

HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulun tradenomitutkinnon kvalifi- kaatiovaatimukset

Meeri Paananen
Hannele Salonen

<p>Tekijät Meeri Paananen & Hannele Salonen</p>	<p>Ryhmä tai aloitusvuosi Y06A</p>
<p>Opinnäytetyön nimi HAAGA-HELIA AMMATTIKORKEAKOULUN TRADENOMI-TUTKINNON KVALIFIKAATIOVAATIMUKSET</p>	<p>Sivu- ja liitesivumäärä 71+20</p>
<p>Ohjaaja tai ohjaajat Juha Sillanpää, Timo Taival & Jutta Heikkilä</p>	
<p>Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, kuinka HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulun liiketalouden koulutusohjelman tradenomitutkinto vastaa työelämän kvalifikaatiovaatimuksia sekä kuinka tradenomit ovat sijoittuneet työelämässä. Tutkimuksessa pyrittiin selvittämään, mitkä ammattikorkeakoulussa opitut asiat koetaan erityisen hyödyllisiksi työelämässä sekä mitä tietoja ja taitoja kaivataan opetukseen lisää. Tutkimuksen pohjalta on tarkoitus kehittää opetussuunnitelmia tämän päivän työelämää tukeviksi.</p> <p>Tutkimus rajattiin koskemaan vuonna 2007 valmistuneita tradenomeja, koska heille on valmistumisen jälkeen ehtinyt kertyä tarpeellista työelämäkokemusta ja kvalifikaatiovaatimukset ovat selkiytyneet heille heidän työtehtävissään. Se rajattiin koskemaan nimenomaan liiketalouden koulutusohjelmassa opiskelleita alumneja, koska tradenomien määrä on suurempi verrattaessa muihin HAAGA-HELIA:n koulutusohjelmiin sekä tutkimuksen tarpeellisuus niin nykyisten kuin tulevienkin opiskelijoiden keskuudessa on suuri.</p> <p>Teoreettisessa rajauksessa keskityttiin kvalifikaatiovaatimuksiin yleisellä tasolla niin työelämän kuin ammattikorkeakoulun näkökulmasta. Ura-ankkureita tarkasteltiin enemmän yksilötasolla. Toimintaympäristöosiossa käsiteltiin HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulua yleisesti sekä Tradenomiliiton tekemää tutkimusta, johon tämän tutkimuksen tuloksia verrattiin. Työelämän osaamisvaatimuksia tutkittiin myös työpaikkailmoittelun kautta.</p> <p>Tutkimuksessa käytettiin kvantitatiivista eli määrällistä tutkimusmenetelmää. Työ oli empiirinen eli kokemusperäinen tutkimus, joka perustui tutkimuskohteen mittaamiseen. Empiirinen osa toteutettiin kyselytutkimuksella sähköisesti. Kysely toteutettiin internetissä Digium-ohjelmaa hyödyksi käyttäen ja se lähetettiin linkkinä vastaajien sähköpostiosoitteisiin. Kysely toteutettiin toukokuussa 2009 ja se lähetettiin 763 tradenomille.</p> <p>Tutkimustuloksista voitiin todeta, että HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulun liiketalouden koulutusohjelman tradenomitutkinto vastaa hyvin työelämän kvalifikaatiovaatimuksiin muutamia poikkeuksia lukuun ottamatta.</p> <p>Kaikkiin asetettuihin tutkimusongelmiin saatiin vastaukset, ja näin ollen tutkimuksen tavoitteet saavutettiin. Tutkimuksessa saatiin selville, kuinka tradenomit ovat sijoittuneet työelämässä ja mitkä ammattikorkeakoulussa opitut asiat koettiin hyödyllisiksi. Tutkimustuloksista voitiin nähdä, mitä tietoja ja taitoja kaivattiin opetukseen lisää.</p>	
<p>Asiasanat alumni, tradenomi, kvalifikaatio, koulutuksen vaikuttavuus, ura-ankkurit, tradenomien profiili</p>	

Business Administration and Economics

<p>Authors Meeri Paananen & Hannele Salonen</p>	<p>Group or year of entry Y06A</p>
<p>The title of thesis HAAGA-HELIA BBA DEGREE'S QUALIFICATION NEEDS</p>	<p>Number of pages and appendices 71+20</p>
<p>Supervisors Juha Sillanpää, Timo Taival & Jutta Heikkilä</p>	
<p>The goal of this Bachelor's thesis was to find out how HAAGA-HELIA's curricula meet the needs of working life and what the employment situation of HAAGA-HELIA alumni is. The purpose was to find out which of the things learned at school are useful in business life and which information and skills would be needed to be added in the education. The survey results will be used to develop HAAGA-HELIA's curricula.</p> <p>The scope of the thesis was limited to the Bachelors of Business Administration who had graduated in 2007 because they have had the time to get enough work experience to know how much of the information learned at school has been useful to them at work assignments. Furthermore, the study was limited to concern only Bachelors of Business Administration who are specialized in business administration and economics because that is the largest training program and this survey is necessary among both current and future students.</p> <p>The theoretical part was limited to qualification demands on a general level from the point of view of both working life and university of applied sciences. Career anchors were examined more from individual point of view. The operational environment part deals with HAAGA-HELIA and TRAL's study, with which these survey results were compared. Working life requirements were also analysed through job advertisements.</p> <p>Quantitative research methods were used in this study. The project was an empirical survey, based on the measurement of the object of the study. The empirical part of the survey was conducted electronically. The survey was conducted on the Internet by means of Digium program and was sent as a link to the respondents' e-mail addresses. The survey was conducted in May 2009 and was sent to 763 Bachelors of Business Administration.</p> <p>The results showed that HAAGA-HELIA's BBA degree corresponds with the qualifications of working life except for a few exceptions.</p> <p>Answers were given to all the problems of the study. Therefore all the goals were reached. The study shows how Bachelors of Business Administration have situated in working life and which of the things learned at school are useful. The thesis results show what information and skills would be needed to be added in the education.</p>	
<p>Key words alumni, BBA, qualifications, training effectiveness, career anchors, BBA profile</p>	

Sisällys

1	Johdanto.....	1
1.1	Tutkimuksen tavoitteet.....	1
1.2	Tutkimusongelmat	1
1.3	Tutkimuksen rajaus ja käytetyt menetelmät.....	2
1.4	Teoreettinen viitekehys.....	3
1.5	Peittomatriisi	4
1.6	Tutkimuksen keskeiset käsitteet.....	4
2	Tutkimuksen toimintaympäristö.....	6
2.1	Tradenomin profiili.....	6
2.2	Sijoittuminen eri asematasoille	6
2.3	Työtehtävät.....	7
2.4	Palkkaus	8
2.5	HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulu.....	9
2.5.1	Missio ja visio.....	9
2.5.2	Koulutus	10
2.5.3	Tradenomikoulutus	11
2.5.4	Osaamisalueet	13
2.6	Työelämän muutos.....	14
3	Kvalifikaatiot	17
3.1	Koulutus kvalifikaatioiden tuottajana.....	18
3.2	Kvalifikaatioiden tyypit.....	18
3.3	Työelämäkvalifikaatiot.....	20
4	Vaikuttavuus ja ura-ohjautuvuus	22
4.1	Koulutuksen vaikuttavuus.....	22
4.1.1	Koulutuksen vaikuttavuustarkastelun käsitteitä	23
4.1.2	Vaikuttavuuden arvioinnin näkökulmat.....	26
4.2	Ura-ankkurit.....	26
5	Tutkimusmenetelmät.....	30
5.1	Aineiston käsittely ja analysointi	31
6	Tutkimustulokset	33
6.1	Taustatiedot.....	33
6.1.1	Sukupuoli ja ikä.....	34
6.1.2	Asuinpaikka.....	35
6.1.3	Pohjakoulutus	36

6.1.4	Koulutusyksikkö ja opiskelumuoto	37
6.1.5	Opintojen kesto	37
6.1.6	Työkokemus ennen amk-opintojen alkua.....	39
6.1.7	Työskentely opintojen aikana	40
6.2	Nykyinen elämäntilanne	41
6.2.1	Työsuhde	41
6.2.2	Ammattinimike	45
6.2.3	Työllistymiseen vaikuttava kanava	45
6.2.4	Ansiot	46
6.2.5	Kiinnostus jatko-opintoihin.....	47
6.2.6	Työllistyminen valmistumishetkellä.....	48
6.3	Koulutuksen vastaavuus työelämän vaatimuksiin	49
6.3.1	Työn vastaanottaminen ja työpaikan valinta	49
6.3.2	Opintojen ja työelämän vastaavuus	50
6.4	Opintojen hyödyllisyys	51
6.4.1	Opetusmenetelmien hyödyllisyys työelämässä	51
6.4.2	Ammattikorkeakouluopintojen hyödyllisyys työelämässä	52
6.5	Tulevaisuuden suunnitelmat	54
6.5.1	Etenemismahdollisuudet ja halu vaihtaa työpaikkaa	54
6.5.2	Arvio tulevaisuudesta.....	55
6.6	Yhteenveto tutkimustuloksista.....	58
6.7	Tutkimuksen reliabiliteetti ja validiteetti	60
7	Pohdinta	62
7.1	Vastaukset tutkimusongelmiin	64
7.2	Otoskoko ja tutkimuksen hyödynnettävyys	66
7.3	Kehittämisehdotukset ja jatkotutkimukset	66
	Lähteet	68
	Liite 1. Koulutuksen ja oppimisen tulosten syntyprosessi	72
	Liite 2. Kyselylomake	73
	Liite 3. Saatekirje	82
	Liite 4. Muistutuskirje.....	83
	Liite 5. Ristiintaulukointi opintojen kesto ja opiskelumuoto	84
	Liite 6. Ristiintaulukointi opintojen kesto ja pohjakoulutus	85
	Liite 7. Pearsonin korrelaatiotaulukko	86
	Liite 8. Työnantaja	87
	Liite 9. Ammattinimikelista	88

Liite 10. Tunnuslukutaulukko ansioista	90
Liite 11. Mann-Whitney U -testi, kysymys 13	91

1 Johdanto

Opinnäytetyön aiheena on tutkia vuonna 2007 HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulusta valmistuneita liiketalouden alumneja. Tutkimuksessa selvitetään, miten 2007 valmistuneet tradenomit ovat sijoittuneet työmarkkinoille ja miten hyödyllisinä he kokevat ammattikorkeakoulussa opitut asiat työelämässä.

Tämän tutkimuksen toimeksiantajana toimii HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulu. Laatu-päällikkö Juha Lindstedt vastaa toimeksiannosta ammattikorkeakoulun puolelta. Tutkimus on tarpeellinen, koska HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulu haluaa kehittää tulevia opintosuunnitelmia vastaamaan paremmin työelämän kvalifikaatiovaatimuksia. Tutkimustuloksia tullaan hyödyntämään kehitysprosessin aikana.

1.1 Tutkimuksen tavoitteet

Tutkimuksen tavoitteena on selvittää, kuinka HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulun liiketalouden koulutusohjelman tradenomitutkinto vastaa työelämän kvalifikaatiovaatimuksia sekä kuinka tradenomit ovat sijoittuneet työelämässä. Tutkimuksessa pyritään selvittämään, mitkä ammattikorkeakoulussa opitut asiat koetaan erityisen hyödyllisiksi työelämässä sekä mitä tietoja ja taitoja kaivataan opetukseen lisää.

1.2 Tutkimusongelmat

Tutkimuksen pääongelmana on:

- Vastaako HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulun liiketalouden koulutusohjelman tradenomitutkinto työelämän kvalifikaatiovaatimuksia?

Tutkimuksessa pyritään löytämään vastaus seuraaviin alaongelmiin:

- Minkälaisiin työtehtäviin vastaajat ovat tällä hetkellä sijoittuneet?
- Miten tutkimuksessa esiin tulevat työtehtävät kohtaavat Tradenomiliiton tekemän tutkimuksen kanssa?
- Miten kyselyyn vastaajat näkevät tulevaisuuden etenemis- ja kehittymismahdollisuudet urallaan?

1.3 Tutkimuksen rajaus ja käytetyt menetelmät

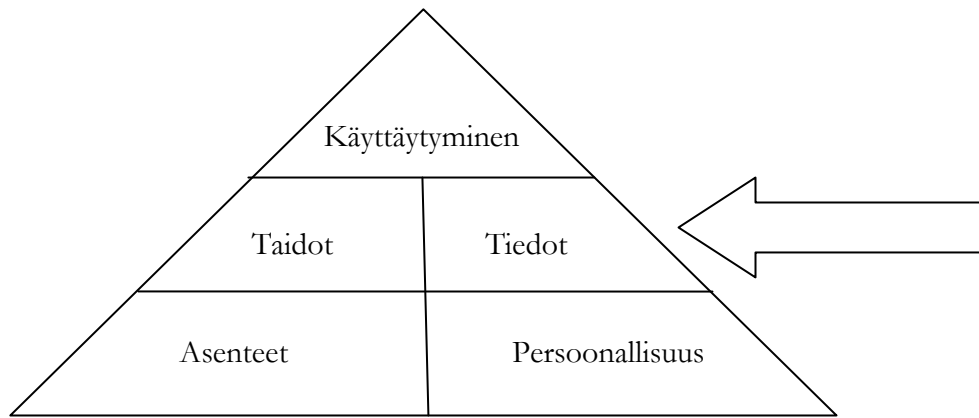
Tutkimus on rajattu koskemaan tradenomeja, jotka ovat valmistuneet liiketalouden koulutusohjelmasta HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulusta vuonna 2007. Perusteena rajaukselle liiketalouden koulutusohjelmassa opiskeleviin on se, että tradenomien määrä on suurempi verrattaessa muihin HAAGA-HELIA:n koulutusohjelmiin.

Tutkimus rajataan vuonna 2007 valmistuneisiin, koska heille on valmistumisen jälkeen ehtinyt kertyä tarpeellista työelämäkokemusta ja kvalifikaatiovaatimukset ovat selkiytyneet heille heidän työtehtävissään. Heillä on mahdollisesti muodostunut realistisempi kuva työelämän ja koulutuksen välisistä kvalifikaatiovaatimuseroista sekä selkeämpi kuva omasta urastaan.

Teoreettisessa rajauksessa keskitytään kvalifikaatiovaatimuksiin yleisellä tasolla niin työelämän kuin ammattikorkeakoulun näkökulmasta. Ura-ankkureita tarkastellaan enemmän yksilötasolla. Toimintaympäristöosiossa käsitellään HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulua yleisesti sekä Tradenomiliiton tekemää tutkimusta, johon tämän tutkimuksen tuloksia tullaan vertaamaan. Työelämän osaamisvaatimuksia tutkitaan myös työpaikkailmoittelun kautta.

Tutkimuksessa käytetään kvantitatiivista eli määrällistä tutkimusotetta. Työ on empiirinen eli kokemukseräinen tutkimus, joka perustuu tutkimuskohteen mittaamiseen. Empiirinen osa on toteutettu kyselytutkimuksella sähköisesti. Kysely toteutettiin internetissä Digium-ohjelmaa hyödyksi käyttäen ja se lähetettiin linkkinä vastaajien sähköpostiosoitteisiin.

Työtehtävien edellyttämistä valmiuksista puhuttaessa käytetään sanaa kompetenssi. Asialle on olemassa perinteisempikin sana: ammattitaito. (Viitala 2005, 113.) Kompetenssia havainnollistetaan kompetenssipyramidin (Competence Pyramid) avulla (Kuvio 2). Pyramidi koostuu käytäytymisestä, taidoista, tiedosta, asenteista ja persoonallisuudesta. (Keršien & Savanevicien 2005, 46.) Alumnitutkimus on rajattu koskemaan tiedot osa-aluetta.



Kuvio 1. Kompetenssipyramidi (Keršien & Savanevicien 2005, 46)

1.4 Teoreettinen viitekehys

Tutkimuksen viitekehys jaetaan seuraaviin alueisiin:

- tutkimuksen toimintaympäristö
- sijoittuminen eri asematasoille, työtehtävät, työllisyystilanne sekä palkkasuositukset Tradenomiliiton suositusten mukaan
- kvalifikaatioajattelu ja osaamistarpeet
- koulutuksen vaikuttavuus
- ura-ankkurit.

Tutkimuksen toimintaympäristön valintaa teoreettisen viitekehysten osaksi perustellaan sillä, että se selittää, missä opiskelijoita koulutetaan ja mihin koulutus valmentaa. Tradenomiliiton tutkimukseen peilataan tämän tutkimuksen tuloksia, koska halutaan tietää, miten yhtenäiset HAAGA-HELIAn tradenomit ovat verrattuna koko Suomen ammattikorkeakoulujen tradenomien kanssa.

Kvalifikaatioajattelu otetaan mukaan viitekehukseen, koska kvalifikaatiot nähdään tietoina ja taitoina, joita ihmiset hankkivat koulutuksessaan ja elämäntoiminnoissaan. Työ tulee käsittelemään osaamista monestakin eri näkökulmasta, muun muassa koulun antamat osaamisvalmiudet ja niiden puutteet, alumnien itse kokemat osaamisvaatimukset sekä työntajien määrittelemät kvalifikaatiovaatimukset.

Koulutuksen vaikuttavuus on otettu osaksi viitekehystä, koska koulutus vaikuttaa jo pelkällä olemassa olollaan. Ura-ankkurien valinta perustellaan sillä, että ura-ankkuriajattelu on mielen-

kiintoinen näkökulma tulosten analysoinnissa, mihin yhdeksään ura-ankkuriin HAAGA-HELIA:n tradenomit sijoittuvat.

1.5 Peittomatriisi

Peittomatriisissa (Taulukko 1) on kuvattu tutkimuksen teoreettisen viitekehyksen, alaongelmien ja lomakkeen kysymysten linkittymistä toisiinsa. Peittomatriisi auttaa alaongelmien, teorioiden että empirian yhteensovittamisessa.

Taulukko 1: Peittomatriisi

Alaongelmat	Teoreettinen viitekehys (luku)	Kyselylomakkeen kysymys	Tulokset (luku)
Minkälaisiin työtehtäviin vastaajat ovat tällä hetkellä sijoittuneet?	2.7, 3, 3.1, 3.2, 3.3, 4, 4.1, 4.2,	10, 10.1, 10.2, 10.4, 10.4.1, 10.5, 10.6, 10.7, 10.8, 13	6.2
Miten tutkimuksessa esiin tulevat työtehtävät kohtaavat Tradenomiliiton tekemän tutkimuksen kanssa?	2, 2.1, 2.2, 2.3, 2.4, 2.5, 2.6	10, 10.5, 10.8	6.1, 6.2
Miten kyselyyn vastaajat näkevät tulevaisuuden etenemis- ja kehittymismahdollisuudet urallaan?	3, 3.1, 3.2, 3.3, 4, 4.1, 4.2	10.2, 10.3, 11, 19, 20, 21, 22, 23	6.2.5, 6.5

1.6 Tutkimuksen keskeiset käsitteet

Alumnilla tarkoitetaan jossakin oppilaitoksessa aiemmin opiskellutta henkilöä.

Tradenomi (Bachelor of Business Administration) on alempi korkeakoulututkinto, joka valmistaa työelämän asiantuntija- ja esimiestehtäviin. Tutkinnon laajuus on 210 ECTS-opintopistettä.

Kvalifikaatio on ammatillista osaamista. Sillä tarkoitetaan työntekijältä vaadittavia ominaisuuksia ja taitoja, jotka työnteon sujumisen kannalta ovat välttämättömiä. (Viitala 2002, 147.)

Koulutuksen vaikuttavuus voidaan aloittaa lukutaidon sekä muiden perusvalmiuksien luomisesta ja edetä yksilön persoonallisuuden, elämänuran sekä yhteiskunnallisen kasvun edistämisen kautta moniin erilaisiin yksilöille koulutuksesta lyhyellä sekä pitkällä aikavälillä koituviin

positiivisiin seurauksiin. Samalla tavalla on ollut mahdollista osoittaa koulutuksen merkitys yhteiskunnalle kokonaisuutena ja sen keskeisille osajärjestelmille. (Vaherva 1983, 168.)

Ura-ankkuri on hyvin käytännöllinen työkokemuksen, ammattitaidon, motiivien ja arvojen yhdistelmä. Ankkurijatus syntyy siitä, miten esimiesvastuu, asiantuntijuuden syventäminen tai yrittäjyys vetää puoleensa eri ihmisiä. (Salminen 2005, 111.)

Tradenomin profiili. Tutkimuksen pohjalta voidaan luoda tradenomin profiili, josta ilmenee miesten ja naisten prosentuaalinen osuus sekä iän keskiarvo ja keskipalkka. Tradenomiliitto on luonut oman profiilinsa sekä tämän tutkimuksen pohjalta tullaan myös luomaan samanlainen profiili tutkimustulosten vertailua varten.

2 Tutkimuksen toimintaympäristö

Tradenomiliitto tekee vuosittain jäsentutkimuksen, jossa tutkitaan tradenomien työoloja, palkkausta, työsuhteen varmuutta sekä sijoittumista työelämään. Vuoden 2008 jäsentutkimus on toteutettu loka-marraskuussa 2008. Perusjoukko koostui 9156 henkilöstä, joista osittain vastanneita oli 3255 kappaletta ja loppuun tehtyjä vastauksia 2847, jolloin vastausasteeksi muodostui 31,1. Tradenomiliiton mukaan tradenomien vahvin valtti työmarkkinoilla on hyvä koulutus sekä yksilöiden halu menestyä työelämän asiantuntijoina. (Tradenomiliitto 2008.)

2.1 Tradenomin profiili

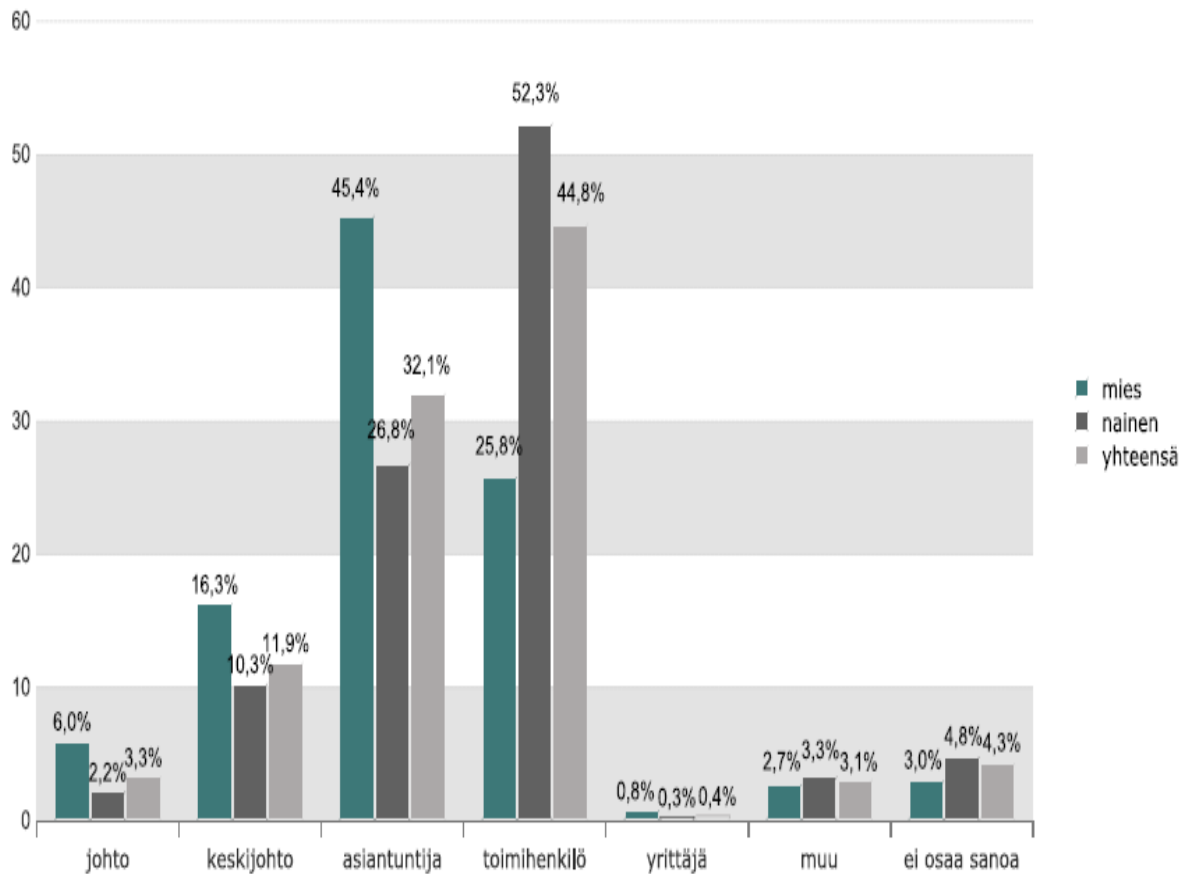
Tradenomiliiton tekemän kyselyn pohjalta on luotu niin kutsuttu tradenomin profiili (Taulukko 2). Tradenomeissa naisia on huomattavasti enemmän kuin miehiä ja iän keskiarvo on noin 32 vuotta. Keskiavero tradenomin ansiot ovat 2878 euroa kuukaudessa.

Taulukko 2. Tradenomin profiili (Tradenomiliitto 2008)

Naisia	71,7 %
Miehiä	28,3 %
Iän keskiarvo	32 vuotta
Keskipalkka	2878 €

2.2 Sijoittuminen eri asematasoille

Tradenomiliiton tekemässä jäsentutkimuksessa on selvitetty, mille asematasoille tradenomiopiskelijat ovat sijoittuneet (Kuvio 2). Taulukosta voidaan havaita, että suurin osa tradenomeista työllistyy joko toimihenkilöksi tai asiantuntijaksi, kun taas vähiten tradenomit työllistävät itseään yrittäjänä.

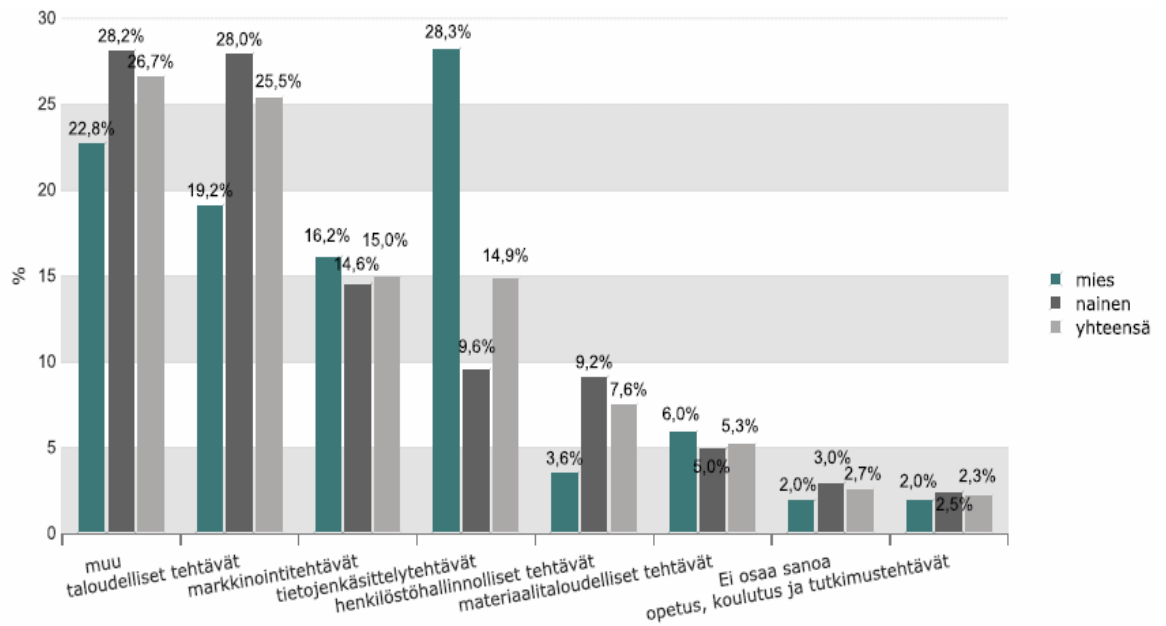


Kuvio 2: Asematasotaulukko (Tradenomiliitto 2008)

2.3 Työtehtävät

Jäsentutkimuksessa selvitettiin työtehtäviä, joihin tradenomit ovat vuonna 2008 sijoittuneet. Taloudelliset sekä muut tehtävät työllistävät tradenomeja eniten. Muita työtehtäviä, joihin tradenomit työllistyivät, olivat markkinointi-, tietojenkäsittely-, henkilöstöhallinnolliset sekä materiaalitaloudelliset tehtävät. Vähiten he työllistyivät opetus-, koulutus- ja tutkimustehtäviin (Kuvio 3).

2000-luvulla tradenomien työttömyysprosentti on ollut 5–7. Mikäli työttömyysprosenttiin lisätään ne tradenomit, jotka eivät tee koulutustaan vastaavaa työtä, nousee luku 20–40 prosenttiin. (Tradenomiliitto 2009b.)



Kuvio 3: Työtehtävätaulukko (Tradenomiliitto 2008)

2.4 Palkkaus

Tradenomiliiton vuoden 2008 jäsentutkimuksen mukaan tradenomien keskipalkka, yli 35 tuntia viikossa työskentelevillä oli 2878 euroa, joka tarkoittaa 9,47 % nousua edelliseen vuoteen. Mediaanilla kuvattuna palkkataso oli vuoden 2008 lokakuussa 2698 euroa, joka tarkoitti nousua noin 7,9 %. Vaihtelua palkkauksessa oli ylimmän neljänneksen (3300 euroa) ja alimman neljänneksen (2226 euroa) välillä noin 1070 euroa kuukaudessa. Näiden fraktiilien välinen ero on myös kasvanut viime vuosina tasaisesti työurien kehittymisen myötä. (Tradenomiliitto 2008.)

Palkkauksen kehittymiseen vaikuttaa selkeästi työkokemuksen karttuminen. Vuonna 2008 valmistuneiden tradenomien palkkataso oli keskiarvolla mitattuna 2329 euroa kuukaudessa, kun vuonna 2000 valmistuneiden oli 3318 euroa ja vuonna 1996 valmistuneiden 3753 euroa. Tästä voidaan huomata, että yli kymmenen vuoden työskentely valmistumisen jälkeen on tuonut ansiotason nousua yli 60 %. (Tradenomiliitto 2008.)

Liitto haluaa painottaa hakijan yksilöllisiä tietoja ja taitoja palkkaa määriteltäessä. Vastavalmistuneiden tradenomien palkkasuositus tradenomiliiton mukaan on 2150–2600 euroa kuukaudessa. Tämä suositus koskee vain koulutusta vastaavissa tehtävissä toimivia. Koulutusta vastaamattomissakin tehtävissä kannattaa pyrkiä sopimuspalkkaan, joka tradenomiliiton tutkimusten mukaan johtaa parempaan ansiokehitykseen. Palkasta on hyvä neuvotella tehtävän sekä sen vastuullisuuden mukaan ja sen tulisikin olla verrannollinen muiden vastaavien korkeakoulutut-

kintojen kanssa. Työehtosopimuksen piiriin kuuluvissa tehtävissä palkka kuitenkin määräytyy useimmiten työehtosopimuksen mukaan. (Tradenomiliitto 2009c.)

Pääkaupunkiseudun korkeammat elinkustannukset edellyttävät korkeampaa palkkatasoa, mutta palkat vaihtelevat myös alueellisen työvoimakysynnän sekä toimialan mukaan. Korkeimpiin ansioihin työuransa alussa olevista tradenomeista pääsevät tietojenkäsittelypalvelu-, tietoliikenne-, ja joillakin teollisuuden aloilla työskentelevät. (Tradenomiliitto 2009c.)

