



**LAUREA**  
AMMATTIKORKEAKOULU  
*Yhdessä enemmän*

# Tunnistettava muutos - Tiedottajan tutkinnon suorittaneiden koke- muksia koulutuksen höydyllisyydestä

Saarela, Annemaj

2017 Laurea



**LAUREA**  
AMMATTIKORKEAKOULU

*Yhdessä enemmän*

Laurea-ammattikorkeakoulu

Tunnistettava muutos -  
Tiedottajan tutkinnon suorittaneiden kokemuksia koulu-  
tuksen höydyllisyydestä

Annemaj Saarela  
Liiketalouden ko.1202396  
Opinnäytetyö  
Toukokuu, 2017

Annemaj Saarela

**Tunnistettava muutos -  
Tiedottajan tutkinnon suorittaneiden kokemuksia koulutuksen hyödyllisyydestä**

Vuosi 2017 Sivumäärä 50

---

Tämän Ammattikorkeakoulun opinnäytetyön tavoitteena on selvittää Markkinointi-instituutissa Tiedottajan tutkinnon suorittaneiden kokemusta koulutuksen hyödyllisyydestä. Opinnäytetyö tehdään toimeksiantona Markkinointi-instituutille. Tekemässäni tutkimuksessa pyritään selvittämään onko koulutuksesta ollut hyötyä tutkinnon suorittaneille, sekä jos, niin millaista heidän kokemansa hyöty on ollut? Tietoperusta muodostui elinikäisen oppimisen ja osaamisen näkökulmien perusteella. Tietoperustan on tarkoitus tukea tutkittavaa aihetta, elinikäisen oppimisen näkökulmien ja yksilön osaamisen kautta. Tietoperustassa tarkastellaan elinikäistä oppimista ja sen tärkeyttä alati muuttuvassa työelämässä, niin yksilön kuin yrityksenkin näkökulmalta. Tietoperusta tarkastelee myös yksilön vastuuta, osaamista ja motivaatiota sekä aikuisopiskelua.

Menetelmäksi valittiin laadullinen eli kvalitatiivinen tutkimusmenetelmä. Tutkimus toteutettiin sähköpostitse tehdyllä haastattelulla, jossa pyydettiin vastaamaan avoimiin kysymyksiin liittyen koulutuskokemukseen ja sen mahdollisesti tuomaan hyötyyn. Tutkimuksessa selvitettiin vastauksia tutkimuskysymyksiin. Ovatko koulutuksen käyneet henkilöt kehittäneet ammatillista osaamistaan koulutuksen myötä? Onko koulutuksella ollut vaikutusta urakehitykseen tai onko sillä ollut vaikutusta heidän työtehtäviinsä? Onko sillä ollut vaikutusta työn mielekkyyteen, ja ovatko tutkinnon suorittaneet saaneet uusia työkaluja työhönsä? Onko heidän tietotaitonsa kasvanut koulutuksen myötä?

Tuloksien perusteella vastaajat kokivat hyödyn monella eri tavalla. Koulutuksesta koetussa hyödyssä korostuivat työhön liittyvä osaamisen kasvu ja varmuus omassa työssä. Avoimissa vastauksissa yleisimmin mainittiin koulutuksesta saatu uusi tieto, ammattilisen osaamisen lisääntyminen ja sen myötä lisääntynyt varmuus työtehtävissä.

Annemaj Saarela

**Benefits of the Press Officers degree**

Year	2017	Pages	50
------	------	-------	----

---

The purpose of this thesis is to determine the benefits of the Press Officers degree in a terms of the kinds of benefits the degree can provide and the perceived benefit of the degree to its graduates. The aim was also to find out if the graduates had actually benefited from the training in their working life, particularly from the perspective of enjoyment of the work, career and professional skills.

The scientific knowledge base discusses such concepts as lifelong learning person's responsibility to educate him- or herself, motivation and studying as an adult. A qualitative research method was used in the research with a survey conducted by an e-mail interview utilising open questions. The questions were related to the education experience and the kinds of benefits they may have got from it, including whether they had developed their professional expertise; whether the education had affected their career development, or had it an impact on work duties; whether the respondents felt that their work had become more meaningful; and whether the graduates had received new tools or information for their work. The collected data were analysed by categorising the responses according to themes.

The research result was that the education seems to increase work-related skills, confidence at works and knowhow in work. In the open responses it was the most frequently mentioned that graduates had received new information, skills at work and that education had had a positive effect on their confidence at work. So it also increased the perceived meaningfulness of the work, and gave new ideas for the work.

Keywords: Lifelong learning, Motivation, Adults education, Skills, Well-being at work

## Sisällys

1	Johdanto .....	6
1.1	Markkinointi-instituutti .....	7
1.2	Mitä aikuisopiskelu on? .....	7
1.3	Mikä Tiedottajan tutkinto on ja kenelle se sopii .....	8
2	Ammatillisen osaamisen merkitys muuttuvassa työelämässä .....	8
2.1	Elinikäinen oppiminen .....	9
2.2	Elinikäinen oppiminen ja osaaminen .....	10
2.3	Osaaminen ja kehittyminen muutoksessa .....	12
2.4	Aikuinen oppijana .....	13
2.5	Ammatillinen kasvu, kehittyminen ja pätevyys .....	15
3	Osaamisjohtaminen muuttuvassa työelämässä .....	15
3.1	Organisaation elinikäinen oppiminen ja kehittyminen .....	16
3.2	Työnohella opiskelevan kannustaminen .....	17
3.3	Työhyvinvointi yrityksen kilpailukykyä .....	18
4	Motivaatio ja työhyvinvointi .....	19
4.1	Maslowin teoria motivaatiosta työelämään vaikuttaja .....	19
4.2	Palkan vaikutus työtyytyväisyyteen ja motivaatioon .....	21
4.3	Kouluttautumisen motiivit .....	22
5	Tutkimuksen toteutus ja analysointi .....	23
5.1	Aineiston kerääminen ja tutkimuksen toteutus .....	23
5.2	Laadullinen tutkimus .....	24
5.3	Analysointi .....	26
6	Tutkimuksen tulokset .....	27
6.1	Koulutukseen osallistumisen syyt .....	27
6.2	Hyödyllisimmäksi koetut asiat koulutuksessa .....	29
6.3	Koulutuksen kehittäminen .....	32
6.4	Koulutuksen myötä toisiin työtehtäviin siirtyminen ja muutokset työtehtävissä .....	34
6.5	Nykyiset työtehtävät .....	36
6.6	Koulutuksen myötä saadut uudet työkalut .....	36
6.7	Työn mielekkyyden muuttuminen koulutuksen myötä .....	38
6.8	Koulutuksen vaikutus tietotaitoon työssä .....	39
6.9	Koulutuksen hyöty .....	40
7	Pohdinta ja johtopäätökset .....	42
8	Lähteet .....	47
	Kuviot .....	49
9	Liitteet .....	50

## 1 Johdanto

Osaaminen ja tieto vanhenevat nopeaa tahtia alati muuttuvassa työelämässä. Tämän vuoksi onkin tärkeää pitää ammatillista osaamistaan ja tietojaan yllä jatkuvasti. Elinikäisestä oppimisesta on tullut entistäkin tärkeämpää, uusien työpaikojen syntyessä ja vanhojen poistuessa. Tietojen ylläpitämisestä ja uudelleen kouluttautumisesta on tullut tärkeä kilpailuvaltti työmarkkinoilla.

Ikäluokkien kasvulla tulee olemaan vaikutusta koulutuksen tärkeyteen ja sen laatuun. Osaamista tullaan tarvitsemaan suurien ikäluokkien väistyessä tieltä. Koulutuksen merkitys tulee korostumaan entistään, kun suuret ikäluokat jäävät eläkkeelle.

Koulutuksen tilastollinen vuosikirja 2014 väestöennusteen mukaan nuoriso ja lapsi-ikäluokat tulevat kasvamaan 2033 vuoteen mennessä, vaikka eläkeikäisten määrä ylittää huomattavasti niiden kasvun. Suomessa arvioidaan olevan vuonna 2033 noin 400 000 yli 60-vuotiasta enemmän kuin mitä vastaavasti on ollut vuonna 2013. Osaamisen laadukkuuden ja koulujärjestelmien merkityksen uskotaan olevan elintärkeää väkiluvun kasvaessa ja työikäisen väestön osuuden pienentyessä. (Koulutuksen tilastollinen vuosikirja 2014, 11.)

Tämän työn tavoitteena on tutkia Markkinointi-instituutin Tiedottajantutkinnon suorittaneiden henkilöiden kokemusta koulutuksen hyödyllisyydestä. Tutkimuksen kohteena ovat Tiedottajan tutkinnon Markkinointi-instituutissa suorittaneet, tiedottajaksi valmistuneet henkilöt aikavälillä 2012-2105. Tutkimus toteutettiin tekemällä sähköpostitse avoin kysely ja vastaajiksi ovat valikoituneet kyselyyn vastanneet henkilöt, jotka olivat jättäneet sähköpostinsa tai jotka saatiin tavoitettua sen avulla.

Työn tavoitteena on tutkia, onko koulutuksesta ollut hyötyä tutkinnon suorittaneille ja jos, niin millaista heidän kokemansa hyöty on? Tässä työssä pyritään selvittämään, onko koulutuksella ollut vaikutusta työn mielekkyyteen, tietotaitoon ja osaamiseen työssä, sekä onko sillä ollut vaikutusta urakehitykseen? Tavoitteena on tutkia, onko koulutuksesta ollut minkäänlaista hyötyä, ja jos, niin mitä. Pyrin tämän kautta myös selvittämään, millaisia mielikuvia koulutus on herättänyt koulutuksen suorittaneissa, ja ovatko he saaneet uusia työkaluja sen myötä. Tutkimuskysymyksiä olivat:

- 1: Ovatko koulutuksen käyneet kehittäneet ammatillista osaamistaan koulutuksen myötä?

2: Onko koulutuksella ollut vaikutusta urakehitykseen tai onko sillä ollut vaikutusta työtehtäviin?

3: Onko koulutuksesta ollut vaikutusta työn mielekkyyteen?

4: Ovatko tutkinnon suorittaneet saaneet uusia työkaluja ja tietotaitoa työhönsä?

### 1.1 Markkinointi-instituutti

Aikuisiällä opiskelun hyvä puoli on oppijan taustalla oleva elämäkokemus ja sen tuomat näkemykset. Opiskeluun vaikuttaa tällöin oppijan oma motivaatio ja opiskelun mielekkyys. Aikuiskoulutus mahdollistaa opiskelun, joka ei ole ainoastaan tiedonjakoa, vaan opiskelija voi valita juuri sellaisia kursseja ja kokonaisuuksia, jotka parhaiten sopivat hänen kiinnostuksiinsa, ammatilliseen osaamiseensa ja etenemismahdollisuuksiinsa. (Paane-Tianen 2000, 6.)

Markkinointi-instituutti on valtakunnallinen erikoisoppilaitos, joka tarjoaa jatko- ja täydennyskoulutusta aikuisopiskelijoille. Markkinointi-instituutti on toiminut vuodesta 1930 lähtien ja sen toimipisteet sijaitsevat Helsingissä ja Oulussa. Koulutukset on suunniteltu niin, että ne sopivat hyvin työn ohessa suoritettavaksi. Markkinointi-instituutti kouluttaa sekä yksilöitä että yrityksiä, ja on tunnettu monipuolisista koulutuksistaan liike-elämässä. Sillä on tarjonnassaan yli 100 kurssia ja 30 tutkintoa. Lisäksi Markkinointi-instituutti tarjoaa yrityksille niiden tarpeisiin suunnatut koulutusratkaisut. (Markkinointi-instituutti 2017.)

### 1.2 Mitä aikuisopiskelu on?

Aikuiskoulutus on aikuisille suunnattua omaehtoista koulutusta. Aikuiskoulutuksen alulla voidaan hankkia ammatillista täydennys- tai lisäkoulutusta, tai suorittaa uutta ammattia tavoitteleva tutkinto. Aikuiskoulutuksella voidaan myös tarkoittaa TE-toimiston järjestämää työvoimapolitiittista koulutusta Suomessa. (Aikuiskoulutus 2013.)

Aikuiskoulutuksen kehityksen myötä on syntynyt käsite monimuoto-opiskelusta joka ei ole perinteisellä tavalla sidonnainen pelkästään luokkahuoneessa tapahtuvaan opetukseen, vaan on paljon monipuolisempi kokonaisuus. Tämä tarkoittaa opiskelun muotoa, jossa yhdistyvät niin

lähiopetus ja opintojen ohjaus, itseopiskelu sekä etäopiskelu. Monimuoto-opiskelu antaa opiskelijalle mahdollisuuden monipuoliseen opiskeluun, jossa löytyy vaihtoehtoja ja tapoja oppia pelkän perinteisen lähiopetuksen lisäksi. Se sopiikin aikuisopiskelijoille hyvin, etäopiskelun ja itsenäisen opiskelun mahdollisuuden vuoksi. Monimuoto-opiskelussa keskitytään useimmiten alussa lähiopiskeluun johon kuuluu niin luontoja, kuin ryhmässä työskentelyäkin. Opintojen loppupuolella painopiste siirtyy useimmiten itsenäiseen työskentelyyn ja etäopiskeluun. Etäopiskelussa opiskelijat voivat toimia yksinään tai sitten ryhmissä, saaden ohjausta tarvittaessa annettuihin tehtäviin. Etäopiskelu on sidottu tarkkaan aikaan, mutta ei paikkaan joka antaa paljon mahdollisuuksia opiskelijoille kommunikoida esimerkiksi. sähköpostin välityksellä. Itsenäisen opiskelun ero on siinä, ettei se ole aika tai paikka sidonnaista vaan toteutuu opiskelijan oman suunnitelman mukaan. Tämän vuoksi monimuoto opiskelu on hyvä vaihtoehto aikuisopiskelijalle, sillä se mahdollistaa opintojen tasokkaan ohjauksen, itsenäisen opiskelun ja perinteisen lähiopiskelun mallin. (Paane-Tianen 2000, 16,17,18.)

### 1.3 Mikä Tiedottajan tutkinto on ja kenelle se sopii

Tiedottajan tutkinnon on mahdollista suorittaa Markkinointi-instituutissa. Koulutus sopii viestintätehtävissä toimiville, tai niihin siirtymässä oleville henkilöille. Koulutuksen kesto on 15 kuukautta, ja se pitää sisällään lähiopetusta, luentoja, sekä verkko-opiskelua. Tiedottajan tutkinto koostuu koulutuspäivistä, ohjatusta etäopiskelusta ja kehittämishankeen toteuttamisesta. Koulutus on mahdollista suorittaa myös osissa. (Markkinointi-instituutti 2017.)

Tiedottajan tutkinto on tarkoitettu kehittämään ammattitaitoa viestinnän tehtävissä toimiville sekä valmentaa niihin tehtäviin siirtymässä olevia. Koulutus kehittää viestinnän ammattitaitoa, esimerkiksi kirjoitustaitoa ja viestinnäsuunnittelua. Koulutukseen osallistuminen ei kumminkaan edellytä työpaikkaa viestinnän parissa, sekä tukee viestintätehtäviin siirtyviä ja niissä aloittelevia. (Markkinointi-instituutti 2017.)

## 2 Ammatillisen osaamisen merkitys muuttuvassa työelämässä

Ammatillinen osaaminen ja tieto vanhenevat nykyään nopeasti. Sen vuoksi kouluttautuminen ja osaamisen ylläpito ovat tärkeä osa työelämää. Tässä kappaleessa käsitellään ammatillisen osaamisen merkitystä ja sen tärkeyttä alati muuttuvassa työelämässä. Kappaleessa perehdytään siihen, miksi kouluttautuminen ja ammatillisen osaamisen pätevyuden ylläpitäminen ovat tärkeitä valtteja työmarkkinoilla.

Työelämä muuttuu jatkuvaa tahtia. Pysyäkseen mukana muutoksessa ja työelämän vaatimuksissa on niin yksilöiden kuin organisaatioiden uudistuttava jatkuvaa tahtia. Perinteisten kilpailukeinojen ollessa korvattavissa, ostettavissa ja menettäessään tehoaan, uudeksi kilpailukeinoksi on noussut osaaminen ja nopea oppiminen. Elinikäisestä oppimisesta onkin tullut osa normaalia työelämää ja kilpailukykyä. Enää pelkkä korkeasti kouluttautumien ei riitä, sillä osaaminen vanhentuu nopeasti. Turvatakseen kilpailukykyä työmarkkinoilla on yksilön osattava oppia uutta ja omaksua uusissa työtehtävissä vaadittavat taidot ja tietämys. (Ojala, 2002, 10.)

Aikuiskoulutukseen osallistumisen määrä on kasvanut huomattavasti 2000-luvulla verrattuna siihen mitä se on ollut vastaavasti 1980- ja 1990-luvulla. Aikuiskoulutukseen osallistui Tilastokeskuksen mukaan noin 1,7 miljoonaa suomalaista vuonna 2012, mikä koskettaa noin puolta työikäisestä väestöstä. (Tilastokeskus 2013.) Tämän perusteella näyttäisi siltä, että suomalaiset arvostavat kouluttautumista ja haluavat ylläpitää osaamistaan työelämässä.

