

Tampereen ammattikorkeakoulu
Liiketalouden koulutusohjelma
Reeta Vierikko

Opinnäytetyö

Tradenomien osaaminen 2010 ja 2003

Työn ohjaaja: Yliopettaja, KTT Mika Boedeker
Työn tilaaja: Liiketalouden koulutusohjelman koulutuspäällikkö Tiina
Lindberg
Paikka ja aika: Tampere 6/2010

TAMPEREEN AMMATTIKORKEAKOULU
Liiketalouden koulutusohjelma

Tekijä	Reeta Vierikko
Työn nimi	Tradenomien osaaminen 2003 ja 2009
Sivumäärä	51 + 4
Valmistumisaika	6/2010
Työn ohjaaja	Mika Boedeker
Työn tilaaja	Tiina Lindberg

TIIVISTELMÄ

Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää Tampereen ammattikorkeakoulun liiketalouden tradenomien osaamisen ja työelämätaitojen tasoa. Lisäksi tutkittiin mitä taitoja työnantaja pitää tärkeinä työssä suoriutumisen kannalta. Tämä tutkimus oli seurantatutkimus loppuvuonna 2003 tehdyille vastaavalle tutkimukselle, joka oli osa Luola 1-projektia, joka käynnisti liiketalouden koulutusohjelman muutostyön vuonna 2005. Työn tilaajana oli liiketalouden koulutusohjelman koulutuspäällikkö Tiina Lindberg.

Työn teoriaosuudessa tarkastellaan Eurooppalaisen tutkintojen ja opintojen yhteisen viitekehyksen (EQF) vaikutuksia Suomalaiseen ammattikorkeakoulutukseen. Lisäksi tarkastellaan toimintaympäristön muutoksia (aikakaudet ja megatrendit) ja niiden vaikutusta organisaatioiden toimintaan. Kolmantena asiana tarkastellaan kvalifikaatioiden, kompetenssin ja asiantuntijuuden eri tasoja ja niiden merkitystä ammattitaidon ja työelämävalmiuksien kehittymiseen. Lisäksi käydään läpi liiketalouden koulutusohjelman opintosuunnitelman rakennetta ja liiketalouden tradenomien kompetenssien muodostumista Tampereen ammattikorkeakoulussa.

Tutkimus toteutettiin määrällisenä kyselytutkimuksena. Kohderyhmänä oli 156 Pirkanmaalaista yritystä, jotka ovat työllistäneet TAMKista valmistuneita tradenomeja tai tradenomiharjoittelijoita. Kyselyyn tuli 37 vastausta. Tutkimuksessa käytettiin aikaisemman vuonna 2003 tehdyn tutkimuksen kyselylomaketta muutamiin lisäyksiin. Lisäykset koskivat mm sähköistä kaupankäyntiä ja – medioita, laatuajattelua, ja kestäväää kehitystä. Tutkimuksen tuloksia vertailtiin keskiarvojen avulla suhteessa toisiinsa ja suhteessa aikaisempiin vastauksiin. Uusia kysymyksiä arvioitiin niiden osaamisen tärkeyden mukaan ja suhteessa tradenomien / harjoittelijoiden osaamisen tasoon.

Johtopäätöksinä voidaan todeta, että työnantajan mukaan tärkeimmiksi tutkituiksi osaamisen osakokonaisuuksiksi nousivat oppimisvalmiudet, henkilökohtaiset ominaisuudet ja yhteistyötaidot. Tradenomien ja/tai harjoittelijoiden osaamisen taso ylitti työnantajien odotukset alan osaamisen osakokonaisuudessa. Suurin ero osaamisen tason ja osaamisen tärkeyden välillä oli neuvottelutaidoissa, taidoissa arvioida oman osaamisen riittävyttä ja taitoa hyödyntää palautetta omien taitojen kehittämisessä. Uuden tutkimuksen tulokset olivat kautta linjan hieman huonommat verrattuna vuoden 2003 tutkimukseen. Tähän saattaa olla syynä, että mukana oli myös opiskelijoita, joiden opinnot olivat vielä kesken.

Yksi tapa nostaa opiskelijoiden osaamisen tasoa voisi olla reflektoinnin lisääminen. Keskustelu ja rehellinen arviointi laajentaa opitun ymmärtämistä ja syvennetään osaamisen tasoa. Yhteistyötaitoja, kuten neuvottelu, keskustelu- ja kuuntelutaitoja voitaisiin kehittää lisäämällä eri koulutusalojen välistä yhteistyötä ja yhteisiä projekteja. Tämä myös lisäisi oppilaiden ymmärrystä ympäristön kompleksisuudesta ja syy- ja seuraussuhteista organisaatioissa. Työharjoittelun tulisi olla riittävän haastava, jotta opiskelijat voisivat paremmin yhdistää teorian ja käytännön.

Avainsanat: kvalifikaatio, kompetenssi, työelämätaidot, metataidot ja opintosuunnitelma

TAMK University of Applied Science
Business administration

Reeta Vierikko
Thesis The vocational skills of BBA's in 2010 and 2003
Pages 51 + 4
Graduation time 6/2010
Thesis Supervisor Mika Boedecker
Co-operating company TAMK / Tiina Lindberg

ABSTRACT

The purpose of this thesis was to investigate the level of vocational skills that graduates of universities of applied sciences have, as compared with employers' demands. In addition to that, the purpose was also to ascertain what the main skills are that employees give priority to. This is a follow-up study from a survey that was made in 2003, which was a starting point for curriculum development in TAMK in 2005. The thesis was commissioned by the director of business administration studies, Tiina Lindberg.

The theory part of this thesis reviews the common frame of reference for degree-level studies in the EU, and its effects on Finnish universities of applied sciences. It also presents the main changes which are taking place in the operating environment, and their effect on organizations. A third aim was to study the different levels of qualifications and competences and how they are developed. The theory section also covers the most significant requirements of working life and their relative importance, the structure of the curriculum for the business administration degree program at TAMK and how the curriculum is implemented.

An empirical study was conducted using quantitative research methodology. An electronic questionnaire was sent to 156 companies within the Pirkanmaa region. The form was the same one that was used in the survey in 2003, with some additional questions about electronic marketing and media, quality standards and sustainable development.

The results of the study showed that employers' demands are highest in the area of learning abilities, in personal features and in cooperation skills. The knowhow of graduates of universities of applied sciences was higher than employers expected in the area of professional skills. The largest gaps between ability and demand were in the areas of negotiation skills and the ability to evaluate the sufficiency of one's own skills. The overall results of this research were a little lower than those of the survey in 2003. This may be caused by the fact that this study included students who had not yet graduated.

One way to improve the vocational skills of graduates of universities of applied sciences would be to increase cooperation and cross-curricular projects between different degree programmes. Also increasing the amount of student reflection through discussion and group work would broaden their understanding and give more depth to studies and theory. Practical training should be challenging enough for students to convert theoretical studies into practice.

Keywords: qualification, competence, vocational skills, curriculum

Sisällysluettelo	4
1. Johdanto.....	5
1.1 Tutkimuksen taustat	6
1.1.1 Tampereen ammattikorkeakoulun liiketalouden koulutusohjelma muutoksen tiellä.....	6
1.1.2 Raportin rakenne ja eteneminen.....	8
1.2 Tutkimuksen tarkoitus.....	9
2. Liiketalouden tradenomin osaamistarpeet ja koulutus muuttuvassa ympäristössä	10
2.1 EQF ja elinikäinen oppiminen	10
2.1.1 ECTS- järjestelmä eli pisteytys	10
2.1.2 Elinikäinen oppiminen EU:ssa	11
2.2 Suomalaisen ammattikorkeakoulujärjestelmän kehittämien	12
2.3 Premodernista postmoderniin aikakauteen	13
2.4 Megatrendit ja niiden vaikutus organisaatioihin.....	14
2.5 Yleiset työelämäkvalifikaatiot ja –kompetenssit	16
2.5.1 Työelämäkvalifikaatiot	16
2.5.2 Kompetenssit	18
2.5.2.1 Ammattikorkeakoulujen yleiset kompetenssit	20
2.5.2.2 Liiketalouden koulutusohjelman kompetenssit	21
2.5.2.3 Tradenomien kompetenssit TAMKissa	22
2.5.3 Yleiset työelämätaidot, metataidot ja asiantuntijuus	23
2.6 TAMKin Liiketalouden koulutusohjelma vuodesta 2005	24
3. Tutkimuksen toteuttaminen	27
3.1 Kohderyhmä ja otanta	27
3.2 Tutkimusmenetelmä	27
3.3 Kyselylomake	28
3.4 Aineiston kerääminen	28
3.5 Aineiston analysointi ja luotettavuus	29
4. Tutkimuksen tulokset ja vertailu	30
4.1 Aineiston kuvaus	30
4.2 Liiketalouden alan osaaminen	32
4.3 Toimintaympäristön ja kokonaisuuksien hallinta	34
4.4 Tutkimus- ja kehitystoiminta	36
4.5 Kommunikaatio ja viestintätaidot	37
4.6 Yhteistyötaidot	39
4.7 Oppimisvalmiudet	40
4.8 Henkilökohtaiset ominaisuudet	42
4.9 Osakokonaisuuksien vertailu	44
4.10 Uudet kysymykset	45
4.11 Tulosten yhteenveto numeroina	46
5. Johtopäätöksiä	48
Lähteet	51
Liitteet	52
Liite 1: Kysymyskaavake	52

1. Johdanto

Ammattikorkeakoulujen perustehtävä ammattikorkeakoululain mukaan on yksilön ammatillista kasvua tukevan sekä työelämän ja sen kehittämisen vaatimuksiin perustuva opetus ammatillisiin tehtäviin. Tulevaisuuden ammattitaitovaatimukset muuttuvat yhdessä toimintaympäristön kanssa. Toimintaympäristössä tapahtuvat muutokset, kuten globalisaatio, kestävän kehityksen merkitys, uudet teknologiat ja väestön rakenteessa tapahtuvat muutokset, on otettava huomioon koulutettaessa tiedoiltaan, taidoiltaan ja asenteeltaan menestyviä ammattilaisia ja asiantuntijoita.

Pelkkä ammattitaito ja tiedon kerääminen eivät tulevaisuudessa ole riittävää, vaan jo opiskelun aikana tulee kiinnittää huomiota myös sosiaalisiin taitoihin, vuorovaikutustaitoihin, asiakkuuden merkityksen ymmärtämiseen, erilaisuuden ja epävarmuuden sietämiseen sekä luovuuteen ja ongelmanratkaisukykyyn. Opetuksen suunnittelussa tulee ottaa huomioon elinkeinoelämän tarpeet mietittäessä mitä kompetensseja ja kvalifikaatioita opetetaan. Samalla tulee miettiä myös, miten opetus toteutetaan.

Tampereen ammattikorkeakoulun liiketalouden koulutusohjelma asetti vuonna 2004 tavoitteekseen olla ”Yhteisöllisen oppimisen huippuyksikkö v 2010”. Nämä tavoitteet saavutettiin kun TAMK:in liiketalouden yksikkö valittiin yhdeksi kahdeksasta laatu-yksikköksi vuosina 2010 -2012. Valinnan suoritti korkeakoulujen arviointineuvosta ja yksi tärkeimmistä kriteereistä oli ammattikorkeakoulun, työelämän ja opiskelijoiden yhteistyö.

Luola 1 ja luola 2 projektit ovat luoneet pohjaa ja näyttäneet suuntaa siitä mihin Tampereen ammattikorkeakoulun liiketalouden nuorille suunnattu koulutusohjelma tähtää. Tämän työn tarkoituksena on olla yksi tarkastuspiste siitä mikä on tradenomien osaamisen taso ja minkälaisia kompetensseja tämän päivän tradenomilla tulee olla Pirkanmaalaisen työnantajien näkökulmasta. Teoriaosassa selvitetään myös mitä haasteita globalisaation luo Suomalaiselle korkeakoulutukselle ja mitä vaatimuksia EU asettaa koulutuksen tasolle ja toiminnalle. Tämä pitää sisällään myös Eurooppalaisen tutkintojen ja osaamisen viitekehyksen (EQF).

1.1 Tutkimuksen taustat ja tarkoitus

1.1.1 Tampereen ammattikorkeakoulun liiketalouden koulutusohjelma muutoksen tiellä

Tampereen ammattikorkeakoulussa perustettiin LUOLA- työryhmä tekemään perusteellinen selvitys liiketalouden koulutuksen silloisesta nykytilasta ja tasosta, sekä kehittämään uusi malli opintojen toteuttamiseen. Päämääräksi tuolle kehitystyölle asetettiin, ei enempää eikä vähempää, saada yhteisöllisen oppimisen laatuysikön arvo vuonna 2010. Tämä tavoite myös saavutettiin. LUOLA- työryhmän kehitystyö jakautui kahteen eri vaiheeseen. LUOLA 1 projekti toteutettiin lukuvuotena 2003- 2004 ja LUOLA 2 projekti jatkoi työtä lukuvuonna 2004 -2005.

Luola 1, Tradenomi – kuka, mitä, häh?

Tampereen ammattikorkeakoulun liiketalouden koulutusohjelman opintosuunnitelman muutosta aloitettiin suunnittelemaan jo vuonna 2003 opettajaryhmän aloitteesta. Tavoitteena oli saada aikaiseksi kokonaan uudenlainen rakenne, työskentelytavat ja sisältö. Työtä suunnittelemaan ja muutosta luotsaamaan perustettiin Luola-projekti, johon kuului kuusi opettajaa liiketalouden yksiköstä. Luola-projektiin kuului kyselytutkimus 59 pirkanmaalaiselle tradenomeja palkanneelle yritykselle. Sen lisäksi toteutettiin sekä ryhmä- että yksittäisiä haastatteluja oppilaille, opettajille ja muille asiantuntijoille. Muita aineistoja oli lukuisat muut tutkimukset ja artikkelit ja selvitykset aiheesta.

Projektin avulla saatiin selville ne muutokset mitä liiketalouden koulutusohjelmaan haluttiin tehtäväksi. Niitä olivat:

- Perinteisen oppiainejaon purkaminen
- Opiskelijoiden metataitojen aktiivisempi kehittäminen
- Käsitteellisen ja pohdiskelevan toiminnan lisääminen opiskelumenetelmiä vaihdellen
- Tiedonhakutaitojen parantaminen

Luola- projektin loppuraportissa todetaan että:

Näkemyksen mukaan tradenomin koulutuksen tulee olla laaja-alaista työelämäyhteyksiä hyväksikäyttävää generalistin koulutusta, jossa metataitojen kehittämiseen kiinnitetään laajasti huomiota. (Luola-projektin loppuraportti 2004.)

Liiketalouden opetuksen yleisinä tavoitteina pidetään henkilökohtaisten (minä) metataitojen kehittymistä, yhteistyövalmiuksien parantamista (me) ja liiketaloudellisen osaamisen hankkimista (se).

Luola 2 -projekti

Luola 2 – projekti jatkoi siitä mihin Luola-projekti lopetti. Sen tehtäväksi tuli luoda ja määrittellä uusi opetussuunnitelma, sen sisältö ja rakenne. Työ pohjautui siis ensimmäisen projektin perusteelliseen taustatyöhön ja niiden pohjalta tehdyn liiketalouden tradenomin ydinosaamiseen ja tarvittavien kompetenssien määrittelyyn.

Uuden opintosuunnitelman mukaisesti opinnot jaetaan opintovuosittain niin, että ensimmäinen vuosi on sisäisen yrittäjyyden vuosi (vastuu omasta opiskelusta), toinen vuosi on itsenäisen ajattelun ja toiminnan vuosi (tiedon haku ja kriittisyys). Kolmantena vuonna opiskelija keskittyy oman opintosuuntauksensa mukaisesti syventäen substanssiosaamistaan ja neljä vuosi on itsenäistymisen vuosi (opinnäytetyö ja valmistuminen) (Loppuraportti Luola 2 2005).

Merkittävimpiä pedagogisia muutoksia olivat:

- Harjoitusyrityksen perustaminen ensimmäisenä vuonna.
- Valmentaminen
- Projektioppiminen ja projektihautomo
- Moduuliopiskelu

Yksi opintojen tavoitteista on lisätä opiskelijoiden ymmärtämystä elinkeinoelämästä sekä opiskelijoiden kykyä kehittää elinkeinoelämää. Keinoina ovat harjoitusyrityksen perustaminen yhteistyössä elinkeinoelämän toimijoiden kanssa, projektinhallinnan opiskelu, työelämäprojektit sekä työharjoittelu. Lisäksi opiskelijoilla on hyvät mahdollisuudet halutessaan lähteä kansainväliseen vaihtoon. (Loppuraportti Luola 2 2005.)

1.1.2 Raportin rakenne ja eteneminen

Ammattikorkeakoulujen perustehtävä ammattikorkeakoululain mukaan, on yksilön ammatillista kasvua tukevan sekä työelämän ja sen kehittämisen vaatimukseen perustuva opetus ammatillisiin tehtäviin. Tulevaisuuden ammattitaitovaatimukset muuttuvat yhdessä toimintaympäristön kanssa. Toimintaympäristössä tapahtuvat muutokset, kuten globalisaatio, kestävän kehityksen merkitys, uudet teknologiat ja väestön rakenteessa tapahtuvat muutokset, on otettava huomioon koulutettaessa tiedoiltaan, taidoiltaan ja asenteeltaan menestyviä ammattilaisia ja asiantuntijoita.

Raportin alussa käydään läpi tutkimuksen taustaa ja sen tarkoitusta. Projektit Luola 1 ja sen jatkona Luola 2 ovat olleet pohjana liiketalouden koulutusohjelmassa tehtyihin muutoksiin opintosuunnitelmassa.

Teoriaosassa selvitetään kuinka organisaatioiden toimintaympäristöt ovat muuttuneet ja mitä se tarkoittaa liiketalouden tradenomien kannalta. Lisäksi käydään läpi yleisiä työelämävaatimuksia ja kompetensseja ja tarkastellaan mitä spesifejä kompetensseja liiketalouden tradenomeilla tulee olla niin yhtenäisen eurooppalaisen korkeakoulutusalueen kannalta, kuin Tampereen ammattikorkeakoulun näkökulmasta. Lisäksi käydään läpi mitkä ovat ne muutokset mitä liiketalouden tradenomien koulutusohjelmaan on tehty. Mihin suuntaan opetusta on lähdetty viemään ja mitä näillä uudistuksilla on tarkoitus saavuttaa.

Seuraavaksi esitellään itse tutkimusta ja sen toteuttamista sisältäen kyselylomakkeen, aineiston keruun ja tulosten analysoinnin. Tutkimuksen kohderyhmä piti sisällään lähinnä Pirkanmaalaisia yrityksiä, jotka ovat työllistäneet joko opiskelevia tai jo valmistuneita tradenomeja Tampereen ammattikorkeakoulusta. Kysely toteutettiin pääosin sähköisenä kyselylomakkeena.

Työn lopussa pohditaan mitä tuloksia tutkimuksesta saatiin ja mitä johtopäätöksiä tuloksista voidaan tehdä.

1.2 Tutkimuksen tarkoitus

Osana Luola 1 projektia vuonna 2003 toteutettiin informoitu kyselytutkimus pirkanmaalaisille tradenomeja palkanneille yrityksille ja yhteisöille, jonka tarkoituksena oli kar-
toittaa tradenomien osaamista. Osaamisia arvioitiin sekä tradenomien osaamisen perus-
teella että asioiden tärkeyden perusteella. Eniten parantamista löytyi tuolloin toimin-
taympäristön ja kokonaisuuksien hallinnassa, T&K -toiminnassa sekä henkilökohtaisis-
sa ominaisuuksissa, jotka määriteltiin tuolloin tradenomien osaamisen suurimmiksi ke-
hittämiskohteiksi. Luola 2 -projektissa kuvataan niitä mittavia muutoksia perusteluineen
mitä Tampereen ammattikorkeakoulussa tehtiin liiketalouden tradenomien opintosuun-
nitelmiin.

Tämä tutkimus on seurantatutkimus vuonna 2003 tehdylle tutkimukselle ja sen tarkoi-
tuksena on selvittää mikä on työnantajien näkemys tradenomien osaamisen tasosta nyt
ja kuinka hyvin osaaminen vastaa työnantajien vaatimuksia. Kolmantena asiana tarkas-
tellaan, mitä muutoksia on tapahtunut edellisen, vuonna 2003, tehdyn tutkimuksen jäl-
keen tradenomien osaamisessa ja työntajan vaatimuksissa.

2. Liiketalouden tradenomin osaamistarpeet ja koulutus muuttuvassa ympäristössä

2.1 EQF, opintopisteet ja elinikäinen oppiminen

Yhtenä Euroopan unionin jäsenmaana myös Suomi on osana yhtenäistä talousaluetta ja kilpailee laadukkaalla ja kansainvälisestikin korkeatasoisella korkeakoulujärjestelmälään osaavista opiskelijoista ja tutkijoista muiden jäsenmaiden kanssa. Korkeakoulujen integraatiokehitystä unionissa ohjaa erityisesti vuonna 1999 Bolognan julistuksesta käynnistynyt prosessi, jonka tavoitteena on yhtenäisen ja kilpailukykyisen eurooppalaisen korkeakoulutusalueen luominen vuoteen 2010 mennessä. (Ammattikorkeakoulujen osallistuminen...5) Prosessin lähivuosien tavoitteita ovat koulutuksen laadunvarmistusjärjestelmien kehittäminen, tutkintorakenteiden yhdenmukaistaminen kahden syklin mallin pohjalta ja tutkintojen siirrettävyys maiden välillä.

