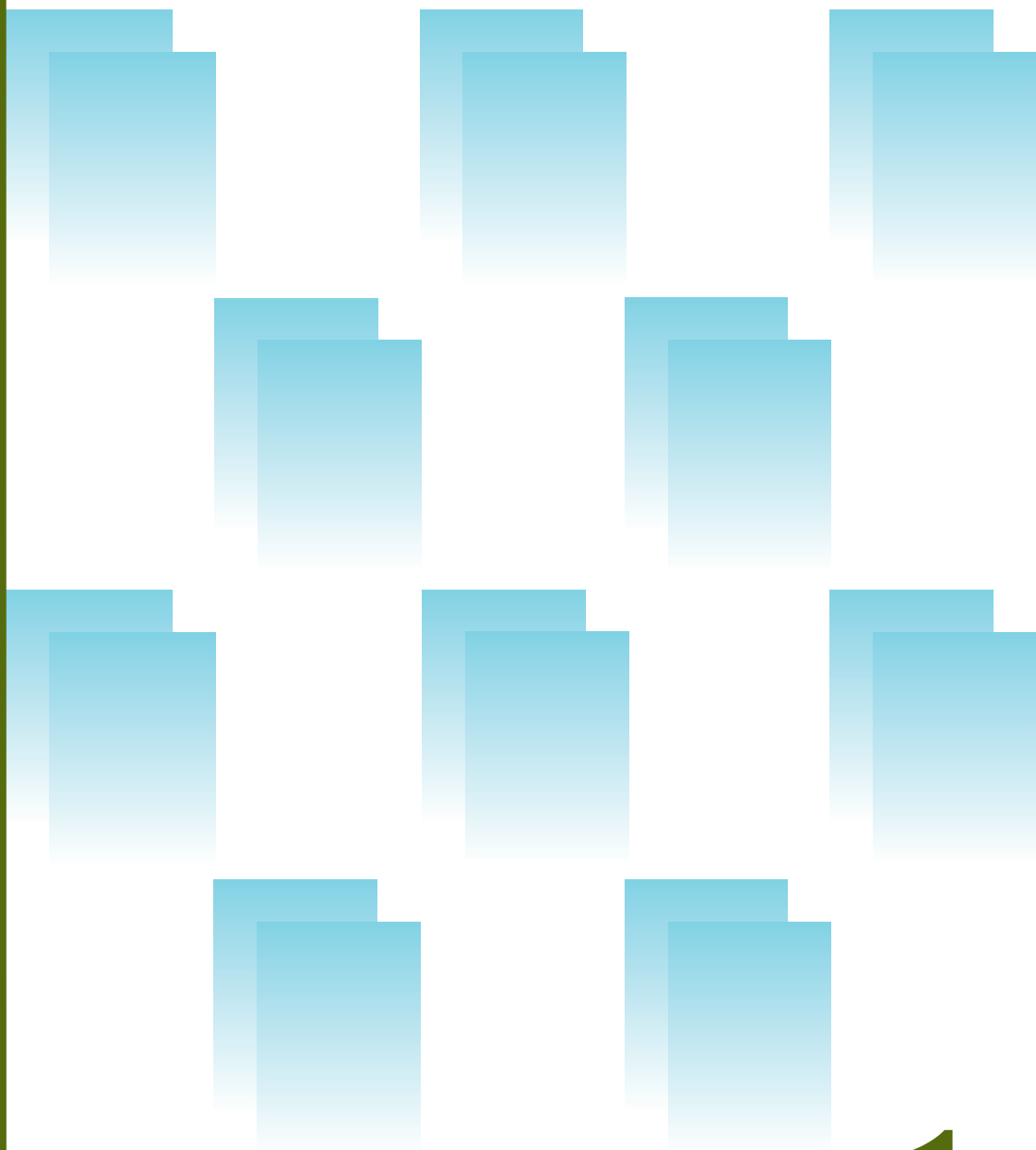


OPISKELIJOIDEN KANSAINVÄLINEN LIKKUVUUS JA TYÖELÄMÄ

Työnantajien näkemyksiä ulkomailla opiskelun
ja harjoittelun merkityksestä



OCCASIONAL PAPER

1

• 2005

Opiskelijoiden kansainvälinen liikkuvuus ja työelämä

Työnantajien näkemyksiä ulkomailta opiskelun
ja harjoittelun merkityksestä

Irma Garam

OCCASIONAL PAPER 1/2005
Kansainvälisen henkilövaihdon keskus CIMO

Kansainvälisen henkilövaihdon keskus CIMO
Julkaisusarjan ulkoasun suunnittelu M-L Muukka
ISBN 951-805-078-3
ISSN 1238-7061
ISBN 951-805-079-1 (PDF)

Sisältö

Esipuhe

5

1 Tutkimuksen tavoite ja keskeiset lähtökohdat

6

1.1 Tutkimuksen tavoite

6

1.2 Työelämärelevanssin käsite

6

1.3 Opiskelijaliikkuvuuden työelämärelevanssi aikaisempien tutkimusten valossa

7

1.4 Kansainvälinen opiskelijaliikkuvuus osana korkeakoulujen kansainvälistymistä

7

2 Tutkimuksen toteutus

9

2.1 Kysely

9

2.2 Haastattelut

10

3 Kyselyyn osallistuneiden toimipaikkojen profiili

12

3.1 Sektori, toimiala ja sijainti

12

3.2 Henkilöstön lukumäärä ja koulutustausta

13

3.3 Kansainvälinen toiminta ja vieraiden kielten käyttö

14

3.4 Vastaajan asema toimipaikassa ja oma kansainvälinen kokemus

16

4 Toimipaikkojen rekrytointikäyttäytyminen

18

4.1 Vastaajat aktiivisia rekrytoijia

18

4.2 Korkeakoulusta vastavalmistuneitten rekrytoinnin kanavat

19

4.3 Kvalifikaatiot rekrytoinnin kriteereinä

21

4.4 Henkilökohtaiset ominaisuudet, koulutus ja työkokemus rekrytoinnin perustana

22

4.5 Viidennes työnantajista pitää kielitaitoa ja kykyä toimia eri kulttuuritaustoista tulevien ihmisten kanssa hyvin tärkeänä

25

4.6 Kansainväliset valmiudet rekrytoinnissa

29

5 Työelämä ja opiskelijan kansainvälisen kokemuksen hyödynnettävyys

34

5.1 Kolme näkökulmaa hyödynnettävyyteen: substanssin oppiminen, ihmisenä kasvaminen ja kansainväliset valmiudet

34

5.2 Ulkomailla oppii kieltä ja yleisiä valmiuksia

35

5.3 Kansainvälistä kokemusta hyödynnetään kansainvälisissä työtilanteissa ja vuorovaikutustilanteissa

37

5.4 Työpaikan kansainväliset tilanteet

39

5.5 Työnantajan näkökulmasta hyvä ulkomaanjakso on perusteltu osa opintoja

40

6 Opiskeluaikaisen kansainvälisen kokemuksen asema rekrytoinnissa

42

6.1 Lähes puolet työnantajista ottaa kansainvälisen kokemuksen huomioon rekrytoinnissa

42

6.2 Suhtautuminen opiskelijan kansainväliseen kokemukseen riippuu toimipaikan kansainvälisestä toiminnasta

43

6.3 Kolme esimerkkiä: ratkaiseva jatkoon pääsyn kannalta, kiinnostava ja hyödyllinen yksittäinen kriteeri, plussa taustalla vaikutteita merkittävä

46

6.4 Kansainvälinen kokemus kilpasilla muun kokemuksen kanssa

48

6.5 Kansainvälinen kokemus merkinä aktiivisuudesta ja suuntautumisesta kansainvälisiin tehtäviin

52

7 Yhteenveto

55

Kirjallisuus

61

Liitteet

65

Esipuhe

Suomalainen yhteiskunta on kansainvälistynyt ja monikulttuuristunut voimakkaasti viimeisen 10–15 vuoden aikana. Tilastokeskuksen mukaan Suomen ulkomaalaisväestö on yli nelinkertaistunut 1990-luvun aikana. Suomalaiset yritykset ovat siirtyneet kansainväliseen toimintaympäristöön ja lisänneet erityisesti tuotannollisia investointeja ulkomaille (Ali-Yrkkö ym. 2000). Kansainvälistyminen on ollut myös yksi korkeakoulupolitiikan painopistealue 1980-luvun lopulta lähtien. Koulutuksessa kansainvälistyminen näkyy erityisesti opiskelijaliikkuvuuden – opiskelija- ja harjoittelijavaihdon – lisääntymisenä sekä viime vuosina myös suomalaisen korkeakoulukampuksen monikulttuuristumisena. Koulutuksen ja tutkimuksen kehittämissuunnitelmassa on tavoitteena edelleen lisätä sekä opiskelijavaihdon volyyymiä että ulkomaisten tutkinto-opiskelijoiden määrää suomalaisissa oppilaitoksissa.

Lisääntyvän kansainvälisen yhteistyön ja opiskelijaliikkuvuuden tavoitteena on edistää koulutuksen laatua ja tukea kulttuurien välisen ymmärryksen syntymistä. Toisaalta suomalaisen yhteiskunnan ja työelämän on koettu tarvitsevan kansainvälisiä osaajia. Ulkomaisista opiskelijoista on toivottu myös helpotusta uhkaavaan työvoimavajeeseen. Mutta palveleeko koulutuksen kansainvälistyminen ja opiskelijoiden lisääntyvä kansainvälinen liikkuvuus myös työelämän tarpeita? Miltä koulutuksen kansainvälistyminen näyttää työelämän näkökulmasta katsottuna? Kokevatko työnantajat hyötyvänsä siitä? Oppivatko suomalaisopiskelijat ulkomailta asioita, joita työnantajat pitävät tarpeellisina ja mitkä ovat työnantajien valmiudet työllistää ulkomaalaisia työntekijöitä?

Näihin kysymyksiin paneudutaan Kansainvälisen henkilövaihdon keskus CIMOn ja Helsingin liiketalouden ammattikorkeakoulu Helian tekemässä kahdessa rinnakkaisessa tutkimuksessa, joissa yhteisenä nimittäjänä on työnantajanäkökulma kansainvälistymiseen. Tutkija Irma Garam CIMOsta tarkastelee tässä selvityksessä suomalaisopiskelijoiden kansainvälisen liikkuvuuden merkitystä työllistymisen ja työelämän kannalta. Yliopettaja, KTT Minna Söderqvist Heliasta tarkastelee selvityksessään, miten työnantajat Suomessa suhtautuvat ulkomaalaisiin työssä ja työhönotossa.

Selvityksillä on ollut yhteinen ohjausryhmä, jonka puheenjohtajana on toiminut johtaja Ulla Ekberg CIMOsta. Muina ohjausryhmän jäseninä toimivat kansainvälisten asioiden sihteeri Salla Heinänen AKAVA:sta, erikoissuunnittelija Hanna Hämäläinen Työministeriöstä, rehtori Ritva Laakso-Manninen Heliasta, opetusneuvos Anita Lehikoinen opetusministeriöstä, toiminnanjohtaja Jouni Lounasmaa Opiskelijajärjestöjen tutkimussäätiö Otus ry:stä, erityisasiantuntija Tarja Pietiläinen Lifeworksconsultingista, tutkimuspäällikkö Sinimaaria Ranki Heliasta, tulosalueen päällikkö Samu Seitsalo CIMOsta, erityisasiantuntija Aila Säkkinen Oulun ammattikorkeakoulusta ja erikoissuunnittelija Pirjo Zirra CIMOsta. Ohjausryhmäläisille kiitos vilkkaasta ja innostavasta keskustelusta.

Molemmat selvitykset ovat saaneet rahoitusta opetusministeriöstä. Haastatteluihin osallistuneet ja kyselyyn vastanneet työnantajat ansaitsevat erityisen lämpimän kiitoksen.

1 Tutkimuksen tavoite ja keskeiset lähtökohdat

1.1 Tutkimuksen tavoite

Tutkimuksen tarkastelun kohteena on kansainvälisen opiskelijaliikkuvuuden työelämärelevanssi. Tutkimuksessa kysytään, onko opiskeluaikainen ulkomaan kokemus hyödyllistä työelämän kannalta ja onko opiskeluaikaisella ulkomaan kokemuksella merkitystä vastavalmistuneen työllistymiselle. Työelämärelevanssia tarkastellaan työnantajan näkökulmasta: Kuinka suomalaiset työnantajat suhtautuvat ulkomailla opiskeluun tai harjoitteluun? Minkä roolin he antavat kansainväliselle kokemukselle rekrytoinnissa ja miten vastavalmistuneen kansainvälistä kokemusta voidaan hyödyntää työpaikoilla? Työnantajien näkökulma on perusteltu, sillä juuri he rekrytoidessaan vastavalmistuneita tekevät mikrotason päätöksiä siitä, minkälainen osaaminen, minkälainen koulutus ja minkälainen kokemus on työelämän kannalta hyödyllistä ja arvostettua.

1.2 Työelämärelevanssin käsite

Relevanssin käsitteellä viitataan tässä kansainvälisen liikkuvuuden hyödyllisyyteen, tarkoituksenmukaisuuteen ja käytökelpoisuuteen (vrt. Raivola ym. 2000, 17). Käsite sivuaa koulutuksen arvioinnissa usein käytettyä vaikuttavuuden käsitettä (Nurmi ja Kontiainen 2000; Heinonen ym. 1997; Jakku-Sihvola 1994, 12). Kyse on siitä, minkälaisia vaikutuksia ulkomailla opiskelulla tai kansainvälisellä harjoittelulla saadaan aikaan. Relevanssia on mielekästä tarkastella myös toimintaan kohdistettujen odotusten ja tarpeiden kautta, ei pelkästään tavoitteiden saavuttamisen

kautta. Suuri osa kansainvälisen liikkuvuuden – tai koulutuksen ylipäänsä – vaikutuksista kun ei ole julkilausuttuja tavoitteita. Kansainvälisen opiskelijaliikkuvuuden relevanssi voidaankin määrittellä tarpeen ja suoritteen välisenä vastaavuutena: vastaako liikkuvuudella aikaansaatu tuotos eri tahojen tarpeisiin. (Vrt. Raivola ym. 2000, 17; Valtonen 1997, 45–46.)

Työelämärelevanssia tarkasteltaessa mielenkiinto kohdistuu siihen, missä määrin kansainvälinen opiskelijaliikkuvuus palvelee työelämän tarpeita. Koulutus palvelee työelämän tarpeita sekä kvalifioimalla yksilöitä työelämän palvelukseen että valikoimalla heitä työelämän eri asemiin (Naumanen 2002, 72–85.) Kvalifikaationäkökulma ja inhimillisen pääoman teoria korostavat sitä, kuinka koulutus tuottaa opiskelijoille työelämässä tarvittavaa pääomaa: tietoja, taitoja ja valmiuksia. Kvalifikaationäkökulmasta ulkomailla opiskelun työelämärelevanssi liittyy siihen, millaisia työelämässä tarvittavia valmiuksia ulkomailla hankitaan. Valikointinäkökulmassa korostetaan sitä, kuinka koulutus valikoi ihmiset yhteiskunnan eri tehtäviin ja asemiin. Todistus antaa omistajalleen sopimukseen perustuvan arvon ja mahdollisuuden hakeutua tiettyihin työtehtäviin sekä mahdollistaa työnhakijoiden asettamisen edes jonkinlaiseen paremmuusjärjestykseen. Valikointinäkökulmasta ulkomailla opiskelun työelämärelevanssi liittyy ennen kaikkea siihen, tarjoaako se (lisä)kriteerin, jolla asettaa työnhakijoita paremmuusjärjestykseen ja erotella heitä.

Toisaalta koulutuksella ei ole yhtä yleistä, kaikkiin tilanteisiin pätevää työelämärelevanssia (Silvennoinen 2002, 188–189; Naumanen 2002, 9.).

Koulutuksen – samoin kuin ulkomailla opiskelun – arvo työmarkkinoilla määräytyy tehtävän ja tilanteen mukaan ja siihen vaikuttavat henkilön muut ominaisuudet kuten ikä, sukupuoli, etninen tausta, elämäntilanne, työhistoria ja habitus.

1.3 Opiskelijaliikkuvuuden työelämärelevanssi aikaisempien tutkimusten valossa

Kansainvälisen opiskelukokemuksen hyödyllisyyttä on toistaiseksi arvioitu lähinnä kysymällä asiaa liikkuvilta opiskelijoilta. Työnantajien käsityksiä ei juurikaan ole tiedusteltu. Eri selvityksissä korostuu se, että opiskelijat pitävät kansainvälisen liikkuvuuden merkittävimpänä antina kielitaidon kehittymistä, uuteen kulttuuriin tutustumista sekä henkilökohtaista kasvua kuten näköalojen avartumista, kokemusten saamista ja itseluottamuksen kasvua. Akateemiset tai ammattitaidon kehittymiseen liittyvät hyödyt arvioidaan näihin verrattuna vähäisemmiksi. (Teichler & Maiworm 1997, 132–133; Garam 2001, 30; Ollikainen & Pajala 2000, 30; Taajamo 1999.)

Liikkuvat opiskelijat uskovat ulkomailla opiskelusta olevan hyötyä myös työelämän kannalta. Työelämähyötyä arvioidaan kvalifikaationäkökulmasta; sen koetaan tulevan välillisesti yleisten valmiuksien kehittymisen kautta. Erityisesti ulkomailta saatua kielitaitoa, sosiaalisia valmiuksia, itsevarmuutta ja itsenäistymistä pidetään hyödyllisinä myös työelämän kannalta. (Garam 2000; Ollikainen & Pajala 2000, 29–30.) Ruotsissa tehdyn selvityksen mukaan myös työnantajat arvostavat työhönotossa näitä ominaisuuksia ja uskovat ulkomailla opiskelun tuottavan niitä (Högskoleverket 1999, 108). Koko tutkintonsa ulkomailla suorittavat korostavat yleisten työelämävalmiuksien lisäksi myös kansainvälisesti tunnetun tutkinnon sekä kansainvälisten kontaktien merkitystä työnsaannissa. Samalla he toisaalta pelkäävät suomalaisten työnantajien vierastavan ulkomaista tutkintoa sekä Suomeen opiskeluaikana solmittujen kontaktien puuttumisen hankaloit-

tavan työnsaantia Suomessa. (Garam 2003, 57.) Yhteiseurooppalaisten kyselytutkimusten mukaan työelämään jo siirtyneet opiskelijat uskovat ulkomailla opiskelun helpottaneen koulutuksesta työelämään siirtymistä ja ensimmäisen työpaikan saamista sekä kansainvälisen kokemuksen olleen yksi valinnan kriteeri rekrytoinnissa. Lisäksi tutkimuksissa havaittiin opiskeluaikaisella kansainvälisellä kokemuksella olevan myöhempää työuraa ja kiinnostuksen kohteita suuntaava vaikutus: ulkomailla opiskelleista moni pitää kansainvälisyyttä merkittävänä työpaikan haun kriteerinä, moni käyttää nykyisessä työssään kielitaitoa ja vieraan kulttuurin tuntemustaan ja moni liikkuu työtehtävissään ulkomailla. (Kivinen ym. 2002, 56–57; Teichler ja Maiworm 1997, 147–153.) Kansainvälisiin tehtäviin suuntautumisesta kertonee myös se, että opiskelijat uskovat kansainvälisen opiskelukokemuksensa lisänneen mahdollisuuksiaan hakeutua ulkomaille töihin (Ollikainen & Pajala 2000, 31).

1.4 Kansainvälinen opiskelijaliikkuvuus osana korkeakoulujen kansainvälistymistä

Kansainvälisellä opiskelijaliikkuvuudella tarkoitetaan tässä sellaista ulkomailla opiskelua tai harjoittelua, joka liittyy formaaliin koulutukseen ja tutkinnon suorittamiseen. Kyseeseen voi tulla vaihto-opiskelu ulkomailla, kansainvälinen työharjoittelu tai koko tutkinnon suorittaminen ulkomailla. Nämä kolme vaihtoehtoa voivat olla sisällöltään hyvinkin erilaisia. Vaihtoehtoja yhdistää kuitenkin se, että ne kaikki tuovat oppimisprosessiin – tapahtui se sitten oppilaitoksessa tai työharjoittelussa – uuden elementin: kansainvälisen ulottuvuuden. Kun raportissa jatkossa puhutaan opiskeluaikaisesta kansainvälisestä kokemuksesta tai ulkomailla opiskelusta ja harjoittelusta, viitataan ilmaisulla yleisesti kaikkiin kolmeen em. vaihtoehtoon.

Näkökulma rajataan korkeakouluopintoihin eli yliopisto- ja ammattikorkeakouluopintoihin.

Opiskelijoiden kansainvälinen liikkuvuus on ehkä näkyvin yksittäinen piirre korkeakoulutuksen kansainvälistymisessä, vaikka sinänsä korkeakoulutuksen kansainvälistyminen on liikkuvuutta huomattavasti laajempi käsite. Korkeakoulutuksen kansainvälistyminen hahmotetaan usein prosessina, jossa kansainvälinen ulottuvuus integroidaan osaksi korkeakoulutusinstituutioiden opetus-, tutkimus- ja palvelutoimintaa (Knight 2002; 1999; ks. myös van der Wende 1996; Söderqvist 2002). Kansainvälistyminen sisältää monia erilaisia elementtejä, jotka Knight (1999, 23–26) jakaa akateemisiin ja organisatorisiin. Ensin mainittu sisältää mm. liikkuvuusohjelmat, opinto-ohjelmien ja -sisältöjen kehittämisen, tutkimusyhteistyön, yhteistyön korkeakoulun ulkopuolisten tahojen kanssa ja näille suunnatut palvelut sekä erilaiset opintojen ulkopuoliset vapaa-ajan toiminnot. Jälkimmäinen puolestaan sisältää mm. strategiatason suunnittelun, hallinnon käytännöt ja instituution kansainvälistä ulottuvuutta tukevat palvelut.

Suomessa kansainvälistyminen on ollut yksi korkeakoulupolitiikan painopistealueista 1980-luvun lopulta lähtien. Huomio kansainvälistämisessä on ollut vahvasti juuri opiskelijaliikkuvuuden kehittämisessä. Suomalaiset korkeakouluopiskelijat osallistuvatkin eurooppalaisittain verrattuna aktiivisesti kansainvälisiin liikkuvuusohjelmiin. Kun vaihtoluvut suhteutetaan aloittavien opiskelijoiden määrään, joka viides aloittava yliopisto-opiskelija ja joka seitsemäs aloittava ammattikorkeakouluopiskelija suorittaa osan tutkinnostaan ulkomailla (Garam ym. 2005). Koulutuksen ja tutkimuksen kehittämissuunnitelmassa tavoitteeksi asetetaan vaihdon volyymin lisääminen edelleen: vuosikymmenen lopulla 8000 ammattikorkeakouluopiskelijan ja 6000 yliopisto-opiskelijan tulisi suorittaa osa tutkinnostaan ulkomailla (OPM 2004). Tavoitteiden saavuttaminen merkitsisi noin 70 prosentin lisäystä nykyisiin vaihtolukuihin. Kansainvälinen opiskelijaliikkuvuus on myös yhtenä osa-alueena korkeakoulujen tuloksellisuusrahoitusta määritettäessä.

Korkeakoulutuksen kansainvälistymistä ja sen tarvetta on perusteltu neljänlaisin argumentein: koulutuksellisin, taloudellisin, kulttuurisin ja poliittisin. Koulutukselliset argumentit nojaavat koulutuksen laadun parantamiseen ja turvaamiseen kansainvälistymisen avulla. Taloudellisissa perusteluissa vedotaan kilpailukyvyyn ja taloudellisen kasvun turvaamiseen sekä koulutetun työvoiman tarpeeseen. Kulttuurisissa perusteluissa kansainvälistymistä motivoidaan vieraiden kulttuurien ja kielten tuntemuksella, ymmärtämisellä ja oman kulttuurin esilletuomisella. Poliittisissa perusteluissa kansainvälisyyden motiivina toimivat rauha, keskinäinen solidaarisuus ja toleranssi. (Wächter et al. 1999, 15–24; ks. myös Ollikainen 1999, 243–244.)

Suomalaisessa korkeakoulupolitiikassa kansainvälistä (tai eurooppalaista) koulutusyhteistyötä on perusteltu kaikilla em. perusteluilla, vaikka tärkeimmiksi ovatkin nousseet koulutukselliset ja taloudelliset motiivit. Taloudellisilla motiiveilla on viitattu kahteen seikkaan: Toisaalta koulutusohjelmista on haettu suoraa taloudellista tukea erilaisen rahoitusmuotojen myötä. Toisaalta yhteistyön on uskottu lisäävän valmistuneiden opiskelijoiden kilpailukykyä sekä talouden kilpailukykyä yleisemminkin. Koulutuspolitiikan linjaajien sekä työelämän eri etujärjestöjen piirissä on uskottu suomalaisen talouden ja työelämän tarvitsevan korkeasti koulutettua ja kansainvälisiä valmiuksia omaavia työntekijöitä. (Ollikainen 1999, 141, 182, 243–244, 267.)

Tässä tutkimuksessa pureudutaan jälkimmäiseen kansainvälistymisen taloudelliseen perusteluun. Ovatko suomalaiset työnantajat samaa mieltä kansainvälisen liikkuvuuden hyödyllisyydestä? Onko opiskelijoiden kansainvälinen liikkuvuus työelämälle niin arvokasta kuin koulutuspolitiikan piirissä uskotaan?

2 Tutkimuksen toteutus

Tutkimuksen aineisto kerättiin työnantajille lähetetyllä kyselyllä sekä haastatteleamalla työnantajia. Seuraavassa käydään läpi aineistoja ja tutkimuksen käytännön toteutusta erikseen kyselyn ja haastattelujen osalta.

2.1 Kysely

Kyselylomake (liite 1) lähetettiin yhteensä 2000 Suomessa toimivaan yritykseen tai julkishallinnon toimipaikkaan, joiden yhteystiedot saatiin Tilastokeskuksen yritysrekisteristä ja julkisyhteisöjen rekisteristä. Otos ositettiin siten, että mukaan saatiin eri kokoisia toimipaikkoja eri toimialoilta. Koska korkeakoulututkinnon suorittaneista noin puolet työllistyy yksityiselle ja puolet julkiselle sektorille (Tilastokeskus 2003a, 43), jaettiin

otos puoliksi siten, että kummaltakin sektorilta otokseen tuli 1000 toimipaikkaa. Kyselyn otos on selitetty tarkemmin laatikossa 1 (s. 10). Kysely postitettiin marraskuussa 2004. Puuttavia vastauksia karhuttiin joulukuun aikana soitattamalla niihin toimipaikkoihin, jotka eivät olleet vastanneet. Tällöin kyselyyn sai myös vastata suullisesti puhelimitse. Toimipaikkoihin, joihin ei saatu puhelimitse yhteyttä, lähetettiin postitse yleinen karhukirje.

Kyselylomakkeita palautui 716 kappaletta eli 36 prosenttia lähetetyistä. Vastaukset painottuvat hieman julkiselle sektorille. Yksityiset yritykset ja erityisesti henkilöstömäärältään pienet yritykset ovat olleet selvästi keskiarvoa passiivisempia kyselyyn vastaajia. Vastausprosentit otoksen eri ositteissa on kerätty taulukkoon 1.

Taulukko 1. Kyselyn palautusprosentti otoksen eri ositteissa

	lomakkeita lähetetty	lomakkeita palautunut	palautus %
Kaikki lomakkeet yhteensä	2000	716	36
Yksityinen sektori yhteensä	1000	275	28
– Yli 100 hlön toimipaikat	200	73	37
– 20–99 hlön toimipaikat	300	87	29
– 5–19 hlön toimipaikat	500	115	23
Kuntasektori yhteensä	500	200	40
– Kunnan hallinto	36	15	42
– Terveystieteiden tutkimuskeskus	100	42	42
– Sosiaalitoimi	132	56	42
– Opetustoimi	132	57	43
– Tekninen toimi	100	30	30
Valtiosektori yhteensä	500	241	48
– Julkinen hallinto, maanpuolustus	250	110	44
– Koulutus	100	47	47
– Muut valtion toimipaikat	150	84	56

Laatikko 1. Kyselyn otos**I Yksityinen sektori**

Yksityisen sektorin yrityksiä yhteensä 1000, joka jaettiin henkilöstön lukumäärän mukaan kolmeen eri ositteeseen:

- 1 toimipaikat joissa yli 100 hlöä → otokseen 200
- 2 toimipaikat joissa 20–99 hlöä → otokseen 300
- 3 toimipaikat joissa 5–19 hlöä → otokseen 500

Kokonaan otoksen ulkopuolelle jätettiin seuraavat toimialat: A Maa-, riista- ja metsätalous, B Kalatalous, C Kaivostoiminta, P Työnantajakotitaloudet, Q Kv järjestöt ja ulkomaan edustustot, X Toimiala tuntematon

Kaikissa henkilöstömäärän mukaisissa ositteissa otokseen valitaan tasaisesti tapauksia neljästä eri toimialan mukaisesta ositteesta.

- 1 D+E+F teollisuus; sähkö-, kaasu- ja vesihuolto; rakentaminen
- 2 G+H+I tukku- ja vähittäiskauppa; majoitus- ja ravitsemistoiminta, kuljetus ja varastointi
- 3 J+K rahoitustoiminta; kiinteistö-, vuokraus- ja tutk.palvelu
- 4 L+M+N+O julkinen hallinto; koulutus; terv.huolto ja sos.palv.; muut yht.kunn ja henk.koht. palvelut

Ei alueellista ositusta. Ahvenanmaan maakunta jätettiin kokonaan otoksen ulkopuolelle

II Julkinen sektori

a) Kuntien ja kuntayhtymien toimipaikkoja yhteensä 500

Kunnallisten toimipaikkoja otos ositettiin viiteen osioon talousarvioasetelmaluokan mukaisen toimialan perusteella. Kultakin toimialalta poimittiin 100 toimipaikkaa.

- 1 Kunnan hallinto
- 2 Terveystieteiden tutkimus
- 3 Sosiaalitoimi
- 4 Opetustoimi
- 5 Tekninen toimi

b) Valtion toimipaikkoja yhteensä 500

Valtion toimipaikat jaettiin toimialoittain 3 ositteeseen

- 1 L julkinen hallinto, maanpuolustus → otokseen 250 toimipaikkaa
- 2 M koulutus → otokseen 100 toimipaikkaa
- 3 Kaikki loput toimialat → otokseen 150 toimipaikkaa

Ei alueellista ositusta. Ahvenanmaan maakunta jätetään otoksen ulkopuolelle.

Ei henkilöstömäärän mukaista ositusta. Mukaan vain vähintään 5 henkilöä työllistävät toimipaikat.

2.2 Haastattelut

Työnantajien haastatteluja tehtiin syksyn 2004 ja kevätalven 2005 aikana yhteensä 22 kappaletta. Haastateltavat valittiin siten, että he edustavat sekä yksityistä että julkista sektoria sekä eri toimialoja. Lisäksi haastateltavat on valittu siten, että toimipaikat työllistävät korkeakoulutettuja ja että niissä on kokemusta vastavalmistuneitten rekrytoinnista. Perustiedot haastateltavista on esitetty laatikossa 2.

Haastateltavista suurin osa (17) toimii yksikkön- tai toimipaikkansa yleisjohtajana. Yksityisellä sektorilla he olivat tyypillisesti yksikön johtajia tai toimitusjohtajia, julkisella sektorilla koulun rehtoreita, johtajia, toimistopäälliköitä tai muita yksikkönsä tai toimipaikkansa toiminnasta kokonaisvastuuta kantavia henkilöitä. Viisi haastateltavaa oli erikoistunut henkilöstöhallintoon ja/tai henkilöstön rekrytointiin: kaksi HR-konsulttia, yksi HRD-johtaja, yksi henkilöstöpäällikkö ja yksi johtava ylihoitaja.