Tilastokeskuksen hyvinvointikatsauksessa 3/2008 julkaistussa artikkelissa ”Aikuisiällä oppiminen saa kannatusta suomalaisilta” Kaisa-Mari Okkonen mukaan suomalaiset ovat innokkaita kouluttautumaan ja päivittämään taitojaan. Etenkin korkeakoulutetut pitävät aikuisopiskelua tärkeänä asiana. Suomalaiset haluavat kehittää taitojaan ja syventää osaamistaan. Tietojen ja taitojen päivittämisellä, sekä uuden opiskelulla tavoitellaan uralla etenemistä, elämäntilintä, persoonan kehittämistä ja hankitaan positiivisia kokemuksia. Artikkelissaan Okkonen viittaa Tilastokeskuksen aikuiskoulutustutkimukseen 2006, jonka mukaan suomalaiset pitivät aikuiskoulutusta palkitsevana, ja heillä oli myönteinen kuva koulutuksesta. (Okkonen, 2008, Tilastokeskus.)

## 2.1 Elinikäinen oppiminen

Elinikäinen oppiminen on saanut paljon itseisarvoa viimeisten vuosikymmenten aikana. Elinikäiselle oppimiselle tärkeitä perusteita ovat työssäoppiminen, kouluttautuminen, vuorovaikutus, sekä niissä käytetyt oppimismenetelmät. Elinikäinen oppiminen koostuu osaamisen kehittämisestä, asenteesta oppiseen ja siitä, miten oppimista voi tehostaa. Teknologian kehittyessä myös työelämän tarpeet muuttuvat. Tämän seurauksena kilpailu kiristyy työmarkkinoilla, sillä uuden osaamisesta on tullut kilpailuvaltti. (Ojala, 2002, 23-29.)

Elinikäinen oppiminen ei kuitenkaan koske vain yksilöitä. Muutosten tapahtuessa nopeaan tahtiin, on myös yritysten pysyttävä mukana varmistaakseen oman kilpailuetunsa markkinoilla. Muutokseen on sopeuduttava lyhyessä ajassa ja nopeudesta on tullut uusi kilpailuvaltti. Oikea ajoitus, osaaminen ja kehittyminen ovat edellytyksiä menestykseen. Pärjätäkseen kilpailijoita

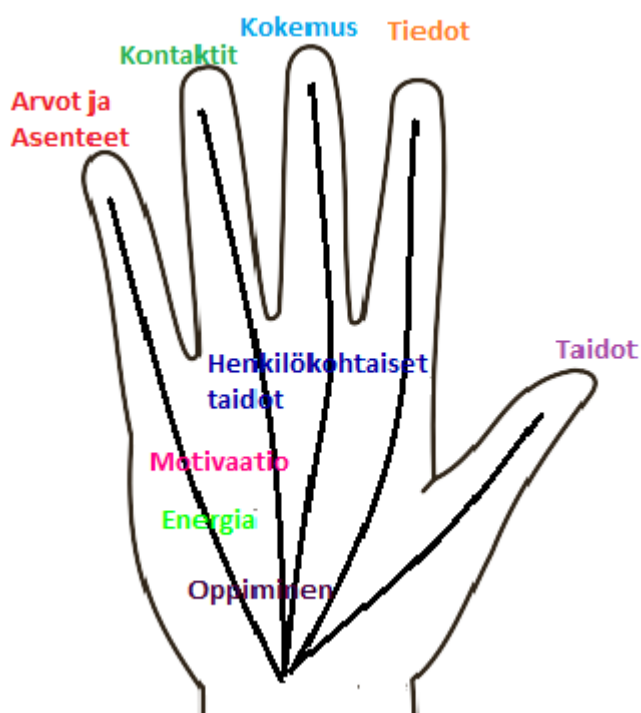
vastaan alati muuttuvassa maailmassa, organisaation on kehityttävä ja opittava jatkuvasti. (Hyppänen, 2013, 121.)

Muuttuvassa maailmassa uusia työtehtäviä ja nimikkeitä syntyy jatkuvasti. Ne eivät kuitenkaan ole perinteisen mallin mukaista työtä, vaan tietotyötä, joka muistuttaa luonteeltaan asiantuntijatyötä. Näitä työpaikkoja syntyy jatkuvasti uusille osaamisalueille. (Ojala, 2002,31-34.)

## 2.2 Elinikäinen oppiminen ja osaaminen

Elinikäistä oppimista on nimitetty aiemmin aikuiskoulutukseksi, uusiutuvaksi koulutukseksi, uudelleenoulutukseksi, sekä täydennyskoulutukseksi. Vasta viime vuosikymmenillä on kiinnitetty huomiota elinikäiseen oppimiseen ja jatkuvaan kouluttautumiseen. Leena-Maija Otalan mukaan elinikäistä oppimista on muun muassa yksilön osaamisen kehittäminen koko elämän ajan. Tämä tarkoittaa koko osaamispotentiaalin ja pätevyyden kehittämistä. Hän luonnehtii elinikäisen oppimisen olevan jatkuva kehitysprosessi, ei ainoastaan kertatapahtuma. Sitä tarvitaan muuttuvassa työelämässä ja, se antaa tarvittavat valmiudet selvitä työelämän ja yhteiskunnan muutoksissa. (Ojala, 2002,100,103,104.)

Ojala hahmottaa elinikäistä oppimista ”osaamiskämmenellä” jolla hän kuvastaa yksilön osaamista kokonaisuudessaan. Osaamiskämmen muodostaa kuvan osaamisesta niin, että sormet kuvastavat osaamisen omaa kompetenssia ja sen osia, kämmen sen sijaan kuvastaa henkistä ja fyysistä energiaa. Kämmen verisuonet kuvastavat tukiverkostoja, jotka auttavat ja kannustavat oppimiseen. Viisi sormeaa kuvastavat tietoa, taitoa, kokemusta, kontakteja, sekä arvoja ja asenteita. (Ojala, 2002, 104.)



Kuva 1: Osaamiskämmen, Ojala 2002

Tiedot ja taidot kuvastavat ihmisen osaamista sekä hänen kyvykkyyttään. Taidot tarkoittavat yksilön omaamia sosiaalisia taitoja. Taidot pitävät sisällään yksilön kyvyn kommunikoida, tehdä yhteistyötä, tuntea empatiaa, sekä motivoitua. Tiedot kuvastavat menetelmiä ja mal- leja, joita yksilö hallitsee ja osaa soveltaa. (Ojala, 2002, 105.)

Kokemus auttaa oppimaan ja sisäistämään uutta tietoa nopeammin, ja on siten tärkeässä roo- lissa kokonaisosaamisessa. Kun ihminen oppii uutta, uusi tieto kytkeytyy vanhaan tietoon. Mitä kauemmin kokemusta on ehtinyt kertymään, sitä laajempi kokemuksen viitekehys on. Tä- män vuoksi oppimiskyky lisääntyy iän myötä kasvavan kokemuksen kautta. (Ojala, 2002, 105.)

Kontakteja ovat ihmissuhdeverkostot, sekä sähköiset ja kirjalliset tiedonlähteet. Niitä tarvi- taan nykyään työyhteisöjen lisäksi myös yksilön elämässä ja oppimisessa. Kontaktit ovat kes- keinen osa pätevyyyttämme, ja niiden tärkeydessä korostuvat sosiaalisten taitojemme ja vuo- rovaikutustaitojemme merkitys. Kontakteista on hyötyä, kun on saatava selville, mitä muutos tarkoittaa, mistä saada tarvittavaa tietoa ja miten toimia. (Ojala, 2002, 105.)

Arvojen ja asenteiden merkitys ei ole vähäinen, vaan niitä korostetaan tärkeänä osana ihmi- sen osaamista. Ihmisen asenne kertoo, siitä onko hän kykeneväinen sopeutumaan muutokseen ja pitämään yllä osaamistaan. Asenteeseen kuuluu ajattelumalli, joka saa yksilön haluamaan oppia uutta ja hankkia uutta tietoa. Mikäli ihminen ei halua oppia uutta eikä muuttua, hänellä tulee luultavimmin olemaan vaikeuksia selvittää sopeutumisvaatimuksista tiedon tai tapojen

muuttuessa. Tämän vuoksi asenteet ovatkin arvostettu ominaisuus työelämässä. (Ojala, 2002, 105,106.)

Kämminen henkinen ja fyysinen energia pitävät sisällään ihmisen henkilökohtaisia taitoja, motivaatiota, energiaa ja oppimista. Nämä vaihtelevat paljon yksilöittäin, minkä vuoksi oppiessaan toiset saavuttavat helpommin enemmän kuin toiset. Oma innostuneisuus, motivaatio, fyysinen ja henkinen suorituskyky määrittelevät energiatason oppisessa. Henkilökohtaisia taitoja ovat esimerkiksi luovuus, kielellinen ilmaisutaito, aloitteellisuus, eettisyys, ulkoinen olemus ja kehonkieli. Elinikäisessä oppimisessa tulisi keskittyä kaikkiin osaamiskämminen alueisiin, eikä rajoittua pelkästään tietojen ja taitojen kehittämiseen. (Ojala, 2002,106.)

### 2.3 Osaaminen ja kehittyminen muutoksessa

Kuten aikaisemmassa kappaleessa todettiin, osaaminen on laaja kokonaisuus, joka ei rajoitu pelkästään tietoon ja taitoon. Oman osaamisensa kehittäminen on tärkeää, jotta kilpailukyky ja ammatillinen osaaminen pysyisivät ajan tasalla. Se, millaisia osa-alueita yksilön tulisi kehittää, vaihtelee paljon kokemuksen, iän ja koulutuksen mukaan. Osaamisen kehittäminen olisi hyvä aloittaa jo nuoremalla iällä ja kohdistaa se kaikki osaamisen alueisiin, eikä rajoittua kehittämään pelkästään tietoja ja taitoja. Elinikäinen oppiminen tapahtuu muuten vajaana aikuisiällä. (Ojala, 2000, 105.)

Elinikäinen oppiminen ei rajoitu pelkästään koulussa tapahtuvaan oppimiseen, vaan sitä tapahtuu kokemustemme, harrastustemme, vapaa-ajantoimintamme ja työmme kautta. Aikuisilla työn kautta tapahtuva uuden oppiminen voi olla jopa 80 %. Oppiminen ei rajoitu siis pelkästään koulutukseen, vaan opimme kokemustemme ja työmme kautta myös jatkuvasti uusia asioita. Koulutuksella tavoitellaan tarkoin määrättyjen asioiden oppimista ja siihen vaikuttaa yksilöllisesti persoonan ominaisuudet. (Ojala, 2000, 106.)

Elinikäinen oppiminen voidaan nähdä prosessina, joka parantaa yksilön pätevyyttä. Elinikäinen oppiminen ja osaamisen kehittäminen on toistuva prosessi, jota tapahtuu kaikissa elämävaiheissa. Pätevyyden kasvattamiseen vaikuttavat kokonaisuudessaan opittu tieto, hankittu koulutus, tietojen ja taitojen soveltaminen, sekä harrastukset ja työ. Halutulle opittavalle asialle asetetaan tavoitteita, niin koulutuksessa kuin harrastusten tai työn kautta opittavissa asioissa. Saatujen oppimiskokemusten myötä syntyy elinikäisen oppimisen ketju, jonka avulla voidaan tarkastella hankittua osaamista: esimerkiksi tiedon ja kokemuksen kautta yksilö hallitsee uuden taidon, kuten taulukkolaskentaohjelman, ja sen soveltamisen tehdessään osaston budjetin. (Ojala, 2000, 107.)

Pärjätäkseen kilpailussa työmarkkinoilla, yksilön on kyettävä pysymään mukana muutoksessa, uudistamaan osaamistaan ja kehittämään taitojaan. Turvatakseen asemansa työmarkkinoilla yksilöiden on pidettävä yllä omaa osaamistaan ja opittava jatkuvasti uutta. Teknillisen kehityksen muuttaessa työelämää, uusia työpaikkoja syntyy ja vanhoja poistuu jatkuvalla tahdilla. Elinikäiset ammatit ovat poistumassa, ja työkään mahtuu monia ammatteja sekä työtehtäviä että nimikkeitä. Asiantuntijoiden tekemän arvion perustella, Euroopan alueella työpaikkaa vaihdetaan noin 3-4 kertaa elämän aikana, Amerikassa taas jopa kahdeksan kertaa. (Ojala, 2002, 31-35.)

Uusien tietojen päivittäminen, osaamisen kehittäminen ja uuden ammatin hankkiminen jää usein yksilön omalle vastuulle. Varmistaakseen kilpailukykyä työmarkkinoilla yksilön on pidettävä osaamistaan yllä ja tietotaitoansa ajan tasalla. Pätevyydestä ja osaamisen kehittämisestä on tullut itsensä markkinointikeino, josta usein halutaan todistus parantamaan omaa asemaansa työmarkkinoilla. (Ojala, 2002, 39.)

Työntekijöiden kouluttautuminen ja osaaminen ylläpitäminen tuo myös yrityksille arvoa. Yritysten tulisikin huolehtia ja tukea työntekijöidensä koulutusmahdollisuuksista, sillä osaamisen kehittyminen näkyy parempina työsuorituksina. Työnantajilla tulisi olla tahto tukea henkilöstön osaamisen ja tietojen ylläpitämistä, sekä ohjata työntekijäitään tarvittaessa uudelleenkoulutukseen. Työnantajien tulisi kannustaa työntekijöitä jatkokoulutukseen, tukea sitä ja pitää huoli, että uudelleen kouluttautumiseen siirrytään ajoissa. (Ojala, 2002, 40.)

## 2.4 Aikuinen oppijana

Aikaisemmin käsiteltiin jo elinikäistä oppimista ja osaamista, haluan kuitenkin tarkastella aihetta vielä yksilön osaamisen ja kehittymisen kannalta. Mihin yksilö sitten tarvitsee toistuvaa osaamisen päivittämistä ja tietojen ylläpitämistä? Miksi tänä päivänä ei riitä, että käy kerran elämänsä aikana koulutuksen tai opettelee uuden taidon? Tämä kappale käsittelee osaaminen ja kehittymisen hyötyä muutoksessa, ja sitä, miksi nykyään on tärkeää ylläpitää osaamistaan.

Osaamisella on tärkeä merkitys yksilölle. Kuten aikaisimmissa kappaleissa on todettu, osaamisella on tärkeä merkitys yksilön uraan, kilpailukykyyn työmarkkinoilla, työhyvinvointiin ja usein myös palkkaan. Uuden opettelu ja omalta mukavuusalueelta poistumien voi kuitenkin olla myös haastavaa ja moni saattaa miettiä, onko aikuisiällä mahdollista vielä oppia. Tässä kappaleessa käsitellään aikuista oppijana ja osaamisen merkitystä yksilölle.

Kouluttautumista tapahtuu usein läpi elämää. Ammattitaidon ylläpitäminen, työn vaatimat muutokset tai tiedon vanheneminen johtavat usein aikuisen tarpeeseen hakeutua koulutukseen. Tieto vanhenee nopeaa tahtia, jonka vuoksi ammatillisen osaamisen kehittäminen on arvostettua myös työnantajien puolelta. Tekniikan keittyessä ja tiedon muuttuessa on hyvä pitää huoli omasta osaamisestaan. Oppimistapoja ja -tyylejä löytyy monenlaisia, eikä ole olemassa yhtä ainoaa oikeaa tapaa oppia. Oppia voi eri aikoina ja eri tilanteisiin sopivilla tyyleillä, jolloin aikuisopiskelijan on mahdollista sovittaa opiskelunsa omaan aikatauluunsa ja omien valintojensa mukaan. Oppimisprosessiin vaikuttavat huomattavasti edistävällä tai heikentävällä tavalla ympäristö ja siinä olevat ihmiset. Aikuisella oppijalla etua tuo hänen kokemuksensa ja elämän tuomat näkemykset. (Paane-Tiainen, 2000, 11,12,13.)

Kuinka kannattavaa elinikäinen oppiminen sitten on? Voiko aikuinen oppia, ja mitkä ovat parhaita tapoja oppia aikuisena? Tämä kappale käsittelee aikuista oppijana, ja sitä, miten voi tehostaa omaa oppimaansa aikuisiällä.

Oppiminen on monien tekijöiden muodostama summa. Oppimiseen vaikuttaa muun muassa oppijan oma motivoituminen, aikaisempi tieto, hänen kykynsä ja osaamisensa, sekä taustalla olevat arvot ja koulutus. Tämän lisäksi kulttuurilla ja ympäristöllä on oma vaikutuksena, kuten myös oppijan tavalla käsitellä oppimaansa. Oppiseen vaikuttavat siis monet tekijät. Useista harhakäsityksistä huolimatta oppijan ikä ei vaikuta oppimiseen, vaan oppia voi iästä riippumatta. Tärkeää ovat oppimistavat, motivaatio, oppimistarve ja kokemuksen hyödyntämien. Oppimistapoja ja -tyylejä on monia, ja kaikki oppivat itsellensä sopivimmalla tyylillä parhaiten. Oman tyylinsä voi tunnistaa suhteellisen helposti. Visuaalinen ihminen oppii parhaiten näkemällä, auditiivinen kuulemalla ja kinesteettinen tekemällä. (Hyppänen, 2013, 121,122.)

