

Juho Marila

MIKKELIN  
AMMATTIKORKEAKOULUSTA  
VALMISTUNEIDEN  
TRADENOMIEN  
TYÖELÄMÄKOKEMUKSET JA  
OSAAMISEN KEHITTÄMINEN

Opinnäytetyö  
Liiketalouden koulutusohjelma


Toukokuu 2010




**MIKKELIN AMMATTIKORKEAKOULU**

Mikkeli University of Applied Sciences

## KUVAILULEHTI

 <b>MIKKELIN AMMATTIKORKEAKOULU</b> <small>Mikkeli University of Applied Sciences</small>	<b>Opinnäytetyön päivämäärä</b>  <p style="text-align: center;">17.5.2010</p>	
<b>Tekijä(t)</b>  Juho Marila	<b>Koulutusohjelma ja suuntautuminen</b>  Liiketalouden koulutusohjelma, yrityshallinto	
<b>Nimeke</b>  Mikkelin ammattikorkeakoulun tradenomien työelämäkokemukset ja osaamisen kehittäminen		
<b>Tiivistelmä</b>  Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää miten Mikkelin ammattikorkeakoulun liiketalouden laitokselta valmistuneet tradenomit kokevat saamansa koulutuksen vastanneen työelämän asettamiin haasteisiin, ovatko valmistuneet kehittäneet osaamistaan työuransa aikana ja millaisesta jatkokoulutuksesta he olisivat kiinnostuneita. Tutkimusongelma kuului: "Miten Mikkelin ammattikorkeakoulusta valmistuneet tradenomit kokevat saamansa koulutuksen vastanneen työelämän tarpeita ja millaista jatkokoulutusta he kaipaisivat?".  Tutkimus toteutettiin empiirisenä tutkimuksena kvantitatiivisella tutkimusmenetelmällä. Kyselylomake lähetettiin yhteensä 983 vastaajalle eli kaikille vuosina 1999–2009 valmistuneille. Vastauksia saatiin yhteensä 302. Vastausprosentiksi tuli lopulta noin 30.  Tutkimustulokset osoittivat, että MAMKsta valmistuneet ovat tyytyväisiä saamaansa koulutukseen ja työura näyttää hyvältä. Valmistuneet olivat työllistyneet hyvin, työttömyyttä ilmeni vain vähän ja työttömyysjaksot olivat pääasiassa lyhyitä. Tradenomit kokivat saaneensa koulutuksessa hyvät taidot, joita pystyi hyödyntämään suoraan työelämässä. Tärkeimpinä työn saantiin vaikuttaneina ominaisuuksina valmistuneet pitivät muun muassa vuorovaikutustaitoja, valmiutta itsensä kehittämiseen, atk-taitoja ja kielitaitoa. Osaamisen kehittäminen koettiin myös ilmeisen kiinnostavana. Osaamista oli jo kehittänyt reilusti yli puolet ja sama määrä oli myös kiinnostunut täydennyskoulutuksen hankkimisesta. Myös ylempi ammattikorkeakoulututkiminto herätti kiinnostusta yli puolessa valmistuneista.  Samankaltainen tutkimus on toteutettu jo vuonna 2007 ja se antoi hyvän vertailukohtaan. Perinnettä olisi hyvä jatkaa koulutusohjelman kehittämisen helpottamiseksi. Tutkimus tarjoaa arvokasta tietoa siitä, miten työelämän vaatimukset kehittyvät ja miten koulutusohjelman on pystyttävä niihin vaatimuksiin vastaamaan. Valmistuneet toivoivat koulutusohjelmassa enemmän työelämäkontakteja ja käytännön harjoitteita. Muun muassa näihin kohtiin voisi olla syytä kiinnittää huomiota kehitystyötä tehdessä.		
<b>Asiasanat (avainsanat)</b>  Alumni, työelämävalmiudet, ammattiosaaminen, osaamisen kehittäminen, täydennyskoulutus		
<b>Sivumäärä</b>  71 s. + Liitteet 17 s.	<b>Kieli</b>  suomi	<b>URN</b>  URN:NBN:fi:mamk-opinn2010A1954
<b>Huomautus (huomautukset liitteistä)</b>		
<b>Ohjaavan opettajan nimi</b>  Ulla Keto	<b>Opinnäytetyön toimeksiantaja</b>  Mikkelin ammattikorkeakoulu, Liiketalouden laitos	

## DESCRIPTION

 <p><b>MIKKELIN AMMATTIKORKEAKOULU</b> Mikkeli University of Applied Sciences</p>		<b>Date of the bachelor's thesis</b>  <p style="text-align: center;">17<sup>th</sup> may 2010</p>
<b>Author(s)</b>  <p>Juho Marila</p>	<b>Degree programme and option</b>  <p>Business management, Business administration</p>	
<b>Name of the bachelor's thesis</b>  <p>Working life experiences of the bachelors of business administration from Mikkeli University of Applied Sciences and developing the know-how.</p>		
<b>Abstract</b>  <p>The main purpose of the thesis was to find out how the degree programme of business management at Mikkeli University of Applied Sciences meets the demands of the current working life. The thesis also examined if the graduates have already developed their know-how during their career and what kind of further education would they be interested in. The research was executed with a quantitative method and the information was gathered using a questionnaire. The form was sent to all the bachelors of business administration who have graduated between the years 1999 and 2009. Altogether 983 questionnaires were sent and 302 were returned. The answer percentage was about 30.</p> <p>The research offers valuable information to the degree programme for further development. The research results show that the graduates are mainly satisfied with the programme and the skills it has developed. The graduates were employed nicely and unemployment was unusual. The unemployment periods were also usually short. The bachelors of business administration experienced that the most important qualities affecting the employment were for example communication skills, willingness to develop one's own skills, IT knowledge and language skills. Developing the know-how was also found interesting. More than half of the graduates had already developed their know-how during their career and the same amount was also interested in getting further education. Also the master's degree of the university was found interesting.</p> <p>Similar research was already executed in 2007 and it enabled comparing. The tradition would be smart to keep alive because the research offers valuable information about the need of the current working life, and it helps to develop the degree programme to answer the working life's needs in the future. The graduates pointed out two things that should be taken under consideration when planning the degree programmes future. They wanted to have more connections with companies and to have more training in practise during the education.</p>		
<b>Subject headings, (keywords)</b>  <p>alumna, working life, professionalism, developing the know-how, further education</p>		
<b>Pages</b>  <p>71 p. + app. 17</p>	<b>Language</b>  <p>finnish</p>	<b>URN</b>  <p>URN:NBN:fi:mamk-opinn2010A1954</p>
<b>Remarks, notes on appendices</b>  		
<b>Tutor</b>  <p>Ulla Keto</p>	<b>Bachelor's thesis assigned by</b>  <p>Mikkeli University of Applied Sciences, Business Management</p>	

## SISÄLTÖ

1	JOHDANTO .....	1
2	TYÖELÄMÄN JA OSAAMISVAATIMUSTEN KEHITYS .....	2
2.1	Vilkaisu historiaan .....	3
2.2	Tänä päivänä .....	5
2.2.1	Globalisoituminen .....	6
2.2.2	Talous ahdingossa .....	7
2.2.3	Kaikki alkaa koulusta .....	9
2.2.4	Teknologisen kehityksen vauhdissa .....	11
2.3	Kohti uusia haasteita .....	12
2.3.1	Yksi maailma .....	12
2.3.2	Väki vanhenee .....	14
2.3.3	Panokset kovenevat .....	17
3	LIIKETOIMINTAOSAAMINEN JA OSAAMISEN KEHITTÄMINEN .....	20
3.1	Liiketoimintaosaaminen – mitä se on? .....	21
3.2	Kilpailukykyä liiketoimintaosaamisella .....	22
3.3	Liiketoimintaosaaminen ja ammattikorkeakoulut .....	23
3.4	Sammumaton tiedonjano .....	25
3.4.1	Ylempi ammattikorkeakoulututkinto .....	26
3.4.2	Mikkelin ammattikorkeakoulun koulutustarjonta .....	27
3.5	Osaamisen kehittäminen .....	28
3.5.1	Työntekijän silmin .....	29
3.5.2	Yrityksen näkökulmasta .....	32
4	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS .....	34
4.1	Liiketoimintaosaamista Mikkelin ammattikorkeakoulusta .....	34
4.2	Tutkimusmenetelmä .....	35
4.3	Tutkimusaineisto .....	37
5	TYÖELÄMÄKOKEMUKSIA JA OSAAMISEN KEHITTÄMISTÄ .....	39
5.1	Tutkimukseen osallistuneiden taustatiedot .....	40
5.2	Vastaajien urakehitys .....	43

5.3	Yleiset työelämävalmiudet ja ammatillinen osaaminen .....	49
5.4	Ura tutkinnon suorittamisen jälkeen .....	53
6	MITÄ TÄSTÄ OPIMME? .....	54
6.1	Vastaajien taustat .....	55
6.2	Mitä selviää urakehityksestä? .....	56
6.3	Ammatillinen osaaminen ja yleiset työelämävalmiudet .....	59
6.4	Osaamisen kehittäminen ja tulevaisuudensuunnitelmat .....	61
6.5	Tutkimuksen luotettavuus .....	63
7	LOPUKSI .....	65
	LÄHTEET .....	67
	LIITTEET	

## 1 JOHDANTO

Maailma kehittyy hurjaa vauhtia ja näin ollen myös vaatimustasot nousevat jatkuvasti. Erityisesti yritysmaailmassa työntekijöiltä vaaditaan jatkuvasti enemmän ja enemmän. Koulutuksen on pystyttävä vastaamaan kehityksen asettamaan haasteisiin. Koulutus ei voi vain pysytellä kehityksen vauhdissa, vaan tulevaisuuden osaamistarpeita ja vaatimuksia on pystyttävä ennakoimaan. Tämä siis riittää vain siihen asti, että valmistuvat opiskelijat astuvat työelämään. Siitä työnteko vasta alkaa.

Tänä päivänä ja tulevaisuudessa osaaminen vanhenee yhä nopeammin. Se ei riitä, että kerran opittu asia hallitaan. Omaan osaamista on jatkuvasti kehitettävä. Ihmisen on oltava valmis kehittämään itseään koko työuransa ajan. Jos näihin haasteisiin ei vastaa, putoaa auttamatta kehityksen vauhdista.

Mikkelin ammattikorkeakoulun liiketalouden laitos on kiinnostunut opiskelijoidensa tulevaisuudesta ja siitä, että koulutusohjelma pystyy tarjoamaan mahdollisimman kattavat eväät työelämään. Voidakseen vastata jatkuvasti kasvaviin haasteisiin, liiketalouden laitos antoi minulle tehtäväksi selvittää, miten koulutusohjelmasta valmistuneet tradenomit kokevat saamansa koulutuksen vastanneen työelämän tarpeisiin. Lisäksi toimeksiantaja halusi selvittää, millaista jatko- ja täydennyskoulutusta työelämässä olevat tradenomit kokevat tarvitsevänsä.

Aihe on kiinnostava ja jatkuvasti ajankohtainen. Henkilökohtaisesti tunsin suurta halua selvittää, mitä työelämässä vaaditaan, sillä itsekkin pian valmistuvana tradenomina työelämä on vain muutaman askeleen päässä. Toimeksiantajan ohella myös jokainen tradenomi ja tradenomiopiskelija saisivat arvokasta tietoa siitä, miten itseään kannattaa kehittää ja mitkä asiat ovat tärkeitä.

Tutkimuksessani selvitetään, miten Mikkelin ammattikorkeakoulun liiketalouden laitokselta valmistuneet tradenomit ovat menestyneet työelämässä, mitä asioita he pitivät koulussa tärkeimpinä ja mitä asioita taas vähemmän tärkeinä. Selvitin myös, mitä vastaajat haluaisivat omalta tulevaisuudeltaan ja miten jatkokoulutus sopii siihen kuvaan. Tutkimukseni antaa toimeksiantajalle kuvan siitä, mitä koulutusohjelmassa olisi syytä

kehittää ja omasta tulevaisuudestaan kiinnostuneille opiskelijoille ja jo valmistuneille tradenomeille tutkimukseni tarjoaa vinkkejä siitä miten itseään on syytä kehittää.

Ennen varsinaisen tutkimuksen käsittelyä käyn läpi työelämän ja osaamisvaatimusten kehitystä vuosien saatossa ja sitä mihin tulevaisuudessa ollaan menossa. Tarkastelen myös liiketoimintaosaamista, osaamisen kehittämistä ja näiden asioiden merkitystä työelämässä. Käyn läpi myös erilaisia vaihtoehtoja osaamisen kehittämiseen.

Itse tutkimuksen kohderyhmänä olivat kaikki Mikkelin ammattikorkeakoulun liiketalouden laitokselta vuosina 1999–2009 valmistuneet tradenomit, lukuun ottamatta business management-koulutusohjelmasta valmistuneita. Tutkimusmenetelmänä käytin kvantitatiivista kyselytutkimusta. Tutkimusongelmani kuului näin: Miten Mikkelin ammattikorkeakoulusta valmistuneet tradenomit kokevat saamansa koulutuksen vastanneen työelämän tarpeita ja millaista jatkokoulutusta he kaipaisivat? Kysely lähti kaiken kaikkiaan 983 vastaajalle.

Mielessäni oli jo ennen työn aloittamista joku kuva siitä, millaista tietoa tutkimus saattaisi tuottaa, sillä samankaltainen tutkimus tehtiin viimeksi vuonna 2007 kahden opiskelijan toimesta (Huovinen & Oranen 2007). Tuolloin tulokset olivat varsin positiivisia ja oletin, että sama kaava varmasti jatkuisi. Kun tulokset olivat selvillä, täytyy myöntää, että koin jopa hienoisen yllätyksen.

## **2 TYÖELÄMÄN JA OSAAMISVAATIMUSTEN KEHITYS**

On sanomattakin selvää, että tulevaisuutta ei voida koskaan varmuudella ennustaa ja tästä syystä kaikkiin tulevan tulkintoihin pitää suhtautua varauksella. Tulevien tapahtumien arviointi on kuitenkin monessa tapauksessa tärkeää. Vaikka tarkkoja visioita tulevasta ei olisikaan mahdollista luoda, on pienestäkin aavistuksesta apua esimerkiksi asioiden suunnittelussa. Yksi mainio esimerkki on tämä opinnäytetyö.

Opiskelijoille on tärkeää, että koulutus, jonka he saavat, on nykypäiväinen ja vastaa niitä vaatimuksia, joita he työelämässä tulevat kohtaamaan. Tästä syystä korkeakoulut yrittävät arvioida tulevaisuuden osaamistarpeita ja kehittää omaa koulutusohjelmaansa

niitä vastaamaan. Tutkinnon suorittaminen ottaa kuitenkin muutamia vuosia, joten korkeakoulujen pitää olla jopa aikaansa edellä, jotta valmistuvat opiskelijat olisivat työelämään siirtyessään ajan tasalla. Ajan kuluessa muun muassa tekniikan ja liike-elämän kehitys sekä talouden ja yhteiskunnan muutokset kehittävät työelämän tarpeita ja vaatimuksia. Etenkin näin pian valmistuvan opiskelijan kannalta, on erittäin mielenkiintoista nähdä, mihin osaamisvaatimusten kehitys on menossa.

## 2.1 Vilkaistu historiaan

Tulevaisuuden ennustamista helpottaa pieni vilkaistu taaksepäin. Historialla näet on monesti tapana toistaa itseään, vaikkakin erilaisissa muodoissa. Työelämä ja sen vaatimukset ovat aina olleet luonteeltaan hyvin nopeasti kehittyviä. Se, mitä työelämässä on vaadittu kymmenen vuotta sitten, ei vastaa lainkaan sitä, mitä vaaditaan tänä päivänä. Vastaavasti nykyhetken työelämän vaatimukset eivät todennäköisesti ole lainkaan samanlaiset, kuin mitä ne tulevat kymmenen vuoden päästä olemaan. Kaikelle sille, mitä työelämä on tänä päivänä, on monta syytä historiassa. Työelämän kehitykseen ovat vaikuttaneet muun muassa talouden muutokset ja koulutustason sekä väestön kehitys.

Pohdittaessa talouden muutoksia lähihistoriassa ja sen vaikutuksia työelämään ei tarvitse mennä kovin kauas löytääkseen merkittäviä tapahtumia. Vielä vuonna 1989, eletäessä kasinotalouden viimeisiä hurjia vuosia, idänkauppa kukoisti ja odotettavissa oli yhä vain kultaisempia aikoja. Suomessa vallitsi lähes täystyöllisyys. Työttömyysaste oli vaivaiset 3,1 prosenttia ja teollisuus kukoisti. Suuri osa ihmisistä työskenteli vähäistä koulutusta vaativissa toimissa palvelualalla. Valtio- ja kuntasektori työllistivät paljon ihmisiä, ja tuloerot olivat erittäin pieniä. Mikään ei vaikuttanut uhkaavalta, mutta toisin kävi. (Ojala 2009.)

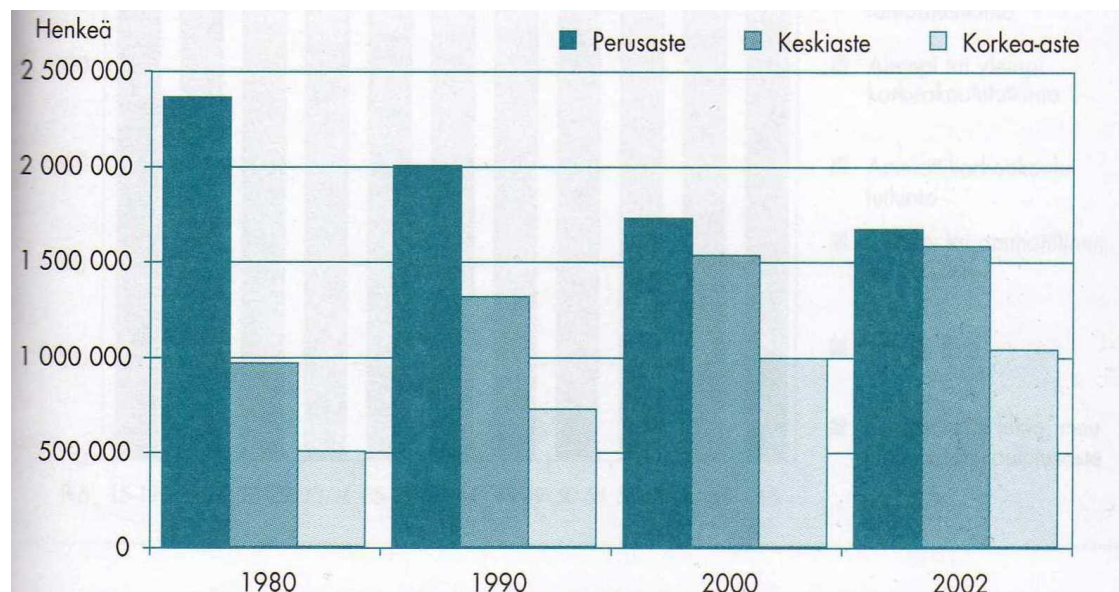
Suomen suurin työelämään vaikuttava muutos tapahtui 90-luvun alussa. Suomi ajautui yhteen historiansa pahimmista talouskriiseistä. 90-luvun laman aiheuttaneita tekijöitä olivat muun muassa Neuvostoliiton hajoaminen, maailmanlaajuinen pankkikriisi ja kevyt rahapolitiikka. Näiden lisäksi moni muu asia oli pielessä. Kaikki ikävät tekijät



yhdessä ajoivat Suomen syvään lamaan ja sai aikaan yli 400 000 työtöntä. Työttömyyden kasvu taittui vasta 1994. (Rytsä 2007, Malinen 2003.)

Toinen merkittäviä muutoksia nykypäivään aiheuttanut tekijä on maailmallakin arvostettu suomalainen koulutus. Koulutustason kehitys Suomessa alkoi varsinaisesti vasta 1960-luvulla, kun koulutusjärjestelmää vahvistettiin. Kun vuonna 1950 yli 15-vuotiaista yli 85 prosenttia oli vain kansa- tai keskikoulun käyneitä, vuonna 1995 enää 45 prosenttia väestöstä oli yleistävän peruskoulutuksen varassa. 1990-luvun puolivälissä yli puolet oli suorittanut ylioppilastutkinnon, ammatillisen tai yliopistotutkinnon. (Hanhijoki ym. 2004, 41.)

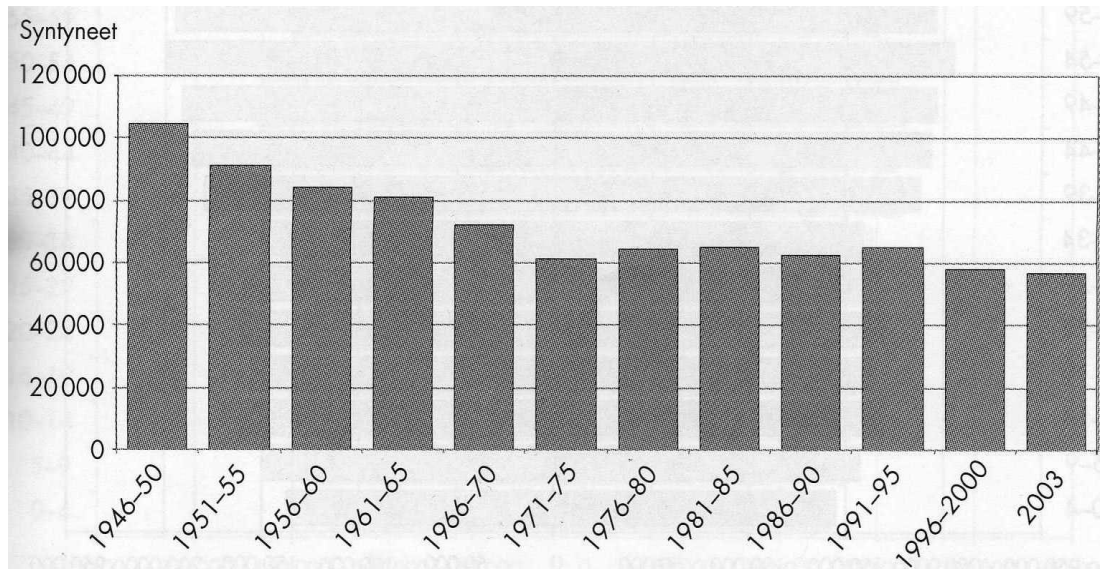
Vielä ennen lamaa kuitenkin vain murto-osa väestöstä oli korkeasti koulutettuja, mutta vuosina 1980–2002 kehitys on ollut huimaa. Kuva 1 havainnollistaakin hienosti noina vuosina tapahtunutta väestön koulutustason kehitystä. Koulutuksen keski- ja korkea-asteen osuudet kaikesta koulutuksesta ovat kasvaneet huomattavasti. Koulutustason parantuessa kasvavat myös osaamisvaatimukset. (Hanhijoki ym. 2004, 41.)



**KUVA 1. 15 vuotta täyttänyt väestö koulutusasteen mukaan 1980–2002 (Hanhijoki ym. 2004, 41)**

Viimeisen käsiteltävän aihealueen alkutaipale kuuluu historiaan, vaikkakin suurimmat vaikutukset näkyvät vasta lähitulevaisuudessa. Kyseessä on siis suomalaisen väes-

tön kehitys. Sodan jälkeisinä vuosina syntyvyys on ollut huomattavan suuri, ja sen vaikutukset näkyvät selkeästi nykymaailmassa. Keskeisin piirre väestökehityksessä on se, että 60–84-vuotiaiden määrä väestöstä kasvaa jatkuvasti ja uudet ikäluokat ovat jatkuvasti pienentyneet.



**KUVA 2. Vuosina 1946–2003 elävänä syntyneet (vuosikeskiarvo) (Hanhijoki ym. 2004, 37)**

Kuvasta 2 voidaan mainiosti huomata, miten ikäryhmien koko on ajan mittaan kutistunut. Työelämään tämä vaikuttaa suuresti lähivuosina, sillä suurten ikäluokkien jäädessä eläkkeelle tulee Suomessa olemaan pulaa työvoimasta. (Hanhijoki ym 2004, 37.)

## 2.2 Tänä päivänä

Maailma muuttuu, se on varmaa. Miten se muuttuu, se onkin mielenkiintoisempaa. Tässä alaluvussa käsittelen nykyajan työelämää ja sen vaatimuksia tiedon ja taidon osalta. Käsiteltäviä asioita ovat muun muassa globalisoituminen, talous, koulutus, ja teknologian kehityksen vaikutukset. Kaikilla näillä on ollut omat vaikutuksensa siihen, miltä maailma tänään näyttää ja miten se toimii.

## 2.2.1 Globalisoituminen

Globalisaatio ei varsinaisesti ole aivan uusi ilmiö, mutta kansainvälistyminen kiihtyy jatkuvasti. Tämän kaiken on mahdollistanut talouden liberalisointi, joka tarkoittaa tavaroiden, palveluiden ja ihmisten liikkumista maiden sisällä ja niiden välillä. Näin globalisaatio mahdollistaa muun muassa teknologisen kehityksen hyödyntämisen maailmanlaajuisesti. (Rouvinen ym. 2007, 34.)

	Palvelujen* tuonti maittain, milj. euroa					Palvelujen* vienti maittain, milj. euroa				
	2000	2001	2002	2003	2004**	2000	2001	2002	2003	2004**
Alankomaat	162	213	220	220	267	70	101	139	143	262
Belgia	62	67	98	122	128	38	47	83	98	80
Espanja	35	36	35	34	37	21	37	28	25	36
Irlanti	49	46	58	131	130	20	34	40	88	125
Iso-Britannia	681	528	480	523	494	220	264	343	282	281
Italia	56	61	59	57	58	72	57	66	63	57
Itävalta	24	31	27	36	37	25	28	31	39	73
Kreikka	7	6	7	13	13	4	4	6	6	8
Luxemburg	4	5	9	12	9	7	4	12	7	15
Portugali	5	69	7	7	7	12	22	11	13	6
Ranska	120	96	130	134	155	79	82	123	104	173
Ruotsi	355	404	548	494	553	476	536	519	519	587
Saksa	301	290	260	290	413	156	186	243	234	347
Tanska	264	231	142	188	181	63	68	80	76	88
<b>EU15</b>	<b>2 125</b>	<b>2 083</b>	<b>2 080</b>	<b>2 261</b>	<b>2 482</b>	<b>1 263</b>	<b>1 470</b>	<b>1 724</b>	<b>1 697</b>	<b>2 138</b>

\*Mukana kuljetuspalvelujen rahtimaksut, posti- ja kuriiripalvelut, telekommunikaatiopalvelut, rakennuspalvelut, rahoituspalvelut, tietotekniikkapalvelut, informaatiopalvelut, rojal-  
tit ja lisenssimaksut, välityskauppa ja muut ulkomaan kauppaan liittyvät palvelut, käyttöleasing, laki- ja tilinpito-, hallinto- ja PR-palvelut, mainonta, markkinointitutkimus- ja gal-  
lup-kyselypalvelut, tutkimus- ja kehittämisspalvelut, arkkitehti-, insinööri- ja muut tekniset palvelut, maa- ja metsätalous- sekä kaivannais- ja jalostuspalvelut, muut sekalaiset lii-  
ke-elämän palvelut, muualle kuulumattomat palvelut tytär- ja osakkuusyritysten ja sivuliikkeiden välillä, audiovisuaaliset ja siihen liittyvät palvelut, muut henkilökohtaiset palvelut,  
kulttuuri- ja virkistyspalvelut, muut erittelemättömät palvelut. \*\* Ennakkotieto. \*\*\* Sisältynyt aiemmin Muut-erään.

### KUVA 3. Suomen palvelu-ulkomaankauppa kauppakumppaneittain 2000–2004, miljoonaa euroa (Hyypiä & Kautonen 2006, 92)

Tuotteiden kansainvälinen kauppa on ollut varsin jokapäiväistä jo pitkään, mutta nyt kansainvälistyminen ottaa uusia askeleita. Tavarakaupan rinnalle on nousemassa palveluiden kansainvälinen liikkuvuus ja ihmisten, työvoiman ahkerampi muuttoliike maiden välillä. Kansainvälinen kilpailu ei enää tarkoita kahden samalla alalla toimivan yrityksen keskinäistä kilpailua, vaan myös yksittäisten, eri maissa suoritettavien tehtävien välillä. Tänä päivänä työntekijöiden ja työtehtävien keskinäinen kilpailu globaalilla tasolla on yleistynyt. (Rouvinen ym. 2007, 35.) Palveluviennin osuus ko-

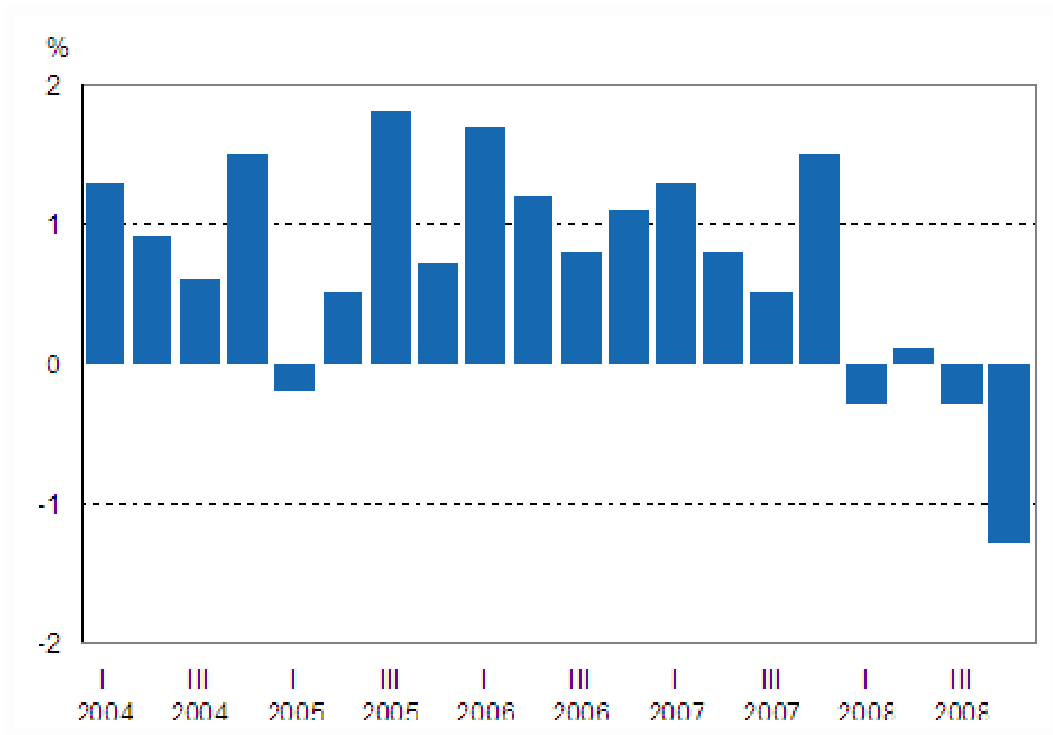
konaisviennistä on viime vuosina kasvanut, ja se tulee kasvamaan jatkuvasti. Suomesta palveluja viedään eniten Ruotsiin, Saksaan ja Iso-Britanniaan. Yleisesti EU-alueen palveluvienti on kasvanut huomattavasti viime vuosina. Kuva 3 havainnollistaa Suomen palvelukauppaa Euroopassa. Hyypiän ja Kautosen raportin mukaan tilastokeskuksen tiedoista selviää, että suomalaisyritysten palvelujen vienti vuonna 2004 kasvoi 23 prosenttia edelliseen vuoteen nähden. (Hyypiä & Kautonen 2006, 91.)

