

## Tradenomitutkinnon aikuisena suorittaneiden urakehitys

Miia Jalonen



<b>Tekijä(t)</b> Miia Jalonen	
<b>Koulutusohjelma</b> Liiketalouden koulutusohjelma, tradenomi (AMK)	
<b>Opinnäytetyön otsikko</b> Tradenomitutkinnon aikuisena suorittaneiden urakehitys	<b>Sivu- ja liitesivumäärä</b> 43 + 3
<p>Tutkimuksen tarkoituksena on kartoittaa tradenomitutkinnon aikuisena suorittaneiden uria ja uramuutoksia, uriin vaikuttaneita asioita ja tradenomitutkinnon vaikutusta uriin. Lisäksi tutkittiin aikuisten taustoja ja syitä opintoihin hakeutumiselle. Tarkoituksena oli saada erikseen tietoa aikuisista, joille tradenomiopinnot edustavat jatkokoulutusta, täydennyskoulutusta tai kokonaan uutta alaa pitkän työkokemuksen jälkeen.</p> <p>Työ toteutettiin kvalitatiivisin menetelmin. Tutkimusta varten haastateltiin 6 tradenomitutkintoon yli 30-vuotiaana valmistunutta henkilöä. Tutkimus toteutettiin heinä-joulukuussa 2016.</p> <p>Tutkimuksen tulosten perusteella voidaan sanoa, että aikuisena suoritettu tradenomitutkinto auttaa löytämään omia kykyjä ja valmiuksia, kasvattaa näkemystä, avaa silmiä ja avaa ovia yritysmaailmassa. Aikuiset kokevat kehittyvänsä tiedon etsijöinä ja työstäjinä, he osaavansa kohdentaa huomionsa olennaiseen ja saavat opinnoista sysäyksen elinikäiselle oppimiselle.</p> <p>Aikuisten urakehitykseen vaikuttavat myönteisesti sinnikkyys, uteliaisuus, ahkeruus ja kova yrittäminen sekä työkokemus, hyvä verkosto, ulkomaan työkokemus ja kielitaito, mutta myös sattuma ja hyvä onni. Urakehitystä hidastaa uskalluksen puute sekä elämäntilanteet kuten lapsiperhe-elämän vaatimat voimavarat.</p> <p>Suurin syy tradenomiopintojen aloittamiselle aikuisena on halu edetä uralla, mutta myös lisäpätevyyden hankinta, alanvaihto sekä terveydelliset syyt nousevat esiin.</p>	
<b>Asiasanat</b> Urakehitys, tradenomi, aikuinen, aikuisopiskelija	

## Sisällys

1	Johdanto .....	1
1.1	Ammattikorkeakoulujärjestelmän esittely.....	2
1.2	Aikuiset ammattikorkeakouluopinnoissa.....	2
2	Tietoperusta .....	5
2.1	Urakehitys muuttuvassa työelämässä .....	5
2.1.1	Joustavat ja monimuotoiset urat.....	6
2.1.2	Urateorioiden esittely Osipowin mukaan .....	7
2.1.3	Uranvalinta uusimpien teorioiden kohteena.....	8
2.1.4	Brousseau'n pluralistinen urakäsitys .....	10
2.2	Uramotivaatiot ja ura-ankkurit .....	11
2.2.1	Scheinin ura-ankkurit .....	11
2.2.2	Uramotivaatiot ja niiden persoonallisuustekijät .....	15
2.3	Elämän ja uran vaiheet .....	15
2.3.1	Havighurstin ikäkaudet ja kehitystehtävät.....	15
2.3.2	Levinsonin elämänrakenneteoria.....	16
2.3.3	Hallin ja Goodalen ammattiuran vaiheet.....	17
2.3.4	Scheinin aallokko elämän ja uran vaiheista .....	18
2.3.5	Superin urateoriat ja mallit.....	19
3	Tutkimuksen toteutus .....	23
3.1	Tutkimusmenetelmä.....	23
3.2	Haastateltavat.....	24
4	Tutkimuksen tulokset.....	26
4.1	Haastateltavien narratiivit.....	26
4.2	Taustat tradenomitutkinnon aikuisena suorittaneilla .....	29
4.3	Syyt tradenomitutkinnon suorittamiselle aikuisena .....	30
4.4	Uramuutokset ja palkat tradenomitutkinnon aikuisena suorittaneilla.....	32
4.5	Urakehitykseen vaikuttaneet asiat tradenomitutkinnon aikuisena suorittaneilla ...	34
4.6	Tradenomitutkinnon suorittamisen vaikutukset aikuisten uriin ja osaamiseen .....	35
5	Pohdinta.....	37
5.1	Yhteenveto tutkimuksen tuloksista .....	37
5.2	Jatkotutkimusehdotukset.....	38
5.3	Tutkimuksen luotettavuuden arviointi .....	38
5.4	Oman oppimisen arviointi.....	39
	Lähteet .....	40
	Liitteet.....	43
	Liite 1. Teemahaastattelun runko .....	43

# 1 Johdanto

Opinnäytteen aiheena on tradenomitutkinnon aikuisena suorittaneiden urakehitys. Koulutukseen hakeutuessaan, opiskelupaikan vastaanottaessaan ja vielä opiskellessaankin aikuiset puivut tutkinnon suorittamisen urakehitykselle antamaa hyötyä. Aikuisilla on suoritettuna jo tutkinto tai useampi ja työkokemustakin takana kymmenen, kaksikymmentä vuotta. Tuleeko opintojen antama hyöty vastaamaan tehtyä työmäärää? Onko kokemuksesta etua opinnoissa tai uralla vai nouseeko ikä, asenne tai alanvaihto haitaksi?

Tradenomiliitto TRAL ry tekee vuosittain selvityksiä jäsenistöstään. Selvitykset koskevat kuitenkin nykyhetkeä koko uran sijaan ja tilastoja koko jäsenistöstä, erottelematta tietoja sen mukaan missä vaiheessa uraa tutkinto on suoritettu. Opinnäytetöitä on julkaistu tradenomien urasuunnitelmista ja urakehityksestä, opintojen antamista työelämävalmiuksista ja aikuisopiskelijoiden opiskelukokemuksista. Sen sijaan aikuisopiskelijoiden tai aikuisten tradenomitutkinnon suorittaneiden urista ei ole opinnäytetöitä.

Tavallisesti 25-vuotiaat ja sitä vanhemmat henkilöt määritellään opiskelijatutkimuksessa aikuisiksi. Tämä opinnäyte keskittyy yli 30-vuotiaana tradenomiksi valmistuneisiin ja heidän uratarinoihinsa.

Opinnäytteen ensimmäisenä päätavoitteena on kartoittaa aikuisten uramuutoksia tradenomiopintojen aikana ja jälkeen. Päätavoitetta lähestytään kartoittamalla kohderyhmän

- a) uramuutokset
- b) palkkamuutokset
- c) näkemys uraan vaikuttaneista asioista
- d) näkemys tradenomitutkinnon vaikutuksista uraan

Opinnäytteen toinen päätavoite on kartoittaa aikuisopiskelijoiden taustat ja syyt tutkinnon suorittamiselle.

Tutkimus rajattiin kohderyhmän mukaan. Sen ensisijaisena kohderyhmänä ovat tradenomit, jotka ovat valmistuneet tradenomiksi 30-vuotiaana tai vanhempana. Maanlaajuisen kohderyhmä tavoitettiin Tradenomiliitto TRAL ry:n ja oppilaitosten alumnitoiminnan kautta.

Tutkimuksen tarkoituksena on tutkia tradenomitutkinnon aikuisena suorittaneiden uria.

Tutkimusongelmia on kaksi:

1. Millaiset asiat ovat vaikuttaneet urakehitykseen tradenomitutkinnon yli 30-vuotiaana suorittaneilla?
2. Millainen vaikutus urakehitykseen on tradenomitutkinnon suorittamisella yli 30-vuotiaana?

Opinnäytteen tutkimusote on kvalitatiivinen ja tutkimus suoritettiin puolistrukturoiduin parihaastatteluin, teemahaastatteluin.

### **1.1 Ammattikorkeakoulujärjestelmän esittely**

Ammattikorkeakoululaitos aloitti maassamme kokeiluna vuonna 1991, laki ammattikorkeakouluopinnoista tuli voimaan vuonna 1995 ja 2000-luvun alussa kaikki ammattikorkeakoulut olivat vakinaisia oppilaitoksia. Ammattikorkeakoulujen tulo Suomeen seurasi muun Euroopan kehitystä, tosin Raskin (2002, 32) mukaan 20 vuotta myöhässä. Ammattikorkeakoululaitoksen avulla korjattiin korkeakoulutuksen vähäisyyttä Euroopan maissa verrattuna Yhdysvaltoihin ja nostettiin työelämän käytäntöihin kytkeytyvän koulutuksen arvostusta suhteessa akateemiseen koulutukseen. Ammattikorkeakoulut tukevat opiskelijoiden innovatiivisuutta ja yrittäjämäisyyttä ja ne koetaan tarpeellisiksi työelämän kannalta. Ammattikorkeakoulut ja tiedekorkeakoulut toteuttavat eri rooleja ja tänä päivänä ne mielletään tasavertaisiksi korkeakoulumuodoiksi. Raskin mukaan ammattikorkeakoulujen merkitys ja arvo oli 2000-luvun alussa viimein oivallettu. Ammattikorkeakoululaitosta uudistettiin lakimuutoksien jälkeen vuosina 2011-2014 ja rahoituksen tiukentuessa korkeakoulutuksen duaalimalli on jälleen ollut keskustelun aiheena vuoden 2015 alusta lähtien. (Rask 2002, 32-36)

Suomalaiset aloittavat korkeakouluopintonsa melko iäkkäinä verrattuna muuhun maailmaan, yliopisto-opinnoissa aikuisia on melko suuri osuus. Uusitalon ja Korhosen (2012, 115) mukaan neljännes kaikista korkeakouluopiskelijoista valmistuu yli 30-vuotiaana. Opintojen hidas eteneminen ja valmistumisen viivästyminen ovat korkeakoulupoliittisia kestopuheenaiheita, sillä suomalaiset valmistuvat tutkitusti hitaammin ja iäkkäämpinä kuin muissa OECD-maissa. Yliopiston sijaan aikuisia pyritään ohjaamaan ammattikorkeakouluopintoihin. (Uusitalo & Korhonen 2012, 115)

### **1.2 Aikuiset ammattikorkeakouluopinnoissa**

Aikuiskoulutukseen osallistui yli 1,7 miljoonaa suomalaista vuonna 2012. Aikuiskoulutus tarkoittaa tässä tapauksessa erityisesti aikuisia varten järjestettyä ja organisoitua koulu-

tusta ja 1,7 miljoonaa henkeä merkitsee jopa puolta työikäisestä väestöstä eli 18-64 vuotiaista. Yllättäen koulutetut osallistuvat aikuiskoulutukseen eniten vuonna 2012 ja rakenne on pysynyt samana vuodesta 1990 lähtien. Korkea-asteen koulutuksen saaneista kaksi kolmasosaa osallistuu aikuiskoulutukseen, keskiasteen koulutuksen saaneista puolet ja peruskoulun suorittaneista yksi kolmesta. (Suomen virallinen tilasto 2013) Ammattitaitoa kehittävää ja uraa edistävää koulutusta kertoi vuonna 2012 tarvitsevänsä 46 % työikäisistä. Eniten koulutustarvetta koettiin liiketalous- ja oikeustieteen sekä terveys- ja sosiaalialan koulutuksiin. Samalla liiketaloutta ja oikeustieteitä opiskeltiin eniten: Aikuiskoulutustutkimus 2012:ta varten haastatelluista 4000 työikäisestä henkilöstä 12 % miehistä ja 17 % naisista opiskeli liiketaloutta tai oikeustieteitä. (Suomen virallinen tilasto 2014)

Ammattikorkeakoulututkintoon johtavassa koulutuksessa aloitti 6564 uutta aikuisopiskelijaa vuonna 2014, joista 1567 valitsi yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon alan. Kaiken kaikkiaan suomalaisissa ammattikorkeakouluissa oli 138 682 tutkinto-opiskelijaa vuonna 2014. (Suomen virallinen tilasto 2014)

Aikuisuuteen elämänkaaren vaiheena liittyvä tutkimus on melko nuorta verrattuna lapsuutta ja nuoruutta koskevaan tutkimukseen. Aikuisuuteen liittyy useat siirtymävaiheet, kuten koulutukselliset ja työelämän siirtymät. Siirtymävaiheisiin sisältyy edestakaista liikettä ennen työmarkkinoille tai tiettyyn ammattiin kiinnittymistä ja pitkittyminen lykkää samalla elämänsä muuta siirtymävaiheita, kuten perheen perustamista. (Uusitalo & Korhonen 2012, 116)

Muuttuva yhteiskunta ja epävarma työelämä työntävät kokemusta omaavia aikuisia ihmisiä tekemään uramuutoksia. Ammattikorkeakoulutus on yksi muutosvaihtoehto, joka tarjoaa mahdollisuuden syventää, kohdistaa ja todistaa osaamista sekä hankkia työssä hankitulle kokemukselle teoriapohjaa. Opiskelu voi olla hyvin erilaista kypsemällä iällä verrattuna nuoruuden kouluputkeen, sillä opetettavat asiat näyttäytyvät täysin erilaisina aikuisen työ- ja elämäkokemuksen kaukupohjalla. Samalla mentaliteetin kypsyminen ja velvollisuudentunto ovat tyypillisiä kokeneelle aikuiselle ja tutkinnon suorittaminen työn ohessa tukee keskittymistä olennaiseen. Opiskelusta saa myös nauttia, se voi olla rentoa ja hauskaa vaihtelua vastuunalaiselle työlle, samalla kun palaute on suoraa ja jatkuvaa.

Hakeutuessaan ammattikorkeakouluopintoihin, aikuisopiskelija saattaa tehdä uranvalintaa jo neljättä kertaa elämässään, ja on mahdollista ettei tutkinto jää hänen viimeiseksi. Vuonna 2014 tehdyn tutkimuksen mukaan vuoteen 2003 mennessä kaikista alemman ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneista 20 % valmistui 1,26 tutkintoon kymmenen vuoden sisällä valmistumisestaan. Tilasto sisältää sekä nuoret että aikuiset. Ja kaikista

vuonna 2014 valmistuneista 75 % oli työssä vuosi opintojen jälkeen. Aikuisena ammatti-  
korkeakouluopintonsa suorittaneiden urista on vähän tietoa ja tilastoja, mikä on yksi syy  
opinnäytetyön tekemiseen. (Vipunen 2014)

## 2 Tietoperusta

Perinteisen käsityksen mukaan ura on mielletty etenemiseksi, jolloin uraan eivät ole kuuluneet ne ammatit tai tehtävät, jotka eivät mahdollista etenemistä. (Takanen-Körperich 2008, 68) Ura on myös aiemmin rajattu yhteen organisaatioon, tarkkoihin toimiin ja asemiin. Perinteisissä uramalleissa henkilön iän, toimen, persoonallisuuden, arvojen ja oppimistyylien perusteella uran ongelmakohdat ja kehitysalueet on voitu ennustaa tarkasti. (Ruohotie 2002, 206)

Laajemmassa mielessä ura voidaan määritellä läpi elämän kestäväksi työtehtävien ja työkokemusten sarjaksi, huolimatta ammatin tai työn tasosta. Uudempi uranäkemyksessä korostaa enemmän horisontaalista kasvua uraputkessa nousemisen sijaan. Uralle on olennaista osaamisen jatkuva monipuolistaminen. (Kattelus ym. 2002, 21) Ura on läpi elämän jatkuva ammatillisen kasvun prosessi: osaamisen kasvua ja taitojen ja asiantuntijuuden lisääntymistä. (Ruohotie 1993, 93) Urakehitys on nykynäkömyksen mukaan vahvasti omasta työmarkkina-arvosta huolehtimista, itselleen sopivan tasapainon löytämistä ja työhön liittyvien verkostojen lisääntymistä. (Kattelus 2002, 21)

Aiheena urakehitys tradenomitutkinnon aikuisopiskelijoilla liikkuu useiden tieteenalojen alueilla. Urateoriat perustuvat sosiologiaan, psykologiaan ja sosiaalipsykologiaan. Opiskelu ja tutkinnon suorittaminen liittyvät kasvatustieteen alueeseen ja aikuisopiskelu tarkemmin aikuiskasvatuksen alueeseen. Voidaan myös lisätä, että tradenomitutkinnon sisältö koskee kauppatiedettä, tarkemmin liiketaloutta.

