

Sari Pihlava

TRADENOMIEN
TÄYDENNYSKOULUTUSTARPEET
SAVONLINNAN SEUDULLA

Opinnäytetyö
Liiketalouden koulutusohjelma


Lokakuu 2012




MIKKELIN AMMATTIKORKEAKOULU

Mikkeli University of Applied Sciences

KUVAILULEHTI

| | | | |
|--|-----------------------|--|--|
|  <p>MIKKELIN AMMATTIKORKEAKOULU Mikkeli University of Applied Sciences</p> | | Opinnäytetyön päivämäärä 15.10.2012 | |
| Tekijä(t) Sari Pihlava | | Koulutusohjelma ja suuntautuminen Liiketalouden koulutusohjelma | |
| Nimeke Tradenomien täydennyskoulutustarpeet Savonlinnan seudulla | | | |
| Tiivistelmä <p>Opinnäytetyön tarkoituksena on kartoittaa Savonlinnan seudulla asuvien tradenomien täydennyskoulutustarpeita. Tutkimusaihetta lähestytään sekä nykyisen työn että urasuunnitelmien ja työn sisältöön liittyvien osaamisvajeiden avulla. Tutkimus on seudullisesti ajankohtainen, sillä tradenomin koulutus on päätetty lopettaa Savonlinnassa ja täydennyskoulutus on uuden haasteen edessä: miten seudulla asuvien tradenomien osaaminen saadaan vastaamaan muuttuvaa elinkeinoelämän tarvetta.</p> <p>Osaamista tarkastellaan elinikäisen oppimisen näkökulmasta, sillä täydennyskoulutuksella on merkittävä rooli elinikäisen oppimisen edistämisessä. Toimintaympäristön muutokset – yhteiskunnan muuttuminen, työn sisällön ja tekemisen muotojen muutokset – tuovat kaikki lisähaastetta osaamiselle. Näiden muutosten valossa pyritään kuvaamaan tulevaisuuden työelämän vaatimia taitoja ja hahmottamaan tradenomien tulevaisuudessa tarvitsemia taitoja.</p> <p>Tutkimusaineisto koottiin verkkokyselynä Webropol 2.0 -ohjelman avulla 15. - 31.5.2012. Kyselyssä aineistoa kerättiin sekä strukturoiduilla että avokysymyksillä. Näin tutkimustuloksia voitiin analysoida osin määrällisesti, osin laadullisesti. Aineisto rajattiin koulutusohjelman ja kotiseudun mukaisesti – molemmat ehdot täyttäviä vastaajia oli kaikkiaan 48 kappaletta.</p> <p>Tulosten perusteella Savonlinnan seudun tradenomien merkittävimmät osaamisvajeet keskittyivät juridiikkaan, kielitaitoon, johtamiseen sekä talouteen. Esimiesasemassa toimivien tradenomien kannalta täydennyskoulutustarvetta oli erityisesti johtamisessa ja talouteen liittyvässä osaamisessa. Muiden työntekijäryhmien osaamisvaje noudatteli yleistä linjaa. Työttömät sen sijaan kokivat osaamisensa kaiken kaikkiaan muita ryhmiä heikommaksi. Yleisesti ottaen täydennyskoulutukseen suhtauduttiin myönteisesti. Suosituimmiksi opetustavoiksi nousivat arkisin, ilta-aikaan toteutettava monimuoto-opetus ja ajankohdasta riippumaton verkko-opetus.</p> | | | |
| Asiasanat (avainsanat) Elinikäinen oppiminen, tradenomit, täydennyskoulutus, työelämä | | | |
| Sivumäärä 65 s. + liitteet 10 s. | Kieli Suomi | URN | |
| Huomautus (huomautukset liitteistä) | | | |
| Ohjaavan opettajan nimi Ismo Glad | | Opinnäytetyön toimeksiantaja Mikkelin ammattikorkeakoulu MR-laitos Täydennyskoulutus | |

DESCRIPTION

| | | |
|---|----------------------------|---|
|  <p>MIKKELIN AMMATTIKORKEAKOULU Mikkeli University of Applied Sciences</p> | | Date of the bachelor's thesis 15.10.2012 |
| Author(s) Sari Pihlava | | Degree programme and option Degree Programme in Business Management Bachelor of Business Administration |
| Name of the bachelor's thesis Needs for updating education among BBA graduates in Savonlinna region | | |
| Abstract <p>The purpose of this thesis was to explore the needs for updating education among Bachelor of Business Administration graduates in the Savonlinna region. The topic is approached by investigating into current work, career plans and inadequacies in professional skills. The theme is of regional relevance, since Mikkeli University of Applied Sciences has decided to close the Degree Programme in Business Management in Savonlinna, thus challenging the education authorities with the question of how to provide the BBA graduates living in the area with adequate and relevant updating education to meet the demands of a changing business environment.</p> <p>The theoretical framework embraces the viewpoint of lifelong learning, in which updating education is the key. Changes within the operational environment as for the contents of work, working conditions and the whole society add an extra challenge to professional skills. With these factors in mind this thesis seeks to describe the skills which the future working environment will require of BBA graduates.</p> <p>The data was collected in May 2012 by a Webropol survey with both structured and open-end questions. This method allowed the data to be analysed with Webropol and Excel spreadsheet programs partly quantitatively, partly qualitatively. The material was limited to a certain academic degree and a certain home region, with 48 respondents meeting both of these criteria.</p> <p>Based on the results the most notable lack of skills among BBA graduates were related to jurisprudence, language skills and leadership skills. Those with managerial status expressed the need for updating education especially in leadership and economy skills, whereas other employee groups reflected a lack of skills that were central to this study in general. The unemployed respondents on the other hand evaluated their working skills as weaker than the other groups. However, the respondents' overall opinion on updating education was positive, and the most appreciated type of education would be evening classes on weekdays and online self-study courses.</p> | | |
| Subject headings, (keywords) Lifelong learning, Bachelor of Business Administration, updating education, working life | | |
| Pages 65 + Appendix 10 pages | Language Finnish | URN |
| Remarks, notes on appendices | | |
| Tutor Ismo Glad | | Bachelor's thesis assigned by Mikkeli University of Applied Sciences, Department of Tourism, Catering and Hospitality Updating education |

SISÄLTÖ

| | | |
|-------|---|----|
| 1 | JOHDANTO | 1 |
| 2 | OPPIA IKÄ KAIKKI | 3 |
| 2.1 | Elinikäinen oppiminen | 3 |
| 2.1.1 | Elinikäisen oppimisen tavoitteet..... | 5 |
| 2.1.2 | Elinikäisen oppimisen muodot | 7 |
| 2.2 | Täydennyskoulutus osana aikuiskoulutusta | 9 |
| 2.2.1 | Täydennyskoulutuksen järjestäjiä..... | 9 |
| 2.2.2 | Täydennyskoulutuksen tavoitteet | 10 |
| 3 | TOIMINTAYMPÄRISTÖN MUUTOKSET JA OSAAMISVAATIMUKSET.. | 11 |
| 3.1 | Yhteiskunnallinen muutos | 12 |
| 3.2 | Työn sisältöön liittyvät muutokset..... | 14 |
| 3.3 | Työnteon muodot | 16 |
| 4 | SAVONLINNAN SEUDUN TRADENOMIT..... | 19 |
| 4.1 | Tradenomin tutkinto ja työllistyminen..... | 19 |
| 4.2 | Toimintaympäristönä Savonlinnan seutu | 23 |
| 5 | TUTKIMUKSEN TOTEUTUS..... | 26 |
| 5.1 | Tutkimusmenetelmä..... | 26 |
| 5.2 | Aineiston keruu..... | 27 |
| 5.3 | Tutkimuksen reliabiliteetti ja validiteetti | 31 |
| 6 | TUTKIMUSTULOKSET | 32 |
| 6.1 | Kyselyn taustatekijät | 33 |
| 6.2 | Sijoittuminen työelämään..... | 34 |
| 6.3 | Työelämän tulevaisuuden kuva | 39 |
| 6.4 | Keskeiset osaamisvajeet..... | 43 |
| 6.4.1 | Osaamisvaje suhteessa nykyisiin työtehtäviin | 46 |
| 6.4.2 | Osaamisvaje suhteessa tutkinnon suorittamisen ajankohtaan | 47 |
| 6.5 | Koulutuksen toteutusaika ja -tapa..... | 49 |
| 6.6 | Koulutushalukkuus..... | 51 |
| 7 | POHDINTA | 52 |
| | LÄHTEET | 57 |
| | LIITTEET | |

1 JOHDANTO

Opinnäytetyön aihe ja tausta

Omat tradenomiopintoni alkoivat syksyllä 2010. Jo tuolloin oli tiedossa, että vuosikurssini tulisi olemaan lajinsa viimeinen. Samana keväänä oli uutisoitu sanomalehti Itä-Savossa, että Mikkelin ammattikorkeakoulu aikoo lopettaa tradenomien koulutusohjelman Savonniemen kampukselta (Artia ja liiketalous loppuvat 2010). Uusia tradenomeja ei enää koulutettaisi Savonlinnassa.

Toisaalla taas kerrottiin Savonlinnan seudun työvoimapulasta: työhön kaivattiin erityisesti kirjanpitäjiä ja palkanlaskijoita (Työ- ja elinkeinotoimisto 2011). Savonlinnan työvoimatoimisto (2008) ennusti myös jatkossa tarvittavan enenevässä määrin myyjin ja rahoituksen asiantuntijoita. Mielipaha ja ihmetys Savonlinnan seudun kapenevista koulutusmahdollisuuksista kääntyi opintojen edetessä kehitystehtäväksi ja opinnäytetyön aiheeksi.

Koulutusohjelman lopettamisesta huolimatta Mikkelin ammattikorkeakoulu järjestää edelleen myös Savonlinnassa liiketalouden alaan liittyvää täydennyskoulutusta (Mikkelin ammattikorkeakoulu 2012). Koulutusohjelman lopettaminen ja muuttuvat työmarkkinat luovat toimeksiantajalle tarvetta kehittää ja kohdistaa liiketalouden täydennyskoulutusta. Varsinaisena tutkimuskysymyksenä onkin: ”Millaista täydennyskoulutusta Savonlinnan seudulla asuvat tradenomit kokevat tarvitsevänsä?” Tutkimuskysymystä lähestytään opinnäytetyössä eri osa-alueiden avulla: nykyinen työura ja osaaminen, tarpeelliseksi koettu täydennyskoulutus ja sen järjestämiseen liittyvät seikat sekä urasuunnitelmat tulevaisuudessa ovat kaikki oleellisia tekijöitä täydennyskoulutustilannetta kartoitettaessa.

Tradenomien osaamista on tutkittu jonkin verran jo aikaisempina vuosina. Yksi mielenkiintoisimmista tutkimuksista on Vierikon (2010) opintonäytetyö, jossa kuvataan tradenomien osaamisen muuttumista vuosina 2003 ja 2010. Opinnäytetöissä on paneuduttu selvittämään myös tradenomien työelämäkokemuksia ja osaamisen kehittämistä (esim. Marila 2010) ja toisaalta tradenomien työllistymiseen liittyviä asioita (esim. Määttä ym. 2010). Myös Tradenomiliitto TRAL Ry (2012a) on merkittävä

toimija, kun puhutaan tradenomien työolojen tutkimisesta: liitto on tehnyt jo kymmenen vuoden ajan vuosittaista jäsentutkimusta aiheesta.

Mikkelin ammattikorkeakoulu

Tutkimuksen toimeksiantajan, Mikkelin ammattikorkeakoulun, historia yltää aina 1990-luvun alkuun, jolloin ammattikorkeakoulutoiminta saatettiin aloittaa väliaikaisen toimiluvan myötä. Perustana uudelle olivat Mikkelin vanhat, perinteikkäät oppilaitokset, Liiketalouden instituutti ja Teknillinen oppilaitos. Savonlinnassa toiminta aloitettiin vuonna 1996 matkailun koulutusohjelmalla, ja toiminnan perustana oli Liiketaloudellinen instituutti. Mikkelin ammattikorkeakoulun toiminta vakinaistettiin vuonna 1997, ja sen myötä Savonlinnassa aloitettiin myös sosiaali- ja terveystalouden koulutus. Vuosikymmenten varrella Mikkelin ammattikorkeakoulun koulutustarjontaa laajentui myös humanistiselle ja opetuslalle, ravitsemus- ja talouslalle sekä kulttuurialalle. Savonlinnassa opetusta annettiin laajimmillaan liiketalouden, matkailun, muotoilun ja sosiaalialan koulutusohjelmissa. (Mikkelin ammattikorkeakoulu 2011.)

Viimeisimpinä vuosina Mikkelin ammattikorkeakoulussa on jouduttu tekemään sopeuttavia toimenpiteitä organisaatorakenteen, koulutusohjelmien ja toimipaikkojen suhteen samaan tapaan kuin muissakin ammattikorkeakouluissa (Mikkelin ammattikorkeakoulu 2011). Näissä toimenpiteissä kyse on korkeakoulujen rakenteellisesta kehittämisohjelmasta, jonka mukaisesti ammattikorkeakoulujen koulutustarjontaa sopeutetaan vastaamaan tulevaisuuden työvoimatarpeita ja ikäluokkien pienenemistä (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2012a). Mikkelin ammattikorkeakoulussa tähän on varauduttu osin etukäteen, osin opetus- ja kulttuuriministeriön päätöksen myötä.

Täydennyskoulutus on ollut osa Mikkelin ammattikorkeakoulun toimintaa koko sen historian ajan. Täydennyskoulutusta järjestetään edelleen kaikilla niillä koulutusaloilla, joilla on perusopetustakin: käytännössä siis liiketalouden ja hallinnon alalla, sosiaali- ja terveystaloudella, tekniikassa, metsätaloudessa, tietojenkäsittelyssä, matkailu- ja ravitsemis-, kulttuurialalla sekä humanistisella ja kasvatusalalla ja kielissä ja kansainvälisyyskoulutuksessa. (Mikkelin ammattikorkeakoulu 2012.) Täydennyskoulutusta ei

tällä hetkellä ole eriytetty organisatorisesti muusta opetuksesta, vaan se on osa laitosten toimintaa (Höglund 2012).

Mikkelin ammattikorkeakoulun täydennyskoulutustarjontaan lukeutuu sekä valmiita opintokokonaisuuksia että asiakkaiden tarpeiden mukaisesti toteutettavaa koulutusta. Opintokokonaisuuksien kestot voivat vaihdella lyhyistä luennoista aina pidempiin, jopa vuoden pituisiin, asiakokonaisuuksiin. Myös oppisopimuskoulutus on tullut osaksi täydennyskoulutusta. (Mikkelin ammattikorkeakoulu 2012.)

Täydennyskoulutus on vuosien varrella muuttunut yhä asiakaslähtöisempään suuntaan. Yrityksiä kannustetaan olemaan yhteydessä suoraan Mikkelin ammattikorkeakoulun täydennyskoulutukseen (Tolvanen 2012). Työ on tuottanut tulosta, sillä keväällä 2012 Mikkelin ammattikorkeakoululle myönnettiin 2011 aikuiskouluttajapalkinto osoituksena hyvästä koulutussuunnittelusta. Palkintoa perusteltiin erityisesti joustavalla, tehokkaalla, ratkaisukeskeisellä sekä asiakaslähtöisellä työskentelytavalla, jossa on pystytty huomioimaan myös koko maakunnan koulutustarpeet. (Etelä-Savon vuoden 2011 aikuiskouluttajapalkinto... 2012.)

2 OPPIA IKÄ KAIKKI

2.1 Elinikäinen oppiminen

Elinikäisestä oppimisesta (lifelong learning) puhuttaessa on usein tapana todeta oppimista tapahtuvan kehdestä hautaan – läpi koko ihmiselämän. Elinikäisen oppimisen määritelmät eroavat jonkin verran toisistaan, mutta yleisimmin katsottuna ei kyse ole vain organisoiduissa koulutustilanteissa tapahtuvasta oppimisesta, vaan kaikesta oppimisesta, olipa kyseessä sitten tutkintoon johtava koulutus tai arkielämän tilanteissa tapahtuva oppiminen. (Vapaan sivistystyön yhteisjärjestö 2012.). Myös Euroopan yhteisössä elinikäisen oppimisen nähdään sisältävän samaan tapaan sekä virallisen että epävirallisen oppimisen lisäksi ns. arkioppimisen:

”kaikki elämän aikana aloitettu oppimistoiminta, jonka tavoitteena on parantaa ammattitaitoa, tietoja ja osaamista sekä edistää henkilökoh-

taisten toiveiden toteutumista, aktiivista kansalaisuutta, sosiaalisia taitoja ja/tai työllistettävyyttä” (Komission tiedonanto 678/2001).

Vaikka elinikäisen oppimisen käsitteestä ollaankin suhteellisen yksimielisiä, Larsson (1997) nostaa sen rinnalle elämänlaajuisen oppimisen (lifewide learning) (Tuomisto 2003, 66). Kun elinikäinen oppiminen korostaa oppimista koko elämän kestäväänä prosessina ja näkee oppimisen yhtenä elämän sektoreista, elämänlaajuisen oppimisen nähdään kattavan koko elämän. Oppimista ei pidetä erillisenä osa-alueena, vaan osana elämän kokonaisuutta. Elämänlaajuiseen oppimiseen kuuluvat niin persoonallisuutta rakentavat tiedot, taidot ja asenteet kuin myös käytännön osaamiseen liittyvät seikat. (Tuomisto 2003, 66 - 67.)

Tuomisto (2003, 67) kuitenkin korostaa, että vaikka käsite elämänlaajuinen oppiminen on saanut viime vuosina painoarvoa ja kannatusta erityisesti Ruotsissa, ei kyse ole mistään uudesta asiasta. Elämänlaajuisen oppimisen tyyppipiirteitä Tuomisto näkee jo Unescon 60-luvun kirjoituksissa ja strategioissa. Tällöin avaintekijänä pidettiin eri opillisten tekijöiden (esim. koulutus, työelämä, järjestöt, yms.) yhdistämistä, eri koulutusmuotojen ja tapojen niveltämistä ja laajojen oppimismahdollisuuksien turvaamista. Elinikäisen oppimisen käsitteessä korostuu usein vertikaalinen näkökulma; elämänlaajuinen oppiminen tuo puolestaan esiin horisontaalista näkemystä. (Tuomisto 2003, 67.)

Julkunen ja Väänänen (2007) näkevät puolestaan elinikäisen ja elämänlaajuisen oppimisen käsitteiden laajuudessa ja kattavuudesta myös uhkakuvia. Heidän mukaansa tulisi varoa sitä, ettei oppimisesta muodostuisi sellaista pudotuspeliä, jonka lopputuloksena suomalainen yhteiskunta jakautuisi oppimisen oravanpyörässä mukana kestäneisiin onnistujiin ja siitä eri syistä pudonneisiin. Muodollisen koulutuksen tulisi heidän mukaansa uudistua ja uusiutua niin, että elinikäinen ts. elämänlaajuinen oppiminen olisi mahdollista, vaikka elämään sisältyisikin paljon muita haasteista ja sidonnaisuuksista.

2.1.1 Elinikäisen oppimisen tavoitteet

Maamme tulevaisuuden katsotaan rakentuvan osaavan väestön varaan. Väestön ikääntyminen, elinkeinorakenteiden ja yhteiskunnan muutokset ovat asioita, joihin pyritään vastaamaan elinikäisen oppimisen keinoin. (Elinikäinen oppiminen... 2010). Samanlainen näkemys on vallalla laajemminkin: myös Euroopan unionin tasolla elinikäisen oppimisen nähdään olevan ratkaisevassa asemassa tulevaisuuden kilpailukyvyn kannalta (Europa 2012.)

Tavoitteet ovat kuitenkin moniulotteisempia kuin ensin vaikuttaisi. Pelkkä yhteiskunnallinen hyvinvointi ja taloudellisen menestyksen korostaminen kuvaavat elinikäisen oppimisen tavoitteita turhan yksipuolisesti (Tuomisto 2003, 63 - 64). Elinikäisen oppimisen komitean mietinnössä näyttäytyvät kaksi eri näkökulmaa: taloudellisen näkökulman tärkeyttä ei kukaan kiistä, mutta sen rinnalle on nostettu hyvinvointiin ja humanistiseen sivistysajatteluun perustuva näkökulma (Komiteanmietintö 1997:14). Mietinnössä on haluttu korostaa oppimiskokemuksilla saavutettavaa hyvää oloa ja omien henkisten voimavarojen kasvua.

Parhaimmillaan oppiminen on iloinen asia: omaan uteliaisuuteen perustuva asioiden tutkiminen ja tekeminen tuottavat iloa ja innostavat eteenpäin. Oppimisesta voi muodostua myönteinen oravanpyörä, jossa saadut kokemukset motivoivat jatkamaan. Jokaisella lienee kuitenkin kokemuksia myös niistä hetkistä, jolloin oppiminen on ollut pakonomaista. Siksi Tuomisto (2003, 65) muistuttaakin, että on tärkeää pitää mielessä, ettei oppiminen itsessään ole aina iloista.

Elinikäisestä oppimisesta ja sen tavoitteista käydyn keskustelun voidaan katsoa jakaantuvan kahteen eri aikakauteen, joiden aikana painopiste on muuttunut koulutuksesta kohti oppijaa. Ennen 1980-luvun puoliväliä keskusteluissa painotettiin koulutusjärjestelmiä ja niiden kehittämistä. Opiskelun lähtökohtana ja toisaalta myös tavoitteena nähtiin usein tutkinnon suorittaminen. Yhteiskunnan tai organisaation tarpeet määrittivät oppimista. 1990-luvun alun jälkeen painopiste muuttui itse oppimiseen ja aikuisopiskelijaan. Oppimisympäristöinä alettiin nähdä muutkin yhteisöt ja tilanteet kuin vain muodollista koulutusta tarjoavat koulutusjärjestelmät. Koulutuksen

lähtökohdat nousivat yksilön ja ryhmän tarpeista, ja usein niiden takana ovat käytännön tilanteet. (Tuomisto 2003, 51.)

Keskusteluissa ollaan suhteellisen yksimielisiä siitä, että koulu- ja organisaatiokeskeisyys on syytä jättää taakse ja siirtää painopiste kohti yksilön tarpeita. Kuitenkin elinikäisen oppimisen tavoitteiden määrittelyssä yhteiskunnalliset tavoitteet saavat edelleen suurimman painoarvon. (Tuomisto 2003, 51.) Elinikäisen neuvoston ohjelmajulistus alkaa:

”Jatkuvasti muuttuvassa maailmassa elinikäisellä oppimisella varmistetaan sivistys ja osaaminen, joille maamme tulevaisuus rakentuu. Osaavat suomalaiset ovat tärkein voimavaramme, jolle hyvinvointi ja elinikäisen menestys perustuvat. Uuden oppiminen on edellytys tuottavuuden kasvulle, kun työpanoksen määrä ei väestön ikääntyessä enää kasva.” (Elinikäinen oppiminen... 2010.)

Ohjelmajulistus nostaa ensimmäisessä kappaleessaan selkeästi esiin yhteiskunnan kilpailukyvyn ja tuottavuuden. Useissa strategioissa ja julistuksissa elinikäistä oppimista lähestytään juuri tällä tavoin: yhteiskunnan tuottavuuden näkökulmasta. Muussa keskustelussa sen sijaan painotetaan yksilöä ja hänen omaehtoista osaamisen kehittämistään. Kalakoski (2011) nostaa esiin juuri tämän ristiriitaisuuden. Hän arvostelee jatkuvan oppimisen tavoitteita siksi, ettei tärkeimpänä tekijänä nähdä yksilön henkisten voimavarojen kasvun takaamista vaan yhteiskunnallisen tuottavuuden varmistaminen. Oppimisesta on tuolloin muodostunut yksi yhteiskunnan yksilölle asettama lisävaatimus.

Mikäli nyky-ymmärryksen mukaan elinikäistä oppimista tarkastellaan koulutusjärjestelmän näkökulmasta, se voidaan jakaa siihen tavoitteiden mukaisesti kolmeen eri osaluokkaan: osaamista täydentävään, tutkintoon tähtäävään ja harrastuksen vuoksi tapahtuvaan kouluttautumiseen (Opintoluotsi 2009.) Jaottelua tehdessä on kuitenkin tärkeää muistaa, että kouluttautumiselle voi olla useita samanaikaisia syitä: motivaatio vaikkapa kielten opiskeluun voi löytyä sekä mielekkästä harrastuksesta että ammatillinen osaamisen täydentämisestä. Samoin saattaa käydä niin, että alun perin koulutukseen on hakeuduttu pelkästään harrastuksellisista syistä, mutta työuran myöhemmässä

vaiheessa huomataan hankitun koulutuksen täydentävän tärkeällä tavalla ammatillista osaamista.

2.1.2 Elinikäisen oppimisen muodot

Elinikäistä oppimista voidaan tarkastella myös oppimistapahtuman luonteen mukaisesti. Tällöin oppiminen voidaan jakaa neljään eri kategoriaan – formaalin, ei-formaaliin, informaaliin ja satunnaisoppimiseen. Formaali oppimisella tarkoitetaan perinteistä, organisoitua ja tutkintoon tähtäävää opiskelua, joka etenee hierarkkisesti peruskoulutuksesta kohti korkeampia tutkintoja. Ei-formaali (t. nonformaali) oppiminen on myös organisoitua, mutta se sijoittuu koulujen ja oppilaitosten ulkopuolelle. Erilaiset harrastetoiminnot ja henkilöstökoulutus ovat esimerkkejä non-formaalista koulutuksesta. Informaalille oppimiselle tyypillistä on tavoitteellisuus, esimerkiksi itseopiskelu kuuluu tähän ryhmään. Satunnaisoppiminen on myös olennainen osa elinikäistä oppimista. Sillä tarkoitetaan arkipäivän tilanteissa tapahtuvaa oppimista, jossa itse opiskelu ei ole pääasia, vaan oppiminen tapahtuu muiden toimien ohella. (Tuomisto 1992, 184 - 190.)

Oppimisen muotoja voi olla nähtävissä minkä tahansa elämänvaiheen aikana, mutta formaali oppiminen keskittyy esi- ja perusopetusiästä aikuisuuteen – aivan varhaisin lapsuus sekä toisaalta elämän vanhuusaika jäävät yleisesti tämän ulkopuolelle. (Tuomisto 1992, 190.) Tämän tutkimuksen kohderyhmänä on osa aikuisväestöä, joten mielenkiinnon kohteena ovat aikuiselämään sijoittuvat oppimisen muodot (taulukko 1).

