



Asiantuntijuuden tunnistaminen: estenomitut- kinnon (ylempi AMK) osaamisprofiili

Sarita Topi-Hulmi

2020 Laurea



Laurea-ammattikorkeakoulu

Asiantuntijuuden tunnistaminen: estenomitutkinnon (ylempi AMK) osaamisprofiili

Sarita Topi-Hulmi

Kosmetiikka-asiantuntijuuden kehittäminen ja johtaminen

Opinnäytetyö

Lokakuu, 2020

Sarita Topi-Hulmi

Asiantuntijuuden tunnistaminen: estenomitutkinnon (ylempi AMK) osaamisprofiili

Vuosi

2020

Sivumäärä

96

Ennen estenomikoulutuksen (ylempi AMK) alkua kauneusosalalla opintopolku katkesi AMK-tutkintoon, mikä aiheutti epätasa-arvoisen asetelman muihin aloihin nähden. Kiinnostus tutkintoa kohtaan on ollut kasvussa ja uusia asiantuntijoita on alkanut valmistua tasaiseen tahtiin. Alkualettamuksena työssä oli, että estenomi (ylempi AMK) ei työllisty koulutusta vastaaviin tehtäviin, jos työelämä ei tunnista tutkinnon tuomaa osaamista. Kehittämistyössä tarkoitus oli kartoittaa, vastaako estenomitutkinto (ylempi AMK) työelämän tämänhetkisiin osaamistarpeisiin ja luoda työkalu selkeyttämään estenomin (ylempi AMK) osaamisprofiilia. Tavoitteena oli löytää keinoja tutkinnon tunnettuuden kasvattamiseen. Tietoperusta käsittelee asiantuntijuutta, motivaatiota, oppimismuotoilua, visuaalisuutta ja narratiivisuutta sekä osaamista ja sen tunnistamista.

Kehittämismenetelminä hyödynnettiin työpajatyöskentelyä ja teemahaastatteluita. Työpaikassa pyrittiin selvittämään, mitä osaamista estenomi (ylempi AMK) työelämässä tarvitsee sekä mitkä keinot kasvattaisivat tutkinnon tunnettuutta. Teemahaastatteluissa haluttiin selvittää alumnien näkemyksiä koulutuksen sisällöistä ja tutkinnon tuomista hyödyistä työelämään siirtymisen jälkeen.

Tuloksista kävi ilmi, että tutkinto vastaa työelämässä olevaan tarpeeseen hyvin. Tunnettuuden parantamiseksi verkostoitumista, visuaalisuutta ja tarinankerrontaa pidettiin tärkeinä. Koulutuksen sisältöjä pidettiin hyödyllisinä, mutta koska haastatellut olivat alle vuosi sitten valmistuneita, ei voitu olettaa, että heidän uransa olisivat vielä siinä vaiheessa vakiintuneet.

Tuotoksena kehitettiin työkaluksi esitys ja posterit osaamisprofiilia selkeyttämään. Odotuksena on, että nämä helpottaisivat työnhakutilanteessa osaamisen kuvaamista ja työnantajien oman osaamisen sanoittamista ja siten parantaisivat työllistymistä tutkintoa vastaaviin työtehtäviin. Tunnettuuden lisäämiseksi alumnien omaa aktiivisuutta työelämäyhteistyössä on korostettava. Jatkokehittämisidea tutkimukselle on suorittaa viiden vuoden kuluttua esikysely, jolla selvitetään alumnien motiiveja koulutukseen hakeutumiseen. Heitä, joiden motivaattorina oli uudet työllistymismahdollisuudet, haastateltaisiin uudelleen. Näin voidaan paremmin vastata siihen, työllistyvätkö alumnit tutkintoa vastaaviin tehtäviin työelämässä. Tutkimuksen jatkokehityksen yhteydessä voidaan myös selvittää työkalun tuomaa hyötyä ja muokata sitä tarpeen mukaan.

Asiasanat: osaaminen, osaamisen tunnistaminen, motivaatio, oppimismuotoilu, visuaalisuus

Sarita Topi-Hulmi

Recognizing the Expertise: The competence profile for the Master of Beauty and Cosmetics

Year 2020

Pages

96

Before the degree program for Master of Beauty and Cosmetics was started, there was a problem with higher education study opportunities in the beauty industry. The opportunities stopped after completing the Bachelor Degree in Beauty and Cosmetics. This made beauty industry unequal compared to other industries. The interest towards the new degree is rising year after year and new professionals have started to graduate at a steady pace. The assumption before the study was that Master of Beauty and Cosmetics professional is stuck in bachelor level in work tasks because the industry does not recognize masters' competencies as the degree is still unknown. For the same reason the new master may have difficulties in explaining the competencies the degree has brought and this can make it harder to become employed in tasks that match their level. There is a great need to improve the conspicuousness of the degree and working chances for the graduating masters.

The purpose of the study was to examine if the degree program for Master of Beauty and Cosmetics meets the needs of the business sector and to create a tool to clarify the core competences after graduating from the degree. The aim of the study was to find ways to improve the conspicuousness of the degree. The study includes a theory section about professionalism, motivation, learning design and the importance of visuality and narrative. It also discusses competencies and how to recognize them.

The study was based on qualitative methods - a workshop and theme interviews. The main goal in the workshop was to find out what are the core competencies a Master of Beauty and Cosmetics needs when they graduate and what are the best ways of improving the conspicuousness of the degree. Theme interviews aimed at finding out if the master's degree curriculum meets the needs of working life as it is now.

The results of the study indicate that the degree meets the work sector well as it is. Creating a professional network, visualizing the competencies and storytelling found out to be the best ways to improve the conspicuousness. The curriculum was considered as useful and good. All the interviewees had graduated less than a year ago and that is why it could not be assumed that their career would be stabile yet.

In this thesis, a presentation and a poster were created as tools to clarify the core competencies of the graduated professional. It is expected that they would ease up getting employed in jobs that match the master's level by clarifying or describing the core competencies of graduates. The conclusion was made that the networks between the graduates and the work sector should be strengthened to improve the conspicuousness. There is a need for a new development task after five years to examine the motives to apply to school and to interview those whose motives were new and inspiring work tasks. This is the way to answer the core question if the graduates get employed in work tasks that match their higher education level. There is also a need to document the concrete benefits of the visualized tool and to edit it if needed.

Keywords: Competence, recognizing the competences, motivation, learning design, visuality

Sisällys

1	Johdanto.....	6
2	Tietoperusta	8
2.1	Keskeiset käsitteet.....	8
2.2	Asiantuntijuuden muodostuminen	9
2.3	Ammatti-identiteetin kehittyminen ja kuvaaminen.....	11
2.4	Osaaminen	13
2.4.1	Osaamisen tunnistaminen ja sanoittaminen	14
2.4.2	Motivaation vaikutus oppimiseen.....	15
2.4.3	Oppimismuotoilun vaikutus motivaatioon.....	18
3	Estenomin (ylempi AMK) osaamisalueet ja tutkinnon sijoittuminen	20
3.1	Duaalimalli ja Euroopan viitekehys	21
3.2	Ylemmän estenomitutkinnon laajuus ja opetussuunnitelma	23
4	Tietoperustan synteesi	26
5	Kehittämisasetelma	27
5.1	Workshop-ideointityöpaja.....	28
5.2	Teemahaastattelut.....	30
5.3	Tutkimuksen toteutus ja analysointi	31
6	Tulokset	33
6.1	Workshopin tulokset	33
6.2	Teemahaastatteluiden tulokset	37
6.3	Asiantuntijuuden tunnistaminen -työkalu ja posterit	40
7	Johtopäätökset ja pohdinta.....	51
7.1	Kehittämistyötä ohjanneisiin kysymyksiin saadut vastaukset.....	52
7.2	Tulosten tarkastelua, tehdyt johtopäätökset ja pohdintaa	53
7.3	Kehittämistyön luotettavuus ja eettisyys.....	66
7.4	Kehittämistyön yleistettävyyden, hyödynnettävyys ja siirrettävyys	70
7.5	Kehittämistyön jatkokehitys.....	71
7.6	Lopuksi.....	72
	Lähteet.....	73
	Kuviot	80
	Kuvat	80
	Liitteet	81

1 Johdanto

Keväällä 2019 juhlittiin kauneudenhoitoalan ammattikorkeakoulututkinnon 20-vuotisjuhlaa (Järvi 2019). Alan ylempi ammattikorkeakoulututkinto kehitettiin, koska työelämässä oli sille selkeää tarve. Aikaisemmin alan jatkokoulutusmahdollisuudet olivat loppuneet ammattikorkeakoulututkinnon suorittamisen jälkeen. Tämä aiheutti alalle epätasa-arvoisen aseman, sillä ammatillinen korkea-asteen koulutusväylä ei toteutunut kuten muilla aloilla. Ennen estenomitutkintoa (ylempi AMK), estenomi (AMK) ei voinut työllistyä tehtävään, jossa vaadittiin oman alan ylempi AMK-tutkinto, vaikka hänellä olisi ollut suoritettuna esimerkiksi tradenomitutkinto (ylempi AMK). Koulutusta kehitettäessä tärkein tarve, johon haluttiin vastata, oli koulutuspolun luominen yhdenvertaiseksi muiden alojen kanssa. (Poutanen 2020a, henkilökohtainen tiedonanto.)

Luettavuuden helpottamiseksi jatkossa tässä työssä käytetään termejä ylempi estenomitutkinto, ylempi estenomikoulutus tai alan ylempi tutkinto, kun viitataan suoraan estenomitutkintoon (ylempi AMK). Puhuttaessa estenomitutkinnosta (AMK), käytetään termiä estenomin perustutkinto tai alan perustutkinto. Asia yhteyden ollessa täysin selvä, puhutaan myös perustutkinnosta, kun viitataan AMK-tutkintoon ja tutkinnosta, viitattaessa ylempään AMK-tutkintoon. Kuitenkin, kun viitataan tutkintonimikkeeseen, esimerkiksi alumneista puhuttaessa, käytetään virallista muotoa estenomi (ylempi AMK).

Esityönä ennen koulutuksen käynnistämistä haluttiin tarpeen olemassaoloa varmistaa selvittämällä potentiaalisten hakijoiden määrää. Larinen (2017) selvitti omassa ylemmän tradenomitutkinnon opinnäytetyössään kiinnostusta ylempää estenomitutkintoa kohtaan. Hänen työnsä tulokset osoittivat, että jopa 83,3 prosenttia vastanneista perustutkinnon suorittaneista estenomeista aikoi suorittaa alan ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon. Lisäksi Larinen (2017) selvitti, mitä vastaajat kokivat tärkeäksi sisällyttää ylemmän tutkinnon opetussuunnitelmaan. Tätä tietoa hyödynnettiin opetussuunnitelman laadinnassa.

Ylempää estenomikoulutusta on järjestetty nyt 2,5 vuotta, ja ensimmäinen koulutusryhmä aloitti tammikuussa 2018 (Poutanen 2018). Ensimmäisessä vuosikurssille hakijoiden kokonaismäärä oli 66, joka nousi seuraavana vuotena 69:een ja vuoden 2020 elokuussa aloittavalle vuosikurssille hakijoiden määrä kohosi jo 102:aan (Opetushallitus 2020a). Kiinnostus tutkintoa kohtaan on siis ollut kasvussa. Kun määriä verrataan muihin ylempiin ammattikorkeakoulututkintoihin, on vertaaminen asiantuntijoiden olemassa olevaan kokonaismäärään välttämätöntä. Estenomeja valmistuu perustutkinnosta vuosittain noin 40, mikä on pieni määrä verrattuna esimerkiksi vuosittain perustutkinnosta valmistuvien tradenomien lukumäärään. Pieni valmistuvien määrä johtuu siitä, että Laurea-ammattikorkeakoulu on ainoa oppilaitos Suomessa,

jossa estenomin perustutkinnon voi suorittaa suomen kielellä. Kiinnostus ylempää estenomitutkintoa kohtaan on ollut suurta suhteessa perustutkinnosta valmistuvien estenomien määrään. (Poutanen 2020a, henkilökohtainen tiedonanto.) Myös hakijoiden taustat ovat olleet moninaiset ja tutkinto on houkuttanut myös muiden alojen kuin kauneudenhoitoalan edustajia (Poutanen 2020c, henkilökohtainen tiedonanto).

Kyseessä on tuore tutkinto eikä työelämässä ole vielä pitkää kokemusta heistä. Iso osa tutkintoa opiskelevista on työsuhteessa ja jatkaa siinä myös valmistumisensa jälkeen. Niille, jotka valmistuttuaan hakevat uutta työtä, saattaa työnhakutilanne olla ongelmallinen, jos työelämä ei tunnista tutkinnon tuomaa osaamista ja tiedä mitä lisäarvoa hakija voi yritykselle tuoda. Tällöin opiskelijan on erityisen tärkeä osata tunnistaa oma osaamisensa. Aihe on ajankohtainen alan opiskelijoille sekä työelämälle, koska kahden ensimmäisen vuosikurssin opiskelijat alkavat valmistua, mikä aiheuttaa sen, että estenomeja (ylempi AMK) alkaa tulla työmarkkinoille kasvavissa määrin.

Tämän kehittämistyön lähtökohtana on tarve parantaa estenomien (ylempi AMK) työllistymismahdollisuuksia tutkintoa vastaaviin tehtäviin sekä lisätä tutkinnon tunnettuutta työelämässä. Alkuolettamuksena oli, että työelämässä ei vielä ymmärretä eroja AMK-tutkinnon ja ylemmän AMK-tutkinnon välillä, mikä vaikuttaa siihen, että estenomi (ylempi AMK) ei etene urallaan työtehtäviensä osalta. Jos työtehtävät eivät muutu koulutustason nousun myötä, jää myös palkka usein toivottua alemmalle tasolle. Tämä on käynyt ilmi aiemmista keskusteluista alumien kanssa.

Tämän kehittämistyön tarkoitus on kartoittaa, vastaako ylempi estenomitutkinto työelämän tämänhetkisiä osaamistarpeita ja luoda työkalu selkeyttämään estenomin (ylempi AMK) osaamisprofiilia. Kehittämistyön tavoite on löytää keinoja ylemmän estenomitutkinnon tunnettuuden kasvattamiseen. Jotta työelämän tarpeet ja todellisuudessa syntyvä osaaminen kohtaisivat paremmin ja kehitystyö jatkuisi, voisi se pitkällä tähtäimellä helpottaa valmistuvien asiantuntijoiden työllistymistä nimenomaan koulutustaan vastaaviin tehtäviin. Tulevaisuudessa valmistuvien opiskelijoiden on helpompaa saada koulutusta vastaavaa työtä, jos työelämässä ymmärretään ylemmän estenomitutkinnon suorittaneen hakijan osaamisalueet ja minkälaiset yritykset voisivat heitä työllistää.

Työssä ei käsitellä osaamisen tunnustamista. Tämä on rajattu pois, sillä se liittyy ennen kaikkea opetuksen järjestämiseen ja hyväksilukujen toteutumiseen.

Kehittämistehtävää ohjaavat kysymykset ovat seuraavat:

1. Vastaako ylempi estenomitutkinto sisällöiltään työelämän tämänhetkisiä osaamistarpeita?
2. Tunnistaako työelämä estenomin (ylempi AMK) osaamisen?

3. Millä keinoilla ylemmän estenomitutkinnon tunnettuutta voitaisi parantaa?

Laurea-ammattikorkeakoulun opinnot on suunniteltu siten, että opiskelija voi itse koostaa mieleisensä kokonaisuuden, jolloin valmistuvien asiantuntijoiden osaamisprofiilit voivat olla hyvin moninaisia.

Lähestymistapana työssä on käytetty toimintatutkimusta. Työssä käytetään kvalitatiivisina menetelminä teemahaastattelua ja yhteiskehittämistä.

2 Tietoperusta

Tämän kehittämistyön tietoperustassa käsitellään asiantuntijuutta, ammatti-identiteetin kehittymistä, narratiivisuutta, osaamista, motivaatiota sekä oppimismuotoilua. Näiden aiheiden ympäriltä on koottu keskeiset käsitteet helpottamaan työn ymmärrettävyyttä.

2.1 Keskeiset käsitteet

Asiantuntija on oman alansa korkeakoulututkinnon suorittanut ammattilainen. Asiantuntija-ammattissa toimivalla on kyky hallita työympäristöä haluamallaan tavalla, omien tavoitteidensa mukaisesti. Alan teoreettisen tiedon lisäksi, myös alojen rajapintojen yli ulottuvan vuoropuhelun hallinta on välttämätöntä. (Airaksinen & Friman 2008, 11-12; Friman 2004, 62.) Asiantuntijuus voidaan nähdä myös korkeatasoisena tiedon, taidon ja toiminnan integroituna kokonaisuutena, joka on luonteeltaan usein verkostoitunutta (Asiantuntijuus edellä 2013). Tässä työssä asiantuntijalla tarkoitetaan ylemmästä ammattikorkeakoulututkinnosta valmistunutta kosmetiikka-alan ammattilaista.

Osaamisella tarkoitetaan Suomisanakirjan (2020b) mukaan jonkin asian hallitsemista, tietämistä tai taitamista, ymmärtämistä tai älyämistä, jonkin asian oppimista sekä tien löytämistä jonnekin. Osaaminen on yksilön (tai ryhmän) työn kontekstissa konkretisoituvaa tietoa ja taitoa (Mäki 2017).

Motivaatiolla tarkoitetaan henkilön vaikuttimia ja syitä, jotka saavat hänet tavoittelemaan jotakin asiaa (Suomisanakirja 2020a). Ne voivat olla sisäisiä tai ulkoisia tekijöitä. Motivaation ollessa ulkoista, henkilö toimii ulkoisten tekijöiden, kuten palkintojen, pakon tai pelon tuoman paineen alla. (Deci & Ryan 2000.) Sisäisen motivaattorin omaava henkilö työskentelee oman sisäisen tyydytyksensä vuoksi ja on itseohjautuva (Sundholm 2000, 13-15).

Oppimismuotoilu pyrkii tietoteknisillä ratkaisuille parantamaan opetuksen laatua (Britain 2004) ja opiskelijan oppimistuloksia luomalla uusia keinoja opetuksen suunnitteluun ja toteutukseen (Dalziel ym. 2016).

Estenomi (ylempi AMK) on ylemmästä ammattikorkeakoulututkinnosta valmistunut kauneushoitoalan asiantuntija. Koulutuksen virallinen nimi on kosmetiikka-asiantuntijuuden kehittäminen ja johtaminen.

2.2 Asiantuntijuuden muodostuminen

Asiantuntijuus on käsitteenä hyvin moninainen, joka tuo termistön rajaamiseen omat haasteensa. Yleisimmin asiantuntijuus kuvataan korkeatasoisena tiedon ja taidon soveltamisena oman alan kontekstissa (Hanhinen 2010, 87-91). Yhden määritelmän mukaan asiantuntijan tiedot, taidot ja kokemus antavat hänelle muita ihmisiä paremman pätevyyden suorittaa oman alansa tehtäviä (Isoherranen 2012, 58-69). Asiantuntijuuden määrittely on tärkeää, koska kehittämistyössä käsitellään ylemmän estenomitutkinnon tuomaa osaamista ja sen hyödyllisyyttä työelämässä. Asiantuntijuus on yläkäsite muille työn aiheille.

Asiantuntijuuden käsitteeseen kuuluvat oleellisena alan perustiedot ja teoreettinen tieto, kokemuksellinen tieto ja reflektiivinen tieto (Frilander-Paavilainen 2005, 5-8). Asiantuntijuuteen koetaan kiinteästi kuuluvan myös jatkuva itsen kehittäminen, itsesäätelytaidot, itsekontrolli sekä kyky soveltaa osaamista käytännön ongelmiin (Hanhinen 2010, 87-91). Persoonan voidaan katsoa olevan tärkeässä roolissa asiantuntijuuden kehittämisessä (Leinonen 2012, 206-214).

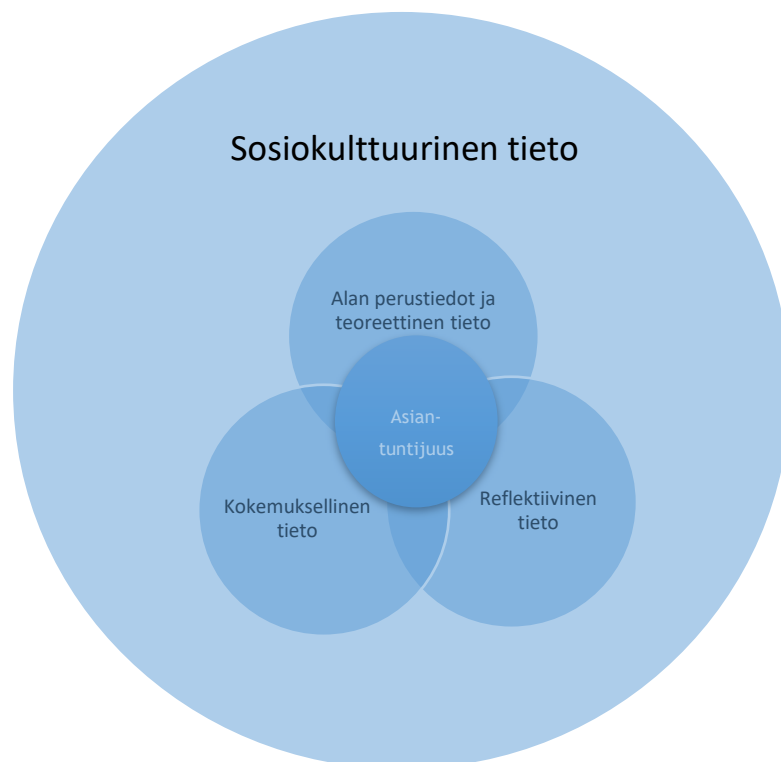
Alan perustiedot kehittyvät formaalissa koulutuksessa ja ne ovat luonteeltaan alakohtaisia. Formaali oppiminen on vahvasti teoreettista tietoa ja se tapahtuu aina oppilaitosympäristössä. Formaali osaaminen on tavoitteellista ja tutkintoon tähtäävää. (Frilander-Paavilainen 2005, 5-8.) Asiantuntija-ammattiin pääsyä säädellään formaalista koulutuksesta saatujen todistusten kautta, mikä vaikeuttaa kouluttamattoman henkilön pääsyä asiantuntija-asemaan (Isoherranen 2012, 58-69).

Kokemuksellinen tieto voi olla esimerkiksi hiljaista tietoa, intuitiivista tai työssä opittua tietoa. Kokemuksellinen tieto on informaalia osaamista, joka on asiantuntijatehtävissä usein todella merkittävässä asemassa. Informaali osaaminen on formaalin koulutuksen ulkopuolella opittua, eivätkä sen vuoksi välttämättä ole suoraan alakohtaisia. (Frilander-Paavilainen 2005, 5-8.)

Kolmantena osa-alueena asiantuntijuuteen kuuluu reflektiivinen tieto, joka on puhtaasti itsesäätelytietoa. Se on oman toiminnan suunnittelua ja arviointia, joka tähtää uuden tiedon luomiseen ymmärryksen syvenemisen kautta. (Frilander-Paavilainen 2005, 5-8.) Tynjälän (1999) mukaan itsesäätelytieto sisältää metakognition sekä reflektiotaitojen käsitteet. Reflektiotaidoissa on kyse oman toiminnan kriittisestä tarkastelusta. Reflektiivisessä toiminnassa asiantuntija osaa kriittisesti ajatellen luoda omia näkemyksiä tietoa valiten ja soveltaen. (Frilander-Paavilainen 2005, 10-15.)

Oman toiminnan hallitsemiseen liittyvät oleellisesti itseohjautuvuuden, vuorovaikutustaitojen ja sitoutumisen käsitteet. Nykymaailmassa verkostoitumisen tärkeys on korostunut, kun työskentely tapahtuu yhä enemmän työyhteisöissä. Tällöin tärkeäksi muodostuu myös oman osaamisen jakaminen ja toisilta oppiminen sekä usko omaan ammatillisiin kykyihin. (Niinistö-Sivuranta 2013, 40-49.) Vaikka asiantuntijuus kehittyy yksilössä itsessään, yhteistyö eri alojen rajapinnoilla on tärkeää. Kollektiivinen asiantuntijuus pyrkii jatkuvaan prosessiin, jossa eri alojen asiantuntijat luovat yhdessä uutta. (Koivunen 2007; Frilander-Paavilainen 2005, 5-10.)

Tynjälän (2010, 79-95) mukaan henkilön ominaisuudet ja sosiaalinen tuki muodostavat sosiokulttuurisen tiedon, joka on neljäs asiantuntijuuden osa-alue. Se liittyy sosiaalisiin ja kulttuurisiin käytäntöihin ja korostaa yhteisöllisyyttä. Työyhteisön tuki on asiantuntijaksi kasvun edellytys ja eräänlainen viitekehys, joka mahdollistaa muiden osa-alueiden yhdistymisen asiantuntijuudeksi (Niinistö-Sivuranta 2013, 40-49). Kuviossa 1 on kuvattu asiantuntijuuden asetelma.



Kuvio 1: Asiantuntijuuden muodostavat osa-alueet (mukailtu Frilander-Paavilainen 2005)

Asiantuntijaksi ei valmistuta kerralla, vaan toimintaa tulee kehittää jatkuvasti tähdäten korkeatasoiseen suorittamiseen sekä koko ajan vaativampien tehtävien tekoon (Asiantuntijuus

edellä 2013, 14-15; Lehtinen ym. 2012, 9). Tietojen, taitojen ja havaintojen kehittyessä henkilö alkaa hiljalleen kasvaa asiantuntijana (Leinonen 2012, 81-93). Asiantuntijan perustaito on kyky uudistaa omaa ja yhteisön toimintaa sekä suoriutua alusta loppuun erilaisten projektien läpiviennistä, soveltaen ongelmanratkaisukykyä ja teoreettista osaamistaan muuttuvissa työelämän tilanteissa (Katajamäki 2010, 38; Gacasan ym. 2016).

Jatkuvasta oppimisesta puhuttaessa viitataan henkilön läpi elämän kestävään dynaamiseen prosessiin, jossa tietoja, taitoja ja osaamista päivitetään nopeasti muuttuvan ympäristön mukaiseksi. Maailman muuttuessa, ihmisen taidot vanhenevat nopeasti ja uuden osaamisen ketterä omaksuminen on välttämätöntä työn suorittamisen kannalta. (Karjalainen 2010, 12-16.) Oman alan perustaidot eivät enää riitä kilpailutilanteen kasvaessa. Jos kilpailukyky ja aktiivisen osallistujan rooli halutaan säilyttää, on yritysten ja niissä toimivien yksilöiden kyettävä kehittämään toimintaansa sekä asiantuntijuuttaan jatkuvasti. Asiantuntijuuden kasvu avaa ihmisille monia uusia mahdollisuuksia työuran aikana, mikäli jatkuva ja nopearytmisen mukautuminen omaksutaan nyky-yhteiskunnan globaalisti kehittyvillä markkinoilla. (Schienstock & Hämäläinen 2001, 22, 118; Wiitakorpi 2006, 47-53.)

2.3 Ammatti-identiteetin kehittyminen ja kuvaaminen

Identiteetti on laajasti tieteessä tutkittu teema, jolle ei ole yhtä oikeaa määritelmää (Kosonen 2018, 25-34). Yleisesti sen voidaan todeta olevan yksilön käsitys itsestään ja kuulumisestaan erilaisiin sosiaalisiin ympäristöihin (Mahlakaarto 2010, 20-33). Identiteetti muodostuu aina yhteydessä menneeseen ja tulevaan ja se on osittain tiedostamaton. Se on jatkuvassa muutoksessa suhteessa koettuun aikaan ja ympäristöön. (Kosonen 2018, 25-34.)

Identiteetin alakäsitteenä voidaan pitää esimerkiksi ammatti-identiteettiä (Mahlakaarto 2010, 20-33). Ammatti-identiteetti vastaa kysymykseen ”Kuka minä olen ja minkälaiseksi haluan kehittyä työn kontekstissa?” (Kosonen 2018, 9-10). Kun käsitellään asiantuntijuutta ja tutkinnon tuomaa osaamista, on ammatti-identiteetin kehittyminen tärkeää käsitellä.

Ammatti-identiteetin kehittymiseen vaikuttaa henkilön olemassa oleva osaaminen ja mielenkiinnot. Koulutuksen kontekstissa voidaan todeta jokaisen opiskelijan olevan oma yksilönsä, eikä yhdenkään ammatti-identiteetin kehittymisen lähtökohdat ole keskenään samanlaiset. (Kosonen 2018, 1-4.) Muiden ihmisten hyväksyntä vahvistaa yksilön ammatti-identiteettiä ja ohjaajalta saatu palaute vahvistaa koettua osaamisen tunnetta (Kosonen 2018, 25-34). Samalla se voi joko vahvistaa tai heikentää ammatti-identiteettiä.

Ammatti-identiteetti muotoutuu ihmisen omista mielikuvista itseen liittyen suhteessa ympäristöön ja muihin ihmisiin. Se on kehittyvä ominaisuus, joka muuttuu esimerkiksi työyhteisön vaihtuessa tai ajan myötä ihmisen ikääntyessä. (Kosonen 2018, 31-34.) Tänä päivänä työura ei yleensä merkitse yhtä pitkää työsuhdetta samalle työnantajalle, vaan useita peräkkäisiä ja

jopa samanaikaisia työskentelysuhteita eri tahoille, joko palkkatyöskentelynä, yrittäjyytenä tai niiden yhdistelminä.

Työn muuttuessa yrittäjämäisemmäksi, vaatii se myös identiteetin dynaamisuutta. Työ ja identiteetti voidaan nähdä kahdensuuntaisena ilmiönä, jossa molemmat vaikuttavat toisiinsa. Työelämän ollessa jatkuvassa muutostilassa, yksilön on oltava halukas tarkastelemaan ja muokkaamaan omaa osaamistaan ja ammatti-identiteettiään uudestaan, mukautuakseen ympäristön muutoksiin. (Niinistö-Sivuranta 2013, 55-63; Mahlakaarto 2010, 15-19.) Tulevaisuudessa sosiaalisten taitojen merkitys työelämässä tulee korostumaan ja ilman niitä osaamisesta menee hukkaan (Wilenius 2017, 155).

Maailmassa valloillaan olevan muutostilan vuoksi, identiteettiä tulee tarkastella dynaamisena käsitteenä (Hägg 2011, 63-81). Mahlakaarron (2010, 17) mukaan identiteetin yhtenevyys saavutetaan loogisella tarinalla, joka yhdistää menneen, nykyisen ja tulevan. Tarinat ovat hyvä väline oman elämän hallintaan, sillä niiden avulla voidaan yhdistää mennyttä, nykyisyyttä ja tulevaa, rakentaen samalla narratiivista identiteettiä (Hägg 2011, 74).

Tarinankerronnassa yhdistyvät narratiivisuuden ja visuaalisuuden käsitteet. Molempia käsitteitä hyödyntämällä voidaan kuvata ja konkretisoida tehokkaasti asioita. Narratiivi on jonkin tapahtumakulun esitys, joka kertoo tarinaa asettamalla tapahtumat jatkumoon keskenään (Tieteen termipankki 2020). Narratiivisuuden ja visuaalisuuden käsittely on tärkeää, kun kehittämistyön tuotos pyrkii konkretisoimaan estenomin (ylempi AMK) osaamista ja parantamaan opiskelijoiden työllistymistä koulutusta vastaaviin työtehtäviin, oman osaamisen sanoittamista ja kuvaamista helpottamalla.

Identiteetin ja narratiivin määritelmässä on paljon samaa. Ne muodostuvat sosiaalisessa kanssakäymisessä, käsittelevät itseä, ne määrittelevät meitä ja ovat dynaamisia. (Kosonen 2018, 25-34.) McAdams (2008) kertoo narratiivisesta identiteetistä, joka on henkilön oma dynaaminen ja inhimillinen kuvaus itsestään. Siinä tarina luo merkityksiä eletyille kokemuksille. (Mahlakaarto 2010, 20-33; McAdams 2008.) Kosonen (2018, 9-10) puolestaan kiteyttää narratiivisen identiteetin kysymykseen: ”Miten esittelen itseni ja kokemukseni?” Narratiivinen identiteetti kehittyy elämän varrella ja muovautuu ihmisen elämässä tapahtuvien muutosten mukana.

Suomi (2002) käsittelee väitöskirjassaan narratiivisen osaamisen ja ammatti-identiteetin kehittymistä aikuisopiskelijoilla. Narratiivista osaamista voidaan hänen mukaansa pitää tärkeänä puhetyötä vaativissa asiantuntijatehtävissä. Tarinoiden kertominen ja niiden kuuleminen on ihmiselle hyvin luontaista (Amsterdam ym. 2000, 110-142).

Asiantuntijatyössä oleellisena käsitteenä narratiivisuuden voidaan katsoa liittyvän myös estenomin (ylempi AMK) työtehtäviin. Narratiivisuus helpottaa ammattitaidon ja asiantuntijuuden kuvaamista ja sen myötä myös osaamisen sanoittamista.

Tarinankerrontaan liittyy myös visuaalisuuden käsite. Visualisoinnilla tarkoitetaan jonkin asian näkyväksi tekemistä. Narratiivisuuden ja visualisoinnin etuihin lukeutuu esimerkiksi sen herättämien tunteiden aikaansaama parempi muistettavuus (Lammi 2015, 32).

2.4 Osaaminen

Työn ollessa murroksessa, yhteiskunnassa on opittu sietämään epävarmuutta ja jatkuvaa muutoksen tilaa (Wiitakorpi 2006, 33-34). Tästä syystä paitsi asiantuntijuuden myös osaamisen käsitteet ovat dynaamisia. Osaamisvaatimusten muuttuessa korkeamman koulutuksen ja vahvan kehittämis- ja asiantuntijaosaamisen merkitys ja rooli kasvavat. Työelämä odottaa suorittavan työn sijasta yhä syvempää osaamista. (Frilander-Paavilainen 2005, 20-32; S., Niinikoski 2020, henkilökohtainen tiedonanto.) Osaamisen määrittely tulee tehdä tässä kehittämistyössä, jotta voidaan ymmärtää, miten osaaminen muodostuu, mitä sillä tarkoitetaan ja mikä kaikki vaikuttaa asiantuntijan osaamisprofiiliin.

Osaamisen määrittely ei ole yksiselitteistä, vaikka jokainen tietää mitä se on. Osaaminen on henkilön tietoa ja taitoa, joka konkretisoituu työelämässä, oman alan työtehtävissä (Mäki 2017). Oppiminen on jatkuva prosessi, joka jatkuu eri tasoilla läpi ihmisen elämän. Se on käynnissä aina, jopa silloin kun ihminen ei opiskele tai työskentele. Tämän vuoksi koulutusohjelmasta valmistuvat asiantuntijat voivat omata hyvinkin erilaista osaamista, riippuen heidän koulutus- ja työtaustoistaan sekä omista intresseistään. (Frilander-Paavilainen 2005, 5-8.) Leinosen (2012, 221-225) mukaan oppiminen on yhteisöllinen prosessi, joka sitouttaa henkilön yhteisten tavoitteiden toteutumiseen.

