

YAMK- tutkinnon (osaamisen) vaikuttavuus organisaation kehitymiseen henkilön/henkilöiden suorittama KTAMK:n YAMK-koulutuksen

Satu Kristo

Teknologiaosaamisen johtamisen koulutusohjelman opinnäytetyö
Insinööri (YAMK)
KEMI 2013

ALKUSANAT

Tämä opinnäytetyö on tehty Kemi-Tornion Ammattikorkeakoulun Tekniikan toimialalle. Opinnäytetyön aihe syntyi keväällä 2013 YAMK-koulutusohjelman opetussuunnitelman päivittämistyöryhmän jäsenen Juha Kaarelan ideana.

Haluan kiittää tutkimukseen osallistuneita Kemi-Tornion AMK Tekniikan toimialalta valmistuneita YAMK -tutkinnon suorittaneita sekä työnantajien rekrytoijia positiivisesta suhtautumisesta tutkimukseen. Kiitän ohjaajaani Kemi-Tornion AMK Tekniikan toimialan koulutuspäällikkö Soili Mäkimurto-Koivumaata kannustavasta ohjauksesta ja tilaajaa kehityspäällikkö Seppo Saarea avartavista keskusteluista tilannepalaveriessamme.

8.9.2013 Satu Kristo

TIIVISTELMÄ

KEMI-TORNION AMMATTIKORKEAKOULU, Tekniikka

Koulutusohjelma:	Teknologiaosaamisen johtaminen, YAMK
Opinnäytetyön tekijä:	Satu Kristo
Opinnäytetyön nimi:	YAMK- tutkinnon (osaamisen) vaikuttavuus organisaation kehittämiseen henkilön/henkilöiden suorittamaa KTAMK:n YAMK- koulutuksen
Sivuja (joista liitesivuja):	56 (5)
Päiväys:	8.9.2013
Opinnäytetyön ohjaaja:	FT Soili Mäkimurto-Koivumaa
<p>Tämä opinnäytetyö on tehty Kemi-Tornion Ammattikorkeakoulun tekniikan toimialalle. Opinnäytetyön tavoitteena oli tutkia, miten koulutus on vaikuttanut opiskelijan urakehitykseen ja mikä vaikutus opiskelijan taustalla (yritys, koulumaailma) on opiskelumotivaatioon sekä selvittää, miten yritys on hyötynyt koulutuksesta. Tavoitteena oli myös selvittää, miten Kemi-Tornion AMK:n YAMK -koulutusohjelmaa pitäisi kehittää, jotta se vastaisi paremmin työelämän vaatimuksia.</p> <p>Työn teoriaosuudessa esiteltiin YAMK-tutkinnon tavoite ja kehitys kokeilusta vakinaistamiseen. Teoreettisena viitekehyksenä käytettiin osaamisen johtamista. Lisäksi työssä käsiteltiin markkinointia ja asiakaskunnan segmentointia.</p> <p>Tutkimus toteutettiin kyselytutkimuksena tutkinnon suorittaneille opiskelijoille ja työnantajien rekrytoinnista vastaaville henkilöille.</p> <p>Tutkimuksen tuloksena laadittiin yhteenvedot vastauksista teemoittain sekä esitettiin toimenpiteitä KTAMK:n tekniikan toimialan YAMK-tutkinnon kehittämiseksi.</p>	
Asiasanat: YAMK-tutkinto, osaamisen johtaminen, segmentointi.	

ABSTRACT

KEMI-TORNIO UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES, Technology

Degree programme:	Technology Competence Management
Author:	Satu Kristo
Thesis title:	Effectiveness of Master's Degree on the development of an organization after an employee/employees has/have completed Master's Degree at Kemi-Tornio UAS
Pages (of which appendixes):	56 (5)
Date:	8 September 2013
Thesis instructor:	Soili Mäkimurto-Koivumaa Ph.D
<p>The aim of this Master's thesis was to study how education has affected the student's career development and the impact of the student's background (the business or education) on study motivation, as well as to find out how the company has benefited from his/her education. The aim was also to find out how the Master's Degree Programme at Kemi-Tornio UAS should be developed in order to better meet the requirements of working life.</p> <p>The theoretical part of the thesis introduces the objectives and the development of the Master's Degree Programme from the experiment to the establishment. The theoretical framework was competence management. In addition, marketing and customer segmentation are covered in the thesis.</p> <p>The research method was a questionnaire survey for graduated students and recruitment persons.</p> <p>The result of the thesis was a summary of the answers by themes and the measures to develop the Master's Degree Programme at Kemi-Tornio University of Applied Sciences were also presented.</p>	
Key words: Master's degree, competence management, segmentation.	

SISÄLLYS

ALKUSANAT	2
TIIVISTELMÄ	3
ABSTRACT	4
SISÄLLYS	5
KÄYTETYT MERKIT JA LYHENTEET	6
1 JOHDANTO	7
2 YAMK-KOULUTUS	9
2.1 Kokeilusta vakinaistamiseen	10
2.1.1 Markkinointi ja asiakaskunnan segmentointi	10
2.2 Duaalimalli	13
2.3 Bolognan-prosessi	14
2.4 YAMK-koulutus Kemi-Tornion AMK:ssa, tekniikan toimialalla.....	15
3 OSAAMISEN JOHTAMINEN	16
3.1 Oppiva organisaatio.....	17
3.2 Oppimista tukeva johtaminen.....	17
3.2.1 Osaamisen arviointi.....	19
3.2.2 Osaamistason määrittäminen	20
3.2.3 Kehityskeskustelut	21
4 TUTKIMUKSEN TAUSTA JA LÄHTÖKOHDAT	23
4.1 Kyselyaineisto	24
5 KOULUTUKSEEN HAKEUTUMINEN JA KOKEMUKSET.....	28
6 KOKEMUKSIA TYÖELÄMÄYHTEYDESTÄ.....	31
7 TYÖELÄMÄSSÄ TUTKINNON SUORITTAMISEN JÄLKEEN	35
8 YAMK-TUTKINTO TYÖNANTAJIEN/REKRYTOIJIEN NÄKÖKULMASTA	41
9 TULOKSET.....	44
10 POHDINTA	48
LÄHTEET	49

KÄYTETYT MERKIT JA LYHENTEET

YAMK	ylempi ammattikorkeakoulu
KTAMK	Kemi-Tornion Ammattikorkeakoulu
op	opintopiste

1 JOHDANTO

Ylempi ammattikorkeakoulututkinto on tarkoitettu jo työelämässä oleville ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneille. Ylempi ammattikorkeakoulututkinto tuottaa saman kelpoisuuden julkiseen virkaan kuin yliopistoissa ja muissa tiedekorkeakouluissa suoritettu ylempi korkeakoulututkinto. Kemi-Tornio AMK:n tekniikan toimialan YAMK:n Teknologiaosaamisen johtamisen koulutusohjelman laajuus on 60 opintopistettä ja se on mahdollista suorittaa joustavasti työn ohessa.

Tämän YAMK-lopputyön tavoitteena on tuoda tietämystä Kemi-Tornion AMK:n tekniikan toimialan YAMK-koulutuksen opetussuunnitelman ja toteutuksen suunnitteluun. Tarve selvittää YAMK-tutkinnon (osaamisen) vaikuttavuutta organisaation kehittymiseen henkilön/henkilöiden suoritettua Kemi-Tornion AMK:n YAMK-koulutuksen syn-tyi keväällä 2013 YAMK-koulutusohjelman opetussuunnitelman päivittämistyöryhmän työskentelyssä. Työryhmässä olivat mukana ammattikorkeakoulun, teollisuusyrityksen ja opiskelijoiden edustajat.

Keskeisenä kysymyksenä tässä YAMK-lopputyössä on, mitä osaamista henkilö on saanut koulutuksesta ja onko koulutus tuonut lisäarvoa organisaatioon, ts. onko tutkinnosta ollut hyötyä ja miten koulutusohjelmaa tulisi kehittää, jotta se vastaisi paremmin työelämän vaatimuksia.

Opinnäytetyön tavoite saavutetaan tutkimalla miten, koulutus on vaikuttanut opiskelijan urakehitykseen ja mikä vaikutus opiskelijan taustalla (yritys, koulumaailma) on opiskelumotivaatioon sekä selvittämällä miten yritys on hyötynyt koulutuksesta. Tutkimuksen toimeksiantaja on Kemi-Tornion AMK tekniikan toimiala ja se toteutetaan kyselymenetelmällä. Otannassa on kolme kategoriaa: yritysten työntekijät, ammattiopiston henkilöstö ja ammattikorkeakoulun henkilöstö.

Valmistuneille opiskelijoille lähetettävässä kyselyssä teemat ovat:

1. koulutukseen hakeutuminen ja kokemukset
2. kokemuksia työelämä yhteydestä
3. työelämässä tutkinnon suorittamisen jälkeen.

Kutakin teemaa sekä YAMK-tutkintoa työnantajien/rekrytoijien näkökulmasta käsitellään opinnäytetyössä omina kokonaisuuksina. Tutkimukseen sisällytetään myös kysymykset AMK- ja YAMK -tutkintojen valmistusajasta, jolloin voidaan analysoida onko valmistumisaikojen välisen ajan pituudella vaikutusta työtehtävien muuttumiseen, pidetäänkö YAMK-tutkintoa samantasoisena kuin maisteritutkinto ja kuinka työelämä erottaa AMK- ja YAMK -tutkinnot toisistaan.

Kyselytutkimukseen päädyttiin koska sillä voidaan kerätä tarvittavan laaja aineisto valmistuneilta opiskelijoilta ja työnantajilta/rekrytoijilta. Opinnäytetyön teoriaosuudessa esitellään YAMK-koulutus yleisellä tasolla, kuvataan aiheet Markkinointi ja asiakaskunnan segmentointi sekä Osaamisen johtaminen.

2 YAMK-KOULUTUS

Ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneet voivat työelämässä hankitun kokemuksen jälkeen syventää ammatillista osaamistaan jatkamalla opintoja ja suorittamalla ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon. Ylemmät ammattikorkeakoulututkinnot ovat ylempiä korkeakoulututkintoja. Ylempien tutkintojen koulutusohjelmat ovat vähintään lukuvuoden ja enintään puolentoista lukuvuoden päätoimisten opintojen mittaisia. Ylempään ammattikorkeakoulututkintoon liitetään tutkintonimike ja lyhenne ylempi AMK.

Ylempään ammattikorkeakoulututkintoon johtavien opintojen tavoitteena on antaa opiskelijalle:

- työelämän kehittämisen edellyttämät laajat ja syvälliset tiedot alalta sekä tarvittavat teoreettiset tiedot asianomaisen alan vaativissa asiantuntija- ja johtamistehtävissä toimimista varten
- syvälinen kuva alasta, asemasta työelämässä ja yhteiskunnallisesta merkityksestä sekä valmius asianomaisen alan tutkimustiedon ja ammattikäytännön kehityksen seuraamiseen ja erittelyyn
- valmiudet elinikäiseen oppimiseen ja jatkuvaan oman ammattitaidon kehittämiseen
- työelämässä vaadittava hyvä viestintä- ja kielitaito kansainvälisen vuorovaikutuksen ja ammatillisen toiminnan edellyttämät valmiudet.

Pääsyvaatimuksena ylempään ammattikorkeakoulu-tutkintoon johtaviin opintoihin on perustutkinnon tai muun soveltuvan korkeakoulututkinnon lisäksi kolmen vuoden työkokemus. (Opetus- ja kulttuuriministeriön www-sivut, hakupäivä 27.6.2013) Kun puhutaan ammattikorkeakoulututkinnoista, niin puheessa usein esiintyvät sanat Duaalimalli ja Bolognan-prosessi. Kappaleissa 2.2 ja 2.3 avaavat nämä käsitteet.

2.1 Kokeilusta vakinaistamiseen

Keskustelu ammattikorkeakoulujen jatkotutkinto tarpeesta käynnistyi 1990-luvun lopussa. Tutkintojärjestelmää pidettiin tuolloin keskeneräisenä, koska ammattikorkeakouluissa ei ollut ammattikorkeakoulututkinnon jälkeistä tutkintoon johtavaa koulutusväylää. Valtioneuvoston koulutuksen ja tutkimuksen kehittämissuunnitelmassa vuosille 1990 – 2004 linjattiin, että ammattikorkeakoulujen tutkintojärjestelmän kehittämisessä tulee ottaa huomioon työelämän kehittämistarpeet ja tutkintorakenteiden kansainvälinen kehitys. Ylempiä ammattikorkeakoulututkintoja edelsi vuosina 1.1.2002 – 31.7.2005 toteutettu määräaikainen ammattikorkeakoulun jatkotutkinnon kokeilu.

Ylemmät ammattikorkeakoulututkinnot vakinaistettiin 1.8.2005 voimaan tulleella ammattikorkeakoululain muutoksella (411/2005). Tässä yhteydessä luovuttiin käsitteestä jatkotutkinto, koska vaarana oli, että se sekoittuisi yliopistoissa suoritettaviin tieteellisiin, taiteellisiin ja ammatillisiin jatkotutkintoihin, ja siirryttiin käyttämään ylempään ammattikorkeakoulututkinnon käsitettä. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2012, 3 - 4)

Vahva työelämäyhteys on ollut keskeinen osa ylempiä ammattikorkeakoulututkintojen kehittämistä jo kokeiluvaiheesta lähtien. Valtiontalouden tarkastusvirasto julkaisi vuonna 2009 tarkastuskertomuksen ammattikorkeakoulutuksen työelämälähtöisyyden kehittämisestä. Tarkastusvirasto kiinnitti huomiota siihen, että työelämän edustajien tulisi olla mukana niin koulutuksen suunnittelussa, toimeenpanossa kuin arvioinnissakin. Työelämäyhteistyön konkretisoimiseksi ammattikorkeakoulujen tulisi olla aktiivisia ja ilmaista selvästi, minkälaisia palveluita ja yhteistyömuotoja niillä on työ- ja elinkeinoelämälle ja ketkä yhteistyöstä vastaavat. Erityisesti yhteistyötä pienten ja keskisuurten yritysten kanssa tulee kehittää. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2012, 12)

2.1.1 Markkinointi ja asiakaskunnan segmentointi

Markkinoinnin tehtävä on saada aikaan kysyntää. Markkinoinnin tehtävien näkökulmasta asiakaskeskeinen markkinointi voidaan määritellä seuraavasti: ”Menestyvä organisaatio on sellainen, joka parhaiten pystyy määrittelemään asiakkaidensa käsitykset, tarpeet ja toiveet ja tyydyttää ne elinkelpoisella ja kilpailukykyisellä tavalla, suunnittelemalla tarjouksensa, viestimällä siitä, hinnoittelemalla sen ja saattamalla sen asiakkaiden ulottuville”. (Ylikoski 1999, 35)

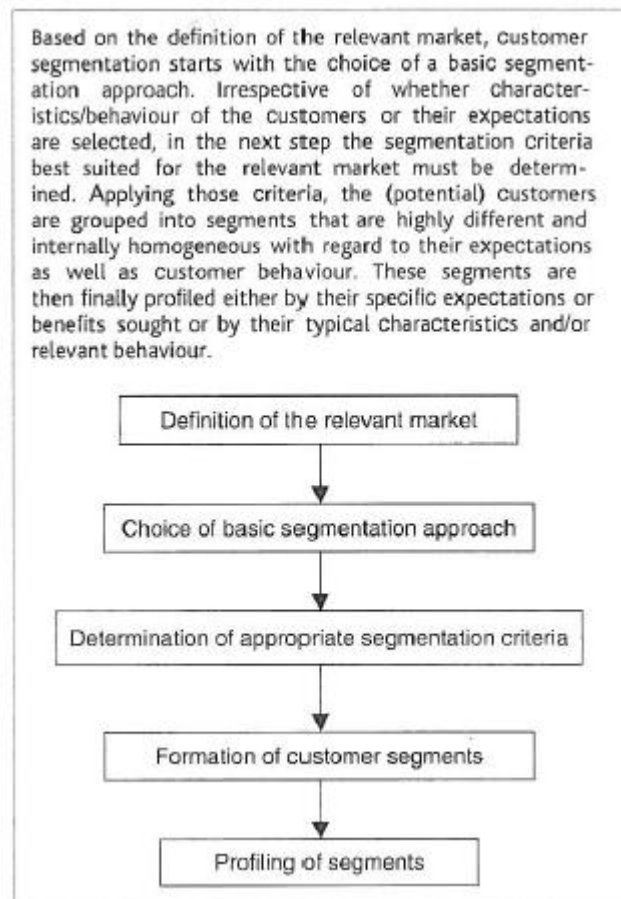
Markkinoinnissa on jo kauan sitten tunnistettu se tosiasia, että yksilöiden välinen vuorovaikutus on massaviestintää tehokkaampi markkinointikeino. Useimmissa yrityksissä markkinoinnin johtamisen päätehtävä on asiakassuhteiden johtaminen.