TAULUKKO 1. Elinikäisen oppimisen muodot aikuisuudessa (Tuomisto 1992, 190.)

| Formaali | Nonformaali | Informaali | Satunnaisoppiminen |
|--|--|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> - Aikuisten tutkinto- ja koulu-opinnot - Ammatilliset pätevyystutkinnot | <ul style="list-style-type: none"> - Aikuisten muut organisoidut opinnot, esim. - harrastusopinnot, henkilöstö- ja täydennyskoulutus, yhteiskunnalliset opinnot ja yleissivistävät opinnot | <ul style="list-style-type: none"> - Tavoitteellinen opiskelu, esim. itseopiskelu | <ul style="list-style-type: none"> - Arkipäiväoppiminen - Kokemuksesta oppiminen työssä ja muussa toiminnassa - Satunnaisoppiminen - Äänettömät tiedot |

Taulukoituna eri oppimisen muodot ovat näennäisen yksiselitteisiä, mutta todellisuus on toisenlainen. Esimerkiksi työnantajan järjestämä henkilöstökoulutus voi perinteisimmillään olla juuri sitä, mitä nonformaalilla oppimisella tarkoitetaan. Mutta henkilöstökoulutuksenkin muodot ovat nykyisin moninaiset. Henkilöstökoulutus voi olla vaikkapa tutkintoon johtavaa koulutusta – tästä esimerkkinä ammatti- ja erikoisammattitutkinnot. (Lehtinen & Mielityinen 2012.)

Eri oppimisen muodoista yleisin on satunnaisoppiminen. Satunnaisoppimisen määrää on vaikeaa mitata, sillä se on osin tiedostamatonta ja siksi vaikeasti tunnistettavissa. (Suoranta ym. 2008, 73). Arkipäivän huomaamattomalla metaoppimisella tarkoitetaan juuri tätä tiedostamatonta oppimista (Silvennoinen 2004, 62). Kaiken kaikkiaan koulutusjärjestelmän ulkopuolella tapahtuvan oppimisen merkitys on kasvanut viime aikoina (Aikaisemmin hankitun... 2004). Sen tunnustamiseen on kiinnitetty huomiota aina 1990-luvulta alkaen (Tuomisto 2003, 70). Nytkin aikaisemmin hankitun osaamisen tunnustamisesta on tullut osa elinikäisen oppimisen strategiaa. Käytännössä osaamista voidaan tunnustaa koulutusjärjestelmässä usein jo koulutukseen hakeutuessa, opintojen aikana hyväksilukuina tai näyttötutkintotyyppisissä menettelyissä. Hankitun osaamisen tunnustaminen palvelee sekä yksilön että yhteiskunnan etua (Aikaisemmin hankitun... 2004), ja sen nähdään myös houkuttelevan organisoituihin opintoihin (Suoranta 2008, 73).

2.2 Täydennyskoulutus osana aikuiskoulutusta

Osa aikuiselämään sijoittuvasta oppimisesta voi olla täydennyskoulutusta. Sanakirjamääritelmän mukaan täydennyskoulutuksessa kyse on ammattipätevyyttä täydentävästä ja ajanmukaistavasta koulutuksesta (Kotimaisten kielten tutkimuskeskus 2008). Se on siis yksi osa laajaa aikuiskoulutuskenttää, ja sillä pyritään täydentämään jo aiemmin suoritettua tutkintoa tai ammatillista osaamista (Opintoluotsi 2010).

Kun täydennyskoulutusta katsoo elinikäisen oppimisen näkökulmasta, sen voi nähdä sijoittuvan nonformaaliin oppimiseen (taulukko 1). Jo tyypittely nonformaaliksi oppimiseksi paljastaa sen, että täydennyskoulutuksen kohdalla kyse ei ole tutkintoon johtavasta koulutuksesta. Esimerkiksi tradenomin ylempään ammattikorkeakoulututkintoon johtavan koulutuksen voi nähdä aiempaa osaamista täydentävänä tai ajanmukaistavana, mutta koska se johtaa tutkintoon, sitä ei voi pitää täydennyskoulutuksena. Tässä tutkimuksessa lähdetäänkin siitä, että täydennyskoulutus on koulutusta, joka ajallisesti sijoittuu tradenomitutkinnon suorittamisen jälkeiseen aikaan ja joka täydentää, syventää tai laajentaa tradenomin tutkintoon yleisesti lukeutuvien osa-alueiden tietämystä eikä johda tutkintoon.

2.2.1 Täydennyskoulutuksen järjestäjiä

Täydennyskoulutuskenttä on laaja ja moninainen - sen toimijia voidaan jaotella edustettavan organisaation mukaisesti (taulukko 2). Avoin ammattikorkeakoulu tai ammattikorkeakoulun täydennyskoulutus saatetaan mieltää luontevimmiksi tradenomien jatkokouluttajiksi, mutta myös avoin yliopisto, kesäyliopisto ja kansalaisopistot voivat yhtä lailla olla vartenotettavia tradenomien täydennyskoulutuksen järjestäjiä. Samoin yrityksissä järjestettävä henkilöstökoulutus on usein luonteeltaan täydennyskoulutusta, järjestipä sitä yksityinen koulutusyritys tahi Suomen koulutusjärjestelmässä tutkintoja myöntävä taho.

TAULUKKO 2. Täydennyskoulutuksen järjestäjiä (Opintoluotsi 2009.)

| Yliopisto- koulutus | Ammatti- korkeakoulu- koulutus | Ammatil- linen kou- lutus | Nuorten työpajat | Perusope- tus | Muut tahot |
|--|--|---------------------------------------|---|-------------------------------------|---|
| - Avoin yli- opisto - Yliopistojen täydennys- koulutus | - Avoin ammatti- korkeakoulu - Ammattikor- kea-koulujen täydennyskoulu- tus | - Ammatil- linen lisä- koulutus | - Nuorille suunnattu työpaja- opetus | - Perus- opetuksen lisäopetus | - Järjestöt ja koulu- tusyritykset - Kansan-, kansa- lais- ja työväen opistot - Kesäyliopistot |

On mielenkiintoista huomata, että eri organisaatioiden kohdalla kohtaavat monet eri elinikäisen oppimisen muodot. Organisaatiot, joissa on mahdollisuus formaaliin oppimiseen, siis tutkinnon suorittamiseen, tarjoavat myös koulutusta, jossa on kyse non-formaalista oppimisesta. Samoin mahdollisuus informaaliin ja satunnaisoppimiseen voi tarjoutua paikasta tai organisaatiosta riippumatta ja jopa samanaikaisesti vaikkapa formaalin oppimisen kanssa. Taulukoinnin vaarana voi olla yksinkertaistava, mustavalkoinen luokittelu ellei pidä mielessä eri oppimistilanteiden moninaisuutta.

2.2.2 Täydennyskoulutuksen tavoitteet

Yksi aikuiskoulutuksen keskeisimmistä tavoitteista on elinikäisen oppimisen omaksuminen ja ylläpito. Elinikäisen oppimisen avulla tavoitellaan työvoiman riittävyttä ja sitä, että osaaminen vastaisi tulevaisuuden työelämän tarpeisiin. Myös idealistinen pyrkimys huolehtia aikuisten yleisistä koulutus- ja sivistysmahdollisuuksista sekä yhteiskunnallisen eheyden ja tasa-arvon parantaminen ovat tärkeitä tavoitteita. Aikuiskoulutuksen voi katsoa olevan avainasemassa myös silloin, kun puhutaan työurien pidentämisestä, työttömyyden laskusta ja tuottavuuden nostamisesta. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2012d.) Vaikka täydennyskoulutus on vain yksi osa koko laajaa aikuiskoulutuskenttää, useat aikuiskoulutuksen tavoitteet ovat nähtävissä myös täydennyskoulutuksen tavoitteina.

Mikäli täydennyskoulutuksen tavoitteita tarkastellaan oppijan näkökulmasta, on erotettavissa neljänlaisia opiskelijoita, jotka eroavat opinnoille asettamansa tavoitteen

suhteen. Jaottelu perustuu Jauhiaisen ym. (2003, 179 - 182) tutkimukseen avoimen yliopiston opiskelijoista ja on monilta osin yleistettävissä myös muuhun aikuiskoulutukseen.

Urasuuntautuneella opiskelijalla on selkeä päämäärä mielessään – hän opiskelee edistääkseen omaa uraansa ja näkee oman osaamisensa tärkeänä pääomana. Urasuuntautunut opiskelija näkee koulutuksen välineenä, jonka avulla hän voi saavuttaa paremman palkkatason tai vakituisen viran. Koulutukseen hakeutumisssyynä voi myös olla joustavampi ja parempi liikkuvuus työmarkkinoilla tai halu parantaa osaamista työtehtävässä. (Jauhiainen ym. 2003, 180.)

Toisena opiskelijatyypinä Jauhiainen ym. (2003, 180) erottavat tutkintotavoitteiset opiskelijat, jotka käyttävät avointa yliopistoa ponnahduslautana kohti varsinaisen tutkinnon suorittamista. Tämä opiskelijatyypin ei muista poiketen ole kovin hyvin sovellettavissa täydennyskoulutukseen, sillä täydennyskoulutus itsessään ei ole tutkintotavoitteista.

Muutoshakuinen opiskelijatyypin edustaa kolmatta ryhmää. Heidän kohdallaan opiskeluun motivoi tyytymättömyys nykyiseen elämäntilanteeseen. (Jauhiainen ym. 2003, 182.) Opiskelijat voivat olla tyytymättömiä työelämään ja hakea koulutuksen avulla eväitä työpaikan tai työtehtävien vaihtoon. Yhtä lailla tätä opiskelijatyypin edustavat elämänkriiseistä toipuvat henkilöt, oman identiteetin ja työuran etsijät sekä ne opiskelijat, jotka viimein ovat päässeet toteuttamaan haaveitaan opiskelusta. Kolmas opiskelijatyypin soveltuu hyvin täydennyskoulutukseen – samoin neljänteen kategoriaan luokitellut opiskelijat, joille opiskelemisesta on tullut elämäntapa. Heille oppisisällöt itsessään ovat tärkeitä ja he eivät koe, että opinnot häiritsisivät heidän vapaa-aikaansa. Ennemmin tilanne nähdään juuri päinvastaisena: opinnot tuntuvat antavan voimavaroja muuhun elämään. (Jauhiainen 2003, 183.)

3 TOIMINTAYMPÄRISTÖN MUUTOKSET JA OSAAMISVAATIMUKSET

Työelämä puhuttaa usein – yhteiskunta ja työ itsessään ovat jatkuvan muutoksen kourissa, ja muutokset heijastuvat usein erilaisina työntekijöihin kohdistuvina vaatimuk-

sina. Sosiaali- ja terveysministeriö pyrki Veto-ohjelman (2003–2007) avulla selvittämään, mitkä ovat nykypäivän työelämän solmukohtia. Veto-ohjelman tarkoituksena oli paitsi kartoittaa tilannetta, myös parantaa työssä jaksamista, pidentää työuria ja nostaa työn houkuttelevuutta (Sosiaali- ja terveysministeriö 2008). Tietoa työelämän muutoksista kerättiin verkkokeskustelulla, joka oli otsikoitu ”Mikä nykyisessä työelämässä mättää, kun niin moni suomalainen mieli eläkkeelle?”

Suurimmaksi huolenaiheeksi keskusteluissa nousi työelämän resurssien riittävyys. Koettiin, että työn ja työntekijöiden määrä ei ole oikealla tasolla, vaan aina vain pienemmillä työntekijämäärillä pitäisi tehdä suurempi määrä työtä. Lisäksi lyhyet työsuhteet – projektityöt ja määräaikaissuhteet hiersivät työelämässä. Keskustelijat miettivät jopa, että olisi parempi olla kokonaan työtön kuin pätkätyöläinen. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2004.) Tämä ei toisaalta ole mikään yllätys, sillä työelämässä tapahtui rajuja muutoksia jo 1990-luvulla, jonka jälkeen jatkuvasta muutoksesta on tullut pysyvää. Yhä niukemmilla resursseilla pyritään tekemään yhä enemmän ja yhä laadukkaammin (Ahola 2000).

3.1 Yhteiskunnallinen muutos

Suomalainen yhteiskunta on muuttunut viimeisimmän sadan vuoden aikana merkittävästi (Vanttaja & Järvinen 2006, 27–40.) Työelämän vaikutus henkilön identiteettiin on ollut suuri kautta aikojen. Vuosisadan alun maatalousyhteiskunta määritteli henkilön identiteetin yksiselitteisesti aseman ja sukupuolen mukaan. Yhteiskunnallinen asema ja identiteetti kulkivat miltei muuttumattomina suvuittain isältä pojalle. Vielä 1940-luvullakin työväestöstä puolet toimi maa- ja metsätaloudessa, ja heidän asemansa yhteiskunnassa oli vakaa.

Seuraavien vuosikymmenien aikana yhteiskunnallinen kehitys eteni kohti teollistunutta palveluyhteiskuntaa, ja sieltä edelleen kohti jälkiteollistunutta informaatioyhteiskuntaa. Väestön identiteettiä ei enää määritetty vain oman perheen, työn ja kasvuympäristön perusteella, vaan ulkopuolisten tekijöiden vaikutukset kasvoivat koulunkäynnin ja päivähoiton myötä. Myöhemmässä vaiheessa koulutuksen, opiskelun ja vertaisryhmien merkitys kasvoi entisestään, ja oman identiteetin omaksuminen siirtyi kauemmas kohti aikuiselämää. (Vanttaja & Järvinen 2006, 36-40.)

Nykyinen informaatiokulttuuri tarjoaa yhä enemmän erilaisia identiteettimalleja. Työntekijälle asetettujen vaatimusten kohdalla ei kuitenkaan ole kyse vain siitä, että ihmisten on vaikeaa muodostaa identiteettiä, vaan myös siitä, että omaa identiteettiään pitäisi pystyä muokkaamaan kulloisenkin organisaation ja tilanteen mukaan. Suoralinjaisesti koulutuksesta työuraan ja edelleen kohti eläkeikää etenevä elämäntilanne toteutuu enää harvan kohdalla. (Vanttaja & Järvinen 2006, 36-40.) Osaltaan kyse on myös siitä, että väestön ikärakenne on muuttunut ja muuttuu yhä edelleen. Työikäistä väestöä on vähemmän, ja siksi erityisesti eläkejärjestelmä ja julkinen talous joutuvat merkittävien haasteiden eteen. Yhä harvempi työntekijä toimii jatkossa työuransa aikana vain yhdelle alalla. Osaamista on kehitettävä työuran aikana parhaimmillaan tai pahimmillaan useaan eri kertaan yhteiskunnan muuttuneiden vaatimusten suuntaan. (Työterveyslaitos 2010.)

Aikuiskoulutus on nähty mahdollisuutena, jonka avulla voi muuttaa ja mukauttaa omaa ammatillista identiteettiään vastaamaan työelämän tarpeita. Pysähtyneisyyttä ja omaan identiteettiin juurtumista on pidetty ongelmana työelämässä. Ajatus elinikäisestä oppimisesta ja työelämän tarpeisiin vastaavasta koulutuksesta tukevat identiteetin muokkausta ja toimivat investointina omaan osaamiseen. Aikuisen edellytetään olevan aktiivinen toimija, joka osaa suunnata tulevaan ja muokata itseään vastaamaan tulevaisuuden tarpeita. Tällaiset mukautumisvaateet voi kokea monin eri tavoin: Parhaimmillaan ne vapauttavat aikuisia ahdasmielisistä lokeroinneista ja antavat vapauden toimia haluamallaan tavalla. Pahimmillaan ne aiheuttavat ahdistusta siitä, ettei tunne onnistuvansa muutoksissa yhteiskunnan edellyttämällä tavoilla. (Vanttaja & Järvinen 2006, 36-40). Usein puhutaankin elinkautisesta oppimisesta, kun halutaan tuoda esiin uuvuttavaksi koettu jatkuva kehittämistarve (Esim. Kalakoski 2011; Silvennoinen 2007).

On arveltu, että oman identiteetin mukauttaminen olisi vaikeaa erityisesti nuorille. Kuitenkin Vanttaja ja Järvinen (2006, 38) ovat sitä mieltä, että nuorille tämän kaltainen toiminta voi olla ominaista – he ovat tottuneet mediakulttuuriin ja vaihtuviin identiteetteihin koko ikänsä ajan. Vanhempi väestö on usein haluttomampaa muutoksiin, ja heidän kohdallaan vanhaan identiteettiin takertuminen voi tuoda ongelmia työelämässä. Myös Paloniemen mukaan nimenomaan nuoret pystyvät vastaamaan työelämän

vaatimuksiin vanhempaa väestöä paremmin erityisesti tietoteknisten muutosten aiheuttamaan osaamisvaatimusten kasvuun (Harjula 2004). On myös aihetta pohtia ihmisen yleisten kehitysvaiheiden merkitystä muutoshalukkuuteen. Nuoruuteen liittyy usein muutoinkin identiteetin etsimistä ja erilaisten asioiden kokeilemistä (esim. Dunderfelt 2011, 92). Ei siis ihme, että nuoren saattaa olla helpompi mukautua myös erilaisiin organisaatioihin ja niiden asettamiin odotuksiin.

3.2 Työn sisältöön liittyvät muutokset

Toukokuussa 2012 ilmestynyt Työ- ja elinkeinoministeriön raportti Suomen työelämän tulevaisuudesta maalaa mielenkiintoisia näkymiä tuleville vuosikymmenille (Alasoini ym. 2012). Raportissa kuvataan työelämän kehittymistä kuudesta eri näkökulmasta vuoteen 2030 asti. Seuraavassa keskitytään tarkastelemaan ennustettuja muutoksia työn vaatimien taitojen ja valmiuksien näkökulmasta.

Teknologia on tiukasti sidoksissa työelämän tuleviin muutoksiin. NykYTEKNIikka mahdollistaa tietoverkkojen käytettävyyden missä ja milloin tahansa. Tämä voi Alasoinin ym. (2012) mukaan johtaa hyvin erilaisiin tilanteisiin. Huonoimman skenaarion mukaan työ pirstaloituu pieniksi projekteiksi ja tilanne johtaa siihen, että työntekijältä edellytetään jatkuvaa varuillaanoloa ja nopeaa reagointia. Tästä voi seurata työntekijöiden kuormittuminen ja osaamisen jääminen yleiselle tasolle.

Myönteisemmän näkökulman mukaan uudenlaiset työskentelytavat kääntyvät työntekijän eduksi. Työntekijä osaa tällöin hallita tilannetta ja tuottaa itselleen erityistä osaamista, joka erottaa hänet muista. Lisäksi työntekijälle syntyy ajan mittaan useita tärkeitä osaamisalueita, joita hän pystyy yhdistelemään työtehtävissään. Jotta myönteisestä näkökulmasta tulisi totta, työntekijän pitäisi osata muodostaa ja ylläpitää osaamisverkostoja, joiden kautta hän pystyisi kohentamaan omaa sosiaalista pääomaansa, pitämään yhteyttä muihin asiantuntijoihin ja saamaan näkyvyyttä omalle osaamiselleen. Näin sidonnaisuus työorganisaatioon vähenisi. (Alasoini ym. 2012.)

Alasoini ym. (2012) näkevät aktiivisen verkostoitumisen ja oman osaamisen kehittämisen olevan edellytys sille, että tulevaisuuden työelämässä voisi menestyä. Pahimman skenaarion välttämiseksi on myös kehitettävä uudenlaisia oppimisen tapoja, joilla

tuetaan teknologian hyödyntämistä. Työelämää voisikin heidän mukaansa pitää eräänlaisena pelikenttänä, jossa ratkotaan ongelmia, ollaan tekemisissä muiden kanssa ja samalla tuotetaan omaa identiteettiä. Myös Ollikainen (2010) esittää samansuuntaisia näkemyksiä työelämän asettamista osaamisvaatimuksista. Hänen mukaansa elinikäinen oppiminen, tietotekniikan integroituminen osaksi työelämää sekä verkostoituminen ja työn projektiluonteisuus ovat osa tulevaisuuden työelämää. Hän nostaa myös tiedonhallinnan ja innovaatiot olennaiseksi osaksi tulevaisuuden työelämää.

Työelämän tulevaisuuden näkymiä miettiessä on kuitenkin muistettava, että tulevaisuudessakin on monen tyyppisiä töitä ja niissä vaadittava osaaminen vaihtelee työtehtävän luonteen mukaan. Työelämän muutokset eivät luonnollisesti ole niin merkittäviä niissä töissä, joissa sekä tavoite että menetelmät ovat ennalta määritellyt. Elinkeinoelämän keskusliiton (2011) Oivallus-hankkeessa tulevaisuuden työpaikat on jaoteltu kolmeen eri päätyyppiin, joista edellä esitetyt muutokset koskenevat lähinnä kahta viimeistä tyyppiä:

- *Työ, jossa sekä tavoite että tekemiseen käytettävät menetelmät ovat ennalta määritellyt.*
- *Työ, jossa vain tavoite on ennalta määritelty.*
- *Työ, jossa sekä tavoite että menetelmät ovat avoimia alussa ja tarkentuvat työn tekemisen myötä.*

Tradenomien työpaikat painottunevat tulevaisuudessa kahteen viimeiseen päätyyppiin. Tällä hetkellä tradenomeista suuri osa sijoittuu taloudellisiin tai markkinointitehtäviin. Myös henkilöstöhallinnolliset ja materiaalitaloudelliset tehtävät ovat tradenomeille suhteellisen yleisiä (Tradenomiliitto TRAL Ry 2012a). Tehtävät ovat perusluonteeltaan joko sellaisia, joissa useimmiten vain tavoite, jos sekään, on määritelty etukäteen. Toki myös suorittavaa työtä on jatkossa tarjolla, varmasti myös tradenomeille, mutta senkin on todettu muuttuvan vaativammaksi. Ennustetaankin, että myös suorittavan tason tehtävissä tarvitaan jatkossa syvempää erityisosaamista ja koulutusta, ja siksi kokonaan ilman koulutusta olevien henkilöiden on tulevaisuudessa entistä vaikeampaa saada työtä (Okkonen 2010a).

Yleisesti ottaen on ennustettu, että maapallolla eri alueet erikoistuvat erilaisiin työtehtäviin, ja Suomen osalle lankeavat korkeaa koulutusta vaativat asiantuntijatyöt. Kä-

dentaitojen arvostuksen povataan myös kasvavan. Toisaalta Suomessa on myös tulevaisuudessa tarjolla töitä, joihin suomalaiset eivät tunne houkutusta. (Okkonen 2010a). Ajankohtaisena esimerkkinä lienevät toiselta puolelta maapalloa lennätetyt marjanpoimijat (Niemelä 2012) tai maahanmuuttajien yleistyminen erityisesti pääkaupunkiseudulla kuljetus- ja kiinteistöpalvelualalla (Okkonen 2010b).

Suomalaisten koulutustaso on noussut huimasti sekä koko väestön että erityisesti nuorten ikäluokkien osalta. Korkeakouluopiskelijoiden määrä on yli kaksinkertaistunut 1990-luvun alkupuolen tilanteesta nykyiseen verrattuna. Suuri osa tästä kasvusta selittyy ammattikorkeakoulujen tarjoamilla koulutusmahdollisuuksilla (Koulutus Suomessa... 2007). Koulutustason kasvua ei nähdä pelkästään myönteisenä seikkana. Neittaanmäen (2001) mukaan juuri ammattikorkeakoulujärjestelmä on osaltaan kiihdyttänyt koulutusinflaatiota. Jos liian suuri osa ikäluokasta on korkeastikoulutettua, tutkinnoille ei riitä enää arvostusta. Menneinä vuosikymmeninä jopa ylioppilastutkintoa arvostettiin työmarkkinoilla; nyt maisterikin saattaa työmarkkinoilla kohdata tilanteita, joissa hankitusta koulutuksesta ei juuri ole hyötyä. Korkeastikoulutetun työvoiman runsas tarjonta ja samanaikainen taantuma johtavat auttamatta siihen, ettei koulutustason mukaisia työpaikkoja riitä kaikille.

3.3 Työnteon muodot

Työsuhteet jaetaan usein tyypillisiin ja epätyypillisiin työsuhteisiin. Tyypillisellä työsuhteella tarkoitetaan kokoaikaista, pysyvää työsuhdetta; epätyypilliset työsuhteet edustavat kaikkia niitä työnteon muotoja, jotka jäävät määritelmän ulkopuolelle (Kotimaisten kielten tutkimuskeskus 2008). Käytännössä epätyypilliset työsuhteet kattavat kaikki määrä- ja osa-aikaiset toimet samoin kuin yritystoiminnalla tai muutoin itsensä työllistävät. Epätyypillisiä työsuhteita, erityisesti määräaikaista työsuhteita, kutsutaan mediassa usein pätkätöiksi eikä niistä yleensä uutisoida myönteiseen sävyyn. Turvattomuus ja taloudellinen epävarmuus lienevät useimmiten esille nousevia asioita (esim. Taloussanommat 2009; Uralehti 2010). Lyhyet määräaikaaisuudet eivät ole häviämässä – pikemminkin päinvastoin: tiedotusvälineissäkin on alettu puhua pätkätöiden lisäksi vielä lyhyemmistä työsuhteista, silpputöistä (Suorsa 2009).

On kuitenkin myös tilanteita, joissa määrä- ja osa-aikaiset työsuhteet ovat toivottuja ja antajat työntekijälle lisäresursseja. Näin esimerkiksi opiskeluaikaan sijoittuvat työsuhteet tai tilanteet, joissa esimerkiksi osa-aikaisuudesta on apua perhe- ja työelämän yhdistämisessä (Työ- ja elinkeinoministeriö 2012). Usein puhutaankin vastentahtoisesta määrä- ja osa-aikaisesta työstä, ja pyritään näin erottamaan ne tilanteet, joissa epätyypillinen työsuhte on työntekijälle mieleinen valinta (Kauhanen ym. 2012).

Kun tarkastellaan työsuhteiden jakautumista eri työnteon muotojen kesken, on mielenkiintoista huomata, että tyypillisten työsuhteiden määrä on 2000 - 2010 pysynyt vakaana (taulukko 3). Sen sijaan määräaikaiset kokoaikaiset työsuhteet ovat vähentyneet samoin kuin perinteinen maa-, metsä- ja kalatalousyrittäjäyys. Osa-aikainen työ sen sijaan on lisääntynyt sekä jatkuvien että määräaikaisten toimien osalta. Määräaikaiset kokoaikaiset työsuhteet näyttävät vähentyneen; jatkuvat osa-aikaiset työt lisääntyneen. Myös yksinyrittäjäyys, ammatinharjoittajana tai freelancerina toimiminen on kasvanut, ja tämän suuntauksen odotetaan jatkuvan edelleen. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2012.)

