



Kirsi Henriksson  
Auli Hietamies

## Naisnäkökulma aikuisopiskeluun ja urakehitykseen

Case: Metropolia Ammattikorkeakoulu, Liiketalouden koulutusohjelma

Metropolia Ammattikorkeakoulu  
Tradenomin koulutusohjelma  
Opinnäytetyö  
Joulukuu 2010

Tekijät	Kirsi Henriksson, Auli Hietamies
Otsikko	Naisnäkökulma aikuisopiskeluun ja urakehitykseen, Case: Metropolia Ammattikorkeakoulu Liiketalouden koulutusohjelma
Sivumäärä	72 sivua + 1 liite
Aika	Joulukuu 2010
Tutkinto	Tradenomi
Koulutusohjelma	Liiketalouden koulutusohjelma
Suuntautumisvaihtoehto	Markkinointi ja logistiikka
Ohjaaja(t)	Lehtori Kaija Haapasalo
<p>Tiivistelmä:</p> <p>Opinnäytetyö on osa Metropolia Ammattikorkeakoulun Liiketalouden koulutusohjelman opintokokonaisuutta. Opinnäytetyön tarkoituksena on tarkastella aikuisopiskelua ja urakehitystä naisnäkökulmasta.</p> <p>Tarkastelimme liiketalouden koulutusohjelmaa naisaikuisopiskelijan silmin. Tutkimuksen tavoitteena oli määritellä, miten naisopiskelija kokee Metropolia Ammattikorkeakoulun Liiketalouden aikuisopiskelun ja miten tradenomin tutkinto tukee urakehitystä työelämässä. Tutkimus rajattiin Metropolia Ammattikorkeakoulun liiketalouden aikuiskoulutusohjelmaan 2000-luvulla.</p> <p>Kvalitatiivisten haastattelujen tavoitteena oli selvittää miksi aikuiset naiset hakeutuvat opiskelemaan, mitä opinnoilta odotetaan, onko opintosisältö vastannut odotuksia, mikä aikuisopiskelijoita on motivoinut ja minkä he ovat toisaalta kokeneet haasteellisimpana opiskelussaan. Halusimme myös tutkia odotuksia tai toiveita, joita naisilla on valmistumisen jälkeen.</p> <p>Tutkimustuloksiin päädyimme käyttämämme lähdekirjallisuuden, omien kokemusten ja haastattelututkimusten johtopäätöksien tulkinnan perusteella. Lähetimme sähköpostikyselyn neljälletoista henkilölle, haastattelimme kolmea henkilöä ja kuvasimme yhden omakohtaisen kokemuksen urapolusta.</p> <p>Tutkimustulokset osoittivat, että aikuiskoulutus kannattaa ja päivitetty tutkinto antaa hyvän pohjan ja potkun työelämään ja uralla kehittymiseen. Naisnäkökulmaa tutkimukseen tuovat naisen haasteet aikuisopiskelussa sekä tutkimus siitä, että päivitetty ja moderni tutkinto avaa mahdollisuuksia urakehitykseen ja jatko-opiskeluihin.</p>	
Avainsanat	Aikuisopiskelu, aikuisoppiminen, urakehitys, tradenomi työelämässä, verkostoituminen

Authors	Kirsi Henriksson, Auli Hietamies
Title of thesis	Adult studies and career development from women's perspective, Case: Metropolia University of Applied Sciences
Number of pages and appendices	72 + 1 appendice
Date	December 2010
Degree	Bachelor of Business Administration
Degree Programme	Business Administration
Major	Marketing and Logistics
Instructor	Senior Lecturer Kaija Haapasalo
<p>Summary:</p> <p>The thesis work is a part of Metropolia University of Applied Sciences, Bachelor of Business Administration (BBA) training program. The purpose of this thesis work is to examine adult studies and career development from a woman's perspective.</p> <p>The purpose of this Thesis work is to define how a female student experiences the BBA evening program and how the BBA degree serves career development in working life. Additionally, we have investigated the training program itself from a woman's perspective. The thesis work is limited to the Helsinki Metropolia University of Applied Sciences, evening program during the current decade.</p> <p>The methods used in the thesis work were qualitative interviews, source books and individual experiences. The aims of the qualitative interviews were to clarify the reasons behind women's adult studies, how the content of the study program has met their expectations, their motivations to study and the most challenging part in their studies. Our Thesis work also investigated the expectations and future plans regarding career development after the BBA studies were completed.</p> <p>The results are based on interviews, source books and individual experiences. The survey was sent to 14 people, deeper interviews were held with three people and one personal example of a career path is presented.</p> <p>The result leads to the conclusion that adult studies are very worthwhile, since they give the foundation and boost to career development. The female perspective is presented when investigating women's challenges with evening studies and women's chances in working life without a modern and updated degree. It is proven that with an updated and modern degree the opportunities in career development and further studies are wider.</p>	
Key words	Adult studies, career development, BBA, networking

## Sisällys

<b>1</b>	<b>Johdanto</b>	<b>1</b>
1.1	Tutkimuksen tausta	1
1.2	Tutkimuksen tavoitteet ja tutkimusongelma	3
<b>2</b>	<b>Aikuiskoulutuksen tavoitteet ja haasteet</b>	<b>4</b>
2.1	Metropolia Ammattikorkeakoulu, strategia ja tavoitteet	4
2.2	Aikuiskoulutuksen tarve	5
2.3	Naisten osallistuminen Ammattikorkeakoulun aikuiskoulutukseen	7
2.4	Aikuiskoulutuksen edut	8
2.5	Aikuiskoulutuksen ongelmat ja haasteet	9
2.6	Työ ja koulutus	12
2.7	Perhe, koulutus ja ajankäyttö	13
2.8	Oma jaksaminen ja koulutus	14
<b>3</b>	<b>Aikuinen oppijana</b>	<b>15</b>
3.1	Aikuisoppiminen	16
3.2	Oppimaan oppiminen	18
3.3	Oppimismotivaatio	19
<b>4</b>	<b>Tradenomin urakehitys</b>	<b>20</b>
4.1	Ura-ankkurit	20
4.2	Urasuunnittelu ja urakehityksen tavoitteet	22
4.3	Naisen urakehitys työelämässä	24
4.4	Urakierto motivoi ja sitouttaa	26
<b>5</b>	<b>Tradenomi työelämässä</b>	<b>26</b>
5.1	Tradenomin profiili ja sijoittuminen työelämässä	26
5.2	Tradenomin jatkokoulutusmahdollisuudet	29
5.3	Naisjohtajuus	30
5.4	Mitä on verkostoituminen?	35
5.4.1	Verkostoitumisen erot miehillä ja naisilla	36
5.4.2	Verkostoitumisen vaikutuksia uraan	37
<b>6</b>	<b>Tutkimuksen toteutus</b>	<b>38</b>

6.1	Kvalitatiivinen tutkimus	38
6.2	Tutkimusmenetelmät	41
6.3	Aineiston keruu	42
<b>7</b>	<b>Tutkimustulokset</b>	<b>44</b>
7.1	Kyselytutkimuksen tulokset	44
7.2	Haastattelu, pankkitoimihenkilö	54
7.3	Haastattelu, Avoimen Ammattikorkeakoulun opiskelija	56
7.4	Haastattelu, Metropolia Ammattikorkean Liiketalouden iltaopiskelija	57
7.5	Esimerkki: IT-alan yritys, urasuunnittelu	59
7.6	Tutkimuksen reliabiliteetti ja validiteetti	60
<b>8</b>	<b>Johtopäätökset ja kehittämissuhteet</b>	<b>63</b>
8.1	Johtopäätökset	63
8.2	Kehittämissuhteet	65
<b>9</b>	<b>Loppusanat</b>	<b>67</b>

## **Lähteet**

## **Liitteet**

Liite 1. Sähköpostikysely

# 1 Johdanto

## 1.1 Tutkimuksen tausta

Väestön ikärakenteen muutos, globalisaatio, teknologian nopea kehittyminen ja pätkätyöt luovat työelämään uusia haasteita. Suoraviivainen polku koulusta työelämän kautta eläkkeelle on enää harvinaista. Tänä päivänä työntekijöiltä odotetaan joustoa ja mukautumista työelämässä tapahtuviin jatkuviin muutoksiin. Ammatillisiin haasteisiin pitää pystyä vastaamaan. (Vanttaja & Järvinen 2006, 37.) Tieto muuttuu nopeassa tahdissa, joka osaltaan vaatii työntekijältä itseltään uusiutumista ja kehittymistä sekä aktiivista ammattitaidon ylläpitämistä. Henkilö saattaa kouluttaa itseään läpi elämänsä pitäkseen itsensä kiinni työelämässä (Paane-Tiainen 2000, 12).

Tämä opinnäytetyö käsittelee Metropolia Ammattikorkeakoulun liiketalouden iltasovelluksen tradenomitutkinnon tuomia mahdollisuuksia työuralla kehittymiseen ja etenemiseen. Tarkastelemme myös aikuisoppimista, Metropolia Ammattikorkeakoulun liiketalouden iltasovelluksen koulutusohjelman naisopiskelijoiden kokemuksia (kvalitatiiviset haastattelut) ja tradenomin jatkokoulutusmahdollisuuksia. Asiaa tarkastellaan naisnäkökulmasta.

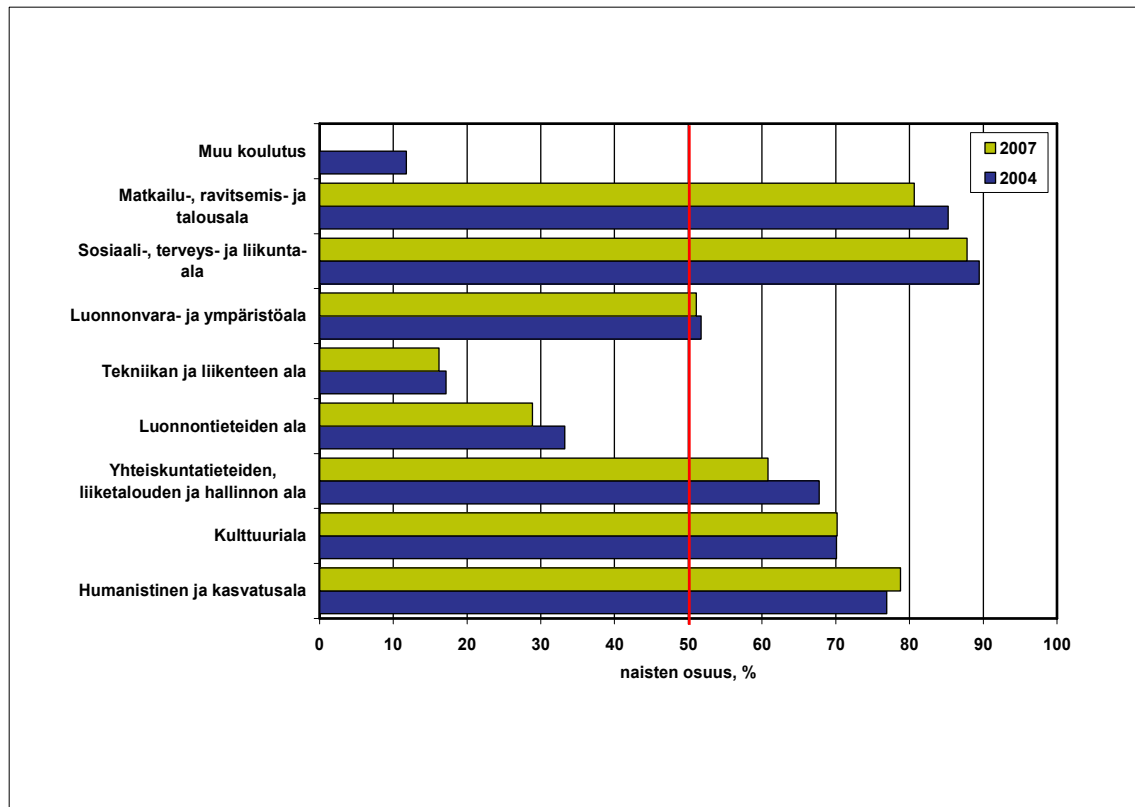
Koulutussisällöt ovat muuttuneet vuosien varrella, jolloin aikaisemmin hankittu pätevyys ei välttämättä enää riitä tämän päivän liike-elämässä. Aikuiskoulutus mahdollistaa opiskelun palkkatyön ohessa. Halu kehittää tietojaan, pätevyitä työelämässä sekä parantaa urakehitystään on usein motivaationa aikuisopiskelulle.

Elämme aikaa, jossa koulutuksen ja työssäkäynnin välinen vuorottelu tai niiden yhteensovittaminen mahdollistavat itsensä kehittämisen ja liiketalouden osaamisen päivittämisen aikaisempien opintojen pohjalta. Uskomme, että iltasovelluksen opiskelijat ovat motivoituneita ja heillä on halu itsensä kehittämiseen hakeutuessaan Ammattikorkeakouluopintoihin. Metropolia Ammattikorkeakoulun liiketalouden aikuisopiskelijoita inspiroi yhteisesti opintojen tuoma mahdollisuus urapolun ja itsensä kehittämiseen, aikaisempien opintojen täydentäminen sekä mahdollisuus haasteellisimpien työtehtävän löytymiseen. Työnantajat pääsääntöisesti kannustavat ja arvostavat aikuisopiskelua. Yleisesti ottaen aikuisena suoritettu opiskelu kertoo

henkilön halusta kehittää itseään ja korkeasta motivaatiosta. Monelle kunnianhimo itsensä kehittämiseen ja parempi opiskelumotivaatio kehittyy vasta myöhemmällä iällä. Opiskelusta voi tulla harrastus, joka jatkuu tavalla tai toisella vanhuuteen saakka.

Aikuisopiskelun koulutusvaihtoehtoja on tänä päivänä monipuolisesti tarjolla. Kiinnostuimme aiheesta, sillä aktiivinen itsensä kehittäminen ja monipuolinen osaaminen yhdistettynä tradenomin tutkintoon ovat toimineet itsellemme motivoivina ajatuksina koulutukseen hakeutuessamme. Odotamme Metropolia Ammattikorkeakoulun liiketalouden tutkinnon myötä parantavamme omia työmahdollisuuksiamme, sillä liiketalouden koulutus on arvostettu monipuolisuutensa ja työelämälähtöisyytensä johdosta. Koemme, että erityisesti Ammattikorkeakoulun liiketalouden aikuisopiskelussa pääsee soveltamaan läheisesti työelämässä saavutettua työkokemusta. Työelämäläheisyys ja Metropolia Ammattikorkeakoulun arvostus työmarkkinoilla kasvattavat naisopiskelijoiden mielenkiintoa tutkintoa kohtaan. Metropolia Ammattikorkeakoulun liiketalouden iltaopiskelijoista naisten osuus vaihtelee 70–80 prosenttia välillä vuoden 2000–2010 tilastojen mukaan (Kumpulainen 2010).

Elinkeinoelämän keskusliiton (myöhemmin EK) vertailun mukaan vuosina 2004 ja 2007 ilmenee, että eniten naisia hakeutuu Ammattikorkeakouluissa naisvaltaisille koulutusaloille. Naisia hakeutuu eniten sosiaali-, terveys- ja liikunta-alojen ammatillisiin opintoihin. Liiketalouden opinnot ovat tilastossa viidenneksi yleisimpiä. Huomattavaa on opiskelupaikkojen vähentyminen vuodesta 2004 verrattuna vuoteen 2007. Myöhemmin tutkimuksessamme kuvaamme myös Metropolia Ammattikorkeakoulun aloituspaikkojen osuutta liiketalouden koulutusosalalla naisten ja miesten välillä. Kuviossa 1 esitetään naisten osuus Ammattikorkeakoulun aloituspaikoista vuosina 2004 ja 2007.



Kuvio 1. EK:n jaottelu naisten osuudesta Ammattikorkeakoulun aloituspaikoista v. 2004 ja v. 2007 (Sajavaara 2009).

## 1.2 Tutkimuksen tavoitteet ja tutkimusongelma

Tutkimuksen tavoitteena on kartoittaa Metropolia Ammattikorkeakoulun liiketalouden tutkinnon (iltasovellus) vaikutuksia naisten työuralla kehittymiseen ja toisaalta tarkastella liiketalouden koulutusohjelmaa naisopiskelijan näkökannalta. Tavoitteena oli selvittää miksi aikuiset naiset hakeutuvat opiskelemaan, mitä opinnoilta odotetaan, onko opintosisältö vastannut odotuksia, mikä aikuisopiskelijoita on motivoinut ja minkä he ovat toisaalta kokeneet haasteellisimpana opiskelussaan. Halusimme myös tutkia odotuksia tai toiveita, joita tradenomin tutkinto mahdollistaa naisille valmistumisen jälkeen.

Tutkimusongelmaksi voidaan tiivistää miten naisopiskelijat kokevat Metropolia Ammattikorkeakoulun liiketalouden iltaopiskelun ja mitä mahdollisuuksia tutkinto tuo

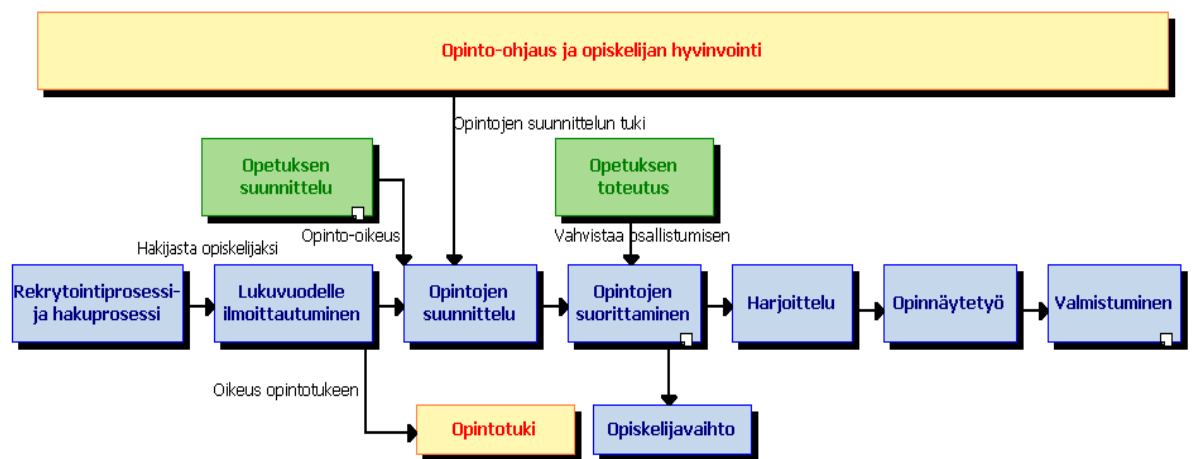
urakehitykseen. Tutkimus rajataan Metropolia Ammattikorkeakoulun liiketalouden aikuiskoulutusohjelmaan 2000-luvulle.

## 2 Aikuiskoulutuksen tavoitteet ja haasteet

### 2.1 Metropolia Ammattikorkeakoulu, strategia ja tavoitteet

”Metropolia Ammattikorkeakoulun tärkein tehtävä on kouluttaa osaajia, joita työelämä arvostaa. Monialaisuus, kansainvälisyys ja kiinteät yhteydet työelämään ovat Metropolia Ammattikorkeakoulun vahvuus tutkimus- ja kehittämistyöhön perustuvassa opetuksessa. Laadukas opetus, opiskelijan hyvinvoinnista huolehtiminen ja opiskelun sujuvuus ovat tärkeitä asioita.” (Metropolia verkkosivut 2010.)

Seuraavassa kuviossa esitellään Metropolia Ammattikorkeakoulun oppimistoiminnan prosessia. (Metropolia verkkosivut 2010.)



Kuvio 2. Oppimistoiminnan prosessit (Metropolia verkkosivut 2010).

Metropolia Ammattikorkeakoulun yleisstrategiaa ohjaa ammattikorkeakoululaki (351/2003) ja asetus ammattikorkeakouluista (352/2003), ECTS-järjestelmän (European Credit Transfer and Accumulation System) -periaatteet sekä vahvoina vaikuttajina taustakorkeakoulujen pedagogiset strategiat. Strategia ohjaa Metropolia

Ammattikorkeakoulun oppimistoimintaa, joka korostaa dialogista oppimista, työelämän ja sen tarpeista kehittyvän sovellettavan tiedon merkitystä sekä oppimisen yhteisöllisyyttä ja käytäntöläheisyyttä. (Metropolia verkkosivut 2010.)

Metropolia Ammattikorkeakoulun osaamistavoitteena ovat seuraavat tavoitteet:

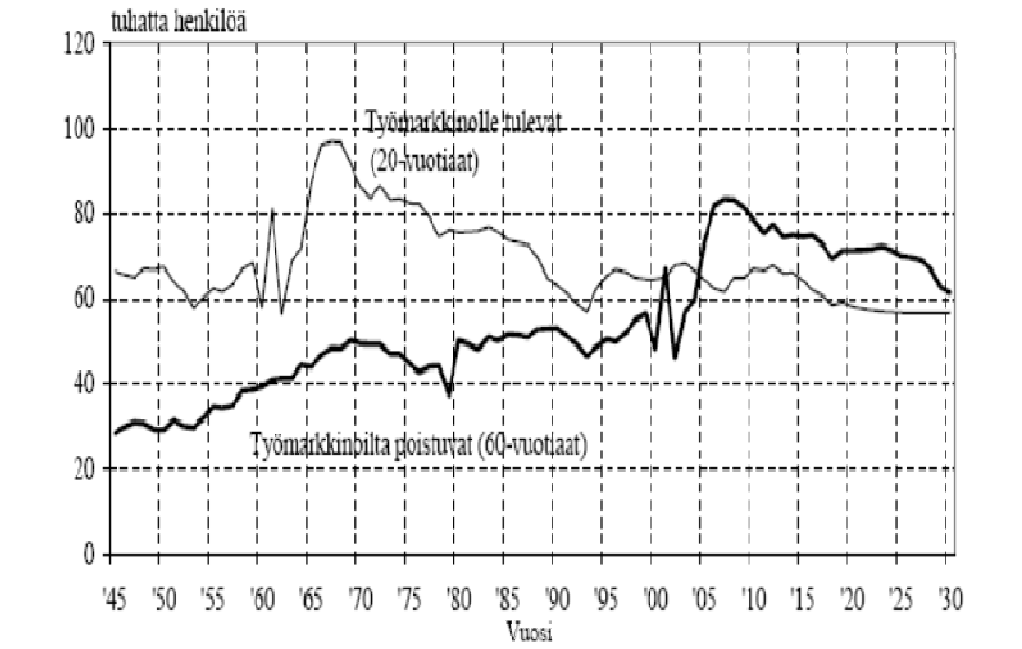
”Opiskelijoista kehittyä omaa toimintaansa arvioivia, vastuullisia ja yhteistyökykyisiä työelämän kehittäjiä, joilla on motivaatiota oppia ja työskennellä tavoitteellisesti ja itsenäisesti osana kansallisia ja kansainvälisiä verkostoja. Metropolia Ammattikorkeakoulusta valmistunut opiskelija hallitsee koulutusalan ydinosaamisen. Hänellä on kilpailukykyistä erityisosaamista sekä laajat työelämävalmiudet. Hän kykenee toimimaan asiantuntijana alansa työtehtävissä, sekä hallitsee keskeiset työprosessit. Asiantuntijana hän osaa hankkia tietoa sekä soveltaa sitä kriittisesti, että luovasti itsensä ja työyhteisönsä kehittämiseksi.” (Metropolia verkkosivut 2010.)

Metropolia palvelee pääkaupunkiseutua kouluttamalla eri alojen osaajia työ- ja elinkeinoelämän palvelukseen. Työelämä on aktiivisesti mukana koulutuksen suunnittelussa, toteutuksessa ja arvioinnissa. Tarkoituksenmukainen verkostoituminen opiskelijoiden, henkilöstön ja työelämän kesken mahdollistetaan ja sitä tuetaan. Koko yhteisö, opiskelijat, opettajat, muu henkilöstö, johto, työelämä ja muut kumppanit, sitoutuvat työskentelemään oppimistoiminnan päämäärien hyväksi. Jatkuva vuorovaikutus sekä reflektiivinen toiminta sidosryhmien kanssa on korkeakoulu-yhteisön kehittymisen perusta, jota vahvistetaan verkostoitumalla korkeakoulujen, yliopistojen ja tutkimuslaitosten kanssa. (Metropolia verkkosivut 2010.)

## 2.2 Aikuiskoulutuksen tarve

Euroopan Unionin Komissio on nostanut esiin Aikuiskoulutusneuvoston julkaisuissaan (2008) toimintasuunnitelman ”Oppiminen kannattaa aina”. Tiedonannossa esitetään, että jäsenvaltioilla tulee olla elinikäisen oppimisen strategiaan yhdistetty tehokas aikuiskoulutusjärjestelmä, jota analysoidaan ja jonka laatua kehitetään. Tiedonannossa myös kehoitetaan jäsenmaita parantamaan aikuisten mahdollisuuksia nostaa koulutustasoaan. (Aikuiskoulutusneuvoston julkaisu 2008.) Kuviossa 3 esitetään

työvoiman tuleminen työmarkkinoille (20-vuotiaat) ja poistuminen (60-vuotiaat) työmarkkinoilta.



Kuvio 3. Työvoiman tarjontapotentiaalin muutos vuosina 1945 - 2030. Tilastokeskus.  
(Aikuiskoulutusneuvoston julkaisuja 2008.)

Kuviosta nähdään, että työmarkkinoilta on alkanut poistua vuonna 2005 enemmän työvoimaa kuin työmarkkinoille vastaavasti tulee tilalle. Alussa jo todettiin, että jatkuva koulutus on tae pysytellä ja kehittyä työmarkkinoilla, joten voidaan päätellä, että aikuiskoulutuksen merkitys tulee kasvamaan markkinamuutosten myötä.

Koulutuksessa on tärkeää huomioida aikuisopiskelijoiden tarpeet ja rajallinen ajankäyttö, jotta koulutusohjelmat pystytään rakentamaan lisäarvoa tuottaviksi. Aikuisopiskelijoiden suuri keskeyttämisprosentti tulisi myös saada laskemaan. Raivola mainitsee tarpeiden tyydyttämisen, odotusten täyttymisen, subjektiivisen mielihyvän ja arvonlisän osaamiselle opiskelijatytyväisyyteen liittyvinä motiiveina. Koulutuksen tuloksilla tulee olla opiskelijalle käyttöarvoa tulevaisuudessa. (Raivola 1999, 45–46.)