Kansainvälistymisellä on iso vaikutus myös työelämän osaamisvaatimukseen. Esimerkiksi kielitaito, kulttuurituntemus ja yleinen kansainvälisyysosaaminen korostuvat tänä päivänä yhä enemmän. Tämä on otettava huomioon koulutusohjelmia suunniteltaessa. Esimerkiksi Mikkelin ammattikorkeakoulun liiketalouden koulutusohjelmassa tämä on tiedostettu. Kansainvälisyys näkyy muun muassa runsaassa kielitarjonnassa, kansainvälisyysosaamisen opintojaksoissa ja kokonaan englanninkielisessä koulutusohjelmassa. (Opinto-opas 2009.)

### **2.2.2 Talous ahdingossa**

90-luvun alussa Suomi kärsi suuresta lamasta, jonka vaikutukset näkyivät huomattavan pitkään, jopa tähän päivään asti. Tuo lama ei kuitenkaan enää ole se viimeisin taloudellinen ahdinko, josta Suomi on joutunut kärsimään. Tuorein talouden rankempi notkahdus sai alkunsa Yhdysvalloissa vuonna 2007, vaikkakin viralliseksi se todettiin vasta vuoden 2008 lopulla. Yhdysvalloista taantuma levisi sittemmin Eurooppaan. Ensimmäisenä Euroopan maana Saksa ja pian sen jälkeen Ruotsi ilmoittivat olevansa taantumassa. Muiden Euroopan maiden joutuessa taantumien kouriin uskottiin vielä, että Suomi voisi välttää siihen joutumisen. Toisin kuitenkin kävi. (Taantuma täyttää pian vuoden 2008.)

Suomi ajautui taantumaan virallisesti 27.2.2009. Merkkejä tästä oli kuitenkin ilmassa jo pitkään ennen virallista ilmoitusta. Bruttokansantuotteen kehityksen voi helposti nähdä Tilastokeskuksen kaaviosta (kuva 4), jossa on ilmoitettu bruttokansantuotteen volyymin muutos edellisestä neljänneksestä vuoden 2004 alusta vuoden 2008 huhtikuuhun. Taantuman yleinen määritelmä on vähintään puoli vuotta jatkunut tuotannon lasku. Näin ollen tilastojen valossa taantuman alkupäivän voi asettaa heinäkuun ensimmäiselle vuonna 2008. (Rainisto 2009.)



**KUVA 4. Bruttokansantuotteen volyymin muutokset edellisestä neljänneksestä 1/2004-4/2008, prosenttia (Tilastokeskus 2009)**

Talouselämä-lehden mukaan laman tunnusmerkit täyttyivät vuoden 2009 maaliskuussa. Toimittaja Aleksi Moision haastattelema Suomen yrittäjien pääekonomisti Timo Lindholmin mukaan lamaan siirtyminen oli kylmää faktaa. Lindholmin mukaan laman tunnusmerkkeihin kuuluvat tuotannon vuotuinen putoaminen useilla prosenteilla, työllisyyden heikkeneminen, konkurssien määrän nousu ja varallisuusarvojen lasku. Näin kävi myös Suomessa. (Moisio 2009.)

Taantuma tai lama, seuraukset ovat selvät. Vuoden 2009 aikana irtisanottujen työntekijöiden määrä kaksinkertaistui ja yhteistoimintaneuvottelujen piirissä olevien määrä kolminkertaistui. Vuonna 2008 irtisanottujen määrä koko maassa oli 9 500 ja vuonna 2009 luku oli jo lähes 20 000. Eikä tilanne ole vielä vuoden 2010 alussakaan ohi, vaan työttömyyden on ennustettu kasvavan edelleen. (Taantuma kaksinkertaisti irtisanomiset 2010.)

Talouden huono tilanne vaikuttaa suuresti työmarkkinoilla. Irtisanomiset ovat arkipäivää ja kaikki työntekijät ovat varpaillaan. Osaamisen tärkeys korostuu. Työntekijän tulee tavoitella korvaamattomuutta pysyäkseen työpaikassaan. Tällä tavoin talouden heikentyminen herättää työntekijöitä siihen todellisuuteen, että vanhentuneilla taidoilla ja tiedolla ei ole juuri käyttöä, kun mietitään tulevaisuutta. Kenties tietoja ja taitoja olisi syytä aina silloin tällöin päivittää.

### **2.2.3 Kaikki alkaa koulusta**

Antti Kauppi sanoo Tynjälän teoksessa, että maailma ja yhteiskunta muuttuvat ja ihmiset muuttuvat ympäröivän maailman mukana. Jos maailma ja ihmiset muuttuvat, myös koulutuksen on pakko mukautua ja pysyä kehityksen perässä. Koulutuksen kehitystä on havaittavissa muun muassa siinä, että koulutusratkaisut kytkeytyvät lähemmin työelämään. Kaupin mukaan uudistukset ammattitutkintojärjestelmässä ja näyttötutkinnoissa ovat johtaneet painopisteen siirtymiseen oppilaitoskeskeisestä opettamisesta lähemmäs työssä tarvittavan tietotaidon oppimiseen ja arvioimiseen. Ammattikorkeakoulujen syntyminen osoittaa työelämälähtöisen koulutuksen tarpeen. (Tynjälä ym. 2004, 188.)

Ammattikorkeakoulut perustettiin tiedekorkeakoulujen rinnalle, statukseltaan kilpailukykyisiksi koulutusväyliksi. Perustettaessa haluttiin erityisesti korostaa ammattikorkeakoulujen ammatillista osaamista ja työelämäyhteyksiä verrattaessa yliopistojen tieteelliseen toimintaan ja perinteisiin työmuotoihin. Ammattikorkeakoulusta valmistuva opiskelija pystyy toimimaan alansa asiantuntijatehtävissä. (Tynjälä ym. 2004, 111–112.)

Asiantuntijalla tarkoitetaan henkilöä, jolla on erityistä tietoa ja osaamista laajalti joltakin alueelta ja jonka osaaminen on syntynyt koulutuksen ja työkokemuksen myötä. Asiantuntijuus voidaan jakaa kolmeen eri osa-alueeseen: Ensimmäinen on muodollinen, teoreettinen tieto, toinen on epämuodollinen, käytännön tieto ja kokemuksellinen tieto ja viimeinen on itsesäätelytaito. Asiantuntijuus ei ole luoteeltaan pysyvä, kerran hankittu ominaisuus, vaan sitä on pidettävä yllä jatkuvasti. Ylläpitoon sisältyy niin jatkuva oppiminen eri tilanteissa, kuin koulun penkin kuluttaminenkin. Asiantuntijuudella ei kuitenkaan välttämättä tarkoiteta vain yhtä ihmistä. (Tynjälä ym. 2004, 112.)

Useat asiantuntijuuden tutkijat ja yritysconsultit ovat siitä samaa mieltä, että yksilöarvioinnin aika on ohi ja roolikohtaisen kilpailun arviointi on mieletöntä. Yksilöiden sijaan kannattaa mitata niin sanottujen tiimien viestinnän määrää, tuloksellisuutta ja oppimiskykyä. (Toikkanen 2006.)

Tietotyössä ongelmat ovat jo muotoutuneet niin vaikeiksi ja monimutkaisiksi, että niiden ratkaiseminen on yksilöille jopa mahdotonta. Tarvitaan yhteistyötä, konsultointia ja työkavereilta kysymistä. Vauhdikkaasti muuttuvassa maailmassa tiimeiltä tarvitaan sopeutumiskykyä. Tällöin yksilöiltä vaaditaan sosiaalisia taitoja, suvaitsevuuutta, epävarmuuden sietämistä ja oppimiskykyä. Tiimin on myös nautittava organisaation luottamusta ja sillä on oltava vapautta innovaation mahdollistamiseksi. (Toikkanen 2006.)

Asiantuntijuutta on oikeastaan kahdenlaista. Asiantuntijuuden tutkimuksessa puhutaan rutiiniasiantuntijuudesta ja dynaamisesta asiantuntijuudesta. Ensimmäinen opettelee itsensä osaajaksi, mutta jämähtää pian paikoilleen ja alkaa peitellä vanhentunutta osaamistaan. Dynaaminen asiantuntija taas asettaa jatkuvasti itselleen uusia haasteita ja tavoitteita osaamisensa rajoilta, hyödyntää ympäristönsä tukea ja kehittää osaamistaan jatkuvasti. (Toikkanen 2006.)

Itensä kehittäminen tapahtuu pääasiassa työssä oppien. Erillinen koulutustarjonta on myös kysyttyä, mutta kurssit valitaan kunkin yksilön ajankohtaisten tarpeiden mukaan. Pääasiassa oppiminen tapahtuu kuitenkin kollegoilta saadun tiedon avulla. Tällainen oppiminen taas edellyttää organisaation rakenteelta mahdollisuuksia siirtyä

uusien haasteiden pariin ja virheiden sallimisen. Organisaation tulee myös kannustaa oppimaan ja edistää epävirallisten yhteistyökuvioiden syntymistä sekä organisaation sisä- että ulkopuolella. (Toikkanen 2006.)

Kuten jo aiemminkin on käynyt ilmi, yksilöiden taitojen sijaan keskeistä on tiimin toiminta. Yksilön arvoa voidaan mitata sen mukaan, kuinka paljon tämä edistää tiiminsä toimintaa. Periaatteessa yksilön on siis osaamisensa pannaamisen sijaan jaettava tietoaan niin paljon kuin mahdollista. Yhteistyön edistäminen tekee yksilöstä arvokkaan. (Toikkanen 2006.)

#### **2.2.4 Teknologisen kehityksen vauhdissa**

Uusia haasteita tämän päivän työelämään eivät tuo ainoastaan taloudelliset, kansainväliset tai koulutukselliset tekijät, vaan on otettava huomioon myös uusimman teknologian valtavan nopea kehitys. Jotta yritykset voisivat tehdä mahdollisimman laadukasta työtä mahdollisimman mielekkäästi, on niiden hyödynnettävä jatkuvasti kehittyvän teknologian suomat mahdollisuudet. Tämä taas vaatii yritykseltä jatkuvaa kehitystä. Mahdollistaakseen uuden teknologian käyttöönoton, yrityksen henkilökunnan ja organisaation on jatkuvasti mukauduttava uuteen tilanteeseen.

Tämän päivän yhteiskuntaa voitaisiin kutsua tietoyhteiskunnaksi. Tiedosta on muodostunut yritysten ja organisaatioiden keskeinen sisältö. Sitä muodostetaan, tehdään, myydään ja ostetaan. Seurauksena älyllisen pääoman merkitys kasvaa. Yritysten tärkeimmäksi taloudelliseksi tehtäväksi on muodostunut tiedon johtaminen - kasvattaminen, varastoiminen, myyminen ja jakaminen. Tieto-organisaatiossa jokainen työntekijä on tietotyöntekijä, joka työskentelee erilaisten kumppanien kanssa erilaisissa verkostoissa erilaisten tuotteiden ja palveluiden tuottamiseksi. Tällaisen prosessin sydämenä taas toimii informaatiovirta, joka sitoo verkoston eri osat yhteen, toimivaksi kokonaisuudeksi. (Tynjälä ym. 2004, 189–190.)

Nykyään ei enää riitä se, että tehostetaan vanhoja rutiineja ja päivitetään entisiä toimintamalleja. On tuotettava jatkuvasti uusia ajattelu- ja toimintamalleja. Vanhojen mallien ja käytäntöjen muuttaminen edellyttää, että toimintaa lähestytään reflektiivi-



sesti, kehitetään uusia välineitä ja vaikutetaan toimintaympäristöihin. Käytännössä tarvitaan uudistavaa oppimista. Näin pystytään luomaan mukautuva, markkinoiden alati muuttuviin tarpeisiin joustavasti reagoiva organisaatio. (Ruohotie 2000, 253.)

Työelämässä on vallalla useita trendejä. Kaksi tällaista trendiä ovat mobiilityö ja hajautettu työ. Mobiilityö tarkoittaa käytännössä sitä, kuinka teknologia vapautti työntekijän pöydästään ja toimistostaan maailmalle. Enää työnteko ei ole välttämättä ajasta ja paikasta kiinni, vaan uusi informaatioteknologia antaa mahdollisuuden työskennellä käytännössä missä tahansa ja milloin tahansa. Hajautetulla työ puolestaan liittyy voimakkaasti verkostotalouteen, jossa yhden laivan rakentamiseen tarvitaan useita satoja yrityksiä. Kehittyneiden verkostojen avulla työtä pystytään osittamaan ja työn teko on tehokkaampaa. Kehitys avaa maailman. (Hietanen 2008.)

### **2.3 Kohti uusia haasteita**

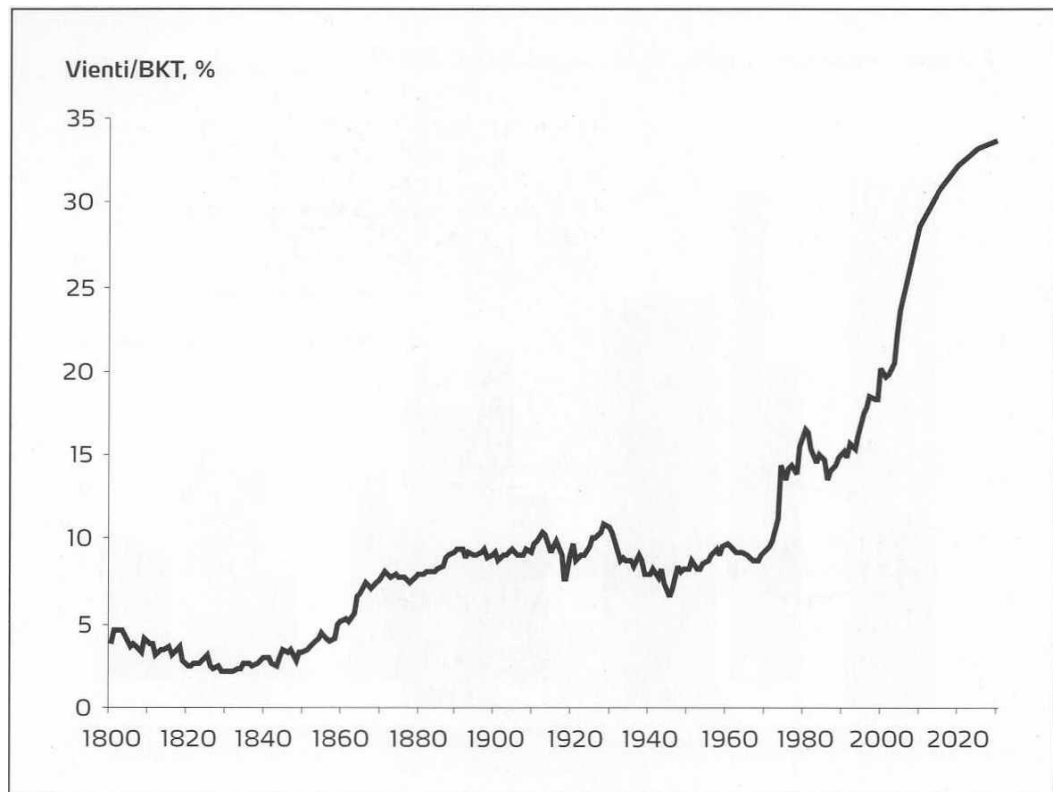
Kuten jo aiemminkin mainitsin, on tulevan ennustaminen varmuudella täysi mahdottomuus, mutta joskus se on kuitenkin tarpeellista. Kun pyritään arvioimaan, mitä tulevaisuus tuo tullessaan, pystytään paremmin valmistautumaan tulevan vastaanottoon. Tässä luvussa selvitetään mahdollisia tulevaisuuden tapahtumia.

#### **2.3.1 Yksi maailma**

Jo tähän päivään mennessä kansainvälisyys on ollut polttava puheenaihe. Euroopan unioni on käytännössä poistanut Euroopan maiden väliset rajat. Työvoima ja tavara liikkuvat vapaasti EU:n sisällä. Tällainen järjestely avaa käytännössä rajattomasti ovia kansainvälisyyttä kaipaaville yrityksille ja ihmisille. Ihmisten tukena toimii muun muassa Euroopan komission alaisuudessa oleva EURES -osasto, joka auttaa ihmisiä, jotka haluavat töihin toiseen EU-maahan. EURES:n Internet-sivuilla on muun muassa paljon tietoa käytännön järjestelyistä ja avoimien työpaikkojen hakupalvelu. Euroopan Unioni helpottaa myös esimerkiksi opiskelua ja matkailua Euroopassa.

Globalisaation eteneminen on ollut viime aikoina vauhdikasta, mutta tulevaisuudessa se tulee olemaan vieläkin vauhdikkaampaa. Parhaiten globalisaation etenemistä voi-

daan kuvata kaaviolla, jossa esiintyy viennin ja bruttokansantuotteen välinen suhde. Kuvasta 5 voidaan havaita, kuinka tulevina vuosikymmeninä kasvu tulee olemaan huimaa. (Rouvinen ym. 2007, 68–70.)



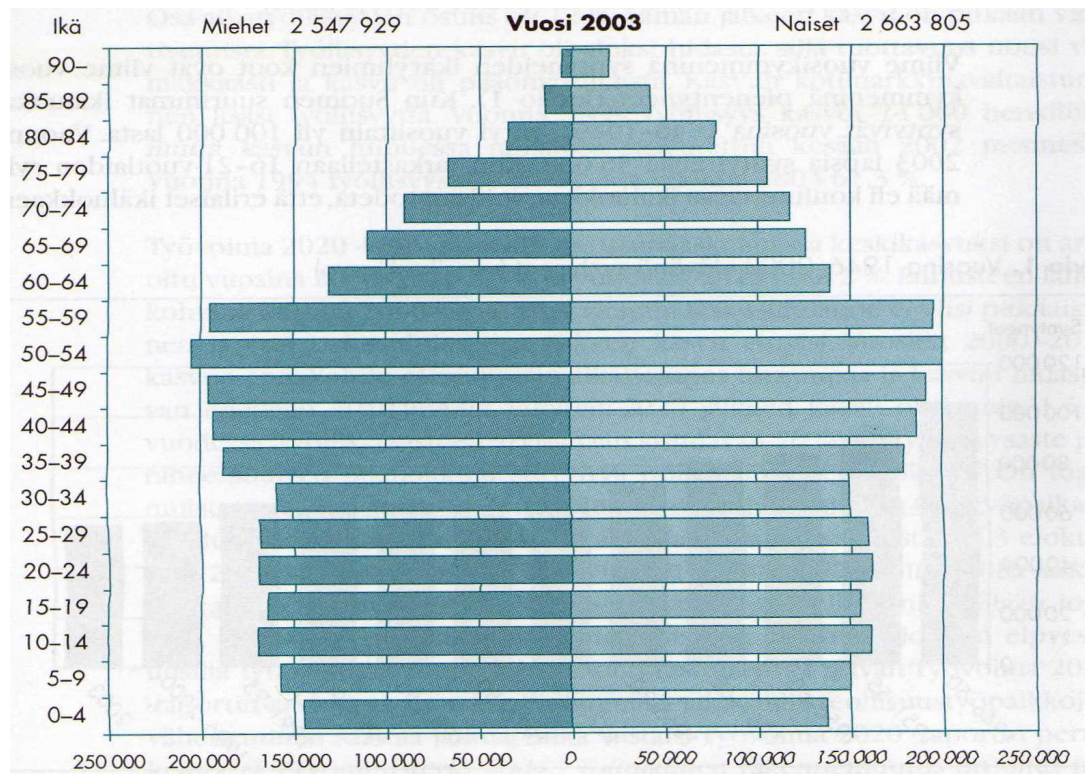
**KUVA 5. Viennin ja BKT:n suhteella mitattuna globalisaation on mennyt pidemmälle kuin koskaan (Rouvinen ym. 2007, 70)**

Monikulttuurisuus on tulevaisuutta ja Suomi tulee kärsimään työvoiman puutteesta. Näin tulee tapahtumaan jopa aivan lähitulevaisuudessa. Siitä johtuen Suomessa tulee tulevaisuudessa olemaan paljon tarvetta työperäiselle maahanmuutolle. Tämä taas edellyttää sitä, että suomalaiset pysyvät kehityksen ja ajan mukana. Suomalaisten on pystyttävä työskentelemään vieraasta kulttuurista peräisin olevan, ehkä jopa vierasta kieltä puhuvan henkilön kanssa. Myös tämä kehityssuunta vaatii työntekijöiltä itsensä kehittämistä. Vaaditaan kansainvälisyysosaamista ja kielitaitoa. Suomi ja koko maailma on samankaltaisten muutosten edessä. Sitä on mahdotonta estää tai väistää.

### 2.3.2 Väki vanhenee

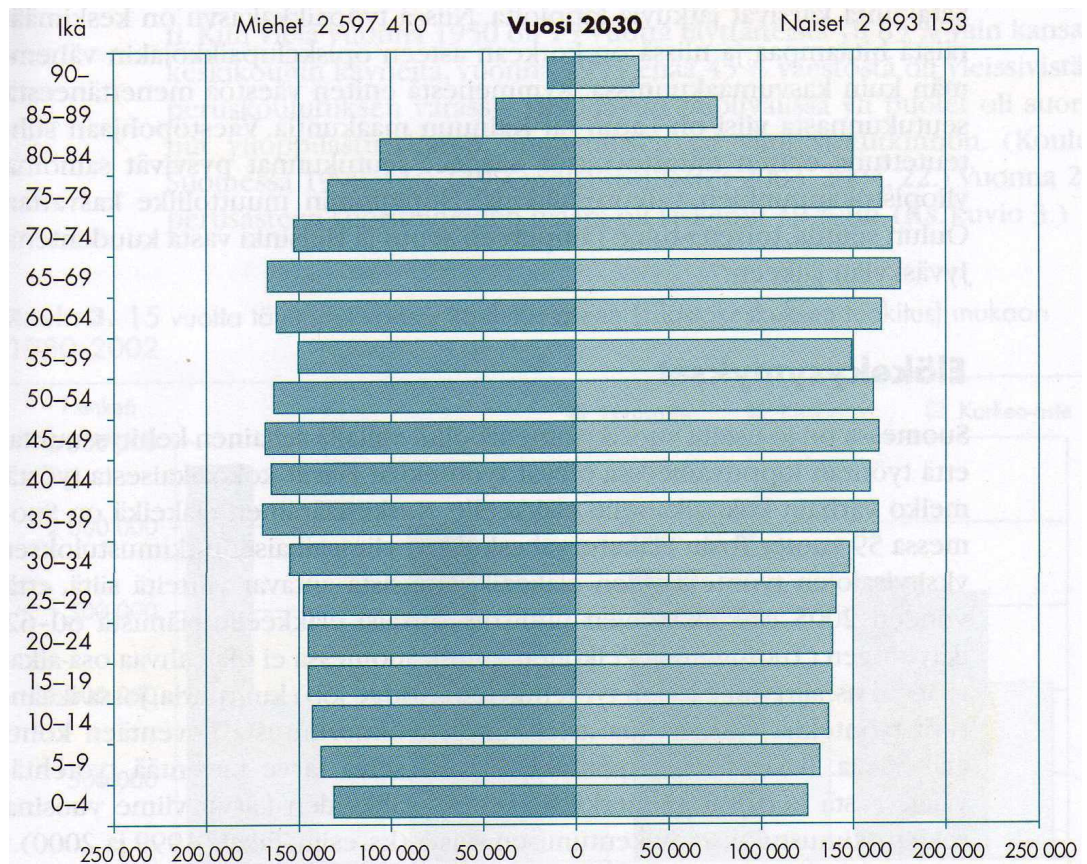
Ensimmäiseksi käsitellään jo aiemminkin esillä ollutta väestön ikäkehitystä ja eläkekysymystä. Kaikessa yksinkertaisuudessaan, väestön ikärakenne muuttuu. Tämä on seikka, jota ei tarvitse ennustaa, vaan se on varma tieto. Kyseinen ilmiö tulee asettamaan eläkejärjestelmän ja julkisen talouden suurten haasteiden eteen. Se haastaa työelämää muuttumaan. Jotta väestö pysyisi töissä ja yritykset saisivat pätevää työvoimaa, on huolehdittava osaamisen kehittämisestä työuran kuluessa. Tulevaisuudessa on todennäköistä, että työntekijällä tulee olemaan useampi kuin yksi ura. Ihmisen on kyettävä vaihtamaan osaamisaluettaan työuran edetessä ja näin luomaan uusia ammattititeettejä elämän mittaan. Työntekijä voi joutua ottamaan vastaan myös muuta kuin omaa koulustaan tai kokemustaan vastaavaa työtä. (Tältä näyttää tulevaisuuden työelämä 2010.)

Suomessa on jo pitkään ollut kehityssuunta, jossa työuran loppuvaiheessa olevat työntekijät jäävät jo varhain pois kokoaikaisesta työstä, täyspäiväiselle eläkkeelle. Keskimääräinen eläkeikä Suomessa on noin 59 vuotta. Suomessa ei ole vallalla vahvaa eläkettä edeltävän osa-aikatyön tai niin sanotun siirtymäkauden kulttuuria. Siirtymäkauden aikana ikääntyvä työntekijä voisi asteittain liukua kohti eläkeaikaa työkuormitusta jatkuvasti alentaen. (Hanhijoki ym. 2004, 40.)



**KUVA 6. Väestön sukupuoli- ja ikäryhmäennuste vuosille 2003 ja 2030 osa 1 (Hanhijoki ym. 2004, 38)**

Tosiasia on, että toisen maailmansodan jälkeen syntyneet ikäluokat tulevat saavuttamaan eläkeiän 2010-luvulla. Ikäryhmien kehitystä vuosina 2003–2030 voi tarkastella kuvista 6 ja 7. Muutokset ikäryhmien koossa ovat huomattavat. Pyrkimyksenä Suomessa on, että työikäisen väestön määrä pysyisi korkeana mahdollisimman pitkään. Eräiden laskelmien mukaan eläkemenojen osuus bruttokansantuotteesta tulee kasvamaan 30 vuoden aikana noin viisi prosenttia, mikäli eläkeikää ei nosteta. (Hanhijoki ym. 2004, 41.)



**KUVA 7. Väestön sukupuoli- ja ikäryhmäennuste vuosille 2003 ja 2030 osa 2 (Hanhijoki ym. 2004, 39)**

Viime aikoina on käyty kiivasta keskustelua eläkeiän nostamisesta. Eläkekysymystä asetettiin pohtimaan niin sanottu Rantalan työryhmä. Työnantajat ja työntekijät ovat asiasta voimakkaasti eri mieltä. Rantalan ryhmä työsti hankalia aiheita. Eniten riitaa työntekijöiden ja työnantajien välillä ovat herättäneet niin sanotun työttömyysputken poiston ja eläkeiän noston käsittely. (Kiista eläkeiän nostosta uhkaa yhä lykätä Rantalan työryhmän ratkaisua 2010.)

Rantalan työryhmä ei kuitenkaan saanut yhteistä päätöstä aikaan. Hallitus ja työmarkkinajärjestöt päättivät jatkaa asian käsittelyä kolmikantaisesti. Tarkoituksena on edelleen nostaa eläkeikää kolmella vuodella vuoteen 2025 mennessä. (Työurien pidentämistä jatketaan kolmikannassa 2010.)

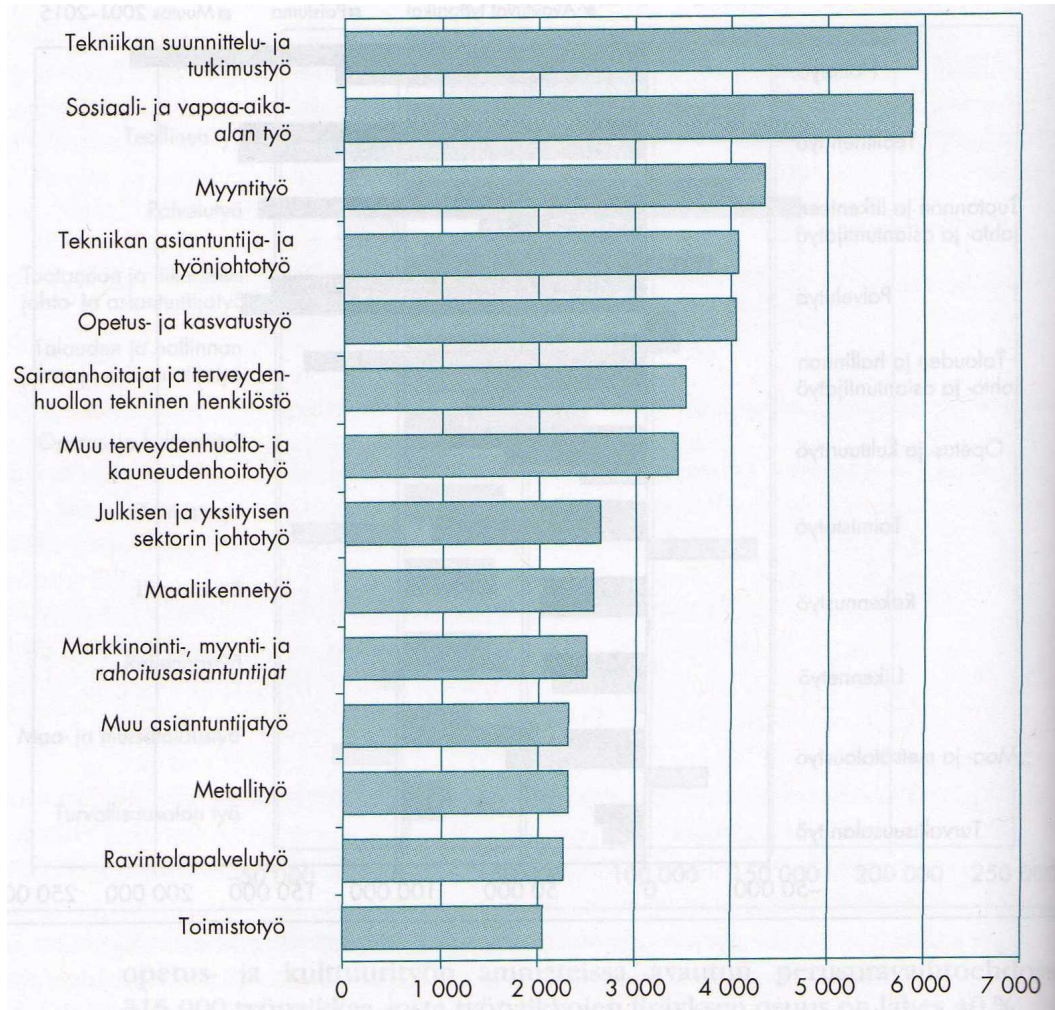
### 2.3.3 Panokset kovenevat

Puhuttaessa tulevaisuudesta ja siitä, miten tulevaisuuteen voi varautua, on olemassa muitakin asioita kuin jo aiemmin mainitsemani uudistava oppiminen. Pekka Ruohotie (2000, 254) lainaa kirjassaan Ronnie Lessemiä, joka liittyy uudistavaan oppimiseen ennakoinnin ja osallistumisen. Yksilöt ja organisaatiot voivat ennakoimalla varautua erilaisiin kehityssuuntiin ja tehdä tulevaisuutta koskevia suunnitelmia. Ennakoivaa oppimista hyödyntämällä pystyy varautumaan tulevaisuuden vaatimuksiin. Osallistumisessa taas on kyse yhteistoiminnasta, avoimesta keskustelusta ja empatiasta. Kommunikoinnin lisäksi osallistumiseen sisältyy sääntöjen, arvojen ja toimintakäytäntöjen kyseenalaistaminen ja testaaminen. (Ruohotie 2000, 254.)