TAULUKKO 3. 15 - 64-vuotiaiden työllisten työnteon muodot vuosina 2000 ja 2010 (Työ- ja elinkeinoministeriö 2012.)

| TYÖNTEON MUOTO | 2000 (%) | 2010 (%) | Muutos |
|---|-------------|-------------|--------|
| Jatkuva kokoaikainen palkkatyö | 65,4 | 65,4 | 0 |
| Määräaikainen kokoaikainen palkkatyö | 10,9 | 10 | -0,9 |
| Jatkuva osa-aikainen palkkatyö | 7 | 8,4 | 1,4 |
| Määräaikainen osa-aikainen palkkatyö | 3,2 | 3,3 | 0,1 |
| Muu (palkkatyö) | 0,2 | 0,2 | 0 |
| Maa-, metsä- tai kalatalousyrittäjät | 3,8 | 2,5 | -1,3 |
| Muiden alojen työnantajayrittäjät | 3,7 | 3,7 | 0 |
| Muiden alojen yksinyrittäjät | 4,3 | 4,7 | 0,4 |
| Muiden alojen ammatinharjoittajat ja freelancerit | 0,9 | 1,3 | 0,4 |
| Töissä perheenjäsenen yrityksessä tai maatilalla palkatta | 0,5 | 0,4 | -0,1 |

Työsuhteen laadulla voi olla selkeä vaikutus oman osaamisen kehittämiseen. Kauhanen ym. (2012) selvittävät tutkimuksessaan työsuhteen laadun vaikutuksia henkilöstökoulutuksen määrään. Jo heidän keräämänsä tausta-aineiston yksiselitteisyys antoi viitteitä tutkimuksen tuloksesta: määrä- ja osa-aikaiset työntekijät osallistuivat henkilöstökoulutuksiin huomattavasti harvemmin kuin tyypillisissä työsuhteissa työskentelevät. Kuitenkin oli myönteistä, että saadun henkilöstökoulutuksen määrä oli kasvanut kaikissa tarkastelluissa työntekijäryhmissä. Kauhanen ym. (2012) korostavatkin, että elinikäisen oppimisen ja työllistyvyyden näkökulmasta katsoen koulutukseen pääsy olisi tärkeää huomioida työsuhteen laadusta välittämättä.

Tästä näkökulmasta katsoen voisi ajatella, että epätyypillisissä työsuhteissa työskentelevät ovat osaamisen kannalta huonossa asemassa. On avartavaa kuitenkin havaita, että epätyypillisissä työsuhteissa toimivat henkilöt kokivat työsuhteen epätyypillisyyden myönteisenä asiana oman osaamisensa kannalta. (Kakkonen & Parviainen 2010). Määräaikaisten työsuhteiden nähtiin laajentavan omaa osaamista ja työkokemusta. Lisäksi niiden katsottiin vaikuttavan myönteisesti omaan aktiivisuuteen ja itsearviointiin. Kakkonen ja Parviainen (2012) jopa havainnoivat tutkimuksessaan, että oman osaamisen kehittäminen nousi keskeiseksi keinoksi hallita epätyypillisiin työsuhteisiin liittyvää epävarmuutta. He näkivät siinä myös työelämän tulevaisuutta. Työntekijät eivät enää sitoudu organisaatioon, jossa työskentelevät vaan sitoutuminen tapahtuu omaan uraan ja oman osaamisen kehittämiseen. Kolikolla on siis tässäkin kaksi puolta: parhaimmillaan lyhyistä, määräaikaisista työsuhteista voi seurata laaja-alaista asiantuntijuutta tai pahimmillaan ne voivat uuvuttaa tekijänsä (Työsuojelurahasto 2010).

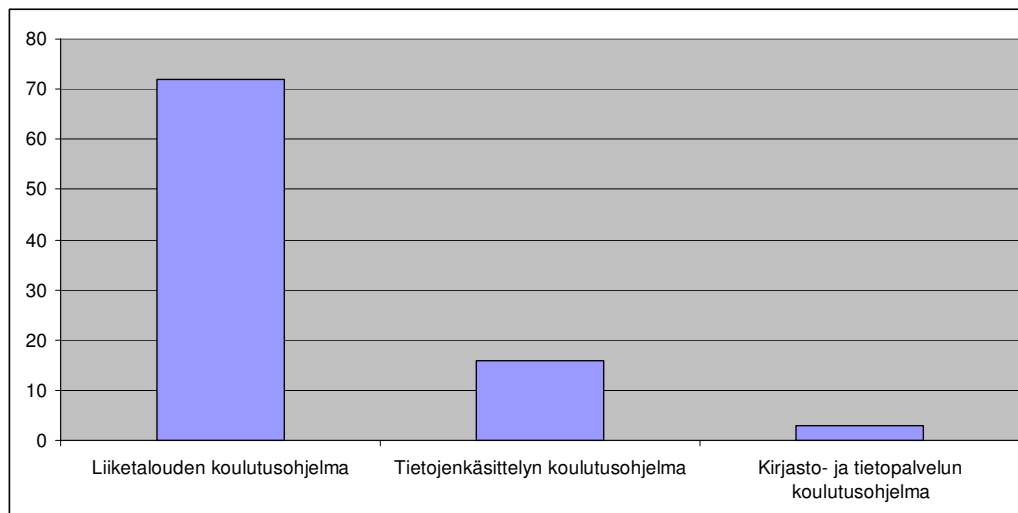
Työmarkkinajärjestöt pyrkivät parantamaan työntekijöiden osaamisen kehittämistä syksyllä 2011 aikaan saadulla raamisopimuksella. Siihen kirjattiin työntekijän oikeus kolmeen vuosittaiseen täydennyskoulutuspäivään. Hankkeen taustalla oli tieto siitä, että osaamista kehittävä koulutus ei jakaudu tasaisesti eri ammattiryhmissä: korkeasti koulutetut ja vakituisissa työsuhteissa olevat pääsevät lisä- ja täydennyskoulutukseen muita ammattiryhmiä useammin. (Koulutusvapaasta tuli uusi... 2012.) Akava puolestaan vaati koulutus- ja työvoimapolitiittisessa lausunnossaan keväällä 2012 peräti kahdeksaa vuosittaista täydennyskoulutuspäivää (Akava vaatii... 2012). Lopputuloksena eri osapuolten välisille keskusteluille Työ- ja elinkeinoministeriön työryhmä esitti kesäkuussa 2012 uutta lakia, jolla turvattaisiin osaamisen kehittäminen. Lakiluonnos

valmistui syksyllä 2012, ja laki on ollut tarkoitus saada voimaan vuoden 2013 alusta. Työntekijäjärjestöt hyväksyivät lakiluonnoksen, mutta Elinkeinoelämän keskusliitto EK hylkäsi sen (EK hylkäsi koulutusvapaan 2012a). Tällä hetkellä lain tilanne on avoinna – eri osapuolet edellyttävät kuitenkin, että neuvotteluja jatkettaisiin välittömästi, jotta laki saataisiin voimaan alkuperäisen aikataulun mukaisesti. (Ek hylkäsi koulutusvapaan 2012b.) Täydennyskoulutuskentällä uusi laki otettaisiin mieluummin vastaan. Paikallisella tasolla odotuksia kohdistetaan erityisesti kysynnän kasvamiseen sekä uusien liiketoimintamahdollisuuksien kehittämiseen. (Lähdeaho 2012).

4 SAVONLINNAN SEUDUN TRADENOMIT

4.1 Tradenomin tutkinto ja työllistyminen

Tradenomi on liiketalouden alaan kuuluva ammattikorkeakoulututkinto, jonka voi suorittaa liiketalouden, tietojenkäsittelyn tai kirjasto- ja tietopalvelun koulutusohjelmissa (Ammattikorkeakoulujen koulutusohjelmat 2011). Tässä opinnäytetyössä pu-reudutaan liiketalouden alalta, liiketalouden koulutusohjelmista, valmistuneiden tradenomien täydennyskoulutustarpeisiin. Liiketalouden koulutusohjelma on tradenomien koulutusohjelmista kaikkein yleisin (kuvio 1), ja siksi tässä opinnäytetyössä käytetään lyhyttä nimitystä tradenomi, kun tarkoitetaan liiketalouden koulutusohjelmista valmistuneita tradenomeja.



KUVIO 1. Tradenomien koulutusohjelmien lukumäärät ammattikorkeakouluissa 2011 (Ammattikorkeakoulujen koulutusohjelmat 2011.)

Takavuosina miltei kaikkien ammattikorkeakoulujen opintotarjontaan lukeutui tradenomin koulutusohjelma: vuonna 2009 tradenomin koulutusohjelma oli tarjolla kaikkiaan 24 ammattikorkeakoulussa. Vuoteen 2011 tilanne oli säilynyt miltei saman laajuisena (Ammattikorkeakoulujen koulutusohjelmat 2009; Ammattikorkeakoulujen koulutusohjelmat 2011). Tradenomiksi on voinut opiskella kaikissa maamme ammattikorkeakouluissa pois lukien vahvasti erikoistuneet ammattikorkeakoulut kuten esimerkiksi Diakoni- ja Humanistinen ammattikorkeakoulu sekä Poliisiammattikorkeakoulu (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2012b).

Vuodesta 2013 alkaen ammattikorkeakoulujen aloituspaikkoja vähennetään valtakunnallisesti: vuoteen 2011 verrattuna vähennys on kaiken kaikkiaan 2160 aloituspaikan verran. Vähennysten avulla pyritään kohdentamaan koulutustarjonta vastaamaan työvoiman tarvetta. Tradenomin tutkinto lukeutuu matkailu-, ravitsemus- ja talousalaan, jonka osalta aloituspaikkojen vähennys on reilut 500 paikkaa. Ammattikorkeakoulut ovat osin jo ennakoineet tulevia vähennyksiä, osin toimintaa sopeutetaan paraikaa. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2012a.) Tulevien vuosien koulutusohjelmajakoa ei vielä ole vahvistettu, mutta aloituspaikkojen vähennyksillä lienee vaikutuksensa tradenomin koulutusohjelmien tarjontaan muuallakin kuin Mikkelin ammattikorkeakoulussa.

Tutkinnon laajuus ja rakenne

Opetus- ja kulttuuriministeriö (2012c) vahvistaa vuosittain koulutusohjelmapäätöksissään ammattikorkeakoulututkintojen laajuudet sekä niiden sisältämien harjoitteluiden laajuudet: tradenomin tutkinnon laajuudeksi on vahvistettu 210 opintopistettä ja sen sisältämän harjoittelun laajuudeksi yhteensä 30 opintopistettä. Sekä koko tutkinnon että harjoittelun laajuus on opetus- ja kulttuuriministeriön päätöksen mukaisesti sama kaikissa ammattikorkeakouluissa. (Ammattikorkeakoulujen koulutusohjelmat 2011.)

Tutkinnon laajuutta ja rakennetta tarkastellessa on muistettava myös, että tradenomin tutkinnon voi suorittaa joko perustutkintona (210 op) tai sen jälkeen ylempänä ammattikorkeakoulututkintona (+ 90 op). Käytännössä tutkintonimike perustutkinnon osalta on pelkkä tradenomi; ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon suorittanut tradenomi liittyy tutkintonsa perään merkinnän ylempi AMK (Ammattikorkeakoulujen koulutusohjelmat 2011; Ylemmät ammattikorkeakoulututkinnot 2011). Tässä opinnäytetyössä tradenomin tutkinnolla tarkoitetaan ammattikorkeakoulutasoista perustutkintoa.

Tutkinnon sisältö

Ammattikorkeakouluopintojen yhteisenä tavoitteena on antaa opiskelijalle riittävä asiantuntijuus alalta ja edellytykset alan kehityksen seuraamiseen. Lisäksi ammattikorkeakouluopinnoilla pyritään takaamaan valmius tarvittaviin jatkokoulutuksiin sekä viestinnällisiin taitoihin ja kansainväliseen toimintaan. Koulutuksen sisällön suhteen ammattikorkeakouluilla on kuitenkin täysin vapaat kädet – heillä on oikeus päättää sekä sisällöstä että opetussuunnitelmasta itsenäisesti (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2012c.)

Tradenomin tutkintoon sisältyy yleisesti viestintään, markkinointiin, taloushallintoon, liiketoimintaosaamiseen ja tutkimukseen ja kehittämiseen liittyviä opintoja. Kun vertaillaan tradenomin tutkinnon sisältöä toimeksiantajan, Mikkelin ammattikorkeakoulun, opinto-oppaiden perusteella, voidaan huomata, että tutkintoon on sisältynyt jo pitkään samat edellä määritellyt opintokokonaisuudet. Vaihtoehtoisten opintojen perusteella opiskelija on pystynyt syventämään tietojaan valitsemaansa suuntaan – usein

yrittäjyyteen, markkinointiin tai taloushallintoon. Savonlinnan ja Mikkelin kampuksen tradenomiopintojen sisältöä tarkasteltaessa huomio kiinnittyy siihen, että Savonlinnan kampuksella vieraiden kielten osuus on runsaampi. Mikkelissä puolestaan juridiikan opintoja on ollut vuosien varrella laajemmin tarjolla. (Koulutusohjelmien opintosuunnitelmat 2009; Vanhat opinto-oppaat 2012.) Suuremmissa ammattikorkeakouluissa eroja tradenomin koulutusohjelman kohdalla on erityisesti opintojaksovalikoiman laajuudessa. Erityisesti laskentatoimen ja juridiikan laajempi kurssitarjonta antaa näiden ammattikorkeakoulujen opiskelijoille mahdollisuuden painottaa opintojaan haluamaansa suuntaan ja hankkia syvempää asiantuntijuutta valitsemiltaan aloilta. (Saimaan ammattikorkeakoulu 2011; Haaga-Helia 2012; Savonia 2011.)

Eri ammattikorkeakoulujen tradenomitutkinnon sisältö näyttää sisältävän tietyt yhteiset osa-alueet: perusopinnot kielistä, vuorovaikutustaidoista, matemaattisista menetelmistä, tietotekniikasta, taloushallinnosta, markkinoinnista ja muusta liiketoimintaosaamisesta. Pienessä ammattikorkeakoulussa suuntautumiseen ei ole niin hyviä mahdollisuuksia kuin suuressa. Toisaalta tällöin työelämävalmiudet voivat olla monialaisemmat.

Sijoittuminen työelämään

Tradenomiliiton mukaan tradenomien työttömyysprosentti on ollut 2000-luvulla viiden prosentin luokkaa, kun on huomioitu kaikki työlliset tradenomit riippumatta siitä, olivatko he työllistyneet omalle tai vieraalle alalle. (Tradenomiliitto TRAL Ry 2012b). Tilastokeskuskin kertoi hyviä uutisia tradenomien työllisyydestä: liiketalouden koulutusohjelman tradenomien työllisyys on ollut miltei 90 % (Tilastokeskus 2007).

Vaan niin kaunis ei ole koko totuus. Edellä esitetyt työllisyyslukemat ovat taantumaa edeltäviltä vuosilta - vuosi 2008 toimi vedenjakajana tradenomien työllisyydessä. Taantumana myötä korkeasti koulutettujen työttömyys kasvoi voimakkaasti: kahdessa vuodessa, kesäkuusta 2008 kesäkuuhun 2010, työttömyys kasvoi heidän kohdallaan yli 44 % (Neittaanmäki & Ärje 2010.) Samansuuntainen kehitys korkeasti koulutettujen työllisyydessä näyttää jatkuvan edelleenkin: Kesäkuussa 2012 matkapuhelinvalmistaja Nokia ilmoitti suuresta henkilöstövähennystarpeesta. Suomen osalta vähennystarve on 3700 työntekijää; maailmanlaajuisesti 10000. Nokian irtisanomiset

ovat tietävästi Suomen yrityshistorian suurin yksittäinen työntekijöiden vähennystarve. (Turtola 2012.) Mistään yksittäisestä asiasta ei kuitenkaan ole kyse, sillä kuluvan vuoden aikana - tammikuusta syyskuuhun 2012 - yt-neuvottelun piirissä lasketaan Suomessa olleen jo 57000 työntekijän (Törnudd 2012).

Vuosina 2008 - 2010 tradenomien osalta työttömyyden kasvu oli miltei 60 % - talousuhdanteet heikkenivät jyrkästi, ja tradenomeja koulutettiin liikaa. (Taantuma ajanut ennätysmäärän korkeakoulutettuja kortistoon 2010.) Kun työttömyyttä tarkastellaan kaupallisen ja yhteiskuntatieteellisen alan kesken, voidaan huomata, että suuri osa työttömyyden kasvusta tällä alalla vuosina 2005–2010 johtui nimenomaan työttömien tradenomien määrän kasvusta (Neittaanmäki & Ärje 2010). Työttömyys oli yleistä edelleen vuonna 2011. Etelä-Savon alueellakin tradenomit olivat toiseksi suurin työnhakijaryhmä (Akava 2011). Tästä näkökulmasta katsoen ei olekaan mikään ihme, että vain puolet tradenomeista sijoittuu koulutuksen tasoa vastaavaan työhön. Koulutuksen tasoon nähden vieraisiin ammatteihin sijoittuminen näyttää myös painottuvan voimakkaasti naistradenomeihin. Kaikkiaan 78 % vieraissa tehtävissä työskentelevistä oli naisia. (Tilastokeskus 2007.)

4.2 Toimintaympäristönä Savonlinnan seutu

Tutkimuksen kohteena ovat Savonlinnan seudulla asuvat tradenomit, ja siksi on tärkeää katsoa, millainen toimintaympäristö Savonlinnan seutu on. Toimintaympäristöön pureudutaan seutukuntatasolla, sillä seutukuntajako perustuu lakiin alueiden kehittämisestä (Laki alueiden kehittämisestä 1651/2009), ja sitä käytetään paitsi alueiden kehittämistarpeiden ja tukialueiden määrittämisen perustana, myös tilastojen ja alueellisten selvitysten pohjana (Työ- ja elinkeinoministeriö 2010).

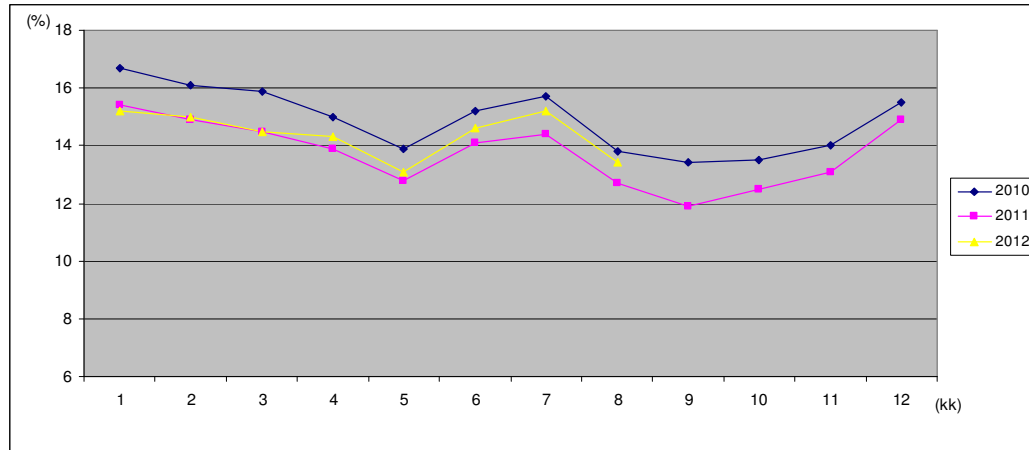
Nykyisellään Savonlinnan seutukunta muodostaa myös tilastollisen työssäkäyntialueen (Valtiovarainministeriö 2012a), ja on myös siitä syystä luonteva valinta täydennyskoulutustarpeiden kartoittamisen pohjaksi. Tässä opinnäytetyössä Savonlinnan seutukunnasta käytetään myös lyhyempää Savonlinnan seutu -muotoa sen yleisen tunnettuuden ja kielellisen sujuvuuden vuoksi. Savonlinnan seutu käsittää Savonlinnan kaupungin lisäksi Enonkosken, Heinäveden, Kerimäen, Punkaharjun, Sulkavan ja Rantasalmen (Tilastokeskus 2012). Rantasalmen kunta siirtyi Savonlinnan seutuun

viimeisimpänä, vuoden 2011 alusta (Työ- ja elinkeinoministeriö 2010). Seutukuntaan on lisäksi tulossa hallinnollisia muutoksia vuoden 2013 alusta, jolloin Kerimäen ja Punkaharjun kunnat liittyvät Savonlinnan kaupunkiin (Etelä-Saimaa 2012). Kuntaliitoksilla ei kuitenkaan ole vaikutusta Savonlinnan seudun alueelliseen laajuuteen. Tulevaisuudessa suuri osa Savonlinnan seudusta voisi näyttäytyä myös suurena kuntana, mikäli hallituksen kuntauudistus toteutuu Savonlinnan osalta ehdotetun kaltaisena. Nykyisistä Savonlinnan seudun kunnista vain Heinävesi on ajateltu yhdistettäväksi muuhun kuntaan kuin Savonlinnan kaupunkiin. (Valtiovarainministeriö 2012b.)

Työllisyystilanne

Savonlinnan seudun työllisyystilanne on ollut viime vuosina heikko: Etelä-Savon työttömyystilastoissa Savonlinnan seudun työttömyysaste on ollut seutukunnan korkein joka kuukausi tarkastelujaksolla tammikuusta 2010 elokuuhun 2012. Keskimäärin Savonlinnan seudun työttömyysprosentti oli vuonna 2010 13,8 % ja vuonna 2011 12,9 %. Molempina vuosina työttömyys on kohdellut Savonlinnan seutua noin 2 % ankaremmin kuin Etelä-Savoa keskimäärin. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2012b.)

Seutukunnan sisällä korkeimmat työttömyyslukemat ovat kirjautuneet yleisesti Savonlinnan kaupungille, mutta myös Enonkoski ja Rantasalmi kärsivät seudullisesti syvästä työttömyydestä. Heinävesi, Sulkava ja Kerimäki sijoittuvat keskivaiheille. Punkaharjulla työttömyys on vähäisintä ja jopa alle maakunnan keskiarvon. (Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus 2012.) Savonlinnan kaupunki on väestöltään seudun suurin kunta, ja erityisesti sen työttömyysasteessa (kuvio 2) on nähtävissä selviä kausivaihteluja.



KUVIO 2. Savonlinnan kaupungin työttömyysaste (%) 1/2010 - 8/2012 (Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus 2012.)

Kesäajan kausityöpaikat ja syksyn opintojen alkaminen näkyvät tarkastelujaksolla selkeästi. Työllisyyden kannalta Savonlinnan kaupungin tilanne kohentui hivenen vuodesta 2010 vuoteen 2011. Vuoden 2012 ensimmäiset kuukaudet näyttivät tilanteen jatkuvan edellisvuoden tasolla, mutta kesällä 2012 työllisyystilanne näyttää kääntyneen edellisvuotta synkemmäksi.

Elinkeinoelämä

Savonlinnan seudulla merkittävimmät toimialat ovat matkailu-, metalli-, puu- ja elektroniikkateollisuus. Kaupan ala sekä terveydenhuolto- ja sosiaaliala ovat myös merkittäviä työllistäjiä. Vuonna 2008 alkanut taantuma kohteli Savonlinnan seutua ankarimmin koko Etelä-Savossa. Työttömyys on edelleen korkea, mutta taantumassa työpaikkansa menettäneistä 800 henkilöstä enää 100 on ilman työtä. Matkailulla on suuri merkitys Savonlinnan seudulle – erityisesti venäläismatkailijoiden määrä on nousussa. (Nieminen 2012a.) Kotimaan matkailun osalta näyttää myös hyvältä: Savonlinnan alue nousi vastikään kolmanneksi houkuttelevimmaksi matkailukohteeksi Taloustutkimuksen tekemässä tutkimuksessa, jossa kartoitettiin mielikuvia kesän mieluimmasta lomakohteesta. Savonlinnan seudun suosio matkailukohteena tuntui olevan nyt noususuunnassa, sillä vielä vuonna 2011 seutu sijoittui viidenneksi. (Koponen 2012.)

Yleisestä taloudellisesta tilanteesta huolimatta tunnelma Savonlinnan seudulla oli keväällä 2012 varovaisen myönteinen. Metall- ja konepajateollisuuden elpyminen alkoi jo edellisvuonna, ja kohentuneen tilanteen odotetaan jatkuvan ainakin kesään 2012. Elektroniikkateollisuuteen, ICT- ja ohjelmistotekniikan alalle ja call center- ja palvelukeskusyrityksiin on rekrytoitu uutta työvoimaa. Myös rakennusalan uudiskohteet, uusi kirjastotalo ja useat kerrostalot, sekä saneerauskohteet tuovat seudulle myönteisiä näkymiä. Rinnakkaisväylän rakentaminen on ollut merkittävä työllistäjä erityisesti kuljetusyrityksille. (Nieminen 2011, Nieminen 2012a.)

Tilannetta Savonlinnan seudulla pidetään vuoden 2012 loppupuolella edelleen varovaisen toiveikkaana, vaikka työllisyys onkin heikentynyt vuoden takaisesta ja myös starttirahalla perustettujen yritysten määrä on selvästi vuoden takaista pienempi. Uusia suuria investointikohteita ei myöskään ole tullut alkuvuoden jälkeen tietoon. Ankarasta työttömyydestä huolimatta työvoimapulaa koetaan edelleen terveydenhuoltoalalla, puhelinmyyntialalla sekä taloushallinnon ammattilaisten kohdalla. Työvoiman kohdalla eniten ylitarjontaa on niiden toimistotyöntekijöiden osalla, joilla ei ole talousalan ammatillista osaamista. (Nieminen 2012b.)

Kun ajatellaan Savonlinnan seudun elinkeino- ja työllisyystilannetta erityisesti tradenomien näkökulmasta, on havaittavissa myönteisiä näkymiä taloushallinnon ja osin matkailun alalla sekä palvelu- ja call center -keskuksissa. Näillä toimialoilla on ollut jopa vaikeuksia saada riittävästi osaavaa työvoimaa. Kehittyviä yrityksiä kun on seudun kokoon ja rakenteeseen suhteutettuna paljon. Suurin rekrytointitarve kohdistuu näillä aloilla nimenomaan korkeasti koulutettuihin, alemman tai ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneisiin (Nieminen 2011).

5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

5.1 Tutkimusmenetelmä

Tutkimusmenetelmän valinnalla voidaan vaikuttaa siihen, millaista tietoa tutkimus tuottaa. Karkeasti jaotellen määrällisillä (kvantitatiivisilla) menetelmillä saadaan vastauksia määrällisiin kysymyksiin – laadullisilla (kvalitatiivisilla) menetelmillä kartoit-

tetaan ominaisuuksia – sitä millainen tutkimuskohde on. Eri menetelmät eivät sinänsä sulje toisiaan pois – ne voivat parhaimmillaan kuvata samaa asiaa eri näkökulmista. (Hirsjärvi 2007, 156 - 167.)

