



samk



Satakunnan ammattikorkeakoulu
Satakunta University of Applied Sciences

MARJUKKA RÄSÄNEN

Ammatillinen korkeakoulutus haasteena ja tavoitteena keskiuralla oleville naisille

LIIKETALouden KOULUTUSOHJELMA
2020

Tekijä Räsänen, Marjukka	Julkaisun laji Opinnäytetyö, AMK	Päivämäärä elokuu 2020
	Sivumäärä 50	Julkaisun kieli Suomi
Julkaisun nimi Ammatillinen korkeakoulutus haasteena ja tavoitteena keskiuralla oleville naisille		
Tutkinto-ohjelma Liiketalouden koulutusohjelma		
<p>Opinnäytetyöni tutkimuksen tarkoitus oli selvittää keskiuralla olevien naisten tyyppisimpiä haasteita työhön ja vapaa-aikaan liittyen ennen ammatilliseen korkeakoulutukseen hakeutumista. Tarkoituksena oli myös selvittää miten ammatillinen korkeakoulutus vastaa näihin haasteisiin ja mitä hyötyä tutkinnosta koettiin olevan. Tavoitteenani oli antaa pohdittavaa ja käytännön tietoa niille keskiuralla oleville, jotka pohtivat ammatilliseen korkeakoulutukseen hakeutumista.</p> <p>Teoriaosuudessa käsiteltiin henkilökohtaisen ja työelämän keskeisimpiä solmu-kohtia keskiuralla, ikään ja oppimiseen liittyviä haasteita, sekä ammatillista korkeakoulutusta naisnäkökulmasta. Lisäksi tuotiin esille niitä haasteita, joita joudutaan pohtimaan ennen ja jälkeen opintojen.</p> <p>Tutkimus toteutettiin laadullisena tutkimuksena. Tutkimuksen aineisto kerättiin teemahaastatteluina etäyhteydellä Satakunnan ammattikorkeakoulun ikäkategoriaan kuuluvilta opiskelijoilta. Tutkimukseen osallistui kuusi henkilöä. Tutkimuksessa työelämän ja henkilökohtaisen elämän haasteista selkeimmin nousivat esille oma ammatillinen osaaminen, työhyvinvointi, sekä oman työn arvostus työyhteisössä, jotka heijastuvat negatiivisesti henkilökohtaiseen elämään siten, että palautuminen työpäivistä oli henkisesti ja fyysisesti raskasta. Opiskeluun liittyvä suurin haaste koettiin olevan taloudellinen selviäminen koko opiskeluprosessista. Oman vapaa-ajan ja henkilökohtaisen hyvinvoinnin katsottiin taas lisääntyneen hyvin hyödynnetyn opintovapaan myötä.</p> <p>AMK-tutkinnolla tavoiteltiin työelämässä pysymistä mahdollisimman pitkään, halettiin kehittää itseään, sekä parantaa omaa elämänlaatua. Koulutus hyödytti lisäämällä yksilön työn tietotaitoa ja sen katsottiin parantavan työn arvostusta, sekä työllistymismahdollisuuksia.</p>		
<p>Asiasanat Henkilöstöjohtaminen, korkeakoulutus, opiskelu, työhyvinvointi, urasuunnittelu</p>		

Author(s) Räsänen, Marjukka	Type of Publication Bachelor's thesis	Date August 2020
	Number of pages 50	Language of publication: Finnish
Title of publication Vocational higher education as objective and challenge to the women in midcareer		
Degree program Business and Administration		
<p>Objective of the study was to clarify the most typical challenges that the women experience in midcareer regarding work and leisure before seeking a vocational higher education. My purpose also was to clarify how the vocational higher education answers these challenges and what does it benefit. My objective was to give practical information and something to think about to those women who think of seeking a vocational higher education.</p> <p>In the theory part the challenges of working life and personal life on midcareer were processed. Challenges which are related to an age and learning also were brought out in it. The theoretical part also considers the higher vocational education from the point of view of women in midcareer. I try to find out the most typical challenges before and after the studies.</p> <p>The empiria was carried out as a qualitative study. The material of the study was collected from the students of Satakunta university who belonged to the desired age category utilizing the remote connection. 6 students participated in the study. The study shows the biggest challenges in personal and in working life are vocational know-how, work welfare and appreciation of the own work in work community. These are negatively reflected in a personal life so that the returning after the working days was mentally and physically heavy. The biggest challenge related to the studying was economic livelihood. The own leisure and the personal welfare were considered to have increased with the study leave that has been well utilized.</p> <p>With the degree staying in the working life is, if possible, reached for. The results show that it is important to women in midcareer to develop themselves. The education benefited by increasing the know-how of the individual and it was considered to improve the appreciation of the work and employment opportunities.</p>		
<p><u>Key words</u> Career planning, higher education, human resource management, study, well-being at work</p>		

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	6
2 TARKOITUS, TAVOITTEET JA ONGELMAN ASETTELU	7
2.1 Tutkimuksen tarkoitus ja tavoitteet	7
2.2 Tutkimusongelma	7
2.3 Käsitteellinen viitekehys ja rajaukset	8
3 HENKILÖKOHTAINEN ELÄMÄ JA TYÖ TIENRISTEYKSESSÄ KESKIURALLA	10
3.1 Henkilökohtainen elämänlaatu	10
3.2 Terveys.....	11
3.3 Suhtautuminen työhön	12
3.3.1 Arvoristiriidat	12
3.3.2 Asenne.....	13
3.3.3 Motivaatio	13
3.4 Työtehtävien ja työkuultuurien monimuotoistuminen	14
3.5 Työllisyysnäkökulmat	16
4 TIENRISTEYKSESTÄ AMMATILLISEEN KORKEAKOULUTUKSEEN	17
4.1 Ikä ja oppiminen	17
4.2 Naiset ammatillisessa korkeakoulutuksessa	18
4.2.1 Koulutusrakenteen kehittyminen	19
4.2.2 Suoritetut tutkinnot	20
4.2.3 Alemmat AMK-tutkinnot 2010-luku 45–54-vuotiaat	20
4.3 Ammattikorkeakouluopintoja aikuisille	21
5 HAASTEITA ENNEN JA JÄLKEEN OPINTOJEN	23
5.1 Opintojen ja muun elämän yhteensovittaminen	23
5.2 Opintojen rahoitus	25
5.3 Työllistyminen keskiuralla	26
6 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN	27
6.1 Tutkimusote	27
6.2 Aineistonkeruumenetelmä	28
6.2.1 Haastattelu	28
6.2.2 Teemahaastattelu	29
6.2.3 Teemahaastattelun toteutus	30
6.3 Aineiston analysointi	32
6.4 Tutkimuksen luotettavuuden tarkastelu	33
7 TUTKIMUSTULOKSET	36

7.1 Työhön ja henkilökohtaiseen elämään liittyvät haasteet keskiuralla ...	36
7.2 Miten ammatillinen korkeakoulutus vastaa näihin haasteisiin?.....	39
7.3 Keskiuralla opiskelevan naisen haasteita?	41
8 YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET	45
8.1 Yhteenveto	45
8.2 Johtopäätökset	47
8.3 Pohdinta	48
LÄHTEET	
LIITTEET	

1 JOHDANTO

Työelinkaaren keskivaiheilla ihmisen henkilökohtaisessa elämässä tapahtuu yleensä isoja muutoksia. Perhe-elämässä lapset alkavat olemaan omatoimisia, oma taloudellinen tilanne vakautuu ja isommat lainataakat helpottavat. Oma henkilökohtainen vapaa-aika lisääntyy. Omat vanhemmat ikääntyvät ja yhdessä vietettävä aika korostuu. Oma ikääntyminen konkretisoituu ja se laittaa pohtimaan yksilön sen hetkistä elämäntilannetta. Eri elämän osa-alueiden painopisteiden tärkeysjärjestys muuttuu. Oma terveys, elämänlaatu ja vapaa-aika nousevat tärkeämmiksi kuin aikaisemmin. Painopisteiden muutokset aiheuttavat myös välitilinpäätöstä työelämässä. Oma tyytyväisyys työoloihin, työyhteisöön ja oman ammattitaidon hyödyntäminen tehtävissä korostuvat. Pohditaan myös sitä, miten työelämässä voisi vielä pysyä mahdollisimman pitkään.

Keskiuralla tehdään usein suurimmat muutokset työelämässä. Tässä kohtaa voi olla vielä se viimeinen hetki lähteä opiskelemaan ja vaihtaa alaa. Teknologian jatkuva kehittyminen, työtehtävien jatkuva monimuotoistuminen ja uudenlaisten työtehtävien syntyminen vaativat jatkuvaa henkilökohtaista kehittymistä. Ammatillisen korkeakoulututkinnon hankkiminen on yksi vaihtoehtoista. Kouluttautumiseen hakeutuminen tuo kuitenkin myös paljon pohdittavaa. Vaakakupissa painavat omat henkilökohtaiset arvot, työn ja vapaa-ajan merkitys, sekä taloudellinen toimeentulo. Koulutuksesta saatava arvo ja lopullinen hyöty myös mietityttävät.

Opinnäytetyöni on tutkimuksellinen opinnäytetyö. Teoriaosuus käsittelee henkilökohtaisen ja työelämän keskeisimpiä solmukohtia keskiuralla, ikään ja oppimiseen liittyviä haasteita, sekä ammatillista korkeakoulutusta naisnäkökulmasta. Lisäksi tuodaan esille niitä haasteita, joita joudutaan pohtimaan ennen ja jälkeen opintojen. Urapohdinta on osa henkilöstöjohtamista nykypäivänä.

2 TARKOITUS, TAVOITTEET JA ONGELMAN ASETTELU

2.1 Tutkimuksen tarkoitus ja tavoitteet

Opinnäytetyöni tutkimuksen tarkoitus on selvittää keskiuralla olevien naisten tyypillisimpiä haasteita ennen ammatilliseen korkeakoulutukseen hakeutumista, sekä niitä tavoitteita, joita koulutuksella haetaan. Keskiuralle sijoittuvat 40–55-vuotiaat, joka ikäryhmänä voi sisältää hyvinkin erilaisia lähtökohtia niin työ- kuin henkilökohtaisessakin elämässä. Tavoitteena on tuoda esille niitä eroja ja seikkoja, joita tämän ikäkatteorian sisällä mahdollisesti on, sekä selvittää mitä hyötyä ja lisäarvoa mahdollisesti opiskelu on tuonut tutkimukseen osallistuvien työelämään.

2.2 Tutkimusongelma

Tutkimusongelma: Mitkä ovat keskiuralla olevien naisten tyypillisiä haasteita ja tavoitteita ammatillisen korkeakoulutuksen suhteen?

Tutkimuksessa keskitytään kolmeen osa-alueeseen tutkimusongelman selvittämiseksi:

Mitkä ovat työhön ja henkilökohtaiseen elämään liittyviä haasteita?

Miten ammatillinen korkeakoulutus vastaa näihin haasteisiin?

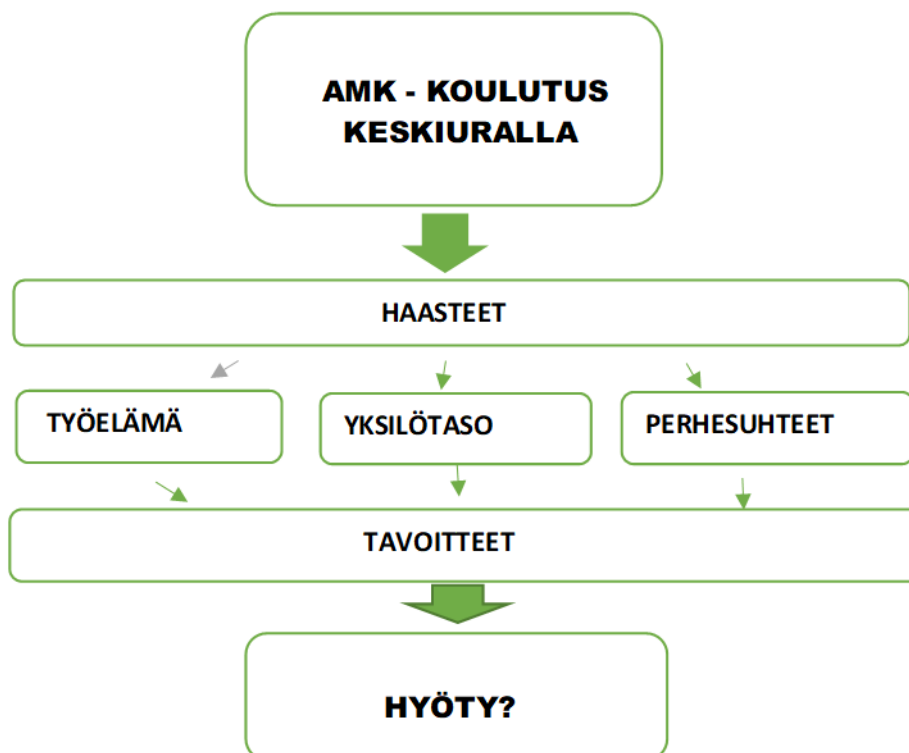
Millaisia haasteita keskiuralla opiskeleva nainen joutuu kohtaamaan?

Tutkimus on laadullinen eli kvalitatiivinen tutkimus. Tutkimus toteutetaan teemahaastatteluina Satakunnan ammattikorkeakoulun ikäkategoriaan kuuluville oppilaille, joista haetaan 5–6 opiskelijaa. Mahdolliset lisäkyselyt haetaan soimesta. Haastattelut nauhoitetaan ja litteroidaan. Tutkimus tehdään anonyyminä tutkimuksena, eikä nimiä, työpaikkaa, tai -alaa tuoda esille. Haastatteluista käy ilmi ainoastaan haastateltavan ikä.

2.3 Käsitteellinen viitekehys ja rajaukset

Opinnäytetyön käsitteellinen viitekehys toimii pohjana opinnäytetyön teoriaosuudelle ja niille aihealueille, joita opinnäytetyössäni käsittelen. Ammatilliseen korkeakoulutukseen hakeutumisella on yleensä aina jokin tavoite, ja odotukset niin itseltä kuin koulutukseltakin ovat erilaisia riippuen henkilön omista tavoitteista ja lähtökohdista. Keskiuralla oleva henkilö joutuu usein puntarimaan hakeutumistaan useista eri näkökulmista. Oman haasteensa tuo ikä ja saatava todellinen hyöty koulutuksesta tietyssä ikäryhmässä. Työikäodotukset ovat pitkiä, toisaalta taas työllistyminen voidaan kokea haastavaksi tietyn ikäkynnyksen jälkeen. Henkilökohtaisen elämän haasteina voi toimia esimerkiksi työ ja perhe. Opiskelujen rahoitus ja tietämättömyys vaihtoehtoista voi olla haasteena monellekin. Yksilölliset haasteet kuten esimerkiksi aikaisempi koulutustausta, tietotekninen osaaminen tai oma terveys painaa myös vaakakupissa ja voi aiheuttaa epäröintiä. Oma jaksaminen on myös koetuksella. (Mäkinen 2006, 18, 37–40; Pekkanen ym. 2008, 17, 25–27, 53.)

Kun asetetaan vaakakuppiin omat tavoitteet, odotukset ja ne haasteet, joita mahdollisesti opiskelun edetessä kohdataan, niin onko opiskelusta saatava hyöty riittävää? Varsinkin silloin, jos tavoitteiden toteutuminen opiskelun päätyttyä on lähtökohtaisesti epävarmalla pohjalla. Kuviossa 1. opinnäytetyön käsitteellinen viitekehys.



Kuvio 1. Käsitteellinen viitekehys (Itse laadittu 2020)

Opinnäytetyön rajausten tekeminen oli hyvin haasteellista. Jokainen käsiteltävä aihe on itsessään niin laaja, että pyrin tuomaan esille vain keskisimmät asiat. Etsiessäni aiheesta jo olemassa olevia opinnäytteitä, huomasin että ne olivat pääsääntöisesti painottuneet terveydellisten syiden käsittelyyn. Tämän vuoksi terveydellisiin syihin ei ole menty syvällisemmin. Opinnäytetyöstä on rajattu ulkopuolelle myös miesten opiskelu, pääsääntöisesti ylempi ammatillinen- ja muu kuin alempi korkeakoulutus, työnantajan toimet työkyvyn ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi, sekä ikäjohtamisen laajempi käsittely. Myös ammatillisen korkeakoulutuksen sisällöllinen opintotarjonta ja ohjaus on rajattu ulkopuolelle. Yhteiskunnallisia haasteita ei myöskään opinnäytteessä käsitellä.

Tärkeimpinä tiedonlähteinä opinnäytetyölleni toimivat painettu kirjallisuus, erilaiset aiheeseen liittyvät artikkelit, opetushallinnon ja tilastokeskuksen raportit, sekä eri toimijoiden www-sivustot.

3 HENKILÖKOHTAINEN ELÄMÄ JA TYÖ TIENRISTEYKSESSÄ KESKIURALLA

3.1 Henkilökohtainen elämänlaatu

Viidenkymmenen ikävuoden tienoilla ihminen on työurallaan siinä vaiheessa, jolloin usein pysähtytään pohtimaan omaa henkilökohtaista elämää ja työn merkitystä osana sitä. Ihmisen keskiuralla eletään yleensä vaihetta, jolloin perhe-elämä muuttuu. Lapset kasvavat, pärjäävät omatoimisesti ja alkavat muuttamaan pois kotoa. Myös taloudellisesti elämä helpottuu, kun isot laina-
taakat alkavat olla hoidettu. Omien vanhempien ikääntyminen ja ymmärrys siitä, että yhteinen aika on rajallista, saa myös pohtimaan henkilökohtaisia elämänarvoja. Havahtuminen omaan ikääntymiseen ja oman työ- ja eliniän rajallisuuden asettaa usein oman ajatusmaailman uusiksi. (Airo, Rantanen & Salmela 2008,125.)

