

**ALUMNITOIMINNAN TULOKSELLISUUDEN
MITTAAMINEN**

Case Lapin ammattikorkeakoulu Oy

Nousiainen Saana

Opinnäytetyö
Kauppa ja hallinto
Liiketalouden koulutus
Tradenomi AMK

2019

Kauppan ja hallinto
Liiketalouden koulutus
Tradenomi (AMK)

Tekijä	Saana Nousiainen	Vuosi	2019
Ohjaaja(t)	Ari Alm		
Toimeksiantaja	Lapin ammattikorkeakoulu		
Työn nimi	Alumnitoiminnan tuloksellisuuden mittaaminen		
Sivu- ja liitesivumäärä	45 + 2		

Opinnäytetyöni aiheena oli kehittää Lapin ammattikorkeakoulun alumnitoiminnalle laadullisia ja määrällisiä seurantamittareita. Työni pyrkimyksenä oli auttaa alumnitoiminnan kehittämisessä ja luoda sopivia seurantamittareita, jotka vastaavat Lapin ammattikorkeakoulun arvoja ja toimintaperiaatteita. Lisäksi työhöni kuului selvittää toiminnan dokumentoinnista saatava hyöty ja sen hyödyntäminen alumnitoiminnassa.

Toteutin työni kvalitatiivista tutkimusmenetelmää hyödyntäen. Keräsin tutkimusaineistoa haastattelemalla Haaga-Helian ammattikorkeakoulun alumnikoordinaattoria. Haastateltavia valitessa kiinnitin huomiota heidän alumnitoimintansa laajuuteen ja jatkuvuuteen. Tutkimuksen avulla pyrin saamaan tietoon, millaisia seurantamittareita muut ammattikorkeakoulut käyttävät alumnitoiminnassaan. Teoreettisessa osiossa keskityin etsimään vastaavanlaista tietoa internetilähteistä ja alan kirjallisuudesta.

Jokaisella ammattikorkeakoululla on omat toimintatapansa, joihin vaikuttavat esimerkiksi tottumus ja perinteet. Päädyin työssäni kehittämään yhteensä yhdeksän erilaista seurantamittaria, joiden avulla alumnitoimintaa voidaan viedä eteenpäin. Tutkimuksessani nousi esille yleiset toiminnan haasteet sekä käytäntöjen vakiintumattomuus.

Avainsanat Alumni, ammattikorkeakoulu, mittaaminen, dokumentointi

Degree Programme in Business Administration
Bachelor of Business Administration

Author	Saana Nousiainen	Year	2019
Supervisor	Ari Alm		
Commissioned by	Lapland University of Applied Sciences		
Subject of thesis	Measuring the Effectiveness of Alumni Activities		
Number of pages	45 + 2		

The subject of the thesis was to develop new qualitative and quantitative key performance indicators for the alumni organisation of the Lapland University of Applied Sciences. The purpose was to help the alumni organisation to develop and to create performance measures that correspond to the values and principles of the Lapland University of Applied Sciences. Additionally, the thesis aimed at proving the benefits of documentation and how to implement it to the alumni organisation.

The research was conducted as a qualitative research. The research material was collected by interviewing the alumni coordinator of the Haaga-Helia University of Applied Sciences. When choosing the interviewees, the main requirement was their well-developed alumni network. The aim of the research was to understand what kind of performance measures the other universities of applied sciences use in their alma work. The theoretical part focuses finding similar information to the empirical research. The information was gathered from the Internet sources and literature matching the field.

Each university of applied sciences has different models of operations that are affected by traditions and habits. The thesis includes the total of nine newly created performance measures, which can be used to develop the alumni work. During the research the main problems were related to operational challenges and non-existent practises.

Key words alumni, university of applied sciences, measuring, documentation

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	6
1.1	Toimeksiannon tausta	6
1.2	Toimeksiantajan esittely	6
1.3	Tutkimuksen tavoitteet ja rajaus	7
1.4	Tutkimusmenetelmät, tiedon keruu ja analysointi	7
2	ALUMNI.....	9
2.1	Yleistä alumnista	9
2.2	Alumnitoiminnan historia	11
2.3	Alumnitoiminta ulkomailla	12
2.4	Alumnitoiminta suomalaisissa ammattikorkeakouluissa	15
3	MITTAAMINEN JA DOKUMENTOINTI	18
3.1	Mittaaminen	18
3.2	Seurantamittarit.....	20
3.2.1	Laadulliset mittarit	23
3.2.2	Määrälliset mittarit.....	23
3.3	Toiminnan dokumentointi	24
4	KARTOITUSTEHTÄVÄN TOTEUTUS	27
4.1	Verrokkiaineiston kerääminen.....	27
4.2	Haaga-Helia ammattikorkeakoulu	28
5	ALUMNITOIMINNAN PIIRTEET SUOMESSA.....	33
5.1	Tutkimuksen lähtökohdat ja analysointi	33
5.2	Tutkimustulokset	33
6	EHDOTUS LAADULLISISTA JA MÄÄRÄLLISISTÄ MITTAREISTA	37
6.1	Laadulliset seurantamittarit	37
6.2	Määrälliset seurantamittarit	38
7	JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA.....	40
	LÄHTEET	42
	LIITTEET	45

ALKUSANAT

Haluan kiittää Lapin ammattikorkeakoulun mielenkiintoisesta ja haastavasta opinnäytetyön aiheesta. Toivon, että tuloksista on hyötyä Lapin ammattikorkeakoulun alumnitoiminnan kehittämisessä.

Haluan lisäksi kiittää opinto-ohjaajaani Jaana Koivurantaa, joka on patistanut minua saamaan työni loppuun, sekä haastateltavaani Eva Loippo-Sännälää, jonka avulla sain kattavan katsauksen Haaga-Helian alumnitoiminnasta.

1 JOHDANTO

1.1 Toimeksiannon tausta

Opinnäyteyöni aiheena on alumnitoiminnan tuloksellisuuden mittaaminen. Lapin ammattikorkeakoulun alumnitoiminta on vielä melko alkutekijöissä ja sitä ollaan nyt kovaa vauhtia kehittämässä. Lapin ammattikorkeakoulu on järjestänyt vastaavanlaista toimintaa jo vuosien ajan, kuitenkin käyttämättä nimitystä alumnitoiminta. Alumnitoiminnan kehittämisen tueksi, Lapin ammattikorkeakoulun alumnitoiminnan vastaavan Katja Mattilan antama aiheen rajausta koskettakin nimenomaan alumnitoimintaa, sen tuloksellisuuden mittaamista ja toiminnan dokumentointia.

Tarkoitukseni on laatia ehdotus sopivista laadullisista ja määrällisistä mittareista, jotka sopivat Lapin AMKin alumnitoimintaan ja ovat toiminnan kannalta järkeviä sekä mahdollista dokumentoida. Ehdotukseni tulee olla linjassa Lapin ammattikorkeakoulun strategiassa määriteltyjen arvojen ja toimintatapojen kanssa. Alumnitoiminta on minulle käsitteenä entuudestaan tuttu, mutta käytännössä sen esiintyminen on epäselvää. Erityisesti Suomessa toimiva alumnitoiminta oli minulle tuntematonta. Otin toimeksiannon mielelläni vastaan, sillä korkeakoulutoiminnan kehittäminen on minulle tärkeää ja työstäni voisi olla hyötyä Lapin ammattikorkeakoululle.

1.2 Toimeksiantajan esittely

Lapin ammattikorkeakoulu perustettiin vuonna 2014, kun Kemi-Tornion ammattikorkeakoulu ja Rovaniemen ammattikorkeakoulu yhdistyivät. Lapin ammattikorkeakoululla on kolme kampusta, kolmella eri paikkakunnalla; Kemissä, Torniossa ja Rovaniemellä. Kampuksista Rovaniemi on suurin (2567), Kemi toiseksi suurin (1762) ja Tornio pienin (786). (Lapin ammattikorkeakoulu 2017b.)

Sain aiheen Katja Mattilalta, joka toimi Lapin ammattikorkeakoulun alumnitoiminnan projektivastaavana vuoden 2018 loppuun. Mattila toimii Lapin AMKissa suunnittelijana, ja on mukana Lapin ammattikorkeakoulun alumnitoiminnan kehittämisessä.

1.3 Tutkimuksen tavoitteet ja rajaus

Tavoitteenani on löytää sopivat seurantamittarit Lapin ammattikorkeakoulun alumnitoiminnan tuloksellisuuden mittaamiseen. Tavoitteeni on muotoiltu tutkimuskysymykseni, joka olisi mahdollisimman selkeä. Päättökysymys on miten alumnitoiminnan tuloksellisuutta voi mitata.

Rajaan opinnäytetyöni tarkastelemaan tämänhetkistä alumnitoimintaa Suomessa, mutta teen myös pintapuolisen katsauksen ulkomaalaiseen toimintaan saadakseni paremman käsityksen alumnitoiminnan mahdollisesta laajuudesta. Lisäksi tutkin mitkä asiat vaikuttavat mittaamiseen, sekä dokumentoinnin hyödyntämistä. Apututkimuskysymykseni ovat:

1. Millaista alumnitoimintaa järjestetään Suomessa?
2. Mitkä alumnitoiminnan ominaisuudet vaikuttavat mittaamiseen?
3. Miten dokumentointia voi hyödyntää alumnitoiminnassa?

1.4 Tutkimusmenetelmät, tiedon keruu ja analysointi

Toteutan tutkimukseni onnistuneiden käytänteiden kartoittamisella ("benchmarking") ja laadullisen haastattelun avulla. Haastattelen suomalaisten ammattikorkeakoulujen alumnitoiminnasta vastaavia. Haastateltavat ovat ennalta valittuja. Tärkeimmät kriteerit heidän valitsemiseensa ovat kyseisen ammattikorkeakoulun alumnitoiminnan historia sekä toiminnan laatu. Haastattelukysymykset on luotu aihepiirin tietoperustaan perehtymisen aikana heränneiden kysymysten pohjalta. Toteutan haastattelut puhelimitse, ennakkoon lähetetyistä teemoista, jotta vastaajilla on mahdollisuus tutustua niihin. Ennalta lähetetyt teemat mahdollistavat laadukkaat ja kokonaisvaltaiset vastaukset. Haastattelut nauhoitetaan litterointia ja analysointia varten.

Tiedon keruun aineistona käytän alumnitoimintaan, mittareihin ja dokumentointiin liittyvää kirjallisuutta, julkaisuja sekä alumnikoordinaattorien haastatteluja. Valitsen haastateltavani huolella, sillä tarkoituksena on haastatella vain erinomaisesta alumnitoiminnasta vastaavia henkilöitä.

Tiedon analysoinnin apuna käytän sisältöanalyysiä, sillä se on sopivin tähän opinnäytetyöhön. Sisältöanalyysin avulla pyrin saamaan yksinkertaisia ja tiivistettyjä tuloksia.

Koska Lapin ammattikorkeakoulun alumnitoiminta on alkutekijöissä, paras tapa tutkia ja aloittaa toiminta on tarkastella muiden ammattikorkeakoulujen toimintaa ja kerätä ”kermat päältä” eli ottaa toimivimmat käytänteet Lapin AMKin käyttöön.

2 ALUMNI

Tässä luvussa käsittelen alumnia, sen historiaa ja alumnitoiminnan sidosstrategiaa. Lisäksi tarkastelen ulkomaalaisten yliopistojen alumnitoimintaa pääpiirteittäin sekä tarkemmin suomalaisten ammattikoreakoulujen alumnitoiminnan tasoa, kehitystä sekä edelläkävijöitä.

2.1 Yleistä alumnista

Sana alumni tulee latinan kielestä ja se tarkoittaa ”suojattia” ja ”kasvattia”. Yleisesti alumni-termillä tarkoitetaan valmistunutta tai valmistumassa olevaa opiskelijaa. (Härkönen 2003, 49.) Pohjoismaisissa korkeakouluissa ei kuitenkaan ole vakiintunutta käsitettä alumnista, vaan mukaan luetaan korkeakoulusta riippuen niin valmistuneet kuin valmistumassa olevat opiskelijat, kyseisessä korkeakoulussa työskennelleet ja työskentelevät henkilöt sekä paikalliset yritykset ja järjestöt, jotka osallistuvat toimintaan esimerkiksi eri tapahtumien kautta (Johannesson 2017).

Yritykset ovat muiden mukana käynnistäneet omat alumnitoimintansa. Nykyään vain harva työntekijä pysyy yhdessä työpaikassa koko uransa ajan. Yritykset ovat silti halukkaita pysymään yhteyksissä näiden työntekijöiden eli alumnien kanssa tulevaisuuden varalle. Esimerkiksi alalla tapahtuvat uudet innovaatiot sekä mahdolliset uudet työntekijät kiinnostavat yrityksiä. Alumnien saama hyöty tästä yhteydestä ovat mahdollisuus uudelleen työllistyä firmaan, aallon harjalla pysyminen, erilaiset tapahtumat ja verkostoituminen. (Vollebregt 2014.)

”Verkostoitumisella haetaan yhä useammin osaamisen vahvistamista, kehittämistä, tiedon hankintaa ja oppimista” (Hakanen, Heinonen & Sipilä 2007, 25). Osana korkeakoulustrategiaa on jatkuva kehitys ja yksi kehittymisen mahdollisuuksista on verkostoituminen. Osana korkeakoulujen verkostoitumisstrategioita on yhteistyö kuten alumnitoiminta. Tässä yhteistyössä korkeakoulujen ja valmistuneiden eli alumnien tietotaidot ja arvot yhdistetään lisäarvoa synnyttäväksi toiminnaksi. Alumnitoiminnan avulla korkeakouluilla on pääsy työelämän uusiin innovaatioihin ensimmäisten joukossa, jolloin he pystyvät myös hyödyntämään innovaatioita niin opetuksessa, strategiassaan kuin kilpailussa. (Hakanen, Heinonen & Sipilä 2007, 23–26, 76.)