Laatikko 2. Tutkimukseen haastatellut henkilöt, titteli ja toimiala**I Yksityinen sektori (11 haastattelua)**

Toimitusjohtaja, metsä-/paperiteollisuus
 Henkilöstöpäällikkö, metsä-/paperiteollisuus
 Tutkimusjohtaja, metalliteollisuus
 HR-konsultti, elektroniikkateollisuus
 Toimitusjohtaja, arkkitehtipalvelut
 Johtaja, sijoituspalvelut
 Johtaja, kustannustoiminta
 Rehtori, koulutus
 Toimituspäällikkö, media-ala
 Johtaja HRD, elintarvikeala
 HR-konsultti, vähittäiskauppa

II Julkinen sektori (11 haastattelua)

Kuntatyönantajat (6 haastattelua)

Johtava ylihoitaja, terveydenhoito
 Johtaja, sosiaalipalvelut/ päivähoito
 Toimistopäällikkö, sosiaalipalvelut/ talousneuvonta
 Rehtori, koulutus/ lukio
 Rehtori, koulutus/ ammatillinen koulutus
 Kaupungin geodeetti, tekniset palvelut

Valtiotyönantajat (5 haastattelua)

Laamanni, oikeudenhoito/ käräjäoikeus
 Toimistopäällikkö, verohallinto
 Piiripäällikkö, työsuojelu
 Johtaja, tutkimus
 Yksikön päällikkö, infrarakentaminen

Haastateltavista naisia oli 9, miehiä 13. Haastattelussa mukana olleista toimipaikoista pienin työllisti 6 henkilöä, suurin noin 1 500. Alueittain toimipaikat jakaantuvat seuraavasti: pääkaupunkiseutu (11), Varsinais-Suomi ja Satakunta (5), Häme ja Pirkanmaa (2), Savo ja Karjala (2), Pohjois-Suomi (2).

Haastatteluja ei erityisesti kohdistettu kansainvälisesti aktiivisiin toimipaikkoihin, vaan mukaan haluttiin saada yleisemmin koko suomalaisen työnantajakentän ääntä. Yksityisen sektorin haastateltavista viisi toimi yrityksessä, jota voi luonnehtia kansainväliseksi toimijaksi sillä perusteella,

että yrityksellä on toimipaikkoja myös Suomen ulkopuolella. Yksityisistä toimipaikoista kuuden toiminta rajoittuu pääasiallisesti vain Suomen sisälle. Julkishallinnon toimipaikoista vastaavaa erottelua kansainvälisiin ja ei-kansainvälisiin on mahdotonta tehdä.

Haastatteluja voi luonnehtia teemahaastatteluiksi. Kaikissa haastatteluissa käytiin läpi samat perusteemat, joiden sisällä haastateltavat saivat kertoa mielipiteitään varsin vapaasti. Haastatteluissa käsitellyt teemat olivat:

- vastavalmistuneitten rekrytointiprosessin eteneminen
- vastavalmistuneitten rekrytointin kriteerit
- työssä menestymisen vaatimat ominaisuudet ylipäänsä
- käsitykset ja kokemukset ulkomailla opiskelusta tai harjoittelusta osana korkeakouluopintoja
- opiskeluaikaisen kansainvälisen kokemuksen asema rekrytoinnissa
- opiskeluaikaisen kansainvälisen kokemuksen hyödyntäminen työtehtävissä

Haastattelut kestivät keskimäärin hieman yli tunnin, lyhyimmillään noin 45 minuuttia, pisimmillään pari tuntia. Puhelimitse tehtiin 12 haastattelua, tapaamalla haastateltava henkilökohtaisesti 10 haastattelua. Yhtä lukuun ottamatta kaikki kasvokkain tehdyt haastattelut tehtiin haastateltavan työpaikalla; yksi haastateltava tuli CIMON tiloihin. Puhelinhaastattelujen toimivuutta on pohdittu metodikirjallisuudessa (esim. Eskola & Suoranta 1998, 91–92). Tässä tutkimuksessa puhelinhaastattelut eivät osoittautuneet olennaisesti erilaisiksi kuin kasvokkain tapaamalla tehdyt haastattelut. Haastateltavat saivat toimia tutussa työroolissaan, toimipaikkansa ja sen henkilöstöön liittyvien kysymysten asiantuntijoina, eikä haastatteluissa käsitelty mitään erityisen intiimejä tai vaikeita asioita. Haastateltavien oli kohtalaisen helppo tuottaa puhetta haastattelun teemoista.

3 Kyselyyn osallistuneiden toimipaikkojen profiili

Seuraavassa esitellään, minkälaisista toimipaikoista kyselylomakkeita palautettiin. Vastanneiden profiili eri taustamuuttujien suhteen kertoo samalla myös siitä, keiden ääni vastauksissa kuuluu.

vastausten joukossa aliedustettu. Kyselyyn vastanneiden toimipaikkojen joukossa kunkin sektorin (yksityinen, kunta ja valtio) osuus on noin kolmannes, kun otoksessa puolet toimipaikoista oli yksityisellä sektorilla.

3.1 Sektori, toimiala ja sijainti

Kyselyyn vastanneet toimipaikat painottuvat hieman julkiselle sektorille ja erityisesti valtion toimipaikkoihin. Sen sijaan yksityinen sektori on

Kyselylomakkeessa toimialaa kysyttiin avokysymyksellä. Toimialaluokitus on esitetty taulukossa 3. Luokitus muodostettiin siten, että se mukailee mahdollisimman uskollisesti avovastauksia. Se ei siten suoraan noudata mitään valmista toimialaluokitusta. Yksittäisistä toimialoista yleisimpiä ovat vastaajien keskuudessa koulutus, sosiaaliala

Taulukko 2. Toimipaikat sektorin mukaan (otos ja palautuneet lomakkeet), %

Sektori	Otos	Palautuneet lomakkeet
Yksityinen (sis. myös järjestöt, säätiöt)	50	36
Kunta	25	30
Valtio	25	34

Taulukko 3. Toimipaikat toimialoittain (palautuneet lomakkeet)

Toimiala	lkm	%
Teollisuus	92	13
Palvelualat (kauppa, majoitus, ravintola, liikenne)	77	101
Pankki- ja rahoitusala	39	56
Oikeudenhoito, turvallisuus	78	11
Tekniikka, rakentaminen	73	10
Julkinen hallinto, työnvälitys	76	11
Koulutus	99	14
Sosiaali- ja terveysala	135	19
Muut	44	6
Yhteensä	713	100

Taulukko 4. Toimipaikat lääneittäin (otos ja palautuneet lomakkeet), %

Lääni	Otos	Palautuneet lomakkeet
Etelä-Suomen lääni	42	40
Länsi-Suomen lääni	33	32
Itä-Suomen lääni	10	10
Oulun lääni	10	11
Lapin lääni	5	7
Yhteensä	100	100

sekä tekninen suunnittelu. Raportin lopussa liitteessä 2 on esitetty avovastauksista koottu yksityiskohtaisempi toimialaluokitus ja kuinka taulukon 3 mukainen luokitus on muodostettu siitä. Toimipaikan sijaintipaikkakunnan mukaan vastaukset jakautuvat taulukon 4 mukaisesti. Suhteessa otokseen Etelä-Suomessa sijaitsevat toimipaikat ovat hieman aliedustettuina, Oulun ja Lapin läänissä sijaitsevat hieman yliedustettuja, mutta mitään suurta vinoumaa vastauksissa ei esiinny.

3.2 Henkilöstön lukumäärä ja koulutustausta

Henkilöstöä kyselyyn vastanneissa toimipaikoissa on mediaanilla mitattuna keskimäärin 30, pienimmässä 2 henkilöä ja kahdessa suurimmassa 12 000¹. Vastanneista toimipaikoista lähes kaksi kolmasosaa (62 %) työllistää alle 50 henkilöä ja vajaa 90 prosenttia (88 %) alle 250 henkilöä. Ky-

selyyn vastanneiden toimipaikkojen kokorakenne ei täysin vastaa suomalaisia toimipaikkoja, joista selvästi suurempi osa on pieniä, alle 50 henkilöä työllistäviä (Tilastokeskus 2004). Otosta painotettiin kuitenkin tietoisesti hieman suurempiin toimipaikkoihin, koska ne todennäköisimmin myös rekrytoivat korkeakoulutettuja. Taulukosta 5 näkyy, että myös suhteessa otokseen vastaukset painottuvat henkilöstömäärältään suurempiin toimipaikkoihin eli suurista toimipaikoista on vastattu pieniä aktiivisemmin. On kuitenkin huomattava, etteivät luvut otoksessa ja palautuneiden lomakkeiden joukossa ole tältä osin täysin vertailukelpoisia, sillä osa vastaajista on saattanut toimipaikan henkilöstömäärän sijaan antaa yrityksen tai viraston henkilöstömäärän.

Korkeakoulutuksen suorittaneita työntekijöitä kyselyyn vastanneista toimipaikoista löytyi mediaanilla mitattuna keskimäärin 7 henkilöä. Yhteensä 47 toimipaikassa ei ole lainkaan ammat-

Taulukko 5. Toimipaikat henkilöstön lukumäärän mukaan (otos ja palautuneet lomakkeet), %

Henkilöstön lukumäärä	Otos	Palautuneet lomakkeet
alle 10 hlöä	32	16
10-19 hlöä	21	21
20-49 hlöä	23	25
50-99 hlöä	8	14
100-249 hlöä	11	12
250 tai yli	5	12
Yhteensä	100	100

¹ Kyselylomakkeessa pyydettiin henkilöstömäärää vastaajan toimipaikassa, joka määriteltiin tietyssä postiosoitteessa sijaitseväksi yksiköksi. Käsite osoittautui kuitenkin vaikeaksi hahmottaa ja osa vastaajista lienee ilmoittanut koko yrityksen tai viraston henkilöstömäärän, vaikka se käsittäisikin useita eri paikoissa sijaitsevia toimipaikkoja. Näin on saattanut tapahtua esimerkiksi niissä kahdessa em. tapauksessa, joissa toimipaikan henkilöstömääräksi on ilmoitettu 12 000 henkilöä.

Taulukko 6. Korkeakoulutettujen osuus koko henkilöstöstä (mukana vain ne toimipaikat joissa korkeakoulutettuja, N=658)

Korkeakoulutettujen osuus koko henkilöstöstä	lkm	%
alle 10 prosenttia	111	17
10-24 prosenttia	164	25
25-49 prosenttia	170	26
50-74 prosenttia	132	20
yli 75 prosenttia	81	12
Yhteensä	658	100

तिकorkeakoulu- tai yliopistotutkinnon suorittaneita työntekijöitä, suurimmillaan korkeakoulutettujen lukumäärä on 3500. Korkeakoulutettujen työntekijöiden osuus koko henkilöstöstä on keskimäärin (mediaani) 27 prosenttia. Yhdeksässä toimipaikassa kaikki työntekijät ovat korkeakoulutettuja. Neljäsosalla (23 %) toimipaikoista on myös ulkomaisia työntekijöitä. Tyypillisesti ulkomaisia työntekijöitä on muutama per toimipaikka. Pari vastaajaa raportoi sadoista ulkomaisista työntekijöistä. Tällaisissa tapauksissa on todennäköisesti kyse erillisen ulkomailta sijaitsevan toimipisteen henkilökunnasta – ei välttämättä vastauksen

lähettäneen toimipaikan ulkomaisten työntekijöiden lukumäärästä.

3.3 Kansainvälinen toiminta ja vieraiden kielten käyttö

Kyselyssä kartoitettiin vastanneiden toimipaikkojen kansainvälisen toiminnan yleisyyttä kahdella kysymyksellä: 1) onko toimipaikalla kansainvälistä toimintaa sekä 2) käytetäänkö toimipaikassa suomen ja/tai ruotsin lisäksi säännöllisesti muita työskentelykieliä.

Taulukko 7. Kansainvälisen toiminnan yleisyys toimipaikan sektorin mukaan, %

	On kv toimintaa %	Ei ole kv toimintaa %	Yhteensä (N)
Yksityinen	61	39	100 (255)
Kunta	39	61	100 (209)
Valtio	68	32	100 (244)
Kaikki sektorit yhteensä	57	43	100 (708)

Taulukko 8. Kansainvälisen toiminnan yleisyys toimialan mukaan, %

Toimiala	On kv toimintaa %	Ei ole kv toimintaa %	Yhteensä (N)
Teollisuus	78	22	100 (92)
Palvelualat	53	47	100 (77)
Pankki- ja rahoitusala	55	45	100 (38)
Oikeudenhoito, turvallisuus	53	47	100 (78)
Tekniikka, rakentaminen	38	62	100 (73)
Julkinen hallinto, työnvälitys	64	36	100 (74)
Koulutus	82	18	100 (99)
Sosiaali- ja terveysala	29	71	100 (134)
Muut	77	23	100 (44)
Yhteensä	57	43	100 (709)

Taulukko 9. Kansainvälisen toiminnan eri muodot sektorin mukaan (kuinka monella %:lla on ko. toimintaa)

Sektori	vientiä ulkomaille	tuontia ulkomailta	toimipisteitä ulkomailla	yhteistyötä ulkom. partnerien kanssa	mukana kv hankkeissa	muuta kv toimintaa
yksityinen	31	24	22	37	19	6
kunta	0	0	0	25	21	15
valtio	3	2	2	51	33	17

Vastaajiksi näyttää valikoituneen kohtalaisen kansainvälisiä – tai ainakin omasta mielestään itsensä kansainvälisiksi mieltäviä – toimipaikkoja. Yli puolet vastaajista raportoi toimipaikallaan olevan kansainvälistä toimintaa ja lähes puolet raportoi, että toimipaikalla käytetään säännöllisesti muitakin työskentelykieliä kuin suomea tai ruotsia. Kyselyssä ei määritelty, millaista kansainvälisen toiminnan tulisi olla tai kuinka paljon sitä tulisi olla. Näiden määrittely jäi vastaajalle itselleen. On siis mahdollista, että kansainvälisestä toiminnasta tai vieraiden kielten käytöstä ovat raportoineet sellaisetkin toimipaikat, joilla sitä on ulkopuolisen silmin melko satunnaisesti. Tämä ei kuitenkaan tee näitä taustamuuttujina hyödyttömiksi, sillä vastaukset kertovat joka tapauksessa toimipaikassa vallitsevan subjektiivisen käsityksen siitä, että he joutuvat tekemisiin myös Suomen ulkopuolisen maailman kanssa.

57 prosenttia toimipaikoista ilmoitti, että heillä on kansainvälistä toimintaa. Valtion toimipaikoissa ja yksityisissä yrityksissä toiminta koetaan useammin kansainväliseksi kuin kuntasektorin toimipaikoissa.

Varsinkin koulutus- ja opetusalan toimipaikoissa työskentelevät vastaajat raportoivat keskimääräistä useammin toimipaikallaan olevan kansainvälistä toimintaa, samoin teollisuuden aloilla työskentelevät. Vähiten kansainvälistä toimintaa oli teknisen suunnittelun ja rakentamisen toimipaikoissa sekä sosiaali- ja terveystieteiden toimipaikoissa.

Näistä moni toimiikin kuntasektorilla. Kyselylomakkeessa annettiin viisi valmista vastausvaihtoehtoa, joilla vastaajat pystyivät tarkentamaan, minkälaista kansainvälistä toimintaa toimipaikalla on: 1) vientiä/myyntiä ulkomaille, 2) tuontia ulkomailta, 3) toimipisteitä ulkomailla, 4) yhteistyötä ulkomaisten kumppanien kanssa, 5) mukana kansainvälisissä hankkeissa. Lisäksi vastaajan oli mahdollista valita vaihtoehto muu, mitä. Yleisin kansainvälisen toiminnan muoto kaikilla sektoreilla on yhteistyö ulkomaisten kumppanien kanssa. Kansainvälisissä hankkeissa mukanaolo on toiseksi yleisin kansainvälisen toiminnan muoto julkisen sektorin toimipaikoissa, vienti yksityisen sektorin toimipaikoissa. Vientiä, tuontia ja toimipaikkoja ulkomailla onkin lähinnä vain yksityisen sektorin toimipaikoilla sekä parilla yksittäisellä valtion toimipaikalla.

Vertailun vuoksi todettakoon, että Tilastokeskuksen yritysrekisterin tietojen mukaan vuonna 2003 ulkomaankauppaa harjoitti 8 prosenttia suomalaisyrityksistä, tuontia 7 prosenttia ja vientiä 3 prosenttia (Tilastokeskus 2003b). Vaikka Tilastokeskuksen lukuja ei voi yksi yhteen verrata kyselyn vastauksiin², vahvistaa ero kuitenkin sitä oletusta, että kyselyyn ovat vastanneet erityisen aktiivisesti ne yritykset, jotka toimivat kansainvälisellä kentällä ja kokevat kansainvälisen toiminnan tärkeäksi.

Muusta kansainvälisestä toiminnasta raportoi 12 prosenttia vastaajista. Nämä vastaukset pitävät

² Vertailtavuutta heikentää mm. se tässä kyselyssä pienimmät, alle 4 henkeä työllistävät yritykset rajattiin otoksen ulkopuolelle, Tilastokeskuksen luvuissa on mukana kaiken kokoiset yritykset. Lisäksi Tilastokeskuksen aineistossa ulkomaankaupaksi on luokiteltu vain yli 16 000 euroa ylittävä vienti tai tuonti, kun taas tässä kyselyssä vastaaja sai itse määritellä, onko toimipaikalla ulkomaankauppaa vai ei.

Taulukko 10. Muiden kuin kotimaisten kielten käytön yleisyys sektorin mukaan, %

	käytetään vieraita kieliä %	ei käytetä vieraita kieliä %	Yhteensä (N)
Yksityinen	58	42	100 (256)
Kunta	24	76	100 (210)
Valtio	55	46	100 (242)
Yhteensä	47	53	100(708)

Taulukko 11. Muiden kuin kotimaisten kielten käytön yleisyys toimialan mukaan, %

Toimiala	käytetään vieraita kieliä %	ei käytetä vierai- ta kieliä %	Yhteensä (N)
Teollisuus	75	25	100 (92)
Palvelualat	53	47	100 (77)
Pankki- ja rahoitusala	62	38	100 (37)
Oikeudenhoito, turvallisuus	33	67	100 (78)
Tekniikka, rakentaminen	27	73	100 (73)
julkinen hallinto, työnvälitys	49	51	100 (76)
Koulutus	62	38	100 (98)
Sosiaali- ja terveysala	19	81	100 (135)
Muut	70	30	100 (43)

sisällään mm. ulkomaisten asiakkaitten palvelua, toimeksiantoja ulkomaille tai ulkomailta, opiskeli- tai henkilöstövaihtoa, ulkomaisen emoyhtiön alaisuudessa toimimista.

Ulkomaisten asiakaskunnan palvelua ei mainittu valmiissa vastausvaihtoehdoissa erillisenä kohtana. Tämä voikin olla yksi sille, miksi kunta-sektorin toimipaikat ovat raportoineet muita harvemmin kansainvälisestä toiminnasta. Palveluiden tarjoaminen Suomeen tulleille maahanmuuttajille kun on se kansainvälisen toiminnan muoto, johon nimenomaan kuntasektorilla törmätään. Kansainvälinen toiminta liitetään usein vain ulkomaille suuntautuvaan toimintaan, eivätkä vastaajat ehkä huomanneet mainita ulkomaisten asiakkaiden palvelua edes muu-vaihtoehdon kohdalla.

Vajaa puolet vastaajista (47 %) ilmoitti, että toimipaikassa käytetään säännöllisesti muitakin työskentelykieliä kuin suomea tai ruotsia. Tosin on huomattava, että vastaajat ovat saattaneet

antaa kovin erilaisia tulkintoja sille, mitä säännöllinen vieraan kielen käyttö on. Ylivoimaisesti tärkein kansainvälisen kommunikoinnin kieli on englanti (320 mainintaa). Seuraavaksi tärkeimmät kielet ovat venäjä (63 mainintaa), saksa (53 mainintaa), ranska (25 mainintaa) ja espanja (11 mainintaa). Eniten vieraita kieliä käytetään yksityisellä sektorilla (taulukko 10) sekä teollisuuden eri aloilla (taulukko 11).

3.4 Vastaajan asema toimipaikassa ja oma kansainvälinen kokemus

Kyselylomakkeessa pyydettiin lomakkeen täyttäjäksi henkilöä, joka käytännössä tekee toimipaikan rekrytointipäätöksiä. Vastaajan tehtävänimikkeen perusteella ylivoimaisesti suurin osa lomakkeen täyttäneistä henkilöistä toimii jonkinlaisessa esimiesasemassa. Yksityisellä sektorilla yleisimmät tehtävänimikkeet ovat toimitusjohtaja ja

Taulukko 12. Kyselyyn vastanneiden omakohtainen kv kokemus toimipaikan kansainvälisen toiminnan mukaan, %

Vastaajalla omakohtaista kv kokemusta	toimipaikassa on kv toimintaa	toimipaikassa ei ole kv toimintaa
on	40	21
ei ole	60	79
Yhteensä (N)	100 (505)	100 (304)

henkilöstöjohtaja tai -päällikkö, mutta mukaan mahtuu myös yksikön johtajia, hallintopäälliköitä, taluspäälliköitä, myyntipäälliköitä jne. Valtion toimipaikoissa vastaajana toimii usein henkilöstöpäällikkö tai hallintopäällikkö, toimiston johtaja tai johtava työvoimaneuvoja, johtava syyttäjä jne. Kuntasektorin vastaajille tyypillisiä tehtävämikkeitä ovat rehtori, päiväkodin johtaja, johtava lääkäri, johtava ylihoitaja jne.

Kyselylomakkeessa oltiin kiinnostuneita myös siitä, onko vastaajalla omakohtaista kokemusta

ulkomailla työskentelystä tai opiskelusta. Noin kolmasosalla (32 %) vastaajista oli. Yksityisellä ja valtiosektorilla omakohtaista ulkomaan kokemusta omaavia vastaajia oli yhtä paljon (35 %), kuntasektorilla vähemmän (25 %). Kansainvälistä työskentely- tai opiskelukokemusta oli eniten vastaajilla, jotka työskentelivät toimipaikoissa, joissa on kansainvälistä toimintaa. Joko oma kansainvälinen kokemus on ohjannut vastaajia kansainväliin toimipaikkoihin tai päinvastoin toimipaikan kansainvälinen toiminta on ohjannut työntekijöitä kansainvälistymään.

4 Toimipaikkojen rekrytointikäyttäytyminen

Rekrytoinnilla eli henkilöstön hankinnalla tarkoitetaan niitä toimenpiteitä, joilla työpaikkaan saadaan tarvittavat työntekijät. Rekrytointi hahmotetaan usein prosessina, jossa on kolme päävaihetta: Ensinnä ratkaistaan, millaista osaamista toimipaikkaan tarvitaan ja millaiseen työtehtävään työntekijää tarvitaan. Tämän jälkeen pyritään tavoittamaan potentiaaliset hakijat eri rekrytointikanavien avulla. Lopuksi pyritään tekemään valintapäätös arvioimalla ehdokkaan osaaminen ja soveltuvuus käyttämällä apuna esim. erilaisia henkilöarvioinnin menetelmiä kuten haastatteluja, psykologisia testejä tai simulaatioita. (Rantala 1999.)

Rekrytoinnin voi hahmottaa myös suodattimena, jossa jokaisessa rekrytoinnin vaiheessa joukko hakijoista suodattuu tietyillä kriteereillä prosessin ulkopuolelle kunnes jäljellä on – ideaalitulanteessa – yksi tehtävään sopivin hakija (ks. Raatikainen 2004). Osa potentiaalisista hakijoista karsiutuu jo jäämällä käytettyjen rekrytointikanavien ulkopuolelle, osa hakemusten perusteella, osa henkilöarvioinnissa.

Henkilöstön hankinta ei tapahdu irrallaan yrityksen tai julkishallinnon yksikön toimintastrategiasta. Vaikka rekrytointiin vaikuttavat myös toimipaikan asema markkinoilla sekä työvoiman yleinen saatavuus, on keskeistä pohtia, minkälaista osaamista tavoitteiden saavuttamiseksi tarvitaan. Rekrytointistrategiaa voikin painottaa eri tavoilla: hakea samankaltaista osaamista kuin nykyisillä työntekijöillä tai aivan uudenlaista osaamista, suunnata rekrytointia nuoriin työntekijöihin tai kokeneisiin ammattilaisiin, suosia sisäistä henkilökiertoa, luoda periaatteita halutun koulutustason suhteen jne. (ks. esim. Raatikainen 2004; Viitala 2002.)

Tässä luvussa tarkastellaan suomalaisten yksityisen ja julkisen sektorin toimipaikkojen rekrytointikäyttäytymistä. Huomio kohdistuu korkeakoulusta vastavalmistuneiden työntekijöiden rekrytointiin ja kriteereihin, joilla heitä rekrytoidaan. Erityisenä kiinnostuksen kohteena on se, minkälainen asema opiskeluaikaisella kansainvälisellä kokemuksella on rekrytoinnissa sekä kuinka tärkeitä rekrytoinnin kriteereitä ovat kansainväliset valmiudet kuten kielitaito, vieraan kulttuurin tuntemus ja kyky toimia eri kulttuuri- taustoista tulevien ihmisten kanssa.

4.1 Vastajaat aktiivisia rekrytoijia

Kyselyn vastaajat näyttävät valikoituneen toimipaikoista, jotka rekrytoivat aktiivisesti uusia työntekijöitä. Ylivoimainen enemmistö (82 %) vastaajista raportoi, että toimipaikkaan on rekrytoitu uutta työvoimaa viimeksi kuluneen vuoden aikana ja puoleen (50 %) toimipaikoista on rekrytoitu korkeakoulusta vastavalmistuneita työntekijöitä. Työministeriön vuosittain tekemien selvitysten mukaan vuonna 2003 yhteensä 57 prosenttia suomalaisista toimipaikoista haki työvoimaa ja 29 prosenttia toimipaikoista täytti avoimen paikan. (Hämäläinen 2003.)

Myös vastaajien rekrytointitarve lähitulevaisuudessa antaa toimipaikoista aktiivisen kuvan. Suurin osa vastaajista piti ainakin mahdollisena sitä, että toimipaikkaan rekrytoidaan lähitulevaisuudessa uusia työntekijöitä ja uusia korkeakoulusta vastavalmistuneita.

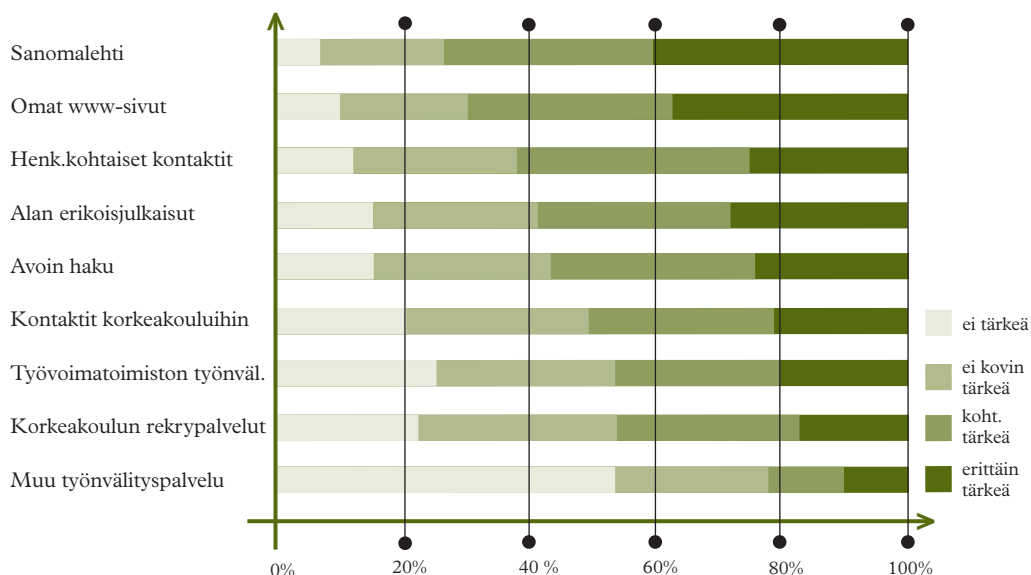
Taulukko 13. Toimipaikkojen arvioima rekrytointitarve lähitulevaisuudessa, %

	Uusia työntekijöitä	Uusia korkeakoulusta vastavalmistuneita työntekijöitä
Rekrytoidaan	36	22
Mahdollisesti rekrytoidaan	44	49
Ei rekrytoida	20	29
Yhteensä	100	100

4.2 Korkeakoulusta vastavalmistuneitten rekrytoinnin kanavat

Rekrytointikanavilla tarkoitetaan niitä kontakteja, välineitä ja menetelmiä, joiden avulla toimipaikat pyrkivät tavoittamaan tiettyyn kohderyhmään kuuluvia potentiaalisia työntekijöitä ja työnhakija työpaikan. Rekrytointikanavat voi luokitella muodollisiin ja epämuodollisiin. Ensin mainituissa käytetään apuna jotakin institutionaalista toimijaa kuten työnvälityspalvelua, oppilaitosta, tiedotusvälineitä tms., joiden kautta tieto avoimesta työpaikasta leviää yleensä laajalle joukolle. Jälkimmäisessä on kyse siitä, että tieto työpaikasta siirtyy epämuodollisesti erilaisissa sosiaalisissa verkostoissa pienelle, valikoituneelle joukolle ihmisiä. Lisäksi rekrytointia voi tapahtua työnhakijan ja työntekijän välisten suorien yhteydenottojen kautta. (Ks. Raatikainen 2004, 16.)

Tässä kyselyssä työnantajat saivat arvioida asteikolla 1= ei tärkeä – 4=erittäin tärkeä eri rekrytointikanavien tärkeyttä korkeakoulusta vastavalmistuneita rekrytoitaessa. Listalta löytyi muodollisia rekrytointikanavia kuten sanomalehdet, työvoimatoimiston palvelut, korkeakoulujen työnvälityspalvelut jne., epämuodollisia kanavia kuten henkilökohtaiset kontaktit sekä suoraa yhteydenottoa edustavia kanavia kuten toimipaikan omat www-sivut ja avoin haku, jossa työnhakija lähettää yhteydenoton työpaikkaan ilman ilmoitusta avoimesta työpaikasta. Korkeakoulusta vastavalmistuneita rekrytoitaessa nämä kaikki rekrytointikanavatyytit ovat työnantajille tärkeitä. Tärkeimpinä kanavina pidettiin sanomalehtiä, omia www-sivuja sekä henkilökohtaisia kontakteja (kuvio 1).

Kuvio 1. Eri rekrytointikanavien tärkeys, %

Tulokset eivät täysin vastaa muista selvityksistä saatuja tuloksia. Työministeriön vuosittain tekemän selvityksen mukaan työnantajat pitivät merkityksellisimpinä rekrytointikanavina (tärkeysjärjestyksessä) työvoimatoimistoa, lehtiä, suoria kontakteja työntekijöihin, internetiä sekä ilmoitusta omalle henkilökunnalle (Hämäläinen 2003, 6). Eri tavalla muotoiltuja kysymyksiä ei tietenkään voi täysin verrata keskenään. Kiinnostavaa on kuitenkin se, että tässä selvityksessä työvoimatoimiston palveluja ei pidetty kovin tärkeinä rekrytointikanavina, kun ne työministeriön selvityksessä nousevat tärkeimmäksi. Eroa saattaa selittää se, että tässä selvityksessä kysyttiin korkeakoulusta vastavalmistuneiden rekrytointia, työministeriön selvityksessä uusien työntekijöiden hankintaa ylipäänsä.

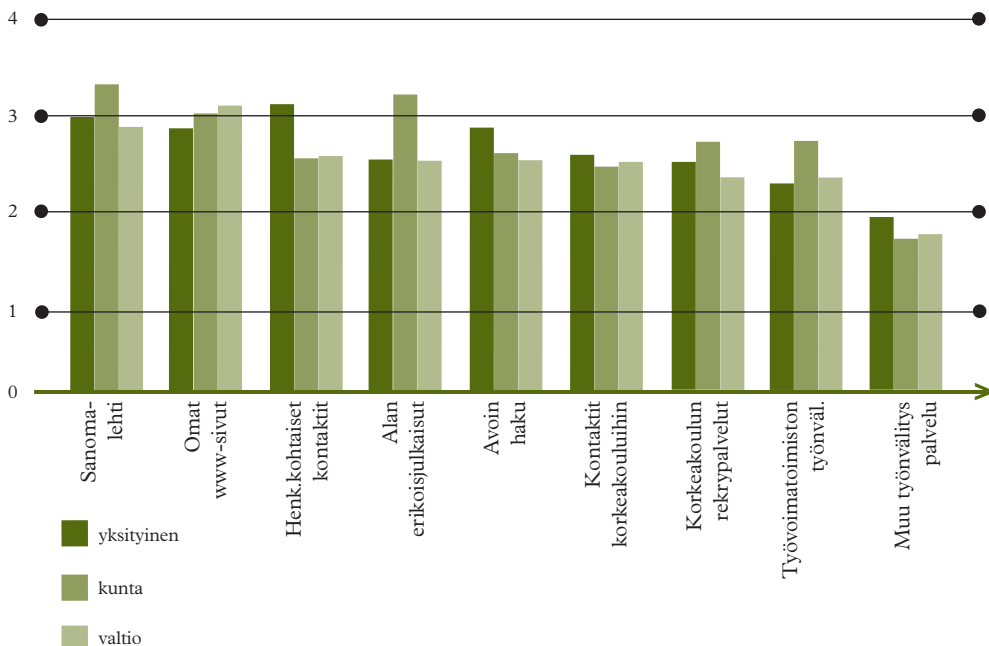
Internetin voi olettaa olevan merkittävä rekrytointikanava nimenomaan nuoria vastavalmistuneita työntekijöitä haettaessa. Tästä kertonee se, että toimipaikan omia www-sivuja pidettiin tärkeänä rekrytointikanavana. Internetiä tai internetissä toimivia työnvälityssivustoja ei tässä kyselyssä laitettu erilliseksi vaihtoehdoksi, vaan ne sisällytettiin kohtaan muu työnvälityspalvelu.