Asiakassuhdekannan johtamiseen kuuluvat seuraavat tehtävät:

1. nykyisten ja potentiaalisten asiakkaiden tunteminen ja tunnistaminen sekä asiakassuhteiden segmentointi samantyyppisiin, samanlaisin markkinointitoimenpitein lähestyttäviin segmentteihin tai yksinkertaisemmin avainasiakassuhteisiin tai avainasiakassuhdetyypeihin
2. relevantin asiakas- ja markkinatiedon hankkiminen johtamista koskevan päätöksenteon pohjaksi
3. asiakassuhteiden luominen, kehittäminen, ylläpitäminen sekä tarvittaessa lopettaminen
4. asiakkaiden markkinoivaa organisaatiota ja sen tarjoamia koskevien mielikuvien systemaattinen rakentaminen haluttuun suuntaan. (Tikkanen 2005, 35 - 38)

Segmentointi tarkoittaa markkinoiden lohkomista. Se ei kuitenkaan tarkoita markkinoiden teknistä lohkomista, vaan sitä, että pystytään ryhmittämään markkinoilta oman alan asiakkaista samalla tavalla toimivat, eli yhteistä arvostusta omaavat samaan ryhmään ja erottamaan ne toisistaan erilaisia asioita arvostavista tai erilailla toimivista ostajaryhmistä. (Rope 2011, 45)

Segmentoinnin toteutus voidaan tehdä monin tavoin. Klassinen tapa on lähteä suoraan markkinoinnista hakien kriteerit, joiden kautta on toimivinta löytää sellaisia tekijöitä, jotka kytkeytyvät ostamisen eroihin. (Rope 2011, 46) Kuviossa 1 on kuvattu segmentointiprosessi Dubois, Jolibert and Mühlbacher mukaan.



Kuvio 1. The customer segmentation process. (Dubois, Jolibert & Mühlbacher, 2007, 75)

Asiakassuhdesegmentointi liittyy asiakkuustyöhön siten, että markkinointi suunnitellaan aina asiakassuhdeluokittain segmenteittäin. Asiakassuhdesegmentointia kutsutaan tästä syystä toisinaan operointisegmentiksi johtuen siitä, että asiakassuhteen eri vaiheessa markkinoinnin sisältö tulee tehdä erilaiseksi. Samoin markkinointipanostusten määrä vaihtelee riippuen asiakassuhteen vaiheesta. (Rope 2011, 48)

Markkinointiviestintäkeinot jaetaan perinteisesti seuraavaan neljään osatekijään:

- mainonta
- suhdetoiminta, julkisuus ja sponsorointi
- henkilökohtainen myyntityö
- menekinedistämiskeinot.

Näitä neljää eri markkinointiviestinnän keinoa voidaan verrata toisiinsa sen perusteella, miten pitkäaikaisia niiden vaikutukset yleensä ovat. Mainontaa sekä suhdetoimintaa, julkisuutta ja sponsorointia voidaan kutsua markkinointiviestinnän kylvöaktiviteeteiksi, koska niiden avulla voidaan saavuttaa pitkäaikaisia vaikutuksia. (Vuokko 2002, 30)

Hyvään laatuun on helppo olla tyytyväinen. Asiakas käyttää palvelua, koska hän haluaa tyydyttää jonkin tarpeen. Jokaisella organisaatiolla on jonkinlainen käsitys siitä, ovatko sen asiakkaat tyytyväisiä. Organisaation johdolla on oma näkemyksensä, asiakkaiden kanssa vuorovaikutuksessa olevilla henkilöillä omansa. Asiakkaiden tekemistä valituksista saa tietoa siitä, mihin seikkoihin asiakkaat ovat tyytymättömiä. Tämä kaikki on arvokasta tietoa, mutta ei kerro riittävän kattavasti itse asiakkaiden mielipidettä. Tarvi- taan asiakastyytyväisyys seurantajärjestelmä. (Ylikoski 1999, 155)

Ammattikorkeakoulut ovat houkutelleet jatko-opinnoista kiinnostuneita niin tutkinnosta saatavalla osaamisella kuin sen tuottamalla kelpoisuudellakin. (Ojala & Ahola 2008, 42) Kun lakiesitys ammattikorkeakoulujen tutkintojärjestelmän kehittämiseksi oli eduskun- takäsittelyssä 8.3.2005, totesi kansanedustaja Esko Ahonen esityksen tarjoavan ”ammattikorkeakouluopiskelijoille *uudet* tikapuut lisäopintoihin ja ammattitaidon ylläpitämi- seen” (PTK 21/2005). Samaa uutuuden retoriikkaa on hyödynnetty ylempien ammatti- korkeakoulututkintojen markkinoinnissa. Pelkästään tutkintojen uutuudella niitä ei kui- tenkaan voida kovin pitkälle markkinoida. Ennen pitkää ammattikorkeakouluilla tulee olla näyttöä uudistuksen onnistumisesta ja siitä lisäarvosta, joilla ne pystyvät pitämään opintoja harkitsevat koulutuksesta kiinnostuneina. (Ojala & Ahola 2008, 45)

2.2 Duaalimalli

Keskustelussa ylemmistä ammattikorkeakoulututkinnoista nousee lähes aina esille nii- den suhde yliopistojen maisteritutkintoihin. On syytä muistaa, että ammattikorkeakoulu- jen ja yliopistojen toiminnan tavoitteet ovat selkeästi erilaiset ja ylempien ammattikor- keakoulututkintojen tulee vahvistaa ja ylläpitää tätä eroa. Duaalimalli on suomalaisen korkeakoulutuksen perusta. Duaalimallin lähtökohtana ovat erilaiset tutkinnot ja opetus- suunnitelmat, jotka pätevöittävät työelämän erilaisiin ammatteihin. Ammattikorkeakou- lun koulutuksen lähtökohtana on käytännön- ja työelämäläheisyys ja soveltuva tutki- mus, kun taas yliopistojen antama koulutus perustuu tieteeseen ja tieteelliseen tutkimuk- seen. (Levonen 2007, 15)

2.3 Bolognan-prosessi

Bolognan-prosessilla on suuri vaikutus eurooppalaisessa tutkintorakenteessa ja korkeakoulussa. Bolognan julistuksen perimmäinen tavoite on synnyttää yhteinen eurooppalainen korkeakoulutusalue. Tavoitteeseen pyritään lähinnä kuudella tavoitteella:

- ymmärrettävät tutkintorakenteet
- yhdenmukaiset tutkintorakenteet
- opintojen mitoituusjärjestelmien käyttöönotto
- liikkuvuuden lisääminen
- laadunarvioinnin eurooppalainen ulottuvuus
- korkeakoulutuksen eurooppalainen ulottuvuus.

Bolognan prosessi sai alkunsa 1998, kun Saksan, Ranskan, Italian ja Iso-Britannian korkeakoulutuksesta vastaavat opetusministerit allekirjoittivat yhteisen julistuksen eurooppalaisten korkeakoulututkintojen järjestelmien harmonisoinnista, ns. Sorbonnen julistus. Jo Sorbonnen julistuksen aikoihin päätettiin, että seuraavaksi vuodeksi valmistellaan uusi julistus, jonka allekirjoittajiksi kutsuttaisiin mahdollisimman monen Euroopan maan opetusministeri. Tämä Bolognan julistukseksi kutsutun asiakirjan allekirjoitti Bolognassa kesäkuussa 1999 yhteensä 29 Euroopan maan opetusministerit. (Opetus- ja kulttuuriministeriön www-sivut, hakupäivä 27.6.2013)

Kansainvälinen tutkijakonsortio arvioi Bolognan prosessin tavoitteiden saavuttamista ja prosessin toimivuutta. Arviointi valmistui vuonna 2010. Tutkijaryhmän yleishavainto prosessin vaikutuksesta oli, että suurin osa osallistuvista maista on muuttanut korkeakoulutusta koskevaa lainsäädäntöä vastaamaan Bolognan prosessin korkeakoulutuksen rakenteille asettamia tavoitteita. Ammattikorkeakoulujen tutkintorakenteen kehittäminen siten, että ammattikorkeakouluissa voidaan suorittaa ammattikorkeakoulututkintoja ja ylempiä ammattikorkeakoulututkintoja, vastaa Bolognan prosessin myötä Euroopassa yleistynyttä tutkintorakennetta. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2012, 5)

2.4 YAMK–koulutus Kemi-Tornion AMK:ssa, tekniikan toimialalla

Teknologiaosaamisen johtamisen koulutusohjelman suorittanut opiskelija on oikeutettu käyttämään tutkintonimikettä insinööri (ylempi AMK). YAMK-koulutuksen kesto on kaksi (2) vuotta ja laajuus on kuusikymmentä (60) opintopistettä.

Koulutus on suunnattu AMK- insinööreille, jotka haluavat kehittää teknologiajohtamis- ja esimiestaitojaan sekä kunnossapidon substanssiosaamista. Kunnossapidon johtamisen osaaminen toteutetaan kunnossapidon kansainvälistymisen johdosta osin englanninkielisenä. Kehittämistyön tavoite on opiskelijan kunnossapidon osaamisen ja kehitystyön kohteena olevan yrityksen kunnossapitotoimintojen kehittämisen lisäksi kunnossapidon osaamisen alueellinen verkostoituminen.

Opintojen sisältö:

- teknologiaosaamisen johtaminen, 5 op
- ihmisten johtaminen, 7 op
- kunnossapidon talouden johtaminen, 4 op
- projektijohtaminen, 3 op
- turvallisuusjohtaminen, 2 op
- tutkimus- ja kehitystyö, 4 op
- kunnossapidon substanssiosaamisen vahvistaminen, 5 op (valinnaisia RCM/VVA, SAP perusteet, kunnossapitotiedon analysointi)
- opinnäytetyö (kehittämistehtävä), 30 op.

Ylempi ammattikorkeakoulututkinto rinnastetaan korkeakoulututkintojen järjestelmässä ylempään korkeakoulututkintoon. Ylemmän AMK- tutkinnon suorittanut on siis kelpoinen hakemaan virkoja ja tehtäviä, joissa vaatimuksena on ylempi korkeakoulututkinto. Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvoston internetsivustolla: <http://www.arene.fi/> on aiheesta lisätietoa.

Opinnot toteutetaan monimuoto-opetuksena ja mahdollistaa opiskelun työn ohessa. Kontaktitunnit ovat syys-toukokuussa jokaisen kuukauden viimeisenä torstaina ja perjantaina (klo 8.00 - 16.00). Lähijaksoihin sisältyy myös erilaisia oppimistehtäviä ja kirjallisia tehtäviä. Koulutus vahvistaa myös opiskelijan viestintätaitoja. Lähiopetuspäivillä on mm. luentoja ja yritysvierailuja. Luennoitsijat ovat alan asiantuntijoita. Keskeinen osa tutkintoa on 30 opintopisteen kehittäminen, joka julkaistaan opinnäytetyönä. (Kemi-Tornion Ammattikorkeakoulun www-sivut, hakupäivä 8.7.2013)

3 OSAAMISEN JOHTAMINEN

Osaamisen johtaminen on systemaattista johtamistyötä, jonka tarkoituksena on turvata yrityksen tavoitteiden ja päämäärien edellyttämä osaaminen nyt ja tulevaisuudessa. (Viitala 2006, 38) Osaamisen johtaminen sisältää kaiken sellaisen toiminnan, jonka avulla yrityksen strategian edellyttämää osaamista vaalitaan, kehitetään, uudistetaan ja hankitaan. (Kuvio 2).

Osaamisen johtamisprosessi lähtee liikkeelle organisaation vision, strategian ja tavoitteiden kirkastamisesta. Organisaation tulee kysyä, mikä on tämän tarkoitus ja minkälaista osaamista se tarvitsee toteuttaakseen omaa tarkoitustaan. Tällöin määrittelemme, mikä on organisaation ydinosaaminen; osaaminen, joka luo kilpailuetua organisaatiolle. Tämän jälkeen ydinosaaminen on sitten organisaation eri tasoilla konkretisoitava osaamisalueiksi ja osaamiseksi. (Sydänmaanlakka 2007, 132)



Kuvio 2. Osaamisen johtaminen. (Ojala, Leenamaija www-sivu, hakupäivä 4.9.2013)

3.1 Oppiva organisaatio

Oppiva organisaatio on ihannetila, jota kohden organisaatiota tulee kehittää ja jota esimies osaltaan tavoittelee. Garvinin (1993) määritelmän mukaan oppiva organisaatio on ”*organisaatio, jolla on kyky luoda, hankkia ja siirtää tietoa sekä muuttaa omaa käyttäytymistään uuden tiedon ja uusien käsitysten mukaiseksi*”. (Viitala 2006, 37 - 39)

Oppivassa organisaatiossa perustavaa laatua oleva elementti on henkilökohtaisen osaamisen hallinta. Työntekijät sitoutuvat jatkuvan oppimisen periaatteeseen kehittämällä itseään, kärsivällisyyttään ja visioitaan. Elämään tulee suhtautua kuin luovaan työhön. Yksilöllä oletetaan olevan halua kehittää kykyjään ja kehittyä taidoissaan. Organisaation sitoutuminen jatkuvaan oppimiseen ja kyky oppia eivät voi olla suurempia kuin sen jäsenten kyky oppia. Oppimiskyvyn lisäksi yksilöiltä edellytetään vastuuta itsestään ja organisaatiosta. (Senge 1990.) Organisaatio oppii vain, jos yksilöt oppivat. Henkilökohtaisen osaamisen hallinnassa yhdistyvät kaksi keskeistä pyrkimystä: itselle tärkeiden asioiden ja henkilökohtaisten päämäärien selkiyttäminen sekä kyky oppia tarkastelemaan todellisuutta selkeämmin. Nämä synnyttävät jännitteen, joka työntää kohti ratkaisujen etsimistä. Oman osaamisensa tuntevilla yksilöillä on yhteisiä piirteitä. Ennen kaikkea he kokevat olevansa osa luovaa prosessia, johon he voivat osallistua ja vaikuttaa. (Senge 1990.)

