

Kirsi Oksiala-Mäki-Petäjä

**TULEVAISUUDEN AMMATTIKORKEAKOULUSSA
ITE-JOHTAJUUS ROHKAISEE NOPEUTTAMAAN
OPINTOJA**

Ikäjohtajuus suurennuslasissa -kyselytutkimus 2011

**Opinnäytetyö
KESKI-POHJANMAAN AMMATTIKORKEAKOULU
Liiketalouden koulutusohjelma
Toukokuu 2012**

TIIVISTELMÄ OPINNÄYTETYÖSTÄ

Yksikkö Tekniikka ja liiketalous Kokkola	Aika Toukokuu 2012	Tekijä/tekijät Kirsi Oksiala-Mäki-Petäjä
Koulutusohjelma Liiketalouden koulutusohjelma		
Työn nimi TULEVAISUUDEN AMMATTIKORKEAKOULUSSA ITE-JOHTAJUUS ROHKAISEE NOPEUTTAMAAN OPINTOJA. Ikäjohtajuus suurennuslasissa -kyselytutkimus 2011		
Työn ohjaaja Marko Ovaskainen		Sivumäärä 148 + 52
Työn tarkastaja Jorma Saloniemi		
<p>Huhtikuussa 2011 Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulussa (KPAMK) järjestettiin nuorille ammattikorkeakouluopiskelijoille suunnattu ”Ikäjohtajuus suurennuslasissa ©” -kyselytutkimus opinnäytetyön laatijan omana suunnittelutyönä ja toteutuksena. Otannassa oli mukana 155 nuorta opiskelijaa. Kyselylomake sisälsi 40 kysymystä, jotka analysoitiin SPSS 18 PASW Statistics -tilasto-ohjelmalla. Opinnäytetyössä kyselytutkimuksen tarkoituksena oli luoda työkalu, ITE-ohjelma, ammattikorkeakoulun koulutusprosessin kehittämiseksi huomioiden eri koulutusohjelmien tarpeet. Ammattikorkeakoulujen tutkintokohtaiset ITE-ohjelmat auttavat opiskelijoita valmistumaan nopeammin, ja työurat pitenevät.</p> <p>Yleisesti tiedetään hyvin, että erilaisia johtajuusteorioita on useita, mutta heikommin tiedetään, mitä työntekijän alaistaidoilla tarkoitetaan. Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää, mitä esimies- ja alaistaitoja nuoret ammattikorkeakouluopiskelijat KPAMK:ssa eri tutkinnon aloilla tarvitsevat. Näitä taitoja kutsutaan opinnäytetyössä ”yleisiksi työelämätaidoiksi”. Opinnäytetyön teoreettinen osuus käsittelee muun ohella ikäjohtamista, itsensä johtamista, jaettua johtamista ja positiivista psykologiaa. Työn empiirinen osuus koostuu pääasiallisesti määrällisen aineiston analyysistä, jota tukee laadullinen aineisto. Kirjoittaja reflektoi KPAMK:ssa opiskelevana aikuisopiskelijana myös hiljaisen tiedon ja aikaisemman yritysajattelun kautta saamia tietoja.</p> <p>Kehittämistehtävän yhteydessä kuvataan KPAMK:n opiskelijoiden koulutusprosessia ja heidän toiveitaan sitä kohtaan. Koulutuksen yhteydessä pätee vanha sanonta Yykkareiden ja Zetojen – vuoden 1990 jälkeen syntyneiden ikäpolvien – kohdalla: ”He eivät välitä siitä, kuinka paljon tiedät, ennen kuin he tietävät, kuinka paljon välität!”</p> <p>Opinnäytetyö antaa suosituksia ja jatkokehittämissideoita.</p> <p>Asiasanat alaistaidot, esimiestaidot, ikäjohtaminen, sukupolvi Y ja Z, topiikki</p>		

ABSTRACT

Technology and Business, Kokkola-Pietarsaari	Date May 2012	Author Kirsi Oksiala-Mäki-Petäjä
Degree programme Business Administration		
Name of thesis IN UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES ITE-LEADERSHIP ENCOURAGES TO STUDY FASTER IN THE FUTURE. "Age Leadership under the Magnifying Glass"-questionnaire 2011		
Instructor Marko Ovaskainen		Pages 148 + 52
Supervisor Jorma Saloniemi		
<p>In April 2011 a questionnaire was distributed to the students of Central Ostrobothnia University of Applied Sciences (COU). The questionnaire was made by a student and it was called "Ikäjohtajuus suurennuslasissa ©" (Age Leadership under the Magnifying Glass). It consisted of 40 questions and was given to 155 young students in COU. The data was analyzed using the SPSS 18.0 statistics program. The objective of the questionnaire was to develop the writer's own tool, ITE-programme, to evaluate education process. The different applications were formed to meet the needs of the different degree programmes. ITE-programme helps students to graduate faster and get longer working careers.</p> <p>We all know there are several theories about management, leadership and managerial skills but few of us know, what it means, if we talk about organizational citizenship skills. The aim of the thesis is to find out what kind of managerial and organizational citizenship skills and expertise in certain professions the young students in COU need. In this thesis these skills are called "general skills of working life".</p> <p>The theoretical part of the thesis deals with age leadership, self-leadership, shared leadership and positive psychology. The analysis methods in the empirical part of the research consisted mainly of the quantitative method but also the qualitative method was used for support. The writer also reflected on her own studies and tacit knowledge about management and entrepreneurship as an adult student of COU.</p> <p>The development project clarified the education process of the students in COU and their needs for it. In education circles there is an old saying about Y-ers and Zeds (generations born after 1990): "They don't care how much you know, until they know how much you care!" The thesis gave recommendations and further development ideas.</p>		

Key words

age leadership, Generations Y and Z, managerial skills, organizational citizenship skills, topic

ESIPUHE

Kiitän lämpimästi kaikkia Ikäjohtajuus suurennuslasissa © -kyselytutkimukseeni keväällä 2011 osallistuneita Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulun (KPAMK) tekniikan ja liiketalouden sekä nykyisen hyvinvoinnin ja kulttuurin yksikön nuoria ammattikorkeakouluopiskelijoita Kokkolassa. Suurkiitokset ansaitsevat kyselytutkimuslomakkeiden keräämisessä aktiivisesti avustaneille ammattikorkeakoulun opettajille Helvi Pääkköselle, Ann-Christine Johnssonille ja Ulla Järvelle sekä opintosihteereille Lea Saariketulle ja Joni Sikkilälle, unohtamatta hyvinvoinnin ja kulttuurin yksikön johtaja Merja Joutsen-Onnelaa. Kiitos opintosihteeri Eila Korhoselle, joka hoiti massasähköpostitusta. Kiitos myös avuli-aalle projektisihteeri Taina Mäkelälle, jonka oikea-aikainen apu oli tärkeä myös tässä projektissa. Yrittäjä Ulpu Välikankaan nopea ja määrätietoinen apu Kirjapaino Välikangas Oy:ssä, Kokkolassa, kyselylomakkeiden painattamiseksi oli korvaamaton, jotta pysyin suunnittelemani aikataulussa kyselytutkimukseen tarvittavien tietojen keräämiseksi.

Kannustalo Oy:ssä IT-osastolla työskentelevälle tradenomille ja opiskelijakollegalleni Mika Ylikorvelle, joka toimi ”kummisetänä” Kannustalo Oy:n lahjoittamien kyselytutkimukseen luovutettujen satojen palkintojen kohdalla, lämpimät kiitokseni. Kannustalon herttainen Niina Kivelä, joka markkinoinnista vastaavana huolehti palkintoihin liittyvät käytännön järjestelyt, ansaitsee myös lämpimät kiitokseni. Kiitokset kuuluvat myös Ikäjohtajuus suurennuslasissa kyselytutkimuslomakkeen hienosäätöön osallistuneille opintoasianpäällikkö Anna Pulkkiselle ja nykyiselle Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulun rehtorille Pekka Hulkolle, ja totta kai opinnäytetyön ohjaajalleni Marko Ovaskaiselle ohjaustyöstä.

Marko, varoituksestasi huolimatta opinnäytetyöstäni tuli laaja – monikerroksinen ja monisäikeinen. Hukkasinko punaisen langan, villakoiran ytimen... Se jää lukijan arvioitavaksi, mutta itseäni en hukannut. Winston Churchillin ensimmäistä pääministerin puhetta mukailen, kun halutaan koota kaikki voimavarat yhteisen hyvän asian puolesta: *"I have nothing to offer but blood, toil, tears and sweat."* Lämmin kiitos johtajuutta opettaneelle Juhani Palojärvelle työni ”esiohjauksesta” sekä esimiestyötä ja yrittäjyyttä opettaneelle Jorma Saloniemelle kiikareista, joiden avulla löysin Siniselle merelle. Maailma ei muuttunut, vain maailmani muuttui:

*Kun olin nuori, halusin muuttaa maailman.
Huomasin, että maailman muuttaminen oli vaikeaa,
joten päätin muuttaa kansani.
Kun huomasin, etten pystynyt muuttamaan kansaani,
aloin keskittyä kaupunkini muuttamiseen. En kuitenkaan pystynyt
muuttamaan kaupunkiani, ja vanhempana miehenä yritin muuttaa perheeni.*

*Nyt vanhana miehenä ymmärrän, että ainoa asia, jonka pystyn muuttamaan,
on itseni, ja yhtäkkiä tajuan, että jos kauan sitten olisin muuttanut itseni,
sillä olisi ollut vaikutus perheeseeni.
Minulla ja perheelläni olisi ollut vaikutus kaupunkiini.
Tällä olisi voinut olla vaikutus kansaani ja
olisoin todella voinut muuttaa maailman.*

Tuntemattoman munkin ajatukset 1100-luvulla

**TIIVISTELMÄ
ABSTRACT
ESIPUHE
SISÄLLYS**

1 JOHDANTO	1
2 AIKUISOPISKELIJA TUTKIJANA JA TUTKITTAVANA	5
2.1 Minä ”ite”	6
2.2 Strategoksesta ITE-johtajuuteen	7
2.3 Suomalainen korkeakoulujärjestelmä ja KPAMK	24
2.4 ITE-johtajuus vaikeasti jäljiteltävänä kilpailustrategiana	32
3 IKÄJOHTAJUUS SUURENNUSLASISSA © -KYSELYTUTKIMUS	36
3.1 Itsensä johtaminen	41
3.2 Työelämäsuhteet	70
3.3 Esimies-alaistaidot	72
4 ”OPISKELIJA ON KUIN YHDEN HENGEN ORKESTERI”	79
4.1 Insinöörin intermezzo	83
4.2 Tradenomin trokee	87
4.3 Sairaanhoidajan sikermä	90
4.4 Terveystenhoitajan tempo	92
4.5 Sosionomin sonaatti	96
4.6 Teatteri-ilmaisun ohjaajan teema	98
5 ITE-OHJELMAT TUTKINNOITTAIN	100
5.1 ITE-ohjelma 80–20 -säännön mukaan	101
5.2 ITE-kompetenssit	101
5.3 ITE-ohjelma prosessina kuuden alaprosessin avulla	109
5.4 ITE-prosessin toiminta	111
6 ARVIOINTIA, POHDINTAA JA KEHITYSIDEOITA	113
6.1 ITE-johtajuuden kompassin avulla Siniselle merelle	113
6.2 ITE-johtajuuden toimintakulttuuria ideoimaan	126
6.3 ”Kehittyminen tapahtuu epämukavuusalueella”	130
LÄHTEET	136
LIITTEET	
Liite 1. Pura sydäntäsi ja vaikuta -teemahaastattelulomake	
Liite 2. Ikäjohtajuus suurennuslasissa © -kyselylomake	
Liite 3. Oman alan asiantuntijataidot ja itsellä kehitettävät taidot	
Liite 4. Kymmenen tärkeintä esimies- ja alaistaitoa	
Liite 5. Kooste Kirsi Oksiala-Mäki-Petäjän mielipidekirjoituksista	
Liite 6. Insinöörien suuntautumisvaihtoehdot ammattikorkeakouluissa	
Liite 7. Alueen työlliset toimialan mukaan vuosina 1993–2007	
Liite 8. KPAMK:ssa suoritettut tutkinnot vuonna 2011	
Liite 9. Alueen AMK-tutkinnon suorittaneet 2011 (naiset ja miehet)	

KUVIOT

KUVIO 1. Prosessiorganisaation asiakaspalveluprosessi	9
KUVIO 2. ITE-johtajuuden neljä tärkeää osa-aluetta	11
KUVIO 3. Eri-ikäisten haasteellinen johtaminen	17
KUVIO 4. ITE johtajuus: osista rakentuu kokonaisuus	20
KUVIO 5. Tulevaisuuden ammattikorkeakoulun ITE-johtajuus	21
KUVIO 6. ITE-johtajuuden kolme pääteemaa: I–T–E	22
KUVIO 7. Suomalaisten eliniän odote 1990–2010	27
KUVIO 8. Demograafisen huoltosuhteen ennuste alueella 2010–2040	28
KUVIO 9. Suomen väestöennuste ikäluokittain vuoteen 2060 mennessä	30
KUVIO 10. ITE-ohjelman sijainti koulutusorganisaation liiketoimintamallissa	34
KUVIO 11. AMK-perustutkintoa opiskelevat opiskelijat KPAMK:ssa 20.1.2011	36
KUVIO 12. Opinnäytetyön tutkimuspäiväkirja	37
KUVIO 13. Lukion 2. luokan oppilaan, Ella Kauppilan, mielipidekirjoitus	38
KUVIO 14. Jouko Isohannin essee	40
KUVIO 15. Opinnäytetyössä käytetyt lyhenteet ja vastaajaryhmät	42
KUVIO 16. Vastaajien sukupuoli- ja ikäjakautuma	42
KUVIO 17. Vastaajien sukupuoli tutkinnoittain	43
KUVIO 18. Eri vuosikursseilla olevat opiskelijat tutkinnoittain	44
KUVIO 19. Vastaajien perhemuoto	46
KUVIO 20. Kotimaakunta ennen opiskelua	48
KUVIO 21. Asuinmaakunta opiskelun aikana	48
KUVIO 22. Vastaajien pääasiallinen toiminta ennen nykyistä opiskelua	51
KUVIO 23. Nykyiseen amk-opiskeluun hakeutumisen päätös	52
KUVIO 24. Nykyiseen amk-opiskeluun hakeutumisen päätös (naiset, miehet)	53
KUVIO 25. Ennakkomielikuvan vastaavuus opintoihin (naiset)	57
KUVIO 26. Ennakkomielikuvan vastaavuus opintoihin (miehet)	57
KUVIO 27. Työskentely opintojen ohessa (sukupuolen mukaan)	59
KUVIO 28. Avuntarve työharjoittelupaikan löytämiseen	60
KUVIO 29. Vastaajien kaikki tähänastinen työkokemus	61
KUVIO 30. Vastaajien omaan tutkintoon sopiva työkokemus	62
KUVIO 31. Itsellä kehitettävät esimies- ja alustaidot (sukupuolen mukaan)	77
KUVIO 32. ”Minusta tulee isona insinööri”	84
KUVIO 33. Insinööriopiskelijoiden pääasiallinen toiminta ennen opiskelua	86
KUVIO 34. Tradenomiopiskelijoiden pääasiallinen toiminta ennen opiskelua	89
KUVIO 35. Sairaanhoidajaopiskelijoiden pääasiallinen toiminta ennen opiskelua	91
KUVIO 36. Terveystenhoitajaopiskelijoiden pääasiall. toiminta ennen opiskelua	94
KUVIO 37. Sosionomiopiskelijoiden pääasiallinen toiminta ennen opiskelua	97
KUVIO 38. Teatteri-ilmaisun ohj.opisk. pääasiall. toiminta ennen opiskelua	99
KUVIO 39. ITE-johtajuuden simpukassa arvokas helmi: ITE-opiskelija	100
KUVIO 40. <i>Insinöörin intermezzo</i>	102
KUVIO 41. <i>Tradenomin trokee</i>	103
KUVIO 42. <i>Sairaanhoidajan sikermä</i>	104
KUVIO 43. <i>Terveystenhoitajan tempo</i>	105
KUVIO 44. <i>Sosionomin sonaatti</i>	106
KUVIO 45. <i>Teatteri-ilmaisun ohjaajan teema</i>	107
KUVIO 46. ITE-prosessi vie perille	110
KUVIO 47. AMK-koulutuksen keskeyttäminen maakunnittain	118

KUVIO 48. ITE-johtajuus johdattaa <i>Siniselle merelle</i>	122
KUVIO 49. <i>ITE-johtajuuden kompassi</i>	124

TAULUKOT

TAULUKKO 1. Korkea-asteen koulutetut ja koulutusaika	25–26
TAULUKKO 2. Menossa oleva opiskeluvuosi	44
TAULUKKO 3. Opintojen aloitusvuosi	45
TAULUKKO 4. Vastaajien opintopisteet vastausajankohtana	45
TAULUKKO 5. Vastaajien äidinkieli	47
TAULUKKO 6. Opintotuen saajat	47
TAULUKKO 7. Vastaajien aikaisempi tutkinto, ei nykyinen	49
TAULUKKO 8. Vastaajien aikaisempi tutkinto, edellisten lisäksi	49
TAULUKKO 9. Vastaajien suhde yrittäjyyteen	50
TAULUKKO 10. Vastaajien perustelu nykyiseen tutkintoon hakeutumiseen	54
TAULUKKO 11. Nykyisten amk-opintojen vastaavuus ennakkomielikuvaan	55
TAULUKKO 12. Nykyisten amk-opintojen vastaavuus ennakkomiel. (tutkin.)	55
TAULUKKO 13. Vastaajien työskentely opintojen ohessa	58
TAULUKKO 14. Työharjoittelun määrä vastausajankohtana	60
TAULUKKO 15. Ohjausta ja perehdytystä saaneet opiskelijat	62
TAULUKKO 16. Opiskeluiden sujuvuutta parantaa parhaiten (A–N)	64
TAULUKKO 17. Opiskeluiden sujuvuutta parantaa parhaiten (M–Ö)	64
TAULUKKO 18. Ikäjohtajuus suurennuslasissa -kyselyn avovastaukset	66
TAULUKKO 19. Oman alan asiantuntijan taidot ja itsellä kehitettävät taidot	67
TAULUKKO 20. Opiskelijoiden arvio omasta kehitysasteestaan	68
TAULUKKO 21. Ensimmäistä vuotta opiskelevien kehitysaste	69
TAULUKKO 22. Kymmenen tärkeintä esimiestäittoa	73
TAULUKKO 23. Kymmenen tärkeintä alaistaitoa	75–76
TAULUKKO 24. Opiskeluiden nopeuttaminen annettujen vaihtoehtojen muk.	78
TAULUKKO 25. Opiskelijoiden suhtautuminen yrittäjyyteen	80
TAULUKKO 26. Opiskelijoiden työskentely opintojen ohessa (tutkinnoittain)	81
TAULUKKO 27. Työn eri osa-alueiden tärkeysjärjestys (tutkinnoittain)	82
TAULUKKO 28. Insinöörien ennakkomielikuva opiskelusta	86
TAULUKKO 29. Tradenomien 10 tärkeintä esimiestäittoa (naiset, miehet)	88
TAULUKKO 30. Tradenomien 10 tärkeintä alaistaitoa (naiset, miehet)	88
TAULUKKO 31. Terveystenhoitajaopiskelijoiden ennakkomielikuva opiskel.	95

1 JOHDANTO

Käsitys johtamisesta on muuttunut ja muuttuu alati organisaatioiden sisäisten ja ulkoisten muutosten mukaan. Voisiko johtaminen ja johtajuus – asioiden, ihmisten ja tiedon johtaminen, itsensä johtaminen, suorituksen johtaminen – olla tulevaisuuden ammattikorkeakoulumiljöössä yksi kokonaisuus, ITE-johtajuus, erottelematta sen enempää johtajaa kuin johdettavaakaan. ITE-johtajuudessa kaikki olisivat mukana tasavertaisina ja arvokkaina omaa perustehtäväänsä toteuttaen: opiskelijat, ammattikorkeakoulun henkilöstö, työelämän edustajat sekä ympäröivä yhteiskunta.

Ammattikorkeakouluilla on tärkeä rooli valtakunnallisen ja kansainvälisen tason lisäksi myös paikallisesti alueiden sosiaalisessa, taloudellisessa ja kulttuurisessa kehityksessä. Ne toimivat suunnannäyttäjinä työelämälähtöisen uuden tiedon tuottajina ja soveltajina sekä edistävät kaupallistamista ja yrittäjyyttä. Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvoston, Arene ry:n, luoman yhteisen tahtotilan ja toiminta-ajatuksen ideana on luoda maan kattava ammattikorkeakouluverkko, jonka kautta kehitetään kansainvälistä kilpailukykyä, yhteistyötä, laatutyötä ja tutkimus-, kehitys- ja innovaatiotoimintaa. Verkoston kautta lisätään opiskelijoiden kansalaisaktiivisuutta, ehkäistään opiskelijoiden syrjäytymistä ja lisätään opiskelijoiden hyvinvointia, parannetaan opintotuen kannustavuutta sekä sitoutetaan ja motivoidaan ammattikorkeakoulujen henkilökuntaa toiminnan kehittämiseen.

Miltä nämä Arene ry:n toiminnan painopistealueet näyttäytyvät ammattikorkeakoulussa opiskelevan aikuisopiskelijan näkökulmasta ja miltä nuoren ammattikorkeakouluopiskelijan, Y-sukupolven edustajan, 1990-luvulla syntyneen *Yykkarin* silmin katsottuna? Aikuisopiskelija on yleensä jo asemoitunut työelämään, ja hänellä on selvät mielipiteet näistä aiheista, mutta nuorelle ne ovat uusia, vasta tulevaisuudessa koettavia asioita. On hienoa saada mahdollisuus pohdiskella ja tutkia tämän opinnäytetyön kautta omaa elämänhallintaa, nykyistä opiskelua, suhdetta työelämään ja johtajuuteen ammattikorkeakoulussa opiskelevana aikuisopiskelijana. Samalla voi peilata samoja teemoja nuorten ammattikorkeakouluopiskelijoiden mielipiteisiin ja asenteisiin johtamisesta, työelämysuhteista ja asiantuntija-, esimies- ja alaistaidoista. Opinnäytetyön tarkoituksena on nostaa yleisesti esille se, miten näistä edellä mainituista teemoista opinnäytetyön kautta saatu tieto voisi omalta

osaltaan antaa vastauksia kiivaana käyvään keskusteluun ajankohtaisesta aiheesta; kuinka opintoja voidaan nopeuttaa ja näin pidentää työuria niiden alkupäästä. Opinnäytetyön kautta pyrin avaamaan seuraavia teemoja oman työ- ja elämäkokemukseni kautta ja Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulussa Ikäjohtajuus suurennuslasissa 2011 © -kyselytutkimuksen tuloksien kautta sekä aikaisempaan alan tutkimukseen pohjautuen:

Taustoittavaa ja kuvailevaa tutkimusta

- Nuorten amk-opiskelijoiden oman elämän hallinnan taidot, itsensä johtaminen ja työelämäsuhteet Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulussa

Tutkimuskysymykset:

- Onko eri tutkintoa suorittavilla amk-opiskelijoilla erilaiset näkemykset asiantuntija-, esimies- ja alaistaidoista – *yleisistä työelämätaidoista*?
- Kuinka KPAMK voi vaikuttaa opintojen sujuvuuteen, nopeuteen ja työelämävas- taavuuteen Ikäjohtajuus suurennuslasissa -kyselyn mukaan?
- Voidaanko ammattikorkeakoulujen ITE-johtajuudella nopeuttaa opintoja ja piden- tää työuria?

Kehittämisidea:

- ITE-johtajuus ammattikorkeakoulujen innovatiiviseksi toimintakulttuuriksi

Opinnäytetyöni johdanto-osuudessa esittelen opinnäytetyöni asettumista ammattikorkeakoulu- ja työelämäkontekstiin ja sen yhteiskunnallista ulottuvuutta. Luvussa 2 kerron omia näkemyksiäni johtajuudesta yhdistäen siihen omia kokemuksiani ja hiljaisen tiedon kautta esille noussutta tietoa sekä työn teoreettista tietoperustaa (ikä)johtamisesta, itsensä johtamisesta, esimies-alaistaidoista, *positiivisesta psykologiasta*, hyvejohtajuudesta ja jaetusta johtajuudesta. Opinnäytetyön empirian raportointiosuudessa, luvussa 3, tuon esiin Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulussa, Kokkolassa, Ikäjohtajuus suurennuslasissa © -kyselytutkimukseen vastanneita nuoria amk-opiskelijoita (N = 155) koskevat tulokset ja havainnot. Luvussa 4 nostan omaksi itsenäiseksi tarkastelukohteeksi kyselytutkimuksen tu-

loksista johdetun työelämätaito-ohjelman – ITE-ohjelman – tutkintokohtaisia erityispiirteitä. Luvussa 5 esitän kehittämiseidäni ITE-johtajuudesta, uudesta ammattikorkeakoulujen innovatiivisesta ikäjohtajuuteen, positiiviseen psykologiaan, hyvejohtajuuteen ja jaettuun johtajuuteen perustuvasta toimintakulttuurista sekä sen pilottihankkeena kokeiltavasta ITE-projektista. Luvussa 6 pohdin opinnäytetyön tuloksia ja analysoin omaa kehittymistäni opinnäytetyöprosessin aikana.

Olen laatinut opinnäytetyöni toimintatutkimuksen tapaan ns. tutkijan kaksoisroolista käsin. Olen tutkija ja yksi tutkittavista: osallistun, vaikutan ja kehitän. Työn rakenteeksi olen valinnut toimintatutkimukseen hyvin soveltuvan topiikkipohjaisen rakenteen, ns. vetoketjumallin, jossa teoria, käytäntö, aikaisemmat tutkimukset ja omat kokemukset vuorottelevat keskenään vetoketjumaisesti muodostaen loogisen kokonaisuuden. Aiheet on käsitelty omina lukuinaan ilmiöittäin – topiikkeina, joten ne ovat luettavissa myös itsenäisinä erillisinä kokonaisuuden osina halutussa järjestyksessä.

Monimenetelmäisen työni kvantitatiivisessa eli määrällisessä osuudessa olen käyttänyt 155:n nuoren ammattikorkeakouluopiskelijan täyttämän kyselylomakkeen analysointiin siihen hyvin soveltuvaa SPSS 18 PASW Statistics -tilastoanalyysimenetelmää. Kvalitatiivisen eli laadullisen aineiston – esimerkiksi opiskelijoiden temahaastatteluiden ja kyselytutkimuksen avointen kysymysten – analysoimiseksi olen soveltanut narratiivisia sisällön analyysimenetelmiä. Työn lopussa liitteinä olevia yksityiskohtaisia SPSS:stä ja Tilastokeskuksesta koottuja yhteenvetoja on mahdollista käyttää itsenäisenä tietolähteenä ja erilaisten jatkotutkimusten apuna.

Opinnäytetyössä esiintyvät luovaa – ajoittain villiä ja estotontakin – ajattelukykyä edustavat lausahdukset, sitaatein merkittynä lukujen alussa tai lopussa, ovat tämän opinnäytetyön empiirisen kyselytutkimusosion Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulun nuorten oppilaiden nimettöminä antamia opiskelumailmaan liittyviä uniikkeja lausahduksia, jotka nyt julkaistaan ensi kertaa. Työlle perspektiiviä antavat myös valtakunnallinen ammattikorkeakoulujärjestelmä ja opinnäytetyön tekijän oma ammattikorkeakouluopiskelu vuosina 2009–2012 Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulussa. Tutkimuksen ainutlaatuista antia on kuitenkin aidossa ammattikorkeakoulumiljöössä, Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulussa, nuorten amk-opiskelijoiden keskuudessa suoritettu kyselytutkimus ja sen kautta

saatu tieto nuorten amk-opiskelijoiden itsensä johtamisen taidoista, asiantuntija-, esimies- ja alaistaidoista.

Opinnäytetyön sisältöä on omalta osaltaan linjannut myös Talouselämä-lehden (nro 10) maaliskuussa 2011 julkaistu lehtiartikkeli ”Kajaani on Suomen ykkönen”, jossa etsitään Suomen parasta ammattikorkeakoulua. Vertailussa Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulu sijoittui viidennelle jaetulle sijalle Tampereen ammattikorkeakoulun kanssa. Oppilaitokset pisteytettiin kouluarvosanoilla kymmenen eri mittarin kautta: koulun vetovoima, rahoituksen monipuolisuus, tutkinnon hinta, innovatiivisuus, kansainvälisyys, opiskelijoiden tyytyväisyys, opintojen sujuminen, tutkintomäärätavoitteeseen pääsy, valmistuneiden työllistyminen ja positiivinen aluevaikutus. Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulussa oli edellä mainitun tutkimuksen perusteella eniten parannettavaa opintojen sujumisessa ja valmistuneiden työllistymisessä, kun opiskelijoiden tyytyväisyys samaan aikaan oli kiitettävää. Opinnäytetyön viitoittaman innovatiivisen toimintakulttuurin, ITE-johtajuuden, avulla ammattikorkeakoulut voisivat omien sidosryhmiensä kanssa perustaa opiskelu- ja työelämän rajat ylittäviä tutkintokohtaisia työryhmiä, jotka edistäisivät nuorten amk-opiskelijoiden ammatti- ja työelämätaitojen päivittämistä ja haltuunottoa, opintojen lyhyempiä läpäisyajoja ja tulevaa työllistymistä. Näin tavoitellaan työurien pidentämistä niiden alkupäästä ja yritysten parempaa tuloksellisuutta ja työhyvinvointia; samalla valtion talous tasapainottuu kevyemmän vanhushuoltosuhteen avulla.

Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulun strategisista tavoitteista tämän opinnäytetyön pääkiinnostuksen ja kehittämisen kohteeksi, keihään kärjeksi, on valittu ”opiskelija- sekä elinkeino- ja työelämänäkökulma”, koulutuksen tehokkuus ja laatu, jota tarkastellaan nk. *Sinisen meren strategian* avulla sekä luodaan Ikäjohtajuus suurennuslasissa © -kyselyn ydintuloksista johdettu tulevaisuuden ammattikorkeakoulun *ITE-johtajuuden kompassi*. Lukijalle huomioitavaksi: välillä toisen silmän peittää monokkeli, jonka avulla kurkistetaan menneisyyteen; välillä tarvitaan kiikaria, jolla kurkotetaan tulevaisuuteen; suurimman osan aikaa aihe on kuitenkin suurennuslasin alla, jos se ei ole päätynyt jo sitä ennen mikroskoopin lasille.

"Opiskelija on kuin pieni pursi myrskyssä, täytyy olla vahva, jotta suunta pysyy oikeana."

2 AIKUISOPISKELIJA TUTKIJANA JA TUTKITTAVANA

"Oppiminen on kuin elämänmittainen polku, jonka varrella on esteitä, aarrearkkuja ja muita polkuja."

Ammattikorkeakoulututkintoja voi suorittaa kokopäivätoimisesti nuorten koulutuksessa ja aikuiskoulutuksena työn ohella. Oma opiskeluni on näiden edellä mainittujen opiskelumuotojen väliltä: olen aloittanut liiketalouden opinnot vuoden 2009 alussa päätoimisena aikuisopiskelijana, muodikkain nykytermein ilmaistuna ns. downshiftaamalla, elämää kohtuullistamalla, leppoistamalla. Toimin näin siitä huolimatta, että downshiftaaminen, alkuperältään pääasiallisesti ylemmän keskiluokan keskuudesta löydetty ilmiö, on aiheuttanut varsin suurtakin kritiikkiä: ikiyrittäjä Jari Sarasvuon mielestä se on ”silkkää itsekkyyttä”. Valtiotieteilijä-lehdessä 4/2011 kasvatustieteen professori Juha T. Hakalan, ”Pakattu aika – kiireen imusta hallittuun hidasteluun” kirjan kirjoittajan, mukaan downshiftaamisen rinnastaminen ”rintamakarkuruuteen” tai ”leiritulilla istumiseen” on vain tapa synnyttää aiheesta keskustelua (Jokinen 2011, 30–34). Olen samaa mieltä kuin Jokinen (2011), että kiihottomammin downshiftaaminen on ajan käytön hallintaa työn ja vapaa-ajan välillä (Jokinen 2011, 35) – tosin minun tilanteessani työn, vapaa-ajan ja opiskelun välillä – ja toivottavasti vain väliaikaisesti. Näin ainakin haluaisin uskoa.

On totta, että elämän kohtuullistaminen on mukavaa, kun se on vapaaehtoista, sopii omaan elämäntilanteeseen ja ei loukkaa muita. Ilman erityisiä yhteiskunnallisia arvolatauksia downshiftaamista kohtaan katson, että ikääni nähden pitkän yrittäjätaipaleen jälkeen minulla oli oikeus keskittyä oman itseni kehittämiseen jatko-opiskelujen kautta saadakseni pätevyyden hakea tasavertaisempaan tutkintotodistuksen kera avoimia liiketalouden työpaikkoja. Yrittäjyydestähän (työ)elämä ei anna mitään tutkintotodistusta.

Seuraavaksi kerron oman elämän- ja opinpolkuni lyhyesti. Pyydän lukijalta luvan, johtajuutta tutkineen Harri Hietikon väitöskirjan tapaan saada käyttää vertauskuvia ja muita luovia ratkaisuja työssäni ilmaisemaan asioita joihin nk. ”oikeat” johtajuusopit eivät tarjoa mielestäni riittäviä työkaluja (Hietikko 2008, 11 – 16).

2.1 Minä ”ite”

Olen syntynyt 1960-luvun alkupuolella Jyväskylässä, opiskellut peruskoulun ala- ja yläasteen Jyväskylän Normaalikoulussa ja suorittanut vuonna 1982 ylioppilastutkinnon Normaalikoulusta. Tämän lisäksi olen opiskellut kiinteistönvälittäjäututkinnon (LKV) monimuotokoulutuksena Markkinointi-Instituutin kautta vuonna 1998. Yrittäjänä olen toiminut vuodesta 1990 lähtien aina vuoteen 2007 saakka lähes yhtäjaksoisesti, seitsemän vuotta kangaskauppiana ja viimeiset yhdeksän vuotta kiinteistönvälitysalalla. Myös kahvila- ja lahjatarvikeaputoiminimen Kahvihuone 1H & K:n kautta oli liitettynä kiinteistönvälitystoiminnan ohien Kannuksessa vuosina 2005–2007. Vuonna 2008 opiskelin maaseutumatkailun ammattitutkinnon opintokokonaisuuden Jyväskylän Aikuisopistossa (JAO).

Kaiken edellä mainitsemani opiskelun ja suurimman osan yrittäjyyteni alkutaipaleesta olen suorittanut ilman, että minulla olisi ollut käytettävissä Internetiä. Ennen vanhaan opiskeltiin kirjoista, kuunneltiin opettajan opetusta, luettiin taululta tai kalvoesityksiltä. Vielä jopa muistan elävästi ala-asteen tuoreen spriin hajuiset violetinväriset opettajan jakamat kopiot, joista sain aina toisinaan kovan migreenipäänsäryn.

Yrittäjyysaikani, ollessani iältäni 23–43 vuoden ikäinen, eli noin parinkymmenen vuoden ajan (vuosina noin 1990–2007), voidaankin sanoa tapahtuneen täydellisen tiedon vallankumouksen opiskelumailmassa. Olen ollut täysin yrittäjyyden ja työelämän pyörteissä tuon ajan ja en ole huomionnut sitä, kuinka paljon opiskelijoiden ja opettajien elämää tämä valtava tietotulva on muuttanutkaan. Nyt koululaisilla on jo Internetin käyttö tuttua ennen kouluun menoa, ja kaikki opiskelijat osaavat käyttää sitä opiskeluissaan apuna ihan luontevasti, koska heille on siitä opetuksen yhteydessä kerrottu. Olemmeko me nyt ns. uusheränneet aikuisopiskelijat ja ikääntyneet ammatinvaihtajat pudonneet ratkaisevasti kehityksen kelkasta tässä nopeasti muuttuvassa informaatioteknologian virtuaalimaailmassa, jossa pärjäävät hyvin ne, jotka välittömästi löytävät tiedon Internetistä eri tietokannoissa sukkuloiden? Näinkin varmasti elämässä pärjää. Itse henkilökohtaisesti arvostan kokemuksen – vaikkapa sitten erehdyksenkin – kautta koettua omakohtaista tietoa, hiljaista tietoa.

Seuraavan luvun 2.2, ”strategoksesta ITE-johtajuuteen”, käsittelevän tekstikokonaisuuden olen osittain hahmotellut jo vuoden 2010 huhtikuussa silloisen johtamisen kurssin yhteydessä Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulussa, ja siitä voidaan tämän opinnäytetyöni katsoa ”ideallisesti” syntyneen, vaikka johtajuus ja nuorten asiat ovat minua kiinnostaneet jo pitkään. Kiitos Juhani Palojärvelle, Pitkä-Jussille, opinnäytteeni esiohjauksesta ja tunteilla leijuvasta vapaasta ja inspiroivasta ilmapiiristä. Kiitoksen ansaitsee myös Jorma Saloniemmi. Hän taivutteli muun ohella mallikkaasti funktionaalisen ja prosessimaisen organisaation erot: perinteiset organisaation eri funktiot – ”talon eri kerrokset” – piirtyivät mieleeni kirjaillun huoneentaulun tavoin. Luvussa 2.2 on myös KPAMK:n viestinnän opettajan, Helvi Pääkkösen, yritysviestinnän kurssin tenttivastauksena annettu projektinhallinnan osuus, joka jatkuu luvussa 5. Osin tietopohjana luvussa 2.2 on opettajien opetusmateriaali.

2.2 Strategoksesta ITE-johtajuuteen

”Oppiminen on kuin tavoittelisi taivaita: jos et yritä, jäät tyhjin käsin, mutta kun kurotat, voit saada kiinni perhosen.”

Johtamisen termistössä *strategos*-sanaa näkee harvoin missään yhteydessä käytettävän, mutta *strategi*-sanaa, joka pohjautuu kahden ja puolen tuhannen vuoden takaiseen antiikin Kreikan sanaan, kuulee ja näkee sitäkin useammin käytettävän yritys- ja urheilumaailman lisäksi jopa julkishallinnossa. Antiikin Kreikassa strategi kuului Kleisteneen (n. 510 eKr.) kymmenen heimodivisioonan kokoonpanoon. Strategos oli jokaisen divisioonan johdossa, ja nuo divisioonat yhdessä muodostivat Ateenan sotaneuvoston. Yleisemmin strategoksen katsotaan kuitenkin tarkoittaneen sodan johtamisen taitoa, joka on strategin tärkein taito. Sanotaankin, että taktiikalla voitetaan yksittäinen taistelu, mutta strategialla koko sota.

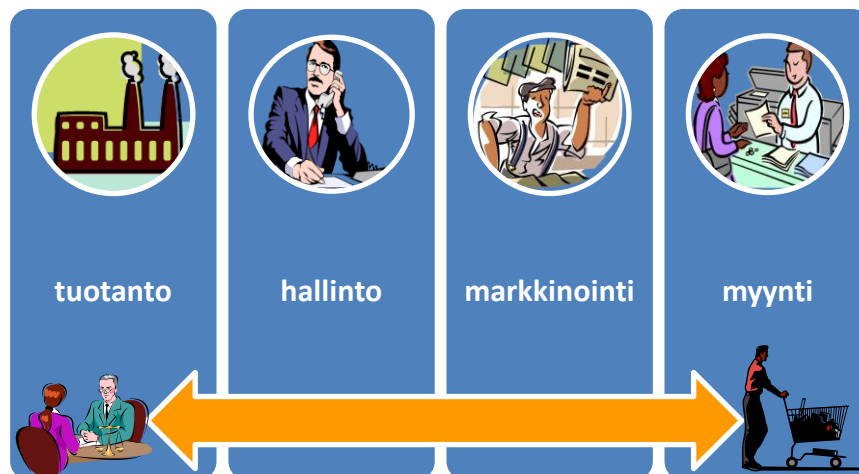
Organisaatioita on eri aikakausina johdettu erilaisilla johtajuusopeilla. Nykyaikaiseen yritysgorganisaatioon ovat ehkä vaikuttaneet eniten saksalaisen Max Weberin (1864–1920) byrokraattinen koulukunta, amerikkalaisen Frederik W. Taylorin (1856–1915) tieteellinen liikkeenjohdon koulukunta ja ranskalaisen Henri Fayolin (1841–1925) hallinnollinen koulukunta. Lisäksi Human-Touch-näkemyistä korostivat Elton Mayo ja Kurt Lewin Amerikasta 1920-luvun loppupuolelta.

Weberin byrokraattinen koulukunta korosti etenkin virkavaltaisuuden ja tehokkuuden merkitystä ja erotti tiukasti esimies-alaisuuden. Tästä johtamis- ja organisaatiomallista on meidän aikoihin jäänyt elämään ko. järjestelmän tehokkuus, mutta sen muodollisuutta on arvosteltu huonona puolena. Taylorismissa puolestaan korostettiin työnjaon ja erikoistumisen etuja. Tämän koulukunnan antia nykyiselle johdolle ovat olleet tehokkaan organisaation luomisen malli ja työntekijöiden motivoiminen, mutta sen heikkoutena on ehkä pidetty liian tiukkaa kontrollia. Henri Fayolin hallinnollinen koulukunta lähtee selkeimmin yrityksen johdosta ja korostaa esikuntien tärkeyttä eri toimintojen (funktionaalinen organisaatio) pohjalta. Erikseen olivat tekniset, kaupalliset, rahoitus- ja turvallisuustoiminnot sekä las-kentatoimi ja hallinto. Selkeinä olivat suunnittelu, johtaminen, organisointi ja valvonta, joilla synnyttiin yhteistyötä tuloksen tekemiseksi. Fayol toi johtamiseen demokraattisen johtajanäkemyksen autoritäärisen sijaan. Human-Touch-näkemyistä korostivat Elton Mayo ja Kurt Lewin Amerikasta 1920-luvun loppupuolelta. Päinvastoin kuin edellisissä organisaatioissa ihmissuhteiden koulukunnassa ei varsinaisesti kiinnitetty organisaation muotoon niin paljon huomiota, mutta sitä enemmän kyllä siihen, miten työskentelytilanteessa ryhmän koossa pysyminen ja ryhmän normit vaikuttavat yksilön käyttäytymiseen. Ihmissuhteiden koulukunnassa psykologisten tekijöiden vaikutukset työyhteisössä tunnustettiin ja hyväksyttiin (motiivi, halu, tavoitteet, resurssit).

Nykymuotoisen johtamisen voidaan katsoa saaneen piirteitä kaikista näistä entisaikaisista johtamistyyleistä ja organisaatiomalleista; jopa sieltä antiikin Strategoksesta alkaen - ja vieläkin varhaisemmista ajoista esimerkiksi 5000 eKr., jolloin nuolenpääkirjoitus keksittiin. Funktionaalinen organisaatiomalli, jossa on paljon piirteitä näistä kaikista edellä esiteltyistä koulukunnista, on paljon käytössä edelleen, mutta sen rinnalle on tullut uutena paljon puhuttu ja kehitetty prosessijohtamisen malli. Prosessijohtamisen idea perustuu yrityksen ydinprosesseihin ja mahdollisiin apuprosesseihin. Toiminnan katsotaan koostuvan erillisistä prosesseista, toimintaketjuista, jotka kulkevat vaakasuoraan poikki perinteisten pystysuuntaisten funktionaalisten organisaatiolinjojen kuvion 1 tapaan.

Prosessit lähtevät asiakkaan tarpeesta, esimerkiksi tilaustoimitusprosessi tai asiakaspalveluprosessi, ja ottavat mukaansa tarvittavan syötteen eli resurssit (esim. raaka-aineet, henkilötyövoiman), ja prosessin toisessa päässä on asiakas, joka saa näin valmiin tuotteen. Pro-

sessiorganisaatio on matalampi, tehokkaampi ja joustavampi kuin perinteinen funktionaalinen organisaatio. Esimies-alaissuhteet pehmenevät, jopa poistuvat kokonaan (KUVIO 1).



KUVIO 1. Prosessiorganisaation asiakaspalveluprosessi

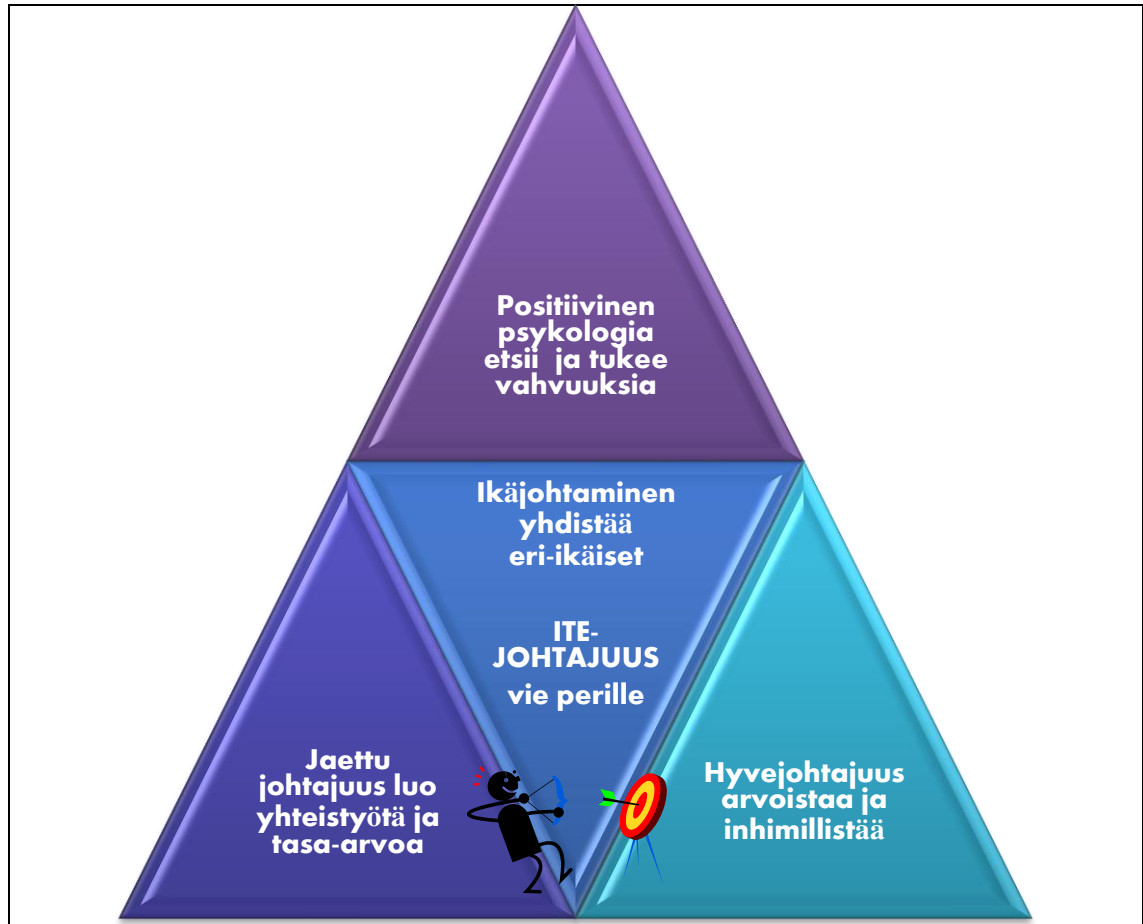
Puhutaan organisaation yhteisestä asiantuntijuudesta, joka vaatii johtamiselta enemmän verkostoitumista, vuorovaikutusta ja motivointia, jopa kaveruutta ja johtajan oman persoonan täysmittaista heittämistä peliin mukaan. Erilaisissa organisaatorakenteissa, olivatpa ne sitten prosessiorganisaatioita tai perinteisempiä funktionaalisia organisaatioita, asioita tehdään usein projektityyppisesti. Projekteja voidaan perustaa esimerkiksi lyhyt- tai pitkäkestoisia tuotanto-, kehitys- ja asiakaspalveluprosesseja varten. Tällaisilla projekteilla on yleensä varsin tiukasti etukäteen määritelty tavoite, aikataulu, budjetointi, organisaatio, vastuuhenkilöt sekä ohjaus- ja seurantajärjestelmät. Projekti perustetaan vastaamaan tiettyyn havaittuun ongelmaan tai sen voidaan muuten katsoa kuuluvan yrityksen strategiseen linjaukseen. Esimerkkinä voisi olla asiakashallintajärjestelmän käyttöönotto: se voi olla oma projektinsa, tai se voidaan liittää omana alaprojektinaan asiakaspalvelun kehittämisohjelman kokonaisuuteen.

Nykyisin voidaan aikaa, vaivaa ja rahaa säästään käydä videoneuvottelu näiden projektin jäsenten kesken niin, että heidän ei tarvitse olla fyysisesti samassa tilassa. On varsin yleistä, että tietty projektiorganisaatio voi koostua hyvinkin usean eri organisaation, maan ja kieliryhmän asiantuntijoista, jotka voivat sijaita eri puolilla maapalloa.

Perustetut projektit ja projektinhallinta on katsottu hyväksi asioiden ja ihmisten toiminta- ja johtamistavaksi nykyaikaisessa hektisessä liike- ja yritys-elämässä, jossa mikään ei ole niin varmaa kuin jatkuva muutos. Myös julkishallinnon laitokset – jopa kunnat – ovat löytäneet tämän toimintatavan. Kuntien yhdistymishankkeet ovat usein olleet alkuna tällaisille kuntien yhteisille projekteille. Voidaan kai sanoa, että Euroopan unioni, suurelta osaltaan, on tuonut tullessaan suomalaiseen yhteiskuntaan EU-tuetut hankkeet ja niiden kautta erilaiset projektit. Projekteja kuulee myös kritisoitavan siitä, että projektit kyllä alkavat ja loppuvat suunnitellusti, mutta jättävät jälkeensä kovin vähän lisäarvoa projektin tilaajalle tai toimeksiantajalle. Positiivisemmin nähtynä projekti on usein helppo, edullinen ja vaivaton tapa hoitaa ennalta määritelty asiakokonaisuus suhteellisen pienen dynaamisen asiantuntijajoukon kesken annetussa määräajassa: tuloksena on tuote tai palvelu, joka voi hyödyttää laajaakin käyttäjäjoukkoa niin paikallisesti, valtakunnallisesti kuin kansainvälisestikin. Projektinhallintaan palataan opinnäytetyön luvussa 5, jossa hahmotellaan opinnäytetyön tuloksista johdetun ITE-ohjelman pilotointia nuorille ammattikorkeakouluopiskelijoille.

Kuinka erilaisiin asiantuntijaorganisaatioihin ja työtiimeihin, jotka toteuttavat yrityksen prosesseja ja projekteja, puhalletaan yhdessä tekemisen henki? Mitä positiivinen psykologia tuo johtajuuteen? Kun mietitään sitä, mitä kansainvälinen tutkimus on viimeisen kymmenen vuoden aikana työyhteisöihin tuonut, voidaan havaita, että se on merkinnyt positiivisen psykologian merkittävää esiin nousua ja läpimurtoa. Uusia alan tieteellisiä aikakauslehtiä ja kirjoja on ilmestynyt, alan kansainvälisten konferenssien suosio on kasvanut kaiken aikaa, sekä monessa maassa yliopistot tarjoavat nykyisin positiivisen psykologian maisteriopinto-ohjelmia. (Hakanen 2009, 8.)

Kuvio 2, ”ITE-johtajuuden neljä tärkeää osa-aluetta”, havainnollistaa opinnäytetyössä ideoitavan ITE-johtajuuden tärkeimmät ”ismit”: *positiivinen psykologia* etsii ja korostaa opiskelijayhteisön vahvuuksia, *jaettu johtajuus* antaa tilaa tilanneherkälle ”pop up” -johtajuudelle, *hyvejohtajuus* luo arvopohjan ja tuo inhimillistä lämpöä kanssakäymiseen sekä *ikäjohtaminen* yhdistäen eri sukupolvet.



KUVIO 2. ITE-johtajuuden neljä tärkeää osa-aluetta

Positiivinen psykologia ja hyvejohtajuus

Positiivinen psykologia, mitä se oikeastaan on? Jo 1950-luvulla ns. humanistisen psykologian vahvat nimet Abraham Maslow ja Carl Rogers halusivat nostaa tutkimuksen kohteeksi ”kärsvien” ohella myös terveet ja hyvinvoivat ihmiset, jotta ymmärrys kaikille paremmasta elämästä tulisi mahdolliseksi. Maslow oli näin ehkä ensimmäinen, joka kirjoitti positiivisesta psykologiasta. (Hakanen 2009, 8.)

Työsuojelurahaston tilaama selvitys, VTT sosiologian dosentti Jari Hakasen ”Työn imua, tuottavuutta ja kukoistavia työpaikkoja? – kohti laadukasta työelämää” (2009), on kiinnostava raportti siitä, kuinka parhaimmillaan positiivinen psykologia piirtää ”kestävän työn” (sustainable work) ja ”uppoutumisen” (flow) kokemisen työyhteisössä. Näissä kohdin johtajuus asettuu ihan omiin sfääreihinsä, jos sitä lainkaan nyt edes sanan perinteisessä mie-

lessä tarvitaankaan. Olemmeko ehkä tulevaisuudessa ”vain” itseohjautuvia työntekijöitä, joita motivoi suuri innostus tai kutsumus työhön? Koemmeko työn imua? Uppoudummeko työhön? Hakasen mukaan työn imulla (’work engagement’) tarkoitetaan myönteistä tunne- ja motivaatiokäyttäytymisen tilaa, jota luonnehtivat tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen työhön (Hakanen 2009, 3). Työntekijät, jotka kokevat työn imua, puhuvat myönteisesti organisaatiostaan työtovereilleen, mahdollisille tuleville työntekijöille ja asiakkaille. Tällaisilla työntekijöillä on vahva halua kuulua juuri tähän organisaatioon. Lisäksi he ovat omistautuneita ponnistelemaan parhaan mahdollisen tekemiseksi työssään ja koko organisaation menestymiseksi. (Hakanen 2009, 31.)

Nykyään useissa kansainvälisissä menestyneissä organisaatioissa vannotaan ”engagementin” nimeen eli työn imun nimeen ja rakennetaan sitä tukevia johtamis- ja muita yrityksissä noudatettavia käytäntöjä. Jos meistä askel positiivisuuteen tuntuu ehkä haasteelliselta, olen samaa mieltä kuin Jari Hakanen omissa pohdinnoissaan, että tämä on vasta alkua: kymmenen vuoden sisällä menestyneimmät organisaatiot panostavat sen kysymyksen ratkaisemiseen, miten lisätä henkilöstön aitoja positiivisia emootioita omassa työssään ja työyhteisössään. Niin organisaatiot kuin niiden henkilöstö saavat voimavaroja tulevaisuuden haasteista selviämiseksi. Csikszentmihalyin mukaan tällainen kestävä työ tarjoaa myös flow’n – uppoutumisen – kaltaisia optimaalisia kokemuksia, jotka mahdollistuvat työn, tilanteen, haasteiden ja työntekijöiden voimavarojen kohdatessa toisensa optimaalisesti. Hakasen mukaan uppoutuminen tarkoittaa syvää keskittyneisyyden tilaa ja paneutumista työhön sekä näistä koettua nautintoa. Aika kuluu kuin huomaamatta ja työstä irrottautuminen voi tuntua vaikealta. (Hakanen 2009, 21–64.) Millä johtajuusopilla tähän päästään?

Voidaankin sanoa, että jokaiselle yritysjohtajalle on aina ollut, ja on edelleen tarjolla, jotakin ihan oman näköistä johtamistapaa. Näin myös saadaan hyvä syy vaihtaa välillä johtajaa, jos yritys tai yhteisö ei ole ihan päässyt toivottuun tulokseen. Uusi johtaja ”panee taas kaiken uusiksi, ja toivo paremmasta huomisesta jälleen herää. Joko nyt onnistuisimme?” Olenkin seurannut mielenkiinnolla johtajuuden eri trendejä ja suuntauksia. Täytyy myöntää, että alan konsulteilla ja johtajuuden oppi-isillä on valtavasti mielikuvitusta. Parhaimmat johtajuusopit ovat todella mielikuvituksellisia: riemujohtajuus, rakkausjohtajuus, velhojohtajuus, hyvejohtajuus.

Mahatma Gandhin yleisesti positiivisessa psykologiassa käytössä oleva tiivistys positiivisuuden merkityksestä ihmiselämässä kuvaa mielestäni hyvin hyvejohtajuuden teemaa, josta ajattelin kertoa seuraavaksi hieman perusteellisemmin, koska aihe tuntuu minusta erityisen kiinnostavalta. Jos itselleni valitsisin tästä tähän mennessä esittelemältäni johtajuuden sävelasteikolta jotakin, valitsisin ehdottomasti hyvejohtajuuden.

Pidä ajatuksesi positiivisina, sillä ajatuksistasi tulee sanasi. Pidä sanasi positiivisina, sillä sanoistasi tulee käyttäytymisesi. Pidä käyttäytymisesi positiivisena, sillä käyttäytymisestäsi tulee tapasi. Pidä tapasi positiivisina, sillä tavoistasi tulee arvosi. Pidä arvosi positiivisina, sillä arvoistasi tulee kohtalosi.

Mahatma Gandhi

Positiiviseen psykologiaan ja hyvejohtajuuteen tutustuin syvemmin Hyvejohtajuus (2009) nimisen kirjan kautta. Alexandre Havard, kirjan kirjoittaja, on Havard Virtuous Leadership Institutin (HVLI) perustaja ja toimii johtajuuskouluttajana. Virtuous Leadership -teos on käännetty yhdeksälle kielelle. Havard itse luennoi englanniksi, ranskaksi, espanjaksi, venäjäksi ja jopa suomeksi. Havard on asunut myös Suomessa joitakin aikoja. Alexandre Havard on kehittänyt johtajuusmallin, joka soveltaa klassista näkemystä ihmispersoonasta ja tuon ihmispersoonan soveltuvuudesta nykyajan organisaatioiden tarpeisiin. Havard on mielestäni erittäin oikeassa sanoessaan, että johtajuuden voidaan katsoa olevan ensisijaisesti luonteen asia, ei siis sen, mitä ihminen tietää tai osaa, vaan mitä hän on. Ihmisen luonnetta voidaan vahvistaa, sillä se on vapaan tahdon aluetta, toisin kuin temperamentti. Temperamentti on enemmän sisäsyntyistä, synnynnäistä. Luonteen ytimessä ovat hyveet, eli hyvät luonteenpiirteet, jotka tulevat esiin teoissa. (Havard 2009.)

Havardin mukaan hyveet ovat mielen, tahdon ja sydämen ominaisuuksia, joista luonteen vahvuus ja persoonan tasapainoisuus saavat lähteensä. Hyveiden voidaan katsoa olevan dynaamisia voimia. Sana *hyve* periytyy latinan sanasta *virtus*. *Virtus* tarkoittaa ”voimaa” ja ”valtaa”. Tuolloin ymmärrettiin, että säännönmukaisesti harjoitettuna kukin hyve vahvisti ihmisen valmiutta ja kykyä toimia. Nämä kuusi hyvettä Havardin oppien mukaan ovat: *viisaus*, jolla tarkoitetaan hyvien päätösten tekemistä; *rohkeus*, joka on tärkeä suunnan säilyttämisessä ja paineensietokyvyssä; *itsehillintä*, jolla mielihalut ja tunteet asetetaan järjen hallintaan ja ohjaukseen; *oikeudenmukaisuus*, jonka mukaan jokaiselle annetaan se, mikä hänelle kuuluu; *suuriseleisuus*, suuruuden kaipuu, oman itsensä ja muiden haastaminen

sekä nöyryys, jolla vapaudutaan itsekeskeisyydestä ja oivalletaan palvelemisen tarkoitus. (Havard 2009.)

Johtajat tunnustetaan heidän suurisieluisuudestaan ja nöyryydestään. Heillä on jokin unelma, jonka he muuttavat visioksi ja missioksi. Suurisieluisuus, hengen suuntautuneisuus kohti suuruutta, saa aikaan tämän ylevän uskaliaisuuden Havardin mukaan. Hän jatkaa, että johtajuuteen kuuluu muutakin kuin ”suuria suunnitelmia”. Havard painottaa, että johtaja on aina palvelija. Johtaja palvelee työtovereitaan, perheenjäseniään ja jokaista kohtaamaansa yksilöä ja itse asiassa koko ihmiskuntaa. Palvelemisen ydin on nöyryys. Nöyryyttä harjoitettava johtaja kunnioittaa jokaisen ihmisen arvokkuutta, erityisesti niiden, joiden kanssa hän työskentelee tai on muutoin tekemisissä. (Havard 2009.)

Havard kiteyttää, että johtajien hyvenäkemys ei ole utilitaristinen eli hyötyyn perustuva. Johtajat eivät hänen mielestään kehitä hyveitään voidakseen vain menestyä paremmin työssään, vaikka se on hänen mielestään sinänsä hyvä asia. Harvard kertoo omana näkemysensä, johon minäkin haluaisin uskoa, että johtajat jalostavat hyveitä ennen kaikkea tullakseen paremmiksi ihmisiksi. *Arete* tarkoittaa hyve kreikaksi. Sen voidaan katsoa viittaavan olemisen erinomaisuuteen, ei tekemisen erinomaisuuteen. (Havard 2009). Siinä on Harvardin hyvejohtajuuden ydin mielestäni: tulla paremmaksi ihmisiksi. Muistan, että professori Maija-Riitta Ollilakin kertoi pohdiskelleensa näitä samoja johtajuuden taustavireitä ja teemoja kirjoittaessaan ”Johtajan parempi elämä” -kirjansa; ei pidä ihannoida ja tavoitella vain johtajan *parasta* elämää vaan johtajan *parempaa* elämää.

Jaettu johtajuus

Johtajuuden estetiikkaa ja teoriaa on hienosti kuvannut myös KTT Arja Ropo, joka toimii johtamisen professorina Tampereen yliopistossa. Ropo kuvaa nykyisiä johtajuuden haasteita siitä, kuinka tiimityöskentely usein ”sylkyetäisyydellä” vaatii ”uudenlaisia toleransseja, erilaisuuden sietämistä, kuuntelua ja neuvottelua”. Hän jatkaa, kuinka kehollinen johtajuusosaaminen hyödyntää ihmisenä elämisen kokemuksia, niitä merkkejä, jotka ovat jääneet kehon muistiin. Johtamisosaaminen hyödyntää kaikkia aisteja tiedon tuottamisessa. Siten kehollinen johtamisosaaminen rakentuukin arkisissa vuorovaikutustilanteissa. Näkemisen ja visioinnin rinnalle hän nostaa vahvasti kuuntelun, ja korostaa sitä, että myös tunteet ovat sallittuja ihmisten kohtaamisessa. Tunteet eivät Ropon mielestä luo epäjärjestystä,

vaan äly ja keho rakentavat yhdessä johtajuusosaamista arjessa, suhteissa muiden ihmisten kanssa. Ropo on hyvin nähnyt myös sen ilmiön, että yksilökohtaamisen rinnalle kasvaa kollektiivinen asiantuntijuus ja hierarkioiden rinnalle tulevat lateraaliset ja verkottuneet verkostot. Kehollinen johtamisosaaminen on hänen mielestään jakamista ja yhteiseksi tekemistä: tiedon, tietämättömyyden, arvostuksen, vastuun ja vallan jakamista. Ropon oppien mukaan se on enemmän jaettua johtajuutta, joka on tilaa antavaa, ei pois sulkevaa. (Ropo 2005.)

Ikäjohtaminen

Nykyisissä työorganisaatioissa muun muassa jaetun johtajuuden, ikäjohtamisen ja ikäystävällisyyden kautta työpaikoille etsitään sellaisia työyhteisön yhteisiä käytäntöjä, joissa erilaisista lähtökohdista tulevien ja eri-ikäisten työntekijöiden voimavarat ja kyvyt voidaan huomioida tasavertaisesti. Henkilöstöjohtamiseen kuuluva ikäjohtaminen huomioi erityisesti ikääntyneiden työkyvyn vähenemisen ja nuorten työntekijöiden kehittymässä olevat työelämätaidot. Työterveyslaitoksen mukaan onnistuneen ikäintegraation kautta saadaan eri-ikäiset työskentelemään tuloksellisesti ja motivoituneesti yhdessä ja jaetaan ns. hiljaista tietoa. Työyhteisölliset tekijät, kuten lähimmän esimiehen oikeudenmukaisuus ja tasapuolisuus, johdon kiinnostus työntekijöiden terveydestä ja innovatiivinen ilmapiiri, ovat ensiarvoisen tärkeitä. Työkavereiden opastaminen, ohjaus ja perehdyttäminen kuuluvat kiinteänä osana ikäystävällisyyden ilmapiiriin. Ikäystävällisyydellä vahvistetaan työntekijöiden sitoutumista, työssä jaksamista ja pidempiä työuria. (Työterveyslaitos 2012.)

Yhteiskuntatieteiden tohtori Eeva-Liisa Vaahtio, joka on tutkinut työelämää erityisesti johdon ja esimiesten näkökulmasta, muistuttaa meitä siitä, että ihmisellä voi olla useita ”ikiä” ja ikärooleja: kalenteri-ikä määrää velvollisuuksia ja oikeuksia; biologinen ikä näkyy ja tuntuu; sosiaalisen iän määrittelevät muut; persoonallinen ja subjektiivinen ikä on sisäinen tunne ja työmarkkinaikä määrittyy työmarkkinoilla. Tärkeintä on huomata ns. ikäparadoksi, että ”samanikäiset ovat erialaisia ja eri-ikäiset samanlaisia”: siis johda ihmisiä, älä ikää. (Vaahtio 2006.)

Jäin miettimään, pitäisiköhän luetteloa jatkaa? Ihanneikä, eläkeikä, kolmas ikä... Ja nuorten kohdalla voisi pohtia I.C. Hermannin ”Suutelen postinkantajaa” -teoksen tapaan (Jyr-


kämä & Sankari 2001, 13): - - ”Olen tarpeeksi vanha polttamaan savukkeita, mutta liian nuori pelkäämään seurauksia”. ”Olen tarpeeksi vanha synnyttämään lapsen, mutta liian nuori olemaan äiti”. ”Olen tarpeeksi vanha ansaitsemaan omat rahani, mutta liian nuori ostamaan sohvan”. ”Olen tarpeeksi vanha ansaitsemaan omat rahani, mutta liian nuori säästämään vanhuuden varalle”. - - ”Olen tarpeeksi vanha hyppäämään yhden yön unien yli, mutta liian nuori nukkumaan ruokaperäisiä”. ”Niin vanha minä olen.”

