

# Uutta osaamista pk-yrityksiin.

Osataanko ulkomaalaisia opiskelijoita hyödyntää pienissä ja keskisuurissa yrityksissä? -tulostiivistelmä

# Sisälllys

## Johdanto



Selvitys  
pähkinäkuoressa.

**Dia 3**

## Kv-osaajat pk-yrityksissä



Selvitykseen osallistuneiden pk-  
yritysten taustatiedot.

**Diat 4-5**

## Tulokset



Vastauksia  
kysymyksiin miksi,  
miten, mitä hyötyä  
ja haasteita koettu?

**Diat 7-13**

## Viestit oppilaitoksille



Yritysten kohdentamia  
kehittämisasiestejä  
oppilaitoksille

**Diat 14-18**

# Johdanto

- **Miksi Uutta osaamista -hanke?**

- CIMO halusi selvittää
  - Hyödyntävätkö pk-yritykset ulkomaalaisten harjoittelijoiden ja työssäoppijoiden sekä suomalaisista korkeakouluista valmistuneiden ulkomaalaisten opiskelijoiden osaamista?
  - Yritysten kokemia hyötyjä, haasteita ja niihin löydettyjä ratkaisuja.
  - Työpaikat syntyvät pk-yrityksiin ja kansainvälistyminen on keskeinen kasvun keino. Taustalla on oletus, että kv-osaajat ovat hyödyntämätön voimavara.
  - Tavoitteena on madaltaa pk-yritysten kynnystä hyödyntää kv-osaajia.

- **Tiedonkeruu kevään ja syksyn 2016 aikana:**

- Keskeisenä aineistona sähköinen kysely pk-yrityksille ja yrityshaastattelut. Lisäksi on tehty kirjallisuuskartoitus aikaisemmista tutkimuksista ja selvityksistä.

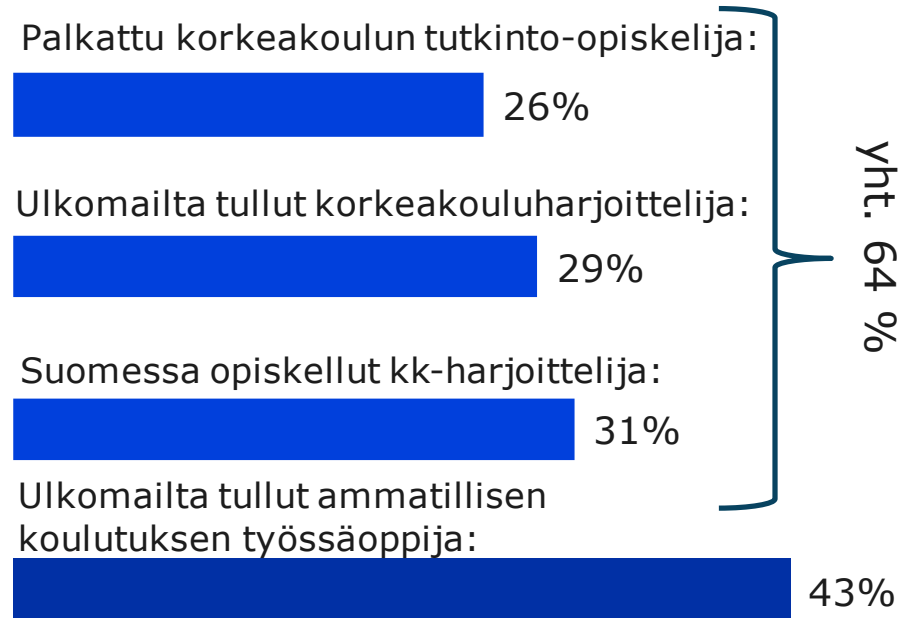
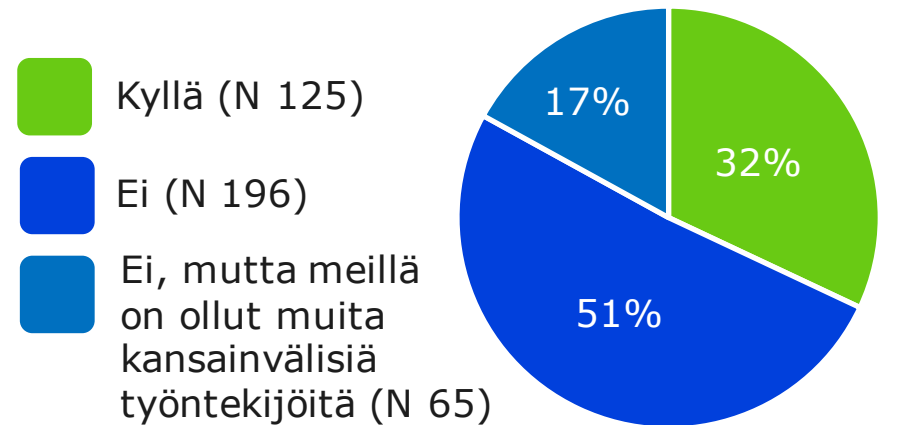
- **Muut aineistot ja materiaalit**

