

Teija Takkunen

**PUUTEKNIIKAN INSINÖÖRIEN SJOITTUMINEN
TYÖELÄMÄÄN**

Opinnäytetyö

KESKI-POHJANMAAN AMMATTIKORKEAKOULU

Puutekniikan koulutusohjelma

Huhtikuu 2010

TIIVISTELMÄ OPINNÄYTETYÖSTÄ

Yksikkö Ylivieskan yksikkö, tekniikan toimipiste	Aika Huhtikuu 2010	Tekijä Teija Takkunen
Koulutusohjelma Puutekniikka		
Työn nimi Puutekniikan insinöörien sijoittuminen työelämään		
Työn ohjaaja Kaija Arhio	Sivumäärä 29+3	
Työelämäohjaaja		
<p>Tässä opinnäytetyössä selvitettiin Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulusta valmistuneiden puutekniikan insinöörien sijoittumista työelämään, sekä heidän uranäkymiään. Tutkimuksen tilaajana toimi puutekniikan koulutusohjelma.</p> <p>Tutkimus toteutettiin sähköpostikyselynä ja siihen osallistui 74 Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulusta valmistunutta puutekniikan insinööriä. Tutkimukseen osallistuneiden insinöörien osuus kaikista koulutusohjelmasta valmistuneista insinööreistä oli 59,2 prosenttia. Kyselyyn osallistuneet insinöörit olivat valmistuneet vuosina 2000-2009.</p> <p>Tutkimuksesta kävi ilmi, että Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulusta valmistuneet puutekniikan insinöörit ovat sijoittuneet hyvin työelämään. Koulutusohjelmasta valmistuneilla oli valmistumisensa jälkeen ollut keskimäärin 1,7 työnantajaa. Puutekniikan insinööreistä 60,9 prosenttia työskenteli teollisuuden toimialalla.</p> <p>Tutkimukseen osallistuneet insinöörit näkivät omat uramahdollisuutensa pääsääntöisesti melko hyvinä. Jatkovaa itsensä kehittämistä ja lisäkouluttautumista pidettiin tärkeänä osana omaa urakehitystä.</p>		
Asiasanat koulutus, kyselytutkimus, puutekniikka, työelämä, ura		

ABSTRACT

CENTRAL OSTROBOTHNIA UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES, Ylivieska unit	Date April 2010	Author Teija Takkunen
Degree Program Wood technology		
Name of thesis Placing of the engineers of the wood technology in the working life		
Instructor Kaija Arhio		Pages 29+3
Supervisor		
<p>The purpose of this study was to describe and explore wood technology engineers' career and their career prospects. The study focused on the Central Ostrobothnia University of Applied Sciences graduates in wood technology. The study was commissioned by the degree program of wood technology.</p> <p>The study was conducted as an e-mail survey, and it was attended by 74 engineers in wood technology. The response rate was 59.2% of all graduated wood engineers. The engineers who participated in the investigation had graduated between 2000 and 2009.</p> <p>The findings revealed that the engineers from wood technology degree program have been successful in entering the working life. After graduating engineers had worked for 1,7 employer on average. Most of wood technology engineers worked in the manufacturing industry.</p> <p>According to the study, engineers of wood technology believe in their career opportunities. They think that consider self-development as an important part of their own career development. Wood engineers were interested in educating themselves more.</p>		

Key Words

career, education, survey, wood technology, working life

TIIVISTELMÄ
ABSTRACT
SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	1
2	URA JA SEN KEHITTYMINEN.....	2
	2.1 Urakäsite.....	2
	2.2 Urakehitys.....	4
	2.3 Ura-ankkurit.....	5
	2.4 Opintojen vaikutus uraan.....	9
3	PUUTEKNIKANKOULUTUS AMMATTIKORKEAKOULUSSA.....	11
	3.1 Insinööriopinnot ammattikorkeakoulussa.....	11
	3.2 Puutekniikankoulutus Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulussa.....	12
4	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS JA LUOTETTAVUUS.....	14
	4.1 Tutkimuksen lähtökohdat.....	14
	4.2 Tutkimuksen menetelmä ja laatu.....	14
	4.3 Validiteetti.....	15
	4.4 Reliabiliteetti.....	15
	4.5 Tutkimuksen toteutus.....	16
5	TUTKIMUSTULOKSET.....	17
	5.1 Vastaajien taustatiedot.....	17
	5.2 Työllistyminen valmistumisen jälkeen.....	18
	5.3 Vastaajien koulutus puutekniikan insinööriopintojen jälkeen.....	19
	5.4 Vastaajien työtilanne.....	19
	5.5 Vastaajien uranäkymät.....	24
	5.6 Puutekniikan insinöörien uraodotukset.....	25
6	POHDINTA.....	27
	LÄHTEET	29
	LÄHTEET	29
	LÄHTEET	29
	LIITTEET.....	1
	LIITTEET.....	1
	LIITTEET.....	1

1 JOHDANTO

Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulussa aloitettiin puutekniikan koulutusohjelma vuonna 1996, ensimmäiset puutekniikan insinöörit valmistuivat Ylivieskasta vuonna 2000. Tutkimuksen aloittamisajankohtana puutekniikan insinöörejä on yhteensä valmistunut Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulusta 125 kappaletta.

Tässä opinnäytetyössä perehdytään ensin teoriaan urasta ja urakehityksestä sekä esitellään professori Edgar Scheinin kehittämät yhdeksän ura-ankkuria, jotka ohjaavat yksilön ammatillisen identiteetin kehittymistä ja vaikuttavat myös urapäätöksiin.

Tässä tutkimuksessa oli tarkoituksena selvittää miten puutekniikan insinöörit ovat sijoittuneet työelämään, millaisissa työtehtävissä he työskentelevät ja mikä on heidän asemansa työorganisaatiossa. Lisäksi haluttiin selvittää heidän uraodotuksiaan ja tulevaisuuden näkymiään omaa uraansa kohtaan. Tutkimustuloksia tarkasteltaessa katsottiin, oliko vastaajien sukupuolella, valmistumisvuodella tai koulutuksen suuntaumalla merkitystä saatuihin tutkimustuloksiin. Tutkimus toteutettiin sähköpostikyselynä ja siihen osallistui 59,2 prosenttia kaikista koulutusohjelmasta valmistuneista insinööreistä. Tutkimuksessa käytetty kyselylomake löytyy työn lopusta liitteistä.

2 URA JA SEN KEHITTYMINEN

2.1 Urakäsite

Ura on suomen kielessä hieman hankala sana, koska siinä on historiallisia rasiitteita. Perinteinen käsitys urakehityksestä on melko jähmeä. Useimmiten sillä tarkoitetaan tehtävästä toiseen siirtymistä ja organisaation hierarkiassa ylöspäin kiipeämistä. Monien mielestä urakehitys sisältää jopa negatiivisia vivahteita, mikäli siihen liittyy pyrkyryyttä ja oman edun tavoittelua muiden kustannuksella. (Kurten 2001, 37.)

Laajimmassa ja perinteisessä mielessä ura on sarja työkokemuksia, joita yksilölle ajan mittaan kertyy. Perinteisesti ura on rajattu organisaatioon, tarkasti määriteltyihin tehtäviin ja asemiin työelämässä, ja perinteisissä urakehitysmalleissa on lähdetty olettamuksesta, että kun yksilön ikä, virka tai toimi, persoonallisuuden piirteet, arvot ja oppimisen tyyli ovat tiedossa, voimme ennustaa varsin tarkasti uraan liittyvät ongelmakohdat ja määritellä kehittämisaalueet. Nykyään ikä ja asema organisaatiossa eivät enää riitä ennustajiksi. Sen sijaan työuran kannalta ratkaisevaa saattaa olla se, kuinka hyvin yksilö itse tunnistaa omat persoonallisuuden piirteensä, arvonsa, oppimiseen liittyvät asenteensa ja käytänteensä sekä taitonsa toimia yhteisöissä ja kuinka hän pystyy tätä tietoa hyödyntämään muuttuvissa työympäristöissä ja tehtävissä sekä koostumukseltaan vaihtelevissa työryhmissä. Työuraa eivät enää määrittele ikä ja toisiaan seuraavat tehtävät saman organisaation tai työnantajan palveluksessa. Uusille urille on tyypillistä riippumattomuus perinteisistä uraperiaatteista. (Ruohotie 2000, 206.)

Yksilön työura on nähtävissä subjektiivisena, sisäisesti koettuna, tai sitten objektiivisena, ulospäin nähtävänä urana. Subjektiivisen uran määrittely lähtee yksilön sisältä: mitä ura minulle merkitsee ja miltä se tuntuu. Objektiivinen ura on puolestaan kirjattavissa tehtävähistoriana, nimitysuutisien jatkumona tai käyntikorttien kavalkadissa. (Salminen 2005, 51.)

TAULUKKO 1. Perinteisen ja muuntuvan uran ilmiöitä. (Salminen 2005, 39).

Uran kytkentöjä	Perinteinen työsuhde ja ura	Uusi joustoura
Ympäristö	Vakaa	Dynaaminen
Uravalinta	Muutama vaihtoehto Melko varhain	Useita Eri vaiheissa
Päävastuullinen	Organisaatio	Yksilö
Urahorisontti, työpaikka	Yksi organisaatio	Useita organisaatioita
Muutos	Askelittain	Transformaatioin
Työnantajan odotukset	Lojaalisuus ja sitoutuminen	Tehokas ajankäyttö
Työntekijän odotukset	Työsuhteen turvallisuus	Työllistyvyys Työmarkkina-arvo
Eteneminen	Työsuhteen mukaan	Tuloksen ja tiedon mukaan
Menestyskeinot	Urakiipeily, kilpailu tikkailla	Sisäisen saavuttamisen tunne
Koulutus	Muodolliset kurssit yleisiä	Työssä organisaatiokohtaisesti
Uran suunta	Lineaarinen, linjattu	Moneen suuntaan

Edellä olevassa taulukossa (TAULUKKO 1.) kuvataan moneen suuntaan ulottuvaa urakehitystä. Uran muuntumiseen kuuluu myös käsite ”rajaton ura”. Rajattomassa urakehityksessä liikutaan eri organisaatioissa ja eri työnantajilla, etsitään pätevyyttä tai merkitystä, näkyvyyttäkin, nykyisen työnantajan ulkopuolelta. Osaamista pidetään yllä ja kehitetään ulkopuolisen asiantuntija- tai johtamisverkoston avulla. Aikaisemmin vakaita hierarkkisia rajoja ylitetään ja rikotaan sekä perinteitä murretaan joko henkilökohtaisista ja perhesyistä. Yksilöllisesti pidetään huoli omasta rajattomuudesta, vaikka omassa organisaatiossa onkin rakenteellisia tai muita rajoitteita. (Salminen 2005, 38.)

