

Mari Pihlajamäki

ULKOMAALAISEN
KORKEAKOULUOPISKELIJAN
INTEGROITUMINEN
TYÖYHTEISÖÖN

Ulkomaalaiset opiskelijat Etelä-Savon
voimavaraksi-hanke

Opinnäytetyö
Liiketalouden koulutusohjelma


Joulukuu 2012




MIKKELIN AMMATTIKORKEAKOULU

Mikkeli University of Applied Sciences

KUVAILULEHTI

 MIKKELIN AMMATTIKORKEAKOULU Mikkeli University of Applied Sciences	Opinnäytetyön päivämäärä 10.12.2012	
Tekijä(t) Mari Pihlajamäki	Koulutusohjelma ja suuntautuminen Liiketalouden koulutusohjelma	
Nimeke Ulkomaalaisen korkeakouluopiskelijan integroituminen työyhteisöön, Ulkomaalaiset opiskelijat Etelä-Savon voimavaraksi-hanke		
Tiivistelmä <p>Opinnäytetyöni aiheena ovat ulkomaalaiset korkeakouluopiskelijat, ja se on tehty hankkeelle Ulkomaalaiset opiskelijat Etelä-Savon voimavaraksi. Tutkimuksen kohteena ovat hankkeessa mukana olleet yritykset ja tarkoituksena on kartoittaa näiden yritysten kokemuksia ulkomaalaisista korkeakouluopiskelijoista. Opinnäytetyön tavoitteena on kehittää ulkomaalaisten opiskelijoiden työllistymistä Etelä-Savossa.</p> <p>Teoreettinen viitekehys muodostuu monikulttuurisesta työyhteisöstä sekä rekrytoinnista. Monikulttuurisesta työyhteisöstä on käsitelty tarkemmin sen hyötyjä sekä haittoja ja yleensäkin työyhteisön kansainvälistymistä. Rekrytoinnissa tarkastellaan sen onnistumista sekä rekrytoinnin eri muotoja. Molemmissa viitekehysten aihealueissa on käsitelty myös ulkomaalaisten asemaa Suomessa.</p> <p>Tutkimus on kvalitatiivinen eli laadullinen ja tutkimusmetodina käytettiin puolistrukturoitua haastattelumallia. Haastattelun pohjana oli kysymysrunko neljästä eri aihealueesta, joihin haastateltavat saivat vastata omin sanoin. Haastattelukysymykset ovat työn liitteenä. Haastattelu suoritettiin kuuteen hankkeessa mukana olleeseen yritykseen loka-marraskuun vaihteessa. Nämä yritykset olivat erikokoisia sekä osittain eri toimialoilla vaikuttavia yrityksiä</p> <p>Tutkimustulosten mukaan yritykset olivat pääasiassa tyytyväisiä heillä työskennelleisiin ulkomaalaisiin korkeakouluopiskelijoihin. Kaikki yritykset ovat valmiita työllistämään uudelleen kyseisiä opiskelijoita ja suosittelevat myös alueen muita yrityksiä rohkeasti kokeilemaan tätä mahdollisuutta. Kehittämisehdotuksena korkeakouluille yritykset toivovat jatkuvaa suhteiden luomista uusiin yrityksiin.</p>		
Asiasanat (avainsanat) Monikulttuurisuus, ulkomaalaiset opiskelijat, rekrytointi, haastattelu		
Sivumäärä 59 sivua + liite 2 sivua	Kieli Suomi	URN
Huomautus (huomautukset liitteistä)		
Ohjaavan opettajan nimi Leena Korhonen	Opinnäytetyön toimeksiantaja Ulkomaalaiset opiskelijat Etelä-Savon voimavaraksi - hanke	

DESCRIPTION

 <p>MIKKELIN AMMATTIKORKEAKOULU Mikkeli University of Applied Sciences</p>		Date of the bachelor's thesis 10 December 2012	
Author(s) Mari Pihlajamäki		Degree programme and option Business Management	
Name of the bachelor's thesis Foreign university students' integration to workplaces, Foreign students as a resource for South Savo Region-project			
Abstract <p>The topic of this thesis is foreign university students. It is made for the project Foreign students as a resource for South Savo Region. The research subjects of the thesis are companies which were involved in the project. The purpose of the research was to collect opinions about the foreign university students from companies. The aim of this thesis was to develop the foreign students' employment possibilities in South Savo.</p> <p>The framework of the study based on the multicultural workplace and the recruitment. In the part about the multicultural workplace, its benefits and disadvantages are discussed, together with the internationalization. The recruitment part deal's with its success and its different figures. Both of these topics also discuss foreigners' status in Finland.</p> <p>The study was carried out as qualitative research and the method of the research was focused on interviews. The interview was based on four different topics and the interviewees could respond in their own words. At the end of the thesis, there is a list of the interview forms. There were six interviews to the companies which were involved in the project between October and November. These companies were different in size and they partially work in different industries.</p> <p>According to the results the companies were mostly pleased with the foreign university students. All the companies will be ready to employ those students again and they will also recommend other companies to employ foreign university students as well. The companies suggest universities to create relationships with new companies more actively.</p>			
Subject headings, (keywords) Multicultural workplace, foreign students, recruitment, interview			
Pages 59 pages + appendices 2 pages	Language Finnish	URN	
Remarks, notes on appendices			
Tutor Leena Korhonen		Bachelor's thesis assigned by Foreign students as a resource for South Savo Region-project	

SISÄLTÖ

1	JOHDANTO	1
2	MONIKULTTUURINEN TYÖYHTEISÖ.....	2
2.1	Työyhteisön kansainvälistyminen	2
2.2	Suomen tilanne	4
2.3	Ulkomaalaiset opiskelijat.....	5
2.4	Monikulttuurisen työyhteisön edut ja mahdollisuudet	7
2.5	Monikulttuurisen työyhteisön haasteet ja riskit	9
2.6	Ulkomaalaisten työntekijöiden integroituminen työyhteisöön	11
2.7	Ennakkoluulot.....	12
3	REKRYTOINTI.....	15
3.1	Onnistunut rekrytointi.....	16
3.2	Valinnan valmistelu	18
3.3	Haastattelu	20
3.4	Sisäinen rekrytointi	22
3.5	Ulkoinen rekrytointi.....	24
3.6	Ulkomaalaisen työntekijän rekrytoiminen.....	27
3.7	Työntekijän valinta	28
4	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	29
4.1	Ulkomaalainen opiskelija Etelä-Savon voimavaraksi -hanke	29
4.2	Tutkimusmenetelmä	30
4.3	Tutkimusaineisto.....	32
5	YRITYSTEN KOKEMUKSET ULKOMAALAISISTA OPISKELIJOISTA.....	35
5.1	Yritykset	35
5.2	Kokemukset kansainvälistymisestä	37
5.3	Monikulttuurisuus yrityksien työyhteisössä	39
5.4	Rekrytointi yrityksissä	45
6	JOHTOPÄÄTÖKSET	50
6.1	Yhteenvedo yritysten kokemuksista.....	50
6.2	Tutkimuksen luotettavuus.....	54
7	PÄÄTÄNTÖ	55
	LÄHTEET	57

LIITE: Haastattelukysymykset

1 JOHDANTO

Monikulttuurisuus on tänä päivänä työyhteisölle rikkaus, mutta se luo myös paljon haasteita. Jokainen ihminen on jo itsessään erilainen, joten rikkautta ja haasteita ilmenee jokaisessa työyhteisössä myös ilman monikulttuurisuutta. Joka tapauksessa monikulttuurisuus nousee tässä tapauksessa omaan arvoonsa, mikä johtuu koko ajan kansainvälistyvistä työmarkkinoista. Monikulttuurisuus tuo työyhteisöön niin uusia kulttuureita, uskontoja ja erilaisia käsityksiä arvomaailmaan, kuten myös ennakkoluuloja. Tämän opinnäytetyön aiheena on selvittää kokemuksia ulkomaalaisten korkeakouluopiskelijoiden rekrytoinnista.

Opinnäytetyö tehdään Mikkelin ammattikorkeakoulun hankkeelle ”Ulkomaalaiset opiskelijat Etelä-Savon voimavaraksi”, joka toimii myös opinnäytetyöni toimeksiantajana. Opinnäytetyön aiheena on kartoittaa hankkeessa mukana olleiden yritysten kokemuksia ulkomaalaisten korkeakouluopiskelijoista sekä heidän rekrytoinnistaan. Työn tavoitteena on kehittää ulkomaalaisten opiskelijoiden työllistymistä Etelä-Savossa. Opinnäytetyön tutkimus on rajattu hankkeessa mukana olleiden yritysten lisäksi vain ulkomaalaisiin korkeakouluopiskelijoihin. Näin ollen tutkimuksesta on jätetty pois muut ulkomaalaiset työntekijät.

Opinnäytetyön viitekehys muodostuu monikulttuurisesta työyhteisöstä ja rekrytoinnista. Monikulttuurisessa osassa kerron Suomen taustaa työelämän kansainvälistymisessä, monikulttuurisen työyhteisön haasteista ja mahdollisuuksista, ennakkoluuloista, integroitumisesta sekä erilaisten kulttuurien kohtaamisesta. Viitekehysten toisessa osassa kerron rekrytoinnin taustaa sekä sen tärkeimmistä vaiheista ja yleisesti onnistuneesta rekrytoinnista.

Opinnäytetyön tutkimuksen toteutan kvalitatiivisena eli laadullisena tutkimuksena. Itse aineisto kerätään erilaisista kirjallisista lähteistä sekä haastatteleamalla yrityksiä, joissa Mikkelin ammattikorkeakoulun ulkomaalaiset opiskelijat ovat tehneet harjoittelujaksoja tai työskennelleet. Yhteensä haastatteluita suoritetaan kuuteen eri yritykseen. Haastatteluiden päätavoite on selvittää monikulttuurisen työyhteisön aiheuttamia haasteita sekä onnistumisia yrityksessä. Lisäksi selvitetään yrityksen halua rekrytoida uudestaan tai lisää ulkomaalaisia korkeakouluopiskelijoita. Kvalitatiivinen tutkimusme-

netelmä on aiheeseeni sopiva menetelmä, koska aineistoa tulen keräämään haastatteleamalla kuutta hankkeessa mukana ollutta yritystä.

Tutkimusosassa kerron tutkimusmenetelmästä monipuolisesti, tutkimuksen toteuttamisesta sekä tuloksista. Tulokset pyrin analysoimaan laajasti peilaten tuloksia viitekehyksessä selvitettyihin teemoihin, näin pystyn myös luomaan johtopäätöksiä. Opin näytetyössäni viimeisenä on päätäntö, jossa on tehty yhteenveto tutkimuksestani.

2 MONIKULTTUURINEN TYÖYHTEISÖ

Monikulttuurisuus on levinnyt hyvin laajasti ympäri maapalloa. Sen merkityksellä on melkein pä yhtä monta selitystä kuin on kansalaisuuksia. Suomessa se on suureksi osaksi korvannut kokonaan termin kansainvälisyys, se merkitsee siis tilannetta jossa erilaisia kulttuureita esiintyy rinnakkain. Monikulttuurisuudella ei ainoastaan tarkoiteta tätä, vaan sillä voidaan myös tarkoittaa poliittisia ohjelmia, joissa esimerkiksi valtio tai työpaikka pyrkii huomioimaan eri kulttuurien tarpeet ja takaamaan niille oikeuksia. Tämä tapahtuu osittain tasa-arvon toteuttamiseksi, mutta myös erilaisten konfliktitilanteiden välttämiseksi korostaa Trux (2000).

Ennen monikulttuurisuutta pidettiin yksinomaan yhteiskunnallisena käsitteenä, mutta tänä päivänä voidaan todeta että se liittyy vahvasti myös liike-elämään. Varsinkin kansainvälisissä yrityksissä puhutaan jatkuvasti niiden monikulttuurisoinumisesta. Monikulttuuristumisella ei tarkoiteta kulttuurien lisääntymistä määrällisenä, vaan erilaiset kulttuurit ovat kansainvälisen liikkuvuuden avulla levinneet sekä lisääntynyt varsinkin länsimaissa. (Trux 2000, 61-62.) Tässä luvussa tutustutaan työyhteisön monikulttuurisuuteen syvällisemmin.

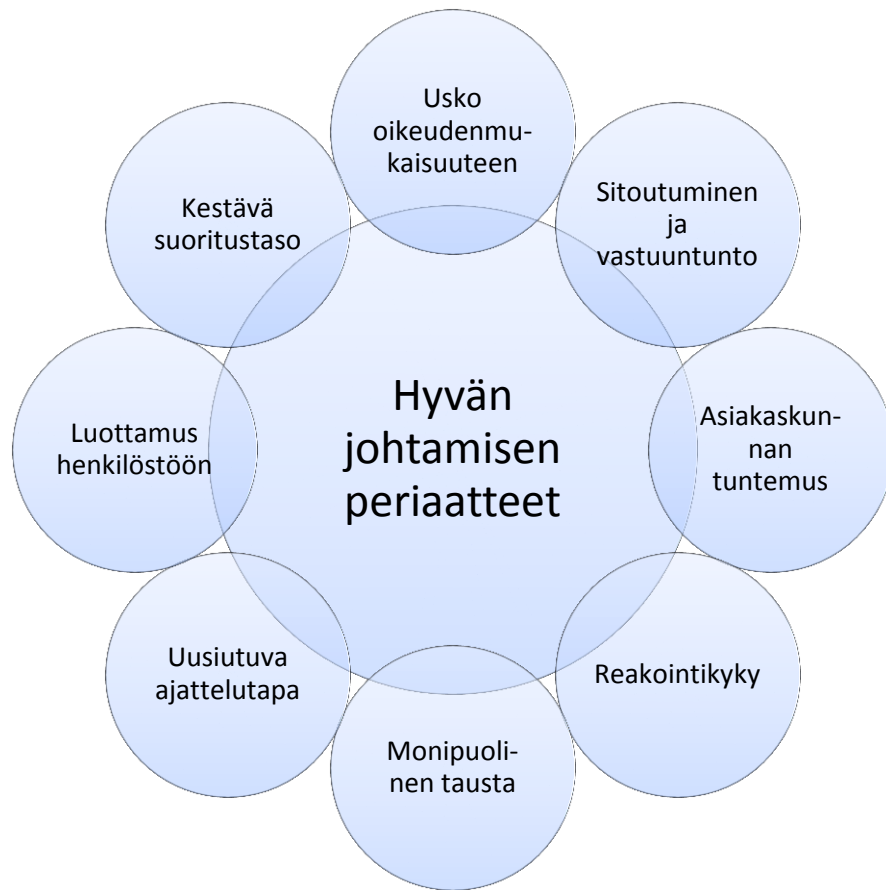
2.1 Työyhteisön kansainvälistyminen

Tänä päivänä yhä useammat yritykset toimivat globaalisti ja mahdollisesti haluavat kasvattaa toimintaansa kansainvälisillä markkinoilla entisestään, tai vastaavasti aloittaa toimintansa kansainvälisillä markkinoilla. Tästä syystä monet yritykset ovat palkanneet tai ovat valmiita palkkaamaan ulkomaalaisia työntekijöitä yhä enemmän. Näin ollen työyhteisöt kansainvälistyvät jatkuvasti. Jotta työyhteisön kansainvälistymiseltä saataisiin suuri hyöty, vaatii se työyhteisössä kaikilta osapuolilta avoimuutta.

Turhat ennakkoluulot on syytä unohtaa kokonaan ja erilaisiin vuorovaikutustilanteisiin on hyvä suhtautua joustavin mielin.

Kuten missä tahansa elämän tilanteessa, niin myös kansainvälisessä työyhteisössä on vaikea välttyä ristiriidoilta. Suurimmat ristiriidat tai erimielisyydet syntyvät tässä tapauksessa yleensä kulttuurien välisistä väärinymmärryksistä. Jotta näiltä pystyttäisiin välttymään, työyhteisön työntekijöiden on oltava avarakatseisia kulttuurien välisille eroille. (Vaasan ammattikorkeakoulu 2010.) Avarakatseisuus on yrityksille hyvin tärkeä taito, sillä ollakseen kilpailukykyinen varsinkin kansainvälisillä markkinoilla on organisaation kuljettava muiden edellä monikulttuurisen henkilöstön hankinnassa (Lahti 2008, 17). On tärkeää tuntea myös oma kulttuuritausta, jotta sen toimintaperiaatteet voidaan jakaa ymmärrettävästi myös muista kulttuureista tulleille. Tämän lisäksi toisen kulttuuritaustaa on osattava kunnioittaa sekä halu tutustua siihen paremmin, ovat lähtökohtia työyhteisön hyvälle monikulttuuriselle osaamiselle. (Vaasan ammattikorkeakoulu 2010.)

Työyhteisön kansainvälistyessä herää myös johtamisen taito esille. Kansainvälistyminen on osa elinkeinoelämässä tapahtuvaa luonnollista muutosta, mutta toki sitä tavoitellaan myös kilpailuvalttina (Lahti 2008, 21). Yleensä työyhteisön johtamisessa korostetaan työn tekoa edistävän sekä monimuotoisuutta arvostavan kulttuurin luontia, silti kehittämisessä keskitytään liian usein vain asenteiden ja käyttäytymisen muutokseen (Sippola ym. 2006, 23). Kun organisaatiota osataan johtaa oikein, sillä on mahdollisuudet melkein mihin tahansa. Hyvän henkilöstöjohtamisen ansiosta voidaan yrityksen monikulttuurisuuteen panostaa laajemmin, ja jotta työyhteisön monikulttuurisuudesta saadaan suurin mahdollinen hyöty, edellyttää se hyvää johtamista. Kuvassa 1 näkyy mitkä ovat hyvän johtamisen periaatteet. (Lahti 2008, 22.) Nämä periaatteet koskevat niin kansainvälisiä yrityksiä kuin myös vain kotimaassaan toimivia yrityksiä. Kun mietitään johtamisen eroja näiden kahden yritystyyppin välillä, voidaan todeta, että mitä monipuolisempi kokemus yrityksen johtajalla on esimerkiksi työyhteisön kansainvälisyydestä, sitä paremmat lähtökohdat hänellä voi olla johtaa mitä tahansa yritystä.



KUVA 1. Hyvän johtamisen periaatteet

2.2 Suomen tilanne

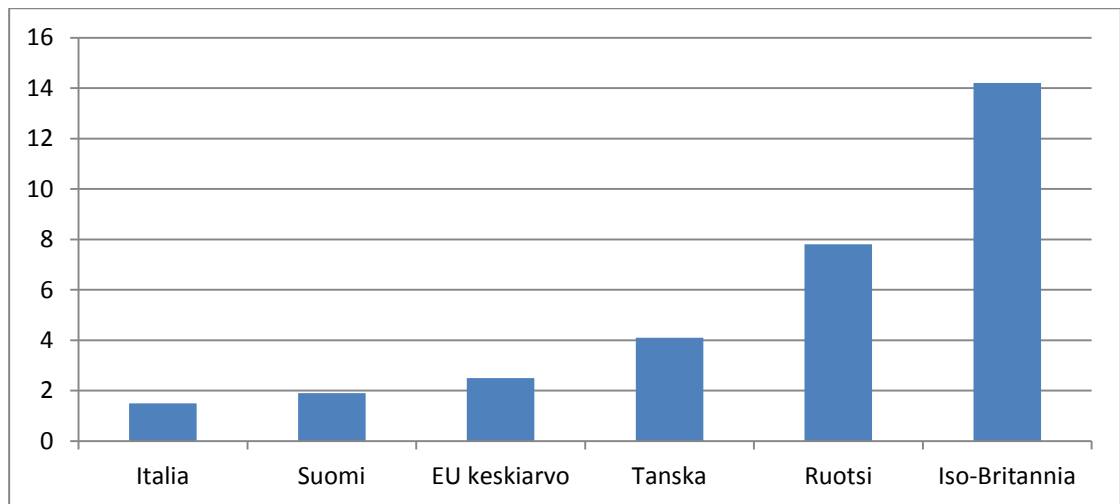
Suomesta löytyy monikulttuurisuutta joka puolelta, joten enää sitä ei tarvitse etsimällä etsiä. Maahanmuutto on kasvanut tasaisesti, ja maahanmuuttajista yhä useampi jää Suomeen pidemmäksi aikaa työskentelemään. Vielä 1900-luvun loppupuolella Suomea on pidetty monokulttuurisena maana, eli muita kuin omia kulttuureja ei osattu arvostaa. (Trux 2000.) Vähitellen monikulttuurisuutta on ryhdytty pitämään myös resurssina eikä ainoastaan ongelmana. Vaikka Suomi tuleekin tässä tapauksessa osittain muita maita jäljessä, nähdään monikulttuurisen työyhteisön luominen jo hyödyllisenä ja monet yritykset tavoittelevat tätä. Olemme siis siirtyneet vahvasti muiden kulttuurien aliarvioinnista erilaisuuden etujen hyödyntämiseen. (Trux 2000.) Suomen tilanne kansainvälisillä työmarkkinoilla ei vielä ole kovin kilpailukykyinen muihin maihin verrattuna, mutta yhä useammat suomalaiset yritykset ovat kiinnittäneet huomiota työyhteisön monikulttuurisuuteen. Tähän löytyy monia selityksiä, joista yhtenä on todettu että monikulttuurisuutta tukeva työyhteisö on onnistunut houkuttelemaan ja sitouttamaan lahjakkaita työntekijöitä. On myös kiinnitetty huomiota siihen, että ky-

seisten yritysten maine sekä palvelujen taso ja asiakastyytyväisyys ovat kasvaneet reilusti. (Vartia ym. 2007, 38-39.)

Forsander ym. (2004) tiivistävät Suomen tämän hetkisen tilanteen seuraavasti ”Vaikka Suomeen tulee jatkuvasti maahanmuuttajia, on työhön perustuva maahanmuutto edelleen vähäistä ja korkeasti koulutettujen osaajien maahanmuutto vielä vähäisempää.” Yleisesti ottaen Suomessa työskentelee hyvin vähän ulkomaalaisia työntekijöitä, sillä muissa Euroopan Unionin jäsenmaissa ulkomaalaisten työntekijöiden osuus saattaa olla jopa kymmenen kertaa suurempi. Yhtenä syynä tähän voidaan pitää Suomen hidasta sekä myöhään alkanutta kansainvälistymistä, sillä vasta 1990-luvulla Suomalaisen yritysten kansainvälistyminen alkoi lisääntyä voimakkaasti. Tätä ennen Suomi oli maa josta muutettiin ulkomaille töitä tekemään, toki näin tehdään edelleen mutta suhteessa vähemmän. Vastaavasti Suomessa ei ole rekrytoitu työvoimaa ulkomailta. Näin jälkeempäin voidaan todeta että Suomi on hyvin jäljessä maista, joissa suvaitsevaisuus on toimintaympäristössä hyvä ja ihmiset ovat sopeutuneet kansainväliseen toimintaan. Yleensä näissä maissa maahanmuuttajayhteisöt ovatkin suuria ja juuri näihin maihin erilaiset osaajat näyttävät suuntautuvan. Jotta Suomi pärjäisi näiden maiden rinnalla, on syytä kiinnittää huomiota Suomessa jo asuviin ulkomaalaisiin. Miksi esimerkiksi ulkomaalaiset opiskelijat eivät voi täyttää mahdollista osaajatarvetta? (Forsander 2004, 28–29.)

