

HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulun opinnäytetyöprosessin tarkastelu valmistuneiden ammattikorkeakouluopiskelijoiden näkökulmasta

Riitta Hänninen



Liiketalous

<p>Tekijä tai tekijät Riitta Hänninen</p>	<p>Ryhmä tai aloitusvuosi IM08</p>
<p>Opinnäytetyön nimi HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulun opinnäytetyöprosessin tarkastelu valmistuneiden ammattikorkeakoulunopiskelijoiden näkökulmasta</p>	<p>Sivu- ja liitesivumäärä 58 + 5</p>
<p>Ohjaaja tai ohjaajat Juha Sillanpää, Pirjo Saaranen</p>	
<p>Tämä opinnäytetyö laadittiin toimeksiantona HAAGA-HELIA ammattikorkeakoululle. Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää miten opinnäytetyöprosessi oli koettu valmistuneiden opiskelijoiden keskuudessa. Samalla selvitettiin tekijöitä, mitkä olivat viivästyttäneet opinnäytetyön tekemistä.</p> <p>Tutkimus rajattiin koskemaan kaikkia HAAGA-HELIAsta valmistuneita opiskelijoita ja heillä oli mahdollisuus vastata kyselyyn vapaaehtoisesti. Ylemmän amk-tutkinnon suorittaneiden vastaukset rajattiin pois pienen vastausmäärän takia.</p> <p>Teoreettinen viitekehys koostuu motivaatiosta ja sitoutumisesta, ajankäytön hallinnasta ja oppimisesta.</p> <p>Tutkimuksessa käytettiin kvantitatiivista eli määrällistä tutkimusmenetelmää. Tutkimus toteutettiin online-pohjaisella Webropol-kyselyllä syksyllä 2012 ja siihen vastasi vapaaehtoisesti 200 valmistunutta opiskelijaa.</p> <p>Tutkimustulosten perusteella monella opiskelijalla valmistumista oli viivästyttänyt työnteko. Myös perhe-elämän ja opiskelujen yhteensovittamisessa oli ollut ongelmia jolloin opiskelu oli jäänyt taka-alalle. HAAGA-HELIAN järjestämät opinnäytetyöleirit ja menetelmäpajat koettiin niihin osallistuneiden kesken erittäin hyödyllisinä ja valmistumista vauhdittavina tekijöinä. Myös ohjaajien tuki ja apu koettiin tärkeänä, mutta moni oli jäänyt lähes kokonaan ilman ohjaajan apua ja tämä koettiin motivaatiota laskevana tekijänä. Opinnäytetyön tekemiseen oltiin hyvin sitoutuneita.</p>	
<p>Asiasanat HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulu, opinnäytetyöprosessi, motivaatio, sitoutuminen, oppiminen</p>	

<p>Author or authors</p> <p>Riitta Hänninen</p>	<p>Group or year of entry</p> <p>IM08</p>
<p>The title of thesis</p> <p>A UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES GRADUATE'S PERSPECTIVE ON THE THESIS PROCESS AT HAAGA-HELIA UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES</p>	<p>Number of pages and appendices</p> <p>58 + 5</p>
<p>Supervisor or supervisors</p> <p>Juha Sillanpää, Pirjo Saaranen</p>	
<p>This Bachelor's thesis was commissioned by HAAGA-HELIA University of Applied Sciences. The purpose of this thesis was to find out the opinions of the graduated students on the overall thesis writing process at the moment and at the same time find out factors which had delayed the writing of the thesis.</p> <p>The study was limited to all HAAGA-HELIA graduates and they had a chance to take part in the survey voluntarily. The responses of Master's degree graduates were left outside due to the small number of responses.</p> <p>The theoretical part consists of motivation and dedication, time schedule management and learning.</p> <p>The study was based on quantitative research method. The survey was conducted as an online Webropol-based survey in the autumn 2012 and 176 questionnaires were returned.</p> <p>Based on the results of this study many students had delayed the graduation because of the working. Also, many had problems with familylife and co-ordination of studies and work had been relegated to the background. HAAGA-HELIA is organizing workshops to help students with their thesis-writing process. The participants considered those camps really helpful. Also the support and help of the instructors had been really important but many had been left almost entirely without the instructor's attention and this weakened the motivation of many of them.</p>	
<p>Key words</p> <p>HAAGA-HELIA University of Applied Sciences, thesis-writing process, motivation, dedication, learning</p>	

Sisällys

1	Johdanto	3
1.1	Taustatietoa tutkimuksesta.....	3
1.2	Tutkimuksen tavoitteet ja tutkimusongelma.....	3
1.3	Tutkimuksen rakenne	5
2	Ammattikorkeakoulut uudistuvat	7
2.1	Tulevaisuuden koulu.....	8
3	HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulu	9
3.1	Missio ja visio.....	9
3.2	HAAGA-HELIA:n pedagoginen strategia ja arvoperusta.....	10
3.3	Opinnäytetyöprosessi HAAGA-HELIA:ssa	10
4	Motivaatio ja sitoutuminen	15
4.1	Motivaatio- ja perustekijät.....	15
4.2	Oppimismotivaatio	16
4.3	Palkkiot ja motivaation kehittäminen	18
4.4	Sitoutuminen ja sitouttaminen.....	20
5	Me olemme erilaisia oppijoita.....	23
5.1	Oppimisprosessi.....	23
5.2	Oppimista tukeva palkitseminen	25
6	Ajankäytön hallinta	27
6.1	Miksi meillä on kiire?	27
6.2	Kiire ja stressi.....	28
6.3	Ajankäytön suunnittelu.....	30
7	Opinnäytetyöprosessin tutkiminen	32
7.1	Tutkimusmenetelmä	32
7.2	Kyselyn rakenne ja toteutus	33
8	Tutkimustulokset.....	34
8.1	Vastaajien taustatiedot	34
8.2	Motivaatio.....	39
8.3	Sitoutuminen opinnäytetyön tekemiseen	43

8.4	Ajankäytön hallinta.....	46
8.5	Avointen kysymysten yhteenveto.....	49
9	Pohdinta	50
9.1	Tutkimuksen luotettavuus.....	50
9.2	Johtopäätökset ja kehittämisideat.....	51
9.3	Jatkotutkimusehdotukset.....	53
9.4	Oman oppimisen arviointi	53
	Liitteet.....	59
	Liite 1. Palautelomake.....	59
	Liite 2. Linkki palautelomakkeeseen MyNet-sivustolla	63

1 Johdanto

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on tutkia HAAGA-HELIA:n ammattikorkeakoulun opinnäytetyöprosessia valmistuneiden opiskelijoiden näkökulmasta. Prosessin tavoite on tukea opiskelijoita opinnäytetyönsä tekemisessä ja siten saada heidät valmistumaan.

Tutkimus tehtiin, jotta saataisiin tietoa, miten valmistuneet opiskelijat olivat kokeneet opinnäytetyöprosessin ja valmistumista tukevat teksti- ja menetelmäpajat, sekä seminaarit. Tutkimuksessa nousee esille etenkin opiskelijoiden motivaatio, sitoutuneisuus ja ajankäyttö ja asiat mitkä vaikuttivat niihin. Tutkimuksessa esiin tulevat ajankäytön ongelmat opinnäytetyöprosessissa sekä tekijät, mitkä vaikuttivat motivaatioon laskevasti, on hyvä tiedostaa ja tuoda esille tulevaisuudessa.

1.1 Taustatietoa tutkimuksesta

HAAGA-HELIA:n MyNet-sivustolla on erillispalautelomake suomenkielisestä koulutusohjelmaista valmistuville opiskelijoille ja siihen vastaaminen on vapaaehtoista. Lomakkeessa kysytään opiskelijoiden sitoutuneisuudesta ja ajankäytöstä sekä tuesta, mitä ohjaajilta oli saatu opinnäytetyön tekemiseen. Opiskelijoiden tulee arvioida omaa työkentelyään ja ohjaamisen tarvettaan.

HAAGA-HELIA tukee opiskelijoiden opinnäytetyöprosessia monin tavoin sen eri vaiheissa ja prosessia kehitetään jatkuvalla kehittämistyöllä. Kehittämistyö tapahtuu koko HAAGA-HELIA:n tasolla opinnäytetyökoordinaattoreiden tiimissä, johon kuuluu edustajia kaikista toimipisteistä ja koulutusohjelmista. Lisäksi tiimiä on täydennetty opintotoimiston, kirjaston ja opintojen ohjaajien edustajilla. Yksi kehittämisen muodoista on juuri tämä opinnäytetyö.

1.2 Tutkimuksen tavoitteet ja tutkimusongelma

Tutkimuksen tavoitteena on löytää tekijöitä mitkä edistävät opiskelijoiden sitoutuneisuutta, motivaatioita sekä parantavat ajankäytön hallintaa, ja sitä kautta keinoja minkä avulla valmistumista voitaisiin nopeuttaa. Monet opiskelijat käyvät töissä opintojen

ohessa ja se luo paljon haasteita opiskelulle. Perhe-elämä, työelämä ja opiskelu ovat usein hankalia sovittaa yhteen.

Tutkimuksen avulla pyritään myös selvittämään millaista tukea opiskelijat saivat ohjailtaan ja opiskelijoilla oli mahdollisuus kertoa avoimesti millaista ohjausta he olisivat lisäksi tarvinneet.

Opinnäytetyön pääongelma on:

Miten opinnäytetyöprosessi on koettu kyselyyn vastanneiden piirissä?

Alaongelmat:

Mikä motivoi opiskelijoita opinnäytetyön tekemisessä?

Miten sitoutuneita opiskelijat ovat olleet opinnäytetyön tekemiseen?

Miten ajankäytön hallinta on vaikuttanut opinnäytetyöprosessin etenemiseen?

Tutkimus on rajattu koskemaan HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulun kaikkien koulutusohjelmien opiskelijoita. Ainoastaan ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon opiskelijat rajattiin tuloksista pois, koska vastaajia oli vähän verrattuna muiden koulutusohjelmien opiskelijoihin.

Taulukko 1. Peittomatriisi

Alaongelma	Teoreettinen viitekehys	Kyselylomakkeen kysymykset	Tulokset
Mikä motivoi opiskelijoita opinnäytetyön tekemisessä?	4, 4.1, 4.2, 4.3,	5, 6, 7	8.2, 9
Miten sitoutuneita opiskelijat ovat olleet opinnäytetyön tekemiseen?	4.3, 4.4	3	8.3, 9
Miten ajankäytön hallinta on vaikuttanut opinnäytetyöprosessin etenemiseen?	6, 6.1, 6.2, 6.3	4	8.4, 9

Peittomatriisi (taulukko 1) havainnollistaa tutkimuksen alaongelmien, teoreettisen viitekehysen, kyselyn kysymysten ja tutkimustulosten välistä yhteyttä.

1.3 Tutkimuksen rakenne

Tämä opinnäytetyö jakautuu teoreettiseen ja empiiriseen osaan. Teoreettisen osan pääluvut muodostuvat motivaatiosta, sitoutumisesta, oppimisesta ja ajankäytön hallinnasta ja ne alkavat luvusta neljä.

Motivaatio on tärkeä osa opinnäytetyöprosessissa, se ohjaa työn tekemistä ja auttaa saattamaan projektin loppuun asti. Sitoutuminen liittyy vahvasti motivaatioon, ilman sitä työn tekeminen ei yleensä etene toivotulla tavalla. Ajankäytön hallinta on tärkeä taito, koska usein opinnäytetyöllä on aikataulu, jossa pitäisi pysyä. Oppiminen on mukana teoreettisessa osassa, koska monelle opinnäytetyö on ihan uusi asia ja se aina opettaa jotain, myös niille, jotka ovat tehneet ennenkin vastaavia töitä. Luvussa kaksi kerro-

taan uudistuksista, joita ammattikorkeakouluihin on tulevaisuudessa tulossa. Toimeksiantaja eli HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulu esitellään luvussa kolme. Tässä luvussa kerrotaan myös yleisesti opinnäytetyöprosessista, mikä HAAGA-HELIAlla on käytössään. Päälukuja opinnäytetyössä on yhdeksän.

Empiirinen osio alkaa luvusta seitsemän ja ensin kerrotaan teoriaa tutkimusmenetelmistä sekä kerrotaan miksi tietty menetelmä valittiin. Samassa luvussa esitellään myös kyselyn rakenne ja toteutus. Tutkimustulokset esitellään luvussa kahdeksan. Ensin käydään läpi vastaajien taustatiedot, jonka jälkeen käydään läpi tutkimuksen alaongelmat. Kahdeksannen luvun lopussa on yhteenveto avoimista kysymysten vastauksista. Yhdeksäs luku koostuu pohdinnasta ja siinä käydään läpi myös kehitys- ja jatkotutkimusehdotuksia ja arvioidaan omaa oppimista.

2 Ammattikorkeakoulut uudistuvat

Tässä kappaleessa käsitellään ammattikorkeakouluihin (amk) kohdistuvaa uudistusta, mikä toteutuu vuosina 2011–2014.

”Ammattikorkeakoulujen tehtävänä on antaa työelämän ja sen kehittämisen vaatimuksiin sekä tutkimukseen ja taiteellisiin lähtökohtiin perustuvaa korkeakouluopetusta ammatillisiin asiantuntijatehtäviin.”

Ammattikorkeakoulut ja yliopistot muodostavat korkeakoulujärjestelmän ja sitä kehitetään kansainvälisesti kilpailukykyisenä ja jotta se samalla vastaisi alueellisiin tarpeisiin joustavasti. Amk:t kehittävät yhteistyössä yliopistojen kanssa maakuntakorkeakoulu-toimintaa vastaamaan alueellisiin koulutustarpeisiin.

Ammattikorkeakoulujen tehokkuutta ja toiminnan laatua on tarkoitus vahvistaa uudistamalla ammattikorkeakoulujen rahoitusta ja hallintoa koskeva lainsäädäntö. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2012a)

”Uudistuksen tavoitteena on ammattikorkeakoulu, joka on kansainvälisesti arvostettu, itsenäinen ja vastuullinen

- osaajien kouluttaja
- alueellisen kilpailukyvyn rakentaja
- työelämän uudistaja
- innovaatioiden kehittäjä”

Uudistusprosessilla pyritään luomaan lainsäädännölliset puitteet ja toiminnalliset edellytykset tällaiselle ammattikorkeakoululle. Uudistus toteutetaan kahdessa vaiheessa ja ensimmäisessä vaiheessa lainsäädäntöön, joka koskee amk:ja, tehdään muutoksia, joilla nopeutetaan rakenteellista uudistumista sekä toiminnan laadun ja vaikuttavuuden parantamista. Myös opetus- ja kulttuuritoimen rahoituksesta annettu valtioneuvoston ase-

tus muutetaan. Tätä koskeva asetusero on tarkoitus lähettää lausunnon 2013 alkuksista.

Uudistuksen toisessa vaiheessa siirretään vastuu ammattikorkeakoulujen perusrahoituksesta kokonaan valtiolle. Samalla tehdään ammattikorkeakouluista itsenäisiä oikeushenkilöitä. Toinen vaihe toteutuu samassa aikataulussa kuin valtionosuusjärjestelmän kokonaisuudistus. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2012b)

2.1 Tulevaisuuden koulu

Tulevaisuudessa tulevat lisääntymään entistä enemmän informaation oppiminen (oppiminen työssä ja vapaa-aikana), oppilaitosten verkostoituminen, kansainvälistyminen, opettajien uudet pedagogiset taitovaatimukset, uusmedian osuus koulutuksessa, tietotekniikan hyödyntäminen koulutuksessa, yhteiskunnan ja koulutuksen vuorovaikutus sekä tietotekniikan hyödyntäminen oppimisessa. Sen sijaan vähentymässä ovat esimerkiksi perinteinen luokkahuoneopetus, yleissivistyksen ja ammattisivistyksen erottaminen, perinteiset tentit ja kokeet (tilalle osaamisen näyttö) ja niin sanottu muodollinen koulutus, ”opettaminen”. (Helakorpi 2001, 102)

Uudistuva koulutus tarjoaa opiskelijalle enemmän yksilöllisyyttä ja kunkin omista tarpeista ja taipumuksista lähteviä opiskelumahdollisuuksia. Nykyään kouluissa korostetaan liikaa tentteistä selviämistä, kirjallista esittämistä ja niin sanottua kirjaviisautta. Tulevaisuudessa kouluissa on enemmän tekemistä ja sosiaalisuutta. Tällöin sosiaalisesti taitavat ja luovat persoonat pääsevät paremmin esille. (Helakorpi 2001, 103)

Tietotekniikan kehittymisen myötä on lähtenyt liikkeelle monia oppimisinnoita. Oppimisympäristöt ovat saaneet paljon uusia piirteitä ja kasvavassa määrin oppiminen tapahtuu oppimisverstaassa eli ”workshopissa”, uudet tiedot ja taidot hankitaan oppimistehtävien eli ongelmanratkaisu- ja toimintatehtävien avulla, opiskelu on entistä enemmän ryhmäpainotteista, jolloin yhteistyötaidot ovat oleellinen osa oppimistavoitteita. Opiskelussa hyödynnetään mahdollisimman paljon sähköisiä tietolähteitä ja opiskelu on itseohjautuvaa. Opettaja toimii ohjaajana ja tukijana ja oppimisen kontrolli on opiskelijalla. (Helakorpi, 2001 104)

3 HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulu

Tässä luvussa esitellään toimeksiantaja eli HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulu sekä tutkimuskohteena ollut HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulun opinnäytetyöprosessi.

Haaga Instituutin ammattikorkeakoulu perustettiin vuonna 1991 ja Helsingin liiketalouden ammattikorkeakoulu vuonna 1992. Nämä kaksi ammattikorkeakoulua yhdistettiin HAAGA-HELIA ammattikorkeakouluksi vuonna 2007.

(HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulu 2012a)

HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulu on yksi Suomen suurimmista ammattikorkeakouluista. Opiskelijoita on noin 10 500 ja henkilöstöä yli 700 ja toimipisteitä on kuusi; Helsingissä (Haaga, Malmi, Pasila ja Vallila), Porvoossa ja Vierumäellä. Koulutusta on tarjolla usealla eri koulutusalueella; liiketalous, johdon assistenttityö, liikunta, matkailu, hotelli- ja ravintola-ala, myyntityö, finanssi, tietotekniikka ja toimittajakoulutus.

(HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulu 2012c)

Toiminnan lähtökohtana on vastata yrityselämän tarpeisiin työelämälähtöisellä ja korkeatasoisella koulutuksella. Opiskelijat saavat valmiudet elinikäiseen oppimiseen ja työssä kehittymiseen. HAAGA-HELIAssa voi suorittaa ammattikorkeakoulututkintojen lisäksi myös ylempiä ammattikorkeakoulututkintoja, MBA-ohjelmia ja erikoistumisopintoja. Oppilaitos tarjoaa myös opettajankoulutusta ja tutkimus- ja kehitystoimintaa. Tarjolla on myös henkilöstökoulutusta yrityksille ja muille organisaatioille.

(HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulu 2012b)

3.1 Missio ja visio

HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulun missio on kouluttaa myynti-, palvelu ja yrittäjähenkisiä asiantuntijoita sekä tutkia ja kehittää innovatiivisia palveluita, tuotteita ja yritystoimintaa alueensa elinkeinoelämän ja hyvinvoinnin vahvistamiseksi.

HAAGA-HELIA:n visio on olla ”osaamiseltaan ja laadultaan johtava, opiskelijoiden, yritysten ja työyhteisöjen menestystä palveleva, kansainvälisesti kasvava ammattikorkeakoulu.” (HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulu 2012d)

3.2 HAAGA-HELIA:n pedagoginen strategia ja arvoperusta

”HAAGA-HELIA:n koulutuksen visio on oppimista työelämän kanssa.”