Ura nähdään siis kokemusten kautta saadun tiedon varastona tai kertymänä. Uuden käsityksen mukaan ura on osaamisen kasvua, joissa taidot ja asiantuntemus lisääntyvät ja vuorovaikutusverkosto kehittyy. Osaaminen on kumuloituvaa, mutta kasvuprosessin edetessä

jo omaksutut tiedot ja taidot voivat muuttua ja jäsentyä uudelleen. Ura ei rajoitu yritykseen, teollisuuden alaan tai mihinkään muuhunkaan. Uran määrittäjiksi tulevat tiedon luomisen prosessit ja yksilön osallistuminen niihin sekä niistä omaksutut taidot, asiantuntemus ja vuorovaikutusverkostot. Ollakseen hyödyllistä organisaatiolle tiedon ja oppimisen tulee olla organisaation kannalta relevanttia. Lisäksi on tärkeää, että yksilön hallussa oleva tieto on integroitavissa, syntetisoitavissa ja kierrätettävissä ja se johtaa uusiin kokemuksiin, jotka taas johtavat uuteen tietoon jne.

Tiedon luomiseen keskittyvät organisaatiot suosivat ja muokkaavat joustavia uria. Toisaalta yksilöllisten uramuutosten taustalla ei välttämättä ole raha tai korkea status, vaan yksilön halu ja kyky oppia uusia asioita ja soveltaa tietoja sekä mahdollisuus kokeilla uutta nykyisessä työpaikassa. (Ruohotie 1996, 72–73.)

2.2 Urakehitys

Yksilön urakehityksessä on mahdollisuuksia ja uhkia sekä erilaisia käännteitä, odottamattomia tai suunniteltuja. Suunniteltu käänne voi yhtäältä olla hyvinkin johdonmukainen ja ennakoitava liike tai sitten radikaali ratkaisu. (Salminen 2005, 45.)

Voimme nykyään työelämässä verrata itseämme tuotteeseen ja sen elinkaareen. Toinen näkökulma on se, että työmarkkinat ovat markkinapaikkoja, joissa kysyntä ja tarjonta kohtaavat ja joissa on todellista kilpailua. Työnantajalla on täysi oikeus ja velvollisuus valita monien hakijan joukosta itselleen paras vaihtoehto. Vastaavasti meillä on oikeus valita työnantaja, joka sopii meille parhaiten. Tässä asetelmassa tulee tärkeäksi se, että meillä on sellaista osaamista ja kokemusta, josta joku on valmis maksamaan. Aivan kuten yrityksellä on oma ydinosaamisensa, niin meilläkin pitää olla. Yritys hakee kilpailuetua, niin mekin. Yrityksillä ja tuotteilla on myyntiargumenttinsa, niin meilläkin. Yrityksen on tuotettava lisäarvoa, niin on meidänkin. Yrityksen on koko ajan kehityttävä ja pysyttävä ajan hermolla, ja niin on meidänkin. (Kurten 2001, 38)

Urakehityksen yksi edellytys on jatkuva kehittyminen ja oppiminen, niin että on valmis, kun urakehityksen mahdollisuus sattuu kohdalle. Usein nämä mahdollisuudet tulevat yllättävältä suunnalta ja yllättävään aikaan. Jos esimerkiksi unelmatyö avautuu kuuden kuukau-

den kuluttua mutta sen hoitaminen vaatii saksan kielen taitoa, on silloin myöhäistä alkaa opiskelamaan sitä. (Kurten 2001, 39–40.)

Vanhassa urakehityskäsitteessä olettamuksena oli, että muut arvioivat uraa ja sitä, oliko urakehitys hyvä vai huono. Tärkeätä oli, miltä urakehitys näytti. Urakehitys tarkoitti sarjaa toisiaan seuraavia työtehtäviä, jotka kaikki olivat jollakin tavalla parempia ja suurempia kuin edellinen. Vastuu laajeni, työn ja alaisten määrä kasvoi, taloudellinen ja asiakasvastuu suurenivat tai markkina-alue, palkka, auto ja työhuone olivat aiempaa suurempia. (Kurten 2001, 46.)

Uuden urakehityksen määritelmän mukaisesti subjektiivinen urakehitys on tärkeämpi kuin objektiivinen. Tärkeää on se, mitä mieltä itse olemme urastamme, miltä se omasta mielestämme tuntuu ja kuinka se meitä kehittää ja stimuloi. (Kurten 2001, 46.)

Urasuunnittelu on oman suunnan ja tarkoituksen etsimistä ja valmistautumista tuleviin mahdollisuuksiin ja yllättäviinkin muutoksiin niin työelämässä kuin yksityiselämässä (Kurten 2001, 46). Urakehitys on siis paljon muuta kuin uraputkessa etenemistä. Se on omasta työmarkkina-arvosta huolehtimista, oman paikkansa etsimistä ja itselleen sopivan tasapainon saavuttamista kussakin elämäntilanteessa (Kurten 2001, 47).

2.3 Ura-ankkurit

Haastatellessaan työkokemusta hankkineita henkilöitä yhdysvaltalainen professori Edgar H. Schein kehitti käsitteen *ura-ankkuri*. Nimitys syntyi siitä, että haastateltavat kuvasivat työuraansa mainiten, miten esimiesvastuu, asiantuntijuuden syventäminen tai yrittäjyys ”vetivät minua puoleensa”. Puoleensa vetämisestä Schein sai ankkuroitumisen idean, joka ei suinkaan tarkoita paikalleen jämähtämistä tai urautumista. Joskus on pohdittu, olisiko parempi puhua ”uraveturista”, ”uratutkasta” tai ”urapurjeesta”, mutta ”ura-ankkuri” on oikein tulkittuna ajateltavissa tärkeäksi kiinnikkeeksi, joka -ankkurin tavoin- kulkee muutoksissa mukana ja jota tarkistetaan aika ajoin. (Kurten 2001, 51)

Uravalinnassa voidaan katsoa olevan viime kädessä kyse yksilön sisimmästä olemuksesta. Tähän sisimmän olemuksen toteuttamiseen liittyy myös Scheinin luomat ura-ankkurit ja psykologiasta tuttu minä-skeema eli yksilön tietoisuudessa oleva kuva itsestä (minäkuva-na). Minäkuva käsittää omien kykyjen ja taipumusten sekä mahdollisuuksien tiedostamisen. (Kattelus, Tammeaid & Jokinen 2002, 23.)

Ura-ankkurit ovat yksilön työmotivaation perustana heijastaen samalla myös yksilön arvoja ja asenteita sekä taitoja. Ne muodostuvat yksilön ja ympäristön välisessä vuorovaikutuksessa. Työntekijälle kehittyy vähitellen selvä ammatillinen minäkuva ja koetut arvot ja asenteet heijastuvat työntekijän ja organisaation välisenä sopusointuna tai ristiriitana. Ankkurit ohjaavat yksilön ammatillisen identiteetin kehittymistä ja vaikuttavat myös urapäätöksiin. Yksilöllä on taipumus kasvaa ja ankkuroitua havaintojensa ja kokemuksiensa suuntaan. Ura-ankkuri on osa minäkuva. Suomalaisessa työorientoituneessa kulttuurissa yksilön minäkuva rakentuu usein ammatillisen minäkuvan, identiteetin varaan. (Kattelus ym. 2002, 23–24.)

Edgar H. Schein on luokitellut ura-ankkurit yhdeksään tyypilliseen ryhmään; asiantuntijapätevyys, esimiespätevyys ja johtaminen, itsenäisyys, työsuhteen turvallisuus, paikkakuntaan sitoutuminen, yrittäjäyys, palvelu ja omistautuminen, aito haasteellisuus sekä elämänalueiden tasapaino. Ura-ankkurit ovat yhtäältä yksilön osalta hyvin tärkeitä tietyn ajan, mutta saattavat toisaalta muuttua painoarvoiltaan mm. iän ja elämäntilanteen mukana. Samat motiivit, arvostukset tai painopisteet eivät välttämättä korostu, ainakaan samoin vivahtein, koko elämän ajan. (Kurten 2001, 51, 52.)

Ensimmäinen ura-ankkuri on *asiantuntijapätevyys*. Osa ihmisistä haluaa käyttää kykyjään ja taitojaan mieluiten jollakin erityisalueella. He eivät pyri yleisjohtajiksi. Tällaiset henkilöt seuraavat työn haasteita ja jäävät organisaatioon, jos siinä on tilaa omalle kasvulle. Heille uralla menestyminen merkitsee pikemminkin myönteistä palautetta ja haasteellisempia tehtäviä kuin ylennyksiä ja parempaa palkkaa. (Kattelus ym. 2002, 25.)

Toinen ura-ankkuri on *esimiespätevyys ja johtaminen*. Osa ihmisistä haluaa yleisjohtajiksi ja toisten ihmisten johtajiksi, koska pitävät sitä mielenkiintoisena. Nämä henkilöt arvostavat uralla etenemistä ja vastuuta sekä mahdollisuutta vaikuttaa organisaation hyvinvointiin.

Tällaiset ihmiset tarvitsevat ihmissuhdetaitoja, analyttistä kykyä ja tunnehallintaa. (Kattelus ym. 2002, 26.)

Kolmas ura-ankkuri on *itsenäisyys*. Osa ihmisistä ei voi sietää työhön liittyviä rajoituksia, työaikoja, kellokortteja, sääntöjä ja määräyksiä (Kattelus ym. 2002, 25). Tekivätpä nämä ihmiset minkälaista työtä tahansa, heillä on voimakas tarve toteuttaa asioita omalla tavallaan, omassa tempossaan ja omien normiensa mukaisesti. Tämän vuoksi he mielellään valitsevat itsenäisyyttä, omatoimisuutta ja itseohjautuvuutta ruokkivia uria, joissa voi valikoida itsensä muotoisen freelancepaikan (Kurten 2001, 54).

