

MUUTTUVA LIIKETOIMINTAYMPÄRISTÖ JA SEN
VAIKUTUKSET TULEVAISUUDEN TYÖNTEKIJÄLTÄ
VAADITTAVIIN OMINAISUUKSIIN

Case: Ihannetyöntekijä vuonna 2025

LAHDEN AMMATTIKORKEAKOULU
Liiketalouden ala
Tradenomi
Johtaminen ja viestintä
Opinnäytetyö
Syksy 2011
Katri Ruoho ja Pia Sivula

Lahden ammattikorkeakoulu
Liiketalouden ala

RUOHO, KATRI & SIVULA, PIA: Muuttuva liiketoimintaympäristö ja sen vaikutukset tulevaisuuden työntekijän vaatimuksiin
Case: Ihannetyöntekijä vuonna 2025

Johtamisen ja viestinnän opinnäytetyö, 54 sivua, 2 liitesivua

Syksy 2011

TIIVISTELMÄ

Tässä opinnäytetyössä tarkastellaan, millaisia ominaisuuksia työntekijältä vaaditaan tulevaisuudessa. Työn teoriaosuudessa käsitellään muun muassa liiketoimintaympäristössä tapahtuvia muutoksia tulevaisuudessa. Johtamismallit muuttuvat ja työyhteisön tiimityöskentelytaidot korostuvat entisestään. Kansainvälisyys, yrittäjyys ja luova asenne ovat tulevaisuudessa tärkeitä ominaisuuksia, jotka ohjaavat yritysten rekrytointiprosesseja.

Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää, miten ympäristön muutokset, kuten globalisaatio ja ekologiset kysymykset vaikuttavat tulevaisuuden työntekijän vaatimuksiin ja miten Lahden ammattikorkeakoulu voi opiskelijavalinnoillaan ja opetussuunnitelman sisällöllään vaikuttaa koulutuksen ja työelämän tarpeiden kohtaamiseen muuttuvassa toimintaympäristössä.

Opinnäytetyön osana on toteutettu laadullinen tutkimus, joka on tehty narratiivisesta näkökulmasta. Lahden ammattikorkeakoulun opiskelijat ja opettajat liiketalouden alan eri suuntautumisen tahoilta kirjoittivat fiktiivisen tarinan siitä, millainen on heidän mielestään hyvä tai huono työntekijä liiketalouden alan esimiestehtävissä. Aineistoa analysoitiin sisällönanalyysin avulla.

Tutkimuksen perusteella Lahden ammattikorkeakoulun tulee panostaa koulutustarjonnassa enemmän projektiluontoisiin kursseihin sekä saada enemmän yhteistyöyrityksiä. Erilaiset messut ja opiskelijoiden järjestämät tapahtumat luovat verkostoja ja suhteita, joista on hyötyä työelämässä. Ulkomaanvaihtoon pitäisi kannustaa ja rohkaista opiskelijoita enemmän.

Opiskelijavalinnassa tulee ottaa huomioon hakijan motivoituneisuus, stressinsietokykyisyys, kommunikointitaitoisuus sekä halu heittäytyä uusiin haasteisiin. Muun muassa sosiaalisuus ja laaja kielitaito olivat vastauksien perusteella tulevaisuuden työntekijän tärkeimpiä ominaisuuksia.

Avainsanat: tulevaisuus, ihannetyöntekijä, liiketoimintaympäristö

Lahti University of Applied Sciences
Degree Programme in Business Studies

RUOHO, KATRI & SIVULA, PIA: Changing business surroundings and its effects on the demands of a future employee
Case: Ideal employee in 2025

Bachelor's Thesis in Management and Communications 54 pages, 2 appendices

Autumn 2011

ABSTRACT

This thesis deals with the attributes of a future employee. Theoretical part of this thesis studies future business surroundings amongst other things. In the future there will be changes in governance, and teamwork skills are going to be emphasized. Internationality, entrepreneurship and creative attitude will be important features that guide corporations' recruiting-processes.