- [www.uuttaosaamista.fi](http://www.uuttaosaamista.fi) -sivulta löytyy laajempi julkaisu, videoita yritysten kokemuksista sekä diasarja kv-osaajien hyödyntämisen mahdollisuuksista oppilaitosten, sidosryhmien ja yritysten käyttöön.

# Kv-osaajat pk-yrityksissä?

- Selvityksen kyselyyn saatiin yhteensä 386 pk-yrityksen vastausta.
- 32 %:ssa on ollut kv-osaajia: 64 %:lla oli ollut ulkomaalaisia korkeakouluopiskelijoita, 43 %:lla ammatillisen koulutuksen työssäoppijoita, 7 %:lla molempia.
- Yrityksissä on yleisimmin ollut kaksi opiskelijaa. Kahdessa isommassa yrityksessä on ollut jopa 200 opiskelijaa.
- Yleisimmin ajankohta, jolloin opiskelijoita on ollut, oli vuodet 2014-2016 (77 %).



## Onko yrityksessä ollut ulkomaalaisia opiskelijoita?



## Pk-yritykset, joissa kv-osaajia on ollut vs. ne, joissa ei ole:

- Yrityksissä on enemmän voimakkaasti kasvuhakuisia ja kansainvälisiä yrityksiä.
- Lähes kaikissa yrityksissä yksi työkielistä on englantia.
- Mukana on hieman enemmän vanhempia yrityksiä.
- Opiskelijoita on ollut kaiken kokoisissa yrityksissä. Eniten 5-49 työntekijän yrityksissä.
- Lähes kaikki toimialat ovat edustettuina. Useimmiten opiskelijoita on ollut muun palvelutoiminnan, teollisuuden, informaation ja viestinnän, majoitus- ja ravitsemistoiminnan sekä tukku- ja vähittäiskaupan yrityksissä.

### Profilointia kyselyn vastaajista:

-  Yrityksessä on ollut kv-osaajia
-  Yrityksessä ei ole ollut kv-osaajia

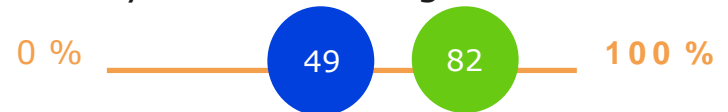
Kansainvälisesti toimivien yritysten osuus



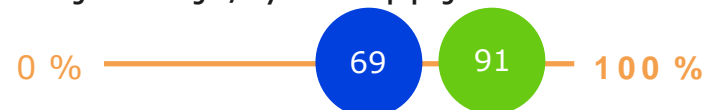
Voimakkaasti kasvuhakuisten yritysten osuus