Siinä missä aikaisemmin taloudellinen hyvinvointi ja perhe olivat elämän keskiössä, niin keskiuralla pysähtytään usein pohtimaan myös enemmän omaa kokonaiselämänlaatua. Ihmisen elämänlaatua voidaan lähestyä monesta eri näkökulmasta ja mitata monella eri tasolla. Maailman terveysjärjestö WHO määrittelee elämänlaadun ”yksilön käsitykseksi henkilökohtaisesta elämäntilanteestaan suhteutettuna henkilökohtaisiin päämääriin, tavoitteisiin ja odotuksiin, jonka määrittää oma kulttuuri ja arvomaailma” (WHO 1997,1). Elämänlaadun mittareina voivat toimia esimerkiksi oma terveys, hyvät sosiaaliset suhteet, henkinen pääoma, koulutustaso, sekä asema työssä. Materiaalinen hyvinvointi, kuten hyvä tulotaso ja varallisuus voivat myös olla yksi mittareista elämänlaatua mitatessa. Asian voi myös kiteyttää niin, että hyvä elämänlaatu on jokaiselle sitä, mikä tekee hänet onnelliseksi. (Mielenihmeet www-sivut 2016). Tässä vaiheessa työuraa henkiset arvot ja oma hyvinvointi tulevat tärkeämmäksi. Halutaan käyttää enemmän vapaa-aikaa esimerkiksi omille

harrastuksille ja läheisille. Ne asiat, mitkä aikaisemmin olivat tarkoituksenmukaisia ja sisällöllistä elämässä, muuttavat muotoaan. Elämästä halutaan ottaa irti kaikki olennainen ja keskitytään niihin asioihin, jotka ovat itselleen mielekkäitä ja merkityksellisiä. (Carlsson & Järvinen 2012, 93.)

3.2 Terveys

Yli 45-vuotiaana muutokset yksilön fyysisessä toimintakyvyssä alkavat tulla selkeämmin esille. Nämä voivat näkyä myös muutoksena työkyvyssä. Tuki- ja liikuntaelimestön, sekä hengitys- ja verenkiertoelinten suorituskyky heikkenee ja elimistö vaatii enemmän palautumisaikaa työstä kuin aikaisemmin. Näkö- ja kuuloaisti heikkenee ja reagointikyky hidastuu. Yksilön työolosuhteet ovat iso tekijä, jotka voivat aiheuttaa riskejä kokonaisterveydelle. Näitä ovat esimerkiksi erilaiset työtapaturmille altistavat työtehtävät, sekä erilaiset tukielimistöä rasittavat tehtävät. Eri ammatillisissa ryhmissä toimivilla on tässä suuri ero. Terveydelle haitallinen työ altistaa helpommin eri sairauksille, kun taas terveellinen ja kehittäväksi koettu työ edesauttaa terveyttä. (Ilmarinen 2006, 41,105, 107, 119.)

Myös psyykkisessä toimintakyvyssä voidaan nähdä muutoksia. Psyykkistä toimintakykyä mitataan yksilön kyvyllä suoriutua sellaisista tehtävistä, jotka vaativat älyllistä ja henkistä ponnistelua. Vaikkakaan ikä ei heikennä älykkyyttä, niin voimakas työn kuormittuminen ja siitä aiheutuvat negatiiviset tunteet voivat laskea älyllistä suorituskykyä jo 40-vuotiaasta lähtien. Koska psyykinen ja fyysinen toimintakyky ovat tiiviisti vaikutuksissa toisiinsa niin eri aistien ja motoriaan heikentyminen vaikuttavat heikentävästi myös sellaiseen työhön, joka vaatii monen asian yhtä aikaa tekemistä ja sisäistämistä. Keskittyminen ja nopea reagointi varsinkin työssä, jossa on useita häiriötekijöitä, heikkenee. (Ilmarinen 2006, 165; Kiviranta 2010, 20–21.)

Tärkeä osatekijä on myös yksilön perimä ja elintavat. Pitkään jatkuneet huonot elintavat yhdistettynä fyysisesti ja/tai henkisesti kuormittavaan työhön alkavat myös kuormittamaan yksilön kokonaisvaltaista jaksamista. Myös

pitkäaikaissairaudet lisääntyvät, vaikka niillä onkin todettu olevan vähemmän vaikutusta työkykyyn. Tässä kohtaa työuraa tulee usein vaihe, jossa joudutaan pohtimaan omaa jaksamista niin nykyisissä työtehtävissä kuin pidemmällä aikavälillä loppuelämän työuralla. Tarve hyviin elintapoihin kuten riittävä liikunta, riittävä lepoaika ja terveelliset ruokailutottumukset nousevat konkreettisiksi yksilön oman työssäjaksamisen kannalta (Lundell ym. 2011, 60, 96).

3.3 Suhtautuminen työhön

Keskivaiheilla työuraa on kokemusta karttunut jo paljon. Omat rajat työelämässä on hyvinkin pitkälti koeteltu ja haettu. On opittu omat vahvuudet ja kehittämiskohteet, sekä tiedostettu ne asiat, jotka itseään kiinnostavat. Oma suhde työhön rakentuu henkilökohtaisista arvoista, asenteista ja motivaatiosta ja ne muotoutuvat erilaisiksi eri ikäryhmissä ja elämäntilanteissa. Näihin vaikuttavat oma elämäkokemus, kokemukset ja henkilökohtainen kasvu työelämässä, sekä muutokset ja odotukset henkilökohtaisessa elämässä (Lundell ym. 2011, 239.) Keskiuralla omaa suhdetta työhön pohditaan usein silloin, kun tehdään omaa, loppuelämän työuraa koskevia päätöksiä, tai joudutaan miettimään muita tulevaisuutta koskevia valintoja. (Airo ym. 2008, 125–126, 227–229.)

3.3.1 Arvoristiriidat

Yksilön henkilökohtainen arvomaailma rakentuu niistä asioista, joita itse pitää tärkeänä ja arvostaa. Se muodostuu omista periaatteista, jotka ovat elämän aikana koettu tärkeäksi omanarvontunteen rakennuspohjaksi. Arvomaailma määrittelee hyvin pitkälti sen mikä itsestä tuntuu oikealta ja mielekkäältä myös työelämässä. Samoin se määrittelee negatiivisia tuntemuksia, kuten niitä asioita, mitkä ovat esimerkiksi eettisesti väärin tai tuntuvat täysin turhalta. Yrityksen arvot perustuvat ennalta mietittyyn liikestrategiseen ajatteluun, jolla halutaan antaa tietty mielikuva ulospäin. Kun yksilön arvot taas rakentuvat henkilökohtaisiin periaatteisiin, voivat näiden kahden maailman erilaiset

näkemykset aiheuttaa suuriakin tunteita ja ristiriitoja työelämässä. (Carlsson ym. 2012, 76–77.)

Usein ristiriidat syntyvät siitä, että yrityksen määrälliset tulostavoitteet eivät anna työntekijälle mahdollisuutta tehdä laadullisesti niin hyvää työtä kuin hän henkilökohtaisesti toivoisi saada tehtävän. Myös erilaiset työelämämuutokset voivat aiheuttaa sen, että omat ja yrityksen päämäärät ajautuvat keskenään ristiriitaan. Ammatillisen identiteetin kannalta arvoilla on iso merkitys. Jos yksilö ei voi tehdä työtä oman arvomaailmansa mukaisesti, vaikuttaa se heikentävästi henkiseen hyvinvointiin, työmotivaatioon ja työssä jaksamiseen. (Airo ym. 2008, 261.)

3.3.2 Asenne

Asenne omaan työhön voidaan määritellä yksilön suhtautumisella erilaisiin asioihin. Suhtautumisella voi olla totuuspohja tai se voi pohjautua mielikuviin kohteena olevasta asiasta. Usein asennetta käsitellään myös tunnetasolla, joka on mukana sitä vahvemmin mitä tärkeämpi kohde on. Suhtautuminen voi olla positiivista, negatiivista, ristiriitaista, tai poissulkevaa. Positiivisten asenteiden taustalla on usein arvostus, kun taas negatiivisia asenteita leimaa omat pelot, epäluuloinen suhtautuminen, sekä paheksunta. Asenteilla voidaan myös peilata sitä, miten yksilö suhtautuu itseensä. Yksilön minäkuva ja luottamus omiin kykyihin korostuvat osana asennetta. Työssä asenteet näkyvät siinä, miten yksilö suhtautuu omaan työhönsä ja siihen liittyviin osa-alueisiin, kuten työnantajansa, työkavereihin, erilaisiin muutoksiin työssään, sekä työnsä kokonaisvaltaiseen kehittämiseen. Ikään liittyvät asenteet näkyvät siinä, miten suhtaudutaan omaan ikään ja ikääntymiseen, sekä eri ikäisten kanssa toimimiseen omassa työyhteisössä. (Lundell ym. 2011, 230.)

3.3.3 Motivaatio

Motivaatiota voisi kuvailla toiminnaksi, jolla yksilö pyrkii pääsemään asenteidensa ja arvojensa mukaisiin tavoitteisiinsa. Mikäli hän saa työssään toteuttaa

näitä arvoja, motivoi se jaksamaan työssä, sekä vahvistaa omanarvontuntoa. Motivoitunut työntekijä on tyytyväisempi, keskittyneempi, pitkäjänteisempi, sekä kykenee hyväksymään helpommin erilaiset työhön liittyvät muutokset. Motivaation puute näkyy usein turhautumisena, negatiivisuutena ja erilaisina ristiriitoina työyhteisössä. Kun yksilön ammattiin liittyvät tavoitteet muuttuvat aikaisemmista tavoitteista, voi myös suhde omaan työhön muuttua. (Lundell ym. 2011, 231.)

Kirjassaan Airo ym. (2008, 67–68) jakaa motivaation kahteen osaan: sisäiseen ja ulkoiseen motivaatioon. Sisäinen motivaatio on pitkäkestoista motivaatiota, joka voi jatkua lähes muuttumattomana läpi elämän. Ulkoinen motivaatio on taas lyhytkestoista, joka yleensä loppuu, kun sille asetettu tavoite täyttyy. Iän myötä sisäinen motivaatio saa uusia ulottuvuuksia. Ihminen on valikoivampi ja kriittisempi niitä asioita kohtaan, jotka itseään motivoivat. Siinä missä nuoremmat innostuvat helposti uusista asioista ja haluavat oppia koko ajan uutta, ikääntyneempi voi jo kokemuksensa perusteella ottaa rauhallisemmin. Omat kannukset on jo työssä hankittu. Uralla eteneminen, pitkät työpäivät ja keskinäinen kilpailu eivät niinkään enää motivoi, kuin yhteisen hyvän eteen työskenteleminen tai työn sisällöllinen ja laadullinen arvo. Ikääntyneempänä myös muiden ohjeistaminen ja oman opitun tiedon jakaminen eteenpäin antavat motivaatiota.

3.4 Työtehtävien ja työkuultuurien monimuotoistuminen

Nykypäivän avainsanoja työelämässä ovat kustannustehokkuus, joustavuus ja sitoutuminen. Työtehtävät ovat laaja-alaisia ja perustyötä suorittavan henkilökohtaiset vastuut ovat aivan eri luokkaa kuin aikaisemmin. Myös työnkuvat ovat aikaisempaa epäselvempiä hahmottaa. Työntekijältä odotetaan laaja-alaista osaamista ja tehtävänkuvia rakennetaan usein ihmisen osaamisen mukaisesti. Työnhakuilmoituksissa näkee usein haettavan halutun alan moniosaajia, sekä henkilöitä, jotka ovat valmiita jatkuvaan muutokseen. Lisäksi vaaditaan hyviä vuorovaikutustaitoja ja kykyä tulla toimeen erilaisten ihmisten kanssa. Käsissä pitää pystyä pitämään monia työnkuvia yhtä aikaa ja samalla

on usein itse pidettävä huoli omasta ammatillisesta kehittämisestä itseohjautuvalla kouluttautumisella ja kiinnostuksella alaa kohtaan. (Airo ym. 2008, 24–25; Lundell ym. 2011, 25,211–212.)

Työelämän nopea monimuotoistuminen saattaa aiheuttaa monenlaisia ristiriitoja henkilölle, jolla on jo pidempi työura takana samassa yrityksessä. Esimerkiksi digitalisaation nopea kehittyminen ja vaatimustason laajeneminen saattavat pelottaa. Kustannustehokas toimintamalli saa pohtimaan omaa jaksamistaan ja oman työn kannattavuutta suhteessa nuorempiin työntekijöihin. Aikaisempi itsevarmuus omien työtehtävien hyvästä hallinnasta saattaa vaihtua epävarmuudeksi omasta osaamisesta, kehittämisestä ja työn hallinnasta, kun uusia asioita ja toimintamalleja pitää opetella kiihtyvällä tahdilla. Epävarmuus omasta toimenkuvasta, vastuualueista, sekä odotuksista itse työltä vaikuttavat myös kokemukseen työn mielekkyydestä, sekä saattaa aiheuttaa epävarmuutta omasta asemasta työyhteisössä. Mahdolliset vääristyneet ikään liittyvät asenteet organisaatiossa, saattavat myös aiheuttaa syrjäytymistä työyhteisössä. Jos yritys keskittää koulutusvoimavaransa kuten esimerkiksi tietoteknisen koulutuksen nuoremmille, voi se saada ikääntyneemmän kokemaan, että hänet siirretään ydintyöyhteisön ulkopuolelle. Ulkopuolelle jääminen voi vaikuttaa oman työn ja työyhteisön arvostuksen heikkenemiseen. Organisaation vääränlaiset ikäasenteet ruokkivat myös yksilön oman negatiivisen ajattelun kehittymistä ikääntymisen vaikutuksesta omaan työhönsä. Voidaan ajatella olevansa jo ”liian vanha” kehittymään urallaan ja jaksamaan omassa työssä pidemmällä aikavälillä (Kiviranta 2010, 17, 21; Lundell ym. 2011, 66–67,199–200,289.)

Työn monimuotoistuminen ja jatkuva rakenteellinen muutos organisaatiossa vaikuttaa myös työn mielekkyyteen ja työssä jaksamiseen. Yksilö voi kokea kyllästymistä aikaisemmin merkitykselliseen työhön. Muutokset työtehtävissä saattavat johtaa urakehityksen pysähtymiseen siinä pelossa, ettei kykene täyttämään organisaation itselleen asettamia tavoitteita. Myös puutteellinen yksilön henkilökohtaisten voimavarojen, kehittämistarpeiden ja ominaisuuksien läpikäyminen saattaa heikentää työmotivaatiota ja työssä jaksamista. Rakennemuutosten myötä vääränlaisiin työtehtäviin sijoittaminen ilman riittävää

ohjausta ja koulutusta voi aiheuttaa henkistä kuormittumista. (Airo ym. 2008, 122; Lundell ym. 2011, 248–249, 301, 320.)

3.5 Työllisyysnäkymät

Työmarkkinoiden jatkuva muutos, kansainvälistyminen ja suhdannevaihtelut aiheuttavat nykyisin yhä enenevässä määrin epävarmuutta oman työn jatkuvuudesta. Pelko omista kyvyistä mukaantua vaihtuviin työn vaatimuksiin kasvaa. Epävarmuus työn jatkuvuudesta aiheuttaa myös turvattomuutta henkilökohtaisessa elämässä. Pitkätähtäimen suunnitelmia ei välttämättä uskalleta tässä vaiheessa tehdä ja huoli omasta taloudellisesta tilanteesta voi alkaa vaikuttamaan myös psyykkiseen hyvinvointiin. (Airo ym. 2008, 157.)

Aikaisemmin oli yleistä, että työnantaja sitoutui vahvemmin työntekijäänsä, mutta nykypäivän työmaailmassa lojaalisuutta työntekijää kohtaan on harvinaisempaa. Kustannustehokas yritysmaailma saattaa asettaa edullisemman työntekijän kalliimman ja osaavamman tekijän edelle. Pelko irtisanotuksi joutumisesta keskiuralla saa pohtimaan sitä, mitkä omat mahdollisuudet, on työllistyä, sen hetkisen työkokemuksen, koulutuksen ja iän perusteella. (Airo ym. 2008, 158.)

Tässä kohtaa työuraa omaa tulevaisuutta puntaroidessa joudutaan pohtimaan omia mahdollisuuksia ja uhkakuvia monelta eri kantilta. Miten omalla uralla tulisi edetä; jäädäkö vanhoihin kuvioihin ja toivoa parasta, hakeako uutta työpaikkaa, hankkiako omaehtoista lisäkoulutusta, vai olisiko nyt vielä tässä kohtaa mahdollisuuksia ihan kokonaan uudelle uralle? Ammatillinen korkeakoulutus on yksi vaihtoehto kasvattaa ammatillista osaamistaan ja parantaa työmahdollisuuksiaan loppuelämän työuralla. Se antaa myös mahdollisuuden suuntautua kokonaan uusiin työtehtäviin. Seuraavassa pääluvussa käyn läpi oppimiseen ja ikään liittyviä haasteita, teen katsauksen ammatillisen korkeakoulutuksen kehityksestä naisnäkökulmasta, sekä käyn läpi niitä henkilökohtaisia, oman yhteisön ja työn asettamia haasteita, joita tulee pohdittavaksi ennen ja jälkeen opintojen.

4 TIENRISTEYKSESTÄ AMMATILLISEEN KORKEAKOULUTUKSEEN

4.1 Ikä ja oppiminen

Isoimmat muutokset työuralla tehdään 40–50-vuoden ikähaarukassa. Muutosten taustalla on yleensä aina jokin merkittävä tapahtuma, elämänmuutos tai kriisi, jonka seurauksena yksilö joutuu pohtimaan omaa tulevaisuuttaan myös työuransa kannalta. Näiden muutosten taustatekijöitä käsiteltiin tarkemmin edellisessä pääluvussa. Muutokset työtehtävissä, tai uuteen ammattiin suuntautuminen vaatii aina uusien asioiden opettelua ja omien valmiuksien kehittämistä. Kyky suoriutua ja pärjätä työelämässä mahdollisimman pitkään vaatiikin koko työelämänkaaren kestävää itsensä kehittämistä. Tällöin puhutaan usein elinikäisestä oppimisesta. (Lundell ym. 2011, 191–192,203.)

Pohdittaessa omaa ikää on ensinnäkin hyvä erottaa oma kalenteri-ikä ja biologinen ikä toisistaan. Kalenteri-ikä tarkoittaa sitä ikää, joka on kulunut syntymästä tähän hetkeen. Biologisella iällä taas mitataan yksilön elimistön toimintakykyä. Kun ihminen vanhenee biologisesti, tapahtuu muutoksia keskushermostossa, aisteissa, toimintakyvyssä niin fyysisesti kuin psyykkisestikin, sekä oma kehon rakenne muuttuu. Jokaisella on siis oma biologinen ikä kalenteri-ikänsä rinnalla. On tutkittu, että kunnostaan huolta pitävä kuusikymppinen voi olla biologiselta iältään 40-vuotias ja päinvastoin fyysisen kuntonsa laiminlyönyt nelikymppinen voi saada biologiseksi iäkseen 60-vuotta. Oman fyysisen kunnan ylläpitämisellä on siis merkitystä. Omaa biologista ikäänsä voi mittaata toimintakykytesteillä. Biologista ikäänsä voi myös kohentaa parantamalla ruokailutottumuksiaan, sekä huolehtimalla riittävän monipuolisesta liikunnasta ja unen saannista. Pitkällinen ylikuormittava stressi edesauttaa biologista ikääntymistä, joten sitä olisi syytä välttää. Oma ikäkäsitetä muokkaa myös psykologinen ikä, jolla tarkoitetaan sitä tunnetta, minkä ikäiseksi ihminen

itsensä, kokee. Omaa ikäkokemusta muokkaavat myös kulttuuriset tekijät, kuten myös omassa elämässä asetetut ja siihen asti saavutetut tavoitteet. Myös erilaiset yhteisöt ja tilanteet voivat määrittää kokemuksen omasta iästään. Esimerkiksi keskiuralla oleva aikuisopiskelija voi pelätä olevansa liian vanha nuorten opiskelijoiden rinnalla. (Lundell ym. 2011, 28–30, 32.)

