

Piilotettu osaaminen

– tunnistamme kansainväliset osaajat





Työpaikoilla tarvitaan uteliaita ja sitkeitä muutoksentekejiä. Kansainvälisissä osaajissa on juuri näitä ominaisuuksia.



Millaista osaamista työelämä tarvitsee?

Yritysten, organisaatioiden ja järjestöjen toimintaympäristö muuttuu jatkuvasti globaalien megatrendien vaikutuksesta. Työnantajat eivät ole irrallaan isoista muutoksista vaan pikemminkin niiden ytimessä. Työelämän osaamistarpeet kehittyvät globaalien haasteiden myötä.

Väestön ikääntyminen ja väestökehitys eri puolilla maailmaa, muutokset raaka-aineiden saatavuudessa, globaalisti verkottunut talous, teknologian kehitys ja digitalisaatio muokkaavat myös Suomen rajojen sisäpuolella toimivien yritysten ja organisaatioiden toimintaympäristöä.

- CIMO ja ajatushautomo Demos Helsinki ovat selvittäneet työnantajien ja opiskelijoiden näkemyksiä kansainvälisen osaamisen merkityksestä työelämässä. Selvityksen tuloksena ilmestyi Piilotettu osaaminen -raportti.
- Raportissa todetaan, että työelämä tarvitsee uudenlaisia kansainvälisiä osaajia menestyäkseen toimintaympäristön muutoksissa. On tärkeää, että rekrytointitilanteessa osataan tunnistaa ja tuoda esille kansainvälisyyden avulla hankittu osaaminen.

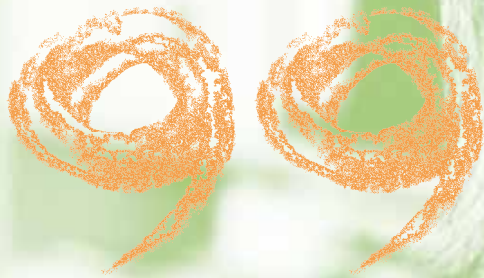
Kansainvälisyys kehittää avaintaitoja

CIMO ja ajatushautomo Demos Helsinki tutkivat sitä, miten työnantajat arvostavat kansainvälisen kokemuksen kautta hankittua osaamista ja mitä merkitystä kansainvälisyydellä on muuttuvassa yhteiskunnassa ja tulevaisuuden työelämässä.

Kansainvälinen osaaminen mielletään yleensä kielitaidon, kulttuurien tuntemisen ja yhteistyökyvyn kartuttamiseksi. CIMOn ja Demos Helsingin Piilotettu osaaminen¹ -selvitys laajentaa tätä kuvaa. Sen mukaan opiskelu, harjoittelu tai työskentely ulkomailla vahvistavat myös sellaisia ominaisuuksia, joita ei aiemmin ole osattu yhdistää kansainvälisyyteen: uteliaisuutta, tuottavuutta ja sitkeyttä.

Juuri nämä ominaisuudet – uteliaisuus, tuottavuus ja sitkeys – ovat niitä, joita suomalaiset työnantajat arvostavat ja pitävät keskeisinä yrityksensä tulevaisuuden kannalta. Kansainvälisyyden tuoma osaaminen tulisi siis tunnistaa ja hyödyntää nykyistä paremmin.

¹ Piilotettu osaaminen: Selvitys kansainvälisyyden merkityksestä työelämässä, 2013.



Kun kansainvälistä osaamista tarkastellaan megatrendien valossa, havaitaan että meillä ei ole ollut riittävästi käsitteitä kuvaamaan kansainvälistä osaamista, jota syntyy monin eri tavoin.



Miksi kansainvälinen jää helposti piiloon

Rekrytointitilanteessa kansainvälinen kokemus nähdään helposti vain kielitaitona ja kulttuurisena osaamisena. Muu kansainvälisen kokemuksen tuottama osaaminen voi jäädä piiloon. Työnhakijatkaan eivät aina osaa tuoda omaa osaamistaan esiin.

Kansainvälinen liikkuvuus tuottaa kuitenkin selvityksen mukaan juuri sellaista osaamista, jota työnantajat etsivät. Rekrytointitilanteessa tämä ei usein nouse esiin eikä sitä välttämättä osata yhdistää hakijoiden kansainväliseen kokemukseen. Siksi voidaan puhua piilotetusta osaamisesta.