### 2.1 Urakehitys muuttuvassa työelämässä

Työelämä on jatkuvassa muutoksessa globalisaation ja teknologisen kehityksen pyörteisessä. Työ muuttuu teknisesti monimutkaisemmaksi, käsitteellinen työ lisääntyy, operatiivinen työ vähenee ja organisaatiot kehittyvät matalahierarkkisemmiksi mutta mutkikkaammiksi. (Salminen 2005, 15) Työntekijöiltä vaaditaan työelämässä enemmän muutosjoustoa kuin vakiintumista ja sitoutumista osaaminen ja verkostot ovat työntekijän pysyvintä valuuttaa työmarkkinoilla. Osaamista lisätään ja näkemyksiä avarretaan opinnoin tai työelämästä pidetään taukoa. Työelämässä tehdään radikaalejakin uraratkaisuja, varsinkin loppu-urasta ratkaisut ovat rohkeampia. Yhden työuran elämänura ei enää nykypäivänä ole mahdollista, tilalle on tullut osaamisen kehittäminen ja elinikäinen oppiminen. (Salminen 2005, 8)



### 2.1.1 Joustavat ja monimuotoiset urat

Monimuotoinen ura tarkoittaa Katteluksen (2002, 21) mukaan lakkaamatonta ammatissa kehittymistä. Nousevan uraputken sijaan ura voi kehittyä monin tavoin ja tänä päivänä urakehitystä pidetäänkin enemmän oman osaamisen ja työmarkkina-arvon kehittämisenä kuin lineaarisena urana. Uralta halutaan myös enemmän elämän kokonaistasapainoa. (Kattelus ym. 2002, 21)

Monimuotoinen ura tai proteaaninen ura (protean career) sisältää kaiken yksilön kokemuksen, joka tälle on muodostunut koulutuksen, ammatillisten muutosten ja työn kautta. Yksilön näkökulmasta itseohjautuvuus ja sopeutuvuus nousevat keskeisiksi kyvyiksi. Ura on osa yksilön koko elämää, omat uravalinnat ja tarve itsen toteuttamiseen yhdistävät uraa ja muuta elämää. Uusista urakäsitteistä näkyy aikakauden muutos sekä työmarkkinoiden vaatimukset ja tarjoamat mahdollisuudet. Uudemmat urat rakennetaan toimintaympäristössä, jota muokkaavat teknologinen kehitys, globalisaatio ja nopeat muutokset. (Heino 2014, 14)

Lineaarisen etenemisen sijaan työuralla etenemistä pidetään nykyään joustavana valmiutena siirtyä samanarvoisesta tehtävästä toiseen. Horisontaalista kasvua korostava uranäkemyks painottaa myös osaamisen jatkuvaa laajenemista ja monipuolistumista sekä yksilön identiteettiä syventävää kanssakäyntiä muiden ihmisten kanssa. Monimuotoisella uralla tarkoitetaan jatkuvaa ammatissa kehittymistä ja elinkäistä oppimista. Joustava, monimuotoinen ura pitää sisällään työuran lisäksi henkilökohtaisen elämän nousut ja laskut. Se ei koske vain urasaavutuksia vaan sisältää saavutukset myös muissa yksilön rooleissa: puolisona, vanhempana, kansalaisena ja itsensä ja elämänsä kehittäjänä. Samalla urakaaren aikäkäsitys voi laajentua. Hall ja Mervis puhuvat elämäntyöstä (life's work) uran sijaan. (Takanen-Körperich 2008, 90)

Kuurilan mukaan käsitys urasta on pitänyt määritellä uudelleen työn uudenlaisen rankentumisen myötä. Perusteellisin urakäsityksen muutos on ollut subjektiivinen ura joka perustuu henkilökohtaisiin merkityksiin. (Kuurila 2014, 60-61) Yksilö rakentaa itse uransa ja organisaation sijaan yksilö on itse uraansa eteenpäin vievä voima. (Takanen-Körperich 2008, 90) Ura ei enää merkitse vain palkkatyötä vaan se voi rakentua myös erilaisesta elämäntilanteen mukaisesta toiminnasta: vapaaehtoistyöstä, harrastuksesta tai kotiäidin tekemästä työstä. Kuurilan mukaan urakehitystä tulee arvioida sen mukaan miten se sijoittuu yksilön elämässä ja elämänkentässä. (Kuurila 2014, 60-61)

Kuurilan mukaan tieteessä ollaan siirtymässä paradigmaan joka painottaa yhteiskunnan ja työelämän jatkuvaa muutosta ja epävarmuutta sekä useita erilaisia näkemyksiä ja tulkintoja. Paradigmaattisen näkemyksen mukaan ihminen ei enää ole käyttäytymisjärjestelmä tai informaation prosessoija vaan enemmänkin merkityksen luoja, maailman rakentaja ja tarinan kertoja. (Kuurila 2014, 61)

Monimuotoinen, joustava ura ja työelämän jatkuvat muutokset asettavat yksilölle myös tiettyjä vaatimuksia. Joustava ura vaatii uudistumiskykyä, kyseenalaistamista, minän ja identiteetin reflektointia ja totuttujen rajojen ylittämistä. Itsensä kehittäminen työajan ulkopuolella tuo kuitenkin mahdollisuuksia, virikkeitä ja laajempia verkostoja. Kun yksilö hakee nousujohteista uraa, hän saattaa sietää paremmin epävarmuutta. Jos uramotivaatioina on turvallisuus ja tulojen varmuus, joustava työura voi olla hankala vaihtoehto. (Takanen-Körperich 2008, 73)

### **2.1.2 Urateorioiden esittely Osipowin mukaan**

Kuurilan (2014, 59-60) mukaan urateoriat avautuvat luontevimmin niiden tieteenalojen kautta, joista ne ovat lähtöisin. Yksilön ominaisuuksiin keskittyvät teoriat ovat lähtöisin psykologiasta ja yksilön ulkopuolisia tekijöitä korostavat teoriat sosiologiasta. Sosiologisissa teorioissa sosiaaliset tekijät painavat enemmän yksilön tekemissä valinnoissa kuin persoonallisuus. Sosiaalipsykologia ikään kuin yhdistelee edellisiä. Teoriat, jotka havainnoivat yksilöllisten ominaisuuksien kehittymistä kokemuksesta ja ympäristön vaikutuksesta ovat peräisin sosiaalipsykologiasta. (Kuurila 2014, 59-60)

Osipow jakoi urateoriat viiteen ryhmään: piirreteoriat, sosiologiset teoriat, minäkuvateoriat, persoonallisuusteoriat ja käyttäytymisteoriat. Hän varoitti yksinkertaistamisen vaaroista, mutta kuvaili silti jokaista ryhmää muutamalla lauseella. (Osipow 1983, 9-11)

Piirreteorioissa ammatinvalintaongelmat ratkotaan parittamalla yksilön kyvyt ja ammatin vaatimukset. Piirreteorioita edustavat teoreetikot ovat Parsons (1909), Kitson (1925) ja Hull (1928) sekä Hower (1963), Williamson (1965) ja Crites (1978). (Osipow 1983, 9) Eri teorioiden julkaisuajankohdista voi päätellä, että piirreteoriat edustavat varhaisimpia urateorioita. Nykypäivänä ihmisillä on enemmän vaihtoehtoja ammatinvalinnassa kuin ominaisuuksien ja kykyjen parittaminen ammatin vaatimusten kanssa.

Sosiologisissa teorioissa (myös nimillä todellisuusteoriat, sattumateoriat) uravalintaan vaikuttavat yksilön kontrollin ulkopuolella olevat olosuhteet ja ratkaisuna on pyrkiä yhteistoimintaan ympäristön kanssa. Yksilölle ratkaisevinta on se, miten kehittynyt on hänen

kykynsä selviytyä ympäristön kanssa. Tätä suuntausta edustavat teoreetikot ovat Hollingshead (1949), Miller & Form (1951), Caplow (1954), Sweet (1973) ja Sewell & Hauser (1975). (Osipow 1983, 10) Mitchellin teoria 1990-luvulta voidaan lisätä tähän joukkoon.

Minäkuvateoriat tai kehitysteoriat ammentavat kehityspsykologiasta, ja sen mukaan ammatinvalinta tapahtuu itsestä ja ammasteista muodostettuja mielikuvia yhteen sovittamalla. Minäkuva- ja kehitysteorioita edustavat teoreetikot ovat Bühler (1933), Ginzberg (1951), Samler (1953), Super (1957), Dudley & Tiedeman (1977) ja Knepfelkamp & Slepitz (1978). (Osipow 1983, 10)

Persoonallisuusteorioiden mukaan yksilö pyrkii tarpeidensa tyydyttämiseen ja valitsee ammatin sen pohjalta. Lisäksi ammatti muokkaa yksilön persoonallisuutta: jos tiettyä ammattia edustavat yksilöt eivät alkujaan olleet samankaltaisia, he alkavat muistuttaa toisiaan tehtyään samanlaista työtä. Tähän ryhmään kuuluvia näkemyksiä edustaa moni 1950-luvun teoreetikoista: Schaffer (1953), Small (1953), Hoppock (1957), Roe (1957) ja Holland (1959). (Osipow 1983, 10)

Osipowin yhteen vetämä käyttäytymisteorioiden ryhmä on keskeneräisempi, sillä se edusti 1980-luvun alussa urateorioiden viimeaikaista kehitystä. Teorioiden mukaan sosiaalinen oppiminen vaikuttaa ammatinvalintaan ja tarkasteli käyttäytymistieteiden kautta yksilön kanssakäymistä ympäristön kanssa. Tätä tutkimussuuntausta edustavat teoreetikot ovat Thoresen & Ewart (1978) ja Mitchell, Jones & Krumboltz (1979). (Osipow 1983, 10-11)

### **2.1.3 Uranvalintaprosessi uusimpien urateorioiden kohteena**

Uusimmat urateoriat koskevat enimmäkseen postmodernia uranvalintaprosessia. Uusina tarkastelun kohteina ovat yksilöllinen päätöksentekoprosessi, subjektiivinen kokemus, päätöksen merkityksellisyys ja kontekstuaalisuus sekä satunnaiset tapahtumat urakehityksessä. Kuurila (2014, 60) on koonnut, että uranvalintaa koskeva päätöksentekoprosessi on kompleksinen ja siihen vaikuttaa sosiaalisen vuorovaikutuksen ja monien ennustamattomien tapahtumien lisäksi lukuisat muut asiat. Sosiaalipsykologinen ja sosiologinen näkökulma ovat ohittaneet psykologisen lähestymistavan. (Kuurila 2014, 60)

Kuurilan (2014, 61) mukaan postmoderneja urateorioita ovat Hodkinsonin ym. uranvalinnan päätöksentekoteoria ja Mitchellin ym. suunnitellun sattuman teoria 1990-luvun lopulta ja Savickasin uran rakentamisteoria 2000-luvun puolivälistä. Hodkinsonin uranvalinnan päätöksentekoteorian mukaan valintaprosessi on aina yksilöllinen, mutta henkilökohtaisiin valintoihin liittyy myös kulttuurisia ja voimakkaita sosiaalisia faktoreita. Hodkinsonin mu-

kaan uranvalinta pohjaa yksilön toimintahorisontteihin, joihin kuuluvat päätöksentekijän habitus ja työmarkkinoiden mahdollisuusrakenteet. Habitus pitää sisällään yksilön käsityksen itsestään, työmarkkinoiden mahdollisuusrakenteet taas yksilön käsityksen hänen saatavissaan olevista mahdollisuuksista. Kuurilan (2014, 61-62) mukaan kaikilla ei ole samoja vaihtoehtoja, useimmilla on vain joitakin ja joillakin vain huonoja vaihtoehtoja. Näin yksilön elämäkokemukset ja perhetausta, teorian mukaan myös tunteet, vaikuttavat uranvalinnan päätöksentekoon. Samalla Hodkinsonin teoria nostaa esiin sattuman ja sen miten sattumanvaraiset tapahtumat vaikuttavat uranvalintaan. Teoria käsittelee myös yksilön kykyä tunnistaa ja erityisesti käyttää hyödyksi myönteisiä sattumia. (Kuurila 2014, 61-62)

Mitchell ym. ovat johtaneet Hodkinsonin teoriasta suunnitellun sattuman teorian, jota he itse luonnehtivat sosiaalisen oppimisen teoriaksi. Teoria painottaa sattuman suurta merkitystä uranvalinnassa, eikä koe sitä epäonneksi tai heittelehtimiseksi vaan näyttäytyneeksi mahdollisuudeksi. Suunnitellun sattuman teorian mukaan elämä on sattumanvaraista ja työelämä epävarmaa ja ennakoimatonta. (Kuurila 2014, 62-63) Toisaalta suunniteltua sattumaa ei ole, mutta sattumaa voi hyödyntää suunnitellusti.

Tradenomitutkinnon aikuisopiskelijat ovat saattaneet tehdä uravalintoja jo useamman kerran elämänsä aikana, ensimmäiset kerrat peruskoulun jälkeen ja ammattikoulun tai lukion jälkeen, kuten yhteiskunnassamme on tapana. Yli 30-vuotiaat ovat saattaneet tehdä vielä 1-4 uravalintaa ylioppilaslakin jälkeen, jopa täysin eri suuntiin. Hodkinsonin mukaan käsitys itsestä ja omista mahdollisuuksista sekä elämäkokemus ja sosiaaliset suhteet ovat ohjanneet näitä valintoja. Mitchellin mukaan näyttäytyneet mahdollisuudet ovat lisäksi johdattaneet uravalintaa. Yhteiskunnassamme koulutus on toistaiseksi ilmaista, eikä perheen tai oma varallisuus ohjaa voimakkaasti uramahdollisuuksia. Perhetausta ja henkilöt, joiden kanssa yksilö on tekemisissä, ohjaavat kuitenkin käsityksiä itsestä ja omista mahdollisuuksista. Voidaan katsoa, että elämän- ja työkokemuksen kasvaessa valinnat osuvat yksilön kannalta enemmän oikeaan, niin sosiaalisen ympäristön valinnan kuin uravalinnankin osalta. Jos kokemusta omaava tradenomitutkinnon aikuisopiskelija on tehnyt valintansa omasta halustaan eikä pakon edessä tai vaihtoehtojen puuttuessa, on mahdollista että hän on oikealla elämän- ja urapolulla.

Savickasin uran rakentamisteoria ilmentää nykyistä urakäsitystä. Yhteiskunnan ja työelämän muutoksessa on jatkuvasti tarve uudelle asiantuntijuudelle, minkä vuoksi yksilön uraan voikin sisältyä useita ammattiuuria. Savickasin mukaan uraa tulee rakentaa tehokkaammin kuin koskaan ennen ja yksilön valinnat kuvastavat sitä käsitystä mikä hänellä on itsestään. Teorian mukaan yksilö muodostaa sosiaalisessa vuorovaikutuksessa tulkin-

toja todellisuudesta, mitä kautta syntyy käsitys itsestä ja mahdollisuuksista uranvalinnan suhteen. Todellisuuden tulkinnan lisäksi yksilön käsitys urasta syntyy merkityksellisten elämäkokemusten pohjalta, mitä Kuurila (2014, 65) kutsuu kontekstuaaliseksi näkökulmaksi. (Kuurila 2014, 65-67)

Ammatillinen persoonallisuus, urasopeutuvuus ja elämänteemat ovat uran rakentamisteorian peruselementtejä. Niistä ensimmäinen sisältää yksilön liittyvät kyvyt, tarpeet, arvot ja kiinnostuksen kohteet. Yksilön kiinnostukset peilaavat sosiaalisesti muovautuneita merkityksiä ja yhdessä sosiaalisesti saadun palautteen kanssa yksilö alkaa nähdä itsensä sopivana tiettyihin ammatteihin. Savickasin peruselementeistä elämänteema perustuu Superin ajatukseen, että yksilön käsityksistä, toiveista ja valinnoista voidaan päätellä millainen ihminen hän on, sillä yksilö ilmentää ja toteuttaa itseään ammatillisesti. Elämänteema sisältää kaikki yksilön elämässä koetut tehtävät, siirtymät ja traumat. (Kuurila 2014, 65-67)

#### **2.1.4 Brousseau'n pluralistinen urakäsitys**

Brousseau'n ym. pluralistinen urakäsitysmalli esittää neljä erilaista uratyyppeä. Vaikka teoria määrittelee urat selkeästi erilaisiksi, eri uratyypin nivoutuminen kompleksiseksi ja moniulotteiseksi yhdistelmäksi yksilön persoonallisella uralla on tavallista. On harvinaisempaa, että yksilö edustaa yhtä urakäsitystä koko työikänsä. (Takanen-Körperich 2008, 92-94)

Lineaarinen urakäsitys edustaa perinteistä urakäsitystä ja tarkoittaa etenemistä korkeampaan asemaan työnantajan hierarkiassa. Lineaarisen urakäsityksen mukaan toimivaa yksilöä motivoi valta ja saavutusmahdollisuudet, jotka ohittavat myös hyvinvoinnin. Uralla on vain vähän muutoksia, sillä eteneminen on tärkeämpää kuin vaihtelu. Tällä yksilöllä on kykyjä johtajuudessa, tehokkuudessa ja kilpailukyvyssä. (Takanen-Körperich 2008, 93)

Asiantuntijaura on sitoutumista tiettyyn alaan ja specialiteettiin. Liikettä asiantuntijauralla on horisontaalisesti tehtävistä haastavampiin yksilön kehittäessä osaamistaan. Muita vaihtoehtoja tämä yksilö ei uranvalinnan jälkeen käsittele, sillä alan vaihtaminen voisi karsia hänen saavutuksiaan ja arvostusta. (Takanen-Körperich 2008, 93)

