



LAUREA
AMMATTIKORKEAKOULU

Uuden edellä

Triangulaatiotutkimus: ylempi tradenomi (yamk) työelämässä

Kivi, Sari

Smedberg, Nina

2012 Kerava

Laurea ammattikorkeakoulu
Laurea Kerava

Triangulaatiotutkimus: ylempi tradenomi (yamk) työelämässä

Kivi Sari,
Smedberg Nina
Yrittäjyyden ja liiketoimintaosaami-
sen koulutusohjelma,
Käyttäjäkeskeinen suunnittelu
Opinnäytetyö, YAMK
Joulukuu, 2012

Kivi Sari, Smedberg Nina

Triangulaatiotutkimus: ylempi tradenomi (yamk) työelämässä

Vuosi

2012

Sivumäärä

117

Opinnäytetyön aiheena oli tehdä vertaileva tutkimus Erikssonin vuonna 2010 tekemään vastaavaan tutkimukseen, joka tutki ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneiden kokemuksia koulutuksen vaikutuksesta urakehitykseen ja palkkaukseen. Työssä tarkastellaan myös tutkinnon imagoa ja työnantajan osallistumista koulutusprosessiin niin valmistuneiden kuin työnantajienkin näkökulmasta katsottuna. Työ tehtiin toimeksiantona Tradenomiliitto TRAL ry:lle. Tutkimusmenetelmänä käytettiin triangulaatiotutkimusta, koska rinnakkaisten menetelmien käyttö mahdollistaa tulosten vielä tarkemman ja kokonaisluotettavamman raportoinnin. Tutkinnon suorittaneille ja työnantajille lähetettiin sähköinen kysely. Tämän lisäksi työnantajille suoritettiin teemahaastattelu tutkimuskysymyksiimme pohjautuen.

Tärkeimpinä syinä tutkinnon suorittamiselle oli oman osaamisen kehittäminen ja itse tutkinnon suorittaminen. Vuoden 2010 tutkimuksessa tärkeimpänä tekijänä pidettiin palkankorotuksen saamista. Vertailtaessa kehitystä, joka on tapahtunut kahden vuoden aikana, selvisi, että asiantuntijatason tehtävät kasvoivat tutkinnon suorittamisen jälkeen peräti 10,3 %. Tutkinnon suorittaneista melkein 90 % koki tutkinnon suorittamisen vaikuttaneen positiivisesti työmarkkina-asemaan. Palkkatason kehityksessä tapahtui positiivinen muutos. Naisilla keskiarvopalkka nousi enemmän kuin miehillä tutkinnon suorittamisen jälkeen.

Työnantajat, joilla oli kokemusta tutkinnosta, arvottivat sen korkealle. Työnantajat arvostavat tutkinnon käytännönläheisyyttä sekä pakollista työelämän kokemusta, ennen kuin tutkintoa pääsee suorittamaan. Tutkintonimikettä ja tutkinnon tunnettuutta pidettiin huonona sekä valmistuneiden että työnantajien keskuudessa. Näihin asioihin tulee jatkossa kiinnittää huomiota, jotta tutkinnosta tulee enemmän tunnetumpi ja arvostetumpi.

Asiasanat: ylempi amk-tutkinto, urakehitys, palkkaus, imago, tunnettuus

Kivi Sari, Smedberg Nina

Master of Business and Administration Graduates in Working Life

| Year | 2012 | Pages | 117 |
|------|------|-------|-----|
|------|------|-------|-----|

The theme of the thesis was to make a comparative study to the thesis made by Eriksson in 2010. Eriksson's thesis was to study the experiences that the MBA graduates have of the degree's effects on career and compensation. The thesis 2012 also examines the image of the degree and the employers' participation in the education process. The employers' views on the same subjects were also studied. The thesis was implemented as an assignment for the Union of Professional Business Graduates in Finland, TRAL ry. The research method was a triangulation study. Using the parallel methods allowed a more precise and reliable reporting of the results.

The study was carried out in the form of an electronic questionnaire to graduates and employers. In addition, employers were a theme interviewed. The results showed that the main reason for completing this degree was the development of own knowhow and getting the degree itself. In 2010 the most important factor for obtaining this degree was to get a salary increase. A comparison of the development that has taken place over two years shows that the expert-level tasks grew after graduation by 10.3 %. Almost 90 % of the graduates experienced a positive effect on their labor market positions after completing this degree. There was also a positive change in the salary.

The employers, who had some experience of the degree, evaluated it high. Employers value the practical orientation of the degree and the compulsory experience of the working life before the degree can be performed. Both the graduates and employers felt that the image of the academic title of the degree is poor, as well as the visibility of this degree in working environment. These issues should be paid more attention to in the future.

Key words: Master of Business and Administration degree, career and salary development, imago and degree recognition

Sisällys

| | | |
|---|--|----|
| 1 | Johdanto..... | 8 |
| 2 | Työn tarkoitus ja rajaus | 9 |
| | 2.1 Merkitys toimeksiantajan näkökulmasta | 9 |
| 3 | Ylempi amk-tutkinto ja sen syntyhistoria..... | 10 |
| 4 | Ylemmälle ammattikorkeakoulututkinnolle asetetut vaatimukset..... | 15 |
| | 4.1 Ylempi amk-tutkinto ja aikaisempia tutkimuksia aiheesta | 16 |
| 5 | Tutkimuskysymyksiä | 23 |
| | 5.1 Tutkimusmenetelmä | 23 |
| | 5.2 Tutkimusotanta | 25 |
| | 5.3 Tutkimustyökalu..... | 28 |
| 6 | Hyvän tutkimuksen perusvaatimukset..... | 29 |
| | 6.1 Validiteetti | 29 |
| | 6.2 Reliabiliteetti | 30 |
| | 6.3 Objektiivisuus..... | 32 |
| 7 | Tulokset..... | 33 |
| | 7.1 Tutkinnon suorittaneiden taustatiedot..... | 33 |
| | 7.2 Työnantajien taustatiedot..... | 42 |
| | 7.3 Urakehitys | 45 |
| | 7.3.1 Jatkokoulutussuunnitelmat, osaamisen ylläpito ja kehittyminen | 46 |
| | 7.3.2 Työnantajan näkemyksiä opiskelun merkityksestä | 48 |
| | 7.3.3 Tutkinnon vaikutus urakehitykseen | 51 |
| | 7.4 Palkkaus..... | 60 |
| | 7.5 Imago..... | 65 |
| | 7.5.1 Markkina-asema ja tunnettuus..... | 65 |
| | 7.5.2 Tutkinnon vahvuudet ja heikkoudet | 69 |
| | 7.5.3 Arvostus, samanarvoisuus ja tutkintonimike | 71 |
| | 7.6 Työnantajan osallistuminen koulutusprosessiin..... | 78 |
| | 7.6.1 Opiskelun tukeminen | 78 |
| | 7.6.2 Opinnäytetyön tekeminen | 79 |
| | 7.6.3 Opinnäytetyön hyödyt..... | 81 |
| 8 | Johtopäätöksiä | 83 |
| | 8.1.1 Ylemmän amk-tutkinnon vaikutus urakehitykseen | 83 |
| | 8.1.2 Ylemmän amk-tutkinnon vaikutus palkkaukseen | 84 |
| | 8.1.3 Ylemmän amk-tutkinnon imago, tunnettuus ja markkina-asema työmarkkinoilla | 85 |
| | 8.1.4 Työnantajan osallistuminen koulutusprosessiin ja siitä saadut hyödyt . | 86 |
| 9 | Yhteenveto | 87 |

| | | |
|----|---|-----|
| 10 | Jatkotoimenpide-ehdotukset | 90 |
| | Lähteet | 92 |
| | Liitteet | 97 |
| | Liite 1 Valmistuneiden kyselylomake | 97 |
| | Liite 2 Työnantajien kyselylomake | 105 |
| | Liite 3 Työnantajien teemahaastattelun kyselyrunko | 110 |
| | Liite 4 Tradenomiliiton sähköinen uutiskirje | 111 |
| | Liite 5 Valmistuneiden englanninkielinen kyselylomake | 112 |

1 Johdanto

Nykyinen työelämän kiivas tahti haastaa meidät kaikki oppimaan uutta ja ylläpitämään osaamista työelämässä. Työn ohessa ylläpidetty osaaminen kantaa uudenlaisen, työelämästä kumpuavan epävarmuuden yli antaen pohjaa nopealle uudelleen työllistymiselle. Kouluttautuminen on muuttunut; työntekijät hankkivat useita ammatteja ja työkokemusta usealta eri alalta ja ovat näin moniosaajia. Työntekijän ammatillinen osaaminen luo perustan myös työntekijän työhyvinvoinnille ja sitä kautta myös työmotivaatiolle. Mitä parempi on työntekijän koulutuksella saavutettu ammatillinen pätevyys ja toisaalta työssä kehittynyt osaaminen, sitä parempi on hänen työkykynsä, työhyvinvointinsa ja itseluottamuksensa.

Työelämän ja yhteiskunnan murros on muuttanut työpaikkojen laatua. Tänä päivänä työntekijöiltä vaaditaan yhä enemmän osaamista, joustavuutta ja uusien tietojen soveltamista ja oppimista. Pitää vastata paremmin työelämän tarpeisiin. Tärkeäksi valinnaksi tässä muodostuukin etsiä sellaisia väyliä ja koulutusmuotoja, jotka valmentaisivat meitä näihin vaatimuksiin.

Oikotien Internet-sivun artikkelissa ”Alanvaihtajat ovat motivoituneita” haastateltiin rekrytoijien näkemystä siitä, miten työelämässä menestyy. ”Aikaisemmin työura oli elämänmittainen, mutta nyt työpaikkaa ja työtehtäviä pitäisi vaihtaa vähintään viiden vuoden välein. Muuten seuraa tylsistyminen ja vaarana on, ettei työntekijä pysty antamaan enää mitään uutta yritykselle tai itselleen. Alaa vaihtamalla sitoutuu uuteen työhön tiukemmin. Vaikka ei vaihtaisi ammattia, niin työtehtäviä tulisi vaihtaa 3-5 vuoden välein. Nykymaailmassa ei ole enää muotia se, että tulee alle 20-vuotiaana työpaikkaan ja jää samasta paikasta eläkkeelle 65-vuotiaana. Nyt arvostetaan muutosvalmiutta ja halukkuutta ottaa vastaan uusia haasteita sekä monipuolista kokemusta”. (Hirvikorpi 2012)

Suurten ikäluokkien ja infrastruktuurin muuttuessa, Suomi tarvitsee jatkossa entistä enemmän työvoimaa, joka vastaa yhteiskunnan asettamiin tarpeisiin ja vaatimuksiin. Suomalaisen hyvinvointiyhteiskunnan turvaaminen väestön ikääntyessä edellyttää kilpailukykyisiä yrityksiä, nykyistä korkeampaa työllisyysastetta ja pidempiä työuria. SAK:n Internet-sivuilla oli työmarkkinakeskusjärjestöjen työurasopimuksen linjauksessa todettu, että työelämän toimintaympäristön nopeat ja jatkuvat muutokset asettavat suuria haasteita työssä olevan väestön osaamisen lisäämiselle. Jatkossa tulee kiinnittää huomiota varsinkin aikuiskoulutuksen koulutustarjonnan kehittämiseen siten, että se vastaa työelämän osaamistarpeisiin (Työmarkkinakeskusjärjestöjen työurasopimusten linjaukset 2012). Ylemmät ammattikorkeakoulututkinnot kehitettiin aikoinaan siitä ajatuksesta, että ne vastaisivat paremmin työelämän haasteisiin ja olisivat siten käytännönläheisempiä. Ylempi ammattikorkeakoulututkinto suunniteltiin henkilöstön osaamisen nostamiseen ja työelämän tarpeisiin. (Ylempi AMK-tutkinto.)

2 Työn tarkoitus ja rajaus

Vuonna 2010 Tradenomiliitto TRAL ry:n toimeksiantona toteutettiin tutkimus ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon vaikutuksista tutkinnon suorittaneiden urakehitykseen ja palkkaukseen. Tutkimus teetettiin opinnäytetyönä Haaga-Helia ammattikorkeakoulussa keväällä 2010. Tutkimukseen vastasi 27 prosenttia kaikista vuoden 2009 loppuun mennessä tutkinnon suorittaneista yhteiskuntatieteiden liiketalouden ja hallinnon koulutusosalta. Toistamme uudestaan tämän tutkimuksen samalle kohderyhmälle aikaisempaa kyselylomaketta hieman muuttaen. Otamme lisäksi tutkimukseen mukaan ylemmät IT-tradenomit Tradenomiliiton toiveesta. Toistotutkimuksen etuina voidaan pitää muutosten tarkastelua ja trendien määrittämistä.

Tarkoituksenamme on saada lisää ja ajan tasalla olevaa tietoa tutkimuskysymyksiimme sekä verrata aikaisemman ja nyt toteutettavan tutkimuksen tuloksia keskenään ja nostaa kyselymme vastausprosenttia. Teemme sähköisen kyselylomakkeen valmistuneille ja työnantajille. Suoritamme työnantajille lisäksi teemahaastatteluja eri aihealueista, jotta saisimme syvällisempää tietoa tutkimuskysymyksiimme.

Tavoitteena on viedä tutkimustietoa eteenpäin mahdollisimman monella tavalla, jotta se olisi hyödyllinen ja palvelisi mahdollisimman monia. Haluamme edistää tutkimuksellamme myös tutkinnon suorittaneiden ylempien tradenomien tunnettuutta työmarkkinoilla.

2.1 Merkitys toimeksiantajan näkökulmasta

Tradenomiliitto kokee tutkimuksemme erittäin hyödylliseksi. Yhteistyöhenkilömme Tradenomiliitossa totesi (Tuovinen 2012), että Tradenomiliitolle tämänkaltaiset tutkimukset ovat tärkeitä myös siksi, että voidakseen edustaa ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneita jäseniään liiton tulee olla perillä:

- Heidän nykyisestä asemastaan ja tuntemuksistaan työmarkkinoilla
- Tutkimuksen tuottaman tiedon pohjalta liitto voi nykyistä paremmin osallistua tutkinnon ja koulutuksen kehittämiseen, kun taustalla on tutkimustietoa
- Mitkä ovat tutkinnon suorittamisen vaikutukset käytännön työelämään? Tutkimuksen tulokset voivat paljastaa uusia edunvalvonnallisia haasteita, joihin tarttuminen parantaa jäsenten tyytyväisyyttä ja sitoutumista liittoon.

Ylhäällä mainittujen asioiden takia Tradenomiliitto on kiinnostunut tutkimaan asiaa niin valmistuneiden kuin työnantajien näkökulmista katsottuna. Opinnäytetyömme otsikkomme on ”Triangulaatiotutkimus aiheesta ylempi tradenomi työelämässä tutkinnon suorittaneiden ja työnantajien näkökulmasta katsottuna.” Tästä perspektiivistä tarkastelemme urakehitykseen sekä tutkinnon tuottamaan osaamiseen ja tutkinnon imagoon liittyviä asioita.

Opinnäytetyön aihe oli hyvin mielenkiintoinen ja ajankohtainen. Ylempi amk-tutkinto on vielä verrattain uusi, eikä siitä ole vielä kovinkaan paljon tutkimustietoa. Minkälaisia tehtäviä tutkinnon suorittaneet voivat tehdä? Ovatko ne johto- tai keskitason tehtävät tai projekteihin liittyvät vaativat asiantuntijuustason tehtävät? Vai piilekö tutkinnon suorittaneiden vahvuudet ongelmanratkaisijoina, kehittäjinä tai uusien asioiden ja innovaatioiden synnyttäjinä? On mielenkiintoista tarkastella myös työnantajien näkemyksiä näistä asioista sekä sitä, miten hyvin tutkinto tunnetaan työelämän edustajien keskuudessa.

3 Ylempi amk-tutkinto ja sen syntyhistoria

Suomen koulutushistoriaa tarkasteltaessa tuskin yhtään koulutusta tai tutkintoa on valmisteltu ja arvioitu niin perusteellisesti kuin ylempää ammattikorkeakoulututkintoa ennen lopullisia päätöksiä. Tutkinnosta tehty kolmevuotinen kokeiluvaihe, siihen liittyvä lainsäädännön valmistelu ja nykyvaiheen kehittämistyö kertovat yhtäältä innostuksesta ja toisaalta peloista ja uhkakuvista, joita tutkintoon tuntui liittyvän. (Levonen 2007, 29.)

Ylempiä ammattikorkeakoulututkintoja edelsi vuosina 1.1.2002-31.7.2005 toteutettu määräaikainen ammattikorkeakoulun jatkotutkinnon kokeilu. Ammattikorkeakoulun jatkotutkinnon kokeilusta annettu lain (laki 645/2001) mukaan jatkotutkintoon johtavien opintojen tarkoituksena oli ammattikorkeakoulututkinnon ja työelämän kehittämisen asettamien vaatimusten pohjalta antaa riittävä tieto- ja taitoperusta sekä valmiudet erityistä asiantuntemusta vaativissa työelämän kehittämis- ja muissa tehtävissä toimimista varten.

Ammattikorkeakoulun jatkotutkinnon kokeilua seurattiin ja arvioitiin huolellisesti. Keväällä 2002 opetusministeriö asetti kokeilujen seurantaa ja koordinoitua varten varsinaisen työryhmän. Työryhmässä oli edustus ammattikorkeakouluista, työelämän järjestöistä sekä opettaja- ja opiskelijajärjestöistä. Ylemmän amk-jatkotutkinnon kehittäminen alkoi seuraavalla kolmella koulutusallalla:

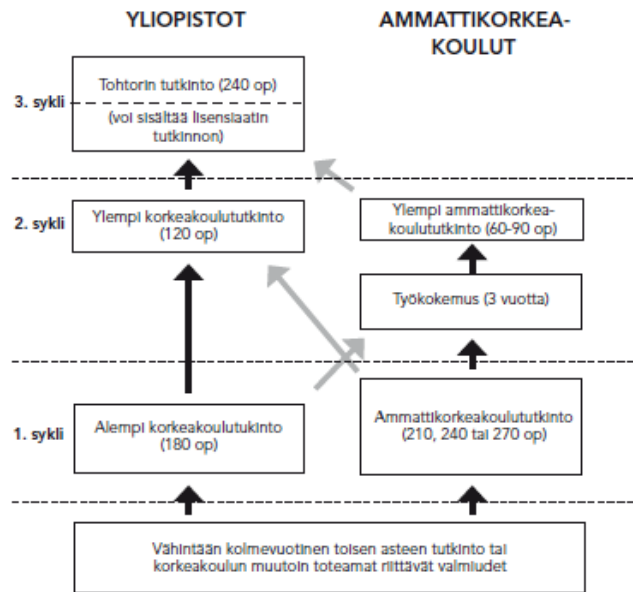
- Yhteiskuntatieteiden-, liiketalouden- ja hallinnon alalla
- Sosiaali-, terveys- ja liikunta-alalla
- Tekniikan- ja liikenteen alalla.

Työryhmästä raportoitiin säännöllisesti kokeilun etenemisestä. Marraskuussa vuonna 2004 julistettiin jatkotutkintokokeilun kansainvälinen loppuarviointi. Kansainvälinen arviointiryhmä kannatti jatkotutkintokokeilun koulutusohjelmien vakinaistamista lainsäädännöllä. Arvioinnissa todettiin, että tutkinto-ohjelmat, jotka olivat mukana koulutusohjelmassa, vastasivat vaatimustasoltaan muiden maiden samankaltaisia jatkotutkinto-ohjelmia. Arviointiryhmän näkemyksen mukaan ammattikorkeakoulujen jatkotutkinto-ohjelmat ja yliopistojen maisterivaiheen opinto-ohjelmat eivät vastaa samoihin työelämätarpeisiin. Mietittäessä tutkintonimikettä, suositeltiin käytettäväksi nimitystä maisteri (Professional Master). Arviointiryhmässä todettiin, että tutkinnon suorittaneiden tuli olla työnhakutilanteessa ja palkkauksessa tasarvoisessa asemassa yliopistollisen ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneiden kanssa. Lisäksi heillä tuli olla samanarvoiset lähtökohdat edetä ammattikorkeakoulun opettajaksi. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2011, 4.)

”Joillakin aloilla, kuten esimerkiksi sosiaalialalla, on kuitenkin erikseen säädetty alan tehtävissä toimivien kelpoisuusvaatimuksista (asetus 272/2005 ja asetus 608/2005). Lain mukaan kelpoisuusvaatimuksena sosiaalityöntekijän tehtäviin on ylempi korkeakoulututkinto, johon sisältyy tai jonka lisäksi on suoritettu pääaineopinnot tai pääainetta vastaavat yliopistolliset opinnot sosiaalityössä. Näin ollen ylempi ammattikorkeakoulututkinto ei tuota kelpoisuutta sosiaalityöntekijän tehtäviin. Myös kelpoisuus johonkin yksittäiseen virkaan tai tehtävään määräytyy asianomaista virastoa ja virkaa koskevien kelpoisuussäännösten mukaan.” (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2011, 7.)

Elokuussa vuonna 2005 ylemmät ammattikorkeakoulututkinnot vakinaistettiin voimaan tulleella ammattikorkeakoululain muutoksella (411/2005). Samalla luovuttiin käsitteestä jatkotutkinto, koska vaarana oli sen sekoittaminen yliopistoissa suoritettaviin tieteellisiin, taiteellisiin ja ammatillisiin jatkotutkintoihin. Alettiin käyttää ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon käsitettä. Lain astuttua voimaan ensimmäiset vakinaiset ylempään ammattikorkeakoulututkintoon johtavat koulutusohjelmat käynnistettiin opetusministeriön päätöksillä niillä koulutusaloilla ja niissä ammattikorkeakouluissa, jotka olivat olleet mukana jatkotutkinnon kokeiluvaiheessa vuosina 2002-2005. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2011, 4.)

Vuonna 2009 ammattikorkeakoululakiin tehtiin lakimuutos. Lakimuutoksessa (laki 564/2009) todettiin, että ammattikorkeakouluissa suoritettavien tutkintoja ja niiden asemaa tulee selkeyttää suomalaisessa koulutusjärjestelmässä. Laissa ehdotettiin säädettäväksi, että ammattikorkeakoulututkinnot ovat korkeakoulututkintoja ja ylemmät ammattikorkeakoulututkinnot ovat ylempiä korkeakoulututkintoja. Mikäli lainsäädännössä on tiettyyn tehtävään asetettu kelpoisuusvaatimukseksi ylempi korkeakoulututkinto, ylempi amk-tutkinto antaa siten saman kelpoisuuden kuin yliopistossa suoritettu ylempi korkeakoulututkinto, katso kaavio numero 1.



Kaavio 1. Ammattikorkeakoulututkintojen asema suomalaisessa koulutusjärjestelmässä kansallisen tutkintojen viitekehyksen luonnoksen mukaan. (Opetusministeriö 2005, 25.)

Ammattikorkeakoulututkintojen yhteydessä puhutaan paljon työelämälähtöisyys-käsitteestä. Tutkinnolla on haluttu korostaa työelämän osaamistarpeisiin vastaamista. Työelämälähtöisyys on merkinnyt käytännössä useita asioita. Ensinnäkin se on tarkoittanut sitä, että ylempi amk-tutkinto on profiloitunut ammatillisemmin ja käytännönläheisemmin kuin tiedekorkeakouluis- sa suoritettut maisterin tutkinnot. Ylemmissä ammattikorkeakoulututkinnoissa opinnäytetyö on keskeisessä roolissa, koska sen tulokset palvelevat työelämää. Opinnäytetyön merkitystä korostettiin ylempään amk-tutkinnon ja jatkotutkintoa koskevissa tutkimuksissa ja seuranta-kyselyissä. Se nähtiin opiskelijoita, opettajia ja työelämän edustajia yhdistävänä kokonaisuutena. Opinnäytetyö on työelämän tutkimus- ja kehittämistyö, jossa korostuvat ammatillisten toimintatapojen, työmenetelmien ja käytäntöjen kehittäminen ja arviointi. Opinnäytetöiden ideat, aiheet ja tarpeet nousevat työelämän tarpeista, koska opiskelijat suorittavat tutkintoa työelämän ohessa. Opinnäytetyöprosessissa opiskelija syventää monenlaista työelämän kehittämisessä ja tutkimisessa tarvittavaa osaamistaan. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2011, 11-12.)

Usein kuullaan puhuttavan työntekijöistä yrityksen tärkeimpänä voimavarana. Aina se ei kuitenkaan näy työelämän arjessa ja työntekijöiden arvostuksena työpaikoilla. Yhteistoiminta ja henkilöstön kehittäminen ovat avaimia työpaikkojen tuloksekkaaseen kehittämiseen ja työntekijöiden sitouttamiseen. Vaikka koulutus tuottaisi markkinoille kuinka hyviä asiantuntijoita ja osaajia, se ei vielä pelasta työelämää. Yksilöitä tulee kehittää ja kannustaa työelämässä ja antaa myös heidän kehittää omia työpaikkojaan ja työtehtäviään. Tätä ajatusmallia on mahdollista toteuttaa niin työnantajien, koulutusorganisaatioiden kuin työntekijöidenkin hyvällä yhteistyöllä. Tämä näkemys on myös monella tapaa lääke työelämän pirstoutumisen tuomaan epävarmuuteen ja turvattomuuteen. Työyhteisöjen ymmärtäessä tämän näkökulman, auttaa se myös ammattikorkeakouluja kehittämään omaa toimintaansa, koulutusta, t&k-toimintaa ja aluehitystä. (Maijala & Levonen 2008, 43.)

Tradenomi (ylempi) amk-tutkinto on 90 opintopisteen laajuinen, jonka keskimääräinen suorittamisaika on 2-3 vuotta. Pääsyvaatimuksina tutkintoa opiskelemaan on soveltuva korkeakoulututkinto sekä vähintään kolmen vuoden työkokemus alalta soveltuvan korkeakoulututkinnon suorittamisen jälkeen. Ylemmät ammattikorkeakoulututkinnot ovat profiililtaan työelämän kehittämiseen tähtäviä tutkintoja, jotka lähtevät työelämän tarpeista ja niitä toteutetaan läheisessä yhteydessä työelämään. Tutkinnoissa painottuu työelämään liittyvä TKI-osaaminen (tutkimus-, kehittämis- ja innovaatiotoiminta). Ylempi amk-tutkinto oikeuttaa käyttämään tradenomi (ylempi amk) ja Master of Business Administration -tutkintonimikkeitä.

Ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon opiskelijamäärä on kasvanut tasaisesti tutkintojen vakinaistamisesta lähtien. Opetushallituksen tekemän selvityksen mukaan ylempää amk-tutkintoa suorittamaan haki vuonna 2011 yhteensä 4 300 hakijaa, saman verran kuin vuonna 2010. (Grönholm 2011) Vuonna 2010 aloittaneita oli yhteensä 2722 henkilöä, vuoden 2011 ja 2012 vertailtavaa lukua ei ollut vielä saatavilla.

Seuraavalla sivulla olevasta taulukosta näkyy tutkinnon suorittaneiden määrä vuodesta 2004 alkaen aina vuoteen 2011. Vuoteen 2011 mennessä ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon on suorittanut yhteensä 5149 henkilöä. Tästä luvusta 999 henkilöä on luonnontieteiden-, yhteiskuntatieteiden-, liiketalouden ja hallinnon alalta valmistunutta ylempää tradenomia.

| Riveillä vuosi - ammattikorkeakoulu | Sarakkeilla koulutustyyppi | | | |
|-------------------------------------|----------------------------|---------------|---------------------|-------------|
| | AMK-tutkinto, | AMK-tutkinto, | Ylempi AMK-tutkinto | Grand Total |
| + 2002 | 4 412 | 1 174 | | 5 586 |
| + 2003 | 4 440 | 1 355 | | 5 795 |
| + 2004 | 4 337 | 1 293 | 14 | 5 644 |
| + 2005 | 4 535 | 1 338 | 50 | 5 923 |
| + 2006 | 4 290 | 1 236 | 62 | 5 588 |
| + 2007 | 4 104 | 995 | 92 | 5 191 |
| + 2008 | 4 225 | 919 | 155 | 5 299 |
| + 2009 | 3 999 | 827 | 277 | 5 103 |
| + 2010 | 4 108 | 820 | 299 | 5 227 |
| + 2011 | 620 | 108 | 50 | 778 |
| | | | Yhteensä | 999 |

| Riveillä koulutusala - koulutusohjelma - tutkinto | Sarakkeilla koulutustyyppi | | | |
|--|----------------------------|---------------|---------------------|-------------|
| | AMK-tutkinto, | AMK-tutkinto, | Ylempi AMK-tutkinto | Grand Total |
| + Luonnontieteiden ala | 7 314 | 1 950 | 156 | 9 420 |
| + Yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon ala | 31 756 | 8 115 | 843 | 40 714 |
| Grand Total | 39 070 | 10 065 | 999 | 50 134 |

Taulukko 1. Kuviossa on kaksi taulukkoa. Ylemmässä taulukossa on ylempään amk-tutkinnon suorittaneet vuosittain vuosilta 2004-2011. Alemmassa taulukossa on eriteltyä tutkinnon suorittaneet koulutusaloittain. (Tutkinnot vuosittain 2012)

| Riveillä vuosi - ammattikorkeakoulu | Sarakkeilla koulutustyyppi | | | |
|-------------------------------------|----------------------------|---------------|---------------------|-------------|
| | AMK-tutkinto, | AMK-tutkinto, | Ylempi AMK-tutkinto | Grand Total |
| + 2002 | 16 133 | 4 260 | | 20 393 |
| + 2003 | 16 050 | 4 455 | | 20 505 |
| + 2004 | 16 413 | 4 257 | 59 | 20 729 |
| + 2005 | 16 688 | 4 455 | 182 | 21 325 |
| + 2006 | 16 688 | 4 079 | 150 | 20 917 |
| + 2007 | 16 699 | 3 866 | 362 | 20 927 |
| + 2008 | 17 348 | 3 741 | 681 | 21 770 |
| + 2009 | 16 616 | 3 428 | 941 | 20 985 |
| + 2010 | 16 871 | 3 710 | 1 253 | 21 834 |
| + 2011 | 17 326 | 3 986 | 1 521 | 22 833 |
| | | | Yhteensä | 5149 |

Taulukko 2. Kuviossa ovat kaikki ylempään amk-tutkinnon suorittaneet vuosilta 2004-2011 kaikilta niiltä koulutusaloilta, jotka tarjoavat ylempää amk-koulutusta. (Kaikki tutkinnot vuosittain 2012)

4 Ylemmälle ammattikorkeakoulututkinnolle asetetut vaatimukset

Jokaiselle tutkinnolle asetetaan erilaisia vaatimuksia ja niillä täytyy olla selkeät linjaukset: mitä tutkinnon suorittanut henkilö osaa tehdä ja mitä häneltä voidaan vaatia. Ylemmälle ammattikorkeakoulututkinnolle ja sitä suorittaville opiskelijoille asetettiin aikoinaan seuraavat opintotavoitteet Valtioneuvoston asetuksissa 423/2005, § 7.

- 1) Työelämän kehittämisen edellyttämät laajat ja syvälliset tiedot asianomaiselta alalta sekä tarvittavat teoreettiset tiedot asianomaisen alan vaativissa asiantuntija- ja johtamistehtävissä toimimista varten.
- 2) Syvälinen kuva asianomaisesta alasta, asemasta työelämässä ja yhteiskunnallisesta merkityksestä sekä valmius asianomaisen alan tutkimustiedon ja ammattikäytännön kehityksen seuraamiseen ja erittelyyn.
- 3) Valmiudet elinikäiseen oppimiseen ja jatkuvaan oman ammattitaidon kehittämiseen;
- 4) Työelämässä vaadittava hyvä viestintä- ja kielitaito; sekä
- 5) Kansainvälisen vuorovaikutuksen ja ammatillisen toiminnan edellyttämät valmiudet.

Syventävien ammattiopinnojen tavoitteena on antaa opiskelijalle mahdollisuus syventää teorian soveltamista käytäntöön, analyyttisiä taitoja, projektin johtamisen sekä tutkimus- ja kehitystyöhön osallistumisen taitoja ja sosiaalisia taitoja. Opinnäytetyön tavoitteena on kehittää ja osoittaa kykyä soveltaa tutkimustietoa ja käyttää valittuja menetelmiä työelämän ongelmien erittelyyn ja ratkaisemiseen sekä valmiutta itsenäiseen vaativaan asiantuntijatyöhön. (Valtioneuvoston asetukset 423/2005, § 7)

Yamk-tutkinnon johtavan koulutuksen perusteina ovat ammattikorkeakoululainsäädännön mukainen koulutuksen perustehtävä, Bolognan julistus, European Qualification Framework, hallitusohjelma, Opetusministeriön koulutuksen ja tutkimuksen kehittämissuunnitelma sekä koulutustarpeiden alueellinen ennakointi. European Qualification Framework (EQF) mahdollistaa elinikäisen oppimisen ja tutkintorakenteiden joustavuuden Euroopan korkeakoulualueella. Elinikäisen oppimisen tukemiseksi yhteistyötä tiivistetään eri koulutusasteiden välillä ottamalla huomioon opetussuunnitelmissa edellisellä koulutusasteella saavutettu osaamisen taso. Ammattikorkeakoulututkinnon osaamista vastaava taso on 6 ja ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon osaamista vastaava taso on 7. (Auvinen ym. 2010, 4-5.)

| | Tiedot | Taidot | Kompetenssit |
|--|---|--|--|
| Level 6 Bachelor- taso Keskeiset oppimis- tulokset | Hyvät oman koulu- tai ammattialan tiedot, joihin liittyy kyky teoreettisen tiedon ja periaatteiden kriittiseen tarkasteluun. | Hyvää perehtyneisyyttä ja innovatiivisyyttä osoittavat taidot, joita vaaditaan oman työ- tai opintoalan monimutkaisten ja ennakoimattomien ongelmien ratkaisussa. | Kyky vastata monimutkaisista teknisistä tai ammatillisista tehtävistä tai projekteista ennakoimattomissa työ- tai opintoympäristöissä. Vastuun ottaminen yksilöiden ja ryhmien ammatillisen kehittymisen johtamisesta. |
| Level 7 Master- taso Keskeiset oppimis- tulokset | Pitkälle erikoistuneet ja omaperäisen ajattelun mahdollistavat tiedot, jotka vastaavat osittain työ- tai opintoalan kärki-osaamista. Kriittinen tietoisuus alan ja eri alojen rajapintojen tietoihin liittyvistä kysymyksistä. | Erikoistuneet ongelmanratkaisutaidot, joita tarvitaan tutkimuksessa ja/tai Innovaatiotoiminnassa uuden tiedon ja toimintatapojen kehittämiseen ja eri alojen tietojen yhdistämiseen. | Kyky johtaa ja uudistaa Toimintaa monimutkaisissa ja vaikeasti ennakoitavissa ja uutta strategista lähestymistapaa vaativissa työ- ja opiskeluympäristöissä. Kyky ottaa vastuuta ryhmien ammatillisen osaamisen ja työkäytäntöjen Kehittämisestä ja/tai toiminnan strategisesta arvioinnista. |

Taulukko 3. Korkeakoulututkintojen osaamistason kuvaus Euroopan korkeakoulualueella (EQF) (Jurvelin 2008, 9)

4.1 Ylempi amk-tutkinto ja aikaisempia tutkimuksia aiheesta

Okkosen toimittamassa kirjassa ”Ammattikorkeakoulun jatkotutkinto -toteutuksia ja kokemuksia” Petri Lempinen (koulutuspoliittinen asiamies) totesi, että ammattikorkeakoulun jatkotutkinnolle tulee löytyä luontainen paikka suomalaisessa koulutusjärjestelmässä. Tutkinnolle on kehitettävä sellaista tarvittavaa osaamista, mitä muut koulutukset eivät pysty tuottamaan ja millä se pystyy kilpailemaan muita tutkintoja vastaan. Tunnustettu ja arvostettu tutkinto helpottaa aina oman pätevyyden osoittamista, vaikka merkittävä osa osaamisesta kehittyy vasta koulutuksen jälkeen käytännön työtehtävissä (2004, 157.)

Taloussanomien sivuilla oli käsitelty Erikssonin vuonna 2010 tekemää tutkimusta sekä tutkinnon vaikutuksia henkilöiden palkkaukseen ja urakehitykseen (Tiainen 2010). Tutkimuksessa kyselyyn vastanneista 80 prosenttia koki tutkinnon vaikuttaneen työasemaan ja työtehtävien sisältöön. Yli puolet vastaajista oli sitä mieltä, että tutkinto vaikutti paljon ylenemiseen ja ylipäättään mahdollisuuksiin edetä työpaikalla. Toimihenkilötehtävissä olevien määrä väheni ja johto- ja asiantuntijatehtävien parissa työskentelevien määrä kasvoi. Vastanneista 54 prosenttia työskenteli yksityisellä ja 46 prosenttia julkisella sektorilla. Etenkin julkisella sektorilla työskentelevät suorittivat ylempään amk-tutkinnon parantaakseen mahdollisuuksiaan edetä urallaan. Tutkimuksesta selvisi myös, että ylempi tradenomi ansaitsee keskimäärin 3729 euroa kuussa.