2.3 Ulkomaalaiset opiskelijat

Suomessa opiskelee jatkuvasti useita ulkomaalaisia opiskelijoita eri koulutusaloilla. Osa näistä tulee tänne opiskelemaan vain muutamaksi kuukaudeksi, kun taas osa suorittaa koko tutkintonsa täällä läpi. Ulkomailta opiskelua pidetään luontevana ja jopa välttämättömänä osana koulutuksessa. Kuvasta 2 näkyy prosentuaalisesti ulkomaalaisten opiskelijoiden osuus kolmannen asteen oppilaitoksissa vuonna 2000. Kuten kuvista näkee, Suomessa prosenttiosuus on melko pieni.



KUVA 2. Ulkomaalaisten opiskelijoiden osuus kolmannen asteen oppilaitoksissa vuonna 2000 (%) (Forsander 2004)

Ulkomailla opiskelun katsotaan vahvistavan ammattitaitoa ja osaamista sekä tuovan vastaanottavaan kulttuuriympäristöön uusia ideoita. Koska näitä opiskelijoita on Suomessa paljon, olisi mahdollista panostaa myös suurempaan hyötyyn heistä. Suomessa oletetaan että nämä ulkomaalaiset opiskelijat palaavat kotimaihinsa viimeistään tutkinnon suorittamisen jälkeen, heitä ei siis kannusteta jäämään suomalaisille työmarkkinoilla. (Forsander ym. 2004, 36.) Pitkällä aikavälillä tämä koituu Suomelle suureksi harmiksi, sillä esimerkiksi korkeakouluihin tarvitaan jatkuvasti lisää ulkomaalaisia, motivoituneita huippuosajia jakamaan tietoaan. Mikäli ulkomaalaiset opiskelijat tulevat jo opiskeluvaiheessa Suomeen, on siis syytä panostaa heihin, koska se mahdollistaisi heidän sitoutumisen Suomeen pitemmäksi aikaa varmemmin.

Vaikka suomalaisissa yrityksissä työskentelee jatkuvasti enemmän ulkomaalaisia työntekijöitä, kokevat yhä useat ulkomaalaiset opiskelijat opiskelumahdollisuudet Suomessa paremmiksi kuin työmahdollisuudet toteaa Forsander ym. (2004, 39). Ulkomaalaisia opiskelijoita pidetään uraorientoituneina ihmisinä, mutta monelle työuran luominen Suomessa ei ole tavoitteena. Työn saaminen Suomessa on ulkomaalaiselle edelleen hankalaa, mutta mikäli hyviä uramahdollisuuksia ilmenee, ulkomaalaiset opiskelijat ovat useimmiten halukkaita jäämään tänne. Yleensä korkeasti koulutettu, suomen kielentaitoinen tai aikaisemman työkokemuksen Suomessa omaava ulkomaalainen, saattaa saada Suomesta työpaikan. Korkeasti koulutettu henkilö jää yleensä valmistumisen jälkeen tutkijaksi siihen laitokseen josta valmistui. Tämä takaa sen, ettei ammatillista liikkuvuutta ole työmarkkinoille, monikulttuurisuus työyhteisöissä ei siis pääse välttämättä tätä kautta leviämään. (Forsander 2004, 38–39.)

Jotta työyhteisöjen monikulttuuristoitumista saataisiin kasvatettua ja yritysten asennetta ulkomaalaisiin työntekijöihin muutettua, kannattaa yhtenä esimerkkinä panostaa ulkomaalaisiin opiskelijoihin houkuttelemalla heitä Suomeen, ja tätä kautta myös valmentaa heitä suomalaisille työmarkkinoille. Monet ulkomaalaiset opiskelijat ovat suorittaneet tutkintonsa englanniksi, eikä esimerkiksi suomenkielen opiskeluun kannusteta opinnoissa (Fortsander 2004, 40). Tämä johtaa siihen että työllistyminen muualle kuin englanninkielisiin yrityksiin on vaikeaa ja näin ollen on lähes mahdoton päästä töihin tai edes harjoitteluun suomenkieliseen yritykseen. Ulkomaalaisen opiskelijan kannustaminen suomen kielen opiskeluun oppilaitoksen puolesta voikin toimia ponnahduslautana kyseisen opiskelijan tulevaisuuteen. Myös yritysten on hyvä muistaa ulkomaalaiset opiskelijat ajatellessaan monikulttuurisuuttaan. Sillä yksi helpoimmista keinoista luoda yrityksestä vähitellen monikulttuurinen työyhteisö, on ottaa harjoitteluun ulkomaalainen opiskelija. On siis hyvä muistaa, että maailmamme on kokoajan menossa suuntaan jossa eri kulttuurit sekoittuvat ja rajat häilyvät, joten miksei monikulttuurisuutta omassa työyhteisössä voisi aloittaa näinkin?

2.4 Monikulttuurisen työyhteisön edut ja mahdollisuudet

Työyhteisöt voivat olla muutaman henkilön muodostamista tiivistä yhteisöstä suurin jopa satojen työntekijöiden työyhteisöihin, mutta yhteistä näillä on se että ne koostuvat aina monenlaisista ihmisistä. Työyhteisöissä, joissa työntekijät ovat suunnilleen osaamiseltaan tai lähtökohdiltaan samalla tasolla, on helpompi toimia yhdessä, mutta tällaisissa yhteisöissä haasteita kuten myös mahdollisuuksia on todella vähän. Voidaankin todeta, että mitä suurempi työyhteisön erilaisuus on, sitä suurempi todennäköisyys on myös sen saamiin etuihin sekä mahdollisuuksiin.

Työyhteisön monikulttuurisuus on yksi erilaisuuden ratkaisu, jonka avulla pystymme luomaan paljon etuja sekä mahdollisuuksia. Monikulttuurisuus tuo yhteen erilaisia työntekijöitä, joiden erilaisista näkökulmista asioihin on etua ainakin luovuutta ja innovatiivisuutta vaativissa tehtävissä (Yhdenvertaisuus 2006). Usein monikulttuurisuus tarjoaa työyhteisölle siis paljon uusia näkökulmia erilaisiin asioihin, joten toiselta oppimista on vaikea välttää. Monikulttuurisessa työyhteisössä on mahdollista saada esiin enemmän sekä monipuolisempia ideoita, kunhan työyhteisön erilaisuutta osataan arvostaa sekä hyödyntää oikein. Mikäli näin osataan toimia, saatetaan löytää vaihtoehtoisia ratkaisutapoja työyhteisön toimintoihin. (Mäkipää & Piili 2009, 19.) Myös eri-

laiset liiketoiminnalliset hyödyt painottuvat monikulttuurisuuden lisääntyessä yrityksessä. Tällöin kiinnitetään enemmän huomiota erilaisuudesta saataviin etuuksiin sekä yksilöllisen osaamisen maksimaaliseen hyödyntämiseen esimerkiksi markkinoinnissa, asiakaspalvelussa ja uusien markkinoiden saavuttamisessa. (Sippola ym. 2006, 22.) Hyödyntämällä yrityksen monikulttuurisuutta voidaan pitkällä tähtäimellä vaihtoehtoisten ratkaisutapojen avulla kehittää parempia suunnitelmia tai jopa kokonaisia päätöksiä. Näin ollen voidaankin todeta että monikulttuurisuus lisää luovuutta.

Työyhteisöissä joissa monikulttuurisuus uupuu kokonaan, ilmenee mitä suuremmalla todennäköisyydellä ryhmäpainostusta sekä yksipuolista ryhmäajattelua enemmän kuin monikulttuurisissa työyhteisöissä. Näiden olemassa oloa ei välttämättä edes huomaa, mutta ennen pitkää ne eivät kehitä työyhteisöä, eivätkö näin ollen vie yritystä esimerkiksi eteenpäin. (Mäkipää & Piili 2009, 19.) Mikäli yrityksestä löytyy monikulttuurisuutta, nähdään tämä mahdollisuutena yleensä vasta silloin, kun erilaisuudesta kyetään oppimaan uutta. Parhaimmillaan erilaisuus pystytään hyödyntämään voimavarana ja kilpailukyyn sekä uusien liiketoimintamahdollisuuksien tuojana. (Sippola ym. 2006, 24.) Kun monikulttuurisuus on osattu hyödyntää, voidaan myös huomata, että monikulttuurisissa työyhteisöissä juostavuus sekä eritoten reagointikyky erilaisiin tilanteisiin on ymmärtäväisempää. Uusiin toimintaolosuhteisiin ollaan sopeutumiskykyisiä ja erilaisiin muutoksiin suhtaudutaan avoimin mielin joustavasti. (Mäkipää & Piili 2009, 19.)

Monikulttuurisen työyhteisön luomat edut sekä mahdollisuudet voivat toimia suurena hyötynä erikokoisille yrityksille. Sillä se todennäköisesti kasvattaa yrityksen asiakaskuntaa ja parantaa sen imagoa muistuttavat Mäkipää & Piili (2009, 19). Yrityksen imago ja maine parantuu asiakkaiden kuin myös työntekijöiden silmissä. Asiakkaiden silmissä yrityksen suvaitsevaisuus sekä uskottavuus työnantajana kasvaa, ja näin ollen kyvykkäät työnhakijat saattavat yleistyä, joka puolestaan vähentää henkilöstön vaihtumista. Tätä kautta henkilöstö voi olla tyytyväisempi, sitoutuneempi sekä motivoituneempi. (Yhdenvertaisuus 2006.) Monikulttuurisuus saattaa myös kasvattaa yrityksen kokoa ja sille voi tulla parempia mahdollisuuksia uusiin markkina-alueisiin.

Monikulttuurisuuden avulla avautuu siis uusia keinoja ymmärtää erilaisia asioita, kuten myös oppia uutta. Erilaiset kulttuuritaustat takaavat erilaiset toimintatavat, havainnot, tiedot sekä taidot, ja näitä hyödyntämällä mahdollisuuksien sekä kehittämisen raja

on suuri. Erilaiset osaamiset täydentävät toisiaan, joten näiden yhteen saaminen jatkuvaan käyttöön voi tuoda suurtakin etua etenkin pitkällä ajalla.

2.5 Monikulttuurisen työyhteisön haasteet ja riskit

Nykyään monikulttuurisuutta osataan pääasiassa arvostaa, mutta kehitettävääkin on. Sen tarjoamia mahdollisuuksia osataan hyödyntää ja yhä useammassa työyhteisössä siihen panostetaan. Joka tapauksessa monikulttuurisuus työyhteisössä luo myös runsaasti haasteita sekä riskejä koko yritykselle. Perusasiana on muistettava, että kaikilla monikulttuurisen työyhteisön osapuolilla on selkäreppunaan oman kulttuurinsa arvot, mitkä voivat vaikuttaa työhön merkittävästi (Maunula 1999, 120). Yhtenä yleisimpänä ongelmana voidaan pitää vuorovaikutukseen liittyviä ongelmia. Heti ensimmäisenä esille nouseekin kieliongelmat, jotka vaikeuttavat kommunikointia ja synnyttävät väärinkäsityksiä. Kieliongelmien takia työntekijä saattaa ymmärtää työohjeet merkittävästi väärin tai ei esimerkiksi ymmärrä mitä asiakas häneltä kysyy. (Ekholm & Salmenkangas 2008, 30–32.) Yhteisen kielen löydettyä työyhteisöön, voi jokainen olla varma että toiselle kyseisellä kielellä puhuminen on luonnollisempaa kuin toiselle. Vieraalla kielellä kommunikointi saattaa olla huomattavasti hitaampaa kuin omalla äidinkielellä, ja myös täsmällisyys saattaa olla vähäisempää vieraalla kielellä, koska esimerkiksi käsitteet eroavat. (Mäkipää & Piili 2009, 20.) Mikäli yhteistä kieltä ei löydy on kommunikointi hoidettava tulkkauksen avulla tai kirjallinen materiaali kääntäjän avulla, mikä aiheuttaa tilanteelle omat haasteensa.

Erilaiset kulttuuritaustat tekevät myös väärinkäsitykset mahdolliseksi. Niin sanoman sisältö kuin ilmaisutavan sävy saattavat toimia väärinkäsityksen aiheuttajina. Erilaisista kulttuuritaustoista johtuen myös sanattomalle viestinnälle on eri tulkintoja, jotka saattavat hämmentää sekä antaa vääriä käsityksiä tarkoitetusta. (Mäkipää & Piili 2009, 20.) Lisäksi useat erilaiset käsitykset itse työnteosta sekä sukupuolirooleista työelämässä kuin myös työyhteisön kyky joustaa joidenkin kulttuuristen asioiden suhteen saattavat aiheuttaa ristiriitatilanteita (Ekholm & Salmenkangas 2008, 30). Itse työn tekemiseen liittyvät tavatkin voivat aiheuttaa konflikteja, koska joissakin kulttuureissa työnteko perustuu esimieheltä jatkuvasti saataviin ohjeisiin, ja suomalaisten työpaikkojen usein edellyttämä oma-aloitteisuus on heille aivan uusi asia (Ekholm & Salmenkangas 2008, 31–32).

Kaikissa työyhteisöissä, erityisesti työhyvinvoinnin kannalta, on tärkeä muistaa yhteenkuuluvuuden tunne. Erilaisiin yhteisöihin, niin myös työyhteisöihin muodostuu saman kulttuuritaustan omaavien keskuuteen erilaisia sisäpiirejä sekä kilpailuasetelmia muita kohtaan varsinkin jos yhteenkuuluvuuden tunne on vähäinen. (Mäkipää & Piili 2009, 20.) Mikäli työyhteisössä ei ole niin sanottua ryhmähenkeä, saattaa siellä esiintyä työpaikkakiusaamista. Työpaikkakiusaaminen on monimuotoinen ilmiö, jonka määrittelyt poikkeavat toisistaan tilanteesta riippuen. Monikulttuurisessa työyhteisössä työpaikkakiusaaminen voi tarkoittaa toistuvaa pitkään jatkuvaa kielteistä, aggressiivista tai vihamielistä käyttäytymistä ulkomaalaista työntekijää kohden. (Vartia 2012.)

Edellä mainittujen haasteiden ja riskien lisäksi myös uskonnolliset erot voivat tuottaa yrityksiin ongelmia. Esimerkkinä rukoushetket tai ruokatottumukset voivat synnyttää vaikeuksia, koska mitään valmiita toimintamalleja ei ole kyseisenlaisiin tilanteisiin, eikä ole tullut ajatelleeksi, miten asia voitaisiin ratkaista helposti. (Ekholm & Salmenkangas 2008, 31). Kaiken kaikkiaan erilaiset ennakkoluulot, epäluottamus, suvaitsemattomuus muita kulttuureja kohtaan, sekä syrjintä kasvavat huomattavasti monikulttuurisissa yhteisöissä ja ne ovatkin työyhteisön ongelmina jo suuria. Yhteenkuuluvuuden vähäisyys luo työyhteisöön myös pienempiä, mutta paikoin ratkaisevia huolia, kuten vaikeuksia saavuttaa yhteisymmärrystä päätöksenteossa sekä muussa yhteisessä toiminnassa. (Mäkipää & Piili 2009, 20.) Taulukossa 1 on monikulttuurisen työyhteisön edut ja mahdollisuudet sekä haasteet ja riskit pääpiirteittäin.

TAULUKKO 1. Monikulttuurinen työyhteisö

Edut ja mahdollisuudet:	Haasteet ja riskit:
Erilaiset näkökulmat	Vuorovaikutus ongelmat
Vaihtoehtoiset ratkaisutavat	Väärinkäsitykset
Monipuolisemmat ideat	Työn tekemisen tavat
Liiketoiminnalliset hyödyt	Työpaikkakiusaaminen
Reagoitukyky	Ennakkoluulot
Imagon paraneminen	Yhteen kuulumattomuus
Henkilökunnan motivoituneisuus	Eri kulttuuritaustat

2.6 Ulkomaalaisten työntekijöiden integroituminen työyhteisöön

Ulkomaalaisia työntekijöitä työskentelee Suomessa koko ajan enemmän, joten erilaisien ongelmien kohtaaminen työyhteisöissä on arkipäivää. Monikulttuurisessa työyhteisössä ollaankin totuttu törmäämään moniin eri vaikeuksiin, ja niihin ollaan osattu myös osittain varautua. Jotta yhteistyövaikeuksilta, jotka syntyvät yleensä kommunikatio-ongelmista sekä kulttuurieroista, pystyttäisiin välttymään, on syytä kiinnittää huomiota integroitumiseen. Integroitumisella tarkoitetaan yhdentymistä, jolloin tässä tapauksessa työyhteisön suomalaiset sekä ulkomaalaiset työntekijät tunsivat kuuluvansa samaan ryhmään (Saari 2010, 79). Integroitumista voidaan pitää tärkeänä osana työyhteisön hyvinvoinnin kannalta. Integroitumista voidaan kutsua projektiksi, koska yhdentymisentunne ei synny heti vaan pitkällä aikavälillä, ja jotta se onnistuu, tarvitaan siihen kaksi osapuolta, suomalainen ja ulkomaalainen. Näillä molemmilla osapuolilla on tärkeä rooli tässä projektissa, sillä suomalaisten on yritettävä katsoa tilannetta ulkomaalaisen näkökulmasta ja tarjota apua sekä tukea erilaisissa tehtävissä, kun taas ulkomaalaisten on nähtävä vaivaa oppiakseen suomen kielen ja kulttuurin. (Saari 2010, 79)

Ulkomaalaisen työntekijän integroitumista suomalaiseen työyhteisöön voidaan auttaa monin keinoin. Yksinomaan työyhteisö voi auttaa ulkomaalaista työntekijää, mutta nopeuttaakseen yhdenkuuluvuudentunnetta, riippuu työnantajan sekä myös työntekijöiden motivaatiosta sekä halusta kuinka paljon aikaa ja rahaa käytetään. Yhtenä oivallisena apuna pidetään mentorointia. Mentorointi on hyvin vanha menetelmä, jonka avulla on pyritty siirtämään elämänviisautta sekä kokemuseräistä tietoa nuoremmalle sukupolvelle, ja siten edistetty heidän kasvuun (Etelä-Karjalan koulutuskuntayhtymä 2012). Tässä tapauksessa mentorointi tarkoittaa sitä, että mentorina toimii suomalainen työntekijä.

Mentori on yleensä työskennellyt samassa työpaikassa melko kauan, joten hänellä on kokemuseräistä tietoa sekä osaamista alaltaan, ja hän tuntee työpaikkansa työkulttuurin sekä toimintatavat. Mentorina hän auttaa ulkomaalaista työntekijää, tukee sekä perehdyttää hänet työtehtäviin, opastaa työyhteisön toimintatapoihin sekä toimii auttava tukena työpaikalla. (Saari 2010, 80.) Yksinomaan mentoroiija ei riitä saavuttamaan hyvää tulosta, vaikka hänellä onkin suurempi vastuu, sillä mentoroitavalla eli ulkomaalaisella on niin ikään vastuuta myös. Jotta mentorointi onnistuu, on ulkomaala-

laisen oltava valmis sekä avoin sopeutumaan suomalaisiin työtapoihin. (Saari 2010, 81.) Aktiivisuus, reippaus sekä neuvojen ja apujen vastaanottaminen ovat myös tärkeitä ominaisuuksia. Onnistuneeseen mentorointiin vaaditaan molemmilta osapuolilta aktiivisuutta sekä avoimuutta. Toisen osapuolen tasa-arvoinen kohtelu saa mentoroinnin sujumaan jouhevammin, jolloin myös molemminpuolinen luottamus kasvaa, mikä on hyvä asia. (Saari 2010, 81.)

Mentorointi on osa hyvää integroitumista, joten niin suuret kuin myös pienet työpaikat ovat osanneet ottaa mentoroinnin osaksi ulkomaalaisten työntekijöiden perehdyttämistä työtehtäviinsä. Ainut keino tämä ei kuitenkaan ole, sillä jokaisella työpaikalla on omat keinot kuinka integroitumista heidän osaltaan hoidetaan. Yhtenä vaihtoehtona voidaan pitää perehdyttämisspäiviä koko työyhteisölle, jossa tarkoituksena on tutustuttaa ulkomaalaiset työntekijät suomalaiseen työyhteisöön sekä työtapoihin (Saari 2010, 80). Jotta molemminpuolinen ymmärrys toisia kohtaan syntyy, on myös suomalaisten tutustuttava ulkomaalaisten työntekijöiden taustoihin sekä kulttuuriin. Perehdytyspäivän tavoitteena pyritään luomaan ymmärtävää ilmapiiriä, jossa kaikilla on mahdollisuus sopeutua tilanteeseen omalla tavalla. Tavoitteena on myös saada osallistujat näkemään erilaisia asioita toisen näkökulmasta. Onnistuneen perehdyttämisspäivän tuloksena kommunikaatio-ongelmat sekä väärinkäsitykset saattavat vähentyä, koska erilaisista vaikeuksista uskalletaan keskustella avoimesti suomalaisten sekä ulkomaalaisten työntekijöiden välillä. (Saari 2010, 82–83.)

2.7 Ennakkoluulot

Oli kyse mistä tahansa asiasta, henkilöstä tai tässä tapauksessa työyhteisöstä, on vaikea välttyä ennakkoluuloilta. Kaikilla ihmisillä on ennakkoluuloja, olivat ne sitten tiedostettuja tai tiedostamattomia. Yksinkertaistettuna ennakkoluulot ovat ennalta luulemista ja perusteettomia ennakkokäsityksiä esimerkiksi toisesta ihmisestä, josta muodostamme mielessämme tietynlaisen käsityksen. (Etninen tasa-arvo 2002.) Aikaisempi kokemus tuo itsevarmuutta kulttuurien kohtaamiseen, mutta itsevarmuus ei tarkoita sitä, että kuvitellaan tiedettävän, miten pitää käyttäytyä uuden kulttuurin parissa. Itsevarmuus merkitsee tässä tapauksessa järkevyyttä ja varovaisuutta. (Mikluha 1996, 10.) Ennakkoluulojen kohteeksi joutuvat yleensä ihmiselle uudet asiat tai henkilöt, koska ihminen ei näitä ennestään tunne, hän muodostaa niistä ennakkoluuloja luokittelemalla sekä luulemalla (Etninen tasa-arvo 2002).

Rasismi

Ennakkoluulot sellaisenaan on yksi monikulttuurisuuteen liittyvä haittatekijä. Tämän lisäksi monikulttuurisuuteen liitetään yleensä myös muita termejä. Yksi näistä on rasismi. Yleisesti ottaen rasismi on tietyn ihmisryhmän tai ryhmän jäsenen ihmisarvon alentamista. Käsitteenä se tarkoittaa ihmisryhmän arvottamista kulttuurin, kansallisuuden, uskonnon tai esimerkiksi ihonvärin perusteella alempiarvoiseksi kuin oma ryhmä (Punainen risti 2012). Kuten Vartiainen-Ora (2005, 60) toteaa, on rasismi ihmisen yksilöllisestä olennosta typistämistä ainoastaan tietyn rodun biologiseksi edustajaksi, näin ollen myös rasisti ajattelee itsensä oman rotunsa edustajaksi. Ennakkoluulot eivät ole rasismia, mutta ennakkoluulot saattavat ennen pitkää johtaa rasistisiin ajatuksiin ellei niihin kiinnitä huomiota tai opi tuntemaan. Rasismia on vaikea määritellä selkeästi, koska näkemuserot tekevät siitä vaikeasti määriteltävän. (Punainen Risti 2012.) Jokaisen onkin opittava itse tuntemaan mistä heille muodostuu ennakkokäsityksiä, jotta on mahdollista selvittää mikä johtaa rasismiin.