Vaihtoehdon vähäinen merkitys vastavalmistuneiden rekrytointikanavana saattaa kuitenkin kertoa siitä, etteivät vastaajat täysin mieltäneet muun työnvälityspalvelun sisältävän myös internetissä olevia palveluita.

Ulkomailla koko tutkintonsa suorittaneiden opiskelijoiden näkökulmasta korkeakoulujen rekrytointipalvelut sekä suorat yhteydenotot korkeakouluihin ovat kriittisiä rekrytointikanavia. He kun jäävät opiskeluaikansa ulkomailla viettäneenä näiden kanavien ulkopuolelle. Ulkomailla tutkintonsa suorittaneiden näkökulmasta onkin hyvä, ettei yhteyksillä korkeakouluihin näyttäisi olevan kovin keskeistä roolia vastavalmistuneita rekrytoitaessa.

Kuvioon 2 on kerätty eri rekrytointikanavien tärkeys toimipaikan sektorin mukaan. Tärkeyttä on kuvattu keskiarvolla, joka voi vaihdella välillä 1–4. Mitä lähempänä neljää keskiarvo on, sitä tärkeämmäksi rekrytointikanava koetaan. Eri sektoreilla on toisistaan hieman poikkeavia painotuksia rekrytointikanavien tärkeydessä. Kuntasektorin toimipaikoissa sanomalehtiä sekä alan erikoisjulkaisuja pidetään tärkeämpinä kanavina kuin

Kuvio 2. Eri rekrytointikanavien tärkeys sektorin mukaan, keskiarvo (1=ei lainkaan tärkeä – 4=erittäin tärkeä)



muilla sektoreilla. Myös työvoimatoimiston työnvälitys sekä korkeakoulujen rekrytointipalvelut arvioidaan kuntasektorin toimipaikoissa tärkeämmiksi rekrytointikanaviksi kuin muilla sektoreilla. Yksityisen sektorin toimipaikoissa puolestaan korostetaan henkilökohtaisia kontakteja sekä avointa hakua muita sektoreita enemmän.

4.3 Kvalifikaatiot rekrytoinnin kriteereinä

Yksi tämän selvityksen mielenkiinnon kohteista oli hahmottaa sitä, millä kriteereillä korkeakoulusta vastavalmistuneita rekrytoidaan, minkälaisia valmiuksia työnantajat vastavalmistuneilta odottavat ja kuinka kansainvälinen kokemus istuu näiden vaatimusten joukkoon. Työntekijän valinnan kriteerit muodostuvat niistä taidoista, osaamisesta ja valmiuksista, joita työstä suoriutuminen edellyttää. Näitä työssä edellytettäviä suoriutumisaatimuksia kuvataan usein kvalifikaatio-termin avulla. (Esim. Metsämuuronen 1999; Turtiainen 1997; Rantanen 2004, 82.)

Kvalifikaatioita on luokiteltu eri tavoin. Usein ne jaetaan tuotannollisiin, mukautumis-, motivaatio-, sosiokulttuurisiin ja innovatiivisiin kvalifikaatioihin (Rantanen, 2004, 82-83; Turtiainen 1997, 6.). Tuotannolliset kvalifikaatiot viittaavat tietyn substanssialan hallintaan ja ne voidaan vielä jakaa yleisiin ja yrityskohtaisiin. Yrityskohtaiset kvalifikaatiot liittyvät tiettyyn tehtävään eivätkä sellaisenaan ole siirrettävissä muuhun yhteyteen. Yleiset kvalifikaatiot ovat sellaista alaan liittyvää osaamista, jota voidaan käyttää monissa työtehtävissä.

Muut kvalifikaatiot kuvaavat ennemminkin työntekijän asennetta työhön ja työorganisaatioon. Mukautumiskvalifikaatioita ovat mm. luotettavuus, tunnollisuus, ohjeiden noudattaminen ja työyhteisöön sopeutuminen. Motivaatiokvalifikaatioita ovat työhön sitoutuminen, oma-aloitteisuus ja itsenäisyys. Sosiokulttuurisilla kvalifikaatioilla viitataan sosiaaliseen kyvykkyyteen kuten kommunikaatio-, yhteistyö- ja ryhmätyötaitoihin. Innovatiiviset kvalifikaatiot liittyvät työntekijän

kykyyn tuottaa uusia ratkaisuja. Ne mahdollistavat prosessien kehittämisen ja rutiineista poikkeavan toiminnan ylläpitävissä tilanteissa. Tähän liittyy mm. kyky ja halukkuus jatkuvaan oppimiseen sekä joustavuus. (Rantanen 2004, 83.) Anu Kokko (2003, 251–255) on kauppatieteilijöiden työelämävalmiuksia tutkiessaan erottanut omaksi luokakseen myös johtamisvalmiudet, jotka liittyvät päätöksentekoon ja asioiden eteenpäin viemiseen. Tällaisia valmiuksia ovat mm. johtajuus, neuvottelutaidot, vastuunottaminen, päätöksenteko, aloitteellisuus, päättäväisyys ja peräänantamattomuus.

Toinen yleinen tapa luokitella työntekijän valintakriteereitä on jakaa ne tehtäväkohtaisiin ja organisaatiokohtaisiin kriteereihin. Tehtäväkohtaiset kriteerit liittyvät hakijan pätevyyyteen ja yksittäisessä työtehtävässä menestymiseen. Organisaatiokohtaiset kriteerit liittyvät puolestaan työyhteisön jäsenenä menestymiseen ja niissä on pitkälti kyse työnhakijan persoonan ja kulttuurisen taustan yhteensopivuudesta organisaatiokulttuurin kanssa. (Torrington & Hall 1995, 232–233; Rynes ja Gerhart 1990.)

Sinänsä erilaiset kvalifikaatioiden luokittelut jakavat se yhteisen lähtökohdan, että työtehtävistä selviytyminen edellyttää varsinaisen alaan liittyvän tietämyksen lisäksi myös muuta, yleisempää osaamista. Tutkijat ovat yksimielisiä siitä, että yleisten kvalifikaatioiden merkitys on työelämässä kasvanut. Alalla kuin alalla tarvitaan samantyyppisiä taitoja, eräänlaista yliammatillista osaamista. Menestyminen työelämässä on entistä enemmän kiinni sen kaltaisista tekijöistä kuten kyky sopeutua työyhteisöön, epävarmuuden sietokyky, joustavuus uusissa tilanteissa, kokonaisuusien hahmottaminen ja arviointi, ongelmanratkaisutaidot, vuorovaikutustaidot ja kommunikointitaidot. (Rantanen 2004, 83-84; Metsämuuronen 1999, 142; Lee & Blaszczynski 1999; Tanyel & Mitchel 1999; Turtiainen 1997; Kelley & Caplan 1993.)

Koulutuksen näkökulmasta yleisten valmiuksien korostuminen on ongelmallista, sillä näiden välittäminen koulutuksen avulla ei ole yksiselitteistä, mikä on omiaan lisäämään henkilökohtaisen

taustan ja persoonan merkitystä työelämässä (Turtiainen 1997, 9). Yleiset valmiudet eivät ole yksiselitteisesti mitattavissa eivätkä keskenään selkeästi vertailtavissa. Esimerkiksi organisaatiokohtaisen sopivuuden kriteerit ovat harvoin eksplisiittisiä rekrytoinnin kriteereitä ja niiden arviointiin vaikuttavat rekrytoijan subjektiiviset arvostukset ja asenteet (Torrington & Hall 1995, 232; Rynes & Gerhart 1990). Viime kädessä päätös työntekijän valinnasta perustuukin pitkälti työhönottoa tekevän henkilön makuun liittyviin tekijöihin (Behrenz 1998, 127; Raatikainen 2004, 21). Tämä voi näkyä esimerkiksi siten, että rekrytoija tekee usein lopullisen valintapäätöksen intuition pohjalta – oikean tyyppin vain tunnistaa heti (Vaahtio 2004).

Yleisten valmiuksien korostuminen ei kuitenkaan tarkoita, etteikö alakohtainen tietämys olisi työn onnistumisen kannalta olennaista; ilman sitä ei yleisistä valmiuksista ole hyötyä. Ammattialaan liittyvä tietämys on välttämätön, joskaan ei vielä riittävä edellytys työelämässä menestymiselle. (Rantanen 2004, 83–84.) Lisäksi eri kriteerit korostuvat eri vaiheissa rekrytointiprosessia. Koulutuksen ja työkokemuksen merkitys korostuu valitessa työnhakijoita haastatteluun, kun taas haastattelun perusteella tehdyssä lopullisessa valinnassa keskeiseksi nousevat hakijan persoonallisuus ja sosiaalinen kompetenssi sekä muilta henkilöltä hakijasta saatu informaatio (Behrenz 1998, 129–134).

Kansainvälisessä ja monikulttuurisessa toimintaympäristössä työskentelyn vaatii lisäksi omaa erityisosaamista, kulttuurienvälistä osaamista eli kykyä tavoitteelliseen ja tulokselliseen kommunikointiin vieraassa kulttuuriympäristössä. Kulttuurienvälinen osaaminen sisältää paitsi riittävän kielitaidon ja tietämyksen kohdekulttuurista myös muita tiedollisia, taidollisia ja asenteellisia valmiuksia. Keskeisiä tiedollisia, kognitiivisia valmiuksia ovat mm. kyky jäsentää muuttuvia ja hahmottomattomia tilanteita sekä kyky hahmottaa kulttuurieroja. Taidollisia valmiuksia ovat stressin- ja epävarmuudensietokyky sekä vuorovaikutustaidot kuten kyky ottaa yhteyttä toisiin ihmisiin, tehdä yhteistyötä ja kommunikoida

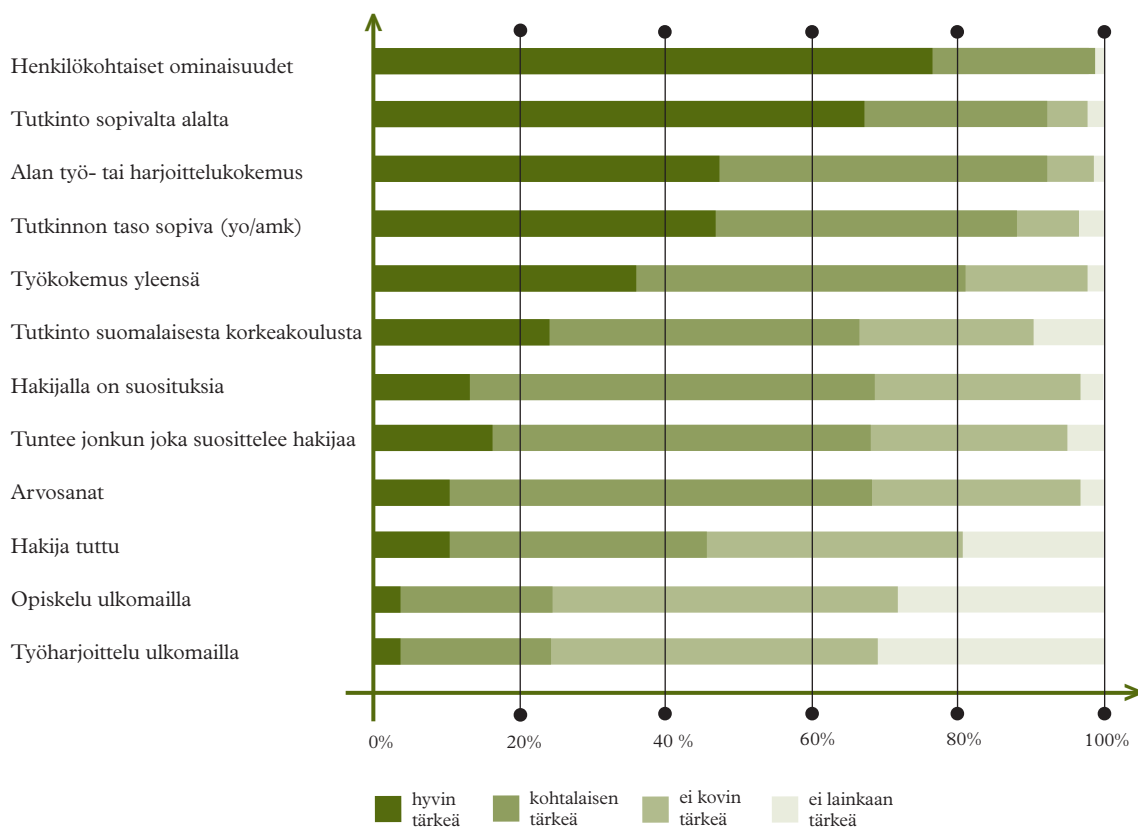
erilaisten ihmisten kanssa. Asenteellisia valmiuksia ovat mm. avoimuus ja kiinnostus vierasta kulttuuria ja sen jäseniä kohtaan, joustavuus ja kärsivällisyys. (Lehtonen 1993; Spitzberg 1997, 379–391; Mäkirinne 1997; Mäkinen 1997; Lau-nikari 2005, 153.)

4.4 Henkilökohtaiset ominaisuudet, koulutus ja työkokemus rekrytoinnin perustana

Kyselyssä työnantajat saivat arvioida rekrytoinnin kriteereitä kahdessa erillisessä kysymyksessä. Ensin kysyttiin, kuinka tärkeinä vastaajat pitävät tiettyjä työnhakijan taustaan liittyviä seikkoja (kysymys 18). Toiseksi tiedusteltiin sitä, kuinka tärkeänä vastaajat pitävät tiettyjä yleisiä työelämävalmiuksia (kysymys 19). Erityisenä kiinnostuksen kohteena oli tarkastella, miten opiskeluaikainen kansainvälinen kokemus ja toisaalta kansainväliset valmiudet kuten kielitaito ja vieraan kulttuurin tuntemus sijoittuvat suhteessa muihin rekrytoinnin kriteereihin.

Kyselylomakkeen kysymyksessä 18 työnantajat saivat arvioida asteikolla 1=ei lainkaan tärkeä – 4=hyvin tärkeä, kuinka tärkeänä he pitävät vastavalmistuneita rekrytoitessaan tiettyjä hakijan taustaan liittyviä tekijöitä kuten koulutusala, -ta-soa, työkokemusta, hakijan tuttuutta jne. Listaan oli lisätty myös opiskelu ulkomailla ja työharjoit-telu ulkomailla. Tulokset on koottu kuvioon 3.

Opiskelijan taustaan liittyvistä tekijöistä koulu-tukseen, työkokemukseen ja henkilökohtaisiin ominaisuuksiin liittyvät tekijät ovat vastavalmistuneita rekrytoitaessa tärkeimmät. Tulos on odotusten mukainen ja vahvistaa käsitystä siitä, että työntekijän valinta perustuu pitkälti kolmeen tekijään: koulutukseen, työkokemukseen ja henkilökohtaisiin ominaisuuksiin (esim. Behrenz 1998). Koulutukseen liittyvistä tekijöistä työn-antajat korostavat erityisesti sopivaa alaa, vaikka myös hieman vajaa puolet vastaajista pitää oikean tasoista tutkintoa hyvin tärkeänä. Hakijan henki-

Kuvio 3. Hakijan taustaan liittyvien tekijöiden tärkeys korkeakoulusta vastavalmistuneita rekrytoitaessa, %.

lökohtaiset ominaisuudet arvioidaan koulutustakin tärkeämmiksi.

Alan työkokemuksen tärkeys

Alan työkokemuksen korkea arvostus on kiinnostavaa varsinkin kun ottaa huomioon, että kysymyksessä puhuttiin nimenomaan korkeakoulusta vastavalmistuneen henkilön rekrytoinnin kriteereistä. Myös vastavalmistuneen kohdalla alan työ- tai harjoittelukokemus on jopa tärkeämpää kuin työkokemus ylipäänsä. Alan työkokemus kertoo työnantajalle siitä, että hakija on suuntautunut alalle ja tietää edes jossain määrin, mistä siinä on kyse. Tämä vähentää riskiä valita alalle motivoitumaton työntekijä. Hakemus josta käy ilmi, että henkilö hakee mitä hyvänsä työtä, karsiutuu nopeasti joukosta pois. ”[...] että heidän taustassaan, heidän opiskeluhäipänoituksissaan ja heidän entisissä

työkokemuksissaan olisi mitään mikä tukisi tätä meidän työtä, että olisi aidoisti tätä kiinnostusta kustannusalaan eikä vain hae työtä.” (Yksityisen sektorin työnantaja)

Suomessa vai ulkomailla suoritettu tutkinto

Myös suomalaisesta korkeakoulusta suoritettu tutkinto nousee yllättävän tärkeäksi kriteeriksi. Peräti neljännes (24 %) vastaajista piti suomalaisesta korkeakoulusta suoritettua tutkintoa hyvin tärkeänä ja kaksi kolmasosaa (66 %) vastaajista hyvin tai kohtalaisen tärkeänä. Suomalaista korkeakoulututkintoa arvostetaan rekrytoinnissa keskimäärin enemmän kuin esim. hakijan tuttuutta, suosituksia tai hyviä arvosanoja. Suomessa suoritettujen tutkintojen arvostusta on käsitelty myös raportin luvussa 6.4.

Kuntasektorin työnantajat arvostavat suomalaista korkeakoulututkintoa eniten (keskiarvo 3,02)³, yksityiset työnantajat vähiten (ka 2,56). Toimialoitain suomalaisen tutkinnon arvostus on suurinta sosiaali- ja terveystalalla (ka 3,03), tekniikan ja rakentamisen alalla (ka 2,90) sekä oikeudenhoidon ja turvallisuusalalla (ka 2,89). Vähiten suomalaista korkeakoulututkintoa arvostetaan teollisuuden aloilla (ka 2,42). Toimipaikan kansainvälinen toiminta vähentää jonkin verran Suomessa suoritettujen tutkinnon arvostusta: toimipaikat joilla on kansainvälistä toimintaa arvioivat suomalaisen tutkinnon tärkeydeksi keskimäärin 2,71, toimipaikat joilla ei ole kansainvälistä toimintaa 2,95.

Suosituksot samoin kuin se, että rekrytoija tuntee jonkun joka pystyy suosittelemaan hakijaa, ovat työnantajalle keino varmistua työntekijän luotettavuudesta ja sopivuudesta. Vaikka kovinkaan moni työnantaja ei pidä näitä tekijöitä hyvin tärkeinä rekrytoinnin kriteereinä, koetaan ne kuitenkin kohtalaisen tärkeiksi. Yli kaksi kolmasosaa (69 %) vastaajista piti suosituksia vähintään kohtalaisen tärkeänä rekrytoinnin kriteerinä ja yhtä moni (68 %) piti sitä, että tuntee jonkun joka voi suositella hakijaa, vähintään kohtalaisen tärkeänä kriteerinä.

Hyvät arvosanat, mutta ei liian hyvät

Kaksi kolmasosaa vastaajista (68 %) piti arvosanoja vähintään kohtalaisen tärkeänä rekrytoinnin kriteerinä. Työnantajien haastattelut kertovat alla olevan sitaatin tapaan siitä, että työnantajat arvioivat todistuksen arvosanoja tavalla, jota voisi luonnehtia ääripäiden karsimiseksi. Työnantaja haluaa rekrytoida hyvän työntekijän, mutta ei kuitenkaan liian hyvää. Puhuessaan todistuksen arvosanojen merkityksestä rekrytoinnissa työnantajat yleensä toteavat, ettei arvosanoilla ole juurikaan merkitystä. Samalla he kuitenkin osaavat kertoa, että paras tapaus olisi arvosanoiltaan hie-man keskitasoa parempi henkilö. Ääripäät – sys-

temaattisesti erinomaisesti tai systemaattisesti huonosti opinnoissa menestyneet – halutaan karsia pois potentiaalisina riskitapauksina. Huonosti opinnoissa menestyneitä pidetään alisuoriutujina. Myös hyviin arvosanoihin liitetään monia negatiivisia mielikuvia, joilla perustellaan haluttomuutta työllistää tällaista henkilöä. Systemaattisesti hyviä arvosanoja saaneita epäillään liian perfektionisteiksi, kykenemättömiksi priorisoimaan, liian pikkutarkoiksi, liian tutkijatyypeiksi, hankaliksi yhteistyökumppaneiksi ja sosiaalisesti epäkyp-siksi.

[M]ä itse vältän kyllä niitä semmoisia keskiarvoja, jos TKK:sta puhutaan, niin keskiarvo on 4,8 niin mulla soi hälytyskellot myös siitä, että tekeekö tämä ihminen mitään muuta kun lukee ja mitkä ovat sen sosiaaliset valmiudet ja onko se besserwisser, malttaako se kuunnella myös muita. Koska se on ... tää kaikki duuni tapahtuu projekteissa ja projektissa kuitenkin niin kuin yksi ihminen ei saa vielä yhtään mitään aikaan, että siinä tarvitaan iso porukka, että siinä on vähintään kuusi ihmistä ja kaikki ovat oman alansa asiantuntijoita. Että mä vältän sellaista tiettyä besserwisseriyttä myös. Mutta semmoinen keskitason yläpuolelle. Mutta ei sitä ihan kauheesti katota. Ainoa missä se saattaa vaikuttaa on tosiaan se, jos ihminen on ollut ihan oikeesti ollut selkeästi alisuoriutuja eliikkä keskiarvo on ... tota reilusti alle kakkosen vaikkapa, niin siinä se saattaa vaikuttaa. (Yksityisen sektorin työnantaja)

Opiskelu tai harjoittelu ulkomailla

Ulkomailla suoritettua opiskelua tai työharjoittelua ei pidetty kovin merkittävänä rekrytoinnin kriteerinä. Tulos ei sinänsä ole yllättävä, sillä kansainvälisessä kokemuksessa ei ole kyse samanlaisesta rekrytoinnin peruskriteeristä kuin vaikkapa alan opinnoissa. Kolme prosenttia vastaajista pitää ulkomailla opiskelua hyvin tärkeänä ja neljäsosa (24 %) kohtalaisen tai hyvin tärkeänä. Samoin kolme prosenttia vastaajista pitää työharjoittelua ulkomailla hyvin tärkeänä ja neljäsosa (25 %) kohtalaisen tai hyvin tärkeänä.

³ Koska työnantajat arvioivat suomalaisen tutkinnon tärkeyttä asteikolla 1=eikänsä tärkeä – 4=erittäin tärkeä, mitä lähempänä arvoa 4 keskiarvo on, sitä tärkeämmäksi kriteeriksi suomalainen tutkinto arvioidaan.

Taulukko 14. Ulkomailla opiskelun ja työharjoittelun tärkeys rekrytoinnissa sektorin mukaan, %

Tärkeys rekrytoinnissa	opiskelu ulkomailla			työharjoittelu ulkomailla		
	yksityinen	kunta	valtio	yksityinen	kunta	valtio
hyvin tärkeä	3	3	4	2	3	4
kohtalaisen tärkeä	23	16	24	26	14	22
ei kovin tärkeä	51	43	50	45	40	47
ei lainkaan tärkeä	24	38	22	26	42	27
Yhteensä (N)	100 (236)	100 (203)	100 (230)	100 (236)	100 (203)	100 (230)

Taulukko 15. Ulkomailla opiskelun ja työharjoittelun tärkeys rekrytoinnissa sektorin mukaan, %

Tärkeys rekrytoinnissa	opiskelu ulkomailla		työharjoittelu ulkomailla	
	on kv toimintaa	ei ole kv toimintaa	on kv toimintaa	ei ole kv toimintaa
hyvin tärkeä	5	1	4	1
kohtalaisen tärkeä	26	13	28	12
ei kovin tärkeä	51	45	47	41
ei lainkaan tärkeä	18	42	22	46
Yhteensä (N)	100 (389)	100 (278)	100 (389)	100 (278)

Kuntasektorin työnantajat arvostavat ulkomailla opiskelua tai kansainvälistä työharjoittelua valtio- ja yksityistä sektoria vähemmän (taulukko 14.). Toimialoitain ulkomailla opiskelua arvostetaan eniten teollisuuden eri aloilla, pankki- ja rahoituslalla sekä koulutuksessa. Samat toimialat ovat kärjessä myös ulkomailla suoritetun työharjoittelun tärkeyttä arvioitaessa.

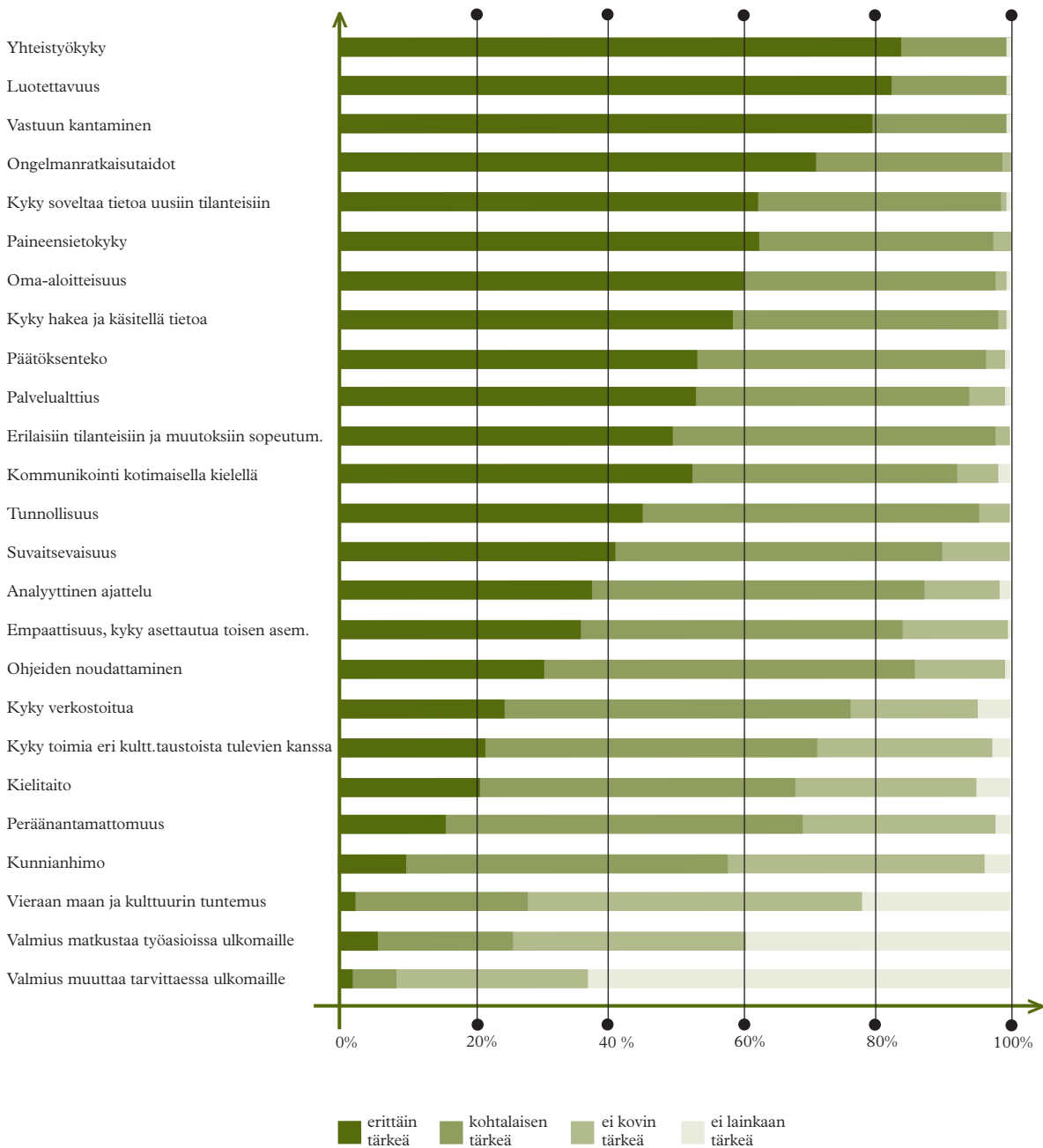
Toimipaikan kansainvälinen toiminta vaikuttaa selkeimmin arvioon ulkomailla opiskelun tai kansainvälisen työharjoittelun tärkeydestä. Lähes kolmasosa (31 %) työnantajista, joiden toimipaikalla on kansainvälistä toimintaa, pitää ulkomailla opiskelua vähintään kohtalaisen tärkeänä, muista työnantajista vain 14 prosenttia. Ero suhtautumisessa työharjoitteluun ulkomailla on samanlainen.

4.5 Viidennes työnantajista pitää kielitaitoa ja kykyä toimia eri kulttuuritaustoista tulevien ihmisten kanssa hyvin tärkeänä

Kyselylomakkeen kysymyksessä 19 työnantajat arvioivat asteikolla 1=ei lainkaan tärkeä – 4=hyvin tärkeä eri yleisten kvalifikaatioiden tärkeyttä niissä töissä, joihin korkeakoulusta vastavalmistuneet sijoittuvat. Luvussa 4.3 esitettyjen luokitusten pohjalta kyselyyn listattiin seuraavat valmiudet.

- Innovatiiviset valmiudet: analyttisyys, kyky hakea ja käsitellä tietoa, kyky soveltaa tietoa uusiin tilanteisiin ja ongelmanratkaisukyky
- Johtamisvalmiudet: vastuunkanto, päätöksentekokyky ja paineensietokyky
- Sosiokulttuuriset valmiudet: kommunikointi kotimaisella kielellä, yhteistyökyky, empatisuus eli kyky asettua toisen asemaan, erilaisiin tilanteisiin ja muutoksiin sopeutuminen,

Kuvio 4. Yleisten valmiuksien merkitys töissä joihin korkeakoulusta vastavalmistuneita rekrytoidaan, %.



suvaitsevaisuus, kyky verkostoitua ja palvelu-
alttiut

- Motivaatiotekijät: oma-aloitteisuus, kunnianhimo ja peräänantamattomuus
- Mukautumisvalmiudet: tunnollisuus, luotettavuus ja ohjeiden noudattaminen

Listaan lisättiin myös kansainvälisiä valmiuksia, jotta voitaisiin verrata kuinka ne sijoittuvat suhteessa muihin yleisiin valmiuksiin. Ulkomailla opiskelun tai harjoittelun on todettu olevan hyödyllinen kielitaidon sekä kohdemaan ja kulttuurin tuntemuksen kehittymisen kannalta (Jahr & Teichler 2002; Garam 2001, Ollikainen & Pajala 2000). Lisäksi opiskelijat ovat kokeneet ulkomailla opiskelun kehittävän sosiaalisia valmiuksia, itsevarmuutta, oma-aloitteisuutta ja sopeutumiskykyä (Garam 2000; Ollikainen & Pajala 2000). Sosiaaliset valmiudet, itsevarmuus, oma-aloitteisuus ja sopeutumiskyky jätettiin tässä kuitenkin kansainvälisten valmiuksien ulkopuolelle, vaikka ne ovatkin olennaisia kansainvälisessä toimintaympäristössä pärjäämiselle ja vaikka kansainvälinen kokemus kasvattaa näitä opiskelijoissa. Ne ovat luonteeltaan niin yleisiä työelämävalmiuksia, että niitä tarvitaan monissa muissakin kuin kansainvälisissä tilanteissa ja niitä voi kehittää monella muullakin tavalla kuin kansainvälisellä kokemuksella. Yllä mainittuihin yleisiin kvalifikaatioihin lisättiin seuraavat kansainväliset valmiudet.

- Kansainväliset valmiudet: kielitaito, vieraan maan ja kulttuurin tuntemus, erilaisista kulttuuritaustoista tulevien ihmisten kanssa toimiminen, valmius matkustaa työasioissa ulkomaille sekä valmius muuttaa ulkomaille.