2.5 HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulu

HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulu on aloittanut toimintansa 1. tammikuuta 2007. Se on muodostunut kahdesta ammattikorkeakoulusta; Helsingin liiketalouden ammattikorkeakoulu Heliasta sekä HAAGA Instituutin ammattikorkeakoulusta. HAAGA-HELIAssa on noin 10 000 opiskelijaa sekä henkilöstöä noin 600. (HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulu 2009a.)

2.5.1 Missio ja visio

” HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulu kouluttaa myynti-, palvelu- ja yrittäjähenkisiä asiantuntijoita sekä tutkii ja kehittää alojensa osaamista ja toimintaa liike-elämän ja hyvinvoinnin vahvistamiseksi.

HAAGA-HELIA:n vahvuudet rakentuvat liike- ja palvelutoimintaosaamiseen, viestinnän ja tiedonvälittämisen asiantuntijuuteen, tietotekniikan soveltamiseen, terveyttä ja liikuntaa yhdistävään hyvinvointiosaamiseen sekä vahvaan ammattipedagogiikkaan.

HAAGA-HELIAssa ammatillinen kasvu ja oppiminen rakentuvat alojen tuntemuksesta, niitä tukevien opetussisältöjen ja opetusmenetelmien monipuolisesta käytöstä ja jatkuvasta uudistamisesta.

Vahvuusaloihinsa nojautuen ja niiden välisen yhteistyön tuloksena HAAGA-HELIAssa oppiminen luo uutta ammatillista asiantuntijaosaamista sekä innovatiivisia tuotteita, palveluita ja liiketoimintaa.”

(HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulu 2009b.)

HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulu määrittelee visionsa seuraavanlaisesti: ” HAAGA-HELIA on kansainvälinen, osaamiseltaan ja laadultaan johtava opiskelijoiden ja yritysten me-

nestystä ja uudistumista palveleva ammattikorkeakoulu. Se on metropolialueen vaikuttavin palvelusektorin ja yrittäjyyden kehittäjä.” (HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulu 2009b.)

2.5.2 Koulutus

Koulutusaloja HAAGA-HELIAssa on useita; liiketalous, tietotekniikka, hotelli-, ravintola- ja matkailuala johdon assistenttityö, toimittajakoulutus, liikunta-ala sekä ammatillinen opettajakoulutus. Toimipaikat sijaitsevat Helsingissä (Haaga, Malmi, Pasila, Vallila), Porvoossa (kaksi toimipistettä) sekä Vierumäellä. Haagan toimipisteessä on hotelli-, ravintola- ja matkailualan koulutusta ja Malmilla sekä Vallilassa liiketalouden ja tietotekniikan koulusta. Pasilan toimipisteessä on liiketalouden, tietotekniikan, toimittaja ja johdon assistenttityön koulutusta sekä lisäksi siellä toimii HAAGA-HELIA:n ammatillinen opettajakorkeakoulu. Porvoossa on liiketalouden sekä matkailualan koulutusta ja Vierumäellä liikunnan ja vapaa-ajan koulutusta. (HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulu 2009a.)

HAAGA-HELIAssa on ammattikorkeakoulututkintoon sekä ylempään ammattikorkeakoulututkintoon johtavia koulutusohjelmia. Koulutusohjelmia on tarjolla suomeksi ja englanniksi kaikissa toimipisteissä sekä Porvoossa on myös ruotsinkieliset koulutusohjelmat. (HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulu 2009a.)

TRADENOMI	RESTONOMI (AMK)
LIIKETALOUS <ul style="list-style-type: none"> • Liiketalous (Malmi, Pasila, Vallila, Porvoo) • International Business (Malmi, Pasila, Porvoo) • Företagsekonomi (Porvoo) • Myyntityö (Pasila) • Finanssi- ja talousasiantuntija (Vallila) TIETOJENKÄSITTELY <ul style="list-style-type: none"> • Tietojenkäsittely (Malmi, Pasila, Vallila) • Business Information Technology (Pasila) JOHDON ASSISTENTTIKOULUTUS <ul style="list-style-type: none"> • Johdon assistenttityö ja kielet (Pasila) • Multilingual Management Assistants (Pasila) 	HOTELLI-, RAVINTOLA JA MATKAILUALA <ul style="list-style-type: none"> • Hotelli ja ravintola-alan, ruokatuotanto (Haaga) • Hotelli- ja ravintola-alan liikkeenjohto (Haaga) • Hotel, Restaurant and Tourism Management (Haaga) • Matkailu (Porvoo) • Tourism (Porvoo) • Turism (Porvoo) • Matkailun liikkeenjohto (Haaga) • Experience and Wellness Management (Haaga)
MEDIANOMI (AMK)	LIIKUNNANOHJAAJA (AMK)
TOIMITTAJAKOULUTUS <ul style="list-style-type: none"> • Viestintä (Pasila) 	LIIKUNTA <ul style="list-style-type: none"> • Liikunta ja vapaa-aika (Vierumäki) • Sports and Leisure Management (Vierumäki)

Kuvio 4: HAAGA-HELIA:n koulutustarjonta (HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulu 2009c.)

Ylempään ammattikorkeakoulututkintoon johtava koulutus HAAGA-HELIA:ssa:

- Liikunta-alan kehittämisen ja johtamisen koulutusohjelma (Vierumäki)
- Palveluliiketoiminnan koulutusohjelma (Haaga)
- Tietojärjestelmäosaamisen koulutusohjelma (Pasila)
- Yrittäjyyden ja liiketoimintaosaamisen koulutusohjelma (Pasila)
- DP in International Business Management (Pasila)
- DP in Tourism (Pasila)

(HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulu 2009c.)

2.5.3 Tradenomikoulutus

Liiketalouden koulutusohjelma, josta valmistuu tradenomeja, on tarjolla HAAGA-HELIA:n neljässä toimipisteessä; Malmilla, Pasilassa, Porvoossa sekä Vallilassa. Koulutusohjelman laajuus on 210 opintopistettä ja opiskeluaika on noin 3,5 vuotta. (HAAGA-HELIA 2009d-g.)

Alusta asti tradenomikoulutus on suunniteltu 2000-luvun toimintaympäristöön. Tradenomitutkinto on työelämälähtöinen liiketalouden erilaisiin asiantuntijatehtäviin valmistava tutkinto.

Valmistuneella tradenomilla on valmiudet toimia kansainvälisessä toimintaympäristössä sekä kehittää jatkuvasti omaa työtään. (Tradenomiliitto 2009a.)

Alla olevassa kuviossa (Kuvio 5) on kuvattu, millaiset valmiudet tradenomikoulutus antaa työelämää varten.

Laaja-alainen ammatillinen osaaminen työskentelyyn <i>Käytännölliset perustiedot ja – taidot</i> <i>Teoreettiset perusteet hallinnon ja</i> <i>kaupan alan asiantuntijatehtävissä toimimista varten</i>		
Alan kansainvälisen toiminnan edellyttämät valmiudet	T R A D E N O M I	Edellytykset alan kehityksen seuraamiseen ja jatkuvaan kouluttautumiseen
Hyvät viestintätaidot		Hyvä kielitaito

Kuvio 5: Koulutuksen antamat valmiudet (Tradenomiliitto 2009a.)

Liiketalouden ammattikorkeakoulututkinto antaa mahdollisuuden työllistyä monipuolisesti niin kotimaassa kuin ulkomaillakin kaupan, teollisuuden, palveluyritysten tai julkisen hallinnon esimies- ja asiantuntijatehtäviin. Tradenomilla on valmiudet toimia vaativissakin markkinoinnin, taloushallinnon, henkilöstöhallinnon, logistiikan, tietojenkäsittelyn tai kansainvälisen kaupan asiantuntijatehtävissä. Koulutus luo myös hyvät edellytykset oman yritystoiminnan harjoittamiselle. (Tradenomiliitto 2009a.)

”Opintojen tavoitteena on tuottaa liiketoimintaosaaminen, joka vastaa työelämän vaatimuksia niin kotimaisessa kuin kansainvälisessäkin toimintaympäristössä ja tuottaa valmiudet toimia liiketalouden asiantuntija-, kehittämis- ja johtotehtävissä sekä yrittäjänä.” (HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulu 2009d.)

2.5.4 Osaamisalueet

Tradenomin perusosaamiseen (Kuvio 6) kuuluvat työelämässä tarvittavat yleiset taidot ja valmiudet sekä laaja-alainen liiketoimintaosaaminen, jonka lisäksi opiskelija voi syventää osaamistaan valitsemallaan alueella. (HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulu 2009d-g.)

Itsensä kehittäminen		Eettinen osaaminen
Viestintä ja vuorovaikutustaidot	O S A M I S A L U E E T	Kansainvälisyysosaaminen
Yhteiskuntaosaaminen ja liiketoiminta-ympäristö		ICT-osaaminen
Yrittäjyys		Menetelmäosaaminen
Laaja-alainen liiketoimintaosaaminen		

Kuvio 6: Liiketaloudenkoulutusohjelman osaamisalueet HAAGA-HELIAssa (HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulu 2009d-g.)

Näiden osaamisalueiden lisäksi on mahdollisuus syventää osaamistaan valitsemallaan alueella ja lisäksi erikoistua myös polkuopintojen ja vapaasti valittavien kurssien kautta (HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulu 2009d-g).

Malmin ja Vallilan toimipisteissä osaamistaan voi syventää taloushallinnon, mainonnan ja yritysviestinnän, palvelujen tuotteistamisen ja markkinoinnin tai henkilöstöjohtamisen alueilla. Polkuopintoja Malmilla ovat muun muassa pankki- ja rahoitusalan polku, yrittäjyyspolku sekä IT-polku ja Vallilassa vakuutuspolku, yrittäjäpolku, Venäjä/Baltia-polku sekä DAS-polku. (HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulu 2009d, f.)

Pasilan toimipisteessä opinnoissaan voi syventyä markkinointiin, myyntityöhön, laskentatoimeen ja rahoitukseen, logistiikkaan ja toiminnan ohjaukseen, HRM:n ja johtamiseen sekä kansainväliseen yritystoimintaan. Polkuopintoja on tarjolla myös Pasilassa, esimerkkeinä markkinointiviestintä, kaupan tai palvelualan asiantuntija tai tilintarkastaja. (HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulu 2009e.)

Porvoossa opintojaan voi syventää kansainvälisen kaupan ja markkinoinnin polussa Itämeren talousalueen kauppaan ja taloushallinnon polussa yrityksen toiminnan ohjaukseen. (HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulu 2009g.)

2.6 Työelämän muutos

Millainen on se yhteiskunta ja työelämä, johon opiskelijoita koulutetaan? Ammattikoulutuksessa kohtaavat yhtä aikaa traditio, nykyisyys ja tulevaisuus. Perspektiivi on valmentaa opiskelijoita kohtaamaan tulevan työn ja tulevan yhteiskunnan haasteet. (Väärälä 1995, 49.)

Suomessa palvelusektori kasvaa teollisuus- ja etenkin maataloussektorin kustannuksella. Näiden sektorien sisällä teknologian kehitys johtaa työtehtävien muutokseen osaamisintensiiviseen suuntaan. Työvoiman osaaminen on uudelleenohjelmoitava yhteensopivaksi seuraavan sukupolven teknologian vaatimuksiin. Suomessa on syntynyt tilanne, jossa yhtä aikaa on työttömyyttä ja työvoimapulaa. Kun työvoima ja työpaikat eivät kohtaa puhutaan kohtaantongelmasta. (Länsi-Suomen Läninhallitus 2009.)

Yritysten sopeutuminen kansainväliseen kilpailuun ja muutokset tuotantotavoissa ovat aiheuttaneet muutoksia työvoiman tarpeeseen. Osin kilpailukykyä on tehostettu kasvattamalla tuottavuutta muun muassa vähentämällä suorittavan työn osuutta tuotanto- ja palveluprosessissa. Osin tavoitteisiin on pyritty yritysten osaamisrakenteen muutoksella. Seurauksena on ollut muutoksia toimiala- ja ammattirakenteessa. Ammattirakenteen ja ammattien nopea muuttuminen on tuonut haasteita osaamisen ja työpaikkojen kohtaamiselle. Ammattitaito ei aina vastaa avautuvien työpaikkojen vaatimuksia. Pitäytyminen tiukasti perinteisissä miesten ja naisten ammateissa kangistaa työmarkkinoiden toimintaa ja on omalta osaltaan aiheuttamassa työvoimakapeikkoja. (Opetusministeriö 2007.)

Yhteiskunnan kannalta on tärkeää, että koulutusvalinnat ovat sellaisia, että ne mahdollisimman hyvin vastaavat työvoiman tarpeeseen. Samalla koulutusvalintojen tulisi kuitenkin tukea myös opiskelijoiden henkilökohtaista kasvua ja omatahtista kehittymistä. (Opetusministeriö 2007.)

Muutokset työmarkkinoilla eivät koske ainoastaan eri ammattien määrällisiä osuuksia ammatti- ja toimialarakenteessa. Myös toimenkuvat ammattien sisällä ja ammattien tehtäväsällöt muuttuvat. Osaamisen laaja-alaisuudella ja siirrettävyydellä onkin erityinen merkitys. Yhteen työpaikkaan tai edes työtehtävään sidottu osaaminen ei tule riittämään. Ammatillisesti suuntautuneen peruskoulutuksen korkea-asteella tulee perusammattitaidon lisäksi tarjota opiskelijalle niin laaja osaaminen, että se mahdollistaa työskentelyn vaihtelevissa työtehtävissä, on siirrettävissä työpaikasta toiseen, ja että se tarjoaa pohjan opiskelulle myöhemmällä iällä. Vastaavasti aikuiskoulutuksen tulee joustavasti tarjota opiskelumahdollisuuksia työelämässä olevien osaamistason nostoon sekä muutostilanteisiin toimenkuvan muuttuessa ja mahdollisuuksia alan ja ammatin vaihtoon. (Opetusministeriö 2007.)

Korkea sivistystaso ja laadukas ja maksuton koulutus ovat suomalaisen hyvinvointiyhteiskunnan perusta. Väestön koulutus- ja osaamistasoa kohotetaan siten, että ne lähestyvät maailman kärkeä. Aikuiskoulutuksella tuetaan kansalaisten osallistumista yhteiskuntaan ja työelämään. Työelämän voidaan ennakoida muuttuvan paljon seuraavan viidenkymmenen vuoden aikana, joten koulutuksen tulee antaa vankka osaamis pohja, jota voidaan käyttää muuttuvissakin olosuhteissa. Koulun tulee myös innostaa jatkuvaan oppimiseen. Ammattikorkeakoulujen tutkintojen erilaisilla sisällöillä ja painotuksilla turvataan yhteiskunnan ja työelämän osaamistarpeiden tyydyttäminen monipuolisesti. (Opetusministeriö 2007.)

Koulutuksen ja työelämän tiivis yhteys on välttämätön kaikilla koulutusasteilla ja erityisesti ammatillisesti eriytyneessä koulutuksessa. Koulutuksen ja työelämän yhteistyön avulla varmistetaan, että koulutus vastaa sisällöllisesti työelämän ja yksilöiden tarpeita ja edistää tutkinnon suorittaneiden työllistymistä. (Opetusministeriö 2007.)

Opiskelijoiden tulee jo opintojensa aikana orientoitua tuleviin työtehtäviin. Koulutuksen sisällöissä tulee riittävästi ennakoida työelämän osaamistarpeita, joille osaltaan luovat pohjaa korkeakoulujen ja työelämän väliset tutkimus- ja kehitystyöhankkeet. Korkeakoulujen tarjoaman koulutuksen tulee olla ajan tasalla, jotta se parhaalla mahdollisella tavalla palvelee työelämän muuttuvia osaamistarpeita. Tämä edellyttää tiivistä vuorovaikutusta työelämän, yritysten ja alueiden kanssa. Tutkintokoulutuksen rinnalla korostuvat yhä enemmän jo työelämässä olevan korkeakoulutetun väestön tarpeet. (Opetusministeriö 2007.)

Mitkä tekijät muuttavat työelämää? Työelämään vaikuttavia suuria kehitysaltoja ovat Elinkeinoelämän keskusliitto EK:n mukaan seuraavat megatrendit: Toimintojen verkottuminen ja

reaaliaikaistuminen: Meneillään on laaja verkottumisprosessi niin yrityssektorilla kuin julkisella, kansallisella kuin kansainvälisellä tasolla. Tietoteknologinen kehitys on tehnyt mahdolliseksi verkostojen reaaliaikaisen ohjauksen ja ohjautumisen. Reaaliaikaisuus aiheuttaa kiireen ja elämän hallintaongelmia. (Elinkeinoelämän keskusliitto 2003.)

Tuotannon ja työn logistiikan keskeinen rooli sekä teknologinen kehitys: Tuotanto pirstoutuu ja työ ohjautuu sinne, missä saavutetaan kokonaisuutena paras hinta-laatu -suhde. Työ liikkuu myös verkkojen kautta. Tietoteknologisen kehityksen ohella myös materiaali-, bio- ja muut teknologiat kehittyvät nopeasti. (Elinkeinoelämän keskusliitto 2003.)

Globalisoituminen ja ekokilpailukyky: Globalisoituminen on alkeellisimmillaan kansainvälisen yhteistyön sekä tuonnin ja viennin lisääntymistä. Kansainvälisistä tuotantoketjuista tulee merkittäviä talouden toimijoita. Ostokykäisten asiakkaiden vaatimuksiin sisältyy pyrkimys niin sosiaalisesti, taloudellisesti kuin ekologisesti kestävään kehitykseen. (Elinkeinoelämän keskusliitto 2003.)

Työn murros ja verkkopalvelujen kasvu: Työmarkkinat ja työ pirstoutuvat ja työn muotojen väliset rajat hämärtyvät. Sähköinen kauppa, rahoitus-, opetus-, sosiaali- ja terveys- sekä hallinto- ja asiantuntijapalvelujen hoitaminen verkkojen kautta lisääntyvät merkittävästi. (Elinkeinoelämän keskusliitto 2003.)

EU:n laajeneminen sekä julkisen sektorin keveneminen: Suomen yritystoiminnan kannalta EU on keskeinen markkina-alue ja toimintojen ohjaaja. EU:n luonne ja markkinat muuttuvat laajenemisen myötä. Julkisen sektorin rooli palvelujen tuottajana vähenevät ja kansalaisten oikeudet korostuvat. (Elinkeinoelämän keskusliitto 2003.)

Väestön ja työvoiman ikääntyminen sekä syrjäytymisen lisääntyminen: Väestö ikääntyy koko Euroopassa. Kulutuskysynnässä painottuvat varttuneiden muuttuvat tarpeet. Seniorit voivat olla merkittävä työvoimapotentiali. Muutokset yhteiskunnassa ja tuotannossa ovat huomattavia ja nopeita, syrjäytymisen riski kasvaa oleellisesti. (Elinkeinoelämän keskusliitto 2003.)

3 Kvalifikaatiot

Yksilötason osaamisista puhutaan monenlaisilla käsitteillä. Englanninkielisissä teksteissä käytetään usein käsitteitä ”skills”, ”competencies” ja ”capabilities”. Termi ”skills” on suomeksi lähinnä ”taidot”, jolla viitataan johonkin erityisosaamiseen, jonka voi opettaa ja jota voi soveltaa käytännön työtehtävässä. ”Competencies” ja ”capabilities” useimmin käytetyt suomennokset ovat ”pätevyys” ja ”kyvykkyys”. Kyvykkyydellä viitataan laajempiin työelämässä tarvittaviin metataitoihin. Metataidot ovat niitä, joita työelämässä tarvitaan toimialasta ja tehtävästä riippumatta. Sana ”pätevyys” viittaa johonkin nimenomaiseen työtehtävään liittyviin valmiuksiin. (Viitala 2005, 113,116.)

Kvalifikaatio on ammatillisen osaamisen peruskäsite. Kvalifikaatio on määritelty useilla eri tavoilla. Väärälä (1995, 37) mainitsee Takalan (1983, 10) määrittelevän sen tarkoittavan yksilön valmiuksia toimia tietyllä tavalla yhteiskunnassa. Tämän mukaan ihmisen käyttäytyminen kapitalistisessa yhteiskunnassa on enemmänkin ulkonaisen käyttäytymisen tasolla tapahtuvaa olosuhteisiin alistumista kuin yksilöiden sisäisistä valmiuksista ohjautuvaa toimintaa. Kvalifikaatiot ovat Takalan mukaan käyttöarvotasoisia ominaisuuksia, jotka mahdollistavat toiminnan tietyissä konkreettisissa työprosesseissa. Ongelmana tässä määrittelyssä on se, että käsite jää ominaisuuden tasolle, valmiuksiksi ja pätevyudeksi ottaa osaa yhteisölliseen toimintaan.

Järvelä-Hartikainen taas määrittelee kvalifikaation työvoimaan liittyväksi potentiaaliksi, jonka työn erityinen laatu tekee tarpeelliseksi. Koska se on potentiaali, se voi tulla käytetyksi tai jäädä käyttämättä riippuen työntekijän, työprosessin ja työkollektiivin suhteista ja yhteensopivuudesta. (Väärälä 1995, 38.)

Viitalan (2005, 115) mukaan kvalifikaatiot, tai käytännössä useimmin ilmaistuna osaamiset, koostuvat tiedoista, taidoista ja asenteista sekä motivaatiosta. Asenne on melko pysyvä, sisäistynyt ja hitaasti muuttuva reaktiovalmius, joka heijastaa yksilön arvostuksia. Motivaatio on lyhytaikainen ja liittyy yleensä vain tilanteeseen kerrallaan. Se antaa toiminnalle suunnan ja voiman.

Kvalifikaatiot nähdään tietoina ja taitoina, joita ihmiset hankkivat koulutuksessaan ja elämäntoiminnoissaan ja käyttävät niitä työssään ja elämässään. On kuitenkin tärkeää havaita se, että nämä ominaisuudet eivät ole vain yksilön ominaisuus, vaan kyseessä on suhde yksilön ja työn yhteiskunnallisesti muodostuneiden ehtojen välillä, jotka yksilö kohtaa valmiiksi muodostuneina. Kvalifikaatio ei siis ole kunkin yksilön mielivaltaisesti hankittavissa oleva ominaisuus vaan

se on siinä mielessä yhteiskunnallinen ominaisuus, että se on yksilön omaksuttavissa vain työprosessin olemassa olevien ehtojen puitteissa. Nämä ilmenevät yksilölle kvalifikaatiovaatimuksina. (Väärälä 1995, 38.)

3.1 Koulutus kvalifikaatioiden tuottajana

Koulutuksen suunnittelussa kvalifikaatiovaatimukset ovat edustaneet avainkäsitettä, jolla työelämän vaatimuksista on pyritty johtamaan koulutustavoitteet. Niin arki- kuin teoreettisessakin keskustelussa tämä on tuottanut teesejä siitä, kuinka koulutus on työelämästä jäljessä ja kuinka liittyy se tiiviimmin työelämään. (Väärälä 1995, 38.)

Koulun kvalifioivaa tehtävää voidaan lähestyä tarkastelemalla yhteiskunnallisten instituutioiden suhteita. Koulun suhdetta työelämään on kuvattu kolmen suhteellisen autonomisen järjestelmän vuorovaikutuksena, joita ovat työmarkkinat, koulutus ja tuotanto. Ne ovat toisalta eriytyneet toisistaan, mutta niiden riippuvuus on kasvanut. Koulutusprosessi joutuu yhä enemmän ristipaineisiin kasvatuksellisten, työmarkkinapohjaisten ja tuotannollisten tavoitteiden kanssa. (Väärälä 1995, 40.)

3.2 Kvalifikaatioiden tyypit

Kvalifikaatiotyypit voidaan jakaa viiteen eri osaan, jotka kaikki ovat yhteydessä toinen toisiinsa. Tuotannolliset kvalifikaatiot tarkoittavat yksilöllisiä teknisesti painottuvia ammatillisia taitoja, tietoja ja pätevyksiä, joiden varassa henkilö pystyy hoitamaan sisällöllisesti omaa työtään. Ne koostuvat alaa koskevasta teoreettisesta tiedosta, keskeisten menettelytapojen ja työkalujen tuntemuksesta ja soveltamisen taidoista sekä alan kehityksen ja tilan tuntemuksesta. Tuotannollis-tekniset taidot ovat niitä, joihin useimmiten erikoistutaan koulutuksen ja uravalintojen kautta. Nämä kvalifikaatiot voidaan liittää erityisesti työprosessin teknisiin ehtoihin ja kvalifikaatiovaatimuksiin. (Väärälä 1995, 44; Viitala 2005, 116, 119.)

Normatiivinen eli motivaatiokvalifikaatiot ymmärretään suhteellisen pysyvinä henkilökohtaisina ominaisuuksina, kuten motivoituneisuutena, oma-aloitteisuutena, proaktiivisuutena ja luottamuksena omaan pysyvyyteen. Ilman sitoutumista ja vastuullista itseohjautuvuutta ei työ juuri enää ole mahdollista. Orientoituminen muuttuviin työmarkkinoihin, työorganisaatioihin ja muuttuvaan työhön kasvaa pätevyudeksi. Motivoituminen on yhä enemmän kykyä erotella ja suhteuttaa omaa sitoutumista itse työhön., kykyä säädellä omaa lojaliteettiaan työorganisaatiolle

ja kykyä säädellä omaa suostumustaan suhteessa työn haasteisiin. (Väärälä 1995, 44–45; Viitala 2005, 118.)

Mukautumiskvalifikaatiot tarkoittavat työhön sopeutumisen ja suostumisen peruskysymyksiä, joihin jokaisen työntekijän on jossakin määrin alistuttava. Näitä ovat muun muassa työkuri, työaika, työyhteisö ja tunnollisuus. Ammattikoulutuksessa mukautumista on pidetty tärkeänä opittavana alueena. (Väärälä 1995, 44.)

Sosiokulttuurisilla kvalifikaatioilla tarkoitetaan työntekijän vuorovaikutustaitoja, kykyä tunnistaa toisen tunnetiloja ja ristiriitojen ratkaisukykyä. Sosiokulttuurinen kyvykkyys ratkaisevat sen, kuinka henkilö onnistuu toimimaan erilaisissa vuorovaikutussuhteissa. Se määrittelee myös sitä, miten ihminen kykenee ymmärtämään, ohjaamaan ja motivoimaan muita ja miten hän pystyy yhteistyöhön niin yksilö- kuin ryhmätasollakin. Tähän liittyy pätevyys käyttää toisten osaamista oman osaamisen tukena ja oman oppimisen lähteenä. Työntekijöiden kyky kommunikoida asiakaskunnan kanssa nousee tärkeäksi menestystekijäksi monessa organisaatiossa. Moderni työelämä korostaa vuorovaikutuksen ja roolinottokyvyn taitoja, suhteuttamisen kykyä ja sosiaalista kyvykkyyttä. (Väärälä 1995, 45–46; Viitala 2005, 117.)

Innovatiiviset kvalifikaatiot tarkoittavat rutiineista poikkeavia toimintoja, joilla työprosessin kehittäminen tulee keskeiseksi. Innovatiiviset kvalifikaatiot rakentuvat muun muassa seuraavista tekijöistä: a) systeeminen suhde omaan työhön, suhteuttamisen taito, jolla työntekijä näkee oman työnsä merkityksen, b) historiallisuus eli kyky nähdä oma työnsä ja koko työprosessi jatkuvasti muuttuvana ja kehityksellisenä toimintana, c) kohteenmukaisuus eli kyky analysoida työnsä perustekijöitä ja erityisesti työn muuttuvaa kohdetta sekä kyky kehittää uusia välineitä muuttuvien haasteiden mukaisesti ja d) kyky jatkuvaan oppimiseen ja ammattitaidon joustavaan kehittämiseen. (Väärälä 1995, 46–47.)

Kvalifikaatiot eivät ole vain työntekijöille ulkoapäin määräytyviä vaatimuksia ja ehtoja eivätkä vain yksilön ominaisuuksia, vaan suhde yksilön ja työn yhteiskunnallisesti määräytyvien ehtojen välillä. Ammattiin opiskellessa kohtaa enemmän tai vähemmän valmiina annetut työelämän kvalifikaatiovaatimukset, mutta samalla omalla toiminnallaan osallistutaan työmarkkinoiden välityksellä niiden tuottamiseen. Toiminnalla tuotetaan suostumus kvalifikaatioehtoihin. (Väärälä 1995, 47.)

Koulu kvalifioi työmarkkinoille, jota kautta välittyvät työn vaihtoarvosuhteet koulun ja työelämän välillä. Koulun sidos työelämään työmarkkinoiden välityksellä tuo yhteiskunnan ristiriidat

koulun sisäiseksi ristiriidoiksi. Opettaja kvalifioi oppilaita työmarkkinoille ollen samalla itse osa työmarkkinoita ja yhteiskunnallisesti määräytyvää työprosessia. Koulun kvalifiointitehtävää on tutkittava problematisoimalla paitsi opetussuunnitelma niin myös toimintatapa. Toimintatavan problematisointi ohjaa kysymyksenasetteluun koulun sisäisen toimintatavan ristiriitojen analyysiin, jotka jo sinällään ilmentävät koulun kehittämisen potentiaaleja ja tarpeita. (Väärälä 1995, 48.)

Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että uuden tyypisessä murroksessa ihmisten pätevyudet ja kvalifikaatiot joutuvat uudenlaisiin suhteisiin; koko yhteiskunnan kehitys luo uusia haasteita ihmisten elämäntavalle, ihmisten elämäntavan muutokset liittyvät työmarkkinoiden toimintatavan muutoksiin sekä työprosessin tekninen kehitys, automaatio ja työn sosioteknisen järjestelmän kehitys luovat uuden ympäristön kvalifikaatiohaasteille ja niiden käyttömahdollisuudelle. (Väärälä 1995, 48.)

3.3 Työelämäkvalifikaatiot

Työelämäkvalifikaatioilla tarkoitetaan työssä ja työorganisaatiossa tarvitsemia valmiuksia. Ne voivat olla koulutuksessa, työssä ja muissa sosiaalisissa ympäristöissä kehittyneitä valmiuksia sekä persoonallisia ominaisuuksia. (Viitala 2005, 114.)

Työ- ja elinkeinotoimiston verkkosivuilla olevista avoimista työpaikkailmoituksista, joissa pääasiassa etsitään kaupallisen koulutuksen saaneita työnhakijoita, voidaan huomata useita yhteneväisyyksiä koskien vaatimuksia työnhakijoilta. Alla olevaan kuvioon (Kuvio 7) on koottu ne vaatimukset, jotka useimmiten toistuvat avoimissa työpaikkailmoituksissa Työ- ja elinkeinotoimiston verkkosivuilla.

ATK-taidot		Kielitaito	
Kirjanpito-ohjelmien hallinta	K V A L I F I K A A T I O T	Vuorovaikutustaidot	
Tiimityöskentelytaidot		Tilinpäätöstaidot	
Työkokemus		Numerotarkkuus	
Joustavuus		Analysointikyky	
Raporttienlaadinta /tulkinta		Paineensietokyky	
Ko. alan tuntemus		Matkustusvalmius	

Kuvio 7: Työnhakijoiden kvalifikaatiovaatimukset (Työ- ja elinkeinotoimisto 2009)

Näiden ilmoitusten perusteella monipuolinen kielitaito on välttämätön tai se katsotaan eduksi työpaikkaa täytettäessä. Erityisesti englanti ja ruotsi nousevat esille, mutta myös muita kieliä, kuten saksa ja venäjä, tarvitaan työelämässä. Kielitaitojen lisäksi atk-taitoja vaaditaan työnhakijoilta. Atk-taidoista yleinen osaaminen sekä MS Officen hallinta katsotaan tarpeellisiksi taidoiksi. Näiden lisäksi erilaisten muiden ohjelmien ja järjestelmien, kuten Navisionin tai SAP:n, osaaminen katsotaan eduksi. (Työ- ja elinkeinotoimisto 2009.)

