

Juutilainen Jonna

**URAILTA ESIMIESTYÖN JA HENKILÖSTÖOSAAMISEN MONIMUOTO-OPISKE-  
LIJOILLE**

**URAILTA ESIMIESTYÖN JA HENKILÖSTÖOSAAMISEN MONIMUOTO-OPISKE-  
LIJOILLE**

Juutilainen Jonna  
Opinnäytetyö  
Kevät 2021  
Liiketalouden koulutusohjelma  
Oulun ammattikorkeakoulu

## TIIVISTELMÄ

Oulun ammattikorkeakoulu  
Liiketalouden koulutusohjelma, Esimiestyö ja henkilöstöosaaminen

---

Tekijä: Jonna Juutilainen

Opinnäytetyön nimi: Urailta esimiestyön ja henkilöstöosaamisen opiskelijoille

Työn ohjaaja: Antti Vähäkangas

Työn valmistumislukukausi ja -vuosi: Kevät 2021

Sivumäärä: 72 + 12 liitettä

---

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli Urailan järjestäminen Oulun ammattikorkeakoulun liiketalouden yksikön esimiestyön ja henkilöstöosaamisen osaamispolun monimuoto-opiskelijoille. Urailan tarkoituksena oli antaa opiskelijoille valmistuneiden tradenomien uratarinoiden kautta parempi käsitys siitä, millaisiin työtehtäviin tradenomin tutkinnolla voi päästä ja millaisen uran tutkinto mahdollistaa. Opinnäytetyön toimeksiantajana on Oulun ammattikorkeakoulu.

Urailan tavoitteena oli, että opiskelijat saisivat realistisen kuvan tradenomien työtehtävistä ja urapoluista sekä uusia ideoita ja oivalluksia omaan urasuunniteluunsa. Tavoitteena oli myös vastata opiskelijoita askarruttaviin uraan liittyviin kysymyksiin. Lisäksi tavoitteena oli antaa Oulun ammattikorkeakoululle kehitysehdotuksia mahdollisia tulevia uratapahtumia varten.

Tämä opinnäytetyö on toiminnallinen opinnäytetyö, joka koostuu kahdesta osiosta: tästä opinnäytetyöraportista sekä produktista eli tuotoksesta. Opinnäytetyön tuotoksena on Urailta, joka järjestettiin verkkotapahtumana marraskuussa 2020. Opinnäytetyön tietoperusta rakentuu nykyaikaista urakehitystä ja urasuunnittelua koskevasta teoriasta, joka osoittaa Urailan merkityksen, sekä tapahtuman järjestämisen teoriasta, joka tuki Urailan järjestämistä. Lähteet ovat pääosin kirjoja.

Ennen Urailan toteuttamista tehtiin selvitys käyttäen lomakekyselyä, jossa opiskelijoilta kysyttiin heidän toiveitaan Urailan suhteen. Selvityksen tuloksia analysoitiin sekä laadullisia että määrällisiä menetelmiä käyttäen. Kahden kysymyksen vastauksia käytettiin analysoimatta sellaisenaan Urailan rakentamisen tukena. Analysoinnin perusteella Urailtaan valittiin puhujat, jotka edustivat mahdollisimman hyvin opiskelijoiden toiveita.

Urailan jälkeen osallistujilta kerättiin palautetta lomakekyselyllä heti Urailan jälkeen. Myös palautekyselyn tuloksia analysoitiin sekä laadullisin että määrällisin menetelmin. Tulosten perusteella Urailta saavutti tavoitteensa. Suurin osa opiskelijoista koki, että Urailta auttoi heitä näkemään tradenomin mahdollisia työtehtäviä ja urapolkuja sekä antoi ideoita ja oivalluksia heidän omaan urasuunniteluunsa. Tulosten perusteella Uraillassa oli kuitenkin myös kehitettävää.

Tulosten perusteella suosittelen Oulun ammattikorkeakoulua järjestämään uratapahtumia jatkossa säännöllisesti. Uratapahtumissa kannattaa olla valmistuneiden tradenomien monipuolisia uratarinoita sekä käytännöllisiä neuvoja. Tulevista uratapahtumista kannattaa pyrkiä tekemään vielä enemmän vuorovaikutuksellisia.

---

Asiasanat: urapolku, urasuunnittelu, tradenomi, tapahtuma, toiminnallinen opinnäytetyö

## ABSTRACT

Oulu University of Applied Sciences  
Degree Programme in Business Economics, Managerial Work and HR

---

Author: Jonna Juutilainen

Title of thesis: Career Night for the students of Managerial Work and HR

Supervisor: Antti Vähäkangas

Term and year when the thesis was submitted: Spring 2021

Number of pages: 72 + 12 appendices

---

The purpose of this thesis was to organize a Career Evening for Bachelor of Business Administration multiform students at Oulu University of Applied Sciences so the students might be able to form a clearer picture of the kind of career they might form with their bachelor's degree. The commissioner of this thesis is Oulu University of Applied Sciences.

The goal the Career Evening was to give the students a realistic understanding of possible career paths for a Bachelor Business Administration and to give them ideas for their own career planning. The goal was also to give the Oulu University of Applied Sciences development ideas for possible upcoming career events.

This thesis is a development task. It consists of this thesis report and the actual output, i.e., the Career Evening that was held in November 2020. The theoretical part consists of career development and career planning theories that demonstrate the importance of the Career Evening, and of event organizing theory that helped in organizing the Career Evening. Mainly literature was used as source for the theoretical part.

Prior to the Career Evening, students were asked about their wishes for the event with a form inquiry that was analysed using both qualitative and quantitative methods. A form inquiry was also used to was also used after the event to gather feedback from participants. These results were also analysed both with qualitative and quantitative methods.

Based on the results the Career Evening achieved its goals. Most of the students felt that the event helped them to see possible jobs and career paths of a Bachelor of Business Administration and gave ideas and insights for their own career planning. However, there was also room for improvement.

Based on the results, I recommend Oulu University of Applied Sciences to organize interactive career events regularly in the future. Career events should include diverse career stories from graduates as well as practical advice.

---

Keywords:

Career path, career planning, Bachelor of Business Administration, event, functional study

# SISÄLLYS

1	JOHDANTO .....	7
1.1	Toimeksiantajan esittely .....	8
1.2	Toiminnallinen opinnäytetyö .....	9
1.3	Opinnäytetyöraportin rakenne .....	10
2	URASUUNNITTELU .....	12
2.1	Ura .....	12
2.2	Urakehitys .....	13
2.3	Urasuunnittelu .....	16
2.3.1	Itsetuntemus .....	17
2.3.2	Työmarkkinatietous .....	18
2.3.3	Visio .....	19
2.3.4	Toimintasuunnitelma .....	20
3	TAPAHTUMA .....	22
3.1	Strateginen osa .....	23
3.1.1	Tavoite ja viesti .....	23
3.1.2	Kohderyhmä .....	24
3.1.3	Lähtökohdat .....	25
3.2	Operatiivinen osa .....	25
3.2.1	Tapahtumaprosessi .....	26
3.2.2	Sisältö ja ohjelma .....	26
3.2.3	Vastuuhenkilöt .....	27
3.3	Tapahtuma prosessina .....	28
3.3.1	Suunnittelu .....	28
3.3.2	Toteutus .....	29
3.3.3	Jälkimarkkinointi .....	30
4	URAILLAN SUUNNITTELU JA TOTEUTUS .....	32
4.1	Tapahtuman suunnittelu .....	32
4.1.1	Strateginen osa .....	33
4.1.2	Operatiivinen osa .....	36
4.2	Selvitys .....	39
4.2.1	Selvityksen laadinta ja toteutus .....	39

4.2.2	Selvityksen analysointi ja tulokset.....	41
4.3	Urailan toteutus .....	44
4.4	Jälkimarkkinointi .....	45
5	URAILLAN PALAUTE.....	47
5.1	Palautelomakkeen suunnittelu.....	47
5.2	Palautteen kerääminen.....	49
5.3	Palautteen analysointi .....	50
5.3.1	Määrällisen osion analyysi .....	51
5.3.2	Laadullisen osion analyysi .....	54
5.4	Palautteen yhteenveto.....	57
6	POHDINTA JA JOHTOPÄÄTÖKSET .....	58
6.1	Työn merkityksellisyys.....	58
6.2	Urailtaprosessin arviointi .....	59
6.3	Työn luotettavuus ja eettisyys .....	64
6.4	Opinnäytetyöprosessi ja oma oppimiskokemus.....	65
6.5	Mahdolliset jatkotoimenpiteet .....	67
	LÄHTEET.....	69
	LIITTEET .....	73

# 1 JOHDANTO

Työ on iso osa elämää. Työssä käytetään paljon aikaa, mutta työllä on myös suurempi merkitys. Työ antaa ihmiselle tuloja ja sitä kautta elämään turvallisuutta. Työ voi myös antaa elämälle tarkoitusta. Se antaa ihmiselle mahdollisuuden haasteisiin, itsensä toteuttamiseen ja luovuuteen. Lisäksi työn kautta on mahdollista muodostaa sosiaalisia suhteita. (Hall 1976, 5; Baruch 2004, 59.)

Työhön liittyy vahvasti ura. Ura käsittää nykykäsityksen mukaan sekä ihmisen koko työtehtävien sarjan että hänen niihin liittyvät kokemuksensa (Hall 1976, 4; Salminen 2005, 51). Ura ja työelämä ovat muuttuneet viime vuosina hyvin nopeasti erityisesti teknologisen kehityksen vuoksi (Varamäki 2019, 16). Aiemmin ura oli melkoisen suoraviivainen, selkeä, ennustettava, ja jopa melko rajallinen. Nykyisin ura on hyvin yksilöllinen ja siihen sisältyy lähes rajattomasti mahdollisuuksia. (Hall 1976, 64–89; London & Stumpf 1986, 23; Hall & Mirvis 1996, 21, 33; Young & Collin 2000, 101; Salminen 2005, 58–59.)

Vaikka tällainen lähes rajaton ura tarjoaa ihmisille valtavasti mahdollisuuksia muokata urastaan juuri omanlaisensa, se voi asettaa myös haasteita. Kun vaihtoehtoja on paljon, työelämään vasta astumassa olevan nuoren tai alaansa vaihtavan työntekijän voi olla vaikea hahmottaa kaikkia vaihtoehtoisia urapolkuja. Työelämän nopean muutoksen vuoksi myös uran suunnittelu voidaan kokea haasteelliseksi.

Urasuunnittelu on kuitenkin edelleen mahdollista, ja jopa tärkeämpää kuin koskaan ennen (Varamäki 2019, 158). Nykyaikainen urasuunnittelu on kokonaisvaltaista oman tulevaisuuden suunnittelua, jonka lähtökohtia ovat ihmisen omat kiinnostuksen kohteet, halut, tarpeet ja arvot. Suunnittelu vaatii kuitenkin myös tietoa työmarkkinoista ja erilaisista mahdollisista työtehtävistä. Tämän tiedon pohjalta työelämään astuva nuori tai alaansa vaihtava työntekijä voi muodostaa itselleen uravision, jota kohti hän pyrkii. (Lampikoski 2010, 8.)

Tämän opinnäytetyön tarkoitus on auttaa Oulun ammattikorkeakoulun esimiestyön ja henkilöstöosaamisen monimuoto-opiskelijoita saamaan tätä tietoutta järjestämällä heille Urailta osana ammattikorkeakoulun pyrkimystä kehittää jatkuvasti uraohjaustaan. Urailtan tarkoituksena on, että

opiskelijat kuulevat valmistuneiden tradenomien uratarinoita, jolloin heille muodostuu parempi käsitys siitä, millaisiin työtehtäviin tradenomien tutkinnolla voi päästä ja millaisen uran tutkinto mahdollistaa.

Tavoitteena on, että Uraillan uratarinat antavat opiskelijoille ideoita ja oivalluksia omaan urasuunnitteluunsa. Tavoitteena on myös vastata opiskelijoita askarruttaviin uraan liittyviin kysymyksiin. Lisäksi tavoitteena on antaa Oulun ammattikorkeakoululle kehitysehdotuksia mahdollisia tulevia uratapahtumia varten. Tätä tarkoitusta varten kerätään osallistujilta palautetta uraillasta.

Uraillan kohderyhmänä on Oulun ammattikorkeakoulun liiketalouden yksikön monimuoto-opiskelijat. Toimeksiantaja arvelee, että juuri monimuoto-opiskelijat ovat kuulleet vähemmän uratarinoita opintojensa aikana, joten tällainen uratapahtuma on heille erityisen merkityksellinen. Kohderyhmäksi on rajattu esimiestyön ja henkilöstöosaamisen suuntautumisen monimuoto-opiskelijat, sillä taloushallinnon monimuoto-opiskelijoille järjestetään oma Urailla.

## **1.1 Toimeksiantajan esittely**

Opinnäytetyön toimeksiantaja on Oulun ammattikorkeakoulu eli OAMK. Oulun ammattikorkeakoulussa on noin 9 000 opiskelijaa ja noin 500 työntekijää, ja sillä on kaksi kampusta Oulussa ja yksi kampus Oulaisissa (Oulun ammattikorkeakoulu 2020e; Oulun ammattikorkeakoulu 2020f). Oulun ammattikorkeakoulussa järjestetään alempaan sekä ylempään ammattikorkeakoulututkintoon joltavaa koulutusta sekä erilaisia täydennyskoulutuksia informaatioteknologian, kulttuurin, liiketalouden, luonnonvara-alan, sosiaali- ja terveysalan sekä tekniikan koulutusaloilla (Oulun ammattikorkeakoulu 2020b; Oulun ammattikorkeakoulu 2020d; Oulun ammattikorkeakoulu 2020g). Lisäksi OAMKissa toimii myös Suomen pohjoisin ammatillisten opettajien koulutus (Oulun ammattikorkeakoulu 2020a).

Oulun ammattikorkeakoulu toimii toteuttaa ja kehittää koulutustarjontaansa yhdessä työelämän kanssa. Sen tavoitteena on, että koulutuksen tuloksena opiskelijat kehittävät paitsi vahvaa substanssiosaamista, myös ymmärrystä työelämän tulevista haasteista ja niihin vaikuttavista ilmiöistä sekä kykyä osallistua näiden haasteiden ratkaisemiseen. Yhteistyötä työelämän kanssa vahvistetaan muun muassa erilaisilla työelämässä suoritettavilla projektiopinnoilla. Näillä keinoilla Oulun



ammattikorkeakoulu haluaa madaltaa opiskelijoiden kynnystä työllistyä sekä menestyä omassa ammatissaan. (Oulun ammattikorkeakoulu 2020c.)

Työelämän lisäksi Oulun ammattikorkeakoulu tekee yhteistyötä muiden korkeakoulujen kanssa, mikä laajentaa opiskelijoille tarjottavaa koulutusta. OAMKin tärkein korkeakoulukumppani on Oulun yliopisto, mutta yhteistyötä tehdään myös kansainvälisten korkeakoulujen kanssa. Lisäksi Oulun ammattikorkeakoulu tekee yhteistyötä muun muassa toisen asteen kouluttajien sekä julkisen sektorin työnantajien kanssa. (Oulun ammattikorkeakoulu 2020c.)

Oulun ammattikorkeakoulu toimii opiskelijakeskeisesti. Tämä tarkoittaa, että se pitää opiskelijoiden oppimiskokemusta tärkeänä ja opiskelijoiden näkökulmaa toiminnan kehittämisessä tärkeämpänä kuin tuotannollista näkökulmaa. Opiskelijoiden opintopolut rakentuvat yksilöllisesti, sillä he voivat sisällyttää opintoihinsa myös muualla hankittua osaamista. OAMKin pedagogiikassa määrällisen suorittamiseen sijaan tärkeää onkin osaamisperusteisuus eli osaamisen kerryttäminen ja osoittaminen. (Oulun ammattikorkeakoulu 2020c.)

Opetuksen lisäksi Oulun ammattikorkeakoulussa tärkeällä sijalla on tutkimus-, kehittämis- ja innovaatiotoiminta, jonka painopisteet ovat ympäristöviisaus, kestävä hyvinvointi ja digitaalinen murros. Tutkimus-, kehittämis- ja innovaatiotoiminta integroituu koulutukseen, oppimiseen ja yhteistyöhön työelämän kanssa ja sitä tehdään yhteistyössä erilaisten verkostojen, erityisesti Oulun yliopiston kanssa. (Oulun ammattikorkeakoulu 2020c.)

## **1.2 Toiminnallinen opinnäytetyö**

Tämä opinnäytetyö on toiminnallinen opinnäytetyö, joka on vaihtoehto tutkimukselliselle opinnäytetyölle. Ammattikorkeakoulun toiminnallinen opinnäytetyö on käytännönläheinen ja työelämälähtöinen opinnäytetyö, jonka tavoitteena on toiminnan ohjeistaminen, opastaminen, järjestäminen tai järjeistäminen työelämässä. (Vilka & Airaksinen 2003, 9–10.) Toiminnallisessa opinnäytetyössä on yleensä toimeksiantaja (Vilka & Airaksinen 2003, 16).

Toiminnallisessa opinnäytetyössä on kaksi osiota: produkti sekä opinnäytetyöraportti. Ensimmäinen osio eli produkti on jokin käytännöllinen tuotos. Tämä on toiminnallisen opinnäytetyön olennainen osio. Siksi myös toinen osa eli raportti keskittyy kuvailemaan keinoja, joilla tuotos toteutettiin. (Vilka & Airaksinen 2003, 52, 83). Tuotos voi olla esimerkiksi ammatilliseen käyttöön tarkoitettu ohje, tai opas, tai esimerkiksi jonkin tapahtuman järjestäminen. Toteutustapoina voivat olla esimerkiksi portfolio, kirja, internetsivut, messuosasto tai tapahtuma. (Vilka & Airaksinen 2003, 8, 51.)

Toiminnallisessa opinnäytetyössä ei yleensä määritellä tutkimuskysymyksiä tai -ongelmaa, vaan ongelmana on tuotos (Vilka & Airaksinen 2003, 8, 30, 85). Myöskään tutkimuksellisia menetelmiä ei välttämättä käytetä toiminnallisessa opinnäytetyössä (Vilka & Airaksinen 2003, 56). Saattaa kuitenkin olla tarpeen tehdä selvitys, jos ei riittävästi tunnusteta kohderyhmää tai sen tarpeita. Tällöin tutkimuskäytäntöjä voidaan kuitenkin käyttää hieman väljemmässä merkityksessä, eikä laadullisella menetelmällä kerätyn selvityksen analyysin tarvitse olla yhtä tarkka ja järjestelmällinen kuin tutkimuksellisen opinnäytetyön tulosten analyysin. (Vilka & Airaksinen 2003, 57–58.)

Tässä opinnäytetyössä tehdään selvitys ennen Urailtaa kohderyhmän eli esimiestyön ja henkilöstöosaamisen monimuoto-opiskelijoiden tarpeiden selvittämiseksi. Tarkoituksena on selvittää, millaisia puheenvuoroja opiskelijat toivovat ja millaisiin kysymyksiin he haluavat vastauksia. Lisäksi tässä opinnäytetyössä kerätään urailan opiskelijoilta palautetta kyselyn avulla. Palautekyselyn tarkoituksena on selvittää, saivatko opiskelijat urailasta oivalluksia omaan urasuunnitteluunsa sekä miten uratapahtumia voisi jatkossa kehittää.

### **1.3 Opinnäytetyöraportin rakenne**

Tämä opinnäytetyöraportti koostuu tietoperustasta sekä toiminnallisen osion raportoinnista. Opinnäytetyön tietoperustassa määritellään ura, urakehitys ja urasuunnittelu luvussa 3. Koska opinnäytetyön tavoitteena on auttaa opiskelijoita saamaan käytännöllisiä ideoita omaan urasuunnitteluunsa, keskittyy tietoperusta erilaisten urateorioiden sijaan siihen, millaista urakehitys ja urasuunnittelu on käytännössä nykyään.

Opinnäytetyön produktina on Urailta, joka on tapahtuma. Tämän takia tietoperustan toisessa osassa kuvataan järjestämisen teoriaa luvussa 4. Tämä osuus on hyvin käytännöllinen ja on vahvasti tukena Urailan suunnittelemisessa sekä toteuttamisessa.

Opinnäytetyön toiminnallisessa osuudessa suunnitellaan ja toteutetaan Urailta Oulun ammattikorkeakoulun liiketalouden yksikön henkilöstöosaamisen ja esimiestyön suuntautumispolun monimuoto-opiskelijoille. Luvussa 4 kerrotaan urailan suunnittelu- sekä toteutusprosessien vaiheista ja etenemisestä sisältäen selvityksen tekemisen sekä tulosten analysoinnin. Luvussa kerrotaan myös opinnäytetyön tekijän omista Urailta-prosessiin liittyvistä ajatuksista.

Luvussa 5 kerrotaan palautteen keräämisestä analysoinnista urailan jälkeen. Luvussa annetaan myös palautteen pohjalta muodostettuja kehitysehdotuksia tulevia uratapahtumia ajatellen. Luvussa 6 arvioidaan opinnäytetyön onnistumista sekä Urailta-prosessin onnistumista tietoperustaan verraten, kerrotaan opinnäytetyön tekijän omasta oppimiskokemuksesta sekä suositellaan jatkotoimenpiteitä toimeksiantajalle.

## 2 URASUUNNITTELU

Työ ja siitä muodostuva ura ovat tärkeä osa ihmisen elämää. Ura kestää ison osan aikuisiästä. Jotta ihminen voi toteuttaa itseään ja täten olla onnellinen työssään, on tärkeää, että hän kokee työnsä olevan mielekästä ja tuottavan tyydytystä. Mielekkääseen työhön voi toki päätyä myös satumalta, mutta se on varmasti kuitenkin todennäköisempää silloin, kun ihminen suunnittelee uraansa. (Lampikoski 1998, 19–20; Lampikoski 2010, 13–14.) Tässä luvussa kerrotaan, millaista nykyaikainen urasuunnittelu on käytännössä. Jotta voidaan kertoa urasuunnittelusta, määritellään ensin, mitä ura ja urakehitys tarkoittavat nykyään.

### 2.1 Ura

Ura-käsitteellä on useita merkityksiä. Perinteisesti uraa on ajateltu kehityksenä (Hall 1976, 200). Tässä näkemyksessä ura on ylöspäin nousua organisaation hierarkiassa. Vain ylöspäin suuntautuva liike on toivottavaa. Näin ajateltuna ura on ihmisen työelämän aikana sarja ylennyksiä tai muita ylöspäin suuntautuvia liikkeitä, kuten liikkeitä vastuullisempaan rooliin, parempaan organisaatioon tai sijaintiin. Hyvä liike uralla voi olla myös täysin toiseen ammattiin tai toiselle toimialalle siirtymistä, kunhan tämä siirtyminen on ylöspäin yleisesti ajatellussa työn statushierarkiassa. (Hall 1976, 2.)

Tähän näkemykseen liittyy toinen, hieman harvinaisempi tapa nähdä ura ammattina. Tämän näkemyksen mukaan ihmisellä voi olla ura vain tietyissä ammateissa. Nämä ammatit ovat sellaisia, joissa on nähtävissä selkeä ylöspäin etenemisen kaava. Näitä ura-ammatteja ovat esimerkiksi lakimies, johtaja ja myyjä tai jopa opettaja, joka voi edetä rehtoriksi. Tämän käsityksen mukaan sellaisissa työtehtävissä, joissa ei yleensä edistytä erilaisiin statuksiin, ei siis ole uraa, vaikka ihminen työskentelisi kuinka pitkään. Tällaisia työtehtäviä voivat olla esimerkiksi sihteeri tai vaikkapa korjaamon työntekijä. (Hall 1976, 2.)

Nykyään ihmiset ovat kuitenkin vähemmän kiinnostuneita kiipeämään uratikkaita byrokraattisessa organisaatiossa. He ovat enemmän kiinnostuneita vapaudestaan kehittyä ja löytää haasteita useissa organisaatiossa. Niinpä urakäsitys on muuttunut enemmän elämänmittaiseksi työtehtävien sarjaksi. (Hall 1976, 200–201.) Tämän määritelmän mukaan henkilön ura on koko hänen työhistoriansa eli sarja työtehtäviä, jotka hänellä on elämänsä aikana ollut riippumatta, millä tasolla ne ovat

olleet. Tämän määritelmän mukaan kaikilla ihmisillä, jotka tekevät työtä ja on työhistoria, on ura, eikä työn laadulla tai sen liikkeen suunnalla ole merkitystä. (Hall 1976, 2.)

Käsitys urasta elämänmittaisena työtehtävien sarjana on objektiivinen. Neljäs tapa määritellä ura on nähdä tuo sarja subjektiivisesti elämänmittaisena sarjana rooleihin liittyviä käsityksiä. Tämän määritelmän mukaan ura siis edustaa sitä, miten henkilö kokee sarjan töitä, jotka hänellä on työhistoriansa aikana. Tämän määritelmän mukaan uraan siis sisältyvät henkilön tyytyväisyys, itse-käsitys, muuttuvat pyrkimykset sekä muut asenteet. (Hall 1976, 2–3.)

Vaikka kahta ensimmäistä käsitystä urasta pidetään hieman perinteisinä ja ehkä vanhanaikaisina, ne saattavat edelleen vaikuttaa ihmisten ajatuksissa, ja korkeisiin asemiin urallaan päässeitä saatetaan pitää urallaan menestyneinä. Selvää on kuitenkin, että jokaisella työtä tekevällä ihmisellä on ura riippumatta siitä, mitä työtä hän tekee. Tällaiset taustalla vaikuttavat ajatukset liittyvät ehkä enemmän siihen, millaista uraa pidetään menestyksellisenä kuin siihen, kenellä on ura.

Ehkä toimivin tapa määritellä ura on kahden jälkimmäisen määritelmän yhdistelmä. Ura on siis sekä subjektiivinen että objektiivinen kokonaisuus eli yhdistelmä toimintoja, valintoja ja tehtävähistoriaa, että niihin liittyviä tunteita, asenteita ja motivaatioita. (Hall 1976, 4; Salminen 2005, 51.) Uraan liittyy ihmisen kaikki kokemus koulutuksessa, harjoitteluissa sekä töissä useissa eri organisaatioissa (Hall 1976, 201).

## **2.2 Urakehitys**

Aikaisemmin puhuttiin uraputkesta, joka eteni lineaarisesti ja yleensä melko ennustettavasti (London & Stumpf 1986, 23). Ajateltiin, että ura oli selkeä linja, jossa oli tietyt vaiheet, jotka ilmenivät tietyissä ikävaiheissa (Hall 1976, 64–89; Hall & Mirvis 1996, 33; Salminen 2005, 58–59). Tuollainen ura oli yleensä melko rajallinen, ja sitä ohjasivat yleensä suhteellisen stabiilit struktuurit ja (Young & Collin 2000, 101). Lineaarinen ura oli kuin vuorikiipeilyä, jossa jokainen kiipesi ylöspäin niin korkealle kuin voivat (Baruch 2004, 61). Urakehityksestä oli päävastuussa organisaatio, ei yksilö (Hall 1976, 201). Tällainen ajatus urakehityksestä liittyy vahvasti käsitykseen urasta kehityksenä (Hall 1976, 2).

