

Antti Kutvonen

TRADENOMIOPISKELIJA-AKTIIVIT JA TYÖELÄMÄTAIDOT

TRADENOMIOPISKELIJA-AKTIIVIT JA TYÖELÄMÄTAIDOT

Antti Kutvonen
Opinnäytetyö
Syksy 2018
Liiketalous
Oulun ammattikorkeakoulu

TIIVISTELMÄ

Oulun ammattikorkeakoulu
Liiketalous, Esimiestyön ja henkilöstöresurssien suuntautumisvaihtoehto

Tekijä(t): Antti Kutvonen

Opinnäytetyön nimi: Tradenomiopiskelija-aktiivit ja työelämätaidot

Työn ohjaaja: Terhi Mustakangas

Työn valmistumislukukausi ja -vuosi: Syksy 2018

Sivumäärä: 42+1

Ajatus opinnäytetyön tekemiseen lähti tradenomiopiskelijaliiton opiskelijatoiminnassa käytetystä iskulauseesta, että aktiivina toimineet tradenomiopiskelijat työllistyvät paremmin. Tässä opinnäytetyössä tutkitaan, työllistyvätkö TROL-aktiiveina olleet tradenomiopiskelijat paremmin, kuin riviopiskelijat – sekä selvittää, millaisia kykyjä ja etuja heillä on muihin verrattuna.

Työn toimeksiantajana toimii vuonna 1996 perustettu akavalainen työmarkkinajärjestö Tradenomi-liitto Tral ry, joka on perustettu ajamaan tradenomien etuja työelämässä sekä kehittämään tradenomikoulutusta. Tradenomiopiskelijaliitto TROL ry puolestaan on Tradenomiliiton osana oleva opiskelijaliitto. Työn tarkoituksena on tuottaa liittojen käyttöön materiaalia, jonka pohjalta opiskelija-aktiivitoiminnan etuja on helpompaa markkinoida toiminnasta mahdollisesti kiinnostuneille henkilöille.

Opinnäytetyön empiirinen osuus on toteutettu käyttäen laadullista tutkimusta. Laadullisessa tutkimuksessa haastateltiin yhteensä kuutta henkilöä erilaisista taustoista. Lisäksi haastateltiin kahta työelämän edustajaa. Tietoperustana on käytetty erilaisia tradenomiliiton asiakirjoja tradenomeista, verkkolähteitä sekä työelämätaitoihin sekä työllisyyteen liittyvää kirjallisuutta. Myös motivaatioon ja psykologiaan liittyviä artikkeleita on sivuttu.

Tradenomiopiskelija-aktiivien päällimmäiseksi eduksi havaittiin tässä työssä verkostojen suuruus ja hyödyntäminen. Myös käytännön kokemusta opiskelija-aktiivit tuntuvat saavan riviopiskelijoita enemmän. Opiskelija-aktiivit kokevat, ettei aktiivitoiminta välttämättä anna suorita apukeinoja työelämään, mutta se parantaa kuitenkin työelämässä arvostettuja taitoja monella tavalla – ja antaa omanlaisensa etumatkan.

Asiasanat: opiskelija-aktiivit, työelämätaidot, verkostot, vaikuttamistoiminta

ABSTRACT

Oulu University of Applied Sciences
Bachelor of Business Administration, Leadership & HR

Author(s): Antti Kutvonen

Title of thesis: The effect of BBA student association work towards working skills

Supervisor(s): Terhi Mustakangas

Term and year when the thesis was submitted: Autumn 2018 Number of pages: 42+1

This thesis is about finding out whether or not the work done in student associations is relevant to increasing working life skills. The BBA student Union in Finland uses catch phrases such as “Join our effort and land a job” as in their marketing for new activists for their associations. This has not had any proof before this thesis, so the goal was to find out why people who have been in student associations are better workers.

The assigner of the thesis is the Finnish BBA trade union Tradenomiliitto Tral ry. It has been founded in 1996 to benefit the needs and working conditions of BBAs in Finland. It has a suborganization for students studying to become BBA, called BBA student union TROL. The goal for this thesis is to provide factual material for the assigner to use in their marketing for new activists.

Empirical research was carried out using qualitative research methods. There were six students of various backgrounds who were interviewed about their viewings on the BBA student work. Furthermore, there were two representatives of the working life who were interviewed. As the theoretical frame work for this thesis, there has been a wide variety of literature and articles about working life, working skills and factual information about BBAs in Finland.

The conclusion was that the foremost benefit of student activism is the network people gather. It was also found out that activists tend to get more practical usage of their studies and courses from school. People interviewed did not see the work they had done as straight forward beneficial towards working life, but it had had an impact on their skills which are highly appreciated in working life.

Keywords: student activism, working life skills, networks, politics

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	7
1.1.	Opinnäytetyön tavoitteet.....	7
1.2.	Toimeksiantajan esittely	8
1.3.	Tradenomitutkinto.....	9
2	YHDISTYSTOIMINTA.....	11
2.1	Paikallisyhdistyksen tehtävät.....	11
2.2	Toimijat paikallisyhdistyksessä	12
3	TYÖELÄMÄTAIDOT	14
3.1	Työ ja vapaa-aika	15
3.2	Uranhallintataidot	16
3.3	Työyhteistötaidot	17
3.4	Työelämän sopimukset.....	19
3.5	Millaisia tehtäviin vastavalmistuneet työllistyvät?	20
3.6	Mitä työelämä odottaa vastavalmistuneilta?	21
4	TUTKIMUSMENETELMÄT	22
4.1	Laadullisen tutkimuksen perusteita	22
4.2	Laadullisen tutkimuksen tarkoitus.....	24
5	TUTKIMUKSEN TULOKSET	25
5.1	Nainen, 23, Rauma, aktiivi 2017-2018:.....	25
5.2	Nainen, 24, Vantaa, ei aktiivitoimintataustaa	26
5.3	Nainen, 25, Mikkeli, aktiivina 2014-2017	27
5.4	Mies, 27, Turku, aktiivina 2012-2014.....	28
5.5	Nainen, 26, aktiivina 2015-2016	29
5.6	Mies, 24, Oulu, aktiivina 2014-2018	30
5.7	Yhteenvedo	31
6	JOHTOPÄÄTÖKSET & ANALYYSI	32
6.1	Verkostot	32
6.2	Sosiaaliset taidot	33
6.3	Viestintä	34
6.4	Oppimiskyky ja -taidot	34

7	LOPPUPÄÄTELMÄÄ & POHDINTAA	36
	LÄHTEET	40
	LIITTEET	43

1 JOHDANTO

Tämä opinnäytetyö tutkii tradenomiopiskelija-aktiivien työllistymistä ja vertaa sitä niin sanottujen riviopiskelijoiden työllistymiseen. Ajatus opinnäytetyön tekemiseen lähti useiden tradenomiopiskelijajyhdistyksen toimijarekryssään käyttämä lause ”TROL-aktiivit työllistyvät paremmin.” Minkäänlaista tutkimustulosta ei asiasta kuitenkaan tähän mennessä ole, ja opinnäytetyön onkin tarkoitus antaa liitolle konkreettista materiaalia ja tutkimusdataa käytettäväksi rekryssään. Työn toimeksiantajana toimii Tradenomiliitto TRAL.

Kilpailu työpaikoista kovenee ja erottuakseen työmarkkinoilla, täytyy opiskelijalla olla jonkinlainen etu erottuakseen muista hakijoista. Haastatteluihin valitaan yleensä mielenkiintoisimmat hakijat. (Hoppe & Laine 214, 13.) Mutta millaisia etuja TROL-aktiivi saavuttaa, ja onko siitä todella kilpailullista hyötyä työnhaussa? Oppiiko tradenomiopiskelija joitain taitoja aktiivitoiminnan kautta, mitä normaalin koulun kautta ei välttämättä saa? Millaista hyötyä aktiivi saa kokemuksistaan? Näihin kysymyksiin tämä opinnäytetyö pureutuu tarkemmin.

Opinnäytetyö rakentuu seuraavasti: Ensiksi luodaan katsaus tradenomitutkintoon ja toimeksiantajaan. Sen jälkeen tutkitaan tarkemmin tradenomiopiskelija-aktiivien toimintakenttää. Kolmannessa osassa tutkitaan työelämätaitoja, ja neljännessä osassa katse käännetään opinnäytetyön tutkimusmenetelmiin. Viidenneksi esitellään tutkimuksen empiiriset tulokset ja loppuun johtopäätökset ja pohdinta.

1.1. Opinnäytetyön tavoitteet

Tarkoituksena on selvittää, millaisia odotuksia työnantajilla on TROL-aktiiveista – ja että ovatko he ylipäätään tietoisia aktiivitoiminnasta. Selvityksen alla on myös, mitä erilaisia taitoja ja etuja aktiivit kokevat saavansa aktiivitoiminnasta, ja ovatko ne hyödyttäneet heitä myöhemmin heidän hakeutessaan työelämään. Keskeisin tutkimusongelma on, ettei aktiivitoiminnan hyödyistä ole todenmukaista tutkimusta ja dataa. Aktiivitoimintaa pyritään myös tutkimaan hieman kriittisesti ja tutkimaan, mitä haittoja aktiivitoiminnasta voi olla työllistymisen kannalta.

Tavoitteena on tuottaa Tradenomiliiton sekä Tradenomiopiskelijaliiton käyttöön materiaalia, jota voidaan hyödyntää uusien aktiivitoimijoiden rekrytoinnissa. Yhtä lailla tavoitteena on myös levittää tietoisuutta TROL-aktiivien hyvistä puolistä ja eduista mahdollisten työnantajien tietoisuuteen. Lisäksi opinnäytetyö pyrkii pohtimaan syitä siihen, mikä tekee aktiivitoiminnasta kiintoisaa ja opiskelijaa hyödyttävää.

1.2. Toimeksiantajan esittely

Toimeksiantajana toimii Tradenomiliitto TRAL ry. Liitto on perustettu vuonna 1996 ajamaan tradenomikoulutuksen saaneiden etuja työmarkkinoilla, ja se kuuluu työmarkkinajärjestö Akavaan. Liitto määrittelee tehtäväkseen tradenomitutkinnon tunnetuksi tekemisen ja tradenomioiden aseman edistämisen työmarkkinoilla. Liitto edustaa tradenomeja riippumatta heidän toimialastaan. (Tradenomiliitto TRAL ry, 2018, viitattu 27.2.2018.)

Olenaisena osana toimeksiantajan tämän opinnäytetyön kannalta liittyy Tradenomiliiton opiskelijajärjestö, Tradenomiopiskelijaliitto TROL ry. Se on perustettu vuonna 2002 alaa opiskelleiden toimesta. Tradenomiopiskelijaliiton tarkoituksena on ajaa tradenomiopiskelijoiden asiaa, ja se on itsenäinen elin Tradenomiliiton sisällä. (Tradenomiopiskelijaliitto TROL ry, 2018, viitattu 27.2.2018.) Liiton tarkoituksena on tuoda opiskelijoiden näkökulma Tradenomiliiton päätöksentekoon, ja liitolla on suuri halu kehittää tradenomikoulutusta vastaamaan paremmin työelämän ja yhteiskunnan tarpeita. (Trollari, 2018, 2.) Liiton aktiivitoiminta muodostuu 25 paikallisyhdistyksen kautta, ja käytännössä jokaisessa tradenomikoulutusta antavassa ammattikorkeakoulussa on myös TROL:in paikallisyhdistys. Käytännössä liiton näkyvimmän työn tekevät juuri paikallisyhdistykset. (Tradenomiopiskelijaliitto TROL ry, 2018, viitattu 27.2.2018.) Liitolla on vuonna 2018 noin 14 000 jäsentä ympäri Suomen, ja liitto toimii Tradenomiliiton ohella myös Akavan opiskelijavaltuuskunnan jäsenenä Tradenomiliiton mandaatilla. (Trollari 2018, 2.)

1.3. Tradenomitutkinto

Ammattikorkeakoulutusta alettiin Suomessa järjestää 1990-luvun alkupuolella, kun entiset opisto-tasoiset tutkinnot muutettiin alemmiksi korkeakoulututkinnoiksi. Tavoitteena oli saada aikaan pa-remmin sekä työelämän että toisaalta alueellisia tarpeita palvelevaa koulutusta. (Kosonen, Miettiin, Sutela & Turtiainen 2015, 19.) Ammattikorkeakoululaissa määritellään ammattikorkeakoulun tehtäväksi ”harjoittaa ammattikorkeakouluopetusta palvelevaa sekä työelämää ja aluekehitystä edistävää ja alueen elinkeinorakennetta uudistavaa soveltavaa tutkimustoimintaa, kehittämis- ja innovaatiotoimintaa sekä taiteellista toimintaa.” (Ammattikorkeakoululaki 932/2014, 1:4 §) Tutkin-toja voidaan suorittaa sekä alemman- että ylemmän korkeakoulututkinnon tasoisina. (Ammattikor-keakoululaki 932/2014, 3:10 §).