Koska arvioitaviksi oli annettu julkisesta keskustelusta tuttuja ja yleisesti positiivisina pidettyjä valmiuksia, on ymmärrettävää, että suurin osa

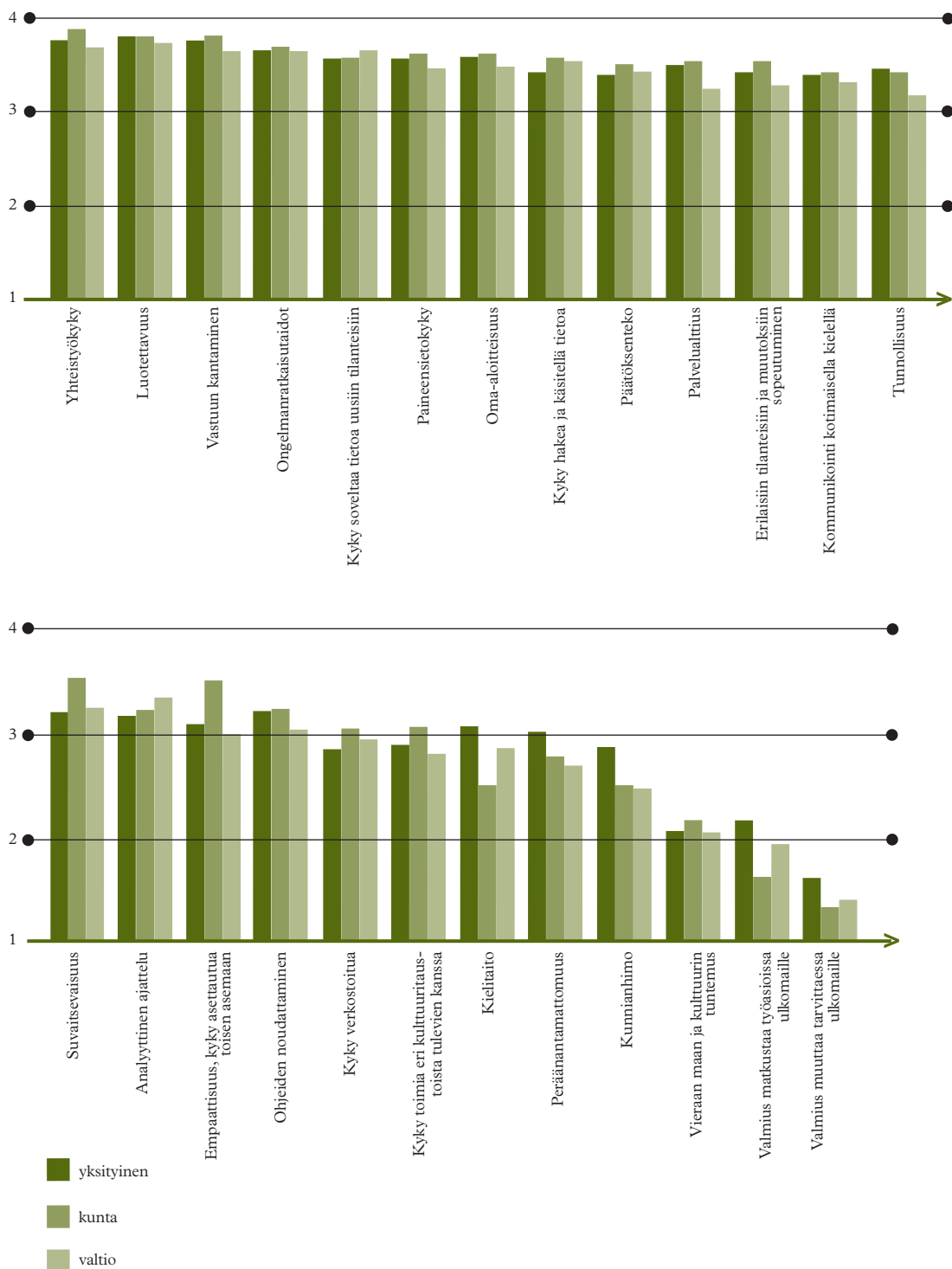
niistä arvioitiin vähintään kohtalaisen tärkeäksi. Olennaista onkin kiinnittää huomiota valmiuksien keskinäiseen järjestykseen. Vaikka lähes kaikki listatut valmiudet ovat sinänsä työnantajan arvostamia, ei niitä kaikkia voi työhönotossa kuitenkaan ottaa huomioon. Niinpä kriittiseksi muodostuu se, mitkä ovat ne kaikkein halutuimmat ominaisuudet, joista uutta työntekijää valitessa viimeiseksi tingitään.

Tärkeimmiksi yksittäisiksi valmiuksiksi vasta valmistuneiden kohdalla työnantajat arvioivat yhteistyökyvyn, luotettavuuden, vastuun kantamisen sekä ongelmanratkaisukyvyn. Huomion arvoista on, että listan kärjessä on valmiuksia kaikista edellä esitetyistä luokista, kansainvälisiä valmiuksia lukuun ottamatta. Yksikään valmiuksien luokista ei siten nouse selvästi ylitse muiden, vaan kaikkiin kuuluvia kvalifikaatioita pidetään tärkeinä. Poikkeuksen muodostavat kansainväliset valmiudet, jonka alle kuuluvat valmiudet sijoittuvat systemaattisemmin tärkeysjärjestyksen loppupäähän. Tulos ei ole sinänsä yllättävää, sillä listan kärkeen sijoittuneet valmiudet ovat hyvin yleisiä ja mihin hyvänsä työtilanteeseen sovellettavissa.

Kuviossa 5 (s. 28) on eri valmiuksien tärkeyttä tarkasteltu toimipaikan sektorin mukaan. Tarkastelu perustuu kunkin valmiuden saamalle keskiarvolle, jonka arvo voi vaihdella välillä 1–4. Mitä lähempänä lukua neljä keskiarvo on, sitä tärkeämpänä valmiutta pidetään.

Selkeimmät erot sektoreiden välillä näkyvät listan loppupäässä. Suvaitsevaisuutta ja empaattisuutta arvostetaan kuntasektorilla yksityistä ja valtiosektorilla enemmän. Kielitaitoa kuntasektorilla puolestaan arvostetaan muita sektoreita vähemmän. Työn tekemisen motivaatioon liittyvät peräänantamattomuus ja kunnianhimo ovat yksityisellä sektorilla muita sektoreita tärkeämpiä.

Kuvio 5. Yleisten valmiuksien tärkeys toimipaikan sektorin mukaan, keskiarvo (1–4)



4.6 Kansainväliset valmiudet rekrytoinnissa

Kyky toimia eri kulttuuritaustoista tulevien ihmisten kanssa

Kansainvälisten valmiuksien luokkaan kuuluvista valmiuksista tärkeimpänä pidettiin kykyä tulla toimeen eri kulttuuritaustoista tulevien ihmisten kanssa. Sitä pidettiin jopa hieman kielitaitoakin tärkeämpänä. 22 prosenttia työnantajista piti sitä hyvin tärkeänä valmiutena ja 71 prosenttia vähintään kohtalaisen tärkeänä. Kuten taulukosta 16 näkyy, arvostetaan kykyä tulla toimeen eri kulttuuritaustoista tulevien ihmisten kanssa eni-

ten kuntasektorin toimipaikoissa. Kuntasektorin toimipaikoissa työntekijät joutuvat kohtaamaan monikulttuuristuvan asiakaskunnan, jolloin kyky toimia eri kulttuureista tulevien henkilöiden kanssa korostuu.

Toimialoittain tarkasteltuna koulutusalan, sosiaali- ja terveysalan sekä palvelualojen (kauppa, majoitus, ravintola, liikenne) työnantajat korostavat valmiutta työskennellä eri kulttuuritaustoista tulevien henkilöiden kanssa muita aloja enemmän. Koulutusalan sekä sosiaali- ja terveysalan työnantajista peräti kolmasosa, palvelualojen työnantajista neljännes piti valmiutta hyvin tärkeänä niissä tehtävissä, joihin korkeakoulusta vastavalmistuneita rekrytoidaan. Se että valmiutta korostetaan erityisesti aloilla, joihin liittyy asiakaspalvelua ko-

Taulukko 16. Eri kulttuuritaustoista tulevien ihmisten kanssa toimimisen tärkeys toimipaikan sektorin mukaan, %.

Eri kulttuuritaustoista tulevien ihmisten kanssa toimiminen	yksityinen sektori	kuntasektori	valtiosektori
hyvin tärkeä	20	30	18
kohtalaisen tärkeä	50	48	47
ei kovin tärkeä	26	19	33
ei lainkaan tärkeä	3	4	2
Yhteensä (N)	100 (230)	100 (199)	100 (232)

Taulukko 17. Eri kulttuuritaustoista tulevien ihmisten kanssa toimimisen tärkeys toimialan mukaan, %.

	teollisuus	palvelualat	pankki- ja rahoi- tusala	oikeu- den- hoito, turval- lisuus	tek- niikka, raken- tami- nen	julki- nen hal- linto, työnvä- litys	koulu- tus	sosiaali- ja terveys- ala	muu ala
hyvin tärkeä	15	24	19	10	16	16	34	34	26
kohtalaisen tärkeä	52	47	51	50	41	47	54	45	51
ei kovin tärkeä	30	27	30	39	34	31	13	20	21
ei lainkaan tärkeä	4	1	0	1	9	6	0	2	2
Yhteensä (N)	100 (81)	100 (70)	100 (37)	100 (72)	100 (68)	100 (70)	100 (95)	100 (126)	100 (43)

Taulukko 18. Eri kulttuuritaustoista tulevien ihmisten kanssa toimimisen tärkeys toimipaikan kansainvälisen toiminnan mukaan, %.

Eri kulttuuritaustoista tulevien ihmisten kanssa toimiminen	on kansainvälistä toimintaa	ei ole kansainvälistä toimintaa
hyvin tärkeä	25	20
kohtalaisen tärkeä	50	46
ei kovin tärkeä	23	30
ei lainkaan tärkeä	2	5
Yhteensä (N)	100 (383)	100 (277)

rosta osaltaan sitä, että valmiutta tarvitaan monikulttuuristuvan asiakaskunnankohtaamisissa.

Yllättävää on se, että vastaajan toimipaikan kansainvälisen toiminnan mukaiset erot kyvyn toimia eri kulttuuritaustoista tulleiden henkilöiden kanssa arvostuksessa (taulukko 18) ovat pienemmät kuin toimipaikan sektorin ja toimialan mukaiset erot.

Kielitaito

Kielitaitoa piti hyvin tärkeänä tehtävissä, joihin korkeakoulusta vastavalmistuneita rekrytoidaan, viidennes (21 %) vastaajista ja kohtalaisen tai hyvin tärkeänä kaksi kolmasosaa (67 %) vastaajista. Ylivoimaisesti eniten työnantajat tarvitsevat englanninkielen taitavia työntekijöitä. Pyydettyä tarkentamaan, minkä kielen taitoa työtehtävissä tarvitaan, sai englantia 286 mainintaa. Toiseksi tärkeimmäksi arvostettiin ruotsin taito (153 mainintaa), kolmanneksi venäjä (46 mainintaa) ja neljänneksi saksa (34 mainintaa). Myös ranska, viro, espanja, viittomakieli ja norja saivat joitakin mainintoja.

Kiinnostavaa on, että kielitaidon tärkeys niissä töissä, joihin vastavalmistuneita rekrytoidaan, vaihtelee taustamuuttujien suhteen hyvin eri tavalla kuin kyvyn toimia eri kulttuuritaustoista lähtöisin olevien ihmisten kanssa. Sektorin mukaan tarkasteltuna kielitaitoa arvostetaan eniten yksityisellä sektorilla, vähiten kuntasektorilla, eli juuri päinvastoin kuin kykyä toimia eri kulttuuritaustoista tulevien ihmisten kanssa (taulukko 19).

Toimialoista kielitaitoa pidetään ylivoimaisesti tärkeimpänä teollisuuden aloilla (taulukko 20). Teollisuuden aloilla kykyä toimia eri kulttuuritaustoista tulevien henkilöiden kanssa ei arvostettu keskimääräistä enemmän.

Kielitaidon arvostus liittyy selvemmin toimipaikan kansainväliseen toimintaan (taulukko 21) kuin kyvyn toimia eri kulttuuritaustoista kotoisin olevien henkilöiden kanssa.

Kykyä toimia eri kulttuuritaustoista tulevien ihmisten kanssa ja kielitaitoa arvostavat eri työnantajat

Kaiken kaikkiaan näyttää siltä, että kielitaito ja kyky toimia eri kulttuuritaustoista lähtöisin olevien ihmisten kanssa mielletään erilaisiksi ja eri tilanteisiin sopiviksi valmiuksiksi. Osaltaan tästä kertoo myös se, että kielitaidon ja kyvyn tulla toimeen eri kulttuuritaustoista lähtöisin olevien ihmisten kanssa välinen korrelaatio on positiivinen mutta kohtalaisen pieni (pearson=0,252). Ne työnantajat jotka korostavat kielitaidon tärkeyttä eivät välttämättä pidä kykyä tulla toimeen eri kulttuuritaustoista tulevien ihmisten kanssa kovin tärkeänä ja päinvastoin. Esimerkiksi suvaitsevaisuuden kanssa kyky tulla toimeen eri kulttuuritaustoista lähtöisin olevien ihmisten kanssa korreloi selvästi voimakkaammin (pearson=0,408), jonkin verran voimakkaammin myös empatian kanssa (pearson=0,299).

Empaattisuuden ja suvaitsevaisuuden profiilit taustamuuttujien mukaan ovat samankaltaiset

Taulukko 19. Kielitaidon tärkeys toimipaikan sektorin mukaan, %.

	yksityinen sektori	kuntasektori	valtiosektori
hyvin tärkeä	30	12	21
kohtalaisen tärkeä	50	37	46
ei kovin tärkeä	16	40	26
ei lainkaan tärkeä	4	11	6
Yhteensä (N)	100 (230)	100 (201)	100 (232)

Taulukko 20. Kielitaidon tärkeys toimialan mukaan, %.

	teollisuus	palvelualat	pankki- ja rahoi- tusala	oikeu- den- hoito, turval- lisuus	tek- niikka, raken- taminen	julkinen hal- linto, työnvä- litys	koulu- tus	sosiaali- ja terveys- ala	muu ala
hyvin tärkeä	44	21	8	19	9	20	25	11	33
kohtalaisen tärkeä	43	57	62	44	52	49	53	30	42
ei kovin tärkeä	9	16	30	31	25	28	19	48	23
ei lainkaan tärkeä	4	6	0	6	15	3	4	11	2
Yhteensä (N)	100 (81)	100 (70)	100 (37)	100 (72)	100 (69)	100 (70)	100 (95)	100 (126)	100 (43)

Taulukko 21. Kielitaidon toimipaikan kansainvälisen toiminnan mukaan, %.

Kielitaito	on kansainvälistä toimintaa	ei ole kansainvälistä toimintaa
hyvin tärkeä	29	10
kohtalaisen tärkeä	51	40
ei kovin tärkeä	18	38
ei lainkaan tärkeä	2	13
Yhteensä (N)	100 (384)	100 (280)

kuin kyvyllä tulla toimeen eri kulttuuritaustoista lähtöisin olevien ihmisten kanssa. Niitä arvos- tetaan ennen kaikkea kuntasektorilla (liite 3a) sekä sosiaali- ja terveysalalla, koulutuksen alalla sekä palvelualoilla (liite 3b). Suvaitsevaisuuden ja empaattisuuden arvostus ei niin ikään ole selvästi yhteydessä toimipaikan kansainväliseen toimintaan. Itse asiassa suvaitsevaisuutta ja em- patiaa arvostetaan jopa hieman enemmän niissä

toimipaikoissa, joissa kansainvälistä toimintaa ei ole (liite 3c).

Kansainväliset valmiudet eivät ole työnantajille yksi erottamaton kokonaisuus, jota kokonaisuudessaan joko pidetään tärkeänä tai ei pidetä tärkeänä. Yksityisen sektorin työnantajat erityisesti teollisuuden aloilla korostavat kielitaidon kautta kansainvälisten valmiuksien ”kovaa”, tiedollista

Taulukko 22. Vieraan maan ja kulttuurin tuntemuksen tärkeys toimipaikan kansainvälisen toiminnan mukaan, %.

Vieraan kulttuurin tuntemus	on kansainvälistä toimintaa	ei ole kansainvälistä toimintaa
hyvin tärkeä	4	2
kohtalaisen tärkeä	31	16
ei kovin tärkeä	51	51
ei lainkaan tärkeä	14	32
Yhteensä (N)	100 (382)	100 (275)

puolta. ”Pehmeämpää” asenteellista puolta kuten suvaitsevaisuutta, empatiaa ja kykyä tulla toimeen vieraasta kulttuurista lähtöisin olevien henkilöitten kanssa arvostetaan puolestaan enemmän kuntasektorilla ja palvelualoilla kuten sosiaali- ja terveysalalla, kaupan, matkailun ja ravintolatoiminnan aloilla sekä koulutuksessa.

Vieraan maan ja kulttuurin tuntemus

Vieraan kulttuurin tuntemusta niissä töissä, joihin korkeakoulusta vastavalmistuneita rekrytoidaan, piti hyvin tärkeänä vain kolme prosenttia työnantajista ja vähintään kohtalaisen tärkeänä 28 prosenttia työnantajista. Tärkeyden arvioimisen lisäksi vastaajaa pyydettiin myös tarkentamaan, minkä maan ja kulttuurin tuntemusta toimipaikassa pidetään erityisen tärkeänä. Vastausaktiivisuus tämän kysymyksen kohdalla oli erittäin pieni ja vain 60 työnantajaa nimesi maan tai kulttuurin. Eniten mainintoja saivat Venäjä (29 mainintaa), Ruotsi (8 mainintaa), Viro (7) ja Saksa (6). Muutamia mainintoja annettiin myös Britannialle, Euroopan maille yleensä ja Baltian maille yleensä. Euroopan ulkopuolisia maita mainittiin vain muutamassa yksittäisessä vastauksessa. Esille nostettiin mm. Yhdysvallat, islamilaiset maat, Afrikan maat, Somalia ja Lähi-itä.

Kuntasektorin toimipaikoissa arvostetaan vieraan kulttuurin tuntemusta jonkin verran enemmän kuin yksityisen tai valtiosektorin toimipaikoissa. Kuntasektorin vastaajista kolmannes (33%) piti vieraan maan ja kulttuurin tuntemusta kohtalaisen tai hyvin tärkeänä. Yksityisellä ja valtiosektori-

rilla vastaava prosenttiluku oli 26 prosenttia.

Toimialoista koulutuksen parissa toimivissa toimipaikoissa arvostetaan vieraan maan ja kulttuurin tuntemusta eniten. Lähes puolet (49%) vastaajista pitää sitä hyvin tai kohtalaisen tärkeänä. Teollisuuden työnantajista lähes kolmannes (32%) piti vieraan kulttuurin tuntemusta hyvin tai kohtalaisen tärkeänä, julkisen hallinnon ja työnvälityksen työnantajista 30 prosenttia ja sosiaali- ja terveysalan työnantajista 29 prosenttia. Toisessa ääripäässä ovat pankki- ja rahoitusalan sekä tekniikan ja rakentamisen työnantajat: pankki- ja rahoitusalan työnantajista 8 prosenttia piti vieraan maan ja kulttuurin tuntemusta hyvin tai kohtalaisen tärkeänä, tekniikan ja rakentamisen alan työnantajista 13 prosenttia.

Selkeimmät erot vieraan kulttuurin tuntemuksen arvostamisessa näkyvät toimipaikan kansainvälisen toiminnan mukaan. Toimipaikoista, joissa on kansainvälistä toimintaa, noin kolmannes (35 %) pitää vieraan kulttuurin tuntemusta vähintään kohtalaisen tärkeänä, kun taas niistä toimipaikoista joilla ei ole kansainvälistä toimintaa alle viidesosa (18 %) pitää vieraan kulttuurin tuntemusta vähintään kohtalaisen tärkeänä.

Valmius matkustaa ja muuttaa työasioissa ulkomaille

Valmius matkustaa työasioissa ulkomaille sekä varsinkin valmius muuttaa työasioissa ulkomaille liittyvät tilanteisiin, joissa kansainvälinen toiminta vaatii jo hyvinkin intensiivistä yhteydenpitoa ulkomaille. Keskimäärin niitä ei pidetäkään kovin

tärkeinä valmiuksina tehtävissä, joihin vastavalmistuneita rekrytoidaan. Vain 38 työnantajaa eli 6 prosenttia vastanneista piti valmiutta matkustaa työasioissa ulkomaille hyvin tärkeänä rekrytoinnin kriteerinä ja 12 työnantajaa eli 2 prosenttia vastanneista piti valmiutta muuttaa ulkomaille hyvin tärkeänä.

Yksityisen sektorin toimipaikoissa arvostetaan sekä valmiutta matkustaa että muuttaa ulkomaille eniten, kuntasektorin toimipaikoissa vähiten. Yksityisen sektorin työnantajista 39 prosenttia piti valmiutta matkustaa työasioissa ulkomaille ja 14 prosenttia valmiutta muuttaa ulkomaille vähintään kohtalaisen tärkeänä. Kuntasektorin työnantajista puolestaan 13 prosenttia piti valmiutta matkustaa työasioissa ulkomaille ja 5 prosenttia valmiutta muuttaa ulkomaille vähintään kohtalaisen tärkeänä.

Taulukko 23. Valmiuden matkustaa työasioissa sekä valmiuden muuttaa työasioissa ulkomaille tärkeys toimipaikan kansainvälisen toiminnan mukaan, %.

	valmius matkustaa työasioissa ulkomaille		valmius muuttaa työasioissa ulkomaille	
	on kansainvälistä toimintaa	ei ole kansainvälistä toimintaa	on kansainvälistä toimintaa	ei ole kansainvälistä toimintaa
hyvin tärkeä	9	2	2	2
kohtalaisen tärkeä	29	8	9	2
ei kovin tärkeä	39	30	33	24
ei lainkaan tärkeä	23	60	56	73
Yhteensä (N)	100 (383)	100 (276)	100 (383)	100 (276)

Toimialoittain valmiutta matkustaa työasioissa ulkomaille arvostetaan selvästi eniten teollisuuden aloilla, jossa lähes kaksi kolmasosaa (64 %) työnantajista piti valmiutta vähintään kohtalaisen tärkeänä. Seuraavaksi tärkeimpänä valmiutta matkustaa työasioissa ulkomaille pidettiin koulutusalan toimipaikoissa (39 % vähintään kohtalaisen tärkeää), tekniikan ja rakentamisen alan toimipaikoissa (25 %) sekä palvelualoilla (23 %). Valmiutta muuttaa työasioissa ulkomaille arvostettiin niin ikään eniten teollisuudessa, jossa neljännes (25 %) työnantajista piti valmiutta vähintään kohtalaisen tärkeänä. Muilla aloilla vastaava prosenttiluku jäi selvästi alle kymmenen.

Toimipaikan kansainvälinen toiminta vaikuttaa siihen, pitävätkö työnantajat valmiutta matkustaa työasioissa ulkomaille tai valmiutta muuttaa työasioissa ulkomaille tärkeänä vastavalmistuneella työnhakijalla.

5 Työelämä ja opiskelijan kansainvälisen kokemuksen hyödynnettävyys

5.1 Kolme näkökulmaa hyödynnettävyyteen: substanssin oppiminen, ihmisenä kasvaminen ja kansainväliset valmiudet

Tämän selvityksen erityisenä mielenkiinnon kohteena on, mikä on opiskeluaikaisen kansainvälisen kokemuksen asema vastavalmistuneita rekrytoitaessa ja miten työnantajat kokevat pystyvänsä hyödyntämään opiskelijan kansainvälistä kokemusta. Nämä eivät ole erillisiä kysymyksiä vaan liittyyvät toisiinsa. Työntekijää rekrytoitaessa korostuvat ne kriteerit, joista työnantaja kokee olevan hyötyä työssä.

Kysymys kansainvälisen kokemuksen hyödynnettävyydestä liittyy olennaisesti siihen, mitä työnantajat uskovat opiskelijan oppivan ulkomailla. Seuraavassa tarkastellaan opiskelijan kansainvälisen kokemuksen hyödynnettävyyttä työelämässä työnantajien haastattelupuheen pohjalta. Minkälaisista näkökulmista suomalaiset työnantajat kansainvälisen kokemuksen hyödyllisyyttä arvioivat? Miten työnantajat hahmottavat kansainvälisen kokemuksen hyödyllisyyden?

Haastattelujen perusteella työnantajat tarkastelevat opiskeluaikaista kansainvälistä kokemusta ja sen hyödynnettävyyttä kolmesta eri näkökulmasta: 1) työhön liittyvän alakohtaisen osaamisen näkökulmasta, 2) ihmisenä kasvamisen näkökulmasta sekä 3) kansainvälistymisen näkökulmasta. Näkökulmat eivät ole toisiaan poissulkevia ja sama työnantaja voi haastattelun aikana siirtyä näkökulmasta toiseen.

Alla olevassa sitaatissa yksityisen sektorin työnantaja arvioi ulkomailla opiskelua ja kansainvälistä harjoittelua ensin mainitusta näkökulmasta, alakohtaisen osaamisen näkökulmasta. Arvon mittarina käytetään tällöin sitä, saako ulkomailla opiskelusta tai harjoittelusta sellaista alaan liittyvää osaamista, jota voisi suoraan hyödyntää työtehtävissä ja joka suoraan lisäisi nuoren työntekijän selviytymistä perustyötehtävistä.

[E]hkä sillai niinkun ihan substanssipuolella harvoim löytyy semmoista hyödyntämistä, että ne ketä on tässä ollut, niin [...] joiain tämmöistä niinkun oppinnäytetöitä jossain ulkomaisessa yrityksessä siellä paikan päällä tai muuta, että sehän on ihan kiinnostavaa kokemusta. Mutta että nyt olisi sitten just esimerkiksi sattunut esim. [tämän]alan yrityksessä harjoittelemaan tai muuta, että olisi sitä kautta tullut tähän bisnekseen liittyvää ymmärrystä ja osaamista, niin sellasta ei ole kyllä tullut vastaan. (Yksityisen sektorin työnantaja)

Tyypillistä näkökulmalle on, että työnantajat epäilevät kansainvälisen kokemuksen tuomaa lisäarvoa substanssikysymyksissä ja alakohtaisen osaamisen lisääntymisessä. Ulkomailla ei siis tarvitse lähteä hakemaan jotain sellaista alan oppia, joka Suomesta puuttuu. Periaatteessa työnantajat pitävät alakohtaisen osaamisen liittyvää hyötyä kyllä mahdollisena, jopa toivoivat sitä. Tällainen tilanne olisi, jos opiskelija tutustuu ulkomailla oppinnäytteen tai harjoitustyön avulla alan paikallisiin erityispiirteisiin tai jos opiskelija opiskelee ulkomailla jotain sellaista erityisalaa, jonka opetus on kohdemaassa erityisen tasokasta tai jota ei Suomessa voi opiskella. Kokemusta tällaisesta tilanteesta työnantajilla ei kuitenkaan ole eikä sitä

pidetä kovin todennäköisenä. Tämän voi tulkita paitsi hienoiseksi epäluottamukseksi ulkomailla opiskelua kohtaan myös luottamukseksi suomalaisista koulutusta kohtaan. Suomalaisopiskelijoiden ei tarvitse lähteä ulkomaille hakemaan selaista alan perustietoa, jota ei Suomestakin saisi.

Toinen tapa hahmottaa opiskelijan kansainvälisen kokemuksen hyödyllisyyttä on arvioida sitä ihmisenä kasvamisen näkökulmasta. Ulkomailla oleskelun arvon mittariksi nousevat nyt sen mahdolliset vaikutukset opiskelijan henkiseen kehitykselle. Ihmisenä kasvamisen näkökulmasta tarkasteltuna kansainvälinen kokemus näyttää poikkeuksetta hyödyllisenä. Työnantajat puhuvat haastatteluissa paljon henkisestä kypsymisestä, avarammasta näkökulmasta, perspektiivin saamisesta, suhteellisuudentajun kehitymisestä, stressinsietokyvystä ja sopeutumiskyvystä ulkomailla opiskelun ja kansainvälisen harjoittelun yhteydessä.

Ja sitten mä itse koen kyllä, että semmosen niinkun oman itsensä löytämisen ja oman itsensä kanssa pärjäämisen ja tommosen vieraassa ympäristössä selviytymisen kannalta niin se on arvokas kokemus. Mutta se on enemmän siihen persoonaan ja siihen semmoseen niin kuin, että tulee itsensä kanssa sinuksi ja sillai löytyy sellasta vahvuutta, mitä sitten... missä varmasti niinkun putoo näistä vastavalmistuneista osa ihan sen takia, että ne ei ole kauheen kypsiä vielä työelämään tai että ne on tosiaan ehkä niinkun tyyppinä sellaisia, että on hirveen paljon osaamista ja tietoa sieltä alalta niinkun opiskeluilta, mutta sitten ei ole niinkun niitä henkisiä valmiuksia, että pystyisi hyödyntämään sitä täällä meidän yhteisössä, että ... ei oikein uskalla tai että jotenkin ... niinkun ei ole vielä joutunut pistämään itseään likoon mihinkään. Niin musta tuntuu, että siinä mielessä noi vaihto-ohjelmat ovat hyviä, vaikka toki sielläkin on kauheen erilaisia kokemuksia [...]

(Yksityisen sektorin työnantaja)

Kolmas haastatteluaineistossa esiintyvä tapa hahmottaa kansainvälisen kokemuksen hyödyllisyyttä on tarkastella sitä opiskelijan kansainvälistymisen näkökulmasta, jolloin kokemuksen arvon mittarina käytetään sitä, missä määrin ulkomailla oleskelu kansainvälistää opiskelijoita ja opettaa

heitä toimimaan kansainvälisessä ympäristössä. Myös tästä näkökulmasta tarkasteltuna ulkomailla opiskelu ja kansainvälinen harjoittelu nähdään selkeästi positiivisina ja lisäarvoa koulutukseen tuovina asioina.

RP: [...] Tämmönen korkeakouluopiskelija todennäköisesti joutuu sellaiseen tehtävään, jossa ... ani harva joutuu tai pääsee tällaisiin täysin kotimaisiin ympyröihin. Elikkä tämä kansainvälistyminen, kansainväliset kontaktit on jokapäiväistä ja kyllä se ... sen opettaminen koulussa on vaikeaa. Sen oppiminen omakohtaisesti on paljon helpompaa. Kyllä tietysti siinä toivoisi, että se toisi jotain muutakin, että siellä löydettäisiin sellaisia vaihto-oppilaspaikeja, että sieltä uudesta yliopistosta saadaan jotakin sellaista, mitä ei saada täällä. Kyllä mä uskon, että siitä on hyötyä sille opiskelijalle ja kun opiskelijan taidot lisääntyvät, niin tottakai siitä on hyötyä työnantajallekin.

IG: Koetko, että nämä ovat sellaisia asioita, joita ihan konkreettisesti te täällä voisitte käyttää hyödykseen?

RP: No siis ne ovat ... siis kansainvälistyminen on jo tapahtunut jo sitten opiskeluaikana, jos on ollut jossain vuoden tai kaksi. Opiskellut jotain ... muussa maassa kuin Suomessa. Niin kyllä siitä ... siitä on varmaan siihen ... niinkun että ne sosiaaliset taidot ... kansainväliset sosiaaliset taidot kehittyvät nopeammin ja tuota ... sitten nimenomaan sitten tämä kielitaito tulee sellaiseksi rutiiniomaiseksi heti alkuvaiheessa. Että sen mä nyt näkisin ainakin ... tuota suurena plussana. Tosin kyllähän niinkun sanottu nykyopiskelijat ilman tätäkin niin hyvin pärjäävät. (Yksityisen sektorin työnantaja)

5.2 Ulkomailla oppii kieltä ja yleisiä valmiuksia

Haastattelujen perusteella voi siis sanoa, että suomalaistyönantajat uskovat opiskelijan kansainvälisen kokemuksen olevan hyödyllisimmillään opiskelijan henkilökohtaisen kasvun ja kansainvälisten valmiuksien lisääntymisen näkökulmasta. Alakohdittaisen osaamisen lisääjänä ulkomaan jaksoa sen sijaan saatetaan epäillä.