Nykyään työ on muuttunut. Tämän muutoksen taustalla on pitkälti teknologinen kehitys (Varamäki 2019, 16). Yhä useammat ihmiset oivat työskennellä kotona joustavina aikoina ja vaikuttaa työnsä sisältöön sekä työn tekemisen tapoihin. Ihmiset ovat yhä useammin itseään johtavia ammattilaisia, joiden turvana on oma osaaminen, eikä ura tietyssä organisaatiossa. (London & Stumpf 1986, 25; Hall & Mirvis 1996, 21, 76, 80). Organisaatioon ei voi turvautua, sillä mikään organisaatio ei voi enää luvata, onko työntekijän mahdollisuus kehittyä urallaan juuri siinä organisaatiossa. Organisaatio eivät voi luvata, kuinka pitkään se on olemassa, ja voiko työntekijä työskennellä siinä eläkeikään asti. (Hall & Mirvis 1996, 20; Salminen 2005, 163.) Ihmiset ovat tunnistaneet tarpeen vaihtaa työpaikkaa useammin kuin aikaisemmin (Mirvis & Hall 1996, 81)

Työ muuttuu edelleen niin nopeasti, että moni tämän hetken koululaisista tulee suurella todennäköisyydellä aloittamaan työuransa töissä, joita ei ole vielä olemassa (Varamäki 2019, 24). Myös työelämässä jo olevista monet saattavat joutua kouluttautumaan uudelleen ja vaihtamaan ammatiaan jopa useampaan kertaan uransa aikaan (Lampikoski 1998, 11; Salminen 2005, 22). Nekin, jotka eivät opiskele täysin uutta ammattia, joutuvat hyvin todennäköisesti hankkimaan lisä- tai täydennyskoulutusta, jotta saavat pidettyä osaamisensa ajan tasalla (Lampikoski 1998, 11). Näin he eli varmistavat työmarkkina-arvonsa ja sitä kautta mahdollisuutensa säilyttää työpaikkansa tai löytää uusi työpaikka. (London & Stumpf 1986, 25; Mirvis & Hall 1996, 80; Salminen 2005, 5).

Näiden työn muutosten takia ura ei nykyään kulje tiettyä kaavaa pitkin, vaan on jokaiselle yksilöllinen kuin sormenjälki (Hall & Mirvis 1996, 21). Uraputken sijaan puhutaankin urapolusta. Kuten sanakin antaa ymmärtää, urapolku ei ole lineaarinen, kuten uraputki. Urapolku ei ole edes yksittäinen polku, vaan pikemminkin polkujen verkosto, joka haarautuu ja tarjoaa monia vaihtoehtoja. (Hall & Mirvis 1996, 21; Lampikoski 1998, 10; Young & Collin 2000, 101.)

Voidaan puhua myös joustavasta urasta ja urakehityksestä (Baruch 2004, 66). Joustavassa urassa ihminen saattaa vaihtaa uransa suuntaa useammankin kerran uran aikana ja siten ihmisen koko ura voi ikään kuin pitää sisällään monta lyhyempää erilaista uraa (London & Stumpf 1986, 25; Hall & Mirvis 1996, 33, 81; Lampikoski 1998, 11; Baruch 2004, 66; Salminen 2005, 22). Joustava urakehityksessä ihminen myös huomioi työn ja vapaa-ajan tasapainon sekä omat vaihtelevat tarpeensa, halunsa ja huolensa eri vaiheessa uraa (Hall & Mirvis 1996, 31; Salminen 2005, 5).

Koska mahdollisia urapolkuja on niin useita, voidaan puhua myös rajattomasta urasta (Young & Collin 2000, 101). Toki ura ei ole täysin rajaton, vaan erilaisten mahdollisten vaihtoehtojen määrään

vaikuttavat sekä erilaiset ulkoiset että sisäiset tekijät. Ulkoinen tekijä voi olla esimerkiksi kilpailu työpaikoista. (Lampikoski 1998, 10.) Sisäinen tekijä voi olla esimerkiksi työntekijän oma halu tasa-painottaa työ ja vapaa-aika (Salminen 2005, 61).

Ihminen ohjaa itse omaa urapolkuaan. Hän tekee itse omat valintansa ja määrittää menestyksensä, ja organisaatio tarjoaa vain mahdollisuuden työntekijän henkilökohtaisten päämäärien toteuttamiseen. Ihminen kiipeää urapolun huippuja, laskeutuu laaksoihin ja tekee useita käännöksiä sen mukaan, mikä hänestä itsestä tuntuu oikealta. Välillä hän saattaa pysähtyä hetkeksi ja pohtia oikeaa suuntaa. Jopa urapolulla taakse- tai alaspäin kulkeminen voi olla toivottua urakehitystä urapolulla. Pääasia on, että ihminen on itse tyytyväinen urakehityksensä suuntaan ja pääsee toteuttamaan itseään. (Hall 1976, 201; Hall & Mirvis 1996, 21; Lampikoski 1998, 10–11; Salminen 2005, 37.)

Joustava urakehitys vaatii jatkuvaa oppimista (Mirvis & Hall 1996, 80; Salminen 2005, 172; Varamäki 2019, 148). Kuten aiemmin todettu, joustava urapolku voi pitää sisällään monta erilaista uraa. Ihminen saattaa hypätä asiantuntija- asemasta yhdellä uralla harjoittelijaksi toiselle uralle. (Hall & Mirvis 1996, 33). Urakehitys ja uuden oppiminen eivät kuitenkaan aina vaadi muodollista koulutusta. Hyvin usein on mahdollista oppia työssä. Toisaalta myös internet mahdollistaa erilaisia oppimismahdollisuuksia työn ohessa. (Varamäki 2019, 80–82.)

Joustavalla urapolulla kulkeminen vaatii kuitenkin oppimista, vaikkei ihminen vaihtaisikaan missään vaiheessa uudelle uralle. Uuden oppiminen tulee eteen varmasti aina työpaikkaa vaihtaessa, vaikka ammatti säilyisikin samana. Lisäksi toimenkuvat ovat nykyään usein laajoja ja vaativat moniosaamista: asiantuntijankin on usein osattava myös muita osa-alueita oman asiantuntijuutensa lisäksi. Lisäksi ihmisten on osattava teknologisia taitoja, yhteistyötaitoja ja erilaisissa tiimeissä toimimista, mutta samalla omatoimisuutta ja itsensä johtamista, (London & Stumpf 1986, 24; Salminen 2005, 24–25; Varamäki 2019, 75).

Salminen määrittelee jopa, että oppiminen on urakehitystä (2005, 170). Halukkuus ja kyky oppia tekevät urapolusta monimuotoisen ja rikkaan, lisäävät haaroja urapolulle, ihmisen pitää vain tarttua mahdollisuuteen oppia (Salminen 2005, 163, 172).

## 2.3 Urasuunnittelu

Nykyistä joustavaa uraa ei voi enää suunnitella suoraviivaisesti, sillä nopeasti muuttuvassa työelämässä on mahdotonta ennustaa, millaisia töitä on olemassa esimerkiksi kymmenen vuoden päästä. Ihminen ei siis voi asettaa pitkälle vuosien päähän tavoitetta, jota kohti kulkee määrätietoisesti. (Lampikoski 1998, 13; Varamäki 2019, 114, 149.) Tämä ei kuitenkaan tarkoita, ettei uraa kannattaisi edes yrittää suunnitella. Päinvastoin: koska mahdollisia urapolkuja on valtavasti, urasuunnittelu auttaa näkemään erilaisia vaihtoehtoja kirkaammin (Varamäki 2019, 158). Suunnittelu tapahtuu kuitenkin lyhyemmissä ajanjaksoissa. Tämän vuoksi voidaankin puhua myös uramuotoilusta. (Varamäki 2019, 114).

Koska joustava urakehitys huomioi myös vapaa-ajan, myös nykyaikaisessa urasuunnittelussa huomioidaan koko elämä. Elämän eri osa-alueet tukevat toisiaan ja menestyminen yhdellä osa-alueella tukee menestymistä myös muilla osa-alueilla. (Lampikoski 1998, 12; Salminen 2005, 5.) Erilaisia elämässä aiemmin tehtyjä valintoja, kuten koulutusta, asuntolainaa tai lapsia ei siis koeta ura rajoittaviksi tekijöiksi, vaan ne ovat lähtökohta, jonka ympärille ura muotoillaan (Lampikoski 1998, 12; Varamäki 2019, 149).

Urasuunnittelu tai -muotoilu lähtee liikkeelle ihmisen omista arvoista, tarpeista, kiinnostuksen kohteista sekä toimintahistoriasta. Näiden pohjalta muodostetaan visio siitä, mikä ihannetyö voisi olla. Sitten mietitään, millaisia vahvuuksia ihmisellä on ihannetyötä ajatellen, ja mitä pitäisi vielä kehittää. Ei siis lähdetäkään enää liikkeelle ihmisen kyvyistä, vaan ennen kaikkea arvoista ja haluista ja tarpeen mukaan kehitetään kykyjä. Tavoitteena on siis rakentaa itsensä näköinen ura, jonka kulkua itse ohjaa. (Lampikoski 1998, 13, 19–20; 2010, 8; Varamäki 2019, 152–153.)

Urasuunnittelu on prosessi, jonka tulisi kestää koko työelämän ajan (Lampikoski 2010, 8). Uran alkuvaiheen lisäksi urasuunnittelua tarvitaan useissa erilaisissa uran vaiheissa. Urasuunnittelua ja -muotoilua tarvitaan tietysti, jos menettää työpaikan tai työn muutoksen vuoksi näyttää siltä, että oma työpaikka on vaarassa. Urasuunnittelun pitäisi kuitenkin olla ennen kaikkea ennakoivaa eli omaa uraa on hyvä tarkistella jatkuvasti ja olla tarpeen mukaan valmis tekemään korjausliikkeitä nopeastikin. Urasuunnittelusta on hyötyä esimerkiksi silloin, jos työpaikka ei enää vastaakaan omia arvoja, tavoitteita tai kiinnostuksen kohteita joko sen vuoksi, että työ on muuttunut tai että oma ajatusmaailmamme on muuttunut esimerkiksi elämäntilanteen muutoksen myötä. (Lampikoski 2010, 9; Varamäki 2019, 147–148.)



Pelkkä suunnittelu ei tietysti riitä, vaan täytyy myös toimia eli muotoilla uraa suunnitelman mukaan. Toisaalta vaihtoehtoisia urapolkuja on niin paljon ja monet toimialat muuttuvat nopeasti, että urasuunnittelu voi tuntua hämmentävältä (Varamäki 2019, 149, 158). Kaikesta saatavilla olevasta tiedosta huolimatta voi myös olla vaikea tietää, millaista tietty työ on. Niinpä hyvä työkalu urasuunnitteluun ja -muotoiluun on erilaiset urakokeilut. Voi siis kokeilla jotain työtehtävää ja saada sitä kautta vastuksia erilaisiin itseä arveluttaviin kysymyksiin. Kokeilujen kautta saa myös syvempää ymmärrystä siitä, millaista osaamista tarvitaan, ja millaiset ratkaisut toimivat juuri itselle, mikä auttaa muotoilemaan uraa juuri omiin arvoihin ja tavoitteisiin sopivaksi. (Varamäki 2019, 150, 162.)

Urasuunnittelussa yhdistyvät siis suunnitelmallisuus sekä spontaanius. Vaaditaan erilaisten vaihtoehtojen pohdintaa ja suunnittelua. Lisäksi täytyy kuitenkin olla valmis tarttumaan tilaisuuksiin ja kokeilla erilaisia vaihtoehtoja. (Lampikoski 2010, 8; Varamäki 2019, 158.)

### **2.3.1 Itsetuntemus**

Urasuunnittelu siis lähtee liikkeelle hyvästä itsetuntemuksesta (Lampikoski 1998, 19; Lampikoski 2010, 15). Ei voi suunnitella itsensä näköistä uraa, jos ei tunne itseään. Täytyy siis tietää kuka ja missä olen, millaisia ominaisuuksia ja kyvykkyyksiä minulla on ja minne haluan mennä (Salminen 20015, 164–165). On tärkeää, että pyrkii kehittämään paitsi realistista, myös positiivista minäkuva, eli pohtimaan paitsi, mitä on nyt, mitä haluaa olla tulevaisuudessa (Lampikoski 2010, 15). Positiivinen minäkuva ja asenne antaa energiaa uralla (Lampikoski 1998, 30).

Urasuunnittelun perustan luovat omat arvot ja tarpeet. Täytyy miettiä, mitä oikeasti haluaa työltä ja millaista työtä haluaa tehdä. (Lampikoski 1998, 19–20.) On hyvä myös pohtia, mitä menestys itselle merkitsee. Onko menestys valtaa ja rahaa? Onko menestys sitä, että on riittävästi aikaa asioille, jotka ovat itselle tärkeitä, kuten läheisille ja harrastuksille? Onko menestys sitä, että voi tehdä jotain suurta ja merkityksellistä ja pelastaa maailman? (Varamäki 2019, 152–153.)

Omia työhön liittyviä arvoja voi pohtia esimerkiksi professori Edgar H. Scheinin määrittelevien ura-ankkurien kautta. Ura-ankkurit tarkoittavat ihmisen omaa käsitystä siitä, millaisia motiiveja, tarpeita, lahjakkuuksia ja taitoja sekä henkilökohtaisia arvoja hänellä on. Ura-ankkuri on niin keskeinen mi-

nuuden osa, ettei siitä luovuta vaikeankaan valinnan hetkellä. Ura-ankkureita on kahdeksan: teknisfunktionaalinen pätevyys eli erityisammattitaito, liikkeenjohdollinen pätevyys, autonomia tai riippumattomuus, turvallisuus tai stabiilisuus, palvelu tai omistautuminen, aito haasteellisuus, elämäntyyliin integroituminen, sekä yrittäjyys. (1987, 24–25.)

Jos ihmisen ura-ankkuri on teknisfunktionaalinen pätevyys, hän haluaa käyttää taitojaan tietyllä erityisalueella ja jopa hänen identiteettinsä muodostuu näiden kykyjen käyttämisen kautta. Liikkeenjohdollisen pätevyyden ura-ankkurin omaava henkilö haluaa yhdistää organisaation eri toimintoja ja vastata kokonaistuloksesta. Jos ihmisen ura-ankkuri on autonomia tai riippumattomuus, hän haluaa vapautua organisaation rajoituksista ja päättää itse, milloin, missä, millaisten asioiden parissa ja kuinka kovasti hän työskentelee. Turvallisuuden tai stabiilisuuden ura-ankkuriin liittyy henkilön halu vakiinnuttaa uransa, pysyä tietyllä maantieteellisellä alueella tai turvata taloutensa. Palvelun tai omistautumisen ura-ankkuri merkitsee ihmisen halua saavuttaa jotain merkityksellistä tai arvokasta. Jos ihmisen ura-ankkuri on aito haasteellisuus, hän haluaa ratkaista haastavia ongelmia tai voittaa vahvoja vastuksia. Yrittäjyyden ura-ankkurin omaava henkilö haluaa luoda ja rakentaa jotain uutta. (Schein 1987, 24–25.)

Tällaisten suurten itseä koskevien oivallusten jälkeen on paljon helpompi lähteä pohtimaan, millainen ura voisi sopia juuri itselle. Lisäksi täytyy tietysti pohtia omaa osaamistaan. Osaamisen sisältyvät sekä tiettyyn työtehtävään liittyvät erikoistaidot että yleiset avaintaidot, kuten yhteistyö-, viestintä-, verkostoitumis-, ongelmanratkaisu- ja tietotekniikkataidot (Lampikoski 1998, 50–51). Ei kuitenkaan kannata antaa tietyn osaamisen puutteen rajoittaa urasuunnittelua liikaa, tai toisaalta kiinnittä liikaa tiettyyn osaamiseen, sillä tarvittava osaaminen muuttuu koko ajan. Suurempi merkitys on sillä, mitä haluaa oppia kuin sillä, mitä jo osaa. Toki on myös hyvä pohtia, mitkä ovat itselle sellaisia tärkeitä osaamisia, joista ei haluaisi luopua ja joita haluaa syventää. Tarpeen tullen on kuitenkin hyvä olla valmis hankkimaan myös uutta osaamista. (Varamäki 2019, 154.)

### **2.3.2 Työmarkkinatietous**

Kun tietää, mitä haluaa, arvostaa ja osaa, pitäisi miettiä, millaista työtä haluaa tehdä. Jotta tämä onnistuu, täytyy olla riittävästi tietoa erilaista ammateista ja aloista. Itsensä tuntemisen lisäksi täytyy siis tuntea erilaisia työtehtäviä, työpaikkoja ja organisaatioita sekä koulutusvaihtoehtoja. (Hall 1975, 182; Lampikoski 1998 27; Lampikoski 2010, 27.) Ensimmäisenä on tietysti hyvä selvittää, mitkä

alat tai työtehtävät voisivat kiinnostaa. Tämän jälkeen hankkia näistä konkreettista tietoa, kuten niiden hyvät ja huonot puolet sekä niissä tarvittava osaaminen. (Lampikoski 2010, 27–28.)

Hyviä lähteitä tiedon keräämiseen ovat esimerkiksi oppilaitoksen opinto-ohjaaja, työvoimatoimistot, erilaiset ammatti- ja rekrytointimessut ja aikakauslehdet. Internetissä on myös saatavilla useiden organisaatioiden vuosikertomuksia, joista voi saada hyvin tietoa paitsi kyseistä organisaatiosta, myös alasta, jolla se toimii. (Lampikoski 1998, 27.) Tietoa saa myös erilaisten kokeilujen, esimerkiksi kesätöiden tai harjoittelun kautta (Lampikoski 1998, 27, 29; Varamäki 2019, 162).

Lisäksi tietoa voi saada haastattelemalla ihmisiä, jotka työskentelevät itseä kiinnostavalla alalla tai työtehtävissä. Haastattelemalla voi saada realistisen kuvan työtehtävistä ja alasta sekä vaadittavasta osaamisesta, koulutuksesta ja työkokemuksesta. (Lampikoski 2010, 28–29, Varamäki 2019, 163.) Sosiaalinen media on tehnyt haastateltavien löytämisestä helppoa, sillä enää ei välttämättä tarvitse henkilökohtaisesti tuntea ihmistä, joka työskentelee itseä kiinnostavassa työssä. Erityisesti LinkedInissa monet ovat avoimia verkostoitumaan entuudestaan tuntemattomien ihmisten kanssa ja kertovat mielellään oman uratarinansa sitä pyytävälle.

Tietyistä työtehtävistä hankittavan tiedon lisäksi on hyvä hankkia myös yleistä työmarkkinatietoutta. Täytyy esimerkiksi pysyä ajan tasalla siitä, millaisia ovat eri alojen työllistymismahdollisuudet ja mitkä ovat mahdollisia tulevaisuuden työtrendejä (Lampikoski 1998, 13; Lampikoski 2010, 8). Lisäksi täytyy selvittää, millaisia ovat työnhakemisen trendit ja keinot juuri tällä hetkellä: mistä avoimet työpaikat löytyvät, miten organisaatioita kannattaa lähestyä ja millaista CV:tä ja työhakemusta organisaatiot arvostavat (Lampikoski 1998, 41). Kannattaa myös hankkia tietoa erilaisista vaihtoehtoisista reiteistä omaa unelmauraa kohti, kuten yrittäjyydestä ja vertaistalouksista (Lampikoski 1998, 42; Varamäki 2019, 19).

### **2.3.3 Visio**

Kun tuntee itsensä ja työmarkkinat, on aika asettaa uravisio. Uravisio on pidemmän aikavälin näkemys omasta ihannetyöstä ja -alasta. (Lampikoski 1998, 25; Lampikoski 2010, 8.) Nykyisessä nopeasti muuttuvassa työelämässä visiota ei kuitenkaan kannata asettaa liian kauas. Viisi vuotta on todennäköisesti hyvä aikajänne (Lampikoski 2010, 31; Varamäki 2019, 158). Uravision on hyvä olla riittävän täsmällinen ja konkreettinen, jotta sitä kohti on innostavaa pyrkiä. Vision ei kuitenkaan

tarvitse olla kristallinkirkas, vaan tärkeintä on tietää, millaisissa työtehtävissä ja millä alalla haluaa työskennellä. (Lampikoski 1998, 25; Lampikoski 2010, 31.)

Voi olla hyvä myös miettiä vaihtoehtoinen uravisio, jos ensimmäinen vaihtoehto ei syystä tai toisesta onnistukaan (Lampikoski 1998, 26; Lampikoski 2010, 30). Toisaalta on aivan luonnollisesta, että tavoite muuttuu jossain kohtaa. Uravisio muuttuu todennäköisesti ihmisen elämäntilanteen ja ympäristön muutoksen myötä useaan kertaan työelämän aikana. (Lampikoski 1998, 26.) Siksi uravision aikajänne ei saakaan olla liian pitkä. Toisaalta tavoitteita kohti ponnistellessa saattaa myös huomata uusia tavoiteltavia päämääriä (Hall 1976, 184).

Tavoitteita kannattaa kuitenkin asettaa, sillä päämäärien tavoitteleminen antaa elämään tarkoituksen, mielekkyyden ja menestyksen tunteita, motivaatiota ja energisyyttä. (Hall 1976, 184; Lampikoski 1998, 77; Lampikoski 2010, 29.) Tavoitteita kohti pyrkiminen antaa ihmiselle tunteen oman elämänsä ohjaamisesta (Lampikoski 1998, 77).

#### **2.3.4 Toimintasuunnitelma**

Kun oma uravisio eli päämäärä on selvillä, pitää suunnitella, kuinka päästä siihen. Suunnittelu on siis niiden askelten tunnistamista ja järjestämistä, joita tarvitaan päämäärän saavuttamiseen. (Hall 1976, 184, Varamäki 2019, 158.) On hyvä asettaa mahdollisimman täsmällisiä ja konkreettisia tavoitteita paitsi työhön ja opiskeluun, myös vapaa-aikaan, liittyen. Jos uravisio siintää viiden vuoden päässä, toimintasuunnitelmassa kannattaa asettaa erilaisia puolivuotis- ja vuositavoitteita. Lisäksi täytyy miettiä konkreettisia askelia tavoitteiden saavuttamiseksi. (Lampikoski 2010, 32.)

Toimintasuunnitelmassa kannattaa myös huomioida mahdolliset omaan elämäntilanteeseen, terveydentilaan, asuinpaikkaan tai taloudelliseen tilanteeseen liittyvät rajoitukset (Lampikoski 2010, 32). Täytyy kuitenkin muistaa, etteivät nämä rajoitukset ole esteitä menestykselle uralle, vaan urasuunnitelma voidaan rakentaa nämä rajoitukset huomioiden ja niiden ympärille tai voidaan pohtia, miten näitä rajoituksia voi lieventää (Lampikoski 2010, 32; Varamäki 2019, 149).

Vaikka urasuunnitelmaa on tärkeä lähteä noudattamaan ja tavoittelemaan, kannattaa kuitenkin pitää silmät ja korvat auki myös suunnitelmasta poikkeaville mahdollisuuksille. Joskus voi tulla yllättävä mahdollisuus, jota ei ole osannut edes ajatella. Kun omat työhön liittyvät arvot on pohdittu

tarkkaan, voi miettiä, sopiiko tällainen mahdollisuus omiin arvoihin. Jos yllättävä mahdollisuus sopii omiin arvoihin, ja tuntuu oikealta, mikään ei estä tarttumasta tilaisuuteen, vaikka se poikkeaisikin omasta suunnitelmasta. (Varamäki 159, 160.)

### 3 TAPAHTUMA

Tapahtuma on toiminnallinen kokonaisuus, joka kokoaa ihmiset yhtä aikaa samaan paikkaan tietyn sisällön, teeman tai idean ympärille. Tapahtumaan liittyy vahvasti vuorovaikutteisuus. (Vallo & Häyrinen 2016, 21.) Vuoden 2020 koronakriisi on siirtänyt yhä useamman tapahtuman verkkoon virtuaalitapahtumaksi. Tapahtuman paikka voi siis olla myös virtuaalinen, ja ihmiset kokoontuvat yhtä aikaa verkon yli tiettyä tarkoitusta varten. Jotta tällainen verkkotapahtuma todella on tapahtuma – eikä esimerkiksi vain luento – tulee sen olla vuorovaikutteinen kokonaisuus. (Alkula 2020.)

Tapahtuma voi olla pieni yksityinen tilaisuus, yleisötapahtuma kuten rekrytointitapahtuma, tai suuri massatapahtuma kuten konsertti tai messut (Kauhanen, Juurakko & Kauhanen 2002, 23). Usein organisaation järjestämä tapahtuma on myös markkinointia, joka tuo yhteen yrityksen toiminnan ja mahdolliset asiakkaat (Vallo & Häyrinen 2016, 22).

Tapahtuma on kuin palvelu, joka toteutetaan ja vastaanotetaan ainakin osin samanaikaisesti. Tapahtuma on pääosin aineeton, sillä osallistujia ei useimmiten saa tapahtumasta mitään aineellista, vaan tärkeintä on hänen kokemuksensa tapahtumasta. (Liskola-Kesonen 2014, 16.) Tapahtuma on myös projekti eli yleensä kertaluontoinen itsenäinen kokonaisuus, jolla on tavoitteet, selkeä päätepiste ja yleensä sitä varten perustettu tilapäinen organisaatio. (Kauhanen ym. 2002, 23–25; Liskola-Kesonen 2014, 10).

Onnistunut tapahtuma ei synny sattumalta, vaan vaatii paljon suunnittelua. Onnistuneen tapahtuman suunnittelussa on huomioitava sekä tapahtuman strateginen että operatiivinen osa. Tapahtuman strategiseen osaan kuuluvat tapahtuman tavoite ja viesti, tapahtuman kohderyhmä, sekä tapahtuman lähtökohdat. Operatiiviseen osaan kuuluvat tapahtumaprosessi, tapahtuman sisältö ja ohjelma, sekä vastuuhenkilöt. Onnistuneessa tapahtumassa molempien osien on oltava tasapainossa. (Vallo & Häyrinen 2016, 127–128).

### 3.1 Strateginen osa

Tapahtuman strateginen osa muodostaa tapahtuman idean tai teeman. Tapahtuman strategisen osan muodostavat vastaukset kysymyksiin miksi, kenelle sekä mitä, missä ja milloin. Strategisen osan muodostavat siis tapahtuman tavoite ja viesti, kohderyhmä sekä lähtökohdat.

#### 3.1.1 Tavoite ja viesti

Aivan ensimmäiseksi on tiedettävä, *miksi* tapahtuma järjestetään eli mikä on tapahtuman tavoite ja mitä sillä halutaan viestiä (Kauhanen ym. 2002, 36 liskola-Kesonen 2014, 9; Vallo & Häyrinen 2016, 121; Catani 2017, 19). Ilman selkeää tavoitetta koko tapahtuman järjestäminen on turhaa (Vallo & Häyrinen 2016, 122). Tavoitteen tulisi olla konkreettinen, mitattavissa oleva ja puettavissa yksinkertaiseen ja ymmärrettävään muotoon. Näin jokaisen tapahtuman järjestelyyn osallistuvan on helppo omaksua tavoite ja ottaa se huomioon kaikessa päätöksenteossa. (liskola-Kesonen 2014, 9; Vallo & Häyrinen 2016, 122.)