Yhteensä Suomessa toimii tällä hetkellä 25 ammattikorkeakoulua, joista 23 opetus- ja kulttuurimi-nisteriön alla ja Poliisiammattikorkeakoulu sisäministeriön alla. Lisäksi toimii Ahvenanmaan am-mattikorkeakoulu. (Opetus- ja kulttuuriministeriö, 2018, viitattu 14.3.2018.) Opetus- ja kulttuurimi-nisteriön alla toimivat ammattikorkeakoulut ovat osakeyhtiöitä, joilla on tuloksellisuustavoitteet. Am-mattikorkeakouluilla on kuitenkin varsin laaja autonomia päättää omista asioistaan, ja ne ovat itse-näisiä oikeushenkilöitä. Ammattikorkeakoulua ei voi perustaa noin vain, vaan sille on oltava valtio-neuvoston myöntämä toimilupa. (Opetus- ja kulttuuriministeriö, 2018, viitattu 14.3.2018.) Toimilu-vassa määritellään myös, millaisten alojen opetusta kussakin ammattikorkeakoulussa annetaan (Opetus- ja kulttuuriministeriö, 2018, viitattu 14.3.2018.)

Tradenomi on alempi korkeakoulututkinto, ja tutkinnon voi Suomessa suorittaa 21 ammattikorkea-koulussa. Tutkinnon laajuus on 210 opintopistettä, ja sen suorittaminen kestää yleisesti noin kolme ja puoli vuotta. Tutkintoon sisältyy pakollinen harjoittelu, ja siihen hakevilla on oltava toisen asteen tutkinto. Koulutusaloja on kolme ja tutkinnon voi opiskella suomeksi, englanniksi ja ruotsiksi. (Tra-denomiliitto TRAL ry, 2018, viitattu 6.3.2018.) Tutkinnon sisältö voi kuitenkin vaihdella melkoisesti eri ammattikorkeakoulujen välillä, sillä ammattikorkeakoululaissa ei määritellä tutkinnon järjestä-mistapaa mitenkään. Ammattikorkeakouluilla on siten mahdollisuus päättää omatoimisesti tutkin-nosta – ja käytännössä jokaisessa AMK:ssa esimerkiksi tradenomitutkinnon suuntautumisvaihto-ehjoja on eroja. Oulun ammattikorkeakoulussa suomenkielisessä päivätutkinto-ohjelmassa opis-keleva tradenomiopiskelija voi kirjoittamishetkellä suuntautua markkinointiin, esimiestyöhön yrittä-jyyteen tai taloushallintoon (Oulun ammattikorkeakoulu, 2018, viitattu 6.3.2018), kun taas esimer-kiksi Metropolia-ammattikorkeakoulussa samalla opiskelijalla on valittavissa markkinointi, laskenta

ja rahoitus, yritystoiminta, työyhteisön kehittäminen sekä yritysviestintä (Metropolia-ammattikorkeakoulu, 2018, viitattu 6.3.2018.)

Työelämässä tradenomit sijoittuvat varsin laajasti eri toimialoille, suurimpina aloina ovat teknologiateollisuus, muu teollisuus sekä kaupan ala. Suurin osa tradenomeista on töissä yksityisellä sektorilla – vain reilu kymmenes on sijoittunut julkiselle sektorille. Tradenomien yleisin asema työpaikalla on asiantuntijatehtävä, niissä toimii yli puolet tradenomeista. Puolet tradenomeista sijoittuu pääkaupunkiseudulle. (Tradenomiliitto TRAL ry, 2018. Viitattu 6.3.2018.)

2 YHDISTYSTOIMINTA

TROL-aktiivit toimivat luottamustoimijoina paikallisyhdistyksissä, jotka ovat nimensä mukaisesti rekisteröityjä yhdistyksiä. Yhdistyslaissa määritellään yhdistys voittoa tavoittelemattomaksi yhteiseksi, jolla on yhdistävä aate, jota yhteisö haluaa edistää. (Yhdistyslaki 503/1989, 1:1§, 1:2§)

Paikallisyhdistyksiä on yhteensä 25. Yhdistysten määrä on suurempi kuin tradenomikoulutusta antavien koulujen, sillä osassa ammattikorkeakouluista on perustettu kaksikin yhdistystä, esimerkiksi liiketalouden ja tietojenkäsittelyn opiskelijoille omansa. (Tradenomiopiskelijaliitto TROL ry 2018, viitattu 14.3.2018.) Jotkin yhdistykset on perustettu jo entisten kauppappilaitosten aikana, kuten Joensuun tradenomiopiskelijoiden kilta, kun taas uusin yhdistys on oululainen, kahden aiemman yhdistyksen fuusio Outo ry. Paikallisyhdistyksissä toimii yleensä noin kymmenkunta hallituslaista, ja jäsenmäärä yhdistyksessä on keskimäärin noin 500. Jäsenmäärissä on kuitenkin suuresti vaihtelua, osan yhdistyksistä yltäessä yli tuhanteen jäseneseen ja osan jäädessä alle parin sadan. (Tradenomiopiskelijaliitto TROL ry 2018, viitattu 14.3.2018.) Paikallisyhdistysten jäsenet kuuluvat tradenomiopiskelijaliittoon, jonka jäseniä paikallisyhdistykset ovat. Paikallisyhdistykset määrittävät vuosittain omat toimintansa tavoitteet ja linjaukset sääntömääräisissä kokouksissaan, ja liiton asioista päätetään vuosittain järjestettävässä liittokokouksessa, jossa paikallisyhdistysten jäsenet valtuuttavat edustajan edustamaan yhdistystään.

2.1 Paikallisyhdistyksen tehtävät

Tärkein syy tradenomiopiskelijayhdistyksen olemassaololle on ajaa tradenomiopiskelijoiden etuja ammattikorkeakoulunsa sisällä. (Trollari 2018.) Usein yhdistyksen säännöissä määritellään yhdistykselle myös muita tehtäviä, esimerkiksi Oulun tradenomiopiskelijat Outo ry on sääntöjensä mukaan olemassa jäsentensä yhteisten sosiaalisten, henkisten, opiskeluun ja ammatillisiin etuihin liittyvien asioiden valvomiseksi ja yhteiskunnallisen aseman vahvistamiseksi. Lisäksi yhdistyksen tarkoitus on toimia jäsenistönsä tiedonvälittäjän ja yhdyssiteenä. (Outo ry Säännöt, 2018.) Säännöissä määritellään myös tarkemmin, kuinka yhdistyksen tarkoitusta tulisi toteuttaa. Tarkoituksen toteuttamiseen annetaan työkaluiksi esimerkiksi erilaisten tapahtumien järjestäminen, yhteydenpito muihin opiskelijajärjestöihin sekä toimiminen koulun kanssa yhteistyössä. Säännöissä määritellään myös tavat, joilla yhdistys voi hankkia rahoitusta toimintojensa järjestämiseen.

Tradenomiopiskelijoiden asemaa ajavasta yhdistyksestä tulee TROL-yhdistys, kun se liittyy Tradenomiopiskelijaliitto TROL ry:hyn. Liitto hyväksyy uudet jäsenyhdistykset hallituksen kokouksessa. (TROL ry:n säännöt, 2018 §5.) Toisaalta liittoon voi kuulua myös henkilöjäsenenä. (Trollari, 2018, 3.)

2.2 Toimijat paikallisyhdistyksessä

Yhdistyslaissa määritellään yhdistyksen hallituksen minimikooksi vähintään kolme henkilöä, joista yhden on oltava puheenjohtaja (Yhdistyslaki 503/1989, 6:35§.) Tämän kappaleen toimijaroolien lähteenä on käytetty entisen oululaisen tradenomiopiskelijayhdistys OTRO ry:n perehdytyskansiota hallitustoimintaan (2013.)

Tärkein ja näkyvin henkilö paikallisyhdistyksessä on puheenjohtaja. Hänen vastuullaan ovat päälimmäisenä kokousten kutsuminen koolle, yhdistyksen toiminnan suunnittelu sekä organisointi. Puheenjohtaja myös edustaa yhdistystä ulkoisille yhteistyökumppaneille. Varapuheenjohtajan tärkein tehtävä on toimia puheenjohtajansa oikeana - ja joskus vasempanakin kätenä. Varapuheenjohtaja astuu varsinaisesti valokeilaan silloin, kun puheenjohtaja on estynyt hoitamaan tointa. Yleensä TROL-yhdistyksissä puheenjohtaja ja varapuheenjohtaja ovat eriyttäneet toimiaan siten, että puheenjohtaja hoitaa ulkoiset asiat, kun taas varapuheenjohtajan vastuulla ovat yhdistyksen sisäiset asiat.

TROL-yhdistyksellä on myös kaksi muuta tärkeää hallituksen jäsentä. Tärkein henkilö yhdistyksen toiminnan jatkuvuuden kannalta on jäsenvastaava, joita on hieman yhdistyksen koosta riippuen yhdestä kolmeen. Jäsenvastaavan vastuulla ovat nimensä mukaisesti yhdistyksen jäsenet ja uusien hankkiminen. Jäsenvastaavan merkitys on suuri, sillä suurempi jäsenmäärä näkyy suoraan yhdistyksen vaikuttavuudessa niin paikallis- kuin liittotasollakin. Toisaalta isompi jäsenmäärä mahdollistaa myös isompien tapahtumien järjestämisen. (Trollari 2018, 8.) Käytännössä jäsenhankinta on niin olennainen osa toimintaa, ettei sitä jätetä ainoastaan yhden henkilön harteille, vaan jokainen osallistuu jäsenten hankkimiseen omalla tavallaan.

Yhdistyksen taloudesta huolehtii rahastonhoitaja, joka tilittää niin tulevat kuin menevätkin rahavirrat oikeille paikoilleen. Yleisesti suurimmat rahavirrat paikallisyhdistyksessä koostuvat jäsenmaksuista sekä tapahtumatuotoista. Jotkin yhdistykset ovat perustaneet myös kouluille kahvila- tai kioskitoimintaa - näin esimerkiksi Oulussa. (Oulun tradenomiopiskelijat Outo ry 2018.) Yhdistyslain mukaan yhdistys ei kuitenkaan saa tuottaa merkittäviä määriä voittoja, joten kahvilatoiminnasta saatavat voitot käytetään jäsenten hyväksi. Lisäksi rahastovastaava vastaa yrityksen kirjanpidosta, ja toimittaa tarvittavat kuitit tilitoimistoon, mikäli yhdistys on päättänyt ulkoistaa kirjanpitonsa.

Yhdistykset järjestävät tapahtumia, ja yleensä tapahtumat ovatkin yhdistyksen näkyvintä toimintaa. Vuoden suurin tradenomiopiskelijatapahtuma on Tradenologia, joka järjestetään vuosittain eri kaupungeissa. Tradenomiopiskelijaliiton hallitus valitsee kunakin vuonna tradenologian järjestävän yhdistyksen ja paikkakunnan. (Trollari 2018.) Tapahtumat eivät kuitenkaan järjesty itsestään, jolloin yhdistykset tarvitsevatkin tapahtumavastaavia. Heidän toimenkuvaansa kuuluu esimerkiksi illanviettojen järjestäminen, tarvittavien tilojen varaaminen, haalarimerkkien ideointi sekä tietysti tapahtumien markkinoiminen. Tapahtumavastaavat ovat myös olennaisessa roolissa opiskelijakulttuurin kehittämisessä ja parantamisessa – toisaalta onnistuneet tapahtumat tuovat myös yhdistyksen kassaan enemmän rahavaroja, joita voidaan suunnata jäsenten etujen ajamiseen.

Yhdistyksen tärkeimmistä paperitöistä vastaa sihteeri. Hänen vastuullaan on hoitaa pääasiassa kokousten valmistelu, esimerkiksi tekemällä esityslistat valmiiksi. Hän myös kirjoittaa pöytäkirjat puhtaaksi kokouksista ja osallistuu usein myös muiden juoksevien asioiden hoitamiseen. Esimerkiksi jäsenlomakkeiden syöttäminen järjestelmään on usein jaettu sihteerin ja jäsenvastaavien kesken - lomakkeita saattaa olla ajoittain syötettävänä kymmeniä lomakkeita, jotka on saatava syötettyä mahdollisimman nopeasti järjestelmään.

Lisäksi yhdistyksissä voi olla muita yhdistyskohtaisia hallituksen jäseniä, sekä hallituksen varajäseniä. Yleensä hallitus määrittelee roolinsa kokoontuessaan ensimmäistä kertaa, ja saattaa muuttaa rooleja edelliseen vuoteen nähden varsin radikaalistikin. Lisäksi yhdistys saattaa perustaa toimikuntia tapahtumia – kuten Tradenologiaa – varten. Rajoittavin tekijä hallituksen roolijaolle onkin yleensä yhdistyksen säännöt.

3 TYÖELÄMÄTAIDOT

Jotta voidaan analysoida tradenomiopiskelija-aktiivien työelämätaitoja, täytyy itse taitoihin pureutua hieman tarkemmin. Työelämätaidoilla tarkoitetaan kaikkia niitä kykyjä, jotka parantavat ihmisen toimintaa työyhteisön jäsenenä ja auttaa häntä menestymään työelämässä (Hanhinen 2010, 49.) Tässä kappaleessa tutkitaan yleisimpiä työelämätaitoja, perehdytään hieman työelämän sopimukseen ja katsotaan myös syvemmin työn ja vapaa-ajan välisen tasapainoon.