I.C.Hermannin edellä esitetyt lauseet ovat oivallisia esimerkkejä ns. ”gerontologisesta hämmästelystä”, erilaatuisten ikään liittyvien ilmiöiden ja asioiden kyseenlaistamisesta, josta Arne Nevalinna (1997) antaa myös hyvän, humoristisenkin, esimerkin kysyessään: ”mutta miksi vanhusten hoitorakennusten pitäisi olla korostetun uudenaikaisia, kun asukkaat ovat korostetun vanhanaikaisia?” (Jyrkämä & Sankari 2001, 314). Yli kymmenen vuotta sitten on jo harrastettu tätä gerontologista hämmästelystä, mutta onko siinä edistytty? Mielestäni on edistytty, ainakin siltä osin, että tilastokeskuksen tutkijat tunnustanevat, että ilman ns. suuria ikäluokkia, sodan jälkeen syntyneitä, Suomi olisi vielä huonommassa tilanteessa vanhushuoltosuhteen kohdalla, kuin nyt. Samaa aihetta pohdiskelen liitteessä 5/10 olevassa mielipidekirjoituksessani ”Aina on oikea ikä”.


Ikä on kulttuurinen väline, ”konstruktio”, jolla ihmisiä merkitään, annetaan identiteetti, ja asetetaan heidät erilaisiin valta- ja auktoriteetti suhteisiin toisiinsa nähden (Jyrkämä & Sankari 2001, 7). Seuraavalla sivun kuviossa 3 on sukupolvista käytössä olevat nimikkeet ja heidän luonteenpiirteitään ja asenteitaan kuvaavia lausahduksia. Eri sukupolvet nähdään kärjistetysti näiden stereotyyppien kautta. Ikämääreet eri sukupolville vaihtelevat eri lähteissä. Tässä opinnäytetyössä Y-sukupolvi tarkoittaa 90-luvulla syntyneitä.

Kuviossa 3 ei ole uusinta ikäpolviluokitusta, Z-sukupolvea, 2000-luvulla syntyneitä ikäluokkaa, joka muuttaa työelämää vaatimalla entistäkin enemmän avoimuutta ja *epäjohtamista*. Z-sukupolven edustajien eli *Zetojen* johtaminen on ihan oma lukunsa. Esimiesalaissuhteet ovat heidän kanssaan usein epäselviä ja muuttuvia, ja liiallinen johtaminen saa aikaan vastareaktion: mielenkiinto siirtyy helposti muualle. ”Päsmäröintiä” ei sallita, koska se tappaa uteliaisuuden ja intohimon. Zetojen keskuudessa voisi toimia ennemminkin *esimerkkijohtajuus*, joka korostaa yksilön ominaisuuksia. Esimerkkinä voi toimia kuka tahansa ihminen, jota muut haluavat seurata. (Tienari & Piekkari 2012, 104.)


Veteraanit
-> s. 1945




Baby Boomers
s. 1945 - 1965



X-sukupolvi
s. 1966 - 1980



Y-sukupolvi
s. 1980 -> 2000



”Olen kokenut paljon vastoinkäymisiä ja oppinut niistä.”
”Kerro mitä tehdä, niin teen sen.”
”No news is good news.”
”Olen oppinut kantapään kautta, joten pystyt samaan.”
”Tasapaino on henkilökohtainen asia.”
”Työpaikan vaihtaminen on väärin.”

”Kokemus on osaamista.”
”Tehdään se yhdessä.”
”Kerran vuodessa riittää dokumentoinnin takia.”
”Kouluta ihmisiä liikaa ja he lähtevät.”
”Eipä se [tasapainoton elämä] olisi mukavaa.”
”Työpaikan vaihtaminen ei kannata.”

”Näytä minulle mitä osaat, älä sitä mitä olet tehnyt.”
”Anna minulle jotain suuntaviivoja, niin teen sen.”
”Odotan säännöllistä palautetta.”
”Jos en kehity ja opi, niin lähdän.”
”Haluan tasapainoa nyt kun olen nuori siitä nauttimaan.”
”Olen yhtä sitoutunut kuin sinä.”

”Maailma muuttuu niin nopeasti, että kokemus ei oo relevantti juttu.”
”Älä mee liian kauas, mulla on paljon kysymyksiä.”
”Mä tartten välitöntä ja jatkuvaa palautetta.”
”Onko tää juttu tentissä?”
”Mää tartten paljon omaa aikaa, mul on niin kiire.”
”Mä suunnittelen jo pakoani.”

KUVIO 3. Eri-ikäisten haasteellinen johtaminen (mukaillen Samuli Sistonen (2008), Hay Group, joka on käyttänyt alkuperäislähteenä St. Francis Xaviers University Research, Canada)

Erityisesti Zetojen yhteydessä voidaan puhua myös *vertaisjohtajuudesta*, jossa erilaisilla taidoilla, uskalluksella ja uskottavuudella on merkitystä. Vertaisjohtajuus on houkuttelua ja kannustamista vuorovaikutteisesti. Se vaatii tasapainoilua innostuksen ja realismin välillä. Tässä yhteydessä voidaan puhua myös *kapellimestaroinnista*, joka voi pulpahtaa esiin esimerkiksi sosiaalisen median yhteydessä, kun tilanne niin vaatii; joku ryhmästä ottaa suunnannäyttäjän tai edelläkävijän roolin. (Tienari & Piekkari 2012, 104–105). Näissä Tienarin ja Piekkarin esittelemissä ”johtajuusopeissa,” jotka he ovat osin koostaneet muiden Z-sukupolvea tutkineiden tutkijoiden näkemyksistä, on paljon samoja piirteitä kuin esimerkiksi Ropon jaetussa johtajuudessa asiantuntijaorganisaatioissa. Ei kovin uutta sinänsä: ”asiantuntijat” näissä ”orkestereissa” ovat vain nuorempia, ja kanssakäyminen tapahtuu usein impulsiivisesti ja innovatiivisesti, mikä on mielestäni tiimi johtamista ”pop up” -periaatteella parhaimmillaan (vrt. luku 4, ”Opiskelija on kuin yhden hengen orkesteri”).

Erityisen huomion ansaitsee tässä yhteydessä ITE-johtajuutta ideoitaessa Zetojen taipumus työn ja viihteen yhdistämiseen tai koulutuksen ja viihteen yhdistämiseen. Koulutuksen ja viihteen yhdistelmä, *edutainment*, on jo osittain arkipäivää yliopistoissamme. (Tienari & Piekkari 2012, 98.)

ITE-johtajuuden tutkintokohtaisten yleisten asiantuntija-, esimies- ja alaistaitojen opiskelussa tulisikin käyttää hyväksi nuorten luontaista uteliaisuutta ja kokeilun halua. Tienarin ja Piekkarin mukaan innovaatiojohtamisen professori Liisa Välikangas pitää parempana houkuttelua kuin tyrkyttämistä: ”alhaalta ylöspäin nousevien ideoiden tulisi saada houkuttella luokseen ihmisiä, joita juuri ne ideat kiehtovat.” Professori Välikangas neuvoo tukemaan ja vaalimaan kokeilemisen henkeä. Johtamisesta pitäisi tulla *merkitysten johtamista*. (Tienari & Piekkari 2012, 98–99.)

ITE-johtajuus

ITE-johtajuudessa voisi olla tätä samaa tekemiseen houkuttelevaa henkeä. ITE-johtajuuden voisi siten nähdä ammattikorkeakouluissa toteutettavana ikäjohtajuutena, jota on kuorutettu houkuttelevasti ja innostavasti siten, että opiskelijoiden uteliaisuus ja kokeilun halu oppimismenetelmiä kohtaan nousee, opiskelu on mukavaa ja tuloksia syntyy. Ihanteellisinta on silloin, kun syntyy opettajien, työelämämentoreiden, ehkä eläkkeellä olevien seniorei-

den eli mestareiden (kaikki ITE-valmentajina) ja opiskelijoiden (ITE-opiskelija) yhteisöllinen flow-kokemus, jossa tieto, taito ja tahto virtaavat vapaasti.

Olen mieltänyt jo varhain vuorovaikutustaitojen tärkeyden niin yritys- kuin yksityiselämässäkin. Viestintä- ja vuorovaikutustaitojen osaaminen on tärkeä osa-alue. Olen pohdiskellut hyvän neuvottelijan ja johtajan neljää perusominaisuutta – valtaa, analyyttisyyttä, sosiaalisuutta ja periaatteellisuutta – joita antiikki kuvaa hienosti kielikuvilla lihaket, aivot, sydän ja sielu (Miettinen & Torkki 2008, 14).

Mikko Kivimäki, varatuomari, vuorineuvos, tekniikan kunniatohtori on tehnyt pitkän työuran Rautaruukki Oy:ssä vuodesta 1967 lähtien yhtiön toimitusjohtajana (1982–2003), josta tehtävästä hän jäi eläkkeelle. Kivimäki jakaa taitavasti ihmiset puu- ja metsäihmisiin sekä supliikki- ja substanssi-ihmisiin (Hirvikoski & Swanljung 2006, 162):

”Jotkut ovat yksityiskohtaihmiä, eivät kerta kaikkiaan näe metsää puilta – he ovat vaarallisia johtajia. He voivat olla hyviä asiantuntijoita, mutta eivät johtajia. Johtajan pitää hahmottaa kokonaisuus. Toinen jako on supliikki- ja substanssi-ihminen. Ihmiset joilla on tosi hyvät sosiaaliset taidot yrittävät usein pärjätä niillä, he eivät viitsi paneutua huolellisesti asioihin. Substanssi – asioiden syvälinen osaaminen – kuitenkin ratkaisee. Asian osaaminen tuo varmuutta.”

Edellä oleva kuvaus avaa mielestäni hyvin johtajuuden ydintä hyviin vuorovaikutustilanteisiin ja tiedonhallintaan liittyvien asioiden kohdalla. Ei yksityiskohdat ja pelkät pintatiedot tai sosiaalisilla taidoilla kuorrutettu kaunis kakku, vaan asioiden syvälinen osaaminen ratkaisee. Kokonaisuuden havaitsemista, hahmottamista ja hallitsemista, sitä voisi olla ITE-johtajuus yksinkertaisimmillaan.

Kuvion 4 avulla esitetään yksinkertaistettuna ITE-johtajuuden ”näkökentän pohjavire”. Meille tärkeät asiat ovat usein koko ajan olemassa, aivan silmiemme edessä, mutta me emme vain havaitse niitä. Syynä voi olla tietojen tai taitojen puute, heikko motivaatio, huono itsetunto tai niin muodikas syy – kiire. Oli syy mikä tahansa, kun me kehityimme oman elämämme hallinnassa, niin nämä kokonaisuuden pikku osaset alkavat yhdistyä järjestyksessä kokonaisuudeksi: meidän omaksi tavoitteelliseksi ja tulokselliseksi elämäksemme.

1. Kaikki palaset ovat jo olemassa:

Ä	E	R	E	E	T	I	T	S	E	N	S	Ä	X	J	O	H	T	A	M	I	N	E	N	M	T	E
F	T	S	T	T	Ä	T	Y	Ö	E	L	Ä	M	Ä	S	U	H	T	E	E	T	L	D	A	P	I	G
W	E	S	I	M	I	E	S	-	O	J	A	Z	A	L	A	I	S	T	A	I	D	O	T	G	E	V

2. Havaitse

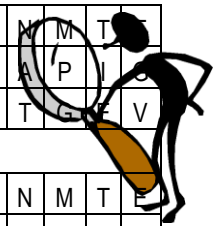
Ä	E	R	E	E	T	I	T	S	E	N	S	Ä	X	J	O	H	T	A	M	I	N	E	N	M	T	E
F	T	S	T	T	Ä	T	Y	Ö	E	L	Ä	M	Ä	S	U	H	T	E	E	T	L	D	A	P	I	G
W	E	S	I	M	I	E	S	-	O	J	A	Z	A	L	A	I	S	T	A	I	D	O	T	G	E	V

3. Hahmota

Ä	E	R	E	E	T	I	T	S	E	N	S	Ä	X	J	O	H	T	A	M	I	N	E	N	M	T	E
F	T	S	T	T	Ä	T	Y	Ö	E	L	Ä	M	Ä	S	U	H	T	E	E	T	L	D	A	P	I	G
W	E	S	I	M	I	E	S	-	O	J	A	Z	A	L	A	I	S	T	A	I	D	O	T	G	E	V

4. Hallitse

Ä	E	R	E	E	T	I	T	S	E	N	S	Ä	X	J	O	H	T	A	M	I	N	E	N	M	T	E
F	T	S	T	T	Ä	T	Y	Ö	E	L	Ä	M	Ä	S	U	H	T	E	E	T	L	D	A	P	I	G
W	E	S	I	M	I	E	S	-	O	J	A	Z	A	L	A	I	S	T	A	I	D	O	T	G	E	V

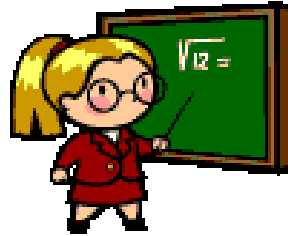


KUVIO 4. ITE-johtajuus: osista rakentuu kokonaisuus

Keskeistä johtajuudessa on ”vastuu kokonaisuudesta” (Vaahtio 2006, 18) tai kuten Lönnqvist (2002) sen tiivistää: ”johtamisen tarkoitus on varmistaa organisaation perustehtävän toteutuminen”. ITE-johtajuudessa on ensisijaisesti tarkoitus varmistaa opiskelijan perustehtävän toteutuminen, eli opintojen sujuvuuden ja tutkinnon läpäisyn toteutuminen unohtamatta koulutusorganisaation perustehtävän tuloksellista toteutumista. Opinnäytetyötäni on alusta alkaen kantanut vahva visio siitä, että ammattikorkeakouluille tulee luoda erityisesti nuorille amk-opiskelijoille suunniteltu ITE-johtajuusohjelma, ITE-ohjelma, jonka avulla nuorten paremman oman elämän hallinnan, aktiivisten työelämäsuhteiden ja työharjoittelun sekä tarvittavien toimialakohtaisten työelämätaitojen avulla työelämään pääsy ja sopeutuminen helpottuvat. Näiden kehitysaskelien myötä muun muassa yritysten tuottavuus paranee ja työurat pitenevät. Myös työssä jaksamista, työhyvinvointia ja työn mielekkyyttä voidaan näin parantaa eri-ikäisten kesken. Työn merkityksellisyys ja palkitsevuus lisääntyvät, nuorten itsetunto kasvaa ja nuoret viihtyvät saman työnantajan palveluksessa pidempään. Humblen (1976) mukaan ”tavoitejohtaminen on dynaaminen järjestelmä, joka pyrkii integroimaan yrityksen voitto- ja kasvutavoitteet yksilön edistymis- ja kehittymispyrkimyksien kanssa” (Asp & Peltonen 1982, 175; Sydänmaalakka 2006, 39–42; Hietikko 2008, 69 – 70). ITE-johtajuuden ”perusfilosofia” on kuviossa 5, ”Tavo-ITE-johtaminen”.

Tavo-ITE-johtaminen

Ammattikorkeakoulu



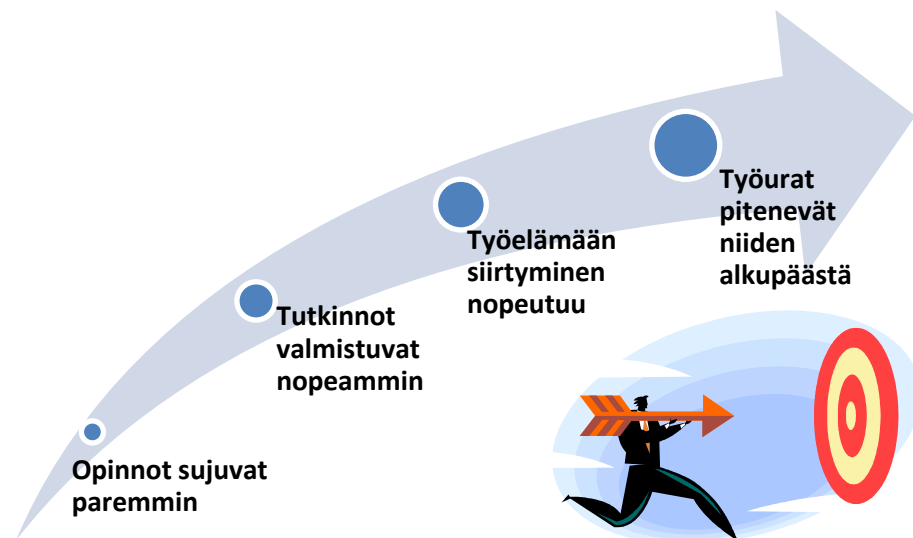
AMK-opiskelija



Työelämä



- nuoret opiskelijat
- aikuisopiskelijat (soveltaen)



KUVIO 5. Tulevaisuuden ammattikorkeakoulun ITE-johtajuus

Edellä esiteltyä ammattikorkeakoulun ITE-johtajuuden perusfilosofiaa täsmentää kuvio 6, jossa on esitelty opinnäytetyön tuloksiin perustuen ammattikorkeakoulujen ITE-johtajuus sekä tutkintokohtaiset ITE-ohjelmat. ITE-johtajuuden pääasiallinen käsittely on luvuissa 4 ja 5.



KUVIO 6. ITE-johtajuuden kolme pääteemaa: I–T–E

Yhteenvedon voidaan todeta, että niin ikäjohtamiseen kuin ITE-johtamiseenkin sisältyy yksilötason aspekti, yhteiskunnallinen aspekti ja organisatorinen aspekti (Halme 2005, 31). Tässä opinnäytetyössä samat osa-alueet teemoitetaan seuraavasti: itsensä johtaminen (yksilötaso), työelämäsuhteet (yhteiskunta) ja esimies-alaistaidot (organisatorinen).

Opinnäytetyön laatijan omana näkemyksenä parhaaseen lopputulokseen työyhteisöissä päästään siten, että työelämää kehitetään aktiivisesti samalla kun ”pienien ikäluokkien” edustajat, Yykkarit, valtaavat työpaikat suurten ikäluokkien jäädessä eläkkeelle. Ihanteellistahan olisi se, että ”seniori jättää vauhdissa viestikapulan juniorille, joka jatkaa siitä kiivuttomasti eteenpäin vauhdin hiljentymättä; tämä koituu koko organisaation hyödyksi” (vrt. LIITE 5).

Olen osallistunut työurien pidentämisestä koskevaan julkiseen keskusteluun muun muassa eri sanomalehdissä julkaistujen mielipidekirjoitusteni kautta vuosina 2010–2012. Opinnäytetyön lopussa on kooste näistä kirjoituksista (LIITE 5/1–5/11):

1. Hiljaisesta tiedosta äänekkääksi tiedoksi (LIITE 5/1)
2. Ikävaltuutetut työuria pidentämään (LIITE 5/2)
3. Juniori-seniorisopimus hyödyttäisi kaikkia (LIITE 5/3)
4. Työurien pidennys vaativa vaaliteema? (LIITE 5/4)
5. Superkarttuma työurien alkupäähän? (LIITE 5/5)
6. Elinikä oppimiseen vai elinikäiseen oppimiseen? (LIITE 5/6)
7. Superkarttuma porkkanaksi nuorille? (LIITE 5/7)
8. Tiede- ja ammattikorkeakoulut yhteistyöhön (LIITE 5/8)
9. Hölmöläisten peitto: kauppatieteilijöistä tradenomeja? (LIITE 5/9)
10. Aina on oikea ikä (LIITE 5/10)
11. Aloituspaikkoja lisättävä (LIITE 5/11)

Olen saanut eri tahoilta innostuneita yhteydenottoja näiden mielipidekirjoitusteni perusteella niin sähköpostilla kuin puhelimitsekin; muun muassa Keski-Pohjanmaan liitosta otettiin minuun yhteyttä siitä, voisivatko he käyttää ”juniori-seniorisopimusta” omissa hankkeissaan. Luvan annoin, ja sovimme, että he säilyttävät ”lapsen nimen” ja kertovat kuinka ideani etenee. Pitäisikin kysäistä heiltä, kuinka monta *juniori-seniorisopimusta* on tämän kahden vuoden aikana allekirjoitettu?

Näin jälkepäin huomaan, että tätä opinnäytetyötä tehdessäni työskentelin neljällä eri tasolla yhtäaikaisesti: analysoin keräämääni tietoa SPSS-ohjelmalla; luin (ikä)johtajuuteen, organisaatorakenteisiin, sukupolvien väliseen vuorovaikutukseen, jaettuun johtamiseen ja positiiviseen psykologiaan liittyvää teoreettista kirjallisuutta sekä erilaisia asiantuntijakirjoituksia eri lähteistä; kirjoitin opinnäytetyötä ja olin mukana julkisessa keskustelussa ja mielipiteiden vaihdossa samasta aihekokonaisuudesta kiinnostuneiden kanssa. Opinnäytetyön laatimisesta tuli näin kokonaisvaltainen ja kokopäiväinen projekti – jopa työ – joka vei aikuisopiskelijan täysin mennessään.

2.3 Suomalainen korkeakoulujärjestelmä ja KPAMK

Suomalainen korkeakoulujärjestelmä muodostuu ammattikorkeakouluista, yliopistoista ja tiede- ja taidekorkeakouluista. Ammattikorkeakouluja on 27 noin 70 eri paikkakunnalla. Näistä 25 ammattikorkeakoulua toimii opetus- ja kulttuuriministeriön alaisuudessa; sisäministeriön alaisuudessa toimii Poliisiammattikorkeakoulu ja Ahvenanmaan Högskolan på Åland. Ammattikorkeakoulut poikkeavat yliopistoista erityisesti siinä, että ammattikorkeakouluopinnoissa on korostuneempi työelämäyhteys, alueellinen kehittäminen ja ammatillis-painoitteiset korkeakoulututkinnot. Ammattikorkeakoulututkintoja voi suorittaa kahdeksalla eri alalla kokopäivätoimisesti nuorten koulutuksessa ja aikuiskoulutuksena työn ohella. (Arene ry 2012.)

Tilastokeskuksen tietojen mukaan ammattikorkeakoulujen tutkintoon johtavassa koulutuksessa oli 139 900 opiskelijaa (syksy 2011). Eniten opiskelijoita kiinnosti tekniikan ja liikenteen ala sekä sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala. Samana aikana ylempää ammattikorkeakoulututkintoa opiskeli 7 300 opiskelijaa. Ylempään ammattikorkeakoulututkintoon opiskelija voi hakeutua kun on hankkinut vähintään kolme vuotta alan työkokemusta ammattikorkeakoulun perustutkinnon jälkeen. (Opetushallitus 2012.) Ylempi ammattikorkeakoulutus kestää 1–1,5 vuoteen päätoimisina opintoina (jopa kolme vuotta oppilaitoksen mukaan, oma lisäys). Avoimen ammattikorkeakoulun puolella voi myös suorittaa niin perustutkinnon kuin ylempään ammattikorkeakoulunkin opintoja, jotka voidaan myöhemmin sisällyttää varsinaiseen tutkintoon. (Tilastokeskus 2012.)

Ammattikorkeakoulujen tutkintoon johtava koulutus on opiskelijoille maksuton. Kokopäiväisenä koulutus kestää 3,5–4,5 vuotta sisältäen puolen vuoden työharjoittelun ja tutkinnon laajuus on 210, 240 tai 270 opintopistettä. Opinnot järjestetään koulutusohjelmittain, joissa on tarjolla eri suuntautumisvaihtoehtoja. Opetusministeriön vahvistamien koulutusohjelmien pohjalle ammattikorkeakoulut itse suunnittelevat opetussuunnitelmat ja toteuttavat koulutuksen. Koulutusta on saatavana seuraavilla aloilla: humanistinen ja kasvatusala; kulttuuriala; yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon ala; luonnontieteiden ala; tekniikan ja liikenteen ala; luonnonvara- ja ympäristöala; sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala sekä matkailu-, ravitsemis- ja talousala. (Opetushallitus 2012.)

Opetus- ja kulttuuriministeriön alaisuudessa toimivista ammattikorkeakouluista suurin osa (9) on kuntaenemmistöisen osakeyhtiön ylläpitämiä. Seuraavaksi suurimpana ryhmänä (7) ovat kuntayhtymän ylläpitämät ammattikorkeakoulut. Yksityisomisteisen osakeyhtiön tai säätiön ylläpitämiä on viisi (5), ja yhden kunnan ylläpitämiä ammattikorkeakouluja on neljä (4). Ammattikorkeakouluilla on hallitus, rehtori ja sisäisten asioidensa itsehallinto. Ammattikorkeakoulun ylläpitäjä vastaa strategisesta kehittämisestä, päättää toiminta- ja taloussuunnitelmasta ja talousarviosta sekä nimittää rehtorin ja ammattikorkeakoulun hallituksen. Oppilaitosten rahoitus tulee kunnilta ja valtiolta; perusrahoituksesta valtion osuus on 42 % ja kuntien 58 % . (Arene ry 2012.)

Seuraavaksi tarkastellaan Suomen korkeakoulujärjestelmää kansainvälisesti: Tilastokeskuksen Internet-sivujen tilastotyökalujen avulla laaditussa 30:tä OECD-maata koskevassa yhteenvedossa (TAULUKKO 1), taulukon vasen puoli A kertoo Suomen sijoittumisesta korkealle, jopa 6:nneksi, koko väestöä koskevassa ikävuosien 25–64-vuotiaita korkeasteen koulutettuja koskevassa tarkastelussa. (Kansainvälisen tiedon taulukot, OECD: Education at a Glance. “Koulutus 2008–2009”.)

TAULUKKO 1. Korkea-asteen koulutetut ja koulutusaika

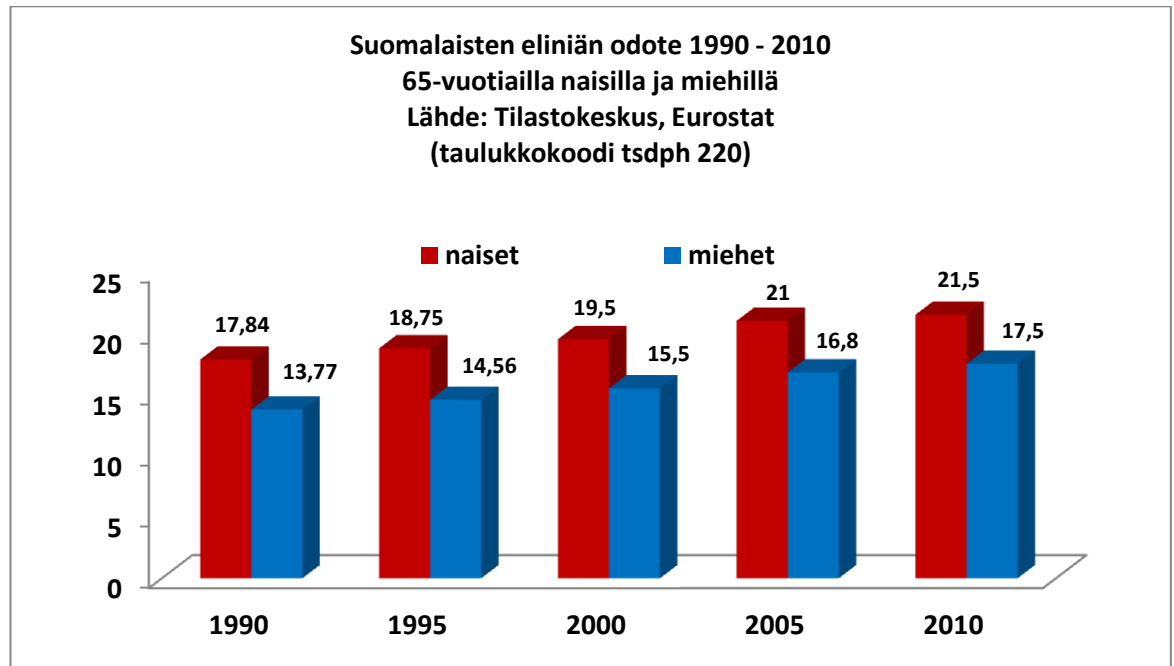
A)			B)		
OECD-maat 2009	Korkea-asteen koulutuksen suorittaneet 25–64-v. väestöstä	%	OECD-maat 2009	Odotettavissa oleva koulutusaika yli 5-vuotiaille	vuotta
1.	Kanada	49,5	1.	Suomi	21,1
2.	Japani	43,8	2.	Uusi-Seelanti	20,3
3.	Yhdysvallat (USA)	41,2	3.	Belgia	20,1
4.	Uusi-Seelanti	40,1	4.	Islanti	20,1
5.	Etelä-Korea	38,8	5.	Ruotsi	19,9
6.	Suomi	37,3	6.	Australia	19,8
7.	Australia	36,9	7.	Kreikka	19,6
8.	Britannia	36,9	8.	Portugali	19,0
9.	Norja	36,7	9.	Tanska	19,0
10.	Irlanti	35,9	10.	Norja	18,3
11.	Sveitsi	35,0	11.	Puola	18,1
12.	Luxemburg	34,8	12.	Alankomaat	17,9
13.	Tanska	34,3	13.	Saksa	17,8
14.	Belgia	33,4	14.	Tšekki	17,8
15.	Ruotsi	33,0	15.	Unkari	17,7
16.	Alankomaat	32,8	16.	Yhdysvallat (USA)	17,4
17.	Islanti	32,8	17.	Etelä-Korea	17,3
18.	Espanja	29,7	18.	Espanja	17,2
19.	Ranska	28,9	19.	Irlanti	17,1
20.	Saksa	26,4	20.	Italia	17,1
21.	Kreikka	23,5	21.	Sveitsi	17,1 (jatkuu)

			TAULUKKO 1 (jatkuu)		
22.	Puola	21,2	22.	Britannia	16,8
23.	Unkari	19,9	23.	Itävalta	16,8
24.	Itävalta	19,0	24.	Slovakia	16,6
25.	Meksiko	15,9	25.	Ranska	16,4
26.	Slovakia	15,8	26.	Meksiko	14,7
27.	Tšekki	15,5	27.	Turkki	14,2
28.	Portugali	14,7	28.	Japani	ei tietoja
29.	Italia	14,5	29.	Kanada	ei tietoja
30.	Turkki	12,7	30.	Luxemburg	ei tietoja

Suomessa vuonna 2009 suoritti 25–64-vuotiaiden ikäluokasta 37,3 % korkea-asteen opinnot. Suomen ohittavat Kanada, Japani, USA, Uusi-Seelanti ja Etelä-Korea. Ykkössijalla, Kanadassa, lähes puolet (49,5 %) ns. työikäisistä on korkeakoulutettuja. Naapurimaamme Ruotsi on 16:nella sijalla (33 %), ja vähiten korkeakoulutettuja edellä mainitussa ryhmässä on Turkissa, 12,7 %.

Samassa taulukossa (TAULUKKO 1) B-puoli kertoo yli 5-vuotiaiden odotettavissa olevan koulutusajan samojen maiden kesken. Huomattavaa kuitenkin on, että Japanin, Kanadan ja Luxemburgin tiedot puuttuvat. Tässä tarkastelussa Suomen on 1. sijalla (21,1 vuotta): Suomessa vuoden 2009 tarkasteluajankohdan mukaan yli 5-vuotiaiden odotettavissa oleva koulutusaika oli 21,1 vuotta. Seuraavana ovat Uusi-Seelanti (20,3 vuotta), Belgia (20,1 vuotta), Islanti (20,1 vuotta), Ruotsi (19,9 vuotta) ja Australia (19,8 vuotta). USA on sijalla 16 (17,4 vuotta). Turkissa yli 5-vuotiailla on odotettavissa 14,2 vuoden koulutusaika.

Suomi asettuu tarkastelussa korkealle (6. sija) kaikkien korkeakoulutetuimpien maiden joukossa, kun sitä mitataan korkea-asteen koulutettujen määrällä, mutta voidaan kai sanoa, että huonommin 1. sijasta huolimatta siinä, kuinka kauan kokonaiskoulutus kestää. Onko Suomessa tarvetta näille kaikille korkeakoulutetuille? Onko heille kaikille koulutusta vastaavaa työtä tarjolla? Olisiko ikääntyvän väestömme kannalta hyvä, jos olisi nykyistä enemmän käytännön palvelu- ja hoitotyötä tekeviä ammattilaisia? Suomen 1. sija koulutuksen pitkässä kestossa selittänee omalta osaltaan tarpeen työurien pidentämisestä käytävään keskusteluun, erityisesti kun tarkastellaan sitä, että suomalaisten odotettavissa oleva elinikä nousee koko ajan (KUVIO 7).

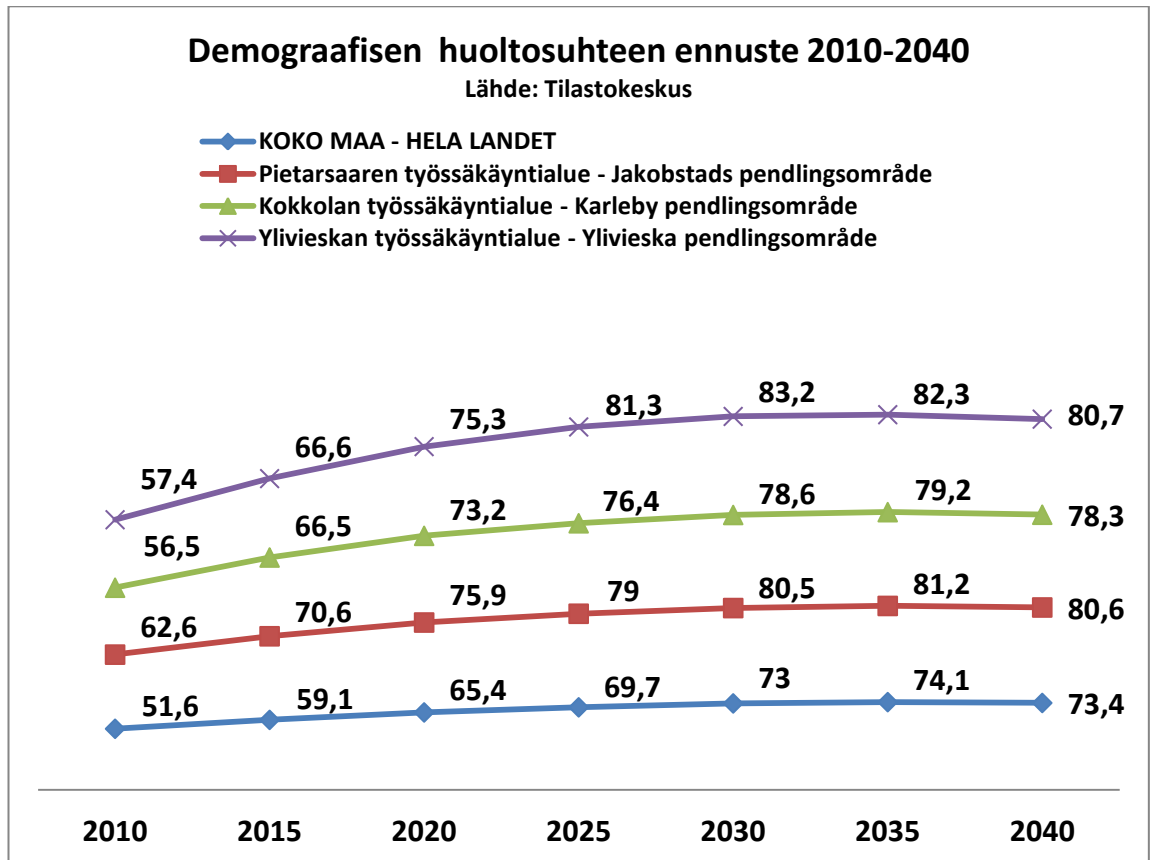


KUVIO 7. Suomalaisten eliniän odote 1990–2010 (Tilastokeskus, Eurostat)

Kuviosta 7 nähdään, että 65-vuotiaiden naisten eliniän odote on 20 vuodessa noussut 17,84 vuodesta 21,5 vuoteen, eli 3,66 vuotta. Vastaavasti miesten eliniän odote on noussut 13,77 vuodesta 17,5 vuoteen, eli 3,73 vuotta. Ruotsissa eliniän odote samalla tarkastelujaksolla on naisilla noussut 2 vuotta ja miehillä 2,95 vuotta.

Suomalaisten korkea koulutusaste ja pitkä koulutusaika yhdistettynä pidentyvään elinikään ja raskaaseen demografiseen eli väestölliseen huoltosuhteeseen tuovat paineita julkisen talouden kestävyydelle. Demografinen huoltosuhde kuvaa alle 15-vuotiaiden ja yli 64-vuotiaiden yhteenlasketun osuuden suhdetta yhteenlaskettuun 14–64-vuotiaiden joukkoon eli pelkistettynä huollettavien suhdetta työikäiseen väestöön. Tämän huoltosuhteen ilmaiseva luku tarkoittaa sitä, kuinka monta lasta ja vanhusta on sataa työikäistä kohti. Jos huoltosuhde on 50, se tarkoittaa sitä, että on 50 huollettavaa 100:aa työikäistä kohti.

Kuviossa 8 on Tilastokeskuksen 2009 tietokannan tietojen pohjalta koostettu demograafisen huoltosuhteen ennuste vuosille 2010–2040 Kokkolan, Pietarsaaren ja Ylivieskan työ-
säkäyntialueilla. Kuviossa on mukana myös koko maan vastaava vertailuluku.



KUVIO 8. Demograafisen huoltosuhteen ennuste alueella 2010–2040 (SVT 2012)

Tilastokeskuksen määrittelyn mukaan ”työssäkäyntialueen muodostavat keskuskunta ja siihen vähintään 10 %:n osuudella työvoimasta pendelöivä ympäryskunta (tai -kunnat).” - - Edellä oleva määrittely jatkuu: - - ”Yhden kunnan kautta keskuskuntaan vähintään 10 %:n osuudella pendelöivät kunnat luetaan työssäkäyntialueeseen kuuluviksi. Keskuskunta on pääsääntöisesti kunta, jonka työvoimasta enintään 25 % (aikaisemmin 20 %) käy töissä muissa kunnissa, eikä siitä käy töissä missään muussa yksittäisessä kunnassa yli 10 % työvoimasta.” (Tilastokeskus 2012.) Oma huomio: Ylivieska ei kuulu mihinkään Tilastokeskuksen tiedoissa määriteltyyn työssäkäyntialueeseen vuonna 2012.

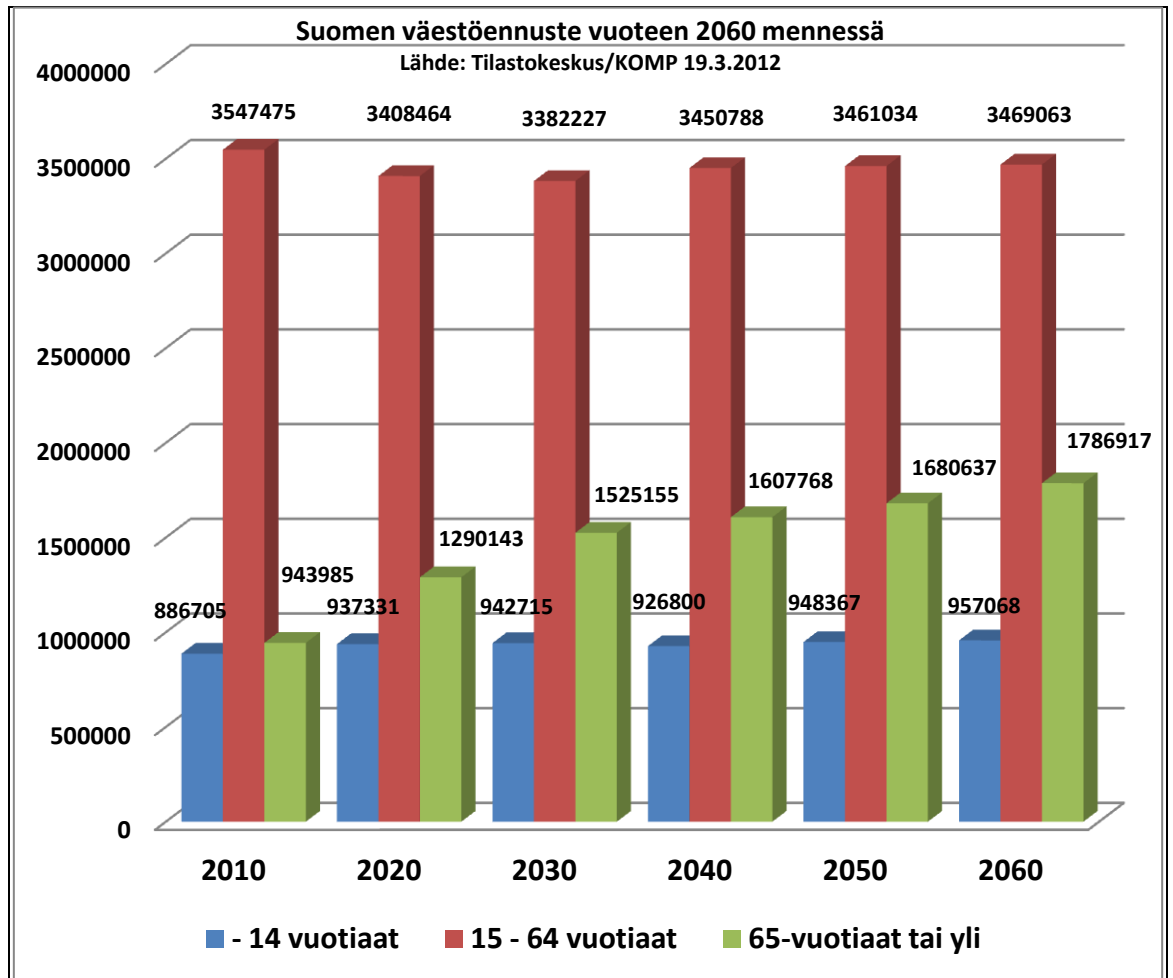
Kuviosta 8 voidaan nähdä, että huoltosuhte heikkenee vuonna 2009 tehdyn ennusteen mukaan Kokkolan, Pietarsaaren ja Ylivieskan työssäkäyntialueilla, jotka jo lähtökohtaisestikin ovat heikkoja koko maan keskiarvovertailuun nähden. Ylivieskan työssäkäyntialue ylittää jo vuonna 2025 valtakunnallisesti heikon 80 hengen huollettavan rajan, mutta vastaavasti vuoden 2030 jälkeen se alkaa aikaisemmin elpyä, kun toiset vertailussa olevat jatkavat

vielä heikentymistään vuoteen 2035 saakka, näin tapahtuu myös valtakunnallisesti. Vuoden 2035 jälkeen huoltosuhde alkaa helpottua yleisesti valtakunnallisessakin tarkastelussa. Poikkeuksen tekee Ahvenanmaa, jossa huoltosuhteen heikkeneminen jatkuu vielä vuoden 2035 jälkeenkin.

Vuonna 2040 väestöllisen huoltosuhteen valtakunnallisen keskiarvon ennustetaan jäävän kuitenkin alle 75 huollettavan 100:aa työkäistä kohden. Kevein väestöllinen huoltosuhde vuonna 2040 on ennusteen mukaan Helsingissä (54,3). Koko Etelä-Suomen läänin huoltosuhdetta kuvaava luku Tilastokeskuksen 2009 ennusteen mukaan (aikavälillä 2010–2040) on 47,9 huollettavaa vuonna 2010 ja 67,7 huollettavaa vuonna 2040 sataa työkäistä kohti. Ennusteen mukaan raskain väestöllinen huoltosuhde vuonna 2040 on Itä-Suomen läänissä (88,0) ja yksittäisenä kuntana Puumalassa, jossa huoltosuhde on jopa 138,4.

Opintojen nopeuttamista, työurien pituutta ja eläkkeitä koskeva keskustelu on Suomessa enemmän kuin tarpeellinen, kun tarkastellaan tulevaa demografista huoltosuhdetta. Suomessa kehitys vastaa eurooppalaista kehitystä, jonka vastaavassa tarkastelussa joka 3. eurooppalainen on yli 65-vuotias vuonna 2060. Väestön suhteellinen ikääntyminen ei ole Suomen vaan koko länsimaisen kulttuurin ehkä tärkein lähiajan haaste tulevaisuudessa.

Seuraavana esitellään Tilastokeskuksen tiedoista koostettu kuvio 9, josta voidaan nähdä Suomen väestömäärän kehitys alle 15-vuotiaiden, 15–65-vuotiaiden ja yli 65-vuotiaiden ryhmissä kymmenen vuoden periodeina aina vuoteen 2060 saakka. Kuviosta voidaan todeta, että muiden ikäluokkien väestömäärä pysyy suunnilleen samassa tasossa, mutta 65-vuotiaiden määrällinen ja suhteellinen osuus väestöstä kasvaa jyrkästi. Vuonna 2010 on 65-vuotiaita tai yli ollut 17,5 % väestöstä, vuonna 2040 heitä on jo 27 % koko väestöstä ja vuonna 2060 (vain) hieman enemmän eli 29 % väestöstä. Vuonna 2060 Suomen väkiluku on tilaston mukaan noin 6,2 miljoonaa.



KUVIO 9. Suomen väestöennuste ikäluokittain vuoteen 2060 mennessä (SVT 2009)

Tämän alaluvun 2.3 loppuosa esittelee Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulun avaintiedot oppilaitoksen omien Internet-sivujen mukaan. Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulun omistaa ammattikorkeakouluosakeyhtiö, jonka osakkaita ovat Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymä, Kalajokilaakson koulutuskuntayhtymä, Pietarsaaren kaupunki, Raudaskylän Kristillinen Opisto ry sekä Keski-Pohjanmaan konservatorion kannatusyhdistys ry. Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulun koulutus on valtakunnallisesti tarkasteltuna monialaista, ja se pyrkii vastaamaan oman alueen työelämän tarpeisiin. Koulutusaloja ovat tekniikka, liiketalous, sosiaali- ja terveysala, matkailuala, kulttuuriala sekä humanistinen ja kasvatustala. (Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulu 2012a.)

Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoululla on kampukset Kokkolassa, Ylivieskassa ja Pietarsaareissa. Oppilaitoksessa opiskelee noin 3300 opiskelijaa kuudella koulutusalueella jopa 21:ssä eri koulutusohjelmassa. Aloittavia opiskelijoita on vuosittain noin 620. Opetuskielet ovat suomi, ruotsi ja englanti. Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulu pyrkii tulevaisuu-

nessa entistäkin enemmän asemoitumaan kansainväliseksi ja yrittäjyyttä läheiseksi ammattikorkeakouluksi. (Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulu 2012b.)

Oppilaitoksen tutkimus-, kehitys- ja innovaatiotoimintaa toteuttaa CENTRIA verkostoperiaattein Kokkolassa, Ylivieskassa ja Pietarsaareissa. TKI-toiminta on soveltavaa tutkimus- ja kehitystyötä, monipuolista palvelutoimintaa ja erilaisia projekteja omalla alueella. Henkilöstön lisäksi myös opiskelijat voivat osallistua TKI-työhön. Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulun strategiset tavoitteet pääkohdittain vuoteen 2015 ovat seuraavat (Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulu 2012c):

Opiskelija- sekä elinkeino- ja työelämänäkökulmalla haetaan

- koulutukseen kilpailukykyä ja vetovoimaa
- koulutukseen tehokkuutta ja laatua
- alueellista vaikuttavuutta ja työelämäläheisyyttä.

Prosessit ja rakenteet –näkökulmalla haetaan

- johtamis- ja laadunvarmistusjärjestelmään lisää toimivuutta
- sisäistä yhteistyötä ja voimavarojen suuntaamista tavoitteisiin.

Henkilöstö- ja uudistumisnäkökulmalla haetaan

- henkilöstön päivitettyä osaamista
- yrittäjyyshenkeä, innovatiivisuutta ja yhteisöllisyyttä.

Taloudellinen näkökulmalla haetaan

- ydin- ja tukiprosessien yhteensopivuutta ja tarkoituksenmukaisuutta
- toiminnan kannattavuutta ja jatkuvuutta.

Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulun oma strategia seuraa Botnia 2015 -strategiaa, jonka mukaan TKI-yhteistyötä tekevät Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulu, Oulun yliopiston Oulun Eteläisen instituutti sekä Kokkolan yliopistokeskus Chydenius. Chydenius on Jyväskylän, Oulun ja Vaasan yliopistojen yhteinen yliopistokeskus. Yhteistyötä tehdään myös Keski-Pohjanmaan ja Kalajokilaakson koulutusyhtymien, Keski-Pohjanmaan ja Pohjois-Pohjanmaan maakuntaliittojen sekä Pietarsaaren alueen koulutustoimijoiden sekä sektoritutkimuslaitosten kanssa. Botnia-toimijoiden yhteinen missio on edistää vetovoimaa, kilpailukykyä ja keskinäistä yhteistyötä Botnia-alueella. Botnia-alue käsittää Haapa-

vesi-Siikalatvan, Kaustisen, Kokkolan, Nivala-Haapajärven, Pietarsaaren ja Ylivieskan seutukunnat. (Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulu 2012c)

Yhteinen visio on luoda Botnia-alueen korkeakoulujen yhteinen TKI-toiminta vuoteen 2015 mennessä sekä saada osaaminen kansallisesti ja kansainvälisesti tunnustetuksi ja luoda ainutlaatuisia työelämälähtöisiä koulutusväyliä. Näin toimien halutaan nostaa alueen TKI-toiminnan rahoitus ja alueen väestön koulutus vähintään valtakunnan keskitasolle. Botnia-strategia perustuu professori Jorma Rantasen vuonna 2009 valmistuneeseen selvitystyön raporttiin korkeakoulurakenteen kehittämiseksi alueella. Strategiassa painottuvat yrittäjyys, aikuiskoulutus, hyvinvointi, kulttuuri, matkailu, energia, ympäristö ja kestävä kehitys. (Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulu 2012c)

2.4 ITE-johtajuus vaikeasti jäljiteltävänä kilpailustrategiana

"Opiskelu on kuin vesiputous. On uskallettava antaa virran viedä, koska paluuta entiseen ei ole."

Tuttujen, erityisesti liiketaloudessa ja yritys-elämässä käytössä olevien, käsitteiden kautta – missio, visio, arvot, strategia – ammattikorkeakoulussa toteuttavaa ITE-johtajuutta voisi lähteä hahmottelemaan. Esitys on esimerkinomainen esitys aiheeseen ja lopullisen ITE-johtajuuden muodon määrää jokaisen koulutusorganisaation omat strategiset linjaukset:

Missiona, olemassaolon tarkoituksena, ITE-johtajuutta toteuttavalla ammattikorkeakoululla on ammattikorkeakoulututkintojen ja työelämätaitojen yhteensopivuus koulutuksen, tutkimuksen ja työelämän kentässä. ITE-ohjelman avulla koulutetaan osaavia ja vastuuntuntoisia yhteiskunnan jäseniä, jopa innovatiivisia suunnannäyttäjiä oman alueen, koko Suomen sekä kansainvälisten yhteistyöprojektien tarpeisiin.

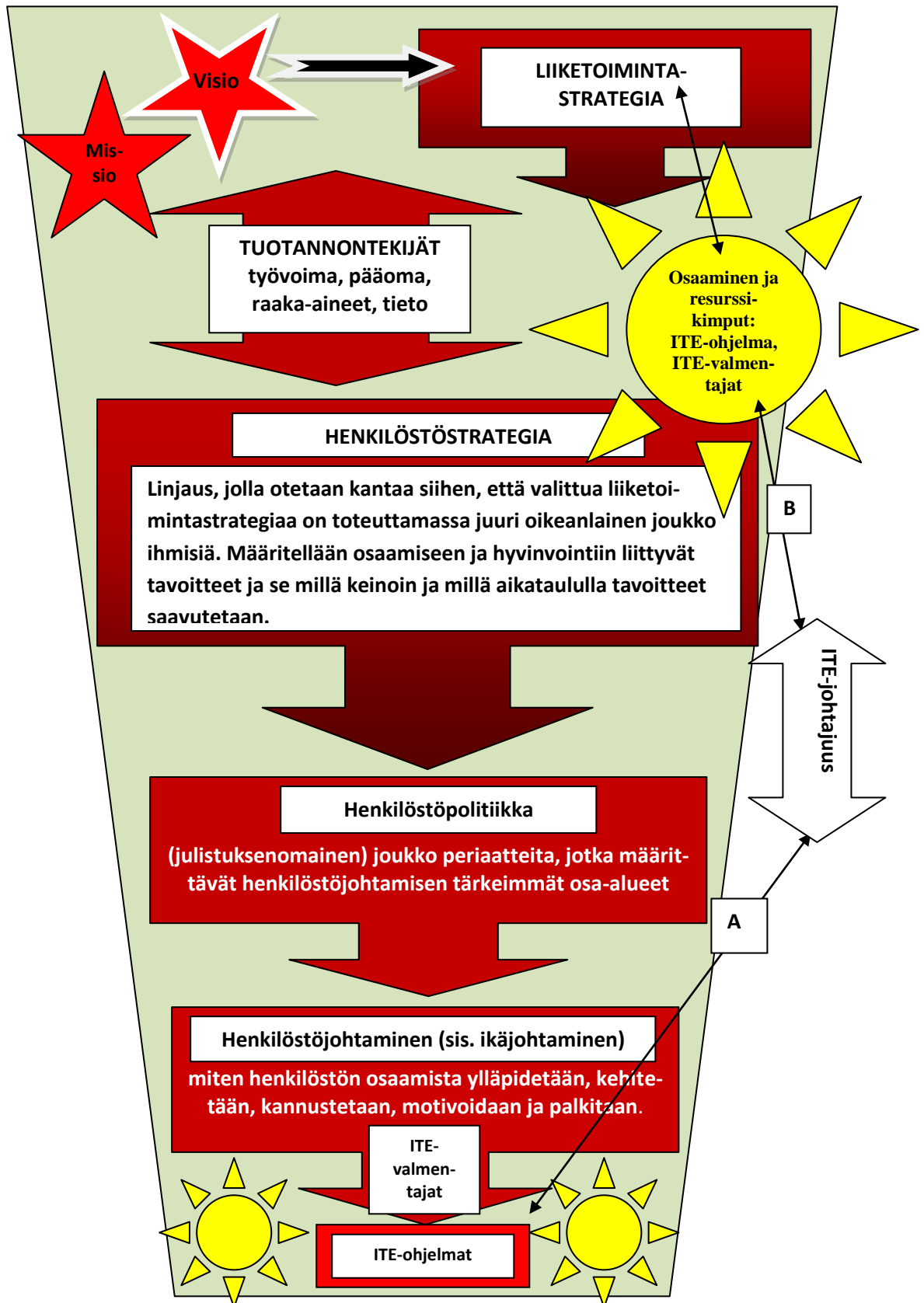
Visiona ITE-johtajuudella voisi olla ”Ikäystävällinen ammattikorkeakoulu vuonna 2015”. Ammattikorkeakouluissa ITE-johtajuudella ja tutkintokohtaisilla ITE-ohjelmilla parannetaan ammattiin valmistuvien opiskelijoiden esimies- ja alaistaitoja, työelämätaitoja. Nuorten opiskeluaika lyhenee, työhön siirtyminen helpottuu ja amk-tutkinnot vastaavat paremmin muuttuvan työelämän tarpeisiin, ja samalla työurat pitenevät niiden alkupäästä.

Arvot, jotka kannattelevat ITE-johtajuutta, ovat avoin kunnioittava moni-ilmeinen monikulttuurinen opiskelijayhteisö ja työyhteisö, innovatiivisuus, eettisyys ja kestävä kehitys.

Strategian merkitys vanhan sanonnan mukaan on, että ”taktiikalla voitetaan yksittäinen taistelu, strategialla koko sota”. Strategian tavoitteena on saavuttaa yritykselle asetetut tavoitteet. Hyvää strategiaa on vaikea kopioida, ja joskus se voi olla jopa yrityksen tärkein kilpailuetu. Lähes pääsääntöisesti yrityksen liiketoimintastrategia syntyy ensin, ja siitä johdetaan henkilöstöstrategia. Liiketoimintastrategia voi syntyä myös toisinkin päin: henkilöstöstrategiasta lähtevänä. Henkilöstöllä voi olla merkittävä rooli yrityksen strategian luomiseksi. Jos henkilöstöllä on jotakin ylivoimaista osaamista – esimerkiksi hyviä tuloksia, tehokkuutta ja tekemisen tahtoa aikaansaava työnteon malli – niin siinä tapauksessa tämä osaaminen ohjaa organisaatiota valitsemaan tietyn omailemisen liiketoimintastrategian tästä mallista ja sen lähtökohdista käsin. Edellä mainittu näkökulma tunnetaan *resurssikimppujen* (resource bundles) tai *henkilöstöyhdistelmien* (human resource configurations) otteena (Kauppakorkeakouluun.com). Henkilöstön osaaminen ja sen kehittäminen ovat strategisesti avainasemassa organisaation kilpailutilanteessa (alkuperäisinä lähteinä Barney & Wright 1998; Bratton 1999; Boxall & Purcell 2003; Luoma 2000; Ulrich 1997) tekstiinsä lainannut Syrjäaho kuvaa (2008, 57–58).

Voisiko Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulu olla tulevaisuuden innovatiivinen suunnannäyttävä ammattikorkeakoulukentässä tutkintokohtaisten ITE-ohjelmien pilotoimiseksi? ITE-ohjelmien käyttöönotto voisi olla se ”osaamiskimppu B” (KUVIO 10), jonka viitoittamana koko KPAMK:n liiketoiminta saisi aivan uuden kurssin ja kasvua kuvaavat käyrät niin opiskelijamäärissä kuin tutkintojen läpäisyissä lähtisivät nousuun. Tai voisiko seuraavalla sivulla, kuviossa 10, esitetty liiketoimintamalli olla uuden innovatiivisen *itejohtajuuden* alku laajemminkin ammattikorkeakouluissamme: *Itejohtajuuden*, jossa niin johtaja kuin johdettavakin löytyvät samasta persoonasta – opiskelijasta.

Ammattikorkeakouluorganisaatioiden roolina olisi tarjota riittävä opintojen ohjaus, ajan tasainen tulevaisuuteen luotaava tutkinnoittain rakennettu työelämätaitojen opetusohjelma, nykyaikaiset opiskelun työvälineet ja aktiiviset työelämäkontaktit. Seuraavan sivun kuviossa 10 on esitetty pelkistettynä liiketoimintastrategiasta lähtevä henkilöstöjohtamisen malli, jossa on perinteisen (A) ja resurssikimppuihin perustuvan (B) ITE-johtajuuden esittely.



KUVIO 10. ITE-ohjelman sijainti koulutusorganisaation liiketoimintastrategiassa (mukailen Muuraiskangas & Oksiala-Mäki-Petäjä 2010)

Edellä esitellyssä mallissa henkilöstöjohtamiseen kuuluvana osa-alueena ikäjohtaminen on perinteisesti suppilon alimmassa laatikossa A. Ikäjohtajuuden ja siitä jalostetun ITE-johtajuuden osaamisella olisi avainhenkilöiden kautta ratkaiseva merkitys koulutusorganisaation uuden toimintakulttuurin luomiseksi ammattikorkeakouluissa.

Voisiko pohtia myös sitä, että Keskipohjanmaan ammattikorkeakoulu tai muut ammattikorkeakoulut voisivat luoda omalle henkilöstölleen ikästrategian, jolla tarkoitetaan ”*työntekijän iän ja ikäsidonnaisten tekijöiden huomioon ottamista päivittäisjohtamisessa, työnjaossa ja työskentely-ympäristössä niin, että voidaan synnyttää sellainen työpaikkakulttuuri, jossa jokainen työntekijä – ikään katsomatta – voi kokea olevansa arvokas*” (Lähteenmäki 1999). Näin pidennetään työuria myös oppilaitoksen omien opettajien ja muun henkilöstön osalta, lisätään työviihtyvyyttä sekä vapautetaan usein kiireen kiristämää ilmapiiriä.

Tämän edellä esitellyn yrityksen johtamiseen ja tarkemmin henkilöstöstrategiaan liittyvän ”suppilomallin peruspohjan” olen laatinut samassa opiskelijaryhmässä liiketaloutta opiskelleen kollegani Sirpa Muuraiskankaan kanssa Jorma Saloniemen henkilöstöjohtamisen opintojaksolla (Muuraiskangas & Oksiala-Mäki-Petäjä 2010). Olen tähän peruspohjaan lisännyt soveltaen ITE-johtajuuteen liittyvät osa-alueet.

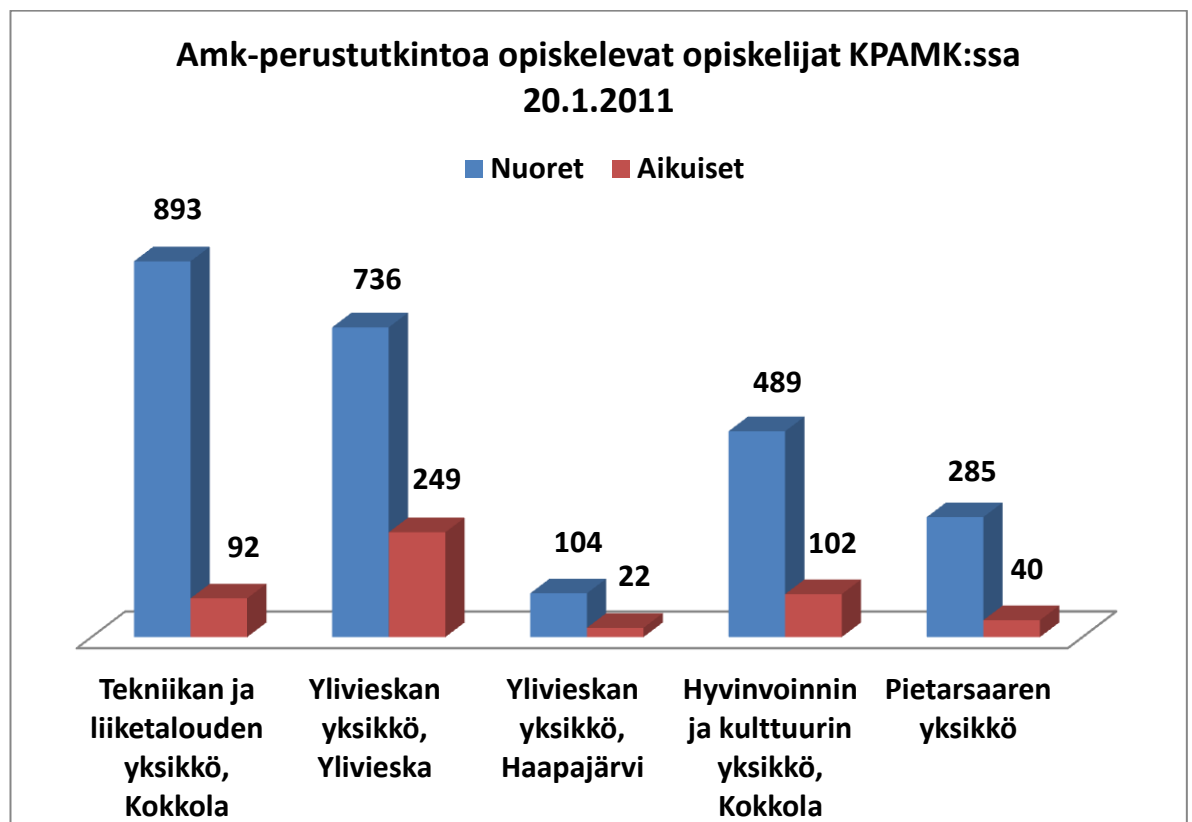
”Opiskelu on kuin kokkaaminen Gordon Ramsayn keittiössä. Ankaraa puurtamista ja lopputulos ei kuitenkaan miellytä.”

3 IKÄJOHTAJUUS SUURENNUSLASISSA © -kyselytutkimus

"Oppiminen on kuin iso norsu. Sen tulosta ei voi piilottaa."

Opinnäytetyöaiheeseen liittyen laadin maaliskuun 2011 aikana 40:n eri kysymyskohdan sisältävän kyselylomakkeen, jonka avulla tutkin nuorten ammattikorkeakouluopiskelijoiden ajatuksia itsensä johtamisesta, opiskeluiden sujuvuudesta omassa oppilaitoksessa, opintojen suhteesta työelämään ja työelämätaitoihin ja erityisesti heidän ajatuksistaan heillä itsellään kehitettävistä asiantuntija-, esimies- ja alaistaistoista.

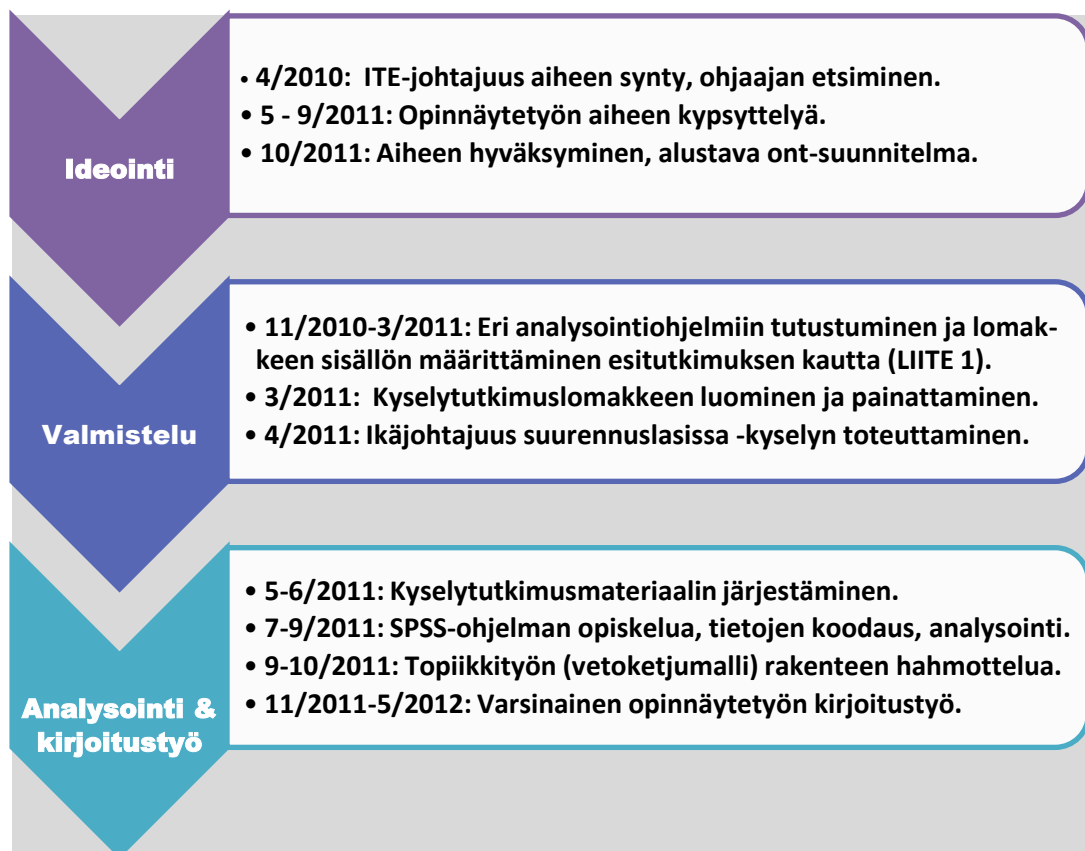
Kuviosta 11 voi nähdä KPAMK:ssa perustutkintoa suorittavien opiskelijoiden määrän 20.1.2011 (Elina Ovaskainen 2012). Tänä päivänä Haapajärven yksikkö on lakkautettu ja opiskelijat ovat siirtyneet opiskelemaan Ylivieskan yksikköön.