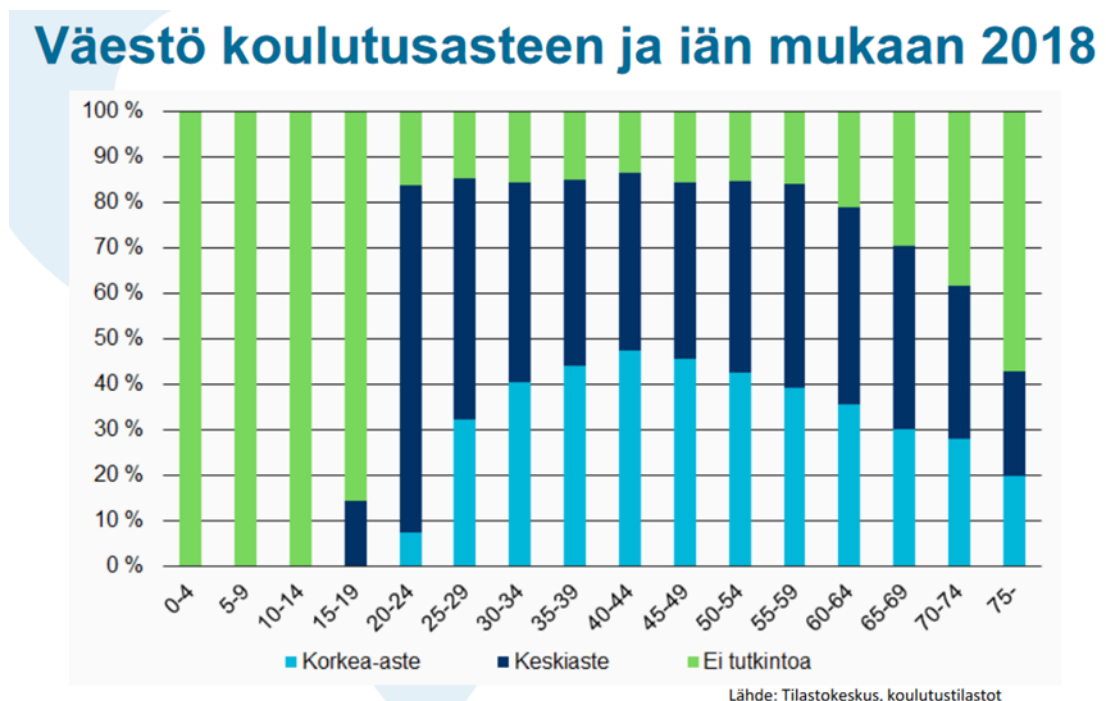
Kun mietitään omaa kykyä oppia, niin sitä ei tulisi tarkastella pelkästään kalenteri-ikä perusteella. Omaan kykyyn oppia vaikuttaa aikaisempi koulutustausta, oppimiskokemukset, sekä aikaisempi tietämys opiskeltavasta aihealueesta. Myös usko omaan kykyihin oppijana edesauttaa oppimista. Jos työntekijä on saanut kehittää omaa osaamistaan työurallaan parantaa se myös taitoa oppia uusia asioita ja soveltaa teoriaa käytäntöön. Esimerkiksi tietotekninen osaaminen ei ole kiinni kalenteri-ikästä, vaan siitä miten paljon on omassa työssään käyttänyt tietotekniikkaa ja kehittänyt itseään. Oppiminen on siis hyvin yksilöllistä. Ikääntyvän oppijan vahvuuksiin kuuluu hyvä kokonaisuuksien hallinta ja olennaisen tiedon hyvä hahmottaminen vähemmän olennaisesta. Myös kokemuksen kautta kertynyt tietotaito edesauttaa hyvää ongelmienratkaisukykyä. Ikääntymisen haasteita oppimisessa voi olla asioiden ulkoa opetteleminen ja tarkkojen yksityiskohtien muistamisessa. Omaan toimintatapoihin ja kaavamaisuuteen on hyvä kiinnittää huomiota. Aikaisempien kaavamaisten toimintamallien tiedostaminen ja niistä poisoppiminen edesauttaa uusien asioiden sisäistämistä. (Lundell ym. 2011, 199, 202, 214.)

4.2 Naiset ammatillisessa korkeakoulutuksessa

Tehdessäni taustatutkimusta teoriaosuuteni ja aiheajauksen pohjaksi, kävin ammatillisen korkeakoulutuksen kehitystä ja taustaa läpi mielenkiinnosta myös naisnäkökulmasta. Tämän alaluvun ottamista mukaan opinnäytetyöhöni mietin pitkään. Itselläni, asiaan aikaisemmin perehtymättömänä, tämä taustatutkimus kuitenkin laajensi ymmärrystä naisten korkeakoulutuksen kehityksestä, nykypäivästä ja siitä mikä merkitys korkeakoulutuksen suorittamisesta voi keskiuralla olevalle naiselle olla. Siksi päätin tuoda osia havainnoistani myös opinnäytetyöhöni.

4.2.1 Koulutusrakenteen kehittyminen

Vuodesta 1970 lähtien on tapahtunut suurin muutos koko työikäisten koulutusrakenteessa. Samalla rakenteellinen muutos on tapahtunut myös niin talouden kuin työelämänkin rakenteissa. Kun vielä vuonna 1970 korkea-asteen tutkinto oli työikäisistä n. 11 prosentilla, niin luku oli noussut 37,6 prosenttiin vuoteen 2012 mennessä. Tarkasteltaessa eroja sukupuolten välillä, suurin muutos tapahtui 1990-luvun alussa. Silloin työikäisten naisten osuus suoritetuista korkeakoulututkinnoista alkoi kasvamaan huomattavasti miehiä nopeammin. Tätä ennen naisten ja miesten suorittamat korkeakoulututkinnot kulkivat määrällisesti lähes samoissa. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2014,8.) Huomattavaa on myös se, että nuorempien koulutustason nousu on pysähtynyt. Tätä on pyritty selittämään sillä, että koulutustarjonnan laajentaminen on hidastunut selkeästi 1990-luvun alkuvuosien jälkeen. Tällä hetkellä korkeimmin koulutettu ikäryhmä on 40–44-vuotiaat. 2020-luvulla korkeimmin koulutetuksi ikäryhmäksi tulevat 45–54-vuotiaat. (Kalenius 2018, 2.) Kuvassa 1. väestö koulutusasteen ja iän mukaan 2018.



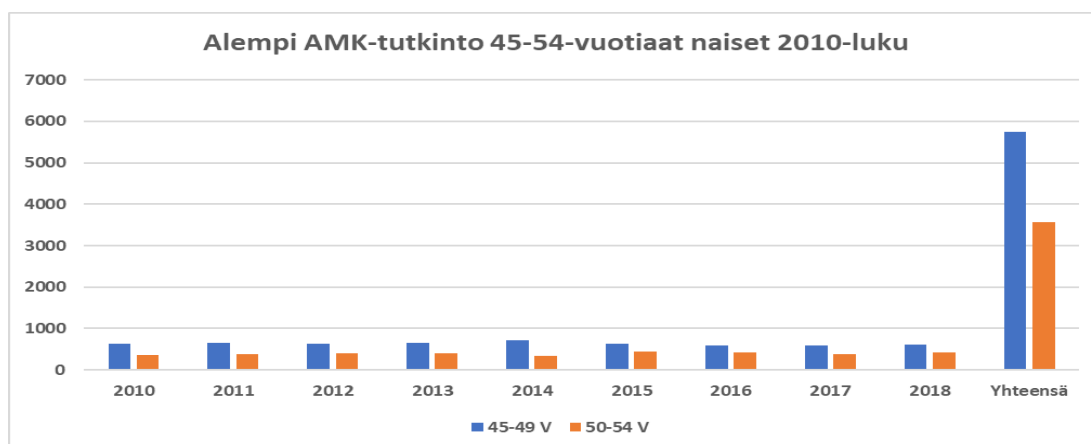
Kuva 1. Väestö koulutusasteen ja iän mukaan 2018. (Sivista 2019).

4.2.2 Suoritetut tutkinnot

Vuosien 2007–2015 välisenä aikana naisten osuus oli noin 62 % kaikista suoritetuista ammattikorkeakoulututkinnoista. Eniten suoritettuja tutkintoja oli sosiaali-, terveys- ja liikunta-alalla, joista naisten osuus oli 87 %. Toiseksi suurin osuus naisten suorittamista tutkinnoista oli yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon alalla. Näistä naisten osuus oli 67 %. Naisten ja miesten suorittamien tutkintojen prosentuaalinen osuus kaikista tutkinnoista on pysynyt viime vuosina lähes samalla tasolla kuin vuonna 2015. (Tilastokeskus 2018.) Naisten suurempi osuus selittyy osin sillä, että naisten osuus aloittavista opiskelijoista on suurempi, mutta myös miesten opintojen keskeyttäminen on yleisempää kuin naisilla (Laitinen 2019). Kuvassa 2. esitettynä (Liite 1) AMK-opiskelijat ja tutkinnot 2002–2018. Tilastokeskuksen koulutusluokitus. Sisältää ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon.

4.2.3 Alemmat AMK-tutkinnot 2010-luku 45–54-vuotiaat

2010-luvulla yli 44-vuotiaiden naisten suorittamat korkeakoulututkinnot ovat keskimäärin pysyneet vuositasolla samoissa. Vertailtaessa ikäryhmiä 45–49 ja 50–54 keskenään 45–49-vuotiaiden ryhmä on, tutkinnon suorittaneista selkeästi suurempi. Tarkisteltaessa näiden kahden ikäryhmän sisällä päivä- ja monimuotototeutusta noin 72 % on suorittanut tutkinnon monimuotototeutuksena. Kuvassa 4. alemmat AMK-tutkinnot 45–54-vuotiaat naiset 2010-luku (Liite 3).



Kuva 4. Alempi AMK-tutkinto 45–54-vuotiaat naiset 2010-luku (Vipunen, itse laadittu 2020).

Huomionarvoista on se, että naisten suorittamat AMK-tutkinnot ovat prosentuaalisesti selkeästi suurempi ryhmä. Tällä hetkellä keskiuralla olevat naiset ovat myös 2020-luvulla siirtymässä suomen korkeakoulutetuimmaksi ryhmäksi. Tuoreesta AMK-tutkinnosta voisi siis tästä näkökulmasta katsottuna olla hyötyä kilpailtaessa samoista työpaikoista jo mahdollisesti aikaisemmin korkeakoulutetun työväestön kanssa. Nämä tulokset saivat myös pohtimaan naisten parempia mahdollisuuksia työllistyä ”miehisille aloille ja tehtäviin”. Tuoko tutkinto naisille lisää mahdollisuuksia, vai lisääkö se pienemmän korkeakoulutetun miesväestöryhmän työllisyysmahdollisuuksia entisestään? Vai molempia?

Yleisesti voi kuitenkin sanoa, että tutkinnon suorittamisella aikuisiällä on vaikutusta työuran kestoan ja sen laadukkuuteen. Se parantaa myös omia mahdollisuuksia saada töitä. Tutkinto lisää esimerkiksi oman työn arvostusta, työmotivaatiota, kykyä omaksua uusia asioita, sekä mahdollistaa paremman ansiokehityksen. (Lundell ym. 2011, 208.)

Pohtiessani naisten ansiokehitystä, eteeni sattui Suomen Pankin artikkeli (Kinnunen & Mäki-Fränti 2017) korkea-asteen tutkinnon kannattavuudesta. Se käsittelee pääsääntöisesti koulutuksen vaikutusta yksilön tuloihin työelinkaaren aikana. Siinä todetaan, että korkeakoulutus lisää selkeästi työllisyyttä. Vertailtaessa tulokehitystä naisten ja miesten välillä, miesten tulokehitys on selkeästi parempi. Vuonna 2015 korkeasti koulutetut miehet ansaitsivat 2,5-kertaisesti ja naiset 2-kertaisesti enemmän suhteutettuna kaikkiin työikäisten tuloihin. Artikkelit ei eritellyt korkeakoulutusasteen tutkintoja. Vaikkakin naisten ja miesten välinen koulutukseen pohjautuva tulokehitys on hiljalleen kaventumassa, niin tehtävääkin tasa-arvoisessa palkkauksessa on vielä paljon.

4.3 Ammattikorkeakouluopintoja aikuisille

Ammattikorkeakoulut järjestävät aikuisille alempaan ja ylempään tutkintoon johtavaa koulutusta, joita voi toteuttaa esimerkiksi päiväkoulutuksena tai monimuotoisena koulutuksena (Opintopolku 2020). Päivätoteutukset toteutetaan arkipäivisin lähiopetuksena koululla. Siihen kuuluu myös opiskelua omatoimisesti, erilaisia projekteja ja oppimistehtäviä, joita toteutetaan itsenäisesti, sekä

ryhmässä. Opinnot sisältävät myös verkossa tapahtuvaa opiskelua. (SAMK 2020.) Monimuoto-opiskelu sopii varsinkin työelämässä oleville, jolloin ei ole mahdollisuutta opiskella pääsääntöisesti päiväsaikaan. Opinnot sisältävät pääsääntöisesti etäopintoja itsenäisesti tai ryhmätyönä. Myös lähiopetuspäiviä on muutamana päivänä kuukaudessa. Opiskelumuoto vaatii kykyä itsenäiseen opiskeluun ja osa opetuksesta tapahtuu täysin verkko-opintoina. (SAMK 2020.)

Lisäksi amk:ssa voi opiskella avoimessa amk:ssa, sekä hankkia täydennyskoulutusta. Avoimessa amk:ssa voi opiskella vain tiettyjä opintojaksoja tai keskittyä laajempiin kokonaisuuksiin. Avoimella amk:lla ei ole pohjakoulutusvaatimuksia. Useissa ammattikorkeakouluissa tämä on myös väylä, jonka kautta voi myöhemmin hakeutua tutkinto-opiskelijaksi, kun riittävä määrä tutkintoon liittyviä opintoja on suoritettu. (Opintopolku 2020 Avoin ammattikorkeakoulu.) Täydennyskoulutuksena järjestetään erilaisia lyhyitä kursseja, seminaareja, sekä annetaan eri alojen sisentävää koulutusta esimerkiksi eri järjestöille tai yritysten henkilöstölle. Saatavilla on myös työvoimakoulutusta työttömille tai työttömyysuhanalaisille työnhakijoille. (Opintopolku 2020 täydennyskoulutus.)

Oman opiskelun suunnittelussa kannattaa myös hyödyntää Campus Onlinea. CampusOnline.fi on portaali, josta voi valita opintoja sisällyttäen ne omaan tutkintoonsa. Se mahdollistaa minkä tahansa yli 20:n portaalissa olevan ammattikorkeakoulun opintojakson suorittamisen. Opintojaksoja julkaistaan kolme kertaa vuodessa. Lisäksi on non-stoppina koulutusta ympäri vuoden. (Campus Online 2020.)

Hyvä paikka aloittaa suunnittelu itselle sopivasta kouluttautumismuodosta on Opintopolun www-sivusto. Myös jokainen ammattikorkeakoulu kertoo omista kouluttautumismahdollisuuksista nettisivuillaan. Henkilökohtaisesta kokemuksesta voin sanoa, että hyvällä opintojen suunnittelulla ja mahdollisuudella panostaa opintoihin ympärivuotisesti, sekä valitsemalla opintoja päivätoteutuksesta, monimuotototeutuksesta, sekä Campus Onlinesta, voi opinnoissa edetä hyvinkin nopealla tahdilla.

5 HAASTEITA ENNEN JA JÄLKEEN OPINTOJEN

5.1 Opintojen ja muun elämän yhteensovittaminen

Ennen päätöstä opiskelemaan lähtemisestä eteen tulee paljon pohdittavaa. Henkilökohtaisen elämän, mahdollisen työn ja opiskelun yhteensovittaminen voi tuntua haasteelliselta. Oma jaksaminen viedä läpi koko prosessi mietityttää. Oman talouden turvaaminen opiskelujen aikana voi myös tuottaa päänsäryä ja aiheuttaa epävarmuutta. Paineita voi tulla myös lähimmäisten tai työyhteisön taholta.

Hyvä ajanhallinta ja itsensä johtaminen ovat asioita, joihin kannattaa kiinnittää huomiota. Tavoitteiden asettaminen ja hyvä aikatauluttaminen niiden saavuttamiseksi antavat mielenrauhaa ja jättävät tilaa myös henkilökohtaiselle vapaa-ajalle. Elämän eri osa-alueiden tärkeysjärjestys ja omien arvojen pohtiminen antavat mahdollisuuden luopua ainakin hetkellisesti niistä asioista, jotka sillä hetkellä kuormittavat liikaa omaa jaksamista. Hyvä itsekuri vie eteenpäin, mutta on kuitenkin hyvä tiedostaa, että aina ei jaksu suorittaa. Armeliaisuus itseään kohtaan on sallittu. (Nyyti 2020.)

Opintovapaa ja vuorotteluvapaa tarjoavat työssä olevalle mahdollisuuden tasapainottaa omaa elämänhallintaa ja samalla edistyä opinnoissa. Vapaiden myöntämiselle on tiettyjä edellytyksiä. **Opintovapaan** tarkoitus on antaa työsäikäyvälle mahdollisuus aloittaa tai jatkaa opiskelua. Opintovapaata myönnettäessä katsotaan lähinnä työsuhteen kestoa ja sen päätoimisuutta. Opintovapaata myönnetään:

- ”Mikäli työntekijän työsuhde samaan työnantajaan on kestänyt yhdeksässä tai useammassa osassa vähintään vuoden verran, on hänellä oikeus viiden vuoden aikana käytettävään (enintään) kahden vuoden

mittaiseen opintovapaaseen. Vapaan voi käyttää yhdellä kerralla tai useammassa jaksossa.

- Mikäli työntekijän työsuhde samaan työnantajaan on kestänyt yhdessä tai useammassa osassa vähintään kolme kuukautta, on hänellä oikeus enintään viiden päivän opintovapaaseen. Vapaan voi käyttää yhdellä kerralla tai useammassa jaksossa.” (Opintovapaa 2020.)