The purpose of this study is to investigate how the changes of surroundings, such as globalisation and ecology, affect the demands of future employee and how Lahti University of Applied Sciences can impact on correlation between education and working life.

As a part of this thesis a qualitative research was made and the study was approached from a narrative point of view. The students and teachers from different degree programmes and line options wrote a fictional story either about an ideal employee or a bad employee, working in a managerial position.

Based on the results of this study, Lahti University of Applied Sciences should invest more in projects and acquire more co-operation in business life. Different kinds of fairs and events, organized by students, create networks and relations, which can be useful in the working life. Also, students should be encouraged more to go abroad as exchange student.

When selecting students to Lahti University of Applied Sciences the applicants' motivation towards working life, stress control, communication skills and a will to throw oneself in to new challenges should be taken into consideration. Based on the results, social and language skills were one of the most important attributes of a future employee.

Keywords: future, ideal employee, business surroundings

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	1
1.1	Tausta	1
1.2	Opinnäytetyön tavoite, tutkimusongelmat ja rajaukset	4
1.3	Tutkimusmenetelmät	5
1.4	Opinnäytetyön rakenne	6
2	MUUTTUVA LIIKETOIMINTAYMPÄRISTÖ	7
2.1	Työn merkitys	7
2.2	Tulevaisuuden haasteet	9
2.2.1	Ikärakenteen muutos ja palveluyhteiskunta	9
2.2.2	Työsuhteet	10
2.2.3	Ekologisuus	11
2.2.4	Globaalit katastrofit	12
2.2.5	Muuttuvat johtamistavat	12
2.2.6	Kansainvälistyminen ja innovaatiot kilpailukyvyn moottoreina	16
2.3	Yhteenveto	21
3	IHANNETYÖNTEKIJÄN TUTKIMUS	22
3.1	Tausta	22
3.2	Tulevaisuuden menestyjä	22
3.3	Tulevaisuuden osaamistarpeet	24
3.3.1	Tulevaisuusluotain	24
3.3.2	Palvelut 2020	26
3.4	Kielitaito	27
3.5	Yhteenveto	28
4	CASE: IHANNETYÖNTEKIJÄ VUONNA 2025	29
4.1	Lahden ammattikorkeakoulu	29
4.2	Tutkimuksen toteutus	31
4.3	Käsitykset tulevaisuuden työntekijästä	31
4.3.1	Opettajat	32
4.3.2	Opiskelijat	40
4.4	Johtopäätökset ja kehitysehdotukset	46
4.5	Tutkimuksen luotettavuuden arviointi	47
5	YHTEENVETO	48

LÄHTEET

50

LIITTEET

53

1 JOHDANTO

1.1 Tausta

Työntekijöiden vaatimukset työelämässä ovat yhä suuremmassa roolissa. Työympäristö muuttuu alati ja se velvoittaa myös työntekijöitä mukautumaan siihen. Vuoteen 2025 mennessä Suomi ja koko maailma käy läpi monia muutoksia ja monet niistä vaikuttavat oleellisesti työelämään.

Tulevat työelämän muutokset muokkaavat työnantajan arvostamia ihannetyöntekijän ominaisuuksia. Ammatillisen koulutuksen tehtävänä on ennakoida näitä ominaisuuksia ja valmistaa sekä muokata opiskelijoita tulevaisuuden työelämää varten. Lahden ammattikorkeakoulun liiketalouden alaa opiskelemaan haki vuonna 2011 kevään yhteishaussa 1 093 nuorta ja aloituspaikkoja oli 58. Kansainvälisen kaupan koulutusohjelmaa haki 515 nuorta ja aloituspaikkoja alalla oli 30. (Lahden ammattikorkeakoulu 2011.)