Alumnitoiminnan suunnitteluvaiheessa on tärkeää tunnistaa, ketkä ovat alumneita, mitä he tekevät ja mitä he haluavat toiminnalta. On helpompi saada alumni liittymään toimintaan, mikäli hän on jo ylpeä niistä asioista mitä koulu edustaa. Organisaation strategiassa esille tulevat arvot ovat yksi syistä miksi alumnit liittyvät ja pysyvät mukana alumnitoiminnassa. (Alumni Relations and Institutional Giving 2012, 6.) Lapin ammattikorkeakoulun arvot, luottamus, ennakkoluulottomuus ja yhteisöllisyys, ovat arvoja joihin monet voivat samaistua, joten alumnien on helppo uskoa näihin arvoihin ja uskoa siihen mitä Lapin ammattikorkeakoulu edustaa (Lapin ammattikorkeakoulu 2017a).

Toinen yleinen syy liittyä mukaan alumnitoimintaan on takaisin antamisen periaate. Kun opiskelija näkee alumnin toimivan eri rooleissa koko opiskeluidensa ajan, oppivat he myös takaisin antamisen periaatteen. (Alumni Relations and Institutional Giving 2012, 7–8.) Lisäksi tieto siitä, että on saanut enemmän irti sekä virallisesta että epävirallisesta opetuksesta, luo alumneille tunteen takaisin antamisen tarpeesta (Coleman 2014).

Alumnitoiminta luo hyötyä sekä ammattikorkeakoululle että alumnille. Alumnitoiminta on se linkki, jonka avulla valmistuneet voivat pitää yhteyttä ammattikorkeakoulun kanssa sekä varmistaa valmistuneiden keskinäisen yhteydenpidon. Lisäksi alumni ja alumnit voivat avustaa muun muassa seuraavin tavoin:

- Edistää opiskelijoiden valmistumista.
- Ehkäistä opintojen keskeyttämisiä.
- Avustaa opiskelijoita saamaan harjoittelupaikkoja tai opinnäytetöiden aiheita.
- Luoda opiskelijoille mahdollisuuksia työllistyä alumniverkostoista saatujen suhteiden avulla.
- Motivoida opiskelijoita kertomalla työllistymismahdollisuuksista ja olemalla konkreettinen esimerkki siitä, miten kyseisen alan opiskelija voi työllistyä.
- Toimia korkeakoulun kasvona ja markkinoida korkeakoulua niin omalla esimerkillään kuin tuomalla koulun parhaimmat puolet esiin.

- Luoda verkosto, jonka avulla voi tukea korkeakoulun tavoitteita.
- Esitellä ammattikorkeakoulua, heidän tarjoamia koulutusmahdollisuuksia ja palveluita valmistuneille ja työelämäyhteisöille.
- Pitää aktiiviset alumnit mukana koulutuksen kehittämisessä ja samalla antaa heille mahdollisuus taitojensa ylläpitoon.
- Luoda opinnäytetöiden avulla luontainen yhteys alumneihin sekä heidän verkostoihin. (Härkönen 2003, 49–50.)

Yhteisöllisyys on osa ihmisen perustarpeita, joka tulisi ottaa huomioon myös alumnitoimintaa rakentaessa. Erityisesti rekrytoidessa ensimmäisen vuoden opiskelijoita on kaikki oheistoiminta tärkeää. Opiskelijan pitää tuntea itsensä tervetulleeksi sekä osaksi yhteisöä. Mitä enemmän alumnit ovat mukana ja esillä tämän toiminnan järjestämisessä, sitä todennäköisemmin opiskelija haluaa itsekin liittyä alumnitoimintaan. Toiminnan on kuitenkin tarjottava alumneille kiinnostavaa toimintaa ja mahdollisuuksia, jotta he osallistuvat toimintaan. (Alumni Relations and Institutional Giving 2012, 7–8.)

Alumnitoiminnan tarkoituksena on toimia linkkinä alumnin, korkeakoulun ja uramaailman välillä. Alumnitoiminta luo mahdollisuuksia verkostoitua ja luoda suhteita tulevaisuutta varten. Moni alumni toimii samalla korkeakoulun kasvoina. Erityisesti Yhdysvalloissa, missä kouluylpeys on erittäin suuri asia, ovat alumnit erittäin ylpeitä mainostaessaan yliopistoa. Samalla he antavat eri ammateille kasvat. Pelkistä titteleistä ja nimistä tulee tarinoita, jotka on helppo yhdistää kasvoihin. (Alumni Relations and Institutional Giving 2012, 7–8.)

2.2 Alumnitoiminnan historia

Alumnitoiminnan historia on lähtöisin Yhdysvalloista ja Englannista. Ulkomaisilla korkeakouluilla on pitkä historia yhteistyöstä alumnien kanssa. Valmistuneet eli alumnit sekä heidän tarjoamat verkostot tuovat uusia mahdollisuuksia korkeakouluille. (Härkönen 2003, 49.) Pisin amerikkalainen rekisteri alumnitoiminnasta löytyy Yale yliopistolta. Heidän rekisteri ulottuu yli kahdensadan vuoden päähän.

Yale yliopisto suunnitteli järjestelmän, jossa jokainen alumni luokiteltiin valmistumisvuoden mukaan. Toiminnan tarkoitus oli pitää listaa kaikista valmistuneista ja kerätä heidän yhteystietonsa. (Yale Alumni Association 2017.)

Alumnitoiminnan alussa selkeitä tavoitteita oli yhteydenpidon mahdollistaminen ja tapaamisten järjestämiset. Alumnitoiminnan yleistyessä eri yliopistoissa alkoivat alumnit itse suunnitella toimintaansa. Yksi merkittävimmistä kehitysideoista oli pyrkiä vaikuttamaan korkeakoulun imagoon tukemalla, kehittämällä ja suojelemalla. Myös varainkeruut erilaisia hankkeita ja tapahtumia varten nousi esiin. (Council for Advancement and Support of Education 2017.)

Alumnitoiminta ilmestyi suomalaisiin yliopistoihin 1990-luvun taitteessa, jolloin toimintaa käynnisteltiin. Vastaavanlaista toimintaa löytyi tosin jo monesta eri yliopistosta, mutta toimintaa ajettiin muiden, esimerkiksi aineyhdistysten kautta. 2000-luvun alussa lakimuutoksien mukana myös useampi yliopisto ja ammattikorkeakoulu käynnisti alumnitoimintansa. Yksi lakimuutoksista (Yliopistolaki 558/2009 1:5.2 §) takaa sen, että korkeakoulut voivat vastaanottaa testamentteja ja lahjoituksia. Tämä lakiuudistus takasi myös sen, että korkeakoulut voivat järjestää varainkeruita, joita käytetään Yhdysvalloissa alumnitoiminnan järjestämiseen ja mahdollistamiseen. (Työelämäkumppanuutta rakentamassa 2012, 38.)

Suomalaisissa korkeakouluissa opiskelijakunnat ja -yhdistykset tekevät monia sellaisia toimia, jotka luetaan Yhdysvalloissa alumnitoiminnan alaisuuteen. Opiskelijatapahtumat ja -tilaisuudet, joiden avulla verkostoidutaan, rakennetaan ryhmähenkeä ja yhteisöön kuulumista, suunnitellaan ja toteutetaan opiskelijakuntien panostuksella. Yhdysvaltalaisissa kouluissa tällaiset tapahtumat toteutetaan alumnitoiminnan avulla. Jotta alumnitoiminta voisi suomalaisissa ammattikorkeakoulussa kehittyä, tulisi opiskelijakuntien toimia yhteistyössä alumnitoiminnan kanssa. (Työelämäkumppanuutta rakentamassa 2012, 38.)

2.3 Alumnitoiminta ulkomailla

Alumnitoiminta ulkomailla ja erityisesti Yhdysvalloissa ja Englannissa on pitkälle kehiteltyä toimintaa. Heidän toimintaansa on jalostettu satojen vuosien ajan. Tarkastelen yleisesti kolmea eri yliopistoa, joista kaksi, Harvard ja Yale, on Yhdysvalloissa, sekä englantilaista yliopistoa Cambridgeä. Tämän vuoksi on hyvä ottaa

huomioon, mitä kaikkea he tarjoavat tänä päivänä alumneilleen. Suurin yksittäinen ero suomalaisiin alumnijärjestöihin verrattuna on se, että alumni odotetaan antavan lahjoituksia järjestöille.

Harvard yliopiston alumnijärjestö perustettiin vuonna 1840. Järjestön tarkoitus on edistää Harvard yliopiston hyvinvointia ja muodostaa molempia osapuolia, yliopistoa ja alumneita, hyödyttävä suhde. (Harvard University 2018a.) Elossa olevia alumneita on yli 371 000, ja yliopiston keskimääräinen vuosittainen opiskelijamäärä on 22 000 (Harvard University 2018c). Järjestö auttaa alumneita sitoutumaan yliopistoon ja kanssavalmistuneisiin erilaisten toimintojen, kuten klubiaktiiviteettien, online-palveluiden, alumnitapahtumien ja jatkokurssien kautta. Lisäksi alumnijärjestö pitää yllä ja pyrkii kehittämään sitoutunutta ja eloisaa alumninyhteisöä maailman ympäri. (Harvard University 2018a.)

Harvard yliopiston alumnijärjestö tarjoaa muun muassa seuraavia palveluita ja etuja jäsenilleen:

- Alumnitietokanta
- Harvard alumni World MasterCard -vaihtoraha ja matkustusetuuksia ja ei siirtomaksuja
- Harvard-lehti
- Etuja eri yhteistyökumppaneilta kuten Lenovolta ja COOP:ta sekä useilta muilta yrityksiltä
- Erilaisia tapahtumia, kuten ravintolailallisia, urheilutapahtumia, yksityistapahtumia ja muita etuja
- Lukuisia kontakteja ja clubeja ympäri maailmaa, joista voi valita itsellensä mieluisat ja parhaiten sopivimmat
- Kursseja alumneille joilla voi kehittää omaa osaamistaan
- Mahdollisuus matkustaa alumni ja henkilökunnan kanssa ympäri maailmaa. (Harvard University 2018b.)

Yale yliopiston alumnitoiminta on perustettu vuonna 1792. Yalen alumnitoiminnan tarkoituksena on edistää elinikäisiä yhteyksiä yliopistoon, palvella valmistuneita ja mahdollistaa heidän olevan tehokkaita Yalen avustajia ja lähettäjiä. Järjestö tarjoaa viestintäkanavan alumnien ja yliopiston välille, valvoo alumniorganisaatioiden ja -ohjelmien suuntaa, tarjoaa keinon tarkastella yliopiston politiikkaa ja ylläpitää Yale yliopiston mainetta. (Yale Alumni Association 2018b.)

Jokainen yhden lukukauden suorittanut opiskelija on automaattisesti alumnitoiminnan jäsen, ja heillä on mahdollisuus olla aktiivisesti mukana toiminnassa joko klubien, luentojen tai valmistuvien ja ammatillisten yhdistyksissä (Yale Alumni Association 2018a). Myös Yale tarjoaa alumneilleen useita palveluita ja etuja kuten Yale Mastercard ilman vuosimaksua, jota käyttämällä saa tienattua pisteitä ja palkintoja. Lisäksi he tarjoavat kulttuuri- ja hyvinvointietuja, oppimispalveluita, oppimismatkoja, online-kirjastoja, klubitoimintaa, uraneuvontaa, harjoittelumahdollisuuksia, työpaikkoja ja alennuksia yhteistyökumppaneilta. (Yale Alumni Association 2018c.)

Cambridge yliopisto on yksi maailman vanhimmista yliopistoista, se on perustettu vuonna 1209, ja heidän alumnirekisterinsä ylittää arviolta vuoteen 1261 asti (Cambridge University Alumni 2018). Alumneiksi lasketaan heidät, jotka ovat sekä hyväksytyt opiskelemaan yliopistoon että suorittaneet tutkintoon johtavia kursseja (University of Cambridge 2018b). Cambridgen yliopistolla on kattavin alumniryhmä verkosto, 450 ryhmää, jotka palvelevat yli 230 000 alumnia ympäri maailmaa (Alumni Groups Resources 2018, 1).

Cambridgen alumniryhmät ovat korvaamaton verkosto lähettäjiä, kannattajia ja tukijoita, joiden mahdollistamana yliopisto pystyy toteuttamaan missiotaan ja perusarvojaan; tukea yhteiskuntaa koulutuksen, oppimisen ja tutkimisen kansainväliseltä huipputasolta. Cambridgen yliopisto tukee myös ajatuksen- ja ilmaisunvapautta sekä vastustaa syrjintää. (Alumni Group Resources 2018, 1.)

Cambridgen yliopisto tarjoaa lukuisia etuja ja palveluita alumneilleen ja aikaisemille tohtoritutkijoilleen, esimerkiksi kattavat verkostot niin alumniryhmiä kuin yliopiston klubeja. Lisäksi he tarjoavat CAMCardin, joka on alumneille tarkoitettu kortti, jolla saa monia etuja niin yliopistolta kuin yhteistyökumppaneilta. Cam-

bridge tarjoaa myös uraneuvontaa, online-tietokantoja, tapahtumia, illallisia, verkostoja, jatkokursseja valmistuneille, etuja ja tarjouksia alumneille yhteistyökumppaneilta, hyvinvointipalveluita sekä ilmaispääsyn kirjastoihin. (University of Cambridge 2018a.)