Työntekijän tulee itse hakea työnantajalta opintovapaata vähintään 45 kalenteripäivää ennen vapaiden alkua. Mikäli opintovapaa kestää alle viisi päivää tulee hakemus jättää viimeistään 15 kalenteripäivää ennen suunniteltua vapaata. Työnantaja myöntää opintovapaan ja työnantajalla on myös oikeus siirtää opintovapaan alkua, mikäli vapaasta aiheutuu työnantajalle kohtuutonta haittaa. Opintovapaan aikana on mahdollisuus hakea esimerkiksi aikuiskoulutustukea tai KELA:n tukia. (Opintovapaa 2020.)

Vuorotteluvapaan pääsääntöinen tarkoitus on edistää työntekijän jaksamista, mutta esteitä opinnoille ei kuitenkaan vuorotteluvapaan ajalla ole. Vuorotteluvapaan myöntämisessä katsotaan pääsääntöisesti työhistorian riittävyttä. Vuorotteluvapaata myönnetään mikäli:

- ”Vapaa kestää vähintään 100 ja enintään 180 kalenteripäivää.
- Vuorotteluvapaalle lähtevällä pitää olla työhistoriaa vähintään 20 vuotta.
- Vuorotteluvapaalle jäävän yläikäraja on hänen vanhuuseläkkeensä alaikäraja vähennettynä kolmella vuodella. Yläikäraja ei koske ennen vuotta 1957 syntyneitä.” (TE-palvelut vuorotteluvapaa 2020.)

Vuorotteluvapaasta sovitaan työnantajan kanssa. Vuorotteluvapaan sijaiseksi tulee palkata TE-toimiston kautta työttömänä oleva työntekijä. Vuorotteluvapaan aikana on esimerkiksi mahdollisuus hakea vuorotteluvapaakorvausta. (TE-palvelut vuorotteluvapaa 2020.)

5.2 Opintojen rahoitus

Opintoihin tarvittava ulkopuolinen rahoitus määräytyy pitkälti sen mukaan, mikä yksilön asema on työelämässä. Mikäli opintoja suoritetaan työn ohessa, ulkopuoliselle rahoitukselle on harvemmin tarvetta. Mikäli aikomus on opiskella opintovapaan, vuorotteluvapaan, tai työttömyyden aikana, on omista oikeuksista ja etuuksista hyvä olla selvillä. Parhaiten tietoa saa KELA:n, Työllisyysrahaston, TE-keskuksen ja oman työttömyyskassan www-sivuilta. Ohessa kuva 6., jossa on esitetty, keskeisimmät tukimuodot, niiden kriteerit sekä maksajat listattuna.

	KRITEERIT	TUEN MYÖNTÄJÄ
Aikuiskoulutustuki	Työ- tai virkasuhteessa olevat yrittäjät vähintään 8 vuotta työssäoloaikaa Vähintään vuosi työsuhteessa nykyiseen työnantajaan	Työllisyysrahasto tyollisyysrahasto.fi
Vuorottelukorvaus	Työssäoloaika ennen vuorotteluvapaan alkamista vähintään 20 vuotta	Työttömyyskassat kela.fi
Kelan opintotuki	Oppivelvollisuuden jälkeiset opinnot Päätoiminen, vähintään 2kk kestävä opiskelu Taloudellisen tuen tarve Opintojen eteneminen	kela.fi
Työttömän omaehtoisen koulutuksen tuki	Työnhakija, jonka työnhaku on voimassa TE-toimistossa Vähintään 25-vuotias TE-toimiston toteama koulutustarve	Työttömyyskassat kela.fi
Työvoimakoulutuksen taloudellinen tuki	Työttömät, tai työttömyysuhan alaiset aikuiset	Työttömyyskassat kela.fi

Kuva 6. Keskeisimmät opintojen tukimuodot ja niiden kriteerit. (Kela 2020 opintotuki, KELA 2020 vuorottelukorvaus; Lundell ym. 2011, mukaellen 210; TE-palvelut 2020 ammatillinen työvoimakoulutus; TE-palvelut 2020 omaehtoinen opiskelu; Työllisyysrahasto 2020).

On hyvä myös selvittää eri tukien maksuaikojen pituus, sekä rahallinen määrä. Joidenkin tukimaksujen ohella on myös mahdollisuus työskennellä tiettyyn euromäärään saakka, jolloin ei menetä täysimääräistä myönnettyä tukea. Lisäksi opintolainasta on hyvä huomioida, että Kela hyvittää tietyin ehdoin nostetun opintolainan määrästä tietyn prosentuaalisen osuuden, sekä hyvittää opintolainan korkoja.

Eläkkeen kertyminen opinnoista. On myös hyvä huomioida, että suoritettu ammattikorkeakoulututkinto kartuttaa eläkettä. Tutkintoon johtavalla opiskeluaikalla ei ole merkitystä eläkkeen määrään, vaan sille on määritetty aikakatto, jonka aikana eläkettä kertyy. Eläkkeen karttumiselle on myös edellytyksiä

- tutkinto on suoritettu 1.1.2005 tai tämän jälkeen
- tutkinto on suoritettu ollessasi 18–67-vuotias
- aikaisempaa ansiotyöskentelyä, joka kartuttaa eläkettä (Kela, eläkkeen määrä 2020.)

Kuvassa 7. on esitettyä eläkkeen määrän kertyminen opinnoista (Liite 4).

5.3 Työllistyminen keskiuralla

Miettiessäni omaa alan vaihtoa ja pohtiessani opiskelemaan lähtemistä eniten huolta aiheutti oma työllistyminen reilu viisikymppisenä valmistumisen jälkeen. Olenko siinä vaiheessa jo työmarkkinoiden mielestä liian vanha, kykenemätön oppimaan uutta, tehoton, liian kallis, tai sopeutumaton jatkuviin muutoksiin? Tai olenko pitkän esimieskokemukseni ja tuoreen korkeakoulututkinnon vuoksi osin uhkakuva hakemalleni työyhteisölle? Ikäsyrynnästä näkee nykypäivänä kirjoitettavan paljon. (Ahlroth, 2020.)

Samalla kun Suomi on kehittynyt hyvin voimakkaasti teknologisesti, on Suomen työvoima ikääntynyt ja työssäoloään odotukset nousseet. Tehokkuuden ja moniosaamisen mukana rinnalle on noussut nuoruutta ja kauneutta ihannoiva työkulttuuri, joka koskettaa myös ikääntyviä naisia. Jos, mietitään esimerkiksi työnantajien tai rekrytointeja hoitavien visuaalista markkinointia, niin kuinka usein näkee mainonnassa keskiuralla olevia naisia? Hyvin harvoin. Tehokkuus

ja menestys mielletään nykypäivänä usein nuoruuden ja elinvoimaisen ulkomuodon kautta. (Mäkinen 2006, 155–157, 165–167.)

Työllistymisen kannalta on tärkeää tunnistaa omat vahvuudet, sekä osaaminen ja pyrkiä sitä kautta vahvistamaan omaa asemaa työmarkkinoilla. Oma osaaminen koostuu aikaisemmin hankituista taidoista ja tiedosta, omista luontaisista ominaisuuksista, sekä oman persoonan erityispiirteistä. Kyky tunnistaa ja tuoda esille oma osaaminen edesauttaa työllistymistä ja parantaa mahdollisuuksia itselleen mielekkäiden työtehtävien saamisessa. Omaa osaamistaan voi kartoittaa esimerkiksi netistä löytyvien eri ilmaisten harjoitusten ja ohjelmien avulla. (Ekonomit 2020.)

6 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

6.1 Tutkimusote

Tutkimusongelma ratkaistaan eri menetelmien kokonaisuudella. Eri menetelmät sisältävät tutkimusaineiston keruun, sekä eri analyysimenetelmät. Tätä kokonaisuutta kutsutaan tutkimusotteeksi. Tutkimusotteella tuotetaan ratkaisu tutkittavana olevaan ongelmaan. Lähestymistapana voidaan käyttää joko määrällistä (kvantitatiivinen), tai laadullista (kvalitatiivista) tutkimusotetta. Tutkimusotteen valinnan tulee perustua siihen, että sillä ratkaistaan mahdollisimman kokonaisvaltaisesti tutkittavana oleva ongelma. (Kananen 2014, 63.)

Määrällisellä tutkimuksella pyritään yleistämään jo olemassa olevia teorioita, kun taas laadullisessa tutkimuksessa pyritään ymmärtämään eri ilmiöitä. Määrällisessä tutkimuksessa tehdään useimmiten eri valmiilla vastausvaihtoehdoilla (strukturoidut kysymykset) toteutettu kysely, josta saadaan täsmällistä tietoa. Määrällisen tutkimuksen tekeminen edellyttää olemassa olevien teorioiden hyvää tuntemusta, jotta voidaan laatia tutkimuskysymykset. Täsmälliset kysymykset tuottavat tarkkaa tietoa tutkittavasta ilmiöstä, mutta ne eivät anna tutkimuksen kohteena olevalle mahdollisuutta laajempiin ja perusteltuihin

vastauksiin. Määrällinen tutkimus voidaan kerätä myös eri tilastoista tai tietokannoista. (Kananen 2014, 70–71, 73–74.)

Laadullista tutkimusta käytetään silloin kun aiheesta halutaan saada syvämpi näkemys. Aineisto kerätään usein eri muotoisina haastatteluina, havainnoimalla, sekä erilaisin dokumentein, kuten tekstit, kuvat ja videot. Laadullinen tutkimus antaa mahdollisuuden ymmärtää paremmin tutkittavana olevaa ilmiötä ja antaa myös tutkijalle liikkumavaraa eri aineistonkeruumenetelmissä. Laadullisen tutkimuksen aineiston haasteina ovat usein kerätyn aineiston paljous ja niiden analysointi tutkimustuloksen saavuttamiseksi. (Kananen 2014 71, 129.)

Tutkimukseen valikoitui laadullinen tutkimus, koska tutkimuksen tarkoituksena on ymmärtää syvemmin keskiuralla olevien naisten haasteita työelämän ja ammatillisen korkeakoulutuksen suhteen ja tähän ilmiöön haluttiin perehtyä paremmin. Laadullinen (kvalitatiivinen) tutkimus mahdollistaa myös havainnoinnin, sekä avoimet (ei strukturoidut) kysymykset, jolloin myös tutkittava voi vapaasti tuoda esille omia näkemyksiään toteutetun tutkimuksen aikana. Tällöin myös tutkittavasta aiheesta saadaan laajempi ymmärrys.

6.2 Aineistonkeruumenetelmä

6.2.1 Haastattelu

Haastattelu on yksi monista laadullisen tutkimuksen aineistonkeruumenetelmistä. Se sopii käytettäväksi silloin kun tutkimuksessa halutaan katsoa menneisyyteen tai tulevaisuuteen, tai kun käsillä olevaa ilmiötä ei tunneta vielä tarpeeksi, jolloin tarkkoja kysymyksiä ei pystytä etukäteen muodostamaan. Haastattelu antaa mahdollisuuden molemminpuoliseen vuorovaikutukseen ja myös mahdollistaa lisäkysymysten tekemisen haastattelun yhteydessä. Haastattelu muodostuu erilaisiksi eri tutkittavien kanssa riippuen siitä, miten tutkittava itse kokee aiheena olevan asian. Haastattelujen avulla tutkija saa siis syvemmän kuvan tutkittavasta ilmiöstä. (Kananen 2014, 143.)

Haastattelujen muotoja ovat strukturoimaton haastattelu, joka etenee avoimesti ja joustavasti sisällön ja järjestyksen suhteen, sekä strukturoitu haastattelu, jossa on etukäteen mietitty kysymysjärjestys kaikille tutkittaville. Tiukat fokusoidut kysymykset voivat johtaa laadullisessa tutkimuksessa kuitenkin siihen, että ne eivät anna todenmukaista kuvaa tutkittavasta ilmiöstä. Haastattelussa voidaan käyttää myös näiden kahden välimuotoa, eli puolistrukturoitua haastattelua, joissa osa kysymyksistä on etukäteen mietitty. Tutkimukseen valikoitui strukturoimaton haastattelu, jonka muoto antaa mahdollisuuden ymmärtää laajemmin tutkimuksen aiheena olevaa ilmiötä. Strukturoimattoman haastattelun muotoja ovat täysin avoin haastattelu, sekä teemahaastattelu. (Kananen 2014, 144–145.)

6.2.2 Teemahaastattelu

Teemahaastattelu on yksi yleisimmistä kvalitatiivisen tutkimuksen aineistonkeruumenetelmistä. Teemahaastattelu poikkeaa täysin avoimesta haastattelusta siinä, että haastatteluun on etukäteen mietittynä aihealueet eli teemat, joiden pohjalta keskustelu haastattelutilanteessa käydään. Teema on käsitteenä laajempi kuin kysymys, jolla haetaan enemmän yksityiskohtia. Teemahaastattelun onnistumisen edellytyksenä on, että etukäteen mietittyjen teemojen ohella tutkijalla ja tutkittavalla tulee olla mahdollisuus poiketa annetuista teemoista ja hakea uusia näkökulmia ja teemoja haastattelun aikana. Täysin ennalta lukkoon lyödyillä teemoilla ei siis välttämättä saavuteta parhaita tuloksia haattaessa ymmärrystä haluttuun tutkimusongelmaan. (Kananen 2014, 148.)

Haastattelun teemat valitaan niin, että ne kattavat tutkimuksen eri osa-alueet. Teemahaastatteluissa edetään yleisistä kysymyksistä yksilöidympiin kysymyksiin. Ensin keskustellaan yleisesti käsillä olevasta teemasta ja saaduista vastauksista riippuen tehdään täsmentäviä kysymyksiä, joilla pyritään paremmin ymmärtämään ilmiötä. Teemahaastattelun tarkoituksena on saada mahdollisimman monta eri näkökulmaa jokaisesta teemasta. Kysymysten asettelussa tulee huomioida niiden avoimuus. Avoimia kysymyksiä ovat esimerkiksi: mitä, miksi ja kuinka. Nämä kysymykset vaativat selityksen antamista kysymykseen tutkittavalta kohteelta. (Kananen 2014, 150–151.)

Teemahaastattelut nauhoitetaan, jonka jälkeen ne litteroidaan, eli kirjoitetaan auki tekstin muotoon. Tämä mahdollistaa tarvittaessa aineiston käsittelyn eri ohjelmilla. Haasteena on aineiston runsaus, jossa joudutaan jo litterointivaiheessa miettimään, mitä ja millä tarkkuudella teksti kirjoitetaan auki. Litteroinnista voidaan erottaa kolme eri tasoa, joista ensimmäinen on sanatarkka litterointi. Yleiskielisessä litteroinnissa teksti muunnetaan kirjakiellelle muuntaen murre- ja yleispuheeseen kuuluvat sanat. Propositiotason litteroinnissa poimitaan ainoastaan aineiston ydinsisältö. Aikaisemmin nauhoitettuihin haastatteluihin voi kuitenkin aina palata. (Kananen 2014, 160–161.)

Opinnäytetyön alkuvaiheessa tarkoituksena oli kerätä aineisto strukturoituna sähköpostikyselynä ikäryhmän sisälle kuuluvilta opiskelijoilta. Tämä olisi ollut vastaajille helpompi vaihtoehto ja vastaajia olisi ollut ehkä helpompi löytää. Työn edetessä ja tutkimuksen päämäärää sekä tutkimusotetta pohtiessani lopulliseksi vaihtoehdoksi valikoitui kuitenkin teemahaastattelu, joka antaa selkeästi parhaimmat mahdollisuudet ymmärtää tutkittavaa ilmiötä avoimella vuorovaikutuksella ja molemminpuolisella mahdollisuudella vaikuttaa haastattelun kulkuun.

6.2.3 Teemahaastattelun toteutus

Ennen haastattelukutsujen lähettämistä suunniteltiin teemahaastattelun runko tutkimuksen alaongelmien pohjalta, sekä mietittiin valmiiksi kuhunkin teemaan liittyen tarkentavia kysymyksiä (Liite 5). Myös haastateltavien ohjeistus haastatteluajan vahvistamisen yhteydessä mietittiin etukäteen. Haastattelujen toteutus oli koronapandemian, sekä koulujen kesäloma- aikana, joten haastattelut suunniteltiin toteutettavaksi koulun HILL-sovelluksella, joka mahdollisti etäyhteydellä ääni-, sekä videoyhteyden. Myös näytön jakaminen ja äänitys onnistui hyvin tätä kautta ja sovellus oli jo kaikille opiskelijoille entuudestaan tuttu. Yhteyden toimivuuden varmistamiseksi tehtiin testipuhe ja -nauhoitus muutamaan kertaan ennen ensimmäistä haastattelua. Myös tutkijan tietoliikenne nopeutta nostettiin.

Tutkimukseen haettiin 44–55-vuotiaita naisia ensisijaisesti Satakunnan ammattikorkeakoulun eri yksiköiden opiskelijoista. Tutkimusta varten anottiin tutkimuslupa Satakunnan ammattikorkeakoululta (OP21A). Haastattelun toteuttajana koin, että saman koulun opiskelijoiden olisi helpompi keskustella avoimemmin omista kokemuksistaan ja ajatuksistaan. Olen itse myös kohderyhmään kuuluva ja katsoin, että olen sitä kautta myös helpommin lähestyttävä. Toisena vaihtoehtona oli hakea osa haastateltavista Facebookin eri ryhmistä, mikäli riittävää määrää ei löytyisi. Suurimmat haasteet ennakkoon muodostivat haastattelujen aiottu ajankohta, joka sijoittui koulujen kesäloma-aikaan, sekä oikeaan ikäryhmään kuuluvien haastateltavien löytyminen. Haettava määrä oli 5–6 henkilöä. Haastattelukutsut lähtivät viikolla 29 kaikille SAMK:in opiskelijoille sähköpostilla oikean kohderyhmän löytymiseksi. Sähköpostissa kerrottiin opinnäytetyön, sekä tutkimuksen tarkoitus ja käytiin läpi teemahaastattelun prosessi. Kaikki haastateltavat löytyivät jo saman päivän aikana koulun opiskelijoista. Enemmänkin olisi ollut kiinnostusta osallistua.