Aikuisopiskelijalla on yleensä henkilökohtainen tarve opintojen suorittamiseen, joka motivoi häntä hakeutumaan aikuiskoulutukseen. Erityisen tärkeänä Raivola näkee odotusten täyttymisen aikuisopiskelijoiden keskuudessa. Aikuisopiskelijoilla opiskelu-aika painottuu iltaan, sillä valtaosa käy päivätöissä. Koulutusohjelman tulee kohdata ne odotukset, joita siltä on tultu hakemaan. Koulutusohjelma tulee vastata tarkasti sitä sisältöä, mitä tietolähteissä on esitetty. Aikaisempien opintojen korvaavuudet tulee käydä selkeästi ilmi, jolloin aikuisopiskelijalle mahdollistuu opiskelun keston ja vaatavuuden arviointi sen läpinäkyvyyden kautta. Monipuolisella opetuksella, luovilla opetusjärjestelyillä ja aikuisopiskelijälähtöisyydellä voidaan odotukset jopa ylittää. (Raivola 1999, 45–46.)

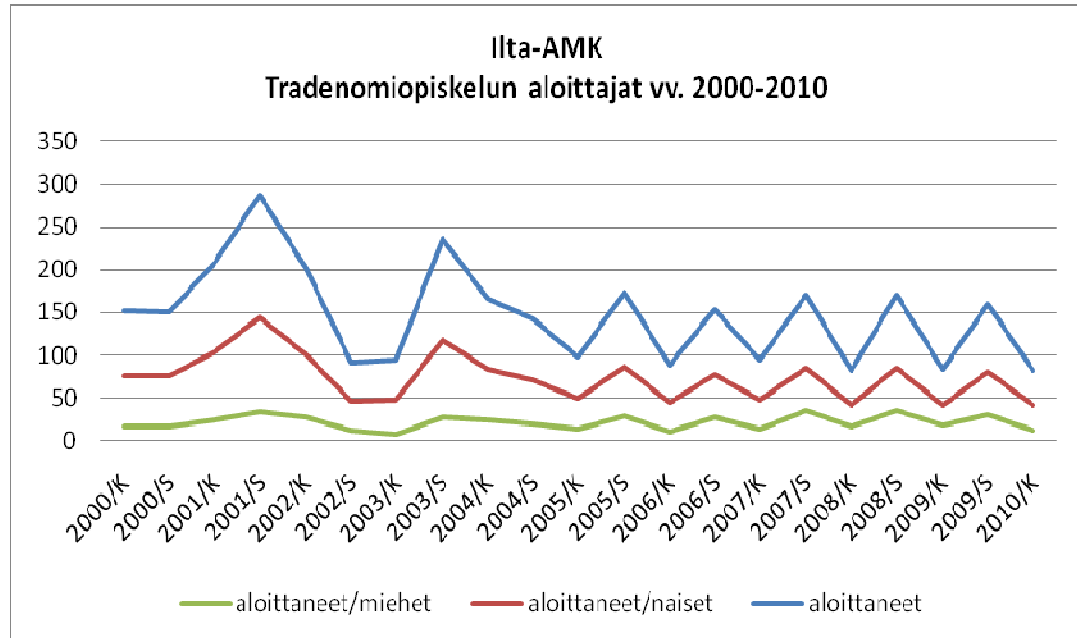
Aikuisopiskelijan erilaiset kokemustaustat muovaavat tyytyväisyyttä opiskelua arvioidessa. Oppimisen arvonnäkökulma merkitsee mielekkyykokemusten kasvua ja toimintamahdollisuuksien laajentumista. Aikuisopiskelija lähtee jatkamaan tai täydentämään opintojaan motivoituneena. Tähtäimessä on varsin usein uralla kehittyminen ja tehtävissä eteneminen tai aivan uudet haasteet mutta myös palkkatason parantuminen. Usein oppimisen tarve arvioidaan erotuslaskumenetelmällä eli arvioidaan mitä pitäisi osata, mitataan mitä tähän mennessä osataan ja tämä erotus pyritään täydentämään aikuiskoulutuksella. (Raivola 1999, 45–46.)

### 2.3 Naisten osallistuminen Ammattikorkeakoulun aikuiskoulutukseen

EK:n tilastojen mukaan oppilaitoksissa opiskelijapaikat täyttyvät suurimmalta osaltaan naisista. Naisia aloittaa vähiten metalli-, sähkö-, kone ja energiatekniikan, liikenteen- ja luonnontieteen opinto-ohjelmissa, mutta tekniikan aloilta naiset suosivat kuitenkin tekstiili- ja vaatetustekniikan opintoja. Miehiä taas vastaavasti on vähemmän ns. naisvaltaisilla sosiaali-aloilla, kasvatuksen- ja kulttuurin opinnoissa. (Sajavaara 2009.)

EK:n esittämän tilaston tueksi olemme työstäneet yhteenvedon Metropolia Ammattikorkeakoulun liiketalouden iltasovelluksessa aloittaneista vuosina 2000–2010. Seuraavassa kuviossa kaikki aloittaneet tradenomiopiskelijat on merkitty sinisellä käyrällä, naiset punaisella käyrällä ja miehet vihreällä käyrällä. Tutkimustulos tukee EK:n johtopäätöksiä naisten suuremmasta osuudesta ammattikorkeakouluissa.

Metropolia Ammattikorkeakoulun liiketalouden aikuiskoulutuksen koulutusohjelmassa aloittaneista opiskelijoista noin 70–80 prosenttia on naisia (Kumpulainen 2010).



Kuvio 4. Metropolian aikuiskoulutuksessa liiketalouden koulutusohjelmassa aloittaneiden jakautuminen vuodesta 2000-2010 (Kumpulainen 2010).

## 2.4 Aikuiskoulutuksen edut

Aikuiskoulutuksen etuina voidaan pitää sitä, että se mahdollistaa opiskelun palkkatyön ohella. Halu kehittää tietojaan, pätevyitä työelämässä sekä parantaa urakehitystään on usein motivaationa aikuisopiskelun aloittamiselle. Työnantajat pääsääntöisesti kannustavat ja arvostavat aikuisopiskelua. Yleisesti ottaen aikuisena suoritettu opiskelu kertoo henkilön halusta kehittää itseään ja korkeasta motivaatiosta.

Työelämän kokemusten kautta aikuisen on myös helpompi soveltaa opittua luontevasti työelämään, aikuisen vuorovaikutustaidot sekä itseluottamus ovat vahvistuneet, mitkä osaltaan tukevat aikuisen motivaatiota sekä kehittymistä Ammattikorkeakoulun liiketalouden opinnoissa. Oma jaksaminen, perheen tuki sekä omasta vapaa-ajasta tinkiminen haastetaan kuitenkin varsin monesti tämän vaativan opiskelun aikana.

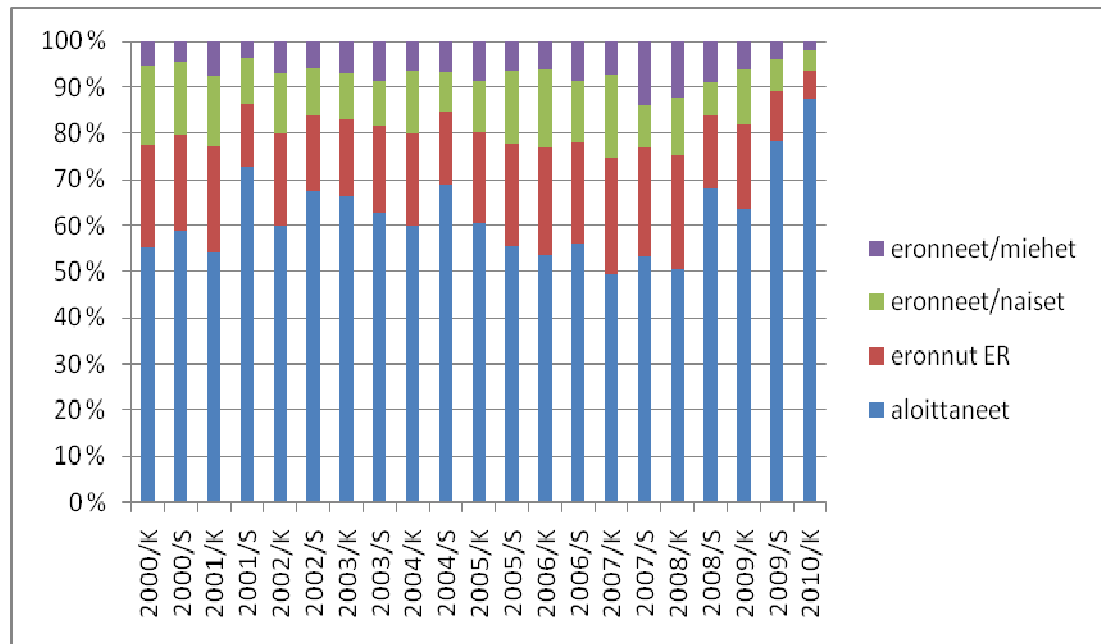
Opiskelu sisältää paljon päätetyöskentelyä ja perheen parista poissaoloja, mutta siitä huolimatta liiketalouden iltaopiskelu on palkitsevaa, energiaa antavaa ja auttaa rakentamaan työelämässä tärkeitä verkostoja.

## 2.5 Aikuiskoulutuksen ongelmat ja haasteet

Oppimisen esteet tai vaikeudet kohdataan monesti oppimisprosessin vaativimmissa vaiheissa. Aikuisopiskelijasta saattaa tuntua vaikealta sovittaa yhteen työ ja opiskelu, jotka helposti ajavat perheen edelle, jos ajankäytön painopisteet muuttuvat työn ja vapaa-ajan välillä. (Paane-Tiainen 2000, 19.)

Yhtenä korkeakoulujen ongelmana on opintojen viivästyminen tai keskeytyminen. Niin ammattikorkeakouluissa kuin yliopistoissakin keskeyttämisprosentti tutkintotavoitteisessa koulutuksessa on yli 30 prosenttia. Opintojen viivästyminen tai keskeytyminen on useita eri syitä. Opetusministeriössä on syiksi löydetty mm. opiskelijoiden siirtyminen oppilaitoksesta toiseen esimerkiksi muuton yhteydessä. Opintojen hidastumisen on myös havaittu vaikuttavan valmistumiseen viivästyminen. Valmistumisen viivästyminen vaikuttavia seikkoja ovat myös kesken jäänyt opinnäytetyö tai opiskelijan siirryttyä työuralla eteenpäin. (Opetusministeriö 2007.)

Metropolia Ammattikorkeakoulussa Liiketalouden aloittaneista iltaopiskelijoista naisten osuus on vaihdellut vuodesta 2000 vuoteen 2010 lähes 80 prosentista noin 60 prosenttiin, kun taas vastaavasti aloittaneiden miesten osuus on vuonna 2000 ollut vain noin 20 prosenttia mutta myöhemmin 2000-luvulla kohonnut yli 40 prosenttiin (2007/S-2008/K). Seuraavassa kuviossa selvitämme kaikkien keskeyttäneiden opiskelijoiden (punainen) suhdetta verrattuna kaikkiin Metropolia aloittaneisiin liiketalouden iltaopiskelijoihin (sininen). Koulunsa lopettaneet miehet on merkitty violetilla ja naiset vastaavasti vihreällä. Tutkimuksen lähteenä on ollut Metropolian opintotoimistosta saatu numeraalinen tutkimusraportti (Kumpulainen 2010).



Kuvio 5. Metropolia iltalinjan keskeyttäneet opiskelijat vuosina 2000-2010. (Metropolia. Kumpulainen 2010)

Useimmilla aikuisopiskelijoilla työpaikan tai tehtäväkuvan muuttuminen saattaa muuttaa ajankäyttöä niin merkittävästi, että lähiopetukseen osallistuminen esimerkiksi työmatkojen takia vaikeutuu. Liiketalouden iltasovellusopinnoissa on kuitenkin kursseja, joiden läpäiseminen vaatii noin 80 prosentin paikallaolon. Jos näille kursseille ei voi töiden takia osallistua, opinnot jäävät suorittamatta, ellei tarjolla ole vaihtoehtoja suoritustapaa kuten kirjatenttiä tai AHOT:ia (aikaisemmin hankitun osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen) (OPM 2007). Valmistuminen vaikeutuu, mikäli opiskelijalle suorittamattomia, mutta pakollisia kursseja kertyy erityisen paljon. On mahdollista, että siinä tilanteessa opiskelija saattaa päätyä keskeyttämään opintonsa, vaikka opinnot sinänsä tukisivat toimenkuvaa.

Työpaikan siirtyminen toiselle paikkakunnalle saattaa johtaa opiskelupaikan vaihtumiseen tai keskeyttämiseen. Useat aikuisopiskelijat palaavat kuitenkin usein takaisin suorittamaan kesken jääneitä kurssejaan varsinkin silloin, kun valittu linjavaihtoehto on koettu itselle sopivaksi. Terveydelliset tekijät, yllättävä elämäntilanteen muutos tai henkilökohtainen kriisi omassa elämässä tai lähipiirissä ajaa aikuisopiskelijan tiukalle ja saattaa johtaa opintojen keskeyttämiseen. Lähipiirin ja opiskelijatovereiden antama tuki on ratkaiseva tekijä opintojen etenemisen kannalta.

Pohdimme aikuiskoulutuksen opintojen keskeyttämisen syitä. Uskomme, että aikuisopiskelijoilla keskeyttäminen on monesti henkilökohtainen ja pitkällisen harkinnan tulos. Keskeyttämiseen aikuisopiskelijoilla voivat tutkimuksemme perusteella johtaa turhautuminen ja motivaation lasku, jos odotukset opiskelun tarjoamasta edusta itselle eivät täyty, opintomenestys ei vastaa omaa odotusta tai oma ajankäyttö muuttuu merkittävästi. Opintojen keskeyttämispäätös on aikuisopiskelijalle useimmiten tarkkaan punnittu ratkaisu sekä monen tekijän summa. EK:n tilastojen mukaan miehet keskeyttävät opintonsa useammin kuin naiset ja Suomessa on kansainvälisestikin erittäin korkea keskeyttämisaste, kun tarkastellaan kaikkia opiskelijoita (Sajavaara 2009).

Ammattikorkeakoulun aikuiskoulutuksen haasteena ovat opiskelijoiden erilaiset elämäntilanteet ja taustat. Opiskelun tulee olla joustavaa ja tarjota opiskelijalle ainevalinnoissa monia valintavaihtoehtoja, mitkä mahdollistavat opintojen, perhe-elämän ja työssäkäynnin yhdistämisen. Metropolia Ammattikorkeakoulun liiketalouden koulutusohjelmassa hyödynnetään aikuiskoulutuksessa ilta- ja viikonloppuihin sijoitettavia lukujärjestyksiä. Tutkinnon ideaalisuorittamisaika on 3-4 vuotta, mikä on tiivistähtistä opiskelua painottuen iltaisin tunneilla käymiseen ja kotitehtävien suorittamiseen.

Aiemmat ammattikorkeakouluopiskelut tai vastaavat tiedot voidaan lukea hyväksi, mikäli ne sisällöltään vastaavat jonkin tietyn aineen opetussisältöä. Jokainen AHOT on neuvoteltava tai todistettava tutkintotodistuksella erikseen. Aikuisopiskelijoilla työelämästä kertynyt tietotaito on mahdollista hyödyntää opiskeluissa eri tavoin: esimerkkejä kotitehtäviin on mahdollista ottaa omasta työnantajayrityksestä sekä näkökulma opintokokonaisuuksiin on laajempi. Aikuisopiskelijoille on kehittynyt taito tärkeän ja hyödyllisen tiedon erottamiseen oppimateriaalista.

Koulutuksen tuoman ammattitaidon uskotaan vaikuttavan taloudellisesti suotuisasti markkinoilla, jossa työvoimankysyntä ja tarjonta kohtaavat. Kuinka mittaamme aikuisopiskelijan koulutuksen kautta kasvanutta ammattitaitoa ja siihen liittyvää kompetenssia eli suorituspotentiaalia? Voidaanko koulutussuorituksista ennustaa työssä menestymistä? Usein kuitenkin työelämän vaatima osaamistarve muuntuu ja täydentyy aikuisopiskelijan ammatillisen kokemuserän ja opintojen yhteensovittamisen kautta. (Raivola 1999, 167.)

## 2.6 Työ ja koulutus

Ympäristö vaikuttaa siihen kuinka opiskelu sekä itsensä kehittäminen koetaan. Aikuisopiskelijat pohtivat, kuinka urakehittymistä ja siihen panostamista arvostetaan työyhteisössä. Tradenomiliiton suorittaman tutkimuksen mukaan Ylemmän Ammattikorkeakoulututkinnon suorittaminen edistää urakehitystä ja palkkausta positiivisesti. Yli 80 prosenttia tutkimukseen osallistuneista kokee tutkinnon vaikuttaneen merkittävästi asemaan ja työtehtävien sisältöön. Tutkimuksen mukaan Ylemmän AMK- tutkinnon suorittaneiden palkka kohosi keskimäärin 400 euroa kuukaudessa, ollen keskimäärin 3729 euroa kuukaudessa, kun vastaavasti tradenomitutkinnon suorittaneiden keskipalkka oli 2970 euroa kuukaudessa. (TRAL Uutiset 2010.)

Yli puolet Tradenomiliiton tutkimuksen vastaajista koki, että tutkinnon suorittaminen on vaikuttanut paljon ylenemiseen tai ylenemisen mahdollisuuteen. Ylemmän Ammattikorkeakoulun tutkinnon suorittaneilla tapahtui selkeä muutos työtehtävissä. Toimihenkilötehtävissä työskentelevien määrä väheni 20 prosentista 9 prosenttiin. Samalla johdon ja asiantuntijatehtävien saralla työskentelevien määrä kasvoi. Merkittävä havainto tutkimuksessa oli, että työtehtävien muutosta tapahtui myös vertikaalisesti; keskijohdosta asiantuntijatehtäviin siirtyi 28 prosenttia vastaajista. (TRAL Uutiset 2010.)

Johanna Tuovinen selvittää Tradenomiliiton lehtiartikkelissa, että Ylempi Ammattikorkeakoulu tutkinto on tradenomeille luontainen jatkokouluttautumisyväly, jossa on mahdollisuus kehittää paitsi omaa osaamistaan, myös oman organisaationsa toimintaa. Valitettavasti tutkintoa tunnetaan vielä heikosti työelämässä, joten kannustamme myös työnantajia tutustumaan tutkinnon sisältöön ja sen tuomiin hyötyihin. (TRAL Uutiset 2010.)

Opiskelijasta itsestään on kiinni miten hyvin hän pystyy hyödyntämään opinnoista saatavan uuden tiedon ja soveltamaan sen työelämäänsä. Opiskelija, joka tarkkailee suorituksiaan positiivisessa valossa, on taipuvainen myös asettamaan itselleen progressiivisia ja asteittain eteneviä kehittämistavoitteita. Tavoitteen asettaminen

auttaa opinnoissa etenemisessä ja ponnistelemissa tavoitteiden saavuttamiseksi. (Ruohotie 1996, 84–90.)

Silloin, kun opiskelu on oleellista omassa työssä kehitymiselle ja osa urasuunnittelua, yritykset omaehtoisemmin tukevat opiskelua sekä taloudellisesti että myöntämällä opintovapaata. Edellytyksenä kuitenkin tukemiselle ovat mahdollisuudet ja halu kehittyä nimenomaisen yrityksen palveluksessa. Aikuiskoulutuksessa tahto ja urakehitystä eteenpäin vievä oppiminen ovat yhteydessä jaksamiseen ja motivaatioon. Tärkeänä oppimisprosessissa aikuisopiskelijoilla on kriittinen ajattelu, kyky soveltaa työelämässä opittuja taitoja päätöksentekoon ja peilata oppimista ja aineita monella eri liike-elämän alueella. Positiivinen ja monimuotoinen vuorovaikutus on Ammattikorkeakoulun liiketalouden aikuiskoulutuksen opiskelusta saatava lisäarvo verrattuna vaikka etä- tai monimuoto-opiskeluun.

## 2.7 Perhe, koulutus ja ajankäyttö

Yhteiskunnassamme on jo totuttu, että naiset käyvät töissä. Silloin, kun nainen päättää lähteä töiden lisäksi illaksi opiskelemaan, perheen asetelma muuttuu. Monesti on niin, että nainen työssä käynnin lisäksi osallistuu kodinhoitoon, harrastaa itse tai kuljettaa lapsia heidän harrastuksiinsa. Iltaopiskelemisen aloittaminen muuttaa koko perheen aikatauluja ja haastaa sitä kautta koko perheen uuteen tilanteeseen, jossa työnjaosta on sovittava perheenjäsenten kesken.

Luonnollisesti aikuisopiskelun myötä perheelle jää vähemmän aikaa. Kiireet työelämässä ja vähäinen aika perheen kanssa kohottavat erityisesti naisopiskelijan stressiä. Naista vaivaa dilemma huonosta omastatunnosta: kun on koulussa, pitäisi olla kotona ja päinvastoin. Elämä on aikataulutettava tarkasti koulussa olemisen, koulutehtävien ja tenttiin valmistautumiseen käytettävän ajan kesken.

Ammattikorkeakoulun liiketalouden koulutusohjelman opinnot ovat vaativa kokonaisuus ja useamman vuoden rupeama, vaikkakin aikuisopiskelijan etuna on elämäkokemus ja sen tuoma kyky priorisointiin.

Arja Kilpeläisen kirjassa, *Naiset paikkaa etsimässä* (2000), analysoidaan miten naisten opiskelu on muovannut perheen arkea. Lastenhoidossa, koulutehtävissä ja yleisesti

ottaen myös kodinhoidossa on tehty perheen sisällä uudelleenjärjestelyjä siten, että muutkin perheenjäsenet ottavat osuutensa perheen yhteisistä töistä. Monesti naisopiskelijat pyrkivät ajoittamaan opiskelunsa aamuvarhaiseen, myöhäisiltaan tai hyväksikäyttävät työnantajan tarjoamia mahdollisia opintovapaita. (Kilpeläinen 2000, 73.)

Aikuisopiskelussa ajankäytön suunnitteleminen on yksi kynnyskysymyksistä. Aikuisopiskelijalla pitäisi olla selkeä käsitys ajankäytön hallinnasta ja omista resursseistaan. Aikuisen työelämäkokemus tiukkoine aikatauluineen on opettanut ajanhallintaa, jolloin aikuisella on näkemys omista resursseistaan ajankäytön suhteen opiskelun, perheen, töiden ja harrastusten kesken. Aikuisopiskelijalla on mahdollisuus vaikuttaa opintojen edistymiseen esimerkiksi jaksottamalla kursseja pidemmälle ajanjaksolle ja valmistua hitaammin.

## 2.8 Oma jaksaminen ja koulutus

Arja Kilpeläinen (2000, 76–77) toteaa aikuisopintojen tuovan naisen elämään mielenkiintoisia ja innostavia asioita uuden oppimisen vahvistaessa naisen minäkuva. Samalla aikuisopiskelu-aika on varsin poikkeuksellinen elämänvaihe, joka edellyttää erityistä sitoutumista opiskelun mukana tuomiin ryhmiin ja opintoprojekteihin. Arkielämän, ystävien ja oman ajankäytön sovittaminen ei aina ole aivan mutkatonta. Monilla opiskelijoilla työura on edennyt ammatillisen pätevöitymisen myötä vastuullisiin tehtäviin, joissa työ itsessään vaatii sitoutumista myös iltaisin.

Pekka Ruohotie (1996, 34) toteaa kirjassaan *Motivaatio, tahto ja oppiminen*, että oppimisen rakenteet, joita ovat sisäinen ja ulkoinen tavoiteorientaatio sekä erilaiset odotukset, tulkinnat ja uskomukset. Tiedon omaksumista voi jarruttaa epäonnistumien pelko tai liian korkeat tulosodotukset. Tärkeänä jaksamisen kannalta on motivaatio opiskella. Pekka Ruohotie mainitsee motivaation kehittymiseen vaikuttavina tekijöinä itsearvostuksen, uskon omaan kykyihinsä ja mahdollisuuksiinsa.

Aikuisopiskelijoiden työura- ja opintopolku muovautuu kiinnostusten kohteiden muodostamista liitosta. Usein lisä- tai täydennyskoulutukseen hakeudutaan omaaloitteisesti, kun halutaan työuralla eteenpäin ja kaivataan siihen vaadittavaa

osaamista ja ylemmän koulutuksen tarjoamaa todistusta tai alanvaihtamisen myötä uutta ammatillista pätevyyttä.

Opiskelu saman iltasovelluksen opiskelijoiden muodostamassa vertaisryhmässä motivoi ja auttaa aikuisopiskelijaa jatkamaan opintojaan. Opiskelijoiden tiivistynyt yhteistyö ja yhteenkuuluvaisuuden tunne lujittaa ja siivittää parempiin saavutuksiin. Liiketalouden aikuissovelluksen iltaopiskelijat ovat kiteytyneet kiinteäksi ryhmäksi, joka kuitenkin ottaa muista ryhmistä tulevat opiskelijat avoimin mielin mukaan.

Ammattikorkeakoulun liiketalouden koulutus on kokonaisuutena laaja, sisältäen opintoja 210 opintopisteen edestä. Motivaation ylläpitämiseksi on tärkeää, että opinnot jaetaan pienemmiksi kokonaisuuksiksi ja pitäydytään aikatauluissa. Ennen opintojen aloittamista on pohdittava omaa jaksamista. Haasteina on perheen, työn ja koulutuksen yhdistäminen. Usko motivaatioon, omiin kykyihinsä ja realistiset mahdollisuudet suoriutua 3-4 vuotta kestävästä opinnoista on mietittävä tarkkaan etukäteen.

### **3 Aikuinen oppijana**

Paane-Tiainen on kirjoittanut, että aikuisten tulee olla valmiita jatkamaan ja kehittämään ammattitaitoaan läpi työelämän. Oppilaitokset ovat haasteellisen tehtävän edessä, sillä aikuisopiskelijat ovat varsin heterogeeninen joukko oppimishaluisia opiskelijoita, joiden taustakokemukset monesti eroavat varsin paljon toisistaan. (Paane-Tiainen 2000, 15.) Aikuisen tuloksekkaan opettamisen tärkeä periaate on se, että kysymys on oppimisesta. Aikuisilla on jo omat, vakiintuneet tavat ja käsityksensä. Kun aikuinen haluaa oppia, hän samalla myöntää itselleen, että sen hetkisessä elämässä on jotain kehitettävää. (Rogers 2004, 16.)

Aikuiset voivat olla opiskelijoina vaativia. He ovat tottuneet aikaisemmilta kouluvuosiltaan oppimaan tietyn kaavan mukaan ja helposti kyseenalaistavat oppilaina opettajan opetusmenetelmät. Rogers kertoo esimerkkinä kirjassaan Aikuisoppiminen (2004), että yrittäessään käyttää ainoastaan audiovisuaalista menetelmää kielen opetuksessa aikuisille, ryhmä vaati kirjoja ja opiskelumateriaalia, pelkkä

audiovisuaalinen ei ollut ryhmälle riittävä materiaali tai opetusmetodi. (Rogers 2004, 16.)