Taulukko 24. Mitä asioita ulkomailla voi työnantajien mielestä oppia

	mainintoja (lkm)	mainintoja (%) N=492
Kielitaito	329	67
Elämähallintataidot	180	37
sopeutumiskyky	91	19
itsenäisyys, oma-aloitteisuus	73	15
rohkeus, uskallus, itsevarmuus	25	5
selviytymistaidot	16	3
paineensietokyky	5	1
Kulttuuriset valmiudet	171	35
eri kulttuurien ymmärrys	105	21
kohdemaan kulttuurin tuntemus	68	14
Sosiaaliset valmiudet	111	23
sosiaaliset taidot yleensä	70	14
saa ulkomaisia kontakteja	45	9
Suvaitsevaisuus	103	21
Näkemyksen avartuminen	103	21
Oman (opinto)alan tuntemus	83	17
laajempi näkemys omasta opiskelualasta	11	2
uudet työskentelytavat	48	10
uusi asiasisältö	28	6
Kansainvälisyys	35	7
Muu valmius	93	19

Tämä näkyy myös kyselyaineistossa. Kyselylomakkeessa vastaajia pyydettiin mainitsemaan kolme asiaa, joita heidän mielestään oppii opiskelulla tai harjoittelemalla ulkomailla (kysymys 22). Kysymykseen vastasi 492 työnantajaa. Työnantajien maininnat on koottu taulukkoon 24.

Ylivoimaisesti eniten työnantajat korostavat kielitaidon karttumista ulkomailla. Haastatteluissa tehdään ero koulukielitaidon ja käytännön kielitaidon välille. Jälkimmäinen on kykyä ja uskallusta käyttää kieltä käytännön tilanteissa. Juuri tätä tarvitaan työelämässä. Vaikka työnantajat pitävät suomalaisnuoria kaiken kaikkiaan hyvin kielitaitoisina, uskotaan nimenomaan käytännön kielitaidon paranevan ulkomailla. Käytännön kielitaidon koetaan paranevan, vaikkei ulkomailla käyttäisikään samaa kieltä jota työssä tarvitsee. Vieraan kielen käyttäminen ylipäänsä ja sen avulla toimiminen ”avaa joitakin lukkoja” kuten eräs

työnantaja kuvaa. Sen jälkeen muidenkin kielten käyttö on helpompaa.

Ja sitten kielitaidon kannalta, että vaikka se ei olisi juuri se kielitaito mitä meidän tässä tehtävässä tarvitaan, mutta mä ainakin itse uskon niin, että jos sä jotain kieltä käytät siellä aidossa ympäristössä, niin se auttaa hirveen paljon sitten siihen semmoiseen luontevuuteen yleensä vierasta kieltä käyttäen eri yhteyksissä, että vaikka se olisi tosiaan eri kielikin, mutta sen rikkoo sellaisen tietyn muurin ... muurin sen puhumisen ja ymmärtämisen kanssa. (Yksityisen sektorin työnantaja)

Ulkomailla opiskelu tai harjoittelu nähdään myös hyvänä keinona hankkia erilaisia elämähallintataitoja, kulttuurista ymmärrystä, sosiaalisia valmiuksia sekä yleensäkin keinona avartaa näkemystä. Asiat, joita ulkomailla työnantajien mielestä oppii, ovat samat kuin ulkomailla ollei-

den opiskelijoiden itsensäkin mielestä: kielitaitoa, kulttuurintuntemusta, elämänhallintataitoja ja sosiaalisia valmiuksia (vrt. esim. Garam 2003; Garam 2000).

Luokassa muu valmius on sekalainen joukko erilaisia asioita, joita työnantajien mielestä ulkomailta voi saada: kokemuksia, suhteellisuuden tajua, ongelmien ratkaisukykyä, asennetta, vastuunottoa, suurpiirteisyyttä, asiakaspalvelutaitoja, empatiaa, uusia ideoita, käytöstapoja ja tapakulttuuria jne.

Vajaa viidennes työnantajista toi esille sen, että ulkomailla voi oppia jotain uutta omaan opin-toolaan liittyvää. Osuus on kohtalaisen pieni verrattuna kielitaidon, kulttuuristen valmiuksien tai yleisten työelämävalmiuksien kehittymiselle annettuihin mainintoihin. Kaiken kaikkiaan työnantajat uskovat ulkomailla opiskelun tai kansainvälisen harjoittelun tuottavan ennen kaikkea yleisiä työelämävalmiuksia ja kansainvälisiä valmiuksia.

5.3 Kansainvälistä kokemusta hyödynnetään kansainvälisissä työtilanteissa ja vuorovaikutustilanteissa

Minkälaisissa työtilanteissa työnantajat kokevat voivansa hyödyntää asioita, joita ulkomailla oppii? Seuraavassa työnantajien näkemyksiä on tarkasteltu ensin kyselyvastausten, sitten haastattelujen perusteella.

Kyselylomakkeessa työnantajilta kysyttiin avokysymyksellä, missä työtilanteissa he kokevat voivansa hyödyntää niitä asioita, joita ulkomailla voi oppia. Vain 421 työnantajaa vastasi kysymykseen. Vastaamattomuus kertoo siitä, että moni koki kysymyksen hankalaksi joko siksi, että avokysymykseen omin sanoin vastaaminen on aina valmiin vaihtoehdon valitsemista työläämpää tai siksi, että vastaajalla ei ole tarkkaa käsitystä siitä, minkälaisissa tilanteissa kansainvälistä kokemusta todella voisi hyödyntää.

Vastaukset on koottu taulukkoon 25. Vastaukset on luokiteltu siten, kansainvälistä toimintaa sisältävät työtilanteet on koottu omaksi ryhmäkseen ja työtilanteet, jotka eivät liity leimallisesti kansainväliseen toimintaan, on koottu niin ikään omaksi ryhmäkseen.

Yhteensä 244 vastaajaa eli 58 prosenttia toi esille erilaisia kansainvälistä toimintaa sisältäviä tilanteita, joissa ulkomailla opittua voisi käyttää hyväksi. Tyypillisesti nämä tilanteet liittyivät ulkomaalaisten kanssa kommunikointiin; tällaisia ovat esimerkiksi yhteydenpito ulkomaisiin kollegoihin tai yhteistyökumppaneihin tai ulkomaisten asiakkaiden palvelu. 62 työnantajaa mainitsi myös muunlaisia kansainvälisiä tilanteita, joissa ulkomailla opittua voisi hyödyntää, esim. tiedonhaku kansainvälisistä lähteistä sekä työt joissa vaaditaan jonkin kansainvälisen asiasisällön tuntemusta (kansainvälinen oikeus, kehitysyhteistyökysymykset yms.).

Vastaavasti 266 vastaajaa eli 63 prosenttia vastaajista toi esille tilanteita, jotka eivät leimallisesti liity kansainväliseen toimintaan ja joissa ulkomailla opittuja asioita voisi hyödyntää. Tyypillisiä ei-kansainvälisiä työtilanteita tässä yhteydessä olivat erilaiset sosiaaliset ja vuorovaikutustilanteet kuten asiakaspalvelutehtävät, myynti- ja markkinointitehtävät tai ohjaus ja koulutus. Vastaukset heijastavat työnantajien uskoa kansainvälisen kokemuksen sosiaalista kompetenssia kehittävään merkitykseen. Tosin on mahdollista, että osa vastaajista on tarkoittanut ulkomaisen henkilön asiakaspalvelua tai myyntiä ulkomaille, mutta koska tätä ei vastauksessa erikseen tarkennettu, on vastaus luokiteltu ei-kansainvälisten tehtävien joukkoon.

15 prosenttia työnantajista kokee lisäksi että ulkomailla opittuja asioita voi ainakin jossain määrin hyödyntää myös työn hallintaan ja organisointiin liittyvissä tehtävissä kuten suunnittelussa ja kehittämistyössä tai johtamisessa. Pienehkö osa vastaajista kokee kansainvälisen kokemuksen ja sen tuottaman joustavuuden olevan käyttökelpoista työelämän muutostilanteissa.

Yli viidennes (23%) kysymykseen vastanneista

Taulukko 25. Missä työtilanteissa opiskelijan kansainvälisestä kokemuksesta voisi olla hyötyä

	mainin- toja (lkm)	mainin- toja (%) N=421
1 Kansainvälistä toimintaa sisältävät työtilanteet	244	58
Kommunikointi ulkomaalaisten kanssa	211	50
Yhteistyö, projektit, yhteydenpito ulkomaisiin kollegoihin, kumppaneihin	111	26
Ulkomaisten asiakkaiden palvelua (Suomessa tai ulkomailla)	96	23
Kauppaa, myyntiä, markkinointia ulkomaille	20	5
Ulkomaan matkat, komennukset	10	2
Monikulttuuriseen työyhteisöön sopeutuminen	11	3
Kansainvälinen verkostoituminen	9	2
Muissa kansainvälisissä tilanteissa	62	15
Työssä vaaditaan kv asiasisältöjen hallintaa	16	4
Kv tiedonhaku, materiaaliin tutustuminen	17	4
Muut kv tilanteet	31	7
2 Muut kuin kansainväliset työtilanteet	266	63
Kommunikaatio- ja vuorovaikutustilanteet yleensä	115	27
Asiakaspalvelu yleensä	56	13
Myynti, markkinointi yleensä	15	4
Ohjaus, neuvonta, koulutus	16	4
Sosiaaliset vuorovaikutustilanteet yleensä	46	11
Työn hallintaan ja organisointiin liittyvät työtilanteet	65	15
Työn suunnittelu ja kehittäminen	43	10
Muutostilanteet	16	4
Johtaminen, esimiestyö, päätöksenteko	11	3
Muut ei-kansainväliset tilanteet	142	34
Missä hyvänsä työtehtävissä	96	23
Muut ei-kansainväliset työtilanteet	49	12

uskoo ulkomailla opiskelun tuottavan niin yleis-päteviä valmiuksia, että niitä voi – ainakin periaatteessa – hyödyntää minkä tyypisissä hyvänsä työtehtävissä ja -tilanteissa.

Kun on puhe ulkomailla opitun hyödyntämisestä eri työtilanteissa ja -tehtävissä, ei haastattelu-aineisto täysin tue kyselyn vastauksia. Kuten edellä kävi ilmi, kyselyssä lähes kaksi kolmasosaa vastaajista mainitsi muitakin kuin kansainvälisiä tilanteita, joissa ulkomailla opittuja valmiuksia voi

hyödyntää. Haastatteluissa korostuu kuitenkin se, että työnantajat yhdistävät opiskelijan kansainvälisen kokemuksen konkreettisen käytännön hyödyntämisen nimenomaan kansainvälisiin työtilanteisiin. Alla oleva sitaatti kuvaa hyvin työnantajien tapaa hahmottaa kansainvälisen kokemuksen hyödynnettävyyttä työtehtävissä. Mikäli työtehtäviin ei sisälly kansainvälistä vuorovaikutusta, on ulkomailla opiskelun tuoma hyöty vaikeasti hahmottuvaa, välillistä ja epäsuoraa. Näkökulmi- en avartuminen ulkomailla oleskelun ansiosta on

toki suotavaa, mutta ei kovin konkreettista. Kyse on alla siteeratun työnantajan tapaan ennemminkin virkistävästä vaikutuksesta. Todellinen hyöty astuu kuvaan vasta siinä vaiheessa, kun työtehtävät edellyttävät asiointia ulkomailla tai ulkomaisten toimijoiden kanssa.

[S]e [kansainvälisen kokemuksen hyöty] tulee kyl- lä varmaan siitä vaan niin kuin tietystä semmoisesta yleissivistyksestä ja ylipäätään semmoisesta virkistävästä vaikutuksesta [...] Mutta sitten tietysti voi olla, että jos nyt [...] jollain suomalaisella menestyvällä toimistolla on tehtävänä suunnitella Espanjaan kirjasto, niin silloin tietysti se on ihan konkreettinen hyöty, jos joku on siellä päin ollut. Niin sehän on sitten jo ihan tällainen käytännön hyöty, että esim. kielitaidot ja paikallinen tapa toimia ja niin edelleen. Niin se on sitä, mitä suoraan voidaan hyödyntää. (Yksityisen sektorin työnantaja)

Kyselyvastausten ja haastattelupuheen ero saattaa liittyä erilaisiin tapoihin kysyä asiaa. Kyselylomakkeessa kysyttiin ensin, mitä vastaajan mielestä ulkomailla voi oppia. Tähän vastaajat luettelivat runsaasti myös erilaisia yleisiä työelämävalmiuksia. Vasta tämän jälkeen tiedusteltiin, minkälaisissa työtilanteissa näitä valmiuksia voisi käyttää. Vastaukseksi saatiin, että yleisiä työelämävalmiuksia voi hyödyntää mitä erilaisimmissa työtilanteissa. Haastatteluissa sen sijaan puhuttiin suoremmin siitä, kuinka kansainvälistä opiskelu- tai harjoittelukokemusta voi hyödyntää työtehtävissä. Näin kysyttäessä kansainvälisen kokemuksen hyödynnettävyys yleisten työelämävalmiuksien kehittymisen kautta monissa erilaisissa työtilanteissa näyttää unohtuvan ja jäljelle jää kansainvälisen kokemuksen hyödyntäminen kansainvälisissä tehtävissä.

5.4 Työpaikan kansainväliset tilanteet

Seuraavassa on kerätty haastatteluista viisi esimerkkitapausta valottamaan niitä tilanteita, joita suomalaisilla työpaikoilla kohdataan ja joissa työnantajat kokevat, että ulkomailla opiskelusta tai harjoittelusta olisi konkreettista hyötyä.

Kaikki liittyvät jollakin tavalla kansainväliseen toimintaan. Moni toimipaikka kohtaa kansainvälisiä tilanteita ainakin satunnaisesti ja niissäkin toimipaikoissa, joissa kansainvälistä toimintaa ei ole, työnantajat uskovat kansainvälisen vuorovaihtuksen lisääntyvän tulevaisuudessa.

1. Elintarvikealan yrityksellä on toimipisteitä ulkomailla kuudessa eri maassa. Koska monet työtovereista sijaitsevat fyysisesti ulkomailla, joutuvat työntekijät jokapäiväisessä työssään selvittämään ja sopimaan arkisia työasioita ulkomaisten kollegojen kanssa, yleensä sähköpostitse ja puhelimitse, joskus myös käymällä ulkomaissa toimipisteessä.
2. Kunnassa on maahanmuuttajien määrä lisääntynyt ja päiväkodin työntekijät kohtaavat päivittäin monikulttuurisen asiakaskunnan. Työntekijät joutuvat selvittämään asioita ulkomaisten vanhempien ja lasten kanssa, joista osa ei osaa suomea eikä englantia. Lasten kasvatuksessa joudutaan ottamaan huomioon myös muiden kulttuurien arvostukset mm. ruokailun, juhlahyönteiden, vaatetuksen yms. suhteen.
3. Koulutusalan organisaatio on mukana useissa kansainvälisissä projekteissa ja yhteistyöhankkeissa. Kansainvälinen kommunikointi ulkomaisten yhteistyökumppaneiden kanssa ei ole päivittäistä tai edes viikoittaista, mutta ajoittain projektin tiimoilta järjestetään tapaamisia ja vierailuja.
4. Yrityselämän kansainvälistymisen myötä työpaikoille tarkastuskäyntejä tekevä viranomainen joutuu kommunikoidaan myös ulkomaisten ja monikansallisten työnantajien sekä ulkomaisten työntekijöiden kanssa. Osa ratkaistavista ristiriidoista liittyy ainakin osittain kulttuurieroihin eri maista tulevien työnantajien ja -tekijöiden välillä.

5. Yrityskaupoissa konsultointia tekevän yrityksen työntekijät joutuvat yrityksen arvonmäärityksiä tehdessään analysoimaan paitsi itse yrityksen tilaa myös koko toimialaa. Tämä edellyttää kansainvälistä tiedonhankintaa, ulkomaisten

alan yritysten analysointia ja alan kehityksen seuraamista myös ulkomailla.

Työnantajat tuovat esille joitakin erityisvalmiuksia, joita tämän kaltaiset tilanteet työntekijältä edellyttävät. Kielitaito nousee esiin kaikissa haastatteluissa. Kyse on nimenomaan käytännön kielitaidosta (ks. luku 5.2) eli uskalluksesta ja varmuudesta käyttää vierasta kieltä käytännön kommunikointitilanteissa. Esimerkiksi työpaikeille työsuojeluun liittyviä tarkastuskäyntejä tekevä viranomainen (esimerkki 4) on joissakin tapauksissa joutunut laittamaan tarkastuksia tekeviin tiimeihin vanhojen, kokeneiden työntekijöiden seuraksi myös nuoria ja kielitaitoisempia työntekijöitä. Koulutusorganisaation työnantaja (esimerkki 3) koki puolestaan, että ulkomailla oleita on helpompi ottaa mukaan yhteistyökumppaneiden vierailuihin, koska heistä tietää, että he saavat suunsa auki.

Kulttuurinen tietämys ja ymmärrys tuodaan esille niin ikään. Tämä tietämys voi näkyä yksittäisen kohdemaan tapojen, arvostusten ja tilanteen tuntemisena. Tämä on arvokasta työntekijälle, joka joutuu neuvottelemaan ja sopimaan asioita kyseisen maan edustajien kanssa tai tulkitsemaan kyseiseen maahan liittyviä tietoja. Toisaalta tilanteissa tarvitaan työnantajien mukaan myös yhden kulttuurin tuntemusta yleisempää henkistä joustavuutta kulttuurierojen suhteen ja kykyä luovia erilaisten toimintatapojen välissä siten, ettei loukkaa ketään ja saa olennaiset asiat hoidetuksi. Työnantajat puhuvat myös kansainvälisissä tilanteissa vaadittavasta asenteesta. Kansainvälisissä tilanteissa menestyminen ei ole kiinni pelkästään kielitaidosta tai kulttuuriin liittyvästä tiedosta, vaan halukkuudesta mennä mukaan. Kaikille kansainvälinen kommunikointi ei ole luontevaa, vaikka tiedolliset valmiudet olisivatkin olemassa.

Tämän kaltaisia valmiuksia on työnantajien mielestä vaikea oppia muuten kuin toimimalla itse vieraassa kulttuurissa tai vieraasta kulttuurista tulevien ihmisten kanssa. Niiden tuottajana ulkomainen harjoittelu- tai opiskelukokemus voi olla arvokasta pääomaa. ”*Elikkää tämä kansainvälistyminen, kansainväliset kontaktit [...] sen opettaminen*

koulussa on vaikeaa. Sen oppiminen omakohtaisesti on paljon helpompaa.” (Yksityisen sektorin työnantaja)

5.5 Työnantajan näkökulmasta hyvä ulkomaanjakso on perusteltu osa opintoja

Haastatteluissa työnantajat saivat ideoita, minkälainen opiskelu- tai harjoittelujakso ulkomailla palvelisi heitä parhaiten. Yleisesti ottaen työnantajat ovat haluttomia antamaan kovin tarkkoja ja ehdottomia ohjeita sille, minkälaisia ulkomaanjaksoja opintoihin tulisi sisällyttää. Kaksi yleistä ehtoa hyvälle ulkomaanjaksolle kuitenkin tulee esille. Ensiksikin ulkomaanjakson tulisi olla tarpeeksi pitkäkestoinen, esim. puoli vuotta tai koko vuosi. Pitkäkestoisuutta perustellaan sillä, että kielen ja kulttuurin oppiminen vaatii aikansa sekä ylipäänsä sillä, että jos jotain tekee, on se syytä tehdä kunnolla ja perusteellisesti.

Toiseksi työnantajat korostavat sitä, että ulkomaan jakson tulee olla perusteltu osa opintoja. Rekrytointitilanteessa työnhakijan on kyettävä perustelemaan, miksi hän lähti ulkomaille ja miksi juuri kyseiseen paikkaan, mitä hän ulkomailla teki ja miten ulkomaan jakso palvelee opintojen kokonaisuutta. Irralliset ja perustelemattomat ulkomaanjaksot tulkitaan helposti akateemiseksi turismiksi. Käsiteltäessä alan työkokemuksen merkitystä rekrytoinnin kriteerinä (luku 4.4) tuli jo esille se, kuinka tärkeää työnantajille on saada varmuus siitä, että hakija on kiinnostunut juuri tästä työstä eikä vain hae mitä hyvänsä työtä. Koska vastavalmistuneella ei ole taustalla pitkää työuraa, on hänen pystyttävä muulla tavalla osoittamaan suuntautumisensa ja kiinnostuksensa alalle ja haetun tyypisiin tehtäviin. Hakijan on pystyttävä osoittamaan, kuinka aikaisempi opiskelu- ja työhistoria – myös siihen sisältyvät mahdolliset kansainväliset jaksot – tukevat kyseistä työtehtävää.

Luvussa 5.1 käsiteltiin sitä, kuinka työnantajat tarkastelevat ulkomailla opiskelun tai kansain-

välisen harjoittelun hyödyllisyyttä kolmesta eri näkökulmasta: alakohtaisen oppimisen, ihmisenä kasvamisen tai kansainvälistymisen näkökulmista. Sama työnantaja voi haastattelun aikana liikkua näiden eri näkökulmien välillä. Mainitut kolme näkökulmaa liittyvät myös erilaisiin näkemyksiin siitä, millainen hyvä ulkomailla oleskelu olisi. Kun ulkomailla opiskelua tai kansainvälistä harjoittelua tarkastellaan alakohtaisen osaamisen näkökulmasta, korostavat työnantajat opiskelun tai harjoittelun sisältöä, jonka tulisi tuoda alan opintoihin selkeää lisäarvoa. Alakohtaisen oppimisen näkökulmasta olennainen kysymys on, mitä ulkomailla tehdään. Tästä näkökulmasta tarkastellessaan työnantajat suosivat vaihtokohteita, jotka ovat alan edelläkävijöitä tai joissa on sellaista huipputaustaa, jota Suomesta ei löydy. Yleensä tällainen kohde löytyy jostakin teollistuneesta länsimaasta.

Sen sijaan kun ulkomailla opiskelua tai kansainvälistä harjoittelua tarkastellaan ihmisenä kasvamisen näkökulmasta, on hyvällä ulkomaanjaksolla erilaiset kriteerit. Tästä näkökulmasta työnantajat korostavat itse lähtemistä, ei niinkään ulkomailla oleskelun sisältöä. Olennaista ulkomailla opiskelussa ja kansainvälisessä harjoittelussa on osoitus siitä, että henkilö uskaltaa ja on halukas lähtemään uusiin tilanteisiin ja pärjää niissä. Tästä näkökulmasta työnantajat suosivat yleensä hieman eksoottisempia ja harvinaisempia kohteita, koska niihin lähteminen vaatii opiskelijalta enemmän yritteliäisyyttä, ja korostavat sitä, ettei kokemuksesta ole vastaavaa hyötyä, jos paikalla on paljon muitakin suomalaisia.

Kun ulkomailla opiskelua tai kansainvälistä harjoittelua tarkastellaan kansainvälistymisen näkökulmasta, työnantajat preferoivat yleensä kokemusta ja kielitaitoa niistä maista, joiden kanssa heillä on yhteistyötä.

6 Opiskeluaikaisen kansainvälisen kokemuksen asema rekrytoinnissa

6.1 Lähes puolet työnantajista ottaa kansainvälisen kokemuksen huomioon rekrytoinnissa

Selvityksen yksi keskeisistä tavoitteista oli saada kuvaa siitä, kuinka suomalaiset työnantajat suhtautuvat opiskeluaikaiseen kansainväliseen kokemukseen rekrytoidessaan korkeakoulusta vastavalmistuneita. Luvussa 4.5 tuli jo esille, että yli viidennes työnantajista pitää kykyä työskennellä eri kulttuuritaustoista tulevien ihmisten kanssa sekä kielitaitoa hyvin tärkeänä valmiutena niissä töissä, joihin korkeakoulusta vastavalmistuneita rekrytoidaan. Toisaalta kansainväliset valmiudet eivät sijoittuneet listan kärkipäähän, kun työnantajat saivat arvioida töistä selviytymisen kannalta olennaisimpia yleisiä valmiuksia.

Opiskeluaikaisen kansainvälisen kokemuksen merkitystä rekrytoinnissa kysyttiin kyselylomakkeessa myös siten, että vastaajat saivat valita viidestä valmiiksi annetusta vaihtoehdosta yhden, joka vastaa parhaiten heidän käsityksiään hakijan kansainvälisen kokemuksen asemasta rekrytointitilanteesta. Vastausvaihtoehdot ja niiden saama osuus kaikista vastauksista on koottu taulukkoon 26.

Tyypillisintä on pitää opiskeluaikaista kansainvälistä kokemusta sinänsä hyvänä asiana, vaikka sillä ei olekaan rekrytointitilanteesta merkitystä (vastausvaihtoehto 2); tätä mieltä oli 41 prosenttia vastaajista. Lähes yhtä yleistä oli antaa opiskeluaikaisesta kansainvälisestä kokemuksesta hakijalle jossain määrin lisäpisteitä, vaikka kansainvälistä kokemusta ei pidettykään ratkaisevana rekrytointikriteerinä; tätä mieltä oli 37 prosenttia

Taulukko 26. Työnantajien suhtautuminen opiskeluaikaiseen kansainväliseen kokemukseen vastavalmistuneita rekrytoidessa, %

	%
1 Emme ole rekrytoinnissa kiinnostuneita siitä, onko hakijalla kansainvälistä kokemusta.	15
2 Pidämme opiskeluaikaista kansainvälistä kokemusta sinänsä hyvänä asiana, mutta sillä ei ole merkitystä rekrytoinnissa.	41
3 Otamme opiskeluaikaisen kansainvälisen kokemuksen rekrytoinnissa huomioon ja siitä saa lisäpisteitä, mutta se ei ole rekrytoinnissa ratkaiseva kriteeri.	37
4 Opiskeluaikainen kansainvälinen kokemus antaa vastavalmistuneelle hakijalle etulyöntiaseman, vaikka ei olekaan välttämätön edellytys työpaikan saamiseksi.	7
5 Vaadimme kansainvälistä kokemusta moniin sellaisiin tehtäviin, joihin korkeakoulusta vastavalmistuneita rekrytoidaan.	0

Yhteensä

100
(N=677)

Taulukko 27. Työnantajien suhtautuminen opiskeluaikaiseen kv kokemukseen (yhdistetyt vastausvaihtoehdot)

	lkm	%
Kv kokemus huomioidaan rekrytoinnissa	298	44
Kv kokemusta ei huomioida rekrytoinnissa	377	56
Yhteensä	675	100

työnantajista. Vajaa kymmenesosa vastaajista koki, kansainvälisen kokemuksen antavan hakijalle rekrytoinnissa etulyöntiaseman ja 15 prosenttia ei ollut kansainvälisestä kokemuksesta lainkaan kiinnostunut. Kolmesta toimipaikasta vastattiin, että kansainvälistä kokemusta vaaditaan tehtäviin, joihin vastavalmistuneita rekrytoidaan. Kaikki kolme olivat koulutusalan organisaatioita. Vaikka kyselyn perusteella ei voikaan tarkemmin sanoa, mitä koulutusta näissä toimipaikoissa annetaan, voi olettaa, että kyseessä ovat kieli- ja kulttuuri-koulutusta antavat organisaatiot.

Vastausvaihtoehdoissa 1 ja 2 on molemmissa kyse – hieman eri sanoin – siitä, ettei opiskeluaikaisella kansainvälisellä kokemuksella ole merkitystä rekrytoitaessa nuoria työntekijöitä. Sen sijaan vaihtoehdot 3 ja 4 kertovat molemmat tilanteesta, jossa kansainvälisellä kokemuksella on jokin rooli vastavalmistuneita rekrytoitaessa. Kansainvälisen kokemuksen rooli rekrytoinnissa ei ole välttämättä suuri eikä ratkaiseva, se on yksi kriteeri monien muiden joukossa, mutta joka tapauksessa siihen kiinnitetään huomiota. Taulukon 27 luvuissa vastausvaihtoehdot 1 ja 2 on yhdistetty, samoin vastausvaihtoehdot 3 ja 4. Näin jaoteltuna hieman yli puolet (56 %) toimipaikoista ei ota opiskeluaikaista kansainvälistä kokemusta huomioon vastavalmistuneiden rekrytointitilanteessa kun taas hieman alle puolet (44 %) ottaa sen jollakin tavalla huomioon.

6.2 Suhtautuminen opiskelijan kansainväliseen kokemukseen riippuu toimipaikan kansainvälisestä toiminnasta

Mihin taustatekijöihin kansainvälisen kokemuksen arvostaminen rekrytointitilanteessa liittyy? Ketkä työnantajat ottavat opiskeluaikaisen kansainvälisen kokemuksen rekrytoinnissa huomioon ja ketkä eivät? Seuraavassa työnantajien suhtautumista kansainväliseen kokemukseen on tarkasteltu suhteessa eri taustamuuttujiin.

Toimipaikan kansainvälinen toiminta

Selkeimmin kansainväliseen kokemukseen suhtautuminen vaihtelee sen mukaan, onko vastaajan toimipaikassa kansainvälistä toimintaa. Kansainvälisessä toiminnassa tavalla tai toisella mukana olevissa toimipaikoissa suhtaudutaan systemaattisesti suopeammin vastavalmistuneen hakijan kansainväliseen kokemukseen kuin toimipaikoissa, jotka eivät ilmoittaneet olevansa mukana kansainvälisessä toiminnassa.

Taulukossa 29 on samaa tarkasteltu vielä yhdistämällä vastausvaihtoehdot 1 ja 2 sekä vastausvaihtoehdot 3, 4 ja 5. Toimipaikoissa joilla on kansainvälistä toimintaa yli puolessa (58%) opiskeluaikainen kansainvälinen kokemus otetaan vastavalmistuneita rekrytoidessa huomioon. Toimipaikoissa, joissa kansainvälistä toimintaa ei ole, vain neljännes (25%) ottaa kansainvälisen kokemuksen huomioon.

Taulukko 28. Suhtautuminen opiskeluaikaiseen kansainväliseen kokemukseen toimipaikan kansainvälisen toiminnan mukaan, %

	toimipaikalla on kv toimintaa	toimipaikalla ei kv toimintaa
1 Emme ole rekrytoinnissa kiinnostuneita siitä, onko hakijalla kansainvälistä kokemusta.	5	28
2 Pidämme opiskeluaikaista kansainvälistä kokemusta sinänsä hyvänä asiana, mutta sillä ei ole merkitystä rekrytoinnissa.	36	49
3 Otamme opiskeluaikaisen kansainvälisen kokemuksen rekrytoinnissa huomioon ja siitä saa lisäpisteitä, mutta se ei ole rekrytoinnissa ratkaiseva kriteeri.	48	22
4 Opiskeluaikainen kansainvälinen kokemus antaa vasta- valmistuneelle hakijalle etulyöntiaseman, vaikka ei olekaan välttämätön edellytys työpaikan saamiseksi.	10	3
5 Vaadimme kansainvälistä kokemusta moniin sellaisiin tehtäviin, joihin korkeakoulusta vastavalmistuneita rekrytoidaan.	1	0
Yhteensä (N)	100 (389)	100 (282)

Taulukko 29. Suhtautuminen opiskeluaikaiseen kansainväliseen kokemukseen (yhdistetyt vastausvaihtoehdot) toimipaikan kansainvälisen toiminnan mukaan, %

	on kv toimintaa	ei kv toimintaa
Huomioidaan rekrytoinnissa	58	25
Ei huomioida rekrytoinnissa	42	75
Yhteensä (N)	100 (389)	100 (297)

Vaihto-opiskelun tai kansainvälisen harjoittelun hyöty konkretisoituu työnantajalle vasta kun he itse joutuvat mukaan kansainväliseen toimintaan. Pelkästään Suomen markkinoilla suomen kielellä toimivassa toimipaikassa kansainvälisen kokemuksen hyödyllisyyttä ei vielä hahmoteta.