Brousseau'n ym. mukaan spiraalinen ammattiura on uudempi urakäsitys. Spiraalinen ura voi sisältää alaan ja koulutukseen liittyviä suuria muutoksia. Yksilö voi tehdä huikeitakin muutoksia 7-10 vuoden välein, jolloin hän on päässyt tarpeeksi syvälle alalla ja osaamisessaan. Aiemmin opittu ja koettu yhdistetään vaivatta muuttuneeseen tilanteeseen. Spi-

raalista uraa edustavan yksilön motiivina on luovuus ja henkilökohtainen kehitys. (Takanen-Körperich 2008, 92-94)

Siirtymäuraa (transitionaalinen ura) edustavan yksilön uralla tapahtuu suuria muutoksia useammin, sillä hän vaihtaa työtä tai alaa 3-4 vuoden välein. Yksilön motiivina ovat vaihtelevuus ja riippumattomuus, eikä hän yleensä koe tekevänsä uraa. Projektityö ja haasteet kiinnostavat ja moninaiset kyvyt kehittyvät vaihtelevissa tehtävissä, erityisesti sopeutumiskyky ja verkottumisosaaminen. (Takanen-Körperich 2008, 93)

Takanen-Körperich on väitöskirjassaan (2008, 135-138) täydentänyt Brousseau'n urakäsitysmallia kahdella uudella uratyypillä: paralleelinen ura ja tutkimusmatkailijan ura. Paralleelinen ura merkitsee useita eri tehtäviä samanaikaisesti: koko- tai osa-aikaista palkkatyötä, jonka ohella henkilö työskentelee freelancerina ja yrittäjänä. Takanen-Körperichin mukaan paralleelisella uralla on voimakas liike eteenpäin, henkilön osaaminen ja verkosto laajenevat ja samalla hän tekee lisäansioita. Vaihtelevuus on tyypillistä tälle uratyypille. Tutkimusmatkailijan uralla henkilö tempautuu eri alalle kuin mille hän on kouluttautunut ja eri ympäristöön, usein sattuman kautta. (Takanen-Körperich 2008, 135-138)

Aikuisena opiskelevat edustavat parhaiten spiraalista uraa, vaikka heitä voikin olla jokaisesta ryhmästä. Lineaarinen ura sisältää vähän vaihtelua ja muutoksia, jollaisiksi tradenomin koulutus voidaan katsoa. Tradenomin koulutus on myös laaja ja monipuolinen liiketalouden aiheiltaan, eikä sen suorittaminen siksi sovi aukottomasti myöskään asiantuntijauraan. Spiraalinen urakäsitys sopii tutkinnon suorittamiseen aikuisiällä paremmin, sillä se tuo mahdollisesti muutoksen uratilanteeseen jota on rakennettu joitakin vuosia. Lisäksi tradenomi-tutkinnon suorittamiseen toimii hyvin aiemman osaamisen yhdistäminen uuteen tietoon. Siirtymäurassa sykli taas on liian lyhyt jo tutkinnon suorittamiselle saati sen jälkeiselle työkokemukselle. Aikuisopiskelijan ura saattaa kuitenkin edustaa jotakin urakäsitystä ennen opiskelua ja tutkinnon jälkeen jotakin toista, ja vaihdellen myöhemminkin uralla.

## **2.2 Uramotivaatiot ja ura-ankkurit**

Motivaatio tarkoittaa käyttäytymistä virittävien ja ohjaavien tekijöiden järjestelmää ja motiivien aikaansaamaa tilaa. Motiivit viittaavat tarpeisiin, haluihin ja vietteihin eli sisäisiin yllykkeisiin sekä palkkioihin ja rangaistuksiin. (Ruohotie 1998, 36)

### 2.2.1 Scheinin ura-ankkurit

Ura-ankkurit heijastavat yksilön uraa ohjaavia tarpeita, motiiveja, lahjakkuutta ja arvoja. (Takanen-Körperich 2008, 80) Scheinin mukaan yksilön minäkuva kehittyy uran edetessä ja hän alkaa ymmärtää millä alueilla ovat hänen lahjakkuutensa ja asiantuntijuutensa, mitkä ovat hänen tarpeensa ja päämääränsä sekä mitä ovat hänen arvonsa ja arvostuksensa työssä ja uralla. Minäkuva kehittyy työssä saadusta kokemuksesta ja vilpittömästä palautteesta, mutta kypsän ja osuvan minäkuvan kehittyminen voi vaatia jopa kymmenen vuoden työkokemuksen. (Schein 1990, 17) Yksilöllä voi olla ymmärrystä arvoistaan ja motiiveistaan ennen työkokemusta, mutta ura-ankkurit muodostuvat vasta työkokemuksen perusteella. (Takanen-Körperich 2008, 84) Kaikkien ura-ankkureiden aiheet vaikuttavat kaikkiin jollain tasolla, mutta jokaisella on vain yksi ankkuri, joka on tärkein ja vaikuttaa uran jokaiseen vaiheeseen, jopa minäkuvaan. Monipuoliset uramahdollisuudet ja työtarjoukset voivat estää henkilöä selvittämästä mikä on hänen yksi ura-ankkurinsa yli kaikkien muiden. (Schein 1990, 20-33)

Pitkän tutkimuksen ja urahistoriahaastattelujen perusteella Schein on listannut kahdeksan ura-ankkuria. ja tradenomi-tutkinnon aikuisopiskelijat edustavat niistä jokaista. Osaamisen kehittäminen ei ole sidottu tiettyyn ankkuriin. Neljä ensimmäistä ura-ankkuria ovat ammatillinen erityistaito, asiantuntijuus (technical or functional competence), johtajuus (general managerial competence), itsenäisyys ja autonomia (autonomy/independence) sekä turvallisuus (security, stability). Loput neljä ovat luovuus (entrepreneurial creativity), palvelu ja omistautuminen (service or dedication to a cause), haasteellisuus (pure challenge) ja elämän kokonaistasapaino (lifestyle). (Schein 1990, 20, Takanen-Körperich 2008, 80-83)

Kun yksilön ura-ankkuri on ammatillinen erityistaito ja asiantuntijuus, hän innostuu juuri tietyn lahjakkuutensa käyttämisestä. Työtehtävä on koettava haasteelliseksi tai hän tylsistyy, ja kun tehtävän päämäärä on tiedossa, hän vaatii täyden autonomian sen suorittamiseksi. Yleisemmät ja laajemmat työt, kuten hallinnollinen ja esimiestyö ovat joskus välttämätön paha, mutta ne eivät koskaan ole päämäärä. Kun tällainen yksilö joutuu pois erityistaitonsa alueelta, sekä kyvykkyys että työtyytyväisyys laskevat. (Schein 1990, 20-21)

Joitakin henkilöitä innoittaa johtajuus (general managerial competence), heillä on osaamista yleisjohtamisessa ja kunnianhimoa edetä päättäjäksi organisaatiossaan. Erona asiantuntijuuden ura-ankkuriin, johtajuuden ura-ankkurin omaavat yksilöt näkevät erikoistumisen ansana. He pitävät laaja-alaista osaamista välttämättömänä ja hyväksyvät että liiketoiminta ja yrityksen ala on tunnettava läpikotaisin. Arvoja ovat uralla eteneminen ja vastuun lisääminen, johtamismahdollisuudet, myötävaikuttaminen yrityksen menestyk-

seen ja tuhti kompensatio tehdystä työstä. Scheinin mukaan monella on toiveita uralla etenemisestä, mutta motivaatio tai kunnianhimo ei riitä loppuun saakka. Lisäksi johtajuus ja sen ankkuri edellyttävät analyttisyyttä, ihmissuhde- ja tunneosaamista. (Schein 1990, 23-25)

Itsenäisyys ja autonomia (autonomy/independence) ura-ankkurina merkitsee yksilön vastustusta muiden sääntöjä ja menettelytapoja, työaikoja, pukeutumiskoodeja ja muita normeja vastaan. Tällaisella henkilöllä on tarve tehdä asiat omalla tavallaan, omassa rytmisessä ja jopa omia standardeja vastaan, ja tämä tarve ajaa yli kaikesta muusta. Jokaisella on tarve jonkinasteiseen autonomiaan, mutta ei muiden tarpeiden tai ankkureiden yli. Tällainen henkilö ohjautuu rajallisen ajan töihin, kuten projekti- ja urakatöihin, tai maantieteellisesti kaukaisille asemille. Jos henkilön osaaminen on johtamisessa, hän voi toimia konsulttina tai luennoitsijana. Hän ottaa työnantajalta vastaan päämääriä mutta ei siedä läheistä valvontaa tai ohjausta. Hän myös kieltäytyy tuottavammista työtarjouksista tai arvostetusta asemasta, jos ne merkitsevät autonomian vähenemistä. (Schein 1990, 26-27)

Joillekin ihmisille turvallisuus (security, stability) on tärkeintä. Turvallisuusankkuroituneet yksilöt rakentavat uraa turvallisuusnäkökulmasta, niin että tulevaisuus ja sen tapahtumat ovat ennalta arvattavia. Kaikki tarvitsevat työelämässään jonkin verran turvallisuutta ja tarve kasvaa tiettyinä aikoina, kuten lapsiperhevaiheessa, mutta joillekin yksilöille turvallisuus on tärkeintä läpi koko uran. Tällaiset henkilöt hakeutuvat pitkäaikaisiin työsuhteisiin, kuten virkoihin. He pyrkivät yrityksiin, joiden imago on vahva ja luotettava, jotka ovat selvinneet ilman YT-neuvotteluja ja antavat työntekijöille ylimääräisiä etuja ja eläkesuunnitelman. Työnantajan tarjoamaa turvallisuutta vastaan nämä yksilöt ovat valmiita antamaan urasuunnittelunsa yrityksen käsiin ja joustamaan työtehtävien, matkustamisen ja jopa asuinpaikan suhteen. Scheinin mukaan he voivat epäreilusti vaikuttaa jämähtäneiltä ja kunnianhimottomilta. Turvallisuusankkuroituneet ihmiset ovat kuitenkin saattaneet kulkea urallaan vaatimattomista lähtökohdista jo pitkän matkan asiantuntijaksi tai keskijohtoon. Turvallisuusankkuroituneet yksilöt ovat usein tyytyväisiä saavuttamaansa asemaan ja heitä kiinnostaa työn konteksti enemmän kuin itse työtehtävät. (Schein 1990, 28)

Schein yhdistää luovuuden (entrepreneurial creativity) ura-ankkurin nimenomaan yrittäjyyteen. Tässä yhteydessä hän puhuu ihmisistä, jotka jo lapsina ja nuorina kehittävät liiketoimintaa omista ideoistaan. Heistä kasvaa yksilöitä, jotka perustavat omia yrityksiä tai ostavat niitä kehittääkseen niistä jotakin uutta ja omaa. Luovuusankkuroituneille yksilöille luominen on pakkomielle. Työn on jatkuvasti tarjottava uutta haastetta, he ovat levottomia ja tylsistyvät helposti. Kun he ovat vieneet yrityksensä menestykseen, he joko kehittävät



sille uusia tuotteita tai palveluita tai myyvät yrityksensä aloittaakseen jälleen alusta.  
(Schein 1990, 29)

Palveluun ja omistautumiseen (service or dedication to a cause) ankkuroituneet yksilöt valitsevat työnantajia ja työtehtäviä ilmentääkseen keskeisiä arvojaan. Vaikka auttamistyötä tekevät yksilöt mielletään usein tähän ryhmään, arvojaan voi palvella monilla aloilla ja monissa tehtävissä. Palveluankkuroituneet henkilöt seuraavat enemmän tarkoitustaan kuin lahjakkuuttaan ja osaamistaan. He haluavat myös todella vaikuttaa arvojensa toteutumiseen organisaatiossa ja sen maailmaan jättämässä jäljessä. Schein esittää esimerkiksi henkilön, joka jättää maatalouden professuurin ympäristöpäällikön tehtävän vuoksi, kun työllistävä yritys todella aikoo noudattaa hänen esityksiään. (Schein 1990, 30)

Menestyminen tarkoittaa esteiden ylittämistä ja mahdottomien ongelmien ratkaisemista henkilöille, joiden ura-ankkuri on haasteellisuus (pure challenge). Erona asiantuntijuuden ankkuriin on se, ettei tälle ryhmälle ole väliä millä alueella ongelma esiintyy. Haasteellisuusankkuroituneet yksilöt innostuvat kilpailusta ja itsensä voittamisesta, ja haasteellisuus on kaikkein tärkeintä työssä. Jos työ ei tarjoa jatkuvia mahdollisuuksia itsensä testaamiselle, tällainen yksilö ärsyyntyy. Johtamistehtävät voivat vedota haasteellisuusankkuroituneeseen henkilöön jatkuvasti ratkaistavien vaihtelevien ja intensiivisten ongelmien vuoksi. (Schein 1990, 31)

Scheinin mukaan ura-ankkurina elämän kokonaistasapaino (lifestyle) kuulostaa paradoksilta. Henkilöille, jotka järjestävät olemassaolonsa elämäntyyliin ja tasapainon mukaan, ei ura näyttäisi olevan ollenkaan tärkeä eikä heillä siten olisi lainkaan ura-ankkuria. He tekevät kuitenkin urapäätöksensä uran, työnantajan ja työtehtävän joustavuuden mukaan. Ero autonomia-ankkuroituneisiin henkilöihin on joustavuusodote elämäntilanteen mukaan, ei jatkuva itsenäisyys ja päätäntävalta omaan tekemiseen. Elämän kokonaistasapainoon ankkuroituneita yksilöitä motivoi merkityksellinen ura, joka integroituu elämäntyyliin ottaen huomioon sekä yksilön, perheen että uran tarpeet. (Schein 1990, 32) Tämän ankkurin ryhmä kasvaa y-sukupolven edustajien lisääntyessä työmarkkinoilla.

Myös muita ankkureita on yritetty esittää, kuten valta, vaihtelu, puhdas luovuus ja organisaatioidentiteetti, mutta Scheinin mukaan ne ovat joko kaikkien tarpeita tai aspekteja näistä kahdeksasta ura-ankkurista. (Schein 1990, 33) Schein on kirjoittanut useita organisaatiopsykologian teoksia, joiden teorioissa hän yhdisti yksilön ja organisaation toiminnan. Takanen-Körperich kiteyttää Scheinin näkemyksen yksilön ja organisaation toiminnasta sosiaalisen rakenteen, kulttuurin ja arvojärjestelmien sisällä. Ne jakautuvat eri ammatteihin, menestyksen alueisiin ja odotuksiin. Kulttuuri ohjaa mittareita sopivasta työstä ja työ-

paikasta, hyvästä urasta ja menestyksestä. Mittarit kehittyvät kun samassa organisaatiossa työskentelee yhdessä eri sukupolvien edustajia. (Takanen-Körperich 2008, 78)

### **2.2.2 Uramotivaatiot ja niiden persoonallisuustekijät**

London ja Mone tutkivat urakäyttäytymistä uramotivaation kautta. Uramotivaatio on yksilön sisäinen rakenne ja monitahoinen prosessi, johon vaikuttaa aika ja ympäristö. Uramotivaatio ilmenee yksilön uraa koskevissa päätöksissä ja käyttäytymisessä. Takanen-Körperich muotoileekin, että uramotivaatio on persoonallisuuden, urapäätösten, käyttäytymisen ja tilannetekijöiden välinen suhde. Samalla se perustuu yksilön kykyyn tiedostaa muutostarve. (Takanen-Körperich 2008, 70)

London ja Mone tutkivat uramotivaatioiden persoonallisuustekijöitä. Heidän mukaansa luonteenpiirteet määrittävät miten yksilö tekee uravalintoja, käsittää uransa ja miten kovasti tai pitkään hän työskentelee. London ja Mone jakavat luonteenpiirteet kolmeen dimensioon: urajoustavuus, urakäsitys ja uraidentiteetti. Urajoustavuuden ryhmässä vaikuttavat itseluottamus, suoritustarve, halu riskinottoon sekä työskentely yksin tai yhteistyössä. Urakäsityksen ryhmässä ovat uratavoitteiden asettaminen sekä omien vahvuuksien ja heikkouksien tunteminen. Uraidentiteetin ryhmässä vaikuttavat sidonnaisuus työhön, ammattiin ja organisaatioon sekä tunnustuksen ja etenemisen tarve ja halu johtaa. Lisäksi he antavat määritelmät ja käyttäytymistason luonnehdinnat jokaiselle piirteelle. (Takanen-Körperich 2008, 71-72)

### **2.3 Elämän vaiheet ja uran vaiheet**

Takanen-Körperichin (2008, 76) mukaan tieteessä ura nähdään elämänkulun prosessina. Se on yksilön elämänhistoria, joka sisältää valintoja ja saavutuksia aikaulottuvuudella. (Takanen-Körperich 2008, 76) Uusitalon ja Korhosen (2012, 117) mukaan sosiologisesta näkökulmasta elämänkulku (life course) merkitsee elämän etenemistä sekä yksilön omaa kokemusta ja tarinaa yleisestä kehitystarinasta. Elämänkaari (life span) viittaa psykologiseen, yksilöllisistä tekijöistä koostuvaan elämänrakenteeseen. (Uusitalo & Korhonen 2012, 117)