Aikuisopiskelijoiden käyttömuisti on vaarassa yli kuormittua erilaisissa väsymys- ja stressitilanteissa, joita työn ohessa opiskelu saattaa aiheuttaa. Monimutkaisten asioiden kytkeminen käytäntöön on aikuisopiskelijoille sujuvampaa kuin nuoremmille päiväopiskelijoille, jotka taas puolestaan oppivat helpommin irrallisia pintamuistiin painuvia asioita. Kokeneet työelämätaustaiset aikuisopiskelijat kaipaavat oppimistilanteilta asiakokonaisuuksien hallintaa, sekä opitun tiedon jäsentämistä osaksi työelämän kannalta mielekästä kokonaisuutta. Lähestymistapa tulisi saada käännettyä kuulijakunnalle mielekkäiksi työelämälähtöisiksi esimerkeiksi. (Paane-Tiainen 2000, 15.)

### 3.1 Aikuisoppiminen

Aikuiselle on kertynyt vuosien varrella paljon elämäkokemusta, jota soveltaa oppimiseen ja ongelmien ratkaisuihin. Aikuisoppiminen on pitkälti itseohjautuvaa ja itsenäistä opiskelua. Asenne oppimiseen muuttuu aikuistumisen ja kokemuksen myötä, jolloin oppimisen tavoitteet ovat määritellympiä ja yksilöllisempiä. Opiskelusta pitää olla selkeää hyötyä sen hetkiseen tilanteeseen työelämässä.

Aikuisoppimiseen läheisesti liittyy reflektointi. Reflektointi eli peilaaminen on oman ajattelun, toiminnan ja tilanteen havainnointia, arviointia ja oman osaamisen sekä prosessin tarkastelua eri vaiheessa oppimisprosessia. Oppimisprosessia refleктоimalla oppija tulee tietoiseksi omasta oppimisestaan. Refleктоimalla oppimaansa oppija saa oppimisensa näkyviin ja voi tarvittaessa sitä muuttaa. Refleктоimalla päästäänkin eroon aiemmin opitusta väärästä toimintatavasta ja opitaan uutta, oikeaa tapaa, toimia. (Koli & Silander 2003, 124.) Kuviossa 6 on tutkittu aikuisen oppijan erityispiirteitä ja oppimista:

# Oppiminen – oppimisympäristö

- **Konstruktivisuus**
  - Oppijat rakentavat uutta tietoa aikaisemman pohjalle
  - Hyvin järjestäytyneet monimutkaiset tietorakenteet
- **Aktiivisuus**
  - Oppijoiden rooli aktiivinen, sitoutuvat järkevään informaation prosessointiin
  - Uudenlainen opettaja-oppilassuhde, jossa korostuu työtoveruus ja oppilaiden oma asiantuntemus
- **Yhteistoiminnallisuus**
  - Oppijat työskentelevät yhdessä käyttäen hyödyksi toistensa tietoja ja taitoja
  - Sosiaalinen vuorovaikutus ja yhteisöllinen oppiminen
- **Intentionaalisuus**
  - Oppijat yrittävät aktiivisesti ja häluksaasti saavuttaa tavoitteen
  - Itseohjautuvuutta ja aitoa oppimispyrkimystä tukeva oppimisympäristö
- **Kontekstuaalisuus**
  - Oppimistehtävät reaali maailman tehtäviä tai ongelmia
  - Koulutuksen yhteyksien tiivistäminen työelämän ja muun yhteiskunnan kanssa
- **Siirtovaikutus**
  - Oppijat osaavat käyttää oppimaansa uusissa tilanteissa. Hyödyntävät aikaisemmin oppimaansa oppiessaan uutta
  - Oppimistaitojen kehittyminen, itseohjattu oppiminen.
- **Reflektiivisuus**
  - Oppijat ilmaisevat mitä he ovat oppineet ja tarkastelevat oppimisprosessin edellyttämiä ajatusprosesseja ja päätöksiä
  - Tiedonhankinnan käsittelyn ja kriittisen arvioinnin taidot modernissa mediaympäristössä

Kuvio 6. Oppiminen ja oppimisympäristö ( Manninen 2010.)

Aikuiskoulutus on nimensä mukaisesti aikuisille oppijoille suunnattua koulutustoimintaa ja siihen liittyvät olennaisesti käsitteet elinikäinen oppiminen, itseohjautuvuus ja oppimaan oppiminen. Aikuinen oppii eri tavalla kuin lapsi tai nuori. Voidaan ajatella, että aikuisen oppiminen rakentuu jo opitun ja koetun ympärille. Aikuinen nähdään itsenäiseksi ja omasta opiskelusta vastuulliseksi toimijaksi. Valmiudet itsenäiseen työskentelyyn saattavat kuitenkin vaihdella myös aikuisten kesken.

Aikuiseen oppijaan voidaan yhdistää seuraavanlaisia piirteitä: aikuisilla ovat erilaiset opiskelumotiivit, elämäntilanteet ja odotukset opinnoista vaihtelevat. Aikuisoppiminen on itsenäistä. Itsenäinen oppija kykenee asettamaan itselleen tavoitteita sekä suunnittelemaan ja viemään opintonsa läpi ja arvioimaan oppimistaan. Aikuinen haluaa vaikuttaa oppisisältöön, hänellä on aktiivinen ote opintoihin ja odotuksia oppimisen mielekkyydestä ja sen sovellettavuudesta. Opiskelumotivaatio syntyy usein siitä, että opinnoista on konkreettista hyötyä työssä, harrastuksissa tai muilla elämänalueilla. Aikuisella on laaja kokemusvarasto ja aiemmat kokemukset voivat joko edistää tai

vaikeuttaa uuden oppimista. Arkielämästä saadut tiedot ja taidot ovat tärkeä oppimisresurssi. Aikuinen on avoin uusille kokemuksille, hän on oppijana rohkea tekemään valintoja ja kokeilemaan uusia asioita. Toisaalta aikuisopiskelijat voivat olla myös konservatiivisia, varovaisia ja jopa pinttyneitä tapoihinsa. Heillä on varsin kriittinen lähestymistapa, jolloin asioita ei pidetä ns. kiveen hakattuina vaan aikuinen kykenee kyseenalaistamaan itsestäänselvyksiä. Opiskelijana aikuinen osaa katsoa pidemmälle tulevaisuuteen ja esimerkiksi opetella asiaa, jota hän tarvitsee vasta tulevaisuudessa. (Opintotoiminnan Keskusliitto 2010.)

Aikuinen voi jännittää opiskelua siinä missä nuorempikin. Esimerkiksi paluu koulunpenkille ei ole helppoa, mikäli muistot kouluajoilta sisältävät pettymyksiä ja nöyryyttämistä, puhumattakaan mahdollisesta koulukiusaamisesta. Epäonnistumisen pelko voi näkyä näennäisenä itsevarmuutena. Omien käsitysten kyseenalaistuminen ja oppimisen tarpeen myöntäminen voi myös olla vaikeaa varsinkin, jos oppijasta tuntuu, että oma asema ja omanarvontunto eivät sallisi opiskelemista. (Opintotoiminnan Keskusliitto 2010.)

### 3.2 Oppimaan oppiminen

Oppimaan oppimisen taidolla viitataan oppijan kykyyn havainnoida ja arvioida omaa oppimistaan. Oppiminen on taito siinä missä muutkin ja tämän taidon omaksuminen auttaa saavuttamaan parempia oppimistuloksia. Oppimisstrategioita eli omia oppimistapoja tarkastelemalla oppija voi tunnistaa itselleen ominaisen tavan työskennellä ja tätä kautta tehostaa oppimistaan. Strategiankäyttö voi olla tiedostettua tai tiedostamatonta. Taitava oppija pystyy valitsemaan sekä itselleen, että tilanteeseen sopivia strategioita. (Opintotoiminnan Keskusliitto 2010.)

Metakognitiivinen ajattelu on taito tarkastella oppimista, eritellä omia vahvoja ja heikkoja puolia sekä suunnitella, seurata ja arvioida toimintaa. Metakognitiivisten taitojen avulla oppija pystyy tietoisesti säätelemään oppimistaan. Oppija siis asettaa toiminnalleen tavoitteita, muokkaa oppimisympäristönsä sopivaksi ja soveltaa erilaisia oppimisstrategioita. Oppija voi itse ja kouluttajan avustuksella kehittää oppimaan oppimisen ja metakognitiivisen ajattelun taitoja. Koulutuksen suunnitteluvaiheessa on

hyvä miettiä, miten oppijat saadaan tarkastelemaan omaa toimintaansa eli refleктоimaan oppimistaan. Yksi parhaista keinoista on oppimispäiväkirjan pitäminen. Oppimisen kannalta on hedelmällistä pohtia jokaisen koulutuskerran jälkeen, mitä on oppinut ja missä on ollut vaikeuksia. (Opintotoiminnan Keskusliitto 2010.)

### 3.3 Oppimismotivaatio

Motivaatio on erittäin keskeinen tekijä uuden oppimiselle. "Opittavan asian tulee tuntua merkitykselliseltä oppijalle itselleen", kirjoittaa Paane-Tiainen (2000). Hän jakaa motivaation kolmeen ulkoiseen, sisäiseen sekä sosiaaliseen motivaatioon. "Ulkoiset motivaatiot liittyvät hyötyihin, joita esimerkiksi opiskelu voi tuoda urakehitykselle, kun taas sisäisellä motivaatiolla hän näkee henkisemmät arvot, kuten itsensä kehittämisen ja oman itsensä tuntemisen ja ryhmään kuulumisen kuvastaa sosiaalista motivaatiota." (Paane-Tiainen 2000, 26).

Ällä ei ole merkitystä oppimiseen, vaan tärkeintä on oppijan motivaatio oppimiseen. Voidakseen opettaa, on selvitettävä, mikä motivoi oppilaita ja ylläpitää heidän motivaatiotaan. Motivaation puuttuminen tai herpaantuminen on yksi tärkeimmistä syistä, miksi oppiminen epäonnistuu tai opinnot keskeytyvät. Rogers toteaaakin, että "aikuisen, joka on päättänyt oppia, on hirmuinen tarmonpesä." (Rogers 2004, 27.)

Aikuisilla on runsaasti motiiveja oppimiselle. Ulkoisia motivaatiotekijöitä ovat ne, jotka syntyvät, kun oppijan elämäntilanne edellyttää uuden oppimista. Tavallisimpia niistä ovat uralla eteneminen, positiivinen muutos ja haasteiden tarjoaminen sekä parempi palkkaus. Nämä edellyttävät monesti pätevöitymistä ja ammatillisen osaamisen täydentämistä opiskellen. (Rogers 2004, 29.)

Sisäisinä motivaatiotekijöinä Rogers pitää sosiaalista motiivia, mikä ilmenee mahdollisuutena tavata uusia ihmisiä ja kuulua joukkoon. Opiskelu voi olla tärkeä identiteetin osatekijä, jossa suoritus voi olla jonkinlainen mittatikka ja omien rajojen testaaminen. Jonkun motiivi voi olla se, että haluaa korjata jonkin puutteen itsessään. (Rogers 2004, 30.) Opintojen alussa motivaatio on riippuvainen opiskelijan odotuksista sekä tulkinnoista, joita opiskeluun liittyen olevista lähteistä on saatavissa ennen

opintojen aloittamista. Opintojen edetessä aikuisopiskelija saattaa pohtia, miten odotukset ovat vastanneet todellisuutta. (Paane-Tiainen 2010, 26–27.)

## 4 Tradenomin urakehitys

### 4.1 Ura-ankkurit

Kehityslinjat (2008) esittelee verkkosivuillaan Edgar Scheinin kehittämät ura-ankkurit kuvaamaan niitä työpaikan tekijöitä, jotka vetävät ihmisiä puoleensa. Edgar Schein tarkoittaa käsitteitä siten, että jokainen meistä tarttuu toisiin töihin tai työyhteisöihin kuin magneetti ja toisiin emme millään. Scheinin mukaan suurin osa ihmisistä on magnetoitunut seuraavilla tavoilla:

”Asiantuntijapäteminen vetää puoleensa niitä, jotka haluavat käyttää omia lahjojaan ja tietojaan oman itsensä ja toisten hyväksi. Kun nauttii tekemisestä ja osaamisesta, itsenäiset asiantuntijatehtävät nousevat äärimmäisen houkutteleviksi, koska niissä saa osata, tietää ja päteä. Asiantuntija, on yhteisönsä tietopankki. Johtamisen motivoituneissa, oma asiantuntijuus ei pelkästään riitä, vaan syntyy halu saada tuloksia aikaan yhdessä. Osaaminen yhtyy ihmissuhdetaitojen, analyttisten kykyjen ja tunnehallinnan kanssa. Asiantuntijahenkilö mielellään johtaa, organisoii, valvoo ja vaikuttaa eli pitää porukkaa koossa. Tarve toimia itsenäisesti ja omatoimisesti johtaa tutkijan, konsultin tai kouluttajan uraan, jossa oman työmuodon ja -tahdin voi säätää itsensä näköiseksi. Omatoimisuus ja rauhassa oleminen tuottaa organisaatiolle sen, ettei yhteisössä pääse syntymään valheellinen konsensus. Turvallisuutta ja ennakoivuutta rakastavat työntekijät rajaavat mielellään työvaihtoehtojaan, kunhan organisaatio on vahva, vakavarainen eikä sieltä ole irtisanottu ihmisiä. Perustuvan takaaminen ja uhkien minimointi tuovat vakautta koko organisaatioon. Paikkaan sitoutuminen merkitsee sitä, ettei työn perässä mielellään muuteta tai muutetaan nimenomaan paikan vuoksi. Luova yrittäjyys lähtee riippumattomuuden tarpeesta ja halusta olla itsensä valtias. Liikeidean hakemiseen voi kulua koko elämä tai sitten sitä vaihdetaan heti, kun toiminta alkaa vakiintua. Yrittäjät pitävät huolen siitä, että syntyy uutta, jota vakaammat ihmiset voivat pitää yllä. Omistautuva palvelu syntyy, kun

ihmisellä on sitä tukevat perusarvot eli työtä ohjaa ideologia. Tarkoituksen täyttäminen, kutsumus ja humanisuus tuovat vakautta yhteiskuntaan. Haasteita hamuava hakeutuvat tehtäviin, joiden suorittaminen on vaikeaa ja joiden tekeminen ei onnistu muilta tai jotka olivat aiemmin itselle mahdottomia. Omien rajojen testaus ja kilpailuhenkisyys takaa sen, että yhteisö ei jää muista jälkeen. Tasapainoon ja harmonisuuteen pyrkivät pitämään elämänsä kokonaisuuden kunnossa. Työn joustavuus takaa perhe-elämän ylläpidon, harrastukset ja henkilökohtaisten tarpeiden tyydyttämisen. Vastapainoksi yksilö joustaa organisaation suuntaan.” (Kehityslinjat 2008.)

Jokaisella yksilöllä on jokin johtava magneetti, mutta yleensä useampi tekijä vetää yhtä aikaa puoleensa, jolloin syntyy erilaisia yhdistelmiä kuten: palveleva elämäntaiteilija, paikkakuntaan sitoutunut asiantuntija, yrittäjähenkilö asiantuntijaesimies, muutosjohtaja. Voidakseen viihtyä esimiestehtävissä, johtamisen, haasteellisuuden ja yrittäjyyden tulisi puhutella. Näistäkin on eri painotuksia: johtajapainotteinen delegoi, haasteita kaipaava asettaa itse omat tavoitteensa, kun taas yrittäjä tekee itse asioita, joista hän on vakuuttunut. Yrittäjä voi siis olla johtajana sellainen, ettei hän ota toisia mukaan lainkaan. (Kehityslinjat 2008.)

Ikä vaikuttaa tutkimusten mukaan niin, että turvallisuus pyrkii iän mukana lisääntymään ja yrittäjyys vähenemään. Toisaalta voisi ajatella niin, että pätkätyöt pakottavat nuoret turvallisuushakuisiksi, mutta vanhempana on varaa tehdä mitä haluaa, kun lapset ovat lentäneet pesästä tai eläke tarjoaa toimeentulon. (Kehityslinjat 2008).

Luonteenpiirteet ja koulutus määrittelevät pitkälle sen, mitkä ura-ankkureista ovat meille tärkeitä. Elämäntilanne usein ohjaa valintoja. On hankalampaa heittäytyä uusille urille, mikäli elämäntilanne vaatii säännöllisiä tuloja ja kotona läsnäoloa. Jatkokoulutus iltasovelluksena on näissä tapauksissa usein hyvä vaihtoehto syventää ja edistää aiemmin jo valittua uraa tai turvallisesti vaihtaa uraa.

## 4.2 Urasuunnittelu ja urakehityksen tavoitteet

Kirjassaan Tradenomin uraopas Lampikoski kirjoittaa useita seikkoja, minkä takia urasuunnittelu on tullut nykyään entistä tärkeämmäksi: työelämä on muuttunut lyhytjännitteisemmäksi, tulostavoitteet on viritetty entistä korkeammalle, kiire ja hektisyys ovat lisääntyneet työelämässä, uraputket ovat muuttuneet; ei ole enää niin kutsuttuja varmoja työpaikkoja, työsuhteet ovat esimerkiksi määräaikaaisia, ihmiset vaihtavat työpaikkoja ja ammattialoja useamman kerran elämässään. Lampikoski mainitsee myös, että useimmissa työpaikoissa korostetaan itsenäisyyttä ja oma-aloitteisuutta omassa kehittämisessä, jonka lisäksi on osallistuttava työyhteisön kehittämiseen. On toki myös mahdollista luottaa sattumaan, ajelehtia työpaikasta ja tilanteesta toiseen, mutta tutkimukset ja uratarinat osoittavat, että suuntaa kannattaa luoda ja satsata systemaattiseen urasuunnitteluun. (Lampikoski 2006, 5.)

Lampikoski korostaa, että tradenomeja koulutetaan valtakunnallisesti paljon, mutta jollain tavalla joukosta pitäisi pystyä erottautumaan. Urapolkua kannattaisi systemaattisesti suunnitella jo opiskelujen aikana. Aikuisopiskelun alkaessa urapolku voi olla jo puolivälissä, mutta viitaten Lampikosken ohjeeseen, olisi hyvä suunnitella, mihin opiskelulla tähdätään; nykyisen ammattitaidon ylläpitämiseen, aikaisempien tutkintojen päivittämiseen, urakasvuun vai muodollisen pätevyyden hankkimiseen - vaihtoehtoja on monia.

Urasuunnittelun käytännön oppaita sekä nettisivuja löytyy useita. Urasuunnittelun lähtökohtina pidetään pikemminkin elämänajan jatkuvaksi itsensä kehittämiseksi tehtyä suunnitelmaa; työtehtävät, ammattirakenteet, työelämän toimintatavat ja työntekijöiltä odotettavat vaatimukset muuttuvat koko ajan. On hyvä aika ajoin tarkistaa omaa suunnitelmaa ja miettiä, mikä olisi seuraava askel. (Aarresaari 2010.) Erilaisia uratarinoita on saatavilla useilla nettisivuilla, esimerkiksi Uranuksen sivuilta, josta löytyvät yli sadan ihmisen uratarinat (Uranus – hyötyä ja huvia 2010).

Nykyaikainen urasuunnittelu on sopiva yhdistelmä suunnitelmallisuutta ja spontaaniutta, oman tulevaisuuden aktiivista suunnittelua, mutta myös uskallusta ja kykyä luoda tilaisuuksia, tarttua tilaisuuksiin, kokeilla erilaisia asioita ja ottaa harkittuja riskejä. Urasuunnittelu vaatii aktiivista vastuunottoa omista tekemisistään, kehittämisestään ja työtulevaisuudestaan. (Lampikoski 2006, 8.)

Urasuunnittelu on aktiivinen prosessi ja sen aikana tulee vastaan tienhaaroja ja risteyksiä. Urapolulla on kyettävä tekemään pohdittuja ja perusteltuja ratkaisuja. Urasuunnittelusta on hyötyä esimerkiksi silloin, kun omat intressit ja tavoitteet työn suhteen eivät enää vastaa nykyistä työtä tai työpaikkaa. Urasuunnittelusta on myös apua opintojen suunnittelussa ja työnhaussa. (Lampikoski 2006, 8.)

Kirjassaan *Tradenomin Uraopas* Lampikoski (2006) on hahmotellut erilaisia urapolkujia: "Nykyisen työn rikastaminen – kehitä nykyistä työtäsi. Mieti, mitkä tehtävät motivoivat sinua eniten ja mistä pidät. Ehkä olet valmis tekemään enemmän sellaisia tehtäviä? Eteneminen ylöspäin – jos sinulle tarjotaan enemmän vastuuta, mieti mitä todellista hyötyä siitä saat. Haluatko sitä ja mitä varten? Siirtyminen vaakasuoraan – voit myös tehdä samaa vaikeustasoa olevia työtä, jossa on toisenlainen sisältö. Näin laajennat kokemustasi. Työnkierto – joskus on tilaisuus kokeilla uutta tietä hakeutumalla samassa yrityksessä väliaikaisesti toisiin tehtäviin tai uuteen projektiin. Silloin sinulla on mahdollisuus kokeilla, kuinka hyvin sovit siihen. Siirtyminen taaksepäin – joskus on mielekästä siirtyä vähemmän vaativiin tehtäviin lyhyemmäksi tai pidemmäksi aikaa. Se on ratkaisu etenkin silloin, jos uudet tehtävät sopivat paremmin elämäntilanteeseen tai ovat sinulle muuten mieleisiä. Siirtyminen uudelle paikkakunnalle – sinulle saattaa avautua mahdollisuus vaihtaa yksikköä vaikkapa toiselle paikkakunnalle tai toisessa maassa olevaan tytäryhtiöön. Siirtyminen toisen yrityksen palvelukseen – seuraava vaihe urallasi voi olla organisaation vaihtaminen ja siirtyminen toisen samalla alalla toimivan yrityksen palvelukseen. Suuntaaminen uudelle urapolulle - joskus on mielekästä hakeutua uudelle uralle vaikkapa kouluttautumalla uuteen ammattiin. Alanvaihto saattaa rikastuttaa elämää merkittävästi. Itsenäinen toiminta tai oma yritys – ehkä sinulla on halua ja tarmoa toimia konsulttina tai freelancerina? Tai haluatko perustaa oman yrityksen?" (Lampikoski 2006, 9.)

Urakäsitettä pohditaan Pekka Ruohotien (1996) kirjassa *Oppimalla osaamiseen ja menestykseen*, jossa uran määritelmää kartoitetaan eri perspektiiveistä. Sosiaalinen näkökulma pitää uraa pitkäkestoisena ja läpi elämän kestäväenä työtehtävien sarjana. Mutta toisaalta ura yksinkertaisuudessaan määritellään vain etenemiseksi ja uusien haasteiden vastaanottamiseksi työtehtävissä, kun taas laajimmillaan ura nähdään ajan mittaan saavutettuna työkokemusten sarjana. (Ruohotie 1996, 68–69.) Ruohotien mukaan urakehityksessä voidaan nähdä eri vaiheita: Tutkiminen kestää noin henkilön

25 ikävuoteen, jolloin työn osaamisen ja kiinnostuksen identiteetti on muotoutunut. Kokeilu- tai perehtymisvaihe sisältää erilaisia työtehtäviä, joita aikuisopiskelijalla on työvuosien aikana kertynyt, jotka myös osaltaan muovaavat hänen kokemuseräänsä. Keskiuranvaihe saavutetaan noin 40-vuoden iässä, jolloin saatetaan kokea muutoksen tarpeen vaihe tai tyydytään ylläpitämään vallitseva työtilanne. Eheyden vaihe jatkuu eläkkeelle siirtymiseen saakka. (Ruohotie 1996, 68–69).

Aikuisopiskelijaa ohjaa myös mielikuva omasta oppimisesta ja kehittymisestä työuralla. Kun uravisio on hahmottunut työvuosien viitoittamana, on mielekästä motivoida itsensä saavuttaakseen tavoitteensa. Urasuunnittelussa on tärkeää pitää pyörät pyörimässä. (Lampikoski 2006, 12.) Valmistuminen tradenomiksi avaa uramahdollisuuksia työmarkkinoilla. Koulutuksen myötä tulee enemmän valinnanvaraa työpaikkoja etsiessä ja mahdollisuudet työpaikanvaihtoon tai työllistymiseen kasvavat.

#### 4.3 Naisen urakehitys työelämässä

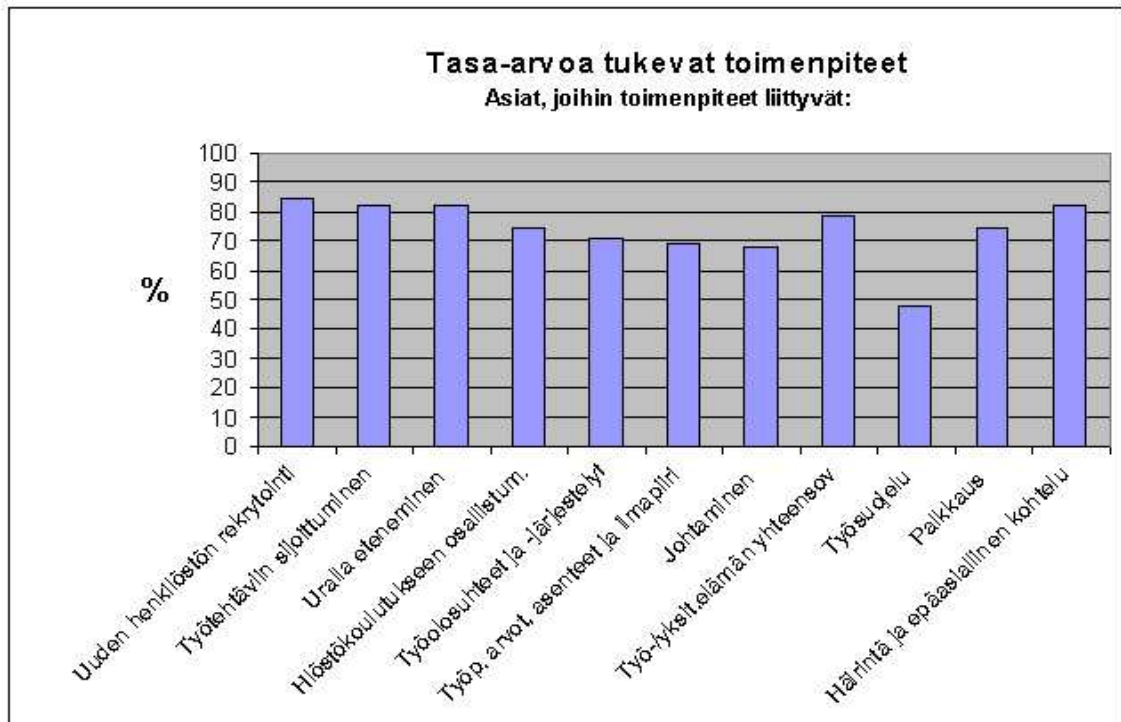
Tasa-arvoisesta työyhteisöstä hyötyvät sekä työntekijät, että työnantaja, kirjoittaa ylijohdaja Marita Wilska artikkelissaan Valtiotyönantaja- lehden verkkosivuilla. Sukupuolten välinen tasa-arvo työyhteisössä kasvattaa työtyytyväisyyttä sekä lisää henkilöstön motivaatiota ja sitoutumista. Tasa-arvon edistäminen työpaikalla voidaan nähdä hänen mukaansa myös organisaation kilpailukyvyn ja tuottavuuden näkökulmasta, jolloin myös yrityksen markkina-arvo paranee. (Valtiotyönantaja- lehti 2009.)