Ammatillisessa kasvussa on kolme osapuolta: opiskelija, opettaja ja partnerit, joista jokaisella on oma roolinsa.

Opiskelija on motivoitunut kehittämään itseään, työtään sekä työyhteisöään ja hänen roolinsa on kasvaa proaktiiviseksi, itseohjautuvaksi asiantuntijaksi. Opiskelija suunnittelee työskentelyprosessit sekä asettaa omat ja ryhmänsä oppimistavoitteet opetussuunnitelman puitteissa.

Opettaja toimii roolinsa mukaan työyhteisössään suunnittelijana, ohjaajana, motivoijana ja kanssaoppijana. Tarpeen mukaan opettaja voi toimia myös asiantuntijakonsulttina. Partnerit toimivat rooliensa mukaan oppimisprosessin mahdollistajina, tukijoina ja motivoijina. Partnerit voivat kehittää omaa osaamistaan ja toimintaansa. (HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulu 2012e)

Arvoperustana on toimia joukkueena yhdessä uudistaen ja vastuullisen liiketoiminnan menestystä palvellen. (HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulu 2012d.)

3.3 Opinnäytetyöprosessi HAAGA-HELIA:ssa

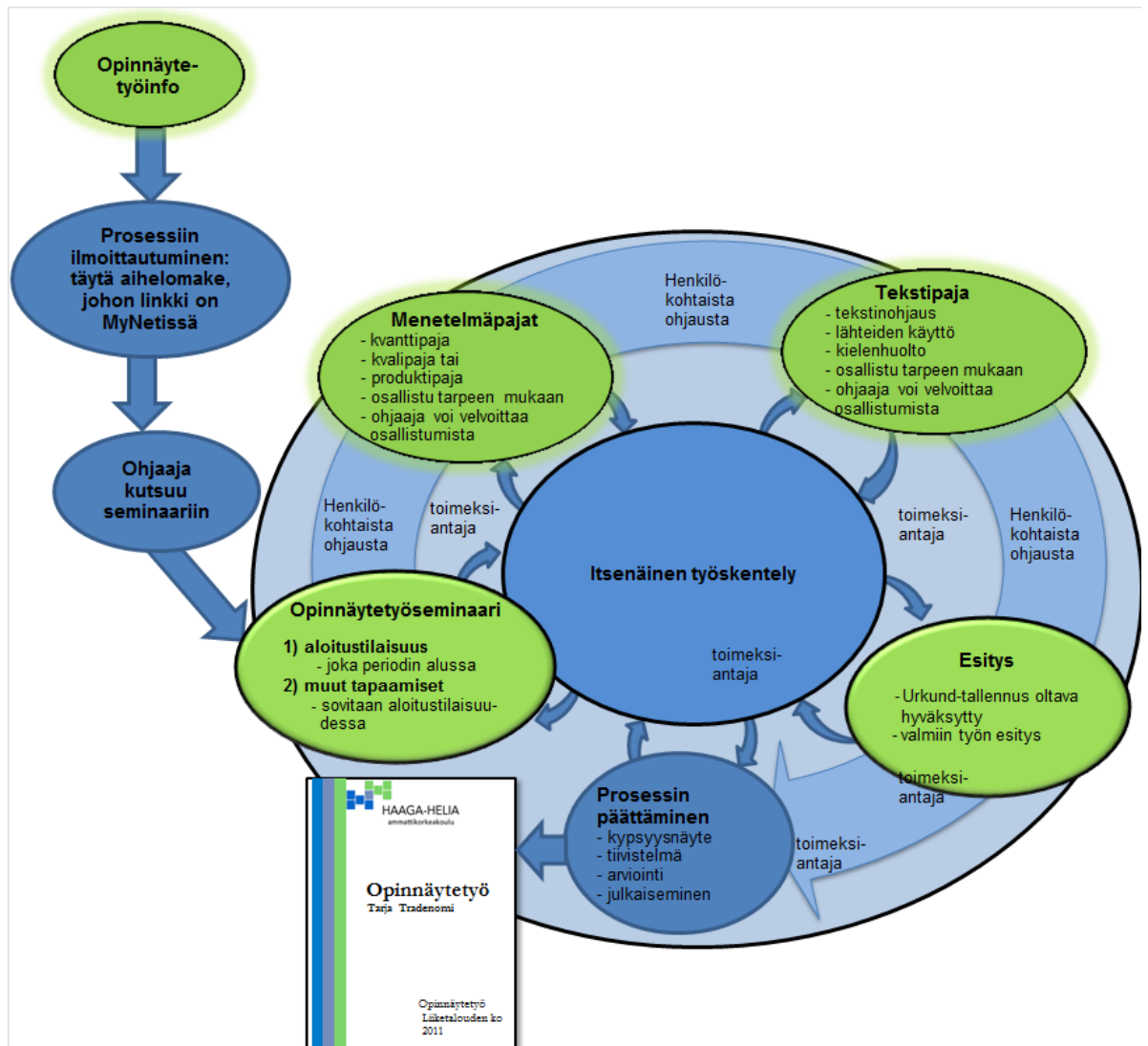
Jokainen opiskelija laatii 15 opintopisteen eli keskimäärin 400 tunnin laajuisen opinnäytetyön. Se tehdään HAAGA-HELIA:n raportointiohjeiden mukaisesti ja arvioidaan asteikolla 0-5. (HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulu 2013a MyNet).

Opiskelija valitsee opinnäytetyönsä aiheen alueelta, jonne hänen ammattiopintonsa ovat painottuneet. Opinnäytetyö on joko tutkimustyyppinen tai produktiivinen ja sillä on yleensä ulkopuolinen toimeksiantaja. Opiskelijan tukena on koko prosessin ajan ohjaaja. Kaikki opinnäytetyöt ovat julkisia, tämä tulee muistaa kun aihetta valitaan.

(HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulu 2013b MyNet)

Uutena vaihtoehtona on tehdä opinnäytetyö portfolion muodossa. Tästä on tullut elokuussa 2013 ohjeistus MyNetiin. Siinä tekeminen jakautuu nykyistä pidemmälle aikavälille ja opiskelija voi hyödyntää myös aikaisemmin laatimiaan tuotoksia. Nämä tuotokset voivat olla projekti- tai muita oppimistehtäviä ja opiskelija voi hyödyntää myös työelämän tai vapaa-ajan harraste- tai järjestötoiminnan yhteydessä laadittuja tuotoksia. Opiskelija kirjoittaa tietoperustan, mikä sitoo tuotokset yhteen ja tämä muodostaa opinnäytetyön. Tuotosten ei välttämättä tarvitse olla kirjallisia, mutta ne on ehdottomasti pysyttävä dokumentoimaan. (HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulu 2013e. MyNet)

HAAGA-HELIAN opinnäytetöissä noudatetaan valtioneuvoston asetusta ammattikorkeakouluista (352/2003). Sen mukaan ”Opinnäytetyön tavoitteena on sekä kehittää että osoittaa opiskelijan valmiuksia soveltaa tietojaan ja taitojaan ammattiopintoihin liittyvässä käytännön asiantuntijatehtävässä”. Näin ollen opinnäytetyö voi olla luonteeltaan toiminnallinen työelämää hyödyttävä tai tutkielma, kehitysprojekti tai selvitys. Opinnäytetyöprosessi eli suunnittelu, laatiminen ja esittäminen perehdyttävät opiskelijan oman alansa tiedontuottamisprosessiin. Prosessi opettaa opiskelijaa esittelemään tutkimus- tai projektityyppistä työtään sekä työn tuloksia ja perustelemaan ratkaisuja mitä hän on tehnyt. (HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulu 2012f)



Kuvio 1. Opinnäytetyöprosessi kuviona (HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulu 2013f MyNet)

Opinnäytetyöprosessin ensimmäinen askel on opinnäytetyöinfo ja opiskelija ilmoittautuu prosessiin mukaan MyNetissä olevalla aihielomakkeella. Vastausten perusteella ilmoittautuneet jaetaan 5-9 hengen seminaariryhmiin, jotka ohjaaja kutsuu seminaarin aloitustilaisuuteen.

Seuraava vaihe on opinnäytetyösuunnitelman laatiminen, mikä hyväksytetään ohjaajalla. Tämä on tärkeää, koska prosessissa ei voi edetä ellei suunnitelmaa ole hyväksytetty. Seminaareissa on mahdollista saada lisää ohjeita suunnitelman täyttämiseen. Alkuvaiheessa sovitaan myös toimeksiantajan kanssa opinnäytetyöprosessista toimeksiantosopimuksella.

Seminaarien lisäksi voi osallistua viikoittain kvantti-, kvali-, produkti- ja tekstipajoihin, missä saa tukea menetelmiin, analysointiin ja kirjoittamiseen. Pajoihin ei tarvitse erikseen ilmoittautua. (HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulu 2013g MyNet)

Kvantitatiivisessa pajassa saa apua kvantitatiivisiin tutkimuksiin liittyvissä ongelmissa ja kysymyksissä. Opinnäytetyön aiheesta on oltava olemassa alustava idea tai suunnitelma. Aihealueita ovat perusjoukon ja mahdollisen otantatavan määrittely, lomakkeen laatiminen, tiedonkeruu, aineiston tallennus ja analysointi, tulosten tulkinta, pätevyys- ja luotettavuustarkastelu ja tulosten esittäminen raportissa. (HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulu 2012g)

Kvalitatiivisessa pajassa ohjataan tekijää kvalitatiivisiin tutkimuksiin liittyvissä ongelmissa. Opinnäytetyöstä on oltava alustava idea ja mielellään myös suunnitelma. Aihealueita ovat näytteen määrittely ja valinta, tiedonkeruutavan valinta, haastattelurunkojen laadintaan, aineiston tallennukseen ja analysointiin, tulosten esittämiseen raportissa ja niiden tulkintaan, luotettavuustarkasteluun ja empiirisen osan raportointiin kokonaisuudessaan. (HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulu 2012h)

Produktipajassa saa ohjeita ja neuvoja projektityyppiseen opinnäytetyöhön liittyvissä ongelmissa. Opinnäytetyön aiheesta on oltava alustava idea ja myös mielellään suunnitelma. Ohjausta saa projektin suunnitteluun, projektin tallentamiseen, erilaisten tukiaineistojen hankkimiseen ja hyödyntämiseen, tuotoksen esittämiseen raportissa ja sen tulkintaan, luotettavuustarkasteluun ja empiirisen osan raportointiin. (HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulu 2012i)

Tekstipajassa saa neuvoja ja ohjeita opinnäytetyön tekijää tutkimusraportin kirjoittamiseen liittyvissä ongelmissa. Opinnäytetyön suunnitelma pitää olla hyväksytty ja kirjoittaminen aloitettu. Ohjausta saa opinnäyteraportin rakenteeseen, lähteiden käyttöön ja merkitsemiseen, havainnollistamiseen ja kirjalliseen ilmaisuun. (HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulu 2012j)

Valmis työ lähetetään sähköpostitse Urkundiin, missä se tallentuu Urkund-tietokantaan, jossa mahdolliset plagioijat paljastuvat. Urkundin avulla voidaan selvittää onko opin-

näytetyössä mahdollisia plagiaatteja. Ohjelma vertaa dokumentin sisältöä kolmeen eri lähdetyyppiin eli avoin internet, kustantajien materiaali ja Urkundin tietokantaan aiemmin tallennettuihin opiskelijoiden tuottamiin materiaaleihin. Opettaja saa ohjelmasta analyysiraportin, mistä käy ilmi löytyneet yhtäläisyydet. Tämän raportin perusteella voidaan päätellä, onko kyseessä plagiointiepäily.

Plagiointi eli luvaton lainaaminen tarkoittaa jonkun toisen tekstin tai sen osan esittämistä omanaan.

Sepittäminen eli tekaistut havainnot ja tulokset.

Vääristely eli alkuperäiset havainnot on muokattu tarkoituksella siten, että tulokset vääristyvät tai jotain olennaisia tietoja ja tuloksia jätetään esittämättä.

Anastaminen tarkoittaa alkuperäisten havaintojen, idean tai suunnitelman esittämistä omilla nimissään.

Kaikki nämä asiat ovat ehdottomasti kiellettyjä ja HAAGA-HELIA:n tutkintosääntö:

20 § Käyttäytyminen ammattikorkeakoulussa

”Vilpillinen menettely tenteissä sekä oppimistehtävien, opinnäytetöiden ja muiden valmiiden aineistojen plagiointi on kielletty. Jos opiskelija syyllistyy vilppiin, tentin suoritus keskeytetään ja opintojakso hylätään. Plagiointiin syyllistyneen opiskelijan opintojakso hylätään.” (HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulu 2013c MyNet)

Opinnäytetyöprosessi viimeinen vaihe pitää sisällään kypsyysnäytteen, englanninkielisen tiivistelmän tarkistuttamisen englannin kielen lehtorilla, arvioinnin ja valmiin työn julkaisemisen.

Kypsyysnäytteellä opiskelija osoittaa perehtyneisyytensä opinnäytetyönsä alaan ja hyväksytyllä suorituksella voidaan osoittaa lain 424/2003 (Laki julkisyhteisöjen henkilöstöltä vaadittavasta kielitaidosta) mukaan korkeakoulututkinnolta vaadittava kielitaito (suomi tai ruotsi). Kypsyysnäytteen tekstilaji voi olla essee, henkilöstötiedote tai media-tiedote. (HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulu 2013d MyNet)

4 Motivaatio ja sitoutuminen

Tässä luvussa kerrotaan motivaatiosta ja sitoutumisesta. Molemmat ovat opinnäytetyön alaongelmia ja tämän teoriaosuuden tarkoituksena on pohjustaa alaongelmia ja antaa suuntaa tutkimuksen tuloksille.

Motivaatio ohjaa ja virittää käyttäytymistämme, se on eräänlainen sisäinen tunnetila. Sitä ei voida käskeä eikä kukaan voi luoda sitä toiselle, koska se tapahtuu jokaisen ihmisen omassa mielessä. Motivaatio luo sitoutumisen jonkin asian saavuttamiseen.

(Konttinen, Skyttä 2010, 39)

Ruohotie kuvaa motivaatiota motiivien aikaansaamana tilana. Siitä erotetaan viireys ja suunta. Motiiveilla tarkoitetaan usein tarpeita, haluja, viettejä ja sisäisiä yllykkeitä sekä palkkioita ja rangaistuksia. Motiivit näin ollen ylläpitävät yksilön yleistä käyttäytymisen suuntaa. (Ruohotie 1998, 36–37)

Motivaatio vaikuttaa ihmisen ympäristön tulkintaan ja sen ohjaukseen. Työelämässä motivoitunut työntekijä on innokas ja pyrkii saavuttamaan asetetut tavoitteet. Esimiestyössä on tärkeää osata ylläpitää työntekijän energisyyttä ja motivaatiota, jotta tavoitteet saavutetaan. Motivaatio saa työntekijän ponnistelemaan ja työstä saatu positiivinen palaute pitää yllä motivaatiota myös jatkossa. Kun suoritus on onnistunut, niin siitä syntyy tyytyväisyyden tunne, mikä kannustaa työntekijää jatkamaan. Sen sijaan epäonnistumisesta johtuva pettymyksen tunne voi jarruttaa kehittymistä. Jos palaute on konkreettinen ja hyvin perusteltu, niin se edistää kehittymistä. Epämääräinen ja huonosti annettu palaute sen sijaan voi synnyttää psyykkistä kuormitusta ja heikentää suoriutumista. Motivaatiolla on suuri merkitys myös siihen, miten työntekijä suhtautuu työhönsä, työympäristöönsä, työyhteisön muihin jäseniin ja työolosuhteisiin.

(Nummelin 2008, 36–39)

4.1 Motivaatio- ja perustekijät

Motivaatiota kehitettäessä erotetaan kaksi eri asiaa eli perustekijät, mitkä ovat motivaation edellytykset ja motivaatiotekijät, mitkä muodostavat motivaation.

Perustekijät ovat henkilökohtaisia olosuhteita ja kokemuksia siitä, miten ihmisiä kohdellaan. Se, mikä on yhdelle tärkeää, onkin toiselle aivan merkityksetöntä.

Kielteiset kokemukset aiheuttavat negatiivisuutta ja vaikuttavat kielteisesti työstä innostumiseen. Jos ihmisellä on perusasiat kunnossa, hän on tasolla, jossa mikään ei estä tai häiritse hänen työstä innostumistaan.

Motivaatiotekijät ovat työhön liittyviä ja siitä koettuja onnistumisen tuloksena syntyviä tunteita. Innostumiseen vaikuttavat olennaisesti vastuullisuus, haasteellisuus, mielekkyys, tärkeys ja itsenäisyys.

Jos motivaatiotekijöiden taso on alhainen, niin silloin ihminen ei yllä huippusuorituksiin, vaan suorittaa tehtäviään peruskyvykkyyden tasolla. Ihmiset ovat erilaisia ja jokaisella on omat motivaatiotekijänsä. Tämä tekee motivoitumisesta hieman hankalaa, koska kukaan ei pysty päättämään toisen puolesta, että mikä on heille tärkeää, mutta kysymällä sen voi saada selville.

Monelle on tärkeää ymmärtää, mihin kaikkeen he voivat vaikuttaa ja mitä kautta se tapahtuu. Parhaimmassa tapauksessa jokainen ajattelee tekemänsä työn merkitystä kokonaisuudelle. Työn mielekkyyden lähtökohtina toimivat tässä tapauksessa tarkoitus ja merkitys.

Tehtävän vaativuudella ja omalla osaamisella on myös suuri vaikutus motivaatioon. Motivaatio on korkealla silloin, kun yksilön osaaminen hipoo työn vaativuustasoa ja menee hieman sen yli. Alkuvaiheessa onnistumisia ei tule ihan huippuinnostumiseen asti, koska osaaminen ei vielä vastaa työn vaativuustasoa. Innostuminen voi usein laskea, kun haasteellisuus häviää, eli osaaminen saavuttaa helposti vaaditun vaativuustason. (Konttinen, Skyttä 2010, 41–43).

4.2 Oppimismotivaatio

Oppimismotivaatioon vaikuttaa suuri joukko erilaisia tekijöitä. Niitä ovat yksilölliset ominaisuudet eli tarpeet, asenteet ja harrastukset sekä ulkopuolinen ympäristö ja oppimistilanteeseen liittyvät tekijät, eli esimerkiksi koulun ja luokan fyysinen ympäristö, ilmapiiri ja opetuksen sisältö ja tavoitteet.

Opetuksen tasolla on suuri merkitys opiskelijan omassa kokemuspöirissä, siksi on tärkeää saada opiskelijat kokemaan opetus psykologisesti mielekkäänä. Se auttaa opiskelijoita löytämään loogisen mielekkyyden suoriutua koulutehtävistä ja kannustava opettaja edesauttaa toiminnallaan opiskelijoiden motivaation syntymistä. (Peltonen & Ruohotie 1992, 82–83)

Työelämässä ihminen oppii paljon työssään epämuodollisesti, osittain huomaamatta. Oppiminen tapahtuu työyhteisössä työn äärellä yksilön omien havaintojen ja kokemusten kautta. Työn yhteydessä oppiminen on usein välineellistä ja tavoitteena on kehittää tapa tehdä jokin asia jollakin tavalla. Oppimisen tehokkuudessa voi olla paljonkin vaihtelua ja mitä tietoisempi ihminen on osaamisestaan ja oppimisestaan, sitä tehokkaampaa oppiminen on. Oppijan tietoisuuden asteet voidaan jakaa Viitalan (2005, 142–144) mukaan viiteen eri päätyyppiin, joihin liittyy erilainen tiedostamisen aste.