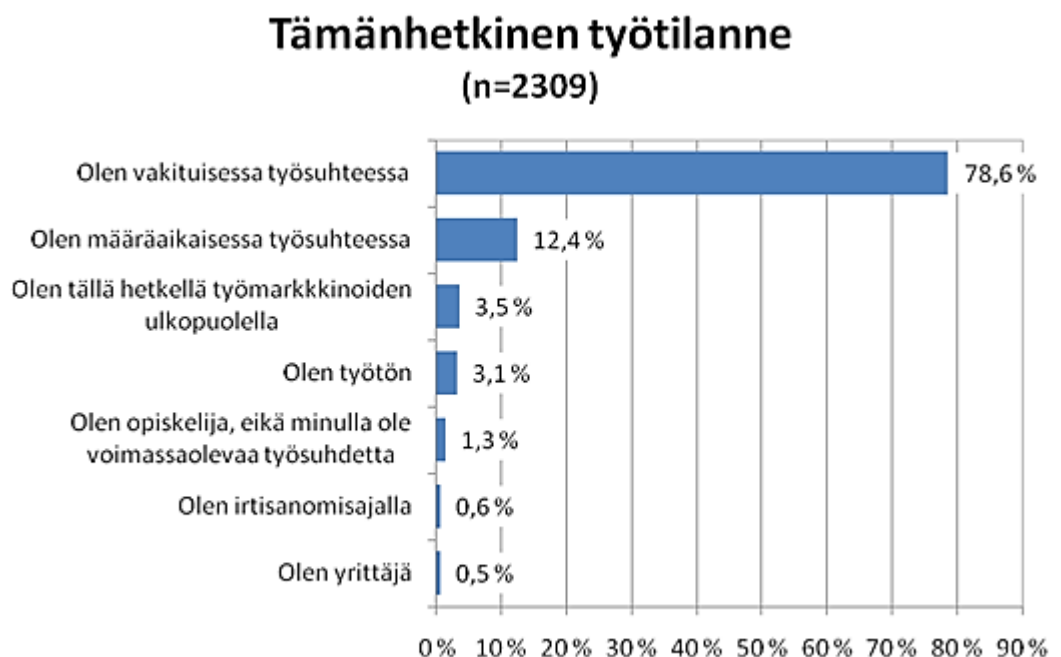
Syksyn 2010 yhteishaussa liiketalouden alan hakijoita oli 1 032 ja aloituspaikkoja 40. (Lahden ammattikorkeakoulu 2010). Lahden ammattikorkeakoulu määrittelee liiketalouden koulutusohjelman tavoitteen seuraavalla tavalla:

”Opintojen tavoitteena on kehittyä liiketalouden asiantuntijaksi, joka selviytyy tulevaisuuden työelämässä erilaisissa haasteissa ja työtehtävissä. Siihen tarvitaan jatkuvaa itsensä kehittämistä, eettistä osaamista, viestintä- ja vuorovaikutustaitoja, kehittämisvalmiuksia, organisaatio- ja yhteiskunta- sekä kansainvälisyysosaamista. Liiketalouden koulutusohjelmassa kehitetään lisäksi perusbusinessosaamista, verkostoitumista, kielitaitoa ja kansainvälistymistä, kykyä kokonaisuuksien hallintaan sekä kannustetaan vaihtoehtoisia opintopolkuja tarjoamalla toisaalta monialaisen osaamisen ja toisaalta oman alan asiantuntijuuden kartuttamiseen”. (Lahden ammattikorkeakoulu 2011.)

Toimihenkilökeskusjärjestö STTK on toteuttanut vuonna 2009 kyselyn, joka on suunnattu tradenomeille. Kyselyssä kartoitetaan viiden vuoden sisällä valmistuneiden tradenomien työllisyystilannetta. Kyselyyn on vastannut 2 300 tradenomia, joista oli naisia 82,6 % liiketalouden alalta ja 53,7 % tietojenkäsittelyn alalta. Vastaukset miesten osalta ovat 17,4 % ja 46,3 %. (Työelämäkysely tradenomeille 2010.)