Imagoltaan tasa-arvoinen työpaikka houkuttelee kouluttautuneita ja motivoituneita työntekijöitä, mikä puolestaan parantaa organisaation mahdollisuuksia kilpailtaessa osaavasta henkilöstöstä. Osaava, eteenpäin pyrkivä ja sitoutunut henkilöstö puolestaan lisää tuottavuutta ja parantaa organisaation kilpailukykyä. Monet organisaatiot ovat nimenneet tasa-arvon perusarvokseen. (Valtiotyönantaja- lehti 2009.)

Naiset tarvitsevat monesti kuitenkin kannustusta ja rohkaisua uralla etenemiseen. Toisinaan uralla kehittyminen vaatii lisäkouluttautumista. Kannustajana ja rohkaisijana voivat olla perhe, naistyöntekijän esimies tai ystävä ja kuka vaan heistä voi toimia ensiarvoisena motivoijana liikkeelle lähdössä. Naiset ovat työelämässä erittäin

sitoutuneita ja sosiaalisia taitoja omaavia sekä päteviä hoitamaan ja yhdistämään monipuolisetkin työtehtävät ajankäytöllisesti suotuisasti toisiinsa.

Kuviossa 7 esitetään ne toimenpiteet, jotka tukevat tasa-arvoa työelämässä:



Kuvio 7. Kinnunen K. VTML. 2009. Tasa-arvosuunnitelmat on toteutettu kattavasti valtionhallinnossa (Valtiotyönantaja- lehti 2009.)

Valtion työmarkkinalaitoksen verkkolehden mukaan tasa-arvosuunnitelmiin sisältyvät toimenpiteet liittyivät tavallisimmin uusien henkilöiden rekrytointiin, työtehtäviin sijoittumiseen sekä uralla etenemiseen. (Valtiotyönantaja- lehti 2009.)

#### 4.4 Urakierto motivoi ja sitouttaa

Ura on osaamisen kasvua, jossa asiantuntemus yhdistyy tieto-taitoon ja vuorovaikutus verkosto laajenee. Ruohotien mukaan uramuutokseen ohjaavia tekijöitä ovat valmius uramuutokseen, itseluottamus, kontrolli omaan uraan ja vaikuttamismahdollisuudet omaan osaamiseen sekä sosiaalinen tuki, joka viestittää käsitystä sosiaalisen hyväksynnän tarpeesta ja päätöksenteon itsenäisyydestä (Ruohotie 1996, 68–69).

Wilska korostaa Valtiotyönantajana lehden verkkosivustolla positiivista kokemusta urakierrosta mm. Kuluttajavirastossa, missä mahdollisuuksia kierrättää sekä johtajia, että asiantuntijoita organisaatiosta toiseen on onnistuneesti hyödynnetty. Urakierron on todettu lisäävän osaamista ja vahvistavan valtiokonsernin asiantuntijuutta ja tehokkuutta. Virkamiehillä on Wilskan mukaan liike-elämän tapaan kiinnostus kehittymismahdollisuuksiin ja uuden oppimiseen. Työyhteisön tulisi voida luoda valmiuksia entistä haasteellisempien tehtäväkokonaisuuksien ja urakehitysmahdollisuuksien tarjoamiseen kaiken kaikkiaan (Valtiotyönantaja lehti 2009.)

Naisten urakehityksen edistämistä koskeva artikkeli numerossa 19/2009 Valtionvarainministeriön verkkosivuilla painottaa, että esimiehet voivat edistää naisten määrätietoista urasuunnittelua tarjoamalla heille entistä vastuullisempia ja monipuolisempia tehtäviä sekä mahdollisuuksia johtamiskokemuksen kartuttamiseen (Valtiotyönantaja lehti 2009.)

## 5 Tradenomi työelämässä

### 5.1 Tradenomin profiili ja sijoittuminen työelämässä

Tradenomiliitto TRAL ry on ainoa ammattijärjestö, joka on järjestelmällisesti tutkinut jo yli kymmenen vuotta tradenomien työoloja, palkkakehitystä sekä sijoittumista työelämään. Laajoilla otannoilla toteutetut tutkimukset takaavat vertailukelpoiset,

realistiset tulokset tradenomien palkkakehityksestä ja samalla tradenomien tilannetta voidaan verrata muihin korkeakoulutettuihin ryhmiin. Jäsentutkimus postitetaan vuosittain jokaiselle jäsenelle Tradenomi -lehden välissä. Tutkimus on myös jäsenistön saatavilla sähköisessä muodossa. (TRAL ry:n Jäsentutkimus 2009, 2010.)

Tradenomin tutkinto on liiketalouden ammattikorkeakoulututkinto, jonka laajuus on 210 opintopistettä. Opintojen suorittamisaika on noin kolme ja puoli vuotta, iltasovelluksena noin kolmesta neljään vuoteen. Tutkinto on sekä päivä- että iltasovelluksena sinällään sama, ollen laaja-alainen korkea-asteen liiketalouden tutkinto. Tradenomi on asiantuntija, jolla on valmiudet toimia kansainvälisessä toimintaympäristössä ja kehittää omaa työtään työelämälähtöisen tutkinnon pohjalta. Tradenomilla on myös edellytykset alan kehityksen tukemiseen ja jatkuvaan kouluttautumiseen, hyvät viestintätaidot, kyky verkostoitua ja työskennellä tiimeissä sekä kansainvälisen toiminnan edellyttämät valmiudet. Tutkinto antaa valmiudet työskennellä kaupan, teollisuuden, palveluyritysten ja julkishallinnon asiantuntija- ja esimiestehtävissä Suomessa ja ulkomailla. Useimmiten tradenomit työskentelevät markkinoinnin, taloushallinnon, henkilöstöhallinnon, logistiikan, tietojenkäsittelyn ja kansainvälisen kaupan asiantuntijatehtävissä. Usein tradenomit myös ryhtyvät yrittäjiksi. Vuosittain tradenomikoulutuksen aloittaa noin 7000 opiskelijaa. (TRAL ry:n Jäsentutkimus 2009, 2010.)

Ylempi Ammattikorkeakoulututkinto on jatkotutkinto tradenomikoulutukselle. Ylempi Ammattikorkeakoulututkinto on 90 opintopisteen laajuinen opintokokonaisuus. Tutkinto on läheisessä yhteydessä työelämään ja antaa mahdollisuudet mm. tradenomi- tai kansainvälisen BBA-tutkinnon suorittaneille syventää ammattitaitoaan. Tavoitteena on tuottaa yrityskehityksen osajia ja asiantuntijoita parantamaan yritysten kilpailukykyä sekä kotimaisilla että kansainvälisillä markkinoilla. Tutkinnon suorittaneet voivat työskennellä esimerkiksi yrityksessä kehitysprojektien vetäjänä, suunnittelu- ja johtotehtävissä, joiden lisäksi tutkinto valmistaa kasvuhakuisiksi ja innovatiivisiksi yrittäjiksi. Vuosittain ylempään Ammattikorkeakoulututkinnon aloittaa noin 2000 opiskelijaa. (TRAL ry:n Jäsentutkimus 2009, 2010.)

Seuraavissa taulukoissa kuvataan tutkimuksen otanta, tradenomien koulutusala ja toimiasema työelämässä:

Tutkimuksen otanta:

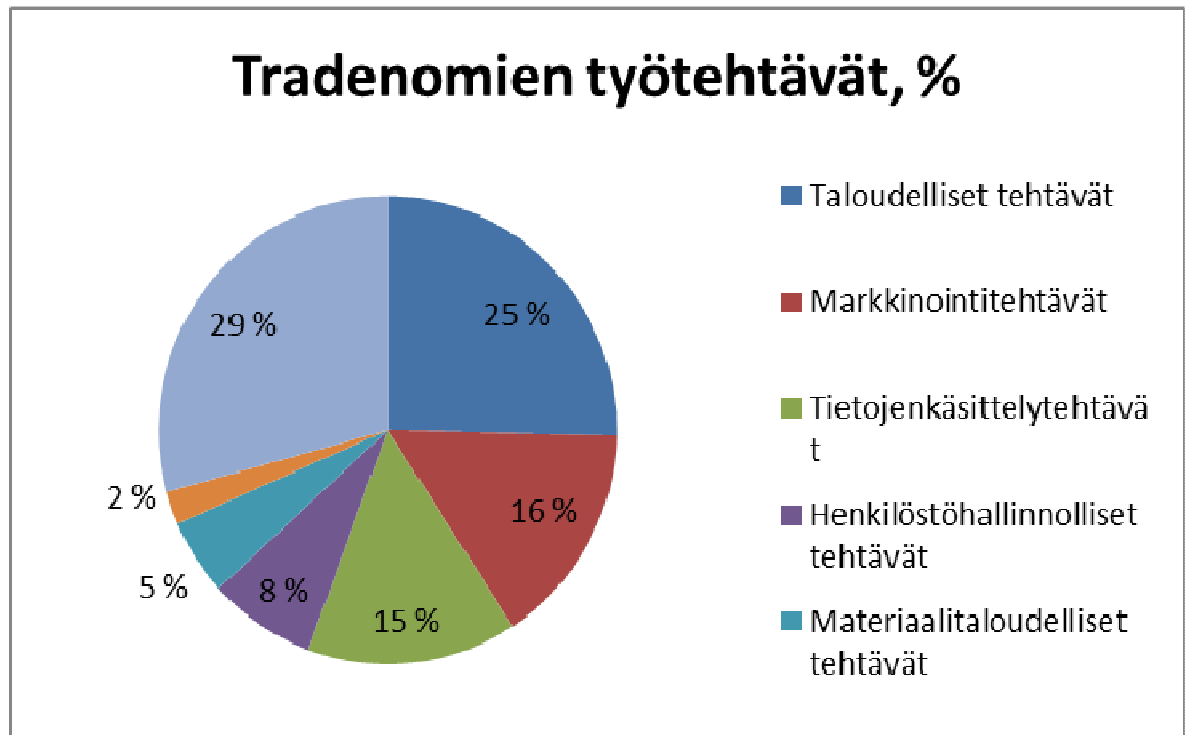
Naisia	71,60 %
Miehiä	28,40 %
Keski-ikä	32,2 v.
Ammattivuosia keskimäärin	5,6 v.

Koulutusala ja toimiasema työelämässä:

<b>Koulutusala:</b>	
Yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon ala	84,20 %
Luonnontieteiden ala	15,40 %
Kulttuuriala	0,40 %
<b>Toimiasema:</b>	
Johto	3,40 %
Keskijohto	17,60 %
Asiantuntijat	41,70 %
Toimihenkilö	36,10 %
Yrittäjä tai ammatin harjoittaja	0,50 %
Muu	0,70 %

Kuvio 8. Tradenomin profiili (TRAL:n työmarkkinatutkimus 2009 ja 2010, Tilastokeskus, 2009).

Tradenomiliitto on tutkinut tradenomien sijoittumista työmarkkinoille. Valtaosa tradenomeista työskentelee yksityisellä sektorilla, työtehtävät ovat moninaisia työelämän asiantuntijatehtäviä. Seuraavassa kuviossa 9 esitellään tradenomien työtehtäviä liike-elämän eri aloilla.



Kuvio 9. Jäsentutkimus. Tradenomien työtehtävät ja sijoittuminen. (Tradenomiliitto 2008.)

## 5.2 Tradenomien jatkokoulutusmahdollisuudet

Tradenomin peruskoulutus avaa useita uusia jatkokoulutusmahdollisuuksia. Tradenomi on huomattavasti paremmassa tilanteessa jatkokoulutusta silmälläpitäen opintojensa jälkeen. Tarjolla on useita eri jatkokoulutusvaihtoehtoja: Ylempi Ammattikorkeakoulututkinto, tiedekorkeakoulujen maisteriohjelmat, korkeakoulujen erikoistumisopinnot, työnantajan kustantama koulutus ja ulkomaan oppilaitoksissa opiskelu. Tradenomiliitto tarjoaa opastusta ja neuvontaa omaan jatko- ja lisäkoulutustarpeisiin. (TRAL 2010.)

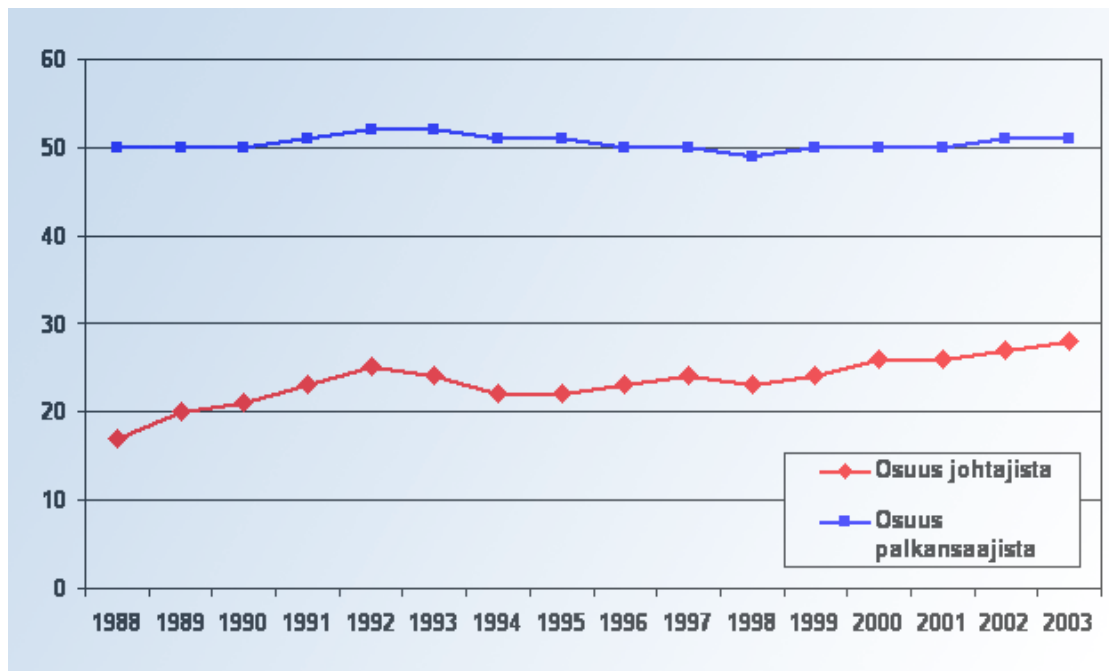
Tradenomi tutkinnon suorittaneet voivat jatkaa opintojaan myös Avoimen Ammattikorkeakoulun opintojen piirissä. Avoimen Ammattikorkeakoulun opintojen lisäarvoina ovat oman ajankäytön parempi hallinta ja suunnitelmallisuus sekä opintojen räätälöiminen omiin tarpeisiin. Avoimen Ammattikorkeakoulun kurssitarjonta on monipuolinen; tarjolla on useiden eri suuntautumismahdollisuuksien kursseja. Huomioon on kuitenkin otettava kurssien maksullisuus.

### 5.3 Naisjohtajuus

Naisjohtajuuden historia Suomessa, kuten muuallakin, on kietoutunut yrittäjyyteen, sillä menneinä vuosisatoina perinteinen kanava naiselle johtotehtäviin oli omistajayrittäjyyden kautta. Nainen saattoi päästä johtajaksi yleensä vain joko perimällä yrityksen vanhemmiltaan, aviopuolisoltaan tai solmimalla avioliiton yrittäjän kanssa. Varsinainen naisjohtajuuskeskustelu lähti Suomessa käyntiin vasta 1970-luvun loppupuolella, lähes vuosikymmen myöhemmin kuin Yhdysvalloissa ja monissa läntisen Euroopan maissa. Suomalaista naisjohtajuuskeskustelua leimasi alkuvaiheessa naisjohtajien osuuden pienuus, naisjohtajien asema ja eriarvoisuus miesjohtajiin nähden. (Naiset ja johtajuus 2010.)

Tarkasteltaessa kaikkien johtotehtävissä työskentelevien naisten osuuksia 1980-luvun alusta lähtien havaitaan selvä lineaarinen kasvu aina vuoteen 1992 saakka. Vuonna 1980 naisten osuus kaikista johtotehtävissä toimivista oli 13 prosenttia, vuonna 1988 17 prosenttia, ja vuonna 1992 naisia oli jo neljännes johtajista. Naisjohtajien osuuden selkeä nousu 1990-luvun alun lamassa selittyy pääasiassa miesjohtajien määrän voimakkaalla vähenemisellä. Laman hellittäessä naisjohtajien osuus kääntyi laskuun, minkä jälkeen nousu on ollut tasaista, joskaan ei kovin voimakasta. Naisjohtajien osuuksia ja naisten osuutta palkansaajista kuvaavat käyrät noudattelevat toisiaan. (Naiset ja johtajuus 2010.)

Kuviossa 10 esitellään naisten osuus palkansaajista ja johtavassa asemassa toimivista ylemmistä toimihenkilöistä vuosina 1988–2003:



Kuvio 10. Naisten osuus palkansaajista ja johtavassa asemassa toimivista ylemmistä toimihenkilöistä vuosina 1988–2003 prosentteina. (Vanhala; Pesonen.2008, Tilastokeskus 2005.)

Työmarkkinoiden ja töiden horisontaalisella segmentoitumisella tarkoitetaan miesten ja naisten sijoittumista eri tehtäviin ja eri toimialoille. Suomalaiset työmarkkinat ovat segmentoituneet voimakkaasti horisontaalisesti siten, että naiset toimivat naisvaltaisissa tehtävissä ja naisvaltaisilla aloilla ja miehet taas miesvaltaisissa tehtävissä ja aloilla. Voimakkaasti naisvaltaisia aloja ovat: sosiaalityö (91 % naisia), terveydenhoitotyö (85 %) ja majoitus- ja ravitsemisalojen työ (72 %). Miesvaltaisia aloja taas ovat rakennustoiminta (93 % miehiä), kuljetusala (78 %) ja teollisuus (71 %). (Naiset ja johtajuus 2010.)

Vertikaalisella eli pystysuoralla segmentoitumisella tarkoitetaan sitä, että miehet ja naiset ovat hierarkkisesti eri asemassa organisaatioissa ja työelämässä. Naiset työskentelevät useammin alemmilla hierarkiatasoilla kuin miehet. Vertikaalinen segmentoituminen näkyy selvimmin naisten vähäisenä osuutena organisaatioiden johtotehtävissä. Vertikaalista segmentoitumista tapahtuu myös johdon sisällä siten, että mitä ylemmäksi johdon hierarkiassa edetään, sitä suurempi osa johtajista on

miehiä. Naisten osuus on kasvanut lähinnä keskijohdon tehtävissä (Naiset ja johtajuus 2010, Vanhala 2003, 13–28.)

Naisjohtajuuskeskustelun käynnistyessä suomalaisten yritysten ylimmässä johdossa oli vain nimeksi naisia. Naisten osuus 250 suurimman suomalaisen yrityksen johtajista oli vuonna 1978 vain 1 prosentti. Tilanne oli sama valtion hallinnossa; naiset puuttuivat johtamishierarkioiden ylimmiltä portailta joko kokonaan, tai heitä oli erittäin vähän. 1970-luvun loppupuolella naisjohtajat löytyivät enimmäkseen pienistä ja maantieteellisesti syrjäisillä alueilla sijaitsevista yksiköistä sekä organisaation valtarakenteen keskiportaalta. (Naiset ja johtajuus 2010, Sinkkonen 1982.)

Viitisentoista vuotta myöhemmin, vuodenvaihteessa 1992/93 Tilastokeskus tutki naisten osuuksia 200 suurimman yrityksen johdossa. Naisten osuus huippujohdossa oli 2 prosenttia. Kaikkiaan suuryritysten johtajista naisia oli 11 prosenttia. Tilastokeskuksen vuoden 2000 kokonaisaineiston mukaan kaikista yksityisen sektorin pää- ja toimitusjohtajista 9 prosenttia oli naisia. (Naiset ja johtajuus 2010, Vanhala 2004, 13–28.)

Naiset löytyvät edelleen todennäköisemmin pienten ja keskisuurten yritysten huippujohdosta kuin suurista yrityksistä. Esimerkiksi Talouselämän tekemän selvityksen mukaan vuonna 2004 Suomen 143 pörssiyhtiöstä vain neljän yrityksen johdossa oli nainen; naisten osuus oli noin 3 prosenttia. Samaa havaintoa tukee Ruostetsaaren (2003) selvitys, jonka mukaan naisten osuus elinkeinoelämän eliitissä jäi neljään prosenttiin vuonna 2001.

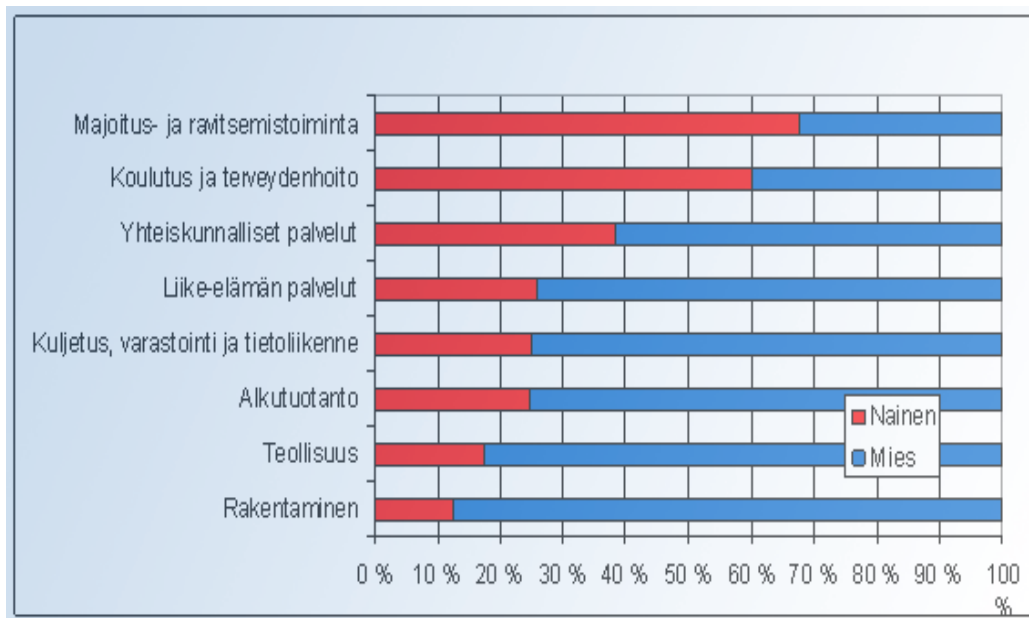
”Keskustelussa naisten vähäisestä edustuksesta yritysten ja organisaatioiden johtoasemissa käytetään usein termiä lasikatto kuvaamaan naisten urakehityksen tiellä olevia esteitä. Naiset pääsevät usein etenemään alempiin johtotehtäviin, mutta jostain syystä naisten urapolku katkeaa systemaattisesti ennen ylintä johtoporrasta. Syitä ilmiöön löytyy varmasti myös yksilöllisistä ominaisuuksista kuin tilannetekijöistä, mutta yleisellä tasolla ilmiö on tunnistettu naistyöntekijöille yhteiseksi, persoonallisista tekijöistä, taidoista ja alasta riippumatta.” (Naiset ja työelämä 2010.)

Helsingin Sanomissa (HS) talousosiossa kirjoitettiin lokakuussa 2010, että joka neljännessä suomalaisessa pörssiyhtiön hallituksessa on vain miehiä. HS:n artikkelissa nähdään kuitenkin positiivista kehitystä, vuonna 2008 puolet kaikista pörssiyritysten

hallituksen paikoista oli miehillä, mutta naisten asema on parantunut viimeisen kahden vuoden aikana, vaikka yhdessäkään yhtiössä ei ole naisemmistöistä hallitusta, 3 prosentissa tarkasteluista pörssiyhtiöistä nainen on kuitenkin hallituksen puheenjohtajana. Naisten osuus on Suomessa vuosien varrella kasvanut reiluun 16 prosenttiin, ollen EU:n tasolla mitattuna hyvä. Myös EU:n komissio harkitsee sukupuolikiintiöiden esittämistä, mikä viittaa laajempaan ongelmaan naisten etenemisen esteistä. EU seurannee Norjan esimerkkiä tässä, sillä Norjassa sukupuolikiintiö asetettiin jo vuonna 2008 40 prosenttiin. (HS 2010.)

Yksityisellä sektorilla naisjohtajien osuus on selvästi suurempi palvelu- (31 %) kuin tuotannollisella sektorilla (17 %). Vuonna 2000 naisjohtajat olivat enemmistönä kahdella perinteisesti naisvaltaisella alalla: majoitus- ja ravitsemistoiminnassa (68 % johtajista naisia) sekä koulutuksen ja terveydenhoidon aloilla (60 % naisjohtajia). Vuoteen 1995 verrattuna juuri näillä aloilla naisjohtajien osuus kasvoi voimakkaimmin. (Naiset ja johtajuus 2010, Vanhala 2003, 13–28.)

Kuviossa 11 esitellään yksityisen sektorin nais- ja miesjohtajien osuudet prosentteina eri toimialoilta:



Kuvio 11. Kuviossa on yksityisen sektorin nais- ja miesjohtajien osuudet (%) toimialoittain vuonna 2000 (Naiset ja johtajuus 2010, Tilastokeskus, työssäkäyntitilasto 2003.)