Yleensä tapahtumilla on useita erilaisia tavoitteita. Useimmiten tapahtuman ensisijaiset tavoitteet ovat taloudellisia: tapahtumalla pyritään joko välittömästi hyötymään itse tilaisuudesta tai välillisesti luomaan pohjaa suuremmalle menestykselle tulevaisuudessa. Tapahtuman tavoitteet voivat liittyä myös esimerkiksi vaikuttavuuteen, laadukkaaseen sisältöön, oikeanlaiseen tunnelmaan, asiakas-tyytyväisyyteen tai toivottuun muutokseen. Erilaiset tavoitteet voivat myös tukea toisiansa: esimerkiksi laadukas sisältö voi olla edellytys taloudellisille tavoitteille. (Kauhanen ym. 2002, 45–46; Vallo & Häyrinen 2016, 59–60.)

Muutosajattelu on viime vuosina korostunut tapahtumien järjestämisessä, koska tietoa on nykyään niin hyvin saatavilla internetissä, ei tapahtumaa kannata järjestää vain tiedon jakamisen vuoksi. Tiedonjakamisen sijaan tapahtuman tulisi saada osallistujassa aikaan muutoksen kokemus esimerkiksi uusien oivalluksien muodossa. Tapahtuman tavoitetta pohtiessa olisikin tärkeää miettiä, mikä on tapahtuman jälkeinen tavoitetila. (Vallo & Häyrinen 2016, 136–137.)

Tavoitteiden lisäksi tulee miettiä, mitä tapahtumalla ja tapahtumassa halutaan kohderyhmälle viestiä. Jotta tapahtuman osallistujat todella muistavat tapahtuman viestin, on hyvä valita vain yksi selkeä viesti ja sitä tukevia sivuviestejä. Kaikki tapahtuman osat vaikuttavat viestiin ja ilmentävät sitä. (Vallo & Häyrinen 2016, 140–141.)

### 3.1.2 Kohderyhmä

Toinen tärkeä kysymys heti suunnittelun alussa on, *kenelle* tapahtuma järjestetään, eli mikä on tapahtuman kohderyhmä. Tapahtuma voidaan järjestää suurelle yleisölle, rajatulle kutsuvierasjoukalle tai avoimelle kutsuvierasjoukalle. Jokaisessa näissä on pystyttävä määrittelemään kohderyhmä, ja tuntemaan se, jotta tapahtumasta saadaan houkutteleva ja puhutteleva. (Kauhanen ym. 2002, 36–37; Vallo & Häyrinen 2016, 122, 145–148.)

Pelkkä kohderyhmän tietäminen ei vielä riitä, vaan kohderyhmä on analysoitava mahdollisimman tarkasti. On pyrittävä asettumaan kohderyhmän asemaan ja selvitettävä, mistä kohderyhmän ihmiset ovat kiinnostuneita. Näin voidaan järjestää tapahtuma, joka sopii juuri tälle kohderyhmälle. Kohderyhmä tulee huomioida jokaisessa suunnittelun vaiheessa. (Kauhanen ym. 2002, 36–37; Vallo & Häyrinen 2016, 122, 145–148.) Analysoinnissa haastavaksi voivat osoittautua alkuperäisen kohderyhmän mukana mahdollisesti kutsuttavat seuralaiset, sillä heitä saattaa kiinnostaa hyvin erilaiset asiat. Joskus voikin olla hyvä kutsua seuralaiset vain osaksi aikaa tai järjestää heille omaa kiinnostavaa ohjelmaa. (Vallo & Häyrinen 2016, 150.)

Kohderyhmä on myös kutsuttava paikalle. Kutsun on oltava riittävän informatiivinen, houkutteleva ja puhuteltava kohderyhmää. Kutsun täytyy saada kohderyhmä haluamaan tulla paikalle ja muodostaa hänelle käsitys siitä, millainen tapahtuma on kyseessä. Kutsu ei saa kuitenkaan nostaa osallistujan odotuksia liian korkealle, sillä tapahtuman on pystyttävä lunastamaan osallistujan odotukset tai jopa ylittämään ne. (Vallo & Häyrinen 2016, 154–155; Catani 2017, 30, 60.) Kohderyhmän tunteminen auttaa myös kutsun suunnittelussa ja esimerkiksi ilmoittautumistavan valinnassa (Vallo & Häyrinen 2016, 162).

Yksi kutsu ei välttämättä riitä vangitsemaan kohderyhmän huomiota. Voikin olla hyvä lähettää ennakokutsu ennen varsinaista kutsua, sekä viestiä tapahtumasta aktiivisesti ilmoittautumisen jäl-



keen esimerkiksi lähettämällä kiitosviesti ilmoittautumisen jälkeen sekä vielä muistutusviesti hie-  
man ennen tapahtumaa. Näin saadaan myös pienennettyä no show -ihmisten määrää eli niiden  
ihmisten määrää, jotka kiinnostuvat tapahtumasta niin paljon, että ilmoittautuvat, mutteivat tulekaan  
paikalle. (Vallo & Häyrynen 2016, 151–153, 162–163; Catani 2017, 30, 31, 64, 112.)

### 3.1.3 Lähtökohdat

Tapahtuman ideaa mietittäessä tulee myös miettiä tapahtuman lähtökohdat eli *mitä, missä ja mil-  
loin* järjestetään. Tapahtuma voi olla asiapitoinen tai viihdetapahtuma, tai jopa näiden kahden yh-  
distelmä. Lähtökohtia pohdittaessa tulee pitää mielessä tapahtuman tavoite sekä kohderyhmä ja  
pohtia, millainen tapahtuma tavoitteelle ja kohderyhmälle sopii. (Vallo & Häyrynen 2016, 122, 169,  
175.)

Parhaimmillaan tapahtumapaikka vahvistaa tapahtuman viestiä ja tavoitetta. Tilan on sovittava sii-  
hen tunnelmaan, jota tapahtumalla tavoitellaan. Sitä valittaessa on mietittävä kohderyhmää: kuinka  
he pääsevät kulkemaan tapahtumaan ja onko joukossa esimerkiksi liikuntaesteisiä. (Vallo & Häy-  
rynen 2016, 167–171; Catani 2017, 45–49.)

Tapahtuman ajankohdan valintaan vaikuttavat esimerkiksi juhlapyhät, lomat, pääesiintyjien aika-  
taulu, organisaation omien henkilöiden aikataulu. Lisäksi kannattaa huomioida mahdolliset kilpai-  
levat tapahtumat. (Kauhanen ym. 2002, 37; Vallo & Häyrynen 2016, 174–176; Catani 2017, 42–31.)  
Kohderyhmän tunteminen auttaa myös ajankohdan valinnassa (Vallo & Häyrynen 2016, 175).

## 3.2 Operatiivinen osa

Tapahtuman operatiivinen osa liittyy tapahtuman järjestämiseen. Operatiivisen osan muodostavat  
vastaukset kysymyksiin miten, millainen ja kuka. Tapahtuman operatiivisen osan muodostavat siis  
tapahtumaprosessi, tapahtuman sisältö ja ohjelma sekä tapahtuman vastuhenkilöt.

### 3.2.1 Tapahtumaprosessi

Ensimmäinen operatiivinen kysymys on, *miten* tapahtuma järjestetään eli mikä on tapahtumaprosessi. Täytyy miettiä, miten tapahtuma toteutetaan niin, että saavutetaan asetetut tavoitteet ja miten saadaan idea ja teema näkymään koko tapahtuman läpi. (Vallo & Häyrinen 2016, 125, 189.)

Tapahtumaprosessiin kuuluvat suunnittelu-, toteutus- ja jälkimarkkinointivaiheet (Vallo & Häyrinen 2016, 125, 189). Näitä tapahtumaprosessin osia kuvataan tarkemmin luvussa 4.2.

### 3.2.2 Sisältö ja ohjelma

Toinen operatiivinen kysymys on, *millainen* tapahtuma järjestetään, eli mikä on tapahtuman sisältö ja ohjelma (Vallo & Häyrinen 2016, 126). Sisällön tulee olla tarkkaan rajattu ja selkeä sekä auttaa saavuttamaan valitut tavoitteet ja välittää halutut viestit. (Catani 2017, 22; Vallo & Häyrinen 2016, 126.) Kohderyhmän tunteminen korostuu myös sisältöä suunniteltaessa. Kohderyhmän tulee kokea hyötывänsä sisällöstä jo kutsuvaiheessa ja kokea, että sisältö on rakennettu juuri heille. (Vallo & Häyrinen 2016, 126, 234.)

Tapahtuman sisältö kattaa ohjelman lisäksi tapahtuman teema, asiat ja esiintyjät (Vallo & Häyrinen 2016, 233). Teema on kuin punainen lanka, joka sitoo tapahtuman eri osat yhteen. Teema voi olla tietty tapahtumagenre, esimerkiksi illallinen, elokuva, juhlapäivä tai vaikkapa vuosikymmen. (Vallo & Häyrinen 2016, 233, 238–244; Catani 2017, 69.) Valitun teeman pitää sopia tapahtumaa järjestävän organisaation arvoihin ja brändiin. Mikäli tapahtumaan valitaan jokin teema, tulee sen olla vahvasti läsnä koko kutsusta jälkimarkkinointiin saakka. (Vallo & Häyrinen 2016, 233.)

Tavoite ja kohderyhmä ovat tärkeimmät vaikuttajat myös esiintyjä valitessa. Lisäksi esiintyjien valintaan vaikuttaa tapahtuman budjetti sekä se, onko kyseessä asiatapahtuma, viihdetapahtuma vai näiden yhdistelmä. (Vallo & Häyrinen 2016, 245, 251–254.) On tärkeää viestiä kaikille esiintyjille tapahtuman tavoite, idea, teema ja kohderyhmä. Näin esiintyjät osaavat huomioida nämä rakentaessaan omia esityksiään, ja heidän esityksensä todella palvelevat sitä, mitä tapahtumalla tavoitellaan. (Vallo & Häyrinen 2016, 247.)

Esiintyjien lisäksi tapahtumassa tulee olla juontaja, johdattelija tai seremoniamestari (Vallo & Häyrinen 2016, 256). Lisäksi tapahtumassa on oltava selkeä ja informatiivinen avaus sekä ammattimainen ja ystävällinen päätös (Vallo & Häyrinen 2016, 258–259). Ohjelmassa tulee olla myös oikeanlainen ajoitus ja rytmi, jossa tapahtuu säännöllisesti kohokohtia ja rytmimuutoksia (Catani 2017, 68).

### 3.2.3 Vastuuhenkilöt

Kolmas operatiivinen kysymys on, *kuka* tai *ketkä* järjestävät tapahtuman eli ketkä ovat tapahtuman vastuuhenkilöt. Tapahtumaa järjestävästä organisaatiosta täytyy löytyä henkilö, joka tarvitsee tapahtuman, eli tapahtuman omistaja. Suunnitteluvaiheessa tarvitaan projektipäällikköä ja muita projektitiimin jäseniä. (Vallo & Häyrinen 2016, 126.) Lisäksi tapahtumalle täytyy löytää isäntä tai isäntiä, jotka saavat vieraat tuntemaan itsensä tervetulleiksi ja kruunaavat tapahtuman (Vallo & Häyrinen 2016, 126; Catani 2017, 104).

Jotta tapahtuma onnistuu, tarvitaan johtamista (Vallo & Häyrinen 2016, 265). Kokonaisvastuussa tapahtumasta on omistautunut projektipäällikkö, jolla täytyy olla valtaa tehdä tapahtumaan liittyviä päätöksiä (Kauhanen ym. 2002, 33; Vallo & Häyrinen 2016, 127, 266). Projektipäällikkö on avainasemassa suunnitteluvaiheessa ja hänellä täytyy olla selkeä visio tapahtumasta (Vallo & Häyrinen 2016, 269). Projektipäällikön alaisuudessa työskentelee projektiryhmä, johon voi kuulua tapahtuman koosta ja tavoitteista riippuen oman organisaation jäsenten lisäksi ihmisiä myös yhteistyökumppaneista, tapahtumatoimistoista tai alihankkijaorganisaatioista (Vallo & Häyrinen 2016, 271).

Isännät ovat tapahtumassa tärkeässä roolissa ja he voivat varmistaa tapahtuman onnistumisen. Isäntien tehtävänä on saada osallistujat tuntemaan itsensä tervetulleiksi ja rakentaa yhteys ohjelman ja osallistujien välille. Hän huomioi kaikkia vieraita tasapuolisesti, on iloinen ja ystävällinen, osaa kuunnella ja keskustella aktiivisesti ja nauttii isäntänä olemisesta. Hyvä isäntä myös perehdytetään hyvin tapahtuman tavoitteisiin, teemaan ja vieraisiin. (Vallo & Häyrinen 2016, 274–279, 278; Catani 2017, 104–105.)

### 3.3 Tapahtuma prosessina

Tapahtumaprosessiin kuuluu kolme vaihetta: suunnittelu, toteutus sekä jälkimarkkinointi (Vallo & Häyrinen 2016, 189). Suunnitteluvaihe alkaa projektin käynnistyksestä, käsittää ideoinnin, resursoinnin, vaihtoehtojen tarkistuksen, päätökset ja varmistamisen sekä käytännön organisoinnin. Toteutusvaihe sisältää itse tapahtuman lisäksi sitä ennakoivan rakennusvaiheen sekä sen jälkeen tulevan purkuvaiheen. Jälkimarkkinointiin kuuluu kiitokset, palautteen kerääminen ja analysointi, mahdollisen materiaalin toimitus, yhteydenottopyyntöihin palaaminen, tapahtuman yhteenveto sekä sen jakaminen sosiaalisessa mediassa. (Vallo & Häyrinen 2016, 189.)

#### 3.3.1 Suunnittelu

Suunnitteluvaihe on tapahtumaprosessin pisin ja aikaa vievin vaihe. Se voi viedä jopa kaksi kolmasosaa koko tapahtumaprosessiin vaaditusta ajasta. (Vallo & Häyrinen 2016, 189, 191; Catani 2017, 94.) Tapahtuman suunnittelu on erittäin tärkeää aloittaa ajoissa (Vallo & Häyrinen 2016, 191).

Suunnittelu on ajattelutyötä, jossa kaikki ideat ovat tervetulleita, sillä mikä tahansa idea voi lopulta johtaa oivallukseen (Vallo & Häyrinen 2016, 191; Catani 2017, 22). Niinpä kannattaa ottaa kaikki tapahtuman suunnitteluun osallistuvat henkilöt mahdollisimman aikaisin suunnitteluun mukaan, saadaan useita erilaisia ideoita ja näkökulmia heti ideoinnin alussa. Näin he myös sitoutuvat tapahtuman tavoitteisiin. (Vallo & Häyrinen 2016, 191.) Yksi hyvä keino saada ideoita tapahtumaan, on myös ottaa kohderyhmä mukaan tapahtuman suunnitteluun mukaan esimerkiksi sosiaalisen median avulla (Vallo & Häyrinen 2016, 192).

Aivan suunnittelun alussa on hyvä tehdä hyvä tapahtumabrief. Se kokoaa yhteen tapahtuman suunnittelun alussa tiedossa olevat reunaehdot. (Vallo & Häyrinen 2016, 193.) Yksinkertaisimmillaan tapahtumabrief sisältää vastaukset strategisiin kysymyksiin miksi, kenelle ja mitä sekä operatiivisiin kysymyksiin millainen, miten ja kuka (Vallo & Häyrinen 2016, 128, 174).

Tapahtumabrief sisältää myös budjetin, joka on tärkeä miettiä jo aivan suunnittelun alussa. Realistisen budjetin rakentamisessa auttaa, jos on järjestetty aiempia tapahtumia, joita voi käyttää suun-

nittelun tukena. (Vallo & Häyrinen 2016, 177.) Tapahtumabudjettia laatiessa tulee pyrkiä hahmotamaan kaikki tapahtuman kulut sekä mahdolliset tulot mahdollisimman realistisesti kaikki hinnat tarkastaen, jotta budjetissa on mahdollista pysyä (Vallo & Häyrinen 2016, 179; Catani 2017, 24).

Suunnittelun tarkoituksena on löytää keinot onnistuneen tapahtuman toteuttamiseen. Suunnittelu määrittelee myös resurssien käyttöä sekä auttaa johtamaan tapahtumaprojektia. Suunnitelman voi koostaa projektisuunnitelmaksi, josta selviää tavoitteet, toivotut tulokset, aikataulu sekä toimenpiteet. (Liskola-Kesonen 2014, 9–10). Avain suunnittelun alkuvaiheessa kannattaa myös pohtia mahdollisia riskejä sekä miettiä, miten niitä voidaan estää tai pienentää (Kauhanen ym. 2002, 54–56; Liskola-Kesonen 2014, 9).

Suunnittelussa tulee huomioida tapahtumatuotannon kolme osaa: sisällön tuotanto, tekninen tuotanto sekä kaupallinen tuotanto. Ensimmäiseen kuuluvat tapahtuman tavoitteet, idea, konsepti, teema, viestit, tarina, palvelut ja tuotteet, visuaalinen ilme ja elementit sekä palvelupolku ja käsikirjoitus. (Vallo & Häyrinen 2016, 192.) Tekniseen tuotantoon kuuluvat tapahtumapaikan valinta ja suunnittelu, tapahtumarakenteet, ympäristön suunnittelu, tekniikka, luvat, pelastus- ja turvallisuus-suunnittelu, rakentaminen ja purkaminen sekä aikataulutus. Kaupalliseen tuotantoon kuuluvat budjetointi, tunnusluvut, tavoitteet ja mittarit, kohderyhmät, verkkosivut, kutsuprosessi, markkinointisuunnitelma, sosiaalinen media sekä yhteistyökumppanuudet. (Vallo & Häyrinen 2016, 193.)

Ennen tapahtumaa pitäisi pystyä ajattelemaan koko tapahtuma alusta loppuun saakka (Vallo & Häyrinen 2016, 191). Tässä auttaa tapahtumakäsikirjoitus, joka antaa kokonaiskäsityksen tapahtumasta (Vallo & Häyrinen 2016, 196). Parhaimmillaan käsikirjoitus on minuuttikohtainen aikataulu koko tapahtuman kulusta (Catani 2017, 115).

### **3.3.2 Toteutus**

Jotta tapahtuma saadaan toteutettua onnistuneesti, täytyy jokaisen osan toimia saumattomasti yhteen (Vallo & Häyrinen 2016, 198). Tämän takaamiseksi tapahtumalle kannattaa järjestää kenraaliharjoitukset, joissa käydään läpi koko tapahtumaohjelma (Vallo & Häyrinen 2016, 200). Tapahtumassa kannattaa myös olla yksi vastuhenkilö, joka valvoo tapahtuman kulkua ja päättää, miten toimitaan, jos kaikki ei menkään suunnitelmien mukaan (Vallo & Häyrinen 2016, 199, 202).

Itse tapahtumaa edeltää rakennusvaihe. Se on aikaa vievä vaihe, joka voi isoimmissa tapahtumissa viedä jopa koko tapahtumaa edeltävän päivän. Myös rakennusvaihe on suunniteltava ja aikataulutettava hyvin etukäteen. (Vallo & Häyrinen 2016, 199; Catani 2017, 77.)

Onnistuneessa tapahtumassa täytyy tehdä hyvä ensivaikutelma, joka luo pohjaa koko tapahtumalle. Olipa osallistujan ensimmäinen kontakti sitten pysäköinninohjaaja, ovimies, vaatesäilytyksen hoitaja, ilmoittautumispisteen työntekijä tai isäntä, on vastaanoton oltava huomaavaista ja ystävällistä ja saatava osallistuja tuntemaan itsensä tervetulleeksi sekä tarvittaessa opastamaan. (Vallo & Häyrinen 2016, 211–212; Catani 2017, 100.)

Tapahtumalla tulee olla selkeä aloitus ja lopetus, joiden ajankohta on kerrottu osallistujille. Myös kaikki niiden välissä tapahtuu minuuttiaikataulun mukaan, mutta osallistujille ei kannata ilmoittaa tätä tarkkaa minuuttiaikataulua. (Vallo & Häyrinen 2016, 201, 209.) Aikataulussa kannattaa huomioida oikeanlainen rytmitys sekä riittävät tauot (Vallo & Häyrinen 2016, 203, 204; Catani 2017, 68).

### **3.3.3 Jälkimarkkinointi**

Tapahtuma ei suinkaan pääty siihen, kun vieraat lähtevät tai edes siihen, kun tapahtuma puretaan. Näiden jälkeen alkaa jälkimarkkinointivaihe. (Vallo & Häyrinen 2016, 220.) Täytyy kiittää esiintyjä, yhteistyökumppaneita, alihankkijoita sekä muita tapahtuman järjestelyyn osallistuneita (Vallo & Häyrinen 2016, 221). Myös osallistujia kiitetään. Heille voidaan antaa jokin pieni lahja kiitoksena ja arvostuksen osoituksena tapahtumassa tai sen jälkeen kahden viikon sisällä toimitettuna. (Vallo & Häyrinen 2016, 220, 222.) Jälkimarkkinointivaiheessa osallistujille voidaan myös toimittaa tapahtuman materiaalia (Vallo & Häyrinen 2016, 220; Catani 2017, 124).

On myös tärkeää kerätä palautetta sekä tapahtuman osallistujilta että järjestävän organisaation omalta henkilökunnalta (Vallo & Häyrinen 2016, 220; Catani 2017, 124). Palaute kannattaa kerätä jo tapahtuman lopussa tai hyvin pian sen jälkeen ja palautteen antamisen tulee olla mahdollisimman helppoa. Toisaalta kysymysten tulee olla tarkoituksenmukaisia niin, että vastausten perusteella voidaan arvioida tapahtuman onnistumista ja tavoitteiden toteuttamista mahdollisimman kattavasti. (Vallo & Häyrinen 2016, 225–226; Catani 2017, 125.) Palautteesta kootaan yhteenveto, jota analysoidaan sekä verrataan lähtötilanteeseen eli siihen, mitä tavoiteltiin. Palautteesta voidaan myös oppia mahdollisia tulevia tapahtumia ajatellen. (Vallo & Häyrinen 2016, 220, 224.)

Tapahtumasta on hyvä tehdä kirjallinen yhteenveto tai loppuraportti, joka on tärkeä työkalu mahdollisia seuraavia tapahtumia varten (Kauhanen ym. 2002, 128; Vallo & Häyrinen 2016, 228). Yhteenvetoon on hyvä koostaa, missä onnistuttiin, ja mitä olisi voitu tehdä paremmin, sekä suunniteltu ja toteutunut budjetti. Suurissa tapahtumissa kannattaa pitää yhteinen palautepalaveri, jonka pohjana tätä dokumenttia voidaan käyttää. (Vallo & Häyrinen 2016, 228–229.)

Tapahtuman viestinnän on hyvä jatkaa vielä pitkään tapahtuman jälkeen (Catani 2017, 31). Osallistujat muodostavat yhteisön, joiden yhteenkuuluvuuden tunnetta voidaan vahvistaa esimerkiksi sosiaalisessa mediassa (Catani 2017, 124–125). Lisäksi tapahtuman jälkeen tulee palata mahdollisiin yhteydenottopyyntöihin (Vallo & Häyrinen 2016, 229).

## 4 URAILLAN SUUNNITTELU JA TOTEUTUS

Toive uraillasta tuli toimeksiantajalta. Toimeksiantajan edustaja Eija Rajakangas lähetti vuosina 2017 ja 2018 opintonsa aloittaneille liiketalouden monimuoto-opiskelijoille sähköpostiviestin, jossa ilmaistiin toive uraillan järjestämisestä opinnäytetyönä. Urailla on osa ammattikorkeakoulun pyrkimystä kehittää uraohjausta eteenpäin. Urailla tulisi järjestää verkossa, ja siellä olisi hyvä olla valmistuneiden uratarinoita. Ennen Uraillan järjestämistä opinnäytetyön tekijän tulisi selvittää, millaisia esityksiä opiskelijat toivovat. (2020c.) Halusin tarttua tähän opinnäytetyöaiheeseen, koska urakehitys ja urapolut ovat minua kiinnostavia aiheita, joiden parissa haluan myös työskennellä.

Keskustelimme Rajakangaan kanssa seuraavana päivänä Microsoft Teams -sovelluksen kautta. Tuolloin Rajakangas kertoi, että monimuoto-opiskelijoilta on tullut toiveita, että he kuulisivat enemmän siitä, millaisissa töissä valmistuneita tradenomeja on. Hän huomautti, että opiskelijoilta kannattaa myös kysyä, kiinnostaako heitä esimerkiksi maisteriopinnot, ja millaisia muita puheenvuoroja haluavat kuulla. Keskustelussa Rajakangas esitti myös toiveen, että uraillasta kerättäisiin palautetta, jotta iltaa voidaan kehittää tulevia kertoja varten. Rajakangas kertoi, että iltaan olisi hyvä kutsua kaikki esimiestyön ja henkilöstöosaamisen monimuotoryhmät ja ehdotti ajankohdaksi marraskuun alkua, jotta ehtisin saada raportin valmiiksi vielä vuoden 2020 aikana. (2020b.)

Aloin suunnitella Uraillaa toimeksiantajalta saamieni tietojen perusteella. Sovimme ohjaavan opettajani kanssa aloituskeskustelun kahden viikon päähän 3.9., ja aloin tehdä alustavaa suunnitelmaa. Uraillan suunnittelun ja toteutuksen aikajana löytyy liitteestä 12.

### 4.1 Tapahtuman suunnittelu

Suunnittelu oli Uraillan toteuttamisessa aikaa vievin vaihe. Aloitin suunnittelun syyskuussa 2020 eli noin kaksi kuukautta ennen tapahtumaa. Koska olin tietoperustan muodostamista varten tutustunut Vallon ja Häyrisen ohjeisiin tapahtuman järjestämisestä, käytin niitä suunnitteluni pohjana. Huomioin siis Uraillan suunnittelussa tapahtuman strategisen osan eli tavoitteen, kohderyhmän ja lähtökohdat, sekä tapahtuman operatiivisen osan eli tapahtumaprosessin, sisällön ja ohjelman ja vastuhenkilöt. (Vallo ja Häyriinen 2016, 128.)



#### 4.1.1 Strateginen osa

##### Tavoite

Jotta tapahtuma voidaan järjestää, täytyy aivan ensimmäiseksi tietää, miksi tapahtuma järjestetään, eli mikä on tapahtuman tavoite ja viesti (Kauhanen ym. 2002, 36 Iiskola-Kesonen 2014, 9; Vallo & Häyrynen 2016, 121; Catani 2017, 19). Uraillan tavoite oli melko selkeä suunnittelun alusta alkaen. Tapahtuman ideana oli, että tradenomiopiskelijat saavat kuulla tradenomien uratarinoita, jotta heille muodostuu parempi käsitys siitä, millaisiin työtehtäviin tutkinnolla on mahdollista päästä. Vallon ja Häyrysen kirjaa lukiessa minulle kävi kuitenkin selväksi, ettei pelkkä tiedon jakaminen riitä tapahtuman tavoitteeksi. Tavoitteen tulisi liittyä enemmän siihen muutokseen, mikä osallistujassa tapahtuu eli osallistujan tavoitetilaan tapahtuman jälkeen. (2016, 136–137.)