Haastattelut toteutettiin viikoilla 29–31. Haastattelujen alussa oli lyhyt esittely, sekä kerrattiin vielä haastatteluprosessi. Haastattelujen kesto vaihteli 50–90 minuutin välillä. Haastattelut onnistuivat hyvin ja haastateltavat olivat aktiivisesti ja avoimesti mukana. Ensimmäisessä haastattelussa videoyhteys oli päällä ja tämä aiheutti sen, että kuunneltavasta nauhoituksesta katosi viime minuuteilla ääni. Asiat saatiin haastattelun lopun osalta kuitenkin katsottua haastateltavan kanssa kuntoon. Tämän vuoksi lopuissa haastatteluissa videoyhteys oli päällä ainoastaan esittelyn ajan, mutta haastattelun ja nauhoituksen ajaksi videoyhteys oli pois päältä. Tämän jälkeen teknisiä ongelmia ei enää ilmennyt. Teemahaastattelun analysoinnista jäi näin pois näkemiseen liittyvä havainnointi.

Etukäteen oli myös haasteellista tietää, miten paljon aineistoa yksi haastattelu tuotti. Tutkimushaastatteluun haettiin ainoastaan tietyn ikäryhmän jäseniä, jonka sisällä analyysi haluttiin tehdä. Analysoinnista jätettiin pois tarkoituksella esimerkiksi haastateltavien koulutusala, tai ala, jolla haastateltavat työskentelevät. Eri aloihin tähtäävät analyysit olisivat vaatineet huomattavasti laajempaa haastatteluotantaa. Haastattelun otanta oli henkilömäärältään suppea, mutta

tuotti kuitenkin hyvän määrän aineistoa analyysin pohjalle. Yksi haastateltavista oli haastatteluhetkellä ylittänyt 55-vuoden ikärajan, mutta oli hakeutunut koulutukseen tutkittavien yläikärajalla. Tutkijana katsoin, että hän tällöin täyttää tutkittavien hakukriteerin. Litterointi tehtiin välittömästi haastattelun jälkeen, tai sitä seuraavana päivänä. Tämän jälkeen tekstin muotoon kirjoitettu haastattelu lähetettiin luettavaksi ja hyväksyttäväksi haastateltavalle sähköpostin välityksellä.

6.3 Aineiston analysointi

Ennen tutkimusanalyysia haastatteluaineisto käsiteltiin. Litteroinnin tasoksi valittiin propositiotason litterointi, jossa haastatteluista kirjoitettiin tekstin muotoon haastattelun ydinsisältö. Litteroinnin eri tasoja käsittelin aiemmin teemahaastatteluosiossa. Kvalitatiivisen aineiston analysoimiseksi tulee aineistoon perehtyä aina lukemalla. Pelkkä lukeminen voi olla riittävä tapa tuottaa analyysi, mikäli aineistoa on vähän. Teemahaastattelut tuottivat kuitenkin määrällisesti paljon tekstiä, joten tekstin jatkokäsittely oli tarpeellista kokonaisuuksien helpommin ymmärtämistä ajatellen. (Kananen 2014, 161, 163.)

Opinnäytetyöni tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää keskiuralla olevien naisten tyypillisimpiä haasteita ennen ammatilliseen korkeakoulutukseen hakeutumisesta, sekä niitä tavoitteita, joita koulutuksella haetaan. Tavoitteena oli myös tuoda esille niitä eroja ja seikkoja, joita tämän ikäkatteorian sisällä mahdollisesti on, sekä selvittää mitä hyötyä ja lisäarvoa mahdollisesti opiskelu on tuonut tutkimukseen osallistuvien työelämään.

Haastateltavien ikäjakauma oli tasainen ja sijoittui koko ikäskalaan 44–55-vuotta. Kolme haastateltavista oli alle 50-vuotiaita ja kolme yli 50-vuotiasta. Haastateltavien vastaukset ja pohdinnat eivät aina noudattaneet haastattelurungon johdonmukaisuutta, tai teemoja, vaan etenivät haastateltavan mieleen tulleista asioista. Teemojen aiheet saatiin kuitenkin hyvin käsiteltyä. Jotta tekstistä tulisi helpommin analysoitavaa ja sieltä voitaisiin poimia suoraan eri ikäkatteoriaan liittyviä vastauksia, jokainen haastattelun litteroitu teksti koodattiin omalla värillä. Alle viisikymppiset olivat sinisen eri sävyillä vaaleammasta

tummempaan, periaatteella nuorimmasta vanhimpaan ja yli viisikymppiset koodattiin punaisen eri sävyillä samalla periaatteella. Tämän jälkeen haastattelujen litteroitu teksti vietiin värikoodattuina oikeiden teemojen alle. Tämä helpotti eri ikäkattegoriaan kuuluvien vastausten analysointia, kun värikoodista näki suoraan minkä ikäisestä henkilöstä oli kyse.

Yksi laadullisen aineiston käsittelyvaihe on tiivistäminen, jossa laajasta tarinankerronnasta pyritään löytämään tutkimuksen ilmiön kannalta olennaiset asiat. Tiivistämällä tekstiä haetaan eri asiasisältöjä, eli segmenttejä ja annetaan jokaiselle asiasisällölle oma termi. Asiasisällöt alkoivat hahmottumaan eri teemoista lukemalla ja yrittämällä ymmärtää haastateltavien sanoma. Eri sanomista muodostettiin kuvaavia sanoja tai termejä, joiden alle tehtiin tarkennettu jako kunkin teeman alta. Tästä muodostui pohja tutkimustulosten kirjoittamiselle ja sitä kautta johtopäätösten tekemiselle. (Kananen 2014, 163.)

6.4 Tutkimuksen luotettavuuden tarkastelu

Tutkimuksen laatu pyritään varmistamaan tarkastelemalla sen luotettavuutta. Tutkimuksen toteutus voi olla altis erilaisille virhearvioinneille ja -ratkaisuille tutkimusprosessin aikana. Laadullisessa tutkimuksessa tutkijalla itsellään on iso merkitys työn luotettavuuden tarkastelussa. Tutkija voi tehdä virheellisiä valintoja oman tutkimuksen pohjalle omia tarkoituseriään vahvistaakseen. Hänellä voi olla myös suuri vaikutus tutkittaviin, mikäli tutkija ei osaa pysyä ulkopuolisena havainnoijana tutkimusta tehtäessä. Tutkija katsoo asioita omien aikaisempien kokemusten kautta, mikä voi johtaa virheellisiin tulkintoihin. Laadullinen tutkimus käsittää myös usein paljon tulkinnan varaista aineistollista sisältöä ja tämä saattaa johtaa vääriin analyttisiin johtopäätöksiin. (Kananen 2014, 338–340, 353.)

Tutkimuksen luotettavuutta tarkistellaan validiteetin ja reliabiliteetin avulla. Reliabiliteetilla tarkastellaan tulosten pysyvyyttä. Pysyvyys tarkoittaa sitä, että tutkimuksen tuloksista on tehty oikeat johtopäätökset. Mikäli tutkimus toistetaan, tulokset olisivat samat. Validiteetilla puolestaan tarkastellaan sitä, että on tutkittu oikeita asioita oikeilla menetelmillä. Luotettavuuden tarkastelussa tärkeää

on todentaa tutkijan toimintatapojen oikeellisuus perustelemalla ne hyvin, sekä tehdä koko tutkimusprosessista mahdollisimman läpinäkyvä. (Hirsijärvi, Remes & Sajavaara 2015, 231; Kananen 2014, 343.)

Tutkimuksen validiteetti on pyritty todentamaan tuomalla esille vaihtoehtoja eri menetelmistä, ja myös perustelevaan ne valinnat mitä on tehty. Teemahaastattelujen aiheet pohjautuivat teoriaan ja avoimet kysymykset oli johdettu suoraan alaongelmista. Näin on pyritty saamaan oikeaa tietoa tutkimuksen kohteena olevista aiheista. Myös teemahaastattelun runko toimitettiin haastateltaville hyvissä ajoin, jotta haastateltava pystyi valmistautumaan etukäteen. Tutkimukseen osallistujat edustivat myös koko haluttua ikäskaalaa, joka osaltaan parantaa tutkimuksen luotettavuutta. Litteroidut haastattelut toimitettiin hyväksyttäväksi haastatelluille ennen tutkimustulosten analysointia ja puolet haastateltavista antoi tässä yhteydessä täsmennyksiä tai kommentteja litterointien asiayhteyksiin. Tutkimuksen validiteettia voidaan pitää hyvänä.

Opinnäytetyön reliabiliteetti on pyritty todentamaan sillä, että koko tutkimusprosessi on kirjoitettu auki mahdollisimman avoimesti ja yksityiskohtaisesti. Haastatteluihin valmistauduttiin hyvin ja haastateltavien ohjeistus ennen haastattelua mietittiin tarkkaan. Haasteena riittävän kuvan saamisesta tutkimusongelmiin oli aiheiden henkilökohtaisuus ja se miten avoimesti haastateltavat tuovat esille asioita. Haastateltavat olivat itse kuitenkin kiinnostuneita tutkimuksesta ja toivat hyvin esille omia kokemuksiaan ja tuntemuksiaan. Tutkija itse kuului kohderyhmään. Se toi omat haasteensa siinä mielessä, että haastateltavat olivat kiinnostuneita kuulemaan myös tutkijan omakohtaisia kokemuksia. Keskusteluista kehkeytyi hyvin antoisia ja edesauttoi syvällisempiin asioihin menemistä. Se, että kaikki olivat saman koulun opiskelijoita toi haastateltavien kokemusten esilletuomisen helpommaksi. Haastatteluväline oli myös kaikille entuudestaan tuttu. Tutkimuksen ajankohta oli etukäteen ajateltuna huonoin mahdollinen, eli koulujen kesäloma-aika. Tutkimukseen kuitenkin löytyi haastateltavat hetkessä. Myös haastattelujen toteutus tapahtui loma-aikana. Tutkimusosuuden venymiseen syksymmälle oli myös varauduttu.

Koska kyseessä oli tutkittavan ilmiön paremmin ymmärtäminen, vaati tutkimus avointa vuorovaikutusta. Tästä syystä teemahaastattelu oli toteutukseen paras

vaihtoehto. Jollain muulla menetelmällä olisi ehkä tavoitettu laajempi otanta, mutta kysymykset olisivat olleet enemmän strukturoituja ja näin jättäneet pois tutkittavan pohdinnat ja ne ajatukset mitä ei mahdollisesti oltaisi, kysytty. Tutkimuksen otanta on tutkimukseen nähden hyvin pieni. Tutkimus antoi kuitenkin hyvän käsityksen haluttuihin tutkimusongelmiin pois lukien ikään ja sukupuoleen liittyviä haasteita, joista tutkimuksen perusteella ei lähdetty tekemään laajempia johtopäätöksiä. Toistettaessa tutkimus samalla otannalla koen tutkimuksen tekijänä, että tulokset olisivat toistettavissa. Tutkija itse pystyi säilyttämään objektiivisuuden tutkimustuloksia analysoidessa, vaikkakin haastattelutilanteessa oli osin mukana keskusteluissa ja vuorovaikutuksessa.

Tutkimus tehtiin anonyyminä ja haastateltavista annettiin tietoon ainoastaan ikä. Tämä jo siksi, etteivät haastateltavat olisi tunnistettavissa kommentoitaan. Kuuden henkilön otanta on hyvin suppea ajatellen tutkimuksen kaikkia osa-alueita. Kohderyhmän sisällä ikäskala oli hyvin jakautunut koko ikäryhmän sisällä. Tämä antoi hyvän mahdollisuuden tutkia haasteita ja tavoitteita, sekä tehdä johtopäätöksiä opiskelun hyödyllisyydestä. Ikään ja varsinkin sukupuoleen liittyvien haasteiden kohtaamisesta työelämään liittyen tarvittaisiin huomattavasti laajempi otanta, sekä myös eri koulutus- ja työskentelyalojen jaottelua osana tutkimusta. Silloin myös tutkimuksen toteuttamistapaa olisi syytä miettiä uudelleen. Aikaisempia vastaavia tutkimuksia korkeakoulutasolla tehdyistä opinnäytteistä en löytänyt tutkimussuunnitelmaa aloittaessani. Vuodenvaihteessa 2019 / 2020 julkaistiin ammattikorkeakoulujen valtakunnallinen uraseurantakysely, joka antaa laajan tilastollisen käsityksen osin tutkimuksen kohteena olleista aiheista (Vipunen, opetushallinnon tilastopalvelu 2020.)

7 TUTKIMUSTULOKSET

7.1 Työhön ja henkilökohtaiseen elämään liittyvät haasteet keskiuralla

Ammatillinen osaaminen

Oman ammatillisen osaamisen ja pystyvyyden kokemukset nousivat esille haastatteluissa. Yhteinen piirre kaikissa haastateltavissa oli vahva tahtotila olla hyvä työssään ja kehittyä siinä. Asiantuntijuus nousi usein esille. Osa koki saavansa riittävästi koulutusta työnantajansa puolesta ja koki myös, että tiedonhankinta ja itsensä kehittäminen työssään on paljolti myös itsestään kiinni. Haasteellisimmaksi koettiin työtehtävien jatkuvat muutokset, niiden laajentuminen, sekä työtehtäviin liittyvät jatkuvat muutokset lainsäädännöissä. Myös työssä perehdyttäminen koettiin osin puutteelliseksi. Koulutus oli alussa suppeaa, tai sitä oli annettu ainoastaan uran alussa.

Haasteet työelämässä näkyivät henkilökohtaisessa elämässä siinä, että työt tulivat kotiin. Päivitystä muuttuneisiin asioihin sai hakea itse opiskelemalla omalla vapaa-ajalla ja huoli omasta osaamisesta työelämässä aiheutti stressiä. Työ saattoi myös olla kuormittavaa, jolloin vapaa-ajalla työskentelemällä tasoitettiin työpäivien työkuormaa. Työ ja vapaa-aika ei aina ollut tasapainossa.

”Perehdyttäminen tässä uudessa työpaikassa meni aika huonosti. Työsuhteen alku oli sellainen, että kylmään veteen ja syvään päähän heti. Se on ollut hirveän haastavaa ja on jouduttu oppirahat maksamaan” (Nainen 45 v)

”Jos minun, pystyvyyden kokemus siitä, että kyllä minä osaan ja olen ammatillainen paikallaan, että jos se siinä horjui enemmältikin, niin sitten se meni vähän semmoiseksi väkisten vääntämiseksi. Sitä kuormittui stressaavaksi. Sellainen oivaltamisen ilo ja luovuus katosi.” (Nainen 52 v)

Työhyvinvointi

Suurin osa koki esimiestyön työyhteisössään toimivaksi ja asialliseksi. Moni oli myös tehnyt huomioita ja ehdotuksia, miten kehittää ja järkevöittää työoloja ja kokivat myös tulleet kuulluksi. Osalla oli kuitenkin myös negatiivisia kokemuksia. Koettiin että työtehtävät eivät niinkään tuoneet stressiä, vaan työyhteisön toimimattomuus.

Huonot henkilöstösuhteet, johtamiseen liittyvät asiat, sekä huono työilmapiiri harmittivat myös vapaa-ajalla. Epäkohdat näkyivät vapaa-ajalla alakuloisuutena ja alavireisyytenä. Työelämässä pinnistely koettiin osin raskaaksi. Osalla ehdotukset työolojen parantamisesta vain huononsivat tilannetta. Esille tuli myös pohdintaa siitä mikä merkitys työasioista irti pääsemiseen on sillä, että myös vapaa-ajallaan viettää paljon aikaa työkavereidensa kanssa sen sijaan, että olisi hakenut muuta toimintaa vapaa-ajallaan.

” Keski-ikäällä ajattelin, että minun ei ole pakko kestää tätä. Olen aikuinen ihminen ja tiedän mihin kykenen ja mitä osaan. Minun ei tarvitse sietää huonoa työyhteisöä, koska se on kuitenkin niin iso osa ihmisen työelämää. Se, että ne haasteet ei tule sieltä asiakaskunnasta, vaan työkavereista, niin se on kauan surullista. Miksi kärsiä? ” (Nainen 44 v)

Oma henkinen ja fyysinen hyvinvointi nousi esille useissa haastatteluissa. Henkistä stressiä aiheuttivat kiire työssä ja pitkäksi venyvät työpäivät. Taukoja työpäivän aikana oli välillä mahdoton pitää. Palautuminen työpäivän jälkeen ei ollut riittävää ja oma vapaa-aika jäi vähiin. Vapaa-ajalla työasioiden unohtaminen oli myös haasteellista. Henkinen väsymys aiheutti sen, että muiden kohtaamiseen ei ollut paljon halukkuutta. Koettiin myös, että ikää tullessa omaa vapaa-aikaa ja läheisille annettua aikaa on alkanut arvostaa enemmän. Mielienkiintoista oli kuitenkin monen ajatus siitä, että olisiko itselleen armeliaampi suhtautuminen omiin työtehtäviinsä ja tavoitteisiin helpottanut stressiä.

Fyysinen jaksaminen koettiin myös haasteeksi. Fyysisesti raskas työ toi haasteita vapaa-ajan perusasioista selviämiseen ja sai pohtimaan sitä, miten työssä jaksaa eläkeikään asti. Moni koki, että heillä on vielä paljon työelämälle annettavaa ja halukkuus pysyä työelämässä mahdollisimman pitkään tuli selvästi esille. Oma työhyvinvointia oli usein yritetty parantaa keskustelemalla ja

parannusehdotuksia tekemällä. Omaan työnkuvaa oli myös helpotettu tai muutettu kokonaan työtehtäviä. Näissä tapauksissa esille nousi myös se, että omien työtehtävien helpottaminen toi syyllisyyden tunteen siitä, että pitäisi jaksaa enemmän. Syyllisyydestä aiheutui myös henkistä huonoa oloa.

Työhyvinvoinnista keskusteltaessa tuli esille se, että työntekijöiden työhyvinvoinnin huolehtimisessa on hyvin laaja kirjo erilaisia tapoja. Jossain työpaikassa se sisälsi työterveyshuollon ja pari työhyvinvointipäivää vuodessa. Esille nousi myös se, että Tyky-päivät saattoivat olla hyvin ”kosteita”, eikä koettu, että se olisi enää nykypäivää. Osa työnantajista oli panostanut enemmän työntekijöidensä työhyvinvointiin esimerkiksi ilmaisilla jumpparyhmillä, tai alennuksilla uimahalleihin ja kuntosaleihin. Koettiin myös, että on pitkälti omasta halusta kiinni, miten halusi omaa terveyttään ylläpitää. Omaan jaksamiseen liittyvät huolet ja pohdinnat olivat selkeästi yksi isoimmista syistä koulutukseen hakeutumiselle.