Puhuttaessa osaamisesta käytetään myös hyvin kirjavaa joukkoa eri termejä. Osaamisen rinnalla puhutaan monesti kompetensseista, tiedoista ja taidoista. Isopahkala-Bouretin (2010, 33-34) mukaan kompetenssi viittaa eurooppalaisen viitekehykseen ja sen pyrkimykseen kuvata koulutuksen aikaansaamia oppimistuloksia. Hänen mukaansa kompetenssi on se konkreettinen sekä arvioitavissa oleva tuotos, joka tutkinnosta valmistuneelle jää koulutuksesta. Cedefopin (2017) mukaan kompetenssi on kyky hyödyntää opittua asianmukaisesti määritellyssä kontekstissa. Niinikosken (2020) näkemyksen mukaan kompetenssi on abstrakti kyky tehdä jokin asia, kun taas osaaminen käsittää konkreettisen tekemisen. Kun näitä mielipiteitä tarkastellaan yhdessä, voitaisiin sanoa, että sekä kompetenssista että osaamisesta voidaan ajatella syntyvän jotain konkreettista ja arvioitavissa olevaa. Tässä kehittämistyössä on terminä käytetty osaamista, sillä ylempi ammattikorkeakoulututkinto luo käytännönläheistä asiantuntijuutta.

Varjen ym. (2013) mukaan vuosien 1949 ja 2009 välissä osaamisvaatimukset esimiehelle muuttuivat radikaalisti. Tutkimuksen tuloksista käy ilmi, että ajanjakson alussa esimies oli palkkaansa tyytyväinen osaava työntekijä, kun tutkimusajanjakson lopulla häneltä odotettiin lukuisia henkilökohtaisia taitoja, tavoitellen henkilökohtaista kasvua ja työstä täyttymystä. Joh-

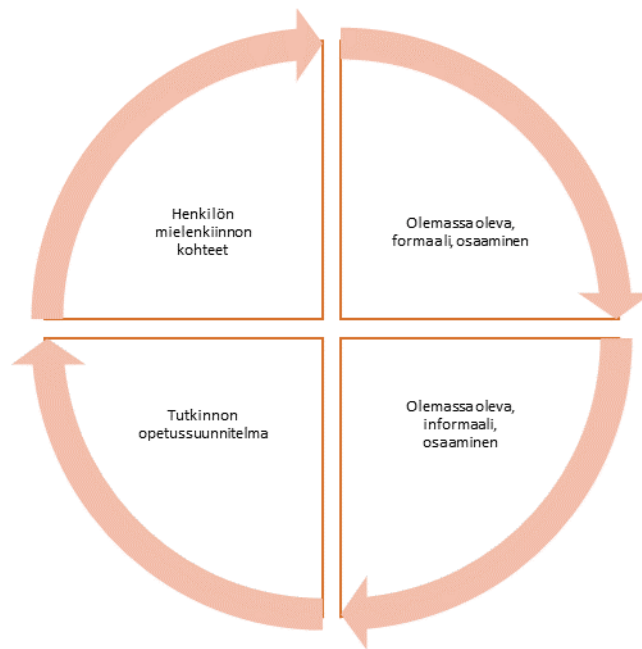
dosta kehittyi ammattimaisempi ja ihmisläheisempi siirtäen autoritäärisen johtamisen syrjään. Tutkimustulosten mukaan nykyinen työelämä asettaa aiempaa suuremmat odotukset henkilön sisäisille ominaisuuksille. Vaikka Varjen ym. (2013) tutkimus käsitteli esimiesasemassa olevien osaamisvaatimuksia, sama pätee myös yleisesti asiantuntijuuteen ja sen muutuneisiin osaamisvaatimuksiin.

2.4.1 Osaamisen tunnistaminen ja sanoittaminen

Osaamisen tunnistamisella tarkoitetaan erilaisen ja eri yhteyksissä hankitun tiedon ja taidon jäsentämistä kokonaisuudeksi niin, että henkilön kokonaisosaaminen hahmottuu selkeästi (Saranpää & TUNNE5 -työryhmä 2009, 21). Opiskelijan osaamisen tunnistaminen on hyvä aloittaa tutkinnon opetussuunnitelmasta, eli siitä mitä koulun olisi teoriassa pystyttävä opiskelijoilleen opettamaan tutkinnon ydinopintojen puitteissa. Opetussuunnitelman tarkoitus on tiedottaa opiskelijalle, millaista osaamista tutkinnon ja sen kurssien tulisi tuottaa (Kumpas-Lenk ym. 2018). Se antaa raamit koulutukselle ja muodostaa perustan, jonka päälle opiskelijan asiantuntijuus alkaa rakentua.

Jokainen ylempää ammattikorkeakoulututkintoa Laurea-ammattikorkeakoulussa opiskeleva opiskelija rakentaa omaa osaamistaan ja opintopolkuaan valitsemalla ydinopintojen lisäksi omia mielenkiintoja parhaiten tukevia lisäopintoja (M., Poutanen 2020b, henkilökohtainen tiedonanto). Jokaisella valinnaisella kurssilla on oma opetussuunnitelmansa, jossa kurssin tuoma osaaminen on eritelty. Kertyvään osaamiseen vaikuttaa kuitenkin myös aikaisempi koulutus sekä henkilökohtaiset ominaisuudet. Näistä syistä valmistuneiden opiskelijoiden osaaminen voi olla hyvinkin erilaisia. (M., Poutanen 2020b, henkilökohtainen tiedonanto.) Olemassa olevan osaamisen tunnistaminen jo ennen opintojen aloitusta olisi tärkeää, jotta opiskelijan opintopolku voidaan suunnitella parhaiten. Kuviossa 2 on kuvattu osaamisen tunnistamiseen vaikuttavia asioita.

Henkilökohtaista opintosuunnitelmaa tehtäessä hahmotellaan henkilön aikaisemmista jo aikaisemmin karttunut osaaminen ja peilataan sitä tutkinnon opetussuunnitelman mukaisiin osaamisalueisiin sekä henkilön mielenkiinnon kohteisiin. Tämä auttaa urasuunnitelmaa tehtäessä hahmottamaan henkilöltä puuttuvan osaamisen suhteessa hänen unelmatyönsä vaatimaan osaamiseen. Kun puuttuva osaaminen on selvitetty, vältetään päällekkäisiltä opinnoilta ja auttaa keskittymään oleellisiin opintoihin sekä luomaan yhtenevän kokonaisuuden. Tämä puolestaan parantaa opiskelijan tyytyväisyyttä ja motivaatiota, sekä vähentää keskeyttämisriskiä. (Saranpää & TUNNE5 -työryhmä 2009, 9-12.)



Kuvio 2: Osaamisen tunnistamiseen vaikuttavia asioita

Oman osaamisen sanoittamisella tarkoitetaan tunnistettujen osaamisten pukemista sanoiksi. Se auttaa muotoilemaan henkilön asiantuntijuuden sekä koko osaamisen tiivistettyyn muotoon. Erityisen tärkeää oman osaamisen sanoittaminen on uusissa tutkinnoissa, kun työelämä ei vielä tunnista tutkinnon tuomaa osaamista ja valmistuneet opiskelijat vievät tietoa työelämään. (Poutanen & Niinikoski 2020.) Osaamisen tunnistamisen ja sanoittamisen kautta on mahdollista hahmottaa kukin opiskelija ja valmistuva asiantuntija kokonaisuutena.

Jos osaamista ei tunnisteta ja osata sanoittaa sitä eri sidosryhmille, aiheuttaa se epäselvyyttä asiantuntijan osaamisen tasosta. Tällöin on riski, että potentiaaliset koulutukseen hakevat opiskelijat eivät kiinnostu alasta ja että valmistuva asiantuntija ei työllisty koulutusta vastaaviin tehtäviin. Osaamisen sanoittaminen kehittyy osittain jo formaalissa koulutuksessa oppimisen sivutuotteena, kun omaa oppimista reflektoidaan.

2.4.2 Motivaation vaikutus oppimiseen

Motivaation määrittely on tärkeää tämän kehittämistyön kannalta, koska sen avulla voidaan ymmärtää osaamisen käsitettä osana oppimisprosessia paremmin. Lisäksi sillä on hyvin oleellinen vaikutus siihen, miten syvää osaamista asiantuntija opinnoissaan itselleen kehittää.

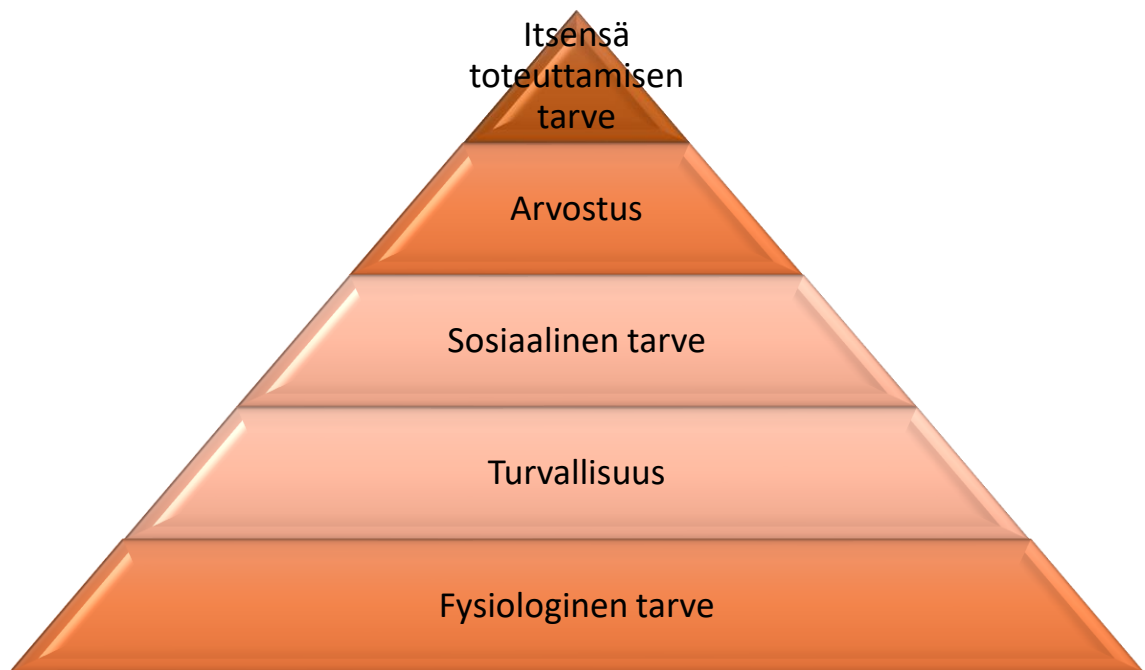
Motivaatiosta puhuttaessa voidaan toisistaan erottaa dismotivaatio sekä ulkoinen ja sisäinen motivaatio. Täysin itseohjautumaton henkilö, jolta puuttuu täysin aikomus toimia, on dismotivoitunut. Usein dismotivoitunut henkilö ei koe olevansa osaava tehtävästä suoriutumiseen tai ei koe toiminnan lopputulosta haluttavana. (Deci & Ryan 2000.)

Decin ja Ryanin (2000) näkemyksen mukaan ulkoinen motivaatio voidaan jakaa eri alatyyppeihin. Ne eroavat toisistaan itseohjautuvuuden sekä koetun palkinnon mukaan. Ulkoisesti motivoitunut henkilö tekee asioita ulkoa annetun palkkion tai vaatimuksen vuoksi. Liikkeelle laitettava voima voi myös olla pakko tai rangaistuksen pelko. Sisäistetyssä motivaatiossa henkilö saa sisäisen palkkion tai rangaistuksen tehdystä työstä ja tekeminen on itseohjautuvaa, eikä pakon sanelemaa. Identifioituneessa motivaatiossa henkilö kokee tekemisen henkilökohtaisesti ja arvottaa sen korkealle. Kokonaisvaltaisessa ulkoisessa motivaatiossa henkilö kokee tekemisen yhteyden minuuteen ja motivaatio on jo hyvinkin sisäinen.

Sisäiselle motivaatiolle on lukuisia määritelmiä. Yhden määritelmän mukaan sisäisesti motivoitunut henkilö tekee asioita omasta mielenkiinnostaan, ilman konkreettista palkintoa. Sisäisesti motivoituneen henkilön toiminta on itseohjautuvaa ja hän kokee ulkoiset palkkiot oman tehokkuuden osoittajina. Siinä asioita tehdään, jotta saadaan sisäinen tyydytys. (Sundholm 2000, 13-25.) Toisen määritelmän mukaan sisäisesti motivoituneelle käytökselle on ihmisellä psykologinen tarve. Tämän määritelmän tukijoihin lukeutuvat muun muassa White (1959), deCharms (1968) sekä Deci ja Ryan (1980).

Psykologi Abraham Maslow ajatteli, että ihmisellä on sisäinen tarve itsensä toteuttamiseen. Maslow kehitti teoriassaan myös tunnetun Maslowin tarvehierarkian, joka on esitelty kuviossa 3. Maslowin tarvehierarkiassa ydinajatus on se, että ihmisen perustarpeet rakentuvat toinen toisensa päälle. Fysiologisilla tarpeilla tarkoitetaan esimerkiksi nälkää, janoa ja hengissä selviytymistä. Jos fysiologiset tarpeet eivät ole vielä täyttyneet, ihmisen ainoa pyrkimys on täyttää ne. Tässä tilanteessa tarve tulla arvostetuksi, jää toissijaiseksi. Tarpeet on hierarkiassa määritelty suhteessa toisiinsa. (Maslow 1943.)

Turvallisuudella tarkoitetaan esimerkiksi suojaa onnettomuudelta tai taloudelliselta ahdingolta ja sosiaalisilla tarpeilla ystävyyttä, rakkautta ja yhteenkuuluvuuden tunnetta. Tarve saada arvostusta itseltä ja muilta sekä itsensä tärkeäksi tunteminen on hierarkian toiseksi ylin porras. Ylimpänä tarvehierarkiassa on itsensä toteuttamisen tarve. Itsensä toteuttamisen tarpeella tarkoitetaan sellaisten tarpeiden toteuttamista, joiden uskotaan tekevän henkilöstä onnellisen. Ennen sen toteutumista, on muiden tarpeiden suurelta osin täytyttävä. Tarpeiden täytyminen tapahtuu jossain määrin limittäin. (Maslow 1943.) Teorian mukaan ihmisen perustarpeet määrittävät henkilön motivaatioita suorittaa asioita.



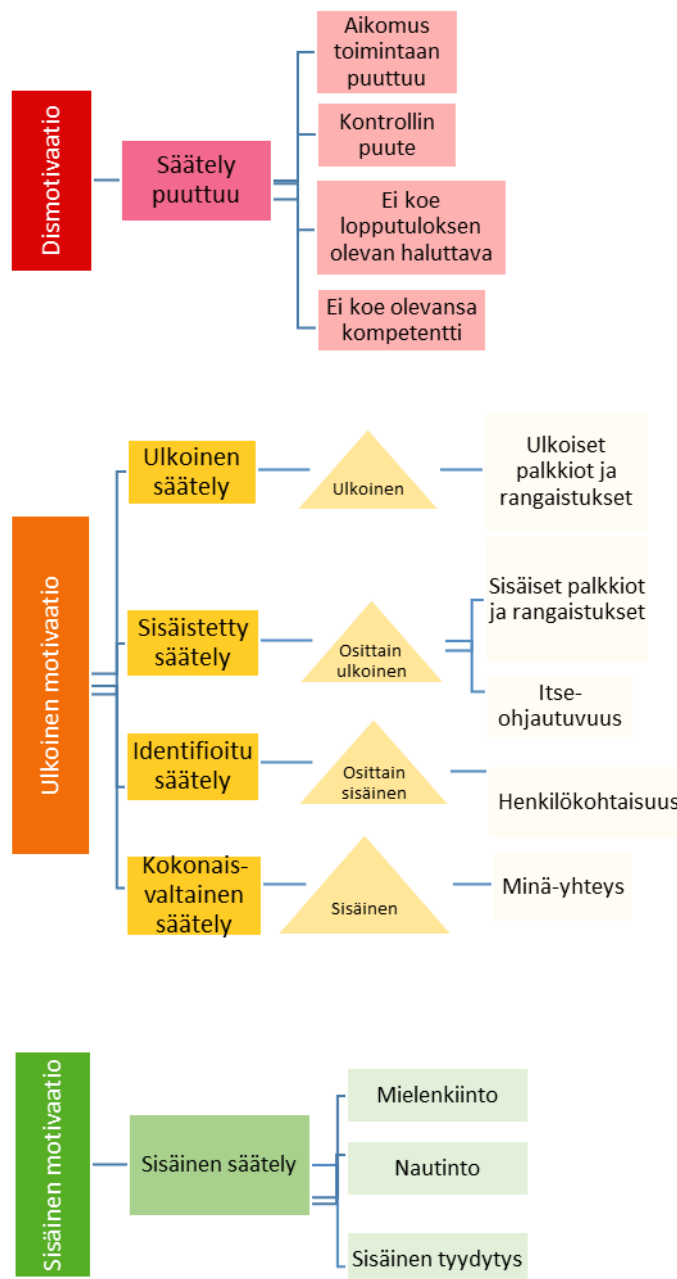
Kuvio 3: Maslowin tarvehierarkia (Maslow 1943)

Deci ja Ryan (1991) vertasivat omaa käsitystään aiheesta Maslowin klassikkoteoriaan, mutta näkivät asian hieman eri lailla. Heidän nähdäkseen psykologisia tarpeita on kolme; kompetenssin tarve, autonomian tarve sekä liittymisen tarve. Kompetenssin tarve näyttäytyy tarpeena kontrolloida oman toiminnan seurauksia eli vaikuttaa asioiden syihin ja seurauksiin. Autonomian tarve näkyy tarpeena hallinnan tunteeseen sekä siihen, että asiat ovat lähtöisin itsestä. Liittymisen tarve puolestaan käsittää tarpeen sosiaaliseen maailmaan kuulumisesta ja itsen liittymisen muihin yksilöihin.

Decin ja Ryanin (1991) mukaan sisäinen motivaatio on henkilön toimintaa alkuun paneva voima, mutta se sulkee ulos Maslowin (1943) näkemykset esimerkiksi fysiologisten tarpeiden ja turvallisuuden merkityksestä ihmisen motivaatioihin. Ne ovat kuitenkin osa ihmisyyttä, jonka vuoksi niitä ei voida täysin rajata pois.

Decin ja Ryanin (1991, 1995) sekä Ryanin ym. (1995) mukaan, kun verrataan kahta yhtä pätevää ja kykenevää henkilöä, joista toisella on sisäinen motivaatio tekemiseen ja toisella ulkoinen motivaatio, toisiinsa, on sisäisesti motivoituneella henkilöllä enemmän innostusta ja mielenkiintoa tekemiseen. Tämä johtaa väistämättä päättäväisempään, luovempaan ja parempaan suoritukseen. Lisäksi sillä on suuri vaikutus itseluottamukseen ja kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin.

Kuviossa 4 on kuvattu Decin ja Ryanin (2000) näkemys dismotivaation, ulkoisen motivaation ja sisäisen motivaation tärkeimmistä keskinäisistä eroavaisuuksista.



Kuvio 4: Eri motivaatiotyyppien erot (mukailtu Deci & Ryan 2000, 72)

2.4.3 Oppimismuotoilun vaikutus motivaatioon

Koulutuksen laadun kehittämisessä korkeakoulujen on tärkeä muotoilla opiskelijoiden toivottua osaamista opetussuunnitelmassa ja suunnitella osaamisen sisältöjä (Leuven communiqué 2009). Oppimistavoitteet muokkaavat opetusta. Haasteena on kuitenkin ollut kehittää sellaiset oppimistavoitteet, jotka edistävät opiskelijan sitoutumista opintoihin, antaen heille paremmat valmiudet tulevaisuutta varten. (Cedefop 2017; Niemelä ym. 2014.)

Oppimistavoitteet auttavat opiskelijaa keskittymään opintoihinsa, mutta ne eivät tue itseohjautuvuutta ja omista opinnoista vastuunottoa (Brooks ym.2014). Kumpas-Lenkin ym. (2018) mukaan onnistuneella oppimismuotoilulla voidaan vaikuttaa merkittävästi opiskelijan motivaatioon, tyytyväisyyteen, oppimistavoitteiden saavuttamiseen sekä opintoihin sitoutumiseen. Sitoutuneisuudella opiskelija saavuttaa paremmat oppimistulokset.

Liian kapeasti kuvatut oppimistavoitteet puolestaan laskivat opiskelijoiden sitoutuneisuutta ja rajoittivat opitun määrää (Brooks ym. 2014; Kumpas-Lenk ym. 2018). Sitoutumattomuus opintoihin vaikuttaa myös erityisesti ensimmäisenä opiskeluvuotena keskeytysten määrään (Baron & Corbin 2012). Sitoutuneisuutta laskee se, että opiskelijoiden mielestä oppimistavoitteet on luotu ensisijaisesti todentamaan opetuksen laatua, eikä edistämään opiskelijan oppimistavoitteiden saavuttamista. Näin ollen sitä ei nähdä opiskelijälähtöisenä, vaan opettajalähtöisenä työkaluna oppimistavoitteiden saavuttamiseen. (Brooks ym. 2014.)

Frilander-Paavilaisen (2005) mukaan asiantuntijuuteen oleellisesti kuuluvat metakognition, reflektion sekä itsesäätelyn taidot ovat tärkeitä käsitteitä oppimismuotoilun kannalta. Vermuntin ja Vermettenin (2004, 362) näkemyksen mukaan itsesäätelytiedon lisäksi henkilön toiminta voi olla ulkoa säädeltyä.

Oppimismuotoilu on muotoilun alakäsite ja se on saanut alkunsa jo 2000-luvun alkuvuosina. Tämä kehittämistyön kannalta se on tärkeä termi käsitellä, sillä oppimismuotoilun keinoin voidaan uusilla opetuskeinoilla vaikuttaa opetuksen suunnitteluun ja toteutukseen, tähdäten siten opiskelijan parempiin oppimistuloksiin (Dalziel ym. 2016).

Oppimismuotoilu pyrkii parantamaan opetuksen laatua sekä lisäämään vaihtelua tuomalla tietotekniset ratkaisut käyttäjille tutummiksi. Myös tehokkuus paranee oppimismuotoilun myötä, sillä tieto voidaan jaksottaa oppijalle sopivammaksi, minkä lisäksi tietotekniikka mahdollistaa myös opetuksen tallentamisen myöhempää käyttöä varten. Näin opetettuihin asioihin voidaan palata myöhemmin. (Britain 2004.) Oppimismuotoilua voidaan siis pitää Vermuntin ja Vermettenin (2004) viittamaan ulkoa säädeltyä tekijänä.

Mayer (2003, 298) kutsuu tietotekniikan avustamaa oppimista termillä *e-learning*. Hänen mukaansa sen avulla kirjoitettu teksti voidaan esittää äänenä ja sisällönesittämisen apuna voidaan käyttää sanoja ja kuvia. Oppiminen tapahtuu esimerkiksi internetin tai intranetin välityksellä ja se tähtää opiskelijan oppimistavoitteiden saavuttamiseen.

Juutisen (2011, 15-21) näkemyksen mukaan motivaatio on tärkeässä roolissa, kun puhutaan tietokoneen välityksellä tapahtuvasta oppimisesta. Motivaation vaikuttaessa ihmisen toimintaan, tulee opiskelijan motivoida itseään ja hallita oman opiskelunsa aikataulutus, kun opettaja ei ole opetuksessa läsnä. Tämän kaltainen opetus vaatii opiskelijalta enemmän vastuunottoa ja motivaatiota kuin perinteinen luokahuoneopiskelu.

Oppimismuotoilussa tietotekniset ratkaisut mahdollistavat jopa maiden rajat ylittävän virtuaalisen oppimisen (Conole & Fill 2005, 2-5), joten sen avulla voidaan vaikuttaa helposti myös opiskelijan kokemaan vapauteen ja joustavuuteen. Britainin (2004) näkemyksen mukaan yhtenä ajatuksena oppimismuotoilun käsitteessä on se, että ihminen oppii paremmin, kun osallistuu aktiivisesti ja aktiivinen osallistuminen puolestaan parantaa osallistujan sitoutuneisuutta asiaan. Opiskelijalle ajasta ja paikasta riippumaton opiskelu sitouttaa ja tuo joustavuutta opiskeluun. Erityisesti aikuisopiskelijoiden kohdalla, sitoutumisen määrään vaikuttaa myös esimerkiksi tasapainoilu perheen, työn ja oman hyvinvoinnin välillä (Mitchell ym. 2008).

Parantunut joustavuus opiskelussa sekä oman elämän parempi hallinta saattavat vaikuttaa positiivisesti opiskelijan opiskelumotivaatioon ja parantaa siten oppimistuloksia. Salamonsonin ym. (2009) mukaan sitoutunut opiskelija saavuttaa myös parempia oppimistuloksia kuin sitoutumaton. Opiskelijan sitoutumattomuus saattaa aiheuttaa keskeytyksiä (Baron & Corbin 2012), opintojen hidastumista sekä koulusta valmistumattomuutta.

3 Estenomin (ylempi AMK) osaamisalueet ja tutkinnon sijoittuminen

Maailmalla Suomen imago on arvostettu ja hyvä koulutusnäkökulmasta katsottuna. Ammattikorkeakoulutusta on Suomessa järjestetty vuodesta 1991 (Ahonen & Antikainen 2019). Nykyisellään sen toimintaa ohjaa erillinen ammattikorkeakoululaki, jossa säädetään esimerkiksi ammattikorkeakoulujen tehtävät (ammattikorkeakoululaki 932/2014).

Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvoston Arenen (2016) tekemän kyselytutkimuksen mukaan ylempää ammattikorkeakoulututkintoa opiskelevat ja tutkinnosta valmistuneet alumnit ovat tyytyväisiä oman asiantuntijuuden kehittymiseen sekä oman työn kehittämisen uusiin näkökulmiin. Kysely tehtiin yhteensä 922 opiskelijalle ja alumnille. Sillä haluttiin selvittää kyselyyn vastanneiden ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon tuomia konkreettisia hyötyjä. Kolme selkeästi eniten koettua hyötyä olivat uusien näkökulmien saaminen työtehtäviin, oman asiantuntijaosaamisen lisääntyminen sekä lisääntynyt kiinnostus elinikäistä oppimista ja ammattitaidon kehittämistä kohtaan.

Ylempää ammattikorkeakoulutusta on järjestetty vuodesta 2005 (Ahonen & Antikainen 2019). Valtioneuvoston asetuksessa (546/2013, 7 a §) määritellään ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneen opiskelijan tavoitteeksi omata laajat ja syvälliset tiedot sekä tarvittavat teoreettiset tiedot toimia työelämän kehittäjänä vaativissa asiantuntija- ja johtamistehtävissä. Tutkinnon suorittaneella tulisi myös olla syvälinen kuva omasta alasta, sen asemasta työelämässä ja yhteiskunnallisesta merkityksestä sekä valmiudet seurata ja eritellä alan tutkimustiedon ja ammattikäytännön kehitystä. Lisäksi tulisi olla hyvät valmiudet elinikäiseen oppimiseen ja jatkuvaan oman ammattitaidon kehittämiseen. Viestintä- ja kielitaitojen tulee

myös olla riittävät oman alan tehtäviin sekä kansainväliseen toimintaan ja yhteistyöhön. (Valtioneuvoston asetus 546/2013, 7 a §.)

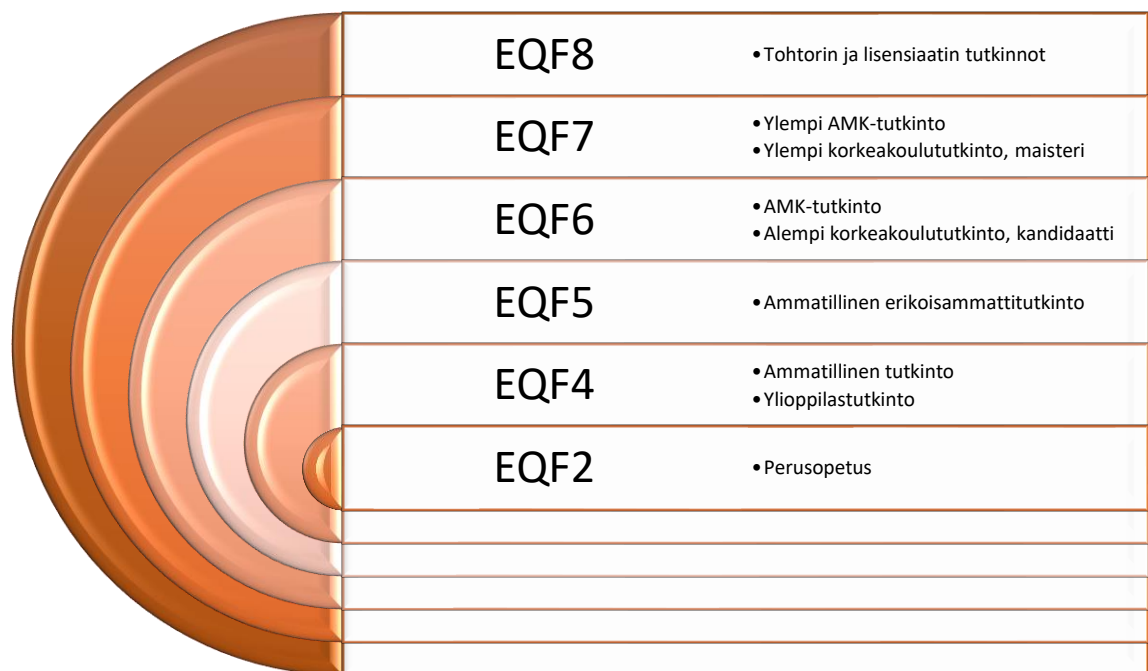
3.1 Duaalimalli ja Euroopan viitekehys

Suomessa on käytössä korkeakoulutuksen duaalimalli, joka tarkoittaa opetuksen jakautumista erillisiin polkuihin yliopiston ja ammattikorkeakoulun välillä. Järjestelmän hyödyllisyydestä ja tarpeellisuudesta on keskusteltu jo kauan. (Koski 2019.) Duaalimalli on ollut käytössä vuodesta 1991, eli ammattikorkeatutkintojen järjestämisen alusta saakka (Ahonen & Antikainen 2019). Duaalimallin ja Euroopan viitekehysten käsitteleminen tässä kehittämistyössä on oleellista, jotta Suomen tutkintorakenne ja eri tasoisen koulutuksen erot selvenevät.

Yliopistojen ja ammattikorkeakoulujen tutkintorakenteet ovat kaksiosaisia: yliopistossa valmistutaan ensin kandidaatiksi ja sitten maisteriksi, ammattikorkeakoulussa ensin AMK -tutkintoon ja sitten ylempään AMK -tutkintoon. Hakuprosessi korkeakoulutuksen eri opintopoluilla eroaa toisistaan, sillä yliopistokoulutukseen hakija hakee useimmissa tapauksissa opiskelemaan molempia tutkintoja kerralla eikä kandidaatin tutkinnon jälkeen erillistä hakua tarvita maisteriopintoihin. Ammattikorkeakouluun hakeutuva opiskelija puolestaan hakee ensin AMK -tutkintoon ja sieltä valmistuttuaan ja työssäoloehdon täytyttyä hakee erikseen vielä ylempään ammattikorkeakoulututkintoon. (Opintopolku 2020.) Työssäoloehto ennen ylempää ammattikorkeakoulututkintoa on 1.1.2020 alkaen kaksi vuotta soveltuvaa työkokemusta (ammattikorkeakoululaki 25.3 §).

Suomen koulutusjärjestelmässä kaikki tutkinnot on asemoitu kansainväliseen viitekehykseen, European Qualification Framework (EQF), joka helpottaa tutkintojen tason vertailua ja pyrkii parantamaan työvoiman liikkuvuutta sekä edistämään jatkuvaa oppimista. Viitekehys kuvaa kansainvälisesti vertailukelpoisesti tutkintojen tuoman yleiset tiedot, taidot ja pätevyyydet (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2020b.)

Viitekehyksestä säädetään valtioneuvoston asetuksen (120/2017) liitteessä, jota laajennettiin ja jonka muutokset tulivat voimaan 15.2.2020. Asetuksessa on määritelty eri tasoille koulutuksille osaamiskuvaukset. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2020b; Valtioneuvoston asetus 61/2020.) Kuviossa 5 on havainnollistettu Suomen koulutusjärjestelmän rakennetta sekä kuvattu eri koulutusasteiden EQF-tasot.



Kuvio 5: Suomen koulutusjärjestelmän rakenne (mukailtu Opetus- ja kulttuuriministeriö 2020a)

EQF2 taso käsittää Suomenoppivelvollisuuden, joten vähintään sen tasoinen koulutus voidaan olettaa olevan enemmistöllä suomalaisista. Ennen ammattikorkeakoulutukseen hakua, tulee hakijalla olla vähintään EQF4-tason koulutus, eli joko ylioppilastutkinto tai ammatillinen tutkinto. Kandidaatin tutkinto sekä AMK-tutkinnot ovat EQF6-tason koulutuksia. Niiden osaamiset kuvataan viitekehyksessä seuraavasti:

”Hallitsee laaja-alaiset ja edistyneet oman alansa tiedot, joihin liittyy teorioiden, keskeisten käsitteiden, menetelmien ja periaatteiden kriittinen ymmärtäminen ja arvioiminen. Ymmärtää ammatillisten tehtäväalueiden ja/ tai tieteenalojen kattavuuden ja rajat. Hallitsee edistyneet kognitiiviset ja käytännön taidot, jotka osoittavat asioiden hallintaa, kykyä soveltaa ja kykyä luoviin ratkaisuihin ja toteutuksiin, joita vaaditaan erikoistuneella ammatti-, tieteen- tai taiteen alalla monimutkaisten tai ennakoimattomien ongelmien ratkaisemiseksi. Työskentelee itsenäisesti alan asiantuntijatehtävissä ja kansainvälisessä yhteistyössä tai toimii yrittäjänä. Johtaa monimutkaisia ammatillisia toimia tai hankkeita. Kykenee päätöksentekoon ennakoimattomissa toimintaympäristöissä. Vastaa oman osaamisensa arvioinnin ja kehittämisen lisäksi yksittäisten henkilöiden ja ryhmien kehityksestä. Valmius elinikäiseen oppimiseen. Toimii erilaisten ihmisten kanssa opiskelu- ja työyhteisössä sekä muissa ryhmissä ja verkostoissa huomioiden yhteisölliset ja eettiset näkökulmat. Viestii hyvin suullisesti ja kirjallisesti sekä alan että alan ulkopuoliselle yleisölle äidinkielellään. Viestii ja on vuorovai-

lutuksessa toisella kotimaisella kielellä sekä kykenee kansainväliseen viestintään ja vuorovaikutukseen omalla alallaan ainakin yhdellä vieraalla kielellä.” (Valtioneuvoston asetus 61/2020.)