Oppiva organisaatio on ollut liikkeenjohdon muotitermi jo parikymmentä vuotta. Se liittyy vaatimukseen jatkuvasta uusiutumisesta, sopeutumisesta toimintaympäristön jatkuviin muutoksiin ja kilpailijoita nopeammasta oppimisesta. Yritys voi menestyä tällä hetkellä, mutta oppiva organisaatio menestyy huomennakin. Se kykenee tunnistamaan kilpailijoita nopeammin toimintaympäristön ja asiakkaiden uudet tarpeet ja hankkimaan tehokkaasti tarpeiden vastaamiseen tarvittavaa osaamista. Oppiva organisaatio osaa muuttaa menestystekijöitään muuttuvien vaatimusten mukaan. (Ojala 2008, 78)

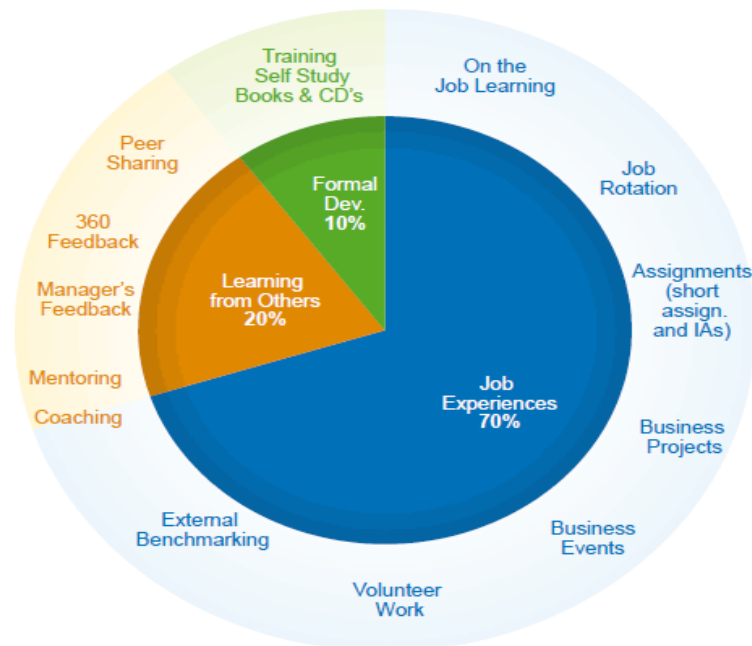
3.2 Oppimista tukeva johtaminen

Esimiehillä on vahva rooli oppimisen edistäjinä. Heidän tulee ymmärtää oppimisprosessi ja olla taitoa ohjata sitä. Esimiesten tulee tuntea oppimismahdollisuudet ja kyetä auttamaan henkilöitä muodostamaan oma oppimispolku omiin ja yhteisiin tavoitteisiin pääsemiseksi.

Useat yritykset noudattavatkin henkilöstön kehittämisessä oppimisen 70:20:10-periaatetta, joka painottaa työssä oppimisen tärkeyttä. Yksinkertaisuudessaan 70:20:10-mallissa on kyse siitä, että työelämässä toimiessaan ihminen omaksuu vain 10 % oppimistaan asioista muodollisessa koulutuksessa, kuten valmennuksissa ja seminaareissa. 20 % oppimisesta tapahtuu toisilta henkilöiltä esimerkiksi saamalla palautetta, jakamalla kokemuksia tai seuraamalla kollegan tai esimiehen työtä. Jopa 70 % oppimisesta tapahtuu itse työtä tekemällä, tarttumalla haasteisiin ja ratkaisemalla ongelmia. Mallin isänä pidetään kanadalaista professoria Allen Toughia, joka esitti tämänsuuntaisia ajatuksia jo 1960-luvulla. Lähes yhtä usein mainitaan Robert Eichinger ja Michael Lombardo, jotka määrittelivät 1990-luvulla Center for Creative Leadership -yksikössä johtajuuteen liittyviä osaamisalueita. Tutkiessaan, miten johtajat näitä kompetenssejaan kehittävät, he havaitsivat 70:20:10 mukaisen rakenteen. Kuvio 3. (Psycon www-sivut, hakupäivä 23.7.2013)

Personal development at KONE

70/20/10



13 6/14/2012

Kuvio 3. Oppimisen 70:20:10-periaate. (Saarinen, Johanna www-sivu, hakupäivä 23.7.2013)

Otalan mukaan (Ojala 2008, 279) oppimismyönteiselle yrityskulttuurille tai oppimiskulttuurille on tyypillistä seuraavat asiat:

- avoin ilmapiiri ja luottamuksen kulttuuri
- innostaa ja energisoi
- villitsee uteliaisuutta ja kannustaa halua hakea tietoa ja ratkaisuja
- positiivinen tunnelma, vaikka rakentava kritiikki onkin sallittua ja jopa toivottua
- virheet nähdään oppimismahdollisuutena ja niitä käsitellään avoimesti
- tukee hiljaisen tiedon siirtymistä
- houkuttaa ylittämään mukavuusrajan
- arvostaa jokaisen näkemystä ja kannustaa esittämään ideoita, uusia ratkaisuja ja parannusehdotuksia, tukee innovatiivisuutta
- jokainen kokee kunnioitusta ja tulevansa kuulluksi, arvostetaan erilaisia näkemyksiä ja moninaisuutta
- innostaa kysymään ja kyseenalaistamaan
- korostaa yhteisöä ja yhteisöllisyyttä.

3.2.1 Osaamisen arviointi

Osaamisella on aika vähän arvoa, jos sitä ei johdeta. Johtamisen avulla olemassa olevaa ja usein hajalla olevaa osaamista voidaan käyttää ja kehittää yrityksen tavoitteiden kannalta parhaalla tavalla sekä muuttaa se entistä tuottavammaksi toiminnaksi. (Ojala 2008, 15)

Miksi ihmisten osaamista pitää arvioida?

Viitalan (Viitala 2006, 153) mukaan vastaukset liittyvät osaamisen hyödyntämiseen, kehittämistoimenpiteiden suunnitteluun ja henkilön oppimismotivaation virittämiseen. Yrityksissä osaamisen kehittäminen on sekä strategisesti tärkeä asia että samalla resurssien kohdentamiseen liittyvä kysymys.

Tarvittavien kompetenssien erittely aloitetaan yrityksen vision ja strategian edellyttämistä osaamisista. Seuraavassa vaiheessa arvioidaan työntekijän osaamistaso suhteessa tuleviin osaamistarpeisiin (kehityskeskustelut). Kerättyjen tietojen perusteella saadaan selville kehittämisen tarpeet. (Viitala 2006, 154)

3.2.2 Osaamistason määrittäminen

Osaamisen johtamisen lähtökohtana ja edellytyksenä onkin sen osaamisen määrittely, jonka varassa yrityksessä uskotaan pystyttävän vision saavuttamiseen ja strategioiden toteuttamiseen. Osaamisen mittaaminen sisältää samat haasteet kuin yrityksessä tapahtuva mittaaminen yleensäkin: mitattavien asioiden pitäisi kohdentua toiminnan kannalta keskeisiin kohteisiin, niiden pitäisi olla yhteisesti hyväksytyjä, mittaustapojen pitäisi olla yksinkertaisia ja ymmärrettäviä. Mittausjärjestelmän tulisi olla mahdollisimman läpinäkyvä ja oikeudenmukaiseksi koettu. Arvioinneissa on keskeisenä lähtökohtana osaamista koskeva taso-oletus joka lähtee ajatuksesta, jonka mukaan osaaminen kertyy kumulatiivisesti edeten vähitellen matalammalta korkeammalle tasolle.

Osaamisen tasoja arvioidaan hyvin monenlaisilla luokittelulla. Esim.:

- tyydyttävä – hyvä – kiitettävä
- aloitteleva – hyvä - kiitettävä
- harjaantuva – osaava – erittäin hyvin hallitseva.

(Viitala 2006, 61, 156 - 157)

Osaamisen arvioinnin kriteeristöissä joudutaan tekemään usein näkyväksi sellaista, jonka tiedetään olevan olemassa mutta jota varten ei ole sanoja. Tiedetään että työelämä ja sujuva työsuoritus edellyttävät työntekijöiltä ammatin teknistä pätevyyttä, oikeaa asennetta, yhteistyökykyä, kokeneisuutta, kykyä oppia ja kehittyä työnsä tasalle ja ylikin. Osaamisen arvioinnin tärkein hyöty tulee siitä, että sen avulla voidaan auttaa osaajat itse täsmällisempään tietoisuuteen oman osaamisen tilasta ja kehittämistarpeista. (Viitala 2006, 159 - 160)

3.2.3 Kehityskeskustelut

Kehityskeskustelu on esimiehen ja työntekijän välinen ammatillinen keskustelu, jonka avulla kehitetään työntekijän osaamista tai ammattitaitoa organisaatioon soveltuvaksi. Se on organisaation johtamisjärjestelmiin liittyvä esimiehen apuväline ja keino toteuttaa omaa perustehtävää. Kehityskeskustelussa keskitytään työntekijän työssä suoriutumiseen, ammatissa kasvamiseen ja kehittymiseen sekä esimiehen ja työntekijän väliseen yhteistyöhön. (Autio, Juuti & Wink 2010, 29)

Keskustelunimikkeet vaihtelevat eri organisaatioissa. Seuraavassa tavallisimmat käytössä olevat keskustelutyypit;

- suoritusarviointikeskustelu. Perustuu yrityksessä noudatettavaan arviointijärjestelmään.
- tavoitekeskustelu. Päämääränä on saavuttaa esimiehen ja työntekijän kesken yhteinen ymmärrys työntekijän työn tavoitteista.
- tuloskeskustelu. Perustuu tavoitekeskustelussa sovittuun tavoiteohjelmaan, keskittyy tuloksiin
- kehityskeskustelu. Keskitytään keskustelemaan niistä edellytyksistä ja mahdollisuuksista, jotka ovat työntekijälle tärkeitä, jotta hän onnistuisi ja kehittyisi työssään. (Autio ym. 2010, 36 - 37)

Kehityskeskustelut antavat onnistuessaan erittäin paljon kummallekin osapuolelle, mutta ilman kytkentää yrityksen/organisaation tulevaisuuden suunnitelmiin saattaa keskustelusta tulla pelkkää henkilöstön suorituksen arvostelua.

Hyvän keskustelun edellytykset;

- keskustelun osapuolilla on riittävä kuva organisaation nykyisestä toiminnasta ja tulevista päämääristä.
- keskusteluun osallistuvilla henkilöillä on todellisuudessa mahdollisuudet suunnitella omaa työtään ja osallistua sitä koskevaan päätöksentekoon.
- esimiehen ja työntekijän vuorovaikutukselta edellytetään kaksisuuntaisuutta ja molemminpuolista luottamusta.
- keskustelujen tulee kattaa työn tavoitteet ja niihin liittyvät pulmat.
- kehityskeskustelut kuuluvat organisaation kaikille tasoille.

(Autio ym. 2010, 37 - 38)

Kehityskeskustelujen tuotoksena yritys saa ajan tasalla olevaa tietoa yksilö- ja yksikkötason tilanteesta ja kehittämistarpeista, minkä ansioista yrityksellä on mahdollisuus suunnitella ja suunnata voimavarat pitkällä tähtäimellä oikein. (Lankinen, Miettinen & Sipola 2004, 69) Kun osaamisen kehittämistarpeet on tunnistettu, tehdään kullekin kehittämistarpeelle kehityssuunnitelma ja määritellään kehitystoimenpiteet. Suunnitelmasa huomioidaan liiketoiminnan tarpeet, yksilön tavoitteet (urasuunnitelmat ja työkierto) sekä yrityksen koulutuspolut.

Kehityskeskustelun vaiheet:

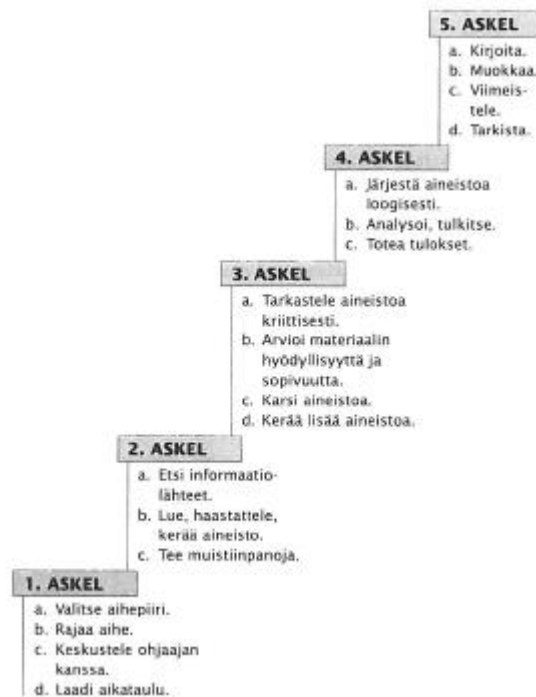
- valmistautuminen ja suunnittelu
- toteutus
- arviointi ja dokumentointi.

Kehityskeskustelu sisältää menneen kauden arvioinnin, tulevan kauden tavoitteet, osaamisen kehittämistarpeet (koko tiimi ja henkilökohtainen), työtyytyväisyyden (jakaminen ja ajanhallinta) sekä palautteet.

Osaamistason määrittämisen ja arvioinnin yhteydessä tulee selvyys että mitä osaamista tarvitaan ja mikä on tämän hetken osaamisen taso. Osaamisen kehittämistarpeisiin yrityksillä on yleensä määritelty koulutuspolkuja jotka kuvaavat mitä koulutusta työtehtäviin liittyy. Uuden tai vasta-alkaneen esimiehen koulutuspolkuna voi olla esimerkiksi yrityksen järjestämä esimiesvalmennus- tai keskijohdonkoulutusohjelma tai johtamisen erikoisammattitutkinto (JET).

4 TUTKIMUKSEN TAUSTA JA LÄHTÖKOHDAT

Suunnitelmallinen ja tavoitteellinen tutkimus on eri vaiheinen luova prosessi. Siihen kuuluvat perehtyminen aiheeseen ja suunnitelman laadinta, tutkimuksen toteutus ja tutkimisselonteon laadinta. Kuviossa 4 on kuvattuna viisiportainen tutkimusprosessi joka sopii tavanomaisen empiirisen tutkimuksen ohella myös muun kirjallisen tuotoksen, mm. esseekirjoitelman tai muun opintotehtävän vaihemalliksi. (Hirsjärvi 2003, 57 - 58)



Kuvio 4. Tutkimusprosessin viisi vaihetta. (Hirsjärvi 2003, 58)

Kaikissa empiirisissä tutkimuksissa käsitellään tapauksia. Tapaustutkimuksessa tapaus ymmärretään kuitenkin toisin kuin esimerkiksi määrällisessä tutkimuksessa, jossa tapaus on tilastollinen yksikkö. Tapaustutkimuksen kohde on useimmiten tapahtumakulku tai ilmiö. Siinä siis tarkastellaan pientä joukkoa tapauksia, usein vain yhtä tapausta. Tutkimuksen lähtökohtana on ilmiö tai tapaus, joka kiinnostaa tutkijaa. Hänellä on usein ilmiöstä aiempaa tietämystä, ja sen pohjalta muodostuu alustava tutkimusongelma. Ongelman selvittämiseksi aletaan kehittää täsmentäviä tutkimuskysymyksiä, jotka johtavat erilaisten empiiristen aineistojen pariin. Samalla tutkijan on mietittävä, millä keinoin tietty aineisto auttaa vastaamaan tutkimuskysymykseen. (Laine, Bamberg, & Jokinen 2008, 9, 26)

Tämä tutkimus tuo tietämystä Kemi-Tornion AMK:n tekniikan toimialan YAMK-koulutuksen opetussuunnitelman ja toteutuksen suunnitteluun. Tarve selvittää YAMK-tutkinnon (osaamisen) vaikuttavuutta organisaation kehittämiseen henkilön/henkilöiden suorittama Kemi-Tornion AMK:n YAMK-koulutuksen tulo KTAMK, tekniikan toimialalta. Keskeisenä kysymyksenä on, mitä osaamista henkilö on saanut ja tuonut organisaatioon, ts. onko tutkinnosta ollut hyötyä ja miten koulutusohjelmaa tulisi kehittää.