2.4 Alumnitoiminta suomalaisissa ammattikorkeakouluissa

Ammattikorkeakoulujen taso ja kilpailu on kovaa. Tutkiakseni parhaita ammattikorkeakouluja sekä heidän alumnitoimintaansa käytän apuna korkeakoulu ranking -listaa sekä toimeksiantajani suosituksia siitä, mihin ammattikorkeakouluihin tulisi keskittyä.

Haaga-Helian juuret sijoittuvat jo 1800-luvun loppupuolelle, jolloin koulu perustettiin todellisesta tarpeesta. Helsingin yritykset kokivat, ettei kaupungissa koulutettu heille sopivaa työvoimaa, joten kauppaoppilaitos perustettiin vuonna 1881. Kehittyvän koulutustarpeen vuoksi vuosisatojen aikana perustettiin useita koulutusinstituutteja, joista yhdeksän pohjalta perustettiin Haaga instituutti AMK 1991 ja Helia AMK 1992. Vuoden 2007 alusta on nämä kaksi ammattikorkeakoulua yhdistetty Haaga-Helia Ammattikorkeakouluksi. (Haaga-Helia 2018.)

Alumneiksi luetaan kaikki, jotka ovat valmistuneet Haaga-Heliasta, Haaga instituutista tai Helian ammattikorkeakoulusta. Haaga-Helian alumnit toimivat ammattikorkeakoulun ja elinkeinoelämän välillä. Alumnitoiminnan tarkoituksena on luoda uusia yhteyksiä, edistää opiskelijoiden ja korkeakoulun menestystä, kehittää korkeakoulun toimintaa ja näin varmistaa tutkintojen laadun pysyvän mahdollisimman korkealla tasolla. Ammattikorkeakoulu palkitsee vuosittain yhden alumnin, joka on edistänyt edellä mainittuja tavoitteita, nimeämällä hänet vuoden alumniksi. (Haaga-Helia 2018.)

Haaga-Helian alumnit ovat levittäytyneet ympäri maailmaa, jolloin yhteydenpito voi olla haastavaa ilman koordinoivaa toimintaa. Alumnitoiminnan kautta pääsee sähköpostilistalle, jonka jäsenille lähetetään kuukausittaisia sähköposteja ja kutsuja tapahtumiin. Alumnit saavat myös Signals-lehden kahdesti vuodessa kotiin, ja alumni-koordinaattoreiden kanssa voi myös pitää yhteyttä sähköpostin lisäksi Facebookin ja LinkedInin avulla. (Haaga-Helia 2019a.)

Alumnit voivat osallistua myös Haaga-Helian toimintaan, esimerkiksi pitämällä luentoja, kertomalla uratarinoita, palkkaamalla harjoittelijoita tai tarjoamalla opin- näytetyöaiheita. Haaga-Helia tarjoaa myös mahdollisuuden mentoroida opiskeli- joita sekä heidän start-up-yrityksiään. Haaga-Heliassa alumnit voivat ottaa osaa tutkimusprojekteihin tai toimia aktiivisesti alumneiden kesken. Ammattikorkea- koulu auttaa myös yhdistämään yrityksiä erilaisiin tutkimus- ja kehitysprojektei- hin. Alumnityöntekijä toimii tukena, kun alumni järjestää erilaisia tapahtumia, ku- ten verkostoitumistapahtumia tai yritysvierailuita. (Haaga-Helia 2019b.)

Metropolian ammattikorkeakoulun alumnitoiminnasta vastaa Metropolian alumnit Ry. Alumnitoiminnan juuret tulevat Stadian alumnit Ry:stä joka perustettiin 2001. Stadia ammattikorkeakoulun ja Espoo-Vantaan Teknillisen ammattikorkeakoulun yhdistyessä Metropoliksi vuonna 2009 yhdistyivät myös ammattikorkeakoulujen alumnitoiminnat yhden nimen alle, Metropolian alumnit Ry. Metropolian alum- neiksi luetaan kaikki Metropoliaa, EVTEK:sta, Stadiasta ja niitä edeltäneistä op- pilaitoksista valmistuneet opiskelijat. (Halmetoja 2009, 9.)

Alumniyhdistyksen tarkoituksena on kehittää ammattikorkeakoulun työelämäyh- teistyötä, luoda verkostoitumismahdollisuuksia alumneille ja opiskelijoille ja tar- jota jatkokoulutusmahdollisuuksia jäsenilleen (Myllymäki 2014).

Metropolian alumnit Ry:n toimintamuotoja ovat tapahtumat, yrittäjäclub-toiminta, tutkimustoiminta, alumnikummit sekä tiedotus ja markkinointi. Alumnikummit ovat Metropoliaa valmistuneita opiskelijoita, jotka saapuvat luennoimaan omasta urastaan ja miten ovat siihen asemaan päätyneet. Alumnitapahtumien tarkoituk- sena on verkostoitua ja luoda uusia kontakteja. (Halmetoja 2009, 10.)

Laurean ammattikorkeakoululla on yli 25 000 alumnia. Alumniensa osaamista hyö- dynnetään esimerkiksi opetussuunnitelmien kehittämisessä, mentoroinnissa ja luennoitsijoina. Mentoroinnin tarkoituksena on valmentaa opiskelijaa tulevaa uraansa varten. Mentoreina toimivat Laureasta valmistuneet alumnit, joilla on jo muutaman vuoden mittainen kokemus työelämässä ja jotka sparraavat opiskeli- joita uransa alkumetreillä. Mentoroinnissa käydään läpi kattavasti työharjoittelut, jatko-opinnot, verkostoituminen, työllistyminen sekä muita tapauskohtaisesti so-

pivia aiheita. Alumnit voivat toimia myös luennoitsijoina, jolloin lehtorit voivat kutsua alumneja kertomaan opiskelijoille urastaan tai tietystä osaamisalueesta. (Laurea ammattikorkeakoulu 2019.)

Laurea kehittää jatkuvasti alumnitoimintaansa. Alumnivaltuuskuntaan kutsutaan 100 Laureasta valmistunutta alumnia. Heidän tarkoituksenaan on kehittää alumni- ja ammattikorkeakoulun yhteyttä sekä olla mukana kehittämässä alumnitoimintaa. Laurea on myös valinnut 12 alumnia, jotka keskittyvät edistämään alumni- ja ammattikorkeakoulun palveluita sekä kehittävät yhteistyötä ammattikorkeakoulun, alumni- ja opiskelijoiden välillä. Vuonna 2016 Laurea julkaisi Minun Laureani – Tarinoita Laureasta, opinnoista ja osaamisesta -kirjan, joka kokoaa kansiinsa alumni- kirjoittamia tarinoita opiskeluistaan. Kirja toimii myös tunnustuksena alumnitoiminnan työstä ammattikorkeakoulun hyväksi. (Laurea ammattikorkeakoulu 2019.)

Laurea lähettää valmistuneille alumnikatsauksen sähköpostitse, jossa kerrotaan ajankohtaisista asioista kuten tulevista tapahtumista ja koulutuksista. Alumneille tarjotaan kattavat mahdollisuudet verkostoitumiseen kuten alumnifoorumi, alumniaamukahvit ja alumniryhmiä. Alumneille järjestetään erilaista tapahtumia, seminaareja ja yhteistyömahdollisuuksia. Isoin tapahtuma on Suuri Alumni-ilta, joka järjestetään vuosittain. Tapahtumassa on mahdollisuus verkostoitua, nauttia illallisesta sekä kuunnella huippuluentoa. Lisäksi tapahtumassa valitaan vuoden alumni, joka on valittu vuodesta 2008 lähtien. (Laurea ammattikorkeakoulu 2019.)

Alumnitoiminta on keskimäärin hyvin samankaltaista jokaisella ammattikorkeakoululla. Nimikkeet voivat hieman vaihtua, mutta käytännössä toiminta on hyvin yhtäläistä. Toiminnoissa on useita eri aspekteja, joista jokainen alumni voi valita mieleisensä. Alumnitoiminnan historia ei Suomessa ole kovin pitkä, mutta silti moni ammattikorkeakoulu on jo suhteellisen pitkällä toiminnassaan. Maailmalla tunnettu alumnitoiminta poikkeaa suomalaisesta erityisesti varainhankinnan osalta, mutta vaikka Suomessakin ollaan mahdollisesti maksullisuuteen menossa, ei alumnitoiminnat ole keskenään verrannollisia.

3 MITTAAMINEN JA DOKUMENTOINTI

Tässä luvussa tutkin mittaamisen perusteita sekä laadullisia ja määrällisiä seurantamittareita. Lisäksi käsittelen lyhyesti toiminnan dokumentointia ja siitä saatavaa hyötyä.

3.1 Mittaaminen

Organisaation toiminnan tuloksellisuuden seurannan ymmärretään usein koskevan vain numeraalisia mittauksia, vaikka mittaamisessa usein hyödynnetään myös laadullisia menetelmiä. Mittaaminen on yksi organisaation johtamisen ja kehittämisen työvälineistä. Englanninkielisessä kirjallisuudessa sana mittaaminen (measurement) käsittää sekä laadulliset ja määrälliset mittarit. (Juholin 2010.)

Mittaamista ajatellaan usein operaationa, jonka avulla saadaan informaatiota seurattavasta asiasta. Tuloksien avulla voidaan tehdä johtopäätöksiä ja mahdollisia toimenpiteitä. Mikäli mittaaminen otettaisiin osaksi tieteellistä prosessia, voisi havaintojen ja mittausten perusteella tehdä analyyskejä ja hypoteeseja, joita voisi kokeilla todellisuudessa, ja sen avulla saada ennusteita tulevasta. Mittaamisen avulla on siis tarkoitus saada tehtyä jotain, ei pelkästään tietää. Säilyttääkseen arvonsa organisaatiossa mittaamisen tulisi perustua osittain pysyviin asioihin. Mittaaminen edellyttää rakenteita ja mallia, mihin mittaamiseen liittyvät elementit sidotaan. (Ylisirniö 2011, 23, 36).

Mittaaminen ei ole yksinkertaista, ja erityisesti mielipiteiden arvojen ja asenteiden tutkiminen koetaan haastavaksi. Haastattelija voi kohdata useita epävarmuuksia, kuten tutkimuksen luotettavuus, vastauksien kattavuus, vastaajien määrä, kysymysten laatu sekä toimivatko mittarit, kuten oli ajateltu. Usein huolenaiheeksi koetaan myös tutkimus ja tavoitteet. (Vehkalahti 2008, 12.)

Mittaamisen hyötynäkökulma on selkeä. Kun mittaa mitä tahansa, saa siitä aina tietoa ja informaatiota, siitä mitä tulisi tehdä. Kun mittaamisoperaatio aloitetaan, herättää se aina keskustelua ja kysymyksiä. Esiteltäessä operaatiota oikealla tavalla pystytään edistämään oikeita asioita. Mittaamista voidaan tarkastella useista näkökulmista. Tavoite-näkökulmasta voi mitata tehokkuutta, taloudellisuutta tai vaikuttavuutta. Aika-näkökulman mukaan näkee, miten asiat kehittyvät,

ja jakamalla organisaatiota akselistoon voi vertailla ristiriitoja ja eroavaisuuksia. Entropia-näkökulman kautta saat selville johdon asenteen ja fokuksen. (Ylisirniö 2011, 180.)

Mittaamisen taustalla tulee olla kattava, pitkäjänteinen ja uskottava työ ja tutkimus, joka antaa mallit, kehykset ja teoreettisen jalustan mittausta varten. Tulee kuitenkin huomioida, kuinka ja minkälaisin reunaehdoin mittaamista tehdään, kuinka tuloksia tulkitaan ja mikä on tulosten oikeellisuustaso. Kun mittaamista suunnitellaan, tulisi pyrkiä vastaamaan seuraaviin kysymyksiin:

- Mitä mittaamisella tavoitellaan?
- Mihin se kohdistuu?
- Millä tavoin toteutetaan? (Ylisirniö 2011, 24, 53.)

Mittaamisella on kolme eri näkökulmaa: sisältö, toimeenpano ja johtaminen. Sisältömittaamisella kohdennetaan tavoitteiden valintoihin, keinoihin ja mahdollisuuksiin, kun taas toimeenpano keskittyy toteutusvaiheeseen, projektin etenemiseen ja tehokkuuteen. Johtamisen näkökulma keskittyy johtamisen rooliin, vuorovaikuttamiseen ja osaamisen edistämiseen. (Ylisirniö 2011, 54.)

Menneisyyteen liittyvät mittaukset ovat operatiivisen ja taktisen tason mittauksia. Näkökulmana näissä mittauksissa käytetään faktoja, kuten tilastotietoa, kun taas tulevaisuuteen tähtäävät mittaukset, eli visionääriset mittaukset, painottavat vaihtoehtojen ja tulevaisuuden simulaatioiden tärkeyttä. (Ylisirniö 2011, 175.)

Mittaamiseen yhdistetään myös vaikuttavuus. Vaikuttavuus voidaan määritellä seuraavalla kysymyksellä ”tapahtuuko haluttu muutos intervention kohteessa?” eli muuttaako tietty toimenpide perimmäistä tavoitetta. Strategisella vaikuttavuudella tarkoitetaan kaikkia niitä epäsuoria tai suoria toimenpiteitä tai tapahtumia, jotka mitattavasti (= todistettavasti) edistävät tietyn tavoitteen täyttymistä. Tämä määritelmä kuvaa myös seuraavia asioita:

1. Tavoitteellinen: vaikuttavuudella on siis tavoitteeseen liittyvä tarkoitushakuinen puolensa.

2. Edistyminen ja täytyminen: tehokkuus ei välttämättä edistä tavoitteen täyttymistä, mutta voi kuluttaa resursseja. Tuloksellisuus on vaikuttavuuden osatekijä, mutta ei itsenäisesti tuota tavoiteltua tulosta.
3. Toimenpiteet ja tapahtumat: toimenpiteitä ohjataan, sillä ne ovat aktiivisia operaatioita, toisin kuin tapahtumat, jotka ovat satunnaisia ilmiöitä, mutta sattuvat vaikuttamaan tavoitteisiin edistävästi.