Stereotypia

Muita termejä liittyen ennakkoluuloihin ovat muun muassa stereotypia, etnosentrismi, muukalaisviha sekä muukalaispelko. Stereotypia on näistä ehkä yleisin, koska se voidaan yhdistää niin moneen eri asiaan. Terminä se on tietynlainen yleistys jostakin ryhmästä, esimerkiksi: ”Venäläiset ovat hyviä baletissa”. (Vartiainen-Ora 2005, 63.) Toisen ryhmän jäseniä siis nähdään stereotyyppinä eikä yksilöinä. Oman ryhmän jäseniä koskevia stereotyyppisiä näkemyksiä kutsutaan autostereotyyppioiksi ja toisen ryhmän jäseniä kutsutaan heterostereotyyppioiksi. (Hofstede 1993, 302.) Sekä ennakkoluulot että stereotypiat ovat meille jokaiselle tuttuja ilmiöitä. Niitä molempia käytämme tiedon luokitteluun sekä jäsentämään meille uusia ilmiöitä (Vartiainen-Ora 2005, 63).

Etnosentrismi

Etnosentrismi, kuten myös muut näistä käsitteistä, on pääasiassa tiedostamatonta toimintaa ja vahingollista vain mikäli sitä ei itse tunnista. Etnosentrismi tarkoittaa sitä kun ihminen tarkastelee ympäröivää elämää vain omasta kulttuurista käsin. (Vartiainen-Ora 2005, 63.) Etnosentrisyys on kansalle samanlainen asia kuin yksilölle itse-

keskeisyys. Omaa pientä maailmaa pidetään siis maailmankaikkeuden keskipisteenä. (Hofstede 1993, 302.) Omaa kulttuuria pidetään ainoana oikeana, ja muita kulttuureita vertaillaan tähän. Mikäli oman kulttuurin tapoja sekä sen ihmisiä ihaillaan yltiöpäisesti, niin että muiden kulttuurien tapoja aliarvioidaan, muuttuu etnosentrismi negatiiviseksi (Vartiainen-Ora 2005, 63).

Muukalaisviha ja muukalaispelko

Muukalaispelko sekä muukalaisviha liittyvät hyvin vahvasti toisiinsa. Aluksi saatetaan kokea muukalaispelkoa, joka muuttuu muukalaisvihaksi, koska pelon aiheuttajaa ei mahdollisesti tunneta. Muukalaispelko eli ksenofobia tarkoittaa sitä kun muukalaiseen liitetään ominaisuuksia jotka uhkaavat ihmisen omaa identiteettiä. (Vartiainen-Ora 2005, 63–64.) Yleensä näissä molemmissa tapauksissa jonkin poikkeavan ryhmän edustajia pelätään tai vihataan vaikka heitä ei tunnettaisikaan. Muukalaisvihaan tämä näkemys kuuluu suureksi osin, sillä se johtuu kielteisestä suhtautumisesta vieraasta kulttuurista tullutta ihmistä kohtaan. Muukalaisviha ei välttämättä kohdistu vain eri kansalaisuuteen vaan myös monet muutkin tekijät vaikuttavat siihen (Vartiainen-Ora 2005, 64). Muun muassa ulkonäön tai tapojen poikkeavuus kansanväestön ja ulkomalaisen kesken aiheuttavat muukalaisvihaa.

Ratkaisuja ennakkoluulojen välttämiseen

Jokaisella ihmisellä on ennakkoluuloja, koskivat ne sitten erilaisia ammatteja, uskontokuntia, seksuaalisuutta tai kansallisuutta. Ennakkoluuloja on sekä positiivisia että negatiivisia ja näitä molempia on hyvä olla, mutta jotta niistä ei kasva suurempia ongelmia, on ne osattava itse tunnistaa. Tunnistamisen jälkeen on opittava purkamaan tietyt ennakkoluulot pois. (Etninen tasa-arvo 2002.) Ennakkoluulot jotka johtuvat tietämättömyydestä purkautuvat, kun hankitaan tietoa ja tutustutaan kyseiseen aiheeseen paremmin. Myös erilaisuuden hyväksyminen on tärkeä osa ennakkoluulojen välttämistä. Ihmisten erilaisia piirteitä, arvomaailmaa sekä näkemyksiä on hyvä osata arvostaa, unohtamatta arvostaa myös omia piirteitä. (Etninen tasa-arvo 2002.)

3 REKRYTOINTI

Rekrytointi ei ole tilanne, jossa pääset näyttämään valtaasi, vaan kyse on toimenpiteistä, jotka yrityksessä suoritetaan oikean henkilön löytämiseksi tiettyyn tehtävään (Vaahtio 2007, 13). Rekrytointiprosessi tähtää aina pohjimmiltaan muodostamaan luotettavan työsopimuksen työnantajan ja työntekijän välille. Parhaimmillaan rekrytoinnin ansiosta syntyy kaikille osapuolille virkistävä ja innostava muutos, sekä tietenkin hyödyllinen työsuhde. Työnhakijoille uusi työpaikka on merkittävä muutos, joka voi vaikuttaa heidän koko elämään, kun taas yrityksille kyseessä on jatkuva pelin rakentaminen. Yritykset siis kokoavat tätä peliä erilaisista osista, eli työntekijöistä: kun oikeat osaajat on saatu oikeille paikoilleen voi työnteko vihdoin toimia luontevasti. (Valvisto 2005, 21.)

Jotta rekrytointiprosessi sujuisi onnistuneesti ja etenisi ilman suuria vastoinkäymisiä, tulee koko prosessin ajan muistaa muutama rekrytointiin liittyvä sääntö. Tärkein sääntö on kunnioitus ja arvostus jokaista työpaikan kysyjää ja hakijaa kohtaan. Kaikkia hakijoita on arvostettava sellaisenaan kuin he ovat, ja heitä on kunnioitettava rekrytointiprosessin kaikissa vaiheissa. (Vaahtio 2007, 12.) Myös lainsäädäntö on asettaa rekrytoinnille tiettyjä periaatteita sekä sääntöjä. Pääasiassa nämä on luotu turvaamaan työnhakijan oikeuksia, joten rekrytoijan on syytä paneutua näihin sääntöihin huolella. Esimerkkinä lainsäädännöstä on se, että rekrytoijan tulee pystyä perustelemaan asiallisesti kaikkiin henkilöstövalinnan eri vaiheisiin liittyvät ratkaisut. (Vaahtio 2007, 13.) Näin myös mahdollisilta syrjäntäsyitteiltä voidaan välttyä, sillä työnantajan täytyy pystyä osoittamaan, ettei syrjintää ole rekrytoinnissa tapahtunut.

Itse rekrytointi voi tapahtua kyseisen yrityksen sisältä tai ulkopuolelta. Yleensä ulkopuolelta tapahtuva rekrytointi mielletään rekrytoinniksi, kun taas sisäinen rekrytointi määritellään enemmän ylentämisenä tai urankiertona. Myös määräaikaisen työsopimuksen uusiminen tai sen vakinaistaminen on rekrytointia. (Vaahtio 2007, 13.) Mistä sitten tietää kuka on soveliaan avoinna olevaan työhön? Tätähän ei entuudestaan voi tietää, sillä valitsija joutuu aina toimimaan epävarmuudessa. Hän ei voi tietää kuinka uusi henkilö selviytyy työstään, miten hän sopeutuu työyhteisöön tai millainen hänen tuottavuutensa on. Varmana työntekijänä ei voida pitää edes entuudestaan tuttua henkilöä, sillä ihmisen käyttäytyminen saattaa muuttua, emmekä tiedä kuinka hän tulisi pärjäämään uudessa työtehtävässään.

3.1 Onnistunut rekrytointi

”Yritysten ja organisaatioiden tehokkuus ja tuloksellisuus ovat ensisijassa riippuvaisia osaavasta henkilöstöstä, sen innovatiivisuudesta, motivaatiosta ja halusta kehittää itseään oppivassa organisaatiossa.” Näin Järvinen (1996, 8) muotoilee henkilöstön tärkeyden. Näitä sanoja lainatakseni, voidaankin todeta että onnistunut rekrytointi toimii yhtenä lähtökohtana yrityksen kannattavalle toiminnalle. Sillä onnistunut rekrytointi voi taata osaavia ja motivoituneita työntekijöitä yritykselle, jotka taas pystyvät tarjoamaan yritykselle uusia mahdollisuuksia sekä hyödyllisiä haasteita viemään yritystä eteenpäin. Mutta jotta rekrytointi olisi onnistunut prosessi, vaatii se paljon työtä, sillä onnistunut rekrytointi on monen tekijän summa. Kuvassa 3 on kuvattu rekrytointiprosessi kokonaisuudessaan.



KUVA 3. Rekrytointiprosessin kuvaus (Syrjänen 2007)

Hyvin usein rekrytointi on suunnittelematonta, kun tilanne pakottaa toimenpiteisiin, vaikka rekrytointia tulisi edeltää pitkäjänteinen suunnittelu. Onnistunut rekrytointi pohjautuukin juuri suunniteltuun resurssitarpeeseen. (Järvinen 1996, 78.) Yleensä

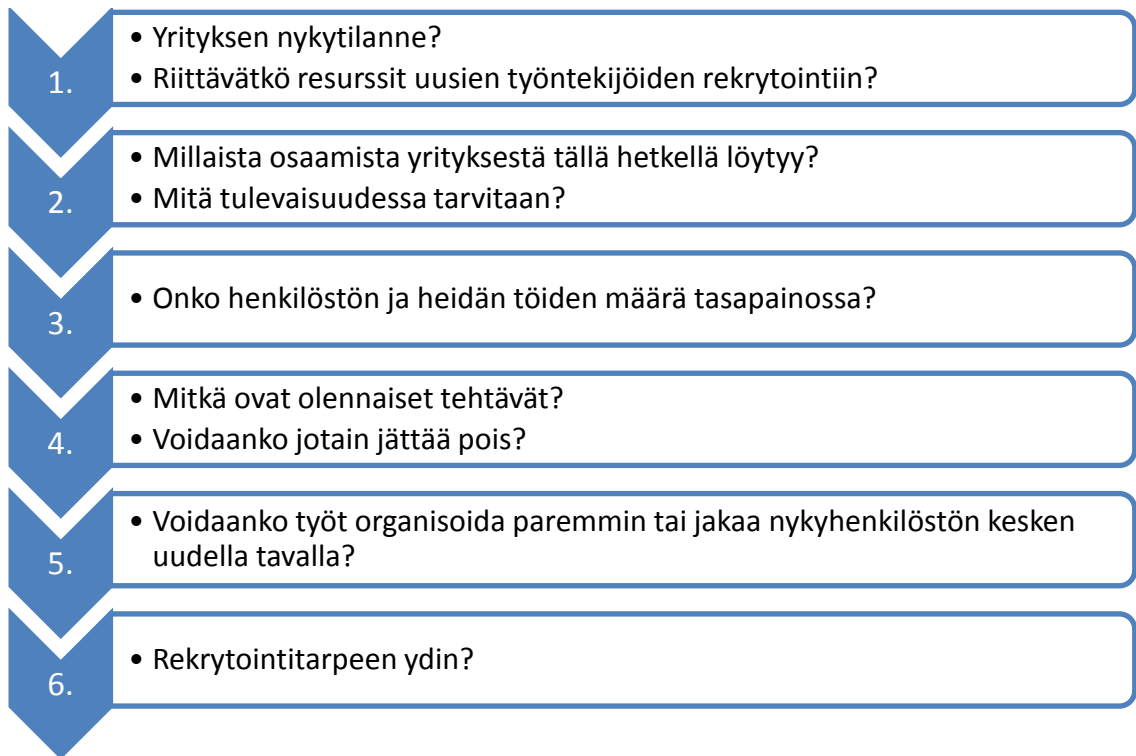
suunnittelujakso voi kestää useista kuukausista jopa vuosiin, ja siihen liittyy oleellisenä osana toiminnan suunnittelu sekä mahdollisten muutosten tapahtuminen. Suunnittelun pitäisi toimia joustavasti kaikissa mahdollisissa tilanteissa, kasvutilanteista aina toimintojen supistamiseen (Järvinen 1996, 78). Hyvän suunnittelun voi pilata liian nopea rekrytointiaikataulu. Tällöin henkilöhakuun ei pystytä panostamaan tarpeeksi, jonka vuoksi henkilöiden haastattelut ja arvioinnit saattavat jäädä hyvinkin puutteelliseksi. Palkatulle henkilölle ei tiukan aikataulun vuoksi pystytä kertomaan yrityksen toiminnasta tarpeeksi, ja perehdyttäminen saattaa jäädä jopa kokonaan suorittamatta. Yleensä näissä tapauksissa halutaan saada tavoiteltavat resurssit käyttöön välittömästi, vaikka resurssitarve onkin ollut tiedossa pitkään, henkilö halutaan töihin vasta kun se on aivan pakollista (Järvinen 1996, 78). Luonnollisesti kyseisissä tapauksissa ei huomioida työntekijöiden irtisanomisaikaa eikä uuden työntekijän perehdyttämiseen kuluva aikaa.

Ennen varsinaista rekrytointia on hyvä selvittää itselleen tarpeet ja toiveet uutta työntekijää kohtaan. Jokainen työnantaja toivoo saavansa työyhteisöönsä sen ”hyvän tyyppin”, mutta millainen tämä hyvä tyyppi on? Yleisimpiä ihanneominaisuuksia uutta työntekijää kohtaan ovat muun muassa joustavuus, motivoituneisuus, yhteistyökykyisyys, vastuuntuntoisuus, asiakaspalvelutaitoisuus sekä itsenäisyys työntekoon. Osaminen ei välttämättä ole se tärkein ominaisuus, koska se voidaan rakentaa itse työssä, kunhan vain asenne on kohdallaan. (Vaahtio 2007, 20.) Hakijoilta toivotaan potentiaalia ja kehitysintoisuutta. Koska työntekijöillä on suuri merkitys yrityksen imagolle, edellytyksenä voi olla myös esimerkiksi työnantajan kunniallinen edustaminen myös vapaa-aikana (Vaahtio 2007, 21). Jokainen työnantaja määrittelee itse oman ihannetyypinsä, ja onkin hyvä muistaa syventyä haluamiinsa kriteereihin syvällisemmin, sillä yksi rekrytointin suurimmista virheistä ovat liian tiukat kriteerit. Henkilöstöongelmiin haetaan täydellistä ratkaisua, jolloin on asetettu liian korkeat laatu- ja ominaisuuskriteerit (Järvinen 1996, 79). Usein menetetäänkin paljon aikaa sekä resursseja, koska kriteereitä vastaavia henkilöitä on vähän, eivätkä he hakuhetkellä ole käytettävissä. Kannattaakin valita kriteerit huolella, poimia tehtävistä ne ominaisuudet ja osaamiset joita siinä erityisesti vaaditaan. Huomioon on ehkä myös otettava, että henkilö saattaa olla lopullisesti valmis työtehtäviinsä lisäkoulutuksen tai erinäisen perehdyttämisen jälkeen (Järvinen 1996, 79). Muita yleisiä virheitä rekrytoinnissa voivat olla huonosti tai ammattitaidottomasti toteutetut haastattelut sekä erilaiset tulkintavirheet.

3.2 Valinnan valmistelu

Jotta rekrytointiprosessista saadaan mahdollisimman hyödyllinen ja tehokas, on sen valmisteluun panostettava mielellään liikaa kuin liian vähän. Huolellinen suunnittelu ja valmistelu vaikuttavat olennaisesti rekrytointiprojektin lopputulokseen ja nopeuttavat sekä selkeyttävät henkilövalintoja. Ehdokkaiden vertailu sujuu helpoimmin kun pohjatyö on valmistettu huolella. Myös erilaisten soveltuvuusarviointien parantaminen suuremmaksi hyödyksi voivat taata onnistuneen rekrytoinnin. Rekrytoinnin hyvään pohjatyöhön kuuluu lisäksi rekrytointitarpeiden analysointi, tehtäväkuvauksen laadinta, valintakriteerien määrittäminen ja avoinna olevasta tehtävästä tiedottaminen mahdollisille ehdokkaille. (Honkaniemi ym. 2006, 39.)

Ennen rekrytointiprosessin varsinaista aloittamista, on työnantajan mietittävä tarkasti ja kartoitettava rekrytointitarvetta. Tässä vaiheessa on mahdollisuus nähdä jo työsuhhteessa olevat henkilöt uudessa valossa, uusissa työtehtävissä. Onkin siis syytä miettiä huolella tarvitaanko täysin uutta työvoimaa vai voidaanko jo olemassa olevaa henkilöstöä kehittää uusiin toimenpiteisiin. (Honkaniemi ym. 2006, 40.) Ennen rekrytointia työnantajan kannattaa pohtia muun muassa seuraavia aiheita, jonka jälkeen hän pystyy perustelevaan rekrytointitarpeensa ja rakentamaan rekrytoitavan henkilön tehtäväkuvauksia. Pohdittavia kysymyksiä voivat olla muun muassa kuvassa 4 esitetyt kysymykset.



KUVA 4. Pohdittavia kysymyksiä ennen rekrytointia

Näihin kysymyksiin vastaamalla, työnantajalla pitäisi olla selkeämpi kuva omasta rekrytointitarpeestaan, jolloin on myös helpompi siirtyä rekrytointiprosessissa kaikin keskeisimpään vaiheeseen eli rekrytoitavan henkilön tehtävänkuvauksiin. Tehtävänkuvaus on selostus tehtäväkenttiin kuuluvista osatehtävistä, siihen kuuluvista tavoitteista ja menestymiseen vaadittavista edellytyksistä (Honkaniemi ym. 2006, 40). Hyvä tehtävänkuvaus on havainnollinen ja realistinen, eli se antaa todenmukaisen kuvan tehtävästä, sisältäen positiivisten puolien lisäksi myös työn ei niin mieluisat puolet. Yleisesti ottaen tehtävänkuvaus kertoo mitä kyseisessä työssä tehdään. Ja onnistuneen valinnan kaikkiin seuraaviin vaiheisiin vaikuttaakin suuresti juuri tehtävänkuvauksen tarkkuus sekä todenmukaisuus, sillä tämän pohjalta luodaan arvioinnissa käytettävät valintakriteerit. Valintakriteerit kertovat mitä osaamista, taitoja ja valmiuksia kyseisessä tehtävässä pitää olla. Ne ovat siis vertailuperusteita, joiden avulla arvioidaan ehdokkaiden sopivuutta ja keskinäistä sijoittumista yritykseen. Jotta saataisiin palkattua juuri tarpeeseen sopiva työntekijä, olisi valintakriteerien oltava tarpeeksi selkeitä ja vaatimusten ristiriidattomia. Huomioitava on myös valintakriteerien tärkeysjärjestys. (Honkaniemi ym. 2006, 41–42.)

3.3 Haastattelu

Rekrytointiprosessiin kuuluva haastattelu on yksi henkilöarvioinnin päämenetelmistä, ja se on selvästi käytetyin keino rekrytoinnin seulontavaiheessa hakemuspaperien tarkastelun jälkeen. Yleisesti ottaen haastattelun arvostus rekrytointiprosessin arviointimenetelmänä on vaihdellut, ja nykyään sitä ei kaikissa tapauksissa pidetä riittävän uskottavana. Tämä johtuu siitä, että työnantajat kokevat haastattelemisen ja arvioitavien kohtaamisen kasvokkain liian arkipäiväiseksi tapahtumaksi. (Syrjänen 2007, 23.) Joka tapauksessa haastattelua ei korvaa juuri mikään, ja se sopii kaikkiin rekrytointitilanteisiin. Koska haastattelulla on edelleen tärkeä rooli rekrytointiprosessissa, täytyy muistaa myös haastattelijan ja haastateltavan roolit. Kuten Markkanen (2009, 19) selvittää haastattelutilannetta ja siitä kaiken mahdollisen hyödyn saamista, on haastattelutekniikan ja kysymysten opettelun sijaan suunnattava painopiste viestintätilanteen lukemiseen ja sen ymmärtämiseen. Haastateltavan on siis osattava ohjata keskustelun etenemistä asianmukaisesti sekä tulkittava tietoa myös ongelmanratkaisutilanteessa. Yleensä ongelmia haastattelijalle ilmenee vasta kun on luotava jonkinlainen kokonaiskuva ehdokkaista, tulkittava haastattelussa hänestä saatu informaatio ja ymmärrettävä ehdokkaan vaikutus suhteessa toimenkuvaan (Markkanen 2009, 19).

Työhaastattelu on mahdollista mukauttaa sellaiseksi kuin itse haluaa ja näin ollen painottaa itselle tärkeitä kohtia. Sen toteuttaminenkin on mahdollista useammalla eri tavalla, joista perinteisimmät ovat vapaamuotoinen sekä jäsennetty haastattelu (Syrjänen 2007, 23). Vapaamuotoinen haastattelu on yleisin tekniikka työhaastatteluun, sillä siinä vuorovaikutus on kaksisuuntaista, jolloin haastateltava pystyy omalla panoksellaan ainakin jollakin määrin vaikuttamaan haastattelun kulkuun. Parhaimmillaan haastattelu pohjautuu etenevään ja vapaasti syntyvään keskusteluun, jossa ohjaus tapahtuu haastattelijan puolelta. Oleellisinta tässä haastattelutekniikassa on se, miten haastattelijä tulkitsee vastaukset, eikä niinkään niiden sisältö. (Syrjänen 2007, 23–24.) Vaikka vapaamuotoinen haastattelu pohjautuukin keskusteluun, kannattaa etukäteen laatia haastattelurunko, jotta kaikilta haastateltavilta kysytään keskeiset kysymykset.

Toisin kuin vapaamuotoisessa haastattelussa, jäsennetty haastattelu etenee täysin johdonmukaisesti kysymys kysymykseltä eteenpäin. Yleensä jäsennetyn haastattelun kysymysten vastaukset arvioidaan etukäteen suunnitellusti. Tällainen tekniikka lisää haastattelun luotettavuutta, koska sen arviointi on paljon yhtenäisempää. (Syrjänen

2007, 24.) Lisäksi myös vertailupohjan aikaansaaminen on mahdollista eri haastatteluvaiheiden kesken, tämä voi helpottaa sekä nopeuttaa rekrytointiprojektia, mutta toisaalta luoda liian tarkan mielikuvan halutusta työntekijästä. Näitä kahta tekniikkaa voidaan myös käyttää yhdessä, jolloin esimerkiksi jäsenneltyyn tekniikkaan on lisätty kysymyksiä joihin vastaaminen tapahtuu vapaamuotoisesti. (Syrjänen 2007, 24.)