Tutkimuksesta selviää, että tradenomien työllisyystilanne vuonna 2009 oli hyvä, vastoin yleistä käsitystä. Melkein 80 % tradenomeista työskentelee vakituksessa työsuhteessa ja noin 12 % määräaikaisessa työsuhteessa. Vain noin 6 % on joko työmarkkinoiden ulkopuolella tai työttömänä. (Työelämäkysely tradenomeille 2010.)

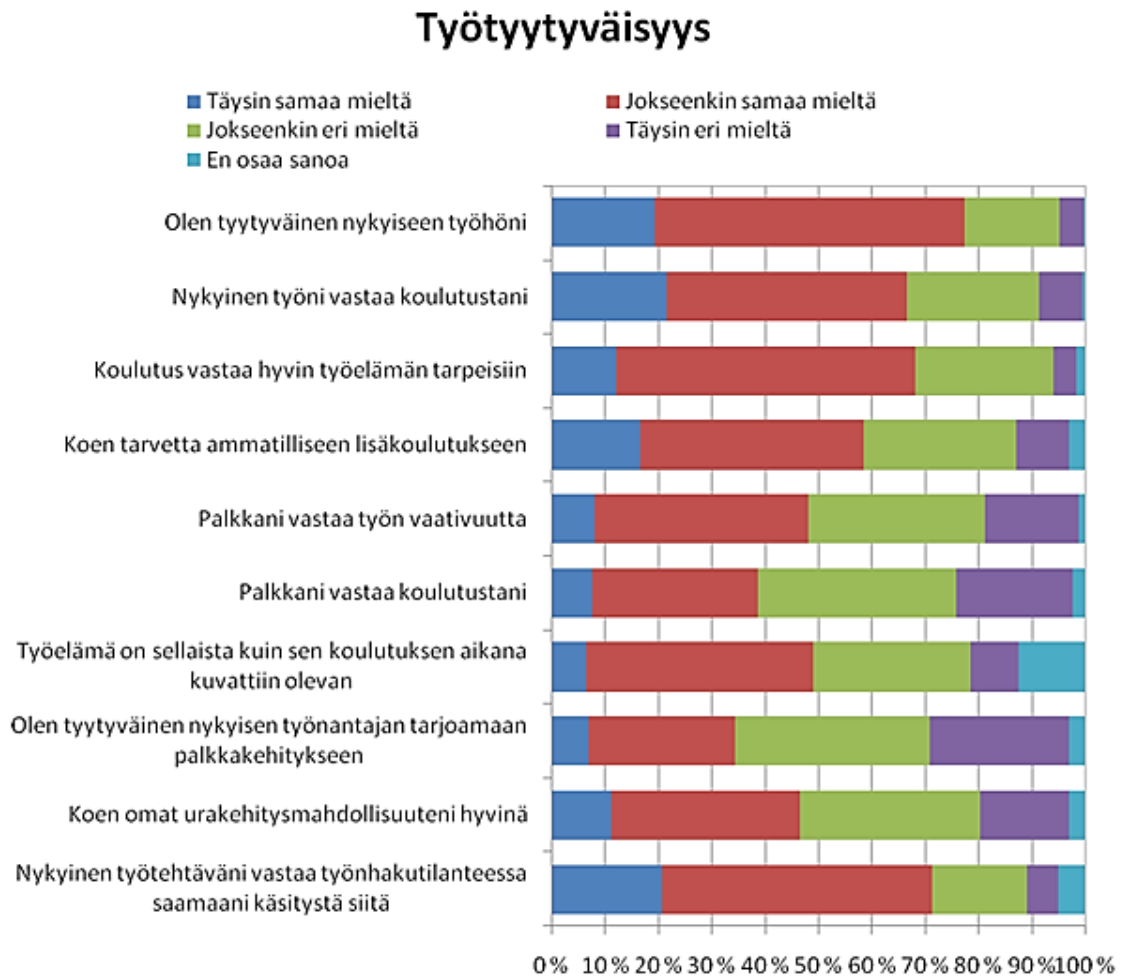
KUVIO 1. Tämänhetkinen työtilanne (Työelämäkysely tradenomeille 2010)