Edellä mainittujen ominaisuuksien lisäksi hakijoilta vaaditaan lisäksi paineensietokykyä, joustavuutta, vuorovaikutus- ja tiimityöskentelytaitoja. Myös numerotarkkuutta, tilinpäätöstaaitoja sekä raporttien analysointikykyä toivotaan usein hakijoilta. Avoimia työpaikkoja täytettäessä työnhakijoiden työkokemusta sekä kyseisen alan tuntemusta pidetään tärkeinä kriteereinä. (Työ- ja elinkeinotoimisto 2009.)

4 Vaikuttavuus ja ura-ohjautuvuus

Koulutus vaikuttaa jo pelkällä olemassaolollaan muuhun yhteiskuntaan. Suomalaisista lähes joka neljäs toimii päätoimisesti koulutusjärjestelmän piirissä, opettajana, opiskelijana tai tuki-tehtävissä. Useisiin julkisiin tehtäviin sekä säädettyihin ammatteihin vaaditaan muodollinen tutkinto, jonka katsotaan takaavan ammattitaidon. (Raivola 2000, 178.)

Ura-ankkurit sisältävät motiiveja, tavoiteltavaa pätevyyttä, jo kertynyttä osaamista sekä ihmisen itse tärkeiksi katsottavia arvoja. Ura-ankkuri on hyvin käytännöllinen työkokemuksen, ammattitaidon, motiivien ja arvojen yhdistelmä, joka on tulkittuna ajateltavissa yksilölle tärkeäksi kiinnikkeeksi. (Salminen 2005, 111.)

4.1 Koulutuksen vaikuttavuus

Vaikuttavuus voidaan aloittaa lukutaidon sekä muiden perusvalmiuksien luomisesta ja edetä yksilön persoonallisuuden, elämänuran sekä yhteiskunnallisen kasvun edistämisen kautta moniin erilaisiin yksilöille koulutuksesta lyhyellä sekä pitkällä aikavälillä koituviin positiivisiin seurauksiin. Samalla tavalla on ollut mahdollista osoittaa koulutuksen merkitys yhteiskunnalle kokonaisuutena ja sen keskeisille osajärjestelmille. (Vaherva 1983, 168.)

Mitä kaikkea vaikuttavuus voi olla?

- oikeiden asioiden tekemistä
- oikealla tavalla
- tarpeiden tyydyttämistä
- tavoitteiden saavuttamista
- muutosta
- kykyä tyydyttää asiakkaiden tarpeita, odotuksia ja tavoitteita
- kykyä toimia vallitsevien yhteiskunnallisten arvojen mukaisesti
- vähemmän ja parempia töitä
- mukavampi tapa toimia
- mainetta ja kunniaa
- kykyä auttaa muita ja tehdä asioita yhdessä
- vähemmän virheitä ja enemmän iloa

- innostusta, laatua ja osaamista

(Lyytimäki & Miettinen 2008, 9.)

Koulutuksen vaikuttavuudella usein tarkoitetaan toiminnalla tavoiteltavaa, positiivista koulutuksen onnistumista ja sen tavoitteiden ja tehtävien (funktioiden) täyttymistä. Suuressa osassa suomalaista kirjallisuutta sekä tutkimusta, koulutuksen vaikuttavuus kuvataan yleisimmin oppimistavoitteiden ja "oppimisnäyttöjen" vastaavuudeksi eli vaikuttavuus viittaa siis tavoitteiden saavuttamisen tai toteutumisen asteeseen. Vaikuttavuus ei kuitenkaan ole näin yksinkertainen ja yksiselitteinen ilmiö. Tavoitteisiin sekä niiden asettamiseen liittyy useita ongelmia. Yksi on se, että opetus voi tuottaa oppimistuloksia, vaikka koulutukselle asetetut tavoitteet eivät välttämättä toteutuisikaan. Asiat on tehty oikein, mutta ne eivät ole oikeita asioita. Ongelma on voinut olla myös se, että tavoitteet ovat olleet huonosti määriteltyjä tai ristiriitaisia sekä kiistanalaisia. Vaikuttavuudessa on siis syytä erottaa välittömät oppimisvaikutukset eli tuotokset sekä niillä aikaansaavat oppilaitoksen ulkopuoliset vaikutukset eli tulokset. Tämän vuoksi olisi johdonmukaista tuloksellisuusindikaattoreita rakennettaessa sisällytettävä mittaimen nimenomaan tuloshavaintoja. (Raivola, Valtonen & Vuorensyrjä 2000, 12.)

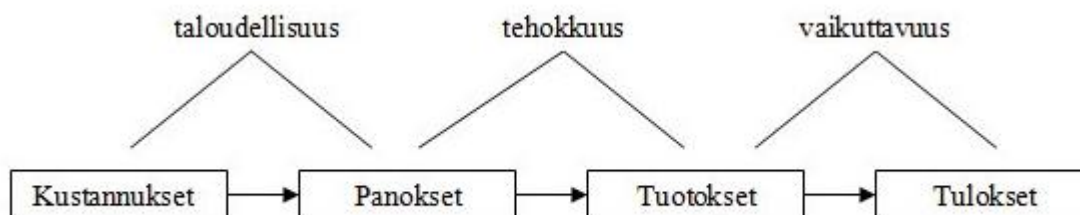
Vaikuttavuus voidaan nähdä myös tarpeiden tyydyttämisenä. Nämä tarpeet voivat olla joko yksilöllisiä tai yhteiskunnallisia. Koulutuksen vaikuttavuudesta puhuttaessa voidaan erottaa kaksi edellä mainittua näkökulmaa: vaikuttavuus yhteiskunnallisena ja poliittisena järjestelmien toimivuutena ja niiden tuloksellisuutena, sekä yksilön hyvinvointia tuottavana ja lisäävänä "asiakastyytyväisyytenä". Tavoitteena on, että toimiva järjestelmä tuottaa lisäarvoa asiakkaan hyvinvoinnille. (Raivola ym. 2000, 12.)

4.1.1 Koulutuksen vaikuttavuustarkastelun käsitteitä

Koulutuksen vaikuttavuustarkastelun käsitteille, vaikuttavuus, tehokkuus, taloudellisuus, laatu, tuottavuus, tuloksellisuus, kannattavuus, on annettu erilaisia merkityksiä sekä sisältöjä tieteen- ja hallinnonalasta riippuen. Käsitteille rakennetut mallit eroavat myös toisistaan merkittävästi. Käyttämällä ja painottamalla tiettyjä käsitteitä saadaan joko tietoisesti tai tiedostamatta tuoda esille käsitteitä käytävän tahon arvonäkemyksiä, toiminnan filosofiaa sekä toiminnan painopiste- ja kehittämisalueita. (Raivola ym. 2000, 11.)

Vaikuttavuusmalleilla sekä alakäsitteillä on haluttu kiinnittää huomiota myös erilaisiin arviointinäkökulmiin sekä oikeina pidettyihin teorioihin (evaluaatioparadigmoihin). Eri hallintosekto-

reilla on vaihtelevia tapoja arvioida toimintaansa ja tehdä johtopäätöksiä toiminnan tuloksista. Tuloksellisuuden ulottuvuuksia voidaan muuttaa tarpeen mukaan, mikäli esille tulee uusia, tarpeellisia arvioinnin näkökulmia. Eräänlaiseksi perus- tai pohjamalliksi on muodostunut Englannissa 1980-luvun alussa arviointiohjaukseen omaksuttu "neljän laatikon" malli (Kuvio 8), joka palvelee "löysät pois" ja "vastiketta rahalle" ajattelua. Perusmallin puutteena on toimintaprosessien jättäminen ulos mallista, jolloin "throughput" eli suoritusteho jää mustaksi laatikoksi, jonka laatutarkastelu jää analyysin ulkopuolelle. (Raivola ym. 2000, 12.)



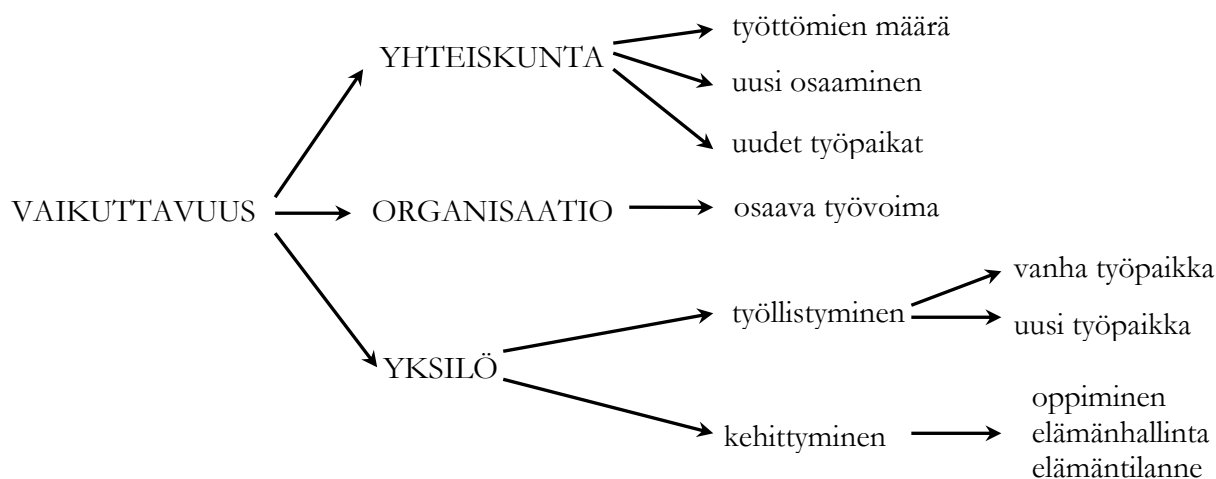
Kuvio 8: ”Neljän laatikon” malli (Raivola ym. 2000, 12)

Vaikuttavuus-käsitteistöä laajentamaan tarvitaan laadun käsite, vaikka tämä harvoin otetaan mukaan eri malleihin. Tämä luultavasti siksi, että laatu on koettu hankalaksi käsitteeksi; on muun muassa mietitty, onko sille mahdollista muodostaa tunnuslukuja ja mitata sitä. Laadun arvioiminen sekä mittaaminen on tehty yksilötasolla itsearviointina tai yhteisesti koko organisaation itsearviointina. Laadun arviointi voi olla vertaisarviointia tai benchmarkingia. Laatua voidaan selvittää myös erilaisilla analyyseilla sekä tutkimuksilla. Muista koulutuksen vaikuttavuus-käsitteistöön kuuluvista käsitteistä poiketen laadun käsite harvoin ymmärretään suhdekäsitteenä eikä se ole syysuhteessa tai ajallisessa yhteydessä muihin vaikuttavuus-käsitteisiin. Laatua ei voida kuitenkaan sivuuttaa koulutuksen vaikuttavuudesta puhuttaessa, koska sen käsite kuuluu sisäänrakennettuna osana kaikkiin koulutuksen vaikuttavuus-käsitteistöön käsitteisiin. Voidaan esimerkiksi puhua panosten laadusta, prosessien laadusta ja tuotoksen laadusta. Omaksumallamme laatinäkemyksellä pyrimme vakuuttamaan itsemme, ammattiyhteisömme, esimiehemme tai asiakkaamme toimintamme relevanttisuudesta. (Raivola ym. 2000, 14–15.)

Keskeinen käsite koulutuksen vaikuttavuustarkastelussa, onkin relevanssi. Relevanssilla tarkoitetaan tarkoituksenmukaisuutta, käyttöön sopivuutta, hyödyllisyyttä sekä mielekkyyttä: miten koulutus vastaa toisaalta yhteiskunnan ja toisaalta yksilöiden ja toisaalta organisaation odotuksiin ja tarpeisiin. Tähänkin näkökulmaan liittyy kiinteästi ajatus erilaisista arvolähtökohdista, kuten kenelle koulutuksen tulee olla tarkoituksenmukaista ja ketä sen tulee palvella ja miksi. Koulutuksen vaikuttavuus voidaan siis määritellä yksilön ja yhteisön oppimisen tuotosten avul-

la syntyväksi yksilölliseksi, organisatoriseksi tai yhteiskunnalliseksi relevanssiksi eli tarkoituksenmukaisuudeksi, käyttöön sopivuudeksi, hyödyllisyydeksi ja mielekkyydeksi. (Lyytimäki & Miettinen 2008, 12.)

Alla olevassa kuviossa (Kuvio 9) on selkeytetty edellä mainittua ajatusta vaikuttavuutta yhteiskunnan, yksilön sekä organisaation kannalta sekä pyritty näyttämään vaikuttavuuden moninaiset tasot. (Raivola ym. 2000, 17.)



Kuvio 9: Vaikuttavuuden ilmeneminen monella tasolla (Lyytimäki & Miettinen 2008, 11)

Koulutuksen vaikuttavuuden tutkimuksen viitekehyksessä on pyritty luomaan tulkinta, eräänlainen organisaatio-, konteksti- sekä yksilötason yhdistävä kehys (Liite 1). Tällä kehyksellä on haluttu tuoda esiin koulutusvaikutusten synnyn prosessinomaisuutta sekä monitahoisuutta. (Raivola ym. 2000, 15.)

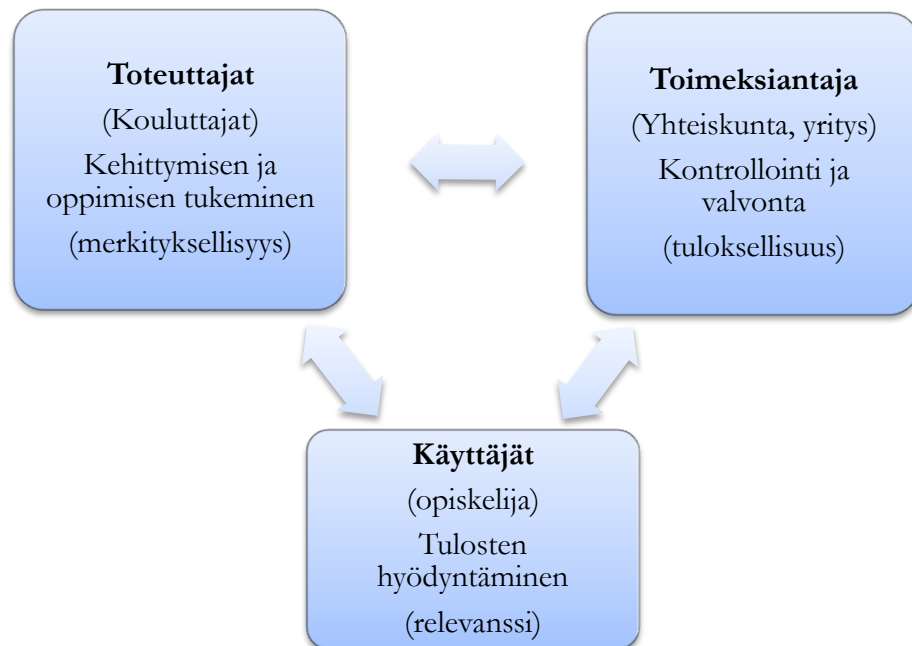
Vaikuttavuustutkimuksella on kaksinainen tehtävä. Sen tulisi paljastaa kaksi sisäkkäistä tuotantofunktiota. 1. Minkälaisia oppimistuloksia koulutusprosessi tuottaa ja missä prosessiin kuuluvilla ja kontekstuaalisilla tekijöillä eroja oppimisessa voidaan selittää. 2. Missä määrin opittu siirtyy opiskelutilanteiden ulkopuoliseksi hyödyksi oppijalle itselleen, hänen toimintayhteisölleen ja niiden välityksellä koko yhteiskunnalle. (Raivola 2000, 190.)

Koulutuksen vaikuttavuus on määriteltävissä funktionaalisesti: missä määrin koulutuksen tulokset vastaavat sille asetettuja ihanteita ja päämääriä, jotka ovat konkretisoitavissa yksilöiden ja yhteiskunnan odotuksina. Yhteiskunnallisten laitosten sekä instituutioiden olemassaolo perustuu niiden odotettuihin sosiaalisiin vaikutuksiin. Nämä odotukset pyritään liittämään opetus-suunnitelmiin opetuksen sekä koulutuksen tavoitteina, jolloin funktionaalinen vaikuttavuus

voidaan määritellä tarkemmin ilmaistujen tavoitteiden sekä saavutettujen tulosten vastaavuutena. (Raivola 2000, 195.)

4.1.2 Vaikuttavuuden arvioinnin näkökulmat

Koulutuksen vaikuttavuuden arviointia voidaan toteuttaa useasta eri näkökulmasta. Vaikuttavuutta arvioivat paitsi koulutuksen käyttäjät eli opiskelijat itse myös koulutuksen toteuttajat eli kouluttajat, koulutusorganisaatiot sekä toimeksiantajat eli yritykset, organisaatiot ja yhteiskunta (Kuvio 10). (Lyytimäki & Miettinen 2008, 14.)



Kuvio 10: Vaikuttavuuden arvioinnin näkökulmat (Lyytimäki & Miettinen 2008, 14)

4.2 Ura-ankkurit

Käsitteen ura-ankkurit on kehittänyt yhdysvaltalainen professori Edgar Schein. Ankkuriajatus syntyi siitä, miten esimiesvastuu, asiantuntijuuden syventäminen tai yrittäjäjys vetää puoleensa eri ihmisiä. Ankkuri ei siis tarkoita paikalleen jämähtämistä tai urautumista, vaan pikemminkin vetovoimaa. (Salminen 2005, 111.)

Edgar Schein on luokitellut ura-ankkurit yhdeksään eri ryhmään. Ne ovat tärkeitä yksilön osalta tietyn ajan, mutta saattavat muuttua painoarvoltaan muun muassa iän ja elämäntilanteen mukaan:

1. asiantuntijapätevyys
2. esimiespätevyys ja johtaminen
3. itsenäisyys
4. työsuhteen turvallisuus
5. paikkakuntaan sitoutuminen
6. yrittäjäyys
7. omistautuva palvelu
8. aito haasteellisuus
9. elämänalueiden kokonaisuus.

Kaikki ankkurit saattavat vaikuttaa jossakin määrin jokaiseen ihmiseen, mutta yleensä on yksi ankkuri, joka on muita tärkeämpi. (Salminen 2005, 112.)

1. Asiantuntijapätevyys

Joillekin henkilöille on tärkeää päästä käyttämään itsensä ja muiden hyväksi heidän omia erityislahjakkuuksiaan. He tuntevat motivoituvansa siitä, että tietävät olevansa oman alansa päteviä asiantuntijoita. Jos mainitut osaajat siirtyvät toisiin tehtäviin, he saattavat huomata olevansa vähemmän hyviä ja myös heikommin motivoituneita. He kaipaavat takaisin sellaisiin vastuutehtäviin, joiden tekemisestä ja osaamisesta he nauttivat. Asiantuntijalle urakehitys ei ole hierarkkista ylenemistä, vaan eteneminen voi olla esimerkiksi nykyiseen tehtävään sisältyvää vastuun laajenemista. (Salminen 2005, 113.)

2. Esimiespätevyys ja johtaminen

Vaikka asiantuntijakin voi olla johtaja, jotkut haluavat työkokemuksen karttuessa johtaa muita ihmisiä. Heillä on pätevyys ja halu edetä sellaiselle tasolle, jossa heidän päätöksillään on suora vaikutus organisaation tai yksikön menestymiseen. (Salminen 2005, 114.)

Johtamisvastuusta kiinnostuneet ja siihen pystyvät esimiehet arvostavat sellaista osaamista ja kokemusta eri toiminnoista, joka pätevöittää yleisjohtajaksi. Esimiehet tarvitsevat myös kolmenlaista erityispätevyyttä, joita ovat:

- Ihmissuhdetaidot. Ne ovat kykyä vaikuttaa ihmisiin, johtaa, käsitellä, ohjata ja valvoa ihmisiä tavoitteiden saavuttamiseksi.
- Analyttiset kyvyt. Ne ovat kykyä tunnistaa, analysoida, pelkistää ja ratkaista ongelmia myös sellaisissa tilanteissa, joissa epävarmuus on olemassa ja jäytämässä päätöksentekoa.

- Tunnehallinta. Ne sisältävät henkistä voimaa, jota ihmissuhdekysymykset ja kriisit pikemminkin vauhdittavat kuin uuvuttavat tai heikentävät. Ne ovat kykyä kantaa suurta vastuuta niin, että toimintakyky säilyy. (Salminen 2005, 114.)

3. Itsenäisyys

Jotkut kokevat olevansa omatoimisia ja itseohjautuvia, joten heillä on voimakas tarve toteuttaa asioita omalla tavallaan, omassa tempossaan ja omien pelisääntöjensä mukaisesti. He valitsevat mielellään itsenäisyyttä, omatoimisuutta ja itseohjautuvuutta ruokkivia työvaihtoehtoja, jossa voi muovata itsensä muotoisen paikan, jonkinasteisen vapaan toimijan freelance-olotilan. Itsenäiselle henkilölle työ saa sisältää selkeästi asetettuja tavoitteita, mutta toimintavapauden niiden saavuttamiseksi pitää olla suuri. Tärkeiksi muodostuvat työstä tulevat tunnustukset tai ammatilliset palkinnot, jotka lisäävät henkilön omaa markkina-arvoa ja joista hänelle voi olla henkilökohtaista hyötyä. (Salminen 2005, 115.)

4. Työsuhteen turvallisuus

Joillekin on erityisen tärkeää, että he saavat työnsä ja uransa organisoiduksi siten, että he voivat kokea turvallisuutta ja tulevat tapahtumat ovat heille ennakoitavissa. Turvallisuus päämotiivina ohjaa ja jopa rajaa henkilön tekemiä uravalintoja. Nämä ihmiset valitsevat usein työpaikakseen sellaisia organisaatioita, joissa on turvatut työsuhde-edut, jotka ovat vahvoja ja vakavaraisia ja joissa ei ole irtisanomisia niin paljon kuin muissa yrityksissä. (Salminen 2005, 116.)

5. Paikkakuntaan sitoutuminen

Yksi laji turvallisuusmotiivina ja -ankkurina on paikkakuntaan sitoutuminen. Tämä ilmenee pitämisenä tietyllä maantieteellisellä alueella, jolta ei tahdo muuttaa ainakaan kovin kauas. Muuttohaluttomuus voi merkitä jo saavutettua mukavuusetua tai omille juurilleen, mieltymyspaikoilleen tai tuttuun, turvallisten ihmissuhteiden verkostoon asettautumista. (Salminen 2005, 117.)

6. Yrittäjyys

Ihmiset joiden päämotiivi on yrittäminen, alkavat monesti hakea omaa polkuaan jo melko varhain. Näillä henkilöillä on kyky ja vahva motiivi osoittaa ympäristölle ja itselleen, että he menestyvät luovan ideansa tai vahvan näkynsä toteuttajina. Yrittäjyysilöt haluavat luoda ja rakentaa, mutta he saattavat myös kyllästyä, kun toiminta vakiintuu. Tärkeimpiä asioita yrittäjyyteen ankkuroituville ovat usein vaikutusvalta ja omistaminen sekä henkilökohtainen näkyvyys. Yrittäjähenkilö ihminen voi menestyä myös suuremmissa organisaatioissa, kunhan hänelle riittää luovia haasteita ja todellista valtaa toimia yrittäjän tavoin. Yrittäjähenkilön johtaminen vaatii erityistaitoja. (Salminen 2005, 118.)

7. Omistautuva palvelu

On yksilöitä, joiden uravalintaa ohjaavat heidän omat perusarvonsa. Heidän uravalintansa perustuvat siihen, että he haluavat tavalla tai toisella parantaa maailmaa, ihmistä tai yhteiskuntaa. Tällaisia ammatteja ovat esimerkiksi lääkäri, opettaja, sairaanhoitaja ja niin edelleen. Kaikkien palveluammateissa olevien ihmisten päämotivaatiotekijät eivät ole palvelemista tai hyvän asian puolesta toimimista. Näitä ihmisiä voivat ohjata myös asiantuntijapätevyyyden motiivit, itsenäisyyden tai riippumattomuuden motiivit tai turvallisuuden tarve. Omistautuvaan palveluun suuntautuville ihmisille on tärkeää, että työn merkitys näkyy ja että he saavat työstään tunnustusta. He hakeutuvat ympäristöön, joka on sopusoinnussa heidän itsensä ja arvojensa kanssa. (Salminen 2005, 119.)

8. Aito haasteellisuus

Haasteet ohjaavat voimakkaasti joidenkin uravalintoja. He määrittelevät menestymisen esimerkiksi siten, että se on vaikeiden esteiden ylittämistä, monimutkaisten ongelmien ratkaisemista tai pätevien kilpailijoiden tai omien henkilökohtaisten ennätysten voittamista. Mikäli haasteellisuus on henkilön pääankkuri, on tärkeää, että työ antaa henkilölle jatkuvasti mahdollisuuden testata itseään. Muutoin hän kyllästyy helposti. Haasteellisuutta kaipaavat henkilöt ovat voimakkaasti motivoituneita kehittämään sekä itseään että asioita. Ura, joka mahdollistaa kilpailuvietin kehittämisen, on tällaiselle ihmiselle erittäin tärkeää. (Salminen 2005, 120.)

9. Elämänalueiden kokonaisuus

Ihmiset, joiden päämotivoijana on elämänalueiden kokonaisuus, haluavat elämisen kokonaisuudelta tasapainottavaa joustavuutta enemmän kuin mitään muuta. He haluavat yhdistää omat henkilökohtaiset tarpeensa, harrastuksensa, perheensä ja läheistensä tarpeet sekä työuransa. Elämänalueiden kokonaisuutta painottava henkilö on valmis toimimaan organisaatiossa hyvin pitkälle organisaation ehdoilla edellyttäen, että joustavia, hänelle tarpeellisia uusia mahdollisuuksia on tarjolla kulloinkin sopivana ajankohtana tai tietyissä elämän muutoksissa. Tämä voi tarkoittaa esimerkiksi osa-aikatyötä, sapattivapaata, hoitovapaata, joustavia työaikoja tai muuta sellaista. (Salminen 2005, 121.)

Ura-ankkureista tärkein muodostuu jokaiselle sen mukaan, mistä ei voi luopua ja mistä pitää tiukasti kiinni. Ura-ankkurien järjestykseen asettaminen antaa suuntaa, mitkä ankkurit korostuvat eniten ja mitkä puolestaan painottuvat vähiten. (Salminen 2005, 122–123.)

5 Tutkimusmenetelmät

Tutkittavan asian luonne sekä tutkimuksen tavoite vaikuttivat tutkimusmenetelmän valintaan. Tutkimuksen perusjoukko oli suuri, kaikki HAAGA-HELIAsta 2007 valmistuneet, jonka johdosta tutkimusmetodina käytettiin kvantitatiivista eli määrällistä tutkimusta. Tutkimus toteutettiin lähettämällä sähköpostiin linkki kyselylomakkeeseen, johon vastattiin anonyymisti. Sähköinen kyselylomake koettiin hyväksi, koska vastausten saaminen on nopeaa sekä vastaaminen ja tulosten kerääminen on helppoa. Myös virheiden mahdollisuus vähentyy, kun tulokset käsitellään sähköisesti ilman manuaalista näppäilyä. Sähköinen kyselylomake mahdollistaa myös uusintakyselyn helposti, mikäli vastauksia ei ensimmäisellä kerralla saada tarpeeksi. Sähköisen lomakkeen käyttö on myös taloudellisesta kannattavampaa kuin paperilomakkeiden lähettäminen. Vastaajan anonyyminä pysyminen on taattu verrattaessa esimerkiksi haastattelututkimukseen.

Toimeksianto saatiin HAAGA-HELIAN laatupäällikkö Juha Lindstedtiltä joulukuussa 2008. Kyselylomake (Liite 2) suunniteltiin yhdessä Lindstedtin kanssa tammi-helmikuussa 2009. Kysely laadittiin pääasiassa toimeksiantajan tarvitsemien tietojen pohjalta. Lomakkeen ollessa valmis suomeksi, se lähetettiin sekä ruotsin- että englanninkielenkääntäjille. Kyselylomake siirrettiin Digium-ohjelmaan, jossa sitä testattiin viikon ajan koehenkilöillä. Onnistuneen testauksen jälkeen huhtikuun lopussa saatekirje (Liite 3) sekä kyselylomake kolmella kielellä (suomi, ruotsi ja englanti) toimitettiin Jukka Väyrykselle alumnitoimistoon. Hän laittoi kyselyn kaikille HAAGA-HELIAsta 2007 valmistuneille. Yhteensä kysely lähetettiin 1016 henkilölle, josta 763 oli tradenomeja.

Aikaa kyselyn vastaamiseen annettiin kaksi viikkoa (14 vuorokautta). Siihen mennessä vastanneita oli 204. Pienen vastausprosentin vuoksi lähetettiin muistutuskirje (Liite 4) ja vastausaikaa pidennettiin kaksi viikkoa (14 vuorokautta). Vastaajia yritettiin aktivoita pienillä tuotepalkinnoilla. Tämän jälkeen vastaajia kaiken kaikkiaan saatiin 225, joista 114 oli tradenomeja. Koko vastausprosentiksi näin ollen saatiin 22,15 ja tradenomien vastausprosentiksi tuli noin 15.

5.1 Aineiston käsittely ja analysointi

Tutkimuksen vastaukset siirrettiin Digiumista Exceliin, jossa ne rajattiin koskemaan pelkästään tradenomeja. Excelistä tulokset siirrettiin SPSS for Windows 16.0 -ohjelmaan, jolla toteutettiin aineiston tarkempi analysointi ja tulkinta.

Aineisto käsiteltiin kysymys kysymykseltä kyselylomakkeen kanssa samassa järjestyksessä. Kysymykset 1-9 käsittelevät vastaajien taustatietoja ja kysymykset 10–12 koskivat nykyistä elämäntilannetta. Kohdat 13 ja 14 käsittelevät koulutuksen ja työelämän vastaavuutta. Opintojen hyödyllisyyttä käsitellään kysymyksissä 15–17. Kysymys 18 käsittelee Diploma Supplementia, joka otettiin mukaan kyselyyn toimeksiantajan pyynnöstä. Kyseistä kysymystä ei käsitellä tarkemmin tässä raportissa. Loput kysymykset, 19–23, käsittelevät tulevaisuuden suunnitelmia. Kyselylomakkeesta on tehty peittomatriisi (Taulukko 1), jonka avulla kuvattiin kyselylomakkeen kysymysten ja tutkimusongelmien välistä yhteyttä ja kattavuutta.

Tilastotieteen teoriassa muuttujat jaotellaan jatkuviin muuttujiin ja diskreetteihin muuttujiin. Muuttuja on diskreetti, mikäli se voi saada vain tiettyjä arvoja. Jatkuva muuttuja voi taas tietyllä välillä saada minkä arvon tahansa. Kyselytutkimusta tehtäessä muuttujat ovat siis joko diskreettejä tai jatkuvaluonteisia muuttujia. (Holopainen, Tenhunen & Vuorinen 2004, 26.)