Reaktio-oppimisessa eli täysin tiedostamattomassa oppimisessa affekteilla on vahva sijä. Mallioppimisessa ei ole lainkaan tiedostamista tai jos on, niin se on heikko. Arvauskumousoppimisessa tehtävän suoritusperiaatetta ei tiedosteta, mutta itse tehtävä ja sen tavoite voidaan tiedostaa. Suorituksessa on usein kokeilua, mikä perustuu arvauksiin. Kokeilevassa oppimisessa on tiedostettu sekä tehtävä että tavoite ja suorituksen toteuttamiseksi on olemassa suunnitelma. Kehittyneimmällä tasolla on tietoinen oppiminen. Siinä tehtävästä on muodostettu selkeä kokonaiskuva ja suoriutumisperiaatteet on hahmotettu.

Tietoisuuden tason nostaminen saattaa tehostaa epämuodollista oppimista ja se on tärkeä haaste työyhteisöissä, mikäli ne haluavat tehostaa oppimistaan. Oppimaan oppimisen on sanottu olevan keskeinen tekijä työssä menestymiselle ja mitä tietoisemmaksi ihminen tulee omasta oppimisestaan, niin sitä taitavammaksi oppimaan oppijaksi hän kehittyy. Motivaatio vaikuttaa oleellisesti uusien asioiden oppimiseen. Motivaation taustalla vaikuttavat vahvasti kolme ihmisen universaalia tarvetta: autonomia, kompetenssi ja läheisyys ja näitä kolmea tarvetta tulisi kunnioittaa mahdollisimman paljon, kun arvioidaan osaamista ja oppimista.

Kompetenssin tarve tarkoittaa ihmisten tarvetta osata ja pärjätä tekemisissään sekä tulla arvostetuksi. Autonomian tarve edellyttää sitä, että ihminen pystyy tekemään itseään koskevia päätöksiä ja valintoja myös oppimisensa suhteen. Läheisyyden tarve kertoo siitä, että ihminen haluaa tulla hyväksytyksi yhteisössään.

Jokainen ihminen muodostaa opittavan asian merkityksestä oman tulkintansa ja se luo perustaa motivaatiolle. (Viitala 2005, 142–144)

Jokainen ihminen on yksilöllinen ja havainnoi ja tulkitsee tilanteita omalla tavallaan. Näistä tulkinnoista heille muodostuu erilaisia odotuksia. Ihminen motivoituu jonkin tehtävän suorittamiseen, jos hän on tulkinnut tehtävän sopivan haasteelliseksi (odotusarvo) ja uskoo, että tehtävästä suoriuduttuaan hän saa toivomansa palkkion tai hyödyn (välinearvo). Jos hän pitää odotettavissa olevaa palkkiota arvossa, sisältyy siihen myös yllykearvo. Tätä kutsutaan odotusarvoteoriaksi.

Odotusarvoteorian mukaan oppijan motivaatio on korkea silloin, kun hän uskoo suoriutuvansa oppimistehtävästään ja kokee pystyvänsä käyttämään oppimaansa hyväkseen käytännön työtilanteissa. Hän myös uskoo saavansa tunnustusta muilta ja hänen mielestään toisilta saatu tunnustus on tavoittelemisen arvoista. Oppimistilanteessa saatu palaute ja oppijan kokemat aikaisemmat kokemukset vaikuttavat myös odotusarvoihin. (Ruohotie 1998, 57–58)

4.3 Palkkiot ja motivaation kehittäminen

Ihminen asettaa usein itselleen tavoitteita. Ulkoapäin annetut kannusteet ja palkkiot ovat suuressa roolissa siinä, miten innokkaasti tavoitteet pyritään saavuttamaan. Tällaiset kannustimet voivat olla joko sisäisiä (työn ilo) tai ulkoisia (hyvä arvosana). Näin erotetaan toisistaan sisäinen ja ulkoinen motivaatio, jotka eroavat toisistaan käyttäytymistä virittävien ja suuntaavien motiivien puolesta. Ne eivät kuitenkaan ole täysin erillisiä, vaan ennemminkin ne täydentävät toisiaan.

Sisäinen motivaatio tarkoittaa sitä, että motivaatio välittyy sisäisesti ja syyt käyttäytymiseen ovat sisäisiä. Tässä tulevat tyydytetyiksi itsensä toteuttamisen ja kehittämisen tarpeet. Ulkoinen motivaatio sen sijaan on riippuvainen ympäristöstä ja se on välittynyt

ulkoisesti jonkun muun henkilön toimesta. Tässä tulevat tyydytetyiksi esimerkiksi turvallisuuden tai yhteenkuuluvuuden tarpeet.

Sisäiset palkkiot ovat yleensä tehokkaampia kuin ulkoiset, koska ne ovat kestoaltaan pitkäaikaisia ja niistä voikin tulla pysyviä motivaation lähteitä. Ulkoiset palkkiot ovat yleensä kestoaltaan lyhytaikaisia ja niitä voidaan tarvita usein.

Sisäiset palkkiot ohjaavat hyvin pitkälti vapaaehtoisuuteen perustuvaa opiskelua. Oppilaat ovat sisäisesti motivoituneita ja asettavat suuria odotuksia ja vaatimuksia opetuksen sisältöön. Sisäisen opiskelumotivaation edellytyksiä ovat esimerkiksi kärsivällinen ja kannustava ohjaaja, sopivan haasteelliset ja vaihtelevat harjoitustehtävät sekä ohjaajan kyky esittää tehtävät oppimismahdollisuuksina.

Opetusstrategiat, jotka palkitsevat opiskelijoita ulkoisesti, ovat yleensä tehokkaita parantamaan suoritusta, mutta se ei välttämättä kehitä sisäistä motivaatiota. Pahimmassa tapauksessa väärin sovellettuna ulkoiset palkkiot saattavat johtaa siihen, että oppijoilta jää uusien tietojen ja taitojen oppiminen taka-alalle, koska he haluavat maksimoida palkkiot suhteessa vaivannäköön. Palkkion antamisessa kannattaa korostaa enemmän suorituksen laatua kuin määrää ja näin ollen saada oppijat kokemaan, että työskentely itsessään on palkkiota tärkeämpää.

(Ruohotie 1998, 37–41)

On osoitettu, että suoritukset paranevat motivaation lisääntyessä. Usein on oletettu myös, että tyytyväisyyden ja suorituksen välillä on yhteys niin, että tyytyväisyys johtaa korkeaan suoritukseen. (Ruohotie 1992, 33). Palkkiot toimivat kiihokkeina, kun halutaan lisätä työn määrää ja tehokkuutta, mutta tylsä työ ei muutu rahalla innostavaksi. (Konttinen, Skyttä 2010, 45).

Kokonaistyytyväisyys ei aina välttämättä ole sisäisten ja ulkoisten palkkioiden summa, vaan niiden vaikutus perustuu niiden koetusta oikeudenmukaisuudesta. Toisin sanoen, jos suorituksesta saatu palkkio koetaan oikeudenmukaiseksi, suorituksen ja tyytyväisyyden välille kehittyy positiivinen riippuvuus.

Tarpeiden tyydyttymisen estyminen aiheuttaa tyytymättömyyttä ja tämä heikentää motivaatiota. Heikkoon motivaatioon ja tyytymättömyyteen liittyvät yleensä erilaiset käyttäytymisongelmat. Tyytyväinen ihminen sen sijaan kokee työn tarpeiden tyydyttämisen ja tavoitteiden saavuttamisen keinona. Tyytymättömyys lisää toiminnallisia häiriöitä, mikä johtaa työn tulosten heikkenemiseen. (Ruohotie 1992, 34–35)

4.4 Sitoutuminen ja sitouttaminen

Kun ihminen ajattelee intensiivisesti ja on kiinnostunut ymmärtämään asioita, niin hän pystyy sitoutumaan ongelmanratkaisuun ja pystyy ratkomaan ongelmia. Tavoitteen saavuttaminen saattaa olla useiden esteiden ja vastoin käymisten takana, mutta mikäli yksilö pitää tavoitettaan tavoittelemisen arvoisena ja kokee sen olevan merkittävä ja tärkeä, hän on innokas pitämään siitä kiinni. Tämä viittaa sitoutumiseen.

Itseluottamus eli usko omaan kykyihin ja mahdollisuuksiin vaikuttaa vahvasti sitoutumiseen. Haasteelliset tavoitteet lisäävät itseluottamusta ja ihmiset, joilla on vahva itseluottamus asettavat itselleen sopivan haasteellisia tavoitteita. Liian vaikeat tavoitteet saattavat aiheuttaa tinkimistä työn laadusta, joten myös laadulle tulisi asettaa määrätavoitteiden lisäksi myös laatutavoitteet.

Tavoitteet saavat ihmiset laatimaan toimintasuunnitelmia sekä kehittämään strategioita, jotta tavoitteet varmasti saavutetaan. Jos ihmiset toimivat ryhmässä, niin ryhmän toimintaa tulee koordinoita ja suunnitella tavoitteiden saavuttamiseksi ja jokaisen on tiedostettava päämäärä ja keinot millä siihen pyritään. (Ruohotie 1998, 55–56)

Työelämässä sitoutunut työntekijä on organisaatiolle tärkeä, koska hän pyrkii hoitamaan työnsä hyvin ja haluaa jatkaa työssään. Hänelle on tärkeää missä, miten ja minkä eteen hän työskentelee ja jos nämä asiat olisivat hänelle yhdentekeviä, niin hän ei voisi hyvin työssään. Sitoutuminen on siis hyvin tärkeä osa työhyvinvointia.

Työntekijöiden sitoutumisissa organisaatioon on eroja. Se voi olla affektiivista organisaatioon samastumista ja kiinnittymistä, eli työntekijä viihtyy työssään ja haluaa olla osana organisaatiota vapaachtoisesti. Toinen sitoutumisen muoto perustuu rationaali-

seen jatkuvuuden tavoitteluun. Tämä tarkoittaa sitä, että työntekijällä on tarve pysyä organisaatiossa ja hän arvioi työpaikan vaihtamisesta koituvan liian suuret kustannukset. Sitoutumisen kolmas muoto on normatiivinen eli organisaation sitoudutaan, koska niin ”kuuluu tehdä” ja tässä ovat taustalla joko omat arvot tai sosiaaliset paineet. Tutkimukset ovat osoittaneet, että sitoutumisen suhde menestykseen on kaksisuuntainen. Sitoutuminen yleensä tuottaa menestystä ja menestys sitouttaa. Työhön sitoutumisella on yhteydet työtyytyväisyyteen, tehokkuuteen ja tuottavuuteen. Sitoutuminen vaikuttaa positiivisesti myös työn laatuun.

Työntekijöiden on paljon helpompaa sitoutua organisaatioon, joka on vakaa ja menestyy hyvin. Menestyksen myötä työntekijöillä on mahdollisuus saada esimerkiksi tulospalkkio sekä organisaation työpaikkakoulutusmahdollisuudet paranevat ja menestyvän organisaation on mahdollista rekrytoida osaavaa työvoimaa. Nämä asiat vahvistavat organisaatiokulttuuria ja työhön sitoutumista ja tämä johtaa itseään ruokkivaan positiiviseen kierteseen. Tämä kierre voi olla myös negatiivinen, jos organisaatiolla on esimerkiksi taloudellisia vaikeuksia. Tällaisissa tilanteissa säästetään usein henkilöstö- ja työhyvinvointikuluissa ja tämä saattaa entisestään heikentää henkilöstön hyvinvointia sekä organisaation taloutta. (Pyöriä, 2012 42–43)

Lampikoski (2005 46–47) puhuu sitoutumisesta kognitiivisena tai asenteellisena käsitteenä. Sitoutuminen perustuu tunteisiin, esimerkiksi velvollisuudentunteisiin. Parhaimmillaan sitoutunut työntekijä samastuu organisaation tavoitteisiin, normeihin ja visioihin ja hän nauttii työstään ja haluaa olla osa organisaatiota. Hän on hyvin halukas ylläpitämään työsuhdettaan ja luottaa siihen, että jatkossakin työsuhteesta on hänelle hyötyä kaikin tavoin. Sitoutunut työntekijä ei ole halukas vaihtamaan työpaikkaansa kovin helposti.

Omistautuva sitoutuminen tarkoittaa sitoutumista omaan työhön ja uraan ja sitä kautta myös sitoutumista organisaatioon. Arvositoutumisella tarkoitetaan sitoutumista organisaation arvoihin ja tulosvaatimuksiin. Omistautuvuus ja arvositoutuminen merkitsevät molemmat työsuoritusten pysymistä tehokkaana ja laadun pysymistä korkeana. Sen sijaan sitoutujat, jotka pyrkivät lähinnä ”säilyttämään paikkansa” ovat kiinnostuneita vain säilyttämään työnsä eikä heidän työpanoksensa ole yhtä korkea kuin omistautuvien

ja arvositoutujien. Organisaation tarjoamilla eduilla on myös suuri rooli työntekijöiden sitoutumisessa eli mitä paremmat edut, sitä innokkaammin työntekijät pitävät työpai-
kastaan kiinni. (Lampikoski 2005 46–47)

5 Me olemme erilaisia oppijoita

Tässä luvussa kerrotaan oppimisesta ja palkitsemisesta. Opinnäytetyöprosessi opettaa opiskelijaa esittelemään tutkimus- tai projektityyppistä työtään sekä työn tuloksia ja perustelemaan tekemiään ratkaisuja. Se on vaativa ja työläs projekti, mutta myös opettavainen.

Oppiminen luo osaamista ja kapeasti ilmaistuna oppimisella tarkoitetaan uusien tietojen ja taitojen omaksumista. Ainoa keino luoda ja tukea osaamisen kehittymistä on tukea oppimisprosesseja, joiden avulla yksilöt voivat oppia. Työelämässä muutostahti vain kiihtyy ja osaamisvaatimukset ovat myös kasvaneet. Työtehtävät ja työympäristöt uudistuvat ja muuttuvat nopeaan tahtiin, mikä edellyttää hyvää taitoa itsenäiseen oppimiseen. (Viitala 2005, 135)

5.1 Oppimisprosessi

Osaamisen tärkeä perusta on tieto, mutta yksinään se ei riitä tuottamaan hyvää työsuoritusta. Ammattitaito syntyy siitä, kun tiedon haltija osaa soveltaa tietoa ja hän on motivoitunut toimimaan sen mukaan. Osaaminen koostuu siis tiedoista, taidoista ja asenteesta. Koska tieto luo pohjan ammattitaidolle, niin sen laadulla on myös suuri merkitys tässä prosessissa. (Viitala 2005, 126)

Yksilöllisen oppimisprosessin osatekijät voidaan jakaa neljään osaan:

- kognitiiviset prosessointistrategiat
- metakognitiivinen säätely
- henkilökohtaiset oppimiskäsitykset ja
- oppimisorientaatiot.

Kognitiiviset prosessointistrategiat tarkoittavat niitä ajattelu- ja opiskelustrategioita, joilla oppija pyrkii saavuttamaan oppimistavoitteitaan. Opiskelustrategiat eroavat toisistaan siinä, minkälaisia ja minkätasoisia kognitiivisia prosesseja niihin sisältyy. Toisistaan on erotettu kaksi erilaista tekstin prosessointitapaa, pintasuuntautuminen ja syväsuun-

tautuminen. Pintasuuntautuneessa prosessointitavassa opiskelija kiinnittää huomion tekstin pinnallisiin ominaisuuksiin ja pyrkii painamaan ne mieleensä sellaisinaan. Hän pyrkii muistamaan tekstin yksityiskohtaisesti eikä muodosta siitä kokonaisvaltaista käsitystä. Syväsuuntautuneessa prosessointitavassa opiskelija kiinnittää enemmän huomiota tekstin kokonaisuuteen. Hän pohdiskelee tekstin merkitystä ja pyrkii liittämään uudet asiat aikaisempiin tietoihinsa ja kokemuksiinsa. Syväsuuntautunut opiskelija pyrkii löytämään tekstistä olennaisimmat ja tärkeimmät asiat ja sitä kautta muodostamaan kokonaiskuvan. Prosessointistrategioita on useita, kuten syväprosessointi, vaiheittainen prosessointi ja konkreettinen prosessointi. Vaiheittainen prosessointi etenee askel askeleelta yksityiskohtaisesti ja konkreettisesti prosessoinnissa pyritään kohdistamaan huomio käytännöllisesti tärkeisiin asioihin.

Nämä strategiat eivät ole välttämättä pysyviä ominaisuuksia, vaan niitä voidaan vaihdella tilanteen mukaan. (Tynjälä 1999, 113–114)

Metakognitiivinen säätely jaetaan yleensä tieto- ja taitokomponentteihin. Metakognitiiviset taidot voidaan jakaa kolmeen tyyppiin:

- tiedot ja käsitykset itsestä ja muista tiedonkäsittelijänä,
- tiedot erilaisista tehtävistä ja niiden suorittamisesta ja
- tiedot erilaisista strategioista.

Metakognitiiviset taidot tarkoittavat kykyä käyttää metakognitiivista tietoa opiskelun ja oppimisen säätelyssä. Metakognitiivinen säätely tarkoittaa oppimisen itsesäätelyä, joka sisältää monia toimintoja, kuten alkuvaiheessa oppimistoiminnan suunnittelua, tavoitteiden määrittelyä ja strategioiden valintaa. Prosessin ollessa käynnissä toiminnat ovat prosessin valvomista, tarkkailemista ja strategioiden muuntelua tarpeen mukaan. Lopuvaiheessa on jäljellä oman suorituksen ja oppimisen arviointi. (Tynjälä 1999, 114–115)

Henkilökohtaisilla oppimiskäsityksillä tarkoitetaan oppijan omia henkilökohtaisia ajatuksia siitä, mitä oppiminen on. Ajatuksiin liittyy myös käsitykset tiedon olemuksesta, omasta itsestä oppijana, oppimistehtävien tavoitteista sekä käsitykset opiskelusta ja oppimisesta yleensä. Oppimiskäsityksiä on tutkittu runsaasti ja erilaisia oppimiskäsityksiä

on löydetty paljon. Oppiminen nähdään lähinnä toistavana toimintana, tietojen lisääntymisenä, kykynä muistaa ja toistaa asiat, mitä on opiskeltu ja taitona soveltaa niitä käytännössä. Toisen käsityksen mukaan oppiminen nähdään ihmisen jatkuvana kehittymisenä ja muuttumisena. Oppimisessa on olennaista asioiden henkilökohtainen ymmärtäminen, jolloin asioista muodostuu selkeä merkitys ja ne pystytään selittämään omin sanoin. Oppimista on pidetty myös sosiaalisena, yhteistoiminnallisena aktiviteettina sekä koulutuksellisenä stimulaationa, virikkeiden tuojana. (Tynjälä 1999, 115–116)

Opiskelu- ja koulutusorientaatiot tarkoittavat henkilökohtaisia tavoitteita, intentioita, motiiveja, odotuksia ja asenteita, jotka ohjaavat opiskelu- ja oppimistoimintoja. Opiskeluorientaatiot voidaan jakaa merkitys-, toistamis- ja saavutusorientaatioon.

Merkitysorientaatioon kuuluu syväsuuntautuminen, asioiden välisten yhteyksien etsiminen, kriittinen ja arvioiva suhtautuminen asioihin sekä sisäinen motivaatio. Opiskelija on kiinnostunut asioista niiden itsensä vuoksi.

