

# **KANSAINVÄLINEN HARJOITTELU YRITYSTEN KANSAINVÄLISTÄJÄNÄ**

Työnantajien ja CIMOn näkökulman kohtaaminen CIMOn Suomeen suuntautuvassa  
harjoittelussa

**Tanja Rajantaus**  
**Pro gradu-tutkielma**  
**Yhteiskuntapolitiikka**  
**Yhteiskuntatieteiden**  
**ja filosofian laitos**  
**Jyväskylän yliopisto**  
**syksy 2010**

**KANSAINVÄLINEN HARJOITTELU YRITYSTEN KANSAINVÄLISTÄJÄNÄ  
Työnantajien ja CIMOn näkökulman kohtaaminen CIMOn Suomeen suuntautuvassa  
harjoittelussa**

Tanja Rajantaus

Yhteiskuntapolitiikka

Pro gradu-tutkielma

Yhteiskuntatieteiden ja filosofian laitos

Jyväskylän yliopisto

Ohjaajat: Matti Kari, Teppo Sintonen

Syksy 2010

sivumäärä: 122 sivua + 4 liitettä

Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää yritysten näkökulmaa Kansainvälisen liikkuvuuden ja yhteistyön keskuksen (CIMO) organisoimaan Suomeen suuntautuvaan kansainväliseen harjoitteluun sekä sitä, miten yritysten näkökulma eroaa CIMOn harjoittelulle asettamista päämääristä. Lisäksi tutkimuksessa etsitään vastauksia siihen, onko harjoittelijan läsnäolo työyhteisössä kansainvälistänyt yrityksiä ja jos on, niin miten se ilmenee käytännössä.

Tutkimuksen aineisto on kaksiosainen muodostuen sekä CIMOn työntekijöille että yritysten edustajille tehdyistä teemahaastatteluista. Molempia aineistoja tarkastellaan sisällönanalyysin avulla. Aineistolähtöisellä sisällönanalyysillä muodostetaan CIMOn työntekijöiden haastatteluista taulukko CIMOn ja harjoittelun päämääristä, minkä jälkeen tuloksena saatuja luokkia verrataan yritysten edustajien haastatteluihin. Yrityshaastatteluja analysoidaan teemoittelua avulla, ja niitä esitellään aineistosta poimittuja sitaatteja käyttäen.

Harjoittelun merkitys yrityksille näyttäytyy hyvin samanlaisena CIMOn työntekijöiden ja yritysten edustajien haastatteluissa. Tärkeimmiksi hyödyiksi aineiston perusteella nousevat harjoittelijan työn kautta saatava konkreettinen työpanos sekä mahdollisten tulevien työntekijöiden löytäminen. Työyhteisön kansainvälistymisen kannalta merkittävin tekijä on englannin kielen käytön lisääntyminen.

CIMOn roolissa harjoittelun järjestäjänä sitä vastoin esiintyi eroja. Työnantajat mielsivät CIMOn aktiiviseksi harjoittelijoiden välittäjäksi, mutta organisaation omien työntekijöiden mukaan sen keskeisimpiä rooleja ovat muiden toimijoiden tukeminen ja tiedon välittäminen. CIMOn työntekijät painottavatkin CIMOn muuttunutta roolia vastauksena ympäristön muutoksiin, mutta yrityksissä CIMOn merkitys ymmärretään perinteisemmällä tavalla. Tutkimuksen valossa näyttääkin siltä, etteivät toimintakentän muutokset kansainvälisen harjoittelun alueessa ole tavoittaneet yrityksiä. Niiden näkökulmasta CIMOn rooli onkin lähellä kansainvälisten palvelujen tuottajan toimintaa erityisesti rekrytointi- ja asettautumispalvelujen alueella.

Avainsanat: CIMO, kansainvälinen harjoittelu, kansainvälistyminen, työyhteisöt, yritykset

## SISÄLLYS

1. JOHDANTO.....	3
1.1 Tutkimusaiheen esittely ja tutkimuskysymys.....	4
1.2. Tutkimuksen tausta.....	6
1.3. Aikaisempi tutkimus.....	7
1.3.1. Työelämän moninaistumisen tutkimus.....	7
1.3.2. Harjoittelun tutkimus.....	10
1.4. Keskeisiä käsitteitä.....	10
2. SUOMEN KANSAINVÄLISTYMISEN TARVE.....	13
2.1. Suomen tietoyhteiskuntamalli.....	13
2.2. Monikulttuurisuuteen liittyvät tarpeet.....	14
2.3. Houkuttelevuuden parantaminen.....	16
2.4. Aivokierto osaamisen lisääjänä.....	18
2.5. Opiskelijoiden liikkuvuus globaalin kulttuurin edistäjänä.....	20
3. SUOMALAISEN TYÖELÄMÄN KANSAINVÄLISTYMINEN.....	22
3.1. Suomalaisyriyten kansainvälistyminen.....	22
3.2. Ulkomaalaisen työvoiman pääsy suomalaisille työmarkkinoille.....	24
3.2.1. Palvelut.....	26
3.2.2. Työllistyminen.....	27
3.2.3. Yritykset ulkomaalaisen työvoiman etsijöinä.....	30
3.3. Työyhteisöjen moninaistuminen.....	32
4. KANSAINVÄLINEN HARJOITTELIJAVAIHTO.....	34
4.1. Hallinnoinnin historia.....	34
4.2. Kansainvälisen harjoittelun merkitykset.....	36
4.3. Kansainvälisen liikkuvuuden ja yhteistyön keskus CIMO.....	38
4.4. CIMOn koordinoima harjoittelu.....	41
5. TUTKIMUKSEN TOTEUTUS.....	44
5.1. Laadullinen tutkimus prosessina.....	44
5.2. Aineiston kerääminen.....	46
5.2.1. Teemahaastattelu.....	46
5.2.2. Yksilö- ja ryhmähaastattelu.....	47
5.2.3. Haastattelujen kerääminen.....	48
5.3. Empiirisen aineiston kuvaus.....	50
5.3.1. CIMOn haastattelut.....	50
5.3.2. Yrityshaastattelut.....	51
5.3.3. CIMOn asiakirjat.....	56
5.4. Analyysimenetelmänä sisällönanalyysi.....	56
6. CIMON HARJOITTELULLE ASETTAMAT PÄÄMÄÄRÄT.....	60
6.1. CIMOn toiminnan päämäärät.....	60
6.2. Harjoittelun tavoitteet.....	63
6.3. Harjoittelun ja CIMOn muuttuva rooli.....	65
7. ULKOMAALAISTEN HARJOITTELIJOIDEN REKRYTOINTI.....	68
7.1. Rekrytoimisen syyt.....	68
7.2. CIMO harjoittelun mahdollistajana.....	71
7.3. Muut kanavat.....	74
7.4. Harjoittelijoiden valinta.....	76
8. HARJOITTELU YRITYKSISSÄ.....	79
8.1. Harjoittelun järjestäminen.....	79
8.2. Harjoittelijoiden tehtävät.....	81

8.3. Harjoittelun haasteet .....	83
8.3.1. Järjestelyt .....	84
8.3.2. Kielitaito .....	84
8.3.3. Ohjaaminen.....	86
8.3.4. Kulttuuriset erot.....	87
9. HARJOITTELIJAN TUOMA HYÖTY YRITYKSEN NÄKÖKULMASTA .....	89
9.1. Yrityksen ulkomaille suuntautuva toiminta.....	89
9.1.1. Toiminnan laajentaminen .....	89
9.1.2. Tavoitteellinen kansainvälistyminen .....	91
9.1.3. Verkostoituminen .....	93
9.2. Yrityksen toiminta Suomessa .....	94
9.2.1. Kansainvälisyyteen tutustuminen .....	94
9.2.2. Kulttuuriset taidot .....	96
9.3. Työvoiman saavuttaminen.....	97
9.3.1. Työpanos .....	97
9.3.2. Osaavat työntekijät .....	98
9.3.3. Rekrytointi .....	100
9.3.4. Yrityksen maine.....	102
9.4. Kansalaisyhteiskunta .....	103
9.4.1. Asenteet .....	103
9.4.2. Henkilökohtaiset suhteet.....	105
9.4.3. Toimiympäristön kansainvälistäminen.....	106
10. LOPUKSI .....	108
10.1. Tulosten yhteenveto.....	108
10.1.1. Harjoittelun merkitys työnantajan näkökulmasta .....	108
10.1.2. Kansainvälisyyden lisääntyminen työyhteisössä.....	109
10.1.3. CIMOn merkitys harjoittelijoiden välittäjänä.....	110
10.2. Pohdintaa tutkimuksesta ja sen tekemisestä .....	111
10.3. Jatkotutkimusaiheet .....	113
LÄHTEET .....	115
LIITTEET .....	123

# 1. JOHDANTO

Suomalainen yhteiskunta on kansainvälistynyt yhä enenevässä määrin viime vuosikymmeninä, ja maahanmuuttajien määrä on lisääntynyt selkeästi Suomessa 1990-luvulta alkaen. Kuitenkin Suomi on eurooppalaisessa mittakaavassa yhä suhteellisen yhtenäinen maa, sillä ulkomaiden kansalaisten osuus oli 2,9 prosenttia vuoden 2009 lopussa, ja vuonna 2007 tilastoitu ulkomaalaisten osuus oli Euroopan seitsemänneksi alhaisin (Tilastokeskus 2010). Korkeasti koulutettujen Suomeen muutto on sitäkin vähäisempää, ja sen osuus työvoimasta on keskimäärin jopa kymmenen kertaa suurempaa muissa EU-maissa (Forsander, Raunio, Salmenhaara & Helander 2004, 28). Työn perusteella pysyvästi Suomeen muuttavien osuus onkin arvioiden mukaan vain noin 5-10 % ulkomaalaisten nettomaahanmuutosta (Tuomaala & Torvi 2008, 20). Myös suomalaisilla työmarkkinoilla ulkomaalaiset työntekijät ovat vielä melko olematon ilmiö, sillä ulkomaalainen työvoima vastaa vain noin yhtä prosenttia Suomen työmarkkinoiden työvoimasta (Heikkilä & Pikkarainen 2008, 19).

Euroopan unionin ja globalisaation myötä kansainvälistyminen on kuitenkin arkipäivää nyky-yhteiskunnassa, ja sen tietoinen tukeminen on Pekka Himasen mukaan myös välttämätöntä Suomen menestyksellisen kehityksen kannalta (esim. Himanen 2004b). Kansainvälisen liikkuvuuden ja yhteistyön keskus CIMO puolestaan kuuluu opetusministeriön alaisena organisaationa kansainvälisyyden keskeisimpiin edistäjiin Suomessa. Hallinnoimalla erilaisia ohjelmia ja myöntämällä apurahoja se edistää sekä suomalaisten ulkomaille että ulkomaalaisten Suomeen suuntautuvaa liikkuvuutta. Tutkimuksen kohde, kansainvälinen harjoittelu Suomessa, muodostaa näin ollen vain pienen lohkon siitä monimuotoisesta kansainvälistymistä edesauttavasta toiminnasta, jonka koordinoijana CIMO toimii.

Kuitenkin kansainvälinen harjoittelu on siinä mielessä merkittävä tutkimuskohde, että siinä kohteeksi valikoituvat nimenomaan työelämä ja ulkomaalaisten työntekijöiden sijoittuminen kotimaisiin työyhteisöihin. Castells ja Himanen ovatkin maininneet Suomen tietoyhteiskunnan haasteen olevan juuri ulkomaalaisten osaajien houkuttelemisessa (Castells & Himanen 2001, 177). Lisäksi Castells ja Himanen tuovat ongelmana esiin suomalaisten ulkomaalaisasenteet, ja heidän mukaansa suuri suomalainen haaste olisikin

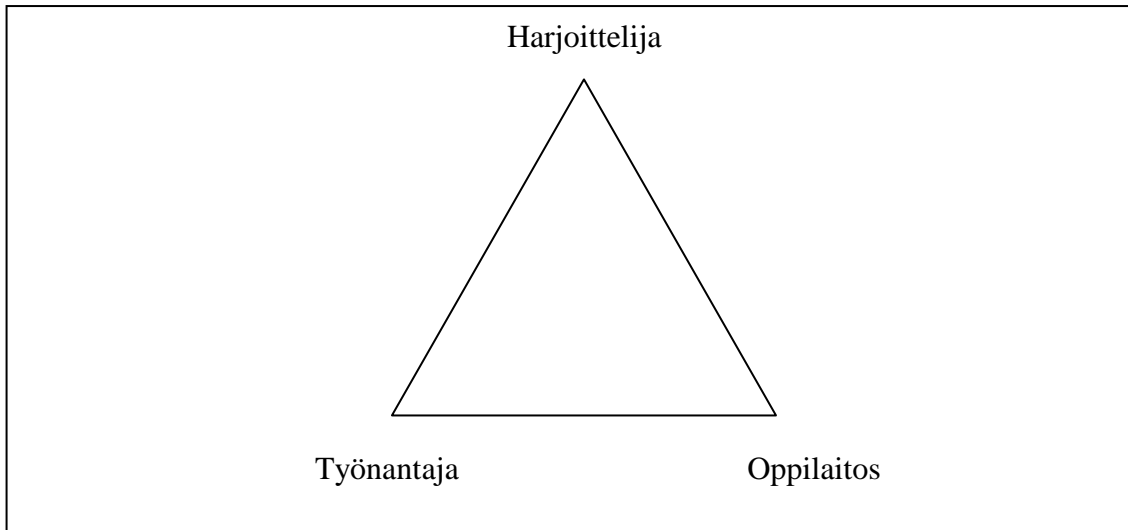
nähdä monikulttuurisuus rikkautena taloudelle ja kulttuuriselle kasvulle, jonka kautta Suomen rakentaminen puoleensavetäväksi solmukohdaksi tulisi mahdolliseksi (emt. 179).

Tässäkin mielessä tutkimus käsittelee aihetta mielekkäästi keskittyen juuri työnantajien ja sitä kautta valtaväestön näkökulmaan, joka on maahanmuuttajuutta käsittelevässä tutkimuksessa usein jäänyt vähemmälle huomiolle. Vaikka työn perässä Suomeen muuttaneiden tilanne eroaakin usein selkeästi esimerkiksi humanitaaristen syiden takia maahan muuttaneiden tilanteesta, tarjoaa tutkimukseni mielenkiintoista tietoa työelämän moninaistumisesta myös laajemmin tarkastellessaan yritysten kansainvälistymistä sekä yrityksen työntekijöiden näkemyksiä ulkomaalaisten työntekijöiden hyödyistä toimipaikalle. Erityisesti se tarjoaa kuitenkin näkökulmia viime vuosina paljon puhuttuun työperäiseen maahanmuuttoon ja osaajien työllistymiseen suomalaisille työmarkkinoille. Lisäksi tietoa voidaan soveltaa ulkomaalaisten tutkinto-opiskelijoiden työelämäyhteyksien syntymiseen, joka on viime vuosina ollut usein mielenkiinnon kohteena. Työ onkin Suomessa keskeinen yhteiskuntaan integroiva tekijä (Forsander & Ekholm 2001, 59), ja maahanmuuttajien integroinnissa käytetään välineenä muun muassa työharjoittelua (Forsander 2001, 43). Työharjoittelu on myös työnantajien haastattelujen perusteella tärkeä rekrytointikanava (Söderqvist 2005, 18).

## ***1.1 Tutkimusaiheen esittely ja tutkimuskysymys***

Tämän tutkimuksen kohteena ovat suomalaiset työyhteisöt, joiden arkeen kansainvälisyys ainakin jossain määrin kuuluu. Kaikki tässä tutkimuksessa mukana olevat toimipaikat ovat toimineet harjoittelupaikkoina CIMOn kautta Suomeen saapuneille ulkomaalaisille harjoittelijoille, ja näin ollen kyseisillä yhteisöillä on kokemusta ulkomaalaisesta työvoimasta vähintään harjoittelijan kautta. Tutkimus ja sen tulokset voivatkin tarjota lisää tietoa siitä, millaista mahdollista lisäarvoa ulkomaalainen työvoima voisi tuoda yritykselle. Samalla työnantajien näkemyksiä harjoittelun merkityksestä verrataan CIMOn harjoittelulle ja toiminnalleen asettamiin tavoitteisiin, jolloin tutkimus palvelee myös CIMOn tiedontarvetta antaen kuvaa harjoitteluun suhtautumisesta ja CIMOn roolista harjoittelijoiden välittämisessä nykypäivänä.

Harjoittelu aiheena sijoittuu koulutuksen ja työelämän välimaastoon, mutta tässä tutkimuksessa aihetta tarkastellaan selkeästi työelämän kannalta. Tämä onkin luonnollinen ratkaisu, sillä oppilaitoksen merkitys erityisesti kansainvälisessä harjoittelussa jää usein pienelle tilalle kaukaisen etäisyytensä vuoksi.



**Kuvio 1: Harjoittelussa vaikuttavat toimijat**

Aihe nousee CIMOn tiedontarpeesta, ja aihetta ideoidessaan he toivoivat vastauksia seuraaviin kysymyksiin, jotka muodostavat myös lähtökohdan tutkimukselle:

- Miten harjoittelu on kokonaisuutena työnantajien mielestä onnistunut?
- Mitä hyötyä harjoittelu tuo työnantajille?
- Onko harjoittelu tukenut ja missä määrin suomalaisen työelämän, yritysten ja toimipaikkojen kansainvälistymistä?

Tutkimuksen aineisto muodostuu neljästä CIMOn työntekijän teemahaastattelusta sekä kuudessa työyhteisössä tehdyistä teemahaastattelusta. Yritysten teemahaastattelut käsittelevät itse harjoitteluprosessia, syitä harjoittelijan ottamiseen, ohjauksen järjestämistä, harjoittelijan työtehtäviä, harjoittelusta saatua hyötyä sekä CIMOn roolia harjoittelijoiden välittäjänä. Saatuja vastauksia vertaan puolestani CIMOn tavoitteisiin, joita kartoitan sekä CIMOn työntekijöiden että CIMOn omien julkaisujen avulla. Tutkimukseni tarkoituksena onkin pyrkiä löytämään vastaus siihen, vastaavatko CIMOn ja yritysten työntekijöiden näkemykset toisiaan kansainvälisen harjoittelun merkityksen ja tavoitteiden suhteen. Lisäksi tarkoitukseni on selvittää, onko kansainvälisellä

harjoittelulla ollut merkitystä yrityksen kansainvälistäjänä ja mikäli vastaus on myönteinen, niin minkälainen tuo merkitys on ollut.

## **1.2. Tutkimuksen tausta**

Tutkimusaihe liittyy työpolitiikkaan ja suomalaisen työelämän kansainvälistymiseen. Lisäksi se on yhteydessä työperäiseen maahanmuuttoon. Koistisen (1999) mukaan työvoiman vapaan liikkuvuuden edistämisestä tuli ETAan ja EU:hun liittymisen jälkeen yksi talous- ja työvoimapolitiikan keskeinen osa-alue, sillä juuri työvoiman vapaata liikkuvuutta pidetään talouden tehokkuuden ja hyvinvoinnin kasvun edellytyksenä. Siihen on myös EU:ssa panostettu enemmän kuin moniin muihin työmarkkinoiden sopeutumista edistäviin tekijöihin. (Koistinen 1999, 363.)

Työperustaisen maahanmuuton tarve ja sen toteuttamiseen liittyvät toiminnot ovat Raunio mukaan olleet keskusteluissa jo pitkään ja niiden kehittämistä on ehdotettu useissa raporteissa 2000-luvulla (Raunio, Pihlajamaa & Carroll 2009, 19). Kuitenkin laajamittainen käytännön toteutus osana strategista kehittämistoimintaa on käynnistynyt Suomessa vasta vuoden 2008 kuluessa (emt. 19). Vuonna 2009 sisäasiainministeriössä julkaistiinkin vuosille 2009- 2011 työvoiman maahanmuuton toimenpideohjelma (Sisäasiainministeriö 2009), joka on tarkentava asiakirja vuonna 2006 julkaistulle hallituksen maahanmuuttopoliittiselle ohjelmalle, jossa yhtenä keskeisenä politiikkalinjauksena on edistää työperusteista maahanmuuttoa (Hallituksen maahanmuuttopoliittinen ohjelma 2006, 3). Keskeisenä perusteluna ohjelmassa ovat työvoiman niukkuuden ehkäiseminen ja väestön osaamispohjan vahvistaminen (emt. 3).

Raunio ym. (2009, 19) tiivistääkin työperusteisen maahanmuuton lyhyen historian vaiheisiin, joita ovat

- keskustelu ja ilmiön esiin nostaminen (2000–2004)
- suunnittelu ja toimintaehdotusten konkretisointi (2004 – 2008)
- hankkeistaminen ja toteutus (2008 -).

Tutkijoiden mukaan Suomessa ollaankin siirtymässä maahanmuuttokeskustelun kolmanteen vaiheeseen, joka perustuu Euroopassa alkaneeseen väestölliseen murrokseen, jossa väestön ikääntymisen myötä hyvinvointivaltioita uhkaa työvoimapula (Martikainen,



Sintonen & Pitkänen 2006, 28). Työvoimapolitiittisten argumenttien ohella toiseen vaiheeseen kuuluneet ongelmakeskeiset argumentit hallitsevat kuitenkin vielä maahanmuuttajuuteen ja kansainväliseen muuttoliikkeeseen liittyvää keskustelua (emt. 27–28). Muualla Euroopassa on kuitenkin ollut 2000-luvulla merkkejä myös suomettumisesta, jonka mukaisesti turvallisuuspoliittinen linjaus ja ”terrorismin vastainen taistelu” ovat vahvistuneet. Suomessa maahanmuutto- ja maahanmuuttajamyönteiset poliittiset linjaukset ovat puolestaan olleet vallalla ensimmäistä kertaa Suomen historiassa. (Forsander ym. 2004, 99.)

### **1.3. Aikaisempi tutkimus**

Suomeen suuntautuvasta, CIMOn koordinoimasta harjoittelusta ei ole olemassa CIMOn itsensä julkaisemien selvitysten lisäksi muuta tutkimustietoa. Myös ulkomaalaisten opiskelijoiden harjoittelusta suomalaisilla toimipaikoilla on olemassa vain niukasti aiempaa tutkimusta. Lähimpänä omaa tutkimustani on Pohjois-Karjalan ammattikorkeakoulun liiketalouden koulutusohjelman päättötyö, jossa tarkastellaan ulkomaalaisten harjoittelijoiden merkitystä pohjoiskarjalaisille yrityksille (Makkonen 2009). Kyseisen työn tarkastelunäkökulma eroaa kuitenkin selkeästi omastani, ja tarkastelen työtä siltä osin kuin se on oman tutkimukseni kannalta oleellista.

Myös CIMOn julkaisemaa tutkimusta aiheesta on niukasti. Uusin aiheeseen liittyvä selvitys on vuodelta 2008, ja siinä pureudutaan harjoittelun hyötyihin ja näkemyksiin suomalaisten harjoittelijoiden näkökulmasta (Vehviläinen 2008). Selvityksessä tarkastellaan myös harjoittelun hyötyä harjoittelupaikan tarjonneelle organisaatiolle, vaikkakin pääosin harjoittelijoiden itsensä arvioimana. Aiheesta on julkaistu myös historiikki, joka kuvaa maiden välistä harjoittelua 1950-luvulta 2000-luvulle (Malmivirta 2002). Lisäksi CIMO on selvittänyt ulkomaalaisten harjoittelijoiden kokemuksia harjoittelustaan Suomessa (Aalto, Garam & Rissanen, 2002).

#### **1.3.1. Työelämän moninaistumisen tutkimus**

Laajasti tarkasteltuna tutkimusaiheeni liittyy etnisten suhteiden tutkimiseen Suomessa, ja se on lisääntynyt huomattavasti 1990-luvulla maahanmuuttajuuden lisääntymisen myötä (Puuronen 2006, 43). Kalliokosken (2004) mukaan maahanmuutolla voidaankin nähdä olevan kolme osin erilaista vaikutusta yhteiskunnan hyvinvointiin. Väestö- ja työvoimapolitiikan kannalta kyse on uusien työntekijöiden, yrittäjien ja veronmaksajien

tulosta maahan. Osaamisenäkökulmassa kyseessä on osaajien ja potentiaalisten kykyjen houkuttelemisesta. (emt. 96.) Luovuus- ja diversiteettinäkökulmassa tarkastellaan puolestaan yhteiskunnan monimuotoisuuden lisäämistä ja sitä kautta saavutettavaa luovuuden ja innovatiivisuuden lisääntymistä (emt. 97.) Nämä kaikki näkökulmat tulevat jossain määrin myös omassa työssäni esille.

Aiheeni liittyykin läheisesti työelämäntutkimukseen ja erityisesti ulkomaista työvoimaa tarkastelemaan tutkimukseen. Aihe on ajankohtainen ja viime vuosina on julkaistu useampi työpoliittinen tutkimus, joissa on keskitytty nimenomaan suomalaisilla työpaikoilla tapahtuneeseen moninaistumiseen ja työhönottoon. Seppo Paanaselta on vuonna 1999 ilmestynyt sosiaalipolitiikan väitöskirja ”Suomalaisuuden armoilla. Ulkomaalaisten työnhakijoiden luokittelu”, jossa hän tutkii ulkomaalaisten työnhakijoiden vastaanottoa ja luokittelua 1990-luvulla (Paananen 1999). Vuotta myöhemmin työministeriö julkaisi Timo Jaakkolan tutkimuksen maahanmuuttajien ja etnisten vähemmistöjen työhönnotosta ja työelämään sijoittumisesta (Jaakkola 2000). Vuonna 2004 julkaistiin yhteiskuntapolitiikan pro gradu -työlle pohjautunut työhallinnon selvitys, joka koski ulkomaalaisen työvoiman hankintaa (Raatikainen 2004). Lisäksi maahanmuuttajien työllistymisestä on toimitettu useampi artikkelista koostuva teos kuten esim. ”Monietnisyys, yhteiskunta ja työ” (Forsander, Ekholm, Hautaniemi, Abdullahi, Alitolppa-Niitamo, Kyntäjä, Eve & Cuong 2001) sekä ”Sykettä ja suvaitsevaisuutta. Globaalin osaamisen kansalliset rajat” (Forsander ym. 2004). Näiden lisäksi Sitra on julkaissut vuonna 2000 Suomen elinkeinoelämän moninaistumista käsittelevän teoksen ”Aukeavat ovet – Kulttuurien moninaisuus Suomen elinkeinoelämässä”, jossa Suomen elinkeinoelämän moninaistumista tarkastellaan laajasti useiden eri kirjoittajien artikkeleiden valossa (Trux 2000a).

Myös moninaistuva työyhteisö on ollut mielenkiinnon kohteena, ja vuonna 2007 ilmestyi Työterveyslaitokselta tutkimus monikulttuurisista työyhteisöistä, jossa tutkimuksen kohteina olivat muun muassa työhönoton käytännöt sekä maahanmuuttajien integroituminen työyhteisöön (Vartia, Bergbom, Giorgiani, Rintala-Rasmus, Riala, Salminen 2007). Toimialat eroavat kuitenkin selkeästi tämän tutkimuksen yrityksistä, joten esimerkiksi rekrytointiin liittyvissä tutkimustuloksissa painottuvat erilaiset tarpeet. Lisäksi suomalaisten suhtautumista maahanmuuttajiin on tutkittu (mm. Jaakkola 2005).

Suurella osalla tutkimuksia pääpaino on kuitenkin ollut Suomessa jo asuvassa maahanmuuttoväestössä, ja harvemmin tutkimuksessa on käsitelty ulkomailta rekrytoitavaan työvoimaan. Raunio, Pihlajamaa ja Carrollin (2009) tutkimus keskittyy kuitenkin nimenomaan näihin ongelmiin panautuen ulkomaalaisille ja yrityksille tuotettujen erilaisten palvelujen kartoittamiseen pääkaupunkiseudulla. Raunio määrittääkin tutkimuksen keskittyvän työmarkkinoiden kansainvälistymiseen maahanmuuton sijasta (Raunio ym. 2009, 11), ja samankaltainen tarkennus sopii myös tämän tutkimuksen aiheeseen.

Toinen omaa tutkimusnäkökulmaani läheltä sivuavista tutkimuksista on Minna Söderqvistin suomalaisten työnantajien suhtautumista ulkomaalaisiin työnhakijoihin tutkinut Helian julkaisusarjan julkaisu ”Ulkomaalaiset työnantajan silmin – se on niinku tyyppi, tyyppi ja osaaminen, ei se tutkinto, ei” (Söderqvist 2005). Se oli ensimmäinen ulkomaalaisia suomalaisilla työpaikoilla tutkinut tutkimus, jossa pääpaino oli maahanmuuttajien tai tilastollisen ilmiön sijasta työnantajan näkökulmassa. Tutkimuksessa keskitytään erityisesti ulkomaalaisten rekrytointiin, ja selvitettiin sitä edistäviä ja estäviä tekijöitä, sekä mahdollisia esimiestyön muutoksia alaisen ollessa ulkomaalainen.

Työpoliittisen tutkimuksen lisäksi monikulttuuriset työyhteisöt ovat tarkastelun kohteena myös laajasti taloustieteellisessä tutkimuksessa. Tutkittaessa kansainvälisen yrityksen toiminnan kulttuurienvälisiä haasteita painopiste voikin olla Koiviston (2002) mukaan joko yrityksen ja sen toimintaympäristön suhteen kulttuurienvälisessä ulottuvuudessa tai yrityksen sisäisen toiminnan ja organisaation kohtaamissa monikulttuurisuuden haasteissa. Edellinen näkökulma keskittyy yrityksen toimintaan sen kohdemaissa sijaitsevien ulkoisten sidosryhmien kanssa, ja jälkimmäinen puolestaan painottaa tämän tutkimuksen kannalta oleellisempaa eli yrityksen kulttuurienvälistä organisaatiota ja johtamista yrityksen sisäisenä toimintana. (Koivisto 2002, 259–260.) Monikulttuurisuuteen liittyvää johtamista kutsutaankin moninaisuuden johtamiseksi, ja sen mukaan ihmisten erilaiset ideat ovat työyhteisölle korvaamaton resurssi (Söderqvist 2005, 26). Omassa tutkimuksessani monikulttuurisuuteen liittyvää johtamista sivutaan paikoitellen, mutta se ei kuitenkaan ole tutkimukseni kannalta keskeisin tarkastelunäkökulma.

### **1.3.2. Harjoittelun tutkimus**

Harjoittelun kehittäminen on ollut viime vuosina ajankohtainen aihe, ja erityisesti ammattikorkeakoulun puolella se on ollut kiinnostuksen kohteena, sillä harjoittelu muodostaa siellä kiinteän osan opintoja.

Vuosina 2004–2006 opetusministeriö rahoittikin harjoittelun kehittämishankkeen, joka toteutettiin kaikkien ammattikoulujen yhteistyöhön perustuvana verkostohankkeena. Hanke lähestyi harjoittelua yleisesti, tietystä alasta riippumattomasti, sillä vaikka harjoittelua on ammattikouluissa kehitetty ja kehitetään jatkuvasti, se on ollut alakohtaisesti pirstoutunutta. Kehittämisen kohteena ovatkin usein olleet harjoittelukäytänteet tietyllä koulutusosalalla tai tietyissä koulutusohjelmissä. Hankkeen tavoitteena oli oppilaan ammatillisen oppimisen kehittäminen työpaikoilla sekä vahvistaa ammattikoulujen ja työelämän suhteita pitäen silmällä myös oppilaan työllistymistä (Salonen 2005, 6). Tämän tutkimuksen kannalta merkittävin julkaisu on Paula Salosen (2005) työ- ja elinkeinoelämälle tehtyyn kyselyyn perustuva selvitys, jonka tarkoituksena oli selvittää työelämän toimijoiden kokemuksia harjoittelusta.

Harjoittelua on tutkittu erityisesti kasvatustieteiden puolella, jolloin pääpaino on ollut oppimisen näkökulmissa. Harjoittelua on käsitelty muun muassa työssä oppimisen sekä ohjaamisen näkökulmista. Työnantajien näkökulmasta harjoittelua ovat tutkineet muun muassa Saila Korhonen (2008), joka tutki kasvatustieteen lisensiaatintutkimuksessa harjoittelijoiden ohjaajien kokemuksia ohjauksesta.

Kansainvälistä harjoittelua on puolestaan aikaisemmin tutkittu erityisesti harjoittelijoiden näkökulmasta. Tutkimuksen kohteina ovat olleet harjoittelijoiden kokemukset (Koistinen 2002, Hosio 2008) sekä asiantuntijuuden ja työllistymisen näkökulma harjoittelijoiden arvioimana (Pitkänen 2004).

### **1.4. Keskeisiä käsitteitä**

Työmarkkinoiden näkökulmasta maahanmuuttajat voidaan jakaa joko työvoimapoliittisiin muuttajiin eli niihin, joiden muutto perustuu heidän työvoimansa kysyntään, tai muihin muuttajiin, jolloin muutto perustuu muihin syihin (Forsander & Ekholm 2001, 60). Työvoimapoliittisessa maahanmuutossa on myös tarkasteltu erikseen koulutettujen

maahanmuuttoa ja heidät on puolestaan jaettu viiteen erilaiseen ryhmään: ammattimaiseen ja johtoluokkaiseen (professional and managerial), insinööreihin ja teknikoihin (engineers and technicians), akateemikoihin ja tiedemiehiin (academics and scientists), yrittäjiin (entrepreneurs) ja opiskelijoihin (students) (Mahroum 1999, 171). Väljästi ottaen tutkimusaiheeni käsittelee koulutettujen työvoimapolitiittista maahanmuuttoa, mutta näiden viiden ryhmän mukaisesti jaoteltuna harjoittelijat sosisivat useampaan erilaiseen ryhmään. Ensisijaisesti useimmat heistä ovat vielä opiskelijoita, mutta koska he ovat tulleet maahan erityisesti työskentelemään, voidaan heidät sijoittaa myös muihin luokkiin. Yleisimmin tämä luokka olisi tässä tutkimuksessa mukana olleiden yritysten harjoittelijoiden kohdalla juuri insinöörien ja teknikoiden luokka.

Maahanmuuttaja on kuitenkin määritelty Suomeen pysyvästi, vähintään vuodeksi muuttavaksi henkilöksi (Trux 2000a, 343), joten tässä mielessä tutkimusaiheeni ei käsittele lainkaan maahanmuuttajuutta. Williamsin ja Balázin (2005, 440) mukaan maahanmuuttajuuteen liittyvän lähdön ja paluun kiertoa voisikin kutsua maahanmuuttajuuden toistuviksi sykleiksi (sequential cycles of migration). Trux (2000b, 267) puolestaan kutsuu asiantuntijatehtävissä toimivia ja muutamaksi vuodeksi kerrallaan tiettyyn maahan asettuvia henkilöitä eräänlaisiksi globaalien talouden vaeltajiksi, nomadeiksi. Erona maahanmuuttajuuteen tässä tutkimuksessani käytetäänkin käsitettä ulkomaalainen, jolla tarkoitetaan henkilöä, joka on jonkin muun maan kuin Suomen kansalainen (Trux 2000a, 343).

Lisäksi nykyisin on käytetty käsitettä ”osaaja” kuvaamaan korkeakoulutasoisen koulutuksen saanutta henkilöä, joka toimii uutta tietoa luovassa ja soveltavassa tehtävässä ja jonka osaaminen on kysyttyä, koska se on niukka resurssi (Forsander ym. 2004, 15). Koska toimipaikoilla työskennelleet harjoittelijat ovat vasta työuransa alkupuolella ja heiltä vielä puuttuu laajempi työkokemus, eivät he vielä harjoittelunsa aikana ole osaajia sanan varsinaisessa merkityksessä. Kuitenkin heidän voidaan ajatella olevan matkalla siihen ja olevan mahdollisia tulevaisuuden osaajia.

Toinen keskeinen käsite tutkimuksessani on monikulttuurisuus, jota käytetään kuvaamaan useita erilaisia asiantiloja kuten esimerkiksi yhteiskunnan tilaa (Forsander 2001, 44). Vartia ym. (2007, 178) on määritellyt monikulttuurisuuden seuraavasti:

*Sanaa monikulttuurinen käytetään eri merkityksissä. Useimmiten ihmiset tarkoittavat sillä tilannetta, jossa työyhteisössä työskentelee monista eri kulttuureista kotoisin olevia työntekijöitä. Monikulttuurisuudella tarkoitetaan myös yhteisön asennetta tai suhtautumista. Monikulttuurisessa yhteisössä eri kulttuuriset ryhmät säilyttävät omat ominaispiirteensä ja hyväksyvät sen, että muut ryhmät tekevät samoin.*

Monikulttuurisuudella voidaankin tarkoittaa empiirisen olotilan kuvauksen ohella myös yhteiskunnan tai valtion omalla alueellaan harjoittamaa tiedostettua politiikkaa, joka tähtää vallitsevan etnisen ja kulttuurisen erilaisuuden ylläpitoon (Martikainen ym. 2006, 14). Tällöin siihen yhdistyy myös ideologinen ulottuvuus, sillä monikulttuurisuus ymmärretään jonkinlaiseksi yhteiskunnan ihanteelliseksi tilaksi, johon tulisi pyrkiä erilaisten yhteiskuntapoliittisin toimin (emt. 14). Monikulttuurisuuskeskustelu käynnistyi 1970-luvulla yhteiskuntien moninaisuuden tunnustamisen kautta, kun monissa Keski-Euroopan maissa siirtotyöläiset jäivät kohdemaihinsa (Forsander 2001, 43). Aluksi akateemisissa piireissä alkanut keskustelu laajeni myös yhteiskunnalliseksi keskusteluksi, ja tuolloin painopiste siirtyi siirtolaisten lisäksi myös ympäröivään yhteiskuntaan sekä sen vastuuseen siirtolaisten integraatiosta (emt. 43–44).

Monikulttuurisuuteen liittyy läheisesti myös diversiteetin käsite. Työyhteisön monimuotoisuus (diversity) voidaan ymmärtää sekä laajasti että suppeasti (esim. Sippola, Leponiemi & Suutari, 2006, 16). Suppeasti määriteltynä monimuotoisuuden taustalla ovat joko iästä, sukupuolesta, rodusta, kansallisuudesta tai etnisestä alkuperästä johtuva erilaisuus, kun puolestaan laaja määrittely pitää sisällään kaikki henkilökohtaiset ominaisuudet pitäen sisällään muun muassa erot kielessä, kulttuurissa, uskonnossa tai koulutuksessa (emt. 16). Truxin mukaan työyhteisöä voidaankin nimittää kulttuurisesti tai etnisesti monimuotoiseksi, kun siinä merkittäviä eroja sekä työntekijöiden että johtajan ja alaisten kesken (Trux 2000b, 265).

## **2. SUOMEN KANSAINVÄLISTYMISEN TARVE**

Kuten edellisessä luvussa jo ohimennen mainittiin, monissa julkaisuissa on nostettu esiin Suomen tarve kansainvälistyä. Tuota tarvetta perustellaan erilaisilla tekijöillä, ja keskustelu vaihtelee väestökehityksellisistä tekijöistä osaamisen tukemiseen. Lisäksi perusteluista viitataan usein muiden maiden käytäntöihin sekä vedotaan tutkimuksiin, joissa monikulttuurisuuden todetaan tuovan hyötyä sekä innovaatioiden että kilpailukyvyyn lisääntymisen kannalta. Tässä luvussa tarkastellaan Suomessa yleisesti käytyä monikulttuurisuuden lisäämisen tarpeeseen liittyvää keskustelua, johon osaltaan myös CIMOn kansainvälinen harjoittelu eräänä toiminnassa olevana käytäntönä vastaa. Lisäksi luvussa esitellään lyhyesti myös tietoyhteiskuntaa, jonka tutkimuksen piirissä tarpeellisuus kansainvälistymisen lisäämisestä on noussut esiin.

### ***2.1. Suomen tietoyhteiskuntamalli***

Osaamisstrategian omaksuminen sai Suomessa alkunsa 1980-luvulla (Väyrynen 1999, 265), minkä jälkeen Suomen keskeisinä keinoina globaaliin talouteen sijoittumisessa ovat olleet innovaatioiden, osaamisen ja taidon korostaminen (Väyrynen 199, 262). Suomi onkin globaalissa taloudessa erikoistumassa korkeaa teknologiaa vaativille aloille, ja elinkeinopolitiikan tavoitteena on tehdä Suomesta houkutteleva sijaintipaikka erityisesti korkean teknologian yrityksille ja kilpailla niiden investoinneista Suomeen (emt. 105). Nokkala esittääkin, että nykypäivänä vallitseva tukeutuminen tietoyhteiskuntaan tarjoaa suomalaisuuden ymmärtämiselle uuden selviytymis- ja mielikuvan luomisen strategian (Nokkala 2008, 172). Kirjoituksessaan hän nojaa Manuel Castelliin ja Pekka Himaseen (2002, 129), jotka kuvaavat Suomen historiaa selviytymistarina, joka on myös tärkeä tekijä suomalaisuuden ymmärtämiselle.

Pelkistäen ilmaistuna tietoyhteiskunta tarkoittaa Himasen mukaan (2004b, 5) vuorovaikutukselle perustuvaa luovuuden yhteiskuntaa, eikä siinä ole olennaista uusi tekniikka vaan uusi toimintatapa. Sen avainkäsitteitä ovat verkostomainen organisaatiomuoto ja innovaatiolle perustuva kasvu (emt. 5). Työelämässä keskiöön tulee Himasen mukaan luovuuden tukeminen, ja työkuulttuuristen seikkojen vaikutus kilpailutekijänä vahvistuvat (emt. 15). Myös yhdessä tekeminen korostuu, ja rikastuttava vuorovaikutus ja vuorovaikutusosaaminen nousevat keskeisiksi kilpailutekijöiksi (emt. 16).

Myös eripuolilla maailmaa nykyaikaa luonnehtii vahvasti eri tavoin toteutettu globaalin tietoyhteiskunnan nousu (Himanen 2004a, 1). Tietoyhteiskuntaa käsittelevässä tutkimuksessa onkin kehitelty globaalilla tasolla kolme hyvin eri tavoin toimivaa mallia: Piilaakson malli eli uusliberalistinen malli, Singaporen malli eli valtiojohtoinen monikansallisten yritysten houkuttelumalli ja Suomen malli eli tietoyhteiskunnan ja hyvinvointivaltion yhdistäminen (Castells & Himanen 2002). Nämä kolme mallia ovat olleet teknologisesti-dynaamisia, vaikka ovatkin sosiaalisesti hyvin erilaisia (Himanen 2004b, 8). Jokaiseen malliin liittyy myös uhkakuvia, ja Suomen mallin jatkaminen entisellään ja sen vahva muutosta vastustava puolustaminen tarkoittavat Himanen mukaan sitä, että hyvinvointivaltiota jatkuvasti leikataan ja talouden dynaamisuus katoaa (emt. 8).

Kalliokoski (2004) on puolestaan vertaillut Euroopan maita keskenään yhteiskuntien innovatiivisuuden, houkuttelevuuden sekä talouden ja hyvinvoinnin suhteen. Vertailun perusteella hän on hahmotellut Euroopan sisällä vaikuttavia malleja ja havainnut, että Euroopassa on yhä edelleen useita erilaisia malleja myös tietoyhteiskunnan määritelmän suhteen (emt. 117). Euroopan sisällä Suomi edustaa pohjoismaista mallia, jolle on tyypillistä voimakas tutkimus- ja kehityspanos, hyvä koulutus sekä inklusiivinen hyvinvointi. Malli on tuottanut menestyviä suuryrityksiä ja vahvan aseman kansainvälisessä kilpailussa, mutta sen heikkouksia ovat heikko yrittäjyys sekä erityisesti Suomen kohdalla myös heikko houkuttelevuus. (emt. 117.)

## ***2.2. Monikulttuurisuuteen liittyvät tarpeet***

Pekka Himanen (2004b) esitteli katsauksessaan ”Välittävä, kannustava ja luova Suomi” tietoyhteiskunnan 2010 vuoteen asti ulottuneita haasteita. Yksi katsauksen neljästä osa-alueesta muodostuu globaalista kulttuurista, jonka luominen perustuu sekä taloudellisiin että eettisiin syihin (Himanen 2004b, 24). Himanen mukaan Suomi ei vuosituhaten vaihteessa ollut juurikaan avautunut vapaammalle maahanmuutolle, sillä maahanmuuttajien väestöllinen osuus oli Euroopan alhaisimpia ja tuostakin osuudesta yli kolmasosa on etniseltä alkuperältään suomalaisia. Hänen ehdotuksensa mukaan maahanmuuttajien määrää tulikin vuosittain lisätä 5000 työntekijällä, jotta elatusuhde olisi tasapainoisempi ja työnantajilla olisi ulkomaalaisia työntekijöitä käytössään suomalaisen työvoiman vähetessä. (emt. 24). Myös uudemmassa julkaisussaan Himanen tuo esiin



nykyistä avoimemman työperäisen maahanmuuttopolitiikan (Himänen 2010, 225). Avautumisen pitäisi Himäsen mukaan kuitenkin olla ajallisesti hallittua, ja vasta työvoimapulan vallitessa tulisi työperäistä nettomaahanmuuttoa lisätä 20 000 henkilöllä vuodessa (emt. 225). Myös Raunion mukaan Suomeen olisi aiheellista rekrytoida maahanmuuttajia Suomen ulkopuolelta, sillä maassa jo asuvat maahanmuuttajat eivät hänen mukaansa muodosta kovin merkittävää työvoimareserviä (Raunio ym. 2009, 25).

Marja-Liisa Trux (2000c) on puolestaan jakanut suomalaisen yhteiskunnan ja talouden maahanmuuttajuuteen liittyvät tarpeet neljään erilaiseen osa-alueeseen. Ensimmäinen tarve perustuu jo edellä mainittuun väestörakenteen suhteellisen jyrkkään muutokseen ja elinkeinoelämän palveluvaltaistumiseen (Trux 2000c, 321). Suurten ikäluokkien siirtyessä eläkkeelle avoimia työpaikkoja vapautuu samanaikaisesti palveluntarpeen kasvaessa, ja maahanmuuttajuutta onkin tarjottu osaratkaisuksi tiettyjen alojen rekrytointivaikeuksiin tai jopa työvoimapulaan (Forsander 2000, 191). Kalliokoski (2004, 102) puolestaan toteaa eurooppalaisessa vertailussaan Suomen kuuluvan niihin maihin, joiden kohdalla paineet maahanmuuton lisäämiseksi ovat erityisen voimakkaita jo ennestään korkean työllisyysasteen naisten keskuudessa omaavana maana, jossa väkiluvun ennustetaan vähenevän selkeästi tulevaisuudessa.

Osaamistarve puolestaan kohdistuu informaatio- ja televiestintäteknologian aloilla työskentelevien ihmisten ammattitaitoon (Trux 2000c, 323). Lisäksi tulevaisuuden visioinnissa mainitaan myös bio-alojen ja kulttuuriteollisuuden osaaminen (emt. 323). Tosin osaamistarvetta on vaikea ennakoida varmasti, ja siksi yrityksistä tai niiden verkostoista olisi löydettävä monipuolinen valikoima erilaisia osaajia, jotta uusiin haasteisiin vastaaminen olisi nopeaa. Samalla tämä muodostaa haasteen johtamiselle erityisesti asiantuntijoiden johtamisen suhteen, sillä luovien tiimien johtaminen kansainvälisessä organisaatiossa ei ole helppoa. (emt. 324.)

Yhteyksien tarpeeseen liittyy puolestaan ajatus siitä, että avoimessa taloudessa menestyminen edellyttää rajat ylittävää vuorovaikutusta (Trux 2000c, 327). Truxin mukaan tulevaisuuden vauraus riippuukin siitä, miten osaamista luodaan, houkutellaan ja pidetään Suomessa (emt. 327). Myös Raunion mukaan Suomen vetovoimaisuuden kehittäminen ulkomaalaisten ja ulkosuomalaisten silmissä on yritysten kilpailukyvyn kannalta erittäin tärkeää (Raunio 2005, 11). Osaksi tätä tarvetta nivoutuu myös maahanmuuttajien

harjoittama yrittäjyys, ja sitä kautta saavutettavat potentiaaliset yhteydet muuhun maailmaan (Trux 2000c, 327).

Koheesion tarpeessa huomio puolestaan kiinnittyy yhteiskunnan etenevään kahtiajakautumiseen muun muassa työmarkkinoiden osalta (Trux 2000c, 327). Maahanmuuttajat ovat jakautuneet epätasaisesti eri aloille, ja erityisesti palvelualojen suoritustasoisissa matalapalkkaisissa töissä he ovat yliedustettuina. Pääkaupunkiseudulla ulkomaalaistaustaiset ovatkin yliedustettuina tietyillä aloilla kuten esimerkiksi linja-auto- ja siivousalalla, joilla heidän osuutensa työvoimasta on jopa 20–25 prosenttia. (Forsander ym. 2004, 32). Koheesion luominen onkin Truxin (2000c, 330) mukaan yritysten ja yhteiskunnan yhteinen haaste. Suomalaisten ennakkoluulot ja asenteet muodostavat uhan suvaitsevaisuuden toteutumiselle, ja Truxin mukaan mosaiikkiyhteiskunnan luomisessa yhteiskunnallinen debatti onkin tärkeää, koska muutosta ei tapahdu ainoastaan asiantuntijoiden voimin (emt. 328).