Oli kyse mistä haastattelutekniikasta tahansa, koostuu haastattelu pääasiassa vain kolmesta osasta: alku, keskivaihe ja loppu. Lyhykäisyydessään alun tarkoituksena on vapauttaa tunnelma, rohkaista haastateltavaa avoimuuteen ja rakentaa ilmapiiri mahdollisimman luotettavaksi. Keskivaiheessa kerätään halutut ja tarvittavat tiedot, ja lopussa tunnelma pyritään jälleen rentouttamaan, jotta hakijalle jää haastattelusta hyvä mieli. (Markkanen 2009, 212.) Oikeanlaisen tunnelman luomisen lisäksi alkuvaiheella on myös paljon suurempi merkitys, sillä juuri tässä vaiheessa muodostuu haastattelijalle jonkinlainen ensivaikutelma haastateltavasta. Haastattelijan tulee siis keskittyä intensiivisesti ehdokkaan ensivaikutelman rekisteröintiin, sekä arvioida juuri niitä vaikutelmia ja perusteita joiden varaan tämä ensivaikutelma luotiin (Markkanen 2009, 213). Tärkeää on myös seurata onko ensivaikutelma pysynyt samana koko haastattelutilanteen ajan, vai onko se muuttunut jonkin ajan kuluttua.

Haastattelun keskivaiheessa eli tiedonkeruuvaiheessa haastattelijan tulee kunnioittaa ehdokkaiden asemaa, eikä hän saa tietoisesti loukata tai halventaa näitä. Viimeistään tässä vaiheessa haastattelijan ja ehdokkaan välille on pyrittävä luomaan vuorovaikutukseltaan avoin ja luonteva keskustelu toteaa Markkanen (2009, 215). Luottamusta lujittaa myös molemminpuolinen suoruus, uskottavuus, asiallisuus ja hyväksyvyys. Jotta keskustelusta saadaan kyseisenlainen, on varottava, ettei haastattelutilanteesta tule liian virallinen ja muodollinen, koska tällöin siitä tulee jäykkä ja konemainen eikä se tuo avoimuutta vuorovaikutukseen. Tiedonkeruuvaiheessa kysymystekniikassa on kolme osatekijää, kysyminen, kuunteleminen ja tulkinta. Tiedonkeruun tavoitteellisin vaihe tapahtuu kysymysten avulla, kuuntelu taas vaatii valikoivaa tarkkaavaisuutta ja itse tulkinta on tapahtuma, jossa muistilla sekä sisäisillä malleilla ja elämäkokemuksella on suuri merkitys. (Markkanen 2009, 216–217.)

Hyvin suunnitellussa haastattelussa keskeiset, vaikeat ja haastavat teemat sekä kysymykset esitetään vasta keskivaiheen jälkeen kun ehdokas on tottunut haastattelutilanteeseen. Tätä vaihetta kutsutaan loppuvaiheeksi eli päätöksenteoksi. Tässä vaiheessa

siis edetään haastattelun varsinaiseen ytimeen, alussa ei siis tykitetä pahimpia kysymyksiä, koska muuten haastattelusta muodostuu tiukka kuulustelu. (Markkanen 2009, 219.) Myös haastattelun päättyminen on merkityksellinen, sillä vasta aivan sen loppuhetkillä ehdokkaan motivointia voidaan miettiä. Yleensä tässä vaiheessa ehdokkaalle tarjotaan myös mahdollisuus kysellä tai lisätä jotakin uutta tietoa itsestään, sekä annetaan mahdollisuus kertoa mitkä tehtävät mahdollisesti herättivät kiinnostusta (Markkanen 2009, 220). Kokonaisuudessaan rekrytointihaastattelun päämäärä on tietojen kerääminen päätöksen tekoa varten, ja itse haastattelu on onnistunut, kun hakijalle on syntynyt kokonaiskuva ehdokkaasta. Muisti esiintyykin tärkeässä roolissa, ja koska se on rajallinen, aktiivisella haastattelijalla toimii valikoiva tarkkaavaisuus. Hän kykenee tekemään nopeita havaintoja haastattelun aikana ja kirjaamaan muistiin merkittävimmät havainnot. (Markkanen 2009, 221.)

3.4 Sisäinen rekrytointi

Kun rekrytointiin liittyvät tarpeet ja toiveet on listattu eli rekrytointiprosessin valmistautuminen on suoritettu, on aika aloittaa itse rekrytointi. Vaikka rekrytointi yleensä mielletäänkin suureksi projektiksi tutustua henkilöstön ulkopuolisiin työntekijöihin, on myös syytä muistaa jo olemassa oleva henkilöstö. Sillä sieltä on mahdollista löytää juuri se mitä etsii, eli käytetään hyödyksi sisäistä rekrytointia. (Vaahtio 2007, 25.) Myös työsopimuslaissa on määritelty työnantajalle velvollisuus ilmoittaa vapautuvasta työpaikasta jo olemassa olevalle henkilöstölle: *Työnantajan on ilmoitettava vapautuvista työpaikoistaan yleisesti yrityksessä tai työpaikalla omaksutun käytännön mukaisesti varmistaakseen, että myös osa-aikaisilla ja määräaikaisilla työntekijöillä on samat mahdollisuudet hakeutua näihin työpaikkoihin kuin vakituisilla tai kokoaikaisilla työntekijöillä.*

Sisäistä rekrytointia pidetään ykkösvaihtoehtona rekrytointiin, koska oman henkilöstön kokemustausta sekä osaaminen tunnetaan ja myös henkilöt itsestään ovat tuttuja (Järvinen 1996, 93). Sisäisen rekrytoinnin ansiosta myös yrityksessä tapahtuva urakierto on mahdollista, näin ollen myös henkilöstön motivaatio kasvaa, yrityksen ilmapiiiri paranee eikä irtisanoutumisia tapahdu. Omaan henkilöstöön on siis luotettava ja sen osaamista arvostettava. Yleisesti ottaen sisäinen rekrytointi merkitsee usealle työntekijälle eteenpäin pääsyn mahdollisuutta, ja monissa yrityksissä henkilöstöä kannustetaan hakeutumaan vaativampiin tehtäviin. Sisäinen rekrytointi mahdollistaa-

kin yrityksissä uranetenemisen myötä sen, ettei edetäkseen tarvitse vaihtaa työpaikkaa. Näin kannustetaan myös pitempiaikaisiin työsuhteisiin. Jotta sisäinen rekrytointi olisi mahdollisimman tehokasta, edellyttää se jatkuvaa henkilöstön kehittämistoimintaa. (Järvinen 1996, 93.) Näin pidetään huolta, että osaavia henkilöitä olisi tarvittaessa käytettävissä. Toinen piirre sisäisen rekrytoinnin onnistumisen takaamiseksi on panostaa henkilö- ja potentiaalisuusarviointeihin (Järvinen 1996, 93). Tällä tavalla yritykset oppivat tuntemaan omat sisäiset voimavaransa, mikä on ehdoton edellytys onnistuneella ja varsin tehokkaalla sisäiselle rekrytoinnille.

Vaikka sisäinen haku on kannattavaa, kohdistuu siihen usein myös välttämättömiä ongelmia. Yhtenä ongelmana voidaan pitää liikaa tietoa, tässä tapauksessa tarkoitetaan tietoa mitä tiedetään sisäisestä hakijasta, eli siis yrityksessä jo työskentelevästä työntekijästä (Syrjänen 2007, 11). Yleensä kyseisestä hakijasta tiedetään kaikki oleellinen asia liittyen työntekoon, vaikkei hän hakemusta olisi lähettänyt. Vaikka organisaatiosta löytyvä virallinen tieto olisi loistavaa, vaikuttaa niin sanottu epävirallinen tieto hakijan mahdollisuuksiin myös. Epävirallinen tieto on yleensä muodostunut työkavereiden mielipiteistä, käsityksistä sekä huhuista. Kyseinen tieto voi olla osaltaan positiivista tai negatiivista. (Syrjänen 2007, 11.) Toisena ongelmakohtana sisäisessä haussa voidaan pitää esimiehen roolia. Periaatteessa esimies on vastuussa seuraajasuunnittelusta, mutta hänelle voi olla hyvin vaikea luopua erinomaisesta alaisestaan, mikä estää työntekijöiden etenemisen organisaatiossa. Tätä ehkäistäkseen on syytä tehdä säännönmukaista arviointimenettelyä, jotta organisaatio ja henkilökunta kehittyvät. (Syrjänen 2007, 10). Ongelmana voi myös ilmetä se että esimies pitää jostain henkilöstä, mutta täytyy muistaa että se ei ole rationaalinen peruste sisäiselle rekrytoinnille.

Sisäinen haku ei kaikesta huolimatta ole aina se paras ratkaisu, sillä sen heikkoutena on muun muassa pieni ehdokasjoukko. Tällöin ulkopuoliset potentiaaliset hakijat eivät välttämättä lainkaan saa tietoa avoinna olevasta työpaikasta. Ehkäistäkseen pientä hakijamäärää sekä tietämättömyyttä, käytetään sisäistä ja ulkoista rekrytointia usein samanaikaisesti. (Vaahtio 2007, 28.) Tärkeintä tällaisessa tilanteessa on tasapuolinen kohtelu sekä sisältä että ulkoa tulleiden hakijoiden välillä. Sisäinen ja ulkoinen rekrytointi voivat olla myös perättäisesti tai samanaikaisesti (Vaahtio 2007, 28). Mikäli sisäisestä hausta on löytynyt sopiva henkilö, saatetaan ulkoisen haun kautta etsiä hänen paikalle uutta työntekijää. Tällöin yhä useampi henkilö saa tilaisuuden kasvaa uusiin tehtäviin ja työpaikan ilmapiiri uudistuu.

3.5 Ulkoinen rekrytointi

Organisaatioissa on usein ydinosajien perusjoukko, jonka varaan kyseisen organisaation toiminta rakentuu. Jotta organisaation toiminta saataisiin tulevaisuudessa jatkumaan sekä kehittymään, sinne on palkattava uusia osaajia ydinjoukon täydennykseksi työntekijätasolle sekä asiantuntijatehtäviin. Mikäli tämän organisaation sisältä ei ole löydettävissä sopivaa osaajaa tai henkilöstön määrä on muuten niukka, on käytettävä ulkoista rekrytointia. (Järvinen 1996, 94.) Ulkoista rekrytointia aloittaessa on mietittävä sekä kartoitettavat mahdolliset hakukanavat tavoittaakseen suuren potentiaalisen hakijajoukon. Oma jo olemassa olevaa henkilöstöä voi hyödyntää myös ulkoisessa haussa, sillä työntekijöiltä voi saada hyviä vinkkejä mahdollisista osaajista. (Vaahtio 2007, 29.) Muita yhtä hyviä keinoja on monia, ja jokainen yritys tietää tai oppii kokeilemalla, mikä juuri heidän rekrytointiprojektiin sopii parhaiten.

Ulkoista rekrytointia voidaan pitää mahdollisuutena kehitykseen, luovuuteen sekä uuden oppimiseen. Yleensä ulkoisen rekrytoinnin kautta haetaankin henkilöstöön uudenlaista osaamista, mikä täydentää omia sisäisiä resursseja, esimerkiksi tiettyyn projektiin tai tiimiin haetaan erilaista henkilöprofiilia. (Järvinen 1996, 94.) Yleisempiä rekrytointikeinoja tarvitun henkilön löytämiseen ovat omat kontaktit, lehti-ilmoitukset, Internet tai työvoimatoimistot (Vaahtio 2007, 29). Näiden lisäksi kasvussa ovat rekrytointimessut sekä työvoiman vuokraaminen, unohtamatta opiskelijoiden harjoittelua sekä opinnäytetyötä mahdollisena rekrytointina. Ulkoisen rekrytoinnin kautta löydetty työntekijät ovat yleensä aluksi määräaikaaisia, koeluonteisia tai harjoittelutehtäviä (Järvinen 1996, 94).

Omat kontaktit

Jokaisella yrityksen vastuuhenkilöllä on jos jonkin näköinen tuntemus oman alansa vaikuttajiin sekä muihin tahoihin, joilla voisi olla tiedossa sopivia ehdokkaita. Näiden kautta voikin löytyä juuri sellainen osaaja, jota on etsitty. Suorat yhteydenotot näihin henkilöihin ovatkin helppo keino etsiä uusia työntekijöitä, ja yleensä jonkun suosittelema henkilö vähentää sellaisia epävarmuustekijöitä, jotka liittyvät täysin tuntemattomaan hakijaan. (Vaahtio 2007, 30.) Omien kontaktien kautta hakutoimet on helppo pitää omissa käsissä ja uuden työntekijän löytäminen voi olla nopeaa, mutta joka tapauksessa haittapuoliakin tältä menetelmältä löytyy. Hakujoukko saattaa jäädä hyvin

alhaiseksi, eikä osaavinta ja parhaiten soveltuvaa henkilöä tavoiteta koska tieto avoimena olevasta paikasta ei ole saavuttanut henkilöä (Vaahtio 2007, 30). Yrityksen imago saattaa myös kärsiä, koska ihmisille voi muodostua käsitys että kyseiseen yritykseen pääsee vain suhteilla.

Lehti-ilmoitukset

Yksi yleisimmistä sekä ehdokasmäärän kasvattava keino rekrytointiin on ilmoittaa lehdessä vapaasta työpaikasta. Tätä keinoa käytetään myös muiden hakutapojen lisänä, sillä tätä kautta saadaan myös markkinoitua yritystä. Ilmoituksissa ei siis kerrota yrityksen negatiivisista luvuista tai tulossa olevista henkilöstövähennyksistä. (Vaahtio 2007, 31.) Lehti-ilmoitukset ovat tunnetusti kalliita, mutta näiden kautta saadaan tieto levitetty yhä useamman ihmisen tietoisuuteen. Kun lehti-ilmoitusta rekrytointivälineenä suunnittelee, kannattaa miettiä tarkasti minkälaiseen lehteen ilmoituksen laittaa. Laitetaanko ilmoitus paikalliseen lehteen vai alan ammattilehteen? Ammattilehti tavoittaa yleensä alan osaajia ympäri Suomen, joten varsinkin asiantuntijatehtäviä varten se on parempi (Vaahtio 2007, 30). Hinnan lisäksi lehti-ilmoitusten huonoina puolina voidaan pitää sen hitautta, koska kiinnostuneita voi olla useita jolloin hakemusten käsittely vie runsaasti aikaa.

Internet-hakuilmoitukset

Yksi koko ajan kasvavista rekrytointikanavista on Internet-haku. Vaikka lehti-ilmoitukset ovat vielä yleisempiä, sekä monen mielestä kannattavampi kuin Internet-haku, on Internet-haku jo lunastanut oman paikkansa jo joillakin aloilla (Koivisto 2004, 90). Internet-hakua pidetään tehokkaana, koska Internet tavoittaa juuri oikean kohderyhmän. Netti on myös jatkuvasti auki, kun taas lehti-ilmoitus on joissakin tapauksissa uusittava useamman kerran. Joka tapauksessa Internet-haku ei välttämättä syrjäytä lehti-ilmoituksia pitkään aikaan, koska Internet ei ole vielä kaikkien käytettävissä. (Koivisto 2004, 90.)

Työvoimatoimistot

Työvoimatoimistojen palvelut perustuvat niin Internetiin kuin myös palvelupisteisiin. Verkossa työvoimatoimistojen palvelut kattavat koko maan ja työnantajien peruspal-

velut ovat niissä maksuttomia, esimerkiksi työhallinnon nettisivuilla on mahdollisuus ilmoittaa vapaana olevasta työpaikasta. Yleensä avoimista paikoista tehdään ilmoitus käymällä työvoimatoimistojen palvelupisteellä, mutta työvoimatoimiston kanssa tehdyn verkkoasiointi sopimuksen jälkeen, voi työnantaja itse ilmoittaa sekä muuttaa hakemusta. Työvoimatoimistoilla on salassapitovelvollisuus, ja niiden toiminta on muutenkin tarkasti säädelty sekä kontrolloitu. Esimerkiksi työnhakijoilla on mahdollisuus kieltäytyä yhteystietojen antamisesta työnantajalle, jonka he kokevat niukkana tietona ehdokkaista. (Vaahtio 2007, 31–32.)

Muut rekrytointikeinot

Yleisesti ottaen rekrytointikanavista yleisimmät ovat edellä mainitut keinot, mutta ei silti pidä unohtaa muita käytettävissä olevia keinoja. Yksi keino löytää tarvittavaa lisävoimaa on esimerkiksi rekrytointimessut. Messujen tarkoitus on pääasiassa tulla tutuiksi ja läsnäolollaan rekrytoida varsinkin suoraan koulun penkiltä (Koivisto 2004, 96). Kohderyhmä messuilla on suuri, joten riskinä on tietysti se, ettei messuilta tavoiteta oikeita asiantuntijoita. Tulevaisuutta ajatellen messuilla voi myös rakentaa yrityskuvaansa tulevien potentiaalisten työntekijöiden keskuudessa (Koivisto 2004, 96).

Mahdollisena rekrytointikanavana opiskelijoille voidaan myös pitää yritykselle suoritettua harjoittelua tai valmistettua opinnäytetyötä. Yleensä yritys palkkaa näiden joukosta pätevimmäksi arvioidut henkilöt. Yritykset ovatkin pyrkineet kehittämään sekä luomaan suhteita yliopistoihin sekä korkeakouluihin, jotta heillä olisi mahdollisuus saada nuorta, osaavaa henkilöstöä suoraan oppilaitoksista töihin. (Järvinen 1996, 94.) Monet varsinkin kansainväliset yritykset ovat rekrytoineet suoraan oppilaitoksista valmistuvia, koska näillä henkilöillä on varmasti tuoreet ajan tasalla olevat tiedot sekä innostunut asenne. Mikä tärkeintä, he ovat todennäköisesti halukkaita työskentelemään kansainvälisissä tehtävissä. Haittapuolena suoraan oppilaitoksista valmistuneista työntekijöistä pidetään työkokemuksen puutetta. (Koivisto 2004, 93.) Kaikkien näiden keinojen lisäksi yhtenä vaihtoehtona rekrytoinnille on työvoiman vuokraaminen (Koivisto 2004, 99). Tätä vaihtoehtoa pidetään edullisena ja nopeana keinona rekrytoida työvoimaa määräajaksi, yleensä tällä tavalla voidaan tyydyttää akuutti työvoiman tarve ja säästää aikaa.

3.6 Ulkomaalaisen työntekijän rekrytoiminen

Onnistuneen rekrytoinnin olennaisena kriteerinä on löytää osaavaa ja työhön sopivaa työvoimaa niin, että työntekijällä on työhön edellyttämä ammatillinen osaaminen ja hän on työhön sopiva henkilökohtaisilta ominaisuuksiltaan. Yhä harvemmin työntekijän kansalaisuudella on merkitystä työnantajalle, sillä ulkomaalainen työntekijä on nyt ja tulevaisuudessa entistä useammin todellinen vaihtoehto Suomen kansainvälistyvissä työmarkkinoissa. (Sorainen 2007, 39.) Ulkomailta työvoimaa on paremmin saatavissa joihinkin ammatteihin kuin kotimaisilta työmarkkinoilta, mutta ulkomaalaisen työntekijän rekrytointiin sekä palkkaamiseen liittyy monia huomionarvoisia seikkoja. Kuten se, että Suomen työmarkkinat tai ylipäänsä Suomi eivät kansainvälisestä näkökulmasta aina näyttäydy vetovoimaisina (Sorainen 2007, 39). Ulkomaalaisen työntekijän löytämiseksi on käytössä useita eri rekrytointikanavia ja osittain nämä ovat samat kuin kelle tahansa hakijalle kotimaasta riippumatta. Yleisimmät rekrytointikeinot ovat suorat kontaktit työnantajan ja työnhakijoiden välillä, epämuodolliset tietokanavat kuten esimerkiksi puskaradio sekä työpaikan suora rekrytointi Suomessa kuin myös kohde- maassa (Sorainen 2007, 40).

Ulkomaisen työvoiman rekrytointiin ulkomailla täytyy panostaa enemmän kuin Suomessa, jolloin myös työnantajalle aiheutuu tavallista enemmän kustannuksia. Kustannuksia muodostuu enemmän, koska työvoimaa saatetaan etsiä ulkomailta itse ilman työnvälityspalvelujen apua (Sorainen 2007, 40). Myös ilmoituskuluja kerääntyy ulkomaisista lehdistä, ulkomaalainen perehdytetään työhön sekä hänelle järjestetään tarvittavaa kielikoulutusta. Näiden lisäksi työnantajalle kerääntyy mahdollisia kustannuksia sekä aikaa vievät vieraskielisiin työhakemuksiin perehtyminen ja niiden kääntäminen. Riskinä työnantajalle voi olla epätietoisuus työnhakijoiden ammattitaidosta ja muusta osaamisesta. (Sorainen 2007, 40.)

Vaikka ulkomaalaisten palkkaamiseen liittyy useimmiten epäilyksiä, varsinkin osaamista, kielitaitoa ja muuhun työhön liittyvään olennaiseen asiaa kohtaan, voidaan nämä epäilykset yleensä osoittaa aiheettomiksi. Silloin tällöin työyhteisöt vieroksuvat ulkomaalaisen työntekijän palkkaamista, koska heidän koulutukseen, työkokemukseen tai ammattitaitoon suhtaudutaan epäilevin mielin, ennakkoluulot vaikuttavat siis hyvin paljon. Lisäksi monet yrityksen pelkäävät asiakaskunnan reaktioita lisääntyneiden ulkomaalaisten työntekijöiden takia. Yleensä kielitaidon puutetta pidetään haittapuo-

lena ja sen pelätään aiheuttavan jopa työturvallisuusriskejä. Tässä tapauksessa on hyvä muistaa, ettei yksityisellä sektorilla ole säädetty suomen kielen edellytyksiä, vaan työnantajan tehtävänä on arvioitava työnhakijan kielitaidon riittävyys. (Sorainen 2007, 41.)

3.7 Työntekijän valinta

Kun on aika tehdä päätös, on rekrytoijan otettava huomioon vastuualueensa tämänhetkinen kokonaistilanne, pelkistettävä tarkastelun kohteeksi työssä menestymisen kannalta olennaiset tekijät ja pyrittävä ennustamaan myös tulevaisuuden näkymiä (Markkanen 2009, 221). On hyvä palata aivan lähtötilanteeseen ja muistella mitä oli etsimässä, mitkä olivat asetetut kriteerit. Mahdollista on, ettei kelläkään hakijalla ole oikeanlaista osaamista, joten silloin on mietittävä mistä on valmis tinkimään. Myös yrityksen tilanne on voinut muuttua rekrytoinnin aikana, jolloin kriteerit on mietittävä uudelleen. (Vaahtio 2007, 127.) Yleensä tilanteen monimuuttuneisuus, päätöksentekijän rajallisuus ja tunteen, tahdon sekä järjen vellonta tekevät rekrytoinnin päätöksenteosta vaikean tilanteen (Markkanen 2009, 221). Kun vihdoin löytyy etsitty henkilö, on vietävä rekrytointiprosessi loppuun asti, eli valinnasta ilmoitetaan valitulle sekä muille ehdokkaille.