Tässä opinnäytetyössä tutkimuskysymyksellä pyritään selvittämään keskeistä osaamisvajetta ja siihen liittyviä korrelaatioita. Tutkimustulokset esitetään toimeksiantajaa ajatellen helposti hyödynnettävässä muodossa, jotta niitä olisi mahdollista käyttää myös päätöksenteon perusteina täydennyskoulutusta suunniteltaessa. Näiden tavoitteiden kohdalla kvantitatiivinen menetelmä on luonteva valinta. Tutkimuksessa on kuitenkin myös laadullisia piirteitä, sillä määrällisin menetelmin saatuja tuloksia verrataan laadullisesti analysoituun aineistoon, ja siten myös tarkkaillaan tutkimuksen validiteettia. (Aaltola & Valli 2007, 18 - 20).

Kvantitatiivisen menetelmän valintaa tukee myös tutkimuksen perusjoukon tarkkaan määrittelemätön koko ja tavoite ulottaa tutkimus mahdollisimman laajalle perusjoukon keskuudessa. Kvalitatiivisilla menetelmillä (esim. teemahaastattelu) saatava tieto saattaisi olla yksilön kohdalla syvempää, mutta toimeksiantajan kannalta yksilön tilanteiden yleistettävyys koulutussuunnittelun pohjaksi olisi ollut ongelmallista. (Hirsjärvi 2007, 128 - 139.)

5.2 Aineiston keruu

Tutkimusaineiston keruussa päädyttiin käyttämään kyselyä, joka koostui pääosin strukturoiduista kysymyksistä, mutta sisälsi myös muutamia avoimia osioita. Hirsjärven (2007, 180) mukaan kyselyä kannattaa harkita käytettäväksi, mikäli tavoitteena on saada selville, mitä tutkimusjoukon henkilöt ajattelevat, kokevat tai uskovat. Kyselytutkimus on Hirsjärven mukaan tutkimuksen teon kannalta vartenotettava valinta myös silloin, kun tutkimuksen otanta on suuri ja tuloksia halutaan tarkastella kvantitatiivisesti.

Kysely toteutettiin Webropol 2.0 –ohjelman avulla verkkokyselynä. Tutkimusjoukko on kohtalaisen nuorta: tradenomien keski-ikä on 33 vuotta (Tradenomiliitto TRAL Ry 2011). Kyseisessä ikäryhmässä internetin käyttö on kaikkein yleisintä – kaikki 25 - 34-vuotiaat ovat käyttäneet internetiä viimeisimmän 3 kuukauden aikana ja 80 %

käyttää internetiä yleensä useita kertoja päivässä. (Tilastokeskus 2011.) Tästä syystä oli perusteltua lähestyä tutkimusjoukkoa nimenomaan verkkokyselyllä, sillä he ovat tilastojen mukaan tottuneet hyödyntämään internetiä monipuolisesti. Lisäksi verkkokyselyn avulla tutkimusaineisto saatiin helposti muokattavaan muotoon, ja siten vapautui resursseja tutkimuksen muihin osa-alueisiin.

Kyselyn heikkoudet liittyvät usein siihen, ettei ole tarkkaa tietoa siitä, miten vastaaja on suhtautunut kyselyyn vastaamiseen. Kysymyksiin on saatettu vastata nopeasti sen tarkemmin miettimättä, ja sen vuoksi tutkimuksen tuloksia ei voida pitää kaikilta osin luotettavina. Toisaalta epäselväksi voi myös jäädä, onko kysymykset osattu muotoilla riittävän selkeästi. (Hirsjärvi 2007, 190.) Verkkokyselyssä pyrittiin panostamaan ymmärrettävyyteen, helppokäyttöisyyteen ja yksiselitteisyyteen. Liitteinä olevien sähköpostiviestin ja kyselyiden (liitteet 1, 2 ja 3) kielellisen ja toiminnallisen muotoilun jälkeen, ennen varsinaisen kyselyn julkistamista, tehtiin koekysely, jonka perusteella verkkokyselyä muokattiin lisää. Muutoksilla pyrittiin parantamaan verkkokyselyn kvantitatiivisia analysointimahdollisuuksia ja toisaalta taas muotoilemaan tutkimuksen ydinalueet, osaamisvajeen ja täydennyskoulutustarpeiden kartoittamisen sellaisiksi, ettei verkkokyselyn muoto ohjaisi vastaajia vastausvaihtoehtoihinsa.

Lisäksi on muistettava, että kyselyissä kato, eli vastaamatta jättäminen, voi nousta suureksi (Hirsjärvi 2001, 190). Tutkimusjoukkoa motivoitiin tässä tutkimuksessa kahdella eri tavalla ja siten pyrittiin pienentämään kyselyn katoa. Ensinnäkin verkkokyselyn ulkoasu noudattelee Mikkelin ammattikorkeakoulun graafista linjaa ja hyödyntää siten ammattikorkeakoulun painoarvoa ja luotettavuutta. Toiseksi kyselyyn vastaamalla saattoi osallistua täydennyskoulutuskurssin arvontaan.

Tutkimusaineisto on kerätty verkkokyselynä toukokuussa 2012. Kysely kohdistettiin niille henkilöille, jotka ovat suorittaneet tradenomin tutkinnon ja joiden kotiosoite on Savonlinnan seudun alueella, pois lukien kuitenkin Heinäveden kunta maantieteellisen etäisyyden takia. Hirsjärven ym. (2007, 174) mukaan tutkimus on kokonaistutkimus, mikäli määritellystä perusjoukosta ei poimita otosta vaan esimerkiksi kyselylomake lähetetään kaikille tutkimuksen ehdot täyttävälle henkilöille. Olisi ollut ihanteellista, että tutkimus olisi voitu ulottaa koko perusjoukon laajuiseksi. Näin ei kuitenkaan nyt tapahtunut.

Jo pelkkä perusjoukon määrittely tuotti haasteita, sillä koulutusohjelmatasolle ulottuvia rekisterejä Savonlinnan seudun väestöstä ei ollut käytettävissä. Lisäksi tradenomi-en tavoitettavuus toi haasteita opinnäytetyöhön. Käytännössä otoksen perusjoukosta muodostavat ne tradenomit, joiden yhteystiedot ovat olleet käytettävissä eri rekistereiden tai organisaatioiden välityksellä. Tutkimuksessa on hyödynnetty Mikkelin ammattikorkeakoulun Savonniemen kampuksen rekisteriä liiketalouden tradenomiksi vuosina 2008-2012 valmistuneista henkilöistä (Oksala 2012) sekä alumnirekisteriä. Näiden rekistereiden perusteella otoksen koko saatiin yltämään noin 90 henkilöön. Käytännössä eri rekistereiden sisältämät toimimattomat sähköpostiosoitteet rajoittivat otoksen kokoa.

Yhteistyökumppanina oli myös Tradenomiliitto TRAL ry, jonka jäsenrekisterin avulla otokseen lukeutuivat myös ne liiton jäsenet, joiden kotiosoite on Savonlinnan seudulla. Näitä henkilöitä oli noin 45 (Tuovinen 2012). Lisäksi kontaktoitiin Savonlinnan seudun liikeyrityksiä ja toimitettiin verkkokysely yhteyshenkilöiden välityksellä tradenomi-en vastattavaksi. Eri yrityksissä toimivien tradenomi-en lukumäärästä ei saatu selkeää kuvaa.

On huomioitava, että eri rekistereistä koostuvassa otoksessa mahdollisuus päällekkäisyyksiin – pahimmillaan henkilö on voinut valmistua Mikkelin ammattikorkeakoulusta, ilmoittautua alumniksi, olla Tradenomiliiton jäsen ja vielä työskennellä kontaktoimassani organisaatiossa. Perusjoukon ja otoksen kokojen arviointi on näistä syistä johtuen miltei mahdotonta. Otoksen voisi arvella koostuvan noin 150 - 200 tradenomista, mutta tähän lukuun on suhtauduttava erittäin suurella varauksella.

Verkkokysely

Tutkimusaineiston keruussa käytettiin teknisesti kahta erillistä kyselyä – varsinaista analysoitavan tiedon keräämiseen tarkoitettua kyselyä (liite 2) sekä sen jälkeen avautuvaa yksisivuista kyselyä (liite 3), jossa kyselyyn vastanneille tarjoutui mahdollisuus antaa yhteystietonsa arvontaan osallistumista ja/tai koulutusmarkkinointia varten. Varsinaiseen kyselyyn saattoi siis vastata täysin anonymisti. Verkkokyselystä tiedotettiin sähköpostiviestin (liite 1) avulla.

Kyselyyn vastaamisen motivaation on todettu olevan suurimmillaan kyselyn keskivaiheilla (Aaltola & Valli 2007, 103 - 104). Tästä syystä tärkeimmät osaamisvajeeseen liittyvät kysymykset sijoitettiin nelisivuisen kyselyn keskiosaan. Alussa kysyttiin vastaajan taustatietoja; lopussa täydennyskoulutuksen toteutusaikaan ja -tapaan liittyviä asioita.

Taustatietoina kyselyssä kartoitettiin ikä, sukupuoli, asuinpaikka, tradenomin tutkintoon ja työtilanteeseen liittyviä asioita. Iän ja sukupuolen avulla voitiin tarkastella vastaajien jakaumaa verrattuna tradenomien yleiseen ikä- ja sukupuolirakenteeseen ja siten tehdä johtopäätöksiä otoksen edustavuudesta. Asuinpaikkaa käytettiin rajaavana tekijänä: tutkimusaineistoon otettiin mukaan vain ne vastaajat, jotka ilmoittivat asuvansa Savonlinnan seudulla. Tradenomitutkinnon osalta merkityksellisenä koettiin tutkinnon suorittamisesta kulunut aika. Koulutusohjelmaa käytettiin jälleen rajaavana tekijänä – tutkimuksen tuloksissa esitetään vain liiketalouden koulutusohjelman suorittaneiden vastaajien vastaukset. Työtilanteen nähtiin vaikuttavan sekä mahdollisuuksien osallistua täydennyskoulutukseen henkilökoulutuksena että toisaalta joko aktivoivana tai passivoivana tekijänä. Tämän vuoksi työtilannetta kartoitettiin sekä nykytilanteen että tulevaisuuden kannalta.

Varsinaista täydennyskoulutustarvetta selvitettiin kyselyssä osaamisvaje-termin avulla. Tähän päädyttiin yhdessä toimeksiantajan kanssa, sillä sen katsottiin kuvaavan suurempaa motivaatiota ja tarvetta kuin esimerkiksi pelkkä kiinnostus täydennyskoulutukseen. Osaamisvajetta pyydettiin arvioimaan oman henkilökohtaisen työuran ja suuntautumisen kannalta, ja siten saamaan esille kulloisellekin vastaajalle merkittävät osaamisvajeet. Osaamisvajeiden kohdalla kyselyssä käytettiin Likertin neliportaista asenneasteikkoa sekä avointa kenttää (Vilkkä 2007, 45 - 50). Näin vastaajalla oli mahdollisuus kertoa tunnistamastaan osaamisvajesta tai koulutustoihiveista ja -tarpeista tarkemmin omin sanoin. Lisäksi kartoitettiin vastaajien mielipiteitä koulutuksen järjestämistavoista: ajankohdasta ja koulutuksen muodosta. Haluttiin myös saada selville vastaajien yleistä täydennyskoulutukseen osallistumishalukkuutta.

Suoramarkkinointirekisteri ja arvonta

Kyselyn lisätavoitteena oli kerätä toimeksiantajan myöhempää käyttöä varten rekisteriä henkilöistä, jotka ovat halukkaita saamaan jatkossa tietoa järjestettävistä täydennyskoulutuksista. Yhteystiedot antamalla saattoi myös osallistua täydennyskoulutuskurssin arvontaan. Yhteystietojen keräämisen yhteydessä kyselyyn vastanneille kerrottiin arvonnasta osalta kuluttajasuojalain (38/1978) mukaisesti arvonnasta järjestäjä, arvontapäivä, tiedot palkinnosta sekä tapa, jolla palkinnosta ilmoitetaan voittajalle (liite 3). Lisäksi vastaajilla oli lain vaatimusten mukaisesti oikeus osallistua arvontaan ilman tietojensa luovuttamista suoramarkkinointiin.

Suoramarkkinointirekisteriä kerätessä on noudatettu yleisiä suoramarkkinoinnin pelisääntöjä. Vastaanottajilta on pyydetty ennalta suostumus markkinointiin. Mikäli toimeksiantaja käyttää kyseistä rekisteriä markkinoinnissa, tulee muistaa, että vastaanottajilla on aina oikeus kieltää yhteystietojensa käyttö markkinoinnissa ja että osoitelähde tulee ilmetä suoramarkkinointiviesteistä. Kyseisestä rekisteristä ei tarvitse tehdä ilmoitusta tietosuojavaltuutetulle, sillä rekisteri on kerätty henkilöiden omalla suostumuksella. (Tietosuojavaltuutetun toimisto 2006.)

Aineiston analyysi

Kerättyä aineistoa analysoitiin pääosin määrällisin keinoin. Perusanalyysissä apuna käytettiin Webropol 2.0 ohjelman raportointityökaluja. Tutkimustuloksia tarkastellessa tuli kuitenkin tarve luokitella avoimiin kenttiin annettuja vastauksia. Siksi koko aineisto tuotiin myös Excel-muotoon, ja näin saatiin harkinnanvaraisesti muodostetut luokat osaksi tutkimusaineistoa. Tätä harkinnanvaraiseen havainnointiin perustunutta luokittelua voitiin hyödyntää myös, kun aineistosta tarkasteltiin erilaisia muuttujasuhteita. Excel-taulukoinnin ja suodatuksen avulla muodostettiin tulosten analysointia varten kuvaajia, joiden paikkansapitävyyttä verrattiin Webropolin raportteihin.

5.3 Tutkimuksen reliabiliteetti ja validiteetti

Tutkimuksen luotettavuutta arvioidaan reliabiliteetin (toistettavuuden) sekä validiteetin (pätevyys) avulla. Reliabiliteetillä tarkoitetaan sitä, ovatko tutkimuksen antamat

tulokset sattumanvaraisia vai olisivatko ne saavutettavissa samanlaisina, mikäli tutkimus toistettaisiin uudelleen. Tutkimuksen validiteetilla tarkoitetaan puolestaan sitä, miten pätevästi valittu tutkimusmenetelmä mittaa sitä, mitä oli ajateltu selvitettäväksi. (Hirsjärvi 2007, 226.)

Tässä opinnäytetyössä merkittävimpana toistettavuuteen vaikuttavana tekijänä on otoksen valinta. Nyt suuri osa aineistosta on kerätty henkilöiltä, joiden kohdalla tradenomin tutkinnon suorittamisesta ei ole vielä kovin monta vuotta ja jotka ovat valmistuneet Mikkelin ammattikorkeakoulusta. Mikäli otos ei painottuisi hiljattain tutkintonsa suorittaneisiin tradenomeihin, tulokset olisivat saattaneet olla toisenlaiset. Tutkimuksen tuloksia tarkastellessa onkin syytä pitää mielessä kaksi asiaa: saatujen vastausten pieni määrä ja sen mukanaan tuomat ongelmat tulosten yleistettävyyden suhteen, sekä otoksen painottuminen tuoreisiin tradenomeihin.

Validiteettia joudutaan pohtimaan usein niissä tapauksissa, kun aineistoa kerätään kyselyn avulla. Tällöin vastaaja joutuu vastaamaan esitettyihin kysymyksiin omien näkemystensä pohjalta eikä pääse pyytämään lisätietoja. Tässä tutkimuksessa aineiston keruussa käytetyn kyselyn validiteettia kartoitettiin ja pyrittiin parantamaan testikyselyn avulla. Osaamisvajeen kohdalla tietoa kerättiin sekä strukturoidusti että avoimen kysymyksen avulla. Näin toimien pyrittiin paitsi tarjoamaan vastaajille mahdollisuus saada omat näkemyksensä esille, myös parantamaan tutkimuksen validiteettia.

Täydennyskoulutuksen järjestämistapaa ja -ajankohtaa koskevien kysymyksien kohdalla validiteetti voi olla muuta tutkimusta heikompi. Erityisesti vastaajien näkemys siitä, mitä täydennyskoulutus on, on voinut olla moniulotteisempi kuin verkkokyselyä työstäessä arveltiin. Näihin validiteetin ongelmakohtiin paneudutaan tarkemmin tutkimustuloksia käsiteltäessä.

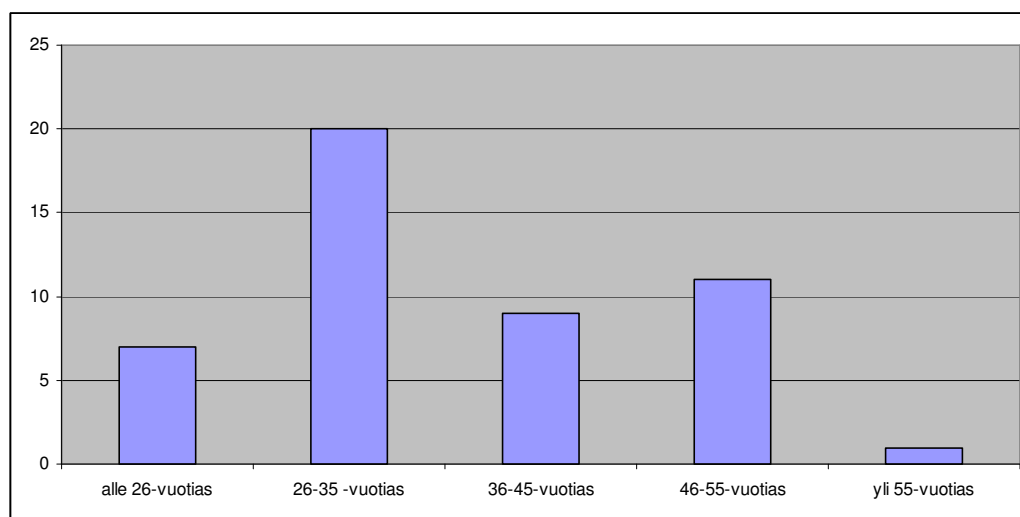
6 TUTKIMUSTULOKSET

Verkkokysely toteutettiin 15. - 31.5.2012. Vastauksia verkkokyselyyn saatiin 61 kappaletta. Vastaajista 48 ilmoitti olevansa liiketalouden tradenomi ja asuvansa Savonlin-

nan seudulla. Muut 13 vastaajaa asuivat joko toisilla paikkakunnilla tai olivat suorittaneet muun tradenomitutkinnon, ja siksi heidän vastauksensa rajattiin tutkimuksen ulkopuolelle verkkokyselyn ja tiedonkeruun osalta.

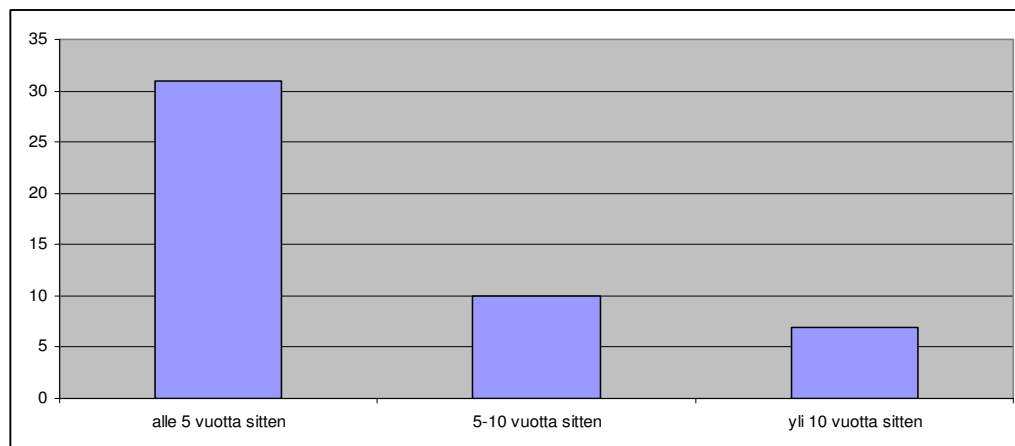
6.1 Kyselyn taustatekijät

Kyselyyn vastanneista vajaa puolet sijoittui 26 - 35-vuotiaiden ikäryhmään. Seuraavaksi suurin vastaajaryhmä oli 46 - 55-vuotiaat. Vanhinta ikäryhmää, yli 55-vuotiaita edusti kyselyssä vain yksi henkilö. (Kuvio 3.) Naisia vastaajista oli ehdoton enemmistö – kaikkiaan 90 %. Tradenomien yleiseen ikäjakaumaan verrattuna otos näyttäisi olevan samansuuntainen. Sen sijaan tutkimuksen sukupuolijakauma poikkeaa keskiarvosta ja painottuu sitä voimakkaammin naisvastaajiin.



KUVIO 3. Vastaajien ikäjakauma

Koska rajaavina tekijöinä käytettiin asuinseutua ja suoritettua koulutusohjelmaa, kaikki 48 vastaajaa täyttivät nämä molemmat ehdot: he asuvat Savonlinnan seudulla ja ovat liiketalouden tradenomeja. Tradenomitutkinnon suorittamisesta ei suurimmalla osalla (31 vastaajaa) ollut kulunut vielä viittäkään vuotta (kuvio 4). Osaamisvajeiden muodostumisen kannalta tutkinnon suoritusajankohdalla voi olla merkitystä. Eri ryhmät ovat kuitenkin verrattain pieniä, pienimmillään 7 vastaajaa, joten tuloksia on tämänkin osalta pidettävä enintään suuntaa antavina.



KUVIO 4. Tutkinnon suorittamisesta kulunut aika

6.2 Sijoittuminen työelämään

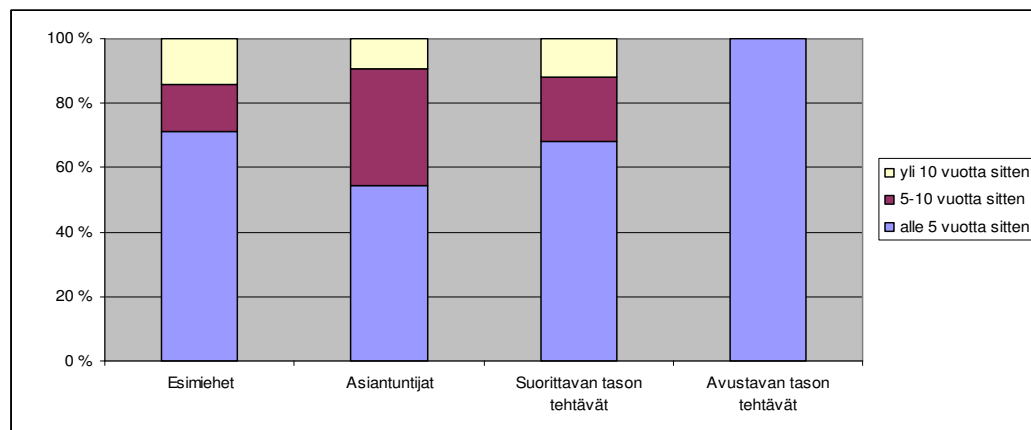
Tutkimustulosten perusteella tradenomien työtilanne näyttää hyvältä. Peräti 90 % vastaajista ilmoitti olevansa työssä; työttömiä oli 6 %. Lopuilla 4 %:lla oli muu työtilanne. Työllisyystilannetta koskevat tulokset olivat suuri yllätys. Tradenomiliiton esittämät arviot tradenomien työllisyydestä vaikuttivat yltiöpositiivisilta, kun otti huomioon nykyisen taantuman ja Savonlinnan seudun työllisyystilanteen. Kuitenkin tutkimuksen tulokset osoittavat vastaajista vain kuuden prosentin olevan työttömiä, mikä on lähellä Tradenomiliiton arviota. Verkkokysely tosin toteutettiin toukokuun kahden viimeisimmän viikon aikana, jolloin Savonlinnan seudulle ominainen kausivaihtelu (kuvio 2) on saattanut vaikuttaa jonkin verran työllisyystilanteeseen.

Jos tradenomien hyvä työllisyystilanne pääsi yllättämään, työtehtävien laatu vaihteli ennusteiden mukaisesti. Tradenomitutkinnon markkinoidaan valmistavan työelämän asiantuntija- ja esimiestehtäviin. Käytännössä on kuitenkin nähty, että suorittavan tason tehtävät ovat hyvin yleisiä tradenomeille. Yksi vastaajista kiteytti kirjoituksessaan näkemyksensä tilanteesta:

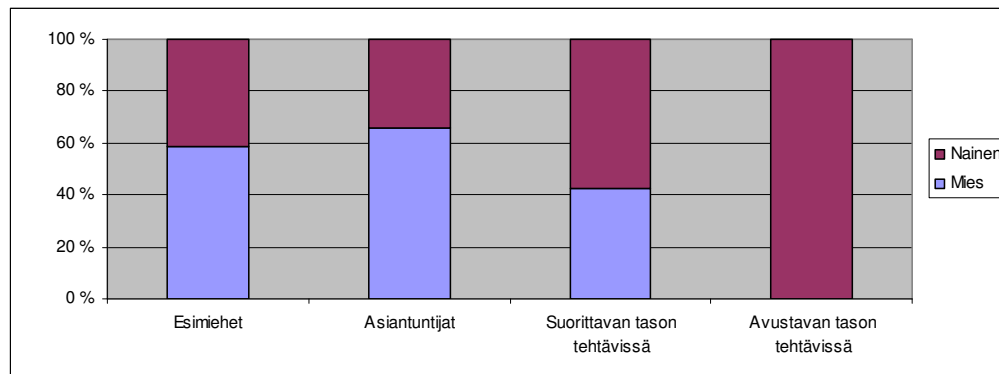
”[Tradenomikoulutuksella] pääsee suorittajatasolle. Jos [haluaa] edetä[,] vaaditaan erikoistumista esimiestehtäviin, henkilöstö-johtamiseen ja taloushallintoon.”

Suorittavan tason tehtävät olivat siis yleisimpiä myös tutkimukseen vastanneiden työlistien osalla: keskimäärin 56 % vastaajista kertoi toimivansa suorittavan tason tehtävissä – taso noudattelee tradenomien yleistä tilannetta varsin hyvin. Toisaalta myönteistä on, että yhteensä 40 % vastaajista kertoi sijoittuneensa esimies- tai asiantuntijatehtäviin.

Tutkinnon suorittamisesta kulunut aika ei korreloinut työtehtävien vaativuuden kanssa. Asiantuntijoiden, esimiesten ja suorittavan tason kohdalla jakauma tutkinnon suorittamisesta kuluneen ajan suhteen (kuvio 5) oli hyvin samansuuntainen verrattuna kaikkiin kyselyyn vastanneisiin (kuvio 4). Alle 5 vuotta sitten valmistuneiden osuus oli suurin kaikissa työtehtävissä, ja se on seurausta tutkimusotannasta. Toki on huomattava, että esimerkiksi avustavan tason tehtävissä toimivat henkilöt ovat kaikki alle 5 vuotta sitten valmistuneita, mutta toisaalta hiljattain valmistuneita on sijoittunut merkittävässä määrin myös asiantuntija- ja esimiestehtäviin.