KUVIO 11. Amk-perustutkintoa opiskelevat opiskelijat KPAMK:ssa 20.1.2011 (Ovaskainen 2012)

Ammattikorkeakoulun perustutkintoa opiskelevien nuorten ja aikuisten opiskelijamäärien lisäksi samana ajankohtana oli ylempään ammattikorkeakoulututkintoon johtavassa koulutuksessa kirjoilla 102 aikuisopiskelijaa Kokkolan tekniikan ja liiketalouden yksikössä ja 38 opiskelijaa hyvinvoinnin ja kulttuurin yksikössä. Lisäksi aikuisten erikoistumisopintoja tekniikan ja liiketalouden yksikössä suorittamassa oli 14 opiskelijaa ja 20 opiskelijaa hyvinvoinnin ja kulttuurin yksikössä. KPAMK:ssa 20.1.2011 kirjoilla oleva kokonaisopiskelijamäärä oli yhteensä 3186 (sisältäen poissaoleviksi ilmoittautuneet). (Ovaskainen 2012.)

Toteutin kyselytutkimuksen osin sähköpostin ja pääosin jaettavien paperilomakkeiden avulla 18.–28.4.2011 Kokkolan tekniikan ja liiketalouden sekä hyvinvoinnin ja kulttuurin yksiköissä. Tutkimukseen osallistui 155 suomenkielisillä linjoilla opiskelevaa opiskelijaa kuudelta eri tutkinnon alalta. Tulokset koodasin ja analysoin SPSS 18 PASW Statistics -tilastoanalyysimenetelmällä kesäkuun lopun ja syyskuun alun välisenä aikana. Opinnäytetyöni rakentui kuviossa 12 olevan tutkimuspäiväkirjan mukaan:



KUVIO 12. Opinnäytetyön tutkimuspäiväkirja

Haastattelin Ikäjohtajuus suurennuslasissa –kyselytutkimuksen esitutkimuksena tehdyssä teemahaastattelussa (LIITE 1) kahta nuorta liiketalouden 1. vuosikurssin ammattikorkeakouluopiskelijaa KPAMK:ssa Kokkolassa. He olivat aloittaneet opiskelunsa noin puoli vuotta ennen haastattelua, syksyllä 2010. Molempien opiskelijoiden haastattelut kestivät tunnista 1,5 tuntiin. Teemahaastattelua apunani käyttäen laadin kyselytutkimuksen kysymykset (LIITE 2).

Erityisenä kotitehtävänä toivoin näiden nuorten amk-opiskelijoiden kertovan heidän omista aikaisemmista opinnoistaan ja suhteestaan nykyiseen opiskeluun ja tulevaisuuden työelämään. Annoin heille tehtävää varten luettavaksi kuviossa 13 olevan tekstin, joka on julkaistu Helsingin Sanomien mielipideosastolla 25.11.2010. Tekstin on kirjoittanut helsinkiläinen lukion 2. luokalla opiskeleva Ella Kauppila.

T	<p>ulevaisuuden suunnittelu on nuorelle vaikeaa. Kaikilla on varmasti ainakin joskus ollut haaveammatteja, mutta kuka voisi oikeasti tietää tulevaisuutensa ammatin jo melkein ala-asteella? Nykyään pitäisi tietää tosi varhaisessa vaiheessa, mitä haluaa tehdä tulevaisuudessa ammatikseen. Ensimmäiset valinnat tehdään jo alakoulussa. Mennäkö esimerkiksi suomen- vai ranskankieliseen kouluun, ja aloittaako englannin kielen ennen ruotsia. Yläasteenkin voi valita esimerkiksi sen mukaan, haluaa jalkapalloluokalle, musiikkiluokalle vai kenties latinaluokalle. Yläasteella pitäisi myös tietää sen verran, haluaako jatkaa opiskelua lukiossa vai olisiko ammattikoulu parempi vaihtoehto, jos tietää, mitä tulevaisuudelta haluaa.</p> <p>Samaan aikaan pitää toisaalta pohtia myös sitä, missä ammateissa työllisyystilanne on tulevaisuudessa hyvä. Kokemusta erilaisista töistä on vaikea saada opiskelun lomassa ilman aikaisempaa työkokemusta. Se voi vaikuttaa myös mahdollisuuksiin saada myöhemmin töitä. Kokemukset töistä antaisivat varmasti lisätietoa siitä, mikä sopii itselle parhaiten ja ehkä innostaisivat nuorta hakeutumaan kokeilemaansa ammattiin. Oppilaille pitäisi antaa opiskelun lomassa enemmän tietoa ammateista ja opiskelupaikoista, jotta tulevaisuuden suunnittelu voisi helpottua. Samalla opiskelijoiden työssä harjoittelua tulisi lisätä. Ammatinvalinta on monille nuorille askarruttava aihe, koska siinä on tulevaisuus kyseessä – varsinkin meille lukion toisluokkalaisille, joiden kurssivalinnat voivat vaikuttaa tulevaisuuteen merkittävästi.</p> <p>Ella Kauppila, lukiolainen, Helsinki</p>
----------	--

KUVIO 13. Lukion 2. luokan oppilaan, Ella Kauppilan, mielipidekirjoitus

Toinen haastattelemistani opiskelijoista, 19-vuotias nainen noin 6000 asukkaan Kittilästä, Tunturi-Lapista, tiivistä aikaisempien opintojen työelämään tutustumisen, TET-harjoittelun, ja omien opiskeluolosuhteiden kohdalta näin:

- - ”Mie olen kyllä sammaa mieltä tuon lukiolaisen kans. Koska yläasteella ei ainakaan minun koulussa TET-harjoittelua ollut kuin 1 pv 7. luokalla, 5 pv 8. luokalla ja 5 pv 9. luokalla. Minusta sitä olisi toki voinut olla enemmän. Tokihan on tarkkaan laskettu, että koulussa käytetty aika tulee käytettyä.

Mutta mielestäni meidän koulussa järjestettävät yritysvierailut ovat oikein mukava tapa saada tietoa mahdollisista tulevista työnantajista ja muutenkin alueella toimivista yrityksistä.

Tuohon ala-asteella tapahtuviin valintojen tekoon en voi kyllä sanoa juuta tai jaata, sillä meidän perällä ei juuri vaihtoehtoja ole, koska koulut ovat verraten pieniä ja koululaisia vähän. Joten kunta päättää meidän puolestamme. Yläasteella valintoina saa joitain tunteja valita itse esim. saksan kieli, atk-tunteja tai käsityötunteja. Mutta siinäpä se sit olikin, valinnan vapaudet on siis melko vähäiset.

Mielestäni olisi kyllä mukavaa, että myös lukioissakin olisi välillä, jotain esim. teemaviikkoja, jolloin eri aloilta annettaisiin tietoa opiskelijoille. Koska useasti käy niin, ettei vielä kolmantenakaan vuonna tiedetä mitä tekee seuraavana syksynä. Omalla kohdallani opimme teki mielestäni hyvää työtä ja auttoi päätöksessäni."

Näistä kirjoitelmista nähdään, että helsinkiläisen ja kittiläläisen opiskelijan opiskeluolosuhteet ja -lähtökohdat ovat hyvin erilaiset. Etelä-Suomessa on opiskelijoille tarjolla runsaasti vaihtoehtoja suuntautua valinnaisten aineiden kautta itselle parhaiten soveltuvalla alalla, ja kittiläläisen opiskelijan puolesta "kunta päättää" resurssien vähäisyyden ja pienen opiskelijamäärän vuoksi sen, mitä hän voi valita. Helsinkiläinen opiskelija saattaa turhautua hyvin monien valinnan mahdollisuuksien edessä, kun kittiläläinen opiskelija saattaa kärsiä mahdollisuuksien vähäisyyden vuoksi. Maassamme tapahtuneen nopean rakennemuutoksen ja väestön kaupunkiin keskittymisen seurauksena opiskelijat asettuvat kovin erilaiseen asemaan erilaisten opinpolkujen rakentamiseksi. Opinto-ohjaajien ohjaustyön merkitys kaikilla koulutusasteilla on molemmissa esimerkkitapauksissa ensiarvoisen tärkeää opiskelijan motivaation ylläpitämiseksi ja jatko-opiskeluiden onnistumiseksi.

Kuviossa 14 olevan hienosti omaa opiskelijan polkua refleктоivan, perinteisen ainekirjoitustyypin kirjoitelman sain toiselta teemakyselyyn osallistuneelta Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulussa Kokkolassa opiskelevalta liiketalouden opiskelijalta. Tässä kirjoituksessa Kannuksessa asuva nuori mies on pohdiskellut omaan elämän hallintaan liittyviä asioita, kodin tukea ja eri ammattien työllistävyyttä tulevaisuudessa. Koti antaa hänelle turvalliset lähtökohdat opiskelun jatkosuunnitelmille. (Isohanni 2012.)

"Itselläni kävi niin, että ehkä lukion toisella luokalla keksin, että voisin lukea liiketaloutta ja hankkia työni liiketalouden alalta. Eli aika myöhään. Mitään "oikeita" ammattihaaveita ei oikeastaan aiemmin ole ollut, vain rokkitähteä ja rallikuskia ja vastaavia. Mielestäni sekini on aika myöhään keksitty kun lukion 2. luokalla vasta. Kun ammattikouluun lähtevät tavallaan jo yläasteen lopussa hakiessaan ammattikouluun ovat jo päättäneet ammatin tai alan. Minulle on sanottu ainakin kotona, että mikään kiire ei ole tässä asiassa, ja ammattia ehtii elämässään vaihtaakin, ihan että opiskelee toisenkin ammatin myöhemmin, jos ei ensimmäinen ollutkaan se oikea. Säästööhän se vaatii, että voi sen tehdä, tekeekö sitten työn sivussa vai keskeyttääkö työelämän ja opiskelee pelkästään.

Se on äärimmäisen vaikeaa nuorelle tietää, missä ammatissa ja alalla on tulevaisuudessa hyvä työllisyystilanne ja missä ei. Sen varaan on todella vaikea perustaa opiskeluaan. Ehkä turhakin miettiä sitä, tai sitten ei, sen näkee sitten, tuleeko oltua kauan työttömänä opiskelujen jälkeen vai saako työpaikan kohtuullisessa ajassa. Mutta se on toisaalta todella masentavaa nuorelle miettiä millä alalla on töitä ja millä ei, siinä paljastuu, että työllisyystilanne ei ole mitenkään aurinkoinen, ja voi olla vaikeita aikoja elämässä edessä. Mutta masentavahan se todellisuuskään voi sitten olla. Mutta ala- ja yläasteiden luokka- ja kurssivalinnat nyt eivät välttämättä suoraan ohjaa kohti ammattia vielä. Lähinnä ehkä tekevät koulusta mielekkäämpää ja ohjaavat samanhenkisiä ihmisiä samoille luokille ja tukevat harrastusta, ei toiveammattia välttämättä.

Enemmänkin se, kuinka ahkera on koulussa jo ala- ja yläasteella, ja kuinka paljon valitsee valinnaisia kursseja, ohjailee kohti lukiota tai ammattikoulua. Jos on laiska yläasteella ja haluaa mieluummin mahdollisimman lyhyet koulupäivät tai valinnaisia aineita, joissa ei ole läksyjä, niin yleensä ei jaksa ajatella lukevansa vielä lukion ja vasta sen jälkeen ammatin itselleen, ja on ehkä muutenkin enemmän käytännön ihminen, mikä näkyy esimerkiksi, että valitsee silloin yläasteella teknisiä käsityökursseja eikä matematiikan syventäviä kursseja. Yleensä sellaiset jatkavat ammattikouluun ja haluavat mahdollisimman pian töihin. Sitten taas jos lukee yläasteella jo paljon syventäviä kursseja esimerkiksi äidinkielen tai matematiikasta, tai mistä niitä saakaan, niin tarkoittaa yleensä, että jatkaa lukioon ja sen jälkeen korkeammalle asteelle. Mutta ala- ja yläasteen valinnat eivät vielä ohjaa suoraan minusta mihin ammattiin menee. Minusta yläasteella oli ihan hyvin työharjoittelua, viikko 7. ja 8. luokalla ja 2 viikkoa 9. luokalla. Senkään tarkoitus ei ole suoraan ohjata ammattiin vaan tutustuttaa työelämään, siihen millaista työnteko on käytännössä. Sellaisista, jotka ovat jo yläasteella paljon kesätöissä, tuo määrä työharjoittelua voi tietysti tuntua mitättömältä, mutta minähän olin silloin lähinnä sukulaisilla eri talkoissa kesäisin, eli työharjoittelut olivat ensimmäisiä "ulkopuolisella" tehtäviä töitä.

Minusta yläasteen työharjoittelu on ihan riittävää nuorelle. Mutta nykyäänhän työnantajat taas haluavat töihin vain ihmisiä joilla on paljon kokemusta. Tällaisia ajatuksia minulla oli aiheesta, toivottavasti olivat avuksi! Vähän sellaisiahan nämä ehkä ovat, että olen tyytyväisempi asioiden nykyiseen laitaan, toisinkuin nykyään aina kenellekään mikään ei ole tarpeeksi, eikä olla tyytyväisiä mihinkään. Minusta jossain vaiheessa kaikkien ikäryhmien omien etujen tavoittelu ja ongelmien esilletuonti pitäisi riittää, mutta nykyinen trendihän maailmassa on, että aina enemmän, tänään enemmän kuin eilen. Se ei tuo koskaan tyytyväisyyttä. Itse olen itsekkriittisempi, en sysää asiaa muiden syyksi niin herkästi, jos esimerkiksi en itse osaa päättää ammattiani tai vastaavaa. Toki minustakin on paljon epäkohtia maailmassa ja Suomessakin. Ja olen huolissani tulevaisuudesta, omastanikin. Haluan jotain hienoa, mutta mietin voiko siihen olla ikinä varaa, pitäisi saada todella hyvä työpaikka, että on varaa johonkin premiumiin basicin sijaan. Ja en voi mitenkään olla varma vielä, saanko hyväpalkkaisen työpaikan vai vaan tavallisen."

Jouko Isohanni, 20-vuotias liiketalouden 1. vuoden opiskelija, Kannus

KUVIO 14. Jouko Isohannin essee

3.1 Itsensä johtaminen

Ikäjohtajuus suurennuslasissa -kyselylomake (LIITE 2) sisältää 40 kysymystä kolmen pääteeman kautta. Näitä teemoja käsitellään pääosin kysymysnumeron mukaan järjestettyinä:

Itsensä johtaminen

1. Sukupuoli
2. Ikä
3. Perhemuoto
4. Äidinkieli
5. Opintotuki
6. Kotimaakunta ennen opiskelua
7. Nykyinen asuinmaakunta
8. Aikaisemmat tutkintoni
9. Työskentely ulkomailla
10. Opiskelu ulkomailla
11. Suhde yrittäjyyteen
12. Toiminta ennen nykyistä amk-opiskelua
13. Nykyinen tutkinto
14. Monesko opiskeluvuosi menossa
15. Opintopisteiden kertymä
16. Nykyisen tutkinnon aloitusvuosi
17. Työskentely opintojen ohessa
18. Opintojen työharjoittelun tilanne
19. Avuntarve työharjoittelupaikan löytämiseen
20. Kaiken työkokemuksen määrä
21. Tutkintoon sopivan työkokemuksen määrä
22. Päätöksen ajankohta nykyisen amk-tutkinnon aloittamiseksi
23. Peruste nykyisen tutkinnon opiskeluun
24. Mielikuva amk-opiskelusta ennen opiskelua
25. Poistettu kysymys (ns. taittopala)
26. Kartoitus opiskelun ohjauksen onnistumisesta
27. Kolme tärkeintä opiskeluiden sujuvuutta lisäävää aihealuetta
28. Vapaa palaute amk-opiskelun sujuvuuden lisäämiseksi
29. Oman tutkintoalan asiantuntijalta ja itseltä vaadittavat ominaisuudet
30. Oma arvio omasta kehittymisestä tutkinnon suorituksessa

Työelämäsuhteet

31. Hyvät kokemukset tai mielikuvat työnantajista
32. Huonot kokemukset tai mielikuvat työnantajista
33. Työsuhteen ominaisuudet tärkeysjärjestyksessä
34. Toivetyöpaikka valmistumisen jälkeen

Esimies-alaistaidot

35. Tutkinnon aikana kehitettävät esimiestaidot oppilaan kokemana
36. Tutkinnon aikana kehitettävät alaistaidot oppilaan kokemana
37. Opiskelijoiden näkemykset amk-opintojen nopeuttamiseksi
38. Vapaa palaute tutkittavasta aihekokonaisuudesta
39. Terveiset, kehitysehdotukset ja kysymykset
40. Opiskelijoiden ideoimat opiskeluun liittyvät lausahdukset

Kyselylomakkeen *kysymyksissä 1 ja 2* (sukupuoli ja ikä) olevat tiedot on yhdistetty samaan sivun alaosassa olevaan pylväskuvioon (KUVIO 16), jossa punaiset pylväät kuvaavat naisten lukumäärää kolmessa ikäryhmässä ja siniset pylväät miesten vastaavia osuuksia ja ikäryhmiä. Yksi naisvastaajista ei ilmoittanut ikäänsä. Ikäryhmässä 18–21 oli 57 naista (81,4 %) ja 13 miestä (18,6 %), ikäryhmässä 22–25 oli 35 naista (58,3 %) ja 25 miestä (41,7 %), ja kolmannessa ikäryhmässä oli 15 naista (62,5 %) ja 9 miestä (37,5 %). Suluissa ovat sukupuolittain suhteelliset prosenttiosuudet eri ikäryhmissä. Kaikki ikäryhmät yhteenlaskettuina naisia oli 70 % vastaajista ja miehiä 30 % vastaajista.

Opinnäytetyössä käytetyt lyhenteet ja vastaajien määrä eri tutkinnoissa (N = 155):

INS = Insinööri (N = 24)

TRA = Tradenomi (N = 45)

SAI = Sairaanhoitaja (N = 19)

TER = Terveystenhoitaja (N = 32)

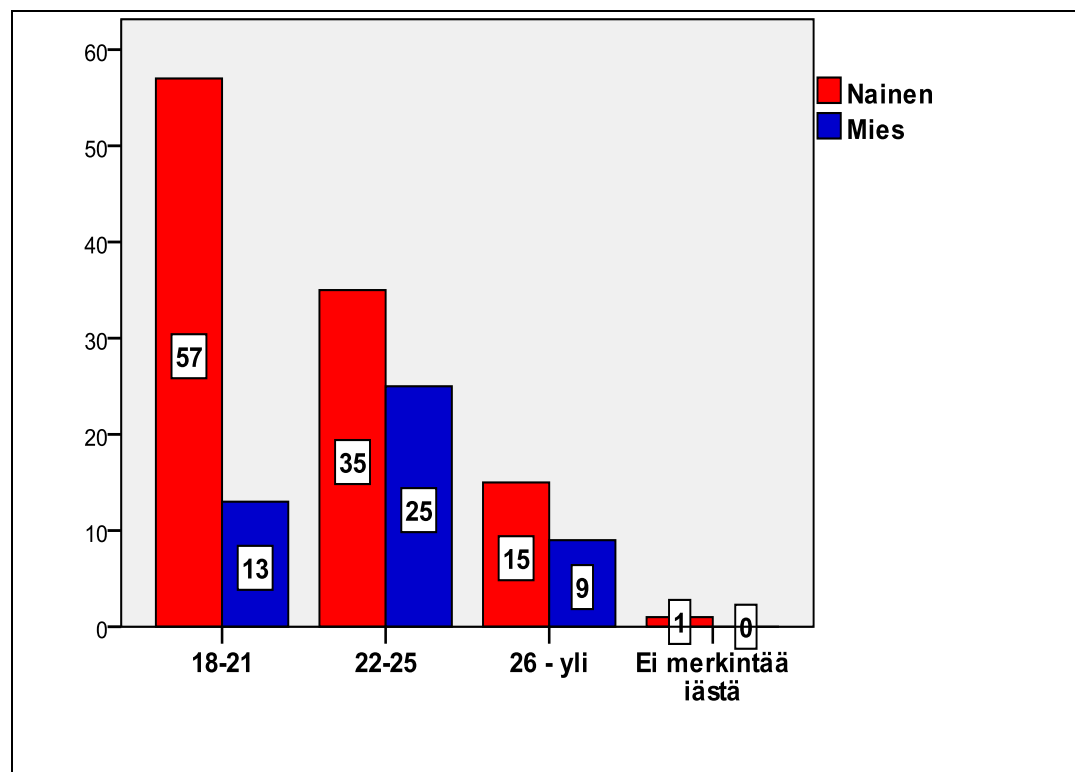
SOS = Sosionomi (N = 18)

TEA = Teatteri-ilmaisun ohjaaja (N = 13)

BBA = Bachelor of Business Adm. (N = 1)

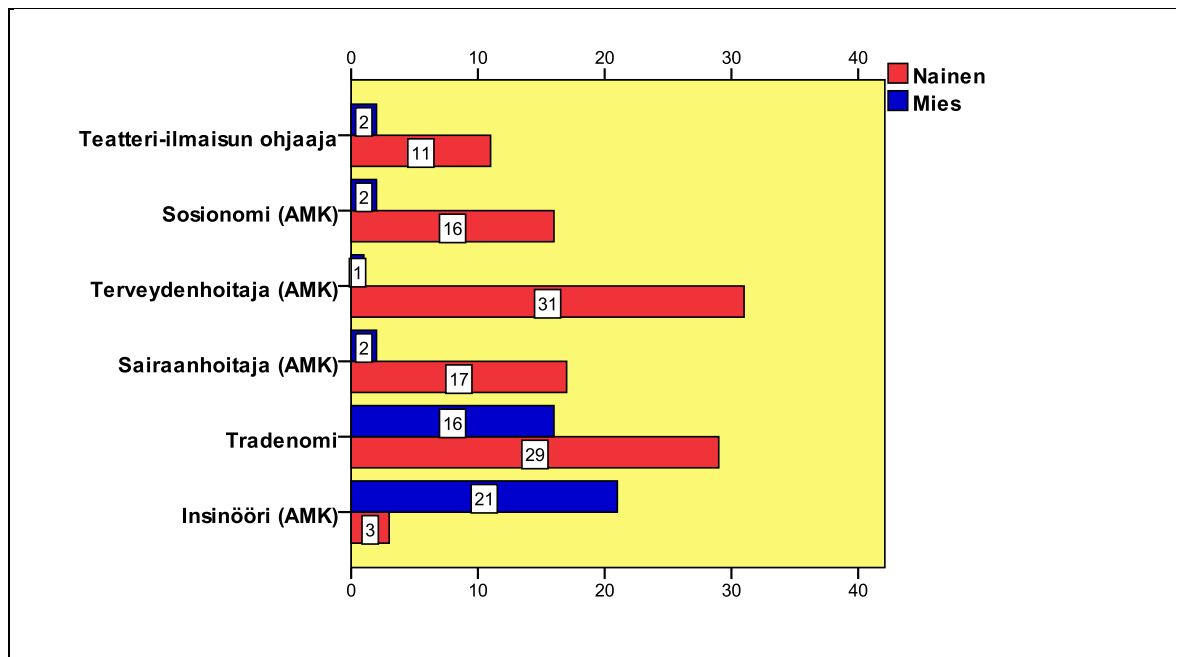
Vastaaja ei ole merkinnyt tutkintoa (N = 3)

KUVIO 15. Opinnäytetyössä käytetyt lyhenteet ja vastaajaryhmät



KUVIO 16. Vastaajien sukupuoli- ja ikäjakauma (N = 155)

Tarkemmassa tarkastelussa kuviossa 17 ovat naisten ja miesten osuudet tutkinnoittain: Insinööreiksi opiskelevista 21 on miehiä ja 3 naisia. Tradenomeiksi opiskelevista on naisia 29 ja 16 miehiä. Sairaanhoitajiksi pyrkivistä on naisia 17 henkeä ja miehiä 2 henkeä. Terveystenhoitajiksi aikovista 31 on naisia ja 1 on mies. Sosionomeiksi haluavia on 16 naista ja 2 miestä, ja teatteri-ilmaisun ohjaajiksi opiskelevista 11 on naisia ja 2 miehiä. Taulukossa ei ole mukana yhtä vastaajaa, joka suorittaa BBA-tutkintoa ja kolmea ilman tutkintomerkintää olevaa vastaajaa.



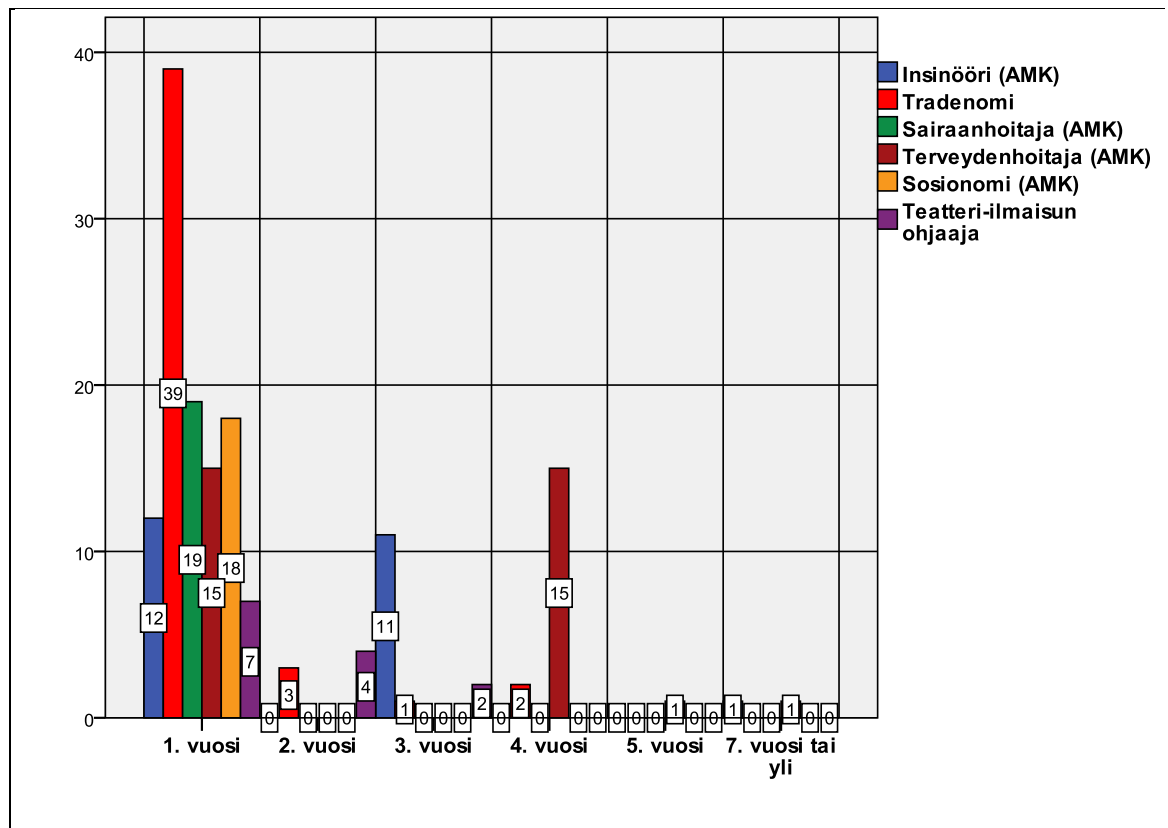
KUVIO 17. Vastaajien sukupuoli tutkinnoittain (N = 151)

On hyvä huomata, että 1. vuoden opiskelijoita on kaikista 155:stä vastaajasta 72,3 %, yhteensä 112 henkilöä, mikä nähdään seuraavalla sivulla olevasta taulukosta 2. Nämä 112 opiskelijaa ovat aloittaneet opiskelunsa vuoden 2010 syksyllä, ja ovat siten ehtineet opiskella noin puoli vuotta ennen tämän kyselyn ajankohtaa, joka oli huhtikuun 2011 lopulla. Taulukosta voidaan todeta, että toista vuotta opiskelevia opiskelijoita kyselyssä oli mukana 4,5 %, kolmannen vuoden opiskelijoita oli mukana 9,0 % ja neljännen vuoden opiskelijoita oli 11 %. Yli neljän vuoden opiskelleita opiskelijoita oli vain 1,9 % kaikista vastaajista. Vastaajista 1,3 % oli jättänyt tämän kysymyksen vastaamatta.

TAULUKKO 2. Menossa oleva opiskeluvuosi (N = 155)

N = 155		Hiö-määrä	%-osuus
1. vuosi		112	72,3
2. vuosi		7	4,5
3. vuosi		14	9,0
4. vuosi		17	11,0
5. vuosi		1	0,6
6. vuosi		-	-
7. vuosi tai yli		2	1,3
Ei merkintää monesko opiskeluvuosi		2	1,3
Total		155	100,0

Kuviossa 18 tarkastellaan tutkintokohtaisesti (KUVIO 18) samaa asiaa. Sivulla olevista yhteenvedoista nähdään, että suurin osa opiskelijoista on ensimmäisen vuoden opiskelijoita. Yksi huomionarvoinen ryhmä ovat 3. vuoden insinööriopiskelijat, joita on 11 henkeä, ja 4. vuoden terveydenhoitajaopiskelijat, joita on 15 henkeä (N= 155).



KUVIO 18. Eri vuosikurssilla olevat opiskelijat tutkinnoittain

Kysymyksessä 16 kysyttiin opiskelun aloitusvuotta (TAULUKKO 3) ja *kysymyksessä 15* käsiteltiin opiskelijoiden saavuttamia opintopisteitä kyselyn ajankohtaan mennessä (4/2011). Näiden kahden kysymyksen vastaustietojen koonti otetaan jo tässä yhteydessä, jotta voidaan saada parempi kokonaisnäkemys tutkittavasta vastaajaryhmästä.

TAULUKKO 3. Opintojen aloitusvuosi (N = 155)

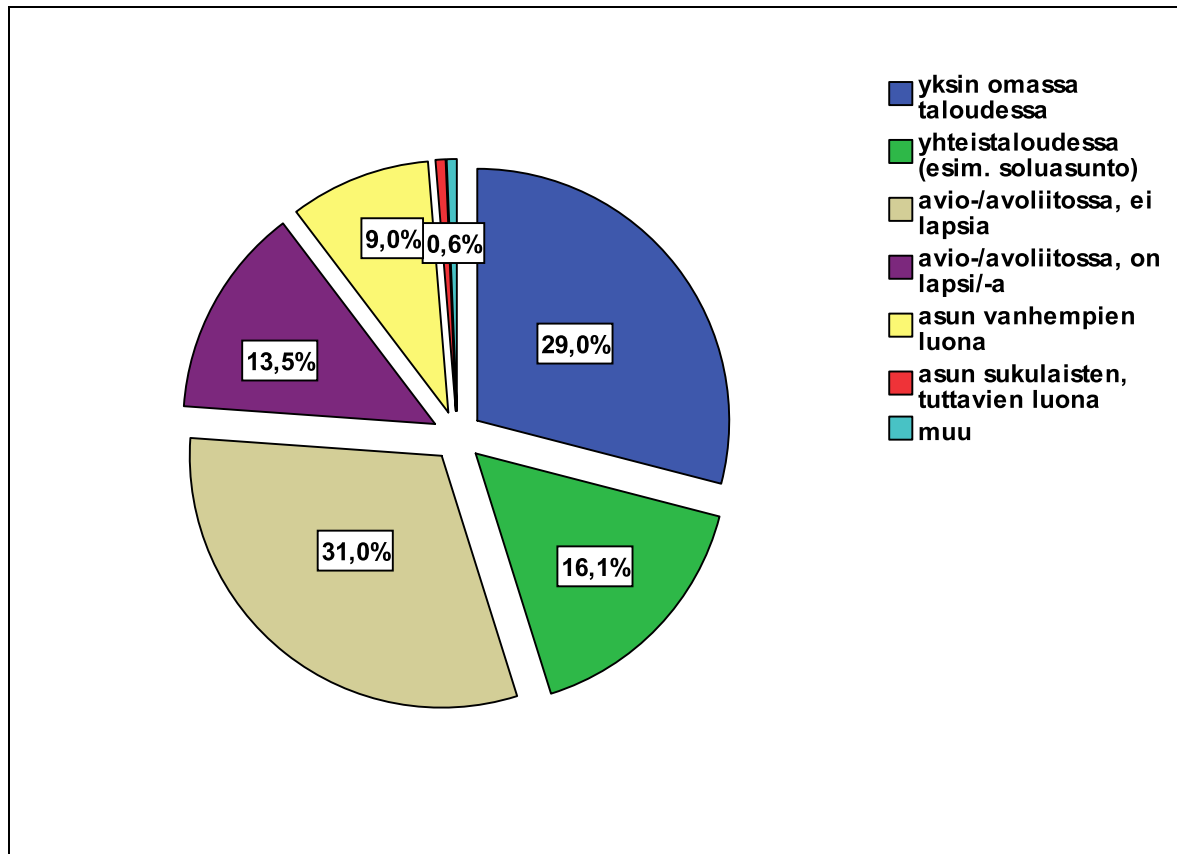
	Hlö-määrä	%-osuus
2010	108	69,7
2009	9	5,8
2008	14	9,0
2007	16	10,3
2006	1	0,6
< 2004	3	1,9
Ei merkitty aloitusvuotta	4	2,6
Total	155	100,0

Noin 70 % kaikista kyselyyn vastanneista oli aloittanut opintonsa vuonna 2010. Noin 55 %:lla kaikista vastaajista on opintopisteitä kerättynä haastattelun ajankohtana alle 45 opintopistettä. Noin 19 %:lla vastaajista oli opintopisteitä kyselyn ajankohtana seuraavassa luokassa, joka oli 45–90 opintopistettä. Yli 90 pistettä ylittävät opintopisteluoikat saivat kukin 4,5 %:sta 7 %:iin ylittävän osuuden kutakin opintopisteluoikkaa kohden. Vastaajia näissä luokissa oli 7–11 opiskelijaa (TAULUKKO 4).

TAULUKKO 4. Vastaajien opintopisteet vastausajankohtana (N = 155)

	Hlö-määrä	%-osuus
alle 45	85	54,8
45 - 90	29	18,7
91 - 135	10	6,5
136 - 180	11	7,1
181 - 225	11	7,1
226 - yli	7	4,5
ei merkitty opintopisteitä	2	1,3
yht.	155	100,0

Kysymyksessä 3 (KUVIO 19) vastaajilta tiedusteltiin heidän nykyistä perhemuotoaan. Suurin osa kaikista vastaajista (31,0 %) oli avio- tai avoliitossa, ja heillä ei ollut lapsia. Lähes yhtä suuri osuus (29,0 %) asui yksin omassa taloudessaan. Kolmanneksi suurimman osuuden (16,1 %) muodostivat yhteistaloudessa, esimerkiksi soluasunnossa, asuvat opiskelijat.



KUVIO 19. Vastaajien perhemuoto (N = 155)

Neljänneksi suurimpana ryhmänä (13,5 %) olivat avio- tai avoliitossa asuvat opiskelijat, joilla oli yksi tai useampi lapsi. Kaikista vastaajista 9 % asui vanhempiensa luona. Pienimmät osuudet (0,6 %) saivat molemmat ryhmät: sukulaisten ja tuttavien luona asuvat sekä ”muu”-vaihtoehdon valinneet opiskelijat.

Kysymyksessä 4 vastaajilta kysyttiin heidän äidinkieltään. Taulukosta 5 voidaan nähdä, että suomen kielen äidinkielekseen ilmoitti 92,9 % kaikista vastaajista (144 henkilöä 155:stä) ja ruotsin kielen äidinkielekseen ilmoitti 1,3 % kaikista vastaajista (2 henkilöä). Äidinkielek-

seen jonkin muun (kohdassa ”muu”) ilmoitti kolme vastaajaa (1,9 %), ja kuudella vastaajalla (3,9 %) ei ollut merkintää äidinkielen kohdalla.

TAULUKKO 5. Vastaajien äidinkieli (N = 155)

	Hlö-määrä	%-osuus
suomi	144	92,9
ruotsi	2	1,3
muu	3	1,9
ei merkintää äidinkielestä	6	3,9
yhteensä	155	100,0

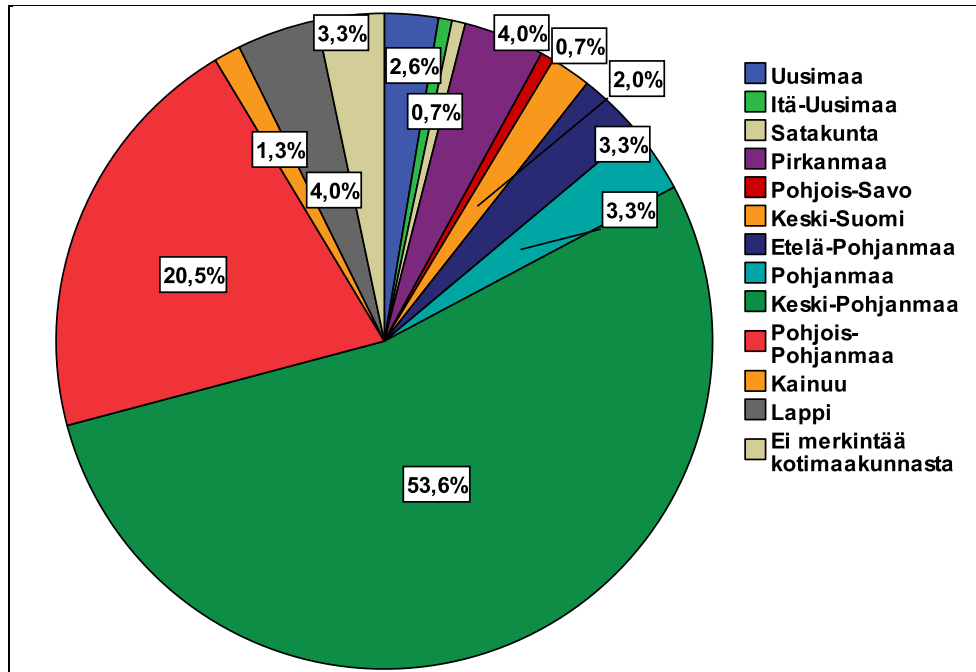
Kysymyksessä 5 kartoitettiin opintotukea saavat opiskelijat (TAULUKKO 6). Yhteenvertaustaulukosta nähdään, että 82,6 % (128 henkilöä) saa opintotukea ja 11 % (17 henkilöä) ei saa opintotukea. Kohdassa ”ei merkintää opintotuesta” oli 6,5 %:lla eli kymmenellä henkilöllä kaikista vastanneista.

TAULUKKO 6. Opintotuen saajat (N = 155)

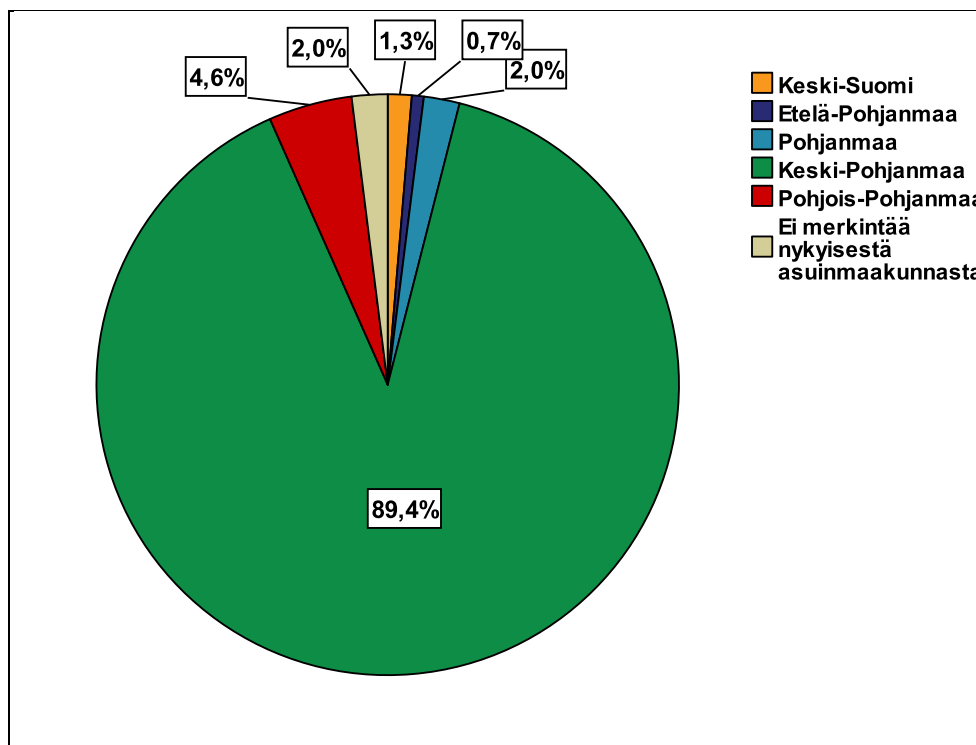
	Hlö-määrä	%-osuus
kyllä	128	82,6
en	17	11,0
ei merkintää opintotuesta	10	6,5
yhteensä	155	100,0

Kysymyksessä 6 (vrt. KUVIO 20) ja *kysymyksessä 7* (vrt. KUVIO 21) vertailtiin opiskelijoiden kotimaakuntaa ennen opiskelua opiskelun aikaiseen asuinmaakuntaan. Seuraavalla sivulla olevista kuvioista voidaan nähdä, että yli puolet (53,6 %) kaikista 155:stä kysymykseen vastanneesta opiskelijasta asui ennen opiskeluaan Keski-Pohjanmaalla ja seuraavaksi suurin ryhmä eli 20,5 % vastaajista asui Pohjois-Pohjanmaalla. Lapissa ja Pirkanmaalla asui 4 % vastaajista. Saman 3,3 %:n osuuden saivat Pohjanmaa, Uusimaa ja ”ei merkintää kotimaakunnasta” -vastaus-vaihtoehto. Uudella maalla asui 2,6 % vastaajista ennen nykyistä opiskelua, ja muut maakunnat jäivät tämän prosentin alle. Kuvioista 21 nähdään, että opiskelijat olivat valinneet opiskelunsa ajalle asuinmaakunnakseen Keski-Pohjanmaan 89,4 %:n osuudella ja samalla Pohjois-Pohjanmaan prosentuaalinen osuus opiskelun aikaisena

asuinpaikkana oli pudonnut 20,5 %:sta 4,6 %:iin. 2 % vastaajista ilmoitti asuinmaakunnakseen Pohjanmaan, 1,3 % Keski-Suomen ja 0,7 % Etelä-Pohjanmaan. Kaksi prosenttia vastaajista ei ollut merkinnyt opiskelun aikaista asuinmaakuntaa.



KUVIO 20. Kotimaakunta ennen opiskelua (N = 155)



KUVIO 21. Nykyinen asuinmaakunta (N = 155)

Kysymyksessä 8 kysyttiin opiskelijalla olevia aikaisempia tutkintoja (TAULUKKO 7). Noin 75 %:lla oli ylioppilastutkinto, vajaalla 17 %:lla oli ammatillinen tutkinto ja reilulla 3 %:lla opiskelijoista oli yliopistotutkinto ennen amk-opiskelua.

TAULUKKO 7. Vastaajien aikaisempi tutkinto, ei nykyinen (N = 155)

	Hlö-määrä	%-osuus
ylioppilastutkinto tai vastaava	117	75,5
ammatillinen tutkinto	26	16,8
yliopistotutkinto	5	3,2
ammattikorkeakoulututkinto (ei nykyinen)	3	1,9
muu	1	0,6
ei merkintää aik. tutkinnoista	3	1,9
Yhteensä	155	100,0

Noin 13 %:lla vastaajista, 20 opiskelijalla, oli myös tämän edellä mainitun tutkinnon lisäksi ammatillinen tutkinto (TAULUKKO 8). Noin 2 %:n osuuksilla opiskelijoilla oli vielä toinen ammattikorkeakoulututkinto tai muu tutkinto hankittuna.

TAULUKKO 8. Vastaajien aikaisempi tutkinto, edellisten lisäksi (N = 155)

	Hlö-määrä	%
ammatillinen tutkinto	20	12,9
ammattikorkeakoulututkinto (ei nyk.)	3	1,9
muu	3	1,9
yht.	26	16,8
Puuttuvat	129	83,2
Yhteensä	155	100,0

Näiden useita tutkintoja opiskelleiden opiskelijoiden kohdalla olisi opintojen ohjauksen ja henkilökohtaistamisen yhteydessä tärkeää tunnistaa ja tunnustaa, hyväksilukea, aikaisemmat opinnot, jotta he voisivat panostaa aikaa ja voimavaroja niihin opintojaksoihin ja taitoihin, joita heillä ei vielä ole hallussaan, ja näin he voisivat nopeuttaa opintojaan ja päästä aikaisemmin siirtymään työelämään. Työurien pidentämiselle niiden alkupäästä oikea-aikaisella, heti opintojen alussa tapahtuvalla ja oikein tehdyllä aikaisempien opintojen tunnistamisella ja tunnustamisella ja alkavien amk-opintojen onnistuneella henkilökohtaista-

misella olisi ratkaiseva merkitys siinä, kuinka onnistuneesti ja suunnitellussa, ehkä jopa nopeutetussa aikataulussa, opiskelija saa opintonsa päätökseen.

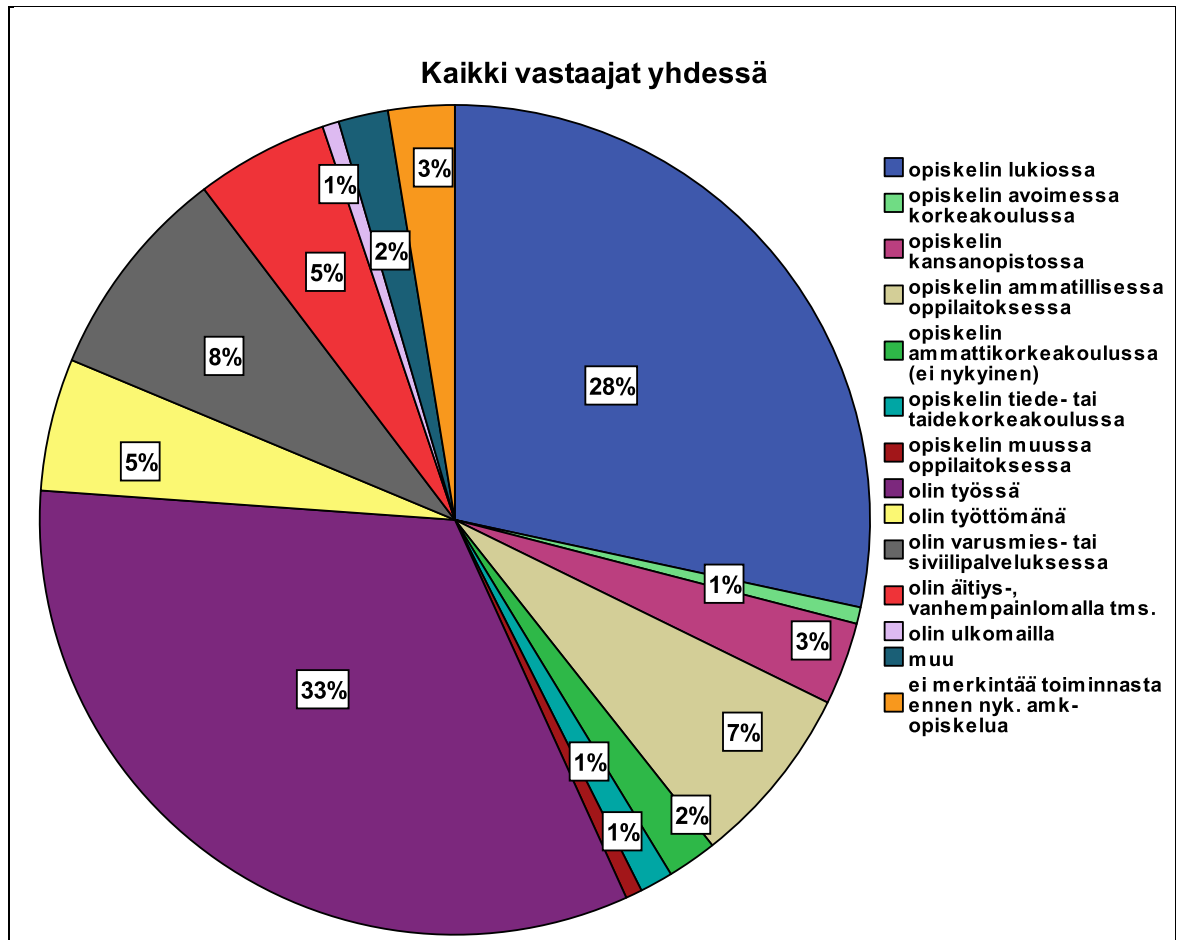
Kysymyksissä 9 ja 10 kysyttiin aikaisemmasta työskentelystä tai opiskelusta ulkomailla. Noin 12 opiskelijaa 155:stä (7,7 %) vastasi olleensa työssä ulkomailla ja saman verran (7,7 %) vastasi opiskelleensa ulkomailla.

Kysymyksessä 11 kartoitettiin opiskelijoiden suhdetta yrittäjyyteen sekä mahdollista yrittäjäkokenusta (TAULUKKO 9). Neljä opiskelijaa ilmoitti olevansa yrittäjänä kyselyn ajankohtana. Merkittävänä tutkimustuloksena voidaan pitää sitä, että yrittäjyyttä sanoi harkitsevansa jopa 20 % kaikista vastaajista, 31 opiskelijaa. Sen lisäksi noin 2 % ilmoitti toivovansa lisää tietoa yrittäjyydestä. Suurin osa vastaajista (73 %) otti kysymykseen neutraalin kannan, kun heiltä kysyttiin ”Oletko ollut yrittäjänä?” Opiskelijat vastasivat: ”en ole”. Neljä vastaajaa oli jättänyt merkinnän tekemättä tässä kysymyksessä.

TAULUKKO 9. Vastaajien suhde yrittäjyyteen (N = 155)

	Hlö-määrä	%-osuus
kyllä, olen parhaillaan yrittäjänä	4	2,6
en ole, mutta harkitsen sitä tulevassa	31	20,0
en ole	113	72,9
en ole, ja haluan saada siitä lisää tietoa	3	1,9
ei merkintää suhteesta yrittäjyyteen	4	2,6
yhteensä	155	100,0

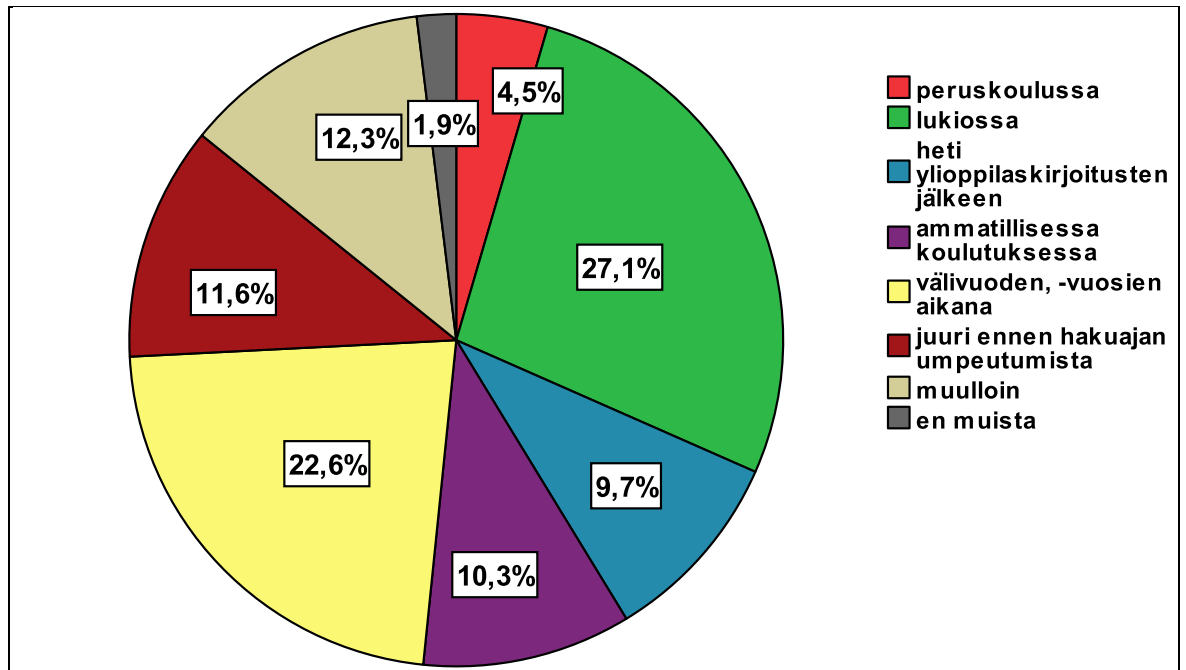
Kysymyksessä 12 opiskelijoilta kysyttiin, mitä he tekivät ennen heidän nykyistä ammattikorkeakouluopiskeluaan. Kuvioista 22 nähdään vastauksista muodostettu yhteenveto. Prosenttiosuudet ovat pyöristetty lähimpään tasalukuun.



KUVIO 22. Vastaajien pääasiallinen toiminta ennen nykyistä opiskelua (N = 155)

Kuviosta 22 voidaan nähdä, että suurin osa, 33 % (51 opiskelijaa) oli työssä ennen nykyistä opiskeluaan. Lähes yhtä suuri osuus, 28 % (44 opiskelijaa), opiskeli lukiossa. Seuraavina, lähes yhtä suurilla osuuksilla (7–8 %, 11–13 opiskelijaa) olivat varusmies- tai siviilipalveluksessa olleet sekä ammatillisessa oppilaitoksessa opiskelleet. Noin 5 %:n osuudet saivat äitiys- tai vanhempainlomalla tai työttömänä olleet. Kansanopistossa opiskeli noin 3 % opiskelijoista ennen nykyistä opiskeluaan. Noin 3 %:lla ei ollut merkintää tässä kysymyskohdassa. ”Ammattikorkeakouluopinnoissa (ei nykyinen)” ilmoitti opiskelleensa noin 2 % (kolme opiskelijaa) ennen nykyistä opiskeluaan, samoin ryhmässä ”muu” vastasi 2 % opiskelijoista. Avoimessa korkeakoulussa opiskeli noin 1 % vastaajista ennen nykyistä opiskeluaan, ja noin 1 % oli ulkomailla. Kysymyksessä pyydettiin valitsemaan vain yksi vaihtoehtoista. Kaksi vastaajaa oli lisätietona vielä ilmoittanut olevansa työssä tekemänsä valinnan lisäksi.

Kysymyksessä 22 opiskelijoilta kysyttiin, missä vaiheessa he tekivät päätöksen hakeutua opiskelemaan nykyistä tutkintoa (KUVIO 23).

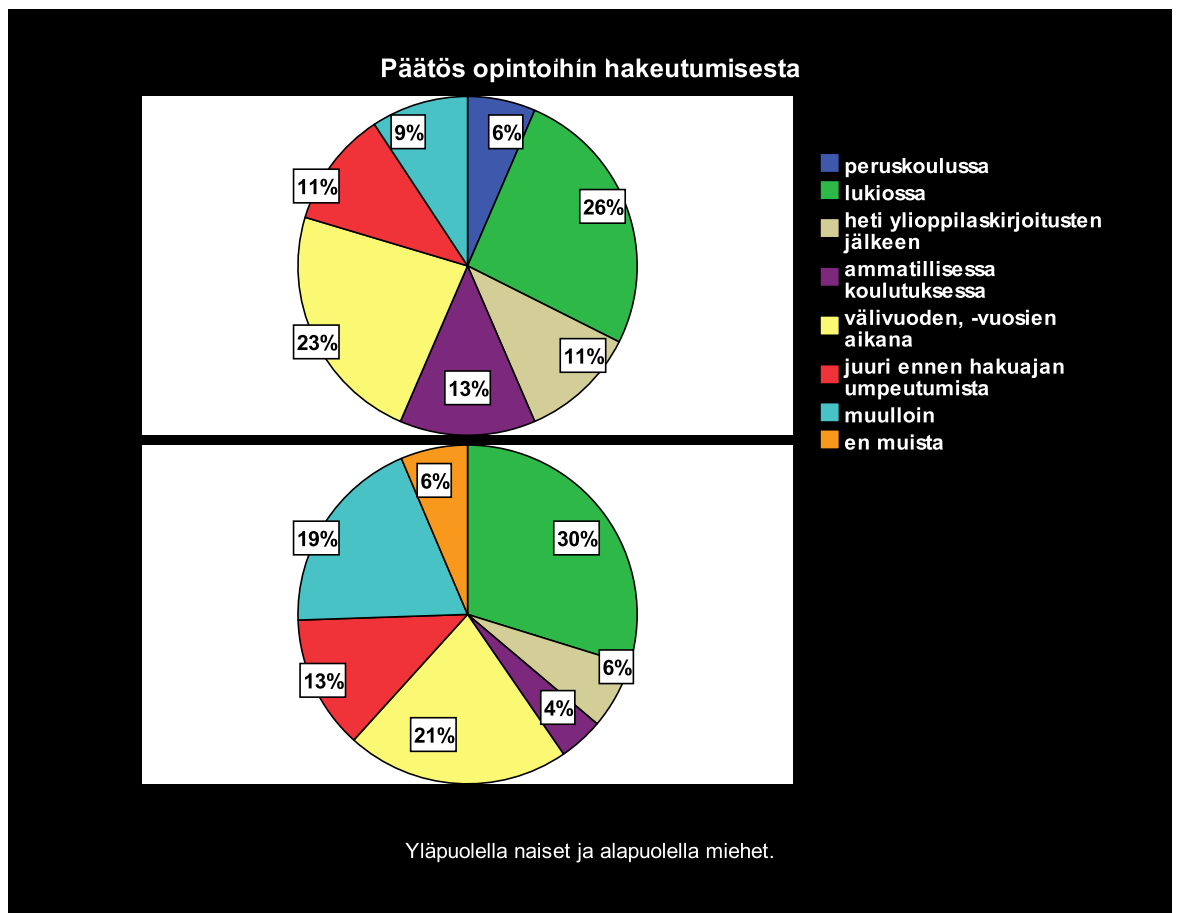


KUVIO 23. Nykyiseen amk-opiskeluun hakeutumisen päätös (N = 155)

Noin 27 % kaikista opiskelijoista vastasi, että he tekivät päätöksen nykyisestä amk-opiskelustaan lukiossa. Vajaa 23 % vastaajista, 35 opiskelijaa, teki päätöksen välivuoden tai välivuosien aikana. Kolmanneksi suurimman ryhmän, 12,3 %:n osuudella, muodostivat ne henkilöt, jotka vastasivat tehneensä päätöksen ”muulloin”. Tämän ryhmän vastaajaprofiilissa voisi olla esimerkiksi varusmies- tai siviilipalveluksessa olleita henkilöitä ja äitiys- tai vanhempainvapaalla olleita henkilöitä. Sukupuolittain tehty tarkastelu (KUVIO 24) antaa tähän johtopäätökseen viitteitä miesten tarkastelun ”muulloin”-vaihtoehdon huomattavasti suurempana prosenttiosuutena kuin naisten ”muulloin”-vastausvaihtoehdon osuuden. Reilut 10 % vastaajista ilmoitti tehneensä päätöksen nykyisestä opiskelustaan ammatillisen koulutuksensa aikana ja vajaa 10 % ylioppilaskirjoitusten jälkeen. Peruskoulussa päätöksen ammattikorkeakouluopiskelustaan oli tehnyt 4,5 % (seitsemän henkilöä) kaikista vastanneista, ja 1,9 % ei muistanut päätöksen ajankohtaa.

Huomionarvoista naisten ja miesten välisessä tarkastelussa on se, että naisista 6 % oli tehnyt päätöksen nykyisestä opiskelustaan jo peruskoulussa, mutta miesten kohdalla tätä vas-

tausvaihtoehtoa ei ole valittu lainkaan. Vaihtoehdon ”ammattillisessa koulutuksessa” kohdalla on myös huomioitava ero naisten (13 %) ja miesten (4 %) välillä. Näistä molemmista havainnoista voisi päätyä ehkä siihen päätelmään, että naisista osa jo hyvin varhain tekee päätöksen hoitoalalle ryhtymisestä. Tutkimuksessa oli suhteellisesti suuri määrä sairaanhoitajiksi, terveydenhoitajiksi ja sosionomeiksi pyrkiviä naisia, yhteensä 69 henkilöä, joka vastaa 45 % kaikista 152:sta kyselylomakkeessa tutkintonsa ilmoittaneesta opiskelijasta.



KUVIO 24. Nykyiseen amk-opiskeluun hakeutumisen päätös (naiset, miehet)

Sukupuolten välisessä tarkastelussa opiskelupäätöksen syntyajankohdan erona on myös se, että miesten kohdalla ”en muista” sai 6 %:n osuuden ja naisista tätä vastausvaihtoehtoa ei valittu lainkaan. Voisikohan ”en muista” kertoa miesten kohdalla sitä, että päätös on syntynyt pidemmän ajan kuluessa, kypsyen, ja sitä ei siksi pystytty erittelemään.

Kysymyksessä 23 (TAULUKKO 10) opiskelijoilta tiedusteltiin tärkeintä motiivia sille, miksi he ovat hakeutuneet nykyiseen amk-opiskeluun. Noin 52 % kaikista vastaajista koki, että ”se oli ensisijaisesti haluamani opiskelupaikka tai koulutusohjelma”. Toisena merkittävänä ryhmänä, noin 35 %:n osuudella, olivat ne henkilöt, jotka näkivät ”että se oli yksi useista kiinnostavista opiskelupaikoista, koulutusohjelmista tai koulutusaloista”. Selvästi pienemmillä osuuksilla, noin 3 %:n osuuksilla, olivat vaihtoehdot, jotka kertoivat sen, että nykyinen opiskelupaikka oli toissijainen opiskeluvaihtoehto, väliaikaisratkaisu, jatko-opiskeluun pyrkimiselle tarvittava välitavoite. Yksi vastaajista kertoi kaverin esimerkin voimasta, ja kuusi vastaajaa ei osannut sanoa perustelua päätökselleen tai ei löytänyt vastausvaihtoehtoja sopivaa itselleen.

TAULUKKO 10. Vastaajien perustelu nykyiseen tutkintoon hakeutumiseen (N = 155)

N = 155	Hlö-määrä	%
se oli ensisijaisesti haluamani opiskelupaikka tai koulutusohjelma	80	51,6
se oli yksi useista kiinnostavista opiskelupaikoista, koulutusohjelmista tai koulutusaloista	54	34,8
se on välitavoite jatko-opiskeluita varten (esim. ylempään amk-tutkintoon)	4	2,6
se on välivuoden, -vuosien viettopaikka kunnes löydän oman ammatti- tai koulutusalan	4	2,6
se oli ei-kiinnostava, toissijainen opiskelupaikka, johon hain varmistakseni jonkin opiskelupaikan	5	3,2
se tapahtui työvoimaviranomaisen (tai muun viranomaisen) ohjauksesta	1	0,6
se tapahtui kaverien esimerkin voimasta	1	0,6
en osaa sanoa	6	3,9
yht.	155	100,0

Kysymyksessä 24 opiskelijoilta kysyttiin: ”Miten arvioisit nykyisten amk-opintojen vastaavan sitä mielikuvaa, joka sinulla oli siitä ennen opiskelua?” Taulukosta 11 nähdään, että suurin osa, noin 42 % opiskelijoista, koki opintojen vastaavan hyvin saatua mielikuvaa, noin 33 % vastaajista kertoi opintojen vastaavan kohtalaisesti saatua mielikuvaa ja 13,5 % sanoi niiden vastaavan vain vähän saatua mielikuvaa. Viisi vastaajaa 155:stä oli sitä mieltä, että opinnot eivät vastaa lainkaan saatua ennakkomielikuvaa; toisaalta tutkimus osoittaa

myös sen, että yhdeksän opiskelijaa (5,8 %) oli sitä mieltä, että opinnot vastaavat erinomaisesti saatua mielikuvaa. Neljä vastaajaa ei osannut sanoa mielipidettään asiasta.

TAULUKKO 11. Nykyisten amk-opintojen vastaavuus ennakkomielikuvaan (N = 155)

N = 155	Hlö-määrä	%
ei vastaa lainkaan	5	3,2
vastaa vain vähän	21	13,5
vastaa kohtalaisesti	51	32,9
vastaa hyvin	65	41,9
vastaa erinomaisesti	9	5,8
en osaa sanoa	4	2,6
Yhteensä	155	100,0

Seuraavassa yhteenvedossa (TAULUKKO 12) tarkastellaan tutkinnoittain sitä, miten opiskelija näki nykyisten amk-opintojen vastaavan sitä mielikuvaa, joka hänellä oli siitä ennen opiskelua.

TAULUKKO 12. Nykyisten amk-opintojen vastaavuus ennakkomielikuvaan (tutkin.)