Työn merkitys ihmisen elämässä on edelleen suuri. Ajasta, jonka ihminen on valveilla, kuluu töiden parissa keskimäärin puolet. (Aarnikoivu 2010, 11.) Käytännössä työelämä voidaan nähdä työmarkkinoina, jossa on jatkuva kysynnän ja tarjonnan virta. Työelämä on jatkuvassa muutoksessa, ja kuvaavaa onkin, että 1900-luvun alkupuolella Max Weberin luoma ihanneorganisaation malli byrokratia on muuttunut nykyään jo lähes kirosanaksi puhuttaessa organisaatioista (Airo, Rantanen ja Salmela 2008, 18.) Yleisesti opiskelijat työskentelevät opintojensa ohella. (Mannisenmäki, Valtari 2005, 107.) Suomalaisista ammattikorkeakouluopiskelijoista vuosi valmistumisen jälkeen on töissä 83 prosenttia Tilastokeskuksen tutkimuksen (2017) mukaan vuonna 2016. Tutkimuksesta ei kuitenkaan selviä, kuinka moni heistä on koulutusta vastaavassa työpaikassa.

Hyväkään tutkinto ei takaa kuitenkaan työpaikkaa, sillä työnantajia kiinnostaa se, millaiset valmiudet työnhakijalla on kuhunkin työtehtävään. (Kanervo 2006, 32.) Toisaalta korkeakoulutetut ovat vähemmän halukkaita työllistymään mihin hyvänsä työhön, vaikka paikkoja olisikin tarjolla (Myllyniemi 2004, 26.) Kuitenkin eri alojen osajien määrän kasvu, voimakkaasti vaihteleva työvoiman kysyntä sekä vahva alueellinen keskittyminen eivät tee unelmatyön saavuttamisesta kuitenkaan helppoa (Airo, Rantanen & Salmela 2008, 10-11.) Työelämä pitää tärkeänä, että vastavalmistuneilla on jo jonkinlaista kokemusta oman alan töistä valmistuessaan ja yleensä työllistymisaika omaa koulutusta vastaavaan työhön jää noin 2-3 vuoteen.

Kansainvälistyminen vaikuttaa edelleen vahvasti, ja suomalaisen työelämän vahvistaminen on yhä enemmän riippuvainen kansainvälisistä tuulista. (Kattelus & Tammeaid 2002.) Suomalaiset opiskelijat työllistyvät ja valmistuvat keskimäärin myöhemmin kuin yleensä Euroopassa, mutta toisaalta heillä on enemmän oman alan kokemusta. (Mannisenmäki, Valtari 2005, 108, Kanervo 2006, 33.) Kansainvälistyminen on omalta osaltaan kuitenkin auttanut suomalaisten työllistymistä, ja opiskeli-

jat osallistuvat innokkaasti opiskelijavaihtoihin, sekä parantavat kielitaitoaan. Se johtaa yhä useammalla valmistuneella työpaikkaan Suomen ulkopuolella. Suomalaista asiantuntijuutta arvostetaan kansainvälisillä markkinoilla yhä enemmän. (Airo, Rantanen ja Salmela 2008, 10.)

Toisaalta taas Kanervo (2006) kirjoittaa, ettei korkeasti koulutetun työtehtävillä ole useinkaan niin suurta linkkiä heidän opiskelemaansa alaan – työelämässä rekrytoijat arvostavat korkeasti koulutettujen työelämätaitoja, kuten oppimiskykyä, sosiaalisia valmiuksia sekä ja systemaattisuutta. Jo korkeakoulututkinnon saavuttaminen kertoo näiden valmiuksien olemassaolosta, eikä koulutus-alalla ole niin suurta merkitystä. (Kanervo 2006, 35.) Usein työnantajat eivät etsi nimenomaisesti tietyn koulutusalan osaajia, vaan haluavat palkata tehtävään parhaiten sopivan henkilön – henkilön, joka on motivoitunut ja innokas oppimaan uusia asioita. (Kanervo 2006, 36.)

Yleisesti ottaen Kanervo nimeää vastavalmistuneen tärkeimmäksi taidoksi sen, kuinka nopeasti hän omaksuu työtehtävässä vaaditut taidot ja tiedot. Tärkeänä nähdään myös valmius yhteistyöhön, projektiluontoiseen työskentelyyn sekä joustamiseen työajoissa ja työtehtävien painotuksessa. (Kanervo 2006, 46.) Rouhelon ja Riihilinnan (1999) mukaan tärkeimpiä kriteereitä työmarkkinoilla korkeakoulutettujen suhteen ovat persoonallisuus, verkostot ja kielitaito, kun taas esimerkiksi työharjoittelulla, pääaineilla tai arvosanoilla ei ole niinkään suurta merkitystä.

3.1 Työ ja vapaa-aika

Mielenkiintoista on myös huomata eri ikäpolvien erilaiset odotukset ja toiveet työelämän suhteen. Erot eivät ole suuria – kolme syytä nousee suurimmaksi kaikissa ikäryhmissä, mutta nuoremmat pitävät omaa urakehitystä tärkeämpänä tekijänä työpaikan vaihtamiseen, kun taas esimerkiksi suurten ikäluokkien edustajat pitävät vakituista työpaikkaa kaikkein tärkeimpänä asiana. X- ja Y-sukupolville vapaa-aika on myös aiempaa merkityksellisempää. (Aarnikoivu 2010, 11.) Myös Airo, Rantanen ja Salmela (2008) kirjoittavat, että viime vuosikymmenten aikana on työelämässä tapahtunut suurehko muutos ajattelutapojen suhteen. Heidän mukaansa työelämältä halutaan nykyisin enemmänkin elämyksiä ja arvostusta, kuin vain vakaata elantoa ja puurtamista. Yhä useampi saattaa jättää jo nelikymppisenä uraputken taakseen – palatakseen sinne myöhemmin uudelleen nautittua hetken elämästä.

Ura ja työ ovat ottaneet aiempaa isomman otteen ihmisten elämästä, ja pääasiassa ”syllinen” löytyy tietotekniikan ja saavutettavuuden parantumisen kautta. Ne luovat vapautta, mutta saattavat joskus toimia liiaksi työnantajan eduksi, vieden työntekijän vapaa-aikaa. (Airo, Rantanen ja Salmela 2008, 11.) Toisaalta on havaittavissa polarisaatiota – osalle työn merkitys on kasvanut voimakkaasti ja siitä on tullut entistä suurempi osa elämää, kun taas osalle työn merkitys on lähinnä vain hankkia rahaa. Näin erityisesti 20-30 -vuotiaiden keskuudessa (Airo, Rantanen & Salmela 2008, 23.) Työelämä on muuttunut aikaisempaa joustavammaksi, ja jopa suorittavassa työssä on havaittavissa usein itseohjautuvuutta. Kokonaisvaltaisempi vastuunotto työstä ja tuloksesta ovat hyvä asia, mutta toisaalta työajat muuttuvat epämääräisemmiksi ja työn ja vapaa-ajan ero hämärtyy (Airo, Rantanen ja Salmela 2008, 22.)

3.2 Uranhallintataidot

Työelämään johtavia polkuja on monia, joista toiset yleisempiä kuin toiset. Ihminen saattaa elämänsä aikana edetä kahta-kolmea erilaista urapolkua, jonka takia uranhallintataidot ovat tärkeitä. Mielenkiintoiseksi työurien vaihtelun tekee se, kuinka ammatti-identiteetti vaihtuu, ja kuinka uusia urapolkuja löydetään. Ammattivaihdokset tuottavat myös stressiä (Airo, Rantanen & Salmela 2008, 23.) Etenkin uran alkuvaiheessa uranhallintataitojen on oltava timanttisella tasolla (Aarnikoivu 2010, 40.) Uranhallintataitoihin kuuluvat Aarnikoivun (2010) mukaan ammatinvalinta- ja urasuunnittelutaidot, työnhakutaidot sekä työelämään kiinnittymisen tarve.

Urasuunnittelu nähdään yleensä yksilön omana prosessina, jossa verrataan omia vahvuuksia ja heikkouksia, uramahdollisuuksia ja omien valintojen seurauksia. Lisäksi prosessin aikana aikataulutetaan työt, koulutus ja mahdolliset muut kehittämistoimet, jotta voidaan asettaa jonkinlainen maali. (Kattelus 2002). Hyvä keino havaita erilaisia kehittämiskohteita omalla uralla on seurata oman toimialan kehittymistä. Monella alalla muutosten voima ja määrä on tällä hetkellä varsin voimakas, ja alalla kuin alalla täytyy olla selvillä alan uusista tuulista. Talous ei nuku, ja uusia mahdollisuuksia avautuu samaan tahtiin kuin vanhoja sulkeutuukin. (Hoppe & Laine 2014, 17.)

Hoppe ja Laine (2008) mainitsevat urakehittämisen kulmakiveksi oikeanlaisten yritysten pariin haakeutumisen. He mainitsevat, että on järkevää tarkastella yrityksiä, joissa olisi käyttöä omalle koke-

mukselle, mutta toisaalta myös mahdollisuus palkata uusia työntekijöitä. Toisaalta olisi hyvä analysoida työtehtävien soveltuvuutta omiin henkilökohtaisiin ominaisuuksiin. (Airo, Rantanen & Salmela 2008.) Työnkuvat monipuolistuvat, ja se synnyttää stressiä. Ihmisen aivot eivät ole kehittyneet keskittymään useampaan asiaan kerralla, vaikka työelämässä ja yhteiskunnassamme sitä vaaditaan yhä enemmän. Usein tehtävät ovat luonteeltaan todella erilaisia ja vaihtelevia. Se johtaa siihen, että pakostakin työntekijä päätyy epämukavuusalueelle ainakin ajoittain (Airo, Rantanen ja Salmela 2008, 23.)

Verkostoista saattaa usein löytyä suosittelijoita omaa uraa edistämään. Suosittelijoita voi pitää varalla useita, ja valikoida heistä tilanteen mukaan sopivimmat. Hoppe ja Laine (2014) kirjoittavat myös, että suosittelijan ei välttämättä aina tarvitse olla esimies. Useimmiten työuran alkuvaiheessa työpaikan saanti ei tyssää suosittelijan puutteeseen, vaan siitä on lähinnä lisähyötyä.

3.3 Työyhteistötaidot

Hyvän työsuorituksen käsite vaihtelee – etenkin kulttuurien välillä, mutta myös eri ihmisten mielipiteiden välillä. Airo, Rantanen ja Salmela nostavat esiin esimerkiksi Etelä-Euroopan ja Pohjoismaiden välisen työrytmien eron. Työsuoritusta ei voida arvioida täysin objektiivisesti koskaan, kuten ei voida henkilöarvioinnissakaan. Arvioitsijan persoona ja tausta vaikuttaa aina arvion muodostamiseen. Yleensä arvioitsijan oma minäkuva ja mielikuva maailman toiminnasta heijastuu suorituksen arviointiin. (Airo, Rantanen ja Salmela 2008, 24.) Yleisesti nykyään hyväksi työsuoritukseksi kuitenkin arvioidaan nopeus, kustannustehokkuus sekä laadukkuus. etenkin kustannustehokkuus nousee 2000-luvulla korostuneesti esiin. Lähes kaiken arvo halutaan mitata rahassa, ja se heijastuu myös arvioon työntekijän suorituksesta. Jopa asiakaspalvelua mitataan asiakaspalautteiden mukaan – kaikesta halutaan laatua irti (Airo, Rantanen, Salmela 2008, 25.)

Organisaatioissa on edelleen vahvana ajatus tiimityöskentelystä, Tiimit elivät kultakauttaan 1980 - 90-luvulla, ja edelleen se on suhteellisen suosittua. Nykyisin painopiste on kuitenkin siirtynyt entistä vahvemmin verkostojohtamiseen ja verkostoitumisen taitojen kehittämiseen. Nykyisin sosiaalisia taitoja arvioidaan ehkä tarkimmin työhaastatteluissa ja muissa rekryämistilaisuuksissa. (Airo, Rantanen ja Salmela 2008, 26.) Työelämän kannalta tärkeimmiksi sosiaalisiksi taidoiksi Airo, Rantanen ja Salmela arvioivat seuraavat tekijät:

- tiimityöskentelytaidot
- verkostoitumistaidot
- kyky luoda kontakteja
- tiimiroolien ottamien haltuun
- muiden ihmisten vakuuttaminen
- Kyky kuunnella muita ihmisiä.

Airo, Rantanen ja Salmela mainitsevat Denize S. Onezin tutkimuksen vuodelta 2005, jossa arvioitiin erilaisten persoonallisuuspiirteiden ennustearvoja työkäyttäytymisen ja menestymisen kannalta. Tutkimuksessa selvisi, että tunnollisuus on pääsääntöisesti suurin ja tärkein menestystä ennustava persoonallisuustekijä. Käytännössä se voidaan usein nähdä sinnikkyyttenä tai vastuullisuutena. Yksinään se ei kuitenkaan riitä kaiken menestyksen taakse, vaan tarvitaan muitakin kykyjä. Ulospäin suuntautuneisuus voi auttaa saamaan työpaikkoja, ja toisaalta sosiaaliset taidot ylipäättäen voivat auttaa muuttamaan käsityksiä kyseisen henkilön toimintatavoista positiiviseksi. Sosiaalisia taitoja arvostetaan etenkin tiimityöskentelyssä ja johtotehtävissä. Lisäksi tutkimuksesta ponnahtaa esiin mielenkiintoinen havainto siitä, että työkokemuksella ei välttämättä ole suurtakaan arvoa menestystä ennustettaessa. Havainto perustuu siihen, että yleensä työpaikan vaihdos tai tehtävän muutos perustuu täysin muihin asioihin – esimerkiksi sosiaalisiin kykyihin ja persoonallisuuteen.