Työhön ottaminen voi olla pitkäkin prosessi, joka lopulta päättyy sitovaan valintaan (Koskinen ym. 2008, 130). Valintaan päätymistä edeltää nämä monet työhönottoa edeltävät toimet sekä useat neuvottelut. Valinnan sitovuudelle ei ole työsopimuslaissa velvoitetta, vaan se on etupäässä velvoiteoikeudellinen kysymys. Joka tapauksessa työnantajan suorittama työntekijän valinta ei saa tapahtua syrjivin perustein. Tällaisessa tapauksessa valinta ei kuitenkaan ole pätemätön, vaan valinnassa syrjitty henkilö voi vaatia hyvitystä tai korvausta tapahtuneesta. (Koskinen ym. 2008, 131.) Kun lopullinen valinta on tehty ja valitulle ilmoitettu henkilökohtaisesti, on valinta sitova. Tällöin päätös sitoo työnantajaa eikä toista henkilöä voida valita jo valitun tilalle. (Koskinen ym. 2008, 132.)

Koska työhönotto on monin tavoin merkittävä toimenpide, ja koska valinta halutaan tehdä perusteellisesti, voi lopullinen valinta voi olla myös ehdollinen. Ehdollinen valinta on esimerkiksi se kun valinta jää riippumaan kyseisen henkilön terveydentilan selvittämisestä (Koskinen ym. 2008, 130). Nykyään joissakin rekrytointitilanteissa

valitaan myös varalle mahdollisia ehdokkaita. Tämän avulla pyritään ehkäisemään tilanne, että tehtävä täytyy laittaa uudelleen haettavaksi, jos tehtävään valittu syystä tai toisesta kieltäytyy ottamasta tarjottua tehtävää vastaan. Mikäli hän ottaa tehtävän vastaan, ei varasijoilla olleilla ehdokkailla ole enää mitään merkitystä. (Koskinen ym. 2008, 136.) Myös valitsematta jättäminen on mahdollista, mikäli työnantaja ei löydä hakijoista sopivaa ja pätevää työhön (Koskinen ym. 2008, 138). Mikään ei siis pakota työnantajaa valitsemaan ketään avoinna olevaan työhön.

4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Opinnäytetyössäni tutkitaan ulkomaalaisten korkeakouluopiskelijoiden rekrytointia sekä heidän vaikutustaan työyhteisöön erityisesti hankkeessa mukana olleiden yritysten näkökulmasta. Tutkimusaihe on tarpeellinen ja ajankohtainen, koska yritykset kansainvälistyvät jatkuvasti ja varsinkin ulkomaalaisten opiskelijoiden hyödyntäminen työssä koetaan tärkeäksi. Itse opinnäytetyön tutkimuksessa käytän tutkimusmenetelmänä laadullista eli kvalitatiivista tutkimusta. Aineisto kerätään haastattelemalla niitä yrityksiä, joissa on työskennellyt ulkomaalaisia opiskelijoita. Opiskelijoiden mielipiteitä ei tutkimuksessani ole huomioitu, koska aihealueeni on rajattu vain yritysten näkemyksiin. Nämä yrityshaastattelut toteutetaan puolistrukturoituna haastatteluna. Tässä osassa kerron tarkemmin toimeksiantajastani, tutkimusmenetelmästä sekä tutkimusaineistosta.

4.1 Ulkomaalainen opiskelija Etelä-Savon voimavaraksi -hanke

Opinnäytetyöni toimeksiantajana toimii ”Ulkomaalaiset opiskelijat Etelä-Savon voimavaraksi-hanke”. Projektin tarkoitus on kehittää yritysten, korkeakoulujen ja ulkomaalaisten opiskelijoiden välistä yhteistyötä ja pyrkiä sitouttamaan ulkomaisia opiskelijoita eteläsavolaiseen työelämään jo opiskelujen aikana. Projektin tavoitteena on löytää kansainvälisille opiskelijoille harjoittelupaikkoja, projekti- ja opinnäytetyöaiheita Etelä-Savon alueen yrityksistä ja organisaatioista. Lisäksi projektin aikana pyritään lisäämään yleistä tietoa Mikkelin ammattikorkeakoulun ulkomaalaisten opiskelijoiden osaamisesta ja lisäarvosta paikallisille yrityksille. Projektin avulla on tarkoitus saada kansainvälistä osaamista yritysten ja organisaatioiden voimavaraksi, edistämällä kansainvälisten opiskelijoiden työllistymismahdollisuuksia. Tämän seurauksena pyritään vahvistamaan Etelä-Savon yritysten kansainvälistymistä sekä ulkomaalaisten

työntekijöiden rekrytointivalmiuksia. Projektin avulla on tarkoitus turvata myös työvoiman saatavuutta tulevaisuudessa ja madaltaa kynnystä rekrytoida varsinkin ulkomaalaisia korkeakouluopiskelijoita.

Mikkelin ammattikorkeakoulussa opiskelee jatkuvasti noin 300 ulkomaalaista tutkinto-opiskelijaa, joista noin 200 suorittaa 3,5-4 vuoden tutkinnon. Kyseiset opiskelijat ovat kotoisin muun muassa Venäjältä, Kiinasta, Vietnamista sekä lisäksi vaihto-opiskelijoita Länsi-Euroopasta ja Kiinasta. Vieraskielisiä koulutusohjelmia ovat Business Management, Environmental Engineering ja Information Technology, joiden opintoihin sisältyy noin viiden kuukauden mittainen työharjoittelujakso, sekä erilaisia projekti- ja opinnäytetyötoimeksiantoja työelämästä. Projektiryhmä koostuu koulutusohjelmien edustajista ja projektipäällikkönä toimii Anna Kähkönen. Rahoittajana projektille ovat Etelä-Savon ELY-keskus ja Mikkelin ammattikorkeakoulu.

4.2 Tutkimusmenetelmä

Tutkimusmenetelmillä tarkoitetaan empiirisen tutkimuksen konkreettisia aineiston hankintamenetelmiä sekä erilaisia analyysitekniikoita. Nämä voidaan jakaa määrällisiin eli kvantitatiivisiin menetelmiin sekä laadullisiin eli kvalitatiivisiin menetelmiin. (Saukkonen, 2012.) Keskityn tässä ainoastaan laadulliseen tutkimusmenetelmään. Laadullinen on osittain haasteellinen tutkimus, sillä se on tutkimus, jossa tulkinta ja kautuu koko tutkimusprosessiin, eikä sitä aina ole helppo pilkkoa toisiaan seuraaviin vaiheisiin (Eskola & Suoranta, 1998, 16). Laadullinen tutkimus on tutkimusmenetelmä, mikä voi sisältää useita erilaisia traditioita, lähestymistapoja ja aineistonkeruu- ja analyysimenetelmiä. Tässä tutkimusmenetelmässä keskiössä ovat merkitykset, jotka tulevat esiin mitä moninaisimmin tavoin, mutta yleensä itse tutkimuksella ei voida saavuttaa niin sanottua ilmiötä kokonaisuudessaan. Hyvin suunnitellulla ja toteutetuilla tutkimusasetelmilla, eli perusteellisella tutkimuksella usein tehdyt tutkimukset eri näkökulmia hyödyntäen voivat kuitenkin tavoittaa monipuolista tietoa ja lisätä tutkitavan kohteen ymmärrystä. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2012.) Yleisesti ottaen laadullinen eli kvalitatiivinen ymmärretään yksinkertaisesti aineiston kuvaukseksi, voidaan siis erottaa laadullisen aineoston käsittely ja aineiston laadullinen käsittely toisistaan. Laadullista tutkimusta hyödynnetään varsinkin empiiristen ilmiöiden tutki-

misessa, koska kohdeilmiön käsitteellistä pohdintaa on korostettava. (Eskola & Suoranta 1998, 13–14.)

Eskolan & Suorannan (1998) mukaan laadullisen tutkimuksen tunnusmerkkejä ovat muun muassa aineistonkeruumenetelmä, harkinnanvarainen tai teoreettinen otanta, tutkittavien näkökulma, hypoteesittomuus, aineiston laadullis-induktiivinen analyysi, tutkimuksen tyyli, tulosten esitystapa sekä tutkijan asema ja narratiivisuus. Aineistonkeruumenetelmiä on useita, joista on syytä miettiä mikä sopii omaan tutkimukseen parhaiten. Tutkijan on huomioitava tutkimusmenetelmää valitessa omat tiedot, kokemukset ja resurssit, eikä valita menetelmää teoreettisten vaatimusten mukaan. Tällöin menetelmä voi koitua huonoksi valinnaksi, ja se saattaa uhata koko tutkimuksen uskottavuutta. (Koskinen ym. 2005, 45) Yleisesti aineistolla tarkoitetaan aineistoa, mikä on ilmaisultaan tekstiä. Teksti voi olla syntynyt tutkijasta riippuen, eli erimuotoisista haastatteluista ja havainnoista, tai tutkijasta riippumatta, eli henkilökohtaisista päiväkirjoista, kirjeistä sekä muista tarkoitusta varten tehdyistä kirjallisista dokumenteista. Yleisimpänä laadullisen tutkimuksen liittyvät erimuotoiset haastattelut. (Eskola & Suoranta 1998, 15.)

Laadulliseen tutkimukseen yhdistetään myös harkinnanvarainen otanta, jossa on kyse tutkijan kyvystä rakentaa tutkimukseen vahvat teoreettiset perusteet, jotka ohjaavat aineiston hankintaa omalta osaltaan. Tämä liittyy laadulliseen tutkimukseen, koska siinä yleensä keskitytään varsin pieneen määrään tapauksia, jolloin niitä pyritään analysoimaan mahdollisimman perusteellisesti. Koska laadullisessa tutkimuksessa voidaan lähteä liikkeellä hyvinkin puhtaalta pöydältä ilman määritelmiä tai ennakoasetelmia, voidaan myös aineistolähtöinen analyysi yhdistää siihen. Tämä tarkoittaa sitä että teoria rakennetaan empiirisestä aineistosta lähtien, ikään kuin väärässä järjestyksessä. Kun tarvitaan perustietoa jonkin tietyn ilmiön olemuksesta, on aineistolähtöinen analyysi tarpeellista. (Eskola & Suoranta 1998, 118–119.)

Yhtenä tilastotieteellisen tutkimuksen mahdollisuutena on pidetty myös tutkimushypoteesin asettamista ennen aineiston hankintaa, toteavat Eskola & Suoranta (1998). Hypoteesittomuus laadullisessa tutkimuksessa tarkoittaa näin ollen sitä että tutkijalla ei ole ennako-olettamuksia tutkimuskohteesta tai itse tutkimuksen tuloksista. Tutkijan pitäisi yllättyä tai oppia tutkimuksen kuluessa paremminkin ja aineistojen avulla hän kykenisi löytämään uusia näkökulmia aiheeseensa. Laadullista aineisto on mah-

dollisuus lähestyä narratiivisuuden näkökulmasta. Tässä tapauksessa aineistoa käsitellään loogisen ajattelun lisäksi myös tarinamuotona. Nämä tarina-aineistot on mahdollista kerätä jo olemassa olevista kirjoituksista, kuten kirjeistä ja lehtiartikkeleista. (Eskola & Suoranta 1998, 19–24.)

4.3 Tutkimusaineisto

Tutkimusaineiston määrittää joko teoreettinen viitekehys tai vastaavasti toisinpäin. Hyvin usein laadullisessa tutkimuksessa kerätään ensin haluttu aineisto, koska se tekee mahdollisimman monenlaiset tarkastelut mahdollisiksi. (Alasuutari, 1994, 74.) Alasuutari (1994) määrittelee kvalitatiiviselle aineistolle ominaisiksi piirteiksi sen ilmaisullisen rikkauden, monitasoisuuden sekä kompleksisuuden. Hän toteaa myös että kvalitatiivinen aineisto on moniulotteista, eikä aineisto koostu välttämättä vain autenttisista tilanteista tai dokumenteista.

Vaikka laadulliseen tutkimukseen on useita tapoja kerätä aineisto, on yleisin niistä haastattelu. Se on eräänlainen keskustelu, joka tapahtuu tutkijan aloitteesta ja sen tavoite on selvittää, mitä toisella osapuolella on mielessään. (Eskola & Suoranta, 1998, 86.) Haastattelu ei ole yksinomaan subjektiivinen tai objektiivinen, vaan se on intersubjektiivinen eli haastatteluun tarvitaan kaksi eri osapuolta, jotka tässä tapauksessa ovat tutkija ja haastateltava. Haastattelutilanteet mahdollistavat sen että osallistujat voivat keskustella omista tulkinnoistaan vapaasti ja ilmaista kuinka ottavat huomioon tilanteen omasta näkökulmastaan. (Cohen ym. 2000, 267.)

Kvalitatiivisessa tutkimuksessa haastattelut jaetaan neljään eri haastattelutyyppeihin. Strukturoidussa haastattelussa kysymysten järjestys sekä muotoilu on kaikille täysin sama, ja vastausvaihtoehdot ovat jo valmiiksi esillä. Puolistrukturoitu haastattelu eroaa edellisestä, siten että kysymykset ovat samat mutta valmiita vastausvaihtoehtoja ei ole vaan haastateltava saa vastata omin sanoin. Teemahaastattelussa on määritelty teema-alueet etukäteen, mutta kysymysten tarkka muoto puuttuu. Haastateltava varmistaa että kaikki alueet käydään läpi, mutta niiden järjestys tai laajuus voivat vaihdella. Avoimessa haastattelussa tilanne muistuttaa paljolti tavallista keskustelutilannetta. Tietyistä aiheista keskustellaan, mutta kaikkien haastateltavien kanssa ei käydä kaikkia teema-alueita läpi, kuten teemahaastattelussa. Nämä erityyppiset haastattelut

tavoittavat varsin erilaista tietoa, joten haastattelutyyppejä kannattaa valita tarkasti oman tutkimusongelman perusteella. (Eskola & Suoranta, 1998, 86–87.)

Muita keinoja kerätä aineistoa laadulliseen tutkimukseen on muun muassa osallistuva havainnointi. Tämä on aineiston keruutapa, jossa tutkija osallistuu tutkimansa yhteisön toimintaan tavalla tai toisella ja vuorovaikutus tapahtuu suureksi osaksi havainnointien henkilöiden ehdoilla. Havainnoinnista voidaan kertoa tutkittaville tai jättää kertomatta. (Eskola & Suoranta, 1998, 103.) Toisena keinona aineiston keruuseen on eläytymismenetelmä, jossa tutkijan antamien ohjeiden mukaan kirjoitetaan pienimuotoisia tarinoita. Tällä käytöllä on haettu sellaisia toimintamuotoja, joita ihminen arkielämässäänkin käyttää, kuten harkintaa sekä eri vaihtoehtojen punnintaa. (Eskola & Suoranta, 1998, 112.) Tutkijan ei aina suinkaan tarvitse kerätä aineistoaan itse tehdäkseen empiiristä tutkimusta, sillä juurikin laadullisessa tutkimuksessa tutkijalla on käytettävissä suuri määrä jo valmiita aineistoja. Monessakin eri tapauksessa on mahdollista turvautua sekundaariaineestoon sen sijaan, että keräisi kokoaan uutta, mutta yleensä ongelmaksi koituu aineiston paljous. (Eskola & Suoranta, 1998, 119–120.) Toimintatutkimus on myös yksi keino aineiston keruuseen. Toimintatutkimus on yleisnimitys lähestymistavoille, joissa tutkimuskohteisiin pyritään vaikuttamaan ja tutkimuksella pyritään tekemään käytäntöön kohdistuva osallistuminen. Tämä perustuu siihen että ihmisen toiminta ei ole luonnollista mikäli joku ulkopuolinen tarkastelee sitä. (Eskola & Suoranta, 1998, 128.)

Käytetty haastattelumenetelmä

Omassa tutkimuksessani empiirisen tutkimusaineiston kerääminen tapahtuu haastatteluilla tekemällä. Nämä haastattelut on tarkoitus suorittaa kasvokkain yrityksen tiloissa, mutta mikäli kasvokkain tapaaminen ei onnistu pyritään löytämään jokin toinen ratkaisu niiden toteuttamiseen, kuten puhelinhaastattelu. Haastatteluissa tulen käyttämään apunani nauhuria, jotta saan nauhoitettua haastattelun kokonaan. Tämä toimii litteroituna tärkeänä apuna haastattelutilanteessa käsinkirjoitetuille muistiinpanoille.

Koska haluan toteuttaa haastattelun joustavasti ja hyödyntäen vuorovaikutustaitoja, tulen suorittamaan haastattelut puolistrukturoidun haastattelumallin mukaan. Tämä malli vastaa mainiosti tarpeitani, sillä se antaa huomattavaa joustavuutta niin minulle haastattelijana sekä tutkijana, kuin myös vastaajalle eli yritykselle. Itse tulen toteutta-

maan haastattelun täysin avoimilla kysymyksillä, näin ollen myös aineiston käsitte-
lyyn kuuluva työmäärä tulee kasvamaan. Vastaukset on luettava sekä kuunneltava use-
aan kertaan läpi, jolloin vähitellen on mahdollisuus muodostaa kokonaiskäsitys vasta-
uksista ja luokitella ne. (Tilastokeskus 2012.) Olen jakanut haastatteluni neljään eri
osioon:

1. Yrityksen taustatiedot
2. Kokemukset
3. Monikulttuurinen työyhteisö
4. Rekrytointi

Jokaiseen osioon kuuluu erilaisia kysymyksiä, joihin on tarkoitus vastata omin sanoin.
Kokonaisuudessaan haastattelussa on yhteensä 32 kysymystä, joiden lisäksi on vielä
muutama tarkentava alakysymys. Käytetty haastattelupohja on liitteessä 1.

Kvalitatiivinen analyysi

Laadulliselle analyysille yleinen piirre on se, että siinä aineisto tarkastellaan usein
kokonaisuutena. Tämän takia kvalitatiivinen tutkimus vaatii absoluuttisuutta, eli kaik-
ki siihen liitetyt asiat tulee kyetä selvittämään siten, että ne eivät ole ristiriidassa esite-
tyn tulkinnan kanssa. Laadullisessa analyysissä johtolangoiksi ei siis kelpaa tilastolli-
set todennäköisyydet. (Alasuutari 1994, 29.) Laadullisen tutkimuksessa aineistoa pyri-
tään aina tarkastelemaan vain tietystä näkökulmasta, eli siitä mikä on tutkimukselle
oleellista. Havaintoja mahdollisesti pelkistetään ja karsitaan yhdistelemällä niitä, tämä
tapahtuu etsimällä havainnoille yhteisiä piirteitä tai muotoilemalla nimittäjiä, jotka
koskevat koko aineistoa. (Alasuutari 1994, 31.) Laadullisessa analyysissä pyritään
myös muotoilemaan niitä sääntöjä tai sääntörakenteita, jotka pätevät koko kerättyyn
aineistoon. Tällä on tarkoitus viitata varsinkin yksilöitä yhdistäviin kokonaisuuksiin.

On hyvä tietää että laadullisessa analyysissä yksikin poikkeus voi kumota säännön, ja
tämä osoittaa sen että asiaa on mietittävä uudestaan ehkä selkeämmin. Jotta tällainen
analyysi on onnistunut, on erot eri ihmisten tai havaintoyksiköiden välillä tärkeä huo-
mioida. Ne antavat johtolankoja usein juuri siitä mistä kukin asia johtuu tai mikä sen
tekee ymmärrettäväksi. Laadulliseen analyysiin kannattaakin suhtautua varovaisesti,
jotta erilaiset aineistot on mahdollista erotella järkevästi. Juuri tämän takia laadullises-
sa analyysissä on hyvin tärkeä pystyä pelkistämään raakahavainnot sekä muodosta-

maan niistä mahdollisimman suppeita ja selkeitä havaintojoukkoja. (Alasuutari 1994, 33–34.)

5 YRITYSTEN KOKEMUKSET ULKOMAALAISISTA OPISKELIJOISTA

Tutkimusaineisto kerättiin haastattelemalla niitä yrityksiä, joissa on työskennellyt yksi tai useampi ulkomaalainen opiskelija. Työskentelyjakson pituudella ei ollut merkitystä. Haastattelurunko oli jaettu neljään eri teemaan, joiden avulla toteutettiin myös tutkimusaineiston analysoinnin. Ensimmäisenä teemana olivat yrityksen taustatiedot, jossa oli tarkoitus saada yrityksen koosta sekä haastateltavan asemasta tietoa. Tämän jälkeen siirryttiin itse aiheeseen. Aluksi kerättiin tietoa kokemuksista työskennellä yleisesti kansainvälisessä työyhteisössä sekä ulkomaalaisen opiskelijan kanssa. Kolmantena teemana oli monikulttuurinen työyhteisö, jossa pyrittiin syventämään ajatuksia oman yrityksen monikulttuurisuudesta sekä kuinka kyseinen ulkomaalainen opiskelija on sopeutunut työyhteisöön. Viimeisenä teemana tutustuttiin yritysten rekrytointiin.

5.1 Yritykset

Haastattelut suoritettiin kuuteen eri yritykseen loka-marraskuun aikana. Haastatteluyritykset olivat kaikki Mikkelissä sijaitsevia yrityksiä eri toimialoilta, jolloin myös henkilökunnan määrässä oli huomattavan suuria eroja. Kyseisten yritysten nimiä en tule julkaisemaan, joten tuloksissa käytän niistä nimiä haastatteluyritys 1-6. Taulukosta 2 näkyy yritysten olennaiset tiedot.

TAULUKKO 2. Haastateltujen yritysten tiedot

Yritys	Toimiala	Henkilökunnan määrä	Toimiiko kansainvälisillä markkinoilla
Yritys 1	LVI-ala	10	Kyllä
Yritys 2	IT-ala	5-10	Kyllä
Yritys 3	Kiinteistövälitys	6	Ei
Yritys 4	Opetusala	10	Osittain
Yritys 5	Kaupanala	120	Osittain
Yritys 6	Opetusala	10	Ei

Ensimmäisen ja toisen haastattelun suoritin torstaina 18.10 haastatteluyrityksiin 1 ja 2. Haastatteluyritys 1 pääkonttori sijaitsee Mikkelissä ja siltä löytyy alihankkijaverkosto sekä yhteistyökumppaneita ympäri Eurooppaa. Kansainvälistä markkinoilla yritys työskentelee mm. jälleenmyyjäedustuksissa, lisenssivalmistusyksiköissä sekä suorana kauppana. Yrityksellä henkilökunta Mikkelissä koostuu kymmenestä työntekijästä, joista yksi on ulkomaalainen työntekijä. Haastateltavana minulla on henkilö joka vastaa yrityksen viennistä sekä tuonnista.

Haastatteluyritys 2 toimii IT-alalla ja kyseinen yritys toimii myös kansainvälisillä markkinoilla. Yrityksessä on tähdätty kansainvälisille markkinoille heti yrityksen alusta alkaen. Työntekijöidenmäärä vaihtelee 5-10 välillä, joista ihanne määrä on 7 kappaletta. Yrityksellä on ollut useita ulkomaalaisia työntekijöitä pitkin vuosia. Haastattelun tein yrityksen toimitusjohtajalle.