Ennen maisterin tutkintoon tai ylempään ammattikorkeakoulututkintoon hakeutumista, tulee hakijalla olla vähintään EQF6-tason koulutus. Tämä tarkoittaa joko kandidaatin tutkintoa tai ammattikorkeakoulun perustutkintoa. Ammattikorkeakoulutukseen hyväksyttävältä hakijalta vaaditaan lisäksi 2 vuotta työkokemusta joko omalta tai soveltuvalta alalta. Maisterin tutkinto ja ylemmät ammattikorkeakoulututkinnot ovat EQF7-tasoa, mikä on asteikon toiseksi korkein koulutustaso. Niiden sisältöjä kuvataan seuraavasti:

”Hallitsee laaja-alaiset ja pitkälle erikoistuneet oman alansa erityisosaamista vastaavat käsitteet, menetelmät ja tiedot, joita käytetään itsenäisen ajattelun ja/tai tutkimuksen perustana. Ymmärtää oman ja muiden alojen rajapintojen tietoihin liittyviä kysymyksiä ja tarkastelee niitä ja uutta tietoa kriittisesti. Ratkaisee vaativia ongelmia myös luovin toteutuksin tutkimus- ja/tai innovaatiotoiminnassa, jossa kehitetään uusia tietoja ja menettelyjä sekä sovelletaan ja yhdistetään eri alojen tietoja. Työskentelee itsenäisesti alan vaativissa asiantuntijatehtävissä ja kansainvälisessä yhteistyössä tai toimii yrittäjänä. Johtaa ja kehittää monimuotoisia, ennakoimattomia ja uusia strategisia lähestymistapoja. Johtaa asioita ja/tai ihmisiä. Arvioi yksittäisten henkilöiden ja ryhmien toimintaa. Kartuttaa oman alansa tietoja ja käytäntöjä ja/tai vastaa muiden kehittämisestä. Valmius elinikäiseen oppimiseen. Toimii erilaisten ihmisten kanssa opiskelu- ja työyhteisössä sekä muissa ryhmissä ja verkostoissa huomioiden yhteisölliset ja eettiset näkökulmat. Viestii hyvin suullisesti ja kirjallisesti sekä alan että alan ulkopuoliselle yleisölle äidinkielellään. Viestii ja on vuorovaikutuksessa toisella kotimaisella kielellä sekä kykenee vaatimaan kansainväliseen viestintään ja vuorovaikutukseen omalla alallaan ainakin yhdellä vieraalla kielellä.” (Valtioneuvoston asetus 61/2020.)

EQF8-taso on järjestelmän korkein koulutuksen taso. Suomen koulutusjärjestelmässä tällä tasolla ovat tohtorin ja lisensiaatin tutkinnot, joihin voivat hakeutua henkilöt, joilla on tutkintorakenteen alemmat portaat suoritettu.

3.2 Ylemmän estenomitutkinnon laajuus ja opetussuunnitelma

Tässä luvussa esitellään ylemmän estenomitutkinnon taustoja, sen kasvussa olevaa kiinnostusta sekä opetussuunnitelman sisältöjä. Opetussuunnitelman kuvaaminen on tärkeä lähtökohta osaamisen tunnistamiselle sekä osaamisprofiilin selkeyttämiseksi. Tästä syystä on tärkeää myös verrata opetussuunnitelman kehittymistä.

Ylemmän estenomitutkinnon koulutusohjelmalle ei löydy vastaavaa koulutusohjelmaa muualta maailmasta (Poutanen 2018). Koulutusohjelmaa luotaessa yksi tärkeimmistä seikoista oli

tehdä siitä kauneus- ja kosmetiikka-alalla työelämälähtöinen (M. Poutanen 2020b, henkilökohtainen tiedonanto). Koulutusohjelmat muuttuvat ja loppuvat, mutta täysin uusien tutkintojen luominen on poikkeuksellista. Uuden tutkinnon luomiseen vaaditaan hyvät perusteet ja kattava taustatyö. (M. Poutanen 2020a, henkilökohtainen tiedonanto.)

Ylempää estenomitutkintoa luotaessa peruste oli selkeä tarve työelämässä. Epätasa-arvoinen asema kauneus- ja kosmetiikka-alalla vaikutti siihen, että ammatillinen korkea-asteen koulutusväylä ei toteutunut muiden alojen tavoilla, sillä aiemmin alan jatkokoulutusmahdollisuudet olivat loppuneet ammattikorkeakoulututkinnon suorittamisen jälkeen. Ennen ylempää estenomitutkintoa, perustutkinnon suorittanut estenomi ei voinut työllistyä tehtävään, jossa vaadittiin oman alan ylempi ammattikorkeakoulututkinto, koska sellaista ei ollut mahdollista opiskella missään. (M. Poutanen 2020a, henkilökohtainen tiedonanto.)

Ylempi estenomitutkinto on laajuudeltaan 90 opintopistettä ja suoritus aika on 1,5 vuotta. Nykyisellään uusi koulutus käynnistyy aina vuoden välein, kun se tutkinnon alkaessa oli 1-1,5 vuotta. (Laurea-ammattikorkeakoulu 2020.)

Kiinnostus alan ylempää tutkintoa kohtaan on ollut koko ajan kasvussa. Alan perustutkinnosta valmistui vuosina 2018 ja 2019 yhteensä 102 opiskelijaa. Kun lukua vertaa perustutkinnosta valmistuvien tradenomien määrään, joka samalla aikavälillä on 11964 opiskelijaa, kuulostaa perustutkinnosta valmistuvien estenomien määrä pieneltä. Jos tarkastellaan niiden perustutkinnon suorittaneiden estenomien lukumäärää, jotka ovat hakeneet opiskelemaan alan ylempää tutkintoa, on hakijoita alan ylempään tutkintoon suhteessa enemmän kuin ylempään tradenomitutkintoon hakevia perustutkinnon suorittaneita tradenomeja. Voidaan todeta, että kiinnostus ylempää tutkintoa kohtaan on kauneus- ja kosmetiikka-alalla korkeampi kuin esimerkiksi olevalla kauppa-alalla. (Opetushallitus 2020a; Opetushallitus 2020b.)

Ylempi estenomitutkinto sijoittuu Euroopan viitekehityksessä tasolle EQF7, jonka tuoma osaamisen taso säädetään valtioneuvoston asetuksessa 61/2020 (katso luku 3.1). Valtioneuvoston asetus saavutetusta osaamisesta on kattava, mutta se ei kuvaa tutkinnon tuomaa osaamista konkreettisen tasolla.

Opetussuunnitelman konkreettisuus ja todenmukaisuus ovat tärkeitä asioita tutkinnosta kiinnostuneelle ja mahdollisesti tutkintoon hakeutuvalla opiskelijalla. Hyvin toteutettuna opetussuunnitelma auttaa hakijaa arvioimaan, saavuttaako hän toivomansa osaamisen tutkinnon avulla. (Poutanen & Niinikoski 2020.)

Kosmetiikka-alan ylempään ammattikorkeakoulututkinnon opetussuunnitelma vuonna 2019 alkanee koulutuksessa jakautui kolmeen laajaan kokonaisuuteen:

- kosmetiikka-alan liiketoiminnan strateginen kehittäminen ja johtaminen

- kosmetiikka-alan oikeudellinen sääntely
- kosmetiikka-alan tuotanto- ja liiketoimintamallit

Kantavana teemana läpi linjan 2019 opetussuunnitelmassa oli kestävä kehitys. Osaamistavoitteissa nämä kokonaisuudet pitivät sisällään mm. kosmetiikka-alan vastuullisuusnäkökulmia, verkkoliiketoiminnan kehittämistä, kansainvälistymissuunnitelman laatimista sekä raaka-aineesta lähtien tuotteen suunnittelua. (Laurea-ammattikorkeakoulu 2020a.)

Vuoden 2020 syksyllä käyttöön otettu muokattu opetussuunnitelma pitää sisällään neljä eri osa-aluetta:

- kosmetiikka-alan oikeudellinen sääntely
- kosmetiikkatuote
- kosmetiikka-alan liiketoiminnan strateginen kehittäminen digitalisoituvassa ympäristössä
- kosmetiikka-alan kansainvälinen liiketoiminta

Opetussuunnitelmassa kerrotut osaamistavoitteet jokaiselle opiskelijalle on tarkasti määritetty. Suoritettuaan kosmetiikka-alan oikeudellisen sääntelyn kaksiosaisen kurssikokonaisuuden, opiskelijan tulisi osata soveltaa kosmetiikkalainsäädäntöä arvioiessaan kosmetiikan ja kosmeettisten valmisteiden turvallisuutta sekä soveltaa kosmetiikkalainsäädäntöä tuotteiden markkinoille saattamisessa. Lisäksi hänen voidaan olettaa osaavan toimia viranomaisten ja muiden sidosryhmien kanssa asianmukaisella tavalla sekä osaa edellyttää kosmetiikkalainsäädännön mukaisia dokumentteja toiminnassaan Hän osaa hyödyntää palvelu- ja oikeusmuotoilun menetelmiä sekä tuottaa ja muotoilla ymmärrettäviä, toimivia oikeudellisia tekstejä. Opiskelija osaa myös käyttää oikeudellisen sääntelyn tarjoamia mahdollisuuksia liiketoiminnassa hyödykseen. (Laurea-ammattikorkeakoulu 2020b.)

Opetussuunnitelman muokkausten jälkeen sisällöt olivat lähes samoja kuin vuosi aikaisemmin, mutta kokonaisuus oli jaettu kahteen osaan. Kyseisen kurssin osalta vuoden 2020 opetussuunnitelmaan oli lisätty osaamistavoitteisiin palvelu- ja oikeusmuotoilun menetelmien hyödyntämisen sekä ymmärrettävien, toimivien oikeudellisten tekstien tuottamisen ja muotoilemisen. (Laurea-ammattikorkeakoulu 2020a; Laurea-ammattikorkeakoulu 2020b.)

Kosmetiikka-alan liiketoiminnan strateginen kehittäminen digitalisoituvassa ympäristössä kurssin jälkeen opiskelijan tulisi hallita palvelumuotoilun menetelmät ja soveltaa niitä kosmetiikka-alan liiketoimintaan perinteisessä ja digitaalisessa toimintaympäristössä. Lisäksi kurssin aikana hän tutustuu erilaisiin projektinhallinnan työkaluihin ja osaa hyödyntää erilaisia suunnittelumenetelmiä ja kehittää verkkoliiketoiminnan palvelumalleja. Kurssin käytyään hän osaa arvioida ja tunnistaa yksilön kannalta oleellisia kuluttajan päätöksentekoon liittyviä ilmiöitä. (Laurea-ammattikorkeakoulu 2020b.)

Vuoden 2019 opetussuunnitelma sisälsi kosmetiikka-alan liiketoiminnan strategisen kehittämissen ja johtamisen kurssin, jonka sisällöissä ei korostettu digitaalisuutta. Ainoastaan verkkoliiketoiminnan ajattelumallien kehittäminen pysyi muokatussa 2020 opetussuunnitelmassa samana. Päivityksessä on jätetty pois liiketoimintaympäristön muutosten analysointi ja sen pohjalta liiketoimintamallien kehittäminen, erilaisten analyysityökalujen hyödyntäminen sekä markkinoinnin ja myyntityön suunnittelu ja toteutus alan kilpailutekijät ja kehitys huomioiden. (Laurea-ammattikorkeakoulu 2020a; Laurea-ammattikorkeakoulu 2020b.)

Kosmetiikka-alan kansainvälisen liiketoiminnan kurssin suoritettuaan opiskelija osaa analysoida kansainvälistä liiketoimintaympäristöä ja kehittää kestävä kehityksen mukaisia liiketoimintamalleja huomioiden samalla eettiset näkökulmat liiketoiminnassaan. Lisäksi hän hallitsee trendien ja tulevaisuuden muutostekijöiden analysoinnin sekä tunnistaa erilaisia kulttuuriympäristöjä ja suunnittelee kansainvälistymistä kulttuuriset näkökohdat huomioiden. (Laurea-ammattikorkeakoulu 2020b.)

Vuoden 2019 opetussuunnitelmassa kansainvälisyysosaaminen oli huomattavasti pienemmässä roolissa, osana kosmetiikan tuotanto- ja liiketoimintamallien kurssia. Kestävä kehityksen ja eettisyyden teemat on säilytetty molemmissa opetussuunnitelmissa. Täysin uutena osaamisena uuteen opetussuunnitelmaan on lisätty trendi- ja tulevaisuusosaaminen. (Laurea-ammattikorkeakoulu 2020a; Laurea-ammattikorkeakoulu 2020b.)

Kosmetiikkatuote-kurssin osaamistavoitteita ei ollut saatavilla, johtuen siitä, että se on vasta tulossa osaksi opetussuunnitelmaa (Laurea-ammattikorkeakoulu 2020b).

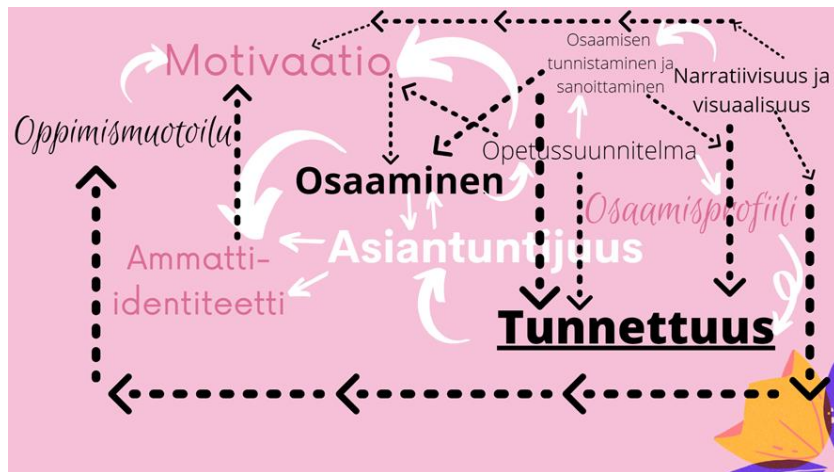
4 Tietoperustan synteesi

Asiantuntijuutta tarkasteltaessa voidaan todeta, että osaamisen käsite liittyy siihen kiistatta. Asiantuntijan osaaminen muokkaa hänen ammatti-identiteettiään, joka puolestaan vahvasti liittyy henkilön motivaatioihin. Motivaation ollessa korkea ja enimmäkseen sisäistä, myös henkilön oppimistulokset paranevat, osaaminen karttuu ja ammatti-identiteetti vahvistuu.

Henkilön motivaatiota voidaan parantaa laadukkaalla oppimismuotoilulla, hyvin laaditulla opetussuunnitelmalla sekä visualisoinnilla.

Opetussuunnitelmassa määritellään tutkinnon tuomaa osaamista ja sen konkreettisuutta ja selkokielisyyttä parantamalla voidaan kehittää opiskelijan motivaatiota, osaamisprofiilia, osaamisen tunnistamista ja sen sanoittamista. Edellä mainittu puolestaan lisää tutkinnon tunnettua.

Kuvassa 1 on kuvattu käsitteiden suhdetta toisiinsa.



Kuva 1: Kehittämistyössä käytetyn käsitteistön suhteen kuvaaminen

5 Kehittämisasetelma

Laureassa ylemmän ammattikorkeakoulun opinnäytetyö on tutkimuksellinen kehittämistyö. Tutkimuksellinen kehittämistyö pyrkii konkreettisesti edistämään asioita ratkaisten käytännön ongelmia ja luoden uusia ideoita, käytäntöjä, palveluja tai tuotteita. Jatkossa tähän työhön viitattaessa käytetään sanan opinnäytetyö lisäksi termiä kehittämistyö. (Ojasalo ym. 2014, 18.) Kehittämistyö on prosessi, jossa hyvä tietoperustan rajausta ja realistinen aikataulutus auttavat työn edistämiseksi (Hirsjärvi ym. 2009, 81) ja joka etenee suunnittelusta toteutukseen ja tulosten arviointiin (Ojasalo ym. 2014, 23). Aiheeseen liittyvien keskeisten käsitteiden ymmärtäminen on tärkeää.

Kvalitatiivisen ja kvantitatiivisen erot on hyvä ymmärtää kehittämistyön suunnittelussa, vaikka selkeää rajanvetoa käsitteiden välillä kannattaa välttää (Hirsjärvi ym. 2009, 136-137). Perinteisesti kvantitatiivisessa tutkimuksessa esitetään hypoteeseja, jotka ovat tutkijan väitteitä ja ennako-olettamuksia tutkittavasta aiheesta. Hypoteesien on oltava jotenkin perusteltuja ja usein ne kumpuavat aiemmista tutkimuksista tai teorioista. Tutkija valitsee tutkimuksessaan käytettävät tutkimusmenetelmät siten, että niiden avulla hypoteeseihin saataisiin vahvistusta. (Hirsjärvi ym. 2009, 158.) Kvantitatiivisen tutkimuksen aineisto kerätään selkeästi mitattavaan muotoon, jolloin vastaukset ovat tilastollisesti käsiteltävissä ja yleistettävissä (Hirsjärvi ym. 2009, 140).

Kvalitatiivinen tutkimus on usein joustavampaa kuin kvantitatiivinen tutkimus. Kvalitatiivisessa tutkimusmenetelmässä tietoa kerätään laajalti, mutta tutkimusaihetta luonnollisemmin lähestyen. (Hirsjärvi ym. 2009, 161.) Kvalitatiivinen tutkimus on vähemmän teoreettista ja numeerista kuin kvantitatiivinen tutkimus, vaikka perustuukin tosiin asioihin. Kvantitatiivisen

tutkimuksen käsitellessä numeerista tietoa ja tilastoja, on kvalitatiivinen aineisto käytännönläheisempää, kuten esimerkiksi muotoiluajattelua, havainnointia ja haastateltavien kokemuksia selvittävää tietoa. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 22-28.)

Menetelmien suhde toisiinsa riippuu katsontakannasta ja osa tutkimusperinteistä ovat eri mieltä menetelmien yhdistettävyydestä. Monesti kuitenkin paras tieto löytyy molempia menetelmiä tarkoituksenmukaisesti hyödyntäen. Tutkimuksen tarkoitus on selvittää käsiteltävää aihetta. Siksi menetelmät tulee valita aiheen kannalta järkevästi, unohtaen tutkimusmenetelmien tiukat raamit. (Hirsjärvi ym. 2009, 136-137; Tuomi & Sarajärvi 2018, 64-82.)

Tässä kehittämistyössä pyritään parantamaan ylemmän estenomitutkinnon tunnettuutta sekä edistämään alumnien työllistymistä koulutusta vastaaviin työtehtäviin. Tutkimusstrategiaksi valikoitui toimintatutkimus, jolla yleisesti pyritään aikaansaamaan muutos kehitettävässä kohteessa ja luomaan uutta ymmärrystä aiheen ympäriltä. Se suuntaa käytäntöihin ja sen ytimessä on ongelma, johon pyritään löytämään apua. Toimintatutkimuksessa on usein paljon palvelumuotoilun elementtejä, sen ollessa käytännönläheistä sekä kohderyhmää osallistavaa. Toimintatutkimus ja sen aineisto pyrkivät avoimuuteen ja luotettavuuteen, mikä tarkoittaa tutkijan pääsyä käsiksi tutkittavan kokeman todellisuuden kanssa. (Ronkainen ym. 2011, 69-70; Ojasalo ym. 2014, 58; Eskola & Suoranta 2003, 126-130.)

Tätä kehittämistyötä kommunikatiivinen toimintatutkimus tukee hyvin, sillä menetelmiksi työhön valikoituivat teemahaastattelut ja workshop, joka toteutettiin yhdessä työelämän kehittämisyhmän kanssa.

5.1 Workshop-ideointityöpaja

Palvelumuotoilu on toimintamalli, jonka ytimessä on asiakas. Kun halutaan parantaa asiakkaan kokemaa arvoa, on tärkeä ymmärtää mistä tekijöistä arvo juuri hänelle muodostuu. (Tuulaniemi 2016, 71.) Varmin tapa, jolla todella pystytään selvittämään, miten tuottaa asiakkaalle arvoa ja vastata tämän tarpeisiin, on kysyä häneltä itseltään.

Palvelumuotoilussa yhtenä työskentelytapana käytetään yhteiskehittämistä. Yhteiskehittäminen on yleensä paras keino luoda arvoa, sillä suunnitteluun otetaan mukaan palveluntuottajan lisäksi myös asiakas ja mahdolliset muutkin osapuolet. (Kohtamäki & Rajala 2016; Tuulaniemi 2016, 116).

6-3-5-brainwriting on yksi palvelumuotoilussa käytetyistä yhteiskehittämisen ja ideointimenetelmistä. Sen tarkoitus on muodostaa käsitys tutkittavana olevien henkilöiden mielipiteestä annettuun aiheeseen sekä löytää ratkaisuja esillä oleviin ongelmiin. Yhteiskehittämisessä tavoite on hyödyttää kaikkia osallisia, kehittämällä jo olemassa olevaa tai luomalla uutta. Tässä kehittämistyössä työelämä on Laurea-ammattikorkeakoulun asiakas, ja koulutusohjelmasta

valmistuvat asiantuntijat ovat se tuote, jota pyritään kehittämään asiakkaan tarpeita vastaavaksi.

6-3-5-brainwritingin tarkoitus on löytää lyhyessä ajassa paljon uusia ratkaisuja valittuun aiheeseen. Aluksi menetelmä selvennetään osallistujille ja aihe rajataan. Osallistujat jaetaan pienryhmiin pöydän ympärille, ihanteellinen ryhmäkoko on kuusi henkilöä. (Ojasalo ym. 2014, 161.) Menetelmän etu suhteessa muihin ideointimenetelmiin on se, että se suoritetaan täysin hiljaisuudessa. Hiljaisuus mahdollistaa jokaisen henkilön äänen pääsemisen kuuluville. Ryhmätilanteissa vahvimmat persoonat tulevat yleensä kuulluiksi ja jättävät muut varjoonsa. Ideoinnissa tämä on erityisen huono asia, sillä taka-alalle jäävän henkilön mielipiteet voivat olla hyviä, mutta jäädä kokonaan sanomatta. Hiljaisuus mahdollistaa myös sen, ettei keskustelu ajaudu harhapoluille, ja lyhyessäkin ajassa pystytään kehittämään suuria määriä ideoita. (Mindtools 2020.)

Kehittämistyön tekijä toimi ideoinnin fasilitaattorina, eli ryhmätyöskentelyä ohjaavana henkilönä. Fasilitaattorin tehtävä on järjestää kaikki työpajan tarvikkeet ja suunnitella sen toteutus. Fasilitaattorin vastuulla on esimerkiksi aikataulussa pysyminen. (Kosonen 2018, 44.)

Ryhmän jokaiselle jäsenelle annetaan paperi ja kynä ja heitä pyydetään kirjoittamaan kolme kehitysideaa annettuun aiheeseen liittyen. Aikaa tähän heillä on viisi minuuttia. Kun aika tulee täyteen, annetaan paperi myötöpäivään seuraavalle henkilölle, jonka jälkeen jokaisella on edessään uusi paperi, jossa on edellisen henkilön kirjoittamat ideat. Tällä kierroksella kirjoitetaan kolme kehitysideaa lisää. On jokaisen osallistujan päätettävissä, kirjoittaako hän uusia ideoita vai jatkaako hän edellisen kirjoittajan ideoita. Taas viiden minuutin kuluttua kierrätetään papereita. Näin jatketaan, kunnes kaikki osallistujat ovat kirjoittaneet jokaiseen paperiin kerran. Workshopin päätteeksi jokaisella osallistujalla on edessään paperi, jossa on 18 ideaa. Jos osallistujia on kuusi, ideoita on tuotettu 108 puolessa tunnissa. (Mindtools 2020; Ojasalo ym. 2014, 161.)

Menetelmä on useissa lähteissä esitetty anonyyminä workshopina, joka toteutuisi niin, että papereita vaihdettaessa fasilitaattori keräisi paperit pinoon ja jakaisi joko sattumanvaraisesti tai itse suunnittelemallaan tavalla paperit osallistujille takaisin. Anonyymius mahdollistaa vieläkin avoimemman ideoinnin, kun edelliset vastaajat eivät olisi kuin fasilitaattorin tiedossa. Tilaisuuden aluksi tulee osallistujille antaa tämä vaihtoehto, ja antaa heidän päättää, onko se oleellista.

Tässä kehittämistyössä 6-3-5-brainwriting-menetelmä esiteltiin tutkinnon työelämän ohjausryhmälle, joka koottiin yhteen 6.2.2020. Työelämän ohjausryhmä koostuu Laurea-ammattikorkeakoulun kanssa tiiviissä yhteistyössä olevien yritysten edustajista sekä Laurean alumneista. He ovat kahdeksan ihmisen joukko, joka muodostuu kahdesta Laurea-ammattikorkeakoulun

alumnista sekä kuudesta työelämän edustajasta. Lisäksi ohjausryhmässä on mukana joko perustutkinnossa tai ylemmässä estenomitutkinnossa toimivia opettajia Laurea-ammattikorkeakoulusta. Heidän kaikkien yhteisenä tavoitteena on kehittää kauneusalan korkeakoulutusta.

Työpajaan osallistui neljä työelämän edustajaa ja viisi Laurean henkilökuntaan kuuluvaa henkilöä. Lisäksi yksi tapahtumaan tulemaasta estynyt osallistuja laittoi viestillä ajatuksiaan koulutuksen kehittämisen suhteen. Osallistujat jaettiin kahteen ryhmään niin, että toisessa oli kaksi koulun henkilökuntaan kuuluvaa henkilöä ja kaksi työelämän edustajaa. Toisessa ryhmässä oli kolme koulun henkilökuntaan kuuluvaa henkilöä ja kaksi työelämän edustajaa. Ryhmille annettiin kaksi aihetta ideoitavaksi:

1. Mitä ovat mielestänne tärkeimmät ammatilliset kompetenssit, joita estenomi (ylempi AMK) yrityksessänne tarvitsee?
2. Mitä ovat ne keinot/mediat/asiat/henkilöt, joiden avulla estenomi (ylempi AMK) -asiantuntijuus näyttäytyisi houkuttelevana työelämälle?

Ensimmäinen vaihe sisälsi neljä kierrosta, joista jokainen oli viisi minuuttia kestoaltaan. Ryhmä 1 alkoi ideoida ensimmäistä aihetta ja ryhmä 2 jälkimmäistä aihetta. Neljän kierroksen jälkeen, kun jokainen ryhmän jäsen oli kirjoittanut jokaiseen paperiin, jaettiin uudet tyhjät paperit. Toisella kierroksella ryhmät vaihtoivat ideoinnin aiheita keskenään. Toinen kierros sisälsi viisi kierrosta, jotka kestivät viisi minuuttia. Workshop toteutui suunnitellusti ja siihen kului aikaa tasan tunti. Tilaisuuden loputtua kehitystyön tekijä loi molemmista aiheista sanapilvet, havainnollistamaan saatuja tuloksia. Sanapilvet lähetettiin osallistujille sähköpostiin.

Workshop valittiin yhdeksi kehittämismenetelmäksi tähän työhön, koska työssä haluttiin selvittää, vastaako tutkinto työelämän tämänhetkisiin tarpeisiin. Suoraan työelämän yhteistyökumppaneilta kysymällä, vastauksen saa varmimmin ja suoraan.

5.2 Teemahaastattelut

Kysyminen on paras tapa selvittää, mitä toinen ihminen ajattelee tai miksi hän toimii valitsemallaan tavalla (Tuomi & Sarajärvi 2018, 84). Erityisesti kun tehdään kvalitatiivista tutkimusta, haastattelun erimuodot ovat yleisimpien tiedonkeruumenetelmien joukossa. Haastattelu voidaan toteuttaa joko yksilö-, pari- tai ryhmähaastatteluna ja lisäksi ne voivat olla hyvin erityyppisiä, riippuen sen strukturointiasteesta eli siitä, miten tarkkaan kysymykset, kysymysten järjestys ja niiden esitystapa on etukäteen mietitty. (Ojasalo ym. 2014, 106-113; Hirsjärvi ym. 2009, 205-208.)

Haastattelun etu esimerkiksi kyselyyn nähden on se, että haastattelija voi muokata kysymysten asettelua ja järjestystä, tarkentaa väärinymmärryksiä ja käydä keskustelua. Haastattelu on vuorovaikutteisempaa, mikä mahdollistaa sen, että keskustelusta voi nousta sellaisiakin

asioita, joita haastattelija ei ollut tajunnut kysyä, mutta jotka tuovat oleellista uutta tietoa. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 84-93.)

Tässä kehittämistyössä valittiin yhdeksi tiedonkeruumenetelmäksi teemahaastattelu yksilöhaastatteluna. Teemahaastattelu valittiin, koska suoraan alumneilta kysymisen koettiin rikastuttavan aineistoa ja tuovan esiin heidän omia näkemyksiään niin koulutuksen sisällöistä kuin siitä, miten työelämässä on koettu tutkinto ja alumnin lisääntynyt ammattitaito.

Teemahaastattelu on strukturoinniltaan lähellä avointa haastattelua, sillä siinä määritellään ennalta vain haastateltavien kanssa läpikäytävät aihepiirit ja teemat, mutta haastateltavan annetaan puhua melko vapaasti (Eskola ym. 2018, 29). Teema-alueet käydään läpi jokaisen haastateltavan kanssa, mutta niiden järjestys ja käsittelylaajuus saattavat vaihdella (Eskola & Suoranta 2003, 85-94). Teemat luodaan sen pohjalta, mitä tutkittavasta aiheesta jo tiedetään. Se, mitä ja minkä verran haastateltava lopulta puhuu annetusta teemasta, riippuu hänestä itsestään. Ihmisten keskinäiset erot avoimuudessa ja elämäntilanteissa vaikuttavat siihen olennaisesti. (Hirsjärvi & Hurme 2004, 65-67.) Lisäkysymysten esittäminen on usein järkevää ja myös hyvä keino päästä aiheesta hieman syvemmälle tai avustaa keskustelun etenemisessä, jos haastateltava on vähäsanainen (Eskola & Suoranta 2003, 85-94).

Riippuen tutkimuksesta ja noudatetusta tutkimusperinteestä haastattelija voi valita, kuinka tärkeää on, että kaikki haastattelussa käytävät teemat etenevät samassa järjestyksessä tai että käsitelläänkö kaikki aiheet kaikissa haastatteluissa (Tuomi & Sarajärvi 2018, 84-93). Tässä kehittämistyössä kaikkien haastateltavien kanssa käsiteltiin samat aiheet, mutta järjestys saattoi vaihdella. Tämä johtui siitä, että haastateltavan puhuessa vapaasti eri ihmiset nostivat tärkeäksi kokemiaan asioita eri järjestyksessä esiin. Lisäksi osa haastateltavista oli selkeästi puheliaampia kuin osa, mikä vaikutti siihen, minkä verran kutakin joutui ohjaamaan lisäkysymyksillä.

Alun perin kasvotusten tehtäviksi suunnitellut haastattelut siirtyivät kuitenkin Teamsiin maailman COVID-19 -pandemian vuoksi.

5.3 Tutkimuksen toteutus ja analysointi

Yhtenä aineiston keruumenetelmänä käytettiin työelämän ohjausryhmälle suoritettavaa workshopia. Sen tulokset kerättiin netistä löytyvään WordArt-sanapilvipalveluun, josta saatiin visuaaliset kuviot workshopin vastauksista. Sanapilvet lähetettiin jokaiselle workshopiin osallistuneelle työelämän ohjausryhmän jäsenelle sähköpostitse. Workshopin päätteeksi kaikki vastaukset kopioitiin post-it-lapuille ja ne jaettiin teemoihin esille nousseiden aihealueiden mukaan. Tämän jälkeen tulokset kirjoitettiin auki aihe kerrallaan. Teemat ja sanapilvet on esitelty tämän kehittämistyön luvussa 7.2.

Kehittämistyön teemahaastatteluissa haastateltaviksi valittiin kosmetiikka-alan ylemmästä ammattikorkeakoulututkinnosta valmistuneet alumnit. Työssä päätettiin haastatella vain 2018 aloittaneen vuosikurssin opiskelijoita, sillä kehittämistyön alkuvaiheessa ei 2019 aloittaneen vuosikurssin opiskelijoista ollut kukaan vielä lähellä valmistumistaan. Kehittämistyössä haluttiin haastatella vain henkilöitä, jotka ovat jo siirtyneet työelämään ja valmistuneet tutkinnosta, jotta voitiin kysyä heidän näkemystään tutkinnon sisällöistä sekä niiden vastaavuudesta työelämän tämänhetkisiin tarpeisiin.

Aineiston keruumenetelmiä suunniteltaessa tehtiin myös oletus, että kohderyhmän henkilöillä on intressi edistää alumnien työllistymistä omaa tutkintoa vastaaviin tehtäviin sekä kehittää koulutusta työelämän tarpeita vastaavaksi. Yhteys heihin saatiin kehittämistyötä ohjaavan opettajan avulla, pyytämällä alumneja itse ottamaan yhteyttä kehittämistyön tekijään. Lopulta kiinnostuneita haastatteluun osallistujia saatiin kolme, joista kaikki olivat valmistuneet korkeintaan yhdeksän kuukautta aikaisemmin.

Haastattelut tehtiin yksilöhaastatteluina. Maailmalla vallalla olevan COVID-19 -pandemian vuoksi haastattelut päätettiin suorittaa Teams-alustaa käyttäen etäyhteydellä. Teemahaastatteluihin luotiin rungoksi käsitekartta. Tämä on hyvä tapa helpottamaan haastattelun kulkua ja takaamaan sen, että haastattelija muistaa käydä suunnitellut asiat jokaisen haastateltavan kanssa läpi. Haastattelut äänitettiin älypuhelimien sovellusta apuna käyttäen. Näin niihin oli helppo palata lukuisia kertoja litterointivaiheessa. Lisäksi haastattelun äänittäminen mahdollistaa sen, että haastattelija voi keskittyä täysin keskusteluun. (Ojasalo ym. 2014, 106-113; Hirsjärvi & Hurme 2004, 92-93.)

Litteroinnit tehtiin Excel-tiedostoon. Haastateltavien nimiä ei mainittu tallennetuissa dokumenteissa, vaan tallennetut tiedostot nimettiin koodien avulla henkilötietojen anonymisointiseksi (Ronkainen ym. 2011, 118-127). Kukin haastattelu litteroitiin mahdollisimman pian haastattelun jälkeen, jotta puhutut asiat olisivat vielä tuoreessa muistissa (Ojasalo ym. 2014, 106-113). Haastattelut olivat kestoltaan 45-60 minuuttia ja aikaa kunkin haastattelun auki kirjoittamiseen varattiin noin kahdeksan tuntia.

Litterointia tehdessä käsiteltiin kaikki haastattelussa puhuttu ja kerrottu, mutta jätettiin pois esimerkiksi tauot ja turhat äännähdykset. Myös pienet päällekkäin puhumiset jätettiin huomioida. Haastattelu litteroitiin puhekielellä, minkä takia litteroinnit sisälsivät runsaasti turhia täytesanoja. Lisäksi koska haastattelut suoritettiin Teams-alustaa ja puhelinta apuna käyttäen, oli mahdotonta lukea haastateltavan sanatonta viestintää. Ilmeitä, eleitä ja normaalin pituisia taukoja ei siis litteroitu auki. Merkittävät tauot puheessa otettiin huomioon, koska ei voitu ennalta tietää, voitaisiinko analysointivaiheessa löytää jokin syvempi tarkoitus tauolle. Syvempi tarkoitus tauolle voisi olla esimerkiksi haastateltavan epärointi vastauksessaan.

Tauot haastateltavan puheessa saattoivat johtua myös siitä, että tarkkoja kysymyksiä tai aihealueita ei ollut jaettu haastateltavana kanssa etukäteen.

Aineistosta litteroitiin myös haastattelijan puheenvuorot, jotta voitaisiin jälkikäteen arvioida, vaikuttiko kysymyksen muotoilu haastateltavan vastaukseen (Ruusuvuori & Tiittula 2005), sekä pohtia kysymysten mahdollista johdattelevuutta. Litteroineista poistettiin haastattelun alun ja lopun aiheeseen liittymätön keskustelu, sekä yhden haastateltavan lyhyt keskustelu lapsen kanssa. Poistettujen keskusteluiden kesto oli yhteensä noin 10-15 minuuttia haastattelua kohti.

Kun tämä oli tehty, teksti teemoiteltiin teemakorteiksi esiin nousseiden aihepiirien mukaan. Tämä auttaa löytämään yhtäläisyyksiä ja eroavaisuuksia aiheen sisältä, sekä käsittelemään saatua aineistoa aihe kerrallaan (Ojasalo ym. 2014, 139-140). Kun aineisto oli jaettu aihealueisiin, huomattiin selkeä yhtenevyys ennen haastattelua luodun teemarungon kanssa. Aineiston kerääminen ja analysointi limittyvät usein toisiinsa enemmän kvalitatiivisessa kuin kvantitatiivisessa aineistossa (Ruusuvuori ym. 2010). Teemakorteille lajittelun jälkeen syntyneitä teemoja tarkasteltiin suhteessa toisiinsa.