Opetus- ja kulttuuriministeriön laatimassa selvityksessä (2011, 19-20.) ylemmille ammattikorkeakoulututkinnoille löydettiin mm. seuraavia kehittämistarpeita:

1. Korkeakoulujärjestelmän joustavuuden lisääminen.
Korkeakoulujärjestelmässä on yksilön kannalta jäykkyyksiä, joka hankaloittaa liikkumisen joustavasti korkeakoulusektorilta ja alalta toiselle.
2. Muun kuin tutkinnon suorittamiseen tähtäävän koulutuksen kehittäminen.
Tutkintojärjestelmän käytön tehostamiseksi on edistetty ja kehitetty korkeakoulujen mahdollisuutta tarjota erillisiä opinto-oikeuksia sekä tutkinnon jälkeistä oppisopimustyyppistä täydennyskoulutusta. Jotta korkeakoulut voivat nykyistä nopeammin vastata työmarkkinoiden ja alueiden osaamistarpeisiin, jatketaan tutkintoon johtavan koulutuksen rinnalla muiden osaamisen kehittämisen ja osoittamisen mahdollisuuksien kehittämistä.
3. Tutkintonimikkeet.
Tutkintonimikkeiden suuri määrä työmarkkinoilla ovat aiheuttaneet niiden huonon tunnettuuden työelämässä. Tästä johtuen tulisi suorittaa niiden uudelleenarviointi. Lähtökohtana tulee olla se, että yliopistojen ja ammattikorkeakoulututkintojen nimikkeet ovat jatkossakin erilaisia ja niiden tulisi kuvata paremmin sitä osaamista, joka on tulosta tutkinnon suorittamisesta.
4. Tutkintojen aseman ja tunnettavuuden parantaminen
Ylempien amk-tutkintojen heikko tunnettavuus johtuu suurelta osin siitä, ettei niitä tunneta kunnolla opiskelijoiden keskuudessa tai työmarkkinoilla. Sitä mukaa, kun tutkintojen määrät lisääntyvät, lisääntyy myös tietämys niistä ja minkälaista osaamista ne tuottavat työelämän tarpeisiin. Tämän lisäksi tulee poistaa myös sellaisia muodollisia esteitä, jotka vaikeuttavat tutkinnon suorittaneiden sijoittumista osaamistaan vastaaviin tehtäviin.
5. Tutkintojen laadun kehittäminen
Tutkintojen tulee tuottaa jatkossakin sellaista osaamista, joka vastaa kansainvälisesti korkeatasoisten toisen syklin ohjelmien tuottamaa osaamista.

6. Opettajien osaamisen kehittäminen

Jotta tutkintojen laatu säilyy, tarvitaan myös opettajien osaamisen kehittämistä.

Myös työelämäyhteyksien ja työelämäläheisen oppimisen kehittämismallia tulee tutkia ja kehittää. Myös kansainvälisyyteen ja vuorovaikutteisuuteen tulee jatkossa panostaa opetussuunnitelmia laadittaessa.

7. Opetuksen ja TKI-työn integraation vahvistaminen

Opetuksen ja TKI-työn välistä suhdetta tulee vahvistaa ja kehittää, sillä nämä valmiudet ovat keskeisiä asioita työelämän kehittämisessä. TKI-toiminnan ja opetuksen integraatiolla vahvistetaan myös opiskelijoiden kansainvälisten valmiuksien kehittymistä.

Vuonna 2003 ammattikorkeakoulujen kokeiluvaiheessa ammattikorkeakoulujen yliopettajat kertoivat näkemyksiään tutkinnon tulevaisuudesta ja mahdollisista ongelmista. Jo silloin he mainitsivat samoja kehittämistarpeita tulevaisuudelle, kuin mitä Opetusministeriön selvitys vuonna 2011 ylhäällä listasi. Heidän näkemyksensä mukaan haasteena tulevaisuudessa on laadukas opetuksen toteuttaminen ja työelämän kehittämistehtävien tarpeisiin vastaaminen. Tutkinnon markkinointia alueen elinkeinoelämälle ja mahdollisille koulutukseen hakeutuville tulee tehostaa, jotta siitä tulee paremmin tunnettu. Tutkintonimikkeen selkeyttämiseen ja tutkinnon asemointiin työmarkkinoilla tulee jatkossa kiinnittää huomiota, sillä se selkeyttää opiskelijoiden rekrytointia. Tätä kautta tutkinto-ohjelman aloituksesta tulee entistä helpompaa. (Okkonen 2003, 152.)

Laurea-ammattikorkeakoulun ja Helsingin yliopiston tutkimushankkeessa (Rantanen & Isopahkala-Bouret 2010, 79) tutkittiin, miten työnantajat arvioivat sosiaali- ja terveysalalla sekä liiketalouden ja hallinnon aloilla ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneiden osaamista. Ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneiden vahvimiksi osa-alueiksi työnantajat arvioivat vuorovaikutustaidot, itsenäisen ajattelun sekä käytäntöjen kehittämisen. Vaikeinta työnantajien mukaan oli tunnistaa tutkimus- ja innovaatiotoiminnan taitoihin ja johtamistaitoihin liittyviä valmiuksia. Työnantajakyselyn mukaan ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneita oli palkattu erityyppisiin ja -tasoihin tehtäviin.

Opetusministeriö (2011, 16.) suoritti tutkimuksen siitä, minkälaisiin työtehtäviin ylempiä tradenomeja oli palkattu. Selvisi, että tutkinnon suorittaneet henkilöt työskentelivät pääsääntöisesti suorittavan tason tehtävissä, kuten kehittämis- ja koordinaatiotehtävissä sekä erilaisissa esimiestason työtehtävissä. Terveysalalla puolestaan tutkinnon suorittaneita henkilöitä palkattiin joko sairaanhoitajien, osastonhoitajien ja esimiestason tehtäviin. Myös erilaiset kehittämistehtävät toistuivat vastauksissa. Kuntasektorilla sosiaalialan tehtävärakenteet eivät näyttäneet mahdollistavan ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneiden etenemistä vaativiin asiantuntija-, kehittämis- ja johtotehtäviin.

Lambergin (2011) artikkelissa ”Ylempi amk-tutkinto toi haasteita myös opettajille”, kerrottiin yliopettaja Hilka Honkasen ja Lea Rissanen (Oulun ammattikorkeakoulu) kokemuksia siitä, miten tutkinto otettiin aikoinaan vastaan heidän terveydenhuollon koulutusohjelmassa ja minkälaisia asenteita tutkintoa kohtaan oli. Tutkinto otettiin käyttöön ammattikorkeakoulun kokeiluvaiheessa vuonna 2002 ja opettajat saivat tehdä melkoista markkinointityötä tutkinnon eteen, koska se ei saanut kovin hyvää vastaanottoa. Silloin ilmassa leijui kysymyksiä, kuten ”mihin tätä tutkintoa tarvitaan?”. Olivathan yliopiston maisterin tutkinnot olemassa ja nämä nähtiin myös korkeatasoisempina ja arvokkaimpina, kuin ammattikorkeakoulusta saadut. Kokeettiin, että työelämässä halutaan palkata ennemmin maisteri kuin ylemmän amk-tutkinnon suorittanut. Jostain syystä epäilyjä heräsi eniten juuri terveydenhuollon tutkintojen parissa.

Ylemmät amk-tutkinnot ovat Rissanen ja Honkasen mielestä vasta nyt saaneet vankan sijan työelämässä ja niille on löytynyt luontainen paikka muiden tutkintojen joukossa. Tietoisuus tutkinnoista on alkanut tulla enemmän työnantajien tietoisuuteen. Tutkinnon suorittaneet ovat saaneet koulutustaan vastaavia tehtäviä, kuten hoitotyön johtaja, erilaiset projektitehtävät ja esimiestason työtehtävät. (Lamberg 2011)

Monessa työpaikassa on Rissanen mukaan ymmärretty opiskelun merkitys. Tästä kertoo muun muassa se, että työnantajat ovat mahdollistaneet opiskelun työaikana. Opiskelijoiden ei enää tarvitse tehdä lähiopetuspäiviä sisään. Ylemmän amk-tutkinnon koulutusohjelma ja sen sisältö ovat saaneet kiitosta. Yliopistotutkintoa ei ole haluttu jäljitellä, vaan tutkinto tehtiin alusta alkaen työelämälähtöiseksi. Tämä on onnistunut sitomalla kaikki oppimistehtävät työelämään, koska niiden avulla koko työyhteisö kehittyy. Opinnäytetyön tekeminen omalle organisaatiolle on äärimmäisen palkitsevaa ja sitouttavaa. Työelämässä ollaan tyytyväisiä myös siihen, että kehittämistyötä tehdään puolin ja toisin. (Lamberg 2011)

Koulutusohjelmien moniammatillisuudesta on pidetty työelämässä. Esimerkiksi terveyden edistämisen koulutusohjelmassa opiskelee sosiaali- ja terveystieteiden ammattilaisia optikoista röntgenhoitajiin. Moniammatillisuus houkuttelee opiskelijoita kauempaakin, enää ei tulla opiskelemaan vain omalta paikkakunnalta tai lähikunnasta. Vaikka tutkinto on vahvistanut asemansa työ- ja Suomen korkeakoulujärjestelmässä, niin pysähtyä ei silti saa. Tutkinnon valttikortti on työelämälähtöisyys ja se on asia, josta tulee myös jatkossa pitää kiinni. Opin- näytetyön tekeminen ja sitouttaminen omaan työorganisaatioon sekä erilaiset työelämälähtöiset kehittämis- ja oppimistehtävät tulee myös jatkossa olla niitä vahvuuksia, joita ylempät amk-tutkinnot tuottavat. (Mäkinen, 2011)

Kysyttäessä ammattikorkeakoulujen opettajien arvioita siitä, mihin ylempien amk-tutkinnon suorittaneita henkilöitä tarvitaan erityisesti siinä vaiheessa, kun suuret ikäluokat jäävät eläkkeelle, (Galli & Ahola 2010, 76.) saatiin vastaukseksi keskijohdon tasoiset esimiestehtävät. Nämä tehtävät nähtiin sopiviksi nimenomaan ylempien ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneille näiden tehtävien käytännönläheisyyden ja vaativuuden vuoksi. Näihin tehtäviin tarvitaan myös aiempaa kokemusta työelämästä. Alueellisen kehityksen näkökulmasta ylempät ammattikorkeakoulututkinnot nähtiin tärkeinä.

Tekesin (2011, 5.) katsauksessa todettiin, että Suomi on yksi Euroopan ja OECD:n innovaatiojohtajista. Syy, miksi on niin tärkeää saada yritykset lisäämään tutkimus- ja kehityspanoksiaan yhteistyössä koulutuslaitosten kanssa ovat moninaisia. Yli puolet hyödyistä tulee yhteiskunnalle ja kansantaloudelle ulkoisvaikutuksina, osaamisen siirtyessä monin eri tavoin myös muiden käyttöön. Hyödyt siirtyvät esim. hiljaisena tietona, yritysten kumppanuus- ja arvoverkostoissa ja erilaisissa tutkimushankkeissa ja yhteistyössä yritysten ja korkeakoulujen välissä, imagon ja tunnettuuden lisääntymisestä puhumattakaan.

Erikssonin opinnäytetyössä (2010, 55.) tuli ilmi, että ylempien amk-tutkinnon tunnettavuutta pidettiin huonona ja tutkinto ei monessa tapauksessa yksin riitä vaikuttamaan palkkaukseen tai työtehtävien kehitykseen vaan kyseessä on useiden tekijöiden summa. Opinnäytetyön tuloksissa tuli myös ilmi, että työnantajat eivät osaa suhteuttaa tutkintoa ylempäksi korkeakoulututkinnoksi vaan rinnastavat sen tradenomitutkintoon tai toisen asteen tutkintoon, mikä johtuu ennen kaikkea siitä, ettei tutkintoa tunneta työelämässä. Yhdeksi syyksi sekaannukseen arvioitiin myös nimikkeen samankaltaisuus tradenomitutkinnon nimikkeen kanssa (tradenomi vrt. tradenomi (ylempi amk)).

Eräkare tutki opinnäytetyössään (2012, 34.) työnantajien mielipiteitä ylemmästä ammattikorkeakoulututkinnosta ja sen tarpeellisuudesta. Tutkimuksessa kysyttiin tarvetta amk-jatkotutkinnolle, johon yli puolet vastaajista suhtautui positiivisesti. Se aiheutti kuitenkin myös epävarmuutta, lähes kolmannes vastaajista ei osannut sanoa mielipidettään kysymyksen. Vastustajat perustelivat kantaansa pitkälti maisteritutkintojen olemassaololla. Ylempien ammattikorkeakoulututkintojen jo vakinaistuttua, kysyttiin, minkälaisia kokemuksia vastaajilla oli niistä tradenomien osaamisen kehittämisen näkökulmasta. Tutkimuksessa negatiiviset vastaukset perustuivat siihen, että ne eivät tuo lisäarvoa verrattuna maisteritutkintoihin ja niitä ei voida rinnastaa keskenään. Vastaukset kuitenkin hajaantuivat ja valtaosa suhtautui yamk-tutkintoihin positiivisesti ja 71 % satunnaisista vastaajista tunsivat ne entuudestaan.

Jurvelin tutki opinnäytetyössään (2008, 42.) teknologiaopiskelijoiden näkemyksiä ylempään ammattikorkeakoulututkintoon johtavasta koulutuksesta. Tutkimuksesta selvisi, että opiskelijoista valtaosa piti yamk-tutkinnon vaatimustasoa korkeampana kuin alempaan tutkintoon johtaneissa opinnoissa. Kaikkein vaativimmaksi koettiin opinnäytetyön tekeminen. Jurvelin totesi työssään, että myös jatkossa tulee koulutusohjelman ja sen yksittäisten opintojaksojen vaatimustasoon kiinnittää huomiota peilaten European Qualification Frameworkin (EQF:n taso 7, kts. S. 16) mukaisesti osaamisen tasokuvauksiin. Opinnäytetyössä saaduista tuloksista selvisi, että suurin osa opiskelijoiden työnantajista oli tukenut opiskelua hyvin tai melko hyvin, mikä kertoo työnantajien arvostuksesta tutkintoa kohtaan. Työnantajia pitää myös jatkossa sitouttaa entistä tiiviimmin opiskelijoiden opintoihin, koska ne tukevat opintojen työelämälähtöisyyttä. Jurvelin totesi loppupäätelmässään, että yamk-tutkinnon tunnettuutta tulee edelleen kehittää, koska se tunnetaan huonosti mm. teollisuuden parissa. Tutkinnon omaavien jatko-opiskelumahdollisuuksia tulee myös selvittää ja ratkaista. (2008, 42.)

Opetus- ja kulttuuriministeriön selvityksessä (2011, 8.) todettiin, että ylempien ammattikorkeakoulututkintojen tutkintonimikkeet ja niiden määrätymisperusteet ovat edelleen osittain epäselviä ammattikorkeakoulujen henkilökunnalle, opiskelijoille ja työelämälle ja tästä on aiheutunut jonkin verran ongelmatilanteita. Tutkintonimikeratkaisua tehtäessä suomeksi kuitenkin katsottiin aikoinaan, että korkeakoulujärjestelmän eri sektoreiden, ammattikorkeakoulujen ja yliopistojen, tutkinnoilla tulee olla toisistaan selkeästi poikkeavat tutkintonimikkeet, jotta ne eivät sekoitu toisiinsa. Tutkintojen englanninkielisissä nimikkeissä painottui näkemys siitä, että tutkintonimikkeiden tulee olla kansainvälisesti ymmärrettäviä ja niiden tulee kertoa tutkintojen tasosta; Master of Business Administration, Master of Health Care jne.

Eriksson opinnäytetyössä (2010, 56.) selvisi, ettei riittävää seurantaan ylemmän ammattikorkeakoulutuksen vaikutuksista ole vielä saatavilla tutkinnon nuoren iän vuoksi. Tärkeää onkin jatkaa seurantaan vastaavanlaisten tutkimusten avulla, jotta pystytään arvioimaan tutkinnon vaikutuksia sekä kehitystä jatkossa. Timosen pro gradu -tutkielmassa (2011, 7.) todettiin, että ylemmästä ammattikorkeakoulusta valmistuneiden omasta näkökulmasta tehdyt tutkimukset perustuvat enimmäkseen varsin vanhoihin aineistoihin. 1990-luvun lopulla kerättyjen aineistojen perusteella laaditut tutkimukset kertovat ajasta, jolloin suomalainen ammattikorkeakoulu oli vasta muotoutumassa. Vanhat tutkimukset jättävät ulkopuolelleen paitsi koulutuksen tavoitteissa ja käytännöissä tapahtuneen muutoksen, myös jatkuvassa muutoksessa olevan työelämän ja jatkuvasti päivittyvät osaamistarpeet.

Viime aikoina on ollut paljon uutisia jatkuvista yt-neuvotteluista ja irtisanomisista. Työpaikkoja häviää Suomesta tuotannon siirtyessä ulkomaille. Kiristynyt kilpailu, kansainvälistyminen ja kiihtyvällä vauhdilla teknistyvä maailma asettavat yritykselle ja sen työntekijöille vaativia haasteita. Dynaaminen toimintaympäristö edellyttää jatkuvaa muutosta ja työntekijöiden on päivitettävä osaamistaan. Itsensä kouluttaminen ja kehittäminen viestivät ihmisen motivaatiotasosta vastata paremmin näihin haasteisiin. Työntekijästä tulee työorganisaatiolle entistä arvokkaampi, mitä enemmän hän kouluttaa itseään, koska koulutuksen myötä työntekijä tuo uutta ja ajan tasalla olevaa tietoa yrityksen käyttöön. Epävarmuus ja epäjatkuvuus ovat lisääntyneet kaikkialla. Yksilön ainoa todellinen turva on hänen oma osaamisensa ja kyky oppia jatkuvasti uutta.

Kalakoski (2012) käsitteli artikkelissaan ”Mitä hyötyä on työntekijän kouluttautumisesta työnantajalle”. Hän totesi ”Useiden katsausten ja meta-analyysien perusteella koulutus kannattaa, kunhan se on systemaattisesti suunniteltua ja perustuu oppimisen ja kouluttamisen tutkimustietoon. Vaikuttava koulutus muuttaa oppijaa. Toimintatapojen muutos näkyy uusien taitojen oppimisena tai aikaisempien taitojen paranemisena. Kognition muutos on lisääntyntä tietämystä ja uusia mentaalisia malleja. Asenne- ja tunnetasolla muutos voi tarkoittaa motivoitumista ja kasvanutta minä-pystyvyyden tunnetta: pystyn, osaan ja opin. Tästä vahvistuneesta minä-käsitteestä hyötyy sekä työntekijä että työorganisaatio”.

Wigelius (2009) totesi, kouluttautumisen olevan ehdoton edellytys Suomen pärjäämiselle globaaleilla markkinoilla, jotka muuttuvat joka päivä yhä kovemmiksi. Suomi ei voi kilpailla tehokkuudella ja alhaisilla kustannuksilla, mutta hyvällä työnlaadulla kyllä. Monet yritykset ovatkin palaamassa takaisin Aasiasta, koska halvan työvoiman maissa tuotetta ei saatu vastaamaan yrityksiensä omia laatutekijöitä. Monet yrittäjät toteavat, että työvoima on liian kallista Suomessa, mutta ottavatko he huomioon myös sen, että heillä on maailman mittapuulla erittäin koulutettua henkilöstöä? Tästä näkökulmasta katsottuna työntekijän kouluttautuminen ja sen tukeminen on viimeisin asia, joista työnantajan tulisi tinkiä.

5 Tutkimuskysymyksiä

Ylemmän amk-tutkintoon liittyy sen nuoren iän vuoksi vielä paljon tutkittavaa. Alla olevassa listauksessa ovat tutkimuskysymyksemme. Niiden avulla pyrimme saamaan vastaukset seuraaviin asioihin:

- * Miten ylempi ammattikorkeakoulututkinto vaikuttaa sen suorittaneiden palkkaukseen?
- * Miten ylempi ammattikorkeakoulututkinto vaikuttaa sen suorittaneiden urakehitykseen?
- * Miten työelämän edustajat kokevat ylempään ammattikorkeakoulututkintoon tuottaman osaamisen suhteessa työelämän tarpeisiin?
- * Koska suomalaisessa korkeakoulujärjestelmässä ylempi -tutkinto rinnastuu yliopistolliseen maisterin tutkintoon, tarkastelemme myös sitä, ovatko tutkinnot käytännössä samassa asemassa työmarkkinoilla.
- * Miten kehittää ylempään amk-tutkintoon tunnettuutta ja imagoa?

Suuri osa kyselyn kysymyksistä ja aihealueista syntyi lukemalla aikaisempia tutkimuksia aiheesta sekä erilaisia selvityksiä. Kävimme läpi myös niitä vaatimuksia, joita tutkinnolle aikoihin asetettiin ja laissa määrättiin. Näiden pohjalta muodostimme teoreettisen viitekehyksen tutkimuskysymyksillemme.

5.1 Tutkimusmenetelmä

Tutkimuskohteena oleva ilmiö sanelee pitkälle sen, kumpaa tutkimusotetta käytetään. Mikäli tutkimuksella pyritään kartoittamaan, selittämään, kuvailemaan tai ennustamaan jotain tapahtumaa, voidaan sen perusteella tehdä päätös siitä, mikä tutkimusote on relevantin. Selittävässä tai kuvaillessa tutkimuksessa hyödynnetään usein kvantitatiivista tutkimusotetta. Toki voi olla niin, että samassa tutkimuksessa on useampia tarkoituksia ja molempia tutkimusotteita on mahdollista käyttää rinnakkain, vaikkakin se on harvinaisempaa. Rinnakkaisten menetelmien käyttö eli triangulaatio mahdollistaa tulosten vielä tarkemman ja kokonaisluottavamman raportoinnin. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2007, 133–135.) Samaa tutkittavaa ilmiötä lähestytään monelta eri suunnalta, eli monimenetelmällisesti. Haluamme tällä tutkimusmenetelmällä osoittaa sen, ettei jokin tulos ole pelkästään sattumanvarainen, vaan sama tulos on saavutettu useilla eri lähestymistavoilla. Eri tutkimusmenetelmiä käytetään usein siten, että määrällisellä, eli kvantitatiivisella tutkimuksella etsitään joitakin yleisiä ja suuria tunnuspiirteitä. Näitä tuloksia tutkitaan ja tarkennetaan sitten laadullisella, eli kvalitatiivisella menetelmällä. (Ylempään ammattikorkeakoulututkintoon metodifoorumi a)

Tutkimuksemme toteutetaan triangulaatiotutkimuksena ja se käsittää sekä kvantitatiivisen että kvalitatiivisen tutkimusmenetelmän. Kvantitatiivisen tutkimuksen avulla selvitetään lukumääriin ja prosenttiosuuksiin liittyviä kysymyksiä ja se edellyttää riittävän suurta ja kattavaa otosta. Aineiston keruussa käytetään usein tutkimuslomakkeita, joissa on valmiit vastausvaihtoehdot. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa asioita kuvataan numeeristen suureiden avulla ja tuloksien havainnointi tapahtuu yleensä taulukoiden ja kuvioiden muodossa. Lisäksi usein selvitetään myös eri asioiden välisiä riippuvuuksia sekä tutkittavassa ilmiössä tapahtuneita muutoksia. Aineistosta saatuja tuloksia pyritään yleistämään tutkimuksen kohteena olleita laajempaan joukkoon tilastollisen päättelyn keinoin. Kvantitatiivinen tutkimus auttaa usein kartoittamaan olemassa olevan tilanteen, mutta se ei ole paras väline asioiden syiden selvittämiseen. (Heikkilä 2008, 16) Tiedot kerätään strukturoidulla kyselyllä, jossa on monivalintakysymysten lisäksi joitakin avoimia kysymyksiä.

Teemahaastattelua käytetään monien eri tieteenalojen tutkimuksissa. Teemahaastattelulla tehdyllä tutkimuksella tuotetaan kokemukseen pohjautuvaa tietoa. Aiheen ollessa arka tai vähän tunnettu/tiedetty, käytetään usein haastattelumenetelmänä teemahaastattelua. (Metsämuuronen 2005, 226) Haastattelu sopii tutkimusmenetelmäksi myös silloin, kun ei tiedetä, millaisia vastauksia tullaan saamaan, tai kun vastaus perustuu haastateltavan henkilön omiin kokemuksiin. Haastattelua käytetään silloin, kun halutaan saada syvällisempää tietoa asiasta. Tutkimukselle tyypillistä on se, että saatua aineistoa voidaan purkaa, täydentää ja siihen on mahdollista tehdä muutoksia pitkin matkaa tarpeen mukaan. Aineistolla ei siis ole tiettyjä rajoja, vaan se edustaa tutkimuskohteelle olennaisia piirteitä. (Uusitalo 2001, 79–81.)

Tutkinnon suorittaneille teimme sähköisen kyselomakkeen (liite 1), eli kyseessä oli kvantitatiivinen tutkimus. Työnantajille teimme sähköisen kyselylomakkeen (liite 2) lisäksi yksilöhaastatteluja (liite 3), jotka pohjautuvat valmistuneiden kyselyssä saatuun vastausten makrotason tuomiin tunnuspiirteisiin. Työnantajien haastattelut tehtiin vasta sen jälkeen, kun olimme analysoineet tutkinnon suorittaneiden tulokset. Koimme, että teemahaastattelujen avulla saimme syvällisempää tietoa tutkimuskysymyksiimme sekä syitä vastausten taakse, joita ei kvantitatiivisessa tutkimuksessa pysty selvittämään, ellei vastaaja ole niitä erikseen kirjallisesti avannut, esimerkiksi avointen kysymysten kohdalla.

5.2 Tutkimusotanta

Aikaisemman tutkimuksen lähtökohtana oli tutkia koko perusjoukko, eli lähettää kysely kaikille ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon alalla suorittaneille. Se ei ollut kuitenkaan mahdollista, koska kaikki koulut eivät halunneet osallistua tutkimukseen. Osa valmistuneista ei ole myöskään antanut kouluille lupaa välittää yhteystietojaan eteenpäin tai käyttää niitä tutkimustoiminnassa. Yhteistyö ammattikorkeakoulujen kanssa oli sujunut pääsääntöisesti hyvin. Kaikille ylempää ammattikorkeakoulututkintoa kouluttaville ammattikorkeakouluille lähetettiin tammikuussa 2010 sähköposti, jossa kerrottiin tutkimuksesta ja siitä, millaista yhteistyötä pyydetään tutkimuksen toteuttamiseksi. Osa kouluista vastasi hyvin nopeasti ja luovutti valmistuneiden yhteystiedot.

Yhteistyö suurimpien ammattikorkeakoulujen kanssa työllisti eniten, sillä oikeiden yhteysten- kilöiden löytäminen vei aikaa ja viestejä välitettiin päälliköltä toiselle. Kun oikeat henkilöt lopulta löytyivät ja vaadittavat tutkimuslupahakemukset saatiin kuntoon ja hyväksytyttyä, prosessi sujui hyvin. Vuonna 2010 tutkimukseen saatiin mukaan suurin osa ammattikorkeakou- luista, mikä oli positiivinen asia luotettavuuden ja kattavuuden kannalta.

Tutkimukseen vuonna 2010 osallistuivat seuraavat ammattikorkeakoulut:

- HAAGA-HELIA amk
- Hämeen amk
- Jyväskylän amk
- Keski-Pohjanmaan amk
- Kymenlaakson amk
- Laurea amk
- Mikkelin amk
- Oulun seudun amk
- Saimaan amk
- Satakunnan amk
- SAVONIA amk
- Seinäjoen amk
- Tampereen amk
- Vaasan amk

Vuoden 2010 tutkimuksesta pois jäivät Turun ammattikorkeakoulu, Metropolia sekä Lahden ammattikorkeakoulu, vaikkakin joitain vastaajia tuli myös näistä kouluista TRAL:n jäsenrekis- teritietojen kautta. Kaikki muut ylempää ammattikorkeakoulututkintoa yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon alalla kouluttavat ammattikorkeakoulut, joista oli jo valmistunut henkilöitä, osallistuivat tutkimukseen. Yllä olevan listan lisäksi on muitakin ammattikorkea- kouluja, jotka järjestävät koulutusta, mutta näistä kouluista ei tutkimuksen tekohetkellä ollut vielä valmistuneita. Osa ammattikorkeakouluista luovutti valmistuneiden postiosoitteet, kun sähköpostiosoitteita ei rekisteristä löytynyt.

Vuonna 2010 lähetettiin saatekirje tutkimukseen osallistumisesta postitse yli 80 henkilölle. Tutkittavia yritettiin tavoittaa myös Facebookin kautta viestimällä ja se tuntui olevan hyvin tehokas tapa tavoittaa ihmisiä. Lähes kaikki kirjeen ja Facebookin kautta tavoitetut tutkittavat suhtautuivat tutkimuspyyntöön positiivisesti ja moni auttoi antamalla opiskelutovereidensa yhteystietoja.

Vuoden 2012 tutkimuksemme lähetettiin seuraaville ammattikorkeakouluille

- HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulu
- Hämeen ammattikorkeakoulu (HAMK)
- Jyväskylän ammattikorkeakoulu (JAMK)
- Kajaanin ammattikorkeakoulu
- Kemi-Tornion ammattikorkeakoulu
- Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulu (KPAMK)
- Kymenlaakson ammattikorkeakoulu (KYAMK)
- Lahden ammattikorkeakoulu (LAMK)
- Laurea ammattikorkeakoulu (LAMK)
- Metropolia (ent. Stadia ja Evtek)
- Mikkelin ammattikorkeakoulu (MAMK)
- Oulun seudun ammattikorkeakoulu (OAMK)
- Rovaniemen ammattikorkeakoulu (RAMK)
- Saimaan ammattikorkeakoulu (ent. Etelä-Karjalan AMK)
- Satakunnan ammattikorkeakoulu (SAMK)
- SAVONIA ammattikorkeakoulu
- Seinäjoen ammattikorkeakoulu (SEAMK)
- Tampereen ammattikorkeakoulu (TAMK)
- Turun ammattikorkeakoulu (TUAMK)
- Vaasan ammattikorkeakoulu (VAMK)

Vuoden 2010 tutkimukseen verrattuna, meillä oli kuusi ammattikorkeakoulua enemmän tutkimuksessamme. Saatekirje, jossa kerrottiin tutkimuksesta sekä annettiin ohjeet siitä, miten tutkimukseen voi osallistua, lähti sähköpostitse koulutuksista vastaaville yhteyshenkilöille toukokuussa.

Lisäksi Tradenomiliitto teki omille Internet-sivuilleen kokonaisen sivuston tutkimuksestamme sekä lisäsi kyselyiden linkit sinne. Liitto lähetti sähköisessä uutiskirjeessään (liite 4) työnantajille tietoa tutkimuksestamme sekä linkin työnantajakyselyyn. Opinnäytetyömme ohjaaja välitti tutkimustamme eteenpäin omien kontaktiensa kautta ja me hyödynsimme omia kontaktiverkostojamme kyselyiden välittämisessä.

Ensimmäisellä viikolla 20 henkilöä vastasi valmistuneiden kyselyyn. Yksikään amk:n yhteyshenkilö ei ottanut meihin yhteyttä tai antanut vastausta siitä, kuinka monelle oivat kyselyn lähettäneet. Lähetimme uuden saatekirjeen ja linkin valmistuneiden kyselyyn samoille yhteyshenkilöille viikon kuluttua ensimmäisestä yhteydenotostamme ja muistutimme heitä kyselyn tärkeydestä, sekä siitä, että opinnäytetyömme onnistuminen riippuu saatujen vastausten määrästä. Muistutuksen jälkeen melkein kaikki ammattikorkeakoulun yhteyshenkilöt ottivat meihin sähköpostitse yhteyttä ja kertoivat, kuinka monelle kysely oli lähetetty. Yksi ammattikorkeakoulun yhteyshenkilö näki tutkimuksemme niin tärkeänä, että lähetti myös postitse tietoa asiasta tutkinnon suorittaneille. Hän ei ollut varma, kuinka monen sähköposti on vaihtunut tutkinnon suorittamisen jälkeen ja halusi näin varmistaa, että mahdollisimman moni osallistuisi kyselyymme ja saisi siitä tietoa.

Määräaikaan mennessä (18.7.) kyselyymme vastasi yhteensä 265 ylemmän amk-tutkinnon suorittanutta. Pidämme määrää hyvänä. Vuoden 2010 tutkimukseen verrattuna, saimme 99 vastaajaa enemmän. Tähän voi vaikuttaa se tosiasia, että valmistuneita on nyt enemmän ja kyselyssämme oli mukana myös enemmän ammattikorkeakouluja aikaisempaan tutkimukseen verrattuna. Lisäksi tutkinnon suorittaneita on nyt enemmän ja tutkimuksen tavoitettavuus oli helpompi, koska kaikki tutkimukseen osallistuvat pystyivät vastaamaan kyselyyn sähköisesti.

Työnantajille suunnattua sähköistä kyselyä pidimme auki elokuun loppuun asti. Määräaikaan mennessä kyselyyn vastasi 19 työnantajaa. Tavoitteena oli saada sata vastaajaa, eli emme päässeet lähellekään tavoitettamme. Lähetimme omien kontaktiverkostojemme kautta työnantajakyselyä yli 50 työnantajalle. Tradenomiliitto lähetti kyselyn työnantajille oman laajan jäsenrekisterinsä kautta sekä vielä muistutuskirjeen kyselyyn vastaamisen tärkeydestä. Työnantajille suunnattu kyselylomake oli huomattavasti lyhyempi kuin valmistuneiden kysely, joten emme usko vähäisen vastausprosentin johtuvan kyselyn pituudesta. Myös vastausaika oli runsaasti, eli tämäkään ei voinut olla syynä huonoon vastausprosenttiin.

Kyselimme noin kymmeneltä tuntemaltamme työnantajalta vastasivatko he kyselyymme. Yhdeksän työnantajaa vastasi meille rehellisesti, että eivät. Pääsyyinä mainittiin se, etteivät he tunne tutkintoa ja kyselyyn vastaaminen oli sen takia vaikeaa. Yksi työnantaja kommentoi asiaa seuraavasti ”luulin tietäväni jotain tästä tutkinnosta, mutta kun avasin teidän lähettämän kyselyn, tajusin, että koko tutkinto on minulle ihan utopiaa”. Olisin voinut suorittaa kyselyn loppuun, mutta en halunnut antaa teille virheellisiä tuloksia, koska en ihan oikeasti tunne tätä ylempää amk-tutkintoa. Tradenomi-tutkinnon tiedän, mutta miten tämä eroaa siitä?” (nainen 44 vuotta)

Mietimme jossain vaiheessa työtämme, että suorittaisimme workshopin aiheestamme työnantajille. Ajattelimme kutsua mukaan eri alojen työnantajia, ammattikorkeakoulun opettajia sekä korkeakouluneuvoston jäseniä. Kysyimme muutamalta työnantajalta kiinnostusta lähteä mukaan tähän workshop-tilaisuuteen. Vastaukset olivat aluksi myöntäviä, mutta kun aloimme kartoittaa mahdollisia tulevia päivämääriä tilaisuuden pitämiseksi, niin sopivaa aikaa ei saatu sovittua. Aihe ei ehkä sittenkään ollut tarpeeksi kiinnostava tai ylemmästä amk-tutkinnosta ei tiedetty tarpeeksi. Tämän takia halusimme suorittaa teemahaastatteluja, koska niihin työnantajilla oli matalampi kynnys osallistua.

Työntajien teemahaastattelut suoritimme heinä-syyskuun aikana. Mukaan valittiin 11 työnantajaan eri toimialoilta. Haastatteluun valittiin sekä miehiä ja naisia ja pyrimme ottamaan mukaan kaiken ikäisiä henkilöitä. Haastateltavien keski-ikäsi muodostui 39,5 vuotta. Teemahaastatteluihin valitsimme lisäksi sellaisia työnantajia, jotka olivat mukana yrityksen rekrytointiprosessissa. Yhtenä valintakriteerinä käytimme koulutustaustaa. Halusimme mukaan mahdollisimman koulutettuja työnantajia eri koulutusaloilta ja korkeakouluista (yliopisto, kauppakorkeakoulu, ammattikorkeakoulu, teknillinen korkeakoulu). Koimme, että riittävän laaja koulutustausta auttaa meitä saamaan paremmin vastauksia kysymyksiimme, koska koulutetuilla ihmisillä on yleisesti ottaen laajempi tietämys eri alojen tutkinnoista ja Suomen koulujärjestelmästä. Kaikki haastateltavat työskentelevät johtotason tehtävissä. Halusimme myös selvittää, kokevatko työnantajat ylemmän amk-tutkinnon samanarvoisena verrattuna perinteisiin korkeakoulutukintoihin.

Haastattelut suoritettiin joko haastateltavien työpaikalla tai puhelimitse. Moni työnantaja sai kauttamme lisää ymmärrystä tutkinnon tasosta ja sen sisällöstä. Haastattelut menivät hyvin ja kestivät n. 15-25 minuuttia.

5.3 Tutkimustyökalu

Tutkimustyökaluna käytimme Surveypal-ohjelmaa, johon saimme tunnukset toimeksiantajalta. Surveypal on nopea, tehokas kyselytyökalu tiedon keräämiseen, jalostamiseen ja jakamiseen. Työkalun avulla tehdään muun muassa asiakastytyväisyys- ja henkilöstökyselyitä, tavoitteiden seuranta ja hallitaan tapahtumia. (Surveypal 2011)

Vaikka tutkimustyökalua markkinoitiin helppona ohjelmana, toi se meille myös lukuisia haasteita. Kyselyrunko oli luotu Wordiin ja sen vieminen Surveypaliin aiheutti mm. sen, ettei ohjelma tunnistanut yhdyssanoja ja liitti sanoja mielivaltaisesti yhteen. Jouduimme manuaalisesti korjaamaan melkein jokaisen yhdyssanan takaisin yhteen tai erottamaan sanoja toisistaan. Vastausvalikoiden muu, mikä -vaihtoehdot olivat myös haasteellisia, koska ohjelma ei ymmärtänyt tätä.

Ohjelma antoi meille alustavia tuloksia. Analysoimme tulokset tarkemmin Excelissä sekä risiintaulukointien avulla. Uskomme vaikeuksien ohjelman käytöstä johtuvan siitä, että se oli meille täysin uusi, emmekä ehtineet kunnolla perehtyä siihen.

6 Hyvän tutkimuksen perusvaatimukset

6.1 Validiteetti

Validiteetti ilmaisee sen, miten hyvin tutkimuksessa käytetty mittausten menetelmä mittaa juuri sitä tutkittavan ilmiön ominaisuutta, mitä on tarkoituskin mitata. Jos tulokset osoittavat, että saatu tieto vastaa vallalla olevaa teoriaa tai pystyy sitä tarkentamaan ja parantamaan, on tulos validi. Voidakseen olla validi, sovellettavan tutkimusotteen tulee tehdä oikeutta tutkittavan ilmiön olemukselle ja kysymyksenasettelulle. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2001, 214.) Jos mittaustulokset osoittavat, että saatu tieto vastaa vallalla olevaa teoriaa tai pystyy sitä tarkentamaan ja parantamaan, on tulos silloin validi.