4.1 Kyselyaineisto

Tutkimus toteutettiin kyselymenetelmällä Kemi-Tornio AMK:n tekniikan toimialalta YAMK-tutkinnon suorittaneille sekä työnantajille/rekrytoiville henkilöille. Tutkinnon suorittaneiden yhteystiedot olivat peräisin Kemi-Tornion AMK tekniikan toimialan opintotoimistolta. Otannassa oli kolme kategoriaa: yritysten työntekijät, ammattiopiston henkilöstö ja ammattikorkeakoulun henkilöstö.

Valmistuneille opiskelijoille lähetetyssä kyselyssä teemat olivat:

1. koulutukseen hakeutuminen ja kokemukset
2. kokemuksia työelämä yhteydestä
3. työelämässä tutkinnon suorittamisen jälkeen.

Kutakin teemaa sekä YAMK-tutkintoa työnantajien/rekrytoijien näkökulmasta käsitellään seuraavissa kappaleissa erikseen. Liitteenä 1 on kyselylomake YAMK:sta valmistuneille oppilaille ja liitteenä 2 on kyselylomake yritysten rekrytoijille.

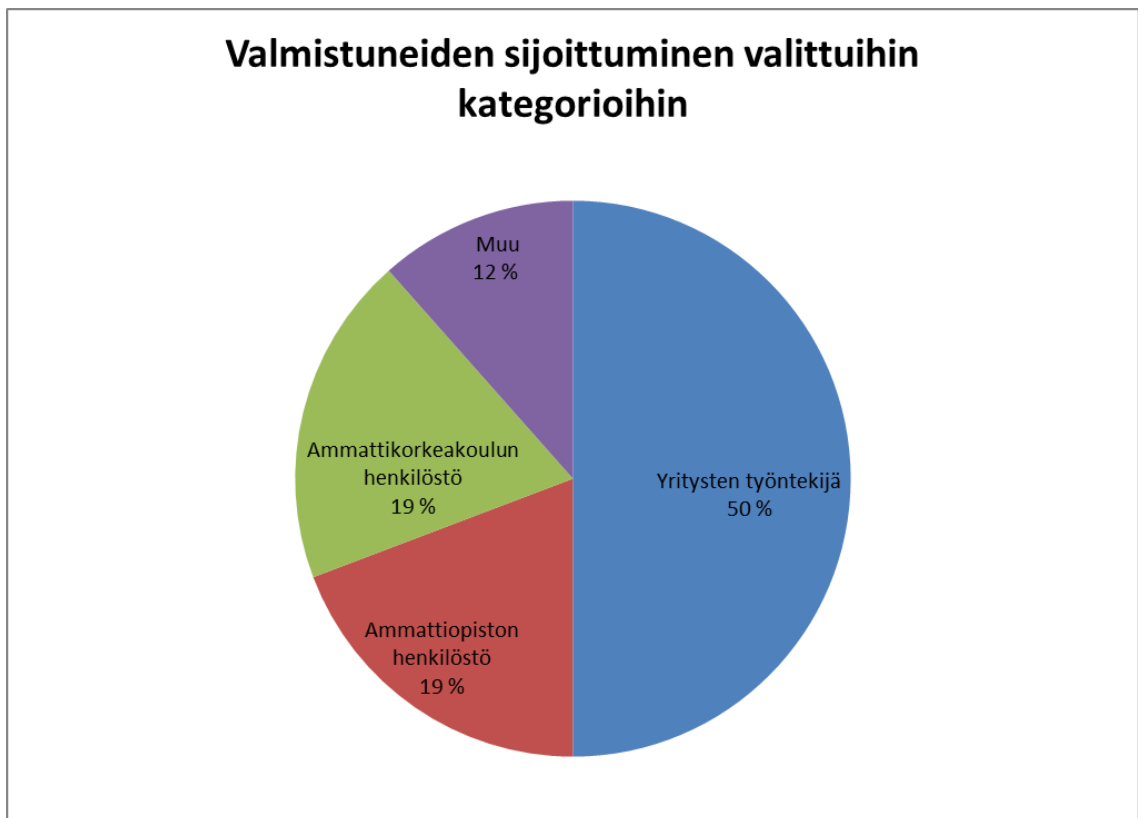
Kyselytutkimukseen päädyttiin, koska siinä voidaan kerätä tarvittavan laaja aineisto valmistuneilta opiskelijoilta ja työnantajilta/rekrytoijilta. Saatekirjeessä on kerrottu kyselyn tarkoituksesta, tärkeydestä ja luottamuksellisuudesta. Kyselylomakkeen tekemisessä on käytetty apuna olemassa olevaa YAMK -kyselytutkimuksen runkoa. (Galli & Ahola 2010, 148 – 149)

Kysely suoritettiin sähköpostitse kesän 2013 aikana. YAMK-tutkinnon suorittaneille lähetettiin kyselyjä 44 kpl ja vastauksia saatiin 26 kpl, vastausprosentti oli 59 %. Vastanneista miehiä oli 21 kpl ja naisia 5 kpl. Kaikki, yhtä lukuun ottamatta työskentelivät Kemi-Tornion tai Oulun alueella.

Valmistuneiden sijoittuminen valittuihin kategorioihin; yritysten työntekijät, ammattiopiston henkilöstö, ammattikorkeakoulun henkilöstö ja muut on kuvattuna taulukossa 1 ja työorganisaation koko taulukossa 2.

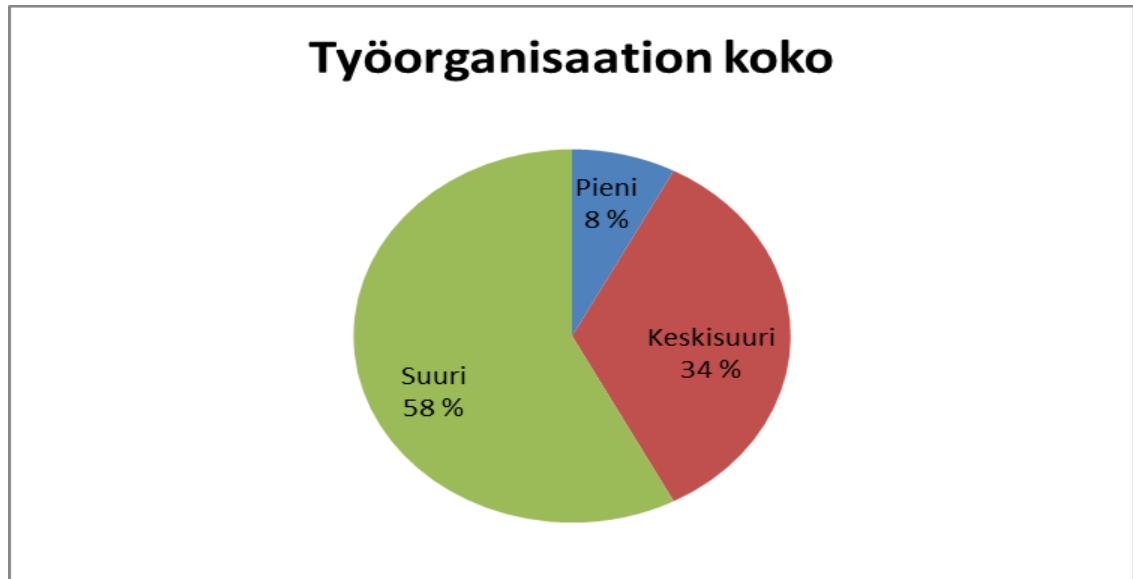
Keskisuuri yritys määritellään yritykseksi, jonka henkilöstön määrä on alle 250 henkilöä ja jonka liikevaihto ei ylitä 50 miljoonaa euroa tai jonka taseen loppusumma ei ylitä 43 miljoonaa euroa. Pieni yritys määritellään yritykseksi, jonka henkilöstön määrä on alle 50 henkilöä ja jonka liikevaihto tai taseen loppusumma ei ylitä 10 miljoonaa euroa. (Tiivistelmät EU:n lainsäädännöstä www-sivut. Hakupäivä 23.8.2013).

Taulukko 1. Valmistuneiden sijoittuminen valittuihin kategorioihin.



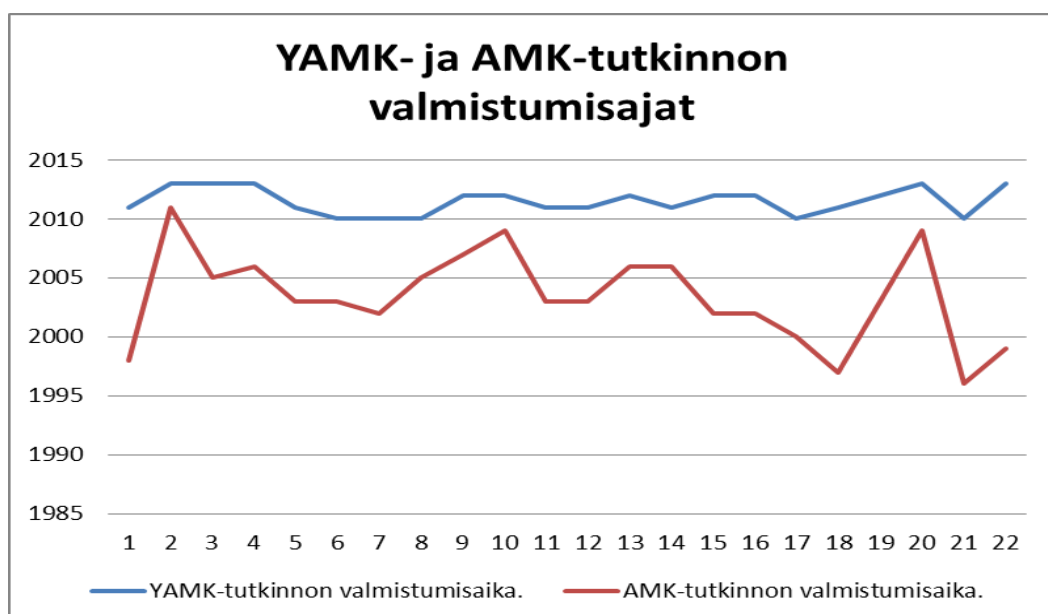
Kategoriassa muu mainittiin Valtio ja kuntayhtymä.

Taulukko 2. Työorganisaation koko



YAMK-koulutuksen pääsyvaatimuksena on vähintään kolmen vuoden työkokemus. Mielestäni vaadittava työkokemus on täysin perusteltua opiskelijoiden verkostoitumisen, kokemusten vaihtamisen, työpaikalle suoraan sovellettavan opinnäytetyön ja opimistehtävien tekemisen kannalta. Tutkinnon suorittaneista 22 ilmoitti YAMK- ja AMK- tutkintojen valmistumisajat jolloin voitiin laskea tutkintojen valmistumisen väli. Valmistumisaikojen välinen keskiarvo on 8,1 vuotta (taulukko 3). Luvussa 7 käsitellään tutkimusta Työelämässä tutkinnon suorittamisen jälkeen. Sieltä johdateltuna voidaan todeta, ettei valmistumisaikojen välisen ajan pituudella ole vaikutusta työtehtävien muuttumiseen.

Taulukko 3. YAMK- ja AMK- tutkintojen valmistumisajat



Taulukossa 4 on esitetty työnantajat ja toimiala joille tutkimuskysely lähetettiin. Työnantajien rekrytoijille kyselyjä lähetettiin yhteensä 19 kpl ja vastauksia saatiin 7 kpl, näin ollen vastausprosentti oli 37 %.

Taulukko 4. Tutkimuksessa mukana olevat työnantajat

Yritys	Toimiala
Outokumpu	Teollisuus
Oy Metsä-Botnia Ab / Kemin Tehdas = Metsä Fibre	Teollisuus
Stora Enso Oyj / Kemi	Teollisuus
Oy Botnia Mill Service Ab	Kunnossapito
Efora Oy /Veitsiluoto	Kunnossapito
Ruukki/Raahe	Teollisuus
Ammattiopisto	
Lappia	Oppilaitos, tekniikan toimiala
Oulun seudun ammattiopisto	Oppilaitos, tekniikan toimiala
Ammattikorkeakoulu	
Kemi-Tornion Ammattikorkeakoulu	Oppilaitos, tekniikan toimiala

5 KOULUTUKSEEN HAKEUTUMINEN JA KOKEMUKSET

Useimmiten tutkinto hankitaan jonkin ammatillisen päämäärän saavuttamiseksi. Opiskelu on tavoitteellista toimintaa, jonka avulla pyritään johonkin omasta näkökulmasta tyydyttävään ammatilliseen ja sosiaaliseen asemaan. Opintojen sujuvuus ja opiskelijoiden tyytyväisyys opintojen kulkuun korreloi siihen, miten hyvin he ennakkoon ovat miettineet syyt ja tarpeet opiskeluun. (Ojala & Ahola 2008, 88)

Ylempään ammattikorkeakoulututkintokoulutukseen hakeudutaan yleensä sen vuoksi että se on mahdollista suorittaa työn ohessa sekä odotukset että koulutuksesta on hyötyä omassa työssä ja urakehityksessä.

Opiskelijoilla voi olla opintojen alussa enemmän tai vähemmän jäsentyneitä odotuksia opintoja ja opiskelua kohtaan. Odotusten rakentumisessa yksi keskeinen tekijä on se, millainen mielikuva opiskelusta ja oppilaitoksesta opiskelijalla on koulutukseen hakieksaan. (Ojala & Ahola 2008, 106)

Ylempään ammattikorkeakoulututkintoon johtavaan koulutukseen hakeudaan pääsääntöisesti koska tutkinto tuo mahdollisuuden hakeutua tehtäviin/virkoihin joissa vaaditaan ylempää korkeakoulututkintoa tai uralla etenemisen toivossa. Taulukossa 5 kuvataan kyselyyn vastanneiden syyt koulutukseen hakeutumiselle.

Halusin ylemmän tutkinnon ilman, että pitää lähteä yliopistoon opiskelemaan.

Näin voin hakea työpaikkoja, joissa vaaditaan ylempi tutkinto.

Esimies suositteli. Lisäksi halusin kouluttaa itseäni eteenpäin ja johtaminen kiinnosti omalla tavallaan, josko urallani etenisin johtohommiin.

Ei suurempaa syytä. Tuntui löytyvän ylimääräistä energiaa opiskeluun.