Toisaalta urasuunnittelusta lukiessa minulle kävi selväksi, että tiedon hankkiminen erilaisista työtehtävistä, ammateista, aloista ja organisaatioista on tärkeä osa urasuunnittelua, sillä vain näin voi saada selville, mikä voisi olla itseä kiinnostava ala tai työtehtävä (Hall 1975, 182; Lampikoski 1998 27; Lampikoski 2010, 27). Haastattelut mainittiin hyvänä keinona hankkia tietoa, sillä haastatteleamalla voi saada realistisen kuvan työtehtävistä sekä vaadittavasta osaamisesta (Lampikoski 2010, 28–29, Varamäki 2019, 163).

Tämän pohjalta aloin miettiä tavoitetta tarkemmin. Olisi tärkeää, että opiskelijat saisivat uratarinoiden pohjalta realistisen kuvan siitä, millaisissa työtehtävissä tradenomeja toimii ja millaista osaamista noihin työtehtäviin vaaditaan. Pelkkä tiedon välittäminen ei kuitenkaan vielä riitä, vaan tärkeää on, että tuo tieto saisi opiskelijoissa aikaan muutoksen eli he saisivat uratarinoista uusia ideoita ja oivalluksia omaa urasuunnittelua ajatellen. Yhdellä lauseella sanottuna Uraillan tavoitteena on, että opiskelijat saavat realistisen kuvan tradenomien työtehtävistä ja urapoluista sekä uusia ideoita ja oivalluksia omaan urasuunniteluunsa.

##### Kohderyhmä

Myös kohderyhmä oli melkoisen selvä alusta saakka, sillä jo ensimmäisestä opinnäytetyöhön liittyvästä sähköpostiviestistä kävi ilmi, että Urailta on tarkoitus järjestää esimiestyön ja henkilöstöosaamisen monimuoto-opiskelijoille (Rajakangas 2020c). Ensimmäisessä keskustelussa tarkentui vielä, että mukaan on tarkoitus kutsua kaikki esimiestyön ja henkilöstöosaamisen monimuoto-opiskelijat

aina 2020 syksynä opintonsa aloittaneista kanssani yhtä aikaa syksyllä 2017 aloittaneisiin saakka (Rajakangas 2020b).

Tapahtuman järjestämisestä lukiessa kävi ilmi, ettei pelkkä kohderyhmän tietäminen vielä riitä, vaan kohderyhmä on analysoitava ja opittava tuntemaan mahdollisimman hyvin, jotta osataan järjestää juuri kohderyhmää kiinnostava tapahtuma (Kauhanen ym. 2002, 36–37; Vallo & Häyrynen 2016, 122, 145–148). Aloin pohtia, mitä tiedän kohderyhmästä. Muita vuosikursseja en toki tunne tarkkaan, mutta omasta vuosikurssistani tiedän jonkin verran, olenhan opiskellut heidän kanssaan 3 vuotta. Tämän pohjalta ajattelen, että kohderyhmässä on monen ikäisiä opiskelijoita. Osalla opiskelijoista on jo työuraa takanaan ja he ovat opiskelemassa, koska haluavat vaihtaa ammattia tai haluavat saada tutkinnon, jotta pääsevät etenemään urallaan. Osa opiskelijoista on suorittamassa ensimmäistä tutkintoaan. Osa on juuri aloittanut opintonsa, osa on käynyt jo yhden tai kaksi harjoittelua, ja osa on jo työllistynyt alan töihin. Yhteisestä opiskelusta huolimatta kohderyhmällä voi siis olla erilaisia tarpeita ja odotuksia urailan suhteen. Tämän vuoksi olikin hyvä, että alusta asti oli ajatuksena tehdä selvitys siitä, mitä opiskelijat Uraillalta toivovat (Rajakangas 2020c).

Kun kohderyhmän toiveet olivat selvillä, ja olin löytänyt sopivat esiintyjät, oli aika suunnitella ja lähettää osallistujille kutsu tapahtumaan. Alun perin ajattelin, että voisin lähettää kutsun vain kalerierikutsuna, eikä Urailla välttämättä vaatisi osallistumista. Palautekyselyä suunnitellessa ilmoittautuminen alkoi kuitenkin tuntua hyvältä keinolta lähettää palautekysely vain niille opiskelijoille, jotka todella osallistuivat tapahtumaan. Näin ollen suunnittelin kutsun yhteyteen myös ilmoittautumisen.

Kutsun tulisi olla informatiivinen, puhutteleva ja houkutteleva (Vallo & Häyrynen 2016, 154–156). Halusin, että jo kutsu (liite 6) herättäisi ajatuksia urapolusta ja esittelisi Uraillan tavoitteen eli ideoiden ja oivallusten saamisen osallistujien omaan urasuunnitteluun. Tämän lisäksi kutsusta piti tietysti käydä ilmi kaikki tarvittava tieto, eli milloin ja missä tapahtuma järjestetään, tapahtuman sisältö, ilmoittautumisohje sekä kutsuja (Vallo & Häyrynen 2016, 156). Tapahtumapaikkana on Zoom, joten kutsuun laitoin luomani linkin Zoom-tapahtumaan. Lisäksi lähetin ilmoittautuneille vielä päivää ennen Uraillaa muistutuksen (liite 8), johon laitoin tarkemmat ohjeet Zoomiin liittymistä varten, jotta kenenkään osallistuminen ei jäisi teknisistä ongelmista kiinni. Kaikki nämä vaiheet löytyvät suunnittelun aikajanasta liitteestä 12.

Ilmoittautumista varten tein Microsoft Formsilla yksinkertaisen kyselyn, jossa kysyttiin yksinkertaisesti osallistumista urailtaan. Kysely keräsi vastaajien nimet ja sähköpostiosoitteet, että heille voidaan lähettää sekä tapahtuman muistutus että palautekysely. Liitin ilmoittautumislomakkeen (liite 7) linkin kutsuun ja pyysin opiskelijoita ilmoittautumaan viimeistään 2.11.2020. Välitin kutsun sähköpostilla myös kutsuttujen opiskelijaryhmien tutoropettajille, jotta he voisivat muistuttaa opiskelijoita tapahtumasta.

Lähetin kutsun 13.10.2020 eli kolme viikkoa ennen Urailtaa. Pian kutsun lähettämisen jälkeen tuli kahdeksan ilmoittautumista, mutta tämän jälkeen ilmoittautumisia ei juurikaan tullut. Niinpä lähetin vielä muistutuskutsun 30.10. eli neljä päivää ennen Urailtaa. Muistutuksen jälkeen ilmoittautuneita tuli paljon lisää, ja ilmoittautuneita oli lopulta 29. Jotta no show -prosentti jäisi mahdollisimman pieneksi, lähetin Urailan aamuna vielä ilmoittautuneille osallistujille muistutuksen tapahtumasta (Vallo & Häyrinen 2016, 151–153). Liitin muistutukseen (liite 8) myös ohjeita Zoomiin liittymiseen.

### **Lähtökohdat**

Tapahtuman lähtökohdat vastaavat kysymyksiin mitä, missä ja milloin (Vallo & Häyrinen 2016, 122). Aivan alusta saakka oli selvää, että Urailta järjestetään verkossa (Rajakangas 2020c). Koronaepidemian vuoksi olen tänä vuonna käyttänyt paljon erilaisia verkkokokoussovelluksia, ja pohdin, mikä voisi olla hyvä sovellus. Mietin, että tärkeää, että sovellus on sellainen, jossa tapahtumaan voi osallistua kymmeniä ihmisiä. Pidin myös sovelluksen helppokäyttöisyyttä tärkeänä, ettei kukaan jättäisi osallistumatta siksi, ettei osaa käyttää sovellusta. Lisäksi mietin, että sovelluksen vakaus on erittäin tärkeä elementti, sillä varsinkin koronaepidemian alussa osa sovelluksista ei kestänyt suuria osallistujajoukkoja. Näiden pohdintojen kautta mietin, että Zoom olisi hyvä vaihtoehto. Tiesin kuitenkin, että sen ilmaisessa versiossa on rajoituksia osallistujamäärän ja tapahtuman keston suhteen. Onneksi ohjaava opettajani kertoi ohjauseminaarikeskustelussa, että ammattikorkeakoululla on maksullinen versio käytössä, ja ehdotti, että käyttäisin sitä (Vähäkangas 2020b). Valitsin siis verkkotapahtumasovellukseksi Zoomin.

Ajankohdaksi mietittiin marraskuun alkua heti ensimmäisessä Teams-keskustelussa. Näin ehtisin kirjoittaa raportin ja valmistua vielä vuoden 2020 aikana. (Rajakangas 2020b.) Koska monimuoto-opiskelijat ovat tottuneita osallistumaan opetukseen verkossa iltaisin, arki-illan pitäisi olla heille luonteva ajankohta. Pohdimme aloitusseminaarikeskustelussa tapahtuman ajankohtaa. Toimeksiantajan edustaja Eija Rajakangas pohti, että illan tulisi olla sellainen, että se sopisi mahdollisimman

hyvin kaikkien esimiestyön ja henkilöstöosaamisen monimuoto-opiskelijoiden lukujärjestykseen. Koska minulle ei vielä näkynyt marraskuun lukujärjestykset tuossa kohtaa, lupasi Rajakangas selvittää sopivan ajankohdan. (2020a.) Hän vahvisti heti seuraavalla viikolla sähköpostiviestillä, että kaikkien ryhmien lukujärjestykseen sopisi 3.11. ilta klo 18 alkaen (Rajakangas 2020d).

Ajankohdaksi valittiin siis 3.11.2020 klo 18 alkaen. Tapahtuman keston sain miettiä itse. Vallo ja Häyrinen pitivät hyvänä nyrkkisääntönä, että ohjelmaa tapahtumassa voi olla 1,5–2 tuntia ja sen jälkeen on pidettävä tauko (2016, 201). Niinpä mietin, että tapahtuma voisi kestää maksimissaan 2 tuntia. Kun mietin tarkemmin esiintyjä selvityksen jälkeen, aloin miettiä, että yhden esityksen pituus voisi olla 20 minuuttia. Se tuntui sopivalta mitalta kuuntelijalle sekä kertojalle. Jokaisen esityksen jälkeen olisi hyvä varata aikaa opiskelijoiden kysymyksille. Mietin, että jos Uraillassa olisi aloitussanat, 4 esiintyjää, jolla jokaisella on 20 minuutin puheenvuoro sekä muutama minuutti aikaa kysymyksille sen jälkeen sekä lopuksi lyhyet lopetussanat, tapahtuman kokonaiskesto olisi 2 tuntia.

#### **4.1.2 Operatiivinen osa**

##### **Sisältö ja ohjelma**

Alusta asti oli ajatuksena, että Uraillassa tulisi olla esiintymässä aiemmin valmistuneita tradenomeja, jotka kertoisivat omia uratarinoitaan. Lisäksi ensimmäisessä keskustelussa toimeksiantaja ehdotti, että opiskelijoilta voisi kysyä, kaipaavatko he tilaisuuteen myös jotain muuta (Rajakangas 2020b). Jotta sain selville, mitä opiskelijat todella sisällöltä kaipaavat, tein selvityksen, jossa kysyin heidän toiveitaan. Kerron selvityksestä tarkemmin luvussa 5.2.

Selvityksen perustella näytti, että opiskelijat ovat kiinnostuneita johtamisen, esimiestyön, HR:n, rekrytoinnin, taloushallinnon ja finanssialan tehtävissä työskentelevien uratarinoista. Koska käytän itse työssäni säännöllisesti LinkedInia ihmisten etsimiseen ja lähestymiseen, etsin ensin sieltä ihmisiä, joilla voisi olla opiskelijoita kiinnostava uratarina kerrottavanaan. Tämän jälkeen muistin, että toimeksiantajan edustaja oli luvannut, että häneltä voi kysyä vinkkejä sopivista puhujista. Niinpä lähetin hänelle sähköpostia, jossa kerroin selvityksessä selvinneet teemat ja kysyin, tuleeko hänellä mieleen opiskelijoiden toiveisiin sopivia puhujia.

Sain toimeksiantajalta muutamia vinkkejä, ja katsoin näiden ihmisten LinkedIn-profiilit tarkkaan. Valitsin näistä henkilöistä lopulta kolme. Yksi on finanssialalla ja on suorittanut maisterintutkinnon. Toinen on aluepäällikkönä kaupanalalla ja on suorittanut YAMK-tutkinnon. Kolmas on aiemmin toiminut rekrytointialalla, mutta toimii nykyään HR-tehtävissä ja on esimiehenä ja on suorittanut maisteriopinnot. Lisäksi LinkedInia tutkiessani löysin itse yhden henkilön, joka voisi olla sopiva henkilö esiintyjäksi. Hän on toiminut pitkään HR-tehtävissä ja on tällä hetkellä HR-päällikkönä. Ajattelin, että nämä neljä puhujaa edustavat teemoja, joita selvityksessä todettiin. Ensimmäinen edustaa finanssialaa sekä maisteriopintoja, toinen esimiestyötä, johtamista sekä YAMK-opintoja, kolmas HR-, rekrytointi- sekä esimiestehtäviä sekä maisteriopintoja, ja neljäs HR-alaa sekä johtamista.

Lähetin kaikille henkilöille viestiä LinkedInissa, paitsi yhdelle sähköpostiviestin, koska hänellä oli sähköpostiosoite LinkedIn-profiilissaan. Kerroin miksi ja kenelle tapahtumaa järjestetään ja kysyin kiinnostusta kertoa oma uratarinansa. Ilokseni jokainen vastasi myöntävästi. Keskustelin jokaisen kanssa tarkemmin aikataulusta ja sain sovittua esitysvuorot. Rakensin Lampikosken urahaastattelurungon sekä selvityksessä nousseiden kysymysten perusteella tukikysymykset (liite 1), joiden pohjalta puhujat voivat esityksensä rakentaa (2010, 29). Lähetin puhujille tämän rungon.

Tapahtuman järjestäjän tulee aina varmistua siitä, mitä esiintyjä aikoo tapahtumassa esittää. Niinpä sovin puhujien kanssa, että haluan nähdä esityskalvot ennen tapahtumaa. Lisäksi yritin kertoa heille mahdollisimman tarkasti kohderyhmästä sekä selvityksessä nousseista toiveista, jotta he voisivat rakentaa esityksestään kohderyhmää kiinnostavan. (Vallo & Häyrinen 2016, 247.)

Tapahtuma tarvitsee aina juontajan tai seremoniamestarin (Vallo & Häyrinen 2016, 256). Päätin, että toimin itse Urailan seremoniamestarina. Näin voin esittää alkusanat, joissa kerron vielä tapahtuman järjestämisen syyt sekä loppusanat, joissa kiitän kaikkia. Näin voin myös pitää tarkasti huolta aikataulusta. Koska tapahtuman pääpaino on esiintyjien puheenvuoroissa, halusin pitää omat puheenvuoroni lyhyinä. Aloitussanoina päätin vain toivottaa osallistujat tervetulleeksi ja kertoa lyhyesti tapahtuman tavoitteesta. Lisäksi esittelen lyhyesti jokaisen puhujan. Päättösanoina päätin vain kiittää lyhyesti esiintyjä sekä osallistujia, ja kannustaa osallistujia täyttämään palautekyselyn.

Jotta Urailta todella on tapahtuma, eikä vain luento, oli tärkeää tehdä siitä vuorovaikutuksellinen. Tämä voi olla verkkotapahtumassa haastavaa. (Alkula 2020.) Jotta Urailasta tulisi vuorovaikutuksellinen, suunnittelin, että jokaisen puhujan esityksen jälkeen on reilusti aikaa osallistujien kysymyksille ja siitä mahdollisesti muodostuvalle keskustelulle.

## **Vastuuhenkilöt**

Tapahtumalla tulee olla omistaja eli järjestävästä organisaatiosta henkilö, joka tarvitsee tapahtuman. Lisäksi tapahtumassa suuressa roolissa on projektipäällikkö ja mahdollisesti muut projektitiimin jäsenet. (Vallo & Häyrinen 2016, 126.) Tässä tapahtumassa on toimeksiantajana Oulun ammattikorkeakoulu, jota edustaa Eija Rajakangas. Hän on siis tapahtuman omistaja, sillä tarve tapahtumaan tuli juuri häneltä ja hän asetti tapahtumalle reunaehdot. Vastuun tapahtuman suunnittelusta ja järjestelystä kantaa kuitenkin opinnäytetyöntekijä, joka on siis tapahtuman projektipäällikkö.

Projektipäälliköllä tulee olla valtaa tehdä tapahtumaan liittyviä ja olla selkeä visio tapahtumasta (Vallo & Häyrinen 2016, 127, 266, 269). Minulle annettiinkin vastuu tehdä päätöksiä itsenäisesti, mutta koska OAMK on toimeksiantaja, halusin kysyä mielipidettä esimerkiksi selvityksen kysymyksistä, jotta toimeksiantaja voi miettiä, olenko menossa siihen suuntaan, joka toiveena. Toimeksiantajan lisäksi tukenani suunnittelussa oli opinnäytetyötäni ohjaava opettaja sekä vertaisarvioijat, jotka antoivat hyviä ajatuksia jo ensimmäisessä seminaarikeskustelussa.

## **Tapahtumaprosessi**

Aloitin suunnittelun listaamalla kaikki tapahtumaan suunnitteluun ja toteutukseen liittyvät toiminnot ja järjestin ne teemoittain. Tämä lista toimi pohjana kaikelle suunnittelulle ja löytyy opinnäytetyön liitteestä 2. Kun jokainen toiminto oli listattuna, oli helpompi miettiä suunnittelun aikataulua ja siirtää jokainen toiminto omaan kalenteriini. Koska aikaa tapahtuman järjestämiselle oli melkoisen vähän, oli erittäin tärkeää, että pidin tiukasti kiinni suunnitteluajataulusta.

Kun suunnitelma alkoi olla pääosin suunniteltu, tein Uraille tapahtumakäsikirjoituksen eli minuuttiaikataulun. Listasin siis Urailan jokaisen osion ja mietin niiden kestot minuutilleen. (Vallo & Häyrinen 2016, 196; Catani 2017, 115.) Näin minun on helpompi pitää aikataulusta kiinni Urailassa, ja huolehtia, ettei tapahtuma veny liian pitkäksi. Tapahtumakäsikirjoitus on liitteessä 3.

Suunnittelun pohjana minulla toimi Tapahtuma on tilaisuus -kirjassa kuvatut tapahtuman strateginen sekä operatiivinen osa (Vallo & Häyrinen 2016, 120–289). Tapahtumaprosessiin kuuluvaa

suunnitteluvaihetta on kuvattu tarkemmin aikaisemmin tässä luvussa. Toteutusvaihetta kuvataan luvussa 5.3 ja jälkimarkkinointivaihetta luvussa 5.5. (Vallo & Häyrinen 2016, 189.)

## **4.2 Selvitys**

Toiminnallisessa opinnäytetyössä voidaan tehdä selvitys esimerkiksi silloin, jos kohderyhmän tarpeita ei tunneta hyvin. Tällöin on tärkeää, että on mietitty hyvin, mitä tietoa tarvitaan, miksi tarvitaan juuri tätä tietoa, ja miten se on tarpeellista opinnäytetyön onnistumiseksi. (Vilka & Airaksinen 2003, 57.) Kuten totesin edellisessä luvussa, opinnäytetyön produktin eli Urailta-tapahtuman kohderyhmä on melkoisen heterogeeninen joukko, jolla voi olla erilaisia tarpeita ja toiveita Urailtaan liittyen. Tapahtuman tavoitteena on, että osallistujat saisivat tapahtumasta paitsi realistisen kuvan tradenomin mahdollisista työtehtävistä ja niihin tarvittavista osaamisista, myös ennen kaikkea ideoita ja oivalluksia omaan urasuunnitteluunsa. Niinpä on tärkeää, että esitykset ovat sellaisia, josta mahdollisimman moni kokisi saavansa oivalluksia. Tarvitaan siis tietoa siitä, millaisia esityksiä opiskelijat Urailtaan haluavat.

Tutkimuskäytäntöjä voi käyttää hieman väljemmässä merkityksessä toiminnallisessa opinnäytetyössä, vaikka keinot tiedon keräämiseen ovat toki samat kuin tutkimuksellisessa opinnäytetyössä. Toiminnallisessa opinnäytetyössä tutkimuskäytäntöjä voi hyödyntää perustasolla. Tämä tarkoittaa, että laadullisessa tutkimuksessa aineisto voidaan kerätä lomake- tai teemahaastattelulla, ja analyysiksi voi riittää pelkkä teemoittelu tai tyypittely. Määrällisissä tutkimusmenetelmissä perustasolla tarkoitetaan aineiston keräämistä postitse tai sähköpostilla ja analyysia esimerkiksi prosentteina. (Vilka & Airaksinen 2003, 57–58.) Tämä ei tietysti tarkoita, että tutkimuksellisten menetelmien laadusta voisi tinkiä, niitä vain ei tarvitse käyttää yhtä laajasti kuin tutkimuksellisessa opinnäytetyössä.

### **4.2.1 Selvityksen laadinta ja toteutus**

Laadullisia menetelmiä on tarpeen käyttää silloin, kun halutaan ymmärtää merkityksiä, joita ihmiset antavat toiminnalleen eli ihmisten toiminnan taustalla olevia uskomuksia, haluja, ihanteita, arvoja ja käsityksiä (Vilka & Airaksinen 2003, 63; Vilka 2015, 67). Määrällisiä tutkimusmenetelmiä taas käytetään, kun ihmisten toimintaa halutaan selittää numeraalisesti, kausaalisesti ja tilastollisesti eli

etsitään vastauksia kysymyksiin, kuinka paljon tai missä määrin (Vilka & Airaksinen 2003, 58; Vilka 2015, 66). Koska selvityksen tarkoituksena oli nimenomaan selvittää ihmisten haluja, eikä selittää mitään määrällisesti, tilastollisesti tai kausaalisesti, tuntuivat laadulliset tutkimusmenetelmät oikealta. Halusin myös antaa vastaajille mahdollisuuden vastata selvitykseen mahdollisimman avoimesti rajoittamatta vastausvaihtoehtoja. Tämäkin puhui laadullisten menetelmien puolesta.

Laadullisia tutkimusmenetelmiä ovat avoin haastattelu, teemahaastattelu ja lomakehaastattelu (Vilka & Airaksinen 2003, 63; Vilka 2015, 123). Halusin antaa kaikille kohderyhmään kuuluville mahdollisuuden vastata selvitykseen sekä mahdollisuuden vastata anonyymisti. Lisäksi aikataulun puolesta kasvokkain tai verkon välityksellä tapahtuma teemahaastattelu tai avoin haastattelu ei olisi ollut mahdollinen. Vilka kirjoittaa, että lomakehaastattelu on toimiva tapa kerätä aineistoa silloin, kun tutkimusongelma ei ole kovin laaja. Se toimii hyvin, jos on tarkoituksena kerätä mielipiteitä tai käsityksiä yhdestä asiasta, joka voidaan esittää 3–6 kysymyksellä. (2015, 123.) Uraillan selvityksessä on juuri tämä tilanne. Selvityksessä kerätään mielipiteitä ja kysymysten määrä on mahdollista rajata maksimissaan kuuteen kysymykseen. Kaikki nämä tekijät huomioon ottaen lomakehaastattelu tuntui sopivalta selvityksen toteutuskeinolta.

Kysymyksiä pohtiessani aloin kuitenkin miettiä, että on vaikea kysyä avoimilla kysymyksillä, kiinnostaaako opiskelijoita maisteri- tai YAMK-opinnot. Tällaiset kysymykset olisi parempi kysyä kysymyksellä, jossa on selkeät vastausvaihtoehdot ja tulkita näistä määrällisesti, kuinka suuri osa vastaajista on kiinnostuneita kuulemaan jatko-opinnoista (Vilka & Airaksinen 2003, 57). Jos suurin osa on kiinnostunut, olisi tärkeää saada myös jatko-opintoja suorittaneita puhujia esiintymään. Näin ollen selvitys ei enää ollutkaan vain laadullinen tutkimus, vaan siitä muodostui laadullisen ja määrällisen tutkimuksen yhdistelmä.

Kysymysten laadinta tuntui helpolta ajatukselta, mutta olikin haastavampaa, kun aloin todella pohdita kysymyksiä. Oli ollut puhetta, että kysyn, kiinnostaaako opiskelijoita kuulla maisteriopintojen suorittaneiden uratarinoita. Koska tiedän joidenkin kanssani yhtä aikaa opiskelevien pohtivan myös YAMK-opintoja, halusin kysyä myös kiinnostusta kuulla niistä. Tärkein kysymys oli tietysti, millaisia uratarinoita opiskelijat haluavat kuulla. En aluksi keksinyt muita kysymyksiä, vaikka ajattelin, että näillä vastaukset eivät vielä kata kaikkea, mitä haluan tietää. Sitten muistin, että oli tarkoitus kysyä muista ehdotuksista esiintyjiin, joten tein avoimen kysymyksen, onko opiskelijoilla muita toiveita Uraillan liittyen. Tämän jälkeen mietin vielä, että voisi olla hyvä jo etukäteen kuulla, millaisia kysymyksiä opiskelijoilla on uraan ja urakehitykseen liittyen, joten lisäsin vielä yhden kysymyksen. Koin,



ettei taustamuuttujilla, kuten iällä ja sukupuolella tai edes opintojen alkamisajankohdalla ollut tässä tilanteessa merkitystä, sillä tarkoituksena oli vain selvittää, mitä opiskelijat Urailalta toivoivat, eikä vertailla, miten erilaisten ihmisten odotukset poikkeavat toisistaan.

Kysymysten tulee olla sellaisia, että vastaajat varmasti ymmärtävät ne oikein. Tämän vuoksi kysymysten ymmärtäminen olisi hyvä varmistaa etukäteen. (Vilkkä & Airaksinen 2003, 62; Vilkkä 2015, 127.) Hyödynsin sekä nykyisiä että entisiä kollegojani, ja kysyin, miten he ymmärtävät kysymykset, jotta varmasti sain kysymykset sellaiseen muotoon, ettei niitä voi ymmärtää väärin. Lopulliset kysymykset löytyvät liitteestä 4.

Tämän jälkeen aloin pohtia saatekirjettä, joka tulee liittää selvitykseen. Saatekirjeestä tulee käydä ilmi, mitä tarkoitusta varten tutkimusta tehdään, mihin tietoja käytetään, mikä on selvityksen kohderyhmä ja kuka selvityksen tekee, opinnäytetyötä ohjaava oppilaitos sekä toimeksiantaja. Saatekirjeen tulisi olla sellainen, että se motivoi ihmisiä vastaamaan. (Vilkkä & Airaksinen 2003, 59.) Motivointia pohdittiin myös aloitusseminaarikeskustelussa, sillä vertaisarvioijani miettivät, että saatekirjeen tulisi olla tarpeeksi markkinoinnillinen, jotta saan opiskelijat vastaamaan (Mokko 2020; Niemi 2020). Mietin, että varmasti tärkeintä on, että opiskelijat ymmärtävät, miten he hyötyvät vastaamisesta sekä tapahtumaan osallistumisesta ja pyrin laatimaan saatekirjeen tämän mukaisesti. Saatekirje löytyy liitteestä 5.