Lisäksi toimenpiteet ja tapahtumat voivat myötävaikuttaa asioihin joko epäsuorasti ja välillisesti tai suoraan. Myös mittaamisen aikana syntyneet toimenpiteet tai tapahtumat voivat vaikuttaa päämäärän täyttymiseen. Näin ollen, mikäli se sopii tilanteeseen, on mittaamiseen otettava mukaan myös taustalla vaikuttavat seikat. (Ylisirniö 2011, 176–177.)

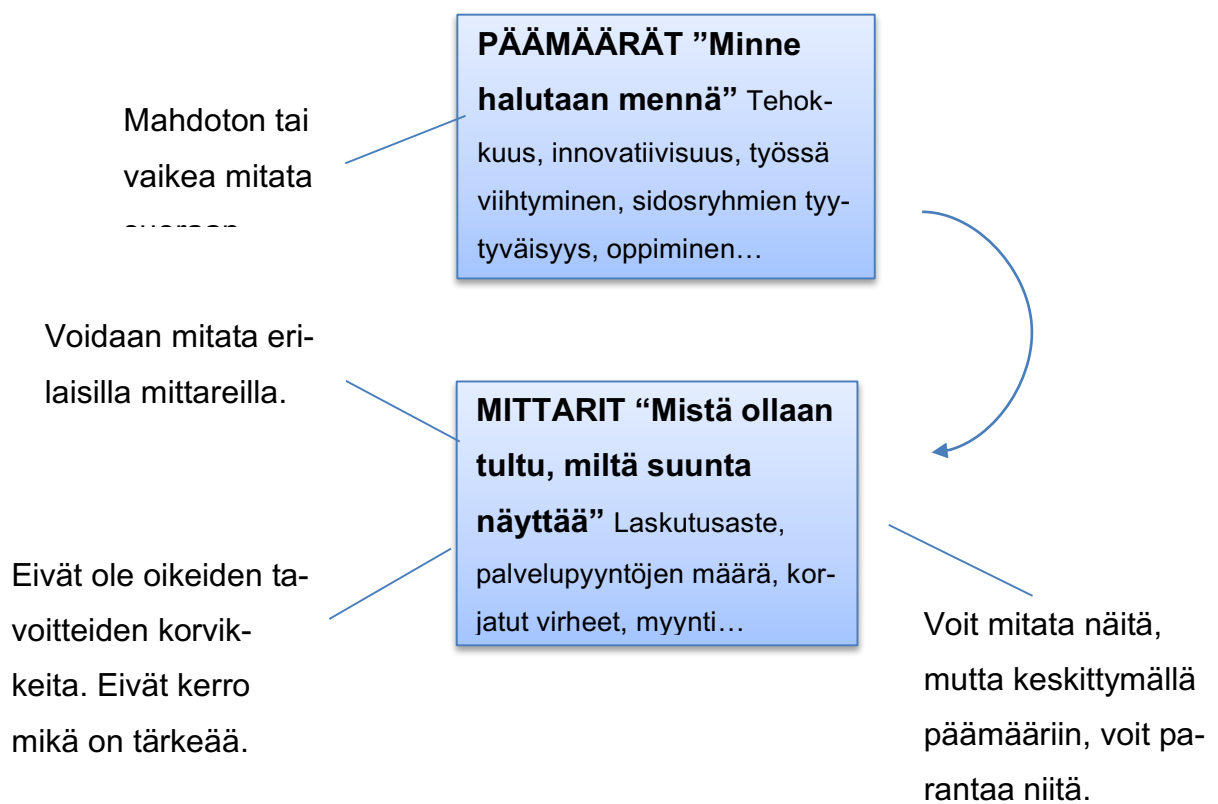
Mittaaminen vaatii tavoitteita ja mittaamisen apuna voidaan käyttää erilaisia mittareita, jotka voidaan jakaa laadullisiin ja määrällisiin.

3.2 Seurantamittarit

Suorituskyvyn mittaamisella ja kehittämisellä tarkoitetaan prosessia, jossa pyritään luomaan sellainen työskentely-ympäristö tai -tilanne, missä työntekijät kykenevät parhaaseen mahdolliseen tulokseen (Heathfield 2019). Suorituskykyä johtaessa ja kehittäessä määritellään toiminnalle selkeät tavoitteet ja odotukset. Toiminnan seurannan, sparrauksen ja palautteen käsittelyn avulla pystytään toimintaa kehittämään ja parantamaan suorituskykyä. Huomio tulee kiinnittää toimintoihin, jotka johtavat erinomaisiin tuloksiin ja karsia toimimattomat käytänteet. (Vanhamäki 2019.) Seurantamittarit ovat työkaluja, joita voi hyödyntää suorituskyvyn johtamisessa ja kehittämisessä.

Seurantamittarit toimivat apuvälineinä, ei päämäärinä. Konkreettinen mittaaminen ei välttämättä anna tarpeeksi tietoa ohjata organisaation arvontuottoa, tehokkuutta ja elinvoimaisuutta. Samanlaisten mittareiden soveltaminen kaikkiin näihin ominaisuuksiin ei onnistu. Organisaation tavoitteiden on oltava selkeitä ja kokonaisvaltaisia (Kuvio 1). Monesti juuri arvoihin ja periaatteisiin painottuvia asioita on lähes mahdotonta mitata yksiselitteisesti samanlaisilla pysyvillä mittareilla. (Kadenius, Markkanen & Törmälä 2015, 68.)

Kuten kuvio 1 demonstroi, tulee organisaation asettaa strategisia päämääriä, jotka kuvastavat yrityksen visiota ja arvomaailmaa. Päämääriä voi olla vaikea mitata suoraan, sillä vastauksia saadaan harvoin numeraalisina. Päämääriä voidaan kuitenkin mitata mittareiden avulla, kuten miettimällä mistä ollaan tultu ja mihin ollaan menossa. Konkreettiset mittarit kuten myynnin nousu 5% on selkeä mittari, mutta ei kuitenkaan kerro, mikä on yritykselle tärkeää. Keskittymällä päämäärään, esimerkiksi tehokkuuteen, saadaan myös myynnin tulos paranemaan.



Kuvio 1. Päämäärät ja mittarit (Kadenius ym. 2015, 68)

Toiminnan parantamisessa mittari "tiedäkö yksikköni tavoitteet" tulisi muuttaa muotoon "voinko vaikuttaa tavoitteisiin", jolloin tulokset olisivat konkreettisempia. Asettamalla tavoitteita, kuten jäsenten määrän kasvattaminen 10 % tai tapahtumien osallistujien määrän kasvattaminen 5 % saadaan hyviä välitavoitteita, mutta ne eivät kuvasta organisaation lopullisia pyrkimyksiä. Kun tiimin jäsen tuntee onnistumisen tunteen ja onnellisuutta, näkyy se myös hänen työskentelyssään. Kun koko tiimi oppii ja toimii yhteen hyvin, generoi se parempia tuloksia, joiden avulla

myös konkreettiset tavoitteet toteutuvat. Mittaamisen yksi painopiste on kokeilussa ja mittaamisessa: kun tiimi muuttaa yhtä aspektia palvelussa, tuoko se tarkastelulla aikavälillä lisää jäseniä/liittymisiä. (Kadenius, Markkanen & Törmälä 2015, 69, 74.)

Mikäli mittarit asetetaan päämääriksi, keskitytään organisaatiossa siihen, mitä mitataan, eikä siihen, mikä on tärkeää. Parantaakseen toimintaansa tiimi voi kehittää ja käyttää erilaisia mittareita, jotka voivat vaihdella tunnemittareista konkreettisiin mittareihin. Mittarit muuttuvat ja kehittyvät toiminnan mukaan, ne heijastavat työntekijöiden omaa kuvaa tehtävästä työstä ja ovat näin linjassa sen kanssa. (Kadenius, Markkanen & Törmälä 2015, 69, 74.)

Mittaaminen itsessään on hyvä apuväline, mutta sen avuksi tarvitaan kontekstia ja asiantuntevuutta. Mittarit on luotava niin, että ne kattavat koko toiminnan aspektin. Pelkistetyt mittarit jättävät usein osan totuudesta kertomatta, esimerkiksi palvelun laadusta. Mittarien tulokset vaativat usein tulkintaa. Data on tärkeää, mutta lisäksi tulee ymmärtää, mitä on mitattu, miten on mitattu ja miksi on mitattu. Mittareiden tulokset ovat usein numeraalisia, vaikka ne eivät aina edusta tulosta kokonaisuudessa. Tuloksista jää usein puuttumaan keinot ja ratkaisut, joilla tuloksiin on päästy. (Kadenius, Markkanen & Törmälä 2015, 75–76.)

Mittareita tulisi myös ajoittain inventoida, sillä riskinä on, että organisaatio käyttää liian useita mittareita ja näin ollen tuhlaa resursseja. Yleensä tämä johtuu koordinoimattomuudesta sekä siitä, että ei ymmärretä, mitkä mittarit ovat toimivia. On tärkeää ymmärtää, mihin mittareita käytetään ja miten ne luovat arvoa. Arvo ilmenee siitä, mittaavatko mittarit oikeita asioita ja tehdäänkö analyysyjä oleellisista asioista. Perus inventointi on helpoin toteuttaa seuraavalla listauksella:

- Mittarin nimi
- Mitä mitataan (millaisia asioita)
- Kuinka usein mittaria käytetään
- Mistä lähtien mittaria on käytetty
- Milloin mittaus on viimeksi toteutettu. (Juholin 2010.)

Tällä toimenpiteellä mittareita voidaan verrata toisiinsa ja arvioida seuraavien kriteerien avulla: Mikä mittareista on osuvin? Seuraavatko mittarit strategisesti keskeisiä alueita? Mittarit tulisi tutkia kysymyspatterikohtaisesti ja tarkistaa, miten kysymykset on muotoiltu, kuinka monta kysymystä ne sisältävät ja ovatko kysymykset päteviä tai oleellisia mitattavan asian kannalta. Näitä tulisi verrata organisaation strategiaan, visioon tai tavoitteisiin. Lopuksi mittarit tulisi valita strategiaan sopiviksi. Yhdellä strategia-alueella tulisi olla yksi perusmittari ja 2–3 analysointikeinoa tai -työkalua seurannan ja luotauksen avuksi. (Juholin 2010.)

3.2.1 Laadulliset mittarit

Laadulliset mittarit rakentuvat organisaation strategisten päämäärien ja toiminnan tavoitteiden pohjalta. Mittarit auttavat organisaation johtoa saamaan syvemmän ymmärryksen strategian toimeenpanon etenemisestä. Laadullisia mittareita voidaan käyttää esimerkiksi, kun halutaan saada selville alumniin oletuksia ja toiveita. Laadulliset mittarit ovat hyödyksi myös silloin, kun seurattavasta toiminnasta ei ole aiempaa tietoa tai käytettävissä oleva empiirinen tieto on jäänyt liian yleiselle tasolle. (Renata 2019.)

Laadullisen tarkastelutavan avulla saadaan yksityiskohtaisia vastauksia, sillä seurannassa keskitytään pieneen kohderyhmään, kuten alumneihin, jolloin voidaan pitää syvempiä haastatteluita. Kysymysten ja väitteiden muodostamalla mittaristolla voidaan mitata erilaisia ilmiöitä kuten kokemuksia ja odotuksia. Näihin on olemassa valmiita mittareita, mutta niiden soveltuvuus omalle organisaatiolle ei ole varmaa. Mittareita rakentaessa tulee ottaa huomioon muuttujat kuten aika tai ympäristö. (Vehkalahti 2008, 12.)

3.2.2 Määrälliset mittarit

Määrällisessä tarkastelutavassa voidaan hyödyntää jo olemassa olevia toteutumatiietoja ja luoda niiden pohjalta seurantamittareita. Määrällisiä mittareita on helppo käyttää tilastoitavissa tiedoissa. Määrällisiä mittareita voidaan käyttää esimerkiksi kun, halutaan seurata alumnijäsenten määrää, klikkaus- ja vastausprosentteja. (Vehkalahti 2008, 13.)

Esimerkiksi kyselyt voidaan tuottaa isoille ryhmille, ja näin saadaan yleiskäsitys toiminnasta (Vehkalahti 2008, 13). Mikäli mittaaminen perustuu avoimiin kysymysmalleihin voi vastauksissa ilmetä suurta hajontaa, lisäksi vastaukset voivat olla ympäröityjä. Vastausten vaikutus toimenpidetasolla voi olla vähäistä, sillä avoimista kysymyksistä saadaan usein selville vain tuntemuksia ja suuntaa antavia vastauksia. Avoimet kysymykset voivat auttaa orientoitumaan tulevaan, mutta käytännön tason päätöksissä niiden vaikutus on vähäistä. (Ylisirniö 2011, 24.)