Työsuhteen turvallisuus on ura-ankkureista neljäs. Osa ihmisistä haluaa sellaisen työn, jossa he tuntevat olonsa turvallisiksi ja vakaaksi ja jossa tulevaisuus on ennakoitavissa. Suurin osa ihmisistä kaipaa rauhaa ja turvallisuutta, mutta joillekin turvallisuudesta tulee niin iso asia, että se alkaa ohjata uravalintoja. (Kattelus ym. 2002, 25.)

Paikkakuntaan sitoutuminen on viides ura-ankkuri. Tämä merkitsee joillakin pitäytymistä tietylle maantieteelliselle alueelle, jolta ei tahdo muuttaa ainakaan kovin kauas. Muuttohaluttomuus voi merkitä jo saavutettua mukavuusetua tai omille juurilleen, mieltymyspaikoilleen tai tuttuun, turvallisten ihmissuhteiden tuomaan verkostoon asettumista. (Kurten 2001, 55–56.)

Kuudes ura-ankkuri on *yrittäjyys*. Osa ihmisistä on synnynnäisiä yrittäjiä. Heillä on tarve luoda uutta ja he haluavat määrätä itse työn tahdin ja suunnan. He pyrkivät toteuttamaan itseään ja luomaan omat toimintamallinsa ilman käskyttäviä pomoja (Kattelus ym. 2002, 25).

Seitsemäs ura-ankkuri on *Palvelu ja omistautuminen*. Jotkut ihmiset valitsevat ammattinsa korostetusti sen perusteella, miten se on sopusoinnussa omien perusarvojen kanssa. Heidän uravalintansa perustuu siihen, että he haluavat tavalla tai toisella ”parantaa maailmaa”. Tällaisia tyypillisiä ammatteja ovat lääkärin, sairaanhoitajan, sosiaalityöntekijän ja opettajan ammatit sekä julkisessa hallinnossa tai politiikassa toimiminen. Tällaiset ihmiset hakeutuvat ympäristöön, joka on sopusoinnussa heidän itsensä ja heidän arvojensa kanssa. (Kurten 2001, 57.)

Kahdeksas ura-ankkuri on *aito haasteellisuus*. Joidenkin ihmisten uravalintoja ohjaa se, että he kokevat ponnistelevansa melkein mihin tahansa ja vaikuttamaan kehen tahansa. He määrittelevät menestymisen esimerkiksi siten, että se on mahdottomilta tuntuvien esteiden ylittämistä, monimutkaisten ongelmien ratkaisemista tai erittäin pätevien kilpailijoiden tai myös omien ennätysten voittamista. He siirtyvät haasteesta toiseen etsien jatkuvasti yhä vaikeampia pulmia voitettavikseen. Ura, joka antaa mahdollisuuden käyttää ja kehittää kilpailukykyään, on tällaiselle ihmiselle tärkeää. Mikäli tällaisia mahdollisuuksia ei ole, hänen on vaikea jatkaa samassa työssä. (Kurten 2001, 58.)

Yhdeksäs ura-ankkuri on *Elämänalueiden tasapaino*. Ihmiset, joille elämäntyyli on päämotiivi, sanovat, ettei ura ole heille tärkein asia. He haluavat organisoida työnsä ja uransa niin, että molemmat ovat sopusoinnussa yksityiselämän kanssa. He haluavat yhdistää omat henkilökohtaiset tarpeensa, perheensä ja läheistensä tarpeet sekä työuransa. Tällainen ihminen haluaa tasapainottavaa joustavuutta enemmän kuin mitään muuta. (Kurten 2001, 58.)

Tähänastinen tutkimus osoittaa, että suurin osa ihmisistä voidaan luokitella edellä kuvattujen yhdeksän päämotivaatioalueen ja ura-ankkurin mukaan. Näitä motivaation alueita on löydetty hyvin erilaisista ammateista. Vuosien varrella alkuperäistä ura-ankkuriluetteloa on jonkin verran uusittu ja täydennetty; niinpä esimerkiksi elämänalueiden ankkuri on lisäyksistä tuorein. Aikaisemmin esiintyneet samastuminen ja vaihtelu on poistettu ja kytketty muihin ankkureihin. Paikkakuntaan liittyvä turvallisuus on joissakin ankkuriversioissa liitetty elämänalueiden kokonaisuuteen.

On esitetty näkemyksiä, että edellä mainittujen lisäksi muitakin pääankkureita olisi olemassa, esimerkiksi valta ja raha. Ne voidaan kuitenkin sijoittaa ankkuriyhdistelmään kunkin ankkurin ehdoin. Sen vuoksi voidaankin heittää vastakysymys: Mitä valtaa tahdot toteuttaa tai miten kanavoit vallankäyttösi? Asiantuntijamotiivivia korostava ihminen kokee eräänlaisen valtaa, kun hänellä on ainutlaatuisia tietoja tai osaamista. Yrittäjä kokee valtaa, kun hän rakentaa uutta organisaatiota. Johtajan valtaa on, kun hän saavuttaa aseman, jossa hän voi vaikuttaa ja jossa tarvittavia resursseja käytettävissä jne. Myös rahan ja vaihtelevuuden merkitys esiintyy kaikissa ankkuriryhmissä, vaikkakin eri tavalla ja eri vivahtein.

Joskus ankkureiksi esitetään myös sellaisia tärkeitä asioita kuin informaation merkitys, vuorovaikutus tai kollegiaalinen verkosto. Nämä ovat kuitenkin yhdistettävissä eri ankkurien sisältöön erilaisina lisukkeina tai reunaehtoina. (Salminen 2005, 121–122.)

Nämä yhdeksän ura-ankkuria ovat siis käyttökelpoisia, kun etsitään henkilön keskeisimmän työmotivaation lähdettä. Samalla on hyväksyttävä se, että ankkurien ilmenemismuodot voivat olla hyvin erilaisia. On kuitenkin tärkeätä tunnistaa ja ymmärtää omia lahjojaan ja arvojaan, vaikka ne eivät suoranaisesti sopisi mihinkään yllä mainituista kuvauksista. (Salminen 2005, 122)

Alun perin Edgar H. Schein oli sitä mieltä, että ankkurit eivät juurikaan muutu yksilöillä; pikemmin omat motiivit työntyvät esiin ja kirkastuvat uran myötä. Sittemmin Schein on pehmentänyt käsityksiään ja tehnyt myös havaintoja ankkurisisältöjen muuttumisesta eri aikoina. (Kurten 2001, 60)

2.4

Opintojen vaikutus uraan

Nykypäivänä jokaisen tulee itse huolehtia omasta työmarkkina-arvostaan. Itseohjautuvuus on päivän sana. Vaikka elämämme on sidoksissa muihin ihmisiin ja ympäröivään yhteiskuntaan, on kuitenkin paljon asioita, joihin voimme itse vaikuttaa. Nuoren ihmisen kannattaa alkaa luoda tulevan uran perustaa jo opiskeluaikana. Oikea ja riittävä koulutus, työkokemuksen hankkiminen kesätöiden ja harjoittelun avulla, verkoston rakentaminen, käytösten hiominen ja nykyään entistä enemmän myös ulkoisen olemuksen kehittäminen ovat yhtä tärkeitä kuin työnhakupaperit, hakukirje ja CV. (Kattelus, Tammeaid & Jokinen 2002, 83.)

Kannattaa myös tehdä itselleen selväksi, millaisia työntekijöitä työnantajat haluavat. Vaikka nykyään puhutaan paljon työelämän joustoista ja ihmisten halusta ja tarpeista päästä enemmän vaikuttamaan työaikoihin ja työtehtäviinsä, on käytäntö monilla työpaikoilla vielä melko perinteistä hierarkkisine organisaatioineen ja työajanvalvontajärjestelmineen. Työelämän vaativuus, pakkotahtisuus ja rajat tulevat monelle nuorelle yllätyksenä, mikäli mielessä on väikkynyt mielenkiintoinen työ, jossa voi toteuttaa itseään ja määrittellä omat rajansa, työaikansa ja – tehtävänsä. Oikea ja realistinen asenne työelämään on siis välttämätöntä, mikäli mielihän selvitä ja edetä haluamaansa suuntaan. Tällainen asennoituminen työelämään ei kuitenkaan sulje pois kehitystä ja muutosta. Päinvastoin. Henkilöt, jotka pystyvät tuomaan toimivia, uusia ideoita työpaikan ongelmien ratkaisemiseksi tai uusien

tuotteiden ja palveluiden kehittämiseksi, ovat erittäin haluttuja kaikkiin organisaatioihin. (Kattelus ym. 2002, 83)

Vaikka kaikki korkeakoulut ja yliopistot eivät valmistakaan ammattiin, on oikealla aineyhdistelmällä merkitystä työelämään sijoittumisessa. Korkeakoulututkinnon painoarvo on viime vuosina laskenut, mutta se, että on saanut tutkinnon valmiiksi, kertoo jo jotain ihmisestä. Osoittaaahan se ainakin sen, että kyseinen henkilö pystyy viemään opiskeluprojektin loppuun, on riittävän sitkeä ja määrätietoinen. Opinnot antavat valmiuksia myös elinikäiseen oppimiseen. Opiskelu opettaa suhtautumaan tietoon kriittisesti, erottamaan olennaisen epäolennaisesta ja soveltamaan hankittua tietoa uusissa tilanteissa. Parhaimmillaan opiskelu opettaa myös arvioimaan omaa toimintaansa ja muuttamaan sitä tarvittaessa. (Kattelus ym. 2002, 83–84.)