Hyppänen esittää Kolbin(1984) mallin, jonka avulla aikuinen opiskelija oppii useimmiten parhaiten. Hän esittää mallin, johon on yhdistetty Honey ja Mumfordin(1992) oppimistyyli. Tässä mallissa oppija hankkii itsellensä uutta tietoa, kokeilee sitä käytännössä ja arvioi sen seurauksena oppimaansa. Hän pyrkii saamaan palautetta oppimastaan ja syventämään oppimaansa, josta muodostuu siten oppimisen kehä. Kolbin malliin on sovellettu Honeyn ja Mumfordin oppimistyyliä, joita ovat käytännöllinen, pohtiva, looginen ja aktiivien oppija. Käytännöllinen oppii tekemällä ja kokemuksen myötä. Pohtiva saadessaan itsearvioida ja mietiskellessään oppimaansa. Loogiset oppivat rakentamalla malleja ja tekemällä teorioita opitun perusteella. Aktiiviset oppivat tekemisen myötä ja kertomalla itse kokemuksistaan. (Hyppänen, 2013,122,123.)

## 2.5 Ammatillinen kasvu, kehittyminen ja pätevyys

Ammatti, työnantaja tai työpaikka saattaa muuttua useaankin kertaan elämänaikana. Oma oppipolkuun on hyvä pohtia ja miettiä, mikä on itsellensä sopivin tapa suorittaa opintoja. Monesti aikuisella on toiveena yhdistää opiskelu ja työnteko. Tällöin on hyvä pohtia, millainen opintokokonaisuus soveltuu tähän tarkoitukseen parhaiten. Vaihtoehtoja löytyy monia, niin tutkintojen kuin kurssienkin joukosta.

Hankitusta osaamisesta kannattaa olla todistus, jolla on arvoa työmarkkinoilla. Ammattitutkinnot ovat esimerkiksi hyvä vaihtoehto aikuisille opiskelijoille, joilla ei ole peruskoulun jälkeen suoritettua koulutusta. Ammattitutkinnon etuna on, että se voidaan toteuttaa näyttökokeilla. Tällöin voidaan hankkia koulutuksesta ja työelämässä saadusta ammattitaidosta sekä osaamisesta todistus, jolla voidaan osoittaa oman pätevyytensä. Ammattitutkintoja, joilla on pätevyys EU-alueella, voi suorittaa jopa yli 200 eri ammattiin. Näiden tutkintojen nimikkeitä ovat esimerkiksi ammattitutkinto, perustutkinto ja erikoismattitutkinto. (Ojala, 2000, 142, 143.)

Koulutukseen hakeudutaan useimmiten tavoitteena parantaa ammatillista pätevyyttä tai hankkia täysin uutta osaamista. Tarkoituksena voi myös olla löytää uusi ammatti tai päivittää tietoaan ajan tasalle. Kuten aikaisemmin jo todettiin, tieto, työskentelytavat sekä tekniikka muuttuvat nopeaan tahtiin ja yksilön on koulutettava ajoittain itseään ylläpitääkseen tietotaitoaan. (Paane- Tiainen, 2000, 93.)

## 3 Osaamisjohtaminen muuttuvassa työelämässä

Kuten aikaisemmassa kappaleessa todettiin, osaaminen vanhenee nopeasti ja uusia työpaikkoja syntyy vanhojen poistuessa. Tämän vuoksi yritystenkin on tärkeää sopeutua muutokseen ja pitää työntekijöidensä osaaminen ajan tasalla pärjätäkseen kilpailussa. Tässä kappaleessa käsitellään osaamisjohtamisen merkitystä muuttuvassa työelämässä, ja sitä, miksi työntekijöiden tietotaitojen ylläpito ja jatkokouluttaminen on tärkeää yritykselle.

Työelämä ei ole enää samanlaista kuin se oli joskus aikaisemmin. Muutos, kehittyvä teknologia, sekä automaatiot ohjaavat nykyään työelämäämme. Työtehtävämme ja toimintatapamme ovat alati muutoksessa. Yrityksen kilpailukykyyn vaikuttaa suuresti sen onnistuminen pysyä mukana muutoksen tuomissa haasteissa ja itsensä kehittämisessä. Tavaroiden ja palvelujen tarjonta, sekä kilpailu ovat lisääntyneet, asiakkaiden ollessa yhä vaativampia ja tietoisempia

laadun suhteen. Perinteiset kilpailustrategiat ovat muuttuneet ja asiakaskeskeisyys on nousut yhä tärkeämpään rooliin. Yrityksen joutuessa muuttumaan alituisesti tarvitaan johdolta taitoa ohjata oppimista. Tulosten kannalta on tärkeää kyetä hallitsemaan ja hyödyntämään osaamista. Oppimisen ja osaamisen kannalta on pohdittava, millainen osaaminen edistää eniten yritystä kilpailussa. (Ojala, 2002, 23, 24, 28.) Tässä kappaleessa käsitellään osaamisjohtamista sekä osaamisen merkitystä työelämän muutoksessa.

### 3.1 Organisaation elinikäinen oppiminen ja kehittyminen

Tulevaisuudessa organisaatioiden menestykseen tulee vaikuttamaan suurissa määrin osaaminen, kyky pystyä kehittämään toimintaansa ja osaamistaan jatkuvassa muutoksessa. Jotta yritykset voisivat menestyä ja pärjätä kilpailussa, on niiden kyettävä kehittymiseen ja uudistuksiin. Tämän vuoksi osaamista ja sen johtamista onkin kehitettävä jatkuvasti. Yrityksen menestyneen toiminnan kannalta on tärkeää osaava johto, sekä henkilöstö. (Hyppänen, 2013, 107.)

Menestyksen kannalta on tärkeää arvioida, millaista osaamista organisaatiossa on. Strategian kannalta on tärkeää miettiä sen edellyttämää osaamista ja kehittymistä. On mietittävä, onko organisaation henkilöstöllä strategian kannalta riittävää osaamista ja riittääkö se tulevaisuudessaakin. Tulevaisuudessa menestyminen vaatii tällä hetkellä riittävän osaamisen lisäksi jatkuvaa kehittymistä, uudistumista ja elinikäistä oppimista. (Hyppänen 2013, 109.)

Osaamisen johtaminen on haastava prosessi. Se edellyttää kykyä tunnistaa osaamistarpeet, arvioida nykytilanne, laatia kehityssuunnitelma, asettaa tavoitteita, valita sopivat menetelmät ja yhteistyökumppanit, sekä johtaa oppimista sitä tukevalla tavalla. Hyppänen esimerkkisi kuvaa osaamisen johtamisen prosessin vaiheilla, jotka käsittävät osaamistarpeiden tunnistamisen, osaamistavoitteet, osaamisen määrän ja laadun arvioinnin, kehittämissuunnitelmat, oppimista tukevan johtamisen ja osaamisen seurannan. (Hyppänen, 2013, 115,116.)

Hyppäsen esittämässä osaamisen johtamisen prosessissa ensimmäisessä vaiheessa tunnistetaan osaamistarpeet. Siinä määritellään organisaation kunkin yksikön osaamisalueet ja tarpeet, sekä mitä osaaminen niille merkitsee. Hän hahmottaa mallin, jonka mukaan osaamisen tarvetta voi kuvastaa puunoksalla, joka jakautuu eri haaroihin: esimerkiksi neljän osaamisalueen kautta, joita ovat asiakasosaaminen, perustehtäviin ja työkaluihin liittyvä tuotannollinen osaaminen, liiketoiminnan osaaminen ja henkilökohtaiset valmiudet, kuten kieli- ja vuorovaikutustaidot. Tämän jälkeen osaamista ja sen kehittämisen kohteita voidaan tarkastella nelikentän avulla, johon jaetaan aihealueet tärkeistä ja vähemmän tärkeistä alueista. Osaaminen voidaan siten suunnata aluille, jossa on heikkouksia tai vaatii kehittämistä. (Hyppänen, 2013,116, 117, 118.)

Seuraavassa vaiheessa osaamisen määrää ja laatua arvioidaan, sekä tehdään osaamiskartoitus. Siinä kartoitetaan sekä nykyinen että tavoiteltava osaaminen ja osaamisalueet. Tämä voidaan tehdä esimerkiksi kehityskeskustelun avulla. Kun nykyisen ja tulevaisuudessa tavoiteltavan osaamisen ero on kartoitettu, voidaan siirtyä kehityssuunnitelmaan. Kehittämissuunnitelmassa valitaan sopivin kehittämisen muoto kartoituksessa ja kehityskeskusteluissa nousseista tarpeista. Kehityssuunnitelmaan vaikuttaa myös, onko kyse tiimistä vai yksioista. Tämän perusteella laaditaan ja aikataulutetaan tarpeita vastaava kehityssuunnitelma. (Hyppänen, 2013, 118, 119.)

Viimeisenä vaiheena on osaamisen seuranta, jossa mitataan osaaminen vaikuttavuutta. Onko mahdolliset tavoitteet onnistuttu saavuttamaan? Tavoitteiden saavutusta ja osaamisen seuranta voidaan arvioida esimerkiksi mittaamalla tyytyväisyyttä suoritettuun koulutukseen, konkreettisella oppimisen määrällä, käyttäytymisen muuttumisella, ja millainen vaikutus sillä on ollut liiketoimintaan. (Hyppänen, 2013,120.)

Kuten aiemmin todettiin, osaamisen johtamisessa on tärkeää tunnistaa kehitettävät kohteet ja mitkä osa-alueet erityisesti kaipaavat kehitystä osaamiseensa. Hyppäsen(2013) esittämän teorian mukaan on tärkeää tunnistaa kriittiset kohdat osaamisessa ja kartoittaa kehittämisen tarpeita. Osaamisen seuranta ja kehityskeskustelut ovat tärkeitä, jotta kehityssuunnitelma etenee toivotulla tavalla, ja tiimi tai yksikkö kehittyy halutuissa osa-alueissa. Kehittymistä ja sen toteutumista voidaan arvioida eri mittarein, kuten tuottavuuden parantumisena, asiakas-tyytyväisyytenä, innovatiivisuutena tai henkilöstötyytyväisyyden parantumisena. (Hyppänen 2013.)

### 3.2 Työnohella opiskelevan kannustaminen

Oppiseen liittyy kuitenkin usein myös haasteita ja työn ohella opiskelevan kannustaminen on tärkeää, jotta niin yritys kuin yksilökin saisi siitä parhaan mahdollisen hyödyn. Aikaisemmin todettiin, että osaamisen kehittäminen on kannattavaa organisaation menestyksen kannalta. Kun osaamisen tarpeet on kartoitettu, voidaan miettiä sopivia tapoja kehittää osaamista ja mahdollisia koulutuksia, sekä miten kannustaa opiskelemaan työn ohella.

Sisäiset koulutukset ovat yksi esimerkki henkilöstön koulutusmahdollisuuksista. Etuna ovat mahdollisuus käyttää omia kouluttajia ja keskustella avoimesti käytännöistä organisaatiossa. Koulutusten keston, sisältöön, koulutustapaan ja sen käytännön soveltamiseen voidaan vaikuttaa helposti, ja niissä on mahdollista keskittyä joko yhteen teemaan tai valita laajempia kokonaisuuksia. Vaihtoehtona on ulkopuolinen tahon järjestämä seminaari tai koulutus, jonka

etuna on mahdollisuus tutustua toisten organisaatioiden käytänteisiin ja yleinen verkostoituminen. Työn ohella suoritettavaan opiskeluun kuuluu usein työhön liittyviä harjoitustehtäviä ja lopputyö. Työn ohella suoritettava opiskelu on useimmiten ammatillinen tutkinto, rinnakkaistutkinto tai jatkokoulutus. Erilaisia tapoja kouluttaa henkilöstöä ovat esimerkiksi erikoisammattitutkinnot. Oppisen ja osaamisen todistamiseen sopii näyttötutkinto, jossa suoritetaan alan tutkintona tai oppisopimuksena. Tämä on hyvä vaihtoehto, kun halutaan yhdistää työssäoppimista ja lähiopetusta hankkiessa uusia osaajia organisaatioon. (Hyppänen, 2013,128,129.)

Työn ohella opintojaan suorittavat opiskelevat useimmiten iltaisin ja viikonloppuisin. Vaikka työntekijä kartuttaa osaamista, jää sen huomioiminen usein vähäiseksi. Työtehtävät saattavat pysyä samoina valmistumisenkin jälkeen. Tämä johtaa usein tyytymättömyyteen ja irtisanoutumiseen, jollei henkilö koe saavansa osaamistaan vastaavia tehtäviä. Esimiehen kannustuksesta ja kiinnostuksesta työntekijän opintoihin hyötyvät kaikki organisaation osapuolet. (Hyppänen, 2013,129.)

### 3.3 Työhyvinvointi yrityksen kilpailukyknä

Työhyvinvointi tukee yrityksen kilpailukykyä. Ollakseen kilpailukykyinen yrityksen on oltava houkutteleva työmarkkinoilla. Kilpailukyky koostuu yrityksen tuottavuudesta, kustannustehokkuudesta, laadukkuudesta ja tyytyväisistä asiakkaista, sekä sen kyvystä olla innovatiivinen, rakentaa suhteita ja verkostoja, sekä palkata osaavia ihmisiä. Työstään motivoituneet työntekijät lisäävät tyytyväisiä asiakkaita, minkä tärkeys korostuu yrityksen halutessa olla kilpailukykyinen tuote- ja palvelumarkkinoilla. Kannattavuuteen ja tuottavuuteen työhyvinvointi vaikuttaa pienentyneinä sairaspöissaoloina, sekä vähentyneinä työkyvyttömyyskustannuksina ja työtaturmina. (Ojala, 2003, 49.)

Suomen työvoiman ikääntyessä kovaa vauhtia, on yritysten alettava kiinnittämään huomiota työntekijöiden hyvinvointiin entistäkin enemmän, ettei osaavia työntekijöitä menetettäisi kilpailijoille. Etenkin verrattuna muihin EU-maihin, joissa eläkkeelle siirtymisen ikä on korkeampi, Suomen tulee panostaa työntekijöiden työkyvyn säilymiseen. Työvoiman ikääntymisen vuoksi Suomelle olemaan tärkeää, ettei se menetä osaavia työntekijöitään kansainvälisille työmarkkinoille. Ojala ja Ahonen luonnehtivat työelämässä lähivuosina tapahtuvan suuria muutoksia suurten ikäpolvien jäädessä eläkkeelle. Heidän mukaansa yritysten on kilpailtava tulevaisuudessa osaavista työntekijöistä, sekä investoida työntekijöiden työkyvyn säilyvyyteen, jottei heitä menetettäisi kilpailijoille. Kilpailuvaltiksi nousee tällöin tarjota osaaville ja hyvillä työntekijöillä kehitys- ja kasvumahdollisuuksia, sekä hyvinvointia että yksilöllisyyttä työpaikassa. Työkykyisten työntekijöiden vanhetessa, on tärkeää panostaa työkyvyn säilymiseen ja työssä viihtymiseen. (Ojala & Ahonen 2005, 39, 40, 41.)

Työhyvinvointi lisää tuottavuutta. Työhyvinvoinnilla on merkittävä rooli myös yrityksen tuottavuuden kanalta. Työntekijöiden osaaminen, monitaitoisuus, kouluttautuminen sekä mahdollisuus osallistua ja vaikuttaa asioihin lisää tuottavuutta yrityksissä. (Ojala & Ahonen 2005, 75.)

Työuupumuksella ja ammattitaidon vanhenemisella on huomattavaa vaikutusta työntehokkuuteen ja jaksamiseen. Osaamattomuus tai kokemus siitä, ettei suoriudu työstään tai hallitse sitä kunnolla, voi johtaa työuupumukseen, sekä niin henkisiin kuin fyysisiin oireisiin. Tämän seurauksena tapahtuu usein enemmän virheitä työssä ja työuupumus johtaa kustannustehottomuuteen. Myös koko työilmapiiri voi alkaa heikentymään yksilön työkyvyttömyyden vuoksi, jolloin toisille työntekijöille kerääntyy lisää painetta, sekä heidän työnlaatussa saattaa kärsiä. Ammattitaidon vanhentuminen tai heikentymien voi johtaa työuupumuskierteen, mikäli ammattitaitoa ei ylläpidetä tai kehitetä jatkuvasti. (Ojala & Ahonen 2005, 93.)

#### 4 Motivaatio ja työhyvinvointi

Osaamisella on tärkeä merkitys yksilölle: se vaikuttaa työnsaantiin, uranousuun, kehittymiseen ja palkkaukseen. Osaaminen on tärkeä tekijä myös työhyvinvoinnissa ja työmotivaatiossa. Sopivat haasteet, turvallisuuden tunne, sekä kuinka hyvin työssä onnistuu, vaikuttavat työhyvinvointiin. Kehitysmahdollisuuksia odotetaan myös työnantajan puolelta. (Hyppänen, 2013, 114.)

Motivaatio on asia, joka saa ihmisen toimimaan niin, että hän saavuttaakseen haluamansa päämäärän. Työhönsä motivoitunut ihminen luultavimmin työskentelee tehokkaammin ja tekee työnsä paremmin. Motivaatio lähtee kiinnostuksesta työhön, ilosta sen tekemiseen, sekä henkilöstä itsestään, mutta myös ulkopuoliset tekijät voivat vaikuttaa siihen. Oma asenne ja positiivinen suhtautuminen työhön vaikuttavat motivaatioon, mutta myös ulkopuolinen kannustus voi olla hyödyksi. (Rasila, 2010, 5, 6.)