Suurin osa taustamuuttujista sekä tutkimusmuuttujista oli nominaaliasteikon muuttujia, esimerkiksi sukupuoli, pohjakoulutus sekä työtehtävät. Tämän lisäksi mukana oli suhdeasteikollisia muuttujia, kuten ikä, opintojen kesto ja työkokemus ennen amk-opintoja sekä Likertin asteikko, jota on käytetty kysymyksissä 13, 14 sekä 15. Tuloksia analysoitaessa pääasiassa käytettiin ristiintaulukointia sekä pylväskuvioita. Ristiintaulukointia käytettiin, koska oltiin kiinnostuneita tutkimaan muuttujien tilastollista yhteyttä eli riippuvuutta. Muuttujan välinen tilastollinen yhteys tarkoittaa siis sitä, että kun tarkastellaan kahta muuttujaa, toisen muuttujan saamat arvot antavat jonkinlaista lisäinformaatiota tai ennustetta siitä, mitä arvoja toinen muuttuja todennäköisesti saa. Pylväskuvioita käytettiin, koska niillä haluttiin esittää raportin lukijoille tiivistetyssä ja helpossa muodossa paljon tietoa.

Tuloksia analysoitaessa käytettiin myös tunnuslukutaulukkoa, jossa muuttujien arvoissa oleva informaatio on voitu pelkistää muutamaksi muuttujaksi kuvaavaan tunnuslukuun. Myös Pearsonin korrelaatiokerrointa on käytetty tuloksien analysoinnissa. Siinä on tarkoituksena tarkastella muuttujien X ja Y havaintoarvoista muodostettuja havaintopareja. Korrelaatiokerroin r mittaa lineaarista yhteyttä, mitä lähempänä korrelaatiokerroimen itseisarvo on lukua 1, sitä voimak-

kaampaa on muuttujien välinen lineaarinen yhteys. Mikäli muuttujat ovat riippumattomia, muuttujien välinen korrelaatiokerroin on likimäärin nolla. Tutkimuksen tuloksia analysoitaessa käytettiin myös Mann-Whitneyn U -testiä. Se on tehokkaimpia ei-parametrisia testejä, jonka avulla voidaan havaita jakaumien sijainnissa olevat erot. (Heikkilä 2004, 82, 234; Holopainen & Pulkkinen 2008, 233–235.)

Mediaani (median, Md) on järjestetyn havaintoaineiston keskimäinen havainto, mikäli havaintoarvoja on pariton määrä. Jos havaintoarvoja on kuitenkin parillinen määrä, mediaanina esitetään jompikumpi keskimäisistä arvoista. Mediaani siis jakaa järjestetyn havaintoaineiston kahteen osaan siten, että puolet arvoista on mediaania pienempiä ja puolet arvoista mediaania suurempia. (Holopainen & Pulkkinen 2008, 80.)

Tilastollinen testaaminen perustuu todennäköisyyksien arvioimiseen, esimerkiksi tilastollisen tunnusluvun 99 % luottamusväliin perustuva päätöksenteko tehdään 1 %:n riskillä. Mitä lähempänä 100 %:a luottamusväliin liittyvä todennäköisyys on, sitä pienempi on tilastolliseen päättelyyn liittyvä riskitaso. Tilastollisen testin avulla voidaan siis arvioida kyseiseen päätöksentekotilanteeseen liittyvää riskiä sille, että johtopäätös on virheellinen. Tilastollinen testaus käsittää tiivistetysti seuraavat vaiheet; hypoteesin asettaminen, otoksen poimiminen, tunnuslukujen tai havaittujen frekvenssien laskeminen otoksesta, testin valinta, testinmuuttujan arvon laskeminen, testinmuuttujan arvon vertaaminen todennäköisyysjakauman kriittisiin arvoihin sekä tuloksen tulkinta ja johtopäätösten tekeminen. Varsinaisessa testauksessa ratkaisevin vaihe on tapaukseen sopivan testin valinta. Jos ei voida olla varmoja, että satunnaismuuttuja perusjoukossa on normaalisti jakautunut, kannattaa käyttää Mann-Whitneyn testiä. (Holopainen ym. 2004, 220; Holopainen & Pulkkinen 2008, 204–205.)

6 Tutkimustulokset

Tutkimustulokset on käsitelty kyselylomakkeessa esitettyjen kysymysten kanssa samassa järjestyksessä. Tutkimustuloksissa esitellään ensin taustamuuttujat, jotka pitävät sisällään vastaajien perustiedot ja koulutukseen liittyvät tiedot. Tämän jälkeen kerrotaan vastaajien nykyinen elämäntilanne esimerkiksi työnantaja, työn ja tutkinnon vastaavuus, ansiot sekä työllistymiseen vaikuttanut kanava. Seuraavaksi kerrotaan vastaajien näkemys koulutuksen ja työelämän vastaavuudesta. Lopuksi käydään läpi vastaajien näkemykset opintojen hyödyllisyydestä sekä se, millaisena he näkevät työelämänsä ja urakehityksensä tulevaisuudessa.

6.1 Taustatiedot

Vastaajien taustatiedot on koottu kysymysten 1–9 perusteella. Kysymykset koskivat muun muassa vastaajien sukupuolta, ikää, aiempaa koulutusta sekä koulutuksen kestoa ja työkokemusta ennen amk-opintoja.

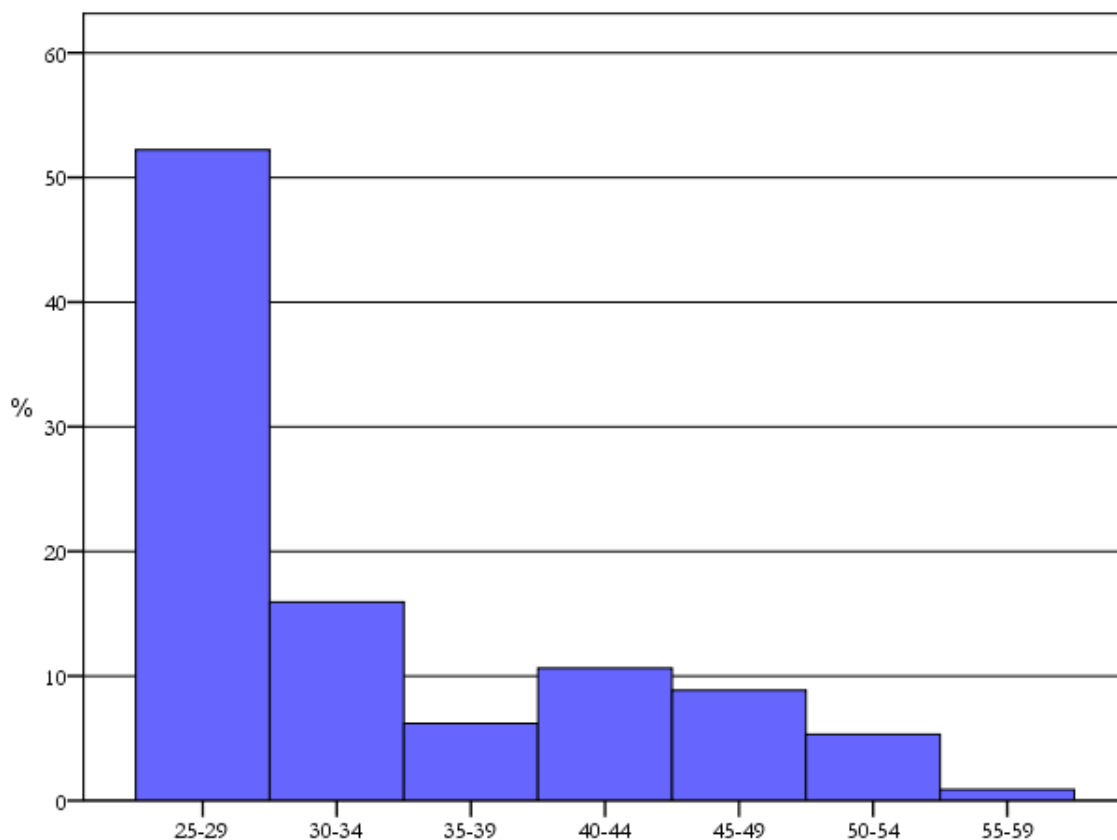
Tutkimuksen pohjalta tehtiin Tradenomiliiton määrittelemää profiilia vastaava HAAGA-HELLIasta valmistuneen tradenomin profiili (Taulukko 3). Naisia on selvästi enemmän kuin miehiä, naisten osuuden ollessa 83 % kun taas miesten 18 %. Iän keskiarvo on noin 33 vuotta ja keskiansiot 2887 euroa kuukaudessa.

Taulukko 3. HAAGA-HELLIasta valmistuneen tradenomin profiili

Naisia	82,5 %
Miehiä	17,5 %
Iän keskiarvo	33,2 vuotta
Keskipalkka	2887 €

6.1.1 Sukupuoli ja ikä

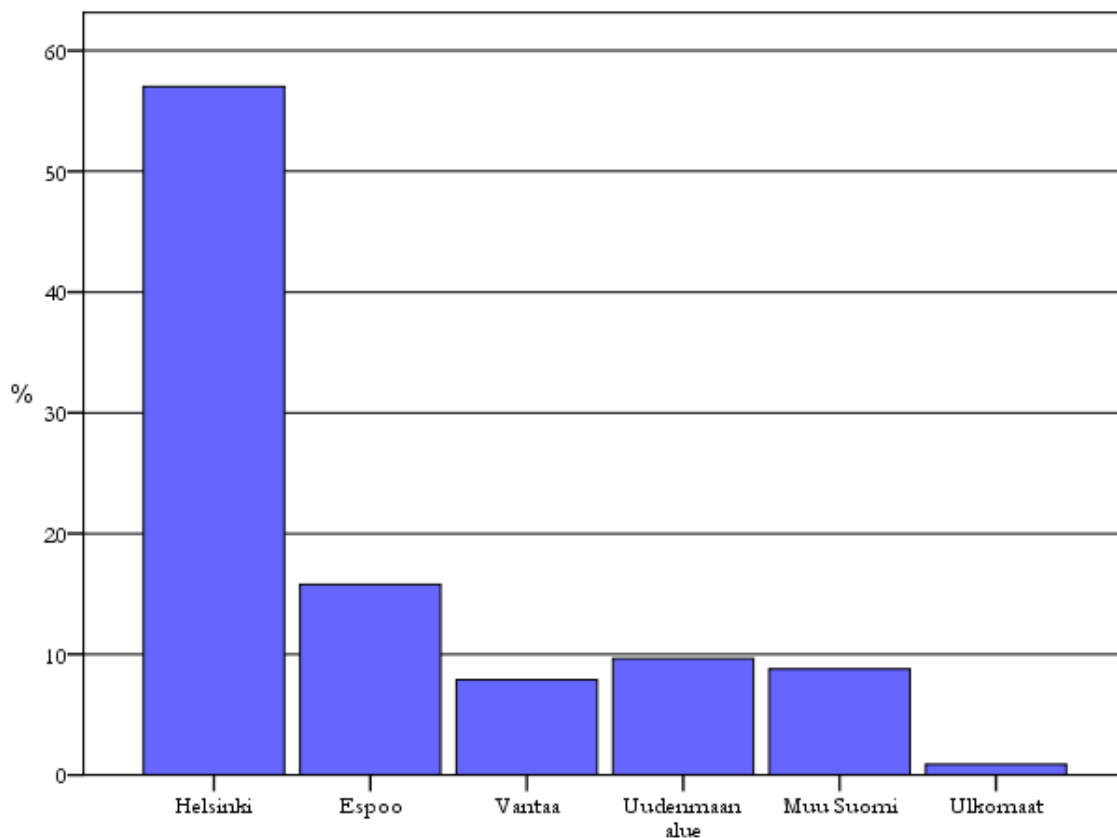
Tradenomien alumni-kyselyyn vastanneista suurin osa (82,5 %) oli naisia ja loput (17,5 %) miehiä. Vastaajista enemmistö (noin 52 %) oli iältään 25–29-vuotta (Kuvio 11). Vastaajien iän keskiarvo oli 33,2 vuotta. Vastaajien iät vaihtelivat 25 ja 59 vuoden välillä.



Kuvio 11. Vastaajien ikä luokiteltuna (prosenttia vastaajista, N=113)

6.1.2 Asuinpaikka

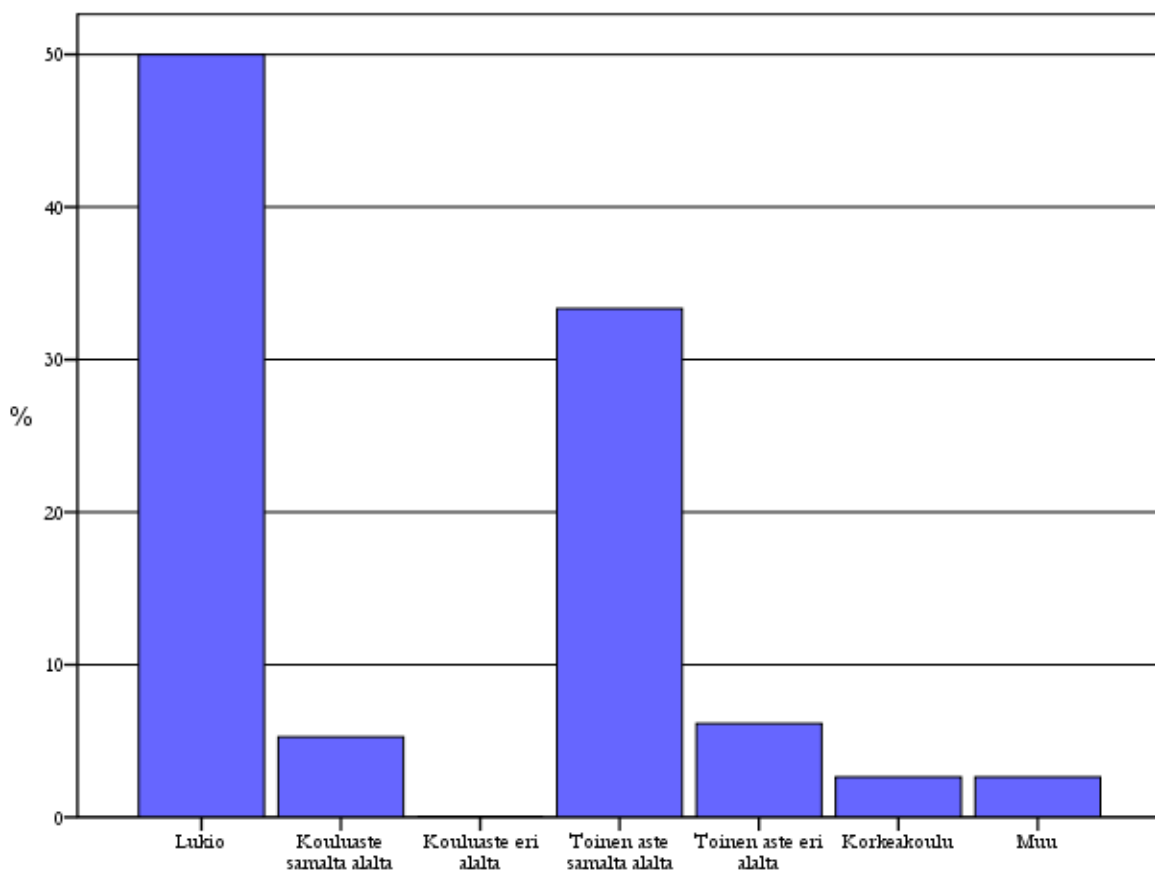
Noin 58 % vastaajista asui Helsingissä, Espoossa asui 16 prosenttia ja Vantaalla alle 10 prosenttia. Uudenmaan alueella ja muualla Suomessa asui alle 20 prosenttia. Ulkomailla mainitsi asuvansa vain yksi henkilö. (Kuvio 12.)



Kuvio 12. Vastaajien asuinpaikka (prosenttia vastaajista, N=114)

6.1.3 Pohjakoulutus

Puolet (50 %) vastaajista oli suorittanut lukion pohjakoulutuksena ennen amk-opintoja (Kuvio 13). Toisen asteen ammatillisen tutkinnon samalta alalta oli suorittanut 33 % vastaajista, kun taas eri alalta oli 7 %. Kouluasteen samalta alalta oli suorittanut 5 %, joka vastaa lähinnä nykyistä toisen asteen merkonomikoulutusta. Vastaajista 6 henkilöä oli suorittanut pohjakoulutuksena jonkin toisen korkeakoulututkinnon tai kaksoistutkinnon.



Kuvio 13. Vastaajien pohjakoulutus (prosenttia vastaajista, N=114)

6.1.4 Koulutusyksikkö ja opiskelumuoto

Vastaajista 40 % oli opiskellut Pasilan toimipisteessä, 32 % Malmin, 25 % Vallilan ja vain 4 % Porvoon toimipisteessä. Vastaajista noin puolella (54 %) opiskelumuotona olivat päiväopinnot. 33 % vastaajista suoritti amk-tutkinnon iltaopintoina. Sekä päivä- että iltaopintoina opiskeli 8 % vastaajista kun taas monimuoto-opintoina 5 %. (Taulukko 4.)

Taulukko 4. Opiskelumuoto toimipisteittäin

		Toimipiste					Yht.
		Malmi	Pasila	Porvoo Point	Vallila		
Opiskelumuoto	Päivä	Lkm	13	25	4	20	62
		%	11,4	21,9	3,5	17,5	54,4
	Ilta	Lkm	19	10	0	8	37
		%	16,7	8,8	0,0	7,0	32,5
	Molemmat	Lkm	4	4	1	0	9
		%	3,5	3,5	0,9	0,0	7,9
	Monimuoto	Lkm	0	6	0	0	6
		%	0,0	5,3	0,0	0,0	5,3
	Yhteensä	Lkm	36	45	5	28	114
		%	31,6	39,5	4,4	24,6	100,0

6.1.5 Opintojen kesto

Tradenomiopintojen tavoitevalmistumisaika on 3,5 vuotta. Vastaajista 37 % valmistui 3–4 vuodessa (Taulukko 5). Koulutus kesti keskimäärin 3,8 vuotta. 33 prosentilla valmistuminen vei 4–5 vuotta. 14 % vastanneista valmistui 2–3 vuodessa. Osa kyselyyn vastanneista olivat ilmoittaneet koulutuksen kestoksi vajaa kaksi vuotta tai yli kuusi vuotta. Tämä johtunee pitkittyneistä opinnoista monissa ammattikorkeakouluissa, koska opinto-oikeus loppuu kuuden vuoden jälkeen. Alle kahden vuoden koulutus selittyyneen hyväksiluvuilla sekä koulutukseen uudelleen hakeutumisella.

Päiväopiskelijoista 45 % valmistui 3–4 vuodessa ja 33 % 4–5 vuodessa. Iltaopiskelijoilla vastaavat prosenttiluvut olivat 32 ja 38 (Liite 5). Pohjakoulutus vaikutti hieman koulutuksen keston. Vastaajilla, jotka ilmoittivat pohjakoulutukseksi lukion, keskimääräinen valmistumisaika oli 3–5 vuotta. Toisen asteen saman alan pohjakoulutus vaikutti valmistumisaikaan lyhentävästi kurssien hyväksiluvun ansiosta. Vastaava luku oli 2–4 vuotta (Liite 6). Tuloksista on havaittavissa, että mitä vanhempi opiskelija on, sitä nopeammin hän on valmistunut ($r=-0,315$, Liite 7). Tähän vaikuttavat opintojaksojen hyväksiluvut edellisistä koulutuksista sekä vanhem-

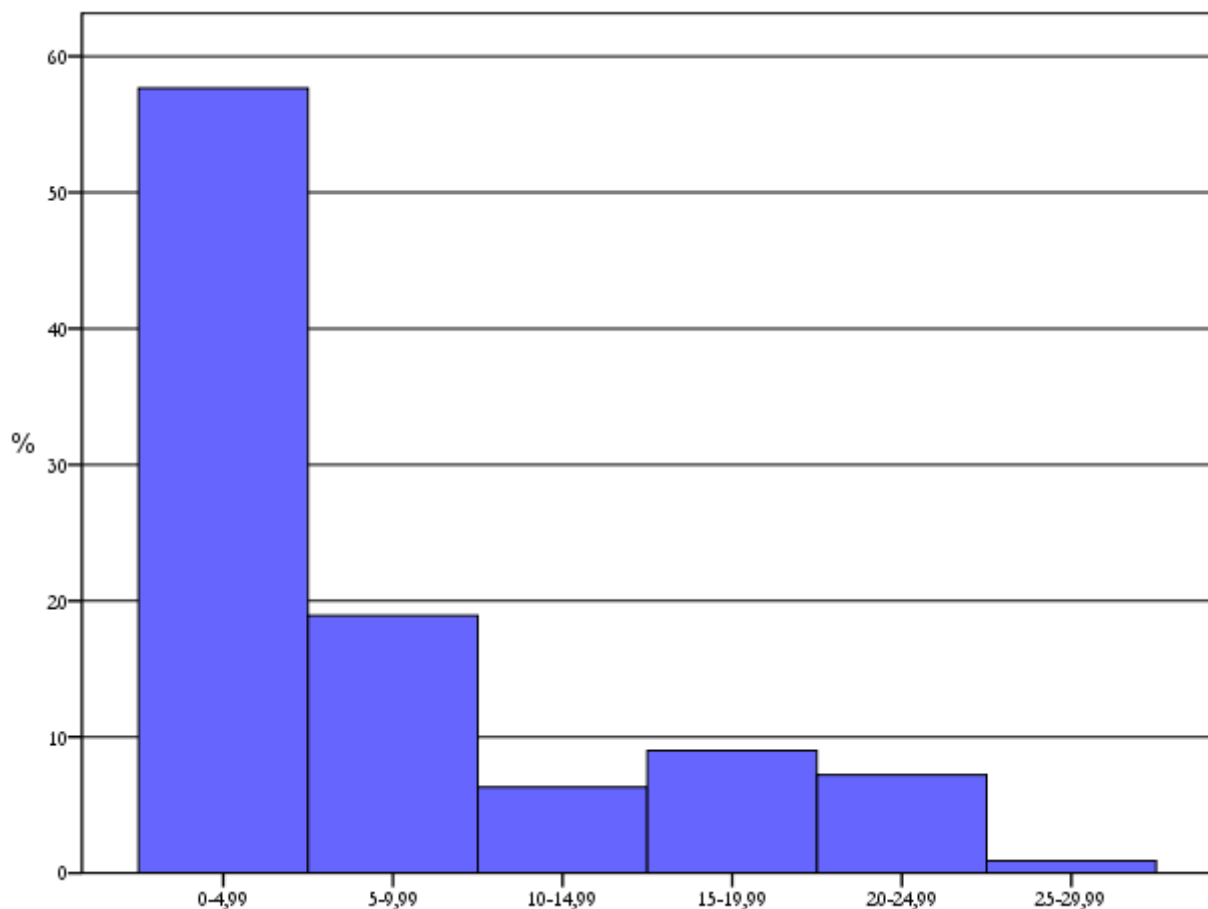
pien opiskelijoiden mahdollisesti suurempi opiskelumotivaatio ja kannustustekijät työpaikan puolelta.

Taulukko 5. Opintojen kesto sukupuolittain

		Nainen	Mies	Yht.	
Opintojen kesto	1-1,99	Lkm	2	0	2
		%	2,2	0,0	1,8
2-2,99	Lkm	15	1	16	
	%	16,1	5,0	14,2	
3-3,99	Lkm	34	8	42	
	%	36,6	40,0	37,2	
4-4,99	Lkm	31	6	37	
	%	33,3	30,0	32,7	
5-5,99	Lkm	7	4	11	
	%	7,5	20,0	9,7	
6-6,99	Lkm	2	1	3	
	%	2,2	5,0	2,7	
7-7,99	Lkm	2	0	2	
	%	2,2	0,0	1,8	
Yht.	Lkm	93	20	113	
	%	100,0	100,0	100,0	

6.1.6 Työkokemus ennen amk-opintojen alkua

Työkokemusta vastaajilla oli keskimäärin neljä vuotta ennen ammattikorkeakouluopintojen aloittamista. 68 prosentilla vastaajista työkokemusta oli kertynyt 0–5 vuotta. 19 prosentilla työkokemusta oli 5–10 vuotta (Kuvio 14). Naisilla (mediaani 5 vuotta) työkokemusta oli kertynyt hieman enemmän kuin miehillä (mediaani 3,2 vuotta). Maksimissaan työkokemusta oli kertynyt jo 30 vuotta. (Taulukko 6.)



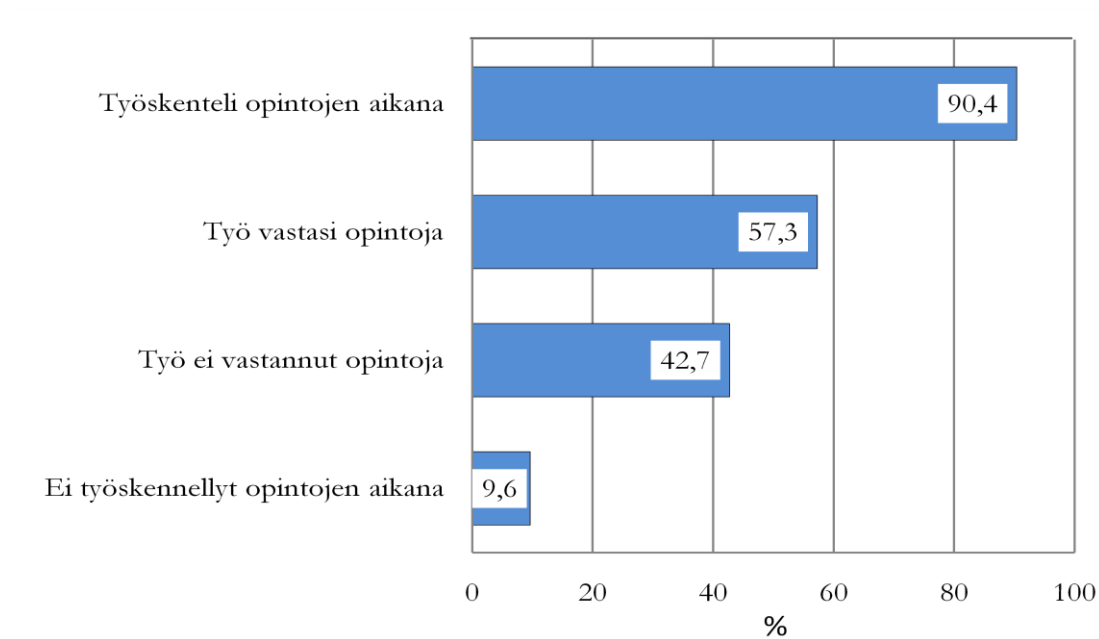
Kuvio 14. Työkokemus ennen amk-opintojen alkua (prosenttia vastaajista, N=114)

Taulukko 6. Työkokemus ennen amk-opintojen alkua sukupuolittain

	Keskiarvo	Minimi	Maksimi	Mediaani
Nainen	9,09	0	30	5,00
Mies	4,30	0	16	3,21
Yht.	8,23	0	30	4,17

6.1.7 Työskentely opintojen aikana

Yli 90 % vastanneista työskenteli työharjoittelun lisäksi muussa työssä opintojensa ohella. Heistä noin 57 % teki työtä, joka tuki asiantuntijuuden lisääntymistä opiskelemallaan alalla ja noin 43 % teki työtä, joka ei tukenut opintoja. (Kuvio 15.)



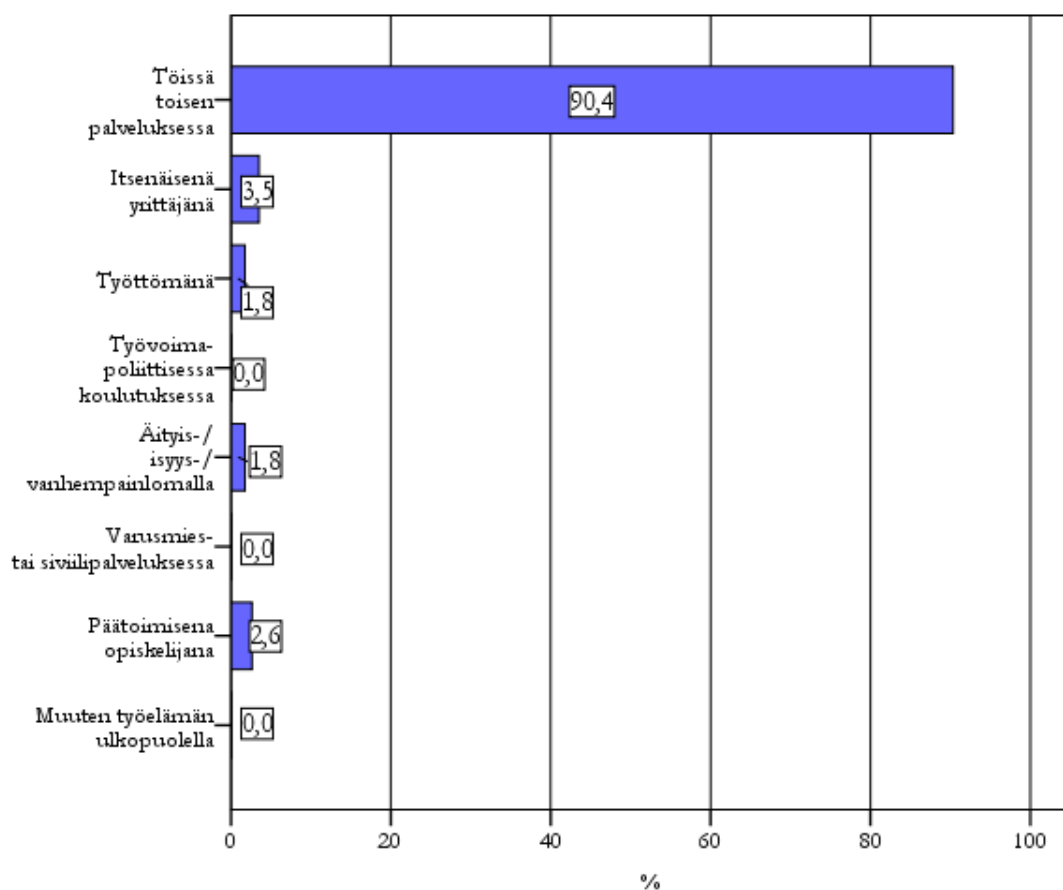
Kuvio 15. Työskentely opintojen aikana

6.2 Nykyinen elämäntilanne

Nykyistä elämäntilannetta kuvaavat kysymykset 10–12. Vastaajia on pyydetty vastaamaan kysymyksiin, jotka käsittelevät nykyistä työnantajaa, ammattinimikettä sekä ansioita. Näitä vastauksia on käsitelty alla olevissa luvuissa erilaisina kuvaajina sekä sanallisesti.