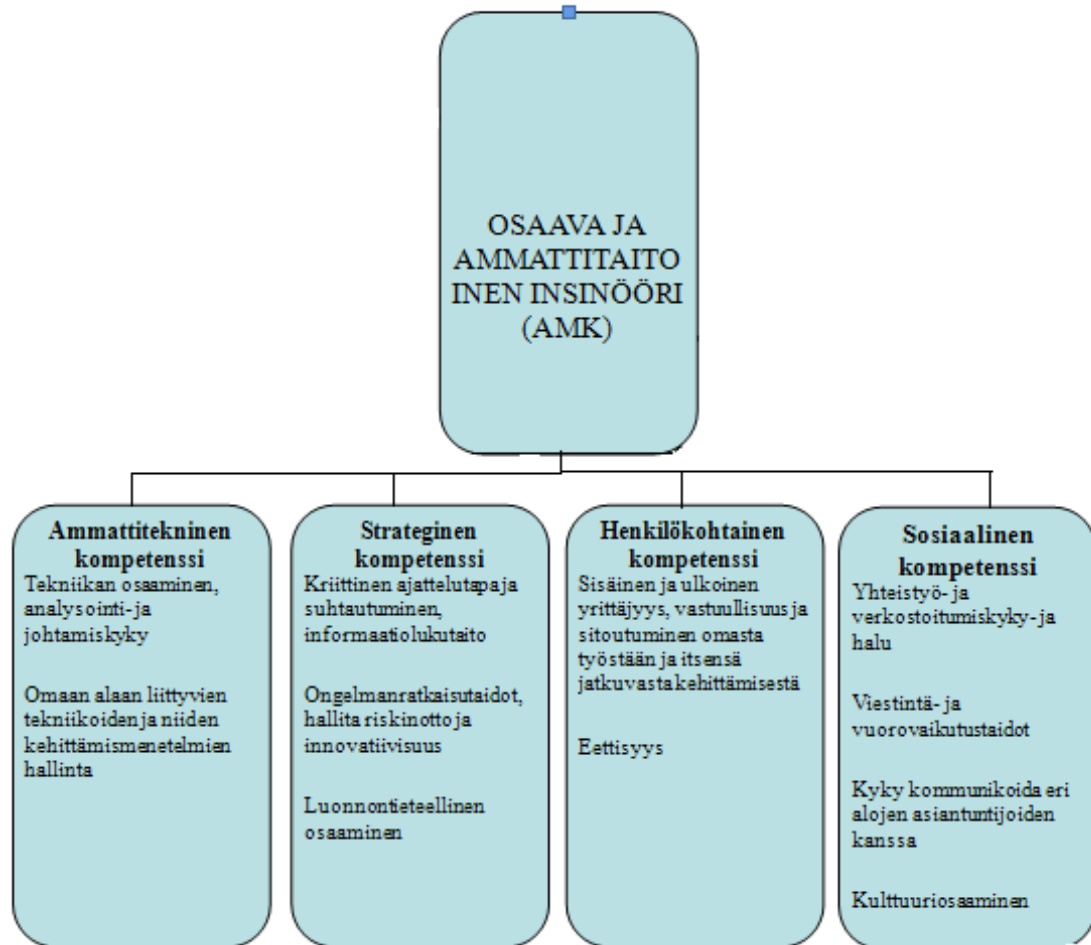
Yhteiskunnassamme aktiivisesti ja vuosikymmeniä toteutettu koulutuksen korostaminen vaikuttaa moneen asiaan. Elämän alkamista tavallaan odotetaan, kunnes valmistutaan. Työnantajat odottavat työvoimaa palvelukseensa samalla, kun kyseinen työvoima on hankkimassa mahdollisesti liian teoriapainotteista koulutusta. Työelämään siirtyvien sukupolvien koulutustaso on jo pitkään ollut keskimääräistä korkeampi kuin avautuvien tehtävien vaatimustaso. (Airo, Rantanen & Salmela 2008, 80.)

3 PUUTEKNIIKANKOULUTUS AMMATTIKORKEAKOULUSSA

3.1 Insinööriopinnot ammattikorkeakoulussa

Ammattikorkeakoulututkinnot muodostuvat koulutusohjelmittain perusopinnoista, ammat-
tiopinnoista, vapaasti valittavista opinnoista, harjoittelusta ja opinnäytetyöstä. Koulutusoh-
jelmiin kuuluu pakollisia, vaihtoehtoisia ja vapaasti valittavia opintokokonaisuuksia. Kou-
lutusohjelmien laajuus on 210–270 opintopistettä. Insinööriopintojen laajuus on 240 opin-
topistettä. Ammattikorkeakoulututkinnot tukevat opiskelijan ammatillista kasvua ja kehi-
tystä ammatillisiin asiantuntijatehtäviin. (Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulu 2008,
15.)

Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulun insinöörikoulutuksen tavoitteena on luonnontie-
teisiin perustuva vahva tekniikan osaaminen, ongelmanratkaisutaidot, analysointi- ja johta-
miskyky sekä omaan alaan liittyvien tekniikoiden ja niiden kehittämismenetelmien hallin-
ta. Tavoitteena on lisäksi kehittää opiskelijoiden viestintä ja vuorovaikutustaitoja sekä si-
säistän ja ulkoista yrittäjyyttä. (Keski-Pohjanmaan AMK 2008, 53.)



KUVIO 1. Insinööri (AMK) ydinosaamisalueet (Mukailten Keski-Pohjanmaan AMK 2008,52.)

3.2 Puutekniikkakoulutus Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulussa

Puutekniikan koulutusohjelman ydin koostuu puun materiaaliosaamisesta sekä laadukkaiden puutuotteiden teollisten tuotantoprosessien ja niissä vaikuttavien tekijöiden tuntemuksesta. Puun käytön laaja-alaistaminen on kantava teema sekä puutuotteiden suunnittelun ja valmistuksen että muotoilun ja markkinoinnin osaamisalueella.

Ydintä täydentävät insinöörin matemaattis-luonnontieteellinen perusosaaminen, kuten myös yrityksen talouden hallintaan, tuotannon- ja laadun ohjaukseen sekä pk-yrittäjyyteen liittyvät valmiudet. Laaja tuotantomenetelmien osaaminen valmentaa toimimaan puutuote-teollisuuden eri tuotantoaloilla.

Erityistietämystä tarvitaan esimerkiksi tuotesuunnittelun, muotoilun sekä viimeistelyn alueilla kuten myös tuotantoautomaatioon liittyvää osaamista. (Keski-Pohjanmaan AMK 2008, 54.)

Puutekniikan koulutusohjelma alkoi Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulussa Ylivieskan tekniikan yksikössä vuonna 1996. Ensimmäiset puutekniikan insinöörit valmistuivat koulutusohjelmasta vuonna 2000. Koulutuksen alkamisen taustalla oli alueellinen tarve puutekniikan insinööreistä, sillä koulutusta tarjoavia oppilaitoksia oli ainoastaan Etelä-Suomessa.

Viimeiset puutekniikan koulutusohjelman opiskelijat Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulussa ovat aloittaneet opiskelunsa syksyllä 2008. Vuoden 2009 syksystä lähtien puutekniikka on ollut Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulussa tuotantotalouden koulutusohjelman suuntauma.

4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS JA LUOTETTAVUUS

4.1 Tutkimuksen lähtökohdat

Puutekniikan koulutusohjelma on ollut Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulun koulutustarjonnassa kolmentoista vuoden ajan. Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulusta valmistuneiden puutekniikan insinöörien sijoitumista työelämään sekä heidän uraodotuksiaan tulevaisuudessa. Opinnäytetyön toimeksiantajana oli puutekniikan koulutusohjelma. Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulusta puutekniikan koulutusohjelmasta on tutkimuksen aloittamisajankohtana valmistunut kaikkiaan 125 puutekniikan insinööriä.

4.2 Tutkimuksen menetelmä ja laatu

Tutkimus oli luonteeltaan kvantitatiivinen eli määrällinen tutkimus. Tutkimuskohde rajattiin ja kysely suunniteltiin siten, että saatu havaintoaineisto soveltuu määrälliseen ja numeeriseen mittaamiseen. Tutkimustulokset ja johtopäätökset perustuvat havaintoaineiston tilastolliseen analysointiin.

Tutkimus toteutettiin sähköpostikyselynä ja se lähetettiin 97 vastaajalle. Tutkimukseen osallistuneet insinöörit ovat valmistuneet vuosien 2000–2009 välillä. Kyselyn ulkopuolelle jäivät kaikista 125 valmistuneesta ne, joiden yhteystietoja, eikä näin ollen myöskään sähköpostiosoitetta pystytty hankkimaan. Näistä lähetetyistä viesteistä kuitenkin kolme viestiä eivät saavuttaneet vastaanottajiaan joko sähköpostiosoitteen virheellisyyden vuoksi tai vastaanottajan sähköpostijärjestelmän hylättyä lähetetyn viestin. Sähköpostikysely tavoitti siis kaikista puutekniikan koulutusohjelmasta valmistuneista 75,2 prosenttia. Kyselyn tavoittaneista insinööreistä 74 vastasi kyselyyn, jolloin kyselyn vastausprosentiksi muodostui

78,7 prosenttia. Kaikista Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulusta valmistuneista puutekniikan insinööreistä kyselyyn vastanneiden osuus on 59,2 prosenttia.

4.3 Validiteetti

Tutkimuksen kokonaisluotettavuutta mitataan validiteetin ja reliabiliteetin perusteella. Validiteetti ilmaisee tutkimuksen pätevyyttä ja mittaa sitä, mitä on tarkoituskin selvittää. Tutkimuksen validius on varmistettava ennen tutkimusta huolellisella suunnittelulla. Validin tutkimuksen tiedonkeruu on tarkoituksenmukainen, perusjoukko tarkasti määritelty ja vastausprosentti korkea. (Heikkilä 2004, 29–30.)

Tällä tutkimuksella tutkittiin perusjoukkoa, johon kuului kaikki Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulusta valmistuneet 125 puutekniikan insinööriä, joista kyselyyn vastasi 74. Tutkimusta voidaan pitää validina, koska tutkimukseen asetettu 50 prosentin vastausprosentti saavutettiin. Tutkimukseen osallistuneiden määrä oli 59,2 prosenttia perusjoukosta.

4.4 Reliabiliteetti

Reliabiliteetti eli luotettavuus ilmaisee tulosten tarkkuutta. Tutkimustulos ei saa olla sattumanvarainen ja tutkimuksen toistamiseen tulee tuottaa samanlainen tutkimustulos peräkkäisillä tutkimuserroilla. (Heikkilä 2004, 30.)