3.3 Toiminnan dokumentointi

Dokumentointi on osa projektia, organisaatiota ja toimintaa. Dokumentoinnin hyödyt ovat selkeät, sillä kun se on hoidettu järjestelmällisesti, pystytään jokainen toiminto jäljittämään. Käymällä läpi dokumenttia saadaan selville, miksi tietyt toiminnot tehtiin projektin aikana tietyllä tavalla. Dokumentoinnin etuna on myös sen riippumattomuus. Dokumentoinnin ollessa käyttäjälähtöistä pystyy kuka tahansa jatkamaan projektia, koska sen toteutus ei ole riippuvainen yhdestä tai muutamasta tekijästä. Toimiakseen dokumentin tulee olla hyvin selkeä ja kuvailtu, jotta jokainen työvaihe voidaan tarpeen vaatiessa toistaa. (Jantunen 2016.) Projektiohjeistuksen alussa sanellaan, mitä suunnitelmadokumentteja tulisi projektissa tuottaa ja mitä dokumentoinnin tulisi sisältää. Vaihtoehtoisesti mikäli organisaatiolla on olemassa yleisiä laatuja järjestelmiä tai käytäntöjä, käytetään niitä projektiohjeistuksessa. (Ruuska 2008.)

Dokumentoinnin tärkein tavoite on tietojen kirjaaminen luotettavasti, jotta niiden jakaminen sidosryhmille on merkityksellistä. Jokaisella osapuolella voi olla osittain erilaiset käsitykset siitä, mitä sovittiin ja päätettiin, mutta dokumentti tuo kaikki osapuolet ajan tasalle toiminnasta. Dokumentin avulla pystytään osoittamaan pyrkimykset ja esimerkiksi se, mihin budjetoidut varat käytetään. Dokumentointi ei kuitenkaan korvaa viestintää, sillä ilman viestintää ei dokumenttia osata etsiä käsiinsä. Viestinnän tarkoituksena tässä tapauksessa on ilmoittaa kaikille oleellisille tahoille dokumentin sijainnista ja kuinka siihen pääsee käsiksi. (Vuori 2010, 3, 7.)

Dokumentointi on aineiston uudelleen käyttämisen reunaehto. Tutkimusprojektin aikana dokumentoinnin arvoinen tieto voi olla eri paikoissa. Osa tiedoista on eri-

laisissa tietojärjestelmissä, kun taas osa voi olla vain tutkijan päässä. Tällöin dokumentointi on tärkeä aloittaa heti tutkimuksen alussa, sillä tutkimuksen edetessä voi joitakin olennaisia asioita unohtua. Tutkimusprojektia dokumentoidessa kannattaa kirjata muistiin mahdolliset laitteet ja käyttöjärjestelmät, miten aineistoa on kerätty ja käsitelty, sekä kuka aineistoa käsitteli ja milloin. Lisäksi on tärkeää kuvata prosessit, muuttujat ja laadunvarmistus. (Aineistojen laatu ja dokumentointi 2018.) Erityisesti teknologian ja osaamisen siirtymisessä tutkijalta toiselle tulee dokumentoinnin olla tarkkaa. Teknologian kehitys osana dokumentointia on tärkeää ottaa huomioon. Ajan saatossa voi jokin toinen ohjelma tai tekninen laite toimia paremmin projektissa, mutta sen käyttäminen ilman kunnollista dokumentointia voi hankaloittaa aineiston uudelleen käyttämistä. (Vuori 2010, 3.)

Ulkopuolisen tarkastellessa projektia on dokumentoinnista hyötyä. Toiminnan kuvaukset osana dokumenttia helpottaa todistamaan projektin edistymisen, erityisesti mikäli organisaatio on kokeilemassa jotakin uutta toimintaa, joka voi olla riskialtista tai vierasta heille. Dokumentoinnin ansioista toimintaa voidaan käydä läpi ja korjata mahdollisia puutteita. Auditoinnin näkökulmasta dokumentti toimii muistina, sillä ilman sitä tulee luottaa muistelmiin ja huhuihin. Dokumentoinnin konkreettisuus auttaa auditoijaa arvioimaan, täyttääkö organisaatio laatuvaatimukset. (Vuori 2010, 2, 4.)

Dokumentointia suunnitellessa on tärkeää ottaa huomioon kohderyhmät ja yksilöt, joille dokumenttia laaditaan. Dokumentaation pitää olla sellaisessa muodossa, että kohderyhmä osaa käsitellä sitä. Rakenne, muototekijät, dokumentaation määrä ja teknologia pitää sovittaa käytäntöihin ja kulttuuriin, jotka ovat kohderyhmälle sopivat, sillä muuten dokumentointiin suhtaudutaan epäröiden ja luonnottomasti. (Vuori 2010, 5.)

Prosessin dokumentointi on hyvä aloittaa määrittelemällä organisaation yleiset prosessit eli kuvaamalla, miten prosessit toimivat yleisellä tasolla. Nämä määritelmät toimivat suuntalinjoina siitä, miten organisaatiossa tulisi kuvata prosesseja. Jokainen prosessin vaihe sisältää kontrollitoimintoja, jotka pitäisi määritellä osaksi prosessikuvausta. Osa toiminnoista on kuitenkin niin kutsuttuja avainkontrolleja, joita ilman prosessivaihetta ei voida toteuttaa. Nämä avainkontrollit tulee arvioida ja dokumentoida osaksi prosessia. Dokumentoinnin ollessa valmis tulisi

ne jakaa tarvittaville osapuolille. Henkilökunnan tulisi saada koulutusta näistä prosesseista, sekä materiaali tulisi olla helposti saatavilla. Prosessien ja kontrollien ollessa dokumentoitu saa johto varmuutta siitä, että tehdäänkö organisaatiossa oikeita asioita. (Ahokas 2012, 70–73.)

Dokumentoinnin avulla pystytään seuraamaan, onko toiminta Lapin AMKin arvojen ja strategisten linjausten mukaista. Dokumentoinnin avulla voidaan seurata alumnitoiminnan edistymistä sekä niitä vaiheita, joiden avulla ollaan päästy nykyhetkeen. Erityisesti projektiluontoisen vetämisen vuoksi on tärkeää, että kaikki prosessit ja tavoitteet on dokumentoitu selkeästi. Alumnitoiminnan kehityksen kannalta on tärkeää ylläpitää kunnollista dokumentointia. Toiminnan alussa kaikki tekeminen tulisi dokumentoida, jotta saadaan perus informaatiota, mistä ollaan lähdetty ja mitä on yhdessä päätetty. Erityisesti ensimmäisten alumnitapaamisten jälkeen on tärkeää dokumentoida mielipiteitä, kommentteja ja yleistä tunnelmaa. Lisäksi olisi hyvä kysyä alumneilta, mitä he toivovat jatkossa. Dokumentoinnin avulla voidaan kerrata onnistumisia ja kehittää toimintaa palautteiden pohjalta.

4 KARTOITUSTEHTÄVÄN TOTEUTUS

4.1 Verrokkiaineiston kerääminen

Verrokkiaineisto koostuu valittujen ammattikorkeakoulujen alumnikäytänteiden keräämisestä. Aineiston keruu on toteutettu tutustumalla organisaatiodokumentteihin ja keräämällä avainhenkilöhaastatteluja. Haastattelu toteutetaan teema-haastatteluna, jota varten haastateltavat ovat saaneet haastattelun teemoihin liittyviä aihepiirejä etukäteen sähköpostitse. Näiden aihepiirien tarkoitus on ohjata haastateltava etukäteen miettimään aiheeseen liittyviä asioita sekä saada tuntu-maa haastattelun tyylistä. Teemahaastattelun etuna toimii kysymyksien avoi-muus ja mahdollisuus kysyä tarkentavia ja syventäviä vastauksia haastatelta-valta. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 88.)

Ennen avainhenkilöhaastatteluja kysymykset on testattu toimiviksi sekä ymmär-rettäviksi testihenkilöiden avustuksella. Testihenkilöiltä saatujen palautteiden pe-rusteella kysymyksiä on korjattu toimivimmaksi. Testihenkilöinä toimi eri demo-grafisiin ryhmiin kuuluvia henkilöitä. Demografialla tarkoitan ihmisiä, jotka jakau-tuvat eri ryhmiin esimerkiksi iän tai kulttuurillisen taustan mukaan.

Haastateltavia valitessa käytin eliittiotantaa, jolla tarkoitetaan sellaisten henkilöi-den valintaa, joilta uskotaan saavan hyödyllisintä tietoa tutkittavasta ilmiöstä (Tuomi & Sarajärvi 2018, 99). Avainhenkilöni on Katja Mattila, joka ohjasi minut mahdollisten seuraavien henkilöiden pariin. Lisäksi eliittiotannan avulla rajasin haastatteluni sellaisiin henkilöihin, joilta oletin saavani parhaiten tietoa tutkitta-vasta ilmiöstä. Valitsemani haastateltavat ovat henkilöitä, joilla on pääsy korkea-koulun tietoihin ja ennen kaikkea alumnitoiminnan kehityksen vaiheisiin.

Haastattelupyynnö lähetettiin neljälle eri ammattikorkeakoululle, joista valitetta-vasti vain yksi vastasi haastattelupyyntööni myöntävästi. Kaksi ammattikorkea-koulua eivät vastanneet ollenkaan, ja kolmannesta tuli vastaus, että heillä ei tällä hetkellä ole alumnitoiminnassa ketään sellaista henkilöä, joka voisi kysymyksiini vastata.

4.2 Haaga-Helia ammattikorkeakoulu

Haaga-Helian ammattikorkeakoulun alumnitoiminta on perustettu 1969, jolloin Haaga-instituutissa aloittivat ensimmäiset restonomiopiskelijat, ja heidän toiminnassaan on ollut luokkakokousmaista toimintaa. Vuonna 1969 restonomikoulutus keskittyi melkein kokonaan Haaga instituuttiin. Vuonna 2007, virallisen Haaga ja Helia yhdistymisen jälkeen, alumnitoiminta on ”potkaistu käyntiin”. Haaga-Heliassa on noin 35 000 alumnia, sillä jokainen valmistunut on automaattisesti alumni. Haaga-Helia käyttää valmistuneesta sanaa alumni, sillä termi valmistunut ei luo samanlaista asiayhteyttä kuin alumni. (Loippo-Sännälä 2019.)

Haaga-Helian alumnikoordinaattori Eva Loippo-Sännälä on toiminut ammattikorkeakoulun palveluksessa neljä vuotta, mutta on tutustunut alumnitoimintaan myös opiskelijana, sillä hän on aloittanut opiskelunsa Haaga-Heliassa vuonna 2008. Loippo-Sännälä on vastuussa alumnitoiminnan pyörittämisestä itse, ja hänen työtehtävänsä ovat 100 % alumnitoimintaan liittyviä, eli hänellä ei lisäksi ole muuta oheistyötä, kuten tuntiopetusta. Loippo-Sännälän mukaan tämä järjestely on poikkeuksellista moneen ammattikorkeakouluun nähden, mutta Haaga-Helia on halunnut panostaa alumnitoimintaan kunnolla. (Loippo-Sännälä 2019.)

Alumnitoiminnan työkenttä on laaja, mutta Loippo-Sännälän mukaan on tärkeää, että alumnitoimintaa pyörittää vain yksi ihminen, kokonaiskuvan hallitsemisen helpottamiseksi. Toimintaa kehitetään ja viedään eteenpäin, jolloin yhden henkilön pysyvyys toiminnassa on tärkeää. Toimintaan tarvitaan myös lähettäjiä. Jokaisessa koulutusohjelmassa tai -alassa on yhteyshenkilöitä, joille tietoa voi jakaa ja jotka vievät sitä eteenpäin. Verkostot ovat alumnitoiminnassa tärkeitä, vaikka haasteita luovat usein koulutusohjelmissä vaihtuvat henkilöt sekä toimintatavat. Tapahtumia varten saadaan koulutusohjelmista lisäkäsiä, sillä he kuitenkin näkevät verkostoitumisen alumnien kanssa tärkeänä. (Loippo-Sännälä 2019.)

Alumnitoiminnan suurin kehityskohde on ollut levittää tietoisuutta. Tämä lähti Loippo-Sännälän omasta kokemuksesta valmistumisen yhteydessä saadusta alumnikirjeestä, sillä hän ei oikein ymmärtänyt mikä alumni tai alumnitoiminta on. Haaga-Heliassa jalkaudutaan koulutusohjelmiin ja tapahtumiin levittämään tietoisuutta sekä alumnit tulevat vapaaehtoisperiaatteella puhumaan alumnitoimin-

nasta ammattikorkeakoululle. Viimeistään valmistumisvaiheessa opiskelijoille tulee linkki alumniuuteen. Tietoisuutta levitetään myös valmistumiskirjeessä, joka jaetaan opiskelijajärjestön toimesta, ja Helga-kirjeissä, joissa on kahdesti vuodessa ilmestyvä tietoisku alumnitoiminnasta. (Loippo-Sännälä 2019.)

Alumnitoiminta luo ns. win-win-win-tilanteen kaikille osapuolille. Erilaisin tavoin annetaan takaisin alumneille, ja alumnit tuovat vastaavasti ajatuksia työelämästä. Alumnit tuovat molemminpuolisen hyödyn sekä ammattikorkeakoululle että alumneille, ja heidän tiedon avulla pystytään kehittämään opetussuunnitelmia, koska heillä on ensisijainen tieto oppimansa käytännöllisyydestä työelämässä. Jokainen alumni kasvattaa alumniverkostoa, ja uutiskirjeen mukana he saavat ajankohtaista tietoa korkeakoulusta sekä heille tarjotaan koulutusmahdollisuuksia, niin ilmaisia kuin maksullisiakin. (Loippo-Sännälä 2019.)