6 Tulokset

Tässä luvussa käydään läpi menetelmällisten ratkaisujen tuottamat tulokset. Luvussa 6.1 käsitellään workshopin, luvussa 6.2 teemahaastatteluiden tulokset ja luvussa 6.3 esitellään työn konkreettisena tuotoksena luotu työkalu ja posterit.

6.1 Workshopin tulokset

Workshopin ensimmäisessä kysymyksessä selvitettiin, mitä osaamista estenomi (ylempi AMK) tarvitsee yhteistyöyrityksessä. Vastauksista kävi ilmi, että työelämässä arvostetaan alan ja työtehtävien laaja-alaista ja monipuolista hallintaa. Markkinointiosaamista, esimiesosaamista, digitaalisuutta, lainsäädännön ymmärtämistä, tuote- ja raaka-aineosaamista sekä tulevaisuusosaamista vastaajat korostivat vastauksissaan. Lisäksi henkilön toivotut ominaisuudet olivat vastaajien mielestä tärkeitä.

Markkinointikielen ja sen laillisuuden ymmärtäminen ja vaikutus koko alaan nostettiin esiin tärkeänä asiana. Markkinoiden aktiivista seuraamista ja analysointia sekä konkreettista asiakashankinta-, myynti- ja markkinointiosaamista sekä viennin ja tuonnin ymmärtämistä arvoستettiin vastaajien keskuudessa. Asiantuntijuuden näkymistä markkinointitoimissa ja brändiäjättelua pidettiin myös toivottavana asiana.

Henkilöstön kehittäminen, projektien johtaminen, valmentajuus sekä tiimin johtaminen nähtiin esimiesosaamisessa tärkeimpinä asioina. Myös talousajattelua, myynnin johtamista, muutoksen hallintaa ja muutosvalmiutta pidettiin tärkeänä. Strategisen suunnittelun taitoja sekä prosessinhallintaa ja prosessiajattelua pidettiin tärkeinä osaamisalueina. Lisäksi esimerkiksi neuvottelutaitojen, vastuunottokyvyn, paineensietokyvyn, organisointitaitojen, suunnitelmallisuuden ja järjestelmällisyyden tärkeyttä korostettiin.

Nykypäivän työelämässä tärkeänä pidettiin digitaalisten mahdollisuuksien ymmärtämistä yrityksen eri toimissa, kuten taloushallinnossa ja markkinoinnissa. Myös verkkoliiketoimintaosaaminen ja digistrategian luominen koettiin tärkeänä. Sosiaalisen median, sisällöntuotannon ja Excelin hallinta nostettiin myös esille tärkeinä osaamisalueina. Erilaisissa perinteisen median tai sosiaalisen median markkinointitoimenpiteissä, tiedotteissa ja artikkeleissa yhtenä avaintaidoista koettiin olevan kirjoittamisen taito. Kirjoittamistyylin hallintaa sekä sen valintaa kohteen mukaan pidettiin tärkeänä. Myös mainonnan ja lainsäädännön visuaalisemmaksi ja saavutettavammaksi tekeminen koettiin tärkeänä.

Kosmetiikkalain ja -asetuksen tuntemista, INCI:n ja muiden pakkausmerkintöjen ymmärtämistä korostettiin. Markkinointiväittämien ja niiden laillisuuden ymmärtämistä sekä vastuuhenkilön ja muiden toimijaroolien vastualueiden ymmärtämistä pidettiin myös tärkeinä osaamisalueina. Tutkinnon työelämän ohjausryhmä piti erityisen tärkeänä asiantuntijan ominaisuutena oikean tiedon erottamista ja sen puoltamista.

Tuote- ja raaka-aineosaamisen sekä kestävä kehityksen kokonaisvaltaisen ymmärtämisen tärkeyttä korostettiin useassa vastauksessa. Kosmetiikka-alan ymmärtämistä suunnittelusta ja raaka-aineen tuotannosta markkinoille saattamiseen ja aina loppukäyttäjälle asti arvostettiin työelämässä. Lisäksi siihen liittyvän lainsäädännön hallitseminen koettiin tärkeäksi. Myös vastuullisuuden ja kiertotalouden merkitykset tämän päivän työelämässä koettiin korostuneen.

Tulevaisuusajattelua pidettiin yhtenä tärkeimmistä taidoista, jonka estenomi (ylempi AMK) voi organisaatioon viedä. Megatrendien ja trendien seuraamista sekä niiden pohjalta syntyvän tiedon hyödyntämistä työelämän tarpeisiin pidettiin tärkeänä. Tutkimus- ja kehittämismenetelmien hallinnan, palvelumuotoilun sekä siihen liittyvien yhteiskehittämisen ja fasilitoinnin taitojen merkityksellisyys nousivat myös esille. Lisäksi heittäytymis- ja uusiutumiskyky sekä innovointi- ja ideointiosaamista arvostettiin.

Näiden välttämättömiksi koettujen osaamisten lisäksi henkilön ominaisuudet ovat korkealle arvostettuja. Sosiaalisten taitojen, tiimityöskentelytaitojen, kyky tulla toimeen eri tavalla ajattelevien ihmisten kanssa sekä toisen työn arvostaminen mainittiin vastauksissa tärkeinä asioina. Omatoimisuus, tilannetaju, rohkeus ja tunneäly nähtiin toivottuina ominaisuuksina. Vuorovaikutustaitojen, asiakasymmärryksen ja asiakaspalveluhenkisyyden tärkeyttä painotettiin myös. Erityisesti ajan- ja kalenterinhallintaan liittyivät asioiden delegointi ja priorisointi,

joiden koettiin kuuluvan estenomilta (ylempi AMK) odotettuihin osaamisiin. Tämän lisäksi ongelmanratkaisukyky, kokonaisuuksien hallinta kaikilla osa-alueilla ja olennaiseen keskittyminen koettiin tärkeiksi ominaisuuksiksi.

Vastauksista kävi ilmi, että jatkuvaa oppimista sekä kehittämisosaamista arvostetaan tämän päivän työelämässä korkealle. Kyky ajatella omaa työnkuvaa laajemmin, oman osaamisen kehittäminen, itsen johtaminen ja oman työn hallinta koettiin tärkeiksi ominaisuuksiksi. Näihin oleelliseen liittyi myös vastaajien esiin tuoman reflektoinnin tärkeys ja virheistään oppiminen. Lisäksi tämän päivän työelämässä tärkeiksi piirteiksi mainittiin myös esiintymistaidot ja varmuus erilaisissa tilanteissa. Estenomilta (ylempi AMK) toivottiin hyviä mediasuhteita ja kykyä hyödyntää verkostoja laajasti.

Asiantuntijalta odotettiin kykyä ymmärtää haastavia aiheita ja merkityksiä kokonaisvaltaisesti sekä monipuolista substanssiosaamista. Lähde- ja mediakriittisyyttä, tiedonhakutaitoja sekä kansainvälisyyttä ja kielitaitoa pidettiin tärkeinä. Eettisyyden tärkeyttä sekä kykyä kyseenalaistaa ja tarkkailla kriittisesti erityisesti kestävän kehityksen väitteitä korostettiin.

Kehittämistyön loppuun, liitteisiin 1-4, on lisätty valokuvat workshopin ensimmäisestä kysymyksestä nousseista vastauksista.

Workshopin toisessa kysymyksessä selvitettiin, millä keinoin ylempi estenomitutkinnon tuoma asiantuntijuus näyttäytyisi houkuttelevampana työelämälle. Tutkinnon houkuttavuutta työelämälle ei koettu vielä kovin korkeaksi. Vastauksista nousi esiin selkeä tarve konkretisoida estenomin (ylempi AMK) osaamista. Asioiden konkretisoinnissa tärkeänä asiana koettiin nimenomaan sen korostamisen, missä asioissa estenomi (ylempi AMK) voi yrityksiä auttaa ja mitä lisäarvoa koulutettu henkilöstö tuo yritykselle. Tässä yhteydessä tutkinnon sisältöjen markkinoinnin yrityksille koettiin olevan myös hyödyllistä.

Tarinoiden kertomisen yksilö- tai yritystasolla uskottiin myös antavan hyvän esimerkin osaamisalueista sekä näyttävän erilaisia asemia ja potentiaalisia urapolkuja työelämässä. Tarinoissa hyvinä lähestymiskulmina vastaajat pitivät myös yritysten menestystarinoita sekä sitä, millaista osaamista yritys tarvitsee menestyäkseen kosmetiikka-alalla.

Vastauksista nousi esiin tarve parantaa opiskelijoiden ja alumnien oman osaamisen sanoittamista myös opetussuunnitelman ulkopuolelta. Jokaisen opiskelijan osaaminen nähtiin yksilöllisenä, riippuen henkilön aikaisemmasta osaamisesta ja opintojen aikana suoritetuista valinnaisista kursseista. Osaamisen sanoittamisen ja tutkinnon houkuttavuuden uskottiin helpottuvan opetussuunnitelman visualisoinnilla, mikä selkeyttäisi myös potentiaalisten hakijoiden käsitystä tutkinnon sisällöistä.

Tutkinnon monipuolisuuden korostaminen ja esimerkkien kautta asian havainnollistaminen yrityksille koettiin tärkeinä näkökulmina. Kyseenalaisesta markkinoinnista kertomista pidettiin hyvänä keinona osoittaa vastapuolelle osaamistaan ja sillä uskottiin olevan jopa mahdollinen työllistävä vaikutus. Asiantuntijuuden jatkuvan kehittämisen koettiin olevan tärkeässä roolissa houkuttavuuden paranemisessa.

Yleistä medianäkyvyyttä ja rohkeampia kannanottoja toivottiin lisää alalle. Workshopin vastauksissa korostui erilaisten medioiden hyödyntäminen koulutuksen sisältöjen ja osaamisen tiedottamisen apuvälineenä. Vastaajat pitivät tärkeänä asiantuntijoiden näkymistä kotimaisilla ja kansainvälisillä messuilla, konferensseissa ja tapahtumissa puhujina, joista uutisoiminen toisi tutkinnolle näkyvyyttä. Myös erilaisiin hankkeisiin osallistumista ja siitä tiedottamista pidettiin hyvänä keinona tuoda tutkinnolle positiivista julkisuutta. Lisäksi Laurean Journal-julkaisujen jakaminen ja siten osaamisen julki tuominen uskottiin tuovan näkyvyyttä.

Henkilöbrändäystä erityisesti ammattilehdissä asiantuntijahaastatteluiden muodossa pidettiin tärkeänä. Televisioformaattien hyödyntäminen alalle sopivaan tyyliin, esimerkiksi lifestyle-ohjelmissa, koettiin hyvänä välineenä parantaa tunnettuutta. Näkyvyyttä toivottiin parannettavan myös erilaisten sosiaalisten medioiden, kuten Instagramin, Facebookin, blogien ja vlogien avulla. Erilaisen sisällön, kuten esimerkiksi artikkelien jakaminen, sosiaalisen median kanavissa koettiin lisäävän ylemmän estenomitutkinnon tunnettuutta. Lisäksi LinkedInistä uskottiin olevan hyvin tärkeä väline henkilöbrändin tunnetuksi tekemisessä, verkostoitumisessa sekä työllistymisessä alalle.

Ylemmän estenomitutkinnon houkuttavuutta työelämälle uskottiin voivan parantaa myös aktiivisesti kehittämällä alaa palvelu- ja tuoteinnovaatioiden kautta. Alojen rajapintojen hyödyntämistä korostettiin. Lopputuotteiden testausmahdollisuuksien Suomessa tekeminen nousi uutena toivottuna osaamisena alalle. Alan taloudellisen roolin korostamisella puolestaan uskottiin olevan positiivinen vaikutus työllistymiseen. Tutkinnon tuotteistamisen ja myymisen yrityksille uskottiin parantavan työelämän kiinnostusta tutkintoa kohtaan ja mahdollisesti osallistumaan opintojaksoille itse. Sen koettiin vaikuttavan myös kiinnostavien luennoitsijoiden saamista osaksi opintokokonaisuuksia.

Vastaajat kokivat tärkeäksi parantaa tutkinnon markkinointia ja näkyvyyttä myös hakuaikojen ulkopuolella. Suomalaisen osaamisen, puhtauden ja toimivan infrastruktuurin painottamista kansainvälisessä markkinoinnissa pidettään tärkeänä. Lisäksi moniammatillisuuden hyötyjen korostaminen nähtiin tärkeänä niille, jotka mahdollisesti haluaisivat toisen alan ammattikorkeakoulututkintoaan täydentää ylemmällä estenomitutkinnolla.

Jatkuvan verkostoitumisen tärkeys tuli vastauksissa esille hyvin vahvana. Verkostojen hyödyntämisen ja uusien yhteistyökumppanien etsimisen uskottiin olevan tutkinnon tunnettuutta pa-

rantava tekijä. Parhaimpina yhteistyökuvioina pidettiin ulkomaisia yhteistyökouluja, rekrytointitoimistoja, opinto-ohjaajia sekä yliopistoja. Koettiin, että vain kosmetiikka-alalla itse työskentelevä tuntee tutkinnon.

Rekrytointia tekeville henkilöille ja yrityksille haluttiin alkaa järjestää vierailuja, jotta he tietäisivät tutkinnon tuomasta osaamisesta enemmän. Tietoa koettiin kaivattavan myös opinto-ohjaajakoulutukseen, jotta uraohjausta voisi saada kauneusalaan kiinnostunut nuori jo mahdollisimman aikaisessa vaiheessa. Myös Laurean tutkinnon työelämän ohjausryhmä koettiin hyväksi yhteistyökanavaksi työelämän, Laurean ja opiskelijoiden välillä. Alumnitoiminnan tärkeyttä korostettiin ja alumnien aktiivisuuden toivottiin lisääntyvän. Vastaajat kokivat myös erilaisen järjestötoiminnan olevan hyväksi tutkinnon tunnettuudelle.

Yhteistyön avaaminen yliopiston kanssa koettiin tärkeänä. Vastaajat kokivat tärkeäksi pyrkiä tuomaan esille yliopistotutkintojen ja ammattikorkeakoulututkintojen erot suhteessa toisiinsa. Ammattikorkeakoulun käytännönläheisen otteen korostamisen, teoreettisen tutkimisen sijasta, koettiin olevan vahvuus. Kehittämisen- ja innovaatio-osaamisen korostaminen koettiin hyvänä erottautumiskeinona. Tutkinnon uskottavuutta haluttiin toisaalta parantaa opintojen paremmalla linkittymisellä tieteeseen ja osa vastaajista uskoi opinnäytetyön vaatimustason korottamisen tieteellisempään suuntaan olevan ratkaisu asiaan.

Liitteistä 6-10, kehittämistyön lopusta, löytyvät valokuvat workshopin toisen kysymyksen tuomista vastauksista.

6.2 Teemahaastatteluiden tulokset

Teemahaastatteluiden tuloksista kävi ilmi, että haastateltujen motiivit koulutukseen hakiessa ovat olleet hakijoilla osin samankaltaisia. Vanhaan työhön kyllästyminen suurten muutosten myötä, uusien ja erilaisten työtehtävien kaipaaminen sekä alan korkeimman koulutuksen itselleen saaminen nousivat esille kaikissa kolmessa haastattelusta. Haastateltavat olivat kaikki parturi-kampaajapohjaisia ja estenomin perustutkinnon suorittaneita. Kaksi haastateltavaa työskenteli ammatinopettajana ja yksi kosmetiikkamyyjänä.

Vastauksista kävi ilmi, että pelkkä alan substanssiosaaminen ei työelämässä riitä, vaan taidon lisäksi motivaation pitää olla kohdillaan. Yhden haastateltavan motivaatio oli puhtaasti sisäistä, kahdella muulla se oli yhdistelmä sisäistä ja ulkoista motivaatiota. Motivaation koettiin laskeneen työelämässä tapahtuneiden muutosten vuoksi. Kaikkien haastateltavien näkemyksen mukaan esimiestyö on tärkeässä roolissa työssä viihtymisessä ja henkilön motivaatiossa. Huono esimies laski motivaatiota työssä sekä heikensi työntekijän itseluottamusta omaan osaamiseen. Opiskeluiden aikana itseluottamus nousi ja esimiehen vaihdoksen jälkeen työmotivaatiokin palasi osittain.

Unelmatyöstä kysyttäessä kahden vastaajan unelmatyö liittyi sisällöntuotantoon ja tuotekehitykseen. Molempien toiveissa oli joustava työ, jossa luovaa työtä saisi tehdä omassa tahdissa. Toinen heistä kaipasi kuitenkin vastapainoksi myös valmentamista ja esiintymistä puhujana ja oli pohtinut jopa esimiestyötä vaihtoehtona. Ylemmän estenomitutkinnon koettiin antavan melko hyvät valmiudet unelmatyön luomiseen, mutta koettiin myös tarvittavan henkilökoh- taista motivaatiota ja jotain koulutuksen ulkopuolelta hankittua osaamista. Haastattelusta kävi ilmi, että kyseiset kaksi vastaajaa haaveilivat edelleen löytävänsä uuden palon uusien haasteiden myötä, mutta kolmas haastateltava oli tyytyväinen nykyiseen työhönsä.

Tutkintoa vastaavien töiden olemassaolosta ja niihin työllistymisestä vastaajat olivat eri- mieltä. Yhden näkemys oli se, että töitä kyllä löytyy, kun vaan jaksaa hakemuksia tehdä ja ottaa yhteyttä paikkoihin. Kahden muun haastateltavan mielipide oli se, että työpaikkoja ei ehkä ole kovin paljon. Yrityksiin työllistymisessä ongelmana mainittiin alan kapeus ja se, että on paljon perheyrityksiä, joihin on vaikea päästä sisälle. Ajatuksia herätti myös, se oliko ole- massa olevatkin työpaikat vain muodon vuoksi auki ja ne oli tavallaan jo luvattu jollekin. Myös kaiken keskittymistä pääkaupunkiseudulle pidettiin hankaloittavana asiana työllistymisen kan- nalta. Verkostoituminen koettiin myös erittäin tärkeänä asiana työllistymisen kannalta.

Teemahaastatteluista ilmeni, että vastanneista kenenkään työnkuvassa tai palkkauksessa ei ollut tapahtunut muutoksia ylemmän ammattikorkeakoulun suorittamisen takia. Yhdellä haas- tatellulla oli laajennettu työnkuvaa lisätehtävällä, mikä osaltaan oli hieman parantanut työ- motivaatiota vanhassa työssä. Työehtosopimuksen mukaan kyseisen henkilön palkan olisi kuu- lunut nousta tutkinnon suorittamisen jälkeen, mutta työnantajan kanta oli toinen. Tällä oli suuri vaikutus työmotivaatioon. Palkankorotus kuitenkin myönnettiin lopulta, mutta samalla jo kertyneitä lisiä vähennettiin palkasta. Muille vastanneille työnkuva tai määräaikaisen sopi- muksen palkkaehto eivät palkankorotusta mahdollistaneet.

Koulun koettiin antavan hyvät valmiudet työelämän tarpeisiin ja oman unelmatyönkuvan ta- voitteluun. Koulutuksen sisällöt koettiin hyviksi ja erityisesti kestävän kehityksen sekä lain- säädännön aiheet koettiin tarpeellisina. Kosmetiikan raaka-aineoppia ja laboratoriotyöskente- lyä kaivattiin enemmän. Tieteellisen osaamisen ja ammatti-identiteetin koettiin kasvaneen tutkinnon myötä. Oman ammatillisen vakuuttavuuden kasvamisesta pidettiin tärkeänä. Osaami- sen tunnistaminen kasvoi kahdella haastatellulla ja se koettiin yhtenä parhaista tutkinnon tuomista asioista.

Työelämän yleisten osaamisvaatimusten koettiin muuttuneen vuosien saatossa. Nykypäivän osaamisista mainittiin tärkeinä itsen johtaminen, suunnittelutaidot, joustavuus, stressinsieto- kyky, muuntautumiskyky ja aikataulutuksen hallinta. Lisäksi tietotekniikan mukanaan tuomaa vaatimusta nopeasta oppimiskyvystä sekä ketterästä muutoksen omaksumisesta pidettiin työ- elämässä mukana pysymisen kannalta tärkeänä ominaisuutena.

Tulevaisuusosaamista pidettiin myös tärkeänä asiana työelämässä. Tulevaisuus tiedon hyödyntämistä kosmetiikka-alalla peräänkuulutettiin asiakkaan ostokäyttäytymisen ja ennakkoinnin vuoksi. Yksi haastateltava uskoi, että kun ammattikoulun opettajat alkavat olla ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneita, niin lainsäädäntöosaamista aletaan osittain tuoda jo toiselle asteelle opetukseen. Hänestä ylemmässä estenomitutkinnossa voisi katsontakulmana olla vahvemmin tulevaisuusajattelu.

Alan arvostus oli vastaajien mielestä valitettavan alhaista, mutta sen uskottiin nousevan tiedon lisääntymisen myötä. Nykymaailmassa, kun kuluttajat ovat hyvin valveutuneita, on asian tuntijan tiedettävä kuluttajaa enemmän. Kenenkään työyhteisössä ei ollut haastatteluhetkellä muita ylemmän estenomitutkinnon suorittaneita henkilöitä. Alan ylemmän tutkinnon tunnettuutta pidettiin enimmäkseen huonona ja myös alan perustutkinnon koettiin olevan huonosti tunnettu niin asiakkaiden, työnantajien kuin rekrytoijienkin keskuudessa. Kysyttäessä, menevätkö alan perustutkinto ja ylempi tutkinto sekaisin, vastaajat kokivat, että vaikka tiedettäisi mitä osaamista estenomin perustutkinto tuo, ei välttämättä ymmärretä tutkintojen eroja. Yhden haastateltavan näkemys oli, että vain henkilöt, jotka ovat itse suorittaneet jonkin alan ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon, tietävät, mikä ylempi AMK on.

Kävi myös ilmi, että alan arvostuksen puutteen koettiin johtuvan tutkintonimikkeestä, joko vanhoillisen yliopistomaailman asenteiden takia tai siitä, että tutkintonimike ei ole suomenkielisestä sanasta johdettu. Koettiin, että estenomi (AMK maisteri) olisi nimenä parempi kuin estenomi (ylempi AMK). Yksi haastatelluista sanoi tiedostavansa, että kauppatieteiden maisterina saisi hyvin erilaisia ja parempipalkkaisia töitä, mutta koska raha ei ole oma motivaattori, ei hän haaveile kuitenkaan yliopisto-opinnoista.

Siitä kaikki haastateltavat olivat yksimielisiä, että medianäkyvyyden lisääntyminen parantaisi ylemmän ammattikorkeakoulun ja maisterin välistä tasa-arvoa. Oppilaitosympäristössä yhtenä ongelmana koettiin myös kollegoiden välinpitämättömyys. Kollega, joka ei ole suorittanut alan ylempää tutkintoa, vähättelee päivitetyn tiedon merkitystä opetuksessa.

Vastaajat kokivat tiedon lisääntymisen alalla sekä tutkinnosta tavoiteajassa valmistumisen parantavan koulutuksen arvostusta. Haastateltavista lyhin valmistumisaika oli vuosi ja kahdeksan kuukautta ja pisin oli kaksi vuotta ja kolme kuukautta.

Kaikkien haastateltavien näkemys LinkedInistä oli, että se ei ollut ollut kovin hyödyllinen alusta heille tähän asti. Yhdelle haastatelluista oli tullut pyyntö puhujan keikasta asiantuntijana. Haastateltavat myönsivät myös, että oma aktiivisuus siellä parantaisi varmasti tilannetta.

Koulun tukitoimet urasuunnitteluun koettiin vähäisinä ja toivottiin koulun tuovan paremmin esille tutkintoa ja vaikuttavan siten tunnettuuteen. CV:n suunnittelua ja yritysesittelyjä pidettiin hyvinä, mutta yksi haastateltava toivoi koululta enemmän urasuunnitteluapua. CV:n laadinta haluttiin osaksi pakollisia opintoja. Yksi haastateltava nosti erityisesti esiin hankkeiden merkityksen opiskelijan työllistymiselle.

Ammatti-identiteetin koettiin muovautuneen koulutuksen aikana. Lähdekriittisyys, mediakriittisyys ja itsetunto nousivat haastatteluissa esille, kun haastateltavat pohtivat ammatti-identiteettinsä kasvua.

6.3 Asiantuntijuuden tunnistaminen -työkalu ja posterit

Konkreettisena tuotoksena tässä kehittämistyössä luotiin Canva-ohjelmalla visuaalinen työkalu, jonka tarkoitus on selkeyttää valmistuneen alumnin osaamisprofiilia sekä estenomin (ylempi AMK) yritykseen tuomaa konkreettista osaamista. Tässä työhön on liitetty kuvakaappaukset työkalusta ja siitä tiivistelmänä tehdystä posterista.

Molemmat tuotokset jaetaan Kauneuden- ja hyvinvointialanyrittäjät, Estenomit Pro ja Estenomit YAMK Pro -Facebook-ryhmissä. Lisäksi se esitellään aloittaville estenomiopiskelijoille (ylempi AMK) henkilökohtaisen opintosuunnitelman luomisen yhteydessä ja on nähtävissä myös opiskelijoiden intranetissä.

Työkalu tavoittaa työelämäedustajat kirjeenavulla, joka heille lähetetään kehittämistyön tekijän toimesta sähköpostiin työn julkaisun jälkeen. Sähköisen kirjeen saavat ne yritykset, joiden tiedetään olevan potentiaalisia työnantajia estenomeille (ylempi AMK) ja jotka mahdollisesti työllistävät jo perustutkinnon suorittaneita estenomeja. Lisäksi Laurea-ammattikorkeakoulu pystyy jakamaan sähköistä työkalua omille yrityskontakteilleen aina halutessaan. Erityisen tärkeä se olisi jakaa tutkinnon työelämän ohjausryhmälle. Myös kehittämistyöstä kirjoitettu Laurea Journal -artikkeli jaetaan samoissa kanavissa, kunhan se on julkaistu.

Työkalun luomista pidettiin tärkeänä, alan ylemmän tutkinnon ollessa niin uusi ja vielä hieman tuntematon. Työkalun haluttiin lisäävän tunnettuutta ja parantavan alumnien tilannetta työelämässä. Työkalu on helppo liittää työnhaun yhteyteen ja jakaa kontakteille, sen ollessa sähköisessä muodossa. Lisäksi siihen on pyritty tiivistämään estenomin (ylempi AMK) palkkausta puoltavia näkökulmia ja tuomaan esille estenomin (ylempi AMK) konkreettista osaamista. Esityksen visualisointia pidettiin tärkeänä, jotta se olisi lukijalle mielekkäämpi tutustua. Tekstin ja sivujen määrä haluttiin kuitenkin pitää mahdollisimman vähäisenä, jotta jokainen viitsisi tutustua siihen. Posterissa on tiivistetty varsinaisen työkalun sisältö yhdelle sivulle, jotta se olisi helposti ja nopeasti katsottavissa läpi.

Kuvassa 2 näkyy työkalun aloituskuva. Värimaailma valittiin asiallisen hillityksi ja niin että värit ovat harmoniassa keskenään. Esityksen värimaailman haluttiin olevan raikas ja houkutteleva. Fonttivalinnat tehtiin asiallisiksi, mutta osassa teksteihin korostefontiksi valikoitui korkeammaksi tyyli. Tällä valinnalla haluttiin korostaa tekstin oleellista sisältöä sekä tuoda esille esteettisyyttä puhuttaessa kosmetiikka- ja kauneusalan asiantuntijasta.

Koska työn teko hetkellä valmistuneista estenomeista (ylempi AMK) kaikki olivat naisia, ei esityksessä koettu tarpeelliseksi muuttaa osaa siinä esiintyvistä hahmoista miehiksi.



Kuva 2: Asiantuntijuuden tunnistaminen -työkalun aloituskuva

Työnantaja itse saattaa kuormittaa työtehtävissään ja epäillä yhden asiantuntijan riittävyyttä niin moninaisiin tehtäviin. Kuten luvussa 6.1 todettiin, työelämä odottaa estenomitilta (ylempi AMK) oman alan laaja-alaista hallintaa. Kuvassa 3 pyrittiin kuvaamaan työnantajalle arkipäiväisiä mietteitä ennen asiantuntijan työllistämistä.

Valtioneuvoston asetuksen (61/2020) mukaisesti ylemmän estenomitutkinnon suorittaneen henkilön tulisi ”hallita laaja-alaiset ja pitkälle erikoistuneet oman alansa erityisosaamista vastaavat käsitteet, menetelmät ja tiedot, joita käytetään itsenäisen ajattelun ja/tai tutkimuksen perustana.” (Valtioneuvoston asetus 61/2020).

Kun To Do-lista on pitkä ja
tarvitset pätevää
asiantuntijaa suoriutumaan
erilaisista töistä,
*on ajankohtaista pohtia
palkkausta*



Kuva 3: Työnantajan haasteiden ja kasvaneen työmäärän kuvausta ennen asiantuntijan työllistämispäätöstä

Suoritettuaan kosmetiikka-alan oikeudellisen sääntelyn kurssikokonaisuuden, opiskelijan tulee osata:

- soveltaa kosmetiikkalainsäädäntöä arvioidessaan kosmetiikan ja kosmeettisten valmisteiden turvallisuutta ja saattaessaan tuotteita markkinoille
- toimia viranomaisten ja muiden sidosryhmien kanssa asianmukaisella tavalla
- osaa edellyttää kosmetiikkalainsäädännön mukaisia dokumentteja toiminnassaan
- osaa hyödyntää palvelu- ja oikeusmuotoilun menetelmiä
- tuottaa ja muotoilla ymmärrettäviä, toimivia oikeudellisia tekstejä
- osaa käyttää oikeudellisen sääntelyn tarjoamia mahdollisuuksia liiketoiminnassa hyödykseen (Laurea-ammattikorkeakoulu 2020b.)

Kosmetiikka-alan liiketoiminnan strateginen kehittäminen digitalisoituvassa ympäristössä kurssin jälkeen opiskelijan tulee:

- hallita palvelumuotoilun menetelmät ja soveltaa niitä kosmetiikka-alan liiketoimintaan perinteisessä ja digitaalisessa toimintaympäristössä
- kurssin aikana hän tutustuu erilaisiin projektinhallinnan työkaluihin
- osaa hyödyntää erilaisia suunnittelumenetelmiä
- kehittää verkkoliiketoiminnan palvelumalleja
- osata arvioida ja tunnistaa yksilön kannalta oleellisia kuluttajan päätöksentekoon liittyviä ilmiöitä (Laurea-ammattikorkeakoulu 2020b.)

Kosmetiikka-alan kansainvälisen liiketoiminnan kurssin suoritettuaan opiskelija osaa:

- analysoida kansainvälistä liiketoimintaympäristöä

- kehittää kestävän kehityksen mukaisia liiketoimintamalleja huomioiden samalla eettiset näkökulmat liiketoiminnassaan
- hallitsee trendien ja tulevaisuuden muutostekijöiden analysoinnin
- tunnistaa erilaisia kulttuuriympäristöjä ja suunnittelee kansainvälistymistä kulttuuriset näkökohdat huomioiden (Laurea-ammattikorkeakoulu 2020b.)

Estenomin (ylempi AMK) osaaminen on laajaa. Yllä mainitut osaamiset kattuvat jokaiselle estenomille (ylempi AMK). Lisäksi Laureassa jokainen kokoaa omaa opintopolkuaan valiten omaa henkilökohtaista kiinnostustaan vastaavia lisäopintoja tutkintoonsa. Henkilön osaamiseen vaikuttaa myös aikaisempi koulutus sekä henkilökohtaiset ominaisuudet. Valmistuneiden opiskelijoiden osaaminen voi siksi olla hyvinkin erilaista keskenään. (M., Poutanen 2020b, henkilökohtainen tiedonanto.)

Kuvassa 4 on esitetty työnantajan mahdollisia pohdintoja asiantuntijoiden pätevyyden tasosta.



Kuva 4: Työnantaja saattaa epäillä asiantuntijan osaamisen laajuutta

Asiantuntijuutta määritellään usein korkeatasoisena tietona ja taitona sekä niiden soveltamisena omalla alalla (Hanhinen 2010, 87-91). Siihen kuuluu hyvin oleellisena osana alan teoreettinen tieto, kokemuksellinen tieto sekä reflektiivinen tieto. (Frilander-Paavilainen 2005, 5-8). Estenomin (ylempi AMK) tulisiikin Valtioneuvoston asetuksen (61/2020) mukaan valmistuttuaan ”ratkaista vaativia ongelmia myös luovin toteutuksin tutkimus- ja/tai innovaatiotoiminnassa, jossa kehitetään uusia tietoja ja menettelyjä sekä sovelletaan ja yhdistetään eri alojen tietoja.” (Valtioneuvoston asetus 61/2020).

Kuvassa 5 kerrotaan tehokkuuden paranemisesta, kun substanssiosaaminen on vahvaa, eikä työn suorittaminen vaadi asiantuntijalta ylimääräistä alaan perehtymisaikaa. Ajanhallinnan ja tehokkuuden parantuessa näkyy sujuvuus myös suoraan yrityksen tuloksessa ja asiakastytyväisyydessä.

Mietitäänkö...

Tehokkuus kasvaa, kun asiantuntija hallitsee laajasti alan substanssiosaamisen

Kosmetiikka-alan laaja-alainen ymmärtäminen on avaintekijä, kun työskentelyn tehokkuutta halutaan kasvattaa. Työ tulee tehtyä kerralla hyvin, kun tekijän ei tarvitse perehtyä aiheeseen erikseen, vaan hallitsee aiheen etukäteen. Tämä nopeuttaa työn suoriutumiseen vaadittua aikaa.

Ajanhallinta ja kannattavuus paranee, kun työskentely on sujuvaa ja ammattimaista

Työskentelyn sujuvuus näkyy suoraan yrityksesi kannattavuudessa ja tuloksessa, kun tehtävän suorittamiseen kuluu vähemmän aikaa. Ammattimainen ja aikataulussa pysyvä toiminta tuo konkreettisia euroja tilillesi, kun tyytyväinen asiakas saa rahalleen vastinetta ja suosittelee sinun yritystäsi kollegalleen.

Kuva 5: Asioita, joilla pyritään havainnollistamaan oikean asiantuntijan tuomia konkreettisia hyötyjä yritykselle

Asiantuntijuuteen koetaan kiinteästi kuuluvan myös jatkuva itsen kehittäminen, itsesäätelytaidot, itsekontrollointi sekä kyky soveltaa osaamista käytännön ongelmiin (Hanhinen 2010, 87-91). Asiantuntijaksi kasvaminen tapahtuu tietojen, taitojen ja havaintojen kehittymisen myötä (Leinonen 2012, 81-93). Kuten workshopin ja teemahaastatteluiden tuloksissa, luvuissa 6.1 ja 6.2 todettiin, myös alumnien ja työelämän näkökulmasta erityisesti henkilön ominaisuudet ovat nykypäivän työelämässä tärkeitä.

Asiantuntijuuteen kuuluu kyky uudistaa omaa ja yhteisön toimintaa sekä suoriutua alusta loppuun erilaisten projektien läpiviennistä, soveltaen ongelmanratkaisukykyä ja teoreettista osaamistaan muuttuvissa työelämän tilanteissa (Katajamäki 2010, 38; Gacasan ym. 2016). Varjen ym. (2013) mukaan henkilön ominaisuuksille asetetaan nykyään työelämässä aiempaa suuremmat odotukset. Vaikka tutkimus käsitteli esimiehen osaamisvaatimuksia, sama pätee myös yleisesti asiantuntijuuteen ja sen muuttuneisiin osaamisvaatimuksiin.