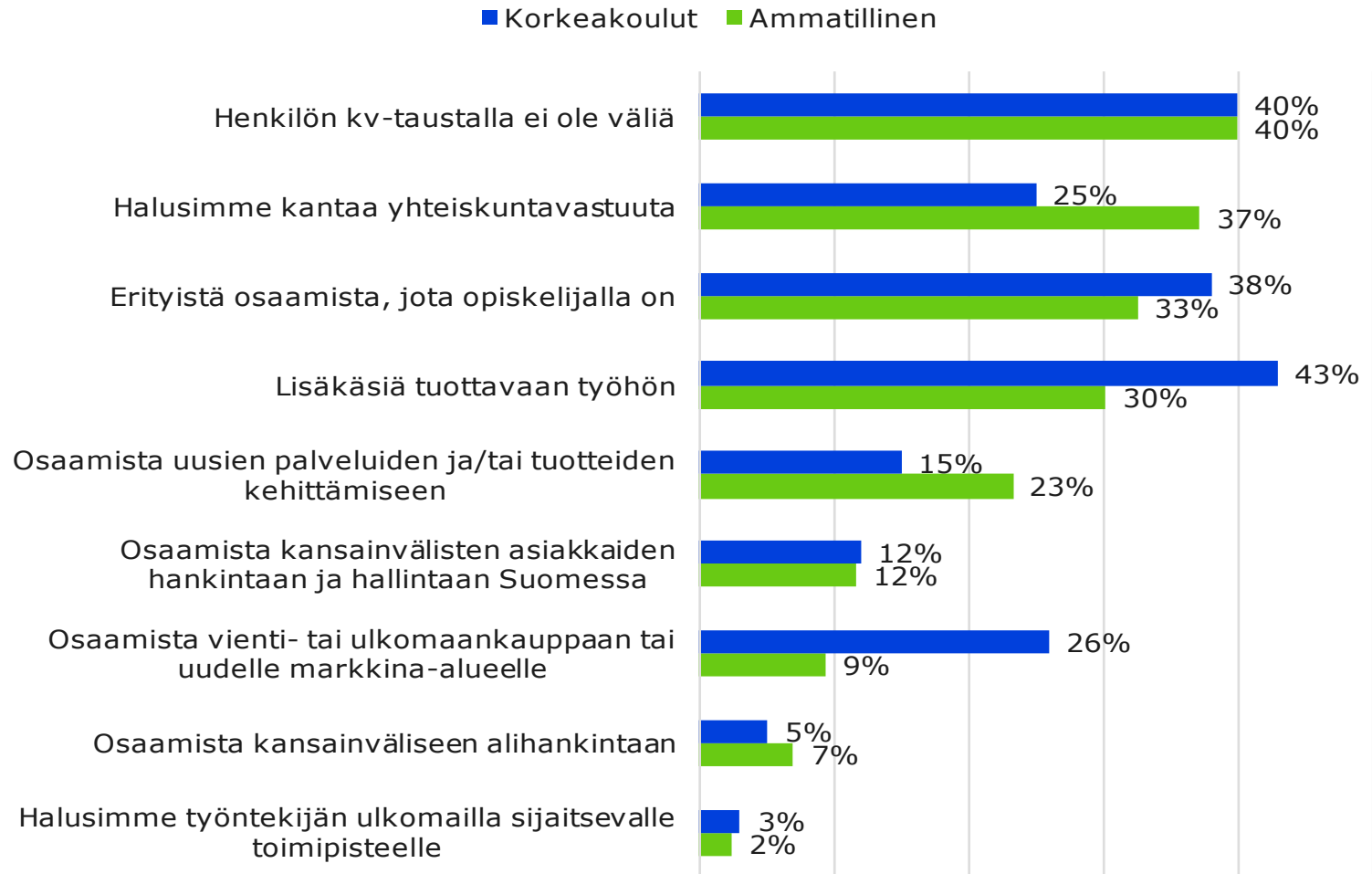
Yksi työkielistä on englantia



Yrityksessä on ollut myös suomalainen harjoittelija/työssäoppija

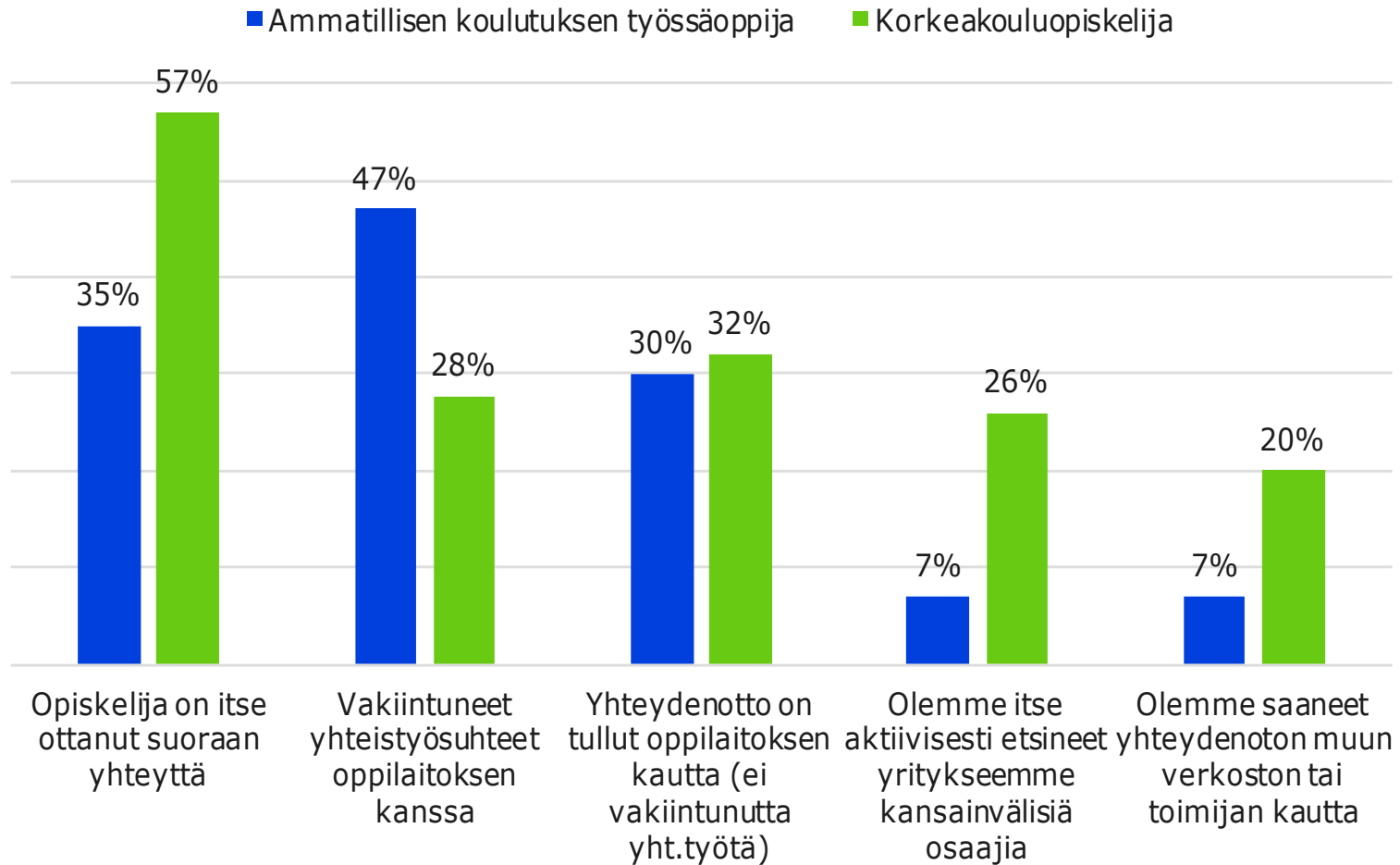


# Tulokset: Miksi yritykseen on otettu kv-osaajia?



# Tulokset:

## Mitä kautta kv-osaajat ovat tulleet yritykseen?



# Tulokset:



Korkeakoulu-  
opiskelija

%

95

90

76

85

77

41

51

## Hyödyt yrityksille kv-osaajista koulutusasteittain tarkasteltuna

### Kokemus hyödyistä % \*

"Kv-osaaja suoriutui tehtävissään siinä missä muutkin  
työntekijämme"

"Kv-osaaja vaikutti myönteisesti toimintakulttuuriimme"

"Kehitimme omia perehdyttämiskäytäntöjämme"

"Kv-osaaja toi uutta näkemystä yritykseemme"

"Kv-osaaja loi kilpailuetua tuomalla yritykseemme  
uudenaista osaamista"

"Löysimme kasvun mahdollisuuksia uudella  
markkina-alueella"

"Saimme osaajan avulla uusia hyödyllisiä kontakteja"

\* On ollut hyötyä "jossain määrin" – "erittäin paljon"



Amm. koul.  
työssäoppija

%

95

83

88

81

63

28

54

UUTTAOSAAMISTA.