### ***2.3. Houkuttelevuuden parantaminen***

Valtion houkuttelevuuden tarkastelun voi kiteyttää kahteen erilaiseen näkökulmaan, joita ovat ihmisten houkuttelu eli maahanmuutto ja toisaalta yritysten sekä pääoman houkuttelu (Kalliokoski 2004, 96). Castellsin ja Himasen (2001, 176) mukaan juuri näihin tekijöihin perustuva valtion houkuttelevuus on edellytys globaalissa taloudessa menestymiselle. Heidän mukaansa Suomen talous onkin onnistunut haasteessaan jälkimmäisen suhteen, sillä suomalaiset yritykset ovat alkaneet toimia globaaleina yksikköinä tullen osaksi globaaleja rahoitusmarkkinoita. Lisäksi Suomi on onnistunut houkuttelemaan kansainvälisiä suoria sijoituksia. (emt. 177). Suomi onkin toiminnassaan erikoistunut viemään osaamistaan ulkomaille verkostoituen kansainvälisille markkinoille pitäen kuitenkin pääpaikkansa Suomessa (Himanen & Castells 2004a, 80). Himasen ja Castellsin mukaan Suomen malli on kuitenkin toimiva ainoastaan niin kauan kuin Suomi pystyy tuottamaan suomalaisia uudistajia, jotka ovat halukkaita käyttämään kykyjään teollisiin tarkoituksiin ja ovat kiinnittyneitä Suomeen (emt. 80). Mikäli tuo uskollisuus suomalaisten keskuudessa katoaa, voi vaarana olla nuorten suomalaisten työntekijöiden virta pois Suomesta lisääntyneiden kansainvälisten yhteyksien mukana (emt 81).

Heikommin Suomi onkin pärjännyt ulkomaalaisten työntekijöiden houkuttelemisessa Suomeen. Tähän mennessä näyttöä houkuttelevuudesta onkin lähinnä vain ICT-alalta, ja Kalliokosken mukaan muiden toimialojen houkuttelevuuden kehittäminen voi olla työlästä (Kalliokoski 2004, 102–105). Myös Himanen ja Castells (2004b) ovat todenneet Suomen houkuttelevuuden ongelman liittyvän juuri työntekijöiden saamiseen:

*Vaikka periaatteessa Suomea voitaisiin mobiilin vallankumouksen tapahtumapaikkana pitää samalla tavalla kiinnostavana paikkana tulla toteuttamaan luovuuttaan kuin Piilaaksoa, niin Suomen kansainvälinen kuva ei ole tätä lähelläkään. Tämä ei johdu vain heikkoudesta imagonluomisessa vaan myös erittäin kapeanäköisestä maahanmuuttopolitiikasta. Tämän seurauksena Suomen väestöstä on ulkomaalaisia tai ulkomaalaisyntyisiä vain 1,8 %, mikä on yksi kehittyneiden maiden alhaisimmista luvuista. (Himanen & Castells 2004b, 50.)*

Houkuttelevuutta voidaan parantaa sekä yhteiskunta- että organisaatiotasolla (Jaakkola 2000, 135). Yhteiskuntataso voidaan jakaa konkreettisiin ja abstrakteihin muutoksiin. Konkreettiset muutokset ovat muun muassa veronalennuksia, joilla on vaikutusta sekä työnantajien työllistämiskynnykseen että työntekijöiden tyytyväisyyteen nettopalkkoihinsa. Tulorajojen ja veroprosentin alentamista onkin ehdotettu useissa julkaisuissa (esim. Noki & Kovanen 2008, 97; Raunio 2005, 47). Myös Castellsin ja Himasen (2001, 177) mukaan korkea verotus on yksi syy Suomen heikkoon houkuttelevuuteen. Toinen kirjallisuudessa esitetty työntekijöiden liikkuvuutta heikentävä tekijä on Suomen rajoittava maahanmuuttopolitiikka, jonka on ajateltu johtuvan suomalaisten voimakkaasta kansallisesta identiteetistä (emt. 177).

Abstraktiotaso puolestaan liittyy juuri suomalaisen yhteiskunnan sisäänlämpiävyyteen ja etnosentrisyyteen, joka aiheuttaa ongelmia maahanmuuttajien kotouttamiselle. Muutokset tällä osa-alueella ovat kuitenkin aikaa vieviä, ja tulosten saavuttamiseksi täytyy tehdä valtavasti työtä. (Jaakkola 2000, 136.) Castells ja Himanen ovatkin nostaneet yhdeksi Suomen haasteeksi vastakkainasettelun, joka vallitsee vahvan kansallisen identiteetin ja monikulttuuriseen maailman liittyvän avoimuuden välillä (Castells & Himanen 2001, 176). Himasen mukaan haasteen maahanmuuttajien määrän lisäämiseksi muodostaa Suomen historiallinen homogeenisuus, joka on jättänyt asenteisiin ennakkoluuloisuuden ulkomaalaisia kohtaan (Himanen 2004b, 24). Hänen mukaansa suomalaisten asenteiden olisikin avauduttava globaalin maailman mukaiseksi (emt. 24), sillä mikäli rasistiset asenteet kehittyvät voimakkaiksi äärioikeiston liikkeiksi tai suosituiksi kansallisiksi

puolueiksi, ne voivat muodostua riskiksi Suomen maineelle sekä ulkomaalaisten osajien että sijoittajien silmissä (Castells & Himanen 2001, 179).

Florida (2005, 368) on puolestaan todennut, että luovat ihmiset suosivat ympäristöjä, jotka ovat monimuotoisia, suvaitsevaisia ja avoimia uusille ideoille. Floridaan nojaten Himanen tähdentääkin uuden avoimen luovuuden kulttuurin luomista (Himanen 2004b, 26). Luovuuden kulttuurin tilan mittarina voidaan Himanen mukaan pitää sen kansainvälistymisen astetta, joka koostuu vetovoimaisuudesta ja verkostoitumisesta muiden kanssa (Himanen 2007, 137–138). Onkin havaittu, että korkean innovatiivisuuden omaavat valtiot ovat myös kaikkien globalisoituneimpia (Aiginger, Okko & Ylä-Anttila 2009, 129). Erityisesti sosiaalisen globalisaation on todettu korreloivan innovatiivisuuden kanssa. Sosiaalinen globalisaatio koostuu henkilökohtaisista kontakteista, informaation virrasta ja kulttuurivaihdosta, sillä niiden avulla yksilö pääsee osalliseksi uusista ideoista. Erityisesti pienet valtiot ovat riippuvaisia maailmanlaajuisesta tiedon virrasta. (emt. 129.)

Luovuuden kulttuuri ei Himanen mukaan kuitenkaan yksistään riitä, vaan vetovoimainen alue tarvitsee myös tätä vastaavan imagon (Himanen 2004b, 26). Hänen mukaansa Suomen tulevaisuuden kannalta onkin ratkaisevaa vetovoimaisen imagon kehittäminen, joka voi perustua ainoastaan aidolle kansainvälisyydelle (emt. 26).

#### **2.4. Aivokierto osaamisen lisääjänä**

Työvoiman maidenvälistä muuttoliikettä on perinteisesti kuvattu aivovuodon ja aivohyödyn käsitteillä, joilla työvoiman muuttamista kuvataan menettävän ja vastaanottavan maan näkökulmista (Raunio 2005, 10). Raunion mukaan nykyisin olisi kuitenkin hedelmällisempää pohtia ilmiötä aivokierron näkökulmasta, joka kuvaa muuttajavirtoja kokonaisuutena. Aivokierrossa muuttoliike ei suuntaudu vain yhdestä maasta toiseen, vaan jatkuu edelleen kolmanteen maahan tai paluumuuttona kotimaahan. Siinä korkeasti koulutetut ja opiskelijat liikkuvat entistä vapaammin yli kansallisten rajojen. (emt.10). Opiskelijoiden liikkuvuudesta on käytetty myös aivoharjoittelun - käsitettä (brain training), joka tarkoittaa inhimillisen pääoman paranemista opiskelun tai harjoitteluun liittyvän liikkuvuuden perusteella (Williams & Baláz 2005, 443). Raunion (2005, 11) mukaan aivokierron edistämässä ei ole kyse mahdollisimman monen ulkomaalaisen houkuttelemisesta ja sijoittamisesta Suomeen, vaan soveltuvien työtehtävien

ja yksilöiden yhteensaattaminen. Hänen mukaansa parhaan osaamisen houkuttelussa onkin ensisijaisesti kysymys kilpailukykyä vahvistavasta tekijästä, ja vasta toissijaisena se tarjoaa vastauksen yleiseen työvoimapulaan (Raunio 2005, 13).

Myös alueellisen kehityksen kannalta osaajien houkuttelu on mielekästä, sillä soveltuvan työvoiman saatavuus on yksi tärkeimmistä osaamisintensiivisten yritysten sijoittumista ja kasvua ohjaavista tekijöistä. Lisäksi huippuosaaajien on taipumus vetää puoleensa lisää osaamista sekä ihmisten että yritysten tuomana. (Raunio 2005, 15.) Kirjallisuudessa on tuotu myös esiin, että osaajan lyhyempiäaikainenkin maassa asuminen voi tarjota suomalaisille alueille mahdollisuuden kiinnittyä globaalitalouden osaajien muodostamaan verkostoon (Forsander ym. 2004, 25):

*Osaajien lähteminen pois Suomesta ei ole vain menetys: jos yksilöt Suomessa ollessaan tutustuvat ja kiinnittyvät suomalaiseen kulttuuriin ja sen toimintatapoihin, he ovat myös lähtönsä jälkeen potentiaalinen voimavara yhteistyökumppaneina ja seudulle sijoittavina yrittäjinä. Kiinnittämällä yksilöt mahdollisimman hyvin toimintaympäristöönsä heidän osaamisensa voi myös tulevaisuudessa tukea seudun osaamistarpeita. Tavoitteena on siis kiinnittää heidät osaajaverkostoon, joka tarjoaa kiinnostavia yhteistyömahdollisuuksia kilpailukykyisten kumppaneiden kanssa toimiviksi todetussa ympäristössä.*

Globaaleilla työmarkkinoilla yksilön ura rakentuukin eri maissa tehdyistä työjaksoista. Ne ovat alakohtaisia ja syntymässä vasta vähitellen yritysten monikansallistumisen kautta. Tällaiset työmarkkinat koskettavat pääasiassa sellaisia korkean osaamisen sektoreita, joissa osaaminen arvotetaan yhden kulttuurin ja yhteiskunnan näkökulmaa laajemmin ja esimerkiksi yhden kansallisen kielen hallinta ei ole erityinen menestymiseen vaikuttava tekijä. Tällaisia aloja ovat ICT-ala, yliopistollinen tutkimus sekä yritysjohto. (Forsander ym. 2004, 15.)

Koska osaajien liikkumisen taustalla vaikuttavat pääsääntöisesti urakehitys tai opiskelut, osaajien houkuttelua Suomeen lisätään parhaiten juuri globaalisti tunnettujen yritysten ja korkeakoulujen avulla (Raunio 2005, 25). Lisäksi valintaan vaikuttavat usein ammatilliset ja henkilökohtaiset sosiaaliset suhteet, joiden kautta välittyy tietoa mahdollisuuksista (emt. 26). Osaavan työvoiman houkuttelemiseksi huippujen kohdalla on ehdotettu myös Suomessa muun muassa ”tarjousta, josta ei voi kieltäytyä” (esim. Himanen 2004b, 26). Sen on kuitenkin todettu olevan vaikeaa erityisesti Euroopan maissa, vaikka tarjouksista on pyritty tekemään houkuttelevia. Esimerkiksi Saksassa toteutettu ”vihreä kortti” -

järjestelmä ei onnistunut saavuttamaan tavoiteltujen rekrytointien määrää (Giddens 2007, 128).

Raunio (2005, 75) mukaan aivokierron edistämisen ja hallinnan prosessia viitoittavat kolme seuraavaa päätavoitetta:

- 1) Suomen tekeminen huippuosaajia kiinnostavaksi ja kannustavaksi työympäristöksi
- 2) Suomen korkeakoulutuksen määrätietoinen kansainvälistäminen, jonka tavoitteena on kiinnittää yliopistot ja elinkeinoelämä kansainväliseen osaajaverkostoon
- 3) osaajien, opiskelijoiden ja heidän perheidensä Suomeen saapumista ja sopeutumista helpottavien globaalitalouden palveluiden luominen.

Suomeen suuntautuvan kansainvälisen harjoittelun voidaankin ajatella tukevan osaltaan erityisesti kahden jälkimmäisen tavoitteen toteutumista, sillä harjoittelijoiden liikkuvuuden ansiosta uusien ulkomaalaisten työntekijöiden tietoisuus Suomesta lisääntyy ja kontaktien määrä harjoittelijoiden kotimaahan kasvaa.

## ***2.5. Opiskelijoiden liikkuvuus globaalien kulttuurien edistäjänä***

Myös koulutuksen kansainvälistäminen on tiiviissä yhteydessä tietoyhteiskunnan nousuun ja globaalissa taloudessa selviytymiseen, sillä pienuutensa vuoksi Suomi ei voi selvitä globaalissa kilpailussa ilman vahvaa, laadukasta ja kansainvälisesti suuntautunutta koulutusta (Nokkala 2008, 175). Yliopistojen ajatellaankin lisäävän kansallisvaltioiden, alueiden ja yksilöiden kilpailukykyä (emt. 171). Myös Himanen esittää yliopistojen kansainvälistymisen olevan maahanmuuttajien määrällisen lisäämisen ohella yksi globaalien kulttuurien edistävä tekijä (Himanen 2004b, 25). Himanen mukaan tämä tarkoittaa sekä suomalaisten opiskelijoiden kansainvälisen kokemuksen lisäämistä että ulkomaalaisten tutkijoiden lisäämistä suomalaisissa yliopistoissa ja kansainvälisten opiskelijoiden Suomen tulon helpottamista (emt.25).

Kansainvälinen harjoittelu sijoittuu osaksi tätä opiskelijoiden kansainvälistymistä, ja opiskelijoiden liikkuvuuden lisääminen onkin ollut Suomen lisäksi myös Euroopan tasolla laajasti esillä. Nuorten oppimiseen liittyvän liikkumisen edistämiseen on otettu kantaan Euroopan yhteisöjen komission Vihreässä kirjassa, ja huhtikuussa 2009 on Bolognan prosessin yhteydessä vahvistettu tavoite korkeakouluopiskelijoille, jonka mukaan vuoteen

2020 mennessä vähintään 20 prosenttia Euroopan korkeakoulutusalueen maiden korkeakouluista valmistuneista opiskelijoista on opiskellut tai harjoitellut ulkomailla (KOM 2009, 20). Myös Suomen opetusministeriö on julkaissut korkeakoulujen kansainvälistymisstrategian vuosille 2009 – 2015 ja määritellyt määrällisiä tavoitteita korkeakouluopiskelijoiden ja harjoittelijoiden liikkuvuusjaksolle vuodelle 2015 (Opetusministeriö 2009, 30).

Myös monet muut valtiot eri puolilla maailmaa ovat lisänneet ponnistelujaan kansainvälisten opiskelijoiden houkuttelemiseksi (Florida 2006, 159), ja esimerkiksi Ranskalla opiskelijoiden houkuttelu maahan on eräs maahanmuuttopolitiikan muoto (Forsander 2000, 174). Raunion (2005, 49) mukaan liikkuvien opiskelijoiden Suomeen houkuttelu on paljon helpompaa kuin perheellisten osajien, joiden kohdalla erilaisten kotouttamispalvelujen järjestäminen olisi tärkeää. Myös Himasen (2004b, 25) mukaan kansainvälisten opiskelijoiden Suomeen tulon helpottaminen on yksi parhaista tavoista integroida maahantulijoita Suomeen, sillä kuuluminen syntyy opiskelijalle helpommin muodostuvista muun muassa ystävä- ja rakkaussuhteista. Samoilla linjoilla on myös Trux (2000c, 326) painottaen tarvetta opiskelijavaihdon lisäämisestä:

*Vaikka valtioiden ja yritysten kampanjoilla on tärkeä tiedotustehtävä, ihmissuhdeverkostot säilyvät silti keskeisenä muuttopäätöksiä inspiroivana tekijänä. Suomalaisten opiskelijoiden ja yritysten toimiminen maailmalla on luonut tällaisia verkostoja. Opiskelijavaihtoa on lisätty viime vuosikymmenten aikana. Se on edelleen tehostamisen arvoinen koulutuspoliittinen elementti, myös Suomeen suuntautuva opiskelijavaihto.*

Himanan painottaakin kansainvälisten opiskelijoiden aseman parantamista, jotta he voisivat jäädä myös opiskelujen jälkeen Suomeen (emt. 35). Myös Raunio (2005, 62) painottaa kansainvälisten opiskelijoiden sitouttamista suomalaiseen työelämään jo ennen valmistumistaan vahvistamalla yritysten ja yliopistojen välistä yhteistyötä kansainvälisissä hankkeissa. Tämä totuttaisi myös suomalaisia työnantajia toimimaan monikulttuurisessa työyhteisössä (emt. 50). Ulkomaalaisten tutkinto-opiskelijoiden Suomeen kiinnittyminen on nostettu esiin myös useiden muiden tahojen osalta, ja se on kirjattu myös korkeakoulujen kansainvälistymisstrategiaan (Opetusministeriö 2009, 47) sekä mainittu myös Sisäasiainministeriön työperustaista maahanmuuttoa koskevassa periaatepäätöksessä (Sisäasiainministeriö 2009, 37).

### **3. SUOMALAISEN TYÖELÄMÄN KANSAINVÄLISTYMINEN**

Alejandro Portes (2000) jakaa globalisaation alhaalta- ja ylhäältäpäin tapahtuvaan globalisaatioon (Forsander ym. 2004, 31). Alhaaltapäin tapahtuva globalisaatio merkitsee ihmisten kansainvälisen liikkumisen lisääntymistä ja ylhäältäpäin tapahtuva merkitsee talouden sekä kulttuuristen vaikutusten laajenemista (emt. 31). Kuten aikaisemmassa luvussa jo todettiin, Suomen heikkous liittyy erityisesti alhaalta päin tapahtuvaan globalisaatioon, sillä ulkomaalaisten osuus suomalaisessa työvoimassa on pieni. Kansainvälinen harjoittelu edistääkin osaltaan nimenomaan tätä alhaaltapäin tapahtuvaa kansainvälistymistä lisätessään ulkomaalaisen työvoiman osuutta suomalaisilla toimipaikoilla.

#### **3.1. Suomalaisyritysten kansainvälistyminen**

Suomalaiset yritykset aloittivat toimintansa kansainvälistämisen muihin pieniin valtioihin verraten myöhään, ja aina 1970- luvun loppuun saakka suomalaisten yritysten kansainvälinen toiminta koostui muutamia poikkeuksia lukuun ottamatta pääosin viennistä ulkomaille (Mannio, Vaara & Ylä-Anttila 2003, 14). Vaativimpiin kansainvälisiin toimintoihin kuten esimerkiksi tuotannolliseen toimintaan ulkomailla siirryttiin usein vasta vuosien jälkeen (Ali-Yrkkö, Koivisto, Lampinen & Ylä-Anttila 2000, 86). Nykyisin monet yritykset tähtäävät kuitenkin maailman markkinoille jo varhaisessa vaiheessa, ja varsinkin korkean teknologian alan yritykset pitävät jo alusta alkaen koko maailmaa potentiaalisena markkinana. Tämän seurauksena ulkomaalaisia tytäryhtiöitä perustetaan jo tuotekehitysvaiheessa, kun taas aikaisemmin tuotekehittelyyn ulkomailla lähdettiin vasta muiden toimintojen kautta saadun kokemuksen jälkeen (emt. 86). Suomalaisyrietykset ovatkin viimeisten vuosikymmenien aikana kansainvälistyneet lähes kaikkialle maailmaan, ja ainoastaan Afrikassa on vain harvoilla yrityksillä toimintaa (emt. 88).

Mannion ym. mukaan (2003, 14) sodan jälkeisen Suomen historiassa on erotettavissa kolme erilaista kansainvälistymisen vaihetta, joita ovat

- 1) talouden ja johtavien yritysten vientivetoinen kasvu 1940-luvun lopulta 1970-luvun puoliväliin
- 2) talouden kansainvälistyminen ja yritysten muuttuminen ulkomaalaisten, suorien sijoitusten kautta 1970-luvun lopulta 1980-luvun alkuun



- 3) viimeisenä vaiheena omistajuuden kansainvälistyminen osana globaalia pääoman, tavaroiden ja teknologian markkinoiden yhdentymistä.

Ensimmäisen vaiheen aikaan Suomessa toteutettiin taloudellista nationalismia, jossa osa taloudesta oli suojattu ulkomaalaiselta kilpailulta, ja ulkomaalaiseen omistajuuteen sekä pääomaan suhtauduttiin kielteisesti (Mannio ym. 2003, 15). Sekä julkinen sektori että yksityiset yritykset osallistuivat tähän kansalliseen projektiin, joka vauhditti yhteiskunnallista rakenteellista muutosta maatalousvaltaisesta vientijohtoiseen ja teolliseen tuotantoon perustuvaan talouteen. Taloudellinen kasvu perustui kotimaisiin resursseihin, ja pääosa yrityksistä valmisti tuotteensa Suomessa vieden ne ulkomaille. (emt. 15.) Ainoastaan muutamalla yrityksellä oli oma myyntikonttori ulkomailla ja vielä harvemmillä oma tuotantoyksikkö (emt. 14). Suomi liittyi EFTAan vuonna 1961 ja allekirjoitti vuonna 1973 EEC:n teollisuuden tuotteita koskevan vapaakauppasopimuksen. Nämä muutokset olivat myöhemmän kehityksen kannalta merkityksellisiä, sillä tuolloin suomalaiset yritykset saivat kokemusta Euroopan uusista markkinoista sekä kasvattivat markkinaosuuksia merkittäväillä aloilla, kuten selluloosa-, paperi- ja konepajateollisuudessa (engineering industry). (emt. 15.)

Toisessa vaiheessa, 1980-luvulta alkaen, kansainvälistyminen tarkoitti tuotannollisia investointeja ulkomaille, ja silloin yritys osti joko itse yrityksiä ulkomailta tai perusti uusia ulkomaisia yksiköitä (Ali-Yrkkö ym. 2000, 86). Kansainvälistyminen alkoi usein laajentumisella Suomen perinteisiin kauppakumppaneihin kuten ympäröiviin Pohjoismaihin, Saksaan tai Englantiin (Mannio ym. 2003, 16). Nopean kansainvälistymisen etunenässä olivat metalli- ja konepajateollisuus sekä suuret yritykset. Ajalle oli tyypillistä, että kansainvälistyminen oli strategisen valinnan sijasta enemmänkin muoti tai pakkomielle. (emt.16.) 1980-luku olikin yrityksille yrityksen ja erehdyksen aikaa, jolloin ulkomaiset tytäryhtiöt aiheuttivat niille suuria tappioita. Kansainvälistymiskehitys oli kuitenkin tuolloin Euroopan nopeimpia. (emt. 17.)

Kolmannessa, 1990-luvulla alkaneessa vaiheessa Suomen talous ja yritykset siirtyivät globaalin kilpailun, pääomamarkkinoiden ja yrityksen hallinnan aikakauteen, kun jäljellä olevat pääoman esteet poistettiin ja ulkomainen omistus vapautettiin vuonna 1992 (Mannio ym. 2003, 17). Aikakaudelle sijoittuu myös Suomen liittyminen Euroopan unioniin vuonna 1995 ja EMUun vuonna 2000. Suomi onkin muuttunut aina 1980-luvulle asti vahvasti

säännelystä ja kansainväliseltä kilpailulta suojatusta taloudesta yhdeksi OECD-maiden alhaisimman sääntelyn valtioksi. 1990-luvulla suurin osa suuryrityksistä muuttui monikansallisiksi yrityksiksi, joilla on huomattava osuus ulkomaalaista omistusta. Ne saavat uutta tietoa ulkomaille sijoitettujen tutkimus- ja kehitysyksiköiden kautta, ja niillä on pääkonttoreita tai sivukonttoreita sekä olennainen osa tuotannollisesta kapasiteetista ulkomailla. (Mannio ym. 2003, 17.)

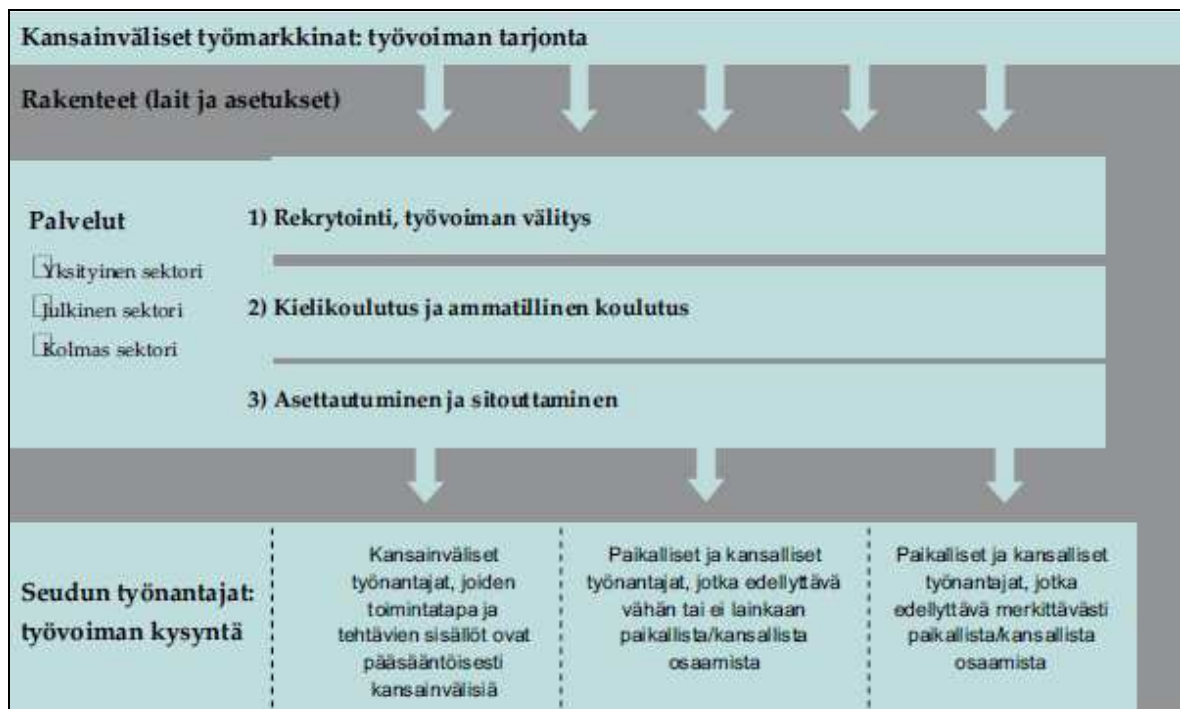
Suomalaisten yritysten koko on myös kasvanut huomattavasti, ja erityisesti tätä kasvua on tapahtunut ulkomailla, sillä juuri kansainvälinen toiminta on laajentunut erityisen paljon (Ali-Yrkkö ym. 2000, 88). Yritysten tavoitteena on pyrkiä toimimaan lähellä markkinoita, minkä takia suuri osa tuotantotoiminnasta tehdään Suomen rajojen ulkopuolella. Tämä näkyy myös henkilökunnassa, sillä vuosituhannen vaihteessa suurimpien yritysten henkilökunnasta yli puolet työskenteli ulkomailla. Vastaava luku oli vuonna 1983 16 %. (emt. 88). Myös ulkomaalaisen työvoiman osuus on kasvanut merkittävästi (Mannio ym. 2003, 17). Myynnin kohdalla ero on ollut vieläkin merkittävämpi, sillä suuryritysten kohdalla yritysten liikevaihdosta yli 85 % tuli vuosituhannen vaihteessa ulkomailta (Ali-Yrkkö ym. 2000, 89). Suurten suomalaisten yritysten kansainvälistymisestä huolimatta yritysmaailma laajemmalti ei kuitenkaan ole kansainvälistynyt, kun sitä verrataan muihin pieniin valtioihin (Aiginger ym. 2009, 112).

### ***3.2. Ulkomaalaisen työvoiman pääsy suomalaisille työmarkkinoille***

Raatikainen (2004, 45) on esitellyt selvityksessään kolmivaiheisen prosessin, jonka kautta ulkomaalaiset tulevat suomalaisille työmarkkinoille. Ensimmäinen suodattava tekijä on ulkomaalaisen oma kiinnostus ja motivaatio valita Suomi tulevaksi työntekomaaksi (emt. 44). Toinen suodattava tekijä on ulkomaalaisten maahantuloa ja työntekoa rajoittava lainsäädäntö, ja kolmas vaihe on puolestaan työhönottotilanne, jossa pyritään selvittämään ammatillinen osaaminen ja muiden työyhteisössä toimimista edellyttävien taitojen hallinta. (emt. 45.)

Raunio ulkomaisen työvoiman rekrytointiin liittyviä palveluja käsittelevässä tutkimuksessa Raatikaisen vaiheet ovat täydentyneet vielä palveluilla, jotka sijoittuvat rakenteellisten tekijöiden ja työpaikoilla tapahtuvan työhönoton väliin (Kuva 1). Raunio esittääkin tutkimuksensa taustoituksessa jäsenyyksen, jonka mukaan paikallisten

työnantajien ja kansainvälistyvien työmarkkinoiden yhteen tuomisessa tarvitaan kolmenlaista osaamista (Raunio ym. 2009, 12). Ensimmäinen osaamisen muoto on institutionaalinen osaaminen, johon kuuluvat muun muassa maahanmuuttajiin liittyvä lainsäädäntö. Toinen osaamisen alue koostuu palvelu- ja koulutusosaamisesta, jonka avulla pyritään tehostamaan työnantajan edellytyksiä hyödyntää avautuvien työmarkkinoiden mahdollisuuksia. Kolmas osaamisen muoto puolestaan koostuu työnantajien rekrytointi- ja johtamistaidoista, jotka mahdollistavat kansainvälisen rekrytoinnin ja monikulttuurisen työyhteisön toiminnan sujuvan organisoinnin. (emt. 12.)



**Kuvio 2: Kansainvälisten työmarkkinoiden ja paikallisten työnantajien yhteen tuomisessa vaadittavat osaamisen alueet (Raunio ym. 2009, 13)**

Seppo Paananen (1999) on puolestaan jakanut tutkimuksessaan ulkomaalaisiin kohdistuvat käytänteet kahteen erilaiseen osaan, ”suureen” ja ”pieneen ulkomaalaispolitiikkaan”. ”Suureksi ulkomaalaispolitiikaksi” hän kutsuu valtion virallista laki- ja säädöskokoelmaa, ja ”pieneksi ulkomaalaispolitiikaksi” hän puolestaan nimittää yksityisten yritysten ja kykyä rekrytoida ja ylläpitää monikulttuurista työvoimaa sekä viranomaisten käytäntöjä ulkomaalaista työvoimaa kohtaan (Paananen 1999, Forsander ym. 2004, 130 mukaan.). Suuri ulkomaalaispolitiikka määrää toiminnalle rajat, mutta käytännön toteutus kulkee pienen ulkomaalaispolitiikan toimijoiden kautta, jolloin Suomen vetovoimaisuus kansainvälisillä markkinoilla riippuu heidän asenteistaan, kompetenssistaan palvelulla sekä

halukkuudestaan palkata ulkomaalaista työvoimaa (emt. 130). Tämän jaottelun mukaan yritysten lisäksi myös palvelut voitaisiin luokitella kuuluvaksi pieneen ulkomaalaispolitiikkaan.

### 3.2.1. Palvelut

Raunio määrittelee työmarkkinoiden kansainvälistämispalvelut seuraavasti (Raunio ym. 2009, 13):

*Organisaatioiksi tai toimijoiksi joka tuottaa palveluita ulkomaalaisen työvoiman rekrytoimiseksi ulkomailta tai Suomesta, monikulttuurisen työyhteisön johtamiseksi tai muita työnantajan tarvitsemia palveluita ulkomaalaisen työvoiman työllistämiseksi (koulutus, asettautuminen, neuvonta, jne.). Palvelu voi olla julkinen, yksityinen tai kolmannen sektorin tai näiden yhdessä tuottamaa.*

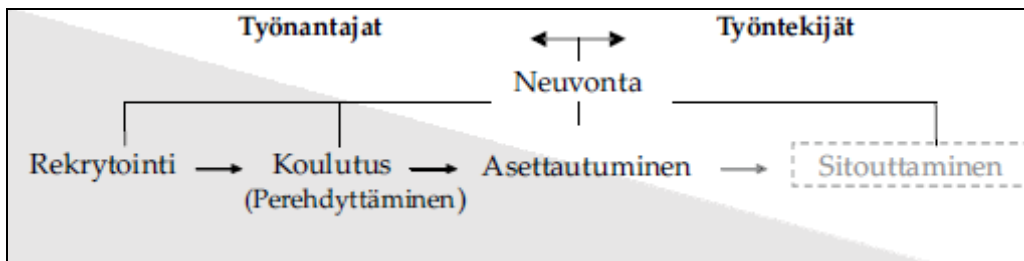
Julkisen puolen palvelut ovat perinteisesti kohdistuneet maassa jo asuviin maahanmuuttajiin (emt. 14), mutta Raunion tutkimuksessa pääpaino oli ulkomailta tapahtuvan työvoiman hankinnassa. Raunio (2009, 14) jakaa ulkomailta tapahtuvan työvoiman hankkimista helpottavat palvelut kolmeen erilliseen osa-alueeseen, jotka ovat

- 1) rekrytointi eli osaajien löytäminen (sis. työvoiman etsintää ja arviointia mm. haastattelu, testaus)
- 2) koulutus eli osaamisen sopeuttaminen (sis. koulutusta sekä työntekijöille että työnantajille käsittäen esim. suomen kielen, ammatillisen koulutuksen, perehdytyksen, monikulttuurisuuden)
- 3) asettautuminen eli yksilöiden sopeutuminen (auttaa orientoitumaan elämään uudessa maassa sekä kiinnittymään sosiaaliseen ja ammatilliseen yhteisöön).

Näiden palveluiden suoranainen kohdistaminen vaihtelee sekä yrityksen että työntekijän välillä (kuvio 3). Suoraan työnantajalle suunnattuja palveluja ovat rekrytointi, työntekijöiden kouluttaminen, perehdyttäminen sekä työyhteisön koulutus. Neuvonta puolestaan kohdistuu työnantajien lisäksi myös työntekijöihin. Asettautuminen ja sitouttaminen kohdistuvat taas ensisijaisesti työntekijän hyvinvoinnin parantamiseen. (emt. 14.)

Asettautumispalvelut voidaan jakaa kolmeen erilliseen palveluryhmään. Ensimmäisen ryhmän muodostavat neuvontapalvelut, jotka mahdollistavat laillisen ja sujuvan maahan saapumisen ja oikeiden viranomaisten ja palveluiden löytämisen. Toinen ryhmä muodostuu

asettautumisesta, joka mahdollistaa käytännön elämän sujuvat järjestelyt asunnoista kouluun henkilökohtaisen opastuksen avulla, ja kolmas ryhmä muodostuu sosiaalisten verkostojen luomisesta, joka tarjoaa konkreettisia mahdollisuuksia rakentaa ystävyysuhteita uudessa maassa. (emt. 84.) Työntekijän asettautumiseen liittyville palveluille onkin alan kirjallisuuden perusteella tarvetta, sillä opastuksen ja neuvomisen tärkeyttä on painotettu erityisesti ensivaikutuksen luomisessa ulkomaalaisen työntekijän mielessä, ja sillä on todettu olevan merkitystä myös maahan jäämisen kannalta (Forsander ym. 2004, 138). Ongelmaksi onkin todettu se, että organisaatioissa harvoin on olemassa henkilöä, joka tuntisi suomalaista yhteiskuntaa ulkomaalaisen henkilön kannalta (emt. 138).



**Kuvio 3: Palvelujen kohdistaminen työnantajalle ja ulkomaalaiselle työntekijälle (Raunio ja kumpp. 2009, 15)**

Sitouttaminen voidaan mieltää joko omaksi kokonaisuudekseen tai osaksi asettautumista (Raunio ym. 2009, 14). Sitouttaminen onkin prosessin loppuvaihe, jolloin työntekijä integroituu työympäristöönsä sekä laajempaan sosiaaliseen ympäristöön, ja siihen vaikuttavat myös yhteiskunnan tarjoamat peruspalvelut terveydenhoidosta koulunkäyntiin. Toisaalta jako työnantajien ja työntekijöiden palveluihin ei ole näin suoraviivainen, sillä myös työnantaja hyötyy työntekijän viihtyessä. (emt. 14.) Lisäksi eri vaiheet sijoittuvat usein myös päällekkäin (emt. 15).

### **3.2.2. Työllistyminen**

Maahanmuuttaja-ryhmän moninaisuuden vuoksi maahanmuuttajien työllistymisestä on vaikea luoda kaikenkattavaa kuvaa. Jaakkolan mukaan etnisten vähemmistöjen suhteen Suomeen onkin kehittynyt duaalijärjestelmä, joka muodostuu korkeakoulutetuista länsimaalaisista ”menestyjistä” ja kouluttamattomista, vähäisen työkokemuksen omaavista sekä usein kolmannen maailman maista kotoisin olevista ”punnertajista” (Jaakkola 2000, 91). Maahanmuuttajan työmarkkina-asemaan vaikuttaakin merkittävästi maahantulon syy, ja yleisesti ottaen pakolaisina maahan tulleet ovat työllistyneet muita heikommin

(Forsander 2002, 231). Etnisyyden lisäksi maahanmuuttajat voidaan jakaa kahteen ryhmään myös työtehtävien suhteen, jolloin korkean teknologia yritys työllistää asiantuntija- ja johtotehtäviin huippuosajia, mutta sitä vastoin toiset maahanmuuttajat ottavat vastaan sitä työtä, mitä saavat (Jaakkola 2000, 92). Näiden kahden ryhmän taloudellinen asema ja statusarvo ovat hyvin erilaiset, sillä menestyjät suorastaan kutsutaan töihin, mutta punnertajat ovat usein pitkäaikaisia työvoimatoimiston asiakkaita. Jaakkolan mukaan ainoana yhteisenä nimittäjänä näille ryhmille on ulkomaalaisuus. (emt. 92.)

Maahanmuuttajien asemaa työmarkkinoilla on selitetty pääosin kolmenlaisilla tekijöillä, joita ovat maahanmuuttajien resurssit, työelämän muutokset ja työelämän etnisyys (Forsander & Ekholm 2001, 63). Maahanmuuttajien resursseilla tarkoitetaan sellaisia kykyjä ja taitoja, joita pidetään oleellisina kyseisiin työtehtäviin (emt. 63). Tällaisia resursseja ovat esimerkiksi kielitaito, ammattitaito, kulttuurinen kompetenssi ja sosiaaliset kyvyt sekä valtayhteiskunnan verkostojen hallinta (emt. 64). Sosiaaliset verkostot ovatkin tärkeitä ammattitaitoa vastaavan työpaikan löytämisessä, sillä suurin osa työpaikoista täytetään valtaväestön epävirallisten verkostojen kautta. Maahanmuuttajat jäävät kuitenkin usein näiden verkostojen ulkopuolelle, vaikkakin maahanmuuttajien omat verkostot toimivat tehokkaasti työnhaussa (emt. 65).

Paanasen (1999) tuloksissa tärkeimmäksi hakijan luokitteluperusteeksi nousi ammattitaito. Epäsuorasti tämä oli kuitenkin yhteydessä myös henkilön kansallisuuteen, sillä länsimaista tulleiden ammattitaito luokitellaan helposti hyödyllisemmäksi kuin kehitysmaasta tai itäisestä Euroopasta tulleiden ulkomaalaisten (Paananen 1999, 123). Myös Jaakkola (2005, 69) on todennut tutkimuksessaan, että suomalaiset suhtautuvat eri kansallisuuksiin eri tavoin. Hän puhuu suomalaisten mieliin kiteytyneestä 'etnisestä hierarkiasta', jossa suomalaiset suhtautuvat positiivisemmin heitä kulttuuriltaan läheisimpiin, korkean elintason maista tuleviin maahanmuuttajiin. Asenteet olivat puolestaan varauksellisempia ulkonäöltään ja kulttuuriltaan kantaväestöstä erottuviin ja elintasoltaan alhaisemmista maista tuleviin ulkomaalaisiin. (emt. 69.)

Paananen (1999, 127) on todennut tutkimuksessaan, että portinvartijat painottivat suomen kielen taitoa silloinkin, kun sillä ei ollut suoraa yhteyttä työtehtäviin. Paanasen mukaan taustalla on ajatus, että kielen osaaminen on eräänlainen suomalaisuuden ilmaisin, joka kertoo halusta sitoutua niin työhön kuin suomalaiseen yhteiskuntaan. Hänen mukaansa

paras ulkomaalainen työntekijä tekee töitä kuin ”aito” suomalainen ja työnhakijan työtaitoja arvioitiin suomalaisuuden kautta (emt. 127). Truxin (2000b, 267) mukaan paikallisen kielen tuntemus ei kuitenkaan ole merkittävä korkea ammattitaitoa vaativissa tehtävissä, vaan ulkomaalaisia asiantuntijoita rekrytoivat yritykset ovat valinneet yrityskieleksi englannin. Suomessa kehitys onkin joistakin muista maista poiketen lähtenyt siihen suuntaan, että maahan on syntynyt englanninkielisiä työyhteisöjä, joissa paikallisen kielen opiskelua ole edellytetty (emt. 267). Forsanderin (2002, 190) mukaan ongelmallista on kuitenkin se, ettei uranvaihto suomenkieliseen yritykseen onnistu kitkatta.

Maahanmuuttajien onkin sanottu työllistyvät ulkomaalaisuudestaan huolimatta, sillä työntajien haastatteluiden perusteella on todettu, että maahanmuuttajuus sinänsä ei tuota työnantajalle lisäarvoa, vaan arvion kohteena ovat yksilön ominaisuudet ja soveltuvuus kyseiseen työhön (Forsander 2001, 65). Maahanmuuttajan työllistymistä koskevissa tutkimuksissa ratkaisevana tekijä työsaannissa onkin pidetty ”tekijää x”, joka muodostuu ammattitaidon, persoonallisuuden ja asenteen sopivasta yhdistelmästä (emt. 64).

**Taulukko 1: Maahanmuuttajien asemaan työmarkkinoilla vaikuttavat tekijät. (Forsander & Ekholm 2001, 74)**

YKSILÖLLISET TEKIJÄT	RAKENTEELLISET TEKIJÄT
<ul style="list-style-type: none"> <li>• koulutus</li> <li>• työkokemus</li> <li>• koulutuksen ja työkokemuksen hankintamaa</li> <li>• maassaoloaika</li> <li>• kielitaito</li> <li>• persoonallisuus</li> <li>• lähtömaa</li> <li>• sosiaaliset verkostot</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• asenteelliset tekijät (sukupuolinen, etninen, ikäyrjintä)</li> <li>• normatiiviset tekijät (työluvut yms. virallinen taso)</li> <li>• työmarkkinoiden muutokset</li> </ul>

Rakenteellisiin tekijöihin kuuluvilla työelämän muutoksilla tarkoitetaan työelämässä ja erityisesti tuotantotavoissa tapahtuneita muutoksia, jotka ovat tuoneet tullessaan uusia kvalifikaatiovaatimuksia työntekijöille (Forsander & Ekholm 2001, 55). Tekniikan uudistumisen ja kulttuurisen kompetenssin vaatimusten onkin sanottu vaikeuttavan kulttuurisesti poikkeavien asemaa työmarkkinoilla (emt. 66). Erityisesti tiimityön

lisääntyminen on tuonut uusia haasteita ja vaatimuksia maahanmuuttajan ammattitaidolle, sillä tiimityössä ihmiset suosivat kaltaistansa seuraa (Trux 2000b, 266; Forsander & Ekholm 2001, 66).

Työelämän etnisyyden tutkimisen piiriin kuuluvat puolestaan yhteiskuntaluokan ja etnisen taustan välisien yhteyksien tarkastelu (vrt. Forsander & Ekholm 2001, 67). Etnisyyden tutkimuksen piiriin kuuluukin työmarkkinoilla vallitsevan etnisen lohkoutumisen lisäksi myös muun muassa työmarkkinoille pääsyn mahdollistavien sisääntuloammattien tarkastelu (emt. 68–73). Niillä tarkoitetaan niin sanottujen sekundaarityömarkkinoiden epävakaita työsuhteita, joissa tarvittavat resurssit ovat jollain muotoa rajattuja. Ne voivat joko olla ”etnospesifejä” ammatteja tai niissä ei tarvita kieli- tai ammattitaitoa (emt. 71).

*Etnospesifeillä ammateilla tarkoitetaan maahanmuuttajapalveluiden mukana syntyneitä tehtäviä, jotka edellyttävät tietyn kielen ja kulttuurin hallintaa sekä usein käytännössä kyseisen etnisen ryhmän jäsenyyttä* (Forsander & Ekholm 2001, 71).

Työelämän muuttuessa yhä korkeampaa osaamistasoa vaativaksi maahanmuuttajien sisääntuloammatit ovat kuitenkin vähentyneet, mistä johtuen maahanmuuttajien pääsy työmarkkinoille on vaikeutunut (emt. 71). Toisaalta asiantuntija-ammattien myötä myös toisenlaiset elintasoja ylläpitävät tehtävät ovat lisääntyneet, ja merkkejä etnisten vähemmistöjen ”omien” työmarkkinoiden synnystä on nähtävissä (emt. 72).

Söderqvistin (2005, 10) mukaan ulkomaalaisen rekrytointia selittivät myös yrityksestä riippuvaiset tekijät, sillä yritys suhtautui positiivisemmin ulkomaalaisten rekrytointiin, jos yrityksen toiminnan ydin oli kansainvälinen ja jos yrityksen johdossa oli ulkomaalainen. Lisäksi rekrytointia edistivät palkkaavan henkilön omat kansainväliset kokemukset. Ulkomaalaisten rekrytointi on Suomessa passiivista ja ulkomaalasiin suhtaudutaan rekrytoinnissa yleisesti kuin he olisivat suomalaisia. Ainoastaan huippuosaamista vaativat yritykset rekrytoivat Söderqvistin mukaan aktiivisesti ulkomaalaisia. (emt 10.) Suomalainen työnantaja jättääkin rekrytoimatta ulkomaalaistaustaisen usein siksi, ettei hän näe asialle erityistä tarvetta (Söderqvist 2006, 284).

### **3.2.3. Yritykset ulkomaalaisen työvoiman etsijöinä**

Raunio (2005) jakaa tutkimuksessaan yritykset kolmeen erilaiseen ryhmään sen mukaan, minkälaista työvoimaa he hakevat ja minkälaiset käytännöt heillä on ulkomailta rekrytoimisen suhteen. Myös palveluntarpeet vaihtelevat suuresti näiden eri



organisaatioiden välillä. (Raunio ym. 2009). Lisäksi taloudellisilla suhdanteilla on erilainen vaikutus ryhmiin, ja myös työvoiman tarve heilahtelee herkemmin ja nopeammin vientivoittoisessa teollisuudessa kuin julkisen sektorin organisaatioissa (emt. 33).

Ensimmäinen ryhmä muodostuu kansainvälisesti toimivista organisaatioista, jotka rekrytoivat useimmiten omien verkostojensa ja rekrytointikanaviensa kautta (Raunio 2009, 27). Tällöin rekrytointi kohdistuu usein yksittäisiin asiantuntijoihin sekä johtajiin, ja tällä kentällä toimii melko vakiintuneita suorarekrytointipalveluja ("head-hunting") tuottavia yrityksiä. Näissä rekrytoinneissa ei useinkaan esiinny ongelmia, ja Raunio otaksuu sen johtuvan vakiintuneiden rekrytointikanavien käytöstä sekä molempien osapuolien tietoisuudesta kansainvälisen rekrytoinnin rutiineista ja omista oikeuksistaan. Suuryritykset rekrytoivat usein globaalisti, harjoittavat omia sisäisiä siirtojaan kansainvälisesti ja ottavat harjoittelijoita omiin harjoitteluohjelmiinsa. Niillä onkin usein valmiudet ja verkostot kansainvälisiin rekrytointeihin. (emt. 28.)