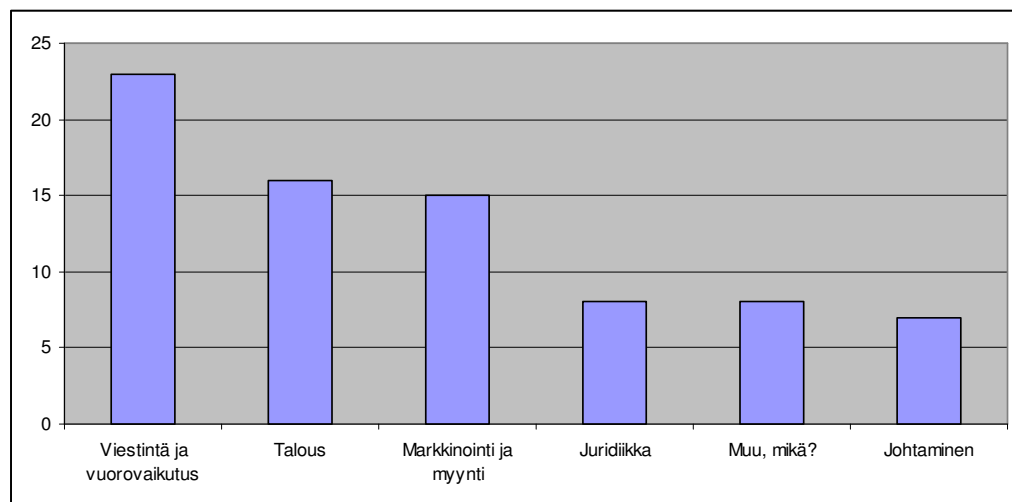
KUVIO 5. Tutkinnon suorittamisesta kulunut aika eri työtehtäviin sijoittuneiden suhteen



KUVIO 6. Sukupuolijakauma eri työtehtävissä

Kyselyyn vastanneista naisia oli 90 %, joten miesten osuus on hyvin pieni, vain 5 henkilöä. Jos kuitenkin tarkastellaan, miten työtehtävät ovat jakautuneet eri sukupuolten kesken, näyttäisi siltä, että naisia on keskimäärin suurempi osa avustavan ja suorittavan tason tehtävissä – miehet ovat sijoittuneet keskimäärin paremmin: esimies- ja asiantuntijatehtäviin (kuvio 6). Tutkimustulokset näyttäisivät osaltaan siis vahvistavan yleistä tradenomimiesten ja -naisten välistä eroa: miehet sijoittuvat naisia helpommin koulutuksen tasoa vastaaviin tehtäviin.

Työelämässä toimivia tradenomeja pyydettiin valitsemaan työtehtäviensä kaksi tärkeintä osa-aluetta, jotta saataisiin näkemystä, minkä tyypisissä tehtävissä he toimivat. Tärkeimmiksi osa-alueiksi nousivat vastausten perusteella viestintä ja vuorovaikutus, talous ja markkinointi ja myynti. Juridiikka, johtaminen ja muut osa-alue sijoittuivat kaikki kohtalaisen tasaisesti. (Kuvio 7.)

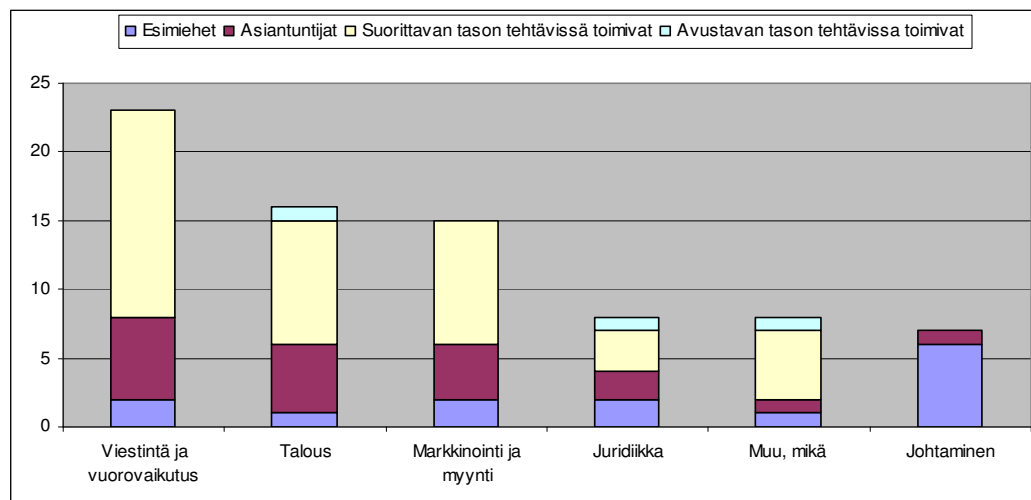


KUVIO 7. Työelämään sijoittuneiden tradenomien työtehtävien tärkeimmät osa-alueet

Viestinnän ja vuorovaikutuksen nousu kaikkein tärkeimmäksi osa-alueeksi ei ole ihme, sillä se on tärkeä osa työelämää monissa eri tyyppisessä työtehtävässä. Toisaalta osalla vastaajista näytti olleen vaikeuksia löytää valmiina annetuista vaihtoehdoista itselleen sopivaa, ja he olivat kirjanneet avoimeen kenttään itselleen tärkeimpinä seuraavia osa-alueita:

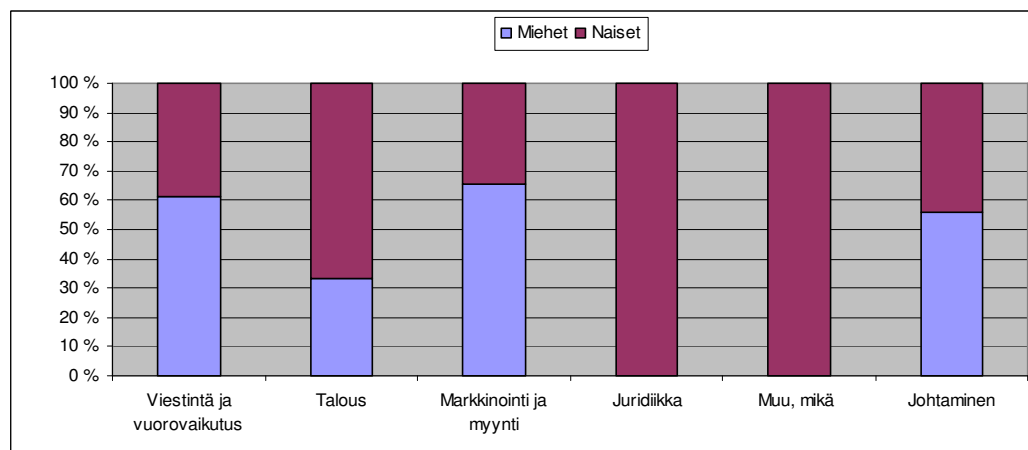
- ”- palkanlaskenta, henkilöstöhallinnon tehtävät,
- etuuskäsittely
- asiakaspalvelu [3 vastausta]
- tietohallinto
- atk
- sihteerityöt.”

Näistä ainakin asiakaspalvelu ja sihteerityöt ovat luonteeltaan yleisemmin sen tyyppisiä, että viestinnän ja vuorovaikutuksen tärkeys korostuu entisestään. Lisäksi etuuskäsittelyn ja palkanlaskennan voi katsoa nostavan talouteen liittyvien työtehtävien merkitystä.



KUVIO 8. Työn eri osa-alueiden tärkeys työtehtävissä

Mikäli eri osa-alueiden tärkeyttä peilaa siihen, millaisiin työtehtäviin työlliset tradenomit ovat sijoittuneet, tulos näyttää varsin järkeenkäyvältä (kuvio 8). Esimiehet ja osin asiantuntijat pitävät johtamista työtehtäviensä tärkeänä osa-alueena. Toisaalta suorittavan ja avustavan tason tehtävissä painottuivat kaikki muut osa-alueet.



KUVIO 9. Työn eri osa-alueiden tehtävien tärkeys sukupuolittain tarkasteltuna

Kun osaamisalueiden painotusta tarkastellaan sukupuolittain, voidaan huomata, että pelkästään naisilla juridiikka on tärkeä osa heidän työtehtäviään. Samoin naiset ovat halunneet määritellä työtehtäviensä osa-alueita avoimen kentän avulla. Miehistä vain kolmannes on merkinnyt talouden tärkeäksi osaksi työtehtäviään, mutta naisista peräti kaksi kolmasosaa. Päinvastainen tilanne on viestinnän ja vuorovaikutuksen sekä markkinoinnin ja myynnin kohdalla. Naisista vain kolmannekselle ne ovat tärkeitä,

kun miehistä suuri enemmistö kokee ne tärkeiksi. Johtamisen kokee itselleen tärkeäksi osa-alueeksi vajaat 60 % miehistä ja reilut 40 % naisista. (Kuvio 9.) Tämä jakauma noudattelee hyvin työtehtäviin sijoittumisessa havaittua sukupuolijakaumaa – siellä samoin miehistä n. 60 % ja naisista n. 40 % ilmoitti toimivansa esimiestehtävässä (kuvio 6).

6.3 Työelämän tulevaisuuden kuva

Kyselyssä pyydettiin määrittelemään, millaisissa työtehtävissä vastaaja uskoo toimivansa kymmenen vuoden päästä. Vastaajan tuli kirjoittaa näkemyksestään avoimeen kenttään omin sanoin. Tulevaisuuden suunnitelmia kartoittava kysymys oli määritelty pakolliseksi, joten vastauksia saatiin 48 kpl. Vastaukset olivat hyvin erityyppisiä.

Analysoinnissa lähdettiin liikkeelle vastausten luokittelulla viiteen eri luokkaan sen mukaisesti, millaisia uraodotuksia henkilöllä oli. Käytetyt luokat olivat nousujohteiset, nykyisen tasoiset ja alenevat uraodotukset sekä suuntautuminen eri toimialalle ja selkeiden uraodotuksien puuttuminen. Taustatietoina luokittelussa käytettiin vastaajan antamaa tietoa tämän hetkisestä työtilanteesta, työtehtävien tasosta sekä niiden sisältämien osa-alueiden tärkeydestä. Työtehtävien nähtiin muodostavan nousujohteisen jatkumon työttömyydestä avustavan tason tehtäviin ja sieltä suorittavan tason tehtävien kautta asiantuntijatehtäviin ja lopuksi esimiestehtäviin. Käytännössä siis kaksi vastaajaa saattoi antaa näennäisesti saman vastauksen, mutta heidät luokiteltiin nykytilanteen perusteella kahteen eri luokkaan: Mikäli tällä hetkellä toimi esimerkiksi suorittavan tason tehtävässä ja odotti tulevaisuudelta asiantuntijatehtäviä, uraodotuksien katsottiin olevan nousujohteisia. Mikäli vastaaja sen sijaan kertoi toimivansa jo tällä hetkellä asiantuntijatehtävissä ja kirjoitti tulevaisuuden odotuksikseen asiantuntijatehtävät, uraodotuksien katsottiin olevan nykyisen tasoisia. Seuraavat esimerkit kuvaavat luokittelun muotoutumista. Esimerkeissä kursivoitu teksti ilmaisee vastaajan uraodotukset, ja sen alla oleva teksti kuvaa nykytilanteen työtehtävää ja sen sisältämiä tärkeitä osa-alueita.

Suorittavan tason tehtävissä toimivat henkilöt (esim. 1 ja 2) näkevät tulevaisuudessa toimivansa asiantuntijatehtävissä, esimiestehtävissä tai controllerina. Nykytilanteeseen peilaten heidän uraodotuksensa ovat selkeästi nousujohteiset.

Esim. 1

”[Asiantuntijatehtävissä]”

Suorittavan tason tehtävässä. Markkinointi ja myynti sekä vuorovaikutus tärkeitä osa-alueita.

Esim. 2

”Esimiestehtävät ja controllerin työtehtävät”

Suorittavan tason tehtävässä. Talous ja juridiikka tärkeitä osa-alueita.

Nykyisen tasoisia uraodotuksia saattoi olla niin johto-, asiantuntija- kuin suorittavan tasonkin tehtävissä (esim. 3, 4 ja 5).

Esim. 3

”Johtotehtävissä”

Esimiestehtävässä. Johtaminen ja juridiikka tärkeitä osa-alueita.

Esim. 4

”Samanlaisissa, ellen [voita] lotossa ja lähde kiertämään maailmaa...”

Asiantuntijatehtävissä. Juridiikka ja talous tärkeitä osa-alueita.

Esim. 5

”Edelleen samoissa tehtävissä”

Suorittavan tason tehtävissä. Talous tärkeä osa-alue.

Alenevia uraodotuksia ei ollut kuin yhdellä vastaajalla (esim. 6). Luokittelu on tässä kohtaa kyseenalaistettavissa, sillä esimiestehtävässä nyt toimiva henkilö ilmaisee uraodotuksinaan asiantuntijatehtävät. Luokittelun pohjaksi työtehtävät sijoitettiin etenevään järjestykseen, ja sen perusteella siirtyminen esimiehestä asiantuntijaksi on askel alemmas. Käytännössä kuitenkin sekä esimies- että asiantuntijatehtäviä on monen-tasoisia eikä niiden luokittelu ole näin yksiselitteistä.

Esim. 6

”Asiantuntijatehtävissä kaupan alalla”

Esimiestehtävissä. Markkinointi ja myynti tärkeitä osa-alueita.

Osa tradenomeista kertoi suuntautuvansa muille toimialoille kymmenen vuoden aikavälillä (esim. 7 ja 8).

Esim. 7

”[Aivan] muulla alalla kuin liiketalouden tradenomit[.]”

Työtön.

Esim. 8

”Ehkä kouluttaudun kokonaan eri alalle[.]”

Lisäksi kaksi henkilö oli kuvannut uraodotuksiaan yhtäläisellä tavalla, josta ei voinut muodostaa perusteluja luokittelulle (esim. 9 ja 10).

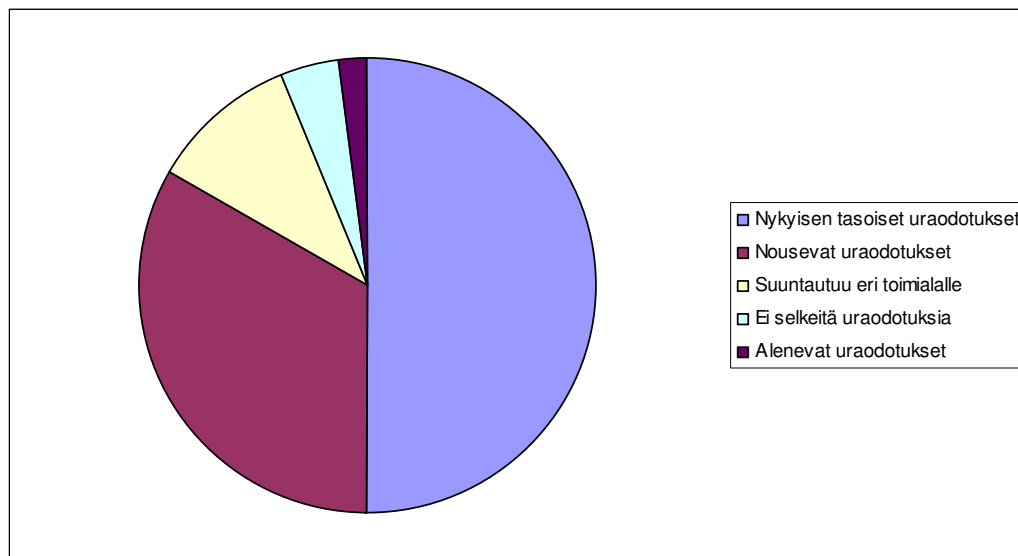
Esim. 9

”Mielekkäissä, sopivan haastavissa.”

Esim. 10

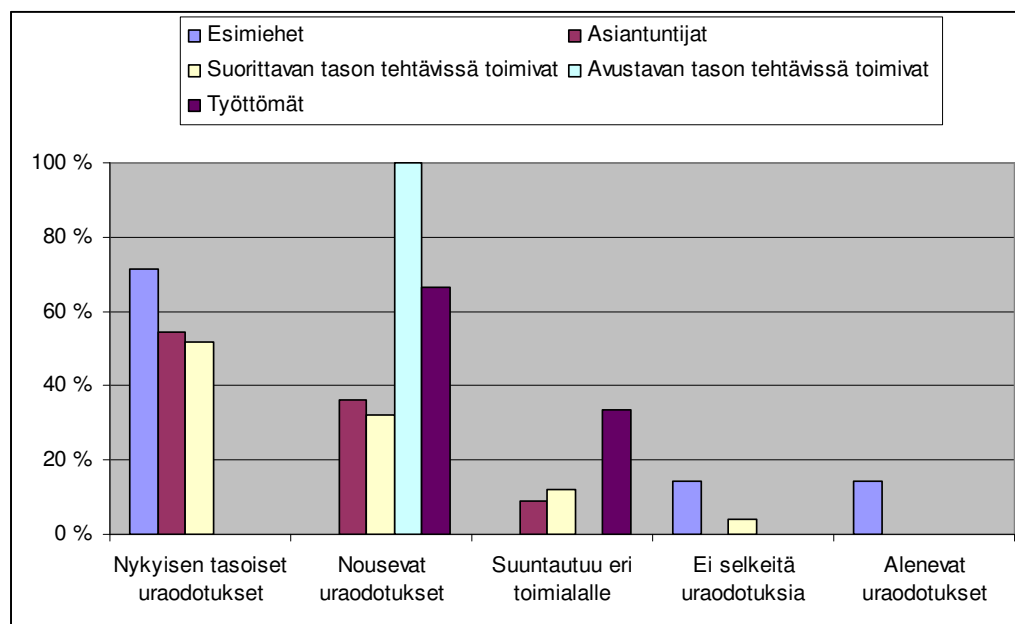
”Mielenkiintoisissa ja haastavissa[.]”

Esimerkkien 9 ja 10 molemmat vastaukset kuvastavat sinänsä myönteistä suhtautumista tulevaan työuraan. Vastaajat eivät kuitenkaan olleet kuvailleet nykyisiä työtehtäviään samaan tapaan, ja siksi uraodotuksista ei voitu tehdä päätelmiä – voihan olla mahdollista, että heidän nykyiset tehtävät vastaavat kuvausta tai vaihtoehtoisesti ovat liian haastavia tai rutiininomaisia.



KUVIO 10. Tradenomien uraodotukset 10 vuoden aikavälillä

Kyselyyn vastanneista tradenomeista puolet odotti työuransa jatkuvan saman tasoisena vielä kymmenen vuoden päästäkin. Nousujohteisista uraodotuksista kertoi kolmasosa tradenomeista. Kymmenesosa kertoi harkitsevansa alanvaihtoa. (Kuvio 10.)



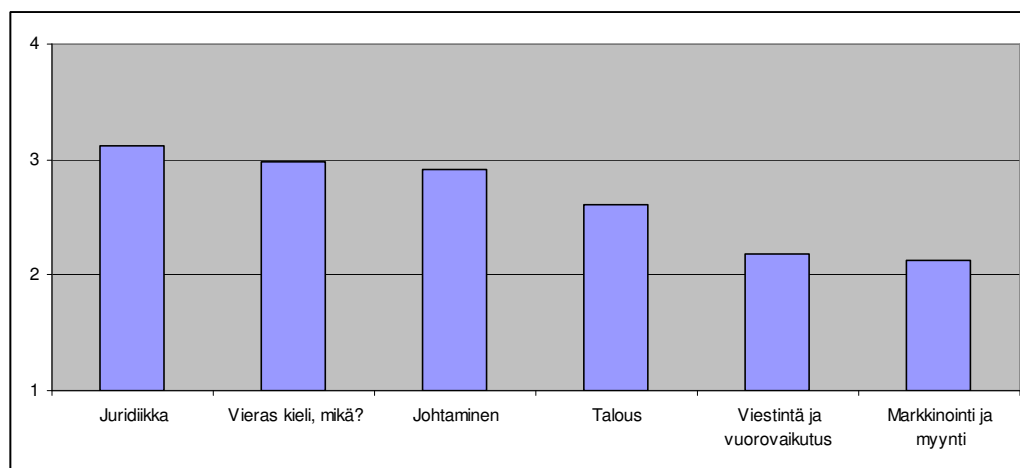
KUVIO 11. Uraodotusten jakauma eri työntekijäryhmissä

Kaikki työttömät ja enemmistö avustavissa tehtävissä toimivista odottivat tulevaisuudelta parempia työtilanteita. Sen sijaan esimiehistä, asiantuntijoista ja myös suoritta-

van tason tehtävissä toimivista suurin osa tuntui olevan tyytyväinen nykytilanteeseen. Tämä on toisaalta aika iso yllätys. Kymmenen vuotta on pitkä aika, jos odotuksena on tehdä ”tätä samaa”. Toisaalta työelämän yleiset muutokset saattavat tarjota riittävästi haastetta eikä siksi nähdä suurempaa tarvetta työtehtävien vaihtoon kymmenen vuoden aikavälilläkään. Lisäksi on muistettava Savonlinnan seudun työllisyystilanne, joka osaltaan on saattanut hillitä uraodotuksia.

6.4 Keskeiset osaamisvajeet

Vastaajia pyydettiin arvioimaan osaamistaan henkilökohtaisen työuran ja suuntautumisen kannalta tulevien 5-10 vuoden aikavälillä – käytännössä piti siis miettiä, onko omissa taidoissa tai tiedoissa sellaisia puutteita, joita pitäisi täydentää omaa työuraa ajatellen. Henkilökohtaista osaamisvajetta pyydettiin arvioimaan johtamisen, juridiikan, markkinoinnin ja myynnin, talouden, viestinnän ja vuorovaikutuksen sekä kielitaidon osalta. Käytössä oli neliportainen asteikko: ei osaamisvajetta – vähän osaamisvajetta – jonkin verran osaamisvajetta – merkittävä osaamisvaje. Ei osaamisvajetta -vaihtoehto antoi taulukoinnissa numeerisen arvon 1 ja merkittävä osaamisvaje arvon 4. Tunnistettua osaamisvajetta ja muita mahdollisia koulutustarpeita pyydettiin kuvaamaan myös omin sanoin.



KUVIO 12. Keskimääräinen osaamisvaje kaikkien vastanneiden kesken

Eri osa-alueiden osaamisvajeen keskiarvoa tarkastellen suurin täydennyskoulutustarve on juridiikan, kielitaidon sekä johtamisen kohdalla. Myös talouteen liittyvä osaamisvaje nousee keskimäärin korkeammaksi kuin hänille jääneet viestintä- ja vuorovaiku-

tus- sekä markkinointi- ja myyntiosaaminen. Juridiikkaan liittyvien opintojen määrä opintopisteissä mitattuna ei ole tradenomin tutkinnossa yleensä kovin suuri, ja se on voinut osaltaan vaikuttaa koettuun osaamisvajeeseen. Kyselyyn vastanneista tradenomeista osa oli miettinyt samaa:

”Juridiikkaa käsiteltiin melko suppeasti koulussa, joten siihen tarvitsisin koulutusta.”

Otannasta suuri osa perustui Mikkelin ammattikorkeakoulun Savonniemen kampukselta valmistuneisiin tradenomeihin. Koulutusohjelmien vertailussa oli nähtävissä juridiikan opintojen vähäisyys verrattuna Mikkelin kampuksen ja muutaman muun ammattikorkeakoulun opetukseen. Siinä mielessä tulos tältä osin on odotettu. Vastajat olivat juridiikan osaamisvajeen osalta myös kaikkein yksimielisimpiä, sillä sen keskihajonta oli eri osa-alueiden pienin (0,7).

Kielitaidon merkitys ja nousu heti toiseksi suurimmaksi osaamisvajeeksi oli yllätys. Koulutusohjelmien sisältöä vertailtaessa on huomattavissa paitsi juridiikan opintojen vähäisyys, myös kieliopintojen runsaus. On kuitenkin muistettava, että vieraisiin kieliin liittyvä osaaminen on luonteeltaan sellaista, että se vaatii jatkuvaa kertausta ja ylläpi-toa. Tämä on osaltaan voinut nostaa osaamisvajetta. Tätä kuvattiin myös avovastauksissa:

”Kielissä on aina parantamisen varaa [- -]. ”

”Vieraita kieliä ei ole tullut hirveästi käytettyä, joten ne ovat jääneet vähemmälle harjoittelulle.”

Vieraisiin kieliin liittyvän osaamisvajeen kohdalla vastaajia pyydettiin määrittelemään, minkä kielen kohdalla heillä on koulutustarvetta tulevia työtehtäviä ajatellen. Ehdottomasti eniten mainintoja sai englannin kieli (24 kpl). Venäjän kielen tärkeys ja siinä olevat osaamisvajeet nousivat myös tärkeiksi (12 kpl):

”Itä-Suomessa Venäjän opiskelu/perusteet ehdoton viimeistään [AMK:ssa].”

”[- -] enemmän venäjän kielen opintoja. Venäjän kieli on tärkeä kieli Savonlinnassa, sitä tunnutaan [tarvittavan] yhä enemmän.”

Muut kielet, ruotsi, saksa, espanja ja ranska, saivat vain yksittäisiä mainintoja eikä niissä mahdollisesti olevia osaamisvajetta koettu merkittäviksi oman työuran kannalta.

Kyselyyn vastanneet arvioivat heillä olevan jonkin verran osaamisvajetta johtamisessa (ka. 2,9). Mielipiteet johtamisen kohdalla kuitenkin jakaantuivat kaikkein eniten (keskihajonta 1,0) ja se selittynee sillä, että johtamisen tärkeys on pitkälti sidoksissa omaan nykyiseen työuraan ja/tai tulevaisuuden odotuksiin. Suuri osa vastaajista toimi suorittavan tason tehtävissä ja odotti saman tasoisia tehtäviä myös tulevaisuudelta. Tällöin on ymmärrettävää, että johtamiseen mahdollisesti liittyvä osaamisvaje ei saata olla heille merkityksellistä.

Taloushallinnon osalla keskimääräinen osaamisvaje asettui vähäisen osaamisvajeen ja jonkin verran osaamisvajetta -vaihtoehtojen välimaastoon. Osaamisvajeden sanalliset kuvaukset vaihtelivat suuresti: osa vastaajista katsoi tarvitsevansa perustavaa laatua olevaa koulutusta; osa oli kiinnostunut ajankohtaisiin asioihin ja muutoksiin pureutuvista päivityspäivistä.