Taulukko 5. Ylempään ammattikorkeakoulututkintoon johtavaan koulutukseen hakeutumisen syy



Vastauksista ilmeni että koulutusohjelman kestoon ollaan erittäin tyytyväisiä ja se on hyvin suunniteltu työn ohessa tehtäväksi. Vaatimustasoa sen sijaan kyselyyn vastanneista lähes jokainen piti vaatimattomana.

Vaatimustaso olisi voinut olla korkeampi. Enemmän tekemistä ja miettimistä erityisesti omaa työtä tukevien harjoitusten tekeminen olisi positiivinen asia koulutuksessa. Kesto koulutukselle on riittävä.

Vaatimustaso ei ollut mikään hirveän korkea ja kesto mielestäni sopiva.

Opintojen kesto oli sopiva, mutta vaatimustaso ja opintojen syvyys olisi voinut olla hieman vaativampi. Toki tällöin myös monipuolisuus kärsii ja paineet opintojen ajalliselle kestolle kasvavat.

Kysymykseen vastasiko koulutus odotuksiasi, vastattiin seuraavasti:

Asiasisältö sisällysluettelomaisesti ajatellen oli erinomainen mutta asiat ja koulutuspalaset jäivät kovin irrallisiksi kokonaisuutta ajatelleen. Jälleen ”maadoittaminen” omaan työhön olisi erinomainen lähtökohta. Kuinka sen voisi toteuttaa onkin haastavampi asia.

Erityisesti johtamiseen liittyen vastasi. tekniset osuudet ei niinkään mutta se johtunee tehtävistäni jotka ovat pitkään olleet muuta kuin tekniikkaa.

Ei ihan, oletin että ”kotiläksyjä” tulisi enemmän, mutta parempi näin päin. Ammattitaitoiset luennoitsijat kuitenkin pitivät yllä mielenkiintoa ja paljon jäi sukanvarteenkin tietoa pureskeltavaksi jatkoa ajatellen.

Pääosin, olisin kaivannut enemmän kontaktiopetusta ja tietoteknisten välineiden käyttöä opetuksen sisällössä.

Taulukossa 6 on esitetty kysymyksen, että vastasiko koulutus odotuksiasi vastaukset kyllä/ei/kyllä ja ei –vastauksina.

Taulukko 6. Vastasiko koulutus odotuksia



6 KOKEMUKSIA TYÖELÄMÄYHTEYDESTÄ

Työelämäläheisyyttä pidetään lähtökohtana ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon opetuksen ja oppimisen järjestämisessä. Työelämäläheisyydessä yhdistyvät aikuisten elinikäisen oppimisen mahdollisuus sekä työelämän kehittäminen. Opiskelijoiden työyhteisöt muodostuvat siten tärkeiksi opiskelua tukeviksi ympäristöiksi. Työelämän kehittämishankkeena tehtävä opinnäytetyö on työelämäläheisyyden toteutumisen keskeinen paikka. Parhaimmillaan työelämäläheisyys toimii työn ja koulutuksen jatkuvana vuoropuheluna siten, että koulutuksessa opittua voidaan hyödyntää työelämässä ja työelämässä opittua vastaavasti koulutuksessa. (Galli & Ahola 2010, 16)

Koska opinnäytetyö on niin keskeinen osa koulutusta, on tärkeää, että aihevalinta osuu kohdalleen. Aiheen tulisi paitsi kiinnostaa opiskelijaa, myös olla tärkeä kehittämiskohde opiskelijan työpaikan tai opinnäytetyön kohdeorganisaation näkökulmasta. (Galli & Ahola 2010, 24) Työpaikan kannalta opinnäytetyöskentelyn tavoitteena on saada aikaan sellaisia hyviä käytäntöjä, jotka jäävät työyhteisöön uusiksi toimintamalleiksi vielä senkin jälkeen, kun opiskelija on saattanut opintonsa päätökseen. (Galli & Ahola 2010, 46)

Kyselyyn vastanneista suurinosa on edelleen samassa työpaikassa kuin tutkinnon aloittaessa (taulukko 7). Muutama ilmoitti työtehtävien muuttuneen, mutta työnantaja on edelleen sama. Herää kysymys mikäli tutkimukseen osallistujat olisivat maantieteellisesti etelämpänä. Olisiko vastauksien suhde ollut sama? Onko korkeakoulutetuilla pohjoisessa samanlaisia mahdollisuuksia työpaikan vaihtoon kuin etelässä vaihtamatta asuinpaikkaa?

Taulukko 7. Oletko samassa työpaikassa kuin tutkinnon aloittaessa?



Kun tutkimuksessa kysyttiin valmistuneilta, mitä työelämälähtöisyys merkitsee YAMK koulutuksessa, niin vastauksissa tuli esille verkostoitumisen tärkeys - koulutuksessa voidaan luottamuksellisesti vaihtaa kokemuksia sekä saada uusia näkökulmia omaan työhön. Useat vastaajat pitivät tärkeänä että koulutuksen voi suorittaa joustavasti työn ohessa ja opinnäytetyön voi suoraan soveltaa työpaikalle.

Koulutuksessa käytiin sopivasti läpi juuri työelämässä tarvittavia aspekteja. Niitä on tarvinnut koulun jälkeenkin.

Muun muassa sitä, että opiskelijat olivat työelämässä ja toivat sieltä kokemuksia/oppeja muille kanssaopiskelijoille. Lisäksi, että pyrittiin viittaa asiassa kuin asiassa työelämään.

Työllistymistä koulutuksen aikana. Lopputyötä, joka on todelliseen työympäristöön sidottu.

YAMK tutkinto auttoi uudessa vakanssissa ja palkkaneuvotteluissa.

Tutkimukseen vastanneista lähes kaikki (23) kertoivat että työnantaja suhtautui opiskeluun myönteisesti. Opinnäytetyö tehdään pääsääntöisesti omalle työpaikalle (22) ja koetaan että siitä on hyötyä – erityisesti itselle koska aihe tulee usein todellisesta oman työpaikan case- tai kehitystapauksesta.

Vastauksien perusteella työnantajalle koulutuksesta tuleva lisäarvo nähdään usein juuri opinnäytetöiden tuomana hyötynä sekä osaamisen kehittymisenä ja johtamiskoulutuksen antama valmiutena esimiestehtäviin.

Uskon että osaamiseni kehittyminen on parantanut valmiuksiani ja sitä kautta työnantaja on hyötynyt koulutuksesta. Toisaalta opinnäytetyö kehitti organisaation toimintaa omalta osaltaan.

Työnantaja on saanut tietyn osa-alueen asiantuntijan. Tällä viittaaan opinnäytetyön tekemisen kautta saamaani tietotaitoon.

Sain tiimin esimiehen paikan heti valmistuttuani joten hyöty on molemmin puoleinen.

Opinnäytetyön kautta, lisäksi johtamiskoulutus on antanut työntekoon lisäpanosta.

Aina on kehittämisen varaa, niin myös YAMK -koulutuksen ja työelämän yhteydessä. Kyselyyn vastanneet toivovat koulutukseen enemmän luennoitsijoita sekä vierailukohteita yrityksistä. Vastauksissa mainittiin toivomus työnantajien mahdollisuudesta vaikuttaa koulutuksen suunnitteluun sekä työelämään tutustumista johtamisen näkökulmasta.

Enemmän ekskursioita ja yritysten strategioihin tutustumisia.

Koulutusta voisi viedä vielä lähemmäs työnantajaa. Tämä voisi toteutua vaikka siten, että koululta voisi tulla koulutusryhmän vastaava kertomaan koulutuksesta ja sen sisällöstä työnantajien luo. Tämä koululta saatava info voisi auttaa etukäteen opinnäytetyön viitekehyksen rakentamisessa ja sisällön tuottamisessa.

Vierailut toisten opiskelijoiden työpaikoilla (bench marking).

Esimerkiksi erilaiset ekskursiot jossain yrityksessä olisi ollut erittäin tervetulleita. Myös johtajia yrityksestä pitämään muutaman luennon olisi voinut avartaa näkökulmia opiskelussa. Olisiko mahdollista sijoittaa koulutukseen esim. 2 viikon harjoittelujaksoa jonkun ”johtajan” kaverina? Opiskelijat koulutuksessa olisi hyvä olla laajalta skaalalta, jotta kokemuksia voisi vaihdella keskenään ja ottaa niistä oppia. Ja kun nyt on kyse tekniikan alasta, niin voisi ”ristiin” toimia esim. sosiaali/terveys/kulttuuri tms. puolen kanssa. Miten siellä nähdään johtajuus? Mitä vinkkejä voisimme antaa toinen toisillemme.

Enemmän kontaktia ja yritysten edustajien vierailuja.

7 TYÖELÄMÄSSÄ TUTKINNON SUORITTAMISEN JÄLKEEN

Opiskelijoiden tavoitteet ja toiveet uran suhteen saattavatkin koulutuksessa muodostua varsin korkeiksi, sillä koulutus on eräs keskeisimmistä tekijöistä, jotka määrittelevät, mitkä tehtävät ovat tavoiteltavia ja arvostettuja ja mitkä tehtävät ovat milläkin tavoin koulutettujen arvolle sopivia. Lisäksi useimmilla ihmisillä on arkihavaintoihin perustuva käsitys eritasoisesti koulutettujen ihmisten sijoittumisesta yhteiskunnalliseen hierarkiaan, mikä jossakin määrin ohjaa jo koulutusvalintoja. Huomattakoon myös se, että ylempää ammattikorkeakoulututkintokoulutusta markkinoitaessa on koulutusta markkinoitu siten, että se antaa valmiuksia vaativaa asiantuntemusta edellyttäviin asiantuntija-, kehittämis- ja /tai johtotehtäviin. (Ojala & Ahola 2008, 137 - 138)

Koulutus on myös eräs keskeisimmistä seikoista, jotka vaikuttaa ylipäänsä opiskelijoiden mahdollisuuksiin hakeutua erilaisiin työtehtäviin työmarkkinoilla ja työelämässä. Tämän myös ylemmän tutkinnon suorittajat tiedostavat. Sen lisäksi, että tutkinto mahdollistaa hakeutumisen ylempää korkeakoulututkintoa edellyttäviin tehtäviin, edesauttaa se myös yleensä ottaen entistä vaativampiin ja haasteellisiin työtehtäviin pääsyä. (Ojala & Ahola 2008, 138)

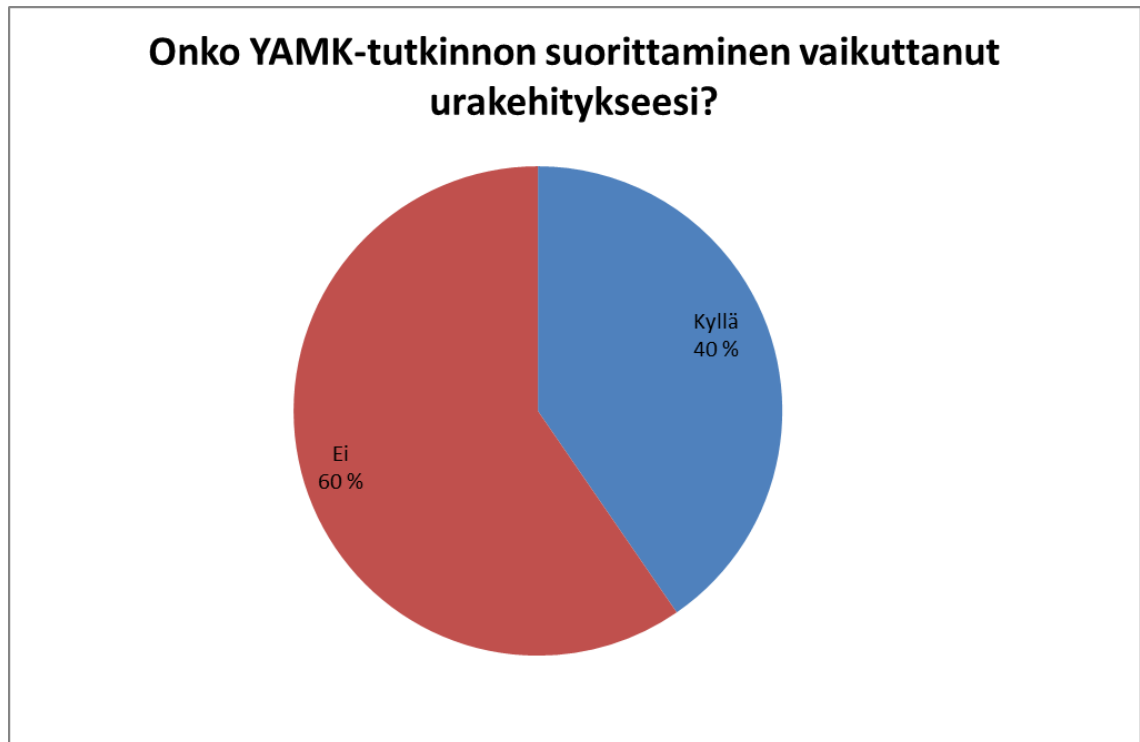
Yli puolet kyselyyn vastanneista valmistuneista opiskelijoista kertoi, että hänellä oli urakehitysodotuksia aloittaessa YAMK-tutkinnon suorittamisen. Taulukko 8 kuitenkin kertoo, miten YAMK-tutkinnon suorittaminen sitten vaikutti asiaan.

Ei lyhyen tähtäimen odotuksia. Nyt on muodollinen pätevyys hakea tiettyjä tehtäviä.

Päästä seuraavalle portaalle.

YAMK antaa mahdollisuuden hakea valtion ylempiä virkoja.

Taulukko 8. YAMK- tutkinnon vaikutus urakehitykseen.



YAMK-tutkinnon suorittaneilla ei ole paljoakaan työtehtävät muuttuneet tutkinnon suorittamisen myötä. Eniten työtehtäviin tai palkkaa vaikuttavaa muutosta on tapahtunut valtio- ja kuntatehtävissä sekä opetuslalla.

Työnjohtajana kunnossapidossa.

Ennen asiantuntija, jälkeen keskijohtoa.

Lehtori ja tiiminvetäjä, palkka on nyt parempi

Nykyisin projektipäällikkö Engineering toiminnoissa, aikaisemmin projekti-insinöörinä.

Kun kysyttiin, että jos olet saanut vaativampia tehtäviä omalla työpaikallasi, oliko niistä sovittu jo ennen kuin lähdit opiskelemaan? Tutkinnon suorittaneista suurin osa jätti vastaamatta tähän kysymykseen ja vastanneista lähes kaikki ilmoittivat, ettei vaativampiin tehtäviin siirtymisestä ollut sovittu työnantajan kanssa.

Ei ollut sovittu. Opinnäytetyö vaikutti asiaan, muuten ei työtehtäviin olisi ehkä tullut muutosta.

Tutkinnon suorittamisen jälkeen työnhakutilanteessa oli ollut 42 % kyselyyn vastanneista. Työnhakutilanteessa YAMK- tutkintoon on suhtauduttu vaihtelevasti. Vastauksista käy ilmi että valtio- ja kuntosektorilla tutkinto rinnastetaan ylempään korkeakoulututkintoon, kun taas yritysmaailmassa YAMK-tutkintoa ei tunneta.