Naisjohtajat toimivat alemmilla tasoilla johdon hierarkiassa, osuus on suurempi palvelusektorilla ja naisvaltaisilla aloilla sekä naisvaltaisissa yrityksissä. Naisjohtajien osuus kasvaa yrityksen naisvaltaisuuden mukaan siten, että kun naisten osuus yrityksen henkilöstöstä on alle 5 prosenttia ja vain 2 prosenttia johtajista on naisia, kun taas naisten osuuden noustessa 40 - 59 prosenttia, naisjohtajien osuus nousee 27 prosenttiin. Silloin, kun naisten osuus henkilöstöstä on vähintään 90 prosenttia, valtaosa johtajistakin on naisia. Nais- ja miesjohtajien segmentoituneisiin työmarkkinoihin liittyy olennaisesti kysymys myös palkkamarkkinoiden eriytymisestä. Suomessa naiset ansaitsevat keskimäärin 82 prosenttia miesten ansioista. (Naiset ja johtajuus 2010, Naiset ja miehet Suomessa 2003.)

Toimialoittain tarkasteltuna havaitaan, että naisvaltaisilla aloilla myös miesjohtajat saavat naispalkkaa. Matalimmat mediaanipalkat sekä nais- että miesjohtajilla löytyivät majoitus- ja ravitsemistoiminnasta, joka on naisvaltainen ala ja jossa naisjohtajien osuus on suurin. Suomalaista naista on pidetty tasa-arvoisena ja hyvin yleisesti on oletettu, että tasa-arvo näkyisi myös naisten etenemisessä johtotehtäviin. Kansainväliset vertailut kuitenkin kertovat muuta; suurten yritysten huippujohdosta löytyy vain kourallinen naisia. Suomalainen tasa-arvoharha johtuneekin ainakin osittain siitä, että tasavallan presidentti on nainen ja menneinä vuosina myös eduskunnan puheenjohtaja ja Suomen Pankin johtaja olivat naisia. Myös liike-elämän naispuoliset huippujohtajat ovat olleet näyttävästi esillä tiedotusvälineissä. (Naiset ja johtajuus 2010.)

Naisten osuuden kasvattamista erityisesti yritysten hallitustyöskentelyssä on vaadittu jo pitkään. Keskustelu kiintiöistä ponnahtaa julkisuuteen aika ajoin. Norjassa ensimmäisenä maana maailmassa tuli vuoden 2006 alussa voimaan laki, joka määrää pörssiyrityksiin sukupuolikiintiöt. Se tarkoittaa, että vuoteen 2008 mennessä noin 500 norjalaisen pörssiyrityksen on varmistettava, että vähintään 40 prosenttia niiden hallitusten jäsenistä on naisia. Ruotsissa pelkkä kiintiöillä uhkaaminen on avannut naisille suurten yritysten hallituspaikkoja. Suomessakin paineet ovat kasvaneet naisten hallitusvastuun lisäämiseksi (Naiset ja johtajuus 2010.) EU-tasolla tarkasteltuna naisjohtajien osuuden kasvua on ollut 1 prosenttiyksikkö viidessä vuodessa (1998–2003) eikä se anna kovin dynaamista kuvaa asiasta. Tällä kasvuvauhdilla vasta sadan vuoden kuluttua puolet johtajista EU:ssa on naisia (Naiset ja johtajuus 2010.)

Urakehitykseen vaikuttavat monet asiat kuten työtehtäviin sitoutuminen, ammatillinen osaaminen, koulutus, eteenpäin pyrkimisen halu, verkostot ja se miten henkilö osaa hyödyntää neuvottelutaitojaan. Naisilla monesti on paljon potentiaalia ja annettavaa työyhteisölleen, mutta miten osoittaa henkilökohtainen pätevyys? Esimiesten tuki saattaa olla tarpeen kannustimena, jota kautta naiset saavat mahdollisuuksia uranosteeseen. Kehityskeskusteluissa esimiehet voivat selvittää naisten etenemishalukkuutta ja tukea johtajuusaikeita sekä auttaa löytämään oikeat verkostot, jotka kanavoivat päämäärän saavuttamiseen. Esimiehet voivat edesauttaa määrätietoista urasuunnittelua tarjoamalla entistä vastuullisempia työtehtäviä.

Suomalaisten päättäjien mukaan itseluottamus ja hyvät neuvottelutaidot ovat monesti tärkeimpiä ominaisuuksia, joiden myötä naiset voivat edetä urallaan ja ne jopa ohittavat muodollisen pätevyyden, kertoo projektijohtaja Miia Eloranta Sosiaali- ja terveysministeriön haastattelututkimuksen tuloksia arvioidessaan Tekniikka ja talous verkkosivuilla. Tutkimus selvitti naisten urakehitystä ja kyselyyn vastasi 1100 ylimmän, keski- ja henkilöstöjohdon edustajaa suomalaisilta yrityksistä sekä julkisilta sektoreilta. (Piiroinen, Tekniikka & talous 2007.)

#### 5.4 Mitä on verkostoituminen?

Ibarra (1993, 56–88) mainitsee, että verkostoitumisessa luodaan kontakteja ja yhteyksiä muiden ihmisten kanssa. Saadut kontaktit säilytetään ja niitä hyödynnetään myös ammatillisessa mielessä kahdensuuntaisesti. Virallisia verkostoja muodostetaan mm. työyhteisöissä asiantuntija – tai kehittämisprojektiryhmien välille, jolloin verkostojen välillä on selkeät vastuu- sekä roolijaot ja niiden toiminta on tavoitehakuista. Virallinen verkostoituminen eroaa ystävyysuhteista juuri tältä perspektiiviltään.

Verkostoja on toisaalta myös epävirallisia, joita muodostuu ihmisten välille yhteisten kiinnostusten kohteiden myötä luonnollisen kanssakäymisen yhteydessä. Epäviralliset verkostot ovat naisille luonteisempia, niinpä niistä saattaa muodostua ystävyysuhteita. Miehiä verkostoituminen on monesti suoraviivaisempaa, tavoitteellisempaa sekä jopa laskelmoivampaa.

Metropolia Ammattikorkeakoulun Liiketalouden opintojen ja työelämästä saatujen kokemusten myötä uskomme, että verkostoitumisen hyöty liittyy pääsääntöisesti osaamisen ja ammatillisten neuvojen vuorovaikutukselliseen jakamiseen. Ryhmätuki ja asiantuntevuus auttavat etenemään sekä hyödyntämään resursseja monipuolisesti. Verkostot auttavat myös luomaan suhteita merkittäviin ja työuraa edistäviin henkilöihin tai yhteisöihin.

#### 5.4.1 Verkostoitumisen erot miehillä ja naisilla

Miten verkostoituminen eroaa naisten ja miesten välillä? Naisille verkostot ovat tärkeä sosiaalinen tuki. Naisten verkostot ovat usein suppeampia ja perustuvat enemmän ystävyyteen kuin uralla etenemistä edistäviin suhteisiin. Naiset kaipaavat kuuntelijaa, keskustelijaa ja kanssasisarta, jonka kanssa voidaan jakaa kokemuksia. Verkoston jäsenien kanssa punnitaan työuraan, jaksamiseen ja uralla kehittymiseen liittyviä kysymyksiä, mutta myös iloitaan yhdessä menestymisestä. Verkostoista haetaan myös tukea omille mielipiteille. Kokemuksemme pohjalta voimme todeta, että verkostoon kuuluvilla henkilöillä on vaikutusta toistensa työuralla kehittymiseen positiivisesti, vaikkakin naiset hyödyntävät verkostojaan toistaiseksi liian vähän urakehitykseensä verrattuna miehiin.

Miehillä verkostot ovat laajat ja niitä hyödynnetään monipuolisesti, ehkä myös suoraviivaisemmin niin työelämässä kuin yksityishenkilöinä verrattuna naisten verkostoihin. Voidaan ajatella, että miesten ja naisten verkostot ovat tiheydeltään erilaisia. Näkemyksemme mukaan verkostoituminen edistää miehillä työuraa kasvattamalla vaikutusvaltaa mm. lääketieteessä, tilintarkastusalalla sekä lakifirmissa. Miesten ”Hyvä veli” -verkosto määritellään heidän väliseksi tiiviiksi, mutta epäviralliseksi verkostoksi, johon naisilla harvemmin on pääsyä. Miesten verkosto perustuu epämuodolliseen kanssakäymiseen, joka sisältää palveluita, taivuttelua ja yhteyksiä henkilöihin, joilla jo on valtaa. (Puumalainen 2009, 26.) On luontevaa, että odotetaan vastavuoroisuusperiaatteen toimivan myös, kun tarvitaan ryhmän jäseniltä tukea, etua tai apua. Miehillä on ikään kuin kirjoittamaton sääntö, että kaveria ei jätetä.

Kirsi Henriksson, toinen tekijä opinnäytetyössä, kertoo voivansa monilta osin kiittää epävirallisia verkostojaan. "Työmarkkinoilla on vaikea erottautua massasta, mutta verkoston tarjoama tuki tai verkostoon kuuluvien henkilöiden vinkit avoimista työpaikoista ovat olleet tärkeitä minulle itselleni ja verkostojen kautta pääsy työhaastatteluihin on mahdollistunut eli voisin sanoa, että verkostot ovat tuoneet uranostetta." Kirsin mielestä verkoston jäsenet, erityisesti naiset, tarjoavat omaehtoisesti sekä pyyteettömästi apua ja tukea toisilleen. "Verkostooni kuuluu sekä miehiä että naisia, joiden kanssa vaihdetaan ammatillisia näkemyksiä ja peilaamme työelämään liittyviä ajatuksia sekä mielipiteitä puolin ja toisin, uskonkin verkostojen tuovan lisäarvoa, tukevan urakehitystä ja olevan merkityksellinen työn onnistumisen sekä suhteiden luonnin kannalta."

#### 5.4.2 Verkostoitumisen vaikutuksia uraan

Keväällä 2009 Taloussanomien artikkelissa Naisen tie huipulle - haastateltiin Suomen vaikutusvaltaisia naisjohtajia. Outotecin toimitusjohtajana toimiva Outi Lampela toteaa haastattelussaan, että osaaminen ei tule itsestään. Monet tähtäävät nopeaan urakehitykseen, mutta oppiminen liike-elämässä vie aikansa. Katsantokantoihin tulee saada syvyyttä, jota liike-elämäkokemus tuo tullessaan vuosien myötä. Hän uskoo, että ahkeralla työllä ja aktiivisella oppimisella saavutetaan onnistumisia. Lampelaa lainatakseni: "Viisas esimies kyllä huomaa ja poimii joukosta ne työntekijät, joilla on kapasiteettia". (Talouselämä 2009.)

Outi Lampela on itse pitkän linjan Outokumpulainen, jolla ei aloittaessaan 1970-luvulla ollut selkeitä urasuunnitelmia. Hän on kuitenkin edennyt tehtävästä toiseen yhtiön kehityksen mukana. Hän on itse vuosien varrella tietoisesti hakenut uusia haasteita ja huolehtinut ja päivittänyt osaamistaan. Lampela pohtii, että nainen voi valita roolinsa työyhteisössä, mutta hän kuitenkin kehottaa naisia pysymään omana itsenään. (Talouselämä 2009.)

"Naiset uralla eteenpäin" -esite painottaa, että on tärkeää olla mukana niin työtehtäviin liittyvissä verkostoissa kuin erilaisissa sosiaalisissakin verkostoissa. Esimiehet ja kokeneemmat kollegat edistävät uusien kollegojensa verkostoitumista ottamalla heitä

omien verkostojensa tapaamisiin ja tapahtumiin (Esimies kannustathan naisia nousemaan huipulle, Valtioministeriö 2004.) Laaja vuorovaikutusverkosto on miehille monesti myös avain uralla etenemiseen. Verkostot eivät pelkästään toimi keskustelufoorumeina vaan niiden avulla jaetaan informaatiota, rekrytoidaan osaavia sisäpiirin henkilöitä ja hoidetaan sosiaalisia suhteita niin työaikana kuin vapaa-aikana. (Ruohotie 1996, 91.)

## **6 Tutkimuksen toteutus**

### **6.1 Kvalitatiivinen tutkimus**

Laadullinen eli kvalitatiivinen tutkimus soveltuu paremmin tutkimusmenetelmäksi pääasiassa pienemmälle ryhmälle kuin kvantitatiivinen tutkimus. Tarkastelun kohteeksi tutkija voi valita pienryhmän tai yhden haastateltavan kerrallaan. Tutkijan rooli korostuu hänen havainnoissaan tutkittavan henkilön ilmeitä ja eleitä, jotka osaltaan välittävät sanatonta viestiä. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa pyritään porautumaan tutkimusongelmaan syvemmin ja tutkimaan sitä läheltä, jotta havaittaisiin vastausten erilaiset vivahteet. (Alasuutari 1993, 29.)

Alasuutari painottaa näkemyseroja tutkimustulosten analysoinnissa kahden vallalla olevan menetelmän välillä. "On huomattava, että laadullisessa analyysissä eivät johtolangoiksi kelpaa tilastolliset todennäköisyydet, koska tutkittavien yksilöiden määrä on varsin rajallinen. Laadullisessa tutkimuksessa on harvoin mahdollista tai kustannustehokastakaan suorittaa niin laajoja haastattelututkimuksia, että yksilöiden väliset erot olisivat tilastollisesti merkittäviä", jatkaa Alasuutari (1993) Laadullinen tutkimus kirjassaan.

Laadullinen tutkimus voidaan nähdä kaksivaiheisena projektina: ensiksi aineistoa tarkasteltaessa kiinnitetään huomiota teoreettisen viitekehyksen ja kulloisenkin kysymystenasettelun kannalta olennaiseen materiaaliin ja toiseksi raakadataa yhdistelemällä täsmennetään sitä suppeammiksi yhdeksi tai harvempien havaintojen joukoksi, etsimällä havainnoista yhteistä nimittäjää. (Alasuutari 1993, 30–31).

On kuitenkin huomattava, että laadullisessa analyysissä yksikin poikkeus kumoaa säännön ja se juuri muistuttaa tutkijalle, että asiaa pitää tarkastella tarkemmin. "Havainnot yhdistämällä toteutetun havainnon pitää päteä poikkeuksetta kaikkiin raakahavaintoihin." Erot eri havaintoyksiköiden välillä tarjoavat johtolankoja hypoteesin analysoimiseksi, siksi niillä on tärkeä rooli laadullisessa tutkimuksessa. Juuri ne pienetkin erot auttavat tutkijaa ymmärtämään, mistä eri tekijät tutkimuksen kohteessa johtuvat. Tutkijan on tarkoituksenmukaista punnita analyysissään tarkasti tulkintojaan, ettei tuloksena ole tyypittelyyn tai erottelun pohjalta muovattu sääntöanalyysi. (Alasuutari 1993, 33.)

Laadullisen tutkimuksen arvoituksen ratkaisemiseksi analysoidaan kerätty haastattelututkimusaineisto, josta työstetään tulkinta ja johtopäätökset. Laadullisessa tutkimuksessa tutkija rajaa tutkimusaineistoa pääosin jälkikäteen, vaikka keskittymällä teemahaastatteluihin tai rajattuihin ryhmäkeskusteluihin. Näin pysytään tutkimusvaiheessa tiivistämään aiheenrajaus tutkimusongelmalle olennaisiin kysymyksiin tai keskusteluihin. Alasuutari painottaa kirjassaan, että raakahavaintojen yhdistämisen vaiheessa tutkimusmenetelmät eroavat toisistaan selkeimmin. Laadullisessa tutkimuksessa raakahavaintojen yhdistämistä voidaan jo nimittää laadulliseksi analyysiksi. Tuolloin muotoillaan raakahavaintoja kuvaavia sääntöjä, muotoillaan niistä havaintolauseita ja poikkeustapaukset ovat kokonaisuuden kannalta olennaisen tärkeitä loppuanalyysissä. (Alasuutari 1993, 42.)

Kvantitatiivisen tutkimuksen raakahavaintoja sovelletaan tilastollisten menetelmien muodossa. Vertailtavuus painottuu havaintomatriisiin kautta tilastollisten suhdelukujen muotoon, joista Alasuutari mainitsee esimerkkeinä mm. lukuarvojen korrelaation ja keskiarvon (Alasuutari 1993,43). Myöhemmin kun havaintoaineisto muutetaan lukuarvoiksi eli analysointitaulukoon soveltuvaan muotoon, kutsutaan tätä taulukkoa havaintomatriisiksi. Eroa tutkimusmenetelmissä havaitaan myös tutkijan keräämän aineiston käytössä havaintoaineiston analyysivaiheessa. Kvantitatiivisessa eli määrällisessä tutkimuksessa omaa aineistoa selitetään empiirisinä yleistyksinä ja tilastollisina tunnuslukuina. (Vilka 2007, 173.)

Kvalitatiivista eli määrällistä aineistoa analysoitaessa tutkija voi nostaa esille makrohavaintojen ohessa merkitystulkintoja, joita voi selventää tekemällä yksittäisiä viittauksia saatuihin haastattelututkimusten tuloksiin. Laadullisessa tulkinnassa

voidaan mielekkäästi käyttää hyväksi yksittäisiä haastattelusitaatteja, tutkijan omien tulkintojen selitteenä. Kvantitatiivisessa analyysissä tällaista yksittäistä aineistotulkintaa ei päästä hyödyntämään vastausmäärien ollessa huomattavasti laajempia. (Vilka 2007, 173.)

Kuviossa 12 selvitetään kootusti sekä määrällisen, että laadulliseen tutkimuksen työvaiheita:

<b>Työvaiheet</b>	<b>Kvantitatiivinen</b>	<b>Kvalitatiivinen</b>
Arvoituksen ratkaiseminen	Kausaalianalyysi, tilastollisten yhteyksien tulkinta, muuhun tutkimuksiin ja hypoteeseihin viittaaminen	Ymmärtävä selittäminen muuhun tutkimukseen ja teoreettisiin viitekehyksiin viittaaminen
Havaintojen tuottaminen	-muuttujien määrittely -koordinoiminen -keskiarvojen ja tilastollisten -yhteyksien etsiminen	-havaintojen pelkistäminen -keskittyminen olennaiseen -raakahavaintojen yhdistäminen

Kuvio 12. Määrällisen ja laadullisen tutkimuksen työvaiheet. (Vilka 2007).

Molempien tutkimusmenetelmien, kvalitatiivisen ja kvantitatiivisen havaintojen tuottamiseen havaintojen määrää rajoitetaan hallittavimmaksi kokonaisuudeksi Alasuutari (1993) täsmentää, että kvalitatiivisessa tutkimuksessa analysoitavaa dataa rajataan tutkimuksen alkuvaiheessa kyselylomakkeen kehitysvaiheessa. Tutkija rajaa kysymykset vain tietylle relevantille alueelle ja kysymysten asettelun tulee palvella tutkimusongelmaa, jolloin vastausvaihtoehdot mietitään. Tutkimuksen kannalta valitaan merkityksellisistä vaihtoehdoista tarkoitukseen sopivimmiksi. Tutkimusongelma kertoo siitä, mitä asiaa tutkimuksella on tarkoitus selvittää. (Alasuutari 1993, 42.)

Yhteenvedon voidaan todeta, että kvantitatiivinen eli määrällinen tutkimus perustuu mitattavissa olevaan dataan eli aineistoon. Tutkimusongelmaa tarkastellaan erilaisten muuttujien ja suhdelukujen mittaustulosten tarjoamien tilastojen välityksellä.

Kvantitatiivinen tutkimus soveltuu erinomaisesti suurien aineistojen tilastollisessa analyysissä hyödynnettäväksi, kun lähdeaineistosta voidaan erottaa edustavia otoksia, joista tehdään hypoteesi ja analysoidaan saatuja mittaustuloksia. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa pyritään porautumaan tutkimusongelmaan syvemmin ja tutkimaan sitä läheltä eikä ole kustannustehokasta laajentaa haastatteluja liian suurelle otannalle.

## 6.2 Tutkimusmenetelmät

Tutkimuksen tekijän keskeinen päätös on valita määrällisen tai laadullisen tutkimusmenetelmän välillä. Kuitenkin usein parhaimpaan lopputulokseen päästään, kun tutkija käyttää hyväkseen jossain määrin molempien tutkimusmenetelmien tarjoamia mahdollisuuksia tutkimuskohteen tarkastelussa. Päädyimme tässä opinnäytetyössä sekä henkilökohtaisiin haastatteluihin että kvalitatiiviseen sähköpostikyselytutkimukseen. Kvantitatiiviseen eli määrälliseen tutkimukseen emme voineet ryhtyä vähäisen tutkimusotannan takia. Metropolia Ammattikorkeakoulun iltasovelluksen tradenomiopiskelijoille suuntaamamme haastattelututkimuksen otantajoukko on tiivis ja haastattelut henkilökohtaisempia ja vuorovaikutteisempia. Tutkijoina tulkitsemme ja analysoimme saadut vastaukset kuvioiden ja sanallisten selitteiden kautta, strukturoimatta niitä numeeriseen muotoon. Tilastojen osalta syvennymme tulkitsemaan EK:n sekä Metropolia Ammattikorkeakoulun Opintotoimiston lähdetilastoja sekä graafisia taulukoita.

Tutkimustulokset kerättiin lähettämällä sähköpostikysely (LIITE 1) 14 opiskelijalle, joilta saimme 12 vastausta. Keräsimme sähköpostikyselylomakkeilla ja henkilökohtaisilla haastatteluilla tietoja opiskelijien sujumisesta Metropolia Ammattikorkeakoulun Liiketalouden aikuisille suunnatun iltalinjan opiskelijoilta. Halusimme kartoittaa, miten koulutuksesta on hyötyä naisille työmarkkinoilla, auttaako tutkinnon suorittaminen naisopiskelijaa urapolulla eteenpäin, miten naisopiskelija on motivoitunut ja kuinka oman jaksamisen kanssa pärjätään. Kysymykset käsittelivät myös mielipiteitä siitä, voisiko tradenomitutkinnon opinto-ohjelmaa kenties kehittää aikuisille sopivammaksi iltasovelluksen koulutusohjelman opintosuunnitelmassa. (Kyselylomake 2010.)

Tutkimuksessa käytetty otantajoukko jäi melko suppeaksi, koska emme onnistuneet saamaan sähköpostiosoitteista jo valmistuneista Metropolia Ammattikorkeakoulun

liiketalouden iltalinjan naisopiskelijoista, mikä oli lähtökohtatavoittemme. Määrällisesti rajallisen kyselytutkimuksen tulokset käymme tarkemmin läpi kappaleessa 7, Tutkimustulokset.

Olemme hyödyntäneet tutkimuksessamme EK:n tilastoja, joista selviää eri alojen opiskelupaikkojen aloituspaikkojen jakautuminen naisten ja miesten välillä. Lisäksi olemme saaneet mielenkiintoista lähdeaineistoa Metropolia Ammattikorkeakoulun opintotoimistosta. Tässä aineistossa tarkastelu rajattiin liiketalouden koulutusohjelmassa liiketalouden iltasovelluksen tradenomiopiskelijoihin vuosina 2000–2010. Erityisesti tutkimme lukuja aloittaneista ja keskeyttäneistä sekä päättelimme valmistuneiden prosentuaalista eroa naisten ja miesten välillä. Edellä mainittujen lisäksi teimme tätä tutkimustamme varten laadullisia haastatteluja ja sähköpostikyselyitä. Selvitimme opiskelijoiden mielipiteitä mm. motivaatiosta, oppimisesta ja pyysimme kehitysehdotuksia koulutuslinjan kehittämiseksi sekä haastateltavien kokemuksia iltasovelluksena suoritettun tradenomitutkinnon hyödyistä naisten urakehityksessä.

### 6.3 Aineiston keruu

Sähköpostitse toimitettava kysely on tehokas tiedonkeruun muoto, jossa vastaajalla on mahdollisuus vastata oman aikataulunsa puitteissa ja siinä saadaan tietoja usealta henkilöltä tiiviissä aikataulussa. Tutkimuksen lähtökohtana oli lähettää kyselytutkimus mahdollisimman monelle Metropolia Ammattikorkeakoulun liiketalouden iltasovelluksen vuosina 2000–2010 valmistuneille naisille. Tarkoituksemme oli tutkia näiden naisten kokemuksia työmarkkinoilla etenemisestä ja tradenomi-opintojen vaikutusta naisten uranosteeseen. Osoitetietojen saaminen muodostui kuitenkin ongelmalliseksi yksityisyydensuojan sekä muuttuneiden sähköpostiyhteystietojen myötä. Niinpä toteutimme tutkimuksen em. johdosta toisin: hyödynsimme EK:n sekä opintotoimiston tilastoja. Peilasimme laajasti eri tutkimustuloksia ja lähdeaineistoja ja sen lisäksi toteutimme kvalitatiivisen sähköpostitse toimitettun kyselytutkimuksen sekä teimme haastattelut. Tutkimuksemme otannan kaventuminen vaikutti tutkimuksen yleistettävyyteen, mutta koimme tutkimustyön tulosten vastaavan tutkimusongelmaan. Ajankohta haastatteluille ja kyselytutkimukselle oli elo-lokakuu 2010.

Lähetimme kyselyn valituille 14:lle liiketalouden iltaopiskelijoille, joilta 12:lta saimme vastauksen, jolloin vastausprosentti oli suuri verrattuna otantaan. Perusteena otannalle oli se, että tunnemme kyseiset henkilöt, saimme heidän sähköpostiosoitteensa sekä se, että vaikkakin opiskelijaryhmänsä puolesta kyseessä oli homogeeninen joukko, taustaltaan opiskelijat olivat varsin erilainen ja eri ammattialoilla työskenteleviä edustava otanta. Ikäjakaumaltaan otanta oli noin 30–50-vuotiaat naiset, joilla on taustalla joko aikaisemmin hankittu ammatillinen koulutus, työssä opittu ammattitaito tai kokonaan toisen alan koulutus. Otannan koulutustarpeina ovat uuden oppiminen tai aikaisemmin hankitun koulutuksen täydentäminen tai päivittäminen joko uutta uraa tai uranostetta varten.

Pyysimme kyselyllä tietoja opiskelujen sujumisesta Metropolia Ammattikorkeakoulun Liiketalouden aikuisille suunnatulta iltalinjalta. Halusimme kartoittaa miten koulutuksesta on hyötyä naisille työmarkkinoilla, auttaako tutkinnon suorittaminen naisopiskelijaa urapolulla eteenpäin, miten naisopiskelija on motivoitunut ja kuinka oman jaksamisen kanssa pärjätään. Kysymykset käsittelivät myös mielipiteitä voisiko opinto-ohjelmaa kenties kehittää aikuisille sopivammaksi aikuisille tarkoitetussa iltasovelluksen koulutusohjelmassa. Kysymyksiä oli 15 kappaletta, sisältäen yhden ”sana on vapaa” kysymyksen, johon toivottiin kommentteja, huomioita tai mitä tahansa vapaata tekstiä, mitä mieleen juolahtaa aiheen tiimoilta. Kyselyyn osallistuneilla oli vastausaikaa kaksi viikkoa kyselyn vastaanottamisesta. (Kyselylomake 2010.)