#### **2.3.1 Havighurstin ikäkaudet ja kehitystehtävät**

Havighurstin tutkimustyö koskee elämän kriittisiä kehitystehtäviä. Hän jakaa elämän kuuteen ikäkauteen: varhaislapsuus, lapsuuden keskivaihe, nuoruus, varhaisaikuisuus, keski-ikä ja myöhäsaikuisuus. Varhaislapsuus on yksilöllä 0-5-vuotiaana, lapsuuden keskivaihe 6-12-vuotiaana, nuoruus 13-18-vuotiaana, varhaisaikuisuus 19-29-vuotiaana, keski-ikä

30-60-vuotiaana ja myöhäisikuisuus 60-vuotiaasta eteenpäin. Havighurstin näkemyksen mukaan yksilön kehitys jatkuu koko elämän ja kehitystehtäviä on kolmenlaisia: fyysisestä kypsyydestä syntyvät tehtävät, psykologisia valmiuksia vaativat tehtävät ja sosiaalisista paineista syntyvät tehtävät. Yksilön on voitettava tehtävien ja aihepiirien vaatimukset, epäonnistuminen johtaa yhteisön paheksuntaan ja vaikeuttaa myöhempiä tehtäviä ja onnistuminen auttaa tulevaisuudessa tehtävissä. Kehitystehtävien onnistunut ratkaiseminen edistää kehitystä menestyväksi ja onnelliseksi yksilöksi. (Takanen-Körperich 2008, 77)

Tämän opinnäytetyön kohderyhmä, yli 30-vuotiaat aikuisopiskelijat, olisivat Havighurstin teorian mukaan jo keski-ikässä. Yksinkertaisimmat elämänkaari- ja elämänvaiheteoriat saavat paljon kritiikkiä osakseen, sillä niitä pidetään usein liian tasapäistävänä ja velvoittavina. Nykykäsityksen mukaan kronologista ikää ei voi pitää kriteerinä määriteltäessä elämänvaiheita ja yksilön kehitystä. Sukupolvien kehityksen ja elämäkulun erot ovat kasvaneet merkittävästi, sillä kulttuurinen murros on ratkaisevan suuri. (Takanen-Körperich 2008, 77)

### **2.3.2 Levinsonin elämänrakenneteoria**

Levinson ym. on laajentanut näkemystään elämäkulusta elämänrakenteen käsitteellä (life structure). Elämänrakenne muodostuu suhteesta itseensä, sosiokulttuurisesta toimintaympäristöstä ja siihen osallistumisesta. Suhde itseensä sisältää myös minän eri puolet, joista osaa toteutetaan ja osaa estetään, vaihdellen eri elämänvaiheissa. Elämänrakenne sisältää suhteet ja roolit eri elämänaalueilla ja yhteisöissä, ja elämä rakentuu avainvalintojen ympärille. Elämänrakenteessa on yhtä aikaa vain 2-3 päätekijää, joiden ympärille elämänrakenne jäsenetään. (Uusitalo & Korhonen 2012, 117)

Levinsonin mukaan yksilön elämä koostuu vakaista, vakiintuneista kausista (structure building periods) sekä siirtymävaiheista (structure changing periods). Vakaita kausia on aikuisuudessa 6-7 kappaletta ja ne kestävät kukin 6-7 vuotta. Vakiintuneen kauden käydessä kohti loppuaan elämänrakenne kylläntyy ja yksilölle kehittyy uudistamisen tarve. Siirtymävaiheet kestävät jopa 4–5 vuotta. (Uusitalo & Korhonen 2012, 117)

Levinsonin teorian avulla voidaan nähdä elämänrakenteen kokonaiskuva. Teoria painottaa, että kaikki vaiheet elämässä ovat yhtä merkityksellisiä, mikään niistä ei nouse ylitse muiden. Teoria käsittelee myös tavoitteellista toimintaa ja suunnittelua sekä valintoja ja niiden seuraamuksia. Suunnittelu liittyy erityisesti elämänmuutoksiin tai Levinsonin siirtymävaiheisiin, jolloin suunnittelun on todettu lisääntyvän. Levinsonin teoriaa on kritisoitu normatiivisuudesta: yksilön kehitys ei aina noudata samaa kaavaa ja kehitysvaiheiden

järjestys vaihtelee. Lisäksi Levinsonin tutkimuksessa kohderyhmänä oli lähinnä yhdysvaltalaisia ylemmän keskiluokan miehiä. (Uusitalo & Korhonen 2012, 117-118)

Tradenomitutkinnon 210 opintopistettä suoritetaan tavallisesti 3-5 vuodessa, mikä vastaa Levinsonin kuvaaman siirtymävaiheen kestoa. On mahdollista, että aikuisopiskelijan vakiintunut elämänvaihe on kylläntynyt ja hän on tehnyt päätöksiä työuraa koskevista tarpeellisista muutoksista. Hakuvaiheessa ja opiskellessaan hän saattaa hyvinkin elää siirtymävaihetta, hän suunnittelee ja rakentaa itselleen tulevaisuutta, johon hän siirtyy valmistuttuaan.

Tämä opinnäytetyö käsittelee ja nimeää elämänvaiheet muiden teorioiden kautta, mutta aikuisopiskelijoita koskee Levinsonin näkemys siitä, että siirtymä aikuisuuteen on pidempi kuin oletettu. Uusitalon ja Korhosen (2012, 118-119) mukaan puhutaan pidennetystä nuoruudesta. Aikuisuuden rakentaminen kestää 33 ikävuoteen asti, jolloin yksilö löytää paikkansa elämässä, haluaa korjata aiempia virheitään ja vakiintuu rakentamaan tyydyttävämpää elämää. Vakiintumisen vaihe kestää 40-vuotiaaksi asti, jolloin yksilö haluaa syventää asemaansa yhteiskunnassa ja pyrkii eteenpäin sekä investoi itseensä ja toteuttaa haaveitaan. Varhaisen aikuisuuden vaihe ja keski-ikä siirtymä päättyvät 45 ikävuoteen mennessä, jolloin yksilö voi havahtua aikansa rajallisuuteen. Keski-ikä käännepöydässä yksilö voi haluta muuttaa elämänsä suuntaa kohti todellisia arvojaan ja täydempää elämää. Tässäkin tarkat ikäraajat vaikuttavat liian normatiivisilta. (Uusitalo & Korhonen 2012, 118-119)

### **2.3.3 Hallin ja Goodalen ammattiuran vaiheet**

Hall ja Goodale jakavat ammattiuran sarjaksi vaihteita. Uravaihteita on viisi: tutkimusvaihe eli eksploraatio, kokeilu eli trial, vakiintuminen, keskiuravaihe ja työelämästä tai uralta poistuminen. Tutkimusvaihe kestää 25-vuotiaaksi saakka ja on aikaa, jolloin identiteetti muotoutuu ja siirrytään työelämään. Kokeiluvaihe on perehtymistä erilaisiin tehtäviin, eri työpaikkojen kokeilua sekä identiteetin ja työroolin yhteensovittamista. Vakiintumisen vaiheessa edistytään työroolissa ja löydetään oma paikka, johon sitoudutaan voimakkaasti. (Takanen-Körperich 2008, 91-92)

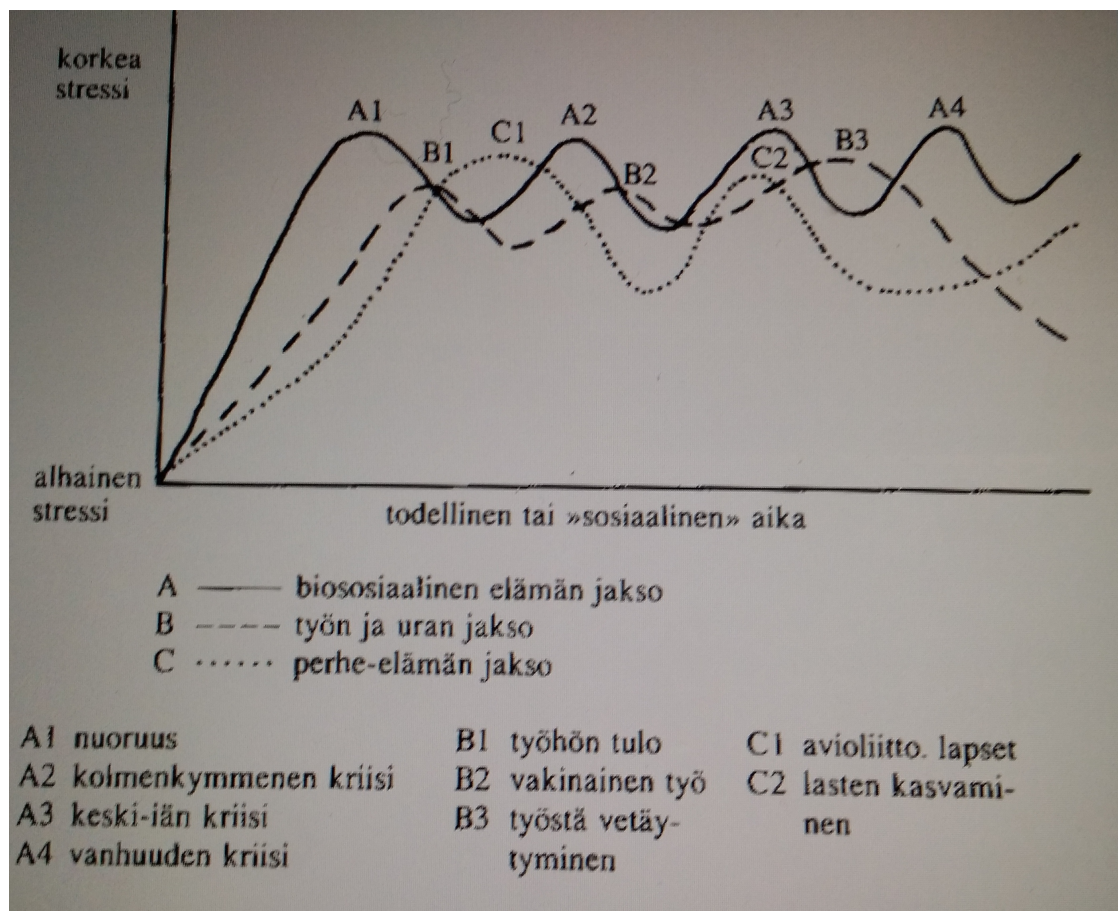
Keskiuravaihe (joko kasvu, ylläpito tai lamaannus) tulee eteen noin 40-vuotiaana. Eteneminen organisaatiossa hidastuu ja yksilö voi tyytyä ylläpitämään tilannetta, lamaantua tai ryhtyä tekemään uramuutoksia. Neljäs uravaihe sisältää vanhan roolin jättämisen ja uuden omaksumisen. Työrooli on oleellinen osa identiteettiä, joten muutokset ja kasvu saat-

tavat olla vaikeita. Viides ammattiuran vaihe on työelämästä ja uralta poistuminen, joka voi laskea suorituskykyä ennenaikaisesti. (Takanen-Körperich 2008, 91-92)

Tämän opinnäytetyön kohderyhmän aikuisopiskelijat ovat Hallin ja Goodalen mukaan vaikiintumisen tai keskiuran vaiheessa. Uuden tutkinnon opiskelu tuo väistämättä uutta osaamista ja uramuutoksia, joten keskiuran vaiheessa olevat aikuisopiskelijat ovat valinneet kasvun ylläpidon sijaan, ja näin he lykkäävät lamaannuksen hetkeä ja sitä seuraavaa uralta poistumista. Näyttääkin siltä, että aikuisopiskelijat päättävät pysyä työelämässä pitkään ja valitsevat osaamisen päivittämisen.

### 2.3.4 Scheinin aallokko elämän ja uran vaiheista

Schein tutki erityisesti yksilön ja organisaation vuorovaikutusprosessia, mutta teki merkittävän työn määrittellessään yksilön valintoja ohjaavat ura-ankkurit. Tutkijan teorian esittelyä paremmin seuraavassa luvussa, mutta Scheinin aallokko liittyy juuri elämän ja uran vaiheisiin. Scheinin aallokko esittää kaaviona yksilön elämän, uran ja perhe-elämän vaihtelevat jaksot. (Takanen-Körperich 2008, 79)



Kuvio 1: Scheinin aallokko. (Takanen-Körperich 2008, 79)

Vertikaalinen jana esittää stressin tasoa ja horisontaalinen jana aikaa. Käyrät kuvaavat eri elämänalueiden kriisi- ja suvantovaiheita, kaaren huipulla kriisi on pahimmillaan ja stressitaso korkeimmillaan. Eri elämänalueiden jaksot sekä tukevat toisiaan että aiheuttavat kriisejä. Yksilön tehokkuus on alimmillaan, kun tilanteen vaikeusaste on korkeimmillaan, mutta suuremmat vaikeudet mahdollistavat mittavamman kasvun, niin henkilökohtaisessa kuin työelämässäkin. (Takanen-Körperich 2008, 79)

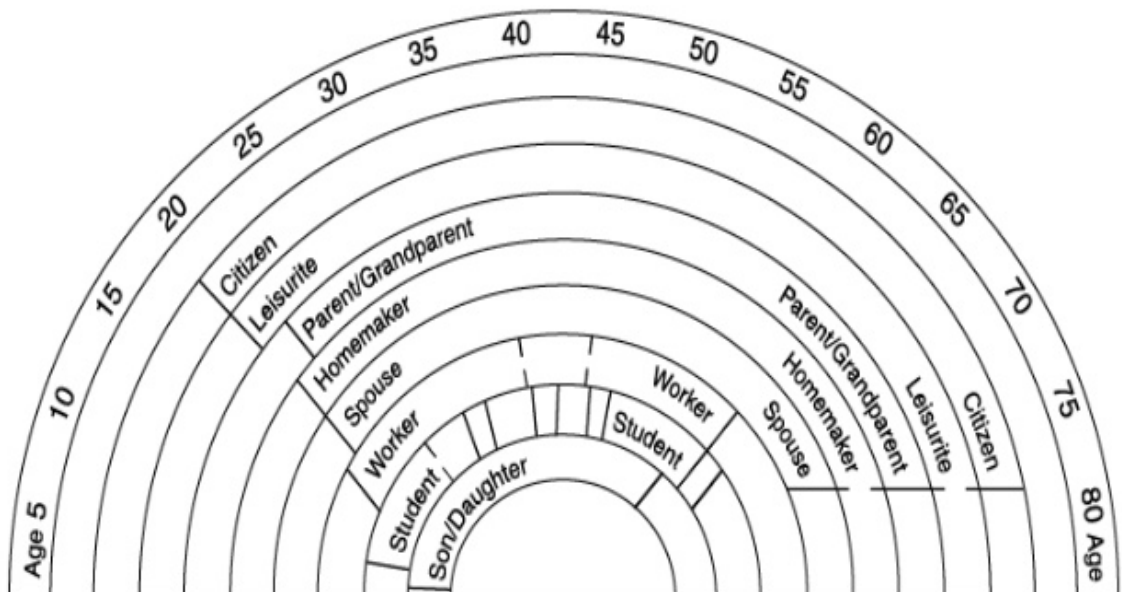
Tämä opinnäytetyö koskee aikuisopiskelijoiden opiskeluaikaa ja sen jälkeisen uran aikaa. Aikuisopiskelijoiden kohderyhmä, joiden valmistuminen on ollut aikaisintaan vuonna 1995, on elänyt kohdan A2 kuvaamaa kolmenkymppin kriisiä ja kohdan A3 kuvaamaa keski-ikäisen kriisiä. Samoin C1- ja C2-kohtien kuvaamat kriisihuiput avioliitto, lasten saaminen ja lasten kasvaminen ovat saattaneet osua osittain tai kokonaan opiskeluaikaan tai sitä seuraavaan uran aikaan.

### **2.3.5 Superin urateoriat ja mallit**

Super yhdistää teoriassaan elämänkulun kokonaisuudeksi kehityspsykologiaa, elämänhistorian tutkimusta sekä ammattiuran tutkimusta sosiologian puolelta. Teoria on rakennettu Bühlerin elämänvaiheteorian perustalle. Bühlerin jokaiseen elämänvaiheeseen liittyy tietty ongelmallisuus ja tietyt elämäntehtävät. Superin näkemyksen mukaan uravaiheiden puolella ammatilliset kehitystehtävät vastaavat näitä elämäntehtäviä.

Ammatilliset kehitystehtävät ovat ammatillisen preferenssin kiteytymisen vaihe (14-18-vuotiaana), eriytymisen ja toteuttamisen vaihe (18-21-vuotiaana), ammattiin vakiintumisen vaihe (21-30-vuotiaana), statuksen vahvistamisen vaihe (yli 30-vuotiaana) ja uralla etenemisen vaihe (yli 30-vuotiaana). Toisin kuin Levinson, Super nostaa tärkeimmiksi elämänvaiheiksi tutkivan ja vakiintumisen vaiheet. (Takanen-Körperich 2008, 84-85) Superin teorian mukaan aikuisopiskelijoiden kohderyhmä on uralla etenemisen vaiheessa.