Osaamisvaatimusten ja koulutustarpeen ennakoinnin tarkoituksena on tuottaa tietoa siitä, millaista osaamista työelämä tulevaisuudessa tarvitsee ja miten tällaiseen tarpeeseen voidaan koulutuksen avulla vastata. Tavoitteena on luonnollisesti se, että työmarkkinoilla olisi saatavilla sellaista osaamista, jota kulloinkin tarvitaan. (Etelä-Savon ennakointiryhmä 2007, 22.)

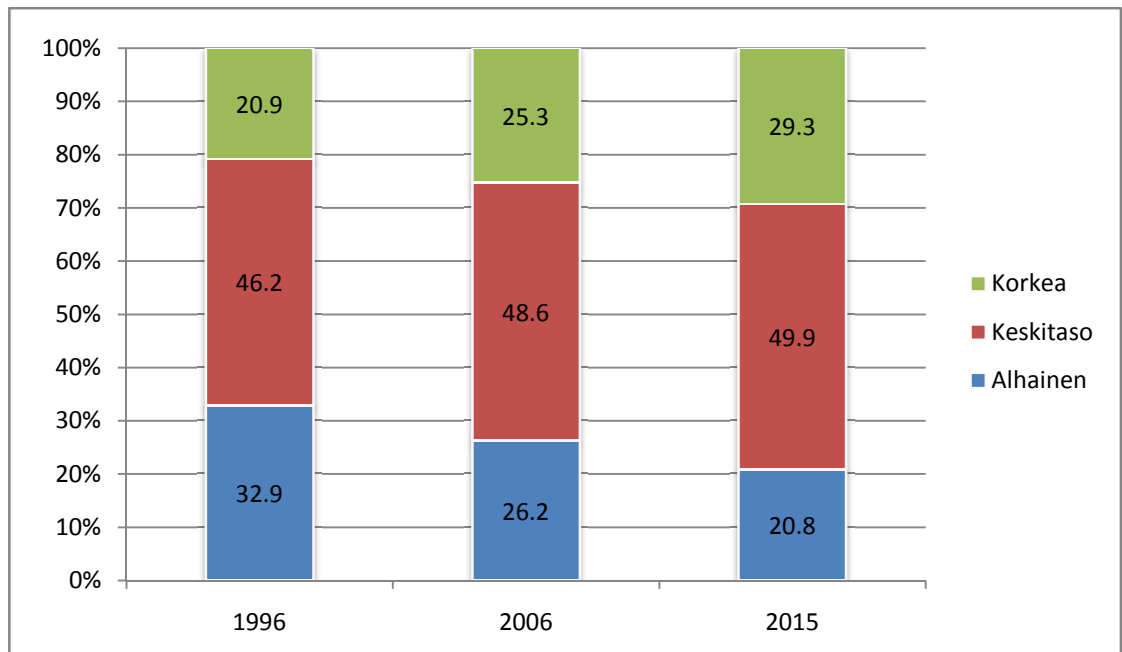
Opetusministeri Henna Virkkusen (2010) alkuvuonna pitämän esitelmän mukaan tulevaisuuden koulutusta voidaan lähestyä kolmesta eri näkökulmasta. Millaisia työpaikkoja tulevaisuudessa avautuu, määrällisesti ajateltuna, millaisia yleistaitoja vastaisuudessa tarvitaan työssä ja muussa elämässä, laadullisesti ajateltuna, ja viimeisenä näkökulmana ihmisten mahdollisuudet henkiseen kasvuun ja itsensä kehittämiseen. Virkkusen mukaan määrälliseen arviointiin on olemassa kehittyneitä ennakointivälineitä niin kansallisesti kuin kansainvälisestikin, mutta laadullisen ennakoinnin tilanne ei valitettavasti ole yhtä hyvä. (Virkkunen 2010.) Määrällisistä arvioista voitaisiin tarkastella vaikka avautuvia työpaikkoja ammattiryhmittäin. Kuvasta 8 voidaan nähdä oletettava vuosittainen avautuvien työpaikkojen määrä.





**KUVA 8. Ammattiryhmissä avautuvien työpaikkojen keskimäärä vuodessa suurusjärjestyksessä valtakunnallisen tavoitekehityksen ennusteen mukaan vuosina 2001–2015 (Hanhijoki ym. 2004, 104)**

Seuraavaksi käydään hieman läpi Euroopan Unionin asettamia tulevaisuuden koulutusvaatimuksia opetusministeri Virkkusen avustuksella. Aluksi voitaisiin kuitenkin tarkastella koulutustason kehitystä ja tulevaisuudennäkymiä, tai paremminkin tavoitteita EU-25:n osalta. EU-25 tarkoittaa Euroopan Unionin kokoonpanoa vuonna 2004. Kuvasta 9 voidaan nähdä osaamisvaatimusten kehitys vuosina 1996–2006, sekä ennustus vuodelle 2015. Selkeimmät muutokset tulevaisuudessa tulevat olemaan trendin mukaisesti niin, että alhaisen koulutustason vaatimus tulee selkeästi laskemaan ja vastaavasti korkean koulutustason vaatimus jatkaa yhä vain ylöspäin. (Virkkunen 2010.)



**KUVA 9. Osaamisvaatimusten kehitys vuoteen 2015, EU-25 (Virkkunen 2010)**

Euroopan Unionilla on myös määrällisiä tavoitteita. Niiden mukaan tulevaisuudessa on tavoitteena saada muun muassa perusopetus ja toisen asteen koulutus jokaiselle, puolelle ikäluokasta korkeakoulututkinto ja suoda kaikille mahdollisuus päivittää omaa oppimistaan. Euroopan Unionin mukaan koulutuksen tehtävänä on antaa eväät ja innostaa jatkuvaan oppimiseen. (Virkkunen 2010.)

Nyt on puhuttu lukumääristä. On aika paneutua koulutuksen laadulliseen ennakkointiin. Sillä tarkoitetaan koulutuksen sisällön muokkaamista vastaamaan työelämän tarpeita. Eri alojen ja työtehtävien osaamisvaatimusten muuttuessa valmistavan koulutuksen sisältöä voidaan muokata nopeasti vastaamaan uusia tarpeita. Myös perustutkinnon valinnaisilla oppiaineilla pystytään vaikuttamaan suuntaan. Ennakoinnin ongelmana on se, että ennakkointitieto on aina sitä epätarkempaa, mitä pidemmästä ajanjaksosta on kyse. Koulutussuunnittelussa tarvitaan sekä pitkän aikavälin ennakkointitietoa antamaan karkeita suuntaviivoja että lyhyen aikavälin ennakkointiaineistoa, jota tarvitaan lähitulevaisuudessa toteutettavan koulutuksen suunnitteluun. (Etelä-Savon ennakkointiryhmä 2007, 23–24.)



Itse ennakointiprosessin olisi hyvä olla sellainen, että se saisi eri tahot osallistumaan. Prosessissa pitäisi olla mukana useita toimijoita, kuten tutkijoita, päättäjiä, työelämän edustajia sekä muita sidosryhmiä. Tällä pyritään löytämään monipuolisia näkemyksiä, sitouttamaan eri osapuolia ja tekemään tulevaisuutta yhdessä. Ennakointiprosessissa pitää hyödyntää eri tahojen asiantuntemusta ja kokemusta. (Etelä-Savon ennakointiryhmä 2007, 24.)

Muutokset yhteiskunnassa tapahtuvat jatkuvasti yhä kiihtyvällä tahdilla, joten ennakointitiedon merkitys kasvaa entisestään. Muutosnopeus ja kilpailun kiristyminen asettavat ennakoinnin tarkkuudelle suuria haasteita. Parhaimmillaan ennakointi on jatkuvaa toimintaa, jossa edellinen ennakointitieto ohjaa seuraavaa. Tästä syystä ennakointia ja sen perusteella tehtyjä suunnitelmia pitää tarkentaa ja korjata täsmälliseksi säännöllisin väliajoin. (Etelä-Savon ennakointiryhmä 2007, 28.)

Ennakointityön tulisi olla luonnollinen osa jokaisen oppilaitoksen normaalia toimintaa. Esimerkiksi työelämäkontaktit tuovat tietoa henkilökunnalle. Huolellisesti laaditulla ennakointityöllä voidaan vaikuttaa suotuisasti kehitykseen. Systemaattisella ennakoinnilla ja mallien käytöllä voidaan saattaa muuten rikkiäinen ja hajallaan oleva järkeväksi kokonaisuudeksi, jota on helppo tulkita ja käyttää. Sen avulla tulevaisuus voidaan ottaa vastaan turvallisemmin mielin. (Etelä-Savon ennakointiryhmä 2007, 28.)

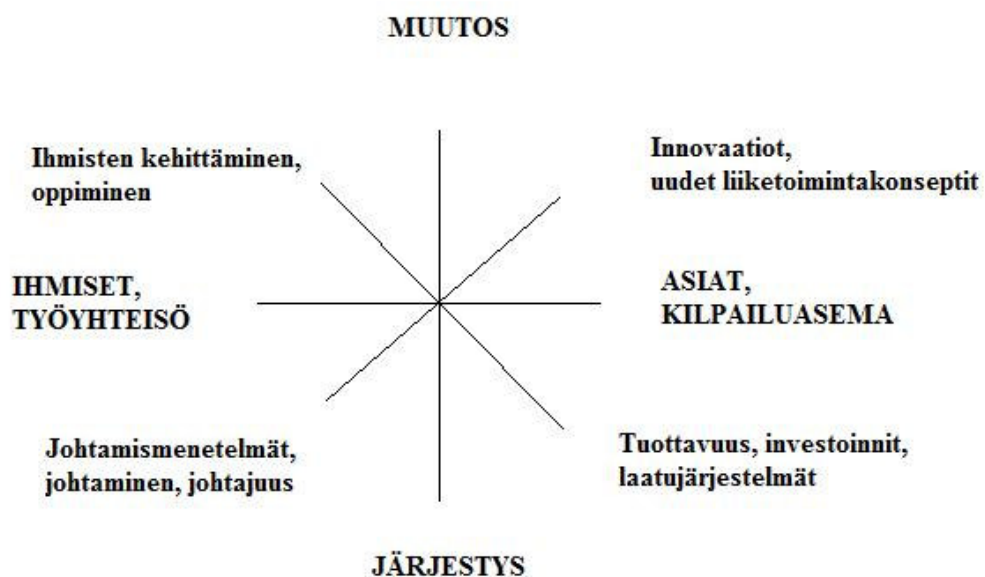
### **3 LIIKETOIMINTAOSAAMINEN JA OSAAMISEN KEHITTÄMINEN**

Luvussa 2.2.3 käsittelin asiantuntijuutta ja sen määritelmää. Asiantuntijuushan ei ole kerran hankittu ja sen jälkeen aina olemassa oleva status, vaan sitä on pidettävä yllä. Asiantuntijuudesta kertovassa osiossa mainittiin, että tietojaan ja taitojaan voi kehittää jatkuvalla työssä oppimisella, mutta se ei välttämättä riitä. On aivan yhtä tärkeää hankkia uutta osaamista myös muita reittejä. Vaihtoehtoja on useita. Lisäkoulutusta voi hankkia esimerkiksi kursseilta, yliopistojen maisteritason opinnoilla ja ammattikorkeakoulujen jatkotutkinnoilla. Tässä luvussa käsitellään tarkemmin liiketoimintaosaamisen kehittämisen keinoja, mutta ennen kuin selviää, miten osaamista voi kehittää, on hyvä selvittää, mitä liiketoimintaosaamisella tarkoitetaan.

### 3.1 Liiketoimintaosaaminen – mitä se on?

Jotta voidaan ymmärtää, miten aika on vaikuttanut ja tulee vaikuttamaan liiketoimintaosaamisen kehitykseen, on hyvä tietää mitkä asiat kehityksen edetessä muuttuvat. Juha Näsi ja Kari Neilimo ovat kirjassaan perehtyneet liiketoimintaosaamisen merkitykseen varsin syvällisesti ja pyrin heidän avullaan selvittämään sanan varsinaista merkitystä. (Näsi & Neilimo 2006.)

Näsi ja Neilimo ovat kirjassaan lainanneet kauppatieteiden ja liiketalouden korkeakoulutuksen arviointiryhmän määritelmää liiketoimintaosaamisesta. Arviointiryhmän mukaan sana tarkoittaa yleistä kykyä luoda, tutkia ja kehittää liiketoimintaa. Tarkempaan määritelmään kuuluu kyky valjastaa ideat ja tutkimus- ja kehittämistyön tulokset osaksi innovaatio- ja osaamisketjua, ja taas edelleen asiakkaiden tarpeet tyydyttäväiksi tuotteiksi ja palveluiksi. Määritelmään sisältyy myös niin sanotut työelämävalmiudet, kuten neuvottelu- ja viestintätaidot sekä tiimi- ja yhteistyötaidot. Arviointiryhmän mukaan liiketoimintaosaaminen ilmenee yrityksen toiminnan jatkuvana kehittymisenä, muutoksena ja uudistumisena. (Näsi & Neilimo 2006, 54.) Korkeakoulujen arviointineuvoston vuonna 2003 julkaisemassa raportissa on käsitelty liiketoimintaosaamisen ulottuvuuksia ja kuva 10 tiivistää hyvin neuvoston näkemyksen.



**Kuva 10. Liiketoimintaosaamisen ulottuvuudet (Kettunen ym. 2003, 29)**

Kuten huomata saattaa, liiketoimintaosaaminen on hyvin laaja käsite. Se kattaa kaiken sen, millä yritystoiminta pyörii ja menestyy. Siihen sisältyy kaikki, mitä työntekijä tarvitsee pysyäkseen sisällä työelämässä ja menestyäkseen siellä. Liiketoimintaosaaminen on siis käytännössä se voima, joka pyörittää kaikkia yrityksen pyöriä. Haluan vielä määritelmän lopuksi lainata Näsiä ja Neilimoa, jotka ovat mielestäni saattaneet sanan merkityksen mukavan tiivistettyyn muotoon. ”Liiketoimintaosaaminen on yrityskohtaista ja räätälöityä tietotaitoa, jonka johtaminen edellyttää osien, niiden välisen suhteen ja niiden muodostaman kokonaisuuden yhteisen tekemisen hallintaa” (Näsi & Neilimo 2006, 65).

### **3.2 Kilpailukykyä liiketoimintaosaamisella**

Tämän luvun asiat liiketoimintaosaamisesta perustuvat liiketoimintaosaamisen selvitysryhmän dokumenttiin (2007, 17–18). Euroopan unionin taloudellinen kehitys on viime vuosina jäänyt jälkeen Yhdysvalloista ja Aasian maista. Samaa kehityssuuntaa näyttävät myös lähivuosien ennusteet, mutta kuitenkin hieman valoisimmissa merkeissä. Euroopan unionin alueen taloudellisen kehityksen odotetaan hieman nopeutuvan. Suomen taloudellinen kehitys taas on ollut viimeisen vuosikymmenen aika selkeästi nopeampaa, kuin muissa Euroopan maissa keskimäärin. Globaalin talouden myötä Suomen toimialarakenne kehittyy niin, että alku- ja teollisuustuotannon osuus työllistäjänä pienenee ja palvelutuotannon osuus tulee kasvamaan. Keskeinen kysymys onkin nyt se, minkä tekijöiden varaan Suomen ja koko Euroopan kasvu voi perustua.

Työvoima 2025 -raportin mukaan kilpailullisia paineita tulee jatkossa kohdistumaan korkeamman osaamisen työpaikkoihin (Työministeriö 2007, 339–341). Kehitys pohjautuu osaamiseen, laatuun, resurssien tehokkaaseen käyttöön ja kokonaistuottavuuteen. Tähän mennessä tuotannon määrälliseen kasvuun ovat Suomessa vaikuttaneet työvoiman määrän kasvu ja tuottavuuden kasvu. Tulevaisuudessa työvoiman määrän kasvu pysähtymään ja jopa kääntymään laskuun, jolloin työvoiman tuottavuuden kasvun merkitys korostuu kokonaistuotannon kasvutekijänä. Työvoiman tuottavuuteen vaikuttavat voimakkaasti ihmisten, koulutuksen ja osaamisen kehittyminen. Myös kyky luoda innovatiivisia ja kilpailukykyisiä toimintamalleja yrityksiin ja organisaatioihin on ratkaisevan tärkeää. Näyttää ilmeiseltä, että liiketoimintaosaamisen merkitys

kilpailukyvyyn ja taloudellisen kasvun ylläpitäjänä korostuu merkittävästi seuraavan kahden vuosikymmenen aikana. Liiketoimintaosaamisen kehittämisen terävin kärki kohdistuu palvelualojen tuottavuutta kehittävien toimintamallien innovatiivisten ja laadullisten muutosten kehittämiseen.

Liiketoimintaosaamisen kysyntä lisääntyy kansainvälistymisen ja yritystoiminnan kasvun myötä. Liiketoimintaosaamisen kasvava kysyntä Suomessa johtuu palvelusektorin ja kaupan vahvasta ennusteesta sekä tarpeista muuttaa ja kehittää ansaintalogiikkaa. On useasti esitetty, että liiketoimintaosaaminen on keskeinen heikkous erityisesti innovaatiojärjestelmässä ja innovaatioketjussa.

### **3.3 Liiketoimintaosaaminen ja ammattikorkeakoulut**

Korkeakoulutuksen kannalta on tärkeää pohtia liiketoimintaosaamisen jatkuvasti kasvavaa merkitystä liiketalouden koulutusohjelmissa. Koulutustarvetta arvioidessa pitää muistaa ottaa huomioon myös se, kuinka paljon Suomen kansallista kilpailukykyä halutaan vahvistaa liiketoimintaosaamisen alueella. Taitaa olla selvää, että liiketoimintaosaamisen laadullinen taso ei ole nykytasollaan riittävän laajaa tai syvää, mikä tarkoittaa sitä, että koulutusta tarvitsee laajentaa määrällisesti ja laadullisesti. (Liiketoimintaosaamisen arviointiryhmä 2007, 19.)

Yleinen koulutustason nostaminen on tarpeellinen liiketoimintaosaamisen koulutusaloilla. Ikäluokkien pieneneminen, alan poistuva työvoima ja koulutuksen läpäisyasteen kehityssuunta hankaloittavat liiketalouden korkeakoulujen aloituspaikkojen määrän mitoittamista suhteessa nykytasoon. Työllistyminen on tällä hetkellä hyvää. Tradenomien työttömyysaste on vain noin 5 prosenttia, mikä on suunnilleen sama, kuin muilla aloilla. Se on jopa parempi kuin eräillä aloilla. Lisäksi tradenomit ovat ainoa suuri ryhmä, jonka palkkataso ja asema työmarkkinoilla ovat selkeästi parantuneet ammattikorkeakoulututkinnon myötä. (Liiketoimintaosaamisen arviointiryhmä 2008, 20.)

Ammattikorkeakouluissa liiketoimintaosaamisen koulutuksen tavoitteena on tuottaa työelämän edellyttämää pätevyyttä sekä laajaa kykyä edistää ja kehittää liiketoimintaa.

Koulutuksen suunnittelu ja organisointi merkitsee myös tässä tapauksessa perinteisen oppiainejaon muuttamista. Korkeakoulujen arviointiryhmän mukaan ammattikorkeakoulut ovat panostaneet hyvin koulutuksen kehittämiseen, mikä on huomattavissa muun muassa monipuolisina opetusmetodeina ja alan yliopistoihin verrattuna. Tällaista kehityssuuntaa on liiketoimintaosaamisen arviointiryhmän (2008, 20) mukaan syytä jatkaa eteenpäin niin, että opetuksen suunnittelu perustuu yhä vahvemmin liiketoimintaosaamisen muutostarpeisiin. Tässä asiassa ammattikorkeakoulujen joustava toiminta on vahvuus. Opetuksen organisoinnin ja koulutuksen suunnittelun näkökulmasta on kuitenkin olennaista se, mistä lähtökohdista suunnittelutyötä aletaan tehdä. Jotta voitaisiin vastata työelämän osaamistarpeisiin, on opetuksen lähtökohdaksi otettava ammatillinen kasvu ja kehittyminen. Tämä taas merkitsee sitä, että siirretään opetuksen painopistettä oppiaineen opetuksesta osaamisen oppimiseen. Liiketoimintaosaamisen ja työelämän tutkimus- ja kehittämisvalmiuksien parantaminen on selkeä haaste ammattikorkeakouluille. (Kettunen ym. 2003, 42.)

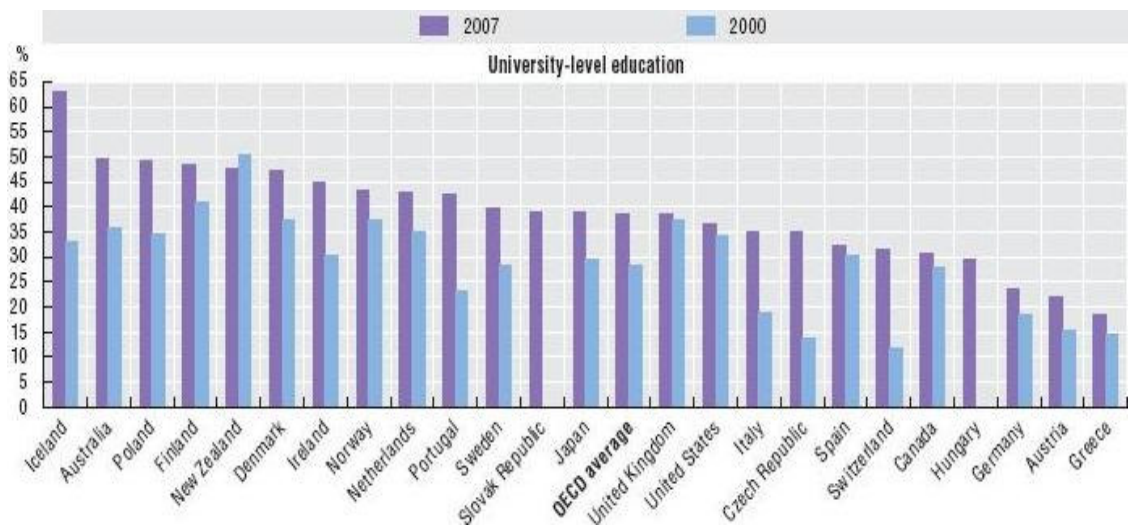
Erikoistumisalueesta riippumatta kaikkiin tradenomitutkintoihin sisältyy yleensä vähintään markkinointia, laskentatoimintaa, johtamista, kansainvälisyysopintoja ja käytännön työharjoittelujakso yrityksessä tai muualla työelämässä. Kieliopioiden ja viestinnän pakolliset vaatimukset ovat samat kuin yliopistoissa. Monesti koulutusohjelmakuvauksissa on voimakkaasti esillä yrittäjäyys. Alueelliset painotukset ja tutkintojen sisältö eroaa jonkin verran ammattikorkeakouluittain, vaikkakin samat oppiaineet ja osaamisalueet ovat kaikissa koulutusohjelmakuvauksissa. Tutkintojen sisällöt saattavat erota huomattavastikin opiskelijoiden omien valintojen myötä. Esimerkiksi liiketalous ja tietojenkäsittely tukevat vahvasti toisiaan ja nämä kaksi yhdistämällä tuetaan osaamista muuan muassa verkkokaupassa ja verkkoviestinnässä. Osaltaan tästä syystä yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon alaan kuuluvien liiketalouden koulutusohjelmien aloituspaikat ja tutkinnot eivät anna oikeaa kuvaa tradenomikoulutuksen laajuudesta ja merkityksestä. (Liiketoimintaosaamisen arviointiryhmä 2008, 25–26.)

Monialaisten ammattikorkeakoulujen isona etuna on se, että riittävä volyyymi tuo edellytykset runsaalle erikoistumiselle. Liiketalouden opintokokonaisuuksien entistä selkeämpi yhdistäminen esimerkiksi hoiva-alan, logistiikan tai matkailun erityisosaami-

seen suo mahdollisuuden kansallisesti korkeatasoisten koulutusohjelmien suunnitteluun. (Liiketoimintaosaamisen arviointiryhmä 2008, 26.)

### 3.4 Sattumaton tiedonjano

Tässä luvussa käsitellään osaamisen kehittämistä ja jatkokoulutusmahdollisuuksia. Kuten jo niin monta kertaa aiemminkin on voitu tekstistä huomata, osaamisen jatkuva kehittäminen ja paikoilleen jämähtämisen välttäminen on ensiarvoisen tärkeää suomalaisen liiketoimintaosaamisen edistämiseksi. Tulevaisuudessa Suomi tulee kohtaamaan runsaasti haasteita työelämään liittyen ja tästä johtuen on tärkeää edistää Suomen kilpailukykyä nyt niillä aseilla, jotka ovat käytettävissä. Työelämän nopeat muutokset, toimintaympäristön teknistyminen, kansainvälistyminen ja yhteiskunnalliset sekä taloudelliset muutokset vaativat aikuisväestön osaamisen jatkuvaa huoltoa. Lisäksi ne edellyttävät työyhteisöiltä ja yrityksiltä kykyä vastata jatkuvasti kasvaviin ja uudella tavalla laajentuviin asiantuntijuusvaatimuksiin. Työelämässä tarvitaan käytännön kehittämistehtäviin profiloituneita ja ammattiosaamisen kehittämiseen suuntautuvia osaajia. Suomen koulutusjärjestelmä pyrkii osaltaan vastaamaan näihin tarpeisiin. (Perustietoa yleimmästä ammattikorkeakoulututkinnosta 2010.)



**KUVA 11. Ensimmäistä kertaa korkeakouluasteella valmistuneet nuoret OECD-maissa (OECD 2009, 21)**

Suomalaisen koulutuksen taso on millä tahansa mittarilla mitattuna korkea ja Suomessa valmistuu OECD-maiden vertailussa neljänneksi eniten opiskelijoita korkeakouluasteelta, kuten kuvasta 11 voidaan todeta. Toisin sanoen Suomella on koulutuksessa hyvä pohja rakentaa sitä tietotaitoa, jolla maata viedään niiden vaikeuksien läpi, joita tulevaisuus tuo tullessaan.

Koulutuksen edellytykset ovat siis kunnossa. Se ei kuitenkaan riitä, että kerran valmistuu korkeakoulusta. Jatkuva oppiminen työelämässä valmistumisen jälkeen on tärkeää, jopa välttämätöntä, mutta sen lisäksi on olemassa myös muita tapoja kartuttaa tietoaan ja taitojaan sekä laajentaa osaamistaan. Tällaisen mahdollisuuden suovat erilaiset jatkokoulutusmahdollisuudet. Tarjolla on useita erilaisia vaihtoehtoja. Esimerkkejä tarjonnasta ovat muun muassa erilaiset täydennyskurssit, yliopistojen jatkokoulutus sekä ammattikorkeakoulujen ylempi tutkinto.

### **3.4.1 Ylempi ammattikorkeakoulututkinto**

Ylempi ammattikorkeakoulututkinto aloitettiin kokeiluna vuosina 2002–2004. Kokeilusta tehtiin kansainvälinen laatuarviointi ja seuranta, minkä jälkeen tutkinnot hyväksyttiin lainsäädännössä osaksi korkeakoulujen tutkintojärjestelmää. Luonteensa puolesta ylempät ammattikorkeakoulututkinnot ovat osa ammattikorkeakoulujen aikuis-koulutusta ja ne pohjautuvat amk-tutkintoon tai muuhun soveltuvaan korkeakoulututkintoon. Ylemmän amk-tutkinnon keskeisenä piirteenä on työelämälähtöisyys. Tämä näkyy kolmella eri tavalla. Ensimmäinen on vaadittava työkokemus. Ennen kuin opiskelija voidaan hyväksyä, hänellä tulee olla kolme vuotta työkokemusta. Opiskelu on mahdollista suorittaa työn ohessa. (Liiketoimintaosaamisen arviointiryhmä 2008, 28.)

Ammattikorkeakoulut suuntautuvat työelämään yliopistoja käytännöllisemmin ja kouluttavat ammatillisia asiantuntijoita. Tällä tavalla ylempi ammattikorkeakoulututkinto poikkeaa selvästi esimerkiksi yliopistojen maisteritutkinnosta. Suomen korkeakoulujärjestelmä koostuu kahdesta, toisiaan tukevasta, osapuolesta, ammattikorkeakoulusta ja yliopistosta. Nämä kaksi kehittävät vahvuusalueidensa pohjalta yhteistyötä ja työnjakoa verkostoitumista korostaen. (Perustietoa ylempästä ammattikorkeakoulututkinnosta 2010)

Ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon opinnot antavat valmiuksia tutkitun tiedon hankkimiseen, käsittelyyn ja soveltamiseen omassa työssä ja työn kehittämisessä. Kun ammattiopintoja syvennetään, tarjoaa se opiskelijalle mahdollisuuden syventää teorian soveltamista käytäntöön. Lisäksi opiskelija saa analyyttisiä taitoja, sosiaalisia taitoja, projektin johtamisen sekä tutkimus- ja kehitystyöhön osallistumisen taitoja. (Perustietoa ylemmästä ammattikorkeakoulututkinnosta 2010.)

Luonteeltaan, tavoiltaan ja oppimisprosessina ylempi ammattikorkeakoulututkinto on täysin uudenlainen aikuiskoulutustutkinto, jonka keskeisenä osana on ammatillisen oppinäytetyön muodostaminen. Se perustuu työelämän ajankohtaisen kehittämisidean tai ongelman määrittelylle ja se toteutetaan tiiviissä yhteistyössä työelämän kanssa. Tavoitteena on kehittää ja osoittaa kykyä soveltaa tutkimustietoa, käyttää valittuja menetelmiä ongelmien erittelyyn ja ratkaisemiseen. Työ vaatii myös valmiutta itsenäiseen ja vaativaan asiantuntijatyöhön. Koko tutkinnon laajuus on 60 tai 90 opintopistettä. (Perustietoa ylemmästä ammattikorkeakoulututkinnosta 2010.)

### **3.4.2 Mikkelin ammattikorkeakoulun koulutustarjonta**

Selvittääkseni vieläkin tarkemmin jatkokoulutustarjontaa ja mahdollisuuksia, otin esimerkiksi yhden oppilaitoksen. Mikkelin ammattikorkeakoulu on Suomen monialaisin ammattikorkeakoulu ja toimii kolmella paikkakunnalla Mikkeliissä, Savonlinnassa ja Pieksämäellä. MAMK tarjoaa 20 AMK-tutkintoon johtavaa koulutusohjelmaa ja seitsemän ylemmän ammattikorkeakoulun tutkintoon johtavaa koulutusohjelmaa. (MAMK pähkinänkuoressa 2010.)