Seuraavassa kappaleessa käsitellään Abraham Maslowin teoriaa motivaatiosta ja tarvehierarkiasta eli tarpeista, jotka motivoivat toimimaan. Kappaleessa käydään läpi järjestyksessä tarvehierarkia aina pohjalta huipulle.

##### 4.1 Maslowin teoria motivaatiosta työelämään vaikuttaja

Abraham Maslowin teorian mukaan ihmisten tarpeet voidaan luokitella tärkeimmästä vähiten tärkeään. Tätä teoriaa kutsutaan tarvehieraksi. Hänen laatimansa teorian mukaan on olemassa ainakin viisi eri tarvetta, joita kutsutaan perustarpeiksi. Nämä tarpeet ovat fysiologiset tarpeet, turvallisuuden tarve, rakkauden tarve, arvostuksen tarve ja korkeimmalla itsensä toteuttamisen tarve. (Rauramo, 2008, 29.)

Yksilön toiminnan tavoitteena ja ihanteena on toteuttaa mahdollisuuksiaan ja kykyjään. Maslowin tarvehierarkiassa ylimpänä ovat motiivit toteuttaa itseään ja ammentaa voimälähdettä toimintaansa, kun taas ensimmäisinä pyramidin pohjan muodostavat perustarpeet, kuten fysiologiset tarpeet ja turvallisuuden tarve. Nämä tarpeet ovat riippuvaisia toisistaan ja nousevat hierarkian mukana. Aiemmat tarpeet toteutuessaan väistyvät uusien tieltä ja niiden olemassaolo unohtetaan. Perustarpeiden on ensin oltava tyydytettynä, ennen kuin yksilö voi keskittyä korkeampiin tarpeisiin. Maslowin teoria on usein kuvattu pyramidina. Pyramidin pohjan luovat fysiologiset tarpeet ja ylimpänä pyramidin huipulla ovat itsensä toteuttamisen tarpeet. Maslowin mukaan, kun alemman tason tarpeet on tyydytetty kohtuullisen hyvin, syttyy seuraavan tason tarpeen tavoittelu. Aikaisemmin tyydytetyt tarpeet eivät riitä motivoimaan, vaan keskitytään uusien tarpeiden täyttymiseen. (Rauramo, 2008, 29.)

Maslowin mukaan tarvehierarkiassa ylöspäin kohotessa ihmisellä syntyy arvostetuksi tulemisen tarve. Tämä käsittää tarpeen hyvään itsekunnioitukseen ja itsensä arvostamisen tuntemiseen. Tähän sisältyy ihmisen tarve keksiä, tutkia ja tuottaa uutta tietoa, tarve oppia ja kehittää älykkyytään, sekä luoda ja ymmärtää ympäristöään. Arvostuksen tarve koostuu kahdesta tasosta: alempi taso käsittää tarpeen tulla kunnioitetuksi, saada arvostusta ja tulla tunnetuksi. Tämän tarpeen täytyminen johtaa ylemmälle tasolle, jossa yksilölle kehittyy parempi itsetunto ja hän haluaa tehdä omia saavutuksia. Ihminen voi kärsiä heikentyneestä itsetunnosta tai alemmuuden tunteesta, mikäli alemman tason tarve kunnioituksesta ja arvostuksesta ei ole täyttynyt. Korkeimpana pyramidissa on itsensä toteuttamisen tarve. Alempien tasojen tarpeiden ollessa tyydytettyjä, syntyy tarve saavuttaa enemmän, olla parempi ja kehittää itseään. Tarve koostuu halusta kehittää taitojaan, ominaisuuksiaan ja oppia uutta. Kun kaikki tarpeet ovat tyydytettyjä, ihmisen uskotaan olevan luovimmillaan ja terveimmillään. (Rauramo, 2008, 32.)



Kuva 2: Maslowin tarvehierarkia pyramidi Rauramo, 2008

Kuten aiemmassa tekstissä todettiin, ihmisellä on tarve kehittää ja toteuttaa itseään, sekä saada osakseen arvostusta voidakseen hyvin. Tästä voidaan päätellä, että ollakseen työelämässä hyvinvoiva ja tehokas, henkilön on saatava kehittää itsenään. Työn mielekkyys ja siitä saatu arvostus selkeästi vaikuttaa yksilön motivaatioon

#### 4.2 Palkan vaikutus työtyytyväisyyteen ja motivaatioon

Raha on tärkeä tekijä motivoinnin kannalta, mutta riittäkö se ainoana kannustimena motivoimaan ihmisiä työssään? Onko pelkällä palkalla vaikutusta työn mielekkyyteen ja motivaatioon työssä? Hyvin ansaitsevat motivoituvat vähemmän rahasta kannustimena kuin ne, jotka matalan palkkansa vuoksi murehtivat rahojensa riittämisestä. Rahalla näyttäisi siis olevan merkitystä motivoinnin kannalta vain, kun sitä on liian vähän. Tulojen kasvaessa huomio kiinnittyy enemmän työn haastavuuteen ja sen kiinnostavuuteen. Mielekkyyden ja palkitsevuuden kokeminen työssä korostuu niillä henkilöillä, jotka eivät jatkuvasti joudu murehtimaan taloudellisesta ahdingosta. Aineellisten hyötyjen tärkeys vähenee, kun palkkaan ollaan tyytyväisiä, jolloin motivoidutaan työssä koetusta arvostuksesta, omien kykyjen toteuttamisesta ja uuden oppimista. Rahalla on kuitenkin tärkeä rooli työmotivaatiossa sen takaaman toimeentulon kannalta. Se on osoitus menestyksestä työelämässä ja vaikuttaa yhteiskunnalliseen asemaamme ja sosiaaliseen statukseemme. Tästä huolimatta raha ei ole voimakkain liikkeelle paneva vaikutin. Kun rahaa on riittävästi asumiseen, vapaa-ajan menoihin, lomiin ja viihdykkeisiin, palkankorotus ei enää motivoi samaan tapaan kuin matalampituloisella. Palkankorotus motivoi vain hetkellisesti, jonka jälkeen se koetaan itseäänselvyytenä. (Hagemann 1991, 42-44.)

Työviihtyvyys on tärkeä tekijä. Kuten aiemmin todettiin, motivaatioon yksinään ei riitä pelkästään rahallinen kannustus. Hyväpalkkaisissa töissä olevat, osaavat henkilöt motivoituvat rahan lisäksi työhyvinvointiin ja -tyytyväisyyteen liittyvistä tekijöistä, kuten esimerkiksi mahdollisuudesta kehittyä työssään, arvostuksen kokemuksesta, hyvästä työilmapiiristä sekä työn laadusta. Pätevät työntekijät saattavat ryhtyä etsimään uusia töitä, mikäli näitä tekijöitä ei löydy. Tämän vuoksi onkin tärkeää että työpaikoilla panostetaan työviihtyvyyteen. (Hagemann 1991, 44, 45, 47.)

Työssä menestymisellä ja uranousulla on suurta vaikutusta työmotivaatioon. Hagemann esittää, että Saksassa tehdyssä tutkimuksessa oli todettu, että työssään menestyneet ja ylennyksen saaneet henkilöt olivat tyytyväisempiä työhönsä. Menestyksellä näytti olevan vaikutusta aloitteellisuuteen, vuorovaikutukseen, työtulokseen ja työpaikalla vietettyyn aikaan. Kun taas työssään etenemättömät kokivat vähentyneitä työniloa, stressiä, räsytystä, tyytymättömyyttä ja masennusta. Esimiehen osoittamalla huomiolla työntekijään on myös suuri rooli työntekijän motivoitumiseen. Haitallisinta työstressiä ja työpainetta syntyi, kun henkilö ei päässyt tekemään kykyjensä mukaista työtä, vaan ammatillinen eteneminen oli pysähtynyt. Liiallisesta työmäärästä koettu stressi ei ollut yhtä haitallista motivaatiolle kuin etenemättömyydestä koettu stressi. Tutkimuksen mukaan esimiehen positiivisella huomioimisella oli tästä huolimatta samantyylinen vaikutus kuin ylennyksen saamisella. Henkilöt, jotka olivat jääneet vaille ylennystä, mutta olivat kummin tulleet huomioiduksi esimiehen osalta, olivat työasenteeltaan ja motivaatioltaan samankaltaisia kuin ylennyksen saaneet henkilöt. (Hagemann, 1991, 47, 48.)

#### 4.3 Kouluttautumisen motiivit

Oppiminen vaatii motivaatiota, ja aikuisilla on useimmiten motivaatiotekijöitä, kun he hakeutuvat koulutukseen. Ulkoisia motivaatiotekijöitä voi aikuisen elämässä olla monia. Elämäntilanteen muuttuminen, toive urakehityksestä tai uusiin tehtäviin siirtymisestä voivat olla motivaatiotekijöitä, jotka motivoivat haluun kouluttautua. Uralla eteneminen tai ylennyksen saaminen voi edellyttää edelleen kouluttautumista tai tietojen päivittämistä. Toive uudesta työstä tai pääsy uuteen toimenkuvaan saattaa edellyttää yksilön kouluttautumista. Motiivi voi olla myös palkka. Toive palkankorotuksesta tai paremmasta toimeentulosta on myös tavallinen motivaation synnyttäjä. Korkean motivaation opiskeluun voi synnyttää myös elämäntilanteen muutos. Henkilön on päivitettävä tietoaan tai hankittava täysin uutta osaamista työskentelytapojen muuttuessa. Nämä tekijät ovat ulkoisia motivaatiotekijöitä, jotka syntyvät eri elämäntilanteen muutoksissa, toiveesta sen muuttamiseen, tai työelämässä yleensä tapahtuvista muutoksista. (Rogers, 2004, 29.)

Sisäisiä motiiveja on paljon hankalampi määrittää. Joskus motivaation saattaa synnyttää seuran kaipuu ja tarve kohdata toisia ihmisiä. Opiskelu voi olla myös tärkeä osa henkilön identiteettiä. Sen motiivina voi olla todistaa itsellensä kykenevänsä tekemään jotain tai hankki-  
maan uutta osaamista. (Rogers, 2004, 30.)

Oli sitten kyse sisäisestä tai ulkoisesta motivaatiosta, opiskelun motivaatioon liittyy usein pelkoja, odotuksia ja toiveita. Oppisen motivaatio voi syntyä myös pelkämästä oppimisen ilosta. Kun oppimista ja onnistumista tapahtuu, henkilön motivaatio kasvaa ja kehittyy. Mikäli näin ei käy, voi pahimmassa tapauksessa motivaatio vähentyä tai loppua kokonaan. Koska oppimisen motivaatiota voidaan muokata, oppimisen ilolla voi olla suurikin vaikutus oppijan motiiviin. (Rogers, 2004, 31.)

## 5 Tutkimuksen toteutus ja analysointi

Tekemässäni tutkimuksessa selvitin Markkinointi-instituutissa Tiedottajan tutkinnon suorittaneiden kokemusta koulutuksen hyödyllisyydestä. Tiedottajan tutkinto on aikuisiällä toteutettua ja aikuisille suunnattua koulutusta. Tutkimuksessa pyrin selvittämään, ovatko aikuisopiskelijat kokeneet koulutuksen hyödyllisenä ja jos ovat, millaista heidän kokemansa hyöty on. Ovatko koulutuksen käyneet kehittäneet ammatillista osaamistaan koulutuksen myötä? Onko koulutuksella ollut vaikutusta urakehitykseen tai onko sillä ollut vaikutusta työtehtäviin? Onko koulutuksella ollut vaikutusta työn mielekkyyteen? Ovatko tutkinnon suorittaneet saaneet uusia työkaluja ja tietotaitoa työhönsä? Näiden tutkimuskysymysten lisäksi työssäni pohdin elinikäistä oppimista ja sen tärkeyttä muuttuvassa työelämässä. Sen myötä mietin myös työssä viihtymisen tärkeyttä ja mielekkyyttä yksilölle.

### 5.1 Aineiston kerääminen ja tutkimuksen toteutus

Tutkimusaineistoa kerättiin tekemällä avoin sähköpostihaastattelu Tiedottajan tutkinnon suorittaneille Markkinointi-instituutin aikuisopiskelijoille. sähköpostihaastatteluun osallistui 19 tutkinnon suorittanutta aikuisopiskelijaa. Vastaajat olivat suorittaneet koulutuksen vuosien 2012-2015 aikavälillä. Sähköpostitse toteutetussa haastattelussa vastaajia pyydettiin vastaamaan avoimiin kysymyksiin. Yleisimmät vaikutukset koulutuksella olivat hankittu osaaminen, koulutuksen avulla kehittyneet tieto ja taito, varmuuden lisääntyminen työssä, luovuus ja koulutuksen antamat ideat.

Laadullisen tutkimuksen tavoitteena oli hankkia tietoa koulutuksesta koetusta hyödyllisyydestä, sen mahdollisista vaikutuksista työn mielekkyyteen, ammattitaitoon ja työtehtäviin, tietotaitoon ja urakehitykseen. Taustatietona halusin myös selvittää koulukseen osallistumisen syytä. Miksi koulutukseen osallistuneet päättivät osallistua siihen ja mitkä olivat opiskelumuotivaation syyt?

Tutkimus toteutettiin kvalitatiivisella eli laadullisella menetelmällä, tekemällä sähköpostitse avoin haastattelu Markkinointi-instituutissa Tiedottajan tutkinnon suorittaneille tiedottajaksi valmistuneille henkilöille. Vastaaajiksi valikoituivat sellaiset tutkinnon suorittaneet henkilöt, joille onnistuttiin lähettämään pyyntö vastata haastatteluun. Vastajat olivat suorittaneet tutkinnon aikavälillä 2012-2015. Aineisto kerättiin sähköpostitse toteutetulla haastattelulla. Haastattelu koostui avoimista kysymyksistä, joiden avulla pyrittiin selvittämään, oliko koulutuksesta ollut sen suorittaneille hyötyä, ja jos oli, niin millaista. Kysely lähetettiin 77:lle tiedottajan tutkinnon suorittaneelle henkilölle, joista 19 vastasi kyselyyn.

Lähetetyistä sähköposteista 12 palautui takaisin vanhentuneen osoitteen tai muun syyn vuoksi. Saadut vastaukset olivat kuitenkin kattavia, ja vastaajat olivat nähneet vaivaa niihin vastaamiseen. Tämä näkyi esimerkiksi pitkinä vastauksia. Valtaosa vastaajista vastasi laajalti ja kattavasti esitettyihin kysymyksiin kokonaisilla lauseilla. Vain muutamat vastauksista olivat lyhyitä. Olen tämän vuoksi tyytyväinen saamaani 19:sta vastaukseen, siitä huolimatta, ettei vastausprosentti ole kovin korkea. Kuitenkin saatuihin vastauksiin oli jaksettu nähdä vaivaa, mikä kertoi ihmisten kiinnostuksesta vastata kyselyyn, sekä kysymysten sopivuudesta.

Haastatteluun vastanneista enemmistö oli naisia. Haastatteluun vastanneesta 19:sta henkilöstä kolme oli miehiä ja 16 naisia. Valtaosa vastaajista kertoi työskentelevänsä viestinnän työtehtävissä tai tehtävissä, jotka pitivät sisällään viestinnän tai tiedottamisen työtehtäviä. Vastaajista 15 kertoi työhönsä sisältyvän viestinnän tai tiedottajan tehtäviä joko kokonaan tai osittain. Koulutukseen hakeuduttiin pääsääntöisesti vastaajan omasta aloitteesta. Vastaajista 17 osallistui koulukseen omasta aloitteestaan ja vain kaksi esimiehen innostamana tai ehdottamana.

## 5.2 Laadullinen tutkimus

Tutkimusmenetelmäksi valitsin kvalitatiivisen tutkimusmenetelmän. Kvalitatiivinen tutkimus eli laadullinen tutkimusmenetelmä on menetelmä, jolla pyritään kuvaamaan tutkittavaa asiaa kokonaisvaltaisesti ja monipuolisesti. Kvalitatiivisessa tutkimusmenetelmässä kohdejoukko on valittu tarkoituksenmukaisesti ja tutkittavien henkilöiden mielipiteet ja näkökulmat pääsevät esille. (Hirsjärvi, Remes, Sajavaara, 2009, 164.)

Pertti Alasuutarin mukaan, siitä huolimatta, että laadullinen eli kvalitatiivinen ja määrällinen eli kvantitatiivinen tutkimus voidaan erottaa toisistaan, voi niitä silti soveltaa samassa tutkimuksessa. Niitä voidaan pitää myös toistensa jatkumoina, eikä pelkästään vastakohtina. (Alasuutari, 2007, 32.)

Laadullinen tutkimus kuitenkin on erilaista, ja useimmiten siinä tarkastellaan ainestoa kokonaisuutena. Jotta laadullisessa tutkimuksessa voitaisiin tehdä johtopäätöksiä, tarvitaan muutakin kuin tilastollisia todennäköisyyksiä. Laadullinen analyysi sisältää kaksi toisiinsa yhteen punoutuvaa vaihetta, jotka ovat havaintojen pelkistäminen ja arvoituksen ratkaiseminen. (Alasuutari, 2007, 38, 39.)