Toinen ryhmä muodostuu puolestaan kansallisesti tai paikallisesti rekrytoivista yrityksistä, joiden ensisijaisena tavoitteena ei ole rekrytoida alansa kansainvälisiä huippuja, globaalien markkinoiden asiantuntijoita tai kapeaa erityisosaamista, vaan työvoimaa työvoimapolun uhatessa (emt. 29). Ammatillisen henkilöstön tarve voi vaihdella erityisosaajista aina suorittavan työn tekijöihin (emt. 30). Ne voivat olla myös monikansallisia yrityksiä, jotka kuitenkin ovat harjoittaneet rekrytoinneissaan paikallisuutta. Ulkomailta rekrytoidessaan ne ovat saattaneet hyödyntää muun muassa omia tytäryhtiöitään, mutta silloin taustalla on usein ollut työvoiman heikko saatavuus kotimaassa. Kansainvälinen rekrytointi on lähes aina työläämpää ja kalliimpaa kuin rekrytoiminen yrityksen lähiympäristöstä tai Suomesta, ja yritykset harvoin "harjoittelevat" sitä ilman todellista tarvetta. Näin ollen näiden yritysten verkostot eivät ole yhtä kehittyneitä kuin asiantuntijoita rekrytoivien yritysten. (emt. 29.) Näissä yrityksissä palvelutarve kohdistuu rekrytointiin ja asettautumiseen, sillä useimmiten ammatillinen osaaminen on haetuilla henkilöillä jo olemassa (emt. 30).

Kolmas ryhmä muodostuu aloista, joissa tehtävien suorittaminen edellyttää hyvää suomen kielen taidon hallintaa. Niihin lukeutuvat erityisesti paikallisesti toimivat palvelualat sekä erilaisin ammatinharjoittamisluvuin suojatut tehtävät terveydenhoito- ja opetuslalla (emt. 32). Lisäksi työnantajan asettamat kielitaitovaatimukset saattavat rajata työvoiman hankinnan ainakin alkuvaiheessa alalla työskenteleviin suomalaisiin paluumuuttajiin. Tässä

ryhmässä palvelutarve kohdistuu rekrytoinnin lisäksi ammatilliseen sekä kielikoulutukseen. (emt. 33.) Raunion mukaan kansainvälinen rekrytointi onkin tälle ryhmälle epätyypillistä, ja se olisi vaihtoehto ainoastaan pitkäaikaisessa työvoimapulassa (emt. 34).

### **3.3. Työyhteisöjen moninaistuminen**

Ulkomaalainen työvoima on suomalaisilla työmarkkinoilla melko olematon ilmiö, ja työnantajilla on vain yksittäisiä kokemuksia ulkomaalaistaustaisista työntekijöistä (Söderqvist 2005, 41). Minna Söderqvistin vuosille 2004–2005 ajoittuvan kyselytutkimuksen mukaan suurimmalla osalla työnantajista ei ollut kyselyn ajankohdan aikoihin työpaikallaan yhtään ulkomaalaista tai ulkomaalaistaustaista työntekijää, vaikka 44 prosentilla työnantajista olikin kokemusta ulkomaalaistaustaisesta henkilöstä (Söderqvist 2006, 282). Yksityiset työnantajat olivat työllistäneet heitä julkista sektoria harvemmin, ja ainoastaan 39 prosentilla oli kokemuksia ulkomaalaistaustaisesta työntekijästä (emt. 283). Ulkomaalaisesta tai ulkomaalaistaustaisesta työharjoittelijasta oli kokemusta alle viidenneksellä (emt. 284). Tilastokeskuksen työnantajahaastattelujen mukaan puolestaan noin kolmessa prosentissa toimipaikoista oli ainakin yksi ulkomaalainen vuonna 2007 (Tuomaala & Torvi 2008, 4), ja työhallinnon vuonna 2004 julkaiseman selvityksen mukaan jopa kolmannekseen tutkituista toimipaikoista oli palkattu ulkomaista työvoimaa viimeisten 12 kuukauden aikana (Raatikainen 2004, 11). Työvoiman hankkimista ulkomailta kaavaili kuitenkin ainoastaan 6 prosenttia vastanneista (emt. 14).

Tutkimuksissa saaduista luvuista huolimatta työnantajien on todettu tiedostavan huonosti omassa organisaatiossaan työskentelevien ulkomaalaisten osuuden, mikä kertoo ulkomaalaisten vähäisyyden lisäksi myös siitä, että Suomen ja Pohjoismaiden tietosuojalainsäädäntö kieltää etnisen alkuperän rekisteröinnin henkilörekistereihin (Forsander ym. 2004, 29). Lisäksi se osoittaa, että yrityksissä ei harjoiteta moninaisuuden johtamista, jonka mukaisesti etniset taustat huomioitaisiin (emt. 29).

Saman huomion on tehnyt myös Söderqvist (2005), sillä hänen tutkimuksessaan moninaisuuden johtaminen tuli esiin ainoastaan yhden kerran (Söderqvist 2005, 10). Söderqvist totesikin, että vain harvat yritykset osasivat hyödyntää ulkomaalaisuutta toiminnassaan, ja hänen mukaansa yritykset tarvitsivat tukea erityisesti tämän osa-alueen

kehittämisessä. Monetkaan työnantajat eivät osanneet sanoa, olivatko ulkomaalaistaustaiset tuoneet hyötyä toiminnan kehittämiseksi. (emt. 14.) Myöskään etnisyyden suhteen työnantajat eivät olleet hereillä, eikä innovaatioita tuoteta kulttuuriosaamisen avulla (emt. 10). Henkilöstöjohtamisessa osataan harvoin huomioida ulkomaalaistaustaisen henkilön tarvitsema erityinen tuki (emt. 11). Söderqvistin mukaan taustalla vaikutti esimiesten ja muiden työntekijöiden puutteellinen kulttuurinen kompetenssi (emt.10).

Kuitenkin monikulttuurisuuden huomiointi voi kirjallisuuden mukaan olla osa organisaation sosiaalisen vastuun strategiaa, jolloin organisaatio voi sanoa kantavansa yhteiskunnallista vastuuta työllistämisestä, kun se omassa käytöksessään huomioi erilaisten etnisten ryhmien lisäksi tasapuolisesti myös molemmat sukupuolet, eri ikäryhmät ja vajaakuntoiset (Forsander ym. 2004, 53). Silti vain harvoilla yrityksillä on Suomessa tietoinen moninaisuusstrategia, vaikka moninaisuuden suosimisen kautta olisi mahdollisuus vaikuttaa yrityksen imagon muokkaamiseen ja sen mainostamiseen organisaation sidosryhmille sekä antaa yrityksestä globaalia vastuullisuutta korostava mielikuva (emt. 53–54).

Työyhteisöjen monimuotoisuuden ajatellaan myös tuovan konkreettista hyötyä organisaatiolle, sillä sen kautta on mahdollisuus vastata paremmin toimintaympäristönsä tarpeisiin (Forsander ym. 2004, 53). Yritystä hyödyttävällä kulttuuriosaamisella on tarkoitettu markkinatuntemuksen lisäksi lähinnä kielitaitoa ja kokemusta kansainvälisestä työskentelystä (Trux 2000b, 305). Lisäksi sen avulla on mahdollista välttää paikallista vastarintaa yrityksen laajentuessa ulkomaille, ja paikallisen väestön palkkaamista pidetään välineenä omaksua paikallista identiteettiä ulkomaille laajennettaessa (Forsander ym. 2004, 54).

## **4. KANSAINVÄLINEN HARJOITTELIJAVAIHTO**

Kansainvälisen harjoittelun kentällä toimii useita eri toimijoita, ja sitä ovat Suomessa hallinnoineet CIMO, korkeakoulut ja erilaiset järjestöt (Mutanen 2009, 6). Siinä yhdistyvät työelämän ja koulutuksen kohtaaminen sekä kansainvälisen kokemuksen hankkiminen jo opiskeluaikana (emt. 4).

### **4.1. Hallinnoinnin historia**

Kansainväliseen harjoittelun historia Suomessa ulottuu vuoteen 1948, jolloin Suomi oli yhtenä seitsemästä perustajajäsenestä käynnistämässä teknisen alan IAESTE -ohjelmaa (CIMO 2009a, 8). Koordinoinnin alkaminen puolestaan ajoittuu kahta vuotta myöhemmäksi vuoteen 1950, jolloin sosiaaliministeriöön perustettiin harjoittelijainvaihtotoimikunta suunnittelemaan ja koordinoimaan harjoittelijavaihtoa (Malmivirta 2002, 9). Vuonna 1952 harjoittelijainvaihtotoimisto eli HVT siirtyi kulkulaitosten ja yleisten töiden ministeriön työvoimaosastolle. Käytännössä se toimi kuitenkin muusta työnvälityksestä irrallaan. Aluksi toimisto työllisti vain yhden henkilön, mutta seuraavan parin vuosikymmenen aikana sen henkilömäärä lisääntyi yli kolmeenkymmeneen. (emt. 15–16.)

Kansainvälisen harjoittelijavaihto oli erityisesti sen alkuaikoina tiiviisti sidoksissa julkiseen hallintoon, sillä toisen maailmansodan jälkeen valtiollista hallintoa hoidettiin keskitetysti, ja monet asiat olivat luvanvaraisia (Seitsalo 2002). Myös harjoittelun järjestämisestä sovittiin korkealla tasolla valtioiden välisissä sopimuksissa, joissa määriteltiin toiminnalle ehdot (emt.). Harjoittelupaikkojen etsiminen olikin usein aikaa vievää ja tapauskohtaista työskentelyä vaativaa, ja niitä käytiin usein etsimässä kohdemaihin suuntautuvilla virkamiesmatkoilla (Malmivirta 2002, 16). Tosin joissakin maissa oli jo tuolloin toimivat yhteistyökumppanit, jolloin toimiston tehtäväksi jäi ainoastaan harjoittelijoiden valitseminen (emt. 16). HTV pyrki myös koordinoimaan yksittäisten järjestöjen harjoittamaa harjoittelijainvaihtoa, ja esimerkiksi vuonna 1967 teknisten alojen vaihtojärjestö IAESTE siirtyi HTV:n alaisuuteen (emt. 18).

Ensimmäisinä vuosikymmeninään (1952–1977) HTV toimi keskitetyn mallin mukaisesti omana toimistonaan (emt. 42). 1970-luvulla paine harjoittelupaikkojen saamisesta ulkomailla kuitenkin kasvoi, sillä harjoittelu liittyi yhä enenevässä määrin opiskeluun

erityisesti kielten opiskelijoilla sekä kansainvälisen kaupan alalle tähtäävillä (Malmivirta 2002, 34). Harjoittelijainvaihdon käytäntöjä pidettiin tehottomana, minkä vuoksi sen toimintaa alettiin hajauttaa (emt. 34). Vuodesta 1975 alkaen asiakaspalvelu siirrettiin aluetasolle työvoimatoimistojen hoidettavaksi, mikä tarkoitti, että jokaisesta toimistosta sai periaatteessa perustietoa harjoittelusta (emt. 42). HVT jatkoi kuitenkin edelleen ulkomailta Suomeen saapuvien harjoittelujen hoitamista (emt. 34).

Vuonna 1977 harjoittelijainvaihtotoimisto lopulta lakkautettiin ja henkilöstö siirrettiin joko työnvälitysasiain toimistoon tai samanaikaisesti työvoimaministeriöön perustettuun kansainvälisten asioiden toimistoon (emt. 36). Työnvälitysasiain toimistoon siirtyivät harjoittelijavaihtoon liittyneitä käytännön asioita hoitaneet henkilöt, ja sen hallinnon alaisuuteen kuului nuorten ihmisten työharjoittelu, joka tuohon aikaan jakaantui kieli-, ammatti-, ja perheharjoitteluun. Viimeisin näistä tarkoitti Suomeen tulevien ulkomaalaisten au pair -paikkoja. Siellä niitä oli tarkoitus hoitaa tasavertaisesti työnvälityspalvelujen kanssa. Käytännössä sinne siirtyneet 11 virkailijaa muodostivat kuitenkin edelleen oman kokonaisuutensa. Kansainvälisten asioiden toimistoon puolestaan siirtyivät hallinnollisissa tehtävissä toimineet, ja toimisto hoiti koko ministeriötä koskevat suhteet ulkomaille. Lisäksi sieltä käsin hallinnoitiin taloudellisten, teollisten ja teknisten yhteistyösopimusten ympärille rakennettua asiantuntijavaihtoa. (emt. 36.) Harjoittelijavaihdosta tulikin yhä enenevässä määrin osa yleistä työnvälitystä, ja vuonna 1978 au pair -vaihto siirrettiin työvoimatoimistojen itsenäisesti järjestettäväksi (emt. 37).

Harjoittelijainvaihto ei kuitenkaan löytänyt kunnolla paikkaansa osana työnvälitystä, sillä sen toimintakenttä liittyi työnvälitykseen liittyvien tehtäviensä lisäksi myös opetus-, kulttuuri-, kauppa-, ja teollisuus- sekä ulkoasianhallintoon ja – politiikkaan (emt. 41). Harjoittelun organisoinnin hajauttaminen aiheutti päällekkäisiä toimintoja, ja asiakkaat joutuivat asioimaan sekä paikallistoimistossa että ministeriön harjoittelijanvaihtoyksikössä (emt. 43). Tämän vuoksi erilaisissa työryhmissä alettiin miettiä toimivampaa mallia (emt. 42).

Vuonna 1991 kansainvälisen harjoittelun hallinnointi siirrettiin Kansainvälisen henkilövaihdon keskuksen CIMOon (Centre for International Mobility), joka perustettiin opetusministeriön alaisuuteen (Ekberg 2002). Tämän uudistuksen ansiosta hajallaan ja eri puolilla valtion hallintoa koordinoitua ohjelmaa siirtyivät saman katon alle (Malmivirta

2002, 55). Opetusministeriön alaisuuteen liittymisen myötä myös koulutukselliset näkökulmat saivat aiempaa suuremman painoarvon (emt. 50). Samalla ero työhallintoon tehtiin selkeäksi: eurooppalainen työnvälitys oli työvoimapalvelu ja siksi työhallinnon vastuulla, ja CIMOn tehtäväksi puolestaan jäi huolehtia yhä enemmän opintoihin liittyvästä työharjoittelusta ja siitä tiedottamisesta (emt. 61).

CIMOn toimitiloihin koottiin työministeriön kansainvälisen harjoittelun yksikkö, opetusministeriöstä stipendiasian keskus ja sen tehtävät sekä asiantuntijavaihtoon liittyviä tehtäviä kauppa- ja teollisuusministeriöstä (Malmivirta 2002, 61). Uutta henkilöstöä ei johtoa lukuun ottamatta uudistuksessa palkattu ja siirretyt yksiköt jatkoivat toimintaansa siitä, mihin ne olivat ministeriöissä päättäneet ottaen samalla uusia tehtäviä, kuten kansainvälistymiseen liittyvän tietopalvelun järjestämisen ja kehittämisen (emt. 61). CIMOn toiminnan ensimmäisenä vuosikymmenenä toimintaa luonnehtivat kasvaminen, oman paikan löytäminen sekä aseman vakauttaminen (emt. 54).

Suomen liittyminen Euroopan unioniin vuonna 1995 ja sen myötä alkaneet EU:n koulutusohjelmat ovat lisänneet harjoittelua tarjoamalla suoria mahdollisuuksia eri toimijoille (Seitsalo 2002). Tämän vuoksi CIMOn ensisijainen tehtävä on muuttunut itse vaihdon järjestämisestä sen koordinoimiseen ja toimijoiden tukemiseen (emt.). Kansainvälisen harjoittelun yksikkö alkoikin panostaa neuvontaan, jonka avulla se tarjosi tietoa harjoittelupaikan löytämisestä itsenäisesti opiskelijoille ja vastavalmistuneille (Malmivirta 2002, 55).

## ***4.2. Kansainvälisen harjoittelun merkitykset***

Harjoittelijavaihdon merkitys on painottunut ajan saatossa eri tavoin yhteiskunnan muuttumisen myötä. Eräs harjoittelun alkuvaiheen peruseriaatteissa oli taata oppimishaluisille suomalaisille nuorille varallisuudesta riippumatta mahdollisuus harjoitella vierasta kieltä ja omalla alalla työskentelyä (Malmivirta 2002, 15). Kielitaitoiselle ja koulutetulle työvoimalle olikin sodasta toipuvassa maatalousvaltaisessa maassa kysyntää, koska yleinen työvoiman liikkuvuus oli tuolloin vielä vähäistä ja sen seurauksena oli usein siirtolaisuus (Seitsalo 2002). Myös harjoitteluohjelman riskinä saattoi olla ammattitaitoisten nuorten menettäminen siirtolaisiksi (Malmivirta 2002, 22).

Aluksi harjoittelijavaihto suuntautui pääosin ulkomaille, ja Suomeen suuntautuva harjoittelu oli vielä vähäistä (Seitsalo 2002). Harjoittelu nähtiin pääosin määräaikaisena työskentelynä, ja lähtijöissä oli paljon maatalousalan harjoittelijoita, jotka lähtivät muun muassa Iso-Britanniaan, Ranskaan ja Hollantiin (emt.). Kansainvälisen harjoittelun merkityksellisyyttä perusteltiin muun muassa Suomi-kuvan vahvistamisella ulkoilla, suomalaisten ammattitaitoisten työntekijöiden kansainvälistymisellä, Suomen nuorison koulutuksella ja Suomen kauppasuhteiden tukemisella yksityisten kontaktien kautta (Malmivirta 2002, 27).

Kansainvälisellä harjoittelijavaihdolla on historiansa kuluessa ollut myös laajempia yhteiskunnallisia vaikutuksia muun muassa valtiollisten suhteiden luomisen kautta. Vuosina 1957–97 Suomi solmi yhteensä 43 sopimusta taloudellisesta, teknisestä ja tieteellisestä yhteistyöstä, jotka alkoivat harjoittelijavaihdosta (Malmivirta 2002, 37). 1970-luvulla pääosa sopimuksista solmittiin sosialististen maiden kanssa, mutta vähitellen mukaan tuli myös ei-sosialistisia kolmannen maailman maita. Kansainvälisen harjoittelun onkin nähty olevan myös sosiaalista vastuuta kantavaa, ja harjoittelijavaihtotoimikunnan ensimmäisen johtajan Leo Salovaaran mukaan toimisto antoi 1950-luvun puolivälistä lähtien ”kehitysapu” kehitysmaille ja ns. itäryhmän maille. (emt. 37.) Tällöin lähettävän maan pyrkimyksenä oli lisätä nuorten kansalaistensa ammatti- ja kielitaitoa. Vastaanottava maa tahtoi puolestaan muokata itsestään positiivista kuvaa harjoitteluun saapuneiden nuorten kautta tutustuttamalla heidät elinkeinorakenteeseensa, teollisuuteensa, politiikkaansa, kulttuuriinsa ja asukkaisiinsa. Pitkällä tähtäimellä tarkoituksena oli kehittää vientikaupalle tärkeitä suhteita. (emt. 22.)

Käytännössä tämä ”kehitysapu” toteutui vaihtosopimusten puitteissa, mikä tarkoitti harjoittelupaikkoja aloilla, joilla Suomi oli yhteistyökumppaneitaan kehittyneempi. Tällaisia aloja olivat metsätalouden, arkkitehtuurin ja teollisuuden alat. (emt. 37.) Toiminta rahoitettiin joko työnantajan maksamalla palkalla tai stipendillä, jonka vastaanottavan maan hallitus, Kansainvälinen työjärjestö ILO tai YK maksoi (emt. 22). Vuodesta 1969 lähtien taloudellis-, teollis- ja tieteellisteknisiin yhteistyösopimuksiin perustuvaa asiantuntijavaihtoa toteutettiin virallisesti (emt. 37). Yhteistyöllä nähtiin olevan kolme toimintamuotoa, joita olivat tiedonvaihto, asiantuntijavaihto ja yhteiset tutkimus- ja kehitysprojektit. Samoihin aikoihin alettiin korostaa, että kyse oli teknillistaloudellisesta yhteistyöstä ja että harjoittelu johti usein myös muuhun yhteistyöhön, kuten tehtaiden

perustamiseen. (emt. 38.) Kehitysmaiden harjoittelijoiden kouluttaminen olikin Suomelle tuottoisaa toimintaa, sillä kotimaihinsa palanneet ammattilaiset osallistuivat Suomesta ostettujen tehdaskoneiden kauppoihin ja vastaavasti koneiden käyttö vaati kouluttamista, jonka kautta Suomeen tuli jälleen uusia harjoittelijoita (emt. 22).

70-luvulle saavuttaessa opintonäkökulma oli voimistunut harjoittelun alkuajoista (Malmivirta 2002, 38). Lisäksi varsinaisten oman alan työtapojen oppimisen ei koettu enää olevan niin merkityksellistä kuin alussa, vaan harjoittelun hyödyllisyydestä tehtyjen tutkimusten valossa harjoittelun annin todettiin olevan erityisesti kielitaidon paranemisessa, vieraan kulttuurin tuntemuksen lisääntymisessä sekä arvokkaassa työkokemuksessa (emt. 38). CIMOssa apulaisjohtajana toimiva ja kansainvälisen harjoittelun alueella pitkään työskennellyt Samu Seitsalo kiteyttääkin harjoittelun muuttumisen tutkimusta varten tehdyssä haastattelussa seuraavasti:

*Se aluks lähti siitä, kansainvälinen harjottelu, että oli tarve lähettää suomalaisia ulkomaille saamaan kielitaitoo, kansainvälistä kokemusta. Niin se oli varmaan se lähtökohta. Lähtökohdat oli niin ku tavallaan yhteiskunnan tarpeista lähteviä. Ne on edelleen ihan valideja, mutta siinä ehkä painottuu vähän toisenlaiset näkökulmat nyt. Toisaalta sitä kautta, että alkuaikana ei Suomeen tullut niin kauheen paljon ulkomaalaisia harjoittelijoita. Nyt tulee enemmän ulkomaalaisia. -- Eli siis se tavallaan niin ku se lähtökohta siinä on muuttunu, et toisaalta se tarve lähettää ulospäin ja saada sieltä on muuttunu siihen, että meillä on ehkä enemmän tarpeita yrittää houkutella ulkomaalaisia Suomeen ja toisaalta Suomi koetaan kiinnostavana kohdemaana. Et siinä mielessä se on muuttunu. Sit toisaalta se on muuttunu ehkä niin, että tota harjottelu nähdään ei pelkästään ammatin oppimisena, vaan myös niin ku selkeesti osana koulutusta. Et se vois varmaan uskaltas ehkä arvioida, et se sisältyy yhä useammin osaks opintoja ja tota siinä mielessä tota ehkä se on siirtynyt enemmän niin kun siitä työelämälähtöisestä tarpeesta osaks koulutuspolitiikkaa. Toisaalta sitten ehkä se koko koulutuspolitiikka on muuttunu työelämälähtöisemmäks. (H1;3)*

### **4.3. Kansainvälisen liikkuvuuden ja yhteistyön keskus CIMO**

Kansainvälinen liikkuvuuden ja yhteistyön keskus CIMO (Centre for International Mobility) on vuonna 1991 perustettu kansainvälisten asioiden asiantuntija- ja palveluorganisaatio, joka toimii opetusministeriön alaisena itsenäisenä virastona (CIMO 2009b). Opetusministeriön lisäksi sen toimintaa ohjaavat eri ohjelmia rahoittavat yhteistyötahot, joita ovat Euroopan unionin komissio, Pohjoismaiden ministerineuvosto,



ulkoasiainministeriö, työ- ja elinkeinoministeriö sekä valtionvarainministeriö (CIMO 2010c, 3).

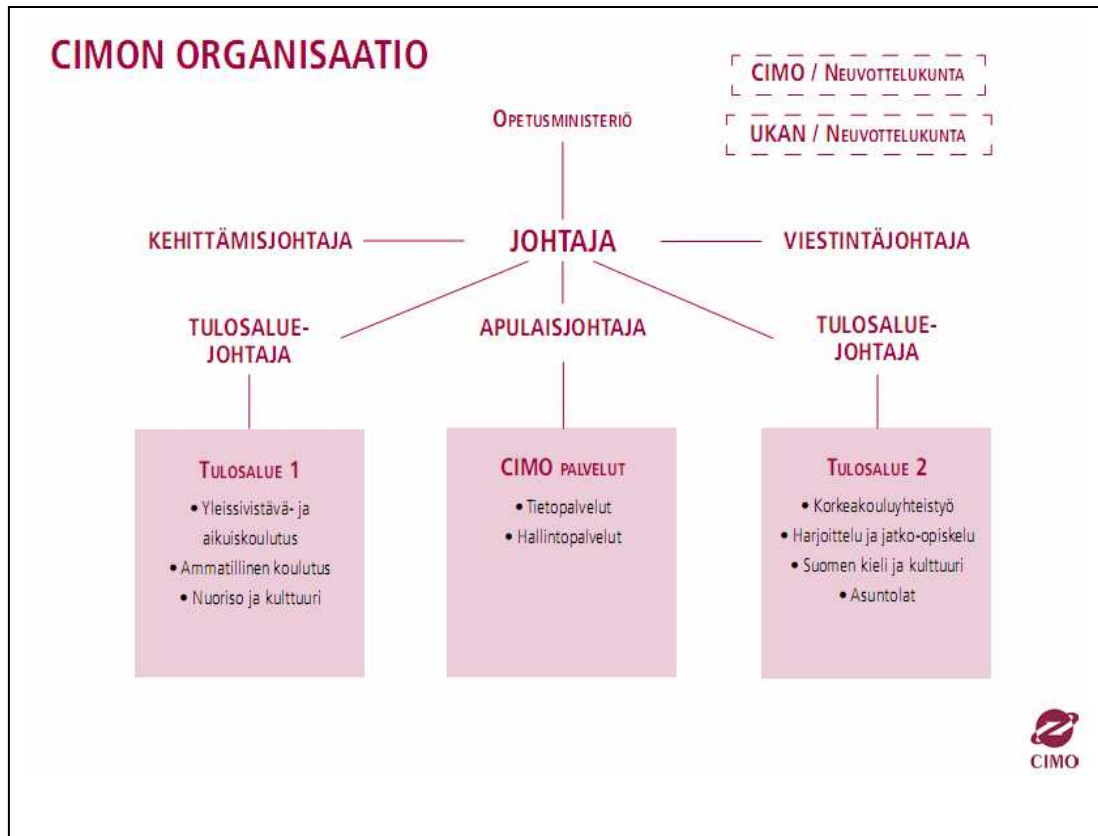
CIMO hallinnoi ja toimeenpanee henkilövaihto- ja apurahaohjelmia sekä vastaa Euroopan unionin koulutus- ja nuoriso-ohjelmien toimeenpanosta sekä kulttuuriohjelmien tiedottamisesta Suomessa (CIMO 2007, 1). CIMO toimii muun muassa kansallisena toimistona Euroopan unionin Elinikäisen oppimisen (LLP) ohjelmalle, joka on keskeinen keino eurooppalaisen koulutusyhteistyön sekä opiskelijoiden, opettajien, nuorten ja jo työelämässä olevien liikkuvuuden lisäämiselle (CIMO 2010c, 10). Ohjelma kattaa kaikki koulutuksen tasot jakautuen neljään ala-ohjelmaan, joita ovat kouluopetusta tukeva Comenius, ammatillista koulusta tukeva Leonardo da Vinci, korkeakoulutusta tukeva Erasmus sekä aikuiskoulutusta tukeva Grundtvig (CIMO 2007, 6). CIMO vaikuttaakin suomalaisen yhteiskunnan kansainvälistymiseen erityisesti myöntämällä taloudellista tukea toimialansa liikkuvuutta ja muuta kansainvälistä yhteistyötä lisääviin kehittämishankkeisiin, projekteihin ja verkostoihin (CIMO 2010c, 3). Lisäksi CIMOn tehtävänä on kerätä, muokata ja välittää tietoa asiakasryhmiensä tarpeisiin, sekä tehdä suomalaista koulutusta tunnetuksi kansainvälisessä ympäristössä (CIMO 2007, 1). Organisaatio edistää myös Suomen kielen ja kulttuurin opintoja ulkomaalaisissa yliopistoissa (CIMO 2010c, 8).

CIMOn lakiin kirjatut tehtävät ovat vuonna 2009 voimaan tulleen lain mukaan seuraavanlaiset (Laki 951):

- 1) edistää toimialansa kansainvälistymistä;
- 2) valmistella ja toteuttaa toimialansa ohjelmia ja sopimuksia;
- 3) myöntää apurahoja ja avustuksia kansainvälistymisen edistämiseksi ja valvoa niiden käyttämistä;
- 4) tiedottaa ja antaa toimialaansa koskevaa neuvontaa ja ohjausta;
- 5) toimia yhteistyössä sen tehtäviin liittyvää toimintaa hoitavien ja rahoittavien kansallisten ja kansainvälisten viranomaisten, oppilaitosten ja korkeakoulujen, järjestöjen ja muiden yhteisöjen kanssa;
- 6) hoitaa opetusministeriön määräämät sekä muut sille säädetyt ja määrätyt tehtävät.

CIMOn toimintamuodot on jaettu kahteen erilaiseen tulosalueeseen (kuvio 4). Ensimmäiseen tulosalueeseen kuuluvat yleissivistävä- ja aikuiskoulutus, ammatillinen koulutus sekä nuoriso ja kulttuuri (kuvio 4). Toinen tulosalue, jonka alle myös tässä tutkimuksessa tarkasteltu CIMOn organisoima kansainvälinen harjoittelu kuuluu,

muodostuu korkeakouluysteistyöstä, harjoittelu- ja jatko-opiskelusta sekä Suomen kieleen ja kulttuuriin liittyvistä asioista. Lisäksi CIMOlla on strategista suunnittelua tukeva neuvottelukunta, joka käsittelee CIMOn toimintaa ja toiminnan kehittämistä (Laki 951).



**Kuvio 4: CIMOn organisaatiokaavio (CIMO 2009b)**

CIMOn toiminnan määrällisistä ja laadullisista tavoitteista sekä rahoituksesta sovitaan CIMOn ja opetusministeriön tulosopimuksessa (esim. CIMO 2009d). Laadulliset tavoitteet koskevat yhteistyön ja palvelujen kehittämistä eri asiakas- ja sidosryhmien kanssa, ja määrälliset tavoitteet pitävät sisällään CIMOn toimeenpanevien ohjelmien liikkuvuuden sekä niihin osallistumisen (CIMO 2008, 3). CIMOn määrällisten tavoitteiden määrästä ja toteutumisesta saa yleiskuvan taulukosta 2.

**Taulukko 2: CIMOn määrälliset tavoitteet ja toteumat 2006–2008 (CIMO 2009e, 5)**

	Toteuma 2006	Toteuma 2007	Tavoite 2008	Toteuma 2008
LLP-ohjelmaan osallistuvat*	13 802	16 673	17 240	17 605
- Suomesta lähtevät	6 784	10 418	10 695	11 344
- Suomeen saapuvat	7 018	6 255	6 545	6 306
Leonardo da Vinci Suomesta lähteneet	1 513	-	-	-
Nuoriso-toimintaohjelmaan YIA osallistuvat	-	2 500	4 300	3 083
Nuoriso-ohjelmaan osallistuvat	5 078	-	-	-
Kv-harjoittelijavaihto	1 482	1 252	1 400	1 309
Bi- ja multilateraaliset apurahat	854	960	930	919
- vaihto-ohjelmat ( First + N2N + Aasia)		364	300	357
- muut stipendiohjelmat		365	450	325
- North-South-North kehitysmäaohjelma	231	231	180	233
Suomen kielen kesäkurssit	222	222	245	228
Opetusvierailut/UKAN	17	12	15	15
Nuori kulttuuri esiintymisapurahat	1 574	1 385	-	1 909
<b>Yhteensä</b>	<b>23 029</b>	<b>22 992</b>	<b>24 130</b>	<b>25 068</b>

\* sisältää Leonardo lähtevät 2007

#### **4.4. CIMOn koordinoima harjoittelu**

Suomessa kansainvälistä harjoittelua järjestävät CIMOn lisäksi Pohjola-Norden, oppilaitokset ja niiden ura- ja rekrytointipalvelut sekä monet opiskelijajärjestöt (CIMO 2010a, 3). Lisäksi Euroopan unionin Elinikäisen oppimisen -ohjelmaan sisältyvillä Leonardo da Vinci- ja Erasmus-ohjelmilla on omat harjoittelunsa (emt. 3).

CIMOn hallinnoimat harjoitteluohjelmat voidaan jakaa kahteen ryhmään, joita ovat niin sanotut maaohjelmat sekä harjoittelu ulkomailla sijaitsevilla suomalaisorganisaatioissa, joissa työyhteisö muodostuu pääosin suolaisista kollegoista (Mutanen 2009, 6). Lisäksi CIMO hoitaa myös teknisen alan IAESTE-ohjelmaa, jossa on mukana 87 maata (emt. 6).

CIMOn kautta Suomeen tulleiden kansainvälisten harjoittelijoiden määrä väheni merkittävästi vuonna 2009. Tämä johtui muun muassa luonnonvaraohjelman lopettamisesta sekä korkeakoulujen suuremmasta roolista harjoittelujen järjestämisessä Erasmus-ohjelmaan tulleen harjoittelun myötä (CIMO 2010c, 4). Erasmus-harjoittelun helpottaessa liikkuvuutta Euroopassa CIMO onkin luopunut maaohjelmissaan EU-paikkojen välittämisestä siirtäen toiminnan painopisteet Euroopan ulkopuolelle (Mutanen 2009, 6) Mahdollisuuksia on pyritty lisäämään muun muassa Kiinassa, Venäjällä, Argentiinassa, Chilessä ja Meksikossa (emt. 6). Erasmus -ohjelman ulkopuolelle jäävät

kuitenkin EU:n toimielimet, EU-ohjelmia hallinnoivat organisaatiot ja opiskelijan kotimaan diplomaattiset edustustot ulkomailla (CIMO 2010a, 7), minkä vuoksi CIMO on edelleen sisällyttänyt kyseisiä toimipaikkoja harjoittelijaohjelmiinsa myös Euroopassa (H1/5).

**Taulukko 3: Kansainvälisen harjoittelun liikkuvuus 2006 – 2008 (CIMO 2009b, 7)**

	2006	2007	2007	2007	2008	2008	2008
CIMOn ohjelmat	Yhteensä	Lähtevät	Saapuvat	Yhteensä	Lähtevät	Saapuvat	Yhteensä
IAESTE	205	81	91	172	72	86	158
Kahdenväliset sopimukset	828	336	313	649	302	278	580
Kansainväliset järjestöt	65	50	1	51	53	19	72
Virkamiesvaihto	40	38	13	51	22	9	31
JPO					9		9
Suomea Suomessa	32	-	28	28	-	37	37
<b>Yhteensä</b>	<b>1 170</b>	<b>505</b>	<b>446</b>	<b>951</b>	<b>458</b>	<b>429</b>	<b>887</b>
<b>CIMOn tukemat</b>							
<b>Opiskelijajärjestöt</b>							
AIESec	71	27	28	55	37	27	64
ELSA	2	3	4	7	1	4	5
FMSIC	200	100	110	210	115	117	232
SfaO	31	6	14	20	9	5	14
Fastec	-	-	-		-	-	
IPSF	-						
IAAS	4	3	6	9	-	7	7
<b>Yhteensä</b>	<b>312</b>	<b>139</b>	<b>162</b>	<b>301</b>	<b>162</b>	<b>160</b>	<b>322</b>
<b>Kaikki yhteensä</b>	<b>1 482</b>	<b>644</b>	<b>608</b>	<b>1 252</b>	<b>620</b>	<b>589</b>	<b>1 209</b>

Kansainvälinen harjoittelu CIMOn ohjelmien puitteissa on harjoittelua, jonka tavoitteena on auttaa vastavalmistuneita sijoittumaan koulutustaan vastaaviin tehtäviin sekä tutustuttaa ulkomaisia harjoittelijoita suomalaiseen työelämään (CIMO 2007, 8). Harjoittelijat ovat yliopistojen, ammattikorkeakoulujen tai muiden ammatillisen oppilaitoksen opiskelijoita tai niistä vastavalmistuneita (CIMO 2010a, 3). Heiltä edellytetään riittävän pitkälle suoritettuja opintoja, hyvää kielitaitoa ja mahdollisesti myös aikaisempaa kokemusta kyseiseltä alalta. Harjoittelun on lisäksi liityttävä opintoihin, ja usein se sisällytetään myös tutkintoon (emt. 3). Harjoittelun pituus vaihtelee 1-18 kuukauden välillä (CIMO 2009c), mutta yleensä harjoittelu kestää kuitenkin kolmesta kuuteen kuukautta ja sijoittuu touko-syyskuun väliselle ajalle (CIMO 2010a, 4). Ulkomaalaisten harjoittelijoiden paikkoina Suomessa toimivat suomalaiset yritykset ja julkishallinto (CIMO 2009c).

CIMOn toimiessa harjoittelijan välittäjänä, välittäminen tapahtuu siten, että työnantajat jättävät CIMOLle paikkatarjouslomakkeen harjoittelijaa koskevine toivomuksineen sekä työpaikkakuvauksineen (CIMO 2010a, 5). Tämän jälkeen CIMO tarjoaa työnantajalle harjoittelijoita ulkomaisilta yhteistyöorganisaatioilta saatujen tarjokkaiden joukosta (emt.

5). Tarjouksen jälkeen työnantaja joko hylkää tai hyväksyy CIMOn tarjoaman harjoittelijan. Mikäli työnantaja hylkää ensimmäisen tarjouksen, saattaa CIMO etsiä toista, sopivampaa. (emt. 6.) CIMO saattaa ottaa ohjelmaansa myös työnantajan itsensä löytämän harjoittelijan, mikäli harjoittelija sekä harjoittelupaikka täyttävät niille asetetut ehdot. Tällä keinoin yritys saa apua esimerkiksi lupa-asioiden järjestämiseen. (emt. 7.) Pääsääntöisesti harjoitteluohjelmat ovat toimineet vastavuoroisuuden periaatteella, jolloin suomalaisille tarjoutui harjoittelupaikkoja samassa suhteessa kuin ulkomaalaisille Suomessa (CIMO 2010a, 3). Nykyisin tällainen harjoittelun vastavuoroisuus on kuitenkin heikentynyt lupamuodollisuuksien helpottuessa, vaikkakin esimerkiksi IAESTE-ohjelmassa ajatus konkreettisesta harjoittelijoiden vaihdosta toteutuu edelleen (H2/6).

Työnantajien tehtävänä on suunnitella harjoittelijan työtehtävät ja vastata työnohjauksesta (CIMO 2009c). Lisäksi työnantajat maksavat harjoittelijalle palkkaa, joka vastaa työehtosopimuksen ehtoja. Palkan on oltava sen verran korkea, että verojen ja vuokran maksun jälkeen raha riittää vielä ruokailuun sekä työssäkäynnistä syntyviin matkakustannuksiin (CIMO 2010a, 5). Mikäli työnantaja ei pysty järjestämään harjoittelijalle asuntoa, auttaa CIMO tai paikallinen TE -toimisto sen järjestämisessä (emt. 15).

Harjoittelupaikkojen etsimisessä CIMO tekee yhteistyötä työhallinnon kanssa muun muassa siten, että työ- ja elinkeinotoimistojen kansainvälistä harjoittelua hoitava henkilökunta opastaa ja neuvoo harjoittelusta kiinnostuneita nuoria sekä avustaa harjoittelupaikkojen hankinnassa (CIMO 2010a, 3). Lisäksi osa elinkeino- liikenne ja ympäristökeskuksista ja korkeakouluista sekä työ- ja elinkeinotoimistoista järjestää ulkomaalaisille harjoittelijoille kesäisin vapaa-ajan ohjelmaa (emt. 3).

## 5. TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

### 5.1. Laadullinen tutkimus prosessina

Tutkin ilmiötä laadullisesti, sillä laadullisen tutkimuksen tavoite on usein tutkittavien toimijoiden omien tulkintojen esille nostaminen (Hakala 1999, 182). Tutkimuksessani vertaankin työnantajien kokemuksia ja ajatuksia harjoittelusta sekä sen tarjoamista hyödyistä CIMOn tavoitteisiin. Määrällisellä tutkimusotteella voisi kyllä saavuttaa yleistä ja kattavaa tietoa yritysten kansainvälisestä harjoittelusta, mutta silloin työnantajien ilmiölle antamat merkitykset jäisivät helposti tutkimuksen ulkopuolelle.

Laadullinen tutkimus on alueena laaja käsittäen hyvin monenlaisia tutkimuksellisia suuntauksia (Hirsjärvi, Remes & Sarakivi 2009, 162) ja suuren määrän erilaisia tunnusmerkkejä (esim. Tuomi & Sarajärvi 2009, 9). Hirsjärven ym. (2009, 164) mukaan sille ovat kuitenkin tyypillisiä seuraavanlaiset ominaisuudet, jotka toteutuvat myös omassa tutkimuksessani:

- Tutkimus on luonteeltaan kokonaisvaltaista tiedon hankintaa, ja aineisto kootaan luonnollisissa, todellisissa tilanteissa.
- Suositaan ihmistä tiedon keruun instrumenttina.
- Käytetään induktiivista analyysia, jossa tutkijan pyrkimyksenä on paljastaa odottamattomia seikkoja.
- Käytetään laadullisia metodeja aineiston hankinnassa, jolloin tutkittavien näkökulmat ja ”ääni” pääsevät esille.
- Valitaan kohderyhmä tarkoituksenmukaisesti, ei satunnaisotoksen menetelmää käyttäen.
- Tutkimussuunnitelma muodostuu tutkimuksen edetessä.
- Käsitellään tapauksia ainutlaatuisesti ja tulkitaan aineistoa sen mukaisesti.

Tutkimuksessani käytänkin laadulliselle tutkimukselle tyypillistä hypoteesittomuutta, mikä Eskolan ja Suorannan (1999, 19) mukaan tarkoittaa sitä, että tutkijalla ei ole lukkoon lyötyjä ennako-olettamuksia tutkimuskohteesta tai tutkimuksen tuloksista. Laadullisessa analyysissä tutkijan pitäisi yllättyä tai oppia tutkimuksensa kuluessa (emt. 20). Tämä ei kuitenkaan tarkoita sitä, ettei tutkijalla olisi minkäänlaisia ajatuksia tutkimuksensa tuloksista, vaan onkin suotavaa, että tutkijalla on tutkimusta tehdessään ns. työhypoteeseja.

Laadullisen tutkimuksen tehtävänä ei kuitenkaan ole noiden hypoteesien todistaminen, vaan hypoteesien keksiminen. Aineiston kautta tulisikin pystyä löytämään uusia näkökulmia tutkittavaan aiheeseen. (emt. 20.)

Tutkimustyöni etenemistä voisikin luonnehtia prosessiksi. Kiviniemen (2007) mukaan laadulliselle tutkimukselle tyypillinen prosessimaisuus ilmenee juuri siinä, että aineistoon liittyvät näkökulmat ja tulkinnat kehittyvät tutkijan tietoisuudessa vähitellen tutkimuksen edetessä (Kiviniemi 2007, 70). Myös tutkimusongelma saattaa täsmentyä koko tutkimuksen ajan (emt. 71). Lisäksi Kiviniemen mukaan prosessimaisuudesta kertoo se, ettei tutkimuksen eteneminen välttämättä ole etukäteen jäsennettävissä eri vaiheisiin, vaan erilaiset tutkimuksen tekemiseen liittyvät ratkaisut jäsentyvät tutkimusta tehdessä (emt. 70). Tutkimuksessani hyödynnän laadullisen tutkimusotteen joustavuutta muun muassa muodostamalla teoriataustaa työlleni haastattelujen kanssa samanaikaisesti. Kiviniemen mukaan aineiston keruun ja teorian kehittämisen vuorovaikutteisuutta voidaankin pitää luontevana, jolloin aineiston analysoinnin kautta kehitetyt ensimmäiset käsitteet eivät välttämättä ole lopullisia (emt. 75).

Tutkimuksessani tarkastelen aihetta myös aineistolähtöisesti, jolloin teoria pyritään konstruoimaan aineistosta (Eskola 2007, 162). Tällainen induktiivinen lähestymistapa on luonnollinen valinta, sillä aiheesta on olemassa vähän tutkimuksia, minkä vuoksi muodostin aiheen taustoitukseen useista aiheistani sivuavista tutkimuksista, CIMOn omista julkaisuista sekä ajankohtaisesta keskustelusta. Toisaalta tutkimukseni ei kuitenkaan ole puhtaasti aineistolähtöistä, sillä olin tutustunut aiheeseeni lukemalla siihen liittyvää kirjallisuutta jo lähtiessäni tekemään tutkimushaastatteluja, minkä vuoksi voidaan ajatella, että aiheeseen jollakin tavoin nivoutuneet tutkimukset ohjasivat ajatteluni muun muassa esittämieni kysymysten kautta. Lisäksi aikaisemmalla tietämykselläni on ollut vaikutusta myös tekemiini havaintoihin analyysi-vaiheessa. Tässä mielessä analyysiäni voisi luonnehtia myös teoriaohjaavaksi analyysiksi, jossa on teoreettisia kytkentöjä, vaikkakaan ne eivät pohjautu suoraan teoriaan (Tuomi & Sarajärvi 2009, 96). Tällöin tutkijan ajatteluprosessissa vaihtelevat aineistolähtöisyys ja valmiit mallit (emt. 97).

Eskolan (2007, 163) mukaan aineistoa onkin mahdollista lähestyä niin, ettei taustalla ole yhtään suurta teoriaa vaan useita pieniä teorioita, jolloin tutkimus etenee aineistopohjaisesti ja erilaiset teorit, käsitteet ym. toimivat tulkintakehyksinä. Tutkija

ottaakin käyttönsä uusia teorioita pitkin matkaa, eikä toimi ainoastaan lähtökohdakseen valitsemansa teorian pohjalta (emt. 164). Tällainen tutkimuksen hahmottamisen tapa saattaa tosin olla Eskolan (2007, 164) mukaan sekava ja eklektinen, joka yhdistää erilaisia yhteen sopimattomia aineksia. Kuitenkin tällainen tapa voi olla myös toimiva ja palkitseva erityisesti, jos tutkijan käsityksiin tai tutkittavaan ilmiöön ei sovi yksi suuri teoria ja sopivaa malliakaan ei ole testattavaksi. Tällöin voi olla hedelmällistä tulkita ilmiötä useasta eri näkökulmasta. (emt. 164.)

## **5.2. Aineiston kerääminen**

Tutkimusaineistoni keräsin teemahaastatteluilla, joiden toteuttamisen muodot kuitenkin hieman vaihtelivat. CIMOn työntekijöitä haastattelin yksilöhaastatteluin ja yritysten työntekijöitä pääasiallisesti ryhmähaastatteluksi luokiteltavalla parihaastattelulla. Lisäksi täydensin CIMOa koskevaa osiota myös CIMOn omien julkaisujen ja asiakirjojen tiedoilla.

### **5.2.1. Teemahaastattelu**

Haastatteluissani käytin teemahaastattelua, jossa ihmisten tulkinnat ja asioille antamat merkitykset ovat keskeisiä (Hirsjärvi & Hurme 2001, 48). Siinä haastattelu on kohdistettu tiettyihin keskustelussa läpikäytäviin teemoihin, joiden varassa se myös etenee yksittäisten kysymysten sijasta (emt. 47–48).

Muualla maailmassa ei käytetä teemahaastattelu-termiä, vaikka samantyyppisiä haastatteluja muuallakin suoritetaan (emt. 48). Hirsjärven ja Hurmeen (2001, 47) mukaan teemahaastattelu onkin puolistrukturoitu haastattelu, sillä sen aihepiirit ovat kaikille samat. Robsonin (2002, 270) määritelmän mukaan puolistrukturoitu haastattelu puolestaan koostuu ennalta määritellyistä kysymyksistä, joiden järjestys ja muoto saattavat vaihdella sen mukaan, mitä haastattelija kussakin haastattelutilanteessa pitää sopivana. Lisäksi haastattelija voi myös jättää epäolennaisia kysymyksiä pois tai lisätä aiheelliseksi katsomiaan (emt. 270). Käyttämäni teemahaastattelun muoto vastaakin vahvasti Robsonin kuvausta puolistrukturoidusta haastattelusta, sillä ennalta suunnitellut kysymykset loivat pohjan erityisesti yrityshaastattelujen kululle. Teemahaastattelun toteutus voikin vaihdella lähes avoimesta haastattelusta strukturoidusti etenevään haastatteluun (Tuomi & Sarajärvi 2009, 75).