Myös Schmidtin ja Hunterin 1998 tekemän tutkimuksen mukaan huonoiten työmenestystä mittaavat ja arvioivat työkokemus- ja koulutusvuosien määrät. Myöskään mielenkiinnon kohteilla ei ole relevanttiutta. Parhaimmiksi testeiksi nousevat työsimulaatiot sekä yleistä älykkyyttä mittaavat kokeet. Myös hyvin rakennetut haastattelut nähdään hyvänä menetelmänä. Toisaalta Airo, Rantanen ja Salmela (2008) nostavat esiin kritiikin siitä, ovatko työpaikoilla käytössä olevat haastattelututkimukset loppupeleissä kuinka strukturoituja. Joka tapauksessa tutkimusten perusteella vaikuttaa siltä, että työelämässä oman persoonan ja taitojen kehittäminen auttaa saavuttamaan työmenestystä paremmin kuin vain koulumenestys tai työvuosien määrä.

3.4 Työelämän sopimukset

Työelämässä tarvitaan monia lainsäädäntöön ja yleisesti erilaisten sopimusten tuntemusta. Tärkeimmäksi laiksi muodostuu nimensäkin mukaisesti työsopimuslaki. työntekijänä pidetään henkilöä, joka tekee sopimuksen perusteella työtä työnantajalle. (Aarnikoivu 2010, 19.) Lakia sovelletaan työntekijän- ja työnantajan välisten sopimusten tekemiseen ja soveltamiseen työnteosta (Työsopimuslaki 55/2001 1:1§.) Laissa myös määrätään Työehtosopimusten yleissitovuudesta, Työsopimusten kestosta ja palkanmaksusta. Lisäksi määritellään myös muita työelämässä eteen tulevia asioita, kuten lomautukset, vanhempainlomat, vuokratyö sekä luottamusmiesjärjestelmä (Aarnikoivu 2010, 20.) Työsopimuslaki määrää myös työntekijän oikeudet sekä velvollisuudet yhdessä työnantajien vastaavien kanssa.

Tradenomeilla on työelämässä käytössä lukuisa määrä erilaisia työsopimuksia. Suurimman osan niistä liitto neuvottelee ylempien toimihenkilöiden osalta ylempien toimihenkilöiden neuvottelujärjestö YTN:n kautta sekä julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestö Jukon avulla. (Tral 2018.) Esimerkkeinä käytössä olevista työsopimuksista mainittakoon esimerkiksi teknologiateollisuuden ylempien toimihenkilöiden työehtosopimus ja rahoitusalan työehtosopimus. (YTN 2018.) Näille aloille tradenomit myös pääsääntöisesti sijoittuvat (Tral ry, jäsentutkimus 2017.)

Juridisten sopimusten ohella työnantajan ja -tekijän välille syntyy myös psykologinen sopimus. Kyseinen sopimus tarkoittaa niitä työntekijän odotuksia, jotka kohdistuvat työhön. Kirjallisessa sopimuksessa määritellään kyllä palkka ynnä muut tekniset asiat, mutta mieleen sisällä syntyy sopimus muihin, aineettomiin asioihin liittyen. Esimerkkejä psykologista sopimuksista ovat esimerkiksi työilmapiiriin tai ammattitaidon kehittämiseen liittyvät oletukset. (Aarnikoivu 201, 25.) Psykologiset sopimukset ovat varsin mielenkiintoisia, sillä niitä ei kirjata mihinkään, vaan ne ovat täysin aineettomia. Kuitenkin ne muodostavat ihmisen työmotivaation kannalta suurimman motivaation työn tekemiseen ja jaksamiseen. (Aarnikoivu 2010, 26.) Motivaatio voidaan jakaa ulkoiseen ja sisäiseen motivaatiotasoon, jossa ulkoisia tekijöitä ovat esimerkiksi palkkaus tai muu pakko. Mikäli työtilanteessa syntyy kriisi, ulkoiset motivaatiotekijät eivät lisää sitoutumista kyseiseen työpaikkaan, toisin kuin sisäsyntyinen motivaatio. Yleisesti menestyneimmät ihmiset maailmalla ovat niitä, joita heidän työnsä kiinnostaa aidosti todella paljon. (Airo, Rantanen & Salmela 2008, 57.)

Motivaatiota tarkastellaan usein erilaisten tarpeiden kautta, ja eräs tunnetuimmista malleista on Abraham Maslow'n 1943 kehittämä tarvehierarkiamalli. Mallissa itsensä kehittäminen nähdään

kaikkein viimeisimpänä ja korkeimpana tarpeena, kun muut perustarpeet on turvattu. Tällöin ihminen pystyy keskittymään asioihin, jotka ovat hänen mielelleen kaikkein rikkaimpia. Airo, Rantanen ja Salmela kuitenkin esittävät oman kritiikkinsä tarvemalleille, sillä heidän mukaansa niistä on vaikea saada aikaan konkreettisia parannusehdotuksia työpaikoille.

3.5 Millaisia tehtäviin vastavalmistuneet työllistyvät?

Tradenomin palkkaan vaikuttaa suuresti työkokemus. Vuonna 2016 valmistuneiden keskimääräinen palkka oli 2743 euroa kuussa, kun taas kymmenen vuotta aiemmin valmistuneet tienasivat keskimäärin 4374 euroa kuukaudessa. (Tral ry, jäsentutkimus 2017.) Toimiasema vaikuttaa palkkatason nousuun, ja voidaankin nähdä, että tradenomi sijoittuu valmistumisensa jälkeen yrityksen toimihenkilötasolle.

Tralin jäsentutkimuksen mukaan näin tapahtuu yli 60 prosentille vastavalmistuneista. Siitä hän kuitenkin aloittaa kehityskulkunsa kohti paremmin palkattuja tehtäviä, jollaisia voivat olla esimerkiksi asiantuntijatehtävät. Myös työnantajan edustajan haastattelut vahvistivat näkemystä, jonka mukaan vastavalmistunut on parhaimmillaan kehityskelpoinen henkilö, joka pitkän ajan kuluessa kehittyy yrityksen toimintaan asiantuntijaksi. (Tral ry, jäsentutkimus 2017.)

3.6 Mitä työelämä odottaa vastavalmistuneilta?

Tutkimuksessa haastateltiin usean eri toimialan henkilöstöosaajaa, ja heidän näkemyksiään vastavalmistuneista sekä opiskelija-aktiivitoiminnasta. Pääsääntöisesti opiskelija-aktiivitoiminta nähtiin myönteisenä ilmiönä, ja kerryttävän muun muassa tärkeitä sosiaalisia taitoja esimerkiksi tiimeissä toimimiseen. Eräs henkilöstöpäällikkö totesi aktiivitoiminnan olevan hieman kaksiteräinen miekka, sillä hänen kokemuksensa mukaan osa aktiiveista jää ikään kuin roikkumaan mukaan, kun osa tekee kaiken työn. Hän koki opiskelijatoiminnan kuitenkin positiivisena, etenkin jos ei unohda koulun perimmäisintä syytä – opiskella ammatti. Toisaalta myös laaja-alaisempi näkemys yhteiskunnallisista asioista nähtiin hyvänä asiana.

Työelämä painotti haastattelujen perusteella erityisesti uusien asioiden omaksumisen tärkeyttä. Tilitoimistoyrityksen HR-johtaja totesi maailman muuttuvan vauhdilla, jolloin joustavuus on tärkeä asia. Uutta infoa on oltava valmis ottamaan vastaan. Toisaalta kyseisessä yrityksessä nähtiin vahvana harjoittelun merkitys – he palkkaavat mielellään töihin vastavalmistuneita, jotka ovat olleet heillä myös työharjoittelussa – silloin heillä on jo valmiiksi perehdytettyä ja oman yrityksen tarpeisiin kouluttua työvoimaa, jolloin työskentely voidaan aloittaa heti tehokkaasti.

4 TUTKIMUSMENETELMÄT

Tämän opinnäytetyön tutkimusmenetelmänä on käytetty laadullista haastattelututkimusta. Tutkimusongelma tradenomiaktiivien työelämävalmiuksien kohentumisesta on helpointa saada esiin haastattelemalla hieman syvemmin luotaamalla aktiivien ajatuksia. Laadullisessa tutkimuksessa on kyse tutkimuksessa, jossa ei ole käytössä paljoakaan sellaisia tilastollisia tutkimuskeinoja, jotka tekevät tutkimuksesta kyselynomaisen, ja jossa käytetään yksinomaan tilastollisia tutkimusmenetelmiä. (Alasuutari 2011, 33.) Laadullisen menetelmän käyttö puoltaa paikkaansa tässä opinnäytetyössä, sillä tilastollisesti on vaikeaa määrittellä asioita, jotka eivät ole mitattavissa numeerisesti. Tilastollisessa tutkimuksessa totuuden puolesta argumentoidaan lukujen ja niiden välisten yhteyksien avulla. Laadullisessa tutkimuksessa taas ajatellaan tutkittava asia yhtenä kokonaisuutena, ja sen avulla yritetään ymmärtää jonkin yksittäisen asian sisäisiä rakenteita. (Alasuutari 2011.)

Oikeastaan laadullisen tutkimuksen voidaan katsoa alkaneen tarpeesta selittää ihmisten inhimillistä toimintaa, jota tilastolliset tutkimukset eivät pysty selittämään (Eskola & Suoranta 2000, 32.) Tilastollisessa tutkimuksessa perusteiksi kelpaavat tilastolliset todennäköisyydet, mutta laadullisessa niiden hyödyntäminen ei jo käytännönkin syistä ole mahdollista. Laadullinen tutkimus tuottaa yleisesti ottaen enemmän dataa, jolloin on työmäärän vuoksi järjestöntä tuottaa tilastollisesti merkitseviä haastattelututkimuksia (Alasuutari 2011, 39) – Määrä, johon koko Suomen tradenomiopiskelija-aktiivitkin haastattelemalla voisi olla vaikeaa päästä.

4.1 Laadullisen tutkimuksen perusteita

Laadullinen tutkimus mahdollistaa olemassa olevien asioiden selittämisen ja tarkemman tutkimuksen – kyse ei ole siitä, että yritettäisi todistaa jokin asia olemassa olevaksi lainalaisuudeksi, vaan laadullisessa tutkimuksessa pyritään selittämään olemassa oleva ilmiö sisältä päin. (Alasuutari 2011, 39.) Tästä syystä myös tämän opinnäytetyön empiirinen tietopohja kerätään laadullisen tutkimuksen kautta – ei ole mahdollista todistaa järjestötoiminnan antavan yksiselitteisesti paremman lähdön työelämään, vaan järkevämpää on tutkia minkälaisia eväitä se antaa – vai antaako ollenkaan. Tutkimusaihetta valittaessa kirjoittaja päätyi tutkimaan tradenomiopiskelijoiden aktiivitoiminnan kautta saamia työelämävalmiuksia, sillä aihe vaikuttaa sopivan objektiivisille, mutta kiinnostavalle. Hyvän tutkimusaiheen kriteeriksi nousee myös Eskolan ja Suorannan (2000) mukaan

kiinnostava, muttei liian läheinen aihepiiri. Laadullista ja tilastollista tutkimusta ajatellessa ei toista voi asettaa tarkemmaksi kuin toinen, sillä kumpikin tapa kerää erilaisia näkökulmia käsiteltävään aiheeseen (Eskola & Suoranta 2000, 22.)

Tutkimus koostuu kahdesta vaiheesta: havaintojen pelkistämisestä ja arvoituksen ratkaisemisesta. Tutkimuksen piirteillä on merkittävä rooli sen suhteen, kumpi vaiheista on tutkimuksessa suurempi. (Alasuutari 2011, 48.) Jos tutkimus on ideografinen, eli sen tarkoitus on selvittää jonkin yksittäisen tapahtuman kulku, ei havaintoja juuri tarvitse yhdistää. Yleensä tämänkaltaisessa tutkimuksessa lähteissä on jonkin verran samankaltaista näkökulmaa, mutta jokaisessa lähteessä on kuitenkin myös oma, erilainen näkökulmansa aiheeseen (Alasuutari 2011, 48.) Laadullinen tutkimus mahdollistaa toisaalta tutkijalleen tietynlaisen vapauden, joka mahdollistaa monipuolisemman tavan käsitellä tutkittavaa aihetta (Eskola & Suoranta 2000, 20.) Aineistossa saattaa olla useiden eri alojen ja taustojen edustajia – informantteja. Heidän haastatteluissaan saattaa olla samankaltaisuuksia, mutta ne eivät ole toistensa kopioita tai välttämättä kovin pienillä eroilla varustettuja. Yhteiskuntaan liittyy aina erilaisia rakenteita ja työnjakoa, ja ne vaikuttavat vastauksiin – jokainen antaa mielipiteensä omasta näkökulmastaan. (Alasuutari 2011, 48-49.)

Havaintojen pelkistämällä tarkoitetaan havaintojen yksinkertaistamista ja rajaamista. Alasuutari (2011) kirjoittaa, että ensin valitaan näkökulma, josta asiaa tarkastellaan – tämän opinnäytetyön tapauksessa tutkitaan tradenomiopiskelijoiden työelämävalmiuksia. Aineistoa tarkastellessa onkin olennaista kiinnittää huomiota vain siihen aineistoon, joka on teoreettisen viitekehyksen kannalta tarpeellista. Pelkistämisen toisessa vaiheessa havaintomäärää raivataan edelleen yhdistämällä havaintoja samankaltaisiksi kokonaisuuksiksi (Alasuutari 2011, 40), joka tarkoittaa esimerkiksi yksittäisen säännön tekemistä, joka pätee koko aineistoon. Tästä opinnäytetyöstä voidaan esimerkiksi tutkia havaintoja verkostoista, tai työelämävalmiuksien kohenemista. Yhdistämisen lähtökohtana on ajatus, että aineistossa on samankaltaisia ajatuksia ja ilmiöitä. (Alasuutari 2011, 40.)