Validiteetin totaalinen puuttuminen tekee tutkimuksesta arvottoman. Tällöin tutkitaan todellisuudessa aivan muuta asiaa kuin mitä kuvitellaan tai alun perin on ollut tarkoitus tutkia. Puutteellinen validiteetti merkitsee sitä, että empiiriset havainnot ja koko tutkimus itsessään kohdistuu enemmän tai vähemmän sivuun siitä, mikä oli tarkoituksena.

Sisäistä validiteettia saattavat etenkin kvantitatiivisissa tutkimuksissa heikentää seuraavat tekijät: aika, mittaustapahtuma, mittari, vinoutuma tai kato. Eri mittauskertojen välillä on saattanut tapahtua erilaisia asioita, jotka vaikuttavat mittaustulokseen. Esim. henkilöiden vanheneminen, kehittyminen ja oppiminen, fyysisen tilan muuttuminen, asenteiden muuttuminen, olosuhteiden/kontekstin muuttuminen jne. Testaus on saattanut myös vaikuttaa tulokseen, jolloin mittareissa, arvioitsijoissa tai havaintojen tekijöissä on voinut tapahtua muutoksia. Mittarin osalta pitää puolestaan tutkia, onko mittari validi ja mittaako se sitä mitä sen tuleekin mitata. Tämän lisäksi pitää pohtia, onko kyselylomake itsessään validi. Vinoumia saattaa muodostua valintakriteereissä. Vinoumatapauksessa otokseen on saattanut tulla valituksi joidenkin tiettyjen kriteereiden mukaisia tapauksia. Kato voi tarkoittaa sitä, että koehenkilöitä tai kohteita häviää aineistosta. Esimerkiksi kyselytutkimuksissa ei ole saatu vastauksia kaikilta riittävässä määrin. (Ylemmän ammattikorkeakoulututkimuksen metodifoorumi b)

Validiutta on vaikea tutkia jälkikäteen, joten se on varmistettava jo etukäteen huolellisella suunnittelulla ja tarkoin harkitulla tiedonkeruulla. Kyselylomakkeessa olevien kysymysten on mitattava oikeita asioita yksiselitteisesti, ja niiden tulee kattaa koko tutkimusongelma. Tekijät, jotka vaikuttavat validin tutkimuksen toteutuksessa, ovat korkea vastausprosentti, perusjoukon tarkka määrittely sekä edustavan otoksen saaminen. (Heikkilä 2008, 30.)

Miettiessämme validiteettia oman tutkimuksemme kannalta, tulimme siihen tulokseen, että sekä sisäinen että ulkoinen validiteetti on kunnossa. Tutkimme niitä asioita, joita toimeksiantaja halusi meidän tutkivan ja jotka olivat meille tärkeitä asioita (imago, tunnettuus sekä työnantajien näkökulma). Halusimme selvittää, miten hyvin tutkinnolle asetetut vaatimukset ja sitä kautta myös odotukset toteutuvat käytännön työelämässä.

Kävimme kyselylomaketta lukuisia kertoja läpi toimeksiantajamme sekä muiden yhteistyökumppaneiden kanssa ja heillä oli hyvin selkeä näkemys tutkimuskysymyksistä ja mitä halutaan kysyttävän. Jokaisen kysymyksen tärkeys perusteltiin meille, eli turhia kysymyksiä ei ollut. Kyselylomake rakennettiin mahdollisimman loogisesti eteneväksi ja helposti täytettäväksi. Kysymysten laadinnassa pyrittiin välttämään tulkinnanvaraisia kysymyksiä ja antamaan mahdollisimman selkeät ja yksiselitteiset vastausohjeet.

Valmistuneiden kyselylomakkeen tutkimuskysymykset pohjautuivat hyvin pitkälle vuoden 2010 tutkimukseen, koska opinnäytetyömme pääaiheena oli tehdä vertaileva tutkimus. Muut kysymykset pohjautuivat ylemmälle amk-tutkinnolle asetettuihin vaatimuksiin sekä muihin tutkimuskysymyksiin, joita halusimme työssämme selvittää.

6.2 Reliabiliteetti

Validiteetin ja reliabiliteetin lähtökohtana on koetella ja testata teorioita. Kokonaisluotettavuus varmistetaan reliabiliteetin ja validiteetin avulla. Jos mittaustuloksesta halutaan sisäisesti reliabeeli, on mittaaminen toistettava. Jos tulokset ovat toisenkin kerran samat, ovat tulokset reliabeelit. Tämä tarkoittaa sitä, että mittaustulokset eivät ole sattumanvaraisia, vaan ne voidaan toistaa. Ulkoinen reliabiliteetti tarkoittaa mittaamisen toistettavuutta myös muissa tutkimuksissa ja tilanteissa. (Uusitalo 2001, 82.)

Käytännössä reliabiliteetilla tarkoitetaan sitä, että vastaajan pitäisi vastata samalla tai hyvin samankaltaisella tavalla identtiseen tai lähes identtiseen kysymykseen. Mittaus on luotettava, haastateltava antaa saman tai lähes saman vastauksen peräkkäisillä kerroilla. Jos vastaukset eroavat paljon toisistaan, pidetään tulosta epäluotettavana. Toisin sanoen, tulokset eivät saisi olla sattumanvaraisia. Heikko reliabiliteetti saattaa olla seurausta esimerkiksi sellaisista ei-systemaattisista virheistä, jotka seuraavat huolimattomuudesta esimerkiksi aineiston keruussa ja sen koodaamisessa. Laadullisessa tutkimuksessa kyse voi olla esimerkiksi käänkövirheestä tai nauhoitetun haastattelun epätarkasta purkamisesta. (Burns & Bush 2000, 329-330.)

Tutkimuksemme reliabiliteettia vahvistimme seuraavin keinoin. Testautimme valmistuneiden kyselylomaketta 12 koehenkilöllä. Tarkoituksena oli testata ymmärretäänkö kysymykset oikein, onko kyselylomake helposti ymmärrettävissä ja loogisesti etenevä. Kyselyyn vastaamiseen annoimme testaaajille riittävästi aikaa, eli kyselyä ei testattu kiireellisellä aikataululla tai hektiseen aikaan vastaajien työpaikoilla.

Toimeksiantajan kanssa käydyissä tapaamisissa tarkennettiin, millaisia asioita halutaan kysyä ja millaisia asioita on kannattava kysyä. Nämä tapaamiset olivat hyvin valaisevia ja ymmärsimme monien kysymysten kohdalla, miksi niitä haluttiin selvittää, vaikka itse olisimme jättäneet ne pois. Yksi tällaisista kysymyksistä oli ”työkokemus vuosina ennen ylemmän tradenomitutkinnon aloittamista”. Toimeksiantaja perusteli kysymyksen tärkeyden mm. sillä että tutkintoon hakeutuvat henkilöt omaavat keskimäärin kymmenen vuoden työkokemuksen, ennen kuin lähtevät suorittamaan ylempää amk-tutkintoa. Toisin sanoen koulutukseen pääsevät vain sellaiset henkilöt, joilla on vaadittavaa työelämän osaamista takana. Tämä vaatimus tukee hyvin tutkinnon työelämälähtöisyyttä ja tästä näkökulmasta katsottuna ymmärsimme kysymyksen tärkeyden. Toinen meistä osallistui myös kokoukseen, jossa oli mukana liiketalouden yamk-ohjelmista vastaavat edustajat. Kokouksessa tutkimuskysymyksiä tarkennettiin ja lisättiin. Lisäksi edustajat halusivat valmistuneiden kyselyn käännettäväksi myös englanniksi.

Valmistuneiden kyselylomake käännettiin englanniksi (liite 5), koska osa tutkinnon suorittaneista on opiskellut englanninkielisellä linjalla tai ovat englantia äidinkielenään puhuvia. Kyselylomakkeen kääntämisessä meitä auttoi englantia äidinkielenään puhuva henkilö sekä ylempää AMK-tutkintoa käyvä opiskelija, jonka työ- ja opinnäytetyön kielenä on englanti. Laurean ammattikorkeakoulun englannin opettaja tarkisti myös kyselymme ja korjasi sen kieliasua.

Työnantajien kyselylomaketta testasimme puolestamme seitsemällä henkilöllä. Yksikään heistä ei antanut siitä negatiivista palautetta. Kysymykset ymmärrettiin haluamallamme tavalla ja henkilöt totesivat kysymykset hyväksi. Kyselyn pituus koettiin myös hyväksi. Muutama testihenkilö totesi lomaketta lukiessaan, että joutui ensi kertaa todella pohtimaan tähän tutkintoon liittyviä asioita. Tästä saamamme palautteen perusteella totesimme, että kysely on suunnattu tutkinnosta tietävillä henkilöille, eikä siihen voi vastata kuka tahansa. Muutama henkilö antoi myös avointa palautetta siitä, että tämänkaltaiset kyselyt ovat tärkeitä, koska vain tätä kautta työnantajien näkemykset pääsevät esille.

Työnantajien teemahaastattelun kysymykset rakentuivat yhdeksän kysymyksen ympärille. Ongelmaksi muodostui se, että jos tutkinnosta ei tiennyt mitään, ei haastateltava pystynyt vastaamaan kaikkiin kysymyksiimme. Tällainen kysymys oli esimerkiksi: ”Koetko, että tutkintoa tulisi vielä kehittää ja jos kyllä, niin millä tavoin ja mihin suuntaan?”. Haastateltavat eivät halunneet, että nauhuria käytetään. Tämä johtui siitä, että vastaajat olivat epä tietoisia miten vastata kysymyksiimme tutkinnosta, jota eivät tunne. Yksi sanoi ärsyyntyvänsä nauhurin käytöstä ja koki sen muutenkin epämiellyttävänä tallennusmuotona. Kirjoitimme haastateltavien vastaukset tietokoneelle ja purimme ne myöhemmin auki. Teimme vertailuja ja dataa siitä, kuinka moni vastasi kysymyksiimme samalla tavalla tai samankaltaisesti.

Olemme vakuuttuneita, että valmistuneiden tutkimus on toistettavissa samoille kohderyhmille, samoilla tutkimusmenetelmillä ja samoja kyselylomakkeita käyttäen. Työnantajien tutkimuksessa on hyvä tunnistaa, että siihen valikoitunut joukko tuntee tutkinnon jollakin tasolla jo entuudestaan. Siksi esimerkiksi tutkinnon tunnettuuteen liittyvät vastaukset vääristyvät verrattuna neutraaliin otokseen työnantajista. Tutkimuksemme on toistettavissa vain samalle kohderyhmälle, mutta emme suosittele sitä, koska otanta jäi niin pieneksi.

6.3 Objektiivisuus

Objektiivisuus eli puolueettomuus on tärkeä osa luotettavaa tutkimusta. On tärkeä tiedostaa, että jokaiseen tutkimukseen sisältyy tutkijan subjektiivisia valintoja liittyen esimerkiksi tutkimusmenetelmään, kysymysten muotoiluun ja analysointimenetelmiin.

Huolellisellekin tutkijalle voi sattua vahingossa virheitä, mutta tulosten tahallinen vääristely tai helposti saatavilla olevien kontrollikeinojen ohittaminen ovat ehdottomasti etiikan vastaisia. Tutkimuksen objektiivisuuden määrittelee melko osuvasti se, että tutkimuksen tulokset eivät saa riippua tutkijasta: vaikka tutkija vaihtuisi, objektiivisen tutkimuksen tulokset eivät muutu. (Heikkilä 2008, 31.) Objektiivisuuteen pyrkimistä pidetään yleisesti tieteellisen ajattelun ja tutkimuksen ehtona.

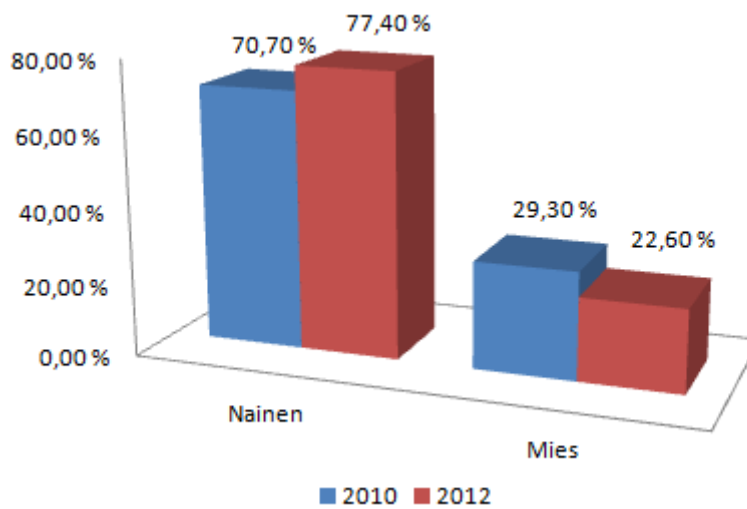
Tutkimusjoukolle lähetetyn kyselyn laadinnassa sekä haastatteluissa pyrimme objektiivisuuteen ja minimoimaan tutkijan ja toimeksiantajan arvojen ja näkemysten vaikutus kysymystenasetteluun sekä kysymysten sisällön muotoiluun. Korostimme, että kyseessä on opinnäyte-työn tekeminen ja kaikki saadut vastaukset käsitellään anonyymisti ja luottamuksellisesti.

7 Tulokset

Käymme tuloksia läpi siten, että ryhmittelemme ne seuraavien aihealueiden ympärille: taustatiedot, urakehitys, palkkaus, imago ja työnantajan osallistuminen koulutusprosessiin. Tuloksissa käsittelemme tutkinnon suorittaneiden sekä työnantajien kyselyssä ja teemahaastattelussa saadut vastaukset.

7.1 Tutkinnon suorittaneiden taustatiedot

Kyselyyn vastanneiden määrä ja sukupuolijakauma vuonna 2010 ja 2012

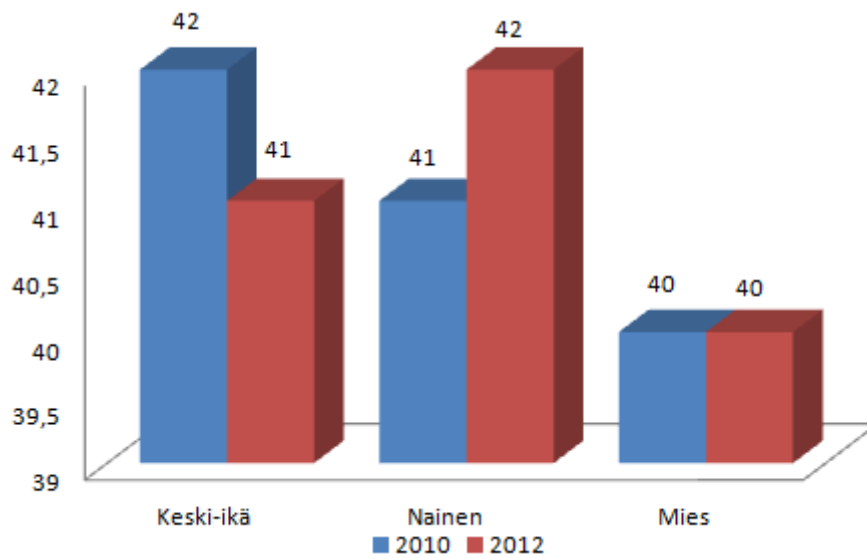


Kuvio 1. Kyselyyn vastanneiden määrä ja sukupuolijakauma vuonna 2010 ja 2012.

Kyselyymme vastasi yhteensä 265 ylemmän tradenomitutkinnon suorittanutta henkilöä, joista naisia oli 77,4 % ja miehiä 22,6 %. Vuoden 2010 kyselyyn vastasi yhteensä 157 ylemmän amk-tutkinnon suorittanutta henkilöä, joista naisia oli 70,7 % ja miehiä 29,3 %.

Suurin osa kyselyyn vastanneita oli kummassakin tutkimuksessa naisia. Opetus- ja kulttuuriministeriön nettisivuilta saamamme tiedon mukaan, tutkinnon suorittaneista naisia on viimeisimmän tiedon mukaan 731 henkilöä. Tutkinnon suorittaneita miehiä on 298 henkilöä. Tämä selittää sen, miksi naisvastaajia oli kummassakin tutkimuksessa niin paljon enemmän.

Vastanneiden keski-ikä ja ikäjakauma sukupuolittain vuosina 2010 ja 2012



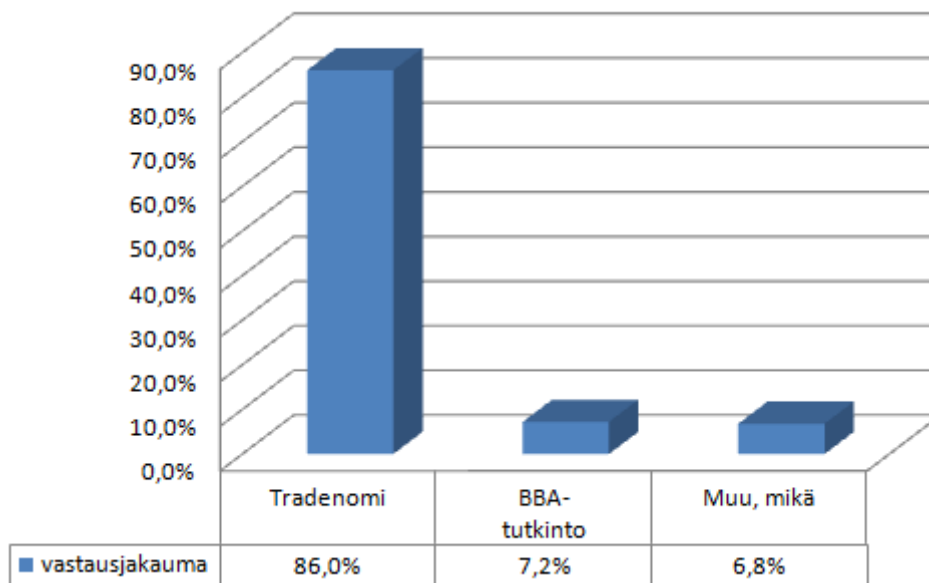
Kuvio 2. Vastanneiden keski-ikä ja ikäjakauma sukupuolittain.

Vuoden 2012 tutkimuksessa, kyselyyn vastanneiden keski-ikä oli 41 vuotta. Naisten keski-ikäksi muodostui 41 vuotta ja miesten 40 vuotta. Naisista 19 % oli 50 vuotta täyttäneitä tai yli, miehistä vastaava luku oli 14 %. Tutkinnon suorittaneista noin 74 % kuului ikäluokkaan 33-53 vuotiaat.

Vuonna 2010 naisten keskiarvo ikä oli 42 vuotta ja miesten 40 vuotta. Kymmenen prosenttia tutkinnon suorittaneista oli alle 33 vuotiaita, naisista kymmenen prosenttia oli yli 53 vuotiaita ja miehistä kymmenen prosenttia oli yli 50 vuotiaita. Tutkinnon suorittaneista noin 80 % kuului ikäluokkaan 33-53 vuotiaat.

Suurta muutosta ei ole tapahtunut viimeisen kahden vuoden aikana tutkinnon suorittaneiden ikä- tai sukupuolijakaumassa.

Mikä oli pohjakoulutuksesi ennen ylempää amk-tutkintoa?



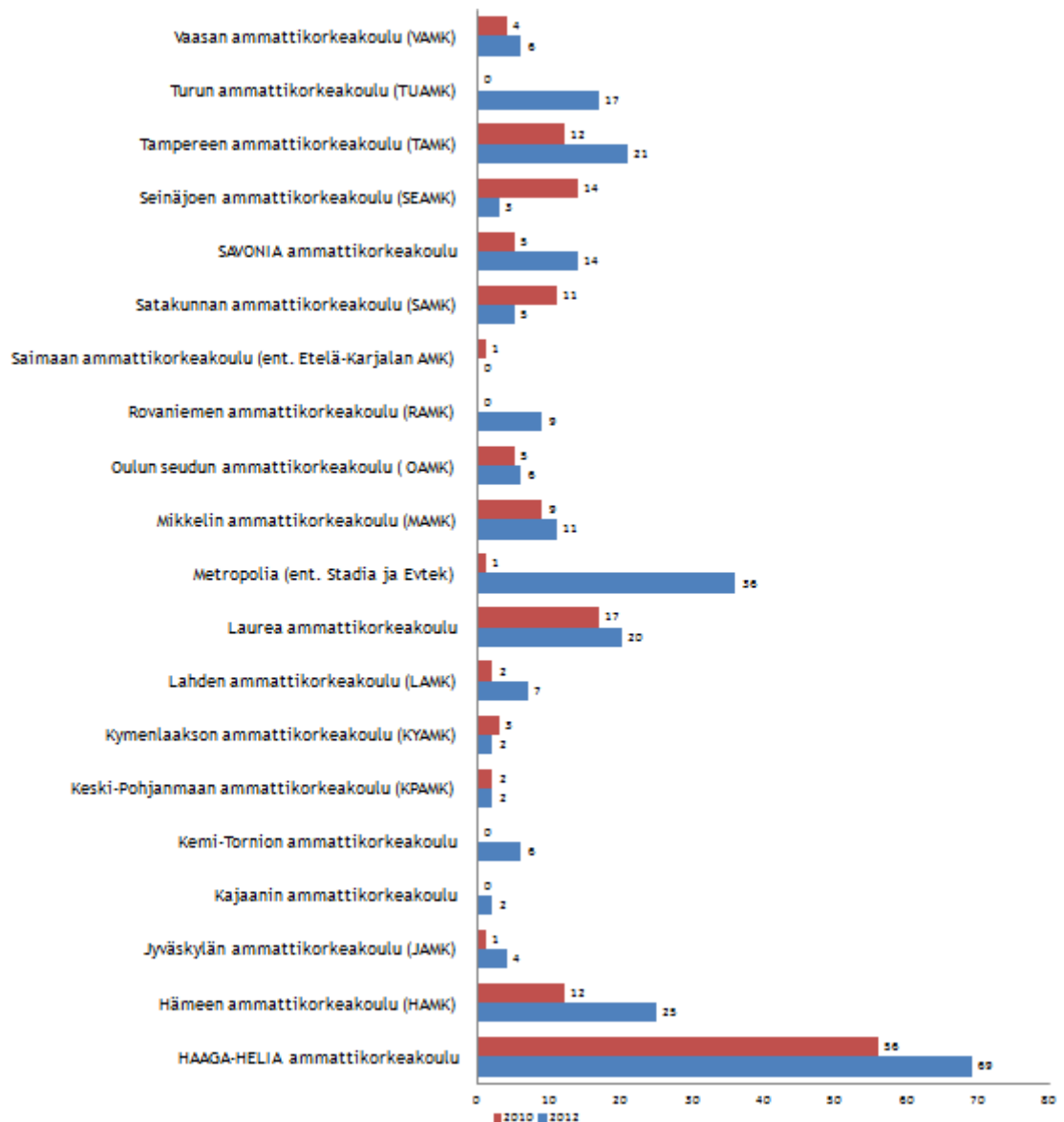
Kuvio 3. Mikä oli pohjakoulutuksesi ennen ylempää amk-tutkintoa

Tutkinnon suorittaneista 86,0 % oli tradenomintutkinto pohjakoulutuksena. BBA-tutkinnon suorittaneita oli 7,2 %. Muita pohjakoulutuksia olivat restonomi, diplomi kielenkääntäjä, filosofian maisteri, insinööri ja insinööri AMK, yhteispedagogi.

Vuoden 2010 tutkimuksessa 95 % vastaajista ilmoitti tradenomi- ja BBA-tutkinnon pohjakoulutukseksi. Muita pohjakoulutuksia olivat restonomi, insinööri, kauppatieteiden maisteri ja filosofian maisteri.

Tradenomi- ja BBA-tutkinnon pohjakoulutuksen omaavia henkilöitä oli meidän tutkimuksemme yhdeksän prosenttia vähemmän kuin vuoden 2010 tutkimuksessa, joka oli mielenkiintoinen havainto.

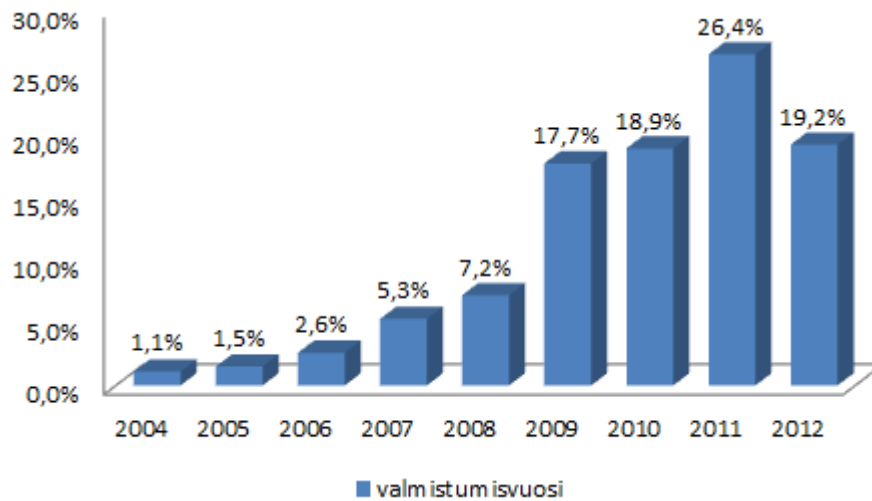
Missä ammattikorkeakoulussa suoritit ylemmän amk-tutkinnon?



Kuvio 4. Missä ammattikorkeakoulussa suoritit ylemmän amk-tutkinnon.

Kuviossa esitetään, missä ammattikorkeakoulussa kyselyyn vastanneet ovat suorittaneet ylemmän amk-tutkinnon vuosina 2010 ja 2012. Kuviossa näkyvät luvut ovat tutkinnon suorittaneiden henkilömääriä. Kuten kuviosta näkyy, eniten vastauksia siitä, missä koulussa on suorittanut ylemmän amk-tutkinnon vuosina 2010 ja vuosina 2012 sai HAAGA-HELIAN ammattikorkeakoulu. Kyselyyn vastanneista toiseksi eniten tutkinnon suorittaneita oli valmistunut Metropolia. Tähän kysymykseen saimme vastauksia 19 eri ammattikorkeakoulusta. Vuoden 2010 tutkimuksessa vastauksia saatiin 14 eri koulusta

Minä vuonna valmistuit ylemmästä ammattikorkeakoulusta?

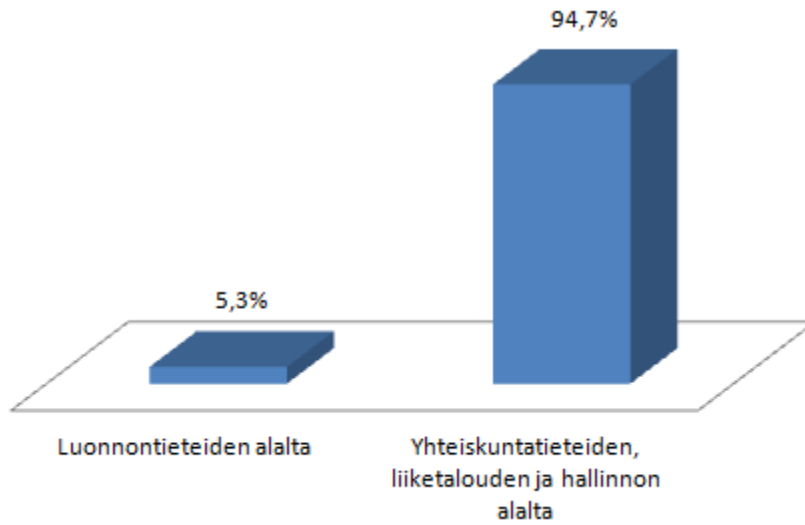


Kuvio 5. Minä vuonna valmistuit ylemmästä ammattikorkeakoulusta.

Vuodesta 2009 lähtien tutkinnon suorittaneiden määrä on kasvanut roimasti. Vuonna 2011 on valmistunut eniten ylemmän amk-tutkinnon suorittaneita. Emme saaneet tarkkaa lukua vuoden 2012 valmistuneista, koska kyselymme julkaistiin toukokuussa 2012 ja sulkeutui heinäkuun lopussa.

Kuviosta voi päätellä sen, että tutkinnon suorittaneiden määrä on noussut merkittävästi vuoden 2008 jälkeen. Vuonna 2011 valmistuneita oli 7,5 % enemmän kuin vuonna 2010. Ylemmän amk-tutkinnon suorittaminen näyttää kasvattavan koko ajan suosiotaan ja samalla sen tunnetuus lisääntyy, mitä enemmän on valmistuneita.

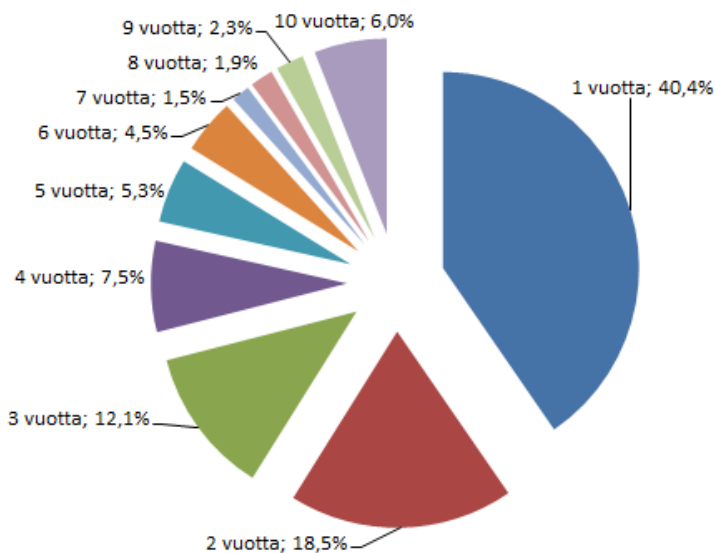
Miltä koulutusalaalta olet valmistunut? (tutkinnon suorittaneet)



Kuvio 6. Miltä koulutusalaalta olet valmistunut.

94,7 % vastaajista oli valmistunut yhteiskuntatieteiden-, liiketalouden- ja hallinnon alalta. 5,3 % oli valmistunut luonnontieteiden alalta.

Kuinka monta vuotta olet työskennellyt koulutusta vastaavissa tehtävissä valmistumisesi jälkeen?

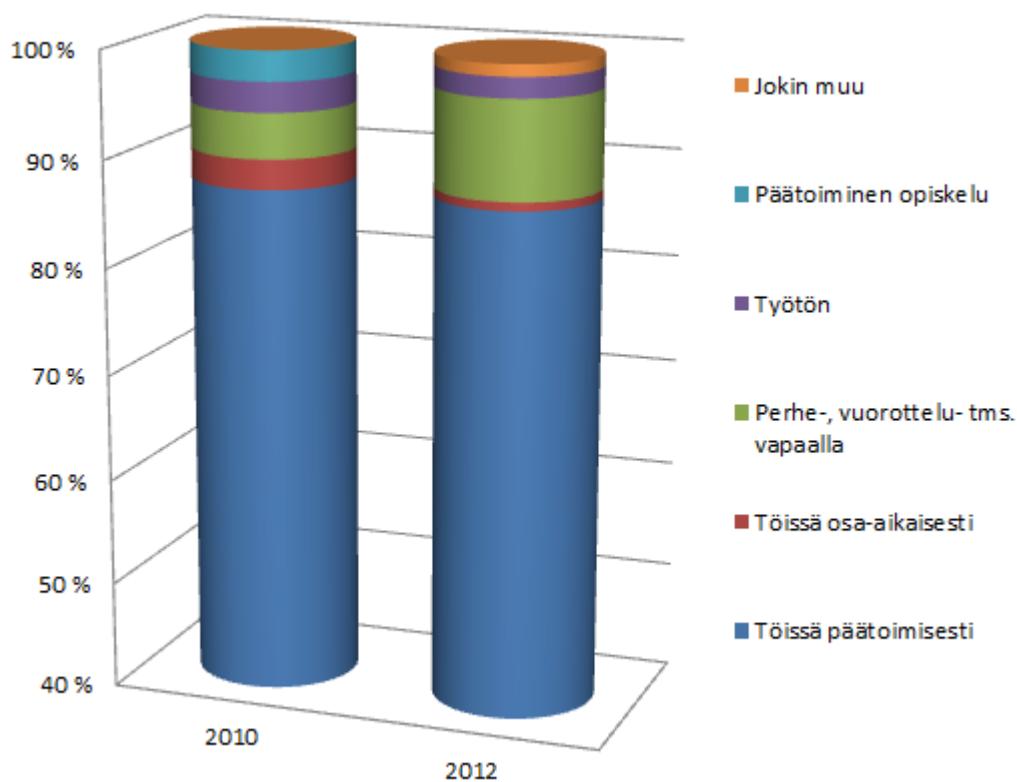


Kuvio 7. Kuinka monta vuotta olet työskennellyt koulutusta vastaavissa tehtävissä valmistumisesi jälkeen.

Vastaajista 40,4 % ilmoitti, että heillä oli yhden vuoden työkokemus takana tutkinnon suorittamisen jälkeen. Kahden vuoden työkokemuksen omasi 18,5 % vastaajista ja kolmen vuoden työkokemuksen 12,1 % vastaajista. Vuonna 2011 on valmistunut eniten ylempiä tradenomeja, joka on vaikuttanut työkokemuksen määrään vuosissa.

Vuoden 2010 tutkimuksessa vastaajilla oli työkokemusta keskimäärin 1,9 vuotta tutkinnon suorittamisen jälkeen.

Työssäolotilanne vuosina 2010 ja 2012 (tutkinnon suorittaneet)



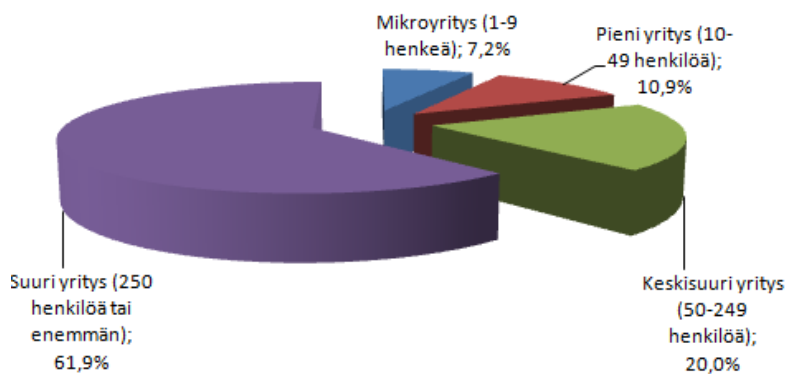
Kuvio 8. Työssäolotilanne vuosina 2010 ja 2012 (tutkinnon suorittaneet).

Kyselyssämme kartoitimme vastaajien tämänhetkistä työssäolotilannetta. Vastaajista 87,2 % työskenteli päätoimisesti. Perhe- ja vuorotteluvapailla oli 9,1 % vastaajista. Työttömänä oli 1,9 % vastaajista. Tutkimuksessamme yksikään vastaajista ei opiskellut päätoimisesti. Sen sijaan vaihtoehtoon jokin muu -, vastasi 1,1 % vastaajista selvittämättä kuitenkin mitä tällä vaihtoehdolla tarkoittivat. Miehistä 85 % työskenteli päätoimisesti, naisista vastaava luku oli 90 %.

Vuoden 2010 tutkimuksessa vastaajista 87,4 % työskenteli päätoimisesti. Osa-aikaisesti työskenteli 2,8 %, perhe-, vuorottelu- tms. vapailla oli 4,2 % vastaajista. Työttömänä oli 2,8 % ja päätoimisesti opiskeli 2,8 %. Vaihtoehtoon ”jokin muu -mikä”, ei yksikään vastaaja vastannut. Miehistä päätoimisesti työskenteli 97,6 %, naisista vastaava luku oli 83,2 %.

Vertailtaessa tutkimuksia keskenään oli mielenkiintoista huomata, että miesten päätoiminen työskentely on laskenut viimeisen kahden vuoden aikana. Tämän voi selittää mm. miesten perhevapaiden suosion lisääntymisellä, lakisääteisillä isäkuukausilla ja vanhempainvapailla.

Minkä kokoisessa yrityksessä työskentelet?

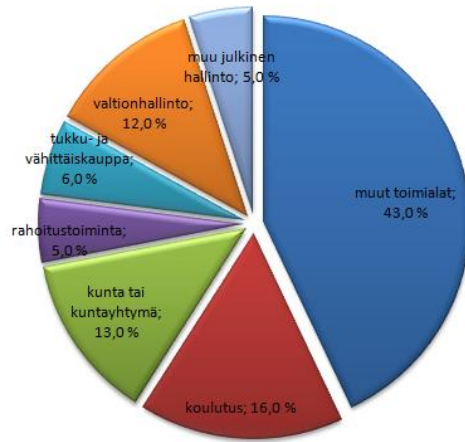


Kuvio 9. Minkä kokoisessa yrityksessä työskentelet.

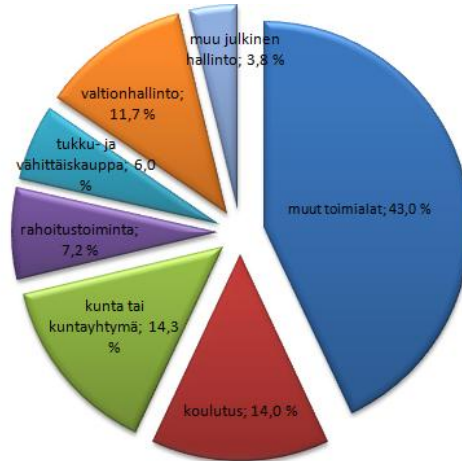
Yli puolet kyselyyn vastanneista (61,9 %) työskenteli suuressa yrityksessä. Toiseksi eniten vastaajia työskenteli keskisuuressa yrityksessä (20 %).