Selvityksessä työnantajilta kysyttiin, mitä osaamista ja ominaisuuksia työnantajat arvostavat rekrytoidessaan uusia työntekijöitä. Työnantajia pyydettiin myös arvioimaan, millaisiin ominaisuuksiin kansainvälinen osaaminen yhdistyy ja kuinka voimakkaasti. Kyselyn perusteel-

nen osaaminen on rekrytointitilanteessa?

la voidaan todeta, että kansainvälinen osaaminen kulkee yhdessä monien työnantajien arvostamien taitojen ja ominaisuuksien kanssa.

PERINTEINEN KANSAINVÄLINEN KOKEMUS

- Kielitaito
- Laajat verkostot omalla alalla
- Kansainvälisen liiketoiminnan tuntemus
- Kykenee työskentelemään erilaisten ihmisten parissa
- Ulkomailla asuminen tai opiskelu

LAAJENNETTU KANSAINVÄLINEN KOKEMUS

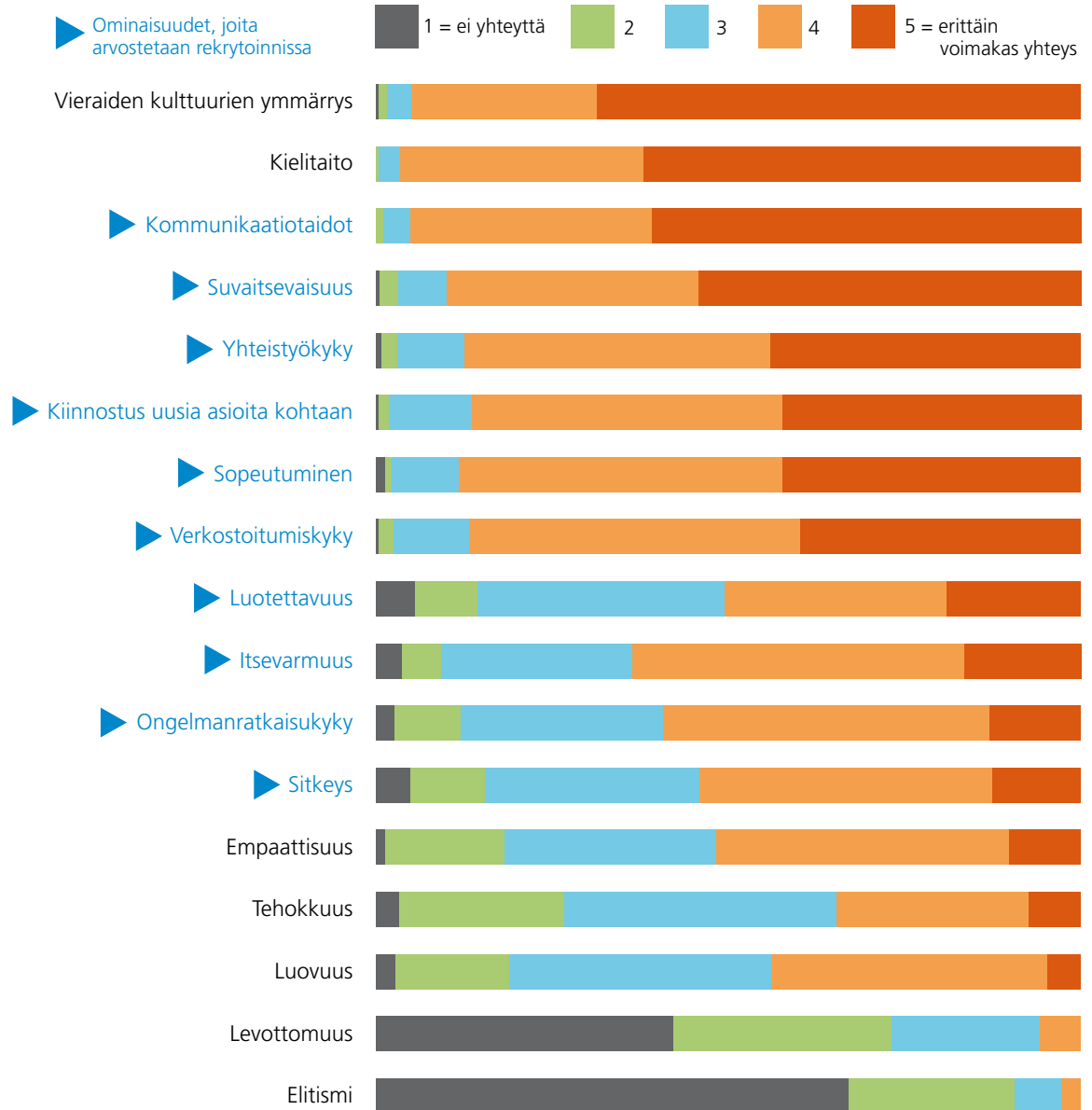
- Kykenee ajattelemaan kokemusmaailmansa ulkopuolelta
- Laajat verkostot eri aloilta
- Uusien kykyjen ja taitojen hankkiminen vapaa-ajalla
- Työskentelee erilaisten ihmisryhmien kanssa riippumatta kielestä ja sijainnista
- Seuraa globaalia mediaa