Superin sateenkaarimalli (life-career rainbow) kuvaa elämänuraa, sisältäen yksilön koko elämänkaaren ja kevyesti myös urakehityksen. Mallissa esitetään yksilölle yhdeksän eri elämänalueella vaikuttavaa roolia ja viisi päävaihetta, jotka on nimetty kaaren ulkolaidalla ikärajojen kanssa. (Takanen-Körperich 2008, 85-86)



Kuvio 2: Superin sateenkaarimalli (Harris-Bowlsbey, J. 2014)

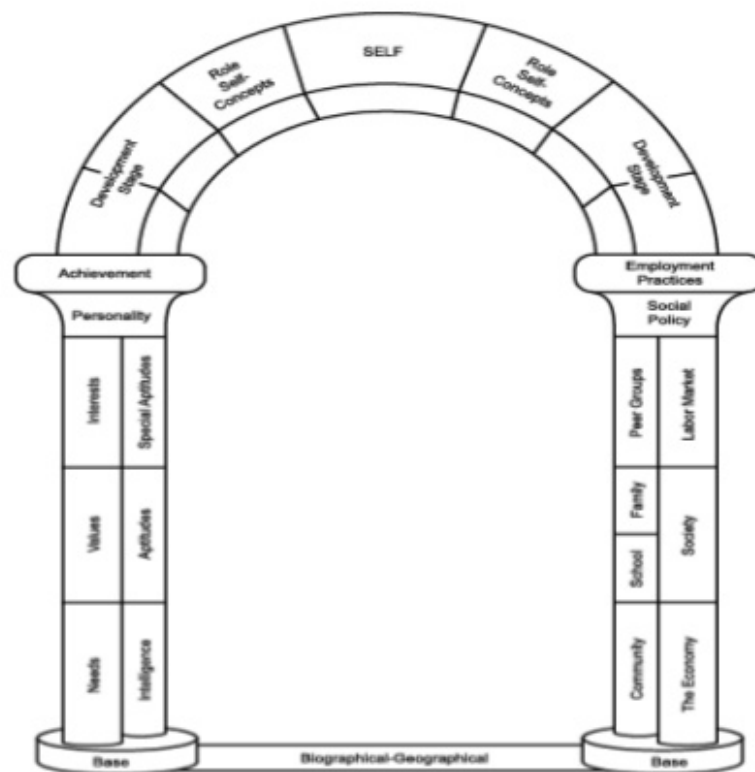
Vaiheet ovat kasvu (lapsuus), tutkiminen (nuoruus), vakiintuminen (varhainen aikuisuus), ylläpito (keski-ikä) ja luopuminen (vanhuus). Roolit ovat vaihdellen eri lähteissä lapsi, opiskelija, harrastaja, kansalainen, työntekijä, puoliso, kodintekijä ja vanhempi. Lisäksi työntekijästä kehittyy myöhemmin yhdeksäs rooli: eläkeläinen. (Takanen-Körperich 2008, 85-86)

Superin näkemyksen mukaan muutos yksilön elämässä ja kehityksessä on jatkuvaa, joten myös mallien rajat ovat joustavat. Elämänvaiheille tai siirtymävaiheille ei ole määritetty pitäviä ikärajoja ja ne voivat vaikuttaa yksilön elämässä samaan aikaan. Lisäksi siirtymävaiheet sisältävät minisyklin, kertauksen yhdestä tai useammasta vaiheesta. Myös Superin elämänvaiheissa yksilön on suoritettava tietyt tehtävät, jotta on valmis siirtymään seuraavaan vaiheeseen. (Takanen-Körperich 2008, 86)

Ylläpidon vaihetta elävät ihmiset voivat punnita työtään, sen antia itselle ja siinä pysymistä eläkeikään saakka. Vaihtaessaan alaa, työtä tai työpaikkaa he palaavat takaisin elämään vakiintumisen vaihetta. (Takanen-Körperich 2008, 87) Kuten Hallin ja Goodalen mukaan, myös Superin mielestä tradenomi-tutkinnon aikuisopiskelijat siirtyvät kehityksen ja muutosten myötä edelliseen uravaiheeseen. Hallin ja Goodalen mukaan ennen opintoja vaihe on vakiintuminen tai keskiura, Superin mukaan statuksen vahvistamisen vaihe tai uralla etenemisen vaihe. Superin mukaan he voivat siirtyä takaisin jopa vakiintumisen vaiheeseen, jota tavallisesti eletään 21-30-vuotiaana.

Superin uravaiheteoriat edustaa subjektiivista näkökulmaa, jossa ympäristön ja yksilön vuorovaikutus edistää minäkäsityksen kehitystä. Sama näkemys näkyy myös holvikaarimallissa. Superin holvikaarimalli esittää yksilön elämänsä ja siihen kuuluvat roolit. Takanen-Körperichin (2008, 87) mukaan malli pohjaa arkkitehtuurillisesti normannilaiseen kirkon oveen. (Takanen-Körperich 2008, 87-89)

## The Arch of Determinants



Kuvio 3: Superin holvikaarimalli (Harris-Bowlsbey, J. 2014)



Holvikaari lepää biografis-maantieteellisellä perustalla ja sen ylin kaari esittää minää, persoonaa. Minän molemmin puolin laskeutuvat kolumneja kohti minäkäsitys, roolit sekä kehitysvaiheet. Minäkäsitys ja vaihe, jota yksilö elää, suodattavat kolumnien sanoman ja samalla kolumnien aiheet muokkaavat yksilön rooleja ja minäkäsitystä sekä tarjoavat elämänvaiheiden mukaisia kehitystehtäviä. Vasemman kolumnin aiheet käsittelevät persoonallisuutta: tarpeita, arvoja, kykyjä, mielenkiinnonkohteita ja saavutuksia. Oikeanpuoleisen kolumnin aiheet käsittelevät yhteiskuntaa: sosiaalipolitiikkaa, taloutta, työmarkkinoita ja yhteisöjä, sekä henkilökohtaisia yhteisöjä että ammatillisia verkostoja. (Takanen-Körperich 2008, 87-89)

### 3 Tutkimuksen toteutus

Opinnäytteen aihe nousi tekijän omasta urapohdinnasta ja tutkimuksen tekeminen oli erittäin mielenkiintoista ja jännittävää. Tutkimus toteutettiin kvalitatiivisena teemahaastatteluna. Tutkimusta varten haastateltiin kuusi henkilöä, jotka olivat valmistuneet tradenomin tutkintoon aikuisina ennen vuotta 2011. Haastattelut tehtiin heinä-joulukuussa 2016 ja tulokset analysoitiin joulukuun 2016 aikana.

Haastattelut käsittelivät urien lisäksi henkilökohtaisia asioita, joten haastateltavat esiintyvät anonyymeinä. Opinnäytteessä ei kerrota haastateltavien työnantajia tai asuinpaikkakuntia.

#### 3.1 Tutkimusmenetelmä

Opinnäytteen pääasialliseksi tutkimusmenetelmäksi valikoitui kvalitatiivinen tutkimus. Kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus on ihmistieteellistä, pehmeää tutkimusta ja pyrkii ymmärtämään aineistoa. Kvantitatiivinen eli määrällinen tutkimus nähdään puolestaan luonnontieteelliseksi tutkimukseksi, se edustaa jäykkiä tutkimusrakenteita ja pyrkii selittämään aineistoa. (Tuomi, Sarajärvi 2009, 66) Yksinkertaistaen kvalitatiivinen tutkimus vastaa kysymyksiin miksi, miten ja millainen? Se tuo esille haastateltavien havainnot tilanteista ja mahdollistaa heidän menneisyytensä ja kehityksensä huomioonottamisen. Määrällistä tutkimusta taas käytetään kun halutaan tietoa ilmiön laajuudesta ja voimakkuudesta. (Hirsjärvi ja Hurme 2001, 27)

Kvalitatiivisessa tutkimuksessa tutkittavien määrä on selvästi pienempi kuin kvantitatiivisessa tutkimuksessa. Tutkittavia on tarpeeksi, kun uutta tietoa ei enää saada tutkittavien määrää lisäämällä. Kvalitatiivinen tutkimus voidaan erottaa kvantitatiivisesta tutkimusmenetelmästä, mutta Alasuutarin (2011, 32) mukaan niitä sovelletaan usein saman tutkimusaineiston analyysissä. Määrällistä ja laadullista tutkimusta voi mieluummin pitää toistensa täydentäjinä ja jatkumona, ei toistensa vastakohtina. (Alasuutari 2011, 32) Tutkimusongelma määrää mitä menetelmää käytetään. Myös Hirsjärven ja Hurmeen (2001, 27) mukaan monenlaisia menetelmiä voidaan käyttää, koska samassa tutkimuksessa voi olla usean tyyppisiä ongelmia.

Kvantitatiivisessa tutkimuksessa sallitaan poikkeukset yleisestä säännöstä, kvalitatiivisessa tutkimuksessa selvinneet seikat eivät voi olla ristiriidassa esitetyn tulkinnan kanssa. (Alasuutari 2011, 38)

Puolistrukturoitu haastattelu on lomakehaastattelun ja strukturoimattoman haastattelun välimuoto. Kysymykset on määrätty ennalta, mutta haastattelija voi muuttaa niiden muotoa ja vaihdella järjestystä. Kysymykset ovat avoimia ja haastateltavat voivat vastata omin sanoin. Teemahaastattelu etenee teemojen varassa, mikä vapauttaa haastattelun tutkijan näkökulmasta ja tekee tutkittavien äänen kuuluvaksi. Teemahaastattelun kohdalla vapaita ovat haastattelukertojen määrä sekä se, miten syvälle aiheessa edetään. (Hirsjärvi ja Hurme 2001, 47-48)

Haastattelurunko laadittiin alustavasti tutkimusongelman perusteella. Haastattelurunko jaettiin kuuteen osaan, joissa käsiteltiin tutkimuksen aiheet kronologisesti haastateltavien elämänvaiheiden mukaisesti. Haastattelut suoritettiin parihaastatteluina kun se oli mahdollista. Parihaastattelut äänitettiin äänitiedostoksi ja litteroitiin taulukoihin. Kun parihaastattelu ei välimatkan vuoksi ollut mahdollinen, haastattelu toteutettiin sähköpostilla ja puhelimitse. Sähköpostilla toimitetut kirjalliset tiedot ja puheluista tehty muistiinpanot tallennettiin.

Laadullinen analyysi rakentuu kahdesta tehtävästä, havaintojen pelkistämisestä ja arvoituksen ratkaisemisesta. Aineistoa tutkiessa kiinnitetään huomiota vain siihen, mikä on oleellista tutkimusongelman kannalta ja teoreettisessa viitekehysessä. Tekstimassa tiivistetään raakahavainnoiksi, joita harvennetaan yhdistäen ja pyritään muotoilemaan sääntörakenteita, jotka pätevät koko tutkimusaineistoon. Tuotetun havainnon tulee päteä kaikkiin raakahavaintoihin, yksikin poikkeus kumoo säännön. Erot havaintoyksiköiden välillä ovat silti tärkeitä laadullisessa tutkimuksessa, sillä jokainen yksilö on ainutkertainen. Jos muita poikkeavia tekijöitä löytyy, poikkeus voidaan muotoilla säännön lisäehdoksi. Arvoituksen ratkaiseminen tarkoittaa ilmiön merkitystulkintaa kerättyjen johtolankojen ja vihjeiden pohjalta. (Alasuutari 2011, 39-44)

### **3.2 Haastateltavat**

Tutkimuksen kohderyhmä oli tradenomitutkinnon aikuisena suorittaneet suomalaiset henkilöt. Tutkimusta varten haastateltiin 6 henkilöä, joista 5 oli naisia ja yksi mies. Kaikki haastateltavat olivat suorittaneet tradenomitutkinnon vuosina 2003-2009 ja valmistuneet 32-45 vuoden ikäisinä. Tutkinto oli suoritettu 1,25-4 vuodessa.

Haastateltavien oppilaitokset olivat Seinäjoen ammattikorkeakoulu, Tampereen ammattikorkeakoulu, Mikkelin ammattikorkeakoulu, Helia ammattikorkeakoulu, Haaga Polytechnic ja Haaga-Helia ammattikorkeakoulu. Nykyiset asuinpaikkakunnat olivat eri puolilla maata.

Haastateltavissa oli yksi tietojenkäsittelyn tradenomi, yksi johdon assistenttityön ja kielten koulutusohjelmasta valmistunut sekä 4 liiketalouden tradenomiamia, joista 2 englanninkielisestä koulutusohjelmasta valmistunutta. Puolet haastateltavista suoritti opintonsa aikuis-koulutuksena iltaisin ja puolet nuorten koulutusohjelmissa päivisin. Yksi haastateltavista on sittemmin suorittanut ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon, yksi harkitsee sen suoritamista.

## 4 Tutkimuksen tulokset

Luvussa esitellään tutkimuksen tulokset. Tulokset on jaettu haastateltavien narratiiveihin ja haastattelun teemojen mukaan neljään muuhun aihealueeseen.

### 4.1 Haastateltavien narratiivit

Haastateltava 1 työskentelee järjestelmäsuunnittelijana. Hän on kotoisin pieneltä paikkakunnalta, jossa koki muukalaisuutta ja jossa harrastaminen oli rajoitettua. Korkeakoulutetun isän ja kotiäidin viisihenkisessä perheessä lapsilta odotettiin menestystä, mutta ei tiettyä ammatillista suuntaa. Haastateltava opiskeli 2 ammattia eri paikkakunnilla ja eri aloilta: rakennusosalta ja ravintola-alalta. Hän sai 3 lasta, joiden sairastelu pienenä esti työn tekemistä. Hän teki työkeikkoja sekä puolison yrityksessä että ravintola-alalla aina kun mahdollista. Haastateltava kävi läpi eroprosessin juuri ennen tradenomiopintojen aloittamista. Yksi hänen sisaruksistaan on opiskellut saman tutkinnon. Tutkinnon suorittamisen jälkeen hän toimi vuoden keikkatöissä uudella alallaan, jonka jälkeen aloitti työskentelyn järjestelmätestaajana nykyisellä työnantajallaan. Työpaikkailmoituksen huomaaminen oli kiinni sattumasta. Vuoden jälkeen hänet vakinaistettiin ja siitä lähtien ura on kehittynyt tasaisesti ylöspäin. Uraa on siivittänyt sopiminen työyhteisöön ja halukkuus ottaa uusia ja vaativampia tehtäviä. Tradenomin tutkinnon hän kokee ehdottoman tärkeäksi, nykyistä työtä ei voisi tehdä ilman sitä. Tällä hetkellä hän välttää suurta stressiä ja toivoo tehtävien pysyvän melko samanlaisina. Hän on kieltäytynyt tarjotuista isoista projekteista ja vaativista esimiestehtävistä. Kuukausipalkka on tällä hetkellä 3500 euroa. Tulevaisuudelta hän toivoo terveenä ja töissä pysymistä.

Haastateltava 2 työskentelee toimistosihteerinä. Hän on lähtöisin nelihenkisestä perheestä, jossa vanhemmilla oli kansakoulutausta ja jossa odotettiin lasten menevän töihin nopeasti. Kiinnostukset ja harrastukset koskivat liikuntaa monipuolisesti. Haastateltavalla on puoliso ja yksi lapsi. Hän on valmistunut merkonomiksi kauan ennen tradenomin tutkintoa, mutta on tehnyt töitä jo sitä ennenkin aina 1970-luvulta saakka. Hän on työskennellyt 1990-luvun lopulta asti samalle työnantajaryppäälle erilaisissa sihteeritehtävissä ja tradenomitutkinnon hän suoritti työn ohessa melko pian aloituksen jälkeen. Tutkinnolta hän toivoi uralla etenemistä ja työtehtävät ovatkin muuttuneet haastavammiksi ajan kuluessa ja lukuisten projektien työllistäessä. Haastateltava on kuitenkin joutunut työpaikkakiusaamisen kohteeksi. Urakehitys on pysähtynyt merkonomien silti edetessä työnantajilla. Hiltaintain työyhteisöä kohtasi organisaatiomuutos, jonka edessä esimies teetätti haastateltavalla projektisuunnitelman eli omia tehtäviään uskotellen, että työ projektien parissa jatkuisi. Organisaatiomuutoksessa haastateltava joutui valinnan eteen, työttömyys tai nykyi-

sen työnsä vastaanottaminen aiempaa huonommin ehdoin. Nykyinen työ on erittäin kuormittava ylitöineen ja työn organisointi koko työnantajalla sekavaa. Seuraaja edellisessä tehtävässä hoitaa yhtä projektia haastateltavan hoidettua kymmeniä. Työyhteisö koostuu merkonomeista ja haastateltava kokee tradenomitutkinnon vaikuttaneen urakehitykseen alentavasti kateuden vuoksi. Kuukausipalkka on tällä hetkellä 2890 euroa, eikä palkka ole noussut seitsemään vuoteen tehtävien muuttuessa yhä vaativammiksi. Palkkaa ei ole merkittävästi nostettu sitten 1990-luvun, mikä rahan arvon muuttuessa tarkoittaakin laskevaa suuntaa. Tradenomien keskipalkka vuonna 2015 oli 3466 euroa. (TRAL 2016) Työnantajan vaihto on haastateltavalle mahdollinen, sen sijaan paikkakunnalta muutto ei ole omaisten ja omistusasunnon vuoksi. Tulevaisuudelta haastateltava toivoo tilanteen ratkeamista sekä terveenä ja työkykyisenä pysymistä.