N = 154 (ei BBA)	Miten arvioisit nykyisten amk-opintojen vastaavan sitä mielikuvaa, joka sinulla oli siitä ennen opiskelua?						Yht.
	ei vastaa lainkaan	vastaa vain vähän	vastaa koht.	vastaa hyvin	vastaa erinom.	en osaa sanoa	
Insinööri	0	3	9	9	1	2	24
Tradenomi	1	5	16	20	1	2	45
Sairaanhoitaja	2	6	4	6	1	0	19
Terveystenhoitaja	2	2	11	14	3	0	32
Sosionomi	0	4	9	5	0	0	18
Teatteri-ilmaisun ohj.	0	1	2	8	2	0	13
Ei merkitty tutkintoa	0	0	0	2	1	0	3
Yht.	5	21	51	65	9	4	154

Yhteenvedoa (TAULUKKO 12) tarkastellessa olisi syytä syvällisemmin miettiä niitä syitä, miksi amk-opinnoista opiskelijoiden etukäteen luomat mielikuvat vastaavat niin kovin eri

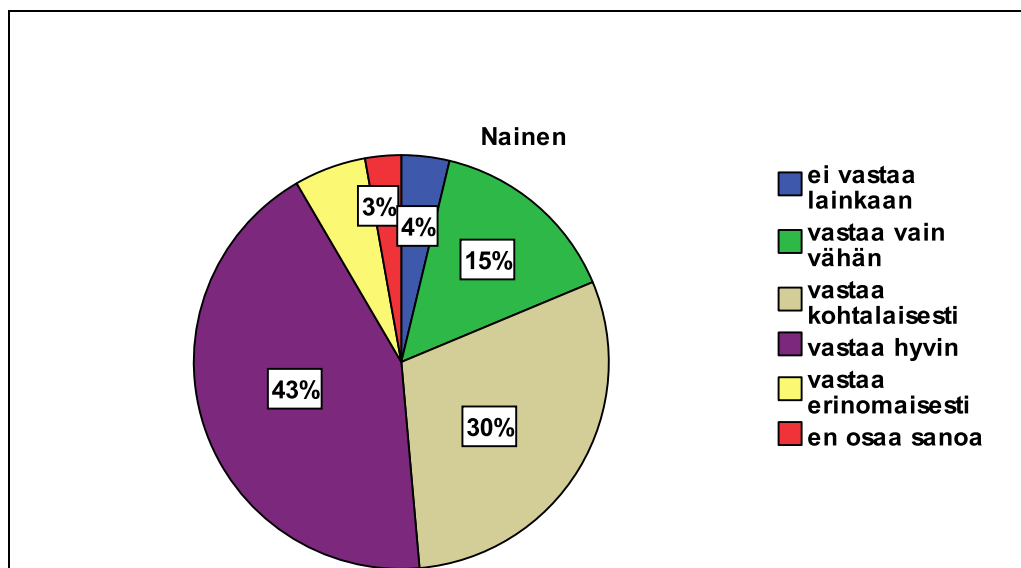
lailla toteutuneita opintoja samaa tutkintoa suorittavien opiskelijoiden kesken. Huomattavaa on se, että tässä tarkastelussa mukana on useammalla vuosikurssilla opiskelevia opiskelijoita: vasta-alkajia ja jo pidemmälle opinnoissaan ehtineitä opiskelijoita.

Mediassa on esitetty kritiikkiä siitä, että ammattikorkeakoulujen mielikuvamainonta ei aina vastaa todellisuutta: Helsingin Sanomien 11.4.2011 Kotimaa-liitteen mukaan ”mainos, jossa takapuoltaan raapivaa typerystä kehotetaan painumaan VAMK:iin” jää abiturientti Laura Hevosmaalle, 18, ainakin aluksi vähän epäselväksi.” Hämeen ammattikorkeakoulun video, jossa Idols-tuomari Jone Nikula ratsastaa yhdessä opiskelijoiden kanssa, saa kuitenkin enemmän hyväksyntää opiskelijoiden keskuudessa, koska siinä Nikula ihan oikeasti esittelee koulun opintolinjoja. ”Ihan niin kuin Jone Nikula olisi oikeasti kiinnostunut metsätaloudesta”, kiittelee Laura Hevosmaa. (Peltomäki 2011.)

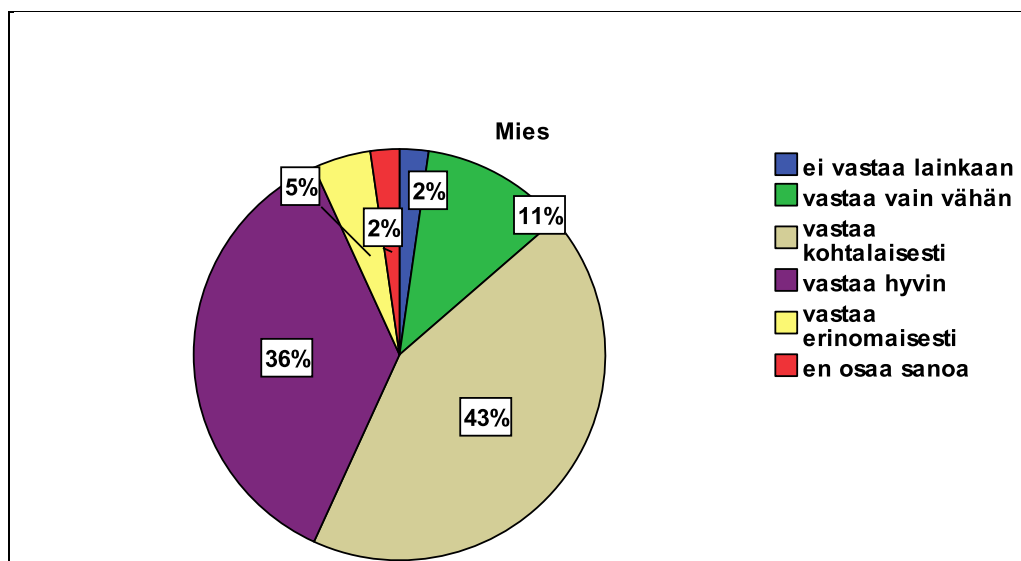
Edellä mainitun Helsingin sanomien lehtiartikkelin mukaan Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulu sijoittui 10:nneksi eniten rahaa mainontaan käyttäväksi amk:ksi 25:n ammattikorkeakoulun vertailussa vuonna 2011. Vaasan ammattikorkeakoulu, VAMK, (3500 oppilasta, 675 aloituspaikkaa) käytti 455 euroa yhtä aloittavaa oppilasta kohden rahaa mainontaan, kun samaan aikaan KPAMK (2882 oppilasta, aloituspaikkoja 492) käytti 135 euroa. Vähiten mainontaan käytti Oulun seudun ammattikorkeakoulu (6872 oppilasta, aloituspaikkoja 1365) vain 18 euroa oppilasta kohden. Artikkelin mukaan Arenen puheenjohtaja Vesa Saarikoski näki tietyn alueen tai kunnan vetovoimaa haettavan näkyvämmällä mainonnalla. Hän kertoi, että on myös alakohtaisia eroja eri tutkintojen välisellä houkuttelevuudella, ja joillekin voidaan hakea valtakunnallista näkyvyyttä. Saarikoski näki markkinoinnin tulevaisuudessa vain kasvavan, seuraavaksi myös yliopistojen puolelle. Artikkelissa hän kuitenkin rauhoitteli, että on tiedossa, että opiskelijat eivät hae opiskelemaan epämääräisen imagon vaan oppilaitoksesta annetun asiantiedon perusteella. (Peltomäki 2011.)

Ammattikorkeakoulut mainostivat yhteishakua viime vuonna artikkelin mukaan yhteensä 2,5 miljoonalla eurolla (vertailussa mukana ei ollut Poliisiammattikorkeakoulu ja Ahvenanmaan Högskolan på Åland). Artikkelin lopussa on Suomen ammattikorkeakouluopiskelijoiden liiton (Samok) huolestunut kannanotto siihen, että ”mainonnalla vedätetään tulevia opiskelijoita.” Kyseisessä HS:n artikkelissa käytetyt tiedot on kerätty suoraan ammattikorkeakoulujen omalta henkilökunnalta. (Peltomäki 2011.)

Siitä huolimatta, että mainonnan tulee olla mielenkiinnon herättävää ja opiskeluun innostavaa, sen tulee olla totuudenmukaista ja luoda oikeat mielikuvat opiskelusta. Kun opiskelijat innokkaasti ja oikein odotuksin hakeutuvat opiskeluun tutkintojen läpäisyajat lyhenevät sekä opintojen keskeytykset vähenevät ja päästään oppilaitosten tutkintotavoitteisiin. Miten luodaan oikeita mielikuvia opiskelusta? Voidaanko ITE-ohjelman kautta vaikuttaa näihin mielikuviiin? Kuvioissa 25 ja 26 on vielä sukupuolen mukaan laadittu tarkastelu siitä, miten ennen opiskelua saadut mielikuvat vastaavat nykyistä amk-opiskelua Ikäjohtajuus suurenuslasissa -kyse-lyn mukaan (N = 155). Naisia mukana oli 108 ja miehiä 47.



KUVIO 25. Ennakkomielikuvan vastaavuus opintoihin (naiset)



KUVIO 26. Ennakkomielikuvan vastaavuus opintoihin (miehet)

Naisista 43 % vastasi, että opinnot ”vastaavat hyvin” saatua mielikuvaa, kun miehillä vastaava prosentti oli 36 %. Hieman miehiä (11 %) enemmän oli kuitenkin niitä naisia (15 %), jotka kokivat, että opinnot ”vastaavat vain vähän” saatua ennakkomielikuvaa. Amk-opinnoista saadun ennakkokäsityksen vastaavuuden toteutuneeseen tilanteeseen nähden amk-opiskelun koki ”erinomaisena” niin naisten kuin miestenkin keskuudessa noin 5 % vastaajista.

Seuraavassa käsitellään opiskelijoilta kyselytutkimuksessa saatuja tietoja, jotka liittyvät aikaisemmin hankittuun työkokemukseen ja tutkintoon sisältyvään työharjoitteluun.

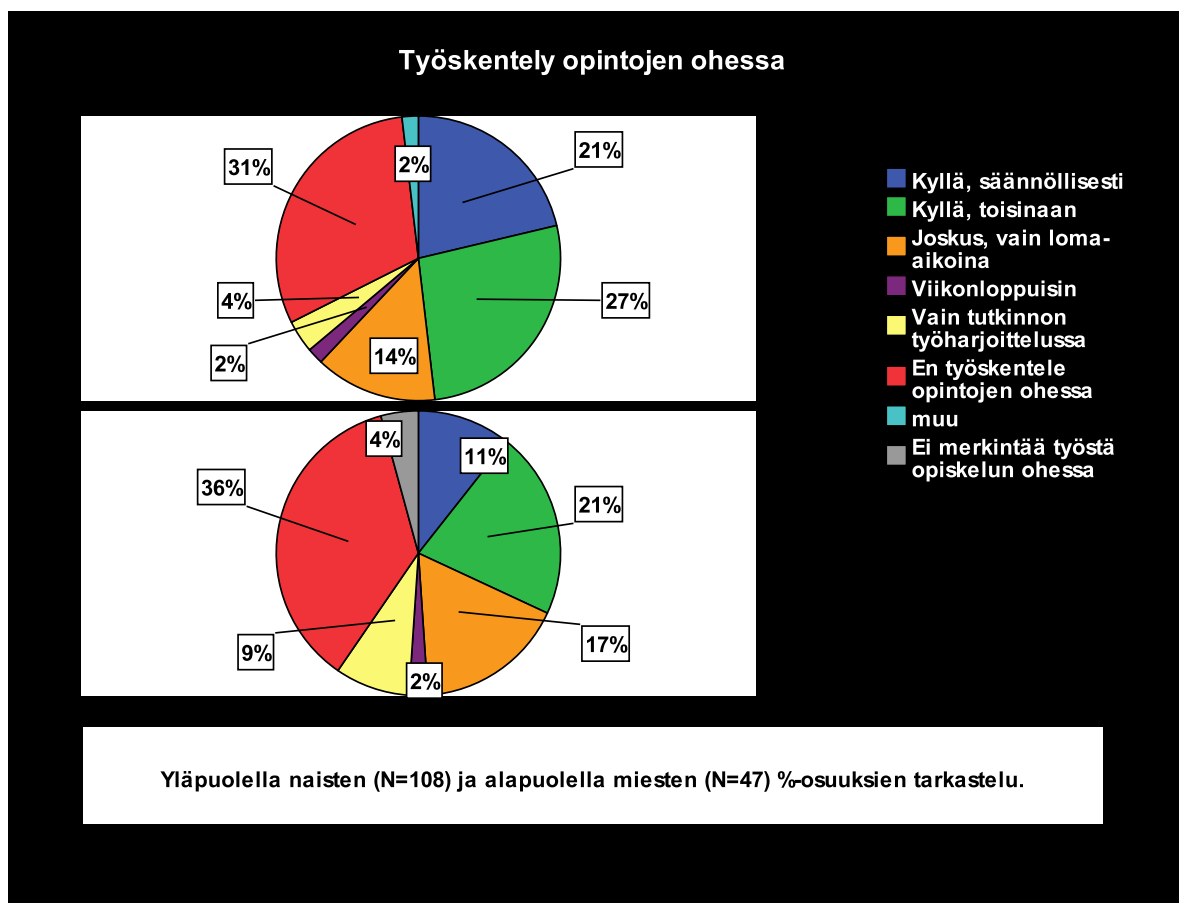
Kysymyksessä 17 kysyttiin opiskelijoiden työskentelystä opintojen ohessa. Taulukosta 13 voidaan nähdä, että suurin osa, noin kolmannes (32 %, 50 vastaajaa) kaikista opiskelijoista ei työskentele opintojen ohessa lainkaan. Seuraavaksi suurin ryhmä ovat opiskelijat, jotka ”toisinaan” (25 %, 39 vastaajaa) työskentelevät opintojen ohessa. ”Säännöllisesti” opiskelun ohessa työskenteleviä on 18 %, (28 vastaajaa) ja ”joskus, vain loma-aikoina” työskenteleviä on noin 15 % vastaajista. ”Vain tutkinnon työharjoittelussa” työskentelee 5 % (8 vastaajaa) opiskelijaa. Kaksi vastaajaa ei löytänyt sopivaa vastausvaihtoehtoa, ja kaksi oli jättänyt kysymykseen vastaamatta.

TAULUKKO 13. Vastaajien työskentely opintojen ohessa (N = 155)

N = 155	Hlö-määrä	%-osuus
kyllä, säännöllisesti	28	18,1
kyllä, toisinaan	39	25,2
joskus, vain loma-aikoina	23	14,8
viikonloppuisin	3	1,9
vain tutkinnon työharjoittelussa	8	5,2
en työskentele opintojen ohessa	50	32,3
muu	2	1,3
ei merkintää työstä opiskelun ohessa	2	1,3
yhteensä	155	100,0

Naisten (N = 108) ja miesten (N = 47) välisestä vertailusta (KUVIO 27), joka koskee työskentelyä opintojen ohessa, voidaan nähdä, että naisten keskuudessa työskentely opintojen

ohessa on säännöllisempää (21%) ja yleisempää (27 %) kuin miesten, joista ”säännöllisesti” työskenteli 11% ja ”toisinaan” 21 %. Myös suhteellisesti suuremmalla osuudella miehet eivät työskennelleet lainkaan (36 %) kuin naiset, joilla vastaava prosenttiosuus oli 31 %. ”Joskus, vain loma-aikoina” (17 %) työskenteleviä oli miehissä muutama prosenttiyksikkö enemmän kuin naisissa (14 %). ”Vain tutkinnon työharjoittelussa” työskenteleviä oli 9 % miehistä kun vastaava prosentti naisilla oli 4 %. ”Viikonloppuisin” työskenteleviä oli saman verran eli 2 % vastaajista niin naisilla kuin miehilläkin. Kaikista miehistä 4 % jätti kysymykseen vastaamatta (tai ei löytänyt mieleistään vastausvaihtoehtoa).



KUVIO 27. Työskentely opintojen ohessa (sukupuolen mukaan)

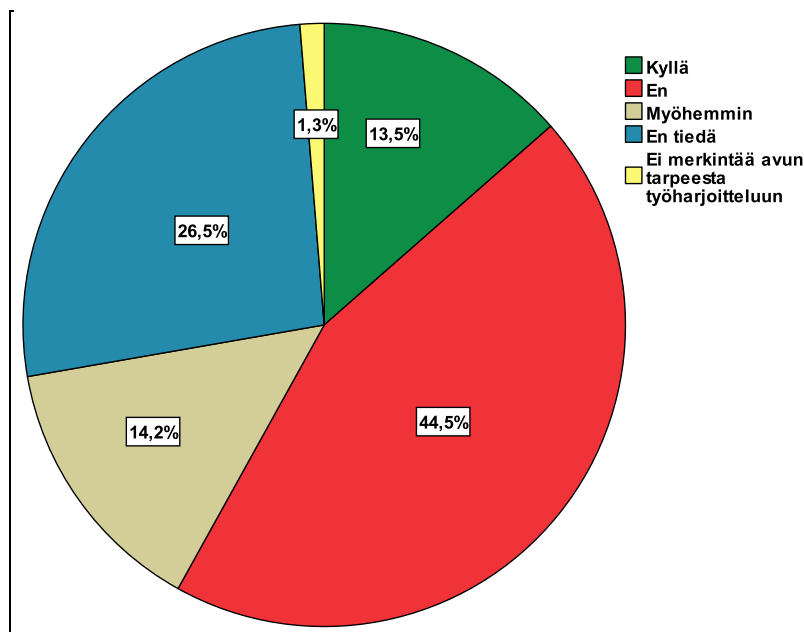
Kysymyksessä 18 kysyttiin, ”onko opintojen työharjoittelu suoritettu?” Kaikista kyselyyn vastanneista opiskelijoista tutkintoon sisältyvän työharjoittelun on suorittanut 9 % opiskelijoista. Tarkempi erittely on taulukossa 14.

TAULUKKO 14. Työharjoittelun määrä vastausajankohtana (N = 155).

N = 155	Hlö-määrä	%-osuus
kyllä	14	9,0
ei	88	56,8
on osittain	50	32,3
en tiedä	1	0,6
ei merkintää työharjoittelusta	2	1,3
yht.	155	100,0

Yli puolet, noin 57 % vastaajista, ei ole suorittanut työharjoittelua, ja joka kolmas (32 %) ”on osittain” sen suorittanut. Yksi opiskelija on epävarma kysymyksestä ja oman työharjoittelun sopivuudesta tutkintoon sisällytettäväksi, ja kaksi opiskelijaa ei vastannut tähän kysymykseen.

Kysymyksessä 19 tiedusteltiin, tarvitsevatko opiskelijat apua KPAMK:sta työharjoittelupaikan löytämiseen (KUVIO 28). Nähdään, että vajaa puolet vastaajista (44,5 %) eli 69 opiskelijaa vastasi, että ei tarvitse apua työharjoittelupaikan löytämiseen.

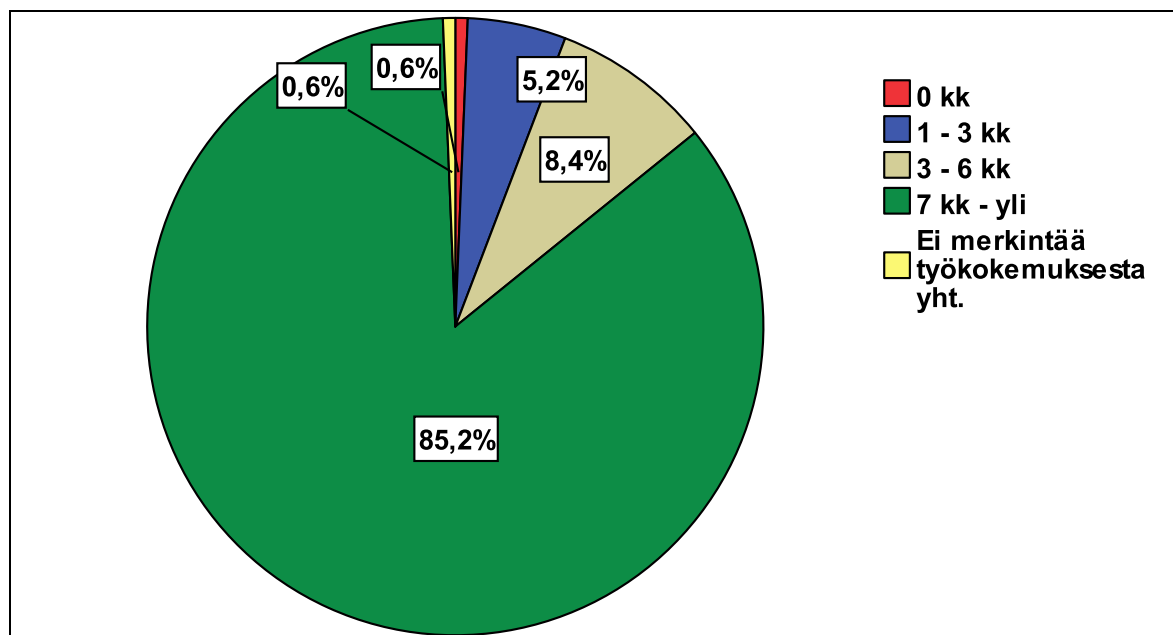


KUVIO 28. Avuntarve työharjoittelupaikan löytämiseen (N = 155)

”En tiedä”, vastasi 26,5 % opiskelijoista eli 41 vastaajaa ja ”myöhemmin” vastasi 14,2 % eli 22 opiskelijaa. Lähes saman verran oli ”kyllä”-vastauksia, 13,5 % (21 opiskelijaa). Kaksi opiskelijaa jätti vastaamatta kysymykseen. Yleensä ottaen yli puolella vastaajista oli

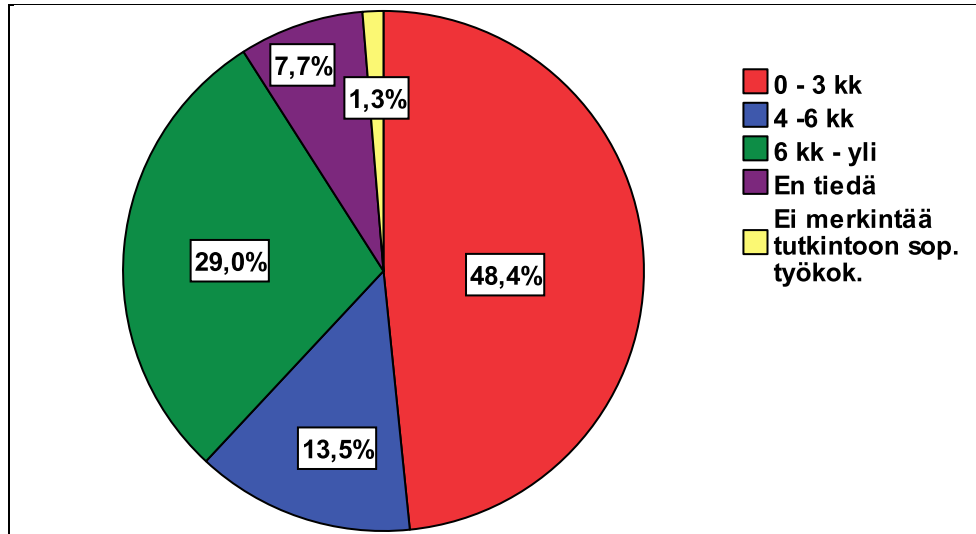
nyt tai myöhemmin tarvetta tarkastella oman työkokemuksensa kelpaavuutta tutkintoon sisällytettäväksi työharjoitteluksi.

Kysymyksessä 20 (KUVIO 29) kartoitettiin opiskelijoilla olevan aikaisemman työkokemuksen määrää kuukausina. Noin 85 %:lla kaikista opiskelijoista (132 opiskelijalla) työkokemusta oli 7 kuukautta tai yli. Reilulla 8 %:lla (13 opiskelijalla) oli työkokemusta 3–6 kuukautta ja noin 5 %:lla (8 opiskelijalla) 1–3 kuukautta. Yhdellä opiskelijalla ei ollut lainkaan työkokemusta (0,6 %), ja yksi opiskelija jätti vastauksen antamatta (0,6 %).



KUVIO 29. Vastajien kaikki tähänastinen työkokemus (N = 155)

Kysymyksessä 21 tarkennettiin (KUVIO 30) työkokemuksen soveltuvuutta omaan tutkintoon. Nähdään, että tutkintoon soveltuvaa työkokemusta oli vajaalla puolella vastaajista (48,4 %, 75 opiskelijaa) alle 4 kuukautta. Toiseksi suurin ryhmä, 29 % (45 vastaajaa) kaikista opiskelijoista, kertoi heillä olevan tutkintoon soveltuvaa työkokemusta 6 kuukautta tai yli. Ryhmän, 4–6 kk, ilmoitti tutkintoon soveltuvaksi 21 opiskelijaa, eli 13,5 %. Kaksitoista opiskelijaa (7,7 %) ei tiennyt, soveltuuko heillä oleva työkokemus omaan tutkintoon, ja kaksi opiskelijaa (1,3 %) ei vastannut kysymykseen. Prosentuaalista esitystapaa havainnollistaa kuvio 30.



KUVIO 30. Vastaajien omaan tutkintoon sopiva työkokemus (N = 155)

Kysymyksessä 26 opiskelijat saivat kertoa, esitetyistä 28 vaihtoehdon avulla kohdat A:sta Ö:hön (LIITE 2), kuinka he kokevat saaneensa näissä asioissa opiskeluun hakeutumisen ja opiskelun aikana ohjausta tai perehdytystä. Asteikkona on käytetty Likertin asteikkoa vasemmalta lähtevänä 1–5, ja viimeinen vaihtoehto oikeassa laidassa on ”en osaa sanoa”. Liitteestä 2 ilmenevät eri vastauskohtien tarkat prosenttisuudet.

Taulukkoon 15 on otettu kaikki ne vastaukset (N = 118), jotka eivät ole ”en osaa sanoa” kohdassa tai ne eivät ole puuttuvia vastauksia. Kun tarkastellaan kantaa ottavien jakaumaa, se vastaa hyvin nk. Gaussin käyrän normaalijakaumaa, hieman kuitenkin vinoutuvana vaihtoehdon ”hyvin” suuntaan.

TAULUKKO 15. Ohjausta ja perehdytystä saaneet opiskelijat (N = 118)

N = 118 * ei mukana: ”en osaa sanoa”	Vastaukset	
	lukumäärä*	%
ei ole	232	7,0 %
vähän	854	25,8 %
keskiverto	1086	32,9 %
hyvin	916	27,7 %
runsaasti	216	6,5 %
Yhteensä	3304	100,0 %

Seuraavaan yhteenvetoon on koottu niiden opiskelijoiden vastaukset (LIITE 2) punaisella, jotka kokevat, että ”eivät ole” saaneet aakkosilla merkityistä opiskeluun liittyvistä asiakkonaisuuksista (A – Ö) ohjausta tai perehdytystä, tai he ovat saaneet sitä vain ”vähän”. Vihreällä merkityt kohdat ovat opiskelijoiden mielestä ohjattu ”hyvin” tai ”runsaasti” ja mustalla merkityt kohdat ovat ”keskiverron” verran ohjattuja:

- A) opiskelijavalintakriteerit hakuvaiheessa**
- B) opintoihin hakeutuminen**
- C) eri koulutusohjelmat ja tutkintovaihtoehdot**
- D) opintojeni suunnittelu**
- E) opiskeluun oppiminen (esseet, tentit, ryhmätyöt, verkko-opiskelu)**
- F) opintoarvosanojen määräytyminen (läsnäolo, tentit, tuntiaktiivisuus)**
- G) tenttien uusintamahdollisuudet**
- H) opintotukiasiat**
- I) opiskelijakortti**
- J) ulkomailla opiskeluun liittyvät asiat**
- K) työllistymiseen liittyvät seikat**
- L) työharjoittelupaikat**
- M) kesätyöt, viikonlopputyöt**
- N) KPAMK alueellisena vaikuttajana ja toimijana**
- O) KPAMK oppilaitoksena (rakennus)**
- P) KPAMK:n henkilökunta (opo, tutori, terveydenhoitaja)**
- Q) KPAMK:n opettajat**
- R) opintoportaalin käyttö**
- S) atk-käyttömahdollisuudet**
- T) kirjasto- ja tiedonhakupalvelut**
- U) ruokailu- ja kahvilapalvelut**
- V) terveydenhuolto- ja hammashoitopalvelut**
- X) mielenterveyspalvelut**
- Y) opiskelijayhdistys, osuuskunta yms.**
- Z) opiskelija-asunnot**
- Å) ateriakortti**
- Ä) muut opiskelijaetuudet**
- Ö) jatko-opiskelumahdollisuudet**

Kysymys 27 on jatkokysymys kysymykseen 26. Kysymyksessä 27 opiskelijoilta tiedustellaan, minkä kolmen aihealueen (A–Ö) paremmalla tiedottamisella, ohjauksella tai perehdytyksellä, voidaan omien opiskeluiden sujuvuutta parantaa parhaiten. Kysymyksen 27 kooste on taulukossa 16 (A–N) ja taulukossa 17 (M–Ö).

Vastauksia annettiin yhteensä 465 kpl. Punaisella värillä on merkitty kolmetoista eniten valittua kohtaa suuruusjärjestyksessä.

TAULUKKO 16. Opiskeluiden sujuvuutta parantaa parhaiten (vaihtoehdot A–N)

opiskelijavalintakriteerit hakuvaiheessa	2
opintoihin hakeutuminen	0
eri koulutusohjelmat ja tutkintovaihtoehdot	8
opintojeni suunnittelu	65 (1.)
opiskeluun oppim. (esseet, tentit, ryhmätyöt, verkko-opiskelu)	18
opintoarvosanojen määräyt. (läsnäolo, tentit, tuntiaktiivisuus)	24 (6. - 7.)
tenttien uusintamahdollisuudet	21 (10.)
opintotukiasiat	22 (9.)
opiskelijakortti	3
ulkomailla opiskeluun liittyvät asiat	24 (6. - 7.)
työllistymiseen liittyvät seikat	42 (2.)
työharjoittelupaikat	33 (4.)
kesätyöt, viikonlopputyöt	29 (5.)
KPAMK alueellisena vaikuttajana ja toimijana	6

TAULUKKO 17. Opiskeluluiden sujuvuutta parantaa parhaiten (vaihtoehdot M–Ö)

KPAMK oppilaitoksena (rakennus)	0
KPAMK:n henkilökunta (opo, tutori, terveydenhoitaja)	2
KPAMK:n opettajat	2
opintoportaalin käyttö	7
atk-käyttömahdollisuudet	3
kirjasto- ja tiedonhakupalvelut	9
ruokailu- ja kahvilapalvelut	3
terveydenhuolto- ja hammashoitopalvelut	15 (12.–13.)
mielenterveyspalvelut	15 (12.–13.)
opiskelijajyhdistys, osuuskunta yms.	2
opiskelija-asunnot	2
ateriakortti	2
muut opiskelijaetuudet	23 (8.)
jatko-opiskelumahdollisuudet	34 (3.)
ei merkintää (10,5 % kaikista annetuista vastauksista)	49

Parhaiten opiskeluiden sujuvuutta voidaan edistää lisäämällä tietoa

1. opintojen suunnittelusta (65 vastaajaa)
2. työllistymiseen liittyvistä seikoista (42 vastaajaa)
3. jatko-opiskelumahdollisuuksista (34 vastaajaa)
4. työharjoittelupaikoista (33 vastaajaa)
5. kesätöistä, viikonlopputöistä (29 vastaajaa)
- 6.–7. opintoarvosanojen määräytymisestä: läsnäolo, tentit, tuntiaktiivisuus (24 merkintää)
- 6.–7. ulkomailla opiskeluun liittyvistä asioista (24 vastaajaa)
8. muista opiskelijaetuuksista (23 vastaajaa)
9. opintotukiasioista (22 vastaajaa)
10. tenttien uusintamahdollisuuksista (21 vastaajaa)
11. opiskeluun oppimisesta; esseet, tentit, ryhmätyöt, verkko-opiskelu (18 vastaajaa)
- 12.–13. terveydenhuolto- ja hammashuoltopalveluista (15 vastaajaa)
- 12.–13. mielenterveyspalveluista (15 vastaajaa)

Kysymyksessä 28, joka oli kyselyn ensimmäinen avoin kysymys, opiskelijat saivat antaa vapaasti palautetta tai kehitysehdotuksia siitä, mikä heidän mielestään on tärkeää, jotta amk-opiskeluun saadaan lisää sujuvuutta. Nämä vastaukset, sekä kysymykseen 38 annetut vastaukset, on luovutettu toimitusjohtaja Pekka Hulkolle (KPAMK) syksyllä 2011, jotta nuorten amk-opiskelijoiden palautteet ja mahdolliset kehitysideat voidaan mahdollisimman aikaisessa vaiheessa ottaa huomioon heitä koskevassa päätöksenteossa, kun esimerkiksi ammattikorkeakoulujen aloituspaikkojen karsimista tehdään.

Liitteeseen 2 on listattuna kaikki kysymykseen 28 annetut vastaukset tutkinnoittain (vastauksia yhteensä 59 kpl). Näistä vastauksista koottuun taulukkoon 18 on nimetty useita asiakokonaisuuksia, joilla opintoihin saadaan lisää sujuvuutta. Samaan taulukkoon on liitetty kysymyksen 38 vastaukset, jossa opiskelijoilta kysyttiin, minkä kysymyksen ”olisit toivonut olevan mukana tässä tutkimuksessa, ja siihen antamasi vastaus” (LIITE 2) sekä kysymyksen 39 vastaukset (LIITE 2), joissa opiskelijat saivat antaa palautetta ja kehitysehdotuksia KPAMK:lle, koulutus-, opintotuki- ja/tai työvoimaviranomaiselle, tulevalle työnantajalle, eläkelaitokselle tai jollekin muulle sopivaksi katsomalleen taholle.

TAULUKKO 18. Ikäjohtajuus suurennuslasissa -kyselyn avovastaukset

Opiskeluun lisättävä	Opiskelusta poistettava	Opiskelussa kehitettävä
<ul style="list-style-type: none"> • tiedonkulkua opettajien ja oppilaiden välillä • tiedonkulkua ja yhteistyötä KPAMK:n eri yksiköiden kesken, myös oppilastasolla • tutkinnoista ja niiden suorittamisesta kertovaa materiaalia • opintojen ohjausta ja opintojen valinnaisuutta • koulupsykologin palveluja • mielenterveyspalveluja • käytännönläheisyyttä opintoihin • opiskelijoille paremmat suunnitteluohjelmistot ja opiskeluvälineet • ulkomaan vaihto-opiskelusta tiedottamista • jatko-opinnoista tiedottamista • opiskelijoita kohtaan enemmän yksilöllisyyttä ja lämpöä • opintoihin liittyvän palautteen keräämistä opiskelijoilta 	<ul style="list-style-type: none"> • opettajien epäyhtenäiset opetuskäytännöt ja "säännöt" • liikaa kuormittavat opiskelujaksot, opintojen epätasainen kuormittavuus, opintojen päällekkäisyys • epäyhtenäiset ja hajanaisesti sijoitetut opintokokonaisuudet • PBL (problem based learning) pois • epätasa-arvo ulkomaalaisten opiskelijoiden kohdalta, esim. opinnäytetyön kielivalinnoissa 	<ul style="list-style-type: none"> • opintotukijärjestelmää: opintotuen tasoa korotettava, nopeimmille opiskelijoille kannustinjärjestelmä • tasapainoisempia opintokokonaisuuksia saman vuosikurssin sisällä sekä eri vuosikurssien välillä samassa tutkinnossa • lukujärjestyksiä selkeämmiksi, toimivammiksi, joustavammiksi ja hyvissä ajoin opintoportaaliissa näkyviksi • yleistä opintoportaalin toimivuutta • henkilökohtaisen suunnitelman mukaan etenevät HOPS:it • opintojen tehostamista ja nopeuttamista paremmalla suunnittelulla • verkko-opiskelua ja lähiopiskelua kaikille opiskelijoille sopivaksi yksilöllisesti

Kysymyksessä 29 opiskelijoilta (N = 155) kysyttiin, mitkä annetuista 37:stä asiantuntijan taidosta (LIITE 2) he näkevät oman alansa asiantuntijalle (A) tarpeellisiksi ominaisuuksiksi ja mitkä näistä ominaisuuksista ovat niitä, joita he itse haluaisivat oman tutkintonsa kautta kehittää (B). Taulukossa 19 on punaisella on merkitty kaksitoista tärkeintä asiantuntijan ominaisuutta molemmissa ryhmissä. Liitteestä 2 nähdään kysymykseen 29 liittyvä koko kooste prosenttiosuuksineen.

TAULUKKO 19. Oman alan asiantuntijan taidot ja itsellä kehitettävät taidot

A) Oman alan asiantuntijalta vaadittavat tiedot ja taidot	Kysymys 29. N = 155. 15 tärkeintä asiantuntijan ominaisuutta molemmista ryhmistä sekä kolme vähiten tärkeintä.	B) Itselläni tutkinnon kautta kehitettävät tiedot ja taidot
6. - 7. (80,6)	4. Uteliaisuus, halu oppia	4. (66,5)
15. (71,0)	6. Nopea päätöksentekokyky	13. - 14. (58,1)
1. (89,0)	7. Ryhmätyö- ja vuorovaikutustaidot	6. (64,5)
	8. Esiintymistaidot	15. -16. (56,8)
6. - 7. (80,6)	13. Motivaatio, keskittymiskyky	7. (63,2)
11. - 12. (78,1)	15. Henkilökohtainen soveltuvuus alalle	5. (65,2)
	17. Kyky itsenäiseen työskentelyyn	10. - 12. (60,0)
4. (85,8)	18. Suulliset kommunikaatiotaidot	1. (69,7)
14. (72,3)	20. Kriittisen ajattelun taito	
8. - 9. (79,4)	22. Pitkäjänteisyys	10. - 12. (60,0)
11. - 12. (78,1)	25. Kokonaisuuksien hallinta	13. - 14. (58,1)
2. (87,1)	27. Oman toimialan tunteminen	2. (68,4)
3. (83,9)	30. Ongelmanratkaisutaidot	8. (62,6)
5. (81,9)	31. Stressinsietokyky	3. (67,7)
8. - 9. (79,4)	34. Joustavuus	9. (60,6)
13. (73,5)	35. Palvelualltius	15. -16. (56,8)
10. (78,7)	37. Muutoksen sietokyky	10. - 12. (60,0)
	Kolme vähiten tärkeintä (samat molemmissa ryhmissä):	
30,3 %	23. Tieteellinen ajattelutapa	20,0 %
33,5 %	24. Eettisen yritystoiminnan tunteminen	21,3 %
21,3 %	33. Taiteellinen lahjakkuus	25,8 %
Hajonta: A) vast. 21,3 % - 89 % ja B) vast. 20,0 % - 69,7 % (puuttuvat vastaukset mukana %:eissa)		

Asiantuntijan 12 tärkeimmäksi taidoiksi kaikkien opiskelijoiden (N = 155) keskuudessa nousivat tärkeysjärjestyksessä seuraavat ominaisuudet (taulukon A-puoli):

1. Ryhmätyö- ja vuorovaikutustaidot
2. Oman toimialan tunteminen
3. Ongelmanratkaisutaidot
4. Suulliset kommunikaatiotaidot
5. Stressinsietokyky
- 6.–7. Uteliaisuus, halu oppia
- 6.–7. Motivaatio, keskittymiskyky
- 8.–9. Pitkäjänteisyys
- 8.–9. Joustavuus
10. Muutoksen sietokyky
- 11.–12. Henkilökohtainen soveltuvuus alalle
- 11.–12. Kokonaisuuksien hallinta

Itsellä tutkinnon kautta 12:ksi tärkeimmäksi kehitettäväksi asiantuntijan ominaisuudeksi kaikilla opiskelijoilla (N = 155) nousivat tärkeysjärjestyksessä seuraavat ominaisuudet (taulukon B-puoli):

1. Suulliset kommunikaatiotaidot
2. Oman toimialan tunteminen
3. Stressinsietokyky
4. Uteliaisuus, halu oppia
5. Henkilökohtainen soveltuvuus alalle
6. Ryhmätyö- ja vuorovaikutustaidot
7. Motivaatio, keskittymiskyky
8. Ongelmanratkaisutaidot
9. Joustavuus
- 10.–12. Kyky itsenäiseen työskentelyyn
- 10.–12. Pitkäjänteisyys
- 10.–12. Muutoksen sietokyky

Vähiten tärkeimmiksi asiantuntijan ominaisuuksiksi opiskelijat (N = 155) näkivät tieteellisen ja taiteellisen ajattelutavan sekä eettisen yritystoiminnan tuntemisen. Eettisen yritystoiminnan tuntemisen vähäistä tärkeyttä tulee pohtia sitä kautta, onko ”eettinen yritystoiminta” terminä opiskelijoille ehkä tuntematon tai hahmottomaton vai onko se jo lukion tai ammatillisen koulutuksen kautta hyvinkin tuttu, ja siihen ei haluta enää amk-koulutuksen yhteydessä palata. Yleistäen eettinen yritystoiminta on tulevaisuuden tärkeä kilpailutekijä.

Kysymyksessä 30 opiskelijat arvioivat omaa kehitystasettaan kyselyn ajankohtana asteikolla 1–10 (TAULUKKO 20). Kehitysvaihe 1 tarkoittaa aloittelijaa ja 10 asiantuntijaa.

TAULUKKO 20. Opiskelijoiden arvio omasta kehitystasestaan (N = 155)

N = 155		hlö-määrä	%-osuus	kumulatiivinen %
Valinta	1	13	8,4	8,6
	2	21	13,5	22,4
	3	29	18,7	41,4
	4	20	12,9	54,6
	5	16	10,3	65,1
	6	13	8,4	73,7
	7	23	14,8	88,8
	8	13	8,4	97,4
	9	4	2,6	100,0
	Yhteensä	152	98,1	
	Puuttuvat	3	1,9	
Yhteensä		155	100,0	

Taulukosta 20 nähdään, että 152 opiskelijasta noin 55 % katsoi kuuluvansa luokkiin 1–4 lomakkeeseen piirretyllä janalla aloittelijasta asiantuntijaksi. Noin 15 % kaikista vastanneista valitsi luokan 7 ja vain neljä vastaajaa (2,6 %) oli sitä mieltä, että heidän taitonsa vastaavat asiantuntijan taitoja 9. Vaihtoehtoa 10 ei valinnut kukaan.

Taulukossa 21 on kysymykseen 30 vastanneet 1. vuoden opiskelijat ja yksi puuttuva vastaus (N = 112). Noin 81 % kaikista vastanneista katsoi kuuluvansa 1–5 luokkaan. Suurin osa (24 %) kaikista 1. vuoden opiskelijoista katsoi kuuluvansa luokkaan 3. Seitsemän vastaajaa katsoi kuuluvansa luokkaan 6 (6 %). Vastaajista 11 katsoi kuuluvansa luokkaan 7 (10 %) ja 3 vastaajaa luokkaan 8 (3 %). Luokkaa 9 ja 10 ei valittu lainkaan.

TAULUKKO 21. Ensimmäistä vuotta opiskelevien kehitysaste (N = 112)

1. vuoden opiskelijat		Hlö-määrä	%-osuus	kumulatiivinen %
Valinta	1	13	11,7	11,7
	2	21	18,9	30,6
	3	27	24,3	55,0
	4	17	15,3	70,3
	5	12	10,8	81,1
	6	7	6,3	87,4
	7	11	9,9	97,3
	8	3	2,7	100,0
	Yhteensä	111	100,0	
	Puuttuvat	1		
	Yhteensä	112		

Neljännän vuoden opiskelijoilla (16 vastaajaa, 1 puuttuva) tehdyssä tarkastelussa prosentiosuudet ovat seuraavat:

- Luokka 4: 6,3 %
- Luokka 6: 6,3 %
- Luokka 7: 41,3 %
- Luokka 8: 31,3 %
- Luokka 9: 25 %.

Yli puolet (56 %) 4. vuosikurssin opiskelijoista katsoi kohonneensa asiantuntijana asteikolla 8:aan tai 9:ään. Suurimpana yksittäisenä ryhmänä olivat asteikon 7:ssä, 41 %:n osuudella olevat 4. vuosikurssin opiskelijat.

3.2 Työelämäsuhteet

”Ilahduin suuresti uuden työolobarometrin ennakkotiedosta: alle 25-vuotiaiden ikäryhmässä kaikki työelämän laadusta annetut arvosanat olivat selvästi korkeammat kuin vanhemmissa ikäryhmissä ja paremmat kuin edellisenä vuotena. Selkeimmin erot ilmenivät tasapuolisen kohtelun ja kannustavuuden kokemisessa. Nuorin ikäryhmä myös arvioi työn mielekkyyden muutossuunnan myönteiseksi – ainoana. Josko uusin sukupolvi onkin jo ottanut vastuun omasta elämästään ja me vanhemmat kiehumme sappiliemissämme kohti ennen aikaista eläköitymistä?” Marja-Liisa Manka

Edellä oleva sitaatti on ”Hidasta elämää” -sivustolla 27.2.2012 julkaistusta artikkelista ”Työ tulevaisuudessa: Ei asiakas vaan tunteva ihminen”, jonka on kirjoittanut FT, YTM Marja-Liisa Manka. Marja-Liisa Manka on toiminut Tampereen yliopiston professorina vuodesta 2004 lähtien työhyvinvoinnin ja ihmisten johtamisen teemojen parissa. Hän sai vuonna 2011 tunnustuksen ”hyvän työelämän puolesta puhumisesta”. Hänet nimitettiin myös Vuoden yhteiskuntatieteilijäksi. (Hidasta elämää 2012.)

Tässä opinnäytetyössäni haluan jatkaa samaa positiivista ajattelua professori Marja-Liisa Mankan kanssa ja listaan ensisijaisesti hyvät kokemukset *kysymyksessä 31* esiin tulleista nuorten Ikäjohtajuus suurennuslasissa -kyselytutkimuksen tuloksista. Kysymyksessä kysyttiin nuorten hyviä ja huonoja työkokemuksia tai mielikuvia valtakunnallisista, maakunnallisista ja paikallisista työnantajista. Nämä kolme alueellista jaottelua on yhdistetty yhteen seuraavien kokoomatietojen kohdalla, ja näin olivat suurelta osin nuoretkin vastaajat tehneet. Vastauksia oli yhteensä 435. Hyviä työkokemuksia tai mielikuvia sisältäviä vastauksia nuoret antoivat yhteensä 348 kappaletta (80 %) ja huonoja työkokemuksia tai mielikuvia sisältäviä oli 87 kappaletta (20 %). Hyvät työkokemukset/mielikuvat:

1. sija: Halpa-Halli, 13 myönteistä merkintää (sisältää 8 myönteistä työkokemusta)
2. sija: Nokia, 12 myönteistä merkintää (sisältää 11 myönteistä mielikuvaa)
3. sija: K-P Keskussairaala (yhteensä 9 myönteistä merkintää)
4. sija: Elisa (yhteensä 6 myönteistä merkintää)
5. sija: Boliden, Kesko, KPO (jokaisella näistä oli yhteensä 5 myönteistä merkintää)
6. sija: OMG, Prisma, S-ryhmä (jokaisella näistä oli yhteensä 4 myönteistä merkintää)

Oli myönteistä huomata, että nuoret listasivat huonoja arvosanoja huomattavasti vähemmän kuin he antoivat hyviä. Mukana oli kuitenkin muutamia yrityksiä, jotka saivat kolmesta kuuteen negatiivista merkintää yritystä kohden. Yritykset ovat satunnaisessa järjestyksessä: DNA, VR, Kela, Lidl, ISS, McDonald's, Nokia, Kokkolan kaupunki ja Pouttu Oy. Nokia jakoi mielipiteitä ja oli mukana myös muutamalla ”äänellä” näiden huonojen arvosanojen joukossa.

Kysymyksessä 33 opiskelijoilta tiedusteltiin, kuinka he laittavat eri työn eri osa-alueet itselleen tärkeysjärjestykseen uudessa työpaikassa (1–12). Annetut vaihtoehdot olivat seuraavat 1) hyvä palkkaus ja muut taloudelliset edut, 2) työsuhteen pysyvyys, turvallisuus, 3) mahdollisuus edetä uralla, 4) mahdollisuus kehittyä ammatillisesti, 5) mielenkiintoinen työ, 6) mukavat työkaverit, 7) työpaikan sijainti, 8) työaikojen joustavuus, 9) etätyömahdollisuus, 10) itsenäinen työtapa, 11) työskentely kotimaassa ja 12) työskentely ulkomailla.

Kaikista kyselytutkimukseen osallistuneista (N = 155) opiskelijoista tähän kysymykseen vastasi 138 vastaajaa. Loput 17 vastausta olivat tyhjiä, tai vastaus oli ymmärretty väärin (useat kohdat merkitty samalla sijaanumerolla). Väärin ymmärretyt vastaukset on tuloksissa laskettu puuttuviksi. Seuraavana on kooste kuudesta tärkeimmästä työn osa-alueesta ja kaksi vähiten tärkeintä osa-aluetta.

Uudessa työpaikassa tai työsuhteessa opiskelijoiden mielestä (N = 138) on

1. tärkein nro 5: mielenkiintoinen työ (78 vastaajaa)
2. tärkein nro 6: mukavat työkaverit (36 vastaajaa)
3. tärkein nro 1: hyvä palkkaus ja muut taloudelliset edut (30 vastaajaa)
4. tärkein nro 2: työsuhteen pysyvyys, turvallisuus (27 vastaajaa)
5. tärkein nro 6: mukavat työkaverit (21 vastaajaa)
6. – 7. tärkein nro 8: työaikojen joustavuus (22 vastaajaa)
6. – 7. tärkein nro 8: työaikojen joustavuus (24 vastaajaa)
11. tärkein nro 9: etätyömahdollisuus (38 vastaajaa)
12. tärkein nro 12: työskentely ulkomailla (82 vastaajaa)

”Mahdollisuus edetä uralla” -vastauskohdan laittoi 3:nneksi ja 9:nneksi yhtä moni opiskelija eli 21 opiskelijaa (LIITE 2).

Taloudellinen tiedotustoimisto, T-Media, julkaisi vuoden 2010 keväällä keräämistään (N = 3081) vastauksista ”Nuoret ja johtaminen” -tutkimuksessaan seuraavat tulokset. Nuoret pitivät ”*tärkeänä*” (muut vaihtoehdot olivat ”*ei kovin tärkeä*”, ”*ei lainkaan tärkeä*”):

1. mielenkiintoisia työtehtäviä, 56 % vastaajista
2. mukavia työkavereita, 40 % vastaajista
3. varmuutta työsuhteen jatkuvuudesta, 20 % vastaajista
4. hyvää esimiestä, 26 % vastaajista
5. kouluttautumismahdollisuuksia
6. työntäjän toiminnan eettisyyttä, 20 % vastaajista
7. etenemismahdollisuuksia, 18 % vastaajista
8. vapaita työaikoja ja mahdollisuutta tehdä etätöitä, 14 % vastaajista
9. korkeaa palkkaa, 13 % vastaajista
10. vapautta päättää työn sisällöstä itse, 10 % vastaajista

(Salminen-Kultanen & Thuneberg 2010)

Selvin ero näiden kahden tutkimuksen välillä on se, että korkean palkan ja taloudellisten etujen arvostuksen kohdalla näyttäisi siltä, että keskipohjalaiset nuoret eroavat valtakunnallisesta vertailusta: Ikäjohtajuus suurennuslasissa –kyselyn tuloksista voisi päätellä, että keskipohjalaiset nuoret amk-opiskelijat arvostavat enemmän korkeaa palkkaa kuin nuoret valtakunnallisesti. Tutkimuksia ei voi kuitenkaan suoraan verrata keskenään, koska ne sisältävät eri vastausvaihtoehtoja ja niiden luokkia.

3.3 Esimies–alaistaidot

Kysymyksessä 35 opiskelijoilta (N = 149) kysyttiin kymmenen tärkeintä esimiestaitoa (LIITE 4), joita he halusivat kehittää nykyisen tutkinnon kautta. Taulukossa 22 on harmaalla värillä 10 eniten rasteja saanutta esimiestaitoa 36:sta annetusta vaihtoehdosta. Vastauksia annettiin 1485 kappaletta. Tämän kysymyksen kohdalla vastausprosentti oli korkea, ja osoitti sen, että opiskelijat kokivat tärkeäksi sen, että heiltä kysyttiin, mitä esimiestaitoja he halusivat itsellään kehittää nykyisen amk-tutkinnon kautta.

TAULUKKO 22. Kymmenen tärkeintä esimiestaitoa (N = 149)

1. oikeudenmukaisuus	82
2. luotettavuus	81
3. osaa kuunnella ja keskustella	77
4. ottaa vastuuta	70
5. hyvä ongelmanratkaisukyky	69
6. tukee työssä jaksamista ja hyvää työilmapiiriä	62
7. yhteistyökykyisyys	61
8. luottamus alaisiinsa	59
9. -10. ymmärtää erilaisia näkökantoja	57
9. - 10. huolehtii alaisista ja itsestään	57
11. antaa ja vastaanottaa palautetta	55
12. päättäväisyys	54
13. suunnittelee, organisoii, delegoi, kontrolloi, arvioi	52
14. positiivinen asennoituminen	48
15. uskottavuus	45
16. rohkeus	44
17. tunnistaa uhkat ja mahdollisuudet	38
18. huolehtii ammattitaidostaan	37
19. rehtiys	35
20. aloitteellisuus	34
21. - 22. luo toimivia suhteita ja liittoja	33
21. - 22. oman työn ja alaisten työn hallitseminen	33
23. - 25. työhön sitoutuneisuus	32
23. - 25 omaa kokonaisnäkömyksen	32
23. - 25 hyvä toimintatapojen, menetelmien ja tekniikan tuntem.	32
26. edistää alaisten oppimista (mm. ns. hiljainen tieto)	29
27. ymmärtää tunteita, motiiveja ja asenteita	26
28. tuntee markkinat, toimialan ja globaalin maailman	25
29. - 30. omaa kyvyn muutokseen	24
29. - 30. hallitsee talous- ja henkilöstöjohtamisen	24
31. omaa kriittisen ajattelukyvyyn	20
32. - 33. nöyryys	17
32. - 33. työyhteisöön sitoutunut	17
34. - 36. sisukkuus	8
34. - 36. vilpittömyys	8
34. - 36. perehdyttää strategiaan ja visioon	8
merkintöjä yht.	1485

Erilaiset johtamisopit ovat eri aikakausina tulleet ja menneet. Johtaminen on kiinnostanut ihmisiä aina antiikin ajoista lähtien ja varmasti tulee jatkossakin kiinnostamaan, mutta näkökulman muutosta johtamisessa on tapahtunut siihen suuntaan, että johtamistaitojen vastapainoksi on 2000-luvun alusta lähtien tarkasteltu myös työntekijällä olevia ns. alaistaitoja (organisational citizenship). Kotimaisten kielten tutkimuskeskus (Kotus) tarkastelee asiaa varsin kansantajuisesti, vaikka alaistaito käsitteenä on peräisin englanninkielisestä akateemisesta maailmasta. Termi kuuluu organisaatiopsykologiaan, joka on yksi soveltavan psykologian osa-alue (Kotimaisten kielten tutkimuskeskus 2012):

- Alaistaidot ovat työntekijän käyttäytymistä, joiden ei katsota kuuluvan työn muodollisiin vaatimuksiin, mutta jotka vaikuttavat työyhteisön toimintaa tehostavasti.
- Hyvään alaistaitoon kuuluu muun muassa tiimin jäsenten auttaminen, vapaaehtoisten työtehtävien tekeminen, tarpeettomien konfliktien välttäminen ja oman mielipiteen rakentava ilmaiseminen.
- Sitoutuneisuus, työntekomoraali, ammattitaito(isuus), vuorovaikutustaidot, yhteistyötaito, tiimityöskentelytaito ja työntekotaito ovat meille kaikille paljon tutumpia termejä, joilla alaistaitoja kuvataan. (Kotus 2012)

Alaistaito-termillä ei tässä opinnäytetyössä korosteta työntekijän alamaisuutta, alempana olemista tai passiivista johdettavana olemista vaan ”työntekijän asenteita työtä, työyhteisöä ja esimiestä kohtaan” (Kauppinen 2010, 9).

Nykyisissä asiantuntijaorganisaatioissa on nähtävissä jaettua johtajuutta ja myös sitä, että johtaja voi vaihtua työtehtävien ja eri projektien mukaan ilman erityisiä seremonioita. Alaistaito terminä ei ole arkikieleen vakiintunut sana, vaan puhutaan ennemminkin työyhteisötaitoista tai tiimityötaitoista. Ikäjohtamisen alueella näiden lisäksi voidaan puhua myös työkykytaidoista. Tämän tutkimuksen tarkoitus on liittää yleisellä tasolla alaistaidot esimiestaitojen ohella nuorten yleisiin työelämätaitoihin alan asiantuntijataitojen ohella.

Taulukossa 23 on Ikäjohtajuus suurennuslasissa -kyselyn *kysymyksen 35* yhteenveto. Opiskelijoiden tuli valita 50:stä alaistaitoihin luettavasta taidosta 10 itselleen tärkeintä nykyisen tutkinnon kautta kehitettävää alaistaitoa (LIITE 4). Harmaalla alueella on merkitty 11 tärkeintä alaistaitoa (9.–11. sija jaettu) KPAMK:n nuorten opiskelijoiden mielestä. Kaikista kyselyyn osallistuneista 155 opiskelijasta tähän kysymykseen vastasi 147 opiskelijaa.

Opiskelijat vastasivat myös 10 tärkeintä alaistaitoa koskevaan kysymykseen ilahduttavan aktiivisesti. (Muutamalla opiskelijalla oli enemmän kuin pyydetty kymmenen rastia, joten heiltä vain ensimmäiset 10 rastia on huomioitu mukaan).

TAULUKKO 23. Kymmenen tärkeintä alaistaitoa (N = 147)

1. ammattitaito	87
2. aloitteellisuus	69
3. rohkeus puuttua asioihin	67
4. yhteistyökyky	66
5. vuorovaikutustaidot	59
6. yhteistyö työkaverien kanssa	56
7. kehittää itseään ja omaa ammatillista osaamistaan	52
8. tunnollinen, täsmällinen työteon tapa	50
9. - 11. oman mielipiteen rakentava ilmaiseminen	47
9. - 11. positiivinen asenne uusiin asioihin	47
9. - 11. tehokas ajankäyttäjä	47
12. luotettavuus	39
13. kritiikin vastaanottaminen	38
14. avoimuus	37
15. mielipiteiden ilmaiseminen rakentavasti	36
16. - 18. tiimin jäsenten auttaminen	35
16. - 18. taito kuunnella	35
16. - 18. vastuu omasta jaksamisesta	35
19. - 20. muiden työntekijöiden kunnioittaminen ja arvostus	33
19. - 20. luovuus, innovatiivisuus	33
21. toisten työntekijöiden innostaja	32
22. vastuu omasta työmotivaatiosta	28
23. - 24. aikatauluista kiinni pitäminen	27
23. - 24. oman työkunnan ja työterveyden vaaliminen	27
25. yhteisöllisyys	26
26. huonojenkin uutisten rakentava välittäminen	25
27. ymmärrys omasta roolista kokonaisuudessa	24
28. yhteistyö esimiehen kanssa	23
29. kiitoksen antaminen työkaverille	22
30. - 32. asioiden aktiivinen edistäminen	21
30. - 32. tehdä enemmän kuin vain velvollisuuden	21
30. - 32. epäsuosittujen näkökantojen puolustaminen tarvittaessa	21
33. - 35. joustavuus	19
33. - 35. tavoitteisiin sitoutuminen	19
(jatkuu)	

TAULUKKO 23. jatkuu	
33. – 35. huomaavaisuus työkavereita kohtaan	19
36. ilmapiirin muokkaaja	18
37. - 38. vastuu omasta työviihtyvyydestä	17
37. - 38. antaa rakentavaa palautetta	17
39. tarpeettomien konfliktien välttäminen	16
40. kiinnostus yrityksen strategiaan, visioon ja arvoihin	15
41. resurssien järkevästä käytöstä huolehtiminen	14
42. huomaavaisuus yleisenä toimintatapana	13
43. kiinnostus organisaatiosta	10
44. kiitoksen antaminen esimiehelle	6
45. - 46. organisaatiouskollisuus, lojaalisuus työnantajalle	5
45. - 46. työyhteisön tapojen ja sääntöjen noudattaminen	5
47. - 48. kokouksiin osallistuminen	3
47. - 48. organisaation omaisuudesta huolehtiminen	3
49. huomaavaisuus esimiestä kohtaan	2
merkintöjä yht. (*neljä vastauskohtaa puuttui)	1466*



Vastauksia annettiin kaikkiaan 1466 kappaletta (N = 147). Suuruusjärjestykseen asetetuista kymmenestä alaitaidosta 50 eri vastausvaihtoehdon joukosta muodostui seuraavat taitokonnaisuudet, joita opiskelijat haluaisivat itsellään tutkinnon suorittamisen aikana kehittää:

- ammattitaito: oman ammattitaidon (87) ja itsensä kehittämiseen (52) liittyvät taidot
- rohkeus: aloitteellisuus (69) ja rohkeus puuttua asioihin (67)
- vuorovaikutus: yhteistyökyky (66), vuorovaikutustaidot (59), yhteistyö työkavereiden kanssa (56)
- oma asenne: oman mielipiteen rakentava ilmaiseminen (47), positiivinen asennoituminen uusiin asioihin (47)
- työntekotapa: tunnollinen ja täsmällinen työnteon tapa (50) ja tehokas ajankäyttäjää (47)

Kolme vähiten kannatusta saanutta alaitaitoa olivat: huomattavan vähän opiskelijat haluaisivat kehittää kokouksiin osallistumistaan (3), huolehtisivat organisaation omaisuudesta (3) tai haluaisivat kehittää huomaavaisuuttaan esimiestään kohtaan (2). Tämän tutkimuksen esimies- ja alaitaitojen tulosten pohdiskelu ammattikorkeakouluissa opettajien ja opiskelijoiden kesken voisi olla hyvin hyödyllistä ja tärkeää nuoren ammatillisen identiteetin kehit-

tymiseksi. Uskon, että opiskelijat innokkaasti osallistuisivat tähän keskusteluun. Kun nuoret pääsevät vaikuttamaan omien opintojensa sisältöön, he sitoutuvat paremmin opintuunsa ja saattavat sen päätökseen.

Kuviossa 31 on vielä sukupuolen mukaan tehty tarkastelu tärkeimmistä esimies- ja alais- taidoista (N = 155):

Naiset	Miehet
	
<p>Toivovat esimiestaitoina</p>	<p>Toivovat esimiestaitoina</p>
<ol style="list-style-type: none"> 1. – 2. Oikeudenmukaisuutta 1. – 2. Luotettavuutta 3. Kuuntelun ja keskustelun taitoa 4. Työssä jaksamisen ja hyvän työilmapiirin tukemista 5. – 7. Alaisista ja itsestään huolehtimista 5. – 7. Hyvää ongelmanratkaisukykyä 5. – 7. Vastuun ottamista 8. Yhteistyökykyisyyttä 9. Positiivista asennoitumista 10. – 11 Luottamusta alaisiinsa 11. Yhteistyökykyisyyttä 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Oikeudenmukaisuutta 2. – 4. Luotettavuutta 2. – 4. Kuuntelun ja keskustelun taitoa 2. – 4. Vastuun ottamista 5. Hyvää ongelmanratkaisukykyä 6. Luottamusta alaisiinsa 7. Suunnittelua, organisointia, delegointia, kontrollointia, arviointia 8. – 9. Yhteistyökykyisyyttä 8. – 9. Uskottavuutta 10. Erialaisten näkökantojen ymmärtämistä
<p>Alaistaitoina</p>	<p>Alaistaitoina</p>
<ol style="list-style-type: none"> 1. Ammattitaitoa 2. Rohkeutta puuttua asioihin 3. Yhteistyökykyä 4. Vuorovaikutustaitoja 5. Oman mielipiteen rakentavaa ilmaisemista 6. Oman itsen ja ammatillisen osaamisen kehittämistä 7. Yhteistyötä työkaverien kanssa 8. Tunnollista, täsmällistä työnteon tapaa 9. Positiivista asennetta uusiin asioihin 10. Tehokasta ajankäyttöä 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ammattitaitoa 2. – 4 Tiimin jäsenten auttamista 2. – 4. Yhteistyötä työkaverien kanssa 2. – 4. Yhteistyökykyä 5. Tunnollista ja täsmällistä työnteon tapaa 6. Tehokasta ajankäyttöä 7. – 12. Mielipiteen ilmaiseminen rakentavasti 7. – 12. Kuuntelun taitoa 7. – 12. Vuorovaikutustaitoja 7. – 12. Aloitteellisuutta 7. – 12. Positiivista asennetta uusiin asioihin 7. – 12. Oman itsen ja ammatillisen osaamisen kehittämistä

KUVIO 31. Itsellä kehitettävät esimies- ja alaistaidot (sukupuolen mukaan)

Kysymyksessä 37 (TAULUKKO 24) opiskelijoita pyydettiin vastaamaan, kuinka heidän valmistumistaan voidaan nopeuttaa ja edistää heidän nopeampaa työelämään siirtymistään.

TAULUKKO 24. Opiskeluiden nopeuttaminen annettujen vaihtoehtojen mukaan

N=155 (puuttuvia 9)	Vastaukset		% -osuus kaikista
	N	%	
1. Opintotuen korottaminen, jotta voisi keskittyä enemmän opiskeluun	117	49,0 %	80,1 %
2. Opintotuen korotus nopeimmille opiskelijoille	26	10,9 %	17,8 %
3. Verkko-opiskelumahdollisuuksien lisääminen	35	14,6 %	24,0 %
4. Lähiopiskelu kesäloman aikana tulisi tehdä mahdolliseksi.	42	17,6 %	28,8 %
5. Lyhyemmät koulujen kesälomat, jolloin kokonaisopintoajat lyhenevät.	10	4,2 %	6,8 %
6. Ei mikään näistä. Ks. kysymykset 28 ja 39	9	3,8 %	6,2 %
Yhteensä	239	100,0 %	163,7 %

Kaikista *kysymykseen 37* vastanneista 80 % (117 vastaajaa) oli valinnut yhdeksi keinoksi nopeuttaa amk-opiskelua opintotuen korottamisen, jotta voisi enemmän keskittyä opiskeluun. Noin 30 % (42 vastaajaa) oli valinnut kesäloman aikaisen lähiopiskelun yhdeksi tavaksi nopeuttaa opintoja, ja yksi neljästä vastaajasta (24 %) haluaisi lisää verkko-opiskelumahdollisuuksia. Vastaajista 26 (noin 18 %) katsoo, että nopeimpia opiskelijoita tulisi palkita opintotukea korottamalla. Kymmenen opiskelijaa olisi valmis lyhentämään kesälomaa, jotta kokonaisopiskelu-aika lyhenisi. Naisten ja miesten välisessä tarkastelussa ei ollut merkittäviä eroja. Huomioitava kuitenkin, että verkko-opiskelumahdollisuuksien lisääminen oli suhteellisesti naisten mielestä (30 % naisista) huomattavasti miehiä (5 % miehistä) tärkeämpi keino, jonka avulla opiskelua voisi nopeuttaa. *Kysymyksessä 37* sai valita useamman vaihtoehdon annetuista tai esittää oman. Jos opiskelija ei löytynyt sopivaa vaihtoehtoa annetuista vaihtoehdoista, opiskelijaa ohjattiin esittämään oma ehdotuksensa opintojen nopeuttamiseksi kysymyskohdissa 28 ja 39 (LIITE 2), jotka olivat avoimia vastauskohtia. Kysymyksen 37 avovastaukset (LIITE 2) on koottu yhteen muiden opintojen kehittämissideoiden kanssa ja tuodaan esiin pääpiirteittäin luvun 5 pohdintaosuudessa yhdessä muiden työn tulosten, johtopäätösten ja kehittämissideoiden, muun muassa *Sinisen meren strategian* yhteydessä.