Vastanneiden toimialajakauma vuosina 2010 ja 2012

Vastaajien toimialajakauma 2010



Vastaajien toimialajakauma 2012

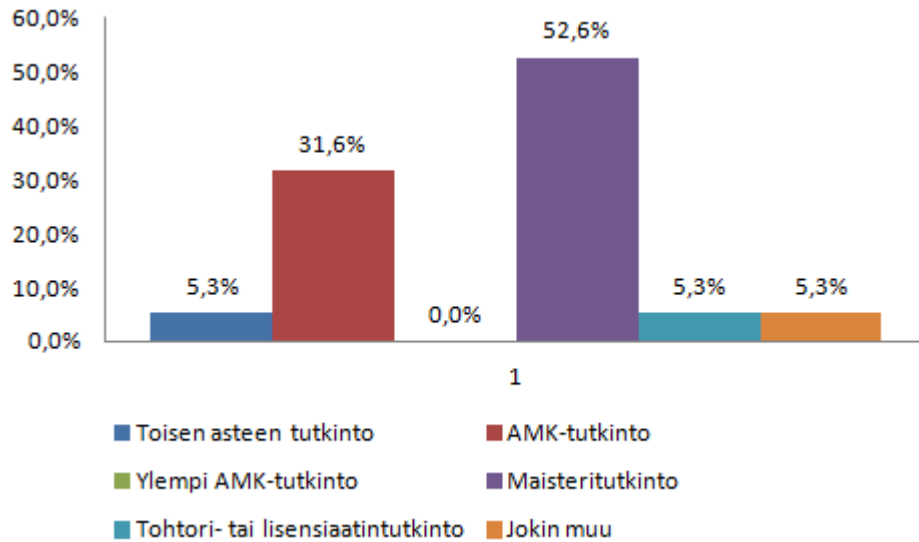


Kuvio 10. Vastanneiden toimialajakauma 2010 ja 2012.

Kuten kuviosta näkyy, vastaajien työskentelystä eri toimialoilla ei ole tapahtunut merkittäviä muutoksia vuosien 2010 ja 2012 tutkimusten aikana.

7.2 Työnantajien taustatiedot

Työnantajan (sähköinen kysely) koulutustausta

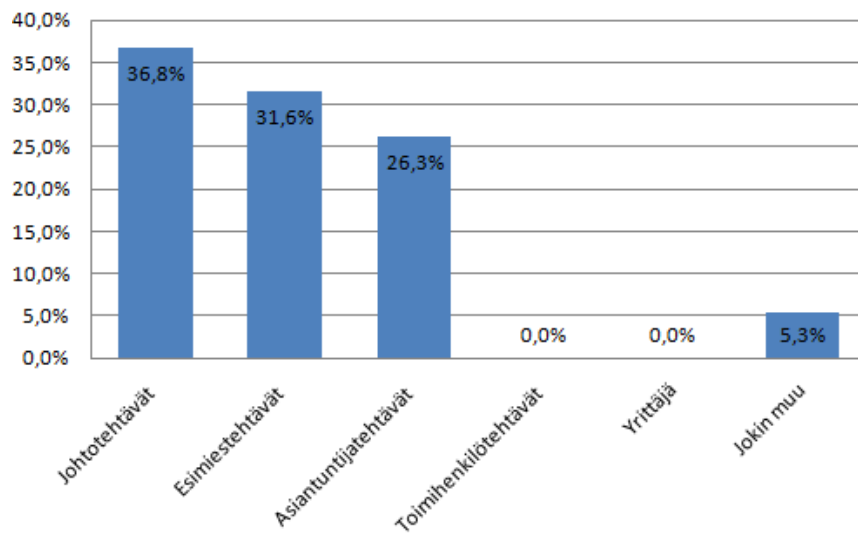


Kuvio 11. Työnantajien koulutustausta.

Työnantajien kyselyyn vastanneista 52,6 prosentilla oli maisterin tutkinto koulutustaustanaan. 31,6 % vastaajista ilmoitti koulutukseksi amk-tutkinnon. 5,3 % vastaajista ilmoitti, että heillä oli joko toisen asteen tutkinto tai tohtori- tai lisensiaatintutkinto koulutuksenaan. Vastausvaihtoehto jokin muu sai 5,3 % vastauksia, mutta tähän avoimeen kysymykseen emme saaneet mitään vastauksia.

Teemahaastatteluun osallistuvilla oli mm. seuraavia koulutustaustoja/tutkintoja takana: filosofian lisensiaatti, ekonomi (kolmella haastateltavalla), diplomi-insinööri, kauppatieteiden kandi, tradenomi, opettaja, yo-merkonomi, tietotekniikan insinööri sekä MBA.

Työnantajien toimiasema (sähköinen kysely)

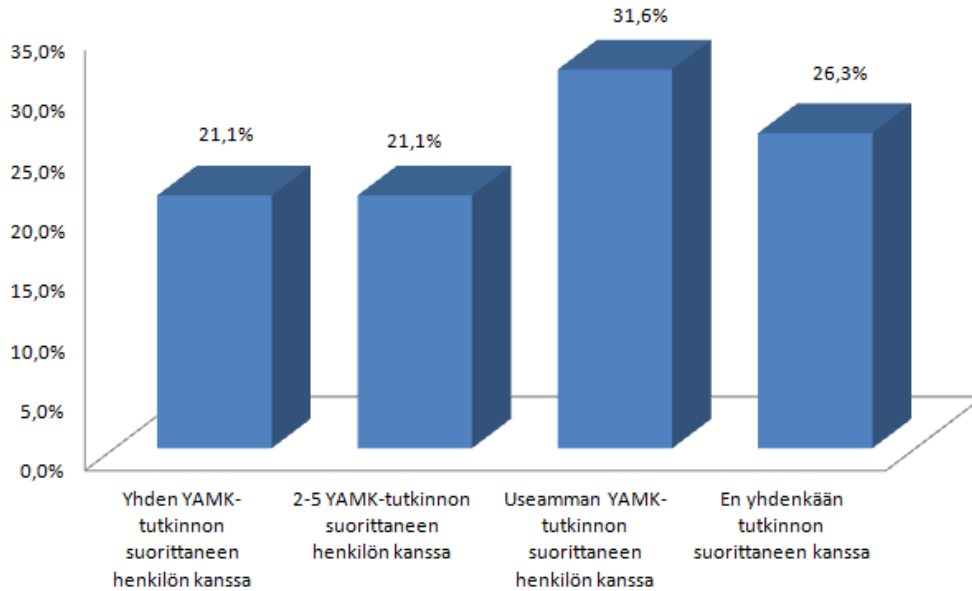


Kuvio 12. Työnantajien toimiasema.

Kyselyyn vastanneista työnantajista johtotehtävissä työskenteli 36,8 %, esimiestehtävissä 31,6 % ja asiantuntijatehtävissä 26,3 %. Yhtään yrittäjää tai toimihenkilöä ei vastannut kyselyyn. 5,3 % ilmoitti vastausvaihtoehdoksi jokin muu, mutta vastaajat eivät selventäneet mitä sillä tarkoittivat.

Kysyttäessä millä toimialalla työnantajat työskentelevät, vastaukset jakaantuivat seuraavasti: työnantajista 5,8 % työskentelee rahoituslalla, 5,3 % tukku- ja vähittäiskaupan alalla, 5,3 % kunta- tai kuntayhtymälalla ja 73,8 % työnantajista vastasi jonkun muun toimialan.

Oletko työskennellyt ylemmän amk-tutkinnon suorittaneiden henkilöiden kanssa? (sähköinen kysely)



Kuvio 13. Oletko työskennellyt ylemmän amk-tutkinnon suorittaneiden henkilöiden kanssa.

31,6 % vastasi, että on työskennellyt useamman ylemmän amk-tutkinnon suorittaneen kanssa. 21,1 % vastaajista ilmoitti, että on työskennellyt yhden ylemmän amk-tutkinnon suorittaneen kanssa. Saman verran vastaajista ilmoitti, että on työskennellyt 2-5 ylemmän tradenomin kanssa. 26,3 % ilmoitti, ettei heillä ollut kokemusta ylempien tradenomien kanssa työskentelystä.

Tulosta tarkastellessa täytyy huomioida vastausten vähäinen määrä eikä saaduista vastauksista voi tehdä kovin pitkälle meneviä johtopäätöksiä tai yleistyksiä. Kyselyyn vastasivat vain ne työnantajat, joilla oli kokemusta työskentelystä ylemmän tradenomin kanssa tai tietoa tutkinnosta.

Teemahaastattelussa kysimme työnantajilta, ovatko he työskennelleet ylempien tradenomien kanssa tai palkanneet heitä. Kuusi haastateltavaa vastasi, ettei ole työskennellyt ylempien tradenomien kanssa tai palkannut heitä. Kaksi henkilöä vastasi, että on palkannut sekä työskennellyt ylempien tradenomien kanssa. Yksi vastasi, että on palkannut yrityksille muutaman ylemmän tradenomin, mutta tämän tutkinnon suorittaneita on todella vähän työnhakijoina. Kaksi vastaajaa sanoi, etteivät tiedä, ovatko palkanneet tai työskennelleet ylempien tradenomien kanssa.

Avoimia kommentteja kysymykseen liittyen:

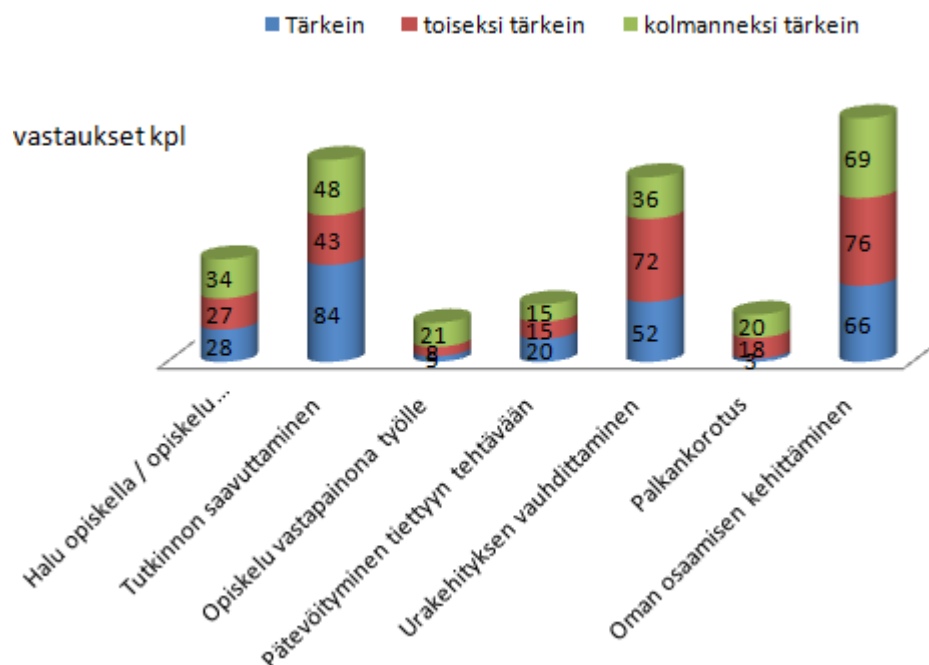
”Olen palkannut yhden. Tosin en sitä edes tiennyt, kuin vasta nyt hänen olevan ylempi tradenomi (haastattelija kertoi haastateltavalle, että yksi hänen työntekijöistään suorittaa parhailaan ylempää tradenomitutkintoa). En tee mitään eroa sille, onko tradenomi vai ylempi tradenomi. Tärkeintä on, että osaa hommansa, mies 53 vuotta.”

”En ole palkannut tai työskennellyt ylempään tradenomin kanssa. Jos on kaksi hakijaa, esim. tavallinen tradenomi tai yo-merkonomi, palkkaan merkonomin. Tämä siksi, että merkonomi tietää tasan tarkkaan mitä tulee töihin tekemään. Tradenomit ovat vähän sellaisia haahuilijoita. Korkeita työtehtäviä pitäisi saada, mutta sitten ei kuitenkaan osata mitään, nainen 32 vuotta.”

”Olen palkannut paljon tradenomeja, mutta yhteenkään ylempään tradenomiin en ole törmännyt. Viimeksi palkkasin tradenomin pari kuukautta sitten, nainen 39 vuotta.”

7.3 Urakehitys

Miksi hakeuduit opiskelemaan ylempää amk-tutkintoa?



Kuvio 14. Miksi hakeuduit opiskelemaan ylempää amk-tutkintoa.

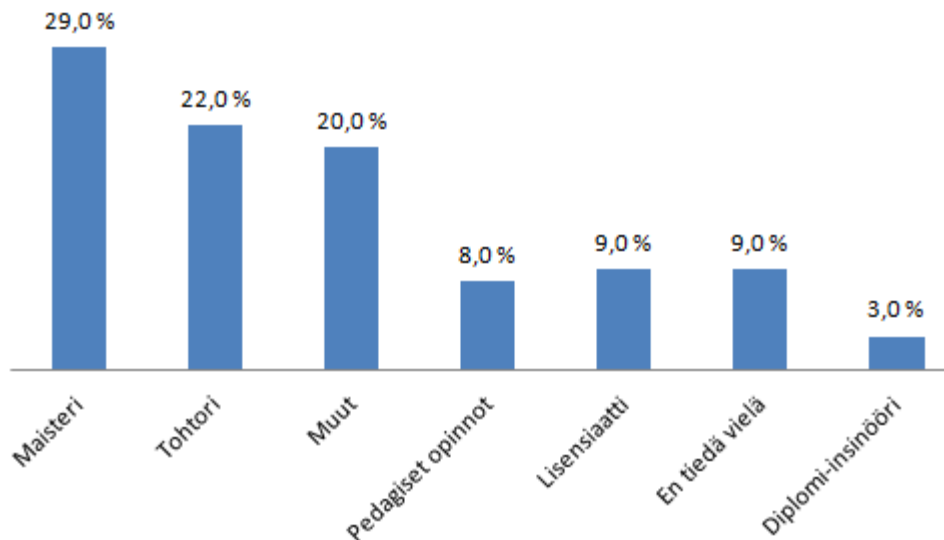
Tutkimuksessamme pyysimme vastaajia arvottamaan asteikolla 1-3 tärkeysjärjestyksessä ne syyt, joiden vuoksi hakeutui opiskelemaan tutkintoa. Eniten 1 vastauksia sai tutkinnon suorittaminen (84 kpl). Toiseksi ja kolmanneksi eniten vastauksia sai oman osaamisen kehittäminen (142 kpl).

Vuoden 2010 tutkimuksessa vastaajien piti myös arvottaa tärkeysjärjestyksessä asteikolla 1-3 ne syyt, miksi hakeutui opiskelemaan ylempää tradenomin tutkintoa. Tärkeimpänä syynä oli palkankorotus (prioriteettiarvo 2,57). Toiseksi eniten vastauksia sai vaihtoehto muu syy 2,4 %. Tätä kohtaa ei tutkimuksessa avattu sen tarkemmin. Kolmanneksi eniten sai vaihtoehto opiskelu vastapainona työlle 2,38 %.

Vuoden 2010 tärkein syy opiskelulle oli siis palkankorotuksen saaminen, kun taas meidän työssä se arvotettiin vasta viimeiseksi. Jatkuvasti puhutaan siitä, kuinka tärkeää on työntekijän jatkuva kouluttautuminen ja oman osaamisen kehittäminen. Näiden asioiden tärkeys on havaittavissa myös meidän tutkimuksesta. Oli mielenkiintoista huomata, kuinka paljon muutosta tärkeysjärjestyksen arvottamisessa on tapahtunut viimeisen kahden vuoden aikana.

7.3.1 Jatkokoulutussuunnitelmat, osaamisen ylläpito ja kehittyminen

Oheisessa kuviossa on esitetty vastaajista 57,3 %, jotka vastasivat minkä tutkinnon aikovat suorittaa vielä tulevaisuudessa. (vuoden 2010 tutkimus)

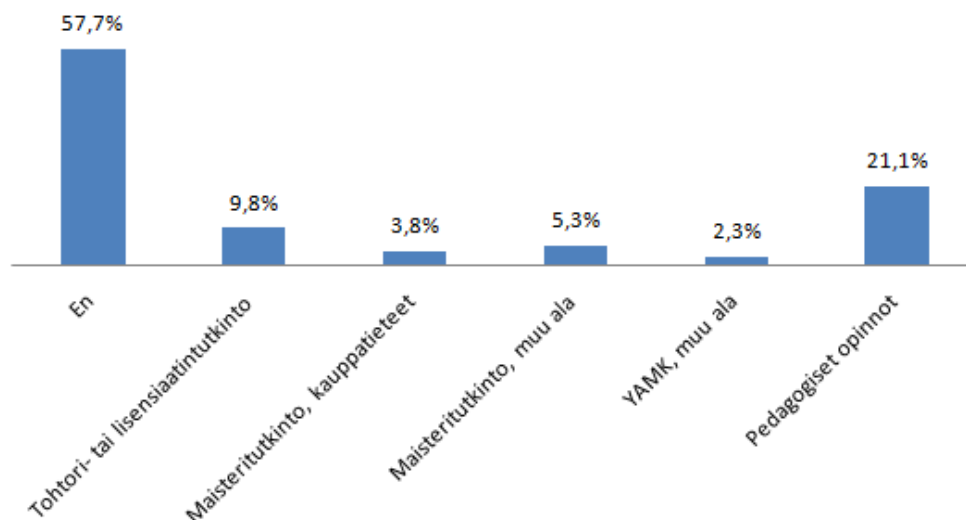


Kuvio 15. Minkä tutkinnon aiot suorittaa vielä tulevaisuudessa (57,7 % vastaajista).

Vuoden 2010 tutkimuksessa kysyttiin jatkokoulutussuunnitelmia kyllä/ei-vaihtoehdolla. Lisäksi vastaajat saivat määrittellä, mitä jatkokoulutustutkintoja haluaisivat vielä suorittaa tulevai-

suudessa. 42,7 % ei aio enää suorittaa muuta tutkintoa. Kuviossa on esitetty 57,3 % vastaajista, jotka haluavat suorittaa vielä jonkin muun tutkinnon tulevaisuudessa. Jatkokoulutussuunnitelmat jakaantuivat seuraavasti: 29 % halusi suorittaa maisterin tutkinnon, tohtorin tutkinnon halusi suorittaa 22 % vastaajista ja 20 % vastauksia sai vaihtoehto muut tutkinnot ja koulutussuunnitelmat. Näitä olivat mm. Executive MBA -tutkinto ja erilaiset erikoistumis- tai syventämisopinnot vaativat tutkinnot. Pedagogiset opinnot kiinnostivat 8 % vastaajia ja lisensiaattitutkinnon suorittamisesta oli kiinnostunut 9 % vastaajista. 9 % oli sitä mieltä, ettei vielä tiedä, haluaako minkä tutkinnon haluaa suorittaa ylemmän amk-tutkinnon suorittamisen jälkeen.

Aiotko suorittaa vielä jonkin muun tutkinnon tulevaisuudessa? (vuoden 2012 tutkimus)



Kuvio 16. Aiotko suorittaa vielä jonkin muun tutkinnon tulevaisuudessa.

Kuten kuviosta näkyy, yli puolet vastaajista (57,7 %) ei aio enää suorittaa muuta tutkintoa ylemmän amk-tutkinnon suorittamisen jälkeen. Pedagogiset opinnot kiinnostivat 21,1 % vastaajista ja 9,8 % haluaisi suorittaa vielä tohtorin- tai lisensiaatin tutkinnon. Maisterin tutkinnon suorittaminen sai myös jonkin verran kannatusta (5,3 %).

Vertailtaessa kahden vuoden aikana tapahtunutta muutosta jatkokoulutussuunnitelmahaluissa oli mielenkiintoista huomata seuraava muutos. Vuonna 2010 vastaajista 57,3 % ilmoitti, että haluaa vielä suorittaa jonkin muun tutkinnon tulevaisuudessa, kun taas meidän tutkimuksessa 55,7 % ilmoitti, ettei aio enää suorittaa muuta tutkintoa ylemmän amk-tutkinnon jälkeen.

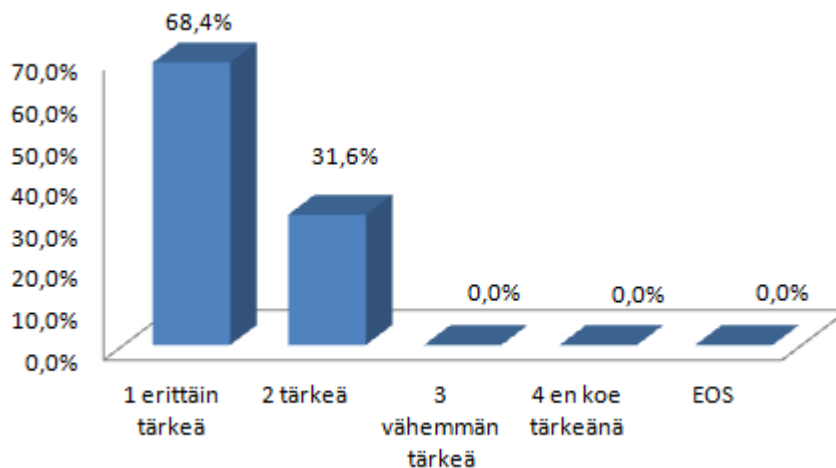
Muutosta on tapahtunut siinä, että meidän tutkimuksessa lähes 57,7 % ei halunnut suorittaa muuta tutkintoa ylemmän amk-tutkinnon suorittamisen jälkeen. Tämä on 15 % enemmän verrattuna vuoden 2010 tutkimukseen.

Miettiessämme syitä näille muutoksille, saimme seuraavia ajatuksia. Arvostetaanko ylempää amk-tutkintoa nyt enemmän kuin vuonna 2010? Koetaanko tutkinnon suorittaminen työn ohessa työläämpänä kuin aikaisemmin? Tutkinnon tunnettuus ja sitä kautta myös sen arvostus on voinut kasvaa näiden kahden vuoden aikana, koska vuodesta 2010 ylempään amk-tutkinnon suorittaneiden määrä on kasvanut merkittävästi.

Tämä voi olla syynä tutkinnon tunnettuuden ja arvostuksen lisääntymiseen myös työmarkkinoilla ja työnantajien keskuudessa. Toisin sanoen, kun tutkinto alkaa saada jalansijaa työmarkkinoilla, vastaajat voivat kokea, että ylempään amk-tutkinnon suorittaminen riittää. Muita tutkintoja ei tarvita enää vauhdittamaan urakehitystä tai osoittamaan henkilön pätevyyttä.

7.3.2 Työnantajan näkemyksiä opiskelun merkityksestä

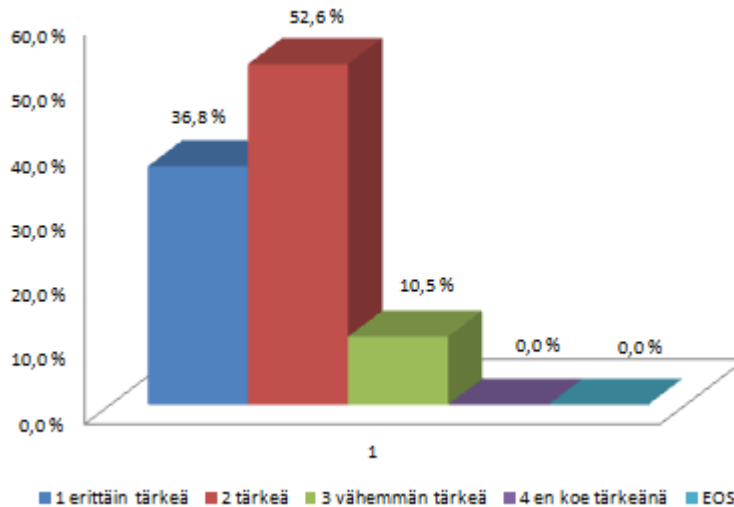
Mielestäni työntekijän jatkuva kehittyminen on tärkeää?



Kuvio 17. Mielestäni työntekijän jatkuva kehittyminen on tärkeää.

Työnantajista 68,4 % vastasi, että työntekijän jatkuva kehittyminen on erittäin tärkeää. 31,6 % vastaajista ilmoitti sen tärkeäksi. Muut vaihtoehdot eivät saaneet vastauksia.

Työtehtävien hoitaminen hyvin edellyttää jatkuvaa koulutusta?

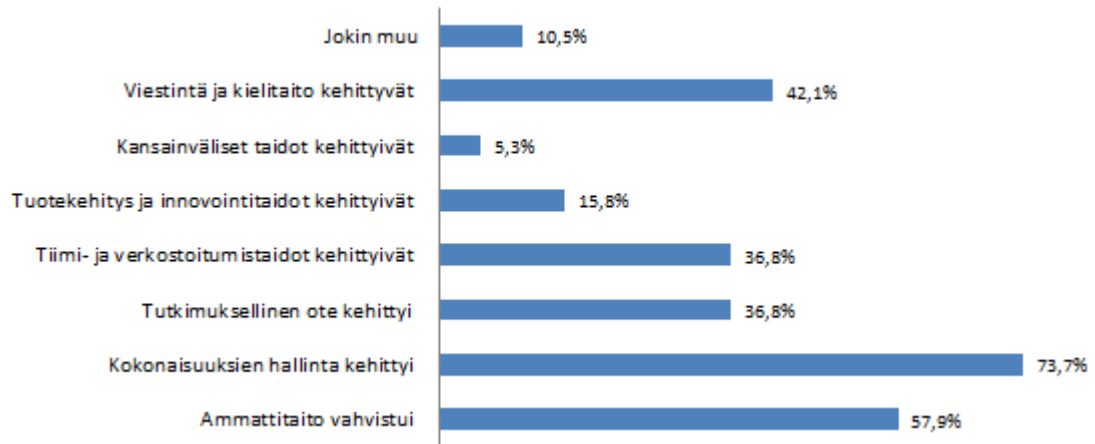


Kuvio 18. Työtehtävien hoitaminen hyvin edellyttää jatkuvaa koulutusta.

Työnantajista 52,6 % piti tärkeänä, että työtehtävien hoitaminen hyvin, edellyttää jatkuvaa koulutusta. Erittäin tärkeänä tätä piti 36,8 % vastaajista. Työnantajista 10,5 % ilmoitti tämän seikan olevan vähemmän tärkeä. Muita vastauksia ei tähän kohtaan annettu.

Koemme hieman ristiriitaa tarkasteltaessa tätä tulosta edellisen tuloksen kanssa. Edellisessä kysymyksessä jokainen työnantaja vastasi jatkuvan kehittymisen olevan tärkeää työntekijän kannalta. Yllä olevassa kuviossa 10,5 % työnantajista koki vähemmän tärkeäksi sen, että työtehtävien hoitaminen hyvin edellyttää jatkuvaa koulutusta. Eikö kahden edellisten kuvioiden pitäisi olla vastausten suhteen linjassa keskenään? Eikö työntekijän jatkuva kehittyminen saavuteta juuri sillä, että työntekijä kouluttaa itseään?

Millä osaamisen alueilla havaitset, että työntekijä kehittyi opiskelunsa aikana?



Kuvio 19. Millä osaamisen alueilla havaitset, että työntekijä kehittyi opiskelunsa aikana.

Tässä kysymyksessä työnantaja pystyi valitsemaan useampia vastausvaihtoehtoja. Vastaukset jakautuivat seuraavasti:

- kokonaisuuksien hallinta kehittyi 73,7 %
- ammattitaito vahvistui 57,9 %
- viestintä ja kielitaito kehittyivät 42,1 %
- tutkimuksellinen ote kehittyi 36,8 %
- tiimi- ja verkostoitumistaidot kehittyivät 36,8 %
- tuotekehitys ja innovaatiotaidot kehittyivät 15,8 %
- kansainväliset taidot kehittyivät 5,3 %

Vastaajista 10,5 % vastasi kohtaan jokin muu, mutteivät selventäneet mitä tällä tarkoittivat.

Työnantajien avoimia kommentteja aiheeseen liittyen:

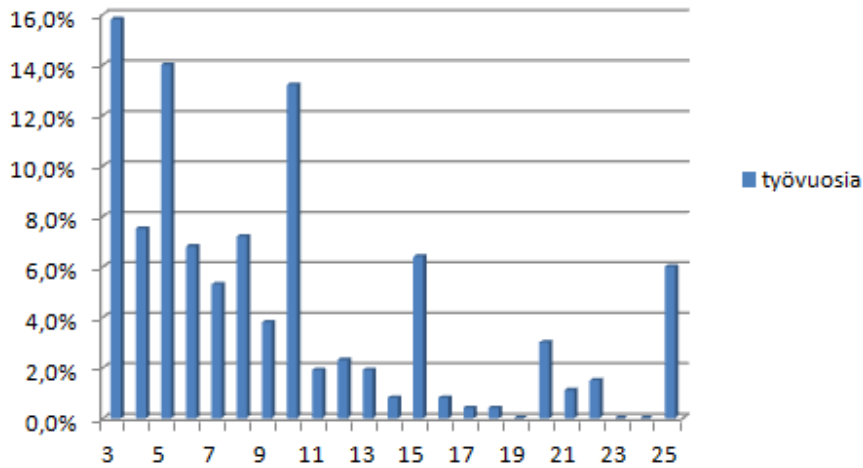
”Käytännölläisyys, mielelläni palkkaan valmistuneen ylemmän tradenomin kuin maisterin, koska ylemmällä tradenomilla on jo konkreettista työelämäkokemusta takana. Ei tule suoraan koulunpenkiltä. On heti paljon enemmän annettavaa.”

”Koulutuksen tieteellisyys yhdistettynä käytäntöön.”

”Selkeä fokus työelämään, käytännölläisyys ote.”

7.3.3 Tutkinnon vaikutus urakehitykseen

Mikä oli vaadittava työkokemuksesi vuosissa ennen tutkinnon suorittamista? (tutkimus 2012)



Kuvio 20. Vaadittava työkokemus vuosissa ennen tutkinnon suorittamista (tutkimus 2012).

Melkein puolella vastaajista oli yli viiden vuoden työkokemus takana ennen ylemmän amk-tutkinnon aloittamista. Kolmen vuoden työkokemuksen omasi 16,2 % vastaajista. Kuusi prosenttia vastaajista ilmoitti työkokemuksekseen yli 25 vuotta. On suuri mahdollisuus, että vastaajat ovat ymmärtäneet kysymyksen väärin, koska mukana oli vastauksia, jotka eivät voi pitää paikkaansa (kuten 25 vuoden työkokemus). Otimme vastauksista huomioon vain 78 %, jolloin työkokemuksen määräksi ennen ylemmän amk-tutkinnon aloittamista saimme 7,5 vuotta.

Vuoden 2010 tutkimuksessa henkilöillä oli 9,8 vuotta vaadittavaa työkokemusta takana ennen ylemmän amk-tutkinnon aloittamista. Erikssonilla oli samoja ongelmia analysoitaessa tulosten oikeellisuutta kuin meillä. Ylempi amk-tutkinto vakainaistettiin vuonna 2005, jolloin yhdeksi pakolliseksi valintakriteeriksi määriteltiin kolmen vuoden tutkintoon vaadittava työkokemus omalta alalta tradenomitutkinnon suorittamisen jälkeen. Tuloksissa oli kuitenkin selkeästi vastauksia, jotka eivät voineet olla todenmukaisia. Tradenomiksi ei ole voinut valmistua 29 vuotta sitten, koska työkokemusta omalta alalta pystyi olemaan maksimissaan 15 vuotta. Tämä selittyy sillä, että ensimmäiset tradenomit valmistuivat vuonna 1995.

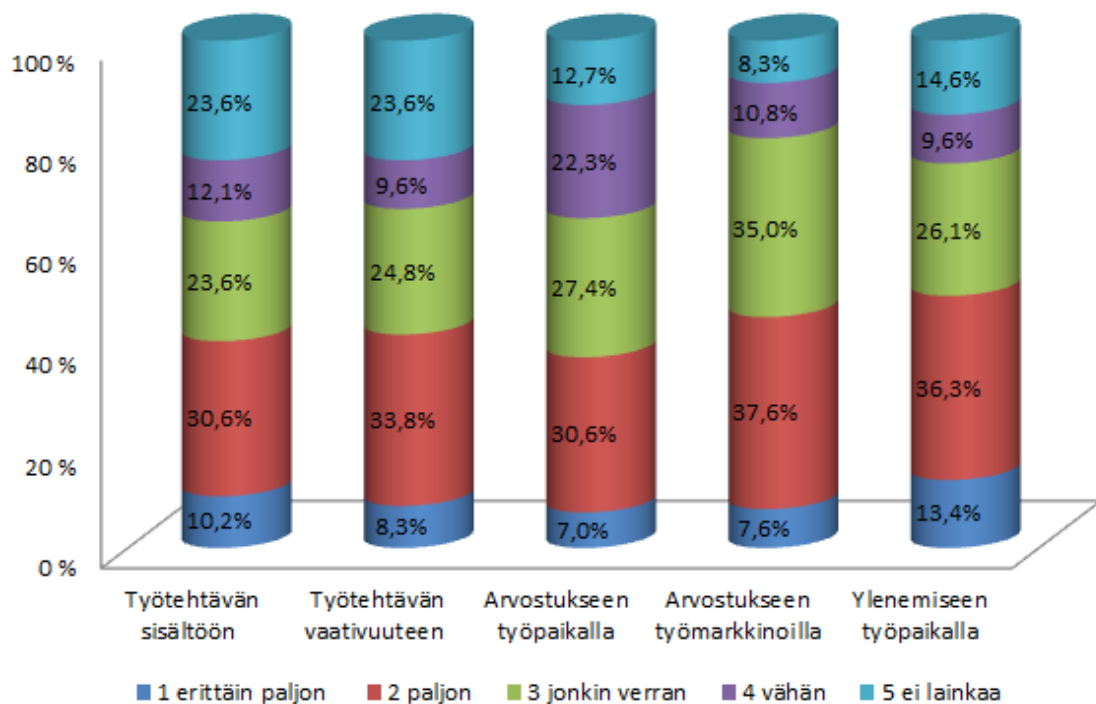
Kysyimme tutkinnon suorittaneilta heidän tehtävänimikettään ennen ja jälkeen tutkinnon suorittamisen. Saimme tähän runsaasti avoimia vastauksia, joten emme pystyneet tekemään tästä kysymyksestä kuviota, koska kaikki tehtävänimikkeet eivät olisi mahtuneet samaan taulukkoon.

Naisten yleisimmät tehtävänimikkeet ennen tutkinnon suorittamista olivat mm. assistentti, neuvottelija, asiantuntija tai päällikkö. Tutkinnon suorittamisen jälkeen eniten muutosta tapahtui päällikkötason nimikkeissä, eli tehtävänimike kohosi toimihenkilönimikkeestä päällikkötason nimikkeeksi.

Miesten yleisimmät tehtävänimikkeet ennen ylemmän amk-tutkinnon suorittamista olivat mm. asiantuntija, suunnittelija tai päällikkö. Tutkinnon suorittamisen jälkeen eniten muutosta tapahtui päällikkötason nimikkeissä, jotka muuttuivat johtajatasen nimikkeiksi.

Onko ylemmän amk-tutkinnon suorittaminen vaikuttanut mielestäsi ylenemiseen, ylenemismahdollisuuksiisi ja arvostukseen työpaikalla tai työmarkkinoilla? (Tutkimus vuodelta 2010)

Tutkimus 2010

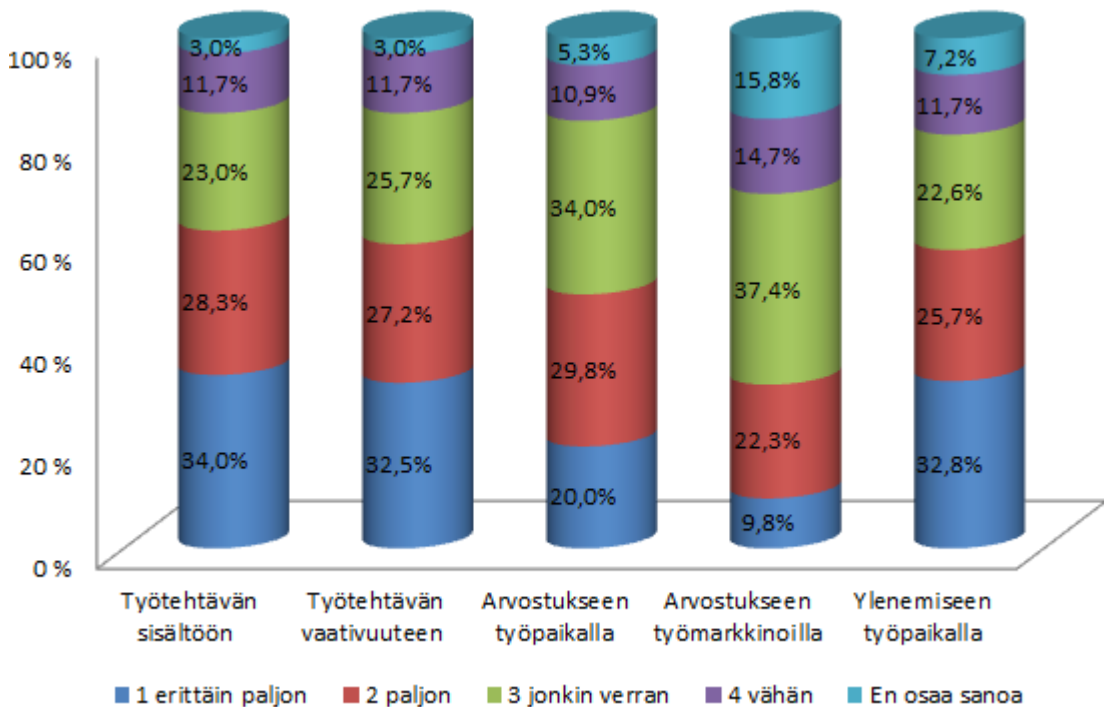


Kuvio 21. Onko ylemmän amk-tutkinnon suorittaminen vaikuttanut mielestäsi ylenemiseen, ylenemismahdollisuuksiisi ja arvostukseen työpaikalla tai työmarkkinoilla.

Vuonna 2010 kyselyssä selvitettiin millaisia kokemuksia ylemmän amk-tutkinnon suorittaneilla on tutkinnon suorittamisen vaikutuksesta käytännön työelämässä. Arvosteluasteikkona käytettiin lukuja 1-5, joista 1 tarkoittaa ei lainkaan vaikutusta ja 5 erittäin paljon vaikutusta. 49,7 prosenttia vastanneista koki, että ylempi amk-tutkinto on vaikuttanut ylenemiseen tai ylenemisen mahdollisuuksiin joko erittäin paljon, paljon tai jonkin verran. Lähes neljäsosa vastanneista koki, että ylemmällä amk-tutkinnolla ei ollut lainkaan vaikutusta työtehtävien sisältöön tai vaativuuteen. Samalla kuitenkin yli 40 % vastasi, että tutkinnolla on ollut paljon tai erittäin paljon vaikutusta työtehtävien sisältöön ja vaativuuteen. 35 prosentin mielestä tutkinnolla ei ollut lainkaan tai vain vähän vaikutusta arvostukseen työpaikalla, mutta 37,6 % koki kuitenkin tutkinnon vaikuttaneen siihen paljon tai erittäin paljon. Työmarkkinoilla arvostukseen tutkinnon koki vaikuttaneen paljon tai erittäin paljon 45,2 %, jonkin verran 35 % ja vähän tai ei lainkaan 19,7 %.