”Savonlinnan alueella tradenomin opintoihin kaipaasi täydennysopintoja taloushallinnon osa-alueelta, kuten verotuksen, palkkahallinnon sekä kirjanpidon opintoihin [-].”

”Taloushallinto jäi vähäiseksi opiskeluaikana ja haluaisin opiskella taloushallintoa perusteista alkaen.”

”Koulusta on jo aikaa, ja töissäni en ole tehnyt tilinpäätöksiä, vain osakirjanpitoa. Lisäksi palkanlaskentaan pitäisi perehtyä enemmän.”

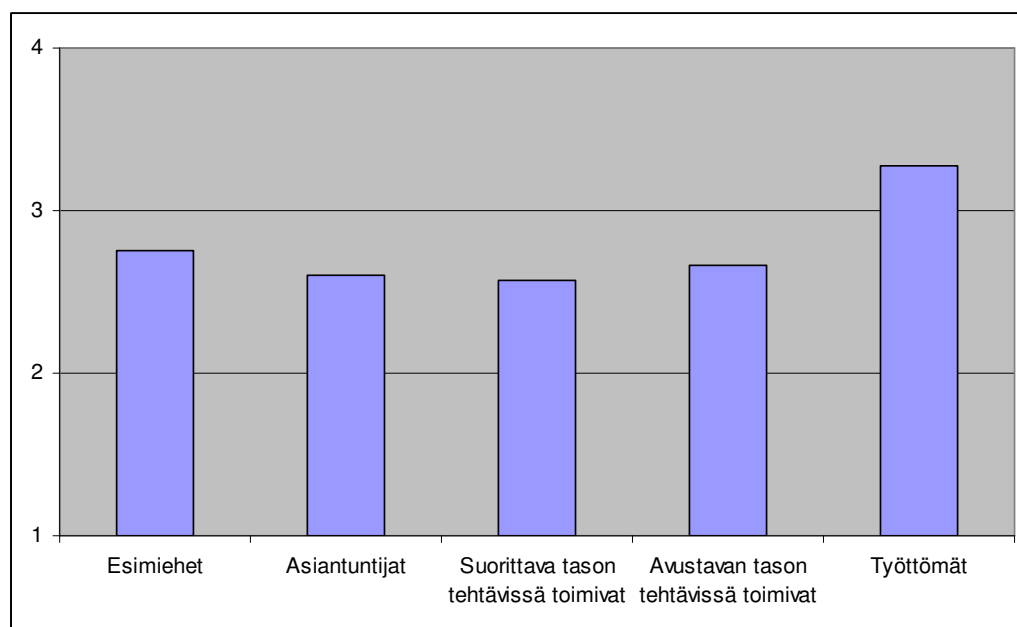
”Esimerkiksi verotukseen liittyvät asiat muuttuvat jatkuvasti. Koulutkin voisivat tarjota ns. päivityspäiviä halukkaille[,] jos työn kautta kaikessa ei pysy ajantasalla.”

Kaikkein vähiten osaamisvajetta koettiin viestinnän ja vuorovaikutustaitojen sekä markkinoinnin ja myynnin kohdalla. Viestintä- ja vuorovaikutustaidoissa oleva osaamisvaje kuitenkin nousi esiin avoimissa vastauksissa. Lähinnä kaivattiin koulutusta, josta saisi tukea sähköiseen viestintään, eri viestintävälineiden käyttöön ja esiintymis-

taitoihin. Sen sijaan oli mielenkiintoista huomata, että markkinointiin ja myyntiin liittyvää osaamisvajetta ei avoimissa vastauksissa kuvailtu lainkaan, vaikka markkinointi ja myynti oli yksi nykyisten työtehtävien tärkeimmistä osa-alueista. Ehkäpä aiempi formaali ja muu oppiminen kantavat sen kohdalla niin hyvin, ettei osaamisvajetta ole ehtinyt syntyä.

6.4.1 Osaamisvaje suhteessa nykyisiin työtehtäviin

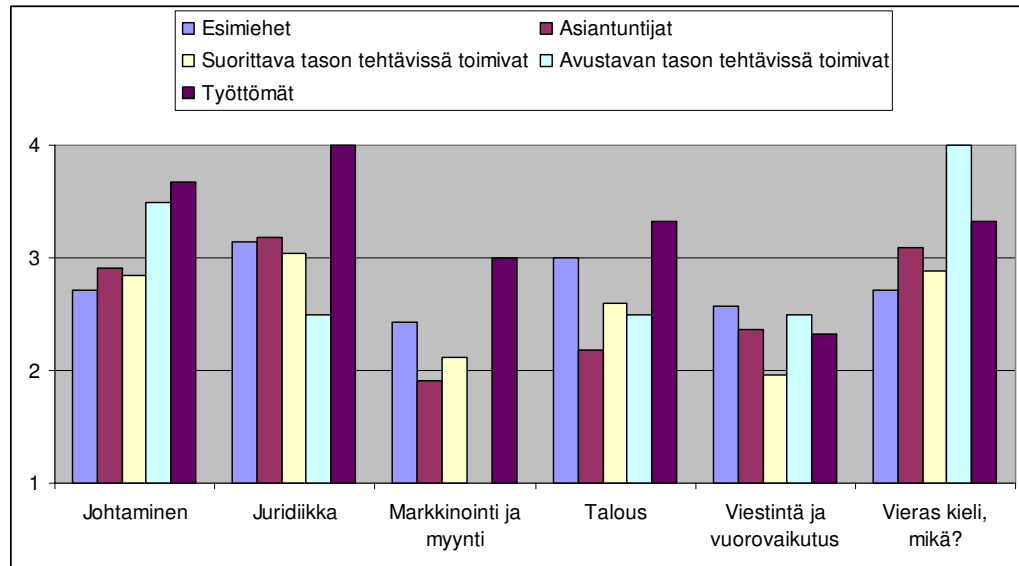
Kun havaittuja osaamisvajeita tarkastelee suhteessa nykyisiin työtehtäviin, esiin nousee työttömien arvio omasta osaamisestaan. Osaamisvaje oli heidän kohdallaan kaikkien työntekijäryhmien suurin: työttömien osaamisvaje on keskiarvoltaan 3,3, kun kaikkien yhteinen keskiarvo on 2,8. (Kuvio 13.)



KUVIO 13. Osaamisvaje työntekijäryhmittäin

Lisäksi kuudesta eri osaamisen osa-alueesta neljän kohdalla työttömät arvioivat osaamisvajeensa suurimmaksi ja lopuissa kahdessakin suureksi (kuvio 14). Asiaa voidaan selittää varmasti monin keinoin. Osaamisvaje voi työttömien kohdalla toki olla suuri ja myös osasy työttömyyteen. Toisaalta tuntuu myös mahdolliselta, että työttömät arvioivat työelämän vaatimukset ylisuuriksi – jos ei ole päivittäistä tuntumaa työelämään ja siellä saavutettuja onnistumisen tunteita vahvistamassa omaa työidentiteetti-

ään, voi oma osaaminen alkaa tuntua vähäpätöisemmältä kuin se tosiasiassa on. On myös muistettava, että pääosa kyselyyn vastanneista on työllisiä, joten nyt nähdyt suuntaukset edustavat pientä joukkoa eivätkä ole sellaisenaan yleistettävissä.



KUVIO 14. Osaamisvajeet suhteessa työtehtäviin

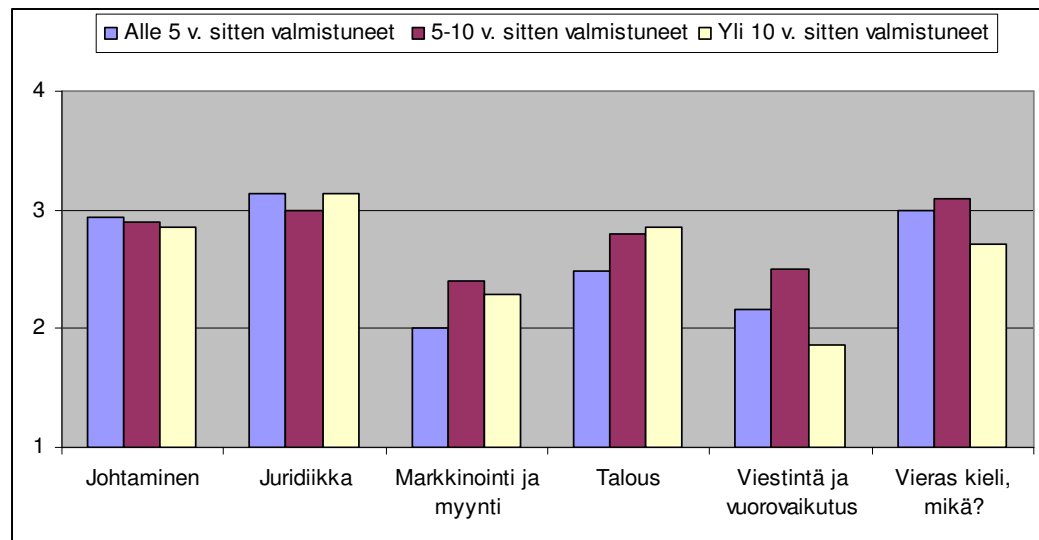
Esimiesten kohdalla merkittävimmät osaamisvajeet kohdistuivat juridiikkaan ja talouteen. Asiantuntijoiden ja suorittavan tason osaamisvajeet olivat miltei yhtäläisiä: merkittävimpinä osa-alueina juridiikkaa, kielitaito sekä johtaminen. Avustavalla tasolla erityisen korkeaa osaamisvajetta koettiin sekä kielitaidon että johtamisen kohdalla – muilta osin avustavan tason tehtävissä toimivat henkilöt olivat arvioineet osaamisvajensa lähelle yleistä tasoa tai sen alle.

6.4.2 Osaamisvaje suhteessa tutkinnon suorittamisen ajankohtaan

Tradenomikoulutuksen suorittamisajankohdalla ja osaamisvajeella voi arvioida olevan ainakin kahdenlaisia riippuvuussuhteita. Ensinnäkin voisi olettaa, että mitä pidempi aika koulutuksesta on, sen heikommin koulutus enää vastaa nykypäivän työelämän vaatimuksiin. Koulutuksesta kulunut aika korreloisi näin suoraan osaamisvajeen kanssa. Tällaista olettamusta tukee erään vastaajan kuvaus tilanteestaan:

”Tradenomin koulutuksesta vm 2000 ei ole hyötyä tämän päivän työvaatimuksiin.”

Toisaalta näiden henkilöiden osaaminen ei enää usein ole pelkästään tai edes suurimmaksi osaksi kiinni formaalista (koulu)oppimisesta. Jos ammattikorkeakoulututkinnon suorittamisesta on kulunut pitkä aika, elämässä on auttamatta ehditty tehdä monenlaista. Tällöin non- ja informaalin oppimisen sekä satunnaisoppimisen merkitys voi olla suurempi kuin juuri tutkinnon suorittaneella, varsinkin jos tämä on myös ikänsä puolesta nuori. Tästä näkökulmasta katsoen osaamisvajeella ei olisi suoraa verrannollisuutta tutkinnon suorittamisen ajankohtaan.



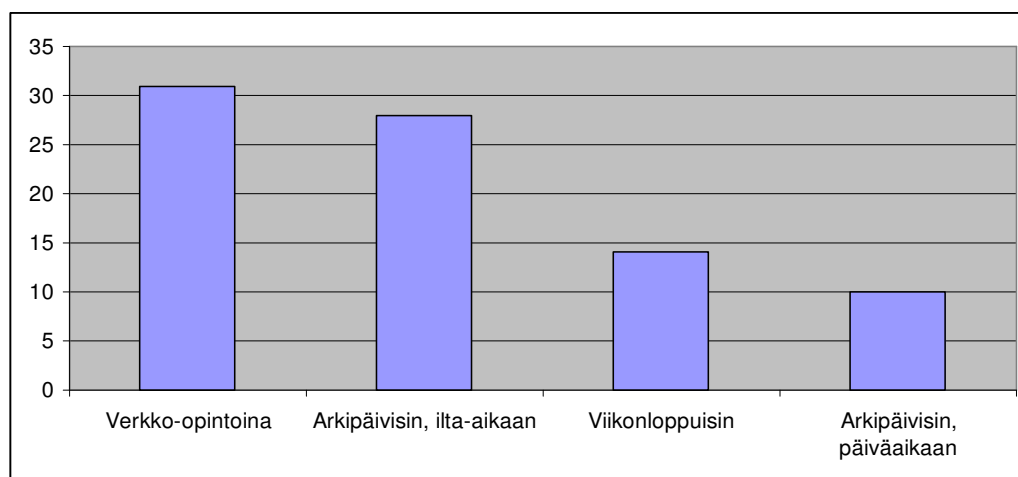
KUVIO 15. Osaamisvaje suhteessa tutkinnon suorittamisen ajankohtaan

Tutkimustulokset osoittavat, että jälkimmäinen vaihtoehto näyttää todenperäisemmältä (kuvio 15). Osaamisvaje oli suurin juridiikan, kielitaidon sekä johtamisen kohdalla, oli paitsi tradenomiksi valmistuttu milloin tahansa. Mielenkiintoista oli myös havaita, että ne tradenomit, jotka olivat valmistuneet yli kymmenen vuotta sitten, kokevat osaamisvajetta pienimmäksi viestinnän ja vuorovaikutuksen osalla. Olisi voinut ajatella, että viime vuosien uudet viestintävälineet ja niiden käytön monipuolistuminen olisivat tuottanut heille osaamisvajetta. Ehkä kuitenkin muu oppiminen on tuonut heille riittävät taidot mukanaan tai sitten uusia viestintävälineitä ei ole otettu työelämässä vielä täysimääräisesti käyttöön.

6.5 Koulutuksen toteutusaika ja -tapa

Koulutuksen toteutusaikaa ja -tapaa kysymällä pyrittiin saamaan suuntaviivoja siitä, minkä tyyppinen koulutus olisi tradenomeille sopivinta. Vastaajan tuli valita eri vaihtoehtojen osalta yksi tai useampi itselleen sopiva vaihtoehto.

Mieluisimmiksi vaihtoehtoiksi osoittautuivat verkko-opinnot ja arki-iltaisin toteutettavat opinnot. Etukäteen olisi voinut olettaa, että koulutusta olisi toivottu järjestettävän henkilöstökoulutuksena – siis arkisin päiväsaikaan. Taustatekijät kun kuitenkin kertoivat, että suuri enemmistö kyselyyn vastanneista on työelämässä. Yllättävää oli, että arkipäivinä, päiväsaikaan toteutettavat opinnot olivat kaikkein epäsuosituin vaihtoehto (kuvio 16).

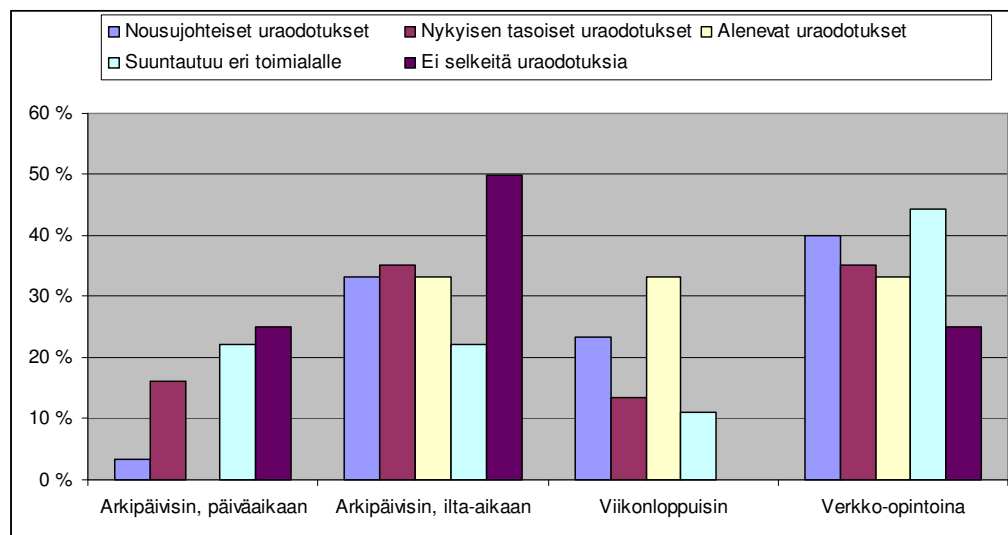


KUVIO 16. Täydennyskoulutuksen järjestämisaikakohta

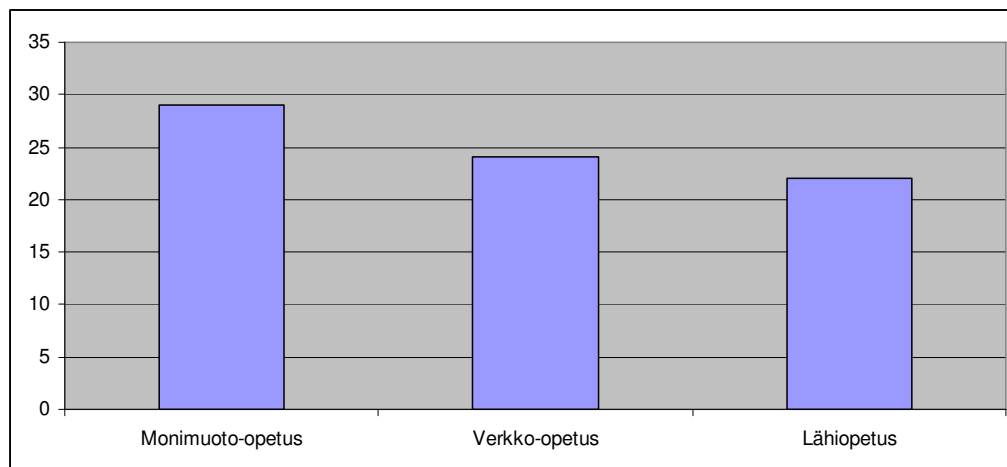
Tuloksia tarkastellessa mietityttää, miten vastaajat ovat käsittäneet täydennyskoulutuksen. Onko heillä ollut tietoa siitä, että myös henkilöstökoulutus, jonka työnantaja järjestää heidän osaamisensa tukemiseksi, on täydentävää koulutusta? Vai näkivätkö vastaajat täydennyskoulutuksen omasta työstä irrallisena kokonaisuutena – jonkun toisen organisaation järjestämänä kurssina, jolle osallistutaan omasta vapaasta tahdosta ja omalla ajalla? Tämä selittäisi osaltaan sen, että arkipäivisin järjestettävää täydennyskoulutusta ei pidetty hyvänä vaihtoehtona. Toisaalta on myös mahdollista, että vastaajat ovat ajatelleet työtehtäviensä hoitoa. Työajalle sijoittuvan koulutuksen voidaan nähdä aiheuttavan painetta varsinaisten työtehtävien hoidolle: useissa tilanteissa

paikalla ei ole ketään, joka hoitaisi töitä, vaan ne kasautuvat odottamaan kouluttautujaa.

Täydennyskoulutuksen yleiset tavoitteet nousevat myös mieleen, kun miettii koulutuksen järjestämisaikakohdasta saatuja tuloksia. Hakevatko kyselyyn vastanneet täydennyskoulutuksella sellaista osaamista, jonka perusteella he suuntaisivat nouseville tai kokonaan uusille urille? Onko täydennyskoulutus heille väline oman henkilökoh-
taisen osaamispääoman korottamiseen riippumatta nykyisestä työtehtävästä tai organi-
saatiosta? Tutkimustulokset tukevat osittain tätä ajatusta. On huomattava, että ne
henkilöt, joiden uraodotukset ovat selkeästi noususuuntaiset, pitävät arkisin, päiväai-
kaan toteutettavaa täydennyskoulutusta itselleen huonoiten sopivana. (Kuvio 17.)



KUVIO 17. Täydennyskoulutuksen järjestämistapa suhteessa uraodotuksiin



KUVIO 18. Täydennyskoulutuksen järjestämistapa

Järjestämistapaa koskevan kysymyksen kohdalla mielipiteet jakautuivat melko tasaisesti eri vaihtoehtojen kesken (kuvio 18). Monimuoto-opetus nousi suosituimmaksi, mutta myös verkko- ja lähiopetus olivat suosittuja. Merkittävää eroa ei näiden välille muodostunut. Monimuoto-opetuksen nousu mieluisimmaksi järjestämistavaksi on siinä mielessä myönteistä, että vastaajat näyttävät olevan mukana kehityksen kulussa – työelämän yhä monimuotoisempiin haasteisiin on vastattava yhä monimuotoisemmillä opetustavoilla. Enää ei ole kyse vain siitä, mitä opetetaan, vaan myös siitä, miten opetetaan.

6.6 Koulutushalukkuus

Koulutushalukkuutta tiedusteltiin vuoden aikajänteellä: vastaajia pyydettiin miettimään, aikovatko he osallistua täydennyskoulutukseen seuraavan vuoden aikana. Jo ennalta oli odotettavissa, että epätietoisten ryhmä on suuri. Vastaajista peräti 71 % ei vielä tiennyt, osallistuuko täydennyskoulutukseen. Toisaalta 19 % oli varma osallistumisestaan ja 10 % vastaajista näki, ettei täydennyskoulutus tule heidän kohdallaan kyseeseen seuraavan vuoden aikana.

Kun tarkastelee vastauksia, joilla perusteltiin sitä, ettei ole halukas osallistumaan täydennyskoulutukseen seuraavan vuoden aikana, mietityttää jälleen, osattiinko kysymys muotoilla riittävän yksiselitteisesti. Eräs vastaaja perusteli mielipidettään seuraavasti:

”[Elämäntilanne] ei ole otollinen koulutukselle[.]”

Kyseinen henkilö oli mukana työelämässä, joten hänen olisi varmaan mahdollista osallistua täydennyskoulutukseen, mikäli se toteutettaisiin henkilöstökoulutuksena normaalin työpäivän aikana ja mikäli työtehtävien hoidosta koulutuksen aikana olisi sovittu työyhteisössä. Toiseksi kielteisyyttä perusteltiin jo meneillään olevalla ylemmän korkea-asteen koulutuksella. Kolmas syy osallistumattomuuteen oli nykyinen työtilanne:

”Tällä hetkellä en koe tarpeelliseksi vakituudessa työsuhteessa ollessani [- -].”

”Ei tarvetta nykyisessä työtilanteessani.”

Näiden vastauksien kohdalla tulee auttamatta mieleen joitakin tulevaisuuden työelämän uhkakuvia – lähinnä pysähtyneisyys ja omaan identiteettiin juurtuminen. Ajatus siitä, että vakituinen työsuhde on varma ja turvallinen, on henkisesti helpottava. Nykysuuntaus vain näyttää, ettei tuudittautumiseen monesti ole varaa. Ehkä vastaajat näkevätkin täydennyskoulutuksen osana muutostilannetta: niin pitkään kuin menee hyvin, ei tarvita täydennyskoulutusta, mutta mahdollisessa muutostilanteessa katsotaan, mistä saataisiin elämälle uutta suuntaa.

Koulutushalukkuuden kohdalla epätietoisten ryhmä oli suurin. Osaltaan tämä kuvastaa sitä, että suuri osa vastaajista (34 henkilöä kaikista 61 vastaajasta) myös toivoi saavansa lisätietoa järjestettävistä täydennyskoulutuksista. Vastaajat kaipaavat selkeästi tietoa eri mahdollisuuksista, jotta osaisivat olla jotakin mieltä. Toimeksiantajalle onkin osana tätä tutkimusta muodostunut osoiterekisteri, jonka avulla näiden henkilöiden potentiaali voidaan jatkossa ottaa huomioon.

7 POHDINTA

Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, mitkä ovat Savonlinnan seudulla asuvien tradenomien keskeiset osaamisvajeet. Tutkimuskysymyksiä lähestyttiin monipuolisen viitekehyksen avulla. Elinikäinen oppiminen ja työelämän muutokset ovat avainasioita täydennyskoulutustarpeita kartoitettaessa. Myöskään ulkoista toimintaympäristöä ja

sen asettamia vaatimuksia ei voida jättää huomioimatta, kun tarkastellaan Savonlinnan seudulla asuvan tradenomin koulutustarpeita. Molemmat asiakokonaisuudet muodostavat yhdessä selkeän taustan, jonka valossa itse tutkimuskysymystä, tradenomien osaamisvajetta ja täydennyskoulutustarpeeseen kytkeytyviä seikkoja on hyvä tarkastella. Ulkoisesta toimintaympäristöstä ja sisäisistä, oppimiseen liittyvistä tekijöistä oli helppo löytää yhtymäkohtia tutkimustulosten kanssa. Tulokset näyttivät pitkälti vahvistavan sitä viitekehystä, joka muotoutui tutkimuksen alkuvaiheissa.

Tutkimuksen perusteella suurimmat osaamisvajeet liittyivät juridiikkaan, kielitaitoon ja johtamiseen. Myös talouteen liittyvää osaamisvajetta vastaajat pitivät itselleen merkityksellisenä. Osaamisvajeiden painotukset vaihtelivat vain vähän eri ammattiryhmien kesken. Mielenkiintoista oli kuitenkin huomata, että johtavassa asemassa toimivien henkilöiden osaamisvaje painottui juuri juridiikkaan ja talouteen. Ehkä he ovat sellainen ryhmä, joka työtehtävissään näkee talouden alan osaamisen ja työvoiman tarpeen Savonlinnan seudulla. Myös uusimmista alueellisista kehitysnäkymistä nousee edelleen esiin pula taloushallinnon osaajista ja muiden toimistotyöntekijöiden ylitarjonnasta. Tuntuisi mielekkäältä puuttua tähän epäkohtaan vaikkapa täydennyskoulutuksen keinoin.

Kielitaitoon liittyvää osaamisvajetta koettiin erityisesti englannin ja venäjän kielen kohdalla. Kyselyyn vastaajat olivat tunnistaneet venäläisten matkailijoiden merkityksen Savonlinnan seudulle ja kokivat siksi tarvitsevänsä täydennyskoulutusta myös kielissä. Sen sijaan talouden alalla täydennyskoulutustarpeet vaihtelivat paljon: Haluttiin sekä perusteista lähtevää opetusta että vanhan osaamisen päivittämistä. Vähäistä koulutustarve oli viestinnän ja vuorovaikutustaitojen sekä erityisesti markkinoinnin ja myynnin osalla.