Kuvassa 6 halutaan tuoda esille tulevaisuus-, ideointi ja innovointiosaamisen tärkeyttä muuttuvassa työelämässä, jos halutaan omalla alalla asiantuntevan edelläkävijän asemaan. Myös henkilön sosiaalisten taitojen ja jatkuvan oppimisen merkitystä korostetaan. Nämä asiat nousivat esiin workshopin ja teemahaastatteluiden tuloksissa, joita käsiteltiin luvuissa 6.1 ja 6.2.

**Kosmetiikka-alalla
mahdollisuudet ovat rajattomat ja
ennakointi erityisen tärkeää**

Kosmetiikka-ala on maailmanlaajuisesti suuri bisnes. Mikäli yritys tavoittelee kasvua ja toivoo olevansa edelläkävijä alallaan, ovat luova ideointi ja tulevaisuosaaminen tärkeissä rooleissa.

**Jatkuva muutostila pakottaa
omaksumaan uutta nopealla
tahdilla**

Maailman ja työn ollessa murroksessa, henkilön sosiaaliset taidot, yhteistyötaidot sekä tilannetaju ovat arvossaan. Jatkuvan oppimisen ja joustavuuden merkitys kasvavat, kun työelämän vaatimukset ja odotukset muuttuvat jatkuvasti.

Asioiden kehittyessä on tärkeää tietää, mistä etsiä tietoa ja erottaa oleellinen ja ennen kaikkea oikea tieto väärästä.

Kuva 6: Tulevaisuusaamisen ja henkilön ominaisuuksien tärkeyden esiin tuontia

Kuvassa 7 työnantajalle tarjotaan ratkaisuksi tilanteeseen estenomia (ylempi AMK). Kuvioon ei haluttu tuoda liikaa sisältöä, jotta viesti pysyisi selkeänä.



Kuva 7: Ratkaisun esittely

Kehittämistyön tuloksista, luvuista 6.1 ja 6.2 kävi ilmi, että tutkinnon tunnettuudessa yleisesti sekä alan ammattilaisten keskuudessa, on vielä kehittämistä. Tämän vuoksi työnantajalle ei ole luultavasti vielä selvää, mitä estenomi (ylempi AMK) tarkoittaa, mitä hän osaa ja miksi juuri hänet kannattaisi työllistää. Kuva 8 toimii johdatteluna konkreettisempiin hyötyihin, joita estenomi (ylempi AMK) tuo yritykseen. Sanavalinnat haluttiin pitää helposti lähestyttävänä ja arkisina.



Kuva 8: Johdattelu-kuva juuri estenomin (ylempi AMK) tuomiin hyötyihin

Kuvissa 9, 10, 11 ja 12 on eritelty estenomin (ylempi AMK) osaamisprofiilin tärkeimpiä asioita. Kehittämistyön tuloksista, jotka on esitelty luvuissa 6.1 ja 6.2, käy selvästi ilmi, että yksi tärkeimmistä estenomin (ylempi AMK) hallitsemista taidoista on ajanhallinta ja siihen oleellisena kuuluva priorisointi. Kuvassa 9 tuodaan esille ajanhallinnan tuomaa hyötyä.

Priorisointi ja ajanhallinta on osa

ammattimaista toimintaa

Työn hahmottaminen kokonaisuutena auttaa ammattilaista pysymään aikatauluissaan. Täsmällisyys on asiakkaan silmissä hyve ja lisäksi se näkyy suoraan tuloksessa.



Kuva 9: Priorisoinnin tärkeys

Kuvassa 10 on esitelty tuote- ja raaka-aineosaamisen tärkeyttä, jonka todettiin olevan tärkeässä roolissa estenomin (ylempi AMK) osaamisprofiilissa. Tämä todettiin sekä workshopin että teemahaastatteluiden tuloksissa (katso luvut 6.1 ja 6.2.) Teemahaastatteluiden tuloksista kävi lisäksi ilmi, että opiskelijat kaipaavat sitä kuitenkin lisää opintoihinsa.

Kosmetiikan raaka-aineiden syvempi ymmärtäminen on ehdottomasti yksi suurimmista ja konkreettisimmista eroista ylemmän tradenomitutkinnon ja ylemmän estenomitutkinnon suorittaneiden henkilöiden välillä. Estenomin (ylempi AMK) raaka-aineosaamisen hyödyntäminen kosmetiikka-alan yrityksissä on järkevää, sillä kuluttajan tietoisuus ja ymmärrys on kasvanut

viimevuosina valtavasti. Laurea-ammattikorkeakoulu on nopea reagoimaan esiin tulleisiin tarpeisiin ja uusimmassa 2020 syksyllä käyttöön otetussa opetussuunnitelmassa on luotu erillinen opintokokonaisuus tuotesuunnittelulle (Laurea-ammattikorkeakoulu 2020b).

Mainonnan, kestävän kehityksen, kiertotalouden sekä digitaalisten mahdollisuuksien hyödyntäminen ovat myös estenomin (ylempi AMK) vahvuuksia. Nämä ominaisuudet tulivat esille myös luvussa 6.1, jossa käsiteltiin workshopin tuloksia.



Kuva 10: Tuote- ja raaka-aineosaamisen tärkeys

Kuvassa 11 kerrotaan lainsäädännön hallinnan vähentävän stressiä arjessa sekä nopeuttavan työskentelyä. Alan lainsäädännön ymmärtäminen oli myös workshopin ja teemahaastatteluiden tuloksista selkeästi noussut estenomin (ylempi AMK) osaamistarve, joka todettiin luvuissa 6.1 ja 6.2. Kosmetiikka-alan lainsäädännön tunteminen tuo myös ison edun estenomille (ylempi AMK) suhteessa esimerkiksi tradenomeihin (ylempi AMK). Tutkinnon opetussuunnitelmaa katsottaessa, voidaan lakiosaamisen todeta olevan yksi laajimmista opintokokonaisuuksista ylemmässä estenomitutkinnossa (Laurea-ammattikorkeakoulu 2020b).



Kuva 11: Alan lainsäädännön tunteminen vähentää stressiä, kun asiat tehdään kerralla oikein

Kuvassa 12 on esitetty alan vahva kehittämisosaaminen, joka korostaa estenomin (ylempi AMK) asiantuntijuutta. Vahvakehittämisosaaminen on yksi niistä asioista, joka erottaa ylemmän tutkinnon suorittaneen perustutkinnon suorittaneesta henkilöstä ja vahvistaa kilpailuetua suhteessa kilpaileviin yrityksiin. Kehittämisosaamisen tärkeys kävi ilmi myös workshopin tuloksista (katso luku 6.1).



Kuva 12: Alan kehittämisosaamisella luodaan vahva kilpailuetu kilpailijoihin nähden

Kuvassa 13 on haluttu tuoda esille jokaisen yrityksen toive olla oman alansa vankka asiantuntija. Siinä on korostettu esimiestyön, intohimon ja alan syvän substanssiosaamisen tärkeyttä, jotka nousivat esiin myös kehittämistyössä saaduissa tuloksissa, luvuissa 6.1 ja 6.2.

Loista kosmetiikka-alan vankkana asiantuntijana

Luo yrityksestäsi sellainen, jossa parhaat asiantuntijat haluavat työskennellä. Hyvällä esimiestyöllä on suuri merkitys yrityksesi menestystarinassa.

Yksi menestyksen avaintekijöistä on myös intohimo alaa kohtaan. Siksi panostus estenomiin (ylempi AMK) kannattaa.

Intohimo ja keskittyminen yhteen alaan mahdollistavat asiantuntijan osaamisen syventymisen

Kuva 13: Vankka asiantuntijuus luo puoleensa vetäviä menestystarinoita

Kuvassa 14 on tuotu esiin ylemmän estenomitutkinnon ja ylemmän tradenomitutkinnon suorittaneen henkilön tärkein eroavaisuus, eli ero substanssiosaamisen laajuudessa.

Kuva 14: Tärkein eroavaisuus ylemmän estenomitutkinnon ja ylemmän tradenomitutkinnon suorittaneiden henkilöiden välillä

Kuvassa 15 on havainnollistettu sanapilven avulla estenomitla (ylempi AMK) odotettua osaamista. Kun ylemmän estenomitutkinnon tuomaa osaamista katsastellaan luvussa 3.2, voidaan todeta opetussuunnitelman vastaavan jo moneen työelämässä toivottuun osaamisalueeseen. Sanapilvi on koostettu workshopissa nousseista vastauksista (katso luku 6.1).



Kuva 15: Estenomin (ylempi AMK) osaamisalueet

Kuvassa 16 on korostetusti, mutta tiiviisti, haluttu tuoda esille mitä työnantajayritys hyötyy estenomin (ylempi AMK) työllistämisestä. Valitessaan ylemmän estenomitutkinnon suorittaneen henkilön, yritys tietää saavansa substanssiosaamisen hallitsevan ja kosmetiikka-alaa kehittävän moniosaajan.

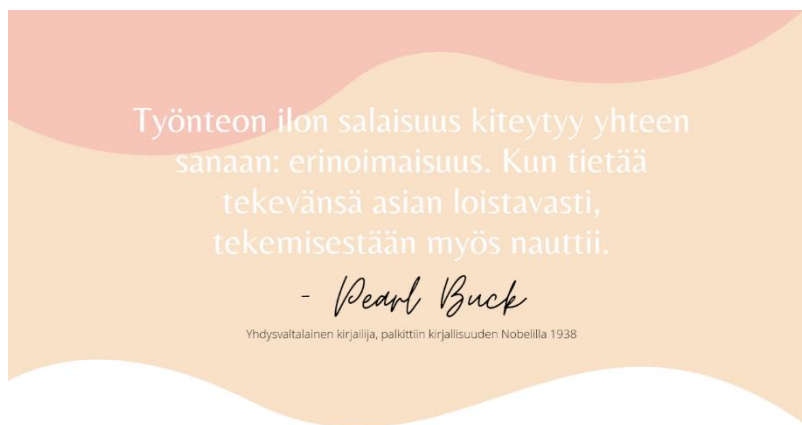
Valitessasi
estonomin (ylempi AMK),
tiedät saavasi kosmetiikka-alaa
kehittävän moniosaajan.

Samalla varmistut siitä, että
henkilöstösi tuntee
liiketalouden lisäksi myös alalle
tyypilliset tilanteet ja asiat.



Kuva 16: Yritys hyötyy estenomin (ylempi AMK) valitsemisesta

Kuva 17 on työkalun lopetussivu, jossa on lainattu Pearl Buckia, vuoden 1938 kirjallisuuden Nobelistia. Hän kiteyttää työnteon ilon salaisuuden sanaan ”erinomainen” ja toteaa tekemisen tuovan nautontoa, kun tietää tekevänsä asian loistavasti.



Kuva 17: Sitaatti Pearl Buck, ”erinomaisuus”

Työkalu tiivistettiin myös posteriksi, jossa pääkohdat on tiivistettynä ja se on helppo liittää esimerkiksi sähköpostiin liitteeksi. Poster on esitetty kuvassa 18.



Kuva 18: Poster

7 Johtopäätökset ja pohdinta

Työn tavoitteena oli löytää keinoja parantaa ylemmän estenomitutkinnon tunnettuutta, joka pitkällä tähtäimellä voi edistää koulutusta vastaaviin työtehtäviin työllistymistä. Kehittämistyön tarkoitus oli kartoittaa, vastaako ylempi estenomitutkinto työelämän tämänhetkisiin tarpeisiin sekä pyrkiä selventämään asiantuntijan osaamisprofiilia. Tässä kehittämistyössä alkuolettaimus oli, että iso osa alan ylemmän tutkinnon suorittaneista ei työllisty koulutusta vastaaviin tehtäviin, vaan jää ammattikorkeakoulututkintoa vastaaviin tehtäviin, koska työelämässä ei tunnisteta tutkinnon tuomaa osaamista. Työssä aineisto kerättiin ja analysoitiin kvalitatiivisia menetelmiä käyttäen. Tietoa kerättiin workshop-työskentelyllä sekä teema-haastatteluilla.

Kehittämistyön aihe koettiin tärkeänä tuoreeseen tutkintoon valmistuvien asiantuntijoiden työllistymisen kannalta. Kehittämistyön tutkimustulosten toivottiin hyödyttävän myös Laurea-ammattikorkeakoulua, kasvattamalla tietoa siitä, vastaako opetussuunnitelman sisällöt työelämän tarpeisiin.

Seuraavassa esitellään tiiviisti vastaukset kehittämistyötä ohjanneisiin kysymyksiin. Tämän jälkeen esitellään työssä kerätyn aineiston pohjalta tehdyt johtopäätökset ja pohditaan niitä suhteessa työn tietoperustaan. Tämän jälkeen pohditaan työn luotettavuutta, eettisyyttä, hyödynnettävyyttä ja siirrettävyyttä. Lopuksi tutkimuksen tulevaisuutta tarkastellaan jatkokehittämismahdollisuuksien valossa ja työ vedetään yhteen.

7.1 Kehittämistyötä ohjanneisiin kysymyksiin saadut vastaukset

Ensimmäinen kehittämistyötä ohjannut kysymys oli, vastaako ylempi estenomitutkinto sisällöltään työelämän tämänhetkisiä tarpeita. Workshopin vastauksista lisäksi nousseet esimies- ja tulevaisuusosaaminen ovat valinnaisia opintoja, mutta eivät automaattisesti sisälly tutkintoon. Tämä todettiin luvussa 6.1.

Kuten workshopin ja teemahaastatteluiden tuloksissa, luvuissa 6.1 ja 6.2 todettiin, yhdeksi merkittävimmistä osaamisista tämän päivän työelämässä koettiin henkilön ominaisuudet. Sekä workshopin että teemahaastatteluiden vastauksista kävi ilmi, että oman osaamisen kehittämistä sekä jatkuvaa oppimista arvostetaan tämän päivän työelämässä korkealle. Teemahaastatteluista nousi informaalin osaamisen tärkeys opintojen tuoman osaamisen rinnalla. Näitä luvuissa 6.1 ja 6.2 saatuja tuloksia tukee myös Frilander-Paavilaisen (2005, 5-8) näkemys siitä, että informaali osaaminen muodostaa usein hyvin merkittävän osan asiantuntijuudessa.

Teemahaastatteluissa haastateltujen näkemys siitä, vastaako oma osaaminen työelämän tarpeisiin, oli myönteinen, vaikka kaikki kokivat, että eivät tämänhetkisissä työtehtävissään pääse kaikkea osaamistaan hyödyntämään. Teemahaastatteluiden tuloksista kävi ilmi, että tutkinnon sisältöjä pidettiin pääosin erittäin hyvinä, mutta tuote- ja raaka-ainetietoutta kaivattiin lisää opintoihin. Nämä voitiin päätellä vastauksista luvussa 5.2.

Näiden tulosten perusteella voidaan sanoa ylemmän estenomitutkinnon vastaavan monilta osin työelämän tämän hetken osaamistarpeisiin.

Toinen kehittämistyötä ohjannut kysymys oli, tunnistaako työelämä estenomin (ylempi AMK) osaamisen. Tutkinnon tunnettuutta ja houkuttavuutta työelämälle ei pidetty workshopin tai teemahaastatteluiden vastauksissa vielä kovin hyvänä. Medianäkyvyyden verkostoitumisen jatkuva tarkeyttä ja korostettiin workshopin ja teemahaastatteluiden vastauksissa. Lisäksi workshopin vastauksista yhtenä tärkeänä asiana nousi esiin osaamisen konkretisointi. Nämä todettiin luvuissa 6.1 ja 6.2.

Niissä yrityksissä, joissa yhteistyö on vähäistä ja työyhteisöön ei kuulu montaa ylemmän tutkinnon suorittanutta estenomia, ei tutkintoa vielä tunneta hyvin. Teemahaastatteluiissa kenenkään haastatellun työyhteisössä ei ollut muita estenomeja (ylempi AMK). Kaikkien haastateltujen näkemys oli se, että tutkinnon tuomaa osaamista ei vielä tunneta työelämässä. Tämä näkemys perustui heidän omakohtaiseen kokemukseensa omissa työtehtävissään.

Saatujen vastausten perusteella voidaan todeta, että sellaisissa yrityksissä, jotka ovat tiiviissä yhteistyössä estenomien (ylempi AMK) kanssa, tunnetaan tutkinnon tuoma osaaminen. Workshopiin osallistuneet yritykset olivat kaikki mukana tutkinnon työelämän ohjausryhmässä, joka tekee Laurea-ammattikorkeakoulun kanssa yhteistyötä, yhteisenä tavoitteenaan kehittää sekä alan perustutkinnossa että ylemmässä ammattikorkeakoulututkinnossa koulutuksen laatua. Kyseisissä yrityksissä on hyvä tietämys siitä, mitä perustutkinto ja ylempi tutkinto tarkoittavat ja mitä osaamista koulutukset asiantuntijoille tuovat. Tämä pääteltiin tuloksista luvussa 6.1. Näiden tulosten perusteella voidaan siis sanoa, että työelämä ei vielä tunnista ylemmän estenomitutkinnon tuomaa osaamista toivotulla tasolla.

Kolmas kehittämistyötä ohjannut kysymys oli, millä keinoilla ylemmän estenomitutkinnon tunnettuutta voitaisi parantaa. Workshopin vastausten tärkeimmiksi teemoiksi kohosivat osaamisen konkretisointi, eri medioiden hyödyntäminen sekä verkostoituminen. Osaamisen konkretisoinnissa hyvänä keinona pidettiin tarinankerrontaa sekä visualisointia. Opiskelijoiden oman osaamisen sanoittaminen koettiin myös merkittävänä kehityskohteena. Nämä todettiin luvussa 6.1.

Teemahaastatteluiden vastauksista kävi ilmi, että haastateltujen näkökulmasta alan arvostus ja ylemmän estenomitutkinnon tunnettuus ovat huonoja. Medianäkyvyyden lisäämisen uskottiin parantavan ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon ja maisterin tutkinnon välistä tasaa arvoa. Oppilaitosympäristössä yhtenä ongelmana koettiin kollegoiden kouluttamattomuus ja vähättely.

Näiden tulosten perusteella voidaan sanoa, että eri medioissa esillä olo, aktiivinen verkostoituminen sekä osaamisen konkretisointi parantavat tutkinnon tunnettuutta.

Kaikkien kolmen kysymyksen vastausten perusteella päädyttiin kehittämistyössä luomaan visuaalinen työkalu työnhakuun yhdistettäväksi tai muuhun verkostoitumiseen avuksi. Työkalu ja siitä tehty posterit esitellään luvussa 6.3.

7.2 Tulosten tarkastelua, tehdyt johtopäätökset ja pohdintaa

Workshopin ensimmäisessä kysymyksessä haluttiin selvittää, mitä osaamista ylemmän estenomitutkinnon suorittaneelta henkilöltä odotetaan työelämässä. Vastauksista nousi selkeänä esille se, että estenomilta (ylempi AMK) odotetaan työelämässä oman alan tehtävien laaja-

alaista hallintaa. Tätä tukee Katajamäen (2010, 38) väitöskirja sekä Gacasanin ym. (2016) tekemä tutkimus, joissa todetaan asiantuntijan uudistumiskyvyn sekä projekteista suoriutumisen korostuvan muuttuvan työelämän moninaisissa tilanteissa. Alateemoina vastauksista erottui seitsemän teema-aluetta:

- digitaalisuusosaaminen
- markkinointiosaaminen
- lainsäädännön hallinta
- tuote- ja raaka-aineosaaminen
- esimiesosaaminen
- tulevaisuusosaaminen
- henkilön ominaisuudet

Välttämättömiksi koettujen konkreettisten osaamisten lisäksi henkilön ominaisuudet koettiin tärkeinä. Ne kuuluvat osin kokemuksellisen tiedon ja osin reflektiivisen tiedon alueisiin, joiden on todettu olevan asiantuntijuuden kulmakiviä (Frilander-Paavilainen 2005, 5-8). Lisäksi esimies- ja tulevaisuusosaaminen nostettiin vastauksissa esille, mutta ne ovat valinnaisia opintoja, eivätkä automaattisesti sisälly tutkinnon opetussuunnitelmaan.

Workshopin ensimmäisen kysymyksen tuloksista tehtiin johtopäätös, että vaikka tutkinto valmistaa asiantuntija- ja kehittämistehtäviin, niin myös suorittavan työn hallinta on estenomille (ylempi AMK) tärkeä osaamisalue työelämässä.

Liitteessä 5 on esitetty workshopin ensimmäisen kysymyksen tulosten pohjalta muodostetut teemat, jotka koostettiin post-it-lapuille työpajan jälkeen.

Kehittämistyötä tehtäessä havaittiin erityisesti workshopin vastauksissa nousseita teemoja, jotka kuuluvat jo estenomin perustutkinnon osaamisalueisiin. Perustutkinnon tuomiin osaamiin kuuluu markkinoinnin toimenpiteitä, asiakashankintaa ja esimiesosaamista. Alan ylempää tutkintoa opiskelemaan hakevien opiskelijoiden taustat ovat hyvin moninaisia, mikä tarkoittaa sitä, että kaikilla ylempää tutkintoa opiskelevilla ei välttämättä ole estenomin perustutkintoa (M., Poutanen 2020c, henkilökohtainen tiedonanto). Näin ollen heillä ei voida olettaa olevan samaa osaamista esimerkiksi markkinoinnissa tai kosmetiikan kemiassa. Tulevaisuudessa tulisi löytää keinoja, joilla alan ylempää tutkintoa opiskelevat henkilöt voisivat tutkinnon ohessa opiskella myös perustutkintoon kuuluvia kursseja, lisätäksään omaa osaamistaan ja näin laajentaa mahdollisuuksiaan eri työtehtävien suorittamiseen.

Suomessa arvostetaan tehtävien laajaa hallintaa ja erityisesti pienemmissä yrityksissä yhdellä henkilöllä voi olla useita vastuualueita. On siis mahdollista, että ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon suorittanut asiantuntija tekee myös konkreettista ja suorittavaa työtä, joka ei

vastaa kehittämis- ja asiantuntijaosaamista, vaan kuuluu enemmänkin perustutkinnon osaamisalueisiin. Korkean koulutuksen ja vahvan kehittämis- ja asiantuntijaosaamisen merkitys ja rooli kasvavat jatkuvasti. (S., Niinikoski 2020, henkilökohtainen tiedonanto.) Kuten myös Katajamäki (2010, 38) ja Gacasan ym. (2016) toteavat, nykytyöelämässä perustaitoihin kuuluu osata uudistaa omaa osaamistaan ja yhteisön toimintaa, ratkaisten ongelmia ja hoitaen samalla erilaisia projekteja. Työelämässä voidaan siis havaita konkreettisen osaamisen lisäksi tarve myös joustavalle ja toisen työtä arvostavalle tiimityöskentelijälle, joka hallitsee kriittisen ajattelun sekä osaa ratkaista ongelmallisiakin tilanteita. Tästä voi seurata ylemmän ammattikorkeakoulututkintoa vaativien työtehtävien lisääntyminen työmarkkinoilla. Moni näistä taidoista ei ole kuitenkaan opittavissa formaalin koulutuksen kautta. Ne ovat tärkeitä työelämän arvostamia ominaisuuksia, joita ei usein mielletä osaamisena.

Nykyään työntekijältä odotetaan abstraktimpaa otetta työhön, enemmän tietotaitoa sekä sujuvaa ongelmanratkaisukykyä (Hanhinen 2010, 33-47) ja pelkän mekaanisen ja suorittavan työn sijasta yhä syvempää osaamista, jossa vahva kehittämis- ja asiantuntijaosaamisen merkitys kasvavat (Frilander-Paavilainen 2005, 20-32; S., Niinikoski 2020, henkilökohtainen tiedonanto). Nämä odotukset tulevat esiin hyvin myös workshopin vastauksista (katso luku 6.1), joissa asiantuntijalta odotetaan haastavien aiheiden ymmärtämistä kokonaisvaltaisesti. Lisäksi hänellä odotetaan olevan monipuolinen substanssiosaaminen omalta alaltaan.

Työn muuttuminen vähemmän suorittavaa työtä painottavaksi ei tarkoita kaiken työn muuttamista asiantuntijatehtäviksi, sillä käytännön osaajia tarvitaan aina (Hanhinen 2010, 33-47). Tämä saattaa kuitenkin vaikuttaa pelkkää suorittavaa työtä tekevän ammattikunnan supistumisen, kun asiantuntijan osaaminen on laajempaa (S., Niinikoski 2020, henkilökohtainen tiedonanto). Koulutuksen laadun kehittämisessä korkeakoulujen on tärkeä muotoilla opinnoilla tavoiteltua osaamista opetussuunnitelmassa ja suunnitella osaamisen sisältöjä (Leuven communiqué 2009).

Perustutkinnon suorittaneen estenomin työnkuvan kaventuminen aiheuttaisi sen, että ylemmän tutkinnon suorittaneelta estenomilta vaadittaisi myös perustutkinnon osaamisalueita ja eritaustaisten opiskelijoiden on entistä tärkeämpää voida opiskella myös estenomin perustutkintoon kuuluvia kursseja ollakseen yhdenvertaisia muiden kanssa. Tällä hetkellä AMK-tasoisia kursseja on kuitenkin ollut ongelmallista järjestää halukkaille ja jatkossa tuleekin pohtia, olisiko mahdollista löytää keinoja, joilla erityisesti muilta aloilta saapuvat estenomiopiskelijat (ylempi AMK) voisivat osallistua AMK-tasoisille kursseille. Aloittaville estenomiopiskelijoille (ylempi AMK) tiedon tarve olisi heti koulutuksen alkaessa, joten heidän osallistumisensa AMK-opiskelijoiden opetukseen ei ole mahdollista tai järkevää. Myös orientoivan kokonaisuuden järjestäminen opintojen alkuun on mahdotonta, sillä vaikka kokonaisuuden järjestäisi opettajaresursseja kuluttamatta, esimerkiksi ostamalla palvelun ulkoa estenomin perustutkinnon

suorittaneelta alumnilta, on mahdoton opettaa kunnolla perustutkinnon sisältöjä kovin lyhyessä ajassa.

Opintokokonaisuuden siirtäminen verkkoon olisi toimivin ratkaisu asiaan. Oppimismuotoilun erilaisia välineitä hyödyntäen opetuksen voisi koostaa tallennetuista verkkoluennosta, erilaisesta hyödyllisestä kirjallisesta materiaalista ja pienestä määrästä tehtäviä tai esseitä. Ylimääräinen opintokokonaisuus työllistää opiskelijaa muiden opintojen ohella, mutta opetus-alustan avaaminen esimerkiksi kuukausi ennen ylemmän tutkinnon opintojen alkua mahdollistaisi sen, että opiskelija voisi perehtyä ja suorittaa AMK-tasoista verkko-opetusta jo ennen virallisen koulun alkua. Opettajien resursseja tämä kuluttaa ainoastaan materiaalien suunnittelu- ja luomisvaiheissa, mutta verkkoalustalla oppimismuotoilua hyödyntäen, on materiaali toistettavissa vuosi toisensa jälkeen.

Oppimismuotoilun avulla tehokkuutta voidaan parantaa, sillä tieto voidaan jaksottaa opiskelijalle sopivammaksi (Britain 2004). Juutisen (2011, 15-21) mukaan opiskelijan joutuessa motivoimaan itse itseään, ovat motivaatio ja vastuunotto erityisen tärkeässä roolissa. Britainin (2004) ja Salamonsonin ym. (2009) mukaan yhtenä oppimismuotoilun ydinajatuksena on juuri aktiivisen osallistumisen aikaansaama parempi sitoutuneisuus ja sen avulla saavutetut paremmat oppimistulokset. Erilaiset motivaatiot kuitenkin vaikuttavat oppimistulosten muotoutumiseen ja oppimismuotoilun tuomiin hyötyihin. Verkossa tapahtuva itseohjautuva oppiminen on tehokkaimmillaan, kun sitä hyödyntää sisäisesti motivoitunut opiskelija. Mikäli opiskelija on dismotivoitunut, ei hänellä ole aikomusta toimintaan, eikä siten hyödy oppimismuotoilun tuomasta hyödystä lainkaan. (Deci & Ryan 2000.)

Kuten Mitchell ym. (2008) toteaa, puhuttaessa aikuisopiskelijoista, on monella myös perheen ja työn yhteen liittäminen haasteita. Myös nykymaailman kompleksisuus ja henkilön odotukset työn, koulun, perheen ja vapaa-ajan yhteen liittämisestä ovat muuttuneet. Ihmiset odottavat joustavuutta. Oppimismuotoilu tukee nykyajan kehityssuuntaa, jonka vuoksi monet opinnot ja työt hoituvat hyvin Internetin välityksellä. Kuitenkin vähenevä läsnäolo vaikuttaa sitoutumisen määrään negatiivisesti, mikä asettaa oppimismuotoilulle haasteita (Salamonson ym. 2009). Toimivana motivaattorina muilta aloilta tulevalle opiskelijalle saattaisi toimia se, että vaikka ylimääräiset perustutkintoon kuuluvat opinnot työllistäisivätkin heitä lisää, osamiserojen tasoittumisen myötä olisi heillä työllistymismahdollisuudet paremmat niissä paikoissa, joissa perustutkinto ja ylempi tutkinto olisivat sulautuneet osittain toisiinsa.

Mikäli pelkän suorittavan työn tarve työelämässä vähenee, on tulevaisuudessa tarve kouluttaa yhä enemmän estenomeja (ylempi AMK) työelämän tarpeisiin. Tässä tilanteessa Laurea-ammattikorkeakoulun kannattaisi mahdollisesti pyrkiä kehittämään keinoja, joilla perustutkinnon suorittaneita estenomeja saataisi yhä enemmän kiinnostumaan kouluttautumisesta. Lisäksi jos

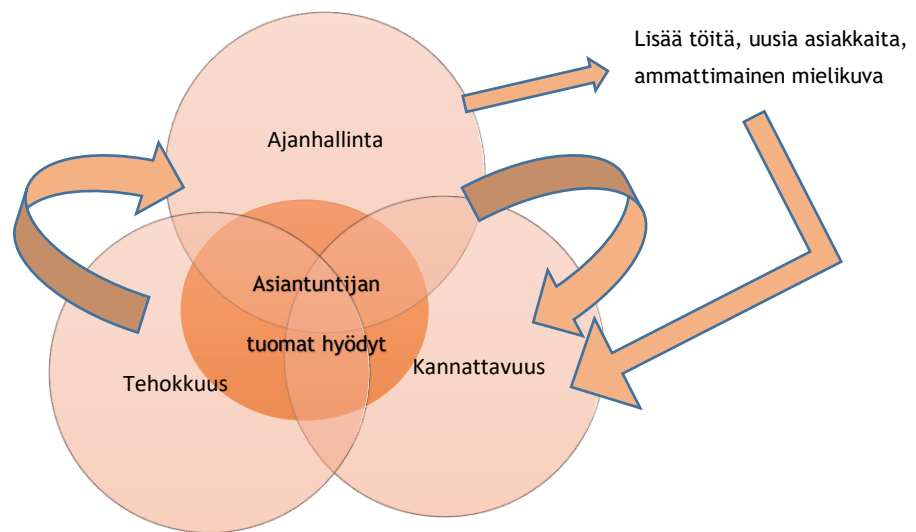
pelkän perustutkinnon suorittaneen estenomin työnkuva kapenisi, tarkoittaisi se myös ylempään tutkinnon suorittaneille estenomeille suurempaa työmäärää ja laajempaa työnkuvaa. Tämä tulisi huomioida alan palkkatason vakainaistamisessa ja korottamisessa.

Tulevaisuusajattelu koettiin workshopin vastauksissa (katso luku 6.1) yhtenä tärkeimmistä taidoista, jonka estenomi (ylempi AMK) voi yritykseen viedä. Megatrendien ja trendien pohjalta syntyvän tiedon hyödyntämistä työelämän tarpeisiin pidettiin tärkeinä. Laurea-ammattikorkeakoulun nopea reagointi mahdollisti syksyn 2020 opetussuunnitelman muokkaamisen tulevaisuusosaamisen osalta (katso luku 3.2).

Kuten luvuissa 6.1 ja 6.2 todettiin, yhdeksi merkittävimmistä osaamisista tämän päivän työelämässä koettiin henkilön ominaisuudet. Näihin vastaajat lukivat sosiaalisten taitojen, tiimityöskentely- ja vuorovaikutustaitojen sekä kollegan työn arvostamisen. Omatoimisuutta, ajanhallintaa ja priorisointia pidettiin työelämässä oleellisina henkilön ominaisuuksina, kuten myös ongelmanratkaisukykyä ja kokonaisuuksien hallintaa. Nämä ominaisuudet lukeutuvat osin informaalin ja osin reflektiivisen tiedon alueisiin. Informaali osaaminen luo tärkeän osan asiantuntijuuden ytimeä ja on formaalin koulutuksen ulkopuolella opittua. Se ei siis ole välttämättä suoraan alakohtaista. Näitä taitoja on kuitenkin vaikeampi opettaa formaalissa opetuksessa, koska ne liittyvät enemmän ihmisestä itsestään nouseviin seikkoihin. Reflektiivinen tieto puolestaan on puhtaasti itsesäätelytietoa, eli oman toiminnan suunnittelua ja arviointia, jolla ymmärryksen syvenemisen kautta pyritään luomaan uutta tietoa. (Frilander-Paavilainen 2005, 5-8.)

Sekä workshopin että teemahaastatteluiden vastauksista kävi ilmi, että oman osaamisen kehittämistä sekä jatkuvaa oppimista arvostetaan tämän päivän työelämässä korkealle. Tietojen ja taitojen jatkuva päivittäminen työelämän osaamistarpeita vastaaviksi on tärkeää maailman muuttuessa yhä kompleksisemmaksi paikaksi. Uusien taitojen ja ajantasaisen tiedon nopea omaksuminen saattaa oleellisesti vaikuttaa siihen, onko työntekijän asema työpaikallaan turvattu. (Karjalainen 2010, 12-16.) Kyky ajatella omaa työnkuvaa laajemmin, oman osaamisen kehittäminen, itsen johtaminen ja oman työn hallinta koettiin tärkeiksi ominaisuuksiksi. Näihin oleellisena liittyi myös vastaajien esiin tuoman reflektoinnin tärkeys ja virheistään oppiminen. Erityisesti juuri reflektiotaidot mahdollistavat asiantuntijuuden kehittymisen (Frilander-Paavilainen 2005, 5-8).

Katajamäen (2010, 38) ja Gacasanin ym. (2016) mukaan asiantuntijan uudistumiskyky sekä projekteista suoriutuminen korostuvat alati muuttuvan työelämän moninaisissa tilanteissa. Jos kilpailukykyä halutaan ylläpitää, on yritysten ja yksilöiden pyrittävä aina abstraktimpaan osaamiseen, jatkuvaan kehitykseen ja uuden luomiseen (Wiitakorpi 2006, 47-53). Uusia motiivituneita osaajia koulutetaan alalle lisää, mikä luo kauemmin alalla työskennelleille asiantuntijoille paineen uudistaa osaamistaan.



Kuvio 6: Yhteenveto asiantuntijan yritykseen tuomista hyödyistä

Kehittämistyössä konkreettisenä tuotoksena luotu työkalu ja siitä luotu posterit on kokonaisuudessaan esitelty luvussa 6.3. Työkalulla haluttiin tuoda esille paitsi estenomin (ylempi AMK) yritykseen tuomat hyödyt, myös ylemmän estenomitutkinnon eroja ylempään tradenomitutkintoon, jotta yhä useampi kauneusalan yritys harkitsisi estenomin (ylempi AMK) työllistämistä. Konkreettisia hyötynäkökulmia nostamalla esiin, voidaan tutkinnon osaamista tuoda tutummaksi työelämässä.