Onko ylemmän amk-tutkinnon suorittaminen vaikuttanut mielestäsi ylenemiseen, ylenemismahdollisuuksiisi ja arvostukseen työpaikalla tai työmarkkinoilla? (Tutkimus vuodelta 2012, tutkinnon suorittaneet)

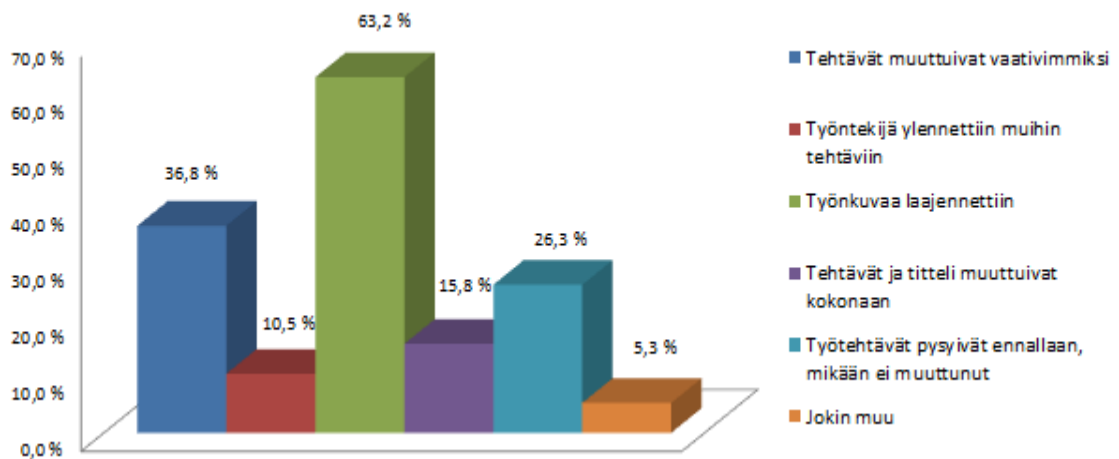
Tutkimus 2012



Kuvio 22. Onko ylemmän amk-tutkinnon suorittaminen vaikuttanut mielestäsi ylenemiseen, ylenemismahdollisuuksiisi ja arvostukseen työpaikalla tai työmarkkinoilla.

Kyselyssämme 34 % vastaajista koki, että tutkinto on vaikuttanut erittäin paljon työtehtävien sisältöön. 32,5 % vastaajista sanoi, että tutkinnon suorittaminen on vaikuttanut paljon työtehtävien vaativuuteen. 34,0 % vastasi, että arvostus työpaikalla nousi tutkinnon suorittamisen jälkeen jonkin verran ja 37,0 % oli sitä mieltä, että arvostus työmarkkinoilla nousi tutkinnon suorittamisen jälkeen jonkin verran. 32,8 prosenttia oli sitä mieltä, että tutkinnon suorittaminen vaikutti ylenemiseen työpaikalla erittäin paljon.

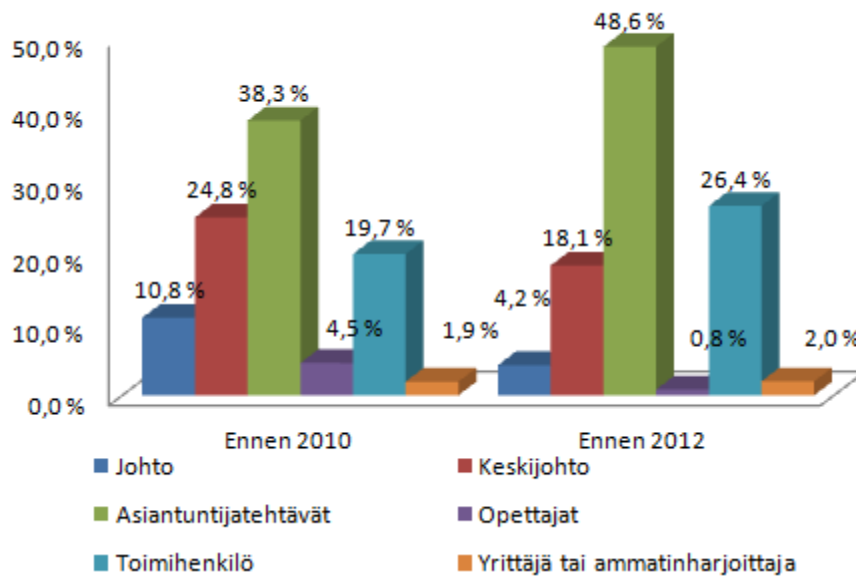
Miten tutkinto vaikutti työntekijän tehtävänkuvaan? (työnantajien vastaukset)



Kuvio 23. Miten tutkinto vaikutti työntekijän tehtävänkuvaan.

Tässä kysymyksessä vastaaja pystyi valitsemaan useampia vaihtoehtoja. Työnantajista 63,2 % vastasi, että työntekijän työnkuva laajentui. 36,8 % ilmoitti, että työntekijän tehtävät muuttuivat vaativimmiksi. Yllättävän paljon vastanneista totesi, että työntekijän työtehtävät pysyivät ennallaan (26,3 %). Työnantajista 10,5 % vastasi, että työntekijä ylennettiin tutkinnon suorittamisen jälkeen muihin tehtäviin. 5,3 % vastasi jokin muu -vaihtoehdon, mutta tähän kohtaan emme saaneet mitään vastauksia.

Mikä oli toimiasemasi ennen ylemmän amk-tutkinnon suorittamista vuonna 2010 ja vuonna 2012? (tutkinnon suorittaneet)

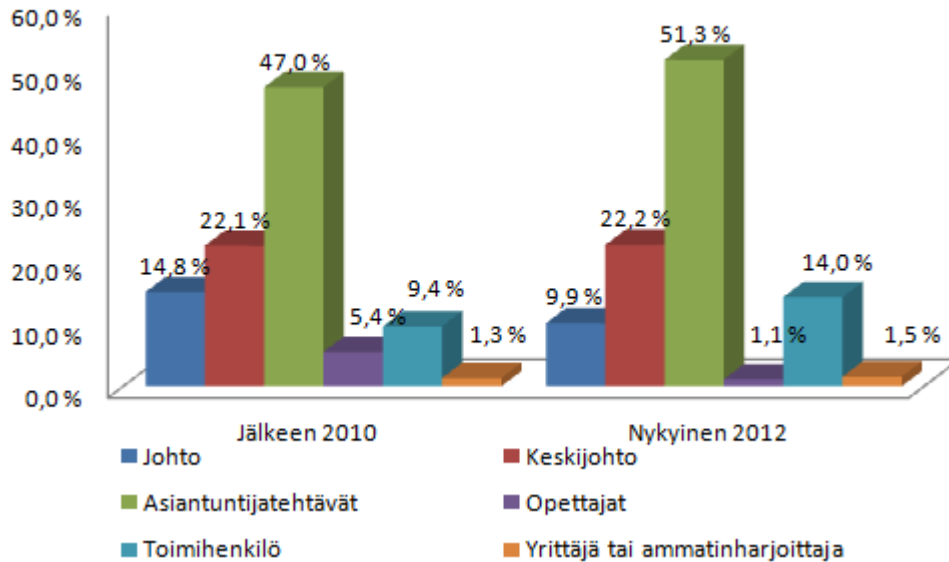


Kuvio 24. Mikä oli toimiasemasi ennen ylemmän amk-tutkinnon suorittamista vuonna 2010 ja vuonna 2012.

Vertailtaessa vuoden 2010 tutkimusta ja meidän tutkimusta keskenään ja kehitystä, joka on tapahtunut kahden vuoden aikana, voimme todeta seuraavaa. Ennen ylemmän amk-tutkinnon suorittamista johdon- ja keskijohdon tehtäviä oli huomattavasti enemmän vuoden 2010 tutkimuksessa. Meidän tutkimuksessamme taas asiantuntijatehtäviä oli 10,3 % enemmän kuin vuoden 2010 tutkimuksessa.

Tässä tutkimustuloksessa meitä ihmetytti toimihenkilöiden suuri määrä ennen ylemmän amk-tutkinnon suorittamista. Toimihenkilöitä oli 6,7 % enemmän meidän tutkimuksessa kuin vuoden 2010 tutkimuksessa. Tradenomien koulutus antaa valmiudet työskennellä asiantuntija- ja esimiestehtävissä. Tähän peilaten on merkillistä, että tutkimuksessamme toimihenkilöiden määrä oli näinkin suuri (26,4 %) ennen tutkinnon suorittamista. Lisäksi meidän kyselyssä henkilöillä oli vaadittavaa työkokemusta keskimäärin 7,5-vuotta takana. Johtuuko tämä suuri luku siitä, että kyselyyn vastanneista naisia oli melkein 80 % eikä naisten urakehitys ole aina niin nousujohteista kuin miesten? Suodattamalla tuloksia selvisi, että naisten osuus toimihenkilöistä ennen tutkinnon suorittamista oli peräti 95 %.

Toimiasema tutkinnon suorittamisen jälkeen vuonna 2010 ja vuonna 2012 (tutkinnon suorittaneet)

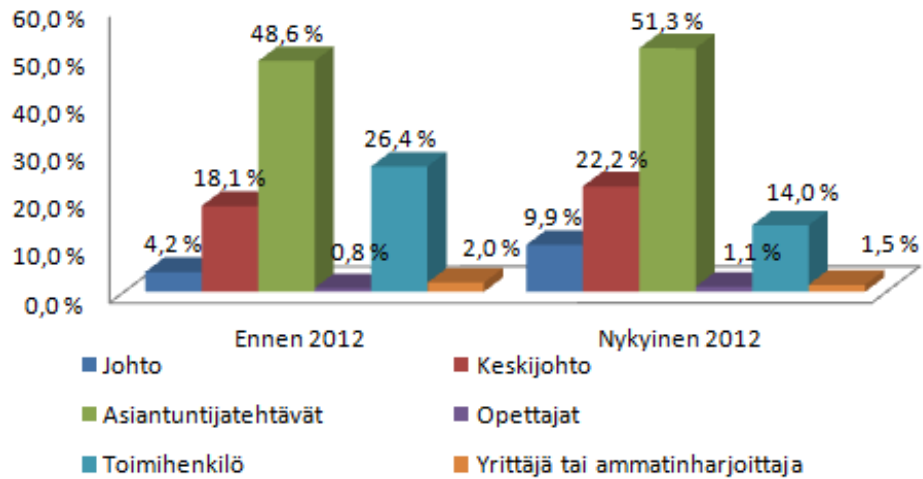


Kuvio 25. Toimiasema tutkinnon suorittamisen jälkeen vuonna 2010 ja vuonna 2012.

Kuten kuviosta näkee johtotason tehtävät ovat meidän tutkimuksessa vähentyneet verrattuna vuoden 2010 tutkimukseen. Keskijohdon tehtävät ovat pysyneet ennallaan kummassakin tutkimuksessa. Meidän tutkimuksessamme asiantuntijatehtävät ovat nousseet jonkin verran, kun taas opettajien tehtävät ovat vähentyneet verrattuna vuoden 2010 tutkimukseen.

Toimihenkilöiden määrä on noussut vuoden 2010 tutkimuksesta 5,4 %, mutta kuitenkin laskenut 12,4 % vertailtaessa vuoden 2012 tutkimusta ennen ja jälkeen tutkinnon suorittamista.

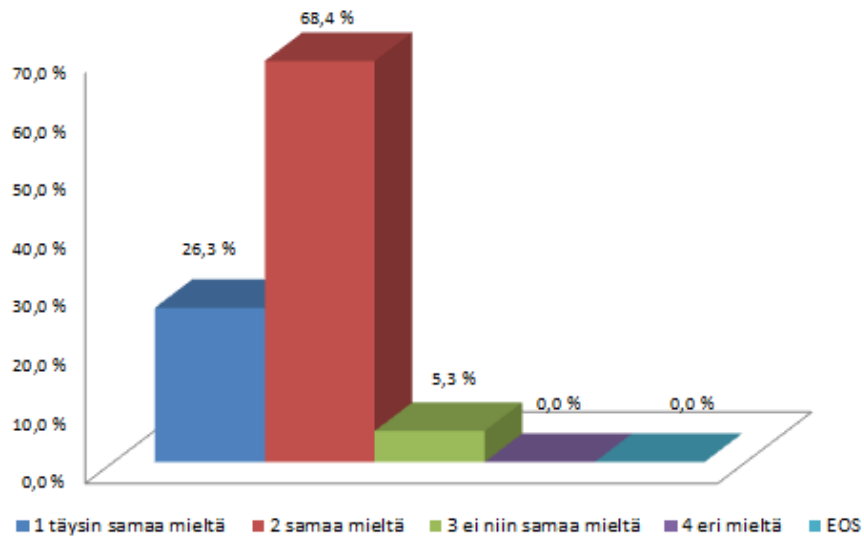
Toimiasema ennen ja jälkeen tutkinnon suorittamisen vuonna 2012 (tutkinnon suorittaneet)



Kuvio 26. Toimiasema ennen ja jälkeen tutkinnon suorittamisen vuonna 2012 (tutkinnon suorittaneet).

Johtotason tehtävät lisääntyivät 5,7 prosenttia tutkinnon suorittamisen jälkeen ja keskijohdon tehtävät 4,1 %. Asiantuntijatehtävät puolestaan lisääntyivät 2,7 prosentin verran. Opettajien määrä pysyi samassa, mutta toimihenkilöiden määrä väheni 12,4 prosenttia tutkinnon suorittamisen jälkeen.

Tutkinnon suorittaneet henkilöt voivat toimia vaativissa asiantuntija-, kehittämis- ja johtotehtävissä? (työnantajien vastaukset)



Kuvio 27. Tutkinnon suorittaneet henkilöt voivat toimia vaativissa asiantuntija-, kehittämis- ja johtotehtävissä.

Työnantajista 94,7 % oli sitä mieltä, että tutkinnon suorittaneet voivat toimia vaativissa asiantuntija-, kehittämis- ja johtotehtävissä. Vastaaajista 5,3 % oli eri mieltä väittämän kanssa.

Kysyimme teemahaastatteluissa haastateltavilta minkälaisissa tehtävissä tutkinnon suorittaneet voivat heidän mielestään työskennellä. Yhdeksän haastateltavaa vastasi, että asiantuntijatehtävissä. Muita mainittuja tehtäviä olivat keskijohdon-, esimies-, suunnittelu- tai arviointitason tehtävät. Yksi henkilö mainitsi, että vaativissa asiantuntijatehtävissä tai muissa johtotehtävissä.

Avoimia kommentteja aiheesta:

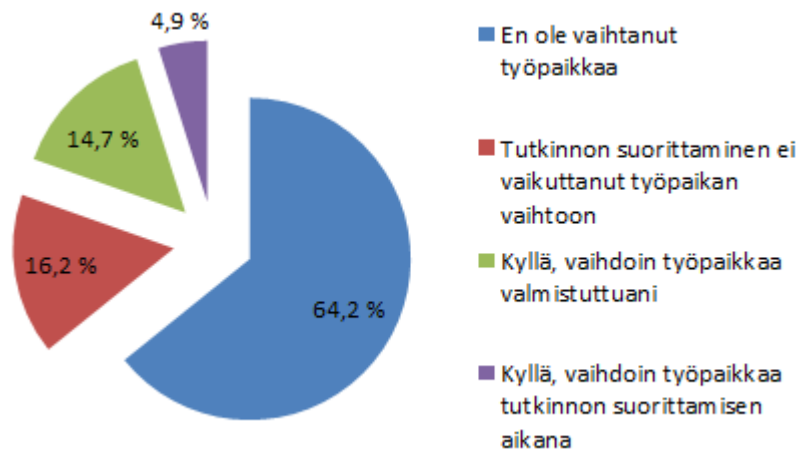
”Vaativissa asiantuntijatehtävissä tai johtotehtävissä. Jos ei näissä tehtävissä työskentele, on koulutus mennyt täysin hukkaan, nainen 42 vuotta.”

”Asiantuntija- ja esimiestehtävissä, sitähän varten kouluja käydään.” Nainen 42 vuotta.

”Arviointi- ja suunnittelijataso tehtävissä sekä erilaisissa vaativissa projekteissa. Tietenkin riippuu siitä, miten henkilö hallitsee kokonaisuuden, mies 53 vuotta.”

”Millä tasolla hyvänsä. Jos haluaa työskennellä ylemmällä tasolla tai johtotehtävissä, niin kyllä siihen tarvitaan ylempi amk-tutkinto. Tämä tutkinto antaa hyvät edellytykset vaativimpiin työtehtäviin, mies 33 vuotta.”

Oletko vaihtanut työpaikkaa ylemmän amk-tutkinnon suorittamisen jälkeen?



Kuvio 28. Oletko vaihtanut työpaikkaa ylemmän amk-tutkinnon suorittamisen jälkeen.

Vastaajista 80,4 % ei vaihtanut työpaikkaa tutkinnon suorittamisen jälkeen. 14,7 % vaihtoi työpaikkaa tutkinnon suorittamisen jälkeen ja 4,9 % tutkinnon suorittamisen aikana.

Vuoden 2010 tutkimuksissa vastaajista 57,6 % ilmoitti, ettei tutkinnon suorittaminen vaikuttanut työpaikan vaihtoon. 42,4 % vastaajista ilmoitti ylemmän amk-tutkinnon vaikuttaneen työpaikan vaihtoon.

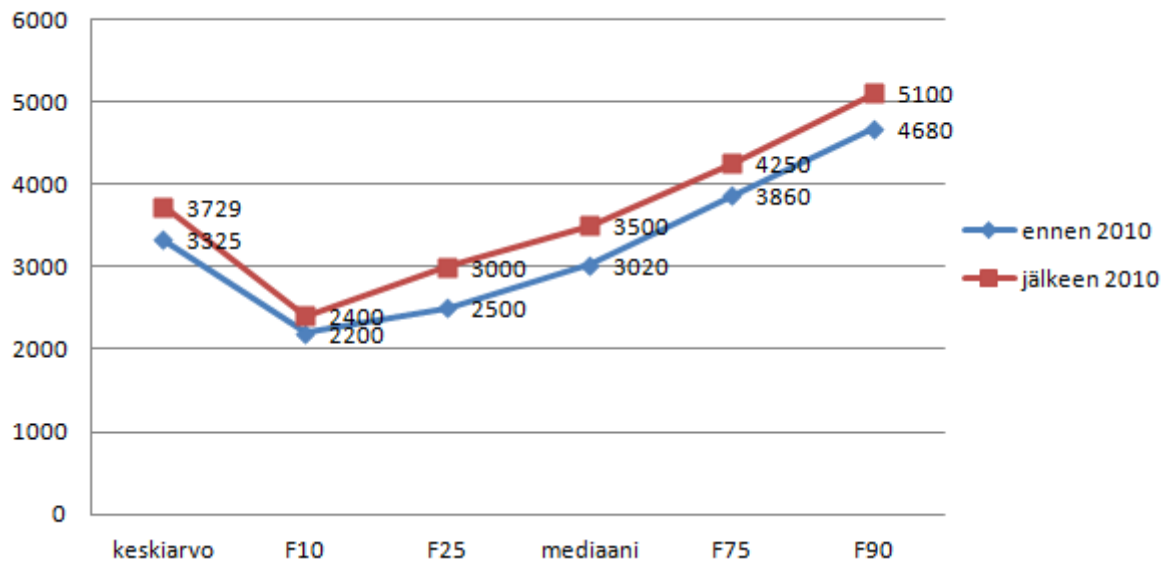
Vertailtaessa kahden vuoden aikana tapahtuvaa muutosta työpaikan vaihtamisen suhteen, peräti 27,7 % vastaajista vaihtoi työpaikka enemmän vuonna 2010 kuin meidän tutkimuksemme. Uskomme tämän johtuvan talouden epävakaa tilanteesta, jatkuvista yt-neuvotteluista mediassa ja epävarmuuden tunteesta työmarkkinoilla. Ihmiset haluavat pitää työpaikoistaan kiinni kynsin ja hampain, koska niin paljon henkilöitä on joko työttöminä tai lomautettuina. Työpaikka ei ole tänä päivänä enää mikään itsestäänselvyys.

7.4 Palkkaus

Tässä kyselyosiossa kysimme vastaajien palkkatason muuttumista ennen ja jälkeen tutkinnon suorittamista sekä vertailimme miesten ja naisten välisiä palkkakeskiarvoja. Kysyimme mitkä tekijät olivat vastaajien mielestä vaikuttaneet eniten heidän nykyiseensä palkkatasoonsa.

Vuoden 2010 tutkimuksessa kysyttiin myös näitä samoja asioita. Vertaamme tietoja keskenään meidän tutkimustulosten kanssa.

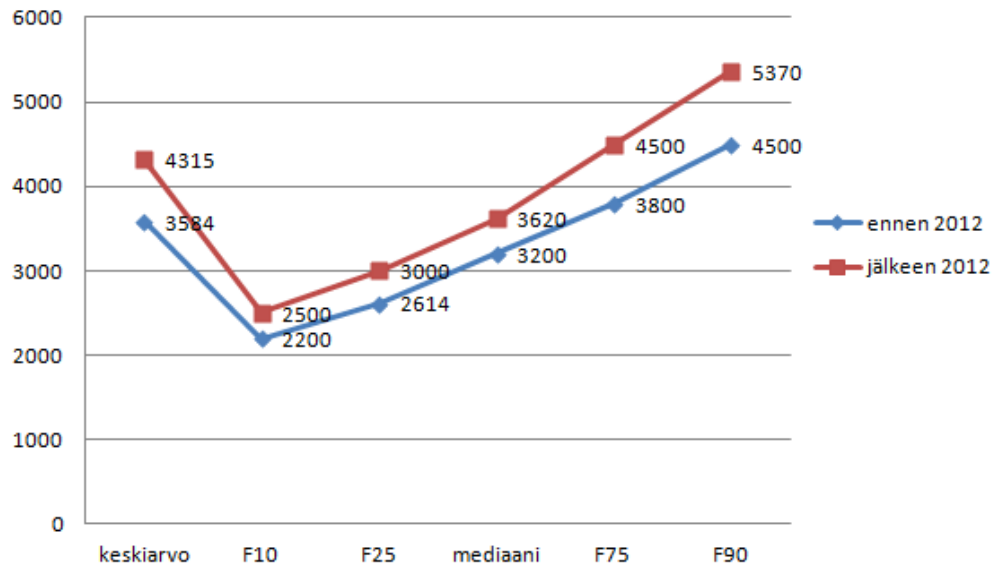
Palkkafraktiilit ennen ja jälkeen ylemmän amk-tutkinnon suorittamisen vuonna 2010



Kuvio 29. Palkkafraktiilit ennen ja jälkeen ylemmän amk-tutkinnon suorittamisen vuonna 2010.

Vuoden 2010 tutkimuksessa palkkakeskiarvo ennen tutkinnon suorittamista oli 3325 euroa kuussa. Tutkinnon suorittamisen jälkeen palkkakeskiarvo nousi 3729 euroa kuussa. Nousua tapahtui siis 404 euroa.

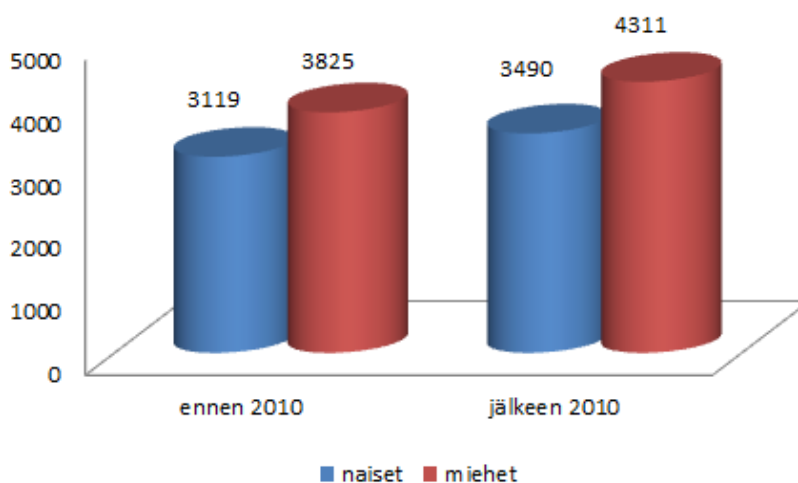
Palkkafraktiilit ennen ja jälkeen ylemmän amk-tutkinnon suorittamisen vuonna 2012



Kuvio 30. Palkkafraktiilit ennen ja jälkeen ylemmän amk-tutkinnon suorittamisen.

Meidän tutkimuksessa vastaajien palkkakeskiarvo ennen ylemmän amk-tutkinnon suorittamista oli 3584 euroa kuussa. Tutkinnon suorittamisen jälkeen palkkakeskiarvo nousi 4315 euroon kuussa. Nousua tapahtui n.730 euroa tutkinnon suorittamisen jälkeen.

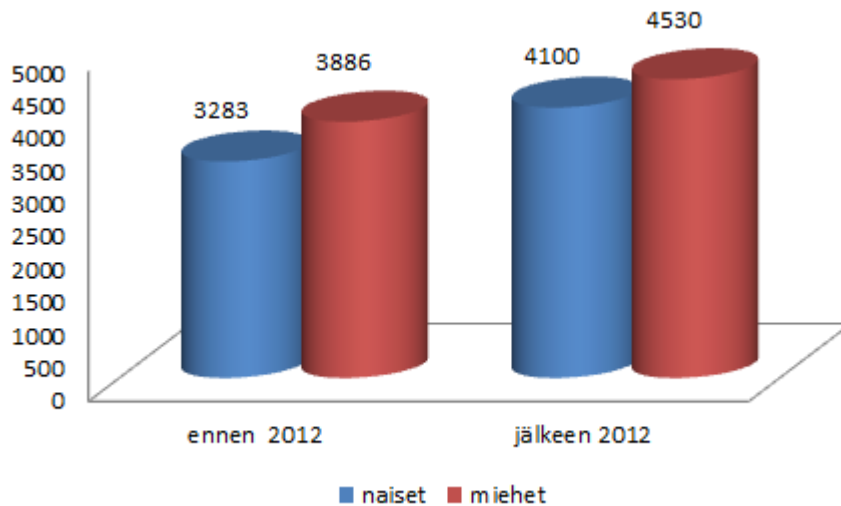
Keskiarvopalkka naisilla ja miehillä ennen ja jälkeen ylemmän amk-tutkinnon suorittamista vuonna 2010



Kuvio 31. Keskiarvopalkka naisilla ja miehillä ennen ja jälkeen ylemmän amk-tutkinnon suorittamista vuonna 2010.

Vuoden 2010 tutkimuksessa naisilla keskiarvopalkka nousi 371 euroa tutkinnon suorittamisen jälkeen ja miehillä nousua tapahtui 486 euroa.

Keskiarvopalkka naisilla ja miehillä ennen ja jälkeen ylemmän amk-tutkinnon suorittamista vuonna 2012

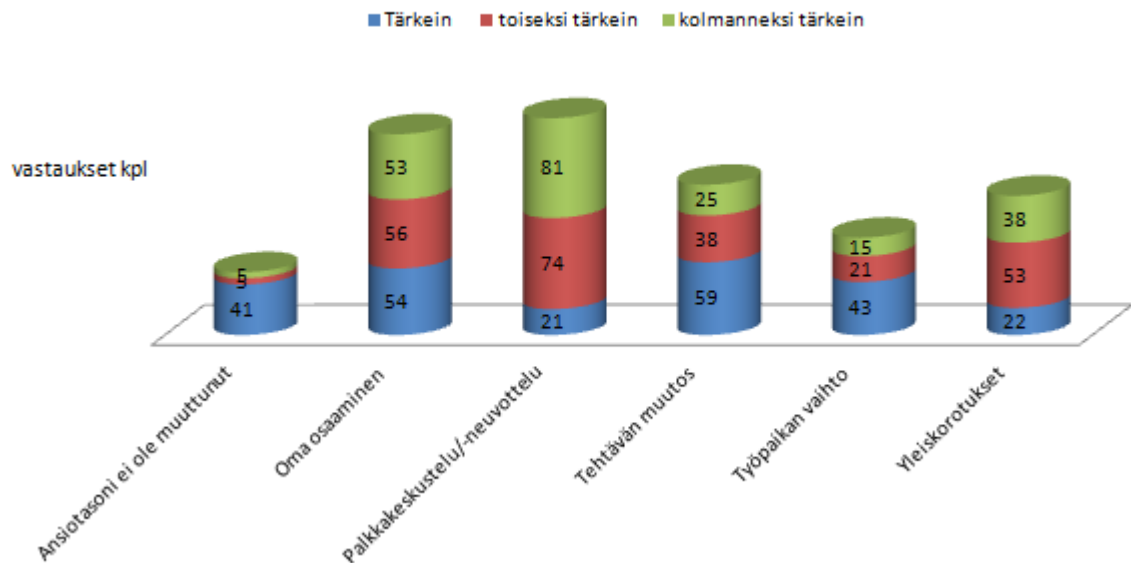


Kuvio 32. Keskiarvopalkka naisilla ja miehillä ennen ja jälkeen ylemmän amk-tutkinnon suorittamista.

Naisilla keskiarvopalkka nousi 810 euroa kuussa ja miehillä palkka nousi 644 euroa kuussa. Oli mielenkiintoista huomata, että naisilla palkka nousi enemmän kuin miehillä.

Henkilöt, jotka vaihtoivat työpaikkaa tutkinnon suorittamisen jälkeen, tapahtui palkkanousua 19,6 %. Henkilöt, jotka eivät vaihtaneet työpaikkaa, palkkanousua tapahtui 13,5 %.

Mitkä tekijät ovat mielestäsi vaikuttaneet eniten nykyiseen ansiotasoon? (tutkimus 2012)

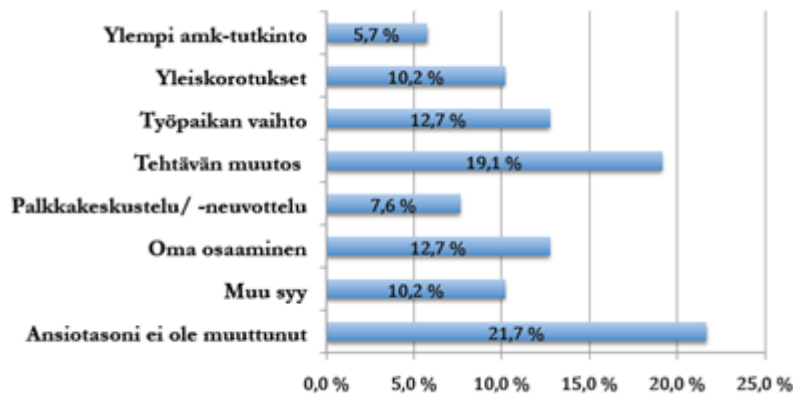


Kuvio 33. Mitkä tekijät ovat mielestäsi vaikuttaneet eniten nykyiseen ansiotasoon.

Kyselyssä käytimme asteikkoa 1-3, joista vastaajan piti valita vaihtoehdoista kolme syytä tärkeysjärjestyksessä. 1= tärkein, 2=toiseksi tärkein ja 3=kolmanneksi tärkein. Eniten 1 vaihtoehtoja sai tehtävän muutos (59 kpl) ja oma osaaminen (54 kpl).

Toiseksi ja kolmanneksi tärkeimpänä pidettiin palkkakeskusteluja tai palkkaneuvotteluja (155 kpl). Muita vaikuttavia tekijöitä olivat mm. yleiskorotukset. Vastauksissa todettiin, että esim. valtiolla on oma palkkausjärjestelmä, joihin tutkinnon suorittaminen ei vaikuta. Osa vastaajista myös totesi, ettei tutkinnon suorittaminen vaikuttanut mitenkään palkkatason kehittymiseen tai nousuun.

Mikä tekijä on eniten vaikuttanut nykyiseen ansiotasoon? (tutkimus 2010)

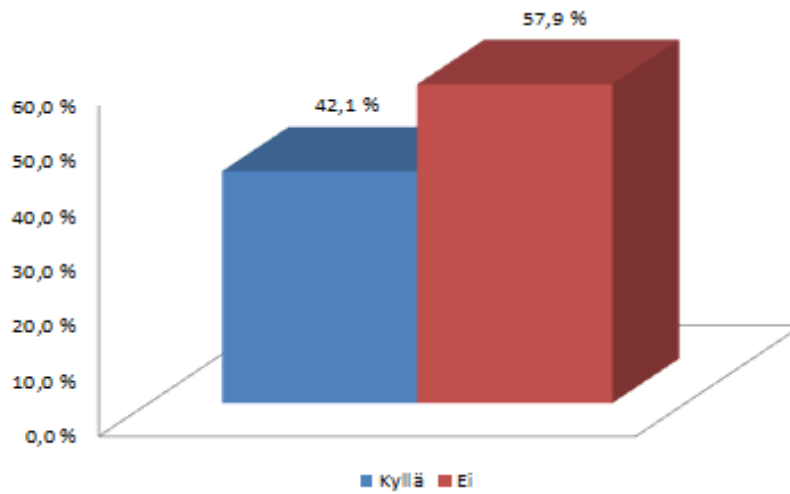


Kuvio 34. Mikä tekijä on eniten vaikuttanut nykyiseen ansiotasoon.

Vuoden 2010 tutkimuksessa vastaaja sai valita vain yhden tärkeimmäksi kokemansa asian palkkatason kehitykseensä. Tutkimuksessa eniten vastauksia saivat vaihtoehdot: tehtävän muutos 19,1 % ja toiseksi ja kolmanneksi eniten oma osaaminen ja työpaikan vaihto 12,7 %. Oli yllättävää huomata, että peräti 21,7 % vastaajista ilmoitti, ettei ansiotaso muuttunut.

Vertailtaessa tutkimuksia keskenään, kummassakin todettiin tehtävän muutoksen ja oman osaamisen vaikuttaneen eniten nykyiseen ansiotasoon. Huomattavia eroja tutkimusten välillä ei ole tapahtunut kahden vuoden aikana.

Työnantajan näkemys siitä, nousiko palkka tutkinnon suorittamisen jälkeen



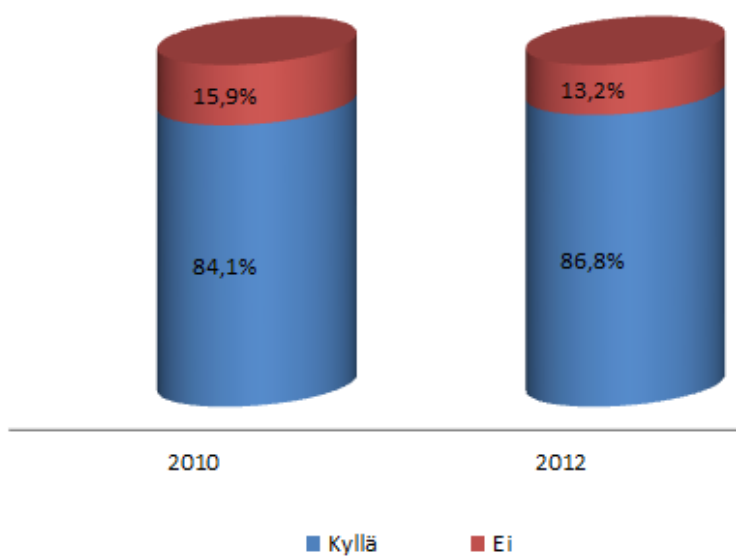
Kuvio 35. Työnantajan näkemys siitä, nousiko palkka tutkinnon suorittamisen jälkeen.

Vastaajista 57,9 % totesi, ettei palkka noussut ja 42,1 % työnantajista totesi palkan nousseen.

7.5 Imago

7.5.1 Markkina-asema ja tunnettuus

Koetko ylemmän tradenomitutkinnon vaikuttaneen positiivisesti työmarkkina-asemaasi?

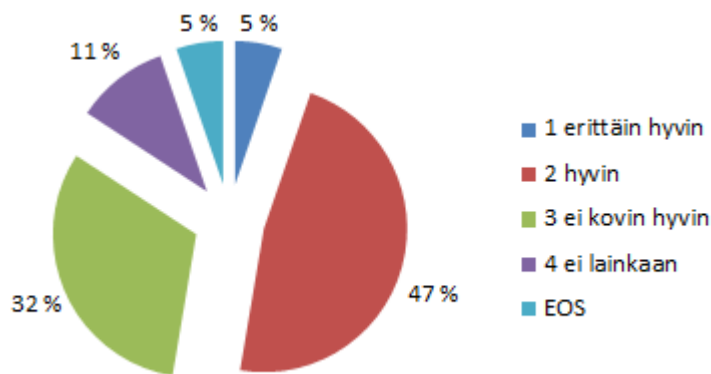


Kuvio 36. Koetko ylemmän tradenomitutkinnon vaikuttaneen positiivisesti työmarkkina-asemaasi.

Vuonna 2010 vastaajista 84,1 % ilmoitti tutkinnon vaikuttaneen positiivisesti työmarkkina-asemaansa. Meidän tutkimuksessa vastaava luku oli 86,8 %. Kahden vuoden aikana suurta muutosta ei ole siis tapahtunut.

On hienoa todeta, että tutkinnon suorittaneet kokevat tutkinnon suorittamisen positiivisen vaikutuksen näinkin korkealla, vaikka tutkinnon suorittaneita on vielä vähän ja tutkintoa on kritisoitu sen heikosta tunnettuudesta työmarkkinoilla.

Tunnetaanko ylempi amk-tutkinto mielestäsi hyvin työmarkkinoilla? (työnantajat)



Kuvio 37. Tunnetaanko ylempi amk-tutkinto mielestäsi hyvin työmarkkinoilla.