Se että toimipaikan kansainvälinen toiminta pitkälti säätelee työnantajan suhtautumista työnhakijan kansainväliseen kokemukseen, tulee selvästi ilmi myös haastatteluisissa. Työnantajat, jotka eivät pitäneet kansainvälistä kokemusta merkittävänä kriteerinä vastavalmistuneita rekrytoidessaan, kokivat selvästikin tarvetta perustella kielteistä kantaansa. Perustelu kansainvälisen kokemuksen huomiotta jättämiselle on se, ettei toimipaikalla

ole kansainvälistä toimintaa. Jos toimipaikka olisi mukana kansainvälisessä toiminnassa, suhtautuminen muuttuisi. ”*Toistaiseksi se [=kansainvälinen kokemus] ei ole ollut mitenkään merkittävä kriteeri, kun me ollaan työskennelty vain Suomessa. [...] Mutta se ei mekin jatkossa mennään ulkomaille. Tosin nyt alkuun vain lähialueille. Niin tonkin merkitys tulee kasvamaan.*” (Valtiotyöntäjä)

Toimipaikan sektori

Suhtautuminen kansainväliseen kokemukseen vaihtelee myös toimipaikan sektorin mukaan. Kuntasektorin toimipaikoissa työnantajat ovat muita nihkeämpiä ottamaan opiskeluaikaisen kansainvälisen kokemuksen huomioon rek-

Taulukko 30. Suhtautuminen opiskeluaikaiseen kansainväliseen kokemukseen toimipaikan sektorin mukaan, %

	Yksityinen	Kunta	Valtio
1 Emme ole rekrytoinnissa kiinnostuneita siitä, onko hakijalla kansainvälistä kokemusta.	14	23	9
2 Pidämme opiskeluaikaista kansainvälistä kokemusta sinänsä hyvänä asiana, mutta sillä ei ole merkitystä rekrytoinnissa.	31	50	44
3 Otamme opiskeluaikaisen kansainvälisen kokemuksen rekrytoinnissa huomioon ja siitä saa lisäpisteitä, mutta se ei ole rekrytoinnissa ratkaiseva kriteeri.	45	21	42
4 Opiskeluaikainen kansainvälinen kokemus antaa vastavalmistuneelle hakijalle etulyöntiaseman, vaikka ei olekaan välttämätön edellytys työpaikan saamiseksi.	10	5	5
5 Vaadimme kansainvälistä kokemusta moniin sellaisiin tehtäviin, joihin korkeakoulusta vastavalmistuneita rekrytoidaan.	0	0	0
Yhteensä (N)	100 (235)	100 (202)	100 (236)

Taulukko 31. Suhtautuminen opiskeluaikaiseen kansainväliseen kokemukseen (yhdistetyt vastausvaihtoehdot) toimipaikan sektorin mukaan, %

	yksityinen	kunta	valtio
Kv kokemusta ei huomioida rekrytoinnissa	45	73	53
Kv kokemus huomioidaan rekrytoinnissa	55	27	47
Yhteensä (N)	100 (235)	100 (202)	100 (236)

rytoinnissa (taulukko 30). Kuntasektorilla oli myös vähiten toimipaikkoja, jotka raportoivat kansainvälisestä toiminnasta. Yksityinen sektori ja valtiotyönantajat suhtautuvat kansainväliseen kokemukseen suopeammin. Valtion toimipaikoissa on vähiten niitä vastaajia, joita kansainvälinen kokemus ei kiinnosta lainkaan. Toisaalta yksityisellä sektorilla on eniten niitä vastaajia, jotka kokevat kansainvälisen kokemuksen antavan selvän etulyöntiaseman.

Taulukossa 31 on samaa tarkasteltu vielä yhdistetyillä vastausvaihtoehdoilla. Yksityisellä sektorilla kansainväliseen kokemukseen suhtaudutaan valtiotakin suopeammin, yksityisen sektorin työnantajista yli puolet (55 %) kertoo ottavansa

kansainvälisen kokemuksen huomioon vastavalmistuneita rekrytoitaessa.

Toimiala

Toimialoittain tarkasteltuna kansainvälisen kokemuksen huomioon ottaminen on yleisintä teollisuuden aloilla. Keskimääräistä yleisempää se on myös koulutuksen alalla. Koulutuksen toimialalla on tässä aineistossa erityisen paljon nimenomaan korkeakoulutason oppilaitoksia. Vastentahtoisimmin kansainväliseen kokemukseen rekrytoinnissa suhtaudutaan sosiaali- ja terveysaloilla. Sosiaali- ja terveysalojen toimipaikoista moni toimiikin kuntasektorilla.

Taulukko 32. Suhtautuminen opiskeluaikaiseen kansainväliseen kokemukseen (yhdistetyt vastausvaihtoehdot) toimialan mukaan, %

Toimiala	Ei huomioida rekrytoinnissa	Huomioidaan rekrytoinnissa	Yhteensä
teollisuus	32	68	100 (N=83)
palvelualat	56	44	100 (N=70)
pankki- ja rahoitusala	58	42	100 (N=38)
oikeudenhoito, turvallisuus	55	45	100 (N=74)
tekniikka, rakentaminen	65	35	100 (N=72)
julkinen hallinto, työnvälitys	64	36	100 (N=72)
koulutus	40	60	100 (N=97)
sosiaali- ja terveysala	77	23	100 (N=124)
muu	47	54	100 (N=43)

Taulukko 33. Suhtautuminen opiskeluaikaiseen kansainväliseen kokemukseen (yhdistetyt vastausvaihtoehdot) henkilöstön lukumäärän mukaan, %

Työntekijöiden lkm	Ei huomioida rekrytoinnissa	Huomioidaan rekrytoinnissa	Yhteensä
1–9 henkilöä	61	39	100 (N=104)
10–19 henkilöä	35	35	100 (N=139)
20–49 henkilöä	43	43	100 (N=166)
50–99 henkilöä	50	50	100 (N=94)
100–249 henkilöä	57	43	100 (N=81)
250 tai yli	36	64	100 (N=88)

Toimipaikan koko

Jossain määrin suhtautuminen hakijan kansainväliseen kokemukseen vaihtelee myös toimipaikan koon mukaan. Henkilöstön lukumäärältään suuremmissa toimipaikoissa suhtaudutaan keskimäärin suopeammin opiskeluaikaiseen kansainväliseen kokemukseen, pienissä toimipaikoissa keskimääräistä epäilevämmiin.

6.3 Kolme esimerkkiä: ratkaiseva jatkoon pääsyn kannalta, kiinnostava ja hyödyllinen yksittäinen kriteeri, plussa taustalla vaikkei merkittävä

Seuraavassa on poimittu haastatteluista kolme erilaista tapausta valaisemaan sitä, kuinka erilaiset työnantajat ottavat eri tavoin kansainvälisen kokemuksen huomioon rekrytoinnissa.

1. Yksityisen sektorin työnantaja on juuri hakenut työntekijää, jonka toimenkuvaan kuuluu myös yhteistyö yrityksen Venäjän toimipaikan kanssa. Kansainvälistä kokemusta ei määritelty hakuvaiheessa rekrytoinnin kriteeriksi, mutta käytännössä haastatteluun ”tuli valittua” henkilöitä, joilla oli näyttöä kielitaidosta ja kokemuksesta kansainväli-

sillä kentillä toimimisesta. Kansainvälisellä kokemuksella oli siis lopulta ratkaiseva rooli jatkokon pääsyn kannalta. Tässä yhteydessä painotettiin vielä kokemusta ja osaamista oikeasta maasta tai alueelta, Venäjältä tai Itä-Euroopasta.

KP: [...] näissä tehtävissä ... kun nää liittyy jotenkin ... tähän yhteistyöhön muiden maiden kanssa, niin varmasti jo siellä hakemusten karsimisvaiheessa huomioidaan [kansainvälinen kokemus], että se kertoo siitä asenteesta ja kiinnostuksesta. [...] että olisiko niitä ollut joku 40 hakemusta. Ja me ollaan niitä itse asiassa aika paljon haastateltu [...] Niin mä olen ainakin 10 henkeä tavannut, niin että he on esim. kaikki olleet ulkomailla, joko vaihdossa tai sitten itse järjestänyt kesätyöpaikan tai jotenkin muuten.

IG: Oliko se jonkinlainen kansainvälinen kokemus ihan semmoinen niinkun edellytys tähän tähän...?

KP: No ei me sitä laitettu siihen meidän profuliin niinkun semmoiseksi kriteeriksi. Mutta nyt kun sanoit tai kysyit siitä, niin kyllähän se varmaan on ollut heille kaikille niinkun yksi syy miksi on päässyt jatkokon ja haastatteluun asti. (Yksityisen sektorin työnantaja)

2. Kuntasektorin toimipaikassa on kiinnitetty huomiota asiakaskunnan monikulttuuristumiseen ja siihen liittyviin työntekijöiden osaamisvaatimuksiin. Kansainvälisen opiskelu- tai harjoittelukokemuksen koetaan vastaavan näihin tarpeisiin. Työnantaja kiinnittää kansainväliseen opiskelu- tai harjoittelujaksoon huomiota hakijan papereita lukiessa ja kokee sen eduksi hakijalle. Yksinään kansainvälisellä kokemuksella ei kuitenkaan ole rekrytointikriteerien kokonaisuudessa kovin suurta painoarvoa. Persoonaa ja muut taidot ovat olennaisempia, vaikka työnantaja pitääkin mahdollisena, että kansainvälinen kokemus muokkaa opiskelijan persoonaa. Työnantaja ei ole niinkään kiinnostunut tietyistä maasta, vaan korostaa ennemminkin yleistä näkemystä erilaisista kulttuureista sekä kansainvälistä kokemusta osoituksena henkilön aktiivisuudesta.

RH: Mä pidän sitä [kansainvälistä kokemusta] ihan kiinnostavana. Ja sitten niinkun ajattelee tätä meidän työalaa, niin meillä tarvitaan täällä nykyään aika paljonkin just kielitaitoa ja just näkemystä

erilaisista kulttuureista, koska meillähän on täällä paljon maahanmuuttajia ja on hirvittävästi paljon erilaisia kansalaisuuksia ja että päivittäin täällä tarvitaan kyllä niinkun englannin kielen taitoa. [...]

IG: Otatko tämän ulkomailla opiskelun tai harjoittelun millään tavalla huomioon siinä rekrytoinnissa?

RH: Jaa ...no sanotaan, että jos olis vaikka vertailun alaisena kaksi henkilöä. Että olis vaikka vaakalaudalla, että kumpi ... Niin sanotaan, että henkilön persoonaa ja muut taidot silti enemmän vaikuttavat. Että kyllä se täytyy siitä kokonaisuudesta muodostua että ei se yksinään ainakaan sillä lailla ... Et se on vaan niinkun tietenkin etu. Ja sitten miten paljon se sitten on vaikuttanut sen henkilön persoonaan, niin sitähän ei tiedä. [...] Kyllä mä kiinnitän huomiota, että jos ajattelee, että on ollut joku paikka haussa ja tulee noita hakemuksia, niin kyllä mä katsoisin, että se on ... osoittaahan se niinkun aktiivisuutta, että on hakeutunut sellaseen koulutukseen, jossa on ollut se mahdollisuus taikka sitten on muuten hakeutunut ulkomaille töihin tai harjoitteluun, niin kyllä ... joo kiinnitän ehdottomasti huomiota kyllä. (Kuntatyönantaja)

3. Kolmas esimerkki on valtion toimipaikasta, jossa ei tällä hetkellä ole kansainvälistä toimintaa eikä hakijan kansainvälistä kokemusta pidetä merkittävänä rekrytoinnin kriteerinä. Kansainväliseen kokemukseen suhtaudutaan sinänsä positiivisesti, mutta suoraa hyötyä omaan toimintaan sillä ei nähdä olevan. Kansainvälinen kokemus on yksi positiivinen tekijä monen muun joukossa, joka mahdollisesti saattaa nostaa kahdesta hakijasta toisen esille, mikäli hakijat muuten ovat tasavahvat. Sen rooli rekrytoinnissa on lähinnä toimia viestinä hakijan yleisestä aktiivisuudesta.

IG: Mitä mieltä olet työnantajana ulkomaan opiskelusta tai harjoittelusta osana korkeakouluopintoja?

KM: Pidän erittäin hyvänä.

IG: Minkä takia?

KM: Sen takia, että kielitaito paranee ja vähän... kokemuspöiri ja tällainen ehkä ... elämän näkökulmat avartuvat. ... Kyllä mä pidän sitä plussana.

IG: Otatko sitä millään tavalla rekrytoinnissa huomioon?

KM: *Toistaiseksi se ei ole ollut mitenkään merkittävä kriteeri, kun me ollaan työskennelty vain Suomessa. Et meillä ei niinku kielitaidolla ole ollut kauheesti merkitystä. Mutta sanotaan, että se on semmonen plussa siellä taustalla, jos on kaksi tasavahvaa hakijaa. Ja se on musta osoitus tietystä aktiivisuudesta. Että se menee tavallaan siihen sarjaan. Mutta se et mekin jatkossa mennään ulkomaille. Tosin nyt alkuun vain lähialueille. Niin tonkin merkitys tulee kasvamaan.* (Valtiotyönantaja)

6.4 Kansainvälinen kokemus kilpasilla muun kokemuksen kanssa

Yksi tapa arvioida kansainvälisen kokemuksen merkitystä rekrytoinnissa on tarkastella, miten opiskeluaikaista kansainvälistä kokemusta arvostetaan, jos se joutuu rekrytointitilanteessa vastakkain muun koulutuksen aikana hankitun kokemuksen kanssa. Kyselylomakkeessa vastaajia pyydettiin ottamaan kantaa viiteen kuvitteelliseen rekrytointitilanteeseen. Tilanteissa oli vastakkain kaksi hakijaa, joiden muut ominaisuudet ja taustat ovat samanlaiset, mutta jotka eroavat siinä suhteessa, että toisella on kansainvälistä kokemusta ja toisella ei ole, mutta on vastaavasti enemmän jotain muuta kokemusta. Näistä tilanteista vastaajat joutuivat päättämään, kummalla kokemuksella varustetun hakijan työllistävät mieluummin.

Vaihtoehdot rakennettiin siten, että hakijalla, jolla ei ole kansainvälistä kokemusta, on vastaavasti enemmän jotain muuta työnantajan todennäköisesti arvostamaa asiaa, kuten työkokemusta Suomessa, laajempi tutkinto tms. Vasta tällaisessa tilanteessa kansainvälinen kokemus joutuu aidosti mittaamaan arvonsa suhteessa muuhun kokemukseen. Lomakkeessa esitettiin seuraavat viisi vaihtoehtoparia:

Vaihtoehtopari 1

- hakija ollut vaihto-opiskelijana
- hakijalla ei kansainvälistä kokemusta, mutta vastaavan ajan verran enemmän työkokemusta Suomessa

Vaihtoehtopari 2

- hakija ollut vaihto-opiskelijana
- hakijalla ei kansainvälistä kokemusta, mutta suorittanut laajemman tutkinnon Suomessa

Vaihtoehtopari 3

- hakija ollut vaihto-opiskelijana
- hakijalla ei kansainvälistä kokemusta, mutta valmistunut nopeammin

Vaihtoehtopari 4

- hakija ollut työharjoittelussa ulkomailla alan työpaikassa
- hakijalla ei kansainvälistä kokemusta, mutta vastaavan ajan verran enemmän alan työkokemusta Suomessa

Vaihtoehtopari 5

- hakija suorittanut tutkinnon suomalaisessa korkeakoulussa
- hakija suorittanut vastaavan tutkinnon kokonaan ulkomaisessa korkeakoulussa

Työnantajien vastaukset siihen, kumpaa hakijaa he olisivat näissä viidessä tilanteessa preferoineet, on koottu taulukoihin 34–38. Seuraavassa käsitellään kutakin vaihtoehtoparia erikseen.

Vaihto-opiskelu vastaan enemmän työkokemusta Suomesta

Kun vastakkain ovat vaihto-opiskelu ulkomailla ja vastaavan ajan verran enemmän työkokemusta Suomessa, työnantajakenttä jakaantuu kahtia. Puolet työnantajista arvostaa enemmän Suomesta saatua työkokemusta, puolet ei osaa asettaa vaihtoehtoja paremmuusjärjestykseen tai pitää ulkomaan kokemusta parempana.

Vaihto-opiskelun arvostus suhteessa vastaavan ajan verran runsaampaan työkokemukseen Suomessa vaihtelee taustamuuttujien suhteen seuraavasti:

- Eri sektorit eivät juurikaan eroa toisistaan.
- Toimialoittain koulutusalan toimipaikoissa arvostetaan muita runsaammin vaihto-

Taulukko 34. Vaihto-opiskelu vs. työkokemus Suomessa, %**Vaihtoehdot:****a) hakija ollut vaihto-opiskelijana****b) hakijalla ei kv kokemusta, mutta vastaavan ajan verran enemmän työkokemusta Suomessa**

	%
a parempi vaihtoehto	10
b parempi vaihtoehto	50
ei eroa näillä kriteereillä	40
Yhteensä (N)	100 (680)

opiskelua (20 % piti a:ta parempana).

Julkisen hallinnon ja työnvälityksen alalla sekä pankki- ja rahoituslalla puolestaan muita useampi asettaa suomalaisen työkokemuksen vaihto-opiskelun edelle (60 % kummassakin piti b:tä parempana).

- Toimipaikan kansainvälisellä toiminnalla on jossain määrin vaikutusta mielipiteeseen: toimipaikoissa joissa on kansainvälistä toimintaa 14 prosenttia vastaajista pitää a:ta parempana vaihtoehtona, ei-kansainvälisissä toimipaikoissa 6 prosenttia.

Vaihto-opiskelu vastaan laajempi tutkinto Suomesta

Työnantajakenttä jakaantuu melko tasan kahtia myös kun vastakkain ovat vaihto-opiskelu ulkomailla ja laajemman tutkinnon suorittaminen Suomessa. Lähes puolet työnantajista pitää Suomessa suoritettua laajempaa tutkintoa vaihto-opiskelua arvokkaampana, toinen puoli ei osaa asettaa vaihtoehtoja paremmuusjärjestykseen tai preferoi vaihto-opiskelua.

Vaihto-opiskelun arvostus suhteessa laajempaan tutkintoon vaihtelee taustamuuttujien suhteen seuraavasti:

- Kuntasektorin työnantajat arvostavat laajempaa tutkintoa Suomessa muiden sektoreiden työnantajia enemmän; hieman yli 60 prosenttia kuntatyönantajista pitää b:tä parempana vaihtoehtona ja vain 4 prosenttia a:ta parempana.
- Toimialoista erityisesti teollisuustyönantajat arvostavat vaihto-opiskelua; teollisuustyönantajista 23 prosenttia pitää a:ta parempana vaihtoehtona. B-vaihtoehtoa pidetään parempana keskimääräistä useammin tekniikan alalla (60 % vastaajista), sosiaali- ja terveysalalla (59 %) sekä oikeudenhoidon ja turvallisuuden alalla (58 %).
- Toimipaikan kansainvälinen toiminta lisää jälleen vaihto-opiskelun arvostusta: toimi paikoissa joissa on kansainvälistä toimintaa 16 prosenttia pitää a-vaihtoehtoa parempana, kun vastaava luku muissa toimipaikoissa on 6 prosenttia.

Taulukko 35. Vaihto-opiskelu vs. laajempi tutkinto Suomessa, %**Vaihtoehdot:****a) hakija ollut vaihto-opiskelijana****b) hakijalla ei kv kokemusta, mutta suorittanut laajemman tutkinnon Suomessa**

	%
a parempi vaihtoehto	12
b parempi vaihtoehto	49
ei eroa näillä kriteereillä	39
Yhteensä (N)	100 (688)

Vaihto-opiskelu vastaan nopeampi valmistuminen

Ulkomailla opiskelu todennäköisesti jonkin verran hidastaa valmistumista (Garam 2000, 79; Teichler & Maiworm 1997, 117–118). Työllistymisen näkökulmasta tämä ei kuitenkaan näyttäisi olevan ongelmallista, sillä kun vastakkain ovat vaihto-opiskelu ulkomailla ja nopeampi valmistuminen, vain runsaat 10 prosenttia työnantajista pitää nopeaa valmistumista parempana vaihtoehtona. Pikainen valmistuminen ei näytä olevan arvo sinänsä työnantajille; olennaisempaa on, että opiskeluaikana tehdään erilaisia asioita. Tosin nytkin noin puolet työnantajista kokee, että vaihto-opiskelu ja nopea valmistuminen ovat rekrytoinnissa samanarvoisia.

Vaihto-opiskelun arvostus suhteessa nopeaan valmistumiseen vaihtelee taustamuuttujien mukaan seuraavasti:

- Kuntasektorilla arvostetaan vaihto-opiskelua keskimääräistä vähemmän ja valtiosektorilla keskimääräistä enemmän. Kuntatyönantajista

22 prosenttia pitää a:ta parempana vaihtoehtona, valtiosektorin työnantajista 45 prosenttia.

- A-vaihtoehtoa pidetään parempana erityisesti koulutusosalalla (46%) ja teollisuuden aloilla (45 %). Vastaavasti b-vaihtoehtoa arvostetaan keskimääräistä useammin pankki- ja rahoitusosalalla (16%) sekä tekniikan ja rakentamisen alalla (16 %).
- Toimipaikan kansainvälinen toiminta lisää vaihto-opiskelun arvostusta myös suhteessa nopeaan valmistumiseen: toimipaikoissa joissa on kansainvälistä toimintaa 47 prosenttia vastaajista pitää a-vaihtoehtoa parempana, ei-kansainvälisissä toimipaikoissa 20 prosenttia.

Kansainvälinen työharjoittelu vastaan enemmän työkokemusta Suomesta

Kun vastakkain ovat ulkomailla alan työpaikassa suoritettu työharjoittelu ja Suomesta saatu alan työkokemus, pitää 40 prosenttia työnantajista Suomesta saatua työkokemusta parempana vaihtoehtona.

Taulukko 36. Vaihto-opiskelu vs. nopeampi valmistuminen, %

Vaihtoehdot:

a) hakija ollut vaihto-opiskelijana

b) hakijalla ei kv kokemusta, mutta valmistunut nopeammin

%

a parempi vaihtoehto	36
b parempi vaihtoehto	11
ei eroa näillä kriteereillä	53

Yhteensä
(N)

100
(687)

Taulukko 37. Kansainvälinen työharjoittelu vs. kotimaan työkokemus, %

Vaihtoehdot:

a) hakija ollut työharjoittelussa ulkomailla alan työpaikassa

b) hakijalla ei kv kokemusta, mutta vastaavan ajan verran enemmän alan työkokemusta Suomessa

%

a parempi vaihtoehto	22
b parempi vaihtoehto	40
ei eroa näillä kriteereillä	38

Yhteensä
(N)

100
(693)

Suhtautuminen kansainväliseen työharjoitteluun suhteessa Suomesta saatuun työkokemukseen vaihtelee taustamuuttujien mukaan seuraavasti:

- Kuntasektorin työnantajat arvostavat keskimääräistä enemmän Suomesta saatua työkokemusta suhteessa kansainväliseen harjoittelukokemukseen; kuntatyönantajista 48 prosenttia pitää b:tä parempana vaihtoehtona (valtiotyönantajista 38 %, yksityisen sektorin työnantajista 36 %).
- A-vaihtoehtoa eli kansainvälistä harjoittelua arvostetaan keskimääräistä useammin koulutusalan toimipaikoissa (31 %) ja teollisuuden aloilla (34 %). Vähiten kansainvälistä harjoittelukokemusta arvostetaan sosiaali- ja terveysalalla, jonka vastaajista 7 prosenttia piti a:tä parempana vaihtoehtona.
- Toimipaikan kansainvälinen toiminta lisää ulkomaisen työharjoittelun arvostusta: toimipaikoista joissa on kansainvälistä toimintaa 30 prosenttia piti a:tä parempana vaihtoehtona, ei-kansainvälisistä toimipaikoista 11 prosenttia.

Tutkinto Suomesta vastaan tutkinto ulkomailta

Kun vastakkain asetetaan Suomessa suoritettu tutkinto ja vastaava ulkomailta suoritettu tutkinto, jakaantuu työnantajakenttä jälleen kahtia. Nyt runsas puolet (57 %) työnantajista pitää Suomessa suoritettua tutkintoa ulkolaista parempana. Vain muutama työnantaja arvostaa ulkomaista tutkintoa kotimaista enemmän, mutta toisaalta lähes 40 prosenttia työnantajista ei pysty tai halua asettaa vaihtoehtoja paremmuusjärjestykseen. Suomessa suoritettun tutkinnon merkitystä rekrytoinnissa käsiteltiin myös luvussa 4.4.

Suomalaisen tutkinnon arvostus suhteessa vastaavaan ulkomaiseen tutkintoon vaihtelee taustamuuttujien suhteen seuraavasti:

- Yksityisellä sektorilla suhtaudutaan ulkomaiseen tutkintoon hieman kunta- ja valtiosektoreita suopeammin; yksityisen sektorin työnantajista 50 prosenttia pitää a:tä parempana vaihtoehtona ja 5 prosenttia b:tä parempana. Kunta- ja valtiotyönantajien mielipiteet eivät tältä osin eroa toisistaan (62 % pitää suomalaista tutkintoa parempana, 2 % ulkomaista).
- Kotimaista tutkintoa suositaan keskimääräistä useammin oikeudenhoidon ja turvallisuusalan toimipaikoissa (86 % piti a:tä parempana). Keskimääräistä harvemmin kotimaista tutkintoa pidetään parempana koulutusalalla ja palvelualoilla (46 % kummallakin piti a:tä parempana).
- Kansainvälinen toiminta lisää myös ulkomaisen tutkinnon arvostusta. Silti niissäkin toimipaikoissa, joissa on kansainvälistä toimintaa, piti puolet (51 %) vastaajista a-vaihtoehtoa parempana, 5 prosenttia b:tä parempana ja loput kumpaakin samanarvoisina.

Työnantajien taipumus vierastaa ulkomailta suoritettua tutkintoa tai sitä, että ulkomailta suoritetaan kovin merkittävä osa tutkinnosta, näkyy myös haastatteluaineistossa. Se näkyy ensiksikin alla siteeratun työnantajan tavoin epäilyinä opintojen sisällön suhteen: ulkomaisen tutkinnon suorittanut ei ole täysin selvillä alan erityispiirteistä Suomessa tai ulkomainen tutkinto ei anna samoja perusvalmiuksia kuin suomalainen. Se näkyy myös eräänlaisena harmistuneisuutena siitä, kuinka vaikea on tietää ja työläs tarkistaa, mitä ulkomaiset opinnot ovat tosiasiallisesti sisältäneet.

Taulukko 38. Tutkinto Suomessa vs. tutkinto ulkomailta, %

Vaihtoehdot:

	%
a) hakija suorittanut tutkinnon suomalaisessa korkeakoulussa	57
b) hakija suorittanut vastaavan tutkinnon kokonaan ulkomaisessa korkeakoulussa	3
ei eroa näillä kriteereillä	39
Yhteensä (N)	100 (688)

Tuntematon epäilyttää ja aiheuttaa lisävaivaa.

Meillä on yksi ... [...] suomalainen ihminen, jolla on koko tutkinto ulkomailla tehty. Ja se oli itse asiassa aika vaikeeta, koska hän itse tietysti kertoi, että se sisältää kaikkea vaikka mitä ja kun kurssien nimet eivät sanonu yhtään mitään eikä niistä oikein pysty tekemään mitään vertailua. Ja sitten kävi ilmi, että se olikin huomattavasti yleissivistävämpää koulutusta kuin suomalainen tällainen diplomi-insinööri-koulutus, niin tota...niin sieltä puuttuu sitten semmosia monia perusvalmiuksia. (Yksityisen sektorin työnantaja)

Kolmanneksi ulkomaisten tutkintojen vierastaminen tulee esille työnantajien kertoessa vastavalmistuneitten rekrytoinnista. Työnantajat osaavat yleensä ainakin karkealla tasolla kertoa, mistä Suomen oppilaitoksista ja miltä opintolinjalta valmistuu heidän kannaltaan kiinnostavia työntekijöitä. Riippumatta siitä, onko luettelo kattava tai edes täysin oikea, tarjoaa se kuitenkin työnantajalle eräänlaisen kartan, jonka avulla suunnistaa rekrytoinnissa. Osalla on myös suhteita laitosten henkilökuntaan. Ulkomaiset oppilaitokset yksinkertaisesti jäävät tämän kartan ulkopuolelle. Tämä tulee esille mm. alla siteeratun työnantajan puheessa. Työnantajan mukaan yksikään korkeakoulu ei suoraan valmista kyseisen toimipaikan töihin, mutta hän osaa kuitenkin luetella koko joukon korkeakouluja, joissa on työtehtävien näkökulmasta kiinnostavaa opetusta.

Koska tässä on se, että näihin töihin ei kouluteta missään korkeakoulussa. Mutta siellä on Tampereella...Tampereen teknillisessä yliopistossa ja Oulun yliopistossa, Kuopion yliopistossa ja hiukan myös Teknillisessä korkeakoulussa on... niin voisi sanoa niinkun työsuojelu tällaisen selkeämmän ammattillisena oppiaineena. (Valtiotyönantaja)

Työnantajien mielipidettä voi tietysti mielessä pitää suosiosoitukseksi suomalaiselle koulutukselle. Suomalainen koulutus on työmarkkinoilla arvossaan. Toisaalta monelle ulkomailla tutkintonsa suorittaneelle suomalaiselle sekä ulkomaiselle työnhakijalle työnantajien asenteet voivat muodostua työnsaannin esteeksi. Aikaisemmissa

tutkimuksissa onkin havaittu, että ulkomailla koko tutkintonsa suorittavat opiskelijat itse pelkäävät suomalaisten työnantajien vieroksuvan ulkomaista tutkintoaan ja ulkomailla opiskelun vaikeuttavan työn saantia Suomesta (Garam 2003). Tämän selvityksen tuloksen osoittavat, että opiskelijoiden huoli on aiheellinen.

6.5 Kansainvälinen kokemus merkinä aktiivisuudesta ja suuntautumisesta kansainvälisiin tehtäviin

Tässä luvussa tarkastellaan haastatteluaineiston pohjalta sitä, minkälaisia merkityksiä työnantajat antavat opiskeluaikaiselle kansainväliselle kokemukselle. Kyse on pitkälti mielikuvista, joita työnantajat yhdistävät ulkomailla opiskeluun ja harjoitteluun sekä työnhakijoihin, joilla on opiskeluaikaista kansainvälistä kokemusta. Tällaisten mielikuvien tarkastelu on olennaista, sillä rekrytointipäätöksiä tehdään pitkälti juuri niiden pohjalta.

Rekrytointitilanteen yksi perusongelma on se, että työnantaja haluaa löytää, paitsi osaamisen puolesta pätevän henkilön, myös työyhteisöön sopivan persoonan – tai ”hyvän tyyppiin” (esim. Lavikka 2000). Käsitteenä hyvä tyyppi liittyy tehtävästä toiseen siirrettäviin nk. yleisiin kvalifikaatioihin kuten omatoimisuuteen, vastuullisuuteen, yhteistyökykyisyyteen, joita käsiteltiin tarkemmin luvussa 4.3, ei niinkään tehtäväkohtaisiin ammatillisiin valmiuksiin.

Koska työnantaja ei yleensä tunne hakijaa, on hänen pääteltävä hakemuksen ja haastattelun perusteella, millainen hakija on. Spencen (1974) signaaliteorian mukaan työnantaja tarkkailee rekrytointitilanteessa työnhakijan lähettämiä tahallisia tai tahattomia viestejä ja merkkejä, tulkitsee niitä ja tekee niiden pohjalta arvioita työnhakijan todennäköisestä pätevydestä ja tuottavuudesta. Työnantajan tulkitsemat signaalit ovat havaittavissa olevia asioita. Ne voivat olla hankittuja ja muuttuvia kuten työkokemus, koulutus, harras-

tukset ja ulkoinen olemus tai muuttumattomia kuten sukupuoli, ikä, rotu. Työnhakija voi jossain määrin kontrolloida signaaleja luodakseen työsaannin kannalta mahdollisimman suotuisan vaikutelman.

Spencen ajatus työnantajasta, joka tulkitsee hakijan ansioluettelossa ja ulkoisessa olemuksessa tarjolla olevia merkkejä tehdäkseen niiden perusteella johtopäätöksiä hakijasta, sopii hyvin myös käsillä olevan haastatteluaineiston tulkintaan. Tosin Spencen työnantaja tulkitsee merkkejä tehdäkseen päätelmiä työnhakijan tuottavuudesta. Haastatellut työnantajat lukevat työnhakijan henkilöhistoriaa merkkeinä ja viesteinä, jotka paljastavat hakijan henkilökohtaisia ominaisuuksia ja osaamista. Myös opiskeluaikaista kansainvälistä kokemusta käytetään merkkinä, jonka avulla tehdään päätelmiä hakijasta.