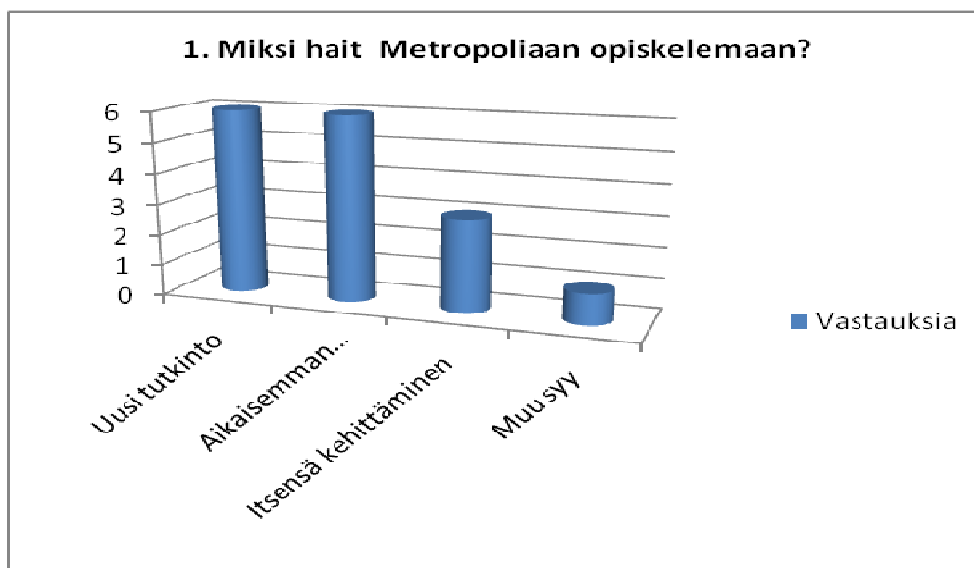
Haastattelimme kolmea Metropolia Ammattikorkeakoulun liiketalouden iltalinjan naisopiskelijaa: yksi heistä toimii kaupallisella alalla, yksi pankkitoimihenkilönä ja yksi haastateltavista edusti avoimen Ammattikorkeakoulun opiskelijoita. Näillä haastatteluilla saimme opiskelujen eri vaiheissa ja eri aloilta olleiden opiskelijoiden mietteet.

Esimerkkinä urasuunnittelusta otimme toisen tekijän omakohtaisen kokemuksen urasuunnittelusta, työpaikkana IT-alan yritys: mitä asioita olisi otettava huomioon ja mistä lähteä liikkeelle?

## 7 Tutkimustulokset

### 7.1 Kyselytutkimuksen tulokset

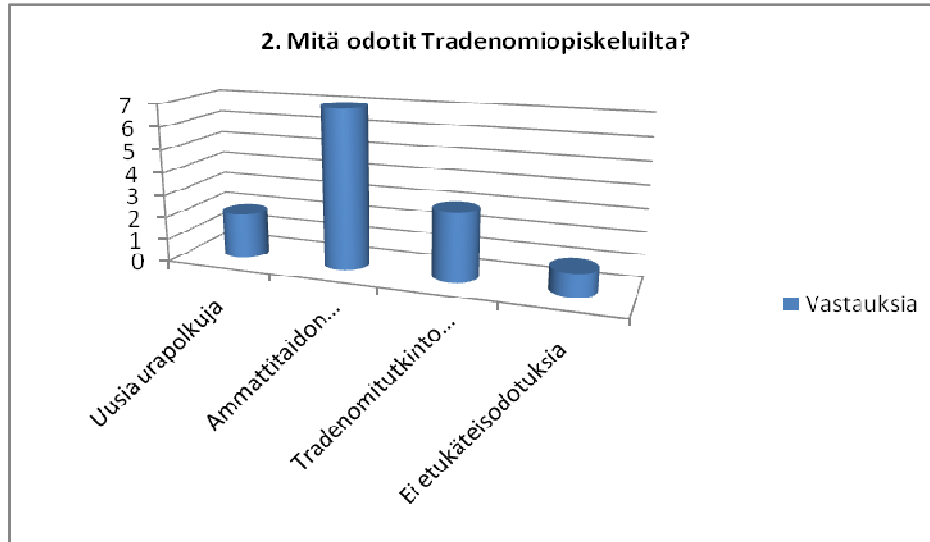
Kyselytutkimuksen perusteella voidaan todeta, että suurimpana syynä opiskeluun hakeutumiselle oli uuden tutkinnon suorittaminen tai uuden aikaisemman tutkinnon päivittäminen. Aikuiselle itsensä kehittäminen muuttuvassa markkinatilanteessa ja työympäristössä koettiin tärkeäksi. Muina syinä esille nousi Metropolia Ammattikorkeakoulun liiketalouden tutkinnon arvostus verrattuna vastaaviin oppilaitoksiin. Vastauksissaan vastaaja sai mainita itselleen 1-3 tärkeää syytä opintojen aloittamiseksi juuri Metropolia Ammattikorkeakoulussa Liiketalouden iltasovelluksessa. Opiskelun aloittamisen motiivit esitetään kuviossa 14.



Kuvio 14. Opiskelun aloittamisen motiivi

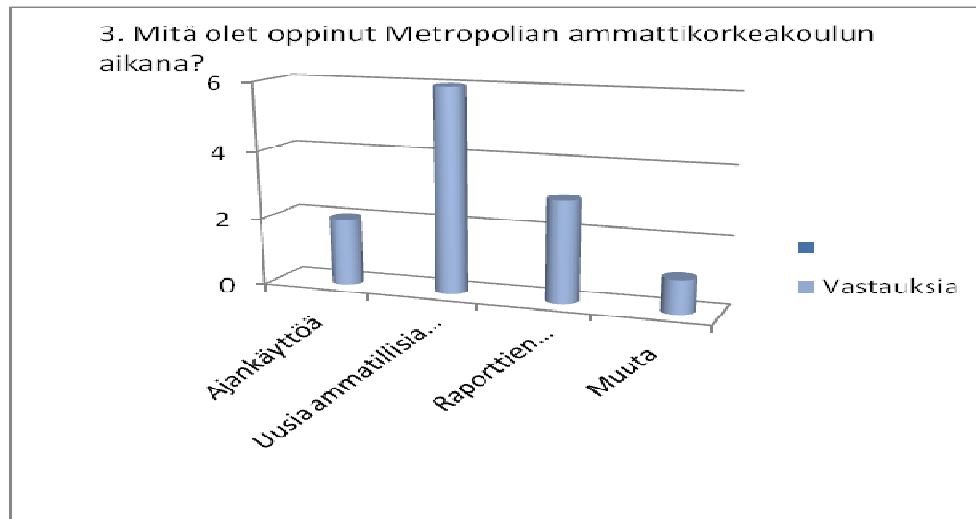
Eniten Metropolia Ammattikorkeakoulun liiketalouden opiskelulta odotettiin ammattitaidon kehittymistä, tutkintotodistusta ja uusia mahdollisuuksia urapolkuun. Etuna koettiin työn ohella opiskelu iltasovelluksessa. Aikuisopiskelijoilla on halu kehittää tietojään, pätevöityä työelämässä sekä parantaa urakehitystään. Aikuisopiskelijalla on

motivaatio opintojen aloittamiseen. Kuviossa 15 esitetään neljä suurinta odotusta liiketalouden opiskeluilta.



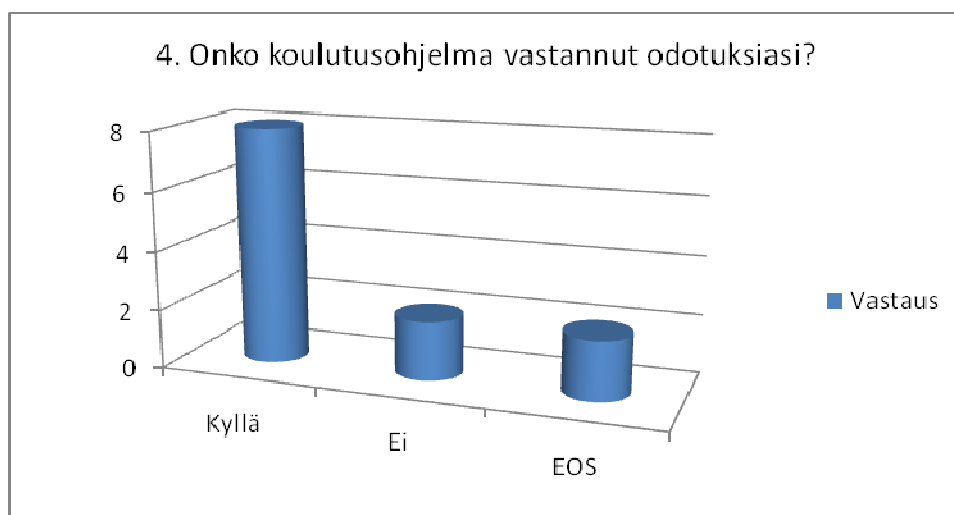
Kuvio 15. Odotukset opiskelulta

Seuraavassa kuviossa 16 kuvataan tärkeimpiä opittuja asioita opiskelujen aikana. Tärkeimpänä seikkana vastauksissa nousi esiin uusien ammatillisten valmiuksien kehittyminen, kirjallisten esitysten laatiminen ja oman ajankäytön hallinnan tehostuminen. Liike-elämässä edellä mainitut taidot koettiin hyödyllisiksi. Aikuiset ovat valmiita jatkamaan ja kehittämään ammattitaitoaan läpi työelämän, kun motivaatiota ohjaa uralla eteneminen, parempi palkkataso, monipuolisemmat ja vaativammat työtehtävät sekä työyhteisön tuki.



Kuvio 16. Opintojen hyödyt

Koulutusohjelma on pääsääntöisesti vastannut odotuksia, kuten kuvio 17 osoittaa. En osaa sanoa – (EOS) vastauksista nousi esille osittainen hyöty ja osittain se, että toisinaan kurseista ei ollut henkilölle vastaavaa hyötyä uuden oppimisen kannalta. Voidaan todeta myös, että aikuiset voivat olla vaativia, sillä he kyseenalaistavat oppilaina opettajan opetusmenetelmät, mutta toisaalta esiin nousi myös aikuisopiskelijoiden erinomaiset vuorovaikutustaidot, jotka osaltaan värittävät opetusta sekä monipuolistavat käytännönläheisesti tuntiopetusta.



Kuvio 17. Odotusten täytyminen

Kuvio 18 osoittaa, että suurin osa vastanneista oli sitä mieltä, että opintoihin ei ole ollut vaikeaa motivoitua. Yksi vastaajista oli sitä mieltä, että motivaatio opiskeluun loppui puolentoista vuoden jälkeen opintojen aloittamisesta, koska opinnot eivät vastanneet opiskelijan omia odotusarvoja. Tutkimustulos osoitti mielestämme, että ympäristöllä sekä työyhteisöstä välittyvällä arvostuksella koetaan olevan merkittävää vaikutusta siihen kuinka aikuisopiskelija motivoituu ja kuinka hän itse kokee itsensä kehittämisen tarpeen.



Kuvio 18. Motivoituminen opintoihin.

Kuvio 19 osoittaa, että opiskelu on koettu työlääksi ajankäytön näkökulmasta lähes kaikkien vastaajien mielestä, jotka olivat opintojen ohessa päivätöissä. Niiden vastaajien mielestä, jotka eivät olleet päätoimisesti päivätöissä, ajankäytön suhteen ei ollut suuria ongelmia. Ryhmätyöt koettiin haasteellisiksi niiden iltaopiskelijoiden suhteen, jotka olivat päivätöissä, lähinnä kommunikoinnin ja aikataulujen yhteensovittamisen kannalta.



Kuvio 19.

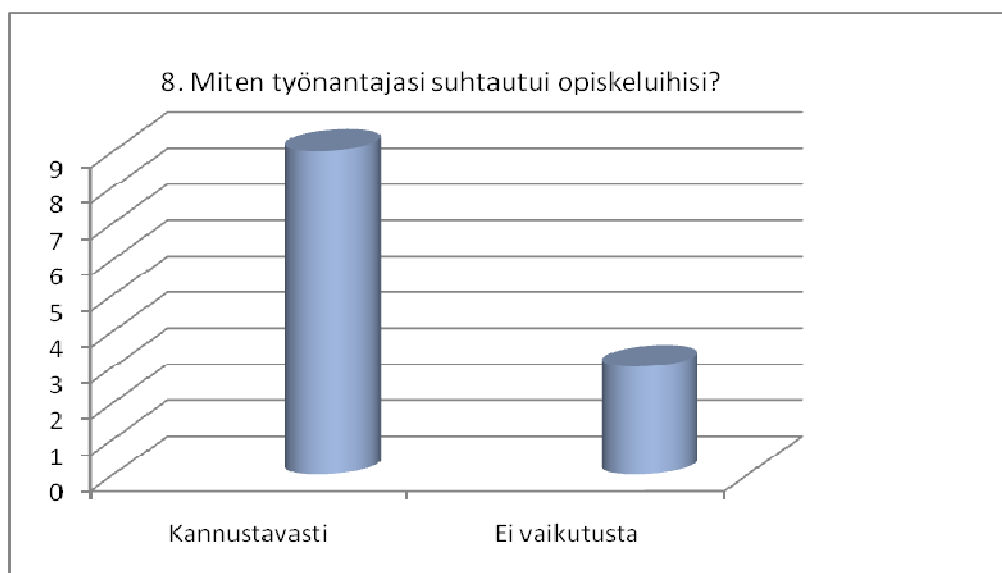
Opiskelun työläys ajankäytön kannalta

Kyselylomakkeen kohdassa seitsemän vastaaja sai ilmaista itseään omin sanoin otsakkeen alla "Mikä on ollut helpointa ja vaikeinta opiskeluissa?" Varsin mielenkiintoista oli huomata, että paljon yhteisiä nimittäjiä nousi eri opiskelijoiden välillä esiin. Aikuisopiskelijat kokivat, että helpointa oli itsensä motivointi, työelämästä läheiset opinnot sekä kielikurssit. Myös opiskelu yleensä, koska aikuisopiskelija pystyy hyödyntämään kokemustaustaansa ja prosessoimaan opittua syvällisesti. Metropolia Ammattikorkeakoulun liiketalouden iltaopintojen opiskelijat lähettivät kiitosta opintotoimistolle mm. valmiiksi rakennetusta systeemistä ja lukujärjestyksistä, jotka ovat ohjanneet suorittamaan kurssit oikeassa järjestyksessä ja pysymään aikatauluissa. Yksi vastaajista koki, että vaikeinta oli alussa opintojaksojen valinta.

Monelle aikuisopiskelijoille vaikeimpana vastausten pohjalta on ollut löytää aikaa tehtävien ja ryhmätöiden tekemiseen. Opiskelijoiden foorumi Metropolian intrasivulla, jota kutsutaan Tuubi-portaaliksi (myöhemmin Tuubi), koettiin aika ajoin melko haasteelliseksi ja vaikeaselkoseksi käyttäjäympäristöksi. Silloin tällöin Tuubiin ei myöskään ilmaantunut sen hetkisiä oikeita kursseja, joten oli mahdotonta tietää kurssiin liittyviä dokumentteja ja tehtäviä.

Opintosuoritusten kirjaamisen hitaus Metropolian opintosuoritusten seurantaan, Winha-Willeen, oli myös yksi ärtymyksen aiheuttaja. Koettiin, että arvosana voisi tulla nopeamminkin kuin ”vihoviimeisenä” iltana näkyviin; arvosanan hidas ilmaantuminen Winhaan aiheuttaa sen, että rästittäisiin lukuaika lyhenee. Toinen kehitysaihe opiskelijoiden mielestä oli se, että arvosanoja ei voi tällä hetkellä korottaa; mikäli arvosana on syystä tai toisesta huono, on se etenkin kunnianhimoiselle opiskelijalle pettymys.

Pääsääntöisesti työnantajat ovat suhtautuneet opiskeluun positiivisesti, kuten kuvio 20 osoittaa. Joidenkin opiskelijoiden työnantajaryitykset ovat myöntäneet jopa vapaapäiviä opintoja varten.” Ei-vaikuta” vastauksista tuli ilmi, että he ovat yksityisyrittäjiä.



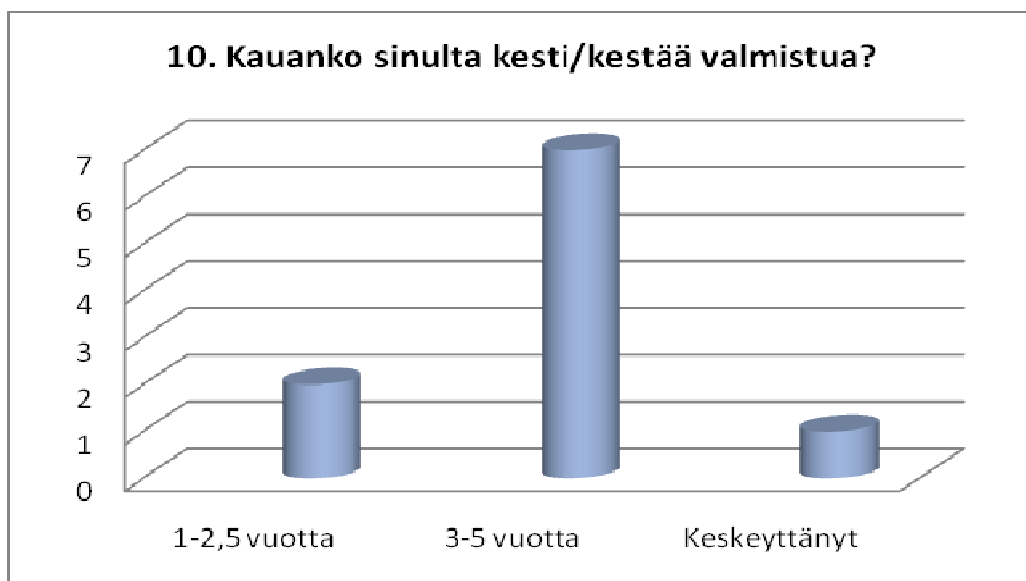
Kuvio 20. Työnantajan suhtautuminen

Kuvio 21 osoittaa, että suurin osa vastaajista on saavuttanut tavoitteensa tähän mennessä. On huomattavaa, että suurimmalla osalla vastaajista opinnot ovat vielä kesken. EOS vastauksista käy selville, että tavoitteet on saavutettu joiltain osin ja joiltain osin ne jäävät saavuttamatta.



Kuvio 21. Tavoitteiden saavuttaminen

Kuviossa 22 esitetään, että suurimmalla osalla opinnot saadaan suoritettua loppuun 3-5 vuodessa. Kahdella vastaajista opinnot on jo suoritettu loppuun ja yksi on keskeyttänyt. Keskeyttänyt opiskelija kertoi tutkimuksessa: "Minulta motivaatio loppui, koska koin etten saanut itselleen kursseista lisäarvoa ja vaihdoin Metropolia Ammattikorkeakoulun opinnot yliopisto-opintoihin."



Kuvio 22. Opiskelujen kesto

Kysymys siitä, että onko opiskelija voinut hyödyntää opinnäytetyötä toimenkuvassaan, vastauksien kyllä ja ei- määrät olivat melkein tasan, kuten kuvio 23 osoittaa. Valtaosa osa vastaajista ei ole kuitenkaan pystynyt hyödyntämään opinnäytetyötä omassa työtehtävässään.



Kuvio 23. Opinnäytetyön hyödyntäminen

Suurin osa vastaajista on voinut kuitenkin hyödyntää omaa toimenkuvansa tuomaa osaamista opinnäytetyön kirjoittamisessa saamalla esimerkkejä ja kokemuksia omasta työympäristöstään. Huolimatta siitä, että opinnäytetyö tehtävänä ei ole linkittynyt juuri omaan työtehtävään, voidaan todeta, että aikuisopiskelija voi hyödyntää kokemustaan ja oppimaansa opinnäytetyöprosessiin. Aikuisopiskelijoille on kertynyt paljon kokemusta, jota soveltaa opinnäytetyöhön ja sen ongelman ratkaisuun. Tutkimustyö pitkälti itseohjautuvaa ja itsenäistä ajankäytön suunnittelua, jota aikuisopiskelija on harjaantunut hyväksikäyttämään työelämässä. Asenne tutkimuksen tekemiseen syvenee aikuistumisen ja kokemuksen myötä, jolloin tavoitteet ovat määritellympiä. Tutkimuksesta halutaan olevan selkeää hyötyä tutkimusongelmaan tai siihen tilanteeseen, joka on johtanut tutkimuksen syntymiseen. Seuraava kuvio 24 osoittaa,

kuinka monelle vastaajalle on toimenkuvastaan ja työtehtävistään ollut hyötyä opinnäytetyöprosessin aikana.



Kuvio 24.

Toimenkuva ja opinnäytetyö

Kysymys "Mitä hyvää olet saavuttanut opinnoillasi?" kertoo Metropolia Ammattikorkeakoulun Liiketalouden iltaopiskelijoiden onnistumisesta. Kahdestatoista kyselyyn vastanneesta opiskelijasta kaksi on perustanut oman yrityksen opiskelun aikana. Muutamia opinnot ovat auttaneet myös urapolulla eteenpäin kasvaneen vastuun ja / tai uusien työtehtävien myötä. Nekin naisopiskelijat, jotka eivät toistaiseksi ole saaneet uranostetta, odottavat sen tapahtuvan opintotodistuksen myötä lähitulevaisuudessa. Eräs haastatelluista mainitsee, että "ehkä suurin hyvä opiskeluista on ollut se, että olen näyttänyt itselleni mihin pystyn." Ymmärrys sekä laaja-alaisuus liike-elämän toiminnasta ovat kasvaneet, joten ymmärrystä ja osaamista pystytään hyödyntämään työelämässä opintojen myötä monipuolisemmin. Aikuisopiskelijat osaavat myös arvostaa uusia verkostoja sekä niiden tarjoamia mahdollisuuksia. Liike-elämässä on merkittävän tärkeässä roolissa ajankäyttö sekä pitäytyminen aikatauluissa, jotka opintojen kautta ovat olleet osittain aikuisopiskelijoille myös se kaikista haasteellisimmin osuus. Suurimmalla osalla vastaajista opiskelu on lisännyt verkostoitumista ja antanut valmiuksia uralla ja työssä kehittymiseen ja etenemiseen.

Opiskelun kautta tutustuttiin mukaviin ihmisiin, luotiin tukiverkoston ja tutustuttiin opiskelijoihin, jotka olivat samassa elämäntilanteessa. Eräs opiskelija kommentoi: " Olen kokenut opiskelun antoisaksi, koska opiskelun merkeissä olen saanut tutustua uusiin ihmisiin. Uskon myös, että päivitetystä tutkinnosta tulee olemaan merkittävää hyötyä työmarkkinoilla. Tradenomeja on jo niin paljon, että vanhasta merkonomi-tutkinnosta on aika auttamatta ajanut ohi." Tämä sinällään tiivistää aika hienosti sen motivaation miksi aikuiset naiset lähtevät opiskelemaan, mitä opinnoilta odotetaan ja mikä on Metropolia Ammattikorkeakoulun Liiketalouden iltaopinnoista itselle saatava hyöty sekä työmarkkinoiden arvostus juuri kyseistä tutkintotodistusta kohtaan. Seuraava kuvio 25 osoittaa opiskelun tuomat hyödyt.



Kuvio 25. Opiskelun hyödyt työssä

Vastaajien mielestä Metropolia Ammattikorkeakoulututkinnon myötä työnhakumahdollisuudet laajenevat huomattavasti. Ryhmän vertaistuella koettiin olevan huomattava merkitys opiskelun mielekkyydessä. Vertaistuki myös teki opiskelun antoisaksi, koska sai jakaa tuttujen ihmisten kanssa opiskelun ilot ja haasteet niin tauoilla kuin kotonakin sähköpostin tai puhelimen välityksellä. Aikuisopiskelijat noin yleisesti ottaen arvostivat kyselytutkimuksessa opettajien ammatillista osaamista ja sen

merkitystä luentojen mielekkyyteen. Muutama haastatelluista mainitsi, että toisinaan aikuisopiskelijoiden työkokemuksen tuomaa taustatasoa ei huomioitu riittävästi vaan opetusmateriaali oli paremminkin kohdennettu päiväopiskelijoille, mikä laskee iltasovelluksen opiskelijoiden mielenkiintoa ks. kurssia kohtaan. Kun opetuksen sisältö koetaan itsestäänselvyytenä, on aikuisopiskelijasta turhauttavaa istua pakollisilla kursseilla, varsinkin kun ajankäyttö, ajan puute ja oma jaksaminen haastavat iltasovelluksen opiskelijaa. Aikuiskoulutuksessa tiukat säännöt pakolliseen läsnäoloon eivät aina tuntuneet perustelluilta.

Palautteista voisi kiteyttää sen, että oppimateriaalia voisi soveltaa paremmin aikuisopiskelijoille sopivaksi. Toivomuksina esitettiin vapaaehtoisin kursseihin painottuva opinto-ohjelmaa, jolloin opiskelija voisi räätälöidä kurssitarjottimen mielekkäämmäksi työyhteisölleen ja itselleen. Aikuisopiskelijat uskoivat valintamahdollisuuksien ja vapaaehtoisten aineiden pistemäärän vaikutuksen kasvamisen sekä oman Henkilökohtaisen Opintosuunnitelman (HOPS) monipuolisemman räätälöintimahdollisuuden pienentävän keskeyttäneiden opiskelijoiden määrää, mitä kautta oppilaita voisi näin valmistuiksi entistä enemmän vuosittain.

## 7.2 Haastattelu, pankkitoimihenkilö

Valitsimme yhden suurimmista pankeista edustamaan pankkialaa, mihin varsinkin talouden- ja rahoituksen opintosuuntautumsvaihtoehdon valinneet tradenomit monesti liike-elämässä sijoittuvat. Haastattelututkimuksella halusimme kartoittaa, miten erityisesti tradenomin iltasovelluksen opiskelijat ovat opintojen myötä työurallaan edenneet vai olivatko? Akavan verkkosivuilla kerrotaan, että "Finanssialalle on viime vuosina palkattu runsaasti tradenomeja, jotka odottavat työtehtäviään ja urakehitykseltään paljon. Finanssialan tradenomien vuotuisen tutkimuksen mukaan 85 prosenttia alalla työskentelevistä tradenomimiehistä ovat tyytyväisiä alaan ja haluavat jatkossakin pysyä toimialan palveluksessa, sen sijaan naistradenomeista yli 40 prosenttia suunnittelee alan vaihtoa, sillä he eivät koe nykyisiä työtehtäviään riittävän haastaviksi. Alalla tradenominaisten ja miesten palkkaero on noin 700 euroa, joka

osaltaan houkuttaa naisia etsimään haastavampia tehtäviä muilta toimialoilta.” (Akava 2009.)