Kansainvälisen osaamisen laajempi tunnista-
minen ja hyödyntäminen työelämässä ja yhteis-
kunnassa on äärimmäisen tärkeää yritysten ja
organisaatioiden kilpailukyvyille ja tuottavuu-
delle. Tätä resurssia ei tulisi jättää piiloon
tai hukata.



Mitä ominaisuuksia työnantajat yhdistävät kansainväliseen osaamiseen?

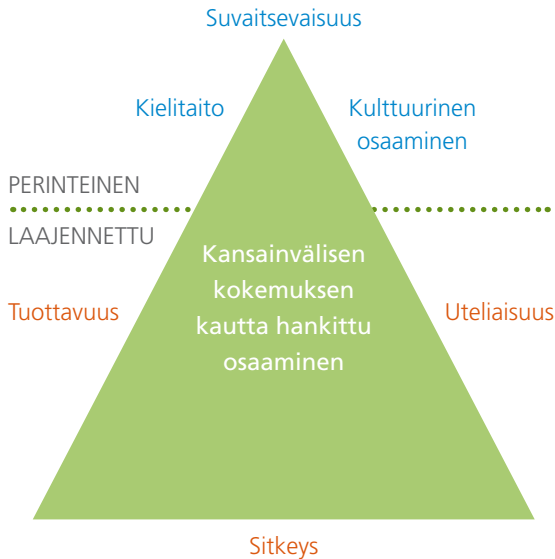


Kansainvälisen osaamisen koko kuva

Vaikka yrityksen tai organisaation toiminta ei olisikaan kansainvälistä, globaalit megatrendit vaikuttavat siihen yhä vahvemmin. Myös työelämän osaamistarpeet muuttuvat. Uteliaat, sitkeät ja tuotteliaat toteuttajat ovat haluttuja työntekijöitä työmarkkinoilla. Työvoiman liikkuvuuden merkitys kasvaa.

Kansainväliset kokemukset synnyttävät uudenlaista osaamista. Työntekijän kansainvälinen kokemus voi toimia hyvänä indikaattorina hyvää työntekijää haettaessa.

Perinteisesti kansainväliseen osaamiseen on liitetty henkilöiden kielitaitoa, kulttuurista osaamista ja suvaitsevaisuutta. Laajennettuun kansainväliseen osaamiseen kuuluu lisäksi myös uteliaisuus, tuottavuus ja sitkeys.





Oikean rekrytoinnin edellytyksenä on maailmaa ja samalla työelämän osaamistarpeita muokkaavien isojen megatrendien seurausten ymmärtäminen.

www.cimo.fi/piilotettuosaaminen
www.cimo.fi/palvelut/tyonantajille



Kansainvälisen liikkuvuuden ja yhteistyön keskus CIMO
PL 343 (Hakaniemenranta 6) 00531 Helsinki
Puhelin 0295 338 500 (vaihe)
www.cimo.fi



Erasmus+

Julkaisua on rahoitettu
Euroopan komission tuella.
Komissio ei vastaa julkaisun
sisällöstä.