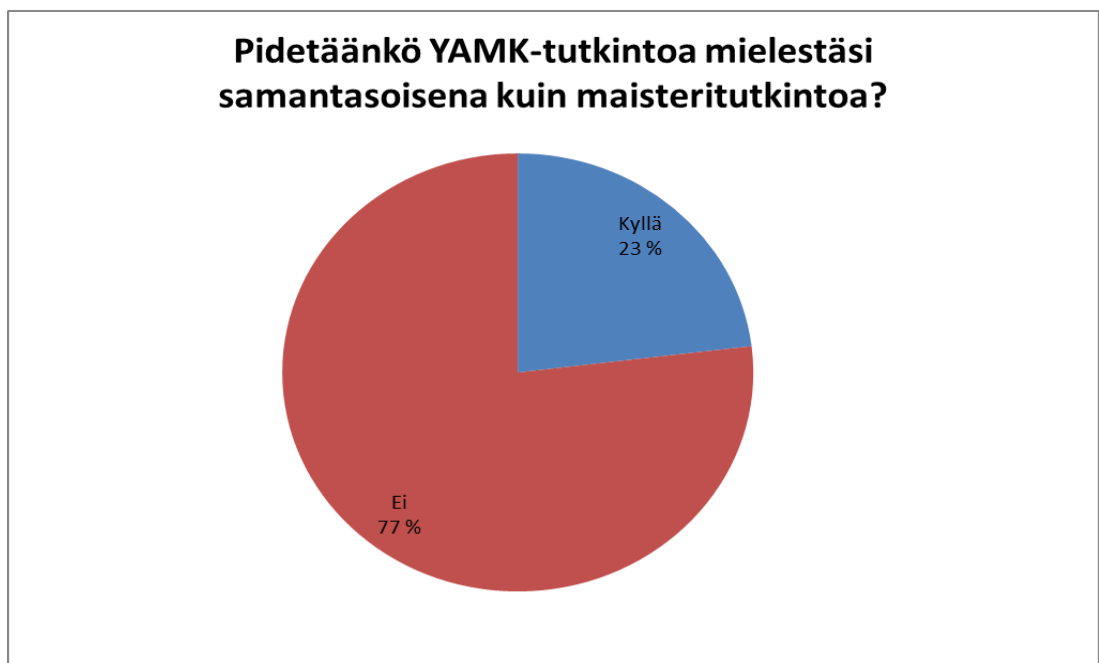
Uskon että sillä ei ole kovinkaan suurta merkitystä onko AMK vai YAMK. Työnantajat eivät tunne tai halua tuntea YAMK tutkintoa.

Positiivisesti, rinnastetaan ylempään korkeakoulututkintoon ainakin valtiolla.

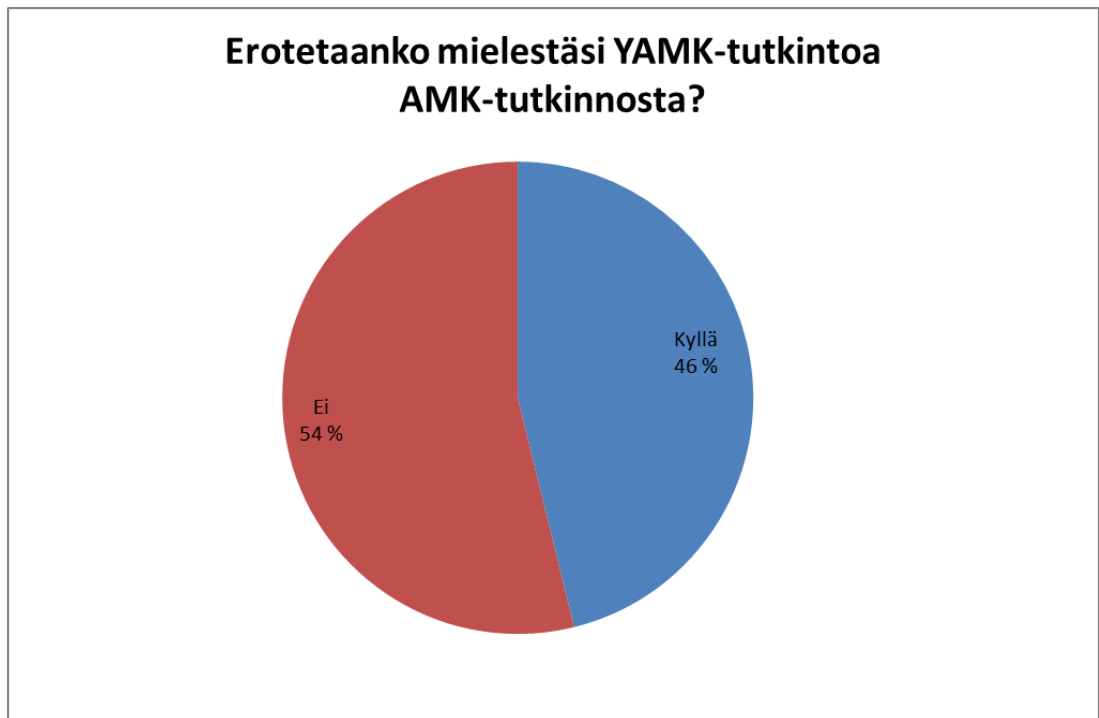
Melkein kaikille on joutunut selittämään, mihin kategoriaan YAMK tutkinto sijoittuu. Kaikki tehtävät joita hain, oli koulutusta vastaavaa työtä, ja tutkintoon suhtauduttiin tietyllä varauksella joko hivenen aliarvioiden tai pienellä kunnioituksella. (riippui työpaikasta).

Taulukoista 9 ja 10 käy selville kuinka kyselyyn vastanneet arvioivat että pidetäänkö YAMK-tutkintoa samantasoisena kuin maisteritutkinto, sekä erotetaanko YAMK-tutkintoa AMK- tutkinnosta.

Taulukko 9. Pidetäänkö YAMK- tutkintoa samantasoisena kuin maisteritutkinto?



Taulukko 10. Erotetaanko YAMK-tutkintoa AMK-tutkinnosta.



Seuraavassa YAMK-tutkinnon suorittaneiden mielipiteitä siitä, että minkälaisiin työtehtäviin koulutus antaa hyvät valmiudet. Lähes kaikissa vastauksissa mainittiin esimiestehtävät tai muu johtotehtävä jossa tarvitaan henkilöstönjohtamisen taitoja.

Johtotehtävistä työjohtotehtäviin ja kaikkiin siltä väliltä.

Asiantuntijatehtäviin ja henkilöstöjohtamiseen.

Kunnossapitoon liittyviin tehtäviin, joissa ihmisten johtaminen on keskeisessä roolissa. Myös opetus- ja asiantuntijatehtäviin.

Esimies- ja kehittämistehtäviin.

Johdon-, konsultoinnin-, opetuksen- ja suunnittelun tehtäviin.

Lopuksi annan YAMK-tutkinnon suorittaneiden omin sanoin kertoa kehitysideoita koulutusohjelman kehittämiseksi KTAMK tekniikan toimialalla.

Enemmän markkinointia tutkinnon eteen ja pyrkiä pitämään taso korkeana.

Hyvä, että on löydetty järkevä vaihtoehto jatko-opiskelulle AMK- tutkinnon jälkeen, joka sopii työn ohessa tehtäväksi ja jonka sisältö on suunniteltu työelämän tarpeita silmällä pitäen. Teoriapohjainen diplomi-insinöörin tutkinto integraaleineen ja derivaattoineen ei välttämättä palvele käytännön työelämän tarpeita monessakaan paikassa. Insinöörien tehtävät ovat usein ihmisten ja osaamisen johtamista, ei pelkkää substanssia.

Tutkinnon suorittaminen ei harmita. Toivon, että siitä jossakin vaiheessa on hyötyä. Ja haluaisin, että YAMK-tutkinnon tietämystä lisättäisiin työnantajien keskuudessa.

Jotta YAMK tutkinto saataisiin paremmin ihmisten tietoisuuteen →enemmän tietoutusta, lehtijuttuja, konkreettisia esimerkkejä. Parasta oli ihmisten johtaminen ja vierailevat luennoitsijat. Vierailevia luennoitsijoita ja varsinkin ulkomaalaisia kannattaisi käyttää enemmän. Luennosta joku tehtävä, että opiskelija ymmärsi mistä puhuttiin. Puolivälissä koulutusta voisi (kun suurin osa jo tuntee toisensa) järjestää intensiivisen verkostoitumistapahtuman, jossa jokainen pääsisi ja voisi kertoa luottamuksella yrityksestään.

Kiitokset vielä koulun henkilökunnalle.

Tutkinto ei ollut kovin tasokas. Ainut mistä voi antaa hyvän arvosanan, oli tuo aikaisemmin mainitsemani esimiestyö- ja johtamisosio. Muuten luennot olivat hajanaisia eikä niistä muodostunut minkäänlaista kokonaisuutta. Otsikko oli kuitenkin teknologiaosaamisen johtaminen.

YAMK-tutkintoa olisi hyvä markkinoida enemmän. Kertoa sen vaatimustasosta, sisällöstä, vaikutuksesta esim. työnsaantiin tms. Tänä päivänä YAMK on vielä joillekin hieman tuntematon käsite, joten sitä olisi hyvä tuoda esille eri medioissa ja työpaikoille jne. Minun aikanani oli ”johtajapäivä”, jolloin eri yrityksistä kävi auditoriossa johtajat puhumassa omasta johtajatyöstään. Se oli erittäin hyvä! Suosittelen! Kaikki olivat miehiä, joten väliin voisi ujuttaa naisjohtajankin. Ihmisten johtaminen –kurssi oli erittäin avartavaa ja hyvää! Kaiken kaikkiaan kanssaopiskelijat tekivät opinnoista mielenkiintoisen ja mieleenpainuvan. Suosittelen kyllä kaikille. Ylipäänsä tutkintojen kehittämistä aina tarvitaan, aika muuttuu joten tutkintojen on muututtava mukana. Taustatyötä eri yritysten kanssa olisi varmasti hyvä tehdä, että millaisia henkilöitä he tarvitsevat töihinsä. Ja taustatyötä työntekijätasolla olevien kanssa, että millaisena he näkevät hyvän johtajan.

Tutkintonimikkeen selkiyttäminen ja tunnettuuden lisääminen edesauttaisi hyvien hakijoiden määrän lisäämisessä ja tutkintojen suorittamisessa. Oppilaitoksen rooli tiedottajana korostuu erityisesti työnantajien suuntaan.

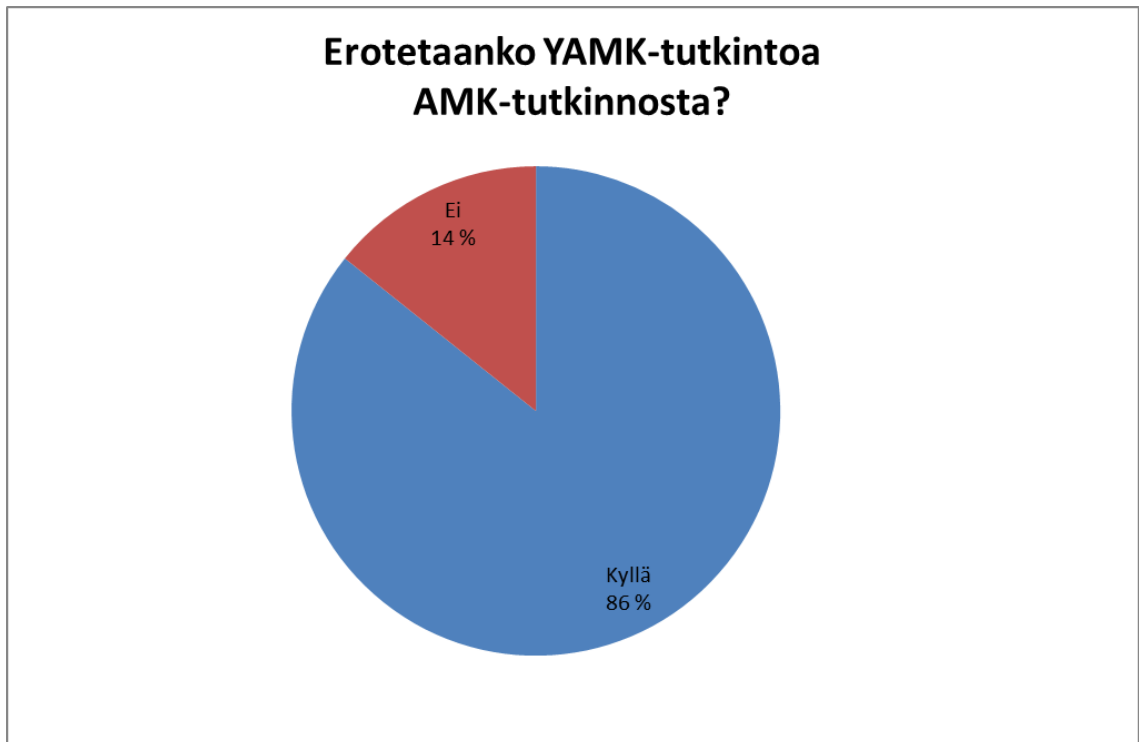
8 YAMK-TUTKINTO TYÖNANTAJIEN/REKRYTOIJIEN NÄKÖKULMASTA

Ylemmät ammattikorkeakoulututkinnot ovat profiililtaan työelämän kehittämiseen tärkeitä tutkintoja, jotka lähtevät työelämän tarpeista ja niitä toteutetaan läheisessä yhteydessä työelämään. Tutkinnoissa painottuu työelämään liittyvä TKI-osaaminen. Tutkinnon työelämäläheisyyttä korostavat opintoihin kelpoisuusvaatimuksena oleva pääsääntöisesti korkeakoulututkinnon jälkeen suoritettu vähintään kolmen vuoden työkokemus sekä opetusjärjestelyt, jotka ovat mahdollistaneet tutkinnon suorittamisen työn ohella.

Tutkintojen asemasta korkeakoulututkintojen järjestelmässä säädetään valtioneuvoston asetuksella (464/1998). Ylempien ammattikorkeakoulututkintojen vakinaistamisen myötä asetukseen lisättiin säännökset ylemmistä ammattikorkeakoulututkinnoista (16.6.2005/426). Asetuksessa on lueteltu ylemmät ammattikorkeakoulututkinnot ja näitä edeltäneet ammattikorkeakoulujen jatkotutkinnot. Asetuksen 10 §:n mukaan ylempi ammattikorkeakoulututkinto tuottaa saman kelpoisuuden julkiseen virkaan tai tehtävään kuin yliopistossa suoritettu ylempi korkeakoulututkinto. Tässä mielessä ylempi ammattikorkeakoulututkinto rinnastuu yliopistossa suoritettavaan ylempään korkeakoulututkintoon. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2012, 7)

Kyselyyn vastanneista rekrytoijista viisi (5) oli sitä mieltä, että työnhakutilanteessa YAMK-tutkinto mielletään tai vain osittain samantasoisesti kuin maisteritutkinto. Vastauksissa mainittiin, ettei YAMK-tutkinnolla ole samanlaista statusta kuin maisteri/DI-tutkinnolla. Taulukossa 11 on kuvattuna miten rekrytoijien mielestä YAMK-tutkinto ja AMK-tutkinto erotetaan toisistaan ja taulukko 12 kertoo vastaajien jakaantumisen yritys/koulutyönantajiin. Kyselyyn vastanneista rekrytoijista osa oli samaa mieltä kuin, tutkinnon suorittaneet, että YAMK-tutkinto antaa hyvät valmiudet esimies- ja asiantuntijatehtäviin.