Jatkokoulutusta Mikkelin ammattikorkeakoulussa on tarjolla monenlaista. Korkeimpana asteena ovat ylempät ammattikorkeakoulututkinnot, mutta niiden alla ovat muun muassa erikoistumisopinnot, aikuisten amk-tutkinnot sekä yrityksille tarkoitetut täydennyskoulutuspaketit.

Kuten jo aiemmasta esittelystä voidaan huomata, ylemmän ammattikorkeakoulun koulutusohjelmia on tarjolla seitsemän. Ne ovat järjestö- ja nuorisotyö, yrittäjyys ja liiketoimintaosaaminen, palveluliiketoiminta, ympäristöteknologia, sähköinen asiointi ja



arkistointi, metsätalouden liiketoiminta sekä sosiaali- ja terveysalan kehittäminen ja johtaminen. (Ylemmät AMK-tutkinnot 2010.)

Ammatilliset erikoistumisopinnot on luotu edistämään ammatillista kehittymistä. Erikoistumisopinnot on tarkoitettu ammattikorkeakoulututkinnon tai muun korkeakoulututkinnon suorittaneille, ammatillisen opistoasteen suorittaneille tai vastaavat opinnot suorittaneille. Laajuus on 30 tai 60 opintopistettä ja opiskelu kestää tavallisesti yhdestä kahteen vuotta. Myös erikoistumisopinnot voi suorittaa työn ohessa. (Erikoistumisopinnot 2010.)

Ammattikorkeakoulututkinnon voi suorittaa myös aikuiskoulutuksena. Tutkintoa voi täydentää tai sen voi opiskella kokonaan uutena. Aikuiskoulutus on suunnattu lähinnä jo työelämässä oleville ihmisille. Tutkinnon voi täydentää aikaisemmin suoritetusta opistoasteen tai ammatillisen toisen asteen tutkinnosta jolloin opiskeluaika on kahdesta kahteen ja puoleen vuotta, tai aloittaen kokonaan alusta, jolloin opiskeluaika on noin kolme ja puoli vuotta. Koulutusta löytyy siis niin ammatinvaihtajille, kuin ammattiosaamistaan täydentäville. (AMK-tutkinnot monimuoto-opintoina 2010.)

Viimeisenä mainittakoon vielä tarjottavat koulutuspaketit yrityksille, jotka haluavat kehittää työntekijöidensä osaamista. Yritys voi kouluttaa työntekijöitään valmiina pakettina olevien täydennyskoulutusten avulla, tai vaihtoehtoisesti koulutus voidaan räätälöidä tarpeisiin sopivaksi. Koulutusta on siis moniin tarpeisiin. (Täydennyskoulutus 2010.)

### **3.5 Osaamisen kehittäminen**

Osaamisen kehittäminen on tänä päivänä ensiarvoisen tärkeää. maailma ja liiketoimintaympäristö muuttuvat niin nopeassa tahdissa, että paikalleen ei auta jäädä hetkeksiäkään. Kuten jo aiemminkin on todettu, osaamista ja tietotaitoa voi kartuttaa koulun penkillä, mutta se ei suinkaan ole ainoa tapa. Tässä luvussa keskityn lähinnä tekemällä oppimisen käsittelemiseen.

Yksilön osaamisen kehittämistarve voi olla joko yksilö- tai yrityslähtöinen. Yksilö voi omata halun parantaa omaa osaamistaan ja mahdollisuuksiaan vaikuttaa kehitykseen. Yrityksen johto taas saattaa arvioida, mitä yksilön pitäisi osata ja mitä taitoja hänen pitäisi kehittää. Yksilön ja yrityksen tarpeet eivät välttämättä aina mene yksiin. Yksilön oman osaamispääoman kasvattaminen saattaisi vaatia esimerkiksi kielten opiskelua, mutta tämänhetkisessä työssä ei välttämättä kielitaitoa tarvita. (Kokko ym. 2000, 14.) Tässä luvussa käsitellän osaamisen kehittämistä sekä yksilön, että yrityksen näkökulmasta.

### 3.5.1 Työntekijän silmin

Yrityksen osaamisen kehittäminen on ensisijaisesti työntekijöiden osaamisen kehittämistä. Osaamisen uudistamista vaaditaan jatkuvasti ja se onnistuu koulutuksella ja työssä oppimalla. Yleinen epävarmuus ja jatkumattomuus lisääntyvät ja se painaa ihmisten mieltä. Ainoa todellinen turva työmarkkinoilla on yksilön oma osaaminen ja kyky oppia jatkuvasti uutta. (Kokko ym. 2000, 14.)

Ammatillisen osaamisen kehittyminen edellyttää ihmisen henkilökohtaista arviota oman osaamisensa ja työelämässä kokemiensa osaamisvaatimusten välillä. Jatkuvaa kehittymistä tapahtuu työssä aivan luonnollisella tavalla. Käytännössä kehittyminen jää monesti kokonaan tunnistamatta. Työntekijän osaamisen taso muuttuu työn ja ympäristön muuttuessa ilman, että muutosta havaitaan. Käytännössä tämä merkitsee jatkuvaa oppimista, jolla tähdätään ennalta määrätyn yrityssuunnittelun tuloksena määritellyn tavoitteen saavuttamiseen. Mitä avoimempaa yrityksen strateginen suunnittelu on henkilökunnan keskuudessa, sitä paremmin työntekijät pystyvät sitoutumaan oppimiseen, oman osaamisensa jatkuvaan kehittämiseen ja toimintaan yrityksen etujen mukaisesti. (Polo 2005.)

Perinteisessä muodossaan ura tarkoittaa sarjaa työkokemuksia, joita ihmiselle kertyy ajan mittaan. Vielä perinteisempää on uran rajautuminen yhteen organisaatioon, tarkasti määriteltyihin tehtäviin ja asemiin. Nykyään ei enää riitä asema organisaatiossa. Työuran kannalta on nykyään ratkaisevaa se, miten hyvin yksilö osaa tunnistaa omat persoonallisuudenpiirteensä, arvonsa, oppimisasenteensa sekä käytänteensä ja taitonsa

toimia yhteisöissä. Lisäksi yksilön tulisi osata hyödyntää näitä tietoja muuttuvissa työympäristöissä, tehtävissä ja vaihtelevissa työryhmissä. Käytännössä muuttuva työelämä tarvitsee ihmisiä, jotka pystyvät ja haluavat oppia jatkuvasti uutta. (Ruohotie 2000, 205–206.)

Ihanteellisessa tilanteessa ammatillinen kasvu jatkuu läpi koko työuran. Tästä käytetään muun muassa termiä monimuotoinen ura. Monimuotoisella uralla kuvataan jatkuvalla oppimiselle rakentuvaa ammatillista kehittymistä. Monimuotoinen ura on ikään kuin vastakohta perinteiselle, pystysuoraan kulkevalle uramallille. Uudenlainen uranäkemykset korostaa lähinnä horisontaalista kasvua, joka tarkoittaa jatkuvaa osaamisen laajenemista ja monipuolistumista. (Ruohotie 2000, 205.)

Ammatillisen kasvun tulisi olla luonnollinen osa jokaisen työssäkäyvän elämää. Jokaisen johtajan, esimiehen ja työntekijän tulisi ymmärtää ja hyväksyä se, että heidän on omaksuttava ja sovellettava uusia tietoja ja taitoja voidakseen edistää työympäristön uudistumista. Jokaisen tulisi sitoutua oppimiseen. Viime kädessä osaamisen kehittäminen ei koske yritystä, vaan sen sisällä toimivia yksilöitä. Osaamisen kehittäminen vaatii motivaatiota, luontaista uteliaisuutta ja tavoitteellisuutta. Näitä asioita vaaditaan, jotta pitkäkestoinen ammatillinen kehittyminen mahdollistuisi. (Polo 2005.)

Osaamisen kehittyminen ei toimi kaikilla samalla tavalla. Kuten jo aiemminkin mainitsin, asenteella ja tavoitteellisuudella on suuri rooli kehityksessä. Mikäli yksilö tavoittelee itsenäisyyden kasvua ja jännitystä, tulee hän menestymään nopeiden muutosten maailmassa. Tasapainoa ja turvallisuutta hakevat ihmiset sen sijaan jäävät auttamatta jalkoihin ja jopa heidän hyvinvointinsa voi kärsiä. Myös tässä suhteessa kehityksen vauhdissa pysyttelemine on tärkeää. (Ruohotie 2000, 207.)

Ammatillinen kasvu tapahtuu työtä tekemällä. Tieto tehostaa kehittymistä. Ammattaitovaatimukset muuttuvat jatkuvasti ja niihin vastatakseen työntekijän tulee hankkia ammatillisen kasvun myötä tietoja, taitoja ja valmiuksia. Näin hän voi kehittyä työn edellyttämällä tavalla. Uusien asioiden oppimisen edellytyksenä on oppimiseen sitoutuminen. Tämä tarkoittaa ihmisen asennetta, jonka perusteella hän pystyy olemaan avoinna uusille asioille ja uudelle informaatiolle. Osaamisen kehittämisessä ei ole

olennaista se, mitkä oppimisen muodoista ovat käytössä. Olennaista on se, että työntekijä pyrkii jatkuvasti tarkkailemaan oman osaamisensa tasoa ja täyttämään havaitsemaansa aukkoja. Jatkuva osaamisen kehittäminen edellyttää sitä, että työntekijä luottaa työnsä jatkuvuuteen ja pitää itseään arvokkaana. (Polo 2005.)

Osaamisen kehittäminen, toisin sanoen oppiminen, on yksilössä tapahtuvaa muutosta. Muutos tarkoittaa sitä, että yksilö muodostaa jatkuvasti uutta suhdetta itseensä ammatillisesti toimivana persoonana, joka taas on suhteessa työhön ja organisaatioon. Tietoinen sitoutuminen jatkuvaan kehittymiseen merkitsee sitä, oppimisen motivaatio on lähtöisin yksilön omasta tarpeesta. Ihminen asettaa itse tavoitteet omalle kehittymiselleen. Osaamisen kehittyminen ei ole ainoastaan uusien tietojen oppimista. Se on myös tiedon prosessointia, analysointia ja käytännössä hyödyntämistä. Käytännössä osaamisen kehittäminen on tulevan ennakoitua. Yksilö valmistaa itseään tulevia haasteita varten. Mikäli valmistelu tapahtuu yhteistyössä toisten työntekijöiden ja esimiesten kanssa, on parempi. Asioiden pohtiminen yhdessä edistää myös työterveyttä lisäämällä työntekijän tunnetta siitä, että hänen työtään arvostetaan. (Polo 2005.)

Tämän päivän ja tulevaisuuden työorganisaatioissa työntekijä tarvitsee uusia taitoja, jotka antavat yritykselle mahdollisuuden toimia nopeasti ja tehokkaasti. Luettelen kolmetoista taitoa, joita yrityksen johto ja henkilöstöhallinnon henkilökunta pitävät erityisen arvokkaina ja tarkkailevat jo rekrytointitilanteessa. Pelkän ammattitaidon ylläpitäminen ei enää riitä, eikä se ole edes pääasia. Tänä päivänä keskitytään yhä enemmän muun muassa yhteistyö- ja kommunikointitaitojen kehittämiseen. Muitakin tarpeellisia, niin sanotusti uusia taitoja toki on. (Kokko ym. 2000, 17.)

Lupaamani kolmetoista huomionarvoista ominaisuutta ja taitoa ovat oppimaan oppiminen, tiedonhallinta, päättelykyky, analyttinen ajattelu, päätöksentekotaito, kommunikointitaito, kielitaito, ryhmässä oppiminen ja opettaminen, luova ajattelu ja ongelmanratkaisutaidot, johtamistaidot ja visiointi, itsensä johtamis- ja kehittämiskyky, joustavuus ja fyysinen toimintakyky. (Kokko ym. 2000, 18–19.)

Oppimaan oppimisella tarkoitetaan sitä, kun työntekijä tietää miten pystyy kehittämään taitojaan. Tiedonhallintaa tarkoittaa työntekijän taito hankkia tietoa, käyttää sitä

ja muokata sitä tarpeidensa mukaisesti. Päättelykyvyllä taas tarkoitetaan työntekijän kykyä tarkastella asioita monelta näkökannalta ja arvioida siihen liittyviä seikkoja. Analyttinen ajattelu puolestaan on työntekijän kyky analysoida ilmiöiden syy-seuraus – suhteita ja erottaa olennaiset asiat massasta. (Kokko ym. 2000, 18–19.)

Päätöksentekotaitoinen työntekijä pystyy tekemään nopeita päätöksiä olemassa olevaan tietoon pohjautuen. Kommunikointitaidolla tarkoitetaan työntekijän kykyä kuunnella, ilmaista itseään ja toimia yhdessä erialisten ihmisten kanssa. Kielitaitoinen työntekijä hallitsee vähintään yhden vieraan kielen niin hyvin, että kykenee käyttämään sitä työssään. Ryhmässä oppimisen ja opettamisen kohdalla tarkoitetaan sitä, että työntekijä osaa jakaa tietojaan ryhmässä ja myös omaksua uusia tietoja muilta ryhmän jäseniltä. (Kokko ym. 2000, 18–19.)

Luova ajattelu ja ongelmanratkaisutaidot merkitsevät työntekijän kykyä erottaa ongelmat ja löytää näihin parhaan mahdollisen ratkaisun. Johtamistaitoja ja visionäärin vikaa omaava työntekijä näkee vision omasta tai oman osaston työstä ja roolista siten, että se palvelee koko yrityksen tehtävää ja tavoitteita. Itsensä johtamis- ja hallinnointikyky taas sisältää kyvyn hallita omaa uraansa, oman työnsä vision näkemisen ja sen toteuttamiseen keskittymisen. Työntekijä tunnistaa mitä tietoja työssään tarvitsee ja osaa myös hankkia ne. Joustavuudella tarkoitetaan työntekijän kykyä sopeutua muutoksiin ja oppia tarvittaessa uutta. Viimeisimpänä, mutta ei vähäisimpänä, luettelossa oli fyysinen toimintakyky. Työntekijällä on oltava tarvittava fyysinen kunto ja fyysiset taidot tehtävän suorittamiseen. (Kokko ym. 2000, 18–19.)

### **3.5.2 Yrityksen näkökulmasta**

Yrityslähtöinen osaamisen kehittäminen tarkoittaa sitä, että kehitys tapahtuu enemmän yrityksen, kuin yksilön tarpeiden mukaisesti. Organisaation tai yrityksen menestys perustuu käytännössä siihen, että osaaminen pystytään muuntamaan asiakkaalle lisäarvoa tuoviksi tuotteiksi ja palveluiksi paremmin tai tehokkaammin kuin kilpailijat. Huomio tulee kiinnittää toimintoprosessien kehittämiseen, eikä niinkään lopputulokseen. (Kokko ym. 2000, 20.)

Osaamisen kehittäminen on osa liikeyrityksen strategiaa. Organisaatioissa osaamisen kehittäminen yhdistetään suoraan kilpailukyvyn parantamiseen. Globaaleilla markkinoilla tavoitteena pidetään ylivoimaista markkina-asemaa ja se pyritään saavuttamaan yrityksen strategisen suunnittelun avulla. Kaikki keskeiset toimintatavat ja toimenpiteet suunnitellaan ja valmennetaan henkilöstölle aina johdosta lähtien ruohonjuuritasolle asti. (Polo 2005.)

Yrityksissä toteutettavissa kehitystarvekartoituksissa tulisi aina ensin selvittää henkilöstön osaaminen tällä hetkellä ja mahdolliset tulevaisuuden kehittämistarpeet. Sen jälkeen mietitään keinoja saavuttaa tavoitteet. Jatkuvalla osaamisen kehittämisellä tarkoitetaan toimintoja, jotka kuuluvat yrityksen jokapäiväiseen toimintaan. Tällaisia ovat esimerkiksi osaamiskartoitukset, koulutukset, työssä oppiminen ja kehityskeskustelut. Jatkuvan osaamisen kehityksen tuloksena yrityksen henkilökunta on osaavaa ja motivoitunutta. Työntekijät myös tietävät mihin suuntaan yritystä halutaan viedä ja kehittää. (Kokko ym. 2000, 14–20.)

Monesti osaamisen kehittämisen tavoitteena pidetään koulutustilaisuuden järjestämistä ja kattavan koulutuksen tarjoamista. Se ei kuitenkaan riitä. Todellinen tavoite pitäisi olla tulosten aikaansaaminen ja todelliset muutokset asenteissa ja toimintatavoissa. Koulutuksen tulee antaa oikeaan aikaan oikealle kohderyhmälle valmiudet kehittää yrityksen toimintaa tavoitteiden suuntaan. Kehittämistoiminnan tulee olla samaan aikaan ihmiskeskeistä ja tuloskeskeistä. Huomioon on otettava sekä yksilöiden halukkuus kehittyä, että yrityksen tarpeet. (Kokko ym. 2000, 20–21.)

Lähtökohtana kehittämiselle on muun muassa se, että muutos suunnitellaan yhteensopivaksi yrityksen toiminta-ajatuksen ja kulttuurin kanssa. Suurempia muutoksia varten muodostetaan visio, mielellään yhteistyössä henkilöstön kanssa. Jotta työntekijät saadaan sitoutumaan ja että heidän luottamuksen ja oikeudenmukaisuuden tunteet ovat kohdallaan, on tärkeää, että työntekijät pääsevät vaikuttamaan muutosten tavoitteisiin ja niiden saavuttamiseksi tehtävien toimien luonteeseen. Osaamisen kehittämisprojekti tulisi sitoa yrityksen muun toiminnan kehittämiseen, sillä irrallisten koulutusten vaikutukset jäävät yleensä vähäisiksi. Kouluttaminen ei riitä, vaan olennaista on että opitut taidot otetaan myös hyötykäyttöön. Jatkuvan kehityksen tilaan ei voida noin vain siir-

tyä, vaan se vaatii yritykseltä muun muassa kehitysrutiinien muodostamista. Työntekijöillä on oltava halu, kyky ja mahdollisuus kehittää. Myös johdon rooli kehityksessä on tärkeä. Heidän on pystyttävä luomaan yritykseen jatkuvan kehittymisen ja parantumisen kulttuuri. Johtajien on myös omalla toiminnallaan osoitettava, että kehittäminen on luonnollinen osa yrityksen ja jokaisen työntekijän tapaa toimia.

#### **4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS**

Seuraavaksi päästäänkin itse aiheeseen, eli opinnäytetyön tavoitteen käsittelyyn. Tavoitteena oli siis selvittää Mikkelin ammattikorkeakoulun liiketalouden laitokselta valmistuneiden tradenomien kokemuksia siitä, miten heidän saamansa koulutus on vastannut työelämän tarpeisiin ja vaatimuksiin. Lisäksi toimeksiantaja halusi selvittää kiinnostaako vastaajia osaamisen kehittäminen ja täydennyskoulutuksen hankinta. Varsinainen tutkimusongelmani kuuluu näin: miten Mikkelin ammattikorkeakoulusta valmistuneet tradenomit kokevat saamansa koulutuksen vastanneen työelämän tarpeita ja millaista jatkokoulutusta he kaipaaisivat? Tähän kysymykseen pyrin vastaamaan tutkimuksen kysymyksillä ja niiden asettelulla.

Tutkimuksen kohderyhmäksi päätettiin ottaa kaikki Mikkelin ammattikorkeakoulun liiketalouden laitokselta vuosina 1999–2009 valmistuneet tradenomit. Joukosta karsittiin kuitenkin englanninkielisestä, Business management, koulutusohjelmasta valmistuneet. Tutkimuksen tarkoituksena on antaa toimeksiantajalle arvokasta tietoa koulutusohjelman kehittämiseen ja uusimiseen.

##### **4.1 Liiketoimintaosaamista Mikkelin ammattikorkeakoulusta**

Tämän opinnäytetyön toimeksiantajana on Mikkelin ammattikorkeakoulun liiketalouden laitos. Mikkelin ammattikorkeakouluun kuuluu kampuksia kolmella paikkakunnalla Mikkelissä, Pieksämäellä ja Savonlinnassa. Koulussa opiskelee yli 4500 opiskelijaa ja se työllistää yli 400 ihmistä. (Hakijan opas 2010, 3.)

Mikkelin ammattikorkeakoulun on arvostettu ja palkittu. Sen laadunvarmistusjärjestelmä täyttää Korkeakoulujen arviointineuvoston asettamat kriteerit. Mikkelin ammat-

tikorkeakoulu läpäisi arvioinnin ensimmäisten suomalaisten ammattikorkeakoulujen joukossa. Valmistuva opiskelija saa tutkintotodistukseensa englanninkielisen liitteen, Diploma Supplementin, jonka käyttöön on myöntänyt luvan EU-komissio. Liitteestä käy ilmi tietoa ammattikorkeakoulusta, opinnoista ja niiden tasosta ja asemasta suomalaisessa koulutusjärjestelmässä. Mikkelin ammattikorkeakoulu on palkittu opetusministeriön tulospalkkiolla jo useana vuonna muun muassa kansainvälisestä toiminnasta, työelämäyhteistyöstä ja tutkimus- ja kehitystoiminnasta. (Hakijan opas 2010, 7.)

Liiketalouden laitokselta valmistuu liiketalouden ammattilaisia, tradenomeja. Tutkinto koostuu 210 opintopisteestä ja kestää noin kolme ja puoli vuotta. Tradenomi voi sijoittua työelämässä lukuisiin erilaisiin tehtäviin, tai ryhtyä vaikka yrittäjäksi. (Koulutusohjelmat 2010, 26.)

Tradenomitutkinto koostuu perusopinnoista, ammattiopinnoista, vaihtoehtoisista ammattiopinnoista, vapaasti valittavista opinnoista, harjoitteluista ja opinnäytetyöstä (Opinto-opas 2009). Tutkintoon pääsee itse vaikuttamaan runsaasti. Opintoja pystyy suuntaamaan haluamallaan tavalla omilla valinnoillaan. Opintojen tavoitteena on saavuttaa vahva liiketaloudellinen osaaminen markkinoinnin, taloushallinnon tai henkilöstöhallinnon tehtävissä toimimiseen. Lisäksi tavoitteena ovat hyvät kommunikointi- ja yhteistyötaidot, esimies- ja tiimityötaidot, valmiudet itsensä kehittämiseen ja omaan yritystoimintaan. Tutkimuksessa pyrin selvittämään muun muassa sitä, miten valmistuneet tradenomit ovat kokeneet saamiensa taitojen riittävyyden. (Koulutusohjelmat 2010, 28.)

## **4.2 Tutkimusmenetelmä**

Toteuttamani tutkimus on empiirinen tutkimus. Tieteellinen tutkimus yleisesti tarkoittaa käytännössä ongelmanratkaisua, joka pyrkii selvittämään tutkimuskohteessa lainalaisuuksia ja toimintaperiaatteita. Empiirinen tutkimus on havainnoivaa tutkimista, jolla pyritään vastaamaan tutkimusongelmasta johdettuihin kysymyksiin. (Heikkilä 2002, 13.)



Empiirinen tutkimus voi olla joko kvantitatiivinen tai kvalitatiivinen tutkimus. Kvantitatiivista tutkimusta voidaan nimittää myös tilastolliseksi tutkimukseksi ja se on tavallisesti esimerkiksi lomakekysely, www-kysely tai systemaattinen havainnointi. Sen avulla selvitetään pääasiassa lukumääriin ja prosenttiosuuksiin liittyviä kysymyksiä sekä eri asioiden välisiä suhteita ja riippuvuuksia. Kvantitatiivinen tutkimus edellyttää riittävän suurta otosta perusjoukosta. Tällaisen tutkimuksen tuloksia voidaan havainnollistaa erilaisin taulukoin ja kuvioin. (Heikkilä 2002, 13, 16.)

Kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus taas koostuu syvemmmälle porautuvasta aineistosta, joka hankitaan esimerkiksi henkilökohtaisilla haastatteluilla, ryhmähaastatteluilla tai vaikka osallistuvalla havainnoinnilla. Kvalitatiivinen tutkimus auttaa ymmärtämään tutkimuksen kohdetta ja selittämään sen käytöksen syitä. Kvalitatiivinen tutkimus rajoittuu yleensä huomattavasti pienemmän joukon tutkintaan. Toisin kuin kvantitatiivisessa tutkimuksessa, kvalitatiivisessa ei edes pyritä tekemään yleistyksiä, vaan tutkittavat valitaan usein harkinnanvaraisesti. Tällaisella tutkimuksella voidaan selvittää esimerkiksi syitä siihen, miksi kuluttaja valitsee juuri tietyn tuotteen, tai miksi hän reagoi mainontaan tietyllä tavalla. (Heikkilä 2002, 13, 16.)

Tavallisesti kyselytutkimus sisältää selkeän kvantitatiivisen tutkimuksen lisäksi myös ripauksen kvalitatiivista tutkimusta. Tähän kategoriaan kuuluvat ne avoimet kysymykset, joita lomake sisältää. Kvantitatiivisen tutkimuksen piiriin taas kuuluvat suljetut kysymykset, joita voi olla esimerkiksi monivalintakysymykset, joihin on annettu valmiit vastausvaihtoehdot.

Oma tutkimukseni koostuu nimenomaan pääasiassa kvantitatiivisesta tyylistä, mutta sisältää myös hieman avoimia, kvalitatiivisia kysymyksiä. Tutkimus sisältää monivalintakysymyksiä, joihin vastaaja valitsee omalta osaltaan parhaan mahdollisen vastauksen ja myös avoimia kysymyksiä, joihin vastaaja saa itse kertoa oman mielipiteensä ilman vaihtoehtojen tuomia rajoituksia.

### 4.3 Tutkimusaineisto

Tämän tutkimuksen tutkimusaineisto koostuu Mikkelin ammattikorkeakoulun liiketalouden laitokselta valmistuneista tradenomeista. Tutkimuksen kohderyhmäksi valittiin viimeisen kymmenen vuoden aikana, eli vuosina 1999–2009, valmistuneet tradenomit. Kohderyhmästä on poimittu pois englanninkielisen Business management -koulutusohjelman käyneet. Perusjoukon koko oli noin 1000 henkilöä, joista kaikille lähetettiin kysely. Vastaajien joukosta palautui yli 300 lomaketta. Vastausprosentti oli siis lopulta noin 30 %.

Tiedonkeruu kirjekyselynä eroaa haastattelukyselystä siten, että vastaaja ja tutkimuksen tekijä eivät ole välittömässä vuorovaikutuksessa keskenään. Näin ollen tutkija ei pysty vaikuttamaan vastaajan päätöksiin ja ratkaisuihin. Toisaalta kirjekyselyllä on myös huonoja puolia. Voidaan odottaa, että kyselyä kohtaa suuri vastauskato, eli on varmistuttava siitä, että otoskoko on riittävän suuri. Lisäksi ei voida olla täysin varmoja siitä, että lomakkeen on täyttänyt juuri se henkilö, jolle se on suunnattu. (Heikkilä 2002, 66.)

Vastaajan vastausinnostukseen vaikuttaa useat tekijät. Vastausprosentin suuruuteen vaikuttaa esimerkiksi tutkimuksen kohderyhmä, tutkimuksen aihe, kysymysten määrä, lomakkeen ulkoasu ja kuinka saatekirjeessä luvatuilla palkinnoilla on onnistuttu vastaajaa motivoimaan. Erityisen tärkeä vastausprosenttiin vaikuttava tekijä on se, kuinka tärkeänä vastaaja tutkimusta pitää. (Heikkilä 2002, 66.)

#### *Kyselylomake ja saatekirje*

Kysymyslomake on olennainen osa kyselytutkimusta. Lomakkeen suunnittelussa tärkeää on tutkimusongelman pito kirikkaana mielessä. On myös erittäin tärkeää, että ennen kyselyn laatimisen aloittamista on tutkimuksen tavoite täysin selvillä. Tutkijan tulee tietää mihin kysymyksiin hän etsii vastauksia. On selvitettävä ne taustatekijät, joilla voi olla vaikutusta tutkittaviin asioihin ja on varmistettava, että tutkittava asia kyetään selvittämään lomakkeen kysymysten avulla. Kysymyksiä ei enää tiedonkeruun jälkeen voi muuttaa tai parannella. (Heikkilä 2002, 47.)

Oma kyselylomakkeeni alkaa tavalliseen tapaan taustatietojen tiedustelulla. Kysytään ikä, sukupuoli, asuinpaikkakuntaa ynnä muuta tietoa vastaajasta. Taustatietojen jälkeen käsitellään vastaajan uraa. Kysymyksiä on muun muassa uran alkuvaiheista ja kehityksestä, erilaisista tilanteista ja odotuksien toteutumisesta.. Lisäksi uraan liittyvien kysymysten joukossa on varmasti monia valmistuvia tradenomeja kiinnostava kysymys vastaajien ansioista.

Uratiedoista siirrytään koulutuksen arviointiin. Vastaaja saa listan erilaisista työelämävalmiuksista ja ammattiosaamisen osa-alueista ja hänen tulee arvioida miten hyvin Mikkelin ammattikorkeakoulun liiketalouden laitos on heidät varustanut kyseisillä valmiuksilla. Lisäksi vastaajan arvioi myös tärkeimpiä työn saantiin vaikuttavia, tai itse työssä tarvittuja ominaisuuksia.

Kyselyn loppupuolella tiedustellaan muun muassa vastaajan aikomuksia jatko- ja täydennyskoulutusten saralla. Vastaaja saa myös kertoa omat toiveensa täydennyskoulutuksen suhteen. Aivan kyselyn loppuun vastaaja pääsee kertomaan omista tulevaisuudensuunnitelmistaan ja kantamaan kortensa kekoon Mikkelin ammattikorkeakoulun liiketalouden laitoksen kehittämiseksi.

Ennen lomakkeen postitusta sitä hiottiin ja testattiin. Piti varmistaa, että kysymysten muotoilu oli selkeä, sillä epäselviin kysymyksiin ei voi odottaa selviä vastauksia (Heikkilä 2002, 48). Paras tapa tämän selvittämiseksi taitaa olla lomakkeen testaaminen ihmisillä, joilla ei ole mitään tekemistä lomakkeen teon kanssa. Näin pystytään seuraamaan lomakkeen toimivuutta ja kattavuutta. Tämän tutkimuksen lomaketta testattiin useammallakin koehenkilöllä.

Tutkimuslomakkeen toinen tärkeä osa on saatekirje. Saatekirjeen tehtävänä on motiivoida lomakkeen saajaa vastaamaan lomakkeella oleviin kysymyksiin. Saatekirje saattaa olla ratkaisevassa asemassa kun vastaaja päättää ryhtyykö täyttämään lomaketta, vai ei. Sen tulee olla kohtelias ja sopivan ytimekäs. Kirjeeseen tulee sisällyttää muun muassa tutkimuksen toteuttajan ja toimeksiantajan tiedot, tutkimuksen tavoite, tutkimustietojen käyttötapa, vastausaika, ja palautusohje. (Heikkilä 2002, 61–62.)

Lomake ja saatekirje lähetettiin vastaajille palautuskuoren ja saatekirjeessä mainitun arvonnin osallistumislipukkeen kera. Aikaa vastaamiseen annettiin kaksi viikkoa. Saatekirjeessä mainitun arvonnin palkintoina on Mikkelin ammattikorkeakoulun tuotepalkintoja. Kyselylomake (Liite 1) ja saatekirje (Liite 2) ovat nähtävillä liitteissä.