Havaintojen pelkistämisessä on kaksi osaa. Ensin ainestoa havainnoidaan mikä on olennaista tietyssä kysymyksessä ja myöhemmin saadut havainnot yhdistetään. Niistä määritellään havainnoitujen asioiden yhdistäviä piirteitä. (Alasuutari, 2007, 40.)

Laadullisessa tutkimuksen analysoinnin toinen vaihe on arvoituksen ratkaiseminen. Tätä voidaan kutsua myös tulosten tulkitsemiseksi. Saatujen vihjeiden ja näytön perusteella tehdään tulkinta tutkittavasta tapauksesta. (Alasuutari, 2007, 44)

Aineiston keräämisen menetelmäksi valitsin sähköpostihaastattelun. Haastattelussa vastaajia pyydettiin vastaamaan avoimiin kysymyksiin. Valitsemani tutkimusmenetelmä oli siten kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus. Tekemässäni sähköpostihaastattelussa esitettiin avoimia kysymyksiä, joihin vastaajat pääsivät vastaamaan halutessaan laajasti, sekä tuomaan oman näkökulmansa esille. Tutkimuksessa haastateltava kohdejoukko oli valittu tarkoituksen mukaisesti ja se oli lähetetty tarkoin määritellylle kohdejoukolle. Vastaajille lähetettiin sähköpostia, jossa avoimiin kysymyksiin pyydettiin vastaamaan sähköpostitse määrätyn ajan sisään. Haastattelu lähetettiin vastaajille kaksi kertaa. Se lähetettiin uudelleen vastaamatta jättäneille muistutuksena pyynnöstä vastata haastatteluun.

Valitsin tämän tutkimusmenetelmän, koska avoimien kysymysten avulla minulla oli mahdollista selvittää laajemmin vastaajien kokemuksia koulutuksesta ja sen mahdollisesti tuomasta hyödystä. Sähköpostihaastatteluun vastanneet henkilöt kykenivät avoimissa kysymyksissä tuomaan esille omia mielipiteitään ja näkökulmiaan aiheesta. Vastaajat saivat mahdollisuuden ilmaista itseään, eivätkä olleet sidottu pelkkiin ”rasti ruutuun”-vaihtoehtoihin, tai ”kyllä/ei”-kysymyksiin. En halunnut ehdottaa valmiita vastausvaihtoehtoja, joista vastaajien tulisi valita sopivin vastausvaihtoehto, vaan antaa vastaajille mahdollisuus vastata avoimeen kysymyksen omasta näkökulmastaan. Tällöin saadut vastaukset olivat laadullisempia ja laajempia kuin suljetut kyllä/ei vastaukset.

Mielestäni vastaajien mahdollisesti kokemaa hyötyä ja motivaatiota oli parempi selvittää avoimen vastuksen avulla, kuin valmiilla vastausvaihtoehdoilla. Tämän vuoksi en halunnut esittää valmiita vastausehdotuksia, joissa voitaisiin johdatella tiettyyn vastaukseen, vaan selvittää vastaajien omaa kokemusta asiasta niin, että he voivat vapaasti ilmaista kokemuksiaan ja mielipiteitään. Olisi ollut laadullisen aineiston kannalta rajoittavaa käyttää suljettuja kysymyksiä, jotka olisivat rajoittuneet kyllä/ei-vastauksiin. Sen vuoksi haastattelussa esitetyt kysymykset olivat avoimia.

### 5.3 Analysointi

Analyysi-menetelmä oli ymmärtämiseen perustuva menetelmä. Siinä vastausten analyysi-menetelmänä käytettiin teemoittelua. Tutkimuksessa analysoitiin avoimia vastauksia sähköpostitse tehdyssä kyselyssä. Koska monet vastaukset olivat laajoja ja niissä kerrottiin useita asioita, jaettiin vastauksissa nousseet asiat teemojen mukaan. Tällä tapaa minulla oli helpompi tarkastella mahdollisia hyötyjä koulutuksesta. Teemat muodostuivat vastausten perusteella, kunnes kaikki vastaukset oli mahdollista luokitella jonkin teeman alle. Avoimia vastauksia jaettiin sanontaryhmiin, jotta niistä voitiin poimia sieltä nousseita teemoja helposti.

Teemoitetussa laadullinen aineisto ryhmitellään ja pilkotaan aihealueiden ympärille eli teemojen mukaan. Teemoittelun painotus keskittyy siihen, mitä mistäkin teemasta sanotaan. Tämän myötä voidaan vertailla teemojen esiintymistä tekstissä. Teemoittelussa aineistoa ryhmitellään ja pilkotaan ja sieltä etsitään teemoja. (Tuomi & Sarajärvi, 2009, 93.)

Esimerkki vastauksesta	sanonnat hyödyistä ryhmiteltyinä	koulutuksen hyödyn teemat
”Konkreettiset vinkit viestinnän parantamiseen. Lisää vastuuta ja itsenäisiä päätöksentekomahdollisuuksia. Varmuutta kirjoittamiseen.” Nainen F.	<i>Konkreettiset vinkit viestinnän parantamiseen.</i>	tietotaidon lisääntymisen/vaikutus ammattitaitoon
	<i>Lisää vastuuta ja itsenäisiä päätöksentekomahdollisuuksia.</i>	vaikutus työtehtäviin
	<i>Varmuutta kirjoittamiseen.</i>	vaikutus varmuuteen

Esimerkkivastauksesta voidaan huomata, että vastannut henkilö oli kokenut useita eri hyötyjä koulutuksesta. Tämän vuoksi vastaukset päätettiin jakaa sen mukaan eri teemoihin. Vastauksen myötä muodostuivat pääteemat, joiden alle saadut vastaukset voitiin luokitella. Kuten tässä esimerkissä koulutuksesta koettu hyöty oli siitä saatu tietotaito, vaikutukset työtehtäviin sekä varmuuteen työssä. Teemat eivät olleet etukäteen valittuja, vaan muodostuivat vastausten perusteella. Saaduissa vastauksissa saattoi nousta useampia pääteemoja, ja analysointi-menetelmä helpotti niiden poimimista ja lajittelemista teemojen alle.

## 6 Tutkimuksen tulokset

Kyselyllä pyrin selvittämään, onko koulutuksesta ollut hyötyä. Mikäli koulutuksesta oli koettu hyötyä, niin millaista koettu hyöty oli? Tutkimuksessa halusin kysyä siitä mahdollisesti koetun hyödyn lisäksi koulutuksen suorittaneiden syitä osallistua koulutukseen, sillä tutkimuksen kannalta mielestäni oli tärkeää myös selvittää koulutukseen osallistumisen motiiveja.

Tutkimuksessa kysyttiin:

1. Miksi päätit osallistua koulutukseen?
2. Mikä oli hyödyllisintä koulutuksessa?
3. Miten kehittäisit koulutusta?
4. Siirrytkö koulutuksen myötä toisiin työtehtäviin? Jos niin miten työtehtäväsi muuttuivat?
5. Minkälaisessa työssä työskentelet nyt?
6. Millaisia uusia työkaluja koulutus on antanut sinulle työhösi?
7. Millä tapaa työsi mielekkyys on muuttunut koulutuksen myötä?
8. Millainen vaikutus koulutuksella on ollut tietoon taitoon työssäsi?
9. Millä tavoin koulutus on hyödyttänyt sinua?

### 6.1 Koulutukseen osallistumisen syyt

Tutkimuksessani selvisi, että koulutukseen osallistumisen syyt olivat:

- a. koulutuksen päivittäminen tai halu kehittää omaa osaamistaan
- b. uralla eteneminen
- c. työllistyminen
- d. esimiehen kannustus koulutukseen osallistumisesta

Valtaosa vastaajista halusi edetä urallaan tai päivittää nykyistä osaamistaan ajan tasalle ja hakeutui koulutukseen sen vuoksi. Osaamista haluttiin kehittää myös uran tai työnsaannin edistäjänä.

*”Olen kiinnostunut tiedottamisesta ja viestinnästä. Tavoitteena oli lisätä työllistymismahdollisuuksia viestinnällisiin tehtäviin.” Nainen G.*

Muuttuneet työtehtävät tai uusiin työtehtäviin siirtyminen vaikuttivat merkittävästi motivaatioon osallistua koulutukseen ja hankkia työtä vastaavaa pätevyyttä.

*”Halusin kehittää ammattitaitoani ja vastata työn muuttuneisiin vaatimuksiin.” Nainen K.*

Kuten aikaisemmissa kappaleissa todettiin, elinikäisellä oppimisella on tärkeä merkitys yksilölle. Pärjätäkseen kilpailussa työmarkkinoilla yksilön on pidettävä yllä osaamistaan, sillä osaaminen vanhenee nopeasti. Kilpailussa pärjätäkseen on omaksuttava uusia työtehtäviä, koulutus ei ole enää kertaluontoista, vaan siitä on tullut osa jokapäiväistä elämää, joka koskettaa kaikenikäisiä läpi työelämän. (Ojala, 2000, 10.)

*”Työtehtäväni oli juuri muuttumassa ja näin tiedottajan tutkinnon loistavana tärppinä uusiin haasteisiin. Olen myös aina ollut kiinnostunut viestinnästä, niin tämä valinta ei ollut vaikea, miksi lähdin koulutukseen. Nainen L.*

Vaikuttaisi siltä, että koulutukseen hakeuduttiin kyetäkseen varmistamaan omaa osaamistaan ja kilpailukykyään työmarkkinoilla, sekä mahdollisuutta olla asiantunteva nykyisessä tai tulevaisissa työtehtävissä. Vastausten perusteella voidaan päätellä vastaajien arvostavan koulutuksen merkitystä uusiin tehtäviin siirryttäessä tai työtä etsittäessä, sekä ylläpitääkseen ammattitaitoa.

*”Toimenkuvani muuttui ja mukaan tuli tiedottajan tehtävät. Minulla ei ollut pätevyyttä hoitaa uutta toimenkuvaa ilman koulutusta. Nainen N.”*

Koulutukseen osallistumiseen vaikutti kaikista eniten halu päivittää omaa osaamistaan tai kehittää sitä. Vastaajista yli puolet kertoi koulutukseen osallistumisyynsä olleen joko halu kehittää osaamistaan tai päivittää sitä ajan tasalle. Toiseksi suosituin syy osallistua koulutukseen oli uralla eteneminen. Vastaajat halusivat vaikuttaa toimenkuvaansa tai osallistuvat saadakseen osaamista uusiin tehtäviin. Pieni osa vastaajista kertoi työllistymisen toiveen olleen syynä osallistumiseen. Vastaajista kaksi kertoi että oli osallistunut koulutukseen esimiehen ehdottamana tai innostamana. Useimmissa vastauksissa esiintyi enemmän kuin yksi koulutukseen osallistumisen teema.

*”Halusin päivittää tietojani ja muuttaa toimenkuvaani.” Nainen C.*

Esimerkkisi 11 vastaajista kertoi osallistumisen syynä olleen halu kehittää osaamistaan tai päivittää tietojaan. Sen lisäksi että vastaaja oli kertonut osallistumisen syyn olleen kehittää osaamista, saattoi hän kertoa myöskin haluavan esimerkiksi parantaa työllistymismahdollisuuksiaan. Täten vastauksesta nousi kaksi teemaa. Alla olevasta vastauksesta näkyy esimerkiksi sitä, miten osallistumisen syinä vastauksissa saattoi nousta useampi teema. Teemat on korostettu keltaisella värillä.

*”Olin työttömänä ja halusin kehittää osaamistani ja parantaa mahdollisuuksiani saada töitä. Opiskelu tarkoitti myös mielekästä tekemistä työttömyyden aikana. Maksoin itse kurssin, joten motivaatio oli kova.” Nainen P.*

Vastaajista osa kertoi useita osallistumisen teemoja vastauksessaan. Suurin osa vastaajista oli osallistunut koulukseen omasta aloitteestaan ja vain kaksi 19:sta vastaajasta kertoi esimiehen ehdottaneen koulutusta. Koulutukseen näytettiin hakeutuneen pääsääntöisesti omasta aloitteesta.

*”Osallistuin koulutukseen, koska halusin kehittää osaamistani. Edellisestä opintopolusta oli jo viisi vuotta aikaa.” Nainen B.*

Vastaajat kertoivat osallistuneensa koulutukseen, koska tahtoivat pätevoityä työhönsä, vahvistaa ja kehittää ammatillista osaamistaan, päivittää tietojaan sekä nykyisien, että uusien työtehtävien tueksi. Koulutukseen osallistuttiin myös toiveena muuttaa toimenkuvaansa ja lisätä työllistymismahdollisuuksia. Tästä voidaan päätellä, että suurimmalla osalla kyselyyn vastaajista osallistumisessa oli ammatillisen osaamisen lisääminen.

## 6.2 Hyödyllisimmäksi koetut asiat koulutuksessa

Koulutuksen suorittaneilta kysyttäessä, mikä heidän mielestään oli hyödyllisintä koulutuksessa, esille nousivat koulutuksen antama

- a. käytännön hyöty ja todiste osaamisesta
- b. viestintätaidot eli tietotaito työssä
- c. vertaustuki ja verkostoituminen
- d. omat idea ja asenteet
- e. tehtävät ja luennot
- f. kaikki oli hyödyllistä

Koulutuksessa hyödyllisemmäksi koettiin sen sisältämät kurssit, luennot ja tehtävät. Paljon arvoa saivat myös koulutuksen kautta saatu tietotaito ja käytännön hyöty. Tämän lisäksi valtaosa vastaajista korosti myös koulutuksessa saanutta vertaistukea ja verkostoitumista. Vastaajat pitivät arvossa keskustelua toisten oppilaiden sekä opettajien kanssa. Verkostoituminen ja toisten opiskelijoiden kanssa käydyt keskustelut toistuivat tärkeänä osana useissa eri vastauksissa. Koulutuksen käyneet painottivat myös saaneensa uusia ideoita ja heidän omista asenteistaan tapahtuneen positiivisia muutoksia. Useimmissa vastauksissa nousi esille monia eri teemoja siitä, mitä kaikkea vastaaja oli kokenut hyödylliseksi koulutuksessa.

*”Opintojen myötä minulle on selvinnyt mitä viestintä on ja kuinka tärkeää se on. Sisäiset tiedotteet ovat muuttuneet selkeämmiksi ja saaneet uutta ryhtiä. Katselen nyt eri silmin kaikkia tekstejäni (ja muidenkin). Pohdin tarkemmin viestin saajaa ja viestin sävyä. Verkostoituminen muiden opiskelijoiden kanssa oli todella tärkeää. Oli mielenkiintoista kuulla miten asioita hoidetaan muissa yrityksissä ja yhteisöissä.” Nainen E.*

Kuvio 2. Koulutuksessa hyödylliseksi koetut asiat

Kokemukset siitä, mikä koulutuksessa oli hyödyllisintä, vaihtelivat. Kaikkein suosituin teemaesimerkiksi oli tehtävien ja luentojen hyödyllisyys. Sen mainitsi vastauksessaan kahdeksan henkilöä, joten voidaan olettaa tehtävien ja luentojen olleen hyödyllisiä koulutuksessa. Suurimmalla osalla vastaajista esiintyi useampia teemoja vastauksissaan.

*”Hyödyllisintä taisi olla se, että oppi vähän paremmin asemoimaan itsensä työyhteisöön ja tietysti tiedotteen rakenteen terävöittäminen käytännön puolelta.” Mies B.*

Kuten aiemmin jo mainittiin, hyödyllisimmiksi koulutuksessa oli koettu luennoilla ja tehtävistä opitut ja niiden innostamat asiat. Käytännön hyöty ja koulutuksesta saadut viestintätaidot koettiin myös hyvin hyödylliseksi ja ne saivat toiseksi eniten arvostusta koulutuksessa.

*”Konkreettiset vinkit viestinnän parantamiseen. Lisää vastuuta ja itsenäisiä päätöksentekomahdollisuuksia. Varmuutta kirjoittamiseen.” Nainen F.*

Vastaajat kertovat lisäksi verkostoitumisen ja vertaistuen tärkeydestä. Ne saivat Yhtä suurta arvoa kuin koulutuksen myötä tapahtuneille omien asenteiden muuttumiselle ja niistä syntyneille ideoilla. Osa vastaajista kertoi kokeneensa kaiken hyödylliseksi.

*”Minulle ihan kaikki oli hyödyllisintä. Koulutuksesta on ollut kaiken aikaa tosi paljon hyötyä käytännön työssä eikä mikään tunnu tarpeettomalta, kaikesta opetetusta on hyötyä.” Nainen A.*

Siitä huolimatta, että yhteensä eniten vastauksissa mainittiin hyödyllisimpinä koettuina asioina koulutuksesta hankittu tietotaito, luennot ja tehtävien hyödyllisyys, kävi useassa vastauksessa ilmi, että vastaajat olivat korostaneet vertaistuen hyödyllisyyttä. Vastaajat kertoivat kokeneensa keskustelun opettajien sekä oppilaiden kanssa hyödylliseksi.

*”Hyödyllisintä koulutuksessa oli ehdottomasti keskustelut muiden viestinnästä kiinnostuneiden kanssa - niin opiskelijoiden kuin opettajienkin.” Nainen B.*

Vastaajat kertoivat, usein ei vain yhdestä, vaan monesta hyödylliseksi kokemastaan asiasta. Toisista oppilaista ja opettajista saatua vertaistukea näytettiin arvostavan. Koulutuksesta saaduilla ideoilla ja asenteiden muuttumisella vaikutti olevan myös suuta merkitystä vastaajille.