4 ”OPISKELIJA ON KUIN YHDEN HENGEN ORKESTERI”

Allegro giocoso, allegro molto e risoluto tarkoittaa vapaasti kääntäen: *nopeasti, iloisesti ja päättäväisesti*. Näillä musiikin termeillä voisi lyhyesti kuvata Y-sukupolven suhdetta työhön. (Pursio 2011, 53.) Olen kiinnittänyt huomiota, että johtajuutta on viime aikoina erityisen paljon pohdiskeltu musiikin termien kautta. Musiikki sai myös minun mielikuvituksen liikkeelle. (Sauer, Salovaara, Mikkonen & Ropo 2010, 128–129.)

Otsikossa olevan sitaatin ”opiskelija on kuin yhden hengen orkesteri” kirjoitti eräs nuorista KPAMK:n opiskelijoista, jotka osallistuivat Ikäjohtajuus suurennuslasissa –kyselytutkimukseen (*kysymys 40*). Olisikohan tämä opiskelija mielessään pohdiskellut samoja asioita kuin minä tämän opinnäytetyöni kautta? Tarkoittiko opiskelija ehkä seuraavaa ajatusmallia? Onko niin, että nuoren ammattikorkeakouluopiskelijan tulee valmistuttuaan osata soittaa ”työelämäorkesterin” kaikkia soittimia yhtä aikaa? Ovatko nämä ”soittimet” niitä lukuisia tietoja ja taitoja, jotka nuorilta amk-opiskelijoilta vaaditaan tutkinnon läpäisemiseksi? Onko tällä ”yhdenhengenorkesterilla” kapellimestari, vai keikkuuko ammattikorkeakoulusta juuri valmistuneella opiskelijalla yhdessä sormihangassa vielä tahtipuikkokin? Kuka kääntää nuottivihkoa? Hiveleekö orkesterin soitto kuulijan korvia, ja pysyykö orkesteri työelämän viitoittamassa rytmissä ja sävellajissa?

Mediassa on ollut viime aikoina paljon keskustelua siitä, kun opiskelijoilta vaaditaan hyvin paljon yksittäistä irrallista asiantietoa, usein ulkoa opiskeltuna, hetken aikaa lyhytkestoisessa muistissa pysyvää, väsykö opiskelija lopulta runsaaseen tietoon, ja hän ei osakaan soveltaa oppimaansa ja muodostaa ammatissa tarvittavaa kokonaisnäkemystä? Onko vaarassa käydä niin, että kun opiskelija osaa vähän sieltä sun täältä, samalla hän ei osaa mitään kunnolla. Lehdistä on voinut lukea, että työnantajat ja vanhemmat työntekijät joutuvat opastamaan ensimmäisen vuoden juuri valmistuneita nuoria ko. ammattialan tietoihin ja taitoihin, koska heillä ei ole vielä alan asiantuntijalta vaadittavia perustietoja, -taitoja ja käytäntöjä. Myös ns. alataidot, joita ovat yksinkertaisimmillaan esimerkiksi tunnollisuus ja aikatauluissa pysyminen, ovat myös usein nuorelta hukassa. Esimiestaitoja nuorella ei voi vielä ollakaan, koska hän ei ole ehkä ollut kuin miniminä vaaditun tutkintoon sisältyvän työharjoittelujakson työelämässä ennen valmistumistaan.

Seuraavaksi tässä luvussa tarkastellaan eri tutkintoja keskenään ja sen jälkeen jokaista tutkintoa omanaan sille ominaisten piirteiden ja Ikäjohtajuus suurennuslasissa -kyselyn kysymyskohtien 12, 23 ja 34 kautta. *Kysymyksessä 11* (TAULUKKO 25) kartoitettiin nuorten amk-opiskelijoiden suhtautumista yrittäjyyteen (erittely tutkinnoittain).

TAULUKKO 25. Opiskelijoiden suhtautuminen yrittäjyyteen (N = 151)

N = 151		Hlö-luku	%-osuus
Insinööri (AMK)	en ole, mutta harkitsen sitä tulevassa	2	8,3
	en ole	22	91,7
	Yht.	24	100,0
Tradenomi	kyllä, olen parhaillaan yrittäjänä	2	4,4
	en ole, mutta harkitsen sitä tulevassa	14	31,1
	en ole	28	62,2
	ei merkintää suhteesta yrittäjyyteen	1	2,2
	Yht.	45	100,0
Sairaanhoitaja (AMK)	kyllä, olen parhaillaan yrittäjänä	1	5,3
	en ole, mutta harkitsen sitä tulevassa	2	10,5
	en ole	16	84,2
	Yht.	19	100,0
Terveydenhoitaja (AMK)	kyllä, olen parhaillaan yrittäjänä	1	3,1
	en ole, mutta harkitsen sitä tulevassa	4	12,5
	en ole	24	75,0
	en ole, ja haluan saada siitä lisää tietoa	1	3,1
	ei merkintää suhteesta yrittäjyyteen	2	6,3
	Yht.	32	100,0
Sosionomi (AMK)	en ole, mutta harkitsen sitä tulevassa	5	27,8
	en ole	11	61,1
	en ole, ja haluan saada siitä lisää tietoa	1	5,6
	ei merkintää suhteesta yrittäjyyteen	1	5,6
	Yht.	18	100,0
Teatteri-ilmaisun ohjaaja	en ole, mutta harkitsen sitä tulevassa	4	30,8
	en ole	8	61,5
	en ole, ja haluan saada siitä lisää tietoa	1	7,7
	yht.	13	100,0

Taulukosta 25 näemme, että yllättävän moni nuorista amk-opiskelijoista harkitsee yrittäjyyttä tulevaisuudessa: insinööreistä 8 %, tradenomeista 31 %, sairaanhoitajista 11 %, ter-

veydenhoitajista 13 %, sosionomeista 28 % ja teatteri-ilmaisunohjaajista 31 %. Tämä oli merkittävä tulos ja ohjaa varmasti KPAMK:n uutta opetussuunnitelmaa.

Eri tutkintoja on vertailtu myös (TAULUKKO 26) *kysymyksen 17* mukaan, ja kysytty opiskelijoilta heidän työntekoaan opintojen ohessa (luvut henkilömääriä).

TAULUKKO 26. Opiskelijoiden työskentely opintojen ohessa (tutkinnoittain)

N = 151 (ei BBA, ilman tutkintomerkintää)	Tutkinto						Yht.
	INS	TRA	SAI	TER	SOS	TEA	
Kyllä, säännöllisesti	1	8	8	6	4	1	28
Kyllä, toisinaan	5	8	6	11	8	1	39
Joskus, vain loma-aik.	4	7	1	5	1	4	22
Viikonloppuisin	0	2	0	0	1	0	3
Vain tutkinnon työharj.	4	2	1	0	0	0	7
En työsk. opint. ohessa	10	18	3	10	4	5	50
Muu	0	0	0	0	0	2	2
Yhteensä	24	45	19	32	18	13	151

Joka 4. opiskelija on työssä opintojen ohessa ”toisinaan”. ”Säännöllisesti” opintojen ohessa työskentelee noin 19 % kaikista kysymykseen vastanneista opiskelijoista. ”Joskus, vain loma-aikoina” työskentelee 15 % opiskelijoista. Kolmannes kaikista opiskelijoista ei työskentele opintojen ohessa.

Kysymyksessä 33 opiskelijoilta tiedusteltiin, kuinka tärkeänä he pitävät uudessa työpaikassaan tai työsuhteessaan työn eri osa-alueita (1–12). Taulukon 27 vertailusta voidaan todeta, että annetuista 12:sta työn osa-alueesta eri tutkinnon suorittajien mielestä 1. tärkein osa-alue kaikkien mielestä on oikeudenmukaisuus, ja

- 2. tärkein insinööreillä on hyvä palkkaus ja muut taloudelliset edut
- 2. tärkein tradenomeilla on työsuhteen pysyvyys ja turvallisuus
- 2. tärkein sairaanhoitajilla, terveydenhoitajilla ja sosionomeilla on mukavat työkaverit
- 2. tärkein teatteri-ilmaisun ohjaajilla on mahdollisuus kehittyä ammatillisesti.

Insinöörit merkitsivät 3. tärkeimmäksi osa-alueeksi mahdollisuuden edetä työuralla ja tradenomit hyvän palkkauksen ja muut taloudelliset edut. Sairaanhoidajilla ja terveydenhoitajilla on (myös) 3. sijalla mukavat työkaverit. Sosionomeilla 3. sijalla on hyvä palkkaus ja mahdollisuus kehittyä ammatillisesti. Teatteri-ilmaisun ohjaajat valitsivat 3. tärkeimmiksi hyvän palkkauksen, mahdollisuuden edetä uralla ja kehittyä ammatillisesti. Vähiten tärkeimmäksi osa-alueeksi valitsivat kaikki muut tutkinnonsuorittajat ”työskentelyn ulkomaila”, mutta teatteri-ilmaisun ohjaajilla vähiten tärkein työn osa-alue oli ”itsenäinen työtapa”. Taulukossa 27 on vielä tutkintokohtainen tarkastelu taulukkomuodossa.

TAULUKKO 27. Työn eri osa-alueiden tärkeysjärjestys (tutkinnoittain)

tutkinto	1. tärkein	2. tärkein	3. tärkein	4. tärkein	5. tärkein	6. tärkein	11. tärkein	12. tärkein
INS	5	1	3	1; 2; 3; 5	6	5; 6; 8	10	12
TRA	5	2	1	2	5; 8	6; 8	11	12
SAI	5	6	6	8	4; 7	3	9	12
TER	5	6	6	1	4; 6	8	9	12
SOS	5	6	1; 4	7	1	7	11	12
TEA	5	4	1; 3; 4	1; 2; 6	6; 7	1; 7	9	9

* puolipisteellä erotetut osa-alueet ovat olleet yhtä tärkeitä

Taulukkoon 27 liittyen kyselylomakkeen eri työn osa-alueet ovat numerojärjestyksessä

1. hyvä palkkaus ja muut taloudelliset edut
2. työsuhteen pysyvyys, turvallisuus
3. mahdollisuus edetä uralla
4. mahdollisuus kehittyä ammatillisesti
5. mielenkiintoinen työ
6. mukavat työkaverit
7. työpaikan sijainti
8. työaikojen joustavuus
9. etätömahdollisuus
10. itsenäinen työtapa
11. työskentely kotimaassa
12. työskentely ulkomailla

Seuraavaksi alaluvuissa 4.1–4.6 kaikkia opiskelijoita profiloidaan samojen valittujen kyse-lytutkimuksen kysymysten kautta tutkinnoittain:

- Kysymys 12. Pääasiallinen toiminta ennen ammattikorkeakouluopiskelua
- Kysymys 23. Motiivi hakeutua nykyiseen tutkintoon
- Kysymys 34. Toivetyöpaikka valmistumisen jälkeen

Jokaisen alaluvun (4.1–4.6) alussa on yleisluontoinen kuvaus kyseisestä tutkinnosta pää-
piirteittäin. Tiedot on koostettu eri asiantuntijalähteistä, muun muassa ammattiliittojen In-
ternet-sivuilta, Ammattinetistä, Opintoluotsista ja Opetushallituksen Internet-sivuilta.

4.1 Insinöörin intermezzo

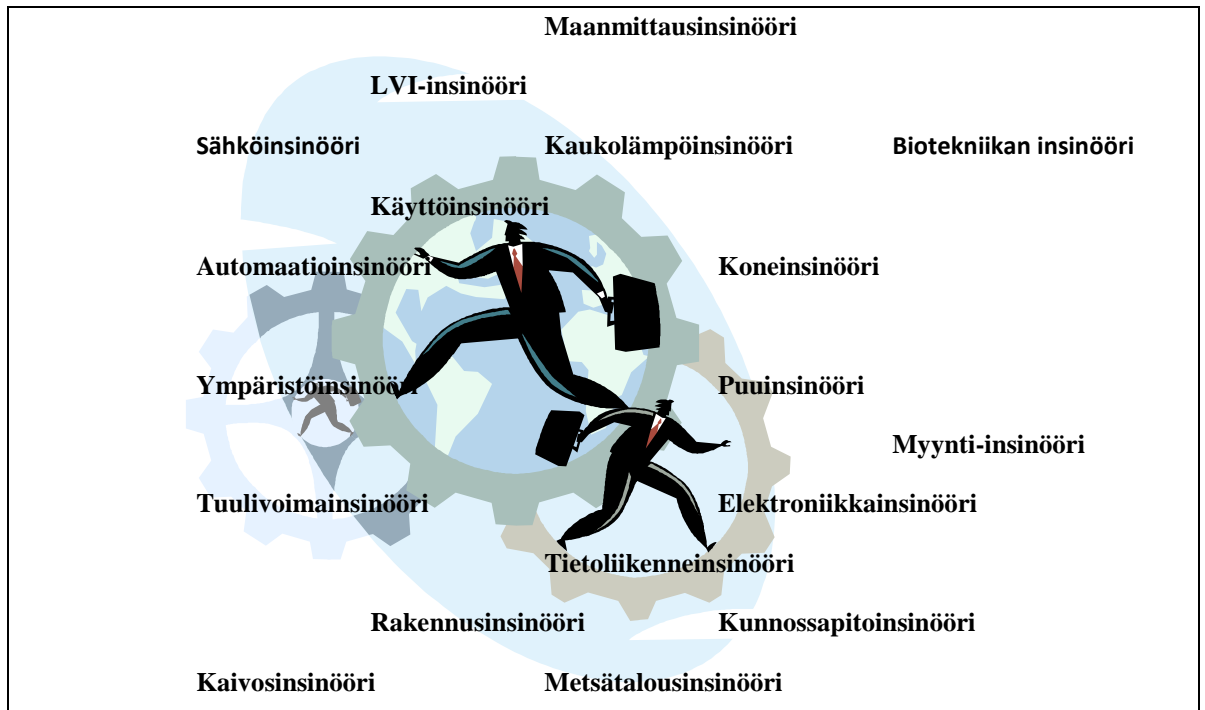
Tekniikan alan ammattikorkeakoulututkinto on suunniteltu kestämään neljä vuotta, ja se koostuu niin teoriasta kuin käytännöstäkin. Tutkinto on 240 opintopisteen laajuinen sisältäen 30 op harjoittelusta ja 15 op insinöörityöstä. (Uusi Insinööriliitto.)

Uuden Insinööriliiton (UIL) mukaan heillä jäseninä olevat insinöörit työskentelevät jopa 3000:lla eri tehtävänimikkeellä. Tilastokeskuksen mukaan (2008) kaikista työikäisistä insinööritutkinnon suorittaneista oli

- 30 % koneinsinöörejä
- 19 % sähköinsinöörejä
- 19 % rakennusinsinöörejä
- 16 % tietotekniikan insinöörejä
- 6 % prosessi-, kemia-, bio- ja elintarviketekniikan insinöörejä
- 10 % muiden koulutusalojen edustajia.

Työ- ja elinkeinoministeriön tuottamassa ja Euroopan sosiaalirahaston rahoittamassa palvelussa, Ammattinetti.fi:ssä, on kuvattu laajasti muun muassa insinöörien (AMK) moninaisia työtehtäviä ja osaamisalueita. Esimerkkinä näistä edellä mainituista amk-opiskelijoiden ”yhdenhengenorkestereista” liitteeseen 6 on koostettu 22 erilaista ”insinööriorkesteria” eli ammattikorkeakoulujen eri suuntautumisvaihtoehdoista valmistuvaa insinööriä käytössä

olevilla ammattinimikkeillä ilmaistuina. Kuviossa 32, on esitetty osa näistä ammattinimikkeistä. (Ammattinetti 2012)

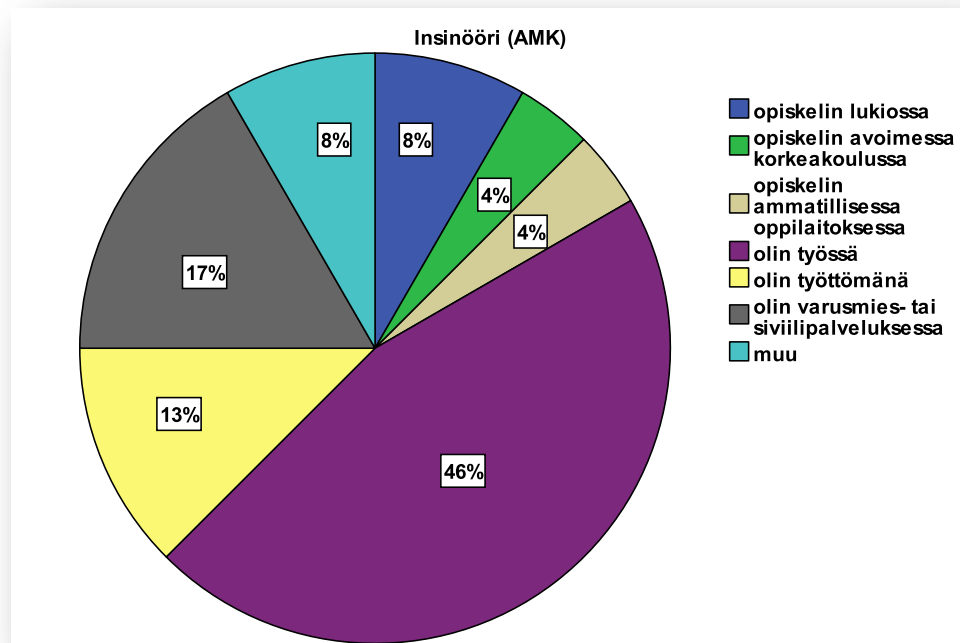


KUVIO 32. ”Minusta tulee isona insinööri”

Runsaasta työtehtävien kirjosta huolimatta kaikkia insinöörejä yhdistää kuitenkin yksi yhteinen ominaisuus: uteliaisuus. He havaitsevat teknisiä ja teknologisia ongelmia, he ottavat selvää asioiden taustoista ja liittyvät niihin oman osaamisensa luovasti luoden parempaa tulevaisuutta. Luova ongelmanratkaisukyky onkin insinöörejä yhdistävä tekijä. Huomionarvoista on se, että naisten määrä alalla on kasvussa. Vuonna 2009 valmistuneista insinööreistä 18 % oli naisia. Bio- ja elintarviketekniikan opiskelijoista yli 60 % oli naisia ja ympäristötekniikassa lähes puolet. Naisia perinteisesti kiinnostaa tekstiili- ja vaatetustekniikan ala, rakennustekniikka sekä tuotantotalous. Enin osa naisista opiskelee kuitenkin rakennus- ja yhdyskuntatekniikan koulutusohjelmassa. (UIL 2012.)

Ikäjohtajuus suurennuslasissa -kyselytutkimuksen mukaan nuorista KPAMK:n insinööriopiskelijoista 46 % oli työssä ennen nykyistä amk-opiskeluaan (KUVIO 33). Seuraavaksi suurin ryhmä (17 %) oli varusmies- tai siviilipalveluksessa, ja kolmanneksi suurin ryhmä (13 %) oli työttömänä. Niin ”lukiossa” kuin ryhmässä ”muu” opiskeli 8 % vastanneista.

Neljän prosentin osuudet saivat niin avoimen korkeakoulun opiskelijat kuin ammatillisen oppilaitoksen opiskelijatkin.



KUVIO 33. Insinööriopiskelijoiden pääasiallinen toiminta ennen opiskelua (N=24)

Kyselyn 23. kysymyksessä tiedusteltiin opiskelijoiden opiskelumotiivia: 13 insinööriopiskelijaa 24:stä kertoi, että syy hakeutua opiskelemaan nykyistä tutkintoa oli se, että ”se oli ensisijaisesti haluamani opiskelupaikka tai koulutusohjelma”, ja 7 opiskelijaa kertoi sen ”olleen yksi kiinnostavista opiskelupaikoista, koulutusohjelmista tai koulutusaloista”. Kaksi opiskelijaa kertoi sen olleen ”toissijainen opiskelupaikka”, yksi insinööriopiskelija luotti kaverien esimerkkiin, ja yksi ei osannut sanoa syytä, miksi oli hakeutunut nykyiseen insinööriopiskeluun.

Esimerkkinä tarkemmasta SPSS-ohjelmalla toteutetusta analyysistä on tähän yhteyteen valittu insinööriopiskelijoiden ennakkomielikuvat insinööreille tarkoitettusta amk-opiskelusta. Heitä oli otannassa useammalta vuosikurssilta. Taulukossa 28 esitelty ensimmäisen ja kolmannen vuosikurssin insinööriopiskelijoiden ennakkomielikuvat opiskelusta. Insinööriopiskelijoiden mielikuvat 1. vuosikurssilla jakautuivat kahteen pääasialliseen näkemykseen: noin 42 % oli sitä mieltä, että opinnoista etukäteen saatu mielikuva vastasi hyvin saatua mielikuvaa, ja yhtä suuri osa oli vaihtoehdon ”vastaa kohtalaisesti” kannalla.

TAULUKKO 28. Insinöörien ennakkomielikuva opiskelusta (N = 24)

Insinöörit		Hlö-määrä	%
1. vuosi	vastaa vain vähän	1	8,3
	vastaa kohtalaisesti	5	41,7
	vastaa hyvin	5	41,7
	en osaa sanoa	1	8,3
	Yhteensä	12	100,0
3. vuosi	vastaa vain vähän	2	18,2
	vastaa kohtalaisesti	3	27,3
	vastaa hyvin	4	36,4
	vastaa erinomaisesti	1	9,1
	en osaa sanoa	1	9,1
	Yhteensä	11	100,0
7. vuosi tai yli	(vastaus poistettu)	1	100,0

Yksi 1. vuosikurssin insinööriopiskelija kertoi, että ennakkoon saatu mielikuva opinnoista ei vastannut lainkaan nykyisiä opintoja, ja yksi opiskelija ei osannut sanoa kantaansa. Kolmannen vuosikurssin insinööriopiskelijoiden mielikuvat jakautuivat tasaisemmin eri vaihtoehtojen kesken. Yksi edellä olevassa tarkastelussa mukana olevista insinööriopiskelijoista oli seitsemättä vuotta opiskelemissa, joten hänen vastauksensa on poistettu, jotta hänen anonymiteettinsä säilyy.

Kysymyksessä 34 kysyttiin insinööriopiskelijoiden toivetyöpaikkaa valmistumisen jälkeen. He antoivat seuraavat vastaukset (suorat lainaukset): 1. materiaaliasiantuntijan tehtävät; 2. Etelä-Suomi; 3. Kokkolan Voima, Kokkola; 4. Konesuunnittelija, Kokkola; 5. Työnjohtaja, Kokkolan alueella; 6. Boliden, Kokkola (yhteensä 4:llä vastaajalla); 7. Kokkolan Industrial park; 8. En tiedä tällä hetkellä; 9. ABB:llä Turussa; 10. Suunnittelu/valvomotyö; 11. Työnjohtaja, esimiestehtävät. Paikkakunnalla ei ole väliä; 12. ostaja Kokkola.

4.2 Tradenomin trokkeet

Internetissä olevan koulutuksen ja opiskelun tietopalvelun, Opintoluotsin, mukaan tradenomi suorittaa liiketalouden koulutusohjelmassa 3,5 vuoden (210 op) mittaisen koulutuksen ja työskentelee yleisesti erilaisissa suunnittelu-, johto- tai asiantuntijatehtävissä. Liiketalouden koulutusohjelmassa on erilaisia suuntautumisvaihtoehtoja: markkinointi, taloushallinto, rahoitus, kansainvälinen liiketoiminta, henkilöstöjohtaminen, yritysviestintä, julkishallinnon suunnittelu, tietotekniikka, yrittäjyys, logistiikka, tuotantotalous, matkailu ja oikeushallinto. Edellä mainitun kaltainen suuntautuminen vaikuttaa tradenomille soveltuviin työtehtäviin, ja myös tradenomeilla ammattinimikkeitä on useita. (Opintoluotsi 2012b)

Tradenomit soittavat myös montaa erilaista yhdenhengenorkesteria kuten insinööritkin: Markkinointiin suuntautuvalla tradenomilla ammattinimike voi olla markkinointiassistentti, mediasuunnittelija, markkinointipäällikkö, account manager, mainospäällikkö, myyntipäällikkö, myyntiedustaja tai myyntineuvottelija. Taloushallintoon ja rahoitukseen suuntautuneella nimike voi olla taloussuunnittelija, controller, talouspäällikkö, rahoituspäällikkö, tilintarkastaja, kirjanpitäjä, sijoitusneuvoja, verosihteeri tai yritysanalyytikko. Logistiikkaan suuntautuneella se voi olla ostaja, logistiikkasuunnittelija, huolitsija, kuljetussuunnittelija tai kuljetuspäällikkö ja johtamiseen suuntautuneen tradenomin ammattinimike voi olla esimerkiksi henkilöstösuunnittelija, henkilöstöassistentti tai henkilöstöpäällikkö. Viestintään suuntautuva tradenomi voi olla viestintäassistentti tai tiedottaja, kun juridiikkaan erikoistuneen tradenomin ammattinimike voi olla esimerkiksi vakuutus- tai rahoitusalan asiantuntija. Tradenomi voi toimia myös isännöitsijänä. (Opintoluotsi 2012b).

Tradenomien osaamisalue sisältää käytännölliset tiedot ja -taidot sekä niiden teoreettiset perusteet hallinnon ja kaupan alan asiantuntijatehtävissä. Tradenomeilla on hyvät viestintätaidot ja kielitaito ja alan kansainvälisen toiminnan edellyttämät valmiudet. Nopeasti muuttuvassa työelämässä ammattikohtainen tieto vanhenee nopeasti. Tradenomit ovat itsenäisiä osaajia, jotka tarvittaessa hankkivat nopeasti ja tehokkaasti tarvittavaa erityisosaamista. Tradenomiopinnot aloittaa vuosittain yhteensä noin 7500 opiskelijaa. Tradenomien työttömyysprosentti on 2000-luvulla ollut 5–7 %. Jos tähän prosenttiin lisätään tradenomit, jotka eivät työskentele koulutustaan vastaavassa työssä, nousee luku 20–40 %:iin esimerkiksi Tilastokeskuksen ja Koulutuksen tutkimuslaitoksen mukaan. (Tradenomiliitto 2012.)

Tradenomien varsin kattavan kohdejoukon (N = 45) ansiosta, poiketen muista Ikäjohtajuus suurennuslasissa -kyselytutkimuksessa tutkituista tutkinnoista, taulukoista 29 ja 30 nähdään myös sukupuolen mukaan, mitä taitoja tradenomien tutkintoa opiskelevat opiskelijat pitävät itselleen tärkeimpinä esimies- ja alaistaitoina.

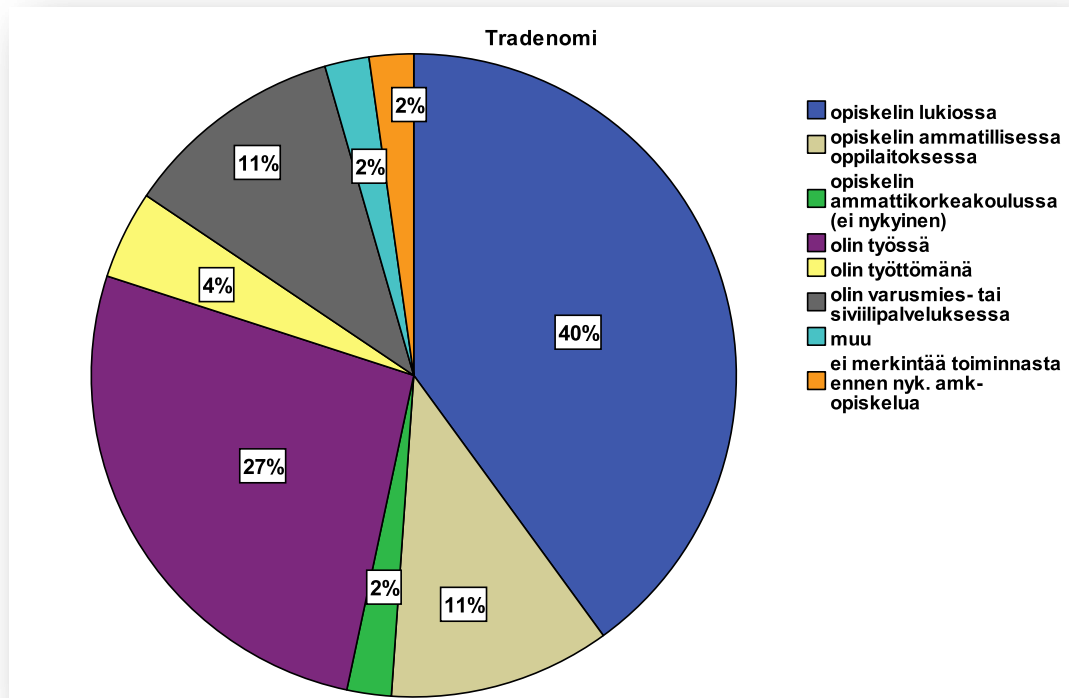
TAULUKKO 29. Tradenomien 10 tärkeintä esimiestäittoa (naiset, miehet)

10 tärkeintä esimiestäittoa: tradenomit	
Naiset (N= 29)	Miehet (N= 16)
1. Hyvä ongelmanratkaisukyky	1. Luotettavuus
2. - 3. Päätäväisyys	2. - 3. Oikeudenmukaisuus
2. - 3. Luotettavuus	2. - 3. Ottaa vastuuta
4. - 5. Oikeudenmukaisuus	4. - 8. Päätäväisyys
4. - 5. Positiivinen asennoituminen	4. - 8. Yhteistyökykyisyys
6. - 8. Huolehtii alaisista ja itsestään	4. - 8. Hyvä ongelmanratkaisukyky
6. - 8. Suunnittelee, organisoii, delegoi, kontrolloi, arvioi	4. - 8. Suunnittelee, organisoii, delegoi, kontrolloi, arvioi
6. - 8. Ottaa vastuuta	4. - 8. Tuntee markkinat, toimialan ja globaalin maailman
9. - 10 Osaa kuunnella ja keskustella	9. - 11. Uskottavuus
9. - 10 Hyvä toimintatapojen, menetelmien ja tekniikan tuntemus	9. - 11. Osaa kuunnella ja keskustella
	9. - 11. Luo toimivia suhteita ja liittoja
(* kaikki annetut vastaukset 10 - 18 rastia / nro)	(* kaikki annetut vastaukset 7 - 10 rastia / nro)

TAULUKKO 30. Tradenomien 10 tärkeintä alaistaittoa (naiset, miehet)

10 tärkeintä alaistaittoa: tradenomit	
Naiset (N= 29)	Miehet (N= 16)
1. Aloitteellisuus	1. Aloitteellisuus
2. Rohkeus puuttua asioihin	2. Ammattitaito
3. - 4. Tehokas ajankäyttäjä	3. - 4. Yhteistyö työkaverien kanssa
3. - 4. Yhteistyökyky	3. - 4. Vuorovaikutustaidot
5. Vuorovaikutustaidot	5. - 7. Tiimin jäsenten auttaminen
6. - 7. Tunnollinen, täsmällinen työnteon tapa	5. - 7. Taito kuunnella
6. - 7. Kritiikin vastaanottaminen	5. - 7. Yhteistyökyky
8. - 9. Ammattitaito	8. - 10. Yhteistyö esimiehen kanssa
8. - 9. Vastuu omasta työmotivaatiosta	8. - 10. Avoimuus
10. - 13. Oman mielipiteen rakentava ilmais.	8. - 10. Huonojen uutisten rakentava välittäminen
10. - 13. Yhteistyö työkaverien kanssa	
10. - 13. Toisten työntekijöiden innostaja	
10. - 13. Tehdä enemmän kuin vain velvollisuuden	
(* kaikki annetut vastaukset 8 - 16 rastia / nro)	(* kaikki annetut vastaukset 5 - 12 rastia / nro)

Ikäjohtajuus suurennuslasissa -kyselytutkimuksen mukaan 40 % (KUVIO 34) KPAMK:n nuorista tradenomiopiskelijoista opiskeli lukiossa ennen nykyistä amk-opiskeluaan. Toiseksi suurin ryhmä (27 %) oli työssä ennen nykyistä opiskeluaan. 11 %:n osuuden muodostivat niin varusmies-/siviilipalveluksessa olleet henkilöt kuin ammatillisessa oppilaitoksessa opiskelleet opiskelijat. Tradenomiopiskelijoista oli työttömänä 4 % ennen nykyistä amk-opiskeluaan ja 2 % prosenttia opiskeli muussa ammattikorkeakoulussa (ei nykyinen).



KUVIO 34. Tradenomiopiskelijoiden pääasiallinen toiminta ennen opiskelua (N= 45)

Kysymyksessä 23 kysyttiin opiskelumotiivia. Pääasiallisena motiivina tradenomiopiskeluun kyselyyn vastanneiden 19 tradenomiopiskelijan mukaan oli se, että ”se oli yksi useista kiinnostavista opiskelupaikoista, koulutusohjelmista tai koulutusaloista”. Seuraavaksi suurin ryhmä, 13 opiskelijaa, vastasi, että ”se oli ensisijaisesti haluamani opiskelupaikka tai koulutusohjelma.” Neljä opiskelijaa näki, että ”se on välivuoden, -vuosien viettopaikka, kunnes löydän oman ammatti- tai koulutusalan”. Kolme vastaajaa koki opiskelun välitavoitteeksi esimerkiksi ylempään amk-tutkintoon pyrkimiseksi, ja kolme opiskelijaa ei osannut sanoa syytä opiskeluunsa. Yksi opiskelija valitsi sen toissijaisena opiskelupaikkana varmistaakseen jonkin työpaikan, ja yksi opiskelija valitsi sen työvoimaviranomaisen tai muun viranomaisen ohjauksen perusteella.

Kysymyksessä 34 kysyttiin tradenomiopiskelijoiden toivetyöpaikkaa. He antoivat seuraavat vastaukset (suorat lainaukset), mukana yksi BBA-tutkintoa suorittava opiskelija: 1. Mainostoimisto yms; 2. Osuuspankki, Kokkola; 3. En tiedä toivepaikkaa, mutta Etelä-Suomessa, Kymenlaakson alueella mahdollisesti; 4. Pretax, Helsinki; 5. Pankki, Kokkola; 6. pankki, Oulun lääni; 7. Kokkolassa -> pankki tai joku mielenkiintoinen konttori; 8. Oma yritys jossain Keski- tai Pohjois-Pohjanmaalla; 9. Jatkan opiskelua KLA/TRE:lla; 10. ei osaa sanoa vielä koulutuksen tässä vaiheessa ☺; 11. Tilitoimisto; 12. Hyvä palkkainen sisätyö, periaatteessa missä vain; 13. Eduskunta, Helsinki; 14. Johtaja, kotipaikkakunta; 15. palkanlaskija, Kokkola; 16. pankki, Kokkolassa; 17. Volkswagen, Oulu; 18. sillä paikkakunnalla jolla asun; 19. kielen kääntäjänä tai englannin opettajana Turussa; 20. markkinoija, Kokkola; 21. palkanlaskija, Ylivieska; 22. Mieluusti Etelä-Suomessa; 23. Jonkun yrityksen keskijohtoon, paikkakunnalla ei väliä; 24. melkein kaikki alan hommat käy; 25. Helsinki, yrittäjä; 26. BMW Suomi, jossain Oulu-Vaasa välillä; 27. Reissumies; 28. tilitoimisto, Ylivieska; 29. Kokkola-Pietarsaari-Vaasa; 30. Tilitoimisto, Tampere; 31. Tampereella jokin mielekäs ja mielenkiintoinen yritys; 32. Prisma, Ylivieska.

4.3 Sairaanhoidajan sikermä

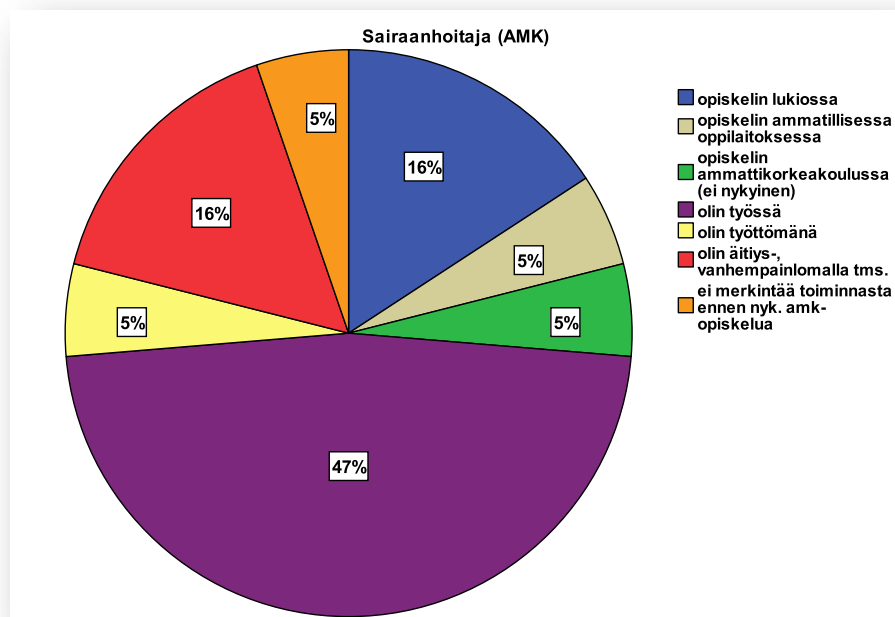
Sairaanhoidajaliiton www-sivuilta löytyy tietoa sairaanhoidajien koulutukseen ja työtehtäviin liittyvistä asioista. Sairaanhoidajakoulutus on laajuudeltaan 210 opintopistettä ja se kestää 3,5 vuotta. Koulutuksen pohjana on EU:n asettamat direktiivit, jotka ovat kaikille Euroopan maille samat. Sairaanhoidajat saavat ammatinharjoittamisoikeuden ja sen voimassa pysymisen yksinomaan sairaanhoidajakoulutuksen suorittamisen perusteella, toisin kuin useissa muissa maissa. Tällainen järjestelmä edellyttää ammattikorkeakoululta kiinteää yhteistyötä laillistavan viranomaisen ja terveydenhuollon työelämän kanssa, ja perustutkinnon jälkeinen, systemaattinen ja jatkuva täydennyskoulutus on tarpeen. (Sairaanhoidajaliitto 2012.)

Sairaanhoidajalla on työtehtävässään kaksi päätavoitetta: toisaalta hän toteuttaa ja kehittää terveyttä edistävää ja ylläpitävää hoitotyötä ja toisaalta sellaista hoitotyötä, joka on sairauksia ehkäisevää, parantavaa ja kuntouttavaa. Sairaanhoidaja toimii itsenäisesti lääkärin ohjeiden mukaan lääketieteellistä hoitoa tarjoten. Sairaanhoidajalta vaaditaan hoitotieteen, lääketieteen ja farmakologian hyvää hallintaa sekä muiden terveystieteiden sekä yhteiskun-

ta- ja käyttäytymistieteiden tuottaman tutkimustiedon hallintaa. Näitä tietoja hän osaa soveltaa käytäntöön. Sairaanhoitajalta edellytetään myös vahvaa eettistä ja ammatillista päätöksentekotaitoa. He voivat toimia sairaanhoitajina, opettajina, tutkijoina kuin johtajinakin. Ammatissa vaaditaan hyvän tietopohjan ja käytännöllisten taitojen lisäksi stressinsietokykyä, vuorovaikutustaitoja sekä tarkkuutta ja huolellisuutta. (Sairaanhoitajaliitto 2012.)

Sairaanhoidajien (AMK) ammattinimikkeitä Tilastokeskuksen 2010 kuntasektorin kuukausipalkkatietojen mukaan ovat esimerkiksi apulaisosastonhoitaja, ensihoitaja, erikoissairaanhoitaja, hoitaja, kotihoidon esimies, kotihoidon ohjaaja, kotisairaanhoitaja, kättilö, lastenhoitaja, lähihoitaja, ohjaaja, osastonhoitaja, palomies, palveluesimies, perhepäivähoitaja, perushoitaja, projektityöntekijä, psykiatrisen sairaanhoitaja, tuntiopettaja, työterveyshoitaja, vastaava hoitaja, vastaava sairaanhoitaja ja yksikön johtaja. (Kuntatyönantajat 2012). Ammattikorkeakouluissa suoritettavan sosiaali- ja terveystieteiden ammattikorkeakoulututkinnon sairaanhoitaja (AMK) tutkinnon lisäksi myös ensihoitajat (AMK), kättilöt (AMK) ja terveydenhoitajat (AMK) suorittavat sairaanhoitajatutkinnon. (Ammattinetti 2012.)

Kysymyksessä 12 Ikäjohtajuus suurennuslasissa -kyselyn mukaan lähes puolet sairaanhoitajista (47 %) oli työssä ennen nykyistä amk-opiskeluaan (KUVIO 35).



KUVIO 35. Sairaanhoitajaopiskelijoiden pääasiallinen toiminta ennen opiskelua (N = 19)

Yhtä suurella osuudella (16 %) olivat lukiossa opiskelevat ja äitiys- tai vanhempainvapaalla ennen opiskelua olleet opiskelijat. Opiskelijoista 5 % oli työttömänä ennen opiskeluaan ja 5 % opiskeli toisessa ammattikorkeakoulussa. Samoin 5 % ei ollut merkintää tässä kohdin.

Kysymyksessä 23 sairaanhoitajaopiskelijoista 19 vastaajaa kertoi motiiviksi omalle opiskelulle sen, että ”se oli ensisijaisesti haluamani opiskelupaikka tai koulutusohjelma”, ja neljä opiskelijaa kertoi, että ”se oli yksi useista kiinnostavista opiskelupaikoista, koulutusohjelmista tai koulutusaloista”.

Kysymyksessä 34 kysyttiin sairaanhoitajaopiskelijoiden toivetyöpaikkaa (suorat lainaukset): 1. *Kitinkannus, Kuntoutuskeskus/Vanhain-koti, Kannus*; 2. *Vastasynt. teho Kokkola*; 3. *Kokkola, ei tk.*; 4. *Keskussairaala Kokkola*; 5. *Hyvinkää/Helsinki, sairaanhoitaja*; 6. *Kokkolan keskussairaala*; 7. *Leikkaussali, Kokkola*; 8. *Keski-Pohjanmaan keskussairaala*; 9. *OYS Oulu*; 10. *Päivätyö kirurgisella osastolla, Oulu*; 11. *Ensiapu, Jyväskylä*; 12. *Kokkolan keskussairaala*; 13. *Kokkola, synnytysosasto*; 14. *Keskussairaala Kokkola*; 15. *Keskussairaalan päivystys*; 16. *K-P KS, Kokkola*; 17. *sairaankuljetus, Toholampi*.

4.4 Terveydenhoitajan tempo

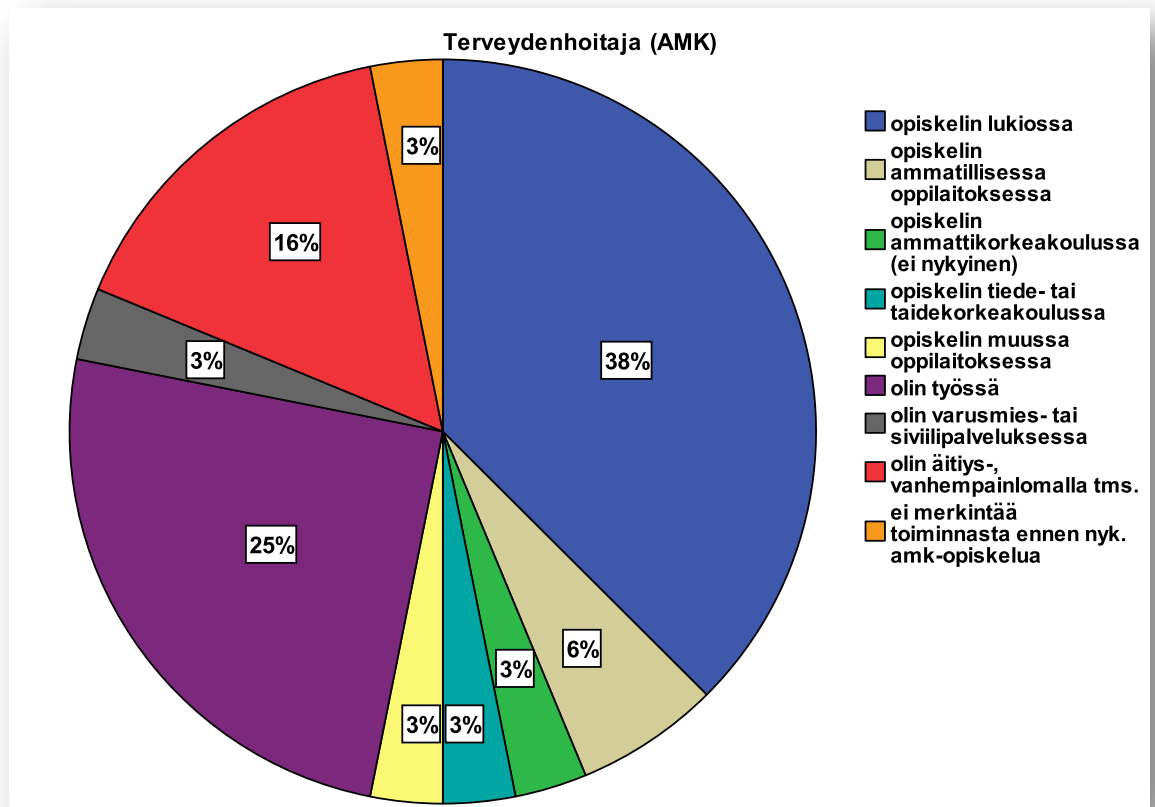
Terveydenhoitajatutkinto (AMK) on laajuudeltaan 240 opintopistettä, ja se pohjautuu sairaanhoitajan tutkintoon. Terveydenhoitajakoulutuksen suorittanut laillistetaan terveydenhuollon ammattihenkilöksi sairaanhoitajana ja terveydenhoitajana. Koulutus täyttää Euroopan neuvoston sairaanhoitajakoulutuksesta antamien direktiivien vaatimukset. Terveydenhoitaja omaksuu laaja-alaisen asiantuntijuuden lasta odottavan perheen, lapsen, kouluikäisen ja nuoren terveydenhoitotyössä. Terveydenhoitaja on asiantuntija myös työikäisen, ikääntyneen ja vanhuksen terveydenhoitotyössä sekä avosairaanhoidossa ja kotihoidossa. Hänen ammattitaitoaan tarvitaan myös ympäristöterveyden edistämässä, tartuntatautien ehkäisyssä sekä hoito- ja rokotustoiminnassa. Hänellä on myös tarvittava ammattitaito yhteisöllisessä terveydenhoitotyössä, hänellä on terveydenhoitotyön johtamis- ja kehittämisenosaamista sekä yhteiskunnallista ja kulttuurista osaamista. Terveydenhoitajan osaamisalaa ovat perinteinen kansanterveystyö, hoito- ja vuorovaikutustaidot, tietotekniset tai-

dot, moniammatillinen yhteistyö sekä verkosto- ja projektityötaidot. Heiltä vaaditaan jatkuvaa uudistumis- ja kouluttautumisvalmiutta ja tietojen päivittämistä muuttuvista palvelutarpeista, kehittyvästä teknologiasta ja uusista hoitokäytännöistä. (Suomen Terveystenhoitajaliitto ry 2012.)

Voidaan kai sanoa, että niin sairaanhoitajat kuin terveydenhoitajatkin ovat monien ammatillisten haasteiden keskellä aikamoisia ”yhdennengenorkestereita” tulevaisuudessa. Ala on kohtaamassa monia varsinaisia megatrendejä, joista vaikutuksiltaan laaja-alaisimpia ovat erityisesti länsimaisen väestön ikääntyminen; uusi bio- ja geeniteknologia; globalisaation vaikutus palvelujen, työvoiman ja pääomien nopeaan liikkumiseen yli rajojen ja maanosien; kansainvälistyminen ja monikulttuurisuus; nopeat hetkelliset ympäristömuutokset liittyen ydinvoimaan tai epidemioihin sekä kemikaalien määrän kasvu ja niiden aiheuttamat terveysriskit. (Fakiirimedia 2012.)

Edellä mainitut kohdat luetaan siihen kokonaisuuteen, jossa puhutaan *globaalista terveydestä*, eli terveyskysymyksistä, jotka ylittävät maiden rajat. Näihin kysymyksiin vaikuttavat vain maailmanlaajuiset toimenpiteet. Tällaiset globaalit kysymykset koskevat muun muassa kauppaa, maahanmuuttoa, turvallisuutta, elintarviketurvallisuutta ja ilmastonmuutosta. EU:n komissio ja Maailman terveysjärjestö linjaavat globaalin terveyspolitiikan toteuttamiseksi kuusi ensisijaista haastetta, jotka ovat oikeudenmukaisuus ja tasapuolisuus; globalisoitumiseen liittyvien toimenpiteiden johdonmukaisuus; terveydenhuollon saatavuus ja innovointi; terveys ihmisoikeutena; terveyden globaali hallinta ja tutkimus. Muita avaintemoja ovat maailmanlaajuinen yhteisvastuullisuus. Solidaarisuuden olisi koskettava kehitysavun lisäksi myös esimerkiksi työvoimapolitiikkaa ja lääkkeiden saatavuutta ja terveyteen liittyvien EU:n sisäisten ja ulkoisten poliittisten toimintatapojen johdonmukaisuutta. (Europa.eu.)

Ikäjohtajuus suurennuslasissa -kyselytutkimuksen mukaan 38 % KPAMK:n nuorista terveydenhoitajaopiskelijoista opiskeli lukiossa ennen amk-opiskeluaan (KUVIO 36). Neljäs osa kaikista (25 %) oli työssä ennen opiskelua ja 16 % oli äitiys- tai vanhempainlomalla. Kuusi prosenttia opiskeli ammatillisessa oppilaitoksessa ennen amk-opiskeluaan.



KUVIO 36. Terveydenhoitajaopiskelijoiden pääasiallinen toiminta ennen opiskelua (N = 32)

Kyselytutkimukseen osallistuneista (N = 32) terveydenhoitajista tärkeimmäksi motiiviksi hakeutua nykyiseen amk-opiskeluun 19 opiskelijaa vastasi, että ”se oli ensisijaisesti halumani opiskelupaikka tai koulutusohjelma”. Seitsemän vastaajaa 32:sta oli sitä mieltä, että ”se oli yksi kiinnostavista opiskelupaikoista, koulutusohjelmista tai koulutusaloista”. Yksi opiskelijoista näki sen olevan toissijainen opiskelupaikka, johon hän haki varmistaakseen jonkin opiskelupaikan ja yksi opiskelija ei osannut eritellä, mikä oli hänellä motiivina hakeutua nykyiseen amk-opiskeluun.

Kysymyksessä 24 vastaajilta tiedusteltiin ”Miten arvioisit nykyisten amk-opintojen vastaavan sitä mielikuvaa, joka sinulla oli siitä ennen opiskelua?” Taulukko 31 havainnollistaa asiaa terveydenhoitajaopiskelijoiden kohdalla.

TAULUKKO 31. Terveystenhoitajaopiskelijoiden ennakkomielikuva opiskelusta

Terveystenhoitajat		Hlö-määrä	%-osuus
1. vuosi	ei vastaa lainkaan	2	13,3
	vastaa vain vähän	2	13,3
	vastaa kohtalaisesti	6	40,0
	vastaa hyvin	5	33,3
	Yhteensä	15	100,0
4. vuosi	vastaa kohtalaisesti	5	33,3
	vastaa hyvin	7	46,7
	vastaa erinomaisesti	3	20,0
	Yhteensä	15	100,0
5. vuosi	(vastaus poistettu)	1	100,0
7. vuosi tai yli	(vastaus poistettu)	1	100,0

Suurin ryhmä 1. vuosikurssin terveystenhoitajaopiskelijoista, kuusi henkilöä (40 %), koki, että nykyiset opinnot vastaavat kohtalaisesti heidän ennakkomielikuvaansa opiskelusta. Suurin ryhmä 4:ttä vuotta opiskelevien joukossa oli vastaajat (47 %), jotka kertoivat saadun ennakkomielikuvan vastaavan ”hyvin” opinnoista saatua mielikuvaa; 20 % vastaajista, 3 henkilöä, näki opintojen vastaavan ”erinomaisesti” saatua mielikuvaa.

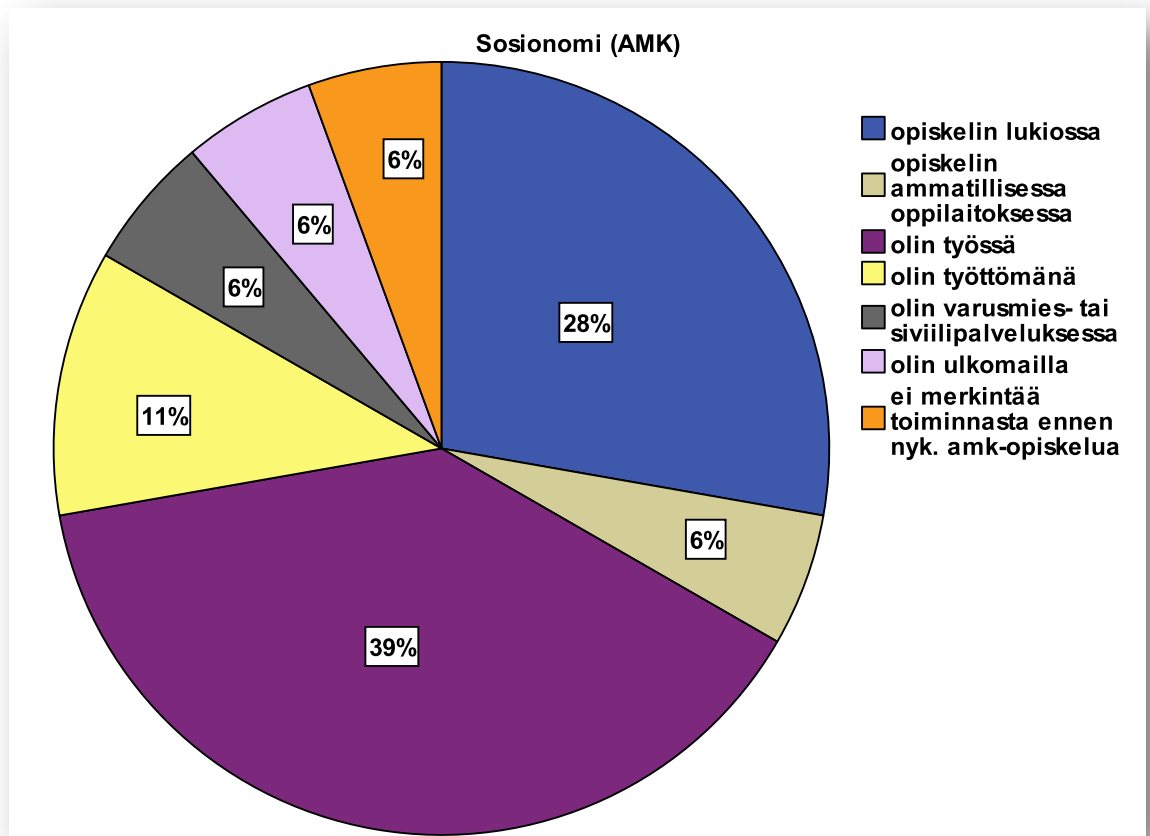
Kysymyksessä 34 terveystenhoitajaopiskelijoilta kysyttiin heidän toivetyöpaikkaansa (suorat lainaukset): 1. Terveystakeskus, Kokkola (Kälviä); 2. äitiystneuvola, Kokkolan seutu; 3. lastenneuvola; 4. Äitiystneuvolan terveystenhoitaja, Kokkola; 5. Äitiystneuvola, Kokkola; 6. Terveystden hoitaja, Oulu, Kajaani; 7. Kouluterveystdenhoitaja, Kokkola; 8. Neuvola, Kokkola; 9. lastenneuvolan terveystdenhoitaja; 10. Neuvolassa, Kaustisella; 11. lasten/äitiystneuvola; 12. Kokkola; 13. Neuvola tai ala-aste Pohjois- tai Etelä-Pohjanmaalla; 14. ala-aste Kuopio; 15. Kokkolan alueella, lastenneuvola; 16. terveystdenhoitaja, alueena Keski-Suomi; 17. terveystdenhoitaja, työterveys Ylivieska; 18. Isom. paikkakun., esim. Etelä-Suomessa. Itse työpaikalla ei niin väliä, kunhan on mielenkiintoinen ja oppii uutta. Esim. erikoissairaanhoidon yksikkö; 19. Kouluterveystdenhuolto, Kaustinen; 20. Äitiystneuvola, Kokkola; 21. Psykiatrinen sairaanhoitaja, K-P KS, Kokkola; 22. synnytysosasto; 23. Neuvola tai kouluterveystdenhuolto Haapajärvellä; 24. terveystdenhoitajan työ Kokkolassa; 25. kotihoito/työterveystdenhuolto/kouluterveystdenhuolto, Jkl; 26. Työplus, Kokkola; 27. Neuvolan terveystdenhoitaja Kokkolassa.

4.5 Sosionomin sonaatti

Suomessa on tällä hetkellä noin 18 000 sosiaalialan ammattikorkeakoulututkinnon suorittanutta, ja vuosittain valmistuu yli 1200 uutta ammattilaista (Suomen Sosionomit ry 2012). Sosionomi (AMK) –tutkinnon suoritus kestää noin 3,5 vuotta ja on laajuudeltaan 210 opintopistettä. Tutkinnon suuntautumisvaihtoehdot ja erityisosaamisen painotukset voivat vaihdella ammattikorkeakouluittain. Sosionomin (AMK) osaamisalueeseen sisältyy kasvatus-, opetus- ja ohjaustehtäviä, kuntoutus-, ohjaus- ja sosiaalisen tuen tehtäviä, palvelutuotannon, johtamisen ja kehittämisen tehtäviä, sosiaalityön tehtäviä sekä hoito- ja huolenpitotehtäviä. Sosionomi (AMK) hallitsee työssään eettisen osaamisen, asiakastyön ja palvelujärjestelmät. Hänen yhteiskuntaosaamisena on kriittistä ja osallistavaa, osallistuvaa. Hänellä on tutkimuksellista kehittämisosaamista ja sekä johtamisosaamista. (Sosiaaliportti 2012.)

Sosionomien (AMK) tehtävänimikkeitä ovat esimerkiksi sosiaalityöntekijä, toiminnan ohjaaja, sosiaali-ohjaaja, vanhusten huollon ohjaaja, lastensuojelulaitoksen ohjaaja, lastentarhanopettaja, muistikoordinaattori, kotiutusohjaaja, muistiyksikön esimies ja kotipalveluohjaaja. Sosionomit (AMK) toimivat myös asumispalvelun ohjaajina, kehitysvammaisten ohjaajina, lastenhoitajina, nuorisotyöntekijöinä ja perhetyöntekijöinä. Erilaisissa sosiaalialan projekteissa he voivat toimia projektipäällikköinä, projektisihteereinä tai projektityöntekijöinä. Suurin osa sosionomeista toimii kuntien palveluksessa. (Nurme & Räisänen 2011.)

Kyselyn mukaan 39 % sosionomiopiskelijoista oli työssä ennen nykyistä amk-opiskeluaan ja 28 % opiskeli lukiossa. Työttömänä ennen amk-opiskeluaan oli vastaajista 11 %. Tärkein syy hakeutua nykyiseen sosionomiopiskeluun 50 %:lla (9 henkilöä) oli se, että ”se oli ensisijaisesti haluamani opiskelupaikka tai koulutusohjelma”. Kahdeksan vastaajista sanoi sen olleen ”yksi useista kiinnostavista opiskelupaikoista, koulutusohjelmista tai koulutusaloista”. Kuviossa 37 havainnollistetaan suhteelliset osuudet.



KUVIO 37. Sosionomiopiskelijoiden pääasiallinen toiminta ennen opiskelua (N = 18)

Kysymyksessä 34 sosionomiopiskelijoilta kysyttiin heidän toivetyöpaikkaansa. Näin he vastasivat (suorat lainaukset): 1. Päiväkoti Kokkola; 2. Tampere ja työ lasten parissa; 3. Työskentely kehitysvammaisten parissa Kannus tai Kokkola; 4. mahdollisesti oma yritys, hyvinvointiyrittäjyys Kokkolassa; 5. Oulu, päiväkoti; 6. Päivätoiminnan ohjaaja, Kokkola; 7. Nuoriso- /lastenkoti Haapajärvellä; 8. Kokkola/ lähikunnat, asiakastyö lapsiperheiden kanssa; 8. ?, Kokkola; 9. nuorisopalvelut, missä vaan. Heitetään villisti Lontoo. 10. Päiväkoti, Fuengirola, Espanja; 11. kehitysvammaisten parissa, päivätyö Kokkolassa; 12. kriminaalihuolto, Tampere; 13. päiväkoti Ylivieskassa; 14. koulukuraattori, Lapissa (Rovaniemi, Tornio); 15. Päiväkoti tai ryhmäperhepäivähoito Kokkolassa; 16. Lastentarhanopettaja, Kokkola (SOS).

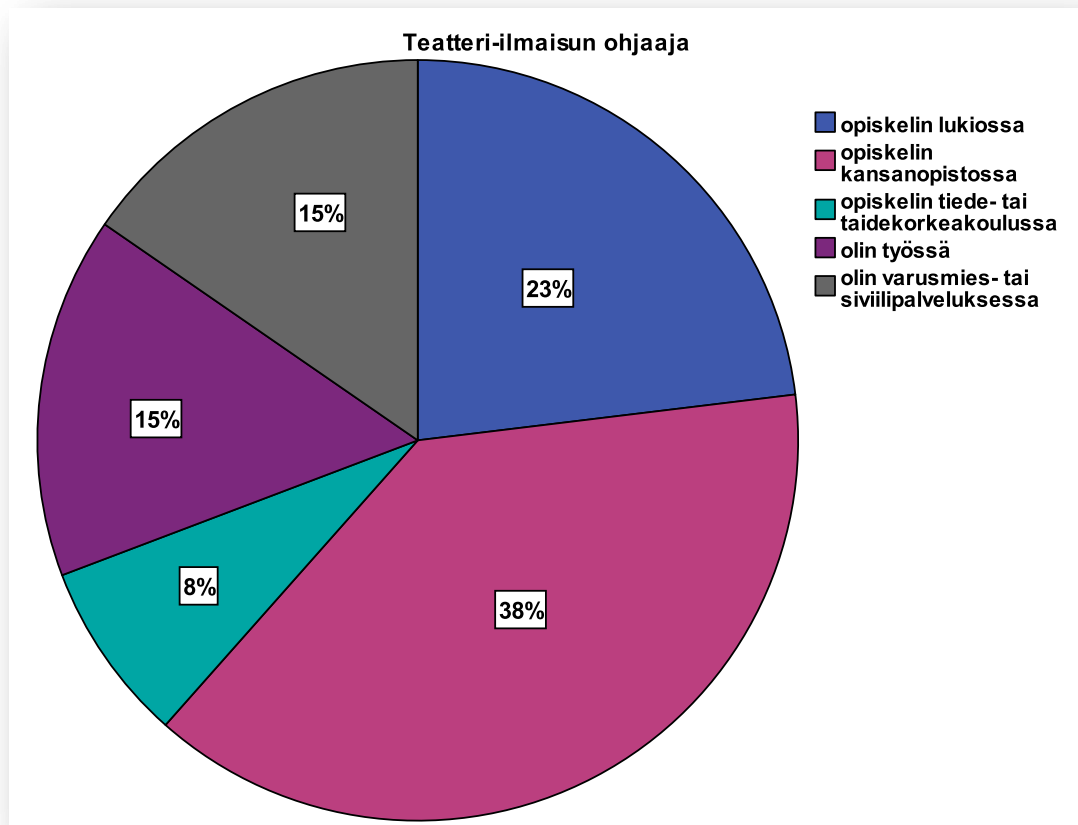
4.6 Teatteri-ilmaisun ohjaajan teema

Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulun ja Metropolian esittävän taiteen koulutusohjelmasta (240 op) valmistuneet teatteri-ilmaisun ohjaajat sijoittuvat taiteen tekemisen ja taidekasvatuksen työtehtäviin. Tutkintonimike on teatteri-ilmaisun ohjaaja (AMK). Opiskelu sisältää klassisia teatteritaitoja ja -tietoa, draamapedagogiikkaa, yhteisöteatteria ja esimerkiksi psyko- ja sosiodraamaa, joita voidaan käyttää työelämäkontekstissa. (Opiskelupaikka 2012.)

Teatteri-ilmaisun ohjaajat toimivat opettajina, esiintyjinä tai ohjaajina teatterin parissa. Teatteri-ilmaisun ohjaaja voi olla työssä myös erilaisissa sosiaali- ja terveysalan hankkeissa sekä soveltaa draaman keinoja työyhteisöjen kehittämiseksi. Opetustyö voi olla taiteen perusopetusta tai draama-, teatteri- ja ilmaisukasvatusta oppilaitoksissa tai harrastelijaryhmissä. Esittävän taiteen koulutusohjelman suuntautumisvaihtoehdot vaihtelevat ammattikorkeakouluittain, valittavana ovat muun muassa nukketeatteri ja sirkus. (Opintoluotsi 2012a)

Teatteri-ilmaisun ohjaaja voi olla esimerkiksi taiteellinen ohjaaja, teatterikuraattori, yhteisöteatteriohjaaja, läänintaiteilija/lähiötaiteilija, opettaja ja kouluttaja, projektikoordinaattori/tuottaja (Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulu 2012d). Teatteri-ilmaisun ohjaajat työskentelevät kouluissa, kansalaisopistoissa ja harrastajateattereissa. Monet heistä toimivat freelancereina: näyttelijöistä 60 % ja ohjaajista 85 %. Monet alan työt ovat projektiluontoisia ja työttömyys alalla on yleistä. (Opiskelupaikka 2012.)