Tutkimusta voidaan pitää luotettavana, sillä vaikka tutkimuksen otoskoko perusjoukosta ei ollut kovin suuri, niin otoksessa oli edustettuna valmistuneita puutekniikan insinöörejä tasaisesti kaikilta valmistumisvuosilta sekä tutkimukseen osallistuneiden miesten ja naisten määrä vastasi perusjoukon määriä prosentuaalisesti. Kyselyssä käytetyt kysymykset olivat myös yksiselitteisiä, niin ettei vastaajat pystyneet ymmärtämään niitä usealla eri tavalla.

4.5 Tutkimuksen toteutus

Koska kysely päätettiin toteuttaa sähköpostikyselynä, tarvittiin toteuttamista varten Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulusta valmistuneiden puinsinöörien sähköpostiosoitteet. Koska oppilaitoksen tietojärjestelmistä ei löytynyt valmistuneiden opiskelijoiden yhteystietoja, sähköpostiosoitteita kerättiin Internetin kautta ja soittelemalla eri puualan yrityksiin sekä soittamalla suoraan puutekniikan koulutusohjelmasta valmistuneille. Tutkimusta varten saatiin kerättyä 97 puutekniikan insinöörin sähköpostiosoite, kuitenkin lopulta kysely tavoitti 94 insinööriä. Tutkimuksen toteuttamiseen käytettiin Internetin välityksellä toimivaa kysely- ja tiedonkeruusovellusta Webropolia. Kysely toteutettiin maaliskuun 2010 aikana. Kyselyyn annettiin vastaajille aikaa vastata 2 viikkoa ja viikon kuluttua kyselyn lähettämisestä lähetettiin kysely uudestaan niille puutekniikan insinööreille, jotka eivät olleet kyselyyn vastanneet.

Kysely muodostui 13 kysymyksestä joista ensimmäisissä käsiteltiin vastaajien taustatiedot. Taustatietoihin kuuluvat vastaajan sukupuoli, valmistumisvuosi ja suuntautuminen koulutusohjelmassa. Loput kymmenen kysymystä käsitelivät vastaajien työuraa ja sen kehitystä, sekä vastaajien odotuksia heidän työuraansa kohtaan. Kysely haluttiin tarkoituksella pitää melko lyhyenä ja yksinkertaisena, ajatuksena sen motivoivan vastaajia vastaamaan kyselyyn.

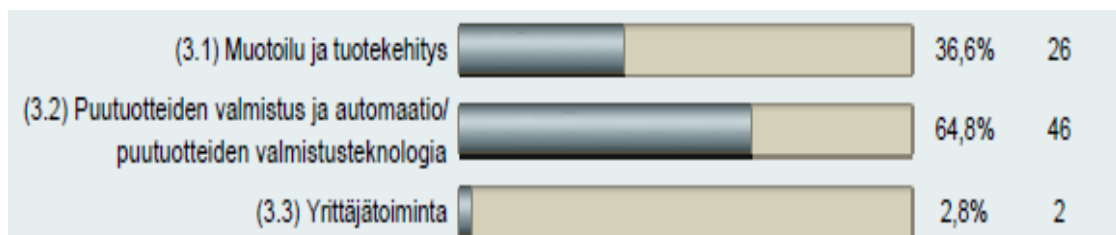
Kyselyyn vastasi 74 vastaajaa, jolloin kyselyn vastausprosentiksi muodostui 78,7 %. Kaikista Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulusta valmistuneista puutekniikan insinööreistä kyselyyn vastanneiden osuus on 59,2 prosenttia.

5 TUTKIMUSTULOKSET

5.1 Vastaajien taustatiedot

Tutkimukseen osallistui 74 puutekniikan insinööriä, joista 76 prosenttia oli miehiä ja 24 prosenttia naisia. Miesten ja naisten välillä ei ollut suuriakaan eroja kyselyyn vastaamisen aktiivisuuden suhteen. Tutkimukseen osallistuneiden miesten ja naisten osuus kuvaa myös hyvin puutekniikan koulutusohjelmasta valmistuneiden miesten ja naisten prosenttiosuusia. Koulutusohjelmasta valmistuneista 125 insinööristä 23,2 prosenttia on naisia.

Suosituin suuntaumavaihtoehto puutekniikan koulutusohjelmassa tutkimuksen mukaan oli puutuotteiden valmistus ja automaatio/ puutuotteiden valmistusteknologia. Vastanneista jopa 64,8 prosenttia oli valinnut tämän koulutuksensa suuntaumakseen. Kuitenkin sukupuolten välillä vallitsi suuri ero koulutuksen suuntauman suhteen, sillä jopa 83,3% kyselyyn osallistuneista naisista oli valinnut koulutuksen suuntaumaksi muotoilun ja tuotekehityksen. Vain 2,8 prosenttia kyselyyn vastanneista oli valinnut yrittäjätoiminnan suuntautumisvaihtoehdon.



KUVIO 2. Kyselyyn vastanneiden suuntautuminen koulutusohjelmassa

5.2 Työllistyminen valmistumisen jälkeen

Tutkimuksessa haluttiin selvittää kuinka Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulusta valmistuneet puutekniikan insinöörit olivat työllistyneet valmistumisensa jälkeen. Vastanneista 64,4 prosenttia oli saanut koulutustaan vastaavaa työtä heti valmistumisensa jälkeen. Miesten ja naisten välillä ei työllistymisen suhteen ollut huomattavaa eroa, tutkimukseen osallistuneista miehistä heti valmistumisen jälkeen työllistyneitä oli 62 % ja naisista 67 %. Koulutuksen suuntautumisella ei myöskään näyttänyt olevan merkitystä valmistumisen jälkeiseen työllistymiseen, sillä insinööreistä, jolla muotoilu ja tuotekehitys oli ollut suuntautmana, oli työllistynyt 60,9 prosenttia. Valmistukseen ja automaatioon suuntautuneista insinööreistä 62,5 prosenttia oli työllistynyt heti valmistumisensa jälkeen.

Insinöörien valmistumisvuodella tutkimuksen mukaan näytti olevan merkitystä valmistumisen jälkeiseen työllistymiseen. 2000-luvun alkupuolella valmistuneista insinööreistä lähes kaikki olivat työllistyneet hyvin heti valmistuttuaan, myös vuonna 2007 valmistuneista insinööreistä oli jopa 80 prosenttia saanut koulutustaan vastaavaa työtä heti valmistumisensa jälkeen. Kuitenkin tutkimukseen osallistuneista insinööreistä tuoreimmat eli vuosina 2008 ja 2009 valmistuneet eivät olleet työllistyneet koulutustaan vastaavasti valmistumisen jälkeen. Vuonna 2008 valmistuneista vain 44,4 % ja vuonna 2009 valmistuneista 36 prosenttia oli saanut valmistumisensa jälkeen koulutustaan vastaavaa työtä.



KUVIO 3. Kyselyyn vastanneiden työllistyminen valmistumisen jälkeen.

Tutkimuksen mukaan kyselyyn osallistuneilla insinööreillä oli ollut valmistuttuaan puutekniikan insinööriksi 1,7 työnantajaa. Kyselyyn vastanneista insinööreistä 59,5 pro-

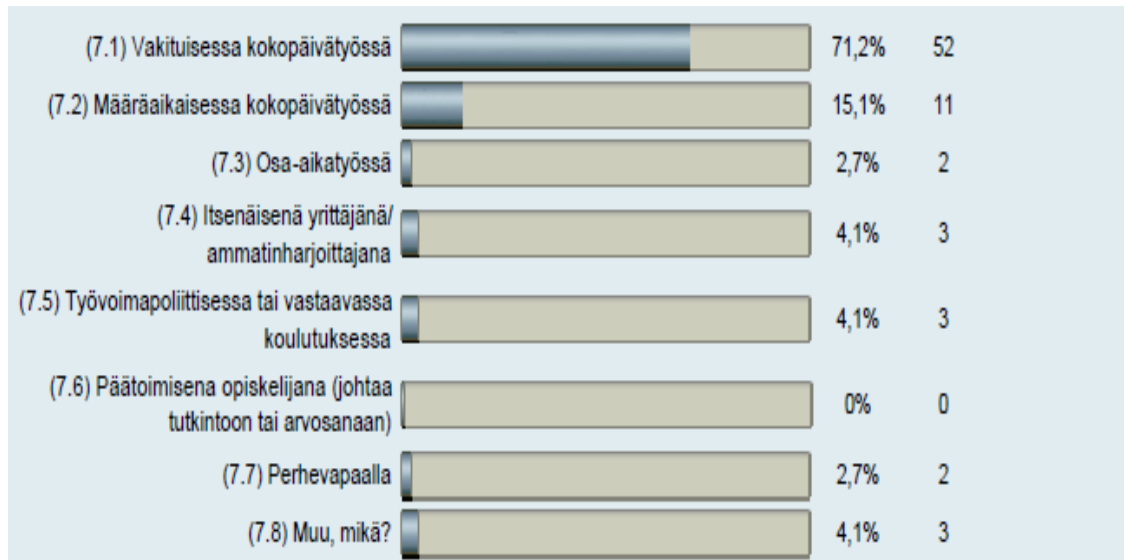
senttia oli valmistumisensa jälkeen ollut ainoastaan yhden työnantajan palveluksessa. Kahden työnantajan palveluksessa oli ollut 16,2 % vastaajista ja kolmen työnantajan 14,9 prosenttia vastaajista. Neljän työnantajan palveluksessa vastaajista oli ollut 4 prosenttia ja 2,7 prosentilla vastaajista oli ollut yli viisi työnantajaa valmistuttuaan puutekniikan insinööriksi. 2,7 prosenttia tutkimukseen osallistuneista insinööreistä ei ollut ollut työsuhteessa valmistumisensa jälkeen.