Seuraavasta taulukosta selviää muun muassa tradenomien mielipide siitä, vastaako koulutus työelämän tarpeisiin. Monet näyttävät ajattelevan koulutuksen olevan

hyödyllinen sillä 12,1 % vastaajista oli täysin samaa mieltä ja 56,2 % jokseenkin samaa mieltä. (Työelämäkysely tradenomeille 2010.)

KUVIO 2. Työtyytyväisyys (Työelämäkysely tradenomeille 2010)



Myös reilusti yli puolet vastaajista oli sitä mieltä, että heidän nykyinen työnsä vastaa koulutusta. Koulutuksen osalta vastaajat olivat eri mieltä vain palkan vastaavuudesta koulutuksen kanssa. (Työelämäkysely tradenomeille 2010.)

1.2 Opinnäytetyön tavoite, tutkimusongelmat ja rajaukset

Opinnäytetyön toimeksianto on saatu Lahden ammattikorkeakoululta, liiketalouden alalta. Toimeksiannon vastaanottamisen hetkellä vuoden 2012 opetussuunnitelman teko oli ajankohtainen, minkä vuoksi tulevaisuuden työntekijän ominaisuuksia alettiin kartoittaa.

Tämän työn tavoitteena on selvittää ihannetyöntekijän ominaisuuksia sekä miten liiketoimintaympäristön tulevaisuuden muutokset vaikuttavat ihannetyöntekijän vaatimukseen ja miten Lahden ammattikorkeakoulu voi opiskelijavalinnoillaan ja opetussuunnitelman sisällöllään vaikuttaa koulutuksen ja työelämän tarpeiden kohtaamiseen. Työn tuloksia hyödynnetään Lahden ammattikorkeakoulun vuoden 2012 opetussuunnitelmassa.

Opinnäytetyön päätutkimusongelmana on, millainen on tulevaisuuden ihannetyöntekijä esimiestehtävissä.

Alatutkimusongelmia ovat:

- Miten työympäristön muutokset vaikuttavat ihannetyöntekijän ominaisuuksiin?
- Miten Lahden ammattikorkeakoulu voi hyödyntää tuloksia opintosuunnitelmassaan?

Teoriaosuudessa teemme katsauksen tulevaisuudessa tapahtuviin muutoksiin, jotka vaikuttavat liiketoimintaympäristöön ja yritysten toimintaan. Käsittelemme myös muutosten vaikutusta työntekijään ja tämän osaamiseen. Rajasimme teoriaosuuden näihin kahteen aihealueeseen, koska halusimme korostaa sitä, mitä työelämän muutokset vaativat työntekijältä tulevaisuudessa ja kuinka tärkeä merkitys opintojen sisällöllä sekä tarjonnalla tähän on. Opinnäytetyön empiirinen osa on rajattu tutkimaan esimiehen ihanneominaisuuksia tulevaisuudessa, koska tämä antaa hyvän näkökulman siihen, mihin suuntaan johtamistavat ovat suuntautumassa.

1.3 Tutkimusmenetelmät

Opinnäytetyön teoriaosa kerätään kirjallisista ja elektronisista lähteistä. Elektronisia lähteitä eli artikkeleita ja tutkimuksia on käytetty eniten. Teoriaosuuden luotettavuutta arvioitaessa voidaan todeta, että tutkimusta on pystytty tarkastelemaan melko objektiivisesti. Lisäksi teoriaosassa on saatu kattavasti tietoa eri liiketoimintaympäristön muutoksista.