OPETUSHALLITUS  
UTBILDNINGSTYRELSEN

owalgroup



# Tulokset: Yritysten motiivit kv-osaajien ottamiseksi:

Aineiston perusteella on mallinnettu erilaisia profiileja sen mukaan, mikä on ollut yrityksen motiivi opiskelijan ottamiseen.

Motiivit ovat osin päällekkäisiä.

- **"Kansainvälistyjät"** ovat halunneet hyödyntää opiskelijan osaamista kansainvälistymiseen.
- **"Talent hunterit"** ovat usein valmiiksi kansainvälisiä, jolloin osaajan taustalla ei ole väliä. Osaaminen ja potentiaali ratkaisevia.
- **"Kotimaassa kansainvälistyjät"** ovat ottaneet kv-osaajan lisäavuksi tai vahvistaakseen esim. ulkomaalaisten asiakkaiden palveluosaamista.
- **"Yhteiskuntavastuulliset"** ottavat kv-osaajia pyydettyä lisäresurssiksi tai työyhteisön kielitaidon ja kulttuurintuntemuksen kehittämiseksi.



# Tulokset: Hyödyt yrityksille kv-osaajista yritysten motiivin perusteella tarkasteltuna:



"Kansain-  
välistyjt"

%

96

96

88

96

100

81

81



"Talent  
Hunters"

100

100

88

97

91

52

69

## Kokemus hyödyistä % \*

"Kv-osaaja suoriutui tehtävissään siinä missä muutkin työntekijämme"

"Kv-osaaja vaikutti myönteisesti toimintakulttuuriimme"

"Kehitimme omia  
perehdyttämiskäytäntöjämme"

"Kv-osaaja toi uutta näkemystä  
yritykseemme"

"Kv-osaaja loi kilpailuetua tuomalla  
yritykseemme uudenlaista osaamista"

"Löysimme kasvun mahdollisuuksia  
uudella markkina-alueella"

"Saimme osaajan avulla uusia  
hyödyllisiä kontakteja"



"Kotimaassa  
kansainvälis  
tyjt"

95

90

78

80

63

27

56



"Yhteiskunta-  
vastuulliset"