Kysymyksessä 12 tiedusteltiin, mitä opiskelija pääasiallisesti teki ennen nykyistä amk-opiskeluaan. Teatteri-ilmaisun ohjaaja -opiskelijoista 38 % opiskeli kansanopistossa ennen nykyistä amk-opiskeluaan. Vajaa neljäsosa heistä (23 %) opiskeli lukiossa ennen amk-opiskelua ja 15 %:n osuuden saivat työssäkäyvät sekä varusmies- tai siviilipalveluksessa olleet opiskelijat. Prosentuaaliset suhteet ovat havainnollistettu kuviossa 38.



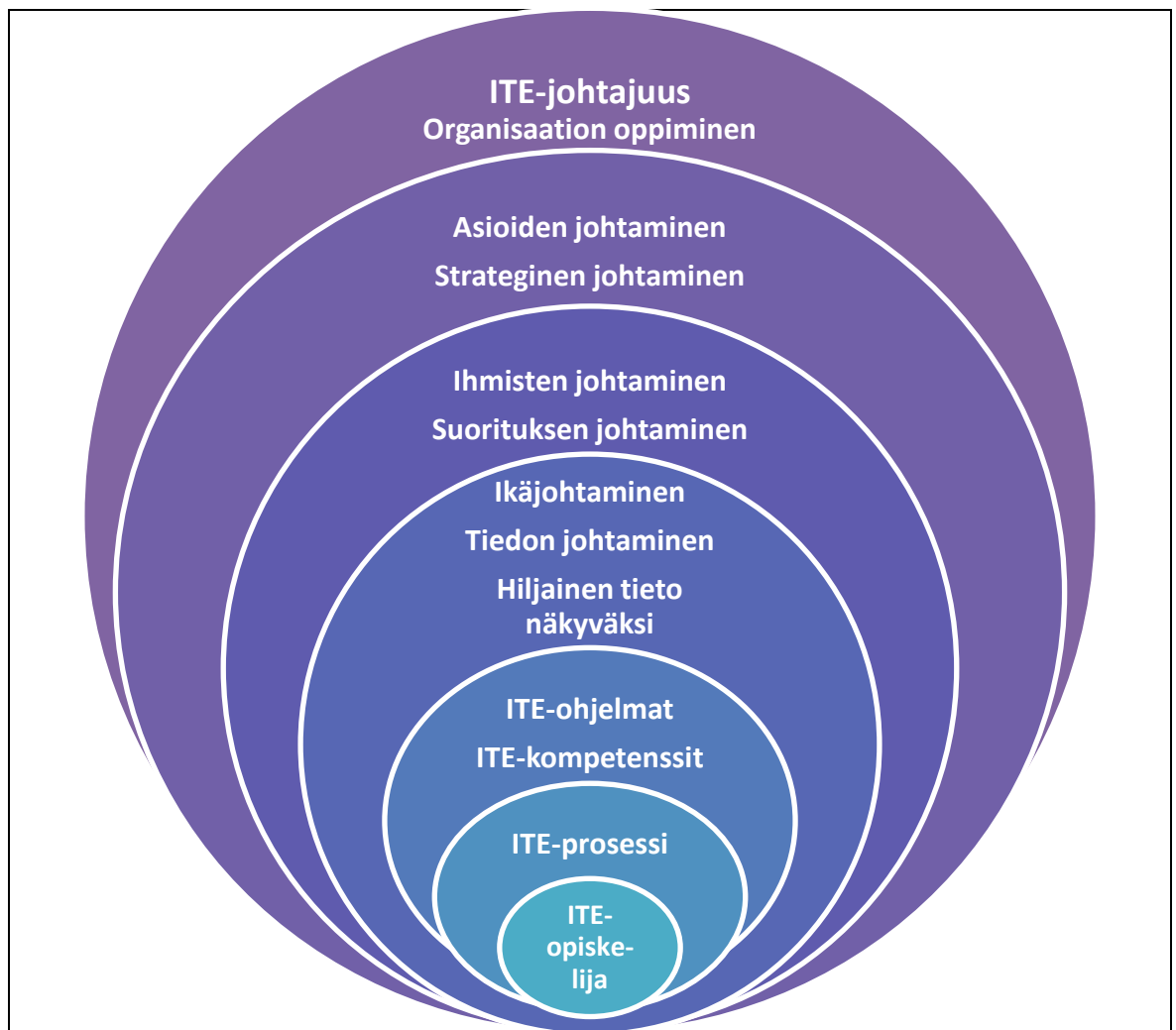
KUVIO 38. Teatteri-ilmaisun ohjaajaopiskelijoiden pääasiallinen toiminta ennen opiskelua (N = 13)

Kahdeksalla opiskelijalla 13:sta teatteri-ilmaisun ohjaajaopiskelijasta tärkein motiivi haakeutua nykyiseen opiskeluun oli se, että ”se oli yksi useista kiinnostavista opiskelupaikoista, koulutusohjelmista tai koulutusaloista. Viidelle opiskelijalle ”se oli ensisijaisesti haluaamani opiskelupaikka tai koulutusohjelma”.

Kysymys 34:n mukaan teatteri-ilmaisun ohjaajaopiskelijoiden toivetyöpaikka oli 1. Helsingin kaupunginteatteri; 2. Teatterikuraattori, Oulu; 3. omalla paikkakunnalla; 4. Yläaste, ala-aste ja lukio -> draamaopettaja, Kittilä; 5. Teatteri-ilmaisun ohjaaja Oulussa; 6. oma teatteriyhdistys Pirkanmaalla; 7. Teatteri-ilmaisu vanhusten parissa, Tampere; 8. Teatteri-ilmaisun ohjaajana mahd. monipuolista työtä, eri ryhmien kanssa. Mahdollisesti avustustyö, katulapsityö. Paikkakunnalla ei niin väliä /maalla; 9. Tampere, oma ryhmä/yhdistys/osk; 10. Ilmaisutaidon opettaja; 11. Teatteri-ilmaisun koulu, Valkeakoski; 12. Teatteri-ilmaisun ohjaajana jollekin erityisryhmälle Kokkolassa tai lähikunnassa.

5 ITE-OHJELMAT TUTKINNOITTAIN

Opinnäytetyö yhdistää ammattikorkeakoulujen ITE-johtajuuden toimintakulttuuriksi (KUVIO 39), jossa johtajuuden kautta vaikutetaan yksilöön ja ryhmään organisaation yhteisten strategisten päämäärien tavoittamiseksi. Organisaation oppimisen kautta työyhteisö uusiutuu muuttamalla arvojaan, toimintatapojaan ja prosessejaan ja sillä on valmius hankkia jatkuvasti uutta osaamista ja hyödyntää sitä. ITE-johtajuus sisältää asioiden johtamista päämääränä järjestyksen luominen suunnittelun, organisoinnin, budjetoinnin ja kontrolloinnin avulla sekä ihmisten johtamista päämääränä muutoksen aikaansaaminen visioinnin, kommunikoinnin, motivoinnin ja innostamisen avulla. Sydänmaanlakan termejä soveltaen suorituksen johtamisen kautta yhdistyy tavoitteista sopiminen, ohjaus, tulosten arviointi ja kehittäminen. (Sydänmaanlakka 2006, 230–233.) ITE-johtajuuden helmi kuviossa 39.



KUVIO 39. ITE-johtajuuden simpukassa arvokas helmi: ITE-opiskelija

Kuviossa 39 ikäjohtaminen on tärkein ITE-johtajuutta linjaava henkilöstöjohtamisen osa-alue, jossa työ- ja opiskelusuorituksen johtaminen huomioi johdettavan iän ja elämäntilanteen. ITE-johtajuus on myös tiedon johtamista, jossa hiljaista tietoa tehdään näkyväksi: työelämämentorit ja seniorit junioreille ja päinvastoin. ITE-ohjelmat laaditaan jokaisen tutkinnon alan tärkeimmistä kompetensseista, tiedoista ja taidoista, asenteista ja arvoista, kokonaisnäkemyksestä, jossa reflektion, asioiden syvällisten syy- ja seuraussuhteiden arviointi on mahdollista. ITE-prosessi mahdollistaa ITE-opiskelijan oman tutkinnonalan tärkeimpien kompetenssien sisäistämisen työelämässä tarvittaviksi asiantuntija-, esimies- ja alaitaidoiksi, *yleisiksi työelämätaidoiksi*.

5.1 ITE-ohjelmat 80–20 -säännön mukaan

Laadunvalvonnan, laadun suunnittelun ja kehittämisen ”isän” Joseph M. Juranin (1904–2007), kuuluisan 80–20-periaatteen mukaan johtajan, niin kuin meidän kaikkien muidenkin tulisi muistaa, että pelkistetyn 80–20-säännön mukaan 20 % tehdystä työstä tuottaa 80 % tuloksista. Sillä on siis ratkaiseva merkitys, mitä toimia teemme kunkin päivän aikana, ja etenkin sillä, että työt, jotka meidän tulee saada tehdyksi tuon päivän aikana, kuuluvat tuohon 20 %:iin. Samaa sääntöä sovelletaan esimerkiksi yritysten myynti- ja kannattavuuslaskelmissa: 20 % asiakkaista tuottaa 80 % myynnistä. (VectorStudy.com 2012.)

Voisiko 80–20-sääntöä soveltaa myös ammattikorkeapiskeluun, valmistumiseen ja työntekoon? Otetaanpa seuraava ajatusharjoitus: Jos 20 % opiskelijoiden opiskelusta tuottaa 80 % suoritetuista tutkinnoista, ja jos 20 % opiskelijoista tuottaa 80 % ammattikorkeakoulun tuloksesta – ehkä tulevan amk:n rahoitusmallin mukaan – ja jos 20 % nykyisistä opiskelijoista on niitä, jotka tulevaisuudessa tekevät 80 % yritysten tuloksesta – uskon – että ei ole yhdentekevää mitä tuo ”20 %:n opiskelijaporukka” puuhastelee opiskelunsa aikana.

5.2 ITE-kompetenssit

Ikäjohtajuus suurennuslasissa -kyselyn tuloksien tutkintokohtaisissa yhteenvedoissa (KUVIOT 40–45) on kyselyssä mukana olleiden nuorten amk-opiskelijoiden näkemykset oman opiskeltavan tutkinnon alansa tärkeistä asiantuntija-, esimies- ja alaitaidoista:

Asiantuntija-, esimies- ja alaistaidot Ikäjohtajuus suurennuslasissa –kyselyn mukaan:

Insinöörillä tärkeimmät asiantuntijan tiedot ja taidot mielestäni ovat:

1. – 2. Looginen päättelykyky
1. – 2. Ongelman ratkaisutaidot
3. – 4. Tietotekniset valmiudet
3. – 4. Uteliaisuus, halu oppia
5. – 6. Esimiestaidot, johtaminen
5. – 6. Oman toimialan tunteminen
7. – 8. Ryhmätyö- ja vuorovaikutustaidot
7. – 8. Kriittisen ajattelun taito
9. – 11. Nopea päätöksentekokyky
9. – 11. Esiintymistaidot
9. – 11. Henkilökohtainen soveltuvuus alalle

Itselläni tärkeimmät tutkinnon kautta kehitettävät insinöörin asiantuntijatiedot ja -taidot mielestäni ovat:

1. – 3. Tietotekniset valmiudet
1. – 3. Luovuus ja mielikuvitus
1. – 3. Suulliset kommunikaatiotaidot
4. Kirjalliset kommunikaatiotaidot
5. – 10. Hyvä kielitaito
5. – 10. Motivaatio ja keskittymiskyky
5. – 10. Looginen päättelykyky
5. – 10. Pitkäjänteisyys
5. – 10. Ongelman ratkaisukyky
5. – 10. Muutoksen sietokyky



Itselläni tutkinnon kautta tärkeimmät kehitettävät insinöörin esimiestaidot:

1. Luottamus alaisiinsa
2. Oikeudenmukaisuus
3. Osaa kuunnella ja keskustella
4. – 7. Uskottavuus
4. – 7. Ymmärtää erilaisia näkökantoja
4. – 7. Hyvä ongelmanratkaisukyky
4. – 7. Antaa ja vastaanottaa palautetta
8. Tunnistaa uhkat ja mahdollisuudet
9. – 10. Luotettavuus
9. – 10. Suunnittelee, organisoii, delegoi, kontrolloi, arvioi

Itselläni tutkinnon kautta tärkeimmät kehitettävät insinöörin alaistaidot:

1. Ammattitaito
2. – 3. Yhteistyökyky
2. – 3. Tehokas ajankäyttäjä
4. – 5. Tiimin jäsenten auttaminen
4. – 5. Yhteistyö työkaverien kanssa
6. – 8. Luotettavuus
6. – 8. Positiivinen asenne uusiin asioihin
6. – 8. Tunnollinen, täsmäl. työnteon tapa
9. – 11. Mielenpitem. rakentavasti
9. – 11. Rohkeus puuttua asioihin
9. – 11. Kehittää itseään ja omaa ammatillista osaamistaan

KUVIO 40. *Insinöörin intermezzo*

Asiantuntija-, esimies- ja alaistaidot Ikäjohtajuus suurennuslasissa -kyselyn mukaan:

Tradenomilla tärkeimmät asiantuntijan tiedot ja -taidot mielestäni ovat:

1. Ryhmätyö- ja vuorovaikutustaidot
2. Suulliset kommunikaatiotaidot
3. Oman toimialan tunteminen
4. Ongelmanratkaisutaidot
5. – 7. Motivaatio, keskittymiskyky
5. – 7. Joustavuus
5. – 7. Muutoksen sietokyky
8. – 9. Tietotekniset valmiudet
8. – 9. Stressinsietokyky
10. – 14. Uteliaisuus, halu oppia
10. – 14. Esiintymistaidot
10. – 14. Kyky itsenäiseen työskentelyyn
10. – 14. Kokonaisuuksien hallinta
10. – 14. Palvelualltius

Itselläni tärkeimmät tutkinnon kautta kehitettävät tradenomin asiantuntijatiedot ja -taidot:

1. – 5. Uteliaisuus, halu oppia
1. – 5. Ryhmätyö- ja vuorovaikutustaidot
1. – 5. Motivaatio, keskittymiskyky
1. – 5. Kyky itsenäiseen työskentelyyn
1. – 5. Suulliset kommunikaatiotaidot
6. Oman toimialan tunteminen
7. – 8. Henkilökohtainen soveltuvuus alalle
7. – 8. Ongelmanratkaisutaidot
9. – 10. Hyvä kielitaito
9. – 10. Tehokkaat oppimistaidot



Itselläni tutkinnon kautta tärkeimmät kehitettävät tradenomin esimiestaidot:

1. Hyvä ongelmanratkaisukyky
2. Luotettavuus
3. Päätäväisyys
4. Oikeudenmukaisuus
5. Ottaa vastuuta
6. Suunnittelee, organisoii, delegoi, kontrolloi, arvioi
7. - 8. Osaa kuunnella ja keskustella
7. – 8. Tuntee markkinat, toimialan ja globaalin maailman

Itselläni tutkinnon kautta tärkeimmät kehitettävät tradenomin alaistaidot:

1. Aloitteellisuus
2. Ammattitaito
3. – 4. Yhteistyökyky
3. – 4. Vuorovaikutustaidot
5. Tehokas ajankäyttäjä
6. Yhteistyö työkaverien kanssa
7. – 8. Kritiikin vastaanottaminen
7. – 8. Tunnollinen, täsmäl. työnteon tapa
9. – 10. Avoimuus
9. – 10. Tehdä enemmän kuin vain velvollisuuden

KUVIO 41. Tradenomin trokee

Asiantuntija-, esimies- ja alaistaidot Ikäjohtajuus suurennuslasissa -kyselyn mukaan:

Sairaanhoitajan tärkeimmät asiantuntijan tiedot ja taidot mielestäni ovat:

1. – 5. Nopea päätöksentekokyky
1. – 5. Suulliset kommunikaatiotaidot
1. – 5. Oman toimialan tunteminen
1. – 5. Ongelman ratkaisutaidot
1. – 5. Joustavuus
6. Kokonaisuuksien hallinta
7. – 13. Uteliaisuus, halu oppia
7. – 13. Ryhmätyö- ja vuorovaikutustaidot
7. – 13. Looginen päättelykyky
7. – 13. Pitkäjänteisyys
7. – 13. Stressinsietokyky
7. – 13. Palvelualltius
7. – 13. Muutoksen sietokyky

Itselläni tärkeimmät tutkinnon kautta kehitettävät sairaanhoitajan asiantuntijatiedot ja -taidot:

1. – 3. Uteliaisuus, halu oppia
1. – 3. Oman toimialan tunteminen
1. – 3. Stressinsietokyky
4. Muutoksen sietokyky
5. – 9. Erilaisten kulttuurien tunteminen
5. – 9. Motivaatio, keskittymiskyky
5. – 9. Henkilökohtainen soveltuvuus alalle
5. – 9. Kokonaisuuksien hallinta
5. – 9. Joustavuus
10. – 13. Ryhmätyö- ja vuorovaikutustaidot
10. – 13. Tehokkaat oppimistaidot
10. – 13. Suulliset kommunikaatiotaidot
10. – 13. Palvelualltius



Itselläni tutkinnon kautta tärkeimmät kehitettävät sairaanhoitajan esimiestaidot:

1. Luotettavuus
2. – 3. Oikeudenmukaisuus
2. – 3. Luottamus alaisiinsa
4. – 6. Tukee työssä jaksamista ja hyvää työilmapiiriä
4. – 6. Huolehtii alaisista ja itsestään
4. – 6. Ottaa vastuuta
7. – 9. Yhteistyökykyisyys
7. – 9. Osaa kuunnella ja keskustella
7. – 9. Ymmärtää erilaisia näkökantoja
10. – 12. Positiivinen asennoituminen
10. – 12. Hyvä ongelmanratkaisukyky
10. – 12. Antaa ja vastaanottaa palautetta

Itselläni tutkinnon kautta tärkeimmät kehitettävät sairaanhoitajan alaistaidot:

1. Ammattitaito
2. – 3. Oman mielipiteen rakentava ilmaiseminen
2. – 3. Tunnollinen, täsmällinen työnteon tapa
4. Yhteistyö työkaverien kanssa
5. Vuorovaikutustaidot
6. – 9. Yhteistyökyky
6. – 9. Luotettavuus
6. – 9. Rohkeus puuttua asioihin
6. – 9. Kehittää itseään ja omaa ammatillista osaamistaan
10. Aloitteellisuus

KUVIO 42. Sairaanhoitajan sikermä

Asiantuntija-, esimies- ja alaistaidot Ikäjohtajuus suurennuslasissa -kyselyn mukaan:

Terveydenhoitajan tärkeimmät asiantuntijatiedot ja -taidot mielestäni ovat:

1. Ryhmätyö- ja vuorovaikutustaidot
2. – 3. Henkilökohtainen soveltuvuus alalle
2. – 3. Suulliset kommunikaatiotaidot
4. – 6. Erilaisten kulttuurien tunteminen
4. – 6. Kyky itsenäiseen työskentelyyn
4. – 6. Joustavuus
7. Ongelmanratkaisutaidot
8. – 9. Nopea päätöksentekokyky
8. – 9. Muutoksen sietokyky
10. – 12. Hyvä yleissivistys
10. – 12. Uteliaisuus, halu oppia
10. – 12. Kirjalliset kommunikaatiotaidot

Itselläni tärkeimmät tutkinnon kautta kehitettävät terveydenhoitajan asiantuntijatiedot ja -taidot:

1. – 2. Ryhmätyö- ja vuorovaikutustaidot
1. – 2. Stressinsietokyky
3. Suulliset kommunikaatiotaidot
4. Henkilökohtainen soveltuvuus alalle
5. – 8. Uteliaisuus, halu oppia
5. – 8. Kyky itsenäiseen työskentelyyn
5. – 8. Oman toimialan tunteminen
5. – 8. Ongelmanratkaisutaidot
9. Joustavuus
10. – 11. Pitkäjänteisyys
10. – 11. Muutoksen sietokyky



Itselläni tutkinnon kautta tärkeimmät kehitettävät terveydenhoitajan esimiestaidot:

1. Osaa kuunnella ja keskustella
2. Oikeudenmukaisuus
3. Huolehtii alaisista ja itsestään
4. Luotettavuus
5. – 8. Yhteistyökykyisyys
5. – 8. Ymmärtää erilaisia näkökantoja
5. – 8. Ottaa vastuuta
5. – 8. Huolehtii ammattitaidostaan
9. Luottamus alaisiinsa
10. Tukee työssä jaksamista ja hyvää työilmapiiriä

Itselläni tutkinnon kautta tärkeimmät kehitettävät terveydenhoitajan alaistaidot:

1. Ammattitaito
2. Rohkeus puuttua asioihin
3. – 4. Yhteistyö työkaverien kanssa
3. – 4. Vuorovaikutustaidot
5. Positiivinen asenne uusiin asioihin
6. Yhteistyökyky
7. – 9. Oman mielipiteen rakentava ilmaiseminen
7. – 9. Avoimuus
7. – 9. Kritiikin vastaanottaminen
10. – 12. Luotettavuus
10. – 12. Kiitoksen antaminen työkaverille
10. – 12. Aikatauluista kiinni pitäminen

Asiantuntija-, esimies- ja alaistaidot Ikäjohtajuus suurennuslasissa -kyselyn mukaan:

Sosionomilla tärkeimmät asiantuntijan tiedot ja taidot mielestäni ovat:

1. – 4. Uteliaisuus, halu oppia
1. – 4. Henkilökohtainen soveltuvuus alalle
1. – 4. Suulliset kommunikaatiotaidot
1. – 4. Oman toimialan tunteminen
5. – 8. Ryhmätyö- ja vuorovaikutustaidot
5. – 8. Motivaatio, keskittymiskyky
5. – 8. Stressin sietokyky
5. – 8. Palvelualttius
9. – 10. Kriittisen ajattelun taito
9. – 10. Yhteiskunnallinen tietämys

Itselläni tärkeimmät tutkinnon kautta kehitettävät sosionomin asiantuntijatiedot ja -taidot:

1. Oman toimialan tunteminen
2. – 3. Yhteiskunnallinen tietämys
2. – 3. Stressin sietokyky
4. – 10. Uteliaisuus, halu oppia
4. – 10. Innovatiivisuus ja uuden keksiminen
4. – 10. Nopea päätöksentekokyky
4. – 10. Motivaatio, keskittymiskyky
4. – 10. Henkilökohtainen soveltuvuus alalle
4. – 10. Suulliset kommunikaatiotaidot
4. – 10. Palvelualttius



Itselläni tutkinnon kautta tärkeimmät kehitettävät sosionomin esimiestäidot:

1. – 2. Tukee työssä jaksamista ja hyvää työilmapiiriä
1. – 2. Antaa ja vastaanottaa palautetta
3. – 4. Oikeudenmukaisuus
3. – 4. Yhteistyökykyisyys
5. – 6. Luotettavuus
5. – 6. Osaa kuunnella ja keskustella
7. – 8. Hyvä ongelmanratkaisukyky
7. – 8. Ottaa vastuuta
9. Ymmärtää erilaisia näkökantoja
10. – 12. Rohkeus
10. – 12. Suunnittelee, organisoii, delegoi, kontrolloi, arvioi
10. – 12. Oma kokonaisnäkömyksen

Itselläni tutkinnon kautta tärkeimmät kehitettävät sosionomin alaistaidot:

1. – 2. Rohkeus puuttua asioihin
1. – 2. Kehittää itseään ja omaa ammatillista osaamistaan
3. – 5. Oman mielipiteen rakentava ilmais.
3. – 5. Yhteistyökyky
3. – 5. Ammattitaito
6. Vuorovaikutustaidot
7. – 10. Mielipiteen ilmaisem. rakentavasti
7. – 10. Positiivinen asenne uusiin asioihin
7. – 10. Muiden työntekijöiden kunnioittaminen ja arvostus
7. – 10. Yhteisöllisyys

KUVIO 44. Sosionomin sonaatti

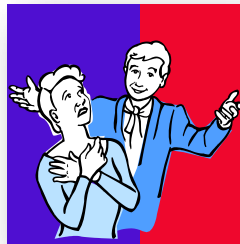
Asiantuntija-, esimies- ja alaitaidot Ikäjohtajuus suurennuslasissa -kyselyn mukaan:

Teatteri-ilmaisun ohjaajan tärkeimmät asiantuntijan tiedot ja taidot mielestäni ovat:

- 1. – 4. Luovuus, mielikuvitus
- 1. – 4. Ryhmätyö- ja vuorovaikutustaidot
- 1. – 4. Suulliset kommunikaatiotaidot
- 1. – 4. Kokonaisuuksien hallinta
- 5. – 12. Hyvä yleissivistys
- 5. – 12. Uteliaisuus, halu oppia
- 5. – 12. Esiintymistaidot
- 5. – 12. Oman toimialan tunteminen
- 5. – 12. Yhteiskunnallinen tietämys
- 5. – 12. Ongelmanratkaisutaidot
- 5. – 12. Taiteellinen lahjakkuus
- 5. – 12. Joustavuus

Itselläni tärkeimmät tutkinnon kautta kehitettävät teatteri-ilmaisun ohjaajan asiantuntijatiedot ja -taidot:

- 1. – 5. Luovuus, mielikuvitus
- 1. – 5. Innovatiivisuus ja uuden keksiminen
- 1. – 5. Kriittisen ajattelun taito
- 1. – 5. Kokonaisuuksien hallinta
- 1. – 5. Oman toimialan tunteminen
- 6. – 10. Uteliaisuus, halu oppia
- 6. – 10. Suulliset kommunikaatiotaidot
- 6. – 10. Ongelmanratkaisutaidot
- 6. – 10. Stressin sietokyky
- 6. – 10. Taiteellinen lahjakkuus



Itselläni tutkinnon kautta tärkeimmät kehitettävät teatteri-ilmaisun ohjaajan esimiestäidot:

- 1. – 5. Osaa kuunnella ja keskustella
- 1. – 5. Luo toimivia suhteita ja liittoja
- 1. – 5. Hyvä ongelmanratkaisukyky
- 1. – 5. Suunnittelee, organisoii, delegoi, kontrolloi, arvioi
- 1. – 5. Hyvä toimintatapojen, menetelmien ja tekniikan tuntemus
- 6. Huolehtii alaisista ja itsestään
- 7. – 13. Uskottavuus
- 7. – 13. Rohkeus
- 7. – 13. Luotettavuus
- 7. – 13. Yhteistyökykyisyys
- 7. – 13. Tukee työssä jaksamista ja hyvää työilmapiiriä
- 7. – 13. Omaa kyvyn muutokseen
- 7. – 13. Antaa ja vastaanottaa palautetta

Itselläni tutkinnon kautta tärkeimmät kehitettävät teatteri-ilmaisun ohjaajan alaitaidot:

- 1. – 3. Vastuu omasta jaksamisesta
- 1. – 3. Kehittää itseään ja omaa ammatillista osaamistaan
- 1. – 3. Luovuus, innovatiivisuus
- 4. Oman työkuoron ja työterveyden vaaliminen
- 5. – 8. Ammattitaito
- 5. – 8. Rohkeus puuttua asioihin
- 5. – 8. Tunnollinen, täsmällinen työnteon tapa
- 5. – 8. Aloitteellisuus
- 9. – 11. Taito kuunnella
- 9. – 11. Vuorovaikutustaidot
- 9. – 11. Luotettavuus

KUVIO 45. Teatteri-ilmaisun ohjaajan teema

Asiantuntija-, esimies- ja alaistaitoja koskevien kysymysten (numerot 29, 35 ja 36) vastaustavaihtoehdot ovat olleet kaikille Ikäjohtajuus suurennuslasissa -kyselytutkimuksessa vastanneille amk-tutkinnon suorittajille samat (LIITE 2). Tutkimuksessa on haettu kaikille amk-opiskelijoille yhteisiä ns. ”amkilaisen” ammatti-, esimies- ja alaistaitoja, jotka tarkentuvat nyt myös tutkinnoittain. Näitä edellä mainittuja taitoja voisi yhdessä nimittää ammattikorkeakoulusta valmistuneen opiskelijan *yleisiksi työelämätaidoiksi*; taitojen kokonaisuudeksi, jotka kaikilla valmistuneilla omalla tutkinnon alallaan on. Myöhemmin, luvussa 5, esiteltävän ITE-ohjelman tarkoitus on, että eri tutkintoa suorittavat saavat näiden *yleisten työelämätaitojen* lisäksi juuri heidän tulevalle ammatilleen tarpeellisia tietoja ja taitoja, jotka räätälöidään yhdessä ITE-ohjelmaan liittyneiden tahojen kanssa.

Edellä olevista musiikkitermein ilmaistuista ”yhdenhengenorkestereiden” asiantuntija-, esimies- ja alaistaitojen koonneista (KUVIOT 40–45) saattoi huomata, että tulokset vaihtelivat huomattavasti suoritettavan tutkinnon mukaan. Olisiko ammattikorkeakouluissa hyvä pohdiskella sitä, ottavatko nykyinen ammattikorkeakoulujärjestelmä ja eri oppilaitosten opetussuunnitelmat riittävällä tavalla nämä tutkintokohtaiset piirteet huomioon esimerkiksi kaikille yhteisten aineiden, kuten viestinnän, yrittäjyyden, johtamisen, markkinoinnin, oikeusopin tai muiden vastaavien aineiden opetuksessa?

ITE-kompetenssien ideaa voisi katsoa laajempaakin taustaa vasten Opetushallituksen ”*Koulu kohtaa maailman, Mitä osaamista maailmankansalainen tarvitsee?*” -julkaisun alkuperäistekstiä soveltaen, joka määrittelee kompetenssin viiden eri ulottuvuuden kautta: OECD:n Definition and Selection of Competences (DeSeCo) mukaan kompetenssi sisältää tietoa, taitoa, arvoja ja asenteita ja tilanteen mukaista toimintaa. Kompetenssi on laajalaisempaa ja yleisempää kuin alakohtainen tietosisältö, yksi taito tai oppiaineen sisältö. Kompetentin toiminnan katsotaan rakentuvan myös motivaatiosta ja siitä, miten innostavaksi ja haasteelliseksi jonkin tilanteen koemme. Toiminta puolestaan aktivoi arvomme ja asenteemme ja määrittää eettisen lähestymistavan. Kompetenssi on kyky kohdata merkityksellisesti juuri tietyssä tilanteessa sen moninaiset vaatimukset ja toimia niissä mahdollisimman tarkoituksenmukaisesti. (Halinen 2011, 76–77.) Näitä kompetentteja taitoja etsitään myös ITE-kompetenssien kautta.

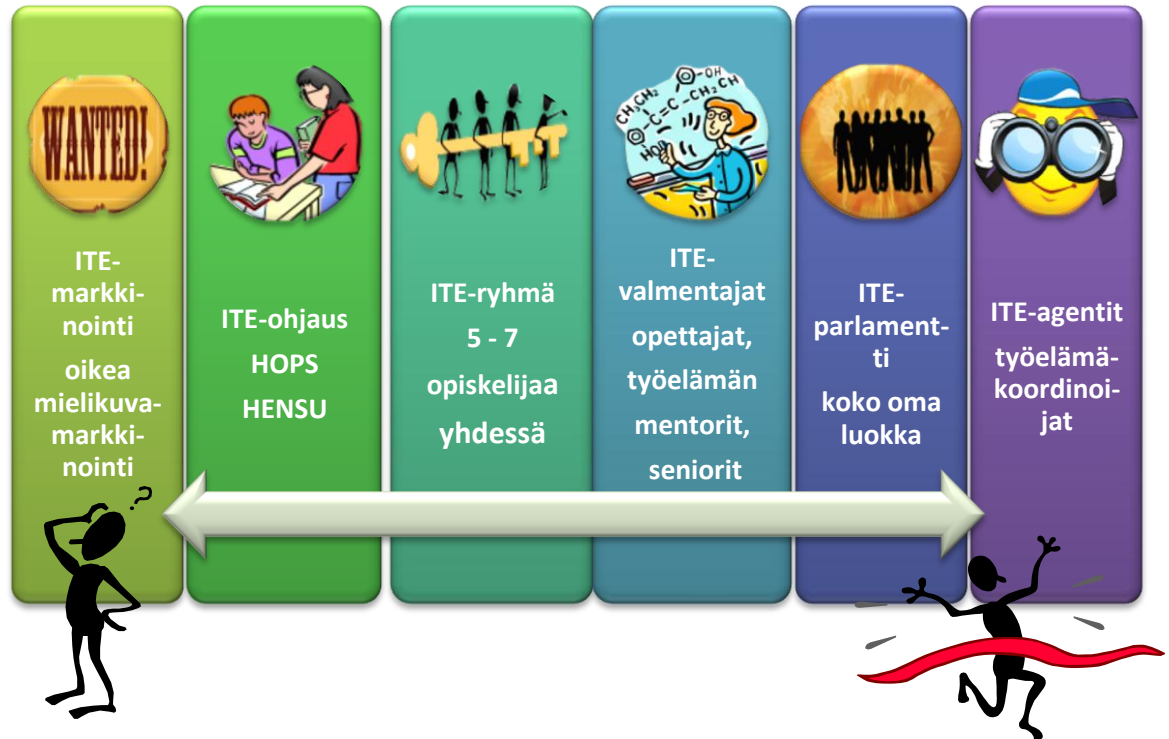
Opetus- ja kulttuuriministeriön Perusopetus 2020 -yleiset valtakunnalliset tavoitteet ja tuntijako (2010) muistiossa kiteytetään hyvin se, että usein asioiden tekeminen on muuttunut yksilösuorituksesta yhteisölliseksi suoritukseksi ja pääosa merkittävistä tuloksista syntyy ihmisten yhteistyön ja erilaisten verkostojen tuloksena. Tiedon luominen on muuttunut yhteisölliseksi tapahtumaksi, ja olennaista on se, mitä tiedämme yhdessä muiden kanssa. Samalla tieto kasvaa ja muuntuu nopeasti. Tällainen tieto on usein monimutkaista, moniselitteistä ja ristiriitaista. Ihmisenä olemme haasteellisessa tilanteessa tällaisen monenlaisuuden kohtaamisessa. Me tarvitsemme erilaisuuden sietämistä sekä kykyä yhteistyöhön hyvin erilaisten ihmisten ja asioiden kanssa samalla kun eettiset arvomme tulevat tarkasteluun. Kompetenssit hahmottavat omaa osaamista ja yhteiskuntaa kokonaisvaltaisesti. Perusopetus 2020 -työn yhteydessä määriteltiin vuosina 2009 ja 2010 kansalaiselle viisi tärkeää osaamisen aluetta: itsetuntemuksen ja vastuullisuuden taidot, ilmaisun ja käden taidot, työskentelyn ja vuorovaikutuksen taidot, ajattelun ja ongelmanratkaisun taidot sekä osallistumisen ja vaikuttamisen taidot (Halinen 2011, 78).

Edellä kuvatuissa tutkintokohtaisissa yhteenvedoissa – insinöörin intermezzo, tradenomin trokee ja niin edelleen – nuoret olivat hyvin löytäneet tutkinnon tyypillisiä osaamisalueita, ITE-kompetensseja. Nämä taidot ovat perusopetuksessa huomioitavia tulevaisuuden tärkeitä osaamisalueita, jotka tässä opinnäytetyössä ehdotetaan huomioitavaksi ammattikorkeakouluopetuksen tutkintokohtaisina osaamisalueina, ITE-kompetensseina.

5.3 ITE-ohjelma prosessina kuuden alaproessin avulla

Esitetyn ITE-ohjelman sisältö vaihtelee koulutusohjelmittain ja tutkinnoittain sekä jokaisen ITE-ryhmän omien toiveiden ja tavoitteiden mukaan oppilaitoksen oman opetussuunnitelman sisällä. ITE-prosessin avulla opiskelijoilla on paremmat mahdollisuudet päästä tutkinnon normiajassa maaliin yhdessä oman ITE-ryhmän ja ITE-parlamentin kanssa. Aktiivisesta osallistumisesta ITE-prosessiin ja annettujen tehtävien suorittamisesta opiskelijat saavat 10–15 opintopistettä, jotka luetaan osaksi hänen tutkintosuoritustaan ja työharjoitteluaan. Seuraavalla sivulla olevassa kuviossa 46 on esitelty ITE-prosessin eteneminen alkaen oikeasta opintojen mielikuvamarkkinoinnista ja opintoihin hakeutumisesta päätyen opiskelijan valmistumiseen ja työelämään siirtymiseen. Termillä *HOPS* tarkoitetaan henkilökohtaista

opiskelusuunnitelmaa ja *HENSU* tarkoittaa henkilökohtaistamissuunnitelmaa (sisältäen aikaisempien opintojen hyväksiluvun).



KUVIO 46. ITE-prosessi vie perille

ITE-ohjelmat toteutetaan ITE-prosesseina, jotka sisältävät kuusi alaprosessia (KUVIO 46):

1. Oikea mielikuvamarkkinointi: tavoitetaan oikeat opiskelijat oikein perustein
2. Omien opintojen suunnitteleminen: HOPS ja HENSU, joita päivitetään vuosittain
3. Omassa 5–7 hengen vuorovaikutteisessa ITE-ryhmässä toimiminen opiskelun ajan
4. Opettajat, oman alan ”työelämämentorit” ja seniorit valmentavat oman alan työtehtäviin
5. Oma luokka yhdessä muodostaa ITE-parlamentin, joka vie yhteisiä tavoitteita eteenpäin
6. ITE-agentit toimivat yhteistyössä oppilaitoksen ja (tulevien) työnantajien välillä

Olisi hyvä, että ammattikorkeakoulu nimeäisi jokaiselle alaprosessille siitä vastaavan henkilön, joka voi olla opettaja, työelämämentor, seniori (eläkkeellä oleva ammattimies) tai muu erikseen tehtävään valittu ITE-valmentaja. Vastuuhenkilönä voi toimia myös ITE-prosessissa opiskeleva ITE-opiskelija. Nämä vastuuhenkilöt muodostavat ITE-tiimin ja tapaavat säännöllisesti omassa yhteistyöpalaverissaan ja päivittävät oman tehtäväalueensa (alaprosessin) tilanteen vuosittain koulutusohjelmakohtaisesti. ITE-tiimit ovat myös muka-

na viemässä saman koulutusohjelman sisällä opiskelijoiden muodostamien ITE-parlamenttien yhteisiä tavoitteita ja hankkeita eteenpäin omassa oppilaitoksessaan.

5.4 ITE-prosessin toiminta

ITE-prosessin alussa opiskelijat hakevat opiskelijoiksi ammattikorkeakouluun oikean ja informatiivisen mielikuvamarkkinoinnin avulla. Opintojen alussa opiskelijat suunnittelevat omien opintojensa päälinjat opinto-ohjaajan, opettajan tai muun valmentajan kanssa. Suunnitelmaa päivitetään vuosittain ja tehdään tarvittavia hienosäätöjä.

Opiskelun alussa, kun opiskelijat on valittu oppilaitokseen opiskelijoiksi, he muodostavat omia 5–7 hengen ITE-ryhmiä, jotka säilyvät samoina koko opiskeluaikana. Näissä ryhmissä opiskelijat suorittavat heille annettuja työelämän tutustumistehtäviä ja esittelevät tuloksia muille saman luokan opiskelijoille. ITE-ryhmässä he harjoittelevat oman alan asiantuntija-, esimies- ja alustaitoja vaihtelevien roolien kautta. ITE-ryhmät voivat kutsua oman alansa kokeneita työntekijöitä, työelämämentoreita tai jo eläkkeellä olevia senioreita kertomaan työtehtävistään ja yleisistä alan toimintatavoista muulle ryhmälle. Tässä vuorovaikutuksessa hiljainen tieto siirtyy mentorilta aktorille, tutummin kisällille, ja myös päinvastoin. Nuori alalle tulija voi antaa arvokkaita vinkkejä vietäväksi mentorin työpaikalle. Apuna voidaan käyttää ns. mallintamista ja dokumentointia, jossa työtehtävät eritellään ja hyvän suorituksen osa-alueet kuvataan sanallisesti, valokuvin, videoin tai muiden tallenteiden avulla.

Opettajat ovat sisäistäneet jaetun johtajuuden ja valmentavan johtajuuden idean; heistä on tullut opiskelijoiden ns. ITE-valmentajia, joilla on hyvät työelämä tiedot omasta alastaan käytännönläheisesti. Jaetun johtajuuden periaatteita soveltaen opiskelija ja opettaja tekevät yhdessä töitä. Opettajan opettaminen ITE-ohjelmassa on enemmän valmentavaa kuin perinteisessä opettajan roolissa on totuttu aikaisemmin näkemään. Opettajat ovat tärkeä linkki työelämään opiskelun aikana sekä valmistumisen jälkeen. He antavat myös vinkkejä mahdollisista työnantajista.

Oma luokka kokonaisuudessaan muodostaa ITE-parlamentin, jossa harjoitellaan taitoja hieman suuremmassa ”työpaikassa” työskentelystä. Harjoitellaan päätöksentekoa ja työntekoa isommassa organisaatiossa annettujen tehtäväkuvien kautta. ITE-parlamentissa vaih-

tuu opiskelijoista valittu johtaja vuosittain demokraattisten vaalien kautta. Parlamentin kautta harjoitellaan työelämä-, yhteistyö- ja kokoustaitoja sekä järjestetään yhteisiä vapaa-ajanviettoilaisuuksia halukkaille. Parlamentit vievät luokkatasolla opiskelijoiden yhteisiä asioita eteenpäin omassa ammattikorkeakoulussaan. ITE-ryhmät ja ITE-parlamentit saavat vuosittain oman pienen budjetin ideoidensa toteuttamiseen ja tekevät siitä tilinpäätöksen ja toimintakertomuksen. Seuraavan vuoden ”budjettineuvottelut” käydään hyvissä ajoin ja suunnitellaan tulevan vuoden tapahtumia.

ITE-agentit ovat viimeisen vuoden opiskelijoita, jotka pienen erilliskorvauksen tai palkan avulla ottavat oman alueensa yrityksiin yhteyttä ja selvittävät työnantajilla olevia tarpeita saada uusia koulutettuja työntekijöitä. Kaikki ITE-prosessiin osallistuneet opiskelijat saavat valmistuttuaan ITE-diplomin, joka on arvostettu todistus työmarkkinoilla. Näin ITE-opiskelijat erottuvat edukseen ja saavat helpommin töitä.

Tutkintokohtaisten ITE-ohjelmien ansiosta opiskelijoiden oman elämän hallinnan taidot ja alan ammatti- ja työelämätaidot paranevat, opinnot sujuvat nopeammin ja työelämään pääsy helpottuu samalla kun alueen yritykset saavat heistä ammattitaitoisia työntekijöitä suurten ikäluokkien jäädessä eläkkeelle. Valtion talouden tasapainon kannalta tämä on suotuisa kehitys pidentyneiden työurien vuoksi. Tehokkaan ITE-prosessin, aikaisempien opintojen hyväksi luvun sekä kesä- ja verkko-opiskelun avulla kokonaisopiskelu-aika voisi lyhentyä puolella vuodella, parhaassa tapauksessa jopa yhdellä vuodella. ITE-ohjelmalla voidaan korvata kokonaan tai osittain tutkintoon vaadittava työharjoittelu niillä opiskelijoilla, joilla ei ole vielä tutkintoon sisällytettävää työharjoittelua.

Työnantajat palkkaavat mielellään aktiivisia ITE-opiskelijoita työharjoitteluun ja voivat tarjota myös lyhytaikaisia projektiluontoisia työtehtäviä. Näin yritykset ja opiskelijat saavat mahdollisuuden tutustua toisiinsa ennen valmistumista, ja näiden projektien innoittamina opiskelijat osaavat paremmin suuntautua heille soveltuviin ja kiinnostaviin syventäviin ammattikorkeakoulun ammatillisiin opintoihin ja myöhemmin niitä vastaaviin ammatteihin. ITE-opiskelijat verkostoituvat oman ammattikorkeakoulun avulla alueen yrityksiin, saavat vakituiset työpaikat ja jäävät todennäköisemmin myös paikkakunnalle asumaan.

"KPAMK on kuin saaristo, yhdessä ja erikseen."

6 ARVIOINTIA, POHDINTAA JA KEHITYSIDEOITA

Luvussa 6.1 kerrataan opinnäytetyön tärkeimmät tulokset Ikäjohtajuus suurennuslasissa -kyselystä esiin tulleista nuorten ammattikorkeakouluopiskelijoiden antamista vastauksista sekä muista asiantuntijalähteistä sekä matkataan *ITE-johtajuuden kompassin* avulla Siniselle merelle. Luvussa 6.2 ideoidaan kokeiluna toteutettavaa ITE-projektia ITE-johtajuuden pilotoimiseksi Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulussa. Luku 6.3 on opinnäytetyön laatijan oma puheenvuoro.

6.1 ITE-johtajuuden kompassin avulla Siniselle merelle

Seuraavassa yhteenvedossa on Ikäjohtajuus suurennuslasissa –kyselytutkimuksesta saadut tulokset esitetty ”tyypillisen keskipohjalainen nuoren ammattikorkeakouluopiskelijan”, fiktiivisen kertojapersonan, ”Maijan”, äänellä. Maijan kertomana yhdistetään narratiivisesti eli kertomuksen avulla kvantitatiivisen (määrällisen) ja kvalitatiivisen (laadullisen) aineiston aitoja Ikäjohtajuus suurennuslasissa -kyselystä saatuja tutkimustuloksia ja muita eri lähteistä koottuja tutkimustuloksia:

”Osallistuin kyselyyn, ja kuulun naisten 70 %:n osuuteen. Kuulun opiskelijana siihen 84 %:iin, jotka ovat alle 26-vuotiaita. Elän avio-/avoliitossa, jossa ei ole lapsia (31 %). Lähes yhtä monet opiskelijakavereistani asuvat yksin omassa taloudessa (29 %). Äidinkielenä meillä 97 %:lla on suomi. Kuulun niihin 88 %:iin opiskelijoista, jotka saavat opintotukea. Kotimaakuntani ennen opiskeluani oli Keski-Pohjanmaa (55 %), kun vastaavasti suurella joukolla opiskelijakavereitani se oli Pohjois-Pohjanmaa (21 %). Nykyinen asuinmaakuntamme meillä lähes kaikilla opiskelijoilla (91 %) on nyt opiskelun aikana Keski-Pohjanmaa.

Aikaisemmasta elämän historiastani kerron vielä lisää: Minulla – kuten meistä useimmilla – on yo-tutkinto suoritettuna ennen ammattikorkeakouluopiskelua (77 %). En kuulu niihin 8 %:iin, joilla on ulkomailla työskentelystä kokemusta, tai niihin 6 %:iin opiskelijoista, joilla on ulkomailla opiskelusta kokemusta. Yrittäjäyys kiinnostaa minua: kuulun niihin opiskelijoihin (21 %), jotka harkitsevat tulevaisuudessa yrittäjäyttä. Ennen nykyistä amk-

opiskeluani olin niiden opiskelijoiden joukossa (34 %), jotka olivat työssä. Tiedän, että meistä opiskelijoista opiskeli lukiossa osa (29 %) ja osa (7 %) opiskeli jossakin ammat- tioppilaitoksessa ennen amk-opiskelua. Opiskelijakavereistani osa oli varusmies- tai siviilipalveluksessa (9 %) ennen ammattikorkeakouluun hakeutumistaan.

Kun kaikkia Ikäjohtajuus suurennuslasissa -kyselyssä mukana olleita osallistuneita opiske- lijoita tarkastellaan, minä olen siinä 30 %:n joukossa, josta valmistutuu tradenomeja. Muut valmistuvat terveydenhoitajiksi (21 %), insinööreiksi (16 %), sairaanhoitajiksi (13 %), so- sionomeiksi (12 %) tai teatteri-ilmaisun ohjaajiksi (9 %). Opiskelijana olen niiden 73 %:n joukossa, jotka opiskelevat 1. vuotta. Kyselyssä oli mukana varsin monta 4:nnen vuosi- kurssin opiskelijaa (11 %) ja 3:nnen vuosikurssin opiskelijaa (9 %). Opintopisteitä minulle ei ole kertynyt vielä 45:tä (56 %), ja yleisesti katsottuna suurimmalla osalla meistä vastaa- jista (75 %) opintopisteet jäävät alle 91 opintopisteeseen. Aloitin amk-opiskelun vuonna 2010 (72 %), vuonna 2007 aloittaneita opiskelijoita mukana oli 11 % ja vuonna 2008 aloittaneita 9 % kaikista vastaajista.

Meistä kyselyyn vastanneista opiskelijoista työskentelee opintojen ohessa ”toisinaan” 26 % tai ”säännöllisesti” 18 %. En kuulu niihin onnellisiin (9 %), joilla työharjoittelu on koko- naan suoritettu. Uskon, että tarvitsen apua omasta koulustani nyt tai myöhemmin (29 %), mutta meissä on myös niitä, jotka eivät tiedä (27 %), tarvitsevatko apua KPAMK:lta työ- harjoittelupaikan löytämiseen. Joukosta lähes puolet (45 %) on niitä, jotka eivät tarvitse apua lainkaan työharjoittelupaikan löytämiseen, ja luulenkin tämän johtuvan siitä, että 86 %:lla työkokemusta on jo hankittuna 7 kuukautta tai yli. Mutta tarkemmin kun meidän kaikkien työkokemusta selvitetään, todetaan, että 49 %:lla on tutkintoon soveltuvaa työko- kemusta 0–3 kuukautta, 14 %:lla sitä on 4–6 kuukautta, ja 29 %:lla sitä on 6 kuukautta tai yli. Noin 8 % kaikista kyselyyn osallistuneista ei vielä tiedä, soveltuuko heillä oleva työ- kokemus heidän omaan tutkintoonsa. Uskon, että se selviää heillä aikanaan tutkinnon edis- tyessä.

Jos minulta kysytään, missä vaiheessa tein päätöksen nykyiseen amk-tutkintoon hakeutu- misesta, voisin vastata, että kuulun niihin opiskelijoihin, jotka tekivät päätöksen lukiossa (27 %). Eräät meistä kertoivat päättäneensä sen opiskelun väli vuosien aikana (23 %). Oli joukossa niitäkin, jotka tekivät päätöksen juuri ennen hakuajan umpeutumista (12 %), am-

matillisessa koulutuksessa (10 %) tai ylioppilaskirjoitusten jälkeen (10 %). Olin iloinen päästessäni Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakouluun opiskelemaan nykyistä tutkintoani, koska se oli ensisijaisesti haluamani opiskelupaikka – 52 % meistä opiskelijoista oli yhtä onnekkaita. Suurella osalla syy hakeutua KPAMK:uun oli se, että se oli yksi useista kiinnostavista opiskelupaikoista, koulutusohjelmista tai koulutusaloista (35 %).

Nyt kun olen jo aloittanut nykyisen amk-opiskelun, mietin, vastaako nykyinen opiskelu sitä mielikuvaa, joka minulla oli siitä ennen opiskelun aloittamista. Kuusi sadasta opiskelijasta kertoi, että opiskelu vastaa ”erinomaisesti” saatua mielikuvaa. Minä kuulun suurimpaan osaan vastaajista, jotka voivat vastata, että mielikuva vastasi ”hyvin” toteutunutta (42 %). Jotkut kertoivat, että opiskelu vastaa ennakkomielikuvaa ”kohtalaisesti” (33 %). On harmi, että joillakin opiskelu oli pettymys ja se vastasi ”vain vähän” (14 %) saatua ennakkomielikuvaa. Ikävin tilanne oli tietysti niillä, jotka vastasivat, että mielikuva ”ei vastaa lainkaan” opintoja (3 %). Ajattelen, mitähän heille nyt kuuluu – ovatkohan saaneet juonen päästä kiinni?

Nyt kun opiskelut ovat jo menossa, olemme eräiden opiskelijoiden kanssa miettineet, että meitä ei ole ohjattu tai perehdytetty lainkaan seuraaviin opiskelun osa-alueisiin: mielenterveyspalveluihin, opiskelija-asuntojen saatavuuteen tai kesä- ja viikonlopputöihin. Meille ei ole myöskään kerrottu, KPAMK:n merkityksestä alueellisena vaikuttajana, opiskelijoiden hakukriteereistä opintoihin hakuvaiheessa eikä jatko-opiskelumahdollisuuksista. Täytyy kuitenkin muistaa, että meistä kyselyyn osallistuneista on 1. vuoden opiskelijoita suurin osa (73 %), ja kaikkia asioita ei ole ehditty vielä kertoa tämän ensimmäisen puolen vuoden aikana. Haluamme antaa kuitenkin kiitosta siitä, että esimerkiksi ruokailu- ja kahvilapalveluista sekä ateriakortista on kerrottu meille opiskelijoille jopa runsaasti. Myös kirjasto- ja tiedonhakupalveluista, opintoportaalien käytöstä ja atk:n käyttömahdollisuuksista on meitä informoitu runsaasti. Opintoarvosanojen määräytyminen ja tenttien uusintamahdollisuudet ovat myös saaneet runsaasti hyvää huomiota koulun taholta.

Fiktiivinen ”Maija” jatkaa: Muistan, että Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulu selviytyi varsin hyvin vuonna 2011 Talouselämälehden julkaiseman artikkelin mukaan ja tuli 5:nneksi jaetulle sijalle Tampereen ammattikorkeakoulun kanssa kaikkien 25 ammattikor-

keakoulun joukosta, mukana ei ollut Högskolan på Åland ja Poliisiammattikorkeakoulu. (Mikkonen 2011, 26–27.)

Seuraavana esitellään Talouselämälehden mukaan kuusi eniten pisteitä saanutta ja kolme vähiten pisteitä saanutta ammattikorkeakoulua (Mikkonen 2011, 26 – 27):

1. Kajaanin ammattikorkeakoulu (77,25)
2. Helsingin Haaga-Helia (76,50)
3. Jyväskylän amk (74,75)
4. Helsingin Diakonia amk (74,00)
5. – 6. Keski-Pohjanmaan amk (71,25)
5. – 6. Tampereen amk (71,25)
-
23. Helsingin Arcada – Nylands svenska (61,25)
24. Vaasan Yrkeshögskolan Novia (58,75)
25. Helsingin Humanistinen amk (57,25)

Edellä esitetyssä Antti Mikkosen laatimassa vertailussa ammattikorkeakoulut pisteytettiin seuraavan kymmenen kouluarvosanoin (4–10) mitattavan tunnusluvun kautta: koulun vetovoima, rahoituksen monipuolisuus, tutkinnon hinta, innovatiivisuus, kansainvälisyys, opiskelijoiden tyytyväisyys, opintojen sujuminen, tutkintomäärätavoitteeseen pääsy, valmistuneiden työllistyminen ja positiivinen aluevaikutus. Arvot on kerätty opetus- ja kulttuuriministeriön Amkota-tietokannasta, opetushallituksen kustannusraporteista, Opalatietokannan opiskelijapalautteista ja Tilastokeskuksen aineistosta. Vertailu on tehty tuoreimmilla saatavilla tunnusluvuilla.

Vertailussa Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulu sai erinomaiset pisteet opiskelijoiden tyytyväisyydessä (9½), rahoituksen monipuolisuudessa (9–) ja tutkinnon hinnassa (9–), mutta erityisen huonoja olivat arvosanat valmistuneiden työllistymisessä (5–) ja opintojen sujumisessa (5 +). Opintojen sujuminen on laskettu kolmesta eri mittarista: vähiten opintonsa keskeyttäneet, eniten tutkintonsa viidessä vuodessa suorittaneet ja eniten yli 45 opintopistettä lukuvuodessa hankkineet opiskelijat. (Mikkonen 2011.)

”Maija”: Olen samaa mieltä Talouselämälehden vertailun kanssa, että me KPAMK:n opiskelijat olemme tyytyväisiä, mutta olen samaa mieltä myös yhden tradenomiksi opiskelevan kaverini kanssa, joka sanoi, että ”tiedotusta koulun sisällä voisi parantaa” ja ”ryhmähengen, yhteisöllisyyden ja viihtyvyyden luomiseen ja ylläpitämiseen tulisi panostaa”. Samoin

opintojen sujuvuuteen tulisi panostaa enemmän KPAMK:ssa. Meiltä KPAMK:n opiskelijoilta kun kysyttiin, millä kolmella opiskelun osa-alueen parantamisella annetuista 28 vaihtoehdosta opiskelua saadaan sujuvammaksi parhaiten, me vastasimme: opiskelijoista 16 % kertoi sujuvuutta saatavan ”opintojen suunnittelulla”, 11 % vastasi, että ”työllistymiseen liittyvillä seikoilla”, ja 8 % ”jatko-opiskelumahdollisuuksista” kertomalla.

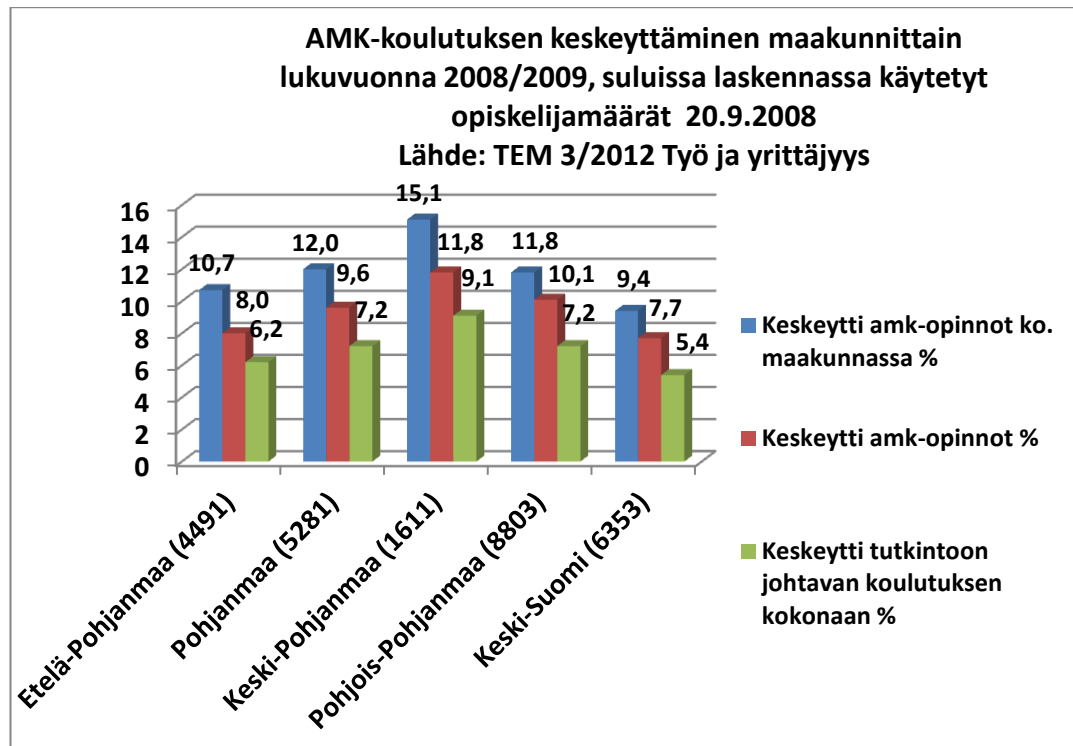
Näiden kolmen osa-alueen yhteenvetona meille on tärkeää saada kokonaiskuva nykyisestä ja tulevasta elämästämme: suunnitella oma opiskelu paremmin ja samalla selvittää työllistymis- ja jatko-opiskelumahdollisuuksia, sillä suurin osa meistä (19 %) kokee itsensä vastanoviisiksi, aloittelijaksi, omalla urallaan. Tiedän yhden terveydenhoitajaopiskelijan haaveilleen, että ”henkilökohtainen opiskelusuunnitelma käyttöön ja jokaisella mahdollisuus tehdä oma lukkari. Lukiossakin [meillä] oli oma lukujärjestys kaikilla, olin todella pettynyt kun täällä palattiin takaisin peruskoulumeininkiin.” Muita opintojen sujumiseen ja nopeuttamiseen tähtääviä ratkaisuja löysimme monia: lähes puolet opiskelijoista (49 %) on sitä mieltä, että ”opintotukea tulisi korottaa, jotta voisi keskittyä paremmin opiskeluun”, ja lähes joka viides opiskelija (18 %) haluaisi lähiopiskelua myös kesällä. Verkko-opiskelua myös voisi lisätä (15 %), etenkin me naisopiskelijat halusimme verkkoon lisää kursseja. Joka kymmenes palkitsisi nopeimmat opiskelijat korotetulla opintotuella (11 %) ja neljä sadasta opiskelijasta lyhentäisi kesälomaa kokonaiskoulutusajan lyhentämiseksi.

Työelämään päästyämme meille uudessa työpaikassa tai -suhteessa on tärkeintä mielenkiintoinen työ, toiseksi mukavat työkaverit ja kolmanneksi hyvä palkkaus ja muut taloudelliset edut. Näiden jälkeen neljänneksi nousee turvallinen, pysyvä työsuhde ja viidenneksi mahdollisuus kehittyä ammatillisesti. Työelämästä meillä on jo monia kokemuksia ja mielikuvia. Keski-Pohjanmaalla Halpa-Halli ja S-ryhmän liikkeet saavat meiltä amk-opiskelijoilta runsaasti kiitosta, koska ne tarjoavat hyviä työharjoittelupaikkoja, ja Nokia viehättää erityisesti suotuisien mielikuvien tasolla. Rehtorillemme Pekka Hulkolle on toimitettu syksyllä 2011 Ikäjohtajuus suurennuslasissa -kyselyn avointen kysymyskohtien 28, 38 ja 39 alkuperäiset opiskelijoiden antamat vastaukset syksyllä 2011, jotka löytyvät alkuperäisessä muodossaan liitteestä 2.”

Edellä on kerrottu narratiivisin menetelmin fiktiivisen ”Maijan” kertomana aitoja oikeita nuorten KPAMK:n opiskelijoiden antamia tietoja ja ne oli kerätty pääosin Ikäjohtajuus

suurennuslasissa -kyselystä sekä samana ajankohtana keväällä 2011 julkaistusta Talouselämälehden ammattikorkeakoulujen vertailusta. Itse KPAMK:ssa opiskelevana aikuisopiskelijana kiinnittäisin huomiota myös KPAMK:n vetovoimaan muiden ammattikorkeakoulujen joukossa sekä opintojen keskeyttämistilastoihin. Helsingin Sanomat julkaisi 23.4.2012 opetushallituksen rekistereistä kerätyt tiedot siitä, mitkä ammattikorkeakoulut ovat Suomessa vetovoimaisimpia, kun mittarina käytetään ensisijaisten hakijoiden suhdetta aloituspaikkoihin. Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulu selviytyi heikoimmin 25 ammattikorkeakoulun joukossa: ensisijaisia hakijoita KPAMK:ssa oli 1,47 opiskelijaa (-10,4 %) yhtä aloituspaikkaa kohden, kun Tampereen ammattikorkeakoulussa heitä oli jopa 6,63 opiskelijaa (+18,7 %). Suluisa ovat muutosprosentit vuosien 2011 ja 2012 välisenä aikana. Oulun seudulla vastaava luku oli 4,14 (+9,7 %) opiskelijaa, Jyväskylässä 4,87 (+0,5 %) opiskelijaa ja Seinäjoella 2,49 opiskelijaa (+0,5 %). (Liiten 2012.)

Opiskelun sujuvuuteen liittyvä indikaattori on opintojen keskeyttäminen. Mielestäni erityistä huolta tulisi kantaa Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulussa opiskelevien opiskelijoiden valtakunnallisestikin tarkastellen korkeasta opintonsa keskeyttäneiden joukosta ja siitä, mitkä ovat keskeyttämisten taustalla olevat syyt (KUVIO 47).



KUVIO 47. AMK-koulutuksen keskeyttäminen maakunnittain (TEM 3/2012)

Edellä on kuvattuna Työ- ja elinkeinoministeriön (TEM) *Työ ja yrittäjyys 3/2012* -julkaisusta opinnäytetyön laatijan itse koostama yhteenveto (KUVIO 47), jossa on esitetty Keski-Pohjanmaan, Pohjois-Pohjanmaan ja Pohjanmaan ammattikorkeakouluopintonsa keskeyttäneiden prosenttiosuudet. Suluissa on opiskelijamäärät. (Aho, Pitkänen & Vanttaja 2012.)

Amk-opintonsa keskeyttäneitä koskevaan maakunnalliseen vertailuun on otettu mukaan myös Etelä-Pohjanmaa ja Keski-Suomi. Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulussa, jonka opiskelijat jakautuvat kolmen eri maakunnan alueelle, on keskimäärin huomattavasti suurempi ammattikorkeakouluopintonsa keskeyttäneiden osuus (11,8 %; 12 %; 15,1 %) kuin samaan aikaan esimerkiksi Etelä-Pohjanmaalla (10,7 %) tai Keski-Suomessa (9,4 %). Koko maan arvot 126 907:n opiskelijamäärästä laskettuna ovat eri maakunnissa keskimäärin 10,3 % (sininen pylväs), kaikkiaan amk-koulutuksen keskeyttäneet 8,6 % (punainen pylväs) sekä kokonaan tutkintoon johtavan koulutuksen keskeyttäneet 6,5 % (vihreä pylväs).

Tilastokeskuksen koulutuksen keskeyttäneet -tiedoista ilmenee, että kaikista tutkintoon johtavan koulutuksen opiskelijoista 5,5 % keskeytti opinnot eikä jatkanut missään tutkintoon johtavassa koulutuksessa lukuvuoden 2009/2010 aikana. Ammattikorkeakoulukoulutusta tarkasteltaessa vastaava osuus on viimeisessä tarkastelussa 8,6 %, kun se lukuvuonna 2008–2009 oli 6,5 %. Opintonsa kokonaan lopettaneiden osuus on noussut, mutta nousu on tapahtunut jo lukuvuoden 2009–2010 tilastoajankohtaan mennessä, ei sen jälkeen. Viimeisten kahden tarkastelun välissä keskeyttäneiden osuus on pysynyt samalla tasolla (8,6 %).