Kolmannen haastattelun suoritin perjantaina 19.10 haastatteluyritykseen 3. Yritys toimii kiinteistövälitysalalla, eikä se varsinaisesti toimi kansainvälisillä markkinoilla. Henkilökuntaa yrityksessä on haastateltavan eli yrittäjän lisäksi vakituisesti viisi henkilöä sekä yksi harjoittelija.

Neljäs haastattelu minulla oli keskiviikkona 24.10 haastatteluyritykseen 4. Tämä yritys toimii varsinaisen yrityksen yhtenä osa-alana, jossa työntekijöitä on noin kymmenen. Haastateltava henkilö toimii kyseisen osa-alan tutkimusjohtajana. Kyseinen haastatteluyritys toimii kansainvälisillä markkinoilla erilaisten hankkeiden kautta eri maisista tulevien partnereiden kanssa.

Viimeiset kaksi haastattelua suoritin torstaina 1.11 haastatteluyrityksiin 5 ja 6. Haastatteluyritys 5 toimii kaupanalalla ja se on Mikkelissä yksi alansa suurin yritys. Henkilökuntaa siellä on yhteensä noin 120 ja haastateltavan eli tietyn osaston myyntipäällikön osastolla työskentelee noin 40 henkilöä. Yritys toimii osittain kansainvälisillä markkinoilla, mutta toiminta on vielä vähäistä.

Samana päivänä suoritettu haastattelu yritykseen 6 päätti haastattelut. Yritys muodostuu suuresta kokonaisuudesta ja henkilökuntaa haastateltavan osa-alueessa on yhteensä kymmenen henkilöä, mistä kenelläkään ei ole mitään erityistä asemaa yrityksessä. Tämä haastatteluyritys ei toimi kansainvälisillä markkinoilla.

5.2 Kokemukset kansainvälistymisestä

Haastateltavilla yrityksillä on vuosien aikana työskennellyt vaihtelevasti ulkomaalaisia, jotka ovat kotoisin eri puolilta maapalloa. Muutamassa yrityksessä työskentelee ulkomaalaisia työntekijöitä tälläkin hetkellä. Yrityksistä 1, 2, 4 ja 5 on työskennellyt useita kertoja ulkomaalaisia työntekijöitä, olivat ne sitten harjoittelijoita tai varsinaisia työntekijöitä, määrä vaihteli 10-17 välillä. Vastaavasti yrityksistä 3 ja 6 tämä oli ensimmäinen kerta, kun siellä työskenteli ulkomaalainen työntekijä. Yleisimmät kansalaisuudet mitä näissä yrityksissä on työskennellyt, olivat Euroopan kansalaisuuksia. Pääasiassa työntekijät olivat kotoisin Venäjältä, Saksasta, Ranskasta sekä Espanjasta, mutta muutamassa yrityksessä oli työskennellyt myös paljon kiinalaisia.

Koska työni rajattiin tarkemmin vain ulkomaalaisiin korkeakouluopiskelijoihin, myös haastattelussa keskityttiin alkufaktojen jälkeen vain näihin työntekijöihin. Yrityksissä ulkomaalaiset opiskelijat ovat työskennelleet pääasiassa harjoittelijoina ja tieto mahdollisuudesta käyttää näitä opiskelijoita harjoittelijoina on tullut näihin yrityksiin suurelta osin koulun kautta. Koulusta ollaan siis oltu yhteydessä yrityksiin ja mahdollisuuksien mukaan etsitty valintakriteereitä vastaava opiskelija. Myös henkilökohtaisten suhteiden kautta sekä opiskelijoiden oman yhteydenoton kautta on tullut tieto mahdollisuudesta palkata ulkomaalainen harjoittelija.

”Oppilaitoksista otetaan paljon yhteyttä, myös erilaiset opiskelijajärjestöt ottaa yhteyttä, jotkut tulee yhteistyökumppanin kautta ulkomailta. Niitä tulee oikeestaan ikkunoista ja ovista.”

Haastattelussa ilmeni, että suurin osa yrityksistä oli todella tyytyväisiä kyseisiin työntekijöihin ja että kokemukset opiskelijoista olivat positiivisia. Palautteena kerrottiin, että nämä ulkomaalaiset opiskelijat olivat nuoria ja hyvin täynnä intoa, ja osalla oli suuri tahto kouluttautua sekä päästä työelämässä eteenpäin. Kyseisen työntekijän avulla omat ajatukset tuoreentuivat ja saatiin paljon uusia hyödyllisiä ideoita erilaisiin ongelmiin. Myös oman sekä muun henkilökunnan kielitaidon kehittymistä kiiteltiin.

”Tuoreentuu omat ajatukset, esimerkiksi sosiaalinen media on tullut tutuksi. Ja tietty maan kulttuurin ymmärrys on helpottunut hänen avulla, se mitä hän tehnyt ei olisi suomalaiselta harjoittelijalta onnistunut.”

Ainoastaan kahdessa yrityksessä oli ilmennyt vaihtelevia kokemuksia ulkomaalaisista korkeakouluopiskelijoista. Toisessa näistä yrityksessä todettiin suoraan, että he ovat ryhtyneet miettimään harjoittelijoiden työllistämistä kriittisemmin. Tämä johtuu huonoista kokemuksista, kun suhde ajankäytön ja tulosten välillä on heikko, toisin sanoen kyseisellä yrityksellä on ollut suhteellisen paljon sellaisia harjoittelijoita jotka eivät ole saaneet juuri mitään aikaiseksi. Toisessa yrityksessä ulkomaalaisten opiskelijoiden työntekoon suhtauduttiin muuten positiivisesti ja itse ideaa pidettiin todella hyvänä, mutta yritykselle ei jäänyt paras fiilis. Tämä johtui siitä, että kyseessä oli ensimmäinen kerta kun kyseisessä yrityksessä työskenteli ulkomaalainen työntekijä ja työntulokseen oltiin hieman pettyneitä. Molemmissa yrityksissä korostetaan tulevaisuuden haastattelutilanteen tärkeyttä ja että rekrytoinnin pitäisi onnistua missä tahansa työelämän tilanteessa.

”Jatkossa jo rekrytoinnissa kiinnitetään huomiota tekemisen palloon, koska sitä kaivataan. Osittain sitä on löytynyt.”

Koska yritykseni toimivat hyvinkin erilaisilla toimialoilla, vaihtelivat myös ulkomaalaisten opiskelijoiden työtehtävät. Alasta riippumatta työtehtävät vaihtelivat myös yritysten sisällä, riippuen siitä minkä alan harjoittelija kyseessä oli. Melkeinpä kaikissa yrityksissä hyödynnettiin ulkomaalaisen opiskelijan omaa äidinkieltä erilaisissa työtehtävissä ainakin osittain. Harjoittelijat tekivät muun muassa käännöstyötä omalle äidinkielelleen tai omalta äidinkieleltä englanniksi, hankkivat kotimaastaan uusia kontakteja yritykselle sekä soittivat kotimaissaan sijaitseville henkilöille suoraan tehdesään esimerkiksi markkinointitutkimuksia.

”No ne hankkii esimerkiks kontakteja vaikka kotimaastaan. Meillä on siis tavoitteena että äidinkielen ihminen puhuu äidinkieliselle ihmiselle.”

Oman äidinkielen hyödyntämistä pidettiin hyödyllisenä sekä tärkeänä tehtävänä, koska juuri missään yrityksessä ei kyseisillä kielillä yrityksen oma henkilökunta puhunut. Kaikki yritykset pitivät erittäin hyödyllisenä osana yrityksen toimintaa sitä, että heillä on mahdollisuus tarjota asiakkailleen heidän omalla äidinkielellään palveluita ilman tulkkia. Myös asiakkaat ovat olleet tyytyväisiä tähän käytäntöön. Yrityksistä ne jotka toimivat kansainvälisillä markkinoilla, nostivat esille myös ns. ”pimeänhyödyn” mitä he saavat ulkomaalaisilta opiskelijoita heidän omasta kotimaastaan. Nämä opiskelijat tietävät jo valmiiksi miten omassa maassa on tapana toimia ja tehdä työtä, joten se on

helpottanut yritysten työtä monissa maissa. Yrityksistä muutamassa ei ulkomaalaisen opiskelijan oman äidinkielen tärkeyttä korostettu, vaan sitä pidettiin vain hyvänä lisänä. Näissä yrityksissä harjoittelijan työtehtäviin kuului pääasiassa samat työtehtävät kuin myös muulle henkilökunnalle, kuten arkistointi, lajittelu, kuvankäsittely sekä tiedottaminen.

5.3 Monikulttuurisuus yritysten työyhteisössä

Monikulttuurisuutta pidetään tänä päivänä yleisenä ja kokoajan kasvavana ilmiönä, toteavat myös muutamat haastateltavat yritykset. Tutkimuksen mukaan monikulttuurisuus näkyy osassa yrityksistä vahvemmin kuin toisissa, osittain jo yrityksen toimialan perusteella pystyy tekemään jo jonkinlaisia johtopäätöksiä asiasta. Pääasiassa tämä ero johtuu juuri siitä, että osassa yrityksissä kansainväliseen kauppaan sekä markkinointiin ollaan keskitytty enemmän tai nämä ovat olleet heille selkeä tavoite. Yksinkertaisimmillaan yrityksissä työyhteisön monikulttuurisuus näkyy työskentelykielessä, mikä on ollut pääasiassa englanti.

”Nykyään vaahdotaan kansainvälistymisestä, muttei se ole sen kummempaa kuin mikään muukaan. Ihmiset vaan sattuvat puhumaan eri kieltä. Heidän myötä kansainvälisyys on myös arkipäiväistynyt. Sillä ei ole väliä kuka soittaa ja mistä, kuhan asian ymmärtää!”

Kansainvälistymisen merkitystä pohdittiin niin työyhteisössä kuin myös yleisesti. Osa yrityksistä totesi myös, että vaikka kansainvälistyminen on arkipäiväistynyt, on se silti hyvin monelle ihmiselle kuten myös yritykselle pelottava asia juuri kielen takia.

”Kansainvälistymisestä aina ajatellaan että pitää myydä tai ostaa jotain ulkomailta, jotain palvelua tai tuotetta. Mutta kolmas juttu on se, että voidaan olla kansainvälinen paikallisesti. Voidaan siis palvella niitä kansainvälisiä ihmisiä myös paikallisesti.”

Kansainvälistyminen kuten myös työyhteisön monikulttuurisuus tuntui tutkimuksen mukaan olevan jokaiselle yritykselle jollakin tavalla oleellinen asia. Kuitenkin eroja löytyi molemmissa, sillä toiselle yritykselle nämä asiat ovat jokapäiväisesti jatkuvaa, kun taas toiselle ne ilmenevät hetkittäisesti joskus. Joka tapauksessa kaikki kuusi haastattelemaani yritystä pitivät työyhteisön monikulttuurisuutta ehdottomasti mahdollisuutena sekä etuna. Esille nousi positiivisena kokemuksena uudet näkemykset sekä ajatukset mitä monikulttuurinen työyhteisö tuo yritykseen. Myös oman ja henki-

lökunnan kielitaidon kehittymistä sekä sen ylläpitoa pidettiin hyvänä. Oli mukava huomata, että haastatteluyrityksissä 3 ja 6, eli yrityksissä joissa tämä oli ensimmäinen kerta kun työskenneltiin monikulttuurisessa työyhteisössä, koettiin työskentely hyvin positiivisena ja mahdollisuus aivan uusiin näkökulmiin hyödyllisenä.

Varsinkin kansainvälisillä markkinoilla toimivat yritykset 1 ja 2 pitivät työyhteisön monikulttuurisuutta lähes pakollisena. Tämä siksi että tämän päivän globaalissa maailmassa se on heille suoraan sanottuna jopa edellytys. Kyseiset kaksi yritystä nostavat esille myös sen, että he tarvitsevat osaamista eripuolilta maailmaa menestyäkseen kansainvälisillä markkinoilla. Tämä taas takaa oman kulttuuritaustan avulla sen, että on mahdollisuus ymmärtää miten maassa toimitaan, viestitetään sekä yleensäkin tehdään päätöksiä. Riskinä monikulttuurista työyhteisöä ei kukaan pitänyt. Eräs haastateltava totesikin, että riski heille on vain se, ettei osaa tehdä mitään. Yrityksestä 1 sanottiin, ettei ole niinkään väliä mistä työntekijä/harjoittelija on kotoisin, kunhan hän halua oppia.

”Hyötyähän siitä on, koska oma kulttuuritausta ymmärtää tavan miten siellä maassa pitää luovia, viestittää ja tehdään päätöksiä.”

Kulttuurierot

Kuten olen jo todennut, oli tämä yrityksille 3 ja 6 ensimmäinen kerta, kun niillä oli ulkomaalainen työntekijä ikinä. Muilla haastatteluyrityksillä on ollut useita ulkomaalaisia korkeakouluopiskelijoita suorittamassa muun muassa harjoittelujaksoa tai ovat tehneet opinnäytetyötä. Näissä yrityksissä kyseisten opiskelijoiden määrä vaihtelee vuosittain, saattaa olla vuosia jolloin ei ole yhtään harjoittelijaa ja jaksoja jolloin voi olla kaksikin harjoittelijaa kerralla. Kaikki yritykset totesivat että harjoittelijoiden ottamiseen vaikuttaa työtilanne yleensäkin. Missään yrityksessä ei haluta ottaa harjoittelijaa vain muuten vaan, kaikille on siis löydettävä sopivasti työtä juuri omalta alalta.

Kulttuurieroista tuntui olevan melkein jokaisella yrityksellä jonkinlainen kokemus. Yrityksistä ainoastaan yhdessä yrityksessä ei ole ilmennyt kulttuurieroja. Jälkeenpäin haastateltavani selkeytti tilannetta, että kyseinen ulkomaalainen opiskelija oli asunut jo jonkin aikaa Suomessa ja hän on asunut myös muissa maissa kotimaansa lisäksi. Voidaankin olettaa että nämä olivat osaltaan syitä, jotka ehkäisivät mahdollisia kulttuurieroja. Muissa viidessä yrityksessä kulttuurieroja sekä osittain kulttuurien yhteen-

törmäyksiä on ilmennyt erilaisin kokemuksiin. Näihin kulttuurieroihin vaikutti paljon haastateltavan omat kokemukset työskentelystä monikulttuurisessa työyhteisössä. Sillä ne haastateltavat jotka olivat työskennelleet melkein aina eri kulttuuritaustojen parissa, eivät olleet huomanneet mitään suurempia kulttuurieroja. Tämä johtui lähinnä siitä, että kyseiset henkilöt olivat jo tottuneet työskentelemään tällaisissa työyhteisöissä.

”Kulttuuriyhteentörmäyksiä ei hirveesti ole ollut. Oon tottunut työskentelemään erimaalaisten kanssa enkä oo ainakaan ite huomannut oikeestaan mitään.”

Yleisesti kulttuurierot vaikuttivat työhön vaihtelevasti. Muutamassa yrityksessä kulttuurierot olivat vaikuttaneet työhön negatiivisesti. Näissä yrityksissä erot näkyivät muun muassa aikakäsityksessä. Ulkomaalaiset harjoittelijat saattoivat tulla töihin myöhässä tai vastaavasti lähteä töistä liian aikaisin, sovittuja aikatauluja ei siis noudatettu. Harjoittelujakson aikana oli ilmennyt myös ns. turhia poissaoloja, kun töihin ei välttämättä saavuttu ollenkaan, vaan haluttiin tehdä jotain muuta. Yhdessä haastattelemassani yrityksessä kulttuurieroihin on törmätty useammin kuin kerran. Erot tässä tapauksessa vaikuttivat lähinnä heikkoon tuottavuuteen sekä oma-aloitteellisuuden puutteeseen. Yrityksestä todettiin että yleensä näissä tapauksissa kulttuurierot näkyvät jo kasvatus- kuten myös koulutuseroissa, sekä tavasta tehdä työtä.

”Joillakin tapa tehdä töitä on erilainen, johtuen kasvatus ja koulutus taustasta ja tietty ihan tavasta toimia. Ollaan huomattu että tietyillä kansalaisuuksilla on erittäin paljon heikompi tuottavuus ja oma-aloitteisuus puuttuu. Esimiehen pitäis kokoajan olla selän takana antamassa ohjeita ja muuta.”

Kulttuurieroista varsinaiset erot liittyen esimerkiksi uskontoon, eivät ole vaikuttaneet työntekoon merkittävästi missään haastattelemassani yrityksessä. Uskonnolliset päätöt sekä tietyistä ruoka-aineista kieltäytymiset saattoivat aiheuttaa yrityksissä ainoastaan ihmetystä, kun ei tällaisiin tapoihin oltu ennestään totuttu. Jottei kulttuurien yhteentörmäyksiä tapahtuisi, oltaisiin varsinkin yhdessä yrityksessä halukkaita tekemään jonkinlainen yleinen perehdytyskansio ehkäisemään kyseisenlaisia tilanteita.

”Uskonnolliset paastot ja ynnä muut sellaset ei oo kyllä vaikuttanut mitenkään. Tauot on saattanut olla erilailta eikä esim lihaa syödä. Ollaan pyritty välttämään näitä tilanteita ettei tulis kulttuurien yhteentörmäyksiä. Mut siis ei ole vaikuttanut merkittävästi työntekoon! Joskus positiivi-

sissa merkeissä ku eivät ole halunneet pitää taukoja vaan halus tehdä työtä.”

Perehdyttäminen työhön

Tutkimuksessa ilmeni että kaikissa haastattelemissani yrityksissä ulkomaalaiset korkeakouluopiskelijat työskentelivät englannin kielellä, riippumatta siitä mikä oli yrityksessä käytettävä kieli. Ainoastaan yrityksessä 1 opiskelijat ovat joskus harvoin työskennelleet myös saksan kielellä. Suomen kieltä ei ole osannut juuri kukaan ulkomaalainen opiskelija, mutta muutama opiskelija saattoi osata ainakin kirjoitettua suomea. Pääasiassa suomea osasivat tai sitä halusivat oppia vain ne ulkomaalaiset opiskelijat, jotka halusivat integroitua työyhteisöön tai varsinkin Suomeen pysyvästi. Osa opiskelijoista halusi oppia sitä, hyötyäkseen siitä myös omassa ammatissa kotimaassaan tulevaisuudessa. Kyseiset opiskelijat saattoivat käydä iltaisin kansalaisopiston järjestämillä suomen kielenkursseilla.

Suomen kielen osaamattomuutta häiritsi osittain työntekoa yrityksissä 5 ja 6. Muissa yrityksissä sen osaamattomuus saattoi vaikuttaa työhön vain vähäisesti tai ei ollenkaan. Yrityksissä 5 ja 6 osaamattomuus näkyi pääasiassa kieliongelmina, kun työtehtäviä ei välttämättä ymmärretty oikein, tähän vaikutti myös muun henkilökunnan kielitaidon puutteellisuus. Myös erilaisten suomenkielisten aineistojen kerääminen sekä erilaisten lähteiden hyödyntäminen olisi voinut olla helpompaa, mikäli suomen kieltä olisi osattu.

Yrityksistä 1, 3 ja 6 ei ole ollut suomalaisia opiskelijoita harjoittelussa, kun taas esimerkiksi yrityksissä 4 ja 5 suurin osa harjoittelijoista on ollut suomalaisia. Yritys 2:ssa on ollut jonkin verran myös suomalaisia, mutta pääasiassa harjoittelijat ovat ulkomaalaisia. Yrityksessä todettiin, että vertailtaessa suomalaista ja ulkomaalaista harjoittelijoita, on ulkomaalaisilla voimakkaampi halu päästä eteenpäin. Kyseinen yritys pitää myös tiettyjä kansalaisuuksia kokemusten mukaan ahkerampina kuin suomalaisia harjoittelijoita.

”Ulkomaalaisilla on yleensä voimakkaampi halu päästä eteenpäin. Suomalaisella tuntuu olevan muutakin kuin se koulu. On paljon harrastuksia ja tyttö- tai poikaystäviä, mitkä kiinnostaa joskus ehkä enemmän.”

Varsinainen perehdyttäminen itse työhön ei ole eronnut juuri ollenkaan suomalaisten ja ulkomaalaisten opiskelijoiden välillä missään yrityksessä. Kielitä voidaan pitää suurimpana erona. Yhdessä yrityksistä hoidetaan ulkomaalaisten harjoittelijoiden perehdytys vaihe vaiheelta ja muutamassa yrityksessä heidän perehdyttämiseen keskitytään syvällisemmin ja käytetään hieman enemmän aikaa. Tämä johtuu pääasiassa siitä, ettei henkilökunnasta kaikilla ole kovin hyvä kielitaito. Yritys 6 totesi, että mikäli heillä olisi ollut suomalainen harjoittelija, olisi perehdytys käyty läpi enemmänkin lukemalla yleisiä ohjeita, ilman sen suurempaa perehdyttämistä. Heidän tapauksessaan ulkomaalainen opiskelija perehdytettiin suullisesti, koska kaikki tarvittavat ohjeet löytyvät vain suomeksi. Perehdyttämisestä yrityksissä vastasi joko haastattelemani henkilö itse, tai sitten yrityksen sisältä henkilö jolle harjoittelija niin sanotusti meni töihin.

”Perehdyttäminen riippuu oikeestaan kenelle ne tulee tekemään töitä. Yleisiin perehdyttämisspäiviin ei ne kummiskaan osallistu. Varmasti meillä olisi parannettavaa heidän perehdyttämisessä!”

Tutkimuksessa ilmeni myös, ettei missään yrityksessä ole järjestetty muulle henkilökunnalle erillistä koulutusta tai perehdytystä työskentelystä monikulttuurisessa työyhteisössä. ”Tuskin siitä mitään haittaa olisi!” Toteaa yritys 4. Työskentelyyn ollaan siis tutustuttu vähitellen kokemuksen kautta. Muutamasta haastatteluyrityksestä lisätään, että henkilökunta on ollut tekemisissä tai työskennellyt monikulttuurisessa työyhteisössä enemmän tai vähemmän aikaisemmin.

Sopeutuminen yritykseen

Ennakkoluulot ulkomaalaisia harjoittelijoita kohtaan olivat tutkimuksen mukaan jokaiselle yritykselle asia, jota niillä on havaittu vain vähän tai ei ollenkaan. Pääasiassa ennakkoluulot työyhteisön puolesta johtuivat molemminpuolisesta kielitaidonpuutteesta. Koska ennakkoluuloja ei työyhteisön kautta ilmaantunut, oli myös työyhteisön helppo ottaa vastaan ulkomaalainen harjoittelija. Yrityksessä 1 työyhteisö suhtautui aluksi varauksella ulkomaalaisiin harjoittelijoihin, mutta työyhteisön rohkaistuttua käyttämään kieltä voitiin todeta että huoli oli turha. Yritys 2 totesi että siellä tilanne ymmärrettiin, koska kyseisten opiskelijoiden kotimaihin haluttiin panostaa. Kaikissa haastattelemissani yrityksissä suhtauduttiin ulkomaisiin opiskelijoihin hyvin ja jokainen yritys ymmärsi, ettei kyse ole täysiverisestä työntekijästä vaan harjoittelijasta.