Haaga-Helia tarjoaa monenlaista toimintaa alumneilleen. Mentorointi, aktorointi, sparraus, uraohjaus ja seminaarit ovat suosittuja tekemisiä, mutta mielekkäintä on saapua ammattikorkeakoululle tervehtimään muita alumneja ja kasvattaa verkostoja. Haaga-Heliassa on ura-rekrytiimi, eli ura ja rekrytointi on yhdistetty alumnien kanssa. Uratarinoiden avulla alumnit kertovat, mihin he ovat tutkinnollaan työllistyneet. Opiskelijat kutsutaan alumnitapahtumiin opinto-ohjaajien kautta. (Loippo-Sännälä 2019.)

Iso osa alumneista on todella kiinnostunut toimimaan ammattikorkeakoulun kanssa, ja he haluavat osallistua erilaisiin aktiviteetteihin. Osallistuminen riippuu täysin siitä, mitä Haaga-Helia tarjoaa siinä hetkessä. On Loippo-Sännälän tehtävä etsiä laajakirjoista tarjontaa alumniverkostolle. Tässäkin on tärkeää, ettei tarjontaa tai informaatiota ole liikaa, sillä se vähentää kiinnostusta. (Loippo-Sännälä 2019.)

Alumnit tuodaan lähes päivittäin esille alumnivierailuiden avulla. Haaga-Helia on yksi Suomen suurimmista ammattikorkeakouluista, heillä on yli 11 000 opiskelijaa, joten lähestulkoon päivittäin on jossakin koulutusohjelmassa vieraileva alumni luennoimassa, kertomassa tietystä aiheesta, mikä opettajan tiedon lisäksi halutaan tuoda esille. Lisäksi partner-yrityksissä on alumneja, jotka haluavat tulla kertomaan, millaista on juuri siinä yrityksessä työskentely. (Loippo-Sännälä 2019.)

Opiskelijakunnat ovat mukana alumnitoiminnassa avustamalla markkinoinnissa, mutta muuten Haaga-Heliassa on pidetty selkeät linjat näiden toimintojen välillä. Loippo-Sännälän mukaan opiskelijakunnat ovat myös melko kiireisiä oman toimintansa kanssa. Haasteena opiskelijakuntien mukaan tuomisessa on vuosittain vaihtuva hallitus, sillä alumnitoiminnassa vaaditaan pitkäjänteistä katsetta eteenpäin. (Loippo-Sännälä 2019.)

Loippo-Sännälän mielestä on tärkeää erottaa suomalainen alumnitoiminta ja maailmalla, erityisesti Amerikassa ja Englannissa, oleva alumnitoiminta. Samanlainen toiminta ei sovi suomalaiseen kulttuuriin, koska opiskeluista ei samalla tavalla makseta, kuten esimerkiksi Englannissa. Ulkomaalaiset opiskelijat, jotka maksavat koulutuksesta jonkin verran, kaipaavat enemmän vastaavanlaista toimintaa. Toimintaideat Loippo-Sännälä ottaa mielellään vastaan, sillä aina on tilaa kehitykselle. (Loippo-Sännälä 2019.)

Alumnitoiminnasta saatava hyöty tulee ilmi monin eri tavoin. *”Joka kerta kun alumni tulee pitämään luentoa, tai kertomaan omasta osaamisesta, niin aina jonku opiskelijan lamppu syttyy, et toi on se ura mitä mä haluan. Ja joka kerta ku, joku alumni on täällä ollut mentorina, niin se on aina auttanut sitä eteenpäin, vaikka se on vain yks ihminen jota tämä alumni auttaa, se on aina meille hyöty”*. Suuren alumniverkoston etuina on myös mahdollisuus kysyä suoraan tietyltä alumnilta sparrausapua tarvitseville opiskelijoille. Loippo-Sännälä kokee onnistumisen tunteen, kun alumni saapuu paikalle, sillä tämä on merkki hyvästä suhteitoiminnasta. Pienet asiat tekevät isomman virran, ja niistä Loippo-Sännälä iloitsee. (Loippo-Sännälä 2019.)

Haaga-Helia on vuosien varrella kehitellyt erilaisia mittareita alumnitoimintaa varten. Haasteena on mittareiden luominen, sillä sopivien mittareiden kehittäminen on äärimäisen hankalaa, sillä pitäisi tietää mitä oikeasti halutaan mitata. Tällä hetkellä Haaga-Helian laatupäällikkö miettii johtoryhmän kanssa sopivia mittareita alumnitoiminnalle. Statistiikan puolesta voidaan mitata, paljonko on aktiivisia jäseniä, paljonko on jäseniä yhteensä, sähköpostien määriä ja tapahtumissa käyvien alumnien määrä. Haaga-Helia keskittyy enemmän laadullisten kriteerien täyttymiseen. He seuraavat uutiskirjeiden leviämistä, lukuprosentteja ja klikkauk-

sia. Palautteeseen reagoidaan välittömästi, ja ratkaisuja mietitään yhdessä. Vastausprosenttien nouseminen tietojen päivittämisen avulla on yksi suurista laatu-kriteereistä tällä hetkellä. (Loippo-Sännälä 2019.)

Mahdollisia mittareita voisi olla työllistyminen ja alumnien tuottaminen, joka on päätavoite, on tavallaan automaattista, sillä jokainen valmistunut on alumni. Tärkeä mittari on myös, että jokainen opiskelija tietää, mikä alumni on ja mitkä asiat siihen liittyvät. Loippo-Sännälän mielestä mittareiden kehittämisessä voisi toimia Suomen kattava AMK-verkosto, joka voisi yhdessä sparrata näitä asioita. (Loippo-Sännälä 2019.)

Alumnitoiminnan kehitystä seurataan jatkuvasti; päivitettyjen yhteystietojen määrää, miten uutiskirje menee perille, eli tietoisuuden edistymistä. Loippo-Sännälä seuraa myös, kuinka paljon tapahtumiin tulee ihmisiä. Haasteena on ollut alumnikoordinaattorin vaihtuvuus, sillä ennen Loippo-Sännälää alumnitoiminnassa on ollut viisi eri henkilöä, jokainen lyhtyaikaisesti. *”Hedelmät kypsyvät todella hitaasti. Tarvitaan paljon työtä, että saadaan mitään aikaiseksi.”* Loippo-Sännälä seuraa tarkasti verkoston kehittymistä ja kasvua vertaamalla saman alan vuosittaisten tapahtumien osallistujamäärien prosentuaalista kasvua. Toiminnan dokumentointi toimii myös apuna, sillä sen avulla on mahdollista seurata tilastoja, kuten uutiskirjeen levikkiä ja klikkausprosentteja. Arkistoista saadaan prosentuaalista tietoa, jota voidaan hyödyntää, esimerkiksi vertailemalla toimintaa kymmenen vuoden välein. (Loippo-Sännälä 2019.)

Tiedotusta hoidetaan muun muassa sosiaalisen median avulla. Somesta on ehdottomasti hyötyä alumnitoiminnassa. Erityisesti LinkedIn on erittäin tärkeä työkalu, jonka avulla ammattikorkeakoulu pystyy tavoittamaan alumneja sekä tarkistamaan, mitä alumni tekee tällä hetkellä. Haaga-Heliassa panostetaan LinkedInin käyttöön jo opiskelija-aikoina, jolloin sovelluksen käyttäminen on luonnollinen jatkuma myös valmistumisen jälkeen. (Loippo-Sännälä 2019.)

Haaga-Helia kertoo sosiaalisessa mediassa alumnitoiminnasta, uutiskirjeestä, jossa on aina sama alku: päivitä tietosi, osallistu. Tämä tuo toimintaan lisää vapaaehtoisia alumneja. Alumni-nettisivulla on suorat lomakkeet, joissa voi valita itseään kiinnostavat alumnitoiminnan osa-alueet. Vaihtoehtoina on muun muassa luennointi, uratarinan kertominen, mentorointi, opinnäytetyön sparraus, yrittäjä-

opiskelijoiden valmentaminen, opinnäytetyöprojektit ja projektit ylipäänsä. Tiedot viedään automaattisesti alumnirekisteriin, henkilökohtaiselle alumnikortille. Alumnit päivittävät tietoja usein ja vaihtavat kiinnostuksen kohteitaan elämäntilanteensa mukaan. Haaga-Helia haluaa edistää myös alumni vuorovaikutusta luomalla alumneille alustan, jossa alumnit pystyvät keskustelemaan keskenään, saamaan uusia tuttavuuksia ja jakamaan tietoa. (Loippo-Sännälä 2019.)

Haaga-Helia panostaa alumnitoiminnan käyttäjäystävällisempiin nettisivuihin. Sähköpostit ja linkit ovat selkeitä, alkaen aina samalla fraasilla ”päivitä tietosi, osallistu”. Toisinaan päivittämisestä tarjotaan myös palkintoja, kuten paikkoja koulutuksiin. Käyttäjäystävälliset sivut helpottavat liittymistä ja toiminnassa mukana pysymistä. Alumni tarvitsee täyttää hyvin vähän pakollisia tietoja, salasanoja ei tarvita ja kyselyt on tiivistetty muutamiin avainkysymyksiin. (Loippo-Sännälä 2019.)

Haaga-Helia sekä heidän ammattikorkeakouluverkosto kokee, ettei alumnitoiminta kilpaile keskenään, vaan toiminta täydentää toisiaan. Harvoin yhdellä työpaikalla on vain yhden ammattikorkeakoulun alumneja. Kaikkien ammattikorkeakoulujen alumniverkoston avulla voitaisiin viedä toimintaa eteenpäin ja auttaa muita, niin huonojen ideoiden välttämiseksi kuin hyvien ajatusten jakamisessa. (Loippo-Sännälä 2019.)

5 ALUMNITOIMINNAN PIIRTEET SUOMESSA

5.1 Tutkimuksen lähtökohdat ja analysointi

Kehittääkseni sopivat laadulliset ja määrälliset mittarit Lapin ammattikorkeakoulun alumnitoiminnalle muodostin kolme keskeistä tutkimuskysymystä. Nämä kysymykset toimivat ohjenuorina opinnäytetyötä kirjoittaessa. Tutkimuskysymykseni ovat:

1. Millaista alumnitoimintaa järjestetään Suomessa?
2. Mitkä alumnitoiminnan ominaisuudet vaikuttavat mittaamiseen?
3. Miten dokumentointia voi hyödyntää alumnitoiminnassa?

Käytin näihin kysymyksiin liittyviä teemoja apuna haastatteluissani, joskin keskustelimme myös syvemmin alumnitoiminnan merkityksestä sekä vaikutuksesta. Uskon kysymyksiini saatujen vastauksien antavan laadukkaita tutkimustukoksia, joita voin hyödyntää luodessani määrällisiä ja laadullisia mittareita.

Haastattelupyyntö oli kaikille samanlainen (Liite 1), mutta kysymykset (Liite 2) muotoutuivat hieman uudelleen keskustelun aikana. Analyysi tehtiin haastattelun perusteella, vaikka empiirinen tieto perustuu vain yhteen haastatteluun. Tietojen vertailu perustuu verrokkiaineiston ja aihepiirin tietoperustan tarjoamaan tietoon.

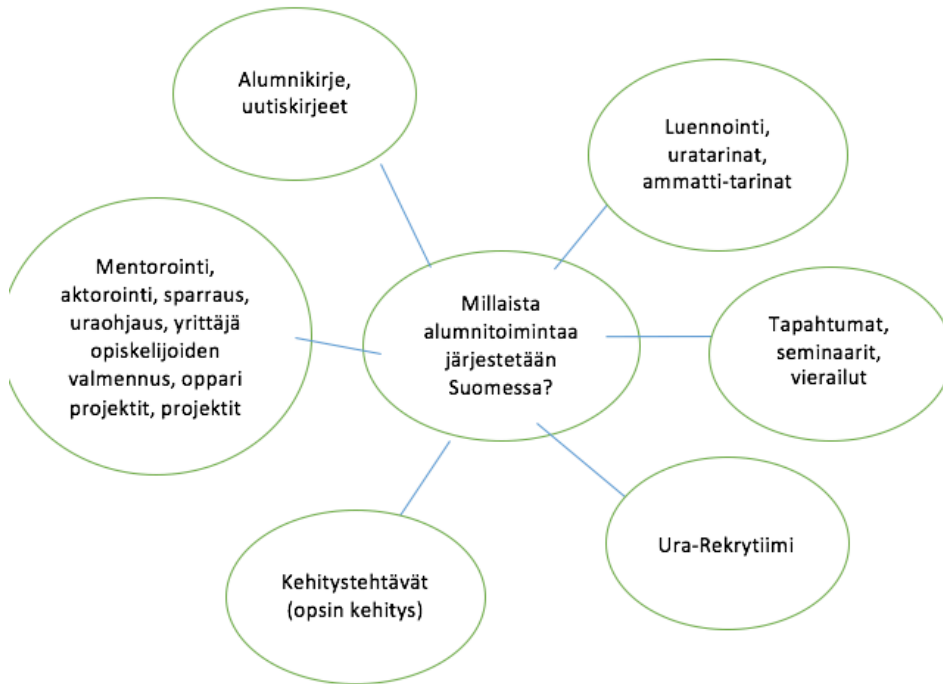
Lähdin analysoimaan litteroitua aineistoa yliviiivaamalla aineistosta eri väreillä niitä lauseita tai lausahduksia, jotka vastasivat eniten tutkimuskysymyksiini. Värikoodaaminen helpottaa yhdistämään eri lausahdukset ja asiat jokaiseen tutkimuskysymykseen. Tämän jälkeen siirsin yliviiivaamani aineiston uudelle tiedostolle, jotta se olisi helpompi jäsenellä ja poistaa päällekkäisiä ilmaisuja.

5.2 Tutkimustulokset

Jokaisen tutkimuskysymyksen ympärille on luotu käsitekartta, jotka käsittelevät kysymykset sekä niiden ympärille rakentuvat toiminnot (Kuviot 2, 3, 4).