### ***Tutkimustietojen analysointi***

Tutkimustietojen analysointi on tärkeä osa itse tutkimusta. Analysointi tapahtuu pääasiassa tietokoneohjelmistoja hyväksikäyttäen. Tietokoneella suurtenkin tutkimusaineistojen käsittely sujuu vaivattomasti ja tehokkaasti. Ohjelmistoista saa tulostettua erilaisia taulukoita ja kuvioita tukemaan havainnollistamista.

Tämän tutkimuksen analysointiin olen käyttänyt SPSS ohjelmaa. Ohjelmaan syötetään kysymykset ja saadut vastaukset. Ohjelmasta pystytään tulostamaan erialaisia kuvioita ja taulukoita. Taulukoita ja diagrammeja voidaan tulostaa esimerkiksi kuvastamaan yhden tietyn kysymyksen vastausjakaumaa tai vaihtoehtoisesti vaikka kahden kysymyksen tulosten välistä suhdetta.

Kysely sisälsi myös avoimia kysymyksiä. Avointen kysymysten vähyyden vuoksi en alkanut ryhmittelemään vastaajia esimerkiksi erikoistumisalueen mukaan, vaan käsitelmin lomakkeet yhtenä kokonaisuutena. Loin avoimista vastauksista listat yleisimmästä harvinaisimpaan. Esittelen avoimia kysymyksiä käsittelevässä kohdassa kaikki ne vastaukset, jotka sijoituivat listojen kärkipäähän.

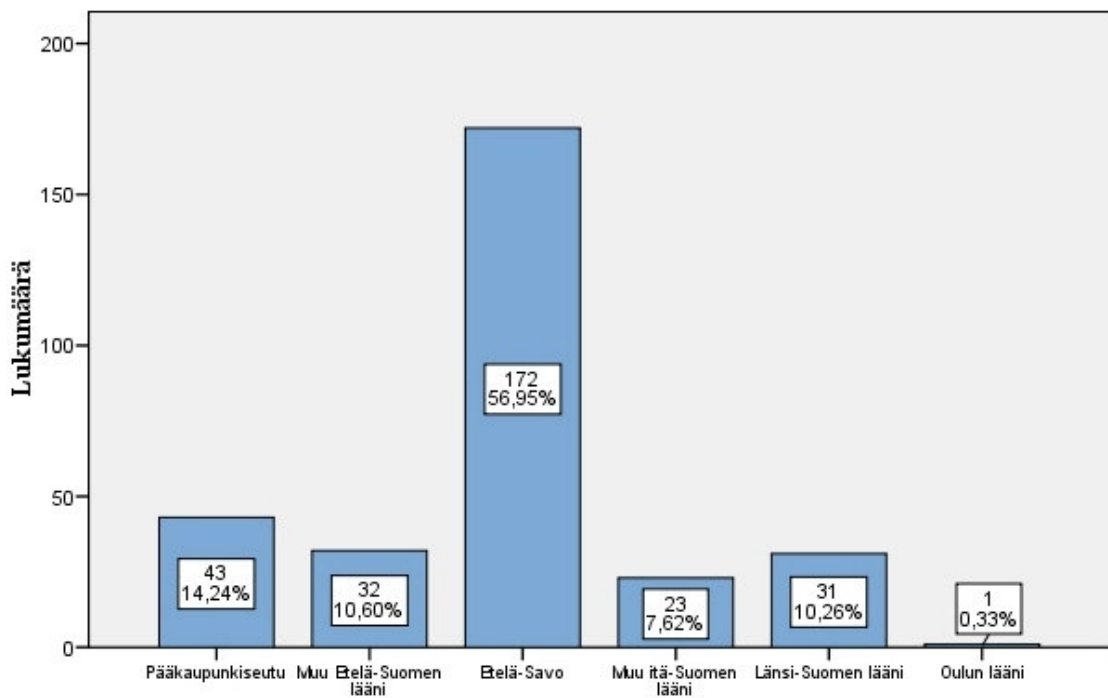
## **5 TYÖELÄMÄKOKEMUKSIA JA OSAAMISEN KEHITTÄMISTÄ**

Tämä luku käsittelee kyselyn tuloksia. Tulokset esiintyvät täysin alkuperäisinä ja puolueettomina. Luvussa esitellään muun muassa kuvioita vastausten jakautumisesta, mutta tarkat lukemat näkyvät taulukoista, jotka ovat liitteenä (Liite 3). Lomakkeita lähetettiin vastaajille yhteensä 983 kappaletta ja vastauksia tuli yhteensä 302. Näin ollen vastausprosentiksi saadaan 30,7 prosenttia.

## 5.1 Tutkimukseen osallistuneiden taustatiedot

Taustatiedot ovat tärkeä osa tutkimusta, koska niiden avulla pystytään selvittämään onko esimerkiksi erikoistumisalueella ollut vaikutusta jonkin kysymyksen vastauksiin. Taustatiedot koostuivat tällä kertaa sukupuolesta, asuinpaikasta, valmistumisvuodesta, erikoistumisalueesta ja ennen valmistumista hankitusta työkokemuksesta.

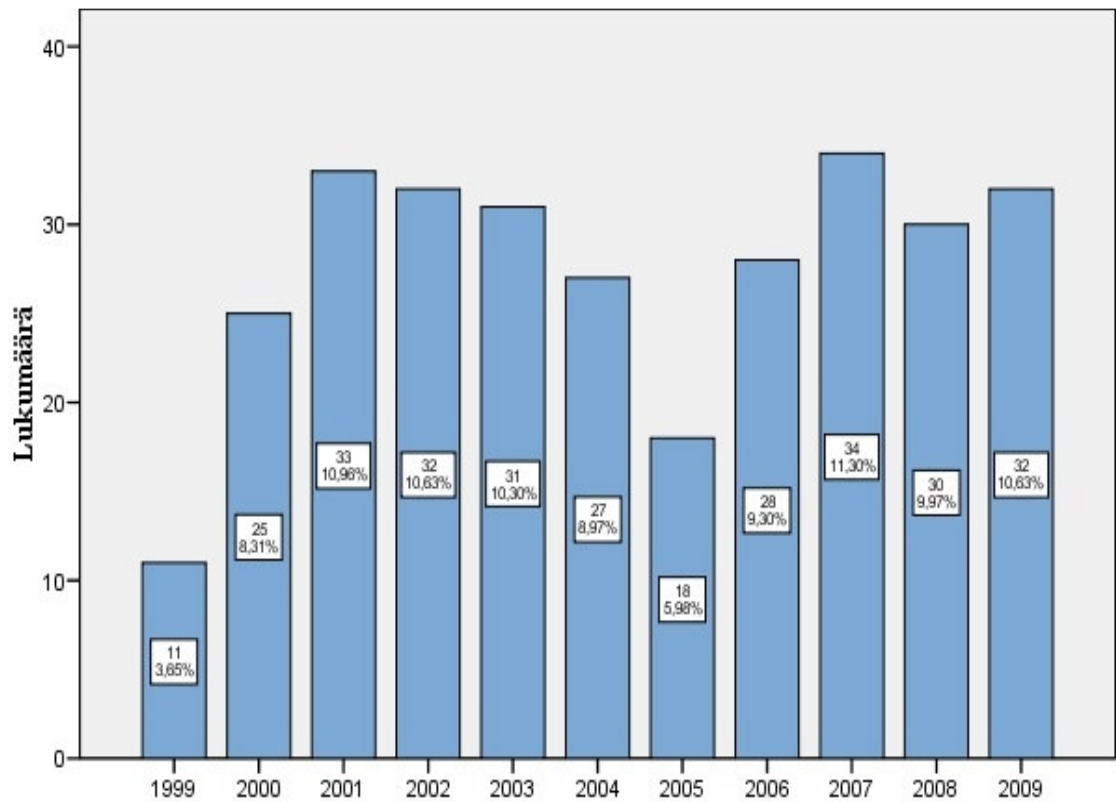
Sukupuolijakauma oli tutkimuksessa epätasainen ja tämä pitää tuloksia tarkastellessa ottaa huomioon. Vastaajista kolme neljäsosaa oli naisia ja yksi neljäsosaa miehiä. Kuten kuvasta 12 saattaa todeta, asuinpaikkana valtaosalla vastaajista oli Etelä-Savo ja muut vastaukset jakautuivat melko tasaisesti maan eteläosiin, yhtä Oulun seudulla asustavaa lukuun ottamatta.



**KUVA 12. Vastaajan asuinpaikka**

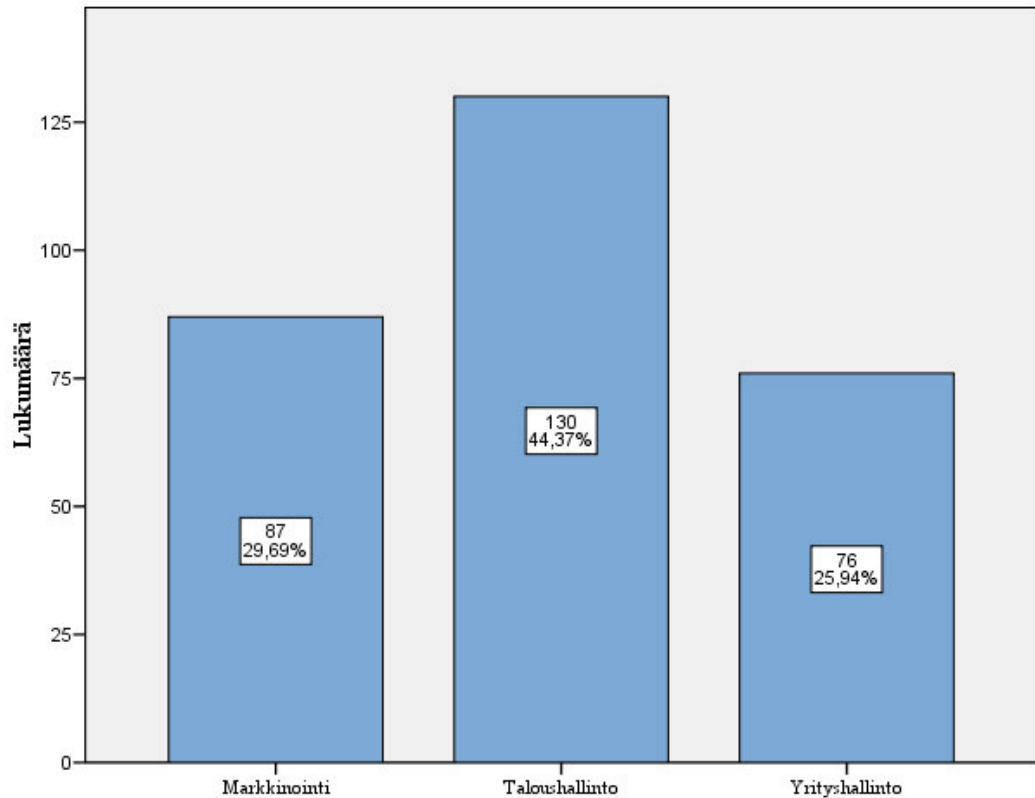
Kyselyyn vastanneiden tradenomien valmistumisvuodet jakautuivat melko tasaisesti kaikille vuosille koko otoksen aikajaksolta. Vuosina 1999 ja 2005 valmistuneiden vastauksia tuli kuitenkin jonkin verran muita vähemmän. Eniten vastauksia tuli, vain pienellä erolla muihin, vuonna 2007 valmistuneilta tradenomeilta 11,3 prosentilla, kun

taas pienin määrä vastauksia tuli vuonna 1999 valmistuneilta prosenttiluvulla 3,65 %.  
(Kuva 13.)



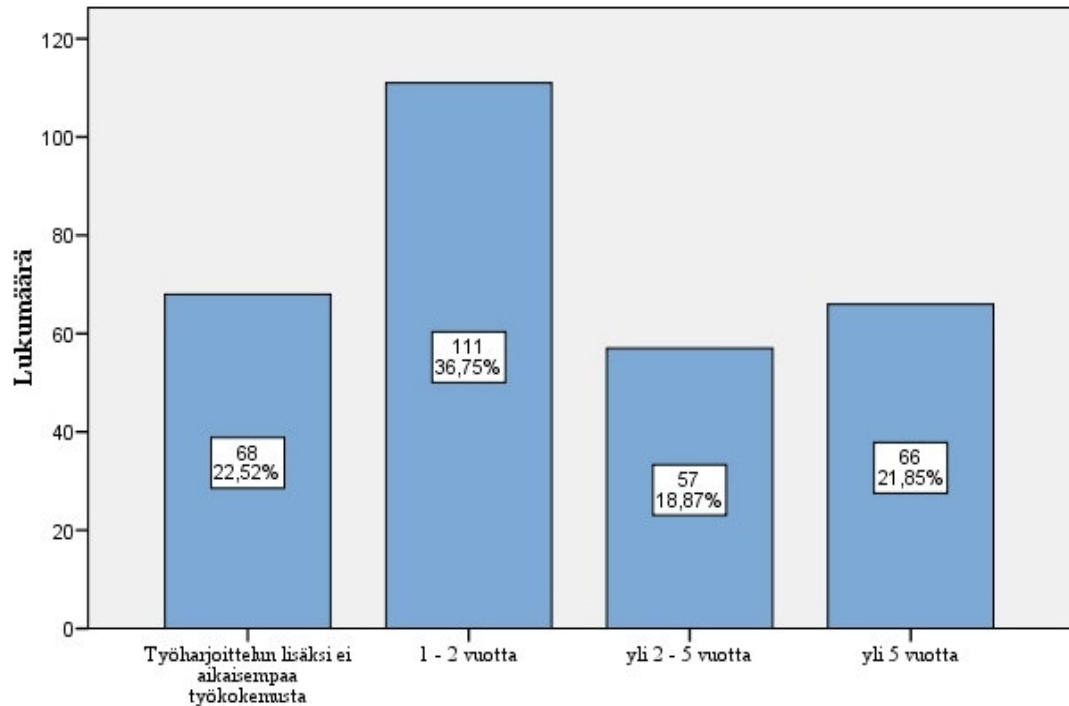
**KUVA 13. Vastaajan valmistumisvuosi**

Kaikista vastaajista selvästi suurin osa oli taloushallintoon erikoistuneita. Kuvasta 14 voidaan nähdä, miten eri erikoistumisalueisiin kuuluvat vastaajat ovat jakautuneet. Taloushallinnon osuus on lähes puolet eli 43,05 prosenttia. Yrityshallinnon ja markkinoinnin osuudet ovat lähes samankokoiset markkinoinnin ollessa hieman yleisempi. Noin kolme prosenttia vastaajista ei antanut minkäänlaista tietoa erikoistumisalueestaan (Liite 3).



**KUVA 14. Vastaajan erikoistumisalue**

Viimeinen kysymys taustatietojen kategoriassa koski vastaajien ennen valmistumista hankkimaa työkokemusta. Kuva 15 esittää vastausten jakautumista. Enemmistö vastaajista eli noin 37 prosenttia, omasi valmistuessaan yhdestä kahteen vuotta työkokemusta ja loput vastaukset jakautuivat melko tasaisesti muille vaihtoehdoille. Pienin pylväs on kohdassa kahdesta viiteen vuotta.



**Kuva 15. Vastaajan työkokemus ennen valmistumista**

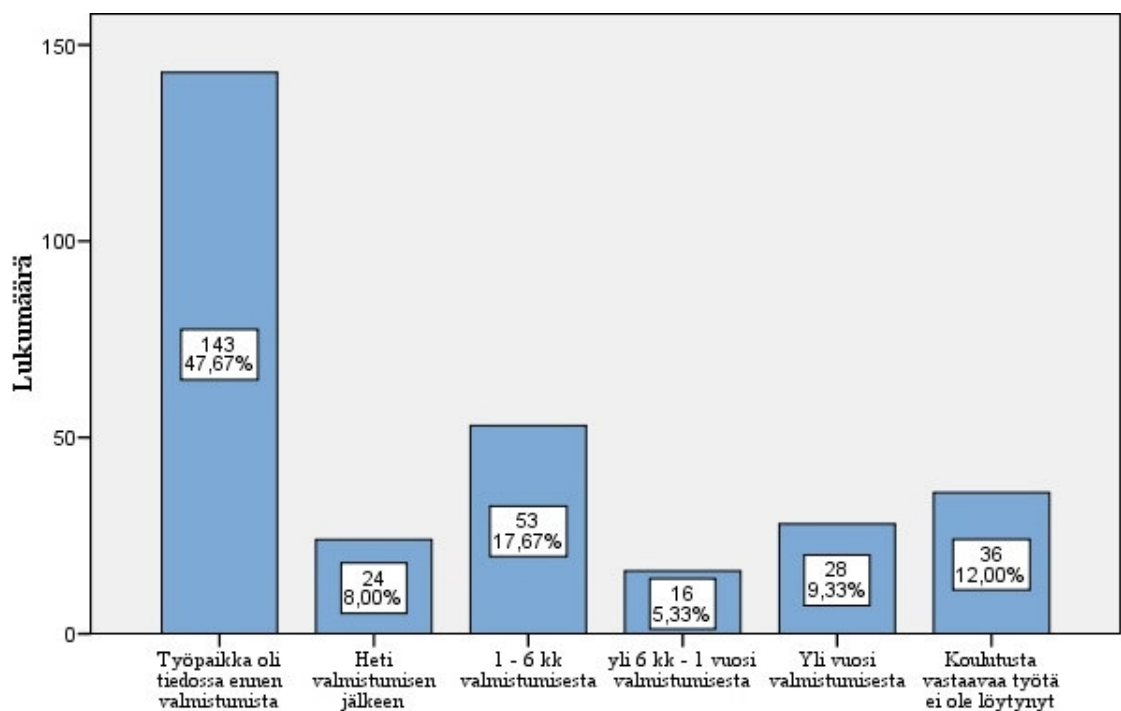
## 5.2 Vastaajien urakehitys

Urakehitystä käsiteltiin kyselyssä erilaisin esimerkiksi työn saantia ja työn tasoa koskevin kysymyksin. Vastaajilta kysyttiin, kuinka pian he saivat tutkintoa vastaavaa työtä valmistumisen jälkeen, minkä tasoisissa tehtävissä he aloittivat ja miten pitkään kesti siirtyä vaikeampiin tehtäviin. Lisäksi kysyttiin onko vastaaja ollut työttömänä ja jos on, niin kuinka monta kuukautta yhteensä. Työttömyyttä koskevien kysymysten jälkeen tiedusteltiin vastaajan tämänhetkistä työtehtävää ja sen tasoa, sekä vastaako tehtävä erikoistumisaluetta. Lopuksi käsiteltiin vastaajien ansioita ja sitä, onko työelämä vastannut heidän odotuksiaan.

Kuvasta 16 voidaan todeta, että kokonaisuudessaan 88 prosenttia vastaajista on saanut valmistumisen jälkeen koulutusta vastaavaa työtä. Selvällä enemmistöllä, eli lähes puolella vastaajista, oli työpaikka tiedossa jo valmistuessaan. Kokonaan ilman koulutusta vastaavaa työtä oli jäänyt 12 prosenttia ja loput jakautuivat melko tasaisesti muille vaihtoehdoille. Niistä vastaajista, joilla työtä ei valmistuessaan ollut, mutta kuitenkin olivat sellaisen myöhemmin löytäneet, suurin osa oli saanut koulutustaan vastaa-

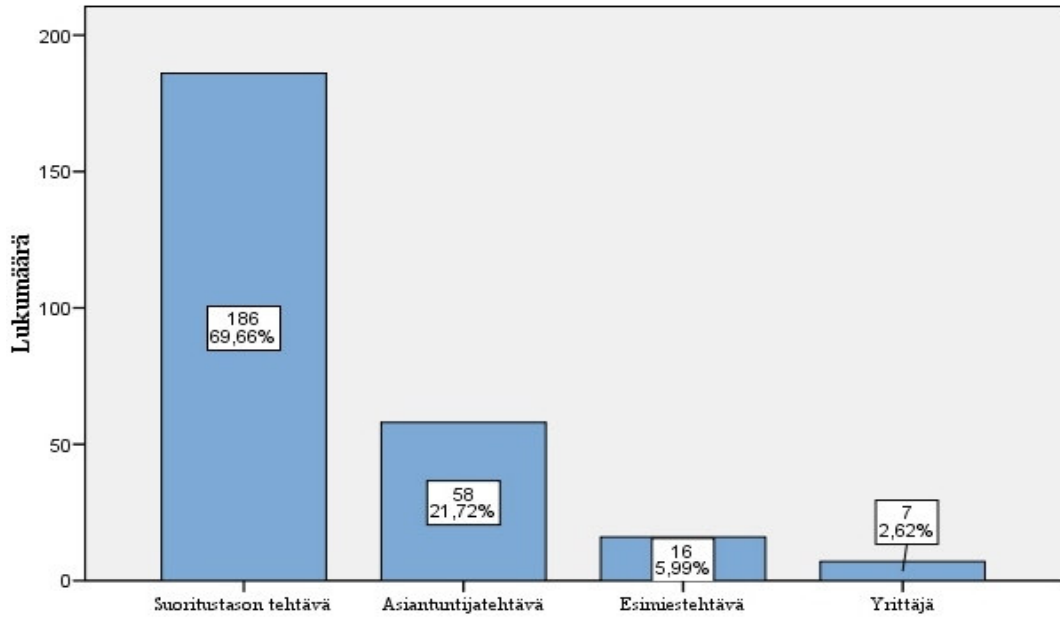


van työpaikan 1 - 6 kuukautta valmistumisesta. Selvitykseen päätyi myös erikoistumisalueen ja työn saannin välinen riippuvuussuhde. Liitteen 3 taulukosta 21 käy ilmi, että taloushallintoon erikoistuneilla työpaikka oli useimmin tiedossa ennen valmistumista. Heistä 60,5 prosentilla oli työpaikka valmistuessa. Myös markkinointiin ja yrityshallintoon erikoistuneilla työpaikka oli useimmin tiedossa jo valmistuessa, joskin pienemmillä prosenttiosuuksilla. Markkinoinnin osalta samainen prosentti oli 35,6 ja yrityshallinnon osalta luku oli 36 %. Eniten ilman koulutusta vastaavaa työtä oli jäänyt yrityshallintoon erikoistuneita prosenttiosuudella 18,7. Vastaavasti vähiten ilman koulutusta vastaavaa työtä oli taloushallintoon erikoistuneissa 5,4 prosentilla.



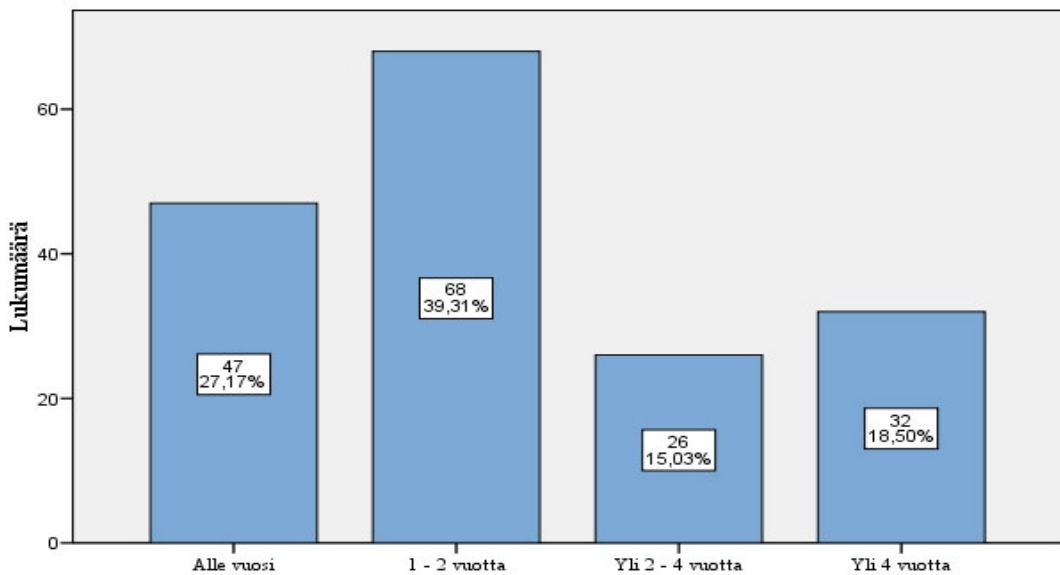
**KUVA 16. Koulutusta vastaavan työn saanti valmistumisen jälkeen.**

Kun oli selvitetty miten nopeasti työ oli löytynyt, kysyttiin millaista työtä vastaaja oli saanut. Selvästi suurimmalla osalla eli lähes 70 prosentilla ensimmäinen koulutusta vastaava tehtävä oli ollut suoritustason tehtävä. Asiantuntijatehtäviin oli päätynyt noin 72 prosenttia vastaajista ja esimiestehtäviin noin kuusi prosenttia vastaajista. Myös yrittäjiä mahtui joukkoon. Yrittäjäksi oli ryhtynyt lähes kolme prosenttia vastaajista. (Kuva 17.)



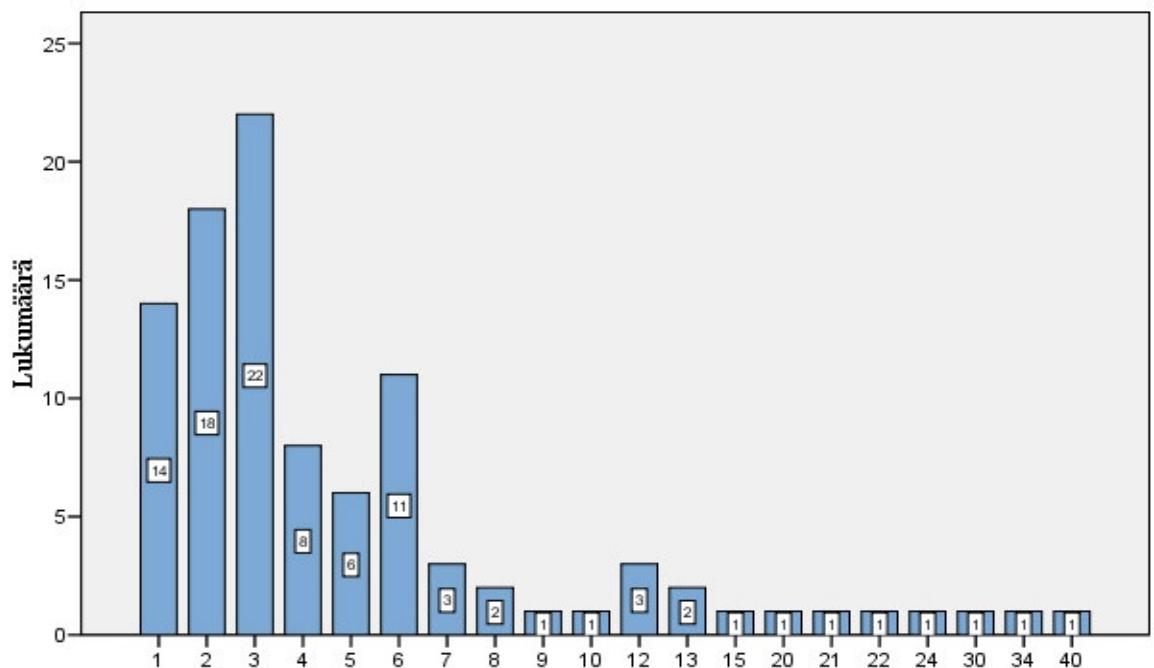
**KUVA 17. Ensimmäinen koulutusta vastaava työtehtävä**

Seuraava kysymys selvitti, miten pitkään vastaajat pysyivät ensimmäisessä tehtävässään. Kuvasta 18 voidaan nähdä, että yhteensä yli 66 prosenttia siirtyi vaativampaan tehtävään kahden vuoden sisällä työpaikan saannista. Heistä yli 27 prosenttia sai haastavamman tehtävän alle vuodessa. Vaativampaan tehtävään siirtyminen vei 18,5 prosentilla yli neljä vuotta tai vaativampaa tehtävää ei ole vielä löytynyt.



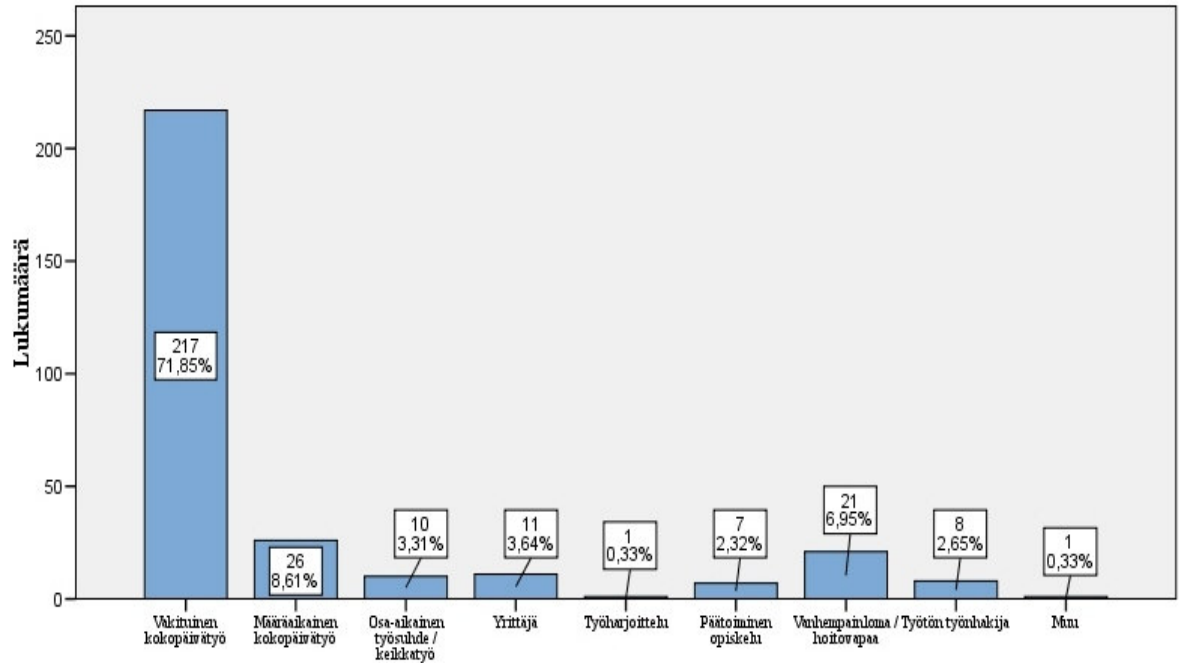
**KUVA 18. Ensimmäisessä tehtävässä vietetty aika**

Seuraavaksi haluttiin selvittää, olivatko vastaajat jääneet jossain vaiheessa valmistuksen jälkeen työttömäksi. Kävi ilmi, että lähes 66 prosenttia vastaajista ei ollut kärsinyt työttömyydestä missään vaiheessa ja vajaat 35 prosenttia oli viettänyt työttömän elämää ainakin jonkun aikaa. Kuvasta 19 nähdään, että työttömäksi jääneistä suurin osa oli ollut työttömänä yhdestä kuuteen kuukautta. Eniten vastaajia oli ollut työttömänä kolme kuukautta, kahden kuukauden työttömyysjakso oli ollut 18:lla vastaajista ja yhden kuukauden työttömänä olleita oli 14. Pidempiä työttömyysjaksoja oli ollut hajanaisesti muutamilla vastaajista.