”Oli ennakkoluuloja vähän havaittavissa, mut meidän esimies oli tottunut asioimaan ulkomaalaisten kanssa. Oikeestaan ne vaan tuli ja sit asiat järjesteltiin hyvin. Ensimmäisenä kuka meillä oli, nii se kyllä kumosi omalla välittömyydellään kaikki ennakkoluulot.”

Toisin kuin työyhteisö, oli joissakin haastattelu yrityksissä ilmennyt enemmän tai vähemmän ongelmia asiakkaiden suhtautumisesta ulkomaisiin harjoittelijoihin. Muutamassa yrityksessä kyseiset ulkomaalaiset harjoittelijat eivät olleet suomalaisten asiakkaiden kanssa tekemisissä, vaan he keskittyivät yrityksen ulkomaalaisiin asiakkaisiin. Muun muassa yritykset 2 ja 3 kertoivat että asiakkaat ovat suhtautuneet erittäin positiivisesti ulkomaalaisiin harjoittelijoihin, koska ovat saaneet heiltä omalla äidinkielellään palvelua. Tällöin mahdollisia kauppoja on pidetty luotettavampana. Yrityksistä 5 ja 6 olivat saaneet sekä positiivista että negatiivista palautetta asiakkailtaan. Negatiivisimmin suhtautuneet asiakkaat kokivat että yleensäkin ulkomaalaiset työntekijät vievät suomalaisilta työpaikan. Myös rasistisia mielipiteitä on kohdistettu ulkomaalaisiin. Toisenlaisena negatiivisena suhtautumisena ulkomaalaisiin harjoittelijoihin ilmeni erilaisiin kyselyihin vastaamatta jättäminen tai mahdollisten vastausten lähettäminen ulkomaalaisen harjoittelijan puolesta suomalaiselle työntekijälle. Asiakkaiden positiivinen suhtautuminen näissä kahdessa yrityksessä näkyi esimerkiksi tyytyväisyytenä työkuultuuriin sekä palveluun kun työyhteisö on saatu monikulttuuriseksi.

Lähes poikkeuksetta ulkomaalainen opiskelija on sopeutunut työyhteisöön hyvin jokaisessa yrityksessä. Monet haastateltavat toteavat että kyseisen henkilön sopeutuminen itse työyhteisöön riippuu paljon henkilön omasta persoonasta. Toiset sopeutuvat nopeasti ja hyvin, kun taas toiset hitaasti tai huonosti. Muutamasta yrityksestä kerrotaan, että ulkomaalaiset opiskelijat ovat mielellään osallistuneet yhteistoimintaan myös työajan ulkopuolella.

”On ne sopeutunut poikkeuksetta hyvin työyhteisöön. Riippuu se paljon kyllä henkilöstä ja persoonasta, ku toiset on sopeutunut paremmin ja toiset huonommin. Mut jos ongelmia on ollut niin muidenkin on katsottava peiliin.”

5.4 Rekrytointi yrityksissä

Tutkimuksessa selvitettiin myös yritysten tapoja rekrytoida henkilökuntaa yleisesti. Lähes kaikki haastattelemani yritykset kertoivat rekrytoivansa uutta henkilökuntaa vain silloin kun siihen on tarve.

”Silloin rekrytoidaan kun on jokin uusi järkevä kokonaisuus, jokin työjuttu. Tai kun alkaa uusi markkina-alue. Emme rekrytoi vaan sen takia, että nyt pitää rekrytoida, emmekä ota harjoittelijoita sen takia, että pitää ottaa. Turhia harjoittelijoita ei oteta, yrityksen ja opiskelijan tarve on kohdattava ja molemmille siitä on oltava hyötyä.”

Osa yrityksistä kertoi että heillä on vain niin sanottua täsmähakua, eli heillä on aktiivisesti auki joitakin paikkoja sopivien ehdokkaiden varalle. Yrityksistä muutama kertoi käyttävänsä sisäistä rekrytointia ensimmäisenä rekrytoinnin muotona. Ulkoisen rekrytoinnin kautta kaikki yritykset rekrytoivat pääasiassa uutta henkilökuntaa virallisten ilmoitusten kautta, kuten työvoimatoimiston kautta, lehti-ilmoitusten tai omien nettisivujen avulla. Kaksi yritystä kertoi, etteivät ne yleensä suorita hakua, vaan heille hakeudutaan itse. Mahdollista ulkomaalaista työvoimaa ei varsinaisesti huomioida minkään yrityksen ilmoituksissa, poikkeustapauksia lukuun ottamatta. Yleensä kaikilla ilmoituksenkieli on suomi, mutta nettisivuilla ilmoitus saattaa olla myös englanniksi.

”Vaikka lehti-ilmoituksemme onkin suomeksi, on ulkomaalaiset silti samalla viivalla suomalaisten kanssa. Ilmoitus on suomeksi, koska kielitaito on edellytys valinnassa. Tää ei ole kyllä vähentänyt ulkomaalaisten hakemuksia.”

Ulkomaalaisen korkeakouluopiskelijan rekrytointi

Ulkomaalaisen opiskelijan rekrytointi ei yrityksissä eroa suuresti normaalista rekrytoinnista. Nämä opiskelijat hakevat yritykseen yleensä sähköpostitse, puhelimitse tai saapuvat henkilökohtaisesti kyselemään mahdollista harjoittelupaikkaa. Myös opettajat ovat kyselleet harjoittelupaikkoja ulkomaalaisille opiskelijoille, tai vastaavasti osa yrityksistä on kysellyt opettajilta suoraan potentiaalisia harjoittelijoita. Monet opiskelijat ovat saattaneet saada yrityksestä tiedon kavereilta, koulun ilmoituksista tai opettajalta suoraan. Ulkomaalaisten korkeakouluopiskelijoiden hakemusten määrä vaihteli

yriytysten välillä. Muutama yritys saa hakemuksia jatkuvasti aaltoillen, kun taas osa ei saa hakemuksia juuri ollenkaan.

”Hakemuskisa tulee ulkomaalaisilta opiskelijoilta useita vuoden aikana, mutta järkevä tehtävä pitää olla tarjolla! Pitää olla tehtävä missä hyödytään opiskelijan ammattitaidosta sekä äidinkielestä.”

Kun yrityksiltä selvitettiin ovatko ne tyytyväisiä nykyiseen tapaan jolla ulkomaalaiset opiskelijat heille hakeutuvat, olivat mielipiteet erilaisia. Yrityksistä muutamalle nykyinen tapa on ollut hyvä, kun taas osalle tapa on herättänyt ristiriitaisia mielipiteitä. Hyvänä tapana on pidetty sitä, että opettajat ovat kertoneet heille, kun on tarjolla mahdollisesti sopiva tyyppi ja ketä työt oikeasti kiinnostavat. Tämä siksi, että yleensä opettajilla on jonkinlainen kuva, siitä minkälaisen työntekijän yritys haluaisi.

”Kun opiskelija itse hakee, kertoo se aktiivisuuden määrästä. Mut siinä on omat haasteensa, kun hakemuksia tulee joskus niin paljon. Tän takia tällä hetkellä olis parempi että me kerrotaan opettajille mitä meillä on tarjota ja milloin.”

Tulevaisuudessa puolet yrityksistä toivoo, että ne voisivat ilmoittaa Mikkelin ammatikorkeakoululle tarpeensa. Näin välttyttäisiin tilanteilta että, on pakko kieltäytyä ottamasta harjoittelijaa koska töitä ei ole tarjolla, tai että hakemuksia tulee aivan liikaa. Mikäli yritykset voisivat ilmoittaa koululle tarpeen, ne voisivat porrastaa harjoittelijoiden työllistämisen pitkin vuotta. Myös opettajien apua halutaan jatkossa hyödyntää rekrytoinnissa. Tämä siksi, että opettajat tietävät oppilaasta aina jotain, joten he voivat esimerkiksi toimia oppilaiden suosittelijoina.

Tutkimuksen mukaan kaikille yrityksille, lukuun ottamatta yhtä yritystä, ulkomaalaisen opiskelijan rekrytoinnin pääasiallinen syy oli hyötyä opiskelijan omasta äidinkielestä. Yrityksille tämä saattoi toimia rahallisena säästönä, kun ei tarvittu tulkkia tai ulkokuolista kääntäjää. Ulkomaalaisen opiskelijan avulla pystyttiin luomaan joissakin tapauksissa uusia yhteyksiä hänen kotimaahansa, sekä välttyttiin luultavasti useilta yhteentörmäyksiltä koska opiskelija tuns maansa toimintatavat hyvin. Yritys 2 totesi että se haluaa osajia liiketoimintaansa ja tämän kautta hyötyä myös opiskelijan ammattitaidosta. Kyseinen yritys haluaa että opiskelijoista saadaan myös tulevaisuudessa suuri hyöty, jonka takia yritys haluaa että opiskelijat sitoutuvat yritykseen mahdollisimman pitkäksi aikaa ja esimerkiksi suorittavat opintojen molemmat harjoittelut yrityksessä tai tekevät myös opinnäytetyön sinne.

Yrityksiltä tiedusteltiin myös oliko ulkomaalaisen opiskelijan osaaminen ja työelämäntaidot työelämän vaatimusten mukaisia. Kaikki yritykset olivat sitä meiltä että nämä taidot ovat pääasiassa vastanneet haluttuja vaatimuksia. Osalla harjoittelijoista taitotaso saattoi olla hyvinkin korkealla, osalla hieman matalammalla. Yritys 4 totesi myös, että tilanteessa on aina katsottu myös millä vuosikurssilla opiskelija opiskelee. Poikkeuksia taidoissa oli ilmennyt ainakin kahdessa yrityksessä. Kaikki yritykset korostivat, että kyse on ollut harjoittelijoista, joten taitotaso ei välttämättä ole ollut kovin korkea. Kun kyvyt, halu sekä eteenpäin vievä asenne ovat olleet kohdallaan, ovat ne saattaneet korvata varsinaisen taidon, tiivistä haastatteluyritys 2.

”Harjoittelijoita ollaan, jotta opitaan. Itse koulu ei osajia tee.”

Korkeakoulujen asema

Yritysten mielestä korkeakouluilla on suuri merkitys ulkomaalaisen opiskelijan työllistymisessä. Korkeakoulujen tulisi pyrkiä lisäämään paikallisiin yrityksiin tietoisuutta ulkomaalaisista opiskelijoista yhä enemmän sekä saada yritysten luottamus puolelleen. Myös toisen kielen käyttöön yrityksiä tulisi kannustaa rohkeammin.

”Tällä alueella on paljon yrityksiä, joissa puhutaan englantia tai voidaan puhua, mutta heille kynnys ottaa ulkomaalaisia on suuri.”

Erilaisten tukihankkeiden, kuten projektien avulla pystyttäisiin luomaan uusia suhteita korkeakoulujen ja yritysten välille. Myös ulkomaalaisten opiskelijoiden profiilia pitäisi yritysten mielestä rakentaa tarkemmin muun muassa kertomalla mahdollisille uusille yrityksille mitä eri opintolinjan opiskelijat osaavat sekä miten ulkomaalaisista opiskelijoista voi hyötyä.

Opettajien asemaa pidetään myös erittäin tärkeänä. Yritys 4 toteaaakin että ulkomaalaisille opiskelijoille opettajan apu harjoittelupaikan etsinnässä on melkein ehdoton. Kyseisen yrityksen sekä myös kahden muun yrityksen mielestä opettajien on tehtävä pohjatyötä erilaisiin yrityksiin sekä hankittava niin sanottuja kummiyrityksiä, jotta verkostoituminen yritysmaailman olisi helpompaa. Yritysten mielestä yhteistyötä on vietävä paljon eteenpäin juuri opettajien ja yrittäjien välillä.

”Yrityselämän pitäisi tuntea opettajia tai muita vastaavia linkkihenkilöitä paljon enemmän. Näiden linkkihenkilöiden pitäis verkostoitua yrittäji-

en kanssa enemmän ja aktiivisemmin, koska jos yritys hakee ulkomaalaista opiskelijaa harjoitteluun, nii mistä se hakee jos ei tunne ketään koulusta?”

Varsinaisesti Mikkelin ammattikorkeakoululle kaikki haastattelemiini yritykset eivät osanneet sanoa mitään tiettyä tukimuotoa, jotta ulkomaalaisten opiskelijoiden olisi helpompi sopeutua suomalaiseen työelämään. Lähes kaikki yritykset korostavat tässäkin tilanteessa opettajan sekä korkeakoulun asemaa. Yritys 2 on sitä mieltä että MAMK voisi kannustaa ulkomaalaisia opiskelijoita enemmän suomalaisuuteen, niin kulttuurillisesti kuin myös kielellisesti. Yritys ehdottaa että MAMK voisi tuoda aktiivisemmin esille muutkin opinahot, kuten Mikkelin kansalaisuusopiston sekä kesäyliopiston.

”Ne ketkä haluaa jäädä tänne, voisivat heti panostaa siihen suomalaisuuteen. Kieli tulee sitten joskus jos meinaa integroitua maahan pitkäksi aikaa.”

Kahdella yrityksellä oli Mikkelin ammattikorkeakoululle selkeä ehdotus ulkomaalaisten opiskelijoiden helpompaan sopeuttamiseen suomalaiseen työyhteisöön. Molemmat yrityksistä ehdotettiin niin sanottua TET-jaksoa. Kyseisen työelämään tutustumisjakson pituus voisi olla vain 3-7 päivää, jolloin väistämättä syntyisi jonkinlainen käsitys työnteosta suomalaisessa työyhteisössä. Jakson aikana ei siis välttämättä tehtäisi varsinaista työtä, vaan tutustuttaisiin suomalaisten tapaan työskennellä. Myös erilaisten yritysten kynnys ottaa ulkomaalaisia opiskelijoita harjoitteluun, saattaisi madaltua.

”Molemmat näkee tuleeko siitä yhtään mitään. Ja jos jakso on lyhyt nii se vois olla molemmille puolille hyöty, ei siis tarvitse liikaa stressata. Ku ei tehdä pitkäaikaista sopimusta, ei minkään pitäis mennä puihin!”

Yksittäisinä ehdotuksina haastatteluyrityksiltä tuli mahdollisen yhteisen perehdyttämisen järjestämistä ulkomaalaisille opiskelijoille, sekä ehdotus laittaa kaksi ulkomaalaista opiskelijaa aina kerralla samaan yritykseen tukemaan toisiaan. Jälkimmäiseen vaihtoehtoon haastateltava lisäsi ettei tämä tulisi olemaan aina mahdollista ja ongelmana olisi että opiskelijat olisivat kokoajan keskenään, jolloin työnteke kärsisi.

Ulkomaalaisten opiskelijoiden tulevaisuus

Tutkimuksen loppuvaiheessa selvitettiin kuinka yritykset kokevat ulkomaalaisten opiskelijoiden aseman niissä. Kaikki kuusi yritystä ovat valmiita ottamaan harjoitteluun jonkin ulkomaalaisen opiskelijat uudestaan. Lähes kaikki yritykset painottavat joka tapauksessa tilanteen tarvetta. Harjoittelijat ovat heille siis tärkeitä.

”Tullaan ottamaan tulevaisuudessa ulkomaalaisia opiskelijoita, mutta siitä pitää olla hyöty meille mutta myös opiskelijalle itelle. Kaikkienhan on jostain on aloitettava työnteko! Muuten ei tuu kokemusta, eikä kukaan tietäis minne pyrkiä!”

Varsinkin yritykset 3 ja 6, joille tämä oli ensimmäinen kerta, osaisivat omien sanojensa mukaan seuraavalla kerralla luultavasti valmistautua paremmin harjoitteluun, koska tietäisivät entuudestaan mitkä ovat hyviä työtehtäviä ulkomaalaiselle opiskelijalle.

Tiedusteltaessa ulkomaalaisen opiskelijan työsopimuksen vakinaistamista, mielipiteet olivat melko ristiriitaisia. Yrityksistä ainoastaan yritys 1 on vakinaistanut yhden opiskelijan. Muutamat yritykset olisivat valmiita vakinaistamaan opiskelijan, mikäli työtilanne sekä opiskelijan taidot kohtaavat. Monet sanovat että vakinaistaminen riippuu paljon siitä minne päin maailma on menossa, koska asiat muuttuvat kokoajan. Kahdella yrityksellä vakinaistaminen onnistuisi vain jos suomenkielentaito ulkomaalaisella opiskelijalle olisi tarpeeksi hyvä.

”Vakinaistaminen on mahdollista vain omalla tekemisellä! Kyllä me nähdään onko se kasvanut tai kehittynyt halutulla tavalla.”

Tutkimuksen päätti haastatteluyritysten vapaa sana. Yrityksistä kaikki voisivat suositella ulkomaalaisen opiskelijan työllistämistä, kukin oman näkemyksen pohjalta. Muutama kehuu kuinka yrityksen työyhteisön kielitaito on kasvanut ja muutama kertoo että pelkkä valmistautuminen ulkomaalaisen harjoittelijan tulemiseen teki hyvää.

”Varsin virkistävä kokemus! Monesta hauskaista jutusta olisi jääty paitsi. Ne on rikastuttaneet työyhteisöä, riippumatta siitä saako ne jotain aikaan vai ei. Mutta psykologisella ja sosiaalisessa tasolla ne virkistyytti ja plussana ne voivat hyvin toimia kielikouluttajina yrityksissä.”

”Koulun ansiosta katukuvaan saadaan kyllä kansainvälistä kuvaa. Miks ei paikkoja vois mahdollisesti lisätä. Muutenkin suomalainen koulujärjestelmä vois tuotteistaa koulupalveluita ulkomaille, koska johtavat Euroopan maat saa enemmän rikkauksia kun niillä on paljon kansainvälisyttä. Jos koulussa on ulkomaalaisia niin ne kannustaa mahdollisesti myös suomalaisia lähtemään vaihtoon ulkomaille. Kansainvälistyminen ku ei ole enää sitä että käydään Tenerifalla viikko.”

6 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tässä luvussa pohditaan tutkimuksesta saatuja tuloksia, joista on tehty johtopäätöksiä. Johtopäätökset on jaettu kahteen aiheeseen positiivisiin sekä negatiivisiin kokemuksiin. Tuloksia pohtiessa pohjana on käytetty viitekehyksessä esille tullutta teoriaa sekä monikulttuurisuudesta että rekrytoinnista. Lisäksi on kartoitettu yritysten antamat kehitysehdotukset ulkomaalaisen korkeakouluopiskelijan rekrytointiin liittyen. Lopuksi pohditaan tutkimuksen luotettavuutta.

6.1 Yhteenveto yritysten kokemuksista

Opinnäytetyön päätarkoitus oli selvittää hankkeessa mukana olleiden yritysten kokemuksia ulkomaalaisista korkeakouluopiskelijoista, mutta lisäksi selvitettiin näiden yritysten mielipiteitä työyhteisön monikulttuurisuudesta sekä rekrytoinnista. Kuten odotettavaa oli, erilaisia kokemuksia ilmeni laidasta laitaan. Tutkimuksessa myös selvisi että ulkomaalaisiin kuin myös suomalaisiin korkeakouluopiskelijoihin on osattu suhtautua niin että he ovat harjoittelijoita.

Positiiviset kokemukset

Tutkimuksen mukaan yritysten kokemukset ulkomaalaisista korkeakouluopiskelijoista olivat pääasiassa positiivisia. Opiskelijoiden läsnäoloa pidettiin ilmapiiriä piristävänä ja heidän asennettaan työhön kehuttiin jopa erittäin ahkeraksi. Suurimmalta osalta löytyi intoa työtä kohtaan, jolloin näkyi myös etenemisen halu itse työssä. Näitä piirteitä yritykset arvostivat, sillä työntulos oli tällöin parempaa. Forsander ym. (2004, 38-39) ovat todenneet, että ulkomaalaisia korkeakouluopiskelijoita pidetään uraorientuneina ihmisinä, mikä näkyy osittain myös tutkimuksen tuloksissa. Tämä siksi, että kyseisten opiskelijoiden into työtä kohtaan tarjosi yrityksille paljon uusia ajatuksia, ideoita sekä mielenkiintoisia näkemyksiä liittyen työhön. Osa haastattelemistani yri-

tyksistä on osannut hyödyntää näitä uusia ajatuksia sekä näkemyksiä, jolloin heillä on mahdollisuus löytää vaihtoehtoisia ratkaisutapoja toimintaansa, kuvailee Mäkipää & Piili (2009, 19).

Tutkimuksessa ilmeni myös, että potentiaalisia ja aikaansaavia ulkomaalaisia korkeakouluopiskelijoita on pystytty tai pystytään tulevaisuudessa vakinaistamaan yrityksiin. Kuten Forsander ym. (2004, 38-39) kertoo, ovat myös haastattelemani yritykset olleet sitä mieltä, että ulkomaalaiset opiskelijat ovat olleet halukkaita jäämään Suomeen töihin, mikäli hyviä uramahdollisuuksia on ilmennyt. Tätä on pidetty erityisen positiivisena piirteenä, sillä näiden ulkomaalaisten omaa äidinkielenaitoa on pystytty hyödyntämään niin myynti- kuin markkinointiasioissa. Myös tieto omasta kulttuurista sekä maan tavoista ovat olleet hyödyksi yrityksille. Näitä kaikkia etuja ovat yritykset osanneet hyödyntää ilman opiskelijoiden vakinaistamista, ja tutkimuksessa ilmekin että juuri nämä hyödyt ovat olleet niitä positiivisia kokemuksia. Kuten Sippola ym. (2009, 19) ovat todenneet, erilaisuus pystytään hyödyntämään voimavarana sekä kilpailukyvn ylläpitäjänä.

Positiivisiksi kokemuksiksi yritykset määrittivät myös yleisesti kansainvälisen tunnelman sekä monikulttuurisen työyhteisön, joka takasi yrityksen kielitaidon kehittymisen. Näitä piirteitä pidettiin tärkeänä varsinkin kansainvälisillä markkinoilla toimivissa yrityksissä, sillä kuten Lahtikin (2008, 17) on todennut, ollakseen kilpailukykyinen kansainvälisillä markkinoilla, täytyy yrityksen kiinnittää erityistä huomiota monikulttuuriseen henkilöstöön.

Tutkimuksessa nousi esille yritysten positiivisten kokemusten lisäksi myös asiakkaiden positiiviset kokemukset ulkomaalaisista korkeakouluopiskelijoista. Vartia ym. (2007, 38-39) ovat selvittäneet että monikulttuuristen yritysten maine markkinoilla, palveluiden taso ja asiakastyytyväisyys ovat olleet korkeammat kuin yrityksillä joilla monikulttuurisuutta ei ole. Tämä ilmeni myös tutkimuksessa, sillä yritykset olivat saaneet asiakkailtaan kiitettävää palautetta, koska palvelua sai myös omalla äidinkiellään ulkomaalaisten korkeakouluopiskelijoiden ansiosta. Asiakkaat pitivät näin palveluita luotettavampana.