Taulukko 11. Erotetaanko YAMK- tutkinto AMK- tutkinnosta rekrytoijien mielestä?



Taulukko 12. Kyselyyn vastanneiden rekrytoijien jakaantuminen yritys/koulutyönantajiin.



Työntekijät ovat vastuussa omasta kehityksestään ja esimiehet ovat vastuussa työntekijöiden kehittämisestä. Osaamisen kehittämisen tarkoituksena on varmistaa että yrityksellä on tarvittavaa osaamista myös tulevaisuudessa. Kehittämistarpeet määritellään yleensä kehityskeskustelussa ja kyselyyn vastanneista rekrytoijista kaikki kertoivat että henkilöiden urapolkua suunnitellaan ja seurataan esim. kehityskeskusteluissa.

Kehityskeskusteluiden yhteydessä suunnitellaan ja seurataan, toki tässä on vaihtelua esimiehittäin.

YAMK -koulutukseen hakeutuminen on lähtenyt pääsääntöisesti henkilöstä itse. Viime vuosina HR on korostanut esimiehille YAMK ja AMK- opintojen ja työtehtävien vuorovaikutteisuutta ja kesäharjoittelun hyödyntämistä opiskelujen täydentäjänä.

Kun rekrytoijilta tiedusteltiin että näkevätkö esimiehet työntekijän kouluttautumisen investointina tulevaisuuteen vastauksista ilmeni että osa näkee ja osa ei, mutta pääsääntöisesti kyllä. Kouluttautumiseen suhtautuminen riippuu myös työnantajan talous- ja henkilöstötilanteesta sekä mikä on työnantajan oma koulutuspolku, ts. järjestääkö työnantaja itse koulutuksia.

Kouluttautuminen nähdään positiivisena asiana, mutta vielä tärkeämpää on kehitysaskleet työelämässä.

Lopuksi tiedusteltiin rekrytoijien kehitysideoita koulutusohjelman ja työelämän yhteyden kehittämiseksi. Tunnettavuuden lisääminen oli seikka jota peräänkuulutettiin usean rekrytoijan toimesta.

Koulutuksen sisältö ei ole työelämässä selvää, vaikka oma-aloitteisesti asiaa ei ole tullut tutkittua, mutta markkinointia voisi parantaa ja varmasti asia tulee tutummaksi ajan myötä.

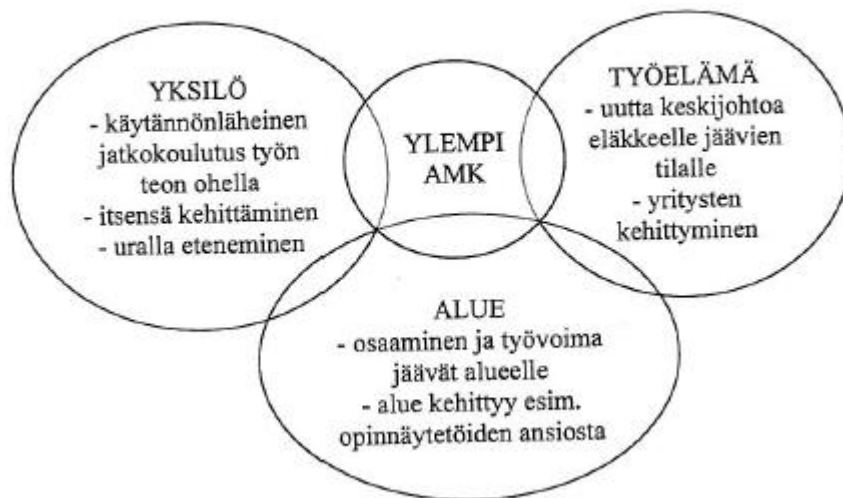
Kaikki koulutukseen liittyvät oppimistehtävät voisivat olla caseja työelämästä.

Opetussisällössä enemmän painotusta asioihin, joita työelämässä tarvitaan -> Kurssien suunnittelu yhdessä työelämän rekrytoijien kanssa.

9 TULOKSET

Kun koulutusjärjestelmään rakennetaan uusi tutkinto, kohdistuu siihen monia odotuksia ja sen toimivuutta sekä tarkoituksenmukaisuutta joudutaan arvioimaan vielä pitkään. Niin myös ylempien ammattikorkeakoulututkintojen kohdalla, jotka lyhyehköksi jääneen kokeiluvaiheen jälkeen saivat vakinaisen asemansa elokuu 2005 alusta. (Ojala & Ahola 2008, 149)

Parhaimmillaan ylempi ammattikorkeakoulututkinto edistää sekä yksilön että työelämän kehittymistä yhdistämällä opiskelijan koulutustarpeen työ- ja elinkeinoelämän kehittämistarpeisiin. Lisäksi ylempää ammattikorkeakoulututkintoa voidaan pitää merkittävänä aluevaikuttajana sen toimiessa myös yliopistokaupunkeja pienemmillä paikkakunnilla. Kuvio 5. (Galli & Ahola 2010, 113)



Kuvio 5. Ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon tarve yksilön, työelämän ja alueellisen vaikuttamisen näkökulmasta. (Galli & Ahola 2010, 114)

Tutkimustulosten perusteella voidaan todeta, että yritystyönantajille YAMK-tutkinto on pääsääntöisesti vielä tuntematon, ei tiedetä mitä lisäarvoa koulutus antaa suhteessa AMK- tutkintoon, eikä YAMK-tutkintoa mielletä samantasoiseksi kuin maisteritutkinto. Selkeästi eri tilanne on valtio-, kunta- ja koulutyönantajilla, joissa esim. työehtosopimus määrää että ylempi korkeakoulututkinto ja soveltuva ylempi ammattikorkeakoulututkinto ovat samanvertaisia.

Yrityksille tutkinnosta tuleva hyöty nähdään lähinnä opinnäytetöiden tekemisen muodossa, eli tutkinnonsuorittaja on tehnyt opinnäytetyönä selvitys- tai kehitystehtävän yrityksen omasta case- tapauksesta. YAMK- tutkintoon opiskelijat hakeutuvat pääsääntöisesti omasta aloitteesta, työnantajat kannustavat kouluttautumaan ja täydennyskoulutus tarpeet huomioidaan vuosittaisissa kehityskeskusteluissa. Yrityksissä järjestetään omia esimiesvalmennuksia (yrityksien koulutuspolut) ja YAMK-tutkintoa pidetään lähinnä tietojen päivittämisenä. Valtio-, kunta- ja koulutyönantajien työntekijöillä koulutukseen hakeutumisen motivaatio/syy yleensä on tutkinnon tuoma mahdollisuus hakeutua tehtäviin/virkoihin joissa vaaditaan ylempää korkeakoulututkintoa.

Yritystyöntekijöiden koulutukseen hakeutumisen motivaatio/syy on itsensä kehittäminen ja urakehitykseen positiivisesti koulutus on yleensä vaikuttanut työpaikan vaihdon yhteydessä. AMK ja YAMK- tutkintojen valmistumisen välillä (keskiarvo 8,1 vuotta) tai sukupuolella (tutkinnon suorittaneista vastanneista miehiä oli 21 kpl ja naisia 5 kpl) tämän tutkimuksen perusteella ei ole vaikutusta työtehtävien muuttumiseen.

Tutkimukseen vastanneet lähes kaikki olivat sitä mieltä että YAMK-tutkinto antaa hyvät valmiudet esimiestehtäviin ja tutkinnon suorittaneet kiittivätkin nimenomaan koulutuksen johtamisen opintokokonaisuutta.

Tutkinnon suorittaneet olisivat toivoneet koulutukseen enemmän vaativuutta tehtävien muodossa, eheämpää kokonaisuutta muista opintojaksoista johtamisen opintokokonaisuuteen sekä enemmän yritysmaailman henkilöitä kertomaan omia kokemuksia johtamisesta ja esimiestyöstä (tai vastaavasti oppilaat pääsisivät tutustumaan kohteeseen). Näihin toiveisiin vastaaminen toisi tutkintoon lisää tasokkuutta.

Tutkimus tulosten perusteella sekä viitaten Valtiontalouden tarkastusviraston vuonna 2009 julkaisemaan tarkastuskertomuksen ammattikorkeakoulutuksen työelämälähtöisyyden kehittämisestä: Työelämäyhteistyön konkretisoimiseksi ammattikorkeakoulujen tulisi olla aktiivisia ja ilmaista selvästi, minkälaisia palveluita ja yhteistyömuotoja niillä on työ- ja elinkeinoelämälle ja ketkä yhteistyöstä vastaavat. Erityisesti yhteistyötä pienten ja keskisuurten yritysten kanssa tulee kehittää. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2012, 12) Mielestäni tutkinnon markkinointi tulisi lohkoa eli segmentoida. Koulutusohjelman markkinointi on hyvin tavoittanut opiskelijat, mutta työnantajille (etenkin yritysmaailmalle) on koulutusohjelma jäänyt tuntemattomaksi.

Segmentoimattomassa markkinoinnissa käsitellään markkinoita yhtenä kokonaisuutena ja kehitetään sellainen tarjonta joka vastaa enemmistön tarpeita, tässä tapauksessa enemmistö on ollut potentiaaliset opiskelijat. Segmentoidussa markkinoinnissa kullekin segmentille kehitetään markkinointiohjelma ja asiakasrekisteri joka mahdollistaa eri lohkojen tavoittamisen esim. suoramarkkinoinnilla sekä asiakastyytyväisyyden seurannan. Eihän voi olla ohittamatta ryhmää joka tekee lopullisen päätöksen koulutuspalvelun hyödyntämisestä omassa organisaatiossa -> -> opiskelijoiden työnantajat. YAMK-tutkinnon markkinoinnin segmentointiehdotus on esitetty kuviossa 6.

KENELLE	OPIKELIJAT	YRITYKSET	VALTIO JA KUNTA	OPPILAITOKSET
MITÄ	Tutkinto tuo mahdollisuuden hakeutua tehtäviin/virkoihin joissa vaaditaan ylempää korkeakoulututkintoa. Mahdollistaa uralla etenemisen esimiestehtäviin. Osaamisen päivittäminen.	Esimiesvalmennusta edullisesti ja joustavasti työnohessa.	Päteviä henkilöitä tehtäviin/virkoihin joissa vaaditaan ylempi korkeakoulututkinto.	Päteviä henkilöitä tehtäviin/virkoihin joissa vaaditaan ylempi korkeakoulututkinto.
MITEN	Referenssien käytön lisäämistä markkinoinnissa - myönteinen julkisuus houkuttaa.	Opetussisällössä enemmän painotusta asioihin, joita työelämässä tarvitaan. Kurssien suunnittelu yhdessä työelämän rekrytoijien kanssa. Referenssien käyttö markkinoinnissa.		
MILLÄ IMAGOLLA	Korkeatasoista esimiesvalmennusta, verkostoituminen ja tuo mahdollisuuden hakeutua tehtäviin/virkoihin joissa vaaditaan ylempää korkeakoulututkintoa	Työelämälähtöisyys, edullinen esimiesvalmennus, mahdollisuus hyödyntää oppimistehtävät ja opinnäytetyö suoraan yrityksen hyödyksi. Joustava suorittaa työnohessa.		

Kuvio 6. Ehdotus YAMK-tutkinnon segmentoinnista.

Kun on selvitetty asiakkaiden tarpeet, odotukset ja toiveet niin sen jälkeen mietitään keinot markkinointiin eli kohdeviestintä. Tutkimustulosten perusteella mielestäni yrityksille suunnatussa markkinoinnissa tulisi painottaa että kuinka hyvin koulutus valmentaa esimiestehtäviin, tutkinto on edullinen sekä mahdollista suorittaa työn ohessa. Koulutusohjelman sisältöä olisi hyvä suunnitella yhdessä yrityksiä rekrytoijien kanssa. Tällöinhän avautuu oivallinen tilaisuus markkinointiin ja mahdollisesti syntyy myös sitoutumista koulutusohjelmaa kohtaan.

Voisiko segmentointi KTAMK tekniikan toimialalla tarkoittaa esimerkiksi, että yllä olevasta segmentointiehdotuksesta otetaan käsittelyyn vain yrityslohko ja toimitaan seuraavalla tavalla:

1. listataan ne työnantajayritykset (suuret ja pk- sektori) joiden halutaan tiedostavan kuinka hyvin juuri tämä koulutus valmentaa esimiestehtäviin ja jotka halutaan mukaan vaikuttamaan koulutusohjelmaan
2. mietitään miten yrityksiä rekrytoijiin otetaan yhteyttä, kutsutaanko koolle esim. foorumi tai palaveri ja kuka on vastuuhenkilö
3. valmistaudutaan tapaamisiin mm. valmistelemalla mainospuhe ja esittelymateriaali hintoineen. Tuodaan voimakkaasti esille koulutuksen tuoma lisäarvo yritykselle
4. kontaktoidaan ko. yrityksiä rekrytoijiin.

10 POHDINTA

Tutkimukseni tavoitteena oli tuoda tietämystä Kemi-Tornion AMK:n tekniikan toimialan YAMK-koulutuksen opetussuunnitelman ja toteutuksen suunnitteluun. Kansankielellä ilmaistuna tavoite oli selvittää onko YAMK- tutkinnosta ollut hyötyä ja miten koulutusohjelmaa tulisi kehittää jatkossa. Tavoite saavutettiin hyvin ja tutkimustulokset vahvistivat tuntumaa koulutusohjelman tilasta.

Tutkimustyön tekeminen on ollut itselleni oppimiskokemus kyselytutkimuksen tekemisestä sekä samalla avautui YAMK-tutkinnon olemassaolon tarkoitus eteeni ihan uudella tavalla. Olen samaa mieltä monen kyselyyn vastanneiden valmistuneiden opiskelijoiden kanssa että parasta koulutusohjelmassa oli johtamisen koulutusosio jossa syntyi luottamuksellinen ilmapiiri opiskelijaryhmän kesken ja saimme harjoitella johtamiseen liittyviä tilanteita sekä keskustella kiperistäkin aiheista ”paljaina” eli luokkatila oli aina järjestelty siten, ettei välisämme ollut pöytiä ja kaikki näkivät toisensa.

Keväällä 2013 sain mahdollisuuden osallistua opiskelijaedustajana YAMK-koulutusohjelman opetussuunnitelman päivittämistyöryhmään josta tämä opinnäytetyöaihe sai alkunsa. Tutkimustulokset täydentävät työryhmän keskusteluissa käytyjä aihepiirejä ja niitä toimenpiteitä joita on jo päätetty toteuttaa syksyllä 2013 alkavaan YAMK- koulutukseen.

Kuten tutkimustuloksista ilmenee, niin tutkinnon tuomaa lisäarvoa yrityksille tulee jatkossa markkinoida enemmän. Jottei tutkinnosta tulisi vain pätevoittämistuotantolinja valtio/kunta ja koulumaailmalle. Segmentoinnin mainonnan toteutus ja asiakastyytyväisyyden seurantamenetelmien kehittäminen voisikin olla tulevaisuuden opinnäytetyöaihe.

Lopuksi.