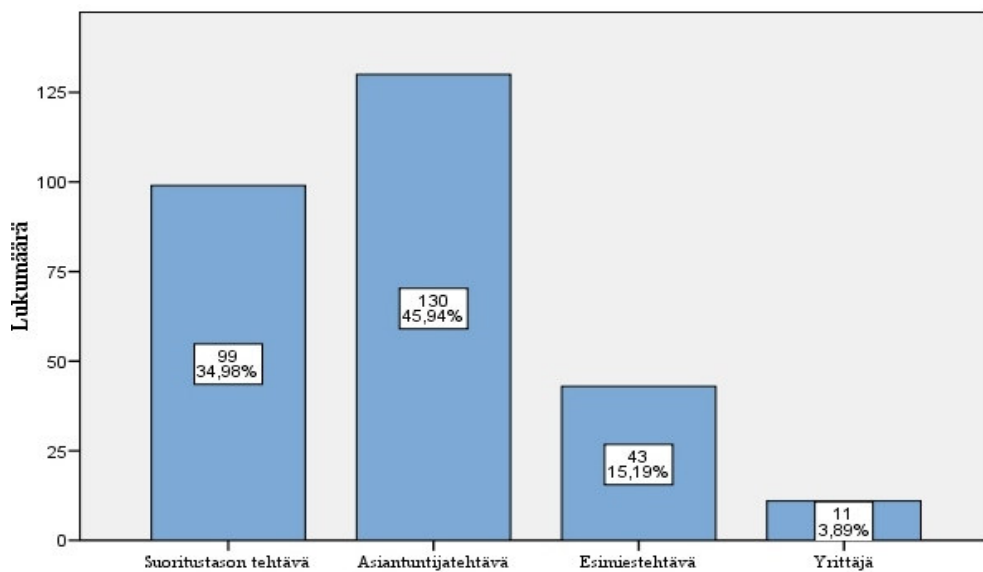
**KUVA 19. Vastaajien työttömyysaika kuukausina**

Kysymys numero kymmenen käsitteli tämänhetkistä työtilannetta. Suurimmalla osalla eli lähes 72 prosentilla vastaajista on nykyään vakituinen kokopäivätyö. Määräaikainen kokopäivätyö oli vajaalla yhdeksällä prosentilla. Osa-aikaisessa työsuhteessa oli joita ja yrittäjiä oli suunnilleen saman verran eli noin kolme ja puoli prosenttia. Vanhempainlomalla tai hoitovapaalla oli noin seitsemän prosenttia vastaajista ja työttömiä työnhakijoita oli alle kolme prosenttia. (Kuva 20.)



**KUVA 20. Vastaajien nykyinen työtilanne**

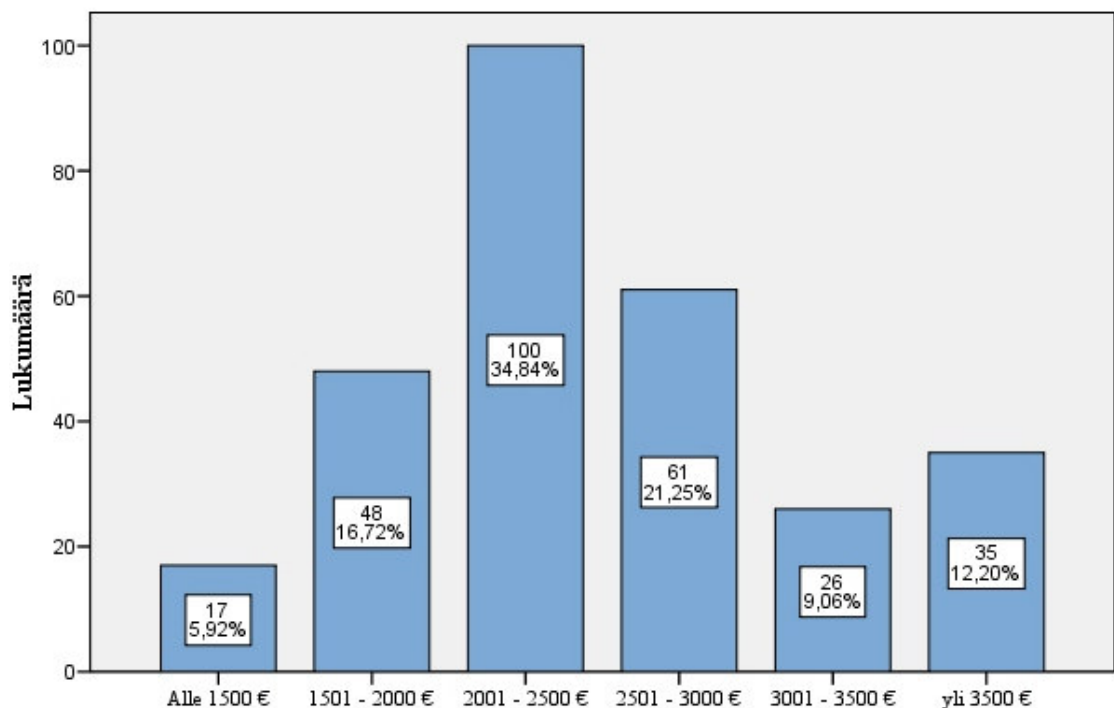
Vastaajista suurin osa eli hieman alle 46 prosenttia työskentelee tällä hetkellä asiantuntijatehtävissä. Kuvasta 21 nähdään myös se, että suoritusasteen tehtävissä työskenteleviä on vastaajista hieman alle 35 prosenttia ja esimiestehtäviin on päätynyt noin 15 prosenttia vastaajista. Yrittäjänä toimii tällä hetkellä noin 4 prosenttia vastaajista.



**KUVA 21. Työtehtävän taso tällä hetkellä**

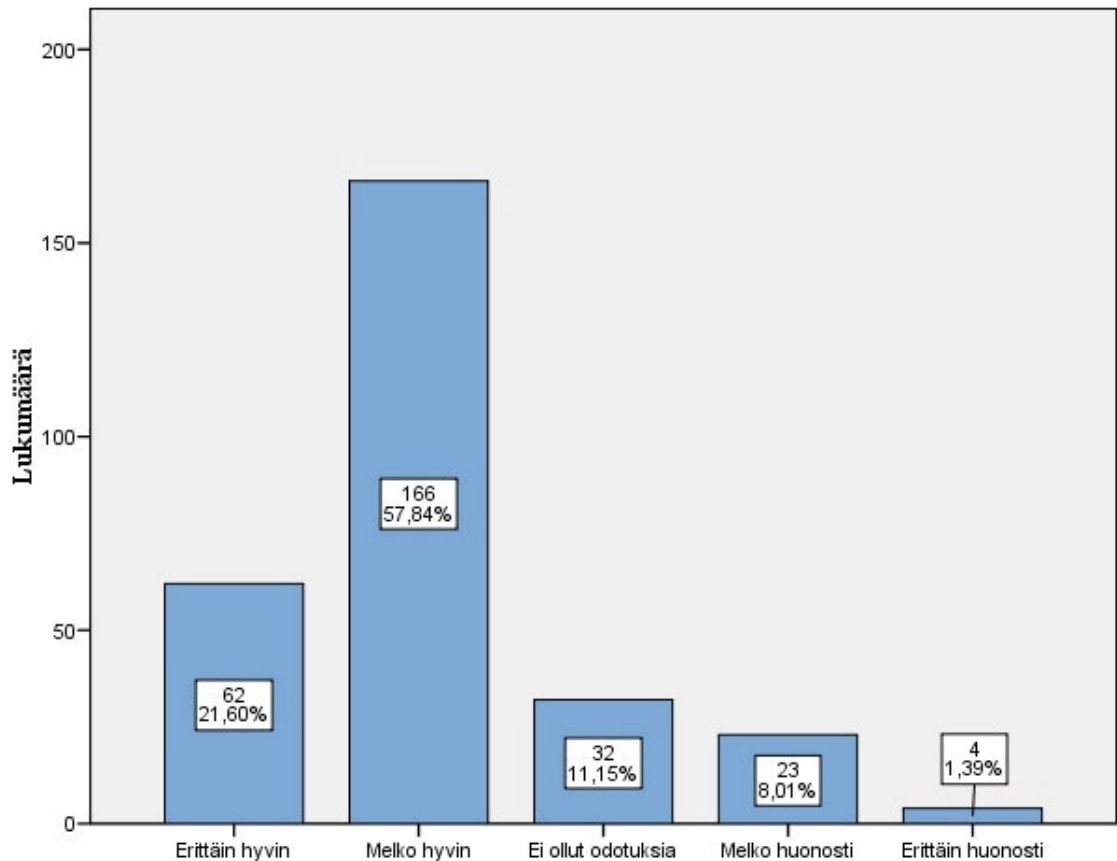
Kyselyssä selvitettiin myös se, kuinka moni vastaajista työskentelee omaa erikoistumisalueettaan vastaavissa työtehtävissä. Yli puolet vastaajista, eli noin 55 prosenttia, työskentelee tällä hetkellä omaa erikoistumisalueettaan vastaavissa tehtävissä. Noin 34 prosenttia taas ei työskentele omalla erikoistumisalueellaan. Hieman alle 11 prosenttia on löytänyt työpaikan joltakin muulta erikoistumisalueelta.

Tuloja käsittelevästä kuvasta 22 voidaan huomata, että suurimman osan vastaajista eli hieman alle 35 prosentin, kuukauden bruttotulot ovat 2001 ja 2500 euron väliltä. Hieman alle 38 prosenttia vastaajista sijoittuu tämän tuloasteen molemmille puolille. Pienituloisimpia, alle 1500 euroa kuukaudessa ansaitsevia, on noin kuusi prosenttia. Suurituloisimpia, yli 3500 euroa kuukaudessa ansaitsevia, on vastaajista hieman yli 12 prosenttia.



### KUVA 22. Vastaajien bruttotulot kuukaudessa

Myös naisten ja miesten tulojen välinen ero kiinnosti. Kaikissa muissa tuloryhmissä vastaajat jakautuivat melko tasaisesti miehiin ja naisiin paitsi suurituloisimmissa. Miehistä yli 3500 euroa kuukaudessa ansaitsi 29,7 prosenttia ja naisista tuon rajan ylitti 6,1 prosenttia. (Liite 3, taulukko 20.)



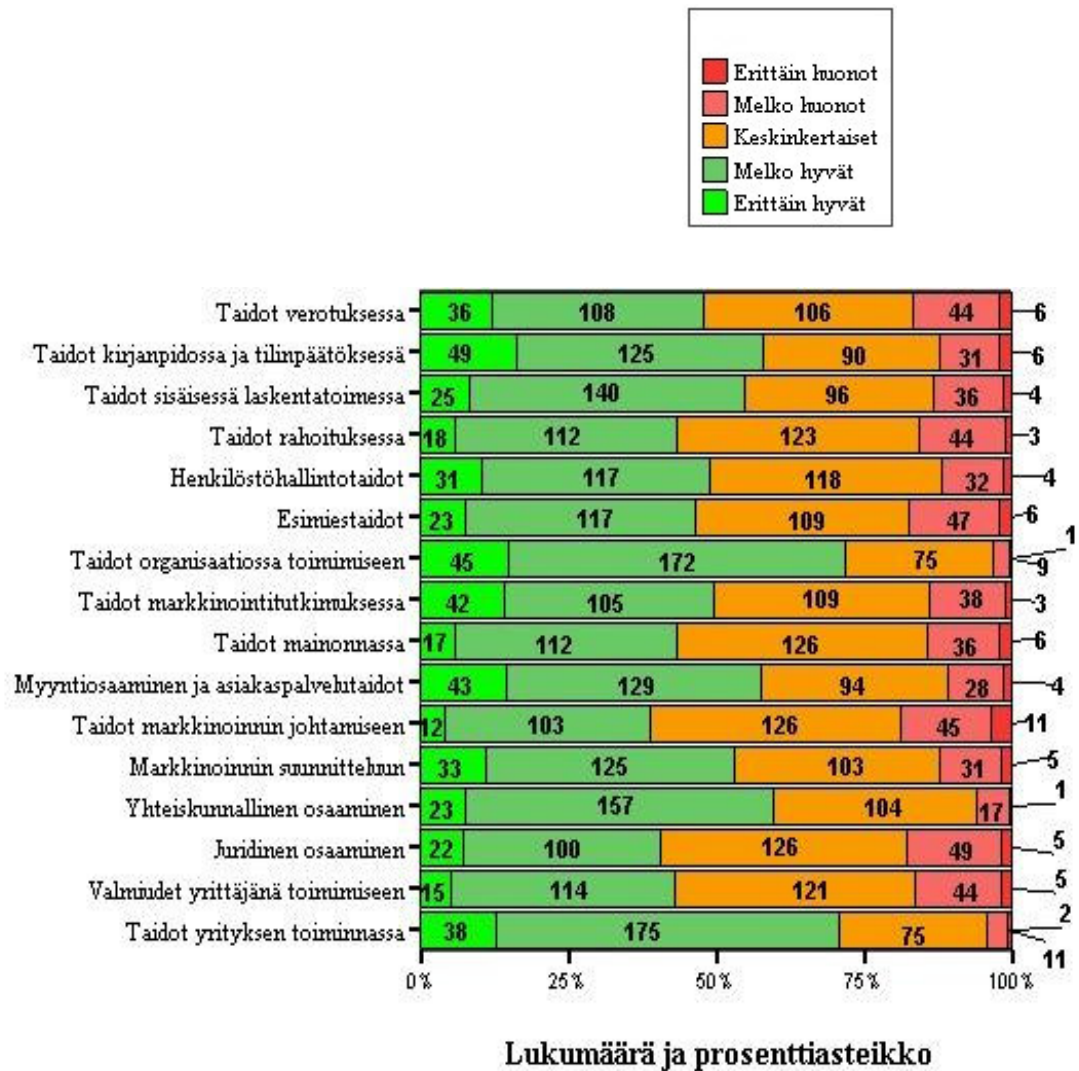
**KUVA 23. Työelämän vastaaminen odotuksiin.**

Kiinnostavaa tietoa on myös se, että miten työelämä on vastannut odotuksiin. Kuten kuva 23 osoittaa, vastaajista yli 79 prosenttia on sitä mieltä, että työelämä on vastannut joko melko tai erittäin hyvin heidän odotuksiaan. Hieman yli 11 prosenttia ei omannut minkäänlaisia odotuksia ja noin yhdeksän ja puoli prosenttia oli sitä mieltä, että työelämä on vastannut heidän odotuksiaan joko melko tai erittäin huonosti.

### 5.3 Yleiset työelämävalmiudet ja ammatillinen osaaminen

Tässä luvussa käsitellään vastaajien mielipiteitä siitä, millaisen ammatillisen osaamisen ja yleiset työelämävalmiudet Mikkelin ammattikorkeakoulu on heille tarjonnut. Osion alussa kysyttiin edellä mainituista ominaisuuksista. Tämän jälkeen vastaaja kertoi omasta mielestään tärkeimmät työpaikan saantiin ja siinä menestymiseen tarvittavat ominaisuudet. Lopuksi vastaajat kertoivat mielipiteensä muun muassa siitä, miten kokevat esimerkiksi opinnäytetyön ja työharjoittelun vaikuttaneen työllistymiseen.

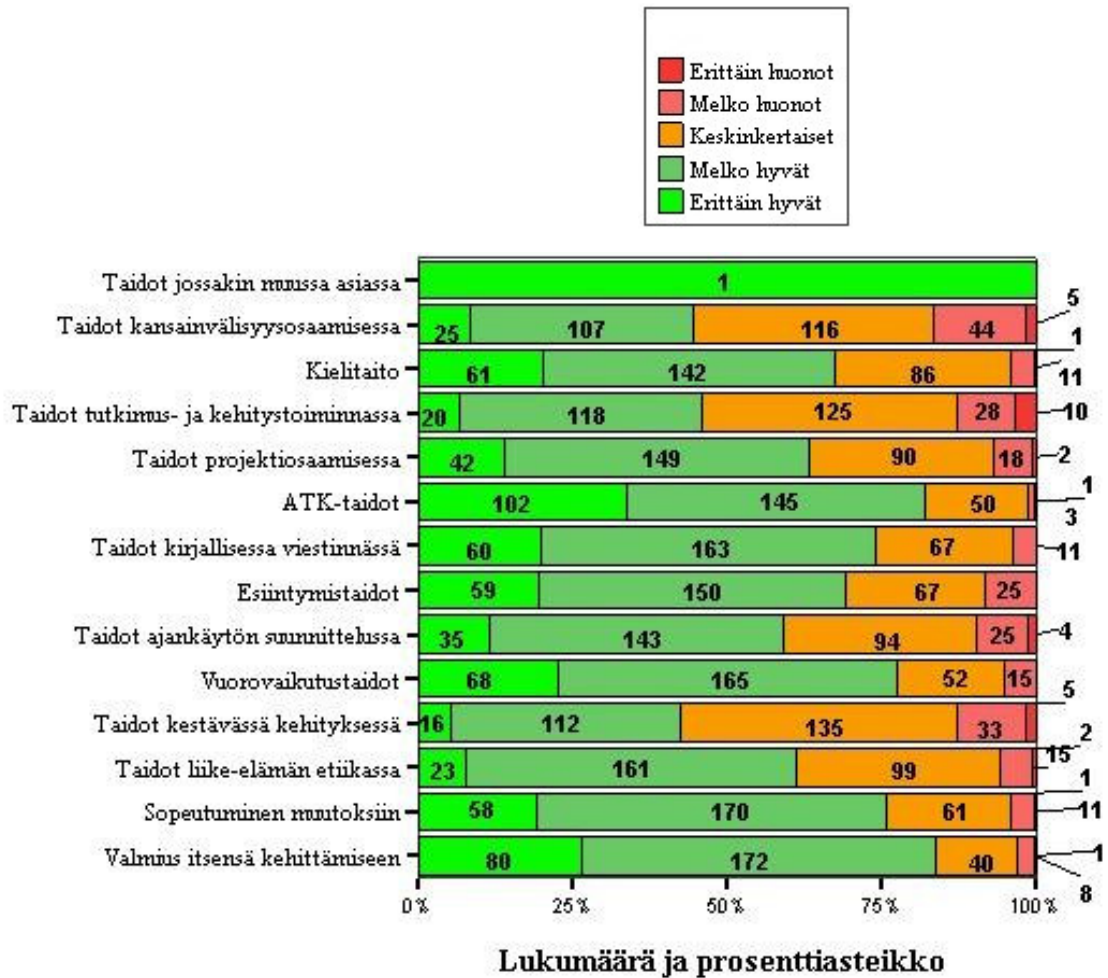
Kuvassa 24 näkyy miten vastaukset ovat jakautuneet kunkin kysymyksen kohdalla. Lähes joka osa-alueella vastaajat ovat sitä mieltä, että he ovat saaneet joko melko hyvät tai erittäin hyvät taidot ammatillisessa osaamisessa. Seuraava suuri pylväs on jokaisen kysymyksen kohdalla keskinkertaista osaamista kuvaava pylväs. Melko huonot tai erittäin huonot taidot kokevat saavansa joissakin kohdissa noin 20 prosenttia vastaajista, loppuissa lukema on pienempi.



### KUVA 24 Ammatillinen osaaminen

Yleisiä työelämävalmiuksia käsittelee kuva 25. Kuvasta voi nähdä, että hajonta on suurempi kuin ammatillista osaamista käsittelevässä kuvassa. Neljässä kohdassa yli 75 prosenttia on mielestään saanut melko tai erittäin hyvät taidot. Kolmessa kohdassa melko tai erittäin hyvät taidot saaneensa kokeneet vastaajat jäivät noin 50 prosenttiin.

Molempia kuvia yhdistävä tekijä on se, että mielestensä melko huonot tai erittäin huonot taidot saaneita on pieni osa vastaajista.



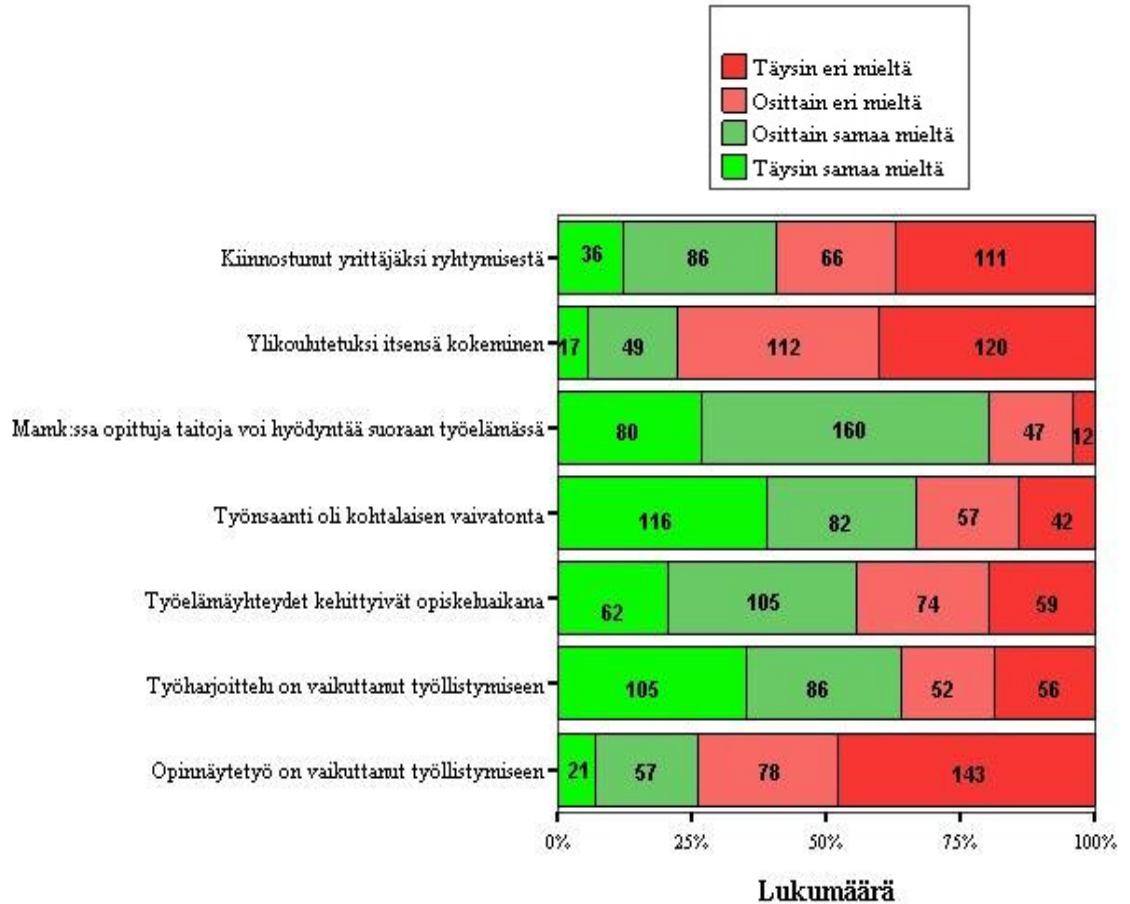
**KUVA 25. Yleiset työelämätaidot**

Kysyttäessä eniten työpaikan saantiin ja työssä menestymiseen vaikuttaneita tekijöitä, oli hajonta eri vaihtoehtojen välillä niin suurta, että kuvion luominen oli käytännössä mahdotonta. Tästä johtuen listaan ne tekijät, jotka valtaosa vastaajista on kokenut tärkeiksi.

Vastaajien mielestä tärkeimpiä työpaikan saantiin vaikuttaneita tekijöitä olivat vuorovaikutustaidot, joka oli selkeästi tärkein, valmius itsensä kehittämiseen, atk-taidot, kielitaito, esiintymistaito ja muutoksiin sopeutuminen. Hajonnan takia on vaikeaa asettaa näitä ominaisuuksia tärkeysjärjestykseen, mutta nämä olivat ne tärkeimmät.



Työelämässä tarvittuja, tärkeitä ominaisuuksia olivat vuorovaikutustaidot, joka muodostui kaikkein tärkeimmäksi, kirjanpito ja tilinpäätös, valmius itsensä kehittämiseen, myyntiosaaminen ja asiakaspalvelu sekä atk-taidot.



**KUVA 26. Vastaajan kokemukset työelämästä**

Tämän osion viimeinen kysymys käsitteli yleisiä, muun muassa työnsaantiin vaikuttaneita asioita. Kuva 26 esittelee vastausjakaumat eri kysymysten kohdalla. Suurimmat erot jompaankumpaan suuntaan oli kohdissa ylikoulutetuksi itsensä kokeminen, opittujen taitojen hyödyntäminen työelämässä, työnsaannin vaivattomuus ja opinnäytetyön vaikutus työllistymiseen. Näistä ensimmäisessä, eli ylikoulutetuksi itsensä kokemisessä, noin 75 prosenttia oli sitä mieltä, että ei koe itseään ylikoulutetuksi. Toinen kohta, eli opittujen taitojen hyödyntäminen työelämässä näyttää siltä, että noin 80 prosenttia vastaajista kokee voivansa käyttää oppimiaan taitoja työelämässä. Työnsaannin vaivattomuudesta hieman alle 75 prosenttia vastaajista oli sitä mieltä, että työn saanti oli kohtalaisen vaivatonta. Opinnäytetyön vaikutuksista työllistymiseen taas lähes 75 prosenttia oli sitä mieltä, että opinnäytetyö ei ole vaikuttanut työllistymiseen.

#### 5.4 Ura tutkinnon suorittamisen jälkeen

Osa tutkimusongelmasta liittyi osaamisen kehittämiseen ja jatkokoulutukseen. Vastajat kertovat muun muassa kiinnostuksensa jatkokoulutusta kohtaan ja että millainen täydennyskoulutus heitä itseään kiinnostaisi. Lisäksi käydään läpi vastaajien tulevaisuudensuunnitelmia. Aivan kyselyn lopuksi vastaajat saivat ilmaista omia ajatuksiaan siitä, miten Mikkelin ammattikorkeakoulun liiketalouden laitoksen tulisi jatkossa kehittää toimintaansa.

Aluksi keskitytään osaamisen kehittämiseen. Aluksi tiedusteltiin ovatko vastaajat kehittäneet osaamistaan tutkinnon suorittamisen jälkeen. Hieman alle 66 prosenttia kertoi kehittäneensä osaamistaan valmistumisen jälkeen ja noin 33 prosenttia ei ole näin tehnyt. Hieman alle 83 prosenttia vastanneista olisi kiinnostunut osaamisensa kehittämisestä ja noin 16 prosenttia sanoo, että osaamisen kehittäminen ei kiinnosta. Liiketalouden ylemmästä amk-tutkinnosta oli kiinnostunut noin 55 prosenttia ja vastaavasti noin 42 prosenttia ei kokenut liiketalouden ylempää amk-tutkintoa kiinnostavana. Noin 62 prosenttia vastaajista oli kiinnostunut liiketoimintaosaamiseen liittyvästä täydennyskoulutuksesta ja noin 36 prosenttia ei ollut kiinnostunut.

Kyselyyn osallistujat pääsivät myös kertomaan vapain sanoin millaisesta täydennyskoulutuksesta he olisivat kiinnostuneita. Selvästi eniten kiinnostusta oli erilaisia taloushallinnon täydennyskoulutuksia kohtaan. Esimerkiksi kirjanpito, palkanlaskenta ja tilintarkastus olivat suosituimpien joukossa. Myös verotus herätti laajalti kiinnostusta. Seuraavaksi yleisin täydennyskoulutuksen aihe oli esimiestyö. Muita yleisimpiä kiinnostuksen kohteita olivat muun muassa tietotekniikka, markkinointi ja mainonta sekä kielet.

Viimeisessä kysymyksessä vastaajilta kysyttiin tulevaisuudensuunnitelmia. Kysymyksessä sai valita useita vaihtoehtoja. Vastaajista noin 46 prosenttia jatkaa nykyisessä tehtävässään ja noin 64 prosenttia hakeutuu urallaan eteenpäin. Noin 29 prosenttia vastaajista aikoo osallistua liiketalouden jatkokoulutukseen. Noin 17 prosenttia vastaajista on suunnitellut vaihtavansa alaa ja noin yhdeksän prosenttia aikoo perustaa yrityksen. Noin seitsemällä ja puolella prosentilla on tulevaisuuden varalle muita

suunnitelmia. Vastaajien muihin suunnitelmiin kuuluu esimerkiksi vanhempainlomia ja ulkomaille muuttoa.

Kyselyn lopuksi vastaajat pääsivät jakamaan mielipiteensä ja kehitysehdotuksensa omin sanoin. Vastauksia tuli runsaasti, mutta vastauksien joukosta erottui selkeästi kaksi pääkohtaa, työelämän kontaktit ja käytännössä tekeminen. Vastaajat olisivat kaivanneet enemmän tietoa siitä, mitä yritysmaailmassa todella tapahtuu ja mitä eväitä siellä tarvitaan. Vastauksissa oli useita ehdotuksia esimerkiksi luennoitsijoiden hankkimisesta yritysmaailmasta.

Muitakin useasti mainittuja asioita mahtui joukkoon. Laajaa huomiota saivat muun muassa kansainvälisyys, kielet, taloushallinnon opit ja koulutuksen yleinen taso. Kansainvälisyys oli vastaajien mielestä koulussa hyvää, mutta lisää kielten opetusta kaivattiin. Vastaajien mielestä kieliin tarvittaisiin lisää syvyyttä. Taloushallinnon osalta vastaajat halusivat lisää käytännön tekemistä ja kokonaisvaltaisesti lisää opetusta koko taloushallinnon alalta. Erityisesti esille nousivat kirjanpito, verotus ja laskentatoimi. Vastaajat olisivat kaivanneet enemmän käytännön harjoituksia ja todellisia ongelmia. Myös työharjoittelusta oli paljon puhetta. Vastaajat olisivat kaivanneet enemmän liiketalouden laitoksen osallistumista hyvän harjoittelupaikan etsintään. Monet kokivat opetuksen olleen yleisesti hyvää ja opettajien asiantuntevia, mutta joukkoon mahtui myös mielipiteitä, joiden mukaan opettajat eivät olleet ajan tasalla ja riittävän päteviä.

## **6 MITÄ TÄSTÄ OPIMME?**

Tässä luvussa käyn läpi tuloksia ja sitä miten niitä voidaan tulkita. Teen omat johtopäätökseni tuloksista ja annan myös vihjeitä toimeksiantajalle siitä, miten opittuja asioita voidaan hyödyntää koulutusohjelman kehitystyössä. Tässä luvussa pääsen myös vertailemaan aiemman samankaltaisen tutkimuksen tuloksia oman tutkimukseni tuloksiin. Vaikka tulokset eivät olekaan suoraan vertailukelpoiset, antaa vertailu kuvan siitä, mihin suuntaan koulutusohjelma on menossa. Aikaisempi tutkimus on tehty vuonna 2007 Kaisa-Mari Huovisen ja Piia Orasen toimesta niin ikään opinnäytetyönä Mikkelin ammattikorkeakoulun liiketalouden laitoksen toimeksiannosta. On myös

mielenkiintoista nähdä, onko esimerkiksi teoriaosuudessa mainitsemani lamalla ollut vaikutusta vaikka työllistymiseen.