Haastattelu voi parhaimmillaan tarjota rikasta ja kuvailevaa materiaalia, sillä se on joustava ja mukautuva tiedonkeruumenetelmä. Se tarjoaa kyselykaavakkeita paremman mahdollisuuden seurata mielenkiintoisia vastauksia sekä tutkia pohjimmaisii motiiveja (Robson 2002, 272). Robsonin mukaan myös sanattomat viestit voivat auttaa ymmärtämään sanallisia viestejä, mutta tämän joustavuuden hyödyntäminen vaatii sekä taitoa että kokemusta haastattelijalta. Standardisoinnin puute herättääkin epäilyksen luotettavuudesta ja puolueellisuutta on vaikea sulkea pois. Lisäksi haastattelu on aikaa vievä aineiston keruumenetelmä, sillä haastatteluaikeiden järjestämisen lisäksi aikaa kuluu myös haastattelujen purkamiseen. (emt. 273.) Haastattelun katsotaan sisältävän myös monia mahdollisia virhelähteitä, jotka saattavat johtua sekä haastattelijasta, että haastateltavasta. Haastateltavalla saattaa olla esimerkiksi taipumusta antaa sosiaalisesti suotavia vastauksia. (Hirsjärvi & Hurme 2001, 35.)

### **5.2.2. Yksilö- ja ryhmähaastattelu**

Haastattelumuotoja on monenlaisia, ja tutkimuksessani käytin kahta erilaista haastatteluasetelmaa, yksilöhaastattelua ja ryhmähaastatteluksi luettavaa parihaastattelua. Haastattelijan rooli eroaa ryhmä- ja yksilöhaastattelussa, ja Hirsjärven ja Hurmeen (2001, 61) mukaan hänen tehtävänsä ryhmähaastattelussa onkin enemmän keskustelun aikaansaaminen ja sen helpottaminen varsinaisen haastattelun sijasta. Tällöin haastattelijan tehtävänä on huolehtia siitä, että keskustelu pysyy valituissa teemoissa ja että kaikilla osanottajilla on mahdollisuus osallistua keskusteluun (emt. 61).

*Ryhmähaastattelua voidaan pitää keskusteluna, jonka tavoite on verraten vapaamuotoinen. Siinä osanottajat kommentoivat asioita melko spontaanisti, tekevät huomioita ja tuottavat monipuolista tietoa tutkittavasta ilmiöstä. Ryhmähaastattelussa haastattelija puhuu useille haastateltaville yhtä aikaa ja suuntaa väliin kysymyksiä myös ryhmän yksittäisille jäsenille. (Hirsjärvi & Hurme 2001, 61.)*

Eskolan ja Suorannan (1999, 98) mukaan ryhmähaastattelu voi olla keskustelun sijasta muodoltaan myös haastattelu. Omassa tutkimuksessani parihaastattelut muistuttivatkin enemmän haastattelua kuin keskustelua, vaikka sisälsivät myös keskustelulle tyypillistä keskinäistä tarkentamista ja toisen haastateltavan vastausten kommentointia. Ryhmähaastattelun etuna nähdäänkin se, että se voi auttaa esimerkiksi muistinvaraisten asioiden kartoittamisessa sekä väärinymmärrysten korjaamisessa (Hirsjärvi ym. 2009, 211). Lisäksi sen eduksi katsotaan myös sen nopeus ja edullisuus, sillä sen avulla saadaan

tietoa samanaikaisesti usealta vastaajalta (emt. 210). Ryhmähaastattelun haittana voidaan puolestaan pitää sitä, että ryhmä voi estää ryhmän kannalta kielteisten asioiden esiintulon (emt. 211). Lisäksi ryhmähaastattelussa vaikuttavat ryhmädynamiikka ja ryhmän keskinäiset valtasuhteet (Hirsjärvi & Hurme 2001, 63). Ryhmässä voi myös olla dominoivia henkilöitä, jotka pyrkivät määräämään haastattelun suunnan (Hirsjärvi ym. 2009, 210).

Hirsjärven ja Hurmeen mukaan (2001, 61) ryhmähaastattelu sopii pienoiskulttuurien merkitysrakenteiden tutkimiseen ja tietojen saamiseen haastateltavien sosiaalisesta ympäristöstä. Yksilöhaastattelussa haastateltavan rooli onkin liian suuri tutkittaessa haastateltavien mielipiteitä ja kulttuurisia jäsenyyksiä (Eskola & Suoranta 1999, 97). Eskolan ja Suorannan mukaan sopiva ryhmähaastattelun teema olisi sellainen, josta haastateltavilla on erilaisia mielipiteitä (emt. 97). Tällainen tilanne ei kuitenkaan ole ensisijaista oman tutkimusaiheeni kohdalla.

### **5.2.3. Haastattelujen kerääminen**

Ennen haastattelujen tekemistä muodostin yrityksille suunnatun teemahaastattelurungon, jonka tekemiseen vaikuttivat epäsuorasti aikaisempi tutustumiseni erityisesti maahanmuuttajuutta käsittelevään tutkimuskirjallisuuteen sekä oma harjoittelijan kokemukseni sosiaalialan organisaatiossa Saksassa. Tuona aikana kirjoitin muistiin ajatuksiani ja tunteuksiani harjoittelusta.

Oman harjoitteluni aikana aloitin varsinaisen tutkimuksen teon muodostamalla kysymysrunгон yritysten teemahaastatteluja varten. Harjoitteluun liittyviin teemoihin sain virikkeitä CIMOn työnantajille suuntaamasta oppaasta (CIMO 2010a), joka on päivitetty vuonna 2010. Teemojen valinnassa en käyttänyt apuna mitään tiettyä teoriaa, vaan tarkoitukseni oli käsitellä harjoittelua mahdollisimman kattavasti ja antaa tilaa myös haastateltavien omalle puheelle. Lisäksi kävin haastattelukysymykset läpi yhdessä ulkomaalaisen työnhajaajani sekä pro gradu – tutkielmaani ohjanneen ohjaajani kanssa, ja heidän ehdotustensa mukaan muokkasin vielä kysymysrunkoani.

CIMOn yhteyshenkilön kautta sain listat toimipaikoista, joissa oli ollut harjoittelijoita vuosina 2006 ja 2007. Tutkittavien toimipaikkojen kohdalla tein valinnan harkinnanvaraisesti, ja tarkoitukseni oli pitää niiden kokoluokka suurin piirtein toisiaan

vastaavana, jotta harjoittelun ympäristö muodostuisi vertailukelpoisista yksiköistä. Harjoittelijoista huomattavan suuri määrä oli toiminut suomalaisilla maataloilla, puutarhoilla sekä turismin parissa, mutta ne jätin tietoisesti tutkimukseni ulkopuolelle, sillä keskityin tutkimuksessani suurempiin toimipaikkoihin. Myös julkisen puolen toimijat rajautuivat tutkimuksen kuluessa yliopiston henkilökunnalta saamieni ohjeiden mukaisesti pois varsinaisesta aineistostani, ja tutkimuksessani keskityn ainoastaan yrityksiin. Tämän ansiosta haastateltavien kentästä tuli yhtenäisempi, ja havainnoitava aineisto muodostaa tutkittavan ilmiön kannalta kokonaisuuden, tapauksen. Tämä onkin laadullisessa tutkimuksessa tärkeää, sillä sen pohjalta ei ole tarkoitus tehdä tilastollisen tutkimuksen tavoin empiirisesti yleistäviä päätelmiä (Eskola & Suoranta 1999, 66). Aloitin haastattelujen tekemisen yrityksistä, joissa harjoittelu on ollut toistuvaa, ja näin ollen heillä on pidempiaikainen kokemus ulkomaalaisten harjoittelusta. Sellaisten paikkojen vähyyden vuoksi aineistoni sisältää kuitenkin myös toimipaikkoja, joissa harjoittelu on ollut kertaluontoista.

Alussa aikomukseni oli haastatella ainoastaan yhtä toimipaikan henkilöä, mutta jo ensimmäistä haastattelua sopiessani huomasin, että ainoastaan yhden henkilön haastattelulla en saavuttaisi kaikkea tavoittelemaani tietoa ainakaan kaikissa yrityksissä. Monessa yrityksessä olikin yhteyshenkilö, jonka vastuulle kuului harjoittelun virallisen puolen järjestely, kuten yhteydet CIMOon, mutta itse harjoittelijat olivat tekemisissä toisten henkilöiden kanssa. Tällainen tilanne pakotti siis jo vähintään kahden henkilön haastattelemiseen, jotta sekä käytännöllisestä että organisatorisesta puolesta saatiin tietoa. Tämän vuoksi sopivaksi tiedonkeruumenetelmäksi muotoutui ryhmähaastattelulle tyypillisistä haasteistaan huolimatta parihaastattelu, jonka avulla on mahdollista kerätä samanaikaisesti tietoa useammalta eri henkilöltä.

Haastateltavia valitessani käytin lumipallo-otantaa, jolloin haastattelujen alkuvaiheessa tiedetään avainhenkilöitä, jotka johdattavat tutkijan toisen tiedonantajan pariin (Tuomi & Sarajärvi 2009, 86). Aloitin haastateltavien etsimisen ottamalla puhelimitse yhteyttä CIMOn listoissa nimettyyn yhteyshenkilöön, joka puolestaan opasti muiden tietolähteiden luokse. Toisinaan yrityksen yhteyshenkilö toimi keskeisessä tehtävässä harjoittelun järjestämisessä ja oli näin ollen yksi haastateltavistani, mutta toisinaan hän vain antoi puhelinnumeron, josta voisin kysellä toisia henkilöitä haastateltaviksi. Henkilö, jonka

kanssa sovin varsinaisen haastattelun suorittamisesta, järjesti haastatteluajan myös muiden haastateltavien kanssa.

Aineiston keruun aloitin tekemällä kaksi teemahaastattelua vuoden 2008 lopussa ja yhden haastattelun seuraavan vuoden alussa, minkä jälkeen pidin selkeän tauon ennen seuraavia haastatteluja. Tauon aikana litteroin haastattelut ja tein alustavaa analyysia saadakseni käsitystä esiin nousevista teemoista, jotta voisin painottaa haastatteluissa yhä selkeämmin olennaisimpia teemoja. Tämä olikin aiheellista, sillä kaksi ensimmäistä haastattelua kestivät molemmat miltei kaksi tuntia, minkä vuoksi haastateltavat selkeästi väsyivät. Tämän takia vastausten syvällisyys saattoi lopussa hieman heiketä. Haastattelukysymyksiin en kuitenkaan tehnyt enää muutoksia, vaan muutin ainoastaan ajankäyttöä siten, että keräsin mahdollisuuksien mukaan taustoittavien kysymysten vastauksia jo kirjallisesti etukäteen, minkä ansiosta olennaisemmille asioille jäi haastattelussa enemmän aikaa. Jatkoin haastattelujen tekemistä huhtikuussa 2009 suorittaen viimeiset haastattelut joulukuussa 2009. Näin ollen kaikki haastattelut ajoittuvat taloudellisen laskusuhdanteen ajalle, joten ajallinen toimintaympäristö on kaikissa haastatteluissa samanlainen muodostaen yhtenäisen lähtökohdan haastateltavien mielipiteille. Tehtyjä haastatteluja kertyi yhteensä seitsemän. Lisäksi tein neljä haastattelua CIMOn työntekijöille marraskuussa 2009.

### **5.3. Empiirisen aineiston kuvaus**

#### **5.3.1. CIMOn haastattelut**

CIMOn haastattelut koostuvat neljästä yksilöhaastattelusta organisaation eri tasoilta. Johtoporrasta edusti varajohtaja (H1), keskitasoa harjoittelu ja jatko-opiskelu yksikön päällikkö (H2) ja työntekijätasoa vastaava suunnittelija (H3) sekä ohjelmakoordinaattori (H4). Haastateltavat antoivat luvan nimensä julkaisemiseen, ja tutkimuksessa esitellyt sitaattit onkin mahdollista yhdistää koodauksen ansiosta haastateltavien toimenkuvaan organisaatiossa. Esimerkiksi koodi (H1;2) tarkoittaa, että sitaatti on varajohtajan lausuma, ja se löytyy litteroidun aineiston toiselta sivulta. Teknisesti haastattelut onnistuivat hyvin, ja nauhojen purkaminen ei tuottanut vaikeuksia. Haastattelujen kestot vaihtelivat 45 minuutista yhteen tuntiin ja 15 minuuttiin.

Haastattelujen sisältö vaihteli haastateltavan mukaan, vaikka jokaiseen haastatteluun lähdin samalla haastattelurungolla. CIMOn ja harjoittelun päämääristä keskustelin jokaisen haastateltavan kanssa. Harjoittelun merkityksiin osa haastateltavista kuitenkin vastasi jo CIMOn päämääriä yleisesti käsiteltäessä, koska tiesivät kyseisen aihe-alueen olevan erityisenä kiinnostuksenkohteenani. Näin ollen kaikissa haastatteluissa ei ollut tarvetta erikseen esittää harjoittelun merkityksiä käsitteleviä kysymyksiä. Myös kansainvälistä yhteistyötä käsittelevä osio rajautui yhdestä haastattelusta kokonaan pois, koska kyseisten asioiden hoito ei kuulunut haastateltavan toimenkuvaan. Lisäksi joillakin kysymyksillä tavoiteltiin puhtaasti fakta-tietoa, joten vastauksen saatuaani kyseistä kysymystä ei ollut enää tarpeellista esittää toisille haastateltaville. Näissä kysymyksissä kiinnostuksen kohteena eivät olleet mielipiteet tai käsitykset, vaan puhtaasti yksittäisen tiedon hankkiminen tutkimuksen taustoitukseen.

### **5.3.2. Yrityshaastattelut**

Varsinainen aineistoni muodostuu kuudesta yrityshaastattelusta, jotka suoritin seuraavissa yrityksissä:

1. Koskisen Oy
2. Helsingin Energia
3. StoraEnso
4. Elomatic
5. Wärtsilä
6. Klinkmann

Poikkeuksen yrityksiin muodostaa kuitenkin emoyhtiö Helsingin Energia, joka on Helsingin kaupungin omistama liikelaitos ja muodostaa osan Helen-konsernia. Helsingin Energia toimii kuitenkin yrityksen tavoin, joten toimintaympäristönsä puolesta se ei eroa muista yrityksistä. Lisäksi olen haastatellut myös julkisella puolella toimivan Merentutkimuslaitoksen (koodi 7) kahta edustajaa yksilöhaastatteluin. Tutkimukseni rajauksen tarkentuessa, ne jäivät kuitenkin toissijaisiksi haastatteluiksi. Lisäksi toisen tutkimuslaitoksessa tehdyn haastattelun viimeinen kysymys ei tallentunut nauhalle.

Yritysten nimen mainitseminen tutkimuksessa on tietoinen valinta, sillä se antaa paremman kuvan tutkimusympäristöstä. Lisäksi kaikki yritykset antoivat luvan nimen julkistamiseen, mitä osaltaan selittää se, että se lisää yrityksen tunnettavuutta. Näin ollen nimen

julkaiseminen on sekä tutkimuksen että yrityksen toiveiden mukaista. Analyysissa esiintyvät haastattelusitaatit on myös mahdollista yhdistää yritykseen, sillä haastattelut on koodattu systemaattisesti. Ensimmäinen kirjain I tarkoittaa yrityshaastattelua, jonka jälkeen seuraa yrityksen numero. Tämän jälkeen seuraa kauttaviivan jälkeen haastateltava henkilö ja viimeisenä on esitetty sivunumero, jolla haastattelusitaatti sijaitsee litteroidussa tekstissä. Näin ollen sitaatit on koodattu esimerkiksi muotoon (I1/2;3), jolloin sitaatti olisi Koskisen Oy:n toisen henkilön sanoma ja sijaitsisi litteroidussa haastatteluaineistossa sivulla kolme.

Yritysten toimipaikkojen toimialat vaihtelevat huomattavasti. Puolet yrityksistä toimii selkeästi teollisuuden alalla, vaikkakin Wärtsilässä harjoittelu tapahtui lakiasioden osastolla. Lopuissa yrityksissä harjoittelu tapahtui yrityksissä tai yritysten sellaisissa yksiköissä, joissa henkilökunnan tehtävät muodostuivat erilaisista suunnitteluun liittyvistä tehtävistä. Suurin osa yrityksistä onkin kokoluokaltaan niin suuria, että yritykseen kuuluu useita erilaisiin tuotteisiin erikoistuneita yksiköitä useissa eri kaupungeissa, joten haastattelujen kautta kerätty tieto ei käsittele useinkaan koko yritystä, vaan sitä yksikköä, tehdasta tai liiketoimintoa, jonka työntekijät olivat haastateltavina. Ainoastaan Klinkmann toimii keskitetysti yhdestä paikasta käsin.

**Taulukko 4: Haastatellut yritykset**

Yritys	Yrityksen toimiala	Yksikkö/ Tehdas	Toiminta ulkomailla
1	puutuoteteollisuus	saha-, vaneri- ja lastulevyteollisuus	saha Venäjällä, myyntikonttoreita 11 maassa
2	energia-ala	energian tuotantoon liittyvät projekti- ja konsultointipalvelut	projektityhteistyötä ulkomaalaisten toimittajien kanssa
3	metsäteollisuus (päätuotteina paino- ja hienopaperit, pakkauskartongit sekä puutuotteet)	pakkausteollisuus, aaltopahvipakkausten valmistus	globaaliyrittäjä, ulkomaisia tuotantolaitoksia
4	suunnittelutoimisto (kone-, prosessi-, energia- ja laivanrakennusteollisuus)	laivanrakennusteollisuuden konsultti-insinööri-toimisto	toimistot Puolassa, Serbiassa, Venäjällä, Kiinassa & yhteisyrittäjä Intiassa
5	konepajateollisuus	lakiasioden yksikkö	globaaliyrittäjä, toimii yli 70 maassa
6	sähkötuotteiden ja automaattioratkaisujen toimittaja	-	toimistoja ja varastoja Venäjällä, Baltian maissa, Valko-Venäjällä, Ukrainassa
(7)	tutkimuslaitos	-	EU-yhteistyötä

Suurin osa yrityksistä luokitellaan henkilömääränsä mukaan suuryrityksiksi, ja ainoastaan Klinkmann olisi mahdollista luokitella keskisuureksi yritykseksi. Yritysten henkilökunta koostui useimmiten suomalaisista työntekijöistä, ja yrityksen palveluksessa työskenteli useimmiten vain muutamia ulkomaalaisia. Ainoastaan kahdessa yrityksessä työskenteli myös Suomessa merkittävä osuus ulkomaalaisia. Toisessa yrityksessä niistä suurin osa koostui kuitenkin inkeriläisistä paluumuuttajista, joten näin ollen voidaan todeta, että ainoastaan yksi globaalilla tasolla toimiva yritys työllistää merkittävän määrän ulkomaalaisia myös Suomessa. Lakiasioiden osastolla työskentelevät ulkomaalaiset työntekijät toimivat kuitenkin ulkomailla, ja Suomessa sijaitsevassa konsernilakiasioiden yksikössä ei ollut haastatteluajankohdan aikaan muita ulkomaalaisia työntekijöitä. Tämän lisäksi muutaman yrityksen palveluksessa työskenteli merkittävä määrä ulkomaalaisia ulkomailla.

**Taulukko 5: Yrityksen henkilökunta**

Yritys	Henkilökunnan määrä		Ulkomaalaiset työntekijät	
	Yritys	Yksikkö/liiketoiminto	Suomessa	Ulkomailla
1	n. 1000	n. 900	n. 10 %	?
2	1262 (2009)	75 (2009)	yksittäisiä	-
3	600 Suomessa	300	yksittäisiä	paljon
4	700	120–125	muutamia	yli 10 %
5	yli 3000 Suomessa	300 pääkonttorissa, 5 Suomen yksikössä	merkittävä määrä	paljon
6	250	-	n. 5	jonkin verran
(7)	n. 110	-	muutamia (?)	-

Yrityshaastatteluista viisi on parihaastatteluja ja yksi on yksilöhaastattelu, mikä johtui toisen paikalle pyydetyn työntekijän työkiireistä johtuneesta poisjäännistä. Alussa tavoitteenani oli ensisijaisesti haastatella harjoittelijan ohjaajaa sekä CIMOon yhteydessä ollutta yhdyshenkilöä, mikäli he olivat kaksi erillistä henkilöä. Haastattelujen edetessä huomasin kuitenkin myös muiden työyhteisön jäsenten tuovan arvokasta tietoa aiheesta. Erityisesti johtotehtävissä toimivat henkilöt toivat aineistoon lisää yrityksen strategiaan liittyviä ajatuksia, minkä totesin tutkimuskysymysten kannalta hedelmälliseksi. Parihaastattelussa osallistuvien henkilöiden määrittely osoittautuikin haastavaksi, sillä jokaisessa toimipaikassa sen kokoonpano muotoutui hieman erilaiseksi antamistani ennako-ohjeista huolimatta. Erilaisuus johtuu sekä työntekijöiden erilaisesta tehtävästä

suhteessa harjoittelijaan, että heidän persoonallisista piirteistään ja aktiivisuudestaan haastattelutilanteessa.

**Taulukko 6: Yrityshaastattelujen haastateltavat**

Yritys	Haastattelumuoto	Henkilöt	Keskinäinen suhde
1	parihaastattelu	i) esimies/ harjoittelun ideoija ii) harjoittelijoiden yhdyshenkilö	hierarkkinen
2	a) yksilöhaastattelu (täydentävä) b) parihaastattelu	a) i) käytännön asioiden organisoinnista vastannut henkilö b) i) esimies ii) harjoittelijan ohjaaja	hierarkkinen
3	parihaastattelu	i) organisoinnista vastannut henkilö ii) esimies suhteessa harjoittelijan ohjaajaan	ilman hierarkiaa
4	parihaastattelu	i) esimies ii) käytännön asioiden organisoinnista vastannut henkilö	hierarkkinen
5	yksilöhaastattelu	i) yksikön esimies/ yhteyshenkilö/ myös harjoittelijan opastaja	—
6	parihaastattelu	i) ohjaaja ii) perehdyttäjä	ilman hierarkiaa
(7)	2 yksilöhaastattelua	i) varsinainen ohjaaja/ yhteyshenkilö ii) käytännön asioihin perehdyttäjä	

Eskola ja Suoranta (1999, 66) esittävät haasteltavien henkilöiden valinnalle kolme suotavaa kriteeriä:

- Haastateltavilla olisi suhteellisen samanlainen, ainakin sen hetkinen kokemusmaailma.
- Haastateltavat omaisivat tutkimusongelmasta tekijän tietoa.
- Haastateltavat olisivat kiinnostuneita itse tutkimuksesta.

Näistä kolmesta kriteeristä ensimmäisen kohdalla esiintyykin eniten hajontaa juuri tutkittavien erilaisen aseman sekä toimipaikan liiketoiminta-ajatuksen vuoksi. Haasteista huolimatta onnistuin kuitenkin saamaan myös samankaltaisuutta haastateltavien asemaan (ks. taulukko 6), sillä ainoastaan kuudennen varsinaisen yrityshaastattelun kohdalla haastateltavien joukosta puuttuu esimies. Toisen haastateltavan suhteen haastattelujen välillä on kuitenkin hieman enemmän hajontaa, vaikkakin lähes kaikissa parihaastatteluissa tuo toinen henkilö oli ollut tiiviissä yhteydessä harjoittelijan kanssa joko harjoittelijan ohjaajana tai käytännön asioiden opastajana. Ainoastaan kolmannen yrityksen kohdalla



kummallakaan haastateltavalla ei tehtäviensä puolesta ollut tiivistä yhteistyötä harjoittelijan kanssa, vaan varsinainen harjoittelu tapahtui esimiehen alaisuudessa työryhmässä.

Eskolan ja Suorannan esittämien muiden suositusten kohdalla yrityshaastattelut ovat kuitenkin yhtenäisempiä, ja haastateltavien kokema ilmiö, kansainvälinen harjoittelu, on sama jokaisen kohdalla. Heillä on siis jokaisella tutkimuksen kohteena olevasta ilmiöstä tekijän tietoa. Lisäksi monet haastateltavat kokivat aihevalintani mielenkiintoiseksi, mistä osaltaan kertoo myös se, että haastateltavien suostuminen haastatteluun onnistui suhteellisen helposti ja ainoastaan muutamissa yrityksissä haastattelusta kieltäydyttiin. Syynä oli useimmiten keskeisten henkilöiden siirtyminen muihin tehtäviin. Ainoastaan yhdessä yrityksessä vedottiin työkiireisiin.

Parihaastatteluissa haastateltavien keskusteluaktiivisuuteen vaikutti selkeästi se, miten tiiviisti henkilö oli omalta osaltaan sitoutunut harjoittelun toteuttamiseen. Vaikka henkilö ei suoranaisesti olisi toiminutkaan ohjaajana, mutta harjoittelu oli toteutettu hänen aloitteesta, oli hänellä luonnollisesti paljon tietoa sekä mielipiteitä harjoitteluun liittyen. Myös esimiesasemassa olevat henkilöt olivat aktiivisia ryhmätilanteessa, vaikka eivät olisi olleetkaan tiiviissä yhteistyössä harjoittelijan kanssa. Voidaankin ajatella, että esimiestehtävissä olevat henkilöt ovat myös asemansa puolesta tottuneet olemaan esillä keskustelutilanteissa. Toisaalta heidän valta- ja vastuualueelleen kuuluu myös harjoitteluun liittyvien strategisten valintojen perustelu yrityksen näkökulmasta, minkä vuoksi on luonnollista, että niihin liittyvissä teemoissa he ottivat alaisiaan aktiivisemmän roolin.

Toisaalta voi myös olettaa, että esimiehen paikalla oleminen saattaa vähentää alaisen puheen määrää. Tällainen tilanne oli selkeästi havaittavissa kahdessa haastattelussa, joissa alaisen asemassa toiminut henkilö oli toiminut käytännön asioiden perehdyttäjänä eikä varsinaisena työnohjaajana. Näin ollen heillä oli kyllä käytännön kokemusta yhteistyöstä harjoittelijan kanssa, mutta he eivät saavuttaneet ”asiantuntijan” asemaa harjoittelun ohjaamiseen liittyvissä teemoissa. Haastattelussa, jossa toisella henkilöllä oli varsinaisen työnohjaajan asema, haastattelutilanteesta muodostuikin puheen määrän suhteen tasavertaisempi ja muodoltaan keskustelevampi. Lisäksi kyseisessä haastattelussa haastateltavien muut ominaisuudet olivat yhteneväisiä, sillä molemmat haastateltavat edustivat sukupuoleltaan miehiä ja olivat iältään suunnilleen samanikäisiä. Epätasaisissa

haastatteluissa sukupuolieron lisäksi myös iän suhteen haastateltavat erosivat merkittävästi, jolloin esimiesasemassa oli selkeästi vanhempi mieshenkilö. Näiden lisäksi kahdessa haastattelussa haastateltavat eivät olleet varsinaisessa hierarkkisessa suhteessa toisiinsa, jolloin puheesta muodostui myös keskustelelevampi.

### **5.3.3. CIMOn asiakirjat**

CIMOn työntekijöille tekemiäni haastattelujen lisäksi käytin CIMOn tavoitteiden hahmottelemisessa apuna CIMOn Internet-sivujen lisäksi CIMOn omia julkaisuja ja asiakirjoja, joissa oli määritelty muun muassa CIMOn toiminnalleen asettamia tavoitteita ja päämääriä. Näitä vertaan haastattelujen pohjalta luotuihin kaavioihin.

CIMOn toimintaa käsittelevät asiakirjat ja esitteet:

- Tulossopimus 2009 (CIMO 2009d)
- CIMOn kehittämistyöryhmän muistio (Opetusministeriö 2008)
- Kansainvälinen työharjoittelu. Kansainvälisty kätevästi palkkaamalla ulkomainen harjoittelija (CIMO 2009c).

## **5.4. *Analyysimenetelmänä sisällönanalyysi***

Aineiston analyysissä käytän sisällönanalyysia sekä väljänä teoreettisena kehyksenä, että yksittäisenä metodina. Sisällönanalyysi onkin perusmenetelmä, jota voi käyttää kaikissa laadullisen tutkimuksen perinteissä (Tuomi & Sarajärvi 2009, 91).

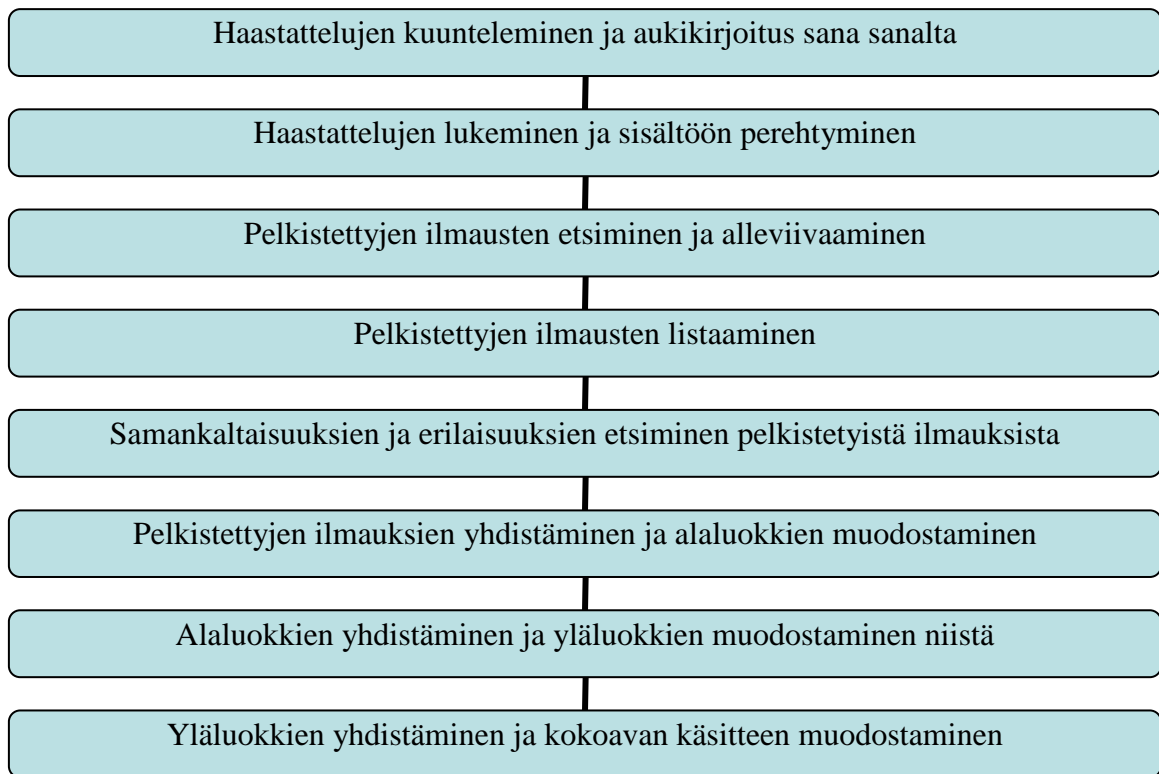
Sisällönanalyysi on menettelytapa, jonka avulla voidaan analysoida dokumentteja systemaattisesti ja objektiivisesti (emt. 103). Dokumentit ymmärretään sisällönanalyysin yhteydessä laajasti, ja niillä voidaan tarkoittaa esimerkiksi kirjoja, artikkeleita, kirjoja, haastatteluja, puhetta ja keskustelua. Menetelmällä pyritään saamaan tutkittavasta ilmiöstä kuvaus tiivistetyssä ja yleisessä muodossa, ja sitä voidaankin kritisoida sen keskeneräisyydestä, sillä sen avulla saadaan järjestettyä aineisto ainoastaan johtopäätöksiä varten. (emt. 103). Sisällönanalyysi on eräs tekstianalyysin muoto, joka tarkastelee inhimillisiä merkityksiä. Diskurssianalyysistä menetelmä eroaa siinä, että se tutkii merkityksiä merkitysten tuottamisen sijasta. (emt. 104.)

Tämän vuoksi sisällönanalyysi sopiikin hyvin tutkimukseeni, jonka tarkoituksena on verrata sekä CIMOn toimijoiden että yrityksen harjoittelulle antamia merkityksiä. CIMOn

haastattelujen analyysissä käytän sisällönanalyysia varsinaisena metodina, jolloin aineistolähtöisen sisällönanalyysin avulla pyrin löytämään merkityksiä CIMOn toimijoiden puheesta. Tämän jälkeen käytän sisällönanalyysia laajempaan teoreettiseen kehykseenä yrityshaastattelujen kohdalla, ja erittelen niiden sisältöä teemoittelun avulla käyttäen CIMOn haastattelujen perusteella muodostamiani luokituksia yrityshaastattelujen tulkintakehyksenä.

Milesin ja Hubermasin (1984) mukaan aineistolähtöinen laadullinen eli induktiivinen analyysi muodostuu karkeasti ottaen kolmesta eri osa-alueesta, joita ovat aineiston redusointi eli pelkistäminen, aineiston klusterointi eri ryhmittely ja aineiston abstrahointi eli teoreettisten käsitteiden luominen (Tuomi & Sarajärvi 2009, 108). Analyysin vaiheittainen eteneminen esitetään kuviossa 5.

Pelkistettäessä aineistosta pyritään karsimaan tutkimuksen kannalta epäoleellinen aineisto pois tutkimuskysymyksen ohjaamana (emt. 109). Oman analyysini kannalta oleellinen aineisto muodostui haastateltavien CIMOn toimintaa ja harjoittelun merkitystä kuvaavista lausunnoista, jotka poimin muun informaation joukosta alleviivaamalla. Tämän jälkeen poimin eri haastatteluista samaa teemaa käsittelevät lausunnot peräkkäin vertaamisen ja varsinaisten pelkistettyjen lausuntojen listaamisen helpottamiseksi. Pelkistämässä analyysiyksikkönä toimi ajatuskokonaisuus. Klusterointivaiheessa kävin Tuomen ja Sarajärven (2009, 110) esityksen mukaisesti pelkistetyt ilmaukset huolellisesti läpi ja ryhmittelin samaa tarkoittavat käsitteet yhdistäväksi alaluokaksi, jonka nimesin sisältöä kuvaavalla käsitteellä. Tällaisessa luokittelussa aineisto tiivistyy, koska yksittäiset tekijät sisällytetään yleisempiin käsitteisiin (Sarajärvi 2009, 110). Seuraavassa vaiheessa, abstrahoinnissa, edetään alkuperäisinformaation käyttämistä kielellisistä ilmauksista teoreettisiin käsitteisiin ja johtopäätöksiin. Taustalla on ajatus, että tutkija pyrkii ymmärtämään tutkittavia heidän omasta näkökulmastaan analyysin kaikissa vaiheissa, jolloin teoriaa ja johtopäätöksiä verrataan koko ajan alkuperäisaineistoon uutta teoriaa muodostettaessa. (emt 110-112).



**kuvio 5: Aineistolähtöisen sisällönanalyysin eteneminen (Tuomi & Sarajärvi 2009, 109)**

Yrityshaastatteluissa käytin puolestaan sisällönanalyysia väljänä teoreettisena kehyksenä, jolloin sen sisällä voidaan käyttää erilaisia tutkimusaineiston sisältöä analysoivia menetelmiä (Sarajärvi 2009, 166):

*Kaikille aineiston analyysitavoille ei edes tarvitse olla varsinaista nimeä, vaan sisällönanalyysiksi saattaa riittää uskottava kuvaus siitä, miten aineistonanalyysin on tehnyt. Tärkeämpää kuin löytää analyysille nimi on siis pohtia, miten analyysin tekee.*

Varsinaisena metodina yrityshaastatteluiden analyysissa käytinkin teemoittelua, koska se on suositeltava aineistonanalysointitapa käytännöllisen ongelman ratkaisemisessa, sillä sen avulla voi tarinoista poimia kätevästi tutkimusongelman kannalta olennaista tietoa (Eskola & Suoranta 1999, 179).

Litteroitujen haastattelujen käsittelyn aloitin koodaamalla litteroitujen haastattelujen sivuun teeman ja kysymyksen numeron. Tämän jälkeen pilkoin aineiston uudeksi aineistoksi teemoittain, jolloin sain kerättyä samaa asiaa kuvaavat vastaukset yhteen. Alustavina teemoina käytin teemahaastattelun teemoja. Tämän jälkeen aloitin varsinaisen analyysini, jolloin tutustuin tekstiin huolellisesti tehden samalla merkintöjä. Analyysin tehtävänä on Eskolan (2007, 173) mukaan tiivistää aineisto jättämättä kuitenkaan mitään

olennaista pois. Teemoittelu toimiikin välineenä tähän tavoitteeseen, sillä sen avulla aineistosta pyritään nostamaan esiin tutkimusongelmaa valaisevia esimerkkejä tulkittavaksi (emt. 173).

Aloitin yrityshaastattelujen analyysin tutkimukseni kannalta olennaisimmista teemoista. Myös Eskola (2007, 179) suosittelee tällaista tapaa, sillä aineistoa analysoitaessa voi jo osasta teemoista syntyä niin paljon tekstiä, ettei sivumäärän puitteissa muiden teemojen käsittely ole enää mahdollista. Omassa työssäni erityisesti ohjaamista käsittelevän teeman käsittely jäikin suhteellisen pienelle osalle, koska se ei tutkimuskysymysteni kannalta muodostunut oleelliseksi. Tietyn teeman analyysin aloitin puolestaan sen ”parhaimmista” kohdista Eskolan (Eskola 2007, 173) esimerkin mukaisesti. Tällaisessa tekniikassa käytetään analyttisen induktion periaatetta soveltaen eräänlaista lumipallotekniikkaa, jossa ensiksi rakennetaan kova ydin, jonka ympärille muista haastatteluista pyöritetään lisää massaa (emt.174). Teemoihin tutustumisen jälkeen kirjoitetaan havaintojen pohjalta raakateksti (emt. 174), jonka jälkeen tekstiä täydennetään kytkemällä se aikaisempiin teorioihin (emt. 177). Sitaatit eivät sinänsä vielä osoitakaan syvällistä analyysia, vaan onnistuakseen teemoittelu vaatii teorian ja empirian vuorovaikutusta (Eskola & Suoranta 1999, 176). Tämän jälkeen on vuorossa vielä tekstin hiominen ja editoiminen (Eskola 2007, 178).

Laadullisessa tutkimuksessa ensisijaisessa asemassa ovatkin tulkintojen syvyys ja kestävyys, ei kerätyn aineiston määrä (Eskola & Suoranta 1999, 68). Tärkeintä on oppia tuntemaan aineistonsa mahdollisimman hyvin, ettei tulkinta nojaa aineiston satunnaisuuksiin (emt. 65). Eskola ja Suoranta (1999, 65) esittävät, että laadullisessa tutkimuksessa on mahdollista lähteä liikkeelle hyvinkin pienestä aineistosta eli korpuksesta ja yrittää rakentaa siitä eheää tulkintaa, minkä jälkeen aineistoa voi tarvittaessa kerätä lisää.

## 6. CIMON HARJOITTELULLE ASETTAMAT PÄÄMÄÄRÄT

CIMOn harjoittelulle asettamia päämääriä voidaan tarkastella useammasta eri näkökulmasta. Laajasti tarkasteltuna puitteet harjoittelulle voidaan löytää CIMOn toiminnalle asetetuista yleisistä tavoitteista, koska kansainvälinen harjoittelu muodostaa yhden osa-alueen CIMOn toiminnassa. Käytännön elämässä noihin tavoitteisiin pyrkiminen tapahtuu kuitenkin tehtävissä toimivien ihmisten toimesta, minkä vuoksi tavoitteiden hahmottamisen yhteydessä voidaan tarkastella myös toimijoiden omia näkemyksiä toimintansa tavoitteista. Haastatteleamalla CIMOn työntekijöitä olenkin pyrkinyt kuvaamaan toimijoiden itsensä CIMOn toiminnalle ja harjoittelulle antamia tavoitteita. Ihmisten esittäminä nuo tavoitteet ovat usein myös yleisiä julkilausumia konkreettisimpia, mikä osaltaan myös helpottaa CIMOn ja yritysten tavoitteiden keskinäistä vertailua.

### 6.1. CIMOn toiminnan päämäärät

CIMOn Internet-sivustolta löytyvässä toiminta-ajatuksessaan CIMO korostaa tietoyhteiskunta ja aivokierto – keskusteluihinkin läheisesti liittyvää osaamisen lisäämistä toimiensa kautta (CIMO 2010b):

*CIMO lisää suomalaisen yhteiskunnan osaamista edistämällä kansainvälistä yhteistyötä koulutuksessa, työ- ja kulttuurielämässä sekä nuorison keskuudessa.*

CIMOn tavoite on puolestaan esitelty muun muassa CIMOn kehittämistyöryhmän muistiossa (Opetusministeriö 2008, 10):

*CIMOn tavoitteena on vahvistaa Suomen kehittymistä avoimeksi ja monikulttuuriseksi sivistys- ja tietoyhteiskunnaksi luomalla edellytyksiä monipuoliselle ja laadukkaalle kansainväliselle vuorovaikutukselle koulutuksessa ja työelämässä sekä kulttuuri-, nuoriso-, ja kansalaistoimen alueilla. Samanaikaisesti CIMO edistää eurooppalaisen ja pohjoismaisen identiteetin muodostumista sen toimeenpanovastuulla olevien Euroopan unionin ja näitä täydentävien pohjoismaisten ohjelmien avulla.*

CIMOn toiminta-ajatuksen ja tavoitteen perusteella voidaankin kokoavasti todeta CIMOn tavoittelevan osaamisen lisäämistä kansainvälisen yhteistyön avulla. Lisäksi CIMOn tavoitteena on vahvistaa avoimen ja monikulttuurisen yhteiskunnan rakentumista. Näiden nojalla CIMOn tavoitteiden täyttyminen Suomeen suuntautuvan harjoittelun kohdalla

voisikin siis tarkoittaa yrityksen osaamisen lisääntymistä kansainvälisen harjoittelijan avulla. Tätä voitaisiin puolestaan arvioida tarkastelemalla esimerkiksi kansainvälisten taitojen oppimista työpaikoilla. Monikulttuurisuuden lisääminen puolestaan toteutuu harjoittelussa osittain jo pelkästään ulkomaalaisen työvoiman lisäämisen kautta suomalaisilla työpaikoilla. Lisäksi monikulttuurisuuden toteutumista voitaisiin tarkastella sen kautta, miten se on vaikuttanut suomalaisten työntekijöiden arkeen esimerkiksi asenteiden tai työpaikalla ulkomaalaisen harjoittelijan kautta mahdollisesti muuttuneiden käytänteiden kautta.

Lisäksi CIMOn toiminnan taustalla on tiivis yhteys opetusministeriöön, ja sitä kautta myös koulutukseen. Kansainvälistyminen onkin opetusministeriön toimialan strateginen avainalue, ja CIMOn ja opetusministeriön välisessä tulossopimuksessa vuodelle 2009 todetaan kansainvälisen yhteistyön ja kansainvälistymisen luovan edellytyksiä koulutuksen laadun parantamiselle sekä lisäävän suomalaisen koulutuksen vetovoimaa (CIMO 2009d, 1). Lisäksi CIMO edesauttaa toimintansa kautta uudessa koulutuksen ja tutkimuksen kehittämissuunnitelmassa 2007 – 2012 asetettuja kansainvälistä yhteistyötä, liikkuvuutta ja verkostoitumista koskevien tulostavoitteiden saavuttamista (emt. 1)

CIMOn julkisten linjausten tavoin myös CIMOn työntekijöiden puheissa osaamisen lisääminen ja koulutuksen kehittyminen olivat keskeisessä asemassa. Tämä voidaan todeta taulukosta 7, jossa kyseisiä asioita sisältävät yläluokat ”osaava yhteiskunta” ja ”kansainvälistyvä koulutus” muodostavat kaksi ”yhteiskunnallinen merkitys” – pääluokan kolmesta yläluokasta. Haastattelujen perusteella ”osaava yhteiskunta” rakentuu tiedolle ja sille on luonteenomaista osaamisen jatkuva kasvu. Koulutuksen kansainvälistymiseen CIMOn työntekijät puolestaan liittivät ajatukset muiden maiden käytännöistä oppimisesta sekä itsessään kansainvälistymisen tuomasta kehityksestä. Kolmas yläluokka ”maailmanlaajuinen verkostoituminen” muodostuu sekä ihmisten liikkuvuudesta, yleisestä kansainvälistymisestä että rajojen ylittävien yhteyksien muodostumisesta. Tästä luokasta voidaankin löytää yhteneväisyyksiä CIMOn tavoitteessa esiintyvään ”kansainväliseen vuorovaikutukseen”.

Sinänsä ei olekaan yllättävää, että CIMOn toiminnan tavoitteet ja toiminta-ajatuksessa määritellyt tekijät löytyvät myös CIMOn työntekijöiden puheista, sillä juuri nuo tavoitteet määrittelevät puitteet myös työntekijöiden toiminnalle. Koko ”yhteiskunnallinen merkitys”

– pääluokalle on kuitenkin tyypillistä, että osio koostuu melko yleisistä tavoitteista ja niistä on harvemmin löydettävissä toiminnan tarkempaa kohdetta tai toimintaympäristöä. Ainoastaan kansainvälistyvään koulutukseen liittyvä Suomen rajojen ulkopuolella tapahtuva oppiminen on hieman konkreettisempi. Alaluokkien alapuolelle sijoitetut ja haastattelusitaateista suoraan nousevat pelkistetyt väitteen ovat löydettävissä liitteestä 3, josta löytyy aineistolähtöisen sisällönanalyysin avulla muodostettu taulukko kokonaisuudessaan.

**Taulukko 7: CIMOn toiminnan tavoitteet CIMOn työntekijöiden haastatteluissa**

<i>Alaluokka</i>	<i>Yläluokka</i>	<i>Pääluokka</i>
Osaamisen kasvu	Osaava yhteiskunta	Yhteiskunnallinen merkitys
Yhteiskunnan rakentuminen tiedolle		
Koulutukseen kehitystä kansainvälistymisestä	Kansainvälistyvä koulutus	
Oppia muualta		
Liikkuvuus	Maailmanlaajuinen verkostoituminen	
Yhteydet ulkomaille		
Kansainvälistyminen		
Pätevät työntekijät	Kansainvälisesti pätevä työvoima	Kansainväliset yksilöt
Kansainväliset työntekijät		
Kulttuuriset taidot	Yksilön kulttuurinen kypsyminen	
Henkilökohtainen kasvu		
Kulttuurien kohtaaminen	Monikulttuurisuuteen tottuminen	
Erilaisuuden hyväksyminen		

Toinen pääluokka, ”kansainväliset yksilöt”, sisältää puolestaan konkreettisemmin CIMOn pääasiassa yksilöihin suuntautuvia vaikutuksia. ”Kansainvälisesti päteviä työntekijät” -yläluokka pitää nimensä mukaisesti sisällään sekä työntekijöiden pätevyyden että kansainvälisyyden. Nokkalan (2008, 176) mukaan tarve kansainvälistymiseen nouseekin usein yritysten ja organisaatioiden tarpeesta työllistää kansainvälistyvien työmarkkinoiden vaatimistason omaavia työntekijöitä. Taulukossa esitetyllä ”yksilön kulttuurisella kypsymisellä” käsitetään puolestaan sekä kulttuuristen taitojen lisääntyminen että henkilökohtainen kasvu, joka on myös yleisesti yhdistetty kansainvälistymiseen (esim. Nokkala 2008, 176). Tällöin kyseessä on esimerkiksi kulttuurinen ymmärrys, jolla ei välttämättä ole suoranaista yhteyttä työelämässä vaadittaviin taitoihin (emt. 176).



”Monikulttuurisuuteen tottuminen” sisältää puolestaan sekä kulttuurien kohtaamisen että erilaisuuden hyväksymisen, jotka voidaan osaltaan yhdistää CIMOn tavoitteessa esiintyvään avoimen yhteiskunnan muodostamiseen.

Eräs huomionarvoinen piirre, joka kuvastui erityisesti ”kansainväliset yksilöt” -pääluokasta, on vahva painotus suomalaisten liikkuvuuteen. Haastateltavien puheissa kyseiseen pääluokkaan kuuluvat tekijät liittyivät selkeästi juuri suomalaisen henkilön kansainvälistymiseen ulkomailla, vaikka suurin osa kyseisen pääluokan ala- ja yläluokista olisikin löydettävissä myös Suomeen suuntautuvan harjoittelun merkityksiä kuvaavasta taulukosta 8. Nämä ulkomaalaisten liikkuvuutta kuvaavat näkökohdat tulivat puheissa kuitenkin esiin vasta, kun haastatteluissa käsiteltiin tarkemmin harjoittelua keskittyen erityisesti Suomeen suuntautuvaan kansainväliseen harjoitteluun. Lisäksi samankaltainen suomalaisten liikkuvuuteen suuntautuva painotus on nähtävissä myös ”yhteiskunnallinen merkitys” -pääluokan koulutuksen osiossa, jossa ajatellaan suomalaisten tuovan ulkomailla liikkumisensa ansiosta tietoa Suomeen. Myöskään muissa osion merkityksissä ei ole nähtävissä suoraa yhteyttä erityisesti ulkomaalaisten Suomeen suuntautuvaan liikkuvuuteen. Tällainen vahva painotus suomalaisten liikkuvuuteen onkin ymmärrettävää CIMO koordinoidessa monia erilaisia ohjelmia, joiden tarkoituksena on tarjota juuri suomalaisille mahdollisuuksia kansainvälistyä ulkomailla.