Workshopin toisessa kysymyksessä selvitettiin millä keinoin ylempi estenomitutkinto näyttäytyisi houkuttelevampana työelämälle. Vastauksista nousi seuraavat kolme teemaa:

- eri medioiden hyödyntäminen
- jatkuva verkostoituminen
- osaamisen konkretisointi

Kehittämistyön lopussa, liitteissä 11-15, on esitetty workshopin vastausten pohjalta luodut teemat, jotka koostettiin post-it-lapuille.

Workshopin vastauksissa yleisen medianäkyvyyden lisäämistä pidettiin hyvänä keinona parantaa tutkinnon houkuttavuutta. Vastauksissa painotettiin eri medioiden hyödyntämistä tiedottamisen apuvälineinä. Työelämän edustajat kokivat tärkeäksi parantaa tutkinnon markkinointia ja näkyvyyttä myös hakuaikojen ulkopuolella, sillä päätös opiskelemaan hakemisesta on usein pitkäaikainen haave, joka tehdään paljon ennen hakuaikaa. Kuten opetushallituksen raporteista voidaan todeta, on kiinnostus ylempää estenomitutkintoa kohtaan ollut kasvussa (Opetushallitus 2020a; Opetushallitus 2020b).

Vuoden 2020 alusta voimaan astunut muutos ylemmän ammattikorkeakoulun hakukriteerinä olleen työkokemusvaatimuksen lyhentymisestä 3,5 vuodesta 2 vuoteen mahdollistaa sen, että perustutkinnon suorittanut estenomi voi hakea jo aikaisemmassa vaiheessa opiskelemaan ylempää tutkintoa. Jos kiinnostus kohoaa reilusti, voi olla tarve lisätä koulutuksen aloituspaikkoja tai lyhentää koulutuksen alkamisväliä, joka tutkinnon alussa oli 1-1,5 vuotta. Nykyään Laurea-ammattikorkeakoulu on pyrkinyt vastaamaan tasaiseen kiinnostukseen muuttamalla koulutuksen alkamisvälin yhteen vuoteen.

Asiantuntijahaastatteluiden kautta henkilöbrändin luomisen tärkeyttä nostettiin ja erilaisten televisioformaattien, sosiaalisen median ja blogien mahdollista hyödyntämistä pohdittiin vastauksissa. Henkilöbrändäyksen ja verkostoitumisen apuvälineenä Linkediniä pidettiin ylivoimaisena. Sen koettiin olevan tärkeässä roolissa alalle työllistymisen näkökulmasta.

Jatkuvaa verkostoitumista pidettiin hyvin tärkeänä tunnettuuden ja houkuttavuuden parantajana workshopin vastauksissa. Jokainen tutkinnon suorittanut vie tietoa omiin työyhteisöihinsä, ja sitä kautta parantavat tutkinnon tunnettuutta ja houkuttavuutta työelämässä. Saatujen vastausten perusteella todettiin, että sellaisissa yrityksissä, jotka ovat tiiviissä yhteistyössä estenomiien (ylempi AMK) kanssa, tunnettiin tutkinnon tuoma osaaminen. Tähän johtopäätökseen päästiin workshopin tuloksia verratessa teemahaastatteluiden tuloksiin. Workshopiin osallistuneet yritykset olivat kaikki mukana tutkinnon työelämän ohjausryhmässä, joten kyseisissä yrityksissä oli hyvä tietämys siitä, mitä perustutkinto ja ylempi tutkinto tarkoittavat ja mitä osaamista koulutukset asiantuntijoille tuovat. Tämä voidaan päätellä tuloksista luvuissa 6.1 ja 6.2. Niissä yrityksissä, joissa yhteistyö on vähäistä ja työyhteisöön ei kuulu montaa ylemmän tutkinnon suorittanutta estenomia, ei tutkintoa vielä tunneta hyvin. Tämä johtopäätös tehtiin perustuen teemahaastatteluiden tuloksiin luvussa 6.2 ja näkemys asiasta perustui heidän omakohtaiseen kokemukseensa omissa työtehtävissään.

Laurean tutkinnon työelämän ohjausryhmä koettiin hyvänä jo olemassa olevana kanavana työelämän, Laurea-ammattikorkeakoulun ja Laurean opiskelijoiden välillä. Uusien yhteistyökumppanien kartoittamisen tärkeyttä ulkomaisista yhteistyökouluista, rekrytointitoimistoista ja yliopistoista korostettiin.

Vastaajat kokivat yhteistyön yliopistojen kanssa ongelmallisena. Yleinen käsitys oli, että yliopistojen kokema arvostus ylempää AMK-tutkintojärjestelmää kohtaan on matala. He pitivät oleellisena korostaa ammattikorkeakoulun käytännönläheisyyttä teoreettisen tutkimisen sijasta. Tieteellisen otteen lisääntymisen vastaajat kokivat kuitenkin tutkinnon uskottavuutta parantavana tekijänä, minkä takia osa koki opinnäytetyön vaatimustason korottamisen olevan ratkaisu uskottavuuteen ja tasa-arvoisempaan kohteluun ammattikorkeakoulun ja yliopiston välillä.

Workshopin vastauksista nousi selkeä tarve ylemmän estenomitutkinnon osaamisprofiilin konkretisoinnista. Sitä, mitä lisäarvoa estenomi (ylempi AMK) voi yritykseen tuoda, koettiin tärkeimpänä asiana korostaa osaamisprofiilin konkretisoinnissa. Tästä tehtiin johtopäätös, että osaamisen kuvaaminen jää tällä hetkellä hieman abstraktille tasolle ja sen selventämiseen sekä visualisoimiseen koetaan tarvetta. Tämä johtopäätös vaikutti osaltaan päätökseen luoda visuaalinen työkalu osaamisprofiilin selkeyttämiseen sekä helpottamaan omanosaamisen sanoittamista (katso luku 6.3).

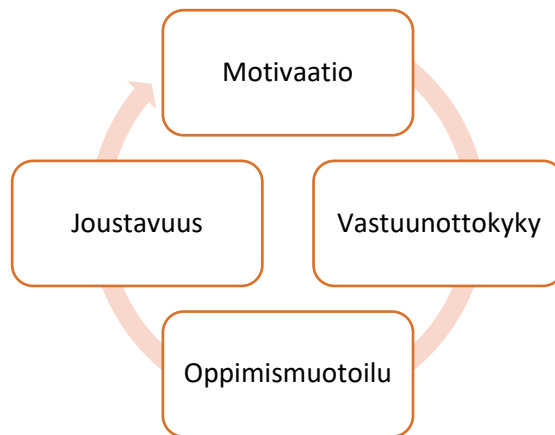
Molemmat tuotokset jaetaan sellaisissa Facebook -ryhmissä, joissa voidaan olettaa olevan myös potentiaalisia estenomeja (ylempi AMK) työllistäviä tahoja. Lisäksi se esitellään aloittaville estenomiopiskelijoille (ylempi AMK) henkilökohtaisen opintosuunnitelman luomisen yhteydessä ja on nähtävissä myös opiskelijoiden intranetissä. Työelämälle tuotokset jaetaan sähköisen kirjeen avulla työn julkaisun jälkeen. Kirjeen saavat yritykset, jotka ovat potentiaalisia estenomeja (ylempi AMK) työllistäviä yrityksiä sekä sellaisia, joiden tiedetään työllistävän perustutkinnosta valmistuvia estenomeja. Lisäksi työkalun ollessa sähköisessä muodossa, on sen jakaminen omille yrityskontakteille helppoa aina halutessaan.

Työn tuotosten jakamista eri kanavissa pohdittiin, mutta esimerkiksi YouTubeen niitä ei haluttu jakoon, koska sen koettiin olevan väärä kanava posterille. Lisäksi YouTubeen työkalu ja posterit saisi yleistä näkyvyyttä, mutta jos kehittämistyöllä halutaan parantaa ylemmästä estenomitutkinnosta valmistuvien alumnien työllistymismahdollisuuksia tutkintoa vastaaviin tehtäviin, tulisi myös työkalu suunnata potentiaalisille työnantajille alalla. Tämän vuoksi jakaminen päätettiin toteuttaa kapeammin ja kohdennetummin.

Tuloksista selvisi, että opiskelijoiden ja alumnien oman osaamisen sanoittamista pidettiin tarpeellisenä parantaa. Osaamisen sanoittamista tulisi kuitenkin kehittää myös niin, että se käsitteisi kokonaisvaltaisen osaamisen, myös opetussuunnitelman ulkopuolelta. Jokaisen opiskelijan osaaminen nähtiin yksilöllisenä, riippuen henkilön aikaisemmasta osaamisesta ja opintojen aikana suoritetuista valinnaisista kursseista. Osaamisen sanoittamisen ja tutkinnon houkuttavuuden uskottiin helpottuvan opetussuunnitelman visualisoinnilla, mikä selkeyttäisi myös potentiaalisten hakijoiden käsitystä tutkinnon sisällöistä.

Tarinoiden kertomisen yksilö- tai yritystasolla uskottiin myös antavan hyvän esimerkin osamiskäytöstä sekä näyttävän erilaisia asemia ja potentiaalisia urapolkuja työelämässä. Menestystarinoita, sekä sitä, millaista osaamista yritys tarvitsee menestyäkseen kosmetiikka-alalla, haluttiin tarinallistaa. Tarinankerronnan on todettu olevan hyvä keino, kun halutaan havainnollistaa asioita ja parantaa kuulijalle muodostuvaa muistijälkeä kerrotusta (Lammi 2015, 32).

Alojen rajapintojen sekä moniammatillisuuden hyötyjen korostaminen nähtiin tärkeänä niille, jotka mahdollisesti haluaisivat toisen alan perustutkintoaan täydentää ylemmällä estenomitutkinnolla. Kuvassa 20 on esitelty sanapilvi workshopin toisesta kysymyksestä.



Kuvio 7: Oppimismuotoilun vaikutus motivaatioon

Pelkän ulkoisen motivaation innoittama opiskelija tekee ulkoisen vaatimuksen tai palkkion eteen töitä (Deci & Ryan 2000). Hänellä syy hakeutua koulutukseen voi olla esimerkiksi palkankorotus. Osa ylempään estenomitutkintoon opiskelemaan hakevista henkilöistä on ammatinopettajia, joilla yleensä motivaatio on osittain ulkoista, sillä tutkinto tuo heille mahdollisuuden palkankorotukseen.

Raha on motivaattorina usein tehokas, jos opiskelija on sen hetkiseen työhönsä tyytyväinen. Teemahaastatteluiden tuloksista (katso luku 6.2) kävi kuitenkin ilmi, että alan työehtosopimuksissa on vielä paljon tehtävää ennen kuin palkankorotus ylemmän AMK -tutkinnon jälkeen on varma. Mikäli palkankorotus on ollut opiskelijaa eteenpäin vievä motivaattori, on sillä suuri vaikutus työmotivaatioon valmistumisen jälkeen, jos sitä ei saakaan.

Vain ulkoisen motivaation omaavalle opiskelijalle tärkeää on suorittaa opinnot hyväksytysti ja saada tutkinto, jolloin arvosanatavoitetta ei ole välttämättä asetettu kovin korkeaksi. Tällöin on mahdollista, että opiskelijan tutkinnon suorittamiseen kulunut aika on lyhyempi kuin sellaisen opiskelijan, jonka motivaatio on sisäistä.

Motivaatio voi kuitenkin olla myös yhdistelmä sisäistä ja ulkoista motivaatiota, kuten haastatteluista osalla oli. Jos opiskelijalla on ulkoisen motivaation lisäksi sisäistä motivaatiota, on sillä oppimisen määrään suuri merkitys, sillä opiskelija kokee luultavasti myös arvosanat merkityksellisemmiksi ja pyrkii aktiivisesti hyviin suorituksiin. Tämä on havainto, jonka kehittämistyön tekijä on myös itse havainnut opiskeluissaan.

Osaaminen kasvaa koulutuksen myötä, mutta motivaatiot saattavat vaikuttaa oleellisesti opitun tiedon määrään ja laatuun sekä suorittamisen tasoon. Näin ollen opiskelijan motivaatio voi olla jopa rajoittava tekijä siinä, kuinka paljon uutta oppia koulutuksesta karttuu. Vaikka

valmistuneita ei ole vielä runsaasti, on valmistumisprosentti suhteessa koulutuksen aloittaneiden määrään kuitenkin korkea kosmetiikka-asiantuntijuuden kehittämisen ja johtamisen koulutusohjelmassa. Ylemmstä estenomitutkinnosta voidaan sanoa valmistuvan lähes sata prosenttia opiskelun aloittaneista opiskelijoista, joten alaa opiskelevien asiantuntijoiden motivaatioiden voidaan todeta olevan enimmäkseen kunnossa.

Koulun koettiin antavan hyvät valmiudet työelämän tarpeisiin ja oman unelmatyön kuvan taivotteluun. Koulutuksen sisältöjä pidettiin hyvinä ja erityisesti tieteellisen otteen, osaamisen tunnistamisen ja ammatti-identiteetin muovautuminen koettiin parhaina tutkinnon tuomina asioina.

Tutkintoa vastaavien töiden olemassaolo ja niihin työllistyminen aiheutti keskustelua haasteltujen keskuudessa. Työpaikkojen määrää epäiltiin ja pohdittiin, pitääkö oma unelmatyön kuva rakentaa itse. Alan kapeus ja suhteilla eteneminen koettiin ongelmallisena työllistymisen kannalta. Mikäli opiskelija on hakeutunut koulutukseen saavuttaakseen uusia työmahdollisuuksia, voi silloinkin olla kyse osittain rahan motivoivasta voimasta, mutta usein motivaatio on osittain myös sisäistä. Uuden työn voidaan kokea tuovan merkityksellisyyttä ja mielekkyyttä työhön ja parantavan henkilön kokonaishyvintä.

Tutkintoa vastaavia töitä varmasti on tulevaisuudessa enemmän, mutta tänä päivänä työskentelymahdollisuudet keskittyvät suurempiin, ehkä kansainvälisiin yrityksiin. Tehokasta tunnettuustyötä tekemällä tutkintoa ja sen tuomaa osaamista voidaan tuoda esille, vaikuttaen työpaikkojen muodostumiseen pitkällä tähtäimellä. Workshopin tuloksissa (katso luku 6.1) esiin tulleet henkilöbrändin luominen, asiantuntijahaastattelut ja eri medioiden kautta esillä olo kasvattavat tietoisuutta tutkinnon olemassaolosta, mikä saattaa synnyttää tarpeita ja työpaikkoja. Myös alumnitoiminnan tehostaminen lisää tietoisuutta alasta ja tutkinnosta. Itse unelmatyön luominen on tehokkain tapa korostaa ja tuoda esiin omaa asiantuntijuutta.

Itsensä ja osaamisensa tarinallistaminen työmahdollisuuksien näkökulmasta on helppointa, kun ensin pyrkii tunnistamaan koko oman osaamisensa. Aiempien tutkintojen ja muiden opintojen tuoma osaaminen, työssä opittu osaaminen, ylemmän estenomitutkinnon tuoma osaaminen ja henkilön ominaisuudet kuuluvat kaikki osaamisprofiiliin. Osaamisprofiilin selkeydyttyä, voi oman osaamisensa videoida ja lähettää mielenkiintoisiin yrityksiin. Kuten jo aiemmin mainittiin, narratiivisuuden ja visuaalisuuden hyödyntäminen parantaa vastapuolen muistijälkeä ja saattaa hyödyttää vielä pitkänkin ajan kuluttua (Lammi 2015, 32). Narratiivisuutta ja visuaalisuutta hyödynnetään nykypäivän työnhaussa jo runsaasti. Monen yrityksen rekrytointi tapahtuu vapaamuotoisin videohakemuksin, mikä mahdollistaa hyvin moninaisten asioiden välittymisen työnantajaosapuolelle. Visuaalisuuden tehokkuus huomioon ottaen, luodusta työkalusta (katso luku 6.3) uskotaan olevan työnhaun yhteydessä hyötyä.

Estenomin perustutkinnon ja ylemmän tutkinnon tunnettuutta ja arvostusta pidettiin enimmäkseen huonoina. Kuitenkin tutkinnon tunnettuuden voidaan todeta kasvaneen, koska opiskelijoiden taustat ovat niin moninaisia ja ala herättää kiinnostusta myös muiden alojen edustajissa (M., Poutanen 2020c).

Alan arvostuksen näkökulmasta eniten pohdintaa haastateltavilla aiheutti vanhoillisen yliopistomaailman asenteet, mutta arvostuksen puutetta koettiin myös ammattioppilaitosympäristössä. Ylempi estenomitutkinto on verrattain uusi, eikä se ole saavuttanut vielä laajaa tunnettuutta alan edustajien keskuudessa. Sisältöjen ymmärtämättömyys saattaa aiheuttaa tutkinnon väheksyntää työyhteisössä. Lisäksi monissa kouluissa ammatinopettajien keski-ikä on korkea, mikä vaikuttaa vallalla oleviin asenteisiin tehdä kaikki kuten aina ennenkin. Asenteet ja henkilön vähäiset jäljellä olevat työvuodet vaikuttavat henkilön motivaatioon hakeutua itse lisäkoulutukseen. Tulevaisuudessa ammatinopettajien keski-ikä laskiessa myös korkeampaa kouluttautumista saatetaan arvostaa laajemmin. Tästä voidaan tehdä johtopäätös, että tulevaisuudessa kauneus- ja kosmetiikka-alalla on tarve koulutustason nostolle. Arvostuksen kohoaminen yhä useamman ammatinopettajana työskentelevän kouluttautuessa estenomeiksi (ylempi AMK) on mahdollista.

Koska tunnettuus ei ole vielä kovin suurta, voi aloittava opiskelija olla tietämätön tutkinnon tuomista mahdollisuuksista työelämässä, erityisesti, kun estenomeja (ylempi AMK) on työelämässä vasta vähän. Koulun tukitoimet urasuunnitteluun koettiin vähäisinä. Koulutuksen aikana tarkastellaan henkilökohtaista opintosuunnitelmaa, mutta lisäksi pakollisen urasuunnitelman kokoaminen opintojen alussa ja sen korjaaminen esimerkiksi pakollisten opintojen jälkeen voisi olla paikallaan. Tämä asia kävi ilmi myös alumneille tehdyissä haastatteluissa, kuten luvussa 6.2 mainitaan. Selkeä urasuunnitelma auttaisi opiskelijaa ymmärtämään tutkinnon tuomat mahdollisuudet paremmin ja suuntaamaan valinnaisia opintojaan kohti oikeaa uraa. Urasuunnitelmaan sanojen kirjalliseksi pukeminen helpottaisi myös oman osaamisen tunnistamista ja sanoittamista jatkossa. Sitä kautta voisi vaikuttaa edistävästi myös työllistymiseen tutkintoa vastaaviin tehtäviin.

Teemahaastatteluiden tuloksista (luvussa 6.2) kävi ilmi, että alumnit odottavat koulun tekevän tutkinnon tunnettuustyötä ja tuovan alaa enemmän esille. Parhaat keinot tunnettuuden kasvattamiseen kuitenkin olisivat alumnitoiminnan tehostaminen, henkilöbrändäys sekä esillä olo mediassa, jota tukevat myös workshopissa nousseet työelämän näkemykset asiaan (katso luku 6.1). Asiantuntijuuden näkyminen alan ammattilehdissä sekä myös kuluttajille suunnatuissa kauneuden ja terveyden aloille painottuvissa lehdissä nostaisi alan profiilia ja toisi tietämystä lisää. Erilaisissa ammatilaisille ja kuluttajille suunnatuissa tapahtumissa puhujana esillä olo toisi myös uskottavuutta ja tunnettuutta alalle.

Opetussuunnitelmassa kerrotut osaamistavoitteet jokaiselle opiskelijalle on tarkasti määritetty ja ne on esitelty luvussa 3.2. Opetussuunnitelman muokkausten jälkeen vuoden 2020 opetussuunnitelman sisällöt olivat monilta osin samoja kuin vuosi aikaisemminkin (Laurea-ammattikorkeakoulu 2020a; Laurea-ammattikorkeakoulu 2020b). Tehtyjen muutosten valossa voidaan kuitenkin todeta Laurea-ammattikorkeakoulun haluavan korostaa kansainvälisyyttä, trendi-, tulevaisuus- ja muotoiluosaamista sekä digitaalisuutta aiempaa enemmän. Lisäksi dokumenttien selkeyttäminen korostuu uusissa oppimistavoitteissa ja se voidaan tulkita visualisointina ja saavutettavammaksi tekemisenä. Tämä tavoite tuli esiin myös workshopin tuloksissa luvussa 6.1, kun tutkinnon työelämän ohjausryhmä ehdotti opetussuunnitelman visualisointia.

Vertailtaessa vuoden 2019 ja 2020 opetussuunnitelmia voidaan todeta ylemmän estenomitutkinnon opetussuunnitelman korostavan entistä enemmän asiantuntijuutta. Opintokokonaisuuksien tuomat osaamiset korostavat vahvaa kehittämisosaamista ja tuovat esiin suurempaa eroa perustutkinnon ja ylemmän tutkinnon välille.

7.3 Kehittämistyön luotettavuus ja eettisyys

Tämä kehittäminen noudattaa hyvää tieteellistä käytäntöä. Kehittämistyön luotettavuutta arvioidaan usein käsitteillä reliabiliteetti ja valideetti. Reliabiliteetillä tarkoitetaan työn tarkkuutta (Ronkainen ym. 2011, 129-133) ja toistettavuutta. Valideetilla puolestaan viitataan tutkimusmenetelmien kykyyn mitata sitä, mitä oli tarkoitus mitata. (Hirsjärvi ym. 2009, 231-333.) Nämä käsitteet eivät kuitenkaan ole parhaat mahdolliset kuvaamaan kvalitatiivista tutkimusta.

Kvalitatiivisen kehittämistyön luotettavuutta tarkasteltaessa on pohdittava esimerkiksi, miten aineisto kerättiin, miten työn tiedonantajien valinta suoritettiin ja miten työ raportoitiin (Tuomi & Sarajärvi 2018, 158-172). Tässä kehittämistyössä aineisto kerättiin teemahaastatteluja ja workshop-ideointityöpajaa hyödyntäen.

Haastattelut äänitettiin älypuhelimien avulla ja toteutettiin yksilöhaastatteluna. Perinteisinä haastatteluina alun perin suunnitellut haastattelut siirtyivät Teams-alustalle COVID-19 -pandemian ja sen aiheuttamien rajoitusmääräysten vuoksi. Haastattelurunkona käytettiin kehittämistyön tekijän laatimaa käsitekarttaa, joka mahdollisti sen, että jokaisessa haastattelussa muistettiin käsitellä samat aiheet. Tämä teki haastatteluista vertailukelpoiset ja kaikilta haastatelluilta saatiin näkemys samoista aiheista. Äänittäminen puolestaan mahdollisti luontevamman keskustelun haastattelijan ja haastateltavan välillä, kun puhuttuihin asioihin pystyttiin palaamaan myöhemmin litterointivaiheessa useita kertoja.

Tiedonantajat kehittämistyön teemahaastatteluissa rajattiin jo valmistuneisiin alumneihin, koska haluttiin selvittää valmistuneen estenomin (ylempi AMK) kokemuksia koulutuksen sisällöistä ja koulutuksesta saatuja hyötyjä sekä sitä, miten ne kohtaavat työelämän tarpeet. Työssä siis haastateltiin vain 2018 aloittaneesta ryhmästä valmistuneita, koska kehittämistyön alussa 2019 aloittaneen vuosikurssin opiskelijoista ei kukaan ollut vielä lähellä valmistumista. Kehittämistyön tekijän suhde haastateltaviin oli neutraali, mikä mahdollisti puolueettoman lähestymisen heihin ja aiheeseen.

Kiinnostuneita haastateltavia saatiin kolme, joten otanta jäi melko kapeaksi. Kuitenkin siihen hetkeen mennessä valmistuneiden alumnien määrään suhteutettuna, oli haastatteluista hyvä määrä. Yksi haastateltava oli suorittanut kurssinsa ja oli lähes valmis, jonka vuoksi hänet sisällytettiin kehittämistyön tiedonantajiin. Jokainen haastatelluista oli alle vuoden sisään valmistunut, joten urakehityksen ei voitu olettaa olevan vielä vakiintunut. Mikäli urakehitys olisi ollut vakiintunut haastatteluiden teko hetkellä, olisi vastaukset voineet olla erilaisia ja kenties syvemmin työelämää kuvaavia.

Työn menetelmiä suunniteltaessa tehtiin oletus, että kohderyhmän henkilöillä on intressi edistää alumnien työllistymistä omaa tutkintoa vastaaviin tehtäviin sekä kehittää koulutusta työelämän tarpeita vastaavaksi. Kun vain kolme haastateltavaa ilmoittautui, oli syytä pohtia syitä niiden vähyyteen, siitäkin huolimatta, että Eskola ja Suoranta (2003, 61) toteavat, että kvalitatiivisen tutkimuksen tarkoitus ei ole luoda tilastollisesti yleistettäviä tuloksia, vaan ymmärtää kohderyhmän toimintaa ja ilmiötä. Yhtenä vaikuttavana tekijänä vähäiseen osallistujamäärään saattoi olla henkilön omat motiivit koulutukseen hakeutumiseen. Kaikilla ei ole alkuperäisenä ajatuksena uusi urapolku, vaan he ovat tyytyväisiä sen hetkiseen työhönsä. Osa tutkintoa suorittavista estenomeista (ylempi AMK) on ammatinopettajia, joille tutkinnon suorittaminen tuo mukanaan palkankorotuksen.

Jos henkilön motivaattorina ei ole itse tutkinto ja sen mukanaan tuomat uudet työtehtävät, ei tutkintoa vastaaviin tehtäviin työllistymisen helpottamista koeta ehkä niin tärkeäksi. Tämä johtuu siitä, että ei koeta itsellä olevan tarve hakeutua uusiin töihin, koska viihdytään olemassa olevassa työssä.

Workshopin osallistujista työelämän edustajat olivat kehittämistyön tekijälle entuudestaan vieraita. Osa koulun henkilökunnasta oli tuttuja, mutta suhde heihin oli neutraali, eikä etukäteen tuntemisen voitu ajatella vaikuttavan osallistumisen vapaaehtoisuuteen tai vastausten luonteeseen mitenkään (Tuomi & Sarajärvi 2018, 158-166).

Haastatteluiden litteroinnit suoritettiin mahdollisimman nopeasti haastattelun teon jälkeen ja ne purettiin Excel-tiedostoihin niin, että henkilöiden anonymiteetti säilyi. Kehittämismenetelmissä anonymiteetti säilyi teemahaastatteluiden osalta, kun haastateltavat tai kukaan muu-

kaan kehittämistyön ulkopuolinen henkilö ei tiennyt ketä haastateltiin. Workshopissa anonyymiteetti ei toteutunut, sillä henkilöt olivat kasvotusten, eivätkä kysyttäessä kokeneet anonyymiutta tarpeelliseksi. Tietynlainen kasvottomuus olisi ollut mahdollista toteuttaa järjestämällä workshop esimerkiksi niin, että kaikilla olisi ollut samanlaiset kynät ja paperinvaihdot olisi tehty fasilitaattorin kautta. Tietotekniikkaa apuna käyttäen olisi varmistettu vielä parempi anonyymiteetti, kun olisi hyödynnetty oppimismuotoilun työkaluja. Haastatteluiden jälkeen tiedostojen nimet koodattiin ja säilöttiin huolella, jotta nimet eivät kävisi ilmi ulkopuolisille.

Triangulaatio teorioiden tai menetelmien kautta olisi parantanut työn luotettavuutta. Luotettavuutta olisi voinut parantaa myös se, että haastateltavat olisivat saaneet kysymysrunгон katsottavaksi hyvissä ajoin ennen haastattelua. Etukäteen tutustumisen mahdollisuus olisi antanut haastateltaville paremmat mahdollisuudet miettiä vastaustaan. Lisäksi kun teemahaastatteluissa haluttiin osaltaan selvittää alumnien kokemuksia opintojen sisältöihin, luotettavuutta olisi vahvistanut myös opetussuunnitelman mukaan ottaminen haastatteluun. Tällöin kysymykset olisi voitu kohdentaa tiettyihin opintokokonaisuuksiin ja selvittää toteutuiko kaikki kuten Laurea-ammattikorkeakoulu oli tarkoittanut. Näiden toteutumattomuus kuitenkin heikentää työn luotettavuutta hieman. Haastattelijan kokemattomuus teemahaastatteluiden tekemisessä voidaan myös tulkita luotettavuutta heikentävänä tekijänä. Menetelmien ja analysoinnin tarkalla raportoinnilla pyrittiin parantamaan työn luotettavuutta.

Workshop-ideointityöpaja osoittautui hyväksi tiedonkeruumenetelmäksi, sillä tutkinnon työelämän ohjausryhmän edustajat olivat kaikki motivoituneita ideoimaan tunnettuuden kehittämistä sekä kertomaan heidän yrityksensä näkökulmasta työssä vaadituista osaamisista. Työpajan tulokset jaettiin avoimesti heille heti workshopin jälkeen kahtena sanapilvenä (katso luku 7.2), minkä lisäksi koko kehittämistyön tulokset esiteltiin heille koko kehittämistyön valmistumisen jälkeen.

Tässä kehittämistyössä on käytetty aiheeseen liittyvää materiaalia lähteenä, pyrkien käyttämään monipuolisesti kirjoja, väitöskirjoja ja tieteellisiä artikkeleita. Lähteet on pyritty valitsemaan niin, että ne olisivat ennen kaikkea luotettavia ja myös mahdollisimman tuoreita, korkeintaan 15 vuotta vanhoja. Ne lähteet, jotka kuitenkin ovat tätä vanhempia, on valittu työhön niiden vakuuttavuuden ja jo klassikko statuksen takia. Tällaisia olivat esimerkiksi Maslow (1943), White (1959) ja deCharms (1968), joiden teokset kuuluivat kehittämistyön motivaatio-teorioidensa vuoksi. Niitä verrattiin huomattavasti tuoreempaan kirjallisuuteen, kuten Deci & Ryan (1991, 1995 ja 2000), jonka toivottiin tuovan nykyaikaisempaa katsontakulmaa asiaan. Maslowia on kritisoitu runsaasti hänen tarvehierarkiansa sopimattomuudesta nykypäivään. Kirjoitushetkellä Maslow on itse elänyt toisen maailmansodan aikaa, jolloin maailma on ollut kovin erilainen kuin nykyään. Osa vanhemmista lähteistä on menetelmäkirjallisuutta, joka ei

ajan myötä ole kuitenkaan vanhentunutta tietoa. Lähteissä on mukana myös kansainvälistä aineistoa.

Yhtenä käytettynä lähteenä oli Arenen, eli ammattikorkeakoulujen rehtorineuvoston, vuonna 2016 tekemä tutkimus opiskelijatytytyväisyydestä ja oman asiantuntijuuden kehittymisestä. Sisäisten tutkimusten problematiikka on siinä, että tutkimuksen tekijä on aina hieman puolueellinen kysymään näitä asioita. Puolueettoman tahon teettämä tutkimus olisi voinut olla luotettavuudeltaan parempi.

Työn toistettavuus on hankalaa, kun käsitellään ihmisten kokemuksia, niin teemahaastatteluiden osalta kuin workshopissakin. Kehittämistyössä saatujen vastausten yhtenevyys aiempien tutkimusten valossa parantaa kehittämistyön luotettavuutta.

Eettisestä näkökulmasta kvalitatiivisessakin tutkimuksessa on noudatettava hyviä tieteellisiä käytäntöjä (Tuomi & Sarajärvi 2018, 147-157). Kehittämistyössä on toimittu rehellisesti ja huolellisesti ja työn tulokset on tallennettu ja esitetty tarkasti. Lähteitä on käytetty huolellisesti ja niiden merkinnässä on kiinnitetty erityistä huomiota siihen, että toisten työtä kunnioitetaan ja saavutukset kirjataan oikealle tutkijalle. Lisäksi työn toteutus ja raportointi on pyritty kuvaamaan niin tarkasti, kuin mahdollista.

Aiheen valinnassa haluttiin tuottaa Laurea-ammattikorkeakoululle hyödyllistä tietoa liittyen ylemmän estenomitutkinnon työelämän tarpeisiin vastaavuudesta. Aihetta käsiteltiin rehellisesti ja saadut tulokset raportoitiin totuudenmukaisesti, vaikka ennen kehittämistyötä ei voitu olla varmoja, ovatko tulokset Laurea-ammattikorkeakoulun näkökulmasta positiivisia vai negatiivisia. Tuloksia tulkittaessa niistä nouseva mahdollinen kritiikki haluttiin esittää rehellisesti. Tulosten manipuloinnilla ja vääristelyllä ei olisi saavutettu hyötyä Laurea-ammattikorkeakoululle.

Raportoinnissa on käytetty Laurea-ammattikorkeakoulun opinnäytetyöhön suunniteltua pohjaa ja pyritty kokoamaan laadukas kokonaisuus, hyödyntäen käytettyä lähdemateriaalia sekä kehittämistyön tuloksia.

Vieraskielisen lähdemateriaalin problematiikkaa oli mahdoton tässä työssä ratkaista täysin. Lähdemateriaalista osa, erityisesti väitöskirjoja ja tutkimusartikkeleita, on alun perin englanninkielistä. Suomen kielen sana *osaaminen* kääntyy englannin kielessä sanaksi *competence*. Jos sanan kääntäisi takaisin suoraan suomeksi, kääntyisi se kompetenssiksi ja muuttaisi samalla sisältöään. Isopahkala-Bouretin (2010, 33-34) mukaan kompetenssi viittaa eurooppalaisen viitekehykseen ja sen pyrkimykseen kuvata koulutuksen aikaansaamia oppimistuloksia. Tässä kehittämistyössä terminä käytettiin osaamista, sillä ylempi ammattikorkeakoulututkinto

luo käytännönläheistä asiantuntijuutta. Kuitenkaan englannin kielessä muita osaamista tarkoittavia sanoja, kuten know-how tai skilfulness, ei koettu sopiviksi. Näin ollen englanninkielisissä lähdemateriaaleissa competence käännettiin tähän kehittämistyöhön sanaksi osaaminen.

7.4 Kehittämistyön yleistettävyyden, hyödynnettävyys ja siirrettävyys

Yleistettävyyden käsite on kvalitatiivisen tutkimuksen näkökulmasta ongelmallinen, kuten reliabiliteetti ja validiteettikin (Ronkainen ym. 2011, 142-153). Tässä kehittämistyössä toteutuu osittainen yleistettävyys. Vaikka teemahaastatteluiden otanta on pieni, edustaa se melko hyvin haastatteluiden tekohetkellä valmistuneiden kokemuksia, kun valmistuneita oli vasta reilu kymmenen. Workshopissa edustettuna olleet tiedonantajat olivat työelämän edustajia, eli suoraa kohderyhmää, kun haluttiin selvittää työelämän tarpeiden ja koulutuksen sisältöjen kohtaamista.

Teemahaastattelujen ja workshopin tulosten hyödynnettävyys Laurea-ammattikorkeakoululle on hyvä. Teemahaastatteluiden ja workshopin tuloksia voidaan hyödyntää suoraan opetus-suunnitelmaa muokattaessa. Kehittämistyö kokonaisuutena tuo arvokasta tietoa tuoreen tutkimuksen sisältöjen suunnitteluun.