Tutkimuksen tarkoituksena oli tuottaa tärkeää tietoa koulutusohjelman kehittämistä varten. Kuten teoriaosuudessakin mainitsin, on korkeakoulujen pystyttävä ennakoimaan tulevaisuutta ja varautumaan sen vaatimuksiin. Muun muassa Etelä-Savon ennakointiryhmä käsittelee raportissaan (2007, 22) tulevaisuuteen varautumisen tarpeellisuutta. Tätä asiaa pyrittiin siis edesauttamaan ja mielestäni siihen myös löytyi suunta-antavaa tietoa.

## 6.1 Vastaajien taustat

Vastaajista selkeä enemmistö oli naisia. Kolme neljäsosaa oli naisia ja vain yksi neljännes miehiä. Mikä lie syynä naisten ahkerampaan osallistumiseen, sitä on mahdollonta arvata, mutta se vaikuttaa kuitenkin tulosten luotettavuuteen, kun tarkastellaan esimerkiksi sukupuolen ja jonkin muun muuttujan välistä suhdetta.

Suurin osa vastaajista asui odotetusti Etelä-Savossa, mutta muualtakin Suomesta saatiin vastauksia. Pohjois-Suomi ja Ahvenanmaa jäivät kokonaan pois edustuksesta, mutta ehkä ne eivät toimeksiantajan kannalta olekaan keskeisiä alueita. Muun Suomen osalta vastaukset jakautuivat hyvin tasaisesti, mikä on tutkimuksen kannalta hyvä asia.

Toinen tutkimuksen kannalta hyvä asia oli se, että vastaajat jakautuivat hyvin eri valmistumisvuosille. Valmistumisvuosia kuvaava pylväsdiagrammi (kuva 13) näyttää hyvin tasaiselta pois lukien kaksi pientä pudotusta vuosina 1999 ja 2005. Sen ymmärrän, että yli kymmenen vuotta sitten valmistuneet eivät ole ehkä niitä innokkaimpia vastaajia, mutta vuoden 2005 pudotusta en osaa selittää. Se jää arvoitukseksi.

Erikoistumisalueissakin oli harmillista hajontaa, mutta onneksi se ei varsinaisesti vaikuttanut mihinkään. Tämä selviää muun muassa siitä, että khiin neliötestillä tarkistetut ristiintaulukoinnit ovat kaikki päteviä. Olisi kuitenkin ollut suotavaa, että vastaajat olisivat jakautuneet tasaisemmin erikoistumisalueilla. Taloushallinnon suurta osuutta on myös vaikeaa selittää.

Ennen valmistumista hankittua työkokemusta vastaajilla oli useimmiten 1-2 vuotta. Tämä on luultavasti varsin tavallinen määrä, joka kertyy kesätöistä ja opiskelun ohella tehdyistä ilta- ja viikonlopputöistä. Muille vaihtoehdoille vastaukset jakautuivat taas melko tasaisesti. Voisin olettaa, että ne vastaajat, joilla työkokemusta oli yli 5 vuotta valmistuessa, olivat keskimääräistä vanhempia opiskelijoita tai aikuisopiskelijoita.. Normaalisti nuorella opiskelijalla ei ole aikaa hankkia pitkää työkokemusta ennen valmistumista.

## 6.2 Mitä selviää urakehityksestä?

Yksi ammattikorkeakoulutuksen suurista eduista esimerkiksi yliopistokoulutukseen verrattuna on sen työelämäyhteydet. Osana tutkintoa toimivat työharjoittelujaksot tarjoavat opiskelijalle mahdollisuuden verkostoitua ja päästä konkreettisesti sisään työelämään jo opiskeluaikana. Tästä ovat selkeänä todisteena tutkimuksen urakehitystä kuvaavan osion ensimmäisen kysymyksen tulokset. Vastaajista lähes puolella oli työpaikka tiedossa jo ennen valmistumista. Mielestäni tämä on aika hyvä prosentti.

Mitä vaikutusta sitten esimerkiksi erikoistumisalueella tai hankitulla työkokemuksella voi olla työllistymiseen? Tarkasteltuani erikoistumisalueen ja työllistymisen välistä suhdetta voin sanoa, että taloushallinnon erikoistumisalueeseen valinneet työllistyvät parhaiten. Jopa yli 60 prosentilla taloushallintoon erikoistuneista oli työpaikka tiedossa jo valmistuessa ja yli 86 prosenttia sai työpaikan alle vuoden sisällä. Huonosti asiat eivät toki olleet markkinointiin tai yrityshallintoon erikoistuneillakaan. Heidän jakumansa olivat hyvin samankaltaiset. Molemmissa noin 36 prosentilla työpaikka oli jo valmistuessa ja niin ikään molemmissa hieman yli 70 prosentilla oli työpaikka alle vuodessa. Eniten ilman koulutusta vastaavaa työtä oli yrityshallintoon erikoistuneissa, liekö tähän syynä sitten pienempi tarjonta työmarkkinoilla.

Työkokemuksella on myös selkeä merkitys työnsaantiin. Liitteen 3 taulukosta 24 käy ilmi, että mitä enemmän työkokemusta, sitä paremmat mahdollisuudet on työpaikan saantiin. Tämä selviää esimerkiksi ilman koulutusta vastaavaa työtä jääneissä. Harjoittelua lukuun ottamatta täysin ilman työkokemusta työmarkkinoille lähteneistä yli 16 prosenttia on ilman koulutusta vastaavaa työtä. Yhdestä kahteen vuotta työkokemusta

omaavista alle 12 prosenttia on ilman koulutusta vastaavaa työtä. Vastaajista, joilla on työkokemusta kahdesta viiteen vuotta, hieman yli kymmenen prosenttia on jäänyt ilman koulutusta vastaavaa työtä ja niistä, joille työkokemusta on kertynyt yli viisi vuotta, ilman koulutusta vastaavaa työtä on jäänyt vain hieman yli yhdeksän prosenttia. Erot eivät ole suuria, mutta kaava on kuitenkin selkeästi nähtävissä.

### *Työn taso ja työttömyys*

Kuten olettaa saattaa, selkeästi suurimmalla osalla vastaajista ensimmäinen työpaikka oli suoritustason tehtävä. Vastanneista kuitenkin jopa lähes 22 prosenttia pääsi asiantuntijatehtäviin heti valmistuttuaan. Myös esimiesasemaan päätyi lähes kuusi prosenttia vastanneista.

Kiinnostavaa oli myös se, miten nopeasti vastaajat ovat päässeet urallaan eteenpäin. Oli hienoa huomata, että monet olivat saaneet vaativamman tehtävän jo alle vuodessa. Vieläkin hienompaa oli huomata, että yli 66 prosenttia pääsi siirtymään vaativampaan tehtävään alle kahdessa vuodessa. Mielestäni lukemat ovat lupaavia ja antavat vihjettä siitä, että tradenomien ammattitaitoa arvostetaan työelämässä.

Vastaajista kaikkiaan jopa lähes 35 prosenttia on jossain vaiheessa jäänyt työttömäksi. Tuollaisenaan tieto näyttää pahalta, mutta kun tarkastellaan työttömyyden kestoa, saadaan tilastoihin hieman enemmän valoa. Ehdottomasti suurin osa on siis ollut työttömänä enimmillään kolme kuukautta. Joitakin pidempiäkin työttömyysjaksoja joukkoon mahtuu, mutta pitkäaikaistyöttömiä, mikä tavallisesti Suomessa lasketaan yli vuoden kestäneeksi työttömyysjaksoksi, ei ole kuin 13. Vastaajien joukosta pitkään työttömiä olleita on siis noin neljä prosenttia. Koko Suomen työttömyysprosentti oli ennen laman vaikutusten alkamista noin kuuden ja seitsemän prosentin väliltä (Suomen Pankki 2010).

Kuten teoriaosuudessa mainitaan, vuonna 2008 tradenomien työttömyysaste oli noin viiden prosentin luokkaa (Liiketoimintaosaamisen arviointiryhmä 2008, 20). Tämä oli siis jopa parempi kuin muilla aloilla. Tutkimukseni perusteella voidaan todeta, että Mikkelin ammattikorkeakoulun liiketalouden laitokselta valmistuneista tra-

denomeilla asiat ovat vielä paremmin. Vastaajista vain 2,65 prosenttia oli tällä hetkellä työttöminä. On myös syytä ottaa huomioon, että laman aiheuttamia irtisanomismia oli jo runsaasti takana kyselyä teetettäessä. Lukema on siis selkeästi pienempi kuin tradenomeilla yleensä. Valmistumisvuodella ei juuri näyttänyt olevan tekemistä työttömyyden kanssa joitakin vuosia lukuun ottamatta. Esimerkiksi vuonna 1999 valmistuneista huomattavasti suurempi osa on ollut työttömänä jossakin elämänvaiheessa ja sen jälkeen selkeä ero on vuosina 2008 ja 2009 valmistuneiden välillä. Vuonna 2008 valmistuneista vain 16,7 prosenttia on ollut työttömänä, kun taas vuonna 2009 valmistuneista jopa 40,6 prosenttia on ollut työttömänä. Todennäköisesti lukema on seurausta vaikeammista työllistymisoloista teoriaosuudessa mainitun laman aikana. Positiivisena asiana voidaan myös todeta se, että vastaajista selkeästi suurin osa on vakituisessa kokopäivätyössä. Hyvältä näyttää työllisyys ja työn vakaus talouden tilasta huolimatta.

Seuraavaksi käsitellään varmasti jokaista valmistuvaa tradenomia kiinnostavaa aihetta, nimittäin vastaajien ansioita. Suurempia yllätyksiä ei enemmistön osalta tullut. Valtaosa vastaajista ansaitsee 2001 ja 2500 euron väliltä. Enemmän yllätti suurempituloisten määrä. Jopa yli 12 prosenttia vastaajista tienaa yli 3500 euroa kuukaudessa. Tämä oli positiivinen yllätys. Suoritin myös vertailua miesten ja naisten tulojen välillä, mutta kuten jo aiemminkin mainitsin, miesten vähäisemmän vastausprosentin takia eivät lukemat välttämättä ole täysin luotettavia. Muuten miesten ja naisten välille ei juuri eroa syntynyt, mutta suurimmassa ansioluokassa ero oli selvä.

Miehistä jopa 29,7 prosentilla tulot ylittivät 3500 euron rajan, kun taas naisilla vastaava lukema oli 6,1 prosenttia. Saattaa olla, että vastausmäärillä on vaikutusta, mutta tässä kategoriassa oli miehiä myös lukumäärällisesti selkeästi enemmän kuin naisia. Yhteensä 74 miestä vastasi kysymykseen ja heistä 22 ylitti suurimpien tulojen rajan. Naisvastaajia oli yhteensä 213 ja heistä vain 13 pääsi samaan ryhmään. Tästäkin voi omia johtopäätöksiään vetää. (Liite 3, taulukko 20.)

Työelämä oli myös vastannut odotuksiin erittäin hyvin. Vain muutama vastaajista oli sitä mieltä, että jokin on mennyt pieleen. Onko kyseessä sitten ollut huono onni, korkeat odotukset, vai kenties huono työmarkkinatilanne, sitä on vaikeaa sanoa. On totta,

että jokaisella alueella ei töitä aina ole riittävästi. Kyselyyn vastanneista suurin osa oli Etelä-Savosta, joten en ihmettele, että aina ei töitä riitä kaikille. Uskon, että töitä kyllä riittää, jos niiden perässä on valmis liikkumaan.

### **6.3 Ammatillinen osaaminen ja yleiset työelämävalmiudet**

Tässä luvussa tarkastellaan vastaajien mielipiteitä siitä, miten Mikkelin ammattikorkeakoulu on heidät varustanut työelämää varten. Tämän osion kohdalla alkoi vasta näkyä eroja Huovisen ja Orasen (2007) aiemmin tekemän tutkimukseen verrattuna. Kaikki luvun vertailut tehdään Huovisen ja Orasen tutkimuksen kanssa.

Aluksi käyn läpi ammatillista osaamista ja sen ominaisuuksia. Vastaukset olivat keskimäärin luonteeltaan hyvin positiivisia. Vain harvat vastaajista kokivat saaneensa huonot valmiudet yhdenkään ominaisuuden kohdalla. Joitakin toki mahtui mukaan. Ammatillista osaamista käsittelevistä ominaisuuksista parhaiten pärjäsivät taidot organisaatiossa toimimisessa ja yrityksen toiminnassa. Eniten kehitettävää oli markkinoinnin johtamisessa ja juridisessa osaamisessa. Myöskään yrittäjänä toimimisen taitoja ei pidetty erityisen hyvinä, mutta kuitenkin jo selkeästi parempina kuin Huovisen ja Orasen tutkimuksen aikoihin. Tässä kohdassa on tapahtunut selkeä tason nosto. Samoin ovat asiat myös juridisen osaamisen, rahoituksen, verotuksen ja yhteiskunnallisen osaamisen kohdalla. Näissä kohdissa siis kehitystä on tapahtunut selkeästi eniten. Muissa kohdissa kehitystä on tapahtunut hieman vähemmän, mutta taaksepäin ei ole menty eikä paikallaan ole pysytty.

Yleisten työelämävalmiuksien kohdalla vastaajat kokivat saaneensa vieläkin paremmat valmiudet. Kaikissa kohdissa ei vaihtoehtoa erittäin huono ole käytetty kertaakaan ja melko huonoakin pääasiallisesti hyvin harvoin. Selkeästi parhaiten pärjäsivät valmius itsensä kehittämiseen, atk-taidot, sopeutuminen muutoksiin ja vuorovaikutustaidot. Näissä kaikissa siis vastaajat kokivat saaneensa suurimmaksi osaksi vain hyviä tai erittäin hyviä taitoja.

Kehitettävää olisi eniten kolmessa kohdassa: kansainvälisyysosaamisessa, tutkimus- ja kehitystoiminnassa ja kestävässä kehityksessä. Mielestäni on hienoa, että myös vas-



taajat ovat tiedostaneet jo teoriaosuudessa paljon painottamani globalisaation vaikutukset ja kokevat, että kansainvälisyysosaaminen on tärkeää jokaiselle. Tämä asia olisi myös hyvä tiedostaa koulutusohjelmaa kehitettäessä, sillä kuten teoriaosuudessa käy ilmi, tulevaisuudessa kansainvälistyminen vauhdittuu entisestään ja ihmisten tulisi olla siihen valmiita.

Positiivisena asiana haluaisin mainita sen, että vastaajat kokivat saaneensa kohtalaisen hyvän kielitaidon koulutuksen aikana. Kommunikaatiokyky on olennainen osa kansainvälistä toimintaa. Samassa asiassa on myös negatiivinen puoli. Vertailussa aiemman tutkimuksen kanssa selvisi, että vastaajat kokivat kielitaidon olevan hieman huonompi nyt, kuin aikaisemman tutkimuksen aikaan. Ero ei ollut suuri, mutta kuitenkin selkeä. Olisiko kenties aiheutta lisätä kielten opiskelua koulutusohjelmassa?

Suurimmat erot kahden tutkimuksen tulosten välillä oli seuraavissa asioissa: valmius itsensä kehittämiseen, tutkimus- ja kehitystoiminta, projektiosaaminen ja esiintymistaidot. Kaikissa näissä taidot olivat selkeästi parantuneet. Muissakin kohdissa vain kielitaitoa lukuun ottamatta taidot olivat parantuneet, mutta erot eivät olleet niin selkeitä. Se tosiasia, että valmius itsensä kehittämiseen on parantunut, on erittäin positiivinen. Luvussa 3.5 käydään läpi osaamisen kehittämistä ja sen merkitystä. Luvusta käy ilmi osaamisen kehittämisen tärkeys ja on hienoa huomata, että vastaajat kokivat saaneensa niin hyvät tiedot ja taidot itsensä kehittämiseksi. Tämän osion päätteeksi voin siis todeta, että kielitaitoa olisi syytä saada entistäkin paremmaksi, mutta muuten suunta on oikea.

Tärkeimpinä työpaikan saantiin vaikuttavina ominaisuuksina vastaajat pitivät vuorovaikutustaitoja, valmiutta itsensä kehittämiseen, atk-taitoja, kielitaitoa, esiintymistaitoa ja muutoksiin sopeutumista. Jälleen huomion arvoinen seikka on se, että vastaajat kokevat kielitaidon ja osaamisen kehittämisen olevan tärkeimpien ominaisuuksien joukossa. Nopeasti kehittyvä ja globalisoitua työelämä todella vaatii näitä ominaisuuksia työntekijöiltä. Muut esille nousseet ominaisuudet kehittyvät lähinnä käytännössä tekemällä ja osallistumalla. On siis syytä panostaa käytännössä tekemiseen ja etenkin opiskelijoiden väliseen yhteistyöhön.

Tärkeimmiksi työelämässä tarvituiksi ominaisuuksiksi vastaajat kokivat kirjanpidon ja tilinpäätöksen, osaamisen kehittämisen, myyntiosaamisen ja asiakaspalvelun sekä atk-aidot. Pääasiassa myös nämä ominaisuudet opitaan parhaiten tekemällä itse. Näistä vastauksista käy siis ilmi, että vastaajat kokivat käytännössä tekemisen tärkeäksi.

### ***Yleiset työelämäkokemukset***

Ensimmäisenä silmiin pistää vastaajien mielipide opinnäytetyön vaikutuksesta työllistymiseen. Selkeästi suurin osa oli sitä mieltä, että sillä ei ole ollut vaikutusta. Mahdollisesti opiskelijat tekevät opinnäytetyön jollekin muulle taholle kuin yritykselle ja näin ollen työllistävää vaikutusta ei juuri ole. Työharjoittelulla koettiin jo olevan huomattavasti enemmän vaikutusta työllistymiseen ja yli puolet vastaajista olikin sitä mieltä, että työharjoittelulla on ollut vaikutusta. Myös työelämäyhteyksien koettiin kehittyneen opiskelun aikana. Tässä kohdassa on tapahtunut positiivista kehitystä edelliseen tutkimukseen verrattuna.

Valmistuville tradenomeille jälleen positiivisena asiana kävi ilmi, että vastaajat kokevat työnsaannin olleen kohtalaisen vaivatonta. Kaikkein parhaiten menestyi kohta, joka koski Mikkelin ammattikorkeakoulussa opittujen taitojen hyödyntämistä työelämässä. Yli 75 prosenttia vastaajista oli sitä mieltä, että opittuja taitoja voi suoraan hyödyntää työelämässä. Hienoa tietää, että vaivannäkö ei ole mennyt hukkaan. Vastaavasti hyvin harva on tuntenut itsensä ylikoulutetuksi. Tämä viittaisi siihen, että koulutusohjelman sisältö on sopivasti mitoitettu niihin tehtäviin nähden, joihin yleensä opiskelun jälkeen päädytään. Loppuun mainittakoon vielä yksi positiivinen asia yrittäjyyden kannalta ajateltuna. Lähes puolet vastanneista oli ainakin jollain tasolla kiinnostunut yrittäjäksi ryhtymisestä. Kenties tämä lupaa yritysmaailmalle uusia tulokkaita.

## **6.4 Osaamisen kehittäminen ja tulevaisuudensuunnitelmat**

Osaamisen kehittämisen tärkeyttä ajatellen on positiivista huomata, että 65 prosenttia vastanneista on jo kehittänyt osaamistaan valmistumisen jälkeen. Vielä hienompaa on

todeta, että vaikka osaamista on jo kehitetty, lähes 83 prosenttia on silti kiinnostunut kehittämään itseään yhä pidemmälle.

Myös ylempi ammattikorkeakoulututkinto sai kiinnostusta osakseen. Yli 55 prosenttia oli kiinnostunut tutkinnon suorittamisesta. Tätä tietoa toimeksiantajan kannattaa ehdottomasti hyödyntää ja takoa kun rauta on kuuma. Sopivalla mainonnalla voisi saada lisää opiskelijoita tutkintoa suorittamaan. Yleisesti täydennyskoulutuksen hankinnasta oltiin vielä kiinnostuneempia, kuin ylemmän amk-tutkinnon suorittamisesta. Yli 62 prosenttia vastanneista oli kiinnostunut jonkinlaisen täydennyskoulutuksen hankinnasta. Nämä ovat varsin positiivisia tietoja, sillä osaamisen kehittäminen on, kuten teoriaosuudestakin selviää, varsin tärkeää. Esimerkiksi ylempi ammattikorkeakoulututkinto syventää tietotaitoa (Perustietoa ylemmästä ammattikorkeakoulututkinnosta 2010) ja parantaa näin suomalaisen osaamisen tasoa.

Kenties täydennyskoulutuksen järjestämistä voisi harkita esimerkiksi vastaajien ehdotamilta aloilta. Eniten kiinnostusta herätti lähinnä taloushallinnon eri osa-alueet, kuten kirjanpito, palkanlaskenta, tilintarkastus ja verotus. Esimerkiksi tällaisten täydennyskoulutusten järjestämistä ja mainostamista voisi harkita. Myös esimiestyön, tietotekniikan, markkinoinnin ja kielten täydennyskoulutukset herättivät kiinnostusta

Tulevaisuudensuunnitelmia kysyttäessä oli mahdollisuus valita useita vaihtoehtoja ja monet niin myös tekivät. Suurin osa vastaajista haluaa urallaan eteenpäin. Olisin odottanut, että useampi olisi halunnut eteenpäin urallaan, mutta ei kai se sitten ole kaikkien suunnitelmissa. Kuitenkin jopa lähes puolet aikoo jatkaa nykyisessä tehtävässään. Toimeksiantajan kannalta on otettava huomioon, että lähitulevaisuudessa lähes 30 prosenttia vastanneista aikoo hakeutua liiketalouden jatkokoulutukseen. Olisiko kenties siis aika lisätä jatko- ja täydennyskoulutusmahdollisuuksien mainontaa?

Myös yrittäjyyden kannalta vastaukset herättivät toivoa. Jopa 9,1 prosenttia vastaajista harkitsee oman yrityksen perustamista. Todennäköisesti kaikki sitä harkitsevat eivät koskaan tule yritystä perustamaan, mutta jo puolet tuosta lukemasta olisi parempi kuin tämän hetkinen yrittäjien määrä.

Vapaan sanan kysymyksen anti oli yleisesti positiivinen ja rakentava. Paljon ei kehitysehdotuksia tullut, mutta muutamia hyviä asioita nousi esille. Esimerkiksi työelämäkontaktien lisääminen opiskelussa sai kannatusta ja se olisi myös omasta mielestäni hyväksi. Tiivis yhteistyö yritysten kanssa ja todellisten haasteiden kohtaaminen on mielekäs tapa oppia. Toki ymmärrän myös olemassa olevat haasteet tässä asiassa, mutta harkintaan ehdotus olisi hyvä ottaa.

Muita huomionarvoisia kohtia olivat muun muassa yleinen mielipide koulutuksesta, mikä oli pääsääntöisesti varsin positiivinen, ja kansainvälisyys sekä kielet. Kansainvälisyydestä oli paljon hyvää sanottavaa, mutta joku oli myös sitä mieltä, että sen tulisi olla valinnaista. Tätä en todellakaan teoriaosuuteen viitaten suosittelen. Kielten opetus ei koskaan voi olla liikaa. Olisiko kursseille todellisuudessa osallistujia, sitä en tiedä. Kieliin olisi tosin hyvä saada syvyyttä, sillä parilla alkeiskurssilla ei ole varsinaisesti käytännön hyötyä muualla kuin ehkä matkaillessa. Kansainvälisessä yritystoiminnassa pitäisi osaamisen tason olla jonkin verran korkeammalla.

## 6.5 Tutkimuksen luotettavuus

Ennen kuin tutkimuksen tuloksia voidaan luotettavasti käyttää työkaluna siinä työssä, mihin se on tarkoitettu, on varmistuttava kolmesta asiasta. Ensimmäinen pitää selvittää, että tutkimus on validi. Validiteetti tarkoittaa tutkimuksen pätevyyttä, toisin sanoen tutkimuksen tulee mitata sitä mitä sen oli tarkoituskuskin selvittää. Jos tutkimukselle ei ole asetettu selviä tavoitteita, voidaan helposti erehdyksessä tutkia väärä asioita. Käytännössä tutkimuksen validiteettiä ei voi vaikuttaa enää jälkikäteen, vaan siihen on panostettava kyselyä tehtäessä. Kysymysten tulee mitata oikeita asioita yksiselitteisesti ja niiden tulee kattaa koko tutkimusongelma. Myös perusjoukon tarkka määrittely, edustavan otoksen saaminen ja riittävän korkea vastausprosentti ovat validin tutkimuksen edellytyksiä. (Heikkilä 2002, 29.)

Kaiken kaikkiaan lomakkeita lähetettiin vastaajille, eli koko perusjoukolle 983 kappaletta. Täytettyjä lomakkeita tuli takaisin yhteensä 302, joten vastausprosentiksi saadaan 30,7. Tällaisella osuudella voidaan todeta, että tutkimus on validi. Kysymykset oli muotoiltu selkeiksi ja ne mittasivat oikeita asioita. Kaikki valmistumisvuodet oli-

vat hyvin edustettuina. Ainoana selkeästi huomionarvoisena asiana pitää mainita naisten ja miesten vastausten määrät. Koska naisia oli huomattavasti enemmän, ei naisten ja miesten välillä voida suorittaa täysin luotettavaa vertailua.

Toinen selvitettävä asia on tutkimuksen reliabiliteetti. Reliabiliteetilla tarkoitetaan luotettavuutta, eli toisin sanoen tulosten tarkkuutta. Tulokset eivät saa olla sattumanvaraisia. Jos tutkimuksen reliabiliteetti on kohdallaan, tutkimus voidaan toistaa samanlaisin tuloksin. On myös olennaista, että tutkimuksen tuloksia ei yleistetä niiden pätevyysalueen ulkopuolelle. Tutkija pystyy vaikuttamaan tutkimuksen luotettavuuteen omalla asennoitumisellaan. Tutkijan tulee olla koko tutkimuksen ajan kriittinen ja tarkka. Virheitä voi tapahtua missä tahansa tutkimuksen vaiheessa. Myös tulosten tulokinnassa tulee olla tarkkana. (Heikkilä 2002, 30.)

Näillä kriteereillä voin todeta, että oma tutkimukseni on myös luotettava. Esimerkiksi kaikki ristiintaulukoinnit on todettu päteviksi Khiin neliötestin avulla. Asennoitumise-  
ni on koko tutkimuksenteon ajan ollut kohdallaan ja olen halunnut tuottaa luotettavaa tietoa.

Viimeisenä huomioitavana asiana on tutkimuksen objektiivisuus. Objektiivisuudella tarkoitetaan tutkimuksen puolueettomuutta. Käytännössä puolueettoman tutkimuksen tulokset eivät missään olosuhteissa saa riippua tutkimuksen tekijästä. Etenkin tulosten tahallinen vääristely on täysin anteeksiantamatonta. Mikäli tutkimuksessa käytetään vilppiä tai se on jollain tasolla puolueellinen, ei siitä ole mitään käytännön hyötyä toimeksiantajalle. Ainoastaan puolueeton tutkimus on käyttökelpoinen työkalu. (Heikkilä 2002, 30.)

Tutkimusta tehdessäni pyrin ehdottomaan puolueettomuuteen tutkimuksen joka vaiheessa. Halusin kerätä toimeksiantajalle arvokasta ja käyttökelpoista tietoa ja näin ollen panostin tutkimuksen luotettavuuteen. Jokainen kysymys on luotu selvittämään vain yhtä asiaa ja myös kysymysten yksiselitteisyyteen on panostettu. Olen sitä mieltä että tutkimus onnistui hyvin ja sen tuloksiin voi luottaa.

## 7 LOPUKSI

Opinnäytetyön tekeminen on aina aikaa vaativa ja mittava prosessi. Opiskelijat, jotka onnistuvat löytämään aiheen, joka kiinnostaa itseään, on ajankohtainen ja kaiken lisäksi vielä jollekin muulle taholle hyödyllinen, voivat sanoa olevansa onnekkaita. Itse lukeudun noiden onnekkaiden joukkoon. Opinnäytetyön teko ei missään vaiheessa muodostunut varsinaiseksi taakaksi, vaan sen tekeminen oli mielekästä ja innostavaa. Aihe oli kiinnostava ja erityisesti ajankohtainen niin itselleni kuin lukuisille opiskelutovereilleni. Kaiken huipuksi sain tehdä jotain, mikä auttaa tulevaisuuden tradenomiopiskelijoita saamaan entistäkin parempaa koulutusta.

Opinnäytetyötä voisi mielestäni sanoa yhdeksi koulutusohjelman parhaista oppimisharjoituksista. Työtä tehdessä oppii niin käytännön asioita vastaavanlaisten töiden teosta, kuin raakaa tietoa aihealueen sisältä. Itselleni etenkin jälkimmäinen on ollut suuri ilonaihe. Olen oppinut paljon niin aihealueesta niin suuressa mittakaavassa, kuin yksittäisen ammattikorkeakoulun osalta.

Tutkimuksen tuloksista täytyy mainita sen verran, että ne olivat erittäin positiivisia. Oli myös hienoa huomata, että kehitystä on tapahtunut edellisen tutkimuksen suorittamisen jälkeen lähes joka osa-alueella. Toki kehittämistä on yhtä, eikä kehityksen pidä ikinä pysähtyä, sen verran nyt ainakin on opittu tämän työn myötä. Kuitenkin on mahtavaa voida todeta, että nämä opiskeluvuodet eivät varmasti ole menneet hukkaan, vaan kaikkea opittua pystyy varmasti hyödyntämään tulevaisuudessa. Myöskään tulevaisuuden ”hyvillä tyypeillä”, kuten Mikkelin ammattikorkeakoululla on tapana opiskelijoitaan kutsua, ei varmasti tule olemaan hätää koulutuksen tason kanssa.

On hienoa, että laatutyöhön panostetaan. Näin tunnutaan toimivan ainakin Mikkelin ammattikorkeakoulussa. Tämä oli tosiaan jo toinen tutkimus, joka aiheesta tehtiin ja sekin melko lyhyen ajan sisällä. Tämä on mielestäni erittäin hyvä asia, koska kuten jo useaan otteeseen olen maininnut, asiat kehittyvät hurjaa vauhtia. Toivottavasti tämä perinne jatkuu myös tulevaisuudessa. Tutkimuksen voisi teettää jopa hieman pienemmillä aikaväleillä, mutta voi olla, että vastaajat eivät ole kovin innokkaita antamaan arvokasta aikaansa useammin.

Työ oli mielestäni onnistunut ja sitä kannattaa hyödyntää myös tulevaisuudessa. Samankaltaisella lomakkeella hieman päivittäen on helppo tuottaa vertailukelpoista tietoa vuodesta toiseen. Yksi asia ainakin on varma, kun samainen lomake kolahtaa omasta postiluukustani sisään, olen takuulla ensimmäinen, joka laittaa palautuskuoren postiin.

## LÄHTEET

AMK-tutkinnot monimuoto-opintoina 2010. Mikkelin ammattikorkeakoulu. WWW-julkaisu. <http://www.mikkeliyamk.fi/aikuiskoulutus>. Ei päivitystietoa. Luettu 29.3.2010.

Erikoistumisopinnot 2010. Mikkelin ammattikorkeakoulu. WWW-julkaisu. <http://www.mikkeliyamk.fi/erikoistumisopinnot>. Ei päivitystietoa. Luettu 29.3.2010.

Etelä-Savon ennakointiryhmä 2007. Etelä-Savon kaupan alan osaamistarpeen ennakointi vuoteen 2020.