Toistamisorientaation tunnusmerkkejä ovat tarve saada tarkkoja ohjeita tehtäviin, pinta-suuntautuminen, epäonnistumisen pelko ja ulkoinen motivaatio.

Saavutusorientaatioon kuuluvat strateginen suuntautuminen, usein melko negatiiviset asenteet ja saavutusmotivaatio. (Tynjälä 1999, 115–116)

5.2 Oppimista tukeva palkitseminen

Työelämässä yrityksen menestys riippuu sen osaavasta henkilökunnasta. Palkitsemisjärjestelmällä on suuri osuus siihen, miten hyvin osaava työvoima saadaan pysymään yrityksen palveluksessa. Sen avulla voidaan houkutella osaajia tulemaan yritykseen töihin ja sen merkitys korostuu etenkin niillä aloilla, missä on pulaa osaajista.

Palkka vaikuttaa motivaatioon, mutta se ei ole tärkein kriteeri. Palkka ei sitouta eikä kannusta sitoutumaan eikä kehittymään, mikäli se koetaan epäoikeudenmukaiseksi. Palkkaus saa ihmiset pätevoitymään ja hakeutumaan tiettyihin tehtäviin yrityksessä ja se ohjaa kehittämään työssä osaamista tai itse työtä.

Tutkimuksissa on todettu, että palkitsemisen yhteydessä on suuri vaikutus siihen, millä tavalla palkitseminen tulkitaan ja koetaan. Vaikutus motivaatioon on suuri, jos palaute

on myönteistä ja rakentavaa. Vaikutus ei kuitenkaan ole aina positiivinen. Joskus suoritukseen ja tulokseen sidotut ja ennalta odotetut palkkiot voivat vaikuttaa suoritukseen heikentävästi, koska ne voidaan tulkita kontrollointina. (Viitala 2005, 248)

Selkeät työnkuvaukset ovat hyvä lähtökohta, kun lähdetään arvioimaan työn vaativuutta. Työnkuvauksessa kuvataan työn tarkoitus, sisältö, keskeiset tehtävät ja tavoitteet ja esimiehen ja alaisen tulee olla mahdollisimman yksimielisiä siitä, mitä ne ovat. Ammatinimike ei aina kerro kaikkea työn sisällöstä, koska samalla nimikkeellä työskentelevät voivat tehdä vaativuudeltaan hyvin erilaisia tehtäviä. (Viitala 2005, 250)

6 Ajankäytön hallinta

Tämä luku käsittelee ihmisen ajankäyttöä ja sen hallintaa. Ajankäytön hallinta on opinäytetyön kolmas alaongelma. Lisäksi siinä käsitellään myös kiirettä sen usein mukanaan tuomaa stressiä.

Ajankäyttö vaikuttaa osin ihmisen persoonaan. Jotkut ovat hyvin täsmällisiä ja järjestelmällisiä kun taas toiset elävän niin kutsutussa luovassa kaaoksessa. Asiaa on tutkittu ja se selittyy sillä, kumpi aivopuolisko on hallitseva. Analyttisellä tyyppillä hallitseva puolisko on vasen ja holistisella tyyppillä taas oikea. Analyttinen tyyppi on järjestelmällinen, tarkka ja hyvä organisoiija ja holistinen taas huoleton ja suurpiirteinen toimissaan. Analyttiselle ja holistiselle tyyppille on olemassa myös välimuoto, joustava tyyppi, joka pystyy toimimaan tilanteen mukaan kummankin ajattelumallin tavalla. (Lampikoski 2009, 45–46)

6.1 Miksi meillä on kiire?

Maailma muuttuu jatkuvasti ja tiedon määrä kasvaa koko ajan. Rytikangas (2008, 16–17) puhuu informaatiotsunamista, joka hyökyaallon lailla vyöryy joka suunnasta päällemme. Internetin, kännyköiden ja sähköpostin ansiosta tavoitettavuus on parantunut huomattavasti ja tämä on osaltaan luonut sen harhan, että meidän pitäisi olla koko ajan tavoitettavissa.

Lampikosken (2009, 14) mukaan elämme kiirekulttuurissa, jolle on tyyppillistä nopeutuvia elämäntahti. Elämän tempo on nopeaa ja tunnemme syyllisyyden tunteita, mikäli emme ole tarpeeksi tuotteliaita sekä työpaikalla, että kotona. Kiire on jatkuvaa ja aika-aulut ja erilaiset rutiinit hallitsevat ajankäyttöä. Kiireiset ihmiset eivät hallitse aikaansa, vaan he tuntevat, että aika hallitsee heitä.

Kiireeseen on monia syitä. Joskus töitä on kasautunut liikaa voimavaroihin nähden, mutta usein ihminen luo kiireen itse. Yleinen syy kiireeseen on omaksumamme ajatusmalli ”tekemättömien töiden taakka ei hellitä kotonakaan”, mutta toisaalta kiire saa ih-

misen tuntemaan itsensä tarpeelliseksi ja tämän vuoksi kiireeseen on helppoa jäädä loukkuun. (Lampikoski 2009, 14)

Yhteiskunnalliset tekijät vaikuttavat suuresti myös kiireeseen. Tietotekniikka on kehittynyt nopeaa vauhtia ja kehittyä edelleen koko ajan ja tämä pakottaa ihmiset omaksumaan nopeaan tahtiin uusia sovellusohjelmia ja käytäntöjä. Kilpailu työpaikoista kiihtyy koko ajan ja ihmisten on jatkuvasti kehitettävä itseään, jotta he pystyisivät kilpailemaan työmarkkinoilla. Hektisessä elämäntyylissä ihmiset usein tekevät liikaa sitoutumisia ja kalenterit täyttyvät. Työ, perhe, jatko-opiskelut, ystävät, harrastukset ja niin edelleen vaativat paljon sitoutumisia. Työelämä luo myös kiirettä. Työntekijöitä saattaa olla aivan liian vähän työmäärään nähden ja tulostavoitteet on joskus asetettu liian korkealle. Tällä taktiikalla työntekijöistä puristetaan kaikki irti eikä normaali työaika riitä kaikkien töiden tekemiseen. (Lampikoski 2009, 27–28)

Kiireestä on tullut myös arkinen ja uskottava tekosyy. Kun tulee tarve katsoa asiaa jollakin toisella tavalla, niin on helppoa kadota kiireen taakse. Töitä haalitaan loputtomasti ja kiire kasvaa. Hankalat kohtaamiset ja ristiriidat on helppoa välttää vetoamalla kiireisiin eikä kiireen keskellä ehdi myöskään uusiutumaan. Kiire ei kuitenkaan ole sama asia kuin se, että tekee paljon asioita ja saa paljon tehtyä. (Paasivaara 2009, 82–83)

6.2 Kiire ja stressi

Jatkuva kiire usein synnyttää stressiä. Pitkään jatkuva kiire luo pysyvän stressitilan, mikä on kuluttavaa ja siihen liittyy usein riittämättömyyden ja voimattomuuden tunne. Kuitenkin joillekin ihmisille lyhytaikainen stressi saattaa olla tyydyttävää mikä saattaa auttaa keskittymään paremmin. (Heiske 1997, 21). Kiire ei ole ainoastaan negatiivinen asia ja tämän vuoksi sitä ei kannata pyrkiä poistamaan kokonaan. Moni ihminen jopa hakeutuu mielellään sellaiseen työhön, minkä tietää olevan kiireistä. Jotkut saavat kiireestä energiaa ja kokevat kiireisen työn mielekkääksi kun taas jotkut kokevat sen vievän voimia. (Lampikoski 2009, 30)

Heiskeen (1997, 21) mukaan stressistä puhutaan ainakin kahdessa eri merkityksessä. Voi olla kyse tilanteesta, jossa stressaantunut ihminen on menettänyt fysiologisen tasa-

painonsa ja hänen on ponnisteltava saavuttaakseen se uudestaan. Tällainen stressi ei ole vielä kuluttavaa. Toisaalta stressiä voi olla esimerkiksi työelämässä koettu, toistuva ja pitkäaikainen ponnistuksen tai ahdistuksen aiheuttama tila, mikä syntyy kun ihminen ei kykene palautumaan normaalitilaan lepäämällä. Tällainen stressi on ihmiselle kuluttavaa.

Stressi ei ole mukava tunne, koska se ahdistaa ja se saattaa johtaa vakaviinkin seurauksiin. Sitä ei ole aina helppoa hallita, eikä se poistu ajattelemalla pelkästään iloisia asioita. Stressiä pystyy hallitsemaan, kun tietää mitä pitäisi hallita. Stressitila tarkoittaa ristiriitaa ihmisen kapasiteetin tai resurssien ja ympäristön vaatimusten välillä. Ihminen haluaa selvittää jostain asiasta, mitä häneltä odotetaan, mutta hän ei pysty selviämään siitä. Tämä voi johtua kognitiivisesta osaamattomuudesta eli vaatimukset ovat liian korkeat osaamiseen nähden. Ihminen voi suoriutua hyvin, mutta kiireen koittaessa hänen kapasiteetinsa ei riitä. Hän voi olla myös väsynyt tai masentunut niin pahasti, että hänen resurssinsa eivät riitä tehtävästä selviytymiseen. Vaatimusten ja resurssien välisen ristiriidan ei kuitenkaan tarvitse olla todellinen. Stressin syntymiseen riittää ihmisen kokemus ristiriidasta. Mikäli ihminen ei koe ristiriitaa, ja hän on tyytyväinen itseensä ja suoritukseensa, niin silloin hänelle ei tule stressiä.

Pelkkä havainto ei riitä aiheuttamaan stressiä, vaan siihen tarvitaan motivaatiota, jonka voimin hän vastaa haasteeseen. Ilman motivoitunutta asennetta stressiä ei synny, vaikka hän huomaisi, ettei selviäkään haasteesta. Ihminen ei stressaannu, jos hän huolettomasti jättää osan töistään tekemättä ja tekee ne loppuun vaikka seuraavana päivänä. Mikäli ihminen selviytyy helposti kiireellisistä töistään, eikä koe niitä mitenkään rasittavina, niin hän ei stressaannu. (Keltikangas-Järvinen 2008, 168–171)

Jokainen ihminen on yksilöllinen ja jokainen reagoi stressiin omalla tavallaan. Stressaantuneilla ihmisillä biologinen puolustusjärjestelmä heikkenee ja tämä altistaa hänet juuri hänelle tyypillisille oireille ja sairauksille. Toisilla korostuvat enemmän psyykkiset oireet ja toisilla fyysiset. Pahasti stressaantunut ihminen ei pysty keskittymään tekemisiinsä ja hänen ajatuksensa kiertävät samaa kehää. Hänen mielensä valtaa ärtyneisyys, pelokkuus, huoli ja jännittyneisyys. Motivaatio laskee ja asiat pyörivät mielessä usein myös öisin,

mikä aiheuttaa joillakin unettomuutta. Väsymys kasvaa ja stressin myötä päätöksenteko viivästyy ja tekemättömien töiden määrä kasvaa ja stressintunteet voimistuvat.

Suureksi avuksi jokaiselle olisi oppia tunnistamaan itselle tyypilliset stressioireet ja näin pyrkiä ehkäisemään yllirasittumisen kasvaminen liian suureksi. On hyvin tärkeää myös opetella tasapainottamaan elämänsä niin, että jättää aikaa myös riittäväälle levolle ja rentoutumiselle, jolloin stressi lieventyisi. (Nummelin 2008, 75–76)

6.3 Ajankäytön suunnittelu

Oman ajankäytön suunnittelu on erittäin hyödyllistä, mutta sen hallinta ei ole aina helppoa. Ajankäytön suunnittelussa arvioidaan työtehtävien tärkeys ja havainnoidaan omaa ajankäyttöä. Heiskeen (1997, 29–30) mielestä hyvä keino on laatia aikataulu ja verrata toteutuneita tekemisiä aikatauluun, mikä opettaa ihmistä näkemään onko aika käytetty tärkeisiin vai vähemmän tärkeisiin asioihin. Aikataulun avulla ihminen tulee tietoisemmaksi siitä, miten hän käyttää aikaansa. Yleensä rauhallinen työskentely on huomattavasti kiireistä työskentelyä tehokkaampaa.

Suunnittelussa ja toteutuneessa ajankäytössä saattaa olla suuriakin eroja. Kun suunnitellaan aikataulua, niin saatetaan helposti ahnehtia liikaa työtä, jolloin vapaa-aika ja lepo jäävät vähemmälle. Ne ovat kuitenkin tärkeitä ja välttämättömiä asioita ja niille kannattaa varata aikaa, koska ihminen tarvitsee vapaa-aikaa ja lepoa virkistyäkseen. (Heiske 1997, 29–30)

Kun suunnittelee omaa ajankäyttöään, niin kannattaa silloin miettiä omia arvojaan ja asioita, mitkä ovat itselle tärkeimmät. Rytikangas (2008, 47–49) puhuu ajankäytön hallinnan yhteydessä ns. arvoperusteisesta ajankäytöstä. Tutkimukset osoittavat, että kolme tärkeintä arvoa tai asiaa ovat perhe, terveys ja hyvät ihmissuhteet. Arvot voivat helposti aiheuttaa myös syyllisyyttä, koska ihminen kokee, ettei ole tarpeeksi hyvä äiti, työntekijä tai ystävä ja niin edelleen. Jos arvojensa suhteen joutuu tekemään liian paljon kompromisseja, saattaa se olla uuvuttavaa.

Olellisinta ajankäytön suunnittelussa on se, että ihminen käyttää aikaansa mielekkäästi sekä itsensä että muiden kannalta. (Vakkuri 2001, 24). Ajan suunnittelun myötä ihmi-

sen on helpompaa päästä toteuttamaan itseään. Yksinkertaisesti sanottuna aikaa tulee käyttää siten, ettei sen käyttötapoja ja eri tehtävien suorittamiseen kuluneita määriä tarvitse myöhemmin katua. (Vakkuri 2001, 27). Ajankäytön erittely on hyvä keino ja sitä kautta opetellaan hahmottamaan käytettävissä oleva aika rajallisena ja jaksotettavana. Huono ajankäyttö tarkoittaa, että aikaa käytetään niin kuin sitä olisi rajattomasti. (Heiske 1997, 30).

Ajankäyttöä voi suunnitella eri tavoin ja jokaisella on oma tapansa toteuttaa se. Lampikoski (2009, 68–69) on eritellyt suunnittelun eri aikajaksoihin. Vuosisuunnittelussa kirjataan ylös aina vuoden alussa tavoitteita eri elämäalueilla kuten perhe, työ, opiskelu, harrastukset ja niin edelleen).

Kuukausisuunnittelussa kirjataan ylös jokaisen kuukauden tärkeimmät tavoitteet. Ne kannattaa määritellä täsmällisesti.

Viikkosuunnittelussa voidaan saada yllättävän paljon asioita aikaiseksi. Kullekin päivälle voi asettaa 1-3 tärkeintä tavoitetta ja priorisoida ja aikatauluttaa ne. Viikkosuunnittelussa tulisi ajatella enemmän, että mitä haluaa tehdä sen sijaan kuin mitä täytyy tehdä. Tärkeimmille tehtäville kannattaa varata runsaasti aikaa.

Päiväsuunnittelussa kannattaa edellisenä päivänä miettiä seuraavan päivän tavoitteet. Kannattaa miettiä myös mistä asioista tulee stressiä ja missä asioissa onnistumisia. Mikäli päivätavoitteet tulee saavutettua, niin siitä tulee hyvä mieli ja mahdollisesti aikaa tehdä seuraavia tehtäviä.

7 Opinnäytetyöprosessin tutkiminen

Tässä luvussa kerrotaan valitusta tutkimusmenetelmästä ja sen soveltuvuudesta tutkimuksen toteuttamiseen.

7.1 Tutkimusmenetelmä

Hirsjärvi, Remes ja Sajavaara (1997, 122–123) jakavat tutkimusmenetelmät kolmeen eri ryhmään, jotka ovat kokeellinen eli eksperimentaalinen, kvantitatiivinen eli määrällinen ja kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimusmenetelmä. Kokeellinen tutkimus mittaa yhden käsiteltävän muuttujan vaikutusta toiseen muuttujaan. Kvantitatiivinen tutkimus kerää tietoa standardoidussa muodossa joukolta ihmisiä. Kvalitatiivinen tutkimus kerää yksityiskohtaista, intensiivistä tietoa yksittäisestä tapauksesta tai pienestä joukosta toisiinsa suhteessa olevista tapauksista.

Kvantitatiivista tutkimusta voidaan kutsua myös tilastolliseksi tutkimukseksi. Aineisto kerätään yleensä tutkimuslomakkeella, missä on valmiit vastausvaihtoehdot ja kyselyn tuloksia havainnollistetaan taulukoilla ja kuvioilla. Tutkimuksen avulla selvitetään lukumääriin ja prosenttiosuuksiin liittyviä kysymyksiä ja erilaisten asioiden välisiä riippuvuuksia tai tutkittavissa ilmiöissä tapahtuneita muutoksia. Tutkimukseen tarvitaan riittävän suuri ja edustava otos. (Heikkilä 1998, 16)

Tämän tutkimuksen menetelmäksi valittiin määrällinen eli kvantitatiivinen tutkimusmenetelmä. Vastaajien joukko oli sen verran suuri, että haastattelumenetelmä ei olisi toiminut eikä haluttuja tuloksia olisi saavutettu kvalitatiivisella tutkimusmenetelmällä.

Tämän opinnäytetyön aineistonkeruutapa oli sähköinen kyselytutkimus ja se toteutettiin Webropol- sovelluksella tehdyllä kyselylomakkeella ja lomake löytyy HAAGA-HELIAN MyNet-sivustolta. Kuviot tehtiin excelillä ja ristiintaulukot tehtiin Webropol-ohjelmalla, josta ne siirrettiin exceliin. Likertin asteikon muuttujista laskettiin aina keskiarvo.

7.2 Kyselyn rakenne ja toteutus

Lomakkeen olivat laatineet HAAGA-HELIAN opinnäytetyökoordinaattoreiden tiimi keväällä 2012 ja kysely julkaistiin ja otettiin käyttöön HAAGA-HELIAN MyNet-sivustolla Syksyllä 2012. Tähän opinnäytetyöhön otetut tulokset on otettu ajalta 1.8.2012–17.1.2013.

Palautelomake koostui 19 kysymyksestä. Mukana oli yksivalinta-, monivalinta- ja avoimia kysymyksiä sekä 5-portaiseen Likertin asteikkoon perustuvia kysymyksiä.

Likertin asteikkoa käytetään tavallisesti 4- tai 5-portaisena järjestysasteikon tasoisena asteikkona, jossa toisena ääripäänä on useimmiten täysin samaa mieltä tai samaa mieltä ja toisena ääripäänä täysin eri mieltä tai eri mieltä. Vastaaaja valitsee asteikolta parhaiten omaa käsitystään vastaavan vaihtoehdon. (Heikkilä 1998, 53)

Likertin asteikkoon perustuvien kysymysten vastausvaihtoehdot olivat:

- 1) täysin eri mieltä
- 2) melko eri mieltä
- 3) neutraali
- 4) melko samaa mieltä
- 5) täysin samaa mieltä

Kysymyksen alla oli avoimen vastauksen kohta, jota käytettiin, mikäli vastaaaja oli valinnut ”täysin eri mieltä” tai ”melko eri mieltä”.