## **6.2. Harjoittelun tavoitteet**

CIMOn työnantajille suunnatussa oppaassa ”Kansainvälisty kätevästi” (CIMO 2009c) on löydettävissä kaksi erilaista perustetta, joiden vuoksi työnantajan kannattaa palkata harjoittelija. Ensimmäinen näistä syistä on motivoituneiden työntekijöiden saaminen sekä projektiluonteiseen että pysyvämmän työvoiman tarpeeseen, ja toinen on kansainvälistymisen edistäminen sekä yrityksessä että nuorten keskuudessa (CIMO 2009c). Nuo samat teemat ovat löydettävissä myös CIMOn työntekijöiden haastatteluista, joissa haastateltavilta kyseltiin muun muassa harjoittelun tarkoitusta ja tavoitteita.

Kansainvälisen harjoittelun merkitykset CIMOn työntekijöiden haastatteluissa voidaan koota kolmeen erilaiseen pääluokkaan, jotka on esitelty tarkemmin liitteessä 4. Liitteessä mukana oleva ”yksilön kansainvälistymisen” -luokka kuvaa kuitenkin suomalaisten nuorten kansainvälistymistä ulkomailla, minkä vuoksi en tarkastele kyseistä luokkaa sen

lähemmin tässä tutkimuksessa sen rajautuessa tutkimusaiheen ulkopuolelle. Kaksi muuta pääluokkaa, ”yrityksen kansainvälistyminen” ja ”kansalaisyhteiskunnan kansainvälistyminen” ovat puolestaan oman tutkimukseni kannalta oleellisia, minkä vuoksi ne on esitelty taulukossa 8.

**Taulukko 8: Suomeen suuntautuvan kansainvälisen harjoittelun merkitys CIMOn haastatteluissa**

<i>Alaluokka</i>	<i>Yläluokka</i>	<i>Pääluokka</i>
Verkostoituminen ulkomaille	Ulkomaat	Yrityksen kansainvälistyminen
Etabloituminen		
Tavoitteellinen kansainvälistyminen		
Kansainvälisyyteen tutustuminen	Kotimaa	
Kulttuuriset taidot		
Tulevat työntekijät	Ulkomaalaisen työvoiman lisääminen	
Osaavat työntekijät		
Kehitys osaamisen kautta		
Suomen maine		
Tottuminen	Asenteiden muutos	Kansalaisyhteiskunnan kansainvälistyminen
Suvaitsevaisuus		
Kiinnostus		

Yrityksen kansainvälistyminen pitää sisällään ulkomaille suuntautuvan toiminnan, kotimaassa tapahtuvan kansainvälistymisen sekä ulkomaalaisen työvoiman hankkimisen. Ulkomaille suuntautuva toiminta jakautuu ulkomaille verkostoitumiseen, etabloitumiseen eli uusille markkina-alueille asettautumiseen sekä tavoitteelliseen kansainvälistymiseen. Kotimaassa tapahtuvan kansainvälistymisen suhteen haastatteluista on puolestaan löydettävissä kaksi alaluokkaa, jotka ovat kansainvälistymiseen tutustuminen ja kulttuuristen taitojen oppiminen. Näitä taitoja ovat haastattelujen perusteella työyhteisön kielitaito, muiden kulttuurien oppiminen ja kansainvälisten vuorovaikutustaitojen oppiminen.

Ulkomaalaisen työvoiman hankinnasta on puolestaan löydettävissä alaluokat, jotka ovat merkityksensä puolesta jaettavissa tulevaisuuteen suuntautuneeseen ja tämänhetkiseen tarpeeseen vastaaviin osioihin. Tulevaisuuteen tarpeisiin vastaavat ”tulevien työntekijöiden hankkiminen” ja ”Suomen maine”. CIMOn työntekijöiden haastatteluissa ”Suomen maine” –alaluokka koostuikin ulkomaalaisten houkuttelemisesta Suomeen ja Suomen tunnettavuuden parantamisesta. Varsinaista imagon luomista haastatteluissa ei kuitenkaan

esiintynyt, vaikka Himanen (2004b, 26) painottaa vetovoimaisen imagon luomista Suomen tulevaisuuden kannalta ratkaisevana tekijänä. Harjoittelun aikaisiin yrityksen tarpeisiin puolestaan vastaavat ”osaavat työntekijät” sekä yrityksen ”kehitys osaamisen kautta”. Myös Vehviläisen CIMOn työntekijöille tekemissä haastatteluissa ulkomaalaisen harjoittelijan palkanneen työnantajan eduiksi nähtiin lisäosaamisen ja työvoiman sekä kansainvälisten virikkeiden saaminen (Vehviläinen 2008, 7).

Kolmas pääluokka, ”kansalaisyhteiskunnan kansainvälistyminen”, käsittää puolestaan laajemmin suomalaisessa yhteiskunnassa ja harjoittelijoiden kanssa kosketuksissa olevissa ihmisissä tapahtuvan asenteiden muutoksen. Asenteiden muutos pitää sisällään alaluokat, jotka ovat ulkomaalaiseen työvoimaan tottuminen, suvaitsevaisuuden lisääntyminen ja kiinnostuksen lisääntyminen kansainvälisyyttä kohtaan.

Kansainvälisen harjoittelun perusteluista onkin selkeästi löydettävissä Nokkalan (2008, 175) esittelemät kansainvälisen työvoiman molemmat ulottuvuudet. Hänen mukaansa suomalaisen hyvinvointivaltion säilyttäminen tarvitsee sekä suomalaisen työvoiman kansainvälisten valmiuksien edistämistä että suomalaisen työvoiman täydentämistä ulkomaalaisilla osaajilla (emt. 175). Harjoittelun perusteluissa suomalaisen työvoiman ajateltiin saavuttavan kansainvälisiä taitoja sekä ulkomailla harjoittelevien suomalaisten nuorten että kansainvälisen harjoittelijan kanssa suomalaisessa työyhteisössä työskentelevien suomalaisten työntekijöiden kautta.

### **6.3. Harjoittelun ja CIMOn muuttuva rooli**

Yhteiskunnan muuttuessa myös harjoittelun merkitys on muuttunut ja on edelleen jatkuvassa muutoksessa. Myös CIMOn henkilökunnan haastatteluissa tämä tuli selkeästi esille, ja muutoksilla todettiin olleen vaikutuksia CIMOn toimintaan ja sen perusteluihin.

*Kyllä yhteiskuntahan on muuttunu niin paljon, että se on kansainvälistynyt näiden vuosien aikana. Osin CIMOn ansiosta ja osin ei. Et nythän ei enää puhuta, että nyt meidän pitää kansainvälistyä. Et se ei oo enää niin kun se avainsana ja se, että yritysten pitää kansainvälistyä. Et nyt tavallaan se on jo tavallaan itsestäänselvyys. Mut siitä huolimatta tietysti tukea tarvitaan, mutta ei samalla lailla kuin ennen. Et yhteiskunta on kyllä muuttunu ja tullu kansainväliseksi ja yritysmaailma on kansainvälistyny ja moni asia, mikä oli sillon niin ku uutta, niin se on nyt itsestäänselvyys. (H4;3)*

Toimintaympäristön muutoksen myötä myös osa CIMOn keskeisistä toiminnoista on menettänyt aikaisempien vuosien kaltaisen merkityksensä. Haastatteluissa tulikin selkeästi esille joidenkin harjoitteluun liittyvien käytänteiden tarpeellisuuden ja CIMOn harjoitteluun liittyvän roolin kyseenalaistaminen:

*Kun mennään muutama vuosi taaksepäin niin oli käytännössä tilanne oli se, että Suomeen harjottelemaan EU-maiden ulkopuolelta oli lähes mahdoton tulla ilman sitä, että CIMO oli siinä mukana työlupaa tai oleskelulupaa puoltamassa. Ja silloin niin kun oli selkeesti rooli siinä tämmösenä välittäjänä suhteessa yrityksiin. Nyt tällasta puoltomenettelyä ei käytännössä oo. Sit toisaalta niin ku isot yritykset toimii suoraan omien tytäryhtiöidensä kautta. Ja kaikkein pienimmillä yrityksillä ei välttämättä oo kiinnostusta, tai tää on oletus, ettei välttämättä oo kiinnostusta ja tarvetta tähän kansainväliseen harjoitteluun. Niin nyt sitten meil ois niin ku tarve selvittää sitä, et miten yritykset näkee tämmösen välittäjäorganisaation roolin, joka ei oo välttämättä paikallinen, eikä ole oppilaitos. Elikkä niin ku, onko tällaselle välittäjälle, yhteistyön avaajalle tällä hetkellä tarvetta. (H1;5)*

Toinen CIMOn roolia kansainvälisen harjoittelun kentällä muuttanut tekijä on jo tämänkin tutkimuksen luvussa neljä esille tullut mahdollisuuksien lisääntyminen:

*Et mahdollisuudet on lisääntyny, muutkin kuin CIMOn tarjoamat, niin ku viime aikoina. Et tosi paljon on ainakin suomalaisilla nuorilla erilaisia vaihtoehtoja lähtee ulkomaille esimerkiksi sen oman oppilaitoksen kautta tai opiskelijajärjestöjen kautta. Et tarjontaa on niin kun paljon enemmän kuin aikasemmin. Että siinä mielessä ainakin tilanne on muuttunu. Ja nyt me ollaan sit, tietysti joudutaan kans kattomaan täällä aina vähän sitä tilannetta ja sopeuttamaan niin ku omaa toimintaa siihen. Et sit ihan turha niin ku tarjota kauheen monta niin ku samanlaista palveluja, mitä joku muu jo tarjoo tai mikä toimii esimerkiksi korkeakouluissa hyvin. -- Niin seurataan, mitä ympärillä tapahtuu ja reagoidaan siihen. (H2;4)*

Mahdollisuuksien lisääntymisen ja CIMOn Eurooppaan suuntautuvan harjoittelun vähenemisen myötä myös harjoittelupaikkojen etsiminen on siirtynyt entistä enemmän opiskelijoiden vastuulle. Haastatteluissa CIMOn työntekijät luonnehtivatkin CIMOa useaan otteeseen tiedon kerääjäksi, välittäjäksi sekä verkostoitumisen ja asiantuntijuuden pisteeksi. Lisäksi he korostivat, ettei CIMOn rooli ole toimia ns. ”työvoimatoimistona”, vaan se nähtiin haastatteluissa muun muassa tukijana ja muiden toimijoiden toimien mahdollistajana:

*Me ollaan niin kaukana kuitenkin siitä ihan arkipäivästä. Toisaalta yritysten arkipäivästä ja toisaalta opiskelijan arkipäivästä, että ehkä meidän tehtävänä on enemmän luoda edellytyksiä muille toimia, eikä tehdä sitä enää itse. (H1;7)*

Harjoittelun muuttumisen lisäksi haastatteluissa tuli esiin useampia eri teemoja, jotka voisivat tulevaisuudessa liittyä keskeisesti harjoittelun kenttään ja sen painopisteiden muuttumiseen. Yksi tällainen ajankohtainen aihe on korkeakoulujen kansainvälistymisstrategiaankin kirjattu ulkomaalaisten tutkinto-opiskelijoiden Suomeen kiinnittyminen (Opetusministeriö 2009, 47). Tätä kautta CIMO olisi osaltaan vastaamassa myös työperäisen maahanmuuton haasteeseen:

*Tällanen niin ku tavallaan sellanen iso kokonaisuus ja osittain siihen kuuluu myös tää niin ku tutkinto, Suomessa olevien ulkomaisten tutkinto-opiskelijoitten niin ku harjoittelupaikat Suomessa. -- Me ei olla siihen niin ku mitään vielä, niin ku tai ei olla pystytty siihen jotenkin reagoimaan tai vastaamaan. Et nää on tällasia ihan niin ku keskustelussa olevia ja tämmösiä uusia haasteita. Enkä tiedä, et onko se sitten, kuuluuko se edes CIMOn rooliin. Mutta ainakin se on sellanen asia, joka aina nousee esille ja tää, nimenomaan tää tutkinto-opiskelijoitten asema. Ja tietysti just tää niin ku tää työperäinen maahanmuutto on sellanen iso yhteiskunnallinen kysymys, jossa niin ku vois kuvitella, että CIMOllakin on niin ku joku rooli tulevaisuudessa. -- No, tavallaanhan me tietysti siinä mielessä tehdään sitä, että kun niin ku meidän kautta tulee esimerkiks paljon näitä ulkomaisia jatko-opiskelijoita Suomeen ja sitten kun niin ku tälleen yhteiskunnan tasolla toivotaan, että ne myös jäis Suomeen. Samoin näitä tutkinto-opiskelijoita on paljon, vaikka ne nyt ei CIMOn kautta tuu, niin jotenkin, et jos pystyis siihen väliin ikään kuin tarttumaan, että sitten kun he valmistuu ja pitäis päästä työmarkkinoille. (H2;3)*

*Suomessa kuitenkin mukana täs kansainvälisessä kilpailussa hyvistä opiskelijoista ihan niin ku täyspainosesti pyritään houkuttelemaan siinä, missä kaikki muutkin maat, niin hyviä ulkomaisia opiskelijoita tänne. Ja kyllähän se varmaan, sen ajatuksena on, että ne myös jäis sitten tänne suomalaiseen työelämään, niin sitten jos se työelämä ei oikein osaa reagoida siihen, niin onhan se jonkinmoinen pulma. Et ihan tämmösen sanotaan työperäisen maahanmuuton, hyvien ammattitaitosten ihmisten rekrytoimiseks, niin se on mun mielestä tärkeä. (H2;7)*

## 7. ULKOMAALAISTEN HARJOITTELIJOIDEN REKRYTOINTI

### 7.1. Rekrytoimisen syyt

Suurimmassa osassa yrityksiä harjoittelijan ottamisella ja hänen kotimaallaan oli jonkinlainen kytkös yrityksen toimintaan ulkomailla, ja puolet yrityksistä ilmoittikin yhdeksi tärkeimmistä syistään tulevan työntekijän löytämisen, mikä liittyi suunnitelmiin liiketoiminnan laajentamisesta kyseisessä maassa:

*Tässähän oli taustalla totta kai sit semmonen itsekäs ajatus, että kun meille rakentuu se tehdas sinne, niin niistä me sit saataisiin, kun he valmistuvat, niin sitten hyvää työvoimaa (I1/1;2).*

Kahdessa yrityksessä oli suunnitelmissa perustaa ulkomaille toimisto, mikä myös harjoittelijan palkkauksessa oli taka-alalla. Harjoittelija otettiin, jotta saataisiin ”jonkinlaista asiantuntemuksen poikasta siihen maahan” (I6/1;2). Tuleva työntekijä pyrittiinkin yrityksissä löytämään joko ulkomaille tai omaan Suomen toimistoon edesauttamaan ulkomaisien yhteyksien syntymistä esimerkiksi kyseisen maan kielen hallinnan kautta. Muutamissa yrityksissä tuli myös esiin halukkuus palkata nimenomaan nuoria ihmisiä:

*Kyllä meillä vähän on semmosta strategiaa monessa paikassa, että me otetaan niin kun tuoretta henkilöstöä, johon ns. niin kun meidän opit uppoaa vielä aika hyvin. Vanhoja ihmisiä arvostetaan sitten niin kun tämmösen pitkällisen ammattitaidon ja näkemyksen kannalta. Mut jos meillä on jotain uusia ajatuksia, niin sitten. Tai lähetään johonkin uudelle markkinalle tai niin edelleen, niin siin on ehkä yks näkökulma on just se, että on tämmöstä tuoretta, oppimishaluista, innokasta ainesta. (I6/1;9)*

Toisessa nuorta työvoimaa aktiivisesti palkkaavassa yrityksessä harjoittelu nähtiin hyvänä ensiaskeleena rekrytoimisen suhteen:

*On se sitten suomalainen tai ulkolainen harjoittelija. Se on kuitenkin firman kannalta hyvä kohta, niin tsekata niit ihmisiä. Mitä ne osaa ja mihin ne pystyy ja minkälaisia persoonii ja näin pois päin. Se on niin ku erinomanen siihen. (I4/1;4)*

Yhdellä yrityksellä rekrytoiminen oli puolestaan enemmänkin välillisesti mielessä, ja yrityksen tarkoituksena oli herättää mielenkiintoa, jotta paikallisten tytäryhtiöiden

rekrytoiminen helpottuisi. Harjoittelijoiden ottaminen olikin keskitetty sellaisiin maihin, joissa yrityksellä oli tytäryhtiöitä. Tytäryhtiöt toimivat kuitenkin melko itsenäisesti, eikä yrityksellä ollut tietoa mahdollisista toteutuneista rekrytoinneista.

Kahdella yrityksellä ei puolestaan ollut aikomusta kyseisten harjoittelijoiden rekrytointiin, vaan toisella yrityksellä tavoitteena oli selkeä kertaluontoinen, saksankielen taitoa vaativa projekti, jonka tekijäksi harjoittelija hankittiin. Toisen yrityksen kohdalla harjoittelun toistuvuuden taustalla oli puolestaan ohjaajan oma aktiivisuus ja mielenkiinto, joka kohdistui muun muassa kielitaidon oppimiseen. Kyseessä oli englanninkielen harjoittelu, eikä haastattelussa ilmennyt muiden yritysten tavoin harjoittelijan kotimaahan liittyvää kytköstä. Tosin myös näiden kahden toimipaikan kohdalla kotimainen harjoittelija miellettiin mahdolliseksi tulevaksi työntekijäksi. Myös valtion tutkimuslaitoksessa koettiin ajatus ulkomaalaisen työntekijän vakituiseksi palkkaamisesta vieraaksi:

*Tän nykypolitiikan aikana niin on aika hankalaa. Kun tän valtion tuottavuusohjelman, porukkaa pistetään muutenkin pihalle, niin supistetaan henkilökuntaa, niin se ei tuu ensimmäisenä mieleen sitten. (I7/1;4)*

Voidaankin todeta, että erityisesti kolmen ensimmäisen yrityksen kohdalla harjoittelun taustalla vaikutti myös strateginen tavoite löytää mahdollisia työntekijöitä ulkomailta. Tavoite onkin perusteltu, sillä työhallinnon selvityksen mukaan ulkomaalaisia palkattaessa tärkein rekrytointikanava on muodostunut juuri suorista kontakteista työnantajan ja työntekijän välillä (Raatikainen 2004, 20). Myös tutkimuslaitoksen työntekijän mukaan harjoittelun hyödyllisyys lisääntyisi, mikäli johdon tasolla harjoittelu nähtäisiin strategisesti merkittävänä.

Huolimatta strategisesta suhtautumisesta harjoitteluun ainoastaan yksi yritys näiden kolmen joukosta oli harjoittanut pitkään toistunutta yhteistyötä CIMOn kanssa. Tämän valossa voisikin ajatella tarvetta löytyvän juuri yhteistyön jatkuvuuden vahvistamiselle. Lisäksi toisten yritysten kohdalla voisi olla aiheellista korostaa harjoittelun strategisia merkityksiä yrityksessä. Raunio mukaan palvelujen tuottajien tulisikin olla asiantuntijoina keskeisessä roolissa strategisen tietoisuuden kehittämisessä (Raunio ym. 2009, 133). Myös työnantajien strategisen näkemyksen vahvistaminen sen suhteen, rekrytoidaanko ulkomailta vai ei, helpottaisi pitkäaikaisen yhteistyön kehittämistä palvelutuottajien kanssa (emt. 133).

Erilaisista rekrytointiin liittyvistä strategioista huolimatta kaikille haastatteluille oli yhteistä pyrkimys hyödyn saavuttamiseen harjoittelun kautta:

*Mutta meillä ei ole mitään erityistä intressiä noin sillä tavalla ottaa niin kun harjoittelijaa, vaan että meillä on aika itsekkäät ajatukset kuitenkin siinä. Et jos me otamme tämmösen henkilön, niin me toivotaan, että siitä on sitten jotain hyötyä meille myöhemmin työntekijänä tai tota sillä tavalla. Että ne on muut organisaatiot, jotka vaan työllistää sosiaalisessa mielessä sitten. (I6/1;9)*

Samaisessa yrityksessä painotettiin, että harjoittelua ei harrasteta yrityksessä harjoittelun vuoksi, vaan ”*me halutaan ottaa sen takia, että meillä on selvä suunnitelma, mihin tätä miestä sitten käytetään*” (I6/1;12). Kysyttäessä työnantajien motivaatioon vaikuttavista tekijöistä kansainvälisen harjoittelijan ottamisen suhteen merkittävämmäksi nousikin juuri konkreettinen tarve harjoittelijan palkkaamiselle. Työnantajien mielestä oli tärkeää, että yrityksessä oli olemassa joitakin ennalta valmisteltuja tehtäviä tai jokin tietty tarkoitus, minkä vuoksi yritykseen otettiin harjoittelija.

Lisäksi joissakin yrityksissä arveltiin mainostamisen ja tiedottamisen lisäävän yrityksen halukkuutta harjoittelijan palkkaamiseen. Yhden haastateltavan mukaan CIMOn olisikin aiheellista tuoda esiin, että haettavalle harjoittelijalle olisi mahdollista asettaa tiettyjä taitovaatimuksia, joiden ansiosta harjoittelijasta ei koituisi yritykselle ainoastaan ylimääräistä vaivaa. Lisäksi muiden yritysten saamien myönteisten kokemusten sekä rekrytoinnin helppouden koettiin lisäävän halukkuutta kansainvälisen harjoittelijan palkkaamiseen.

Rekrytoinnin ja konkreettisen hyödyn lisäksi haastatteluissa esiintyi myös muita perusteluja. Pyrkimys edesauttaa suomalaisten opiskelijoiden kansainvälistä harjoittelua tuli esiin erityisesti kolmessa, pidempää harjoittelussa mukana olleessa yrityksessä, ja kahdessa haastattelussa tuli selkeästi esille myös kotimaisten työntekijöiden ulkomaankokemuksen arvostus. Kuitenkaan suomalaisten opiskelijoiden liikkuvuuden lisääminen ei ollut minkään yrityksen kohdalla ensisijainen harjoittelijoiden ottamisen syy, vaan pikemminkin positiivinen lisä. Lisäksi yhdessä yrityksessä mainittiin perinteet erääksi taustalla vaikuttavaksi syyksi.



Ulkomaalaisen harjoittelijan kanssa toimiminen miellettiin jossakin yrityksessä ”hauskemmaksi” kuin suomalaisen harjoittelijan kanssa työskentely, ja sen ajateltiin tuovan ”tuulahduksen” toimipaikan arkeen. Lisäksi harjoittelijan ottamista perusteltiin usein kielen oppimisella sekä työntekijöiden arjen rikastuttamisella, ja tämänkaltaisia perusteluja esiintyi myös kansainvälisesti toimivassa yrityksessä:

*Ja sitten se, yllätys kyllä, vaikka joku voi aatella, et se häiritsee niitten ns. ammattilaisten työtä täällä, mut kyl moni on kans tykänny. Tuolla, kuka sit valvomoi, niin jos on tämmönen, sanotaanko nyt normaalityönä tekee vaikka suunnittelua tai sitä meidän perushommaa, niin on se vähän semmonen extra sitten myös tälle kaverille. (I4/1;4)*

Kaavoihin kangistuminen ja riskien pelko puolestaan vähensivät haastateltavien mielestä käytännön järjestelyjen ja ohjaamiseen liittyvien tekijöiden ohella halukkuutta harjoittelijoiden ottamiseen.

## **7.2. CIMO harjoittelun mahdollistajana**

CIMOn ensisijainen merkitys kansainvälisessä harjoittelussa sijoittui rekrytointipalvelujen alueelle, sillä kaikkien haastateltujen yritysten kohdalla CIMO oli toiminut merkittävänä väylänä ulkomaalaisten harjoittelijoiden välittämisessä. Tosin yhdessä yrityksessä CIMO oli järjestönä tuntematon, ja eurooppalaisten lakioiskelijöiden yhdistys ELSA oli toiminut yhteydenpitäjänä yritykseen. Myös kahdessa muussa yrityksessä haastateltavat eivät olleet selvillä hakuprosessin käytännöistä, minkä voisi osaltaan ajatella kuvaavan juuri CIMOn vahvaa roolia harjoittelun käytännön asioiden järjestämisessä. Toisaalta tuota tietämättömyyttä selitti osaltaan myös se, että ylemmän tason esimies oli toiminut ensimmäisenä kontaktina harjoittelun suhteen. Näissä kahdessa yrityksessä haastateltavat mielsivät harjoittelun virikkeen tulevan ensisijaisesti ulkoa päin, ja CIMOn rooliksi miellettiin harjoittelijoiden ”tyrkyttäminen”.

CIMOn järjestämä harjoittelu koettiin usein yrityksen kannalta helppona kanavana. Tämä helppous liittyi muun muassa harjoittelijoiden löytymiseen, sillä CIMO etsi harjoittelijan ja yrityksen tehtäväksi jäi joko ainoastaan tietyn harjoittelijan hyväksyminen tai valinnan tekeminen useamman, jo ennalta sopivaksi katsotun vaihtoehdon väliltä:

*No, se on varmaan ainakin se, et se on helppo. Siis niin ku työnantajan kannalta, että meidänhän ei tarvi sinänsä niin ku missään sen enempää niin ku ilmotella ja etsiä niitä kandidaatteja, et ne tulee sieltä. Vois sanoo niin ku*

*Manulle illallinen, elikkä et sieltä sitten tarjotaan. Et siellä niin ku joku tekee sitä karsintaa meidän puolesta, et jos vaikka nyt vertais, et mehän ruvettas itse ilmottelemaan. Mehän voitaa ilmoitella vaikka meidän nettisivuilla. Ja varmaan saatas ihan hyvin harjoittelijoita, mut siinä on paljon niin ku meille itselle työtä. (I3/1;1)*

Myös Raunio (2005, 42) toteaa, että globaalirekrytointi on melko vaativa kanava, sillä potentiaalisten hakijoiden seulontaan tarvitaan mekanismi, johon useimpien yritysten omat resurssit eivät riitä.

CIMOn harjoittelu koettiin joissakin yrityksissä myös siinä mielessä helpoksi, ettei se sitonut liiaksi yritystä, vaan jokaisen harjoittelijan ottamisesta voitiin tehdä päätös tapaus- ja vuosikohtaisesti. Yhtä yritystä oli pyydetty ulkomaisen oppilaitoksen yhteistyökumppaniksi, jonne oppilaitos olisi voinut lähettää vuosittain harjoittelijoita, mutta yrityksen yhteyshenkilö kieltäytyi tarjouksesta vetoamalla mahdollisiin yrityksessä ja tehtävänkuvissa tapahtuviin muutoksiin.

CIMO astui kuvaan myös asettautumispalvelujen kohdalla, ja CIMOn organisoima harjoittelu koettiin yrityksessä usein helpompana kuin täysin omaehtoisen kansainvälisen harjoittelun järjestäminen. Yhdessä yrityksessä CIMOn harjoittelua verrattiinkin ammattikoulun kautta tapahtuneeseen harjoitteluun, ja jälkimmäisen järjestäminen koettiin liian työlääksi ja aikaa vieväksi:

*Eli taustathan pitää olla kunnossa, että niiden tehtävä on vaan harjoittelu. Nyt täällä mulla meni energiaa, sillä [harjoittelijalla] meni energiaa. Hommattiin asuntoja ja kaikennäköisiä systeemeitä, mitkä kuulu suoraan sinne koululle. (I2/1;10)*

Asunnon löytämisen hankaluus ulkomaalaiselle onkin eräs merkittävä osa-alue, jolla asettautumispalvelujen järjestäjät pääkaupunkiseudulla toimivat (Raunio ym. 2009, 91). Muutamien Helsingissä sijaitsevien yritysten kohdalla CIMO oli järjestänyt harjoittelijalle asunnon harjoittelun ajaksi, ja yhdessä muualla sijaitsevassa yrityksessä esiintyi toive, että CIMO voisi yhteyksiensä kautta avustaa asunnon järjestämisessä. Kahdessa yrityksessä ei tämänkaltaista toivetta kuitenkaan esiintynyt. Yleisesti ottaen yritysten kohdalla vallitsikin ajatus, että yrityksen tehtävänä oli ainoastaan harjoittelun järjestäminen.

*Ei me semmosii kauheesti haluta. Se usein nyt johtuu just siitä, et meillä on kuitenkin koko ajan niin kun miljoona hommaa hoidettavana. Niin, ei me jakseta niihin sitten. Me, ei ole aikaa sitten yksinkertaisesti. (I6/1;12)*

Lisäksi jotkut yritykset olivat hyödyntäneet CIMOa myös tiedollisessa mielessä. Se tosin esiintyi haastatteluissa selkeästi harvemmin kuin rekrytointiin ja asettautumiseen liittyvät seikat, ja ainoastaan yhden yrityksen yhteyshenkilö kertoi olleensa yhteydessä CIMOon tietoa tarvitessaan. Tässä olikin havaittavissa eroa CIMOn työntekijöiden ja yrityshaastattelujen välillä, sillä CIMO työntekijöiden haastatteluissa CIMOn merkitys yhdistettiin vahvasti juuri asiantuntijuuden hyödyntämiseen.

Vaikka kaikki haastateltavat eivät olleetkaan tietoisia harjoittelun organisoimiseen liittyneistä käytännöistä, yleisesti ottaen haastatteluissa ei kuitenkaan ilmennyt harjoittelun järjestämistä suoranaisesti haitanneita puutteita tai epätietoisuutta. Yhdessä yrityksessä ohjelmiin liittyvä tietämättömyys tosin tiedostettiin, ja haastateltava esittikin toiveen siitä, että CIMO tiedottaisi enemmän erilaisista mahdollisuuksista sekä mahdollisesti myös yrityksen alalla toimivista ulkomaisista oppilaitoksista. Ulkomaalaisen työntekijän rekrytoimista pääkaupunkiseudulla kartoittaneessa tutkimuksessa on havaittu, että ulkomaalaisen rekrytoimiseen liittyi usein hankaluutta oikean tiedon löytämisessä, ja yritykset kokivat usein tiedon olevan hajallaan eri puolilla (Raunio ym. 2009, 62). Tämänkaltaisia hankaluuksia ei kuitenkaan haastattelujen mukaan liittynyt CIMOn organisoimaan harjoitteluun.

Yhden yrityksen kohdalla CIMOn voidaan kuitenkin luonnehtia toimineen verkostoitumisen pisteenä, sillä CIMOn asiantuntemusta oli hyödynnetty juuri kontaktien luomisessa. Tällöin CIMOn henkilökunta oli etsinyt yrityksen Venäjällä sijaitsevan tehtaan läheisyydestä yhteistyökumppaniksi paikallisen yliopiston, jossa kyseistä alaa opetettiin, sekä toiminut yhteyden luojana yliopistoon. Yrityksessä yhteistyötä kuvattiin mutkattomaksi, sillä työpaikkatarjouksen välittäminen ja harjoittelijoiden saaminen oli onnistunut sähköpostin välityksellä. CIMOn ansiosta oli myös mahdollista ikään kuin ohittaa lainsäädännön tuoma haaste, joka Raatikaisen (2004, 45) mukaan on yksi ulkomaalaista työvoimaa suodattava tekijä. Venäjältä tulleiden harjoittelijoiden kohdalla CIMOlla olikin yhä edelleen merkittävä rooli erityisesti työolupien järjestämisessä:

*Verrattuna siihen, et jos me otetaan, palkataan ulkolainen työntekijä tänne. Me saadaan selvittää se itse. Onko EU-maa, eikö oo EU-maa ja et cetera. Kaikki se byrokratia, mitä viranomaiset vaatii. Et siinä mielessä, niin auttaahan se. Et se on niin ku todettiin mun mielestä sillon kyllä, kun noi oli,*

*et jatkaa ajatellen, et toi on niin ku siinä mielessä meille aika helppo kanava.*  
(I4/1;13)

Tässä mielessä voidaankin ajatella, että myös tutkittujen yritysten perusteella Venäjän valitseminen yhdeksi CIMOn toiminnan painopistealueeksi on perusteltua. Venäjää on myös ehdotettu toistuvasti yhdeksi työvoiman resurssiksi Suomelle sen maantieteellisen ja kulttuurisen läheisyyden ansiosta (Raunio 2005, 45). Lisäksi venäläiset muodostavat Suomen suurimman maahanmuuttajien ryhmän, joten Suomessa entuudestaan asuvia yhteisöjäkin olisi tarjolla (emt. 45).

Vapaa-ajan toimintaa järjestäessään CIMOn voidaan ajatella toimivan myös sillä työmarkkinoiden kansainvälistymispalvelujen kentällä, joka vastaa harjoittelijoiden sitouttamisesta. Useammassa yrityksessä kannettiin huolta myös harjoittelijan vapaa-ajasta: *”mun mielestä nimenomaan se vapaa-aika pitää olla niille sillä tavalla, et sinä aikana ei tuu sitä koti-ikävää, et niil on koko aika jotakin tekemistä”* (I2/1;17). Puolessa yrityksistä mainittiinkin CIMOn järjestämän vapaa-ajan toiminnan olevan positiivinen asia, ja jotkut haastateltavat kokivat sen pienentävän yrityksen vastuuta harjoittelijan viihtyvyydestä: *”Niin sekin on hyvä, et sen takii ei tarvii ehkä niin huonoo omaatuntoa kokee, kun välil on tuntunu, et ei oo meidän tarvinnu sitä järjestää”* (I2/2;17). Yhdessä yrityksessä CIMOn järjestämälle vapaa-ajan toiminnalle ei ollut harjoittelijoiden keskuudessa tarvetta ja yhdessä yrityshaastattelussa kyseinen toiminta ei tullut esiin.

### **7.3. Muut kanavat**

Harjoittelijoita oli saapunut puoleen yrityksistä myös muita kuin CIMOn organisoimaa väylää pitkin. Kahdella yrityksellä oli ollut yksittäisiä ulkomaalaisia harjoittelijoita paikallisten ammattikorkeakoulujen kautta, ja yhdessä yrityksessä harjoittelijoita oli löytynyt vuosien varrella myös omien yhteyksien avulla esimerkiksi ulkomaalaisten myyntikonttoreiden välittämänä. Paikalliset verkostot ulkomailla nimettiin muutamassa muussakin yrityksessä mahdolliseksi väyläksi löytää harjoittelijoita. Lisäksi yhdessä yrityksessä mainittiin nettisivuille laitettava työpaikkailmoitus, jonka tosin arveltiin tavoittavan lähinnä Suomessa asuvia ulkomaalaisia. Tämänkaltainen ajatus ei kuitenkaan saanut tukea muista haastatteluista, sillä erääseen yritykseen tuli myös harjoittelijoiden suoria yhteydenottoja ulkomailta nettisivuilla olevan avoimen haun kautta. Yhdessäkään haastattelussa ei tullut esiin, että yrityksellä olisi oma harjoitteluohjelma kansainvälisille

opiskelijoille, vaikka kaksi yritystä luokitellaankin kuuluvan suurimpiin suomalaisiin yrityksiin.

Harjoittelijoiden lisäksi muutamissa yrityksissä oli toiminut myös muita ulkomaalaisia työntekijöitä määräaikaissa työsuhteissa. Eräässä yrityksessä oli joinakin vuosina työskennellyt melkoinen joukko virolaisia työntekijöitä työvoimahallinnon kautta, ja kahdessa muussa yrityksessä työskenteli toisinaan sisaryhtiöiden tai alihankkijoiden työntekijöitä, joille järjestettiin muun muassa koulutuksia toimipaikalla. Ainoastaan yhdessä haastattelussa nousi esiin mahdollisuus Eurooppalaisen työnvälitysverkoston (EURES) käyttäminen mahdollisena työntekijöitä välittävänä kanavana.

Suhtautuminen ammatillisen oppilaitoksen organisoimaan harjoitteluun jakautui haastatteluissa kahtia. Toisessa yrityksessä ammattikoulua kritisointiin käytännön järjestelyjen huonosta hoitamisesta, ja toisessa ammattikorkeakoulu nähtiin vastaavasti hyvänä kanavana, jonka kautta voisi tulla enemmänkin harjoittelijoita. Tuossa yrityksessä ammattikoulussa opiskelun koettiin auttavan harjoittelijan osaamisen määrittelyssä:

*Mut tavallaan niin ku sillon me tiedetään, et jos ne on ammattikorkeen kans tekemisissä. Niin ku jos aatellaan, et se on Saksassa vastaavan tasonen opiskelu, niin me sit tiedetään, elikkä et ok, ne on varmaan ihan niin ku samalla levelillä jollain tavalla menee se. Niin voi niin ku turvallis in mielin ottaa. (I4/1;10)*

Suurin osa yrityksistä ei kuitenkaan tavoitellut suunnitelmallisesti ulkomaalaisia harjoittelijoita, ja monessa yrityksessä suhtauduttiin harjoittelijan etsimiseen passiivisesti. Tämä näkyi toisinaan myös mahdollisten kanavien puuttumisena:

*[K]kun meillä ei oo niin ku sellasta yleistä ajatusta, että me haluttas tänne niin kun ulkomaisia kesäharjoittelijoita noin jotenkin jatkuvalla tahdilla, niin ei oo mitään kanavia kehitetty. (I5/1;3)*

Raatikaisen mukaan suomalaisille toimipaikoille onkin tyypillistä, että ulkomaalaisen työvoiman hankinta ei ole suunnitelmallista, eikä yksikään Raatikaisen tutkimukseen vastanneista ollut suunnitellut rekrytointikampanjoita työvoiman hankkimiseksi (Raatikainen 2004, 43). Haastattelujen perusteella yhdessäkään tämän tutkimuksen yrityksessä ei esiintynyt haastattelun ajankohdan aikaan ongelmaa ulkomaalaisten harjoittelijoiden saatavuudessa. Myöskään Söderqvistin (2006, 285) tutkimuksessa suurimmalla osalla työnantajista ei ilmennyt ongelmia ulkomaalaisten rekrytoinnissa, ja

ainoastaan 15 prosenttia vastanneista oli kokenut ongelmallisena sopivien rekrytoitavien ulkomaalaisten löytämisen Suomesta tai ulkomailta. Söderqvist arvioi ongelmattomuuden johtuvan siitä, ettei ulkomaalaisia koeta tarvittavan (emt. 285).

Toisaalta passiivisuus harjoittelijoiden rekrytoinnissa näyttäisi liittyvän harjoitteluun myös laajemmin, sillä suomalaisten harjoittelijoiden kohdalla yritysten harjoittama aktiivinen harjoittelijan etsiminen on harvinaisempaa kuin harjoittelijan rekrytoiminen harjoittelijan oman yhteydenoton tai ammattikorkeakoulun tekemän tarjouksen perusteella (Salonen 2005, 13). Kuitenkin myös monessa passiivisesti harjoittelun etsimiseen suhtautuvissa yrityksissä suhtauduttiin myönteisesti ulkomaalaisiin harjoittelijoihin, ja heidän tarjoamistaan pidettiin positiivisena: ”*Aina impulsseja otetaan vastaan, ja jos ne on mielenkiintoisen tuntusia, niin sitten niitä kattellaan tarkemmin*” (I6/1;2). Yhdessä yrityksessä esitettiin myös toivomus, että harjoittelijoiden kotimaiden suhteen voisi olla enemmän tarjontaa ja että aikaisempien maiden lisäksi harjoittelijoita saapuisi myös esimerkiksi tietyistä Etelä-Amerikan valtioista.

#### **7.4. Harjoittelijoiden valinta**

Harjoittelijoiden valinta vaihteli yrityksissä, ja kahdessa yrityksessä ulkomainen yliopisto osallistui harjoittelijoiden ennakkokarsintaan ehdottaen oppilaita omien kriteereidensä mukaan. Molemmissa yrityksissä tällainen tapa koettiin hyväksi.

*Kyl toi on ehkä varmin, koska siinä on sillon ainakin suosittelua, et jos sieltä joku professori jotain suosittelee, niin kyl se tietyllä tavalla panee henkilökohtasen arvoaltansa peliin siinä, et sit ei niin ku tuu ihan niin ku flouppi siitä hommasta. Niin jotenkin oli semmonen. Se on vähän niin ku töihin hakee joku yrittävä, oikeen tason suosittelee, niin kyl sillä niin ku merkitystä on. Et tiedetään, ettei se nyt voi ihan niin kun huonokaan systeemi olla sitten. (I4/1;9)*

Lisäksi toisessa näistä yrityksistä myös edellisen vuoden harjoittelijan suosittelu vaikutti seuraavan harjoittelijan valintaan.

Kahdessa yrityksessä puolestaan ohjaaja halusi itse tehdä päätöksen, eikä käyttänyt hyväkseen CIMOn harjoittamaa esikarsintaa. Tällöin ohjaajat pääsivät itse tarkemmin perehtymään harjoittelijaehdokkaiden taustoihin ja tekniseen osaamiseen.

Hakukriteereissä kaikilla toimipaikoilla ulkomaalaiset harjoittelijat olivat CIMOn tavoitteiden mukaisesti kyseisen alan opiskelijoita. Lisäksi yli puolet harjoittelupaikoista painotti toiveissaan sitä, että hakija olisi jo opinnoissaan pitkällä. Koulumenestys mainittiin kahdessa haastattelussa. Toisessa yrityksessä menestyksellä oli ollut merkitystä valituksiksi tulemiselle paikallisesta yliopistosta ja toisessa yrityksessä painotus oli normaalissa menestymisessä ja etenemisessä ”huippunerouden” sijaan. Lisäksi kaikkien yritysten kohdalla kotimaalla oli jonkinlainen merkitys. Suurimmalla osalla yrityksiä oli toimintaa tai sisaryrityksiä kyseisissä maissa tai yritys kaavaili toiminnan laajentamista kyseiseen maahan. Ainoastaan yhdessä yrityksessä kotimaa ei sinänsä ollut painotuksen kohteena, ja toisessa yrityksessä vaatimus kohdistui kotimaan sijasta tietyn kielialueen kielen hallinta. Lisäksi tarvittava englanninkielen osaaminen tuli esiin kaikissa haastatteluissa. Harjoittelijan soveltuvuutta yritykseen ja kaavailtuun tehtävään pidettiin myös tärkeänä tekijänä harjoittelun tuloksellisuutta arvioitaessa, ja yli puolet yrityksistä toi esiin jonkin harjoittelijan ominaisuuksiin liittyvän tekijän.

Kuitenkin varsinaiset työhön liittyvät tekniset taidot olivat harvoin painotuksen kohteena, ja yhdessä yrityksessä todettiin, että ulkomaalaisilla harjoittelijoilla oli usein vähemmän oman alan työkokemusta kuin suomalaisilla harjoittelijoilla. Varsinaisia teknisiä taitoja vaadittiin tutkimuslaitoksen lisäksi ainoastaan yhdessä yrityksessä, jossa valituksi tulemisen edellytyksenä oli tietyn tietokone-ohjelman hallinta: *”Se on hyödytöntä sitten meille, ja sit se on aika vaikeeta sille, jos se alkaa täällä vasta harjottelemaan”* (I2/1;4). Ainoastaan tutkimuslaitoksen kohdalla ulkomaalaiselle harjoittelijalle asetettiin suomalaisia harjoittelijoita korkeammat vaatimukset:

*Näitten ulkomaalasten harjoittelijoiden suhteen mulla on vaatimustaso korkeempi sen takia, koska mä niin ku mielestäni oon niin ku kuvitellu, et jos ikään kuin se porukka, mistä voi valita on laajempi, niin sieltä pitäis löytää niin ku paremmin osaaviakin.* (I7/1;8)

Osaamista suuremman painoarvon haastatteluissa saikin hakijan aktiivisuus, motivoituneisuus sekä oikea asenne harjoittelua kohtaan, ja tämänkaltaisia hakijan asenteeseen viittaavia tekijöitä mainittiin lähes kaikissa haastatteluista. Yhdessä yrityksessä valinnan ratkaisikin suoranaisesti hakijan oma aktiivisuus hakijan ottaessa yritykseen yhteyttä jo ennen hakuajan päättymistä. Asenne tuli myös vahvasti esiin kysyttäessä harjoitteluun valmistautumisesta, ja sen koettiin usein olevan merkittävämpi tekijä kuin yritykseen ja Suomeen tutustuminen etukäteen. Myös Söderqvistin (2005, 15)

tutkimuksessa asenne ja motivaatio olivat tärkeimmät työnantajan ulkomaalaiselle työntekijälle kohdistamat yksittäiset kriteerit.



## 8. HARJOITTELU YRITYKSISSÄ

### 8.1. Harjoittelun järjestäminen

Harjoittelu oli ollut toistuvaa enemmistössä yrityksistä. Kahdessa yrityksessä harjoittelijoiden ottamisella oli jo useamman vuosikymmenen perinteet, ja sen aikana siitä oli tullut pysyvä käytäntö. Myös kolmannessa, kansainvälisiä harjoittelijoita työllistäneessä yrityksessä harjoittelijoita oli ollut jo vuosien ajan yrityksen toisessa liiketoiminnossa, josta harjoittelijoiden ottaminen laajeni myös tämän tutkimuksen kohteena olevaan liiketoimintoon harjoittelijoiden sekä ulkomaalaisen oppilaitoksen aktiivisuuden vuoksi.

Ainoastaan kahden yrityksen kohdalla kyse oli kertaluontoisesta tapahtumasta. Tuolloin kyseessä oli joko harjoittelijan vastuulle annettu projekti tai harjoittelijaa oli tarjottu CIMOn toimesta yrityksen ulkopuolelta. Lisäksi yhdessä yrityksessä harjoittelijoita oli ollut kahtena vuotena. Myös tässä yrityksessä aloite kansainvälisen harjoittelijan ottamiseen tuli ulkoa päin, jonka jälkeen yhteistyö ulkomaisen oppilaitoksen kanssa oli jatkunut myös seuraavana vuonna. Lähivuosina harjoittelun aloittaneiden yritysten kohdalla aloite olikin tullut ulkoa päin lukuun ottamatta projektiin palkannutta osastoa.

**Taulukko 9: Harjoittelu yrityksissä\***

Yritys	Suomalaiset harjoittelijat	Kansainväliset harjoittelijat		
		Määrä	Kesto	Kotimaa
1	kyllä	11 (v. 2007)	n. 20 vuotta	Venäjä (2007), useita maita
2	4 – 6 /vuosi	1/ vuosi	n. 5 vuotta	Ranska
3	50 – 100	1/ vuosi	n. 20 vuotta	mm. Puola, Unkari, Liettua
4	kyllä	2/ vuosi	2007 – 2008	Venäjä
5	1/ kesä	1	v. 2007	Saksa
6	satunnaisesti	1	v. 2007	Kazakstan
(7)	useita	useita	vuodesta 2002 lähtien	Puola, Australia, Sveitsi, Espanja, Slovenia

\*Taulukossa kuvataan harjoittelua tutkimuksen kohteena olevissa yksiköissä/ liiketoiminnoissa (vrt. taulukko 5).

Yritykseen tulleet harjoittelijat muodostivat suhteellisen yhtenäisen joukon, ja yhtä harjoittelijaa lukuun ottamatta kaikki yrityksiin saapuneet harjoittelijat olivat teknisen alan

opiskelijoita, jotka olivat tulleet Suomeen IAESTE -harjoitteluohjelman kautta. Vaikka harjoittelijoiden kotimaat vaihtelivat, tulivat lähes kaikki harjoittelijat Euroopasta eikä haastatteluissa esiintynyt mainintoja kulttuurisesti kaukaisista maista tulleista harjoittelijoista.

Suurimmassa osassa yrityksiä tietty henkilö harjoitteli yrityksessä ainoastaan kerran, mutta kahden yrityksen kohdalla esiintyi tästä myös poikkeuksia venäläisen harjoittelijan työskenneltyä yrityksessä useampia ajanjaksoja. Yksi yritys kaavailikin harjoittelun kehittämistä nimenomaan siihen suuntaan, että harjoittelijat harjoittelisivat yrityksessä toistuvasti. Kotimaisten harjoittelijoiden kohdalla vastaavanlaista toistuvuutta esiintyi useamman yrityksen kohdalla. Toistuvuuden onkin todettu lisäävän opiskelijoiden motivoituneisuutta kansainvälisessä harjoittelussa heidän päästessään jatkamaan aloittamiaan tehtäviä ja suunnitelmia sekä ajan kuluessa näkemään myös työnsä tuloksia (Koistinen 2003, 216). Lisäksi toistuvuuden on todettu lisäävän kielitaitoa, kun harjoittelija on motivoitunut kielen harjoitteluun tietäessään palaavansa ulkomaiseen harjoittelupaikkaansa (emt. 217).