5.3 Vastaajien koulutus puutekniikan insinööriopintojen jälkeen

Tutkimukseen osallistuneista 86,1 % ei ollut suorittanut muita tutkintoja puutekniikan insinööriopintojen jälkeen. Kyselyyn vastanneista 13,9 prosenttia oli hankkinut lisää koulutusta itselleen. Vaikkakin tutkimuksessa kysyttiin muita tutkintoja, joita vastanneet olivat suorittaneet, oli vastauksien joukossa myös erikoistumisopinnot, jotka eivät johda tutkintoon. Kaksi kyselyyn vastanneista oli suorittanut pedagogiset opettajan opinnot, lisäksi kyselyyn vastanneet olivat suorittaneet mm. viljelijän ammattitutkinnon, tietotekniikan insinööritutkinnon, hallintotieteen perusopinnot, paikkatiedon ammatilliset erikoistumisopinnot sekä työsuojelupäällikkökurssin. Lisäksi kahdella vastaajalla oli opinnot kesken, toisella yrittäjän ammattitutkinto ja toisella rakennusinsinööriopinnot. Kaksi kyselyyn osallistuneista oli jättänyt vastaamatta kysymykseen valmistumisen jälkeisestä koulutuksesta.

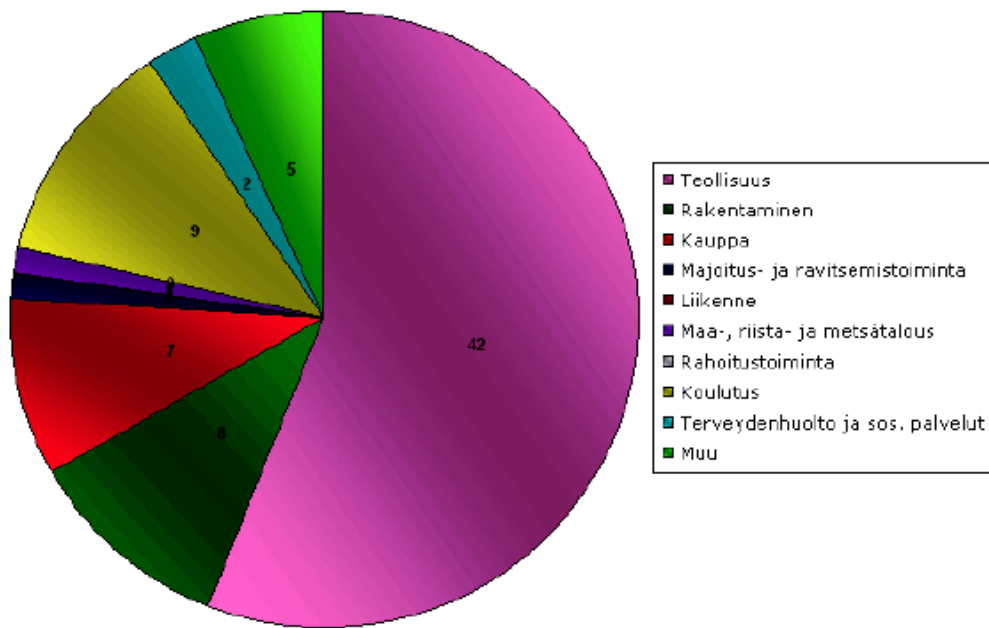
5.4 Vastaajien työtilanne

Tutkimukseen osallistuneista insinööreistä valtaosa, 71,2 % oli vakituisessa kokopäivätyössä. Määräaikaaisessa kokopäivätyössä vastaajista oli 15,1 prosenttia. Itsenäisenä yrittäjänä/ ammatinharjoittajana sekä työvoimapolitiisessa koulutuksessa oli molemmissa 4,1 prosenttia vastaajista. Myös muu vastauskohdan oli valinnut 4,1% vastaajista. Tarkentavasta kysymyksestä kävi ilmi vastaajien olevan työttömänä sekä harjoittelijan palkalla lyhyessä työsuhteessa.



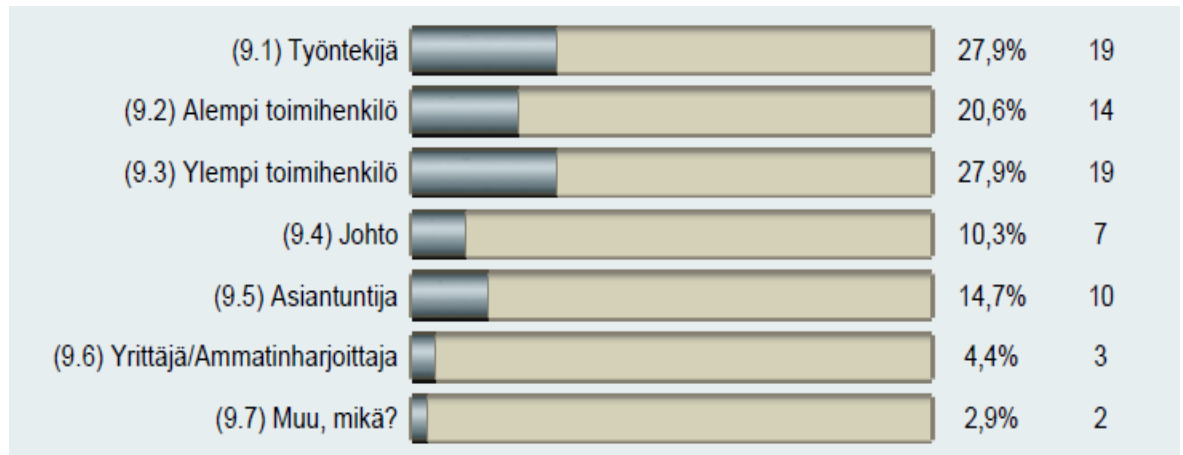
KUVIO 4. Kyselyyn vastanneiden nykyinen työtilanne.

Tutkimuksessa haluttiin selvittää kyselyyn osallistuneiden työnantajan tai yrittäjän toimiala. Kysymyslomakkeeseen luokiteltiin eri toimialat tilastokeskuksen toimialaluokituksen mukaisesti seuraavasti; teollisuus, rakentaminen, kauppa, majoitus- ja ravitsemistoiminta, liikenne, maa-, riista- ja metsätalous, rahoitustoiminta, koulutus, terveydenhuolto ja sosiaalipalvelut tai muu toimiala. Vastaajista suurin osa, 60,9 prosenttia työskenteli teollisuuden toimialalla. Koulutuksen toimialalla työskenteli vastaajista 13 prosenttia ja rakentamisen 11,6 prosenttia. Kysymysvaihtoehdon muu toimiala valitsi 7,2 prosenttia vastaajista, tarkentavassa kysymyksessä toimialoiksi ilmoitettiin tietotekniikka, kalusteteollisuus sekä tutkimus- ja kehitys.



KUVIO 5. Kyselyyn vastanneiden työnantajan/ yrityksen toimiala.

Tutkimuksessa kysyttiin vastaajilta heidän asemaansa työpaikallaan. Vastausvaihtoehdot kysymykseen olivat; työntekijä, alempi toimihenkilö, ylempi toimihenkilö, johto, asiantuntija, yrittäjä/ammattinharjoittaja sekä muu. Insinööreistä valtaosa työskenteli työntekijän sekä ylempään toimihenkilön asemassa. Molemmissa vastaajien prosenttiosuus oli 27,9 %. Kolmanneksi eniten 20,6 %, vastaajista oli alemman toimihenkilön asemassa työpaikallaan. Asiantuntijatehtävissä toimi 14,7 prosenttia vastaajista. Johtoasemassa vastaajista toimi 10,3 prosenttia.



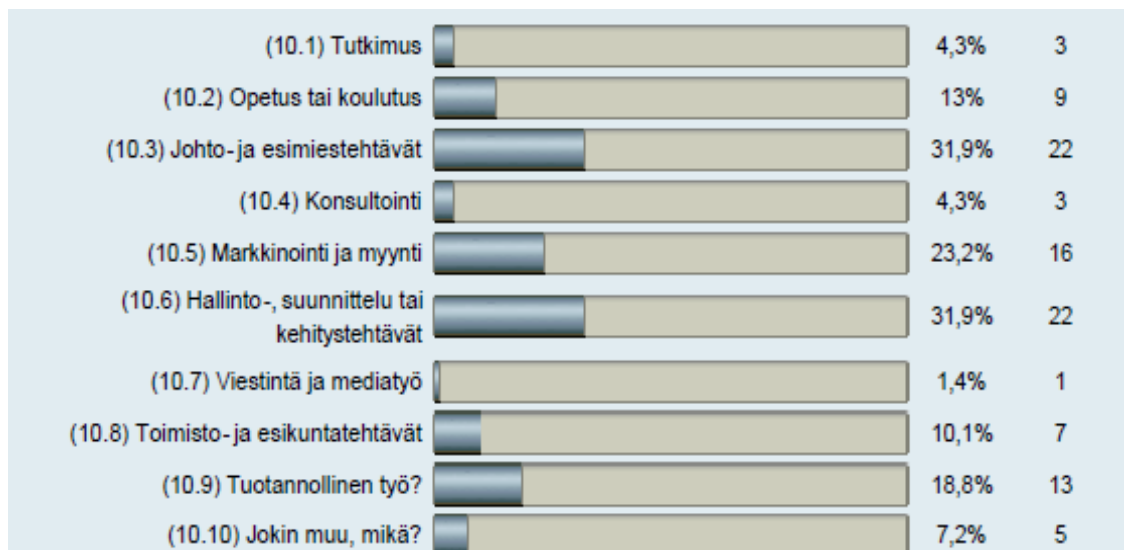
KUVIO 6. Vastaajien asema työorganisaatiossa.

Toimihenkilöiden tehtävissä sekä asiantuntijatehtävissä työskentelevien insinöörien sukupuolella ei ollut saavutettuun asemaan nähden määrällisesti suuriakaan eroja. Suurin ero organisaatioissa saavutetussa asemassa vastaajien sukupuolella oli johdossa, jossa miehistä työskenteli 12,5 % ja kyselyyn vastanneista naisista ei yksikään. Myös työntekijän asemassa työskenteli 12 prosenttia enemmän miehiä kuin naisia kyselyyn osallistuneista insinööreistä. Insinöörien valmistumisvuodella ei tutkimuksen mukaan ollut merkitystä heidän saavuttamaansa asemaan organisaatioissa. Seuraavasta taulukosta pystyy näkemään kyselyyn vastanneiden insinöörien aseman työpaikallaan valmistumisvuoden mukaan.