Yhtenä osana tätä prosessia Suomi on päättänyt ottaa käyttöön Eurooppalaisen tutkintojen ja osaamisen viitekehyksen (EQF). Se kuvaa oppijan tietoja, taitoja ja pätevyyttä riippumatta siitä missä järjestelmässä tutkinto on suoritettu tai pätevyys on hankittu. Tarkoituksena on parantaa kansalaisten eri jäsenvaltioiden käytännön mukaisesti myönnettävien tutkintojen avoimuutta, vertailukelpoisuutta ja siirrettävyyttä. EQF sisältää yleissivistävän, ammatillisen, aikuiskoulutuksen ja myös korkea-asteen koulutuksen. Lisäksi tällä suosituksella osaltaan edistetään laajempia elinikäisen oppimisen tavoitteita ja lisätään työntekijöiden ja opiskelijoiden työllistettävyyttä, liikkuvuutta ja yhteiskuntaan integroitumista. Selkeät laadunvarmistuksen periaatteet ja tietojen vaihto tukevat sen täytäntöönpanoa, sillä ne auttavat rakentamaan keskinäistä luottamusta. (Euroopan parlamentin...,2008)

2.1.1 ECTS – järjestelmä eli pisteytys.

Tutkintorakenteiden ymmärrettävyyttä on jo parannettu Suomessa ottamalla käyttöön yhtenäinen opintojen mitoitustjärjestelmä (ECTS) vuonna 2005. Järjestelmässä aikaisemmin käytössä olleet opintoviikot muutettiin opintopisteiksi. Tämänkin muutoksen tarkoituksena on ollut lisätä vertailtavuutta eurooppalaisten korkeakoulujen kanssa ja

helpottaa tutkintojen vastaavuuksien mittaamista. ECTS järjestelmän käyttöönoton yhteydessä on TAMKissa, kuten monissa muissakin suomalaisissa korkeakouluissa, tehty samanaikaisesti myös muita uudistuksia opetussuunnitelmiin. Muutoksia on tehty sekä koulutusohjelmiin, että toiminnan käytännön toteutuksiin. Aikaisemmin käytössä olleista oppiainejakoisista opintosuunnitelmista on siirrytty laajempiin kokonaiskehitystä tukeviin opintokokonaisuuksiin. Samalla myös opetussuunnitelmien joustavuus, työelämälähtöisyys samoin kuin opiskelijälähtöisyyskin ovat lisääntyneet.

2.1.2 Elinikäinen oppiminen EU:ssa

Vuonna 2001 annetussa Prahan julkilausumassa Bolognan prosessiin lisättiin mm. tavoite elinikäisestä oppimisesta. Se tarkoittaa Euroopan unionin jäsenmaiden kansalaisille annettuja mahdollisuuksia siirtyä vapaasti eri koulutusympäristöjen, työpaikkojen, alueiden ja maiden välillä. Elinikäistä oppimista kehittävien strategioiden osatekijöitä ovat:

- kehittyvä yhteistyö kaikilla tasoilla valtakunnallisesti ja paikallisesti eri koulutuspalveluiden tarjoajien kesken
- oppijan ja työelämän tarpeiden selkeä määrittely
- rahoituksen löytämistä tukemalla investointeja,
- lisäämällä koulutustarjontaa mm. lisäämällä oppimiskeskuksia ja mahdollisuuksia oppisopimuskoulutukseen huomioiden myös vammaiset ja vähemmistöjen edustajat
- edistämällä oppimiskulttuuria motiiviva lisävästi ja korostamalla opiskelun merkitystä kaikissa ikävaiheissa luomalla laadukkaita arviointi- ja seurantajärjestelmiä.

(www.europa.eu/legislation_summaries/education_training_youth/lifelong_learning/c11054_fi.htm)

Vuonna 2005 Berliinin konferenssissa korostettiin ammattikorkeakoulujen kansallisten tutkintojen viitekehysten toteuttamista sekä yhteistukintojen myöntämistä ja tunnustamista. Myös tässä kehityksessä Suomi on ollut hyvin mukana. Vuosina 2005-2006 toteutettiin projekti, jossa yhtenä tavoitteena oli määritellä yleiset ja koulutusohjelmakohtaiset kompetenssit opetussuunnitelmatyön tueksi ammattikorkeakouluille.

2.2 Suomalaisen ammattikorkeakoulujärjestelmän kehittäminen

Työvoimaraportin -2025 mukaan Suomen talouden työllisyyden kasvu perustuu palveluiden kasvuun. Eniten työvoiman tarve kasvaa yhteiskunta- ja kotipalveluissa ja sen jälkeen liike-elämän palveluissa, kiinteistöpalveluissa ja kaupan alalla. Myös johto- ja asiantuntijatyö lisääntyvät. (Työministeriö 2007, 86–87, 299, 320, liiketoimintaosaamisen selvitysryhmä).

Pirkanmaan ammattikorkeakoulu Oy:n ylläpitämä Tampereen ammattikorkeakoulu on aloittanut toimintansa vuoden 2010 alusta. Uusi ammattikorkeakoulu muodostui Tampereen ammattikorkeakoulun ja Pirkanmaan ammattikorkeakoulun yhdistyessä. Sen tehtävänä on muodostaa Pirkanmaalle monialainen hyvinvointiin, tekniikkaan ja talouteen keskittyvä korkeakoulu. Yhdistyneessä koulussa on noin 10 000 opiskelijaa, neljällä paikkakunnalla ja seitsemällä eri koulutusalueella. (TAMKin intranet)

Uuden yhdistyneen TAMKin uudessa strategiassa visio määritellään seuraavasti: *Tampereen ammattikorkeakoulu antaa menestymisen avaimet luomalla uutta ja kansainvälistä osaamista.*(TAMKin intranet)

Toiminta-ajatuksessa linjataan tulevaisuuden asiantuntijoiden kouluttamisesta seuraavaa: *TAMK tuottaa ajanmukaista osaamista koulutuksella sekä siihen liittyvällä käyttäjälähtöisellä tutkimus-, kehittämis- ja innovaatiotoiminnalla. Työelämäkorkeakouluna TAMK vahvistaa toiminta-alueidensa menestystä uudistumista monialaisuuttaan hyödyntämällä.*(TAMKin intranet)

Uuden TAMKin arvot ovat: *yhteisöllisyys, yksilön ja erilaisuuden kunnioittaminen, kestävä kehitys, osaamisen ja yrittämisen arvostaminen.*(TAMKin intranet)

Ympäristössämme on paljon erilaisia ja erilailta vaikuttavia muutostekijöitä. Näitä ovat talouden ja elinkeinoelämän globalisoituminen, uuden teknologian käyttöönotto ja sen vaikutukset toimintatapoihin, työelämän kasvavat osaamistarpeet, julkisten resurssien niukkuus, tehokkuusvaatimusten lisääntyminen, koulutuksen kaupallistuminen ja tarjonnan monipuolistumien, laadunvarmistuksen luotettavuuden korostaminen sekä kiris-

tyvä kilpailu lahjakkaista ulkomaisista opiskelijoista ja tutkijoista. Nuorten ikäluokkien pieneneminen ja vanhuusväestön osuuden kasvaminen lisäävät myös sosiaali- ja terveysmenoja. Nämä muutokset aiheuttavat paineita tehostaa koulutusjärjestelmiä. Näitä tehostamisen keinoja ovat esimerkiksi tutkintojen suoritusaikojen lyhentäminen, aiemman osaamisen entistä parempaan tunnistamiseen ja tunnustamiseen sekä koulutuksen työelämävastaavuuden parantamiseen (Lehikoinen 2002, 345- 346).

Toimintaympäristön muutoksen tuomiin haasteisiin vastaamiseksi on käynyt ilmeiseksi, että korkeakoulututkintojen rakenteita, sisältöjä ja koulutuksen toteutustapoja on uudistettava. Myös Tampereen ammattikorkeakoulu on ottanut tämän haasteen vastaan.

Yksi ammattikorkeakoulujen kehittämistavoitteista on työelämäyhteistyön vahvistaminen. Opetusministeriön julkaisemassa koulutus ja tutkimus 2007- 2010 kehittämissuunnitelmassa on määritelty seuraavasti: *Ammattikorkeakoulujen painopiste on korkeatasoisessa työelämälähtöisessä opetuksessa sekä erityisesti pientä ja keskisuurta yritystoimintaa ja palvelusektoria tukevassa soveltavassa tutkimus- ja kehitystyössä. Alueellisiin työvoimatarpeisiin vastaaminen on ensisijaisesti ammattikorkeakoulujen vastuulla.* (Opetusministeriö 2009)

Ympäristön muuttuessa myös ammatillisen osaamisen käsite muuttuu. Nopeat muutokset työelämässä tarkoittavat, että myös osaamisen on muututtava ja kehityttävä. Aikaisempi staattinen ammattiosaaminen ei enää vastaa tietoyhteiskunnan muuttuneeseen tiedonkäsitteeseen perustuvaa käsitystä organisaatioista ja asiantuntijuudesta. Ammatillisten tehtävien rinnalle tärkeäksi opittaviksi taidoiksi ovat nousseet metataidot. Näitä metataitoja ovat mm. oman ajan hallinta, neuvottelutaidot, tiedon hankinta, viestintä- ja esiintymistaidot ja elinikäisen oppimisen taidot.

2.3 Premodernista postmoderniin aikakauteen

Helakorpi valottaa yhteiskunnan tapahtuneita muutoksia laajemmin kirjoituksessaan Yhteiskunta ja työelämä – työ ja ammattitaito verkostokulttuurissa. Eri aikakausien käsitykset tiedosta, organisaatioista ja koulutuksesta ovat kuvaavia kulloinkin vallitseville ilmiöille. Aikakaudet voidaan jakaa kolmeen eri kauteen ja kullekin aikakaudelle on omat käsitykset tieteestä ja tiedosta, organisaatioista ja koulutuksesta. Modernin ajan

katsotaan alkaneen keskiajan jälkeen ja postmodernin ajan viime vuosituhannen vaihteissa. Seuraavassa taulukossa on vertailtu eri aikakausia ja niissä vallitsevia käsityksiä tiedosta ja tieteestä, organisaatioista sekä koulutuksesta. (Helakorpi, 2008, 24)

Taulukko 1: Aikakaudet ja käsitteet (Helakorpi 2008, 24)

	TIETO- JA TIEDEKÄSITYS	ORGANISAATIOKÄSITYS	KOULUTUSKÄSITYS
PREMODERNI AIKA	Uskonto Uskomukset	Käsityö	Elämän koulu Kirkon koulutus
MODERNI AIKA	Positivismi Dualismi Luonnontieteellinen maailmankuva Objektiivisuus	Taylorismi Byrokratia Tietäminen	Tieteellinen tieto Nykykoulu Opettaminen
POSTMODERNI AIKA	Relativismi Hermeneutiikka Hiljainen tieto Subjektiivisuus	Oppiva organisaatio Tiimi- ja verkostoorganisaatio Asiantuntijuus Tietämyksen hallinta Verkostoituminen, kumppanuus Asiakkuus	Oppimaan oppiminen, metataidot Elinikäinen oppiminen Uudet oppimisympäristöt, työössäoppiminen Vuorovaikutteinen avoin tiimi- ja verkostokoulu Kouluttajan asiantuntijuus

2.4 Megatrendit ja niiden vaikutus organisaatioihin

Megatrendit ovat yhteiskunnassa tapahtuvia globaaleita muutoksia ja kehityssuuntia, joilla on myös suora yhteys työelämässä tapahtuviin muutoksiin. Muuttuvat organisaation ja työelämän rakenteet aiheuttavat muutospaineita koulutukselle ja sen toimintamalleille. Seuraavaan luetteloon on koottu tiivistetysti tulevaisuudentutkijan näkemys vallitsevista megatrendeistä (Mäkelä 2001, julkaisu Futura 1/2001 lehdessä.)

- Toimintojen verkottuminen. Meneillään on laaja verkottumisprosessi sekä yksityisellä, että julkisella sektorilla, paikallisella ja kansivälisellä tasolla.
- Toimintojen reaaliaikaistuminen. Tietoteknologian kehitys on mahdollistanut verkostojen reaaliaikaisen ohjauksen ja ohjautumisen.
- Tuotannon ja työn logistiikan keskeinen rooli. Tuotanto pirstoutuu ja työ ohjautuu sinne missä saavutetaan kokonaisuutena paras hinta-laatusuhde.

- Tietoteknologian kehitys. Tietoteknisessä kehityksessä siirrytään infrastruktuurin rakentamisesta kohti sisältötuotantovaihetta.
- Globalisoituminen. Alkeellisimmillaan tarkoittaa kansainvälisen yhteistyön sekä tullen ja viennin lisääntymistä. Kansainvälisistä tuotantoketjuista tulee merkittäviä talouden toimijoita.
- Ekokilpailukyky. Ostokykkyisten asiakkaiden vaatimuksiin sisältyy pyrkimys sosiaalisesti taloudellisesti kuin ekologisesti kestävään kehitykseen.
- Työn murros. Perinteinen 8 tunnin työkulttuuri pirstoutuu. Työn ja yrittämisen rajat hämärtyvät.
- Verkkopalvelujen kasvu. Sähköinen kauppa, rahoitus-, hallinto- ja asiantuntijapalveluiden hoitaminen verkkojen kautta lisääntyvät merkittävästi.
- EU:n laajeneminen itään. Suomen yritystoiminnan kannalta EU on keskeinen markkina-alue ja toimintojen ohjaaja.
- Väestön ja työvoiman ikääntyminen. Väestö ikääntyy koko Euroopassa.
- Syrjäytymisen lisääntyminen. Muutokset yhteiskunnassa ja tuotannossa ovat huomattavia ja nopeita, syrjäytymisen riski kasvaa nopeasti.
- Julkisen sektorin keveneminen. Rooli palvelujen tuottajan a vähenee, mutta oikeuksien valvojana korostuu.

Työn uudelleen muotoutuminen on vaikuttanut myös työyhteisöjen olemukseen. Menestyneiden organisaatioiden on pystyttävä uudistumaan jatkuvasti. Tämä tarkoittaa muutosten ennakkointia ja kykyä oppia uutta nopeasti. Organisaatorakenteet pitää olla joustavia virtuaali-, tiimi- ja prosessiorganisaatioita, joilla on selkeä yhteinen päämäärä ja visio. Organisaation rajapinnat muuttuvat joustaviksi ja se elää jatkuvasti tilanteiden mukaan. Osaava ja motivoitunut henkilöstö on tulevaisuudessa yritysten tärkein voimavara ja siihen ollaan valmiita myös panostamaan. On kuitenkin myös työntekijän oma etu pitää oma osaaminen ja kehittyminen ajan tasalla, koska tämä määrittelee hänen asemansa työmarkkinoilla. (Sydänmaalakka 2007, 217–259)

Jokinen määrittelee pohjoismaisen yhteiskunnan tulevaisuudenkuvia seuraavasti (Jokinen., Tammiseminaari 1/2009))

- Globaali toimintaympäristö, jossa markkinat, pääomat, tieto ja ihmiset liikkuvat nopeasti.
- Globaalin ja glokaalin tasapaino – paikalla on väliä ja yhteenkuuluvuus on voimavara.
- Kiihtyvä ja laajeneva tekninen kehitys ja syvenevä tietoyhteiskuntakehitys
- Työmarkkinat monimutkaistuvat – talouselämän rakenne muuttuu kohti pieniä ja keskisuuria yrityksiä tietointensiivisillä aloilla.
- Ikääntyminen ja työvoimatarve – riittävä työvoimamäärä erityisesti käytännön ammateissa.
- Elämisen monimuotoisuus korostuu – monikulttuurisuus, suvaitsevaisuus, taito kommunikoida.
- Kompleksisuus kasvaa – tarve ymmärtää kokonaisuuksia ja käyttää suuria määriä tietoa, aktiivinen kansalaisuus sekä riittävän yhteinen arvoperusta.
- Individualismi ja yhteistyö – yksilöllinen valinta siitä mihin ryhmiin haluaa kuulua, vanhaan kansankotiajatukseen ei ole paluuta, verkosto-osaaminen korostuu.
- Luovuus, innovaatiot ja toimintakyky – sekä systeemien että yksilöiden uudistuskky, luovat ja käytännön oppiaineet korostuvat.

2.5 Yleiset työelämäkvalifikaatiot ja kompetenssit

Ammatilliseen osaamiseen liittyy monenlaisia toisia lähellä olevia käsitteitä, joilla kaikilla on kuitenkin hieman eri merkitys riippuen siitä miltä kannalta niitä katsoo. Näitä termejä ovat esimerkiksi osaaminen, ammattitaito, kvalifikaatiot, kompetenssit, asiantuntijuus, metataidot, kyvykkyys ym. Ammatillinen osaaminen pitää sisällään sekä teoriaa että käytäntöä, jotka yhdessä muodostavat asiantuntijuuden. Taidon katsotaan olevan lähinnä käytännön suoritusta. Myös metataitojen katsotaan olevan taitoja, jotka liittyvät ihmisen tietoisuuteen omasta toiminnastaan ja niiden ohjaamisesta.

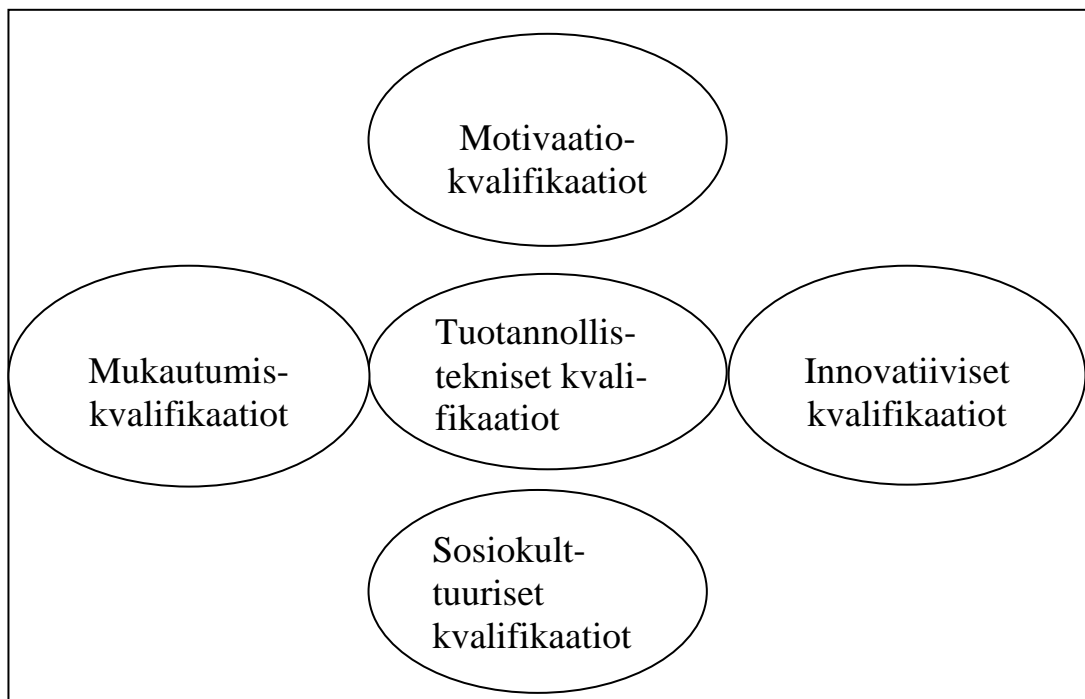
2.5.1 Työelämäkvalifikaatiot

Kvalifikaatiot ovat niitä vaatimuksia, joita johonkin työhön tai ammattiin vaaditaan. Näitä vaatimuksia voidaan katsoa monelta eri suunnalta ja myös jaotella siten erilaisiin luokkiin tai tasoihin.

Kansainvälinen työjärjestö ILO on jakanut kvalifikaatiot kolmeen eri luokkaan, jotka ovat yhteisiä kaikille ammattiteille

- tuotannolliset kvalifikaatiot (tarvitaan varsinaisessa työprosessissa)
- normatiiviset kvalifikaatiot (mukautuminen, motivaatio ja vuorovaikutustaidot)
- innovatiiviset kvalifikaatiot (kehittäminen, arviointi, jatkuva oppiminen)

Kvalifikaatioilla voidaan myös ilmentää ammatillisten taitojen laajaa kokonaisuutta (ammattin edellyttämä osaaminen) tai suppeampaa kokonaisuutta (tiettyyn työtehtävään liittyvä osaaminen). Seuraavassa kaaviossa on Väärälän esittämä kvalifikaatioluokittelu ammattitaidon perusteiden jakamiseksi erityyppisiin osaamisalueisiin.



Kuvio 1:Kvalifikaatioluokittelu (www.openetti.fi/aokk,1)

- Tuotannollis-tekniset kvalifikaatiot sisältävät työn tekemiseen liittyvät tiedot, taidot ja pätevyyden eli määritellyn työtehtävän suorittaminen tietyissä olosuhteissa ja tietyssä ympäristössä.¹

¹ Alkuperäinen lähde : Väärälä R 1995. Ammattikoulutus ja kvalifikaatiot. Lapin yliopisto Rovaniemi

- Motivaatiokvalifikaatiot ovat työyhteisössä toimimiseen liittyviä henkilökohtaisia ominaisuuksia kuten olla motivoitunut, sitoutunut ja suostuvainen tekemään työtä sekä olla lojaali työyhteisöä ja sen jäseniä kohtaan.
- Mukautumiskvalifikaatiot ovat työn tekemiseen liittyviä tekijöitä, joihin työntekijän on jossain määrin alistuttava kuten työkuri, työaika, työtahti, työyhteisö, tunnollisuus ym.
- Sosiokulttuuriset kvalifikaatiot sisältävät vuorovaikutustaitojen lisäksi työyhteisöjen kehittämiseen liittyvien muutosten omaksumisen mm. tiimityövalmius, kansainvälistymisosaaminen ym.
- Innovatiiviset valmiudet sisältävät normaalin työn tekemisen lisäksi työskentelyn kehittämiseen liittyviä näkökulmia - kykyä arvioida ja kehittää omaa toimintaansa ja ammattitaitoaan.