Empiirinen osa on kerätty hyödyntäen narratiivista tutkimusta. Narratiivinen tutkimus toteutettiin antamalla liiketalouden alan opiskelijoille ja opettajille toimeksiannoksi kirjoittaa lyhyt kertomus tulevaisuuden ihannetyöntekijästä tai huonosta työntekijästä, joka työskentelee esimiehenä.

Tutkimusmenetelmiä ovat kvalitatiivinen (laadullinen) ja kvantitatiivinen (määrällinen) tutkimus. Tässä opinnäytetyössä käytetään tutkimusmenetelmänä kvalitatiivista tutkimusta, missä tutkijan rooli on osallistuva ja ymmärtävä. Kvalitatiivinen tutkimus on yksilön tai tilanteen tutkimusta. Laadullisessa tutkimuksessa voidaan lähteä liikkeelle mahdollisimman puhtaalta pöydältä, koska siinä ei ole mitään ennakkomääritelmiä. Laadullisessa tutkimuksessa keskitytään usein myös varsin pieneen määrään tapauksia ja pyritään analysoimaan niitä mahdollisimman perusteellisesti. Aineiston tieteellisyyden kriteeri ei siis ole sen määrä vaan laatu. (Eskola, Suoranta 1998, 7-21.)

Kvantitatiivisessa tutkimuksessa tavoitteena ovat mittaustulokset. Tutkimuksessa on tiedettävä etukäteen tarkasti, mitä mitataan, joten tässä tutkijan asema on ulkopuolinen. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa kerätään numeerista dataa. (Eskola, Suoranta 1998, 7-21.)

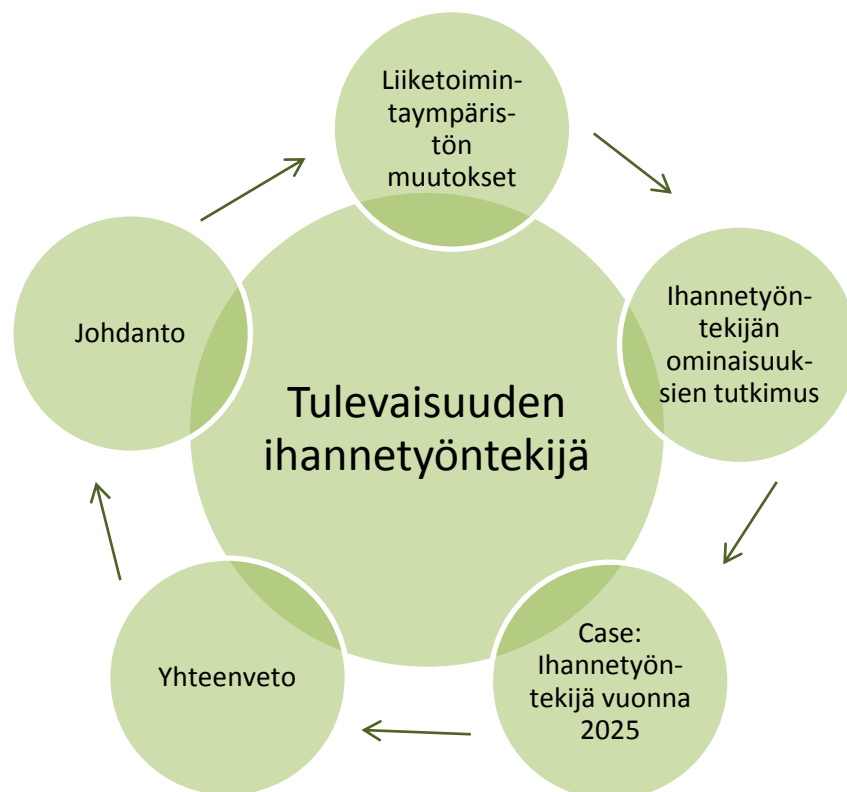
Narratiivinen tutkimusmenetelmä on tapa jäsenellä kokemuksia ja ennustaa tulevaisuutta. Tutkimuksen pääpaino kohdistuu siihen millä tavalla yksilöt antavat asioille merkityksen tuottamiensa tarinoiden kautta. Juuri tämä erottaa narratiivisen tutkimuksen laadullisesta tutkimuksesta, jossa perinteisesti tilannetta tutkitaan erilaisten haastattelukysymyksien kautta, mitkä ovat aina ennalta suunniteltuja. Tällaisissa tutkimusotteissa merkityksenanto perustuu tutkijan asettamiin kysy-