” Jos työelämässä alkaa maistumaan puulta ja pitäisi jatkaa vielä työuraa pitkään, niin kannattaa miettiä onko se sen arvoista, että joka aamu harmittaa.”
(Nainen 44 v)

Arvostus ja motivaatio

Oman työn arvostuksesta keskusteltaessa puolet haastateltavista koki saaneensa työssään arvostusta ja tekevänsä omaa osaamistaan vastaavia tehtäviä. Työ koettiin merkitykselliseksi ja palkitsevaksi. Palkkaus koettiin myös ainakin kohtuulliseksi. Myös asiakkailta saatu hyvä palaute lisäsi työmotivaatiota ja teki työstä antoisampaa. Työssä motivoi mahdollisuus vaikuttaa asioihin ja kehittyä. Työn monipuolisuus, vastuiden antaminen ja hyvä palaute koko työyhteisössä koettiin myös osoitukseksi luottamuksesta.

Toinen puoli haastateltavista koki, ettei heitä arvostettu työssään kovinkaan paljoa ja oli myös osasyynä opiskelemaan hakeutumiselle. Koettiin osin myös, että naisena ei ollut samalla viivalla kuin miehet, eikä naisen työpanosta arvostettu ylemmältä taholta samalla tavalla kuin miesten työpanosta. Tämä näkyi esimerkiksi siinä, ettei koettu saavansa tehdä osaamistaan vastaavia

tehtäviä. Myös itselle mielekkäitä töitä otettiin pois ja ohjattiin muualle. Omaan ikään liittyvää syrjintää tai arvottomuuden tunnetta ei kuitenkaan haastateltavien keskuudessa työpaikoilla ilmennyt.

” Kun oli tilanteessa, missä ei ollut enää paljonkaan työtehtäviä ja tappoi työpaikalla vain aikaansa, niin päivät tuntuivat pitkältä ja tunsi olevansa vain roska. Se aiheutti vapaa-ajalla sen, että kotona ärtyi helposti ja läheiset saivat osansa.” (Nainen 45 v)

7.2 Miten ammatillinen korkeakoulutus vastaa näihin haasteisiin?

Työelämässä pysyminen

Suurimmalla osalla haastatelluista ei ollut aiempaa korkeakoulututkintoa. Ammatillisen korkeakoulututkinnon hankkimisen selkein syy oli työelämässä säilyminen mahdollisimman pitkään. Tutkinnon koettiin olevan merkityksellinen työmarkkinoilla. Sen koettiin parantavan työllistymismahdollisuuksia siinä kohdassa, kun ikää tulee lisää ja osin kumoavan niitä ajatuksia, mitä ikääntymiseen mahdollisesti liitetään.

”Yli 50-kymppisenä valmistuminen kertoo jo kuitenkin jotain ihmisestä”

(Nainen 52 v)

Koulutuksen katsottiin avaavan muitakin ovia työelämässä. Se antaa mahdollisuuden pohtia myös muita vaihtoehtoja ja työharjoittelujen kautta voi halutesaan tutustua muihin työtehtäviin. Myös jatkokoulutusmahdollisuuksien katsottiin paranevan. Opiskelijan käytännönläheisyys koettiin opintoihin hakautumiselle tärkeäksi seikaksi. Sen hetkisistä opinnoista koettiin olevan jo hyötyä osin nykyisissä työtehtävissä työtehtävien laajentumisen muodossa ja opintojen katsottiin osin myös lisänneen oman työn arvostusta. Opiskelu oli poikunut uuden työpaikan ja harjoittelun kautta oli myös tarjoutunut uusi työpaikka.

Terveydellisiä syitä tuli myös esille. Haluttiin tutkinto, joka edesauttaisi saamaan vähemmän omaa terveyttä kuormittavia työtehtäviä, jolloin työelämässä pystyisi jaksamaan pidempään. Samalla haluttiin kuitenkin, hyödyntää

tehtävissä jo aikaemmin, saatua osaamista ja omia vahvuuksia. Haluttiin olla myös esimerkkinä omille lapsille ja oman toiminnan kautta kertoa, että korkeakoulutus kannattaa aina.

Yli 50-vuotiaiden keskuudessa selkeästi painottui oman osaamisen todentaminen, todistuksen saaminen, jolla koettiin olevan vahvemmillä työmarkkinoilla, sekä asiantuntijuus, kun taas nuoremmilla oli selkeämmin ajatuksissa mahdollisuus tutkinnon myötä vaihtaa halutessaan työpaikkaa.

Itsensä kehittäminen

Haastatteluissa nousi esille halu ymmärtää paremmin omaa työalaa. Omissa työtehtävissä kehittyminen oli myös monessa kohtaa esillä. Koulutuksella haetaan ammatillista pätevyyttä, asiantuntijuutta ja omaa sisäistä yrittäjyyttä. Omien tietojen päivittäminen, uuden oppiminen ja osaamisen todentaminen toimivat monella motivaattorina opiskeluille. Oman itsensä kehittäminen katsottiin myös tärkeäksi siksi, että sen avulla toivottiin pääsevän omassa organisaatiossa koulutusta vastaaviin tehtäviin. Kuitenkin se myös mahdollistaa työnsaannin tarvittaessa muualla. Omien työtehtävien hyvän hallinnan koettiin myös vaikuttavan kokonaisuutena omaan työhyvinvointiin ja itsensä arvostukseen. Oppimisen katsottiin tuovan myös itsevarmuutta ja uskoa itseensä. Usko itseensä tuo myös varmuutta työhön ja auttaa jaksamisessa, kun kokee hallitsevansa asioita paremmin.

”Kun on se oma juttu, josta tuntee tietävänsä jotain ja miten itsensä sen kautta kokee.” (Nainen 52 v)

Opiskelujen katsottiin myös laajentaneen näkemystä opiskeltavan työn työtehtävistä ja mahdollisuuksista. Yrittäjän näkökulmasta toivottiin, että koulutuksen myötä olisi mahdollisuus saada lisää töitä yritykselle. Positiiviseksi asiaksi koettiin myös se, että opiskelijoita on mukana niin monelta alalta. Keskustelujen koettiin opiskeluyhteisössä olleen antoisia ja katsottiin laajentaneen omia näkökulmia eri asioihin. Ihan toisenlaiseen ympäristöön hyppääminen toi myös toivottua vaihtelua elämään.

”Hakeutukaa koulutukseen ja hankkikaa lisäkoulutusta. Olkaa rohkeita. Ette voi muuta kuin voittaa mennessänne kouluun. Hiukan pois sieltä omalta mukavuusalueelta.” (Nainen 47 v)

Elämän laadun parantaminen

Suurimmalle osalle opiskelemaan lähteminen oli irtiotto sen hetkisestä elämäntilanteesta. Syitä olivat niin psyykkinen kuin fyysinenkin kuormitus työssä, mutta myös se hetki elämässä, kun oli mahdollisuus pysähtyä ja kuunnella itseään, sekä huolehtia omasta hyvinvoinnistaan. Opiskelun katsottiin myös olevan mahdollisuus uuteen elämään. Sen myötä haluttiin osin myös saada työpaikka, joka mahdollistaisi paremmin työn ja oman vapaa-ajan tasapainon, jolloin jatkuva pitkittynyt työ- tai matkustusaika eivät söisi niin paljon itselle tarkoitettua aikaa ja jaksamista löytyisi myös vapaa-ajalla tehdä asioita. Sen hetkisestä työstä luopuminen koettiin osin henkisesti raskaaksi, mutta ymmärrys siitä, että pidemmällä tähtäimellä oma jaksaminen ei riitä, on saanut tekemään päätöksen opiskelemaan lähtemisestä.

”Opintojen päätavoite oli saada tehdä vielä töitä useita vuosia mielellään sinne eläkeikään asti 100 %:n työajalla niin, että myös työelämän ulkopuolella jaksaa tehdä jotain muuta kuin vain maata sohvalla” (Nainen 47 v)

Haastateltavat kokivat, että opiskelujen aikana on ollut mahdollisuus pitää itsestään parempaa huolta, jaksamista harrastaa enemmän ja antaa aikaa läheisilleen. Osin kuitenkin oma henkilökohtainen persoona on aiheuttanut sen, että opintoja on tullut suoritettua nopeaan tahtiin huolimatta yrityksistä rauhoittaa tahtia.

7.3 Keskiuralla opiskelevan naisen haasteita?

Mahdollisuus opiskella

Haastatteluissa esille nousi oikea ajankohta opiskeluille. Suurimmalla osalla oli lapset jo sen verran isoja, tai muuttaneet pois kotoa, joten oli mahdollisuus keskittyä myös itseensä. Myös työuran katsottiin olevan siinä vaiheessa, että

oli ensimmäistä kertaa mahdollisuus aloittaa opiskelu. Suurin osa haastateltavista oli hyödyntänyt mahdollisuutta ottaa opintovapaa. Myös työttömyyden aikana on ollut mahdollisuus hyödyntää työllistymistä edistäviä toimenpiteitä. Opintovapaa oli hyödynnetty joko yhtenäisesti tai pätkissä välillä töitä tehden. Pätäkityn opintovapaan katsottiin olevan myös pelastus työssä pysymiselle. Moni haastateltavista koki, että opintovapaa on tuonut myös lisää vapaa-aikaa omaan elämään ja mahdollisuuden huolehtia itsestään paremmin. Keskusteluissa tuli esille myös se, että työyhteisöissä opiskelemaan lähtemiseen suhtauduttiin pääsääntöisesti kannustavasti, tai ainakin näennäisen positiivisesti. Omilta läheisiltä oli tullut pelkästään positiivista kannustusta.

Osalla työn, perheen ja opiskelujen yhteensovittaminen ennen opintovapaan alkamista koettiin raskaaksi paketiksi, joka vaati myös hyvää aikatauluttamista. Moni koki hyötynneen pitkästä työurasta, jossa hyvä aikatauluttaminen on ollut tärkeä osa eri asioista selviytymiseen. Sitä on hyödynnetty myös opintojen ja muun elämän yhteensovittamisessa. Myös läheisiltä saatu apu esimerkiksi lastenhoidossa koettiin merkitykselliseksi. Esille nousi myös priorisointi siitä mikä on itselle tärkeää. Lasten koettiin olevan tärkeä osa omaa vapaa-aikaa, kun taas kodin siisteydestä saatettiin tinkiä ajan puutteen vuoksi. Henkisellä puolella haasteelliseksi koettiin sen hetkisestä työstä luopuminen ja luvan antamiseen itselleen ottaa omaa aikaa. Usea olikin pohtinut opiskelemaan lähtemistä pitkään.

Monimuotoinen tapa opiskella sai pääsääntöisesti kiitosta. Se mahdollisti opiskelun oman aikataulun mukaan ja antoi mahdollisuuden edetä opinnoissa nopeammalla aikataululla. Myös negatiivista palautetta tuli kurssien sisällöistä, joiden ei tasoltaan aina katsottu vastaavan toisiaan, tai opiskeltavien asiiasältöjen katsottiin olevan epäolennaisia. Myös tehtäväpalautusten aikataulujen osin joustamattomuuden katsottiin aiheuttavan turhaa stressiä ja joustamattoman aikataulun ei katsottu edistävän oppimista. Toivottiin myös sitä, että aikuisopiskelijat huomioitaisiin paremmin yksilöinä, eikä toimittaisi samalla tavalla kuin nuorten päiväopiskelijoiden kanssa. Katsottiin, että ne, suurimmat haasteet tulevat yleensä sieltä oman elämän puolelta, ei niinkään opinnoista.

”Sekaan vaan ja kannattaa aina opiskella lisää. Opintovapaa kannattaa hyödyntää, jos siihen on mahdollisuus ja monimuoto-opintoja pystyy kaikkennäköisiä tekemään.” (Nainen 45 v)

”Haasteellista opiskeluissa on ollut se, ettei koulussa käsitetä sitä, että aikuisopiskelija kohtaa omassa elämässä tilanteita, jotka pitää hoitaa ensin. Joustamista ei aina löydy ja tehtävänpalautuksista ei jousteta, vaan kurssilta hylätään suoraan.” (Nainen 51 v)

Oma taloudellinen tilanne nousi myös esille. Osalla taloudellinen tilanne perheessä salli hyvin opiskelun. Osalla opintojen taloudellisen tuen lyhytkestoisuus ja riittävän nopealla aikataululla valmistumisen mahdollisuus mietityttivät. Koettiin, että taloudellisen tuen lyhytkestoisuus toimii motivaattorina sille, että opiskeluista pyrkii suoriutumaan nopeammin, mutta samalla sen katsottiin lisäävän stressiä ja tuovan huolta miten oma taloudellinen tilanne kestää loppuopinnot, mikäli ne pitkittyvät.

Ikä ja oppiminen

Yksi haastattelun aihealueista oli kokemukset opiskelemaan hakeutumisesta, sekä omaan ikään liittyvät mahdolliset ennakkoluulot opiskeluun ja oppimiseen liittyen. Yli puolet haastateltavista oli kokeneita opiskelijoita. Aikaisemmat opinnot liittyivät oman alan koulutukseen, avoimen yliopiston opintokursseihin, tai avoimen ammattikorkeakoulun opintokursseihin. Tiedonsaanti eri opiskeluvaihtoehtoista koettiin helpoksi ja hyödyksi oli käytetty myös Googlea, opintopolun sivustoa, sekä TE-palveluiden työnohjauspalvelua. Aikuis- ja etäopiskelumahdollisuuksien paremmin esilletuomisessa toivottiin kuitenkin osin parannusta nykyiseen.

Suurimmalle osalle oma kyky oppia ja opiskella ei aiheuttanut etukäteen huolta sen vuoksi, että opintoja oli jo aikaisemmin takana ja omassa työssään oli paljon joutunut kouluttautumaan, omaksumaan uutta tietoa ja myös tietotekniset taidot olivat hyvin hallussa. Myös työn kautta saadusta osaamisesta katsottiin olevan hyötyä opinnoissa.

”Uskoin omiin kykyihin, kuin pässi uuteen veräjään. Oppiminen ei ehkä ole niin nopeaa kuin aikaisemmin, mutta vanhaan tietoon voi sitoa helposti uutta tietoa.” (Nainen 45 v)

Myös toisenlaisia kokemuksia oli. Yli 50-kymppisenä perus- ja jatkokoulutus on käyty siihen aikaan, jolloin tietoteknistä koulutusta ei vielä annettu ja ATK-taidot on haettu myöhemmin itse kouluttautumalla. Etukäteen eri ohjelmien oppiminen tässä kohtaa mietitytti. Myös akateemisten taitojen oppiminen vei aikaa. Suurimmaksi haasteeksi nousi kielten ja varsinkin ruotsin opiskelu. Ruotsia oli usein opiskeltu nuorena, eikä kieltä ole tarvinnut sen jälkeen käyttää. Osa haastateltavista toivoikin lisää tukiopetuksen kaltaista tai valmentavaa koulutusta kielten opintoihin. Myös matemaattiset aineet ja opinnäytetyöstä suoriutuminen mietityttivät. Omaan ikään liittyviä ennakkoluuloja opinnoista suoriutumista kohtaan oli kokenut vain yksi haastatelluista. Sen katsottiin vaikuttavan negatiivisesti opinnoista suoriutumiseen, sekä siihen, että omaa osaamistaan on itse alkanut kyseenalaistamaan liikaa.

Kaikki haastatellut kokivat kuitenkin suoriutuneen opinnoista todella hyvin tai hyvin. Opiskelun helppous ja nopea suoriutuminen on jopa yllättänyt.

” Jos olet 50, niin se on ihan okei opiskella” (Nainen 51 v)

”Kannattaa lähteä opiskelemaan. Rohkeasti pitää lähteä pohtimaan omaa itseään ja tekemään ratkaisuja sen pohjalta mikä itsestä tuntuu hyvältä, eikä mennä aina sitä, helpointa rataa. Pitäisi vaan mennä sieltä omalta mukavuusalueelta pois, vaikka joskus niiden asioiden miettiminen tuntuukin kipeältä. Ikä ei voi olla este sille, että lähtee opiskelemaan. Toivoisin, että ihmiset olisivat rohkeita ja että tässä yhteiskunnassa myös ymmärrettäisiin, että ikääntyvätkin ovat vielä ihan työkuntoisia” (Nainen, hakeutunut opiskelemaan 55-vuotiaana)

Työllisyysnäkömät

Puolet haastateltavista koki työllisyysnäkömänsä hyvänä ja katsoi luottavaisesti tulevaisuuteen. Tutkinnon toivottiin myös tuovan enemmän omaa osaamistaan vastaavia työtehtäviä. Työnantajan arvostus tutkintoa kohtaan

kuitenkin mietitytti. Uusien vastuiden ja työtehtävien saamisen ohella pohdittiin myös sitä, miten tutkinto vaikuttaa tulevaisuudessa palkkakehitykseen. Osa kertoi myös, että tutkinnon myötä ei välttämättä tavoitella uralla etenemistä, vaan vähemmän haasteellisenkin työ kelpaisi. Osa haastateltavista koki myös huolta omasta tulevaisuudestaan. Korona-aika on syönyt aloilta töitä ja työssä pysyminen mietitytti. Myös osalla opiskeltavan alan työtilanne muutoin näytti heikolta haastatteluhetkellä.

Yksi haastattelun aiheista oli ikääntymisen ja sukupuolen vaikutus työllisyysnäkyisiin ja työssä pysymiseen. Suurin osa koki, ettei ikääntyminen ole vaikuttanut omaan työssä pysymiseen ja kohtelun katsottiin olleen tasapuolista kaiken ikäisten kesken. Ikääntymisen katsottiin tuoneen myös paljon hyvää työelämään. Esille tuli myös se, että muiden suhtautuminen itseensä on paljolti kiinni myös omasta asenteesta. Ikääntymiseen liittyvien työllistymismahdollisuuksien heikkeneminen ei mietityttänyt suurinta osaa haastatelluista. Kaksi haastatelluista oli kokenut ikään liittyviä ennakkoluuloja omassa työssään. Myöskään sukupuolen ei katsottu vaikuttavan työllisyyteen suurimmalla osalla haastatelluista. Yksi haastatelluista kertoi sukupuolen vaikuttavan negatiivisesti omassa työssään. Vaikkakin kokemukset ikään ja sukupuoleen liittyvästä työsyrynnästä olivat hyvin vähäiset, niin suurin osa kuitenkin kertoi, että tietävät tai ovat kuulleet henkilöistä, jotka ovat kokeneet syrjintää työyhteisössään.

8 YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET

8.1 Yhteenveto

Opinnäytetyössäni lähestyin ensin teorian kautta keskiuraa, ammatillista korkeakoulutusta, sekä niitä keskeisimpiä haasteita, joita opiskelu tuo keskiuralla oleville. Pyrin tuomaan esille myös naisen näkökulmaa näihin aiheisiin. Käsitteellisessä viitekehityksessä jaoin haasteet työelämään, yksilötasolle, sekä perhesuhteisiin. Halusin myös tuoda esille sen, mitä ammatillisella korkeakoulutuksella tavoitellaan ja mitä hyötyä korkeakoulututkinnosta koetaan olevan.