Ammatilliset kokonaisuudet ovat muuttuneet ajan myötä. Automatisaatio ja koneistaminen ovat muuttaneet vanhoja ja luoneet uusia ammatteja. Ammattien luonne on saattanut tekniikan kehittymisen myötä muuttua esim. käsityöammattista ohjelmoijaksi. Tällöin myös kvalifikaatiot eri ammateissa muuttuvat. Ammatissa vaadittu ydinosaaminen kuvataan ydinkvalifikaationa ja ammattiin liittyvä muu osaaminen kuvataan reunakvalifikaationa. Koulutuksen suunnittelun kannalta on merkitystä sillä, minkälaisia kvalifikaatioita eri ammatteihin liittyy ja mitkä ovat niiden merkitys ammatin kehittyessä esimerkiksi juuri automatisoinnin tai muun koneistamisen kannalta.(Helakorpi 2005.)

2.5.2 Kompetenssit

Kompetensseilla tarkoitetaan kykyä ja tahtoa toimia sekä soveltaa tietoa ja valmiuksia eri tilanteisiin sopivalla tavalla. (Leena Jokinen 2009.) Kompetenssit ovat laajoja osaamiskokonaisuuksia, joissa yhdistyvät yksilön tiedot taidot ja asenteet. Kompetenssit ovat henkilökohtaista osaamista eli pätevyyttä, jota henkilöllä voi olla useisiin eri työtehtäviin.

Myös kompetensseja luokitellaan eri luokkiin kuten kvalifikaatioitakin. Kompetensseja voidaan ajatella olevan organisaatioista riippumattomia yleisluonteisia (metakompetensseja) kuten kielitaito tai kommunikointitaidot tai ne voivat olla organisaation liittyviä (organisaatiosisäisiä kompetensseja) kuten tavoitteet tai strategia. Lisäksi kompe-

tenssit voivat olla tehtäväkohtaisesti ammattiin liittyviä (teknisiä kompetensseja) kuten tietty ammattiosaaminen tai organisaation omaan toimintaan sidottuja kuten toimintamallit ja prosessit (ainutlaatuisia kompetensseja).

Suomalaiset ammattikorkeakoulut ovat olleet mukana projektissa, jossa on tavoitteena tukea ammattikorkeakoulujen integroitumista osaksi eurooppalaista korkeakoulutusaluetta. Projektin tehtävänä on tukea opetussuunnitelmatyötä, siihen liittyvien hyvien käytäntöjen leviämistä sekä koordinoita yleisten ja koulutusohjelmakohtaisten kompetenssien määrittelyä. (Taulukko 2)

Taulukko 2: Ammattikorkeakoulujen yleiset kompetenssit. (www.ncp.fi/ects)

Ammattikorkeakoulujen yleiset kompetenssit	Osaamisalueen kuvaus
Itsensä kehittäminen	<p>Osaa arvioida omaa osaamistaan ja määritellä osaamisensa kehittämistarpeita.</p> <p>Tunnistaa omat oppimistapansa sekä kykenee itsenäiseen oppimiseen ja oppimistapojen kehittämiseen.</p> <p>Kykenee yhdessä oppimiseen ja opitun jakamiseen työyhteisössä.</p> <p>Kykenee sopeutumaan muutoksiin sekä havaitsemaan ja hyödyntämään erilaisia oppimis- ja toimintamahdollisuuksia.</p> <p>Osaa suunnitella ja organisoida omaa toimintaansa.</p>
Eettinen osaaminen	<p>Osaa soveltaa oman alansa arvoperustaa ja ammattieettisiä periaatteita omassa toiminnassaan.</p> <p>Ottaa vastuun omasta toiminnastaan ja toimii sovittujen toimintatapojen mukaisesti.</p> <p>Osaa soveltaa kestävän kehityksen periaatteita omassa toiminnassaan.</p> <p>Osaa ottaa muut huomioon toiminnassaan.</p>
Viestintä- ja vuorovaikutusosaaminen	<p>Kykenee toisten kuuntelemiseen sekä asioiden kirjalliseen ja suulliseen ja visuaaliseen esittämiseen käyttäen erilaisia viestintätyylejä.</p> <p>Osaa toimia oman alan tyylillisissä viestintä- ja vuorovaikutustilanteissa.</p> <p>Ymmärtää ryhmä- ja tiimityöskentelyn periaatteet ja osaa työskennellä yhdessä toisten kanssa monialaisissa työryhmissä.</p> <p>Osaa hyödyntää tieto- ja viestintätekniikkaa omassa työssään.</p>
Kehittämistoiminnan osaaminen	<p>Osaa hankkia ja käsitellä oman alan tietoa sekä kykenee kriittiseen tiedon arviointiin ja kokonaisuuksien hahmottamiseen.</p> <p>Tuntee tutkimus- ja kehittämistoiminnan perusteita ja menetelmiä sekä osaa toteuttaa pienimuotoisia tutkimus- ja kehittämishankkeita.</p> <p>Tuntee projektitoiminnan osa-alueet ja osaa toimia projektitehtävissä.</p> <p>Omaksuu aloitteellisen ja kehittävän työtavan sekä kykenee ongelmanratkaisuun ja päätöksentekoon työssään.</p> <p>Ymmärtää kannattavan ja asiakaslähtöisen kehittämistoiminnan ja yrittäjyyden periaatteita.</p>
Organisaatio ja yhteiskuntaosaaminen	<p>Tuntee oman alansa organisaatioiden yhteiskunnallis- taloudellisia yhteyksiä.</p> <p>Tuntee yhteiskunnallisen vaikuttamisen mahdollisuuksia oman alan kehittämiseksi.</p> <p>Tuntee organisaatioiden toiminnan sekä ihmisen ja tehtävien johtamisen pääperiaatteet.</p> <p>Tuntee työelämän toimintatavat ja osaa toimia työryhmässä.</p> <p>Osaa suunnitella ja organisoida toimintaa.</p>
Kansainvälisyysosaaminen	<p>Omaa oman alan työtehtävissä ja niissä kehityksessä tarvittavan vähintään yhden vieraan kielen kirjallisen ja suullisen taidon.</p> <p>Ymmärtää kulttuurieroja ja kykenee yhteistyöhön kulttuuriltaan erilaisien henkilöiden kanssa.</p> <p>Ymmärtää kansainvälisyyskehityksen vaikutuksia ja mahdollisuuksia omalla ammattialallaan.</p>

Tämä yleisten kompetenssien määrittely vastaa hyvin niihin tarpeisiin mitä työnantajilla nähdään olevan tulevaisuudessa. Tulevaisuuden työelämän osaamistarpeet kohdistuvat painotetusti metataitoihin kuten jatkuvaan toimintaympäristön arviointikykyyn. Haasteena on osaamisen kouluttamisen lisääminen vähentämättä kuitenkaan tiedon osuutta. Tulevaisuudessa korostuu osaaminen kuten viestintä eri teknikoiden avulla, vuorovaikutustaidot ja kyky toimia erilaisten ihmisten kanssa. Samalla pitää kuitenkin osata toimia myös itsenäisesti, luovasti ja tarmokkaasti.

2.5.2.1 Liiketalouden koulutusohjelmakohtaiset kompetenssit

Taulukko 3: Liiketalouden koulutusohjelmakohtaiset kompetenssit (www.ncp.fi/ects)

Liiketalouden kompetenssit	Osaamisalueen kuvaus
Laaja-alainen liiketoimintaosaaminen	<p>Tunnistaa ja osaa kuvata yrityksen ydinprosessit ja ymmärtää liiketalouden eri osa-alueiden vaikutukset toisiinsa.</p> <p>Ymmärtää yrityksen toiminnan ja liiketoimintaympäristön vuorovaikutuksen sekä omaksuu yrittäjämäisen tavan toimia.</p> <p>Ymmärtää kannattavan yritystoiminnan perusteet ja osaa analysoida yrityksen toimintaa ja riskejä.</p> <p>Ymmärtää yksilön vaikutuksen työyhteisön toimintaan ja osaa toimia tuloksellisesti.</p> <p>Ymmärtää viestinnän merkityksen ja luo aktiivisesti sekä sisäisten että ulkoisten sidosryhmien välisiä vuorovaikutussuhteita myös globaalisesti.</p>
Liiketalouden syventävä osaaminen	<p>Omaa liiketalouden osa-alueiden syvällisen osaamisen ammattikorkeakoulun oman profiloinnin mukaisesti, esimerkiksi osaamisalue (taloushallinto, markkinointi), toimiala, alueellisuus tai kansainvälinen liiketoiminta.</p>
Liiketalouden menetelmäosaaminen	<p>Hallitsee liiketalouden syvällisen osaamisen hankinnassa ja omaksumisessa tarvittavan tutkimus- ja kehittämistoiminnan perusteet.</p> <p>Osaa soveltaa talousmatematiikkaa ja tilastollisia menetelmiä hyödyntäen tarvittavia tietojärjestelmiä.</p> <p>Omaa riittävät taidot laadullisten ja määrällisten tutkimusmenetelmien soveltamisessa.</p>
Liiketalouden soveltava osaaminen	<p>Osaa soveltaa liiketalouden teorioita ja kykenee luovaan ongelmanratkaisuun, mm. harjoittelussa, projektiopinnoissa ja opinnäytetyössä.</p> <p>Osaa soveltaa liiketalouden uusinta tietoa työyhteisössä.</p> <p>Osaa kehittää liiketoimintaprosesseja ja soveltaa laatuajattelua.</p>

Tulevaisuuden osaajien tärkeitä osaamisalueita ja ominaisuuksia ovat ammatillisien kompetenssien lisäksi joustavuus ja monipuolisuus, aktiivisuus ja kiinnostus oppia uutta ja kehittää sekä itseä että yhteisöä. Myös yhteisöllisyyden lisääntyminen kuten halu osallistua ja käyttää osaamista yhteisön hyväksi tulee kasvamaan. (Jokinen 2009.)

2.5.2.2 Tradenomien kompetenssit TAMKissa

Alla on luettelo tradenomien kompetensseista TAMKissa. (Loppuraportti Luola 2, s16)

Perusorientaatio

- Ymmärtää asiakkuus- / ja markkinalähtöisyyden merkityksen.
- Ymmärtää yritystoiminnan perussääntöjä ja ansaintalogiikkaa, eli mikä yritys on ja miten se toimii (yhtiömuodot, markkinat, liikeidea).
- Tuote/palvelu, asiakashankinta ja asiakkaan säilyttäminen, jakelu,
- Hinnoittelu, kannattavuus, rahoitus, taloushallinnon käytännöt jne.

Makroympäristö

- On tietoinen ajankohtaisista poliittisista ja yhteiskunnallisista trendeistä
- Ymmärtää talouden kiertokulkua, taloudellisia suhteita sekä pääoman liikkeitä
- Ymmärtää miten globalisaatio vaikuttaa yritysten ja valtion toimintaan
- Tunnistaa ja tietää tärkeimmät kansalliset yritykset sekä osaa selittää yritysten keskeisen rakenteen sekä heikkoudet ja vahvuudet.
- Ymmärtää talousuutisia.
- Osaa kuvata yritystalouden avaintekijät ja suhteuttaa tietonsa organisaation johtamiseen.

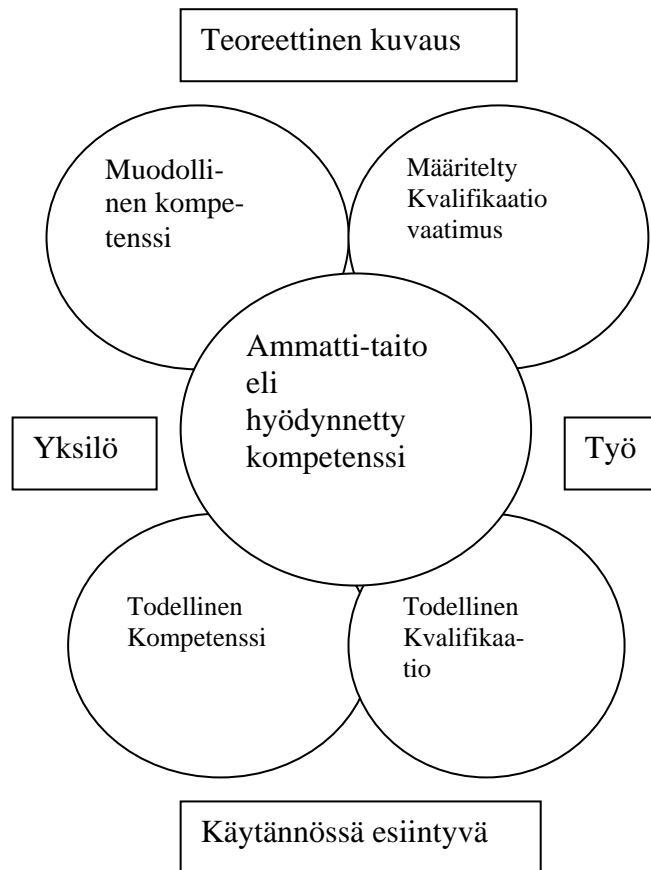
Markkinoiden ymmärtäminen

- Ymmärtää miten kuluttajien ja organisaatioiden ostokäyttäytyminen tulee huomioida yrityksen markkinointistrategiassa
- Osaa suunnitella ja toteuttaa markkinatutkimuksen, tulkita ja analysoida datan sekä tuottaa ja esittää raportin

Yritystoiminnan suunnittelu ja toteutus

- Kykenee itsenäisesti laatimaan liiketoimintasuunnitelman sekä perustelemaan valitsemiaan ratkaisujaan.
- Osaa perustella markkinointistrategiaan ja markkinoinnin johtamiseen liittyviä toimenpiteitä
- Osaa laatia markkinointisuunnitelman
- Osaa hyödyntää markkinadataa
- Osaa taloushallinnon käytännöt
- Osaa laskea ja tulkita taloudellisia tunnuslukuja (kannattavuus, hinnoittelu, rahoitus jne)
- Osaa laatia ja tulkita taloudellisia raportteja
- Kykenee arvioimaan yrityksen taloudellisista tilaa ja tekemään päätöksiä sen perusteella
- Osaa hankkia ja säilyttää asiakkaan.
- Osaa myydä.
- Tuntee ja noudattaa keskeisiä liike-elämän lakeja ja sääntöjä sekä hallitsee keskeiset liike-elämän sopimukset.

Kvalifikaatiot ovat työn ammattitaitovaatimuksia ja kompetenssit ovat henkilön kykyjä ja ominaisuuksia suoriutua työstä. Ammattitaito muodostuu hyödynnetystä kompetenssista. Kompetenssit voivat olla muodollisia kuten koulutus tai todellisia käytännössä esiintyviä. Myös kvalifikaatiot voivat olla teoriassa määriteltyjä ja todellisia käytännön kvalifikaatioita.



Kuvio 2: Muodolliset ja todelliset kvalifikaatiot ja kompetenssit (Helakorpi 2005, s58)

2.5.3 Yleiset työelämätaidot, metataidot ja asiantuntijuus

Tiedon määrä lisääntyy ja muuttuu entistä kompleksisemmäksi. Pelkkä ammattialakohdainen substanssiosaaminen ei enää yksin riitä pärjäämiseen työmarkkinoilla. Lisäksi tarvitaan ns. yleisiä työelämävalmiuksia. Ammattikasvatuksen tutkimus- ja koulutuskeskuksen professori Pekka Ruhotien mukaan nämä yleiset työelämävalmiudet jäsenyvät neljään eri luokkaan, jotka jakautuvat erillisiksi taidoiksi tai kyvyiksi. Nämä luokat ovat: elämänhallinta (oppiminen, ajankäytön hallinta, henkilökohtaiset vahvuudet, ongelmanratkaisukyky, analytyttisyys), kommunikointitaidot (vuorovaikutustaidot,

kuuntelutaito, suullinen viestintätaito, kirjallinen viestintätaito), ihmisten ja tehtävien johtaminen (koordinoitukyky, päätöksentekotaito, johtamistaito, taito hallita konflikteja, suunnittelu – ja organisointitaidot), innovaatioiden ja muutosten vauhdittaminen (hahmottamiskyky, luovuus, innovatiivisuus, muutosherkkyys, riskinotto-kyky, visiointikyky.) (Ruohotie 2001.)

Metataitoja ovat taidot kuten oppimaan oppiminen, halu oman ammattitaidon kehittämiseen, ongelmanratkaisutaidot ja innovatiivisuus. Metataidot auttavat prosessoimaan tietoa ja mahdollistavat tiedon luovan soveltamisen. Ne auttavat työntekijää ennakoimaan alan kehitystä ja siten mahdollistavat nopean reagoimisen työtä koskeviin muutoksiin. Tämä ja jatkuva oppiminen tekevät mahdolliseksi myös oman urakehityksen hallinnan ja erityisosaamisen hankkimisen nopeasti ja tehokkaasti. (Ruohotie 2005.)

Asiantuntijuus mielletään joksikin laajemmaksi käsitteeksi kuin ammattitaito. Se on jatkuvasti kehittyvää ja siinä korostuvat innovatiivisuus ja henkilökohtaiset ominaisuudet. Asiantuntijuus on subjektiivista ja relatiivista ja sisältää myös arvonäkökulman. Se voi olla koulutuksen kautta saavutettua tietotaitoa tai käytännön kokemuksesta kehittynyttä erityistä osaamista. Tulevaisuuden asiantuntijalta työelämässä vaaditaan laajaa osaamista ja hyviä vuorovaikutustaitoja. Asiantuntijuudessa yhdistyvät toisaalta suunnitelmallisuus ja toteutusosaaminen ja toisaalta teoreettisuus ja käytännöllisyys. (Helakorpi 2008, s59)

Asiantuntijuuteen liittyy myös hiljaisen tiedon hallintaa. Tällä tarkoitetaan sellaisia taitoja, jotka syntyvät pitkäaikaisesta kokemuksesta, oikeiden ja virheellisten päätelmien antamista käsityksistä, joiden tuloksena on onnistunut toiminta käytännössä. Asiantuntija kykenee tekemään nopeita oikeita ratkaisuja intuitionsa pohjalta. (Helakorpi, 2001)

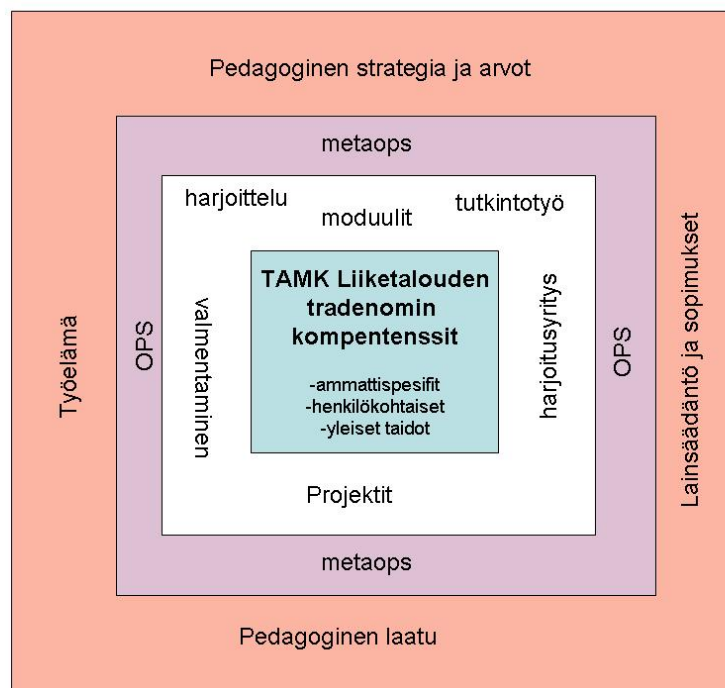
2.6 TAMKIn liiketalouden koulutusohjelma vuodesta 2005

Liiketalouden koulutusohjelman tehtävänä on kouluttaa liiketoiminnan alalle hyvät työelämävalmiudet omaavia, osaamistaan arvostavia ja vastuullisen yritystoimintakulttuurin omaksuneita tradenomeja sekä olla mukana kehittämässä alueen yritysten liike-toimintaosaamista. (Loppuraportti Luola 2 2005, 5)

Uudessa opintosuunnitelmassa on kiinnitetty huomiota erityisesti kokonaisuuksien hallintaan ja tekemällä oppimiseen, yhteisölliseen oppimiseen ja työelämävalmiuksien kehittämiseen sekä projektinhallintataitoihin.

Osaamisalueet ja valmiudet on jaettu kolmeen luokkaan : ammattispesifiset taidot, erilaiset yleiset työelämätaidot ja henkilökohtaiset kompetenssit

Seuraavassa kaaviossa on kuvattu TAMK:n tradenomin kompetenssien synty. (Loppuraportti Luola 2 2005, s9.)



Kuvio 3: Tradenomien kompetenssien syntyminen TAMKissa (Loppuraportti Luola 2, 2005)

Ensimmäisenä opintovuonna (sisäisen yrittäjyyden vuosi) opiskelu muodostuu 60 opintopisteen perusopinnoista, joiden tarkoitus on ”ottaa opinnot haltuun”. Ensimmäisen vuonna keskitytään omien vahvuuksien löytämiseen ja hyödyntämiseen itsenäisesti. Myös ryhmässä toimiminen on tärkeä osa opiskelua. Ammatillisissa opinnoissa keskitytään perusopintoihin käytännönläheisesti perustamalla harjoitusyritys Firma (45 opintopisteen kokonaisuus, joka jakautuu 4 osaan). Opintojen moduulimaisen raken-

teen tarkoituksena on rikkoa vanhat oppiainerajat ja tuoda opiskelu lähemmäksi elinkeinoelämän toimintamallia.

Hyvät työelämävalmiudet – moduuli jakautuu kolmelle opintovuodelle 5 opintopisteen jaksoissa. Sen tarkoituksena on kehittää opiskelijan metataitoja valmentajan tuella. Valmentajan rooli on tukea opiskelijaa, sekä auttaa häntä löytämään ja hyödyntämään omia vahvuuksiaan ja vahvistamaan vuorovaikutustaitoja.