*Bisneksen hoitaminen ilman mainontaa
on kuin flirttailu pimeässä. Itse tietää,
mitä tekee, mutta kohde ei sitä huomaa.*

-Stuart H. Britt-

LÄHTEET

- Autio, Veli Matti & Juuti, Pauli & Wink, Heini 2010. Kehityskeskustelut ja keskustele-
va johtaminen tuloksellisen ja työhyvinvointia tuottavan johtamisen perusta. Oitmä-
ki: Johtamistaidon opisto.
- Dubois, Pierre-Louis & Jolibert, Alain & Mühlbacher, Hans 2007. Marketing manage-
ment. A value-creation process. New York (NY): Palgrave Macmillan.
- Galli, Loretta & Ahola, Sakari 2010. Elinikäiset oppijat lähikuvassa. Kokemuksia ja
näkömymiä ylemmistä ammattikorkeakoulututkinnoista. Turku: Turun yliopisto.
- Hellman, Kalevi & Peuhkurinen, Elina & Raulas, Mika 2005. Asiakasjohtamisen työ-
kirja. Helsinki: WSOY.
- Hirsjärvi, Sirkka & Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula 2003. Tutki ja kirjoita. Helsinki:
Tammi.
- Laine, Markus & Bamberg Jarkko & Jokinen, Pekka 2008. Tapaustutkimuksen taito.
Helsinki: Gaudeamus.
- Lankinen, Paavo & Miettinen, Asko & Sipola, Veikko 2004. Kehitä osaamista – hyö-
dynnä kokemusta. Helsinki: Talentum.
- Levonen, Jarmo (toim.) 2007. Ylempi ammattikorkeakoulututkinto – Työelämäläheistä
asiantuntemusta kehittämässä. Hämeenlinna: Hämeen ammattikorkeakoulu.
- Mahkonen, Eetu & Metsola, Carina & Virta, Jennika 2009. Asiakaslähtöisen liiketoi-
minnan kehittäminen: Asiakassegmentointi ja asiakasrekisterin uudelleen rakentami-
nen. Laurea-ammattikorkeakoulu: Liiketalouden koulutusohjelma, opinnäytetyö.
- Mokkala, Marianne 2010. Tuotteistamis- ja segmentointiprosessi asiakkaiden ja palve-
luiden yhteentuojana, case: fin5. Saimaan ammattikorkeakoulu: Matkailu- ja ravit-
semispalvelut, Imatra Matkailun koulutusohjelma, opinnäytetyö.
- Nummelin, Tarja 2007. Keskusteleva esimiestyö – opitaan kokemuksesta. Helsinki:
WSOYpro.
- Ojala, Kristiina & Ahola, Sakari 2008. Ylemmät ammattikorkeakoulututkinnot. Kokei-
lusta kokemukseen. Turku: Turun yliopisto.
- Otala, Leenamajja 2008. Osaamispääoman johtamisesta kilpailuetu. Helsinki: WSOY-
pro.
- Otala, Leenamajja & Pöysti, Kaija 2012. Kilpailukyky 2.0. Kilpailukykyhyppy yhteisö-
lisillä toimintatavoilla. Helsinki: Kauppakamari.
- Repo-Kaarento, Saara 2007. Innostu ryhmästä. Miten ohjataan oppivaa yhteisöä. Hel-
sinki: Kansanvalistusseura.
- Rope, Timo 2004. 100 keinoa tehostaa myyntiä. Helsinki: WSOY.
- Rope, Timo 2011. Voita markkinoinnilla. Helsinki: Helsingin seudun kauppakamari.
- Sipilä, Lauri 2008. Käytännön markkinointi. Nyt. Helsinki: Infor.
- Sydänmaanlakka, Pentti 2007. Älykäs organisaatio. Helsinki: Talentum.
- Tikkanen, Henriikki 2005. Markkinoinnin johtamisen perusteet. Tehtävät, perusprosessit
ja markkinointistrategia. Helsinki: Talentum.
- Viitala, Riitta 2006. Johda osaamista! Osaamisen johtaminen teoriasta käytäntöön. Hel-
sinki: Inforviestintä. Keuruu: Otava.
- Virkkunen, Jaakko & Ahonen, Heli 2007. Oppiminen muutoksessa. Uusi väline työyht-
teisön oppimiskäytäntöjen uudistamiseen. Helsinki: Infor. Vantaa: Dark.
- Vuokko, Pirjo 2002. Markkinointiviestintä. Helsinki: WSOY.
- Ylikoski, Tuire 1999. Unohtuiko asiakas? Helsinki: KY-palvelu.

Kemi-Tornion Ammattikorkeakoulun www-sivut. Hakupäivä 8.7.2013.

<http://www.tokem.fi/?DeptID=14647>

Opetus- ja kulttuuriministeriön www-sivut. Hakupäivä 27.6.2013.

http://www.minedu.fi/OPM/Koulutus/ammattikorkeakoulutus/opiskelu_ja_tutkinnot/

<http://www.minedu.fi/OPM/Koulutus/artikkelit/bologna/>

Otala, Leenamajja. Digital competence and learning – dcl-konferenssi. 3.–4.11.2009

Hämeenlinna. www- sivut. Hakupäivä 4.9.2013

<http://wiki.eoppimiskeskus.fi/download/attachments/1805531/Leenamajja%20Otala.pdf?version=1&modificationDate=1257517997000&api=v2>

Psycon www-sivut. Hakupäivä 23.7.2013

<http://www.psycon.fi/fi/blogi/tyo-ja-oppiminen-702010-teoriaa-vai-kaytantoa>

Saarinen, Johanna. Osaamisen johtaminen ja kehittäminen case Kone, 6.6.2012. www-sivut. Hakupäivä 23.7.2013.

http://futurex.utu.fi/materiaalit_6.6.2012_Saarinen.pdf


Selvitys ylempien ammattikorkeakoulututkintojen asemasta työelämässä ja uudistuksen vaikutuksesta koulutusjärjestelmään ja työelämään. 2012. Opetus- ja kulttuuriministeriö

Tiivistelmät EU:n lainsäädännöstä www-sivut. Hakupäivä 23.8.2013.

http://europa.eu/legislation_summaries/enterprise/business_environment/n26026_fi.htm

LIITTEET

- Liite 1. Kyselylomake YAMK:sta valmistuneille opiskelijoille.
- Liite 2. Kyselylomake yrityksien rekrytoijille.

	Aihe:	Kysely YAMK opinnäytetyötutkimukseen
	Laatija:	Satu Kristo
	Pvm:	4.6.2013
Tekniikka	Versio:	

Hei,

olen tekemässä YAMK lopputyönä tutkimusta aiheesta: YAMK-tutkinnon (osaamisen) vaikuttavuus organisaation kehittämiseen henkilön/henkilöiden suoritettua Kemi-Tornion AMK:n YAMK-koulutuksen Mitä osaamista henkilö on saanut ja tuonut organisaatioon? Sekä yleisellä tasolla tutkitaan henkilöstön osaamisen kehittymistä ja vaikuttavuutta organisaation kehittämiseen.

Tutkimus tehdään kysely- ja haastattelumenetelmällä. Otannassa on kolme kategoriaa: yritysten työntekijät, ammattiopiston henkilöstö ja ammattikorkeakoulun henkilöstö.

Tutkimuksen Toimeksiantaja on Kemi-Tornion AMK, tekniikan toimiala.

Toivon Sinulta myönteistä suhtautumista tutkimukseeni. Tutkimustulosten avulla syntyy tietämystä Kemi-Tornion AMK:n YAMK-koulutuksen opetussuunnitelman ja toteutuksen suunnitteluun.

Palauta kyselylomake täytettynä 16.6.2013 mennessä sähköpostitse osoitteeseen: satu.kristo@tokem.fi

Mikäli kyselyyn haluat henkilökohtaisen haastattelutapaamisen niin voimme sopia ajan ja paikan tapaamiselle

Vastaukset käsitellään luottamuksellisesti.

Yhteystiedot ovat peräisin Kemi-Tornion AMK, tekniikan toimialan opintotoimistolta.

Ystävällisin Terveisin

Satu Kristo

Kemi-Tornion ammattikorkeakoulu

Tietokatu 1 94600 KEMI

Tel. 040 1504337

e-mail satu.kristo@tokem.fi

Taustatiedot

1. Nimi:
2. Paikkakunta:
3. Mihin kategoriaan sijoitut:
 - yritysten työntekijä
 - ammattiopiston henkilöstö
 - ammattikorkeakoulun henkilöstö
 - muu, mikä _____
4. Työorganisaation koko
 - pieni
 - keskisuuri
 - suuri
5. YAMK-tutkinnon valmistumisaika _____ AMK- tutkinnon valmistumisaika _____

Koulutukseen hakeutuminen ja kokemukset

6. Miksi hakeuduit ylempään ammattikorkeakoulututkintoon johtavaan koulutukseen?
7. Mitä mieltä olet opintojen vaatimustasosta ja kestosta?
8. Vastasiko koulutus odotuksiasi?

Kokemuksia työelämäyhteydestä

9. Oletko vielä samassa työpaikassa kuin tutkinnon aloittaessa?
10. YAMK koulutusta markkinoidaan työelämälähtöisenä koulutuksena. Mitä tämä työelämälähtöisyys sinulle merkitsi?
11. Miten työnantajasi suhtautui työn ohella opiskeluusi?
12. Teitkö opinnäytetyön omalle (silloiselle) työpaikallasi?
13. Oliko opinnäytetyöstä hyötyä työpaikalla?
14. Miten työnantajasi on hyötynyt koulutuksesta?
15. Miten kehittäisit koulutuksen ja työelämän yhteyttä?


Työelämässä tutkinnon suorittamisen jälkeen.

16. Millaisia urakehitysodotuksia sinulla oli aloittaessasi YAMK-tutkinnon?
17. Onko YAMK-tutkinnon suorittaminen vaikuttanut urakehitykseesi?
18. Mitä työtä teet nyt ja mitä työtä teit ennen YAMK-tutkinnon suorittamista?
19. Jos olet saanut vaativampia tehtäviä omalla työpaikallasi, niin oliko niistä sovittu jo ennen kuin lähdit opiskelemaan?
20. Oletko hakenut töitä tutkinnon suorittamisen jälkeen?

21. Miten YAMK- tutkintoon on mielestäsi suhtauduttu työnhakutilanteessa?
22. Pidetäänkö YAMK-tutkintoa mielestäsi samantasoisena kuin maisteritutkintoa?
23. Erotetaanko mielestäsi YAMK-tutkintoa AMK- tutkinnosta?
24. Millaisiin työtehtäviin koulutus antaa mielestäsi hyvät valmiudet?

Muuta

25. Mitä muuta haluaisit sanoa YAMK- tutkintoon liittyen?

	Aihe:	Kysely YAMK opinnäytetyötutkimukseen
	Laatija:	Satu Kristo
	Pvm:	01.07..2013
Tekniikka	Versio:	

Hei,

olen tekemässä YAMK lopputyönä tutkimusta aiheesta: YAMK-tutkinnon (osaamisen) vaikuttavuus organisaation kehittämiseen henkilön/henkilöiden suorittama Kemi-Tornion AMK:n YAMK-koulutuksen Mitä osaamista henkilö on saanut ja tuonut organisaatioon? Sekä yleisellä tasolla tutkitaan henkilöstön osaamisen kehittämistä ja vaikuttavuutta organisaation kehittämiseen.

Tutkimus tehdään kysely- ja haastattelumenetelmällä Kemi-Tornio AMK tekniikan yksiköstä YAMK-tutkinnon suorittaneille sekä työnantajille/rekrytoiville henkilöille. Tutkinnon suorittaneiden yhteystiedot ovat peräisin Kemi-Tornion AMK, tekniikan toimialan opintotoimistolta.

Otannassa on kolme kategoriaa: yritysten työntekijät, ammattiopiston henkilöstö ja ammattikorkeakoulun henkilöstö.

Tutkimuksen Toimeksiantaja on Kemi-Tornion AMK, tekniikan toimiala.

Toivon sinulta myönteistä suhtautumista tutkimukseeni. Tutkimustulosten avulla syntyy tietämystä Kemi-Tornion AMK:n YAMK-koulutuksen opetussuunnitelman ja toteutuksen suunnitteluun.

Palauta kyselylomake täytettynä sähköpostitse osoitteeseeni: satu.kristo@tokem.fi mielellään mahdollisimman pian.

Mikäli kyselyyn haluat henkilökohtaisen haastattelutapaamisen niin voimme sopia ajan ja paikan tapaamiselle

Vastaukset käsitellään luottamuksellisesti.

Ystävällisin Terveisin

Satu Kristo

Kemi-Tornion ammattikorkeakoulu

Tietokatu 1 94600 KEMI

Tel. 040 1504337

e-mail satu.kristo@tokem.fi

Ylemmät ammattikorkeakoulututkinnot ovat profiililtaan työelämän kehittämiseen tähtäviä tutkintoja, jotka lähtevät työelämän tarpeista ja niitä toteutetaan läheisessä yhteydessä työelämään. Tutkinnoissa painottuu työelämään liittyvä TKI-osaaminen. Tutkinnon työelämläheisyyttä korostavat opintoihin kelpoisuusvaatimuksena oleva pääsääntöisesti korkeakoulututkinnon jälkeen suoritettu vähintään kolmen vuoden työkokemus sekä opetusjärjestelyt, jotka ovat mahdollistaneet tutkinnon suorittamisen työn ohella.

Tutkintojen asemasta korkeakoulututkintojen järjestelmässä säädetään valtioneuvoston asetuksella (464/1998). Ylempien ammattikorkeakoulututkintojen vakinaistamisen myötä asetukseen lisättiin säännökset ylemmistä ammattikorkeakoulututkinnoista (16.6.2005/426). Asetuksessa on lueteltu ylemmät ammattikorkeakoulututkinnot ja näitä edeltäneet ammattikorkeakoulujen jatkotutkinnot. Asetuksen 10 §:n mukaan ylempi ammattikorkeakoulututkinto tuottaa saman kelpoisuuden julkiseen virkaan tai tehtävään kuin yliopistossa suoritettu ylempi korkeakoulututkinto. Tässä mielessä ylempi ammattikorkeakoulututkinto rinnastuu yliopistossa suoritettavaan ylempään korkeakoulututkintoon. (Lähde; Selvitys ylempien ammattikorkeakoulututkintojen asemasta työelämässä ja uudistuksen vaikutuksesta koulutusjärjestelmään ja työelämään, Opetus- ja kulttuuriministeriö)

1. Yrityksen nimi ja paikkakunta:
2. Mielletäänkö työnhakutilanteessa YAMK-tutkinto samantasoiseksi kuin maisteritutkinto?
3. Erotetaanko YAMK-tutkinto AMK- tutkinnosta?

Osaamisen kehittämisen tarkoituksena on varmistaa että yrityksellä on tarvittavaa osaamista. Kehittämistarpeet määritellään yleensä kehityskeskustelussa.

4. Suunnitellaanko ja seurataanko henkilön urapolkua yrityksessänne?

Työntekijät ovat vastuussa omasta kehityksestään ja esimiehet ovat vastuussa työntekijöiden kehittämisestä.

5. Hyödynnetäänkö työntekijän kouluttautumista riittävästi yrityksessänne, ts. näkevätkö esimiehet työntekijän kouluttautumisen investointina tulevaisuuteen?
6. Millaisiin työtehtäviin YAMK-tutkinto antaa hyvät valmiudet?
7. Miten kehittäisit koulutuksen ja työelämän yhteyttä?
8. Mitä muuta YAMK- tutkintoon liittyen?