Tavoitteena oli myös tuoda esille mahdollisia eroavaisuuksia ikäryhmän sisällä. Yhteenvedo ja tutkimuksesta tehdyt johtopäätökset on toteutettu käsitteellistä viitekehystä noudattaen. Tutkimus toteutettiin kvalitatiivisena tutkimuksena ja metodina käytettiin teemahaastattelua tutkittavan ilmiön paremmin ymmärtämiseksi. Tutkimus, teemahaastattelun runko, sekä käsiteltävät aiheet johdettiin alaongelmista ja teoriaosuudessa käsitellyistä aiheista. Tutkimukseen haettiin kuusi ikäryhmän sisällä olevaa SAMK:in opiskelijaa, jotka haastateltiin etäyhteydellä.

Tutkimuksessa työelämän ja henkilökohtaisen elämän haasteista selkeimmin esille nousivat oma ammatillinen osaaminen, työhyvinvointi, sekä oman työn arvostus työyhteisössä. Ammatillisen osaamisen kannalta suurimmiksi haasteiksi koettiin työtehtävien jatkuvat muutokset, niiden laajentuminen, sekä muutokset lainsäädännöissä. Myös heikko perehdyttäminen nousi esille. Henkilökohtaisessa elämässä tämä näkyi paineena hakea itse tietoa ja opiskella omalla vapaa-ajalla. Omat negatiiviset pystyvyyden kokemukset aiheuttivat myös ylimääräistä stressiä.

Oman työhyvinvoinnin kannalta haasteelliseksi koettiin huono johtaminen, sekä huono työilmapiiri. Epäkohdat näkyivät vapaa-ajalla alakuloisuutena ja vireyden laskuna. Henkistä stressiä aiheuttivat myös kiire työssä ja pitkäksi venyvät työpäivät, jolloin palautumiselle ei ollut riittävästi aikaa. Työasioiden unohtaminen vapaa-ajalla oli silloin myös haasteellista. Oma fyysinen jaksaminen nousi myös esille. Fyysisesti kuormittava työ toi haasteita oman elämän perusasioista selviämiseen. Omien työtehtävien muuttaminen itselle sopivammiksi aiheutti kuitenkin myös syyllisyyden tunnetta ja henkistä huonoa oloa.

Oman työn heikkoa arvostusta koki puolet haastateltavista. Tämä näkyi siinä, ettei työssään saanut tehdä osaamistaan vastaavia tehtäviä, eikä työpanosta arvostettu. Myös omaan sukupuoleen liittyvää työn arvostuksen puutetta esiintyi hieman. Ikään liittyviä ennakkoluuloja työelämässä ei sen sijaan koettu.

Yksilötasolla tutkittiin niitä haasteita, joita keskiuralla opiskeleva nainen joutuu mahdollisesti kohtaamaan. Selkeimmin esille nousi opintoihin saatava taloudellinen tuki ja sen lyhytkestoisuus. Tämän myötä mukana oli huoli omasta

taloudellisesta tilanteesta, mikäli opinnot pitkittyvät. Huonoja tiedonsaanti- ja oppimiskokemuksia opiskelemaan hakeutumisessa, tai itse opiskeluissa oli hyvin vähän. Kielten ja varsinkin ruotsin opiskelu koettiin kuitenkin osin haasteelliseksi pääsääntöisesti siksi, että aikaisemmista opinnoista oli niin kauan.

Työn, perheen ja opiskelujen yhteensovittaminen keskiuralla toimi tutkittavien osalta hyvin. Syynä tähän ovat opiskeluissa hyödynnetty mahdollisuus käyttää opintovapaata, lasten aikuistuminen, sekä myös osin läheisten apu tarvittaessa. Läheisiltä on myös koettu saatavan vahvaa tukea opiskeluun liittyen. Pitkä työkokemus on myös edesauttanut hyvässä aikatauluttamisessa ja omien opintojen edistämisessä. Asioiden priorisointi koettiin myös tärkeäksi kokonaisuudesta selviämiseen.

AMK-tutkinnolla tavoiteltiin työelämässä pysymistä mahdollisimman pitkään, haluttiin kehittää itseään, sekä parantaa omaa elämänlaatua. Alle 50-kymppisillä oli selkeämmin tavoite vaihtaa nykyistä työpaikkaa, kun taas yli 50-kymppisillä esille tuli tutkinnon merkityksellisyys työmarkkinoilla, oman osaamisen todentaminen, sekä oman alan asiantuntijuus. Oman työalan ja työtehtävien parempi ymmärrys opiskelujen myötä ja sitä kautta omaa osaamista vastaavien työtehtävien saaminen koettiin tärkeäksi. Itsensä kehittämisellä tavoiteltiin myös itsevarmuutta, joka tuo varmuutta työntekemiseen ja sitä kautta auttaa myös työssä jaksamisessa. Opintovapaan hyödyntämisellä tavoiteltiin nopeampaa valmistumista, mutta myös mahdollisuutta huolehtia paremmin omasta hyvinvoinnista opiskelun aikana. Läheisille haluttiin antaa myös enemmän aikaa.

8.2 Johtopäätökset

Ammatillisen korkeakoulutuksen hyödyt nivoutuvat hyvin yhteen työelämän ja henkilökohtaisen elämän tasolla. Koulutus lisää oman työn tietotaitoa, parantaa työn arvostusta ja työllistymismahdollisuuksia, sekä antaa mahdollisuuden hakeutua omaa osaamistaan tai omaa terveyttään vastaaviin tehtäviin. Koulutuksen kautta on myös mahdollisuus aloittaa kokonaan uusi työura.

Tyytyväisyys työoloihin, sekä työtehtäviin taas parantaa henkilökohtaisen elämän vireyttä ja tasapainoa.

Koulutuksen toinen selkeä hyöty on opintovapaan myötä saatu lisääntynyt vapaa-aika. Se antaa mahdollisuuden pysähtyä kuuntelemaan itseään, pitää parempaa huolta omasta henkisestä ja fyysisestä hyvinvoinnista, sekä antaa mahdollisuuden kerätä voimavaroja loppu-uraa ajatellen.

8.3 Pohdinta

Opinnäytetyöni haastavin osa on ollut opinnäytetyön aihe ja sen merkityksellisuuden riittävyys. Pohdin pitkään, onko aihe riittävän hyvä korkeakoulutasolle ja miten se liittyy henkilöstöjohtamiseen. Työn tässä vaiheessa olen tyytyväinen, että päätin edetä itseäni kuunnellen. Kuulun itse tutkimuksen ikäryhmään ja haastavaa omassa työskentelyssä on ollut omien ajatusten, mielipiteiden ja kokemusten jättäminen sivuun, jotta voin tarkastella asioita ensinnäkin teorian kautta ja tehdä tutkimusta ulkopuolisena havainnoijana. Suurin epähuomio, jonka työssäni tein on mielestäni se, etten tutustunut riittävän hyvin eri tutkimusmetodeihin tutkimussuunnitelmaa tehdessäni. Tutkimuksen toteuttamistapa oli alun perin tarkoitus toteuttaa eri metodilla ja vasta siirtyessäni tutkimusvaiheeseen oivalsin huolellisemman perehtymisen kautta, että alkuperäinen suunnitelma oli väärä tapa lähestyä tutkittavia parhaimman tuloksen saavuttamiseksi.

Haastattelujen tekeminen oli todella antoisa kokemus, joskin ennakoon mietitytti aiheiden henkilökohtaisuus ja haastateltavien ja itseni kyky tuoda esille asioita riittävän syvällisesti. Perimmäisten asioiden esille saamisessa varmasti edesauttoi se, että olemme kaikki saman koulun opiskelijoita ja se, että haastattelija itse kuului myös kohderyhmään. Yksi isoimpia asioita, joita tämän opinnäytetyön tekeminen on antanut, on ollut tutkimusmatka myös omaan itseeni. Niin teoria kuin tutkimuskin on antanut itselleni pohdittavaa ja myös ymmärrystä niistä syistä, jotka saivat minut hakeutumaan ammatilliseen korkeakoulutukseen. Yksi monista tavoitteistani tässä opinnäytetyössä oli antaa pohdittavaa ja työkaluja niille keskiuralla oleville, jotka miettivät omaa sen hetkistä

uraansa ja hakeutumista ammatilliseen korkeakoulutukseen. Tässä tavoitteessa katson onnistuneeni.

Teoriaosuuden tarkoituksena oli avata keskiuraa niin työelämän kuin vapaa-ajan näkökulmasta. Tutkimuksen tulokset noudattelevat hyvin kirjoitettua teoriaa uran ja henkilökohtaisen elämän haasteisiin liittyen. Opiskelujen aikaiset haasteet sen sijaan yllättivät. Niitä oli haastattelujen perusteella hyvin vähän. Opiskelemaan lähteminen oli itsensä kehittämisen ohella enemmänkin hengähdystauko sen hetkisestä elämästä, jossa oli hyödynnetty mahdollisuutta käyttää opintovapaata ja rahallisia tukimahdollisuuksia. Halusin myös tarkastella ikäryhmän sisällä eroavaisuuksia ja tämän otannan perusteella ikä ei pääsääntöisesti määrittänyt työhön, vapaa-aikaan, tai opiskeluun liittyviä haasteita. Tavoitteissa sen sijaan näkyi eroavaisuuksia. Myös sukupuoleen liittyvä mahdollinen syrjintä työelämässä jäi otannan perusteella hyvin vähäiseksi.

Yleisesti ottaen olen tyytyväinen omaan opinnäytetyöhöni kokonaisuutena niiden tavoitteiden osalta, joita tälle työlle olin aloitusvaiheessa asettanut. Tutkimuksen osalta kokonaisuus oli todella mielenkiintoinen ja itseni, yllätti laaja halukkuus ja kiinnostus osallistua tutkimushaastatteluun. Tarve tuoda omia ajatuksia ja kokemuksia aiheesta oli selkeästi kova. Siksi myös se, ettei tutkimusta ollut tässä kohtaa mahdollisuutta toteuttaa laajemmin jäi hieman harmittamaan. Muita opinnäytetyön aihekokonaisuuksista johdettavia tutkimuksia voisivat olla esimerkiksi kokemukset ikäjohtamisesta yrityksessä x, perehdytysprosessien onnistuminen yrityksessä x, sekä rekrytointiprosessien muuttaminen niin, että hakijan ikä ei tulisi esille hakemuksesta ja niistä saadut kokemukset yrityksessä x.

Kokonaisuutena opinnäytetyöni sanoma henkilöjohtamisen näkökulmasta on kuitenkin mielestäni selkeä. Jokainen työntekijä on yksilö, jolla on työyhteisössä henkilökohtaiset tarpeet liittyen omaan työkykyyn, työstä selviytymiseen ja sen mielekkyyteen, sekä yksilölliset muuttuvat tarpeet henkilökohtaisen elämän ja työn tasapainossa pitämiseen. Tutkimuksen mukaan huono työilmapiiri, huono johtaminen, arvostuksen puute, riittämätön koulutus ja niistä aiheutunut henkinen huono olo ja stressi olivat usein syynä koulutukseen hakeutumiselle ja työyhteisöstä pois lähtemiselle. Hyvällä ja suunnitelmallisella

henkilöstöjohtamisella on tässä iso merkitys. Tällä hetkellä puhuttaa paljon myös yli 50-vuotiaiden syrjintä työmarkkinoilla. Oman alan asiantuntijuus ja osaamisen todentaminen tulivat yli 50-vuotiailla vahvasti esille keskusteltaessa niistä syistä, jotka johtivat koulutukseen hakeutumiseen. Tutkinnolla haluttiin viestiä työnantajille, että myös yli 50-kymppinen on vielä vahvasti työkykyinen ja työmarkkinoiden käytettävissä. Hyvänä jatkotutkimuksen aiheena pitäisin myös yli 50-vuotiaiden syrjinnän kokemuksia työssä.

LÄHTEET

Ahlroth, A. 2020. Ikäsyrrjintää vai ei? Viitattu 17.5.2020. <https://duunitori.fi/tyoelama/viisikymppinen>

Airo, J., Rantanen, J. & Salmela, T. 2008. Oma ura, paras ura. Helsinki: Talentum.

Campus Online www-sivut. Viitattu 9.3.2020. <https://campusonline.fi/>

Carlsson, M. & Järvinen, K. 2012. Mielekäs työ: Uuden ajan uraopas. 1. p. Helsinki: Sanoma Pro.

Ekonomit www-sivut 2020. Tunnista osaamisesi niin onnistut työnhaussa. Viitattu 17.8.2020. <https://www.ekonomit.fi/tyoelaman-tietopankki/tyonhaku/tunnista-osaamisesi-niin-onnistut-tyonhaussa-2/>

Hirsjärvi, S., Remes, P., Sajavaara, P. & Sinivuori, E. 2009. Tutki ja kirjoita. 15. uud. p. 22. painos. Helsinki: Tammi.

Ilmarinen, J. 2006. Pitkää työuraa! Ikääntyminen ja työelämän laatu Euroopan unionissa. Helsinki: Työterveyslaitos: Sosiaali- ja terveysministeriö.

Kalenius, A. 2018. Koulutustason kehitys Suomessa. Viitattu 3.3.2020. https://www.talouspolitiikanarviointineuvosto.fi/wordpress/wp-content/uploads/2018/01/Kalenius_2018.pdf

Kananen, J. 2015. Opinnäytetyön kirjoittajan opas: Näin kirjoitan opinnäytetyön tai pro gradun alusta loppuun. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Kansaneläkelaitos (KELA) 2020. Eläkkeen määrä. Viitattu 7.3.2020. <https://www.kela.fi/tyoelaketta-tutkinnosta>

Kansaneläkelaitos (KELA) 2020. Opintotuki. Viitattu 7.3.2020. <https://www.kela.fi/opintotuki?inheritRedirect=true>

Kansaneläkelaitos (KELA) 2020. Vuorottelukorvaus. Viitattu 7.3.2020. <https://www.kela.fi/vuorottelukorvaus?inheritRedirect=true>

Kinnunen H. & Mäki-Fränti P. 2017. Suomen Pankki. Korkea-asteen tutkinto kannattaa Suomessa. Viitattu 5.3.2020. <https://www.eurojatalous.fi/fi/2017/5/korkea-asteen-tutkinto-kannattaa-suomessa/>

Kiviranta, R. 2010. Onnistu eri-ikäisten johtamisessa. Helsinki: WSOYpro.

Laitinen, J. 2019. Korkeakoulututkinnon suorittaneiden sukupuolijakaumasta. Viitattu 3.3.2020.

<https://tilastoneuvos.vipunen.fi/2019/11/11/korkeakoulututkinnon-suorittaneiden-sukupuolijakaumasta/>

Lundell, S., Tuominen, E., Hussi, T., Klemola, S., Lehto, E., Mäkinen, E., . . . Ilmarinen, J. 2011. Ikävoimaa työhön. Helsinki: Työterveyslaitos.

Mielenihmeet www-sivut 2020. Viitattu 12.2.2020. <https://mielenihmeet.fi/elamanlaatusi-riippuu-siita-mika-tekee-sinut-onnelliseksi/>

Mäkinen, J. 2006. Elinkautisesta työstä elinikäiseen oppimiseen. Jyväskylä: PS-kustannus.

Nyyti www-sivut 2020. Ajanhallinta on taito. Viitattu 17.8.2020. <https://www.nyyti.fi/opiskelijoille/opi-elamantaitoa/hallittua-ajankayttoa/>

Opetus- ja kulttuuriministeriö 2014. Viitattu 3.3.2020. <http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/75236/okm01.pdf>

Opintopolun www-sivut 2020. Ammattikorkeakoulujen täydennyskoulutus. Viitattu 9.3.2020. <https://opintopolku.fi/wp/ammattikorkeakoulu/ammattikorkeakoulujen-taydennyskoulutus/>

Opintopolun www-sivut 2020. Avoin ammattikorkeakoulu. Viitattu 9.3.2020. <https://opintopolku.fi/wp/ammattikorkeakoulu/avoin-ammattikorkeakoulu/>

Opintopolun www-sivut 2020. Korkeakouluopinnot aikuisille. Viitattu 9.3.2020. <https://opintopolku.fi/wp/aikuiskoulutus/aikuisten-korkeakouluopinnot/>

Opintovapaa www-sivut 2020. Opintovapaa. Viitattu 6.4.2020. <http://opintovapaa.fi/>

Pekkanen, P., Penttinen, L., Jaakkola, R., Kallberg, K., Herranen, J., Lätti, M., . . . Ilola, H. 2008. Ohjaus on kuin tekisi palapeliä: Näkökulmia aikuisopiskelijan ohjaukseen ammattikorkeakoulussa. Joensuu: Pohjois-Karjalan ammattikorkeakoulu.

Satakunnan Ammattikorkeakoulu (SAMK) 2020. AMK-tutkinto moni-muoto-opetus. Viitattu 9.3.2020. <https://www.samk.fi/amk-tutkinto-monimuoto-opetus/>

Satakunnan Ammattikorkeakoulu (SAMK) 2020. AMK-tutkinnot päiväopiskeluna. Viitattu 9.3.2020. <https://www.samk.fi/opiskelu/hae-opiskelijaksi/amk-tutkinto/>

Sivistystyönantajat (SIVISTA). 2019. Väestön koulutus rakenne. Viitattu 3.3.2020. https://www.sivista.fi/wp-content/uploads/2019/12/Vaeston_koulutustaso.pdf

TE-palvelut 2020. Ammatillinen työvoimakoulutus. Viitattu 7.3.2020. https://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonhakijalle/ammatinvalinta_koulutus/tyovoimakoulutus/index.html

TE-palvelut 2020. Omaehtoinen opiskelu työttömyysetuudella tuettuna. Viitattu 7.3.2020. https://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonhakijalle/ammatinvalinta_koulutus/omaehtoinen_opiskelu/index.html

TE-palvelut 2020. Vuorotteluvapaa. Viitattu 6.4.2020. https://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonhakijalle/loyda_toita/vuorotteluvapaa/index.html

Tilastokeskus. Itse laadittu 2020. Ammattikorkeakoulujen opiskelijat ja tutkinnot (Tilastokeskuksen luokitus), 2002–2018. Viitattu 3.3.2020. http://pxnet2.stat.fi/PXWeb/pxweb/fi/StatFin/StatFin__kou__akop/statfin_akop_pxt_11x8.px/

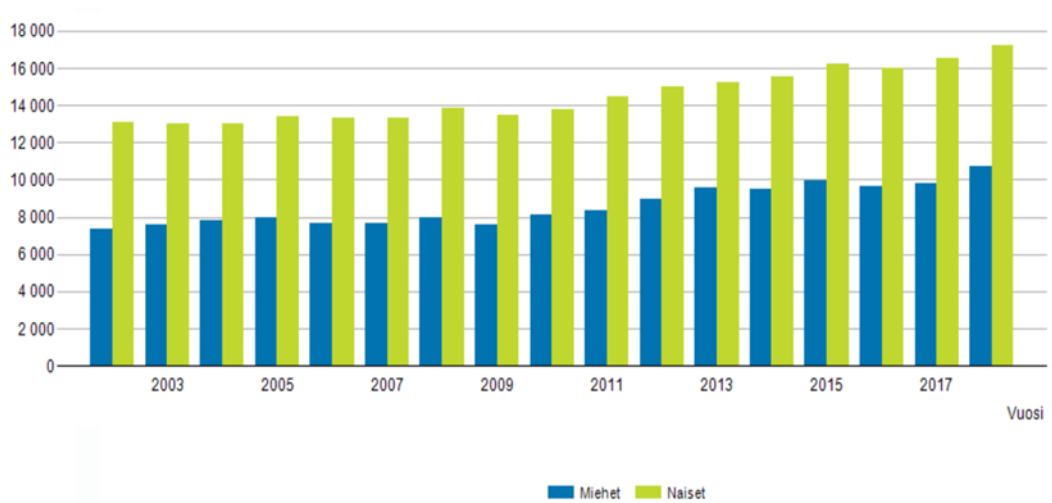
Tilastokeskus 2018. Ylempään ammattikorkeakoulututkintoon johtava koulutus lisääntyi edelleen. Viitattu 3.3.2020 https://tilastokeskus.fi/til/akop/2017/akop_2017_2018-04-18_tie_001_fi.html

Työllisyysrahasto 2020. Aikuisopiskelijan etuudet. Viitattu 7.3.2020. https://www.tyollisyysrahasto.fi/aikuisopiskelijan-etuudet/taysimaarainen_aikuiskoulutustuki/

Vipunen. Itse laadittu 2020. Viitattu 3.3.2020. <https://vipunen.fi/fi-fi/amk/Sivut/Opiskelijat-ja-tutkinnot.aspx>.