Toisena opintovuonna (itsenäisen ajattelun ja toiminnan vuosi) keskitytään tiedonhankkimisen taitoihin, tiedon arviointiin ja kriittiseen ajatteluun päätöksenteon perustaksi. Opinnot koostuvat pääosin ammattiopinnoista kuten asiakkuuksien hallinnasta, taloushallinnon taidoista, projektinhallinnasta, kieliopinnoista,

Kolmantena opintovuotenaan (oman suuntautumisen vuosi) opiskelija syventää opintojaan ja yhdistää opintojaan enemmän käytännön asiakasprojekteihin, työharjoitteluun ja mahdolliseen kansainväliseen vaihtoon. Opinnoissa korostetaan valmiuksia kuten paineensietokyky, tehokas ja vastuullinen toiminta ja opintojen siirtyminen käytännön toiminnaksi (itsensä johtaminen). Opiskelija voi itse valikoida vapaavalintaisista opintovaihtoehtoista omaa suuntautumista tukevia, tai muuten oman mielenkiinnon mukaisia opintoja (esim. projektijohtaminen, sähköinen liiketoiminta, talousohjaus, kieliopintoja ym.).

Neljäntenä vuotena (itsenäistyminen) opiskelija saattaa loppuun opinnäytetyönsä sekä päättää opintonsa.

Liiketalouden opintojen rakenne koostuu seuraavista osioista

- perusopinnot 60 op
- ammattiopinnot 90 op
- harjoittelu 30 op
- tutkintotyö 15 op
- vapaasti valittavat opinnot 15 op

3. Tutkimukset toteuttaminen

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli tehdä seurantatutkimus tradenomien osaamisen tasosta sekä työnantajien näkemyksestä osaamisen tärkeydestä Pirkanmaalaisille tradenomeja työllistäville yrityksille.

3.1 Kohderyhmä ja otanta

Tutkimuksen kohderyhmäksi oli tarkoitus saada hiljattain valmistuneita tradenomeja työllistäneitä pirkanmaalaisia yrityksiä. Saamani lista sisälsi tiedot yritystasolla esim. Metso ja tehtävä joissa tradenomi toimi. Aluksi oli tarkoitus kontaktoida jokainen työnantaja oikean yhteys henkilön löytämiseksi ja vastausprosentin nostamiseksi. Aloitettua ni soittokierroksen saamani listan yrityksiin ilmeni, että osa tiedoista oli virheellisiä tai liian epätarkkoja. Oikeiden henkilöiden tavoittaminen joissakin suurissa yrityksissä oli lähes mahdotonta.

Koska tutkittavien joukko oli vaarassa jäädä hyvin pieneksi, otettiin mukaan myös ne yritykset jotka olivat työllistäneet työharjoittelijoita vuosina 2007- 2009. Tämä lista oli laadittu niin, että jokaista harjoittelijaa koskien oli kirjattu tiedot yrityksestä, harjoitus-työn ohjaajasta yrityksessä ym. Listassa oli joitain yrityksiä jotka säännöllisesti työllistivät tradenomiharjoittelijoita. Nämä yritykset olivat listassa moneen kertaan, joten listasta piti poistaa ensin päällekkäiset esiintymät, ennen kuin sitä voitiin käyttää. Lisäksi poistin listasta selvästi vain ulkomailla toimivat yritykset, koska kysely oli suomenkielillä.

3.2 Tutkimusmenetelmä

Tutkimusmenetelmänä käytettiin määrällistä kyselytutkimusta. Käytännössä tutkimus toteutettiin sähköisen lomakkeen avulla, mutta myös joitain paperisia kysymyslomakkeita lähetettiin (liite 1). Tämä tehtiin sen takia, että kohderyhmä oli suhteellisen pieni ja haluttiin saada mahdollisimman paljon vastauksia.

3.3 Kyselylomake

Koska kyseessä oli seurantatutkimus jonka haluttiin olevan suoraan vertailukelpoinen vuonna 2003 tehdyn tutkimuksen kanssa, otettiin edellisen tutkimuksen lomake uudelleen käyttöön. Kysymyslomake oli jaoteltu siten, että lomakkeen alussa kysyttiin taustatietoja yrityksestä. Osaamiseen liittyvät kysymykset oli jaoteltu osakokonaisuuksiin, jotka pitivät sisällään alakohtaisen substanssiosaamisen, erilaisia metataitoja sekä henkilökohtaisia ominaisuuksia. Lomakkeeseen haluttiin tehdä kuitenkin muutama lisäkysymys. Lisäyksillä haettiin työnantajien näkemystä sähköisten palveluiden ja medioiden, asiakkuuksien hallinnan, kumppanuustoiminnan, laatuajattelun, kehittävän kehityksen ja prosessiajattelun osaamisen tärkeydestä sekä tradenomien osaamisen tasosta. Tutkimus- ja kehittämistaitojen osassa kysyttiin uutena asiana uuden tiedon omaksumien tasoa ja tärkeyttä.

Suurin osa kysymyksistä oli asteikkotyyppejä, joiden tuloksia tulkitaan tässä keskiarvojen avulla. Arvosteluasteikkona käytettiin sekä osaamisen tason, että osaamisen tärkeyden osalta neliportaista asteikkoa: 1= ei lainkaan osaamista/tärkeä, 2 = jossain määrin osaamista/tärkeä, 3 = melko paljon osaamista/tärkeä, ja 4 = erittäin paljon osaamista/tärkeä.

3.4 Aineiston kerääminen

Sähköinen kysely toteutettiin marras – joulukuun vaihteessa 2009. Sähköinen lomake, johon pääsi vastaamaan sähköpostilla välitetyn linkin kautta, lähetettiin kaikille yritysten yhteyshenkilöille ja työnantajille, joissa oli ollut harjoittelija tai harjoittelijoita. Kohderyhmän koko oli 156 yritystä. Näistä saatiin tiedot TAMK:n tilastointipalveluiden tai opettajien kautta. Kysely lähti 26.11.2009 ja vastausaikaa annettiin 4.12.2009 asti. Kyselystä lähetettiin yksi sähköinen muistutus 2.12.2009. Lisäksi lähetettiin 30 kpl paperisia kyselylomakkeita sellaisiin yrityksiin, joista ei onnistuttu saamaan yhteyshenkilön tietoja. Kyselyt lähetettiin henkilöstöpalveluihin. Postitse lähetetyille (26.11.2009) kyselyille annettiin vastausaikaa 11.12.2009 asti. Sähköinen kysely toistettiin samalle kohderyhmälle pois lukien jo vastauksensa antaneet yritykset maaliskuuhun vaihteessa 2010. Toisella kysymyskierroksella saatiin muutama vastaus lisää

3.5. Aineiston analysointi ja luotettavuus

Aineiston analysoinnissa käytettiin Excel – laskentaohjelmaa sekä osittain SPSS-ohjelmaa. Sähköinen aineisto siirrettiin Excel -taulukkoon jossa laskettiin keskiarvot keskiarvofunktiota käyttäen. Aineiston koon vuoksi tämä oli sopiva menetelmä. Aikaisempi kysely käsiteltiin spss – ohjelmalla.

Tutkimus eroaa aikaisemmasta tutkimusta menetelmänsä ja kohderyhmänsä osalta sen verran, että tutkimuksen tulokset eivät ole suoraan verrattavissa aikaisemman vuonna 2003 tehdyn tutkimuksen kanssa. Vastauksia voi mielestäni pitää kuitenkin suuntaa antavina. Aikaisempi tutkimus suoritettiin informoituna kyselynä, kun nyt tehdyssä seuranta-tutkimuksessa käytettiin pääosin sähköistä lomaketta. Lisäksi suurempi osa vastaajista oli sellaisten yritysten edustajia, joissa oli ollut töissä tradenomiharjoittelijoita, jolloin oppimisprosessi on ollut vielä kesken. Toisaalta voi ajatella, että yritykset jotka ottavat harjoittelijoita ovat joskus myös niitä yrityksiä jotka myös työllistävät harjoittelussa olleita opiskelijoita heidän valmistuttuaan.

Koska kohderyhmä oli melko suppea, myös aineisto jäi melko suppeaksi. Vastauksia saatiin kuitenkin 37 kpl. Vastausten määrä vähensi myös kohderyhmän puutteelliset tiedot. Koska joukossa oli yrityksiä joissa oli ollut harjoittelijoita vuosina 2007 -2009, oli osa yhteystiedoista jo vanhaa. Tämä ilmeni sähköisissä lomakkeissa perille menemättömien kyselyjen määrässä (vastaanottajan osoite ei ollut voimassa, tai henkilö ei enää työskennellyt yrityksessä yhteensä 34 kpl.) Vastausprosentiksi tuli 30 %.

Kysymykset on ryhmitelty aikaisemmin tehdyn tutkimuksen mukaisesti aiheoryhmitäin. Näitä ryhmiä olivat yrityksen taustatiedot, alan osaaminen, toimintaympäristön ja kokonaisuuksien hallinta, tutkimus- ja kehitystoiminta, kommunikaatiotaidot ja viestintätaidot, yhteistyötaidot, oppimisvalmiudet ja henkilökohtaiset ominaisuudet.

4. Tutkimuksen tulokset ja vertailu

Tuloksia tarkasteltiin sekä vertailemalla tämän tutkimuksen osaamisen tasoa ja osaamisen tärkeyttä työnantajien kannalta. Koska aineisto jäi melko suppeaksi, ei vastauksissa ole eroteltu tradenomiharjoittelijoita ja valmistuneista tradenomeja erikseen, vaan vastaukset käsitellään yhtenä ryhmänä. Lisäksi tämän tutkimuksen tuloksia verrataan edelliseen vuonna 2003 tehtyyn tutkimukseen.

4.1 Aineiston kuvaus

Vastauksia kyselyyn tuli 37 yrityksestä. Mukana oli edustettuina erikokoisia ja eri toimialoilla toimivia, suuria ja pieniä, niin kansainvälisiä kuin paikallisesti toimivia yrityksiä.

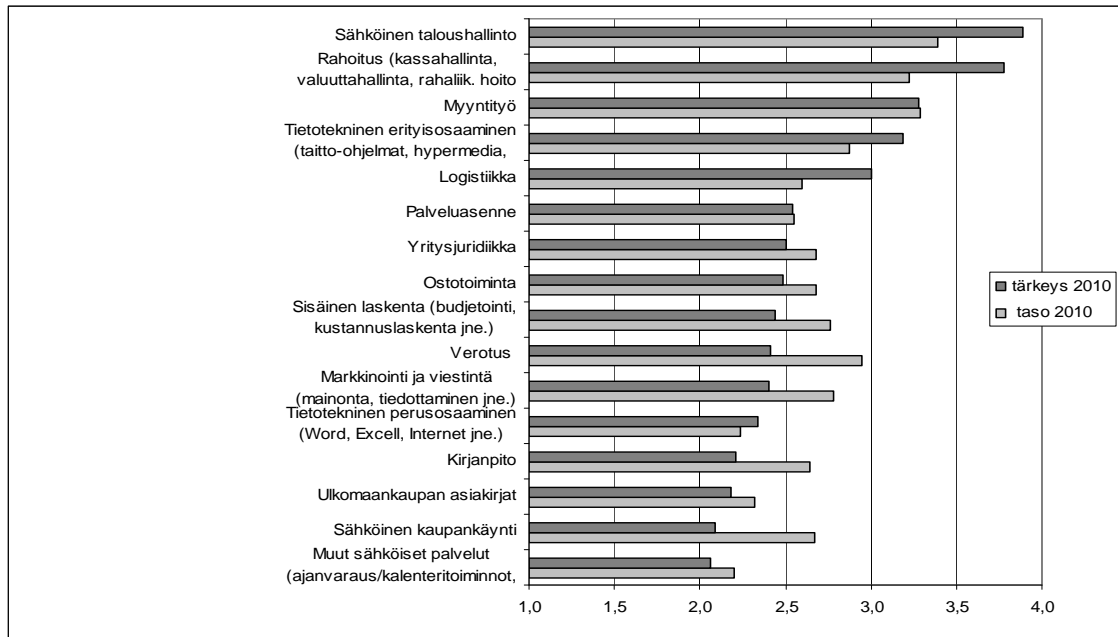
Henkilöstö oli jakautunut seuraavasti	2010	2003
○ alle 10	5 kpl	12 kpl
○ 11 – 49	9 kpl	18 kpl
○ 50 – 249	8 kpl	12 kpl
○ 250 tai enemmän	8 kpl	13 kpl
 Liikevaihto		
○ alle 1 M€	7 kpl	8 kpl
○ 1,1 -10 M€	12 kpl	15 kpl
○ 10,1 – 50 M€	5 kpl	7 kpl
○ 50,1 – 100 M€	4 kpl	6 kpl
○ yli 100 M€	5 kpl	5 kpl
○ ei ilmoitettu	4 kpl	18 kpl

Yrityksen perustamisvuosi	2010	2003
○ ennen 1900	3 kpl	3 kpl
○ 1901- 1950	6 kpl	10 kpl
○ 1951- 1980	4 kpl	10 kpl
○ 1981- 2001	9 kpl	23 kpl
○ 2001 tai myöhemmin	8 kpl	4 kpl
○ ei ilmoitettu	7 kpl	9 kpl
Toimiala		
○ maatalous, riistatalous ja metsätalous	1 kpl	0 kpl
○ teollisuus	4 kpl	5 kpl
○ majoitus- ja ravitsemistoiminta	3 kpl	1 kpl
○ kuljetus, varastointi ja tietoliikenne	1 kpl	4 kpl
○ rahoitus- ja vakuutustoiminta	4 kpl	6 kpl
○ kiinteistö-, vuokraus-, ja tutkimuspalvelut, liike-elämän palvelut	6 kpl	12 kpl
○ julkinen hallinto ja maanpuolustus	1 kpl	3 kpl
○ koulutus	5 kpl	2 kpl
○ terveydenhuolto- ja sosiaalipalvelut	2 kpl	1 kpl
○ yhteiskunnalliset ja henkilökohtaiset palvelut	1 kpl	kpl
○ muut	9 kpl	2 kpl
○ sähkö- kaasu ja vesihuolto	0 kpl	1 kpl
○ tukku- ja vähittäiskauppa	0 kpl	18 kpl
Ulkomaankauppa		
○ Eurooppa	5 kpl	5 kpl
○ Pohjoismaat	2 kpl	3 kpl
○ Pohjois-Amerikka	1 kpl	2 kpl
○ Venäjä	4 kpl	1 kpl
○ Baltia	3 kpl	1 kpl
○ muut maat	2 kpl	2 kpl

Vastaajan asema yrityksessä	2010	2003
○ Yrittäjä tai ylin johto	12 kpl	12 kpl
○ Muu ylempi toimihenkilö	19 kpl	34 kpl
○ Alempi toimihenkilö	3 kpl	4 kpl
○ Työntekijä	1 kpl	9 kpl
○ Muu	1 kpl	1 kpl
○ Ei ilmoitettu	1 kpl	
 Vastaajan sukupuoli		
○ nainen	22 kpl	37 kpl
○ mies	15 kpl	23 kpl
 Vastaukset koskevat		
○ tradenomia	17 kpl	
○ tradenomiharjoittelijaa	20 kpl	

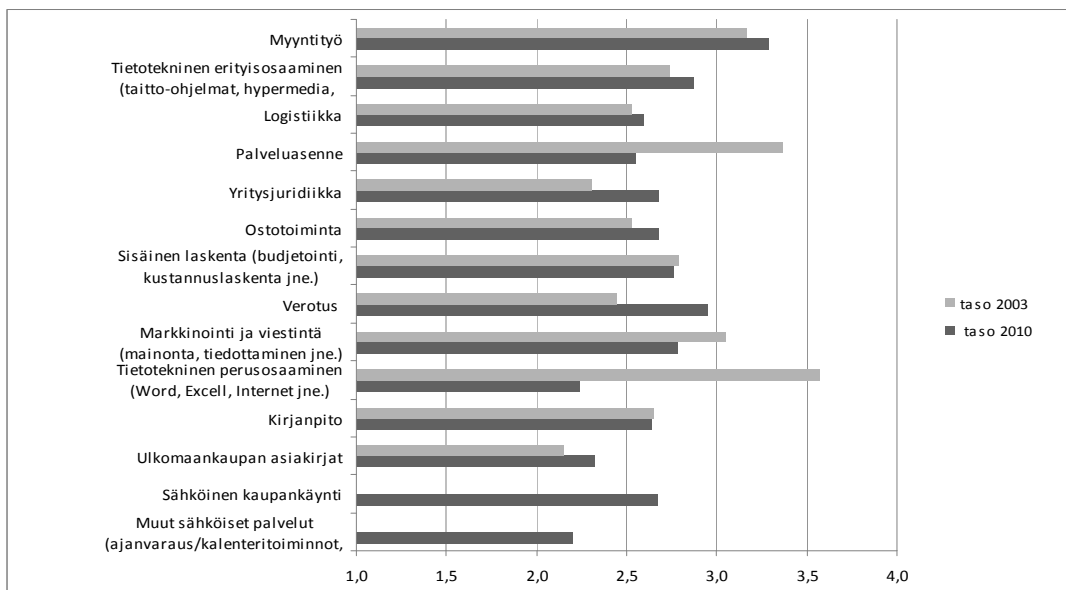
4.2 Liiketalouden alan osaamistaidot

Työnantajien vastauksista viisi ammatillista taitoa nousi tärkeydessä ylitse kolmen pisteen (kuvio 4). Sähköinen taloushallinto, oli osaamisalueista tärkein 3,9 keskiarvolla. Eniten kehitettävää oli tradenomeilla ja/tai harjoittelijoilla osaamisessaan rahoituksen taidoissa (osaaminen 3,2/tärkeys 3,8). Muut yli kolmen keskiarvon saavuttaneet ammatillista taitoa olivat myyntityö, tietotekninen erityisosaaminen ja logistiikka. Tradenomit tai harjoittelijat ylsivät samaan tai ylittivät osaamisella työnantajien arviot suurimmassa osassa eri ammatillisia taitoja. Vuoden 2003 tutkimuksessa eniten osaamista oli tietoteknisissä taidoissa, palveluasenteessa ja myyntityössä (kuvio 5).

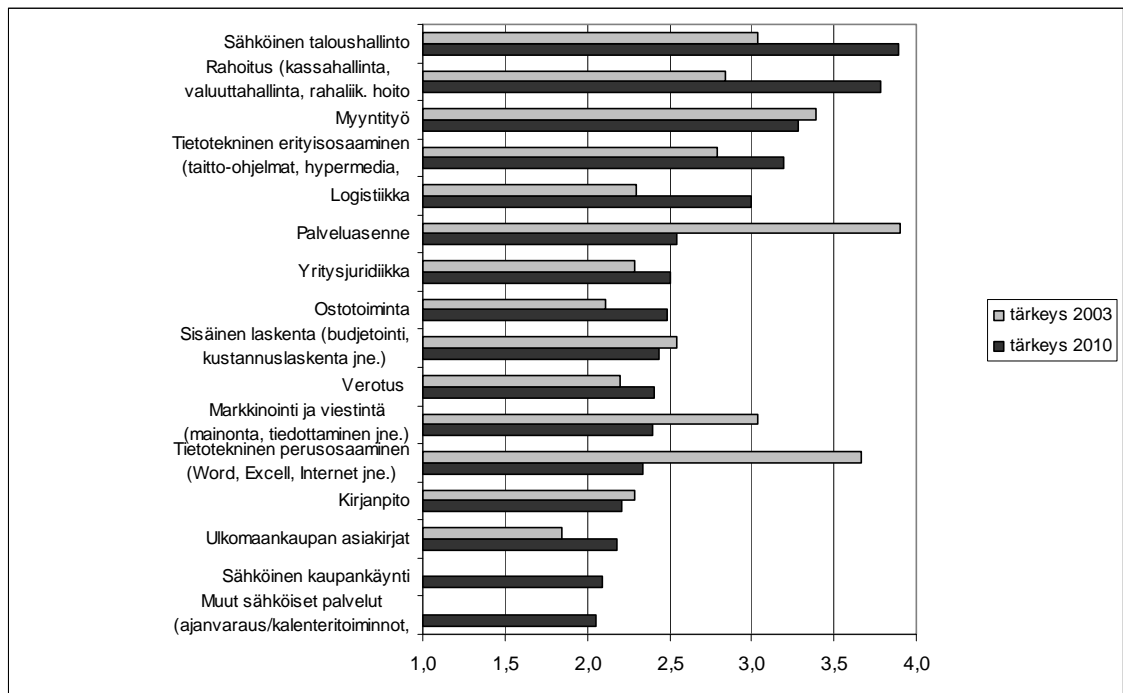


Kuvio 4: Alan osaamistaidot ja tärkeys 2010

Ammatillisissa taidoissa suurin ero vuoden 2003 osaamisessa sekä uudessa kyselyssä oli tietoteknisessä perusosaamisessa (ero -1,3) ja palveluasenteessa (ero -0,8). Molemmilla taidoilla tradenomien ja/tai harjoittelijoiden taso oli laskenut edellisestä kyselyyn verrattuna. Sähköisen taloushallinnon osaamisen tärkeys on noussut suhteessa nopeammin kuin tradenomien osaaminen. Uutena mitattavana taitona sähköisen kaupankäynnin osaamisen tärkeyden keskiarvo oli 2,1. Tietoteknisen erityisosaamisen merkitys oli noussut edellisestä kyselystä 0,4, ja se ylitti tietoteknisen perusosaamisen tärkeyden. (kuvio 6)