6.2.1 Työsuhde

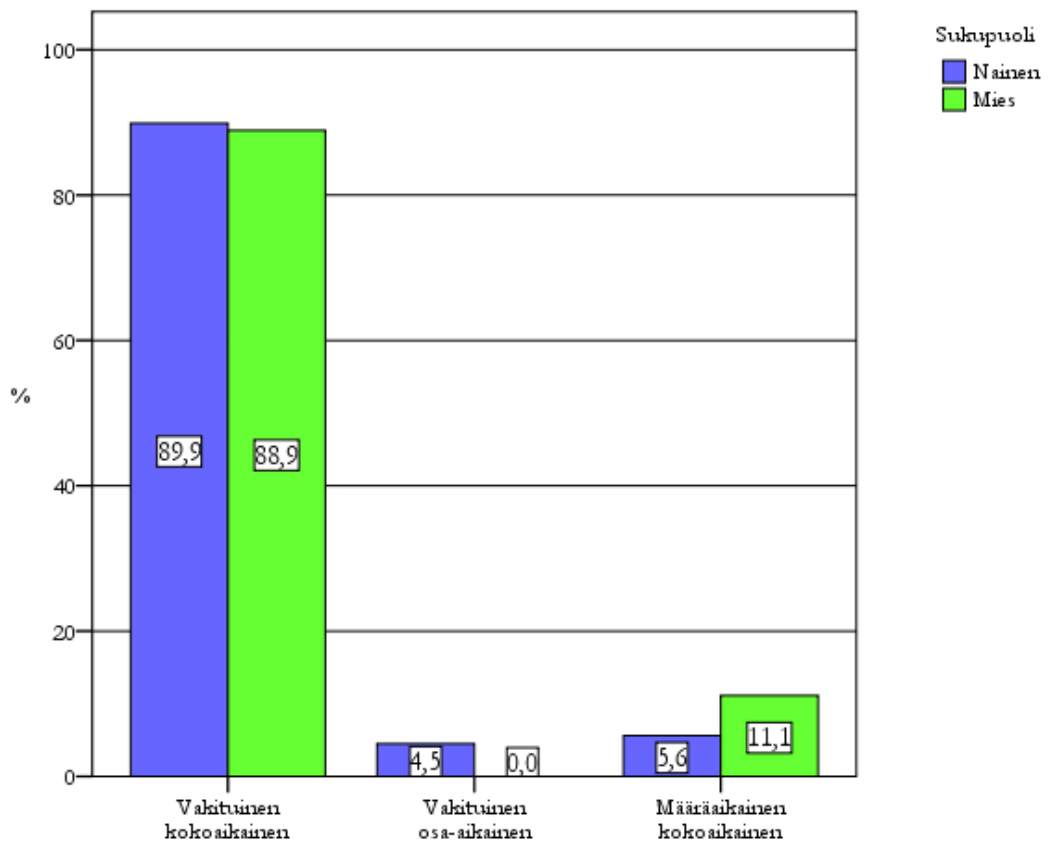
Enemmistö vastaajista (90 %) on tällä hetkellä töissä toisen palveluksessa. Päätoimisena opiskelijana toimii 3 % vastaajista. Vastaajien hakeutumiseen uuteen koulutukseen on vaikuttanut halu vaihtaa alaa sekä ammattipätevyden kohottaminen. (Kuvio 16.)



Kuvio 16. Vastaajien työtilanne (N=114)

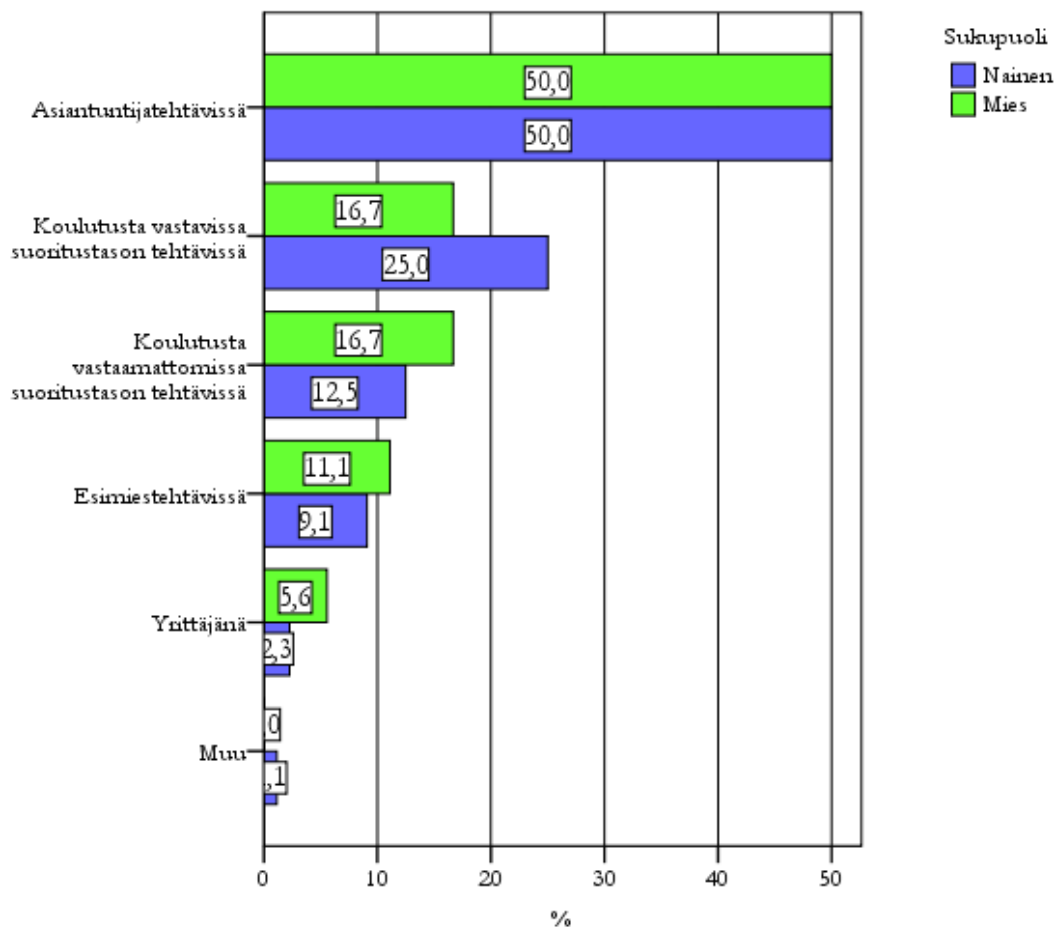
Suurin osa (89 %) vastaajista työskentelee tällä hetkellä yksityisen yrityksen palveluksessa. Kolme prosenttia työskentelee kunnan ja kuusi prosenttia valtion palveluksessa. Kaksi prosenttia vastaajista ilmoitti työnantajakseen järjestö/yhteisö tai muu (Liite 8). Kaksi prosenttia vastaajista ilmoitti olevansa työttömiä. Pääasiallisin syy työttömyyteen oli loman tarve tai irtisanominen laman takia.

Työsuhteen luonteeseen vastanneista naisista noin 90 % on vakituksessa kokoaikaisessa työsuhteessa ja vain noin 6 % kokoaikaisessa määräaikaistyösuhteessa. Kysymykseen vastanneista miehistä noin 89 % on vakituksessa kokoaikaisessa työsuhteessa ja noin 11 % kokoaikaisessa määräaikaistyösuhteessa. Erot miesten ja naisten välillä ei näin ollen ole kovin suuret työsuhteen luonnetta tarkasteltaessa. Eroa löytyy vain vakituksessa osa-aikaisessa työsuhteessa olevien naisten määrässä, joka on 4,5 % vastanneista naisista, kun miehistä kukaan ei työskennellyt osa-aikaisena. (Kuvio 17.)



Kuvio 17. Työsuhteen luonne sukupuolittain (prosenttia vastanneista, N=107)

Puolet (50 %) sekä miehistä että naisista vastasi työtehtäviensä olevan asiantuntijatehtäviä. Naisista 25 % ilmoitti työskentelevänsä koulutusta vastaavissa suoritustason tehtävissä. Miehillä vastaava prosenttiosuus oli 17. Koulutusta vastaamattomissa suoritustason tehtävissä työskenteli 17 % miehistä ja 13 % naisista. (Kuvio 18.)



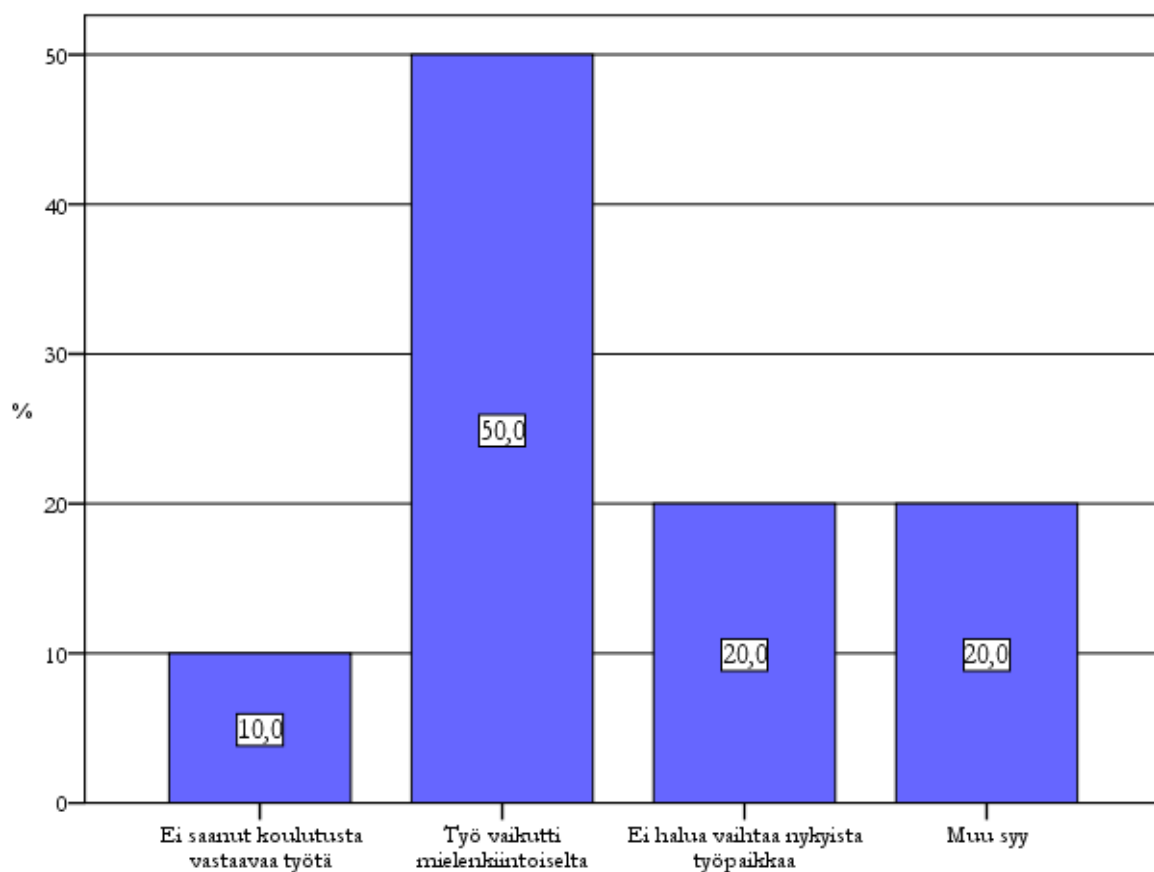
Kuvio 18. Nykyiset työtehtävät sukupuolittain (prosenttia vastaajista, N=106)

Noin puolet (49 %) naisvastaajista oli sitä mieltä, että työtehtävät vastaavat täysin koulutuksesta saamia valmiuksia. Vastaava luku miesvastaajien kesken oli huomattavasti pienempi kuin naisten, vain 33 %. Niin naisista kuin miehistäkin 44 % vastasi, että työtehtävät vastaavat vain osittain koulutusta. Miehistä 22 % koki, etteivät työtehtävät vastaa lainkaan koulutusta. Naisilla vastaava prosenttiosuus oli 7. Suurin osa niin mies- kuin naisvastaajistakin olivat sitä mieltä, että työtehtävät vastaavat täysin tai osittain koulutusta, kun taas vain 9 % vastasi, etteivät työtehtävät vastaa lainkaan koulutuksen tuomia valmiuksia. (Taulukko 7.)

Taulukko 7. Työtehtävien vastaavuus koulutukseen sukupuolen mukaan

		Nainen	Mies	Yhteensä
Ei vastaa lainkaan	Lkm	6	4	10
	%	6,7	22,2	9,3
Vastaa osittain	Lkm	39	8	47
	%	43,8	44,4	43,9
Vastaa täysin	Lkm	44	6	50
	%	49,4	33,3	46,7
Yhteensä	Lkm	89	18	107
	%	100,0	100,0	100,0

Vastaajista puolet nimesi pääasialliseksi syyksi työskentelyyn koulutusta vastaamattomissa töissä toisen työn mielenkiintoisuuden. Toiseksi syyksi nousivat halu pysyä nykyisessä työpaikassa sekä muu syy. Muuksi syyksi vastaajat nimesivät irtisanomisen edellisestä työstä. (Kuvio 19.)



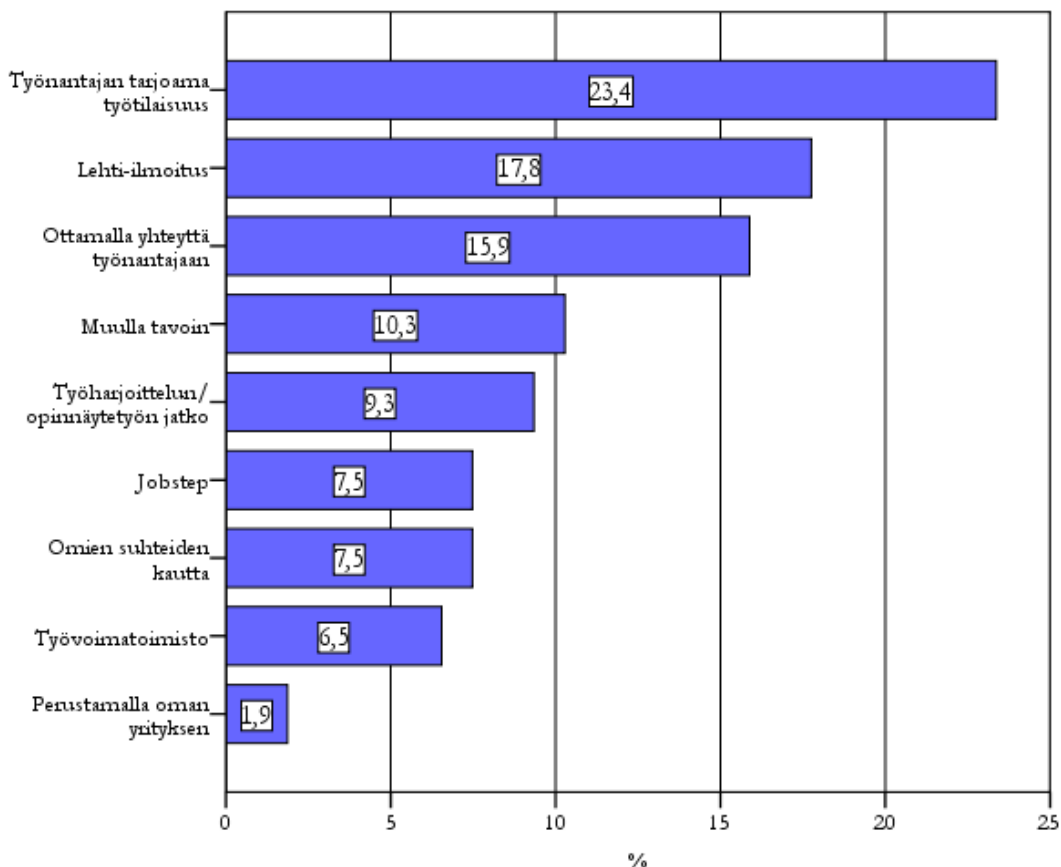
Kuvio 19. Pääasiallisin syy työskentelyyn koulutusta vastaamattomissa töissä (prosenttia vastaajista, N=10)

6.2.2 Ammattinimike

Kyselyyn vastanneet työskentelevät monilla eri ammattinimikkeillä. Nimikkeistä ei pystynyt suoraan päättelemään työtehtävän sisältöä tarkemmin. Useimmin toistuvia ammattinimikkeitä olivat muun muassa erilaiset päälliköt kuten palvelupäällikkö, kehityspäällikkö sekä myyntipäällikkö. Myös erilaisissa henkilöstöjohdon tehtävissä työskentelee monia, muun muassa ammattinimikkeillä hr-koordinaattori, hr-konsultti sekä hr-assistentti. Taloushallintoon suuntautuvia ammattinimikkeitä oli muun muassa taloushallinnon assistentti, laskenta-asiantuntija sekä taloussihteeri. (Liite 9.)

6.2.3 Työllistymiseen vaikuttava kanava

Kaikista vastanneista suuri osa, noin 23 %, on saanut nykyisen pääasiallisen työnsä työnantajan tarjoamalla työtilaisuutta, kun taas lehti-ilmoituksella noin 18 % ja ottamalla yhteyttä työnantajaansa noin 16 %. Muilla tavoilla, kuten erilaisten työnvälityssivujen kautta esimerkiksi Adecco ja Eilakaisla, nykyisen työn on saanut noin 10 %. HAAGA-HELIAn suositteleman työnvälityskanava Jobstepin kautta oli työllistynyt 7,5 %. (Kuvio 20.)



Kuvio 20. Työllistymiseen vaikuttava kanava (prosenttia vastaajista, N=107)

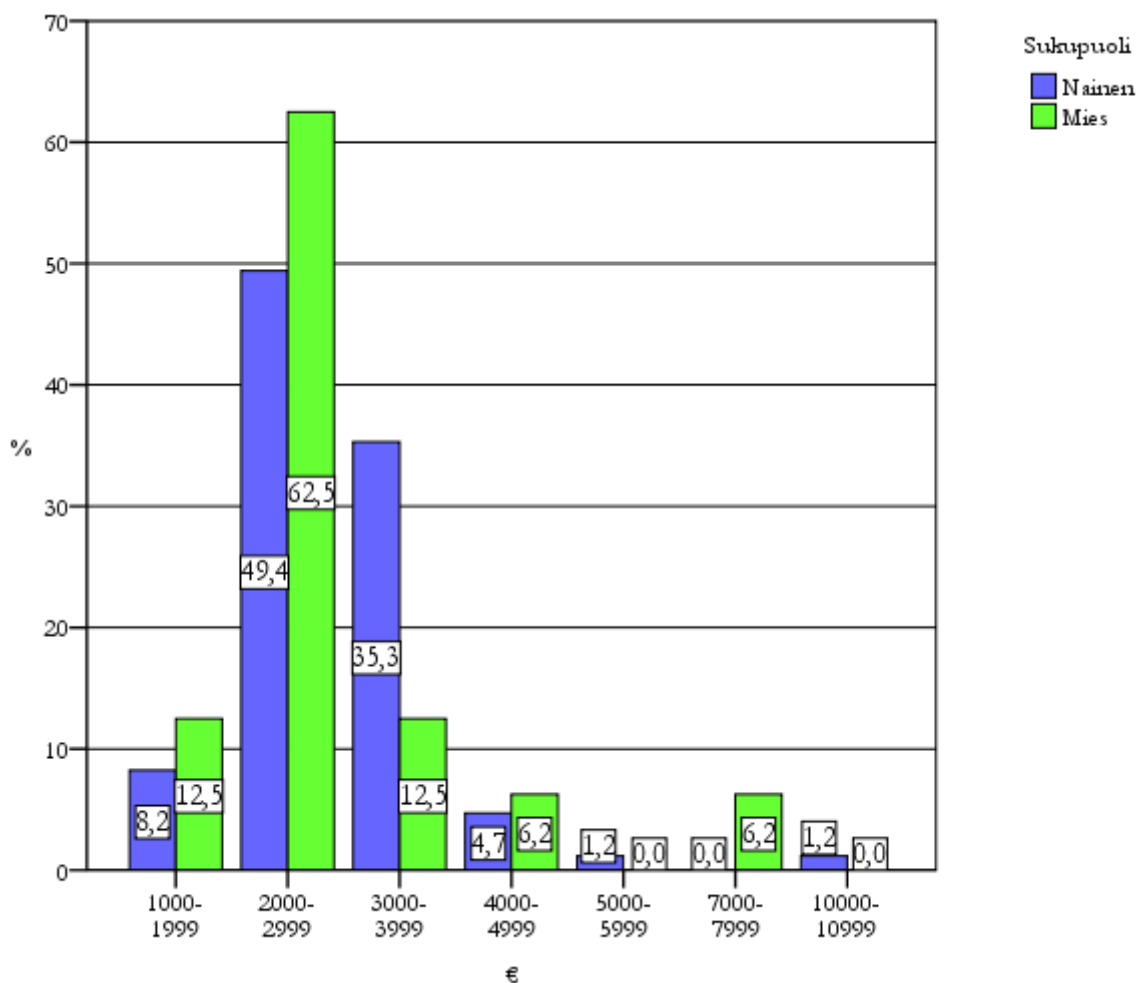
6.2.4 Ansiot

HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulun tradenomien ansioiden keskiarvo oli 2887 euroa. mediaanin ollessa 2800 euroa. Pienimmät ansiot olivat 1000 euroa ja suurimmat 10 000 euroa.

(Liite 10.)

Naisista noin puolet tienaa 2000–2999 € kuussa, kun taas miehissä saman verran tienaa yli 60 prosenttia. Naisista noin 35 % tienaa 3000–3999 € kuussa, kun miehistä vain 12,5 %. 7000–7999€ kuussa miehistä tienaa 6,2 %, kun taas naisista 0 prosenttia tienaa tämän verran. (Kuvio 21.)

Naisten ja miesten välisessä ansiovertailussa ei ilmennyt huomattavaa eroa. Naisten ansioiden keskiarvo oli 2884 euroa kun taas miehillä 2874 euroa. Kummankin sukupuolen ansioiden mediaani oli sama, 2800 euroa.



Kuvio 21. Vastanneiden palkkaus sukupuolittain (prosenttia vastanneista, N=101)

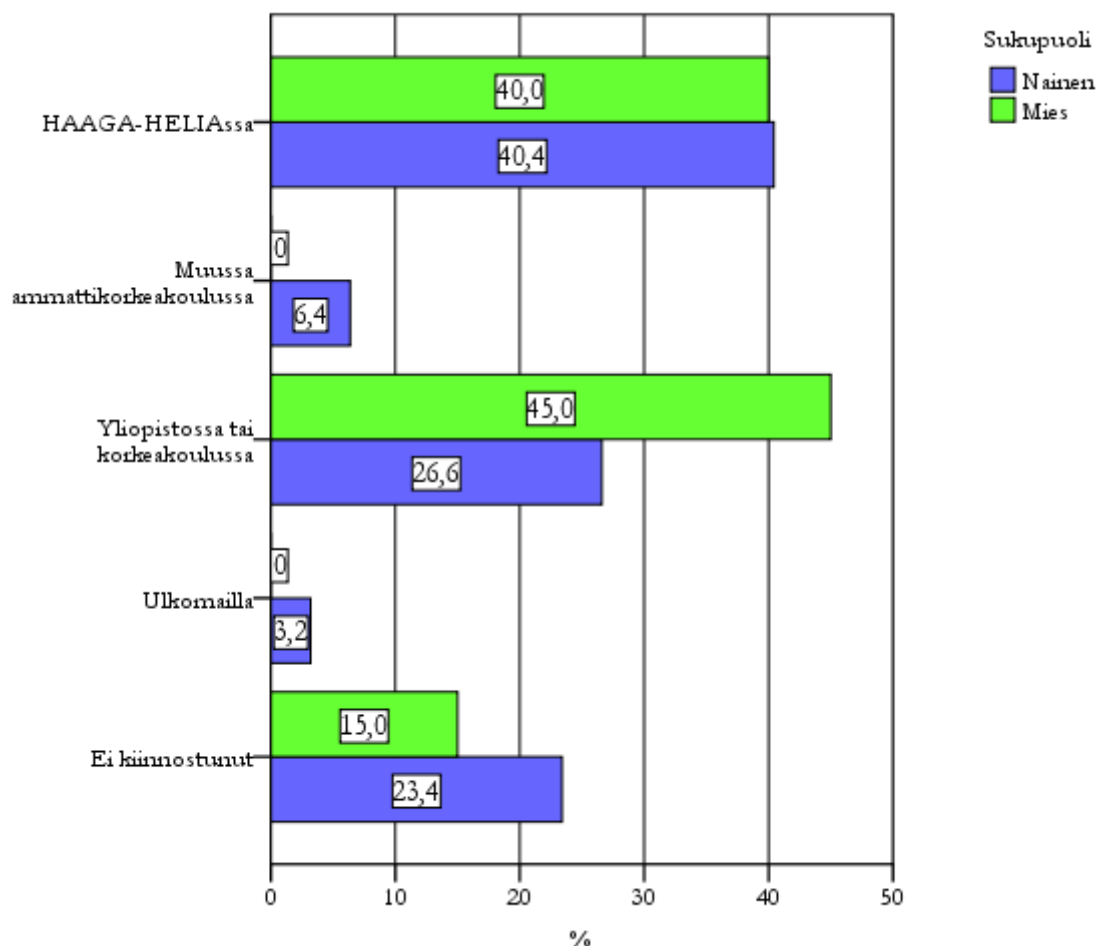
Kaikista vastaajista 53 työskentelee suurissa yrityksissä (henkilöstömäärä yli 250). Heidän ansi-
onsa ovat suurimmalla osalla 2000 euron ja 4000 euron välillä. 24 vastaajaa 53:sta saa 2000–
2999 euron kuukausiansiot ja 22 vastaajaa 3000–3999 euron kuukausiansiot. Pienissä yrityksis-
sä (alle 50 henkilöä) työskentelee 21 vastaajaa ja heidän ansionsa sijoittuvat pääasiassa (15 vas-
taajaa 21:stä) 2000–2999 euron kuukausitasolle. (Taulukko 8.)

Taulukko 8. Kuukausiansiot yrityksen henkilöstömäärän mukaan

	Henkilöstömäärä			Yht.
	Alle 50	50–250	Yli 250	
1000-1999	4	2	3	9
2000-2999	15	13	24	52
3000-3999	0	10	22	32
4000-4999	2	1	2	5
5000-5999	0	0	1	1
7000-7999	0	0	1	1
10000-10999	0	1	0	1
Yhteensä	21	27	53	101

6.2.5 Kiinnostus jatko-opintoihin

Sekä miehistä että naisista 40 % on kiinnostunut jatko-opinnoista HAAGA-HELLIAssa ja nai-
sista 6,4 % jossain muussa ammattikorkeakoulussa. Noin 45 % vastanneista miehistä on kiin-
nostunut jatko-opinnoista yliopistossa tai korkeakoulussa, kun taas naisista vain noin 27 %.
Miehistä 15 % ja naisista noin 23 % ei ole kiinnostunut jatko-opinnoista lainkaan. (Kuvio 22.)



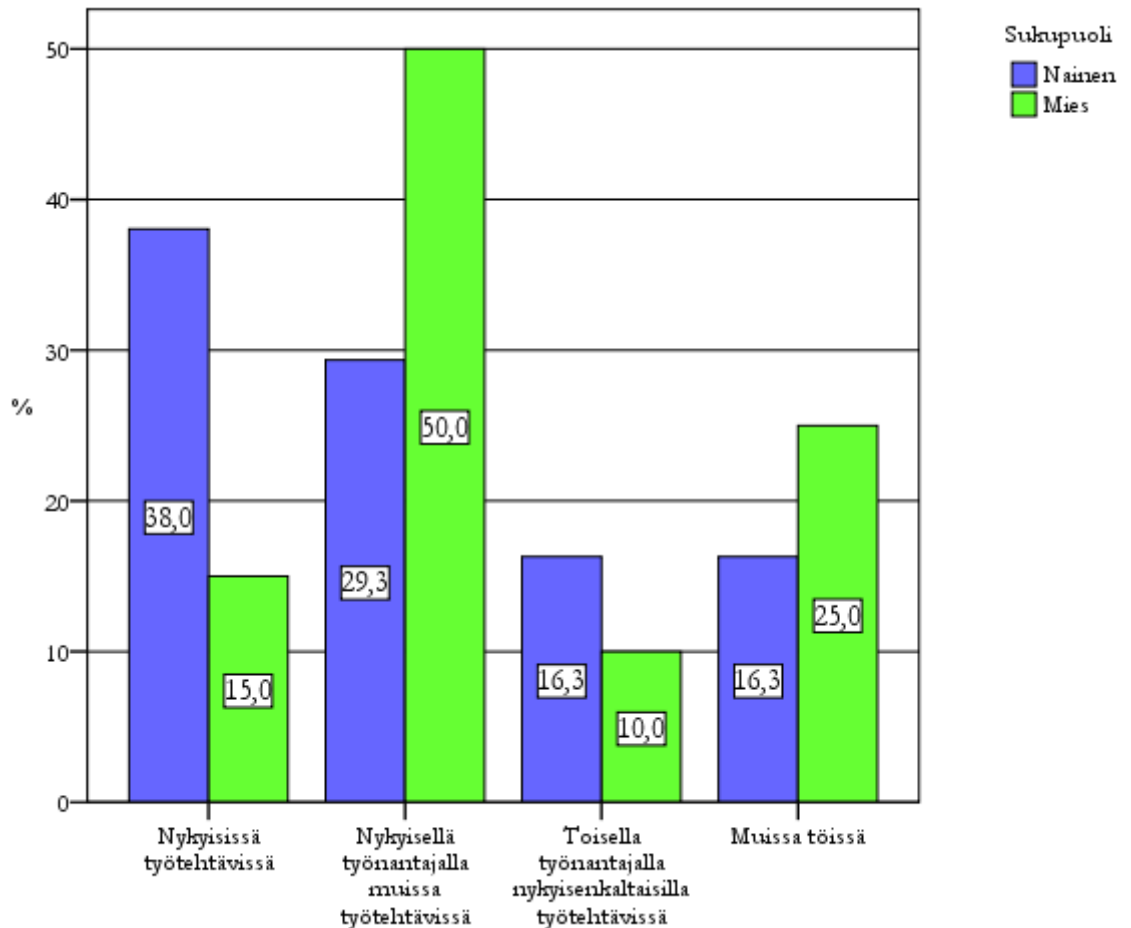
Kuvio 22. Kiinnostus jatko-opintoihin (prosenttia vastaajista, N=114)

6.2.6 Työllistyminen valmistumishetkellä

Vastanneista (113) melkein 93 % oli töissä jo valmistumishetkellä ja vain vajaa prosentti ei ole työllistynyt ollenkaan valmistumisen jälkeen, syy tähän ovat olleet uudet opinnot. 6,2 %:lle vastanneista työn saannin kesto vaihteli valmistumispäivästä vuoteen, keskimäärin 4,3 kuukautta.

Puolet miehistä, jotka olivat töissä jo valmistumishetkellä, olivat nykyisellä työnantajalla muissa työtehtävissä. 15 % miehistä työskenteli nykyisessä tehtävässään. Naisista 38 % työskenteli jo nykyisissä työtehtävissä ja 29 % nykyisellä työnantajalla, mutta muissa tehtävissä. (Kuvio 23.)

Keskimäärin vastaajilla on ollut 1,17 työpaikkaa valmistumisen jälkeen. Suurta vaihtelua työpaikkojen määrässä ei ollut havaittavissa. Työpaikkojen määrät vaihtelivat yhden ja kolmen välillä.