Pankeista esimerkkinä Nordea kertoo verkkosivuillaan, että konserni tarjoaa runsaasti mielenkiintoisia uramahdollisuuksia asiakaspalvelutehtävistä, asiantuntijatehtäviin ja aina konttorinjohtotehtäviin saakka, mutta sen lisäksi yhtiössä on IT-, markkinointi-, henkilöstöhallinnon ja liikejuridiikan toimia, joten ammattitaitoiselle työntekijälle on tarjolla monipuoliset mahdollisuudet oman urapolkunsa kehittämiseen. Nordea painottaa, että yhtiössä henkilökohtaisella kiinnostuksella on merkittävä paino oman uran kehittämiseen, sillä motivoitunut työntekijä haluaa kehittää ammattitaitoaan ja on valmiimpi vastaanottamaan uusia haasteita. (Nordea verkkosivut 2010).

Kirsi Henriksson haastatteli Metropolia Ammattikorkeakoulun liiketalouden naisaikuisopiskelijaa syyskuussa 2010. Haastateltava työskentelee päivisin pankkitoimihenkilönä. Haastattelussa selvitimme kysymyksillä haastateltavan ajankäyttöä, motivoituneisuutta sekä mikä sai hänet aloittamaan iltapäiväopiskelun Metropolia Ammattikorkeakoulussa. Kysymyksien asetelut olivat likipitään samanlaiset kuin sähköpostikyselytutkimuksessa, mutta muokkasimme kysymyksiä henkilökohtaisemmiksi ja paremmin rahoitusosalalle soveltuviksi.

Rahoitus- ja finanssiala työyhteisönä kiinnosti meitä tutkijoina sen naisvaltaisuuden takia. Opinnäytetyössämme aiheena oli naisten urakehitys ja Metropolia opintojen myötävaikutus työssä etenemiseen. ”Pankissa naisten etenemiseen ei riitä pitkä työkokemus alalta, vaan edellytyksenä on tradenomien tutkinto.” kertoi haastateltava mielteliäänä. Hänen kertomansa mukaan usein nuoret, vähemmän työkokemusta omaavat, mutta tradenomiksi valmistuneet työntekijät, nimitetään työssään pätevyityneitä useammin vastuullisempiin työtehtäviin. Yksityisyyden suojan takia emme mainitse tutkimuksessa nimiä tai pankkikonttoreita vaan tulkitsemme tuloksia anonyymeinä. Haastateltava mainitsi, ”Metropolia Ammattikorkeakoulusta saatava tradenomikoulutus vastaa hyvin pankissa tarvittavaa koulutustasoa. Tiedot ja taidot on sovellettavissa työelämään, mutta ammatillinen osaaminen syventyy työvuosien myötä.” Pankkialalla kuitenkin asiantuntija- ja johtotehtävät vaativat

jatkokouluttautumista edelleen, sillä niihin vaaditaan ylempi akateeminen tutkinto, mikä tuli esiin haastattelun myötä.

Haastateltava mainitsi innostuneesti hymyillen saavansa energiaa opinnoistaan.

”Motivaatio on pysynyt yllä ja työelämälähtöisyys on mielestäni tehnyt opiskelun antoisaksi.” Verkostot olivat haastateltavalla laajentuneet opintojen myötä.

Haastateltava mainitsi vertaisryhmän ja lähipiirin tuen tärkeänä silloin, jos ajankäytön kanssa tulee haasteita.” Ryhmätyöt ovat haasteellisimpia toteuttaa vapaa-ajanpuutteen takia.” Pankin aikataulutettu työ oli vuosien varrella haastateltavan mukaan opettanut järjestelmällisyyteen, mikä auttaa pysymään opintojen kanssa aikataulussa.

Haastatteluissa kävi myös ilmi, että pankit kannustavat opintojen suorittamista tarjoamalla opintovapaita sekä maksamalla tutkintopalkkion, mikäli opinnäytetyö tehdään pankille.

Naishaastateltava kertoi omaavansa ammatillisen pätevöitymisen toimialallaan mutta toistaiseksi hänellä ei ole tarjoutunut riittävästi haasteita tai urakehitystä toimialallaan. Opintojen aloittamisen motiivina oli halu päivittää tietoja ja taitoja vastaamaan tämän päivän liike-elämän tarpeita. Hän uskoi vahvasti oman valmistumisensa myötä parempiin mahdollisuuksiin uralla kehittämisessä sekä haasteellisempien tehtävien hakemisen paranevan tradenomin tutkintotodistuksen avulla. Odotuksina mainittiin mahdollinen ylennys tai ainakin tasavertainen kilpailu uusia paikkoja haettaessa (Henriksson, haastattelu 2010).

### 7.3 Haastattelu, Avoimen Ammattikorkeakoulun opiskelija

Avoimen Ammattikorkean kurssit ovat kaikille tarjolla riippumatta siitä millainen tausta ja pohjakoulutus opiskelijoilla on entuudestaan. Syyt Avoimeen Ammattikorkeakouluopiskeluun ovat samoja, mitä aikuisopiskelijoillakin on; halu jatko kouluttautua tai päivittää aikaisempaa koulutusta nykystandardeihin sopivaksi.

Opiskelun sisältö on sama ja vie yhtä paljon aikaa kuin iltaopiskeluin. Ajankäyttö on kuitenkin enemmän henkilöstä itsestään kiinni, sillä Avoimessa Ammattikorkeakoulussa voi säädellä kurssiensa määrää oman elämäntilanteen mukaiseksi. Jokainen kurssi on erikseen hinnoiteltu, mutta hinnat ovat erittäin kohtuulliset.

Haastateltava henkilö oli 45-vuotias nainen, joka kertoi Metropolia Avoimen Ammattikorkeakoulun kautta suoritettavista liiketalouden opinnoista. Hän on valinnut Avoimen Ammattikorkeakoulun opinnot sen takia, että hän voi mahdollisimman vapaasti valita ne kurssit, joista hän on tällä hetkellä kiinnostunut ja mistä on hänelle juuri nyt eniten hyötyä. Hän on edistynyt kuitenkin varsin mukavasti, opintopisteitä oli kasassa kolmisenkymmentä eikä hänellä ole kiire suorittaa opintoja loppuun mihinkään aikatauluun sidottuna. ”Perheelle jää paremmin aikaa ja vapaa-aika harrastuksineen on vielä mahdollista”, hän hymyili ja jatkaa, että ”täysimittainen iltiopiskelu ei ole tällä hetkellä mahdollista, koska haluan pitää elämässäni väljyyden ja myös vapailtoja. Tämä malli sopii minulle, mutta mahdollisesti jollekulle muulle ei”, hän toteaa ja jatkaa, ”Avoimen Ammattikorkeakoulun opinnot ovat varsin pitkälle omalla vastuulla joten aika paljon olen oman onneni varassa.” Lopuksi hän miettii, että ”olisi mukavaa, jos avoimen AMK:n opiskelijoille olisi jokin foorumi, jossa jakaa yhteisiä kokemuksia, vaikkapa Tuubissa”.

#### 7.4 Haastattelu, Metropolia Ammattikorkean Liiketalouden iltiopiskelija

”Ilmoittauduin Metropolia Ammattikorkeakoulun Liiketalouden opiskelijaksi, koska halusin kehittää itseäni ja päteväytyä lisää työmarkkinoilla. Iltalinja oli luonnollinen valinta minulle, koska minulla on päivätyö. Päätöksenteon tukena oli perhe, joka lupasi tukea arjessa”, näin aloitti noin nelikymppinen naishenkilö, jota Auli Hietamies haastatteli. Haastateltava kertoi, että ”eihän aikataulutusta ja koulun kiivasta tahtia hetkessä otettu haltuun, mutta viikko kerrallaan menin eteenpäin. Pikkuhiljaa uudet aineet ja luokatkin löytyivät kurssikavereiden avustamina. ”

Naishenkilö jatkaa, että ”yksi täysin turha solmukohta tulee siitä, että aristellaan kysyä neuvoa. Rehtori, opinto-ohjaaja, opettajat ja koulusihteeri ovat opiskelijoita varten. Aikuisopiskelussa alusta lähtien on hyvä tiedostaa se tosiasia, että opiskelija tietää työkokemuksensa ansioista joistakin asioista enemmän kuin opettaja ja pystyy yhdistämään asioita eri aloilta kokemuksensa myötä eli opettaja on vain oman oppiaineensa asiantuntija.” Hän jatkaa, että ”koulutus antaa mahdollisuuden yksilölliseen kasvuun ja sillä on tasa-arvoistava merkitys. Ammattikorkeakoulun myötä

aikuisopiskelijalle karttuu henkisiä lisävalmiuksia, joiden myötävaikutuksella myös taloudelliset mahdollisuudet vahvistuvat. ”

Aikuisopiskelijan kohdalla on mielenkiintoista tarkastella, missä määrin Ammattikorkeakoulussa opittua tietoa yksilö pääsee hyödyntämään toimintaorganisaatiossa ja – ympäristössään (Raivola 1999, 12). Haastattelemamme henkilö on myös tätä mieltä ja tämä oli yksi syy, minkä takia hän hakeutui jatkokoulutukseen aikuisiällä.

Naishenkilö kertoo, että Metropolia Ammattikorkeakoulu tuli tutuksi aluksi Avoimen Ammattikorkeakoulun muutaman kurssin kautta. Hän valitsi iltaopiskelut Metropolia Ammattikorkeakoulussa, koska lähisukulainen ja ystävä olivat molemmat opiskelija hänelle suositelleet ja sen lisäksi koulu oli matkojen sujuvuuden kannalta sopivassa paikassa, kätevästi työpaikan ja kodin välissä. Motivaationa oli aikaisempien opintojen päivittäminen, Tradenomien -tutkinto sekä työuralla mahdolliset etenemismahdollisuudet tutkintotodistuksen myötä.

Haastateltava on kokenut, että Metropolia Ammattikorkeakoulun liiketalouden koulutus antaa eväitä työelämään ja suurimmalta osaltaan on vastannut hänen etukäteisodotuksiaan. ”Olen saanut rutkasti lisää esiintymiskokemusta ja tiedot ovat karttuneet liike-elämän alueelta monipuolisesti, lisäksi oikeusopin kurssit, talousmatematiikka sekä kielet ovat olleet minulle hyödyllisiä jokapäiväisessä työssäni.” Haastateltavan kertoman mukaan motivaatio syveni opintojen edetessä, sillä haastateltavan työt olivat muuttuneet opintojen kuluessa vastuullisemmiksi. Kääntöpuolena työmatkat ja pitkäksi venyneet työpäivät sekä perheen yhteisen ajan puute oli tuntunut ajankäytön osalta haasteellisemmalta sovittaa yhteen runsaiden koulutehtävien kanssa.

Haastateltava arvostaa erittäin korkealle opiskelijoiden verkostoitumista ja ryhmään kuulumista, mitä hän ei kokenut saavansa hyödyksi Avoimen korkeakoulun opiskelijana. Helpointa ovat olleet omaa työkokemusta koskevat opintojaksot ja vaikeinta teoreettisimmat kurssit, joita on tuntunut olevan hankalaa soveltaa käytäntöön. Opinnot valmistuvat määräajassa ja tavoitteensa haastateltava on kokenut saavuttaneensa. Hän on edennyt opiskeluaikana työurallaan ja opiskelu on antanut uusia valmiuksia työssä onnistumiseen. Opinnäytetyörunkoa haastateltava kertoo hyödyntävänsä omassa työssään ja rakentavan siitä dokumentoitua materiaalia

työyhteisön käyttöön. Kysymykseen: ”Mitä hyvää olet saavuttanut opinnoillasi?” Haastateltava hymyilee ja vastaa hetken mietittyään: ” Uuden työn ja arvostuksen (nais)työntekijänä, ihania alaisia ja mukavan auton. Työn vaativuus ja oman työn jälki on taas kohdallaan, mikä palkitsee minua.”

## 7.5 Esimerkki: IT-alan yritys, urasuunnittelu

Auli Hietamies tutki IT-alan yrityksen työnantajan tarjoamia mahdollisuuksia edetä ja kehittyä uralla. Työskentelen itse yrityksessä ja olen siksikin kulkenut jossain määrin prosessoitua urapolkua eteenpäin. Halusin tuoda tämän esimerkin mukaan tähän opinnäytetyöhön sen takia, että joissain yrityksissä on tehty selkeitä urapolkuja, joita pitkin voi kartoittaa mahdollisuuksiaan ja edetä urallaan yrityksen sisällä.

Urapolkuprofiilista voi nähdä suoraan ne yrityksen tarjoamat organisaatiot, joissa tiettyjä toimintoja on ja tiettyyn positioon tarvittavat vaatimukset, esimerkiksi koulutus, tarvittava kompetenssi ja mahdollistavat kurssit.

Yritys toimii IT-alalla ja on yksi alan suurimpia toimijoita. Yritys on globaali ja työntekijöitä on kymmeniätuhansia. Useat toiminnot on prosessoitu mahdollisimman kitkattoman ja nopean kilpailukyvyyn saavuttamiseksi. Yritys tarjoaa mahdollisuuksia työntekijöilleen niin työuran alussa kuin työuran kehittyessäkin. Urasuunnittelun sanotaan tänä päivänä olevan jatkuva prosessi oppimiskulttuurissa.

Aluksi olisi tärkeää ymmärtää itseään, luoda selkeä kuva omista vahvuuksistaan ja siitä mitä kannattaa välttää. Kannattaa punnita, mitkä asiat ajavat eteenpäin, antavat energiaa ja mitä pitää tärkeinä. Toiseksi olisi tärkeää ymmärtää yrityksen tarpeet ja sen tarjoamat mahdollisuudet sekä kilpailukykyalueet, joiden puitteissa uramahdollisuudet ja työpaikat tarjoutuvat. Kolmanneksi työntekijän olisi mietittävä myös kahden edellä mainitun askeleen tuloksia: nämä ovat ne asiat, jotka ovat minulle tärkeitä, nämä ne, joita haluan välttää ja tämä on haluamani urasuunta, mitä yrityksen puitteissa on mahdollista saavuttaa. Neljänneksi yrityskulttuurin puitteissa olisi merkityksellistä kommunikoida esimiehensä kanssa. Henkilökohtaisissa vuotuisissa tavoitekeskusteluissa tulisi käydä läpi tulevaisuuden päämääriä ja mahdollisuuksia.

Yritykselle paras hyöty saavutetaan kun oikeat henkilöt kehittyvät ja ovat oikeissa positioissa. Esimiehen kanssa yhdessä voidaan punnita mahdollisuuksia sekä suunnitella tulevaa urakehitystä, jolloin paremmin lähestytään tavoitteita, uutta uraa ja oppimista. Monesti yrityksen oppimisfilosofia perustuu seuraavaan 70–20-10 periaatteeseen: työssä oppiminen 70 prosenttia, muilta oppiminen 20 prosenttia ja kurssit/koulutus 10 prosenttia eli suurin osa oppimisprosessista perustuu tekemiseen. Sisäisten työmarkkinoiden tutkiminen ja koulutusmahdollisuuksien hyödyntäminen auttavat eteenpäin uralla. Usein yhden yrityksen opittua organisaatiotuntemusta ja ”talon tapoja” kannattaa hyödyntää: edetä sisäisesti joko vertikaalisesti tai horisontaalisesti, riippuen päämäärästä. Sisäinen eteneminen tai työtehtävien vaihto voi olla palkitsevaa, mikäli mahdollista yrityksen puitteissa.

## 7.6 Tutkimuksen reliabiliteetti ja validiteetti

Luotettavuus perustuu mittauksen ulkoiseen ja sisäiseen luotettavuuteen (validiteettiin), mittauksen pysyvyyteen sekä sisäiseen johdonmukaisuuteen (reliabiliteettiin). Mittauksen ulkoisella luotettavuudella tarkoitetaan tutkimuksen yleistettävyyttä, jolloin voidaan pohtia otoksen valintaan ja kattavuuteen liittyviä tekijöitä. Laadullisten aineistojen osalta luotettavuutta tarkastellaan pohtimalla, koskeeko aineisto tutkijan ja tutkittavien kannalta samaa asiaa ja onko aineisto relevanttia tutkimuksen teorian kannalta. Tutkimuksen aitouskriteeri toteutuu, mikäli aineiston hankintaan liittyy luottamuksellisuus ja yhteisymmärrys. (Tutkimuksen luotettavuus 2010.)

Käsittelimme tutkimusta osittain fenomenologisella lähestymistavalla, joka toimii parhaiten silloin, kun tutkija kerää aineiston haastattelemalla. Tällöin tarkentavien kysymysten esittäminen on mahdollista ja saadaan tarkempi kuvaus. Tutkimuksen aitous voidaan kuvata myös sisäisen validiteetin tarkastelulla eli uskottavuudella, jolloin tutkija kuvaa tiedonantajien todellisuutta eli sitä, miten hyvin tiedonantajien todellisuus näyttäytyy havainnoissa. (Tutkimuksen luotettavuus 2010.)

Luotettavuudella tarkoitetaan tutkimustulosten ja tutkittavan todellisuuden mahdollisimman hyvää vastaavuutta. Kvalitatiivisen tutkimuksen kriteereistä on käyty

runsaasti keskustelua viime vuosina: on esitetty erilaisia mielipiteitä siitä, tulisiko kvalitatiiviseen tutkimukseen soveltaa klassisia kriteerikäsitteitä, kuten reliabiliteetti ja validiteetti, vai tulisiko kvalitatiivista tutkimusta varten kehittää oma käsitteistö. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa lähtökohtana on ajatus, missä on olemassa useita sosiaalisesti rakentuneita todellisuuksia. Eri ryhmillä taas voi olla eri tavalla rakentuneita käsitteitä todellisuudesta ja jopa samankin ryhmän jäsenten käsitykset voivat olla erilaisia. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa tulokset koostuvat tutkijan ja tutkittavien käsityksistä aiheista, joihin vaikuttavat mm. tilannetekijät, tunteet, arvot, merkitykset sekä muut yksilölliset tekijät. Arviointikriteerit ovat uskottavuus, siirrettävyys, seuraamuksellisuus ja vahvistettavuus. (Tutkimuksen luotettavuus 2010.)

Tulosten uskottavuus riippuu totuudenmukaisuudesta ja perustuu sille, mitä ihmiset kertovat omista kokemuksistaan, miten tutkija heidän käsityksiään tulkitsee ja selvittää sekä millaisia havaintoja hän tekee. Lopputulokseen vaikuttavat tutkijan sitoutuminen tutkimukseen sekä se, miten tutkija saavuttaa tutkittavien luottamuksen. Sitoutuminen ilmenee tuntemuksena, jota kohderyhmä edustaa. Alkuperäisen tutkimusympäristön ja sovellusympäristön samankaltaisuus tukee siirrettävyyttä. Kvalitatiivisen tutkimuksen tarkoituksena ei ole tarjota seikkaperäistä siirrettävyyttä, vaan antaa lukijoiden käyttöön riittävästi tutkimuksen aikana koottua aineistoa, jotta lukijoiden olisi mahdollista itse tehdä omia johtopäätöksiä tulosten hyödyllisyydestä. Yleistäminen ja soveltaminen perustuvat siis lukijan tekemään arviointiin siitä, missä määrin hän kykenee soveltamaan esitettyjä tuloksia ja johtopäätöksiä toisiin olosuhteisiin. (Tutkimuksen luotettavuus 2010.)

Tulosten eli haastattelujen tarkka toistettavuus on mahdotonta, koska tulosten muotoutumiseen vaikuttavat sen hetkiset tilanteet ja siihen ajankohtaan liittyvät tekijät. Keskeisiä kysymyksiä fenomenologisen tutkimuksen luotettavuuden arvioinnissa on pohtia: perustuvatko tutkimustulokset empiiriseen aineistoon, ovatko valitut tutkimusmenetelmät ja aineiston käsittelytavat tutkimustehtävän kannalta mielekkäitä ja pystyykö raportin lukija seuraamaan tutkijan ajatusten kulkua ja tehtyjen ratkaisujen perusteluja loogisesti? (Tutkimuksen luotettavuus 2010).

Tutkimusprosessin johdonmukaisuus tarkoittaa tutkittavan ilmiön perusrakenteen, tutkimusaineiston hankintatavan, teoreettisen lähestymistavan, analyysimenetelmän ja tutkimuksen raportointitavan loogisuutta. Tutkimalla ihmisten kokemuksia voidaan

saavuttaa heidän yksilöllisesti muodostamiaankin merkityksiä ja merkitysrakenteita jostakin ilmiöstä, mutta vastauksiin vaikuttavat ihmisten kokemusmaailma. (Tutkimuksen luotettavuus 2010.)

Validiteettiä saa usein laadullisesta tutkimuksesta puhuttaessa enemmän huomiota kuin reliabiliteettiä. Lyhyesti sanottuna validiteetissa on kyse siitä, onko tutkimus pätevä: onko se perusteellisesti tehty, ovatko saadut tulokset ja tehdyt päätelmät "oikeita". Tutkimuksessa voi ilmetä virheitä esimerkiksi siinä, että tutkija näkee suhteita tai periaatteita virheellisesti, ei näe niitä tai kysyy vääriä kysymyksiä. Pätevyys laadullisessa tutkimuksessa voidaan ymmärtää pikemminkin uskottavuudeksi ja vakuuttavuudeksi: kuinka hyvin tutkijan konstruktiot vastaavat tutkittavien tuottamia ja kuinka hyvin hän tuottaa nämä konstruktiot ymmärrettäväksi myös muille. Tutkimuksella voidaan aina vain raapaista tai koskettaa, enemmän tai vähemmän, tutkittavan ilmiön pintaa, eikä tutkittavaa ilmiötä kyetä koskaan kuvaamaan raportissa täysin sellaisena kuin se tutkimustilanteessa tai tutkijalle ilmenee. Tutkimus ei voi koskaan tuottaa täydellistä ymmärrystä asioista. (Tutkimuksen luotettavuus 2010.)

Tutkimuksen luotettavuus on otannassa selkeä, ei ole syytä kyseenalaistaa kyselytutkimuksien tuloksia individuaalilla tasolla. Se, että voidaanko tutkimustuloksia yleistää kaikkiin suunnilleen saman ikäryhmän liiketalouden aikuissovelluksen iltapäiväopiskelijoihin, on tämän otannan puitteissa mahdotonta sanoa. Otos edustaa kuitenkin varsin tyypillisiä aikuisopiskelijoita, joilla on samana päämääränä valmistua tradenomiksi, jolloin voidaan sanoa, että tutkimustulokset ovat luotettavia ja päteviä, mutta eivät välttämättä yleistettävissä kyselytutkimuksen perusteella.

Tradenomiliiton tutkimuksien laajoilla otannoilla toteutetut tutkimukset takaavat vertailukelpoiset ja realistiset tulokset tradenomien palkkakehityksestä. Samalla tradenomien tilannetta voidaan verrata muihin korkeakoulutettuihin ryhmiin.

Tekemiemme haastattelututkimuksien tuloksia sen sijaan ei voida yleistää yksilöllisen luonteen vuoksi. Kvalitatiiviselle tutkimukselle on tyypillistä sen uniikkipiirre, tilanne on yleensä ainutlaatuinen, vastaukset voivat vaihtua kysymysten, tilanteen ja päivän mukaan. Tutkimusaineistosta ei tule tehdä päätelmiä yleistettävyyttä ajatellen, senkin takia, että otanta oli niin pieni. Kuten edellisessä kappaleessa todettiin, ei tutkimustuloksia voi yleistää koskemaan kaikkia Metropolia Ammattikorkeakoulun iltapäiväopiskelijoita.

## 8 Johtopäätökset ja kehittämisehdotukset

### 8.1 Johtopäätökset

Tutkimme naisopiskelijoiden työuralla kehittymistä ja Metropolia Ammattikorkeakoulun Liiketalouden opintojen vaikutuksia urapolulla etenemiseen. Tutkimme ihmisiä ja heidän käyttäytymistään, jolloin on luontevaa antaa puheenvuoro haastattelujen muodossa opiskelijoille itselleen. Halusimme käyttää hyväksemme sitä etua, että naisopiskelijat voivat omin sanoin kertoa uraansa sekä opiskelua koskevia mielipiteitä.

Sähköpostikyselyiden ja haastattelujen pohjalta teimme päätelmän, jonka mukaan liike-elämässä nykystandardit lähes edellyttävät tradenomin tutkintoa, mikäli työntekijä tavoittelee uralla etenemistä sekä vastuullisempia työtehtäviä. Haastatteluun osallistuneista Metropolia Liiketalouden aikuisopiskelijoista valtaosa mainitsi opintojen aloittamisen motiiviksi urapolulla etenemisen sekä aikaisempien opintojen päivittämisen tai täydentämisen. Eräs haastateltava totesi, että ”1980-luvulla hankitut liiketalouden tiedot ja taidot ovat tänä päivänä riittämättömiä.”

Aikuisopiskelijat haluavat vastuullisempia ja haasteellisimpia työtehtäviä, sillä monille on kertynyt työkokemusta sekä pätevöitymistä työvuosien myötä, mutta tarvittava tutkinto estää pääsyn johto- tai asiantuntijatehtäviin. Sinällään opintojen sisältö ei ole joidenkin oppiaineiden kohdalla merkittävästi muuttunut vuosien varrella, mutta Metropolia Ammattikorkeakoulun tarjoama liiketalouden Tradenomin tutkintotodistus vakuuttaa työmarkkinoilla tämän päivän osaamisen tasosta.

Tutkimuksemme mukaan Metropolia Ammattikorkeakoulun liiketalouden iltasovelluksen opiskelijoilla on motivaatio kohdallaan, vaikka rajallinen ajankäyttö onkin välillä haaste. Aikuisopiskelijoiden verkostoituminen helpottaa ryhmätöiden ja raporttien työstämistä samalla, kun työkokemuksen tuomaa ammatillista osaamista pystytään soveltamaan opittuun. Yleisesti työnantajat suhtautuvat positiivisesti aikuisopiskeluun ja osa haastatelluista on myös pystynyt hyödyntämään työyhteisöään ja työtehtäviään opinnäytetyössään.

Metropolia Ammattikorkeakoulun liiketalouden iltasovelluksen naishaastateltavien joukko koki saavuttaneensa tavoitteet hyvin. Koulutusohjelmassa hyödynnetään ilta- ja

viikonloppuihin sijoittuvia lukujärjestyksiä, opiskelu on tiivistahtista painottuen tunteilla käymiseen ja kotitehtävien suorittamiseen. Tutkimuksessa kävi ilmi, että opiskelijoiden verkostoituminen on tärkeää jaksamisen kannalta.