Taustatietoihin liittyvät kysymykset olivat kyselyn loppuosassa. Niissä kysyttiin opiskelijan toimipistettä ja koulutusohjelmaa, opiskeliko hän kokopäiväisesti nuorten ryhmässä vai iltaisin/monimuotoisesti aikuisten ryhmissä, oliko opinnäytetyöllä toimeksiantaja, miten opiskelijan opinnäytetyö liittyi hänen suorittamaansa työharjoitteluun ja lopuksi kysyttiin oliko valmis opinnäytetyö tallennettu Theseukseen.

8 Tutkimustulokset

Tässä luvussa käydään läpi tutkimustuloksia. Ensin käydään läpi vastaajien taustatiedot ja sen jälkeen käsitellään opinnäytetyön alaongelmiin liittyvät kohdat. Viimeisenä analysoidaan avointen kysymysten vastaukset.

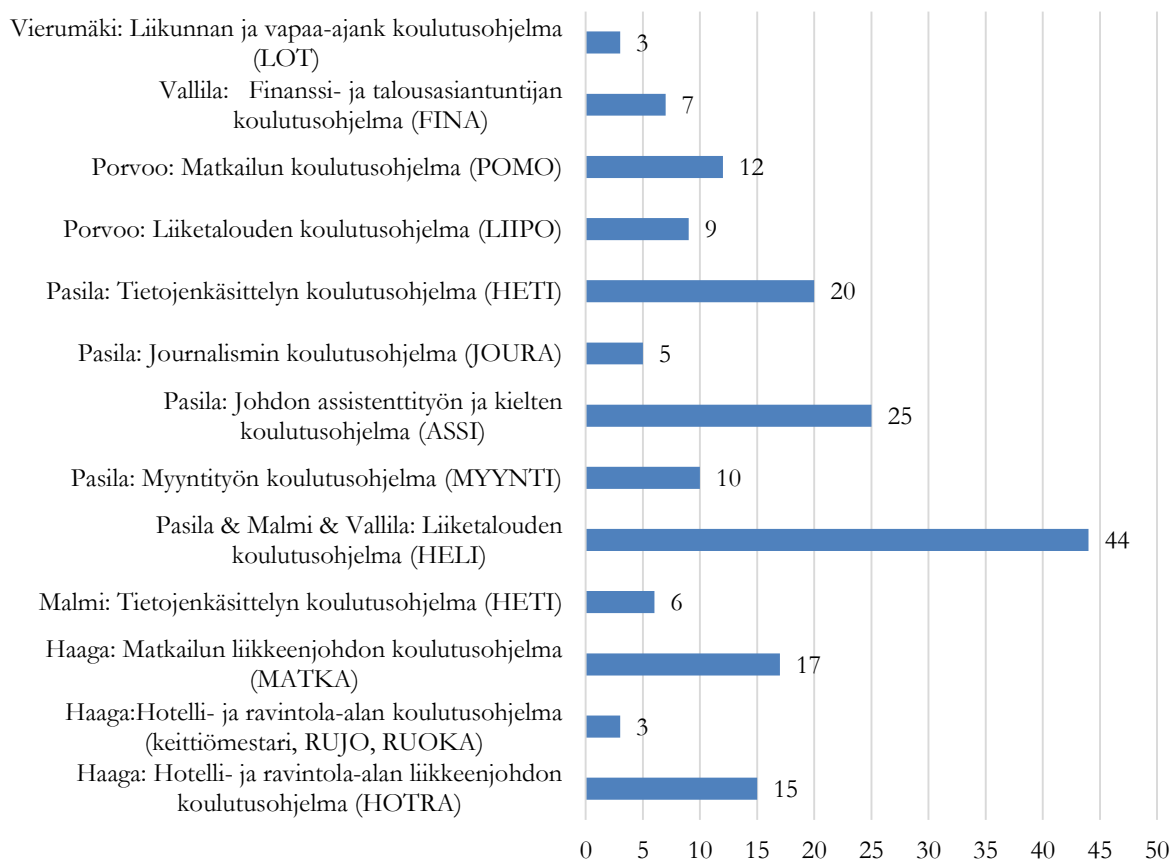
8.1 Vastaajien taustatiedot

Kyselyyn osallistettiin kaikkia HAAGA-HELIAsta valmistuneita opiskelijoita. Ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneet rajattiin pois, koska heidän vastaustensa määrä oli hyvin vähäinen.

Kyselyn lopussa vastaajilta kysyttiin taustatietoja, missä HAAGA-HELIAN toimipisteessä ja koulutusohjelmassa hän opiskelee ja oliko hänen opinnäytetyöllään toimeksiantajaa. Lisäksi kysyttiin miten opiskelijan opinnäytetyö liittyi harjoitteluun.

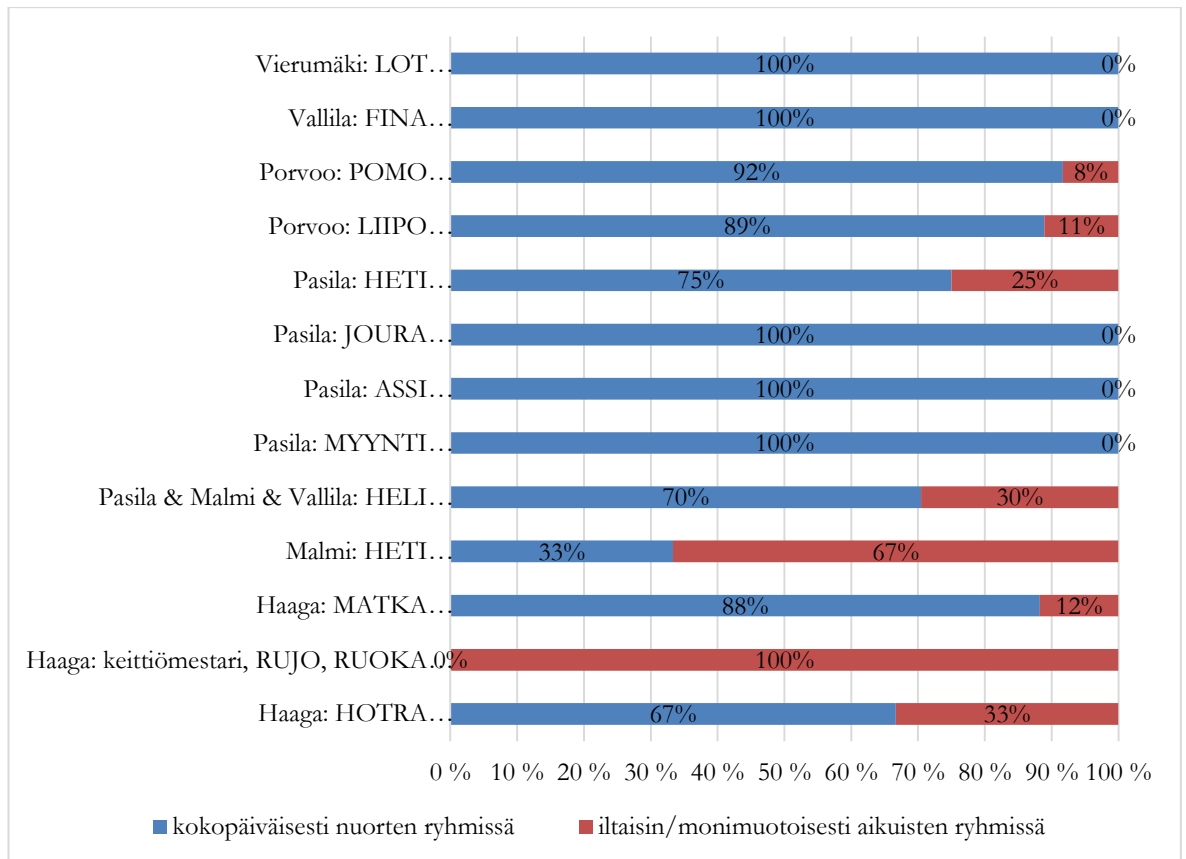
HAAGA-HELIAN toimipisteet ja koulutusohjelmat ja niiden lyhenteet:

- Haaga: Hotelli- ja ravintola-alan liikkeenjohdon koulutusohjelma (HOTRA)
- Haaga: Hotelli- ja ravintola-alan koulutusohjelma (keittiömestari, RUJO, RUOKA)
- Haaga: Matkailun liikkeenjohdon koulutusohjelma (MATKA)
- Malmi: Tietojenkäsittelyn koulutusohjelma (HETTI)
- Pasila & Malmi & Vallila: Liiketalouden koulutusohjelma (HELI)
- Pasila: Myyntityön koulutusohjelma (MYYNTI)
- Pasila: Johdon assistenttityön ja kielten koulutusohjelma (ASSI)
- Pasila: Journalismin koulutusohjelma (JOURA)
- Pasila: Tietojenkäsittelyn koulutusohjelma (HETTI)
- Porvoo: Liiketalouden koulutusohjelma (LIIPO)
- Porvoo: Matkailun koulutusohjelma (POMO)
- Vallila: Finanssi- ja talousasiantuntijan koulutusohjelma (FINA)
- Vierumäki: Liikunnan ja vapaa-ajankoulutusohjelma (LOT).



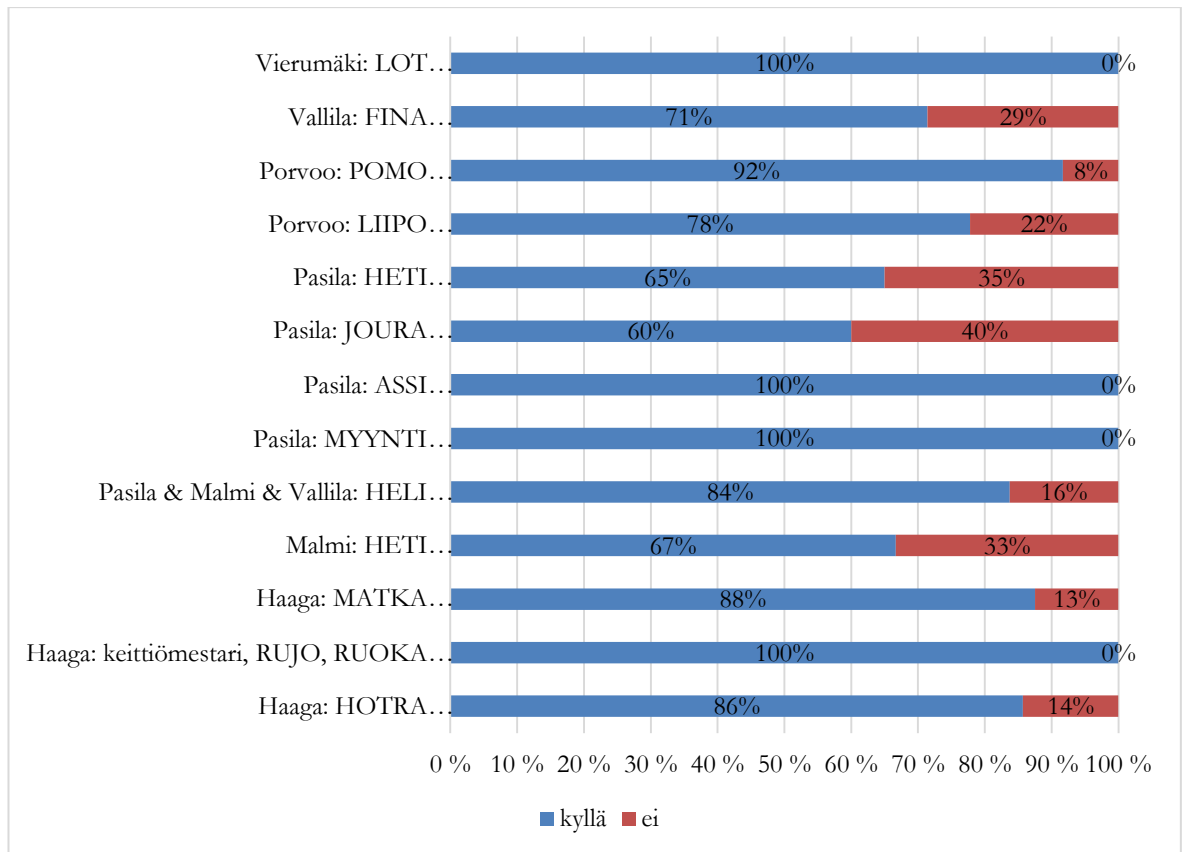
Kuvio 2. Vastaajien määrät koulutusohjelmittain

Kyselyyn vastaajia oli yhteensä 176 ja heistä suurin osa opiskeli liiketalouden koulutusohjelmassa Pasilassa, Malmilla ja Vallilassa, 44 kappaletta. Seuraavaksi eniten vastaajia opiskeli Pasilassa johdon assistenttityön ja kielten koulutusohjelmassa, 25 kappaletta. Vähiten vastauksia tuli hotelli- ja ravintola-alan koulutusohjelmasta Haagasta ja Vierumäen liikunnan ja vapaa-ajankoulutusohjelman opiskelijoilta, 3 kappaletta vastaajia molemmista. 142 kokopäiväisesti nuorten ryhmissä 34 iltaisin/monimuotoisesti. (Kuvio 2.)



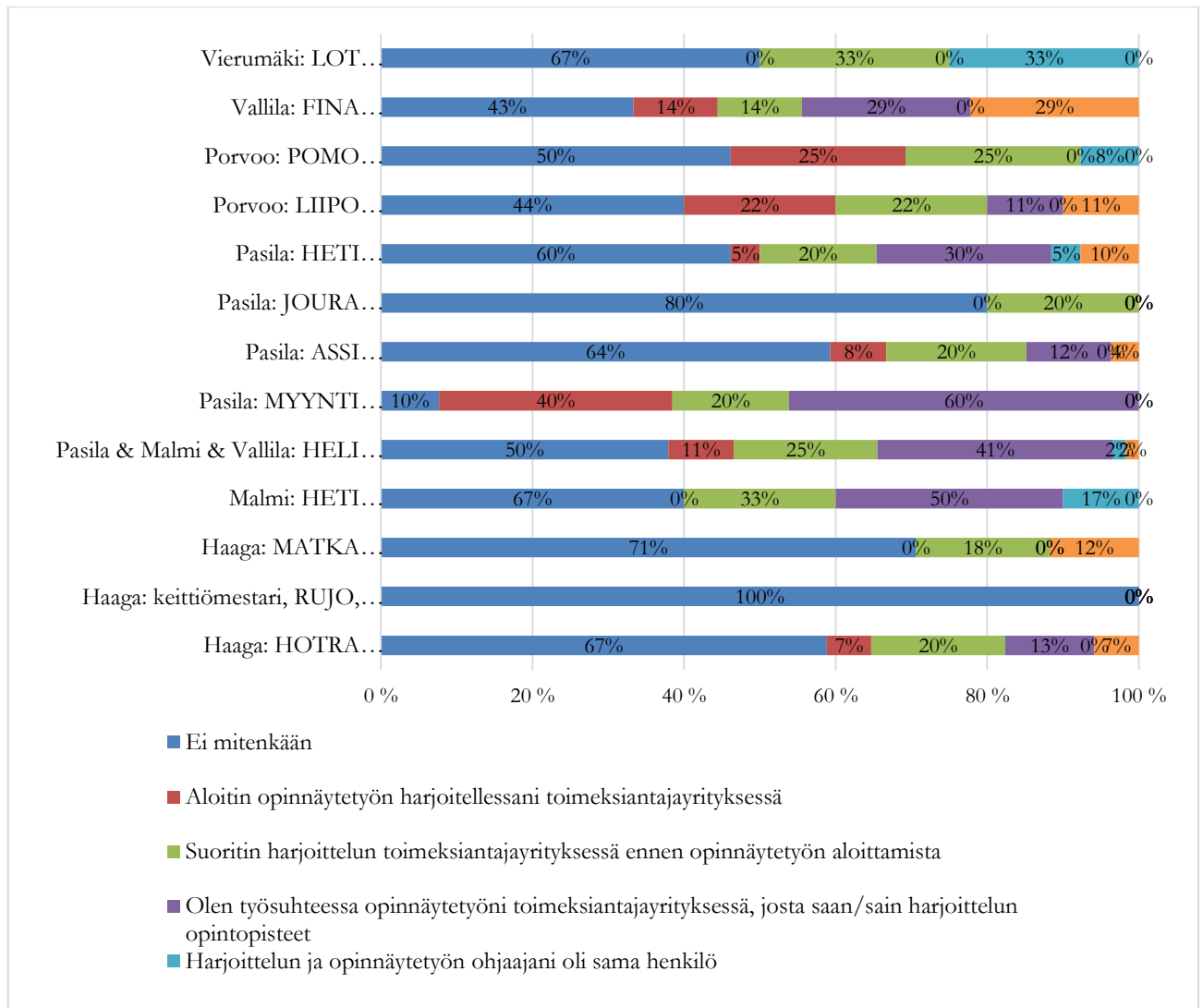
Kuvio 3. Ryhmä, jossa vastaaja pääasiallisesti opiskeli

Suurin osa vastaajista, hieman yli 70 prosenttia, opiskeli kokopäiväisesti nuorten ryhmissä. Haagan hotelli- ja ravintola-alan koulutusohjelmassa ei ollut lainkaan kokopäiväisiä opiskelijoita. Ilta/monimuotoisia opiskelijoita ei ollut lainkaan Vierumäen LOT, Vallilan FINA eikä Pasilan JOURA-, ASSI sekä MYYNTI koulutusohjelmissä. JOURA ja LOT ovat näistä koulutusohjelmista ainoat, missä on mahdollisuus opiskella sekä nuorten, että aikuisten ryhmissä. Vallilan toimipisteessä koulutusta järjestetään pelkästään päivisin nuorten ryhmissä. (Kuvio 3.)



Kuvio 4. Taustatieto siitä, oliko opinnäytetyö toimeksianto

Suurin osa HAAGA-HELIAssa tehtävissä opinnäytetöistä on toimeksiantoja. Yli 80 prosentilla vastaajien opinnäytetöistä on ollut toimeksiantaja yritys tai muu organisaatio. Mikäli opinnäytetyöllä ei ole toimeksiantajaa, niin opiskelija voi tehdä selvityksen jostain itseään kiinnostavasta asiasta. (Kuvio 4.)