Kuten kuvio 2 demonstroi, suomalaisissa korkeakouluissa järjestettävä toiminta voidaan jakaa kahteen eri osa-alueeseen, alumnia hyödyttäviin ja korkeakoulua

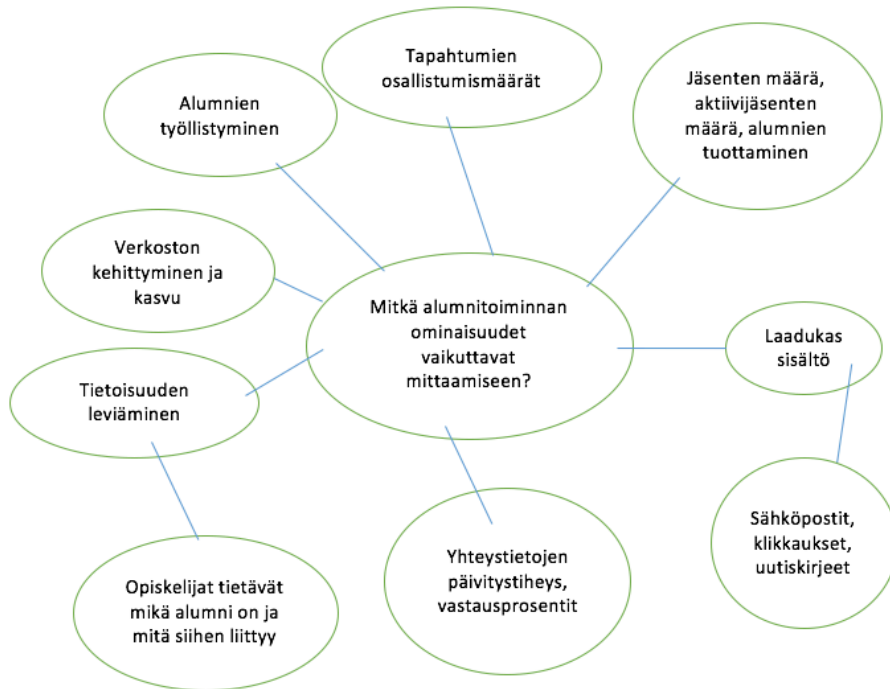
hyödyttäviin. Alumneille järjestetään tapahtumia ja seminaareja. Alumnit voivat olla mukana kehitystehtävissä ja he saavat alumni- ja uutiskirjeitä useasti vuodessa. Korkeakoulua hyödyttävä toiminta on taas oppilaiden mentorointi, sparraus, uraohjaus, opinnäytetyöprojektit, luennot ja uratarinat.



Kuvio 2. Millaista alumnitoimintaa Suomessa järjestetään

Suomalaisten korkeakoulujen järjestämä alumnitoiminta on hyvin samankaltaista jokaisessa korkeakoulussa, mutta toiminnan nimikkeet voivat hieman vaihdella korkeakoulusta riippuen.

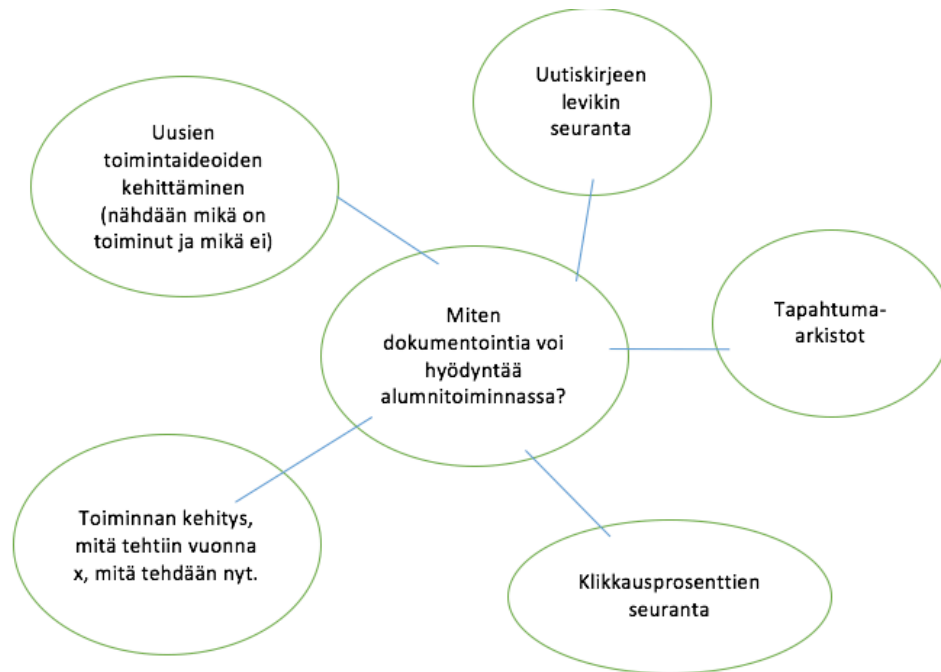
Kuten kuvio 3 esittää, alumnitoiminnan ominaisuuksia ovat muun muassa laadukas sisältö, tietoisuuden leviäminen, verkostot sekä niiden kehitys ja jäsenten määrä.



Kuvio 3. Mitkä alumnitoiminnan ominaisuudet vaikuttavat mittaamiseen

Alumnitoiminnan mittaamiseen vaikuttavat erityisesti toiminnan ominaisuudet ja se, miltä kantilta toimintaa tarkastellaan. Toiminnoiksi voidaan laskea muun muassa toiminnan laadukas sisältö, jota voi tarkastella sähköpostien, klikkauksien ja uutiskirjeiden avulla.

Kuten kuvio 4 demonstroi, alumnitoiminnassa dokumentointia voi hyödyntää toiminnan kehityksen seurannassa, uusien toimintaideoiden kehittämisessä, uutiskirjeen levikin seurannassa, klikkausprosessien seurannassa ja tapahtumien tulosten arkistoinnissa.



Kuvio 4. Miten dokumentointia voi hyödyntää alumnitoiminnassa

Toiminnan dokumentoinnin hyödyt ovat selkeät. Erityisesti toiminnan jatkuvuuden ja eteenpäin menemisen tukena dokumentointi on tärkeää. Dokumentoinnin avulla nähdään mitä on tehty, mitä tehdään juuri nyt ja mitkä ovat tavoitteet, eli toisin sanoen, mihin ollaan menossa.

Käsitekartta rajaa vastaukset lyhyiksi mutta juuri kyseisen tutkimuskysymyksen sopiviksi. Karttojen avulla jäsensin samankaltaisia toimia yhden ympyrän sisälle, niiden kohdeyleisön tai muun vastaavan perusteella.

6 EHDOTUS LAADULLISISTA JA MÄÄRÄLLISISTÄ MITTAREISTA

6.1 Laadulliset seurantamittarit

Tutkimuksen myötä on tullut ilmi, että yksiselitteisiä mittareita on äärimmäisen haastavaa luoda. Alumnitoimintaa voidaan tarkastella usealta kantilta, joten jo ennen mittareiden luomista on tärkeää hahmottaa, mikä on päämäärä ja mitä halutaan mitata. Ammattikorkeakoulut luottavat ammattilaisten työhön, erityisesti nyt kun alumnitoiminta on tapetilla ja nousee ammattikorkeakouluissa laadulliseksi auditointi kysymykseksi.

Lapin ammattikorkeakoulun alumnitoiminnan mittareiden tulee olla linjassa ammattikorkeakoulun toiminnan kanssa ja sopia ammattikorkeakoulun arvoihin ja toimintatapoihin.

Toiminnan laadullisina seurantamittareina toimisi:

1. Uutiskirjeen kattavuus
2. Alumniuden ymmärtäminen
3. Verkoston kehittyminen ja kasvu
4. Toiminnan sisältö

Uutiskirjeen kattavuudella tarkoitetaan sitä, kuinka moni kirjeen avaa ja kiinnostuu sisällöstä. Tätä varten päivittämistahti pitää olla tarpeeksi väljä, mutta myös tiuha, ettei asia unohdu.

Monelle on yhä epäselvää, mikä alumni on ja ”mitä minä alumnina teen”. Laatu-kriteerinä voisi toimia se, että jokainen opiskelija ymmärtää, mikä alumni on ja mitkä toimet siihen liittyvät.

Alumniverkosto on alumnitoiminnan tärkein yksittäinen elin. Ilman verkostoa alumnitoimintaa ei synny, eikä se näin ollen tuota myöskään hyötyjä. Laaja verkosto, joka kehittyy ja kasvaa, on alumnitoiminnan elinehto. Verkostoa kehittäessä tulisi myös ottaa huomioon, miksi alumnit liittyvät toimintaan mukaan ja miten he saadaan pysymään aktiivijäseninä.

Toiminnan sisältö on vaihtelevaa, mutta juuri laadukas sisältö saa alumnit kiinnostumaan toiminnasta. Toimintoja tulisi kehittää palautteen mukaan ja kysyä alumneilta, millaisesta toiminnasta he ovat kiinnostuneet. Liiallinen toiminta karkottaa alumneja, mutta myös liian vähäinen tai epäkiinnostava toiminta voi karkottaa alumneja. Toiminnan on tarkoitus saada alumnit aktiivisiksi jäseniksi eikä pelkästään rekisterinimiksi.

6.2 Määrälliset seurantamittarit

Määrälliset mittarit ovat hieman helpompia rakentaa kuin laadulliset mittarit. Lähestulkoon jokainen toimi voidaan analysoida määrällisten mittareiden avulla, sillä näkökulmasta riippuen monet toimet saadaan muutettua määrällisiin mittareihin sopiviksi.

Määrällisinä seurantamittareina voisi toimia:

1. Jäsenten määrä ja aktiivisten jäsenten määrä
2. Tapahtumien osallistumismäärät
3. Klikkauksien määrä
4. Vastausprosentit
5. Päivittämistehokkuus.

Erytisesti toiminnan alussa on tärkeää seurata jäsenten määrää sekä aktiivisten jäsenten määrää. Aktiivisuus kertoo siitä, onko toiminta kiinnostavaa ja antaako se myös tarpeeksi alumneille.

Tapahtumien osallistumismäärät kertovat sen, onko toiminnan sisältö mielekäästä ja osaavatko alumnit tulla tapahtumiin.

Klikkauksien mittaaminen kertoo siitä, kuinka moni on aiheesta kiinnostunut, mitkä artikkelit kiinnostavat alumnia sekä kuinka paljon he seuraavat toimintaa ja etsivät siihen liittyvää tietoa.

Vastausprosentit esimerkiksi tapahtumissa kertovat paljon. Kyselyn ollessa pitkä kyllästyy alumni sen täyttämiseen ja pahimmassa tapauksessa lopettaa sen kesken.

Päivittämistehokkuudella seurataan sitä, kuinka moni alumni päivittää tietojään eri elämäntilanteiden mukaan. Erityisesti kiinnostustenkohteiden päivittämisen avulla voidaan luoda kohdennettua markkinointia alumnikohtaisesti.

7 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

Tutkimukseni tavoitteena oli kehittää Lapin ammattikorkeakoulun alumnitoiminnalle sopivat määrälliset ja laadulliset seurantamittarit, jotka ovat linjassa Lapin AMKin vision, arvojen ja strategian kanssa. Päättökysymykseni oli miten alumnitoiminnan tuloksellisuutta voi mitata. Apututkimuskysymykseni olivat, millaista alumnitoimintaa järjestetään Suomessa, mitkä alumnitoiminnan ominaisuudet vaikuttavat mittaamiseen ja, miten dokumentointia voi hyödyntää alumnitoiminnassa.

Opinnäyteyöni aihe oli mielenkiintoinen, mutta erittäin haastava. Lähdin oletuksella, että työstä tulee helppo, mutta aihepiiri ja erityisesti rajaukseni toi haasteita. Siinä missä alumnitoiminnasta ja mittaamisesta kyllä löytyy hyvinkin tietoa, on seurantamittareiden kehittäminen haastavaa, sillä mikään seurantamittari ei ole niin täydellinen, että se mittaisi koko toimintaa tietyltä kantilta.

Päädyin kuitenkin kehittämään yhteensä yhdeksän erilaista seurantamittaria, joista erityisesti määrälliset seurantamittarit ovat hyviä käyttää näin toiminnan alkuvuosina. Laadulliset seurantamittarit vaativat hieman pitempää toimintaa sekä pitkäjänteistä työskentelyä alumnien parissa.

Seurantamittareiden lisäksi esittelin opinnäytetyössäni toiminnan dokumentointia sekä sitä, miten se hyödyttää alumnitoimintaa. Erityisesti tilastotieteen sekä toimintaideoiden kehittämisen kannalta dokumentointi on syytä tehdä huolella. Ammattikorkeakoulu hyötyy tarkasta dokumentoinnista ja selkeästä dokumenttien lajittelusta. Ehdotankin tähän selkeää järjestelyperiaatetta, joka jakaantuu eri työkansioiden, Excelien ja dokumenttien kesken. Työkansiot pitäisi käydä myös aika ajoin läpi, jotta ne pysyisivät organisoituina. Tämä myös helpottaa työskentelyä. Lisäksi toiminnan jatkuvuuden kannalta, kuten koordinaattorin vaihtuessa, on toiminnan dokumentoinnista hyötyä. Toiminnan on kuitenkin tarkoitus kehittyä, olla johdonmukaista ja mennä eteenpäin.