Toteutin selvityksen Webropol-ohjelmalla. Lähetin saatekirjeen ja linkin selvitykseen esimiestyön ja henkilöstöosaamisen monimuoto-opiskelijoille perjantaina 11.9.2020 (Liite 12). Jotta opiskelijoilla olisi riittävästi aikaa vastata selvitykseen, mutta vastausaika ei kuitenkaan olisi liian pitkä tapahtuman aikataulua ajatellen, laitoin viimeiseksi vastauspäiväksi keskiviikon 23.9.2020. Näin ehtisin analysoida vastaukset jo viikon 39 lopulla ja kutsua puhujia seuraavalla viikolla.

#### **4.2.2 Selvityksen analysointi ja tulokset**

Selvitykseen tuli lopulta vain yhdeksän vastausta. Ehkä en siis täysin onnistunut perustelemaan vastaamisen merkitystä saatekirjeessä. Toisaalta aiemmista kokemuksista työelämässä tiedän, etteivät ihmiset aina jaksavat vastata avoimiin kysymyksiin. Todennäköisesti vastaajat ovat siis juuri niitä, jotka kokevat tarvitsevansa urailtaa, koska ovat jaksaneet vastata. Saadusta yhdeksästä vastauksesta siis analysoin, mitä opiskelijat haluaisivat Uraillassa kuulla.

Kysymykset 3 ja 4 olivat määrällisin menetelmin arvioitavia kysymyksiä. Päätin analysoida niitä prosenttiosuuksina, jolloin näkisin, miten suuri joukko haluaa kuulla maisteri- tai YAMK-opinnoista (Villikka & Airaksinen 2003, 57). Jos suurin osa on kiinnostunut kuulemaan jatko-opintojen suorittamisesta, etisisin maisteri- ja YAMK-opintoja suorittaneita esiintyjä.

Kysymys: Kiinnostaako sinua kuulla kokemuksia maisteriopinnoista ja niiden vaikutuksesta uraan?

- Kiinnostaa paljon 77,78 %
- Kiinnostaa jonkin verran 22,22 %
- Ei kiinnosta lainkaan 0 %

Kysymys: Kiinnostaako sinua kuulla kokemuksia YAMK-opinnoista ja niiden vaikutuksesta uraan?

- Kiinnostaa paljon 88,89 %
- Kiinnostaa jonkin verran 11,11 %
- Ei kiinnosta lainkaan 0 %

Vastausten perusteella oli siis selvää, että opiskelijat haluavat kuulla maisteri- ja YAMK-opinnot suorittaneiden tradenomien uratarinoita. Yksikään vastaaja ei vastannut, ettei jatko-opintoja suorittaneiden uratarinoiden kuuleminen kiinnosta. Lähes 80 % vastaajista oli erittäin kiinnostunut kuulemaan maisteriopinnot suorittaneiden uratarinoita, ja jopa lähes 90 % oli erittäin kiinnostunut kuulemaan YAMK-opinnot suorittaneiden uratarinoita.

Toinen kysymys oli, millaisia kysymyksiä opiskelijoilla on uraan liittyen. Tähän tuli seuraavat vastaukset

- *Aloititko ns. pohjalta vai suoraan esimiestehtävistä?*
- *Onko jotain, mitä erityisesti olisi pitänyt koulussa oppia enemmän liittyen urapolkuun*
- *Haluaisiin tietää minkälaista polkua pitkin pääsee yrityksen johtoasemaan ja mitä koulutusta se vaatii.*
- *Ei toistaiseksi minkäänlaisia.*
- *Miten päätyi kyseisiin tehtäviin ja oliko työhön pääseminen vaikeaa. Jos tähtäsi kyseiseen tehtävään jo opintojen aikana, mitä teki sen eteen? (Kurssivalinnat, opinnäytetyö, harjoittelut tms)*
- *Palkkaero merkonomi vs. tradenomi?*

- *En oikein tiedä* 😊

Toiminnallisessa opinnäytetyössä laadullisilla menetelmillä saatua aineistoa voidaan käyttää myös lähdeaineistona. Tällöin laadullisilla tutkimusmenetelmillä kerättyä aineistoa ei siis analysoida, vaan sitä käytetään sellaisenaan. (Vilkkä & Airaksinen 2003, 58.) Koin, ettei näitä vastauksia tarvitse analysoida, vaan voin käyttää näitä yhtenä lähteenä, kun mietin, millaisia kysymyksiä esitän puhujille heidän esityksensä rakentamisen tueksi.

Viimeisenä kysyin, onko opiskelijoilla muita toiveita urailtaan liittyen. Tähän kysymykseen tuli kaksi vastausta. Toinen oli toive monipuolisista uratarinoista ja toisessa toivottiin vinkkejä vastavalmistuneen työn etsintään. Myöskään näitä vastauksia en analysoinut tarkkaan. Ensimmäisen vastauksen päätin pitää mielessä etsiessäni puhujia, jotta todella löytäisin puhujia, joilla on erilaisia työtehtäviä, että saadaan monipuolinen näkemys tradenomien urasta. Toisen vastauksen päätin siirtää kysymyksiin, joita esitän puhujille esityksen rakentamisen tueksi.

Ensimmäinen kysymys, eli kysymys siitä, millaisissa työtehtävissä toimivien tradenomien uratarinoita vastaajat haluavat kuulla, oli lopulta se, jota analysoin laadullisilla menetelmillä. Toiminnallisessa opinnäytetyössä analysointitavaksi voi riittää tyypittely tai teemoittelu (Vilkkä & Airaksinen 2003, 64). Teemoittelussa laadullinen aineisto pilkotaan ja ryhmitellään erilaisten aihepiirien mukaan, kun taas tyypittelyssä aineisto jaetaan tiettyihin tyyppisiin ja pyritään löytämään yleistys (Tuomi & Sarajärvi 2018, 105–107). Minun ei tarvinnut löytää tyyppiesimerkkiä, vaan selvittää ne teemat, joista opiskelijat ovat kiinnostuneita, joten teemoittelu sopi tämän kysymyksen analysointiin.

Laadullisen aineiston analyysi lähtee liikkeelle aineiston pelkistämisestä. Ei siis poisteta mitään, vaan tiivistetään aineistoa. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 114–115.) Nämä tiivistetyt ilmaukset listataan allekkain. Tämän jälkeen näistä pelkistetyistä ilmauksista etsitään samankaltaisuuksia sisältäviä käsitteitä, ja ryhmitellään nämä omiksi ryhmikseen. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 123–124.)

Poistin siis vastauksista kaiken ylimääräisen ja jätin vain merkittävät sanat, eli ne sanat, jotka vastaavat kysymykseen, missä työtehtävissä tai millä alalla toimivien tradenomien uratarinoita opiskelijat haluavat kuulla. Tällaisia sanoja olivat esimerkiksi esimiestyö, HR tai finanssiala. Tämän jälkeen ryhmittelin samankaltaisuuksia sisältävät sanat yhteen ja mietin, mikä on näiden ryhmien

teema. Lopulta käsitteistä muodostui kolme teemaa: johtaminen ja esimiestyö, HR ja rekrytointi sekä taloushallinto ja finanssiala.

Jokaiseen teemaan tuli useampi vastaus. Näiden vastausten pohjalta siis päättelin, että minun pitäisi löytää urailtaan ainakin kolme puhujaa, joista yksi edustaisi johtamista ja esimiestyötä, toinen HR- ja rekrytointiteemaa ja kolmas taloushallinto- ja finanssialaa.

### **4.3 Urailan toteutus**

Tapahtuman onnistumisen takaamiseksi kannattaa järjestää kenraaliharjoitus (Vallo & Häyrinen 2016, 200). Ajan puutteen vuoksi en kuitenkaan järjestänyt kaikille esiintyjille yhteistä kokonaista kenraaliharjoitusta. Sen sijaan pidimme kunkin osallistujan kanssa oman harjoituksen, jossa testasimme verkkokokousohjelman toimivuutta sekä keskustelimme esityksestä ja kävimme läpi illan kulkua. Näin varmistettiin, että tekniikka varmasti toimii ja jokainen esiintyjä tietää varmasti tapahtuman tavoitteen sekä, mitä hänen esitykseltään odotetaan.

Tein Urailtaa varten myös pienen Power Point -esityksen. Ensimmäiselle dialle laitoin ohjeita Zoomin käyttöön (liite 9). Ohjeiden tarkoituksena oli, että osallistujat osaavat kysyä kysymyksiä chatissa tai nostaa käden kysymyksen merkiksi sekä laittaa tarvittaessa mikrofonin päälle kysymysten kysymistä varten. Toisessa kalvossa oli tervetuloivotus, kolmannessa puhujalistaus, ja viimeisessä kiitos osallistumisesta sekä kannustus palautekyselyyn täyttöön.

Jotta saatoin varmistaa illan teknisen toteutuksen onnistumisen, avasin jo hyvissä ajoin etukäteen itselleni kaksi tietokonetta. Näin saatoin seurata osallistujien näkymää toiselta tietokoneelta ja varmistaa, että kaikki näkyy heille, kuten kuuluukin näkyä. Näin olisin myös ongelmatilanteessa voinut siirtyä ohjaamaan Urailtaa tältä toiselta tietokoneelta.

Osallistujat pääsivät liittymään tapahtumaan jo ennen tapahtuman alkua. Liittyessä he näkivät ensimmäisen kalvon, jossa oli ohjeita Zoomin käyttöön (liite 9). Aloitin gaalan tasan klo 18:00 hyvin lyhyillä alkusanoilla. Jokaisen esityksen jälkeen kiitin puhujia, sekä kannustin osallistujia kysymään kysymyksiä. Jotta jokaiselta puhujalta varmasti kysyttiin kysymyksiä, mietin myös itse jokaisen esityksen aikana kysymyksiä puhujille. Kysyin ensin oman kysymykseni, jolloin osallistujat ehtivät miettiä kysymyksiä. Kaikki osallistujien kysymykset kysyttiin chatissa, josta minä luin ne puhujille.

Kysymysten jälkeen kiitin vielä puhujaa ja esittelin seuraavan puhujan. Lopussa kiitin vielä puhujia ja osallistujia sekä kannustin jättämään palautetta, jotta uratahtumia voidaan tulevaisuudessa kehittää.

Puhujat pitivät esityksenä aikana videota päällä, jotta puhujat näkivät heidät, ja jokaisella oli myös pieni diaesitys. Pidin itse kameraa päällä aina, kun puhuin. Näin pyrin luomaan verkkotapahtumaan läsnäoloa. Tapahtumaan tuli myös vuorovaikutuksellisuutta osallistujien kysymien kysymysten kautta. Olisi tietysti ollut hienoa, jos osallistujatkin olisivat avanneet mikrofoneja ja kysyneet kysymyksiä puhumalla, jotta vuorovaikutuksellisuus olisi ollut vielä suurempi. Joka tapauksessa olin tyytyväinen, että jokaiselta puhujalta kysyttiin jotain, ja osallistujat näin todella aktiivisesti osallistivat Urailtaan.

Osallistujia oli tapahtumassa lopulta parhaimmillaan 40 henkilöä, eli enemmän kuin ilmoittautuneita henkilöitä. Osa liittyi mukaan vasta myöhemmin. Osallistujien joukossa oli myös toimeksiantajan edustaja, ohjaava opettajan, sekä kaksi muuta opettajaa. Lisäksi osa puhujista kuunteli koko illan ajan. Tämä tarkoittaa, että opiskelijoista oli parhaimmillaan yli 30 osallistujaa eli enemmän kuin ilmoittautuneita. Laitoin Urailan Zoom-linkin jo ensimmäiseen kutsuun, eli opiskelijat saivat sen myös ilman ilmoittautumista. Näin joku on voinut vielä viime hetkessä liittyä mukaan ilmoittautumatta. Koska nämä ylimääräiset osallistujat eivät olleet ilmoittautuneet, heille ei voitu lähettää palautekyselyä.

Osa esityksistä oli hieman suunniteltua lyhyempiä, eikä kysymyksiä riittänyt aivan suunnitellun 8 minuutin ajaksi. Myös omat puheenvuoroni olivat hieman suunniteltua lyhyempiä, sillä esittelin jokaisen puhujan hyvin lyhyesti. Näin tapahtuma päättyi 10 minuuttia suunniteltua aikaisemmin. Suurin osa osallistujista oli mukana Urailan loppuun saakka: tapahtuman loppuessa linjoilla oli 35 osallistujaa.

#### **4.4 Jälkimarkkinointi**

Jälkimarkkinointivaiheeseen kuuluvat osallistujien ja jokaiseen tapahtuman järjestämiseen osallistuneen henkilön kiittäminen sekä palautteen kerääminen (Vallo & Häyrinen 2016, 220–225). Urailtaa suunnitellessa suunnittelin tietysti kiittäväni osallistujia tapahtuman lopussa sekä puhujia yksitellen jokaisen puheenvuoron jälkeen sekä yhteisesti tapahtuman lopussa. Tämän lisäksi halusin

kiittää puhujia myös erikseen tapahtuman jälkeen sähköposti- tai LinkedIn-viestillä, joilla olen puhujien kanssa koko ajan viestinyt. Ilokseni toimeksiantajan edustaja lähetti viestin, että puhujille voidaan lähettää OAMKin villasukat kiitokseksi osallistumisesta (Rajakangas 2020e).

Tapahtuman jälkeisenä päivänä laitoin yksikönjohtaja Tiina Gallénille sähköpostia sukista. Sovimme, että hän jättää sukat ja niiden postituskuoret Oulun ammattikorkeakoulun infoon, mistä voin noutaa ne ja lähettää puhujille (Gallén 2020). Kirjoitin jokaiseen kuoreen vielä pienen kiitoksen puhujalle ja lisäsin siihen osallistujilta tulleen kiitoksen, joka liittyi juuri hänen esitykseensä.

Osallistujia kiitin Uraillan lopussa sanallisesti sekä kalvolla. Lähetin myös osallistujille Uraillan jälkeen sähköpostin, jossa kiitin heitä osallistumisesta. Sähköposti sisälsi myös linkin palautekyselyyn. Osallistujilta tulleen palautteen perusteella olisin halunnut markkinoida osallistujille myös taloushallinnon opiskelijoille suunnattua urailtaa, mutta valitettavasti sellaista ei ainakaan vielä ollut suunnitteilla.

## 5 URAILLAN PALAUTE

Toimeksiantajan edustaja esitti ensimmäisessä keskustelussamme toiveen, että Uraillasta kerättäisiin palautetta (Rajakangas 2020b). Itse määrittelin palautekyselyn tavoitteeksi selvittää, onnistuiko Urailta, saivatko opiskelijat uraillasta oivalluksia omaan urasuunnitteluunsa, sekä miten uratapahtumia toisi jatkossa kehittää. Lisäksi palautekyselyn saatekirjeessä (liite 10) on luonnollista vielä kiittää osallistujia osallistumisesta Urailtaan.

### 5.1 Palautelomakkeen suunnittelu

Alun perin suunnittelin, että palautekyselyssä olisi pääosin avoimia kysymyksiä eli palautekysely olisi laadullinen tutkimus. Selvityksen pienen vastaajamäärän jälkeen kuitenkin mietin, että palautekyselyyn vastaamisen pitäisi olla helppoa, jotta siihen saataisiin vastauksia (Vallo & Häyrinen 2016, 226). Voisi olla hyvä, jos palautekyselyssä olisi alussa helposti vastattavia monivalintakysymyksiä ja vasta lopussa avoimia kysymyksiä, joilla pyydetään tarkempaa palautetta. Monivalintakysymyksillä mitattaisiin, onko Urailta saavuttanut tavoitteensa. Avoimilla kysymyksillä kerättäisiin tarkempaa tietoa onnistumisesta sekä tarkempia kehitysideoita.

Näin palautelomake sisältää sekä määrällisen että laadullisen tutkimuksen. Määrällinen tutkimus vastaa kysymykseen *kuinka paljon* (Vilka 2007, 13). Uraillan palautekyselyssä määrällinen tutkimus tutkii, kuinka moni osallistujista koki uraillan onnistuneeksi, kuinka moni koki hyötävänsä Uraillasta sekä kuinka moni koki Uraillan saavuttaneen tavoitteensa. Laadullinen tutkimus vastaa kysymyksiin *miten* ja *miksi* (Vilka & Airaksinen 2003, 63). Uraillan palautekyselyssä laadullinen tutkimus tutkii, miksi Urailta onnistui tai epäonnistui, miten ja miksi osallistujat kokivat hyötävänsä siitä, ja miten Uraillaa voisi kehittää.

Uraillan tavoitteena oli, että opiskelijat saavat realistisen kuvan tradenomien työtehtävistä ja urapoluista sekä uusia ideoita ja oivalluksia omaan urasuunnitteluunsa. Tiivistettynä tavoitteena oli siis, että osallistuja koki tapahtuman hänelle hyödylliseksi. Näiden tavoitteiden toteutumista halusin kysyä suoraan kysymällä osallistujilta, auttoivatko uratarinat heitä näkemään tradenomien mahdollisia työtehtäviä ja urapolkuja, ja saivatko he uraillasta ideoita ja oivalluksia omaan urasuunnitteluunsa.

Halusin myös kysyä erikseen, kokivatko osallistujat Uraillan hyödylliseksi. Vaikka tavoitteen saavuttamista mittaavat kysymykset jo mittasivatkin samalla osittain tätä, koin tärkeäksi tietää, kokivatko osallistujat hyötynensä Uraillasta. Tämän lisäksi halusin kysyä osallistujilta, oliko Urailta heidän kokemuksensa mukaan onnistunut, sillä tämä antaisi minulle hyvän yleiskuvan siitä, miten tapahtuma onnistui.

Muodostin jokaisesta kysymyksestä väittämät, esimerkiksi ”Urailta oli minulle hyödyllinen”. Käytin väittämisen vastausvaihtoehdoissa Likertin asteikkoa, joka on usein mielipideväittämässä käytetty järjestysasteikko (Vilka 2007, 46). Kuhunkin väittämään vastausvaihtoehtoina olivat ”täysin samaa mieltä, samaa mieltä, eri mieltä ja täysin eri mieltä”. Jotta vastaukset ovat mitattavissa ja mahdollista analysoida määrällisesti, kullekin vastausvaihtoehdolle oli tarpeen määritellä symbolinen numeroarvo (Vilka 2007, 15). Tämän määrällisen tutkimuksen osan kysymykset ovat siis strukturoituja ja vakioituja (Vilka 2007, 67).

Tulevia uratapahtumia varten voisi olla hyvä tietää, vaikuttiko osallistujien mielipiteeseen uraillan hyödyllisyydestä se, kuinka kauan he ovat opiskelleet. Näin voitaisiin tietää, missä vaiheessa opintoja opiskelijat kokevat uraillan erityisen hyödylliseksi. Niinpä palautekyselyn ensimmäinen kysymys koski sitä, milloin opiskelija oli aloittanut opintonsa. Myöhemmin huomasin, että tämä muotoilu kysymykselle ei välttämättä ollut oikea, sillä opiskelija on voinut pitää opinnoissaan välivuoden, eikä näin olisikaan sillä vuosikursilla, mikä opintojen aloitusajankohdasta olisi pääteltävissä. Siinä vaiheessa en kuitenkaan voinut enää muuttaa kysymyksen muotoilua, joten tämän vastauksen tulkinnassa on mahdollisuus virhetulkintaan.

Monivalintakysymysten lisäksi suunnittelin palautelomakkeeseen neljä avointa kysymystä. Ensimmäinen avoin kysymys koski Uraillan onnistumista eli kysyin, mikä Uraillassa onnistui. Näin saan tarkempaa tietoa siitä, mikä tapahtumassa onnistui. Toinen kysymys koski osallistujien kokemaa hyötyä, eli minkä he kokivat itselleen hyödylliseksi. Näin muodostuu tarkempi kuva siitä, minkä osallistujat kokivat erityisen hyödylliseksi Uraillassa. Tämä auttaa myös hahmottamaan, mitä kannattaa jatkossakin tällaisiin uratapahtumiin sisällyttää. Viimeinen kysymys koski kehittämisajatuksia. Kysyin, mikä Uraillassa olisi voinut olla paremmin. Tämä kysymys auttaa itseäni Uraillan onnistumisen analysoinnissa, mutta antaa myös erittäin tärkeitä kehitysajatuksia tuleviin uratapahtumiin. Aivan viimeisenä avoimena kysymyksenä oli muu mahdollinen palaute, jotta osallistujilla oli mahdollisuus antaa myös sellaista palautetta, jonka he eivät kokeneet sopivan mihinkään aiempaan kysymykseen. Valmis palautekyselylomake löytyy liitteestä 11.



Kaikki monivalintakysymykset olivat pakollisia, eli palautekyselyyn vastaaminen ei onnistunut ilman jokaiseen monivalintakysymykseen vastaamista. Avoimet kysymykset olivat vapaaehtoisia eli palautekyselyn palauttaminen onnistui, vaikkei olisi vastannut avoimiin kysymyksiin. Näin halusin varmistaa, että mahdollisimman moni antaisi palautetta, ja saisin ainakin perustiedon Uraillan onnistumisesta ja tavoitteiden saavuttamisesta.

## 5.2 Palautteen kerääminen

Toteutin palautekyselyn Webropol-ohjelmalla. Jotta osallistujat uskaltaisivat antaa reilusti myös kehittävää palautetta, oli tärkeä kerätä palaute anonymisti sekä antaa osallistujille tieto, että vastaaminen onnistuu anonymisti. Lisäsin tämän tiedon palautekyselyn saateviestiin (liite 10) ja itse palautekyselylomakkeeseen. Koska tavoitteena oli kerätä palaute melko nopeasti Uraillan jälkeen, mutta kuitenkin antaa osallistujille riittävästi aikaa vastata kyselyyn, annoin osallistujille viikon aikaa vastata palautekyselyyn.

Koska palaute kannattaa kerätä jo tapahtuman lopussa tai hyvin pian sen jälkeen, ajastin palautekyselyn sisältävän sähköpostiviestin lähtemään kaikille ilmoittautuneille viisi minuuttia ennen Uraillan suunniteltua päättymistä (Vallo & Häyrinen 2016, 226). Koska tapahtuma päättyi hieman ennenaikaisesti, viesti lähti vasta hieman tilaisuuden päätyttyä. Kerroin tilaisuuden loppuessa osallistujille, että heille on tulossa palautekysely sähköpostiin pian ja kannustin vastaamaan. Jotta mahdollisimman monet muistaisivat vastata palautekyselyyn, ajastin vielä muistutusviestin lähtemään puolessa välissä vastausaikaa niille osallistujille, jotka eivät olleet vielä vastanneet kyselyyn.

Palautekysely lähetettiin kaikille ilmoittautuneille osallistujille. Siirsin ilmoittautuneiden sähköpostit Microsoft Formsin listasta Webropol-ohjelmaan kutsujen lähettämistä varten. Tämän jälkeen poistin ilmoittautuneiden listan Formsista. Uraillassa oli ilmeisesti muutama osallistuja enemmän, mutta näiden mahdollisten ilmoittautumattomien osallistujien henkilöllisyys ei ollut tiedossa. Niitä, joille palautekysely lähetettiin, ei siis valittu osallistujien joukosta millään otannalla, vaan kysely lähetettiin kaikille tiedossa oleville osallistujille. Näin kyseessä on kokonaistutkimus. (Vilka 2007, 51.)

### 5.3 Palautteen analysointi

Vastauksia palautekyselyyn tuli 21 kappaletta. Tämä tarkoittaa, että ilmoittautuneiden osallistujien vastausprosentti oli 72,4. Koska en ollut ilmoittautumislomakkeessa kysynyt ilmoittautujan opiskelujen aloitusvuotta, en voinut analysoida, onko kato systemaattista vai ei-systemaattista eli ovatko vastaamatta jättäneet tietyltä vuosikurssilta vai onko vastaamattomuus tapahtunut satunnaisesti (Vilka 2007, 406–107).

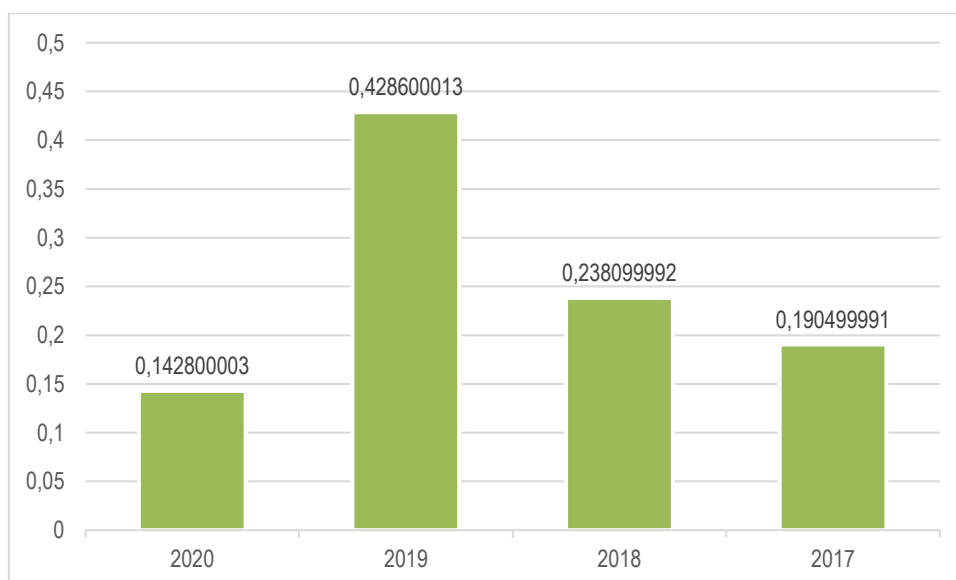
Koska palautekyselyssä oli sekä monivalintakysymyksiä että avoimia kysymyksiä, tuli palautekyselyn aineistoa analysoida sekä määrällisesti että laadullisesti. Määrällisen tutkimuksen ensimmäinen kysymys, eli kysymys opintojen alkuvuodesta, on laatueroasteikolla mitattu muuttuja, jonka keskilukuna voidaan käyttää moodia (Vilka 2007, 48). Muut määrällisen tutkimuksen kysymykset ovat järjestysasteikolla mitattuja muuttujia, joiden keskilukuina voidaan käyttää sekä moodia että mediaania, joista kuitenkin mediaani on suositellumpi (Vilka 2007, 49). Laadullisen tutkimuksen osiota analysoidaan käyttämällä aineistolähtöistä sisällönanalyysiä (Tuomi & Sarajärvi 2018, 122–127).