Tutkijoina olimme yllättyneitä Metropolia Ammattikorkeakoulun Liiketalouden iltalinjan naisopiskelijoiden merkittävän suuresta osuudesta verrattuna miesopiskelijoihin. Mielestämme tämä viittasi osaltaan myös tutkimusongelmaan naisten tarpeesta osoittaa osaamisensa työmarkkinoilla. Tradenomin tutkinto on nykypäivänä jo monesti perusedellytys uralla etenemiseen, vaikka ammatillista osaamista olisikin kartutettu työelämästä. Miehillä verkostoituminen tuki työmarkkinoilla urakehitystä, mutta naisten tulee verkostojen lisäksi aktiivisesti ylläpitää omaa ammatillista ja tutkinnollista osaamistaan.

Metropolia Ammattikorkeakoulu liiketalouden iltasovellus tarjosi motivoivan oppimisympäristön. Haastattelut osoittivat tradenomitutkinnolla olleen positiivinen vaikutus naisten urapolkuun ja omien osaamistensa arvostamiseen, mikä osaltaan rohkaisee hakemaan ja hakeutumaan vastuullisempiin tehtäviin. Tutkijoina koemme opinnäytetyön myötä oppineemme arvostamaan verkostoja sekä niiden tärkeyttä. Saimme myös tutkia mielenkiintoisia lähdeaineistoja ja vertailla naisten asemaa työmarkkinoilla, mitkä ovat kokonaisuutena laajentaneet ymmärrystä liike-elämästä sekä vahvistaneet terveellä tavalla oman työn ja osaamisen arvostusta.

Työnantajat arvostavat Metropolia Ammattikorkeakoulun liiketalouden tutkintoa, jolloin opintojen suorittaminen tarjosi naisille työelämäläheisen perustan uralla etenemiseen, sekä pohjan Ylemmän Ammattikorkeakoulun opintoihin. Oli mielenkiintoista todentaa tutkimuksen kautta omat oletukset tradenomi -tutkinnon merkityksestä työuralla kehittymiseen. Haastateltavien kommentteista voimme päätellä, että työnantajat ovat suhtautuneet positiivisesti naisten Metropolia opintoihin tarkistamalla toimenkuvia sekä kasvattamalla vastuuta ja vaikuttamisen mahdollisuuksia työyhteisössä.

Opiskelun uskottiin antavan valmiudet seurata aikaansa. Opiskelu vahvisti myös naisten asemaa työyhteisön jäsenenä sekä tietoisuutta omasta osaamisestaan. Tutkimustyön ohessa ilmeni, että työmarkkinoilla on myös paljon naisesta itsestään kiinni, miten paljon hän oli valmis vastaanottamaan tai tarttumaan tarjoutuviin haasteisiin. Tutkimustulos antaa olettaa, että naiset toimivat tasavertaisena osaamiseltaan ja rohkeudeltaan, mutta ajankäytöllisesti he huomioivat perheen ja muut sidosryhmät

harkitessaan omalla uralla etenemistään. Voimme todeta, että naisopiskelijat saavuttivat varsin hyvin tavoitteensa. Tutkimus oli edistänyt uranostetta ja parantanut palkkausta sekä edesauttanut naisten verkostoitumisen mukanaan tuomaa kompetenssia työmarkkinoilla.

Tutkimuksen kannalta olisivat sekä otantajoukon laajentaminen, että kyselytutkimuksen kysymysten parempi kohdentaminen tutkimusongelmalähtöisesti kehityskohteina, mikäli tällainen tutkimus tehtäisiin uudelleen. Kyselykaavakkeessa vaihtoehtovalinnat olisivat edesauttaneet tulosten tulkinnoissa ja e-lomakkeen hyödyntäminen sekä siihen yhteensopivan SPSS graafien hyväksikäyttö olisivat merkittävästi helpottaneet tutkimuksen yleistettävyyttä ja siten myös painoarvoa. Haasteellista olisi ollut kuitenkin kanavoitua oikeisiin yhteisöihin, jotta jo valmistuneet Metropolia Ammattikorkeakoulun liiketalouden naisopiskelijat olisi tavoitettu tutkimusaikataulun puitteissa.

Naisten työuralla eteneminen ja Metropolia Ammattikorkeakoulun liiketalouden iltasovelluksen opintojen vaikutus naisopiskelijoiden urapolkuun oli aiheena erittäin mielenkiintoinen tutkimusaihe. Keskustelua naisten asemasta liike-elämässä käydään kiihtyvään tahtiin, joten tutkimuksemme aihealueelta löytyy varmasti edelleen uusien oppinäytetöiden aihioita sekä erilaisia näkemyksiä, joita soisi syvennettävän ja yhdistettävän suoraan työmarkkinoille. Toistaiseksi tutkimuksia on tehty varsin vähän.

## 8.2 Kehittämisehdotukset

Tutkimuksen perusteella voidaan todeta, että Metropolia Ammattikorkeakoulun opintoja arvostetaan ja ne koetaan motivoivina, opintojen myötä naisten urakehitys parani. Pienin askelin asioita voisi kehittää entistä mielekkäämmiksi juuri aikuisopiskelijan kannalta. Metropolia Ammattikorkeakoulun opintotoimiston lähteissä huomionsi kiinnittyi varsin suureen opintonsa keskeyttäneiden joukkoon. Pohdimme tässä tutkimuksessa syitä myös siihen, vaikka tämä ei varsinaisesti ollutkaan varsinainen tutkimusongelma. Pyysimme muutosehdotuksia ja -toiveita koulutusohjelmaan, jotta keskeyttäneiden opiskelijoiden määrä saataisiin laskemaan ja opiskelijat paremmin pysymään mukana opintojen loppuun asti. Naisten keskeyttämisaste oli pienempi kuin miesten (Kumpulainen 2010).

Kehitysehdotuksena nykyiseen opintomalliin tutkimustulosten valossa toivottiin aikaisemman kokemuksen ja pohjakoulutuksen monipuolisempaa huomioimista. Ammatillinen osaaminen on monesti arvokasta, mutta sitä on vaikea näyttää toteen. Toisaalta kurssijärjestyksissä toivottiin myös tarkempaa harkintaa, jotta opitut paremmin tukisivat toisiaan sekä opinnäytetyön tekemistä. Jonkin verran kurssitarjottimessa oli ollut opiskelijoiden kommenttien mukaan epäjärjestelmällisyyttä.

Kurssien opintopisteiden ja arvosteluiden vertailtavuus oli herättänyt jonkin verran ihmetystä aikuisopiskelijoissa, vaikka kurssien sisältö koettiin pääosin mielenkiintoisiksi ja hyödyllisiksi. Aikuisopiskelijoilla ammatillinen kokemus ja päivittäinen liike-elämän uutisten seuraaminen olivat tuoneet monipuolista perspektiiviä tunnilla opittuun. Pääpiirteittäin opintosisältöön oltiin tyytyväisiä.

Konkreettisena parannusehdotuksena esitettiin painopisteen siirtämistä pakollisista opinnoista enemmän vapaavalintaisiin aineisiin, jolloin opintopisteitä voisi kerryttää rätätälöidyn kurssitarjottimen puitteissa. Aikuisopiskelija osaa soveltaa opintotarjotinta sen mukaan, mistä on hänelle itselleen sekä työyhteisölleen parhaiten hyötyä ilman, että pakollisia kursseja olisi niin paljon. Yhdessä opintoneuvojan kanssa olisi motivoivaa selvittää, kuinka opintosisältö ja aiemmin huomioidut hyväksiluvut saataisiin kohtaamaan tradenomin tutkintoon vaadittavien tietojen ja taitojen määrä ja sisältö. Uskomme tämän tutkimuksen tutkijoina, että tämän tyyppisellä aikuislähtöisellä lähestymistavalla olisi oikeasti merkitystä opiskeluiden keskeyttämisen pienentämisessä.

Metropolia Ammattikorkeakoulun iltasovelluksen haasteena ovat aikuisopiskelijoiden erilaiset elämäntilanteet ja monipuoliset taustat.” Tutkimuksessamme haastateltu Avoimen Ammattikorkeakoulun naisopiskelija toivoi, että Metropolia huomioisi enemmän Avoimen Ammattikorkean opiskelijoita. Hänen mukaan Metropolian sisäisiin tietosysteemeihin on hankalaa päästä kiinni. Avoimen Ammattikorkean naisopiskelija koki itsensä ulkopuolisena, siitä esimerkkinä hänellä oli joka kerta eri opiskelijanumero ilmoittautumiensa kurssien myötä. ”Koulun tukijärjestelmä ei tue tarpeeksi Avoimen opiskelijoita”, totesi haastateltava. Avoimen Ammattikorkeakoulun opiskelijana hän toivoi, että Tuubiin, perustettaisiin Avoimen Ammattikorkean opiskelijoille erillinen keskustelufoorumi, jossa he voisivat verkostoitua, tutustua ja keskustella muiden opiskelijoiden kanssa sekä saada vertaistukea, kuten muut aikuisopiskelijat iltalinjoilla. Tässä varmasti olisi potentiaalia ja kehitysmahdollisuutta myös tuottavuuden

näkökannalta. Metropolia Ammattikorkeakoulun panostus Avoimen iltasovelluksen opiskelijoihin ja uusien opiskelijoiden hankintaan voisi kasvattaa sekä opiskelijamääriä, että tutkintonsa suorittaneita. Monipuolisempi tuki ja opastus auttaisivat Avoimen Ammattikorkean opiskelijoita pysymään mukana ja viemään yksittäiset kurssit päätökseen ja jopa Tradenomin tutkintoon saakka. Metropolia hyötyy opiskelijaryhmien mahdollisesta kasvamisesta Avoimen opiskelijoiden täydentäessä ryhmäkokoja.

Esimerkki pankkimaailmasta tiivistää Metropolia Ammattikorkeakoulun liiketalouden koulutuksen tarpeellisuuden tämän päivän liike-elämässä. Ammattikorkeakoulun liiketalouden tutkinto on työelämälähtöinen ja tukee uralla kehittymistä. Toisaalta esimerkiksi eräisiin asiantuntija- ja johtotehtäviin vaadittiin kuitenkin lisää ammatillisista pätevyitymistä tai korkeampaa akateemista tutkintoa. Jatkokoulutukseen oli edennyt iltasovelluksen tradenomiopintojen pohjalta kaksi kyselytutkimuksen vastanneita sekä muutama naisopiskelija kertoi harkitsevansa Ylemmän Ammattikorkeakoulututkinnon suorittamista lähitulevaisuudessa. Opiskelijat toivovat opettajien suhtautuvan ammatillisella pätevyydellä aikuisopiskelijoihin, jolloin käsiteltävät aiheet ja oppimateriaali tarjoavat valmiuksia myös jatkokouluttautumiseen ylemmillä akateemisilla koulutusasteilla.

## 9 Loppusanat

Tämän opinnäytetyön tekeminen on ollut mielenkiintoista ja haastavaa. Tekeminen on ollut työlästä mutta aiheen kiinnostavuuden takia aika on mennyt siivillä ja tekstiä on kertynyt monesta eri lähteestä ja etenkin mielenkiintoisista haastatteluista. Usealla opiskelijatoverilla on samansuuntaisia ajatuksia kuin itsellämme ja on ollut yllättävää, miten samoin perustein ja päämäärin olemme lähteneet opiskelemaan.

On selvää, että koulutus on kaiken a ja o nykypäivänä. Aikaisemmin oli mahdollista edetä urallaan "kansakoulupohjalta" työkokemuksensa perusteella. Nykypäivänä se ei ole mahdollista tai ainakin naiselle koulutuksen puute todennäköisesti varmistaa alemman tason nykypäivän työelämän organisaatioissa. Työpaikan vaihtaminen on vaikeaa ja ilman pohjatietoja myös kehittyminen omassa ammatissa vaikeutuu tai

hidastuu. Tradenomin koulutus antaa sekä valmiudet, että mahdollisuudet työpaikan vaihtamiseen, kuin myös perusvalmiudet urakehitykseen.

Tämän opinnäytetyön myötä on tullut ajatelleeksi myös uraansa ja elämäänsä tutkinnon suorittamisen jälkeen. On ollut ilo huomata, miten monta uutta ovea Ammattikorkeakoulututkinnon kautta voi avautua jatkossa, pitää vain päättää mitä niistä käyttää hyödykseen.

## Lähteet

- Alasuutari, P. 1993. Laadullinen tutkimus. 3. painos. Gummerus. Jyväskylä
- Helsingin Sanomat. 2010. Joka neljännessä hallituksessa vain miehiä – artikkeli. Talous; B-osa. Vantaa. Luettu 16.10.2010.
- Henriksson, K. 2010. Haastattelu. Vantaa.
- Hietamies, A. 2010. Haastattelu. Vantaa.
- Ibarra, H. 1993. Personal networks of women and minorities in management: A conceptual framework. The Academy of Management Review, vol.18, no.1. Harward University. Luettu 5.10.2010.
- Kilpeläinen, A.2000. Naiset paikkaa etsimässä. Jyväskylän Yliopiston paino. Jyväskylä. & ER-Paino. Lievestuore.
- Koli H. & Silander, P. 2003. Verkko-opetuksen työkalupakki. Oppimisaihiosta oppimisprosessiin. Finn Lectura. Helsinki.
- Kumpulainen, K.2010. Metropolia opintotoimiston tietokanta2000-2010. Opiskelun aloittaneet, keskeyttäneet ja valmistuneet Metropolia ilta-AMK tradenomit-tiedosto. Luettu 7.9.2010.
- Lampikoski, T. 2006. Tradenomin uraopas. Haaga opiskelumateriaaleja1. Libris. Helsinki.
- Moisalo, V-P. 2010. Arjen johtaminen. Käytännön esimiestyötä. Hansaprint. Vantaa.
- Paane-Tiainen, T.2000. Oppijaksi aikuisena. Edita. Helsinki
- Raivola, R. 1999. Tehoa vai laatua koulutukseen? Aikuiskasvatus. 1. painos. WSOY. Juva
- Rogers, J. 2004. Aikuisoppiminen. Finn Lectura. Tampere
- Ruohotie, P.1996. Oppimalla osaamiseen ja menestykseen. Edita.Helsinki.
- Tradenomiliitto. 2010. Tradenomiliitto TRAL ry:n Jäsentutkimus 2009. TRAL ry:n Jäsentutkimus 2009. Jäsenlehti 09/2010. TRAL.Helsinki.
- Sinkkonen, S. 1982. Naisjohtaja johtaa toisin. Sinkkonen, S. & Ollikainen, E. Toisenlainen tasa-arvo. Sukupuolten tasa-arvo naisnäkökulmasta. Kustannuskiila. Pieksämäki.
- Vilka, M. 2007. Tutki ja mittaa. Määrällisen tutkimuksen perusteet.Tammi. Jyväskylä
- Aarresaari. 2010. Aarresaari-akateemiset rekrytointipalvelut. <http://www.aarresaari.net/urasuunnittelu1.htm>. Luettu 29.8.2010.

Aikuiskoulutusneuvoston julkaisuja. 2008. Työvoiman tarjontapotentiaalin muutos vuosina 1945 - 2030. Aikuiskoulutusneuvoston julkaisuja 2008, 6. Tilastokeskus. <http://www.helsinki.fi/ktl/julkaisut/eurodelfoi/artikkeli2.pdf>. Luettu 30.5.2010.

Akava. 2009. Uutisia liitosta-arkisto. TRAL. Akavan verkkosivu. [http://www.akava.fi/ajankohtaista/uutisia\\_liitoista/uutisia\\_liitoista\\_arkisto/tral\\_finanssialan\\_on\\_nyt\\_katsottava\\_tulevaisuuteen.html](http://www.akava.fi/ajankohtaista/uutisia_liitoista/uutisia_liitoista_arkisto/tral_finanssialan_on_nyt_katsottava_tulevaisuuteen.html). Luettu 11.9.2010.

Haapamäki, E. 2008. Aikuiskoulutuksen työelämäyhteistyö tutkimus. Hyviä käytäntöjä metropolialueen korkeakouluista. Helsinki. <http://www.hera.fi/image.php?id=66>. Luettu 27.05.2010.

Kinnunen, K. 2009. VTML. Tasa-arvosuunnitelmat toteutettu kattavasti valtionhallinnossa. Artikkelit 4. [http://www.valtiotyönantaja.fi/lehti/fi/arkisto/4\\_2009/artikkelit/Tasa-arvosuunnitelmat\\_toteutettu\\_kattavasti\\_valtionhallinnossa/index.jsp](http://www.valtiotyönantaja.fi/lehti/fi/arkisto/4_2009/artikkelit/Tasa-arvosuunnitelmat_toteutettu_kattavasti_valtionhallinnossa/index.jsp). Luettu 30.5.2010.

Manninen, J. 2010. Aikuislukio. Aikuisen erityispiirteet, onko niitä? Mitä oppiminen on? Professori Jyri Mannisen dia-esitys aikuisoppijan piirteistä. Rauma. <http://www.peda.net/veraja/rauma/aikuislukio/opo/opintoohjausverkko/aikuinenoppija>. Luettu 25.9.2010.

Metropolia-verkkosivut. Oppimistoiminta. 2010. Metropolia. Tuubi –portaali. [https://tuubi.metropolia.fi/portal/auth/portal/metropolia/process/educationalactivity/OppimistoimintaProcessWindow?action=e&windowstate=normal&mode=view&javax.faces.portletbridge.STATE\\_ID=jsfprocessportletA1D0F0F31F4DC28B2D1BC2FA87B00E0A%3Aview%3A1fa2b1a6-c75c-4dc9-bacc-612984d2dfffb](https://tuubi.metropolia.fi/portal/auth/portal/metropolia/process/educationalactivity/OppimistoimintaProcessWindow?action=e&windowstate=normal&mode=view&javax.faces.portletbridge.STATE_ID=jsfprocessportletA1D0F0F31F4DC28B2D1BC2FA87B00E0A%3Aview%3A1fa2b1a6-c75c-4dc9-bacc-612984d2dfffb). Luettu 11.10.2010.

Naiset ja johtajuus. 2005. Naiset ja johtaminen. Tilastokeskus, Työvoimatilastot 1988–2003. [http://www.jyu.fi/economics/naisjohtajuus/Naiset\\_ja\\_johtaminen.htm](http://www.jyu.fi/economics/naisjohtajuus/Naiset_ja_johtaminen.htm). Luettu 15.9.2010.

Naiset ja työelämä. 2010. UNIFEM/ YK:n naistenrahasto. [http://www.unifem.fi/naiset\\_ja\\_tyolama.php](http://www.unifem.fi/naiset_ja_tyolama.php). Luettu 16.10.2010.

Nordea. 2010. Junglcareer – verkkosivut. Töihin Nordeaan -verkkosivut. <http://www.junglcareer.fi/Tyonantajat/Tyonantajat/N/Nordea/Perjantaina-Nokiantuotekehityksessa>. <http://www.nordea.com/Ura/T%C3%B6ihin+Nordeaan/78362.html>. Luettu 9.9.2010.

Opetusministeriö 2001 verkkosivut. Opintojen keskeyttämisen vähentämisen toimenpideohjelma. 2007. Keskustelumuistio. Opetusministeriön monisteita 2007:2. Julkaistu 8.2.2007. [http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2007/liitteet/opm\\_monisteita\\_2.pdf?lang=fi](http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2007/liitteet/opm_monisteita_2.pdf?lang=fi). Luettu 25.05.2010.

Opintotoiminnan Keskusliitto.2010. Oppimaan oppiminen. [http://www.okry.fi/aarrearkku/oppimaan\\_oppiminen.htm](http://www.okry.fi/aarrearkku/oppimaan_oppiminen.htm). Luettu 9.10.2010.

- OPM . 2007. Kumpulainen (toim.). Aiemmin hankitun osaamisen tunnustaminen korkeakouluissa (AHOT). 2007 OPM julkaisut verkkosivut.  
<http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2007/liitteet/tr04.pdf?lang=fi>.  
 Luettu 30.5.2010.
- Puumalainen, S. 2009. Naisten verkosto asiantuntijaorganisaatiossa – case Tigress-  
 verkosto. Accenture. Maisterin tutkinnon tutkielma. Helsingin  
 kauppakorkeakoulu. Helsinki.  
[http://hsepubl.lib.hse.fi/FI/ethesis/pdf/12021/hse\\_ethesis\\_12021.pdf](http://hsepubl.lib.hse.fi/FI/ethesis/pdf/12021/hse_ethesis_12021.pdf). Luettu  
 26.9.2010.
- Sajavaara, A.2009. Elinkeinoelämän keskusliiton Ek:n lähdemateriaali. Sajavaaran  
 power point esitys. Kokoomuksen työn ja yrittäjyyden seminaari 2009.  
<http://www.ek.fi/www/fi/tyoelama/tasa-arvo/index.php> 2009. Asiantutijana Sajavaara,  
 A. <http://www.kokoomus.fi/@Bin/1728413/Anu+Sajavaaran+esitys.ppt>. Luettu  
 29.6.2010.
- Schein, E. 2008. Kehityslinjat. Ura-ankkurit vai – magneetit?  
[http://www.kehityslinjat.com/varityskirja/page\\_10783.html](http://www.kehityslinjat.com/varityskirja/page_10783.html). Luettu 20.9.2010.
- Talouselämä. 2009. Talouselämä -lehden verkkouutiset. Päättäjänaiset 2009.  
<http://www.talouselama.fi/selvitykset/article267413.ece> 2009/3.4.2009. Luettu  
 27.8.2010.
- Tekniikka & talous. 2007. Tekniikka & talous – verkkoartikkeli. Tasa-arvo. Mikko  
 Piironen. Julkaistu 26.11.2007. <http://www.tekniikkatalous.fi/tyo/article49318.ece>.  
 Luettu 9.10.2010.
- Tradenomit työelämässä. 2010. Tradenomiliitto-verkkosivut.  
[http://www.tral.fi/jasen/tradenomit\\_tyoelamassa](http://www.tral.fi/jasen/tradenomit_tyoelamassa). Luettu 12.10.2010.
- TRAL Uutiset. 2010. Tradenomiliiton verkkosivut. <http://www.tral.fi/jasen/45>. Luettu  
 14.9.2010.
- Tutkimuksen luotettavuus. 2003. Herkules. Oulu.  
<http://herkules.oulu.fi/isbn9514271637/html/c1981.html>. Luettu 9.10.2010.
- Valtiotyönantajana –lehti. 2009. Verkkosivut 2009. Julkaisu nro 4.  
[http://www.valtiotyönantaja.fi/lehti/fi/arkisto/4\\_2009/artikkelit/Oikeat\\_ihmiset\\_oikeille\\_](http://www.valtiotyönantaja.fi/lehti/fi/arkisto/4_2009/artikkelit/Oikeat_ihmiset_oikeille_paikoille/index.jsp)  
[paikoille/index.jsp](http://www.valtiotyönantaja.fi/lehti/fi/arkisto/4_2009/artikkelit/Oikeat_ihmiset_oikeille_paikoille/index.jsp). Luettu 30.05.2010.
- Valtioministeriö. 2004. Esimies kannustathan naisia nousemaan huipulle – artikkeli.  
 Valtioministeriö verkkosivu.  
[http://www.vm.fi/vm/fi/04\\_julkaisut\\_ja\\_asiakirjat/01\\_julkaisut/06\\_valtion\\_tyomarkkinal](http://www.vm.fi/vm/fi/04_julkaisut_ja_asiakirjat/01_julkaisut/06_valtion_tyomarkkinalaitos/Esimes_kannustathan_naisia_nousemaan_huipulle_-esite_NETTI.pdf)  
[aitos/Esimes\\_kannustathan\\_naisia\\_nousemaan\\_huipulle\\_-esite\\_NETTI.pdf](http://www.vm.fi/vm/fi/04_julkaisut_ja_asiakirjat/01_julkaisut/06_valtion_tyomarkkinalaitos/Esimes_kannustathan_naisia_nousemaan_huipulle_-esite_NETTI.pdf). Luettu  
 29.05.2010.
- Vanhala, S. & Pesonen, S. 2008. Työstä nauttien. Nasta- projekti. B-87  
 Johtajamarkkinoiden muutokset 1990–1993. Veikkola, E-S. (toim.) Huipulla tuulee.  
 Selvitys naisista ja miehistä elinkeinoelämän johtotehtävissä. Helsingin  
 kauppakorkeakoulu. <http://hsepubl.lib.hse.fi/pdf/hseother/b87.pdf>. Luettu 29.05.2010.

Vanttaja, M. & Järvinen, T.2006. Koulupudokkaiden työurat. Yhteiskuntapolitiikka 71,1.  
<http://yp.stakes.fi/NR/rdonlyres/50D882CB-7DA5-4555-AA40-CA1067504CAC/0/061jarvinen.pdf>. Luettu 30.05.2010

Uranus, hyötyä ja huvia, uratarinat. 2010.  
[http://www.uranus.fi/hyotya\\_ja\\_huvia/uratarinat](http://www.uranus.fi/hyotya_ja_huvia/uratarinat). Luettu 29.8.2010.

## LIITE 1: Sähköpostikysely

Opinnäytetyön kyselytutkimus : " Muutosehdotukset ja -toiveet koulutusohjelmaan".

1. Miksi hait Metropoliaan opiskelemaan?
2. Mitä odotit Tradenomiopiskeluilta?
3. Mitä olet oppinut näiden vuosien aikana?
4. Onko koulutusohjelma vastannut odotuksiasi?
5. Onko sinun ollut vaikeaa motivoitua?
  - Jos on, niin missä koulutuksen vaiheessa jouduit keräämään motivaatiosi rippeitä ja tsemppaamaan uudelleen?
6. Onko opiskelu ollut työlästä, lähinnä ajankäytön näkökulmasta?
7. Mikä on ollut helpointa ja vaikeinta opiskeluissa?
8. Miten työnantajasi suhtautui opiskeluihisi?
9. Oletko saavuttanut ne tavoitteet mitä hait?
10. Kauanko sinulta kesti/kestää valmistua?
11. Oletko voinut hyödyntää opinnäytetyötäsi toimenkuvassasi?
12. Onko toimenkuvasi edesauttanut opinnäytetyön kirjoittamista?
13. Mitä hyvää olet saavuttanut opinnoillasi?
14. Onko opiskelu lisännyt vaikutusvaltaa, uranostetta, ystäviä yms.?

Toivomme, että kerrot meille luottamuksellisesti muitakin kokemuksiasi opiskelusta Metropolia Ammattikorkeakoulun liiketalouden aikuisopiskelusta ja urapolkusi kehittymisestä opintojen myötä.