Työnantajista 47 % oli sitä mieltä, että tutkinto tunnetaan hyvin työmarkkinoilla. Tätä lukua täytyy kriittisesti arvioida, koska kyselyyn vastasi vain 19 työnantajaa ja heistä suurin osa oli tai on työskennellyt ylempien tradenomien kanssa. 32 % vastaajista oli taas sitä mieltä, että ylempi amk-tutkinto ei tunneta kovin hyvin työmarkkinoilla. Työnantajista 11 % vastasi, että tutkintoa ei tunneta lainkaan työmarkkinoilla. 5 % työnantajista koki, että ylempi amk-tutkinto tunnetaan erittäin hyvin työmarkkinoilla ja 5 % ei osannut vastata tähän kysymykseen.

Vuoden 2010 tutkimuksessa kysyttiin tätä samaa kysymystä ja silloin 53,5 % vastasi, että tutkinto tunnetaan huonosti. 14,6 % vastasi, ettei tutkintoa tunneta lainkaan ja 24,8 % oli sitä mieltä, että tutkinto tunnetaan jonkin verran työmarkkinoilla.

Työnantajien vapaita kommentteja aiheeseen liittyen:

”Kunta-alalla tutkinto on tiedossa.”

”Monet eivät osaa sijoittaa tutkintoa oikein suhteessa tiedekorkeakoulujen ja yliopistojen tutkintoihin ja sitä pidetään ehkä väkisin väännettynä. ”

”Jos ei ole itse ollut tekemisissä henkilön kanssa jolla on ylempi amk-tutkinto, tutkinnosta ei tiedä mitään. Kaikki taas tietävät Maisterin tutkinnon.”

”Monet eivät osaa sijoittaa tutkintoa oikein suhteessa tiedekorkeakoulujen ja yliopistojen tutkintoihin ja sitä pidetään ehkä väkisin väännettynä.”

Teemahaastattelussa kysyimme tätä samaa kysymystä työnantajilta. Jokainen haastateltava vastasi, ettei tutkintoa tunneta hyvin työmarkkinoilla. Kysyttäessä miten ja missä medioissa sitä kannattaisi markkinoida, eniten kannatusta saivat Taloussanomat, Optio sekä erilaiset urakehitys- ja rekrytointimessut. Myös tiedottamista koulujen suunnalta toivottiin.

Teemahaastattelusta saatuja kommentteja aiheeseen liittyen:

”Ei todellakaan tunneta. Ne jotka tätä koulutusta antavat, niin heidän pitäisi sitä enemmän myös mainostaa ja kertoa, mitä se pitää sisällään. Hyviä medioita, jossa tutkintoa kannattaisi mainostaa, on esim. Kauppalehti ja Taloussanomat. Työnantajat voisivat näissä lehdissä kertoa kokemuksiaan työskentelystä tämän tutkinnon suorittaneiden henkilöiden kanssa, mies 65 vuotta.”

Tietävätkö opiskelijat itsekään riittävästi tästä tutkinnosta? Siitä pitäisi olla tietoa koulutusoppaissa. Tämä tutkinto on ihan selkeästi luotu julkisenpuolen tarpeisiin, jossa virkaa haettaessa pitää olla akateeminen korkeakoulututkinto. Julkisella puolella ei ratkaise se, mitä saa aikaiseksi, vaan se onko koulutustaso oikea, mies 53 vuotta.”

”Kannattaisi mainostaa Kauppalehdessä tai Taloussanomissa, koska sitä yrityksen dirikat lukevat, mies 33 vuotta.”

”Erlaisissa medioissa sekä koulutukseen ja työpaikkaan liittyvillä messuilla ja tapahtumissa. Mitä enemmän on valmistunteita, sitä enemmän myös tietoisuus tutkinnosta leviää, nainen 36 vuotta.”

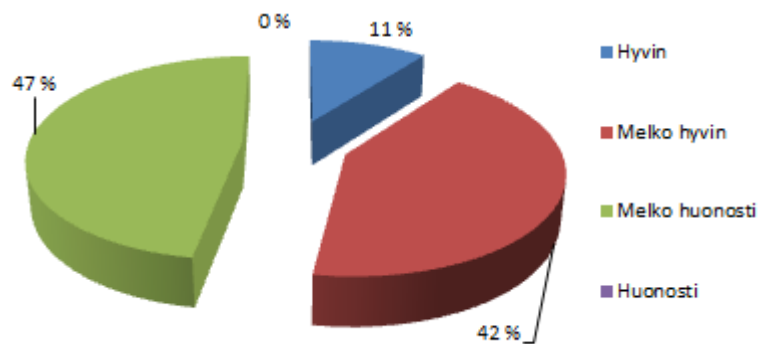
”Alan ura-lehdissä, nainen 42 vuotta.”

”Tutkintoa pitäisi markkinoida ammattilehdissä. Miksei jo vaikka lukiossa voitaisi puhua näistä eri koulutusvaihtoehdoista? Mies 28 vuotta.”

”Tätä tutkintoahan ei markkinoida yhtään. Kannattaisi markkinoida sitä esim. rekrymessuilla. Myös Kauppalehti tai Optio olisi hyvä kanava, mutta vasta sitten, kun tutkinto on enemmän tunnettu, nainen 32 vuotta.”

”Ei tunneta ollenkaan. Mainostaminen alan päivittäisjulkaisuissa, kuten Kauppalehdessä tai Taloussanomissa olisi hyvä, mies 32 vuotta.”

Miten hyvin tunnet ylemmän amk-tutkinnon? (työnantajat)



Kuvio 38. Miten hyvin tunnet ylemmän amk-tutkinnon.

Vastaajista 47 % oli sitä mieltä, että tuntee ylemmän amk-tutkinnon melko huonosti. 42 % työnantajista taas oli sitä mieltä, että ylempi amk-tutkinto tunnetaan melko hyvin. 11 % koki, että tutkinto tunnetaan hyvin ja kukaan ei ollut sitä mieltä, että tutkinto tunnetaan huonosti. Kyselyssä täytyy kuitenkin ottaa huomioon, että vastanneista 73,8 % oli työskennellyt ylemmän tradenomin kanssa.

Teemahaastattelussa yhdeksän haastateltavaa totesi, ettei tutkinto ole heille lainkaan tuttu. Yksi vastaajista totesi tutkinnon olevan erittäin tuttu, koska suoritti sen itse viime vuonna.

Teemahaastattelusta saatuja avoimia kommentteja aiheeseen liittyen:

”Olen kuullut jotain. Käytännössä en osaa verrata tutkintoa perinteisiin tutkintoihin, kuten ekonomin tai maisterin tutkintoihin, nainen 32 vuotta.”

”Ei ollenkaan tuttu tutkinto. En tee mitään eroa, onko tradenomi vai ylempi tradenomi. Samaa tavaraa eri tuutista. Mikä on tämän tutkinnon tarve ylipäätään? Eikös tuo tradenomin tutkinto ole entinen opistotason tutkinto, josta sitten vain haluttiin tehdä uusi tutkintonimike, joka kuulostaisi vähän hienommalta? Mies 53 vuotta.”

”Eipä ole juuri tuttu. Joku käsitys mikä se on. Rinnastan sen maisterin tutkintoon, mies 33 vuotta.”

”Ei yhtään tuttu. Törmäsin tutkintonimikkeeseen vähän aikaa sitten. Ennen sitä en tiennyt tällaista tutkintoa edes olevan, nainen 38 vuotta.”

”Ei yhtään tuttu. Tutustuin tutkintonimikkeeseen sinun kauttasi, nainen 42 vuotta”.

7.5.2 Tutkinnon vahvuudet ja heikkoudet

Teemahaastatteluissa pyysimme työnantajia arvioimaan tutkinnon vahvuuksia ja heikkouksia. Viisi haastateltavaa totesi, että kysymykseen on vaikea vastata, koska eivät tiedä tutkinnosta mitään. Jokainen haastateltava mainitsi heikkoudeksi tutkinnon heikon tunnettavuuden työmarkkinoilla.

Vastaajien avoimia kommentteja kysymykseemme aiheeseen liittyen:

”Pitäisi olla itse käyty mokoma tutkinto, jotta tähän pystyisi vastaamaan. Se on hyvä, että opinnäytetyö tehdään omalle organisaatiolle (haastateltavalle kerrottiin lisää tästä tutkinnosta, kuten opinnäytetyön tekemisen mahdollisuudesta omalle työntajalle). Tiimissäni on yksi ylemmän amk-tutkinnon suorittanut. Hänen kirjallinen kykynsä tuottaa tekstiä on muuten parantunut viime aikoina, johtuukohan se tästä tutkinnosta. Myös raportointi on parantunut, mies 53 vuotta.”

”Vaikea sanoa, kun en tunne tutkintoa. Yleisesti ottaen, mitä ylempi tutkinto on, sen parempi. Koen, että amk-tutkinnot ovat käytännönläheisempiä, kuin mitä esim. maisterin tutkinnot ovat. Ylempi amk-tutkinto hakee vielä itseään, mies 33 vuotta.”

”En tiedä tutkinnosta mitään, joten en voi sanoa sen vahvuuksista ja heikkouksista enempää. Enemmänkin mieleeni tulee, miksi tiedottaminen on jäänyt niin vähälle? Onko tässä käynyt perisuomalainen tapa, eli tehdään hyviä päätöksiä, mutta jätetään asia keskeneräiseksi eikä viedä loppuun, nainen 39 vuotta.”

”Epäselyys sijoittautumisessa yliopistotutkinnon ja amk-tutkinnon välissä. Mikä merkitys tällä tutkinnolla oikeasti on? Mies 28 vuotta.”

”Opiskelijoille tarjottava selkeää tietoa tutkinnon tarjoamista jatkokoulutusmahdollisuuksista. Yhteistyötä yliopistojen kanssa pitäisi lisätä. Tutkintonimikettä tulisi yhdenmukaistaa yliopistojen tutkintonimikkeiden kanssa, mies 32 vuotta.”

”Tutkintoa ei ole tuotu riittävästi esille julkisuudessa, nainen 33 vuotta.”

”Kyllä on menty tiedottamisessa mönkään tämän tutkinnon kohdalla, nainen 35 vuotta.”

”Tunnettavuutta markkinoille.”

”Jos tutkinto on ylempi korkeakoulutasoinen, ihmettelen miksi missään ei näy tutkimushankkeita. Näitä näen esim. kauppakorkeakoulun projekteissa. Opiskelijat pitäisi saada enemmän isoihin tutkimushankkeisiin sekä enemmän julkisuuteen tutkimushankkeiden kanssa. Nyt tehdään varmaan paljon hyvää työtä, mutta sitä ei mainosteta missään, nainen 38 vuotta.”

Tutkinnon vahvuuksiksi teemahaastattelussa mainittiin seuraavat asiat:

”Pääsee suoraan työelämään, mies 65 vuotta.”

”Mahdollisuus jatkaa tutkinnosta vielä eteenpäin, esim. yliopistomaailmaan, mies 28 vuotta.”

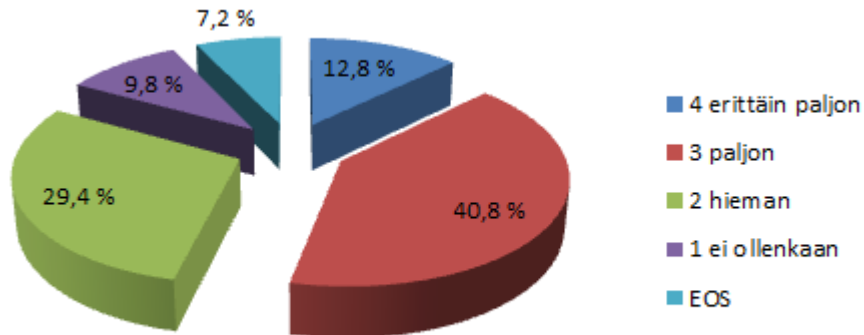
”Parempi tutkinto kuin perustradenomin tutkinto, nainen 32 vuotta.”

”Ammattikorkeakoulun käyneen ei tarvitse mennä vetää koko settiä uudestaan yliopistoon, jos haluaa akateemiset paperit, nainen 33 vuotta.”

”Hetimitä kun puhutaan ammattikorkeakoulusta, tulee mieleeni työkeskeinen ote opiskeluun, ei niin teoreettispainotteinen. Tätä samaa ajattelen myös ylempään tradenomiin, nainen 42 vuotta.”

7.5.3 Arvostus, samanarvoisuus ja tutkintonimike

Koetko, että työnantajasi arvostaa ylempää amk-tutkintoa? (tutkinnon suorittaneet)



Kuvio 39. Koetko, että työnantajasi arvostaa ylempää amk-tutkintoa.

Tässä kysymyksessä vastaajan piti arvottaa vastauksensa 1-4, jossa 1=ei lainkaan, 2=hieman, 3=paljon ja 4=erittäin paljon tai eos = en osaa sanoa.

Vastaajista 12,8 % koki työnantajan arvostavan tutkintoa erittäin paljon ja 40,8 % vastasi, että paljon. Valmistuneista 29,4 % vastasi työnantajan arvostavan tutkintoa hieman ja 9,8 % vastasi, ettei työnantaja arvosta tutkintoa ollenkaan. Vastaajista 7,2 % ei osannut sanoa mielipidettään tähän kysymykseen.

Valmistuneiden avoimia kommentteja aiheeseen liittyen:

”Tuntuu omituiselta käydä korkeakoulututkintoa, josta kukaan ei tiedä mitään. Itse lähdin tähän koulutukseen suurin odotuksin, mutta kyllä on odotukset karisseet.”

”Tutkinto täytyy markkinoida siten, että päättävässä asemassa olevat ja rekrytoijat tietävät tutkinnon. Itselläni on nyt lisäksi KTM-tutkinto ja sen jälkeen kukaan ei ole missään rekrytointitilanteessa ollut enää kiinnostunut kuulemaan, mistä tradenomi- tai ylempi tradenomitutkinnossa on kyse.”

”Yrityksissä palkkaavat henkilöt eivät näe, mitä eroa on perustutkinnolla ja yamk -tutkinnolla”

Teemahaastattelussa kysyimme työnantajien näkemystä siitä, kuinka arvostettu tutkinto on heidän mielestään työmarkkinoilla. Kahdeksan haastateltavaa vastasi, että tutkinto ei ole heidän mielestään arvostettu. Kaksi haastateltavaa ei osannut vastata tähän ja yksi vastasi tutkinnon olevan arvostettu.

Työnantajien vapaita kommentteja aiheesta:

”Ei ole, jos mekään rekrytoijat emme tiedä minkä tasoinen tutkinto on, eivät muut työnantajatkaan pysty laittamaan tutkintoa oikealle tasolle. Mielestäni tutkintouudistus on jäänyt hyvin keskeneräiseksi. Kertomasi mukaan on tehty kovasti töitä tutkimalla tutkinnon tarpeellisuutta, mutta työ on jätetty kesken. Näköjään tutkinto on todettu tarpeelliseksi, mutta mihin on jäänyt sen tiedottaminen ja markkinointi työnantajapuolelle? Työryhmä, joka on tätä hanketta vienyt eteenpäin, on todellakin jättänyt työnsä puolitiehen. Vaikka itse seuraan näitä koulutusasioita työni puolesta päivittäin, niin tämä uudistus on mennyt aivan ohi minulta, nainen 42 vuotta.”

”Mutu-tunne, aivan liian aliarvostettu, mies 65 vuotta.”

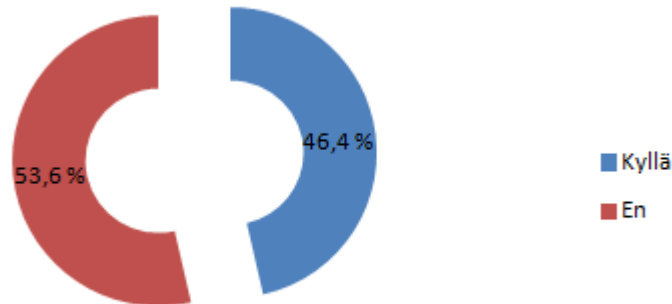
”Ei ole siinä määrin, kuin pitäisi, nainen 33 vuotta.”

”Ei ole. Työmarkkinoilla arvostetaan ammatillista osaamista ja moniulotteisuutta, rajat rikkovaa kanssakäymistä, mies 33 vuotta.”

”Ei ole. Tutkintoa ei arvosteta samalla tavalla, kuin mitä esim. ekonomin tutkintoa, nainen 33 vuotta.”

”On arvostettu. Osoittaa aina ihmisestä halua kehittyä. Jos työhönottotilanteessa on kaksi henkilöä, joista toinen on pelkkä perus-amk ja toinen ylempi-amk, niin päädyn jälkimmäiseen. Mielestäni ylemmän tradenomitutkinnon suorittanut henkilö osoittaa sen, että hänessä on kompetenssia. Varsinkin, jos on suorittanut tutkinnon työn ohessa, mies 33 vuotta.”

Koetko olevasi samalla tasolla muiden ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneiden kanssa hakiessasi samaa työpaikkaa tai työtehtävää? (valmistuneet)



Kuvio 40. Koetko olevasi samalla tasolla muiden ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneiden kanssa hakiessasi samaa työpaikkaa tai työtehtävää.

Vastaajista 53,6 % vastaajista oli sitä mieltä, etteivät ole samalla tasolla muiden ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneiden kanssa hakiessa samaa työpaikkaa tai työtehtävää. 46,4 % vastaajista puolestaan koki olevansa samalla tasolla muiden ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneiden kanssa.

Vastanneiden vapaita kommentteja aiheeseen liittyen:

”Vielä on voimissaan vanha myytti ”akateemisesta loppututkinnosta” eli yliopistotutkinto on parempi kuin amk-tutkinto.”

”Akateemiset ovat akateemisia, me ollaan edelleen ”amk”-duunareita.”

”Yliopistossa suoritettua maisteritutkintoa arvostetaan enemmän.”

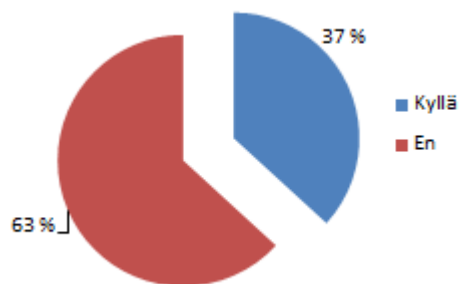
”Maisterin tutkinto on tunnetumpi työnantajille.”

”Useissa työnhakuilmoituksissa haettavalta edellytetään erikseen mainiten tiedekorkeakoulututkintoa, (diplomi-insinööri, maisteri) vaikka tehtävän kuvaus sopisi myös suorittamaani tutkintoon.”

”Suoritin lisäksi KTM-tutkinnon, koska ylempää amk-tutkintoa ei tunneta yrityksissä. Arvostuksen puutteen huomasi myös KTM-opintoja aloittaessa, kaikkia opintoja ei luettu hyväksi, koska eivät ole yliopisto-opintoja.”

”Työnantajat eivät osaa vertailla yliopistotutkinnon ja amk-tutkinnon vastaavuutta.”

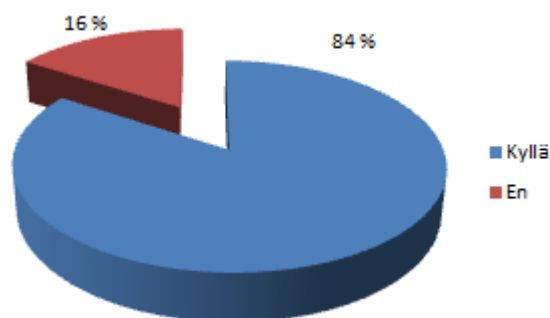
Koetko, että ylempi amk-tutkinto ja yliopiston maisterin tutkinto ovat samantasoisia? (työnantajien vastaukset)



Kuvio 41. Koetko, että ylempi amk-tutkinto ja yliopiston maisterin tutkinto ovat samantasoisia.

Työnantajista 63 % oli sitä mieltä, että ylempi amk-tutkinto ja yliopiston maisteri-tutkinto eivät ole samantasoisia. Vastaajista 37 % taas sanoi niiden olevan samantasoisia.

Koetko, että ylempään amk-tutkinnon ja yliopiston maisterin tutkinnon suorittaneet voivat suorittaa samoja tehtäviä? (työnantajien vastaukset)



Kuvio 42. Koetko, että ylempään amk-tutkinnon ja yliopiston maisterin tutkinnon suorittaneet voivat suorittaa samoja tehtäviä.

Työnantajista 84 % vastasi, että ylemmän amk-tutkinnon ja yliopiston maisterin tutkinnon suorittaneet voivat suorittaa samoja tehtäviä. Työnantajista 16 % oli eri mieltä asian kanssa. Teemahaastattelussa kysyimme työnantajien näkemystä siitä, onko ylempi amk-tutkinto ja yliopiston maisterin tutkinto samantasoisia ja voivatko he suorittaa samanarvoisia tehtäviä.

Kahdeksan haastateltavaa vastasi tähän kysymykseen puoltavasti. Kolme vastaajaa oli sitä mieltä, etteivät tutkinnot ole samanarvoisia. Muutama haastateltava mainitsi, että tutkintonimikkeet eivät määrittele mitä työtehtäviä henkilö voi suorittaa.

Työnantajien avoimia kommentteja aiheesta:

”Jos koulutusohjelmat ovat samanlaisia, niin miksipä ei, mies 53 vuotta.”

”Kyllä ovat. Tällä pienellä kokemuksella voin päätellä, että koulutukset ovat samantasoisia. Kuitenkin koulutuksilla haetaan erilaisia tavoitteita. Kumpaakin tarvitaan meidän yhteiskunnassa. Pidän siitä, että pakollinen työelämänjakso on välissä, valmistuneet ovat valmiimpia työelämän haasteisiin, nainen 42 vuotta.”

”Kyllä voivat suorittaa samanarvoisia tehtäviä, mutta en koe, että tutkinnot ovat samanarvoisia, mies 32 vuotta.”

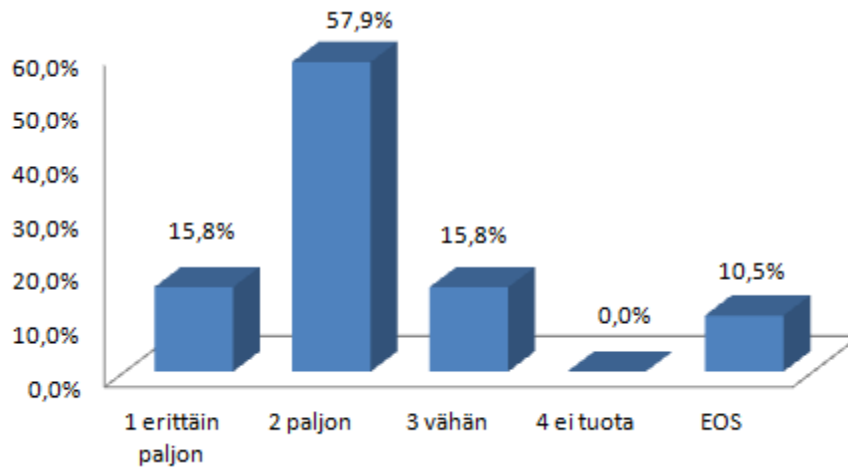
”Kyllä ovat. Jos tulisi tilanne, että olisi kaksi työnhakijaa, toisella ylempi amk-tutkinto ja toisella yliopiston tutkinto tai maisterin tutkinto, kyllä työnantajan näkökulmasta osaaminen ja kokemus ratkaisevat. Tässä ylempi amk-tutkinto menee edelle, koska heillä on työkokemusta alaltaan jo ennen kouluun pyrkimistä. Työnantajat ovat tänä päivänä laatutietoisia ja tietävät minkälaista osaamista hakevat, nainen 38 vuotta.”

”En koe, että ovat samanarvoisia. Kyllä yliopisto ja kauppakorkeakoulu antavat paremmat mahdollisuudet työelämään, koska siellä on parempi teoriapohja kuin ammattikorkeakoulussa, nainen 33 vuotta.”

”En koe, että tutkinnot ovat vastaavuudeltaan samanarvoisia, mutta henkilöt voivat kuitenkin tehdä samanarvoisia tehtäviä, mies 28 vuotta.”

”En koe, että ovat samanarvoisia. Tutkintonimikkeet eivät määrittele mitä tehtäviä henkilö voi suorittaa. On enemmän kiinni ihmisen persoonasta ja kompetenssista, nainen 32 vuotta.”

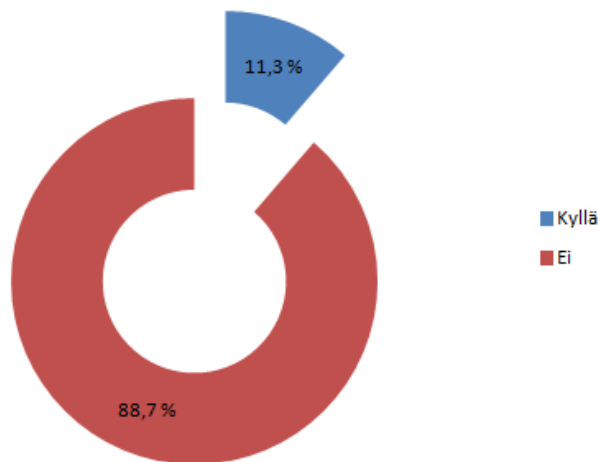
Ylempi amk-tutkinto tuottaa mielestäni osaamista työelämän tarpeisiin? (työnantajat)



Kuvio 43. Ylempi amk-tutkinto tuottaa mielestäni osaamista työelämän tarpeisiin.

Työnantajista 73,7 % oli sitä mieltä, että ylempi amk-tutkinto tuottaa osaamista työelämän tarpeisiin ja 15,8 % oli sitä mieltä, että vähän. Vastaajista 10,5 % ei osannut sanoa kantaansa tähän kysymykseen.

Onko tutkintonimike tradenomi yamk selkeä? (tutkinnon suorittaneet)



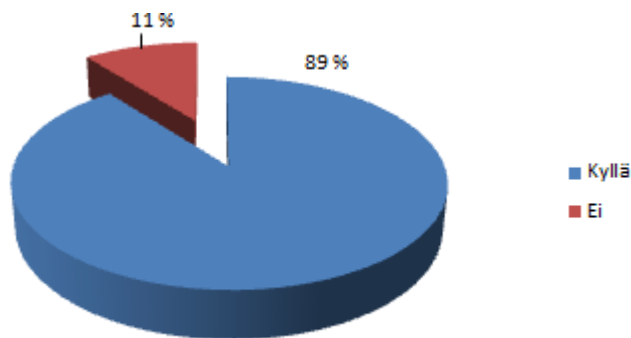
Kuvio 44. Onko tutkintonimike tradenomi yamk selkeä.

Peräti 88,7 % vastaajista oli sitä mieltä, ettei tutkintonimike ole selkeä. Vain 11,3 % koki tutkintonimikkeen selkeäksi. Avoimissa vastauksissa enemmistö ehdotti tutkintonimikkeeksi seuraavia vaihtoehtoja:

- maisteri (amk)
- liiketalouden maisteri (amk)
- kauppatieteiden maisteri (amk).

Vuoden 2010 tutkimuksessa tätä kysymystä ei kysytty. Analysoitaessa tutkinnon suorittaneiden avoimia kommentteja, tuli ilmi, että tutkintonimike koetaan valmistuneiden keskuudessa suurimmaksi yksittäiseksi ongelmaksi. Tradenomi (ylempi amk) ei vastaajien mielestä tee riittävän selkeää eroa alempaan perustutkintoon, eli tradenomitutkintoon. Vastaajien mielestä suurin osa työnantajista ei osannut rinnastaa ylempää ammattikorkeakoulututkintoa ylempään korkeakoulututkintoon, kuten kauppatieteiden maisteriin.

Suosittelisitko ylempään amk-tutkinnon suorittaneita henkilöitä myös muille työnantajille? (työnantajat)



Kuvio 45. Suosittelisitko ylempään amk-tutkinnon suorittaneita henkilöitä myös muille työnantajille.

Suurin osa työnantajista 89 % suosittelisi tutkinnon suorittaneita muille työnantajille. 11 % vastanneista ei suosittelisi.

Teemahaastattelussa kysimme työnantajilta tätä samaa kysymystä. Viisi vastaajaa totesi, että suosittelisivat ylempiä tradenomeja muille työnantajille. Kaksi haastateltavaa eivät osanneet sanoa mielipidettään tähän ja neljä vastasi suosittelun riippuvan henkilöstä, ei tutkinnosta.

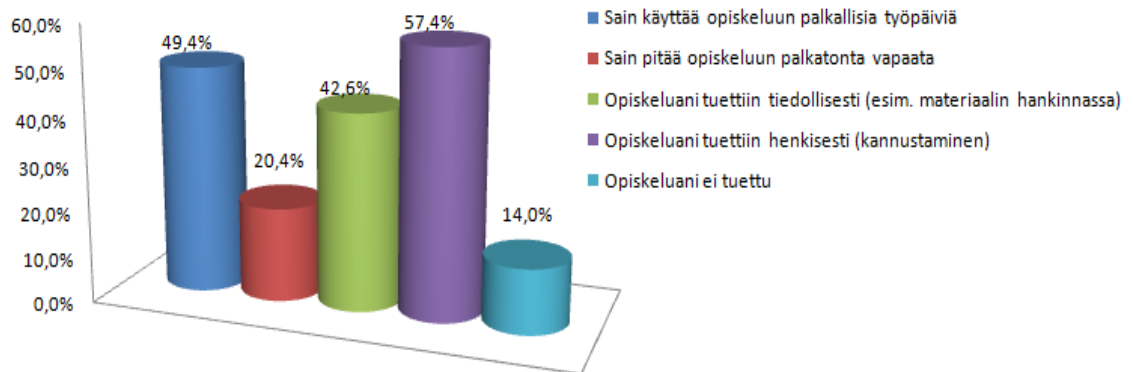
Yksi haastateltava kommentoi asiaa seuraavasti:

”Nyt kun kerroit siitä enemmän, niin miksipä en. Niin kuin aiemmin sanoin, arvostan tradenomeja, nainen 42 vuotta.”

7.6 Työnantajan osallistuminen koulutusprosessiin

7.6.1 Opiskelun tukeminen

Minkälaista tukea sait työnantajaltasi opintojesi aikana? (valmistuneet)



Kuvio 46. Minkälaista tukea sait työnantajaltasi opintojesi aikana.

Tässä kysymyksessä vastaaja pystyi valitsemaan useampia vaihtoehtoja. Eniten opiskelua tuettiin työpaikalla henkisesti (kannustaminen) 57,4 %. Toiseksi eniten opiskelua tuettiin siten, että vastaaja sai käyttää opiskeluun palkallisia työpäiviä 49,4 %. Kolmanneksi eniten opiskelua tuettiin tiedollisesti, mm. materiaalin hankinnassa 42,6 %. Vastajista 20,4 % sai käyttää opiskeluun palkatonta vapaata. 14 % vastasi, ettei opiskelua tuettu ollenkaan.

Tuloksistamme selvisi, että ne jotka saivat käyttää opiskeluun palkallisia työpäiviä (49,4 % vastanneista), heistä 82 % ei vaihtanut työpaikkaa tutkinnon suorittamisen jälkeen. Tästä voimme päätellä sen, että työnantajan osallistuminen koulutusprosessiin motivoi työntekijää myös jäämään omaan työorganisaatioonsa tutkinnon suorittamisen jälkeen.

Oletko tukenut työntekijääsi tutkinnon suorittamisen aikana? (työnantajat)

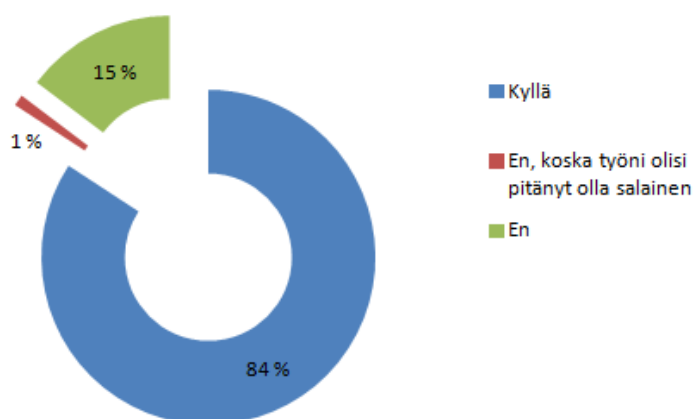


Kuvio 47. Oletko tukenut työntekijääsi tutkinnon suorittamisen aikana.

Työnantajista 26,3 % vastasi, että opiskelija sai käyttää opiskeluun palkallisia työpäiviä ja 36,8 % työnantajista antoi opiskelijan käyttää palkatonta vapaata. 15,8 % työnantajista tuki opiskelua tiedollisesti, esim. materiaalin hankinnassa ja 21,1 % työnantajista tuki opiskelua henkisesti (kannustaminen). Kukaan työnantajista ei vastannut kohtaan ”opiskelua ei tuettu mitenkään”.

7.6.2 Opinnäytetyön tekeminen

Teitkö opinnäytetyösi työorganisaatiollesi? (valmistuneet)

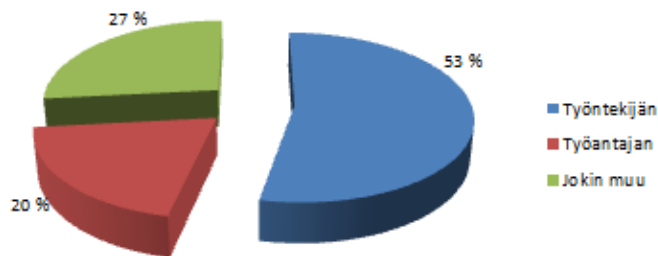


Kuvio 48. Teitkö opinnäytetyösi työorganisaatiollesi.

Tutkinnon suorittaneista 84 % teki opinnäytetyön omalle työorganisaatiolle. 15 % vastasi, ettei tehnyt.

Pidämme aika suurena lukuna sitä, että 15 % vastaajista ilmoitti, ettei tehnyt lopputyötään omalle organisaatiolle. Ylemmissä ammattikorkeakoulututkinnoissa opinnäytetyö on keskeisessä roolissa, koska sen tulokset palvelevat työelämää. Opinnäytetyöprosessissa opiskelija syventää monenlaista työelämän kehittämisessä ja tutkimisessa tarvittavaa osaamistaan ja tästä näkökulmasta katsottuna prosentuaalinen luku on aika suuri. Voiko tähän vaikuttaa se, että yrityksessä tällaiset projektit halutaan pitää salaisina ja opinnäytetyön lähtökohta on se, että ne ovat kaikille vapaasti luettavissa?

Tehtiinkö opinnäytetyö työorganisaatioon ja kenen aloitteesta opinnäytetyön aihe valittiin? (työnantajat)

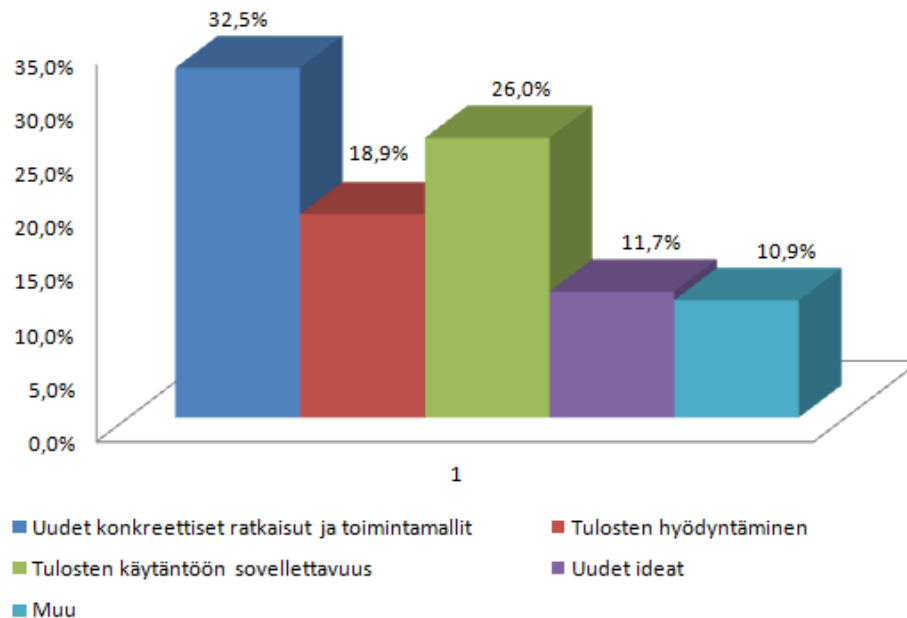


Kuvio 49. Tehtiinkö opinnäytetyö työorganisaatioon ja kenen aloitteesta opinnäytetyön aihe valittiin.

Työnantajista 58 % vastasi, että työntekijä teki opinnäytetyönsä omalle työnantajalleen. Työntekijöistä 53 % oli itse ehdottanut tätä ja 20 % työnantajista oli ehdottanut työntekijälle opinnäytetyön tekemistä omalle työpaikalle. Työnantajista 26,7 % vastasi, että työntekijä oli tehnyt työnsä jollekin muulle kuin omalle työnantajalleen.

7.6.3 Opinnäytetyön hyödyt

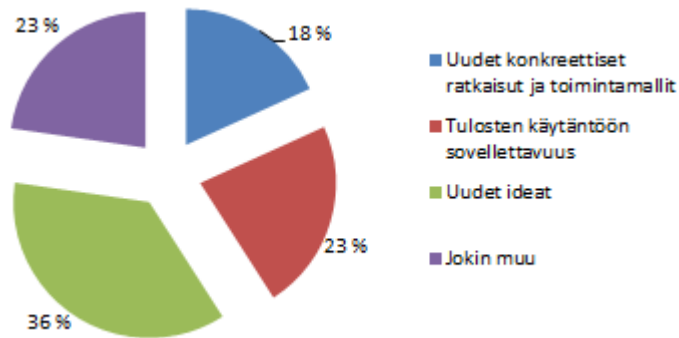
Mitkä olivat keskeiset hyödyt opinnäytetyöstäsi työorganisaatiollesi tai toimeksiantajallesi? (tutkinnon suorittaneet)



Kuvio 50. Mitkä olivat keskeiset hyödyt opinnäytetyöstäsi työorganisaatiollesi tai toimeksiantajallesi.