4.2 Laadullisen tutkimuksen tarkoitus

Tarkoitus laadullisessa analyysissä on, että valtavirrasta poikkeavat ajatukset suhteutetaan kokonaisuuteen, ja että kokonaiskuva muodostuu monen eri virran yhtenevistä pienistä puroista. (Alasuutari 2011, 41.) Toisaalta tutkimuksessa havaittavat poikkeamat eivät tarkoita sitä, että ne olisivat massaa – yksikin poikkeus kumoo säännön, jonka jälkeen asia on tarkasteltava uudelleen. Yhdistettyjen havaintojen on pädetävä kaikkiin havaintoihin, eikä yksittäistä riitapukaria voi olla. Sellaisen ilmaantuessa on mietittävä esimerkiksi teoreettisen viitekehysten laajentamista. (Alasuutari 2011, 42.) Erot mielipiteissä mahdollistavat usein syyn löytämisen asioille ja ilmiöiden ymmärrettävyydelle (Alasuutari 2011, 43.) Voidaan sanoa, että raportin reliabiliteetti on hyvä, jos tulkinta aineistosta ei sisällä ristiriitoja (Eskola & Suoranta 2000, 213.)

Laadullisen tutkimuksen analyysissä toinen vaihe on arvoituksen ratkaiseminen. Käytännössä se tarkoittaa, että saatujen johtolankojen ja vihjeiden perusteella saadaan aikaan jonkinlainen merkitystulkinta (Alasuutari 2011, 44.) Johtolankoja tulkittaessa hyödynnetään muuta lähdekirjallisuutta ja tutkimusta. Laadullista aineistoa voidaan myös tilastollistaa, jolloin saadaan aikaan tilastollisia yhteyksiä, joihin pohjata. Laadullisen tutkimuksen aineisto kulkee koko ajan mukana, ja niistä etsitään yhä uusia johtolankoja ja merkityksiä syvemmän totuuden selvittämiseksi. Se mahdollistaa aineiston entistä paremman hyödyntämisen. (Alasuutari 2011, 46-47.) Kuitenkin, mitä enemmän samaan tulokseen johtavia johtolankoja löytää, sitä todennäköisimmin vastaus on oikea. Tieteellinen tutkimus ei kuitenkaan koskaan pysty absoluuttiseen varmuuteen. (Alasuutari 2011, 48.)

Jo laadullisen tutkimuksen alussa on myönnettävä, että se on verraten subjektiivinen tutkimus, ja että myös tutkija itse on tutkimuksensa tutkimusväline. Tämä johtaa siihen, että laadullisessa tutkimuksessa raportit ovat paljon henkilökohtaisempia ja sisältävät tutkijan omaa pohdintaa, toisin kuin tilastollisissa tutkimuksissa (Eskola & Suoranta 2000, 210.) Tutkimuksessa olisi saatava aikaan yhteneväisyys tutkimuksen käytännön ja sen raportoinnin välillä. Raportin olisi peilattava mahdollisimman tarkasti aineiston keräämistä sekä sen jälkeen tapahtuneita asioita (Eskola & Suoranta 2000, 212-213.)

5 TUTKIMUKSEN TULOKSET

Haastatteluja tehtiin kahdenlaisia: yksinkertaisia kysymyshaastatteluja sähköpostilla, sekä hieman syväluotaavampia yksilöhaastatteluja. Tarkoitus oli löytää yhteistä säveltä eri ihmisten ajatusten välillä, jotta aiheesta saadaan jonkinlaista totuutta irti. Haastatellut edustavat pääasiassa TROL-aktiiveja, mutta joukossa on myös täysin aktiivitoiminnan ulkopuolelta tuleva henkilö edustamassa niin sanotun riviopiskelijan näkemyksiä. Osa aktiiveista on toiminut vain paikallisyhdistystasolla, osa on edennyt liittoon ja jopa sen puheenjohtajaksi. Osalla on myös kokemusta Tradenomiliiton puolelta valmistuneena.

5.1 Nainen, 23, Rauma, aktiivi 2017-2018:

Koen, että aktiivitoiminta on yleisesti ottaen parantanut sosiaalisia taitojani entisestään vahvemiksi. Lisäksi olen oppinut ryhmässä toimimisesta paljon. Olen toiminut tapahtumavastaavan roolissa, ja rooli on opettanut minulle paljon siitä, kuinka tapahtumia järjestetään. Erityisesti mielenkiintoista on ollut nähdä tapahtumien kulku ajatuksen tasolta käytännön tasolle. Osaltaan sivussa ja melkein pä huomaamatta on tullut opittua muun muassa lobbaamista, kokouskäytäntöjä, edunvalvontaa ja lukuisia muita pienempiä asioita.

Matkan varrella suurin oppitunti on ehdottomasti liittynyt hallitusmuodon ja toimintatapojen yleiseen kankeuteen. Ryhmätyöskentelyssä kaivattaisiin enemmän parempia työkaluja ja etenkin tiedonkulku takkuilee. Se johtaa joskus siihen, että hoidettavat tehtävät voivat jäädä hoitamatta. Tulevaisuuden kannalta aion jatkossa panostaa sisäisen viestinnän toimivuuteen ja mahdollisuuksien mukaan käyttää mahdollisimman paljon tehokkaan työskentelyn mahdollistavia työkaluja. Mielestäni aina on varaa parantaa ryhmätyöskentelyn laatua ja tehokkuutta.

Aasinsiltana tästä päästään myös isoimman epäonnistumiseni pariin. Olen liian usein luottanut liikaa ryhmän toimivuuteen ilman sitä auttavia työkaluja. On turhaa olettaa, että esimerkiksi kaikki ryhmän jäsenet muistavat 40 hoidettavaa asiaa ilman järkevää kalenteri- ja tehtävälisterjärjestelmää. Kaikesta pitäisi jäädä merkintä kaikkien näkyville ja ennen kaikkea silloin, kun tehtävä on suoritettu.

Koen, että aktiivitoiminta on vahvistanut oppimiskykyäni, muttei välttämättä akateemisella tavalla ajateltuna. Eniten olen oppinut ihmisistä, ihmisiltä ja ennen kaikkea itsestäni. Aktiivitoiminnan myötä osaan suunnata enemmän oppimistani asioihin, joita haluan oppia - usein huomaamattani. Pidän siitä, että aktiivitoimintaan hakeutuu pääasiassa ihmisiä, joilla on ääni. Tilannetta parantaa se, että useimmiten äänet ovat erilaisia - se on omiaan parantamaan sosiaalisia taitoja.

Tradenomiopiskelijoiden aktiiviverkostot ovat tuoneet minulle paljon uusia ystäviä ja tuttavuuksia, ja se on mahtavaa. Meidän verkostomme ovat vielä hieman piilossa, mutta uskoisin, että niiden aktiivinen esiintuminen auttaa saavuttamaan saman tason kuin monella muulla alalla. Aktiivitoiminta yksinään ei ehkä ole parantanut työelämävalmiuksiani, mutta apua siitä on varmasti ollut. Myös verkoston roolia ei voi vähätellä - olen saanut ystäviä eri puolelta Suomea! Työelämässä verkostot ovat todellinen voimavara, ja toisaalta nautin verkostoitumisesta missä tahansa. En ole perehtynyt edunvalvontapuoleen niin paljon, mutta HR-alalla työskennelleenäni olen kartuttanut mielestäni hyvän tietopohjan oikeuksista ja velvollisuuksista.

5.2 Nainen, 24, Vantaa, ei aktiivitoimintataustaa

Koen, että aktiivitoimijat osaavat hommansa ja toimivat edustamiensa asioiden eteen. Mielestäni he ovat aidosti kiinnostuneita yhdistystoiminnasta ja yhdistyksensä jäsenistä, mutta toisaalta myös koko koulun hyvinvoinnista ja viihtyvyydestä. He ovat mielellään aina auttamassa ja vaikuttavat aktiivisilta ja energisiltä, kuten aktiivinimitykseen sopiikin. Toisaalta välillä aktiivien keskittyminen olennaiseen saattaa kärsiä, ja hauskat puolet, kuten juhliminen, saattavat viedä mukanaan. Mikäli olen oikein ymmärtänyt, valmistuvat aktiivit usein hieman viivästyneesti aikatauluun nähden.

Haaga-Heliassa koulun tarjoamien työelämävalmiuksien hyödyntäminen jäi pitkälti opiskelijan vastuulle. Tarjolla on paljon erilaisia työpajoja, ja koulu tekee paljon yhteistyötä yritysten ja liike-elämän kanssa. Jos opiskelija ei näihin tartu, saattavat valmiudet olla jopa huonolla tasolla - se on paljolti itsestä kiinni. Itse hyödynsin monia erilaisia neuvontapalveluja, joista koen saaneeni paljon apua työnhakuprosessiin. Työsopimusasioista ei ammattikorkeakoulussa ole puhuttu sanallakaan, merkonomikoulutuksessa sen sijaan asiaa tutkittiin hieman.

Opetuksen puolesta olisin halunnut saada eri koulutussuuntauksilta erilaisia kursseja, mutta sitä ei meille tehty mahdolliseksi - tai ainakaan kovin helpoksi - lukujärjestysten puolesta. Kurssi- ja opintovalikoima oli laaja, mutta niiden hyödyntämismahdollisuudet suppeat. Lisäksi olisin halunnut oppia hieman enemmän työelämään liittyvistä velvoitteista ja oletuksista, joista ei puhuta oikeastaan missään - esimerkkinä työsopimukset. Myös työttömyyskassoista ja liitoista kuuleminen olisi ollut hyödyllistä.

Verkostojen rooli on mielestäni erittäin tärkeä. PK-seudulta ja Lapista saamieni kokemusten mukaan moni työpaikka ei tule edes yleiseen hakuun, mikä on sinänsä ymmärrettävää, koska hakemuksia saattaa tuolloin tulvia käsittämättömiä määriä. Mielestäni on tärkeää, että on vähintään yksi hyvä suosittelija.

5.3 Nainen, 25, Mikkeli, aktiivina 2014-2017

Eniten aktiivitoiminta on kehittänyt sosiaalisia taitojani. Koen, että erilaisten persoonien kanssa toimeen tuleminen on parantunut, ja olen aikaisempaa parempi tekemään kompromisseja. Lisäksi osaan neuvotella aikaisempaa paremmin. Aktiivitoiminnassa erilaisten katsantokantojen kuunteleminen ja neuvottelutaidot ovat olennaisia asioita - on tärkeää, että jokainen saa äänensä kuuluviin ja toiminnassa saavutetaan paras mahdollinen lopputulos. Lisäksi olen oppinut paljon järjestelmällisyydestä ja järjestäytymisestä - järjestelmällisyydellä ajan takaa erilaistan käytännön järjestelyjen kehittämistä ja tehostamista. Ennen kaikkea se on kehittynyt tapahtumien järjestämisessä ja toiminnan jatkuvuuden varmistamisessa. Järjestäytyminen kuvaa mielestäni kokoussääntöjä ynnä muita nippelitietoutta, jota saa oikeastaan vain aktiivitoiminnan kautta.

Suurimman oppituntini arvioin liittyvän ryhädynamiikkaan. Porukasta on usein vaikeaa arvioida etukäteen, miten se toimii keskenään ja kuinka se jakaa esimerkiksi vastualueet keskenään. Kokemuksia olen haalinut hallituksesta, jossa juhlien ja tapahtumien järjestäminen meni kaiken muun toiminnan edelle ja toisaalta myös hallituksesta, joka kyllä kokousti, muttei saanut tapahtumia sujumaan odotetulla tavalla. Kumpikin hallitus olisi kaivannut hieman erilaista tyyliä johtaa. Mielestäni siis suurin oppitunti liittyy erilaisten ryhmien johtamiseen ja siihen, kuinka paljon johtamistyyliä on väliä erilaisten tavoitteiden ja asenteiden johdattamisessa yhteistä maalia kohti.

Suurin epäonnistumiseni liittyy hallituksen toimimattomuuteen tilanteissa, joissa porukasta olisi pitänyt saada enemmän irti. Ryhmän motivointi ja johtaminen sekä toisaalta kyvyttömyys tarttua ta-

pahtumien kulkuun ja suuntaan ovat isoimpia omia epäonnistumisiani. Lisäksi osa huonoiksi äityneistä väleistä esimerkiksi opiskelijakunnan tai paikallisyhdistyksien toimijoiden kanssa harmittavat jälkeen päin. Pitäisi muistaa useammin, että asiat riitelevät ihmisten sijaan.