Lapin ammattikorkeakoulun alumnitoiminta on melko alussa vielä, mutta kehitystä on jo havaittavissa. Uudet nettisivut tarjoavat jo perustietoa alumnitoiminnasta sekä siitä, mitä kaikkea on mahdollista tehdä Lapin AMKin alumnina. Monella jo valmistuneella on kuitenkin yksi ongelma: he eivät ymmärrä, mikä alumni

on ja millaista toimintaa heillä on. Nykyisille opiskelijoille alumnitoiminta voi olla jo itsestäänselvyys, mutta moni valmistunut ei ole edes toiminnasta kuullut. Kukaan itse Y-ikäpolveen, eikä useat ystäväni tiedä, mikä alumni on tai mitä siihen liittyy. Haasteina toiminnassa on ammattikorkeakoulun pienuus sekä suuret etäisyydet toimipisteiden välillä. Iso osa ammattikorkeakoulun opiskelijoista on toiselta paikkakunnalta, jolloin alumnitoiminnassa mukana oleminen voi tuntua haastavalta ja vaivalloiselta.

Ehdotan myös alumniportaalin luomista, jossa alumnit voivat keskenään keskustella, vaihtaa ajatuksia sekä verkostoitua. Lisäksi olisi hyvä, jos jokainen valmistunut olisi automaattisesti alumni, sillä se helpottaisi liittymistä ja nostattaisi aluksi alumnien määrää: toki rekisteristä voi poistua, mikäli alumnitoiminnassa ei haluaisi olla mukana. Liittyessään alumniksi voisi alumni saada lyhyen kyselyn alumnitoiminnan osa-alueista ja merkitä ne, mistä hän olisi kiinnostunut. Tämän avulla voidaan tehdä kohdennettua markkinointia sekä kutsua alumni ainakin sellaisiin tapahtumiin mistä hän itse on kiinnostunut. Toiminnan markkinoinnissa on myös veteen piirretty viiva siinä, milloin markkinointia on liikaa ja milloin liian vähän. Liiallinen markkinointi ja jatkuva some-päivittäminen rasittavat, eikä se tuota silloin toivottua tulosta.

Tuon myös esille Loippo-Sännälän ehdottaman alumniverkoston, jossa kaikki Suomen ammattikorkeakoulut toimisivat yhdessä luodakseen parempia toimintatapoja ja verkostoja. Mielestäni idea on hyvä, sillä alumnitoiminta on eteenpäin kantava voima, ja tässä tilanteessa toisten onnistuminen ei ole keneltäkään pois, ja sama tieto hyödyttäisi kaikkia.

LÄHTEET

Ahokas, N. 2012 Yrityksen sisäinen valvonta. Jyväskylä: Edita.

Aineistojen laatu ja dokumentointi 2018. Avoin tiede. Viitattu 9.10.2018
<https://avointiede.fi/laatu-ja-dokumentointi>.

Alumni Groups Resources 2018. What is an Alumni Group? Viitattu 11.10.2018
https://www.alumni.cam.ac.uk/sites/www.alumni.cam.ac.uk/files/documents/final_-_resources_pack_pdf_0.pdf.

Alumni Relations and Institutional Giving 2012. Finnish Higher Education Experts USA Study Tour 2012. The Fulbright Center. Viitattu 17.11.2017
<http://www.fulbright.fi/fi/opintomatkat/alumni-relations-and-institutional-giving>.

Cambridge University Alumni 2018. 1261-1900. Viitattu 9.10.2018
<https://search.ancestry.co.uk/search/db.aspx?dbid=3997>.

Coleman, H. 2014. Why Dould You Give Back to Your Alma Mater? Aol 3.2.2014. Viitattu 20.1.2018 <https://www.aol.com/article/finance/2014/02/03/why-should-you-give-back-to-your-alma-mater/20816374/>.

Council for Advancement and Support of Education 2017. Explore the History of Alumni Relations. Viitattu 20.12.2017
http://www.case.org/About_CASE/CASE_History/100AnniversaryAAS/100AnniversaryExplore.html.

Haaga-Helia 2018. Haaga-Helian juuret. Viitattu 12.10.2018 <http://www.haaga-helia.fi/fi/haaga-heliasta/haaga-helia-10-vuotta/haaga-helian-juuret?userLang=fi>
 Yleinen taso, kehitys ja edelläkävijät.

Haaga-Helia 2019a. Tervetuloa vierailemaan korkeakoulussasi näin virtuaalisesti, hyvä alumni! Viitattu 25.3.2019. <http://www.haaga-helia.fi/fi/palvelut/palvelumme-alumneille?userLang=fi>.

Haaga-Helia 2019b. Alumnitoiminta Haaga-Heliassa. Viitattu 25.3.2019.
<http://www.haaga-helia.fi/fi/palvelut/palvelumme-alumneille/alumnitoiminta-haaga-heliassa?userLang=fi>.

Hakanen, M., Heinonen, U. & Sipilä, P. 2007. Verkostojen strategiat: Menesty yhteistyössä. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Halmetoja, A. 2009. Alumnitoiminta Metropolia Ammattikorkeakoulun pop/jazz-musiikin koulutusohjelmassa. Metropolia Ammattikorkeakoulu. Pop/jazzmusiikin koulutusohjelma. Opinnäytetyö. Viitattu 1.4.2019
<https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/3196/alumnito.pdf?sequence=1>.

Harvard University 2018a. About the Harvard Alumni Association. Viitattu 6.10.2018 <https://alumni.harvard.edu/community/about-haa>.

Harvard University 2018b. Alumni Services and Resources. Viitattu 4.10.2018
<https://alumni.harvard.edu/community/alumni-services>.

- Harvard University 2018c. Quick Facts. Viitattu 7.10.2018
<https://www.harvard.edu/media-relations/media-resources/quick-facts>.
- Heathfield, S. 2019. Performance Management. The balance careers
24.5.2019. Viitattu 7.6.2019. <https://www.thebalancecareers.com/performance-management-1918226>.
- Härkönen, P. 2003. Opettajatuutorin käsikirja: Tuutori-, alumni- ja mentoritoiminta Turun ammattikorkeakoulussa. Turku: Turun ammattikorkeakoulu.
- Jantunen, I. 2016. Onko dokumentointi pakollinen paha vai onko siitä hyötyä? Servicepoint Oy 22.9.2016. Viitattu 11.10.2018 <http://servicepoint.fi/uutinen/onko-dokumentointi-pakollinen-paha-vai-onko-siita-hyotya/>.
- Juholin, E. 2010. Arvioi ja paranna! Viestinnän mittaamisen opas. Vantaa: Hansaprint Oy. E-kirja. Viitattu 31.10.2018 <https://luc.finna.fi/lapinamk/>, Ellibs-e-kirjakokoelma.
- Johannesson, J. 2017. Vem är egentilen alumn? Mira Network 31.8.2017. Viitattu 23.10.2017 <http://www.mira.se/2017/08/31/whitepaperfaq-vem-ar-alumn/>.
- Kadenius, T., Markkanen, J. & Törmälä, V. 2015. Uusi ajattelu - uusi johtaminen. Helsinki: Suomen Liikekirjat.
- Lapin ammattikorkeakoulu 2017a. Lapin AMKin arvot. Viitattu 16.11.2017 <http://www.lapinamk.fi/fi/Esittely/Lapin-AMKin-tapa-toimia/Arvot>.
- Lapin ammattikorkeakoulu 2017b. Lapin AMK esittely FI. Viitattu 11.11.2017 <http://www.lapinamk.fi/fi/Esittely/Viestinta/Ladattavat-tiedostot>.
- Laurea ammattikorkeakoulu 2019. Alumneille. Viitattu 18.4.2019 <https://www.laurea.fi/alumneille/>.
- Loippo-Sännälä, E. 2019. Haaga-Helia Ammattikorkeakoulu. Alumnipalveluiden vastaavan haastattelu 18.04.2019.
- Myllymäki, V. 2014. Case: Metropolia Alumnit Ry. Viitattu 1.4.2019 <https://slideplayer.fi/slide/1962971/>.
- Renata, R. 2019. What are Qualitative Measurements. The Classroom. Viitattu 17.3.2019 <https://www.theclassroom.com/qualitative-measurements-8473589.html>.
- Ruuska, K. 2008. Pidä projekti hallinnassa. Suunnittelu, menetelmät, vuorovaikutus. 7., painos. Jyväskylä: Talentum Media Oy.
- Tuomi, J., Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Työelämäkumppanuutta rakentamassa 2012. Stepit - Kolme askelmaa yhteisölliseen työelämäkumppanuuteen. Kokkola: Centria ammattikorkeakoulu.

University of Cambridge 2018a. Benefits. Viitattu 11.10.2018
<https://www.alumni.cam.ac.uk/benefits>.

University of Cambridge 2018b. Frequently asked questions. Viitattu 10.10.2018
<https://www.alumni.cam.ac.uk/contact/frequently-asked-questions>.

Vanhamäki, O. 2019. Suorituksen johtaminen. Viitattu 7.6.2019. <https://www.balmentor.fi/suorituksen-johtaminen>.

Vehkalahti, K. 2008. Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät. Alkusanat ja Johdanto. Helsinki: Tammi. Viitattu 10.12.2018 https://www.survo.fi/kirjat/Alkusanat%20ja%20johdanto_1.pdf.

Vollebregt, D. 2014. What does it mean to be an alumni today? LinkedIn 20.8.2014. Viitattu 8.11.2017 <https://www.linkedin.com/pulse/20140819215504-59026970-what-does-it-mean-to-be-an-alumni-today/>.

Vuori, M. 2010. 125 pointtia dokumentoinnista. MVP 16.8.2010. Viitattu 12.11.2018 https://www.mattivuori.net/julkaisuluettelo/liitteet/satavartti_pointtia_dokumentoinnista.pdf.

Yale Alumni Association 2017. History. Viitattu 20.12.2017
<http://www.aya.yale.edu/content/history>.

Yale Alumni Association 2018a. Viitattu 8.10.2018 <http://aya.yale.edu>.

Yale Alumni Association 2018b. About. Viitattu 8.10.2018
<http://www.aya.yale.edu/content/about>.

Yale Alumni Association 2018c. Other Alumni Resources. Viitattu 9.10.2018
<http://www.aya.yale.edu/content/other-alumni-resources>.

Yliopistolaki 24.07.2009/558.

Ylisirniö, P. 2011. Strategian mittaaminen. Helsinki: WSOYpro Oy.

LIITTEET

- Liite 1. Haastattelupyyntö
- Liite 2. Haastattelurunko

Liite 1. Haastattelupyyntö

Haastattelupyyntö

Arvoisa alumnitoiminnan vastaava,

Olen Lapin ammattikorkeakoulun opiskelija ja teen opinnäytetyötä Lapin ammattikorkeakoulun alumnitoiminnan vaikuttavuudesta. Tarkoitukseni on löytää Lapin amk:lle sopivia toiminnan mittareita, joita voidaan hyödyntää alumnitoiminnassa. Haastattelu kestää noin yhden tunnin.

Olen valinnut teidän ammattikorkeakoulun alumnitoiminnan tarkasteltavaksi toimeksiantajani ehdotuksesta ja lisäksi valintaani vaikutti alumnitoimintanne kehitys sekä ammattikorkeakoulunne korkea sijoitus maan sisäisessä rankingissa.

Haastattelun teemana on alumnitoiminta ja fokuksena on näkyminen ammattikorkeakoulun toiminnassa sekä alumnitoiminnasta saatavat hyödyt ja tarkemmin, miten hyödyt saadaan konkretisoitua.

Olisin erittäin kiitollinen, mikäli suostuisitte vastaamaan haastatteluuni. Haluaisin toteuttaa haastattelun mahdollisimman pian, joten ehdottaisin haastattelupäiväksi joko keskiviikko 10.4 tai torstai 11.4 teille sopivana kellonaikana. Mikäli esittämäni päivät eivät teille sovi, ehdottaisitteko mahdollisia teille sopivia haastatteluajoja. Toteutan haastattelun puhelimitse, joten ilmoittaisitteko vastauksenne mahdollisimman pian.

Ystävällisin terveisin,
Saana Nousiainen

Liite 2. Haastattelurunko

Haastattelurunko

Nimi:

Koulutus:

Asema:

Mitä ammattikorkeakoulua edustaa:

Kuinka kauan vastaaja on ollut mukana alumnitoiminnassa

Teemat

Yleistä alumnitoiminnasta

- Historiaa
 - o Milloin perustettu
 - o Miten toimintaa pyöritetään (onko erikseen työntekijä, tms?)
- Jäsenten määrä
 - o Nykyiset
 - o Vuosittainen rekry määrä
- Kenelle suunnattu (ketkä luetaan alumneiksi, ja miten valmistumassa olevat otetaan huomioon)
- Alumnitoiminnan merkitys ja hyöty (miksi liittyä, mitä antaa)
 - o Oppilaille
 - o Alumneille
 - o Amk

Tarkemmin alumnitoiminnasta

- Millaista toimintaa heillä on
- Miten toiminta näkyy amk:n toiminnassa ja jokapäiväisessä elämässä (kuinka hyvin alumnit tuodaan esille)
- Miten opiskelijat tai opiskelijakunnat ovat mukana alumnitoiminnassa

Hyödyt

- Onko alumnitoiminnasta hyötyä
 - o Miten he kokevat, että hyöty tulee ilmi, onko kokemuksia, milloin/miten on hyödyttänyt
- Hyödyn konkretisoiminen mittareiden avulla
 - o Laadullisia mittareita (jos alumnitoimintaa pitäisi mitata, millaisia mittareita käyttäisitte)
 - o Määrällisiä mittareita
- Miten seuraatte alumnitoiminnan kehitystä, onko ollut konkreettisia muutoksia? (kehitys, kiinnostus)
- Onko somesta hyötyä vai haittaa alumnitoiminnassa
- Kuinka hyödynätte toiminnan dokumentointia?