Vastaajista 32,5 % totesi, että opinnäytetyö toi uusia konkreettisiä ratkaisuja ja toimintamalleja työpaikalle. 26,0 % oli sitä mieltä, että opinnäytetyöstä saatu hyöty oli tulosten sovellettavuus käytäntöön ja 18,9 % ilmoitti, että opinnäytetyön tulosten hyödyntäminen oli keskeinen hyöty työorganisaatiolle. 11,7 % vastasi, että opinnäytetyö toi uusia ideoita ja 10,9 % vastasi jonkin muun syyn. Muita syitä olivat mm. seuraavat asiat: työorganisaatio sai uutta ajan tasalla olevaa tietoa, uusia teoria- ja konseptimalleja, sekä uusia kontakteja ja verkostoja.

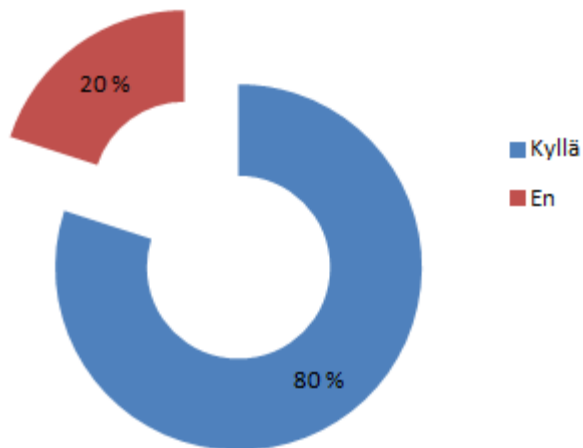
Mitkä olivat keskeiset hyödyt opinnäytetyöstä työorganisaatiolle? (työnantajat)



Kuvio 51. Mitkä olivat keskeiset hyödyt opinnäytetyöstä työorganisaatiolle.

Opinnäytetyöstä keskeisimmät hyödyt työorganisaatiolle olivat uudet ideat (36 % vastaajista). Työnantajista 18 % oli sitä mieltä, että opinnäytetyö toi uusia konkreettisia ratkaisuja ja toimintamalleja ja 23 % vastasi, että hyöty painottui tulosten sovellettavuuteen. 23 % vastasi jonkin muun syyn, mutta tähän emme saaneet avoimia kommentteja.

Pystyitkö hyödyntämään koulutustasi nykyisen työnantajasi palveluksessa? (tutkinnon suorittaneet)



Kuvio 52. Pystyitkö hyödyntämään koulutustasi nykyisen työnantajasi palveluksessa.

80 % vastaajista pystyi hyödyntämään koulutusta työnantajan palveluksessa. 20 % vastasi, ettei pystynyt.

8 Johtopäätöksiä

Työn tarkoituksena oli vertailla ylemmän amk-tutkinnon vaikutusta tutkinnon suorittaneiden urakehitykseen, imagoon ja palkkaukseen. Vertailimme työmme tuloksia vuoden 2010 tutkimukseen, joka tutki näitä samoja aihealueita. Halusimme selvittää, missä asioissa on tapahtunut muutosta viimeisen kahden vuoden aikana. Lisäksi halusimme tutkia aihetta työnantajien näkökulmasta katsottuna ja syventää tutkimuskysymyksiämme teemahaastatteluilla. Työnantajaosiossa halusimme selvittää, miten työnantajat ovat osallistuneet mukaan koulutusprosessiin ja tukeneet opiskelua.

Valmistuneiden kysely onnistui tavoitteessaan ja se tuotti paljon tietoa tutkimuskysymyksiimme ja saimme laadukasta vertailutietoa. Triangulaatiotutkimus oli tutkimusmenetelmänä hyvä, koska se keskittyi sekä määrälliseen että laadullisen tiedon tuottamiseen. Työnantajien sähköistä kyselyä emme pidä onnistuneena, koska saimme siihen niin vähän vastauksia, eikä niiden pohjalta voi tehdä yleistyksiä. Nämä tulokset ovat hieman suuntaa antavia ja se pitää muistaa tuloksia tarkasteltaessa. Teemahaastatteluja taas pidämme onnistuneena, koska saimme hyvin arvokasta tietoa ja rehellisiä syitä tutkimuskysymystemme taakse.

8.1.1 Ylemmän amk-tutkinnon vaikutus urakehitykseen

Meidän työssämme tutkinnon suorittaneiden tärkein motivaatio hakeutua koulutukseen oli tutkinnon suorittaminen itsessään ja oman osaamisen kehittäminen. Kaksi vuotta sitten tärkeimpänä syynä samaa asiaa tutkittaessa oli palkankorotuksen saaminen. Pidämme tätä kehitystä hyvänä, koska näemme itsekkin oman osaamisen kehittämisen hyvin tärkeänä asiana. Suomi on kärkitilastoissa maailmalla, mitä tulee osaamiseen ja tietotaitoon. Tähän mielestämme vaikuttavat korkea koulutuskulttuurimme ja sen arvostaminen yhteiskunnassamme. Opiskelu Suomessa on lähestulkoon ilmaista alalla kuin alalla ja siihen kannustetaan läpi työuran. Olimme Tradenomiliiton järjestämässä amk-kehitysseminaarissa marraskuussa 2012, jossa yhtenä puhujana oli Akavan koulutuspoliittinen asiamies. Hän totesi, että suomalainen aikuiskoulutus ja sen tukeminen on ainutlaatuista maailmassa ja tämä on asia, josta meidän tulee olla ylpeitä ja osata arvostaa sitä. Meidän tutkimuksessamme palkankorotus arvotettiin vasta viimeiselle sijalle syyksi suorittaa ylempi amk-tutkinto.

Yhtenä asiana kysyimme valmistuneiden mielenkiintoa jatkokouluttamaan itseään vielä ylemmän amk-tutkinnon suorittamisen jälkeen. Tässä on tapahtunut merkittävä muutos viimeisen kahden vuoden aikana. Vuonna 2010 yli puolet vastanneista oli kiinnostunut jatkokoulutuksesta, kun taas meidän tutkimuksessamme yli puolet ilmoitti, ettei aio enää suorittaa muuta tutkintoa ylemmän amk-tutkinnon jälkeen. Voiko tämä muutos johtua ylemmän amk-tutkinnon arvostuksen nousemisesta ja tutkinnon vaativuudesta?

Tutkinto saa koko ajan enemmän tunnettuutta työmarkkinoilla ja tutkinnon suorittaneiden määrä on kasvanut huomattavasti vuoden 2010 jälkeen. Tutkimuksestamme selvisi, että urakehitystä on tapahtunut tutkinnon myötä ja se voi selittää sen, että tämä tutkinto on riittävä. Tutkinnon suorittaneista melkein 90 % koki kummassakin tutkimuksessa, että se on vaikuttanut positiivisesti arvostukseen työmarkkinoilla.

Tutkimuksestamme selvisi, että tutkinnon suorittaminen vaikutti eniten työtehtävien sisältöön ja työtehtävien vaativuuteen. Vuonna 2010 päädyttiin näihin samoihin johtopäätöksiin. Tutkinnon suorittaminen ei aina vaikuta ylenemiseen työpaikalla. Urakehitys voi olla myös horisontaalista.

Työtehtävänimikkeissä tapahtui naisten kohdalla muutosta siten, että toimihenkilötason nimikkeet nousivat päällikkötason nimikkeiksi. Miehillä muutosta tapahtui siinä, että asiantuntija, suunnittelija ja päällikkötason nimikkeet nousivat johtotason nimikkeisiin. Yhtenä huolestuttavana asiana pidämme sitä, että toimihenkilöiden määrä oli edelleenkin aika suuri ylemmän amk-tutkinnon suorittamisen jälkeen meidän tutkimuksestamme. Toimihenkilöiden määrä on 4,6 % enemmän verrattuna vuoden 2010 tutkimukseen, mutta kuitenkin laskenut 12,4 %, kun tulosta verrataan vuoden 2012 tutkimukseemme ja ennen ja jälkeen tutkinnon suorittamista.

Teemahaastattelussa melkein jokainen työntekijä oli sitä mieltä, että ylempien tradenomien tulee työskennellä asiantuntijuus- tai johtotason tehtävissä.

8.1.2 Ylemmän amk-tutkinnon vaikutus palkkaukseen

Vertailtaessa palkkaan liittyviä asioita ja muutoksia, joita on tapahtunut kahden vuoden aikana, saimme positiivisia tuloksia tutkimuksestamme. Meidän tutkimuksessa keskiarvopalkka oli 199 euroa enemmän ennen tutkinnon suorittamista kuin vuonna 2010. Tutkinnon suorittamisen jälkeen palkka oli 586 euroa enemmän kuin kaksi vuotta sitten. Tätä lukua voimme pitää hyvänä nousuna. Vertailtaessa pelkästään omaa tutkimustamme, palkka nousi 730 euroa tutkinnon suorittamisen jälkeen.

Oli mielenkiintoista huomata, että naisilla keskiarvopalkka nousi enemmän kuin miehillä. Naisilla keskiarvopalkka nousi 810 kuussa, kun taas miehillä se nousi 644 euroa kuussa. Tutkimuksestamme tuli esille se, että miesten perhevapaiden suosio on lisääntynyt, joka osaltaan voi vaikuttaa naisten urakehityksen etenemiseen.

Vuonna 2010 miehistä päätoimisesti työskenteli 97,6 %, meidän tutkimuksessa vastaava luku oli 85 %. Naisia vuonna 2010 päätoimisesti työskenteli 83,2 %, meidän tutkimuksessa luku oli 90 %, eli muutosta on tapahtunut.

Tutkiessamme kysymystä, mitkä tekijät ovat vaikuttaneet eniten ansiotason nousemiseen, tärkeimmäksi asiaksi sanottiin tehtävän muutos. Toiseksi tärkeimmäksi syyksi sanottiin oman osaamisen kehittyminen. Vuoden 2010 tutkimuksessa korostui myös tehtävän muutoksen tärkeys. Tutkimuksestamme selvisi, että palkka nousi 13,5 % tutkinnon suorittamisen jälkeen. Niillä, jotka vaihtoivat työpaikkaa, palkka nousi 19,6 %.

8.1.3 Ylemmän amk-tutkinnon imago, tunnettuus ja markkina-asema työmarkkinoilla

Työnantajien kyselystä ja teemahaastatteluista selvisi, että silloin kun työnantaja tuntee tutkinnon tai heillä on kokemusta työskentelystä ylemmän tradenomin kanssa, he arvostavat ja arvottavat tutkinnon korkealle. Työnantajista 84 % oli sitä mieltä, että ylemmän amk-tutkinnon suorittaneet henkilöt voivat tehdä samoja työtehtäviä kuin perinteiset korkeakoulu-tutkinnon suorittaneet henkilöt. Tähän samaan johtopäätökseen päätyi myös suurin osa teemahaastateltavista. Tutkinto ei takaa sitä, mitä henkilö osaa ja voi tehdä, vaan se riippuu täysin henkilöstä ja kompetenssista.

Yli puolet ylemmän amk-tutkinnon suorittaneista koki, etteivät ole samalla viivalla muiden ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneiden kanssa hakiessa samoja työpaikkoja tai työtehtäviä. Tästä voi päätellä sen, ettei tutkintoa edelleenkään mielletä niin korkealle tasolle, kuin missä sen kuuluisi olla. Mietimme, että mistä tämä voi johtua. Onhan tutkinto ollut kuitenkin jo 12 vuotta mukana Suomen koulutusjärjestelmässä ja sille on asetettu samat vaatimukset kuin perinteisille korkeakoulututkinnoille (EQF 7-taso). Toisaalta koulutusmäärät tästä ajasta ovat olleet todella pieniä. Vuoden 2009 loppuun mennessä valmistuneita on ollut vähän yli 500 henkilöä liiketalouden ja hallinnon koulutusohjelmasta. Tämä luku on hyvin verrattuna esimerkiksi pelkkiin tradenomeihin, joita on valmistunut vastaavalla aikavälillä monta kymmentä tuhatta.

Teemahaastattelusta saatujen vastausten perusteella, työnantajat totesivat pakollisen kolmen vuoden työelämäjakson erittäin positiiviseksi tekijäksi, ennen kuin tutkintoa pääsee suorittamaan. Tämä on erittäin tärkeä imagollinen tekijä tutkinnolle. Tutkinnon suorittaneet ovat tällöin valmiimpia työelämän haasteisiin ja tämä on yksi ammattikorkeakoulun etu, koska vastaavaa asiaa ei vaadita muissa korkeakouluissa. Vuoden 2010 ja 2012 tutkimuksessa tuli ilmi, että vaadittavaa työkokemusta ennen tutkinnon suorittamista oli reilusti enemmän kuin vaadittu minimityökokemus kolme vuotta.

Yhtenä erittäin isona miinuksena ylemmälle amk-tutkinnolle on sen tutkintonimike. Tähän samaan johtopäätökseen ovat tulleet myös monet muut asiaa tutkineet. Melkein 90 % kyselyimme vastanneista piti tutkintonimikettä epäselvänä. Nykyinen tutkintonimike ei kerro sen asemaa tutkintojärjestelmässä. Tutkimuksessamme enemmistö ehdotti tutkintonimikkeeksi maisteri (amk), liiketalouden maisteri (amk) tai kauppatieteiden maisteri (amk).

Vuoden 2010 tutkimuksessa tutkintonimike koettiin valmistuneiden keskuudessa suurimmaksi yksittäiseksi ongelmaksi tutkinnon tunnettavuudessa ja uskottavuudessa. Sekaannusta aiheuttaa sen samankaltaisuus tradenomi-tutkintonimikkeen kanssa, vrt. tradenomi ja ylempi tradenomi.

Teemahaastatteluissa jokainen haastateltava totesi, että suurin heikkous ylemmälle amk-tutkinnolle on sen huono tunnettuus. Tämä on asia, johon tulee kiinnittää jatkossa huomiota.

8.1.4 Työnantajan osallistuminen koulutusprosessiin ja siitä saadut hyödyt

Tutkimuksestamme selvisi, että työnantajat tukevat opiskelua eniten henkisellä tasolla. Myös tiedollista tukea ja kannustamista annettiin. Kuitenkin oli myös työnantajia, jotka eivät tukeet opiskelua lainkaan vaikka jokainen työnantaja piti tärkeänä sitä, että työntekijä kehittää jatkuvasti omaa osaamistaan. Tutkimuksestamme selvisi, että suurin osa tutkinnon suorittaneista teki opinnäytetyönsä omalle työorganisaatiolleen. Opinnäytetyön tekeminen omalle työorganisaatiolle koettiin hyödylliseksi, koska siten työorganisaatio saa käyttöönsä uusia ajatuksia, konkreettisia ratkaisuja ja toimintamalleja. Näitä asioita myös tutkimustuloksemme vahvistivat.

Koemme, että jatkossa on erittäin tärkeää sitouttaa työnantaja mukaan oppimiseen ja opinnäytetyöhön. Työnantajan tuki on tärkeää opiskelijalle, koska se sitouttaa työntekijää omaan työorganisaatioon. Tutkinnon suorittanut henkilö tuo ilmaista osaamista ja ajan tasalla olevaa tietoa työorganisaatioon. Yhteistyö opinnäytetyön tekemisessä on työnantajalle laadukas ja edullinen tapa selvittää jokin organisaatiota askarruttava kysymys ja samalla tutustua uuteen akateemiseen osaajaan. Työntekijän kautta työorganisaatio voi kehittää suhteitaan myös ammattikorkeakouluihin ja hyödyntää heidän asiantuntemusta ja kontakteja omassa toiminnassaan.

Annika Lambergin artikkelissa (2011) ”Työelämä tyytyväinen ylempiin amk-tutkintoihin” todettiin, että ylemmästä amk-tutkinnosta on ollut valtavasti hyötyä työnantajalle. Opintoihin liittyviä tehtäviä on käytetty laajasti hyväksi työpaikoilla ja sen takia myös opiskelua on tuettu esim. työajan joustoissa. Opinnäytetyönä tehtävä kehittämistehtävä avartaa opiskelijan näkökulmaa työyhteisöön ja kasvattaa työntekijänä.

9 Yhteenveto

Opinnäytetyömme eteni sille asetettujen aikataulujen mukaisesti ja totesimme molemmat, kuinka viisas päätös oli aloittaa työn tekeminen tarpeeksi väljällä aikataulutuksella. Arvioimme, että lopputyön tekemiseen meillä menee noin vuosi. Tämä aikaraami antoi mahdollisuuden siihen, että pystyimme antamaan työmme levätä aina välillä, jos tarve niin vaati. Työn lukeminen uudestaan levähdysjaksojen jälkeen antoi meille uutta perspektiiviä siitä, mitä pitää muuttaa, parantaa korjata tai poistaa. Työmme sai koko ajan uutta ajateltavaa ja sisältöä sitä mukaan kun se eteni. Myös omat näkemyksemme muuttuivat matkan varrella tutkiton liittyvistä asioista ja aloimme pohtia asioita ihan uudella tavalla ja eri näkökulmista.

Tänä päivänä puhutaan jatkuvasti siitä, kuinka itseään ja omaa osaamistaan tulee kehittää. Palkka ei tänä päivänä ole enää se suurin motivaatiotekijä, vaan motivaatio kumpuaa muista asioista. Nuorten asennetta ja arvoja on tutkittu paljon viime vuosina ja niitä tekijöitä, joita he pitävät hyvän työpaikan tunnusmerkkeinä.

Evan asenne- ja arvotutkimuksessa vuonna 2010 tutkittiin suomalaisten arvojen ja asenteiden muutosta aina vuodesta 1984 vuoteen 2010. Tämän raportin myötä tutkimusten aikajänne ulottuu jo neljälle eri vuosikymmenelle. Tutkimuksessa todettiin seuraavasti ”Suomi on kulkenut läpi monen yhteiskunnallisen muutoksen. Nyt ratkottavana on monitahoinen haasteiden vyyhti, jossa toisiinsa ovat kietoutuneet talouskriisi, suomalaisen tuotannon rakenteen muutos, väestön nopea ikääntyminen sekä hyvinvointivaltion rahoituskriisi. Yhteistä näille haasteille on kaksi asiaa. Jokainen niistä liittyy olennaisella tavalla työhön. Toiseksi, ne kaikki pitää selättää oloissa, jossa työelämässä tapahtuu vahdinvaihdos: Siirrymme suurten ikäluokkien Suomesta pienten ikäluokkien Suomeen. Tiedämme, että työvoima tulee kutistumaan. Mutta tiedämmekö riittävästi siitä, mikä muu työelämässä muuttuu?” (Haavisto 2010, 3.)

Raportissa nousi nuorten kohdalla esiin mm. se, että turvallisuutta arvostetaan enemmän kuin palkkausta. Myös itsensä kehittäminen ja kouluttaminen sekä työpaikan myönteinen ilmapiiri näitä asioita kohtaan koettiin tärkeiksi. Keskiverta suomalainen haluaa mielenkiintoisen työn hyvähenkisessä työyhteisössä, jota johtaa reilu esimies. Työsuhteen vakinaisuus ja varmuus ovat hänelle tärkeämpiä kuin suuri palkka, korkea status tai urakehitysmahdollisuudet. Uran sijaan suomalainen haluaa mieluummin toteuttaa ja kehittää itseänsä. Vapaa-aika on suomalaisille tärkeää, ja siksi työn tulee tarvittaessa joustaa. (Haavisto 2010, 52.)

Suurten ikäluokkien ja infrastruktuurin muuttuessa, Suomi tarvitsee jatkossa entistä enemmän työvoimaa, joka vastaa yhteiskunnan asettamiin tarpeisiin ja vaatimuksiin ja ovat motivoituneita työntekijöitä. Uskomme, että koulutusmuodoilla on suuri merkitys siinä, minkälaista työvoimaa ja kuinka motivoitunutta henkilöitä tuotetaan tulevaisuuden työyhteiskuntaan.

Koulutuksen tulee olla käytännönläheistä ja sidottuna työelämän jatkuvasti muuttuviin tarpeisiin. Uskomme, että ylemmät ammattikorkeakoulut erottautuvat muista tutkinnoista panostamalla juuri näihin asioihin. Olemme sitä mieltä, että ylemmän amk-tutkinnon suorittaneiden vahvuus piilee käytännönläheisellä ja toiminnallisella tasolla. Ylemmän amk-tutkinnon suorittaneet ovat pragmaattisia sekä tuottavat tarpeeseen vastaavia tehokkaita ratkaisuja ja luovat asiantuntijuuden tällä pelikentällä.

Ylempää ammattikorkeakoulututkintoa luotaessa painotettiin erityisesti siihen, että se vastaa työelämän tarpeisiin. Kuitenkin erityisesti työelämän näkökulmasta lähtevä tutkimustiet näyttää puuttuvan, vaikka työelämälähtöisyyttä on korostettu keskusteluissa. Työelämälähtöisyys edellyttää yhteistyötä ja vuoropuhelua työelämän ja oppilaitosten välillä. Viime kädessä työnantajien vastaanotosta riippuu se, millaiseksi ylemmät amk-tutkinnon suorittaneiden mahdollisuudet työelämässä muodostuvat ja miten arvostettuja tutkinnoista tulee. Koemme hienoiseksi ristiriidaksi sen, että miten tutkinnosta tulikin niin huonosti tunnettu työmarkkinoilla, vaikka sen perustamisessa oli vahvasti mukana työmarkkinajärjestöt ja eri elinkeinoalojen edustajat. Tästä näkökulmasta tarkasteltuna, tutkinnon tulisi olla paremmin tunnettu.

Luettuamme selvityksiä ja aikaisempia opinnäytetöitä, meitä alkoi vaivata tutkimusten ristiriitaisuus. Monessa tutkimuksessa kirjoitettiin siitä, ettei tutkintoa kunnolla tunneta. Kuitenkin esim. Eräkareen opinnäytetyössä 71 % työnantajista tiesi tutkinnon. Samassa tutkimuksessa todettiin, että tutkinnon suorittamista pidetään hyvänä asiana, mutta konkretia osaamiselle puuttuu ja ydinosaamista kaivataan tutkinnon suorittaneilta. Olemme miettineet miten usein tradenomin ja ylemmän tradenomin tutkinnot kilpailevat keskenään. Osataanko näiden tutkintojen välillä tehdä konkreettista eroa?

Siinä olemme aikaisempien tutkijoiden kanssa samaa mieltä, että vastaavia kyselyjä tulee suorittaa säännöllisesti ja saatuja tutkimustuloksia pitää raportoida eteenpäin ja kehitettäviä asioita korjata. Näillä toimenpiteillä tutkinnon tunnettuutta ja arvostusta saadaan nostettua.

Mietimme sitä, että pitäisikö ylemmän amk-tutkintoon hakeutuvien pääsykokeita vaikeuttaa, jotta tutkinnosta tulisi enemmän tavoitellumpi ja halutumpi. Rinnastettaisiinko tutkinto enemmän tätä kautta muihin perinteisiin yliopistotason tutkintoihin, joihin sitä ei vielä kunnolla mielletä? Pidempi tutkintoaika voisi vähentää myös sellaisten hakijoiden määrää, joiden ainoa tavoite on saada nopeasti tutkinto, jolla hakea pätevyyden johonkin tiettyyn virkatehtävään.

Helsingin Sanomien NYT-liitteessä oli mielenkiintoinen kirjoitus (Jokinen 2012) siitä, kuinka Aalto-Yliopistoon perustettiin erittäin paljon suosiota saanut englanninkielinen Fashion Marketing-kurssi ja kuinka pelkälle kurssille pääseminen on jo kovan työn takana. ”Opinto-oikeuden lisäksi vaaditaan kunnianhimoa ja ahkeruutta, jotta ainetta pääsee opiskelemaan. Kun normaalisti yliopistokurssille voi vain lompkia sisään, pitää hakijoiden nyt kirjoittaa vähintään kahdeksan sivun essee ja läpäistä päälle vielä haastattelu. Vain kolmas osa hakijoista pääsee kurssille sisään”.

Ylempää amk-tutkintoon hakeutuvien määrä on kasvanut kovaa vauhtia. Erittäin hyväksi asiaksi koemme sen, ettei tutkintoa pääse suorittamaan suoraan tradenomitutkinnon jälkeen, vaan siihen vaaditaan vähintään kolmen vuoden työkokemus omalta alalta. Työelämässä saadut taidot ja opit ovat niitä, joita tutkinnon suorittamisen aikana pystytään entistä kriittisemmin tarkastelemaan ja sitä kautta kehittämään.

Työskentely vahvojen ja tunnettujen toimijoiden ja brändien kanssa toisi meille samanlaista näkyvyyttä kuin mitä esim. Nokian ja Aalto Yliopiston välinen yhteistyö on tuottanut. Esimerkkinä mainittakoon vuonna 2011 toteutettu Microsoftin, Nokian ja Aalto-yliopiston toteutama yhteistyöhanke koskien Nokian älypuhelimia. Kyse oli arvioiden mukaan jopa useiden miljoonien eurojen Windows Phone -kehityskeskuksesta, joka voi onnistuessaan työllistää useita kymmeniä ihmisiä. (Lehti 2012)

Mitä ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon henkilön tulisi sitten osata? Me koemme, että suurimmat odotukset työnantajien puolelta liittyvät vahvaan käytännön osaamiseen. Meidän tulee hallita projektityöskentelyä, kansainvälisiä asioita, omata hyvät tiimi- ja vuorovaikutustaidot sekä hyvä kielitaito. Uusia ideoita ja ratkaisumalleja odotetaan ja toivotaan tutkinnon suorittaneilta. Meillä pitäisi olla valmiudet myös vaativiin tuote-, kehitys- ja innovaatioasioihin.

Tutkimuksemme osoitti sen, että ylemmän amk-tutkinnon suorittaminen vaikuttaa positiivisesti uraan, palkkaukseen ja imagoon. Vertailtaessa tutkimuksia keskenään, huomasimme, että kahdessa vuodessa on tapahtunut monessa asiassa positiivisia muutoksia, eli tutkinnon suorittaminen kannattaa.

10 Jatkoimenpide-ehdotukset

Ylempi amk-tutkinto on herättänyt paljon kysymyksiä puolesta ja vastaan. Totuus on kuitenkin se, että se syntyi niistä toiveista ja odotuksista, joita työelämälähtöinen ajattelumalli sille asetti. Tästä lähtökohdasta ajateltuna olemme vakuuttuneita, että tutkinto tulee tulevaisuudessa olemaan sen suorittaneiden työntekijöiden myyntikortti työmarkkinoilla. Jatkossa, kun ylempi amk-tutkinto on vakiinnuttanut kunnolla paikkansa suomalaisessa korkeakoulutuksessa ja tutkinnon suorittaneita on työmarkkinoilla runsaasti, voisi olla mielekäs tutkia tradenomien ja ylemmän amk-tutkinnon suorittaneita keskenään. Voitaisiin tehdä selvitys siitä, tehdäänkö näiden kahden tutkinnon välissä selkeä ero työmarkkinoilla ja miten ylempi amk-tutkinto arvotetaan suhteessa pelkkään tradenomin tutkintoon. Uutta näkökulmaa voisi tavoitella laadullisen tutkimuksen keinoin, jolloin saatu tieto olisi vielä syvällisempää.

Lisäksi voisi tutkia, miten ylempi amk-tutkinto ja yliopistojen tai kauppakorkeakoulujen maisteritason tutkinnot rinnastetaan keskenään niin tutkinnon suorittaneiden kuin työnantajien näkökulmasta katsottuna. Tutkimalla näitä tutkintoja keskenään voitaisiin löytää syyt niille asioille, jotka näyttävät vielä erottavan akateemisesta näkökulmasta katsottuna tutkinnot toisistaan.

Pitäisikö työmarkkinajärjestöjen, koulujen ja muiden yhteistyöverkostojen kokoontua vielä tiiviimmin yhteen miten eri selvityksistä ja tutkimuksista saatuihin ongelmiin voitaisiin löytää ratkaisuja? Voitaaisiinko perustaa erillinen brändityöryhmä pohtimaan näitä asioita, joissa edustettuina olisi eri alan asiantuntijoita? Ammattikorkeakoulujen alumniit ovat myös hyviä lähtöpaikkoja keskustelun synnyttämiseksi ja verkostojen luomiselle ja näitä kiitettävästi toteutetaankin.

Ammattikorkeakoulututkintojen kysyntä tulee epäilemättä kasvamaan niiden saavuttaessa lisää tunnettuutta sekä löytäessä paikkansa omalle tasolleen Suomen koulutusjärjestelmässä. Koemme, että kansainvälisyydellä tulisi olla tulevaisuudessa oleellinen ja tärkeä osa esimerkiksi liiketalouden tutkinnossa. Pelkkä alueellinen näkökulma on liian suppea ylemmille ammattikorkeakoulututkinnoille, kansainvälisyys tulisi saada aidosti mukaan koulutukseen. Yhteistyö kansainvälisissä verkostoissa, joissa on todellista ohjelmien sisältöjen asiantuntemusta, toisivat tutkinnolle akateemisista näkyvyyttä ja lisää arvostusta.

Yhtenä konkreettisenä jatkoimenpide-ehdotuksena on tutkintonimikkeen tarkastelu. Pidämme huolestuttavana sitä, että melkein 90 % kokee tutkintonimikkeen niinkin huonona. Toisena erittäin tärkeänä kehityskohteena näemme tutkinnon tunnettuuden parantamisen.

Kaiken kaikkiaan koemme, että tämä koulutusmuoto hakee vielä itseään, mutta se tulee va-
kiinnuttamaan paikkansa tulevaisuudessa ja tulevaisuuden työmarkkinoilla entisestään. Us-
komme vahvasti, että kaikki se panostus, joka käytettiin tämän koulutusrakenteen luomiseen,
tulee maksamaan itsensä takaisin. Täytyy muistaa, että ylempi amk-tutkinto on vielä nuori
verrattaessa sitä muihin korkeakoulututkintoihin. Tutkinnolle täytyy antaa aikaa kehittyä,
jotta se löytää luontaisen paikkansa Suomen korkeakoulumaailmassa ja työmarkkinoilla.

Lähteet

Auvinen, P., Heikkilä, J., Ilola, H., Kallioinen, O., Luopajarvi, T., Raij, K. & Roslöf, J. 2010. Suositus tutkintojen kansallisen viitekehysten (nqf) ja tutkintojen yhteisten kompetenssien soveltamisesta ammattikorkeakouluissa. Arene julkaisu.

Burns, A. & Bush, R. 2000. Marketing Research. 3.painos. USA: Pren-tice-Hall.

Galli, L., Ahola, S. 2010. Elinikäiset oppijat lähikuvassa. Kokemuksia ja näkemyksiä ylemmistä ammattikorkeakoulututkinnoista. Koulutussosiologian tutkimuskeskuksen raportti. Turku: Uniprint.

Haavisto, I. 2010. Työelämän kulttuurivallankumous. EVAn arvo ja asennetutkimus. Helsinki: Yliopistopaino.

Heikkilä, T. 2008. Tilastollinen tutkimus. 7.painos. Helsinki. Edita Prima.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2001. Tutki ja kirjoita. 6. - 7. painos. Helsinki: Tammi.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2007. Tutki ja kirjoita. 13. osin uudistettu painos. Keuruu: Tammi.

Jokinen, L. 2012. Myyntitiimi fashion-artikkeli. Helsingin Sanomien NYT-liite. Vantaa: Helsingin Sanomien painotalo.

Levonen, J. (toim.). 2007. Ylempi ammattikorkeakoulututkinto -Työelämälaheistä siantunte-
musta kehittämässä. HAMKin julkaisuja 1/2007. Saarijärvi: Saarijärven offset.

Maijala, H. & Levonen, J. (toim.).2008. Ylempi ammattikorkeakoulututkinto - Osaamisen en-
nakointi ja tulevaisuuden haasteet. HAMKin julkaisuja 4/2008. Saarijärvi: Saarijärven offset.

Metsämuuronen, J. 2005. Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä. Jyväskylä:
Gummerus.

Okkonen, E. (toim.) 2003. Ammattikorkeakoulun jatkotutkinto -lähtökohdat ja haasteet. Jul-
kaisu 1. Hämeenlinna: OffsetKolmio.

Okkonen, E. (toim.) 2004. Ammattikorkeakoulun jatkotutkinto -toteutuksia ja kokemuksia.
Julkaisu 2. Hämeenlinna: OffsetKolmio.

Opetusministeriö. 2005. Korkeakoulututkintojen viitekehys, kuvaus suomalaisista korkeakoulu-
tutkinnoista Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä. Helsinki: Yliopistopaino.

Rantanen, T. & Isopahkala-Bouret, U. (toim.) 2010. Näkökulmia ylemmän ammattikorkeakou-
lututkinnon tuottamaan osaamiseen sosiaali- ja terveysalalla. Helsinki: Edita Prima Oy.

Uusitalo, H. 2001. Tiede, tutkimus ja tutkielma. Johdatus tutkielman maailmaan. 7. painos.
Helsinki: WSOY.

Internet

Asetus 272/2005. Laki sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista. Viitattu 17.1.2012. <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2005/20050272>

Grönholm, A. 2011. Ammattikorkeakoulujen ja yliopistojen yhteishakujen hakijamäärät lähes ennallaan. Viitattu 10.2.2012.

<http://www.oph.fi/lehdistotiedotteet/2011/016>

Hirvikorpi, H. 2012. Alanvaihtajat ovat motivoituneita. Viitattu 16.2.2012

<http://tyopaikat.oikotie.fi/tyontekijalle/artikkelit/alanvaihtajat-ovat-motivoituneita>

Kalakoski, V. 2012. Kannaattaako työntekijöiden kouluttaminen. Viitattu 7.11.2012.

<http://www.psykologia.fi/index.php/uusin-numero/otteita-lehdesta/61-toimittajan-kynasta/235-kannattaako-tyontekijoiden-kouluttaminen>

Laki 564/2009. Laki ammattikorkeakoululain muuttamisesta ja väliaikaisesta muuttamisesta

Viitattu 17.1.2012. <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2009/20090564>

Laki 645/2001. Laki ammattikorkeakoulun jatkotutkinnon kokeilusta. Viitattu 17.1.2012

<http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2001/20010645?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=645%2F2001>

Lamberg, A. 2011. Työelämä tyytyväinen ylempiin amk-tutkintoihin. Viitattu 2.11.2012-

<http://www.oamk.fi/extra/ylemmat/artikkelit/6/>

Lehti, T. 2012. Aalto yliopisto, Microsoft ja Nokia vahvistavat yhteistyön. Viitattu 4.5.2012.

http://www.3t.fi/artikkeli/uutiset/teknologia/aalto_yliopisto_microsoft_ja_nokia_vahvistavat_yhteistyon

Mäkinen, P. 2011. Ylempi amk-tutkinto toi haasteita myös opettajalle. Viitattu 31.10.2012.

<http://www.oamk.fi/extra/ylemmat/artikkelit/9/>

Opetus- ja kulttuuriministeriö. Aloittaneet opiskelijat vuosittain. 2012. Viitattu 9.10.2012.

<http://vipunen.csc.fi/fi->

[fi-ammattikorkeakoulutus/opiskelijat/_layouts/XLViewer.aspx?id=http://vipunen.csc.fi/fi-ammattikorkeakoulutus/Ammattikorkeakoulutusraportit/AMK.aloittaneet_vuosi.xlsx](http://vipunen.csc.fi/fi-ammattikorkeakoulutus/opiskelijat/_layouts/XLViewer.aspx?id=http://vipunen.csc.fi/fi-ammattikorkeakoulutus/Ammattikorkeakoulutusraportit/AMK.aloittaneet_vuosi.xlsx)

Opetus- ja kulttuuriministeriö. Ammattikorkealakea muutetaan. 2009. Viitattu 15.2.2012.
http://www.minedu.fi/OPM/Tiedotteet/2009/03/HE_amk.html?lang=fi

Opetus- ja kulttuuriministeriö. Kaikki tutkinnot vuosittain. 2012. Viitattu 9.10.2012.
http://vipunen.csc.fi/fi-fi/ammattikorkeakoulutus/opiskelijat/_layouts/XLViewer.aspx?id=http://vipunen.csc.fi/fi-fi/ammattikorkeakoulutus/ammattikorkeakoulutusraportit/AMK.tutkinnot_vuosi.xlsx

Suomi 24.2010. Ylempi amk täyttää fuulaa. Viitattu 2.11.2012.
<http://keskustelu.suomi24.fi/node/2335454>

SurveyPal, kyselytyökalu. Viitattu 20.2.2012. <http://www.surveypal.com/fi/palvelumme/>

Tekes. 2011. Tekesin ja innovaatiotoiminnan vaikutukset 2011. Viitattu 3.5.2012
http://www.tekes.fi/fi/community/Etusivu/307/Haku/383?tf_query=tekesin+ja+innovaatiotoiminnan+vaikutukset+2011

Tiainen, E. 2010. Tradenomi AMK tienaa 3729 euroa. Viitattu 17.1.2012.
<http://www.taloussanomat.fi/tyo-ja-koulutus/2010/09/14/tradenomi--tienaa-3729-euroa/201012709/13>

Työmarkkinakeskusjärjestöjen työurasopimusten linjaukset. 2012. Viitattu 9.10.2012
http://kuntoutussaatio.fi/files/829/Tyomarkkinakeskusjarjestojen_tyourasopimuksen_linjaukset.pdf

Valtioneuvoston asetukset 423/2005, §7. Ylempään ammattikorkeakoulututkintoon johtavien opintojen tavoitteet. Viitattu 16.2.2012.
7 a § ([16.6.2005/423](http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2003/20030352)) <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2003/20030352>

Wigelius, A. 2009. Hyvän työlaadun edellytys on jatkuva kouluttautuminen. Viitattu 7.11.2012.
<http://ariwigelius.fi/2012/09/09/hyvan-tyolaadun-edellytys-on-jatkuva-kouluttautuminen/>

Ylemmän ammattikorkeakoulun metodifoorumi a. Triangulaatio. Viitattu 23.10.2012.
<http://www.amk.fi/opintojaksot/0709019/1193463890749/1193464114103/1194104920968/1194107257373.html>

Ylemmän ammattikorkeakoulun metodifoorumi b. Tutkimuksen validiteetti. Viitattu 14.9.2012.