Ainoastaan kahdessa yrityksessä harjoittelua järjestellyt henkilö toimi myös harjoittelijan ohjaajana, ja suurimmassa osassa yrityksistä varsinainen ohjaaminen oli siirretty muiden henkilöiden vastuulle. Enemmistössä yrityksistä vastuu ohjaamisesta delegoitiin hierarkiassa alempana oleville työntekijöille, jolloin he eivät itse olleet aktiivisia harjoittelijan hankinnassa. Muutamassa muussa yrityshaastattelussa puolestaan tuli esille, että tulevien ohjaajien valinnassa otettiin huomioon heidän taitonsa toimia ohjaajana. Lisäksi ohjaajien kanssa oli etukäteen keskusteltu, ja he suhtautuivat usein myönteisesti harjoittelijan ohjaamiseen. Toisaalta kielteiset mielipiteet saattoivat myös sen vuoksi puuttua haastatteluista, että puolessa yrityksistä harjoittelijaa käytännön tehtävissä ohjannut henkilö ei ollut haastateltavien joukossa.

Harjoittelu sijoittui yrityksissä usein kesäajalle, jolloin suuri osa työntekijöistä vietti kesälomiaan. Tämän vuoksi henkilökunnan yhteisiä vapaa-ajan aktiviteettejä oli usein tavallista vähemmän, mutta mikäli jotain järjestettiin, olivat myös harjoittelijat tervetulleita osallistumaan. Ainoastaan yhdessä yrityksessä oli järjestetty harjoittelijoille erikseen vapaa-ajan ohjelmaa. Lisäksi toisessa yrityksessä oli järjestetty harjoittelijalle tervetuliais- ja läksiäisjuhlat.

Kaikissa yrityksissä maksettiin harjoitteluajalta palkkaa. Rahallinen korvaus ei useinkaan ollut esteenä harjoittelijan ottamiselle, ja kansainvälisestä harjoittelijasta koituvat kulut rinnastettiin usein suomalaiseseen harjoitteliijaan. Kuitenkin taloudellisella laskusuhdanteella oli vaikutusta, ja harjoittelijoiden määrää kokonaisuudessaan oli useassa yrityksessä ainakin väliaikaisesti pienennetty. Ainoastaan yhdessä yrityksessä palkan maksaminen kyseenalaistettiin:

*Että niin ku tää on jo opittu tää systeemi, että yhteiskunta vois olla mukana myös taloudellisesti siinä, jos harjoitteluun tullaan. Mutta ilman sitä työsuoritetta, sen verran mä oon niin ku kokenu, et sun on vaikee teollisuustyössä vaatia työsuoritusta, jos sä et maksa palkkaa. Mut sairaalassa se on vähän toinen, kun sä hoivaat ihmisiä. Ihmisillä on hätä ja sit tarttee jotain saada, niin ethän sä voi. Ethän sä ajattele siitä, että saanks mä tästä rahaa vai en. -- Kun ei kukaan kato, niin enpä koske tohon. Et se on vähän eri asia. Mut perusajatus pitäis olla se, että sitä ylimääräisestä vaivannäöstä pitäis jotain hyvittää. Sillon se lähtis toimimaan. (I1/1;20)*

Julkisen puolen tutkimusorganisaatio muodosti kuitenkin rahoituksen suhteen poikkeuksen, ja sinne harjoittelijat tulivat pääosin muulla kuin toimipaikan itsensä rahoituksella. Ainoastaan yhdelle harjoittelun jälkeen kesätöihin palkatulle harjoittelijalle oli maksettu palkkaa. Syyksi haastateltava ilmoitti johdon asenteen:

*Meilläkään siihen [harjoittelijan palkan maksuun] ei niin ku kovin liiemmälistä ymmärrystä oo niin ku löytyny. Mut se on mun mielestä ihan asiallinen vaatimus, mutta sen rahan kans kun ny ollaan tekemisissä, niin se suhtautumistapa on sit välittömästi aina tuolla johtoportaaassa ihan toisenlainen. (I7/1;10)*

Muutamissa toimipaikoissa palkasta oli vähennetty muita kuluja, kuten yrityksen maksama asunto, jonka järjestämiseen puolet yrityksistä osallistui. Yksi yrityksistä rahoitti selkeästi muita yrityksiä laajemmin harjoittelijoille koituvia kustannuksia ja kuvasi toimintaansa huolenpidoksi. Yritys järjestikin harjoittelijoilleen asunnon lisäksi kännykän, tietokoneen, kieliopetusta, kustansi kotimatkoja, osallistui ruokaostoksien järjestämiseen sekä maksoi passin, viisumin ja vakuutuksen.

## **8.2. Harjoittelijoiden tehtävät**

Yritykset voidaan tehtävien perusteella jakaa kolmeen erilaiseen ryhmään. Ensimmäinen ryhmä koostuu yrityksistä, joissa harjoittelijat toimivat tuotannollisissa tehtävissä ja

kyseessä oli erästä haastateltavaa mukaillen ”haalariharjoittelupaikka”. Toisen ryhmän puolestaan muodostavat yritykset, joissa harjoittelijat tekivät vaihtuvia insinööritehtäviä, ja kolmas ryhmä muodostuu harjoittelusta, joka muodostui jonkun tietyn projektin ympärille. Lähes kaikissa yrityksissä harjoittelijoiden tehtävät ja työnkuva olivatkin jo jossain määrin etukäteen tiedossa. Suurimmassa osassa yrityksiä harjoittelijan tehtävien mielekkyys sekä harjoittelijan että työnantajan näkökulmasta nousi myös esiin arvioitaessa harjoittelun tuloksellisuutta ja ideaalista toteutusta. Usein työtehtäviin liittyikin ajatus, että harjoittelijoista pyritään myös ”hyötymään”: ”*Et ei me hyväntekeväisyyttämme niitä oteta pelkästään*” (I2/2;11).

Kahdessa yrityksessä harjoittelijat työskentelivät tuotannon puolella, ja niihin sijoittamista molemmat yritykset perustelivat kielitaidon puutteella. Toisessa yrityksessä mainittiin myös organisoinnin helppous, jolloin työtehtävillä nähtiin olevan yhteys myös vuosien jatkuvuuteen ulkomaalaisen harjoittelijan ottamisessa, sillä ulkomaalainen harjoittelija korvasi yhden kesätyöntekijän eikä näin ollen aiheuttanut yritykselle ylimääräisiä kuluja, joita olisi laskusuhdanteiden aikana karsittu. Näissä harjoittelupaikoissa harjoittelijan saamia hyötyjä kuvattiinkin ensisijaisesti kokemuksen ja laaja-alaisen näkemyksen saavuttamisella tehtaan toiminnasta sekä länsimaiseen työkuultuuriin tutustumisella:

*Että kyllä he niin kun paljon tietysti saivat täällä tai ovat saaneet osaamista. Mutta ennen muuta siis tämmöstä tekemiskulttuuria. Tämmöstä länsimaista, suomalaista tehdaskulttuuria, kun he elävät täällä ja ovat, ja asioivat kaupassa ja tulevat, selviytyvät täällä, niin se on myös tärkeää. Et kyllä he paljon kypsempiä on lähtemään ulkomaille töihin kuin ilman sitä kokemusta.*  
(I1/1;3)

Alan tutkijoiden mukaan tällainen osaamisen alikäyttö voi kuitenkin olla työvoiman houkuttelevuuden kannalta kyseenalaista. Raunio mukaan kyvyttömyys osaamisen hyödyntämiseen voikin johtaa siihen, että työvoima hakeutuu muualle ja ”osaamisen kanava” toimii huonosti (Raunio ym. 2009, 131).

Insinööritehtävissä harjoittelijat puolestaan usein tekivät ”oikeita” töitä, ja niistä pyrittiin laskuttamaan työn tilaajia. Tässä ryhmässä harjoittelijat eivät tehneetkään jotain tiettyä suurempaa kokonaisuutta, vaan niitä töitä, joita yrityksessä sattui ajankohdan aikaan olemaan tarjolla. Valmistelun suhteen esiintyi kuitenkin eroja, ja toisessa yrityksessä tehtäviä oli kerätty kuukausien ajan. Toisessa yrityksessä oli puolestaan johdon tasolla

määritelty ainoastaan yksikkö, johon harjoittelija sijoitettiin. Kuitenkin näissä yrityksissä pidettiin tärkeänä, etteivät harjoittelijat tekisi ”turhanpäiväisiä” vaan ”arvostettuja” töitä. Yhden haastateltavan mielestä tämä lisäisi myös harjoittelijoiden arvostusta tekemäänsä työtä kohtaan.

Projektimaiselle tehtävälle perustuvassa ryhmässä harjoittelijan päätehtävä muodostui puolestaan jostain suuremmasta kokonaisuudesta tai päämäärästä. Tosin sen ohella harjoittelija usein teki myös muita, vaihtuvia tehtäviä, jotka perustuivat toisten työntekijöiden auttamiseen. Tähän ryhmään sijoittuikin selkeästi yritys, jossa oikeustieteen opiskelija oli tehnyt omaan kielialueeseensa liittyvää selvitystä itsenäisesti. Lisäksi tähän ryhmään voidaan luokitella myös yritys, jossa harjoittelijan päätehtäväksi muodostui yrityksen tuotteisiin tutustuminen, jolloin harjoittelun varsinainen päämäärä sijoittui tulevaisuuteen. Vaikka muissakin ryhmissä harjoitteluun saattoi liittyä tulevaisuuteen suuntaavia tavoitteita, eivät ne näkyneet yhtä selkeästi harjoittelijan tehtävissä.

Kaikissa yrityksissä harjoittelijoiden töiden suorittaminen onnistui ilman suomen kielen hallintaa. Lisäksi tehtävät eivät myöskään vaatineet Suomen kulttuurin tuntemista tai Suomessa suoritettua koulutusta, vaan kaikki tehtävät olivat pääpiirteissään sen kaltaisia, että ne olivat samanlaisia myös harjoittelijan kotimaassa. Tässä mielessä voidaankin ajatella, että yritykset sijoittuivat pääosin Raunion määrittelemään yritysten ryhmään, joka tavoitteli rekrytoinnissaan osaavaa työvoimaa tiettyyn tehtävään (ks. Raunio ym. 2009, 29). Yhden yrityksen kohdalla olisi tosin ollut mahdollista luokitella yritys myös työyhteisön perusteella kansainvälisesti toimivaksi yritykseksi (emt. 27), jossa työkieli oli englanti.

### **8.3. Harjoittelun haasteet**

Haastatteluissa tuli esiin neljänlaisia harjoittelussa esiintyneitä haasteita. Ne liittyivät harjoittelun järjestämiseen, sekä harjoittelijan että työyhteisön kielitaitoon, ohjaamiseen ja kulttuurisista eroista nouseviin. Käytännön asioiden kanssa kamppailtiin pääasiassa ennen harjoittelijan saapumista sekä juuri saapumisen jälkeen. Mutta kielitaitoon, ohjaamiseen ja kulttuuriin liittyviä haasteita kohdattiin koko harjoitteluajanjakson ajan.

### **8.3.1. Järjestelyt**

Monessa yrityksessä järjestelyjen koettiin aiheuttavan haastetta kansainvälisen harjoittelun kohdalla, ja useampi haastateltava mainitsi niiden olevan myös merkittävin tekijä, joka pienensi halukkuutta ulkomaalaisen harjoittelijan palkkaamiseen. Järjestelyt liittyivät vahvasti harjoittelijan Suomeen tulemisen järjestämiseen, ja niihin kuuluivat muun muassa asunnon ja tarpeellisen varustuksen hankkimisen lisäksi vierailut eri tahojen luona. Yrityksissä esiintyikin toiveita, että CIMO voisi ottaa entistä suuremman roolin asunnon lisäksi myös muiden käytännön asioiden, kuten kuukausikorttien ja henkilöllisyyspapereiden hankinnassa sekä pankkitilin avaamisessa. Harjoittelijan ohjaaja osallistui joissakin yrityksissä näiden asioiden järjestämiseen, ja tämänkaltaisten asioiden hoitaminen vei yhden haastateltavan mukaan yhdestä kahteen työpäivää. Yhdessä yrityksessä edellisvuoden harjoittelija oli opastanut uutta tulokasta, mikä oli osaltaan vähentänyt työnantajan työmäärää järjestelyjen suhteen.

Lisäksi tarvetta avustamiseen käytännön asioiden hoitamisessa saattoi esiintyä myös myöhemmin harjoittelun aikana, ja esimerkiksi terveyskeskus-käynnille saattoi toinen työntekijä lähteä mukaan. Myös käytännön elämiseen liittyvissä ongelmissa joidenkin yritysten työntekijät olivat tarjonneet apua. Tällaisia ongelmia olivat muun muassa oikeanlaisen hehkulampun ostaminen ja talonyhtiön yhteiskäytössä olevan pesukoneen käytön opastaminen.

Lisäksi yhdessä yrityksessä esiintyi epäselvyyttä verotuksen suhteen, ja harjoittelijat olivat usein yllättyneitä ulkomaalaisen palkkatuloon kohdistuneen veron määrästä. Sen suhteen esiintyikin toivetta, että CIMO voisi tiedottaa harjoittelijoita paremmin kyseisestä asiasta. Yhdessä yrityksessä sekaannusta oli puolestaan aiheuttanut diplomityön tekeminen yrityksessä, kun ensimmäisen vuoden harjoittelijoille muodostui pettymykseksi se, ettei yrityksellä ollut mahdollisuutta järjestää puitteita eikä ohjausta diplomityön tekemistä varten. Yritykselle harjoittelijoiden halukkuus diplomityön tekemiseen oli puolestaan tullut yllätyksenä.

### **8.3.2. Kielitaito**

Maahanmuuttajia koskevissa tutkimuksissa on havaittu, että suomen kielen taitaminen on rekrytoinnissa erityisen tärkeää (esim. Jaakkola 2000, 123; Vartia ym. 2007, 62). Myös Raatikaisen mukaan sekä työyhteisöön että ulkomaalaiseen työntekijään kohdistuvat

kielitaitovaatimukset hankaloittavat eniten ulkomaalaisen rekrytoimista (Raatikainen 2004, 37). Asiantuntijatasoiset tehtävät muodostavat kuitenkin suomalaisessa toimintaympäristössä poikkeuksen, sillä asiantuntijoiden työyhteisöissä työyhteisön kieli on englanti, ja asiantuntijoiden oletetaan tulevan kulttuureista, joissa englanti on yleisin opiskelu- ja työkieli (emt. 38). Myös tutkimusorganisaatiossa virallinen kieli oli englanti, eikä harjoittelijan suomen kielen puuttuminen tullut esiin.

Kysyttäessä suomalaisten ja ulkomaalaisten harjoittelijoiden eroista suurimmassa osassa yrityksistä nimenomaiseksi eroksi nousikin juuri kielitaito. Suomen kielen osaamattomuus tuli esiin muutamassa haastattelussa, ja eräässä yrityksessä harjoittelijan tehtävistä rajattiin pois kotimaisten kielten osaamista vaativia tehtäviä, jotka muutoin olisivat kuuluneet kesäharjoittelijan toimenkuvaan. Toisessa yrityksessä suomen kielen osaamattomuus vaati puolestaan sitä, että ohjaaja käänsi teknisissä piirustuksissa olevia tekstejä harjoittelijoille. Lisäksi vieraskielisen turvallisuusohjeistuksen järjestäminen tuli esiin yrityksissä, joissa oli tuotannollista toimintaa. Kirjallisuuden mukaan kielitaitoon liittyvät ongelmat tulevatkin usein esiin erityisesti työturvallisuuteen liittyvissä asioissa myös niissä yrityksissä, joissa varsinaisten työtehtävien suorittaminen ei vaadi paikallisen kielen osaamista (Raunio ym. 2009, 32). Yhdessä yrityksessä ulkomaalaisten harjoittelijoiden puuttumista toimihenkilötehtävistä puolestaan perusteltiin juuri suomen kielen puutteella. Kuitenkin tässäkin yrityksessä koettiin työtehtävien kansainvälistyneen viimeisten vuosien aikana, jolloin englannin kieli oli myös tehtävien käytössä yleistynyt. Haastateltava ajattelikin, että tulevaisuudessa myös toimihenkilötehtäviin voitaisiin työllistää kansainvälisiä harjoittelijoita.

Myös harjoittelijan puutteellinen englannin kielen taito nousi kolmessa yrityksessä suurimmaksi ongelmaksi. Yhdessä yrityksessä se hidasti tehtävien hoitamista, ja parempi suoriutuminen olisi mahdollisesti edellyttänyt harjoittelijan äidinkieltä puhuvaa työparia. Toisessa yrityksessä puutteellinen kielitaito puolestaan vaati työympäristön järjestämistä siten, että siellä työskenteli myös harjoittelijan äidinkieltä puhuva henkilö. Kolmannessa yrityksessä puutteellisen kielitaidon takia esiintyi epävarmuutta siitä, oliko harjoittelija ymmärtänyt varmasti ohjeistuksen sisällön.

Yhdessä yrityksessä kielitaitoon liittyvä ongelma johtui puolestaan henkilökunnan puutteellisesta kielitaidosta, ja se muodosti esteen harjoittelijan sijoittamiselle tiettyihin

työympäristöihin. Henkilökunnan puutteellinen kielitaito tulikin esiin samaisessa yrityksessä kysyttäessä tekijöitä, jotka alensivat halukkuutta harjoittelijan palkkaamiseen. Muutamissa yrityksissä apua kieliongelmiin saatiin suomalaisista kesätyöntekijöistä. Yhdessä yrityksessä puolestaan koettiin kommunikoinnin kannalta helpompana se, etteivät harjoittelijat puhuneet äidinkielenään englantia.

Kuitenkin monissa yrityksissä kielitaidon haasteellisuus koettiin enemmänkin positiivisena ja työyhteisön kannalta kehittäväenä, mikäli harjoittelijoiden oman kielitaito oli riittävän korkealla tasolla ja kommunikoinnin hankaluus johtui pääasiallisesti työyhteisön tottumattomuudesta puhua englantia. Toisaalta harjoittelijan vaikutuksesta tapahtuva vieraan kielen käyttäminen rajoittui ainakin joissakin yrityksissä ainoastaan tiettyjen ihmisten kohdalle, jolloin laajempi työyhteisö joutui vain harvakseltaan käyttämään vierasta kieltä. Yrityksessä, jossa englanninkieli oli kiinteä osa toimintaa, ruokapöytäkeskustelujen muuttuminen englanniksi saattoi hieman häiritä suomalaisia työntekijöitä. Haastateltava kuvasi tätä ”*omalta mukavuusasteelta*” poistumiseksi.

### **8.3.3. Ohjaaminen**

Usein harjoittelijaan liitetään vastuu ohjaamisesta, jonka ajatellaan lisäävän työmäärää. Halukkaan ja osaavan ohjaajan löytyminen sekä perehdytykseen kuluva aika tulivatkin esiin kysyttäessä tekijöitä, jotka vähensivät halukkuutta harjoittelijan ottamiseen. Myös suomalaisten harjoittelijoiden harjoittelua koskeneessa selvityksessä ohjaajaresurssien puute muodosti suurimman esteen harjoittelijan ottamiselle (Salonen 2005, 11). Kuitenkaan missään tämän tutkimuksen haastattelussa yrityksessä ohjaaminen ei ollut muodostunut esteeksi harjoittelijan ottamiselle, ja yli puolessa yrityksistä sen laadukkuuden merkitys tuli esiin kysyttäessä harjoittelun tuloksellisuuteen vaikuttavia asioita.

Useassa haastattelussa tuli kuitenkin esiin, että ohjaaminen kuormitti ohjaajia heidän joutuessaan työnsä ohella opastamaan harjoittelijaa: ”*Et mont kertaa se on niin aktiivista se tiedonhaku, et menee välillä omatkin hommat sekasin, kun pitäis olla koko ajan*” (I2/1;4). Toisaalta muutamassa yrityksessä tuli esiin myös se, etteivät harjoittelijat olleet uskaltaneet kysyä tarpeeksi tai paljastaa vaikeuksiaan. Tämän takia yhdessä yrityksessä mainittiinkin, että harjoittelijoiden toimintavalmiuksia pitää ”*tunnustella*”.



Äärimmäinen esimerkki ohjaajan kuormittamisesta esiintyi yrityksessä, jossa vuorotyössä olleet harjoittelijat soittelivat ohjaajalle myös hänen vapaa-aikanaan:

*Se alko joskus tuntua, et se menee niin kun yli, et ne on kuitenkin aikuisia ihmisiä ja sitten jos ne soittaa myöhään illalla tai varhain aamulla, niin mä en itse töissä. Mä oon vielä kotona. Mä en pysty hoitamaan. (I1/2;10)*

Työasioiden lisäksi opastajan työpuhelimeen oli soiteltu myös muun muassa rakkaushuolien takia. Monikulttuurisia työyhteisöjä tutkittaessa onkin tullut esille, että maahanmuuttajat työllistävät usein erityisesti lähimpiä esimiehiään, jotka toimivat toisinaan myös ulkomaalaistaustaisten työntekijöidensä ”vara-äiteinä” kuunnellen terveys- ja perhehuolia (Trux 2000b, 279). Myös tutkittavassa yrityksessä haastateltava kuvasi itseään äidiksi:

*Ne ois toivonu tietysti, että mä oisin mukana tullu, ottanu kädestä kii ja niin ku äiti vieny lapset sinne. Semmonen kanaemo heille pitää aina olla, et sitten pikkusen pääsee aina niin kuin siiven alle, että sitten heistä tuntuu turvalliselta. (I1/2;11)*

Lisäksi kesäaikana kesälomat koettiin toisinaan hieman ongelmallisiksi ohjaamisen kannalta. Yhdessä yrityksessä ongelma oli ratkaistu niin, että harjoittelun ohjaaja ei pitänyt lomiaan kesän aikana. Toisessa yrityksessä ohjaajana puolestaan toimi toinen kesätyöntekijä. Myös yrityksessä, jossa ohjaaja oli koko kesän paikalla, suomalaisten harjoittelijoiden läsnäolon koettiin auttavan ajanpuutteen hallinnan kanssa, ja harjoittelijoiden ajateltiin saavan toisistaan vertaistukea.

#### **8.3.4. Kulttuuriset erot**

Useammassa haastattelussa tuli esiin eroja, joita haastateltavat selittivät kulttuurista johtuviksi. Jossakin yrityksessä arveltiin ihannetyöntekijän mielikuvan eroavan harjoittelijan kohdemaan ja Suomen välillä. Useammassa yrityksessä harjoittelijalta olisikin toivottu enemmän oma-aloitteisuutta:

*Hän oli ehkä tottunut saksalaisessa maailmassa enemmän siihen, että hän voi toimia jonkun toisen selän takana. Tai niin kun, et ei ottanu ehkä alkuun sellasta niin kun vastuuta eikä uskonu, että häneltä odotetaan niin ku suoritusta. (I5/1;8)*

Myös tavallista suurempi opastaminen ja huolehtiminen miellettiin kulttuurista johtuvaksi. Lisäksi kulttuuri yhdistettiin myös erilaiseen käsitykseen yksityisyydestä, kun ohjaajan vapaa-ajalle ajoittunut työpuhelimeen soittaminen miellettiin kulttuurisidonnaiseksi:

*Mut valitettavasti Venäjällä on aina vähän semmonen kulttuuri, et oli yötä tai päivää, niin aina kun tulee mieleen niin soitetaan. Et se on semmosta, et ne eivät ymmärrä sitä. (I1/2;9)*

Edellä mainitussa yrityksessä myös ilmeni, että kaikki harjoittelijat eivät osanneet arvostaa yrityksessä tekemäänsä ”pelkkää duunarin hommaa”, vaan olisivat toivoneet enemmän koulutustaan vastaavia tehtäviä: ”Täs on se ero, et nää länsimaiset teekkarit ja harjoittelijat, et he kokevat sen kaikkinaisen kokemuksen niin tärkeeksi” (I1/1;4).

Harjoittelijoiden ominaisuuksien lisäksi kulttuurinen tausta tuli esiin myös käytännön elämiseen liittyvissä asioissa, ja erityisesti rahan käytön suhteen ilmeni eroja alhaisemman tulotason maista tulevien harjoittelijoiden kohdalla. Rahan arvostus oli tuolloin korkeampi, ja esimerkiksi puolalainen harjoittelija ei ollut raaskinut maksaa paikallisbussin maksua, koska se vastasi puolalaisen päiväpalkkaa. Näin ollen harjoittelija käveli suhteellisen pitkän työmatkansa, ennen kuin hänelle hankittiin yrityksen toimesta polkupyörä. Toisessa yrityksessä oli puolestaan varauduttu tuloeroihin järjestämällä harjoittelijoiden ruoka luontaiseduksi. Tällainen käytänte oli opittu yrityksessä kantapään kautta aikaisempien vierastyöläisten kohdalla:

*[N]ne [virolaiset] ei raaskineet syödä, koska heille se raha oli niin tärkeä. Niin se meni niin ku överiks siinä, ettei raaskinut syödä. Ja tavallaan niin ku se piti varmentaa, että ainakin kunnolla täällä pärjäävät ja elävät kunnollista elämää ja sitten paremminkin niin, että sit palkka on pienempi kuin että annettais täyttä palkkaa niin kuin täällä länsimaissa ajatellaan. (I1/1;5)*

Lisäksi osaltaan kulttuurista johtuvaksi eroksi miellettiin myös erilainen suhtautuminen yrityksen omaisuuteen. Yrityksessä olikin syntynyt ongelmia, kun yrityksen kustantamat kauppa- ja kännykkälaskut olivat paisuneet yllättävän korkeiksi: ”Et Venäjällä hieman on sellanen kulttuuri, että se on ikään kuin oikeus ottaa niin kun firmankin tavaroita, jos palkka on pieni, niin sitten saa sosiaalietuja” (I1/1;12). Kuitenkaan tällaista ongelmaa ei esiintynyt kaikkien harjoittelijaryhmien kanssa, minkä vuoksi haastateltavat mielsivät eron johtuvan enemmän yksilöistä kuin kulttuurista.

## 9. HARJOITTELIJAN TUOMA HYÖTY YRITYKSEN NÄKÖKULMASTA

Söderqvistin (2005) tutkimustulosten mukaan ulkomaalaisten työntekijöiden työyhteisölle tarjoama hyöty ei työntajien mielestä olisi kovinkaan yleistä: *”liiketoiminta ei ole kehittynyt, eikä uusia asiakkaita tai uusia yhteistyökumppaneita ole liiemmin löytynyt ulkomaalaisten ansiosta”* (Söderqvist 2005, 17). Kuitenkin hän löysi muutamia tilanteita, joissa työnantajat kertoivat myös hyötynensä ulkomaalaistaustaisista työntekijöistään. Mutta hyötyä saavutettiin ainoastaan silloin, kun kyseessä oli toimiminen kansainvälisen kaupan tai markkinoinnin alueella. Esimerkiksi kansainvälisessä kaupassa paikallinen myyjä toi yritykselle lisätua. (emt. 17.) Söderqvistin mukaan työnantajat tarvitsevatkin apua ja motivointia siinä, miten he voisivat ja miksi heidän kannattaisi käyttää ulkomaalaistaustaan liittyvää osaamista organisaation hyödyksi (Söderqvist 2006, 293).

Yhdeksi selittäväksi syyksi ulkomaalaistaustaisten työntekijöiden hyödyntämättömyyteen Söderqvist tarjoaa sitä, etteivät ulkomaalaiset ole koulutusta vastaavassa tehtävässä, ja näin ollen heidän mahdollinen lisäarvonsa jää hyödyntämättä (Söderqvist 2005, 17). Ylivoimainen enemmistö ulkomaalaistaustaisista työntekijöistä työllistyykin yksityisellä puolella tuotannollisiin tehtäviin (Söderqvist 2006, 283). Seuraavaksi eniten heitä toimi kuitenkin asiantuntijatehtävissä (emt. 283). Tässä kohdin tämä tutkimus eroaa kuitenkin Söderqvistin tutkimuksesta, sillä kesken olevista opinnoistaan huolimatta suurin osa harjoittelijoista työskenteli koulutustaan vastaavissa tehtävissä.

### 9.1. Yrityksen ulkomaille suuntautuva toiminta

#### 9.1.1. Toiminnan laajentaminen

Useassa yrityksessä harjoittelijan ottaminen koettiin hyväksi strategiaksi, mikäli yrityksellä olisi pyrkimyksiä laajentaa liiketoimintaansa ulkomaille. Harjoittelijan kohdalla tämä tarkoitti lähinnä kielen ja kulttuurin hyödyntämistä. Harjoittelijan kohdemaan tuntemuksen hyödyntäminen tulikin Makkosen (2009, 45) haastattelujen tavoin esiin myös tämän tutkimuksen haastatteluissa. Ulkomaalainen harjoittelija saattoikin yhden haastateltavan mukaan toimia markkinoinnin ja myynnin *”taustojen tekijänä”*, jonka tehtäväksi pystyi laittamaan esimerkiksi hänen kotimaansa kontaktien kartoittamisen:

*Sama kun jos sä meet ulkomaille, niin jos joku rupee kysyy Suomesta, niin sä tiedät monta semmosta juttua suoraan, kun se firma niin ku hajuukaan, miten siellä toimitaan. (I4/1;27)*

Yhteys kansainväliseen kauppaan tuli selkeästi esille myös useammassa muussa yrityksessä, ja harjoittelijan rekrytoimisen taustalla oli erään haastateltavan mukaan suunnitelmat ”viennin aloittamisesta” ja ”sijoittautumisesta uuteen kotimahan”. Kuitenkin ainoastaan yhdessä haastattelussa ilmeni, että CIMOn viime vuosien harjoittelijoiden kotimaan tuntemusta olisi todella käytetty uusiin markkinoihin tutustumiseen ja että tällaista toivetta esiintyi myös jatkon suhteen:

*Et jos me halutaan jalkautua tämmösiin uusiin maihin, niin tota tämä oli periaatteessa ihan myönteinen kokemus tää kaveri. Että kyl me oltas sitä kuormitettu vaikka kuinka, mutta tietysti se niin kun, nuori mies, niin sitten vähän oli muutakin mielessä kuin pelkästään noi tietokoneohjelma. Niin että ei se nyt koko aikaa jaksanu niin hulluna painaa, mut ei nyt harjoittelijan ehkä kuulukaan. (I6/1;3)*

Harjoittelijan tuomaksi eduksi miellettiinkin kyseisessä yrityksessä ”ammattillisen expertiisin” sijasta ”käytännöllisten suhteiden luominen”. Kuitenkaan tässäkin yrityksessä ei tullut esiin, että harjoittelijan avulla olisi luotu uusia ihmiskontakteja ulkomaille. Pikemminkin taustalla oli tulevaisuuteen sijoittuva ajatus harjoittelijan hyödyntämisestä hänen omassa kotimaassaan. Paikallisen henkilön käyttäminen tuottaisi haastateltavan mukaan myös säästöjä yritykselle, koska yritys välttyisi ”ulkomaalaislisien” maksamiselta. Samaisessa yrityksessä olikin tietoisena tavoitteena edetä uusissa maissa hitaasti ja kohdemaan ihmisten asiantuntemusta hyväksi käyttäen:

*Nää uudet maat, joku Uzbekistan tai joku tämmönen. -- Niin eihän me tietenkään tiedetä niistä mitään. Ja jos meillä olis siellä joku, mikä tahansa pienikin sillanpää, joka vois siellä hoitaa asioita, niin se olis meille aina suuri etu. -- Niin pienestä se aina lähtee, että meillä ei oo mitään halua edetäkään sillä tavalla, että me mentäs niin ku suurella ryminällä johonkin, vaan me aina tehdään niin, että ensin kattellaan vähän, miltä se paikat ja näyttää, ja onko siellä ees sähköjä ja niin edelleen jossakin uusissa niissä tasavalloissa. (I6/1;10)*

Useissa yrityksistä harjoittelija miellettiinkin mahdolliseksi pidempiaikaiseksi työntekijäksi nimenomaan silloin, kun se oli yhdistettävissä yrityksen laajentumissuunnitelmiin. Samankaltainen toimintamalli esiintyi myös Makkosen (2009,

46) haastatteluissa. Kyseistä näkemystä edusti myös sellaisen yrityksen haastateltava, jonka yksikössä tällainen ajatus ei ollut ajankohtainen:

*Ainut, et jos ois huikeat kansainvälistymissuunnitelmat tai etabloitumissuunnitelmat tai jotain muuta, niin silloin vois aatella, et ottas runsaammin sieltä täältä, jotta he pääsis harjoittelun aikana perehtymään vähän niin kun yhtiön kulttuuriin ja käytäntöihin ja tutustumaan ihmisiin ja sitten niin kun siirtysivät vakituisiks jossakin ryhmässä tai missä nyt sitten oisivat. Että semmoseen yhdistettynä, niin se vois toimiakin. (I5/1; 9)*

Muutamissa yrityksissä oikeaan aikaan sijoittunut harjoittelu olikin johtanut toiminnan laajentamiseen uuteen maahan. Yhdessä yrityksessä CIMOn välityksellä tapahtunut harjoittelu oli johtanut uuden myyntikonttorin perustamiseen, kun vuosia sitten yrityksessä harjoitelleen henkilön avulla perustettiin kokonaan uusi toimipiste: ”Siinä sattui olemaan niin hyvä sauma, kun silloin juuri oli tarkoitus mennä sinne Puolaan” (I1/1;16) Myös haastatteluhetkellä kyseinen henkilö toimi tuon myyntikonttorin johtajana. Lisäksi toisella yrityksellä oli myös kokemusta ulkomaalaisen harjoittelijan rekrytoimisesta, kun CIMOn ulkopuolisia reittejä tulleesta henkilöstä oli löytynyt ulkomaille toimiston päällikkö: ”Se on ihan eri, jos me lähettäs nyt tästä umpimettästä metsästäämään sieltä sopivaa tyyppiä. -- Tässähän on niin ku kasvuprosessi ollu”. (I4/1; 26)

### **9.1.2. Tavoitteellinen kansainvälistyminen**

Haastattelujen valossa kansainvälistyminen näyttäytyi ilmiönä, joka oli lisääntynyt ja jonka arveltiin lisääntyvän jatkuvasti. Lisäksi kansainvälistymisen koettiin olevan osa liiketoimintaa sekä yksilön yksityistä elinpiiriä:

*Mut et musta tuntuu, et täs nyt kun mennään ajassa eteenpäin, niin yhteistyö, se on jo nyt yhteistyö lisääntynyt huomattavasti eri yksiköiden välillä. Koska asiakkaat kansainvälistyy, niin meidänkin pitää ruveta tekemään enempi yhteistyötä meidän eri yksiköiden välillä täs niin ku jatkossa. (I3/1;13)*

*Jos ennen, niin ku tuolta Pohjanmaalta kotosin, niin Helsinkiin lähteminen oli yhtä iso asia kuin nyt jonnekin Eurooppaan tai. Yhtä lähellä se on se Eurooppa kuin joku kotimaa ennen aikaan. Mitä se on sitten taas seuraavalle sukupolvelle, niin sitä voi vaan arvailla. (I1/1;18)*

Kansainvälisen yhteistyön lisäämisen tarpeesta ja edellisessä alaluvussa kuvatuista liiketoiminnan laajentamissuunnitelmista huolimatta missään haastattelussa ei esiintynyt tavoitetta lisätä kansainvälistymisen astetta merkittävästi nimenomaan harjoittelijoiden kautta. Missään yrityksessä ei myöskään haastatteluajankohdan aikaan ilmennyt

pyrkimyksiä tavoitteelliseen kansainvälistymiseen. Muutamassa haastattelussa taloudellisen taantumana koettiin pienentävän halukkuutta toiminnan laajentamiseen, ja yhdessä yrityksessä tehtaan rakentamista ulkomaille oli lykätty. Kuitenkin moni haastateltava näki kansainvälisen harjoittelijan ottamisen olevan mahdollisuus juuri tavoitteellisen kansainvälistymisen toteuttamiseen:

*Jos firma on esimerkiksi semmonen, et halua vahvasti kansainvälistyy, niin mun mielest toi [harjoittelu] on ehdottomasti yks osa sitä. Eihän se sitä ratkase, eikä tee. Mut se, kyl se ihan hyvä kanava on. Et ei välttämättä koskaan yritykselle huono asia oo olla yhteydessä eri yliopistoihin ja muihin, niin ei se huono asia oo. Kyl se on enemmänkin hyvä oottaa huomioon. Kun ei se sinänsä ne yhteydet, niin ei ne kuitenkaan silleen maksa mitään. Tota kautta ne alkaa loogisesti syntyä. (I4/1;28)*

Kysyttäessä harjoittelijan vaikutusta yrityksen kansainvälistymiseen puolet yrityksistä vastasi myöntävästi ja yksi kieltävästi. Kieltävästi vastanneessa globaalisti toimivassa yrityksessä toiminnan koettiin olevan kansainvälistä myös ilman harjoittelijan panosta. Myöskään Truxin englanninkieliseen yritykseen sijoittuvassa tutkimuksessa ulkomaalaisten työntekijöiden ei koettu lisäävän kansainvälistymistä, vaan kansainvälistyminen liitettiin ulkomailta tapahtuvaksi (Trux 2005, 63). Toisessa, kansainvälisesti toimivassa yrityksessä ei osattu ottaa kantaa kysymykseen, vaikka ulkomaille harjoittelijoiden kautta välittyvän viestin koettiin olevan positiivinen lisä. Kolmannessa yrityksessä puolestaan ajateltiin, että harjoittelijan suurempi aktiivisuus olisi lisännyt enemmän yrityksen kansainvälisyyttä. Yhden yrityksen kohdalla kyseisen kysymyksen esittäminen oli haastattelussa jätetty väliin, sillä haastateltava oli puhunut jo aiemmin paljon kansainvälistymisestä kysyttäessä harjoittelijan tuomista eduista:

*Se vieras kulttuuri, niin onhan se aina kokemusta ja lisää sitä niin ku kypsyyttä kansainvälisyyteen. Mä väittäisin, että tulevaisuudessa se joka tapauksessa. Sitä tarvitaan sitä kansainvälisyyttä. (I1/1;18)*

Haastattelujen perusteella näyttääkin siltä, että harjoittelijan koettiin lisäävän kansainvälisyyttä selkeimmin niissä yrityksissä, joissa omassa työyhteisössä oli vain vähäinen määrä ulkomaalaisia työntekijöitä, ja joiden arkipäivään kansainvälinen toiminta ei kuulunut. Mikäli työyhteisössä sitä vastoin oli jo ulkomaalaisia henkilöitä entuudestaan, ei yhden ulkomaalaisen harjoittelijan läsnäolo muuttanut paljoakaan kokemusta kansainvälistymisten asteesta.

### 9.1.3. Verkostoituminen

Maailmalle verkostoituminen nähtiin useammassa yrityksessä positiivisena lisäarvona, ja harjoittelijat miellettiin oman kotimaansa tulevaisuuden toimijoiksi, joihin saatettaisiin törmätä vielä uudelleen yrityksen toimiessa kansainvälisellä kentällä:

*Että kyllä se saattaa poikia niin ku aika mielenkiintoisiakin. Jollet sä avaa sitä ovia, niin ei sulle tuu tällasia mahdollisuuksia, et tää on vähän tämmöstä, et firmojen kannattas vähän aikaa miettiä, et kannattaako vaiko ei. Et kyllä siinä voi mahdollisuuksia sitten. Onhan hyvin todennäköistä, että insinööriopiskelijat, Puolan insinööriopiskelijat, niin tavalla tai toisella joko asiakkaana tai jonkun asiakkaan palkkalistoilla tai jonain muuna ovat viestittämässä sitten sitä ilosanomaa, minkä he täällä saavat. Että ei se ihan pyyteetöntä tietenkään oo. Ja se on se just tää sama ajatus, että jos sä et avaa niitä ovia, niin ethän sä voi koskaan saavuttaa mitään. Et tiedä vaikka mitä se sieltä saattaa poikia. (I1/1;15)*

Kahdessa yrityksessä harjoitteluun liittyi myös verkostoituminen ulkomaalaisen yliopiston kanssa, ja molemmissa tapauksissa ulkomaalainen professori oli myös vierailut yrityksessä. Näin ollen harjoittelun kautta muodostui henkilökohtaisia verkostoja harjoittelijoiden lisäksi myös muihin henkilöihin. Lisäksi tuo verkostoituminen piti sisällään sopimuksen harjoittelijoiden välittämisestä myös jatkossa. Kuitenkaan verkostoitumisen ei nähty olevan yrityksen kannalta ensisijaista:

*Totta kai meitä kiinnostaa ensisijaisesti se bisnes, ei se oo meidän päätarkotus, että meillä opiskelijat käy harjottelemassa täällä. Niin se ei oo se päätavote, mutta se on hyvä sivumauste ja lisä siihen. (I4/1;7)*

Toisaalta yhteistyöhön ulkomaalaisen tahon kanssa saattoi liittyä myös ei-toivottuja lieveilmiöitä, ja yhdessä yrityksessä tiedostettiin myös yritysvakoilun riski. Yrityksessä olikin koettu, että ulkomaalaisen yliopiston professori oli ollut liian kiinnostunut yrityksen toiminnasta, ja olisi käyttänyt saamaansa tietoa omiin tarkoituksiinsa.

Toisaalta kansainvälisten harjoittelijoiden koettiin mahdollistavan myös kansainvälisen vertailun, ja yritykseen saatiin tietoa siitä, miten Suomen rajojen ulkopuolella kyseistä alaa opetetaan:

*Ja sit mua henk. koht ainakin vähän kiinnostaa nähdä, et millä tasolla ne on. Et jos nyt on opiskellu sielläkin teknises korkeekoulus tai yliopistossa kolme, neljä vuotta tai jopa viiskin, niin on se kiva nähdä, et millä tasolla ne on ja mimmosii asioita opetettu. Ja eri tasolla on eri, tai eri asioita eri tavalla.*

*Esimerkiks tässä nyt vaikka venäläisten kohdalla. Tietotekniikka oli heille alussa aika, he oli käsin tehny kaikki. (I4/1;4)*

## **9.2. Yrityksen toiminta Suomessa**

### **9.2.1. Kansainvälisyyteen tutustuminen**

Kansainvälistymiseen tutustuminen harjoittelijoiden kautta ei rajoittunut yrityksissä ainoastaan kotimaisilla markkinoilla toimiviin yrityksiin, vaan myös kansainvälisesti toimivissa yrityksissä tapahtui kansainvälistymiseen tutustumista. Yhteistä näille yrityksille oli kuitenkin se, että Suomessa työskentelevä henkilökunta oli pääosin suomalaista, eikä työpaikalla ollut pääsääntöisesti tarvetta käyttää vierasta kieltä.

Selkeimmin CIMOn työntekijöiden haastatteluissa esiintynyt kansainvälisyyden harjoittelu toteutui suomalaisessa toimintaympäristössä toimivalla yrityksellä, jolloin yritys sai harjoittelijoiden kautta tutustua muihin kulttuureihin. Vaikka yksikössä työskenteli jo yksi ulkomaalaistaustainen työntekijä, kokemus ulkomaalaisesta työvoimasta oli vielä vähäistä. Esimies näki tässä suhteessa olevan kuitenkin muutosta odotettavissa:

*Kyl me on sitä silleen mietitty noin niin ku hienommasta näkökulmasta tai niin ku ylemmästä näkökulmasta, strategianäkökulmasta. Että niin just tää kansainvälistyminen ja meidän oman henkilöstön niin ku väestöpohja, tausta tulee väistämättä täs varmaan tulevina vuosina muuttumaan ja niin ku kansainvälistymään. Ihan niin ku tavallaan mahdollistumaan siihen ensikontakteja etukäteen. (I2/2;6)*

Käytännön työyhteisössä tämä ilmeni henkilökunnalle englanninkielen harjoitteluna. Kielitaidon hallinta olisi myös yhteistyön edellytys yrityksen toimiessa kansainvälisten toimijoiden kanssa kansainvälisellä kentällä ostajana ja ”projektoijana”. Englanninkielen käyttö ei kuitenkaan kuulunut toimipaikan normaaliin arkeen, ja johtoasemassa oleva henkilö näki tilausta olevan myös monikulttuurisille henkilöille, joilla olisi haastateltavan mukaan ”kohtuullinen” suomenkielen taito ja jonkun yrityksen kaupankäyntiin liittyvän merkityksellisen kielen hyvä taito.

Toisaalta myös aktiivisesti kansainvälisillä markkinoilla toimivassa yrityksessä kaikki työyhteisön jäsenet eivät olleet tottuneet puhumaan vierasta kieltä, ja myös tämänkaltaisessa yrityksessä kieleen puhumiseen tottuminen oli yhtenä tausta-ajatuksena harjoittelussa:



*Et siin on ihan tää kielen oppiminen niin ku myös meiltä, että eihän me kaikki ihmiset meidänkään talossa oo niin paljo niin ku puhu jotain muuta kieltä kuin Suomee. Et tässä se tulee aika luonnollisesti, kun se henkilö istuu tuolla seassa, niin sitä nyt voi ihan kuukaustolkulla vältelläkään, ettei mittään sano. Et se vähän pakottaa myös siihen. (I4/1; 4)*

Selkeää kansainvälisyyteen tutustumista tapahtui kuitenkin myös maailmanlaajuisessa ja konsernikieleltään englanninkielisessä yrityksessä, sillä yrityksen Suomessa sijaitsevan tehtaan työntekijät muodostuivat pääosin suomalaisista henkilöistä. Harjoittelijan sijoittuminen tuotannon puolelle koettiin mielekkäänä, ja sen ajateltiin lisäävän yrityksen kansainvälisyyttä laaja-alaisesti:

*Mut sitten taas niin kun mä, mä nään sen tosi positiivisena sen, että me voidaan ottaa tonne meidän tuotantoon näit kansainvälisiä harjoittelijoita, koska se on kuitenkin meistä se kaikista suomalaisin osa täs yrityksessä, et se on niin ku tosi hienoa, että sinnekin tulee sitten sitä kansainvälisyyttä, koska nykyisin niin ku näis toimihenkilötehtävissä vähän joka osastolla, niin ruvetaan kuitenkin oleen, niinku hyvin paljon kytköksissä muihin maihin ja muihin yksiköihin. Niin, sit se on niin kun tosi hienoo, että siellä tuotannossakin niin kun voi sitten olla. Et sinne on mahdollista ottaa. (I3/1;18)*

Toisessa yrityksessä kansainvälisen harjoittelijan koettiin puolestaan Suomen toimistossa muistuttavan siitä, että yritys toimii kaksikielisesti ja että maailmanlaajuisesti yrityksessä työskentelevistä henkilöistä suurin osa puhui jotakin muuta kuin suomea:

*Ehkä se oli niin kun pieni muistutus siitä, että me olemme kuitenkin yhtiö, jossa suurin osa toiminnasta tapahtuu Suomen rajojen ulkopuolella. -- Siinä mielessä ehkä tämmönen kulttuurinen niin kun pieni tuuletus. (I6/1;8)*

Haastattelujen perusteella yrityksen tutustuminen kansainvälisyyteen liittyikin erityisesti juuri harjoittelijan kansainvälistävään vaikutukseen työyhteisössä, joka ilmeni puolessa yrityksistä selkeästi vieraan kielen käyttämisen kautta. Myös Makkosen (2009, 45) haastatteluissa työyhteisön kielen harjoittaminen tuli useaan otteeseen esille. Muutamassa tämän tutkimuksen yrityksessä kansainvälisestä harjoittelijasta saatavaksi hyödyksi mainittiinkin juuri työpaikalla toteutuva ”ilmainen kielikurssi”, sillä harjoittelijan läsnäolo työyhteisössä vaihtoi työkielen pois kotimaisten kielten käytöstä. Lisäksi muutamassa yrityksessä myös yksityiset henkilöt hyödynsivät harjoittelijan omaa äidinkieltä puhumalla hänen kanssaan ja harjoittamalla samalla omaa kielitaitoaan. Tässä mielessä kansainvälisen harjoittelun voi ajatella palvelevan myös Raunion (2005) suomalaiselle työelämälle

asettamia kehitystarpeita. Raunio (2005, 81) mukaan suomalaisten kapeita työmarkkinoita olisi laajennettava ulkomaalaisille hakijoille, ja hänen mukaansa olisi aiheellista kehittää tapoja, joiden kautta yrityksiä koulutetaan monikulttuuriseen työympäristöön ja englanninkielen käyttöön. Haastattelujen mukaan kansainvälinen harjoittelu vastaa erityisesti tarpeeseen harjaannuttaa työyhteisön englannin kielen käyttöä.