Työkalua Laurea-ammattikorkeakoulu ei voi hyödyntää laajasti, mutta se saattaa auttaa opiskelevia estenomeja (ylempi AMK) ymmärtämään asiantuntijuuden osa-alueita ja osaamisen käsitettä laajemmin. Kun opiskelija ymmärtää mitä kaikkea osaaminen on, saattaa se helpottaa oman osaamisen sanoittamista ja sitä kautta työllistymistä alalle. Myös erilaisten motivaatioiden ymmärtäminen voi auttaa tunnistamaan omassa toiminnassa ja ajatusmaailmassa valitsevia piirteitä.

Konkreettisena tuotoksena syntyneen työkalun ja siitä tehdyn posterin hyödynnettävyys työhaun yhteydessä estenomille (ylempi AMK) uskotaan olevan hyvä ja niiden toivotaan vaikuttavan positiivisesti työllistymiseen. Hyödyn saa myös työelämäosapuoli, jolle työkalu ja posterit selkeyttävät ylemmän estenomitutkimuksen suorittaneen henkilön osaamisprofiilia ja tutkimuksen eroja suhteessa perustutkintoon. Näiden todentaminen onnistuu vasta jatkokehittämisen yhteydessä.

Molemmat tuotokset jaetaan sellaisissa Facebook -ryhmissä, joissa voidaan olettaa olevan myös potentiaalisia estenomien (ylempi AMK) työnantajia. Tällaisia ovat esimerkiksi Kauneuden- ja hyvinvointialanyrittäjät, Estenomit Pro ja Estenomit YAMK Pro -Facebook-ryhmät. Työkalu ja posterit esitellään estenomiopiskelijoille (ylempi AMK) henkilökohtaisen opinto-suunnitelman laatimisen yhteydessä, jonka lisäksi se löytyy myös opiskelijoille suunnatussa intranetissä.

Työelämälle tuotokset jaetaan sähköpostitse kehittämistyön tekijän toimesta, kun työ on julkaistu. Sähköinen kirje lähetetään yrityksiin, joiden voidaan ajatella olevan potentiaalisia estenomeja (ylempi AMK) työllistäviä yrityksiä. Lisäksi kirjeen saavat sellaiset yritykset, jotka jo työllistävät perustutkinnosta valmistuneita estenomeja. Sähköistä työkalua ja posteria myös Laurea-ammattikorkeakoulun on helppo jakaa omille yrityskontakteilleen ja erityisesti niiden jakaminen tutkinnon työelämän ohjausryhmälle on tärkeää. Myös työstä kirjoitettu Laurea Journal -artikkeli jaetaan samoissa kanavissa, kunhan se on julkaistu.

Workshopin kysymykset ja itse menetelmä voitaisi siirtää suoraan toiselle alalle, esimerkiksi Laurea-ammattikorkeakoulussa käynnissä oleviin oikeusmuotoilun tai vasta alkaneeseen kestävä kasvun johtamisen koulutusohjelmiin, jos halutaan varmistaa, vastaavatko muiden koulutusten sisällöt työelämän tarpeisiin. Vanhemmassakin tutkinnossa voisi olla hyödyllistä välillä tarkistaa, vastaako tutkinnossa syntyvä osaaminen työelämän tarpeita.

Kehittämistyö toi varmistuksen onnistuneesta opetussuunnitelmatyöstä sekä siitä, että ylemmän estenomitutkinnon opetussuunnitelma vastaa hyvin tämän hetken tarpeisiin työelämässä. Lisäksi alumniin kokemus koulutuksen sisällöistä oli hyvä. Sellaisenaan palaute Laurea-ammattikorkeakoululle oli hyvä.

Työ on pyritty tekemään saavutettavaksi luomalla siitä PDF-tiedosto ja lisäämällä se Theseus-tietokantaan. Lisäksi työn kuvissa ja kuvioissa on huomioitu saavutettavuus niin, että kuvien tärkein sisältö selviää lukijalle myös kirjoitetusta tekstistä.

7.5 Kehittämistyön jatkokehitys

Kehittämistyössä jatkokehittämissuunnitelmana voidaan pitää viiden vuoden kuluttua suoritettavaa uusintaa haastatteluista, sillä urakehityksen ei voida olettaa olevan vakiintunut vielä yhdeksän kuukautta tutkintoon valmistumisesta. Tämän vuoksi tämän kehittämistyön pohjalta ei voitu alkaa selvittää, työllistyvätkö alumnit tutkintoa vastaaviin tehtäviin. Jatkokehittämissuunnitelmassa olisi mielenkiintoista selvittää, jatkaako alumni vanhassa työssään vai siirtykö hän uusiin tehtäviin. Olisi hyvä tutkia myös laajempaa joukkoa ja kohdentaa tutkimus nimenomaan niihin opiskelijoihin, joiden motiivina hakeutua koulutukseen, on ollut haave uudesta työnkuvasta.

Jatkotutkimuksessa voi hyödyntää 6-3-5- brainwritingia menetelmänä työpajassa. Lisäksi konkreettista työtä voi ja tulee hyödyntää tehtäessä selvitystä siitä, onko se tuonut alumneille ja työelämälle toivottua ja työssä tavoiteltua hyötyä.

Lisäksi kehittämistyössä jo mainittu opetussuunnitelman visualisointi olisi hyvä toteuttaa mahdollisimman pian. Siitä saatujen hyötyjen voidaan olettaa heijastuvan todennäköisesti yhteis- haussa hakeviin opiskelijoihin. Lisäksi se voi parantaa edelleen opiskelijoiden oman osaamisen tunnistamista ja sanoittamista.

7.6 Lopuksi

Kehittämistyö osoitti, että Laurea-ammattikorkeakoulun ja tutkinnon työelämän ohjausryh- män välinen yhteistyö on korvaamattoman arvokasta ja hyödyllistä. Yhteistyön jatkuminen auttaa Laureaa pysymään ajan tasalla työelämän tarpeista ja muutoksista.

Laurea-ammattikorkeakoululle kehittämistyö toi varmistuksen onnistuneesta opetussuunnitel- matyöstä. Vaikka kehittämiskohteita tulikin tuloksissa esille, vastaa ylemmän estenomitutkin- non opetussuunnitelma hyvin tämän hetken tarpeisiin työelämässä. Lisäksi alumnien kokemus koulutuksen sisällöistä oli hyvä.

Konkreettisena tuotoksena luodun esityksen ja siitä tehdyn posterin päästyä alumnien ja työ- elämän käyttöön voidaan työtä jatkokehittää tekemällä uusintatutkimus viiden vuoden kulut- tua, jossa niiden tuomaa todellista hyötyä arvioidaan. Opetussuunnitelman visualisointi voi- daan toteuttaa jo nopeammalla tahdilla.

Kehittämistyön toteutus oli antoisaa ja opettavaista. Haluan alumnina osaltani olla mukana lisäämässä alan arvostusta ja tunnettua.

Lähteet

Painetut

Airaksinen, T. & Friman, M. 2008. Asiantuntija-ammattien etiikka. Hämeenlinna: Hämeen ammattikorkeakoulu.

Amsterdam, A. G., Bruner, J. S. & Bruner, J. S. 2000. Minding the law. Harvard university press.

Arene. 2016. Ammattikorkeakoulujen maisterikoulutus osaamisen uudistajana ja kansallisena koulutusinnovaationa. Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arene ry:n selvitys YAMK-tutkintojen rakenteellisesta kehittämisestä. Helsinki.

Asiantuntijuus edellä. 2013. Korkeakoulujen uusi erikoistumiskoulutus. Opetus- ja kulttuuriministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2013 (7). Helsinki: Opetus- ja kulttuuriministeriö.

Baron, P. & Corbin, L. 2012. Student Engagement: Rhetoric and Reality. Higher education research and development, 31 (6), 759. DOI:10.1080/07294360.2012.655711

Britain, S. 2004. A Review of Learning Design: Concept, Specifications and Tools. A report for the JISC E-learning Pedagogy Programme.

Brooks, S., Dobbins, K., Scott, J. J. A., Rawlinson, M. & Norman, R. I. 2014. Learning about learning outcomes: the student perspective. Teaching in higher education, 19 (6), 721-733. DOI: 10.1080/13562517.2014.901964.

Conole, G. & Fill, K. 2005. A learning design toolkit to create pedagogically effective learning activities. Journal of Interactive Media in Education 2005 (8), 1-16.

Dalziel, J., Conole, G., Wills, S., Walker, S., Bennett, S., Dobozy, E., Cameron, L., Badilescu-Buga, E. & Bower, M. 2016. The Larnaca Declaration on Learning Design. Journal of Interactive Media in Education, 1 (7), 1-24. DOI: <http://dx.doi.org/10.5334/jime.407>

deCharms, R. 1968. Personal causation: The internal affective determinants of behavior. New York: Academic Press.

Deci, E. L. & Ryan, R. M. 1980. The empirical exploration of intrinsic motivational processes. In L. Berkowitz (Ed.) Advances in experimental social psychology. New York: Academic Press, 39-80.

- Deci, E. L., & Ryan, R. M. 1991. A motivational approach to self: Integration in personality. In R. A. Dienstbier (Ed.), *Current theory and research in motivation*, 38. Nebraska Symposium on Motivation, 1990: Perspectives on motivation, 237-288.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. 1995. Human autonomy: The basis for true self-esteem. In M. Kemis (Ed.), *Efficacy, agency, and self-esteem*. 31-49. New York: Plenum.
- Deci, E. L. & Ryan, R. M. 2000. Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development and well-being. *American Psychologist* (55), 68-78.
- Eskola, J., Lähti, J. & Vastamäki, J. 2018. Teemahaastattelu: lyhyt selviytymisopas. Teoksessa: Valli, R. (toim.) *Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Metodien valinta ja aineistonkeruu: viirikkeitä aloittelevalle tutkijalle*. 5. painos. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Eskola, J. & Suoranta, J. 2003. *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. 6. painos. Jyväskylä: Gummerus kirjapaino.
- Frilander-Paavilainen, E-L. 2005. *Opinnäytetyö asiantuntijuuden kehittäjänä ammattikorkeakoulussa*. Väitöskirja 199. Helsinki: Yliopistopaino.
- Friman, M. 2004. *Ammatillisen asiantuntijan etiikka ammattikorkeakoulutuksessa*. Väitöskirja 234. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- Gacasan, E. M. P., Wiggins, M. V. & Searle, B. J. 2016. The role of cues in expert project manager sensemaking. *Construction Management and Economics*, 34 (7-8), 492-507.
DOI:10.1080/01446193.2016.1177190
- Hanhinen, T. 2010. *Työelämäosaaminen: Kvalifikaatioiden luokitusjärjestelmän konstruointi*. Väitöskirja. Tampere: Tampere University Press.
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2004. *Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö*. Helsinki: Yliopistopaino
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. *Tutki ja kirjoita*. Hämeenlinna: Kariston kirjapaino.
- Hägg, O. 2011. *Yrittäjyysvalmennus ja yrittäjäidentiteetti*. Väitöskirja. Tampereen yliopisto: Tampereen yliopistopaino.
- Isoherranen, K. 2012. *Uhka vai mahdollisuus - moniammatillista yhteistyötä kehittämässä*. Väitöskirja. Helsinki: Unigrafia.

- Isopahkala-Bouret, U. 2010. Kohti monimuotoista osaamisen käsitettä. Teoksessa: Rantanen, T. & Isopahkala- Bouret, U. (toim.) Näkökulmia ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon tuotamaan osaamiseen sosiaali- ja terveysalalla. Helsinki: Edita Prima. ISBN 978-951-799-201-5.
- Juutinen, S. 2011. Emotional obstacles of e-learning. Väitöskirja 145. Jyväskylä: University of Jyväskylä, informaatioteknologian tiedekunta.
- Järvi, J. 2019. Kaksikymmentä vuotta kauneudenhoitoalan ammattikorkeakoulutusta. Teoksessa: Nina Lahtinen (toim.) Kauneuden kaksi vuosikymmentä. Kollageenista kilpailustrategioihin. Vantaa: Laurea-ammattikorkeakoulu.
- Karjalainen, M. 2010. Ammattilaisten käsityksiä mentoroinnista työpaikalla. Väitöskirja 388. Jyväskylä: Jyväskylä university printing house.
- Katajamäki, E. 2010. Moniammatillisuus ja sen oppiminen. Tapaustutkimus ammattikorkeakoulun sosiaali- ja terveysalalta. Väitöskirja 1537. Tampere: Tampereen yliopistopaino.
- Kohtamäki, M. & Rajala, R. 2016. Theory and practice of value co-creation in B2B systems. *Industrial Marketing Management*, (56), 1-10.
- Koivunen, N. 2007. Collective expertise: Ways of organizing expert work in collective settings. *Journal of management & organization*, 15 (2), 258-276. DOI:10.5172/jmo.837.15.2.258
- Kosonen, K. 2018. Finding one's own way in design. Reflections on narrative professional identity. Väitöskirja. Aalto-yliopisto, muotoilun tiedekunta.
- Kumpas-Lenk, K., Eisenschmidt, E. & Veispak, A. 2018. Does the design of learning outcomes matter from students' perspective? *Studies in educational evaluation*, (59), 179-186. DOI: 10.1016/j.stueduc.2018.07.008
- Lammi, O. 2015. Viesti ja vaikuta: Käsikirja presentaatioiden pitäjälle. Jyväskylä: Docendo.
- Larinen, S. 2017. Estenomi YAMK -tutkinnon merkitys kauneudenhoitoalan toimijoiden näkökulmasta. Opinnäytetyö. Laurea-ammattikorkeakoulu.
- Laurea-ammattikorkeakoulu. 2020a. Opetussuunnitelma. Kosmetiikka-asiantuntijuuden kehittäminen ja johtaminen, yamk, S20, Tikkurila. Viitattu 7.5.2020. <https://ops.laurea.fi/index.php/>
- Laurea-ammattikorkeakoulu. 2020b. Opetussuunnitelma. Kosmetiikka-asiantuntijuuden kehittäminen ja johtaminen, (KYV2), Laurea Tikkurila. Viitattu 8.10.2020. <https://ops.laurea.fi/index.php/fi/68096/fi/206676/KYV220SJ/year/2020>

Lehtinen, E., Palonen, T., Tynjälä, P., Klemelä, K., Merenluoto, S., Pohjola, K. & Veermans, K. 2012. Korkeakoulutettujen jatkokoulutuksen haasteet ja ehdotus järjestelmän kehittämiseksi - KYTKÖS-hanke. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2012 (22). Helsinki: Opetus- ja kulttuuriministeriö.

Leinonen, R. 2012. Ammattikorkeakoulupedagogiikan kehittäminen. Opiskeluorientaatiot ja opinnäytetyön vertaistilanteet opiskelijoiden asiantuntijuuden kehittymisen tukena. Väitöskirja 124. Oulun yliopisto, kasvatustieteiden tiedekunta.

Leuven communiqué 2009. The Bologna process 2020 - the European higher education area in the new decade. Viitattu 30.5.2020. http://www.eurashe.eu/library/modernising-phe/Bologna_2009_Leuven-Communique.pdf

Mahlakaarto, S. 2010. Subjektiksi työssä. Identiteettiä rakentamassa voimaantumisen kehitysohjelmassa. Väitöskirja 394. Jyväskylän yliopisto, kasvatustieteiden tiedekunta.

Maslow, A. H. 1943. A theory of human motivation. *Psychological Review* (50).

Mayer, R. E. 2003. Elements of a science of e-learning. *Journal of Educational Computing Research*, 29 (3), 297-313. DOI:10.2190/YJLG-09F9-XKAX-753D.

McAdams, D. P. 2008. Personal Narratives and the life story. In R. P. John (Ed.), *Handbook of personality: Theory and research*, 242-262. New York: Guilford press.

Mitchell, J., Maher, J. M. & Brown, K. 2008. Keeping up and keeping it together: Tertiary arts students managing health, family and self esteem. *Issues in Educational Research*, 18 (1), 44.

Mäki, K. 2017. Haaga-Helia. Verkkovirta-hanke. Osaammeko sanoittaa osaamista? Viitattu 3.1.2020. <http://amkverkkovirta.fi/osaammeko-sanoittaa-osaamista>

Niemelä, P., Isomöttönen, V. & Lipponen, L. 2014. Successful design of learning solutions being situation aware.

Niinistö-Sivuranta, S. 2013. Sanoista syntyy yhteinen merkitys? Kommunikointitaidot luovassa oppimisympäristössä ja ammatillisessa kasvussa ammattikorkeakoulun visuaalisilla suunnittelualoilla. Väitöskirja. Tampereen yliopisto, kasvatustieteiden tiedekunta.

Ojasalo, K., Moilanen, T. & Ritalahti, J. 2014. Kehittämistyön menetelmät. Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. 3. painos. Helsinki: Sanoma Pro.

Ronkainen, S., Pehkonen, L., Lindblom-Yläne, S. & Paavilainen, E. 2011. Tutkimuksen voima sanat. Helsinki: WSOY Pro.

Ruusuvuori, J., Nikander, P. & Hyvärinen, M. 2010. Haastattelun analyysin vaiheet. Teoksessa: Ruusuvuori & Nikander & Hyvärinen (toim.): Haastattelun analyysi.

Ruusuvuori, J. & Tiittula, L. 2005. Haastattelu: tutkimus, tilanteet ja vuorovaikutus.

Ryan, R. M., Deci, E. L., & Grolnick, W. S. 1995. Autonomy, relatedness, and the self: Their relation to development and psychopathology. In D. Cicchetti & D. J. Cohen (Eds.), *Developmental psychopathology: Theoretical and methods*, 618-655. New York: Wiley.

Salamonson, Y., Andrew, S. & Everett, B. 2009. Academic engagement and disengagement as predictors of performance in pathophysiology among nursing students. *Contemporary Nurse*, 32 (1-2), 123-132.

Saranpää, M. & TUNNE5 -työryhmä. 2009. Osaamisen tunnistaminen. Työkirja ammattikorkeakouluille. Helsinki: Edita.

Schienstock, G. & Hämäläinen, T. 2001. Transformation of the Finnish innovation system: A network approach. Sitra Report series, 7. Helsinki: Hakapaino.

Sundholm, L. 2000. Itseohjautuvuus organisaatiomuutoksessa. Väitöskirja 172. Jyväskylän yliopisto, yhteiskuntatieteiden tiedekunta.

Suomi, A. 2002. Ammattia etsimässä. Aikuisopiskelijat kertovat sosiaaliohjaajakoulutuksesta ja narratiivisen pätevyyden kehittymisestä. Väitöskirja. Jyväskylän yliopisto, yhteiskuntatieteiden tiedekunta.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Uudistettu laitos. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Tuulaniemi, J. 2016. Palvelumuotoilu. Helsinki: Talentum Pro.

Tynjälä, P. 1999. Oppiminen tiedon rakentamisena: Konstruktivistisen oppimiskäsityksen perusteita. Helsinki: Kirjayhtymä.

Tynjälä, P. 2010. Asiantuntijuuden kehittämisen pedagogiikkaa. Teoksessa Collin, K. Paloniemi, S., Rasku-Puttonen, H. & Tynjälä, P. (toim.) *Luovuus, oppiminen ja asiantuntijuus*. Helsinki, Finland: WSOY.

Varje, P., Turtiainen, J. & Väänänen, A. 2013. Psychological management: Changing qualities of the ideal manager in Finland 1949-2009. *Journal of Management History*, 19 (1), 33-54. DOI: 10.1108/17511341311286187

Vermunt, J. D. & Vermetten, Y. J. 2004. Patterns in Student Learning: Relationships Between Learning Strategies, Conceptions of Learning, and Learning Orientations. *Educational Psychology Review*, 16 (4), 359-384.

White, R. W. 1959. Motivation reconsidered: The concept of competence. *Psychological Review*, 66, 297-333.

Wiitakorpi, I. 2006. Ammatillisen osaamisen tukeminen muuttuvissa toimintaympäristöissä. Tutkimus ikääntyvien työntekijöiden näkökulmasta. Väitöskirja. Åbo Akademi, Kasvatustieteiden tiedekunta.

Wilenius, M. 2017. Patterns of the future. Understanding the nextwave of global change. London: World scientific world europe.

Sähköiset

Ahonen, P. & Antikainen, M. 2019. Ylempi ammattikorkeakoulututkinto lähes täysi-ikäinen - Pioneerit kehittämistyön jalanjäljissä. Viitattu 15.10.2020. <https://talk.turkuamk.fi/puheenvuoroja/ylempi-ammattikorkeakoulututkinto-lahes-taysi-ikainen-pioneerit-kehittamistyon-ja-lanjaljissa/>

Ammattikorkeakoululaki 932/2014. Viitattu 15.10.2020. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2014/20140932#L2P8>

Cedefop. 2017. Viitattu 30.5.2020. <https://www.cedefop.europa.eu/fi>

Koski, J. 2019. Onko korkeakoulutuksen duaalimalli keinotekoinen? Viitattu 10.10.2020. <http://www.arene.fi/ajankohtaista/onko-korkeakoulutuksen-duaalimalli-keinotekoinen/>

Laurea-ammattikorkeakoulu. 2020. Kosmetiikka asiantuntijuuden kehittäminen ja johtaminen. Viitattu 31.5.2020. <https://www.laurea.fi/koulutus/palvelualat/kosmetiikka-asiantuntijuuden-kehittaminen-ja-johtaminen-yamk/>

Mindtools. 2020. Brainwriting. Getting more from your idea sessions. Viitattu 30.1.2020. https://www.mindtools.com/pages/article/newCT_86.htm

Opetushallitus. 2020a. Viitattu 10.9.2020. https://vipunen.fi/fi-fi/_layouts/15/xlviewer.aspx?id=/fi-fi/Raportit/Haku-%20ja%20valintatiedot%20-%20korkeakoulu%20-%20amk%20-%20analyysi.xlsb

Opetushallitus. 2020b. Viitattu 10.9.2020. https://vipunen.fi/fi-fi/_layouts/15/xlviewer.aspx?id=/fi-fi/Raportit/Ammattikorkeakoulujen%20tutkinnot%20-%20vuosi.xlsb

Opetus- ja kulttuuriministeriö. 2020a. Suomen koulutusjärjestelmä. Viitattu 30.5.2020.

<https://minedu.fi/documents/1410845/15514014/Suomen+koulutusjarjestelma/8aa97891-0e44-b10d-7228-cf1c04c301d0/Suomen+koulutusjarjestelma.pdf>

Opetus- ja kulttuuriministeriö. 2020b. Tutkintojen ja muiden osaamiskokonaisuuksien viitekehys. Viitattu 10.10.2020. <https://minedu.fi/tutkintojen-viitekehys>

Opintopolku. 2020. Yliopistotutkintojen rakenne. Viitattu 10.10.2020. <https://opintopolku.fi/wp/yliopisto/yliopistotutkintojen-rakenne/>

Poutanen, M. A. 2018. Proudly Presenting, for the first time in Finland, Master's Degree of Beauty and Cosmetics. Designing the Curriculum with Participative Pedagogy, ICERI2018 Proceedings, 3008-3012. DOI: 10.21125/iceri.2018.1678

Poutanen, M. & Niinikoski, S. 2020. Yhteiskehittämällä sanoitettua osaamista - opetussuunnitelma suurennuslasin alla. Laurea Journal. <https://journal.laurea.fi/yhteiskehittamalla-sanoitettua-osaamista-opetussuunnitelma-suurennuslasin-alla/#651c59f8>

Suomisanakirja. 2020a. Motivaatio. Viitattu 1.6.2020. <https://www.suomisanakirja.fi/motivaatio>

Suomisanakirja. 2020b. Osata. Viitattu 8.10.2020. <https://www.suomisanakirja.fi/osata>

Tieteen termipankki. 2020. Kertomus. Narratiivi. Viitattu 24.6.2020. <http://tieteentermipankki.fi/wiki/Filosofia:narratiivi>

Valtioneuvoston asetus 546/2013. Viitattu 15.10.2020. <https://finlex.fi/fi/laki/alkup/2013/20130546#Pidp446987840>

Valtioneuvoston asetus 61/2020. Viitattu 15.10.2020. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2020/20200061>

Valtioneuvoston asetus 120/2017. Viitattu 19.10.2020. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2017/20170120>

Julkaisemattomat

M., Poutanen. 2020a. Henkilökohtainen tiedonanto 13.5.2020. Teams-keskustelu.

M., Poutanen. 2020b. Henkilökohtainen tiedonanto, 27.5.2020. Teams-keskustelu.

M., Poutanen. 2020c. Henkilökohtainen tiedonanto, 21.9.2020. Team-keskustelu.

Niinikoski, S. 2020. Henkilökohtainen tiedonanto, 25.3.2020. Teams-keskustelu.

Kuviot

Kuvio 1: Asiantuntijuuden muodostavat osa-alueet (mukailtu Frilander-Paavilainen 2005) ...	10
Kuvio 2: Osaamisen tunnistamiseen vaikuttavia asioita	15
Kuvio 3: Maslowin tarvehierarkia (Maslow 1943)	17
Kuvio 4: Eri motivaatiotyyppien erot (mukailtu Deci & Ryan 2000, 72)	18
Kuvio 5: Suomen koulutusjärjestelmän rakenne (mukailtu Opetus- ja kulttuuriministeriö 2020a)	22
Kuvio 6: Yhteenvedo asiantuntijan yritykseen tuomista hyödyistä	59
Kuvio 7: Oppimismuotoilun vaikutus motivaatioon	63

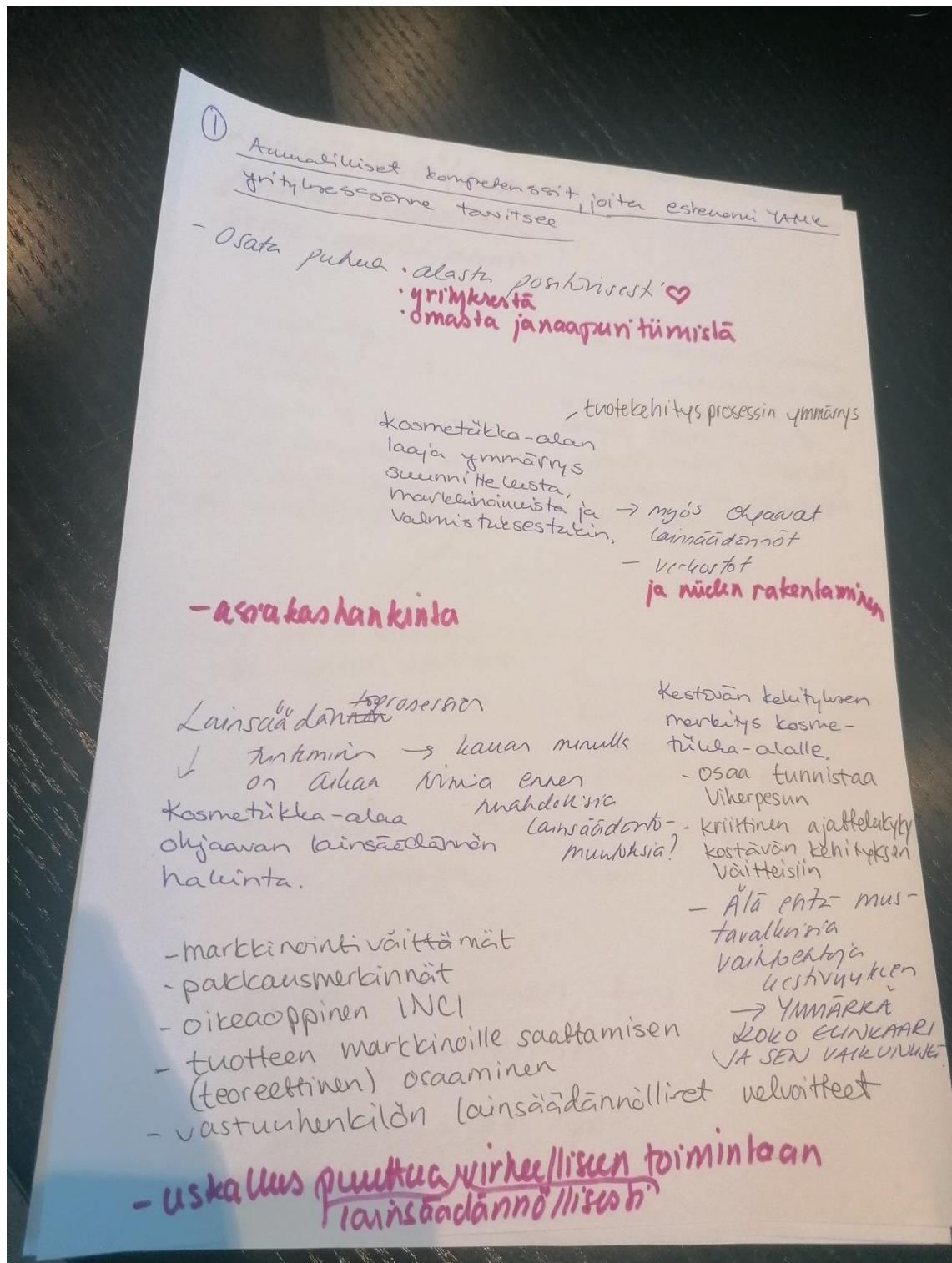
Kuvat

Kuva 1: Kehittämistyössä käytetyn käsitteistön suhteen kuvaaminen	27
Kuva 2: Asiantuntijuuden tunnistaminen -työkalun aloituskuva	41
Kuva 3: Työnantajan haasteiden ja kasvaneen työmäärän kuvausta ennen asiantuntijan työllistämispäätöstä	42
Kuva 4: Työnantaja saattaa epäillä asiantuntijan osaamisen laajuutta	43
Kuva 5: Asioita, joilla pyritään havainnollistamaan oikean asiantuntijan tuomia konkreettisia hyötyjä yritykselle	44
Kuva 6: Tulevaisuusosaamisen ja henkilön ominaisuuksien tärkeyden esiin tuontia	45
Kuva 7: Ratkaisun esittely	45
Kuva 8: Johdattelu-kuva juuri estenomin (ylempi AMK) tuomiin hyötyihin	46
Kuva 9: Priorisoinnin tärkeys	46
Kuva 10: Tuote- ja raaka-aineosaamisen tärkeys	47
Kuva 11: Alan lainsäädännön tunteminen vähentää stressiä, kun asiat tehdään kerralla oikein	47
Kuva 12: Alan kehittämisosaamisella luodaan vahva kilpailuetu kilpailijoihin nähden	48
Kuva 13: Vankka asiantuntijuus luo puoleensa vetäviä menestystarinoita	48
Kuva 14: Tärkein eroavaisuus ylemmän estenomitutkinnon ja ylemmän tradenomitutkinnon suorittaneiden henkilöiden välillä	49
Kuva 15: Estenomin (ylempi AMK) osaamisalueet	49
Kuva 16: Yritys hyötyy estenomin (ylempi AMK) valitsemisesta	50
Kuva 17: Sitaatti Pearl Buck, ”erinomaisuus”	50
Kuva 18: Posterit	51
Kuva 19: ”Mitä ovat mielestänne tärkeimmät ammatilliset kompetenssit, joita estenomi (ylempi AMK) yrityksessänne tarvitsee?”	58
Kuva 20: ”Mitä ovat ne keinot/mediat/asiat/henkilöt, joiden avulla estenomi (ylempi AMK) -asiantuntijuus näyttäytyisi houkuttelevana työelämälle?”	62

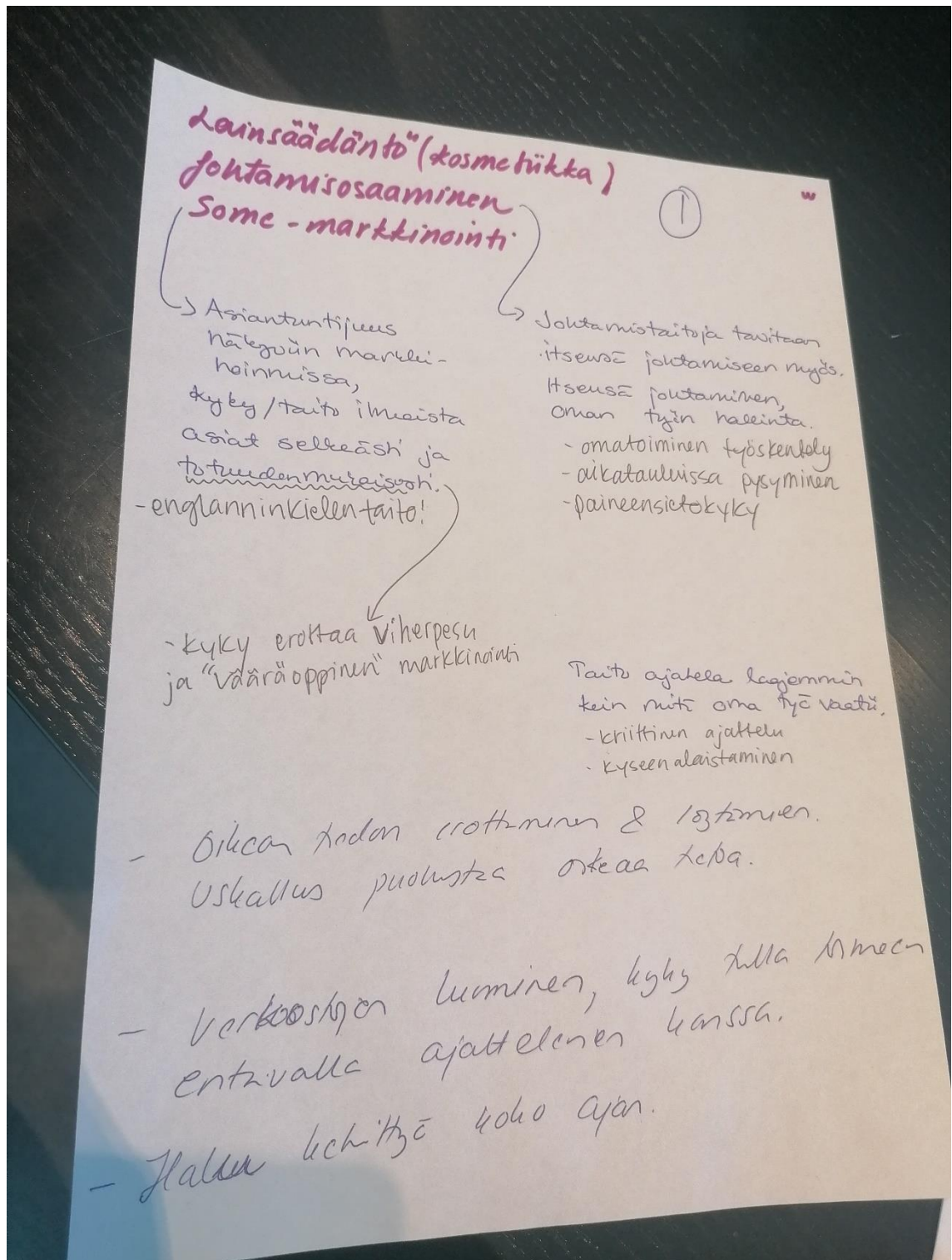
Liitteet

Liite 1: Vastauksia workshopin kysymykseen ”Mitä ovat mielestänne tärkeimmät ammatilliset kompetenssit, joita estenomi (ylempi AMK) yrityksessänne tarvitsee?”, 1/4.....	82
Liite 2: Vastauksia workshopin kysymykseen ”Mitä ovat mielestänne tärkeimmät ammatilliset kompetenssit, joita estenomi (ylempi AMK) yrityksessänne tarvitsee?”, 2/4.....	83
Liite 3: Vastauksia workshopin kysymykseen ”Mitä ovat mielestänne tärkeimmät ammatilliset kompetenssit, joita estenomi (ylempi AMK) yrityksessänne tarvitsee?”, 3/4.....	84
Liite 4: Vastauksia workshopin kysymykseen ”Mitä ovat mielestänne tärkeimmät ammatilliset kompetenssit, joita estenomi (ylempi AMK) yrityksessänne tarvitsee?”, 4/4.....	85
Liite 5: Workshopin ensimmäisen kysymyksen tuomien vastausten käsittelyä ja teemoihin jakoa	86
Liite 6: Vastauksia workshopin kysymykseen ”Mitä ovat ne keinot/mediat/asiat/henkilöt, joiden avulla estenomi (ylempi AMK) -asiantuntijuus näyttäytyisi houkuttelevana työelämälle?”, 1/5	87
Liite 7: Vastauksia workshopin kysymykseen ”Mitä ovat ne keinot/mediat/asiat/henkilöt, joiden avulla estenomi (ylempi AMK) -asiantuntijuus näyttäytyisi houkuttelevana työelämälle?”, 2/5	88
Liite 8: Vastauksia workshopin kysymykseen ”Mitä ovat ne keinot/mediat/asiat/henkilöt, joiden avulla estenomi (ylempi AMK) -asiantuntijuus näyttäytyisi houkuttelevana työelämälle?”, 3/5	89
Liite 9: Vastauksia workshopin kysymykseen ”Mitä ovat ne keinot/mediat/asiat/henkilöt, joiden avulla estenomi (ylempi AMK) -asiantuntijuus näyttäytyisi houkuttelevana työelämälle?”, 4/5	90
Liite 10: Vastauksia workshopin kysymykseen ”Mitä ovat ne keinot/mediat/asiat/henkilöt, joiden avulla estenomi (ylempi AMK) -asiantuntijuus näyttäytyisi houkuttelevana työelämälle?”, 5/5	91
Liite 11: Workshopin toisen kysymyksen tuomien vastausten käsittelyä ja teemoihin jakoa, 1/5.....	92
Liite 12: Workshopin toisen kysymyksen tuomien vastausten käsittelyä ja teemoihin jakoa, 2/5.....	93
Liite 13: Workshopin toisen kysymyksen tuomien vastausten käsittelyä ja teemoihin jakoa, 3/5.....	94
Liite 14: Workshopin toisen kysymyksen tuomien vastausten käsittelyä ja teemoihin jakoa, 4/5.....	95
Liite 15: Workshopin toisen kysymyksen tuomien vastausten käsittelyä ja teemoihin jakoa, 5/5.....	96