%

93

82

89

82

57

25

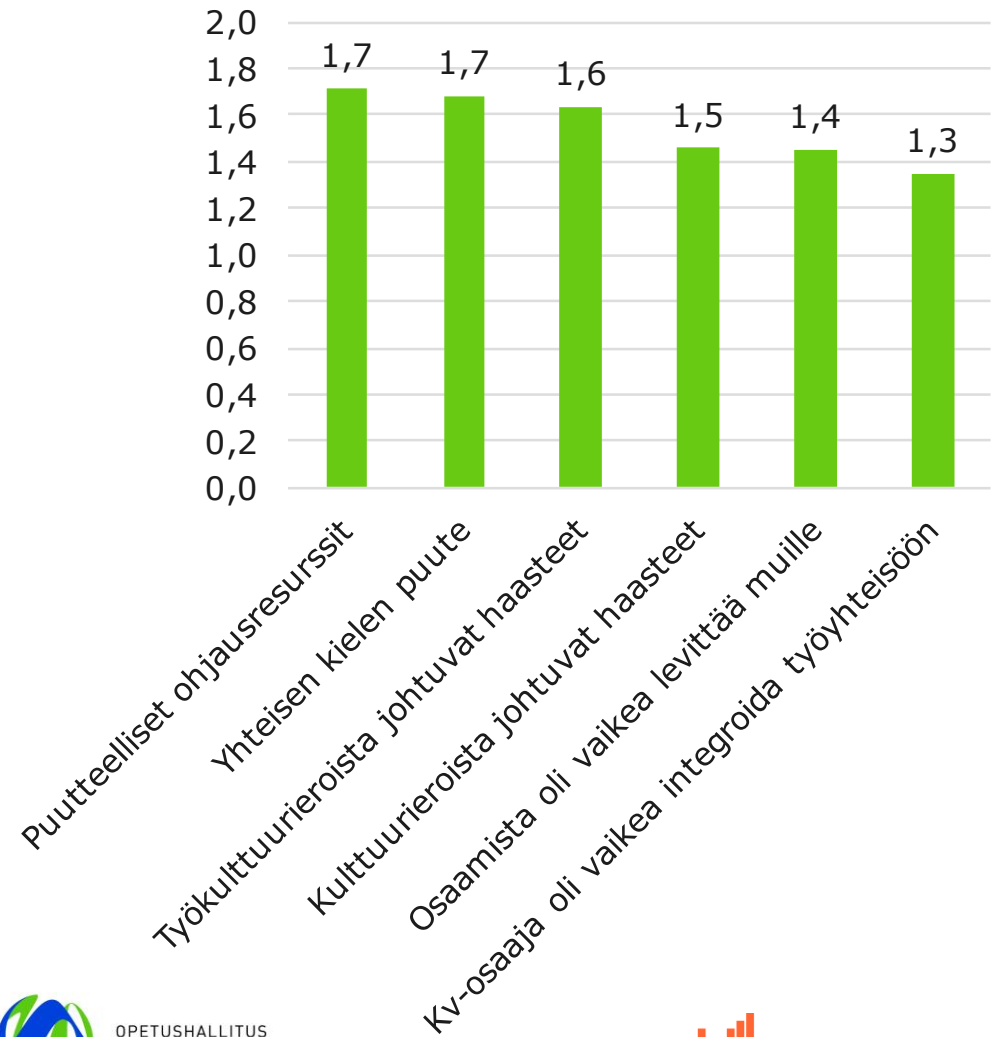
50

\* on ollut hyötyä "jossain määrin" – "erittäin paljon"

## Tulokset: Yritysten kokemia haasteita

- Ammatillisen koulutuksen ulkomaalaisia työssäoppijoita ottaneilla haasteissa korostuivat yleisimpinä puutteelliset resurssit ohjaamiseen ja yhteisen kielen puute.
- Korkeakouluopiskelijoita ottaneilla yrityksillä puutteelliset resurssit ohjaamiseen ja työkuultuurieroista johtuvat haasteet jossain määrin yleisimpiä.

**Ka. 1** (ei lainkaan) – **4** (erittäin paljon)



## Tulokset: Yritykset, joissa ei ole ollut kv-osaajia

### Miksi kv-osaajia ei ole ollut?

Kv-osaajat eivät ole hakeneet: 47 %

Ei tarvetta harjoittelijoille: 33 %

Opiskelijan taustalla ei väliä: 23 %

Puutteellinen kielitaito: 22 %

- Yleisimmin kv-osaajia ei ole ollut yrityksissä siksi, etteivät yritykset ja opiskelijat ole kohdanneet, tai yrityksessä ei ole ollut ylipäänsä tarvetta ottaa harjoittelijoita tai työssäoppijoita.

- Tulevaisuudessa yritykset voisivat kaivata kv-osaajan tuomaa lisäresurssia ja erityistä osaamista. Noin neljännes arvioi voivansa hyödyntää kv-osaajia kansainvälistymisen tukena.

### Nyt ei, mutta ehkä tulevaisuudessa?

Lisäkäsia tuottavaan työhön: 43 %

Erytistä osaamista: 28 %

Kansainvälistymisen tukeen: 26 %

Eriteltyinä "tukena ulkomaankaupan liiketoimintaan tai uudelle markkina-alueelle lähdeittäessä": kansainvälisesti toimivista 47 %, valtakunnallisesti toimivista 39 % ja alueellisesti toimivista 6 %.

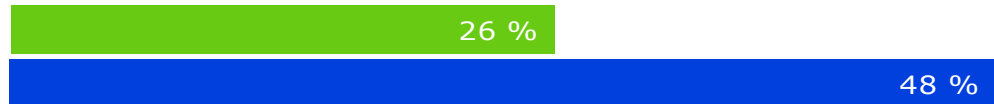
## Tulokset: Mitä tukea tarvitaan oppilaitoksilta?