### 9.2.2. Kulttuuriset taidot

Missään haastattelussa ei esiintynyt mainintoja monikulttuurisuuden johtamisesta, mikä ei aikaisempien tutkimusten valossa ole yllättävä tulos (esim. Söderqvist 2005). Toisaalta haastattelukysymyksissä ei suoranaisesti myöskään selvitetty henkilöstöjohtamiseen liittyviä näkökulmia. Kuitenkin strateginen henkilöstöjohtaminen olisi tärkeää kansainvälisen rekrytointiprosessin tehokkaan hyödyntämisen kannalta (Raunio ym. 2009, 133), ja tämän vuoksi sen tietoisempi hyödyntäminen olisi oleellista.

Kielitaidon lisäksi myös muiden kulttuuristen taitojen oppimista esiintyi haastatteluissa. Harjoittelijoiden koettiin paikallisten markkinoiden tuntemuksen lisäksi oman läsnäolonsa kautta tarjoavan apuja erilaisten kulttuurienvälisten erojen oppimisessa. Tällaisia kulttuurisia eroja olivat muun muassa suomalaisten toiminnan suoraviivaisuus ja sovittuihin asioihin luottaminen. Yhdessä yrityksessä ajateltiin erojen tuntemisen lisäävän ymmärrystä ja auttavan viestin välittämisessä vieraan kulttuurin edustajalle:

*Toinen ei tee sitä ollenkaan tahallaan. Mut kun se ei oo koskaan kuulunu kulttuurin tapoihin toimii niin, niin se toimii niin kun sillä tavoin kuin siellä toimittas, vastaavasti kans. Niin sit kun sä opit tietämään, niin sit sä ehkä osaat sen viestinkin viedä oikeeta kautta perille. (I4/1;24)*

Yhdessä yrityksessä koettiin, että rutiinityö tehtaassa ei tarjonnut mahdollisuuksia hyödyntää harjoittelijan kotimaan kulttuuriin ja työkulttuuriin liittyvää tuntemusta. Tämänkaltaisten hyötyjen esiin nouseminen olisikin haastateltavan mukaan vaatinut erilaisia tehtäviä:

*Mut et jos ois joku semmonen projekti, mihin liittys jotenkin, et tehtäs vaikka kahessa maassa meillä yhdessä, niin semmosessahan ois hyvä olla sit vaikka sieltä kyseisestä maasta oleva harjoittelija, niin vois jo siinä sitten hänellä ikään kuin testauttaa niitä omia ideoitaan, että tota miten sä luulet, et miten tää toimis nyt sitten sun kotimaassas ja voidaanko tätä näin lähtee viemään, että tota. Me suomalaiset ollaan monesti niin suoraviivasia, et niin ku monien asioiden niin ku tekemisessä, et ei tarvii kauas mennä, kun tarvitaan jo pientä keskustelua ennen kuin, ja vähän pientä small talkia, ettei niin ku rykästä*

*suoraan asiaan, niin tämmönen kaikki niin kun, niin siinä ois meille varmasti opittavaa. (I3/1;13)*

Haastattelujen mukaan kansainväliset harjoittelijat eivät tuoneet yrityksiin tullessaan varsinaisesti mitään uusia ideoita. Haastatteluissa ei myöskään esiintynyt minkäänlaista mainintoja siitä, että kansainväliset harjoittelijat olisivat lisänneet innovatiivisuutta. Myöskään Söderqvistin (2005, 10) haastatteluissa innovaatioita ei tuotettu ainakaan kulttuuriosaamisen avulla. Työn koettiin kuitenkin kehittyvän muutamissa yrityksissä nimenomaan sen kautta, että harjoittelijat kyselivät ja kyseenalaistivat vanhoja, totuttuja työtapoja. Tämänlainen kyseenalaistus on kuitenkin tyypillistä usein myös suomalaisille harjoittelijoille (Salonen 2005, 26), eikä minkään haastattelun mukaan tätä voitu yhdistää ainoastaan ulkomaalaisiin harjoittelijoihin.

### **9.3. Työvoiman saavuttaminen**

#### **9.3.1. Työpanos**

Työpanoksen korostamisella oli yhteyttä harjoittelijoiden tehtäviin, ja selkeimmin työpanoksen merkitystä painotettiin yrityksistä, joissa harjoittelijat paikkasivat kesällä lomien vuoksi syntyvää resurssivajaausta. Tätä tapahtui erityisesti tuotannollisissa tehtävissä toimineiden harjoittelijoiden kohdalla, jolloin tehtävän omaksuminen ei vienyt kovin runsaasti aikaa. Lisäksi erityisosaamista vaativaan projektitehtävään työllistyneen harjoittelua arvostettiin nimenomaan työn tuotoksen kautta. Harjoittelija olikin miltei valmis lakimies, ja hoiti tehtäväänsä itsenäisesti. Kysyttäessä harjoittelusta yleisemmin, mikä sisälsi myös suomalaisten tekemän harjoittelun, suurin osa yrityksistä kuitenkin mainitsi yhdeksi tärkeimmistä hyödyistä juuri mahdollisuuden kesälomien pyörittämisen, ja ainoastaan yhdessä yrityksessä viittauksia tähän suuntaan ei tullut lainkaan esille. Voidaankin ajatella, että ulkomaalaisten harjoittelijoiden pienen määrän vuoksi työpanoksen hyötyä kesälomien mahdollistajana harvemmin painotettiin heidän kohdallaan, ja se liittyi selkeämmin suomalaisten kesäharjoittelijoiden tuomiin hyötyihin. Lisäksi ainoastaan projektitehtävässä toiminut harjoittelija oli korvannut kokonaan vuotuisen kesätyöntekijän.

Ulkomaalaisten harjoittelijoiden työpanosta tarkasteltaessa toisessa ääripäässä oli puolestaan yritys, jossa oli suuntauduttu vahvasti tulevaisuuteen, ja harjoittelijan päätehtävänä oli tutustua yrityksen tuotteisiin. Tuolloin harjoittelijan työpanos ei ollut hyödyn suhteen ensisijainen tavoite, vaan toiveet yhdistyivät mahdollisuuteen käyttää

harjoittelijan kulttuuritaustaa tuotteiden markkinoinnissa harjoittelijan kohdemaahan. Yrityksellä olikin suuria toiveita harjoittelijan suhteen tulevaisuudessa, mihin harjoittelija ei kuitenkaan pystynyt toivotussa määrin ainakaan kyseisen harjoittelun aikana vastaamaan:

*No, en mä tiedä, onks sen harjoittelun aikana kovinkaan helposti [hyötyä], koska nää kaikki asiat on semmosia, että paljon kokeneemmiltakin niin ku menee pitkän aikaa ennen kuin pystyy aidosti tuottavaan työhön. Että se perehtyminen ottaa kyllä jonkun aikaa. Mut jos se jatkuis se yhteistyö jossakin muodossa, niin silloin me tietenkin nähdään, että tota sit sitä hyötyä olis. (I6/1;10)*

Näiden kahden ääripään väliin sijoittuivat yritykset, joissa harjoittelija toimi suunnittelutehtävissä, ja heidän työpanoksensa koostui suurelta osin laskutettavasta työstä. Vaikka työstä ei laskutettukaan pätevän työntekijän työn mukaisesti, se kuitenkin tuotti yritykselle ulkopuolelta tulevia tuloja. Kuitenkaan harjoittelijoita ei näissä yrityksissä useimmiten haettu ensisijaisesti työpanoksen vuoksi:

*Se, mitä ne on saanu aikaseks sen hetkisissä töissä, kun ne on harjoitteluu tehny, niin onhan silläkin joku painoarvo, mutta ei se oo se ensimmäinen tekijä, koska jos me haluttas siihen johonkin tiukkaan paikkaan ammattilainen, niin kyl me sit on otettu alihankkija jostain. Ja sen takia sit on ulkolaisii paljon, koska silloin oli semmonen tilanne, et Suomesta ei oikeestaan löytyny. Tuli otettuu aika paljon ulkolaista alihankintaa projekteissa, mikä tietysti teki sen vielä kirjavammaks. (I4/1;7)*

Yhdessäkään työpaikassa harjoittelijoiden työpanoksessa tai ahkeruudessa ei varsinaisesti ilmennyt moittimista, vaikka useammassa yrityksessä harjoittelijalta olisikin toivottu lisää aktiivisuutta. Monessa yrityksessä harjoittelijoita keuhuttiin hyviksi työntekijöiksi, ja yhdessä yrityksessä ulkomaalaisia harjoittelijoita kuvattiin jopa suomalaisia ahkerimmiksi. Tässä mielessä voisikin todeta, että työnantajille suunnatusta oppaasta (CIMO 2010a) löytyvä tarkoitus, motivoituneiden työntekijöiden löytyminen lyhytaikaiseen tarpeeseen, onnistui selkeästi miltei kaikkien haastateltujen yritysten kohdalla. Ainoastaan vahvasti tulevaisuuteen suuntautuneen yrityksen kohdalla voisi suoranaisesti työpanoksesta saadun hyödyn kyseenalaistaa.

### **9.3.2. Osaavat työntekijät**

Ainoastaan muutamat yritykset käyttivät harjoittelua selkeästi apuna osaavan työvoiman etsimisessä, ja kahdessa yrityksessä tuli esiin se, että alan osaajien löytämisessä ilmeni jonkinasteisia vaikeuksia tai puutetta suomalaisilla työmarkkinoilla. Tämänkaltaisen puute

esiintyi myös Raatikaisen selvityksessä (Raatikainen 2004, 43). Selkeimmin tämä toteutui tutkimuslaitoksen kohdalla, jossa alan osaajia ei Suomessakaan ollut paljoa tarjolla. Tutkimuslaitoksella toimivan ohjaajan mukaan harjoittelijoista saadaankin enemmän irti, kun harjoittelijoille antaa tarpeeksi haastavia tehtäviä:

*Ja se on yks keskeisin niin ku asia itse asiassa tossa harjoittelussa, koska sillon ku pistää ongelman tarpeeksi niin ku hankalaks, niin ne ideat niin ku sieltä, niin ku pulpahtaa itsestään ikään kuin. (I7/1;7)*

Julkisen tutkimuslaitoksen ohella ainoastaan kahdessa muussa yrityksessä asetettiin harjoittelijoille taidollisia pätevyysvaatimuksia jo hakuvaiheessa. Tämä osaltaan edesauttoi taitavien harjoittelijoiden saamista. Ylimääräistä osaamista haettiin ainoastaan projektitehtävään palkanneessa yrityksessä. Tällöin merkittäviä taitoja olivat paikallisen kielen ja kohdealueen tuntemus. Myös yhdessä muussa yrityksessä tuli esiin, että harjoittelijan äidinkieltä oli jossakin määrin selkeästi hyödynnetty. Voidaankin todeta, että näissä muutamissa yrityksistä harjoittelijan erilaista taustaa pyrittiin tietoisesti hyödyntämään.

Tämän valossa näyttääkin siltä, että yleisesti ottaen harjoittelun kohdalla ei ole mielekästä puhua osaajien aivokierrosta siinä mielessä, että harjoittelijat olisivat tuoneet omaa osaamistaan suomalaisille toimipaikoille. Toisaalta ilmiö ei myöskään ole täysin tuntematon, sillä projektissa toimineen harjoittelijan osalta yritys sai sellaista osaamista, mitä yrityksen Suomen osastolla ei olisi ollut tarjolla omasta takaa. Lisäksi haastatteluissa tuli laajasti ottaen esiin se, että haastateltavien käsitysten mukaan harjoittelijat olivat saaneet mielekästä kokemusta työskentelystä suomalaisissa työyhteisöissä. Erityisesti molemmissa venäläisten harjoittelupaikkoina toimineissa yrityksissä tuli esiin harjoittelun hyödyllisyys harjoittelijan kannalta nimenomaan yhteiskunnan erilaisuuden takia. Toisessa paikassa harjoittelu miellettiin haastateltavan mukaan länsimaisen ”*tekemiskulttuurin*” oppimiseksi ja toisessa paikassa kokemuksena, jota harjoittelijat eivät olisi saaneet harjoittellessaan kotimaassaan. Tässä mielessä harjoittelun kautta toisaalta toteutuu aivokierron mukainen ajatus, jossa osaajat palaavat omaan kotimaahansa vieden mukanaan harjoittelun kautta lisääntyneen kokemuksensa. Vaikka aivokierron yhteydessä puhutaan myös opiskelijoiden liikkuvuudesta (Raunio 2005), haastattelujen valossa harjoittelua yleisesti ottaen kuvaisikin mielestäni paremmin Williamsin ja Balázsin (2005) käyttämä

käsite aivoharjoittelusta, sillä siinä painotus kohdistuisi juuri harjoittelijan harjoittelun kautta saamaan osaamisen lisääntymiseen.

### 9.3.3. Rekrytointi

Toive uuden työvoiman rekrytoinnista oli yksi keskeisimmistä harjoittelijoiden ottamiseen vaikuttaneista tekijöistä, ja se esiintyi myös vahvasti sekä työnantajille suunnatussa oppaassa (CIMO 2010a) että CIMOn työntekijöiden haastatteluissa. Myös kotimaisten harjoittelijoiden kohdalla toimipaikat kokevat harjoittelusta saatavan suurimman hyödyn olevan juuri rekrytoinnin helpottumisessa (Salonen 2005, 25). Kuitenkaan kyseisissä yrityksissä ulkomaalaisen työntekijän rekrytointi ei ollut viimesijainen vaihtoehto tilanteessa, jossa osaavaa työvoimaa ei olisi löytynyt Suomesta, vaan sopivaksi katsottu ulkomaalainen saatettiin rekrytoida yritykseen, vaikka suomalaisilta työmarkkinoilta olisi löytynyt henkilöitä kyseisen tehtävän suorittamiseen. Raatikaisen tutkimat yritykset puolestaan edustivat näkemystä, että työntajat rekrytoivat kaikkein mieluiten kotimaasta (Raatikainen 2004, 43).

Söderqvistin (2006, 284) haastatteluissa on puolestaan tullut esiin, että palkkaaminen on aina riski yrityksen tuloksen kannalta, ja ulkomaalaisen palkkaaminen on sitä suurempi riski, mitä kauempaa henkilö on kotoisin. Tämän tutkimuksen haastatteluissa harjoittelu miellettiin kuitenkin riskittömämpänä kuin varsinaisen työntekijän palkkaaminen:

*Ja harjoittelija kuitenkin, kun on lähtökohtaisesti määräaikaan, niin että jos sitten se ihminen ei ookaan sillä tavalla hyvä ja sopiva, niin se ei kuitenkaan sitten sido käsiä eikä maksa mahdollisuuksia. Et tota, siitä ei tarte tulla jatkuvaa. (I5/1; 9)*

Myös rekrytointiin liittyviä ongelmia esiintyi haastatteluissa. Yhdessä yrityksessä nämä ongelmat johtuivat suomalaisista viranomaisista, jotka vastustivat venäläisen harjoittelijan palkkaamista työsuhteeseen. Yrityksessä tämän miellettiin johtuvan Suomessa vallitsevasta huonosta työtilanteesta. Myös Forsanderin haastattelujen perusteella kotimainen työvoima pyritään työllistämään ennen ulkomaista työvoimaa (Forsander 2000, 180). Yrityksessä olikin vielä epäselvää se, että onnistuuko kyseisen työntekijän palkkaaminen, vaikka harjoittelijan ja työnantajan välille oli jo solmittu työsopimus harjoittelijan vielä työskennellessä yrityksessä. Mikäli harjoittelijan palkkaaminen ei yrityksessä ole onnistunut, voidaan viranomaisten toiminnan todeta pienentävän harjoittelusta yritykselle koituvaa hyötyä sekä heikentävän CIMOn harjoittelulle asettamien tavoitteiden

toteutumista. Myös Raatikainen on omassa selvityksessään todennut työvoiman maahantuloa ja ammatinharjoittamista säätelevän lainsäädännön vaikeuttaneen rekrytointeja ulkomailta (Raatikainen 2004). Kuitenkin Söderqvistin (2006, 285) tutkimuksessa ainoastaan 14 prosenttia oli kohdannut ongelmia työlupabyrokratian kanssa.

Myös toisessa yrityksessä rekrytointitavoitteiden toteutumisen voidaan katsoa hieman epäonnistuneen, koska harjoittelija ei olisi nuoruuteensa vuoksi kyennyt vastaanottamaan yrityksen toiminnan laajentamiseen liittyviä tehtäviä ulkomailla. Lisäksi haastattelussa ilmeni, että harjoittelijan harjoittelun aikainen panos oli yrityksen kannalta pienoinen pettymys. Kuitenkin yritys oli edelleen kiinnostunut harjoittelijasta, vaikka varsinaiset kontaktit harjoittelijan ja yrityksen välillä olivatkin katkenneet:

*[J]ja väitän, että josko hän nyt jostain ilmaantuis ja osottais halua, niin takuulla me jollakin tavalla niin kun haluttais häntä käyttää. Vaikka mihin tahansa niin kun markkinaselvitykseen ja paikallisten olosuhteitten selvittämiseen ja mahdollisen asiakaskunnan kalastamiseen. -- Meillä ois selvä tehtävä kyllä olemassa, mut ei tällä hetkellä nyt sitten miehestä oo tietoo, missä menee. (I6/1;8)*

Eräässä yrityksessä puolestaan koettiin, etteivät harjoittelijat olleet kiinnostuneita työllistymään Suomeen, ja osaltaan myös sen vuoksi kansainvälisiin harjoittelijoihin ei suhtauduttu mahdollisina tulevina työntekijöinä:

*Oon mä sitä varmaan udellu, mut en nyt muista, et kukaan ois niin ku ehdottomasti sanonu, et hän tulee sitten Suomeen töihin tai Pohjoismaihin töihin tai lähtee niin ku ulkomaille töihin, vaan ne on ollu kuitenkin hakemassa just kokemusta tai näkemystä. (I2/2;15)*

Lisäksi kansainvälisten harjoittelijoiden pieni määrä ei kyseisen haastateltavan mukaan mahdollistanut parhaiden ”blokkaamista”. Tulevan työvoiman tavoittelu kansainvälisen harjoittelun kautta vaatisi kyseisessä yrityksessä laajempaa ulkomaalaisten harjoittelua. Kuitenkin ainoastaan yhden rekrytointia kaavailevan yrityksen kohdalla mahdollistuu tämänkaltainen runsaaseen kansainvälisten harjoittelijoiden määrään perustuva karsiminen. Muiden yritysten kohdalla harjoittelijan palkkaaminen olisi tapahtunut tapauskohtaisesti, mikäli henkilö olisi katsottu yritykseen ”sopivaksi”. Myös Raatikaisen mukaan ulkomaisen työntekijän rekrytointi oli Suomessa satunnaista ja perustui ulkomaalaisen työntekijän henkilökohtaiseen kompetenssiin (Raatikainen 2004, 43). Raatikaisen selvityksen mukaan

merkittävin rekrytointikanava oli suora kontakti työnhakijan ja työnantajan välillä sekä toimipaikan oman henkilöstön yhteydet ulkomaille (emt. 44).

#### 9.3.4. Yrityksen maine

Suomen maineen sijasta yrityksissä puhuttiin yrityksen maineesta, ja siihen liittyvät tekijät nousivat esiin kolmessa haastattelussa, joissa haastateltavat käyttivät termejä ”yrityksen maine” ja ”positiivinen yrityskuva”. Lisäksi eräs yritys kuvasi toimintaansa ”avoimuuden politiikkana” avatessaan oviaan harjoittelijoille. Yrityksen maine piti kuitenkin sisällään samoja elementtejä kuin CIMOn työntekijöiden haastatteluista muodostettu Suomen maine, joka koostui Suomen tunnettavuuden lisäämisestä ja ulkomaalaisten houkuttelusta Suomeen.

Yrityshaastatteluissa nousikin esiin erityisesti rekrytoinnin mahdollistuminen, ja maine kytkeytyi positiiviseen yrityskuvaan nimenomaan mahdollisten tulevien työntekijöiden mielessä, jolloin useassa yrityksessä se liittyi läheisesti yrityksen mieltämiseen kiinnostavana työnantajana:

*Ja sitten tää, niin ku mä sanoin aikasemmin ihan tietynlainen hyvä kanava viedä messigea niin ku firmasta sinne oppilaitokseen ja sitä kauttahan se tietynlaista luonnollista kanavaa myöten leviää, et se on vähän niin ku mun mielestä, kun kaupan käynnissäkin, et paras markkinointiväline on ne tyytyväiset asiakkaat, kun ne on kertonu, miten hyvä. Niin, ehkä tässä niin ku jollain tavalla parhaimmillaan toimii sama juttu. Et jos siellä opiskelijat kehuu, et se on ihan ehdoton ykköspaikka tai hyvä paikka, et kannattaa mennä, niin. Kun ihmiset on kuitenkin meidän voimavara täällä, et eihän tää talo tässä ja nää koneet, niin nää ei kauheesti tuota täällä mitään, niin sitä kautta jos saa fiksui tyyppei, niin aina parempi. (I4/1;26)*

Myös yrityksen tunnettavuuden lisääntyminen liitettiin harjoitteluun, ja sen koettiin lisääntyvän erityisesti harjoittelijan kotimaassa. Käytännössä tämä toteutui muun muassa sitä kautta, että harjoittelija piti oppilaitoksessa esitelmän harjoittelustaan. Lisäksi yksi yritys oli päässyt ulkomaisen yliopiston esitteeseen. Yrityksen tunnettavuuden koettiin menevän eteenpäin juuri harjoittelijoiden välityksellä heidän toimiessaan tulevaisuuden päättäjinä omissa maissaan sekä viedessään erään haastateltavan sanojen mukaisesti ”viestiä ulospäin”:

*Ja kyl me sit nähään ihan imago-mieleskiin, et jos puhutaan, et siellä on kuitenkin. Niin ku tässäkin on aika iso yliopisto takana toisessa maassa, niin kyllähän se tietysti jonkunlaista markkinointiväylää myös meiltä sinne päin, et. Tämmönen firma on olemassa ja mitä me tehdään ja tietenkin toivois, että*



*ois sutkoht positiivista. Mut pääasia, et se ois niin ku oikeeta se feedbackki, mikä täältä menee sinne päin. Minkä nää opiskelijat vie mennessään. Niin, kyllä sekin koetaan niin ku tärkeeks, et tää on yks kanava tietysti vaikuttaa ja silleen olla sit vähän meidän, tehä itteensä tunnetuks myös. Kuitenkin ne on tulevaisuuden päättäjiin noi nuoret, kun sieltä tulee. (I4/1;4)*

Toistaiseksi kyseisessä yrityksessä oli ollut CIMOn harjoittelijoita ainoastaan yhdestä maasta, ja yrityksessä tuotiinkin esille, että mikäli harjoittelijat tulisivat useammista maista, niin kansainvälistä harjoittelua voisi pitää viestimisen kanavana. Lisäksi kyseisessä yrityksessä miellettiin tunnettavuuden lisääntymisen pitävän sisällään yrityksen lisäksi myös Suomen tunnettavuuden:

*Voi aatella, et sehän on itsestään selvä, et totta kai nyt Nokia käyttää. Mut joku Elomatic. Nimee kuullukaan ikinä, niin onhan se siinä mielessä hyvä kanava, että kyl se siinä vaiheessa se firman nimi menee. Joku käy kesäharjoittelussa, jää hyvät fiilikset siitä. Sille jää ensinnäkin hyvä maku samalla Suomesta monestikin ja siitä firmasta. Niin puhuuhan se sitä maailman tappiin asti. Se on niin merkittävä tapaus sille henkilölle nuorena käyä ulkomailla, -- Siitä jää hyvä maku, niin sehän muistaa aina, et se oli tosi hyvä firma. (I4/1;26)*

Lisäksi maine saatettiin liittää myös yrityksen julkisuuskuvaan, ja pitkien perinteiden omaaminen kansainvälisen harjoittelun järjestämisessä miellettiin ainakin yhdessä yrityksessä yrityksen kannalta myönteiseksi asiaksi. Sitä ei kuitenkaan ainakaan toistaiseksi ollut mainostettu yrityksen ulkopuolella:

*Kyllä meidän varmaan pitäis vähän enemmänkin paukutella henkseleitä tossa, että tosiaan 20 vuotta meillä on ollu se harjoittelija täällä. Et sitä vois ihan hyvin tonne julkisuuteenkin mainostaa, et näin ollaan toimittu. (I3/2;12)*

Rekrytointia harjoittelijoitten kautta tavoittelemattomat yritykset eivät nostaneet esiin yrityksen maineeseen liittyviä tekijöitä.

## **9.4. Kansalaisyhteiskunta**

### **9.4.1. Asenteet**

Maahanmuuttajien työllistymistä tarkastelleiden tutkimusten mukaan työyhteisön tai esimiesten asenteet muodostavat usein haasteen maahanmuuttajien työllistymiselle (esim. Vartia ym. 2007, 62). Haastatteluissa tämän kaltaisia haasteita ilmeni harvoin, mutta täysin olemattomia ne eivät myöskään olleet, sillä yhdessä haastattelussa nousi esiin se, että työyhteisön jäsenet eivät aluksi olleet motivoituneita harjoittelijan ohjaamiseen:

*Että ehkä siinä tilanteessa, kun sä saat jonku ulkolaisen niin ku työkaveriksi, niin sää voit vähän niin ku pistää nyrkkiä taskuun. Et taasko ylimäärästä vaivaa tai muuta. Siis se ensireaktio. Mutta sitten kun se menee ohi, niin sitten siitä tulee rikastuttava kokemus yhtälailla niin ku esimiehelle kuin niille työkavereille. Tähän vähän perustasin sitä, että kun mä kysyn yksiköiden johtajilta, et no, montakos te nyt haluatte. Niin yleensä ne jättää vastaamatta, että heillä on niin ku muitakin huolia. Et tavallaan meikäläinen joutuu niin ku junailemaan sit puoliväkinäisesti sen sinne vaan ujuttamaan. (I1/1;19)*

Missään haastattelussa ei myöskään tullut esiin, että työyhteisön työntekijät olisivat osallistuneet jonkinlaiseen monikulttuurisuuskoulutukseen. Toisaalta sitä ei haastatteluissa myöskään erikseen kysytty. Kuitenkaan tulos ei ole yllättävä Söderqvistin tutkimuksen valossa, sillä sen mukaan kansainvälistymiseen liittyvää lisäkoulutusta oli tarjolla melko harvassa työpaikassa (Söderqvist 2006, 292). Raunion mukaan työyhteisöjen ja työnantajien monimuotoisuuskoulutuksen lisääminen olisi kuitenkin yksi tapa vahvistaa työnantajien kansainvälisyysvalmiuksia (Raunio ym. 2009, 75). Yhdessä yrityksessä mainittiin kuitenkin, että suuri osa työntekijöistä oli käynyt työhön opastajakoulutuksen, jonka arveltiin antavan valmiuksia suomalaisten harjoittelijoiden ohella myös kansainvälisten harjoittelijoiden opastamiseen.

Suomalaiseen yhteiskuntaan ja työpaikkoihin onkin kirjallisuudessa yhdistetty tarve asenteiden muuttumisesta (esim. Vartia 2007, 63), ja se esiintyi myös muutamassa haastattelussa, jossa asenteiden muutos mainittiin kansainvälisestä harjoittelusta saatavana hyötynä:

*Sitä kansainvälistymistä ja suvaitsevaisuutta, niin miksköhän ne sitä sitten sanookaan. Sitähän ei sitten synny, jos siellä ei oo sitä vierasta työvoimaa. Et vaikka se on vähän vaivalloista, niin kuitenkin se rikastuttaa sitä työyhteisöä. (I1/1;18)*

Suvaitsevaisuuden lisääntymisen lisäksi samaisessa yrityksessä mainittiin, että kansainvälisten harjoittelijoiden mukanaolo työyhteisössä ”herkistää huolehtimaan” sekä kasvattaa taitoja ”suhtautua ulkomaalaiseen”. Tutkimuksissa onkin todettu kulttuurikontaktien määrän vähentävän ennakkoluuloja vieraita kulttuureja kohtaan (esim. Liebkind, Haaramo & Jasinskaja-Lahti. 2000, 57).

Suhtautuminen kansainväliseen harjoitteluun ja tätä kautta myös ulkomaalasiin työntekijöihin oli myös kaikissa yrityksissä myönteistä, ja useimmissa yrityksissä haluttiin suomalaisten harjoittelijoiden ohella työllistää myös jatkossa kansainvälisiä harjoittelijoita:

*Ja monesti on niin, et se voi se ulkomainen vaihtoehto kiinnostaa sen takii, et se on ulkolainen. Siin tuli nää kielihommat ja kaikki nämä. Ja sit ehkä se tuo sitä keskustelua vähän, et miten siellä tehään asioita ja miten täällä tehään. Et kyl se kansainvälinen vaihto siinä mielessä on just tärkeä. Ettei vaan ihan sisäpiirissä täällä surrata. (I4/1;10)*

Myönteistä suhtautumista saattaa kuitenkin yrityksissä osaltaan selittää se, että harjoittelijoiden joukossa ei ollut kovinkaan erilaisista kulttuureista tulleita harjoittelijoita. Kaukaisen kulttuurin onkin todettu lisäävän ennakkoluuloja (esim. Söderqvist 2006, 284).

Osalle harjoittelijan ottaminen vaati kuitenkin tietyn tavoitteen, minkä vuoksi harjoittelija hankittaisiin, ja näin ollen uuden kansainvälisen harjoittelijan palkkaaminen ei ollut yrityksessä itsestäänselvyys. Yhdessäkään yrityksessä ei oltu halukkaita kasvattamaan kansainvälisten harjoittelijoiden määrää merkittävästi, koska siihen miellettiin useissa yrityksissä liittyvän myös selkeitä ongelmia, joita olivat muun muassa resurssien sitominen, sopivan ohjaajan ja mahdollisten työtehtävien löytyminen. Useassa yrityksessä kuitenkin mainittiin, että huomattava määrällinen lisäys voisi olla mielekästä, mikäli yrityksen tavoitteena olisi selkeä kansainvälistymisasteen lisääminen. Monen yrityksen kohdalla muutaman henkilön kasvu olisi kuitenkin nykyisillä käytännöillä mahdollinen.

#### **9.4.2. Henkilökohtaiset suhteet**

Yhdelläkään työpaikalla ei ollut yrityksen puolesta järjestetty toimintaa, jonka puitteissa harjoittelija olisi kertonut kotimaastaan, ja suurin osa kulttuurivaihdosta tapahtuikin yksityisesti, ihmisten välisessä vuorovaikutuksessa. Useammassa yrityksessä mainittiin, että harjoittelijoiden kanssa oli usein keskusteltu heidän kotimaastaan, ja tätä kautta oli tapahtunut keskinäistä vertailua esimerkiksi maiden elinolojen suhteen. Lisäksi harjoittelun kautta saatujen kontaktien syntyminen helpottaisi tulevaisuudessa erään ohjaajan vierailua harjoittelijan kotimaassa. Haastateltavien mainitsemia hyötyjä olivatkin muun muassa kiinnostuksen lisääntyminen harjoittelijan kotimaata kohtaan, kokemusten ja näkemysten saaminen, kypsyyden kartuttaminen, muihin kulttuureihin tutustuminen sekä niistä oppiminen.

Harjoittelijan myötä tarjoutui läheisten työkavereiden lisäksi myös muille työyhteisön jäsenille mahdollisuus kontaktin solmimiseen esimerkiksi silloin, kun suomalainen työntekijä kaipasi vinkkejä harjoittelijan kotimaahan matkustaessaan. Lisäksi eräs haastateltava mainitsi, että harjoittelijoiden kanssa keskustellessa sai myös uusia

näkökulmia Suomeen. Tällaisten epävirallisten kontaktien luominen vaati kuitenkin usein sekä suomalaisen työntekijän että harjoittelijan aktiivisuutta. Yhdellä yrityksellä olikin kokemuksia siitä, että mikäli harjoittelija ei ollut erityisen aktiivinen, häneen tutustuminen jäi vähemmälle. Maahanmuuttajien yhteiskuntaan integroitumisen yhteydessä onkin tuotu esiin, että prosessissa on vähintään kaksi osapuolta, ja molempien toimet tai toimettomuus vaikuttavat lopputulokseen (Forsander 2001, Martikaisen ym. 2006, 20 mukaan). Muutamassa yrityksessä oli kirjoitettu lehtijuttu harjoittelijoista joko sisäiseen tai ammatilliseen lehteen. Varsinkin sisäisen tiedottamisen voidaan ajatella lisäävän harjoittelijoiden olemassaolon tiedostamista työyhteisössä.

Kahdessa yrityksessä tuli myös esiin, että kansainväliset harjoittelijat tutustuivat erityisesti yrityksissä työskenteleviin muihin ulkomaalaisiin, ja eräässä yrityksessä eräs Suomen rajojen ulkopuolelta kotoisin oleva henkilö otti haastateltavan mukaan harjoittelijan ”*melkein perheenjäseneksi*”. Näissä yrityksissä muut työyhteisössä olevat ulkomaalaiset näyttäytyivätkin haastattelujen perusteella suomalaisia työyhteisön jäseniä aktiivisempina henkilökohtaisten suhteiden solmimisessa harjoittelijoihin. Kuitenkin muutamissa yrityksissä myös suomalaiset työntekijät olivat ottaneet harjoittelijoihin yhteyttä myös vapaa-aikana, ja yhdessä yrityksessä harjoittelija oli käynyt muun muassa mökkeilemässä ja syömässä.

Haastattelujen perusteella ei voidakaan tehdä johtopäätöksiä siitä, olisiko muiden ulkomaalaisten työntekijöiden puuttuminen työpaikalta lisännyt harjoittelijoiden tarvetta tutustua suomalaisiin työntekijöihin. Lisäksi yhteisen ajan viettäminen sijoittui pääasiassa työntekijöiden vapaa-ajalle, joten haastateltavilla ei useinkaan ollut tarkkaa käsitystä siitä, miten harjoittelijat vapaa-aikaansa viettivät ja viettivätkö he sitä yhdessä muiden yritysten työntekijöiden kanssa. Haastatteluissa esiintyikin ainoastaan mainintoja kontaktien muodostumisesta siinä määrin, miten tieto niistä oli kantautunut haastateltavien korviin. Mikäli ystävystyminen toisten ulkomaalaisten kanssa kuitenkin vähentää tarvetta luoda kontakteja työyhteisön suomalaisiin jäseniin, voi se osaltaan vaikuttaa negatiivisesti suomalaisen työyhteisön kansainvälistymiseen harjoittelijoiden kautta.

#### **9.4.3. Toimiympäristön kansainvälistäminen**

Toisaalta Suomeen saapuneen kansainvälisen harjoittelijan vaikutuksen miellettiin muutamissa yrityksessä ulottuvan myös yrityksen ulkopuolelle, sillä heidän koettiin

kansainvälistävän myös suomalaisia opiskelijoita, jotka harjoittelivat yrityksessä samanaikaisesti kansainvälisten harjoittelijoiden kanssa. Usein harjoittelijoita yhdisti ikä, ja monissa yrityksissä tulikin esiin, että he olivat keskenään tekemisissä myös työn ulkopuolella. Harjoittelijoiden katsottiin oppivan toisiltaan sekä rikastuttavan toistensa arkea: *”Et kyllähän se heillekin [suomalaisille kesäharjoittelijoille] sitte tuo vähän nii ku uutta näkövinkkeliä siihen työhön”* (I3/1;3). Lisäksi toinen haastateltava ajatteli opintojen vertailtavuuden mahdollistuvan yhteisen kanssakäymisen kautta: *”Niin nekin [opiskelijat] varmaan siellä pystyy vertaan niitä omii. Miten eri kouluis toimitaan ja. Siinä saa niin ku nekin [opiskelijat] samalla sellasta näkemystä vähän laajemmalti.”* (I2/1;13)

Tällainen myös suomalaisiin opiskelijoihin yltävä vaikutus toteuttaakin käytännössä CIMOn työntekijöiden haastattelujen perusteella rakennettua tavoitetta, jonka mukaan CIMOn toiminnan eräänä tarkoituksena on luoda toimintansa kautta kansainvälisiä yksilöitä. Myös eräässä haastattelussa esitetty visio suomalaisten ja ulkomaalaisten harjoittelijoiden yhteistyönä toteuttamasta projektista palvelisi samaa tarkoitusta:

*Et ois sitten vaikka niitä kotimaisia mukana, et ois niin ku vähän eri tasolla. Et nehän vois tehdä vaikka myöskin yhdessä jotakin projektin osaa, jolloin sitten se ois niin kun myöskin sit sille suomalaiselle, niin ikään kuin kansainvälinen harjoittelu, vaikka pysyskin kotimaassansa.* (I3/1;17)

Kyseinen projekti oli kuitenkin vain harjoittelun kehittämisen yhteydessä esiin noussut ajatus, eikä yrityksessä ilmennyt ainakaan haastattelun aikoihin merkkejä siitä, että tämänkaltaista harjoittelua oltaisiin käynnistämässä. Kansainväliselle harjoittelulle ajateltiin kuitenkin avautuvan enemmän mahdollisuuksia yrityksen kansainvälistymisasteen lisääntyessä.

## **10. LOPUKSI**

### **10.1. Tulosten yhteenveto**

CIMOn kansainvälisen harjoittelun tavoitteiden toteutumista tarkasteltaessa olennaisia kysymyksiä olivat, kuinka kansainvälinen harjoittelu on lisännyt yritysten monikulttuurisuutta sekä kansainvälisten taitojen oppimista työpaikoilla. Lisäksi CIMOn työntekijöiden haastatteluissa ilmeni aktiivinen kansainvälisen harjoittelun roolin uudelleen arviointi sekä se, onko CIMOn kaltaiselle organisaatiolle enää nykypäivänä tarvetta kansainvälisten harjoittelijoiden välittämisessä.

#### **10.1.1. Harjoittelun merkitys työnantajan näkökulmasta**

Suurimmassa osassa yrityksistä kulttuuritausta ei sinällään tuonut lisäarvoa, vaan pääpaino oli työsuorituksessa. Kuitenkin harjoittelu pelkkänä työpanoksena on jo sellaisenaan merkittävä yrityksen näkökulmasta, ja tässä mielessä suurin osa haastatelluista yrityksistä voidaan sijoittaa yrityksiin, jotka hakivat ulkomailta nimenomaan työvoimaa työvoiman tarpeeseen (vrt. Raunio ym. 2009, 29). Yleisesti ottaen tämänkaltaisen valikoituminen saattoi johtua myös teknisen alan luonteesta, ja mahdollisesti kiinteämmin kulttuuriin liittyvillä aloilla myös harjoittelijoiden kulttuuritaustaa olisi voitu paremmin hyödyntää. Jaakkola (2000, 134) toteaaakin omassa tutkimuksessaan, että esimerkiksi teknologiayrityksissä työntekijän ulkomaalaisuus ei sinällään tuo lisäarvoa.

Myös ajatus mahdollisesta työntekijän rekrytoinnista oli monessa yrityksessä vahvasti esillä. Tämänkaltaisen hyödyn voidaan ajatella liittyvän harjoitteluun laajemminkin, sillä se on ollut esillä myös suomalaisten opiskelijoiden harjoittelua koskeneessa selvityksessä (Salonen 2005). Lisäksi myös tässä tutkimuksessa rekrytoimisen mahdollisuus liitettiin kotimaisiin harjoittelijoihin silloinkin, kun ulkomaalaisen harjoittelijan palkkaamista ei tavoiteltu.

Työpanoksen ja rekrytoinnin painottamisen kautta voidaankin tutkimusten valossa todeta, että harjoittelun hyöty liittyy yrityksissä erityisesti työvoiman tarpeeseen sekä lyhyellä että pitkällä aikavälillä. Tältä kannalta CIMOn Suomeen suuntautuva kansainvälinen harjoittelu voidaankin perustellusti mieltää erääksi yrityksiä helpottavaksi kanavaksi vastata työvoiman vähenemisestä mahdollisesti tulevaisuudessa koituviin haasteisiin, vaikkei tällainen yhteiskunnallinen näkökulma yrityshaastatteluissa varsinaisesti

esiintynytkään. Lisäksi muutamat haastatteluissa nousseet esimerkit harjoittelijoiden työllistymisestä tai kiinnostuksesta työllistyä yritykseen ovat osoituksia siitä, että harjoittelu on ollut ainakin joidenkin harjoittelijoiden kohdalla toimiva väline työntekijöiden houkuttelussa sekä yritykseen että samalla myös Suomeen.

Joissakin haastattelussa on kuitenkin nähtävissä, että harjoittelu voi tarjota myös mahdollisuuden ylimääräisen osaamisen hyödyntämiseen. Yhdessä yrityksessä harjoittelijan kotimaassaan saama koulutus tarjosikin kyseisen työtehtävän suhteen selkeän edun sekä suomalaisiin opiskelijoihin että yrityksen omiin työntekijöihin verrattuina, ja harjoittelijan mukanaan tuoma kotimaansa tuntemus tarjosi yritykselle selkeää erityisosaamista projektiin liittyvässä tehtävässä. Tämän tutkimuksen perusteella näyttäisikin siltä, että mikäli yrityksessä tavoitellaan aktiivista osaamisen hyödyntämistä, olisi harjoittelijalle hyvä olla erikseen räätälöity ja suunniteltu tehtävä jo etukäteen tiedossa.

Lisäksi monessa muussakin yrityksessä harjoittelijan kielitaidolle ja paikallisen kulttuurin tuntemiselle olisi ollut käyttöä erityisesti markkinoitten laajentamisessa, mikäli yhteistyö harjoittelijan kanssa olisi jatkunut myös tulevaisuudessa. Voidaan siis todeta, että suurimmassa osassa yrityksiä harjoittelijan kulttuuriin liittyvien erityistaitojen hyödyntämiselle olisi tarjoutunut mahdollisuus vasta pidemmän työsuhteen ja yhteistyön puitteissa.

### **10.1.2. Kansainvälisyyden lisääntyminen työyhteisössä**

Kansainvälisyyden lisääntyminen työyhteisöissä tuli esiin näkyvimmin vieraan kielen käytön kautta, kun muutoin suomenkielinen työyhteisö käytti harjoittelijan kanssa keskustellessaan vierasta kieltä. Puolessa yrityksistä kielen harjoittelu oli myös yhtenä tausta-ajatuksena kansainvälistä harjoittelijaa otettaessa, joten näiden yritysten voidaan ajatella tavoitelleen myös tietoisesti kotimaisen työympäristön kansainvälistymistä, mikä on Raunion (2005, 81) mukaan yksi suomalaisen työelämän erityistarve.

Työyhteisön kulttuuristen taitojen lisääntyminen tuli esiin osassa haastatteluja, ja tällöin kyseessä oli muun muassa tutustuminen erilaisiin kulttuureihin ja kulttuurisiin toimintatapoihin harjoittelijan läsnäolon kautta. Haastatteluissa ei kuitenkaan tullut esiin, että tämä tutustuminen olisi ollut tavoitteellisesti ohjattua esimerkiksi erilaisten

henkilöstöjohtamisen keinoin, vaan se toteutui epämuodollisesti yhteisen kanssakäymisen välityksellä. Myöskään muita tavoitteellisia pyrkimyksiä työyhteisön kansainvälistämiseen ei haastatteluissa esiintynyt, ja työyhteisön kansainvälistyminen jäi suurelta osin ihmisten oman aktiivisuuden varaan ilmeten pääasiassa henkilökohtaisten kontaktien syntymisenä.

### **10.1.3. CIMOn merkitys harjoittelijoiden välittäjänä**

CIMOn toiminnan merkitys kansainvälisen harjoittelun kentällä sijoittuu tämän tutkimuksen valossa pääasiassa rekrytointi- ja asettautumispalvelujen alueelle. Ne olivat myös alueita, joita arvostettiin ja joihin tarvittiin ulkopuolisen tukea. Työnantajien silmissä CIMO toimiikin edelleen vahvasti työvoiman välittämisen kentällä, vaikka CIMOn työntekijöiden omassa toiveissa olisi toimia ”työnvälitystoimiston” sijaan verkostoitumisen ja asiantuntijuuden pisteinä.

CIMOn rooli harjoittelijan välittämisessä oli ensisijainen, ja muutamassa yrityksessä CIMOn toiminta oli jopa ratkaisevaa harjoittelijan ottamisen kannalta, sillä ilman CIMOn tarjousta ei yrityksessä olisi työllistetty kyseisiä harjoittelijoita. Näissä yrityksissä CIMOn koordinoimasta harjoittelusta ei ollut muodostunut käytäntöä, vaan niissä painottui ajatus, että yritys oli passiivinen harjoittelijan palkkaamisessa ja reagoi ainoastaan ulkopuolelta tuleviin ärsykkeisiin. Kuitenkin myös näissä yrityksissä oltiin aidosti kiinnostuneita harjoittelijasta sekä toiminnan laajentamisen että ulkomaalaisen työntekijän palkkaamisen kannalta. Puolessa yrityksistä harjoittelu oli puolestaan muodostunut jo käytännöksi, ja yritys osallistui vuosittain aktiivisesti harjoittelijan etsimiseen jättämällä harjoittelupaikkatarjouksen CIMOLle. Yksi yritys oli puolestaan toiminut satunnaisen tarpeen vuoksi aktiivisesti, ja etsinyt tietoisesti harjoittelijan ajankohtaan sijoittuneeseen yksittäiseen projektiin. Myös aktiivisesti harjoittelijan ottamiseen suhtautuvissa yrityksissä arvostettiin CIMOa helppona väylänä harjoittelijan löytymisessä.

Lisäksi monella yrityksellä ei ollut muita, vaihtoehtoisia kanavia harjoittelijoiden palkkaamisessa, ja monet yritykset eivät olleet edes tietoisia muista kanavista. Myöskään uusi, ERASMUS – apurahan avulla toteutettu harjoittelu ei tullut haastatteluissa esiin. Mikäli IAESTE -ohjelmasta kokonaan luovuttaisiin, olisikin ensiarvoisen tärkeää tarjota yrityksille tietoa vaihtoehtoisista kanavista. Tämän tarjoamisen tulisi tapahtua yritysten ulkopuolelta, sillä selkeä enemmistö yrityksistä oli alun perin lähtenyt harjoitteluun mukaan ulkopäin tulleen aloitteen kannustamana, ja vähemmistönä olivat ne yritykset,



jotka olivat tietoisesti omasta aloitteestaan hakeneet harjoittelijaa. Tällöinkin harjoittelijan välittänyt organisaatio oli yrityksille entuudestaan tuttu, ja näin ollen näidenkään yritysten ei siis voida ajatella olleen niin itsenäisiä kansainvälisen harjoittelun suhteen, että niissä olisi aloitettu välittävän kanavan etsiminen tiedonhausta. Tässä mielessä kansainvälisen harjoittelun mainostamista yrityksille voidaanakin oikeutetusti perustella.

Yleisesti ottaen yritykset mielsivät yrityksessä tapahtuvan harjoittelun omalle vastuualueelleen, ja harjoitteluun liittyvien käytännön asioiden järjestämisen ulkopuolisen tahon vastuulle. Tässä kohdassa nousikin esiin CIMOn rooli asettautumispalveluiden tarjoajana. Erityisesti tukea tarvittiin asunnon järjestämiseen. Lisäksi toiveissa esiintyi myös se, että CIMO voisi avustaa asioissa, jotka liittyivät tulijan elämisen aloittamiseen Suomessa. Myös CIMOn järjestämä vapaa-ajan toiminta nähtiin monissa yrityksissä harjoittelijan viihtymisen kannalta mielekkäänä. Itse harjoittelijan ohjaamiseen ja harjoittelun järjestämiseen yrityksessä kaikki yritykset suhtautuivat positiivisesti, kunhan he näkivät harjoittelun tarjoavan myös jotain hyötyä yrityksen näkökulmasta.

Haastattelujen perusteella voisikin todeta, että ainakin yritysten näkökulmasta olisi edelleen tarvetta organisaatiolle, joka helpottaa harjoittelijoiden löytymistä ja samalla huolehtii kaikkien käytännön asioiden järjestämisestä. Lisäksi venäläisen harjoittelijan palkanneet yritykset korostivat CIMOn merkitystä harjoittelijan työskentelyyn liittyvän byrokratian hoitamisessa. Vaikeuksia viranomaisten kanssa esiintyikin, kun venäläinen harjoittelija haluttiin palkata oikeaan työsuhteeseen. Haastatteluajankohdan aikaan yritykset näkivät CIMOn edelleen aktiivisena toimijana harjoittelun kentällä, eivätkä mieltäneet sitä CIMOn työntekijöiden tavoin muiden toimijoiden tukijaksi. Tässä mielessä voidaankin todeta, että tietoisuus toimintakentällä tapahtuneista muutoksista ei ainakaan haastatteluajankohtaan mennessä ollut tavoittanut tässä tutkimuksessa mukana olleita yrityksiä.