Kuvio 23. Vastanneiden sijoittuminen työtehtäviin sukupuolittain (prosenttia vastanneista, N=112)

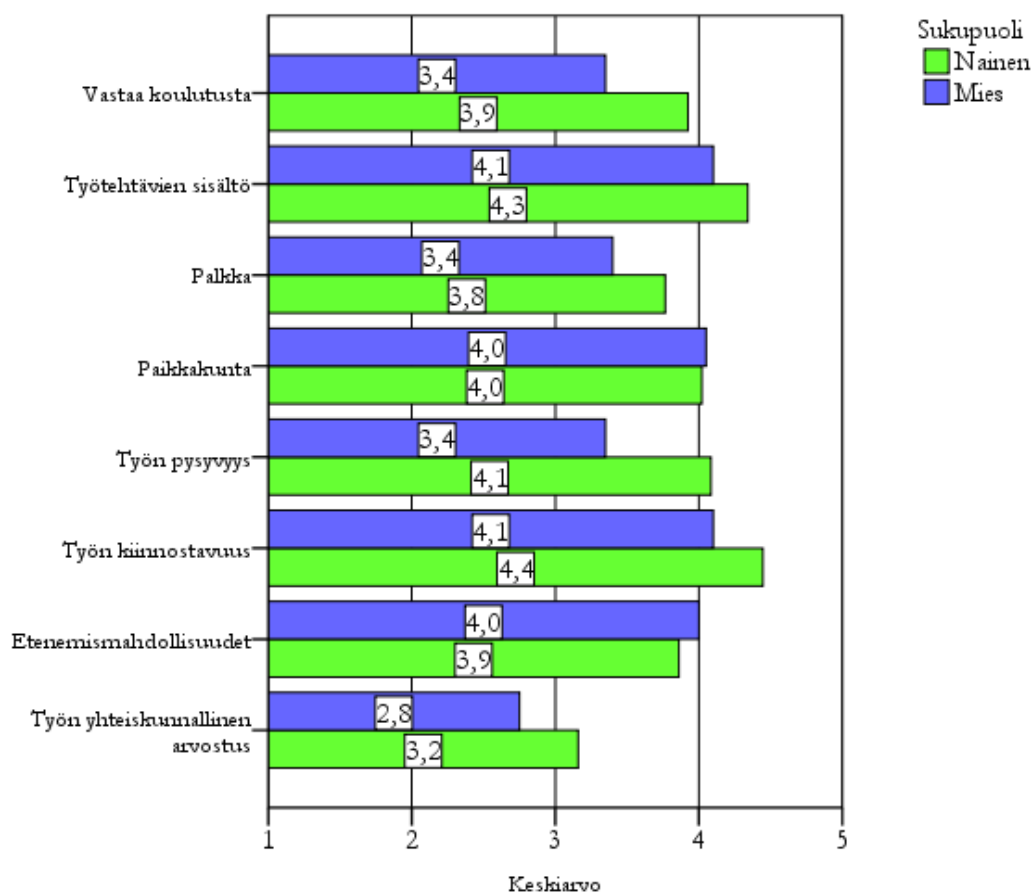
6.3 Koulutuksen vastaavuus työelämän vaatimuksiin

Kyselyssä käsiteltiin koulutuksen vastaavuutta työelämän vaatimuksiin kysymyksissä 13 sekä 14. Niiden avulla on pyritty kuvaamaan alumnien näkemys koulutuksen hyödynnettävyydestä työelämässä.

6.3.1 Työn vastaanottaminen ja työpaikan valinta

Alla olevassa kuviossa (Kuvio 24) on esitettyä Likertin asteikolla 1–5 työn vastaanottamiseen ja työpaikan valintaan vaikuttavia kriteereitä. Kuvioista voidaan huomata, että sekä naisten että miesten mielestä eniten työn vastaanottamiseen/työpaikan valintaan liittyviä kriteereitä ovat työnkiinnostavuus, työtehtävien sisältö sekä paikkakunta. Vastajat suhtautuivat melko neutraalisti koulutuksen vastaavuuteen, työn pysyvyyteen sekä työn yhteiskunnalliseen arvostukseen. Naiset kuitenkin arvostavat työn pysyvyyttä ($p=0,005$, liite 11), koulutuksen vastaavuutta ($p=0,02$, liite 11) sekä työn yhteiskunnallista arvostusta ($p=0,037$, liite 11) hieman enemmän

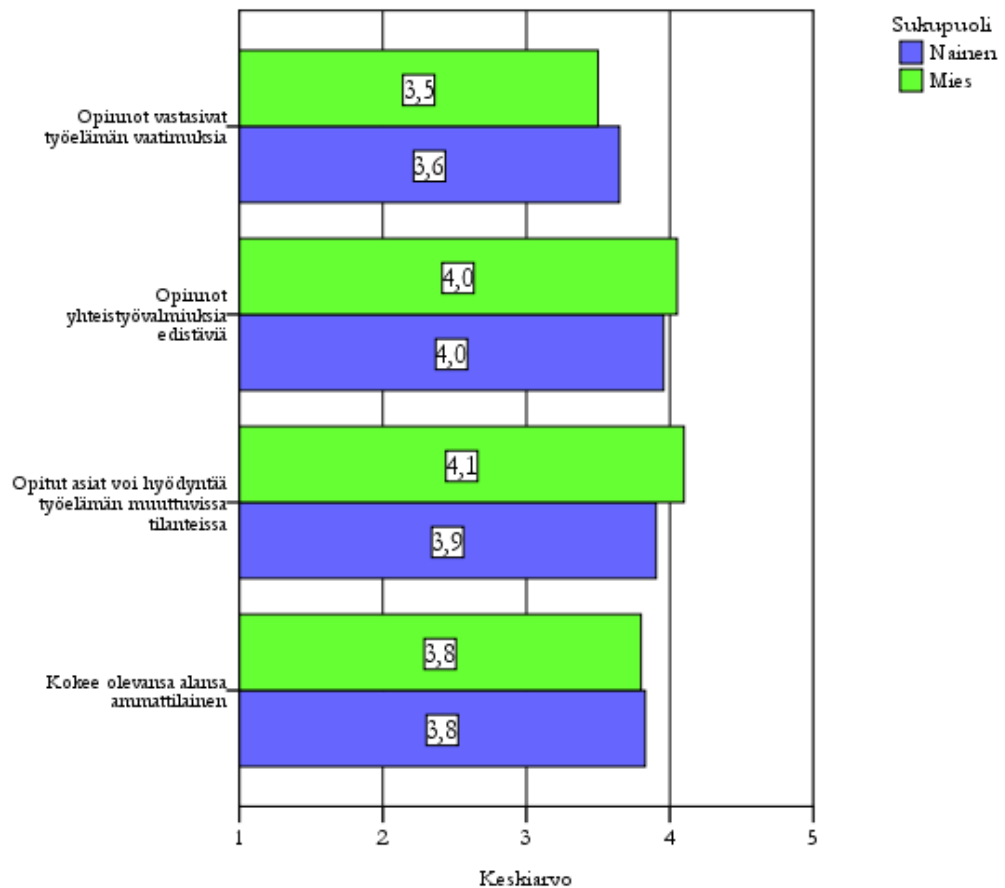
kuin miehet. Vastaajien mielestä myös työyhteisö, työkokemuksen täydennys, työaika, uuden oppiminen sekä mahdollisuus vaikuttaa omiin työtehtäviin ja työnantajakuva vaikuttivat työpaikan valintaan.



Kuvio 24. Työn vastaanottamiseen/työpaikan valintaan vaikuttavat kriteerit sukupuolittain

6.3.2 Opintojen ja työelämän vastaavuus

Kuviossa 25 on havainnollistettu Likertin asteikolla 1–5, kuinka paikkansa pitävinä naiset ja miehet pitävät väitteitä koskien ammattikorkeakouluopetusta. Suuria eroja väittämien paikkansa pitävyydellä miesten ja naisten välillä ei ole. Molempien sukupuolten mielestä opinnot edistivät yhteistyövalmiuksia sekä opitut asiat voitiin hyödyntää työelämän muuttuvissa tilanteissa. Opintojen vastaavuus työelämän vaatimuksiin sekä tunne, että on alansa ammattilainen, oli molempien mielestä jokseenkin paikkansa pitävä.



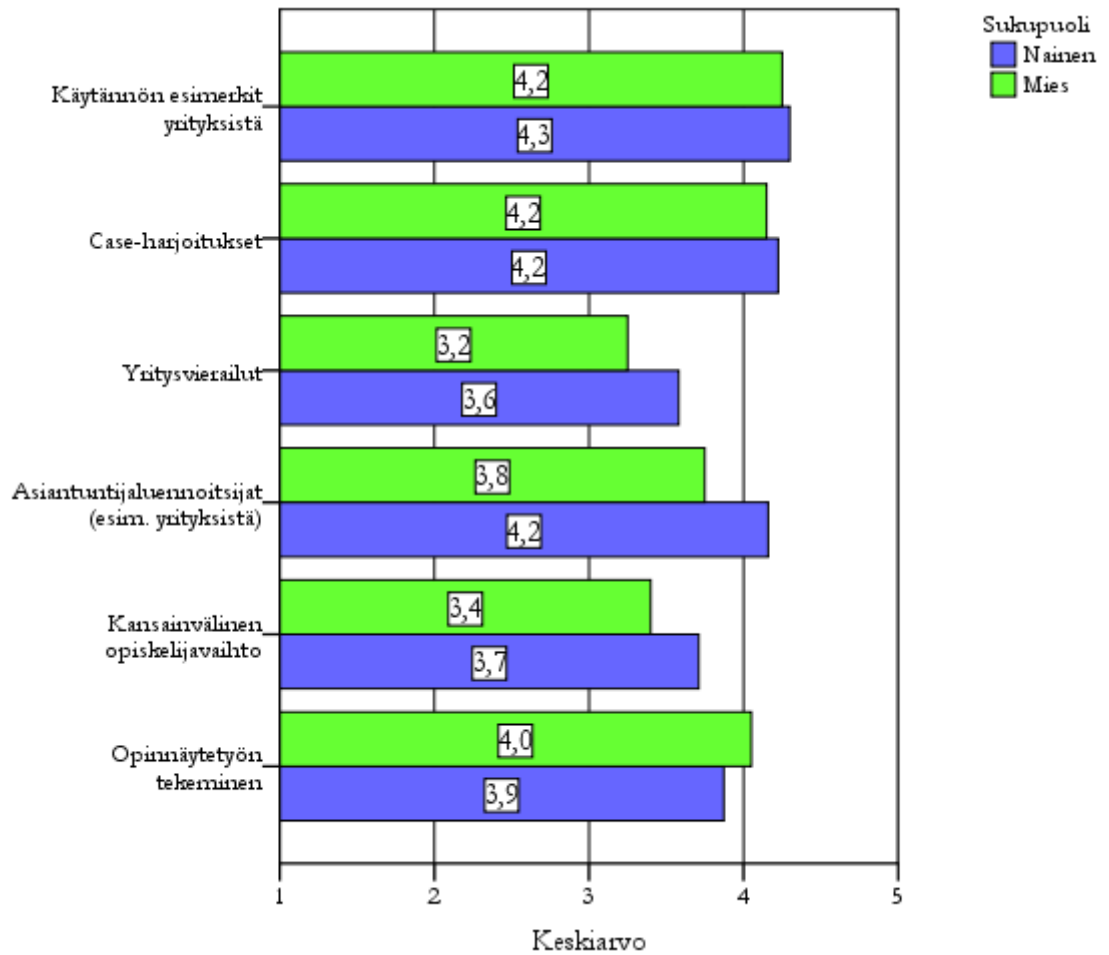
Kuvio 25. Väittämien todenpitävyys sukupuolittain

6.4 Opintojen hyödyllisyys

Kysymyksissä 15–17 on pyritty selvittämään opintojen hyödyllisyyttä. Vastausten avulla on kuvattu kuinka hyödyllisiksi erilaiset opetusmenetelmät on koettu. Vastajat saivat nimetä kolme tärkeimmäksi koettua ammattikorkeakoulussa opittua asiaa sekä millaisia tietoja tai taitoja olisi kaivattu lisää, näitä kysymyksiä pohditaan seuraavaksi.

6.4.1 Opetusmenetelmien hyödyllisyys työelämässä

Kuviossa 26 on havainnollistettu Likertin asteikolla 1–5 kuinka hyödyllisiksi miehet sekä naiset kokivat koulutuksessa käytetyt opetusmenetelmät. Sekä naiset että miehet kokivat melko hyödyllisiksi käytännön esimerkit yrityksistä, case-harjoitukset, asiantuntijaluennoitsijat sekä opinäytetyön tekemisen. Miehet kokivat, etteivät yritysvierailut olleet hyödyllisiä mutta eivät hyödyttömiäkään, muuten kaikki opetusmenetelmät koettiin melko hyödyllisiksi. (Kuvio 26.)



Kuvio 26. Koulutuksessa käytettyjen opetusmenetelmien hyödyllisyys

6.4.2 Ammattikorkeakouluopintojen hyödyllisyys työelämässä

Tutkimuksessa kysyttiin, mistä ammattikorkeakoulussa oppimista asioista on ollut eniten hyötyä työelämässä. 26 % vastaajista ilmoitti yleisesti liiketalouden opinnot hyödyllisimmiksi taidoiksi työelämässä. Liiketalouden opinnoista markkinointi ja taloushallinto olivat yleisimmin mainittuja taitoja. Vastaajista 15 prosentin mielestä tietotekniikkataidoista on ollut hyötyä työelämässä sekä toisen 15 prosentin projekteista ja ryhmätyöskentelystä. Kielet nousivat tärkeimmiksi asioiksi 12 prosentin mielestä.

Alla olevassa kuviossa (Kuvio 27) kuvataan koulutuksen antamia toteutuneita valmiuksia, jotka nousivat voimakkaimmin esiin tutkimuksessa. Kaaviossa esitetyt valmiudet ovat sellaisia, joita alumnit kokivat saaneensa koulutuksen myötä ja näin ollen hyödyllisiksi työelämässä.

ATK-taidot			Kielitaito
Liiketalouden opinnot	K V A L L I F I K A A T I O T		Johtamistaidot
Projekti- ja tiimityös-kentelytaidot			Kansainvälisyys
Työkokemus			Tiedonhankinta
Esiintymistaidot			Kommunikointitaidot
Sosiaalisuus			Käytännöllisyys
Oma oppiminen: ahkeruus, itsensä johtaminen, oma-aloitteisuus, stressinsietokyky, vastuu			

Kuvio 27. Toteutuneet koulutuksen antamat valmiudet

Tutkimuksessa haluttiin myös tietää, mitä tietoja ja taitoja vastaajat olisivat kaivanneet lisää ammattikorkeakouluopintoihin, joista mahdollisesti olisi hyötyä työelämässä. Tärkeimmiksi asioiksi nousivat syventävät opinnot, joita kaipasi 26 % vastaajista. Syventävien opintojen tärkeys nousee esiin voimakkaimmin Pasilan toimipisteessä opiskelleiden alumnien keskuudessa.

Neljännes (25 %) vastaajista olisi kaivannut enemmän käytännönläheisyyttä sekä case-harjoituksia. He kokivat koulutuksen olevan liian teoreettista ja olisivat halunneet opetuksen peilaavan enemmän yrity maailmaan konkreettisella tasolla. Opetusta alan erityisistä atk-ohjelmista ja järjestelmistä, kuten yleisimmät taloushallinnon ja henkilöstöjohtamisen ohjelmat, olisi kaivannut 9 % vastaajista. Toiset 9 % olisi kaivannut lisää opetusta myös perustietotekniikkaan, kuten Excelin ja PowerPointin käyttöön. Vain 1 % vastaajista mainitsi työharjoittelun hyödylliseksi koulutuksessa. Pieneen prosenttiosuuteen saattaa vaikuttaa, etteivät kaikki vastaajat kokeneet tätä kysytyksi asiaksi.

6.5 Tulevaisuuden suunnitelmat

Tutkimuskysymyksissä 19–23 selvitettiin vastaajien tulevaisuuden urasuunnitelmia ja toiveita. Kysymykset koskivat muun muassa tulevia työtehtäviä, ansioita sekä mahdollista kiinnostusta hakeutua töihin ulkomaille.

6.5.1 Etenemismahdollisuudet ja halu vaihtaa työpaikkaa

Tutkimukseen osallistuneista 27 % kokivat etenemismahdollisuuksiensa olevan neutraalit nykyisessä työssään. 30 prosentin mielestä etenemismahdollisuudet olivat melko hyvät ja 17 % erittäin hyvät. 24 % vastaajista koki etenemismahdollisuuksien olevan melko huonot ja vain 3 prosentin mielestä ne olivat erittäin huonot. (Taulukko 9.)

Vastaajista 44 % mietti työpaikan vaihtoa ajoittain kun taas 15 % mietti työpaikan vaihtoa jatkuvasti. 36 % vastaajista ilmoitti aikovansa pysyä nykyisessä työpaikassaan. Etenemismahdollisuuksien ja halun vaihtaa nykyistä työpaikkaa välillä ei ollut mainittavaa yhteyttä. (Taulukko 9.)

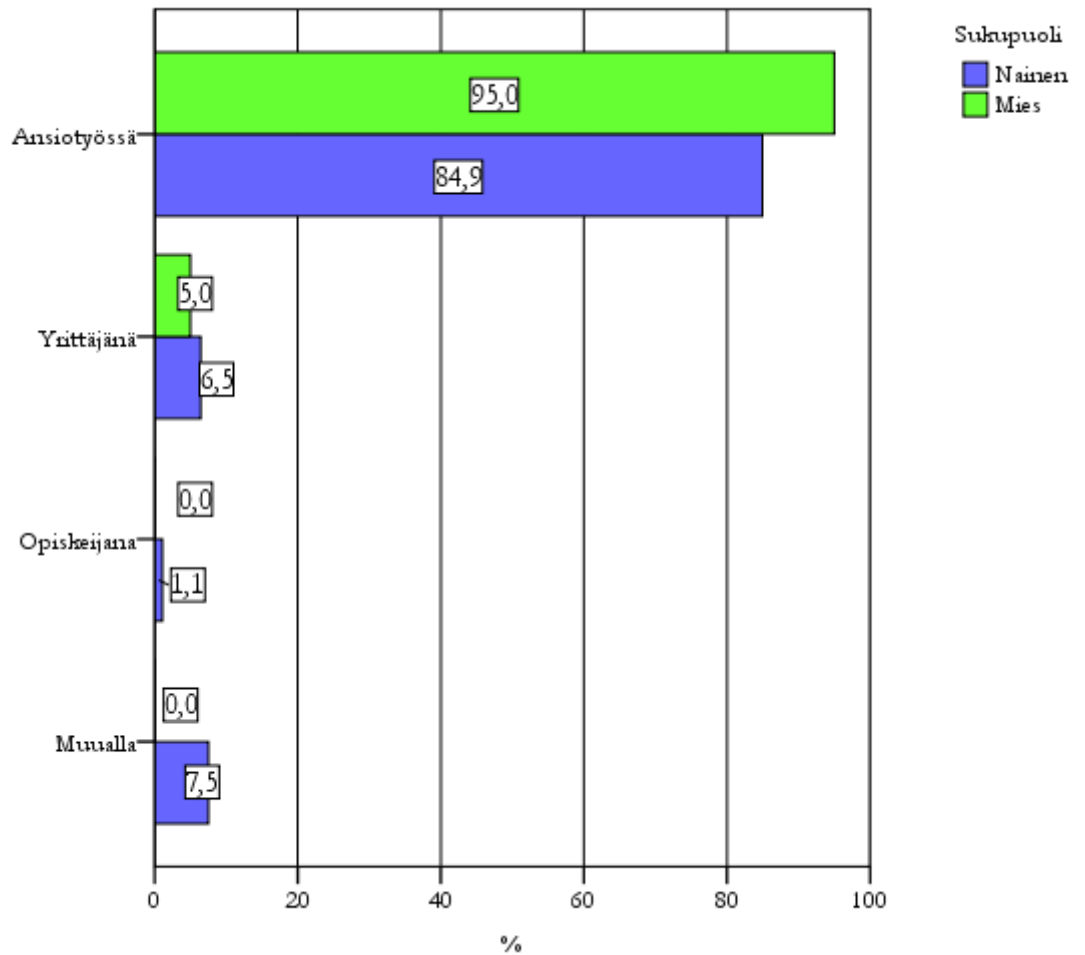
Vastaajat, jotka kokivat etenemismahdollisuudet työssään erittäin tai melko huonoiksi, miettivät työpaikan vaihtoa ajoittain tai jatkuvasti. Vastaajat, jotka ilmoittivat etenemismahdollisuuksien olevan neutraalit, aikovat pysyä nykyisessä työpaikassaan tai miettivät vain joitain työpaikan vaihtoa. Ne, jotka kokivat etenemismahdollisuudet melko tai erittäin hyväksi, aikovat pysyä nykyisessä työssään. Näistä osa mietti työpaikan vaihtoa vain ajoittain. Voidaan todeta, että työpaikan etenemismahdollisuuksilla ja halulla vaihtaa työpaikkaa on jonkin verran riippuvuutta. (Taulukko 9.)

Taulukko 9. Nykyisen työn etenemismahdollisuuksien vaikutus haluun vaihtaa työpaikkaa.

			Miettii vaihtoa jatkuvasti	Miettii vaihtoa ajoittain	Aikoo pysyä nykyisissä tehtävissä	Ei osaa sanoa	Yht.
Etenemismahdollisuudet nykyisessä työssä	Erittäin huonot	Lkm	1	2	0	0	3
		%	0,9	1,9	0,0	0,0	2,8
	Melko huonot	Lkm	9	14	3	0	26
		%	8,3	13,0	2,8	0,0	24,1
	Neutraali	Lkm	3	11	11	4	29
		%	2,8	10,2	10,2	3,7	26,9
	Melko hyvät	Lkm	2	15	14	1	32
		%	1,9	13,9	13,0	0,9	29,6
	Erittäin hyvät	Lkm	1	5	11	1	18
		%	0,9	4,6	10,2	0,9	16,7
Yht.		Lkm	16	47	39	6	108
		%	14,8	43,5	36,1	5,6	100,0

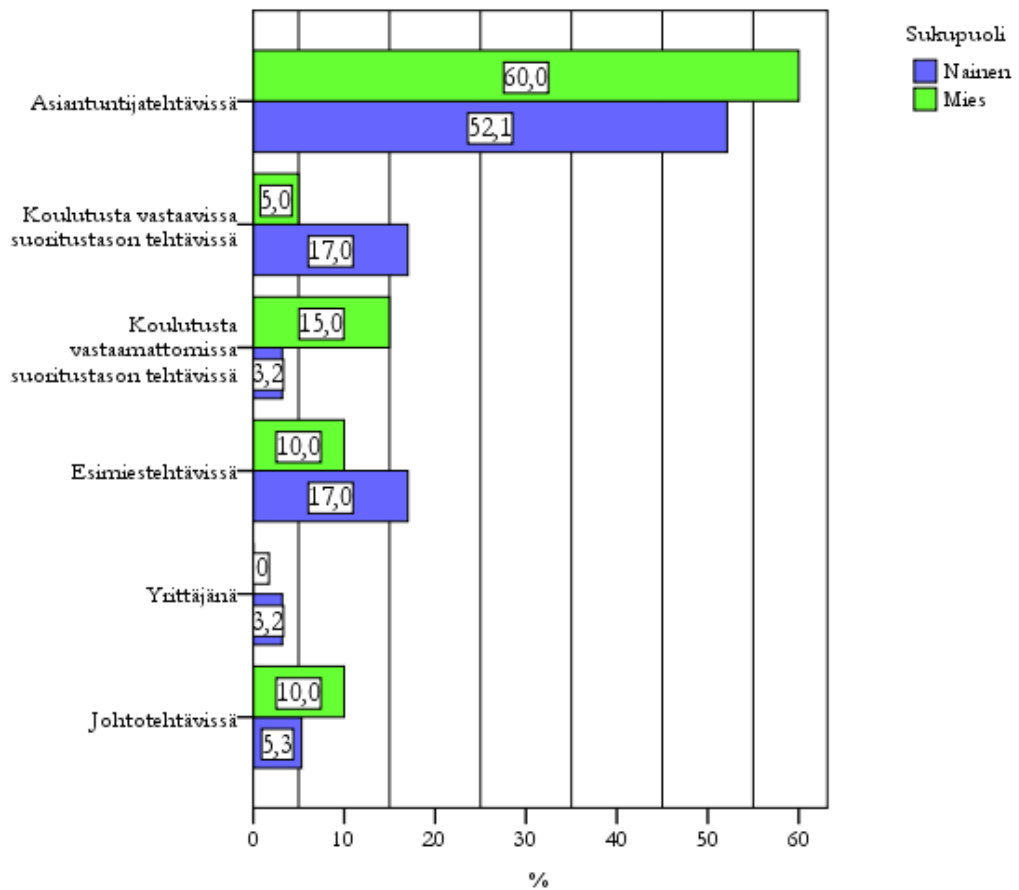
6.5.2 Arvio tulevaisuudesta

Kolmen vuoden kuluttua vastaajista suurin osa, miehistä 95 % ja naisista noin 85 % näkevät itsensä ansiotyössä. 7,5 % vastanneista naisista näkee olevansa jossain muualla, esimerkiksi äitiyslomalla, eläkkeellä tai valmistuneena uusista opinnoista. Kukaan vastanneista ei näe itseään työttömänä kolmen vuoden kuluttua. (Kuvio 28.)



Kuvio 28. Vastaajien tulevaisuudennäkymät sukupuolittain (prosenttia vastaajista, N=113)

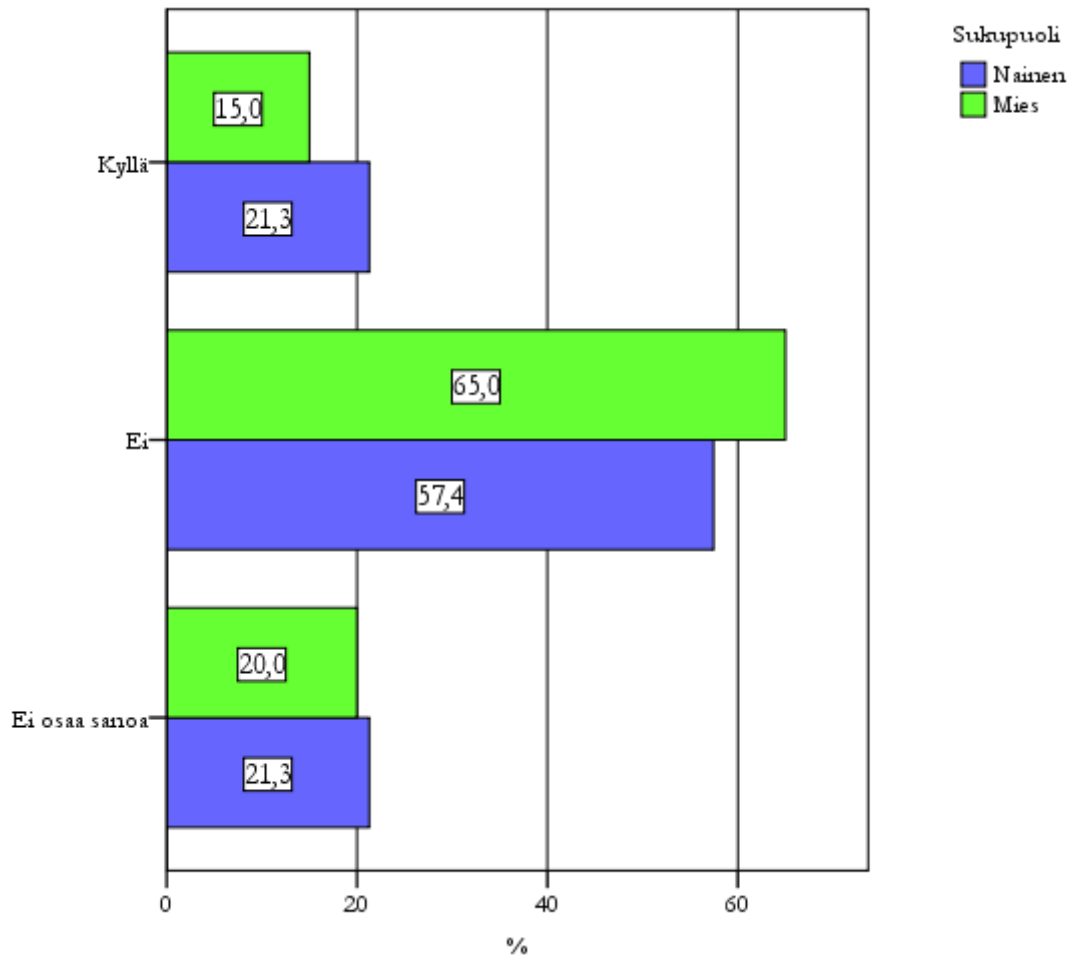
Tulevaisuudessa 60 % miehistä ja noin 52 % naisista näkee itsensä asiantuntijatehtävissä. Naisista 17 % näkee itsensä sekä esimiestehtävissä, että koulutusta vastaavissa suoritusasteen tehtävissä. Miehistä 15 % näkee itsensä koulutusta vastaavissa suoritusasteen tehtävissä. (Kuvio 29.)



Kuvio 29. Millaisena vastaajat näkevät työtehtävänsä kolmen vuoden kuluttua sukupuolittain (prosenttia vastaajista N= 112)

Tutkimuksessa kysyttiin vastaajien arviota ansiotasosta kolmen vuoden kuluttua. Keskiarvo ansiotasosta oli 3637 euroa kuukaudessa. Minimi tulevasta ansiotasosta oli 2000 euroa sekä maksimi 20 000 euroa. 30 % vastaajista odottaa saavansa yli 4000 euron kuukausiansiot kolmen vuoden kuluttua. (Liite 10.)

Suurin osa sekä miehistä (65 %) että naisista (57,4 %) ei suunnittele hakevansa töitä ulkomailta. Noin 20 % niin miehistä kuin naisistakin ei osaa sanoa hakeeko mahdollisesti töitä ulkomailta. (Kuvio 30.)



Kuvio 30. Kiinnostus ulkomaan työnhakua kohtaan (prosenttia vastaajista, N=114)

6.6 Yhteenveto tutkimustuloksista

Tutkimuksen pohjalta voitiin luoda tradenomin profiili, josta ilmeni miesten ja naisten prosentuaalinen osuus sekä iän keskiarvo ja keskipalkka. Naisia oli 82,5 % kun taas miehiä 17,5 %.

Iän keskiarvo oli 33,2 vuotta ja keskipalkka 2887 euroa kuukaudessa.

Suurin osa vastaajista asui pääkaupunkiseudulla, Helsinki-Espoo-Vantaa-akselilla. Pohjakoulutuksena oli pääasiassa lukio tai toinen aste samalta alalta. Ammattikorkeakouluopinnot kestivät keskimäärin 3,8 vuotta. Työkokemusta ennen amk-opintojen alkua oli keskimäärin noin neljä vuotta.