Vastausajan päättymisen jälkeen tarkistin ensimmäiseksi kaikki vastaukset (Vilka 2007, 106). Joukossa oli yksi lomake, jossa oli vastattu ”täysi eri mieltä” väittämään ”urailta oli onnistunut”. Muuten samalla lomakkeella oli vastattu ”täysin samaa mieltä” väittämiin ”Urailta oli minulle hyödyllinen” sekä ”sain Uraillasta ideoita ja oivalluksia omaan urasuunnitteluuni”, ja ”samaa mieltä” väittämään ”uratarinat auttoivat minua näkemään tradenomien työtehtäviä ja urapolkuja”. Avoimessa kysymyksessä, mikä Uraillassa onnistui, oli lomakkeella vastaus, että tradenomien uratarinat olivat mielenkiintoisia. Lomakkeella ei myöskään ollut yhtään kehitysehdotusta. Tämä sai miettimään, oliko lomakkeen vastaajalla tapahtunut toisen kysymyksen kohdalla virhe. Toisaalta toisessa lomakkeessa oli vastattu ”samaa mieltä” väittämään ”Urailta oli onnistunut”, mutta kuitenkin ”eri mieltä” väittämiin ”Urailta oli minulle hyödyllinen” sekä ”Sain Uraillasta ideoita ja oivalluksia omaan urasuunnitteluuni”. Voi siis olla, että osallistujat ovat arvioineet Urailan onnistumisen kohdalla muita tekijöitä kuin Urailan hyödyllisyyttä ja tavoitteiden toteutumista arvioivien kysymysten kohdalla.

### 5.3.1 Määrällisen osion analyysi

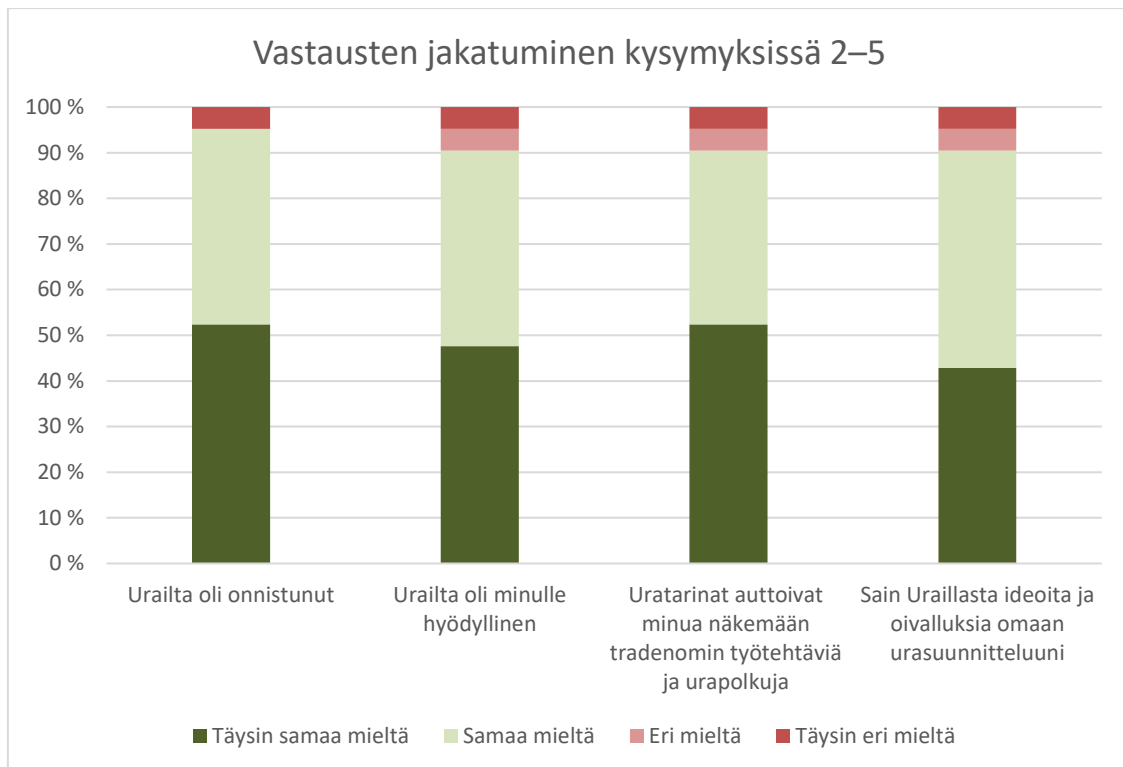
Aloitin määrällisen osion analysoinnin syöttämällä määrällisen osion kysymykset eli kysymykset 1–5 (liite 11) havaintomatriisiin. Opintojen aloitusvuotta koskevassa ensimmäisessä kysymyksessä 2020 sai symbolisen arvon 1, 2019, arvon 2, 2018 arvon 3 ja 2017 arvon 4. Kysymyksissä 2–5 väittämä ”täysin samaa mieltä” sai arvon 1, ”samaa mieltä” arvon 2, ”eri mieltä” arvon 3, ja ”täysin eri mieltä” arvon 4.

Määrällisen aineiston analyysitapa riippuu siitä, tutkitaanko yhtä muuttujaa vai useiden muuttujien välistä riippuvuutta. Yhtä muuttujaa tutkiessa käytetään sijaintilukuja, esimerkiksi moodia tai mediaania. Kahden muuttujan välistä riippuvuutta tutkiessa voidaan käyttää ristiin taulukointia. (Vilka 2007, 119.) Analysoin siis jokaista väittämää erikseen selvittämällä, kuinka suuri osa vastaajista oli vastannut olevansa väittämien kanssa täysin samaa mieltä, samaa mieltä, eri mieltä tai täysin eri mieltä. Selvitin ensimmäisen väittämän moodin sekä väittämien 2–5 mediaanin, joka on suositeltu sijaintiluku järjestysasteikon muuttujissa (Vilka 2007, 49–49).



KUVIO 1 "Opintojen aloitusvuosi"

Vastanneista 3 henkilöä eli 14,28 % oli aloittanut opintonsa vuonna 2020 eli muutamaa kuukautta ennen Urailtaa. 9 vastaajaa eli 42,86 % vastanneista oli aloittanut opintonsa vuotta aiemmin vuonna 2019. 5 vastaajaa eli 23,81 % vastanneista oli aloittanut opintonsa vuonna 2018, ja 4 vastaajaa eli 19,05 % vastanneista oli aloittanut opintonsa 2017. (Kuvio 1.)



*KUVIO 2 Vastausten jakautuminen kysymyksissä 2–5*

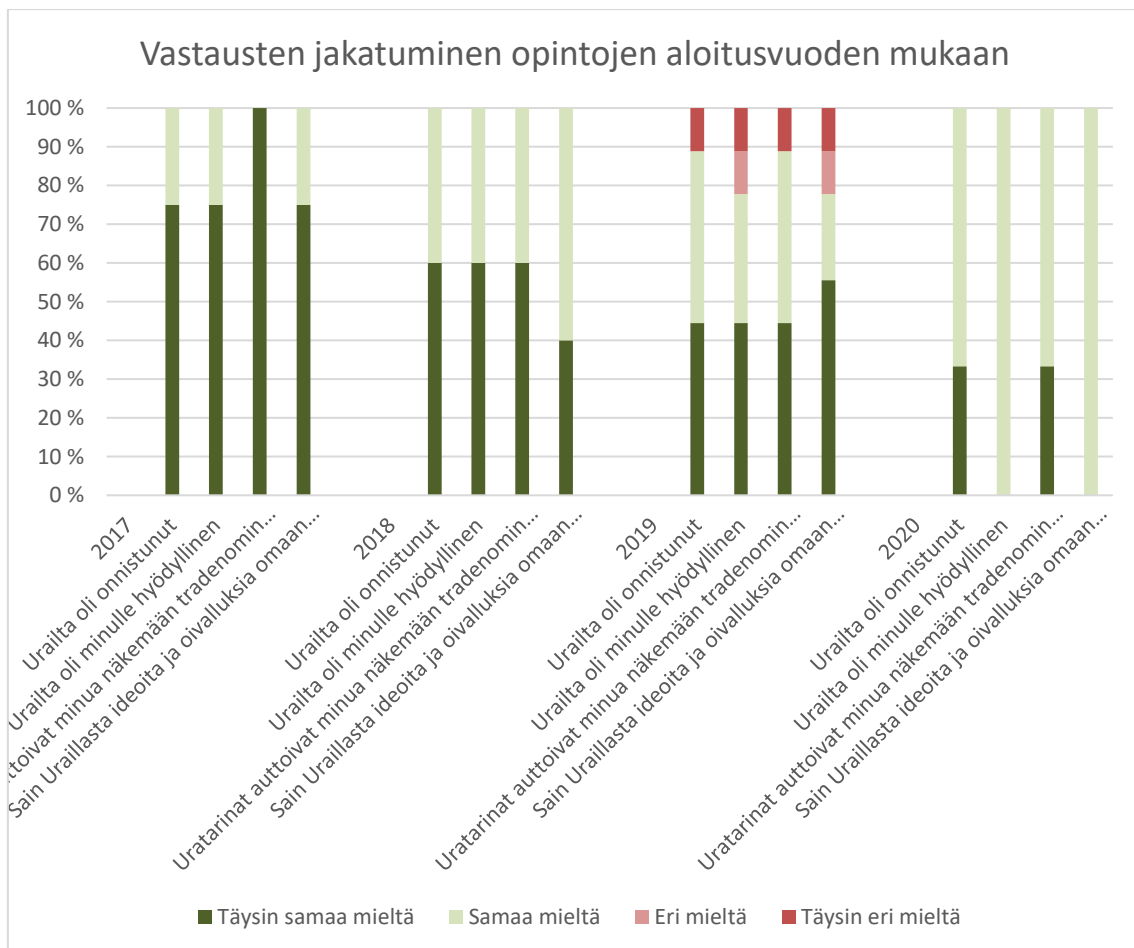
Vastaajista suurin osa oli sitä mieltä, että Urailta oli onnistunut. Vain yksi vastaaja oli vastannut olevansa täysin eri mieltä väittämän ”Urailta oli onnistunut” kanssa. 11 vastaajaa eli 52,38 % vastaajista oli täysin samaa mieltä, ja 9 vastaajaa eli 42,86 % vastaajista oli samaa mieltä väittämän kanssa. (Kuvio 2.) Mediaanivastaus väittämään ”Urailta oli onnistunut” oli ”täysin samaa mieltä”.

Suurin osa vastaajista myös koki Urailan itselleen hyödylliseksi. 90,47 % vastaajista oli väittämän ”Urailta oli minulle hyödyllinen” kanssa samaa mieltä tai täysin samaa mieltä. Yksi vastaaja oli täysin eri mieltä, ja yksi vastaaja eri mieltä väittämän ”Urailta oli minulle hyödyllinen” kanssa. 10 vastaajaa eli 47,62 % vastaajista oli väittämän kanssa täysin samaa mieltä. 9 vastaajaa eli 42,86 % vastaajista oli väittämän kanssa samaa mieltä. (Kuvio 2.) Mediaanivastaus väittämään ”Urailta oli minulle hyödyllinen” oli ”samaa mieltä”.

Neljäs väittäjä, eli väittäjä ”Uratarinat auttoivat minua näkemään tradenomin työtehtäviä ja urapolkuja”, osoitti, että Urailta saavutti yhden tavoitteistaan. 90,47 % vastaajista oli samaa mieltä tai täysin samaa mieltä väittämän kanssa. 11 vastaajaa eli 52,38 % vastaajista oli väittämän kanssa täysin samaa mieltä, ja 8 vastaajaa eli 38,10 % vastaajista oli samaa mieltä väittämän kanssa. Yksi

vastaaja oli väittämän kanssa eri mieltä ja yksi vastaaja täysin eri mieltä. (Kuvio 2.) Mediaanivastaus väittämään "Uratarinat auttoivat minua näkemään tradenomin työtehtäviä ja urapolkuja" oli "täysin samaa mieltä".

Myös viimeinen monivalintakysymys näytti, että Uralilta saavutti tavoitteensa. 90,47 % vastaajista oli samaa tai täysin samaa mieltä väittämän "Sain Uraillasta ideoita ja oivalluksia omaan urasuunnitteluuni" kanssa. 9 vastaajaa eli 42,86 % vastaajista oli väittämän kanssa täysin samaa mieltä, ja 10 vastaajaa eli 47,62 % oli väittämän kanssa samaa mieltä. Yksi vastaaja oli väittämän kanssa eri mieltä ja yksi vastaaja täysin eri mieltä. (Kuvio 2.) Mediaanivastaus väittämään "Sain Uraillasta ideoita ja oivalluksia omaan urasuunnitteluuni" oli "samaa mieltä".



**KUVIO 3 Vastausten jakautuminen opintojen aloitusvuoden mukaan**

Ristiintaulukoin vastauksia, jotta voisin tutkia, oliko opintojen aloitusajankohdalla vaikutusta siihen, kuinka hyödylliseksi opiskelijat kokivat Uraillan. Vuosina 2017, 2018 ja 2020 opintonsa aloittaneet olivat vastanneet kaikkiin väittämiin joko ”samaa mieltä” tai ”melkein samaa mieltä”. Vuosina 2017 ja 2018 opintonsa aloittaneet olivat eniten ”täysin samaa mieltä”, kun taas 2020 opintonsa aloittaneet olivat enimmäkseen ”samaa mieltä”. (Kuvio 3.)

Vuonna 2019 opintonsa aloittaneista yksi oli vastannut ”täysin eri mieltä” väittämään ”Urailta oli onnistunut” (Kuvio 3). Tämän vastaajan kohdalla tosin pohdin virheen mahdollisuutta tässä vastauksessa muiden vastausten perusteella, mutta vastaus on kuitenkin tulkittava sellaisenaan. Yksi vastaaja vuonna 2019 opintonsa aloittaneista vastaajista oli vastannut ”täysin eri mieltä” väittämiin ”Urailta oli minulle hyödyllinen”, ”Uratarinat auttoivat minua näkemään tradenomin työtehtäviä ja urapolkuja”, sekä ”Sain Uraillasta ideoita ja oivalluksia omaan urasuunnitteluuni”, Yksi vuonna 2019 opintonsa aloittaneista oli vastannut olevansa ”eri mieltä” väittämien ”Urailta oli minulle hyödyllinen” sekä ”Sain Uraillasta ideoita ja oivalluksia omaan urasuunnitteluuni” kanssa (Kuvio 3).

Tästä ei välttämättä ole kuitenkaan pääteltävissä, että Urailta olisi vähiten hyödyllinen sellaisille, jotka ovat aloittaneet opintonsa vuotta aiemmin. Vuonna 2019 opintonsa aloittaneet olivat vastanneet kyselyyn eniten, joten ehkä hajontaa tuli vuosi sitten aloittaneiden kohdalla tästä syystä eniten. Lisäksi opintonsa 2020 aloittaneet olivat pääosin tyytyväisiä Uraillaan. Suurin osa 2019 opintonsa aloittaneistakin oli tyytyväisiä Uraillaan ja olivat kokeneet illan hyödylliseksi. Opintovuosien mukaan analysoitaessa oli kuitenkin selvästi nähtävissä se, että kaikissa vuosikursseissa oli niitä, jotka kokivat Uraillan hyödylliseksi.

### **5.3.2 Laadullisen osion analyysi**

Vaikka avoimet kysymykset eivät olleet pakollisia, niihin tuli kuitenkin melko melkoisen hyvin vastauksia. Kysymyksiin ”Mikä Uraillassa onnistui” ja ” Mikä Uraillassa oli sinulle erityisen hyödyllistä” tuli 18 vastausta. Kysymykseen ” Miten Urailta olisi voinut olla parempi” tuli 14 vastausta. Viimeiseen kysymykseen muusta palautteesta tuli 11 vastausta.

Palautekyselyn laadullista osiota analysoin sisällön analyysillä. Sisällön analyysi on perusanalyysimenetelmä, jota voidaan käyttää kaikissa laadullisissa tutkimuksissa (Tuomi & Sarajärvi 2018, 103). Sisällön analyysi lähtee liikkeelle aineiston pelkistämisestä eli tiivistämisestä niin, että vain

olennainen jää jäljelle. Tämän jälkeen pelkistetyt ilmaukset listataan allekkain, minkä jälkeen aineisto klusteroidaan eli etsitään aineistosta samankaltaisia käsitteitä, jotka omiksi luokitteeseen. Tämän jälkeen aineistosta etsitään tutkimuksen kannalta olennainen tieto, josta muodostetaan teoreettisia käsitteitä, joita yhdistelemällä saadaan aineistolähtöisessä sisällönanalyysissä vastaus tutkimustehtävään. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 123–127.)

Aloitin siis laadullisen osion analyysin kirjoittamalla jokaisen kysymyksen vastaukset omalle sivulle. Kirjoitin jokaisen kysymyksen vastaukset omalle sivulle, ja poistin ylimääräisiä ilmauksia. Jätin vain merkittävät sanat, jotka vastasivat suoraan kysymykseen. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 114–115.) Tämän jälkeen listasin nämä tiivistetyt ilmaukset allekkain (Tuomi & Sarajärvi 2018, 123). Tämän jälkeen etsin näistä pelkistetyistä ilmauksista samankaltaisuuksia sisältäviä käsitteitä, ja ryhmittelin nämä omiksi ryhmikseen ja mietin, mikä on kunkin ryhmän teema (Tuomi & Sarajärvi 2018, 124). Muu palaute -kysymyksen alla oli paljon sellaista palautetta, joka sopi johonkin aikaisemman kysymyksen teemaan, joten siirsin nämä käsitteet sinne. Myös joidenkin muiden kysymysten vastauksissa oli sellaisia vastauksia, jotka vastasivat paremmin toisen kysymyksen teemaan, joten siirsin nämäkin oikeaan ryhmään.

Uraillan onnistumista koskevassa kysymyksessä selkeiksi teemoiksi nousi mielenkiintoiset ja monipuoliset uratarinat ja Uraillan järjestelyt. Jopa 14 vastaajaa mainitsi puhujat ja heidän uratarinansa vastauksissaan. Puhujien uratarinoita pidettiin onnistumisen syynä, koska puhujat olivat mielenkiintoisia, heidän taustansa ja urapolkunsu olivat erilaisia ja he kertoivat urapoluistaan hyvin ja kattavasti. Erilaiset uratarinat nousivat yhdeksi teemaksi myös Uraillan hyödyllisyyttä koskevassa kysymyksessä. Vastaajat kokivat, että oli hyödyllistä kuulla kokeneiden tradenomien uran etenemisestä ja saada inspiraatiota ja vinkkejä omaan uraan.

Uraillan järjestelyt koettiin onnistuneeksi, koska tekniikka toimi, aikataulu oli sopiva, ilta eteni jouthevasti ja juonto oli sujuvaa. Yhdessä vastauksessa nostettiin esille myös odotusvaiheen kalvo, jossa oli ohjeita Zoomin käyttöön (liite 9). Aikataulun onnistuminen mainittiin useassa vastauksessa. Kuitenkin yhdessä vastauksessa muuta palautetta koskevassa kysymyksessä toivottiin myös, että Urailta olisi ollut lyhyempi, sillä työpäivän jälkeen se tuntui pitkältä. Nähtävästi tapahtuman pituuden kokemukseen vaikutti siis vastaajan oma päivän aikataulu.

Kuten aikaisemmin mainitsin, monipuoliset uratarinat nousivat esiin yhtenä teemana Uraillan hyödyllisyyttä koskevassa kysymyksessä. Muita teemoja hyödyllisyyttä koskien olivat HR-tehtävistä

kuuleminen sekä opiskelu- ja jatko-opiskeluvinkit. HR-tehtävistä kuuleminen nousi siis esiin omana teemanaan erilaisten urapolkujen lisäksi. HR olikin selkeä teema jo selvityksessä, eli sitä oli myös Uraillaan toivottu. Vastaajat kokivat, että oli hyödyllistä kuulla tarkemmin hieman piilossa olevista HR-tehtävistä, ja jopa rehellisesti myös työn huonoista puolista, sekä erilaisista HR-puolen uramahdollisuuksista. HR-tehtävistä kuuleminen koettiin hyödylliseksi kuudessa vastauksessa. Toisaalta kehitysajatuksia koskevissa kysymyksissä vastauksissa nousi esille se, että HR-tehtävistä oli kaksi esitystä. Vaikka puhujat, heidän työtehtävänsä ja urapolkunsa olivatkin erilaisia, ja HR-tehtävien urapolkua kiiteltiin monessa vastauksessa, toivoi neljä vastaajaa, että HR-tehtävistä olisi ollut vain yksi esitys.

Opiskelu- ja jatko-opiskeluvinkit koettiin yhdeksi Uraillaan hyödyistä. Vastaajat kokivat, että oli hyödyllistä kuulla, mihin opinnoissa kannattaa panostaa tiettyjä työtehtäviä ja jatko-opintoja ajatellen. Myös vinkit tradenomiopintoihin liittyvään harjoitteluun liittyen koettiin hyödyllisiksi. Vastaajat kokivat, että oli hyödyllistä kuulla erilaisista jatko-opinnoista sekä omaehtoisesta opiskelusta uran edetessä. Toisaalta yhdessä palautteessa pidettiin jatko-opintojen mainitsemista niin monessa esityksessä huonona asiana.

Kehitysajatuksia koskevassa kysymyksessä teemoiksi nousivat uratapahtumien järjestäminen säännöllisesti, monipuolisemmat uratarinat sekä keskustelun lisääminen. Vaikka siis sekä Uraillaan onnistumista että hyödyllisyyttä koskevissa kysymyksissä Uraillaan hyväksi puoleksi nousi puhujien ja uratarinoiden monipuolisuus, monipuolisuutta kaivattiin vielä lisää. Uraillaan olisi kaivattu vielä taloushallinnon alan uratarinaa, toimitusjohtajan uratarinaa, sekä vain HR-alan tarinaa.

Erlaisia uratapahtumia toivottiin järjestettävän säännöllisesti, joko säännöllisesti esimerkiksi puolivuositain tai useamman peräkkäin. Palautteissa toivottiin myös, että säännöllisesti pidettäviä uratapahtumia voisi jakaa tiettyihin teemoihin esimerkiksi puhujien toimialan tai työtehtävien mukaan.

Jotta verkkotapahtuma todella on tapahtuma, tulee sen olla vuorovaikutteinen (Alkula 2020). Tästä syystä Uraillaan annettiin osallistujille mahdollisuus kysyä esiintyjiltä kysymyksiä, ja kysymyksiä myös kysyttiin. Kehityskohteena kuitenkin pidettiin keskustelun lisäämistä. Osa vastaajista uskoi, että jos uratapahtumia pidetään säännöllisesti, keskustelu lisääntyy tulevissa tapahtumissa. Yhdessä vastauksessa oli lisäksi erittäin hyvä kehitysajatus keskustelun lisäämiseksi: ”Syvyyttä olisi tuonut, että porukka olisi jaettu lopuksi pienryhmiin ja olisi käyty kierros heränneistä ajatuksista



pienemmällä porukalla ja ehkä samalla sitä verkostoitumistakin voisi tapahtua.” Tässä olisikin ollut erinomainen tapa lisätä vuorovaikutuksellisuutta Urailtaan.

#### **5.4 Palautteen yhteenveto**

Palautteen perusteella Urailta oli onnistunut tapahtuma. 95,2 % vastaajista oli samaa mieltä tai täysin samaa mieltä väittämän ”Urailta oli onnistunut” kanssa. Vastausten mediaani oli ”täysin samaa mieltä”. Onnistumisen syinä pidettiin mielenkiintoisia ja monipuolisia puhujia, jotka kertoivat uratarinoistaan hyvin ja kattavasti, sekä tapahtuman järjestelyitä, kuten tekniikan toimivuutta ja aikataulun onnistumista.

Urailta koettiin hyödylliseksi. 90,47 % vastaajista oli samaa mieltä tai täysin samaa mieltä väittämän ”Urailta oli minulle hyödyllinen” kanssa. Vastausten mediaani oli ”samaa mieltä”. Uraillan hyödyllisyyden syinä pidettiin erilaisten uratarinoiden kuuleminen ja niistä vinkkien ja inspiraation saaminen, erityisesti HR-tehtävistä ja alan uramahdollisuuksista kuuleminen sekä konkreettisten vinkkien saaminen nykyiseen opiskeluun sekä mahdollisiin jatko-opintoihin liittyen. Kaikkien vuosikurssien opiskelijoista löytyi niitä, jotka kokivat Uraillan hyödylliseksi.

Uraillan tavoitteena oli, että opiskelijat saisivat realistisen kuvan tradenomien työtehtävistä ja urapoluista sekä uusia ideoita ja oivalluksia omaan urasuunniteluunsa. Palautteen perusteella voidaan sanoa, että tavoite saavutettiin. 90,47 % vastaajista oli samaa mieltä tai täysin samaa mieltä väittämän ” Uratarinat auttoivat minua näkemään tradenomien työtehtäviä ja urapolkuja” kanssa. Vastausten mediaani oli ”täysin samaa mieltä”. 90,47 % oli samaa mieltä tai täysin samaa mieltä myös väittämän ” Sain Uraillasta ideoita ja oivalluksia omaan urasuunnitteluuni” kanssa. Vastausten mediaani oli ”samaa mieltä”. Kaikkien vuosikurssien opiskelijoista löytyi niitä, jotka kokivat, että Urailta saavutti tavoitteensa.

Palautteessa Urailtaan olisi toivottu vieläkin monipuolisempia uratarinoita. Palautteissa toivottiin, että uratapahtumia järjestetään jatkossa säännöllisesti. Urailltoihin toivottiin myös aktiivisempaa keskustelua ja vuorovaikutusta.

## 6 POHDINTA JA JOHTOPÄÄTÖKSET

Tämän toiminnallisen opinnäytetyön tarkoitus oli järjestää Urailta Oulun ammattikorkeakoulun esimiestyön ja henkilöstöosaamisen suuntautumisen monimuoto-opiskelijoille. Tavoitteena oli, että Uraillan uratarinoiden kautta opiskelijoille muodostuisi parempi käsitys, millaisissa työtehtävissä tradenomeja toimii ja millaisia urapolkuja tradenomien tutkinnolla on mahdollista muodostaa. Tavoitteena oli, opiskelijat saavat Uraillasta ideoita ja oivalluksia omaan urasuunnitteluunsa.

Lisäksi tarkoituksena oli kerätä Uraillasta palautetta osallistujilta. Tämän palautteen tavoitteena oli paitsi tietysti antaa tietoa Uraillan onnistumisesta, myös ennen kaikkea antaa Oulun ammattikorkeakoululle kehitysideoita tulevia uratapahtumia ajatellen.

### 6.1 Työn merkityksellisyys

Jokaisella työssä käyvällä ihmisellä on ura (Hall 1976, 2). Ura käsittää sekä ihmisen koko työhistoria että hänen siihen liittyvät subjektiiviset kokemuksensa, asenteensa ja tunteensa (Hall 1976, 4; Salminen 2005, 51). Ura on kuin polkujen verkosto, joka haarautuu, ja tarjoaa joustavasti erilaisia vaihtoehtoja – mahdollisuudet uralla ovat nykyään lähes rajattomat (Hall & Mirvis 1996, 21; Lampikoski 1998, 10; Young & Collin 2000, 101). Ihminen itse ohjaa kulkuaan urapolulla ja määrittelee menestyksensä omien arvojen ja tavoitteidensa kautta (Lampikoski 1998, 20 Hall 1976, 201 Baruch 2004, 61).