Haastatteluaineistosta nousee esille kolme erilaista tapaa tulkita opiskeluaikainen kansainvälinen kokemus. Ylivoimaisesti yleisin työnantajien antama tulkinta kansainväliselle kokemukselle on lukea sitä merkkinä hakijan positiivisista luonteenpiirteistä: aktiivisesta, rohkeasta ja ennakkoluulottomasta asenteesta. Opiskeluaikaista kansainvälistä kokemusta pidetään yhtenä (lisä)todisteena siitä, että hakijalla on arvokkaina pidettyjä yleisiä kvalifikaatioita. Seuraavat kaksi sitaattia haastatteluista kuvaavat, kuinka työnantaja käyttää kansainvälistä kokemusta merkkinä, jonka pohjalta tekee tulkinnan hakijan rohkeudesta ja ennakkoluulottomuudesta.

IL: *Minusta se on ihan hyvä, että nuoret käyvät [ulkomailla]. Ja sekin kuvastaa jotain, että on lähtenyt.*

IG: *Mitä se kuvastaa?*

IL: *Että on tuommoinen rohkea ja valmis ottamaan vastaan uusia vaikutteita ja omaksumaan uutta asiaa varmaan. Että kyllä se tietynlaista rohkeutta kuvaa. (Valtiotyönantaja)*

IG: *Näkyykö se [kansainvälinen kokemus] sitten jotenkin sitten siinä työnkuvassa, että jos on ollut, niin onko se ohjautunut sitten vähän niinkun erityyppisiin...?*

AV: *Ei se siinä näy sitten. Mutta usein tämmöiset ihmiset ... kun ne on hakeutuneet ... ne on yleensä vähän aktiivisempia joka taas tekee sen, että ne on niinkun helposti ... sanotaan, että he ovat helppokäyttöisiä ihmisiä.*

IG: *Millä tavalla?*

AV: *Helppokäyttöisiä että heille voi antaa erilaisia projekteja, uusia haasteita että pystyvät ottamaan näitä uusia haasteita vastaan. (Yksityisen sektorin työnantaja)*

Toinen työnantajien opiskeluaikaiselle kansainväliselle kokemukselle antama tulkinta liittyy niin ikään hakijan henkilökohtaisiin ominaisuuksiin, mutta nyt negatiivisiin ominaisuuksiin. Opiskeluaikainen kansainvälinen kokemus, varsinkin jos sitä on runsaasti ja sirpaleisesti, saatetaan tulkita merkiksi hakijan levottomuudesta ja kyvyttömyydestä asettua aloilleen. Tämä tulkintamalli on edellistä selvästi harvinaisempi, mutta koska se joissakin haastattelussa vilahtaa esille, on se syytä tuoda esille yhtenä mahdollisena tulkintavaihtoehtona kansainväliselle kokemukselle.

IG: *Otatteko te tämän opiskelun aikana hankitun kansainvälisen kokemuksen jollain tavalla rekrytoinnissa huomioon?*

HV: *Kyllä me pyritään se ottamaan, että jos ihminen on muuten ok, niin kyllä ... ilman muuta. Mutta sitten on niitä taivaanrannamaalareita, jotka opiskeluaikana ovat jo käyneet jossakin ja hän aina... vielä työssä ollessakin häppäsee tonne maailmalle vähäksi aikaa. Hän ei tiedä mitä hän isona haluaa tehdä. Ja silloin tietysti, kun me on näihin törmätty aina silloin tällöin, niin sitten me aina kysytään, että mitä sä aiot isona tehdä, että oletko sä ajatellut, että kun sä olit siellä, niin palaatko sä sinne koskaan takaisin vai haluatko sä mennä jonnekin muualle. (Kuntatyönantaja)*

Kolmas tulkinta opiskeluaikaiselle kansainväliselle kokemukselle ei liity niinkään hakijan luonteenpiirteisiin vaan ennemminkin siihen, että kansainvälistä kokemusta luetaan rekrytointitilanteessa merkkinä tietynlaisesta ammatillisesta suuntautuneisuudesta tai pätevyydestä. Kansainvälinen kokemus – ainakin jos sitä on runsaammin – tulkitaan merkiksi hakijan suuntautumisesta kan-

sainvälisiin tehtäviin tai kansainvälisiin tehtäviin liittyvästä erityisosaamisesta, kuten kielitaidosta, kyvystä toimia eri kulttuuritilanteista tulevien ihmisten kanssa tai valmiudesta matkustaa ulkomaille. Opiskeluaikaisen kansainvälisen kokemuksen koetaankin pätevöittäväksi kansainvälisiin tehtäviin.

[V]armasti se on vahvistanut ... sitä käytännön kielitaitoa. Kyllähän nykyään kaikilla näillä nuorilla poikkeuksetta on hyvä kielitaito, mutta se sellainen luonteva kielen käyttäminen. Se harjaantuu vuodessa paljon paremmin, kuin yhdeksän vuoden aikana opiskeluaikana Suomessa. Se on kuitenkin sellaista toisenlaista kielitaitoa. Ja sitten ehkä siinä on kuitenkin sitä, että semmoset ihmiset sitten luontevammin toimii tällaisessa kansainvälisessä yhteydessä. Että se ei ole mitään heille uutta ja heillä on jo ystäviä ja tuttavuuksia siellä. [...] Siis kansainvälistyminen on jo tapahtunut jo sitten opiskeluaikana. (Yksityisen sektorin työnantaja)

On se [kansainvälinen kokemus] hakemuksissa niinkun noteerattu ... siis sillä tavalla, että esim. just lähinnä kielitaito. Eli jos on ollut ulkomailta harjoittelussa, niin silloin todetaan, että todennäköisesti on käytännön kielitaitoa. (Valtiotyönantaja)

Opiskeluaikaisen kansainvälisen kokemuksen tulkitseminen suuntautumisiksi kansainvälisiin tehtäviin ja kansainvälisiin asioihin liittyväksi erityisosaamiseksi voi kääntyä myös hakijaa vastaan. Työnantaja voi nimittäin tehdä tämän tulkinnan silloinkin kun vastavalmistunut työnhakija ei tietoisesti halua viestittää suuntautuneensa kansainvälisiin tehtäviin. Kansainvälinen kokemus – varsinkin jos sitä on runsaasti – voi rajata hakijan ”tavallisten” työtehtävien, sellaisten joissa ei ole kansainvälistä elementtiä, ulkopuolelle. Hakija näyttäytyy ylikoulutettuna tai väärin asioihin suuntautuneena. Työnantaja kokee, ettei

runsaasti kansainvälistä kokemusta omaava hakija tyydy työtehtäviin ilman kansainvälistä painotusta, että hakija haluaa kuitenkin lähteä uudestaan ulkomaille tai ettei häntä kannata ottaa koska hänen kansainvälisyyteen liittyviä erityistaitojaan ei pystytä hyödyntämään.

IG: Oletko kiinnittänyt tähän ulkomailta opiskeluun tai harjoitteluun siinä rekrytointitilanteessa mitään huomiota?

HM: Kyllä se asia on aina käyty läpi ja olen kysynyt, että onko ja minkälaista ja ilman muuta. Ja sinänsä pidän sitä positiivisena, vaikkakaan en välttämättä pysty niin hirveesti hyödyntämään ... [...] että siinä tulee sitten helposti se toinen puoli, että sitä, että se työnhakija on vähän liian niin kuin pätevä mulle. Että jos siellä on liikaa sitä ulkomaan... ja sitten varsinkin korostuu se mahtava kielitaito, niin mä en kyllä pysty sitä hyödyntämään, niin silloin se kääntyy jo vähän negatiiviseksi sen työnhakijan kohdalla.

IG: Joo...koetko, että sulla on ollut paljon sellaisia hakijoita, joilla on nimenomaan niin kuin tätä tällaista kansainvälistä kokemusta ehkä jo vähän liian paljon?

HM: Oli just tässä viime kierroksella... oli kylä. Sääliksi kävi. Oli aivan mahtavia tyyppejä, mutta... liikaa nimenomaan ulkomailta, liikaa kielitaitoa, liikaa kokemusta kansainvälisistä asianajotoimistoista tai jostain vastaavaa, jota ei pystynyt minkään hyödyntämään.

IG: Miten sä työnantajana aina siinä rekrytointitilanteessa ... miten sä tulkitset tällaisen, että kun on paljon tätä kansainvälistä kokemusta?

HM: No mä tulkiten valitettavasti ja surullisena, mutta negatiivisena kuitenkin, koska mä en voi hyödyntää, niin mä en usko, että hän on tyytyväinen täällä töissäkään. Mutta se taas vaan johtuu näistä työtehtävistä mitä täällä on tarjolla. Eli mun mielestäni siellä on paljon hakijoita, jotka ovat niinkun liian päteviä. (Yksityisen sektorin työnantaja)

7 Yhteenveto

Tutkimuksen tavoite

Tutkimuksessa tarkastellaan kansainvälisen opiskelijaliikkuvuuden työelämärelevanssia. Kiinnostuksen kohteena on se, pidetäänkö opiskeluaikaista ulkomaan kokemusta työelämän kannalta hyödyllisenä ja onko sillä merkitystä vastavalmistuneen opiskelijan työllistymisen kannalta. Työelämärelevanssia tarkastellaan työnantajan näkökulmasta: Kuinka suomalaiset työnantajat suhtautuvat ulkomailla opiskeluun ja kansainväliseen harjoitteluun rekrytoidessaan vastavalmistuneita?

Relevanssilla tarkoitetaan tässä kansainvälisen opiskelijaliikkuvuuden hyödyllisyyttä, tarkoitukseenmukaisuutta, käyttökelpoisuutta. Kyse on toiminnan ja tarpeiden välisestä vastaavuudesta: vastaako kansainvälinen liikkuvuus ja sen tuottama lopputulos eri tahojen – tässä tapauksessa työelämän – tarpeita. Työnantajien näkökulma on perusteltu, sillä juuri he rekrytoidessaan vastavalmistuneita tekevät mikrotason päätöksiä siitä, minkälainen osaaminen, minkälainen koulutus ja minkälainen kokemus on työelämän kannalta hyödyllistä ja arvostettua.

Tutkimuksen toteutus ja vastaajien profiili

Tutkimuksen aineisto kerättiin työnantajille lähetetyllä kyselyllä sekä haastatteleamalla työnantajia. Kyselylomake lähetettiin syksyllä 2004 yhteensä 2000 Suomessa toimivaan yritykseen tai julkishallinnon toimipaikkaan, joiden yhteystiedot saatiin Tilastokeskuksen rekistereistä. Lomakkeita palautui 716 kappaletta eli 36 prosenttia lähete-

tyistä. Kyselyn lisäksi haastateltiin yhteensä 22 työnantajaa syksyn 2004 ja kevään 2005 aikana.

Kyselyyn vastanneiden ja haastatteluun osallistuneiden työnantajien profiili kertoo, keiden ääni vastauksissa kuuluu. Kyselyyn vastanneet työnantajat edustavat sekä yksityistä, kunta- että valtio-sektoria. Vastaukset painottuvat hieman julkisen sektorin toimipaikkoihin, joissa vastausaktiivisuus oli yksityistä sektoria aktiivisempaa. Yleisimmät toimialat kyselyyn vastanneiden joukossa ovat sosiaali- ja terveysala, koulutus sekä teollisuuden eri alat. Lisäksi vastauksia saatiin tekniikan ja rakentamisen alalta, palvelualoilta (kauppa, majoitus ja ravintola-ala), oikeudenhoidon ja turvallisuuden aloilta sekä julkishallinnosta.

Kyselyn vastaajat ovat valikoituneet varsin kansainvälisistä toimipaikoista: yli puolessa toimipaikoista on kansainvälistä toimintaa ja lähes puolessa toimipaikoista käytetään säännöllisesti muitakin työskentelykieliä kuin suomea tai ruotsia. Lisäksi vastaajat ovat valikoituneet henkilöstöä aktiivisesti rekrytoivista toimipaikoista, sillä ylivoimaiseen enemmistöön toimipaikoista on rekrytoitu uusia työntekijöitä viimeksi kuluneen vuoden aikana.

Haastateltavat valittiin siten, että he edustavat sekä yksityistä että julkista sektoria ja erilaisia toimialoja: paperi- ja metalliteollisuutta, konsultointialaa, arkkitehtisuunnittelua, media-, elintarvike-, vähittäiskauppa-, koulutus-, sosiaali- ja terveys-, tekniikan, oikeuden ja rakennusalaan sekä julkista hallintoa. Lisäksi haastateltavat valittiin toimipaikoista, jotka työllistävät korkeakoulutettuja ja joissa on kokemusta vastavalmistuneitten opis-

kelijoiden rekrytoinnista. Haastateltavista suurin osa toimi yksikkönsä tai toimipaikkansa johdossa, muutama oli erikoistunut henkilöstö- ja/tai rekrytointiasioihin. Haastateltavista oli naisia 9, miehiä 13. Haastattelussa mukana olleista toimipaikoista pienin työllistää 6 henkilöä, suurin noin 1 500 ja puolet toimipaikoista toimii pääkaupunkiseudulla.

Suhtautuminen opiskeluun ja harjoitteluun ulkomailla jakaa työnantajakentän kahtia

Suomalaisopiskelijat osallistuvat aktiivisesti kansainvälisiin liikkuvuusohjelmiin. Kun vuosittain ulkomaille lähtevien määrä suhteutetaan aloittavien opiskelijoiden määrään, joka viides aloittava yliopisto-opiskelija ja joka seitsemäs aloittava ammattikorkeakouluopiskelija suorittaa osan tutkinnostaan ulkomailla (Garam ym. 2005). Kyselyn vastausten mukaan kohtuullisen suuri osa suomalaisista työnantajista ottaa ulkomailla opiskelun tai kansainvälisen harjoittelun huomioon rekrytoidessaan korkeakoulusta vastaavalmistuneita. Opiskeluaikaisella kansainvälisellä kokemuksella ei kuitenkaan ole automaattisesti merkitystä rekrytoinnissa. Suhtautuminen opiskelijan kansainväliseen kokemukseen jakaa suomalaisen työnantajakentän kahtia: hieman vajaa puolet työnantajista ottaa sen huomioon vastavalmistuneita rekrytoidessaan, hieman yli puolet työnantajista ei ole kiinnostunut siitä. Kansainvälisen kokemuksen huomioon ottaminen voi tarkoittaa hyvinkin erilaisia asioita. Osa työnantajista pitää sitä yhtenä positiivisena tekijänä monen muun joukossa; se vaikuttaa lopputulokseen lähinnä silloin, jos työpaikasta kilpailee kaksi tasavahvaa hakijaa. Joissakin työpaikoissa se voi olla merkittävä tekijä hakuprosessissa jatkoon pääsyn kannalta.

Osa työnantajista arvostaa kuitenkin Suomesta hankittua työkokemusta enemmän kuin kansainvälistä opiskelu- tai harjoittelukokemusta. Tässäkin työnantajakenttä jakaantuu kahtia. Kun kuvitteellisessa rekrytointitilanteessa vastakkain asetettiin kaksi hakijaa, joista toisella on vaihto-opiskelukokemusta ja toisella ei ole

kansainvälistä kokemusta mutta vastaavan ajan verran enemmän työkokemusta Suomesta, pitää puolet työnantajista runsaampaa työkokemusta Suomesta parempana vaihtoehtona ja vain kymmenesosa vaihto-opiskelua parempana vaihtoehtona. Vastaavasti kun vastakkain ovat hakija jolla on kansainvälistä harjoittelukokemusta alan työpaikasta ja hakija jolla ei ole kansainvälistä kokemusta mutta vastaavan ajan verran enemmän alan työkokemusta Suomesta, pitää 40 prosenttia vastaajista Suomesta hankittua kokemusta parempana ja vajaa neljännes kansainvälistä harjoittelua parempana.

Parhaiten opiskeluaikainen kansainvälinen kokemus pärjää rekrytointitilanteessa, kun se joutuu vastakkain nopean valmistumisen kanssa. Yksi vaihto-opiskelun kesto-ongelmista on se, että ulkomailla opiskelu voi jonkin verran hidastaa valmistumista (Teichler & Maiworm 1997, 117-118; Garam 2000, 79). Työelämän kannalta tämä ei ole kuitenkaan vaarallista. Kun kuvitteellisessa rekrytointitilanteessa ovat vastakkain hakija, jolla on vaihto-opiskelukokemusta ja hakija, jolla ei ole kansainvälistä kokemusta mutta joka on valmistunut nopeammin, vain runsas kymmenesosa työnantajista pitää nopeaa valmistumista parempana ja runsas kolmannes vaihto-opiskelua. Tosin puolet työnantajista ei halunnut tai kyennyt asettamaan näitä vaihtoehtoja paremmuusjärjestykseen. Näyttää siltä, että nopea valmistuminen sinänsä ei ole olennaista työnantajille. Olennaisempaa on se, mitä opiskeluaikana tehdään ja mitkä ovat syyt mahdollisesti pidempään kestäneille opinnoille.

Aikaisemmissa selvityksissä on havaittu, että koko tutkintonsa ulkomailla suorittaneet suomalaisopiskelijat pelkäävät suomalaisten työnantajien vierastavan ulkomaista tutkintoa (Garam 2003, 57). Tämän tutkimuksen tulokset osoittavat, että opiskelijoiden huoli on osittain aiheellinen. Jälleen kerran suhtautuminen ulkomaiseen tutkintoon jakaa työnantajakentän kahtia; hieman yli puolet työnantajista pitää suomalaista tutkintoa ulkomaista parempana rekrytoidessaan korkeakoulusta vastavalmistuneita. Työnantajat epäilevät, ettei ulkomailta saatu oppi ole täysin sovellettavissa Suomeen ja ettei ulkomailla opin-

tonsa tehnyt ole täysin selvillä alan erityispiirteistä Suomessa. Tutkintojen vertaamisen koetaan myös aiheuttavan myös lisätyötä. Lisäksi osa työnantajista on muodostanut itselleen vakiintuneen käsityksen siitä, missä oppilaitoksissa opetetaan heidän näkökulmastaan kiinnostavia aineita. Näistä oppilaitoksista muodostuu kartta, joka helpottaa työnantajan suunnistamista rekrytointitilanteessa. Ulkomaisten oppilaitosten ongelma on, että ne jäävät tämän kartan ulkopuolelle.

Työnantajien mielestä ulkomailla oppii ennen kaikkea yleisiä työelämävalmiuksia ja kansainvälisiä valmiuksia

Opiskeluaikeisen kansainvälisen kokemuksen arvostaminen rekrytointitilanteessa on yhteydessä työnantajien käsityksiin siitä, mitä ulkomailla oppii ja miten kansainvälistä kokemusta voi hyödyntää työtehtävissä. Työnantajille on tyypillistä epäillä opiskelijan kansainvälisen kokemuksen hyödynnettävyyttä alakohtaisen osaamisen näkökulmasta. Työnantajat eivät usko, että ulkomailla opiskelleella tai työharjoittelun tehneellä olisi hallussaan sellaista heille olennaista alan osaamista, jota ei voisi Suomestakin saada.

Sen sijaan ihmisenä kasvamisen ja yleisten työelämävalmiuksien kehittymisen näkökulmasta ulkomailla opiskelua pidetään hyödyllisenä. Suomalaisyönantajien keskuudessa vallitsee vahva usko siihen, että ulkomailla opiskelu lisää opiskelijan kykyä selviytyä hankalista tilanteista, suhteellisuudentajua, paineensietokykyä, joustavuutta, sosiaalisia valmiuksia sekä avartaa yleisestikin näkemyksiä. Juuri tämän kaltaisia yleisiä kvalifikaatioita on pidetty työelämässä menestymisen kannalta yhä keskeisempinä (ks. esim. Rantanen 2004; Metsämuuronen 1999; Lee & Blaszczyński 1999; Tanyel & Mitchel 1999; Turtiainen 1997; Kelley & Caplan 1993). Myös kansainvälistymisen ja kansainvälisten valmiuksien kehittymisen näkökulmasta ulkomailla opiskelua ja kansainvälistä harjoittelua pidetään hyödyllisenä. Kykyä toimia kansainvälisessä ympäristössä kun on vaikea oppia kirjoista. Työnantajat kokevat ulkomailla opiskelun vahvistavan opiskelijan käy-

tännön kielitaitoa sekä antavan mahdollisuuden kokeilla työskentelyä vieraassa ympäristössä ja erimaalaisten ihmisten kanssa.

Vaikka työnantajat tunnustavat kansainvälisen kokemuksen kehittävän opiskelijan yleisiä työelämävalmiuksia, joita sinänsä tarvitaan missä hyvänsä työtehtävässä, ei tämä vielä riitä tekemään ulkomailla opiskelusta ja kansainvälisestä harjoittelusta yleisesti työelämässä hyödynnettävissä olevaa asiaa. Opiskelijan kansainvälisen kokemuksen konkreettinen hyödynnettävyys liitetään työtehtäviin tai -tilanteisiin, joihin liittyy selkeä kansainvälinen ulottuvuus, kuten neuvottelua ulkomaisten kollegoiden kanssa, kansainvälisiä tiedonhakuja, ulkomaisten asiakkaiden palvelamista, vieraskielisen materiaalin tuottamista, ulkomaisten vieraiden isännöintiä jne. Opiskelijan kansainvälisen kokemuksen konkreettisesta hyödynnettävyydestä puhuttaessa kokemuksen kasvattava ja yleisiä työelämävalmiuksia tuottava ulottuvuus ikään kuin unohtuu ja ulkomailla opiskelu ”kutistuu” keinoksi tuottaa kansainvälisessä toimintaympäristössä tarvittavia valmiuksia. Henkilökohtaisen kasvun ja näkökulmien avartumisen työtehtäviin tuoma hyöty on epäsuoraa ja kovin vaikeasti hahmotettavaa. Eikä kansainvälinen kokemus ole ainoa opiskeluaikea asia, joka kasvattaa ja avartaa opiskelijaa.

Ulkomailla opiskelu voi olla etu haettaessa kansainvälisiin työtehtäviin, mutta jopa haitta haettaessa muunlaisiin työtehtäviin.

Haastattelujen perusteella työnantajat rekrytointitilanteessa tulkitsevat ansioluettelossa ja hakijan ulkoisessa olemuksessa havaittavissa olevia asioita viesteinä, jotka paljastavat hakijan henkilökohtaisia ominaisuuksia ja osaamista. Myös opiskeluaikeista kansainvälistä kokemusta käytetään tällaisena merkinä ja haastattelujen perusteella se voi saada kolme erilaista tulkintaa. Kansainvälisen kokemuksen uskotaan paljastavan asioita hakijan henkilökohtaisista ominaisuuksista. Hyvin yleinen tulkinta ulkomailla opiskelulle tai kansainväliselle harjoittelulle on pitää sitä merkinä hakijan

aktiivisesta, rohkeasta ja ennakkoluulottomasta asenteesta. Toisaalta kansainvälinen kokemus on mahdollista tulkita myös osoitukseksi negatiivisista ominaisuuksista. Toisen, parissa haastattelussa esille tuleen tulkintamallin mukaan kansainvälinen kokemus – varsinkin jos sitä on runsaasti – kertoo työnantajalle hakijan levottomuudesta ja haluttomuudesta asettua aloilleen.

Kansainvälisen kokemuksen uskotaan myös kertovan hakijan osaamisesta. Kolmas työnantajien opiskeluaikaiselle kansainväliselle kokemukselle antama tulkinta onkin pitää sitä merkinä opiskelijan suuntautumisesta kansainvälisiin tehtäviin ja näiden tehtävien hoitamiseen liittyvistä erityistaidoista kuten esim. kielitaidosta. Tällöin ulkomailla opiskelusta tai kansainvälisestä harjoittelusta voi hyvinkin olla etua, mikäli vastavalmistunut hakee tehtäviin, joissa on kansainvälinen painotus. Mutta kansainvälinen kokemus – varsinkin jos sitä on runsaasti – voi joissain tapauksissa myös rajata hakijan ”tavallisten” työtehtävien ulkopuolelle; työtehtävien joissa ei ole kansainvälistä elementtiä. Työnantaja pitää hakijaa näihin tehtäviin nähden väärin suuntautuneena tai ylikoulutettuna, kokee ettei hakija pidemmän päälle tyydy tarjottuihin työtehtäviin tai ettei hakijan erityistaitoja (kansainvälistä osaamista) voi työtehtävissä hyödyntää.

Opiskelu ja harjoittelu ulkomailla väylänä kansainväliselle uralle vai mille hyvänsä työuralle?

Taustamuuttujien suhteen tarkasteltuna ulkomailla opiskelun ja kansainvälisen harjoittelun arvostus vaihtelee selkeimmin sen mukaan, onko vastaajan toimipaikassa kansainvälistä toimintaa. Kansainvälisessä toiminnassa jollakin tavalla mukana olevissa toimipaikoissa suhtaudutaan systemaattisesti muita suopeammin ulkomailla opiskeluun ja kansainväliseen harjoitteluun: kansainvälinen kokemus otetaan useammin rekrytoinnissa huomioon ja siitä koetaan useammin olevan hyötyä työtehtävissä. Opiskelijan ulkomaan kokemuksen hyöty konkretisoituu työnantajille vasta kun he ovat itse mukana kansainvälisessä toiminnassa; jos toimipaikalla ei ole

kansainvälistä toimintaa, jää kokemuksen työtehtäviin tuoma hyöty epäselväksi.

Eurooppalaisten kyselytutkimusten mukaan vaihto-opiskelu suuntaa opiskelijan tulevaa uraa ja kiinnostuksen kohteita: ulkomailla opiskeleista moni pitää kansainvälisyyttä merkittävänä työpaikan haun kriteerinä, moni käyttää nykyisessä työssään kielitaitoa ja vieraan kulttuurin tuntemustaan ja moni liikkuu työtehtävissään ulkomailla (Kivinen ym. 2002, 56–57; Teichler ja Maiworm 1997, 147–153). Ongelmaksi voi muodostua, jos myös työnantajat kovin yleisesti jakavat tämän käsityksen ja kokevat kansainvälisen kokemuksen pätevöittävän yksipuolisesti kansainvälisiin tehtäviin vailla lisäarvoa muunlaisissa työtehtävissä. Kansainvälistä opiskelijaliikkuvuutta halutaan lisätä ja tehdä siitä osa yhä useamman opiskelijan korkeakouluopintoja. Vaikka kansainvälisyys ja monikulttuurisuus ovat arkipäivää yhä useammassa työpaikassa, eivät kaikki opiskelijat sijoitu kansainvälisiin tehtäviin eivätkä suuntaudu kansainväliselle uralle. Miten ulkomailla opiskelu ja kansainvälinen harjoittelu palvelee myös heidän työllistymistään?

Ulkomailla opiskelun ja harjoittelun tulee olla perusteltu osa opintoja

Työnantajilla on kaksi yleistä ehtoa sille, mikä olisi heidän näkökulmastaan hyvä ulkomaanjakso: ulkomailla tulee olla tarpeeksi pitkään, esim. puoli vuotta tai vuosi, jotta kielen ja paikallisten toimintatapojen oppimiselle jää aikaa. Toiseksi ulkomaanjakson tulee olla perusteltu osa opintoja. Opiskelijan täytyy rekrytointitilanteessa pystyä perustelevaan, miksi hän lähti ulkomaille, miksi juuri kyseiseen paikkaan, mitä hän ulkomailla teki ja miten jakso palvelee opintojen kokonaisuutta. Tähän on syytä kiinnittää huomiota jo vaihtopaikkoja järjestettäessä ja opiskelijan lähtiessä ulkomaille. Rekrytoidessaan vastavalmistuneita työnantajat pyrkivät varmuuteen siitä, että henkilö aidosti haluaa juuri kyseiseen työhön eikä hae mitä hyvänsä työtä. Hakijan on pystyttävä osoittamaan, kuinka aikaisempi opiskelu- ja työhistoria – myös siihen sisältyvät mahdolliset kansainväli-

set jaksot – tukevat kyseistä tehtävää. Irrallinen ja perustelematon kansainvälinen jakso on vaarassa saada akateemisen turismin leiman.

Muilta osin työnantajien käsitykset hyvästä ulkomaanjaksosta riippuvat tarkastelunäkökulmasta. Kun ulkomaanjaksoa tarkastellaan alakohtaisen osaamisen näkökulmasta, olennaiseksi nousee harjoittelun tai opiskelun sisältö ja tuoko se opintoihin selkeää lisäarvoa. Tästä näkökulmasta työnantajat suosivat vaihtokohteena yleensä teollistuneita länsimaita ja yleisemminkin kohteita, jotka ovat alan edelläkävijöitä ja joissa on sellaista osaamista, jota Suomesta ei löydy. Kun ulkomaanjaksoa tarkastellaan ihmisenä kasvamisen näkökulmasta, ovat hyvän ulkomaanjakson kriteerit erilaiset. Nyt korostuvat kaukaisemmat ja eksoottisemmat vaihtokohteet, niiden kulttuuriin tutustuminen sekä itse lähteminen, ei niinkään ulkomailla oleskelun sisältö. Olennaista tästä näkökulmasta on osoitus siitä, että henkilö uskaltaa lähteä uusiin tilanteisiin ja pärjää niissä.

Eri sektoreilla kohdataan kansainvälistyminen eri tavoilla ja arvostetaan erilaisia kansainvälisiä valmiuksia

Kansainväliset valmiudet kuten kielitaito, erilaisista kulttuuritaustoista tulevien ihmisten kanssa toimiminen tai vieraan maan ja kulttuurin tuntemus eivät työnantajien mielestä sijoitu kaikkein tärkeimpien yleisten kvalifikaatioiden joukkoon niissä töissä, joihin korkeakoulusta vastavalmistuneita rekrytoidaan. Tämä ei sinänsä ole yllättävää, sillä tärkeimmiksi yksittäisiksi valmiuksiksi vastavalmistuneiden kohdalla työnantajat arvioivat niinkin yleispäteviä valmiuksia kuin yhteistyökyvyn, luotettavuuden, vastuun kantamisen ja ongelmanratkaisukyvyn. Kuitenkin yli viidennes työnantajista kokee, että kyky toimia erilaisista kulttuuritaustoista tulevien kanssa ja kielitaito ovat erittäin tärkeitä ominaisuuksia niissä työtehtävissä, joihin korkeakoulusta vastavalmistuneita rekrytoidaan.

Kykyä toimia erilaisista kulttuuritaustoista tulevien ihmisten kanssa ja kielitaitoa arvostavat jossain

määrin eri työnantajat; kielitaidon tärkeyttä korostavat työnantajat eivät siis välttämättä pidä kykyä tulla toimeen eri kulttuuritaustoista tulevien ihmisten kanssa erityisen tärkeänä ja päinvastoin. Sen sijaan kyky toimia erilaisista kulttuuritaustoista tulevien ihmisten kanssa korreloi voimakkaammin suvaitsevaisuuden ja empaattisuuden arvostuksen kanssa. Näitä ominaisuuksia korostetaan kuntasektorin työpaikoissa, sosiaali- ja terveysalalla, koulutuksen alalla sekä palvelualoilla eikä niiden arvostus ei riipu kovin voimakkaasti siitä, onko toimipaikalla kansainvälistä toimintaa vai ei. Kielitaidon merkitystä puolestaan korostetaan eniten yksityisen sektorin ja teollisuuden eri alojen työpaikoissa sekä toimipaikoissa, joilla on kansainvälistä toimintaa.

Kansainvälisessä ja monikulttuurisessa toimintaympäristössä tarvittavat valmiudet sisältävät tiedollisia, taidollisia ja asenteellisia elementtejä (Spitzberg 1997, 379–391; Mäkirinne 1997). Kyselyn vastausten perusteella näyttää siltä, etteivät kansainväliset valmiudet ole työnantajille yksi yhtenäinen kokonaisuus, jota kokonaisuudessaan joko arvostetaan tai ei. Eri aloilla on tässä erilaisia osaamistarpeita. Kuntasektorin palvelualoilla korostuu ”pehmeämpi”, asenteellinen puoli, yksityisen sektorin työpaikoissa puolestaan kielitaidon kautta ”kovempi” tiedollinen puoli. Ero liittyy siihen, että kunta- ja yksityinen sektori kohtaavat kansainvälistymisen eri tavoin. Kuntasektorin työpaikoissa kansainvälistyminen on ennen kaikkea monikulttuuristuvan suomalaisen yhteiskunnan kohtaamista ja palvelujen tarjoamista eri kulttuuritaustoista kotoisin oleville maahanmuuttaja-asiakkaille. Teollisuuden aloilla toimivat yksityiset yritykset puolestaan ovat kiinnostuneita laajentamaan liiketoimintaansa ja myymään tuotteitaan myös Suomen rajojen ulkopuolelle.