Haastateltava 3 työskentelee projektipäällikkönä. Hän on lähtöisin nelihenkisestä perheestä, jossa vanhemmat olivat ammattikoulun käyneitä ja harrastivat urheilua. Haastateltavalle täti oli läheinen tukija. Vanhemmat eivät antaneet tukea lapsille sen enempää kuin olisivat asettaneet heille odotuksiakaan. Haastateltava ei koe itseään kovin sosiaalseksi, pikemminkin ujoksi. Hänellä on 2 koulutusta ennen tradenomitutkintoa, matkailualalta ja johdon assistentin koulutus, mikä vei hänet ulkomaille kahteen eri maahan. Haastateltava jäi Saksaan ja työskenteli siellä erilaisissa sihteerin ja assistentin tehtävissä noin 10 vuotta. Suomeen hän palasi opiskelemaan, mutta suoritti HR:n suuntautumisopinnot vaihdossa Saksassa. Tradenomitutkinnon jälkeen haastateltava on työskennellyt projektipäällikön ja toimistopäällikön tehtävissä kieliosaamisensa mukaisesti kansainvälisissä ympäristöissä. Hän on myös perustanut perheen, hänellä on puoliso ja yksi lapsi. Haastateltava on kokenut uransa aikana useita organisaatiomuutoksia ja tulevaisuudessa siintää jälleen yksi. Uudet tehtävät ovat silti löytyneet suositusten ja edellisten työpaikkojen kautta. Kuukausipalkka on tällä hetkellä 3600 euroa. Haastateltava harkitsee ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon suorittamista. Tulevaisuuden suurena haaveena on siirtyminen HR-tehtäviin.

Haastateltava 4 työskentelee johdon assistenttina. Hän on kotoisin nelihenkisestä perheestä, jossa vanhemmilla oli kansakoulutausta ja äiti oli pitkään kotona lasten kanssa. Vanhemmat kannustivat lapsia kaikessa ja haastateltava sai kokeilla paljon erilaisia harrastuksia. Vanhemmilla ei ollut tiettyjä odotuksia lasten suhteen, mutta he olisivat puuttuneet tilanteeseen jos haastateltava ei olisi suunnannut mihinkään opintoihin hyvän peruskoulumenestyksen jälkeen. Hän opiskeli sihteerilinjalla merkonomiksi, mutta ravintola-ala vei mukanaan 14 vuodeksi. Haastateltavalle on tärkeää viihtyä työssä ja varsinkin nuorena hän toimi sen mukaan mikä oli kivaa ja tuntui hyvältä. Ravintola-alalla hän työskenteli erityisesti baarimestarina tehtävien kehittyessä käsittämään esimies- ja rahavastuita. Tra-

denomiopintojen aikana hän sai ensimmäisen sihteeritehtävänsä, josta oli hyötyä opinnoissa ja toisin päin. Valmistumisen jälkeen hän siirtyi tiedottajaksi, vakituiseen työhön nykyiselle työnantajalleen, jonka kokee olevan arvojensa mukainen. Tehtävä osoittautui näköalapaikaksi koko organisaatioon ja kun sopivalta kohtaa vapautui johdon assistentin sijaisuus, haastateltava tarjoutui tehtävään. Työnkuva on laajentunut entisestään ja haastateltava kokee työn olevan haastavaa, monipuolista ja vauhdikasta. Kuukausipalkka on tällä hetkellä 3500 euroa. Edessä on laaja organisaatiomuutos. Haastateltava kokee tehneensä oikeita päätöksiä ja tulevaisuudelta hän toivoo työtehtävien pysymistä melko samanlaisina.

Haastateltava 5 työskentelee business controllerina. Hän on lähtöisin nelihenkisestä perheestä, jossa ammattikoulutaustaiset vanhemmat olivat kannustavia, mutta eivät kaikessa mukana kuten nykyään on tapana. Vanhemmat odottivat että koulut käydään kunnolla. Haastateltava harrasti urheilua monipuolisesti. Hänen perheensä on nyt puoliso ja 2 lasta, joiden urheiluharrastusta hän valmentaa aktiivisesti. Haastateltava opiskeli laskentatoimen merkonomiksi ja taloushallinnon ura lähti käyntiin valmistumisen jälkeen. Heti ensimmäisen työn kanssa kävi onni, hän sai apua opettajalta ja sai työpaikan financial assistantina kansainvälisessä yrityksessä. Ensimmäisestä työstään hän eteni muutaman vuoden välein ensin assistant controlleriksi ja sitten eri divisioonien ja eri maailmanalueiden controlleriksi saaden aina uusia vastuita ja oppien lisää. Lopulta tradenomiopintojen aikana hän aloitti yrityksen business controllerina, josta vaihtoi 4 vuotta valmistumisen jälkeen nykyiselle työnantajalleen. Business controllerina tehtävät ovat monipuoliset, koostuen kuitenkin enemmän johtamisesta ja valvomisesta. Kuukausipalkka on tällä hetkellä 7000 euroa plus bonus max. 18 % vuosipalkasta. Haastateltava on tyytyväinen nykytilanteeseen, työ kehittyy edelleen jatkuvasti työnkierron ja johdon vaihtuvuuden kautta. Tällä hetkellä hän hoitaa 4 eri tehtäväkenttää, mutta lasten harrastukset pitävät huolen ettei työtä tee liikaa. Tulevaisuudelta hän toivoo veloista vapautumista sekä perheen hyvinvointia ja tähtää tuen antamiseen lasten kasvulle ja kehittymiselle itsenäisiksi.

Haastateltava 6 työskentelee opiskelijapalvelupäällikkönä. Hän on lähtöisin kuusihenkisestä perheestä, jossa vanhemmilla oli kansakoulutausta eikä oikeastaan ammatteja. Vanhemmat eivät juuri lapsia tukeneet ja heille asetetut odotukset koskivat nopeaa töihin menemistä. Oma uusperhe on nyt puoliso ja kaksi lasta. Haastateltavalla on merkonomitausta, mutta hän kokee uransa alkaneen vasta nykyisellä alalla opintosihteerinä. Haastateltava työskenteli opintosihteerinä 7 vuotta ja muodosti samalla pohjan koko uralleen. Seuraavassa tehtävässä palvelupäällikkönä hän työskenteli 12 vuotta. Hän päätti lähteä tradenomin opintoihin pitääkseen työnsä, päivittääkseen tutkintonsa ja saadakseen uutta osaamista. Opintoja edeltävinä vuosina tapahtui suuria elämänmuutoksia: haastateltava

erosi avioliitostaan ja jäi yksinhuoltajaksi. Muutokset olivat myönteisiä ja myöhemmin hän tapasi nykyisen puolisonsa. Opintojen aikana muutokset jatkuivat suurina menetyksinä perheessä. Elämäntilanteessa ja perheessä tapahtui positiivista kehitystä haastateltavan edelleen jatkaessa palvelupäällikön tehtävässä ja samalla hän suoritti ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon. Seuraavana vuonna hän sairastui vakavasti, mikä vei 2 vuotta elämästä. Toipumisen jälkeen perhe vaihtoi paikkakuntaa ja haastateltava otti vastaan nykyisen työnsä opiskelijapalvelupäällikkönä. Uusi tehtävä merkitsi alaisten määrän kaksinkertaistumista ja työ sisältää paljon matkustamista. Kuukausipalkka on tällä hetkellä 4650 euroa. Tulevaisuudelta hän toivoo terveyttä ja aikaa harrastuksille.

#### **4.2 Taustat tradenomitutkinnon aikuisena suorittaneilla**

Aikuisena tradenomiksi opiskelleet eivät kokeneet suuria haasteita lapsena ja nuorena. Yhtä haastateltavaa kiusattiin koulussa, mutta hän ei itse koe sitä suurena haasteena. Useampi haastateltava koki ujouden, introverttiuden tai herkkyyden jonkinlaisena haasteena. Heille myös esiintymistilanteet olivat hankalia. Eräälle haastateltavalle isän opettajuus oli haaste: koulussa hänet koettiin lellikiksi kun todellisuus oli päinvastainen, odotukset ja arvostelu olivat kovempia.

Aikuisten tradenomien perheistä ei noussut mainittavaksi asti suuria, vahvoja tukijoita. Maaretta Tukiaisen ja Jaana Villasen Huippunaiset-kirjassa oli huomiota herättävää se, että jokaisen menestyneen naisen takana oli oma isä vahvana tukijana ja valmentajana. Tradenomien läheiset suhtautuvat kuitenkin myönteisen tukevasti opintojen aloitukseen ja suorittamiseen.

Aikuisena tradenomiksi opiskelleiden puolisoiden koulutustaso oli korkeintaan ammattikorkeakoulututkinto. Monella puolisoilla oli opistotasoinen tutkinto ja moni oli lopettanut kouluttautumisen ammattikouluun. Puolisoissa oli yrittäjiä ja ammatinharjoittajia. Tutkimukseen osallistuneiden, 1960- ja 1970-luvuilla syntyneiden tradenomien vanhemmista vain yksi oli korkeakoulutettu, muilla koulutustaso oli matala.

Aikuisena tradenomiksi opiskelleiden ystävissä tai sisaruksissa oli myös yksi tai useampi saman alan tradenomi. He olivat joko toimineet inspiraationa tutkimukseen osallistujille tai haastateltavien opiskelu oli inspiroinut heitä.

”Olin inspiraatio hänen opinnoilleen. Hän on nähnyt että opiskelun jaksaa, ettei siitä tullutkaan taloudellista katastrofia ja sen miten olen päässyt eteenpäin. (Haastateltava 4)”



### 4.3 Syyt tradenomitutkinnon suorittamiselle aikuisena

Suurin syy opintojen aloittamiselle oli halu edetä uralla. Muita syitä olivat lisäpätevyyden hankinta, alanvaihto sekä terveydelliset syyt.

”Halusin kouluttatua eteenpäin. Koin, että pystyn hyödyntämään työkokemuksista opiskelussa eli keskittyä olennaiseen. (Haastateltava 1)”

”Opiskelu avasi ovia isompiin tehtäviin ja työnantajan tarjoama rahakannustin 500 e/kk opintojen puolivälissä ja 500 e/kk tutkintoon valmistuessa. (Haastateltava 5)”

”Vuorotyö alkoi painaa, vapaa-aika meni toipumiseen ja voimien keräilyyn. Huomasin, ettei jaksakaan eläkeikään asti. (Haastateltava 4)”

Moni haastateltava valitsi ammattikorkeakoulun ja tradenominopinnot luonnollisena jatkeena merkonomi tutkinnolle. Muita syitä juuri ammattikorkeakoulun valinnalle olivat työn ohkeen räätälöity aikuiskoulutus, tutkintokoulutukseen pääsy ja opintojen käytännöllisyys.

”Ammattikorkeakoulu oli luonnollinen, helppo valinta. Soitin vanhalle opettajalle, joka vahvisti asiaa. Korkeakoulu tuntui vaikealta työn ohessa ja iltapäiväopinnot oli oikea valinta. Koulutus näytti hyvältä esitteissä. (Haastateltava 5)”

”Johdon assistenttityön koulutus oli vaativa ja sisältö suoraan ammattiin johon halusin. Lyhyet kurssit eivät riittäneet, halusin tehdä tutkinnon kunnolla ja halusin hyvät edellytykset työhön. (Haastateltava 4)”

”Olin yrittänyt kerran yliopistoon opiskelemaan saksaa, mutta haluan tehdä mieluummin. Olen käytännön ihminen, en halua miettiä mistä joku sana tulee. (Haastateltava 3)”

”Minun ei ollut tarkoitus lähteä pitkään yli 2 vuotta kestäväseen koulutukseen. Yritin sisään ja pääsin. Päätin sitten ottaa paikan vastaan. (Haastateltava 1)”

Haastateltavien toiveet opinnoille ja tutkinnolle olivat kaikki erilaisia. Kolme haastateltavaa odotti uutta osaamista ja etenemistä uralla. Eräs haastateltava toivoi lisäksi helpompaa integroitumista palatessaan Saksasta Suomeen suoraan opiskelemaan, toinen toivoi keikkaelämän ja terveydellisten ongelmien loppumista, pysyvää ammattia ja oikean uran al-

kamista. Yksi haastateltavista odotti suoritusta ja valmistumista, sekä vahvistusta työelämän käytännöille.

”Olin positiivisesti yllättynyt, aluksi järkyttynyt. Tykkäsin kovasti. Valitsin englanninkielisen linjan tietoisesti, jotta olisi samantyyppisiä ihmisiä kuin minä, että integroituminen olisi helpompaa ja niin kävi: yksi Jenkeistä tullut opiskelukaveri. Muut oli nuoria ja oma ikä 37. Tein ennakkoon päätöksen lähteä vaihtoon Saksaan 6 kuukaudeksi ja opiskella siellä HR-puolta, jota ei tarjota TAMKissa. (Haastateltava 3)”

”Ammatti, jota voisi tehdä. Säläelämän loppuminen, ei terveydellisiä ongelmia. (Haastateltava 1)”

”Odotus oli saada opinnot valmiiksi ja palkankorotus. Suoritus läpi. Opinnot vahvisti sitä mitä töissä teki. Siellä näki että näin se menee oikeasti, et tää ei ole vain meidän firman juttuja. (Haastateltava 5)”

Erästä haastateltavaa huoletti opintojen aikainen ja jälkeinen taloudellinen tilanne, mutta samalla hän odotti koulutukselta lupautusten mukaista tasoa ja työllistymistä.

”Odotin että koulutus olisi niin hyvä kuin luvattiin ja että 80 % valmistuneista työllistyy. Toivoin, että pääsisi kivaan assarin työhön. Mietin vuosia, oli tosi pelottavaa vaihtaa alaa, palkan putoaminen pelotti kun lisät poistuu ja opiskeluaajan tulot on huonot. Mietin perin pohjin että tykkäisin ja että assarin työ olisi sopiva tyyppille ja taipumuksille. (Haastateltava 4)”

Haastateltavat kokivat myös haasteita opiskelupäätöstä tehdessä. Haasteet olivat enimmäkseen sisäisiä: huolta nuorten joukossa opiskelusta, tulevan alan palkkatasosta ja mielikuvat työn tylsyydestä. Erään haastateltavan kohdalle osui myös ulkopuolisia haasteita: työvoimatoimiston edustajan lannistavat kommentit sekä lapsen sairastelu ja esikoulun aloitus opintoja aloittaessa.

”Punnitsin tarkkaan, kun vanhana lähdin opintoihin ja muut olisivat niin nuoria. Suomessa ei pärjää pitkälle aiemmalla koulutuksella, joskus minun on opiskeltava kuitenkin. Ajattelin, että teen sen nyt tai sitten se jää. (Haastateltava 3)”

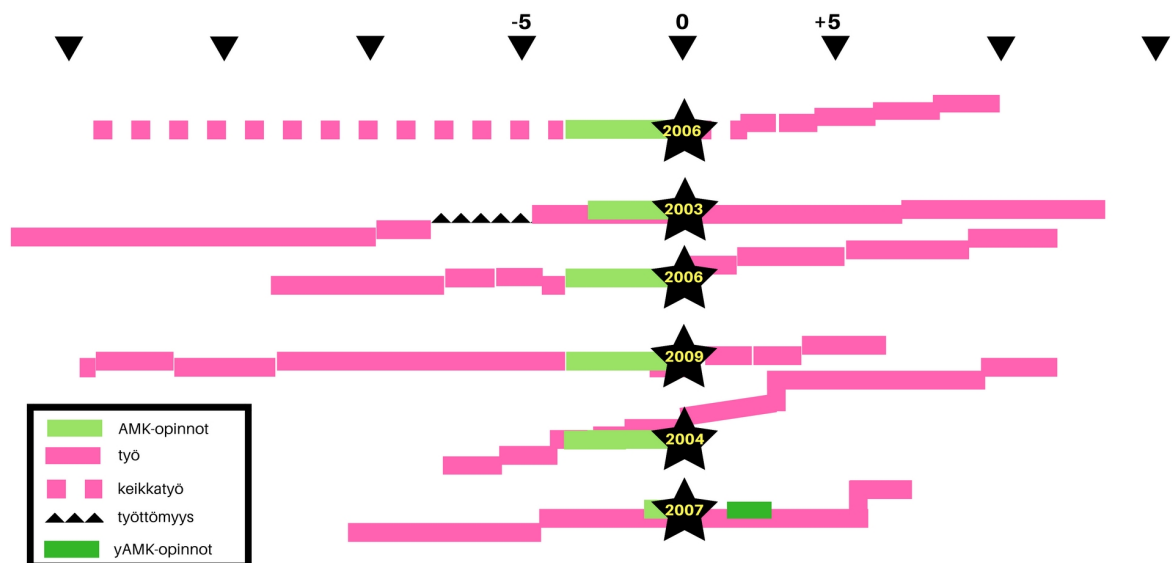
”Omat pelot ja palkat. Ja miten malttaa istua työpöydän ääressä ja onko se tylsää. Nyt toivoo että olisipa joskus tylsää ja rutiinia ilman muutoksia!  
(Haastateltava 4)”

”AmmatINVALINNAN ohjauksen latistavat vaikutukset. Työkkärissä sanottiin, että älä turhaan hae sinne nuorten koulutukseen, et sä sinne pääse! Lapsen eskarin aloitus ja sairastelu oli myös haaste. (Haastateltava 1)”

Haastateltavien urapäämäärät olivat moninaisia. Päämäärinä oli päästä eteenpäin nykyisistä tehtävistä ja saada vaativampia töitä, saada vakituista työtä tai pitää silloinen työpaikka. Eräällä haastateltavalla eteneminen oli aina ollut päämääränä, mutta ilman aikarajoja ja stressiä. Myös omien arvojen mukaiseen organisaatioon pääsy oli tärkeää ja monipuolisten työtehtävien tekeminen kapeiden, rutiininomaisten sijaan.