*”Työssäni on kiire ja aikaa suunnitteluun on harvoin tarjolla. Koulutuksen ja koulutehtävien myötä sain aikaa miettiä yrityksemme viestintää kokonaisuutena, löytää uusia ajatuksia, huomata omat vahvuudet ja puutteet osaamisessa sekä kehittää puutteita”. Mies A.*

Vastaajat pitivät arvossa konkreettisia vinkkejä viestinnän parantamiseen. Vastauksista nousi esiin myös eräitä kursseja ja tehtäviä, joita oli pidetty hyödyllisinä. Näitä olivat muun muassa Tiina Torpan ”Kasva kirjoittajana”- kurssi, esiintymisen ja puhetaidon koulutus, sekä lopputyön tekeminen viestintästrategiasta. Asiantuntijaluentoja oli myös pidetty hyödyllisinä ja ideoita synnyttävinä.

*”Käytännön kirjoitustyöt, joita harjoiteltiin esim. sillä kurssilla, jolla kirjoitettiin tiedotteita. Lopputyön tekeminen tietylle organisaatiolle, joka myöhemmin poiki mukavia asioita - ei työtä varsinaisesti, mutta vapaaehtois- ja järjestötyötä ja uusia kavereita.” Nainen P.*

Erityisesti mainituista koulutehtävistä ja kurssin sisällöistä näytti nousevan esille lopputyön tekeminen. Lopputyön hyödyllisyydestä mainitsi joko erikseen täysin omana hyötynä tai muiden koulutuksessa hyödyllisten asioiden joukossa kolme vastaajista.

*”Lyhyesti sanoen minulle kaikki oli hyödyllistä. Viestintäsuunnitelman laadinta erityisesti.” Mies C.*

Vastausten perusteella voidaan havaita, että tietotaidon lisäksi keskustelulla toisten opiskelijoiden kanssa näytti olevan innostava ja ideoita herättävä vaikutus koulutuksen käyneille. Tämän perusteella voidaan päätellä, että vuorovaikutuksella, palautteella ja keskustelulla näyttäisi olevan vaikutusta opiskelun innostavuuteen ja sen mielekkyyden kokemiseen. Vastausten perusteella huomataan, että itsensä peilaaminen toisten opiskelijoiden kautta ja opiskelutovereiden kokemusten jakamisella näyttäisi olevan positiivinen vaikutus opiskeluun ja siitä syntyneisiin ideoihin.

*”Tietysti kaikki uusi opittu, mutta ehkä tärkeimpänä oman asenteen muutos ja uudenlainen rohkeus, kiinnostus kaikkea uutta kohtaan ja halu osallistua aktiivisemmin oman työyhteisön ja toimintatapojen kehittämiseen.” Nainen K.*

Saatujen vastausten perusteella voidaan havaita, että koulutuksessa hyödyllisintä oli sen sisältö kokonaisuudessaan. Hyödyllisimmäksi koulutuksessa oli koettu sen sisällään pitämät tehtävät, kurssit ja luennot. Asiantuntijaluennot, kirjoitustehtävät ja lopputyön merkitys korostuivat erityisesti, kun mainittiin tiettyjä hyödylliseksi koettuja asioita. Vastauksissa kuitenkin useimmiten mainittiin useita hyödylliseksi koettuja asioita. Tietotaito tai koulutuksesta saatu käytännön hyöty korostuvat monessa vastauksessa. Mielestäni oli mielenkiintoista huomata lisäksi, että koulutuksen suorittaneet antoivat arvoa vertaistuelle ja koulutuksen myötä syntyneelle verkottumiselle. Koulutuksella näyttäisi olevan myös vaikutusta sen suorittaneiden asenteisiin ja syntyneisiin ideoihin. Vastausten perusteella koulutuksesta oli saatu uusia ideoita, siitä oli innostuttu, tai sillä oli ollut positiivista vaikutusta asenteisiin.

### 6.3 Koulutuksen kehittäminen

Koulutuksen kehittämisestä kysyttäessä selvisi vastaajien olevan pääsääntöisesti tyytyväisiä koulutukseen, mutta kehityksen kohteitakin löytyi. Kehitysideoina pääsääntöisesti vastaajat toivoivat

- a. lisää kirjoitustehtäviä ja luentoja
- b. sosiaalisen median osaamista
- c. mediapuolen osaamista

Osa vastaajista koki omaa yritystään markkinoivien luennoitsijoiden vierailut ikävinä. Kurssilta toivottiin enemmän luentoja sekä tehtäviä sosiaalisen median ja verkkoviestinnän osaamiseen. Vastaajat toivoivat laajennusta kirjoitusosuuksiin ja mediapuolen osaamiseen. Päällekkäisyyksiä ja samojen asioiden kertaamista toivottiin vähemmän. Myös kielenhuollon osaamiseen kaivattiin syventämistä ja ehdotettiin lisävalintakursseja koulutukseen. Suuressa osassa

vastuksista toivottiin lisää kirjoitustehtäviä ja tiedottajan työssä tarvittavaan kirjoittamiseen liittyvää osaamista.

*”Olisin kaivannut enemmän kirjoitustehtäviä eri juttutyypeille, kuten esimerkiksi tiedote, uutinen, nettitekstit.” Nainen H.*

Koulutuksen sisältöön kohdistui siis parannusehdotuksia. Vaikka kritiikkiä syntyikin, monet vastaajista olivat kuitenkin tyytyväisiä koulukseen ja toivovat lisää sisältöä, josta olivat siinä pitäneet. Sisällönkehitysehdotuksissa mainittiin muun muassa seuraavaa.

*”Muuttaisin kirjoitusosioita (Kasva kirjoittajana, Journalistiset tekstit) laajemmaksi, mutta en siksi, etteikö olemassa oleva riittäisi vaan koska ne olivat kaikista kivoimpia jaksoja.” Nainen A.*

Vahvana teemana kehitysehdotuksissa nousivat siis sosiaalisen median ja verkkoviestinnän lisääminen opetuksessa. Aiheesta toivottiin lisää luentoja sekä tehtäviä. Vaikka vastaajat olivat tyytyväisiä ja antoivat kiitosta sosiaalisen median osaamisen kehittämisestä, he toivoivat lisää sosiaalisen median kentän kartoittamista, koska kokivat sen erittäin tärkeäksi ja hyödylliseksi työssä.

*”Sisällöltään erinomainen jo nykyisellään. Ehkä sosiaalisen median puolta voisi olla hieman enemmän kun huomioi mihin suuntaan sen käyttö ja siten myös hyödyntäminen on menossa.” Mies C.*

Oli mielenkiintoista huomata, että lopputyön tekemiseen suhtauduttiin sekä positiivisesti, että negatiivisesti. Edellisessä kappaleessa todettiin sen olevan hyödyllistä ja koulutuksen suorittaneiden mainitsevan sen hyödyllisenä. Kuitenkin kysyttäessä, miten vastaajat kehittäsivät koulutusta, mainittiin sama kehitystoiveena. Lopputyön tekeminen näytti jakavan mielpiteitä. Toiset kokivat hyötyvänsä siitä, toiset taas pitivät sitä liian työläänä. Tämän perusteella se vaikuttaa olevan sekä työläs, että myös hyödyllinen.

*”Kokonaisuudesta jäi hyvä mieli. Kurssien vetäjät olivat pääsääntöisesti asiantuntevia ja innostavia. Minulle sosiaalinen media oli uutta joten Some- osuus olisi saanut olla huomattavasti laajempi. Lopputyö tuntui työläältä, mutta senkin tekeminen oli ihan paikallaan.” Nainen E.*

Saatujen vastausten perusteella voidaan päätellä, että kokonaisuudessa tutkinnon suorittaneet olivat tyytyväisiä koulutukseen. Kuitenkin tyytyväisyydestä huolimatta, vastaajat toivoivat lisää sosiaalisen median osaamista sekä kirjoitustehtäviä. Loppujen lopuksi näyttäisi, että koulutuksesta oli jäänyt positiivinen ja innostava kuva suurimmalle osalle vastaajista.

#### 6.4 Koulutuksen myötä toisiin työtehtäviin siirtyminen ja muutokset työtehtävissä

Kysyttäessä, oliko kyselyyn vastannut siirtynyt toisiin työtehtäviin koulutuksen kautta, ja mikäli oli, niin millaisia muutoksia tehtävissä oli tapahtunut, sain selville, ettei kovinkaan moni vastaajista ollut siirtynyt uusiin tehtäviin. Siirtymättä jäämisestä huolimatta useat vastaajista olivat tästä huolimatta saaneet lisää vastuuta ja haastavampia viestinnän tehtäviä. Koulutuksella oli siis kuitenkin vaikutusta työtehtäviin lisääntyneenä vastuuna ja lisääntyneinä viestinnän tehtävinä.

*”En siirtynyt toisiin tehtäviin, mutta minulle on koulutuksen myötä keskitetty enemmän viestintään liittyviä tehtäviä ja annettu vastuuta.” Nainen F.*

Vastauksissa korostuvat, että vaikka siirtymistä ei olisikaan tapahtunut, oli kuitenkin saatu vastuullisempia, monipuolisempia tai haasteellisempia työtehtäviä. Vaikutus oli näkynyt jopa uutena asiakkaana. Siirtymistä toisiin tehtäviin oli kuitenkin tapahtunut jonkin verran. Toisiin tehtäviin siirtymistä oli tapahtunut osittain tai kokonaan.

*”Olin aikaisemmin puutarhaneuvoja ja nyt puutarhaneuvoja/tiedottaja.” Nainen N.*

Vastaukset työtehtäviin ja toisiin tehtäviin siirtymisestä koulutuksen myötä jakautuivat seuraaviin teemoihin:

- a. oli siirtynyt kokonaan tai osittain
- b. ei ollut siirtynyt tai saanut lisää viestinnän tehtäviä
- c. oli saanut lisää viestinnän tehtäviä tai vastuuta siirtymättä jäämisestä huolimatta
- d. oli saanut uuden asiakkaan

Vaikutukset työtehtäviin olivat enimmäkseen positiivisia. Osalla siirtymistä oli tapahtunut, ja sen myötä työtehtävätkin monipuolistuneet. Toisilla koulutuksen vaikutus näkyi työssä saatuna vastuuna ja haasteellisempina tehtävinä. Osalla siirtymistä oli tapahtunut ja tehtävät monipuolistuneet, vaikkeivat varsinaisesti muuttuneet.

*”Kyllä siirryin. Tehtävät eivät sinänsä muuttuneet, monipuolistuivat vain enemmän mutta esimerkiksi tiedottamiseen liittyviä tehtäviä ei tullut enempää.” Nainen L.*

Vastaukset jakautuivat seuraavasti. Vastaajista kuusi ei ollut siirtynyt tai saanut uusia työtehtäviä. Yksi vastaajista oli saanut uuden asiakkaan. Viidellä vastaajista siirtymistä oli tapahtunut joko osittain tai kokonaan. Seitsemän vastaajista oli saanut lisää viestinnän tehtäviä tai

vastuuta, siirtymättä jäämisestä huolimatta. Kokonaisuudessaan suurimmalle osalle vastaajista oli siis tapahtunut jonkinlaisia muutoksia työssä tai työtehtävissä. Vaikkei siirtymistä olisikaan tapahtunut, saattoi koulutuksella olla muuten positiivinen vaikutus työhön tai työnkuvaan.

*”Olen tähän mennessä saanut yhden uuden viestinnän asiakkaan. Näitä pitäisi saada jatkossa lisää.” Nainen J.*

Koulutuksella näyttää olevan jonkinlaista vaikutusta suurimman osan vastaajien työhön. Vaikka kovinkaan moni ei ollut siirtynyt uusiin tehtäviin, oli se silti vaikuttanut positiivisella tavalla valtaosan vastaajista työtehtäviin.

*”Olen saanut ja ottanut lisää vastuuta viestinnän tehtävissä. Lopputyön aiheena oli sähköisen viestinnän kehittäminen. Sen myötä on uudistettu nettisivut ja valloitettu some.” Nainen K.*

Vastaajat kertoivat saaneensa lisää vastuuta ja syvyyttä tehtävissään. Osa vastaajista kertoi viestinnän töiden määrän lisääntyneen työtehtävissään, monipuolistuneen tai saaneensa enemmän varmuutta työhönsä. Vaikutusta vastuuseen työtehtävissä siis oli tapahtunut.

*”Olin saanut jo tätä ennen viestintätehtävät vastuulleni. Mutta koulutuksen myötä uskalsin ottaa enemmän vastuuta” Mies A.*

Koulutuksella ei siis ollut kovin suurta vaikutusta täysin uusiin tehtäviin siirtymisellä, mutta selkeä vaikutus vastuuseen, osaamisen tason varmuuteen työssä sekä työtehtäviin. Vastaajat kertoivat uskaltaneensa ottaa lisää vastuuta ja saaneensa uusia tehtäviä viestinnän parissa. Koulutuksella näytti siis olevan kokonaisuudessa positiivinen vaikutus työtehtäviin ja työnkuvaan, vaikka varsinaista siirtymistä uusiin tehtäviin ei olisikaan tapahtunut.

*”Työnkuvaani laajennettiin enemmän viestinnän kehittäjäksi yhdessä kehittämissyhtiön yritysasiakkaiden kanssa” Nainen I.*

Saamieni vastausten perusteella tulin siihen johtopäätökseen, että koulutuksella on ollut enemmän positiivinen vaikutus työhön. Vastaajista 16 kertoi muutoksesta työssään. Vastaajat olivat joko saaneet lisää viestinnän tehtäviä ja vastuuta, saanut uuden asiakkaan, siirtynyt joko osittain tai kokonaan uusiin tehtäviin. Vaikka siirtymistä kokonaan uuteen tehtävään ei tapahtunutkaan kovin paljon, kertoi kumminkin enemmistö saaneensa lisää viestinnän tehtäviä, syvyyttä työhönsä tai lisää vastuuta.

## 6.5 Nykyiset työtehtävät

Kyselyn avulla selvisi että koulutuksen oli suorittanut suurimmaksi osaksi henkilöitä, jotka

- a. työskentelivät tiedottajan tai viestinnän tehtävissä
- b. tekivät työtä, johon kuuluu osittain tiedottajan tai viestinnän tehtävät
- c. olivat siirtymässä tiedottajan tai viestintätehtäviä sisällään pitäviin töihin

Suurin osa vastanneista tutkinnon suorittaneista olivat työskennelleet, tai työskentelivät tällä hetkellä tiedottajina tai viestinnän työtehtävissä. Osa vastaajista suunnitteli uraa tiedottamisen parissa tai työssä, joka sisältää tiedottajan tehtäviä. Lisäksi osa vastaajista oli siirtymässä tiedottajan työtä sisällään pitäviin tehtäviin koulutuksen myötä. Vain muutaman vastaajista toimi muussa kuin tiedottajan tai viestinnän tehtäviä sisältävässä työssä tai ilmoitti olevansa sillä hetkellä työtön.

*”Tiedottajan tittelillä, mutta työhön sisältyy paljon muutakin mm. tuottajan töitä.” Nainen O.*

Tästä voidaan päätellä, että koulutuksen suorittaneet halusivat hakea tukea työtehtäviinsä, parantaa tai päivittää osaamistaan, tai hakea tietoa uusiin työtehtäviin, kuten aiemmissa vastauksissa kävikin ilmi. Vastausten perusteella voidaan sanoa, että yksilön ammatillisella kiinnostuksella sekä hänen osaamisellaan näyttäisi olevan vaikutus koulutukseen osallistumiseen.

*”itsenäisenä viestintäpäällikkönä, vastaan yrityksen viestinnästä kokonaisuutena.” Mies A.*

Leena-Maija Otalan mukaan ammattitaidon ylläpitäminen ja kyky oppia uutta onkin ainoa turva työmarkkinoilla, epävarmuuden ja kilpailun ollessa kovaa työelämässä. Jatkuvalle koulutukselle on suuri merkitys, kun on osattava sopeutua ammattien ja niiden vaatimusten muutokseen, sekä työn sisällön ja tekotapojen muuttuessa alati. Vaikka ammattinimike ei muuttuisikaan, sisältö voi muuttua, ja suoritettua tutkinnosta saatu tieto vanhenee noin viidessä vuodessa. (Ojala, 2000, 34,35.)

## 6.6 Koulutuksen myötä saadut uudet työkalut

Suurin osa vastaajista kertoi saaneensa uusia työkaluja sosiaaliseen mediaan, käytännön työkaluihin ja viestinnän osaamiseen. Vastaajat kertoivat saaneensa lisävalmiuksia viestinnän tehtäviin ja niiden suunnitteluun.

*”Sosiaalinen media on otettu työssä mukaan viestintään, uusia kanavia tiedon hakuun. Merkittävin muutos on ollut tavassa suhtautua asioihin. Pitkään samassa työssä puuduttaa. Koulutuksen myötä kaikkeen tekemiseen kiinnittää eri tavalla huomiota ja kaikki uusi tieto kiinnostaa; miten tämä toimisi meillä, miten voin kehittää tätä juttua.” Nainen K.*

Eniten koulutus oli tuonut käytännön työkaluja, sosiaalisen median saamista, sekä viestinnän osaamista. Suurin osa vastaajista korosti näitä teemoja tärkeinä koulutuksen tuomina työkaluina. Vastauksissa esiintyi usein monia teemoja koulutuksen tuomista työkaluista.