Vipunen 2020. Opetushallinnon tilastopalvelu. AMK uraseuranta. Viitattu 14.08.2020. <https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiMzFmZjhhODEtZTUxMi00NTIiLWIwMGYtMWE4MjA2ZGZjNzY3IiwidCI6IjIxMDczODIkdjYjgtNDcxNi05ZGEyLWM0ZTNhY2YwMzBkYiIsImMiOiJh9>

World Health Organization (WHO) 1997. WHOQOL measuring quality of life. Division of mental health and prevention of substance abuse. Viitattu 11.2.2020. http://www.who.int/mental_health/media/68.pdf



Kuva 2. AMK-opiskelijat ja tutkinnot 2002–2018. (Tilastokeskus, Itse laadittu 2020).

**Ammattikorkeakoulujen opiskelijat ja tutkinnot 2002-2018 (Tilastokeskuksen koulutusluokitus) muuttujina
Ammattikorkeakoulu, Koulutustyyppi, Tiedot, Sukupuoli ja Vuosi**

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Ammattikorkeakoulut yhteensä																	
Koulutustyyppi yhteensä																	
Tutkinnot, yhteensä																	
Miehet	7 388	7 580	7 821	7 968	7 645	7 646	7 958	7 589	8 125	8 393	8 941	9 571	9 472	9 931	9 673	9 802	10 708
Naiset	13 074	13 008	13 000	13 429	13 361	13 323	13 854	13 450	13 774	14 505	14 973	15 262	15 530	16 244	16 040	16 502	17 257

Kuva 3. AMK-opiskelijat ja tutkinnot 2002–2018 numeerinen taulukko kuvan 2. itse laaditun kaavion pohjalla.

LIITE 3

Tutkinnot	Ammattikorkeakoulututkinto		Yhteensä	
	Ammattikorkeakoulututkinto, päivätoteutus		Ammattikorkea-	
	koulututkinto, monimuotototeutus			
2010				
Nainen	123	510	633	
45–49-vuotiaat	123	510	633	
Centria-ammattikorkeakoulu	1-4	12	15	
Diakonia-ammattikorkeakoulu	9	39	48	
Haaga-Helia ammattikorkeakoulu	1-4	42	45	
Humanistinen ammattikorkeak.	1-4	9	9	
Hämeen ammattikorkeakoulu	6	18	21	
Jyväskylän ammattikorkeakoulu	6	9	15	
Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu		6	54	63
Kajaanin ammattikorkeakoulu	1-4	15	21	
Karelia-ammattikorkeakoulu	6	24	30	
Lahden ammattikorkeakoulu	1-4	18	21	
Lapin ammattikorkeakoulu	1-4	33	36	
Laurea-ammattikorkeakoulu	12	24	33	
Metropolia Ammattikorkeakoulu	9	51	60	
Oulun ammattikorkeakoulu	6	9	15	
Saimaan ammattikorkeakoulu	1-4	12	15	
Satakunnan ammattikorkeakoulu	9	21	27	
Savonia-ammattikorkeakoulu	6	9	15	
Seinäjoen ammattikorkeakoulu	1-4	12	15	
Tampereen ammattikorkeakoulu	9	39	48	
Turun ammattikorkeakoulu	12	42	54	
Vaasan ammattikorkeakoulu	1-4	9	12	
Yrkeshögskolan Arcada	1-4	1-4		
Yrkeshögskolan Novia	1-4	9	15	
2011				
Nainen	96	567	663	

45–49-vuotiaat	96	567	663	
Centria-ammattikorkeakoulu	1-4	9	12	
Diakonia-ammattikorkeakoulu	1-4	48	51	
Haaga-Helia ammattikorkeakoulu		51	51	
Humanistinen ammattikorkeak.		6	6	
Hämeen ammattikorkeakoulu	1-4	33	33	
Jyväskylän ammattikorkeakoulu	1-4	30	36	
Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu		9	63	72
Kajaanin ammattikorkeakoulu	1-4	6	9	
Karelia-ammattikorkeakoulu	1-4	30	33	
Lahden ammattikorkeakoulu		33	33	
Lapin ammattikorkeakoulu	9	27	33	
Laurea-ammattikorkeakoulu	15	18	30	
Metropolia Ammattikorkeakoulu	9	42	51	
Oulun ammattikorkeakoulu	9	12	24	
Saimaan ammattikorkeakoulu		15	15	
Satakunnan ammattikorkeakoulu	1-4	39	39	
Savonia-ammattikorkeakoulu	6	18	24	
Seinäjoen ammattikorkeakoulu		15	15	
Tampereen ammattikorkeakoulu	6	30	39	
Turun ammattikorkeakoulu	12	24	36	
Vaasan ammattikorkeakoulu		9	9	
Yrkeshögskolan Arcada	1-4	1-4		
Yrkeshögskolan Novia	1-4	6		
2012				
Nainen	123	513	636	
45–49-vuotiaat	123	513	636	
Centria-ammattikorkeakoulu	1-4	18	21	
Diakonia-ammattikorkeakoulu	9	30	42	
Haaga-Helia ammattikorkeakoulu	1-4	33	36	
Humanistinen ammattikorkeak.	1-4	6	9	
Hämeen ammattikorkeakoulu	1-4	27	30	
Jyväskylän ammattikorkeakoulu	1-4	18	21	
Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu		9	60	69

Kajaanin ammattikorkeakoulu	1-4	1-4	6
Karelia-ammattikorkeakoulu	1-4	9	12
Lahden ammattikorkeakoulu	6	21	27
Lapin ammattikorkeakoulu	6	39	45
Laurea-ammattikorkeakoulu	9	33	42
Metropolia Ammattikorkeakoulu	9	42	51
Oulun ammattikorkeakoulu	15	18	33
Saimaan ammattikorkeakoulu	6	9	12
Satakunnan ammattikorkeakoulu	1-4	36	39
Savonia-ammattikorkeakoulu	1-4	12	15
Seinäjoen ammattikorkeakoulu	9	15	24
Tampereen ammattikorkeakoulu	9	33	45
Turun ammattikorkeakoulu	6	39	45
Vaasan ammattikorkeakoulu	1-4	6	9
Yrkeshögskolan Arcada	1-4	1-4	1-4
Yrkeshögskolan Novia	1-4	6	9
2013			
Nainen	159	504	663
45–49-vuotiaat	159	504	663
Centria-ammattikorkeakoulu	6	9	15
Diakonia-ammattikorkeakoulu	15	30	48
Haaga-Helia ammattikorkeakoulu	6	24	30
Humanistinen ammattikorkeak.		6	6
Hämeen ammattikorkeakoulu	6	27	33
Jyväskylän ammattikorkeakoulu	1-4	24	27
Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu		15	36
Kajaanin ammattikorkeakoulu	1-4	9	12
Karelia-ammattikorkeakoulu	1-4	24	27
Lahden ammattikorkeakoulu	6	33	39
Lapin ammattikorkeakoulu	6	36	42
Laurea-ammattikorkeakoulu	9	24	36
Metropolia Ammattikorkeakoulu	15	51	66
Oulun ammattikorkeakoulu	12	15	27
Saimaan ammattikorkeakoulu	9	9	18

Satakunnan ammattikorkeakoulu	9	36	45	
Savonia-ammattikorkeakoulu	1-4	27	33	
Seinäjoen ammattikorkeakoulu	1-4	15	18	
Tampereen ammattikorkeakoulu	12	24	36	
Turun ammattikorkeakoulu	9	21	30	
Vaasan ammattikorkeakoulu	1-4	9	12	
Yrkeshögskolan Arcada	1-4	1-4		
Yrkeshögskolan Novia	1-4	9	12	
2014				
Nainen	165	549	714	
45–49-vuotiaat	165	549	714	
Centria-ammattikorkeakoulu	1-4	18	21	
Diakonia-ammattikorkeakoulu	33	42	75	
Haaga-Helia ammattikorkeakoulu	1-4	39	42	
Humanistinen ammattikorkeak.	1-4	9	9	
Hämeen ammattikorkeakoulu	9	24	33	
Jyväskylän ammattikorkeakoulu	1-4	21	24	
Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu		12	57	69
Kajaanin ammattikorkeakoulu	1-4	15	18	
Karelia-ammattikorkeakoulu	6	12	18	
Lahden ammattikorkeakoulu	9	30	39	
Lapin ammattikorkeakoulu	9	36	45	
Laurea-ammattikorkeakoulu	15	33	45	
Metropolia Ammattikorkeakoulu	15	54	69	
Oulun ammattikorkeakoulu	12	18	30	
Saimaan ammattikorkeakoulu	1-4	9	9	
Satakunnan ammattikorkeakoulu	1-4	27	30	
Savonia-ammattikorkeakoulu	12	18	30	
Seinäjoen ammattikorkeakoulu	1-4	15	18	
Tampereen ammattikorkeakoulu	6	21	27	
Turun ammattikorkeakoulu	12	42	51	
Vaasan ammattikorkeakoulu		6	6	
Yrkeshögskolan Arcada	1-4	1-4		
Yrkeshögskolan Novia	1-4	1-4		

2015

Nainen	153	486	639	
45–49-vuotiaat	153	486	639	
Centria-ammattikorkeakoulu	6	9	15	
Diakonia-ammattikorkeakoulu	18	36	54	
Haaga-Helia ammattikorkeakoulu	6	27	33	
Humanistinen ammattikorkeak.	1-4	9	12	
Hämeen ammattikorkeakoulu	9	27	36	
Jyväskylän ammattikorkeakoulu	1-4	24	27	
Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu		15	48	63
Kajaanin ammattikorkeakoulu	1-4	1-4	1-4	
Karelia-ammattikorkeakoulu	1-4	21	24	
Lahden ammattikorkeakoulu	6	9	15	
Lapin ammattikorkeakoulu	6	39	45	
Laurea-ammattikorkeakoulu	15	18	33	
Metropolia Ammattikorkeakoulu	12	48	63	
Oulun ammattikorkeakoulu	12	18	30	
Saimaan ammattikorkeakoulu	1-4	9	12	
Satakunnan ammattikorkeakoulu	1-4	36	39	
Savonia-ammattikorkeakoulu	6	9	15	
Seinäjoen ammattikorkeakoulu	1-4	9	15	
Tampereen ammattikorkeakoulu	9	33	42	
Turun ammattikorkeakoulu	6	36	42	
Vaasan ammattikorkeakoulu	1-4	12	12	
Yrkeshögskolan Arcada	1-4	1-4		
Yrkeshögskolan Novia 6	6	12		

2016

Nainen	159	438	597
45–49-vuotiaat	159	438	597
Centria-ammattikorkeakoulu	1-4	1-4	6
Diakonia-ammattikorkeakoulu	15	24	39
Haaga-Helia ammattikorkeakoulu	1-4	48	48
Humanistinen ammattikorkeak.	1-4	15	18
Hämeen ammattikorkeakoulu	15	21	36

Jyväskylän ammattikorkeakoulu	1-4	9	9	
Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu		12	39	51
Kajaanin ammattikorkeakoulu	1-4	6	6	
Karelia-ammattikorkeakoulu	1-4	21	21	
Lahden ammattikorkeakoulu	12	9	21	
Lapin ammattikorkeakoulu	6	27	33	
Laurea-ammattikorkeakoulu	15	27	42	
Metropolia Ammattikorkeakoulu	15	42	57	
Oulun ammattikorkeakoulu	12	12	24	
Saimaan ammattikorkeakoulu	6	6	12	
Satakunnan ammattikorkeakoulu	6	39	45	
Savonia-ammattikorkeakoulu	6	18	24	
Seinäjoen ammattikorkeakoulu	6	21	27	
Tampereen ammattikorkeakoulu	6	24	30	
Turun ammattikorkeakoulu	6	21	30	
Vaasan ammattikorkeakoulu	1-4	1-4	1-4	
Yrkeshögskolan Arcada	1-4	1-4		
Yrkeshögskolan Novia	6	6	12	
2017				
Nainen	162	426	588	
45–49-vuotiaat	162	426	588	
Centria-ammattikorkeakoulu	1-4	1-4	6	
Diakonia-ammattikorkeakoulu	9	30	39	
Haaga-Helia ammattikorkeakoulu	6	27	33	
Humanistinen ammattikorkeak.	1-4	15	18	
Hämeen ammattikorkeakoulu	9	24	33	
Jyväskylän ammattikorkeakoulu	9	24	33	
Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu		9	33	39
Kajaanin ammattikorkeakoulu	1-4	1-4	1-4	
Karelia-ammattikorkeakoulu	1-4	12	12	
Lahden ammattikorkeakoulu	1-4	6	9	
Lapin ammattikorkeakoulu	12	27	39	
Laurea-ammattikorkeakoulu	21	24	45	
Metropolia Ammattikorkeakoulu	12	51	63	

Oulun ammattikorkeakoulu	15	21	36	
Saimaan ammattikorkeakoulu	9	12	21	
Satakunnan ammattikorkeakoulu	6	21	27	
Savonia-ammattikorkeakoulu	12	12	24	
Seinäjoen ammattikorkeakoulu	1-4	24	27	
Tampereen ammattikorkeakoulu	9	21	30	
Turun ammattikorkeakoulu	6	30	36	
Vaasan ammattikorkeakoulu		1-4	1-4	
Yrkeshögskolan Arcada	1-4		1-4	
Yrkeshögskolan Novia	6	1-4	9	
2018				
Nainen	204	402	606	
45–49-vuotiaat	204	402	606	
Centria-ammattikorkeakoulu	1-4	6	9	
Diakonia-ammattikorkeakoulu	45		45	
Haaga-Helia ammattikorkeakoulu	1-4	18	21	
Humanistinen ammattikorkeak.	1-4	12	12	
Hämeen ammattikorkeakoulu	15	12	27	
Jyväskylän ammattikorkeakoulu	6	21	27	
Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu		12	51	63
Kajaanin ammattikorkeakoulu	1-4	6	9	
Karelia-ammattikorkeakoulu		15	15	
Lahden ammattikorkeakoulu	9	21	30	
Lapin ammattikorkeakoulu	6	18	24	
Laurea-ammattikorkeakoulu	15	30	45	
Metropolia Ammattikorkeakoulu	18	36	54	
Oulun ammattikorkeakoulu	12	12	21	
Saimaan ammattikorkeakoulu	6	1-4	9	
Satakunnan ammattikorkeakoulu	9	30	39	
Savonia-ammattikorkeakoulu	9	24	33	
Seinäjoen ammattikorkeakoulu	6	15	21	
Tampereen ammattikorkeakoulu	9	27	36	
Turun ammattikorkeakoulu	6	39	45	
Vaasan ammattikorkeakoulu	1-4	1-4	6	

Yrkeshögskolan Arcada	1-4		1-4
Yrkeshögskolan Novia	1-4	6	9
Yhteensä	1.344	4.395	5.739

Kuva 5. Alempi AMK-tutkinto 45–54-vuotiaat naiset 2010-luku. Kuvan 4. numeriset perusteet itse laaditulle taulukolle.

LIITE 4

Tutkinto	Eläkkeen määrä	
	Karttuma- aika	Eläkkeen määrä*
Ylempi korkeakoulututkinto tai ylempi ammattikorkeakoulututkinto	5 vuotta	56,79 e/kk
Ammattikorkeakoulututkinto	4 vuotta	45,43 e/kk
Ammatillinen perustutkinto tai alempi korkeakoulututkinto	3 vuotta	34,07 e/kk

(Kela eläkkeen määrä, 2020).

TEEMAHAASTATTELUN RUNKO

Ilmiö Keskiuralla olevien naisten tyypillisimmät haasteet ja tavoitteet ammatillisen korkeakoulutuksen suhteen

TEEMAHAASTATTELUN TOTEUTUS

Haastattelija Marjukka Räsänen

Ajankohta

Kesto 60–90 min.

Haastateltava

Ikä

KESKUSTELTAVAT TEEMAT

Teema 1 Työhön ja henkilökohtaiseen elämään liittyvät haasteet keskiuralla

- Työn arvostus, motivaatio, osaaminen, työhyvinvointi, kokemukset iästä / sukupuolesta suhteessa työhön, työn ja henkilökohtaisen elämän keskinäinen suhde, ikääntymisen vaikutukset, muutostarpeet, työuran tulevaisuudennäkymät

Teema 2 Ammatillisen korkeakoulutuksen vastaus näihin haasteisiin?

- Keskeisimmät seikat kouluun hakeutumiselle, hyöty, tavoitteet, ennakkoluulot, tiedonsaanti, työllisyysnäkymät

Teema 3 Opintoihin liittyvät haasteet ja niistä selviytyminen

- Suhtautuminen opiskeluun, vaikutukset työ- ja henkilökohtaiseen elämään, elämän eri osa-alueiden yhteensovittaminen, muut mahdolliset haasteet