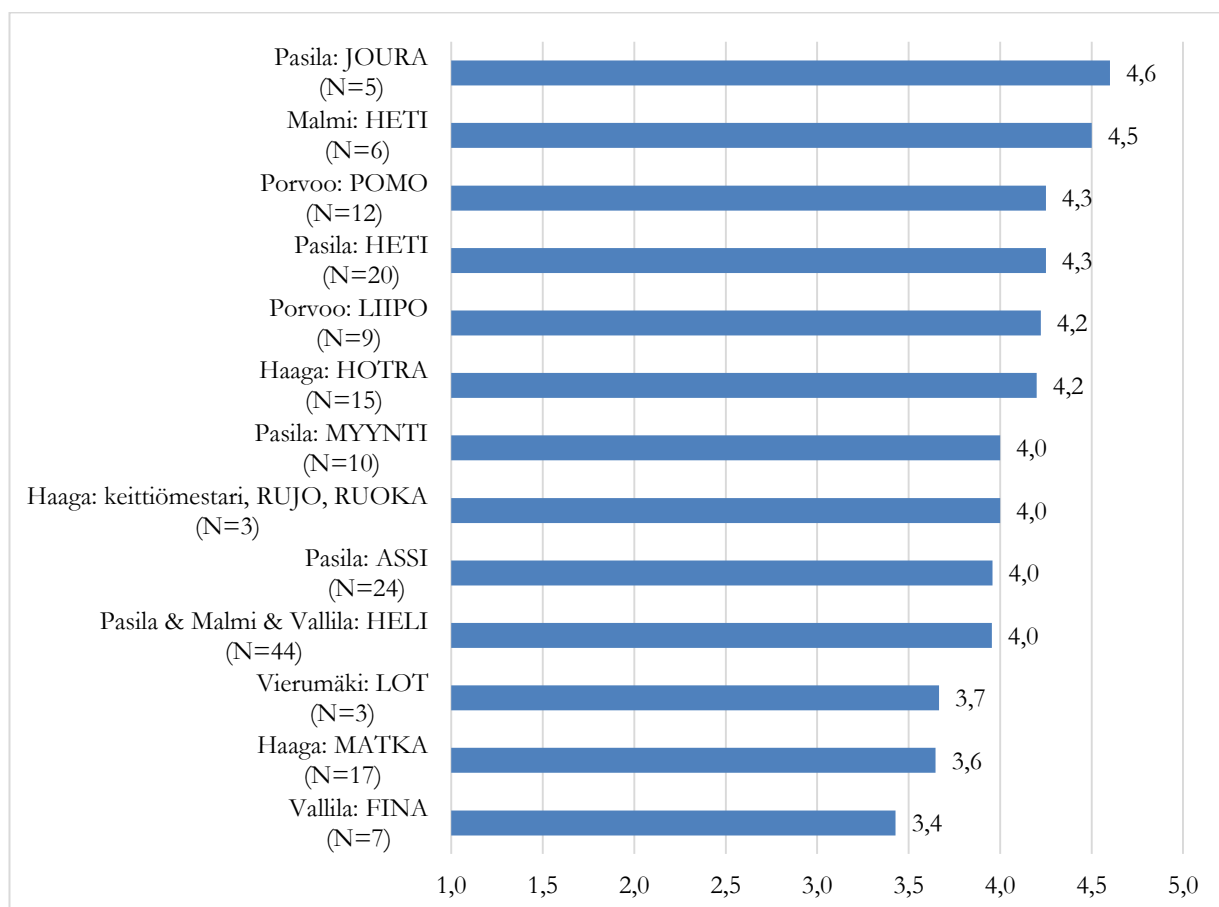


Kuvio 5. Opinnäytetyön liittyminen harjoitteluun

Suurimmalla osalla vastaajista opinnäytetyö ei liittynyt harjoitteluun millään tavalla. Ilta/monimuotoisesti aikuisten ryhmissä opiskelevat eivät aina suorita erillistä työharjoittelujaksoa, vaan he voivat korvata sen työkokemuksellaan. Kaikilla heistä ei ole edes mahdollisuutta mennä erikseen työharjoitteluun. (Kuvio 5.)

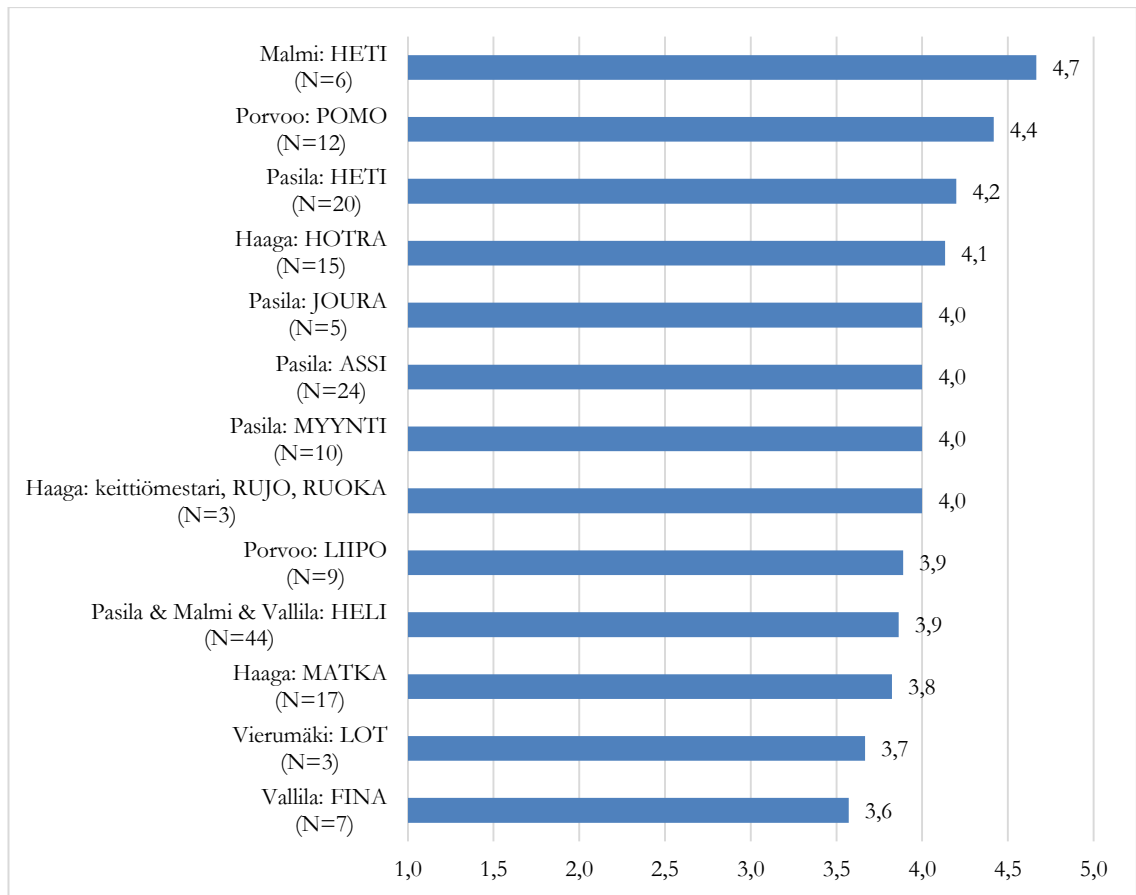
8.2 Motivaatio

Yksi opinnäytetyön alaongelmista on motivaation vaikutus opinnäytetyön tekemiseen. Moni asia motivoi opiskelijoita ja avun saaminen opinnäytetyön eri vaiheissa vaikuttaa suuresti työskentelymotivaatioon.



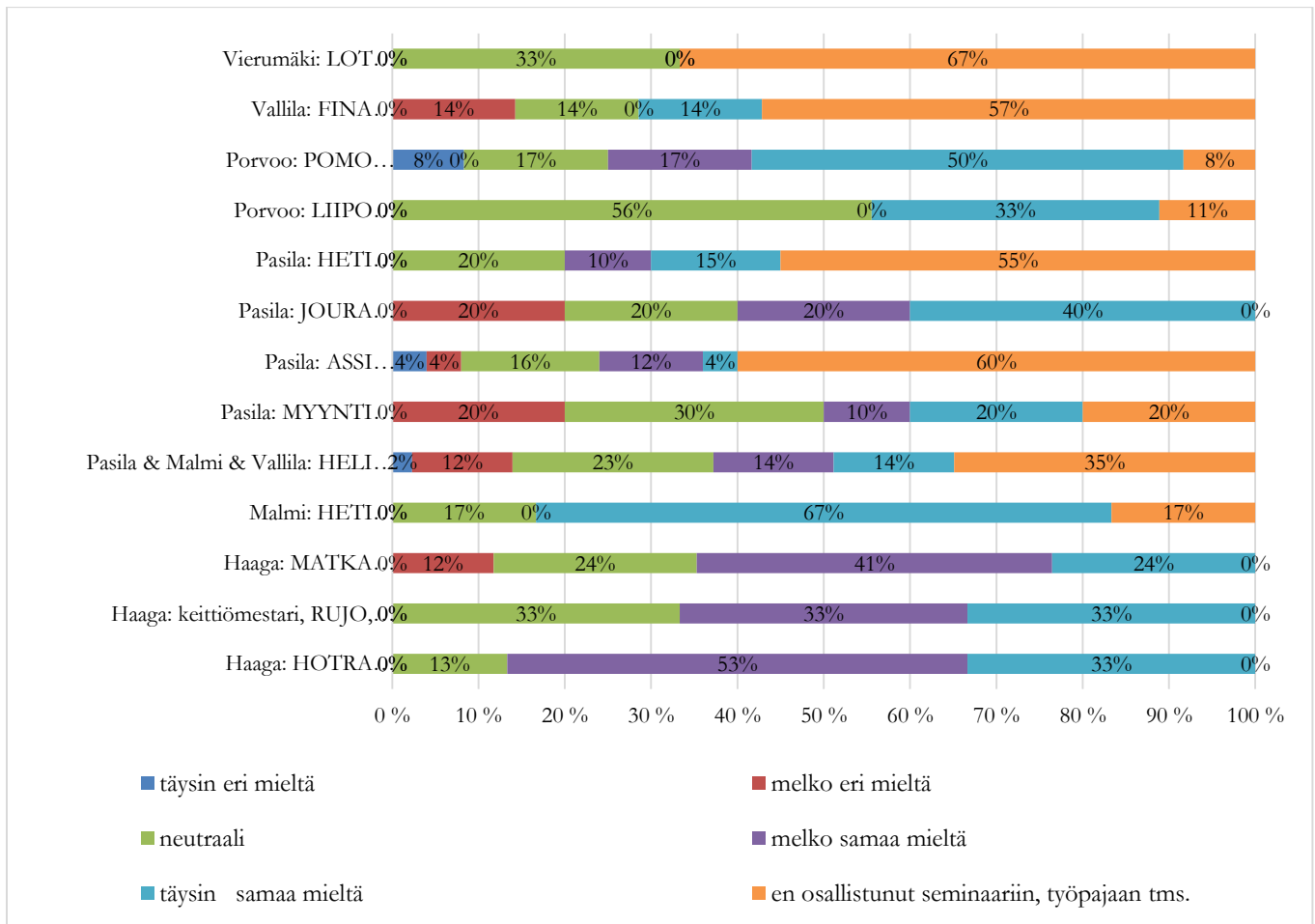
Kuvio 6. Sain riittävästi tukea aiheen rajaamiseen ja tehtävän asettamiseen

Monelle oli vaikeaa löytää opinnäytetyön aihe. Tässä ohjaajat olivat suurena apuna. Kyselyyn vastanneet olivat keskimäärin saaneet hyvin apua ohjaajilta. Pasilan JOURA ja Malmin HETI koulutusohjelmissa opiskelevat olivat saaneet eniten apua ja Vallilan FINA ja Porvoon MATKA koulutusohjelmassa opiskelleet vähiten. (Kuvio 6.)



Kuvio 7. Sain riittävästi tukea työn suunnitteluun ja toteuttamiseen

Suurin osa vastaajista koki saaneensa tarpeeksi apua opinnäytetyön suunnitteluun ja toteuttamiseen. Malmi HETI koulutusohjelmassa opiskelevat olivat saaneet eniten tukea kun taas Vallilan FINA ja Vierumäen LOT koulutusohjelmissa opiskelleet vähiten tukea. (Kuvio 7.)



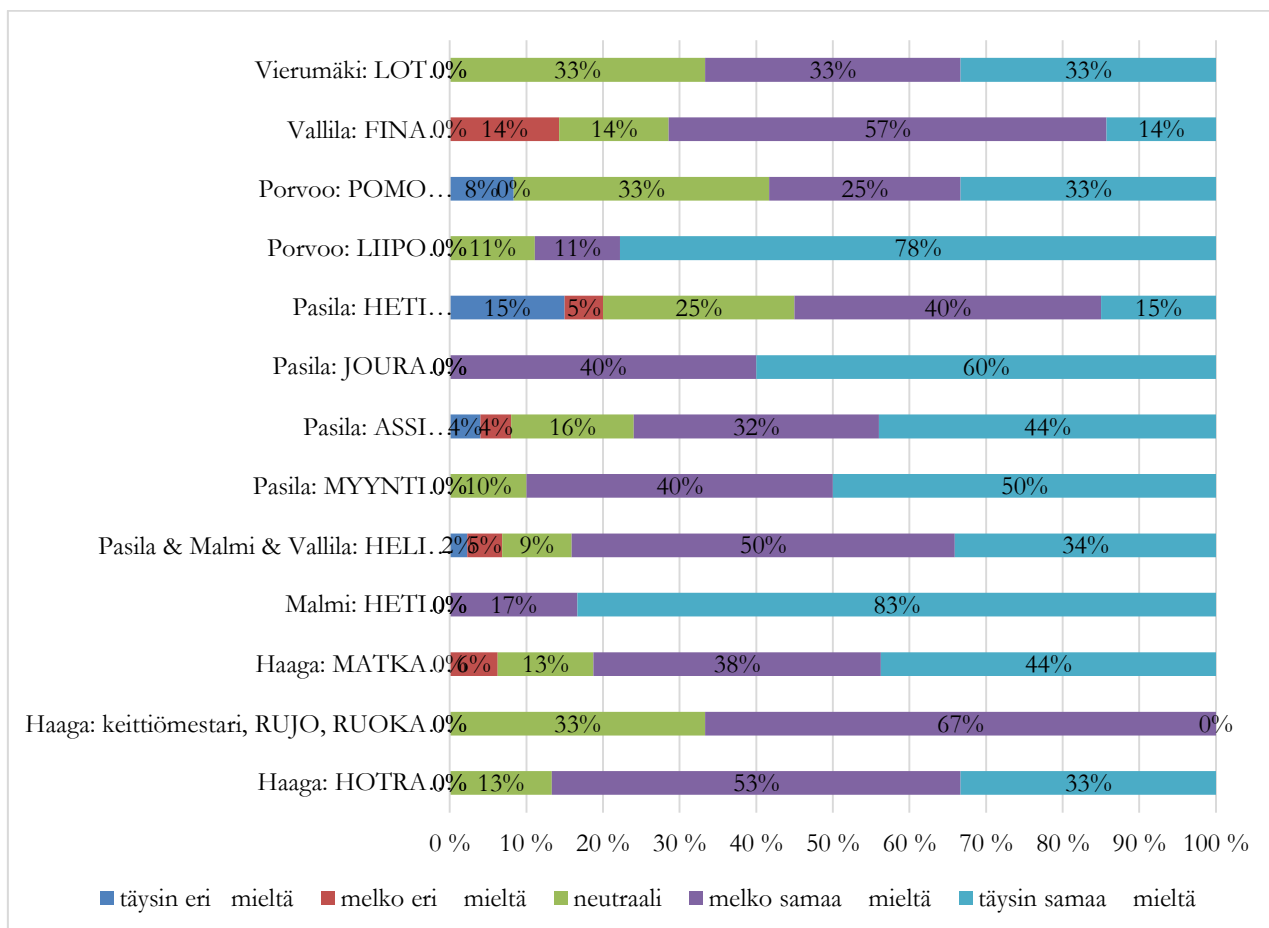
Kuvio 8. Seminaarit ja työpajat tukivat työni edistymistä

HAAGA-HELIIAssa järjestetään seminaarien lisäksi menetelmä- ja tekstipajoja tukemaan opiskelijoita opinnäytetyöprosessissa. Pajat ovat vapaaehtoisia ja suurin osa vastaajista, jotka olivat osallistuneet niihin, kokivat ne hyödyllisiksi.

Kuitenkin suurin osa koko kyselyyn vastanneista ei ollut osallistunut seminaareihin eikä työpajoihin. Tämä perustuu siihen, että menetelmä- ja tekstipajoja järjestetään vain Malmin, Pasilan ja Vallilan toimipisteissä. Seminaareja järjestetään kaikissa toimipisteissä, mutta, niitä ei järjestetä jos ohjaajalle tulee alle 5 ohjattavaa. Seminaariryhmä muodostuu vain jos aloittavassa ryhmässä on 5 – 9 opiskelijaa.

Monet kokivat seminaarit ja työpajat turhiksi eikä osallistunut niihin ja monella opiskelijalla saattoi olla jo niin selkeät näkemykset omasta opinnäytetyöstään etteivät he tarvitse erillisiä työpajoja. Eniten pajoista oli apua niille, joilla oli ongelmia saada työnsä aloitettua. Monelta saattoi puuttua vielä aihe, mutta idea oli olemassa.

Vähiten osallistujia oli Pasilan ASSI ja HETI sekä Vierumäen LOT ja Vallilan FINA koulutusohjelmien opiskelijoissa. Näissä koulutusohjelmissa ainoastaan Pasilan HETI koulutusohjelmassa oli ilta/monimuotoisesti opiskelevia ja heitäkin vain 20 prosenttia. (Kuvio 8.)

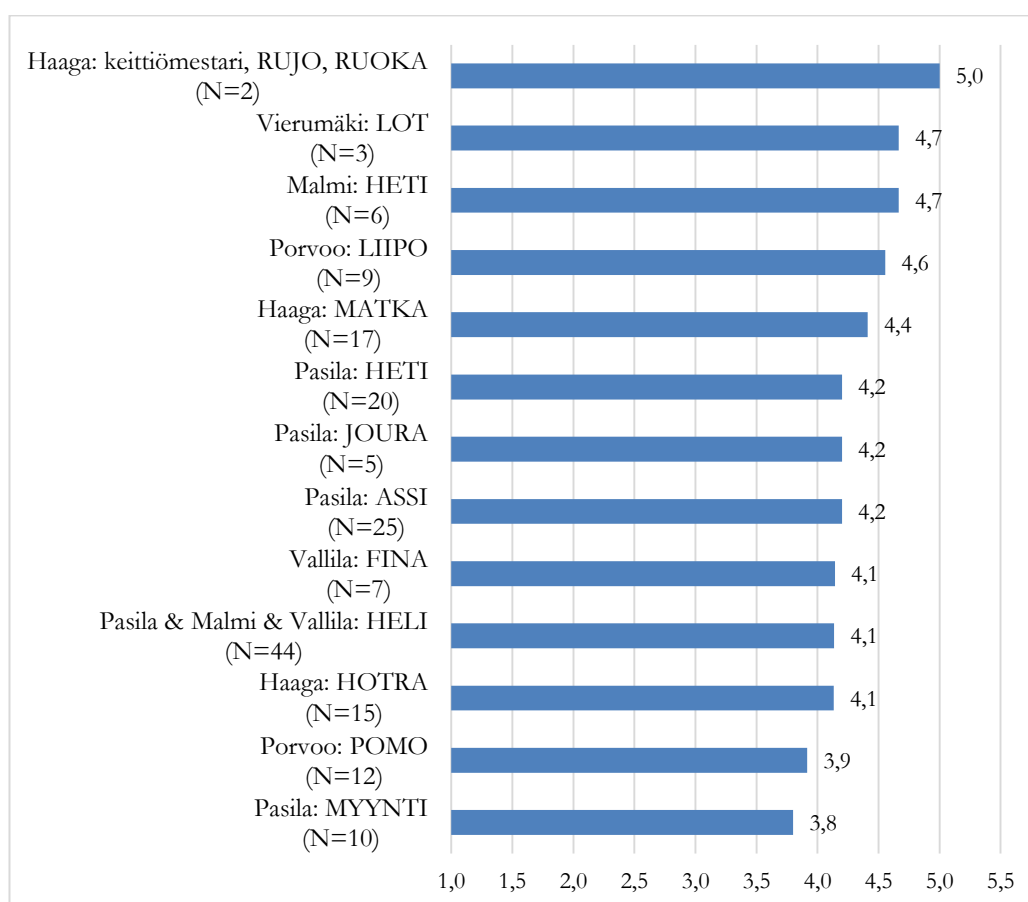


Kuvio 9. MyNetin opinnäytetyösivusto oli hyödyllinen

HAAGA-HELIAN MyNet-sivustolla on opinnäytetyö-osio, mistä löytyy ohjeita jokaiseen opinnäytetyöprosessin vaiheeseen. Kyselyyn vastanneet olivat kokeneet opinnäytetyösivuston hyödylliseksi. Täysin samaa mieltä- ja melko samaa mieltä- vastauksia melkein yhtä paljon. Jonkin verran löytyy neutraaleja mielipiteitä, mutta täysin eri mieltä- ja melko eri mieltä- vastauksia on selkeästi hyvin vähän. (Kuvio 9.)