En koe, että oppimiskyky olisi omalla kohdallani niitä asioita, joita aktiivitoiminta olisi vahvistanut. Aktiivitoiminta kyllä opettaa paljon, mutta oppimiskykyyn sillä ei ole ollut vaikutusta. Hallitustoiminta on minulle ollut aina enemmänkin harrastus kuin kouluun liittyvä asia. Koen kuitenkin, että hallitustoiminnasta saa valmiuksia työelämään. Etenkin ryhmässä toimiminen ja asioiden hoitaminen ovat valttia työelämässä. Samoin uskon, että toiminnan kehittämien sosiaalisten taitojen kätöstä on pelkästään hyötyä. Useassa työpaikassa katsotaan aktiivitoimintaa eduksi, riippumatta millaista roolia on toiminnassa ollut toteuttamassa. Toiminta rakentuu vapaaehtoisuudelle, ja se antaa valmiuksia tarttua tehtäviin myös koulussa. On helpompaa tarttua tehtäviin, kun tiedostaa että hommat täytyy myös saada tehdyksi.

Aktiivien verkostot ovat tämän toiminnan ehdottomasti parasta antia. On vaikeaa uskoa etukäteen, miten paljon laajasta tuttavapiiristä ympäri Suomen voi olla hyötyä. Pääasiassa aktiiviporukka ottaa vastaan ja mukaansa varsin mukavasti. Verkosto pysyy suunnilleen samana muutaman vuoden ajan, joten kontakteja on helppoa luoda, ja yhteydet myös kestävät toiminnan loppumisenkin jälkeen. Verkostojen vaikutus on valtava, ajatellen tulevaisuuden kannalta. On aina parempi, jos satuu tuntemaan jonkun oikealla hetkellä oikeasta paikasta. Lisäksi alan sisäpiiritieto kulkeutuu hyvin valmistumisen jälkeen verkostoja pitkin. Se ei tietenkään saa estää verkostojen ylläpitämistä ja laajentamista, sillä työurat pitenevät koko ajan.

Olen oppinut myös enemmän siitä tasosta, johon minun pitäisi yltää sekä työnkuvassa että myös palkassa aktiivitoiminnan kautta. Työlainsäädäntö sinänsä on minulle tuttua, mutta olen saanut tiedoilleni lisää syventämistä ja vahvistusta.

5.4 Mies, 27, Turku, aktiivina 2012-2014

Opiskelija-aktiivitoiminta tapahtuu useimmiten sen verran nuorella iällä, että on välillä vaikeaa erottaa mitä on saanut tai oppinut suoraan aktiivitoiminnasta. Yhtälöön kuitenkin kuulunevat opiskelu, aktiivitoiminta, oma henkinen kasvu itsenäistymiseen ja kaikki muu oman toiminnan kehittämiseen liittyä toiminta. Aktiivitoiminnasta olen kuitenkin eniten saanut ennen kaikkea ystäviä, verkostoja, johtamiskokemusta, vastuunottokykyä ja sekä tietysti yleistä työkokemusta. Olen oppinut paljon lainsäädännöstä (erityisesti kaikesta työhön liittyvästä) ja yhteiskunnallisista asioista.

Suurimmaksi oppitunniksi koen itsensä johtamisen taidon. Jos haluaa johtaa muita, on ensin johdettava itseään. Koen, että suurimmat epäonnistumisenkin ovat liittyviä juuri tähän aiheeseen, enkä oikeastaan osaa nähdä niitä epäonnistumisina, vaan enemmänkin oppimiskokemuksina. Aktiivitoiminnan myötä olen oppinut käyttämään aikani tehokkaammin ja lisäksi aktiivitoiminta on lisännyt kiinnostusta itsensä kehittämiseen. En osaa sanoa, ovatko omat työelämävalmiuteni peilattavissa yksinomaan aktiivitoiminnan ansioksi, mutta toisaalta se on antanut minulle uusia kokemuksia, verkostoja ja perspektiiviä eri asioihin - näiden uskon olevan suureksi hyödyksi työelämässä.

Verkostot koen hyvänä vertaistukiryhmänä, jossa on hyvä yhteisöllinen meno. Porukassa on paljon saman mielisiä ihmisiä, joten mielestäni on myös tärkeää tutustua muihin ihmisiin, jotka tulevat aktiiviverkoston ulkopuolelta. Olen itse pyrkinyt verkostoitumaan innokkaasti ja koen sen hyödylliseksi. Hyvänä esimerkkinä voin antaa tapauksen, jossa ilmaisain jättäväni nykyisen työni - sain verkostostani heti kourallisen työtarjouksia sen kummemmin itseäni markkinoimatta. Aktiivitoiminta on helppo ja luonnollinen tapa verkostoitua, mutta mielestäni hyödyllisintä on ollut verkostoitua muidenkin kuin itsensä kanssa samassa tilanteessa olevien ihmisten kanssa. Hyviä esimerkkejä, joita aktiivien kannattaisi hyödyntää, ovat vaikkapa yritysysteistyö, sidosryhmät, tapahtumien puhujat ja muut vieraat.

5.5 Nainen, 26, aktiivina 2015-2016

Opiskelija-aktiivitoiminnasta olen saanut paljon taitoja liittyen projektinhallintaan, asioiden organisointiin, oman kalenterin järjestämiseen sekä puheenjohtajana myös kokemusta johtamisesta. Suurimpia haasteita on ollut pitää yllä palkattomana vapaaehtoisena toimivien tyyppien mielenkiintoa ja vastuullista suhtautumista asioihin koko puheenjohtajavuoden ajan. Lopputulos oli kuitenkin hyvä.

Isoin epäonnistumiseni on ollut ehdottomasti lupautuminen mukaan liian moneen asiaan kerralla, jolloin mitään ei tule hoidettua täydellä teholla ajan asettaessa omat rajoitteensa. Toisaalta olen oppinut paljon toimimisesta uusissa ja yllättävissä tilanteissa – ja kuinka tilanne otetaan niissä haltuun.

Verkostot ovat mielestäni erittäin tärkeitä. Olen saanut suoraa hyötyä verkostoista esimerkiksi työpaikkojen, suositusten ja erilaisiin paikkoihin pääsyn muodossa. En usko, että olisin saavuttanut

kaikkea tätä ilman verkostojani. Aktiivitoiminta on antanut paljon hyödyllisiä kontakteja, monipuolisia verkostoja sekä mahdollisuuden päästä monenlaisiin tapahtumiin sekä osallistujana että järjestävän osapuolena. Pelkkä aktiivitoiminta ei ole pelkästään valmistanut työelämävalmiuksiani, mutta se on kuitenkin merkittävä osa opiskeluaikaani, ja on tuonut paljon hyvää erilaisia tilanteita ja kohtaamisia ajatellen.

5.6 Mies, 24, Oulu, aktiivina 2014-2018

Olen oppinut aktiivitoiminnasta paljon. Etenkin ammattikorkeakoulujen päätöksenteon rakenne, kokoustekniikka ja järjestön päätöksenteon rakenne ovat selvimmät rakenteelliset asiat. Toisaalta olen oppinut henkilökohtaisista ominaisuuksistani, kuten johtamis- ja organisointitaidoista sekä sosiaalisista kyvyistäni. Ymmärrän nykyään entistä paremmin organisaatiokulttuureja ja niiden erilaisuutta. Parhaimpaan lopputulokseen pääsee, kun jakaa oman kulttuurinsa parhaita kikkoja toisille, ja vaikkei se sinänsä suoraan toimisi, niin ainakin sitä voidaan soveltaa.

Omalle kohdalleni suurin oppimisen paikka oli vuoden 2018. Olin tuolloin Trolin liittohallituksessa, koulu oli loppusuoralla ja tämän lisäksi kävin kokoaikaisesti töissä. Virta ja aika eivät yksinkertaisesti tahtoneet riittää alkuunkaan ja kävin burnoutinkin partaalla. Loppupeleissä kuitenkin selvisin ja valmistuin. Opin paljon asioiden priorisoinnista ja sanomaan ei vähemmän merkittävillä asioilla. Tapauksen myötä pyrin olemaan päätyvässä samaan tilanteeseen enää uudelleen. Suurimmaksi epäonnistumiseksi koen hallituksemme toiminnan vuonna 2016. Saimme kyllä paljon hyviä asioita aikaan, mutta kustannus oli paljon särkyneitä ihmissuhteita ja ikävää kohtelua toisia kohtaan. Siitä oppineena pitäisi muistaa, että asiat riitelevät.

Koen olevani aikaisempaa parempi lukemaan ihmisiä ja muokkaamaan omaa toimintaani siihen nähden aktiivitoiminnan myötä. Olen myös parempi tekemään päätöksiä – en jahkaile samaan malliin. Olen myös parempi ottamaan toisen näkökulman huomioon enkä enää ole ehkä niin jääräpäinen kuin aikaisemmin. Uskon, että tämä on varsin hyödyllistä työelämän kannalta. Koen muutoinkin, että aktiivitoiminnan vuoksi olen valmiimpi työelämään, kuin ihminen, joka on käynyt vain ammattikorkeakoulun. Järjestötoiminnassa pääsee usein kokeilemaan koulussa opittuja asioita ikään kuin hiekkalaatikon suojissa. Lisäksi aktiiveilla tuppaa olemaan parempi käsitys maailman toimivuudesta ja asioiden yleisestä järjestäytymisestä.

Aktiiviverkosto on kuin sukulainen, jonka on nähnyt kauan aikaa sitten. Kun tapaa siihen kuuluvan henkilön, juttu lähtee luistamaan kuin olisi eilinen. Kaikilta voi kysyä apua mistä tahansa asiassa, ja toisten osaamista arvostetaan. Sitä ei tapahdu ehkä niin paljon kuin pitäisi, mutta ainakin liiton tasolla asiaa yritetään parantaa, jotta tulevaisuudessa siitä saataisiin entistä enemmän hyötyä. Verkostot kokoavat myös omalla tavallaan kasaan tulevaisuuden päättäjät. Uskon, että moni meidän aktiiveistamme istuu tulevaisuudessa merkittävillä paikoilla. Tästä on ollut paljon hyötyä ja uskon, että heidän tuntemisestaan on myös hyötyä tulevaisuudessakin.

Aktiivitoiminnan ansiosta olen aikaisempaa paremmin tietoinen omasta arvostani yrityksille ja pidän siitä kiinni. Samoin työsopimusten sisältö, työlainsäädäntö ja työsopimusten erilaisuus ovat tulleet tutuiksi. Myös työttömyyskassasta on tullut tuttu asia.

5.7 Yhteenveto

Lähes jokainen vastaaja mainitsee tradenomiopiskelijoiden verkostot tärkeimmäksi voimavarakseen opiskelija-aktiivitoiminnasta. Myös aktiivikuplan ulkopuolelta tulevan henkilön mielipide vahvistaa verkostojen merkityksen työelämässä, ja vaikuttaakin vahvasti siltä, että oman alan työpaikkojen löytyminen on helpointa juuri verkostoja hyödyntämällä.

Aktiivit kertovat myös sosiaalisten taitojensa kohentuneen huomattavasti aktiivitoiminnan aikana. Erityisesti kyky olla esillä ja tuoda omia ajatuksiaan esiin on vahvistunut, toisaalta myös ymmärrys toisten ihmisten ajattelutapoja kohtaan on kasvanut. Eräs vastaaja toteaa neuvottelutaitojen olevan avainasemassa aktiivitoiminnassa ja työelämässä, ja kokee saaneensa siitä vahvaa kokemusta.

Suoranaisia vaikutuksia oppimiskykyyn ei vastaajien mukaan ollut havaittavissa. Myöskään työyhteisötaitojen vaikutusta ei suoraan myönnetä, vaan aktiivitoiminnan nähdään hyödyttävän työyhteisötaitojen eri osa-alueita eri tavoin. Seuraavassa luvussa vastauksia käsitellään hieman tarkemmin, ja niitä analysoidaan ja verrataan tutkittuun tietoon.

6 JOHTOPÄÄTÖKSET & ANALYYSI

Vastauksista ilmeni selkeitä johtopäätöksiä ja samankaltaisia vastauksia ja mielipidelinjoja. Tässä kappaleessa käsitellään tehtyjä johtopäätöksiä ja verrataan niitä jo olemassa olevaan kirjalliseen tietoon. Syitä ja seurauksia pyritään valaisemaan ja analysoimaan.

6.1 Verkostot

Verkostot nousevat kuitenkin kaikkein merkittävimmäksi yksittäiseksi eduksi aktiivitoimintaan lähtemisessä. Markku Silvennoinen kuvaa omassa kirjassaan Löydä aarteesi -verkostoidu, että verkostot ovat ikään kuin jatkuva prosessi, jossa ihmiset vaihtavat ideoitaan, vihjeitä tai tukea, jotka auttavat heitä joko ammatillisesti tai henkilökohtaisessa elämässään. Lähes jokainen vastaaja kertoo aktiivitoiminnan kasvattaneen heidän verkostojaan ja myös toisaalta antaneen heille uusia mahdollisuuksia valmistumisen jälkeiseen elämään. Toisaalta erässä vastauksessa todettiin, että aktiiviverkoston ohella ei saisi unohtaa myös muiden ihmisten kanssa verkostoitumisen merkitystä. Vastaajan mukaan usein kaikkein hyödyllisimmät kontaktit tulevat juuri ihmisiltä ja aloilta, jotka ovat hieman oman kuplan ulkopuolella. Myös esimerkiksi Mari Koivunen on arvioinut verkostoihin haakeutuvan samankaltaisia ihmisiä, jolloin erilaiset ajatukset eivät vaihdu (Silvennoinen 2008, 28.) Eräs vastaaja toteaa, että ikinä ei tiedä, jos sattuuakin hyötymään siitä, että tuntee oikean ihmisen oikeassa paikassa. Toinen vastaaja totesi, että vaikka se saattaa kuulostaakin hieman hämärältä ja hyväveliverkostomaiselta, kannattaa omia kontaktejaan hyödyntää – ne ovat suuri etu.