Olisi hyvä tutkia opintojen keskeyttämisten syitä KPAMK:ssa, ja näinhän varmaan tehdäänkin. Perustuen Ikäjohtajuus suurennuslasissa -kyselystä saatuihin tuloksiin voisi olla syytä tarkastella opiskelijoiden amk-opiskelusta saamaa ennakkomielikuvaa ja sitä, onko mielikuvamarkkinointi hoidettu oikein. Onko opiskelijoita ohjattu ja perehdytetty opintoihin hakeutumisvaiheessa riittävästi? Onko heidän opiskeluaan kokonaisvaltaisesti suunniteltu ja onko sitä päivitetty opiskelujen edetessä? Onko opiskelijoita motivoitu ja tuettu etsimällä heille kesä-, viikonloppu- tai työharjoittelutöitä verkostoitumalla alueen työantajayrityksiin? Onko opintotuen taso riittävää, ja mahdollistaako se opintojen suorittamisen normiajassa, vai meneekö opiskelijan aika liian paljon oman toimeentulon hankkimiseen?

Opinnäytetyön yhteydessä olen tullut pohtineeksi, onko nuorille amk-opiskelijoille luotu tulevaisuuteen positiivisia mielikuvia tulevasta ammatista ja kerätty oman alan ammattilaiselle tarvittavia asiantuntija-, esimies- ja alaistaitoja – yleisiä työelämätaitoja – näin poistettu turhia ennakkoluuloja, asenteita ja pelkoja työelämään siirtymisestä? Kokeeko opiskelija tutkinnon suorittettuaan olevansa valmis työelämään? Muun muassa näihin kysymyksiin haetaan ratkaisua ITE-johtajuuden ja tutkintokohtaisten ITE-ohjelmien kautta.

Vuonna 2012 ammattikorkeakoulutukseen haki 71 000 nuorta ja aloituspaikkoja heille oli tarjolla 18 000 (Helsingin Sanomat, 2012). Tästä on helppo laskea, että kolme opiskelijaa neljästä (53 000 opiskelijaa) jäi vaille sitä ”ykköseksi” merkittyä opiskelupaikkaa. Hakuprosessin tuloksena syntyi suuri joukko pettyneitä opiskelijoita. Miten he menevät tästä eteenpäin? Ottavatko he vastaan toiseksi tai kolmanneksi valitsemansa opiskelupaikan vai jäävätkö kokonaan kaikkien tukijärjestelmien ulkopuolelle, koska Työ- ja elinkeinoministeriön mukaan ”saadaksean työmarkkinatukea 18–24-vuotiaiden nuorten, jotka eivät ole suorittaneet ammatillista tutkintoa, on hakeuduttava koulutukseen. On haettava yhteishaus- sa vähintään kolmeen eri koulutukseen tiettyjen sääntöjen mukaan, ja mikäli tulee hyväksytyksi, on aloitettava koulutus ja suoritettava se loppuun, jotta olisi oikeutettu työmarkkinatukeen työttömyysajalta.” (Aho, Pitkänen & Vanttaja 2012.)

Voisiko ajatella sellaista ammattikorkeakoulujen hakumenettelyä, jossa opiskelija, joka ei pääse hänellä 1. toiveena olevaan ammattikorkeakouluopetukseen, ja jos hän ei halua aloittaa muutakaan opiskelua, hän voisi saada mahdollisuuden opiskella ITE-ohjelmaa, tutkintoon valmistavaa asiantuntija-, esimies- ja alaistaito-ohjelmaa, avoimen ammattikorkeakoulun puolella ja saada näin vuoden päästä uudelleen pyrkiessään tämän ITE-ohjelman itselleen hyväksi luetuksi, kun hän silloin toivottavasti pääsee ”ykköseksi” asettamaansa amk-opiskeluun. Tällaisella menettelyllä uskon olevan suuri vaikutus siihen, että opiskelijan turhat keskeytykset vähenevät ja opiskelijat innostuneemmin saattavat opiskelunsa päätökseen mieluisassa opiskelupaikassa. Heidän ei tällöin tarvitsisi hakea ja vastaanottaa heitä vähän motivoivia opiskelupaikkoja ja viedä ehkä jonkun muun opiskelijan 1. toiveen mukaista opiskelupaikkaa. ITE-johtajuus toivottaisi opiskelijat tervetulleeksi jo opintojen hakeutumisvaiheessa, ja nuori kokisi, että häntä ei hylätä, vaikka hän ei heti pääsisikään toiveopiskelupaikkaansa. ITE-ohjelman opiskelusta avoimen amk:n puolella nuori saisi opintotukea tai muita soveltuvia opiskeluajan korvauksia, tai hän voisi samalla käydä vaikka osa-aikaisesti töissä ja saada soviteltua työttömyyspäivärahaa.

Samoja ajatuksia on ollut vuonna 1997 opettajakorkeakoulun johtaja, dosentti Seppo Helakorvella ja koulutusohjelmajohtaja, FM Anita Olkinuoralla, kun he miettivät, että ”löytämällä koulutukseen tuleville todella yksilöllisiä, monipuolisia opinto-ohjelmia voitaisiin kenties ehkäistä keskeyttämisiä ennakoita. Mielenkiintoista, itse rakennettua, yksilöllistä opinto-ohjelmaa ei keskeytetä yhtä helposti kuin perinteisesti kaikille samana toteutettavaa ohjelmaa.” Ammattikorkeakoulujen tehokkuuden mittarina on käytetty koulutuspaikkojen täyttöastetta: ”sieluja kyllä opiskelupaikoille löytyy, mutta oikealla tavalla koulutukseen ja tulevaan ammattiin orientoituneiden saaminen voikin olla hankalampaa”. (Helakorpi & Olkinuora 1997, 143–144.)

Ammattikorkeakoulujen tulisi löytää kaikkein motivoituneimmat opiskelijat ja samalla tulisi huolehtia, että tutkinnoista valmistuu yhteiskuntamme tarpeisiin oikea määrä ammatillaisia ja he työllistyvät. Liitteessä 7 on Keski-Pohjanmaan, Pohjanmaan ja Pohjois-Pohjanmaan työlliset vuosina 1993, 2000 ja 2007 toimialan mukaan. Maa- ja metsätalouden työpaikat ovat vähentyneet, ja muut työpaikat ovat lisääntyneet näillä alueilla tarkastelujaksolla vuoteen 2000 mennessä. Pohjois-Pohjanmaalla teolliset työpaikat ovat kääntyneet laskuun vuoden 2000 jälkeen, kun muilla alueilla niiden määrä on edelleen lisääntynyt. Työlliset ovat lisääntyneet voimakkaimmin 1993–2007 rahoitus-, vakuutus-, ym. aloilla (TOL 2002 -luokituksen mukaan): Keski-Pohjanmaalla noin 71 %, Pohjanmaalla 55 % ja Pohjois-Pohjanmaalla 106 %. Seuraavaksi eniten työllisten määrä on lisääntynyt yhteiskunnallisissa ja henkilökohtaisissa palveluissa 35–36 %:n verran koko alueella tasaisesti.

Jos tarkastellaan amk-tutkinnon suorittaneiden suhteellista osuutta kaikista KPAMK:n tutkinnoista vuonna 2011 (LIITE 8) ja maakuntakohtaisia tietoja kaikista tutkinnon suorittaneista vuonna 2011 (LIITE 9) ja verrataan niitä alueen työllisten määriin toimialoittain (LIITE 7) ja tekniikan ja liikenteen suoritettuihin amk-tutkintoihin KPAMK:ssa (2011), voidaan todeta, että kasvaviin vakuutus- ja rahoitusalan ja yhteiskunnallisten ja henkilökohtaisten palveluiden työllisten määriin nähden olisi varmasti oikeansuuntainen toimenpide, jos tekniikan aloituspaikkoja karsitaan KPAMK:ssa, ja sairaan- ja terveydenhoitajien sekä tradenomien koulutuspaikkoja lisätään. Esimerkiksi sähkötekniikkaan oli hakijoita alle 1 henkilö yhtä aloituspaikkaa kohden Keski-Pohjanmaalla (Liiten 2012, A4.) Huomio

kiinnittyy myös aikuisten amk-tutkintojen ja YAMK:n tutkintojen varsin vaatimattomaan määrään alueellamme, erityisesti Keski-Pohjanmaan maakunnassa (LIITE 9).

Kuviossa 48 nk. Sinisen meren strategian analyysityökalun, nelikentän *poista – supista – korosta – luo*, avulla esitetty KPAMK:lle suositeltavia koulutuksen kehittämistoimia, jotka ovat opinnäytetyön ja Ikäjohtajuus suurennuslasissa -kyselystä saatujen tuloksien ja opinnäytetyön laatijan, amk-aikuisopiskelijan, näkemyksien yhteenveto.



KUVIO 48. ITE-johtajuus johdattaa *Siniselle merelle*

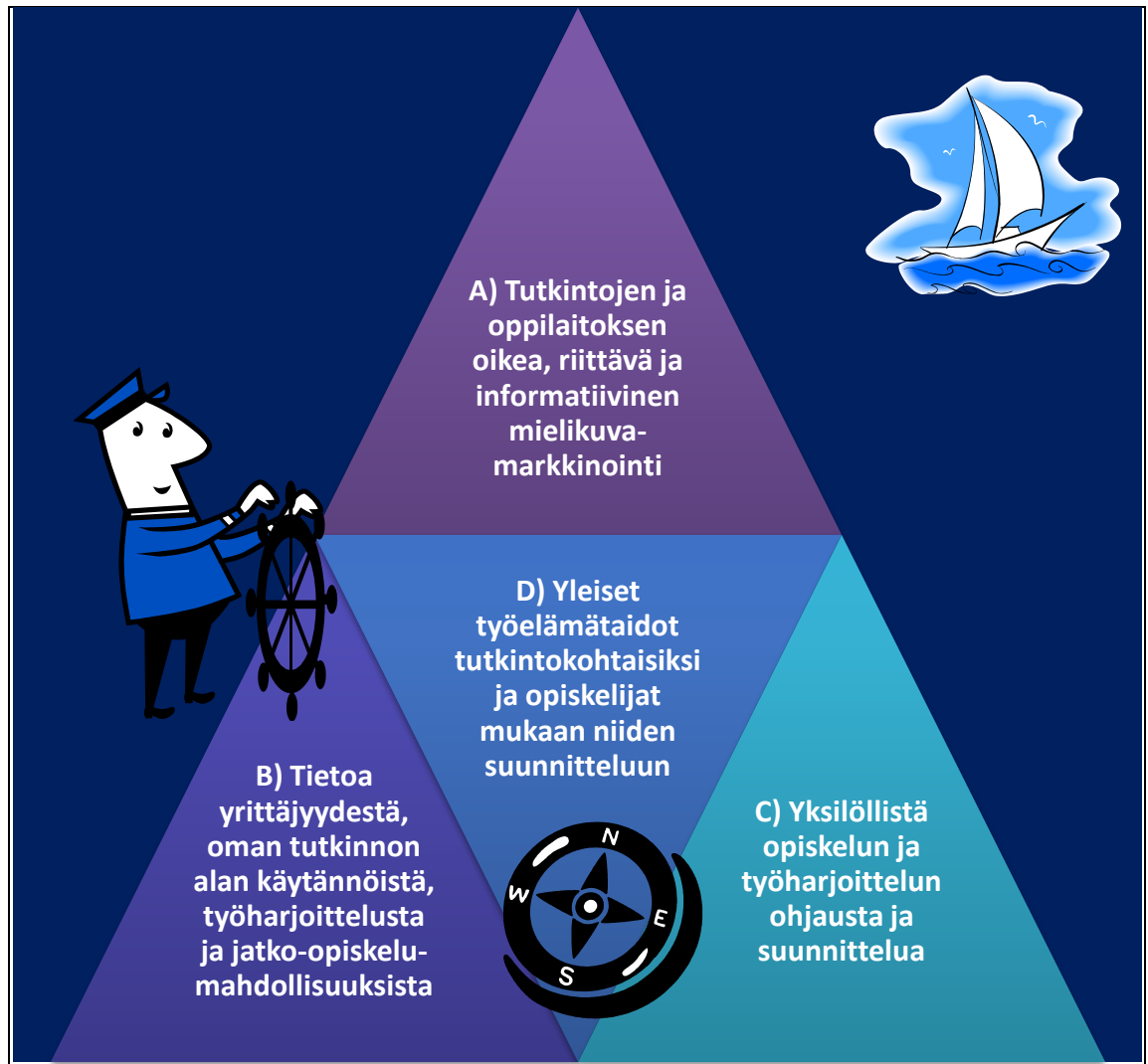
Sinisen meren strategian nimi on mielikuvien tasolla muodostunut ajatus siitä tavoiteltavasta yrityksen tulevaisuuden menestyksestä, joka kohtaa sitä noudattavaa yritystä tai organisaatiota. Useimmat yritykset kilpailevat samoilla tuote- tai palveluideoilla *Punaisella merellä*, ja sen vesi on värjäätynyt punaiseksi kilpailijoiden verisen kilpailun vuoksi. Sinisellä aavalla merellä kilpailua ja kilpailijoita ei ole, ainakaan heti näkyvissä.

Edellä oleva nelikenttä on laadittu siten, että se lisää KPAMK:n vetovoimaa opiskelijoiden mielissä, edistää opintojen sujumista ja ehkäisee opintojen keskeyttämisiä. Nelikenttä antaa vastauksia seuraaviin kysymyksiin: Mitkä alalla yleensä (ammattikorkeakouluissa) olevat ”itsestään selvät” tekijät tulisi *poistaa* KPAMK:ssa? Mitä tekijöitä tulisi *supistaa* selvästi alan normaalitasoon nähden? Mitä tekijöitä tulisi *korostaa* selvästi enemmän kuin alalla yleensä tehdään? Mitä ammattikorkeakouluun täysin uusia tekijöitä tulisi *luoda*? (Kim & Mauborgne 2009, 51–53.) Ikäjohtajuus suurennuslasissa –kyselytutkimuksesta ja opinnäytetyön tuloksista johdettujen kehittämistoimien ja ITE-ohjelmien avulla Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulu voisi nousta yhdeksi tavoitelluimmista ammattikorkeakouluista Suomessa, varsinkin kun opiskelijoiden tyytyväisyyspisteet ovat jo ennestään korkealla (vrt. Talouselämälehdessä tutkimus 4/2011). Tämä on haasteellinen visio tulevaisuuteen, mutta opinnäytetyön laatijan henkilökohtaisena mielipiteenä tämä visio voisi toteutua koulutuksen laatua, yksilöllisyyttä ja työelämäläheisyyttä lisäämällä.

Opinnäytetyön johdannossa esiteltiin opinnäytetyölle asetetut tavoitteet, jotka olivat:

- Kuvata nuorten amk-opiskelijoiden oman elämän hallinnan taitoja, itsensä johtamista ja työelämäsuhteita Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulussa
- Selvittää, onko eri tutkintoa suorittavilla amk-opiskelijoilla erilaiset näkemykset asiantuntija-, esimies- ja alaitaidoista – *yleisistä työelämätaidoista*?
- Kuinka KPAMK voi vaikuttaa opintojen sujuvuuteen, nopeuteen ja työelämävastavuuteen Ikäjohtajuus suurennuslasissa -kyselyn mukaan?
- Voidaanko ammattikorkeakoulujen ITE-johtajuudella nopeuttaa opintoja ja pidentää työuria?
- Luoda ITE-johtajuus ammattikorkeakoulujen innovatiiviseksi toimintakulttuuriksi

Opinnäytetyön tuloksena saatiin vastaukset kaikkiin muihin tutkimuskysymyksiin, mutta eräänlaista ”näkyvätöntä” tutkimushypoteesia – ”ITE-johtajuudella nopeutetaan opintoja ja pidennetään työuria” – ei voitu vielä testata. Seuraavana esitellään tämän hypoteesin testaamiseksi tarvittava *ITE-johtajuuden kompassi* (KUVIO 49).



KUVIO 49. *ITE-johtajuuden kompassi*

Kuviossa 49 on esitelty opinnäytetyön ydintulokset tiivistettynä, jotka saatiin Ikäjohtajuus suurennuslasissa -kyselytutkimuksen tuloksien kautta. Luvussa 3. tulokset olivat käsitelty yksityiskohtaisesti kysymys kerrallaan, mutta seuraavassa tarkastelussa (vrt. kuvioon 49) nostetaan esiin vielä tutkimuksen merkittävimmät tulokset, jotka ohjaavat tulevaisuuden ammattikorkeakoulun ITE-johtajuutta. Tulokset koskevat tässä yhteydessä erityisesti Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulua, mutta niistä voidaan tehdä myös suuntaa antavia

johtopäätöksiä koko ammattikorkeakoulujärjestelmän kehittämiseksi (%-osuudet on tässä koonnissa laskettu vain vastanneiden aineistoista):

Kysymyksessä 24 opiskelijoilta kysyttiin, ”miten arvioisit nykyisten amk-opintojen vastaavan sitä mielikuvaa, joka sinulla oli siitä ennen opiskelua?” Joka 3. opiskelija vastasi, että nykyiset opinnot ”vastaavat kohtalaisesti” ennen opintoja syntynyttä mielikuvaa. *Kysymyksessä 27* opiskelijoilta kysyttiin, minkä kolmen opintoihin liittyvän aihe-alueen tietoa lisäämällä he uskovat parantavansa opiskelunsa sujuvuutta parhaiten. Opiskelijoiden mielestä sujuvuutta lisätään opintojen suunnittelulla (16 %), työllistymiseen liittyvillä asioilla (11 %) ja jatko-opiskelumahdollisuuksista kertomalla (8 %).

Kysymyksessä 11 opiskelijoilta kysyttiin suhdetta yrittäjyyteen. Joka 5. opiskelija vastasi, että harkitsevansa sitä tulevaisuudessa, tradenomeista lähes joka 3. *Kysymyksessä 19* opiskelijoilta kysyttiin, tarvitsevatko he apua KPAMK:lta työharjoittelupaikan löytymiseen, ja opiskelijoista yhteensä 55 % vastasi, että ”ei tiedä” (27 %), ”kyllä” (14 %) ja ”myöhemmin” (14 %). *Kysymyksessä 21 opiskelijoilta* kysyttiin, kuinka paljon heillä on omaan tutkintoon sopivaa työkokemusta, ja vastanneista puolella oli 0–3 kuukautta tutkintoon sopivaa työkokemusta.

Kysymyksessä 30 opiskelijoilta kysyttiin heidän omaa näkemystään, kuinka kehittyneitä he ovat omalla tutkinnon alallaan asteikolla 1–10. Joka 5. kaikista vastanneista katsoi olevansa kehityksessään kohdassa 3. Tulokset jakautuivat varsin tasaisesti kaikille asteikon arvoille; arvoa 10 ei valittu lainkaan. Edellä esiteltyyn *ITE-johtajuuden kompassiin* ja sen D-kohtaan voidaan liittää opinnäytetyön laatijan oma havainto siitä, että opiskelijat vastasivat hyvin mielellään asiantuntija-, esimies- ja alaistaitoja – yleisiä työelämätaitoja – koskeviin Ikäjohtajuus suurennuslasissa -kyselyn kysymyksiin. He osallistuivat aktiivisesti myös ITE-ohjelmia koskevaan keskusteluun (vrt. opinnäytetyön suullinen esitys 9.5.2012 KPAMK:lla). Opinnäytetyön tulokset toivat hyvin esiin sen, että eri tutkintoa suorittavilla nuorilla amk-opiskelijoilla on erilaiset näkemykset yleisistä työelämätaidoista, oman alan asiantuntija-, esimies- ja alaistaidoista, ja mitä niistä he toivoisivat itsellään kehitettävän omassa tutkinnossaan.

"Opiskelija on kuin laiva tuulessa... ei tiedä minne tuuli kuljettaa."

6.2 ITE-johtajuuden toimintakulttuuria ideoimaan

"Opiskelu on kuin vesiputous. On uskallettava antaa virran viedä, koska paluuta entiseen ei ole."

Johtamistaidon Opiston, JTO:n, kehittämispäällikkö Marjaana Suutarisen (Zemken, Rainesin ja Filipczakin alkuperäislähde) mukaan Y-sukupolveen kuuluvat tarvitsevat runsaasti aikaa työympäristön ja -tehtävien kuvaamiseen. He työskentelevät mielellään projekteissa, joissa he sekoittavat perinteiset miesten ja naisten roolit sekä työnjaon. Vähäisen työelämäkokemuksen ja heikon työelämän pelisääntöjen tuntemisen vuoksi he saattavat joutua helposti ristiriitoihin, joissa tarvitaan X-sukupolven edustajaa sovittelijaksi. Yksilönä Yykkari haluaa jatkuvasti kehittyä ammatillisesti. (Suutarinen & Vesterinen 2011, 26). Nämä Yykkarien toiveet työelämälle tulisikin ottaa huomioon tutkintokohtaisissa ITE-ohjelmissa mahdollisuuksien mukaan.

Muiden muassa johtava nuorten johtamisen asiantuntija, Bruce Tulgan neuvoo, että nuoret toimivat mielellään erilaisissa projekteissa, joissa on mahdollisuus henkilökohtaiseen kasvuun. Hei eivät ole kiinnostuneita yritysten tarjoamista urapoluista vaan, siitä miten yritys sopii juuri heidän elämäntyyliinsä. Nuoria sitoutetaan osoittamalla kehittymismahdollisuuksia ja luomalla merkityksellisiä ja jännittäviä mahdollisuuksia. Merkitykselliseksi he kokevat työn, jossa autetaan muita (vrt. hyvejohtajuus, oma lisäys) tai erottaudutaan. Nuoret eivät tee työtä pakosta vaan omasta halustaan ja toimivat mielellään yhteistyössä suurten ikäluokkien kanssa, jotka toimivat nuorten mentoreina. On kunnioitettava nuorten omia näkemyksiä, ideoita ja työsuoritteita, koska Yykkarit ovat tottuneet jo lapsena saamaan vanhemmiltaan runsaasti rakkautta ja jatkuvaa palautetta, joten tällä linjalla tulisi mahdollisuuksien mukaan myös jatkaa. Nuoret toivovat tulevalta työltään joustoja sekä työ- ja yksityiselämän välistä tasapainoa. Työn aikatauluissa nuoret eivät tunne kahdeksasta viiteen -työntekoa, vaan rytmittävät työtään etätöiden suuntaan. (Burkus 2010.)

Huolta tulisi kantaa enemmän siitä, että nuoret tekevät työnsä annetussa aikataulussa, kuin siitä, missä työ suoritetaan. Yykkarit ovat valmiita kehittymään seuraavan sukupolven johtajiksi, kun nykyiset esimiehet sovittavat omat johtamistapansa vastaavasti nuorten osamiseen ja vahvuuksiin (Suutarinen, 27). Yykkareiden ja Z-sukupolven (*Zetat*) yhteistyöstä

tulee varmaankin mielenkiintoista: keskiöön nousee koulutuksen ja viihteen yhdistelmä ("edutainment") ja viihteen ja työn yhdistelmä (Tienari et al. 2011, 97–98).

On muodikasta ja kovin helppoa etsiä työelämässä esiintyvien vaikeuksien syitä nopeasti muuttuvasta työelämästä. Tuomo Alasoini toteaa Elinkeinoelämän valtuuskunnan, EVAn, raportissa: "Työelämä ei ole huonontunut, pätkätyöt eivät ole lisääntyneet eikä työelämä ole muuttunut liikaa vaan liian vähän." Olen samaa mieltä hänen kanssaan siinä, että työelämä on muuttunut liian vähän suhteessa siihen, miten yhteiskunta on samaan aikaan muuttunut. Nuoren Y-sukupolven kasvaneelle osaamiselle ei yrityksissä ole riittävästi tilaa. (Alasoini 2010.) Tämän voi mielestäni soveltaa myös ammattikorkeakoulumaailmaan: Huomioivatko ammattikorkeakoulujen opetussuunnitelmat riittävällä tavalla yhteisöllisen, lahjakkaan, avoimen, ideoivan, ahnaasti kehittyvän ja jatkuvaa palautetta vaativan Ykkärin toiveet, ja löytyykö näille taidoille aidosta työelämästä sopivia työpaikkoja? Työpaikkoja, jotka tarjoavat riittävästi haasteita, elämyksiä ja joustoja?

Esitän seuraavaksi oman ehdotukseni ITE-johtajuuden ja ITE-ohjelmien vaiheittaiseksi käyttöönotoksi tulevissa uusissa ammattikorkeakoulujen opetussuunnitelmissa. Tulisiko se ehkä ensimmäisenä käyttöön Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulussa? Se tuntuisi ihan mahdolliselta kun näin miten innostuneena nuoret opiskelijat opinnäytetyöni suullisessa esityksessä osallistuivat aiheesta käytävään keskusteluun. ITE-ohjelmaa voisi pilotoida aluksi yhdellä koulutusohjelmalla. Ehdotan, että ITE-ohjelmasta tehdään oma tarkoin rajattu kokeiluprojektinsa, joka on jaettu viiteen vaiheeseen:

Projektin 1. vaiheessa tehdään ns. vaatimusmäärittely, johon listataan ne asiat, jotka ITE-ohjelmalla halutaan saada aikaan. Tässä vaiheessa eri sidosryhmien mukana olo olisi suotavaa. Työelämäedustajien (mentorit, seniorit), opettajien sekä opiskelijoiden yhteinen luova aivoriihi on tässä ideoinnin alkuvaiheessa tärkeää. He kaikki voivat omalta osaltaan antaa hyviä neuvoja ITE-ohjelman sisältöön omista näkökulmistaan katsoen. Mietin, voisi kohan tämä opinnäytetyöni toimia joiltain osin tällaisen aivoriihen työkirjana ja apuvälineenä, kun tutkintokohtaisia ITE-prosesseja suunnitellaan soveltaen 80–20 -sääntöä? Vaatimusmäärittelyssä kirjataan tärkeimmät tutkintokohtaisista työelämätaidoista – asiantuntija-, esimies- ja alaistaidoista – jotka kaikilta tutkinnon suorittaneilta pitää löytyä.

Samassa yhteydessä tulee huomioida, että ammattikorkeakoululaki 9.5.2003/351 ja asetus ammattikorkeakouluopinnoista 3.3.1995/256 (2. luku 7§) määrittävät jo ammattikorkeakoulututkintoon johtavien opintojen tuottamaa osaamista. Ammattikorkeakoulututkintoon johtavien opintojen lakiin perustuvia yleisiä tavoitteita on antaa opiskelijalle käytännölliset perustiedot ja -taidot sekä niiden teoreettiset perusteet asianomaisen alan asiantuntijatehtävissä toimimista varten, edellytykset asianomaisen alan kehityksen seuraamiseen ja ajan tasalla pysymiseen, valmiudet jatkuvaan koulutukseen, riittävä viestintä- ja kielitaito sekä asianomaisen alan kansainvälisen toiminnan edellyttämät valmiudet. Edellä mainitun asetuksen mukaan perusopinnoissa opiskelija saa laaja-alaisen yleiskuvan ammatin asemasta ja merkityksestä yhteiskunnassa ja työelämässä, myös kansainvälisesti. Opiskelija perehtyy oman ammatin yleisiin teoreettisiin perusteisiin ja viestintään sekä saa saman asetuksen 8 §:n määrittämän kielitaidon. (Asetus ammattikorkeakouluopinnoista 3.3.1995/256.)

Edelleen saman asetuksen 7 §:n mukaan ammattiopintojen tehtävänä on perehdyttää ”*ammattillisen tehtäväalueen keskeisiin ongelmakokonaisuuksiin ja sovellutuksiin sekä niiden tieteellisiin tai taiteellisiin perusteisiin siten, että opiskelija kykenee itsenäisesti työskentelemään tehtäväalueen asiantuntijatehtävissä, kehitystyössä ja yrittäjänä*”. Harjoittelu perehdyttää opiskelijan ohjatusti ”*erityisesti ammattiopintojen kannalta keskeisiin käytännön työtehtäviin sekä tietojen ja taitojen soveltamiseen työelämässä*”. Opinnäytetyön merkitys on kehittää ja osoittaa opiskelijan kykyjä ”*soveltaa tietojaan ja taitojaan ammattiopintoihin liittyvässä käytännönläheisessä asiantuntijatehtävässä*”. (Asetus ammattikorkeakouluopinnoista 3.3.1995/256.)

Kun projektissa on määritelty se, mitä halutaan saada aikaan, on 2. vaiheena toivotun suunnan ja strategian valinta. Yleensä yrityksen, tässä tapauksessa koulutusorganisaation, strateginen johto tekee yleensä nämä suunnitelmat, joita voivat olla esimerkiksi erilaiset rajaukset siitä, ketkä henkilöstöstä tulevat kuulumaan tähän ITE-ohjelmaan ja missä laajuudessa. Suunnitellun projektin budjetointi ja kustannukset ovat myös ylimmän johdon määrittelemiä.

Projektin 3. vaihe on varsinaisen toteutussuunnitelman luominen. Tässä vaiheessa tehdään tarkat suunnitelmat ja dokumentit siitä, kuka on projektin tilaaja, projektin omistaja ja projektipäällikkö sekä mitä sidosryhmiä otetaan mukaan. Voidaan myös perustaa erikseen

valittu projektin ohjausryhmä. Projektin ohjausryhmällä voidaan katsoa olevan hieman samantyylinen status kuin hallituksella on yrityksessä, mutta vain pienemmässä mittakaavassa tässä yhteydessä. Toteutussuunnitelmassa määritellään koko projektin organisaatio ja erilaiset vastuunjakoon liittyvät asiat. Projektin aikataulut, neuvottelut, välitavoitteet, työvälineet ja tekniikat sovitaan tässä vaiheessa ja ne dokumentoidaan. Mahdolliselle projektisihteerille osoitetaan hoidettavaksi tarvittavat muistiot, raportit ja pöytäkirjat. Projektin omistaja vastaa siitä, että toteutussuunnitelmassa huomioidaan kaikki projektille asetetut tavoitteet ja muut reunaehdot. Projektin omistajan tehtävänä on tämän toteutussuunnitelman avulla koordinoida itsellinen toimiva projektiorganisaatio – ”organisaatio organisaation sisälle”. Projektille nimetään projektipäällikkö, joka vastaa kaikista käytännön tason toteutukseen liittyvistä asioista projektin edistyessä.

Projektin 4:nnessä vaiheessa, kun toteutussuunnitelmassa asiat on hyvin valmisteltu etukäteen, niiden toteutus on helppoa. Ei ole harvinaista, että heti projektin alussa huomataan joitakin muutettavia projektin osia, aikataulutuksia tai työtehtävämuutoksia. Projektin toteutussuunnitelmassa on ollut tärkeää muodostaa eri asiantuntijoista sellainen tiimi, ITE-tiimi, että vuorovaikutus on toimivaa ja joustavaa ja yhteistyö toii saumattomasti myös edellä mainitun kaltaisissa projektin uudelleen suuntautumistilanteissa. ITE-tiimin sisäisen vuorovaikutuksen ja viestinnän tulisi olla avointa ja luontevaa. Tässä kohdin projektin omistajan kokonaisnäkemys nimenomaisesta projektista on ensiarvoinen. Usein hyväkin projekti kaatuu huonoon asioiden valmisteluun ja organisointiin. Muita puutteita projektissa voivat olla epäselvät tavoitteet, suunnitellun budjetin ylittyminen, huono tiedonkulku ja tavoitteen karkaaminen käsistä toimintaympäristön, lainsäädännön tai kilpailijoiden vaikutuksesta.

Projektin 5:nnessä, viimeisessä, vaiheessa, ITE-prosessin käynnistyttyä ja sen toimittua vuoden verran, ennen seuraavan vuosikurssin alkua, ITE-tiimi ja ITE-prosessin vastuuhenkilö, ITE-johtaja, käyvät yhteistyössä läpi mahdolliset toiminnan puutteet ja virheet, ja etsivät niihin tuoreeltaan toimivimmat ratkaisut. Erilaista ITE-prosessin dokumentointia ja laadun kehittämistä voidaan suorittaa useissa kohdin ITE-projektia, mutta varmasti jo ensimmäisen ITE-prosessin edettyä lähelle kahta täyttä lukuvuotta, voidaan päättää se, onko ITE-projektin tavoite saavutettu ja voidaanko ITE-prosessit ottaa myös muissa koulutusohjelmissä käyttöön.

6.3 ”Kehittyminen tapahtuu epämukavuusalueella”

Olen henkilökohtaisesti aina pitänyt Jari Sarasvuosta ja etenkin hänen muutaman sanan mittaisista ”lähes senhetkisen koko aikaisemman elämänfilosofian” tyhjäksi tekevästä lausahduksistaan, joista viimeisimpiä on: ”Kehittyminen tapahtuu epämukavuusalueella.”

Käteeni sattui ”Menestyksen salaisuudet, neuvoja maailman huippujohtajilta” -teos, johon on koottu maailmalla johtavassa asemassa olevien karismaattisten henkilöiden menestystarinoita. Seuraavassa on vuonna 1999 Wipro Technologies -yrityksen johtoon tulleen pääjohtaja Vivek Paulin ohje (Paul 2009, 206):

”Olen saanut kaikkein parhaat neuvot elefantinhoitajalta Bangaloren ulkopuolella sijaitsevassa viidakossa. Olin lomamatkalla ja patikoin viidakon halki. Näin suuria elefanteja, jotka oli kiinnitetty köydellä pieneen tolppaan. Kysyin [elefantinhoitajalta] häneltä: Miten voit pitää noin suuren elefantin sidottuna noin pieneen tolppaan? Hän sanoi: Kun elefanti on pieni, se yrittää vetää tolpan irti maasta, mutta ei saa sitä irti. Kun se kasvaa suureksi, se ei enää yritä. Tuo vertaus muistuttaa minua siitä, että meidän täytyy tehdä mitä osaamme, eikä jäädä sellaiseksi kuin olimme aikaisemmin.”

Olen samaa mieltä näiden viisaiden herrojen kanssa. Meidän täytyy tehdä mitä osaamme – mutta joskus vielä enemmän – kehittyäksemme: venyttävä oman mukavuusalueemme ulkopuolelle. Omassa opinnäytetyössäni näitä epämukavuusalueita voisi kuvata Vivek Paulin tapaan ”älä anna menneiden odotusten rajoittaa tekojasi”. ”Isot kivet ensin” -säännön jätän perinnöksi opinnäytetyönsä kanssa kamppaileville opiskelijoille:

Seuraavana kuvaus omasta opinnäytetyöprosessistani, joka on ollut aikamoinen vuoristorata nousuineen ja laskuineen. Työhön ryhdyin avoimin ja iloisin mielin. Aihe oli kiinnostava ja ajankohtainen. Nyt se on entistäkin ajankohtaisempi, kun lopettelen työtäni, kuin mitä se oli työhön ryhtyessäni vuoden 2010 alussa, yli kaksi vuotta sitten. Työurien pidennys aiheena oli kuin magneetti, joka huomaamatta alkoi kerätä pieniä metallihippuja mieleeni: hajanaisia faktatietoja, ajatuksia, mielipiteitä, kehittämisisideoita (LIITE 5). Opettajamme Juhani Palojärven tenttivastauksena jättämäni reilun 20 sivun essee johtajuudesta yhdisti nämä hiput yhteen, ja näin lähdin etsimään vastauksia avoimiin kysymyksiin: kuinka hyvällä ikäjohtajuudella voidaan nopeuttaa ammattikorkeakouluopintoja ja samalla pidentää työuria?

Aihetta kesän 2010 pohdittuani päädyin sen valitsemaan. Seuraavaksi oli ohjaajan löytäminen, jossa seurasin johtamisen opintojaksoa opettavan Juhani Palojärven antamaa ohjetta; työni ohjaajan Marko Ovaskaisen kanssa aloittelimme opinnäytetyöni suunnittelua syyskuussa 2010. Etenin sovitussa aikataulussa ja sain Ikäjohtajuus suurennuslasissa - kyselylomakkeen valmiiksi huhtikuussa 2011. Sitä ennen tutustuin itsenäisesti tilastollisiin tiedon analysointiohjelmiin, Webropoliin ja e-lomakkeeseen, ja mietin niiden soveltuvuutta työhöni. Ne eivät sopineet laajoihin asiantuntija-, alais- ja esimiestaitojen monivalintakysymyksiin, jotka olivat kyselyn tärkeimmät asiakokonaisuudet, joten pääasiallisesti niiden analysoinnin mahdollistamiseksi päädyin valitsemaan SPSS-ohjelman, jonka tiesin olevan hyvä juuri tällaisten laajojen kysymystenasettelujen kohdalla aikaisempien tilastollisten menetelmien opintojemme perusteella KPAMK:ssa.

Käytin kysymysten (numerot 3, 6, 7, 12, 22, 23, 29, 30, 40) laadinnassa seuraavia Yhteiskuntatieteellisen tietoarkiston arkistoituja tutkimusaineistoja soveltaen apunani tietoarkistolta saamani luvan perusteella: Lempinen, Petri: Opiskelijabarometri 1997. Kyselylomake (FSD1115); Lempinen, Petri & Suomela, Sanna & Vesikansa, Sanna: Opintojen etenemiseen vaikuttavat tekijät 1998. Kyselylomake (FSD1116); Mäkinen, Jarkko & Mäkinen, Mirka: Turun yliopiston opiskelijoiden seurantatutkimus 1999–2001. Kyselylomake (FSD1223). Muilta osin 40 kysymyksen sisältävän kyselylomakkeen kysymykset ovat itse laadittuja (LIITE 2). Kyselylomakkeen tein aluksi Excel-taulukkopohjalle ja siitä siirsin Word-asiakirjaan. Muistan, että kiirehtiäkin piti, koska opiskelijat olivat jo pian karkaamassa kesälomalle.

Suunnitelma A:n mukaan suomenkielisille opiskelijoille lähetettiin oppilaitoksen kautta sähköpostikyselyt, joissa heitä kehoitettiin vastaamaan kyselyyn ja noutamaan palkkioksi Kannustalon pieni lahja täytettyä kyselylomaketta vastaan opintosihteeriltämme Eila Korhoselta. Suunnitelma A ei kuitenkaan tuottanut tulosta: lomakkeita palautui vain neljä kappaletta! Suunnitelma B oli olemassa. Olin sopinut ohjaajani kanssa, että jos sähköpostivastauksia ei tule, kerään painettujen kyselylomakkeiden kautta vastaukset opiskelijoilta. Tässä kohtaa kiitin aikaisempaa yrittäjäkokemustani: ei saanut jäädä tuleen makaamaan, jos ensimmäinen suunnitelma ei toteutunut. Yrittäjänä pitkään toimineena lähestyin suoraan toista yrittäjää, Ulpu Välikangasta, Välikankaan kirjapainossa Kokkolassa. Hän sai asiat sujumaan, vaikka ei itse ollutkaan paikkakunnalla. Sain Välikankaan kirjapainosta painet-

tuna 300 kappaletta 15-sivuisia kyselylomakkeita, 4500 arkkia nidottuina, vain 1 ½ päivän varoitusajalla: Tämä oli kunnioitettavaa toimintaa yritykseltä, jolla saattaa olla minuuttiaikataulut sovittuna jo koko työviikolle.

Suunnitelma C:n kehittelin mielessäni pikavauhtia. Käännyin asiassa karismaattisen viestinnän opettajamme Helvi Pääkkösen puoleen, jos hän voisi auttaa keräämään omilta opiskelijoiltaan omilla tunneillaan opiskelijoiden täyttämiä kyselylomakkeita Kannustalon mukavia pikku palkintoja vastaan. Näin sovimme, ja Helvi neuvoi ottamaan mukaan vielä markkinoinnin opettajamme Ankin (Ann-Christine), ja Anki puolestaan löysi talkoisiin taloushallinnon opettajamme Ullan. Samaan aikaan panin hihat heilumaan terveyden ja hyvinvoinnin yksikössä yksikön johtajan Merjan ja opintosihteerin Lean kanssa. Nuorten innolla samasta yksiköstä Taina ja Joni liittyivät myös mukaan ringiin sekä yksikön muita avuliaita opettajia: näin me yhteisvoimin keräsimme 151 täytettyä vastauslomaketta. Olipa hieno saalis! Pidin jopa yhdelle 1. vuosikurssin terveydenhoitajaopiskelijaluokalle ex tempore -esityksen siitä, miksi heidän kannattaa vastata tähän kyselyyn, jos he haluaisivat parantaa opiskeluolosuhteitaan vielä oman opiskelunsa loppuajalle. Oli hienoa huomata, että suunnitelma C saatiin yhteistyössä lopulta toimimaan: opiskelijat innostuneina täyttivät kyselylomakkeet ja lähtivät Kannustalon lippalakki päässään pois. Verkostoissa on voimaa!

Sitten alkoi kesäloma. Minulla oli nyt käsissäni 155 kappaletta 40 kysymyskohdan sisältäviä 15-sivuisia lomakkeita vastauksineen, siis yhteensä 6200 kysymyskohtaa alakohtineen analysoitavana. Joku voisi tässä kohtaa sanoa ”no thank you”. Muistin ohjeen: jos haluaa syödä norsun, on edettävä pala kerrallaan.

Siirryin epämurkkualueelle: menin SPSS-verkkokurssille Yliopistokeskus Chydeniukseen. Olin jo tutustunut SPSS-tilasto-ohjelmaan amk-opiskelujemme yhteydessä ja muistan jo silloin ajatelleeni, että jos se minusta on kiinni, ”ei koskaan enää”. Niinhän ei koskaan tulisi sanoa – tiedän. Kurssille menin, opiskelin tarvittavat asiat ja läpäisin SPSS-kurssin. Kurssin aikana koodasin, tallensin ja analysoin opinnäytetyöni vastaukset SPSS:n avulla. En antanut ”menneiden odotusten rajoittaa tekojani” vaan nykäisin tolpan irti.

Nyt minulla oli käsissäni kyselyn vastaukset ja aloin suunnitella opinnäytteen kirjoitustyötä. Olin alkuperäisessä opinnäytetyösuunnitelmassa tehnyt yhden perinteisen teoriasta lähtevän sisällysluettelon ns. suppilomallin avulla, mutta totesinkin, että se ei käy minun työhöni, joka on suurelta osin toiminnallinen, käytännönläheinen ja raportinomainen. Oma ohjaajani oli kesälomalla, joten Helvi Pääkkösen antaman neuvon perusteella tutkin vetoketjurakennetta yliopettaja Aino Vuorijärven ja yliopettaja Mika Boedekerin Internetistä löytämieni aineistojen perusteella. Niistä en kuitenkaan saanut vielä sellaista varmuutta, että olisin voinut lähteä toteuttamaan työtäni vetoketjumallilla. Päätin ottaa yhteyttä vielä sähköpostilla Aino Vuorijärven ja sain häneltä hyviä neuvoja – taas lähti tolppa irti:

- -”Ilahduttavaa, että vetoketjumalli kiinnostaa, sillä se on tärkeä työkalu toteuttaa ja kehittää entistä parempaa kommunikaatiota ammatilliseksi asiantuntijaksi opiskelevan (amkilaisen) ja työelämälukijan välille. Kannustan kokeilemaan sitä rohkeasti, mikäli vain aihe ja etenkin työn (prosessimaisehko, toiminnallinen tai tuotteellinen) toteuttamistapa puoltavat. - -

- - Samalla tähdennän, että työelämäläheisen opinnäytetyötekstin rakenneratkaisutapoja ilman muuta on useita. Kun valitsee tavanomaisesta poikkeavan, on hyvä tehdä raportointitapa erittäin selväksi johdannosta alkaen eli kiteyttää siinä lukijalle perustelut tekstin esitystavalle ja -järjestykselle. Toiseksi on tärkeä tehdä otsikoista eli sisällysluettelosta läpinäkyvä ja selkeä kokonaisuus.

Sitten vain kirjoittamaan tietoperustaa [:] (aiemmin tutkittua ja muuta relevanttia kontekstittietoa) ja toimintaa tuloksineen rinnakkain tai limittäin, vetoketjumaisesti yhteen niveltäen - vaikkapa topiikki (aihe/asia tai ilmiö/ osailmiö) kerrallaan. Kokonaisuus määrytyy opinnäytetyön toteutuneen prosessin ja sen tulosten mukaisesti – noin karkeasti sanottuna. Kun sitä laatii, on lukija pidettävä tarkasti mielessä: millainen jäsenitys palvelee häntä parhaiten tässä tapauksessa.

- - Vetoketjumallisia opinnäytetöitä on tietysti hankala hakusanojen avulla löytää, sillä opinnäytetöissä ei ole tapana merkitä erikseen tekstin jäsenys-tapaa esim. asia- tai hakusanaksi, kun se tavallaan kutoutuu ja kätkeytyy itse tekstiin kauttaaltaan. Vetoketjumallia on kuitenkin harrastettu eri puolilla, etenkin YAMKissa, jo useita vuosia - onnistuneestikin.” - - Aino V.

Aino Vuorijärven (2011) kanssa sähköpostien kautta viestitellessäni en voi sanoa olleeni epä mukavuusalueella, vaikka koinkin kehittyneeni valtavasti kirjoittajana; viestintämme oli erittäin miellyttävä ja ikuisesti mieleen painuva tapahtuma.

Aino Vuorijärven antamien hyvin ohjeiden innoittamana ja kokeiltuani vetoketjurakennetta omaan työhöni suosittelen sitä lämpimästi kaikille niille kirjoittajille, jotka eivät kovin kurnalaisesti seuraa, tai eivät ehkä halua seurata, ennalta määrättyä opinnäytetyösuunnitelmaa tai sisällysluetteloa vaan kirjoittavat tajunnanvirtatekniikalla jättäen intuitiollekin sopivasti tilaa. Vetoketjurakenne on siitä hyvä, että työtä voi jatkaa halutessaan useammasta eri kohtaa, kun vain muistaa sen tärkeän ohjeen, että ”isot kivet tulee asettaa lasimaljaan ensin”. Sovellan tätä vertausta, jonka alkuperästä ei taida olla kenelläkään kovin tarkkaa tietoa: mieti mitkä asiat ja luvut ovat opinnäytetyösi pääluvut ja aseta ne ensin omaan työhösi. Sen jälkeen voit kaataa hiekan, pienet asiat, jotka täyttävät raot isojen kivien välissä. Jos teet toisin päin ja kaadat hiekan ensin, et saa enää kaikkia isoja kiviä mahtumaan maljaasi – ainakaan rikkomatta sitä. Periaate soveltuu myös opiskelijan ajanhallintaan ja allakan täyttämiseen opinnäytetyöprosessin aikana: isot asiat ensin, pienillä voit täyttää välit. Topiikeittain rakennettuun opinnäytetyöhön sain hyviä ohjeita myös YTT, dosentti, lehtori Jari Eskolan tekstistä teoksessa *”Ikkunoita tutkimusmetodeihin II, Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin”* (Aaltola & Valli 2010, 181–186).

Opinnäytetyöni monenlaisten – vauhdikkaiden ja vaarallistenkin – käännteiden jälkeen voisi omalla kohdallani soveltaa V.A. Niinisen ”Sielutieteelliset ja kasvatustieteelliset näkökohdat työnjohdossa”-oppikirjan ohjetta vuodelta 1948:

Jotta naisesta tulisi hyvä johtaja, pitää hänen säilyttää terveytensä ja välttää kroonillista väsymystä. Hänen on järjestettävä elämänsä miehen myötämielisellä avustuksella niin, että hänellä on riittävästi vapautta, kunnollinen talousapulainen, huvittelumahdollisuuksia ja normaaliset sukupuolisuhteet. Milloin hän voi järjestää asiansa näin, voimme sanoa, että hän kehittyy varmasti hyväksi työnjohtajaksi, joka on luonteva, oikeamielinen ja suurpiirteinen. Yli-työtä ja liiallisia kotiaskareita hänen on kartettava.”

Opinnäytetyöstäni suurin kiitos kuuluu miehelleni Matille, joka takasi kaikki nämä olosuhteet ja korvat kipeäksi asti kuunteli erilaisia johtajuusfilosofioitani usean vuoden ajan.

Työn viimeisten kappaleiden ollessa käsillä, haluan vielä hetken miettiä sitä, mitä me olemme tällä yhteisellä matkallamme löytäneet. Yleisenä totuutena sanotaan, että ei niitä opiskelijoiden opinnäytetöitä kukaan lue, ja samalla joku optimisti kiirehtii vinkkaamaan: ”kyllä meidän mummo ainakin luki”. Kaikkia opinnäytetöistä sanottuja ikivanhoja totuuk-

sia uhmaten toivon, että opinnäytetyöni tavoittaisi erilaisia lukijoita: opiskelijoita, jotka ovat aikeissa pyrkiä ammattikorkeakouluopiskeluun ja ovat epävarmoja omasta ammatistaan; opintojen loppuvaiheen opiskelijoita opinnäytetyön vetoketjumallin sovelluksissa; johtajuutta, esimiestyötä ja yrittäjyyttä opettavia opettajia; ammattikorkeakoulujen koulutussuunnittelijoita ja koulutusohjelmajohtajia eri puolilla Suomea – myös avoimen ammattikorkeakoulun puolella – ja työ- ja elinkeinoministeriön ja opetus- ja kulttuuriministeriön virkamiehiä, joiden ohjauksessa ammattikorkeakoulua ja opintojen hakumenettelyä koskevia lakeja säädetään.

Lisäksi meidän olisi hyvä muistaa, että 2000-luvulla syntyneet yhteisölliset, avoimet, itsevarmat ja leikkisät *Zetat* valtaavat ammattikorkeakoulujen aloituspaikat noin seitsemän–kahdeksan vuoden päästä. Onko ammattikorkeakoulujärjestelmämme valmis heidät vastaanottamaan? Kyllä on. Tarjotkaamme heille ITE-johtajuutta – koulutuksen ja viihteen yhdistelmää – jossa tunne kuljettaa tietoa.

"Oppiminen on kuin yrittäisi tunkea juustonaksua likakaivon kannen läpi ruuvimeisselillä."

LÄHTEET

Aaltola, J. & Valli, R. 2010. Ikkunoita tutkimusmetodeihin II. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. Juva: PS-kustannus

Aho, S., Pitkänen, S. & Vanttaja, M. 2012. Nuorten työmarkkinatukioikeus ja koulutukseen hakeutuminen – Työmarkkinatuen saamisen edellytyksenä olevan kouluttautumisvelvoitteen arviointitutkimus. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu: Työ ja yrittäjyys 3/2012. Www-dokumentti. Saatavissa: <http://www.tem.fi/?s=2684>. Luettu 8.4.2012.

Alasoini, T. 2010. Mainettaan parempi työ. Kymmenen väitettä työelämästä. Www-dokumentti. Saatavissa: <http://www.eva.fi/julkaisut/eva-raportti-mainettaan-parempi-tyo/2924/>. Luettu 3.4.2012.

Ammattinetti. Työ- ja elinkeinoministeriö. 2012. Www-dokumentti. Saatavissa: <http://www.ammattinetti.fi/web/guest/etusivu>. Luettu 27.2.2012.

Arene ry. 2012. Www-dokumentti. Saatavissa: <http://www.arene.fi/index.asp?main>. Luettu 27.2.2012.

Asetus ammattikorkeakouluopinnoista 3.3.1995/256. Www-dokumentti: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1995/19950256>. Luettu 2.5.2012.

Asp, E. & Peltonen, M. 1982. Työnsosiologia. Keuruu: Otava

Burkus, D. 2010. Developing the Next Generation of Leaders: How to Engage Millenials in the Workpalce. Leadership Advance Online Issue XIX. Www-dokumentti. Saatavissa: <http://davidburkus.com/writing/>. Luettu 3.4.2012.

English Language & Linguistics. Www-dokumentti. Saatavissa: <http://www.putlearningfirst.com/language/20rhet/chill.html>. Luettu 29.2.2012.

Europa.eu. Www-dokumentti. Saatavissa: http://europa.eu/pol/health/index_fi.htm. Luettu 14.3.2012.

Fakiirimedia. Www-dokumentti. Saatavissa: <http://tymi.fakiirimedia.com/esitykset/popup.php?esitys=22&teksti=Taustaa>. Luettu 14.3.2012.

Hakanen, J. 2009. Työn imua, tuottavuutta ja kukoistavia työpaikkoja? – Kohti laadukasta työelämää. Www-dokumentti. Saatavissa: <http://www.tsr.fi/uutistori/tiedotteet/tiedote/-/view/3331>. Luettu 27.4.2012.

Halinen, I. 2011. Koulu kohtaa maailman. Mitä osaamista maailmankansalainen tarvitsee? Jääskeläinen, L. & Repo, T. (toim.), 76–78. Www-dokumentti. Saatavissa: http://www.oph.fi/julkaisut/2011/koulu_kohtaa_maailman. Luettu 9.4.2012.

Halme P. 2005. Eri-ikäisyys ja ikäjohtaminen – Diskursiivinen tutkimus. EJBO Electronic Journal of Business Ethics and Organization studies. Vol. 10. No. 2. Www-dokumentti. Saatavissa: ejbo.jyu.fi/pdf/ejbo_vol10_no2_pages_31-40.pdf. Luettu 18.3.2012.

Havard, A. 2009. Hyvejohtajuus. Helsinki: Otava

Helakorpi, S. & Olkinuora, A. 1997. Asiantuntijuutta oppimassa. Ammattikorkeakoulupedagogiikkaa. Helsinki: WSOY.

Hidasta elämää – olet jo perillä. Www-dokumentti. Saatavissa: <http://hidastaelamaa.fi/2012/02/tyo-tulevaisuudessa-ei-asiakas-vaan-tunteva-ihminen/>. Luettu 29.2.2012.

Hietikko H. 2008. Valta, johtajuus, tuho ja toivo. J. R. R. Tolkienin teoksessa Taru Sormusten Herrasta eli "Management by Sauron. Tampereen yliopisto. Akateeminen väitöstudium. Www-dokumentti. Saatavissa: acta.uta.fi/pdf/978-951-44-7477-4.pdf. Luettu 20.3.2012.

Hirvikoski, H. & Swanljung, E. 2006. Kokemus puhuu. Helsinki: WSOY

Isohanni, J. 2012. Essekirjoitus. Ikäjohtajuus suurennuslasissa -kyselytutkimus.

Jokinen, J. 2011. Downshifting – työntekijän oma strategia selviytyä. Valtiotieteilijä 4/2011, 30–35.

Jyrkämä, J. & Sankari, A. 2001. Lapsuudesta vanhuuteen – Iän sosiologiaa. Tampere: Vas-tapaino.

Kauppila, E. Mieli-pidekirjoitus. Helsingin Sanomat 25.11.2010.

Kauppinen, H. 2010. Alaistaidot avuksi. Tradenomi 5/10, 8–12.

Kauppakorkeakouluun.com. Www-dokumentti. Saatavissa: <http://kauppakorkeakouluun.com/2009/henkilostojohtamisen-yhteensopivuusmallit-ja-yhdistelmamallit/>. Luettu 20.4.2012.

Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulu. 2012a. Www-dokumentti. Saatavissa: <http://web.cou.fi/Page.aspx?id=663&p1=44&p2=663>. Luettu 13.5.2012.

Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulu. 2012b. Www-dokumentti. Saatavissa: <http://web.cou.fi/Page.aspx?id=44&p1=44&p2=44>. Luettu 13.5.2012.

Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulu. 2012c. Www-dokumentti. Saatavissa: <http://web.cou.fi/Page.aspx?id=664&p1=44&p2=664>. Luettu 13.5.2012.

Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulu 2012d. Www-dokumentti. Saatavissa: <http://www.haennenkuin.fi/Haeammattikorkeakouluun.aspx?id=71&p1=21&p2=70&menu=1>. Luettu 13.5.2012.

Kim, W.C & Mauborgne Renee. 2009. Sinisen meren strategia. Helsinki: Talentum Media

Korkeakouluihin haki useampi kuin viime vuonna. 2012. Helsingin Sanomat, 12.4.2012, A11.

Kotimaisten kielten tutkimuskeskus. Www-dokumentti. Saatavissa: <http://www.kotus.fi/index.phtml?s=766> . Luettu 20.3.2012.

Liiten, M. 2012. Sosiaali- ja terveysala suosituin. Helsingin Sanomat 23.4.2012, A4.

Lönnqvist, J. 2002. Johtajan ja johtamisen psykologiasta. Helsinki: HAUS hallinnon kehittämiskeskus. Edita.

Lähtenmäki, S. 1999. Osaamisen johtaminen on tieteellisen kirjaston kilpailuvaltti. Aca-tiimi 2/1999.

Miettinen, S. & Torkki, J. 2008. Neuvotteluvalta. Miten tulen huippuneuvottelijaksi? Porvoo: WS Bookwell Oy.

Mikkonen, A. 2011. Kajaani on Suomen ykkönen. Talouselämä 10/2011, 22–31.

Mc Crindle, M. & Wolfinger, E. 2009. ABC of XYZ: Understanding the Global Generations. Sydney: University of New South Wales Press, 121–122. Sähköinen kirja, Ebrary. Luettu 17.4.2012.

Muuraiskangas, S. & Oksiala-Mäki-Petäjä, K. 2010. Henkilöstöstrategia. KPAMK/Saloniemi, J. Kirjallinen henkilöstöjohtamisen teorioihin perustuva sovellusharjoitus.

Nurme, K. & Räisänen, E. Vastavalmistuneiden urapolut 2011. Vuosina 2009–2010 valmistuneiden Talentian jäsenten sijoittuminen työelämään. Www-dokumentti. Saatavissa: <http://www.talentia.fi/materiaalit/tutkimukset>. Luettu 9.3.2012.

Opetushallitus. Www-dokumentti. Saatavissa: http://www.oph.fi/koulutus_ja_tutkinnot/ammattikorkeakoulut_ja_yliopistot/ammattikorkeakoulut. Luettu 28.2.2012.

Opintoluotsi 2012a. Www-dokumentti. Saatavissa: http://www.opintoluotsi.fi/fi-FI/koulutusalat_ja_ammattit/kulttuuriala/. Luettu 12.3.2012.

Opintoluotsi 2012b. Www-dokumentti. Saatavissa: http://www.opintoluotsi.fi/fi-FI/koulutusalat_ja_ammattit/yhteiskuntatieteiden_liiketalouden_ja_hallinnon_ala/. Luettu 13.3.2012.

Opiskelupaikka. Www-dokumentti. Saatavissa: <http://www.opiskelupaikka.fi/Koulutus/Ammattikorkeakoulu/AMK-Kulttuuriala/Esittavan-taiteen-koulutusohjelma>. Luettu 12.3.2012.

Ovaskainen, E. 2012. Perustutkintoa opiskelevat opiskelijat KPAMK:ssa 20.1.2011. Sähköposti elina.ovaskainen@cou.fi 14.3.2012. Tulostettu 20.5.2012.

Paul, V. 2009. Älä anna menneiden odotusten rajoittaa tekojasi. Fortune-lehti (toim.) Menestyksen salaisuudet Neuvoja maailman huippujohtajilta, 206–207. Helsinki: Multikustannus Oy.

Peltomäki, T. 2011. Ammattikorkeiden kiihtyvä mielikuvamainonta nielee rahaa. Helsingin Sanomat 11.4.2011, A5.

Perusopetus 2020 – yleiset valtakunnalliset tavoitteet ja tuntijako. 2010. Www-dokumentti. Opetus- ja kulttuuriministeriö. Saatavissa: http://www.minedu.fi/OPM/Julkaisut/2010/perusopetuksen_tuntijako.html?lang=fi. Luettu 2.5.2012.

Pursio, H. 2011. Allegro giocoso, allegro molto e risoluto. Teoksessa P-L Vesterinen & M. Suutarinen Y-sukupolvi työ(elämä)ssä. Vantaa: Hansaprint.

Ropo, A. 2005. Tulevaisuuden johtajuus – elämää ja estetiikkaa. Tampereen yliopisto. Virkaanastujaisesityelmä.

Sairaanhoitajaliitto. Www-dokumentti. Saatavissa: http://www.sairaanhoitajaliitto.fi/sairaanhoitajan_työ_ja_hoitotyön/sairaanhoitajan_työ/. Luettu 13.3.2012.

Salminen-Kultanen, P. & Thuneberg, M. 2010. Taloudellinen tiedotustoimisto ja T-media. Nuoret ja johtaminen 2010. Www-dokumentti. Saatavissa: <http://www.tat.fi/Tutkimukset/Nuoret-ja-johtaminen/Nuoret-ja-johtaminen-2010>. Luettu 2.4.2012.

Sauer, E. & Salovaara, P. & Mikkonen, A-M. & Ropo, A. 2010. Johtajuuden uusi taide. Tampere: University Press.

Sistonen, S. 2008. Paranna tuloksia ja palkitse. Hay Group Oy. Www-dokumentti: talentumtapahtumat.fi/fakta_aamu/Samuli_Sistonen.pdf. Luettu 16.11.2011.

Sosiaaliportti. Www-dokumentti. Saatavissa: http://www.sosiaaliportti.fi/fi-FI/sosiaalialanamkverkosto/sosiaaliala_ammattikorkeakouluissa/sosionomi_amk_tutkinto/. Luettu 9.3.2012.

Suomen Sosionomit ry. Www-dokumentti. Saatavissa: <http://www.suomensosionomit.fi/>. Luettu 9.3.2012.

Suomen virallinen tilasto (SVT). Ammattikorkeakoulukoulutus. Www-dokumentti. Saatavissa: <http://www.tilastokeskus.fi/til/akop/index.html>. Luettu 8.3.2012.

Suomen virallinen tilasto (SVT). Koulutuksen keskeyttäminen. Www-dokumentti. Saatavissa: <http://www.stat.fi/til/kkesk/index.html>. Luettu 8.4.2012.

Suomen virallinen tilasto (SVT). Työssäkäynti. Helsinki. Tilastokeskus. Www-dokumentti. Saatavissa: <http://tilastokeskus.fi/til/tyokay/index.html>. Luettu 27.3.2012.

Suomen virallinen tilasto (SVT). Väestöennuste. 2009. Helsinki. Tilastokeskus. Www-dokumentti. Saatavissa: http://www.stat.fi/til/vaenn/2009/vaenn_2009_2009-09-30_tie_001_fi.html. Luettu 19.3.2012.

Sydänmaanlakka, P. 2006. Älykäs johtajuus. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Syrjäaho, T. 2008. Osaamisen kehittäminen ja strategisuus – Tulkinallinen tutkimus rahoitusalan yrityksessä. Www-dokumentti. Saatavissa: info.tse.fi/julkaisut/d/De1_2008.pdf. Luettu 10.5.2012.

Terveystieteiden tutkimuskeskus. Www-dokumentti. Saatavissa: <http://www.terveydenhoitajaliitto.fi/fi/edunvalvonta/koulutuksellinen/perustutkinto>. Luettu 14.3.2012.

Tienari, P. & Piekkari, R. 2012. Z ja epäjohtaminen. Hämeenlinna: Kariston kirjapaino Oy

Tilastokeskus 2012. Www-dokumentti. Saatavissa: <http://tilastokeskus.fi/org/lainsaadanto/copyright.html>. Luettu 28.12.2012.

Tilastokeskus 2011. Kansainvälistä tilastotietoa. Kansainvälisen tiedon taulukot. Taulukko: Koulutus 2008–2009. Helsinki: Tilastokeskus. Päivitetty 14.9.2011. Saatavissa: http://pxweb2.stat.fi/Dialog/varval.asp?ma=koulu_oecd_fi&ti=Koulutus%2C+2008%2D2009&path=../Database/Kansainvalisen_tiedon_tietokanta/kou/&lang=3&multilang=fi. Luettu 9.3.2012.

Tradenomiliitto TRAL ry. Www-dokumentti. Saatavissa: <http://www.tral.fi/info/tralinfo>. Luettu 2.5.2012.

Työterveyslaitos. Www-dokumentti. Saatavissa: http://www.ttl.fi/fi/muuttuva_tyoelama/tasa-arvo_ja_monimuotoinen_tyoelama/ikaystavallisyys_tyoyhteisoissa/sivut/default.aspx. Luettu 18.3.2012.

Uusi Insinööriliitto. Www-dokumentti. Saatavissa: http://www.uil.fi/portal/page?_pageid=157,22245&_dad=portal&_schema=PORTAL. Luettu 13.3.2012.

Vahtio, E-L. 2006. Avaa ikälukot – vapaudu johtamaan. Helsinki: Edita Prima Oy.

VectorStudy.com. Www-dokumentti. Saatavissa: http://www.vectorstudy.com/management_theories/80_20_rule.htm. Luettu 29.3.2009.

Vesterinen, P-L & Suutarinen, M. 2011. Y-sukupolvi työ(elämä)ssä. Vaasa: Hansaprint

Vuorijärvi, A. 2011. Sähköposti 18.11.2011. Tulostettu 20.05.2012.

Zemke, R., Raines, C. & Filipczak, B. (2000). Generations at Work. Managing the Clash of Veterans, Boomers, Xers, and Nexters in Your Workplace. New York: Amacom.

Liitteenä 2 olevaan Ikäjohtajuus suurennuslasissa © -kyselylomakkeeseen, tekstiviittauksiin ja lähdeluetteloon liittyvien lähteiden (FSD1115, FSD1116, FSD1223) merkinnässä on noudatettu Yhteiskuntatieteellisen tietoarkiston suosittamia viittausohjeita. Tilastokeskuksen, Suomen virallisen tilaston (SVT) ja Eurostatin teksti- ja lähdeluetteloviittauksissa on toimittu samoin noudattamalla Tilastokeskuksen suosittamia viittausohjeita.