Vastaajista 90 % työskenteli opintojensa ohella. Tällä hetkellä töissä toisen palveluksessa oli 90 % vastaajista. Vakituksena kokoaikaisena työntekijänä työskenteli melkein 90 % kaikista vastaajista. Noin puolet naisvastaajista sekä kolmannes miesvastaajista oli sitä mieltä, että työtehtävät vastasivat täysin koulutuksesta saamia valmiuksia. Vastaajat työskentelivät useilla eri ammat-

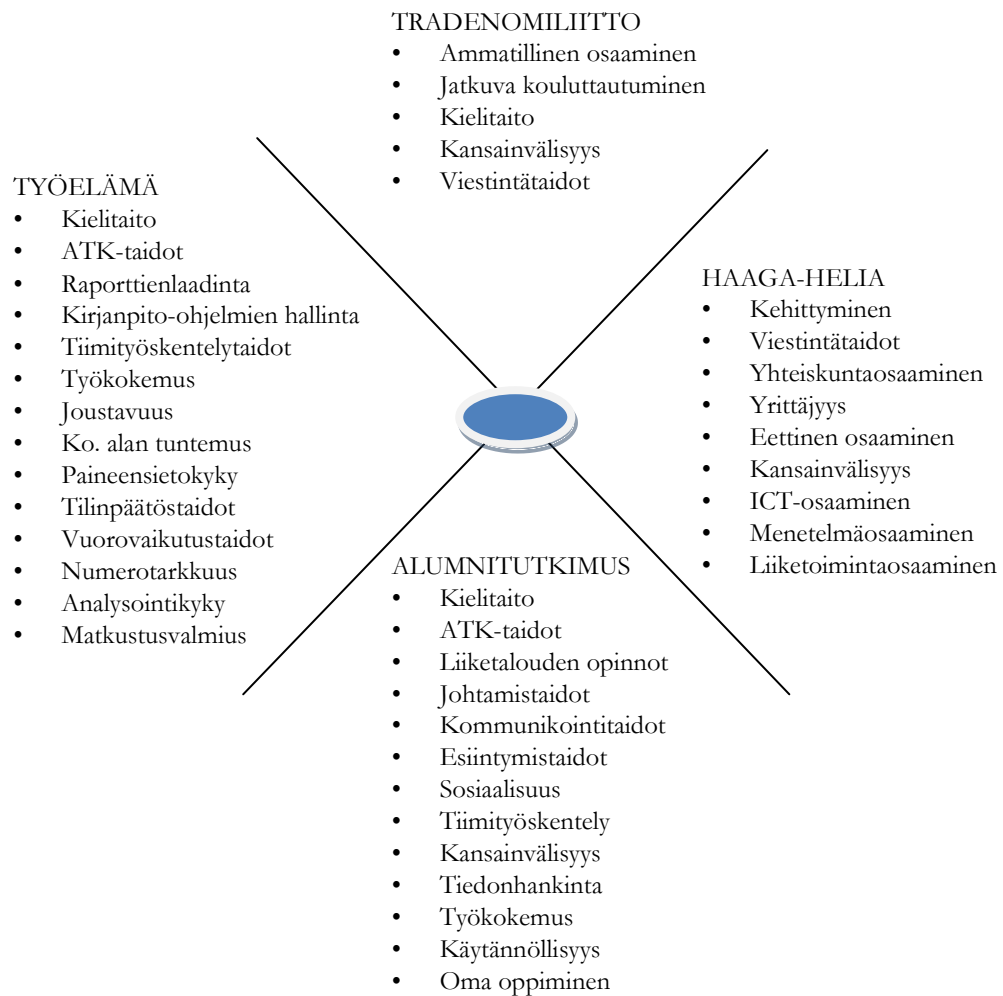
tinimikkeillä, muun muassa päälliköitä oli useita. Henkilöstöpuolen sekä taloushallinnon työtehtävät nousivat esiin tutkimustuloksissa. Vastaajista suurin osa, 93 %, oli töissä valmistumishetkellä. Noin kuudella prosentilla työnsaanti ei vienyt aikaa kuin keskimäärin 4,3 kuukautta. Vajaa prosentti ei ollut työllistynyt lainkaan.

Työn vastaanottamiseen/työpaikan valintaan liittyviä kriteereitä olivat työn kiinnostavuus, työtehtävien sisältö sekä paikkakunta. Miesten ja naisten välillä ei tässä ollut havaittavissa eroavaisuuksia.

Molempien sukupuolten mielestä opinnot edistivät yhteistyövalmiuksia sekä opitut asiat voitiin hyödyntää työelämän muuttuvissa tilanteissa. Opintojen vastaavuus työelämän vaatimuksiin oli jokseenkin paikkansa pitävä. Opetusmenetelmät koettiin suurimmaksi osaksi melko hyödyllisiksi. Atk, kielet ja liiketalouden opinnot koettiin hyödyllisimmiksi opinnoista. Vastaajat olisivat kaivanneet opintoihinsa lisää syventäviä kursseja sekä käytännönläheisyyttä.

Vastaajat olivat kiinnostuneita jatko-opinnoista jonkin verran, pääasiassa HAAGA-HELIAssa sekä yliopistossa. Suurin osa vastaajista näkee itsensä kolmen vuoden kuluttua ansiotyössä asiantuntijatehtävissä. Kaikki arvioivat tulojensa nousevan seuraavan kolmen vuoden kuluttua. Suurin osa vastaajista ei ollut kiinnostunut hakemaan töitä ulkomailta. Tutkimustuloksissa naisten ja miesten välillä ei voitu havaita suuria eroavaisuuksia.

Kuviosta 31 voidaan havaita, kuinka tradenomiliiton, HAAGA-HELIAN, työelämän sekä alumnitutkimuksen kvalifikaatiot kohtaavat. Kaikkien osa-alueiden mukaan kansainvälisyyttä tai kielitaitoa, viestintä- ja vuorovaikutustaitoja sekä erilaista ammatillista osaamista, kuten liiketaloutta ja liiketoimintaosaamista pidetään tradenomikoulutuksen osaamistarpeina. Työelämä sekä alumnitutkimus kohtaavat erittäin hyvin verrattaessa esimerkiksi työkokemuksen, tiimityöskentelytaitojen sekä atk-taitojen tarpeellisuutta niin työnantajan kuin alumnin näkökulmasta. Tradenomiliiton sekä HAAGA-HELIAN antamat kvalifikaatiot kohtaavat jatkuvana koulutautumisena sekä kehittymisenä, joita alumnit tai työelämä eivät niin selkeästi tuo esille. Selkeitä eroavaisuuksia tradenomiliiton, HAAGA-HELIAN, työelämän sekä alumnitutkimuksen välillä ei kuitenkaan ole havaittavissa, vaan ne nivoutuvat hyvin toisiinsa.



Kuvio 31. Kvalifikaatiovaatimukset pähkinänkuoressa

6.7 Tutkimuksen reliabiliteetti ja validiteetti

Kaikissa tutkimuksissa pyritään arvioimaan tehdyn tutkimuksen luotettavuutta. Tutkimuksen reliabiliteetti tarkoittaa mittaustulosten toistettavuutta eli siis sen kykyä antaa ei-sattumanvaraisia tuloksia. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2004, 216.)

Reliabiliteettia voidaan tutkia monella tavalla. Esimerkiksi jos kaksi tutkijaa päätyy samaan tulokseen, voidaan tutkimusta pitää luotettavana, tai jos sama henkilö vastaa kahdella eri tutkimuskerralla samalla tavalla, voidaan tulokset todeta reliaabeleiksi. Kvantitatiivisissa tutkimuksissa on kehitelty erilaisia tilastollisia menettelytapoja, joiden avulla voidaan arvioida mittareiden luotettavuutta. (Hirsjärvi ym. 2004, 216.)

Lomakekysely lähetettiin 763 alumnille, joista 308 oli päivittänyt osoitetietonsa. Kyselyyn vastasi 114 henkilöä. Mikäli kysely tavoitti 763 alumnia, vastausprosentti on 14,9, mutta jos se

tavoitti vain osoitetietonsa päivittäneet, vastausprosentti on 40,4. Tutkimuksessa ei siis voida olla täysin varmoja, kuinka monta henkilöä kysely tavoitti.

Toinen tutkimuksen arviointiin liittyvä käsite on validius (pätevyys). Validiteetilla tarkoitetaan mittarin tai tutkimusmenetelmän kykyä mitata sitä, mitä on tarkoituskin mitata. Tämä tehdään siksi, että minimoidaan riskit siitä, että vastaajat ovat ymmärtäneet kysymykset väärin, jolloin tutkija tulkitsee vastauksia toisin kuin vastaaja on kysymyksen ymmärtänyt. Mikäli näin käy ei tuloksia voida pitää tosina ja pätevinä. (Hirsjärvi ym. 2004, 216–217.)

Tutkijat ovat päätyneet samansuuntaisiin tuloksiin kuin aiemmissa tutkimuksissa on päädytty. Vertailututkimuksena oli Tradenomiliiton tekemä tutkimus, jota on käsitelty aiemmissa luvuissa tarkemmin. Lomakekyselyssä oli upotettu kaksi samantyyppistä kysymystä (kysymykset koskien nykyisiä ja tulevia ansioita), joiden perusteella saatettiin todeta vastaajien täyttäneen kyselyn ajatuksella. Vastauksissa oli huomattavissa selvä johdonmukaisuus ($r=0,873$, $p=0,001$, liite 7). Kummankin tutkimuksen tulosten sekä samankaltaisten kysymysten yhtäläisyyksien perusteella voidaan todeta tulosten olevan reliabeleita.

Lomakekyselyn esitestaus koevastaajilla paransi tutkimuksen validiteettia. Kysymysten asettelu osoittautui validiksi. Vastaajat olivat ymmärtäneet kysymykset oikein, joten tulosten analysointi onnistui tutkijoiden alun perin asettamalla tavalla. Avointen kysymysten vastaukset olivat yhteneväiset, josta voitiin päätellä, että kysymykset oli ymmärretty oikein. Tutkimustulokset vastasivat täysin asetettuihin tutkimusongelmiin.

Lomakekyselyn vastausten tulkinnassa hankaluutta tuotti eniten se, kun kysely toteutettiin kaikille HAAGA-HELIAsta 2007 valmistuneille. Aluksi vastauksista jouduttiin rajaamaan pois muiden koulutusohjelmien edustajien vastaukset, jolloin saatiin koottua vain tradenomeja koskeva data yhteen taulukkoon. Myös vastaajien tapa merkitä numero nolla kohtaan, johon ei halua vastata tuotti lisätyötä tutkijoille. Koska vastaukset tarkastettiin kaikki käsin, ei virheitä jäänyt vastausten sekaan tuottamaan virheellisiä johtopäätöksiä.

7 Pohdinta

Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää, kuinka HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulun liiketalouden koulutusohjelman tradenomitutkinto vastaa työelämän kvalifikaatiovaatimuksia ja kuinka tradenomit ovat sijoittuneet työelämässä. Tutkimuksessa pyrittiin selvittämään, mitkä ammattikorkeakoulussa opitut asiat koettiin erityisen hyödyllisiksi työelämässä sekä mitä tietoja ja taitoja kaivattiin opetukseen.

Ensimmäiseksi alaongelmaksi nimettiin; minkälaisiin työtehtäviin vastaajat ovat tällä hetkellä sijoittuneet. Nykyisen työpaikan valintaan vaikutti melko voimakkaasti paikkakunta. Alumnit nimesivät paikkakunnan melko tärkeäksi työpaikan valintaan koskevaksi kriteeriksi. Voitanee olettaa, että he luokittevat silloin, ainakin osittain, viidenteen ura-ankkuriin eli paikkakuntaan sitoutuminen.

Alumnit olivat kiinnostuneita jatko-opinnoista sekä etenemismahdollisuudet työpaikkaa valittaessa nousivat melko tärkeiksi. Ura-ankkureissa tämä luokitellaan kahdeksanteen ura-ankkuriin eli aito haasteellisuus. Työn pysyvyys nousi tärkeämmäksi kriteeriksi naisten kuin miesten keskuudessa. Näin ollen naiset pitivät miehiä tärkeämpänä työsuhteen turvallisuutta. Työnimikkeitä tarkasteltaessa voitiin havaita, että esimiesasemassa toimivia alumneja oli yllättävän paljon suhteessa kertyneeseen työkokemukseen tradenomiksi valmistumisen jälkeen. Tästä voidaan päätellä, että ura-ankkureista toinen, esimiespätevyys ja johtaminen, nousee voimakkaasti esiin.

Alaongelma kaksi oli, miten tutkimuksessa esiin tulevat työtehtävät kohtaavat Tradenomiliiton tekemän tutkimuksen kanssa. Tähän ongelmaan tehtyjen kysymysten pohjalta tulleita vastauksia voidaan hyvin verrata Tradenomiliiton vuonna 2008 tekemään tutkimukseen ja niiden tuloksiin. Alumni-kyselyn tuloksista voidaan huomata useita yhteneväisyyksiä tarkasteltaessa Tradenomiliiton tekemää tradenomin profiilia (Taulukko 2) sekä alumni tutkimuksen mukaan tehtyä tradenomin profiilia (Taulukko 3). Voidaan huomata, että alumni-kyselyyn vastanneet ovat keskivertotradenomeja. Profiileja vertailtaessa nähdään, että keskipalkka eroaa 9 € Tradenomiliiton sekä Alumni-kyselyn välillä. Tradenomiliiton tekemän kyselyn mukaan yrittäjinä toimii 0,8 % miehistä ja 0,3 % naisista, alumni-kyselyn mukaan osuus on miehissä hieman suurempi, 3,2 %, kun taas naisista 0 % on yrittäjänä. Alumni-kyselyssä työttömänä oli 1,8 % vastanneista, joten luku on hieman pienempi kuin Tradenomiliiton mukaan (5–7 %).

Kolmantena alaongelmana oli; miten kyselyyn vastaajat näkevät tulevaisuuden etenemis- ja kehittymismahdollisuudet urallaan. Kyselyn pohjalta tehdyistä analyyseista voidaan havaita, että vastaajat näkevät tulevaisuudessa ansioidensa olevan suuremmat sekä suuri osa on kiinnostunut erilaisista jatko-opinnoista HAAGA-HELIAssa tai yliopistossa. Vastaajista 50 % työskentelee asiantuntijatehtävissä sekä he näkevät tulevat työntehvänsä olevan asiantuntijuus-, esimies- sekä koulutusta vastaavia suoritustason tehtäviä. Näin ollen voitaneen todeta, että asiantuntijapätevyys, aito haasteellisuus sekä esimiespätevyys ovat esille nousevia ura-ankkureita HAAGA-HELIA:n tradenomeissa.

Tutkimuksessa nousi esiin monipuolisesti eri ura-ankkureita, joita käsiteltiin tarkemmin edellä. Ura-ankkureista itsenäisyys ja yrittäjyys eivät nousseet esille juurikaan tutkimustuloksista kun taas ura-ankkurit omistautuva palvelu sekä elämäalueiden kokonaisuus eivät nousseet esiin lainkaan.

Tutkimuksen pääongelmana oli; vastaako HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulun liiketalouden koulutusohjelman tradenomitutkinto työelämän kvalifikaatiovaatimuksia. Vastausta pääongelmaan on lähdetty hakemaan, alaongelmien selvittämisen lisäksi, kvalifikaatioajattelun sekä koulutuksen vastaavuuden pohjalta.

Työ- ja elinkeinotoimiston verkkosivujen pohjalta tehdystä työnhakijoiden kvalifikaatiovaatimus-kaaviosta (Kuvio 7) sekä alumni-tutkimuksen tulosten perusteella tehdystä toteutuneet koulutuksen antamat valmiudet -kaaviosta (Kuvio 27) voidaan huomata useita yhteneväisyyksiä. Molemmissa kaavioissa nähdään mainittuna kielet, atk-aidot, tiimityöskentelyaidot sekä työkokemus. Myös vuorovaikutustaidot sekä erilaiset työntekijän ominaisuudet, kuten paineensietokyky, nousivat esiin molemmissa kaavioissa. Työ- ja elinkeinotoimiston verkkosivujen mukaan kvalifikaatiovaatimuksiksi nousivat myös kyseisen alan tuntemus, matkustusvalmius, numerotarkkuus sekä analysointikyky. Alumni- mielestä johtaminen, kansainvälisyys, viestintä sekä käytännöllisyys olivat hyviä valmiuksia työelämässä. Alumnit toivoisivat koulutuksen sisältävän mahdollisuuden opiskella yritys-elämässä yleisimmin käytettäviä atk-ohjelmia, kuten kirjanpito-, palkka- sekä hr-ohjelmia. Työ- ja elinkeinotoimiston mukaan erilaisten erikoisohjelmien hallinta luetaankin työnhakijoiden kvalifikaatiovaatimuksiin. (Työ- ja elinkeinotoimisto 2009.)

Koulutuksen vaikuttavuuden perusvalmiuksiksi voidaan määritellä Tradenomiliiton antamat valmiudet (Kuvio 5) kuten hyvät kielitaidot, viestintäaidot, alan kansainvälisen toiminnan edellyttämät valmiudet sekä laaja-alaisen ammatillisen osaamisen työskentelyyn. Edellä maini-

tut ominaisuudet vastaavat tämän tutkimuksen tuloksia, jotka ovat todettavissa myös kuviosta 27. Tradenomiliiton perusvalmiuksiksi luetaan myös edellytykset alan kehityksen seuraamiseen ja jatkuvaan kouluttautumiseen. Kyselyyn vastanneet alumnit olivat kiinnostuneita kehittämään näitä perusvalmiuksia ollen muun muassa kiinnostuneita jatko-opinnoista.

Koulutuksen vaikuttavuustarkastelussa keskeinen käsite on relevanssi, miten koulutus vastaa toisaalta yhteiskunnan ja toisaalta yksilöiden sekä toisaalta organisaation odotuksiin (Lyytimäki & Miettinen 2008, 12). Funktionaalisesti määriteltynä koulutuksen vaikuttavuus on: missä määrin koulutuksen tulokset vastaavat sille asetettuja ihanteita päämääriä, jotka ovat konkretisoitavissa yksilöiden ja yhteiskunnan odotuksina (Raivola 2000, 195). Tutkittaessa kuviota 31, jossa on kvalifikaativaatimukset pähkinänkuoressa, voidaan havaita niiden yhteneväisyydet. Muun muassa kielitaito, kansainvälisyys, ryhmätyötaidot, erilainen ammatillinen osaaminen sekä viestiminen nousevat esiin kaikissa osa-alueissa. Voidaan siis todeta, että HAAGA-HELIAN asettamat osaamisalueet, tradenomiliiton määrittelemät koulutuksen antamat valmiudet sekä alumnitutkimuksen kvalifikaatiot vastaavat organisaatioiden odotuksiin, muutamaa poikkeusta lukuun ottamatta.

Koulutuksen vaikuttavuus ei ole yksiselitteinen ilmiö, siihen liittyy useita ongelmia. Yksi niistä on, että opetus saattaa tuottaa oppimistuloksia, vaikka koulutukselle asetetut tavoitteet eivät välttämättä toteutuisikaan. Asiat on tehty oikein, mutta ne eivät ole olleet oikeita asioita. (Raivola, Valtonen & Vuorensyrjä 2000, 12.) Peilaamalla alumnitutkimuksen tuloksia tähän, voidaan havaita, että HAAGA-HELIAN tradenomitutkinnossa on jonkin verran tehty vääriä asioita. Alumnien mukaan, koulutuksen tulisi olla enemmän työelämälähtoisempää sekä mahdollistaa opiskelijalle enemmän syventäviä opintoja, jolloin se vastaisi paremmin työnhakijoiden vaatimuksiin.

Vastauksissa ei noussut millään tavalla esiin työharjoittelun tärkeys esimerkiksi ammattitaidon lisääjänä tai työpaikan saannin kanavana. Myös opinnäytetyön vähäinen arvostus herätti ihmetystä, koska opinnäytetyön pitäisi myös olla oman ammattitaidon edistämistä sekä sen todistamista.

7.1 Vastaukset tutkimusongelmiin

Tutkimuksen ensimmäisenä alaongelmana oli; minkälaisiin työtehtäviin vastaajat ovat tällä hetkellä sijoittuneet. Vastaajista suurin osa oli sitä mieltä, että työtehtävät vastaavat täysin tai osittain koulutusta.

Toisena alaongelmana oli; miten tutkimuksessa esiin tulevat työtehtävät kohtaavat Tradenomiliiton tekemän tutkimuksen kanssa. Alumnitutkimuksessa oli paljon yhteneväisyyksiä Tradenomiliiton tekemän tutkimuksen kanssa. Laaditut Tradenomin profiilit (Taulukko 2 ja 3) vastaavat toisiaan.

Kolmantena alaongelmana oli; miten kyselyyn vastaajat näkevät tulevaisuuden etenemis- ja kehittymismahdollisuudet urallaan. Voidaan todeta, että kaikki vastaajat näkevät uransa kehittyvän. Kehittyminen näkyy palkan nousemisena sekä työtehtävien muutoksina.

Tutkimuksen pääongelmana oli; vastaako HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulun liiketalouden koulutusohjelman tradenomitutkinto työelämän kvalifikaatiovaatimuksia. Alaongelmiin saatujen vastausten perusteella ja kuvioita 7 ja 27 vertaamalla voidaan todeta, että HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulun liiketalouden koulutusohjelman tradenomitutkinto vastaa hyvin työelämän kvalifikaatiovaatimuksia muutamia poikkeuksia lukuun ottamatta.

Kaikkiin asetettuihin tutkimusongelmiin saatiin vastaukset sekä tutkimuksessa selvitettiin, kuinka tradenomit ovat sijoittuneet työelämässä ja mitkä ammattikorkeakoulussa opitut asiat koettiin hyödyllisiksi. Tutkimustuloksista voitiin nähdä, mitä tietoja ja taitoja kaivataan opetuksen lisää. Näin ollen voidaan todeta, että alussa määriteltyihin tavoitteisiin päästiin.

7.2 Otokoko ja tutkimuksen hyödynnettävyys

Lomakekyselyllä toteutettu tutkimus lähetettiin sähköpostitse 763 valmistuneelle tradenomille. Päivitetyt osoitetiedot löytyivät vain 308 alumnilla, joten tutkijat eivät voi olla varmoja siitä, kuinka moni on vastaanottanut kyselylomakkeen tradenomi-alumnien kokonaismäärästä. Vastauksia tutkimukseen tuli kuitenkin 114 kappaletta, jonka perusteella voidaan tehdä olettamuksia vastausmäärän suhteellisen suuren koon vuoksi. Vastausprosentti (14,9 %) jäi kuitenkin melko alhaiseksi, mutta lukumäärällisesti kyselyyn vastanneita oli riittävä määrä. Mikäli kyselylomakkeen tavoittivat vain henkilöt, joilta alumnirekisteristä löytyivät päivitettyt osoitetiedot, kohoa vastausprosentti melko suureksi (40,4 %).

Tutkimuksen riittävä vastausten määrä vaikuttaa positiivisesti tutkimuksen hyödynnettävyyteen. Tutkimuksessa on selvitetty työelämässä vaadittavia valmiuksia ja niiden kohtaamista koulutuksen kanssa. Tutkimuksen pohjalta voidaan nostaa tärkeimpiä asioita esiin, joita tulisi kehittää tulevissa opetussuunnitelmissa. Vastaukset olivat melko yhtenäiset ja niistä voidaan osoittaa selkeästi vastaajien mielipide.

7.3 Kehittämisehdotukset ja jatkotutkimukset

Koulutusta tulisi kehittää yhä enemmän vastaamaan työelämän tarpeisiin. Tutkimuksen pohjalta pitäisi kehittää opintosuunnitelmia vapaasti valittavien opintojaksojen, kielten, atk-ohjelmien sekä suuntautumisopintojen osalta. Vapaasti valittavien opintojaksojen monipuolisuutta pitäisi lisätä, jotta se mahdollistaisi opiskelijalle mielenkiintoisen sekä tarpeellisen vaihtoehdon.

Kielten kurssien tarjontaa voisi lisätä niin edistyneemmille kuin alkeet osaaville opiskelijoille. Edistyneemmät kaipaavat haasteellisempaa kielten opetusta, joka mahdollistaisi vankemman kielitaidon. Alkeiskursseja tulisi tarjota monipuolisemmin vähemmän kielitaitoisille, jotta saataisiin lujitettua taitoa ja uskallusta kielen käyttämiseen.

Perustietotekniikan kursseja tulisi tarjota pienemmissä ryhmissä, jotta mahdollistettaisiin henkilökohtaisempi opetus heille, joille asioiden oppiminen on vaikeampaa. Tulisi tarjota myös kursseja, joissa käsitellään alan yleisimpiä tietokoneohjelmia, jotka esiintyvät taloushallinnon, markkinoinnin sekä henkilöstöjohtamisen työtehtävissä.

Tutkimuksessa ilmeni, että syventäviä opintoja kaivataan enemmän. Vuonna 2007 Pasilasn toimipisteestä valmistuneilla ei vielä vanhassa opintosuunnitelmassaan ollut mahdollista valita

suuntautumisvaihtoehtoja. Niiden tarve nousi varsinkin heidän keskuudessaan hyvin esille. Jokaisessa toimipisteessä tulisi olla tarjolla mahdollisuus suuntautumisopintoihin. Tällä hetkellä suuntautumisopintojen laajuus on 45 opintopistettä, joten niiden laajuutta voisi lisätä suuren kysynnän vuoksi.

Opintojaksoilla voisi olla työelämälähtoisempää opetusta case-harjoitusten sekä muiden projektitöiden muodossa. Toimittaisiin enemmän yhteistyössä yritysmaailman kanssa koko koulutuksen ajan. Se mahdollistaisi myös verkostoitumisen jo opiskeluaikana. Asiantuntijaluentojen lisääminen nykyisestä tukisi myös työelämälähtoisempää opetusta. Myös kurssien sisällön päivittäminen tarpeeksi usein säilyttäisi ajantasaisuuden sekä monipuolisuuden. Kurssin sisällön päivittämisessä opettajat voisivat seurata aktiivisesti kehittyvää yritysmaailmaa, jonka johdosta erilaiset tiedot ja käytännöt päivittyvät. Nämä tulisi saada siirrettyä opiskelijoille mahdollisimman pian. Monipuolisuuden vuoksi tulisi huolehtia, ettei eri kursseilla olisi samaa asiiasältöä.

Koulutusohjelmiin voisi ottaa lisää yhdeksi opiskelumuodoksi tenttimismahdollisuuden, jotta se mahdollistaisi itsenäisen opiskelun, työnteen sekä vapaa-ajan yhdistämisen paremmin opiskelijalle itselle sopivaksi. Opiskelijoiden ollessa eri tasolla tietojensa suhteen, olisi edistyneemmillä opiskelijoilla mahdollisuus tenttiä kyseiset kurssit. Tällä tavoin opiskelu olisi tehokkaampaa ja mahdollistaisi opintojen suorittamisen määräajassa, koska tutkimuksen perusteella opintojen kesto on tällä hetkellä likimain 4 vuotta.

Tutkimus, jota tämä raportti koskee, tulisi toteuttaa tietyin väliajoin, jotta pysyttäisiin mukana työelämän muuttuvissa kvalifikaatiovaatimuksissa. Tutkimuksen voisi toteuttaa pienemmissä ryhmissä koulutusohjelmittain, jotta olisi mahdollisuus tarkentaviin kysymyksiin. Tämän avulla pystyttäisiin kehittämään yksityiskohtaisemmin ja tehokkaammin tutkintojen sisältöä. Tutkimus tulisi toteuttaa kuitenkin käyttäen vuosittain samoja kysymyksiä, jotta vertailumahdollisuus säilyy. Kyselyyn tulisi lisätä kysymyksiä koskien opinnäytetyötä sekä työharjoittelua, jotta saataisiin kattavampi kuva, kuinka hyödyllisiksi ne koetaan valmistuneiden keskuudessa. Tutkimus tulisi suorittaa ennen uusien opetussuunnitelmien laatimista, jotta saataisiin ajantasainen tieto työelämän muutoksista. Tämä nostaisi HAAGA-HELIAn arvostusta niin työnantajien kuin opiskelijoidenkin silmissä.

Lähteet

- Elinkeinoelämän keskusliitto 2003. Ennakoinnin parhaat käytännöt - työelämän muutos ja koulutustarpeet. Luettavissa http://www.ek.fi/ek_suomeksi/tulevaisuusluotain/dokumentit/linkki_pdf/keijo_makela311003.pdf. Luettu: 15.9.2009.
- Grönroos, M. & Ståhle, P. 2002. Knowledge Management – Tietopääoma yrityksen kilpailutekijänä. 3. painos. WS Bookwell Oy. Porvoo.
- HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulu 2009a. Luettavissa: <http://www.haaga-helia.fi>. Luettu: 24.3.2009.
- HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulu 2009b. HAAGA-HELIA:n Missio ja Visio Luettavissa: <http://www.haaga-helia.fi/fi/haaga-helia/haaga-helian-visio-ja-missio/?searchterm=missio>. Luettu: 18.9.2009.
- HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulu 2009c. HAAGA-HELIA pähkinänkuoressa. Luettavissa: <http://www.haaga-helia.fi/fi/haaga-helia/haaga-helia>. Luettu: 24.3.2009.
- HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulu 2009d. Liiketalouden ko. Helsinki Malmi. Luettavissa: http://www.haaga-helia.fi/fi/koulutus/amk-tutkinto/liiketalouden-ko-malmi/index_html. Luettu: 24.3.2009.
- HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulu 2009e. Liiketalouden ko. Helsinki Pasila. Luettavissa: <http://www.haaga-helia.fi/fi/koulutus/amk-tutkinto/liiketalouden-ko-pasila/index.html>. Luettu: 24.3.2009.
- HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulu 2009f. Liiketalouden ko. Helsinki Vallila. Luettavissa: http://www.haaga-helia.fi/fi/koulutus/amk-tutkinto/liiketalouden-ko-vallila/index_html. Luettu: 24.3.2009.
- HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulu 2009g. Liiketalouden koulutusohjelma Porvoo Point. Luettavissa: http://www.haaga-helia.fi/fi/koulutus/amk-tutkinto/liiketalouden-ko-porvoo-point/index_html. Luettu: 24.3.2009.

Heikkilä, T. 2001. Tilastollinen tutkimus. 3. painos. Oy Edita Ab. Helsinki.

Heikkilä, T. 2004. Tilastollinen tutkimus. Edita Prima Oy. Helsinki.

Helakorpi, S. 2005. Taidot ja osaaminen. Luettavissa:

<http://www.elisanet.fi/seppo.helakorpi/tiedostot/Osaamisteksti.htm>. Luettu 23.3.2009.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2004. Tutki ja kirjoita. Gummerus Kirjapaino Oy. Jyväskylä.

Holopainen, M. & Pulkkinen, P. 2008. Tilastolliset menetelmät. WSOY Oppimateriaalit Oy. Helsinki.

Holopainen, M. Tenhunen, L. & Vuorinen, P. 2004. Tutkimusaineiston analysointi ja SPSS. Oy Kotkan Kirjapaino Ab. Hamina.

Keršien, K. & Savanevicien A. 2005. Defining and Understanding Organization Multicultural Competence. Engineering Economics. 2. 45-52.

Lyytimäki, V. ja Miettinen, H. 2008. Vaikuttava ote toimintaan. Matkaopas kohti entistä vaikuttavampaa ammatillista aikuiskoulutusta. Luettavissa:

http://eduksi.pkky.fi/vaikuttava/Opas_painoversio.pdf. Luettu 6.5.2009.

Länsi-Suomen Lääninhallitus 2009. Aikuiskoulutuksen toimintaympäristö ja sen haasteet. Luettavissa:

<http://74.125.77.132/search?q=cache:e8fxQboeVpUJ:www.laaninhallitus.fi/lh/lansi/hankkeet/aikostrategia/home.nsf/pages/21AA919321E7BF85C2257535004489F4+http://www.laaninhallitus.fi/lh/lansi/hankkeet/aikostrategia/home.nsf/pages/21AA919321E7BF85C2257535004489F4&cd=1&hl=fi&ct=clnk>. Luettu 6.5.2009.

Opetusministeriö 2007. Koulutus ja tutkimus vuosina 2007–2012, Kehittämissuunnitelma.

Luettavissa:

http://www.minedu.fi/OPM/Koulutus/koulutuspolitiikka/asiakirjat/kesu_2012_fi.pdf. Luettu 6.5.2009.

Raivola, R. 2000. Tehoa vai laatua koulutukseen? WS Bookwell Oy. Juva.

Raivola, R., Valtonen, P. ja Vuorensyrjä, M. 2000. Käsitteet, mallit ja indikaattorit koulutuksen tehokkuutta ja vaikuttavuutta arvioitaessa. Suomen akatemian koulutuksen vaikuttavuusohjelman tutkimuksia 2/00. Edita. Helsinki.

Raivola, R., Valtonen, P. ja Vuorensyrjä, M. 2000. Käsitteet, mallit ja indikaattorit koulutuksen tehokkuutta ja vaikuttavuutta arvioitaessa. Suomen akatemian koulutuksen vaikuttavuusohjelman tutkimuksia 2/00. Luettavissa:

<http://www.aka.fi/Tiedostot/Tiedostot/Julkaisut/Vaikuttavuutta%20koulutukseen.pdf>. Luettu 6.5.2009.