#### 4.4 Uramuutokset ja palkat tradenomitutkinnon aikuisena suorittaneilla

### Haastateltavien urat ja uramuutokset



Kuvio 4. Haastateltavien urat ja uramuutokset aikajanoina. Tähti vuosilukuineen kuvaa valmistumista ja valmistumisvuotta.

Haastateltavan 1 (järjestelmäsuunnittelija) uran ensimmäinen puolisko koostuu pätkätöistä ravintola-alalla. Kokoaikaiset ja vakituiset tehtävät alkoivat vasta tradenomitutkinnon suorittamisen jälkeen, josta ura on kehittynyt horisontaalisesti vaativampiin tehtäviin. Brouseaun uramalleissa haastateltava 1:n uran alku edustaa spiraalista ammattiuraa ja toinen urapuolisko asiantuntijauraa. Haastateltava aikoo jatkaa asiantuntijuuden kartuttamista

nykytehtävässä ja on kieltäytynyt tarjotuista, erittäin vaativista tehtävistä. Kuukausipalkka on kehittynyt nykyisellä työnantajalla noin 10 vuoden aikana 2800 eurosta 3500 euroon.

Haastateltava 2 (toimistosihteerin) vietti alku-uransa elintarvikealalla jatkaen merkonomitutkinnon jälkeen uudelle alalle sihteerin tehtävään. Kolmen vuoden työttömyyttä seurannut työ ryhmän sihteerinä kesti yli 12 vuotta jona aikana haastateltava suoritti myös tradenomitutkinnon. Suunnittelijan tehtävistä takaisin toimistosihteeriksi siirtyneen haastateltavan urakehitys on ollut pysähdyksissä jonkin aikaa ja työn ehdot ovat huonontuneet organisaatiomuutoksessa. Kuukausipalkka on tällä hetkellä 2890 euroa. Haastateltava edustaa asiantuntijauraa, sitoutuen tiettyyn alaan ja spesialiteettiin.

Haastateltavalla 3 (projektipäällikkö) on 3 tutkintoa. Hän työskenteli Saksassa sihteerin ja assistentin tehtävissä noin 10 vuotta ja tradenomitutkinnon jälkeen hän on työskennellyt 10 vuotta kansainvälisissä projekti- ja toimistopäällikön tehtävissä. Kuukausipalkka on 3600 euroa. Useista organisaatiomuutoksista selvinneellä on tiedossa jo seuraava, joka saattaa toimia sysäyksenä siirtyä hallinnosta HR-tehtäviin. Haastateltavan urassa on viitteitä useasta eri uramallista. Siirtymäuraan viittaavat projektityö sekä työn ja työnantajan vaihtuminen jatkuvasti, 3-4 vuoden välein. Haastateltava kokee itsensä ujoksi, mutta uran vaihtelevuudesta ja sujuvasta toimimisesta eri maissa voidaan päätellä hänen olevan vahvasti sopeutumiskykyinen. Asiantuntijauraan viittaa pysyminen jotakuinkin samalla kansainvälisen hallinnon alalla.

Kuukausipalkat						
Opintojen alkaessa		Valmistuessa		2 vuotta valmistumisen jälkeen	5 vuotta valmistumisen jälkeen	Nyt (7,5-13,5v) valmistumisen jälkeen
?		?		2800	3000	3500
2500		2500		2500	2500	2890
1650	44 %	2300	30 %	3000	3300	3600
?		2500		3300	3400	3500
3300		4500		4500	6500	7000
2400		2400		2400	2400	4650
<b>9850</b>		<b>14200</b>		<b>18500</b>	<b>21100</b>	<b>25140</b>
<b>155 %</b>						

*Taulukko 1. Haastateltavien kuukausipalkat opintojen alkaessa ja valmistumisen jälkeen. Taulukon palkkasummat ovat saamishetken mukaisia, niissä ei ole otettu huomioon inflaatiota.*

Haastateltava 4 (johdon assistentti) opiskeli sihteerilinjalla merkonomiksi, mutta toimi ravintola-alalla 14 vuotta. Tradenomiksi valmistumisen jälkeen hän siirtyi tiedottajaksi nykyiselle työnantajalleen, jossa tähtäsi johdon assistentiksi mielenkiintoiseen kohtaan organisaatiota. Kuukausipalkka on tällä hetkellä 3500 euroa.

Haastateltavan 5 (business controller) ura edustaa lineaarista uramallia. Hän on heti uran alussa suunnannut taloushallinnon alalle ja edennyt tasaisesti kahdessa kansainvälisessä suuryrityksessä. Kuukausipalkka on noussut marka-ajalta taloushallinnon avustavista tehtävistä 1300 euron ja 1500 euron palkoista controllerin yli 3000 euron palkkoihin. Suurin palkkakehitys tapahtui haastateltavan vaihdettua työnantajaa. Palkka on tällä hetkellä 7000 euroa. Haastateltavalla on kykyjä tehokkuudessa ja kilpailukyvyssä, mutta myös hän on keskittynyt osaamisensa laajentamiseen. Lineaariseen uramalliin liittyvä hyvinvoinnin voittava vallan ja saavutusten motivaatio ei välity haastateltavasta.

Haastateltavan 6 (opiskelijapalvelupäällikkö) ura edustaa sekin asiantuntijauraa. Toisaalta ikääntyvien työntekijöiden urat alkavat muistuttaa asiantuntijauraa osaamisen karttumiseen ja horisontaalisine muutoksineen. Haastateltava on edennyt urallaan, ensin opintosihteeristä palvelupäällikön tehtäviin. Suurin urahyppy ylöspäin tapahtui vasta pari vuotta sitten organisaatiomuutoksen tarjoaman positiivisen mahdollisuuden myötä: vastamaan useamman alueen opintoasiainhallinnosta. Samalla kuukausipalkka lähes kaksinkertaistui.

#### **4.5 Urakehitykseen vaikuttaneet asiat tradenomitutkinnon aikuisena suorittaneilla**

Tradenomitutkinnon aikuisena suorittaneiden urakehitykseen olivat vaikuttaneet myönteisesti useat asiat. Tradenomin koulutus ja tutkinto koettiin ehdottoman tärkeinä, samoin hyvä verkosto. Työkokemus jo ennen tutkintoa, kuten kokemus esimiestehtävistä ja rahavastuusta, olivat vaikuttaneet uriin positiivisesti. Ulkomaan työkokemus ja kielitaito olivat uralla tärkeitä vaikuttimia, samoin työnhakuun tietynä hetkenä saatu tuki. Kilpaurheilu, se että oppi heti nuorena yrittämään enemmän, oli auttanut uralla eteenpäin. Sattuma ja hyvä onni olivat edesauttaneet työn löytymisessä, erityisesti siinä, että juuri tietty tehtävä oli tullut eteen ja sitä oli tullut haettua. Persoonallisuuden kohdalla ja työtavoissa sinnikkyys, uteliaisuus ja ahkeruus olivat vieneet uraa eteenpäin.

”Oma sinnikkyys ja uteliaisuus uuden kehittämiseen. Olen käyttänyt työhön todella paljon aikaa, olen ahkera ja innostun uudesta. Lisäksi olen ulospäinsuuntautunut. Ongelmia on mukava ratkoa yhdessä oman työporukan kanssa. (Haastateltava 6)”

Urakehitykseen hidastavasti tai estävästi olivat vaikuttaneet sekä ulkoiset elämäntilanteet että oma pelko ja uskalluksen puute. Esteitä olivat luoneet lapsiperhe-elämän vaatimat voimavarat, työkaverin luomat esteet ja suoranainen työpaikkakiusaaminen.

”Henkilökohtaiset pelot. Missä olisin nyt, jos alun perin olisin ryhtynyt assariksi? Mut nautin tästä hetkestä, koska olen nähnyt muutakin. Enkä halua olla muualla, ei ole sellaista paikkaa. (Haastateltava 4)”

”Jos oon rehellinen, niin perhe: aika ja virta eivät riitä. Jos jotain oikein haluaa, niin pitää myös antaa jotain periksi. Kova ura ja täydellinen perhe ei onnistu samaan aikaan. (Haastateltava 5)”

#### **4.6 Tradenomitutkinnon suorittamisen vaikutukset aikuisten uraan ja osaamiseen**

Kokonaisuutena aikuisena suoritettujen tradenomitutkinnon vaikutus koetaan myönteisenä. Osaamisen kehittymiseen opintojen ja tutkinnon vaikutus koetaan suurena. Tradenomitutkinnon aikuisena suorittaneet ovat kehittyneet tiedon etsijöinä ja työstäjinä ja he osaavat kohdentaa huomionsa ydinasiaan. Eräs haastateltavista huomasi olevansa omatoiminen kehittyjä, toinen oppi työelämän ja ammattinsa perusjuttuja vasta tradenomin opinnoissa. Monelle tutkinto antoi sysäyksen elinikäiselle oppimiselle.

Tradenomiopinnot ja tutkinnon suorittaminen ovat vaikuttaneet suuresti myös henkilökohtaiseen kehittymiseen. Aikuiset arvostavat itse suorittamaansa tutkintoa ja sen eteen tekemäänsä työtä, se on luonut heidän työelämäänsä innostusta ja positiivisuutta, syventänyt osaamista ja näkemystä sekä korjannut toisten puheiden aiheuttamia traumoja.

Kysymykseen miten tutkinnon suorittaminen aikuisena vaikuttaa uraan ja työllistymiseen ei löytynyt yksiselitteistä vastausta. Haastateltava 2 koki että tutkinto on vaikuttanut hänen urakehitykseensä alentavasti. Voidaan myös väittää että työpaikkakiusaaminen tai työnantajan puuttumattomuus tilanteeseen ovat vaikuttaneet urakehitykseen alentavasti. Viiden muun haastateltavan urakehitykselle ja työllistymiselle tutkinnon suorittaminen on osoittautunut ehdottoman tärkeäksi.

”En olisi saanut tällaista työtä ilman tutkintoa. En ollut käyttänyt työpaikkajärjestelmiä, kaikki opittu koulussa. (Haastateltava 1)”

”Jos en olisi suorittanut tutkintoa, minut olisi todennäköisesti siirretty takaisin sitä edelliseen tehtävään. (Haastateltava 6)”

”Tutkinto on antanut itseluottamusta, käytäntö ja teoria kohtaavat, nappivalinta itselle. (Haastateltava 3)”

”Henkisesti, ilman monipuolista tutkintoa ei olisi uskaltanut tai kehdannut hakea ensimmäistä paikkaa tälle työnantajalle. Vaikea arvioida osaamista: yhtenä päivänä arvioi yläkanttiin, toisena alakanttiin. Tutkinto on faktaa: kyllä mä jotain osaan! Ja työnantajakin tietää että tää osaa tiettyjä asioita. En olisi uskaltanut hakeutua nykyiseenkään tehtävään ilman koulutusta ja siitä selviämistä. Merkittävä ja olennaista nykyiseen työhön. (Haastateltava 4)”

”Insinööritalossa tradenomitutkinnolla pääsi parempiin tehtäviin. Seuraavissa tehtävissä lasikatto esti johtoryhmään pääsyn. Kun haki töitä, BBA miellettiin hyväksi. Joko alempi tai ylempi tutkinto tarvittiin, molemmat kävi. Headhunterit soitteli työhistorian perusteella. BBA ei ollut jarru, työhistorialla ja tyyppillä oli merkitystä. (Haastateltava 5)”

Aikuisena suoritettuna tradenomitutkinnon kokonaisuhyöty koetaan positiiviseksi. Tutkinnon suorittaminen avaa silmiä, auttaa löytämään omia kykyjä ja valmiuksia, kasvattaa näkemystä ja avaa ovia yritysmaailmassa

Kaikki haastateltavat eivät silti tekisi samaa valintaa uudelleen, tietäen oman urapolkunsa. Yksi haastateltava ei valitsisi enää samoin, toinen toteuttaisi mahdollisesti muita ammatinurmia. Neljä haastateltavaa valitsisi edelleen täysin samoin.

## 5 Pohdinta

Tässä luvussa tutkimuksen tulokset on vedetty yhteen ja esitetään jatkotutkimusehdotukset. Lopuksi arvioidaan tutkimuksen luotettavuutta, opinnäytetyöprosessia ja opinnäytetyöntekijän omaa oppimista.

### 5.1 Yhteenveto tutkimuksen tuloksista

Opinnäytteen ensimmäinen päätavoite on selvittää aikuisten uramuutokset tradenomiopintojen aikana ja jälkeen kartoittaen haastateltavien uramuutokset, palkkamuu- tokset, näkemys uraan vaikuttaneista asioista ja näkemys tradenomitutkinnon vaikutuksista uraan. Opinnäytteen toinen päätavoite oli kartoittaa aikuisopiskelijoiden taustat ja syyt tutkinnon suorittamiselle. Tutkimusongelmia oli kaksi. Tutkimuksella haluttiin ensiksi selvittää millaiset asiat olivat vaikuttaneet urakehitykseen tradenomitutkinnon yli 30-vuotiaana suorittaneilla. Toiseksi haluttiin selvittää millainen vaikutus urakehitykseen on tradenomitutkinnon suorittamisella yli 30-vuotiaana.

Aikuisena tradenomiksi opiskelleet eivät ole kokeneet suuria haasteita lapsena ja nuorena, mutta heidän perheistään ei myöskään noussut suuria, vahvoja tukijoita. Aikuisena tradenomiksi opiskelevien puolisoiden koulutustaso on usein korkeintaan ammattikorkeakoulututkinto ja ystäväissä tai sisaruksissa on yleensä yksi tai useampi saman alan tradenomi.

Suurin syy tradenomiopintojen aloittamiselle aikuisena on halu edetä uralla, mutta myös lisäpätevyyden hankinta, alanvaihto sekä terveydelliset syyt nousevat esiin. Ammattikorkeakoulu ja tradenomiopinnot valitaan mielellään jatkoksi merkonomin tutkinnolle ja opintojen onnistuminen työn ohessa on monen valinnalle ratkaisevaa. Tradenomiopinnot aikuisena suorittavien toiveet opinnoille ja tutkinnolle erilaisia, mutta uusi osaaminen, eteneminen uralla, pysyvä ammatti ja oikean uran alkaminen ovat syistä suurimpia. Urapäämäärinä on päästä eteenpäin nykyisistä tehtävistä, saada vaativampia tai monipuolisia töitä, saada vakituista työtä, pitää työpaikka tai päästä työhön arvojen mukaiseen organisaatioon.

Aikuisten urakehitykseen vaikuttavat myönteisesti sinnikkyys, uteliaisuus, ahkeruus ja kova yrittäminen sekä työkokemus, hyvä verkosto, ulkomaan työkokemus ja kielitaito. Myös sattuma ja hyvä onni vaikuttavat urien myönteiseen kehitykseen. Urakehitykseen hidastavasti tai estävästi vaikuttavat sekä ulkoiset elämäntilanteet että oma pelko tai us-



kalluksen puute. Esteitä luo lapsiperhe-elämän vaatimat voimavarat, joskus myös työyhteisö.

Aikuisena suoritettun tradenomitutkinnon vaikutus koetaan myönteisenä omassa elämässä. Opintojen ja tutkinnon vaikutus koetaan suurena osaamisen kehittymiseen: aikuiset kokevat kehittyvänsä tiedon etsijöinä ja työstäjinä, he osaavansa kohdentaa huomionsa olennaiseen ja saavat opinnoista sysäyksen elinikäiselle oppimiselle. Tradenomitutkinnon vaikutus koetaan suurena myös henkilökohtaiseen kehitykseen: tutkinto syventää osaamista ja näkemystä, korjaa vanhoja traumoja ja suoritettua tutkintoa ja nähtyä vaivaa arvostetaan itse.