[URL:http://www.virtuaaliyamk.fi/opintojaksot/0709019/1193463890749/1193464185783/1194413809750/1194415367669.html](http://www.virtuaaliyamk.fi/opintojaksot/0709019/1193463890749/1193464185783/1194413809750/1194415367669.html)

Ylempi amk-tutkinto. Viitattu 9.10.2012.

http://portal.hamk.fi/portal/page/portal/HAMK/Tutkimus_ ja_ kehitys/Valtakunnalliset_verko_stohankkeet/Ylempi_amk_tutkinto/Perustietoa

Haastatteluja

Airas, T. 2012. Myyntipäällikkö teemahaastattelu 25.9.2012. Manpower Group. Helsinki.

Apukka, V.2012. Projektipäällikön teemahaastattelu 4.5.2012. Roche Diagnostics Oy. Espoo.

Backman, J. 2012. Team leaderin teemahaastattelu 12.7.2012. Roche Diagnostics Oy. Espoo.

Heinonen, K. 2012. Tiimipäällikön teemahaastattelu 30.7.2012. ABB. Helsinki.

Kilpirova, S. 2012. Myyntipäällikön teemahaastattelu 31.7.2012. Keski-Uudenmaan Osuuspankki. Hyvinkää.

Lajunen, K. 2012. Työsuojelupäällikön ja aineopettajan teemahaastattelu 16.6.2012. Helsingin yliopisto. Helsinki.

Orava, S. 2012. Huoltojohtajan teemahaastattelu 7.7.2012. Roche Diagnostics Oy. Espoo.

Pesu, K. 2012. Tiimin esimiehen teemahaastattelu 15.9.2012. Suomen Eduskuntatalo. Helsinki.

Rahikka, K. 2012. Key Account Managerin teemahaastattelu 18.6.2012. Poolia. Helsinki.

Roppola, A. 2012. Talouspäällikön teemahaastattelu 14.9.2012. Kirena Oy. Lahti.

Tuppuri, K. 2012. Toimitusjohtajan teemahaastattelu 15.8.2012. Quantom Novo. Hyvinkää.

Tuovinen, J. 2012., Asiamiehen haastattelut 30.01.2012 ja 14.02.2012. Tradenomiliitto TRAL ry. Helsinki.

Tuovinen, J. 2012. Tutkimuskysymysten läpikäyntiä YAMK-toimikunnan tilaisuudessa 14.3.2012. Helsinki.

Julkaisemattomat lähteet

Eriksson, S. 2010. Ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneiden kokemuksia koulutuksen vaikutuksesta urakehitykseen ja palkkaukseen. Haaga-Helia ammattikorkeakoulu. Helsinki. Opinnäytetyö.

Eräkare, E. 2012 Työelämän näkemykset ja odotukset tradenomikoulutuksesta. Haaga-Helia ammattikorkeakoulu. Helsinki. Opinnäytetyö.

Jurvelin, J. 2008. Opiskelijoiden näkemyksiä ylempään ammattikorkeakoulututkintoon johtavasta koulutuksesta. Jyväskylän ammattikorkeakoulu, ammatillinen opettajakorkeakoulu. Jyväskylä. Opinnäytetyö.

Opetus- ja kulttuuriministeriö. 2011. Selvitys ylempien ammattikorkeakoulu-tutkintojen asemasta työelämässä ja uudistuksen vaikutuksesta koulutusjärjestelmään ja työelämään. Laurea Ammattikorkeakoulun julkaisusarja, A-71.-

Timonen, I. 2011. Kaupallisen alan korkeakoulutuksella työelämään, kvantitatiivinen analyysi koulutuksen tuottamasta osaamisesta. Käyttäytymistieteiden laitos. Helsinki. Pro gradu-tutkielma.

Liitteet

Liite 1 Valmistuneiden kyselylomake

Hyvä ylemmän tradenomitutkinnon suorittanut,

Tervetuloa vastaamaan kyselyyn, jossa selvitetään ylemmän tradenomitutkinnon suorittaneiden kokemuksia koulutuksen vaikutuksesta urakehitykseen ja palkkaukseen. Tutkimus toteutetaan Tradenomiliitto TRAL ry:n toimeksiannosta ja sitä hyödynnetään koulutuksen kehittämisessä sekä tutkinnon tunnettuuden parantamisessa. Samassa yhteydessä tutkitaan myös työnantajien näkemyksiä ylemmästä amk-tutkinnosta.

Kyselyn lopussa sinulla on mahdollisuus jättää sähköpostiosoitteesi, mikäli haluat kuulla tutkimuksen tuloksista sen valmistuttua. Kaikki vastaukset käsitellään anonyymisti eikä kyselyn tuloksista voi tunnistaa vastaajaa.

Vastanneiden kesken arvotaan yksi 100 euron ja kaksi 50 euron arvoista S-ryhmän lahjakorttia!

Vastaa kyselyyn linkistä:

Yhteistyöterveisin

Sari Kivi ja Nina Smedberg

Tutkimus toteutetaan opinnäytetyönä Laurea ammattikorkeakoulun yamk-opintoihin liittyen.

Taustatiedot

- Nainen
- Mies

Syntymävuosi

Millä pohjakoulutuksella hakeuduit suorittamaan ylempää tradenomitutkintoa?

- Tradenomi
- BBA
- Jokin muu, mikä?
-

Minä vuonna valmistuit ylemmästä ammattikorkeakoulusta?

Missä ammattikorkeakoulussa suoritit ylemmän amk-tutkintosi?

- HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulu
- Hämeen ammattikorkeakoulu (HAMK)
- Jyväskylän ammattikorkeakoulu (JAMK)

- Kajaanin ammattikorkeakoulu
- Kemi-Tornion ammattikorkeakoulu
- Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulu (KPAMK)
- Kymenlaakson ammattikorkeakoulu (KYAMK)
- Lahden ammattikorkeakoulu (LAMK)
- Laurea ammattikorkeakoulu
- Metropolia (ent. Stadia ja Evtek)
- Mikkelin ammattikorkeakoulu (MAMK)
- Oulun seudun ammattikorkeakoulu (OAMK)
- Rovaniemen ammattikorkeakoulu (RAMK)
- Saimaan ammattikorkeakoulu (ent. Etelä-Karjalan AMK)
- Satakunnan ammattikorkeakoulu (SAMK)
- SAVONIA ammattikorkeakoulu
- Seinäjoen ammattikorkeakoulu (SEAMK)
- Tampereen ammattikorkeakoulu (TAMK)
- Turun ammattikorkeakoulu (TUAMK)
- Vaasan ammattikorkeakoulu (VAMK)

Oletko valmistunut luonnontieteiden vai yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon alalta?

Oletko suorittanut tai aiotko suorittanut tulevaisuudessa suorittaa vielä jonkin muun tutkinnon?

- Kyllä, minkä?
 - Tohtori- tai lisensiaatintutkinto
 - Maisteritutkinto, kauppatieteenalan
 - Maisteritutkinto, muu ala
 - YAMK, muu ala
 - Pedagogiset opinnot
- En

Työtehtävät ennen ylemmän amk-tutkinnon suorittamista

Kuinka monta vuotta sinulla oli tutkintoon vaadittavaa työkokemusta ennen ylemmän tradenomitutkinnon aloittamista?

Mikä oli tehtävänimikkeesi ennen ylemmän amk-tutkinnon suorittamista?

Mikä oli toimiasemasi ennen ylemmän amk-tutkinnon suorittamista?

- Ylin johto (pää-, toimitus- ja varatoimitusjohtaja)
- Johto (markkinointi-, henkilöstö-, talous-, teknillinen johtaja ja itsenäinen piiripäällikkö)
- Ylempi keskijohto (osasto-, osto- tai myyntipäällikkö)
- Alempi keskijohto (edelliset alaiset, jaos-, jaosto, aluepäälliköt; itsenäisessä vastuullisessa asemassa toimivat, muut esimiestehtävät)
- Erittäin vaativat asiantuntijatehtävät (koko yritystä tai virastoa koskevat tutkimus-, suunnittelu- ja kehitystehtävät)
- Vaativat asiantuntijatehtävät (vaativat tutkimus-, suunnittelu- ja kehitystehtävät)
- Asiantuntijatehtävät (suunnittelu, tutkimus- ja tuotekehitys, muut asiantuntijatehtävät)
- Opettajat
- Toimihenkilö (ei itsenäistä asemaa, ohjauksen alaisena työtä tekevä)
- Yrittäjä tai ammatinharjoittaja

Nykyiset Työtehtävät

Yrityksen koko

- Mikroyritys (1-9 henkeä)
- Pieni yritys (10-49 henkilöä)
- Keskisuuri yritys (50-249 henkilöä)
- Suuri yritys (250 henkilöä tai enemmän)

Kuinka monta vuotta olet työskennellyt koulutusta vastaavissa tehtävissä valmistumisen jälkeen?

Valitse

Mikä on tämänhetkinen työtilanteesi?

- Työssä päätoimisesti
- Työssä osa-aikaisesti
- Perhe-, vuorottelu- tms. vapaalla
- Työtön
- Päätoiminen opiskelu
- Muu, mikä?

Millä toimialalla työskentelet?

- Maa-, metsä- ja kalastus sekä kaivostoiminta ja louhinta
- Elintarvikkeiden, juomien ja tupakan valmistus
- tekstiilien, vaatteiden, nahan ja nahkatuotteiden valmistus
- painaminen ja tallenteiden jäljentäminen
- Sahatavaran ja puutuotteiden valmistus
- paperin, paperi- ja kartonkituotteiden valmistus
- kaksin ja öljytuotteiden valmistus
- lääkeaineiden ja lääkkeiden valmistus
- kemikaalien, kemiallisten tuotteiden, kumi- ja muovituotteiden, keraamisten ja lasi-, betoni- ja kivituotteiden valmistus
- metallien ja metallituotteiden jalostus
- tietokoneiden, elektronisten ja optisten tuotteiden valmistus (ml. Nokia ja NSN)
- Metallituotteiden, koneiden ja laitteiden valmistus
- kulkuneuvojen valmistus
- muu valmistus
- Energia-ala (sähkö-, kaasu-, lämpö- ja vesihuolto)
- rakentaminen
- tukku- ja vähittäiskauppa
- kuljetus ja varastointi
- majoitus ja ravitsemustoiminta
- ICT-ala (esim. televiestintä, verkon hallinta)
- Tietojenkäsittelypalvelut (esim. ohjelmistosuunnittelu, tietopalvelutoiminta)
- Muu informaatio- ja viestintäala
- Rahoitustoiminta
- Vakuutustoiminta
- Kiinteistöala (esim. isännöinti, kiinteistönhoito)
- Arkkitehti- ja insinööripalvelut ja niihin liittyvä konsultointi (esim. insinööri- ja suunnittelutoimistot)
- Kääntäminen ja tulkkkaus
- Koulutus
- Tilintarkastus ja liikkeenjohdon konsultointi
- Muut palvelut liike-elämälle (esim. lakiasiantoimistot)
- Tilitoimistot
- Mainostoimistot
- Valtionhallinto
- Kunta ja kuntayhtymä
- Seurakunta

- Muu julkinen hallinto
- Järjestötoiminta
- Muu palvelutoiminta
- Muu toiminta (esim. terveys. ja sosiaalipalvelut, virkistystoiminta, vuokraustoiminta)

Mikä on tehtävänimikkeesi?

Mikä on toimiasemasi?

- Ylin johto (pää-, toimitus- ja varatoimitusjohtaja)
- Johto (markkinointi-, henkilöstö-, talous-, teknillinen johtaja ja itsenäinen piiripäällikkö)
- Ylempi keskijohto (osasto-, osto- tai myyntipäällikkö)
- Alempi keskijohto (edelliset alaiset, jaos-, jaosto, aluepäälliköt; itsenäisessä vastuullisessa asemassa toimivat, muut esimiestehtävät)
- Erittäin vaativat asiantuntijatehtävät (koko yritystä tai virastoa koskevat tutkimus-, suunnittelu- ja kehitystehtävät)
- Vaativat asiantuntijatehtävät (vaativat tutkimus-, suunnittelu- ja kehitystehtävät)
- Asiantuntijatehtävät (suunnittelu, tutkimus- ja tuotekehitys, muut asiantuntijatehtävät)
- Opettajat
- Toimihenkilö (ei itsenäistä asemaa, ohjauksen alaisena työtä tekevä)
- Yrittäjä tai ammatinharjoittaja

Jos olet vaihtanut työpaikkaa ylemmän tradenomitutkinnon suorittamisen jälkeen, vaikuttiko tutkinnon suorittaminen siihen?

- Kyllä, vaihdoin työpaikkaa valmistuttuani
- Kyllä, vaihdoin työpaikkaa tutkinnon suorittamisen aikana
- Tutkinnon suorittaminen ei vaikuttanut työpaikan vaihtoon
- En ole vaihtanut työpaikkaa

Palkkakehitys

Ilmoita bruttokuukausiansiosi luontaisetuineen ennen ylemmän amk-tutkinnon suorittamista? € / kk

Ilmoita bruttokuukausiansiosi luontaisetuineen tällä hetkellä? € / kk

Mitkä tekijät ovat mielestäsi vaikuttaneet eniten nykyiseen ansiotasoosi?

Ole hyvä ja valitse enintään kolme syytä, ja numeroi ne tärkeysjärjestyksessä:

1. tärkein
2. toiseksi tärkein
3. kolmanneksi tärkein

Mikäli vastaat muu tekijä, kirjoita kenttään sen tärkeysjärjestys ja selite.

- Ansiotasoni ei ole muuttunut
- Oma osaaminen
- Palkkakeskustelu/-neuvottelu
- Tehtävän muutos
- Työpaikan vaihto
- Yleiskorotukset
- Ylemmän amk-tutkinnon suorittaminen
- Muu, mikä?

Tutkinnon imago

Miksi hakeuduit opiskelemaan ylempää amk-tutkintoa?

Ole hyvä ja valitse enintään kolme syytä, ja numeroi ne tärkeysjärjestyksessä:

1. tärkein
2. toiseksi tärkein
3. kolmanneksi tärkein

Mikäli vastaat muu tekijä, kirjoita kenttään sen tärkeysjärjestys ja selite.

- Halu opiskella / opiskelu elämäntapana
- Tutkinnon saavuttaminen
- Opiskelu vastapainona työlle
- Pätevöityminen tiettyyn tehtävään
- Urakehityksen vauhdittaminen
- Palkankorotus
- Oman osaamisen kehittäminen
- Muu syy, mikä

Onko ylemmän amk-tutkinnon suorittaminen vaikuttanut mielestäsi ylenemiseesi tai ylenemisen mahdollisuuksiisi?

1 = ei lainkaan... 5 = erittäin paljon

- Työtehtävän sisältöön
- Työtehtävien vaativuuteen
- Arvostukseen työpaikalla
- Arvostukseen työmarkkinoilla

Koetko ylemmän tradenomitutkinnon suorittamisen vaikuttaneen positiivisesti työmarkkina-asemaasi?

- Kyllä
- En

Koetko, että työnantajasi arvostaa ylempää amk-tutkintoa?

1 = ei lainkaan... 5 = erittäin hyvin

Koetko olevasi samalla tasolla muiden ylemmän korkeakoulun tutkinnon suorittaneiden hakiessasi samaa työpaikkaa/työtehtävää? Jos vastaat EI, mitkä ovat syyt tähän?

- Kyllä
- En, mitkä ovat syyt?

Onko tutkintonimike tradenomi yamk selkeä?

- Kyllä
- Ei, ehdotuksesi

Työnantajan osallistuminen koulutusprosessiin

Minkälaista tukea sait työnantajaltasi opintojesi aikana? (Voit valita useita vaihtoehtoja)

- Sain käyttää opiskeluun palkallisia työpäiviä
- Sain pitää opiskeluun palkatonta vapaata
- Opiskeluani tuettiin tiedollisesti (esim. materiaalin hankinnassa)
- Opiskeluani tuettiin henkisesti (kannustaminen)
- Opiskeluani ei tuettu mitenkään. Jos vastasit EI tähän kysymyksiin, osaatko arvioida, miksi?

Pystytkö hyödyntämään koulutustasi työnantajallesi?

- Kyllä
- Ei

Teitkö opinnäytetyösi työorganisaatiollesi?

- Kyllä
- En, koska työni olisi pitänyt olla salainen
- En

Mitkä olivat keskeiset hyödyt opinnäytetyöstä työorganisaatiollesi?

- Uudet konkreettiset ratkaisut ja toimintamallit
- Tulosten hyödyntäminen
- Tulosten käytäntöön sovellettavuus
- Uudet ideat
- Muu, mikä?

Avoimia ajatuksia ja ehdotuksia

Ajatuksia tai ehdotuksia tutkinnon kehittämiseksi?

Ajatuksia tai ehdotuksia, miten yritykset voisivat paremmin hyödyntää tutkinnon suorittanutta?

Palautetta kyselyyn

Olemme tekemässä tutkimusta myös työnantajille. Jos koet, että voisimme haastatella henkilöä työorganisaatiostasi tutkintoon liittyvistä asioista, voit jättää hänen yhteystietonsa meille.

Mikäli haluat saada sähköpostitse tietoa tutkimuksen tuloksista niiden valmistuttua, täytä sähköpostiosoitteesi alla olevaan kenttään.

Liite 2 Työnantajien kyselylomake

Hyvä työnantaja!

Tervetuloa vastaamaan kyselyyn, jossa selvitetään ylemmän amk-tutkinnon suorittaneiden kokemuksia koulutuksen vaikutuksesta ylemmän tradenomin **urakehitykseen, imagoon ja palkkaukseen**. Teemme tutkimuksen toimeksiantona Tradenomiliitto TRAL ry:lle, opinnäyte-työnä ”Ylempi tradenomi työelämässä”.

Tutkimuksen ensimmäisen osan teemme tutkinnon suorittaneille henkilöille. Tutkinnon toinen osa on suunnattu työnantajille. Tarkoituksena on saada tietoa siitä, miten työnantajat tutkinnon näkevät ja kokevat.

Kyselyn lopussa sinulla on mahdollisuus jättää sähköpostiosoitteesi, mikäli haluat kuulla tutkimuksen tuloksista sen valmistuttua. Kaikki vastaukset käsitellään anonyymisti eikä kyselyn tuloksista voi tunnistaa vastaajaa. Yhteystietoja ei luovuteta ulkopuolisille osapuolille ja ne hävitetään asianmukaisesti kyselyn päätyttyä. Yhteistiedot on saatu ammattikorkeakouluilta ja Tradenomiliitto TRAL ry:n jäsenrekisteristä, sekä omien kontaktien kautta.

Kiitos, että käytät aikaasi kyselyyn vastaamiseen. Tätä kautta saamme arvokasta tietoa tutkimuskysymyksiimme. Samalla autat osaltasi kehittämään ylemmän ammattikorkeakoulun jatkokutkintoa myös tulevaisuudessa.

TUTKIMUSKYSYMYKSIÄ

Vastaajan taustatiedot

Sukupuoli

- Nainen
- Mies

Syntymävuosi

Tehtävänimike

Toimiasema yrityksessä

- Johtotehtävät
- Esimiestehtävät
- Asiantuntijatehtävät
- Toimihenkilötehtävät
- Yrittäjä
- Muu, mikä?

Koulutustausta

- Toisen asteen tutkinto
- Amk-tutkinto
- Ylempi amk-tutkinto
- Maisteritutkinto
- Tohtori- tai lisensiaatintutkinto
- Muu, mikä?

Kuuluuko työtehtäviinne uusien työntekijöiden rekrytointi?

- Kyllä
- Ei

Oletko työskennellyt ylempään amk-tutkinnon suorittaneiden henkilöiden kanssa?

- Yhden yamk-tutkinnon suorittaneen henkilön kanssa
- 2-5 yamk-tutkinnon suorittaneen henkilön kanssa
- Useamman yamk-tutkinnon suorittaneen henkilön kanssa
- Ei yhtään tutkinnon suorittanutta

Yrityksen taustatiedot

Millä toimialalla työskentelet?

- Maa-, metsä- ja kalastus sekä kaivostoiminta ja louhinta
- Elintarvikkeiden, juomien ja tupakan valmistus
- tekstiilien, vaatteiden, nahan ja nahkatuotteiden valmistus
- painaminen ja tallenteiden jäljentäminen
- Sahatavaran ja puutuotteiden valmistus
- paperin, paperi- ja kartonkituotteiden valmistus
- koksen ja öljytuotteiden valmistus
- lääkeaineiden ja lääkkeiden valmistus
- kemikaalien, kemiallisten tuotteiden, kumi- ja muovituotteiden, keraamisten ja lasi-, betoni- ja kivituotteiden valmistus
- metallien ja metallituotteiden jalostus
- tietokoneiden, elektronisten ja optisten tuotteiden valmistus (ml. Nokia ja NSN)
- Metallituotteiden, koneiden ja laitteiden valmistus
- kulkuneuvojen valmistus
- muu valmistus
- Energia-ala (sähkö-, kaasu-, lämpö- ja vesihuolto)
- rakentaminen
- tukku- ja vähittäiskauppa
- kuljetus ja varastointi
- majoitus ja ravitsemustoiminta
- ICT-ala (esim. televiestintä, verkon hallinta)
- Tietojenkäsittelypalvelut (esim. ohjelmistosuunnittelu, tietopalvelutoiminta)

- Muu informaatio- ja viestintäala
- Rahoitustoiminta
- Vakuutustoiminta
- Kiinteistöala (esim. isännöinti, kiinteistönhoito)
- Arkkitehti- ja insinööripalvelut ja niihin liittyvä konsultointi (esim. insinööri- ja suunnittelutoimistot)
- Kääntäminen ja tulkkaukset
- Koulutus
- Tilintarkastus ja liikkeenjohdon konsultointi
- Muut palvelut liike-elämälle (esim. lakiasiantoimistot)
- Tilitoimistot
- Mainostoimistot
- Valtionhallinto
- Kunta ja kuntayhtymä
- Seurakunta
- Muu julkinen hallinto
- Järjestötoiminta
- Muu palvelutoiminta
- Muu toiminta (esim. terveys- ja sosiaalipalvelut, virkistystoiminta, vuokraustoiminta)

Yrityksen koko

- Mikroyritys (1-9)
- Pieni yritys (14-49)
- Keskisuuri yritys (50-249)
- Suuri yritys (250-)
-

Osaamisen ylläpito ja kehittäminen

- Miten tärkeänä koet työntekijän jatkuvan kehittymisen?
 - 1 =Erittäin tärkeänä... 4 = En koe tärkeänä
- Koetko, että työtehtävien hoitaminen edellyttää jatkuvaa koulutusta?
 - 1 = Täysin samaa mieltä... 4 = Eri mieltä, miksi?

Ylemmän amk-tutkinnon tarpeellisuus

- Tuottaako ylempi amk-tutkinto mielestäsi osaamista työelämän tarpeisiin?
 - 1 = Erittäin paljon... 4 = Ei, miksi?

Millä osaamisen alueilla havaitsette, että työntekijä kehittyi opiskelunsa aikana?

- Ammattitaito vahvistui
- Kokonaisuuksien hallinta kehittyi
- Tutkimuksellinen ote kehittyi
- Tiimi- ja verkostoitumistaidot kehittyivät
- Tuotekehitys ja innovointitaidot kehittyivät
- Kansainväliset taidot kehittyivät
- Viestintä ja kielitaito kehittyvät
- Muu, mikä?

Ylemmän amk-tutkinnon suorittaneiden urakehitys ja tehtävät

Miten tutkinto vaikutti työntekijän tehtäväkuvaan? (merkitse parhaiten sopivat vaihtoehdot) kehittyi opiskelunsa aikana?

- Tehtävät muuttuivat vaativimmiksi
- Työntekijä ylennettiin muihin tehtäviin
- Työnkuvaa laajennettiin
- Tehtävät ja titteli muuttuivat kokonaan
- Työtehtävät pysyivät ennallaan, mikään ei muuttunut
- Muu, mikä?

Koetko, että tutkinnon suorittaneet henkilöt voivat toimia vaativissa asiantuntija-, kehittämis- ja johtotehtävissä?

1= Täysin samaa mieltä... 4 = Eri mieltä

Nousiko työntekijän palkka tutkinnon suorittamisen jälkeen?

- Kyllä
- Ei

Mihin tehtäviin olet palkannut ylemmän amk-tutkinnon suorittaneita henkilöitä?

Yrityksen panostus opiskeluun

Miten tuit työntekijäsi tutkinnon suorittamisen aikana?

- Sai käyttää opiskeluun palkallisia työpäiviä
- Sai pitää opiskeluun palkatonta vapaata
- Opiskelua tuettiin tiedollisesti (esim. materiaalin hankinnassa)
- Opiskelua tuettiin henkisesti (kannustaminen)
- Opiskelua ei tuettu mitenkään. Jos vastasit Ei tähän kysymyksiin, osaatko sanoa, miksi?

Tehtiinkö ylemmän amk-tutkinnon opinnäytetyö työorganisaatioon?

- Kyllä
- Ei

Kenen aloitteesta kehittämishankeen aihe (opinnäytetyön aihe) valittiin?

- Työntekijän
- Työnantajan
- Joku muu, mikä?

Mitkä olivat keskeiset hyödyt opinnäytetyöstä työorganisaatiolle?

- Uudet konkreettiset ratkaisut ja toimintamallit
- Tulosten käytäntöön sovellettavuus
- Uudet ideat
- Muu, mikä?

Ylemmän tradenomikoulutuksen tunnettuus

Tunnetaanko ylempi amk-tutkinto mielestäsi hyvin työmarkkinoilla?

1 = Erittäin hyvin... 4 = Ei tunneta

Yleisiä ajatuksia

Miten hyvin tunnet ylemmän amk-tutkinnon?

- Hyvin
- Melko hyvin
- Melko huonosti
- Huonosti, mitä ja minkälaista tietoa tutkinnosta?

Mitkä ovat mielestänne ylemmän amk-tutkinnon keskeiset ominaispiirteet?

Koetko, että ylempi amk-tutkinto ja yliopiston maisterin tutkinto ovat samantasoisia?

- Kyllä
- Ei, miksi?

Koetko, että ylemmän amk-tutkinnon ja yliopiston maisterin tutkinnon suorittaneet voivat suorittaa samoja tehtäviä?

- Kyllä
- En

Suosittelisitko ylemmän amk-tutkinnon suorittaneita henkilöitä myös muille työnantajille?

1 = Varmasti... 4 = En

Liite 3 Työnantajien teemahaastattelun kyselyrunko

Teemahaastattelun kyselyrunko

1. Kuinka tuttu ylempi amk-tutkinto on sinulle?
2. Oletko työskennellyt ylempien tradenomien kanssa tai palkannut heitä?
3. Mitkä ovat mielestäsi tämän tutkinnon vahvuudet ja heikkoudet?
4. Koetko, että tutkintoa tulisi vielä kehittää ja jos kyllä, mitä ja mihin suuntaan?
5. Onko tutkinto mielestäsi arvostettu työmarkkinoilla?
6. Minkälaisissa tehtävissä ylempi tradenomi voi mielestäsi työskennellä (asiantuntija, kehittäjä, johtotaso)?
7. Koetko, että ylempi amk-tutkinto ja yliopiston maisterin tutkinto ovat samantasoisia ja voivatko he suorittaa samanarvoisia tehtäviä?
8. Tunnettaanko tutkinto mielestäsi hyvin työmarkkinoilla? Jos ei, niin miten ja missä medioissa sitä kannattaisi mainostaa?
9. Suositteletko ylempään amk-tutkinnon suorittaneita henkilöitä myös muille työnantajille?

Liite 4 Tradenomiliiton sähköinen uutiskirje

Jos et näe tässä postia oikein, [Klikkaa tästä](#).



Tutkimus ylemmän tradenomitutkinnon suorittaneille ja yritysten edustajille

Tutkimukset toteutetaan Tradenomiliitto TRAL ry:n toimeksiannosta ja niitä hyödynnetään koulutuksen kehittämisessä sekä tutkinnon tunnettuuden parantamisessa. Valmistuneille tehtävällä tutkimuksella selvitetään ylemmän tradenomitutkinnon suorittaneiden kokemuksia koulutuksen vaikutuksesta urakehitykseen ja palkkaukseen. Työnantajille suunnattu tutkimus kartoittaa yritysten näkemyksiä ja kokemuksia ylemmän tradenomitutkinnon suorittaneista.

Kyselyyn vastaaminen vie vain hetken! Välitäthän linkejä myös eteenpäin kohderyhmiin kuuluville tuttavillesi, jotta kyselyyn saadaan mahdollisimman paljon vastajia.

Kyselyn lopussa voit jättää sähköpostiosoitteesi, mikäli haluat kuulla tutkimuksen tuloksista sen valmistuttua. Kaikki vastaukset käsitellään anonyymisti eikä kyselyn tuloksista voi tunnistaa vastaajaa.

Vastanneiden kesken arvotaan S-ryhmän lahjakortteja!

Tutkinnon suorittaneiden kysely:

https://www.surveypal.com/app/f?_d=0&_sid=37806523&_k=iNqE6ajLZ5Xz2KYKoe0pJr3bMR-LT_gkz8F-NVHYA2B6VMNUk5kRJ08t97I3RmT

Kysely yritysten edustajille:

https://www.surveypal.com/app/f?_d=0&_sid=37806523&_k=CfzqqaZ8jwYEaBC_cJN65elwA89udB6kisiNki-rgLkn6za1kMvNC_IIQ9myVnFS

Lisätietoja:

Johanna Tuovinen
Koulutuspoliittinen asiamies, Tradenomiliitto TRAL ry
johanna.tuovinen@tral.fi, puh. 020 155 8803

Tradenomi (ylempi AMK) –tutkinto on 90 opintopisteen laajuinen ylempi korkeakoulututkinto. Opinnot suoritetaan työn ohessa keskimäärin 2 – 3 vuodessa. Pääsyvaatimuksina tutkintoa opiskelemaan on soveltuva korkeakoulututkinto sekä vähintään kolmen vuoden työkokemus alalta. Ylemmät ammatillikorkeakoulututkinnot luotiin osaksi koulutusjärjestelmäämme 2000-luvun alussa ja niitä on kiltetty työelämää kehittävästä toteutustavastaan. Jopa 80 % tutkinnon suorittaneista koki sen parantaneen työmarkkina-asemaansa (TRAL:n tutkimus 2010).

Liite 5 Valmistuneiden englanninkielinen kyselylomake

Dear Master of Business Administration graduate,

We invite you to evaluate the impacts of the Master's degree on your career development and wages. The study is made for the Union of professional business graduates in Finland and the results will be used to develop the degree and improve its prominence. The second part of the study is conducted among employers on their views and experiences of the Master's degree graduates.

You will be able to leave your e-mail address if you wish to hear of the results upon completion of the study. The study is conducted anonymously.

You may also win a gift card to S-group worth €100 or € 50!

To access the questionnaire, simply click this link:

Best regards,

Nina Smedberg and Sari Kivi

This questionnaire is a part of a Master of Business Administration thesis in Laurea University of Applied Sciences.

Background Information

Gender

- Female
- Male

The year of birth

What were your educational background / history before MBA?

Which year did you graduate as an MBA?

In which school did you study for your MBA degree?

- HAAGA-HELIA University of Applied sciences
- HAMK University of Applied sciences (HAMK)
- JAMK University of Applied sciences (JAMK)
- Kajaani University of Applied sciences
- Kemi-Tornio University of Applied sciences
- Central Ostrobothnia University of Applied sciences
- Kymenlaakso University of Applied sciences (KYAMK)
- Lahti University of Applied Sciences (LAMK)
- Laurea University of Applied sciences

- Metropolia University of Applied sciences (ent. Stadia ja Evtek)
- Mikkeli University of Applied sciences (MAMK)
- Oulun University of Applied sciences (OAMK)
- Rovaniemi University of Applied sciences (RAMK)
- Saimaa University of Applied sciences (ent. Etelä-Karjalan AMK)
- Satakunta University of Applied sciences (SAMK)
- SAVONIA University of Applied sciences
- Seinäjoki University of Applied sciences (SEAMK)
- Tampere University of Applied sciences (TAMK)
- Turku University of Applied sciences (TUAMK)
- Vaasa University of Applied sciences (VAMK)

In your MBA studies, did you graduate from the fields of social sciences or business and administration your MBA studies?

Have you completed or are you going to complete yet another degree in the future?

- Yes, which?
 - Yes, Doctor's- or Licentiate's degree
 - Yes, Master's degree in economic's
 - Yes, Master's degree, other field
 - Yes, MBA, other field
 - Yes, Pedagogical studies
- No

Work Tasks before Completing the MBA

How many years of related work experience did you have, before entering the MBA program? State in years.

What was your job title before the MBA?

What was your role in an organization, before the MBA?

- The board of management (such as director general, managing director)
- Management (marketing, human resource, finance, technical director and independent district manager)
- Upper middle management (head of department, purchasing or sales manager)
- Lower middle management (under the previous, division, area managers; independent responsible position, other supervisory responsibilities)
- Specialist tasks of the entire company/department or governmental office (senior demanding research, design and development tasks)
- Junior Specialist (responsible research etc...)
- Authority (research, design, development and other tasks)
- Teacher
- Employee (non-independent role, under supervision)
- Entrepreneur or self-employed person

Current Work Assignments

Size of the company

- Micro-company (1-9 persons)
- Small and medium sized company (14-49 personnel)
- Medium-sized company (50-249 personnel)
- Large enterprise (250 personnel or more)

Work experience from the field after completing the MBA? State in years.

Current status in work life:

- Full-time work
- Part-time work
- Family, alternation etc. leave
- Unemployed
- Studying full-time
- Other, what?

What industry do you work in?

- Agriculture, forestry and fishing, mining and quarrying
- Manufacturing of food, beverages and tobacco
- Manufacturing of textiles, clothes, leather and other leather products manufacturing
- Printing and reproduction of recorded media
- Production of sawn timber and other wood products
- Production of paper and paperboard
- Manufacturing of Coal and petroleum products
- Medicine and pharmaceutical industry
- Chemicals, chemical products, rubber, plastic, ceramic and glass, concrete and stone products manufacturing
- Metals and metal processing
- Computers, electronic and optical products manufacturing (e.g. Nokia ja NSN)
- Fabricated metal products, machinery and equipment manufacturing
- Manufacture of transport equipment
- Other field of manufacturing
- Energy sector (electricity, gas, steam and water supply)
- Construction
- Wholesale and retail
- Logistics
- Accommodation and beverage
- The ICT sector (e.g. telecommunications, network management)
- The IT activities (e.g. software engineering, information service activities)
- Other information, the communications
- Financing
- Insurance
- Real estate (e.g. property management, property management)
- Architectural and engineering also related consultancy (e.g.), engineering and design agencies)
- Translation and interpretation

- Education
- Auditing and management consulting
- Other business activities (e.g. law firms)
- Accounting companies
- Advertising
- Central government
- Municipality and District
- Congregation / parish
- Other public administration
- Non-profit organization
- Other services
- Other activities (e.g. health, and social services, renting)

What is your current job title? (e.g. controller)

What is your current role in the organization?

- Director (director general, managing director)
- Management (marketing, human resource, finance, technical director and independent district manager)
- Upper middle management (head of department, purchasing or sales manager)
- Lower middle management (under the previous, division, area managers; independent responsible position, other supervisory responsibilities)
- Very demanding authority (the entire company or office for research, design and development tasks)
- Demanding authority (research, design and development tasks)
- Authority (research, design, development and other tasks)
- Teacher
- Employee (non-independent role, under supervision)
- Entrepreneur or self-employed person

If you have changed job after obtaining the qualification of the MBA, did the degree have an effect on it?

- Yes, I changed jobs after graduation
- Yes, I changed jobs during the studies
- The degree didn't affect changing the job
- I haven't changed my job

Salary Trend

Please state the gross monthly salary including benefits before completing the MBA € / month

Report current the gross monthly salary including benefit? € / month

What factors do you think are the issues that have been mainly affecting your current income level?

Please select up to three reasons and number them in order of importance:

1 the most important

2 second most important

3 the third most important

If you answer any other reason, enter first the order of importance and then an explanation after that.

- The income level has not changed
- My own performance
- Salary discussion/negotiations
- Changing responsibilities?
- Changing jobs
- General salary increase
- Completing the MBA
- Other, what?

Degree's Image

Why did you apply to an MBA degree?

Please select up to three reasons and number them in order of importance:

1 the most important

2 second most important

3 the third most important

If you answer any other reason, first enter the order of importance and then an explanation after that.

- Wishing to study for study / studying is a way of life
- Gaining a degree
- Studying balances the work life

- Qualification of to a specific position
- Accelerating career development
- Salary increase
- Developing knowledge/personal skills
- Another issue, what?

Has the degree affected your opportunities for promotion or effect promotion?

1 = no effect... 5 = has affected a lot

- Work task contents
- Work task complexity
- Increase of respect in the organization
- Increase of respect in the labor market

Do you feel your MBA degree has contributed positively to your position in the labor market?

- Yes
- No

Do you feel that your employer appreciates your/an MBA degree?

1 = no effect... 5=very much

Do you consider being on the same level with other university graduates with Master's, when applying for the same position / job? If you answer NO, what are the reasons for that?

- Yes
- No, what are the reasons?

Is the academic title "tradenomi yamk" (in Finnish) clear?

- Yes
- No, my proposal

Employer Involvement in the Educational Process

What kind of support did you receive from your employer during your studies? (You can select multiple options)

- I was able to use paid working days for studying
- I was able to use unpaid working days for studying
- My studies were supported intellectually (e.g. purchasing materials)
- My studies were supported mentally? (supporting)
- My studies weren't supported at all. If you answered NO to this question, can you guess why?

Are you able to take advantage of the degree in your work organization?

- Yes
- No

Did you do your thesis for your work organization?

- Yes
- No, because the topic of my thesis should have been secret
- No, other why?

What were the key benefits of the thesis for your work organization?

- The new practical solutions and process/action plans/models
- Use of the results
- The applicability of the results into practice
- New ideas
- Other, what?

Open Ideas and Suggestions

Ideas or proposals to develop the degree?

Ideas or suggestions on how businesses can better take advantage of graduated students?

Feedback to the questionnaire

We are also carrying out a research for the employers. If you feel that we could interview people in your work organization regarding issues related to the degree, you can leave his or her contact information to us.

If you want to get e-mail information about the results of the study as they are ready, fill in your e-mail address in the box below. Thanks for taking part in this study!