Kuvio 5: Alan osaamisen taso vuonna 2010 ja vuonna 2003

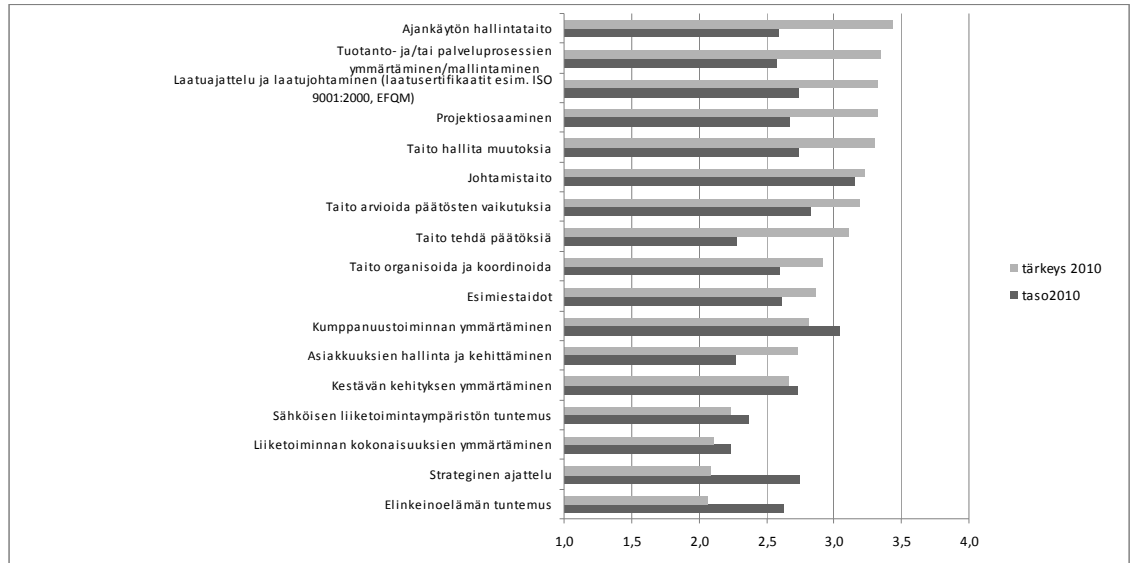


Kuvio 6: Alan osaamisen tärkeys 2010 ja 2003

4.3 Toimintaympäristön ja kokonaisuuksien hallinta

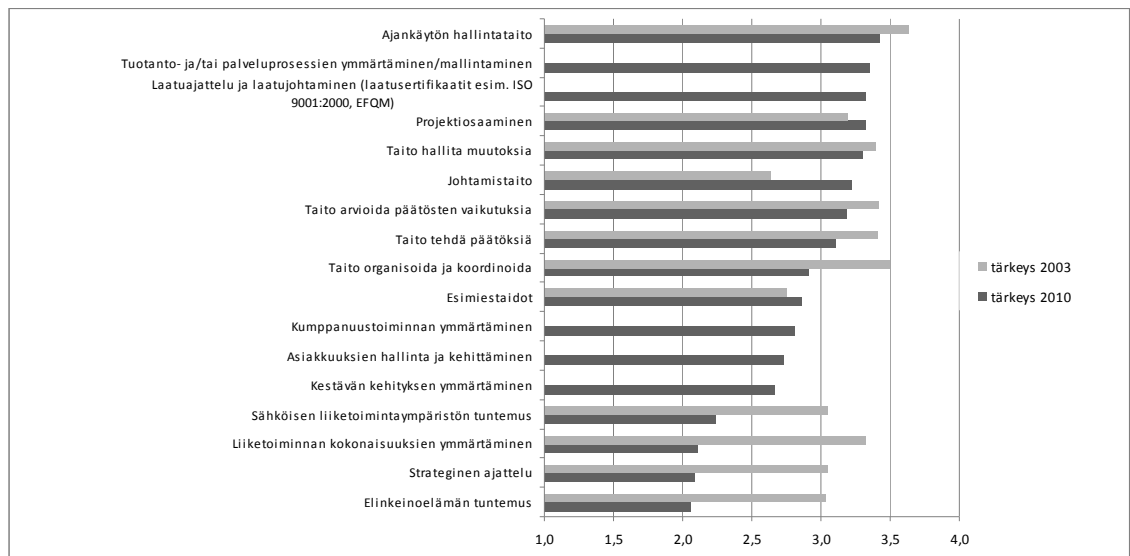
Toimintaympäristön ja kokonaisuuksien hallinnan taidoista työnantaja piti tärkeimpänä sähköisten medioiden tuntemista (tärkeys 3,5). Osaamisen taso jäi kuitenkin alle tämän (osaaminen 2,9). Tämä ja kolmanneksi tärkein tuotanto- ja palveluprosessien ymmärtäminen (tärkeys 3,4) olivat uusia kysymyksiä, joita ei aikaisemmassa kyselyssä ollut. Toiseksi tärkein taito oli ajankäytön hallinta (tärkeys 3,4). Eniten osaamista tradenomeilta ja/tai harjoittelijoilta löytyi johtamistaidoista (osaaminen 3,2), joka oli noussut vuoden 2003 tutkimuksesta 0,6, sekä kumppanuustoiminnan ymmärtämisessä (osaaminen 3,0) (kuvio 7).

Suurin ero osaamisen tärkeydessä ja osaamisen tasossa oli ajankäytön hallinnassa (ero -0,8) ja päätöksen teon kohdalla (ero 0,8). Uutena tutkittuna taitoina asiakkuuksien hallinnan kehittäminen sai tärkeydessä arvon 2,7 samoin kuin kestävän kehityksen ymmärtäminen.



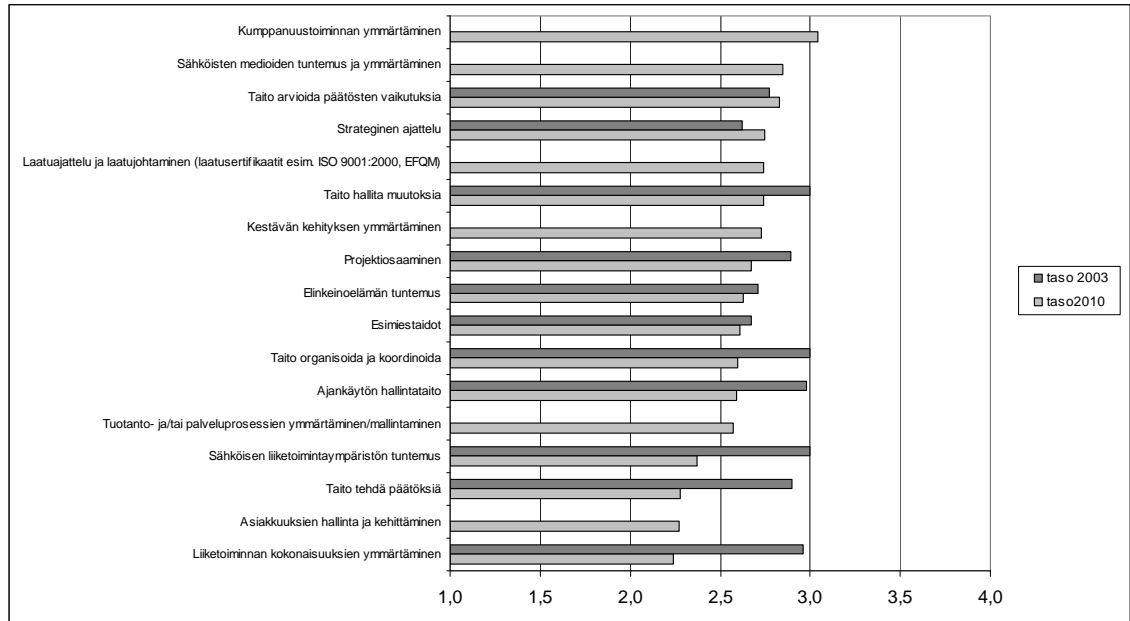
Kuvio 7: Toimintaympäristön ja kokonaisuuksien hallinta tärkeys ja taso 2010

Vertailuissa vuoden 2003 tuloksiin projektinhallinnan taidoissa (osaaminen 2,9) näkyi jonkin verran laskua osaamisessa vaikka taidon merkitys (tärkeys 3,3) on kasvanut (kuvio 9). Samoin oli käynyt taidon hallita muutosta. Strategisen ajattelun osaaminen oli noussut edellisestä tutkimuksesta 0,2 mutta sen tärkeys oli laskenut edellisen kyselyn 3,0 keskiarvosta keskiarvoon 2,1 (kuvio 8).



Kuvio 8: Toimintaympäristön ja kokonaisuuksien hallinta tärkeys 2010 ja tärkeys 2003

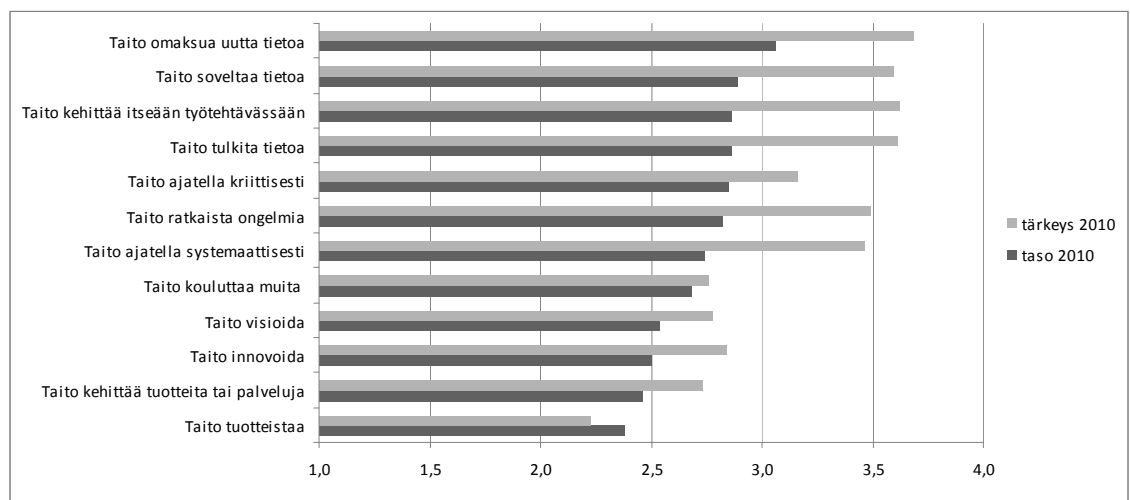
Suurin pudotus osaamisen tasossa oli liiketoiminnan kokonaisuuksien ymmärtämisessä (ero -0,7) sekä taidossa tehdä päätöksiä ja sähköisen liiketoimintaympäristön tuntemisessa (ero -0,6) vuodesta 2003 vuoteen 2010 (kuvio 9).



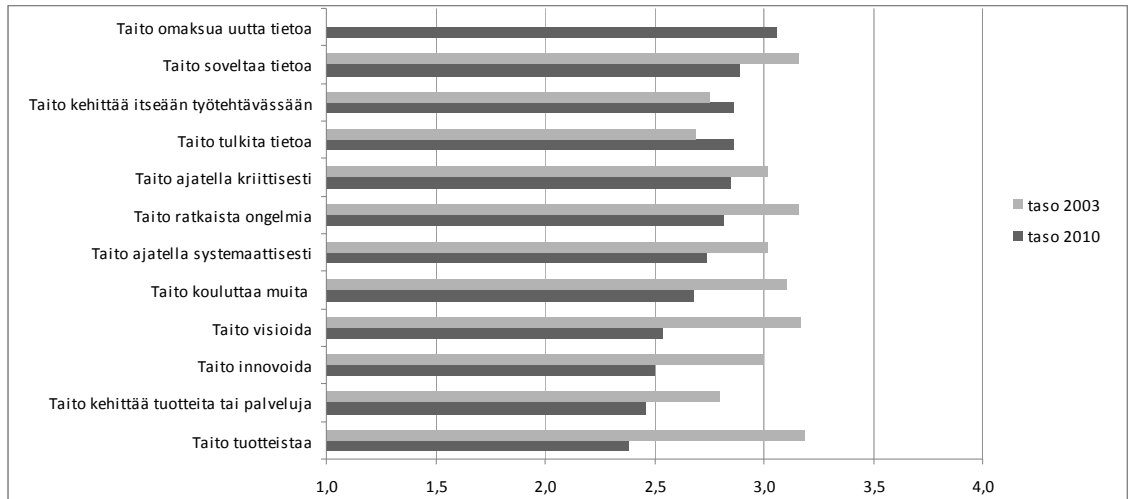
Kuvio 9: Toimintaympäristön ja kokonaisuuden hallinta taso 2010 ja taso 2003

4.4 Tutkimus ja kehittämistoiminta

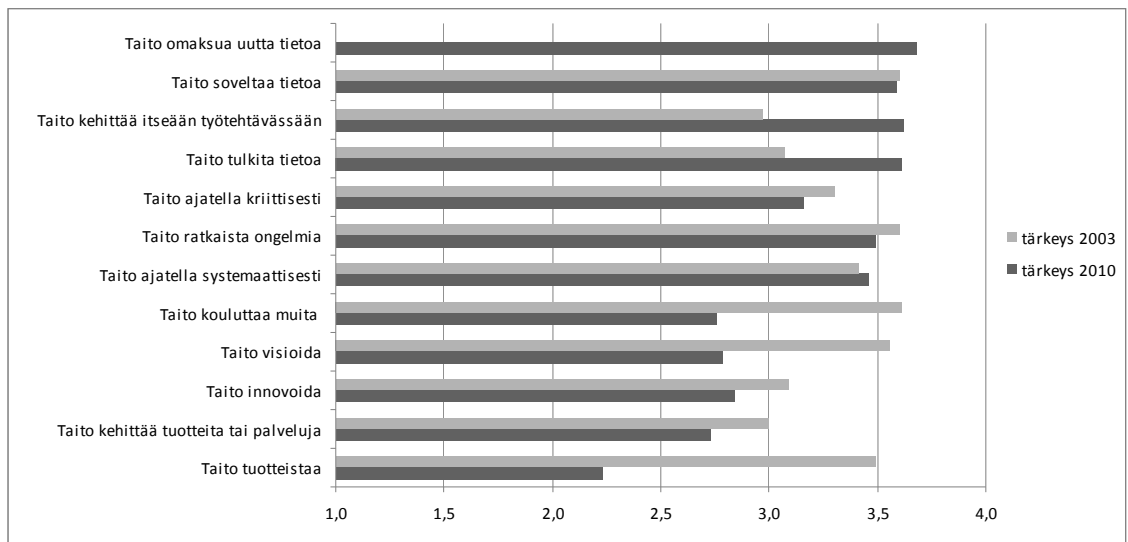
Tutkimus- ja kehittämistoiminnan tärkeimmäksi taidoksi nousi taito omaksua uutta tietoa (tärkeys 3,7). Tässä taidossa kuitenkin riittää tradenomeilla vielä parantamista, sillä osaamisen taso oli 3,61. Myös itsensä kehittämisen taito, taito tulkita tietoa, taito hankkia tietoa ja taito soveltaa tietoa saivat kaikki osaamisen tärkeydessä keskiarvon, joka oli yli 3,5. Parhaiten tradenomeilla ja /tai opiskelijoilla oli hallussa tiedon hankintataidot (osaaminen 3,2) (kuvio 10).



Kuvio 10: Tutkimus ja kehittämistoiminta tärkeys ja taso 2010



Kuvio 11: Tutkimus ja kehittämistoiminta taso 2003 ja taso 2010.



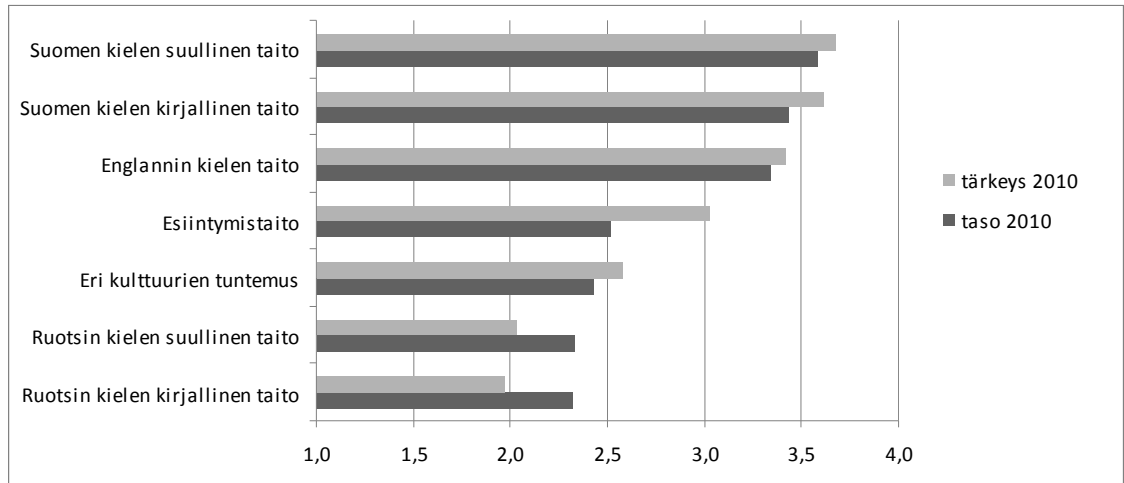
Kuvio 12: Tutkimus ja kehittämistoiminta tärkeys 2010 ja 2003.

Vuonna 2003 viidenneksi tärkein tutkimus- ja kehittämistoiminnan alue: taito tuotteistaa oli uudessa kyselyssä tippunut osa-alueen vähiten tärkeimmäksi taidoksi (tärkeys 2,2) (kuvio 12). Myös osaaminen oli tippunut taidossa tuotteistaa eniten (ero 0,8), kun taas taito kehittää itseään työssä ja taito tulkita tietoa olivat nousseet hieman. (kuvio 11).

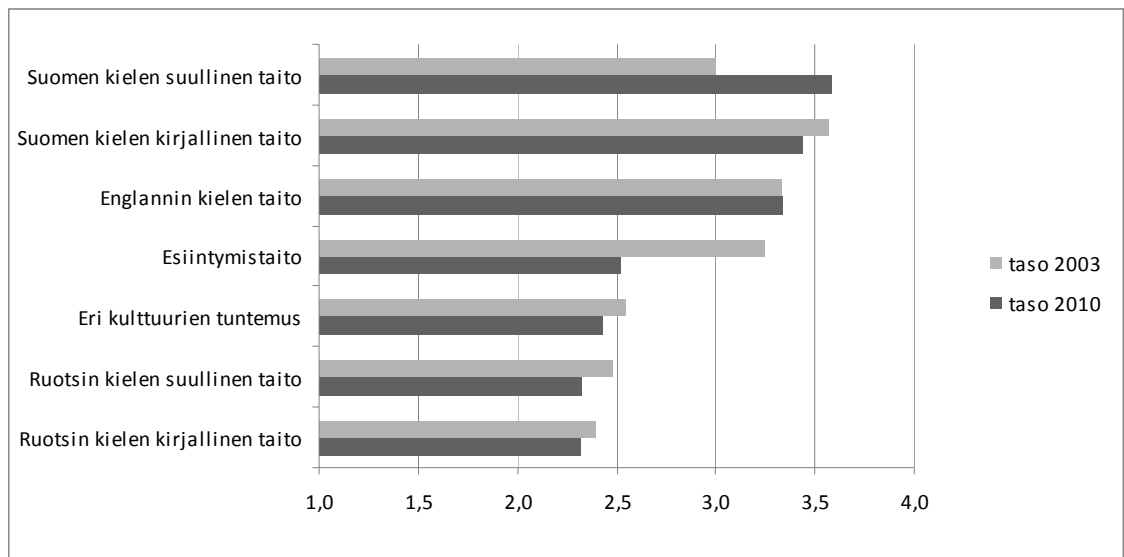
4.5 Kommunikaatio ja viestintätaidot

Suomen kielen suullinen taito on edelleen tärkein taito viestinnässä ja kommunikoinnissa. Esiintymistaidon merkitys oli laskenut vuoteen 2003 verrattaessa, mutta niin oli

laskenut osaamisen tasokin. Englanti oli tärkein vieraista kielistä. Ruotsin kielen osaaminen on tradenomeilla ja/tai harjoittelijoilla parempaa kuin osaamiset tärkeys, joka on viimeisellä sijalla kommunikaatio- ja viestintätaidoissa (kuvio 13).

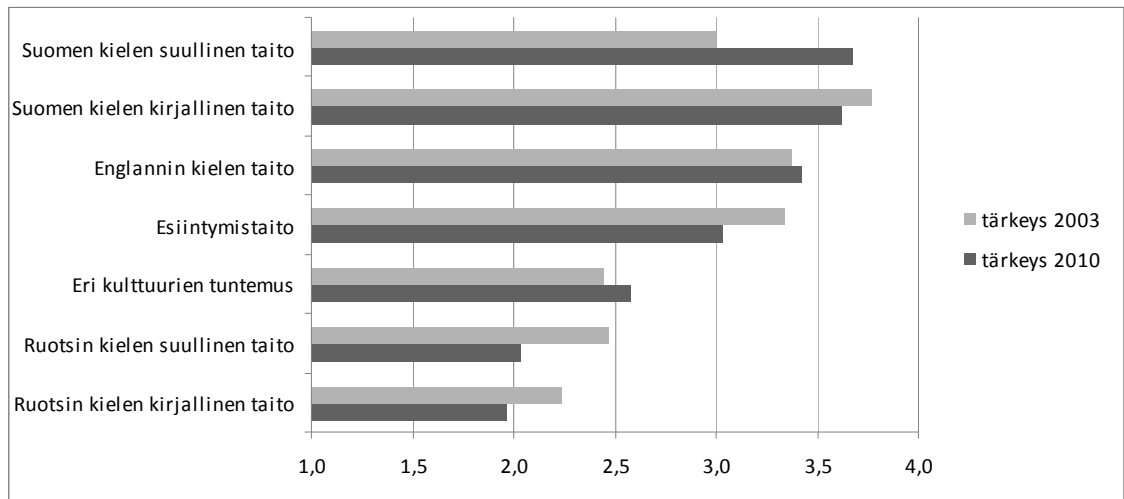


Kuvio13: Kommunikaatio- ja viestintätaidot tärkeys ja taso 2010



Kuvio 14: Kommunikaatio- ja viestintätaidot taso 2010 ja taso 2003.