- Yritykset kaipaavat lisää tietoa kv-osaajien hyödyntämisen mahdollisuuksista
- Yrityksissä, joissa kv-osaajia on ollut, tuen tarpeet näyttävät vähäisemmiltä erityisesti korkeakouluopiskelijoita ottaneilla.
- Ammatillisen koulutuksen ulkomaalaisia opiskelijoita ottaneet yritykset ovat saaneet enemmän tukea oppilaitoksilta.

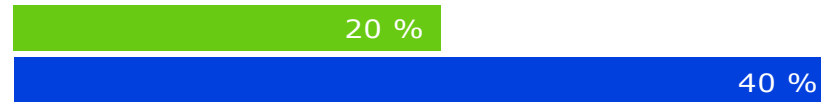
### Mitä tukea tarvitsitte oppilaitoksilta?

■ Yrityksessä on ollut kv-osaajia ■ Yrityksessä ei ole ollut kv-osaajia

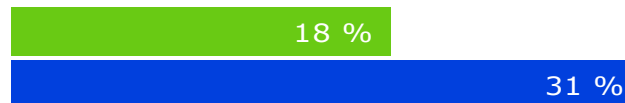
Lisää tietoa hyödyntämisen mahdollisuuksista:



Tukea kieliongelmiin:



Tukea työtehtävien kartoitukseen:



Tukea opiskelijoiden ohjaukseen:



# Keskeiset viestit oppilaitoksille



## Tietoa mahdollisuuksista

- Viestikää siitä kuinka kv-osaajien osaamista voi hyödyntää.
- Markkinoikaa ja tehkää hyötyjä näkyväksi.



## Yritysyhteistyö

- Toimikaa sillanrakentajana yrityksiä kuunnellen: yritysvierailut, kutsut, messut, rekrytreffit – keinoja on paljon. Yritykset ovat erilaisia, mikä tulee huomioida yhteistyössä.



## Osuuutta rekrytointeihin

- Kv-osaajien ja yritysten "mätsääminen" perustuu henkilötuntemukseen. Miten voitte edesauttaa sitä?



## Ohjauksen ja opetuksen kehittäminen

- Uraohjaus ja kieliopinnot paremmin kiinni arkeen.
- Opiskelijoille lisää valmiuksia tuoda oma osaamisensa näkyväksi.

# Tietoa mahdollisuuksista



- Varsin iso osa yrityksistä ei tiedä tarpeeksi kv-osaajien hyödyntämisen mahdollisuuksista. Myös osa niistä pk-yrityksistä, joissa opiskelijoita on ollut, kokee yhteistyön satunnaiseksi. Tarvitaan selkeää tietoa ulkomaalaisista opiskelijoista ja mahdollisuuksista tiedottamista. Vaikka yrittäjät arvostavat sitä, että opiskelija ottaa itse yhteyttä, tietoisuutta tietoisuutta kv-osaajien rekrytoimisesta tulee herättää niin yrittäjien kuin opiskelijoiden keskuudessa. Kysymyksiä pohdittaviksi:
  - Missä foorumeissa ja medioissa tiedotatte ulkomaalaisten opiskelijoiden hyödyntämisestä yrityksen tarpeisiin? Kuinka saavutettavaa tieto on?
  - Yritykset tarvitsevat erilaisia osaajia eri tarpeisiin: kohdennattekö tietoa ja tarjoattekö palveluita tarpeiden mukaisesti? Toimittekö alueella yhteistyössä muiden koulutuksen järjestäjien kanssa mm. tiedotuksen suhteen?
  - Hyödynnättekö alueellisia yhteistyökumppaneita ja verkostoja? Teettekö yhteistyötä alueellisten yrittäjäjärjestöjen, elinkeinoyhtiöiden tai kauppakamarin kanssa opiskelijoiden hyödyntämiseksi? Toimittekö yhteistyössä alueen muiden koulutuksen järjestäjien kanssa mm. sidosryhmiä lähestyttäessä?