Vaikka tällä joustavalla urapolulla kaikki ovat kaikki mahdollisuudet avoinna, ihmiset saattavat työn nopean muutoksen vuoksi joutua muuttamaan uransa suuntaa useita kertoja ja heidän on opittava jatkuvasti lisää (Lampikoski 1998, 11; Salminen 2005, 22, 172; Varamäki 2019, 80–82). Nopeat työelämän muutokset eivät kuitenkaan tarkoita, etteikö uraa voisi suunnitella. Päinvastoin: koska vaihtoehtoja on niin paljon, suunnittelu on tärkeämpää kuin koskaan aiemmin. Suunnittelua ei kuitenkaan voi tehdä niin pitkälle tulevaisuuteen kuin vielä joitakin vuosikymmeniä sitten, vaan sitä täytyy tehdä lyhyemmällä aikajaksolla muutaman vuoden päähän. (Lampikoski 1998, 13; Varamäki 2019, 114, 149, 158.)

Urasuunnittelun askeleet ovat itsetuntemuksen lisääminen, työmarkkinatietouden lisääminen, uravision asettaminen sekä toimintasuunnitelman rakentaminen (Lampikoski 1998, 19, 25, 27; Lampikoski 2010, 9, 15, 27–28, 32; Varamäki 2019, 158). Urailta tarjosi esimiestyön ja henkilöstöosaamisen opiskelijoille mahdollisuuden lisätä työmarkkinatietouttaan alasta, jota he opiskelevat. Urailan kautta he saattoivat saada konkreettista ja realistista tietoa erilaisista tradenomien työkuivistä sekä urapoluista.

Urailan tavoitteena oli myös antaa opiskelijoille ideoita ja oivallisuksia omaan urasuunnitteluunsa. Palautteiden mukaan suurin osa koki tämän tavoitteen täyttyneen. On mahdollista, että Urailta auttoi ainakin osaa opiskelijoista kirkastamaan omaa uravisiotaan. Ainakin yksi opiskelija kirjoitti palautteesta, että henkilöstöjohtajan uratarina oli hyödyllinen, koska se työ kiinnostaa häntä eniten. Lisäksi Urailta auttoi joitakin opiskelijoita kirkastamaan ajatuksiaan jatko-opinnoista ja jopa luomaan toivoa, että jatko-opinnot ovat mahdollista. Yksi vastaajista kirjoitti, että ”saatan sittenkin uskaltaa suunnitella vielä maisterin opintoja tradenomiksi valmistumisen jälkeen.” Hienoa, jos Urailta rohkaisi häntä tällä tavalla.

Palautteissa oli useita vastauksia, joissa erilaiset käytännön vinkit opiskeluun, harjoitteluun, työllistymiseen sekä urakehitykseen liittyen koettiin hyödyllisiksi. Näin Urailta antoi mahdollisesti myös pientä apua urasuunnittelun toimintasuunnitelman.

Palautteiden perusteella Urailalla oli siis merkitystä opiskelijoiden urasuunnittelun tukena. Toisaalta palautteissa saatiin myös hyviä kehitysehdotuksia, joiden avulla Oulun ammattikorkeakoulu voi suunnitella tulevista uratapahtumista yhä parempia ja hyödyllisempiä opiskelijoiden urasuunnittelun tukemiseksi.

## **6.2 Urailtaprosessin arviointi**

Aloittaessani Urailan suunnittelun en vielä aivan ymmärtänyt, kuinka paljon aikaa ja suunnittelua se vaatisi. Vasta tapahtuman järjestämisen teoriaa lukiessani ymmärsin, että suunnittelu todellakin on tapahtuman aikaa vievin vaihe (Vallo & Häyrinen 2016, 189, 191; Catani 2017, 94). Koska suunnittelin Urailtaa kokopäivätyön ohessa, oli todella tärkeää, että suunnittelin ja aikataulutin tapahtumaprosessin hyvin heti alussa. Heti alussa tekemäni suunnittelulista (liite 2), joka sisälsi sekä Urailan että muun oppinäytetyön tehtäväkokonaisuudet, oli minulle suureksi avuksi. Oli myös tärkeää,

että siirsin jokaisen tehtäväkokonaisuuden heti kalenteriin. Näin saatoin koko ajan seurata, että pysyn aikataulussa. Tässä onnistuinkin Uraillan kohdalla hyvin, eikä itse tapahtuman osalta tullut kiire missään vaiheessa.

Erityisesti Helena Vallon ja Eija Häyrisen kirja oli hyvänä tukena Urailta-tapahtuman suunnittelussa (2016). Vaikka kirja on kirjoitettu ennen kaikkea tapahtumamarkkinoinnin avuksi, sopivat sen ohjeet kaikkien tapahtumisen suunnitteluun. Yksi merkittävin oppi kirjasta oli, että jokaisella tapahtumalla täytyy olla tavoite (Vallo & Häyrynen 2016, 122). Vaikka olimme keskustelleet toimeksiantajan kanssa, miksi tapahtuma järjestetään, oli erittäin tärkeää kirkastaa ja sanallistaa tapahtumalle selkeä tavoite, joka saattoi ohjata tekemistäni suunnittelun jokaisessa vaiheessa.

Toimeksiantaja kertoi, että tapahtuma on osa Oulun ammattikorkeakoulun uraohjauksen kehittämistä, ja sen ideana on, että opiskelijat saisivat kuulla tradenomien uratarinoita, jotta heille muodostuu parempi käsitys siitä, millaisiin työtehtäviin tutkinnolla on mahdollista päästä. Tavoitetta pohtiessani yhdistin nämä toimeksiantajan ajatukset siihen, että tärkeä osa urasuunnittelua on tiedon hankkiminen erilaisista työtehtävistä, ammateista, aloista ja organisaatioista, sekä siihen, että tapahtuman tavoitteen pitäisi liittyä tiedon jakamisen sijaan muutokseen, joka osallistujassa tapahtuu (Hall 1975, 182; Lampi-koski 1998 27; Lampikoski 2010, 27; Vallo & Häyrynen 2016, 136–137). Näiden pohjalta muodostin Uraillalle tavoitteeksi, että opiskelijat saavat realistisen kuvan tradenomien työtehtävistä ja urapoluista sekä uusia ideoita ja oivalluksia omaan urasuunniteluunsa. Mielestäni tämä tavoite oli selkeä ja realistinen ja mukaili hyvin toimeksiantajan toiveita Uraillasta.

Tapahtuman järjestämisen teoriassa korostettiin myös kohderyhmän tuntemisen tärkeyttä (Kauhanen ym. 2002, 36–37; Vallo & Häyrynen 2016, 122, 145–148). Uraillan kohderyhmä tuli toimeksiantajalta, joka toivoi, että tapahtumaan kutsutaan kaikki esimiestyön ja henkilöstöosaamisen suuntautumisen monimuoto-opiskelijat. Koska itsekkin kuulun tuohon kohderyhmään, olisi ollut helppo olettaa, että tiedän, mitä kohderyhmä illalta haluaa. Siksi olikin hyvä, että toimeksiantaja toivoi alusta asti selvitystä opiskelijoiden toiveista. Toki myös itse asiaa tarkemmin pohdittuani huomasin, miten heterogeeninen kohderyhmän yhteisestä opintosuuntauksesta huolimatta on, ja ymmärsin selvityksen tärkeyden.

Halusin selvitykseen lähinnä avoimia kysymyksiä, jotta opiskelijat voisivat esittää toiveitaan mahdollisimman vapaasti ilman etukäteen tehtyjä rajoituksia. Uskoin jo etukäteen, että tämä voi rajata jonkin verran vastaajia pois, koska avoimiin kysymyksiin vastaaminen voi tuntua vaikealta ja aikaa

vievältä. Niinpä yritin saatekirjeessä (liite 5) korostaa, miten selvitys on hyvä tilaisuus opiskelijoille vaikuttaa itse Uraillan sisältöön. Tästä huolimatta vastauksia tuli vain yhdeksän kappaletta. Tämä oli valitettavaa ja jäin pohtimaan, olisinko voinut tehdä vielä jotain paremmin, jotta vastauksia olisi tullut enemmän. Mahdollisesti selvityksen saateviesti olisi voinut olla vielä enemmän markkinoinnillinen, mutta valitettavasti omat taitoni eivät riittäneet siihen.

Selvityksen yhdeksästä vastauksesta sain kuitenkin hyvin toiveita Uraillan sisällöstä. Koska myös itse kuulun kohderyhmään, selvityksen analysoinnin haasteena oli, että pitäydyn vain näissä toiveissa, enkä itse lisää omia toiveitani tai poista joitain toiveita oman mielipiteeni mukaan. Toki tapahtuman järjestäjänä minulla oli valta päättää tapahtuman sisällöstä, mutta halusin ehdottomasti noudattaa juuri selvityksessä saatuja toiveita, jotta vastanneet todella saattoivat vaikuttaa tapahtuman sisältöön. Noudattamalla kuitenkin tarkasti laadullisen analyysin keinoja sain pidettyä oman mielipiteeni erillään vastaajien toiveista.

Koska toive HR-työssä toimivien uratarinoista korostui vastauksissa, valitsin lopulta kaksi HR-tehtävissä toimivaa puhujaa iltaan. Mielestäni heidän roolinsa olivat selkeästi erilaiset. Toisen rooli on asiantuntija- sekä esimiesrooli, kun taas toinen toimii enemmän johtotehtävissä ja on myös yrityksen johtoryhmässä. Palautekyselyssä neljä ihmistä kuitenkin toivoi, että toisen HR-tehtävässä oleen tilalla olisi ollut joku toisenlaisessa roolissa toimiva. Lisäksi yksi palautteen antaja toivoi vieläkin monipuolisempia uratarinoita. Toisaalta kuudessa palautteessa juuri HR-tehtävistä kuuleminen koettiin kaikkein hyödyllisimmäksi. Ehkä HR-roolissa toimivia olisi kuitenkin voinut olla vain yksi, vaikka molemmat uratarinat olivatkin hyvin erilaisia. Näin ilta olisi vielä selkeämmin vastannut myös selvityksen toiveeseen monipuolisista uratarinoista.

Yksi palautteenantajista ehdotti, että toisen HR-roolissa toimivan tilalla olisi voinut olla esimerkiksi toimitusjohtaja tai esimiehenä toimiva yrittäjä. Tämä olisi voinut olla hyvä valinta. Selvityksessä toivottiin johtotehtävässä olevan uratarinaa. Ajattelin, että aluejohtajan ja henkilöstöjohdossa toimivan uratarinat vastaavat tähän toiveeseen, mutta toimitusjohtaja olisi voinut olla vielä selkeämpi valinta. Toimitusjohtajan uratarina olisi myös voinut tuoda lisää kiinnostusta Uraillaa kohtaan ja tuoda tapahtumaan lisää ilmoittautuneita ja osallistujia. Nyt ilmoittautuneita oli 29 ja osallistujia yli 30. Kuitenkin 2017, 2018, 2019 ja 2020 aloittaneissa ryhmissä opiskelijoita on sähköpostilistojen mukaan yhteensä noin 150. Ehkä yrityksen korkeimmassa johtotehtävässä toimivan uratarina olisi vedonnut parhaiten niihin opiskelijoihin, jotka tavoittelevat juuri johtotehtäviä.

Kaiken kaikkiaan Urailan toteutus sujui hyvin, ja palaute oli pääosin positiivista. Palautteiden mukaan tekninen toteutus sujui hyvin, ja olin myös itse tyytyväinen siihen, miten tekniikka toimi. Etätilaisuudessa on aina pieni teknisten ongelmien riski. Koska olen vuoden 2020 aikana osallistunut moniin etäkokouksiin ja -tapahtumiin, halusin kaikin keinoin varmistaa, ettei tilaisuuden onnistuminen johdu ainakaan tekniikasta. Tämän vuoksi valitsin juuri Zoomin tapahtuman sovellukseksi ja varauduin iltaan kahdella tietokoneella. Nämä valinnat olivat selkeästi onnistuneita, sillä tekniikan kanssa ei ollut minkäänlaisia ongelmia.

Vaikka aikataulusyistä esiintyjien kanssa ei ollut yhteistä kenraaliharjoitusta, vaan kävin jokaisen kanssa erikseen tekniikan sekä esityksen lyhyesti läpi, esitykset olivat onnistuneita ja pysyivät hyvin aikataulussa. Yhteisessä kenraaliharjoituksessa olisi kuitenkin voitu varmistaa kahden HR-alalla toimivien esitysten erilaisuus paremmin, joten sille olisi ollut hyvä löytää aikaa.

Halusin varmistaa, että tapahtuma on vuorovaikutuksellinen, eikä vain sarja luentoja. Tätä ajatellen varasin iltaan hyvin aikaa opiskelijoiden kysymyksille ja mietin myös itse valmiiksi kysymyksiä jokaiselle esiintyjälle. Ilokseni oman kysymykseni jälkeen jokaiselle esiintyjälle tuli myös osallistujilta kysymyksiä, ja keskustelua saatiin jokaisesta uratarinasta. Ennen Urailtaa kuitenkin pohdin, millä tavalla siihen olisi voitu lisätä vuorovaikutuksellisuutta. Palautteessa tullut idea pienryhmissä keskustelusta oli hyvä. Minua hieman harmitti, etten itse keksinyt tätä ideaa ennen tapahtumaa, mutta tässä on hyvä kehitysajatus tulevia uratapahtumia varten.

Palautekyselyyn tuli 21 vastausta, mikä tarkoitti, että yli kaksi kolmasosaa ilmoittautuneista osallistujasta vastasi kyselyyn. Tapahtumassa oli kuitenkin enemmän osallistujia kuin ilmoittautuneita. Laitoin tapahtuman linkin jo kutsuun, eikä sen saadakseen siis välttämättä tarvinnut ilmoittautua tapahtumaan. Toki oli hyvä, että mahdollisimman moni osallistui tapahtumaan, mutta palautekyselyn lähettämisen kannalta tämä vaikeutti tilannetta. Olisin voinut jakaa palautekyselyn vielä Zoomissa tapahtuman lopuksi, mutta pelkäsin, etteivät osallistujat jaksaisi enää illalla tilaisuuden jälkeen vastata kyselyyn. Ehkä tapahtuman linkki olisi pitänyt lähettää vasta ilmoittautuneille. Tämä olisi voinut kannustaa ilmoittautumaan, ja palautekysely olisi voitu lähettää kaikille osallistujille.

Palautekyselyä analysoidessa huomasin, että myös ilmoittautumisessa olisi ehkä ollut kannattavaa kysyä opintojen aloitusvuotta. Halusin tehdä ilmoittautumisesta mahdollisimman helpon ja yksinkertaisen, joten en halunnut kysyä mitään ylimääräistä. Koska jokainen ilmoittautunut ei kuitenkaan

vastannut palautekyselyyn, ei ole tarkkaa tietoa siitä, kuinka monta osallistujaa oli miltäkin vuosikurssilta, sillä vastanneiden määrä kultakin vuosikurssilta ei välttämättä ole samassa suhteessa kuin osallistuneiden määrä. Kysymällä aloitusvuotta jo ilmoittautumisvaiheessa olisi saanut tietää, minkä verran Urailta lähtökohtaisesti kiinnosti kunkin vuosikurssin opiskelijoita.

Olisin myös voinut muotoilla palautekyselyn monivalintakysymysten vastausvaihtoehdot toisin. Vaihtoehdot olivat nyt ”täysin samaa mieltä”, ”samaa mieltä”, ”eri mieltä” ja ”täysin eri mieltä”. Olisi kuitenkin ollut selkeämpi, jos vastausvaihtoehdot olisivat olleet ”täysin samaa mieltä”, ”osittain samaa mieltä”, ”osittain eri mieltä” ja ”täysin samaa mieltä”. Nyt vastaaja on voinut pohtia, mitä eroa on vastauksilla ”täysin samaa mieltä” ja ”samaa mieltä”, sillä niiden sävyero ei ole niin suuri kuin jos toinen vaihtoehto olisi ”*osittain* samaa mieltä”.

Palautteen perusteella Urailta onnistui. Onnistumisen syinä pidettiin erityisesti järjestelyitä, joten voin olla tyytyväinen siihen, miten järjestelyissä onnistuin. Palautteiden perusteella Urailta myös saavutti tavoitteensa melko hyvin. Suurin osa opiskelijoista koki, että Urailta auttoi heitä näkemään tradenomien mahdollisia työtehtäviä ja urapolkuja sekä antoi ideoita ja oivalluksia heidän omaan urasuunnitteluunsa. Erilaisten uratarinoiden kuuleminen sekä niistä konkreettisten vinkkien saaminen koettiin Uraillan hyödyksi. Toki iltaan olisi toivottu myös vielä enemmän monipuolisuutta. Ehkä tosiaan valitsisinikin nyt jälkeen päin yhden puhujan hieman toisella tavalla. Toisaalta molempien HR-alaa edustaneiden henkilöiden uratarina tai jokin heidän sanomansa asia nostettiin esille palautteissa, joten tiedän myös, että molempien läsnäolo hyödytti ainakin joitakin osallistujia.

Yksi vastaaja ei kokenut Uraillaa lainkaan hyödylliseksi. Hän koki, ettei ollut hyödyllistä kuulla sellaisten tradenomien uratarinoita, joista kaikki olivat opiskelleet lisää tradenomiksi valmistumisen jälkeen. Ymmärrän tämän, jos opiskelijan ajatuksena on, ettei hän halua opiskella lisää. Ehkä olisin tosiaan voinut valita puhujat niin, että esimerkiksi puolet olisivat opiskelleet vain tradenomiopinnot. Toisaalta moni koki jatko-opinnoista kuulemisen erittäin hyödylliseksi. Yksi vastaaja koki illan selkiyttäneen hänen ajatuksiaan YAMK-opinnoista, toinen kuuli lisää juuri siitä maisteriohjelmasta, johon hän on harkinnut hakevansa, kolmas sai rohkeutta suunnitella maisteriopintoja, ja useampi kiitti hyvistä vinkeistä jatko-opintojen suhteen. Lisäksi on hyvä miettiä, olisiko kuitenkin useamman jatko-opintoja suorittamattoman mukana olo ollut hyvä ja realistinen esimerkki maailmassa, jossa lähes jokaisen on opiskeltava uransa aikana lisää (Lampikoski 1998, 11).

Toki on selvää, ettei jokaista voi miellyttää. Hyvin todennäköisesti jokaisessa tapahtumassa joku osallistuja ei koe sen olleen hänelle hyödyllinen. Kohderyhmän analysointi ja tuntemaan oppiminen kuitenkin auttaa rakentamaan mahdollisimman kohderyhmälle sopivan tapahtuman (Kauhanen ym. 2002, 36–37; Vallo & Häyrynen 2016, 122, 145–148). Mahdollisesti useampi vastaus selvitykseen olisi auttanut minua tuntemaan kohderyhmäni vielä paremmin. Toisaalta olisi voinut olla hyvä pitää mielessä iltaa suunnitellessa, että selvityksessä todella oli vain yhdeksän vastaajaa, eikä heidän mielipiteensä välttämättä edusta koko opiskelijaryhmää. Olisin voinut pohtia tarkemmin myös, mitä muuta opiskelijat voisivat Urailalta toivoa.

### **6.3 Työn luotettavuus ja eettisyys**

Olen pyrkinyt tässä työssä noudattamaan Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohjeistuksia. Vaikka nämä koskevatkin enemmän tieteellisiä tutkimuksia, soveltuvat ohjeistukset monilta osin myös tähän opinnäytetyöhön. Olen hankkinut tutkimusluvan Oulun ammattikorkeakoululta opinnäytetyötäni varten. Olen pyrkinyt olemaan kaikin puolin rehellinen ja noudattamaan työssäni huolellisuutta sekä tarkkuutta. Olen analysoinut selvityksen ja palautekyselyn tulokset mahdollisimman tarkasti ja esittänyt ne rehellisesti. Olen myös pyrkinyt noudattamaan tieteellisen tutkimuksen kriteerien mukaisia ja eettisesti kestäviä tiedonhankinta-, tutkimus- ja arviointimenetelmiä. Olen antanut muiden työlle arvoa viittaamalla muiden julkaisuihin asianmukaisesti. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012, 6.)

Tehdessäni selvitystä ja palautekyselyä sekä kerätessäni ilmoittautumisia Urailtaan olen kertonut opiskelijoille opinnäytetyön ja kyselyiden tarkoituksesta. Vastaaminen on ollut vapaaehtoista. Selvitys ja palautekysely on tehty täysin anonyymisti, eikä yksittäinen vastaaja ole vastuksista tunnistettavissa. Olen myös kertonut tämän kummankin kyselyn saatekirjeessä sekä itse kyselyssä. Ilmoittautumisessa keräsin ainoastaan opiskelijoiden sähköpostiosoitteet. Kerroin opiskelijoille, että niitä käytetään ainoastaan tapahtumasta muistuttamiseen sekä palautekyselyn lähettämistä varten ja poistin sähköpostiosoitteet heti lähettämisen jälkeen. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2019, 7,8,12.)

Olen käyttänyt työssäni alkuperäisiä lähteitä. Lähteinä valitessa on hyvä arvioida lähteiden auktoriteettia, tunnettuutta, ikää, laatua ja uskottavuutta (Vilka & Airaksinen 2003, 72). Olen parhaani mukaan pyrkinyt arvioimaan lähteiden luotettavuutta ja käyttämään tuoreita lähteitä aina, kun se



on mahdollista. Urasta lukiessani huomasin kuitenkin, että hyvin useissa tuoreissa lähteissä viitattiin Douglas T. Hallin ja Edgar H. Scheinin kirjoihin, joten halusin käyttää näitä alkuperäisiä lähteitä. Erityisesti Hall on selvästi auktoriteetti, jonka teoksiin usein viitataan urateorioissa.

#### **6.4 Opinnäytetyöprosessi ja oma oppimiskokemus**

Iso osa tätä toiminnallista opinnäytetyötä oli sen tuotos eli Urailta, jonka prosessia sekä sen onnistumista olen kuvaillut aiemmin. Tuon tuotoksen taustalle tarvitsin kuitenkin tietoperustaa. Koska olin järjestämässä tapahtumaa, tapahtumaan liittyvä teoria oli selkeä valinta tietoperustan yhdeksi osaksi. Toiseksi osaksi pohdin uraa, urasuunnittelua sekä uraohjausta. Koska Uraillan tarkoitus oli auttaa opiskelijoita heidän urasuunnittelussaan, oli urakehitys- sekä urasuunnittelu lopulta selkeä valinta. Analysoidessani Uraillan palautteita ja huomattessani, että opiskelijat kokivat saaneensa illasta konkreettisia vinkkejä omaan urasuunnitteluunsa tulin siihen tulokseen, että valinta oli ollut oikea.

Koska pidän lukemisesta ja kirjoittamisesta, minulle olisi kuitenkin voinut helposti käydä niin, että olisin uppoutunut lukemaan erilaisia urateorioita liaksi ja kirjoittamaan niistä hyvin pitkästi. Onneksi sain kuitenkin heti aloituskeskustelussa toimeksiantajalta hyvän vinkin, että minun kannattaa pitää mielessä, että produkti on pääasia toiminnallisessa opinnäytetyössä (Rajakangas 2020a). Näin pystyin pitämään tekemiseni keskipisteenä itse Uraillan, enkä uppoutunut liaksi tietoperustaan.

Todella hyvänä oppaana toiminnallisen opinnäytetyön tekemisessä toimi Hanna Vilkan ja Tiina Airaksisen teos Toiminnallinen opinnäytetyö (2003). Luin tämän kirjan heti opinnäytetyöprosessin alussa ja olen palannut siihen useita kertoja prosessin edetessä. Tästä kirjasta sain esimerkiksi hyviä vinkkejä toimintasuunnitelman tekemiseen (Vilka & Airaksinen 2003, 26–38). Kirjassa muun muassa painotettiin sitä, kuinka tärkeää on liittää aikataulu toimintasuunnitelmaan (Vilka & Airaksinen 2003, 36). Olen kokenut koko opinnäytetyöprosessissa tarkan toimintasuunnitelman sekä selkeän aikataulun todella hyödyllisiksi. On ollut todella helppo palata yhä uudelleen toimintasuunnitelmaan ja erityisesti sen sisältämään tehtäväkokonaisuuksien listaukseen (liite 2) ja tarkistaa, että teen oikeita asioita, enkä unohda mitään.

Olen myös pyrkinyt pitämään tiukasti kiinni aikataulusta. Koska olen tehnyt opinnäytetyötä kokopäivätyön ohessa, ja minulla on perhettä, aikataulusta kiinni pitäminen on kuitenkin ollut opinnäytetyön tekemisen suurin haaste. Välillä opinnäytetyötä on täytynyt tehdä myöhään illalla. Onnistuin kuitenkin pitämään aikataulusta hyvin kiinni aina Urailtaan saakka. Sen jälkeen minun oli kuitenkin annettava itselleni muutama viikko lisäaikaa raportin loppuun saattamiseksi, jotta minulle jäi aikaa myös perheelleni sekä palautumiseen. Oli kuitenkin tärkeää asettaa uusi selkeä aikataulu työn loppuun saattamiselle, jotta se tuli kuitenkin tehtyä.

Toiminnallinen opinnäytetyö -kirjassa oli myös hyvä ohje pitää päiväkirjaa koko opinnäytetyöprosessin ajan ja kirjoittaa siihen kaikki opinnäytetyöhön liittyvä ideointi, pohdinta, tavoitteet sekä niihin liittyvät muutokset, aiheeseen liittyvä kirjallisuus, käydyt keskustelut ja sähköpostikeskustelut (Vilkkä & Airaksinen 2003, 19–22). Myös ohjaava opettaja muistutti aloituskeskustelussa jatkuvan kirjoittamisen tärkeydestä. (Vähäkangas 2020a). Minulla on ollut yksi OneNote-muistikirja, johon olen kirjannut kaiken lukemistani kirjoista löytämäni, ideat, pohdinnat, muistettavat tehtävät, tehdyt asiat sekä käydyt keskustelut. Koska OneNote toimii myös puhelimesta, siihen on ollut helppo lisätä uusia ajatuksia aina, kun sille on ollut tarve. Tämä päiväkirja on ollut minulle todella suureksi avuksi opinnäytetyöraporttia kirjoittaessani. Toisaalta olen pyrkinyt kirjoittamaan tapahtuman edistymisestä itse raporttiin jo melko pian asioiden tapahduttua, jotta kaikki olisi vielä tuoreena mielessä.

Opinnäytetyön tekemisessä on ollut paljon hyötyä projektityöskentelykokemuksestani, onhan opinnäytetyön tekeminen yhdenlainen projekti. Työtä tehdessä olen oppinut paljon lisää tapahtuman järjestämisestä. Vaikka olen ollut työelämässä mukana järjestämässä erilaisia tapahtumia, minulla ei ole koskaan aiemmin ollut vastuuta koko tapahtuman järjestäminen. Opin, miten laaja kokonaisuus tapahtuman järjestäminen todella on, ja mitä kaikkea siinä täytyy huomioida. Urailta oli koronaepidemian vuoksi verkkotapahtuma. Uskon, että tällaiset tapahtumat vain lisääntyvät tulevaisuudessa. Oman oppimisen kannalta oli siis hyvä, että jouduin ottamaan huomioon verkkotapahtuman erityispiirteet.