8.3 Sitoutuminen opinnäytetyön tekemiseen

Toinen opinnäytetyön alaongelmista on sitoutuminen opinnäytetyön tekemiseen.



Kuvio 10. Sitouduin opinnäytetyöni tekemiseen tavoitteellisesti

Suurin osa vastaajista oli sitoutunut opinnäytetyönsä tekemiseen. Moni on työskennellyt samaan aikaan, jolloin heillä on saattanut olla hankalaa löytää aikaa opiskelulle.

Opinnäytetyön tekemiseen on sitouduttu kaikissa koulutusohjelmissa selvästi yli keskiarvon. Alle 4 prosentin jäivät Porvoon POMO ja Pasilan MYYNTI koulutusohjelmissa opiskelleet. Yleensä odotukset nopeasta työllistymisestä valmistumisen jälkeen tai esimerkiksi ylennys työpaikalla sitouttaa opiskelijat opinnäytetyön tekemiseen. (Kuvio 10.)

Taulukko 2. Sitouduin opinnäytetyöni tekemiseen tavoitteellisesti, ristiintaulukointi päivä – ilta/monimuotoiset opiskelijat

Sitouduin opinnäytetyöni tekemiseen tavoitteellisesti	Opiskelin pääasiallisesti	
	kokopäiväisesti nuorten ryhmässä (N=142)	iltaisin/monimuotoisesti aikuisten ryhmässä (N=33)
täysin eri mieltä	2,8 %	0 %
melko eri mieltä	4,2 %	15,2 %
neutraali	7,0 %	9,1 %
melko samaa mieltä	38,0 %	30,3 %
täysin samaa mieltä	47,9 %	45,5 %
Keskiarvo	4,2	4,1

Kun verrataan päivä- ja ilta/monimuotoisesti opiskelevien sitoutumista, niin lukemissa on pientä heittoa. Molemmissa ryhmässä opiskelevien keskuudessa opinnäytetyön tekemiseen on sitouduttu hyvin ja keskiarvo molemmissa ryhmässä oli yli 4. (Taulukko 2.)

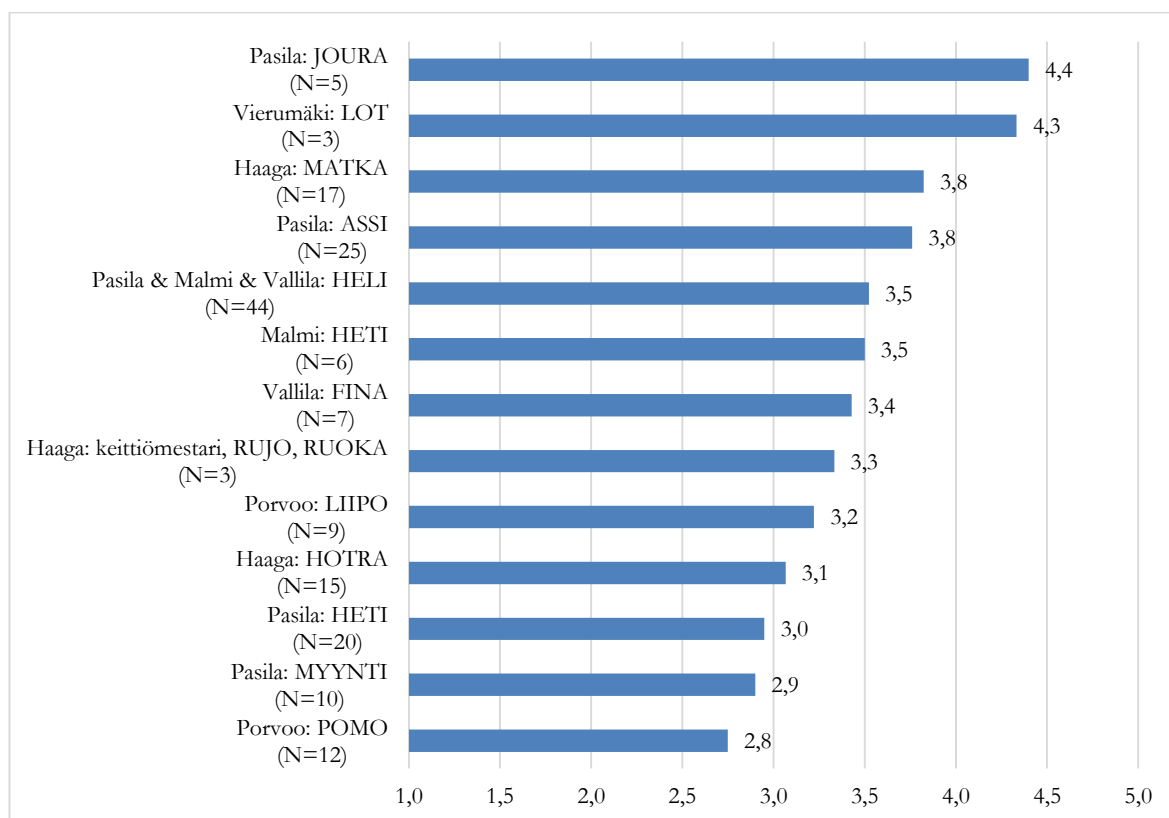
Taulukko 3. Sitouduin opinnäytetyöni tekemiseen tavoitteellisesti, ristiintaulukointi toimeksiannon merkityksestä sitoutumiseen

Sitouduin opinnäytetyöni tekemiseen tavoitteellisesti	Oliko työ tehty toimeksiantona?	
	Kyllä (N=145)	Ei (N=27)
täysin eri mieltä	2,8 %	0,0 %
melko eri mieltä	5,5 %	11,1 %
neutraali	7,6 %	3,7 %
melko samaa mieltä	34,5 %	48,1 %
täysin samaa mieltä	49,7 %	37,0 %
Keskiarvo	4,2	4,1

Suurimmalla osalla HAAGA-HELIAssa tehtävillä opinnäytetöillä on toimeksiantaja. Kun tarkastellaan vaikuttiko toimeksiantaja opiskelijan sitoutumiseen, niin voidaan huomata, että suurin osa opiskelijoista, joiden työllä oli toimeksiantaja, olivat hyvin sitoutuneita työn tekemiseen. Toisaalta myös ne, joiden työllä ei ollut toimeksiantajaa, olivat lähes yhtä sitoutuneita. Toimeksiannolla on sitoutumiseen positiivinen vaikutus. Molemmissa ryhmissä keskiarvo oli hieman yli neljä. (Taulukko 3.)

8.4 Ajankäytön hallinta

Opinnäytetyön kolmas alaongelma on ajankäytön hallinta. Opinnäytetyö on vaativa prosessi ja vaihtelevien elämäntilanteiden vuoksi aikatauluja on vaikea suunnitella etukäteen.



Kuvio 11. Aikatauluni toteutui suunnitellusti

Aikataulun toteutumisissa oli vastaajien kesken paljon eroa toteutuneen ja toteutumattoman aikataulun välillä. Parhaiten aikataulut olivat toteutuneet Pasilan JOURA koulutusohjelmassa opiskelleilla. Huonoiten aikataulut olivat toteutuneet Porvoossa MATKA koulutusohjelmassa opiskelleilla. (Kuvio 11.)

Taulukko 4. Aikatauluni toteutui suunnitellusti, ristiintaulukointi päivä – iltata/monimuotoiset opiskelijat

Aikatauluni toteutui suunnitellusti	Opiskelin pääasiallisesti	
	kokopäiväisesti nuorten ryhmissä (N=142)	iltais/monimuotoisesti aikuisten ryhmissä (N=34)
täysin eri mieltä	10,6 %	20,6 %
melko eri mieltä	17,6 %	29,4 %
neutraali	10,6 %	11,8 %
melko samaa mieltä	28,9 %	23,5 %
täysin samaa mieltä	32,4 %	14,7 %
Keskiarvo	3,5	2,8

Kun vertaillaan aikataulujen toteutumista nuorten- ja aikuisten ryhmien välillä, niin parhaiten aikataulut ovat toteutuneet nuorten ryhmissä opiskelevilla. Monella vastaajista aikataulu meni moneen kertaan uusiksi muuttuvien elämäntilanteiden takia. Työssäkäynti asetti myös omat haasteensa aikataulussa pysymiselle ja aikuisten ryhmissä opiskelevista suurin osa on ollut opintojen ohella töissä. Aikataulun toteutumisen suhteen on sama asia kuin sitoutumisessa, että odotukset nopeasta työllistymisestä valmistumisen jälkeen saa opiskelijat urakoimaan ahkerammin. Usein kuitenkin aikataulut venyvät ilman, että asiaan voi itse vaikuttaa. Mikäli opiskelija oli jo työllistynyt haluamalleen alalle ja opinnäytetyö oli kesken, niin motivaatio saattoi opiskelun suhteen laskea ja työnteko viedä voiton. Nuorten ryhmässä keskiarvo on lähempänä neljää ja aikuisten ryhmässä hieman alle kolmen. (Taulukko 4.)

Taulukko 5. Aikatauluni toteutui suunnitellusti, ristiintaulukointi toimeksiannon merkityksestä aikataulun toteutumiseen

Aikatauluni toteutui suunnitellusti	Oliko työ tehty toimeksiantona?	
	Kyllä (N=146)	Ei (N=27)
täysin eri mieltä	12,3 %	14,8 %
melko eri mieltä	19,9 %	22,2 %
neutraali	11,0 %	7,4 %
melko samaa mieltä	28,1 %	22,2 %
täysin samaa mieltä	28,8 %	33,3 %
Keskiarvo	3,4	3,4

Toimeksiannolla on hieman positiivinen vaikutus opiskelijoiden aikataulussa pysymiselle. Suurimmalla osalla ”kyllä” – vastanneista toimeksianto oli auttanut aikataulun toteutumisessa. Usein toimeksiantajalla on työlle tarkka aikataulu, mikä edellyttää siinä pysymistä. Myös niillä, joiden työllä ei ollut toimeksiantajaa, suurimmalla osalla aikataulu oli toteutunut suunnitelmien mukaan. Yleisesti ottaen toimeksiantajalla ei kuitenkaan näyttäisi olevan ratkaisevan suurta merkitystä aikataulun toteutumisessa. Molemmissa ryhmissä keskiarvo on yli kolmen. (Taulukko 5.)

8.5 Avointen kysymysten yhteenveto

Avoimiin kysymyksiin saatiin paljon vastauksia ja niiden avulla saatiin paljon tietoa sekä kehitysehdotuksia. Avoimiin kohtiin pyydettiin vastaamaan, mikäli oli vastannut ”täysin” tai ”melko eri mieltä” johonkin väittämään.

Vastauksista korostui selkeästi se seikka, että opinnäytetyön valmistumista olivat eniten hidastaneet opiskelijan työskentely. Perhe-elämä asetti myös omat haasteensa opiskelulle ja aikataulussa pysymiselle. Monella oli ollut ongelmia myös opinnäytetyön ohjaajan ja toimeksiantajan kanssa. Opiskelijoiden kokemana huono ohjaus vähensi motivaatiota, mikä osaltaan viivästytti opinnäytetyön tekemistä. Jotkut ohjaajat eivät olleet kommentoineet lainakaan ohjattaviensa töitä ja opiskelijat olivat joutuneet selviytymään omin neuvoin. Ohjaajilta toivottiin parempaa tavoitettavuutta ja parempaa perehtymistä opiskelijan aiheeseen. Moni opiskelija ei osannut pyytää apua ja koki jääneensä yksin työnsä kanssa. Kommenttien lisäksi palaute oli myös monelta jäänyt saamatta. Tässä on paljon parannettavaa.

Opinnäytetyöseminaarit ja työpajat koettiin hyödyllisiksi ja näistä kahdesta työpajat olivat pidetympiä. Työpajoissa saatiin selkeää ja konkreettista apua ongelmiin, kun taas seminaarit koostuivat lähinnä valmiiden töiden esittelyistä, mitä ei koettu kovin hyödylliseksi.

HAAGA-HELIA:n MyNet sivusto koettiin opinnäytetyön tekijöiden keskuudessa hyödylliseksi. Kuitenkaan sivusto ei ollut täysin selkeä; ohjeistukset olivat vaikeasti löydettävissä monen mutkan kautta ja eri paikoissa. Sivusto koettiin hyvin sekavaksi ja siihen toivottiin selkeytystä etenkin otsikointiin.

9 Pohdinta

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää, miten valmistuneet opiskelijat olivat kokeneet HAAGA-HELIAN opinnäytetyöprosessin eli olivatko he saaneet tarpeeksi apua opinnäytetyön aiheen rajaamiseen ja tehtävän asettamiseen sekä työn suunnitteluun ja toteuttamiseen, olivatko seminaarit ja työpajat hyödyllisiä, olivatko vastaajat sitoutuneet opinnäytetyön tekemiseen ja toteutuiko heidän aikataulunsa.

Luvun alussa pohditaan tutkimuksen luotettavuutta, jonka jälkeen tarkastellaan tutkimusongelmiin saatuja vastauksia ja annetaan niihin kehittämideoita. Lopuksi arvioidaan omaa oppimista opinnäytetyöprosessin aikana.

9.1 Tutkimuksen luotettavuus

Tutkimustulosten luotettavuutta kuvataan reliabiliteetin ja validiteetin avulla. Reliabiliteetilla tarkoitetaan mittaustulosten toistettavuutta eli tutkimuksen kykyä antaa ei-sattumanvaraisia tuloksia. Reliabiliteetti voidaan todeta esimerkiksi, jos sama tutkimus on tehty kahteen kertaan ja tulokset ovat samanlaisia. (Hirsjärvi, Remes ja Sajavaara 1997, 213). Luotettavien tulosten saamiseksi on varmistettava, että kohderyhmä edustaa koko tutkittavaa perusjoukkoa eikä ole vino. Jos tutkitaan vain joitakin perusjoukkoon kuuluvia ryhmiä, niin silloin tutkimus ei anna tietoa koko perusjoukosta. (Heikkilä, 1998, 30).

Validiteetti eli pätevyys tarkoittaa mittarin tai tutkimusmenetelmän mitata juuri sitä, mitä on tarkoituskin mitata. Esimerkiksi kyselylomakkeen kysymykset voidaan ymmärtää aivan toisin kuin tutkija on niillä tarkoittanut. Mikäli tutkija käsittelee tästä huolimatta saamiaan vastauksia oman ajattelumallinsa mukaisesti, tuloksia ei voida pitää pätevinä. (Hirsjärvi, Remes ja Sajavaara 1997, 213–214). Jos tutkija ei ole asettanut täsmällisiä tavoitteita tutkimukselleen, hän saattaa helposti tutkia täysin väärinä asioita. (Heikkilä 1998, 29).

Tämä tutkimus on koko ajan voimassa HAAGA-HELIAN MyNet-sivustolla ja on siten toistettavissa tarpeen mukaan. Palautelomake on suunniteltu opinnäytetyökoordinaat-

toreiden ryhmässä lukuvuosina 2011–2012. Tuloksia käsitellessä voi miettiä myös vastaajien omia kokemuksia koko opinnäytetyöprosessista; saavatko negatiiviset kokemukset antamaan palautetta herkemmin ja jättävätkö positiivisen kokemuksen saaneet taas herkemmin palautteen antamatta. Tämä aiheuttaa tuloksiin vinoumaa.

Kysely oli vapaaehtoinen, joten vastausprosentti jäi melko vähäiseksi. Vastausprosentin pitäisi olla mahdollisimman korkea, jotta palautteen tulokset voisi yleistää koskemaan koko perusjoukkoa. Kaiken kaikkiaan vastanneita oli 176. Ylemmän amk-tutkinnon suorittaneiden vastausprosentti oli niin vähäinen, että ne rajattiin kokonaan pois. Jotta vastausprosentti olisi saatu korkeammaksi, olisi houkuttimena voitu käyttää esimerkiksi palkitsemista, mutta koska kysely oli suunnattu jo valmistuneille opiskelijoille, niin siihen ei lähdetty. Jatkossa, jotta saataisiin enemmän palautetta, niin voitaisiin vedota enemmän valmistuvien opiskelijoiden tunteisiin auttaa HAAGA-HELIAA kehittämään toimintaansa.

9.2 Johtopäätökset ja kehittämisideat

Tutkimuksen avulla saatiin kattavasti tietoa, miten valmistuneet opiskelijat ovat kokeneet opinnäytetyöprosessin. Päättökysymysongelma oli ”Miten opinnäytetyöprosessi on koettu kyselyyn vastanneiden piirissä?”. Tutkimuksen avulla selvitettiin opinnäytetyöprosessissa opiskelijoita motivoineita asioita, sitoutumista opinnäytetyön tekemiseen ja kuinka ajankäyttö oli toteutunut prosessin aikana.

Ensimmäinen alatutkimusongelma oli ”Mikä motivoi opiskelijoita opinnäytetyön tekemisessä?” Kyselyn avointen vastausten perusteella voidaan todeta, että opinnäytetyön ohjaajien tuella on suuri vaikutus opiskelijoiden motivaatioon ja etenkin negatiiviset kokemukset ohjaajien kanssa työskentelystä tulivat eniten esille. Moni koki jääneensä täysin yksin ja olisi kaivannut enemmän ohjausta, koska usein ohjaaja oli huonosti tavoitettavissa eikä kommenttejakaan saatu tarpeeksi. Seminaarit, työpajat ja opinnäytetyöleirit koettiin hyödyllisiksi niiden keskuudessa, jotka niihin olivat niihin osallistuneet. Ne, jotka eivät osallistuneet, eivät tyrjänneet niitä vaan olivat sitä mieltä, että monelle niistä varmasti on hyötyä.

Toinen alatutkimusongelma oli ” Miten sitoutuneita opiskelijat ovat olleet opinnäytetyön tekemiseen?”. Tutkimustulosten mukaan opiskelijat olivat keskimääräistä enemmän sitoutuneita työnsä tekemiseen. Tämä on hyvä asia, koska ilman kunnollista sitoutumista, opinnäytetyö joko jäisi tekemättä tai siihen ei kunnolla panostettaisi. Moni oli tehnyt opinnäytetyönsä työpaikalleen ja silloin on tärkeää, että työstä tehdään onnistunut ja kaikin puolin hyödyllinen.

Kolmas alatutkimusongelma oli ” Miten ajankäytön hallinta on vaikuttanut opinnäytetyöprosessin etenemiseen?”. Aikataulussa pysyminen on tutkimustulosten mukaan aiheuttanut monelle ongelmia. Avoimissa vastauksissa moni kertoi työnteon vieneen paljon aikaa opinnäytetyön tekemiseltä, mikä osin viivästytti työn tekemistä. Monella ilta/monimuotoisesti opiskelevalla myös perhe-elämä vei paljon aikaa ja se heijastui opinnäytetyön tekemiseen. Aikataulun viivästymiseen vaikuttivat pääasiassa henkilökohtaiset syyt.

Kehitysehdotuksina toivoisin, että seminaareja, työpajoja ja opinnäytetyöleirejä ei missään tapauksessa lakkautettaisi eikä vähennettäisi. Ne ovat todella hyödyllisiä niille, joilla on ongelmia saada työtään käyntiin ja monella varmasti tulee eteen ongelmia, mitkä tuntuvat ylitsepääsemättömiltä, niin sen vuoksi apua on hyvä saada mahdollisimman paljon. Osallistuin itsekin opinnäytetyöleirille ja sain sieltä todella hyviä vinkkejä työtäni varten.