Kyselyn mukaan kuntasektorin työnantajat ottavat kansainvälisen kokemuksen rekrytoinnissa huomioon keskimäärin harvemmin kuin yksityisen tai valtiosektorin työnantajat ja arvostavat keskimäärin enemmän Suomesta saatua opiskelu- ja työkokemusta. Osaltaan suhtautuminen selittyy sillä, että kuntasektorin vastaajat raportoivat muita sektoreita harvemmin toimipaikallaan olevan

kansainvälistä toimintaa. Kansainväliseksi toiminnaksi on tässä todennäköisesti mielletty vain Suomen rajojen ulkopuolelle suuntautuva toiminta. Olennaista on havaita, että kuntasektorin kohtaama palvelujen tarjoaminen monikulttuuriselle asiakaskunnalle, on myös kansainvälistä toimintaa ja vaatii työntekijöiltä erityisiä valmiuksia.

Kirjallisuus

Ali-Yrkkö, Jyrki & Koivisto, Jussi V. & Lampinen, Matti & Ylä-Anttila, Pekka (2000): Suomalaisyrittäjien kansainvälistyminen. Teoksessa Trux, Marja-Liisa (toim.) *Aukeavat ovet – kulttuurien moninaisuus Suomen elinkeinoelämässä*. Suomen itsenäisyyden juhlarahasto SITRA. Helsinki: WSOY.

Behrenz, Lars (1998): *Essays on the Employment Service and Employers' Recruitment Behaviour*. Lund Economic Studies number 79. Lund: Lund University.

Eskola, Jari & Suoranta, Juha (1998): *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. Tampere: Vastapaino.

Garam, Irma & Jortikka, Mira & Zirra, Pirjo (2005): *Kansainvälinen liikkuvuus yliopistoissa ja ammattikorkeakouluissa 2004*. Kansainvälisen henkilövaihdon keskus CIMO. CIMO Publications 1/2005.

Garam, Irma (2003): *Kun opintie vie ulkomaille*. Suomalaisen tutkinto-opiskelu ulkomaisissa korkeakouluissa. Occasional Paper 2c/2003. Helsinki: Kansainvälisen henkilövaihdon keskus CIMO.

Garam, Irma (2001): *My Finland*. Selvitys ulkomaisten vaihto-opiskelijoiden kokemuksista suomalaisissa korkeakouluissa. CIMO Publications 5/2001. Helsinki: Kansainvälisen henkilövaihdon keskus CIMO.

Garam, Irma (2000): *Kansainvälisyyttä käytännössä*. Suomalaisen vaihto-opiskelijoiden kokemuksia ulkomailla opiskelusta. Helsinki: Opiskelijajärjestöjen tutkimussäätiö Otus rs 18/2000.

Heinonen, Sari & Kantasalmi, Kari & Kontiainen, Seppo & Nurmi, Kari E & Vehviläinen, Sanna (1997): *Neljä diskurssia aikuiskoulutuksen vaikuttavuudesta*. Teoksessa Raivola, Reijo; Valtonen, Päivi ja Vuorensyrjä, Matti (toim.) *Koulutus, yhteiskunta ja menestys*. Suomen Akatemian vaikuttavuusohjelman tutkimuksia 7/97. Helsinki: Edita.

Hämäläinen, Hanna (2003): *Työvoiman rekrytointi toimipaikoissa vuonna 2003*. Selvitys työvoiman hankintakanavista, rekrytointiongelmista ja toimipaikkojen tulevaisuudennäkymistä. Helsinki: Työministeriö.

Högskoleverket (1999): *Utlansstudier – till vilken nytta? En utvärdering av effekter av utlandsstudier*. Stockholm: Högskoleverkets rapportserie 1999:10 R.

Jakku-Sihvola, Ritva (1994): *Tuloksellisuuden arvioinnin lähtökohtia opetustoimessa*. Teoksessa Jakku-Sihvon, Ritva; Räisänen, Anu ja Väyrynen, Pirjo (toim.) *Virikkeitä koulutuksen arvioinnin kehittäjille*. Arviointi ja seuranta 2/1994. Helsinki: Opetushallitus.

Jahr, Volker & Teichler, Ulrich (2002): *Employment and Work of Former Mobile Students*. Teoksessa Teichler, Ulrich (ed.): *ERASMUS in the SOCRATES Programme*. Findings of an Evaluation Study. ACA Papers on International Cooperation in Education. Bonn: Lemmens.

Kelley, Robert & Caplan, Janet (1993): *How Bell labs creates star performers*. Harvard Business Review, July-August, 128–139.

- Kivinen, Osmo & Nurmi, Jouni & Kanervo, Otto (2002): Maisteriopista työuralle. Suomalaiset korkeakoulutetut eurooppalaisessa vertailussa. Turun yliopisto: Koulutussosiologian tutkimuskeskus RUSE. Koulutus- ja tiedepolitiikan julkaisu 94/2002. Opetusministeriö.
- Knight, Jane (2002): Trade in Higher Education Services: The Implications of GATS. The Observatory on borderless higher education. London: John Foster House.
- Knight, Jane (1999): Internationalisation of Higher Education. In Knight, Jane & de Wit, Hans (eds.): Quality and Internationalisation in Higher Education. Paris: OECD, IMHE.
- Kokko, Anu (2003): Käytäntöä vai tiedettä. Kauppatieteilijöiden koulutus ja työ kansainvälisessä vertailussa. Suomen ekonomiliitto Finlands ekonomiförbund SEFE ja Koulutussosiologian tutkimuskeskus RUSE. Turku: Painosalama.
- Launikari, Mika (2005): Intercultural communication as a challenge in counselling immigrants. Teoksessa Launikari, Mika & Puukari, Sauli (toim.) Multicultural Guidance and Counselling. Theoretical Foundations and Best Practices in Europe. Jyväskylä: Institute for Educational Research and Centre for International Mobility CIMO.
- Lavikka, Riitta (2000): Palvelukseen halutaan "hyvä tyyppi" eli osaaminen perinteisessä teollisuudessa. Sosiologia 1/2000, 1–17.
- Lee, Dong-Woo & Blaszczynski, Carol (1999): Perspectives of "Fortune 500" Executives on the Competency Requirements for Accounting Graduates. Journal of Education for Business, Nov/Dec99, Volume 75, Issue 2.
- Lehtonen, Jaakko (1993): Suomalaisuus, Suomi-kuva ja kansainvälistymisen haasteet. Teoksessa Lehtonen Jaakko (toim.) Kulttuurien kohtaaminen. Näkökulmia kulttuurienväliseen kohtaamiseen. Jyväskylän yliopisto. Viestintätieteiden laitoksen julkaisuja 9.
- Metsämuuronen, Jari (1999): Pehmeät kvaali-kaatiot sosiaali- ja terveystalalan työssä ja ammatillisessa koulutuksessa. Aikuiskasvatus 2/1999, 140-150.
- Mäkinen, Melisa (1997): Kansainvälisten yritysten näkemyksiä kansainvälisissä tehtävissä tarvittavista henkilövalmiuksista. Teoksessa Jussila, Kristiina & Mäkinen, Melisa & Mäkirinne, Melissa & Tomperi, Tarja (toim.) Kansainvälistymisen edellyttämät henkilövalmiudet. Työterveyslaitos, Nokia Communications ja Helsingin yliopisto Vantaan täydennyskoulutuskeskus.
- Mäkirinne, Minna (1997): Kansainväliset henkilövalmiudet – arviointi ja mittaaminen. Teoksessa Jussila, Kristiina & Mäkinen, Melisa & Mäkirinne, Melissa & Tomperi, Tarja (toim.) Kansainvälistymisen edellyttämät henkilövalmiudet. Työterveyslaitos, Nokia Communications ja Helsingin yliopisto Vantaan täydennyskoulutuskeskus.
- Naumanen, Päivi (2002): Koulutuksella kilpailukykyä. Koulutuksen yhteys miesten ja naisten työllisyyteen ja työn sisältöön. Koulutussosiologian tutkimuskeskuksen raportti 57. Turku: Turun yliopisto.
- Nurmi, Kari E. ja Kontiainen, Seppo (2000): Aikuiskoulutuksen vaikuttavuus. Teoksessa Raivola, Reijo (toim.) Vaikuttavuutta koulutukseen. Suomen Akatemian koulutuksen vaikuttavuusohjelman tutkimuksia. Suomen Akatemian julkaisuja 1/2000. Helsinki: Edita.
- Ollikainen, Aaro (1999): The Single Market for Education and National Educational Policy. Europeanisation of Finnish Education Policy Discourses 1987–1997. Koulutussosiologian tutkimuskeskuksen raportti 49. Turku: Turun yliopisto.
- Ollikainen, Aaro & Pajala, Sasu (2000): Ammatitaitoa ja työllisyyttä Euroopasta? Leonardo da Vinci -henkilövaihtotoimintojen vaikuttavuus. Helsinki: Opetushallitus ja Kansainvälisen henkilövaihdon keskus CIMO.

- OPM (2004): Koulutus ja tutkimus 2003–2008. Kehittämissuunnitelma. Opetusministeriön julkaisuja 2004:6. Helsinki: Opetusministeriö, Koulutus- ja tiedepolitiikan osasto.
- Raatikainen, Tea (2004): Ulkomaisen työvoiman rekrytointi. Suomalaisten työnantajien rekrytointikäyttäytymisen tarkastelua 2003. Pro gradu -tutkielma. Yhteiskuntapolitiikan laitos, Jyväskylän yliopisto.
- Raivola, Reijo; Valtonen, Päivi ja Vuorensyrjä, Matti (2000): Käsitteet, mallit ja indikaattorit koulutuksen tehokkuutta ja vaikuttavuutta arvioitaessa. Teoksessa Raivola, Reijo (toim.) Vaikuttavuutta koulutukseen. Suomen Akatemian koulutuksen vaikuttavuusohjelman tutkimuksia. Suomen Akatemian julkaisuja 1/2000. Helsinki: Edita.
- Rantala, Juha (1999): Toimipaikkojen rekrytointikäyttäytyminen. Analyysi toimipaikkojen rekrytoinneista Suomessa 1997. Työpoliittinen tutkimus nro 208. Helsinki: Työministeriö.
- Rantanen, Pekka (2004): Valinnasta työelämään. Ammatillisen koulutuksen ja ammattikorkeakoulujen opiskelijavalinnan tarkastelua. Opetusministeriön julkaisuja 2004:19. Koulutus- ja tiedepolitiikan osasto, Opetusministeriö.
- Rynes, Sara & Gerhart, Barry (1990): Interviewer Assessment of Applicant "Fit": an Exploratory Investigation. *Personnel Psychology*, Volume 43, Nro 1, 13-34.
- Silvennoinen, Heikki (2002): Koulutus marginaalisaation hallintana. Helsinki: Gaudeamus.
- Spence, A. Michael (1974): Market Signaling. Informational Transfer in Hiring and Related Screening Processes. *Harvard Economic Studies*, Volume 143. Cambridge, Massachusetts, London: Harvard University Press.
- Spitzberg, Brian H. (1997): A Model of Intercultural Communication Competence. Teoksessa Samovar, Larry A. & Porter, Richard E. (toim.) *Intercultural Communication*. Wadsworth Publishing Company.
- Söderqvist, Minna (2002): Internationalisation and its Management at Higher Education Institutions. Applying Conceptual, Content and Discourse Analysis. Helsinki: Helsinki School of Economics.
- Taajamo, Matti (1999): Ulkomailla opiskelu – kulttuurinen kehitystehtävä. Koulutuksen tutkimuslaitos, tutkimuksia 9. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- Tányel, Faruk & Mitchell, Mark (1999): The Skill Set for Success of New Business School Graduates: Do Prospective Employers and University Faculty Agree? *Journal of Education for Business*, Sep/Oct99, Volume 75, Issue 1.
- Teichler, Ulrich ja Maiworm, Friedhelm (1997): The Erasmus Experience. Major Findings of the Erasmus Evaluation Research Project. European Commission. Luxemburg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Tilastokeskus (2004): Yritysrekisterin palveluopas. Helsinki: Tilastokeskus.
- Tilastokeskus (2003a): Työvoiman koulutus ja ammatit 1995–2001. SVT. Työmarkkinat 2003:5.
- Tilastokeskus (2003b): Yritysrekisteri 2003. Julkaisematon taulukko YR10: Ulkomaankauppaa harjoittavat yritykset vuonna 2003.
- Torrington, Derek ja Hall, Laura (1995): *Personnel Management*. HRM in Action. London, New York ym.: Prentice Hall.
- Turtiainen, Juhani (1997): Työelämän muutosten ja koulutustarpeiden ennakoinnin analysointijärjestelmä. <http://www.mol.fi/esf/ennakointi/metodit/turti1.htm>
- Vahtio, Eeva-Leena (2004): Hiljainen tieto mukana rekrytoinnissakin. Työpoliittinen aikakauskirja 1/2004, 46–50.

Valtonen, Päivi (1997): Vaikuttavuustutkimuksen tila Suomessa. Teoksessa Raivola, Reijo; Valtonen, Päivi ja Vuorensyrjä, Matti (toim.) Koulutus, yhteiskunta ja menestys. Suomen Akatemian vaikuttavuusohjelman tutkimuksia 7/97. Helsinki: Edita.

van der Wende, Marijk (1996): Internationalising the Curriculum in Dutch Higher Education: an International Comparative Perspective. Utrecht: Universiteit Utrecht.

Viitala, Riitta (2002): Henkilöstöjohtaminen. Helsinki: Edita.

Wächter, Bernd & Ollikainen, Aaro & Hasewend, Brigitte (1999): Internationalisation of Higher Education. In Wächter, Bernd (ed.): Internationalisation in Higher Education. A Paper and Seven Essays on International Cooperation in the Tertiary Sector. ACA Papers.

LIITE 1. Kyselylomake

Lomakkeen kysymykset käsittelevät **korkeakoulusta** (=yliopisto tai ammattikorkeakoulu) **vastavalmistuneiden suomalaisten** rekrytointia. **Vastavalmistuneella** tarkoitetaan henkilöä, joka on lopettamaisillaan korkeakouluopinnot tai on suorittanut tutkinnon korkeintaan pari vuotta sitten.

Vastatkaa kysymyksiin **toimipaikkanne osalta**, ei koko yrityksen tai viraston, mikäli toimipaikkanne on osa suurempaa kokonaisuutta. Toimipaikalla tarkoitetaan tietyssä postiosoitteessa toimivaa yksikköä.

Vastatkaa kysymyksiin ympäröimällä oikean vastausvaihtoehdon numero.

Taustatiedot

1. Millä sektorilla toimitte?

1. yksityinen yritys
2. järjestö, säätiö tms.
3. kunta
4. valtio

2. Toimipaikkanne sijaintikunta _____

3. Pääasiallinen toimialanne _____

4. Onko toimipaikallanne kansainvälistä toimintaa?

1. Ei ole
2. Kyllä, mitä toimintaa?
 1. vientiä / myyntiä ulkomaille
 2. tuontia ulkomailta
 3. toimipisteitä ulkomailla
 4. yhteistyötä ulkomaisten kumppaneiden kanssa
 5. mukana kansainvälisissä hankkeissa
 6. muuta, mitä? _____

5. Oletteko lähitulevaisuudessa laajentamassa tai lisäämässä toimipaikkanne kansainvälistä toimintaa?

1. Ei
2. Mahdollisesti
3. Kyllä. Millä tavalla? _____

6. Käytetäänkö toimipaikassanne suomen ja/tai ruotsin lisäksi säännöllisesti myös muita työskentelykieliä?

1. Ei
2. Kyllä. Mitä kieliä? _____

7. Tähän kyselyyn vastanneen henkilön tehtävänimike (esim. henkilöstöpäällikkö, toimitusjohtaja)

8. Oletteko itse opiskellut tai työskennellyt ulkomailla?

1. Ei
2. Kyllä

Henkilöstö ja henkilöstöhankinta

9. Henkilöstön lukumäärä toimipaikassanne _____
10. Arvioikaa, kuinka moni toimipaikkanne työntekijä on suorittanut korkeakoulututkinnon (=ammattikorkeakoulu tai yliopisto). Noin _____ henkilöä
11. Onko toimipaikassanne ulkomaalaisia työntekijöitä?
1. Ei ole
 2. Kyllä. Arvio, kuinka monta _____
12. Onko toimipaikassanne suomalaisia työntekijöitä, jotka ovat opiskelleet tai olleet työharjoittelussa ulkomailla?
1. Ei ole
 2. En osaa sanoa
 3. Kyllä. Arvio, kuinka monta. _____
13. Onko toimipaikkaanne rekrytoitu uutta henkilöstöä viimeisen vuoden aikana?
1. Ei
 2. Kyllä. Kuinka monta? _____
14. Onko toimipaikkaanne rekrytoitu viimeisen vuoden aikana korkeakoulusta (=ammattikorkeakoulu tai yliopisto) vastavalmistuneita henkilöitä?
1. Ei
 2. Kyllä. Kuinka monta? _____
Mihin tehtäviin? _____
15. Onko toimipaikassanne lähitulevaisuudessa tarvetta rekrytoida uusia työntekijöitä?
1. Ei
 2. Mahdollisesti
 3. Kyllä. Kuinka monta? _____
16. Onko toimipaikassanne lähitulevaisuudessa tarvetta rekrytoida uusia korkeakoulusta (=ammattikorkeakoulu tai yliopisto) vastavalmistuneita työntekijöitä?
1. Ei
 2. Mahdollisesti
 3. Kyllä. Kuinka monta? _____
Mihin tehtäviin? _____

Korkeakoulusta vastavalmistuneiden suomalaisten rekrytointikanavat

17. Kuinka tärkeinä pidätte seuraavia rekrytointin kanavia halutessanne tavoittaa korkeakoulusta vastavalmistuneita suomalaisia? (1=ei tärkeä – 4=erittäin tärkeä)

a) suorat kontaktit korkeakouluihin	1	2	3	4
b) korkeakoulujen rekrytointipalveluiden kautta	1	2	3	4
c) työvoimatoimiston työnvälityksen kautta	1	2	3	4
d) muiden työnvälityspalveluiden kautta, minkä? _____	1	2	3	4

e) ilmoitus toimipaikkaanne/yrityksenne omilla www-sivuilla	1	2	3	4
f) ilmoitus sanomalehdessä	1	2	3	4
g) ilmoitus alan erikoisjulkaisussa	1	2	3	4
h) avoin haku (=työnhakijat ottavat itse teihin yhteyttä)	1	2	3	4
i) henkilökohtaisten kontaktien avulla	1	2	3	4
j) muu, mikä? _____	1	2	3	4

Korkeakoulusta vastavalmistuneiden suomalaisten rekrytoinnin kriteerit ja työssä tarvittavat valmiudet

18. Kuinka tärkeinä pidätte seuraavia asioita rekrytoidessanne toimipaikkaanne korkeakoulusta vastavalmistuneita suomalaisia? (1=ei tärkeä – 4=erittäin tärkeä)

a) tutkinto sopivalta alalta, mieluiten miltä? _____	1	2	3	4
b) tutkinto sopivan tasoinen, kumpi mieluummin (yliopisto vai ammattikorkeakoulu) _____	1	2	3	4
c) tutkinto suoritettu suomalaisessa korkeakoulussa	1	2	3	4
d) tutkinto suoritettu hyvin arvosanoin	1	2	3	4
e) alan työ- tai harjoittelukokemus	1	2	3	4
f) työkokemus yleensä	1	2	3	4
g) hakija opiskellut ulkomailla	1	2	3	4
h) hakija ollut ulkomailla työharjoittelussa	1	2	3	4
i) hakija on teille entuudestaan tuttu	1	2	3	4
j) hakijalla on suosituksia	1	2	3	4
k) tunnette jonkun, joka voi suositella hakijaa	1	2	3	4
l) hakijan henkilökohtaiset ominaisuudet	1	2	3	4

19. Kuinka tärkeinä pidätte seuraavia valmiuksia niissä tehtävissä toimimiselle, joihin korkeakoulusta vastavalmistuneet voisivat sijoittua. (1=ei tärkeä – 4 erittäin tärkeä)

a) analyyttinen ajattelu	1	2	3	4
b) empaattisuus, kyky asettua toisen asemaan	1	2	3	4
c) ohjeiden noudattaminen	1	2	3	4
d) erilaisista kulttuuritaustoista tulevien ihmisten kanssa toimiminen	1	2	3	4
e) ongelmanratkaisutaidot	1	2	3	4
f) kunnianhimo	1	2	3	4
g) kyky soveltaa tietoa uusiin tilanteisiin	1	2	3	4
h) vastuun kantaminen	1	2	3	4
i) suvaitsevaisuus	1	2	3	4
j) päätöksenteko	1	2	3	4

k) yhteistyökyky	1	2	3	4
l) paineensietokyky	1	2	3	4
m) kommunikointi kotimaisella kielellä	1	2	3	4
n) erilaisiin tilanteisiin ja muutoksiin sopeutuminen	1	2	3	4
o) palvelualttius	1	2	3	4
p) kielitaito, erityisesti mitkä kielet?	1	2	3	4
<hr/>				
q) oma-aloitteisuus	1	2	3	4
r) peräänantamattomuus	1	2	3	4
s) tunnollisuus	1	2	3	4
t) vieraan maan ja kulttuurin tuntemus, erityisesti mitkä maat?	1	2	3	4
<hr/>				
u) valmius matkustaa työasioissa ulkomaille	1	2	3	4
v) valmius muuttaa tarvittaessa ulkomaille	1	2	3	4
x) kyky verkostoitua	1	2	3	4
y) luotettavuus	1	2	3	4
z) kyky hakea ja käsitellä tietoa	1	2	3	4

Suomalaisopiskelijoiden kansainvälisen kokemuksen merkitys rekrytoinnissa

20. Mikä seuraavista vaihtoehdoista vastaa lähinnä suhtautumistanne opiskeluun tai työharjoitteluun ulkomaille, kun rekrytoitte korkeakoulusta vastavalmistuneita suomalaisia. Valitkaa yksi vaihtoehto.

1. Emme ole rekrytoinnissa kiinnostuneita siitä, onko hakijalla opiskeluaikaista kansainvälistä kokemusta.
2. Pidämme opiskeluaikaista kansainvälistä kokemusta sinänsä hyvänä asiana, mutta sillä ei ole merkitystä rekrytoinnissa.
3. Otamme opiskeluaikaisen kansainvälisen kokemuksen rekrytoinnissa huomioon ja siitä saa lisäpisteitä, mutta se ei ole rekrytoinnissa ratkaiseva kriteeri.
4. Opiskeluaikainen kansainvälinen kokemus antaa vastavalmistuneelle hakijalle etulyöntiaseman, vaikka ei olekaan välttämätön edellytys työpaikan saamiseksi.
5. Vaadimme kansainvälistä kokemusta moniin sellaisiin tehtäviin, joihin korkeakoulusta vastavalmistuneita rekrytoidaan.

21. Alla on kuvitteellisia tilanteita, joissa kaksi korkeakoulusta vastavalmistunutta suomalaista hakee teiltä työtä. Ympyröikää, kumman (a vai b) asetatte etusijalle, mikäli hakijoiden muut ominaisuudet ja taustat ovat samanlaiset. Mikäli a:n ja b:n välillä ei mielestänne ole eroa alla mainituilla kriteereillä, valitkaa vaihtoehto c.

Kumman asetatte etusijalle (a vai b)

- a. Hakija on ollut vaihto-opiskelijana ulkomaisessa korkeakoulussa (=suorittanut osan opinnoistaan ulkomailla).
- b. Hakijalla ei ole kansainvälistä kokemusta, mutta vastaavan ajan verran enemmän työkokemusta Suomessa.
- c. Kumpikin yhtä hyvä hakija edellä mainituilla kriteereillä.

Kumman asetatte etusijalle (a vai b)

- a. Hakija on ollut vaihto-opiskelijana ulkomaisessa korkeakoulussa
- b. Hakijalla ei ole kansainvälistä kokemusta, mutta hän on suorittanut laajemman tutkinnon Suomessa.
- c. Kumpikin yhtä hyvä hakija edellä mainituilla kriteereillä

Kumman asetatte etusijalle (a vai b)

- a. Hakija on ollut vaihto-opiskelijana ulkomaisessa korkeakoulussa.
- b. Hakijalla ei ole kansainvälistä kokemusta, mutta hän on valmistunut nopeammin.
- c. Kumpikin yhtä hyvä hakija edellä mainituilla kriteereillä.

Kumman asetatte etusijalle (a vai b)

- a. Hakija on ollut työharjoittelussa ulkomailla alan työpaikassa.
- b. Hakijalla ei ole kansainvälistä kokemusta, mutta vastaavan ajan verran enemmän alan työkokemusta Suomessa
- c. Kumpikin yhtä hyvä hakija edellä mainituilla kriteereillä

Kumman asetatte etusijalle (a vai b)

- a. Hakija on suorittanut tutkinnon suomalaisessa korkeakoulussa
- b. Hakija on suorittanut vastaavan tutkinnon kokonaan ulkomaisessa korkeakoulussa
- c. Kumpikin yhtä hyvä hakija edellä mainituilla kriteereillä

Suomalaisopiskelijoiden kansainvälisen kokemuksen hyödyntäminen

22. Mitkä ovat mielestänne tärkeimmät asiat, joita voi oppia tekemällä työharjoittelun tai opiskelemalla ulkomailla?

1. _____
2. _____
3. _____

23. Minkälaisissa työtilanteissa voitte toimipaikassanne käyttää hyväksi edellä mainittuja asioita?

1. _____
2. _____
3. _____

Lopuksi

24. Mitä mieltä olette ulkomailla opiskelusta tai työharjoittelusta osana korkeakouluopintoja?

Tulemme keväätalven 2005 aikana myös haastattelemaan työnantajia korkeakoulusta vastavalmistuneiden rekrytoinnista ja kansainvälisen opiskelukokemuksen hyödyllisyydestä. Mikäli olette kiinnostunut osallistumaan haastatteluun, antakaa alle tarkemmat yhteystietonne.

Nimi _____

sähköposti _____

puhelinnumero _____

KIITOS VASTAUKSESTANNE!

Palauttakaa täytetty kysely CIMOon oheisella palautuskuorella. Palautuskuoren postimaksu on valmiiksi maksettu. Palauttakaa kysely, vaikka ette olisikaan vastanneet kaikkiin kysymyksiin.

LIITE 2. Vastanneiden toimipaikkojen jakautuminen toimialoittain (yksityiskohtaisempi luokitus)

Toimiala	lkm	%
elintarvikeala	8	1,1
vaatetus, tekstiili	5	0,7
metsä, paperi, kuitu	11	1,5
kustantaminen, painaminen	7	1,0
kemia, muovi	3	0,4
metalli	17	2,4
kone, asennus	5	0,7
elektroniikka, IT, tietoliikenne	20	2,8
muu teollisuus, valmistus	12	1,7
kauppa	37	5,2
majoitus, ravintola, matkailu	19	2,7
liikenne	14	2,0
pankki, rahoitus	39	5,5
kiinteistöala, vuokraus	7	1,0
konsultointi	4	0,6
tutkimus ja kehittäminen	14	2,0
lainopillinen toiminta, oikeustoimi	48	6,7
turvallisuus, maanpuolustus	30	4,2
tekninen suunnittelu, kunnossapito, rakentaminen	73	10,2
julkinen hallinto	43	6,0
työnvälitys, rekrytointi	33	4,6
koulutus, opetus	99	13,9
terveydenhuolto	44	6,2
sosiaalitoimi	91	12,8
viihde, kulttuuri, vapaa-aika	15	2,1
uskonnollinen yhteisö, seurakunta	6	0,8
muu	5	0,7
Yhteensä	713	100

Avovastausten toimialojen yhdistäminen taulukon 3 mukaiseksi luokituksiksi

- Teollisuus
 - Teollisuus, valmistus (tarkentamaton tai muu kuin alla)
 - Elintarvike
 - Vaatetus, tekstiili
 - Metsä, paperi, kuitu
 - Kustantaminen, painaminen
 - Kemia, muovi

- Metall
 - Koneet, laitteet, asennus
 - Elektroniikka, IT, ohjelmistot, tietoliikenne, tietokonejärjestelmät
 - energia, sähkö, kaasu, vesi
- 2 Palvelut
- kauppa, apteekki, maahantuonti
 - hotelli, ravintola, majoitus, matkailu, siivous
 - liikenne, katsastus
 - Kiinteistö, vuokraus
- 3 Rahoitus
- Pankki, sijoitus, vakuutus, rahoitus, verotus
- 4 Oikeudenhoito ja turvallisuus
- Oikeudenhoito, lainopillinen toiminta, ulosotto
 - Maanpuolustus, turvallisuus, vartiointi
- 5 Tekniikka, rakentaminen
- Tekninen suunnittelu, hoito ja kunnossapito, rakentaminen, lvi, sähkö, kaavoitus, ympäristö
- 6 julkinen yleishallinto, työnvälitys
- julkinen hallinto (erittelemätön)
 - rekrytointi, työnvälitys, työhallinto
- 7 Koulutus
- koulutus, opetus
- 8 Sosiaali- ja terveysala
- terveydenhuolto
 - sosiaalitoimi (sis. päivähoito)
- 9 Muut
- Konsultointi (yleensä, tarkentamaton)
 - Tutkimus ja kehittäminen
 - viihde, kulttuuri, vapaa-aika ja virkistys, kirjastotoimi, arkistotoimi
 - uskonnollinen yhteisö, srk
 - muu toimiala

LIITE 3. Suvaitsevaisuuden ja empaattisuuden tärkeys töissä, joihin korkeakoulusta vastavalmistuneet sijoittuvat sektorin, toimialan ja kansainvälisen toiminnan mukaan.

Taulukko 3a. Suvaitsevaisuuden ja empaattisuuden tärkeys toimipaikan sektorin mukaan, %.

	Suvaitsevaisuus			Empaattisuus, kyky asettua toisen asemaan		
	yksityinen	kunta	valtio	yksityinen	kunta	valtio
hyvin tärkeä	35	56	41	31	57	22
kohtalaisen tärkeä	51	38	49	47	36	57
ei kovin tärkeä	13	4	9	20	7	20
ei lainkaan tärkeä	1	1	1	2	1	1
Yhteensä (N)	100 (231)	100 (198)	100 (231)	100 (233)	100 (203)	100 (233)

Taulukko 3b. Suvaitsevaisuuden tärkeys toimialan mukaan, %.

	teollisuus	palvelualat	pankki- ja rahoitusala	oikeudenhoito, turvallisuus	tekniikka, rakentaminen	julkinen hallinto, työlläisyys	koulutus	sosiaali- ja terveysala	muu ala
hyvin tärkeä	23	39	32	27	29	39	58	60	38
kohtalaisen tärkeä	56	50	60	67	52	53	37	36	52
ei kovin tärkeä	18	11	8	6	19	9	5	2	10
ei lainkaan tärkeä	2	0	0	0	0	0	0	2	0
Yhteensä (N)	100 (82)	100 (70)	100 (37)	100 (73)	100 (69)	100 (70)	100 (97)	100 (130)	100 (42)

Taulukko 3b. Empaattisuuden tärkeys toimialan mukaan, %.

	teollisuus	palvelualat	pankki- ja rahoitusala	oikeudenhoito, turvallisuus	tekniikka, rakentaminen	julkinen hallinto, työlläisyys	koulutus	sosiaali- ja terveysala	muu ala
hyvin tärkeä	12	35	27	14	13	27	50	72	33
kohtalaisen tärkeä	56	52	54	67	61	53	38	23	43
ei kovin tärkeä	28	11	19	19	25	19	11	4	21
ei lainkaan tärkeä	4	1	0	0	1	0	1	1	2
Yhteensä (N)	100 (81)	100 (71)	100 (37)	100 (73)	100 (69)	100 (70)	100 (97)	100 (130)	100 (42)

Taulukko 3c. Suvaitsevaisuuden ja empaattisuuden tärkeys toimipaikan kansainvälisen toiminnan mukaan, %.

	Empaattisuus, kyky asettua toisen asemaan		Suvaitsevaisuus	
	on kansainvälistä toimintaa	ei ole kansainvälistä toimintaa	on kansainvälistä toimintaa	ei ole kansainvälistä toimintaa
hyvin tärkeä	37	46	30	44
kohtalaisen tärkeä	52	45	50	44
ei kovin tärkeä	11	7	19	11
ei lainkaan tärkeä	0	1	1	2



Kansainvälisen henkilövaihdon keskus **CIMO**

• PL 343 (Hakaniemenkatu 2) 00531 Helsinki • Puh. (09) 7747 7033 • Faksi (09) 7747 7064 • cimoinfo@cimo.fi • www.cimo.fi •