Osaamisvajeen suuruus ei näyttänyt olevan sidoksissa siihen, milloin tradenomin tutkinto oli suoritettu. Sen sijaan oli mielenkiintoista huomata, että selkeästi suurin osaamisvaje oli niillä henkilöillä, jotka olivat tällä hetkellä työttömiä. Muiden ammattiryhmien osalta osaamisvajeen suuruudessa ei ollut ratkaisevia eroja. Työvoimapolitiisten toimenpiteiden ja elinikäisen oppimisen tärkeyttä ei turhaan voi korostaa työttömien osaamisen parantamisessa. Myönteiset kokemukset vahvistavat käsitystä omista taidoista ja kantavat vahvemmin myös kohti työelämää. Opintojen mukautta-

minen sopivalle tasolle on tällöin avainasia, joka kannattaa huomioida koulutuksia suunniteltaessa.

Täydennyskoulutusta toivottiin järjestettäväksi erityisesti verkko-opintoina ja arki-iltaisina. Monimuoto-opetus tuntui kyselyyn vastanneiden mielestä mielekkäimmältä opetusmuodolta, mutta sekä lähi- että verkko-opetus olivat suosittuja vaihtoehtoja. Arkisin, päiväsaikaan järjestettävä lähiopetus nousi tutkimustulosten perusteella kaikin epämieluisimmaksi vaihtoehdoksi. Mikkelin ammattikorkeakoulun tarjoama täydennyskoulutus on jo tällä hetkellä monimuotoista. Jatkossa monimuotoisuutta kannattaa ehdottomasti laajentaa ja miettiä myös, miten Savonlinnassa pystyttäisiin hyödyntämään myös Mikkelin sekä muiden yhteistyökumppaneiden opetustarjontaa.

Ongelmalliseksi tutkimustulosten yleistettävyyden kannalta nousee erityisesti perusjoukon koon määrittäminen, otoksen valinta ja saavutettavuus. Jotta tutkimuksen otosta olisi saatu ulotettua laajemmalle, se olisi edellyttänyt syvempää yhteistyötä eri organisaatioiden kanssa. Lisäsyvyyttä kerättyyn aineistoon olisi saatu myös, mikäli verkkokyselyihin saatuja vastauksia olisi tarvittaessa ollut mahdollista syventää vaikkapa haastatteluin. Opinnäytetyön aikataulun vuoksi näihin toimenpiteisiin ei kuitenkaan tässä tutkimuksessa ollut mahdollisuutta. Kaiken kaikkiaan tutkimustuloksiin on suhtauduttava tietyllä varauksella. Tulokset on koostettu kaiken kaikkiaan 48 henkilön vastauksista. Lisäksi otos painottuu tradenomeihin, jotka ovat valmistuneet Mikkelin ammattikorkeakoulun Savonniemen kampukselta viime vuosina. Tutkimustuloksia voidaan kuitenkin hyödyntää yhtenä taustatietona koulutussuunnittelun apuna. Toimeksiantaja saa tulosten välityksellä myös lisäinformaatiota yleisistä koulutustoiveista, sillä kaikki avovastaukset koskien havaittuja osaamisvajeita ja koulutustoiveita ja –tarpeita on toimitettu heidän käyttöönsä. Lisäksi toimeksiantajalla on nyt käytettävissä myös henkilörekisteri markkinointitoimenpiteitä varten.

Elinikäisen oppimisen ajatusmalli lienee kyselyyn vastanneille henkilöille osin tiedostamaton. Vastauksissa tuotiin kyllä esiin ajatusta siitä, että työelämä vaatii koko ajan uusia taitoja ja jatkuvaa opiskelua, mutta toisaalta myös mietittiin, ettei vakituudessa työsuhteessa olisi tarvetta täydentäville opinnoille. Nämä ääripäät kuvaavat mainiosti myös elinikäisen oppimisen eri muotoja. Ehkäpä vanhakantainen ajatus siitä, että op-

piminen ja erityisesti täydennyskoulutus keskittyy vain koulujärjestelmiin, ei ole vieras kyselyyn vastanneille tradenomeillekaan.

Osaamisen kehittäminen saanee jatkossa uutta painoarvoa uuden lain myötä. Laki osaamisen kehittämisestä taannee subjektiivisesti kolme vuosittaista koulutuspäivää. Määrä ei ole suuri, mutta silti lakia voi pitää merkittävänä mikäli se toteutuu kaavailusti. Osaltaan laki olisi varmistamassa tasa-arvoisempaa oikeutta osaamisen päivittämiseen ja estämässä yhteiskunnassa ennustettua eriarvoistumista ja syrjäytymistä. Kaikki toimet osaamisen parantamiseksi ja yksilön kehitysmahdollisuuksien laajentamiseksi ovat tervetulleita.

Yhteiskunnallinen muutos on jo pidemmällä aikavälillä muokannut työvoimatarvetta eri aloilla. Ennustettu työtehtävien jakautuminen maailmanlaajuisesti lienee käynnissä. Samantapaista alueellista työtehtävien keskittymistä voi nähdä tapahtuvaksi myös maamme rajojen sisällä. Monet tradenomeille ominaiset työtehtävät ovat keskittymässä Suomessa kasvukeskuksiin, kun yritykset keskittävät hallinto- ja asiantuntijaosastamista vaativia tehtäviä suuriin yksiköihin. Tämä näkyy Savonlinnan seudulla ennen kaikkea siinä, että tradenomit sijoittuvat työelämässä usein suorittavan tason tehtäviin. Toisaalta työpaikkojen vähyydellä on varmasti merkitystä siihen, että nousujohteisten urasuunnitelmien kanssa ollaan varovaisia. Mietittäväksi jää myös, millaiset vaikutukset työuravaihtoehtojen vähyydellä on tradenomien halukkuuteen kehittää omaa osaamistaan. Parhaimmillaan voisi kuvitella, että tilanne motivoisi kehittämään itseään niin, että erityisosaamisen turvin voi varmistaa kysyntänsä työmarkkinoilla myös jatkossa. Pahimmallaan tietynlainen näköalattomuus - ei töitä, ei työpaikkoja, ei halukkuutta kehittää itseään - voi johtaa kokonaan toiseen lopputulokseen.

Työnteon muotojen muuttuminen on ollut käynnissä jo pitkään. Jos työ on pätkää, keikkaa, silppua tai vuokrahammia on toisaalta hyvä, että verkostoituminen ja asiantuntija-organisaatiot ovat yleistymässä. Jos työpaikan organisaatioon ei työsuhteen laadun takia ole helppo sitoutua, on hyvä, että on olemassa muita verkostoja. Tutkimustulokset näyttivät, että täydennyskoulutustavoista monimuoto-opiskelu on mieleisintä monelle, ja myös sen avulla muodostuvien verkostojen voi katsoa tukevan osaltaan sitoutumista ja oman osaamisen täydentämistä.

Jatkotutkimukset aiheesta olisivat tarpeellisia. Ehdottoman tärkeää olisi ulottaa vastaajajoukko laajemmaksi ja siten varmistaa tutkimustulosten yleistettävyys. Myös monialaistaminen sekä tutkimuksen ulottaminen pidemmälle aikavälille tuottaisivat varmasti mielenkiintoista tutkimustietoa täydennyskoulutustarpeesta ja siitä, miten tarpeeseen pystytään vastaamaan eri toimialoilla. Tässä tutkimuksessa osaamista tarkasteltiin tradenomien näkökulmasta. Eri tahojen tiiviistä verkostoitumisesta on tulossa vielä tärkeämpi osa koulutussuunnittelua – suora tiedonkulku seudun eri alojen, yritysten sekä työntekijöiden osaamistarpeesta on ensisijainen lähtökohta tulevaisuuden koulutussuunnittelulle. Mikkelin ammattikorkeakoulu on jo saanut tunnustusta tämän tyyppisestä koulutussuunnittelusta, ja se vaikuttaa hyvältä valinnalta myös tulevaisuuden kannalta.

Jatkossa olisi mielenkiintoista tarkastella myös pidemmällä aikavälillä, mitä kaavailtu laki osaamisen kehittämisestä tuo tullessaan. Lain kannustimeksi suunnitellut yritysten verovähennykset lienevät kuitenkin elinkeinoelämässä varteenotettavia kannustimia. Kaiken kaikkiaan seuraavissa tutkimuksissa voitaisiin hyödyntää tämän tutkimuksen teoreettista viitekehystä ja miettiä mahdollisuutta toteuttaa aineiston keruu ja analysointi projektityön omaisesti.

Opinnäytetyön tekeminen on ollut kaiken kaikkiaan voimaannuttava prosessi. Aiheen kiinnostavuus niin yleisellä kuin henkilökohtaisellakin tasolla oli työn etenemisen kannalta ratkaisevaa. Työ oli aikataulutettu tiiviisti, ja aktiivinen työskentely sijoittui muiden velvoitteiden lomaan kesään 2012. Alkuvaiheissa motivaatiota tekemiseen piti hakea Ismo Alangon (2004) arkirealistisista sanoituksista:

” [- -] duunii, pakko tehdä duunii, pakko tehdä duunii, pakko tehdä duunii, pakko pakertaa, että rahaa saa. [- -]”

Vaan mitä pidemmälle työ eteni, sen vankemmin se nousi siivilleen ja vei mukanaan. Enää ei ollut kyse siitä, että piti tehdä – vaan siitä, että sai tehdä. Matkan varrella sai oppia uutta sekä asiasisällöistä että opinnäytetyön tekemisestä. Sinnikkyys, tarkkuus ja ymmärrys elinikäisestä oppimisesta ja sen tärkeydestä kantanevat jatkossa eteenpäin myös henkilökohtaisella tasolla. Viimeisiä rivejä kirjoittaessa on helppo todeta, että loppujen lopuksi opinnäytetyöprosessi antoi enemmän kuin otti.

LÄHTEET

Aaltola, Juhani, Valli, Raine (toim.) 2007. Ikkunoita tutkimusmetodeihin. 1, Metodien valinta ja aineiston keruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. Jyväskylä: PS-Kustannus.

Ahola, Kirsi 2000. Millaista työtettä nykypäivän työelämässä tarvitaan? PDF-dokumentti.
http://www.ampro.fi/attachments/File/artikkelit/millaista_tyootetta_tarvitaan.pdf. Päivitetty 2.4.2000. Luettu 23.8.2012.

Aikaisemmin hankitun osaamisen tunnustaminen koulutusjärjestelmässä 2004. Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2004: 27. PDF-dokumentti.
http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2004/liitteet/opm_212_tr27.pdf?lang=fi. Päivitetty 16.2.2010. Luettu 23.8.2012.

Akava 2011. Työttömät työnhakijat, yleisimmät akavalaistutkinnot. PDF-dokumentti.
http://www.akava.fi/files/3073/03_TE_tutkinto_kuva8.pdf. Päivitetty 25.2.2011. Luettu 16.5.2012.

Akava vaatii korkeasti koulutetuille kahdeksaa koulutuspäivää 2012. WWW-dokumentti. <http://lehti.tek.fi/Akava-vaatii-korkeasti-koulutetuille-kahdeksan-koulutuspaivaa>. Päivitetty 29.5.2012. Luettu 23.8.2012.

Alanko, Ismo 2004. Pakko tehdä duunii. CD-levyllä Ismo Alanko Säätiö 2004. Minä ja pojat. Tampere: Poko Rekords.

Alasoini, Tuomo, Järvensivu, Anu & Mäkitalo, Jorma 2012. Suomen työelämä vuonna 2030. Miten ja miksi se on toisennäköinen kuin tällä hetkellä? TEM raportteja 14/2012. PDF-dokumentti. http://www.tem.fi/files/33157/TEMrap_14_2012.pdf. Päivitetty 13.5.2012. Luettu 24.5.2012.

Ammattikorkeakoulujen koulutusohjelmat 2009. PDF-dokumentti.
http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Koulutus/ammattikorkeakoulutus/opiskelu_ja_tutkinnot/KO_yhteenveto_amktutkinnot_2009.pdf. Päivitetty 16.2.2010. Luettu 16.5.2012.

Ammattikorkeakoulujen koulutusohjelmat 2011. PDF-dokumentti.
http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Koulutus/ammattikorkeakoulutus/opiskelu_ja_tutkinnot/YhteenvetoKoulutusohjelmaPaatoksista_amk_2011.pdf. Päivitetty 2.11.2011. Luettu 17.4.2012.

Artia ja liiketalous loppuvat 2010. WWW-dokumentti. http://www.ita-savo.fi/Etusivu/artia_ja_liiketalous_loppuvat_10221492.html. Päivitetty 24.5.2010. Luettu 29.2.2012.

Dunderfelt, Tony 2011. Elämänkaaripsykologia. Helsinki: WSOYpro Oy.

EK hylkäsi koulutusvapaan 2012a. WWW-dokumentti.
http://m.hs.fi/infomo?site=hstxt&view=news_politiikka_child&feed:a=hs.fi&feed:c=news&feed:i=1305597574019. Päivitetty 6.9.2012. Luettu 22.9.2012.

EK hylkäsi koulutusvapaan 2012b. WWW-dokumentti.
<http://www.mtv3.fi/uutiset/kotimaa.shtml/ek-hylkasi-koulutusvapaan/2012/09/1611496>. Päivitetty 6.9.2012. Luettu 22.9.2012.

Elinikäinen oppiminen – mahdollisuus kasvuun ja työllisyyteen 2010. PDF-dokumentti.
http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Koulutus/aikuiskoulutus_ja_vapaa_sivistystyoe/elinikaaisenoppimisenneuvosto/liitteet/ohjelmajulistus.pdf. Päivitetty 14.4.2010. Luettu 31.5.2012.

Elinkeinoelämän keskusliitto 2011. Oivallus. Loppuraportti. PDF-dokumentti.
http://www.ek.fi/ek/fi/tutkimukset_julkaisut/2011/5_touko/Oivallus-web-v4_final.pdf. Päivitetty 24.5.2011. Luettu 24.5.2012.

Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus 2012. Julkaisut. WWW-dokumentti.
<http://www.ely-kus.fi/FI/ELYKESKUKSET/ETELASAVONELY/AJANKOHTAISTA/JULKAISUT/Sivut/default.aspx>. Ei päivitystietoa. Luettu 23.8.2012.

Etelä-Saimaa 2012. Savonlinna, Kerimäki ja Punkaharju yhdistyvät. WWW-dokumentti.
<http://www.esaimaa.fi/Online/2012/03/19/Savonlinna,+Kerim%C3%A4ki+ja+Punkaharju+yhdistyv%C3%A4t/2012113132071/4>. Päivitetty 19.3.2012. Luettu 24.4.2012.

Etelä-Savon vuoden 2011 aikuiskouluttajapalkinto MAMKiin 2012. WWW-dokumentti.
http://www.mamk.fi/ajankohtaista/tiedotteet/101/0/mamkin_taydennyskoulutus_sai_tunnustusta_ely-keskukselta. Ei päivitystietoa. Luettu 22.9.2012.

Europa 2012. Elinikäinen oppiminen. WWW-dokumentti.
http://europa.eu/legislation_summaries/education_training_youth/lifelong_learning/index_fi.htm. Päivitetty 29.5.2012. Luettu 31.5.2012.

Haaga-Helia 2012. Opintojaksoluettelo. WWW-dokumentti. <http://www.haaga-helia.fi/fi/koulutus-ja-hakeminen/tutkintokoulutus/liiketalous/liiketalouden-koulutusohjelma-helsinki-aikuiset/opintojaksoluettelo>. Ei päivitystietoa. Luettu 16.5.2012.

Harjula, Liisa 2004. Väitös: Työelämän vaatimukset suosivat nuoria (Paloniemi). WWW-dokumentti. <https://www.jyu.fi/ajankohtaista/arkisto/2004/12/tiedote-2009-10-01-20-36-12-024179>. Ei päivitystietoa. Luettu 23.5.2012.

Hirsjärvi, Sirkka, Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula 2007. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.

Höglund, Tuula 2012. Henkilökohtainen tiedonanto. 16.3.2012. Lehtori. Mikkelin Ammattikorkeakoulu Oy.

Jauhiainen, Arto, Tuomisto, Hanna & Alho-Malmelin, Marika 2003. Avoimen yliopiston opiskelija 2000-luvun alussa. Teoksessa Sallila, Pekka (toim.) 2003. Elämänlaajuinen oppiminen ja aikuiskasvatus. Aikuiskasvatuksen 44. vuosikirja. Vantaa: Kan-Kansanvalistusseura, 169-193.

Julkunen, Marjaana & Väänänen, Panu (toim.) 2007 Rajalla – aikuiskasvatus suuntaa verkkoon. PDF-dokumentti.
http://www.mamk.fi/instancedata/prime_product_julkaisu/mamk/embeds/mamkwwwstructure/14129_1473-844-verkko_vaananen.pdf. Päivitetty 11.11.2011. Luettu 13.8.2012.

Kakkonen, Anne & Parviainen, Leena 2010. Urapolkuna pätkätyöt. Nuorten akateemisten naisten kokemuksia pätkätöistä. PDF-dokumentti.
http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/06_tyoministerio/06_julkaisu/10_muut/patkatyo_tutkimus.pdf. Päivitetty 19.2.2010. Luettu 24.5.2012.

Kalakoski, Virpi 2011. Elinkautista oppimista. WWW-dokumentti.
http://yle.fi/uutiset/elinkautista_oppimista/5311372. Päivitetty 6.6.2012. Luettu 21.8.2012.

Kauhanen Merja, Nätti Jouko & Miettinen, Joonas 2012. Vastentahtoinen määrä- ja osa-aikainen työ sekä koulutukseen osallistuminen. PDF-dokumentti.
<http://www.tem.fi/files/32271/kauhanennattimiettinen.pdf>. Päivitetty 12.3.2012. Luettu 24.5.2012.

Komission tiedonanto 678/2001. Eurooppalaisen elinikäisen oppimisen alueen toteuttaminen. PDF-dokumentti. <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2001:0678:FIN:FI:PDF>. Päivitetty 21.1.2001. Luettu 31.5.2012.

Komiteanmietintö 14/1997. Oppimisen ilo. Kansallisen elinikäisen oppimisen strategia. Opetusministeri. Helsinki: Edita Oy.

Koponen, Paavo 2012. Matkailijamäärä nousi Savonlinnan seudulla. WWW-dokumentti.
http://yle.fi/uutiset/matkailijamaara_nousi_savonlinnan_seudulla/6075285. Päivitetty 27.4.2012. Luettu 2.6.2012.

Kotimaisten kielten tutkimuskeskus 2008. Mot Kielitoimiston sanakirja 2.0. WWW-dokumentti. <http://netmot.mikkeliamk.fi/mot/mamk/netmot.exe?motportal=80>. Ei päivitystietoa. Luettu 24.4.2012.

Koulutus Suomessa: yhä enemmän ja yhä useammalle 2007. WWW-dokumentti.
<http://tilastokeskus.fi/tup/suomi90/marraskuu.html>. Päivitetty 12.11.2007. Luettu 23.8.2012.

Koulutusohjelmien opintosuunnitelmat 2009. WWW-dokumentti.
<http://opas.mamk.fi/ulkoiset/opinto-opas2009/>. Päivitetty 13.8.2009. Luettu 20.5.2012.

Koulutusvapaasta tuli uusi työmarkkinakiista 2012. WWW-dokumentti. <http://www.hs.fi/politiikka/Koulutusvapaasta+tuli+uusi+ty%C3%B6markkinakiista/a1305564022593>. Päivitetty 18.5.2012. Luettu 23.8.2012.

Kuluttajasuojalaki 38/1978. WWW-dokumentti. <http://www.finlex.fi>. Ei päivitystietoa. Luettu 7.6.2012.

Laki alueiden kehittämisestä 1651/2009. WWW-dokumentti. <http://www.finlex.fi>. Ei päivitystietoa. Luettu 24.4.2012.

Larsson, Staffan 1997. Livlångt och livsvitt lärande. Teoksessa Mäkitalo & Olsson (toim.) Vuxenpedagogik i teori och praktik. Stocholm, Nordstedts Tryckeri AB, 158.

Lehtinen, Emo & Mielityinen, Ida 2012. Selvitys henkilökohtaisista koulutustileista. Soveltuvuus suomalaisen aikuiskoulutuksen rahoituksen uudistamiseksi. Väliraportti. PDF-dokumentti. <http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2012/liitteet/tr12.pdf?lang=fi>. Päivitetty 28.5.2012. Luettu 1.6.2012.

Lähdeaho, Ruth 2012. Osaamisen kehittäminen lakisäätöiseksi. Itä-Savo 12.9.2012, ilmoitusliite Taloudehtekijät.

Marila, Juho 2010. Mikkelin ammattikorkeakoulusta valmistuneiden tradenomien työelämäkokemukset ja osaamisen kehittäminen. Mikkelin ammattikorkeakoulu. Liiketalouden koulutusohjelma. Opinnäytetyö.

Mikkelin ammattikorkeakoulu 2011. Mikkelin ammattikorkeakoulun historia. WWW-dokumentti. http://www.mamk.fi/mamk_/organisaatio/historia. Päivitetty 3.8.2011. Luettu 29.2.2012.

Mikkelin ammattikorkeakoulu 2012. Täydennyskoulutus- ja asiantuntijapalvelut. WWW-dokumentti. <http://www.mamk.fi/koulutus/taydennyskoulutus>. Ei päivitystietoa. Luettu 29.2.2012.

Määttä, Petra, Moilanen, Nina & Määttä, Marjukka 2010. Tradenomien työllistyminen. Laurea-ammattikorkeakoulu. Liiketalouden koulutusohjelma. Opinnäytetyö.

Neittaanmäki, Pekka & Ärje, Johanna 2010. Suomen korkeakoulutetut työttömät koulutusaloittain ja -asteittain 2005-2010. PDF-dokumentti. <https://www.jyu.fi/hallintokeskus/tilastot/muut/suomen-kekeakoulutetut-tyottomat-koulutusaloittain-ja-asteittain-2005-2010.pdf>. Päivitetty 13.7.2010. Luettu 16.5.2012.

Neittaanmäki, Pekka 2001. Ammattikorkeakoulut olivat virhe. WWW-dokumentti. <http://www2.hs.fi/uutiset/juttu.asp?id=20010411AJ11&pvm=20010411>. Ei päivitystietoa. Luettu 22.9.2012.

Niemelä, Mikko 2012. Suomeen ennätysmäärä thaimaalaisia marjanpoimijoita. WWW-dokumentti. <http://www.mtv3.fi/uutiset/kotimaa.shtml/suomeen-ennatysmaara-thaimaalaisia-marjanpoimijoita/2012/07/1578751>. Päivitetty 9.7.2012. Luettu 23.8.2012.

Nieminen, Jouko 2011. Alueelliset talousnäkymät syksyllä 2011. Näkemyksestä menestystä. PDF-dokumentti.
http://www.temtoimialapalvelu.fi/files/1304/alueelliset_talousnakymat_2_2011_web.pdf. Päivitetty 5.11.2011. Luettu 2.6.2012.

Nieminen, Jouko 2012a. Alueelliset talousnäkymät keväällä 2012. Näkemyksestä menestystä. PDF-dokumentti.
http://www.temtoimialapalvelu.fi/files/1473/Alueelliset_talousnakymat_1_2012_web.pdf. Päivitetty 9.3.2012. Luettu 2.6.2012.

Nieminen, Jouko 2012b. Alueelliset kehitysnäkymät syksyllä 2012. PDF-dokumentti.
http://www.temtoimialapalvelu.fi/files/1530/Alueelliset_kehitysnakymat_syksy_2012.pdf. Päivitetty 5.9.2012. Luettu 7.10.2012.

Okkonen, Katja 2010a. Tällaisille ihmisille ei tahdo löytyä töitä. WWW-dokumentti.
<http://www.taloussanomat.fi/tyo-ja-koulutus/2010/10/11/tallaisille-ihmisille-ei-tahdo-loytya-toita/201013865/139>. Päivitetty 11.10.2010. Luettu 23.8.2012.

Okkonen, Katja 2010b. Näin Suomi pysähtyisi ilman maahanmuuttajia. WWW-dokumentti. <http://www.taloussanomat.fi/tyomarkkinat/2010/06/09/nain-suomi-pysahytyisi-ilman-maahanmuuttajia/20108080/12>. Päivitetty 9.6.2010. Luettu 22.9.2012.

Oksala, Outi 2012. Sähköpostikeskustelu 16.5.2012. Opintos sihteeri. Mikkelin ammattikorkeakoulu Oy.

Ollikainen, Pekka 2010. Tulevaisuuden työelämän näkökulmia. PDF-dokumentti.
http://www.oph.fi/download/122109_Ollikainen.pdf. Päivitetty 18.3.2010. Luettu 24.5.2012.

Opetus- ja kulttuuriministeri 2012d. Aikuiskoulutus. WWW-dokumentti.
http://www.minedu.fi/OPM/Koulutus/aikuiskoulutus_ja_vapaa_sivistystyoe/?lang=fi. Ei päivitystietoa. Luettu 7.6.2012.

Opetus- ja kulttuuriministeriö 2012a. Ammattikorkeakoulujen aloituspaikkoja kohdennetaan alueellisiin ja valtakunnallisiin tarpeisiin. WWW-dokumentti.
http://www.minedu.fi/OPM/Tiedotteet/2012/03/AMK_aloituspaikkavahennykset.html. Päivitetty 30.3.2012. Luettu 26.4.2012.

Opetus- ja kulttuuriministeriö 2012b. Ammattikorkeakoulut. WWW-dokumentti.
<http://www.minedu.fi/OPM/Koulutus/ammattikorkeakoulutus/ammattikorkeakoulut/>. Ei päivitystietoa. Luettu 16.5.2012.

Opetus- ja kulttuuriministeriö 2012c. Opiskelu ja tutkinnot ammattikorkeakouluissa. WWW-dokumentti.
http://www.minedu.fi/OPM/Koulutus/ammattikorkeakoulutus/opiskelu_ja_tutkinnot/?lang=fi. Ei päivitystietoa. Luettu 16.5.2012.

Opintoluotsi 2009. Suomen koulutusjärjestelmä. WWW-dokumentti.
<http://www.opintoluotsi.fi/flash/index.html>. Päivitetty 2.6.2009. Luettu 24.4.2012.

Opintoluotsi 2010. Ammatillinen lisäkoulutus. WWW-dokumentti.
http://www.opintoluotsi.fi/Opiskelu/Lisa_ja_taydennyskoulutus/Ammatillinen_lisakoulutus/. Ei päivitystietoa. Luettu 24.4.2012.

Saimaan ammattikorkeakoulu 2011. Ryhmän opetussuunnitelma. WWW-dokumentti.
http://ops.saimia.fi/opsnet/disp/fi/ops_KoulOhjOps/tab/tab/sea?ryhma_id=17495826&kouluhj_id=16076930&stack=push. Ei päivitystietoa. Luettu 16.5.2012.

Savonia 2011. Opetussuunnitelmat. WWW-dokumentti.
<http://portal.savonia.fi/amk/opiskelijalle/opetussuunnitelmat/liiketalouden-ala?konr=2524&yks=KK&toim=OJ>. Ei päivitystietoa. Luettu 16.5.2012.