Yhteiskuntatieteellisen tietoarkiston aineisto:

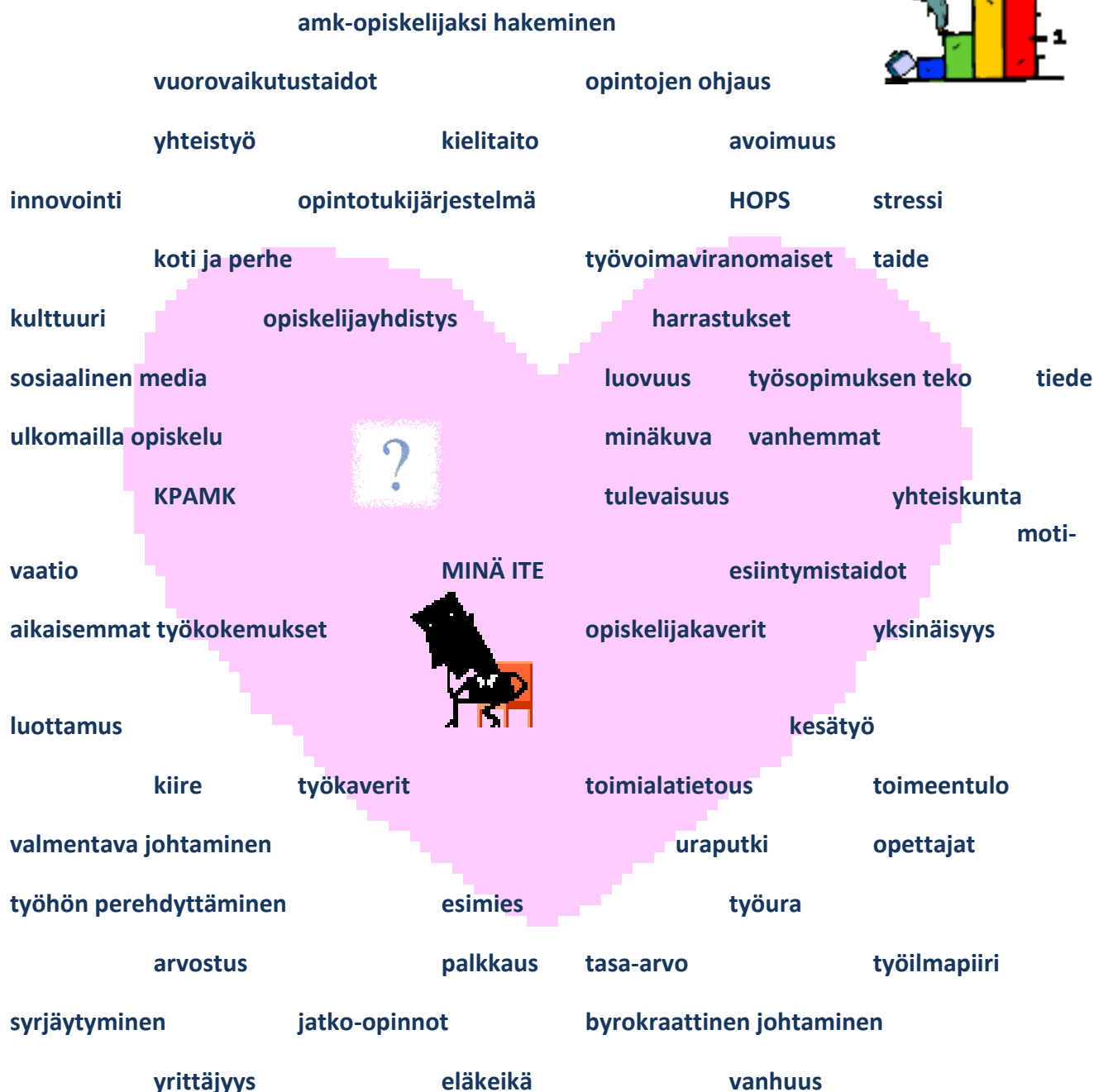
FSD1115: Lempinen, Petri: Opiskelijabarometri 1997. Kyselylomake. [Verkkodokumentti]. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto [jakaja]. <http://www.fsd.uta.fi/aineistot/luettelo/FSD1115/>
Luettu 27.3.2011. Kyselylomake on osa aineistoa Lempinen, Petri: Opiskelijabarometri 1997 [elektroninen aineisto]. FSD1115, versio 2.0 (2006-08-04). Helsinki: Opiskelijajärjestöjen tutkimussäätiö & Helsinki: Opetusministeriö [tuottajat], 1997. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto [jakaja], 2006.

FSD1116: Lempinen, Petri & Suomela, Sanna & Vesikansa, Sanna: Opintojen etenemiseen vaikuttavat tekijät 1998. Kyselylomake. [Verkkodokumentti]. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto [jakaja]. <http://www.fsd.uta.fi/aineistot/luettelo/FSD1116/>
Luettu 27.3.2011. Kyselylomake on osa aineistoa Lempinen, Petri & Suomela, Sanna & Vesikansa, Sanna: Opintojen etenemiseen vaikuttavat tekijät 1998. [elektroninen aineisto]. FSD1116, versio 1.0 (2002-01-23). Helsinki: Opiskelijajärjestöjen tutkimussäätiö & Helsinki: Opetusministeriö [tuottajat], 1998. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto [jakaja], 2002.

FSD1223: Mäkinen, Jarkko & Mäkinen, Mirka: Turun yliopiston opiskelijoiden seuranta-tutkimus 1999-2001. Kyselylomake. [Verkkodokumentti]. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto [jakaja]. <http://www.fsd.uta.fi/aineistot/luettelo/FSD1223/>. Luettu 27.3.2011. Kyselylomake on osa aineistoa Mäkinen, Jarkko & Mäkinen, Mirka: Turun yliopiston opiskelijoiden seuranta-tutkimus 1999-2001 [elektroninen aineisto]. FSD1223, versio 1.0 (2003-09-29). Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto [jakaja], 2003.

Pura sydäntäsi – ja vaikuta. Etsitään yhdessä ratkaisut.

Kyselytutkimus itsensä johtamisesta ja työpaikan johtajuuskulttuurista.



Katsele yllä olevaa kuvaa, ja anna ajatusten virrata vapaasti

ennen kyselyyn vastaamista...

LIITE 1/2

1. AMK-tutkinto, jota suoritat? Koulutusohjelma? Paikkakunta?
2. Ikäsi?
3. Sukupuoli?
4. Pohjakoulutus?
5. Kotimaakunta? Opiskelupaikkakunta?
6. Opintojesi aloitusvuosi?
7. Onko opintoihin liittyvä työharjoittelu jo suoritettu?
8. Tarvitsetko apua työharjoittelupaikan löytämiseksi?
9. Kaikki tähänastinen työkokemus vuosina/kuukausina yhteensä?
10. Miltä aloilta sinulla on työkokemusta? Entä ulkomailla?

11. Kuinka sait tiedon KPAMK:n opiskelusta? Tiesitkö jo hakeutumisvaiheessa sen, mitä tutkintoa ryhdyt tavoittelemaan? Kuinka hakeminen opiskelijaksi sujui? Saitko opintoihin hakeutumisvaiheessa riittävästi ohjausta? Saitko ohjausta myöhemmin opintojen edistyessä?

12. Millaisia tietoja ja/tai taitoja toivoisit itselläsi olevan? Millaisia taitoja toivoisit kehitettävän amk-opiskeluiden aikana joko varsinaisissa opinnoissa tai opintojen ulkopuolella? Onko sinulla ideoita, miten se voisi tapahtua? Voit liittää vapaasti mukaan omia ajatuksiasi 😊.

13. Onko sinulla hyviä ja/tai huonoja kokemuksia nuorena työntekijänä työskentelystä jossakin (kesä-)työpaikassa? Kerro lyhyesti työpaikan vuorovaikutussuhteista, ilmapiiristä ja johtamistavoista. Huomioiko se nuoria työntekijöitä eri tavalla kuin iäkkäämpiä työntekijöitä? Mainitse kolme esimerkillistä nuorten työllistäjää omalta paikkakunnaltasi, maakunnastasi sekä valtakunnallisesti. Toivetyöpaikkasi valmistuttuasi?

14. Kuinka opintosi ovat alkaneet/sujuneet? Onko opintojesi ajaksi asunto ja toimeentulo järjestynyt odottamallasi tavalla? Opintotukijärjestelmän toimivuus? Miten opiskeluaikoja voisi lyhentää ja nopeuttaa opiskelijan työelämään pääsyä?

15. Oletko tutustunut opiskeluryhmäsi muihin oppilaisiin? Onko teillä säännöllistä yhteydenpitoa myös opiskeluajan ulkopuolella? Millaista? Oletko mukana jossakin opiskelijayhdistyksessä? Vietätkö vapaa-ajat opiskelu- vai kotipaikkakunnalla? Oletko osa-aika tai muissa töissä opiskelun ohessa?

16. Ruusut ja risut. Terveiset, kehitysehdotukset ja kysymykset opinto-ohjaajalle, koulutus-, opintotuki - ja/tai työvoimaviranomaiselle, tulevalle työnantajalle, eläkelaitokselle, tms. taholle?



Kiitos avustasi!

Terveisin Kirsi

Huomioitavaksi lukijalle: Tässä opinnäytetyössä kaikki liitteissä 2–9 olevat vaakasuooraan asetellut sivut, mm. Ikäjohtajuus suurennuslasissa -kyselytutkimuksen kysymysten 1–39 vastauskoonnit 2/1–2/21, on pdf-tulostuksen yhteydessä jouduttu jättämään pois teknisten ongelmien vuoksi. Opinnäytetyö on lainattavissa kansitettuna kirjana Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulun koulutuskirjastosta (Kokkolan kaupunginkirjaston rakennus, Isokatu 3, 2. krs) koulutus.kirjasto@cou.fi

Alla kooste Ikäjohtajuus suurennuslasissa -kyselyn kysymykseen numero 40 annetuista vastauksista:

40. Luovuus peliin! Nyt kaikki mukaan keksimään kuolemattomia opiskelumaailmaan liittyviä lausahduksia! (Ole hyvä, valitse yksi alla olevista lauseen aluista ja jatka se loppuun.)

LIITE 2/22

Opiskelu on kuin...	Oppiminen on kuin...	Opiskelija on kuin...	KPAMK on kuin...
"Opiskelu on kuin vesiputous. On uskallettava antaa virran viedä, koska paluuta entiseen ei ole."	"Oppiminen on kuin polkisi tulpatonta mopoa käyntiin."	"Opiskelija on kuin kaikkensa antanut urheilija."	"KPAMK on kuin kone, joka pukkaa opiskelijoita maailmalle."
"Opiskelu on kuin nukkuminen. Rahan laittoa pankkiin."	"Oppiminen on kuin ympyrä, siinä ei ole alkua eikä loppua..."	"Opiskelija on kuin edelläkävijä."	"KPAMK on kuin vastaanottokeskus."
"Opiskelu on kuin ruusuilla tanssimista."	"Oppiminen on kuin palkkaa."	"Opiskelija on kuin viulun kieli."	"KPAMK on kuin hullujen huone :-)"
"Opiskelu on kuin nuoralla tanssimista."	"Oppiminen on kuin vasta syntynyt kana."	"Opiskelija on kuin taulusieni hanan alla. Ymmärrätte varmaan, mitä tarkoitan" :)	"KPAMK on kuin saaristo, yhdessä ja erikseen."
"Opiskelu on kuin puuron syömistä, kehittää salaa."	"Oppiminen on kuin omien vahvuuksien jalostamista tulevaa työtä ajatellen."	"Opiskelija on kuin pieni työnraataja, joka vain itse saa päättää oman työtahtinsa."	"KPAMK on kuin viikonloppu. Loppuu aina liian aikaisin!":-)"
"Opiskelu on kuin kokkaaminen Gordon Ramsay'n keittiössä. Ankaraa puurtamista ja lopputulos ei kuitenkaan miellyttä."	"Oppiminen on kuin tavoittelisi taivaita: jos et yritä jäät tyhjin käsin, mutta kun kurotat voit saada kiinni perhosen."	"Opiskelija on kuin pelinappula uuden maailman järjestyksen johtajille!"	"KPAMK on kuin tuuliviiri. Välillä mennään lujaa ja kovalla paineella ja välillä otetaan lunkisti."
"Opiskelu on yhtä tiedon juhla!"	"Oppiminen on kuin yrittäisi tunkea juustonaksua likakaivon kannen läpi ruuvimeiselillä."	"Opiskelija on kuin sitruuna; päältä viaton, mutta sisältä hapan."	"KPAMK on kuin tiilinen rakennus."
"Opiskelu on kuin iso lautanen ruokaa."	"Oppiminen on välistä kuin tervassa tarpomista."	"Opiskelija on kuin tyhjä astia, johon tieto kaadetaan."	"KPAMK on kuin hautomo."
"Opiskelu on kuin maksaatikon syöminen: maistuu yleensä pahalle, mutta on vain hyväksii."	"Oppiminen on kuin marjan poimimista."	"Opiskelija on kuin tyhjä taulu."	"KPAMK on kuin toinen koti..."
"Opiskelu on kuin elämän virta."	"Oppiminen on [kuin] mielenkiintoista."	"Opiskelija on kuin tyhjä taulu jolle opettajat luovat kuvan taiteellisin keinoin."	"KPAMK on kuin suklaarasia, koskaan ei tiedä mitä sieltä löytyy."

"Opiskelu on kuin raskas kivireki."	"Oppiminen on kuin hengitys."	"Opiskelija on kuin ruusun marja."	"KPAMK on kuin peruskoulu, jossa opiskelija ei pysty itse paljon vaikuttamaan asioihinsa."
"Opiskelu on kuin istuisi ruusunpöydässä."	"Oppiminen on kuin iloa."	"Opiskelija on kuin sorretti sosiaalipummi."	LIITE 2/23 "KPAMK on kuin kriisi pesäke."
"Opiskelu on kuin joka-päiväinen oivaltaminen..."	"Oppiminen on kuin elämän palapelien rakentamista."	"Opiskelija on kuin hyväntekeväisyyteen osallistuva vapaaehtoinen. Tekee asioita vaikeiksi ole pakko."	"KPAMK on kuin Afrikka, täynnä kansainvälisyttä."
"Opiskelu on kuin pitkä tie, joka johtaa sateenkaaren päähän."	"Oppiminen on kuin maito."	"Opiskelija on kuin yhden hengen orkesteri."	"KPAMK on kuin mahdollisuus."
"Opiskelu on kuin avioliitto. On myötä - ja vastoinkäymistä."	"Oppiminen on kuin raastaisi porkkanoita yksitellen."	"Opiskelija on kuin nuutunut nauris."	"KPAMK on kuin eläin-koeläin."
"Opiskelu on kuin hiihtämistä ylä- ja alamäkeen."	"Oppiminen on [kuin] hienoa kun sen on oivaltanut!"	"Opiskelija on kuin työntekijä ilman palkkaa."	"KPAMK on kuin Lada."
"Opiskelu on kuin heidän teko eli helppoa ja vapaata."	"Oppiminen on kuin rahan pankkiin laittamista."	"Opiskelija on kuin yrittäjä, jatkuvassa stressissä."	"KPAMK on kuin sekava sirkus, josta ei saa mitään tolkkua."
"Opiskelu on kuin repun täyttäminen elämää varten!"	"Oppiminen on kuin uusi elämä."	"Opiskelija on kuin tuli."	
"Opiskelu on kuin seksi, joskus sujuu joskus ei."	"Oppiminen on kuin mahdotonta tässä paikassa."	"Opiskelija on kuin loppuun puristettu tiskirätti. Kaikki mehut viety."	
"Opiskelu on kuin mäkinen tie, välillä motivaatio nousee, välillä laskee."	"Oppiminen on kuin älynväläys, joka jää päähän."	"Opiskelija on kuin kasvi, joka tarvitsee vettä ja ravintoa."	
"Opiskelu on kuin bileiltä: 1. vuosi on kivaa, 2. vuosi on laskuhumala, 3. vuosi on krapula ja 4. vuosi selvitään kaikista ongelmista."	"Oppiminen on kuin elämänmittainen polku, jonka varrella on esteitä, aarrearkkuja ja muita polkuja."	"Opiskelija on kuin pieni pursi myrskyssä, täytyy olla vahva, jotta suunta pysyy oikeana."	
"Opiskelu on kuin autolla ajo, sen kun oppii osaa sen loppuelämänsä."	"Oppiminen on kuin leijon lennättäminen. Nousua ja laskua."	"Opiskelija on kuin heit-topussi."	

<i>"Opiskelu on kuin kaupassa käynti. Kassalla joutuu kaivamaan kuvetta, mutta jälkeen päin tajuaa, että kyllä sieltä kaikkea tarpeellista mukaan tarttui."</i>	<i>"Oppiminen on kuin iso norsu. Sen tulosta ei voi piilottaa."</i>	<i>"Opiskelija on kuin yksin ongelmiseen sekavalla torilla."</i>	
<i>"Opiskelu on elämän avartamista!"</i>	<i>"Oppiminen on kuin maailman laajentamista."</i>	<i>"Opiskelija on kuin laiva tuulessa ... ei tiedä minne tuuli kuljettaa."</i>	LIITE 2 /24
<i>"Opiskelu on kuin puu, se jatkuu aina siihen asti kunnes se kaatuu."</i>	<i>"Oppiminen on kuin kirjan selailua."</i>	<i>"Opiskelija on kuin tonnikalapurkki, halpaa ja hyvää."</i>	
<i>"Opiskelu on kuin pakastemarja aamupuurossa. Jäässä, mutta sulaa ympäriltä tulevan lämmön ansiosta."</i>		<i>"Opiskelija on kuin sääski työnhakijana: iholle päästetään, mutta ilman työkokemusta lytätään täysin."</i>	
<i>"Opiskelu on kuin kisan silittämistä."</i>		<i>"Opiskelija on kuin joki. Välillä tyyni, välillä tulviva, mutta virtaus ei lopu koskaan."</i>	
<i>"Opiskelu on kuin päämäärään kurkottamista."</i>		<i>"Opiskelija on kuin maahan juurtunut kasvi, mikä huojuu tuulien mukana, taipuu muttei koskaan taitu tai katkea."</i>	
<i>"Opiskelu on kuin tervanjuontia."</i>		<i>"Opiskelija on kuin roskis."</i>	
<i>"Opiskelu on kuin pyörällä ajon opettelua."</i>		<i>"Opiskelija on kuin sumuinen niitty."</i>	

Hiljaisesta tiedosta äänekkääksi tiedoksi

Esko Ek (HS 2.2.2012) pohdiskeli nuorten huonoja oikeinkirjoitustaitoja, ja samalla hän antoi vinkkinä sen, että yhdyssanan tunnistaa siitä, jos sanojen väliin ei voi laittaa järkevästi – ko, (– kö) liitettä (esim. sanat: yhdys ja sana -> yhdyskö sana? -> ei ole järkevä; yhdyssana-kö? -> on järkevä). Myös minä opin sen jo peruskoulussa äidinkielen opettajaltani, olen 1960-luvulla syntynyt nuori. Mahtavatkohan tuota hyvää yhdyssanojen tunnistamiskeinoa käyttää vielä nykyopettajamme?

Toinen ilmiö nuorten äidinkielen käytössä on minua viime aikoina ihmetyttänyt – etenkin puhutussa kielessä, mutta olen nähnyt sitä jopa kirjoitettunakin, esimerkkinä seuraavat lauseet: Nuoret saattavat sanoa, että ”Miten me voidaan mittaa nuorten äidinkielen osaamista”? Oikein olisi sanoa, ”Miten me voidaan mitata nuorten äidinkielen osaamista?” Tai nuori voi sanoa, ”Mitä tähän kysymyk-

seen tulisi vastata?” Kun oikein olisi sanoa, ”Mitä tähän kysymykseen tulisi vastata?” Englannin kielen vaikutus suomen kieleen näkyy selvästi näissä esimerkeissä.

Näistä pohdintoista tulikin mieleeni seuraava ehdotus Keskipohjanmaa-lehdelle: Perustetaan ns. äänekkään tiedon palsta, jossa juuri nämä ns. hiljaisen tiedon kautta nousevat hyvät vinkit ja käytännöt kootaan kaikkien nuorten saataville – ja totta kai kaikkien meidän muidenkin saataville helpotamaan jokapäiväistä arkeamme.

Juuri näitä hyviä yksinkertaisia neuvoja ja vinkkejä nuoret meiltä aikuisilta kaipaavat. Huomatavaa on vielä se, että hiljainen tieto toimii myös toisinpäin: Nuorilta saamme hyviä neuvoja esimerkiksi IT-asioissa, kansainvälisissä nuorten hankkeissa ja sosiaalisen median ja kanssakäymisen teemoissa, joten lehden em. palstan toiselle puolelle olisi hyvä koota nuorten vastaavat vinkit meille aikuisille.

Ennen vanhaan maaseutumai-
sessa asuin- ja elinpiirissä ammatit periytyivät isiltä pojille, kun isät ja äidit konkreettisesti kädestä pitäen näyttivät työntönteon mallia lapsilleen joidenkin erityistaistojen, mutta ihan niiden arkisten askareiden ja asioiden hoidossa. Nykyaikaisissa teollisissa ammattitehtävien ja laajasti ketjuuntuneiden konseptoitujen palvelualan ammattitehtävien kohdalla tätä hiljaisen tiedon siirtoa ei voida näin toteuttaa, joten tällainen äänekkään tiedon palsta olisi varmasti tarpeen. Toki sille voisi etsiä avoimen kilpailun kautta paremman nimen: nuoret olisivat siinä varmasti hyviä!

Mansikkana kakussa: Äänekkään tiedon palstan avulla saisimme nuoret kiinnostumaan enemmän sanomalehtien lukemisesta; äidinkielen kielioppi ja luku-taitokin siinä samalla karttuisivat ihan huomaamatta.

Kirsi Oksiala-Mäki-Petäjä
Kannus

(Keskipohjanmaa-lehti 7.2.2012)



Ikävaltuutetut työuria pidentämään

Kirjoittelin noin vuosi sitten Keskipohjanmaan mielipidepalstalla siitä, kuinka ns. juniori-seniorisopimuksilla voisimme pidentää työuria ja siirtää hiljaista tietoa nuoremmalle sukupolvelle. Muis-tatteko vielä?

Ideana oli palkata nuoria vasta-valmistuneita valtion tukijärjes-telmien avulla ns. seniorin, eli koh-tapuoliin eläkkeelle jäävän työntekijän, työpariksi.

Nuori saa itselleen työvalmen-tajan tulevaa työpaikkaansa varten ja toisaalta ikääntynyt työntekijä voi jatkaa tällä tavoin muutaman vuoden pidempään kun nuori keventää hänen työtaak-kaansa merkittävästi. Kun viesti-kapulan – eli tietotaidon – vaihto tapahtuu vauhdissa, niin ei tuotta-vuuskaan kärsi.

Mitä muuta me voisimme tehdä asian hyväksi?

Jokaisella vähintään 10 hengen työpaikalla tulee lain mukaan olla työsuojeluvaltuutettu. Työsuojeluvaltuutetuille on lain mukaan määritellyt tehtävät. Järjestelmä toimii hyvin. Mitäpä jos työpaikoille työsuojeluvaltuutettujen rinnalle otettaisiin ns. ikävaltuutetut?

He olisivat erikoistuneet ni-menomaan eri-ikäisten työntekijöiden ohjaamiseen ja johtami-seen. Voisihan heitä suurimmilla työpaikoilla kutsua vaikka ikäpääl-liköiksi tai ikäjohtajiksi – hakijoita varmasti päällikkötason tehtäviin riittäisi.

Näiden ikävaltuutettujen tai –johtajien pääasiallinen tehtä-vä olisi tasoittaa tietä nuorille työelämän alkutaipaleella ja tukea erilaisin työjärjestelyin eläkeikää lähestyviä työntekijöitä jatkamaan

LIITE 5/2

työssään muutama vuosi pidem-pään. Ikävaltuutetut/-johtajat olisi-ivat se tärkeä linkki työntekijän ja työnantajan välillä työtä haittaavi-en asioiden huomaamiseksi ja kor-jaamiseksi.

Uskon, että niin nuorien kuin ikääntyvienkin työntekijöiden olisi näille ammattitaitoisille ns. ikävaltuutetuille huomattavasti helpompi ihan luvan perästä ker-toa omista ongelmistaan – ja aluk-si ihan vaikka nimettömästi.

Nykysysteemiä hieman kri-tisoiden kehityskeskustelut pomon kanssa kun eivät aina ole se hedelmällisin maaperä siihen, että apua - monesti hyvin pieniin-kin, mutta tärkeisiin asioihin -saadaan tai yleensä tohditaan pyy-tää.

Kirsi Oksiala-Mäki-Petäjä
Kannus

(Keskipohjanmaa-lehti 3.10.2010)



Juniori-seniori- sopi- mus hyödyttäisi kaik- kia

Keskustelu nuorten työllistämises-
tä yhtä aikaa eläkeiän pidentämi-
sen kanssa tuntuu äkkiä ratkaise-
mattomalta rubiikin kuutiolta. Tar-
vitseeko sen olla sitä? Jäljempänä
ehdotukseni, jolla lyödään kaksi
kärpästä yhdellä iskulla.

Luodaan ehkä jo hieman van-
hentuneenkin oppisopimus-
koulutus sopimuksen tilalle ihan
uusi tapa motivoida etenkin juuri
vastavalmistuneet, mutta työttö-
miksi tämän taantuman vuoksi
jääneet nuoret. Samaan aikaan
ovat suuret ikäluokat jäämässä
sankoin joukoin eläkkeelle, ja
siihen meidän tulisikin nyt kiinnit-
tää pääasiallinen huomio. Luodaan
nuorille vuoden tai kahden kestävä
Juniori-seniori-sopimus. Ko. sopi-
muksen pääperiaatteet:

* Koskee alle 25-vuotiasta nuorta,
joka on työttömänä työnhakijana
paikallisessa TE-toimistossa ja
saa työttömyyskorvausta.

* Hakee itse itseään kiinnostavan
työpaikan, jossa haluaa työsken-
nellä vähintään vuoden määräai-
kaisessa Juniori-seniori-sopimuk-
sessa.

* Solmii määräaikaisen sopimuk-
sen työnantajan kanssa sekä sopii
häntä ohjaavasta seniorista työ-
paikalla.

* Sopimuksen mukaan maksetaan
nuorelle alan ja tehtävän mukaista
(minimi)palkkaa.

* Valtio maksaa kuukausittain
työnantajan puolesta ko. työstä
aiheutuneet Tael-maksut sekä sen
lisäksi työnantaja saa kunnalta
palkkaukseen sen saman työttö-
myyskorvauksen suuruisen sum-
man, jota nuori sai ennen tätä
sopimusta. Valtion maksama Tael-
maksu palautuu takaisin valtiolle
ko. palkan ennakonpidätyksestä.
Tässä sopimuksessa olevat nuoret
ehtivät kyllä vielä myöhemminkin
osallistua näihin työeläkemak-
sutalkoisiin kunhan heidät ensin
saadaan niitä tuottavalle uralle.
Monta kertaa kalliimpaa on pääs-
tää nuori syrjäytymään kokonaan
työelämästä, kuten meille on jo
kerrottukin.

Juniori-seniori-sopimuksesta
olisi hyötyä kaikille sopijapuol-
lille. Nuori ei syrjäydy vaan saa
arvokkaita onnistumisen koke-
muksia työelämästä. Seniori saa
uutta virtaa ja uusia tuoreita toi-
mintatapoja työhönsä vastavalmis-
tuneen nuoren ”opissa”. Näin hän

LIITE 5/3

jaksaa olla pidempään työssä
juniorin keventäessä työtaakkaa.
Samalla seniori siirtää arvokasta
hiljaista tietoaan nuoremmalle
työntekijä sukupolvelle, joka osaa
niveltää ne omiin toimintatapo-
hinsa. Kaikki hyötyvät tästä ”yhtä-
aikaisesta liikkeellä olostä”. Kun
seniorin eläkeikä vuoden tai kah-
den päästä sitten koittaa, niin
senori jättää vauhdissa viestikapu-
lan juniorille, joka jatkaa siitä
kivuttomasti eteenpäin vauhdin
hiljentymättä; tämä koituu koko
organisaation hyödyksi.

Ulospäin asiakaspalvelun pa-
raneminen on väistämättä tu-
loksena tästä katkeamattomasta
työtehtävien hoidosta. Näin sääs-
tyy vaivaa ja rahaa reklamaatioi-
den käsittelyiltä eikä imagotappioi-
ta tule. Tähän systeemiin mukaan
lähteneet yrityksethan voisivat
käyttää omissa markkinoinnis-
saan yhteisesti sovittua laatu-
merkkiä osoittamassa suuremman
huolen kantamisesta tässä nuori-
sotyöttömyyden ehkäisyssä ja
hoidossa. Kaikki mukaan ideoi-
maan tätä laatumerkkiä (logoa) ja
sen sisältöä!

Kirsi Oksiala-Mäki-Petäjä
Kannus

(Keskipohjanmaa-lehti 3.2.2010 ja Helsingin Sanomat 31.1.2010)



Työurien pidennys vaativa vaaliteema?

Onko työurien pidennystä koskeva keskustelu jäämässä kokonaan verokeskustelun varjoon? Vähintään yhtä tärkeitä vaaliteemoja kuin nyt kuumana käyvä veropoliitiikka, on se, kuinka nuorison hartiati kykenevät kantamaan kohta jo ylivoimaisen raskaaksi käyvän ikäihmisten huolto- ja eläkekuorman? Ns. Y-sukupolven tulisi olla vähintään yhtä huolissaan myös omista tulevista eläkkeistään.

Esitän oman näkemykseni siitä, kuinka työuria voidaan pidentää niiden alkupäästä – ja toivonkin, että vaaleihin valmistautuvat puolueet tekisivät yhtä selvät kehitysehdotuksensa näihin samoihin teemoihin. Ammattikorkeakoulussa tällä hetkellä aikuisopiskelijana opiskelevana ehdotan seuraavia toimenpiteitä tehtäväksi välittömästi uuden hallituksen aloittaessa työnsä:

Luodaan kolmas lukukausi syys- ja kevätlukukauden rinnalle kaikille niille ahkerille opiskelijoille, jotka haluavat nopeammin opintojaan saattaa maaliin. Tällä hetkellä kesälomaa on niin

nuorilla kuin aikuisillakin ammattikorkeakouluopiskelijoilla jopa 4 kuukautta kesässä. Riittävä kesäloma voisi olla kaksi kuukautta kesässä, varsinkin niillä nuorilla (myös aikuisilla), jotka eivät löydä kesätyötä tai opiskeluun sisällytettävää työharjoittelupaikkaa. Näin esimerkiksi 3,5 vuoden kokonaisopiskeluajaksi amk-opiskeluissa voidaan lyhentää noin puoli vuotta. Kesälukukaudella opiskelijoille tulisi tarjota verkko-opiskeluiden lisäksi myös lähiopiskelua omassa oppilaitoksessaan. Ihan kaikki opettajathan eivät saa aikaansa kulumaan lomailien neljää kuukautta kesässä, ja opettajiksi tai opinto-ohjaajiksi tms. koulututtaville tämä olisi samalla hyvä työharjoittelumahdollisuus.

Toisena kiireellisenä asiana uuden hallituksen tulisi järkevöittää nykyistä ammattikorkeakoulujärjestelmää: nykymallin mukaan amk-opiskelijan tulee tutkinnon suorittamisen jälkeen työkennellä ko. alalla kolme vuotta ennen kuin hän voi hakea ylempään amk-tutkintoon. Onkohan tätä ”pykälää” mietitty loppuun saakka? Otetaanpa esimerkiksi opiskelija, joka valmistuu tänä vuonna amk-opiskeluista. Mitäpä

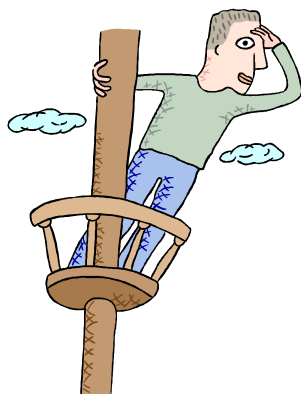
LIITE 5/4

jos hän ei saakaan heti oman alansa töitä, tai hän jää työttömäksi? Hänen ylempään amk-tutkinnon jatko-opiskelumahdollisuutensa on kiinni siitä, että hän ehkä mahdollisesti joskus tulevaisuudessa saa alansa töitä; ja onko edes varmaa, että sitä riittää nuo vaaditut kolme vuotta. Meille aikuisopiskelijoillehan tuo em. kolmen vuoden vaade on täysin perusteeton. Useimmilla aikuisopiskelijoilla kun on kymmenien vuosien työkokemus hankittuna ennen amk-opiskeluja – usein samalta alaltakin.

Näillä kahdella em. toimenpiteellä ammattikorkeakouluopintojen kokonaiskestoa voidaan lyhentää useilla vuosilla, ja tehdä näin opiskelu huomattavan paljon houkuttelevammaksi ja motivoivammaksi. Opiskelija näkee heti amk-opiskeluidensa alussa sen, montako vuotta opiskeluaikaa on edessä. Nykysysteemissä maali on viety turhan kauas – ja joskus se häipyi kokonaan horisontin taakse.

Kirsi Oksiala-Mäki-Petäjä
Kannus

(Keskipohjanmaa-lehti 1.3.2011)



YAMK

Superkarttuma työurien alkupäähän?

Mitä ymmärrämme nykyisellä eläkkeiden superkarttumalla? Se on ”sitä, että jos ihminen jatkaa työssä työeläkelain alimman sallitun eläkkeellesiirtymisiän jälkeen, niin hänelle karttuu eläkettä 4,5 % ansioista, kun sitä ennen karttuma on 1,5 % tai 1,9 % iästä riippuen” lainaten TEKin toiminnanjohtaja Heikki Kauppia.

Isään vielä yhden mausteen työurien pidentämistä koskevaa keskusteluun. Poliittisesti aihe on ehkä arka ennen vaaleja, mutta esitänkin vähemmän polttavana vaaliteeman, joka koskee nuoria ja nuoria aikuisia. Jälleen tämä teema on vapaasti kaikkien puolueiden käytettävissä:

Mitäpä, jos me kehittäisimme sellaisen eläkejärjestelmän, jossa olisi ns. superkarttuma myös työuran alkutaipaleella, jolloin yleensä nuorilla aikuisilla on paras työkuunto ja -motivaatio. Antaisimme heille samanlaisen oikeuden superkarttumaan kuin vanhemmalla työväestöllä on. Miten tämä olisi mahdollista?

Esitänkin, että annetaan nuorille vastavalmistuneille heidän työeläkkeisiinsä tuo sama 4,5 %:n superkarttuma ikävuosien 25–29 vuotta väliseltä ajalta. Tämä toimisi varmasti houkuttelevana kannustimena valmistua ja siirtyä nopeammin työelämään. Töiden

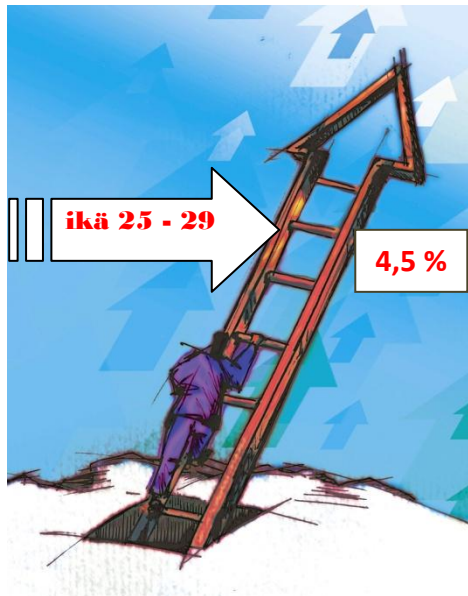
LIITE 5/5

vastaanottaminen myös muultakin kuin omalta alalta tulisi kiinnostavammaksi, ja voisivatpa ne valtion taloutta turhaan kuormittavat kakso- ja kolminkertaisetkin jäädä pois ja opinnot tulisivat näin varmasti paremmin etukäteen suunnitelluiksi ja turhat opintojen keskeytykset vähenisivät.

Tällä edellä esitellyllä mallilla opintojen nopeampi loppuun saattaminen ja työelämään siirtyminen olisi samalla niin nuoren kuin koko yhteiskunnankin kannalta nykyistä kannattavampaa. Mitäpä Ahtelan eläketyöryhmä tähän esitykseen sanoisi?

Kirsi Oksiala-Mäki-Petäjä
Kannus

(Keskipohjanmaa-lehti 15.3.2011)



Elinikä oppimiseen - vai elinikäiseen op- pimiseen?

Lehtien mielipidepalstoilla on lain-
nehtinut välillä kiivaastikin kes-
kustelu siitä, kuinka työuria saa-
daan pidennettyä niiden alkupääs-
tä. Suurennuslasin alla on ollut
opiskeluaikeiden lyhentämiseen ja
tehostamiseen tähtäviä toimenpi-
teitä. Mahtuisikohan tarjottimelle
vielä yksi lisää?

Oppilaitoksissamme vilisee eri
nimikkeillä olevia opiskeli-
joiden asialla olevia koulukuraat-
toreita, opinto-ohjaajia, opintosih-
teereitä, opintopsykologeja jne.
Mutta kenen vastuulle kuuluu
oppilaan opintojen kokonaisvaltai-
nen hopsaus? Ja mikä on HOPS?

HOPS:iin (Opetushallituksen
määräys 43/011/2006), eli
kirjalliseen oppimissuunnitelmaan,
kirjataan minkä tutkinnon tai tut-
kinnon osien perusteiden mukai-

seen ammattitaitoon opiskelija
pyrkii, ja miten hän aikoo saavut-
taa puuttuvan osaamisen. Suunni-
telman toteutumista seurataan ja
tarvittaessa tarkennetaan.

On totta, että opintojen ohja-
ukseen on kiinnitettävä
entistä enemmän huomiota ja
siihen on ohjattava lisää yhteis-
kunnan resursseja, jotta opiske-
luun saadaan lisää sujuvuutta ja
opintojen loppuun saattaminen
nopeutuu – ja näin saadaan työ-
uria pidennettyä niiden alkupääs-
tä. Ennen sitä ehdotan kuitenkin
selkeää työnjakoa kaikkien oppi-
laan ohjaukseen osallistuvien
henkilöiden välillä. Opinto-ohjaajia
ei välttämättä edes tarvita määräl-
lisesti lisää, vaan kaikkia kirjoituk-
sen alussa mainitsemani ohjauk-
sen tehtävänkuvia pitäisi terävöit-
tää:

Ehdotan, että oppilaitoksiin
perustetaan erikseen ns.

LIITE 5/6

HOPS-asiamiehen virkoja, joihin
voidaan työntekijäksi valita ilman
opinto-ohjaajan pätevyyttä. Opin-
tojen hopsaus sinällään on varsin
tekninen toimenpide ja se ei vaadi
tekijältään kuin kokonaisvaltaista
opintojärjestelmämme ja eri tutkin-
tojemme tuntemusta, jotta aikai-
sempien opintojen hyväksiluku
saadaan asianmukaisesti ja oikea-
aikaisesti suoritettua. Näin vapau-
tetaan varsinaiseen opintojen
ohjaukseen siihen koulutettujen
opinto-ohjaajien kapasiteetti.

Sähköinen valtakunnallinen
HOPS-rekisteri kaikkien oppi-
laitosten käyttöön olisi myös pe-
rustettava välittömästi erilaisten
opintopolkujen ja –kokonaisuuk-
sien sujuvuuden lisäämiseksi ja
oppilaan oikeusturvan takaami-
seksi.

Kirsi Oksiala-Mäki-Petäjä
Kannus

(Keskipohjanmaa-lehti 12.6.2011)



Superkarttuma porkkanaksi nuorille

HS:n pääkirjoitustoimittaja Marjut Lindberg on huolissaan omassa kirjoituksessaan (HS 15.12.) siitä, kun opiskelijoiden pääsykoejärjestelmää uudistetaan, niin yhden opiskelijaryhmän – ensimmäistä kertaa hakevien – asema kohen- tuu, ja muiden, esimerkiksi opiskelijan oman opiskelualan virhevalinnan vuoksi koulutusalaan vaihtavien asema heikkenee.

Se voisi olla paha järjestelmävirhe: saisimme vain syrjäytyneitä nuoria lisää valtion huollettaviksi.

Esitän, että kehittäisimme sellaisen eläkejärjestelmän, jossa on ns. 4,5 % superkarttuma myös työuran alkutaipaleella; siten motivoisimme nuoria tulevaisuuttaan suunnittelevia nuoria jo hyvin varhaisessa vaiheessa miettimään itselleen sen sopivimman koulutusalan. Antaisimme näille nuorille tasapuolisesti sen saman superkarttuman kuin vanhemmalla työväestöllä on nyt.

Ehdotan, että annetaan vastavalmistuneille nuorille 4,5 %:n superkarttuma ikävuosien 25 - 29 väliselle ajalle. Tämä toimisi houkuttelevana kannustimena suunnitella oma opinpolku etukäteen harkittummin ja näin valmistua mahdol-

LIITE 5/7

lisimman pian ensimmäisestä tutkinnosta suoraan työelämään. Näin ei olisi tarvetta miettiä toista tutkintoa, ja ne valtion taloutta turhaan kuormittavat 2. tutkinnot jäävät pois sekä koulutusjärjestelmää rasittavat opintojen keskeytykset.

Olisiko meillä kanttia kokeilla tätä mallia? Annetaan opiskelijoiden itse valita oma pääsykoejononsa: tämän mallin mukaisessa hakujonossa olisi porkkanana 4,5 % superkarttuma.

Kirsi Oksiala-Mäki-Petäjä
Kannus

(Keskipohjanmaa-lehti 18.12.2011)



Tiede- ja ammattikorkeakoulut yhteistyöhön

Yliopettaja Jyrki Suomala Laurea-ammattikorkeakoulusta (HS 30.12.2011) esitti näkemyksensä, että niukkeneviin resursseihin sopeutuminen koulutusjärjestelmässä voisi toteutua tiedekorkeakoulujen ja ammattikorkeakoulujen yhteistyötä lisäämällä esimerkiksi uusien tuote- ja palveluinnovaatioiden tuottamiseksi: ajatus on erittäin hyvä. Samaan asiakokonaisuuteen voisi liittää myös ns. elinikäisen oppimisen periaatteen.

Viime aikoina on keskusteltu eri koulutusjärjestelmien välisistä opinpoluista, jotka mahdollistaisivat ns. elinikäisen oppimisen periaatteiden mukaisen aikaisempien opintojen hyväksi luvun eri opintojen ja koulutusjärjestelmien kesken. Perusideahan hyväksi luvuissa on se, että opiskelija kerran opiskeltuaan tietynopintokokonaisuuden aikaisemmassa

tutkinnossaan saisi sen hyväksi luettua seuraavaan tutkintoonsa. Näin samoja asioita ei (niukkenevilla resursseilla) opetettaisi samalle opiskelijalle moneen kertaan ja hänen kokonaisopiskeluajankansa lyhenisi huomattavasti. Tämä helpottaisi myös niitä tilanteita, jolloin opiskelija opiskelunsa (alku-)taipaleella huomaakin, että ko. opiskelu ei ollutkaan hänelle sopiva ja hän vaihtaa esimerkiksi ammattikorkeakouluopintonsa yliopisto-opiskeluun tai päinvastoin.

Joustaviin opinpolkuihin päästään rakentamalla tulevaisuuden yliopisto- ja ammattikorkeakoulututkinnot eri moduuleista, jotka voidaan suoraan hyväksi lukea toiseen koulutukseen. Yliopisto-opetus on yleensä ottaen teoreettisempaa kuin ammattikorkeakouluopinnot, josta syystä moduulit tulisikin rakentaa niin, että yliopisto-opetus voisi sisältää kolme eri moduulia: kaksi niistä olisi teoriaa ja yksi käytännön läheisempää opetusta.

LIITE 5/8

Ammattikorkeakouluissa painotus olisi toisin päin: käytäntöä olisi kaksi moduulia ja yksi teoriaa. Näin molempien opetusjärjestelmien opinnot kävisivät suoraan vähintään yhden koko moduulin osalta suoraan toiseen opiskeluun hyväksi luettaviksi opinnoiksi. Kaikki opiskelijat olisivat siten tasa-arvoisessa asemassa näiden hyväksi luettavien opintojen osalta, ja myös em. opetusjärjestelmien opintoihin hakeutuminen ja hakujärjestelmä olisi näin helpompi luoda ja hallita.

Tämän em. moduulijärjestelmän suunnittelun ja luomisen yhteydessä voidaan samalla miettiä myös innovaatioiden osalta järkevää työnjakoa ja yhteistyötä tiedekorkeakoulujen ja ammattikorkeakoulujen välillä. Voisivatko esimerkiksi Suomen innovaatioasiamiehet, Sitra tms. järjestää yhteisiä aivoriihiä asian tiimoilta?

Kirsi Oksiala-Mäki-Petäjä
Kannus

(Keskipohjanmaa-lehti 31.12.2011)



Hölmöläisten peitto: kauppatieteilijöistä tradenomeja?

HS:ssa 18.10. Marjukka Liiten esitteli tutkimuslaitos Empioksen viime kevästä tutkimusta, joka oli tehty yhteistyössä Suomen ekonomiliiton kanssa. Kirjoituksessa vedottiin siihen, että kauppatieteilijöiden tulisi saada koulutusta enemmän sosiaalisuudesta, eettisyydestä ja yrittäjyydestä. Lisäksi kauppatieteilijöillä katsottiin olevan puutteita työyhteisöjen kriisien hoitotaidossa, ihmisten välisessä vuorovaikutuksessa, palautteen antamisessa ja saamisessa sekä muutosten johtamisessa. Mikä nykyisestä kauppatieteilijästä tämän em. lisäkoulutuksen myötä tulisi? Vastaus kuuluu: tradenomi (ylempi amk).

Nyt kun ammattikorkeakoulujärjestelmästä ollaan karsimassa 2200 aloituspaikkaa lähitulevassa sekä

opetusministeri Jukka Gustafssonin mukaan (aamu-TV 18.10.) myös yliopistoilta on kaavailtu 200 aloituspaikan vähentämistä, niin esitän tasapuolisuuden nimissä seuraavaa:

Lasketaan edellisessä kerrotut aloituspaikkojen vähennykset yhteen: $2200 + 200 = 2400$ paikkaa. Jaetaan se kahdella: saadaan 1200 paikkaa. Vähennetään alemmasta ammattikorkeakouluasteesta 2200 aloituspaikkaa, mutta siirretään siitä määrästä 1000 aloituspaikkaa lisäyksenä ylempään ammattikorkeakouluasteen opetuspaikoiksi. Toisella puolikkaalla, 1200 aloituspaikalla, voidaan näin ollen vähentää kauppatieteilijöiden aloituspaikkoja, jotta ei tarvitsisi ryhtyä tekemään esitellyn Empioksen

LIITE 5/9

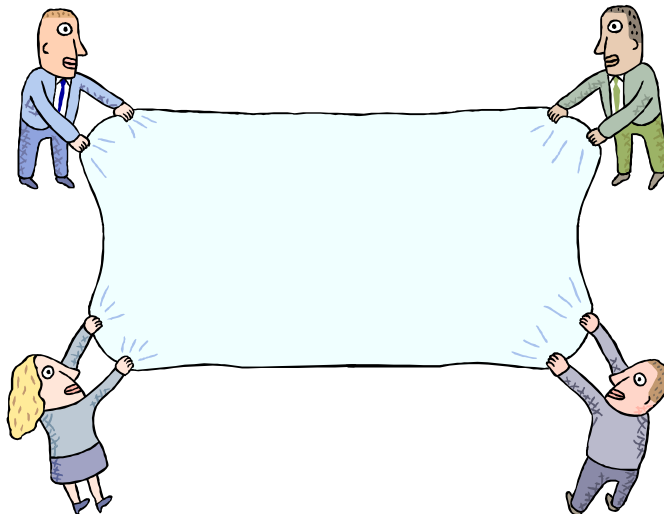
tutkimuksen mukaisesti lisäkoulutuksen kautta kauppatieteilijöistä tradenomeja.

Tarvittavaan ylempään amk-koulutukseen ovat jo kaikki resurssit olemassa sekä todellinen koulutustarve – varsinkin kun kolmen vuoden perusteeton työökemusvaade ko. koulutukseen pääsyyttä poistetaan.

Tässä esittelemässäni mallissa se hölmöläisten peitto todellakin jatkuu kun leikataan toisesta päästä ja lisätään toiseen päähän: yhteiskunta saa riittävästi tarvitsemiaan osaavia, joustavia ja sosiaalisia liikealan moniosaajia niin yritysten kuin sosiaali- ja terveyssektorin johtaja- ja asiantuntijatasen tehtäviin.

Kirsi Oksiala-Mäki-Petäjä
Kannus

(Keskipohjanmaa-lehti 20.10.2011)



Aina on oikea ikä

Nyt kun vietämme aktiivisen ikään-
tymisen ja sukupolvien välisen
solidaarisuuden eurooppalaista
teemavuotta kiitän professori
Vappu Taipaleita naulan kantaan
osuvasta (HS 15.3.2012) kirjoituk-
sesta "Väestön vanheneminen ei
ole mikään vaiva" sekä hänen
voimakkaasta vetoomuksesta
kaikenlaisen "ikävoivottamisen"
lopettamiseksi.

Jos katsomme tilastoennusteita,
noin joka 3. eurooppalainen on
vuonna 2060 yli 65-vuotias. Se
pistää erityiseen tarkasteluun
Suomenkin taloudellisen kestä-
vyyden ja eläkekeskustelun.

Katselin juuri Tilastokeskuksen
uusinta Hyvinvointikatsaus 1/2012
numeroa, jossa on kerrottu hie-
nosti siitä, kuinka eri sukupolvien
väliset suhteet näyttävät meille
tilastollisissa luvuissa. Mielenkiin-
toinen on em. lehden "Suuret
ikäluokat eläkeiässä" – kirjoitus,
jonka ovat laatineet Tilastokes-
kuksen suunnittelija Airi Pajunen
ja tilastopäällikkö Kaija Ruotsalai-
nen.

He avaavat Kalle Elon (Eläketurva-
keskus) "Väestön ja eläkemenojen
suuruus ilman suuria ikäluokkia" –
julkaisua Yhteiskuntapolitiikka
4/2011 – lehdessä vapaasti näin:

(Keskipohjanmaa-lehti
18.3.2012)

Kalle Elon (ETK) ajatusta
lainaten – ja edellä mainittu-
jen Tilastokeskuksen ammattilais-
ten mukaan – jos ei olisi ollut
suuria ikäluokkia, ja jos syntyvyys
olisi sotien jälkeen pysynyt samal-
la väestön uusiutumistasolla aina
1960-luvun loppuun saakka, ja jos
maahan- ja maastamuuttoa ei olisi
tapahtunut vuoteen 2008 saakka,
niin syntyneet ikäluokat olisivat
olleet vuodesta 1945 lähtien pie-
nempiä kuin nyt toteutuneet, ja
työikäinen väestömme olisi alka-
nut vähentyä huomattavasti aikai-
semmin, jo 1980-luvun puolivälistä
lähtien. Elon mukaan tuosta ajan-
kohdasta vuosikymmen myöhem-
min myös koko Suomen väestö-
määrä olisi kääntynyt laskuun, ja
se olisi ollut vuonna 2008 enää
vain 4,2 miljoonaa (kun nyt toteu-
tunut oli 5,4 miljoonaa vuoden
2010lopussa).

Pajunen ja Ruotsalainen niputtavat
asian hyvin: "Suuret ikäluokat
ovat siirtäneet Suomen väestöra-
kenteen epäsuotuisaa kehitystä
muutamalla vuosikymmenellä",
koska vaihtoehdoisen laskelman
mukaan (Hyvinvointikatsaus
1/2012 -lehti) 65 vuotta täyttäneitä
olisi ollut jo vuonna 2005 viides-
osa väestöstä.

LIITE 5/10

Em. tilastolaskelmien jälkeen –
kun useat eri muuttajat (mm.
syntyvyys) otettu yhtä aikaa huo-
mioon – yksinkertaistettu loppu-
päätelmä lienee se, että ilman
suuria ikäluokkia vanhushuol-
tosuhde olisi ollut jo 1960-luvun
puolivälistä lähtien vuoteen 2020
saakka epäedullisempi kuin nyt
toteutunut.

Älkäämme siis kohdelko suuria
ikäluokkia tulevaisuuden taakkana
ja huoltokuormana vaan anta-
kaamme heille täysi kunnioitus ja
arvo. Todennäköisesti ilman heitä
me olisimme vielä heikommassa
tilanteessa Suomen pienemmällä
väestömäärällä ja heikommalla
vanhushuoltosuhteella kuin, mitä
me nyt olemme.

Lopetetaan ikävoivottaminen ja
tehdään kaikkien suku- ja
ikäpolvien välistä yhteistyötä, jotta
yhteinen paattimme kulkisi tasai-
sesti. Airoihin voi tarttua niin nuori
kuin vanhakin - kaikki omien kyky-
jensä mukaan.

Kirsi Oksiala-Mäki-Petäjä
Kannus



Aloituspaiikkoja lisätävä

Kaikille niille, jotka ovat huolestuneita ja miettivät Keski-Pohjanmaan, Pohjanmaan ja Pohjois-Pohjanmaan ammattikorkeakoulujärjestelmän tulevaisuutta, kehottaisin tutustumaan Opetushallituksen www-sivuilla (saatavissa:

http://www.minedu.fi/OPM/Julkaisut/2010/perusopetuksen_tuntijako.html?lang=fi) olevaan ”Perusopetus 2020 – yleiset valtakunnalliset tavoitteet ja tuntijako, Opetus- ja kulttuuriministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2010:1”, joka on julkaistu 1.6.2010.

Edellä mainitun selvityksen mukaan (s. 33) Keski-Pohjanmaa selviytyy hieman valtakunnan keskitasoa paremmin arvioituissa peruskoulu-

uikäisen väestön määriä tarkastelevassa tilastossa vuosina 2020 ja 2025: Keski-Pohjanmaan muutosprosentti +4,7 (2025).

Tärkeämpi on kuitenkin se huomio, että Pohjanmaan vastaava on + 10,2 % ja Pohjois-Pohjanmaan jopa + 14,9 %. Samaan aikaan, vuonna 2025, koko maan keskiarvo on vain 4,5 %. Huonoin tilanne (v. 2025) on Etelä-Savossa, jossa peruskouluikäisiä on – 15,8 % vähemmän ja paras tilanne on Pirkanmaalla, missä on + 16,7 % enemmän peruskouluikäisiä. (Tiedot pohjautuvat Tilastokeskuksen tilastotietoihin OKM:n mukaan.)

Näistä luvuista päätelisin, että Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulussa

LIITE 5/11

yleensä – etenkin Ylivieskan yksikössä – olisi päinvastoin ammattikorkeakoulutuksen aloituspaiikkojen lisäämisen eikä vähentämisen tarvetta, koska jos peruskoululaisten määrät kasvavat tulevaisuudessa näin positiivisesti kuin ennustetaan, niin tokihan heille tarvitaan jatkossa myös jatkokoulutuspaiikkoja.

Keski- ja Pohjois-Pohjanmaalla **K**ei ole varaa karsia yhtäkään aloituspaiikkaa Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulusta. Nämä vetoavat terveiset lähetän opetusministeri Jukka Gustafssonille ja alueemme nuorille teräville poliitikoille.

Jutta, Tuomo ja Mika - nyt on vaikuttamisen aika.

Kirsi Oksiala-Mäki-Petäjä, Kannus

(Keskipohjanmaa-lehti 22.3.2012)



Insinöörien (AMK) suuntaumisvaihtoehdot ammattikorkeakouluissa:

LIITE 6/1

1) Automaatioinsinööri on erikoistunut teollisuuden ja kiinteistöjen automaatiojärjestelmiin. Työtehtävät voivat olla niin suunnittelua, tuotekehitystä kuin johtamistakin. Tehtävissä tarvitaan teknistä osaamista, esimiestaitoja, ongelmanratkaisukykyä, yhteistyötaitoja ja asiakaspalveluhenkisyyttä. Ammattikorkeakoulussa voi tekniikan insinööriin (AMK) tutkinnon suorittaa automaatiotekniikkaan suuntautuen.

2) Biotekniikan insinööri työskentelee tuotanto-, kehitys- ja asiantuntijatehtävissä. Tehtäviin kuuluu muun muassa kokeiden järjestämistä, laadunvalvontaa ja hallinnollisia tehtäviä. Työssä edellytetään luonnontieteiden tuntemusta, tutkimus- ja tuotantomenetelmien hallintaa, taloudellista ajattelukykyä ja vuorovaikutusosaamista. Insinööriin (AMK) tutkinnon voi suorittaa myös bio- ja elintarviketekniikkaan suuntautuen.

3) Elektroniikkainsinöörit työskentelevät elektroniikkalaitteita ja osia valmistavassa teollisuudessa. Heidän työtehtäviä ovat tuotesuunnittelu ja -kehitys ja tuotannon johtaminen. Työssä vaaditaan teknistä osaamista, esimies- ja ongelmanratkaisutaitoja, tiimityöskentelytaitoja ja asiakaspalveluhenkisyyttä. Amk:ssa voi suorittaa insinööriin (AMK) tutkinnon myös elektroniikkaan suuntautuen.

4) Insinöörit (paperiteollisuudessa) työskentelevät tuotannon johtotehtävissä. Heidän työnsä voi olla niin suunnittelua, laskentaa, tuotannon teknistä kehittämistä kuin asiakastyötäkin. Heidän osaamisalueeseensa kuuluu teknisen osaamisen ja taloudellisen ajattelukykyyn lisäksi esimiesosaaminen, yhteistyötaidot ja vastuullinen työnteontapa (myös kemian tekniikkaan, puunjalostustekniikkaan ja prosessitekniikkaan liittyviä opintoja? oma lisäys/KOMP 13.3.2012).

5) Insinöörit graafisella alalla toimivat esimerkiksi tuotanto-/käyttöinsinööriinä tai kehityspäällikkönä. Tavallisesti he työskentelevät tuotannon johto- ja esimiestehtävissä sekä kehitys- ja asiakaspalvelutehtävissä. He tuntevat painotuotteiden koko valmistusprosessin. Esimiestason tehtävissä he tarvitsevat organisointikykyä ja itsenäistä päätöksentekokykyä, vastuullisuutta ja yhteistyötaitoja. Amk:ssa voi opiskella myös mediatekniikkaa.

6) Insinöörit metallin jalostuksessa työskentelevät erilaisina asiantuntijoina ja johtajina. He toimivat metallien jalostuksen, valmistuksen ja jatkojalostuksen parissa. Heidän työtehtäviä voivat olla erilaiset tuotantotehtävät, tuotekehitys ja markkinointi. He tarvitsevat taloudellista ajattelukykyä sekä esimies- ja yhteistyötaitoja teknisen osaamisen lisäksi. Insinööriin (AMK) tutkinnon voi suorittaa myös kone- ja tuotantotekniikkaan tai materiaali- ja pintakäsittelytekniikkaan suuntautuen.

7) Kaivosinsinöörit ovat työssä kaivoksilla ja avolouhoksilla erilaisissa tuotannon suunnittelu-, johto- ja asiantuntijatehtävissä. Heidän osaamiseen sisältyy muun muassa toiminnan tai kaivoksen rakenneteknisten töiden suunnittelua, tuotannon ja työn johtamista. He tuntevat geologiaa, kaivossuunnittelua ja louhintatekniikkaa. Työssään he tarvitsevat esimiestaitoja, suunnitteluosaamista sekä vastuullisuutta. Amk:ssa voi opiskella suuntautuen rakennustekniikkaan.

8) Kaukolämpöinsinöörit toimivat energiateollisuudessa: lämpöenergiantuotannon voimalaitoksissa, kaukolämpöverkkojen suunnittelussa, kaukolämmön mittauksessa ja käyttöönnotossa, tuotekehityksessä ja myynnissä. Työssä tarvitaan kaukolämpötekniikan ja energiantuotannon tuntemusta, suunnittelu-, esimies- ja yhteistyötaitoja. Insinööriin (AMK) tutkinnon voi suorittaa myös energiatekniikkaan suuntautuvana.

9) Koneinsinöörien työtehtävät liittyvät koneiden, laitteiden ja tuotantolinjojen suunnitteluun, valmistukseen ja kunnossapitoon sekä voivat liittyä myös markkinointiin ja koulutukseen. Työ vaatii teknisen osaamisen lisäksi muun muassa suunnittelun ja taloudellisen ajattelun taitoja sekä esimies- ja yhteistyötaitoja. Ammattikorkeakouluissa voi suorittaa tekniikan insinööriin (AMK) tutkinnon myös kone- ja tuotantotekniikkaan suuntautuen.

10) Kunnossapitoinsinööriin vastuualueeseen kuuluu esimerkiksi voimalaitoksissa ja tuulipuistoissa energian tuotannossa käytettävien koneiden, laitteiden ja automaatiojärjestelmien toimivuus. Työ voi olla huoltotöiden suunnittelua, valvontaa ja esimiestehtäviä. Työssä tarvitaan energiantuotannon ja konetekniikan tuntemusta sekä esimies- ja yhteistyötaitoja. Amk:ssa voi opiskella myös mm. kone- ja tuotanto-, automaatio- ja sähkötekniikkaa.

11) Käyttöinsinööri toimii energiateollisuudessa, esimerkiksi energiantuotannon teknisissä johto- ja valvontatehtävissä (voimalaitoksissa) sekä toimii esimiesasemassa. Käyttöinsinööriltä vaaditaan muun muassa energiantuotannon ja -tekniikan tuntemusta sekä esimies- ja yhteistyötaitoja. Amk:ssa voi opiskella myös energia-tekniikkaa ja suorittaa tekniikan insinööriin (AMK) tutkinnon.

12) LVI-insinöörit toimivat erilaisissa lämpö- vesi-, ilmastointialan asiantuntijatehtävissä. Työ voi olla rakennusten LVI-suunnitteluun, työnjohtoon tai valvontaan liittyvää. Työssä tarvittavia taitoja ovat muun muassa LVI-tekniikan tuntemus, suunnitteluosaaminen, esimies- ja vuorovaikutustaidot. Amk:ssa voi opiskella myös talotekniikkaa ja suorittaa tekniikan insinöörin (AMK) tutkinnon ja toimia LVI-insinöörin tehtävissä.

13) Maanmittausinsinöörit toimivat kaavoituksen ja maanmittauksen tehtävissä. Maanmittausinsinööreiltä vaaditaan vankkaa taloudellista, juridista ja teknistä osaamista sekä yhteistyö- ja neuvottelutaitoja. Ammattikorkeakouluissa voi suorittaa insinöörin (AMK) tutkinnon maanmittaustekniikkaan suuntautuen.

14) Metsätalousinsinöörit toimivat puunhankinnassa, metsäsuunnittelussa, metsäneuvonnassa ja ympäristönhoidollisissa tehtävissä. Heiltä vaaditaan metsätalouden asiantuntemusta, esimies- ja neuvottelutaitoja sekä itsenäistä päätöksentekokykyä. Amk:ssa voi suorittaa luonnonvara-alan tutkinnon ja valmistua metsätalousinsinööriksi (AMK).

15) Myynti-insinöörit kylmälalalla toimivat yleensä kylmätilojen, -laitosten ja vaativien kylmälaitosten komponenttien myyntitehtävissä. Heiltä vaaditaan kylmä-, sähkö-, automaatio- ja putkistotekniikan perusteiden hallintaa sekä näiden tietojen soveltamista käytäntöön. Työssä korostuvat joustavat yhteistyö- ja asiakaspalvelutaidot. Amk:ssa voi suorittaa tekniikan insinöörin (AMK) tutkinnon; suuntautumisvaihtoehtoina ovat esimerkiksi automaatio-, sähkö-, energia- ja talotekniikka.

16) Puuinsinöörit työskentelevät puutuoteteollisuuden johto- ja asiantuntijatehtävissä. Pääasialliset tehtävät ovat suunnittelua ja valvontaa. Heiltä vaaditaan niin kokonaisuuksien hallintakykyä ja itsenäistä työskentelyä kuin esimies- ja yhteistyötaitojakin. Amk:ssa tekniikan insinöörin (AMK) tutkinnon voi suorittaa esimerkiksi puutekniikkaan suuntautuen.

17) Rakennusinsinöörit toimivat (talon-)rakennusalan suunnittelussa ja johdossa. Työssä vaadittavia taitoja ovat rakennustekninen tuntemus, suunnittelu-, organisointi-, johtamis- ja ongelmanratkaisutaidot sekä ryhmätaitotaidot. Ammattikorkeakouluissa voi opiskella rakennustekniikkaa.

18) Sähköinsinöörit työskentelevät sähkön tuotannossa, jakelussa ja käytössä. Tehtäviä ovat esimerkiksi tuotesuunnittelu, tuotekehitys, tuotannon suunnittelu ja toiminnan johtaminen. Työssä edellytetään teknisen osaamisen lisäksi esimies-, tiimityöskentely- ja ongelmanratkaisutaitoja sekä asiakaspalveluhenkisyttä. Ammattikorkeakouluissa voi suorittaa insinööri (AMK) tutkinnon suuntautuen sähkötekniikkaan. Amk:ssa voi opiskella myös energiatekniikkaa.

19) Tarkastusinsinööri (koneinsinööri) vastaa koneiden ja metallituotteiden tarkastuksesta ja laitteiden koekäytöistä. Työssä tulee osata ja soveltaa konetekniikan teoriaa sekä hallita erilaiset normit ja määräykset. Työssä tarvitaan järjestelmällistä, tarkkaa ja täsmällistä työtettä sekä yhteistyötaitoja. Insinöörin (AMK) tutkinnon voi suorittaa kone-, tuotantoauto- ja kuljetustekniikkaan tai paperikoneteknologiaan suuntautuen.

20) Tietoliikenneinsinööri tuntee tietoliikennetekniikan. Työ on muun muassa suunnittelua, tuotekehitystä ja johtotehtäviä. Työssä vaaditaan tietoliikenteen ja tietotekniikan osaamista, esimies- ja asiakaspalvelutaitoja ja yhteistyökykyä. Amk:ssa insinöörin (AMK) tutkinnon voi suorittaa myös tietotekniikkaan tai elektroniikkaan suuntautuen.

21) Tuulivoimainsinöörit toimivat energiateollisuuden tehtävissä, jotka voivat olla energiantuotannon valvontaan, tuulivoimaloiden tai tuulipuistojen kunnossapitoon, suunnitteluun, rakentamiseen, tuotekehitykseen tai tekniseen asiakaspalveluun liittyviä. Työssä tarvitaan tuulivoimatekniikan ja energiantuotannon tuntemusta, suunnitteluosaamista sekä johtamis- ja yhteistyötaitoja. Amk:ssa voi suuntautua energiatekniikkaan.

22) Ympäristöinsinöörit työskentelevät ympäristöalalla suunnittelun, tekniseen tuotekehityksen hallinnollisten tehtävien parissa. Työssä vaaditaan muun muassa ympäristötekniikan ja -lainsäädännön ja luonnontieteiden tuntemusta sekä hyviä yhteistyötaitoja. Amk:ssa voi opiskella ympäristöteknologiaa ja suorittaa insinöörin (AMK) tutkinnon. Amk-tutkinnon voi suorittaa myös mm. bio- ja elintarviketekniikkaan, energiatekniikkaan, kemian-tekniikkaan ja laboratorioalaan suuntautuen.

(Lähde: Koostettu työ- ja elinkeinoministeriön ylläpitämästä Ammattinetti.fi -palvelusta / KOMP 13.3.2012)