Nykyisessä työelämässä verkostoja ja suhteita arvostetaan entistä enemmän. Kiinassa on pitkään ollut vallalla Guanxi-käsite, joka kuvailee verkostojen suhteita toisten osapuolien tukemisessa. Kiinalaisessa ajattelussa suhteet luovat perustan liiketoiminnan kehittämiseksi, ja mikäli Guanxi on hallussa, auttaa se henkilöä tai yritystä suuresti. (Silvennoinen 2008.) Tradenomiopiskelijoiden verkostoa kuvaillaan pariinkin otteeseen ”Yhdeksi suureksi TROL-perheeksi. eräs vastaaja kiteytti asian myös sen omanlaisekseen suvuksi – jatkuvasti ei olla tekemisissä, mutta kun ollaan, juttu jatkuu samasta pisteestä mihin se loppuikin. Vastauksissa nousee esiin myös vahvasti arvostus toisten ihmisten osaamista ja tietoutta kohtaan, ja verkostojen hyödyntäminen koetaan kaksipuolisenä – Vastavuoroisuutta voisi kuvailla kiitollisuudenvelaksi, kuten Silvennoinen (2008) kirjoittaa.

6.2 Sosiaaliset taidot

Lähes jokainen vastaaja mainitsee myös sosiaalisten taitojensa kehittyneen aktiivitoiminnan aikana. Osa kertoi oman ymmärryksensä kasvaneen toisia kohtaan, ja että toisten huomioiminen on parantunut. Myös ryhmässä toimimisesta on opittu paljon, ja eräs vastaaja kertoo myös oppineensa lukemaan toisia ihmisiä aikaisempaa paremmin. Esiintymistaidot mainitaan useaan otteeseen, ja tämä kuulostaakin luonnolliselta. Aktiivit ovat usein keulakuva opiskelijoista esimerkiksi koulun opettajien ja henkilökunnan suuntaan, mutta toisaalta myös muille opiskelijoille. Järjestöt tarvitsevat jäseniä toimintansa jatkuvuuden varmistamiseksi, ja uusia jäseniä on hankittava. Se vaatii esillä olemista, etenkin jäsenhankintaan keskittyvien henkilöiden kohdalla.

Sosiaalisia taitoja saatetaan kuitenkin arvostaa nykyaikana ehkä turhankin paljon. Monessa roolissa sosiaalisista taidoista on edelleen hyötyä paljonkin, ja monessa paikkaa hyvä työntekijä on ”sosiaalinen hurmuri” (Airo, Rantanen ja Salmela 2008, 27.) Toisaalta nykyaikaiset kommunikatiomenetelmät mahdollistavat sen, ettei työtovereitaan toiselta puolelta maapalloa saata tavata koskaan. Virtuaalisesti työskennellessä tehokkuus kääntyy merkittävämmäksi arvoksi kuin mukavien juttelu ja sosiaaliset taidot. Kommunikointia tapahtuu nykyään jo hieman turhankin paljon, ja etenkin isommissa organisaatioissa informaation määrä on valtava. Tiimityöskentelyn kuuluisi olla työväline, eikä suinkaan itseisarvo (Airo, Rantanen ja Salmela 2008.)

Monipuolinen virkistystoiminta yhdistää ja toisaalta auttaa luomaan yhtenäistä kulttuuria ja yhteenkuuluvuutta. Tälle toiminnalle on ay-liikkeessä pitkät perinteet. (Perkka-Jortikka 2004, 63.) Juhlien ja muiden virkistystapahtumien vuoksi erilaiset esiintymis- ja tarinankerrontataidot ovat tarpeellisia (Perkka-Jortikka 2004, 64), ja ehkä juuri niiden ansioista myös opiskelija-aktiivit mainitsevat taitojensa kehittyneen. Toisaalta juhliminen ja erilaiset tapahtumat saattavat viivästyttää valmistumista. Tämä kävi ilmi myös parin haastateltavan näkemyksistä – etenkin ei-aktiivina opiskelleen mielipiteestä. Keskenjääneet opinnotkaan eivät toisaalta kerro henkilöstä sinänsä, vaan sekin täytyy nähdä osana kunkin henkilön omaa reittiä ja persoonaa. Usein työtä ja tienaamista haluavat henkilöt eivät vain enää jaksu työuralleen päästyään keskittyä valmistumiseen. Joissain tapauksissa opiskelija-aktiiveille tuppaa tapahtumaan tällä tavalla. (Airo, Rantanen & Salmela 2008, 98.)

Voidaan nähdä, että sosiaalinen taito on myös taito vaieta – joskus on fiksumpaa toisten kannalta tehdä työnsä kunnolla ja keskittyä olennaiseen. Tämä taito saattaa hyödyntää myös valmistumista, ja edistää koulunkäyntiä. Etenkin työelämässä tärkeintä on hoitaa työtehtävät – se ei estä kuitenkaan olemasta mukava työkaveri. Vaikkakin erilaiset juhlat ja virkistystilaisuudet ovatkin varsin mukavia ja hyödyllisiä verkostoitumisen kannalta, ei verkostoitumiseen keskittyminen kuitenkaan saa töitä valmiiksi.

6.3 Viestintä

Viestinnän merkitystä ei voida myöskään vähätellä. Vastauksista nousee esiin, että aktiivien kommunikaatiotaidot nousevat aktiivitoiminnan aikana, mutta toisaalta myös, että kommunikoinnissa on siitä huolimattakin kehitettävää. Vanha viisauksikin toteaa kaiken kaatuvan johtamiseen, ja johtamisen kaatuvan viestintään. Opiskelijayhdistyksissä on haastateltavien mukaan havaittavissa paljon hiljaista tietoa, jonka jakaminen on toisinaan haasteellista.

Hiljaista tietoa kuvailee esimerkiksi Päivi Kupias ja Matti Salo kirjassaan *Mentorointi 4.0* (2014) seuraavalla tavalla: Hiljaisen tiedon ylläpitämä osaaminen on automatisoitunutta, ja sitä on muille vaikeaa selvittää tai edes tunnistaa. Tällaisella henkilöllä voi olla paljon annettavaa mentoroinnin suhteen, mutta hän ei koe, että sillä olisi merkitystä. Eräs vastaaja kiteyttää verkostojen merkityksen olevan alan sisäpiiritiedon vaihtamiseen varsin kätevä työkalu, ja uskoo, että verkostot jatkavat hiljaisen tiedon jakamista valmistumisen jälkeenkin. Useimmiten se ei välttämättä ole kuitenkaan tietoista.

6.4 Oppimiskyky ja -taidot

Oppimiskyvyn aktiivit kokevat olevan vähäisin asia, johon aktiivitoiminta vaikuttaa. Eräs vastaaja kertoo vahvistaneensa oppimiskykyä ihmissuhdetaitojen kautta, muttei sinänsä akateemisesti ajateltuna. Toinen vastaaja kertoo aktiivitoiminnan taas olleen hänelle enemmänkin harrastetoimintaa kuin suoraan kouluun liittyvää, eikä siksi koe oppimiskykyä merkittäväksi asiaksi aktiivitoiminnan

kannalta. Toisaalta voitaneen nähdä, että aktiivien oppimiskyky on verraten korkea – usein aktiivitoimintaan hyppääminen vaatii uusien asioiden omaksumista nopeasti ja tietoa tulee paljon kerralla.

Eräs vastaaja näkee omien taitojen kehittymisen kokonaisvaltaisena osana elämänvaihetta ja nuoren aikuisen kasvamista. Hänen mukaansa on vaikeaa erotella mikä yksittäisesti olisi ollut nimenomaan opiskelija-aktiivitoiminnan ansiota hänen kehittymisessään. Toinen vastaaja kokee työelämäkokemuksensa parantuneen aktiivitoiminnan ansiosta, sillä hänellä on ollut mahdollisuus kokeilla käytännössä koulussa opittuja teoriataitoja, kuten esimerkiksi markkinointia tai johtamistapoja opiskelijayhdistyksessä. Hän kuvailee aktiivitoimintaa ikään kuin turvalliseksi hiekkalaatikoksi ennen ”oikeaa” työelämää.

Usea haastateltava korostaa järjestelmällisyytensä parantuneen aktiivivuoden aikana. Aktiivit toimivat järjestöissään vapaaehtois pohjalta, ja pohjimmiltaan kyseessä on erään haastateltavan sanoin harrastus. Moni muu asia elämässä vaikuttaa siis aikataulujen ja muiden käytännön järjestelyjen sopimiseen. Elämässä saattaa olla koulun ja aktiivitoiminnan ohella monia muitakin asioita, kuten töitä, harrastuksia ja ihmissuhteita. Kaikkien näiden koordinointi vaatii omanlaistaan järjestelmällistä otetta. Toisinaan järjestelmällisyyteen opitaan kantapään kautta, ja esimerkiksi burn out ei ole usealla aktiivilla kaukana.

Loppujen lopuksi aktiivitoiminnan hyödyt ovat nähtävissä kokonaisuutena. Niitä täytyy osaltaan kytkeä myös ympäröivään yhteiskuntaan ja sen rakenteisiin, sillä opiskelija-aktiivit toimivat vahvasti osana esimerkiksi politiikan ja vaikuttamistyön rakenteita. Opinnäytetyön viimeinen luku pyrkii pohdimaan aktiivitoiminnan merkitystä isomman kuvan kannalta ja peilaamaan sitä yhteiskuntaamme.

7 LOPPUPÄÄTELMÄÄ & POHDINTAA

Vastauksena kysymykseen ”Tarjoaako aktiivitoiminta parempia työelämätaitoja” on sanottava vastausten perusteella, ettei aktiivina toimiminen suoraan anna parempia työelämätaitoja aktiivien omasta mielestään, vaan ennemminkin välillisesti. Työelämätaidot nähdään kuitenkin kokonaisuutena ja toisaalta esimerkiksi Kanervo (2006) kirjoittaa työelämässä rekrytoijien arvostavan korkeasti koulutettujen työelämätaitoja, kuten oppimiskykyä, sosiaalisia valmiuksia sekä ja systemaattisuutta. Kaikkia näitä haastatellut kertovat saaneensa aktiivitoiminnan myötä. Etenkin systemaattisuus opitaan usein kantapään kautta, kun luovaa kaaosta ei saada hallittua muutoin kuin pakon edessä. Vaikkakin kaoottisuus ja aktiivin elämän usein varsin monesta palasesta koostuva arjen kalenteri saattaa vaikuttaa negatiivisesti valmistumiseen aikataulussa. Toisaalta tutkimusten mukaan (Schmidt & Hunter 1998) yksinomaan sen tai työkokemusvuosien määrällä arvioitaessa ei ole suurta merkitystä työssä menestymisen kannalta. Suurempi hyöty saadaan omien persoonallisten ominaisuuksien kehittämisestä – ja aktiivitoiminta voidaan nähdä hyvänä mahdollisuutena kehittää omia kykyjään sekä aktiivisesti että passiivisesti.

Eräs haastateltu toteaa aktiivien olevan tulevaisuuden päättäjiä ja aktiiviporukan yleisesti olevan ehkä hieman keskimääräistä tietoisempia kansalaisia. Tietoisuudella tarkoitetaan tässä yhteydessä ymmärrystä kansalaistoiminnasta ja yhteiskunnan rakenteista. Aktiivit ovat yleisesti ottaen yhteiskunnallisesti innostuneita – ehkä juuri siksi he ovat lähteneet toimintaan mukaan alun pitäen. Toisaalta osaa saattaa potkia eteenpäin aito uteliaisuus ja kiinnostus maailman ja koulun toiminnasta. Ne nähdään myös hyvänä ominaisuutena työelämässä, kuten Airo, Rantanen ja Salmela (2008) kirjoittavat. Kirjoittajan yleisesti aiheesta käymistä keskusteluista on huokunut samanlainen innostus vaikuttaa asioihin ja parantaa maailmaa – oli se sitten koulun tai liiton tasolla. Pääsääntöisesti aktiivit ovat innostuneita kehittämään toimintaa ja tekemässä kouluista kaikille parempia paikkoja opiskella.

Tradenomiopiskelija-aktiivien motivaatio lähteä aktiiviksi voi selittyä monella syyllä. Päällimmäisenä liiton markkinoinnissa käytetään etua työllistymiseen ja toisaalta vaikuttamismahdollisuuksia kouluun ja tradenomitukinnon kehittämiseen. Voi olla, että opiskelija-aktiiveissa korostuvat muun muassa motivaatitekijät liittyen itsensä ylittämiseen, esillä oloon, muiden auttamiseen mutta toisaalta myös ihmisenä kehittymiseen. Toisaalta osalla saattaa olla mielessään vain hyvä merkinnät

CV:hen ja näkyvyys muiden ihmisten edessä ”coolina tyyppinä.” Useimmiten tällainen toiminta kuitenkin huomataan, ja usein tämänkaltaisten menestyksen metsästäjien polku päättyy jossain vaiheessa, kun enää seuraavalle portaalle ei valitakaan. Toisaalta erilaisia valtapelejä pääsee näkemään etenkin liittokokousten aikaan, jolloin omaa ehdokasta suhmuroidaan läpi miettimättä välttämättä kaikkein pätevimpiä tyyppejä. Myös näiden pelien seuraamisella voi olla omat hyötynsä – erilaisissa tilanteissa toimimisesta ja niiden kohtaamisesta on aina apua.