Suurin osa yrityksistä piti ulkomaalaisten korkeakouluopiskelijoiden hakeutumistavasta yritykseen tällä hetkellä hyvänä. Positiivisimpana kokemuksena pidettiin opettajien

suoria yhteydenottoja yrityksiin, jolloin opiskelijoista saatiin jo valmiiksi jonkinlainen käsitys, vähättelemättä silti opiskelijoiden omatoimista hakeutumista, jolloin sai kuvan että työ kiinnostaa aidosti hakijaa. Soraisen (2007, 40) sekä yritysten mukaan ulkomaalaisten yleisimmät keinot hakeutua töihin olivat suorat yhteydenotot tai niin sanotun puskaradion kautta kuultu tieto.

Negatiiviset kokemukset

Vaikka yritykset pitivät kokemuksia ulkomaalaisista korkeakouluopiskelijoista pääasiassa positiivisena, mahtui mukaan myös erilaisia negatiivisia kokemuksia. Suurin osa näistä negatiivisista kokemuksista liittyi kulttuurieroihin sekä toimintatapoihin. Ekholm & Salmenkangas (2008, 30) kuvailevat, että suurimmat ristiriitatilanteet muodostuvat kulttuurien erilaisista käsityksistä liittyen itse työntekoon. Tämä ilmeni myös yrityksissä, sillä osalta ulkomaalaisilta korkeakouluopiskelijoilta puuttui omaaloitteisuus työnteossa täysin, jolloin esimiehen täytyi jatkuvasti kertoa seuraavasta asiasta. Paikoitellen oli havaittavissa myös aikaansaamattomuutta. Näitä yritykset pitivät erityisen häiritsevinä sekä negatiivisina kokemuksina. Myös aikakäsityksien sekä poissaolojen suhteen ilmeni negatiivisia kokemuksia. Yritykset korostivat haastattelujen tärkeyttä koskien myös ulkomaalaisten korkeakouluopiskelijoiden työllistämistä, koska tällöin saadaan hakijasta aina tietynlainen kuva ja pystytään välttymään näiltä mahdollista negatiivisilta kokemuksilta. Voidaankin todeta, että yritykset ovat samaa mieltä Syrjäsen (2007, 23) kanssa siitä, että haastattelu on rekrytointiprosessin yksi tärkeimmistä vaiheista.

Tutkimuksen mukaan myös vuorovaikutustaidot ilmenivät jokseenkin negatiivisena kokemuksena. Tämä näkyi pääasiassa yrityksissä joissa suomen kielitaitoa olisi tarvittu enemmän, välttämään kommunikaatio-ongelmia. Tästä johtuen niin yritykset kuin myös Forsander ym. (2004, 40) haluaisivat kannustaa ulkomaalaisia opiskelijoita suomenkielen opiskeluun aktiivisemmin.

Vaikka haastattelemillani yrityksillä ei varsinaisesti ilmennyt ennakkoluuloja ulkomaalaisia opiskelijoita kohtaan, koetaan niissä silti omien kokemusten perusteella tietyt kansalaisuudet työnlaadussa heikommaksi kuin toiset. Nämä kokemukset olivat aiheuttaneet yrityksissä jokseenkin negatiivisia kokemuksia, koska työn tulokset olivat

heikkoja ja aikaa vieviä. Tähän voidaan mieltää Vartiainen-Ora (2005, 63) käyttämää ennakkoluuloihin liittyvää termiä stereotypia.

Kuten positiivisia kokemuksia myös negatiivisia kokemuksia ilmeni asiakkailakin. Nämä negatiiviset kokemukset johtuivat yleensä ennakkoluuloista, joita asiakkailla ilmeni ulkomaalaisia kohtaan. Suurimpana erottui rasismi, joka näkyi yrityksissä erilaisina solvauksina sekä kommentteina. Ulkomaalaisia pidettiin siis tietyn rodun edustajina eikä yksilönä aivan kuten Vartiainen-Ora (2005, 60) on määritellyt rasismia.

Yritysten kehittämissuhteet

Tutkimusta tehdessä selvitettiin yrityksiltä myös ehdotuksia kehittää ulkomaalaisten korkeakouluopiskelijoiden työllistymistä tulevaisuudessa. Ehdotuksia sekä parannuskeinoja yritykset antoivat niin korkeakouluille kuin myös opettajille. Esille nousi tärkeimpänä yhteistyön kehittäminen yritysten ja korkeakoulujen välillä.

1. Korkeakoulujen on tehtävä enemmän yhteistyötä alueen yritysten kanssa. Yritysten mukaan korkeakoulujen tulisi pyrkiä suurempaan ja jatkuvaan yhteistyöhön alueen yritysten kanssa, esimerkiksi erilaisten projektien avulla.
2. Opettajien on luotava yhteyksiä uusiin yrityksiin. Opettajien tärkeyttä korostettiin paljon, sillä heidän avullaan yritykset saavat oleellista tietoa opiskelijoista ja he voivat toimia mahdollisen harjoittelupaikan välittäjänä.
3. Ulkomaalaisten korkeakouluopiskelijoiden mainostaminen. Yritysten mielestä kaikki alueen yritykset eivät välttämättä tiedä mahdollisuudesta ottaa kyseistä opiskelijaa harjoitteluun, joten näkyvämpää mainostamista ehdotettiin.
4. Opintolinjat tutuiksi. Mainonnan lisäksi yritykset ehdottivat opintolinjoista tehtävää tarkempaa kuvaa yrityksille, sillä kaikki yritykset eivät tiedä opintolinjojen sisältöä. Tämä saattaisi helpottaa yritysten näkemyksiä opiskelijoiden opintotilanteesta.

5. Suomalaiseen työkuultuuriin perehdyttäminen koulussa. Tällä tavalla yrityksissä saatettaisiin välttyä niin sanotuilta turhilta kulttuurien yhteentörmäyksiltä sekä tapakuultuuriin liittyviltä eroilta.
6. TET-jakson järjestäminen. Yritysten mielestä 3-5 päivän mittainen työelämään tutustumisjakso voisi toimia yrityksille sekä ulkomaalaisille opiskelijoille avaavana kokemuksena. Tällöin osapuolet näkevät millaista työskentely tulisi mahdollisesti olemaan, ilman suurempaa sitoutumista.

Kuten listasta huomaa, ehdotukset olivat rakentavia ja nykyistä tilannetta osittain korjaavia sekä uusia ideoita tarjoavia. Yritykset toivoivat myös uusien yritysten työllistävän tulevaisuudessa ulkomaalaisia korkeakouluopiskelijoita rohkeammin. Kaiken kaikkiaan yrityksen kiittelivät korkeakoulun avulla luotua kansainvälistä ilmapiiriä Mikkelin alueelle.

6.2 Tutkimuksen luotettavuus

Tutkimuksissa pyritään aina välttämään virheiden syntymistä, mutta joka tapauksessa tulosten luotettavuus ja pätevyys vaihtelevat. Tämän takia on tärkeä arvioida tehdyn tutkimuksen luotettavuutta. (Hirsjärvi ym. 2007, 226.) Laadullisen tutkimuksen piiristä löytyy erilaisia käsityksiä tutkimuksen luotettavuuteen liittyvistä kysymyksistä, ja osittain juuri tämä selittää sen että luotettavuustarkastelut ovat monesti hyvin erilaisia ja eri asioita painottavia (Tuomi & Sarajärvi 2009, 134).

Realistisessa luotettavuusnäkemyksessä on kysymys siitä, kuinka hyvin ja pätevästi tutkimustekstissä kuvataan tulkittua kohdetta (Eskola & Suoranta 2005, 212). Realistista luotettavuusnäkemystä pidetään ikkunana todellisuuteen. Siinä käytetään perinteistä validiteetin käsitettä, joka jaetaan ulkoiseen ja sisäiseen validiteettiin. Sisäinen validiteetti tarkoittaa tutkimuksen teoreettisten ja käsitteellisten määrittelyjen yhtenevyyttä ja näin ollen lähtökohtien kuin myös ratkaisujen tulee olla loogisessa suhteessa keskenään. Ulkoisella validiteetilla tarkoitetaan tehtyjen johtopäätösten ja tulkintojen sekä aineiston välisen suhteen pätevyttä. Ulkoinen validiteetti on yhteydessä enemmän tutkijaan kuin tutkittavien käyttäytymiseen. (Eskola & Suoranta 2005, 213.)

Realistiseen luotettavuusnäkemykseen liittyy myös reliabiliteetti. Reliabiliteetin tarkastamiseksi on esitetty toimia kuten indikaattorien vaihtoa eli ilmiön yhdenmukaisuuden osoittamista eri tavoin, useampaa havainnointikertaa sekä useamman havainnoitsijan käyttöä. (Eskola & Suoranta 2005, 213). Reliaabelius tutkimuksessa tarkoittaa tulosten toistettavuutta eli sen kykyä antaa ristiriitaisia tuloksia. Validius tarkoittaa tutkimusmenetelmän kykyä mitata sitä, mitä oli tarkoitus. (Hirsjärvi ym. 2007, 226.) Käsitteet validius ja reliaabelius ovat yhteydessä toisiinsa siten, että luotettavan mittauksen edellytyksenä on aina korkea validius, jota vahvistaa korkea reliaabelius. Korkea reliaabelius ei aina voi taata hyvää validiutta. (Soininen 1995, 120.)

Opinnäytetyöni on tehty niin, että toisen tutkijan on mahdollista toteuttaa sama tutkimus uudelleen tämän työn perusteella. Olen kuvaillut tutkimuksen toteutuksen selkeästi sekä tuonut käytetyn tutkimusmenetelmän esille. Olen myös tuonut esille viitekehksessä hyödyntämäni lähdekirjallisuuden tarkasti.

Tutkimuksen luotettavuuteen on pyritty kiinnittämään tarkkaa huomiota tulosten täsmällisellä analysoinnilla. Haastattelut purin litteroimalla ne yksitellen omille Word-tiedostoille. Litteroinnissa jaoin jokaisen haastattelun teemoittain eri osa-alueisiin, jotta tulosten analysointi olisi selkeämpää. Itse teemat esiintyivät jo haastattelukysymyksissä, jotka olivat suunniteltu ja pohdittu laajasti. Koska haastateltavat yritykset olivat hyvinkin erilaisia, saattoi osa kysymyksistä olla joihinkin yrityksiin tarpeettomia. Näissä tapauksissa oli kysymysten muotoa muutetta yrityksen tilanteeseen sopivaksi.

7 PÄÄTÄNTÖ

Opinnäytetyön tekeminen on ollut paikoin haastavaa, mutta erityisesti mielenkiintoista sekä palkitsevaa. Alussa oli havaittavissa tahmeaa etenemistä, sillä vauhtiin pääseminen tuottikin työssä suurimmat vaikeudet, mutta kun pääsin vauhtiin tekemisestä tuli mukavaa ja kiinnostavaa. Opinnäytetyötä tehdessäni koin onnistumisen kuin myös epätoivon hetkiä. Ongelmatilanteitakin mahtui matkalle, mutta ohjaajilta saatu korvaamaton apu auttoi minua viemään työtä kunnialla eteenpäin. Itse olen tyytyväinen tekemääni työhön.

Opinnäytetyön aiheen sain toukokuussa 2012, mutta työtä pääsin kunnolla työstämään vasta elokuussa 2012. Viitekehyksen aihealueet olin päättänyt jo aivan kesän alussa, joten työn aloitus tapahtui luonnostaan viitekehyksen rakentamisella. Aluksi kartoitin molemmista viitekehysistä aihealueet joihin halusin paneutua syvällisemmin, minkä jälkeen pääsin aloittamaan itse kirjoittamisen. Lähteitä löytyi molempiin viitekehyksen aihealueeseen melko hyvin, mutta täytyi olla tarkkana, ettei eksynyt sivuraiteille. Varsinainen tutkimuksen aloitin lokakuussa 2012 haastattelurungon suunnittelulla sekä esittämällä sen projektipäällikölle. Tämän jälkeen suoritin haastattelut yrityksiin, jotka sain myös projektipäälliköltä.

Opinnäytetyötä tehdessä minun oli aikataulutettava muut menoni, jotta saisin työn valmiiksi joulukuuhun 2012. Jouduin vähentämään vapaa-aikaani, mutta mitään en tekisi toisin tässä suhteessa, sillä olen tyytyväinen että sain työni valmiiksi määräaikaan mennessä. Syksy on ollut osittain erittäin rankka erilaisten koulukiireiden sekä pakollisten harrastusten myötä. Kaiken kaikkiaan panostin työn tekemiseen täysillä koko projektin ajan.

Aihealue kiinnosti minua erityisesti, sillä olen itse lähdössä vaihto-opiskelijaksi keväällä 2013. Oli siis mukava kuulla suomalaisten yritysten mielipiteitä ulkomaalaisista vaihto-opiskelijoista. Opinnäytetyössä mielenkiintoisinta olikin toteuttaa haastattelut sekä analysoida saadut tulokset. Minulle tämä oli ensimmäinen kerta kun tein kyseisenlaisia haastatteluita, joten tämän työn tekeminen tarjosi minulle monenlaisia uusia kokemuksia. Analysoinnista mielekästä teki juuri yritysten omat näkemykset aiheeseen.

Uskon että tutkimuksesta on hyötyä hankkeelle sekä Mikkelin ammattikorkeakoululle, sillä tämän avulla selvisi mielestäni paljon uusia näkemyksiä koskien ulkomaalaisia korkeakouluopiskelijoita. Näiden tulosten avulla korkeakoulut pystyvät kehittämään sekä panostamaan sellaisiin piirteisiin mitä välttämättä ei ole ennen tullut miettineeksi. Toivon että tutkimuksestani on apua ulkomaalaisten korkeakouluopiskelijoiden työllistämässä Etelä-Savon alueella tulevaisuudessa.

LÄHTEET

- Alasuutari Pertti 1994. Laadullinen tutkimus. Jyväskylä: Vastapaino Oy.
- Cohen, Louis, Lawrence, Manion & Morrison Keith 2000. Research Methods in education. London: RoutledgeFalmer.
- Ekholm, Elina & Salmenkangas, Mai 2008. Puhumalla paras. Vaasa: Sisäasiainministeriö.
- Eskola, Jari & Suoranta, Juha 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Jyväskylä: Vastapaino.
- Etelä-Karjalan koulutuskuntayhtymä 2012. Mentorointi. WWW-sivusto. <http://www.ekky.fi/mentorointi/> Ei päivitys tietoja. Luettu 10.9.2012.
- Etninen tasa-arvo 2002. Tunnista ennakkoluulosi. Etninen tasa-arvo työelämässä. WWW-sivusto. <http://www.etna.kaapeli.fi/ennakkoluulot.htm> Päivitetty 23.6.2002. Luettu 12.9.2012.
- Forsander, Annika, Raunio, Mika, Salmenhaara, Perttu & Helander, Mika 2004. Sykettä ja suvaitsevaisuutta, globaalin osaamisen kansalliset rajat. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Hirsjärvi, Sirkka, Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula 2007. Tutki ja kirjoita. Keuruu: Kirjayhtymä Oy.
- Hofstede, Geert 1993. Kulttuurit ja organisaatiot. Juva: WSOY.
- Honkaniemi, Laura, Junnila, Kirsi, Ollila, Juhani, Poskiparta, Hanna, Rintala-Rasmus, Anita & Sandberg, Juha 2006. Viisaat valinnat. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Järvinen, Asko 1996. Henkilöstö voimavarana, rekrytointi ja kehittäminen. Helsinki: Oy Edita Ab
- Koivisto, Kari 2004. Oikea valinta, rekrytoinnin menetelmät. Jyväskylä: Yrityskirjat Oy.
- Koskinen, Ippo, Alasuutari, Pertti & Peltonen, Tuomo 2005. Laadulliset menetelmät kauppatieteissä. Tampere: Osuuskunta Vastapaino.
- Koskinen, Seppo, Nieminen, Kimmo & Valkonen, Mika 2008. Työhönotto ja työso-
pimuksen ehdot. Juva: WSOY.
- Lahti, Leena 2008. Monikulttuurinen johtaminen. Juva: WSOY.
- Markkanen Mikko 2009. Onnistu rekrytointihaastattelijana. Juva: WSOY.
- Mikluha, Arja 1996. Työkulttuurit. Helsinki: TT-Kustannustieto Oy.
- Maunula, Reijo 1999. Monikulttuuristen tiimien johtaminen ja valmentaminen. Juva: PS-kustannus.

- Mäkipää, Cynthia & Piili, Marjut 2009. Eläydy erilaisuuteen! Monikulttuurisuus puh-
tausalan työyhteisössä. Mikkeli: Siivoussektori Oy.
- Punainen risti 2012. Rasismi perustuu pelkoon ja tietämättömyyteen. WWW-sivusto.
<http://www.luovuennakkoluuloistasi.fi/mita-on-rasismi> Ei päivitys tietoja, Luettu
12.9.2012.
- Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2012. Mitä laadullinen tutkimus on: lyhyt oppi-
määrä. FSD. WWW-dokumentti.
http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L1_2.html Ei päivitys tietoja. Luettu
11.10.2012.
- Saari, Nicole 2010. Ulkomaalainen työntekijä Suomessa. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Saukkonen, Pasi (toim.) 2012. Tutkimusmenetelmät ja tutkimusaineistot. Tutkielman-
teon tukisivut. WWW-dokumentti.
<http://www.mv.helsinki.fi/home/psaukkon/tutkielma/Tutkimusmenetelmat.html> Ei
päivitys tietoja. Luettu 11.10.2012.
- Sippola, Aulikki, Leponiemi, Jussi & Suutari, Vesa 2006. Kulttuurisesti monimuotois-
tuvien työyhteisöjen kehittäminen. Helsinki: Työministeriö.
- Sorainen, Olli 2007. Ulkomaalainen työntekijä, rekrytointi, maahantulo ja työnteko.
Helsinki: Edita Publishing Oy.
- Syrjänen, Pentti 2007. Luotettava henkilöarviointi ja yksityisyyden suoja. Helsinki:
Taletum Media Oy.
- Tilastokeskus 2012. Puolistrukturoitu haastattelu. WWW-dokumentti.
<http://www.stat.fi/virsta/tkeruu/04/02/> Ei päivitys tietoja. Luettu 11.10.2012.
- Trux, Marja-Liisa (toim.) 2000. Aukeavat ovet. Juva: WSOY.
- Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Jy-
väskylä: Tammi.
- Vahtio, Eeva-Leena 2007. Pestaa paras, rekrytoinnin opas esimiehelle. Helsinki: Edi-
ta Prima Oy.
- Vaasan ammattikorkeakoulu 2010. Monikulttuurinen työyhteisö. WWW-sivusto.
[http://www.puv.fi/en/com/harjoittelu/international_trainee_handbook/monikulttuurine
n_tyoyhteiso/](http://www.puv.fi/en/com/harjoittelu/international_trainee_handbook/monikulttuurine_n_tyoyhteiso/) Päivitetty 30.6.2010. Luettu 5.9.2012.
- Valvisto, Elisa 2005. Oikeat ihmiset oikeille paikoille. Jyväskylä: Talentum Media
Oy.
- Vartia, Maarit (toim.) 2010. Työ ja ihminen, Lisänumero 2. Tampere: Työterveyslai-
tos.
- Vartia, Maarit, Bergbom, Barbara, Giorgiani, Terhi, Rintala-Rasmus, Anita, Riala,
Riitta & Salminen, Simo 2007. Monikulttuurisuus työn arjessa. Tampere: Tammer
paino Oy.

Vartiainen-Ora, Päivi (toim.) 2005. Monikulttuurisuus työelämässä. Työväen Sivistysliitto TSL.

Yhdenvertaisuus 2006. Julkaisu työnantajille. WWW-dokumentti.
http://www.yhdenvertaisuus.fi/@Bin/114924/Julkaisu_tyonantajille.pdf Päivitetty 25.9.2006. Luettu 12.10.2012.

HAASTATTELUKYSYMYKSET:

Yrityksen taustatiedot:

- Mikä on yrityksenne toimiala?
- Kuinka monta työntekijää yrityksessänne on?
- Mikä on teidän asemanne yrityksessä?
- Toimiiko yrityksenne kansainvälisillä markkinoilla? Miten ja millä markkinoilla?

Kokemukset:

- Kuinka paljon teillä on ollut ulkomaalaisia työntekijöitä?
- Mitä kansalaisuuksia teillä on työskennellyt?
- Millaisia kokemuksia teillä on ulkomaalaisista opiskelijoista?
- Mistä saitte tiedon mahdollisuudesta käyttää ulkomaisia opiskelijaa työharjoittelijoina?
- Millaisissa työtehtävissä ulkomaiset opiskelijat ovat teillä työskennelleet?

Monikulttuurinen työyhteisö:

- Miten monikulttuurisuus näkyy yrityksessänne/työyhteisössänne?
- Koetteko monikulttuurisen työyhteisön etuna vai haasteena? Minkälaisia etuja/haasteita se on tuonut?
- Onko tämä ensimmäinen kerta kun yrityksessänne on työskennellyt ulkomaalainen korkeakouluopiskelija?
- Miten kulttuurierot vaikuttivat työhön?
- Mikä on heidän työskentelykieli?
- Miten hyvin kansainväliset opiskelijat puhuvat suomen kieltä?
- Kuinka paljon suomen kielen taidon osaamattomuus on haitannut työntekoa?
- Miten ulkomainen työharjoittelija on sopeutunut työyhteisöön?
- Miten työyhteisö on suhtautunut ulkomaalaisiin työntekijöihin? Entä asiakkaat?
- Oliko havaittavissa ennakkoluuloja? Millaisia?
- Miten ulkomaalaisen ja suomalaisen opiskelijan työhön perehdyttäminen eroaa toisistaan?
- Kuka perehdyttää ulkomaalaisen opiskelijan ja miten? Mikä on perehdytyskieli?
- Oliko muulle henkilökunnalle koulutusta tai perehdytystä työskentelystä monikulttuurisessa työyhteisössä?

Rekrytointi:

- Miten rekrytoitte yleensä uutta henkilökuntaa? Mitä kanavia käytätte?
- Kuinka huomioitte ulkomaalaisen työvoiman rekrytoinnissa? (Ilmoituksen kieli? Missä ilmoitus?)
- Miten ulkomaalainen opiskelija haki teille töihin? / Miten ulkomaalainen opiskelija voi löytää teille töihin?
- Saako yrityksenne työhakemuksia ulkomaalaisilta opiskelijoilta? Kuinka paljon?
- Miten haluaisitte, että ulkomaalaiset opiskelijat hakevat teille jatkossa töihin?
- Miten korkeakoulut voisivat osaltaan edistää ulkomaalaisten opiskelijoiden yhteyksiä työelämään? Toiveita erityisesti MAMK:n suhteen?
- Mikä teille on ollut pääasiallisin syy hyödyntää ulkomaalaista opiskelijaa?
- Ovatko ammattikorkeakoulujen ulkomaalaisten opiskelijoiden osaaminen ja työelämätaidot työelämän vaatimusten mukaisia?
- Miten Mikkelin AMK voisi tukea opiskelijoita, jotta ulkomaalaisten opiskelijoiden sopeutuminen suomalaiseen työelämään olisi helpompaa?
- Miten tulevaisuudessa koette ulkomaalaisten opiskelijoiden aseman yrityksessänne?
- Aiotteko ottaa lisää ulkomaalaisia opiskelijoita harjoitteluun jatkossa tai vakinaistaa nykyistä?
- Onko teillä vielä jotain mielessänne, mitä haluaisit kertoa?