Hakijan opas 2010. Mikkelin ammattikorkeakoulu. Esite. Kevät 2010.

Hanhijoki , Ilpo, Kantola, Seppo, Karikorpi, Mervi, Katajisto, Jukka, Kimari, Matti ja Savioja, Hannele 2004. Koulutus ja työvoiman kysyntä 2015. Helsinki: Hakapaino Oy.

Heikkilä Tarja 2002. Tilastollinen tutkimus. Helsinki: Edita.

Hietanen, Olli 2008. Vaikuta ja vaikutu – osaamisen suurseminaari. Luentomateriaali.

Huovinen, Kaisa-Mari ja Piia Oranen 2007. Mikkelin ammattikorkeakoulun liiketalouden tradenomit työelämässä 3006. Mikkelin ammattikorkeakoulu. Liiketalouden laitos. Opinnäytetyö.

Hyypiä, Marja ja Kautonen, Mika 2006. Suomi liike-elämän palvelujen kansainvälistymisessä ja keskittymisessä. Innovaatiopalvelujen kansainvälistyminen ja alueellistuminen -tutkimushankkeen tilastoraportti.



Kettunen, Pertti, Carlsson, Christer, Hukka, Matti, Hyppänen, Tomi, Lyytinen, Kalle, Mehtälä, Minna, Rissanen, Riitta, Suviranta, Leena ja Mustonen, Kirsi 2003. Suomalaista kilpailukykyä liiketoimintaosaamisella. Helsinki: Edita.

Kiista eläkeiän nostosta uhkaa yhä lykätä Rantalan työryhmän ratkaisua 2010. Helsingin sanomat. WWW-julkaisu. <http://www.hs.fi/politiikka/artikkeli/Kiista+el%C3%A4n+nostosta+uhkaa+yh%C3%A4+lyk%C3%A4t%C3%A4+Rantalan+ty%C3%B6ryhm%C3%A4n+ratkaisua/1135252540202>. Päivitetty 1.2.2010. Luettu 22.3.2010.

Kokko, Niina, Herrala, Merituuli, Ahola, Marika, Immonen, Stina, Hailikari, Milla ja Salminen, Antti 2000. Osaamisen kehittäminen pk-yrityksissä. Helsinki: Euroopan sosiaalirahasto.

Koulutusohjelmat 2010. Mikkelin ammattikorkeakoulu. Esite.

Liiketoimintaosaamisen selvitysryhmä 2007. Opetusministeriö. Koulutus- ja tiedepolitiikan osasto. Lisää liiketoimintaosaamista korkeakouluista.

Malinen, Jouko 2003. Ihminen muuttuvassa työelämässä. WWW-julkaisu. <http://www.joukomalinen.net/edvaalit2003.htm>. Ei päivitystietoa. Luettu 15.3.2010

MAMK pähkinänkuoressa 2010. Mikkelin ammattikorkeakoulu. WWW-julkaisu. <http://www.sinneonpaastava.fi/mamk-info>. Ei päivitystietoa. Luettu 29.3.2010.

Moisio, Aleksi 2009. Taantuma syveni jo lamaksi. WWW-julkaisu. <http://www.taloussanomat.fi/kansantalous/2009/03/13/taantuma-syveni-jolamaksi/20096890/12>. Päivitetty 13.3.2009. Luettu 20.3.2009.

Näsi, Juha, Neilimo Kari 2006. Mitä on liiketoimintaosaaminen. Helsinki: WSOYpro

OECD 2009. Highlights from Education at a Glance. WWW-julkaisu.  
<http://www.oecd.org/dataoecd/35/11/43619343.pdf>. Päivitetty 8.9.2009. Luettu 29.3.2010.

Ojala, Panu 2009. Työelämä vuonna 2030. WWW-julkaisu.  
<http://getalifehanke.wordpress.com/tutkimus/ojala/>. Ei päivitystietoa. Luettu 15.3.2010

Opinto-opas 2009. Mikkelin ammattikorkeakoulu. WWW-julkaisu.  
[http://opas.mikkeliyamk.fi/ulkoiset/opintoopas2009/index2.asp?koulutusohjelma=L80&nimi=Liiketalouden%20koulutusohjelma&suuntautuminen=99999&suun\\_nimi=&aloietusvuosi=9S&paikkakunta=Mikkeli](http://opas.mikkeliyamk.fi/ulkoiset/opintoopas2009/index2.asp?koulutusohjelma=L80&nimi=Liiketalouden%20koulutusohjelma&suuntautuminen=99999&suun_nimi=&aloietusvuosi=9S&paikkakunta=Mikkeli). Päivitetty 13.8.2009. Luettu 18.3.2010.

Perustietoa ylemmästä ammattikorkeakoulututkinnosta 2010. Hämeen ammattikorkeakoulu. WWW-julkaisu. [http://portal.hamk.fi/portal/page/portal/HAMK/-Tutkimus\\_ja\\_kehitys/Valtakunnalliset\\_verkostohankkeet/Ylempi\\_amk\\_tutkinto/-Perustietoa](http://portal.hamk.fi/portal/page/portal/HAMK/-Tutkimus_ja_kehitys/Valtakunnalliset_verkostohankkeet/Ylempi_amk_tutkinto/-Perustietoa). Ei päivitystietoa. Luettu 29.3.2010.

Polo, Sirpa 2005. Ammatillisen osaamisen kehittäminen on jatkuvaa ja luonnollista toimintaa työelämässä. WWW-julkaisu. <http://www.viestinhallinta.fi/-out/Polo,%20Osaaminen.pdf>. Päivitetty 7.10.2005. Luettu 31.3.2010.

Rainisto, Sami 2009. Taantuma alkoi kesähelteillä. WWW-julkaisu.  
<http://www.talouselama.fi/uutiset/article238426.ece?s=l&wtm=talouselama/-02032009#>. Päivitetty 27.2.2009. Luettu 20.3.2010.

Rouvinen, Petri, Vartia Pentti ja Ylä-Anttila, Pekka 2007. Seuraavat sata vuotta. Helsinki: Taloustieto Oy.

Ruohotie, Pekka 2000. Oppiminen ja ammatillinen kasvu. Juva: WS Bookwell Oy.

Rytsä, Paavo 2007. Työttömyys räjähti käsiin. WWW-julkaisu.

<http://yle.fi/elavaarkisto/?s=s&g=1&ag=2&t=447&a=3845>. Päivitetty 6.6.2007. Luettu 17.3.2010.

Suomen Pankki 2010. Työttömyysaste euroalueella ja Suomessa. WWW-julkaisu.

[http://www.bof.fi/Stats/default.aspx?r=/tilastot/indikaattorit/tyottomyysaste\\_chrt\\_fi](http://www.bof.fi/Stats/default.aspx?r=/tilastot/indikaattorit/tyottomyysaste_chrt_fi). Päivitetty 1.4.2010. Luettu 24.4.2010.

Taantuma kaksinkertaisti irtisanomiset 2010. SAK. WWW-julkaisu.

<http://www.sak.fi/suomi/ajankohtaista.jsp?location1=1&lang=fi&ao=tiedotteet&sl2=2&id=33726>. Päivitetty 7.1.2010. Luettu 20.3.2010.

Taantuma täyttää pian vuoden 2008. Talouselämä. WWW-julkaisu.

<http://www.talouselama.fi/uutiset/article192768.ece>. Päivitetty 2.12.2008. Luettu 20.3.2010.

Tilastokeskus 2009. Bruttokansantuote laskuun, Suomi taantumassa. WWW-julkaisu.

[http://www.stat.fi/ajk/tiedotteet/2009/tiedote\\_003\\_2009-02-27.html](http://www.stat.fi/ajk/tiedotteet/2009/tiedote_003_2009-02-27.html). Päivitetty 27.2.2009. Luettu 22.3.2010.

Toikkanen, Tarmo 2006. Dynaaminen asiantuntijuus strategiana oman osaamisen ylläpidossa. Tietoliite 306. WWW-julkaisu. <http://www.ttlry.fi/-@Bin/109011885->

[/Tietoliite\\_2006-09-28.pdf](http://www.ttlry.fi/-@Bin/109011885-/Tietoliite_2006-09-28.pdf). Päivitetty 28.9.2006. Luettu 26.3.2010.

Tynjälä, Päivi, Välimaa, Jussi, Murtonen, Mari (toim.) 2004. Korkeakoulutus, oppiminen ja työelämä. Juva: PS-kustannus.

Työministeriö 2007. Työvoima 2025. Täystyöllisyys, korkea tuottavuus ja hyvät työpaikat hyvinvoinnin perustana työikäisten väestön vähentyessä. Työvoimapolitiittinen tutkimus 325.

Työurien pidentämistä jatketaan kolmikannassa 2010. Helsingin sanomat. WWW-julkaisu. <http://www.hs.fi/politiikka/artikkeli/Ty%C3%B6urien+pident%C3%A4mist-%C3%A4+jatketaan+kolmikannassa/1135254161489>. Päivitetty 11.3.2010. Luettu 22.3.2010.

Tältä näyttää tulevaisuuden työelämä 2010. Työterveyslaitos. Verkkolehti Työpiste. WWW-julkaisu. [http://tyopiste.ttl.fi/Uutiset/Sivut/Talta\\_nayttaa\\_tulevaisuuden\\_-tyoelama.aspx](http://tyopiste.ttl.fi/Uutiset/Sivut/Talta_nayttaa_tulevaisuuden_-tyoelama.aspx). Päivitetty 11.3.2010. Luettu 22.3.2010.

Täydennyskoulutus 2010. Mikkelin ammattikorkeakoulu. WWW-julkaisu. [http://www.mikkeliyamk.fi/menu\\_description.asp?menu\\_id=270&menupath=55,270](http://www.mikkeliyamk.fi/menu_description.asp?menu_id=270&menupath=55,270). Ei päivitystietoa. Luettu 29.10.2010.

Virkkunen, Henna 2010. Suomen koulutuksen tulevaisuus. WWW-julkaisu. [http://www.finnexpo.fi/Table\\_pict/Exh\\_info\\_txt/id11188/29%2001%2010\\_Henna\\_Virkkunen.pdf](http://www.finnexpo.fi/Table_pict/Exh_info_txt/id11188/29%2001%2010_Henna_Virkkunen.pdf). Päivitetty 29.1.2010. Luettu 24.3.2010.

Ylemmät AMK-tutkinnot 2010. Mikkelin ammattikorkeakoulu. WWW-julkaisu. <http://www.mikkeliyamk.fi/ylempiamk>. Ei päivitystietoa. Luettu 29.3.2010.

# ARVOISA MIKKELIN AMMATTIKORKEA- KOULUSTA VALMISTUNUT TRADE- NOMI!

Haluamme, että liiketalouden laitos tunnetaan liiketoimintaosaamisen kehittäjänä MAMK:ssa ja maakunnassa. Tästä syystä on tärkeää, että tiedämme miten liiketalouden koulutusohjelma vastaa työelämän tarpeita. Koulutusohjelmasta valmistuneena olet avainhenkilö kehittämistyössämme. Toivomme, että annat arvokasta aikaasi ja ajatuksiasi vastaamalla tähän kyselyyn.

Kysely on lähetetty Mikkelin ammattikorkeakoulun liiketalouden koulutusohjelmasta vuosina 1999–2009 valmistuneille tradenomeille. Kaikki vastaukset ovat luottamuksellisia ja niistä julkaistaan vain yhteenvedot. Vastaaminen vie aikaa noin 15 minuuttia.

Kyselylomakkeen mukana tulevan arvontalipukkeen palauttaneiden kesken arvotaan MAMK:n tuotepalkintoja! Palauta kyselylomake arvontalipukkeen kera vastauskuoressa 31.3.2010 mennessä. Palautuskuoren postimaksu on valmiiksi maksettu. Ohesta löydät lisäksi tietoa alumniksi rekisteröitymisestä sekä liiketalouden ylemmästä AMK-koulutuksesta, jonka hakuaika on parhaillaan käynnissä.

*Vastauksesta jo etukäteen kiittäen ja hyvää kevättä toivottaen,*

Tuula Siljanen  
koulutusjohtaja

Ulla Keto  
koulutusvastaava

Lisätietoja kyselystä antaa tutkimuksen toteuttaja Juho Marila  
(juho.marila@mail.mamk.fi, puh. 044-533 2567)

**Ympyröi mielestäsi paras vaihtoehto. Avoimet vastaukset tulee kirjoittaa niille varatuille viivoille.**

**Tietoa vastaajasta**

**1. Sukupuoli**

- a. Mies
- b. Nainen

**2. Asuinpaikka**

- a. Pääkaupunkiseutu
- b. Muu Etelä-Suomen lääni
- c. Etelä-Savo
- d. Muu Itä-Suomen lääni
- e. Länsi-Suomen lääni
- f. Lapin lääni
- g. Oulun lääni
- h. Ahvenanmaan lääni
- i. Ulkomaat

**3. Valmistumisvuosi**

- a. 1999
- b. 2000
- c. 2001
- d. 2002
- e. 2003
- f. 2004
- g. 2005
- h. 2006
- i. 2007
- j. 2008
- k. 2009

**4. Erikoistumisalue**

- a. Markkinointi
- b. Taloushallinto
- c. Yrityshallinto
- d. Muu, mikä \_\_\_\_\_

**5. Työkokemus ennen valmistumista (työharjoittelua ei oteta huomioon)**

- a. Työharjoittelun lisäksi ei aikaisempaa työkokemusta ennen valmistumista
- b. 1 - 2 vuotta
- c. yli 2 - 5 vuotta
- d. yli 5 vuotta

**Urakehitys**

**6. Kuinka pian valmistumisen jälkeen sait tradenomitutkintoa vastaavaa työtä?**

- a. Työpaikka oli tiedossa ennen valmistumista
- b. Heti valmistumisen jälkeen
- c. 1 - 6 kk valmistumisesta
- d. Yli 6 kk - 1 vuosi valmistumisesta
- e. Yli vuosi valmistumisesta
- f. Koulutusta vastaavaa työtä ei ole löytynyt

7. Mikäli valitsit edellisessä kysymyksessä vaihtoehdon a, b, c, d tai e, oliko ensimmäinen työtehtäväsi
- a. Suoritustason tehtävä
  - b. Asiantuntijatehtävä
  - c. Esimiestehtävä
  - d. Yrittäjä
8. Mikäli valitsit edelliseen kysymykseen vaihtoehdon a, kuinka kauan työskentelit kyseisessä tehtävässä ennen siirtymistä vaativampiin tehtäviin?
- a. Alle vuoden
  - b. 1 - 2 vuotta
  - c. Yli 2 vuotta - 4 vuotta
  - d. Yli 4 vuotta tai enemmän
9. Oletko ollut työttömänä valmistumisen jälkeen?
- a. En ole
  - b. Kyllä, yhteensä \_\_\_\_\_ kuukautta
10. Millainen työtilanteesi on tällä hetkellä? (Ympyröi vain yksi vaihtoehto)
- a. Vakituinen kokopäivätyö
  - b. Määräaikainen kokopäivätyö
  - c. Osa-aikainen työsuhde / keikkatyö
  - d. Yrittäjä
  - e. Työharjoittelu
  - f. Päätoiminen opiskelu
  - g. Vanhempainloma / hoitovapaa
  - h. Työtön työnhakija
  - i. Muu, mikä \_\_\_\_\_

*Mikäli olet tällä hetkellä työtön työnhakija, siirry suoraan kysymykseen 15!*

11. Minkä tasoissa tehtävissä työskentelet tällä hetkellä?
- a. Suoritustason tehtävä
  - b. Asiantuntijatehtävä
  - c. Esimiestehtävä
  - d. Yrittäjä
12. Vastaako nykyinen työtehtäväsi erikoistumisalueesi?
- a. Kyllä
  - b. Ei
  - c. Työtehtävä on toisella erikoistumisalueella

**13. Ansiosi (brutto) kuukaudessa tällä hetkellä (Jos työskentelet osa-aikaisena, arvioi tulosi vastaamaan kokoaikaista työsuhdetta)**

- a. Alle 1500 €
- b. 1501–2000 €
- c. 2001–2500 €
- d. 2501–3000 €
- e. 3001–3500 €
- f. Yli 3500 €

**14. Miten työelämä on vastannut odotuksiasi?**

- a. Erittäin hyvin
- b. Melko hyvin
- c. Ei ollut odotuksia
- d. Melko huonosti
- e. Erittäin huonosti

**Yleiset työelämävalmiudet ja ammatillinen osaaminen****15. Millaiset taidot MAMK on tarjonnut sinulle työelämää varten? (Rastita mielestäsi paras vaihtoehto)**

	Erittäin hyvät	Melko hyvät	Keskin- kertaiset	Melko huonot	Erittäin huonot
<b>Ammatillinen osaaminen</b>					
a. Yrityksen toiminta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b. Valmius yrittäjänä toimimiseen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c. Juridinen osaaminen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d. Yhteiskunnallinen osaaminen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e. Markkinoinnin suunnittelu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f. Markkinoinnin johtaminen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g. Myyntiosaaminen ja asiakaspalvelu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h. Mainonta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
i. Markkinointitutkimus	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
j. Toimiminen organisaatiossa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
k. Esimiestaidot	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
l. Henkilöstöhallinto	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



m. Rahoitus	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
n. Sisäinen laskentatoimi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
o. Kirjanpito ja tilinpäätös	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
p. Verotus	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Erittäin  
hyvät

Melko  
hyvät

Keskin-  
kertaiset

Melko  
huonot

Erittäin  
huonot

### Yleiset työelämävalmiudet

q. Valmius itsensä kehittämiseen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
r. Sopeutuminen muutoksiin	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
s. Liike-elämän etiikka	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
t. Kestävä kehitys	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
u. Vuorovaikutustaidot	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
v. Ajankäytön suunnittelu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
w. Esiintymistaito	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
x. Kirjallinen viestintä	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
y. ATK-taidot	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
z. Projektiosaaminen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
å. Tutkimus- ja kehitystoiminta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ä. Kielitaito	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ö. Kansainvälisyysosaaminen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
aa. Muu, mikä _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**16. Valitse edellisen kysymyksen erilaista osaamista kuvaavasta luettelosta kolme (3) ominaisuutta, jotka mielestäsi ovat vaikuttaneet eniten koulutusta vastaavan työpaikan saantiin. [Kirjaa alla olevaan kohtaan kunkin ominaisuuden edessä oleva kirjain.(a-aa)]**

\_\_\_\_\_ , \_\_\_\_\_ , \_\_\_\_\_

17. Valitse edellisen kysymyksen erilaista osaamista kuvaavasta luettelosta kolme (3) ominaisuutta, joita olet tarvinnut työelämässä eniten.

---

18. Vastaa seuraaviin väittämiin rastittamalla mielestäsi sopivin vaihtoehto

	Samaa mieltä	Osittain samaa mieltä	Osittain eri mieltä	Täysin eri mieltä
a. Opinnäytetyö on vaikuttanut olennaisesti työllistymiseeni	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b. Työharjoittelu on vaikuttanut olennaisesti työllistymiseeni	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c. Työelämäyhteydet kehittyivät opiskeluaikana	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d. Työnsaanti oli kohtalaisen vaivatonta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e. Voin hyödyntää MAMK:ssa oppimiani taitoja suoraan työelämässä	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f. Koen olevani ylikoulutettu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g. Olen kiinnostunut yrittäjäksi ryhtymisestä	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**Tutkinnon suorittamisen jälkeen**

**19. Oletko kehittänyt osaamistasi tutkinnon suorittamisen jälkeen?**

- a. Kyllä
- b. En

**20. Oletko kiinnostunut osaamisesi kehittamisestä?**

- a. Kyllä
- b. Ei ole ajankohtaista tällä hetkellä

**21. Oletko kiinnostunut liiketalouden ylemmän amk-tutkinnon suorittamisesta?**

- a. Kyllä
- b. En

**22. Oletko kiinnostunut liiketoimintaosaamiseen liittyvästä täydennyskoulutuksesta?**

- a. Kyllä
- b. En

**23. Millaista täydennyskoulutusta haluaisit?**

---

---

---

**24. Minkälaiset ovat tulevaisuuden suunnitelmasi seuraavien viiden vuoden ajalle?**  
(Voit ympyröidä useamman vaihtoehdon)

- a. Jatkan nykyisessä tehtävässäni
- b. Hakeudun urallani eteenpäin
- c. Osallistun liiketalouden jatkokoulutukseen
- d. Vaihdan alaa
- e. Perustan yrityksen
- f. Muu, mikä \_\_\_\_\_

**25. Kehitä kanssamme! Anna MAMK:lle palautetta liiketalouden koulutusohjelmasta**

---

---

---

***Kiitos vastauksestasi!***

**Taulukko 1. Vastaajan sukupuoli**

	Lukumäärä	Prosenttia
Mies	77	25,5
Nainen	225	74,5
Yhteensä	302	100,0

**Taulukko 2. Vastaajan asuinpaikka**

	Lukumäärä	Prosenttia
Pääkaupunkiseutu	43	14,2
Muu Etelä-Suomen lääni	32	10,6
Etelä-Savo	172	57,0
Muu itä-Suomen lääni	23	7,6
Länsi-Suomen lääni	31	10,3
Oulun lääni	1	,3
Yhteensä	302	100,0

**Taulukko 3. Vastaajan valmistumisvuosi**

	Lukumäärä	Prosenttia
1999	11	3,6
2000	25	8,3
2001	33	10,9
2002	32	10,6
2003	31	10,3
2004	27	8,9
2005	18	6,0
2006	28	9,3
2007	34	11,3
2008	30	9,9
2009	32	10,6
Yhteensä	301	99,7
Ei vastanneita	1	,3
Yhteensä	302	100,0

**Taulukko 4. Vastaajan erikoistumisalue**

	Lukumäärä	Prosenttia
Markkinointi	87	28,8
Taloushallinto	130	43,0
Yrityshallinto	76	25,2
Yhteensä	293	97,0
Ei vastanneita	9	3,0
Yhteensä	302	100,0

**Taulukko 5. Vastaajan työkokemus ennen valmistumista (ilman harjoittelua)**

	Lukumäärä	Prosenttia
Työharjoittelun lisäksi ei aikaisempaa työkokemusta	68	22,5
1 - 2 vuotta	111	36,8
yli 2 - 5 vuotta	57	18,9
yli 5 vuotta	66	21,9
Yhteensä	302	100,0

**Taulukko 6. Työpaikan saannin kesto valmistumisen jälkeen**

	Lukumäärä	Prosenttia
Työpaikka oli tiedossa ennen valmistumista	143	47,4
Heti valmistumisen jälkeen	24	7,9
1 - 6 kk valmistumisesta	53	17,5
yli 6 kk - 1 vuosi valmistumisesta	16	5,3
Yli vuosi valmistumisesta	28	9,3
Koulutusta vastaavaa työtä ei ole löytynyt	36	11,9
Yhteensä	300	99,3
Ei vastanneita	2	,7
Yhteensä	302	100,0

**Taulukko 7. Vastaajan ensimmäinen koulutusta vastaava tehtävä**

	Lukumäärä	Prosenttia
Suoritustason tehtävä	186	61,6
Asiantuntijatehtävä	58	19,2
Esimiestehtävä	16	5,3
Yrittäjä	7	2,3
Yhteensä	267	88,4
Ei vastanneita	35	11,6
Yhteensä	302	100,0

**Taulukko 8. Aika ensimmäisessä tehtävässä ennen vaativampaan siirtymistä**

	Lukumäärä	Prosenttia
Alle vuosi	47	15,6
1 - 2 vuotta	68	22,5
Yli 2 - 4 vuotta	26	8,6
Yli 4 vuotta	32	10,6
Yhteensä	173	57,3
Ei vastanneita	129	42,7
Yhteensä	302	100,0

**Taulukko 9. Vastaajan työttömyys valmistumisen jälkeen**

	Lukumäärä	Prosenttia
Ei	197	65,2
Kyllä	103	34,1
Yhteensä	300	99,3
Ei vastanneita	2	,7
Yhteensä	302	100,0

**Taulukko 10. Vastaajan työttömyysaika kuukausina**

	Lukumäärä	Prosenttia
1	14	4,6
2	18	6,0
3	22	7,3
4	8	2,6
5	6	2,0
6	11	3,6
7	3	1,0
8	2	,7
9	1	,3
10	1	,3
12	3	1,0
13	2	,7
15	1	,3
20	1	,3
21	1	,3
22	1	,3
24	1	,3
30	1	,3
34	1	,3
40	1	,3
Yhteensä	100	33,1
Ei vastausta	202	66,9
Yhteensä	302	100,0

**Taulukko 11. Vastaajan nykyinen työtilanne**

	Lukumäärä	Prosenttia
Vakituisen kokopäivätyö	217	71,9
Määräaikainen kokopäivätyö	26	8,6
Osa-aikainen työsuhde / keikkatyö	10	3,3
Yrittäjä	11	3,6
Työharjoittelu	1	,3
Päätoiminen opiskelu	7	2,3
Vanhempainloma / hoitovapaa	21	7,0
Työtön työnhakija	8	2,6
Muu	1	,3
<b>Yhteensä</b>	<b>302</b>	<b>100,0</b>

**Taulukko 12. Vastaajan työtehtävien taso tällä hetkellä**

	Lukumäärä	Prosenttia
Suoritustason tehtävä	99	32,8
Asiantuntijatehtävä	130	43,0
Esimiestehtävä	43	14,2
Yrittäjä	11	3,6
<b>Yhteensä</b>	<b>283</b>	<b>93,7</b>
Ei vastanneita	19	6,3
<b>Yhteensä</b>	<b>302</b>	<b>100,0</b>



**Taulukko 13. Vastaajan työtehtävien ja erikoistumisalueen vastaavuus**

	Lukumäärä	Prosenttia
Kyllä	157	52,0
Ei	97	32,1
Työtehtävä toisella erikoistumisalueella	30	9,9
Yhteensä	284	94,0
Ei vastanneita	18	6,0
Yhteensä	302	100,0

**Taulukko 14. Vastaajan ansiot kuukaudessa (brutto)**

	Lukumäärä	Prosenttia
Alle 1500 €	17	5,6
1501 - 2000 €	48	15,9
2001 - 2500 €	100	33,1
2501 - 3000 €	61	20,2
3001 - 3500 €	26	8,6
yli 3500 €	35	11,6
Yhteensä	287	95,0
Ei vastanneita	15	5,0
Yhteensä	302	100,0

**Taulukko 15. Vastaajan odotusten ja työelämän vastaavuus**

	Lukumäärä	Prosenttia
Erittäin hyvin	62	20,5
Melko hyvin	166	55,0
Eli ollut odotuksia	32	10,6
Melko huonosti	23	7,6
Erittäin huonosti	4	1,3
Yhteensä	287	95,0
Ei vastanneita	15	5,0
Yhteensä	302	100,0

**Taulukko 16. Osaamisen kehittäminen valmistumisen jälkeen**

	Lukumäärä	Prosenttia
Kyllä	199	65,9
Ei	101	33,4
Yhteensä	300	99,3
Ei vastanneita	2	,7
Yhteensä	302	100,0

**Taulukko 17. Kiinnostus osaamisen kehittämistä kohtaan**

	Lukumäärä	Prosenttia
Kyllä	250	82,8
Ei	49	16,2
Yhteensä	299	99,0
Ei vastanneita	3	1,0
Yhteensä	302	100,0

**Taulukko 18. Kiinnostus ylempää amk-tutkintoa kohtaan**

	Lukumäärä	Prosenttia
Kyllä	167	55,3
Ei	128	42,4
Yhteensä	295	97,7
Ei vastanneita	7	2,3
Yhteensä	302	100,0

**Taulukko 19. Kiinnostus täydennyskoulutusta kohtaan**

	Lukumäärä	Prosenttia
Kyllä	188	62,3
Ei	110	36,4
Yhteensä	298	98,7
Ei vastanneita	4	1,3
Yhteensä	302	100,0

**Taulukko 20. Vastaajan sukupuolen ja tulojen välinen suhde**

			Vastaajan ansiot kuukaudessa (brutto)					Yhteensä	
			Alle 1500 €	1501 - 2000 €	2001 - 2500 €	2501 - 3000 €	3001 - 3500 €	yli 3500 €	Alle 1500 €
Vastaajan sukupuoli	Mies	Lukumäärä	3	13	15	13	8	22	74
		Prosenttia	4,1%	17,6%	20,3%	17,6%	10,8%	29,7%	100,0%
	Nainen	Lukumäärä	14	35	85	48	18	13	213
		Prosenttia	6,6%	16,4%	39,9%	22,5%	8,5%	6,1%	100,0%
Yhteensä	Lukumäärä	17	48	100	61	26	35	287	
	Prosenttia	5,9%	16,7%	34,8%	21,3%	9,1%	12,2%	100,0%	

**Taulukko 21. Työn saannin ja erikoistumisalueen välinen suhde**

			Työpaikan saannin kesto valmistumisen jälkeen					Yhteensä	
			Työpaikka oli tiedossa ennen valmistumista	Heti valmistumisen jälkeen	1 - 6 kk valmistumisesta	yli 6 kk - 1 vuosi valmistumisesta	Yli vuosi valmistumisesta	Koulutusta vastaavaa työtä ei ole löytynyt	Työpaikka oli tiedossa ennen valmistumista
Vastaajan erikoistumisalue	Markkinointi	Lukumäärä	31	8	15	8	10	15	87
		Prosenttia	35,6%	9,2%	17,2%	9,2%	11,5%	17,2%	100,0%
	Taloushallinto	Lukumäärä	78	8	20	6	10	7	129
		Prosenttia	60,5%	6,2%	15,5%	4,7%	7,8%	5,4%	100,0%
	Yrityshallinto	Lukumäärä	27	8	17	2	7	14	75
		Prosenttia	36,0%	10,7%	22,7%	2,7%	9,3%	18,7%	100,0%
Yhteensä	Lukumäärä	136	24	52	16	27	36	291	
	Prosenttia								



**Taulukko 23. Valmistumisvuoden ja työttömyyden välinen suhde**

		Vastaajan työttömyys valmistumisen jälkeen		Yhteensä	
		Ei	Kyllä	Ei	
Vastaajan valmistumisvuosi	1999	Lukumäärä	5	6	11
		Prosenttia	45,5%	54,5%	100,0%
	2000	Lukumäärä	16	9	25
		Prosenttia	64,0%	36,0%	100,0%
	2001	Lukumäärä	23	9	32
		Prosenttia	71,9%	28,1%	100,0%
	2002	Lukumäärä	20	12	32
		Prosenttia	62,5%	37,5%	100,0%
	2003	Lukumäärä	17	14	31
		Prosenttia	54,8%	45,2%	100,0%
	2004	Lukumäärä	18	9	27
		Prosenttia	66,7%	33,3%	100,0%
	2005	Lukumäärä	12	6	18
		Prosenttia	66,7%	33,3%	100,0%
	2006	Lukumäärä	17	10	27
		Prosenttia	63,0%	37,0%	100,0%
	2007	Lukumäärä	25	9	34
		Prosenttia	73,5%	26,5%	100,0%
	2008	Lukumäärä	25	5	30
	Prosenttia	83,3%	16,7%	100,0%	
2009	Lukumäärä	19	13	32	
	Prosenttia	59,4%	40,6%	100,0%	
Yhteensä	Lukumäärä	197	102	299	
	Prosenttia	65,9%	34,1%	100,0%	
		100,0%	100,0%	100,0%	