Ohjaajien ja opiskelijoiden välistä yhteistyötä pitää selkeästi parantaa. Ohjaajan tehtäviin kuuluu auttaa ja tukea. Opiskelijan puolesta hän ei voi tehdä työtä, mutta hän ei missään tapauksessa saisi jättää opiskelijaa täysin yksin. Avointen kysymysten vastausten perusteella monet jäivät ilman kunnollista tukea opinnäytetyönsä kanssa ja se on varmasti ollut suuri pettymys. On ymmärrettävää, että monella ohjaajalla on useita ohjattavia eikä hän voi revetä joka suuntaan, joten tähän pitäisi kehittää joku toimivampi systeemi. Ohjaajat eivät saisi haalia ohjattavia opiskelijoita liian montaa, koska silloin heidän aikansa ei riitä kaikille.

Moni opiskelija vastasi avointen kysymysten vastauksissa, että opinnäytetyön tekeminen oli hankalaa eivätkä he olleet saaneet kunnollista ohjeistusta siihen. Moni koki

myös asiasta tiedottamisen huonoksi. Tässä voisi miettiä, että olisiko mahdollista järjestää intensiivikurssia, mikä käsitelisi pelkästään opinnäytetyöhön liittyviä asioita. Se olisi hyvä tapa tiedottaa asiasta. Kurssilla voitaisiin myös käsitellä aikataulutusta, mistä olisi varmasti apua monelle. Ja yleisellä tasolla voisi miettiä, että voisiko koko opinnäytetyötä tehdä jotenkin helpommaksi. Monelle työssäkäyvälle se on liian suuri projekti toteuttaa nopealla aikataululla ja se helposti viivästyy. Uutena mallina on kehitetty portfoliomallinen opinnäytetyö perinteisen rinnalle. Toivottavasti se jatkossa helpottaa opinnäytetyön tekemistä ja vauhdittaa valmistumista.

9.3 Jatkotutkimusehdotukset

Tämän tutkimuksen perusteella voitaisiin tehdä useita jatkotutkimuksia. Monet aikuisopiskelijat, jotka työskentelevät opiskelun ohella olivat kokeneet prosessin raskaaksi. Myös moni nuorten koulutusohjelmassa kävi töissä opintojen ohessa ja välillä oli vaikeaa löytää kunnolla aikaa tehdä opinnäytetyötä. Tähän on kehitetty ratkaisu; portfoliomallinen opinnäytetyö. Kun se pääsee kunnolla käyttöön, niin sitä kannattaa ehdottomasti tutkia, että kuinka opiskelijat kokevat sen. Myös opiskelijoiden motiiveja lähteä opiskelemaan olisi mielenkiintoista selvittää sekä, mikä motivoi eniten suorittamaan tutkinnon.

9.4 Oman oppimisen arviointi

Opinnäytetyöni jätin ihan viimeiseksi, koska se oli liian suuri projekti tehdä muiden koulutöiden sekä päivätyöni ohella. Sain toimeksiannon HAAGA-HELIALta joulukuussa 2012, mutta pääsin kunnolla aloittamaan työstämisen vasta kesällä, koska minulla oli vielä muutama kurssi suoritettavana keväällä 2013.

Minulle itselleni opinnäytetyöprosessi oli hyvin opettava kokemus. Teorian kirjoittamisen myötä luin paljon mielenkiintoisia asioita motivaatiosta, oppimisesta, ajankäytöstä ja sitoutumisesta. Niistä oli paljon hyötyä muutenkin kuin opinnäytetyön tekemisessä. Oli mielenkiintoista huomata tutkimustuloksista, että minulla ja monella muulla oli samanlaisia ajankäytön hallinnan ongelmia. Työt ja opiskelu on usein hankala sovittaa yhteen. Aikataulut venyivät itseltänikin töiden takia. Eniten sain kirjoitettua ainoastaan viikonloppuisin, koska silloin ei tarvinnut työskennellä ja pystyin keskittymään pelkäs-

tään opinnäytetyöhön. Parhaiten minut sai pysymään tavoitteessani hyvän ystävän ver-
taistuki ja suunnitelma lähteä Berliiniin, kun työ on valmis.

Lähteet

HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulu 2012a. Tietoa HAAGA-HELIAsta. HAAGA-HELIA:n juuret. Luettavissa <http://www.haaga-helia.fi/fi/tietoa-haaga-heliasta/haaga-helian-juuret>. Luettu 28.3.2013

HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulu 2012b. Tietoa HAAGA-HELIAsta. HAAGA-HELIA lyhyesti. Luettavissa <http://www.haaga-helia.fi/fi/tietoa-haaga-heliasta/haaga-helia-lyhyesti>. Luettu 28.3.2013

HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulu 2012c. Opinto-opas. Yleistä HAAGA-HELIAsta. Mikä HAAGA-HELIA. Luettavissa: <http://www.haaga-helia.fi/fi/opinto-opas/yleista-haaga-heliasta/mika-haaga-helia>. Luettu 28.3.2013

HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulu 2012d. Tietoa HAAGA-HELIAsta. Strategia. Luettavissa: <http://www.haaga-helia.fi/fi/tietoa-haaga-heliasta/strategia>. Luettu 28.3.2013

HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulu 2012e. Opinto-opas. Yleistä HAAGA-HELIAsta. Pedagoginen strategia. Luettavissa: <http://www.haaga-helia.fi/fi/opinto-opas/yleista-haaga-heliasta/pedagoginenstrategia>. Luettu 28.3.2013

HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulu 2012f. Kurssit. Liiketalouden ko, Helsinki. Opinnäytetyö. Luettavissa: <http://www.haaga-helia.fi/fi/courses/lh/the7lh001.html>. Luettu 13.7.2013

HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulu 2012g. Kurssit. Liiketalouden ko, Helsinki. Kvantitatiivinen menetelmäpaja. Luettavissa: <http://www.haaga-helia.fi/fi/courses/lh/the7lh002b.html>. Luettu 17.10.2013

HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulu 2012h. Kurssit. Liiketalouden ko, Helsinki. Kvalitatiivinen menetelmäpaja. Luettavissa: <http://www.haaga-helia.fi/fi/courses/lh/the7lh002a.html>. Luettu 17.10.2013

HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulu 2012i. Kurssit. Liiketalouden ko, Helsinki. Produktipaja. Luettavissa: <http://www.haaga-helia.fi/fi/courses/lh/the7lh002c.html>. Luettu 17.10.2013

HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulu 2012j. Kurssit. Liiketalouden ko, Helsinki. Tekstipaja. Luettavissa: <http://www.haaga-helia.fi/fi/courses/lh/the7lh002d.html>. Luettu 17.10.2013

HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulu 2013a. MyNet. Opiskelu. Opinnäytetyö, AMK. Luettavissa: <http://www.haaga-helia.fi>. Luettu 13.7.2013

HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulu 2013b. MyNet. Opiskelu. Opinnäytetyö, AMK. Aiheen valinta ja tutkimuslupa. Luettavissa: <http://www.haaga-helia.fi>. Luettu 13.7.2013

HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulu 2013c. MyNet. Opiskelu. Opinnäytetyö, AMK. Eettiset periaatteet. Luettavissa: <http://www.haaga-helia.fi>. Luettu 17.10.2013

HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulu 2013d. MyNet. Opiskelu. Opinnäytetyö, AMK. Kypsyysnäyte. Luettavissa: <http://www.haaga-helia.fi>. Luettu 17.10.2013

HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulu 2013e. MyNet. Opiskelu. Opinnäytetyö, AMK. Portfolio-opinnäytetyö. Luettavissa: <http://www.haaga-helia.fi>. Luettu 10.11.2013

HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulu 2013f. MyNet. Opiskelu. Opinnäytetyö, AMK. Täällä opinnäytetyöprosessi kuviona (HELI, FINA). Luettavissa: <http://www.haaga-helia.fi>. Luettu 10.11.2013

HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulu 2013g. MyNet. Opiskelu. Opinnäytetyö, AMK. APUA: Menetelmä- ja tekstipajat (HELI, FINA, MYYNTI). Luettavissa: <http://www.haaga-helia.fi>. Luettu 13.7.2013

Heikkilä, T. 1998. Tilastollinen tutkimus. 5. uudistettu painos. Edita Prima Oy. Helsinki.

Heiske, P. 1997. Hyvinvointia työyhteisöön. 1. painos. Painotalo Miktor. Helsinki.

Helakorpi, S. 2001. Koulun johtamishaaste. Tammer-Paino Oy. Tampere.

Hirsjärvi, S., Remes P., Sajavaara, P. 1997. Tutki ja kirjoita. Tummavuoren kirjapaino Oy. Vantaa.

Keltikangas-Järvinen, L. 2008. Temperamentti, stressi ja elämänhallinta. 3. painos. WSOY. Helsinki.

Konttinen, J. & Skyttä, A. 2010. Esimiehen mielityö. Prosessoivan johtamisen opas. Kariston Kirjapaino.

Lampikoski, K. 2005. Panosta avainhenkilöihin. Luo kilpailuetua sitouttamisstrategialla. Edita Prima Oy. Helsinki.

Lampikoski, T. 2009. Hidasta! Ajankäytön valinnat arjessa ja työssä. PS-kustannus. Juva.

Nummelin, T. 2008. Stressi haastaa työkyvyn. Varhainen puuttuminen esimiehen työkaluna. WS Bookwell Oy. Juva.

Opetus- ja kulttuuriministeriö 2012a. Ammattikorkeakoulukoulutus ja sen kehittäminen. Luettavissa <http://www.minedu.fi/OPM/Koulutus/ammattikorkeakoulutus/>.
Luettu 20.10.2013

Opetus- ja kulttuuriministeriö 2012b. Ammattikorkeakouluja uudistetaan. Luettavissa http://www.minedu.fi/OPM/Koulutus/ammattikorkeakoulutus/ammattikorkeakoulu_uudistus/. Luettu 20.10.2013

Paasivaara, L. 2009. Työnsä kokoinen ihminen. Kustannusosakeyhtiö Tammi. Hämeenlinna.

Peltonen, M. & Ruohotie, P. 1992. Oppimismotivaatio. Kustannusosakeyhtiö Otavan Painolaitokset. Keuruu.

Pyöriä, P. & Saari, T. 2012. Työhyvinvointi ja organisaation menestys. Gaudeamus Helsinki University Press Oy, HYY Yhtymä. Helsinki

Ruohotie, P. 1998. Motivaatio, tahto ja oppiminen. Oy Edita Ab. Helsinki.

Rytikangas, I. 2008. Tehokas ajankäyttö. 1. painos. Gummerus Kirjapaino Oy. Helsinki.

Tynjälä, P. 1999. Oppiminen tiedon rakentamisena. Konstruktivistisen oppimiskäsityksen perusteita. 1.-3. painos. Tammer-Paino Oy. Tampere.

Vakkuri, K. 2001. Aika ja sinä. Opas ajankäytön suunnitteluun ja itsensä johtamiseen. BSV kirja. Helsinki.

Viitala, R. 2005. Johda Osaamista! Otavan Kirjapaino Oy. Keuruu.

Liitteet

Liite 1. Palautelomake



Opinnäytetyö – erillispalaute

Opinnäytetyö on pääasiallisesti opiskelijan itsensä vastuulla oleva näyttö kokonaisvaltaisesta osaamisesta ja taidoista. HAAGA-HELIA kuitenkin tukee prosessin etenemistä eri vaiheissa. Tuen tarve vaihtelee eri opiskelijoilla, joten arvioi seuraavia sen mukaan, miten oma työskentelysi eteni.

Opinnäytetyöstä tiedottaminen

1. Sain tietoa opinnäytetyöstä ja -prosessista ...

	täysin eri mieltä	melko eri mieltä	neutraali	melko samaa mieltä	täysin samaa mieltä
riittävässä määrin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
oikeaan aikaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

2. Mikäli vastasit "täysin tai melko eri mieltä", miten tiedottamista voisi kehittää?

Oma sitoutuminen

3. Arvioi seuraavia omaan sitoutumiseesi liittyviä asioita.

	täysin eri mieltä	melko eri mieltä	neutraali	melko samaa mieltä	täysin samaa mieltä
Sitouduin opinnäytetyöni tekemiseen tavoitteellisesti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aikatauluni toteutui suunnitellusti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

4. Mikäli vastasit "täysin" tai "melko eri mieltä", mikä viivästytti työn valmistumista?

Opinnäytetyöprosessin aikana saatu tuki

5. Ohjaaja(t) oli/olivat hyvin tavoitettavissa

- täysin eri mieltä
 melko eri mieltä
 neutraali
 melko samaa mieltä
 täysin samaa mieltä

6. Sain riittävästi tukea ...

	täysin eri mieltä	melko eri mieltä	neutraali	melko samaa mieltä	täysin samaa mieltä
aiheen rajaamiseen ja tehtävän asettamiseen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
työn suunnitteluun ja toteuttamiseen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
tietoperustan laadintaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
tiedonhakuun	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
oman aineiston keräämiseen ja analyysiin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
kirjoittamiseen ja raportointitekniikkaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

7. Mikäli vastasit johonkin kohtaan "täysin" tai "melko eri mieltä", kerro millaista ohjausta olisit lisäksi tarvinnut?

Ohjeistus MyNetissä

8. MyNetin opinnäytetyösivuston ohjeistus oli ...

	täysin eri mieltä	melko eri mieltä	neutraali	melko samaa mieltä	täysin samaa mieltä
helposti löydettävissä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
sisällöllisesti kattava	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
hyödyllinen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

9. Mikäli vastasit "täysin" tai "melko eri mieltä", millaista ohjeistusta jäit kaipaamaan?

Seminaari, työpaja tai muu yhteisöllinen työskentelymuoto

10. Seminaarit, työpajat tms., työskentely tukivat työni edistymistä

- täysin eri mieltä
- melko eri mieltä
- neutraali
- melko samaa mieltä
- täysin samaa mieltä
- en osallistunut seminaariin, työpajaan tms.

11. Mikäli vastasit "täysin" tai "melko eri mieltä", miten työskentelymuotoja pitäisi kehittää?

Arviointi

12. Mielipiteesi arviointiin liittyen:

	täysin eri mieltä	melko eri mieltä	neutraali	melko samaa mieltä	täysin samaa mieltä
Tutustuin hyvin HAAGA-HELLAN opinnäytetöiden arviointikriteereihin etukäteen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saamani arvosana vastasi arviointikriteerejä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

13. Mikäli vastasit "täysin" tai "melko eri mieltä", miltä osin arvosana ei vastannut kriteerejä?

Taustatiedot

14. Missä toimipisteessä ja koulutusohjelmassa opiskelet?

Valitse täältä listalta ▼

15. Opiskelin pääasiallisesti

- kokopäiväisesti nuorten ryhmissä
- iltaisin/monimuotoisesti aikuisten ryhmissä

16. Kuka oli opinnäytetyöohjaajasi?

Nimi:

17. Oliko opinnäytetyölläsi toimeksiantaja (yritys tai muu organisaatio)?

- kyllä
- ei

18. Miten opinnäytetyösi liittyi harjoitteluun? Voit valita useamman kohdan.

- Ei mitenkään
- Aloitin opinnäytetyön harjoitellessani toimeksiantajayrityksessä
- Suoritin harjoittelun toimeksiantajayrityksessä ennen opinnäytetyön aloittamista
- Olen työsuhteessa opinnäytetyöni toimeksiantajayrityksessä, josta saan/sain harjoittelun opintopisteet
- Harjoittelun ja opinnäytetyön ohjaajani oli sama henkilö
- Muu yhteys harjoittelutyöpaikkaan, mikä?

19. Tallensitko opinnäytetyösi Theseukseen?

- kyllä
- en, miksi?

Liite 2. Linkki palautelomakkeeseen MyNet-sivustolla

MyNet → Opiskelu → Valmistuminen → Opinnäytetyökysely valmistuville

Valmistuminen

Voit valmistua joustavasti heti kun olet saanut tutkintoon vaadittavat opintosuoritukset järjestelmään.

Täytä huolellisesti tutkintotodistushakemus ja lähetä se. Tutkintotodistuksen käsittelyaika on kolme viikkoa, poislukien loma-ajat. Juhlapäivän ulkopuolella valmistuneille ei järjestetä juhlatilaisuutta.

JUHLAPÄIVÄNÄ VALMISTUMINEN: Jos haluat valmistua ennalta tiedossa olevana juhlapäivänä, täytä huolellisesti tutkintotodistushakemus ja lähetä se viimeistään kaksi viikkoa ennen juhlapäivää.

Helsingissä opiskelleiden tilaisuus järjestetään vuoroin HAAGA-HELIA:n toimipisteissä Haaga, Malmi, Pasila ja Vallila.

Todistusta haetaan sähköisellä lomakkeella (linkki tämän sivun alaosassa). Hakemuksen voi jättää vasta, kun kaikki opintosuoritukset on kirjattu WinhaPro-järjestelmään.

Valmistumisen yhteydessä täytetään sekä HAAGA-HELIA:n oma että opetus- ja kulttuuriministeriön valmistuskysely. Niihin pääset vastaamaan saatuasi viestin sähköpostiisi palautettua tutkintotodistushakemuksen.

Todistusasiakirjat verkkosivuilla >>

Juhlapäivämäärät ja -tilaisuudet sekä todistushakemuksen viimeinen jättöpäivä, jos valmistuu ennalta määrättyinä juhlapäivinä

Juhlapäivät lukuvuonna 2013 - 2014

Syksy 2013

- 25.10.2013 Malmi ja Porvoo – hakemus 11.10. mennessä
- 20.12.2013 Haaga, Porvoo ja Vierumäki – hakemus 6.12. mennessä

Kevät 2014

- 7.2.2014 Pasila ja Porvoo – hakemus 24.1. mennessä
- 23.5.2014 Vallila, Porvoo ja Vierumäki – hakemus 9.5. mennessä
- 13.6.2014 Pasila ja Porvoo – hakemus 30.5. mennessä

Juhlapäivänä järjestetään tilaisuus, johon voi osallistua myös max. 2 valmistuvan opiskelijan läheistä. Juhlatilaisuuteen voivat osallistua ne, jotka valmistuvat ennalta määrättyinä juhlapäivinä ja jotka saavat todistuksensa juhlatilaisuudessa.

Todistuksen voi myös noutaa tilaisuuden jälkeen omasta opintotoimistosta, aika sovittava toimiston kanssa. Muille todistus toimitetaan tilaisuuden jälkeen normaalina postina, jonka kulusta HAAGA-HELIA ei voi ottaa vastuuta.

Hyvä valmistuva opiskelija, otathan pukeutumisesi huomioon, että tilaisuus on juhlava.

Tutkintotodistusta haetaan verkkosivuilla olevalla *Tutkintotodistushakemus-lomakkeella >>*

Ennen valmistumista tulee vastata seuraaviin kyselyihin:

- **HAAGA-HELIA:n kysely valmistuville**

Linkin kyselysivulle saat sähköpostiisi noin viikkoa ennen valmistuspäivää, kun olet palauttanut tutkintotodistushakemuksen opintotoimistoon.

- **Opetusministeriön kysely valmistuville**

Linkin kyselysivulle saat sähköpostiisi noin viikkoa ennen valmistuspäivää, kun olet palauttanut tutkintotodistushakemuksen opintotoimistoon.

- **Opinnäytetyökysely valmistuville**

Avaa kysely klikkaamalla yllä olevaa otsikkoa.