Paljolti puhutaan siitä, ettei nuorisoa kiinnosta enää lähteä mukaan vaikuttamistoimintaan, ja että etenkin puoluepolitiikka tuntuu olevan pahasti poissa muodista nuorten ihmisten keskuudessa. Aktiiveista kuitenkin välittyy vahvasti kiinnostus yhteisiin asioihin vaikuttamisesta. Eräiden keskustelujen tuloksena on tullut esiin, että kun on vain kivaa nähdä oman tekemisen positiivinen vaikutus muiden ihmisten elämään. Tuntuu kummalliselta, että niin moni saa ”kiksejä” ihmisten auttamisesta ja pitää tehtäviä kivoina, mutta suurta massaa vaikuttaminen ei enää kiinnosta samalla tavalla, kuin vaikka kymmenen vuotta sitten. Toisaalta opiskelijavaikuttaminen on hieman keveämpi ja ketterämpi maailma verrattuna valtakunnan tason politiikkaan. Opiskelijatasolla kaikki ovat suhteellisen nuoria, ja kaikilla on yhteinen näkemys – valtakunnallisessa politiikassa jylläävät keski-ikäiset ja vanhemmat. Esimerkiksi Kokoomusnuorten yläikäraja on 30 vuotta – ja silloinkin on eduskunnassa vielä varsin untuvikko. Saattaa olla, että politiikka itsessään näyttäytyy nuorille vanhojen harmaahapsien tekerhona.

On mielenkiintoista peilata suomalaisen yhteiskunnan odotuksia nuoruudesta siihen, miten se näkyy nuorten aikuisten elämässä ja toiminnassa. Lähihistoriassa suomalaiseen työskulttuuriin on vahvasti liittynyt nuoruuden ihannointi, ja se onkin tuonut nuorille varsin mukavia tarjouksia ja mahdollisuuksia päästä työelämään kiinni. Toisaalta mielikuvat ohjaavat tässä vaiheessa luomaan uraa, opiskelemaan, perustamaan perhettä, harrastamaan, rakentamaan kotia sekä matkailemaan. Monella jokin tästä yhtälöstä pettää. (Airo, Rantanen ja Salmela 2008, 11.) Myös vastauksista käy ilmi, että usealla on ollut ongelmia ajanhallinnan kanssa, ja että elämä vaatii järjestelmällisyyttä, jos haluaa olla kaikessa mukana. Burn out ei ole aktiivikentällä tuntematon käsite – eräs aktiivi myöntää haastattelussa käyneensä lähellä, ja kirjoittajalla on omilta aktiivivuosiltaan myös kokemuksia useamman aktiivin palamisesta loppuun paineen alla.

Voidaankin pohtia, miksi kaikki on saavutettava ja saatava aikaan nuorena. Tuntuu kummalliselta, että halutaan kaikki, tässä, heti ja nyt, vaikka usein elämänkokemus on opettanut, että pitkällisellä tähtäimellä saa aikaan parempia tuloksia. ”Hiljaa hyvä tulee” on kliseinen ja kulunut lausahdus,

mutta totuuden siemen siinä kuitenkin on. Jopa pörssikursseja mietittäessä tie vaurastumiseen on usein maltillisen tuoton hakemisen kautta. Harva nuori tunnistaa omien ominaisuuksien kannalta parhaiten sopivat ammatit, ja usein tärkeitä päätöksiä johtavat aivan muut tekijät kuin nuori itse. (Airo, Rantanen ja Salmela 2008, 11.) Ehkä yhteiskuntamme tarvitsisi uutta suuntimaa ja mielenkannan muutosta, jotta nuoretkin kestäisivät järjissään. Esimerkiksi Savon Sanomat kertoi 4.6.2017 nuorten mielenterveyslähetteen määrän tuplaantuneen yksinomaan Kuopiossa. Ilmiö on huoletuttava, ja ehkä taustalla ovat paljolti paineet pärjäämisestä elämässä ja yhteiskunnan odotusten saavuttamisesta.

Osa vastaajista mainitsee omanarvontunteensa kasvaneen aktiivitoiminnan myötä ja toisaalta he ovat myös saaneet paremman ymmärryksen siitä, mikä heidän arvonsa on esimerkiksi työnantajia ajatellen. Joku voisi nähdä tämän itsekeskeisyytenä, mutta toisaalta ikinä ei voi saavuttaa parempia tasoja, joille haluaa, ellei itsetunto ole reilassa. Luultavasti aktiivitoimijat kokevat syvää tyydytystä siitä, että he saavat jotain näkyvää aikaiseksi toisten ihmisten elämässä, ja tämän kautta heidän oma arvostuksensa itseä kohtana nousee. Usein arvostus itseä kohtaan nostaa arvostusta myös muiden silmissä – ihmisestä huokuu tietynlainen varmuus, joka kerää ihailua.

Loppukaneettina voidaan todeta tradenomiopiskelija-aktiivin suurimmiksi työelämähyödyiksi verkostojen laajuus. Opiskelija-aktiivit luovat verraten laajan verkoston jo opiskeluaikanaan, ja toisaalta heillä on myös erinomaiset taidot luoda uusia verkostoja ja tavata uusia ihmisiä. Kuitenkaan sosiaalista ulottuvuutta ei kannata liiallisuuksiin asti korostaa, vaan joskus on vain saatava työt tehdyksi. Tätä kannattaisi myös aktiiveille korostaa, mutta myös toisaalta sitä, ettei kaikkea kannata ottaa omalle kontolle, vaan delegoida. Myös käytännön kokemuksia aktiivit saavat hieman riviopiskelijaa paremmin.

Tradenomiopiskelijaliiton kannattaa hyödyntää verkostojen kasvattamisen mahdollisuutta omassa aktiivitoimijoiden haussa. Tämän opinnäytetyön esimerkit oikeasta elämästä oikeilta aktiiveilta antavat todenmukaista tietoa aktiivitoiminnan vaikutuksista ja hyödyistä työelämään. Toisaalta aktiiveille kannattaisi painottaa myös lepäämisen ja asioiden delegoinnin tärkeyttä, sillä väsymys on usein läsnä tasapainoiltaessa elämää aktiivitoiminnan, koulun ja ihmissuhteiden välillä.

Hallitustoiminta antaa erilaisen mahdollisuuden kokeilla koulussa opittuja asioita käytännössä. Useamman hallitustoimintavuoden voidaan katsoa antavan mallikasta kokemusta työelämästä, ja usein enemmän laadullisesti kuin määrällisesti. Haittatekijöinä työelämän kannalta voidaan nähdä

valmistumisen viivästyminen, ja toisaalta myös keskittyminen väärin asioihin. Omaan verkostoaan ei myöskään kannata liiaksi rakentaa vain TROL-aktiivien varaan, vaan esimerkiksi poikkitieteellisyttä kannattaa harjoittaa. Toisaalta mikäli asiat tiedostaa, ei niiden pitäisi olla liian vaativia työstettäväksi.

LÄHTEET

Aarnikoivu, H. Työelämätaidot – Menesty ja voi hyvin. WSOYpro 2010.

Airo, J-P. Rantanen, J. Salmela, T. Oma ura, paras ura. Talentum 2008.

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

Ammattikorkeakoululaki 14.11.2014/932.

Eskola, J. Suoranta, J. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Osuuskunta Vastapaino 2000.

Hoppe, T. Laine. T. Työnhakuopas – mitä, miten, missä? Talentum 2014.

Kattelus, R. Tammeaid, M. Jokinen, T. Uraopas omasta urastaan kiinnostuneelle. Primacarrera 2002.

Kosonen, J. Miettinen, T. Sutela, M. Turtiainen, M. Ammattikorkeakoululaki. Helsingin kauppamari 2000.

Kupias, P. Salo, M. Mentorointi 4.0. Talentum 2014.

Maslow, A. H. A Theory of Human Motivation. Psychological Review, 50, s. 370-396. 1943.

Metropolia-ammattikorkeakoulu 2018. Mitä saavutat opiskelemalla tradenomiksi Metropoliaassa? Viitattu 6.3.2018. <http://www.metropolia.fi/haku/koulutustarjonta-nuoret-yhteiskuntatieteiden-liiketalouden-ja-hallinnon-ala/liiketalous/>

Opetus- ja kulttuuriministeriö 2017. Valtioneuvoston päätös Oulun ammattikorkeakoulun toimiluvasta. Viitattu 14.3.2018. <http://minedu.fi/documents/1410845/4567770/Oulun+Ammattikorkeakoulu+Oy>

Opetus- ja kulttuuriministeriö 2018. Ammattikorkeakoulut Suomessa. Viitattu 14.3.2018. <http://mi-nedu.fi/ammattikorkeakoulut>.

Oulun ammattikorkeakoulu 2018. Tradenomi, (AMK) liiketalous. Viitattu 6.3.2018, <http://www.oamk.fi/fi/koulutus/amk-tutkintoon-johtava-koulutus/tradenomi-liiketalous/>

Oulun ammattikorkeakoulu 2014. Ammattikorkeakoulututkinnon opinnäytetyön ohje. Viitattu 2.6.2014, <https://oiva.oamk.fi/utills/opensoc.php?aWRfZG9rdW1lbnR0aT0xNDMwNzY0Njky>.

Oulun tradenomiopiskelijat – OTRO ry. Perehdytyskansio hallitustoimintaan. 2013.

Oulun tradenomiopiskelijat Outo ry 2017. Toimintasuunnitelma vuodelle 2017.

Oulun tradenomiopiskelijat Outo ry 2017. Yhdistyksen säännöt.

Perkka-Jortikka K. Näin bailaa AY-liike. WSOY 2004.

Savon Sanomat 2018. Nuorten mielenterveysongelmat ennätyslukemissa: "Kansallinen ilmiö." Viitattu 21.9.2018. <https://www.savonsanomat.fi/kotimaa/Nuorten-mielenterveysongelmat-r%C3%A4j%C3%A4ht%C3%A4neet-k%C3%A4siin-l%C3%A4hetteiden-m%C3%A4r%C3%A4-kaksinkertaistui/996337>.

Schmidt, F.L. Hunter, J.E. The Validity and Utility of Selection Methods in Personnel Psychology: Practical and Theoretical Implications of 85 Years of Research Findings. Psychological bulletin 124, 262-274. 1998.

Silvennoinen, M. Löydä aarteesi – verkostoidu! Tammi 2008.

Tradenomiliitto TRAL ry 2017. Jäsentutkimus 2017.

Tradenomiliitto TRAL ry 2018. Tietoa TRAL:sta. Viitattu 27.2.2018, <http://www.tral.fi/tietoa-tral-sta/>.

Tradenomiliitto TRAL ry 2018. Tradenomitutkinto. Viitattu 6.3.2018. <http://www.tral.fi/tietoa-trade-nomeista/tradenomitutkinto/>

Tradenomiliitto TRAL ry 2018. Tradenomit työelämässä. Viitattu 6.3.2018. <http://www.tral.fi/tietoa-tradenameista/tradenomit-tyoelamassa/>

Tradenomiopiskelijaliitto TROL ry 2018. TROL. Viitattu 27.2. 2018, <http://www.trol.fi/trol/>

Tradenomiopiskelijaliitto TROL ry 2018. TROL. Viitattu 14.3.2018. <https://www.trol.fi/trol/jasenyhdistykset/>

Tradenomiopiskelijaliitto TROL ry. Trollari, opas aktiivitoimijalle. 2018.

Tilastokeskus 2018. Tutkinnon suorittaneiden pääasiallinen toiminta vuoden kuluttua valmistumisesta vuoden 2016 lopussa. https://www.stat.fi/til/sijk/2016/sijk_2016_2018-01-25_tau_001_fi.html

Työsopimuslaki 26.1.2001/55.

Yhdistyslaki 26.5.1989/503.

Tradenomiopiskelija-aktiivit:

- Millaisia taitoja koet saaneesi aktiivitoiminnasta?
- Mikä on suurin oppitunti?
- Isoin epäonnistumisesi?
- Koetko, että aktiivitoiminta on vahvistanut oppimiskykyäsi?
- Entä sosiaalisia taitoja?
- Tradenomiopiskelijoiden aktiiviverkostot - millaisena koet ne?
- Koetko olevasi kuinka valmis työelämään aktiivitoiminnan ansiosta?
- Mitä olet saanut aktiivitoiminnasta, mitä et saisi koulusta?
- Millaisena koet verkostojen merkityksen?
- Oletko oppinut työsopimuksista ynnä muista enemmän?

Ei aktiivinkokemusta oleva verrokkihenkilö:

- Millaisia näkemyksiä ja kokemuksia sinulla on aktiivitoimijoista?
- Millaisina koet koulun antamat työelämävalmiudet?
- Millaisena koet verkostojen merkityksen?
- Oletko oppinut työsopimuksista koulun kautta?
- Mitä olisit halunnut koululta saada opetuksen muodossa?

Työelämän edustajat:

- Mitä taitoja he odottavat vastavalmistuneelta?
- Mistä kautta opiskelijat halutuvat teille töihin?
- Millaisia kokemuksia aktiivitoimijoista
- Mitä hyötyä / haittaa koet aktiivitoiminnan antavan?