TAULUKKO 2. Kyselyyn vastanneiden asema organisaatiossa valmistumisvuoden mukaan.

	2009	2008	2007	2006	2005	2004	2003	2002	2001	2000
Työntekijä	44,4%	25,0%	40,0%	22,2%	40,0%	30,0%	22,2%			16,7%
Alempi toimihenkilö		50,0%	20,0%	22,2%	40,0%	10,0%	22,2%			
Ylempi toimihenkilö	11,1%	12,5%	10,0%	22,2%	20,0%	50,0%	22,2%	80,0%	33,3%	16,7%
Johto		12,5%		11,1%			22,2%		33,3%	33,3%
Asiantuntija	22,2%		10,0%	11,1%		10,0%	11,1%	20,0%	33,3%	33,3%
Yrittäjä/ Ammattiharjoittaja	11,1%		10,0%	11,1%						
Muu	11,1%		10,0%							

Vastaajien työtehtäviä selvitettyä vastaustavaihtoehdoiksi annettiin seuraavat; tutkimus, opetus tai koulutus, johto- ja esimiestehtävät, konsultointi, markkinointi ja myynti, hallinto-, suunnittelu tai kehitystehtävät, viestintä ja mediatyö, toimisto- ja esikuntatehtävät, tuotannollinen työ tai jokin muu työ. Tutkimuksen vastaukset jakautuivat melko tasapuolisesti kaikkien vastaustavaihtoehtojen kesken, puutekniikan insinöörit työskentelevät melko monipuolisesti eri työtehtävissä. Eniten kyselyyn vastanneista insinööreistä työskenteli johto- ja esimiestehtävissä sekä hallinto-, suunnittelu tai kehitystehtävissä, näistä molemmissa työtehtävissä vastaajista toimi 31,9 prosenttia. Kolmanneksi eniten, 23,2 % kyselyyn vastanneista työskentelivät markkinointi ja myyntitehtävissä. Vastustavaihtoehdon muu tarkentavassa kysymyksessä vastauksiksi annettiin mm. hoitoalan työt, järjestyksenvalvonta sekä toimistotehtävät.



KUVIO 7. Kyselyyn osallistuneiden työtehtävät.

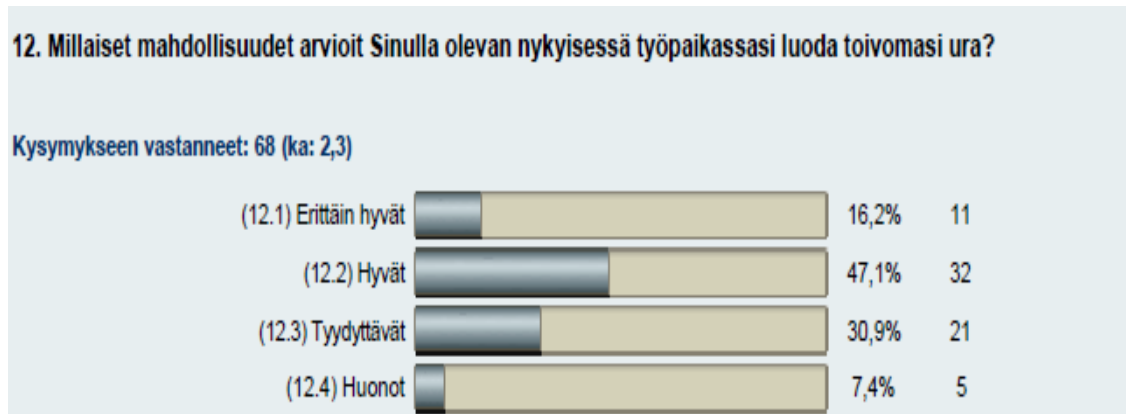
Tutkittaessa vastaajien työtehtävien vastaavuutta heidän koulutusalaansa, työskenteli suurin osa vastaajista, 65,7 % työtehtävissä, jotka osittain vastasivat heidän koulutustaan. Kokonaan koulutusta vastaavissa työtehtävissä työskenteli 26,9 prosenttia vastaajista ja koulutustaan vastaamattomissa työtehtävissä työskenteli 10,4 prosenttia kyselyyn vastanneista puutekniikan insinööreistä. Vastaajien sukupuolella ei näyttänyt olevan merkitystä työtehtävien vastaavuudessa koulutusalaan.

5.5 Vastaajien uranäkymät

Tutkimuksen mukaan kyselyyn vastanneet insinöörit ovat melko tyytyväisiä uramahdollisuuksiinsa nykyisissä työpaikoissaan. Vastanneista 16,2 prosenttia arvioi omat mahdollisuutensa luoda toivomansa uran nykyisessä työpaikassaan erittäin hyväksi. Hyväksi mahdollisuutensa arvioi 47,1 prosenttia vastaajista. Tyydyttäväksi mahdollisuutensa arvioi 30,9 prosenttia ja huonot uranäkymät oman arvionsa mukaan oli 7,4 prosentilla vastaajista.

Vastaajien sukupuolella näyttää tutkimuksen mukaan olevan hieman eroa vastaajien arvioissa mahdollisuuksistaan toivomansa uran suhteen. Miehistä puolet arvioi mahdollisuutensa luoda toivomansa uran hyväksi ja naisista 37,5 prosenttia. Vastaajista, jotka arvioivat mahdollisuutensa erittäin hyväksi ei prosentuaalisesti ole miesten eikä naisten välillä huomattavaa eroa, miehistä 17,3 prosenttia ja naisista 12,5 prosenttia arvioi mahdollisuutensa erittäin hyväksi. Myöskään tyydyttäväksi mahdollisuutensa arvioivien miesten ja naisten prosentuaalisessa määrässä ei ollut paljoa eroa, miehistä 30,7 prosenttia ja naisista 31,3 prosenttia arvioi mahdollisuutensa tyydyttäväksi. Vastaajista, jotka arvioivat mahdollisuutensa luoda toivomansa uran huonoksi oli naisia 18,8 prosenttia ja miehistä vain 3,8 prosenttia.

Valmistumisvuodella tutkimuksen mukaan oli merkitystä kyselyyn vastanneiden arvioissa luoda toivomansa ura tämän hetkisessä työpaikassaan. Selvästi kauimmin työelämässä valmistumisensa jälkeen olleet vastaajat näkivät mahdollisuutensa toivomaansa uraan hyvinä ja erittäin hyvinä. Vuonna 2004 ja sitä aikaisemmin valmistuneista insinööreistä ei kukaan nähnyt uramahdollisuuksiaan huonoina, kun taas vuonna 2009 valmistuneista insinööreistä jopa neljännes piti mahdollisuuksiaan toivomaansa uraan huonoina nykyisessä työpaikassaan. Myöskään kukaan 2009 vuoden valmistuneista ei nähnyt uramahdollisuuksiaan erittäin hyvänä. Tähän saattaa olla selityksenä valmistumisesta kulunut vähäinen aika.



KUVIO 8. Kyselyyn vastanneiden arviot mahdollisuuksistaan toivomaansa uraan.

5.6 Puutekniikan insinöörien uraodotukset

Tutkimukseen osallistuneilta puutekniikan insinööreiltä kysyttiin avoimen kysymyksen muodossa heidän odotuksiaan tulevaisuudessa omaa uraansa kohtaan. Tähän kysymykseen kuitenkin 31,1 prosenttia kyselyyn osallistuneista jätti kokonaan vastaamatta. Saaduista vastauksista kävi ilmi puutekniikan insinöörien halu kehittyä ja edetä urallaan. Vastaajista 13,7 prosenttia mainitsi haluavansa kehittyä työssään ja työtehtävissään. Muun muassa seuraavanlaisia vastauksia saatiin liittyen vastaajien haluun kehittyä työurallaan;

”Kehittyä alalla ja edetä vastuullisempiin työtehtäviin.”

”Kehittyä ammatillisesti kokoajan.”

”Olen kouluttautunut eteenpäin koko työhistoriani ajan. Haluan edelleen haasteellisia työtehtäviä, joihin sisältyy osaamiseni kehittämistä työssä ja siihen liittyvissä koulutuksissa.”

Kiinnostuksensa lisäopiskeluun mainitsi vastauksissaan 13,7 prosenttia vastaajista. Alan vaihtoa harkitsi 7,8 prosenttia vastaajista. Kiinnostuksensa opetustehtäviin ja kasvatustieteiden opintoihin ilmaisi 7,8 prosenttia puutekniikan insinööreistä. Opetustehtävien kiinnostavuudesta kertoivat muun muassa seuraavat vastaukset;

”Tarkoitus olisi jossain vaiheessa saada hieman kasvatustieteen opintoja kasaan, niin pääsisi miettimään jonkinsortin opetuspuolen työtehtäviä.”

”Tällä hetkellä olen tyytyväinen nykyiseen uraani ja aion jatkaa siinä vielä jonkin aikaa hankkien kokemusta alasta. Tulevaisuudessa yksi vaihtoehto on hakeutua johonkin oman alan opetustehtäviin.”

”Lisäkoulutusta tulen hankkimaan oman ammattitaidon kehittämiseksi ja itseni motivoimiseksi, opettajan pätevyys ja ehkä ylempi AMK-tutkinto.”

Yrittäjyys myös näytti olevan monen vastaajan mielessä, vastanneista 13,7 prosentti kertoi harkitsevansa tai suunnittelevansa oman yrityksen perustamista. Yrittäjyyteen liittyviä vastauksia;

”Tulevan kymmenen vuoden sisällä tulen näillä näkymin siirtymään yrittäjäksi sukupolven vaihdoksen myötä ja toivon saavani siihen mennessä tarpeeksi kokemusta ja koulutusta tulevia tehtäviäni ajatellen. Valitettavasti en kuitenkaan koe saaneeni tarvittavaa koulutusta yrittäjyydestä koulutukseni aikana, vaikka yrittäjyyttä painotettiin kovasti viimeisenä opiskeluvuotena.”

”Oman yrityksen perustaminen.”

”Mahdollisesti siirtyä itse yrittäjäksi.”