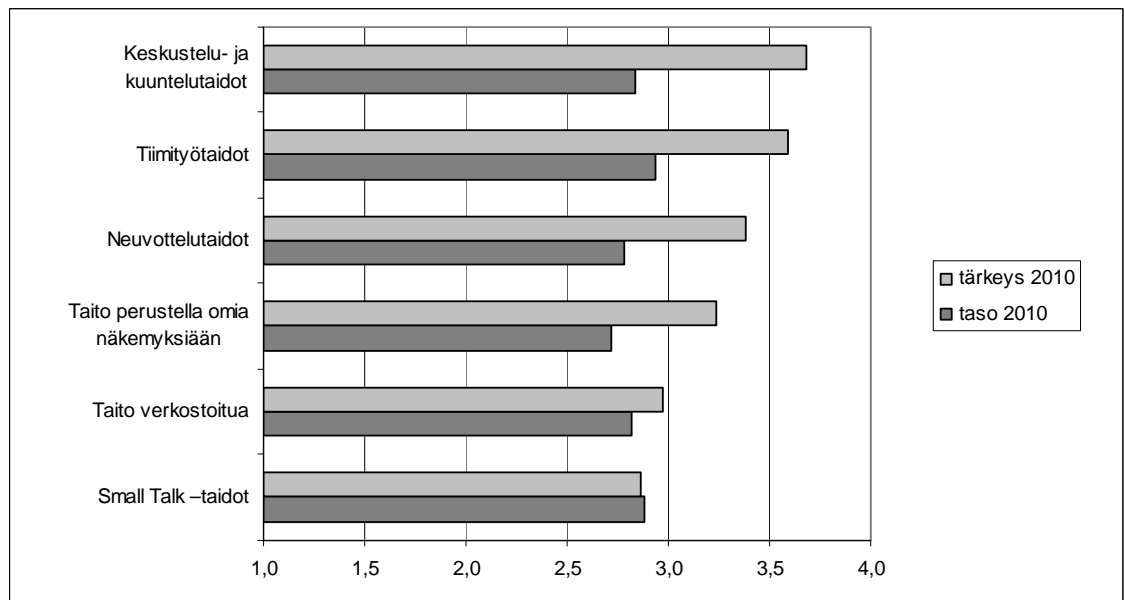
Suomen kielen suullisen taidon taso oli noussut vuodesta 2003 0,6 pistettä vuoteen 2010. Esiintymistaito oli laskenut eniten (ero -0,7) edellisestä tutkimuksesta (kuvio 14). Suomen kielen suullisen taidon merkitys oli myös selvästi noussut (ero 0,7), kun taas englannin kielen merkitys oli pysynyt samana (kuvio 15).



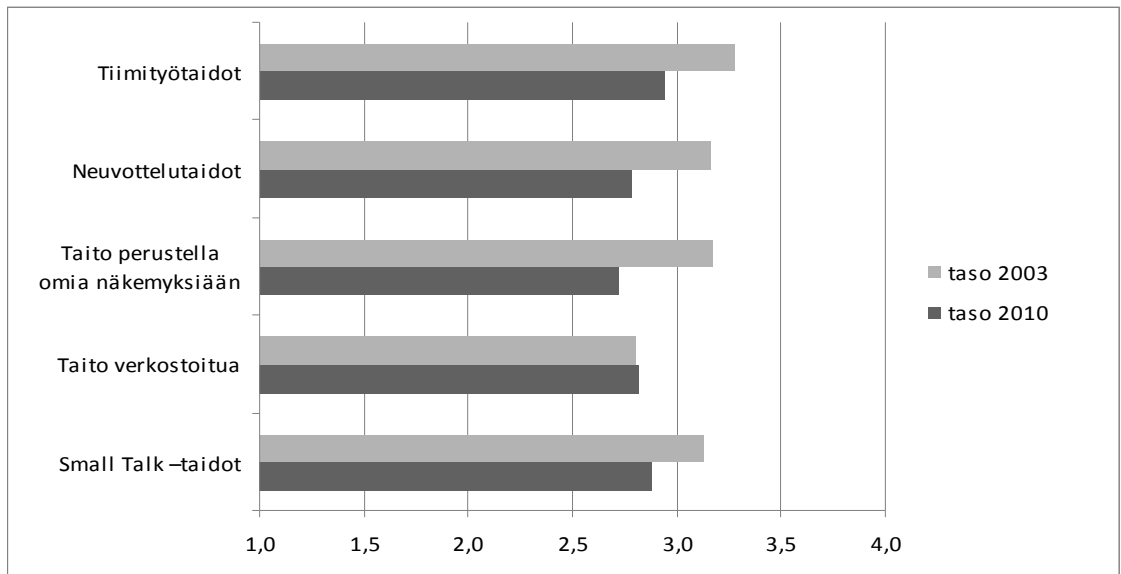
Kuvio 15: Kommunikaatio- ja viestintätaidot tärkeys 2010 ja 2003

4.6 Yhteistyötaidot

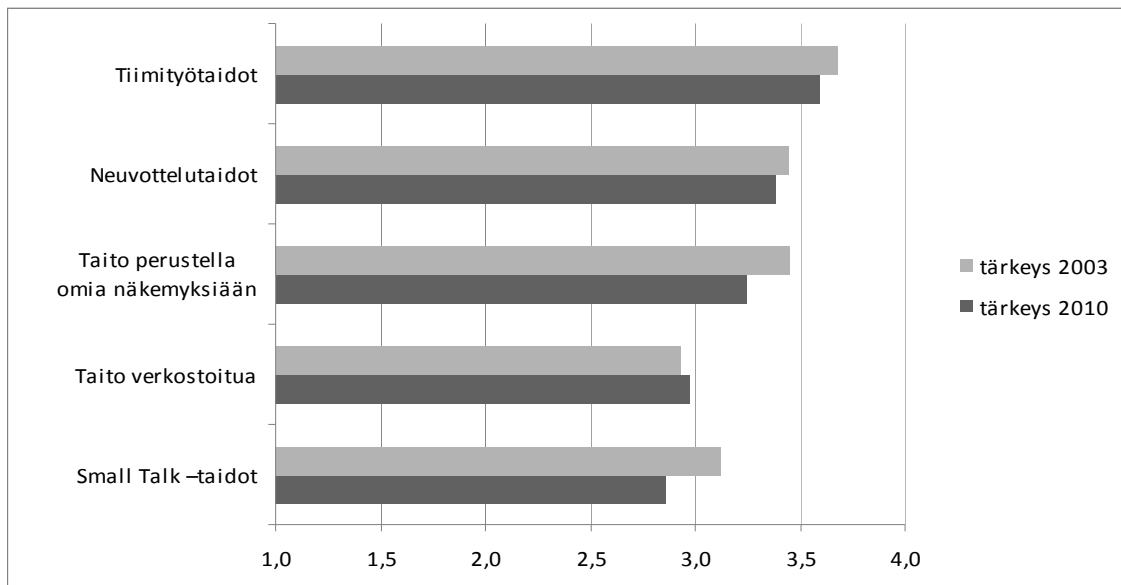
Yhteistyötaidoista tärkeimmäksi nousee keskustelu- ja kuuntelutaidot (tärkeys 3,7). Näissä taidoissa tradenomeilla ja/tai harjoittelijoilla oli myös eniten parantamisen varaa (erotus 0,8).. Myös tiimityötaidoissa ja neuvottelutaidoissa on parannettavaa taidon tärkeyden suhteen(kuvio 16). Osaamisen taso on pudonnut kaikissa yhteistyötaidoissa alle kolmen (keskiarvo 2,8) kun keskiarvo vuonna 2003 oli 3,1 (kuvio7 17 ja 18).



Kuvio 16: Yhteistyötaidot tärkeys ja taso 2010.



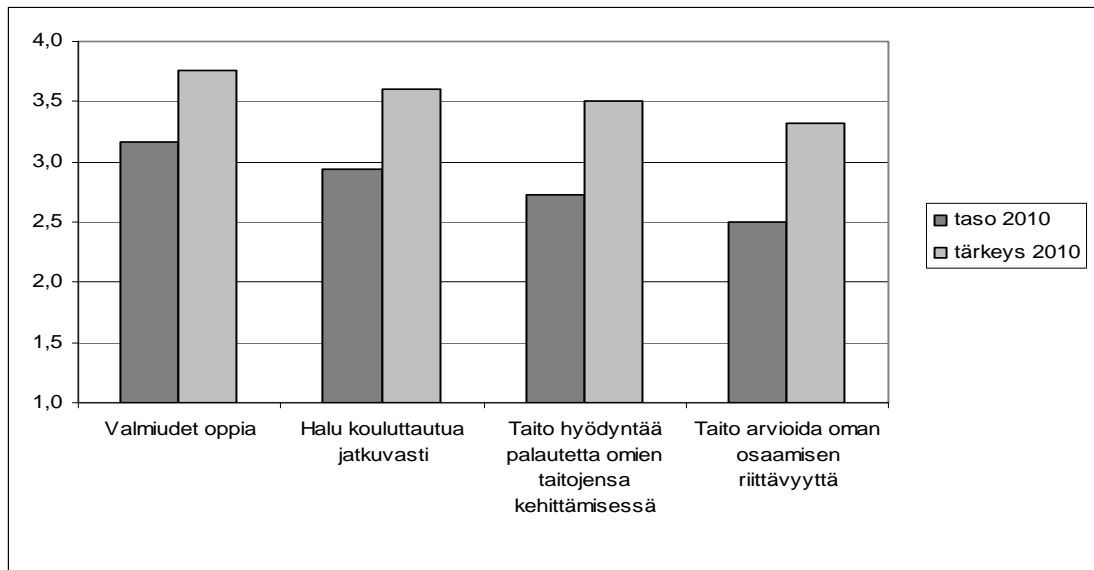
Kuvio 17: Yhteistyötaidot taso 2010 ja 2003



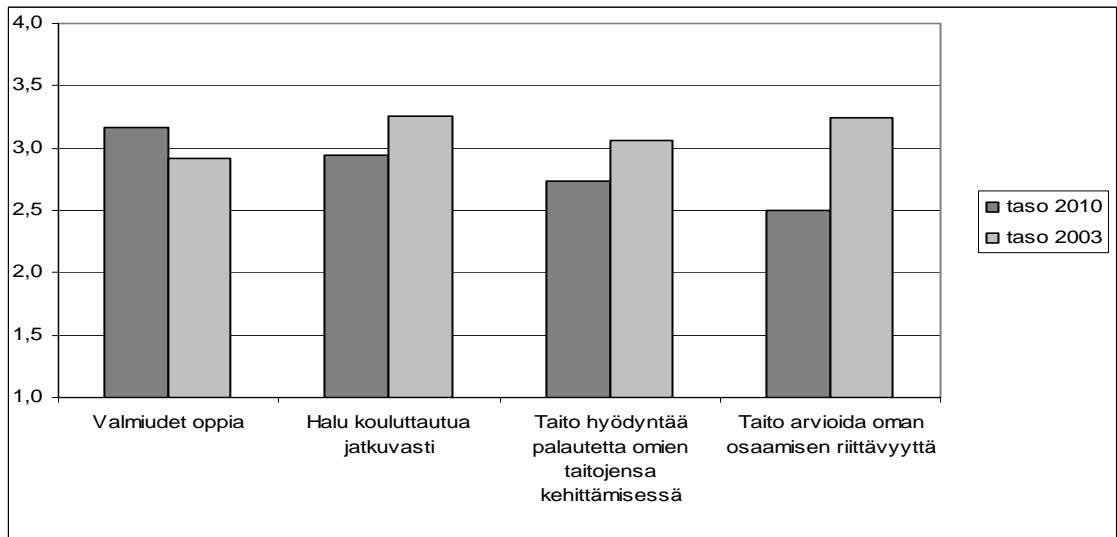
Kuvio 18: Yhteistyötaidot tärkeys 2010 ja 2003.

4.7 Oppimisvalmiudet

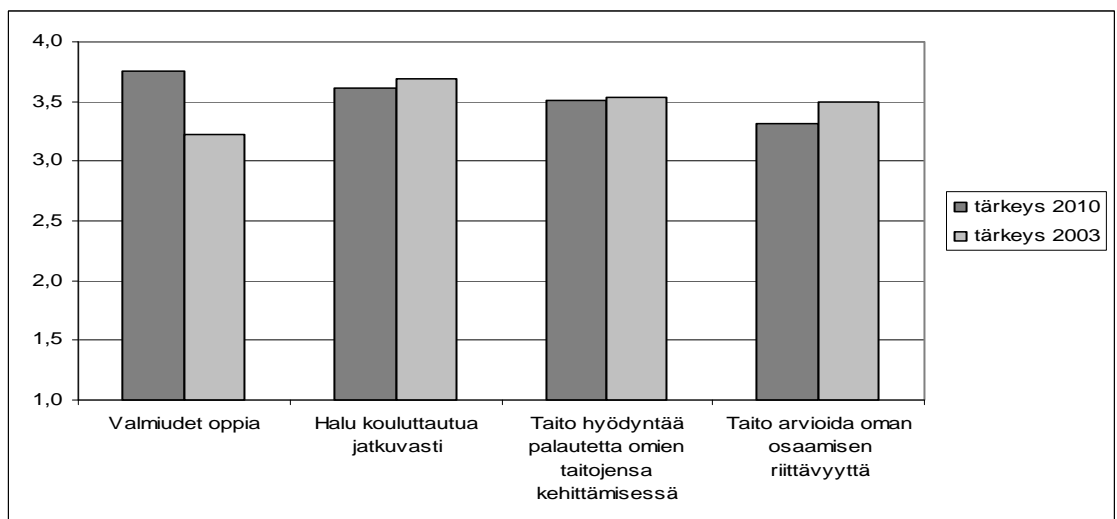
Valmius oppia on tradenomin ja/tai harjoittelijan tärkein taito työnantajan näkökulmasta (tärkeys 3,8 osaaminen 3,2). Suurin ero tärkeyden ja osaamisen välillä oli tradenomin ja /tai harjoittelijan taidoissa arvioida oman osaamisen riittävyttä (tärkeys 3,3 /osaaminen 2,5)(kuvio 19). Kaikissa oppimisvalmiuksissa on tapahtunut osaamisen merkityksen kasvua mutta osaaminen on valitettavasti hieman laskenut. Osaamisen taso on laskenut myös halussa kouluttautua jatkuvasti (erotus (0,7) (kuvio 20 ja 21)



Kuvio 19: Oppimisvalmiudet tärkeys ja taso 2010.



Kuvio 20: Oppimisvalmiudet taso 2010 ja 2003

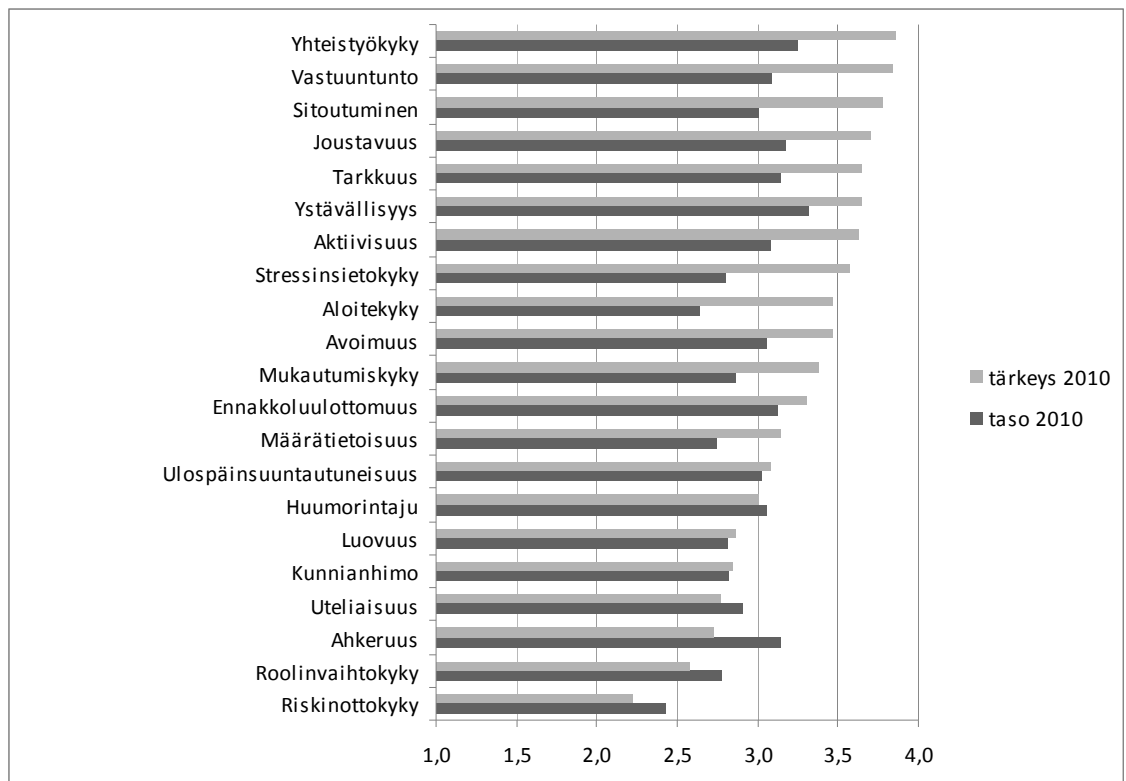


Kuvio 21: Oppimisvalmiudet tärkeys 2010 ja 2003.

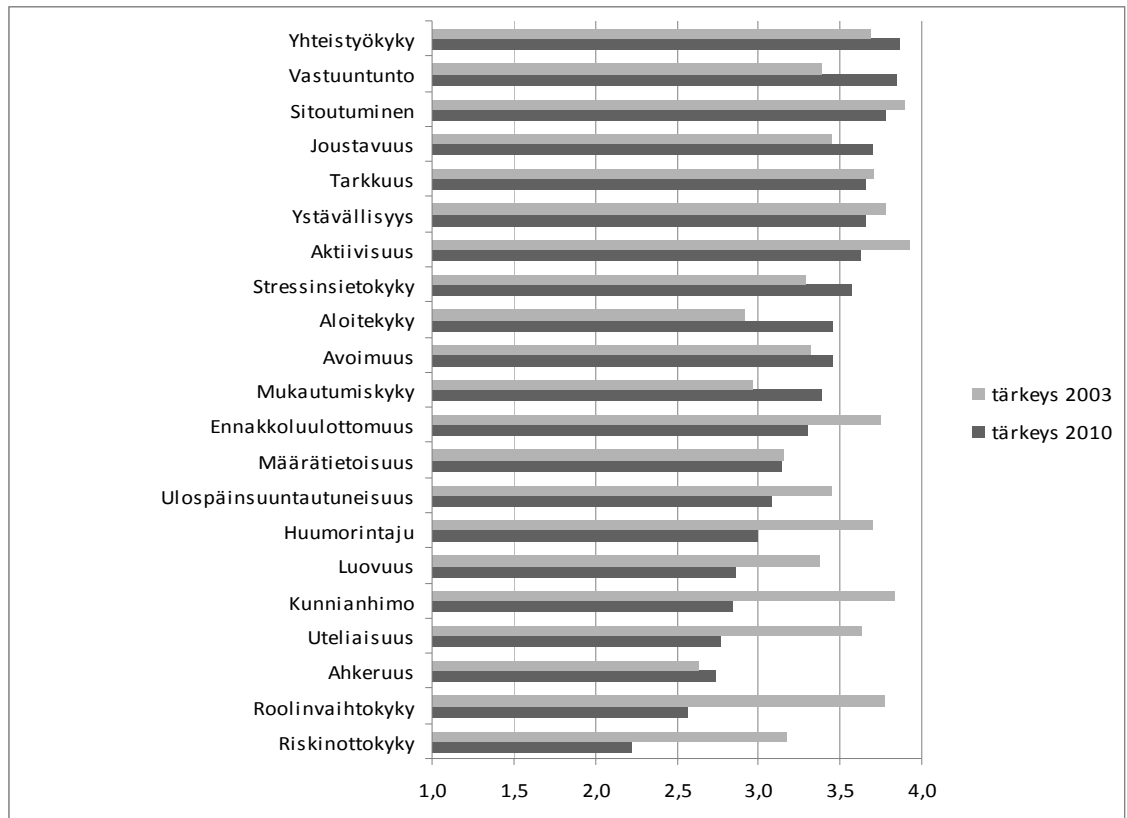
4.8 Henkilökohtaiset ominaisuudet

Henkilökohtaisista ominaisuuksista tärkeimmiksi nousivat oikea asenne (3,9) ja yhteistyökyky (3,9). Seuraavina tulivat vastuuntunto (3,8), sitoutuminen (3,8), joustavuus (3,7), ystävällisyys ja tarkkuus (molemmat 3,7) (kuvio 22).. Kaiken kaikkiaan henkilökohtaiset ominaisuuksien merkitys on laskenut hieman vuoden 2003 kyselyyn verrattuna (kuvio 23). Vähiten tärkeitä ominaisuuksia on riskinottokyky, roolinvaihtokyky, ahkeruus ja uteliaisuus.