*”Kriisiviestintäosaamista, somemarkkinoinnin ja -tiedottamisen taitoja.”  
Nainen O.*

Toiseksi eniten vastaajat kertoivat lisääntyneestä kirjoittamisen taidosta ja vaikutuksesta omaan asenteeseen. Vaikutus asenteeseen ilmentyi positiivisena suhtautumisena työtehtäviin, tapoihin ja ympäristöön. Työssä lisääntynyt varmuus heijastui myöskin tapoihin työskennellä. Siten se toimi myös työtä edistävänä asiana. Myöskin koulutuksen työhön tuomista uusista ideoista kerrottiin työtä edistävänä työkaluna.

*”Some oli minulle aika uutta. Sain ajatuksia somen hyödyntämiseen. Suurin muutos tapahtui omissa asenteissani.” Nainen E*

Käytännön hyöty ilmeni muun muassa viestinnän ja sosiaalisen median käytännön osaamisena. Lisääntyneistä kirjoittamisen taidoista kerrottiin myös. Saatuja käytännön työkaluja kuvailtiin muun muassa seuraavasti.

*No, ihan käytännön työkaluja. Tiedotteen kirjoittamisesta lakipykälien tulkitaan, someseikkailuista livepitchaukseen, viestinnän suunnittelusta kuvareportaasin tekemiseen. Nainen A*

Kolme vastaajista jätti vastaamatta tähän kysymykseen. Koska vastaamatta jättäneiden määrä oli niin korkea, uskon kysymyksen olleen päällekkäinen toisen kysymyksen kanssa. Vain yksi vastaajista kertoi, ettei ollut saanut mitään uusia työkalua koulutuksen myötä. Suuri enemmistö oli saanut jotain uusia työkaluja, mistä voidaan päätellä koulutuksella olleen enimmäkseen hyödyllinen vaikutus saatuihin työkaluihin.

*”Paremmat valmiudet tiedottamiseen liittyvissä työtehtävissä. Tiedottamista miettii kurssin jälkeen ihan eri lähtökohdista. Antaa hyvät valmiudet.” Mies C*

Koulutuksen myötä saatiin siis uutta sosiaalisen median osaamista ja viestinnän osaamista. Vahvana koettiin myös viestinnän tehtävät ja koulutuksen herättämät uudet ajatukset. Vastauksista voidaan päätellä, että sosiaalisen median osaamisella on tärkeä rooli koulutuksessa ja siitä saatua osaamista arvostettiin.

#### 6.7 Työn mielekkyyden muuttuminen koulutuksen myötä

Kun kysyttiin, miten työn mielekkyys on muuttunut koulutuksen kautta, vastaajista suurin osa kertoi työn mielekkyyden lisääntyneen. Kolme vastaajista kertoi, ettei koulutuksella ollut vaikutusta työn mielekkyyteen. Koulutuksella oli työn mielekkyyteen vaikusta:

- a. varmuutena
- b. lisääntyneinä haasteina ja vastuuna
- c. lisääntyneenä taitona
- d. itsensä arvostuksena
- e. mielekkyyden parantumisena työssä
- f. muutoksina omissa asenteissa

Koulutuksella oli ollut vaikutusta työn mielekkyyteen enemmistöllä vastaajista. Eniten sillä oli vaikutusta varmuuteen ja siten myös työn mielekkyyteen. Työssä parantunut mielekkyys ilmeni myös lisääntyneenä taitona työtehtävissä. Mielekkyyden koettiin parantuneen myös saadessa lisää vastuuta tai haasteita työhön. Koulutuksella oli ollut vaikutusta myös itsensä arvostukseen ja sen kautta työn mielekkyyteen.

*”Olen saanut haastavampia tehtäviä, sillä tiedottajan tutkinta on arvostettu, vaikkakaan en tee tiedottamiseen liittyviä asioita niinkään.” Nainen L*

Useissa vastauksissa esiintyi monia teemoja. Mielekkyys koettiin, sekä varmuutena, että taitona, joka on johtanut työn lisääntyneeseen mielekkyyteen. Alla olevassa esimerkkipastauksessa näkyy, kuinka vastauksissa saattoi esiintyä monia teemoja siitä miten mielekkyys oli parantunut.

*”Olen varmempi, rohkeampi ja taitavampi, ja näiden kautta työkin tuntuu mielekkäämmältä.” Nainen A.*

Vastaajista kaksi jätti vastaamatta tähän kysymykseen. Vastaajista kolme kertoi, ettei koulutuksella ollut minkäänlaista vaikutusta heidän mielekkyyteensä työssä. Kuitenkin näissäkin vastauksissa osassa esiintyi, että työ oli ollut jo mielekästä. Tämän vuoksi koulutuksella ei ollut vaikutusta siihen.

*”Ei olennaisia muutoksia mielekkyyden suhteen. Työ edelleen mielekästä.  
”Mies C.*

Työn mielekkyys oli tästä huolimatta lisääntynyt suurimmalla osalla vastaajista. Mielekkyys oli lisääntynyt koulutuksen kautta saadun varmuuden ja osaamisen kautta. Vastaajat kertoivat asenteen omaa työtä kohtaan parantuneen ja itseluottamuksen sitä myöten kasvaneen.

*”Itsetunto kohosi, kun tekemänsä ratkaisut pystyy perustelevaan koulutuksessa saamiensa eväiden perusteella.” Nainen O.*

Vastaajat kertoivat myös saaneensa lisää varmuutta työhönsä ja siten myös mielekkyyden kasvaneen. Vastaajat kertoivat saaneensa lisää rohkeutta ja varmuutta työhönsä, sekä kokeneensa itseluottamuksensa ja asenteensa muuttuneen taitojen kasvaessa.

*”Olen ylpeä siitä, että sain koulutuksen suoritettua työni ohessa ja vielä suunnitellussa aikataulussa. Olen myös tyytyväinen arvosanoihin ja siihen että jaksoin paneutua tehtäviin. Viestintä ja sen tärkeys on muuttanut asenteitani.”  
Nainen E.*

Vastauksien perusteella voidaan päätellä, että valtaosaan vastaajista työ tai heidän asenteensa tekemäänsä työtä kohtaan on muuttunut mielekkäämmäksi. Vastaajat kertovat saaneensa lisää osaamista, rohkeutta ja varmuutta työhönsä, sekä mielipiteidensä ilmaisemiseen. Tämän myötä myös työn mielekkyys on lisääntynyt.

*”Koulutus antoi minulle myös itsevarmuutta työhöni. Uskallan ilmaista mielipiteeni rohkeammin ja edetä suunnitelmieni mukaisesti hakematta joka kerta hyväksyntää ”kokeneemmilta”.” Nainen B.*

Vastausten perusteella voidaan päätellä, että koulutuksella on pääsääntöisesti ollut positiivinen vaikutus työn mielekkyyteen. Mielestäni se, että vastaajista 14 kertoi koulutuksella olleen vaikutusta heidän mielekkyyteensä, kertoo koulutuksen olleen hyödyllinen työn mielekkyyden kannalta.

## 6.8 Koulutuksen vaikutus tietotaitoon työssä

Kyselyllä havaittiin, että koulutuksella on ollut vaikutusta vastaajien tietotaitoon heidän työsäään. Vastaajista 15 kertoi koulutuksella olleen vaikutusta heidän tietotaitoonsa. Vain yksi vastaajista kertoi, ettei koulutuksella ollut minkäänlaista vaikutusta hänen tietotaitoonsa.

Kolme vastaajista jätti vastaamatta kysymykseen, mikä voi kertoa kysymysten päällekkäisyydestä. Vastaajat kuvailevat koulutuksen olleen hyödyllinen tietotaitoon esimerkiksi seuraavasti:

*”Tietotaito on lisääntynyt ja päivittynyt, halu oppia on syntynyt uudelleen ja kyky nähdä kaikessa luetussa ja kuullussa mahdollisuus on herännyt. Olen saanut rohkeutta rummuttaa viestinnän ja tiedottamisen tärkeydestä kaikessa työssä.” Nainen K.*

Koulutuksella näyttäisi siis olevan vaikutus asenteisiin ja tietotaitoon työssä. Tietotaito oli työtehtävissä koettua uuden osaamista ja uusia taitoja. Koulutuksella oli vaikutusta tämän kautta myös omaan asenteeseen ja se antoi uusia ideoita.

*”Merkittävä. Ilman koulutusta en olisi pystynyt tiedottajan tehtäviä hoitamaan.” Nainen N.*

Tiedottajan tutkinnon suorittamisella näyttäisi vastausten perustella olevan suurta vaikutusta työtehtävien hoitamiseen. Vastaajat kertoivat myös tietotaidosta kysyttäessä saaneensa arvostusta suorittamalleen tutkinnolle. He kertoivat sen vaikuttaneen positiivisesti myös tulevaisuuden töitä haettaessa ja työmarkkinoilla.

*”Työssä arvostetaan tutkintoa paljon ja uusia tehtäviä haettaessa, on pidetty hyvänä, että olen suorittanut ko. tutkinnon. Koulutuksen sisältö toi myös uusia näkemyksiä eri asioihin ja kirjoittaminen on sujuvampaa.” Nainen L.*

Koulutus ei ole merkittävä ainoastaan tämän hetkisten työtehtävien kannalta, vaan vastaajista suurin osa näytti kokevan siitä olevan hyötyä myös tulevaisuuden työtehtävien kannalta. Tutkinto nähtiin arvokkaana tulevien työnantajien silmissä työtä haettaessa ja toisiin tehtäviin siirryttäessä. Arvostusta tutkinnon suorittamisesta koettiin saatavan myös työkavereiden puolesta.

## 6.9 Koulutuksen hyöty

Kysyessäni, millä tapaa koulutus on hyödyttänyt vastaajaa, melkein kaikki kyselyyn vastanneista kokivat hyötynsä koulutuksesta jotenkin. Kokemukset siitä, millaista koulutuksen antaman hyöty oli, vaihtelivat suuresti. Vastauksissa esiin nousi paljon samoja teemoja kuin aikaisemmissakin kysymyksissä. Koettu hyöty ilmeni

- a. vaikutuksena ammattitaitoon ja tietotaidon lisääntymiseen

- b. vaikutus varmuuteen
- c. arvostuksen kokemisena
- d. turvana työelämässä
- e. positiivisena muutoksena omissa asenteissa ja uusina ideoita
- f. Vaikutuksena palkkaan
- g. vaikutuksena työtehtäviin
- h. oppimisen ilo
- i. vaikutus työn mielekkyyteen

Koulutuksen käyneet kertoivat saaneensa lisää varmuutta, työnkuvan muuttuneen koulutuksen myötä. Koulutuksesta saatu hyöty koettiin sekä ammatillisena osaamisena, että sen kautta saatuna varmuutena. Vastaajat kertoivat myös oman asenteen ja oppimisen ilon positiivisesta vaikutuksesta.

*”Tämä oli kaiken kaikkiaan minulle aivan superhyödyllinen koulutus! Olen niin tyytyväinen, että sain suorittaa tämän. Kaiken työhön liittyvän opin lisäksi opin, että itseä kannattaa kouluttaa, löysin oppimisen ilon. Se on minulle hyödyllistä ihmisenä.” Nainen A.*

Koulutuksen antama ammatillinen osaaminen koettiin myös turvaksi työpaikan pitämisen kannalta ja työllistymisessä. Vastaajat kertovat välttyneensä YT-neuvotteluilta, arvioivansa tutkinnon hyödyttävän myös tulevaisuuden työllistymisessä, sekä tutkinnon tuovan turvaa, mikäli jäisi työttömäksi tulevaisuudessa.

*”En joutunut YT-neuvotteluihin, vaikka läheltä liippasi. Onneksi työnkuva muuttui ennen niitä.” Nainen C.*

Vastaajat kertoivat koulutuksessa saadun hyödyn tulevan esiin niin omissa asenteissa ja taidoissa, kuin myös muiden arvostuksena, vaikutuksena työtehtäviin ja palkkaukseen.

*”Työn tekemisen mielekkyys on parantunut, osaaminen ja aktiivisuus lisääntyneet, arvostus on kasvanut. Ja olenhan saanut palkankorotuksenkin.” Nainen K.*

Useat vastaajista korostivat tutkinnon olevan arvostettu työnhaussa ja sen vaikutusta työnsaantiin. Vastaajat kokivat, että tutkinto oli arvostettava työnhaun valtti mahdollisten työnantajien silmissä.

*”Työhaussa tutkintoa arvostetaan todella paljon, vaikka tehtäviin ei liittyisi mitään tiedottamiseen liittyvää.” Nainen L.*

Koulutus näytti siis olevan arvostettu työn haussa. Koulutuksella koettiin olevan arvoa, myös työttömyyden varalta. Vastajaat kertoivat koulutuksen hyödyllisyydestä ja turvana työelämässä esimerkiksi seuraavasti.

*”Uskon, että tämä on eräänlainen vakuutus siltä varalta että joutuisin työttömäksi. Olen kouluttautunut työni ohessa enkä jäänyt laakereilleni lepäilemään.” Nainen E*

Koulutuksella näyttää olevan monenlaista hyötyä. Vastauksissa aiemmin esille nousseet teemat näyttivät nousevan tässä kysymyksellä uudelleen esiin. Eniten vastauksissa korostui koulutuksen vaikutus ammattitaitoon ja tietotaidon lisääntyminen koulutuksen myötä sekä sen vaikutus omaan varmuuteen.

## 7 Pohdinta ja johtopäätökset

Työni tavoitteena oli arvioida Markkinointi-instituutissa, Tiedottajan tutkinnon suorittaneiden koemusta koulutuksen hyödyllisyydestä. Oliko koulutuksesta ollut hyötyä, ja jos oli, niillä millaista hyötyä oli ollut? Tämän kysymyksen alle muodostuivat tutkimuskysymykset, joissa pyrittiin selvittämään, ovatko koulutuksen käyneet kehittäneet ammatillista osaamistaan koulutuksen myötä. Onko koulutuksella ollut vaikutusta heidän urakehitykseensä, tai onko sillä ollut vaikutusta työtehtäviin? Oliko koulutuksella ollut vaikutusta työn mielekkyyteen? Ovatko tutkinnon suorittaneet saaneet uusia työkaluja ja tietotaitoa työhönsä?

Tutkimuksen kohderyhmäksi valikoitui Markkinointi-instituutissa Tiedottajan tutkinnon suorittaneet henkilöt vuosina 2012-2015. Tiedottajan tutkinto on aikuisiällä toteutettua koulutusta. Tutkimusaineisto kerättiin tekemällä sähköpostitse avoin kysely. Laadullisen kyselyn tavoitteena oli selvittää koulutuksen hyödyllisyyttä, ja millaista hyötyä mahdollisesti on ollut.

Tutkimuksen taustatietona halusin kysyä vastaajien osallistumisyyistä selvittääkseni motivaatiota koulutukseen osallistumiselle. Osallistumisyyinä korostuivat koulutuksen päivittäminen, halu kehittää omaa osaamistaan sekä uralla eteneminen. Tämän lisäksi osallistumisen syinä oli myös työllistyminen sekä esimiehen kannustus koulutukseen osallistumisesta.

Tutkimuksessa hyödyllisyyden kokemisen tarkastelu keskittyi vastaajien kokemuksiin vaikutuksiin yksilönä. Vastaajia pyydettiin vastaamaan avoimiin kysymyksiin koskien koulutuksen hyödyllisyyttä. Näihin kysymyksiin annetut vastaukset muodostivat keskeisen aineiston tutkittaessa koulutuksen hyödyllisyyttä. Kyselyn avointen vastausten perusteella kyetään määrittämään koulutuksen hyödyllisyyttä ja sen vaikutusta vastaajiin. Kyselyn avoimia vastaksia analysoitiin laadullisena tutkimuksena. Vastaajilla oli täten mahdollisuus tuoda avoimissa vastauksissa omaa näkökulmaansa esiin.

Tutkimuksen päätulema aineiston pohjalta on, että Tiedottajan tutkinnon suorittamisesta oli pääsääntöisesti hyötyä. Koettu hyöty ilmeni suurimmalla osalla vaikutuksena ammattitaitoon ja tietotaidon lisääntymiseen, vaikutuksena varmuuteen ja sen myötä työn mielekkyyteen, sekä lisääntyneinä viestinnän tehtävinä ja vastuina. Tämän lisäksi Tiedottajan tutkinnon suorittaminen vastaajilla vaikutti ainakin jonkin verran asenteisiin, ideoihin, työnkuvaan ja palkkaan. Tiedottamisen tutkinnon suorittamisen kautta hankitussa tietotaidossa ja uusissa työkaluissa vastausten teemoissa nousi pääsääntöisesti esille uusi osaaminen sosiaalisessa mediassa, kirjoitustaito, käytännön osaaminen ja viestinnän taidot. Eniten koulutuksella on ollut vaikutusta ammattitaitoon ja varmuuteen työtehtävissä.