Opin lisää myös nykyaikaisesta urakehityksestä ja -suunnittelusta. Koska minulla oli jo etukäteen käsitys, että urat ovat nykyään hyvin moninaisia ja lähes rajattomia, minulla oli hieman sellainen käsitys, että uraa voi olla mahdotonta suunnitella. Lisäksi olin pohtinut, voidaanko nykyään enää puhua urakehityksestä, kun ei ole niin selkeitä uratikkaita, joita kiivetä kohti aina parempia tehtäviä.

Tietoperustaa varten lukiessa minulle kuitenkin selvisi, että vaikei ura olisikaan selkeästi nousujohteista, jokaisen ura voi kehittyä vaikkapa sivusuunnassa tai jopa taaksepäin. Pääasia on, että ura menee siihen suuntaan, minne ihminen itse haluaa. (Douglas & Mirvis 1996, 21; Lampikoski 1998, 10–11; Salminen 2005, 37.) Tämä selkiytti hyvin ajatuksiani modernista urakehityksestä. Urasuunnittelusta lukiessani opin, kuinka suunnittelu on nyt jopa tärkeämpää kuin koskaan aiemmin, mutta sitä on tehtävä jatkuvasti (Varamäki 2019, 114, 158). Samalla huomasin, että olen jo suunnitellut uraani juuri tällaisissa lyhyissä pätkissä. En vain ole ymmärtänyt tätä, koska tavoitteeni ei ole missään vaiheessa ollut 10 tai 20 vuoden päässä, vaan muutamien vuosien päässä.

Urailtaa järjestäessä ja pitäessä opin myös, miten paljon nautin tällaisen tapahtuman järjestämisestä. Erityisesti innostuin siitä ajatuksesta, että tapahtumasta todella saattoi olla hyötyä osallistujien urasuunnittelussa. Tämä antoi myös minulle itselleni pohdittavaa oman urani suhteen. Urakehitys ja -suunnittelu on aiemminkin kiinnostanut minua, mutta nyt aloin pohtia vielä syvällisemmin, miten voin sisällyttää näitä elementtejä yhä enemmän työhöni.

## **6.5 Mahdolliset jatkotoimenpiteet**

Urailan osallistujamäärä ei ollut kaikkiin kutsuttuihin opiskelijoihin verrattuna suuri. Palautekyselyn perusteella suurin osa osallistujista koki kuitenkin tapahtuman hyödylliseksi omaa urasuunnitteluun ajatellen. Näiden vastausten perusteella näyttää, että ammattikorkeakoulun ajatus Urailan tarpeellisuudesta oli oikea, ja uratapahtumia kannattaa järjestää myös jatkossa. Ehkäpä yhä useampi innostuu osallistumaan, kun kuulevat hyviä kokemuksia niiltä opiskelukavereiltaan, jotka osallistuivat Urailtaan ja kokivat sen hyödylliseksi.

Uraillassa oli läsnä ensimmäisen, toisen, kolmannen ja neljännen vuoden opiskelijoita. Jokaisessa vuosikurssissa oli niitä osallistujia, jotka kokivat illan hyödylliseksi. Uratapahtumia kannattaa siis varmasti järjestää kaikkien vuosikurssien opiskelijoille, ja heille voi jatkossakin järjestää yhteisiä tapahtumia. Uratapahtumia kannattaa varmasti järjestää säännöllisesti kerran tai jopa kaksi kertaa vuodessa, kuten palautteissakin osa toivoi. Sen sijaan että eri vuosikurssit jaetaan omiin tapahtumiinsa, uratapahtumat voi järjestää teemoittain, kuten yhdessä palautteessa ehdotettiin. Yhdessä tapahtumassa voi olla esimerkiksi taloushallinnon ja finanssialan uratarinoita, toisessa HR-alan, kolmannessa esimiesten ja neljännessä ylemmän johdon. Jos tietyt teemat toistuvat esimerkiksi

joka toinen vuosi, ehtii jokainen opiskelija osallistuja kunkin teeman uratapahtumaan opintojensa aikana.

Opiskelijat kokivat uratarinoiden lisäksi esiintyjien antamat erilaiset opiskeluun, harjoitteluun, työhön, urasuunnitteluun ja jatko-opintoihin liittyvät käytännön vinkit hyödyllisiksi. Tulevissakin uratapahtumissa kannattaa pyytää esiintyjä kertomaan uratarinoidensa lisäksi tällaisia vinkkejä. Näyttäisi siltä, että Lampikosken urahaastattelurungon sekä selvityksessä nousseiden kysymysten perusteella muodostamani liitteestä 1 löytyvät tukikysymykset olivat toimivia (2010, 29). Näitä kannattaa hyödyntää jatkossakin uratapahtumien puhujien esityksien tukena.

Palautteissa tuli myös kiitos siitä, että puhujilla oli jo useampia vuosia työkokemusta takana, mikä oli kuultavissa vinkeissä. Uratapahtumiin kannattaa varmasti jatkossakin pyrkiä löytämään puhujia, joilla on jo kertynyt jonkin verran työkokemusta. Näin heille on myös ehkä jo ehtinyt selkeämmin muodostua jonkinlainen urapolku. Toki tuoreempikin tradenomi osaa kertoa esimerkiksi ensimmäisen työpaikan löytymisestä sekä vinkkejä opiskeluun ja harjoitteluun.

Uratapahtumia voi jatkossakin varmasti järjestää verkossa. Erityisesti monimuoto-opiskelijoiden kanssa tämä voi olla oikein toimiva ratkaisu, sillä he ovat tottuneet verkko-opiskeluun. Lisäksi verkkotapahtumiin voi pyytää puhujia kaikkialta maailmasta. Saattaa myös olla puhujalle pienempi kynnyks osallistua tapahtumaan videon välityksellä esimerkiksi kotoaan kuin saapumalla kampukselle. Verkkotapahtumissa on kuitenkin tärkeää huolehtia, että uratapahtumat ovat vuorovaikutuksellisia, jotta opiskelijat kokevat saavansa niistä mahdollisimman suuren hyödyn. Mahdollisuus kysymyksille koettiin hyväksi, mutta hieman enemmänkin vuorovaikutusta toivottiin. Tulevissa uratapahtumissa voi olla esimerkiksi hyvä kokeilla esitysten jälkeen pieniä keskusteluryhmiä, joissa opiskelijat voivat vapaammin puhua keskenään sekä esiintyjien kanssa.

## LÄHTEET

Alkula, Maarit 2020. Virtuaalitapahtumien kysyntä harppasi kasvuun – ”Osallistujat pitää oikeasti ottaa mukaan eikä vain seuraamaan videota”. Markkinointi & Mainonta 18.3.2020. Hakupäivä 20.9.2020. <https://www.marmai.fi/uutiset/virtuaalitapahtumien-kysynta-harppasi-kasvuun-osallistujat-pitaa-oikeasti-ottaa-mukaan-eika-vain-seuraamaan-videota/8ba80da4-70c3-4898-9721-ac878f19303e>.

Baruch, Yehuda 2004. Transforming careers: from linear to multidirectional career paths: Organizational and individual perspectives. *Career Development International* 9 (1), 58–73.

Catani, Johanna 2017. Onnistunut tapahtuma: järjestäjän käsikirja. Helsinki: Talentum Media.

Gallén, Tiina 2020. Yksikönjohtaja, Oulun ammattikorkeakoulu. Vs: Sukat urailan puhujille. Henkilökohtainen sähköpostiviesti 6.11.2020. Vastaanottaja: Jonna Juutilainen.

Hall, Douglas T. & Mirvis, Philip H. 1996. The New Protean Career: Psychological Success and the Path with a Heart. Teoksessa *The career is dead – long live the career* (Douglas T. Hall and associates). San Francisco: Jossey-Bass, 15–45.

Hall, Douglas T. 1976. *Careers in organizations*. Palisades: Goodyear.

Iiskola-Kesonen, Hanna 2004. Käsikirja tapahtumajärjestäjälle. Helsinki: Suomen liikunta ja urheilu ry.

Kauhanen, Juhani, Juurakko, Arto & Kauhanen, Ville 2002. Yleisötapahtuman suunnittelu ja toteutus. Helsinki: WSOY.

Lampikoski, Timo 1998. *Urasuunnittelun opas: tulevaisuus mahdollisuutena*. Helsinki: WSOY.

Lampikoski, Timo 2010. Tradenomin uraopas. HAAGA-HELIA:n julkaisusarja. Puheenvuoroja 5/2010. Helsinki: HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulu.

London, Manuel. & Stumpf, Stephen A. 1986. Individual and Organizational Career Development in Changing Times. Teoksessa Career development in organizations (Douglas T. Hall and associates). San Francisco: Jossey-Bass. 21–49.

Mirvis, Philip H. & Hall, Douglas T. 1996. New Organizational Forms and the New Career. Teoksessa The career is dead – long live the career (Douglas. T. Hall and associates). San Francisco: Jossey-Bass, 72–104.

Mokko, Tanja 2020. Opiskelija, Oulun ammattikorkeakoulu. Aloitusseminaari, 3.9.2020.

Niemi, Satu 2020. Opiskelija, Oulun ammattikorkeakoulu. Aloitusseminaari, 3.9.2020.

Oulun ammattikorkeakoulu 2020a. Ammatillinen opettajakoulutus. Hakupäivä 1.10.2020. <https://www.oamk.fi/fi/koulutus/amatillinen-opettajakorkeakoulu>.

Oulun ammattikorkeakoulu 2020b. Ammattikorkeakoulututkinnot. Hakupäivä 1.10.2020. <https://www.oamk.fi/fi/koulutus/ammattikorkeakoulututkinnot>.

Oulun ammattikorkeakoulu 2020c. Oulun ammattikorkeakoulun strategia 2020–2030. Hakupäivä 1.10.2020. <https://www.oamk.fi/fi/oamk/nain-toimimme/strategia>.

Oulun ammattikorkeakoulu 2020d. Täydennyskoulutus. Hakupäivä 1.10.2020. <https://www.oamk.fi/fi/koulutus/taydennyskoulutus>.

Oulun ammattikorkeakoulu 2020e. Ura Oamkissa. Hakupäivä 1.10.2020. <https://www.oamk.fi/fi/oamk/ura-oamkissa>.

Oulun ammattikorkeakoulu 2020f. Yhteystiedot. Hakupäivä 1.10.2020. <https://www.oamk.fi/fi/oamk/yhteystiedot>.

Oulun ammattikorkeakoulu 2020g. Ylemmät korkeakoulututkinnot. Hakupäivä 1.10.2020. <https://www.oamk.fi/fi/koulutus/ylemmat-ammattikorkeakoulututkinnot>.

Rajakangas, Eija 2020a. Lehtori, Oulun ammattikorkeakoulu. Aloitusseminaari 3.9.2020.

Rajakangas, Eija 2020b. Lehtori, Oulun ammattikorkeakoulu. Teams-keskustelu 18.8.2020.

Rajakangas, Eija 2020c. Lehtori, Oulun ammattikorkeakoulu. Opinnäytetyön aihe: urailta monimuoto-opiskelijoille. Sähköpostiviesti 17.8.2020. Vastaanottajat: Oulun ammattikorkeakoulun LIK18SME, LIK17SME ja LIK17SMT-opiskelijat.

Rajakangas, Eija 2020d. Lehtori, Oulun ammattikorkeakoulu. Vs: Opinnäytetyön aloituskeskustelun dokumentit. Henkilökohtainen sähköpostiviesti 9.9.2020. Vastaanottajat: Jonna Juutilainen & Antti Vähäkangas.

Rajakangas, Eija 2020e. Lehtori, Oulun ammattikorkeakoulu. Urailta / puhujien muistaminen. Henkilökohtainen sähköpostiviesti 15.10.2020. Vastaanottaja: Jonna Juutilainen.

Salminen, E. Olavi 2005. Joustava urakehitys – Miten johtaa sitä? Helsinki: Edita Prima.

Schein, Edgar H. 1987. Ura-ankkurit. Suom. Miettinen, Asko & Salminen E. Olavi. Espoo: EOSAM.

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

Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Hakupäivä 31.8.2020. [https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK\\_ohje\\_2012.pdf](https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf).

Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2019. Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarviointi Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan julkaisuja 3/2019. Hakupäivä 31.8.2020. [https://tenk.fi/sites/tenk.fi/files/Ihmistieteiden\\_eettisen\\_ennakoarvioinnin\\_ohje\\_2019.pdf](https://tenk.fi/sites/tenk.fi/files/Ihmistieteiden_eettisen_ennakoarvioinnin_ohje_2019.pdf).

Vallo, Helena & Häyrinen, Eija 2016. Tapahtuma on tilaisuus. 5. uudistettu painos. Helsinki: Tietosanoma.

Varamäki, Aku 2019. Future proof: tulevaisuuden työkirja. Jyväskylä: Docendo.

Vilka, Hanna 2007. Tutki ja mittaa : määrällisen tutkimuksen perusteet. Helsinki: Tammi.

Vilka, Hanna 2015. Tutki ja kehitä. Jyväskylä: PS-kustannus.

Vilka, Hanna & Airaksinen, Tiina 2003. Toiminnallinen opinnäytetyö.

Vähäkangas, Antti 2020a. Lehtori, Oulun ammattikorkeakoulu. Aloitusseminaari 3.9.2020.

Vähäkangas, Antti 2020b. Lehtori, Oulun ammattikorkeakoulu. Ohjausseminaarikeskustelu 8.10.2020.

Young, Richard. A. & Collin, Audrey. 2000. Introduction: framing the future of career. Teoksessa The future of career (toim. Audrey Collin & Richard. A. Young. Cambridge: Cambridge University Press, 101–114.



## **LIITTEET**

Tukikysymykset puhujille liite 1

Suunnittelulista liite 2

Tapatumakäsikirjoitus liite 3

Selvitys liite 4

Selvityksen saatekirje liite 5

Kutsu liite 6

Ilmoittautuminen liite 7

Urailan muistutus ja Zoomin ohje liite 8

Urailan alkudia liite 9

Palautekyselyn saatekirje liite 10

Palautekysely liite 11

Urailan suunnittelun ja toteutuksen aikajana liite 12

**Nykyinen työ**

- Mikä on tittelisi?
- Mitkä ovat työsti vastualueet ja avaintehtävät sekä työn tarkoitus?
- Työsi parhaat ja huonoimmat puolet?
- Millaisia ominaisuuksia tässä työssä tarvitaan?

**Urapolku**

- Miten päädyit nykyiseen työhösi?
- Millaisia töitä olet tehnyt aiemmin?
- Mitä teit heti valmistumisen jälkeen?
- Miten kiinnostuit juuri tästä alasta?
- Millaisia urasuunnitelmia sinulla on?

**Maisteriopinnot / YAMK-opinnot**

- Millainen kokemus oli maisteriopinnot / YAMK-opinnot?
- Opiskelitko työn ohessa?
- Oletko kokenut, että niistä on ollut hyötyä urallasi tai palkkakehityksellesi?

**Käytännön vinkkejä opiskelijoille**

- Ajatuksia ensimmäisen työpaikan etsimiseen valmistumisen jälkeen?
- Mitä vinkkejä annat opiskelijalle, jota kiinnostaa juuri sinun työsi tai alasi?
- Millaisia vinkkejä annat maisteriopintoihin / YAMK-opintoihin hakeutumiseen?

- Urailta
  - Kysely opiskelijoilta, mitä haluavat illasta
    - Suunnitellaan ja lähetetään mahdollisimman pian
    - Lähetetään LIK17SME-, LIK18SME-, LIK19SME- ja LIK20SME-ryhmille
  - Illan suunnitteleminen
    - Milloin ilta pidetään
    - Puhujien etsiminen opiskelijoiden vastausten perusteella
    - Puhujien kysyminen iltaan
    - Verkkoympäristön valinta: Teams, Zoom tms.
    - Tukikysymysten miettiminen & lähetys puhujille
    - Aloitussanojen & kiitosten miettiminen
    - Palautekyselyn suunnittelu
  - Illasta viestiminen
    - Suunnitellaan viesti illasta
    - Lähetetään viesti illasta opiskelijoille
  - Illan toteutus
    - Puhujien esitysten läpikäynti
    - Verkkokokouksympäristön testaaminen esiintyjien kanssa edellisenä iltana tai aikaisemmin samana päivänä
    - Verkko-yhteyden avaaminen hyvissä ajoin
    - Omat aloitussanat
    - Puheenjohtajana toimiminen illassa
    - Kiitokset illan lopussa
  - Illan jälkeen
    - Palautekyselyn lähettäminen opiskelijoille
    - Puhujien kiittäminen & kiitoslahjan lähettäminen
- Kirjallinen osuus
  - Tiedonhaku
    - ura
    - tapahtuma
    - toiminnallinen opinnäytetyö
    - laadullinen tutkimus

- määrällinen tutkimus
  - Selvityksen analysointi
  - Tietoperustan kirjoittaminen
  - Raportin kirjoittaminen suunnittelusta
  - Raportin kirjoittaminen toteutuksesta
  - Palautteiden analysointi ja kehittämissuhteudet
  - Tietoperustan tarkistus
  - Kielen tarkistus
  - Viittausten tarkistus
  - Pohdinnan kirjoittaminen
  - Johdannon kirjoittaminen
  - Tiivistelmän kirjoittaminen

## TAPAHTUMAKÄSIKIRJOITUS

LIITE 3

- 18:00—18:02 Uraillan avaus
- 18:02–18:03 Ensimmäisen puhujan esittely
- 18:03–18:23 Leo Schroderuksen puheenvuoro
- 18:23–18:31 Kysymyksiä Leo Schroderukselle
- 18:31–18:32 Toisen puhujan esittely
- 18:32–18:52 Minna Jyringin esitys
- 18:52–19:00 Kysymyksiä Minna Jyringille
- 19:00–19:01 Kolmannen puhujan esittely
- 19:01–19:21 Anuliisa Koskisen puheenvuoro
- 19:21–19:29 Kysymyksiä Anuliisa Koskiselle
- 19:29–19:30 Neljännen puhujan esittely
- 19:30–19:50 Iina Kalliorinteen puheenvuoro
- 19:50–19:58 Kysymyksiä Iina Kalliorinteelle
- 19:58–20:00 Kiitokset puhujille ja osallistujille sekä kannustus palautelomakkeen täyttämiseen

- 1) Millaisissa työtehtävissä toimivien tradenomien uratarinoita haluaisit kuulla? \*
- 2) Millaisia kysymyksiä sinulla on uraan liittyen? \*
- 3) Kiinnostaako sinua kuulla kokemuksia maisteriopinnoista ja niiden vaikutuksesta uraan? \*
  1. Kiinnostaa paljon
  2. Kiinnostaa jonkin verran
  3. Ei kiinnosta lainkaan
- 4) Kiinnostaako sinua kuulla kokemuksia YAMK-opinnoista ja niiden vaikutuksesta uraan? \*
  1. Kiinnostaa paljon
  2. Kiinnostaa jonkin verran
  3. Ei kiinnosta lainkaan
- 5) Muita toiveita tai ehdotuksia Urailtaan?

Hei

Oletko miettinyt, millaisia töitä voisit tehdä valmistumisen jälkeen? Millainen urapolkusi voisi olla? Kaipaanko oman urasuunnittelusi tueksi tietoa siitä, millaisia urapolkuja valmistuneilla tradenomeilla on?

Teen AMK-opinnäytetyötä, jonka toimeksiantaja on Oulun ammattikorkeakoulu. Järjestän opinnäytetyönä tiistaina 3.11. klo 18 alkaen verkossa esimiestyön ja henkilöstöosaamisen monimuoto-opiskelijoille Uraillan, jossa pääset kuulemaan tradenomien uratarinoita ja saat ideoita omaan urasuunnitteluusi. Saat erillisen kutsun Urailtaan vielä myöhemmin, mutta varaa aika jo nyt kalenteristasi.

Nyt sinulla on mahdollisuus vaikuttaa siihen, millaisia puheenvuoroja Uraillassa kuullaan. Vastaa ja vaikuta, jotta saat kaiken hyödyn Uraillasta! Kyselyyn vastaaminen tapahtuu anonymisti, eikä yksittäinen vastaaja ole tunnistettavissa. Aikaa vastaamiseen on keskiviikkoon 23.9.2020 kello 23.59 asti.

Vastaa kyselyyn tästä linkistä: <https://link.webropolsurveys.com/S/171B91F74751A4E5>

Kiitos avustasi ja tervetuloa Urailtaan!

Ystävällisin terveisin

Jonna Juutilainen, LIK17SME

Miten rakennetaan mielenkiintoinen ura tradenomin tutkinnolla? Millaista osaamista tarvitaan esimerkiksi johtotehtävissä, HR-työssä ja finanssialalla?

Tervetuloa kuuntelemaan neljän kokeneen tradenomin urapoluista ja saamaan ideoita ja vinkkejä omaan urasuunnitteluusi Uraillassa tiistaina 3.11.2020 klo 18–20 Zoomissa: <https://oamk.zoom.us/j/63391646531>.

Uraillassa urastaan kertovat:

- Business Banking Specialist [Leo Scroderus](#)
- HR Specialist & Team Lead [Minna Jyrinki](#)
- HR Manager [Anuliisa Koskinen](#)
- Division Manager [lina Kalliorinne](#)

Puhujat myös vastaavat mielellään uraa, urasuunnittelua ja jatko-opintoja koskeviin kysymyksiisi.

**Ilmoittaudu Uraillan viimeistään 2.11.2020** tästä: [https://forms.office.com/Pages/ResponsePage.aspx?id=pD5tOBV\\_5Eed158PKOV3RI1IXpHbRclM-gxOx0KdNPjRUQTBKSE84RE1IWDZWNRUSVQzTldZUzVFNS4u](https://forms.office.com/Pages/ResponsePage.aspx?id=pD5tOBV_5Eed158PKOV3RI1IXpHbRclM-gxOx0KdNPjRUQTBKSE84RE1IWDZWNRUSVQzTldZUzVFNS4u)

Järjestän Uraillan osana opinnäytetyötäni. Opinnäytetyöni toimeksiantaja on Oulun ammattikorkeakoulu.

Tervetuloa!



**Ilmoittautuminen Urailtaan tiistaina 3.11.2020**

Urailta järjestetään osana opinnäytetyötä, jonka toimeksiantaja on Oulun ammattikorkeakoulu. Ilmoittautumisen yhteydessä kerätään nimesi ja sähköpostiosoitteesi, joita käytetään vain tapahtumasta muistuttamiseen ja palautekyselyn lähettämistä varten. Ilmoittautumistietosi poistetaan palautekyselyn lähettämisen jälkeen.

1.Osallistun Urailtaan 3.11. klo 18–20

Kyllä

Hei!

Kiitos ilmoittautumisestasi Urailtaan! Urailta on huomenna 3.11.2020 klo 18–20.

Urailtaan voit liittyä tästä linkistä: <https://oamk.zoom.us/j/63391646531>. Sinun ei tarvitse kirjautua sisään.

Jos et ole aiemmin käyttänyt Zoomia, sinun täytyy asentaa ohjelma tietokoneellesi tai puhelimellesi. Asennusta ehdotetaan, kun klikkaat yllä olevaa linkkiä. Seuraa asennuksen ohjeita ja liity mukaan Urailtaan. Muista yhdistää laitteen äänet tietokoneen “Join With Computer Audio” tai puhelimen “Call Over Internet” -painikkeista.

Jos sinulla on vaikeuksia liittyä Zoomiin, voit laittaa minulle sähköpostia osoitteeseen [k7majo01@students.oamk.fi](mailto:k7majo01@students.oamk.fi) tai viestiä numeroon +358445712086.

Voit kysyä puhujilta kysymyksiä chatissa. Esityksen jälkeen voit myös saada puheenvuoron kysymyksiäsi varten nostamalla käden.

Tervetuloa mukaan!

Ystävällisin terveisin

Jonna Juutilainen

Urailta järjestetään osana opinnäytetyötäni, jonka toimeksiantajana on Oulun ammattikorkeakoulu.

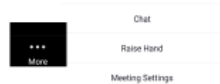
Urailta 3.11.2020 klo 18:00  
Aloitamme pian. Vinkkejä Zoomin käyttöön.

> Mobilissa

Liitä äänet



Kysy chatissa & pyydä puheenvuoroa



Mikrofoni päälle

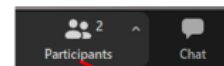


> Tietokoneella

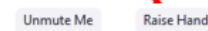
Liitä äänet



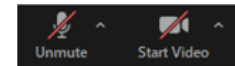
Kysy chatissa



Pyydä puheenvuoroa



Mikrofoni päälle



Hei!

Kiitos osallistumisestasi Urailtaan! Toivottavasti ilta oli sinulle hyödyllinen ja uratarinat mielenkiintoisia!

Toivottavasti ehdit vastata Urailtan palautekyselyyn. Kysely auttaa minua opinnäytetyöni tekemisessä, mutta myös ammattikorkeakoulua tulevien urailtojen suunnittelussa. Kyselyyn vastaaminen vie muutaman minuutin – toki riippuen siitä kuinka pitkästi haluat vastauksiin kirjoittaa. 😊

Kyselyyn vastaaminen tapahtuu täysin anonymisti. Palautekyselyyn voi vastata ma 9.11. saakka. Urailta järjestettiin osana opinnäytetyötäni, jonka toimeksiantaja on Oulun ammattikorkeakoulu.

Kiitos jo etukäteen vastauksestasi!

Ystävällisin terveisin

Jonna Juutilainen

Kyselyyn vastaaminen tapahtuu anonymisti, eikä yksittäinen vastaaja ole tunnistettavissa

- 1) Olen aloittanut opintoni vuonna \*
  1. 2020
  2. 2019
  3. 2018
  4. 2017
- 2) Urailta oli onnistunut \*
  1. Täysin samaa mieltä
  2. Samaa mieltä
  3. Eri mieltä
  4. Täysin eri mieltä
- 3) Urailta oli minulle hyödyllinen \*
  1. Täysin samaa mieltä
  2. Samaa mieltä
  3. Eri mieltä
  4. Täysin eri mieltä
- 4) Uratarinat auttoivat minua näkemään tradenomien työtehtäviä ja urapolkuja \*
  1. Täysin samaa mieltä
  2. Samaa mieltä
  3. Eri mieltä
  4. Täysin eri mieltä
- 5) Sain Urailtani ideoita ja oivalluksia omaan urasuunnitteluuni \*
  1. Täysin samaa mieltä
  2. Samaa mieltä
  3. Eri mieltä
  4. Täysin eri mieltä
- 6) Mikä Uraillassa onnistui?
- 7) Mikä Uraillassa oli sinulle erityisen hyödyllistä?
- 8) Miten Urailtaa olisi voinut kehittää?
- 9) Muuta palautetta Urailtani?