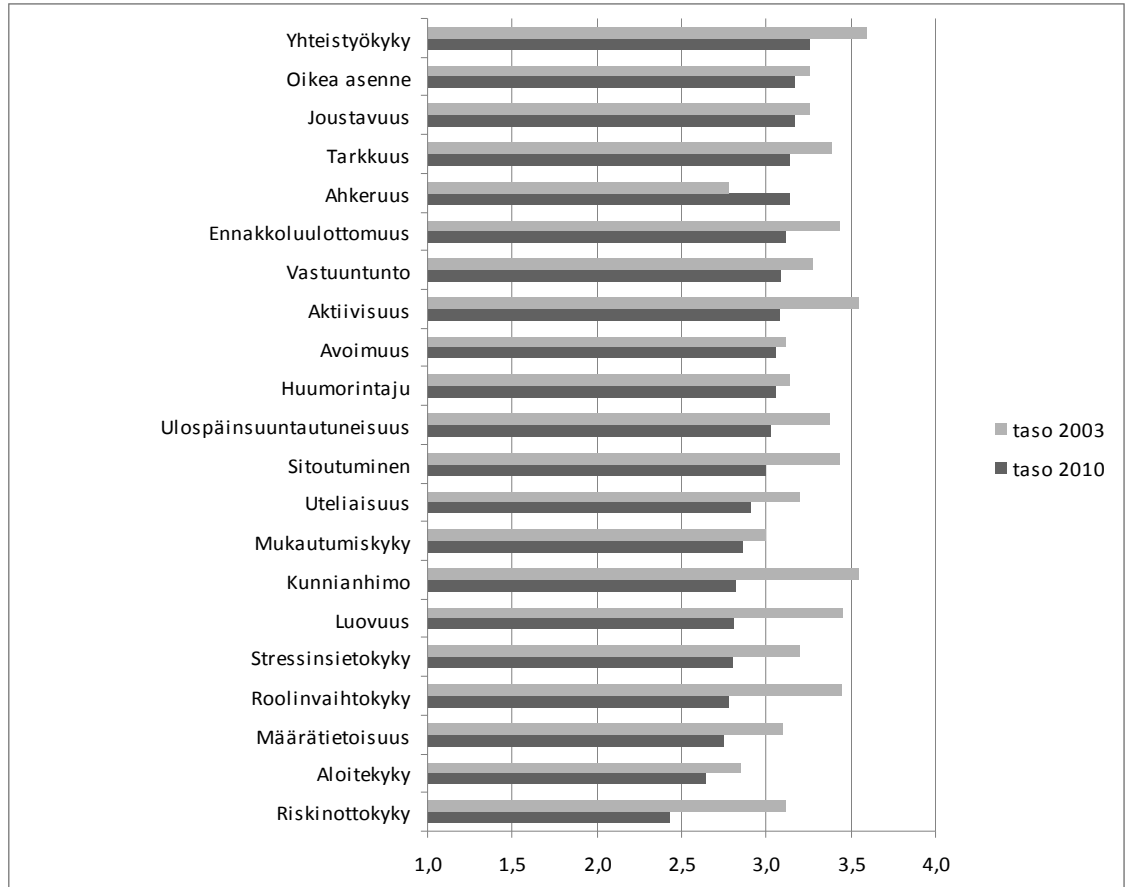
Eniten parannettavaa suhteessa työnantajan vaatimuksiin löytyy aloitekyvyssä, sitoutumisessa, vastuuntunnossa, oikeassa asenteessa ja stressinsietokyvyssä. Eniten osaamisen taso on laskenut aloitekyvyssä (-0,9), riskinottokyvyssä (-0,8), luovuudessa (-0,6) sekä mukautumiskyvyssä (-0,6) (kuvio 24).



Kuvio 22: Henkilökohtaiset ominaisuudet tärkeys ja taso 2010



Kuvio 23: Henkilökohtaiset ominaisuudet tärkeys 2010 ja 2003

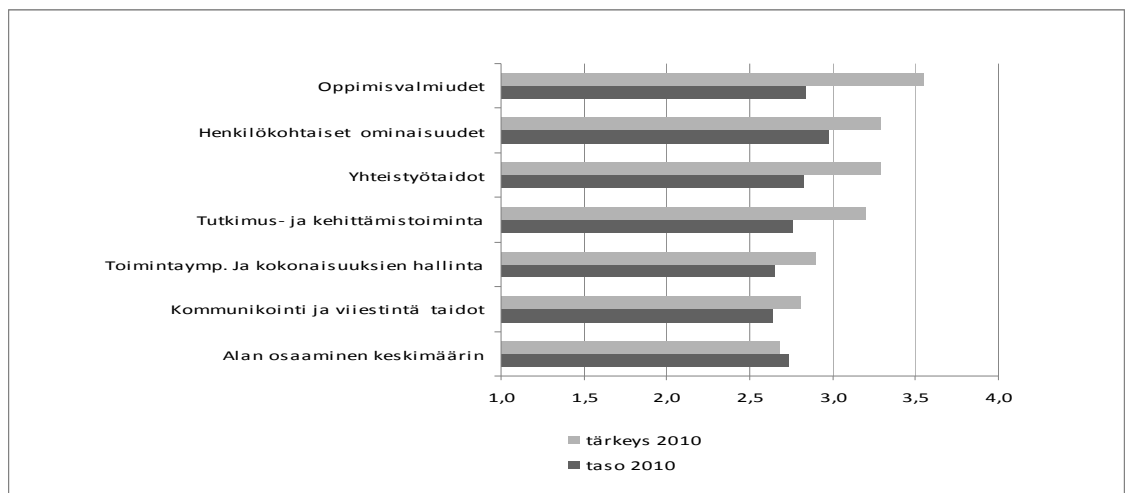


Kuvio 24: Henkilökohtaiset ominaisuudet taso 2010 ja 2003.

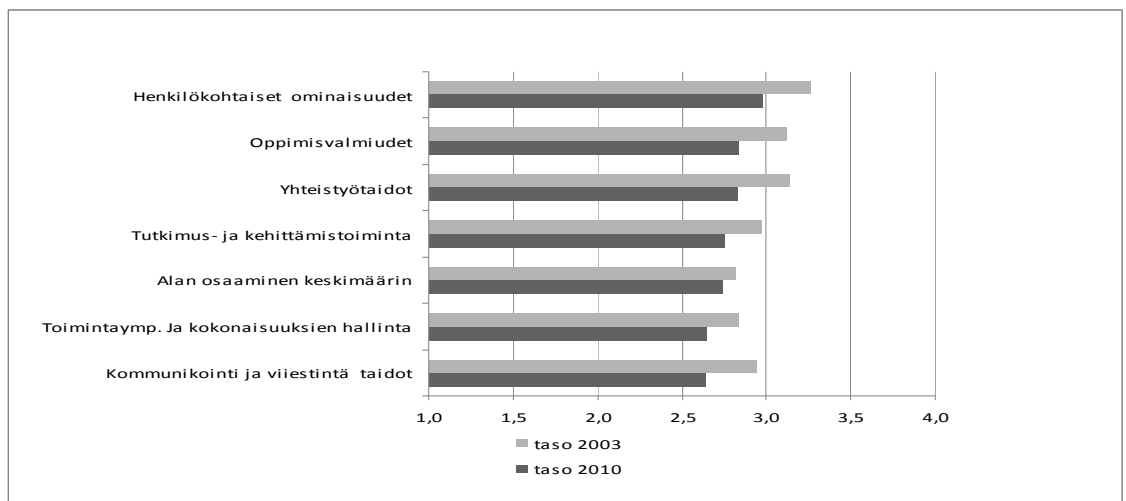
4.9 Osakokonaisuuksien vertailu

Verrattaessa osakokonaisuuksia keskenään tärkeimmäksi osakokonaisuudeksi nousevat oppimisvalmiudet. (kuvio 25) Paras osaaminen tradenomeilta ja /tai harjoittelijoilta löytyy henkilökohtaisista ominaisuuksista, seuraavina tulevat kommunikointi ja viestintätaidot, yhteistyötaidot ja oppimisvalmiudet. Huonoin arvosana osaamisessa on toimintaympäristön ja kokonaisuuksien hallinnassa.

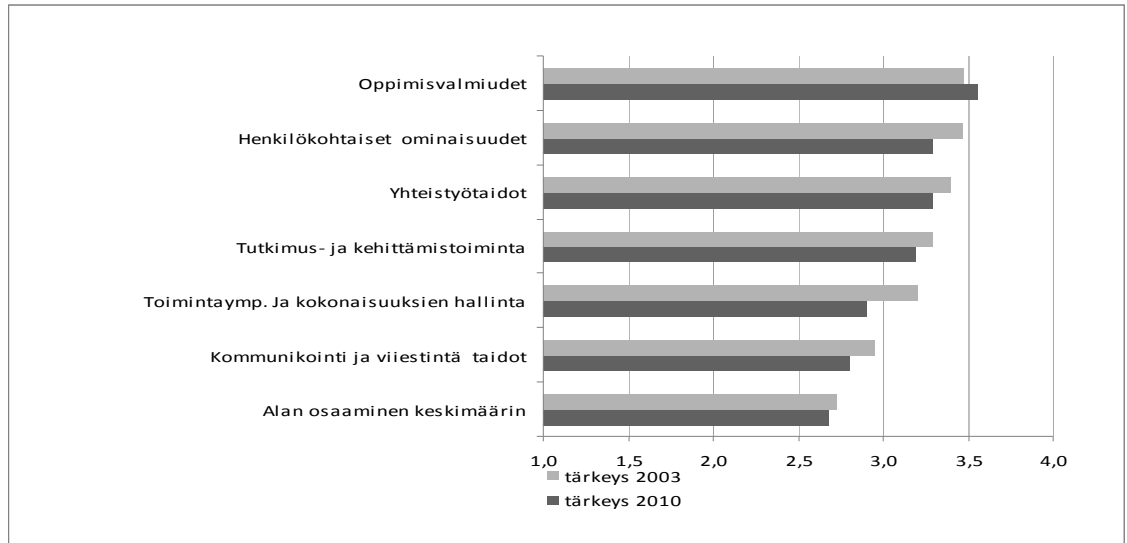
Tradenomien osaamisen taso oli eniten pudonnut yhteistyötaitojen osakokonaisuudessa ja kommunikointi ja viestintä taitojen osakokonaisuuksissa, joissa molemmissa ero oli -0,31. (kuvio 26) Vähiten osaamista edellytetään ammatillisessa osaamisessa (2,7) näin oli myös vuoden 2003 tutkimuksessa. (kuvio 27)



Kuvio 25: Osakokonaisuudet tärkeys ja taso 2010.



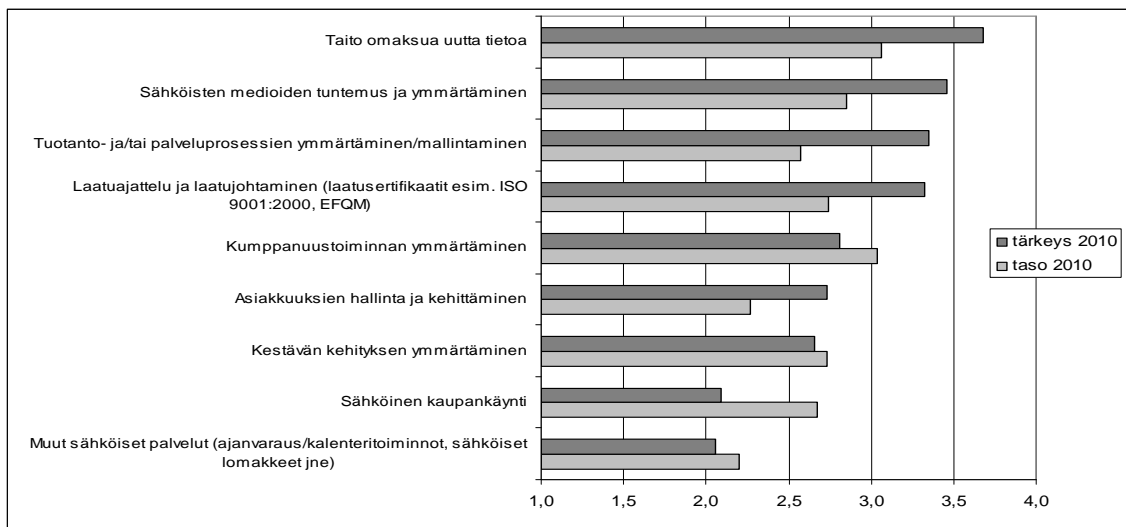
Kuvio 26: Osakokonaisuudet taso 2010 ja 2010



Kuvio 27: Osakokonaisuudet tärkeys 2010 ja 2003

4.10 Uudet kysymykset

Tärkeimmäksi osaamisen alaksi uusista kysymyksistä nousi taito omaksua uutta tietoa (tärkeys 3,7). Osaamisen tason jäi alle työnantajan vaatimuksen (erotus 0,6). Kolme muuta melko tärkeää osaamisaluetta olivat sähköisten medioiden tuntemus ja ymmärtäminen (tärkeys 3,5), tuotanto- ja/tai palveluprosessien ymmärtäminen ja mallintaminen (tärkeys 3,4) sekä laatuajattelun ymmärtäminen (tärkeys 3,3). Eniten osaamista suhteessa työnantajan vaatimukseen oli sähköisessä kaupankäynnissä (ero 0,6) ja eniten parannettavaa oli tuotanto- ja/tai palveluprosessien ymmärtämisessä ja mallintamisessa (ero -0,8)(kuvio 28).



Kuvio 28: Uudet kysymykset tärkeys ja taso 2010

4.11 Tulosten yhteenveto numeroina

Taulukko 4: Tradenomina osaaminen järjestettynä tärkeyden 2010 mukaan.

	Osaaminen 2010	Tärkeys 2010	Erotus 2010	Osaaminen 2010-2003	Tärkeys 2010-2003
Valmius					
Sähköinen taloushallinto	3,4	3,9	0,5	0,3	0,9
Oikea asenne	3,2	3,9	0,7	0,3	1,0
Yhteistyökyky	3,3	3,9	0,6	-0,3	-0,1
Vastuuntunto	3,1	3,8	0,8	-0,5	0,0
Rahoitus (kassahallinta, valuuttahallinta, rahaliik. hoito jne.)	3,2	3,8	0,6	0,1	0,9
Sitoutuminen	3,0	3,8	0,8	-0,1	0,6
Valmiudet oppia	3,2	3,8	0,6	0,2	0,5
Joustavuus	3,2	3,7	0,5	0,0	0,4
Taito omaksua uutta tietoa	3,1	3,7	0,6		
Suomen kielen suullinen taito	3,6	3,7	0,1	0,5	0,2
Keskustelu- ja kuuntelutaidot	2,8	3,7	0,8	-0,5	-0,1
Tarkkuus	3,1	3,7	0,5	-0,3	-0,1
Ystävällisyys	3,3	3,7	0,3	0,5	1,0
Taito kehittää itseään työtehtävässään	2,9	3,6	0,8	0,1	0,7
Suomen kielen kirjallinen taito	3,4	3,6	0,2	-0,3	-0,6
Aktiivisuus	3,1	3,6	0,5	-0,4	0,3
Taito tulkita tietoa	2,9	3,6	0,8	0,2	0,5
Halu kouluttautua jatkuvasti	2,9	3,6	0,7	-0,3	-0,1
Taito hankkia tietoa	3,2	3,6	0,4	0,4	0,6
Taito soveltaa tietoa	2,9	3,6	0,7	-0,3	0,0
Tiimityötaidot	2,9	3,6	0,7	-0,3	-0,1
Stressinsietokyky	2,8	3,6	0,8	-0,6	0,1
Taito hyödyntää palautetta omien taitojensa kehittämisessä	2,7	3,5	0,8	-0,3	0,0
Taito ratkaista ongelmia	2,8	3,5	0,7	-0,3	-0,1
Sähköisten medioiden tuntemus ja ymmärtäminen	2,9	3,5	0,6		
Taito ajatella systemaattisesti	2,7	3,5	0,7	-0,3	0,0
Aloitekyky	2,6	3,5	0,8	-1,0	-0,2
Avoimuus	3,1	3,5	0,4	0,1	0,5
Ajankäytön hallintataito	2,6	3,4	0,8	-0,3	-0,6
Englannin kielen taito	3,3	3,4	0,1	-1,3	-1,3
Neuvottelutaidot	2,8	3,4	0,6	-0,4	-0,1
Mukautumiskyky	2,9	3,4	0,5	-0,6	-0,5
Tuotanto- ja/tai palveluprosessien ymmärtäminen/mallintaminen	2,6	3,4	0,8		
Projektiosaaminen	2,7	3,3	0,7	0,4	0,2
Laatuajattelu ja laatujohtaminen (laatusertifikaatit esim. ISO 9001:2000, EFQM)	2,7	3,3	0,6		
Taito arvioida oman osaamisen riittävyyttä	2,5	3,3	0,8	-0,8	-0,2
Taito hallita muutoksia	2,7	3,3	0,6	0,1	0,7
Ennakkoluulottomuus	3,1	3,3	0,2	-0,1	-0,2
Myyntityö	3,3	3,3	0,0	0,1	-0,1
Taito perustella omia näkemyksiään	2,7	3,2	0,5	-0,5	-0,2
Johtamistaito	3,2	3,2	0,1	0,6	0,6
Taito arvioida päätösten vaikutuksia	2,8	3,2	0,4	0,1	0,9
Tietotekninen erityisosaaminen (taitto-ohjelmat, hypermedia, tilasto-ohjelmat, ohjelmointi jne.)	2,9	3,2	0,3	0,1	0,4

Valmius	Osaaminen 2010	Tärkeys 2010	Erotus 2010	Osaaminen 2010-2003	Tärkeys 2010-2003
Taito ajatella kriittisesti	2,9	3,2	0,3	-0,2	-0,1
Määrätietoisuus	2,8	3,1	0,4	-0,5	-0,2
Taito tehdä päätöksiä	2,3	3,1	0,8	0,2	0,3
Ulospäinsuuntautuneisuus	3,0	3,1	0,1	-0,2	-0,5
Esiintymistaito	2,5	3,0	0,5	0,0	-0,1
Logistiikka	2,6	3,0	0,4	0,1	0,7
Huumorintaju	3,1	3,0	-0,1	0,0	-0,2
Taito verkostoitua	2,8	3,0	0,2	0,0	0,0
Taito organisoida ja koordinoida	2,6	2,9	0,3	0,5	0,2
Esimiestaidot	2,6	2,9	0,3	0,0	-0,1
Small Talk -taidot	2,9	2,9	0,0	-0,3	-0,3
Luovuus	2,8	2,9	0,0	-0,6	-0,9
Taito innovoida	2,5	2,8	0,3	-0,5	-0,3
Kunnianhimo	2,8	2,8	0,0	-0,4	-0,5
Kumppanuustoiminnan ymmärtäminen	3,0	2,8	-0,2		
Taito visioida	2,5	2,8	0,2	-0,6	-0,8
Uteliaisuus	2,9	2,8	-0,1	-0,5	-1,0
Taito kouluttaa muita	2,7	2,8	0,1	-0,4	-0,9
Asiakkuuksien hallinta ja kehittäminen	2,3	2,7	0,5		
Taito kehittää tuotteita tai palveluja	2,5	2,7	0,3	-0,3	-0,3
Ahkeruus	3,1	2,7	-0,4	0,0	-1,0
Kestävän kehityksen ymmärtäminen	2,7	2,7	-0,1		
Eri kulttuurien tuntemus	2,4	2,6	0,2	0,2	0,3
Roolinvaihtokyky	2,8	2,6	-0,2	-0,4	-1,1
Palveluasenne	2,6	2,5	0,0	-0,8	-1,4
Yritysjuridiikka	2,7	2,5	-0,2	0,4	0,2
Ostotoiminta	2,7	2,5	-0,2	0,2	0,4
Sisäinen laskenta (budjetointi, kustannuslaskenta jne.)	2,8	2,4	-0,3	0,0	-0,1
Verotus	3,0	2,4	-0,5	0,5	0,2
Markkinointi ja viestintä (mainonta, tiedottaminen jne.)	2,8	2,4	-0,4	-0,3	-0,6
Tietotekninen perusosaaminen (Word, Excell, Internet jne.)	2,2	2,3	0,1	-1,3	-1,3
Sähköisen liiketoimintaympäristön tuntemus	2,4	2,2	0,1	0,0	-0,1
Taito tuotteistaa	2,4	2,2	-0,2	-0,8	-1,3
Riskinottokyky	2,4	2,2	-0,2	-0,8	-1,6
Kirjanpito	2,6	2,2	-0,4	0,0	-0,1
Ulkomaankaupan asiakirjat	2,3	2,2	-0,1	0,2	0,3
Liiketoiminnan kokonaisuuksien ymmärtäminen	2,2	2,1	-0,1	2,2	2,1
Sähköinen kaupankäynti	2,7	2,1	-0,6		
Strateginen ajattelu	2,8	2,1	-0,7	0,1	-0,1
Elinkeinoelämän tuntemus	2,6	2,1	-0,6	0,2	0,4
Muut sähköiset palvelut (ajanvaraus/kalenteritoiminnot, sähköiset lomakkeet jne)	2,2	2,1	-0,1		
Ruotsin kielen suullinen taito	2,3	2,0	-0,3	2,7	2,1
Ruotsin kielen kirjallinen taito	2,3	2,0	-0,4	2,2	2,1

5. Johtopäätöksiä

Meitä ympäröivä maailma muuttuu koko ajan kiihtyvässä tahdissa. Kehittyvä tekniikka, lainsäädäntö ja muut yhä nopeammassa tahdissa tulevat muutokset luovat koko ajan uusia haasteita pysyä kiinni kehityksen tahdissa. Jokaisen nousevan trendin perässä ei kuitenkaan kannata juosta vaan kannattaa pohtia asioita hieman pintaa syvemmältä.

Globalisaatio, tietoyhteiskunnan nopea teknologiakehitys, työmarkkinoiden kompleksisuus, työvoiman ikärakenteen muutokset ovat asioita jotka vaikuttavat yritysten jatkopäiväiseen toimintaan. Osaava ja ammattitaitoinen henkilökunta on tulevaisuudessa yritysten tärkein voimavara. Mutta miten ammattitaito määräytyy ja miten meistä tulee näitä haluttuja asiantuntijoita? Muutoksen hallinta, kyky ja halu oppia jatkuvasti uutta, omien henkilökohtaisten vahvuuksien tunnistaminen ja johtaminen sekä ajankäytön tehokas hallinta ovat hyvän työntekijän tunnusmerkkejä.

Tärkeimpänä valmiutena työnantajat pitivät sähköisen taloushallinnon osaamista. Yhtä tärkeitä ovat myös oikean asenteen omaaminen ja yhteistyökyky. Tämä kuvastaa mielestäni hyvin tämän päivän työelämää. Verkostoituminen, tekniikan nopea kehittyminen ja etenkin nopeasti kehittyvä tiedonsiirto luo koko ajan uusia toimintatapoja. Työ jakautuu pienempiin palasiin ja erilaisia toimijoita, kuten kumppaneita, joiden tulee viestiä tehokkaasti ja ymmärrettävästi, on enemmän kuin ennen. Tähän tarvitaan hyvää tietoteknistä perusosaamista sekä hyviä vuorovaikutus- ja yhteistyötaitoja.