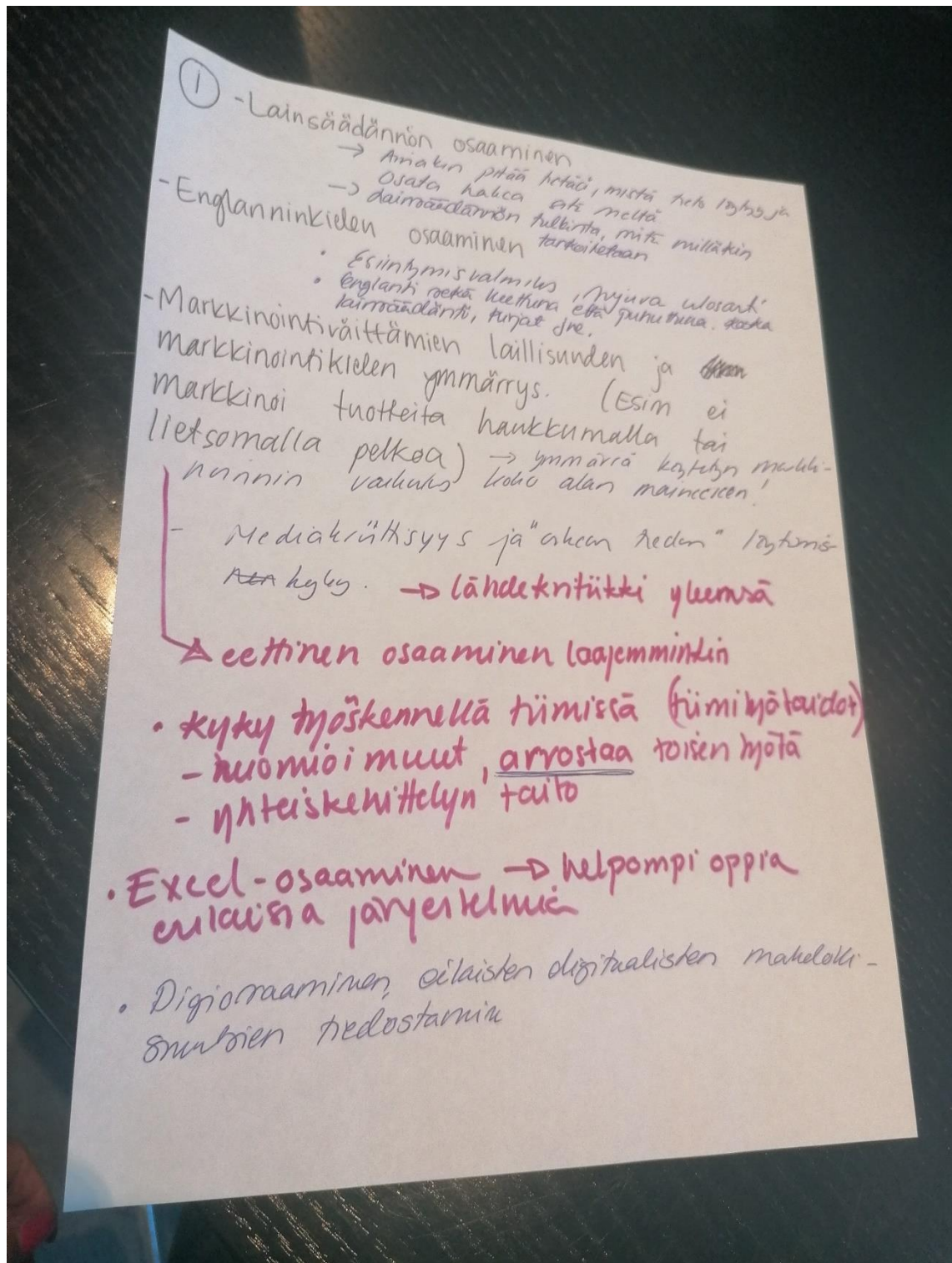
Liite 1: Vastauksia workshopin kysymykseen "Mitä ovat mielestänne tärkeimmät ammatilliset kompetenssit, joita estenomi (ylempi AMK) yrityksessänne tarvitsee?", 1/4



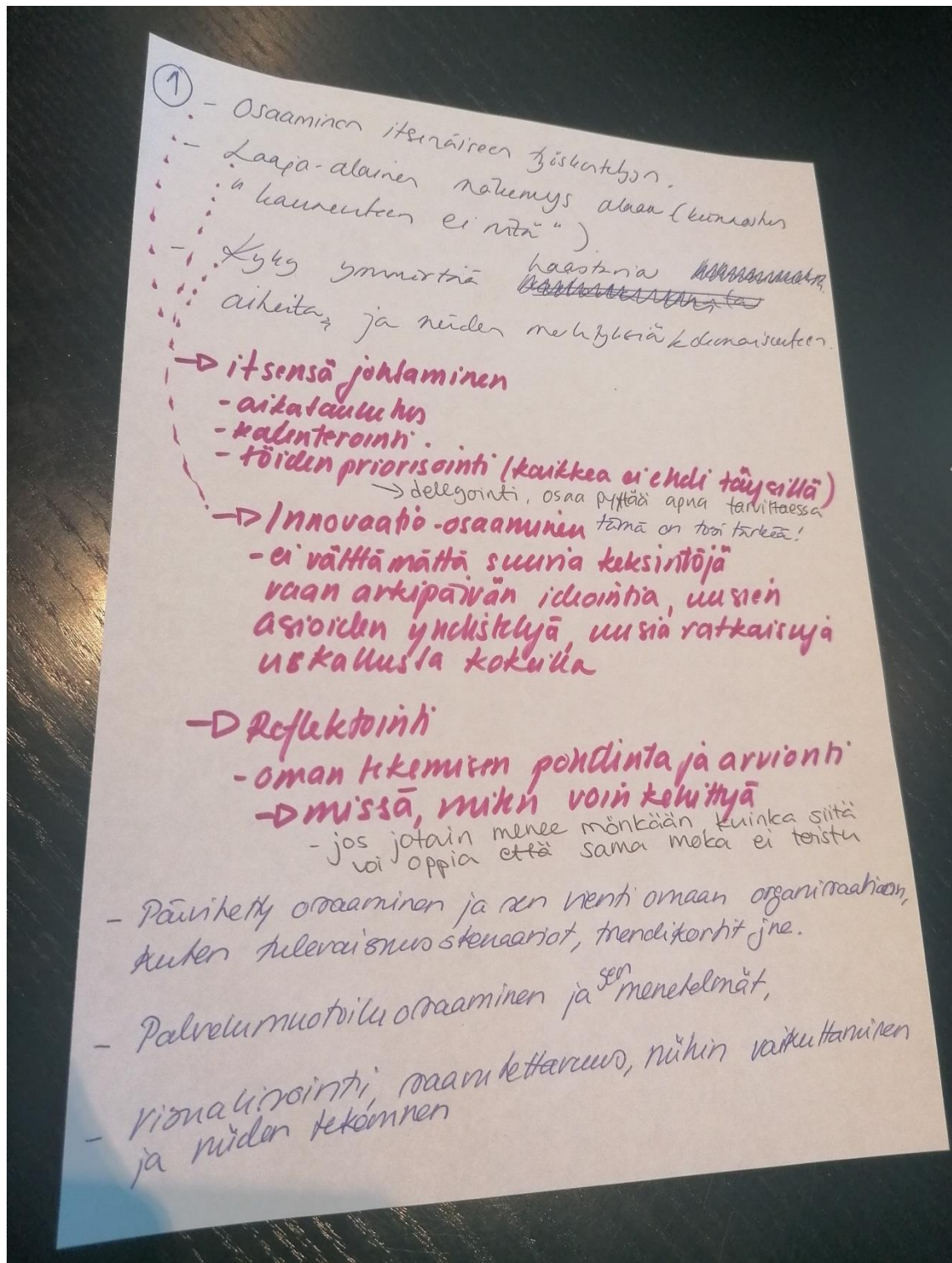
Liite 2: Vastauksia workshopin kysymykseen "Mitä ovat mielestänne tärkeimmät ammatilliset kompetenssit, joita estenomi (ylempi AMK) yrityksessänne tarvitsee?", 2/4



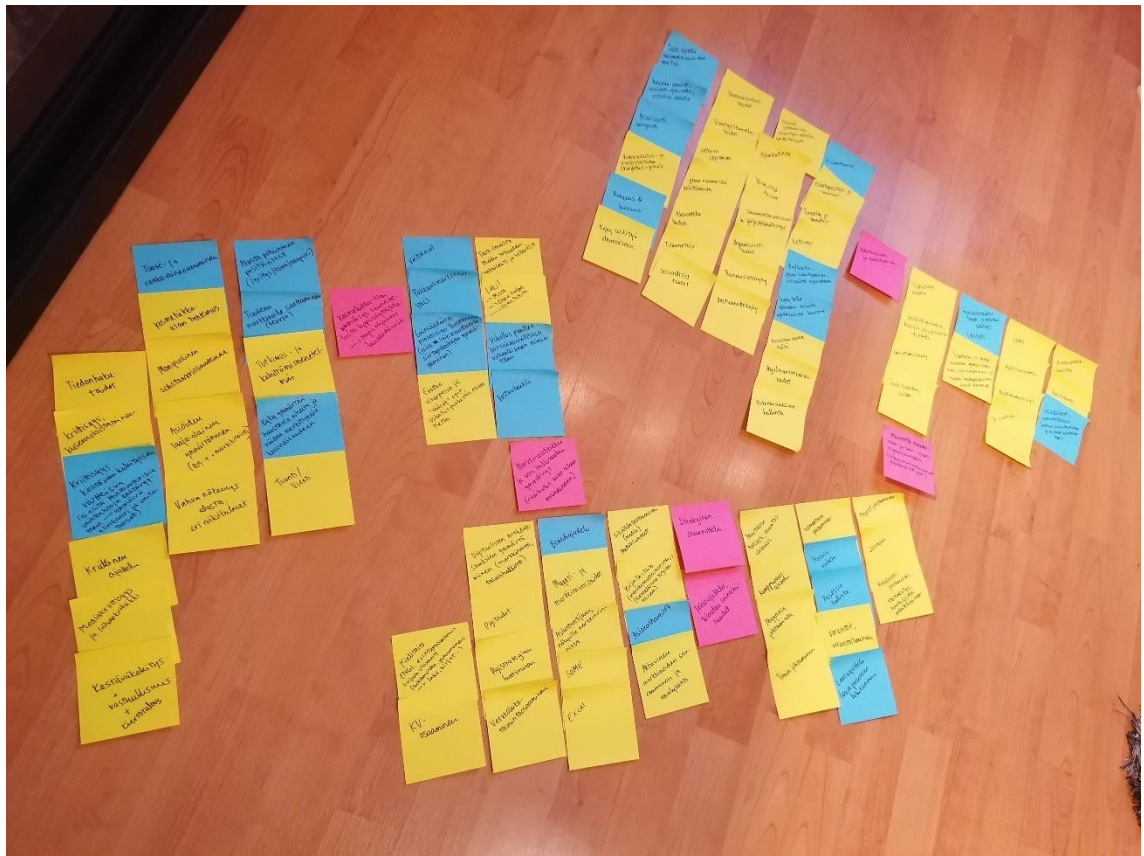
Liite 3: Vastauksia workshopin kysymykseen "Mitä ovat mielestänne tärkeimmät ammatilliset kompetenssit, joita estenomi (ylempi AMK) yrityksessänne tarvitsee?", 3/4



Liite 4: Vastauksia workshopin kysymykseen "Mitä ovat mielestänne tärkeimmät ammatilliset kompetenssit, joita estenomi (ylempi AMK) yrityksessänne tarvitsee?", 4/4



Liite 5: Workshopin ensimmäisen kysymyksen tuomien vastausten käsittelyä ja teemoihin ja-
koa



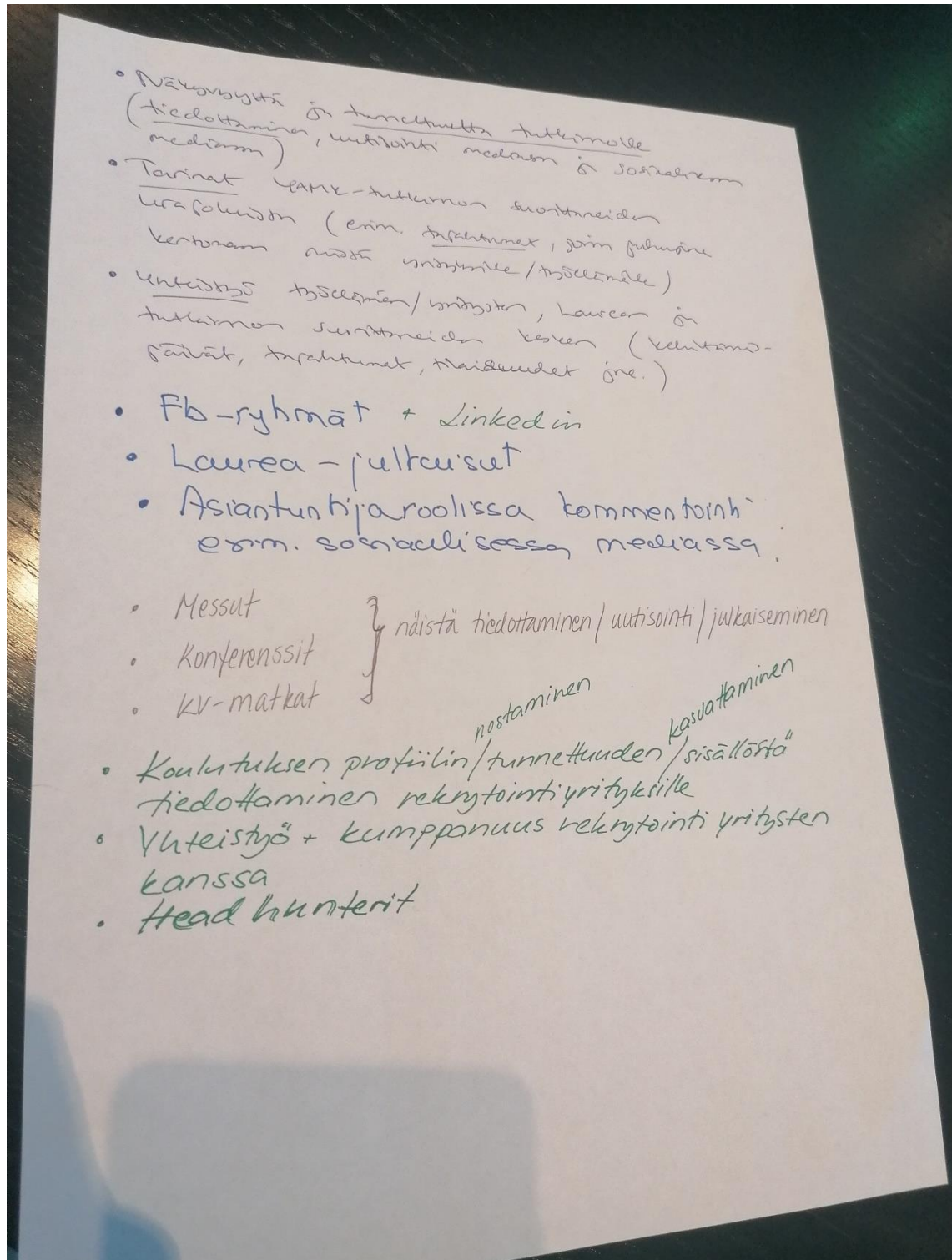
Liite 6: Vastauksia workshopin kysymykseen "Mitä ovat ne keinot/mediat/asiat/henkilöt, joiden avulla estenomi (ylempi AMK) -asiantuntijuus näyttäytyisi houkuttelevana työelämälle?",
1/5

- Alumnit parhainta sanansaattajia, eli heidän kauttaan työelämän tietoisuus estenomin (YAMK) osaamisesta ja asiantuntijudesta kasvaa.
- Blogit ja muut julkaisut (esim. Milan blogi) ← Oon "koen" tästä!
- Kehittämis- ja innovaatio-osaamisen esiin nostaminen, konkreettiset esimerkit esiin (aset), joissa työelämää on aidosti kehitetty.
- Tiedon välittäminen: messut, yritysvierailut, yleisö-tapahtumat
- Alan monipuolisuuden nostaminen; käytännön osaaminen... MONIAMMATILLISUUDEN HYÖDYNTÄMINEN - TAMK-TUTKINNON VOI HAKEA KOULUTUKALTA JOKA SOPIVAsti TÄYDENTÄÄ AIEMPAA TUTKINTOA
- TAMK-TUTKINNON JÄLKEEN VOI HAKEUTUA ALOILLE, JOILLA ON SOPIVAsti RAJAPINTAA KOIMETIikka ALAN KANSI
- UUDENLAISTEN PALVELU-/TUOTEINNOVAATIOIDEN KAUTTA
⇒ ALAN KEHITTÄMINEN/UIDISTAMINEN
- "Tornit jäivät mieleen" → mielekkäitä, mieleen-painuvaa trihoita tutkimon tuomien muutosten ymmärtämiseksi, brändämiselle... menestyksen kaavatrihoita, mitä tutkimon suorittaminen on muuttanut/kehittänyt.
- Moniammatillisuuden hyödyntäminen, miten tutkimus suorittanut veii kehittää myös muita aloja
- Valmiisuuden, suurtietämyksen kehittämisen tuomen osuuden hyödyntäminen, tiedottaminen.
Miten eläminen YAMK-alueella oikein...

Liite 7: Vastauksia workshopin kysymykseen "Mitä ovat ne keinot/mediat/asiat/henkilöt, joiden avulla estenomi (ylempi AMK) -asiantuntijuus näyttäytyisi houkuttelevana työelämälle?",
2/5

- Tiedotomien koulutuksen sisällöstä + osaamisesta
- Aktiiviset "lähettiläät" vievät tietoa osaamisesta yrityksille
- Tutustumiskäynnit/vieraailut/tiedotustilaisuuksien tekryfirmoille, headhuntereille
- TIEDOTTAMISEN VOI HYÖDYNTÄÄ SOVELLA EIM. BLOGEJA
- YAMK-TASON SUORITTANUT VOI OTTAA AKTIIVISESTI ASIAANTUNTAVALIINTA JA RYHTÄÄ ALAN GURUKSI
- YRITTÄJYYS JA SIINÄ MENESTYMINEN VOISI TUODA NÄKYVYYTTÄ
- "Komi blogin hyödyntäminen!" → tiedotuksen alakohtainen jo valmiiksi, potentiaaliselle kohderyhmälle mitä tulkinto on, mitä osaamista tuottaa.
- Headhuntereille teolliset verkot KATU-tutkimus, josta tiedetään ja tuetaan osaamisesta tulon heidänkin ja muiden rekrytointi verkoston kautta. YAMK-tutkimus suorittajien houkuttelevuutta työelämälle pitäisi lisätä.
- "Lähettiläät" voisi kiertää julkisissa aktiivisesti ja suunnitelmallisesti tutkimusta.
- Henkilöbrändin rakentaminen
- Asiantuntijuuden jatkuva kehittäminen ja sen tunnetuksi tekeminen esim. luennoitsijana, netissä
- Aktiivinen osallistuminen ja näkyminen alan tilaisuuksissa

Liite 8: Vastauksia workshopin kysymykseen "Mitä ovat ne keinot/mediat/asiat/henkilöt, joiden avulla estenomi (ylempi AMK) -asiantuntijuus näyttäytyisi houkuttelevana työelämälle?",
3/5



Liite 9: Vastauksia workshopin kysymykseen "Mitä ovat ne keinot/mediat/asiat/henkilöt, joiden avulla estenomi (ylempi AMK) -asiantuntijuus näyttäytyisi houkuttelevana työelämälle?",
4/5

- OMAN ASIAANTUNTI-ALUEEN NÄKYVÄSI TEKEMISELLÄ
OMALLA TYÖPAIKALLA
- TAMK-ASIAANTUNTIJUUDEN TUNNETUKSI TEKEMINEN
AMMATTILEHTIEN KAUTTA
- SOME-VIESTINTÄÄ VOISI HYÖDINTÄÄ TAMK-ASIAANTUNTI-
JUUDEN TUNNETTUUDEN HYÖDINTÄMISELLÄ
- Valmistuneet ja tulevat opiskelijat viestivät
viestien opinnoista ja sen tuomasta osaamisesta
omien työsuhteistaan ja verkostoissaan
- Rohkeasti mukaan etenkin tapahtumien
kandainväliin konferenssit, messut, seminaarit...
- Some-viestintä etenkin ammattilehtien ryhmien
koti sisältä potentiaalisin kohdeyleisöt
(työelämäkaverit + muut verkostot)
- kaikki verkostoitumisen → aina ja
kaikkialla
- Vlogit
- tv-formaatit esim. kauriiden ja
terveyden aiheista

Liite 10: Vastauksia workshopin kysymykseen "Mitä ovat ne keinot/mediat/asiat/henkilöt, joiden avulla estenomi (ylempi AMK) -asiantuntijuus näyttäytyisi houkuttelevana työelämälle?",
5/5

Aihe 2

Asema työelämässä
Lehtiartikkelit
Blogit

Hankkeet (esim. LUKOS), joissa tuotetaan uutta tietoa ja osaamista.

Hankkejulkaisut ja muu hankeviestintä →
erityisesti estenomiopiskelijoiden roolia käsin

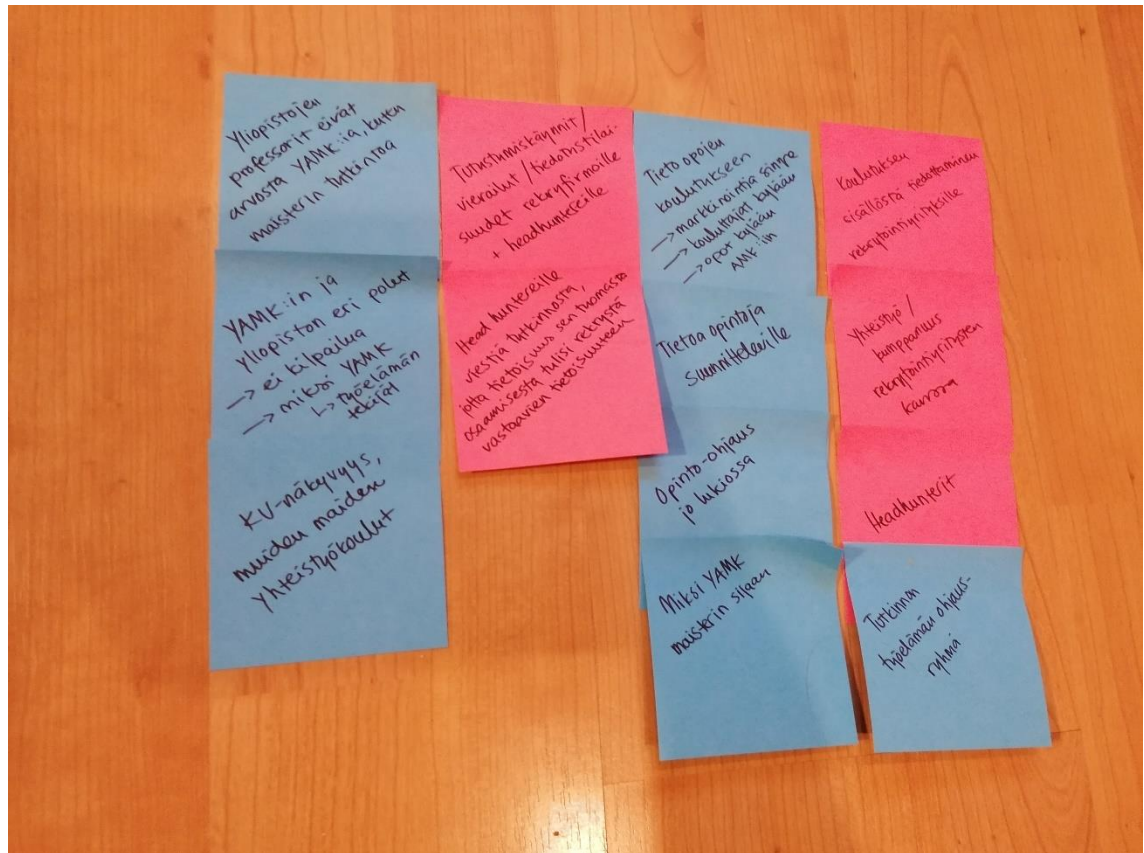
Työelämäpaneeli / tutkinnon työelämän ohjausryhmä

Positiivinen viestintä; hankkeista, innovaatioista,
onnistumisista tiedottaminen, vaikkalehdistölle/
medialle ⇒ Parempi julkisuus → laajempi

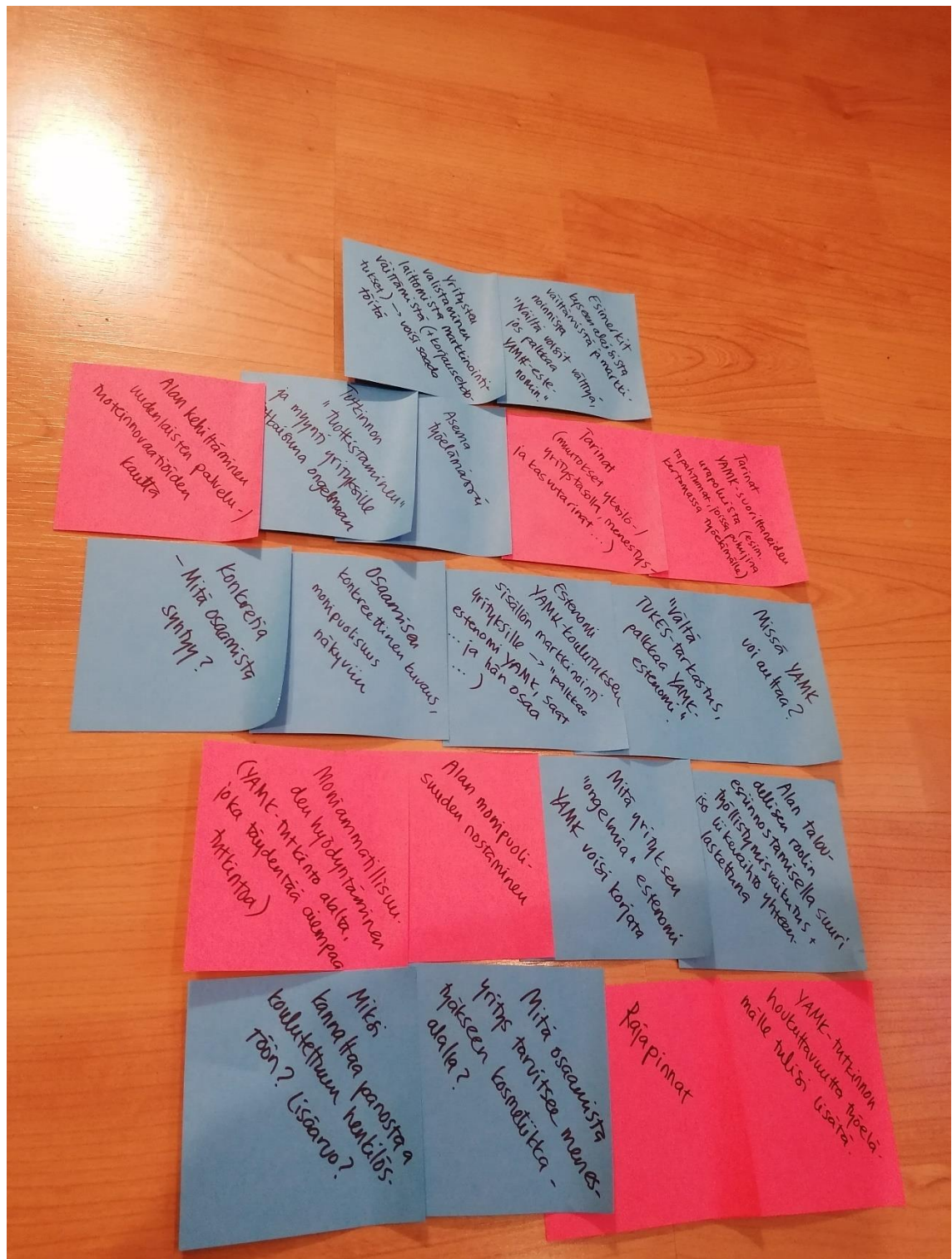
Uskottaruuden + osaamisen nostaminen
(alaa edelleen väriä "Ai, mikä se on")

- ALAN TALOUDELLISEN ROOLIN ESIINNOISTAMISELLA,
SUURI TUOTOISUUSVAIKUTUS + ISO LIKEVAIKUTUS
LASKETTUNA
- TAMK-TUTKINNON SUORITTANEET VUOSIAT PYRKIÄ
NÄKYVIIN ROOLIHIN JÄRJESTÖISSÄ
- INNOVOINTIIN AKTIIVISESTI OLLISTUMALLA NIIN
YRITYKSISSÄ KUIN MUSSAKIN ORGANISAATIOISSA

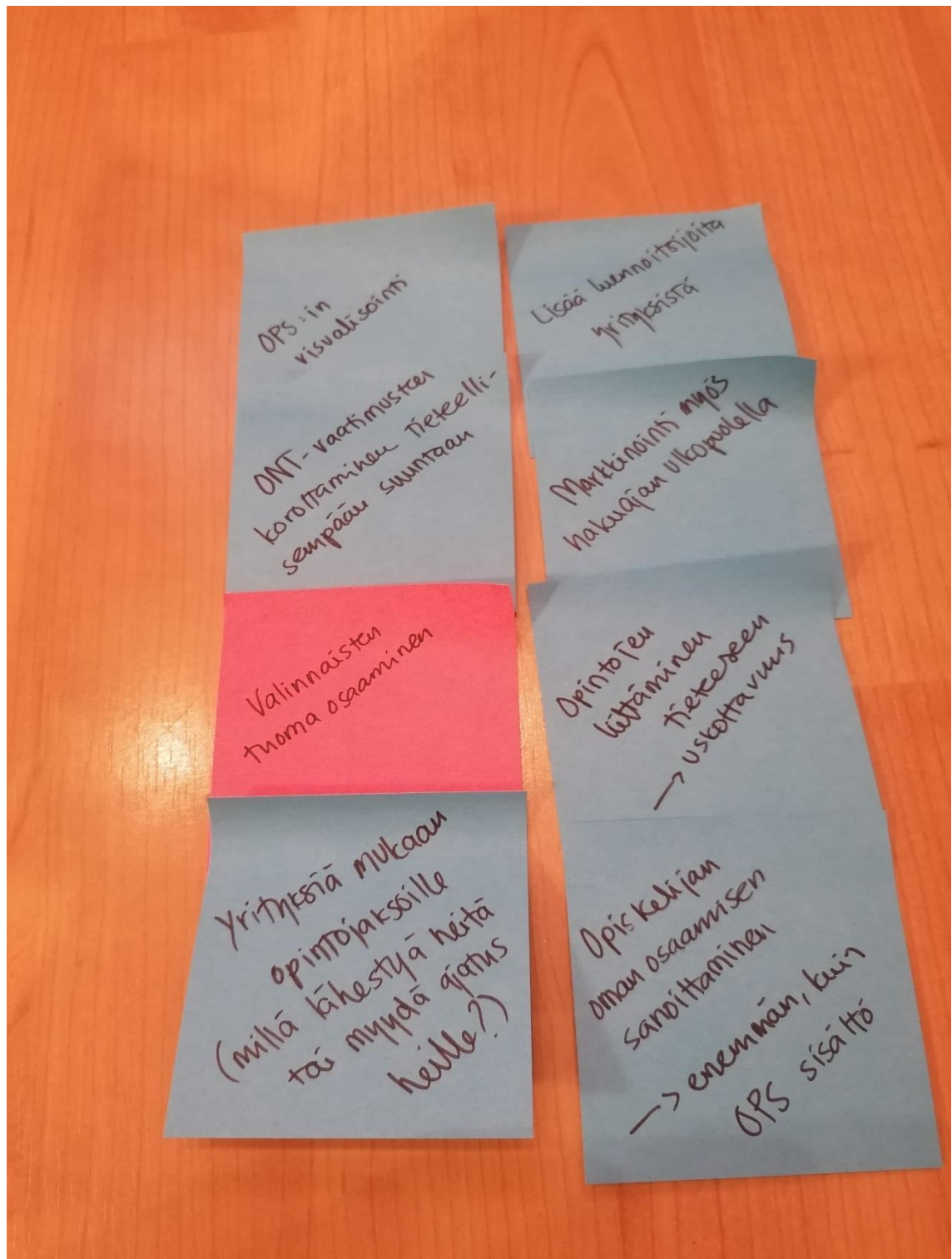
Liite 12: Workshopin toisen kysymyksen tuomien vastausten käsittelyä ja teemoihin jakoa, 2/5



Liite 13: Workshopin toisen kysymyksen tuomien vastausten käsittelyä ja teemoihin jakoa, 3/5



Liite 14: Workshopin toisen kysymyksen tuomien vastausten käsittelyä ja teemoihin jakoa, 4/5



Liite 15: Workshopin toisen kysymyksen tuomien vastausten käsittelyä ja teemoihin jakoa, 5/5