Kysymykseen miten tutkinnon suorittaminen aikuisena vaikuttaa uraan ja työllistymiseen ei löytynyt yksiselitteistä vastausta, koska laadullisessa tutkimuksessa ei sallita poikkeuksia. Haastateltavista suurimman osan urakehitykselle ja työllistymiselle tutkinnon suorittaminen on osoittautunut ehdottoman tärkeäksi.

Aikuisena suoritettun tradenomitutkinnon kokonaisuhyöty koetaan positiiviseksi. Tutkinnon suorittaminen avaa silmiä, auttaa löytämään omia kykyjä ja valmiuksia, kasvattaa näkemystä ja avaa ovia yritysmaailmassa.

## **5.2 Jatkotutkimusehdotukset**

Tutkimuksen tarkoituksena oli kartoittaa kvalitatiivisin menetelmin tradenomitutkinnon aikuisena suorittaneiden uria ja uramuutoksia, uriin vaikuttaneita asioita ja tradenomitutkinnon vaikutusta uriin. Lisäksi tutkittiin aikuisten taustoja ja syitä opintoihin hakeutumiselle. Aikuisten uria voisi tutkia vielä kvantitatiivisin menetelmin, jotta heitä koskevien ilmiöiden laajuus ja voimakkuus selviäisivät. Tradenomit itse arvostavat tutkintoaan ja tehtyä työtä. Seuraavaksi voisi selvittää organisaatioiden arvostuksen ja tarpeet osaamisen kehittämiseksi.

## **5.3 Tutkimuksen luotettavuuden arviointi**

Tutkimuksen luotettavuutta mitataan validiteetilla ja reliabiliteetilla. Validiteetti tarkoittaa sitä mittaako tutkimus sitä mitä oli tarkoitus. Opinnäytetyö tutkii tarkoituksensa ja tavoitteensa mukaisesti aikuisten uria, taustoja, syitä opinnoille sekä heidän näkemyksiään tutkinnon vaikutuksesta ja muista uraan vaikuttaneista asioista. Haastattelurunko oli laaja ja sen sisältöä olisi voinut rajata ja tarkentaa. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa on mahdollista antaa haastateltavan kertoa haluamistaan asioista teemojen puitteissa, mikä voi ohjata tutkimustulokset kauas etsitystä tai tarkoitettusta.

Reliabiliteetilla tarkoitetaan tutkimustulosten toistettavuutta ja pysyvyyttä. Tutkimusprosessia selostetaan läpi opinnäytetyön. Kvalitatiiviselle tutkimukselle haastateltavien määrä oli riittävä, aineisto kerättiin teemahaastatteluin ja tallennettiin analysoitavaksi ja tarkastettavaksi.

#### **5.4 Oman oppimisen arviointi**

Opinnäytetyöprosessi sujui melko hyvin. Tutkimukselle asetetut tavoitteet saavutettiin ja tutkimusongelmiin saatiin vastaukset tutkimuksen kautta. Parasta opinnäytetyön tekemisessä oli haastateltavien tapaaminen. Kohtaamiset olivat innostavia ja oli jännittävää nähdä välähdys omaakin tulevaisuutta.

Suoritin tutkintoni 5 läsnäolokaudessa eli 2,5 vuodessa. Ajallisesti puolet opinnoista tein työn ohessa, puolet opinto- ja vanhempainvapailta. Aloitin opinnäytetyöprosessin opintojen puolivälissä ja sitä vaivasi ymmärrettävä ajanpuute. Kurssien eräpäivät voittivat lähes eräpäivättömän opinnäytetyöprosessin.

Kyseessä oli ensimmäinen kvalitatiivinen tutkimukseni, joten osaamis pohjaa tutkimuksen tekemiselle ei aiemmin ollut. Opintojen aikana kohdalle osui useampi kvantitatiivinen tutkimus, mutta ei kvalitatiivista. Tutkimuksen tekeminen opetti paljon ja seuraavan kerran siihen on paremmat edellytykset jo suunnitteluvaiheessa.

## Lähteet

Alasuutari, P. 2011. Laadullinen tutkimus 2.0. Osuuskunta Vastapaino. Tampere.

Brown, D. & Associates. 2002. Career choice and development. Jossey-Bass. San Francisco.

Hirsjärvi, S., Hurme, H. 2001. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Yliopistopaino. Helsinki.

Heino, H. 2014. Nais- ja miesjohtajien urasiirtymät ja niihin vaikuttavat tekijät. Jyväskylän yliopiston kauppakorkeakoulu. Luettu 16.12.2015....

Kattelus, R., Tammeaid, M. & Jokinen, T. 2002. Uraopas – omasta urastaan kiinnostuneille. Primacarrera-instituutti Oy. Jyväskylä.

Kuurila, E. 2014. Uraohjaus ja urasuunnittelu ammattikorkeakoulussa. Painosalama Oy. Turku.

Lampikoski, T. 2010. Tradenomin uraopas. HAAGA-HELIA Ammattikorkeakoulu. Vantaa.

Lampikoski, T. 1998. Urasuunnittelun opas – tulevaisuus mahdollisuutena. WSOY. Juva.

Lähteenmäki, S. 1995. "Mitä kuuluu - Kuka käskee?" Yksilöllinen urakäyttäytyminen ja sitä ohjaavat tekijät suomalaisessa liiketoimintaympäristössä - vaihemallin mukainen tarkastelu. Turun kauppakorkeakoulun julkaisuja. Turun kauppakorkeakoulu. Turku.

Närvi, J. 2014. Määräaikainen työ, vakituinen vanhemmuus - Sukupuolistuneet työurat, perheellistyminen ja vanhempien hoivaratkaisut. Juvenes Print – Suomen Yliopistopaino Oy. Tampere.

Osipow, S. H. 1983. Theories of Career Development. Prentice Hall, Inc. Englewood Cliffs.

Rask, M. 2002. Ammattikorkeakoululaitoksen vakiintuminen ja uudet haasteet, Teoksessa Liljander, J-P. (toim.) Omalla tiellä – ammattikorkeakoulut kymmenen vuotta, s.31-41. Edita Publishing Oy. Helsinki.

- Ruohotie, P. 1998. Motivaatio, tahto ja oppiminen. Oy Edita Ab. Helsinki.
- Ruohotie, P. 2002. Oppiminen ja ammatillinen kasvu. Werner Söderström Osakeyhtiö. Juva.
- Ruohotie, P., Honka, J. 1999. Palkitseminen ja kannustava johtaminen. Oy Edita Ab. Helsinki.
- Salminen, Olavi E. 2005. Joustava urakehitys –Miten johtaa sitä? Edita Prima Oy. Helsinki.
- Schein, E. H., 1990. Career anchors: Discovering your real values. Revised edition. John Wiley & sons, Inc. San Francisco.
- Schein, E. H., 1991. Organisaatiokulttuuri ja johtaminen. 3. painos. Weilin + Göös. Jyväskylä.
- Takanen-Körperich, P. 2008. Sama koulutus - eri urat. Tutkimus Mainzin yliopistossa soveltavaa kielitiedettä vuosina 1965–2001 opiskelleiden suomalaisten urakehityksestä palkkatyöhön, freelancereiksi ja yrittäjiksi. Jyväskylä University Printing House. Jyväskylä.
- Tuomi, J., Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Kustannusosakeyhtiö Tammi. Jyväskylä. (Tuomi, Sarajärvi 2009, 00)
- Uusitalo, A., Korhonen, V. 2012. Aikuisena yliopistossa – elämänrakenteiden yhteys opintojen sujuvuuteen. Teoksessa Korhonen, V., Mäkinen, M. (toim.) Opiskelijat korkeakoulutuksen näyttämöllä, s. 113-138. Tampereen Yliopistopaino Oy - Juvenes Print. Tampere.
- Heino, H. 2014. Nais- ja miesjohtajien urasiirtymät ja niihin vaikuttavat tekijät. Jyväskylän yliopiston kauppakorkeakoulu. Luettavissa:  
<https://jyx.jyu.fi/dspace/handle/123456789/44437>. Luettu 10.7.2015.
- Opetushallituksen tilastopalvelu Vipunen, 2014. Ammattikorkeakoulutus: Aiempi ja myöhempi koulutus. Luettavissa: <https://vipunen.fi/fi-fi/amk/Sivut/Aiempi-ja-my%C3%B6hempi-koulutus.aspx>. Luettu: 9.3.2016.

Opetushallituksen tilastopalvelu Vipunen, 2014. Ammattikorkeakoulutus: Tutkinnon suorittaneiden sijoittuminen. Luettavissa: <https://vipunen.fi/fi-fi/amk/Sivut/Tutkinnon-suorittaneiden-sijoittuminen.aspx>. Luettu: 10.3.2016.

Harris-Bowlsbey, J. From Super to Savickas. A review of career theory and its application. 2014. Luettavissa: <http://www.slideshare.net/BethneyLarson/from-super-to-savickas-a-review-of-career-theory-its-application-dr-joann-harris-bowlsbey-at-2014-apcda-conference>. Luettu: 28.12.2016.

Suomen virallinen tilasto (SVT): Aikuiskoulutustutkimus: Aikuiskoulutukseen Osallistuminen 2012. Helsinki. Luettavissa: [http://www.stat.fi/til/aku/2012/02/aku\\_2012\\_02\\_2014-05-28\\_tie\\_002\\_fi.html](http://www.stat.fi/til/aku/2012/02/aku_2012_02_2014-05-28_tie_002_fi.html). Luettu: 7.3.2016.

Suomen virallinen tilasto (SVT). Aikuiskoulutustutkimus: Aikuiskoulutukseen Osallistuminen 2012, 1. Aikuisopiskelijoiden määrä yli 1,7 miljoonaa. Helsinki: Tilastokeskus. Luettavissa: [http://www.stat.fi/til/aku/2012/01/aku\\_2012\\_01\\_2013-06-13\\_kat\\_001\\_fi.html](http://www.stat.fi/til/aku/2012/01/aku_2012_01_2013-06-13_kat_001_fi.html). Luettu: 7.3.2016.

Suomen virallinen tilasto (SVT): Ammattikorkeakoulukoulutus: Ammattikorkeakouluissa Suoritetut Tutkinnot 2014, Liitetaulukko 1. Ammattikorkeakoulujen uudet opiskelijat ja opiskelijat koulutustyyppin ja koulutusalan (opetushallinnon luokitus) mukaan 2014. Helsinki: Tilastokeskus. Luettavissa: [http://www.stat.fi/til/akop/2014/02/akop\\_2014\\_02\\_2014-11-14\\_tau\\_001\\_fi.html](http://www.stat.fi/til/akop/2014/02/akop_2014_02_2014-11-14_tau_001_fi.html). Luettu: 9.3.2016.

TRAL: Tradenomien palkat nousivat. 2016. Luettavissa: <http://www.tral.fi/ajankohtaista/tradenomien-palkat-nousivat/>. Luettu: 22.12.2016.

## 6 Liitteet

### Liite 1. Teemahaastattelun runko

#### **Perustiedot tradenomin opinnoista**

Tutkinto / koulutusohjelma?

Oppilaitos?

Opintojen suorituspaikkakunta?

Opintojen toteutusmuoto?

Opintojen aloitusajankohta?

Valmistumisajankohta?

#### **Taustatiedot**

Syntymävuosi?

Ikä?

Sukupuoli?

Mistä olet kotoisin?

Millainen perhe sinulla oli lapsuudessasi, vanhemmat ja sisarukset?

Mikä oli vanhempiesi koulutustaso ja ammatit?

Mitkä olivat vanhempiesi harrastukset tai mielenkiinnonkohteet?

Tukivatko ja kannustivatko vanhempasi sinua lapsena ja nuorena, ja miten?

Millaisia odotuksia heillä oli koulutuksellesi ja urallesi?

Mitkä olivat harrastuksesi ja mielenkiinnonkohteesi lapsena ja nuorena?

Mitkä ovat harrastuksesi ja mielenkiinnonkohteesi nyt?

Ketkä olivat lähimmät ystäväsi lapsena ja nuorena?

Mitkä olivat ystäväsi ja sisarustesi harrastukset tai mielenkiinnonkohteet?

Mitkä olivat haasteesi lapsena ja nuorena?

Millainen on perheesi nyt?

Millainen on puolisosasi koulutustaso ja ammatti?

Ketkä ovat lähimmät ystäväsi nyt?

Mitkä ovat lähimpien ystäväsi koulutustasot ja ammatit?

Mitkä ovat ystäväsi harrastukset tai mielenkiinnonkohteet?

#### **Ura ennen tutkinnon suorittamista**

Kerro urastasi ennen tradenomin opintoja, suuret linjat ja aikajana.

#### **Kerro koulutuksestasi:**

Tutkinto / koulutusohjelma?

Oppilaitos?

Opintojen suorituspaikkakunta?

Opintojen toteutusmuoto?

Opintojen aloitusajankohta?

Valmistumisajankohta?

#### **Työtehtävä 1, 2 jne**

Työn aloitusajankohta?

Työnantaja?

Tittelisi?

Uramuutoksen suunta: sivuttain, ylös alas?

Paikkakunta, jolla työskentelit?

Työnantajan ala?

Työtehtäviesi ala?  
Työtehtäväsi?  
Kuukausipalkkasi?  
Muut edut ja palkitseminen?  
Syyt muutokselle työn alkaessa?  
Omat päämääräsi muutoksessa?  
Miltä muutos tuntui (työn alkaessa)?  
Mikä sinua hidasti tai esti näihin aikoihin (työn alkaessa)?  
Miten lähipiirisi suhtautui muutokseen, ennen ja jälkeen (työn alkaessa)?  
Päättymisajankohta?  
Millainen merkitys tällä työllä on ollut urallesi?  
Kerro henkilökohtaisesta elämästäsi tämän työn aikana.  
Mitä haluaisit lisätä?

Mikä oli palkkasi opintoihin lähtiessä?

### **Opinnot ja syyt niiden suorittamiselle**

Miksi ryhdyit opiskelemaan?  
Mitä toivoit opinnoilta ja tutkinnolta?  
Millaisia päämääriä sinulla oli urallesi?  
Miksi valitsit juuri ammattikorkeakoulun?  
Miten valitsit oman oppilaitoksesi?  
Mitä muita vaihtoehtoja kävit läpi?  
Millaisia esteitä tai vastavoimia koit opiskelupäätöstä tehdessäsi?  
Miten lähipiirisi suhtautui opintoihisi?  
Millä tavalla ja tahdilla hoidit opintosi? (työn ohessa, opintovapaalla?)  
Piditkö taukoa opinnoistasi ja minkä verran?  
Mitkä olivat taukojen syyt?  
Kerro henkilökohtaisesta elämästäsi ennen opintoja ja niiden aikana.

### **Uramuutokset opintojen aikana ja valmistumisen jälkeen**

Millainen oli työtilanteesi opintojen aikana ja jälkeen?  
Oletko ollut pois työmarkkinoilta valmistumisesi jälkeen, miksi ja minkä verran?  
Kerro urastasi tradenomien opintojen aikana jälkeen, suuret linjat ja aikajana.

### **Työtehtävä 1, 2 jne**

Työn aloitusajankohta?  
Työnantaja?  
Tittelisi?  
Uramuutoksen suunta: sivuttain, ylös alas?  
Paikkakunta, jolla työskentelit?

Työtehtäväsi?  
Kuukausipalkkasi?  
Muut edut ja palkitseminen?

Syyt muutokselle työn alkaessa?  
Omat päämääräsi muutoksessa?  
Miltä muutos tuntui (työn alkaessa)?  
Mikä sinua hidasti tai esti näihin aikoihin (työn alkaessa)?  
Miten lähipiirisi suhtautui muutokseen, ennen ja jälkeen (työn alkaessa)?  
Päättymisajankohta?  
Millainen merkitys tällä työllä on ollut urallesi?

Kerro henkilökohtaisesta elämästäsi tämän työn aikana.  
Mitä haluaisit lisätä?

**Oma näkemys omaan uraan vaikuttaneista asioista**

Millaiset asiat ovat vaikuttaneet uraasi myönteisesti?

Millaiset asiat ovat estäneet urakehitystäsi?

Onko urapolullasi joku hetki josta toivot että olisit valinnut silloin toisin?

**Oma näkemys tutkinnon suorittamisen vaikutuksista omalle uralle**

Miten tutkinnon suorittaminen on vaikuttanut uraasi?

Miten tutkinto on vaikuttanut osaamisesi kehitykseen?

Miten tutkinto on vaikuttanut työllistymiseesi?

Miten tutkinto on vaikuttanut henkilökohtaiseen kehitykseen?

Mitä hyötyä koet tutkinnon suorittamisesta?

Mikä on mahdollistunut?

Löysitkö oman juttusi?

Miten hyödylliseksi koet tutkinnon suorittamisen nyt?

Tekisitkö saman valinnan nyt, kun tiedät urapolkusi ja elämänpolkusi?

Mitkä ovat unelmasi, suunnitelmasi ja tavoitteesi nyt?

Mistä haluaisit kertoa lisää? Jäikö jotain kysymättä?