Henkilökohtaiset ominaisuudet kuten, vastuuntunto ja sitoutuminen ovat työnantajien mielestä tärkeämpiä taitoja kuin tietyt spesifit ammattiosaamisen alat kuten verotus tai ostotoiminta. Näitäkin tärkeämpänä työnantaja näkee kuitenkin hyvät oppimisvalmiudet. Tämä johtuu siitä, että työn uudelleen organisointi yrityksissä on vaikuttanut myös työn luonteeseen. Toiminta yrityksissä on nykyisin pitkälti prosessien läpiviemistä ja tiimityöskentelyä. Kyky muuttua jatkuvasti on vahvuustekijä ja kilpailuvaltti yrityksille ja organisaatioille.

Tutkimuksessa kaikkien osakokonaisuuksien keskiarvot olivat keskimäärin hieman laskeneet niin osaamisen tason kuin työnantajien vaatimustenkin osalta. Yksittäisissä valmiuksissa laskua oli osaamisen osalta 40 valmiudessa, nousua 27 valmiudessa, 9 valmiudessa taso oli pysynyt samana. Tämä saattaa johtua siitä, että kyselyssä arvioitiin myös opiskelijoita, joiden oppimisprosessi on vielä kesken ja opiskelun teorian soveltaminen käytäntöön on vielä vähäisempää kuin jo valmistuneilla tradenomeilla. Myöskään työnantajan vaatimukset eivät välttämättä ole yhtä tiukat opiskelijoille, kuin jo opiskelunsa päättäneille työntekijöille.

Tutkimuksesta käy ilmi, että opiskelussa kannattaa kiinnittää huomiota yritysten nopeasti muuttuviin ja kehittyviin toimintatapoihin kuten sähköiseen taloushallintoon ja sähköisten medioiden tuntemiseen. Yhä useamman työt yrityksessä ovat organisoitu prosesseiksi, joten prosessien ymmärtäminen ja mallintaminen on yhä tärkeämpää. Laatuajattelu ja sertifikaatit nousevat myös esiin uusina vuoden 2003 jälkeen tulleina uusina osattavina valmiuksina.

Mielestäni tutkimuksen tulokset osoittivat, että TAMKin liiketalouden koulutusohjelma tarjoaa hyvät ja monipuoliset oppimismahdollisuudet liiketalouden tradenomeille. Työelämässä tapahtuvat muutokset kuten sähköinen taloushallinto, tuote ja palveluprosessien oppiminen sekä laatuajattelu on myös otettu huomioon kurssivalikoimissa.

Yksi tapa nostaa opiskelijoiden osaamisen tasoa voisi olla reflektoinnin lisääminen. Keskustelu ja rehellinen arviointi laajentaa opitun ymmärtämistä ja syvennetään osaamisen tasoa. Yhteistyötaitoja, kuten neuvottelu, keskustelu- ja kuuntelutaitoja voitaisiin kehittää lisäämällä eri koulutusalojen välistä yhteistyötä ja yhteisiä projekteja. Tämä myös lisäisi oppilaiden ymmärrystä ympäristön kompleksisuudesta ja syy- ja seuraussuhteista organisaatioissa. Uusi laajentunut TAMK antaa mielestäni tähän hyvät puitteet.

Haasteellista tässä tutkimuksessa oli löytää sopivia vastaajia kyselyyn. Varsinkin jo valmistuneiden tradenomien tiedot on vaikea pitää ajan tasalla. Yhtenä vaihtoehtona voisi olla teemahaastattelujen tekeminen uusien tradenomien työnhajajille. Näin saataisiin arvokasta tuoretta tietoa suoraan yrityksen edustajilta ja lisättäisiin yhteistoimintaa yritysten ja koulun välillä. Myös määrällinen tutkimus kannattaa jatkossa tehdä niin,

että kysely lähetetään tradenomeille, jotka välittävät sen eteenpäin työpaikalleen. Näin saadaan vastauksia niiltä työnantajilta, jotka ovat työllistäneet TAMKista valmistuneen tradenomeilta ja saatu informaatio kohdistuu paremmin omaan organisaatioon.

Työharjoittelun tulisi olla riittävän haastava, jotta opiskelijat voisivat paremmin yhdistää teorian ja käytännön. Tämä on haasteellista varsinkin, kun laman kourissa taistelevat yritykset yrittävät karsia kustannuksia vähentämällä henkilökuntaa sen sijaan, että sitä palkattaisiin lisää. Ammatillinen kasvu vaatii osallistumista organisaation toimintaan ja oppimista sekä ongelmanratkaisua vuorovaikutuksessa toisten työntekijöiden kanssa aidossa työympäristössä. Vastavuoroisuus ja toinen toisiltaan oppiminen kasvattaa myös vastuuntuntoa ja kunnioitusta työtä ja työntekijöitä kohtaan.

Lähteet

- Aittola Helena, 2003. Eurooppa, Korkeakoulutus, Globalisaatio? Jyväskylä: Jyväskylän yliopistopaino
- Albanese, Pietro, Boedeker, Mika ym. 2005.Loppuraportti Luola 2
- Ammattikorkeakoulujen osallistuminen Eurooppalaiseen korkeakoulutusalueeseen, Loppuraportti, s5
- Boedeker,. Mika, Hoopeela, Janne ym. Tradenomi – kuka, mitä, häh ? Ajatuksia tradenomikoulutuksesta. Luola-projektin loppuraportti 2004
- Euroopan parlamentin ja neuvoston suositus 23.4.2008, eurooppalaisen tutkintojen viitekehyksen perustamisesta elinikäisen oppimisen edistämiseksi, 2008/C111/01
- Lifelong learning –[online] [viitattu 28.11.2009]. www.europa.eu/legislation_summaries/education_youth/lifelong_learning/c11054_fi.htm
- Helakorpi, Seppo 2001. Työ ja ammattitaito [online] [viitattu 30.3.2010]. www.openetti.fi
- Helakorpi, Seppo 2005. Työn taidot- ajattelua, tekoja ja yhteistyötä. Saarijärvi: Hamk
- Helakorpi, Seppo ym 2008. Postmoderni ammattikasvatus – haasteena ubiikkiyhteiskunta. Saarijärvi: Hamk
- Jokinen, Leena 2009. Tammiseminaari 19.1.2009, Turun kauppakorkeakoulu, liuentomateriaali
- Korkeakoulujen rakenteellinen kehittäminen – [online] [viitattu 30.11.2009]. www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Koulutus/artikkelit/Korkeakoulujen_rakenteellinen_kehittäminen
- Lehikoinen, A. 2002. Tutkintojärjestelmien ja korkeakoulutusmallien kehitys Euroopassa.
- Teoksessa J-P Liljander (toim.) Omalla tiellä – Ammattikorkeakoulut kymmenen vuotta. Helsinki: Edita, 340–349
- Mäkelä, Keijo 2001. Työn megatrendit (julkaisu Futura 1/2001- lehdessä www.ncp.fi/ects - [online] - [viitattu 11.5.2010]
- Rinne, Risto, Salmi, Eeva 2005. Oppimisen uusi järjestys. Tampere: Domus-Offset
- Stenström, Marja-Leena, Laine, Kati, Valkonen, Sakari 2005. Ammattikorkeakoulut väylänä työelämään. Jyväskylä: Jyväskylän yliopistopaino
- Sydänmaalakka, Pentti 2007. Älykäs organisaatio. Helsinki: Gummerus Kirjapaino Oy.
- TAMKIN intranet [online]-[viitattu 12.5.2010]
- Tynjälä, Päivi, Välimaa, Jussi, Murtonen, Mari 2000.Korkeakoulutus, oppiminen ja työelämä. Juva: WS Bookwell Oy
- Työministeriö 2007, 86–87, 299, 320, liiketoimintaosaamisen selvitysryhmä
- Ruohotie , Pekka 2001. Ammatillinen kompetenssi ja sen kehittäminen, seminaari 16.9.2005 luentomateriaali
- Ruohotie Pekka 2005. Korkeakoulutettuja asiantuntijoita työelämään. In Hirvikoski. T &Laukkanen. Vaikuttavuuden väylällä. Laurea
- Valli, Raine 2001. Johdatus tilastolliseen tutkimiseen. Jyväskylä Gummerus Kirjapaino Oy
- www.openetti.fi/aokk [online] [viitattu 11.5.2010]
- www.opm.fi [online] [viitattu 3.12.2009]
- Yli-Suomu, Riikka-Maria 2001. Tradenomikoulutus työelämän näkökulmastaOpinnäytetyö. Espoon-Vantaan teknillinen ammattikorkeakoulu. Liiketalous



YRITYKSEN PERUSTIEDOT

Yrityksen nimi: _____

Yrityksen koko:

liikevaihto _____ €

henkilöstö _____ kpl

Yrityksen toimiala:
(valitse yksi)

- Maatalous, riistatalous ja metsätalous
- Kalatalous
- Kaivostoiminta ja louhinta
- Teollisuus
- Sähkö-, kaasu- ja vesihuolto
- Rakentaminen
- Tukku- ja vähittäiskauppa; moottoriajoneuvojen sekä henkilökohtaisten esineiden ja kotitalouksesineiden korjaus
- Majoitus- ja ravitsemistoiminta
- Kuljetus, varastointi ja tietoliikenne
- Rahoitustoiminta/ Vakuutustoiminta
- Kiinteistö-, vuokraus- ja tutkimuspalvelut; liike-elämän palvelut
- Julkinen hallinto ja maanpuolustus
- Koulutus
- Terveystenhoito- ja sosiaalipalvelut
- Muut yhteiskunnalliset ja henkilökohtaiset palvelut
- Kansainväliset järjestöt ja ulkomaiset edustustot

Yrityksen perustamisvuosi: _____

Ulkomaankaupan osuus: _____ % koko liikevaihdosta

Alueet: _____ % ulkomaankaupasta
_____ % ulkomaankaupasta
_____ % ulkomaankaupasta
_____ % ulkomaankaupasta

Vastaajan asema
yrityksessä:
(valitse yksi)

- Yrittäjä / Ylin johto
- Muu ylempi toimihenkilö
- Alempi toimihenkilö
- Työntekijä
- Muu, mikä? _____

Vastaajan sukupuoli: _____ nainen
_____ mies

Seuraavissa vastauksissani arvoan

- yrityksessämme/organisaatiossamme työskenteleviä tradenomeja
- yrityksessämme/organisaatiossamme työskenteleviä/työskennelleitä tradenomiharjoittelijoita



TRADENOMIN OMINAISUUDET JA OSAAMINEN	Miten tärkeäksi katsotte seuraavat tradenomin/harjoittelijan ominaisuudet yrityksenne kannalta?	Mikä on yrityksenne tradenomin/harjoittelijoiden nykyinen osaamisen taso?
Ympyröikää mielipidettänne lähinnä oleva vaihtoehto asteikolla 1-4 tai eos. Valitkaa kummastakin oikeanpuoleisesta sarakkeesta yksi vaihtoehto kunkin ominaisuuden kohdalla.	1 = ei lainkaan tärkeä 2 = jossain määrin tärkeä 3 = melko tärkeä 4 = erittäin tärkeä eos = en osaa sanoa	1 = ei lainkaan osaamista 2 = jossain määrin osaamista 3 = melko paljon osaamista 4 = erittäin paljon osaamista eos = en osaa sanoa
ALAN OSAAMINEN		
Markkinointi ja viestintä (mainonta, tiedottaminen jne.)	1 2 3 4 eos	1 2 3 4 eos
Ostotoiminta	1 2 3 4 eos	1 2 3 4 eos
Myyntityö	1 2 3 4 eos	1 2 3 4 eos
Palveluasenne	1 2 3 4 eos	1 2 3 4 eos
Sähköinen kaupankäynti	1 2 3 4 eos	1 2 3 4 eos
Kirjanpito	1 2 3 4 eos	1 2 3 4 eos
Verotus	1 2 3 4 eos	1 2 3 4 eos
Rahoitus (kassahallinta, valuuttahallinta, rahaliik. hoito jne.)	1 2 3 4 eos	1 2 3 4 eos
Sisäinen laskenta (budjetointi, kustannuslaskenta jne.)	1 2 3 4 eos	1 2 3 4 eos
Sähköinen taloushallinto	1 2 3 4 eos	1 2 3 4 eos
Muut sähköiset palvelut (ajanvaraus/kalenteritoiminnot, sähköiset lomakkeet jne)	1 2 3 4 eos	1 2 3 4 eos
Yritysjuridiikka	1 2 3 4 eos	1 2 3 4 eos
Logistiikka	1 2 3 4 eos	1 2 3 4 eos
Ulkomaankaupan asiakirjat	1 2 3 4 eos	1 2 3 4 eos
Tietotekninen perusosaaminen (Word, Excell, Internet jne.)	1 2 3 4 eos	1 2 3 4 eos
Tietotekninen erityisosaaminen (taitto-ohjelmat, hypermedia, tilasto-ohjelmat, ohjelmointi jne.)	1 2 3 4 eos	1 2 3 4 eos
TOIMINTAYMPÄRISTÖN JA KOKONAISUUKSIEN HALLINTA		
Elinkeinoelämän tuntemus	1 2 3 4 eos	1 2 3 4 eos
Strateginen ajattelu	1 2 3 4 eos	1 2 3 4 eos
Liiketoiminnan kokonaisuuksien ymmärtäminen	1 2 3 4 eos	1 2 3 4 eos
Sähköisen liiketoimintaympäristön tuntemus	1 2 3 4 eos	1 2 3 4 eos
Kestävän kehityksen ymmärtäminen	1 2 3 4 eos	1 2 3 4 eos
Asiakkuuksien hallinta ja kehittäminen	1 2 3 4 eos	1 2 3 4 eos
Kumppanuustoiminnan ymmärtäminen	1 2 3 4 eos	1 2 3 4 eos
Esimiestaidot	1 2 3 4 eos	1 2 3 4 eos
Taito organisoida ja koordinoida	1 2 3 4 eos	1 2 3 4 eos
Taito tehdä päätöksiä	1 2 3 4 eos	1 2 3 4 eos
Taito arvioida päätösten vaikutuksia	1 2 3 4 eos	1 2 3 4 eos
Johtamistaito	1 2 3 4 eos	1 2 3 4 eos
Taito hallita muutoksia	1 2 3 4 eos	1 2 3 4 eos
Projektiosaaminen	1 2 3 4 eos	1 2 3 4 eos
Laatuajattelu ja laatujohtaminen (laatusertifikaatit esim. ISO 9001:2000, EFQM)	1 2 3 4 eos	1 2 3 4 eos
Tuotanto- ja/tai palveluprosessien ymmärtäminen/mallintaminen	1 2 3 4 eos	1 2 3 4 eos
Ajankäytön hallintataito	1 2 3 4 eos	1 2 3 4 eos
Sähköisten medioiden tuntemus ja ymmärtäminen	1 2 3 4 eos	1 2 3 4 eos



<p>TRADENOMIN OMINAISUUDET JA OSAAMINEN</p> <p>Ympyröikää mielipidettänne lähinnä oleva vaihtoehto asteikolla 1-4 tai eos.</p> <p>Valitkaa kummastakin oikeanpuoleisesta sarakkeesta yksi vaihtoehto kunkin ominaisuuden kohdalla.</p>	<p>Miten tärkeäksi katsotte seuraavat tradenomin/harjoittelijan ominaisuudet yrityksenne kannalta?</p> <p>1 = ei lainkaan tärkeä 2 = jossain määrin tärkeä 3 = melko tärkeä 4 = erittäin tärkeä eos = en osaa sanoa</p>	<p>Mikä on yrityksenne tradenomien/harjoittelijoiden nykyinen osaamisen taso?</p> <p>1 = ei lainkaan osaamista 2 = jossain määrin osaamista 3 = melko paljon osaamista 4 = erittäin paljon osaamista eos = en osaa sanoa</p>
<p>TUTKIMUS- JA KEHITYSTOIMINTA</p>		
Taito hankkia tietoa	1 2 3 4 eos	1 2 3 4 eos
Taito omaksua uutta tietoa	1 2 3 4 eos	1 2 3 4 eos
Taito tulkita tietoa	1 2 3 4 eos	1 2 3 4 eos
Taito soveltaa tietoa	1 2 3 4 eos	1 2 3 4 eos
Taito kouluttaa muita	1 2 3 4 eos	1 2 3 4 eos
Taito ajatella kriittisesti	1 2 3 4 eos	1 2 3 4 eos
Taito ajatella systemaattisesti	1 2 3 4 eos	1 2 3 4 eos
Taito ratkaista ongelmia	1 2 3 4 eos	1 2 3 4 eos
Taito kehittää itseään työtehtävässään	1 2 3 4 eos	1 2 3 4 eos
Taito visioida	1 2 3 4 eos	1 2 3 4 eos
Taito innovoida	1 2 3 4 eos	1 2 3 4 eos
Taito kehittää tuotteita tai palveluja	1 2 3 4 eos	1 2 3 4 eos
Taito tuotteistaa	1 2 3 4 eos	1 2 3 4 eos
<p>KOMMUNIKAATIOTAIDOT JA VIESTINTÄTAIDOT</p>		
Suomen kielen suullinen taito	1 2 3 4 eos	1 2 3 4 eos
Suomen kielen kirjallinen taito	1 2 3 4 eos	1 2 3 4 eos
Ruotsin kielen suullinen taito	1 2 3 4 eos	1 2 3 4 eos
Ruotsin kielen kirjallinen taito	1 2 3 4 eos	1 2 3 4 eos
Englannin kielen taito	1 2 3 4 eos	1 2 3 4 eos
<p>Muiden vieraiden kielten taito: mitkä kielet?</p> <p>* _____</p> <p>* _____</p> <p>* _____</p> <p>* _____</p>	<p>1 2 3 4 eos</p> <p>1 2 3 4 eos</p> <p>1 2 3 4 eos</p> <p>1 2 3 4 eos</p>	<p>1 2 3 4 eos</p> <p>1 2 3 4 eos</p> <p>1 2 3 4 eos</p> <p>1 2 3 4 eos</p>
Eri kulttuurien tuntemus	1 2 3 4 eos	1 2 3 4 eos
Esiintymistaito	1 2 3 4 eos	1 2 3 4 eos
<p>YHTEISTYÖTAIDOT</p>		
Tiimityötaidot	1 2 3 4 eos	1 2 3 4 eos
Keskustelu- ja kuuntelutaidot	1 2 3 4 eos	1 2 3 4 eos
Neuvottelutaidot	1 2 3 4 eos	1 2 3 4 eos
Taito perustella omia näkemyksiään	1 2 3 4 eos	1 2 3 4 eos
Small Talk –taidot	1 2 3 4 eos	1 2 3 4 eos
Taito verkostoitua	1 2 3 4 eos	1 2 3 4 eos
<p>OPPIMISVALMIUDET</p>		
Valmiudet oppia	1 2 3 4 eos	1 2 3 4 eos
Halu kouluttautua jatkuvasti	1 2 3 4 eos	1 2 3 4 eos
Taito arvioida oman osaamisen riittävyttä	1 2 3 4 eos	1 2 3 4 eos
Taito hyödyntää palautetta omien taitojensa kehittämisessä	1 2 3 4 eos	1 2 3 4 eos



TRADENOMIN OMINAISUUDET JA OSAAMINEN Ympyröikää mielipidettänne lähinnä oleva vaihtoehto asteikolla 1-4 tai eos. Valitkaa kummastakin oikeanpuoleisesta sarakkeesta yksi vaihtoehto kunkin ominaisuuden kohdalla.	Miten tärkeäksi katsotte seuraavat tradenomin/harjoittelijan <u>ominaisuudet</u> yrityksenne kannalta? 1 = ei lainkaan tärkeä 2 = jossain määrin tärkeä 3 = melko tärkeä 4 = erittäin tärkeä eos = en osaa sanoa	Mikä on yrityksenne tradenomien/harjoittelijoiden <u>nykyinen osaamisen taso</u>? 1 = ei lainkaan osaamista 2 = jossain määrin osaamista 3 = melko paljon osaamista 4 = erittäin paljon osaamista eos = en osaa sanoa
HENKILÖKOHTAISET OMINAISUUDET		
Joustavuus	1 2 3 4 eos	1 2 3 4 eos
Sitoutuminen	1 2 3 4 eos	1 2 3 4 eos
Stressinsietokyky	1 2 3 4 eos	1 2 3 4 eos
Ahkeruus	1 2 3 4 eos	1 2 3 4 eos
Ennakkoluulottomuus	1 2 3 4 eos	1 2 3 4 eos
Tarkkuus	1 2 3 4 eos	1 2 3 4 eos
Luovuus	1 2 3 4 eos	1 2 3 4 eos
Aloitekyky	1 2 3 4 eos	1 2 3 4 eos
Mukautumiskyky	1 2 3 4 eos	1 2 3 4 eos
Avoimuus	1 2 3 4 eos	1 2 3 4 eos
Oikea asenne	1 2 3 4 eos	1 2 3 4 eos
Ystävällisyys	1 2 3 4 eos	1 2 3 4 eos
Roolinvaihtokyky	1 2 3 4 eos	1 2 3 4 eos
Ulospäinsuuntautuneisuus	1 2 3 4 eos	1 2 3 4 eos
Huumorintaju	1 2 3 4 eos	1 2 3 4 eos
Aktiivisuus	1 2 3 4 eos	1 2 3 4 eos
Riskinottokyky	1 2 3 4 eos	1 2 3 4 eos
Määrätietoisuus	1 2 3 4 eos	1 2 3 4 eos
Kunnianhimo	1 2 3 4 eos	1 2 3 4 eos
Yhteistyökyky	1 2 3 4 eos	1 2 3 4 eos
Vastuuntunto	1 2 3 4 eos	1 2 3 4 eos
Uteliaisuus	1 2 3 4 eos	1 2 3 4 eos

KAUPALLISET TEHTÄVÄT YRITYKSESSÄ

Millaisissa kaupallisissa tehtävissä eri koulutuksen saaneet henkilöt yrityksessänne toimivat?

koulutus

tehtävä(t)

Tradenomi

Millaisissa tehtävissä tradenomit voisivat tulevaisuudessa yrityksessänne toimia?