”Tärkeintä olisi, että saa tehdä mielenkiintoista työtä omalla alallaan. Joskus olen miettinyt yrittäjän uraa, jos vain saisi kerättyä tarpeeksi rohkeutta.”

Koulutustaan vastaavasta vakituisesta työpaikasta haaveili 9,8 prosenttia vastanneista ja 7,8 prosentilla ei ollut odotuksia omaa uraansa kohtaan tulevaisuudessa. Tämän hetkiseen tilanteeseen tyytyväisiä mainitsi olevansa 9,8 prosenttia vastaajista.

6 POHDINTA

Tutkimuksessa oli tarkoituksena selvittää Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulusta valmistuneiden puutekniikan insinöörien sijoittumista työelämään sekä heidän urasuunnitelmiaan tulevaisuudessa. Tutkimus toteutettiin sähköpostikyselynä puutekniikan koulutusohjelmasta valmistuneille insinööreille, joista kyselyyn vastasi 74 puutekniikan insinööriä.

Kyselylomaketta miettiessä tavoitteenani oli tehdä kyselystä tarpeeksi selkeä ja sopivan lyhyt, että vastauksien käsittely olisi helppoa ja että kyselylomake itsessään motivoisi kyselyyn osallistuvia insinöörejä vastaamaan. Mielestäni onnistuin hyvin kyselylomakkeen suunnittelussa ja kyselyyn osallistuneiden puuinsinöörien kiinnostus kyselyä kohtaan oli itselleni positiivinen yllätys.

Ennen tutkimuksen toteuttamista minulla ei ollut aikaisempaa käyttökokemusta kysely- ja tiedonkeruusovellus Webropolista. Kyselyn toteuttaminen oli kuitenkin kyseenomaisen sovelluksen avulla helppoa, eikä tutkimuksen toteuttamisessa tullut minkäänlaisia vastoinkäymisiä eikä ongelmia. Kyselyn toteuttamiseen käytetty aika oli mielestäni myös sopiva, sillä uskoakseni kyselyn vastaamiseen varattu aika, kaksi viikkoa oli riittävä.

Tämä tutkimus osoittaa selvästi, että Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulusta valmistuneet puutekniikan insinöörit ovat sijoittuneet hyvin työelämään. Koulutusohjelma on aloitettu tarvepohjalta, ja koulutusohjelmasta valmistuneet insinöörit ovat työllistyneet hyvin. Valtaosa kyselyyn vastanneista insinööreistä oli työllistynyt heti valmistumisensa jälkeen oman alansa töihin. Koulutusohjelmasta valmistuneilla insinööreillä oli valmistumisensa jälkeen ollut keskimäärin 1,7 työnantajaa. Työnantajien vähäinen määrä kertoo mielestäni siitä, että valmistumisen jälkeen saatu työpaikka on ollut hyvä ja se on tarjonnut mahdollisuudet haluttuun uraan.

Vastaajien sukupuolella ei näyttänyt tutkimuksessa olevan merkitystä puutekniikan insinöörien työllistymisessä eikä sijoittumisessa työelämään. Itselläni ennen tutkimuksen teke-

mistä oli asian suhteen ennakkoluuloja, mutta tutkimuksen mukaan miehet ja naiset olivat työllistyneet yhtä hyvin valmistumisensa jälkeen. Työtehtävissä, joissa puutekniikan insinöörit toimivat ei ollut eroja sukupuolten välillä. Työpaikoilla saavutetun aseman suhteen toimihenkilönä työskentelevien määrissä ei myöskään sukupuolella ollut merkitystä, mutta johtoasemassa kyselyyn osallistuneista naisista ei työskennellyt yksikään, kun miehistä johtoasemassa työskenteli 12,5 prosenttia.

Naiset kokivat omat uranäkymänsä huonompina kuin miehet, vaikka tutkimuksen mukaan työllistymisessä eikä työtehtävissä ollut sukupuolella merkitystä. Oman arvioni mukaan naiset kokivat omat uramahdollisuudet todellisuutta huonompina. Naiset ovat ehkä asennoituneet työskentelemään miesvaltaisella alalla ja luulevat omia työmahdollisuuksiaan huonommiksi kuin miehillä, vaikka näin ei todellisuudessa olisikaan.

Kyselyyn osallistuneilla puutekniikan insinööreillä oli pääsääntöisesti melko positiiviset näkymät omaa uraansa ja uratoiveita kohtaan. Yli puolet vastaajista piti mahdollisuuksiaan joko erittäin hyvinä tai hyvinä luoda toivomaansa ura nykyisessä työpaikassaan. Vuosien 2008 ja 2009 valmistuneet insinöörit eivät olleet työllistyneet aikaisempien koulutusohjelmasta valmistuneiden tavoin, eikä heillä myöskään ollut yhtä positiivinen näkemys omaa urakehitystä kohtaan, mutta siihen luultavasti löytyy selitys tällä hetkellä vallitsevasta huonosta taloustilanteesta ja heikosta työllisyystilanteesta. Kyselyyn vastanneet puutekniikan insinöörit olivat sisäistäneet sen, että jatkuva kehittyminen ja oppiminen avaavat uusia mahdollisuuksia ja takaavat mahdollisuudet kehittyä ja edetä omalla urallaan.

LÄHTEET

Airo, Juha-Pekka & Rantanen, Jarkko & Salmela, Timo 2008. Oma ura, paras ura. Hämeenlinna: Talentum Media Oy.

Hirsjärvi, Sirkka & Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula 2009. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.

Heikkilä, Tarja 2004. Tilastollinen tutkimus. Helsinki: Edita Prima.

Kattelus, Ritva & Tammeaid, Marika & Jokinen, Tom 2002. Uraopas omasta urastaan kiinnostuneille. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulu 2008. Opinto-opas 2008-2009. Art-print Oy.

Kurten, Staffan 2001. Uraputkesta itsensä johtamiseen. Juva: WS Bookwell Oy.

Ruohotie, Pekka 1996. Oppimalla osaamiseen ja menestykseen. Helsinki: Oy Edita Ab.

Ruohotie, Pekka 2000. Oppiminen ja ammatillinen kasvu. Juva: WS Bookwell Oy.

Salminen, E. Olavi 2005. Joustava urakehitys- Miten johtaa sitä? Helsinki: Edita Prima Oy.

Puutekniikan koulutusohjelman yliopettaja Kaija Arhion haastattelu 14.4.2010.

LIITTEET

Liite 1 Toteutetun kyselyn saatekirje

Liite 2 Kysymyslomake

Hyvä puutekniikan insinööri!

Opiskelen Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulussa puutekniikkaa ja olen tekemässä opinnäytetyönä tutkimusta Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulusta puutekniikan koulutusohjelmasta valmistuneiden insinöörien sijoittumisesta työelämään ja siitä, miten koulutus on vaikuttanut heidän työuraansa. Toivon, että uhraatte aikaanne muutaman minuutin ja vastaatte kyselyyn, sillä vastaamalla annatte arvokasta apua opinnäytetyöni onnistumiseen.

Kyselyn vastaukset käsitellään nimettöminä ja luottamuksellisina. Yksittäisen vastaajan tiedot eivät paljastu tutkimuksen tuloksista. Tutkimuksen tulokset ovat nähtävissä opinnäytetyössäni Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulun kirjastossa kesäkuussa 2010.

Kyselyyn pääset vastaamaan alla olevan linkin kautta. Vastaathan kyselyyn mahdollisimman pian, kuitenkin viimeistään maaliskuun loppuun mennessä (31.3.2010). Annan mielelläni lisätietoja kyselyyn liittyen.

Ystävällisin terveisin

Teija Takkunen

1) Sukupuoli

- Mies
 Nainen

2) Valmistumisvuosi

- 2000 2001 2002 2003 2004
 2005 2006 2007 2008 2009

3) Suuntautuminen

- Muotoilu ja tuotekehitys
 Puutuotteiden valmistus ja automaatio/ puutuotteiden valmistusteknologia
 Yrittäjätöiminta

4) Saitko koulutustasi vastaavan työpaikan heti valmistumisen jälkeen?

- Kyllä
 En

5) Kuinka monen työnantajan palveluksessa olet ollut valmistumisesi jälkeen? (Mukaan lukien nykyinen työnantajasi)

6) Oletko suorittanut muita tutkintoja valmistuttuasi puutekniikan koulutusohjelmasta?

- En
 Kyllä, mitä?

7) Mikä on nykyinen työtilanteesi?

- Vakituksessa kokopäivätyössä
 Määräaikaisessa kokopäivätyössä
 Osa-aikatyössä
 Itsenäisenä yrittäjänä/ ammatinharjoittajana
 Työvoimapolitiisessa tai vastaavassa koulutuksessa
 Päätoimisena opiskelijana (johtaa tutkintoon tai arvosanaan)
 Perhevapaalla
 Muu, mikä?

8) Työnantajasi/ Yrityksesi toimiala?

- Teollisuus
 Rakentaminen
 Kauppa
 Majoitus- ja ravitsemistoiminta
 Liikenne
 Maa-, riista- ja metsätalous
 Rahoitustoiminta
 Koulutus
 Terveystenhoito ja sos. palvelut
 Muu, mikä?

9) Asemasi organisaatiossa?

- Työntekijä
 Alempi toimihenkilö
 Ylempi toimihenkilö
 Johto
 Asiantuntija
 Yrittäjä/Ammatinharjoittaja
 Muu, mikä?

10) Mikä seuraavista kuvaa työtäsi tällä hetkellä?

- Tutkimus
- Opetus tai koulutus
- Johto- ja esimiestehtävät
- Konsultointi
- Markkinointi ja myynti
- Hallinto-, suunnittelu tai kehitystehtävät
- Viestintä ja mediatyö
- Toimisto- ja esikuntatehtävät
- Tuotannollinen työ?
- Jokin muu, mikä?

11) Vastaako nykyinen työtehtäväsi koulutusalaasi?

- Kokonaan
- Osittain
- Ei lainkaan

12) Millaiset mahdollisuudet arvioit Sinulla olevan nykyisessä työpaikassasi luoda toivomasi ura?

- Erittäin hyvät
- Hyvät
- Tyydyttävät
- Huonot

13) Millaisia odotuksia Sinulla on tulevaisuudessa uraasi kohtaan?