Savonlinnan työvoimatoimisto 2008. Savonlinnan seudun työvoiman tarve vuoteen 2014. WWW-dokumentti. <http://www.mol.fi/toimistot/savonlinna/ammattilista.html>. Päivitetty 16.7.2008. Luettu 16.4.2012.

Silvennoinen, Heikki 2004. Oppiminen työelämässä. Teoksessa Silvennoinen, Heikki & Tulkki, Pasi (toim.) Elinikäinen oppiminen. Tampere: Gaudeamus, 61-102.

Silvennoinen, Piia 2007. Ikä, identiteetti ja ohjaava koulutus. Ikääntyvät pitkäaikais-työttömät oppimisyhteiskunnan haasteena. Jyväskylän yliopisto. Yhteiskuntatieteellinen tiedekunta. Väitöskirja. Pdf-dokumentti.
<https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/13361/9789513928490.pdf?sequence=1>. Päivitetty 21.6.2010. Luettu 23.8.2012.

Sosiaali- ja terveysministeriö 2004. Työelämän vaatimukset uuvuttavat työntekijän. WWW-dokumentti. <http://www.stm.fi/tiedotteet/tiedote/-/view/1235195>. Päivitetty 16.3.2004. Luettu 22.5.2012.

Sosiaali- ja terveysministeriö 2008. Veto-ohjelma 2003-2007. Loppuraportti. WWW-dokumentti. http://www.stm.fi/julkaisut/nayta/-/_julkaisu/1400848. Päivitetty 31.12.2008. Luettu 23.5.2012.

Suoranta, Juha, Kauppila, Juha, Rekola, Hilkka, Salo, Petri & Vanhalakka-Ruoho, Marjatta 2008. Aikuiskasvatuksen risteysasemalla. Joensuun yliopiston täydennyskoulutuskeskuksen julkaisuja. Sarja B. Oppimateriaalia; N:o 25.

Suorsa, Birgitta 2009. Silpputyö syö työn mielekkyyttä. WWW-dokumentti.
<http://www.kansanuutiset.fi/uutiset/kotimaa/1849845/silpputyö-syö-työn-mielekkyyttä>. Päivitetty 24.8.2009. Luettu 24.8.2012.

Taantuma ajanut ennätysmäärän korkeakoulutettuja kortistoon 2010. Helsingin sanomat. WWW-dokumentti.
<http://www.hs.fi/kotimaa/artikkeli/Taantuma+ajanut+enn%C3%A4tysm%C3%A4%C3%A4r%C3%A4n+korkeakoulutettuja+kortistoon/1135258591504>. Päivitetty 15.7.2010. Luettu 16.5.2012.

Taloussanommat 2009. Pätikäty luo turvattomuutta. WWW-dokumentti.
<http://www.taloussanommat.fi/tyomarkkinat/2009/02/12/patkatyo-luo-turvattomuutta/20093963/12>. Päivitetty 12.2.2009. Luettu 24.5.2012.

Tietosuojaavaltuutetun toimisto 2006. Hyvä tietää 6/2006. Tietosuoja suoramarkkinoinnissa. PDF-dokumentti. Päivitetty 29.12.2006. Luettu 7.6.2012.

Tilastokeskus 2007. AMK-tutkinto vetoaa työmarkkinoilla – suuri osa tradenomeista työntekijäammateissa. WWW-dokumentti.
http://www.stat.fi/artikkelit/2007/art_2007-06-01_004.html?s=1. Päivitetty 1.6.2007. Luettu 20.5.2012.

Tilastokeskus 2011. Internetin käyttö kodin ja työpaikan ulkopuolella yleistyy. WWW-dokumentti. http://www.stat.fi/til/sutivi/2011/sutivi_2011_2011-11-02_tie_001_fi.html. Päivitetty 2.11.2011. Luettu 3.5.2012.

Tilastokeskus 2012. Seutukunnat 2012. WWW-dokumentti.
<http://tilastokeskus.fi/meta/luokitukset/seutukunta/001-2012/index.html>. Ei päivitystietoa. Luettu 24.4.2012.

Tolvanen, Arto 2012. Tuula Höglund, Mikkelin ammattikorkeakoulu. Maakunnan liiketoimintaosamisesta huolehditaan. Itä-Savo 12.9.2012, ilmoitusliite Taloudenteikit.

Tradenomikoulutus 2012. WWW-dokumentti.
<http://www.tral.fi/jasen/tradenomikoulutus>. Ei päivitystietoa. Luettu 3.6.2012.

Tradenomiliitto TRAL Ry 2011. Tradenomin profiili. WWW-dokumentti.
<http://www.tral.fi/35>. Ei päivitystietoa. Luettu 26.4.2012.

Tradenomiliitto TRAL Ry 2012a. Tradenomit työelämässä. WWW-dokumentti.
http://www.tral.fi/jasen/tradenomit_tyoelamassa. Ei päivitystietoa. Luettu 24.4.2012.

Tradenomiliitto TRAL Ry 2012b. Työllisyystilanne. WWW-dokumentti.
<http://www.tral.fi/155>. Ei päivitystietoa. Luettu 16.5.2012.

Tuomisto, Jukka 1992. Aikuiskasvatuksen perusaineksia. Tampereen yliopiston täydennyskoulutuskeskus. Julkaisusarja B 2/92.

Tuomisto, Jukka 2003. Elinikäisen oppimisen toinen sukupolvi – unohtuiko jotain? Teoksessa Sallila, Pekka (toim.) Elämänlaajuinen oppiminen ja aikuiskasvatus. Vantaa, Kansanvalistusseura, 49-83.

Tuovinen, Johanna 2012. Sähköpostikeskustelu 22.-25.5.2012. Asiamies, koulutus- ja työvoimapolitiikka. Tradenomiliitto TRAL ry.

Turtola, Ilona 2012. Nokia vähentää Suomesta 3700. WWW-dokumentti.
http://yle.fi/uutiset/nokia_vahentaa_suomesta_3_700/6180987. Päivitetty 15.6.2012. Luettu 23.8.2012.

Työ- ja elinkeinoministeriö 2010. Tiedotteet 2010. Työ- ja elinkeinoministeriö päätti seutukuntajaon muutoksista. WWW-dokumentti.
http://www.tem.fi/index.phtml?101881_m=101631&s=4265. Päivitetty 31.12.2010. Luettu 24.4.2012.

Työ- ja elinkeinoministeriö 2012. Työvoiman käyttötapojen ja työn tekemisen muotojen muutostrendejä selvittävän ja kehittävän työryhmän väliraportti. PDF-dokumentti. http://www.tem.fi/files/33054/TEMrap_16_2012.pdf. Päivitetty 15.5.2012. Luettu 23.5.2012.

Työ- ja elinkeinoministeriö 2012b. Kuntapohjaisia vuosikeskiarvoja. WWW-dokumentti. <http://www.tem.fi/index.phtml?s=2619>. Päivitetty 21.2.2012. Luettu 1.6.2012.

Työ- ja elinkeinoministeriö 2012c. Työryhmä esittää lakia osaamisen kehittamisestä työelämässä. WWW-dokumentti. http://www.tem.fi/?89506_m=107038&s=2467. Päivitetty 20.6.2012. Luettu 23.8.2012.

Työ- ja elinkeinotoimisto 2011. Savonlinnan TE-toimiston ammattibarometri, III/2011. PDF-dokumentti. <http://www.esavoennakoi.fi/pagefiles/Savonlinnan%20TE-toimiston%20ammattbarometri%20%28III%202011%29.pdf>. Päivitetty 20.2.2012. Luettu 29.2.2012

Työsuojelurahasto 2010. Pärjätään pätkätyössä – Väitöstutkimuksen tutkimustulosten levittäminen. Pätkätyöläisille oma selviytymisopas. WWW-dokumentti. <http://www.tsr.fi/tutkimustietoa/tata-on-tutkittu/hanke/?h=109157&n=tiedote>. Päivitetty 25.8.2010. Luettu 24.5.2012.

Työterveyslaitos 2010. Tältä näyttää tulevaisuuden työelämä. WWW-dokumentti. http://tyopiste.ttl.fi/Uutiset/Sivut/Talta_nayttaa_tulevaisuuden_tyolama.aspx. Päivitetty 11.3.2010. Luettu 23.8.2012.

Törnudd, Nina 2012. Karnean yt-viikon saldo: Ainakin 1760 työpaikkaa vaakalaudalla. Itä-Savo 22.9.2012.

Uralehti 2010. Pätkätyöläinen on kuin jatkuvalla koeajalla. WWW-dokumentti. <http://www.uralehti.fi/node/81>. Päivitetty 4.1.2010. Luettu 24.5.2012.

Valtiovarainministeriö 2012a. Tilastolliset työssäkäyntialueet 2011. WWW-dokumentti. http://www.vm.fi/vm/fi/04_julkaisut_ja_asiakirjat/03_muut_asiakirjat/20110831Tyoesae/1Tilastokeskus_tyoessaekaeyntialuekartta2011A4.pdf. Päivitetty 2.2.2012. Luettu 26.4.2012.

Valtiovarainministeriö 2012b. Etelä-Savoon ehdotetaan kolmea erityistä kuntajakoselvitysalueita. WWW-dokumentti. http://www.vm.fi/vm/fi/03_tiedotteet_ja_puheet/01_tiedotteet/20120314EtelaeS/name.jsp. Päivitetty 14.3.2012. Luettu 26.4.2012.

Vanhat opinto-oppaat 2012. Opas 2005-2006 (suomi ja englanti). WWW-dokumentti. http://student.mamk.fi/alltypes.asp?d_type=5&menu_id=1051༣. Päivitetty 14.5.2012. Luettu 16.5.2012.

Vanttaja, Markku & Järvinen, Tero 2006. Oppiminen ja identiteetti muuttuvassa yhteiskunnassa. Teoksessa Mäkinen, Jarkko, Olkinuora, Erkki, Rinne, Risto & Suikka-

nen, Asko (toim.) Elinkautisesta työstä elinikäiseen oppimiseen. Keuruu, PS-kustannus, 27-40.

Vapaan sivistystyön yhteisjärjestö 2012. Elinikäinen oppiminen. WWW-dokumentti. <http://www.vsy.fi/index.php?k=10445>. Ei päivitystietoa. Luettu 31.5.2012.

Vierikko, Reeta 2010. Tradenomien osaaminen 2010 ja 2003. Tampereen ammattikorkeakoulu. Liiketalouden koulutusohjelma. Opinnäytetyö.

Vilka, Hanna 2007. Tutki ja mittaa. Määrällisen tutkimuksen perusteet. Jyväskylä: Tammi.

Ylemmät ammattikorkeakoulututkinnot 2011. PDF-dokumentti. http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Koulutus/ammattikorkeakoulutus/opiskelu_ja_tutkinnot/YhteenvetoKoulutusohjelmaPaatoksista_ylempi_amk_2011.pdf. Päivitetty 9.5.2012. Luettu 16.5.2012.

Verkkokyselyn saatekirje

Hyvä Tradenomi!

Mikkelin ammattikorkeakoulu selvittää opinnäytetyönä tehtävän verkkokyselyn avulla, millaisia täydennyskoulutustarpeita Savonlinnan seudulla asuvilla tradenomeilla on. Vastaamalla kyselyyn pääset vaikuttamaan alueemme koulutustarjonnan suunnitteluun. Vastaajien on lisäksi mahdollista osallistua Savonlinnassa syksyllä 2012 järjestettävän *Perehdy palkanlaskentaan* –koulutuksen arvontaan (arvo 130 €).

Kyselyyn vastaaminen vie n. 10 minuuttia. Vastaukset käsitellään luottamuksellisesti. Kattavan tuloksen saamiseksi olisi tärkeää, että mahdollisimman moni vastaisi kyselyyn. Vastausaikaa on 31.5. asti.

Kyselyyn pääset tästä:

<https://www.webpolsurveys.com/S/649EADAD5C4AC3AE.par>

Kiitos yhteistyöstä!

Sari Pihlava

Liiketalouden koulutusohjelma

Mikkelin ammattikorkeakoulu

Osoitelähde: Mikkelin ammattikorkeakoulun rekisteri

Verkkokysely tradenomien täydennyskoulutustarpeista



TRADENOMIEN TÄYDENNYSKOULUTUS

Kyselyyn vastataan nimettömänä, ja saadut vastaukset käsitellään luottamuksellisesti. Vastaamiseen kuluu aikaa noin 10 minuuttia.

1. Ikäsi: *

- ☐ alle 26-vuotias
- ☐ 26-35 -vuotias
- ☐ 36-45-vuotias
- ☐ 46-55-vuotias
- ☐ yli 55-vuotias

2. Sukupuolesi: *

- ☐ Nainen
- ☐ Mies

3. Asuinpaikkasi: *

- ☐ Savonlinnan seutu (Enonkoski, Kerimäki, Punkaharju, Rantasalmi, Savonlinna, Sulkava)
- ☐ Muu, mikä?

4. Milloin suoritit tradenomin tutkinnon? *

- ☐ alle 5 vuotta sitten
- ☐ 5-10 vuotta sitten
- ☐ yli 10 vuotta sitten

5. Tutkintosi koulutusohjelma: *

- ☐ Liiketalouden koulutusohjelma
- ☐ Muu, mikä?

Seuraava -->



Verkkokysely tradenomien täydennyskoulutustarpeista



TRADENOMIEN TÄYDENNYSKOULUTUS

6. Mikä on työtilanteesi tällä hetkellä? *

- ☐ Työssä
- ☐ Työtön
- ☐ Opiskelija
- ☐ Muu, mikä?

Vastaa kysymyksiin 7-8 vain, mikäli olet työssä.

7. Millaisissa työtehtävissä toimit?

- ☐ Esimiestehtävissä
- ☐ Asiantuntijatehtävissä
- ☐ Suorittavan tason tehtävissä
- ☐ Avustavan tason tehtävissä
- ☐ Muissa, missä?

8. Nykyisten työtehtäviesi kannalta tärkeimmät osa-alueet ovat:

Valitse 2 tärkeintä.

- ☐ Johtaminen
- ☐ Juridiikka
- ☐ Markkinointi ja myynti
- ☐ Talous
- ☐ Viestintä ja vuorovaikutus
- ☐ Muu, mikä?

9. Millaisissa työtehtävissä uskot toimivasi 10 vuoden päästä? *

<-- Edellinen

Seuraava -->



Verkkokysely tradenomien täydennyskoulutustarpeista



TRADENOMIEN TÄYDENNYSKOULUTUS

10. Arvioi osaamistasi henkilökohtaisen työurasi ja suuntautumisesi kannalta tulevien 5-10 vuoden aikavälillä.

Onko taidoissasi/tiedoissasi sellaisia puutteita, joita pitäisi mielestäsi täydentää? *

| | Ei osaamisvajetta | Vähän osaamisvajetta | Jonkin verran osaamisvajetta | Merkittävä osaamisvaje |
|------------------------------|-----------------------|-------------------------|---------------------------------|---------------------------|
| Johtaminen * | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Juridiikka * | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Markkinointi ja myynti * | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Talous * | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Viestintä ja vuorovaikutus * | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Vieras kieli, mikä? * | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

11. Määrittele tunnistamasi osaamisvaje tarkemmin. Voit myös kertoa muista koulutustoiveista ja -tarpeista.

<-- Edellinen Seuraava -->



Verkkokysely tradenomien täydennyskoulutustarpeista



TRADENOMIEN TÄYDENNYSKOULUTUS

12. Mieluiten osallistuisin täydennyskoulutukseen: *

- ☐ Arkipäivisin, päiväaikaan
- ☐ Arkipäivisin, ilta-aikaan
- ☐ Viikonloppuisin
- ☐ Verkko-opintoina

13. Minulle sopivin täydennyskoulutuksen järjestämistapa on: *

- ☐ Lähiopetus
- ☐ Verkko-opetus
- ☐ Monimuoto-opetus

14. Aiotko osallistua täydennyskoulutukseen seuraavan vuoden aikana? *

- ☐ Kyllä
- ☐ En tiedä
- ☐ En, miksi?

[<-- Edellinen](#)

[Lähetä](#)



Verkkokysely yhteystietojen keräämiseksi



Kiitos osallistumisestasi tutkimukseen!

Antamasi vastaukset on nyt tallennettu tutkimuskäyttöä varten.

Anna yhteystietosi, mikäli haluat jatkossa saada lisätietoja täydennyskoulutustarjonnastamme ja osallistua Savonlinnassa syksyllä 2012 järjestettävän *Perehdy palkanlaskentaan* -koulutuksen (arvo 130 €) arvontaan. Voit myös osallistua pelkkään arvontaan.

Arvonta suoritetaan 12.6.2012, ja voittajalle ilmoitetaan henkilökohtaisesti.

Yhteystietosi:

| | |
|--------------------|----------------------|
| Etunimi * | <input type="text"/> |
| Sukunimi * | <input type="text"/> |
| Katuosoite * | <input type="text"/> |
| Postinumero * | <input type="text"/> |
| Postitoimipaikka * | <input type="text"/> |
| Sähköposti * | <input type="text"/> |
| Matkapuhelin | <input type="text"/> |

Osallistun pelkkään arvontaan.

☐ Yhteystietojani ei saa käyttää koulutuksista tiedottamiseen.



Kyselyn avokysymykset 9 ja 11 vastauksineen

| Millaisissa työtehtävissä uskot toimivasi 10 vuoden päästä? | Määrittele tunnistamasi osaamisvaje tarkemmin. Voit myös kertoa muista koulutustarpeista ja -tarpeista. |
|---|---|
| <i>Myynnin ja markkinoinnin parissa.</i> | |
| <i>Asiantuntija tehtävissä</i> | <i>Kiinnostusta hallinto-oikeuden opinnoista ja yleensästä amk-tutkinnosta liiketalouden puolella.</i> |
| <i>Samoissa</i> | <i>Käytännön englantia, asiakaspalveluun.</i> |
| <i>Samanlaisissa, ellen voit lotossa ja lähde kiertämään maailmaa...</i> | <i>Osaamisvajeella tarkoitan lähinnä täydennyskoulutustarvetta, mutta esim. johtaminen ei kuulu työtehtäviini eikä ole kuulunut aikaisemminkaan.</i> |
| <i>Esimiestehtävissä taloushallinnon puolella</i> | <i>Itsensä kehittäminen esimiehenä, ikinä ei ole valmis. Taloushallinnon syvällisempi osaaminen, koulutus. Tietohallinnon taitojen kartuttaminen osana työtehtäviä</i> |
| <i>Toivottavasti monipuolisemmissa tehtävissä</i> | <i>Iltaopiskelijoille enemmän tarjontaa kieliin</i> |
| <i>Monipuolisissa sihteerin työtehtävissä.</i> | <i>Savonlinnan alueella tradenomin opintoihin kaipaisi täydennysopintoja taloushallinnon osa-alueelta, kuten verotuksen, palkkahallinnon sekä kirjanpidon opintoihin. Lisäksi enemmän venäjän kielen opintoja. Venäjän kieli on tärkeä kieli Savonlinnassa, sitä tunnutaan tarvitsevan yhä enemmän.</i> |
| <i>Taloushallinnon tehtävissä, asiantuntijana tai esimiestehtävissä.</i> | <i>Taloushallinnon syvempi osaaminen eli enemmän kuin tradenomitutkinto antaa sekä juridiikka.</i> |
| <i>johtotehtävissä</i> | <i>hallinto-oikeuden osalta osaamisvajetta. Samoin kilpailutuksen liittyvää osaamisvajetta</i> |
| <i>Logistiikkaan liittyvissä tehtävissä tai lakipuolen avustavissa tehtävissä</i> | <i>Enemmän juridisia opintoja</i> |
| <i>Mielekkäissä, sopivan haastavissa.</i> | <i>Kun tekee toisen alan töitä, opitut asiat unohtuvat</i> |

Kyselyn avokysymykset 9 ja 11 vastauksineen

| | |
|--|--|
| <i>Myyntin, markkinoinnin ja viestinnän parissa.</i> | |
| <i>Melkolailla samantyyppisissä kuin tälläkin hetkellä</i> | <i>Esimerkiksi verotukseen liittyvät asiat muuttuvat jatkuvasti. Koulutkin voisivat tarjota ns päivityspäiviä halukkaille jos työn kautta kaikessa ei pysy ajantasalla.</i> |
| <i>Mielenkiintoisissa ja haastavissa</i> | <i>Henkilöstöjohtamiseen, strategiseen johtamiseen, henkilöstöjuridiikkaan, sähköiseen viestintään liittyvät aihealueet kiinnostavat ja niihin haluaisin lisäkoulutusta mm.</i> |
| <i>Samanlaisissa kuin nyt, mutta isomalla vastuulla (palkanlaskentaa ja henkilöstöhallintoa)</i> | <i>Englannin kielen käyttöä liittyen ulkomaan komennuksiin. Muutenkin kaikkea ulkomaan komennuksista ja verotuksesta ulkomaan komennuksiin ja työmatkoihin liittyen.</i> |
| <i>palvelualalla</i> | |
| <i>Kehittämistehtävissä, jos en samassa kun nyt</i> | <i>Nykyinen työ ei vastaa koulutustani</i> |
| <i>Edelleen samoissa tehtävissä.</i> | <i>Työssä tarvitsee koko ajan uutta tietoa, eikä kaikkia vanhojakaan vielä hallitse täydellisesti. Johtaminen, juridiikka ja markkinointi ja myynti en suoranaisesti tarvitse työssäni siten, kuin sen itse ymmärrän tässä tarkoittavan. Kielissä on aina parantamisen varaa ja nykyisessä työssäni en kovinkaan paljon kieliä tarvitse käyttää.</i> |
| <i>Koulutus</i> | <i>Itsensä tuntemista ja kehittämistä kaipaen. Vuorovaikutustaitoihin lisää oppia.</i> |
| <i>Esimies tai yrittäjä</i> | <i>Tradenomin koulutuksesta vm 2000 ei ole hyötyä tämän päivän työvaatimuksiin.</i> |
| <i>tätä samaa, markkinointia ja atk:ta mutta vähän selkeämmällä paletilla</i> | |
| <i>kirjanpitoa toivottavasti</i> | <i>Koulusta on jo aikaa, ja töissäni en ole tehnyt tilinpäätöksiä, vain osakirjanpitoa. Lisäksi palkanlaskentaan pitäisi perehtyä enemmän.</i> |
| <i>Taloushallinnon tehtävissä.</i> | <i>Viestintä -ja vuorovaikutus, esiintymistaidot; myös vieraalla kielellä. Toki talous- ja juridiikan taitoja ylläpidettävä ja kehitettävä koko ajan. Jos työtyötävä suuntautuisi enemmän esimies-puolelle, niin silloin johtaminen nousisi suurempaan rooliin.</i> |

Kyselyn avokysymykset 9 ja 11 vastauksineen

| | |
|--|--|
| johtajatasen tehtävissä | |
| Esimies/Kouluttajan työtehtävissä. | Vähemmän tarvinnut ruotsin kieltä työssä. Esimerkiksi kommunikointi ruotsin kielellä on jonkin verran hakusessa. |
| Opetus | |
| asiantuntijatehtävissä, mahdollisesti yrittäjänä | Tarveta erityisesti tietotekniikan alueella |
| Toimistotöissä tai taloushallintoon liittyvissä töissä, kuten kirjanpito, las-kutus ym. | Taloushallinnon tietojen päivittäminen ja kehittäminen. |
| Varmastikin hyvin samanlaisissa kuin nyt. | |
| vaativissa asiantuntijatehtävissä | Syventäviä täydennyskoulutuksia missä ajankoh-taisia aiheita |
| aivan muulla alalla kuin liiketalouden tradenomit | |
| Esimiestehtävissä | |
| Asiantuntijatehtävissä kaupan alalla | Taloushallinto jäi vähäiseksi opiskeluaikana ja haluaisin opiskella taloushallintoa perusteista alka-en. |
| Esimiestehtävissä | Juridiikkaa käsiteltiin melko suppeasti koulussa, joten siihen tarvitsisin koulutusta. Venäjän kielen osaamisella uskon myös olevani suurta apua tule-vaaisuudessa työssäni. |
| Esimiestehtävät ja controllerin työteh-tävät | Juridiikassa kaikki lakipykälät ja niiden kiemuroiden sovellettavuus yrityksiin esim. verotus. Saksankie-len taloushallinnon sanastoa voisi täydentää |
| Suoritan tällä hetkellä Kauppatieteiden maisterin tutkintoa Lappeenrannan yliopistolle. Uskon työskenteleväni KTM pohjalta johtotehtävissä. Trade-nomi pohjalta ehkä edelleen asiantun-tijatehtävissä. | Tradenomi koulutuksella pääsee suorittajatasolle. Jos halkuaa edetä vaaditaan erikoistumista esi-miestehtäviin, henkilöstöjohtamiseen ja taloushal-lintoon. |

Kyselyn avokysymykset 9 ja 11 vastauksineen

| | |
|--|---|
| <i>Rahoitusalan tehtävissä edelleen pankissa työskennellen.</i> | |
| <i>Talouden ja henkilöstöhallinnon</i> | |
| <i>Asiantuntijatehtävissä</i> | <i>Työkokemus on harjaannuttanut ja pitänyt yllä viestintä- ja vuorovaikutustaitoja. Vieraita kieliä ei ole tullut hirveästi käytettyä, joten ne ovat jääneet vähemmälle harjoittelulle.</i> |
| <i>Samalla alalla asiantuntijatehtävissä.</i> | |
| <i>johdon sihteeri</i> | |
| <i>asiantuntija</i> | |
| <i>Esimiestehtävissä tai henkilöstöhallintoon liittyvissä tehtävissä</i> | <i>Toivoisin esimiestaitoihin ja johtamiseen liittyvää koulutusta.</i> |
| <i>samanlaisissa</i> | <i>Erikoissanastoa, viestintävälineiden käyttöä yms.</i> |
| <i>Ehkä kouluttaudun kokonaan eri alalle</i> | <i>Nykyisessä tehtävässä tarvitsisin tällä hetkellä vuorovaikutukseen/esiintymiseen liittyvää koulutusta.</i> <i>Englannin keskustelukurssi ja venäjän alkeet olisivat kielissä hyödyllistä minulle.</i> |
| <i>Samanlaisessa</i> | <i>perimistoimenpiteet</i> |
| <i>Esimiestehtävissä tai vastaavissa.</i> | <i>Muita koulutustarpeita ovat esimerkiksi saksan sekä ruotsin kieli pitäisi opetella kunnolla.</i> |
| <i>Myynnin parissa tai esimiestehtävissä tai sihteerin tehtävissä</i> | <i>Itä-Suomessa Venäjän opiskelu/perusteet ehdoton viimeistään AMK:ssa.</i> |