# Yritysyhteistyö ja elinkeinoelämän kehittäminen



- Työelämäyhteistyössä ja tki-toiminnassa kansainvälisyyden tulisi olla yksi valttikortti, jota voidaan tukea kv-osaajien ja yritysten yhteensovittamisella. Työelämäkäytäntöjä tulisi yhtenäistää ja suunnitella vastaamaan yritysten tarpeisiin. Keinoja yritysyhteistyöhön on paljon, joten niitä tulisi hyödyntää yrityksiä kuunnellen. Kysymyksiä pohdittaviksi:
  - Ovatko työelämäkäytäntöne yhtenäiset ja selkeät? Jalkautuvatko ne myös opettajatasolle? Onko niistä viestitty myös yrityksille ja sidosryhmille?
  - Onko työelämäyhteistyölle selkeitä käytännön mahdollisuuksia ja muotoja?
  - Hyödynnetäänkö myös alumneja yritys- ja sidosryhmäyhteistyössä?
  - Onko ulkomaalaisten opiskelijoiden hyödyntämisen tarve ja mahdollisuudet tunnistettu alueellisissa kehittämissuunnitelmissa? Onko niissä yhteyttä alueelliseen elinkeino- ja yritystoiminnan kehittämiseen? Miten se näkyy käytännössä?
  - Onko ulkomaalaisten työssäoppimaan saapuvien opiskelijoiden ohjaus sisällytetty työpaikkaohjaajakoulutukseen ammatillisessa koulutuksessa?



# Osuvuutta rekrytointeihin



- Yritykset kaipaavat opiskelijoiden ja työnantajien yhteensaattamista, mikä tulee huomioida myös rekrytointipalveluissa ja työelämäyhteistyössä. Tarvittaessa ammatillisten oppilaitosten ja korkeakoulujen tulee tehdä tehtävien kartoitusta työnantajan kanssa ja olla yrityksen tukena. Kysymyksiä pohdittaviksi:
  - Kuinka rekry- ja työelämäkäytäntönne tukevat kv-osaajien ja yritysten yhteen saattamista? Onko systemaattisia toimintatapoja ja mahdollisuuksia yritysvierailuille, messuille, projekteille, rekrytreffeille tai muille tiedon välittämisen käytännöille yrityksiltä opiskelijoille ja toisin päin? Onko nämä viestitty ja tuotteistettu?
  - Kuinka tieto osaajista kulkee kv-koordinaattoreiden, työelämäyhteistyö- ja tki-toimijoiden ja opettajien välillä?
  - Ovatko välittyvät tiedot opiskelijasta ja osaamisesta riittäviä? Osaako opiskelija tunnistaa, mitä erityisosaamista hänellä on tarjota yritykselle (sekä mitä viedä mukanaan työkokemuksen jälkeen)?
  - Onko tuki yrityksille riittävää? Onko pelisäännöt ja vastuut määritelty yhteistyössä?

# Ohjauksen ja opetuksen kehittäminen



- Työelämän kielen ja ammattisanaston hallintaa arvostetaan, ja niitä tulisi korostaa erityisesti tutkinto-opiskelijoiden kieliopinnoissa. Tämä vaatisi lisäpanostusta myös harjoittelun ohjaukseen korkeakoulun puolelta. Myös mm. työelämätaitojen ja valmiuksien antaminen on tärkeää suomalaisille työmarkkinoille tähdättäessä.

Kysymyksiä pohdittaviksi:

- Sisältyykö koulutustarjontaanne riittävästi suomen kielen opetusta ulkomaalaisille? Onko sisältöjä tarkasteltu työelämatarpeista käsin? Onko kielen oppiminen ja suomalaisen työelämän käytännöt sisällytetty opiskelijoiden harjoittelun tavoitteisiin?
- Antavatko opinnot riittävästi eväitä suomalaiseen työelämään ja työkuulttuuriin? Suorapuheisuus ja asioiden esille otto ovat mm. esimerkkejä asioista, joita yrityksissä arvostetaan.
- Kuinka opiskelija saa valmiuksia oman osaamisensa markkinoimiseksi? Kuinka tätä tuetaan?