Vastausten perustella saatuna johtopäätöksenä koulutuksella on positiivista vaikutusta sen suorittaneiden henkilöiden elämään. Tutkimuksen tavoitteen kannalta ollen tullut johtopäätökseen, että koulutuksesta on ollut hyötyä. Millaista tämä hyöty sitten on ollut? Onko koulutuksella ollut vaikutusta urakehitykseen tai työtehtäviin? Vastauksena voin todeta, että suurimmalla osalla vastaajista vastaus on kyllä. Suurin osa vastaajista kertoi, että koulutuksella on ollut vaikutusta heidän työtehtäviinsä. Siitä huolimatta, että koulutuksen avulla ei ollut tapahtunut merkittävää siirtymistä toisiin työtehtäviin, oli kuitenkin suuri osa vastaajista saanut lisää vastuuta tai enemmän viestinnän työtehtäviä. Siirtymistä toisiin tehtäviinkin oli tapahtunut, joten koulutuksella voi olla vaikutusta urakehitykseen.

Oliko koulutuksella sitten ollut vaikutusta työn mielekkyyteen? Suurin osa vastaajista kertoi koulutuksen vaikuttaneen positiivisesti heidän työnsä mielekkyyteen. Mielekkyys ilmeni muun muassa lisääntyneenä vastuuna, varmuutena, ammattitaitona ja arvostuksena. Esimerkiksi työn laadun ja lisääntyneen varmuuden myötä työn mielekkyydenkin oli lisääntynyt. Uskon, että työn mielekkyyden vaikutus voi heijastua monin tavoin hyvinvointiin työssä. Työssä koetulla lisääntyneellä osaamisella ja varmuudella on luultavimmin vaikutusta työssä jaksamiseen ja viihtymiseen. Tämän seurauksena koulutuksella voi olla heijastunut vaikutus hyvinvointiin sekä arjessa, että työyhteisössä. Olivatko tutkinnon suorittaneet saaneet uusia työkaluja ja tietotaitoa työhönsä? Vastausten perustella voin vastata kyllä. Suurin osa vastaajista kertoi tietotaidon lisääntyneen koulutuksen myötä tai antaneen uusia työkaluja työn suorittamiseen.

Halusin lopuksi vielä käydä läpi kaikki haastattelussa esitetyt avoimet kysymykset ja niiden kautta muodostuneet johtopäätökset. Seuraavaksi käsittelen siis saadut tulokset tiivistetysti, niin että käyn jokaisen kysymykseen saadun tuloksen lyhyesti läpi.

Miksi päätit osallistua koulutukseen? Selvisi, että osallistumisen syissä korostuivat ammatillisen osaamisen hankkiminen. Koulutuksen päivittäminen tai halu kehittää omaa osaamistaan, uralla eteneminen ja työllistymismahdollisuuksien parantaminen. Koulutukseen osallistuttiin myös esimiehen innostamana. Eniten kaikista vastaksista kuitenkin korostui halu hankkia uutta osaamista tai päivittää nykyistä osaamista. Nämä teemat nousivat esiin useimmissa vastauksissa. Koulutuksen motiivina näyttäisi pääosin olevan omasta tahdosta nouseva kiinnostus uusien taitojen opettelemiseen, kehittämiseen tai päivittämiseen. Tästä voin päätellä opiskelumuotiivin ja sen tavoitteiden olevan korkea.

Mikä oli hyödyllisintä koulutuksessa? Hyödyllisimmäksi vastaajat olivat kokeneet koulutuksen sisällään pitämät tehtävät ja luennot. Paljolti arvoa saivat myös viestintätaitojen ja tietotaidon lisääntyminen työssä koulutuksen myötä, sekä koulutuksesta saatu käytännön hyöty. Tämän lisäksi teemoina nousivat vertaistuen ja verkostoitumisen merkitys. Vastaajat kertoivat, kuinka olivat kokeneet toisten opiskelijoiden sekä opettajien kautta käytyjen keskustelujen ja sen antaman vertaistuen olleen merkittävää koulutuksessa. Vertaistuen myötä oli saatu uusia ideoita ja verkostoiduttu. Koulutuksen kautta syntyneet uudet ideat, sekä muutokset omassa asenteessa tulivat myös esille vastauksissa. Uusia ideoita oli saatu muun muassa luennoilta ja vertaistuesta.

Miten kehittäisit koulutusta? Tämä kysymys ei varsinaisesti kuulunut tutkimuskysymyksiini, eikä suoraan liity koulutuksesta koettuun hyötyyn. Halusin kuitenkin kysyä sitä, sillä uskoin sen auttavan minua hahmottamaan koulutuksen suorittaneiden kokemusta koulutuksesta kokonaisuudessaan ja sen synnyttämiä mielikuvia. Siitä huolimatta, että vastaajat olivatkin kokeneet hyötyä koulutuksesta, kehitettäviäkin asioita löytyi. Vastaajat toivoivat koulutukseen lisää kirjoitustehtäviä ja luentoja, sosiaalisen median perehdytystä, sekä mediapuolen osaamista. Monissa vastaksissa kuitenkin nousi esiin, että koulutus oli ollut erinomainen jo sellaisenaan, ja toivottiin jatkossa lisää samoja teemoja, joiden sisällöstä oli pidetty nykyisellään.

Siirrytkö koulutuksen myötä toisiin työtehtäviin? Jos niin, miten työtehtäväsi muuttuivat? Olin yllättynyt huomattavasti, että kovinkaan suurta täysin uusiin työtehtäviin siirtymistä ei ollut tapahtunut. Kuitenkin tästä huolimatta suurin osa vastaajista kertoi saaneensa lisää vastuuta, haastavampia työtehtäviä tai enemmän viestintää sisällään pitäviä työtehtäviä. Uskon asiaan vaikuttaneen paljon myös sen, että monessa vastaksessa kävi ilmi, että vaikei siirtymistä uusiin tehtäviin ollut tapahtunutkaan koulutuksen myötä, se oli tapahtunut jo ennen koulutusta.

Moni vastaajista oli siis siirtynyt uusiin tehtäviin jo ennen koulutusta ja haki osaamista uuden työn tueksi. Suurin osa vastaajista kuitenkin kertoivat viestintätehtävien lisääntyneet koulutuksen myötä. Siirtymistäkin uusiin tehtäviin koulutuksen myötä oli tapahtunut, joko osittain tai kokonaan. Vastaajat kertovat osittain siirtymisestä esimerkiksi seuraavasti.

*”Osittain, sain sisäisen viestinnän pestin 30%-osuudella” Nainen C*

Minkälaisessa työssä työskentelet nyt? Tämä kysymys ei myöskään liittynyt varsinaisesti tutkimuskysymyksiin, vaan halusin kysyä sen selvittääkseni taustatietona, kuinka suuri osa vastaajista työskenteli viestinnän tai tiedottajan tehtäviä sisällään pitävässä tehtävässä. Vastausten perusteella selvisi, että suurin osa vastaajista työskenteli joko osittain tai kokonaan viestinnän tai tiedottajan tehtäviä sisältävissä työtehtävissä.

Millaisia uusia työkaluja koulutus on antanut sinulle työhösi? Koulutuksen myötä saaduissa työkaluissa nousi esille voimakkaimmin käytännön työkalujen, viestinnän osaamisen ja sosiaalisen median osaamisen taidot. Suurimmalla osalla vastaajista nousivat nämä teemat esille heidän vastauksissaan. Tämän lisäksi vastaajat kertoivat kirjoittamistaitonsa lisääntyneen ja saaneensa uusia ideoita työhönsä. Koulutuksella oli ollut myös vaikutusta asenteeseen ja sen kautta voimavarana työhön.

Millä tapaa työsi mielekkyys on muuttunut koulutuksen myötä? Koulutuksella on ollut vaikutusta suurimman osan vastaajista mielekkyyteen työssään. Mielekkyys oli koettu pääosin lisääntyneenä varmuutena ja sen kautta vaikutuksena työn mielekkyyteen. Tämän lisäksi vastaajat kertoivat koulutuksen kautta lisääntyneestä taidosta työssään, joka on vaikuttanut positiivisella tavalla työn mielekkyyteen. Mielekkyyden paranemista oli koettu myös lisääntyneen vastuun ja haasteellisempien työtehtävien kautta. Vain muutama vastaaja kertoi, ettei koulutuksella ollut vaikutusta mielekkyyteen, tai työn olleen jo mielekäästä, jonka vuoksi vaikutusta sen mielekkyyteen ei ollut tapahtunut.

Millainen vaikutus koulutuksella on ollut tietotaitoon työssäsi? Suurin osa vastaajista kertoi koulutuksella olleen vaikutusta heidän tietotaitoonsa. Vastaajat kertoivat tietotaidon lisääntyneet tai saaneensa päivystä jo olemassa olevalle tietotaidolle tai uutta osaamista siihen.

Millä tavoin koulutus on hyödyttänyt sinua? Tässä kysymyksessä yhdistyi kaikki jo aikaisemmin mainitut teemat, kuten vastauksissakin tuli esille. Halusin kysyä tätä kysymystä lopuksi, niin sanotusti tiivistääkseni sen, mikä koettu hyöty oli aiemmin esittelyjen alakysymysten jälkeen. Vastauksissa nousivat esille samat teemat, kuin oli mainittu jo aikaisemmissa vastauksissa. Koulutuksen suorittaneet olivat kokeneet hyödyn olleen lisääntynyttä tietotaitoa, varmuutta työssä ja positiivista vaikutusta ammattitaitoon. Eniten kaikissa vastauksissa korostui saatu

hyöty lisääntyneenä tietotaitona tai ammattitaitona. Se vaikutti olleen kaikkein arvostetuina asia koulutuksen tuomana hyötynä, ja nousi esille useimmissa vastauksissa. Valtaosa vastauksista kuitenkin sisälsi useita teemoja, ja vastaajat kertoivat enemmän kuin yhden asian, millaista koettu hyöty oli ollut. Vastauksissa nousivat esille koulutuksen antamat uudet ideat, oppimisen ilo ja vaikutus työn mielekkyyteen. Pieni osa vastaajista kertoi tämän lisäksi koulutuksella olleen vaikutusta heidän palkkaansa ja arvostuksen kokemiseen työssä. Osa vastaajista kertoi uskovansa koulutuksesta olevan hyötyä työnhaussa, tai varmuutena, jos joutuisi etsimään uutta työtä. Koettu hyöty näkyi myös positiivisena vaikutuksena työtehtävissä. Kaiken kaikkiaan koulutuksella näyttäisi olevan monenlaista hyötyä niin ammattitaitoon, varmuuteen ja työmielekkyyteen, kuin työtehtäviinkin.

Uskon, että elinikäisellä oppimisella ja itsensä kouluttamisella tulee olemaan merkittävä rooli tulevaisuudessa työhyvinvoinnin, työllistymisen ja osaamisen kannalta. Kyselyssä saamistani avoimista vastauksista nousee esille itsensä kehittämisen tarve, kiinnostus verkostoitumiseen ja ammatillisen osaamisen ylläpitoon, sekä uramahdollisuuksien parantamiseen. Oli mielenkiintoista havaita koulutuksen hyödyn lisäksi, millaisia motiiveja ihmisillä oli koulutukseen hakeutumiseen. Mielestäni oli mahtavaa myös huomata, miten moni vastaajista oli pitänyt tärkeänä sekä opettajista että oppilaista saatua vertaistukea ja verkostoitumista. Se kertoo omasta mielistäni innostavasta oppimisympäristöstä ja kiinnostavasta koulutuksesta.

Johtopäätelmäni lopuksi on, että koulutuksella on hyötyä. Oli kiehtovaa huomata, kuinka koulutuksesta koettu hyöty ei ollut ainoastaan ammatillinen kehittyminen ja tietotaidon lisääntyminen, vaan lisäksi sen myötä oli syntynyt uudenlaista varmuutta ja kehittymistä työtehtävissä. Oli mielenkiintoista huomata, että todella moni vastaajista kertoi saaneensa koulutuksen myötä uusia ideoita, ja että heidän näkemyksensä oivat muuttuneet. Vastaajat myös painottivat vertaistuen merkitystä ja tehtävien innostavuutta. Mielestäni tämä kertoo hyvää kieltä laadukkaasta ja monipuolisesta, onnistuneesta koulutuksesta. Mielestäni Markkinointi-Instituutti voi olla tyytyväinen kyetessään tarjoamaan näin hyödyllistä koulutusta opiskelijoilleen.

## 8 Lähteet

### Kirjalliset lähteet

Aarnikoivu, H. 2008. Esimiehenä arjessa. Helsinki: WSOYpro.

Alasuutari, P. 2007. Laadullinen tutkimus. Vaajakoski: Gummerus Kirjapainos Oy.

Hagemann, G. 1991. Motivoinnin taito. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. Hämeenlinna: Kariston Kirjapaino Oy.

Hyppänen, R. 2013. Esimiesosaaminen. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Otala, L. 2000. Oppimisen etu- Kilpailukykyä muutoksessa. Porvoo: WSOY.

Otala, L. 2002. Oppimisen etu- Kilpailukykyä muutoksessa. Porvoo: WSOY.

Otala, L. 2003. Työhyvinvointi tuloksen tekijänä. Porvoo: WSOY.

Otala, L. & Ahonen, G 2005. Työhyvinvointi tuloksen tekijänä. Helsinki: WSOYpro.

Paane-Tiainen, T. 2000. Oppijaksi aikuisena. Helsinki: Oy Edita Ab.

Pyriä, P. 2012. Työhyvinvointi ja organisaation menestys. Gaudeamus.

Ruohotie, P. 1995. Ammatillinen kasvu työelämässä. Hämeenlinna: Tampereen yliopiston opettajan koulutuslaitos.

Rasila, M. & Pitkonen, M. 2010. Motivaatio, työn ilo ja into. Helsinki: Kyriiri Oy.

Rauramo, P. 2008. Työhyvinvoinnin portaat. Helsinki: Edita Prima Oy.

Rogers, J. Aikuisoppiminen. Englanninkielinen alkuteos Adults learning. 2001 Editon. Open University Press, Oy Finn Lectura Ab. Tampere 2004: Tammer-Paino Oy.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2012. Laadullinen tutkimus ja sisällön analyysi. Uudistettu painos. Vantaa: Hansaprint Oy. 2009: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

## Sähköiset lähteet

Aikuiskoulutus 2013, Aikuiskoulutus suomessa, Viitattu 22.3.2017

<http://aikuiskoulutus.info/>

Koulutuksen tilastollinen vuosikirja, Opetushallitus, 11, Tiivistelmä. Kumpulainen, T. & Kyrö. M. Ikäluokkien kehitys ja väestön koulutustaso, Viitattu 7.1. 2017

[http://www.oph.fi/download/163331\\_koulutuksen\\_tilastollinen\\_vuosikirja\\_2014.pdf](http://www.oph.fi/download/163331_koulutuksen_tilastollinen_vuosikirja_2014.pdf)

Markkinointi-instituutti 2017, Tiedottajan tutkinto Mti, Viitattu 8.1.2017

<https://www.markinst.fi/tutkinnot/144/tiedottajan-tutkinto-mti>

Markkinointi-instituutti 2017, Organisaatio, Viitattu 8.1.2017

<https://www.markinst.fi/markkinointi-instituutti/organisaatio>

Markkinointi-instituutti, 2017, Markkinointi-instituutti Jatko-ja täydennyskoulutusta työnohessa, Viitattu 8.1.2017

<https://www.markinst.fi/markkinointi-instituutti>

Okkonen, K. 2008. Aikuisella oppiminen saa kannatusta suomalaisilta. Tilastokeskus , Viitattu: 19.10.2016. Verkkajulkaisu

[http://www.stat.fi/artikkelit/2008/art\\_2008-09-15\\_006.html?s=1](http://www.stat.fi/artikkelit/2008/art_2008-09-15_006.html?s=1)

[http://www.stat.fi/artikkelit/2008/art\\_2008-09-15\\_005.html?s=0](http://www.stat.fi/artikkelit/2008/art_2008-09-15_005.html?s=0)

Suomen virallinen tilasto (SVT) Aikuiskoulutustutkimus , verkkajulkaisu.

ISSN=1797-3589. Aikuiskoulutukseen osallistuminen 2012, 1. Aikuisopiskelijoiden määrä yli 1,7 miljoonaa . Helsinki, Tilastokeskus Viitattu 19.10.2016.

[http://www.stat.fi/til/aku/2012/01/aku\\_2012\\_01\\_2013-06-13\\_kat\\_001\\_fi.html](http://www.stat.fi/til/aku/2012/01/aku_2012_01_2013-06-13_kat_001_fi.html)

## Kuviot

- Kuvio 1: Ojala. 2002. Oppimisen etu- Kilpailukykyä muutoksessa, Porvoo: WSOY..... 11
- Kuvio 2: Rauramo. 2008. Työhyvinvoinnin portaat. Helsinki: Edita Prima Oy..... 21

## 9 Liitteet

Liite 1: Haastattelun avoimet kysymykset

**Miksi päätit osallistua koulutukseen?**

**Mikä oli hyödyllisintä koulutuksessa?**

**Miten kehittäisit koulutusta?**

**Siirryitkö koulutuksen myötä toisiin työtehtäviin? Jos niin miten työtehtäväsi muuttuivat?**

**Minkälaisessa työssä työskentelet nyt?**

**Millaisia uusia työkaluja koulutus on antanut sinulle työhösi?**

**Millä tapaa työsi mielekkyys on muuttunut koulutuksen myötä?**

**Millainen vaikutus koulutuksella on ollut tietoon työssäsi?**

**Millä tavoin koulutus on hyödyttänyt sinua?**