## ***10.2. Pohdintaa tutkimuksesta ja sen tekemisestä***

Aiheena kansainvälinen harjoittelu on hyvin moninainen, ja sitä olisi mahdollista tarkastella hyvinkin erilaisista näkökulmista. Tästä kertoo osaltaan myös se, että mikäli aiheeseen liittyviä laajempia ilmiöitä kuten maahanmuuttoa, työllistymistä ja opintojen kansainvälistymistä tarkastellaan ministeriöiden tasolla, ilmiö sijoittuisi sekä

sisäasiainministeriön, työ- ja elinkeinoministeriön sekä opetusministeriön alaisuuteen. Kansainvälinen harjoittelu puolestaan voidaan sijoittaa erilaisiin politiikan alueisiin sen mukaan, onko tarkastelun kohteena Suomeen vai ulkomaille suuntautuva harjoittelu. Suomalaisten opiskelijoiden ulkomaille suuntautuvan harjoittelun taustalla on ajatus oppimisen tukemisesta, ja tätä kautta se on kiinteä osa koulutuspolitiikkaa sekä korkeakoulujen kansainvälistymistä. Suomeen suuntautuvassa harjoittelussa voidaan puolestaan nähdä yhteys sekä työperusteiseen maahanmuuttoon että työyhteisöjen kansainvälistymiseen, ja tätä kautta se ei olekaan erityisesti työnantajien näkökulmasta tarkasteltuna niin selkeästi liitettävissä osaksi koulutuspolitiikkaan.

Tässä mielessä aiheen laaja-alainen hahmottaminen ja toisaalta erittäin oleellinen rajaaminen oli tämän tutkimuksen kohdalla myös haasteellista. Lisäksi aikaisemman tutkimuksen vähyys kansainvälisestä harjoittelusta erityisesti työnantajan näkökulmasta hankaloitti aiheeseen perehtymistä. Oma kokemukseni aihetta sivuavan tutkimustiedon etsimisestä olikin pitkälle samankaltainen kuin yrityksillä heidän hakiessaan tietoa ulkomaalaisen työntekijän rekrytoimisesta: Osa-alueista löytyi kyllä syvällistäkin tietoa, mutta se oli hajallaan eri puolilla (Raunio ym. 2009, 62). Lisäksi kentän jatkuva uudistuminen toi tutkimukseen lisähaastetta, mutta samalla myös lisäsi mielenkiintoani tutkimusaihetta kohtaan. Useasti törmäsin tutkimuksen aikana siihen, että ulkomaalaisten opiskelijoiden harjoittelu suomalaisilla toimipaikoilla koettiin mielenkiintoiseksi aiheeksi, ja sen lisääminen miellettiin ainakin korkeakoulun ura- ja rekrytointipalveluissa työskentelevien näkökulmasta merkitykselliseksi.

Tutkimukseni aineisto, kuusi yrityshaastattelua, on aineistona pieni, vaikka muodostaakin yritysten toimialan ja harjoittelijoiden samankaltaisuuksien perusteella suhteellisen yhtenäisen tapauksen. Kuitenkin jokaisen yrityksen toimintaympäristö ja sen kehittyminen kansainvälisyyden suhteen ovat hyvin erilaisia, minkä myös Eriikka Paavilainen-Mäntymäki (2009, 275) on todennut pk-yrityksiä käsittelevässä väitöskirjassaan. Näin ollen jokainen yritys muodostaa myös oman ainutlaatuisen tapauksensa. Lisäksi muutaman ihmisen haastattelun kautta ei ole mahdollista luoda kuvaa koko yrityksen näkemyksistä ja kannasta kansainväliseen harjoitteluun. Tämä tutkimus antaaakin näkökulmaa siihen, millaisia käsityksiä haastatelluilla henkilöillä on kansainvälisestä harjoittelusta ja sen tuottamista hyödyistä oman yrityksensä tarjoamassa ympäristössä.

Tältä kannalta ajateltuna laajempien yleistyksien tekeminen kansainvälisestä harjoittelusta on tämän työn perusteella ongelmallista. Toisaalta samankaltainen yleistettävyyden ongelma yhdistetään laadulliseen tutkimukseen myös laajemmin. Tutkimustuloksilla ei myöskään tavoitella absoluuttisen totuuden esittämistä. Kiviniemi (2007, 73) huomauttaakin, että laadullinen aineisto ei kuvaa todellisuutta sellaisenaan, vaan todellisuus välittyy tulkinnallisten prismojen ja tarkasteluperspektiivien välittämänä, sillä tutkimuksen rajauksessa on kysymys aina tulkinnasta ja tutkijan omat intressit sekä tarkastelunäkökulmat vaikuttavat aineiston keruuseen ja kerääntyvän aineiston luonteeseen.

Tutkimusta tehdessäni olen kuitenkin pyrkinyt noudattamaan periaatteita, joilla laadullisen tutkimuksen validiteettiä voi lisätä. Malinowski (1961) esitteleekin tähän kolme erilaista tapaa, ja tärkeintä hänen mukaansa on kuvata aineiston hankinta sekä johtopäätöksiin pääseminen (Malinowski 1961, 2-25, Moilasen & Rähän 2007, 58 mukaan). Lisäksi tutkimus on raportoitava tarkasti, jotta lukija voi arvioida tutkimuksen luotettavuutta. Kolmanneksi teoriat ja tulkinnat on pidettävä selkeästi erossa suorista havainnoista ja informanttien lausunnoista. (emt. 58.)

### **10.3. Jatkotutkimusaiheet**

Aineiston rajauksen vuoksi tutkimuksen ulkopuolelle jäi monia näkökulmia, joita voisi tarkastella vielä tulevissa tutkimuksissa. Eräs tällainen näkökulma olisi selvittää niiden työnantajien näkemyksiä, joilla ei ole lainkaan kokemuksia kansainvälisestä harjoittelusta. Tässä tutkimuksessa painottui myönteinen suhtautuminen kansainväliseen harjoitteluun sekä harjoittelijoihin, ja harjoittelu nähtiin myös mielekkäänä yrityksen toiminnan kannalta. Tulokset voisivat kuitenkin olla hyvin eri tavoin värittyneitä, mikäli yritysten taustat olisivat erilaisia. Söderqvistin (2005) mukaan muun muassa yrityksen luonne sekä henkilöstön omat kansainväliset kokemukset vaikuttavat myönteisesti ulkomaalaisen rekrytointiin.

Lisäksi tämän tutkimuksen aihetta voisi laajentaa, ja sitä voisi käsitellä myös kvantitatiivisella tutkimusotteella, jotta saataisiin selville, ovatko tämän tutkimuksen tulokset laajennettavissa myös tässä tutkimuksessa haastateltujen yritysten ulkopuolelle. Lisäksi tutkimuksen aihetta voisi myös laajentaa kansainvälisen vertailun avulla, jolloin

kansainvälisen harjoittelun organisoiminen ei rajautuisi ainoastaan Suomen tilanteeseen ja suomalaiseen kansainvälistymisen tarpeeseen. CIMOn apulaisjohtajan haastattelun mukaan esimerkiksi Ruotsin toimijoilla voisi olla kriittisiä näkemyksiä kansainvälisestä harjoittelusta.

Tutkimuksessa pienen painoarvon saivat myös asenteet, sillä tässä tutkimuksessa ne esiintyivät ainoastaan muutamien haastateltavien mainintoina. Niiden todellisten muutoksien tutkiminen ei olisi myöskään ollut mahdollista tässä tutkimuksessa, sillä siihen eivät haastattelurungon kysymykset ja käytetty metodi olisi tarjonneet tarvittavia välineitä. Asenteiden muutosten selvittäminen voisi kuitenkin olla rikasta, sillä ne kuuluvat osaltaan myös CIMOn ja CIMOn työntekijöiden harjoittelulle asettamiin tavoitteisiin. CIMOn työntekijöiden puheissa esiintyikin muun muassa toive suvaitsevaisuuden lisääntymisestä. Lisäksi tutkimuksissa on todettu kulttuurikontaktien määrän vähentävän ennakkoluuloja vieraita kulttuureja kohtaan (esim. Liebkind ym. 2000, 57), ja tämän toteutumista voitaisiin tarkastella myös kansainvälisen harjoittelun kohdalla.

Lisäksi CIMOn haastatteluissa tuli esiin mahdollinen jatkotutkimusaihe harjoittelun kenttään liittyen, joka kuitenkin rajautui jo lähtökohtaisesti tämän tutkimuksen ulkopuolelle. Eräs CIMOn työntekijöistä nimittäin toivoi sen selvittämistä, miten Suomeen tulleet Erasmus -harjoittelijat ovat löytäneet harjoittelupaikkansa ja millaisissa paikoissa he ovat harjoitelleet. Suomeen suuntautuva Erasmus -harjoittelun organisoiminen toteutuu nimittäin pääsääntöisesti lähettävän ulkomaalaisen yliopiston ja vastaanottavan työpaikan välillä. Näin ollen CIMOn rooli kyseisessä harjoittelu-ohjelmassa koostuu enimmäkseen tiedottamisesta.

# LÄHTEET

## **Painetut lähteet:**

Aalto, Pirjo, Garam, Irma & Rissanen, Jutta (2002) Try Finland. Views and experiences of Finland by international trainees. Helsinki: Kansainvälisen henkilöstönvaihdon keskus CIMO.

Ali-Yrkkö, Jyrki, Koivisto, Jussi V., Lampinen, Matti & Ylä-Anttila, Pekka (2000) Suomalaisyriyten kansainvälistyminen. Teoksessa Trux, Marja-Liisa (toim.) Aukeavat ovet. Kulttuurien moninaisuus Suomen elinkeinoelämässä. Sitra 238. Helsinki: WSOY, 85–115.

Castells, Manuel & Himanen, Pekka (2001) Suomen tietoyhteiskuntamalli. Sitra 242. Helsinki: WSOY.

Castells, Manuel & Himanen, Pekka (2002) The information society and the welfare state. The Finnish model. Oxford: Oxford University Press.

CIMO (2009a) CIMO korkeakoulujen kansainvälistäjänä 2008. Helsinki: Kansainvälisen liikkuvuuden ja yhteistyön keskus CIMO.

Ekberg, Ulla (2002) Alkusanat. Teoksessa Malmivirta, Henna (2002) Historiikki. Tietoa ja työkokemusta maailmalta. Harjoittelijavaihto Suomessa 1952–2000. Helsinki: Kansainvälisen henkilövaihdon keskus CIMO.

Eskola Jari (2007) Laadullisen tutkimuksen juhannustaiat. Laadullisen aineiston analyysi vaihe vaiheelta. Teoksessa Aaltola, Juhani & Valli, Raine (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin II. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. 2. korjattu ja täydennetty painos. Jyväskylä: PS-Kustannus, 159–183.

Eskola, Jari & Suoranta Juha (1999) Johdatus laadulliseen tutkimukseen. 3. painos. Tampere: Vastapaino.

Florida, Richard (2005) Luovan luokan esiinmarssi. Miten se muuttaa työssäkäyntiä, vapaa-aikaa, yhteiskuntaa ja arkielämää. Suom. Jarmo Nousiainen, Maria Mikkonen & Seppo Raudaskoski. Helsinki: Talentum.

Florida, Richard (2006) Luovan luokan pako. Uusi globaali kilpailu kyvyistä. Suom. Pekka Lähteenmäki. Helsinki: Talentum.

Forsander, Annika (2000) Työvoiman tarve ja maahanmuuttopolitiikka. Onko maahanmuuttajien osaaminen vastaus työvoiman kysyntään? Teoksessa Trux, Marja-Liisa (toim.) Aukeavat ovet. Kulttuurien moninaisuus Suomen elinkeinoelämässä. Sitra 238. Helsinki: WSOY, 143–202.

Forsander, Annika (2001) Etnisten ryhmien kohtaaminen. Teoksessa Forsander, Annika, Ekholm, Elina, Hautaniemi, Petri, Ali, Abdullahi, Alitolppa-Niitamo, Anne, Kyntäjä, Eve

& Cuong, Nguyen Quoc Monietnisyys yhteiskunta ja työ. Oppimateriaaleja 90. Helsingin yliopiston tutkimus- ja koulutuskeskus Palmenia. Helsinki: Palmenia, 31–56.

Forsander, Annika (2002) Luottamuksen ehdot. Maahanmuuttajat 1990-luvun suomalaisilla työmarkkinoilla. Väestöntutkimuslaitoksen julkaisusarja D39. Helsinki: Väestöntutkimuslaitos, Väestöliitto.

Forsander, Annika & Ekholm, Elina (2001) Maahanmuuttajat ja työ. Teoksessa Forsander, Annika, Ekholm, Elina, Hautaniemi, Petri, Ali, Abdullahi, Alitolppa-Niitamo, Anne, Kyntäjä, Eve & Cuong, Nguyen Quoc Monietnisyys, yhteiskunta ja työ. Oppimateriaaleja 90. Helsingin yliopiston tutkimus- ja koulutuskeskus Palmenia. Helsinki: Palmenia, 57–82.

Forsander, Annika, Ekholm, Elina, Hautaniemi, Petri, Ali, Abdullahi, Alitolppa-Niitamo, Anne, Kyntäjä, Eve & Cuong, Nguyen Quoc (2001) Monietnisyys, yhteiskunta ja työ. Oppimateriaaleja 90. Helsingin yliopiston tutkimus- ja koulutuskeskus Palmenia. Helsinki: Palmenia.

Forsander, Annika, Raunio, Mika, Salmenhaara, Perttu & Helander, Mika (2004) Sykettä ja suvaitsevaisuutta. Globaalin osaamisen kansalliset rajat. Sitra 262. Helsinki: Edita.

Giddens Anthony (2007) Europe in the global age. Cambridge: Polity Press.

Hakala, Juha, T (1999) Graduopas. Tampere: Tammer-Paino.

Heikkilä, Elli & Pikkarainen, Maria (2008) Väestön ja työvoiman kansainvälistyminen nyt ja tulevaisuudessa. Siirtolaistutkimuksia A 30. Turku: Siirtolaisinstituutti.

Himanen, Pekka (2004a) Johdanto ja alkusanat. Teoksessa Himanen, Pekka (toim.) Globaali tietoyhteiskunta. Kehityssuuntia Piilaaksosta Singaporeen. Teknologia katsaus 155. Helsinki: Tekes.

Himanen, Pekka (2004b) Välittävä, kannustava ja luova Suomi. Katsaus tietoyhteiskuntamme syviin haasteisiin. Teoksessa Himanen, Pekka (toim.) Globaali tietoyhteiskunta. Kehityssuuntia Piilaaksosta Singaporeen. Teknologia katsaus 155. Helsinki: Tekes, 5–31.

Himanen, Pekka (2007) Suomalainen unelma. Innovaatioraportti. 2. korjattu painos. Helsinki: Teknologiainfo Teknova.

Himanen, Pekka (2010) Kukoistuksen käsikirjoitus. Helsinki: WSOY.

Himanen, Pekka & Castells, Manuel (2004a) Institutional models of the network society. Silicon Valley and Finland. Teoksessa Castells, Manuel (toim.) The network society. A cross-cultural perspective. Cheltenham: Edward Elgar, 49–83.

Himanen, Pekka & Castells, Manuel (2004b) Piilaakson ja Suomen mallit. Teoksessa Himanen, Pekka (toim.) Globaali tietoyhteiskunta. Kehityssuuntia Piilaaksosta Singaporeen. Teknologia katsaus 155. Helsinki: Tekes, 35–52.

Hirsjärvi, Sirkka & Hurme, Helena (2001) Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.

Hirsjärvi, Sirkka, Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula (2009) Tutki ja kirjoita. 15. uudistettu painos. Helsinki: Tammi.

Jaakkola, Timo (2000) Maahanmuuttajat ja etniset vähemmistöt työhönotossa ja työelämässä. Työpoliittinen tutkimus 218. Helsinki: Työministeriö.

Kalliokoski, Matti (2004) Eurooppalaiset tietoyhteiskuntamallit. Teoksessa Himanen, Pekka (toim.) Globaali tietoyhteiskunta. Kehityssuuntia Piilaaksosta Singaporeen. Teknologia katsaus 155. Helsinki: Tekes, 87–117.

Kiviniemi, Kari (2007): Laadullinen tutkimus prosessina. Teoksessa Aaltola, Juhani & Valli, Raine (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin II. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. 2. korjattu ja täydennetty painos. Jyväskylä: PS-kustannus, 70–85.

Koistinen, Paula (2003) Kansainvälinen harjoittelu osana ammattikorkeakoulutusta. Teoksessa Hannu Kotila (toim.) Ammattikorkeakoulupedagogiikka. Ajankohtaisia puheenvuoroja. Edita: Helsinki, 206–222.

Koistinen Pertti (1999) Työpolitiikan perusteet. Helsinki: WSOY.

Koivisto, Jussi V. (2002) Kulttuurienvälinen näkökulma kansainväliseen yritykseen. Teoksessa Hannu Seristö (toim.) Kansainvälinen liiketoiminta. Helsinki: WSOY, 255–285.

Liebkind, Karmela, Haaramo, Juha & Jasinskaja-Lahti, Inga (2000) Kannattaa tutustua paremmin. Teoksessa Karmela Liebkind (toim.) Monikulttuurinen Suomi. Etniset suhteet tutkimuksen valossa. Helsinki: Gaudeamus, 56–67.

Malmivirta, Henna (2002) Historiikki. Tietoa ja työkokemusta maailmalta. Harjoittelijavaihto Suomessa 1952–2000. Helsinki: Kansainvälisen henkilövaihdon keskus CIMO.

Mannio, Pekka, Vaara, Eero & Ylä-Anttila, Pekka (toim.) (2003) Introduction. Teoksessa Our Path Abroad. Exploring Post-war Internationalization of Finnish Corporations. Helsinki: Taloustieto, 9-24.

Martikainen, Tuomas (toim.) (2006) Ylirajainen kulttuuri. Etnisyys Suomessa 2000–luvulla. Tietolipas 212. Helsinki: Suomalaisen Kirjallisuuden Seura.

Martikainen, Tuomas, Sintonen, Teppo & Pitkänen, Pirkko (2006) Ylirajainen liikkuvuus ja etniset vähemmistöt. Teoksessa Tuomas Martikainen (toim.) Ylirajainen kulttuuri. Etnisyys Suomessa 2000-luvulla. Helsinki: Suomalaisen Kirjallisuuden Seura, 9–41.

Moilanen, Pentti & Räihä, Pekka (2007) Merkitysrakenteiden tulkinta. Teoksessa Aaltola, Juhani & Valli Raine (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin II. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. 2. korjattu ja täydennetty painos. Jyväskylä: WS Bookwell, 46–69.

Nokkala, Terhi (2008) ”Finland is a small country” narrative construction of the internationalisation of higher education. Teoksessa Jessop, Bob, Fairclough, Norman & Wodak, Ruth (toim.) Education and the knowledge based economy in Europe. Education futures: Rethinking theory and practice 24. Rotterdam: Sense, 171–190.

Paananen, Seppo (1999) Suomalaisuuden armoilla. Ulkomaalaisten työnhakijoiden luokittelu. Helsingin yliopisto. Sosiaalipolitiikan laitos. Tutkimuksia 228. Väitöskirja. Helsinki: Tilastokeskus.

Pitkänen, Saija (2004) Kansainvälinen harjoittelu ammatillisen kehityksen näkökulmasta Euroopan unionin hallinnossa harjoitelleiden henkilöiden arvioimana. Jyväskylän yliopisto. Kasvatustieteiden laitos. Pro gradu – tutkielma.

Puuronen, Vesa (2006) Näkökulmia etnisten suhteiden tutkimukseen Suomessa. Teoksessa Tuomas Martikainen (toim.) Ylirajainen kulttuuri. Etnisyys Suomessa 2000-luvulla. Helsinki: Suomen Kirjallisuuden Seura, 42–54.

Raatikainen, Tea (2004) Ulkomaisen työvoiman hankinta. Selvitys ulkomaisen työvoiman hankintaan liittyvistä kanavista ja työnantajien palvelutarpeista EURES – työnvälityspalvelun kehittämiseksi. Työhallinnon julkaisu 338. Helsinki: Työministeriö.

Raunio, Mika (2005) Aivovuodosta aivokiertoon. Huippuosaajat talouden voimavarana. EVA raportti. Taloustieto: Helsinki.

Raunio, Mika, Pihlajamaa, Elina & Carroll Hanna (2009) Työmarkkinoiden kansainvälistymispalvelut: Ulkomaalaisen osaamisen kanava Suomen työelämään. Kehittämisen haasteet ja mahdollisuudet pääkaupunkiseudulla. Tutkimuksia 3. Helsinki: Helsingin kaupungin tietokeskus.

Robson, Colin (2002): Real world research. 2. painos. Oxford: Blackwell Publishing.

Seitsalo, Samu (2002) Lopuksi. Teoksessa Malmivirta, Henna (2002) Historiikki. Tietoa ja työkokemusta maailmalta. Harjoittelijavaihto Suomessa 1952–2000. Helsinki: Kansainvälisen henkilöväihdon keskus CIMO.

Sippola, Aulikki, Leponiemi, Jussi & Suutari, Vesa (2006) Kulttuurisesti monimuotoistuvien työyhteisöjen kehittäminen. Pitkittäistutkimus 15 työkulttuurin välittäjäryhmän toiminnasta ja vaikuttavuudesta. Työpoliittinen tutkimus 304. Helsinki: Työministeriö.

Söderqvist, Minna (2005) Ulkomaalaiset työnantajan silmin: ”Se on niin ku tyyppi, tyyppi ja osaaminen, ei se tutkinto, ei.” Helian julkaisusarja A20. Helsinki: Helia.

Söderqvist, Minna (2006) Työnantajien näkemyksiä ulkomaalaisista työpaikoilla. Teoksessa Martikainen, Tuomas (toim.) Ylirajainen kulttuuri. Etnisyys Suomessa 2000-luvulla. Helsinki: Suomen Kirjallisuuden Seura, 278–295.

Trux, Marja-Liisa (toim.) (2000a) Aukeavat ovet. Kulttuurien moninaisuus Suomen elinkeinoelämässä. Sitra 238. Helsinki: WSOY.



Trux, Marja-Liisa (2000b) Monikulttuurinen työyhteisö. Teoksessa Trux, Marja-Liisa (toim.) Aukeavat ovet. Kulttuurien moninaisuus Suomen elinkeinoelämässä. Sitra 238. Helsinki: WSOY, 261–316.

Trux, Marja-Liisa (2000c) Yhteenveto. Teoksessa Trux, Marja-Liisa (toim.) Aukeavat ovet. Kulttuurien moninaisuus Suomen elinkeinoelämässä. Sitra 238. Helsinki: WSOY, 317–333.

Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli (2009) Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 5. uudistettu painos. Helsinki: Tammi.

Vartia, Maarit, Bergbom, Barbara, Giorgiani, Terhi, Rintala-Rasmus, Anita, Riala, Riitta & Salminen, Simo (2007) Monikulttuurisuus työn arjessa. Helsinki: Työterveyslaitos.

Väyrynen, Raimo (toim.) (1999) Suomi avoimessa maailmassa. Globalisaatio ja sen vaikutukset. Sitra 223. Helsinki: Taloustieto.

Williams, Allan M. & Baláž, Vladimír (2005) What human capital, which migrants? Returned skilled migration to Slovakia from the UK. *International migration review*. 39, 439–468.

### **Sähköiset lähteet**

Aiginger, Karl, Okko, Paavo & Ylä-Anttila, Pekka (2009) Globalization and business. Innovation in a borderless world economy. Teoksessa Evaluation of the Finnish national innovation system. Full report, 103–145. Tulostettu 10.8.2010  
[http://www.tem.fi/files/24929/InnoEvalFi\\_FULL\\_Report\\_28\\_Oct\\_2009.pdf](http://www.tem.fi/files/24929/InnoEvalFi_FULL_Report_28_Oct_2009.pdf)

CIMO (2007) CIMO avaa mahdollisuuksia. Yleisesite. Tulostettu 10.8.2010  
[http://www.cimo.fi/dman/Document.phx/~public/Julkaisut+ja+tilastot/Esitteet+suomenkieliset/cimo\\_avaa\\_mahdollisuuksia.pdf](http://www.cimo.fi/dman/Document.phx/~public/Julkaisut+ja+tilastot/Esitteet+suomenkieliset/cimo_avaa_mahdollisuuksia.pdf)

CIMO (2008) Toimintakertomus 2007. Tulostettu 10.8.2010  
<http://www.cimo.fi/dman/Document.phx/~public/Organisaatio/toimintakertomus2007.pdf>

CIMO (2009b) CIMOn organisaatiokaavio. Tulostettu 10.8.2010  
<http://www.cimo.fi/dman/Document.phx/~public/organisaatio/organisaatiokaavio.pdf>

CIMO (2009c) Kansainvälinen työharjoittelu. Kansainvälisty kätevästi palkkaamalla ulkomainen harjoittelija. Tulostettu 10.8.2010  
<http://www.cimo.fi/dman/Document.phx/~public/Julkaisut+ja+tilastot/Esitteet+suomenkieliset/kansainvalisty-katevasti-2009.pdf>

CIMO (2009d) Opetusministeriön ja kansainvälisen liikkuvuuden ja yhteistyön keskuksen (CIMO) välinen tulossopimus vuodelle 2009. Tulostettu 10.8.2010  
<http://www.cimo.fi/dman/Document.phx/~public/Organisaatio/tulossopimus-2009.pdf>

CIMO (2009e) Toimintakertomus 2008. Tulostettu 10.8.2010  
<http://www.cimo.fi/dman/Document.phx/~public/Organisaatio/toimintakertomus2008.pdf>

CIMO (2010a) Opas harjoittelijan työnantajalle 2010. Tulostettu 10.8.2010  
<http://www.cimo.fi/dman/Document.phx/~public/Julkaisut+ja+tilastot/Esitteet+suomenkieliset/tyonantajaopas2010.pdf>

CIMO (2010b) Organisaatio. Viitattu 24.7.2010  
<http://www.cimo.fi/Resource.phx/cimo/organisaatio.htx>

CIMO (2010c) Toimintakertomus 2009. Tulostettu 10.8.2010  
<http://www.cimo.fi/dman/Document.phx/~public/Organisaatio/toimintakertomus2009.pdf>

Hallituksen maahanmuuttopoliittinen ohjelma (2006) Työhallinnon julkaisu 371. Tulostettu 10.8.2010  
[http://www.intermin.fi/intermin/images.nsf/files/620a7bb47a3b1008c22573b60050a16c/\\$file/thj371\\_mamupol\\_ohjelma.pdf](http://www.intermin.fi/intermin/images.nsf/files/620a7bb47a3b1008c22573b60050a16c/$file/thj371_mamupol_ohjelma.pdf)

Hosio, Sanna (2008) Kansainvälinen opiskelukokemus ja siinä kohdatut ongelmat - hoitotyön opiskelijoiden arvioimana. Turun yliopisto. Hoitotieteen laitos. Pro gradu-tutkielma. Tulostettu 10.8.2010  
<https://oa.doria.fi/bitstream/handle/10024/39458/gradu2008hosio.pdf?sequence=1>

Jaakkola, Magdalena (2005) Suomalaisten suhtautuminen maahanmuuttajiin vuosina 1987–2003. Työpoliittinen tutkimus 286. Työministeriö. Tulostettu 10.8.2010  
[http://www.intermin.fi/intermin/images.nsf/files/8d4e48936a3f993dc22573b4004fa221/\\$file/tpt286\\_suomalaisten\\_suht\\_maamuu.pdf](http://www.intermin.fi/intermin/images.nsf/files/8d4e48936a3f993dc22573b4004fa221/$file/tpt286_suomalaisten_suht_maamuu.pdf)

Koistinen, Paula (2002) Kulttuurien yhteentörmäyksestä sopeutumiseen ja uudenaikaiseen ymmärtämiseen. Sosiaali- ja terveystieteiden opiskelijoiden kokemuksia harjoittelujaksoilta virolaisissa hoitokodeissa. Helsingin yliopisto. Opettajankoulutuslaitos. Tutkimuksia 235. Väitöskirja. Tulostettu 10.8.2010  
<http://ethesis.helsinki.fi/julkaisut/kas/opett/vk/koistinen/kulttuur.pdf>

KOM (2009) Vihreä kirja. Edistetään nuorten oppimiseen liittyvää liikkuvuutta. Euroopan yhteisöjen komissio. Tulostettu 10.8.2010  
<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2009:0329:FIN:FI:PDF>

Korhonen, Saira (2008) Ohjaus siinä sivussa. Työelämässä toimivien ohjaajien kokemuksia sosionomi (AMK) – opiskelijoiden harjoittelun ohjauksesta. Jyväskylän yliopisto. Kasvatustieteiden tiedekunta. Opettajankoulutuslaitos. Ohjausalan koulutus- ja tutkimusyksikkö. A Tutkimuksia 20. Lisensiaatintyö. Tulostettu 10.8.2010  
[http://www.diak.fi/files/diak/Julkaisutoiminta/A\\_20\\_ISBN\\_9789524930604.pdf](http://www.diak.fi/files/diak/Julkaisutoiminta/A_20_ISBN_9789524930604.pdf)

Laki 951 (2008) Laki kansainvälisen liikkuvuuden ja yhteistyön keskuksista CIMOsta 19.12.2008/951. Viitattu 24.7.2010  
[http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2008/20080951?search\[type\]=pika&search\[pika\]=Laki%20kansainv%C3%A4lisen%20henkil%C3%B6vaihdon%20keskuksesta](http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2008/20080951?search[type]=pika&search[pika]=Laki%20kansainv%C3%A4lisen%20henkil%C3%B6vaihdon%20keskuksesta)

Sami Mahroum (1999) Highly skilled globetrotters. The international migration of human capital. Discussion paper presented at the OECD workshop on Science and Technology Labour Markets. Current Trends and Challenges. 168-185. Tulostettu 14.8.2010

<http://www.oecd.org/dataoecd/35/6/2100652.pdf>

Makkonen, Elena (2009) Ulkomaalaisten harjoittelijoiden merkitys pohjoiskarjalaisille yrityksille. Pohjois-Karjalan ammattikorkeakoulu. Liiketalouden koulutusohjelma. Opinnäytetyö. Tulostettu 10.8.2010

[http://www.ncp.fi/julkaisut/sahkoinenjulkaisu/makkonen\\_opinnaytetyo.pdf](http://www.ncp.fi/julkaisut/sahkoinenjulkaisu/makkonen_opinnaytetyo.pdf)

Mutanen, Jaana (2009) Kansainvälinen harjoittelu korkeakouluissa. Selvitys. Tulostettu 10.8.2010

<http://www.cimo.fi/dman/Document.phx/~public/Julkaisut+ja+tilastot/Raportit+ja+selvitykset/kv-harjoittelu-korkeakouluissa.pdf>

Noki, Sanna & Kovanen, Katariina (2008) Maahanmuutto- ja innovaatiopolitiikat kansainvälisessä osaajakilpailussa. Tarkastelussa Suomi, Irlanti, Iso-Britannia, Kanada, Saksa ja Yhdysvallat. Opetusministeriön julkaisuja 19. Opetusministeriö, koulutus- ja tiedepolitiikan osasto. Tulostettu 10.8.2010

<http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2008/liitteet/opm19.pdf?lang=fi>

Opetusministeriö (2008) CIMOn kehittämistyöryhmän muistio. Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 16. Opetusministeriö, kansainvälisten asiain sihteeristö. Tulostettu 10.8.2010

<http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2008/liitteet/tr16.pdf?lang=fi>

Opetusministeriö (2009) Korkeakoulujen kansainvälistymisstrategia 2009 – 2015. Opetusministeriön julkaisuja 21. Opetusministeriö, koulutus- ja tiedepolitiikan osasto. Tulostettu 10.8.2010

<http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2009/liitteet/opm21.pdf?lang=fi>

Paavilainen-Mäntymäki, Eriikka (2009) Unique paths. The international growth process of selected Finnish SMEs. Turun kauppakorkeakoulu. Sarja A17. Väitöskirja. Tulostettu 10.8.2010

[http://info.tse.fi/julkaisut/vk/Ae17\\_2009.pdf](http://info.tse.fi/julkaisut/vk/Ae17_2009.pdf)

Salonen, Paula (2005): Harjoittelusta helpotusta rekrytointiin. Selvitys työ- ja elinkeinoelämälle toteutetusta harjoitteluaiheisesta kyselystä. Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulu. Tulostettu 10.8.2010

[http://www.cop.fi/kirjastosivut/julkaisumyynti/julkaisut/Harjoittelusta\\_helipotusta\\_rekrytointiin.pdf](http://www.cop.fi/kirjastosivut/julkaisumyynti/julkaisut/Harjoittelusta_helipotusta_rekrytointiin.pdf)

Sisäasiainministeriö (2009) Työvoiman maahanmuuton toimenpideohjelma.

Sisäasiainministeriön julkaisuja 23. Tulostettu 10.8.2010

[http://www.intermin.fi/intermin/biblio.nsf/86C1C347491A1C85C2257665003AACC7/\\$file/232009.pdf](http://www.intermin.fi/intermin/biblio.nsf/86C1C347491A1C85C2257665003AACC7/$file/232009.pdf)

Tilastokeskus (2010) Väestörakenne 2009. Tulostettu 10.8.2010

[http://www.stat.fi/til/vaerak/2009/vaerak\\_2009\\_2010-03-19\\_fi.pdf](http://www.stat.fi/til/vaerak/2009/vaerak_2009_2010-03-19_fi.pdf)

Trux, Marja-Liisa (2005) ”Ei sitä meillä kukaan kato”. Kansainvälisyys ja monietnisyys helsinkiläisellä IT-työpaikalla. Työpoliittinen aikakauskirja 2, 49–69. Tulostettu 10.8.2010.

[http://www.mol.fi/mol/fi/99\\_pdf/fi/06\\_tyoministerio/06\\_julkaisut/aikakausi/tak/2005/02/TAK\\_2005\\_2\\_5.pdf](http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/06_tyoministerio/06_julkaisut/aikakausi/tak/2005/02/TAK_2005_2_5.pdf)

Tuomaala, Mika & Torvi, Kai (2008) Kohti työperusteista maahanmuuttoa. Ulkomailta palkattavan työvoiman tarpeen arviointi. TEM analyyseja 9. Työ- ja elinkeinoministeriö. Tulostettu 10.8.2010

[http://www.tem.fi/files/20688/Ulkomaalaisen\\_tyovoiman\\_tarve.pdf](http://www.tem.fi/files/20688/Ulkomaalaisen_tyovoiman_tarve.pdf)

Vehviläinen, Jukka (2008) Kansainvälisen työharjoittelun vaikutuksia. CIMOn toimeksianto. Vastaanottaja: Tanja Rajantaus. Lähetetty: 24.11.2009. Liitetiedostona Ulla Härnän sähköpostiviestissä.

# LIITTEET

## Liite 1: Yrityshaastattelujen teemahaastattelu-kysymykset

### TAUSTAKYSYMYKSET

1. Miten harjoittelu järjestetään yrityksessä?
2. Kuinka paljon on ollut harjoittelijoita?
3. Kuinka paljon on ulkomaalaisia harjoittelijoita?
4. Kuinka pitkään yksi harjoittelija on keskimäärin ollut yrityksessä?
5. Mihin aikaan harjoittelu on tapahtunut? Kesällä?
6. Koituiko harjoittelusta teille kustannuksia? Jos ei, niin olisitteko valmis maksamaan harjoittelijalle palkkaa?

### A. HARJOITTELIJAN HANKKIMINEN

1. Kuka teki päätöksen harjoittelijan valinnasta?
2. Mitkä seikat vaikuttivat kyseisen harjoittelijan valintaan?
3. Miksi olette ottaneet ulkomaalaisen harjoittelijan?
4. Mitkä olivat toiveenne harjoittelun suhteen?
5. Toivotteko löytävänne harjoittelun kautta mahdollisen tulevan työntekijän?

### B. CIMO

1. Käyttekö muita kanavia harjoittelijan välityksessä?
2. Minkä takia olette valinneet CIMOn välittäväksi organisaatioksi?
3. Miten yhteistyö CIMOn kanssa sujui?
4. Ilmenikö ongelmia (esim. harjoittelijan löytymisessä)?
5. Olisiko joitain palveluja, joita toivoisitte lisää CIMOn puolelta?

### C. OHJAUS

1. Kuka on ollut ohjaajana? Yksi ohjaaja/ useita ohjaajia?
2. Miten henkilöstä tuli harjoittelijan ohjaaja?
3. Löytyikö ohjaaja helposti?
4. Onko ollut palautekeskusteluja? Kuinka usein?/ Miksi ei?
5. Onko palautekeskusteluille ollut tarpeeksi aikaa?
6. Millaisia haasteita ohjaaja kohtaa?
7. Osallistuitteko te tai joku muu työntekijöistä jollakin tavalla harjoittelijan vapaa-ajan viettoon/ aktiviteettien järjestämiseen?

### D. HARJOITTELIJAN TYÖTEHTÄVÄT

1. Mitä tehtäviä harjoittelija on tehnyt?
2. Olivatko tehtävät jo ennalta suunniteltuja?
3. Teittekö suunnitelman harjoittelun ajalle yhdessä harjoittelijan kanssa?
4. Millainen oli perehdytys?
5. Mitä näette tärkeänä perehdytyksessä?
6. Onko harjoittelijan kotimaa huomioitu? Miten?
7. Onko harjoittelijan erilaista kotimaata hyödynnetty? Miten?
8. Onko harjoittelija tuonut uusia ideoita /kehitystä työympäristössään? (vrt. Kulttuurivaihto)
  - a) työn sisällön/ ammatillisen osaamisen kannalta?
  - b) yleisesti organisaatiota silmällä pitäen?

c) työntekijöiden kommunikaation kannalta?

### **E. ULKOMAALAISET HARJOITTELIJAT & HYÖTY**

1. Miten kuvaisitte eroa suomalaisten ja ulkomaalaisten harjoittelijoiden välillä?
2. Kumpia ottaisitte mieluummin?
3. Oletteko halukas ottamaan uudelleen ulkomaalaisia harjoittelijoita?
4. Onko harjoittelusta mielestänne hyötyä yritykselle? Millaista?
5. Miten kuvaisitte
  - a) suomalaisen harjoittelijan tuomaa hyötyä yritykselle?
  - b) ulkomaalaisen harjoittelijan tarjoamia hyötyjä?
6. Onko asioita, joita ulkomaalainen harjoittelija voi tarjota kotimaista enemmän?
7. Minkälaisia ongelmia tai vaikeuksia kohtasitte harjoittelun aikana?
8. Miten harjoittelu kokonaisuudessaan onnistui mielestänne?
9. Onko ulkomaalainen harjoittelija lisännyt yrityksenne kansainvälisyyttä? Jos on niin, miten?

### **F. SOVELLUTUS**

1. Millä keinoin voisi työnantajan motivaatiota korottaa, jotta hän olisi valmis palkkaamaan harjoittelijan?
2. Mitkä seikat alentavat motivaatiota?
3. Olisiko mahdollista ottaa useampia harjoittelijoita?
4. Mitä pitäisi tehdä, jotta useamman harjoittelijan ottaminen mahdollistuisi/ mahdollisuudet paranisivat?
5. Miten harjoittelun tuloksellisuuteen voi vaikuttaa?
6. Millainen olisi harjoittelun ideaalisin toteutus? Parantamis- /muutosehdotuksia?
7. Millä keinoin harjoitteluun voisi paremmin valmistautua?
  - a) yritys
  - b) harjoittelija
8. Tulisiko mieleen vielä jotain muuta harjoitteluun liittyen?

## **LIITE 2: CIMOn haastattelujen teemahaastattelukysymykset**

### **TAUSTATIEDOT**

1. Kuka olette?
2. Mikä on tehtävänne CIMOssa?
3. Millä tavoin olette mukana kansainvälisessä harjoittelussa?

### **A. CIMON TOIMINTA-AJATUS**

1. Mikä on CIMO?
2. Miksi CIMO syntyi?
3. Mikä on CIMOn tarkoitus/idea?
4. CIMOn toiminnan tavoitteet/ visio? (yhteiskunnan kannalta?)
5. Miten CIMO toimii
  - a) Suomessa?
  - b) ulkomailla?
6. Minkälaisin
  - a) yhteiskunnallisiin tarpeisiin CIMO vastaa?
  - b) yksilöllisiin
  - c) työelämän
7. Miten ajattelette CIMOn onnistuneen vastaamaan noihin tarpeisiin?
8. Mitkä noista tarpeista ovat erityisen haasteellisia?
9. Millaista mahdollista muutosta noissa tarpeissa on ollut vuosien varrella?
10. Onko tämä näkynyt toiminnan muuttumisena? Millä tavoin?
11. Miksi juuri tällaiset toiminnan painopisteet?
12. Miksi kansainvälinen liikkuvuus on tärkeää?

### **B. KANSAINVÄLINEN HARJOITTELU**

1. Mihin kansainvälisellä harjoittelulla pyritään?
2. Mikä on kansainvälisen harjoittelun tarkoitus
  - a) yhteiskunnan kannalta?
  - b) työelämän kannalta?
  - c) yksilön kannalta?
3. Miten harjoittelijoita vaihdetaan?
4. Millaisia haasteita liittyy kansainväliseen harjoitteluun?
5. Mikä on kansainvälisen harjoittelun tämänhetkinen suuntaus?
6. Millaisia muutoksia harjoittelussa on tapahtunut?
7. Onko CIMOn roolissa harjoittelun välittäjänä tapahtunut muutoksia? Jos on, millaisia?
8. Mikä on ero EU- muu maailma?
9. Miksi kansainvälistä harjoittelua tarvitaan?
10. Mitä tarkoitetaan kansainvälisen harjoittelun merkityksen selvittämisellä? (2008 tulossopimuksen) ”CIMOn asema ja merkitys kansainvälisen harjoittelun tukijana”.

### **C. HARJOITTELU YRITYKSISSÄ**

1. Miten näette yritys yhteistyön?
2. Minkä takia CIMO haluaa selvittää yritysten näkökulmaa harjoitteluun?
3. Miten löydätte (CIMO) harjoittelupaikkoja/yrityksiä?
4. Miten otatte yhteyttä yrityksiin?
5. Millaisia harjoittelupaikkoja etsitte?
6. Miten erilaiset harjoittelupaikat eroavat? (yksityiset – julkiset)
7. Miten yritykset valikoituvat? Luokitteletteko yrityksiä?
8. Mainostaako CIMO harjoittelua yrityksille? Jos kyllä, niin millä tavoin?

#### **D. CIMON YHTEYDET MAAILMALLE**

1. Onko tällaista toimintaa (kuten CIMO) muualla maailmassa?
2. Onko toiminta samanlaista? Miten eroaa?
3. Keitä ovat ns. ulkomaalaiset yhteistyökumppanit?
4. Millaista yhteistyö on heidän kanssaan?
5. Miten yhteistyö toimii?
6. Mitä yhteistyön kautta tavoitellaan? Onko se saavutettu?
7. Miten vastaavien organisaatioiden toiminta on järjestetty esim. Ruotsissa/ Saksassa?
8. Tulossopimuksen 2009 mukaan CIMOn tavoitteena on olla alan paras eurooppalainen asiantuntija- ja palvelukeskus. Mitä tämä tarkoittaa?
9. Kuinka pitkä matka siihen on?
10. Millaisia ongelmia?



<i>Pelkistetty ilmaus</i>	<i>Alaluokka</i>	<i>Yläluokka</i>	<i>Pääluokka</i>	<i>Yhdistävä luokka</i>
Osaamisen kehittyminen Osaamisen lisääminen Asiantuntemuksen kehittyminen Asiantuntemuksen lisääminen Osaamisen jakaminen	Osaamisen kasvu	Osaava yhteiskunta	Yhteiskunnallinen merkitys	CIMOn toiminnan tavoitteet CIMOn työntekijöiden puheissa
Tietopääoma hyvinvoinnin perusta Sivistisyhteiskunta	Yhteiskunnan rakentuminen tiedolle			
Koulutuksen kehitys Kehitystä vertailun avulla Kansainvälistymisestä osaamista koulutukseen	Koulutukseen kehitystä kansainvälistymisestä	Kansainvälistyvä koulutus		
Tietoa Suomeen Muualla oppiminen Opintojen täydennys Oppimaan auttaminen	Oppia muualta			
Liikkuvuuden lisääminen Liikkuvuuden edesauttaminen	Liikkuvuus	Maailmanlaajuinen verkostoituminen		
Kontaktit Kanavien luominen Verkostoituminen Ajassa mukana pysyminen	Yhteydet ulkomaille			
Suomen kansainvälistäminen Opetusministeriön toimialan kansainvälistäminen Ihmisten kansainvälistäminen Kansainvälisen toiminnan kehitys	Kansainvälistyminen			
Työllistymismahdollisuuksien parannus Pätevämpiä työelämään astuessaan Kyky pärjätä Kilpailukykyiset työntekijät	Pätevät työntekijät	Kansainvälisesti pätevä työvoima	Kansainväliset yksilöt	
Kansainväliset työntekijät Valmiudet toimia kansainvälisessä ympäristössä Työvälineitä ulkomailla pärjäämiseen Kansainvälisillä markkinoilla pärjääminen	Kansainväliset työntekijät			
Kielitaito Kulttuurinen ymmärrys	Kulttuuriset taidot	Yksilön kulttuurinen kypsyminen		
Henkilökohtainen kehittyminen Näkemykset Kokemukset Kansainväliset kokemukset Elämäkokemus	Henkilökohtainen kasvu			
Kulttuurien välinen vuoropuhelu Ihmisten välisen ymmärryksen lisääminen Eri kulttuureista tulevien ymmärtäminen	Kulttuurien kohtaaminen	Monikulttuurisuuteen tottuminen		
Asenteiden muutos Avaramielisyys Suvaitsevaisuus Rasismien vastaisuus	Erilaisuuden hyväksyminen			

**LIITE 3: CIMOn toiminnan tarkoitus CIMOn työntekijöiden haastatteluissa**

<i>Pelkistetty ilmaus</i>	<i>Alaluokka</i>	<i>Yläluokka</i>	<i>Pääluokka</i>	Yhdistävä luokka
Osana koulutusta Opintoihin liittyvää Opitun syventäminen	Yhteys opintoihin	Pätevät työntekijät	Yksilön kansainvälistyminen	Kansainvälisen harjoittelun merkitys CIMOn työntekijöiden puheissa
Ammattitaidon ja osaamisen parantaminen Ammatillinen kehittyminen Ammatin oppiminen Työtapojen oppiminen Ammatillisen näkökulman laajentuminen	Ammatillinen kehittyminen			
Uran rakentaminen Työmarkkina-arvon lisääminen	Työllistymismahdollisuuksien parantaminen			
Kielitaidon parantaminen Vieraiden kulttuurien oppiminen Kansainvälisen kokemuksen lisääminen	Kulttuuriset taidot	Henkinen pääoma		
Itsevarmuuden lisääntyminen Toimintavalmiuksien lisääntyminen Pärjääminen	Yksilön kasvu		Yrityksen kansainvälistyminen	
Kontaktit harjoittelijan kotimaahan Verkostoituminen	Verkostoituminen ulkomaille	Ulkomaat		
Uuden toimintaympäristön kartoitus Markkinoiden laajennus ulkomaille	Etabloituminen			
Osa tavoitteellista kansainvälistymistä Kansainvälistyminen harjoittelijan avulla	Tavoitteellinen kansainvälistyminen			
Rohkaistuminen kansainvälistymiseen Kansainvälistymisen harjoittelu	Kansainvälisyyteen tutustuminen	Kotimaa	Ulkomaisen työvoiman lisääminen	
Kielitaidon parantuminen työyhteisössä Kulttuurien oppiminen Kansainvälisen vuorovaikutuksen oppiminen Henkilökunnan kansainvälistyminen	Kulttuuriset taidot			
Tulevien työntekijöiden saaminen Esim. keikkatoista Suomessa	Tulevat työntekijät			
Osaajia projekteihin Alan tekijöiden vähyys Suomessa	Osaavat työntekijät			
Kehitystä harjoittelijoiden osaamisesta Tietotaitoa Suomeen Uudet työtavat	Kehitys osaamisen kautta		Kansalais- yhteiskunnan kansainvälistyminen	
Ulkomaalaisten houkuttelu Suomeen Suomen tunnettavuuden lisääminen	Suomen maine			
Ulkomaalaiseen työvoimaan totuttaminen Ulkomaalaisen työvoiman sietäminen	Tottuminen	Asenteiden muutos		
Suvaitsevaisuuden lisääntyminen Rasismin vastaisuuden lisääntyminen	Suvaitsevaisuus			
Myönteisyyden lisäys kansainvälisyyttä kohtaan Ympäristön kiinnostus kansainvälisiin harjoittelijoihin	Kiinnostus			

**LIITE 4: Harjoittelun merkitykset CIMOLAISTEN HAASTATTELUISSA**