Salminen, E. 2005. Joustava urakehitys. Edita Prima Oy. Helsinki.

Tradenomiliitto 2008. Tradenomiliitto TRAL Ry:n jäsentutkimus 2008. Helsinki.

Tradenomiliitto 2009a. Koulutuksen antamat valmiudet. Luettavissa:

<http://www.tradenomiliitto.fi/modules/system/stdreq.aspx?P=161&VID=default&SID=514225422555852&S=1&A=closeall&C=30141>

Tradenomiliitto 2009b. Tradenomien sijoittuminen työelämässä. Luettavissa:

<http://www.tradenomiliitto.fi/direct.aspx?area=page&prm1=30>. Luettu 23.3.2009.

Tradenomiliitto 2009c. Palkkasuosituksset. Luettavissa:

<http://www.tradenomiliitto.fi/direct.aspx?area=page&prm1=31>. Luettu 23.3.2009

Työ- ja elinkeinotoimisto 2009. Avoimet työpaikat. Luettavissa: <http://www.mol.fi/paikat/>. Luettu 26.3.2009.

Vaherva, T. 1983. Koulutuksen vaikuttavuus. Käsiteanalyttista tarkastelua ja viitekehityksen hahmottelua. Jyväskylän yliopisto kasvatustieteen laitos.

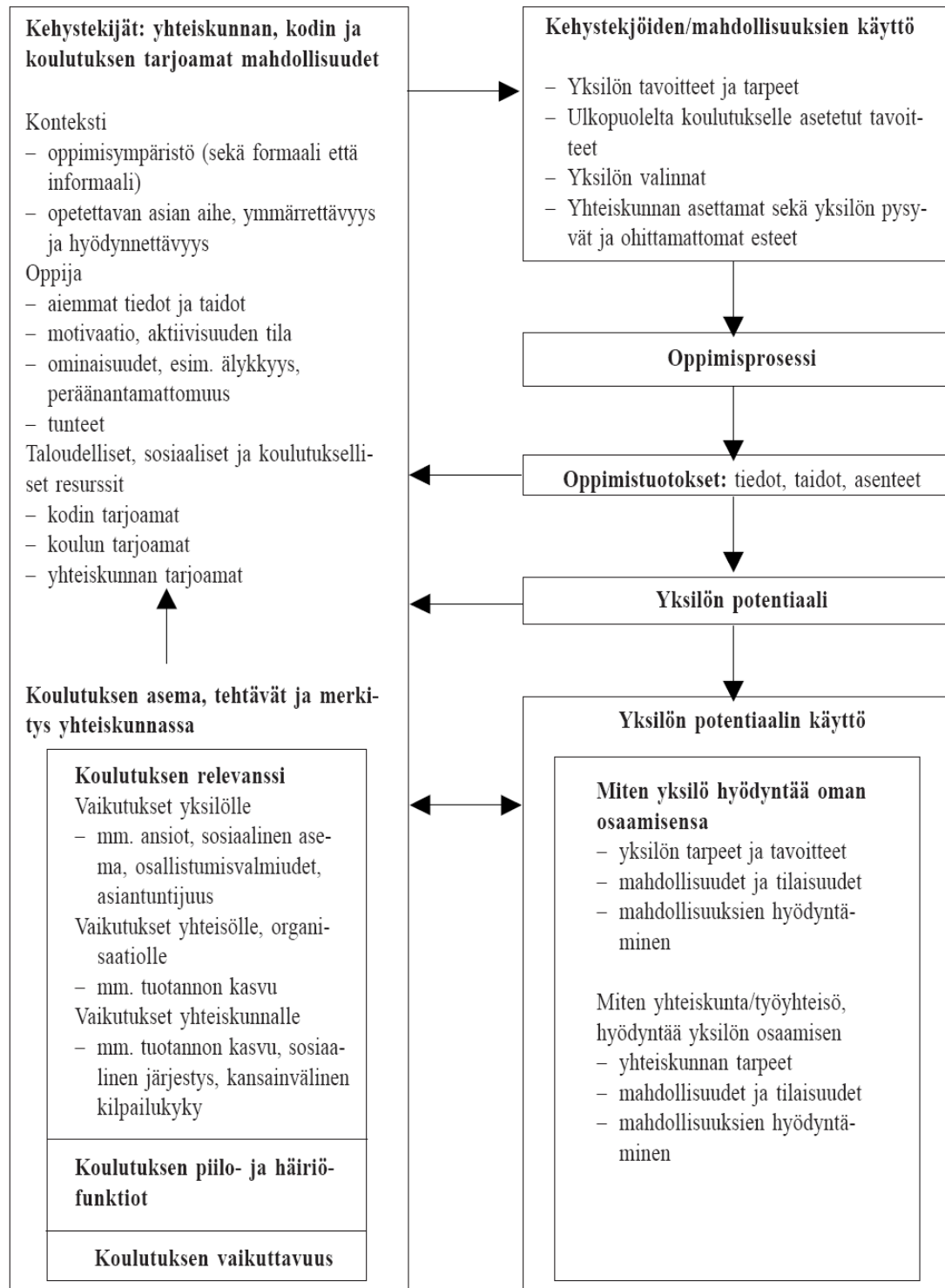
Viitala, R. 2002. Henkilöstöjohtaminen. Edita Prima Oy. Helsinki.

Viitala, R. 2005. Johda osaamista! Osaamisen johtaminen teoriasta käytäntöön. 3. painos. Otavan Kirjapaino Oy. Keuruu.

Väärälä, R. 1995. Ammattikoulutus ja kvalifikaatiot. Lapin yliopiston monistukeskus. Helsinki.

Liite 1. Koulutuksen ja oppimisen tulosten syntyprosessi

(Raivola ym. 2000, 16.)



Liite 2. Kyselylomake

Koska kyselomake on toteutettu sähköisesti, vastauksen mukaan määräytyy seuraava kysymys. Tästä johtuen lomakkeen tulosteversiossa jotkin samat kysymysnumerot esiintyvät useamman kerran.

Alumni-kysely

1) Sukupuoli

- Nainen
- Mies

2) Syntymävuosi

3) Koulutuksesi ennen HAAGA-HELIA:n amk-opintojen aloittamista (vain YKSI vaihtoehto)

- Lukio
- Kouluasteen ammatillinen tutkinto samalta/lähialalta kuin amk-tutkinto
- Kouluasteen ammatillinen tutkinto eri alalta kuin amk-tutkinto
- Toisen asteen ammatillinen perustutkinto samalta/lähialalta kuin amk-tutkinto
- Toisen asteen ammatillinen perustutkinto eri alalta kuin amk-tutkinto
- Korkeakoulututkinto/yliopistotutkinto
- Muu, mikä? _____

4) Toimipiste, jossa opiskelit

- Haaga
- Malmi
- Pasila
- Porvoo Point
- Porvoo Pomo
- Vallila
- Vierumäki

4.1) Koulutusohjelmasi

- Yrittäjyyden ja liiketoimintaosaamisen ko. (ylempi)
- Degree Programme in Experience and Wellness Management
- DP in Hotel, Restaurant and Tourism Management

- Hotelli- ja ravintola-alan ko.
- Hotelli ja ravintola-alan liikkeenjohdon ko.
- Matkailun liikkeenjohdon ko.
- Palvelutoiminnan ko.

4.1) Koulutusohjelmasi

- DP in International Business
- Liiketalouden ko.
- Tietojenkäsittelyn ko.

4.1) Koulutusohjelmasi

- Viestinnän ko.
- DP for Multilingual Management Assistant
- DP in International Business
- Johdon assistenttityön ja kielten ko.
- Liiketalouden ko.
- Myyntityön ko.
- DP in Business Information Technology
- Tietojenkäsittelyn ko.
- DP in International Business Management (ylempi)
- Tietojärjestelmäosaamisen ko. (ylempi)

4.1) Koulutusohjelmasi

- DP in International Business
- Liiketalouden ko.
- DP in Tourism
- Up i företagsekonomi

4.1) Koulutusohjelmasi

- Matkailun ko.
- UP för turism
- DP in Tourism (ylempi)

4.1) Koulutusohjelmasi

- DP in International Business
- Finanssi- ja talousasiantuntijan ko.
- Liiketalouden ko.
- Tietojenkäsittelyn ko.

4.1) Koulutusohjelmasi

- DP in Sports and Leisure Management
- Liikunnan ja vapaa-ajan ko.
- Liikunta-alan kehittämisen ja johtamisen ko. (ylempi)

4.2) Opiskelumuotosi

- Päiväopiskelija
- Iltaopiskelija
- Sekä päivä- että iltaopiskelija
- Monimuoto-opiskelija

5) Opintojesi kesto ammattikorkeakoulussa

vuosia: _____

kuukausia: _____

6) Työkokemuksesi ennen amk-opintojen aloittamista

vuosia: _____

kuukausia: _____

7) Olitko opiskeluaikana työharjoittelun (perus- ja suuntautumisharjoittelu) lisäksi muussa työssä?

- Kyllä
- Ei

8) Tukiko opiskeluaikana tehty työ (ei perus- tai suuntautumisharjoittelu) asiantuntijuuden lisääntymistä opiskelemallasi alalla?

- Kyllä
- Ei

9) Asuinpaikkasi tällä hetkellä?

- Helsinki
- Espoo
- Vantaa
- Uudenmaan alue
- Muu Suomi
- Ulkomaat

10) Oletko tällä hetkellä?

- Töissä toisen palveluksessa
- Itsenäisenä yrittäjänä / ammatinharjoittajana / freelancerina
- Työttömänä/työnhakijana
- Työvoimapolitiisessa tai vastaavassa koulutuksessa
- Äitiys-/isyys-/vanhempainlomalla
- Varusmies- tai siviilipalveluksessa
- Päätoimisena opiskelijana, ala? _____
- Muuten työelämän ulkopuolella, missä? _____

10.1) Oppilaitos, jossa opiskelet? _____**10.2) Ammatti/tutkinto, jota opiskelet?**

10.3) Pääasiallisin syy, miksi hakeuduit opiskelemaan päätoimisesti amk-tutkinnon jälkeen?

- Heikko työllisyystilanne, työttömyys
- Halu kohottaa/syventää ammattipätevyyttä
- Halu vaihtaa alaa
- Muu syy, mikä? _____

10.1) Jos olet tällä hetkellä ilman työtä, mikä on pääasiallisin syy siihen?

10.1) Työskentelen tällä hetkellä

- Yksityisen yrityksen palveluksessa
- Kunnan/kuntayhtymän palveluksessa
- Valtion palveluksessa
- Järjestön/yhteisön palveluksessa
- Muualla, missä? _____

10.2) Työsuhteen luonne

- Vakituinen kokoaikainen
- Vakituinen osa-aikainen
- Määräaikainen kokoaikainen
- Määräaikainen osa-aikainen

10.3) Nykyisen työpaikan henkilöstömäärä on noin
_____**10.4) Työskenteletkö ammattikorkeakoulussa suorittamaasi tutkintoa vastaavissa työtehtävissä?**

- En lainkaan
- Kyllä, osittain
- Kyllä, täysin
- En osaa sanoa

10.5) Ammattinimikkeesi tällä hetkellä _____**10.6) Miten kuvailisit pääasiallisia työtehtäviäsi?**

- Koulutusta vastaamattomat suoritustason tehtävät
- Koulutusta vastaavat suoritustason tehtävät
- Esimiestehtävät
- Ylimmän johdon ja liikkeenjohdolliset tehtävät
- Asiantuntija-, suunnittelu-, kehittämis-, neuvonta- ja projektitehtävät
- Opetustehtävät
- Yrittäjän tehtävät
- Muu, mikä? _____

10.7) Millä tavalla sait pääasiallisesti nykyisen työsi? (Valitse tärkein vaihtoehto)

- Työharjoittelun / opinnäytetyön jatkona samalta työnantajalta
- Jobstep-työnvälityspalvelun kautta
- Työvoimatoimiston kautta
- Vastaamalla lehti-ilmoitukseen
- Oma-aloitteisesti ottamalla yhteyttä työnantajaan
- Työnantajan tarjoamalla työtilaisuudella
- Henkilökohtaisten suhteiden kautta
- Perustamalla oman yrityksen
- Muuten, miten? _____

10.8) Mikä on ansiotasosi nykyisissä työtehtävissäsi? (Bruttoansiot kuukaudessa euroina)

10.4.1) Mikäli työskentelet työssä, joka ei täysin tai osittain vastaa koulutustasi, mikä on pääasiallinen syy työn vastaanottamiseen?

- En saanut koulutusta vastaavaa työtä
- Työ vaikutti mielenkiintoiselta
- Palkka oli houkutteleva
- En halunnut muuttaa toiselle paikkakunnalle
- En ole halunnut vaihtaa nykyistä työpaikkaa
- Jokin muu syy, mikä? _____

11) Oletko kiinnostunut tällä hetkellä jatko-opinnoista?

- Kiinnostunut ammattikorkeakoulun jatko-opinnoista HAAGA-HELIAssa
- Kiinnostunut jatko-opinnoista muussa ammattikorkeakoulussa
- Kiinnostunut jatko-opinnoista yliopistossa tai korkeakoulussa
- Kiinnostunut jatko-opinnoista ulkomailla
- En ole kiinnostunut jatko-opinnoista

12) Kuinka kauan valmistumisen jälkeen kesti ennen kuin sait ensimmäisen työpaikkasi?

- Olin valmistuessani jo töissä
- En ole työskennellyt valmistumisen jälkeen
- vuotta/kuukautta _____

12.1) Olitko valmistumishetkellä töissä

- nykyisissä tehtävissäsi
- nykyisellä työnantajalla muissa työtehtävissä
- jonkun toisen työnantajan palveluksessa nykyisenkaltaisissa työtehtävissä
- muissa töissä

12.2) Kuinka monta työpaikkaa sinulla on valmistumisen jälkeen yhteensä ollut nykyinen työpaikkasi mukaan lukien?

työpaikkaa _____

13) Miten seuraavat kriteerit vaikuttivat työn vastaanottamiseen / työpaikan valintaan?

	Ei lain- kaan	Erittäin vähän	Vähän	Paljon	Erittäin paljon
Vastaa koulutusta	()	()	()	()	()
Työtehtävien sisältö	()	()	()	()	()
Palkka	()	()	()	()	()
Paikkakunta	()	()	()	()	()
Työn pysyvyys	()	()	()	()	()
Työn kiinnostavuus	()	()	()	()	()
Etenemismahdollisuudet	()	()	()	()	()
Työn yhteiskunnallinen arvostus	()	()	()	()	()
Muu, mikä?	()	()	()	()	()

14) Ota kantaa seuraaviin väittämiin, jotka koskevat ammattikorkeakouluopetusta.

	Eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	En samaa enkä eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Samaa mieltä
Opinnot vastasivat työelämän vaatimuksia	()	()	()	()	()
Opinnot olivat yhteistyövalmiuksia edistäviä	()	()	()	()	()
Opittuja asioita voi hyödyntää myös muuttuvissa tilanteissa työelämässä	()	()	()	()	()
Koen olevani oman alan käytännön ammattilainen	()	()	()	()	()

15) Kuinka hyödyllisenä pidät seuraavia koulutuksessasi käytettyjä opetusmenetelmiä työelämässä vaadittavien tietojen ja taitojen oppimiseksi?

	Hyödytön	Melko hyödytön	Ei hyödytön eikä hyödyllinen	Melko hyödyllinen	Hyödyllinen
Käytännön esimerkit yrityksistä	()	()	()	()	()
Case-harjoitukset	()	()	()	()	()
Yritysvierailut	()	()	()	()	()
Asiantuntijaluennoitsijat (esim. yrityksistä)	()	()	()	()	()
Kansainvälinen opiskelijavaihto	()	()	()	()	()
Opinnäytetyön tekeminen	()	()	()	()	()

16) Mistä ammattikorkeakoulussa oppimistasi asioista sinulle on ollut erityisesti hyötyä työelämässä?

1. _____
2. _____
3. _____

17) Mitä/millaisia tietoja ja taitoja olisit kaivannut amk-opetukseen lisää?

1. _____
2. _____
3. _____

18) Onko saamastasi Diploma Supplementista ollut sinulle hyötyä?

- () Kyllä
() Ei

19) Minkälaiset etenemismahdollisuudet arvioit omaavasi nykyisessä työssäsi?

- () Erittäin huonot
() Melko huonot
() Neutraali
() Melko hyvät
() Erittäin hyvät
() En ole töissä tällä hetkellä

19.1) Aiotko pysyä nykyisissä tehtävissäsi edelleenkin?

- Mietin työpaikan vaihtoa jatkuvasti
- Mietin työpaikan vaihtoa ajoittain
- Aion pysyä nykyisissä työtehtävissäni
- En osaa sanoa

20) Millaisena näet tilanteesi kolmen vuoden kuluttua? Oletko todennäköisesti

- Ansiotyössä
- Yrittäjänä
- Itsenäisenä ammatinharjoittajana / freelancerina
- Päätoimisesti opiskelemassa
- Työttömänä
- Muualla, missä? _____

21) Millaisia arvioit työtehtäväsi pääasiassa olevan tuolloin? Valitse vain YKSI vaihtoehto.

- Koulutusta vastaamattomia suoritustason tehtäviä
- Koulutusta vastaavia suoritustason tehtäviä
- Esimiestehtäviä
- Ylimmän johdon tai liikkeenjohdollisia tehtäviä
- Asiantuntija-, suunnittelu-, kehittämis-, neuvonta- ja projektitehtäviä
- Opetustehtäviä
- Yrittäjän tehtävät

22) Arvioi ansiotasosi kolmen vuoden kuluttua (bruttoansiot euroina/kk).

23) Suunnitteletko mahdollisesti työnhakua ulkomailta?

- Kyllä
- Ei
- En osaa sanoa

Liite 3. Saatekirje

Hei,

Sinut on valittu tutkimukseen, jossa selvitetään alumnien työllistymistä ja koulutuksen vastavuutta työelämän tarpeisiin. Tutkimuksen pohjalta tullaan kehittämään opetussuunnitelmia HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulussa. Vastauksesi tulee olemaan kallisarvoinen tulevia opiskelijoita ajatellen.

Kyselyyn vastaaminen vie noin 10 minuuttia ja se on avoinna kahden viikon ajan. Vastaathan siis viimeistään 14.05.2009. Käsittelemme vastauksesi luottamuksellisesti.

Arvomme kaikkien kyselyn lopussa yhteystietonsa jättäneiden kesken Kaleva Travelin matkalahjakortin (arvo 150 euroa). Nopeimmin vastanneet osallistuvat vielä ylimääräiseen kirjarvontaan.

Tutkimus toteutetaan opinnäytetyötoimeksiantona yhteistyössä HAAGA-HELIA alumnin kanssa. Työn ohjaajina toimivat Juha Sillanpää, Timo Taival ja Jutta Heikkilä. Lisätietoja voit kysellä sähköpostitse tutkimuksen tekijöiltä.

Siirry kyselyyn klikkaamalla seuraavaa verkko-osoitetta:

<http://digiuenterprise.com/answer/?sid=324276&chk=E5VMB9EG>

Kiitos vastauksestasi!

Ystävällisin terveisin

Hannele Salonen & Meeri Paananen

salonen.hannele@gmail.com

paananen.meeri@gmail.com

Yhteystiedot perustuvat HAAGA-HELIAN alumnirekisteriin.

Liite 4. Muistutuskirje**Vielä viikko aikaa vastata alumni-kyselyyn ja voittaa matkalahjakortti!**

Sait 1.5. linkin alumni-kyselyyn, jossa mahdollisuus vaikuttaa tuleviin opintosuunnitelmiin. Vastausaikaa on vielä viikko eli **19.6.2009 saakka** (vastausaikaa pidennetty)!

Siirry kyselyyn klikkaamalla seuraavaa verkko-osoitetta:

<http://digiuenterprise.com/answer/?sid=324276&chk=E5VMB9EG>

Kyselyssä selvitetään alumnien työllistymistä ja koulutuksen vastaavuutta työelämän tarpeisiin. Tutkimuksen pohjalta tullaan kehittämään opetussuunnitelmia HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulussa. Vastauksesi tulee olemaan kallisarvoinen tulevia opiskelijoita ajatellen.

Tutkimus toteutetaan opinnäytetyötoimeksiantona yhteistyössä HAAGA-HELIA alumnin kanssa. Työn ohjaajina toimivat Juha Sillanpää, Timo Taival ja Jutta Heikkilä. Lisätietoja voit kysellä sähköpostitse tutkimuksen tekijöiltä.

Vastaamalla kyselyyn pääset mukaan pääpalkintona olevan matkalahjakortin arvontaan. Arvomme kaikkien kyselyn lopussa yhteystietonsa jättäneiden kesken Kaleva Travelin matkalahjakortin (arvo 150 euroa).

Vastaamiseen menee aikaa noin 10 minuuttia.

Mikäli olet jo vastannut tähän kyselyyn, niin tämä muistutus on aiheeton. Kiitämme sinua arvokkaasta panoksestasi.

Kiitos osallistumisestasi!

Ystävällisin terveisin

Hannele Salonen & Meeri Paananen

salonen.hannele@gmail.com

paananen.meeri@gmail.com

Yhteystiedot perustuvat HAAGA-HELIA:n alumnirekisteriin.

Liite 5. Ristiintaulukointi opintojen kesto ja opiskelumuoto

			Opiskelumuoto				Yht.
			Päivä	Ilta	Molemmat	Monimuoto	
Koulutuksen kesto	0-0,99	Lkm	0	1	0	0	1
		%	0,0	2,7	0,0	0,0	0,9
	1-1,99	Lkm	0	1	1	0	2
		%	0,0	2,7	11,1	0,0	1,8
	2-2,99	Lkm	3	7	0	6	16
		%	4,8	18,9	0,0	100,0	14,0
	3-3,99	Lkm	28	12	2	0	42
		%	45,2	32,4	22,2	0,0	36,8
	4-4,99	Lkm	20	14	3	0	37
		%	32,3	37,8	33,3	0,0	32,5
	5-5,99	Lkm	9	1	1	0	11
		%	14,5	2,7	11,1	0,0	9,6
	6-6,99	Lkm	2	0	1	0	3
		%	3,2	0,0	11,1	0,0	2,6
	7-7,99	Lkm	0	1	1	0	2
		%	0,0	2,7	11,1	0,0	1,8
Yht.	Lkm	62	37	9	6	114	
	%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	

Liite 6. Ristiintaulukointi opintojen kesto ja pohjakoulutus

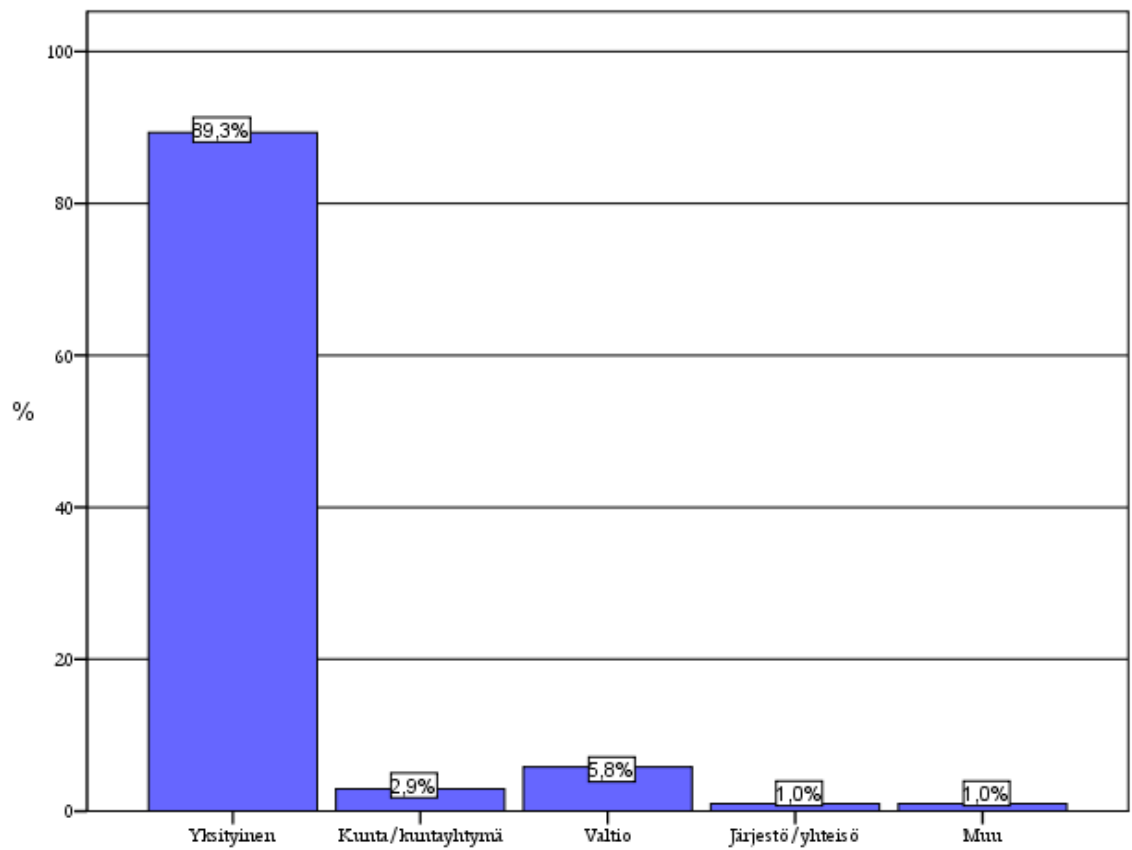
		Pohjakoulutus							
		Lukio	Kouluaste samalta alalta	Toinen aste samalta alalta	Toinen aste eri alalta	Korkeakoulu	Muu	Yht.	
Opintojen kesto	1-1,99	Lkm	0	0	2	0	0	0	2
		%	0,0	0,0	5,4	0,0	0,0	0,0	1,8
	2-2,99	Lkm	1	1	12	0	1	1	16
		%	1,8	16,7	32,4	0,0	33,3	33,3	14,2
	3-3,99	Lkm	22	2	15	2	0	1	42
		%	38,6	33,3	40,5	28,6	0,0	33,3	37,2
	4-4,99	Lkm	21	3	6	4	2	1	37
		%	36,8	50,0	16,2	57,1	66,7	33,3	32,7
	5-5,99	Lkm	10	0	1	0	0	0	11
		%	17,5	0,0	2,7	0,0	0,0	0,0	9,7
	6-6,99	Lkm	2	0	0	1	0	0	3
		%	3,5	0,0	0,0	14,3	0,0	0,0	2,7
	7-7,99	Lkm	1	0	1	0	0	0	2
		%	1,8	0,0	2,7	0,0	0,0	0,0	1,8
Yht.		Lkm	57	6	37	7	3	3	113
		%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Liite 7. Pearsonin korrelaatiotaulukko

		Ikä	Koulutuksen kesto	Ansiot	Ansiotaso 3 vuoden kuluttua
Ikä	Pearson Correlation	1,000	-0,315**	0,175	0,021
	Sig. (2-tailed)		0,001	0,082	0,829
	Lukumäärä	113,000	112	100	104
Opintojen kesto	Pearson Correlation	-0,315**	1,000	-0,108	-,043
	Sig. (2-tailed)	0,001		0,285	0,666
	Lukumäärä	112	113,000	100	104
Ansiot	Pearson Correlation	0,175	-0,108	1,000	,873**
	Sig. (2-tailed)	0,082	0,285		0,000
	Lukumäärä	100	100	101,000	98
Ansiotaso 3 vuoden kuluttua	Pearson Correlation	0,021	-0,043	0,873**	1,000
	Sig. (2-tailed)	0,829	0,666	0,000	
	Lukumäärä	104	104	98	105,000

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Liite 8. Työnantaja



(prosenttia vastaajista, N=114)

Liite 9. Ammattinimikelistä**Ammattinimike**

Account Manager (2)
Accountant
Aluemyyntipäällikkö
Asiakaspalveluassistentti
Asiakkuusvastaava
Asiantuntija
Asiantuntijajohtaja Training & Development
Assistant controller
Back office-toimihenkilö (2)
Case Manager
Client Coordinator
Creative assistant
Customer Agent
Document Control Officer
Financial Accountant
Fund administrator
Hallintoassistentti
Hankintasuunnittelija
Henkilöstöassistentti (2)
Henkilöstökonsultti
Henkilöstön kehittämispäällikkö
HR-assistentti
HR-konsultti
HR-koordinaattori (2)
Human Resources
IT System Analyst (2)
Johdon assistentti
Junior Consultant
Järjestelmäasiantuntija
Kauppakeskusassistentti
Kehitysassistentti
Kehityspäällikkö (2)
Key Account Manager
Kirjanpitäjä (3)
Kuntoutusesittelijä
Lakiasiaain assistentti
Laskenta-asiantuntija (2)
Lentoemäntä
Markkinointiassistentti (3)
Markkinointikoordinaattori
Myyjä (2)

Myynnin tuki
Myyntineuvottelija (2)
Myyntipäällikkö
Nuorempi suunnittelija
Osastonsihteer
Ostaja
Palveluesimies
Palveluneuvoja
Palvelupäällikkö (5)
Palvelutiedottaja
Process Manager
Project Coordinator
Projektiassistentti
Reklamaatiovastaava
Rekrytoija
Reskontranhoitaja (2)
Risk & Compliance Officer
Sihteer
Sijoitusasiantuntija
Sijoitusneuvoja
Suunnittelija
Talousassistentti
Talouhallinnon assistentti (2)
Talouspäällikkö (3)
Taloussihteer
Taloussuunnittelija
Team leader
Team Leader, Credit Risk
Testauspäällikkö
Toimistosihteer
Toimitusjohtajan assistentti
Tuotepäällikkö (2)
Tutkimuspäällikkö
Varastotyöntekijä
Viestintäkonsultti
Viestintäsuunnittelija
Viestintäsuunnittelija/projektipäällikkö
Vuorovastaava
Yksikönpäällikkö
Yrittäjä (2)
Yritysyhteyspäällikkö

Liite 10. Tunnuslukutaulukko ansioista

		Ansiot	Ansiotaso 3 vuoden kuluttua
Lkm	Valideja	101	105
	Ei vastannut	13	9
	Keskiarvo	2886,57	3637,24
	Mediaani	2800,00	3500,00
	Keskihajonta	1099,523	1861,220
	Vinous	3,526	6,787
	Minimi	1000	2000
	Maksimi	10000	20000
	Summa	291544	381910
Persentilit	10	2000,00	2500,00
	20	2200,00	2600,00
	25	2300,00	2700,00
	30	2352,00	2880,00
	40	2500,00	3140,00
	50	2800,00	3500,00
	60	2920,00	3500,00
	70	3100,00	4000,00
	75	3200,00	4000,00
	80	3300,00	4180,00
	90	3780,00	4500,00

Liite 11. Mann-Whitney U -testi, kysymys 13

Työpaikan vastaanottamiseen ja valintaan vaikuttavat kriteerit

Test Statistics^a				
	Mann-Whitney U	Wilcoxon W	Z	Asymp. Sig. (2-tailed)
Työn yhteiskunnallinen arvostus	680,000	890,000	-2,085	0,037
Etenemismahdollisuudet	869,000	5334,000	-0,556	0,578
Työn kiinnostavuus	789,000	999,000	-1,264	0,206
Työn pysyvyys	588,000	798,000	-2,802	0,005
Paikkakunta	917,000	1127,000	-0,184	0,854
Palkka	756,000	966,000	-1,502	0,133
Työtehtävien sisältö	778,000	988,000	-1,337	0,181
Vastaa koulutusta	645,500	855,500	-2,332	0,020

a. Grouping Variable: Sukupuoli