myksiin ja sanoihin. Narratiivisessa tutkimuksessa luodaan tutkijan ja tutkittavan asian välille yhteinen merkitys. (Aaltola, Valli 2010, 156-157, 163.)

Laadullinen tutkimus on valtaosin tieteellistä, kun taas narratiivinen tutkimus pyrkii paikalliseen, henkilökohtaiseen ja subjektiiviseen tietoon. Yksilön kokemukseen perustuva merkityksenanto mahdollistaa sen, että ihmisten mielipiteet pääsevät paremmin esille. Valitun aineiston vaatimuksena on se, että siitä voidaan nostaa näkyviin tarinan merkityksellinen rakenne. Tarinan on oltava selvärajainen ja ajallisesti etenevä kertomus. (Aaltola, Valli 2010, 156-157, 163.)

1.4 Opinnäytetyön rakenne

Opinnäytetyö koostuu johdannosta, joka herättää lukijan kiinnostuksen. Johdantoa seuraa ensimmäinen teoriaosuus, joka käsittelee tulevaisuuden liiketoimintaympäristön muutoksia, kuten globalisoitumista.



KUVIO 3. Opinnäytetyön rakenne

Toisessa teoria-osuudessa käsitellään tutkimuksia ihannetyöntekijän ominaisuuksista. Teoreettisia osuuksia seuraa empiirinen osuus, jossa esitetään narratiivisen tutkimuksen tulokset ja esitetään kehitysehdotuksia ja johtopäätöksiä. Teoriatausta ja case-osuus päättyvät yhteenvetoon tutkimuksesta.

2 MUUTTUVUUS LIIKETOIMINTAYMPÄRISTÖ

2.1 Työn merkitys

Työllisyys on Suomessa monin tavoin yhteiskunnallisten keskustelujen pääpuheenaiheena. Työ on ihmisten aineellisen hyvinvoinnin perustana ja monille myös henkinen hyvinvointi on siitä hyvinkin riippuvainen. Mikä on työnteon rooli suomalaisten elämässä?

Työn merkitys kasvaa iän myötä sekä koulutustason noustessa sen ensiarvoisuus elämässä korostuu. Työ koetaan tärkeimmäksi niissä ammattiryhmissä, missä työ on läheisesti kytköksissä omaan elämään, kuten esimerkiksi maanviljelijät ja yrittäjät. Heille työnteko yhdistyy vapaa-ajan kanssa, minkä he kokevat täysin luonnolliseksi. Opiskelijoiden ja kotona olevien pienten lasten vanhempien mielestä taas ansiotyö ei heidän elämäntilanteesta johtuen ole tärkein asia. Sama pätee myös eläkeläisiin, mutta enemmistön mielestä työ on elämän keskeisin sisältö. Suomalaiset kuitenkin haluaisivat enemmän vapaa-aikaa ja aikaa toteuttaa haaveitaan sekä suunnitelmiaan. Urakehityksensä huipussa oleva ikäluokka kokee työnsä mielekkääksi, mutta toivoisi silti enemmän aikaa harrastuksiin ja sosiaaliseen elämään. Urakeskeisyys ei ole niin tärkeää, kuin sen voisi olettaa olevan työikäisen väestön keskuudessa. (Eva, Työelämän kulttuurivallankumous, 2011.)

Mistä nipistämme sitten ajan tähän kaikkeen? Suomalaiset ovat itsepalvelukansaa eli pyrimme tekemään kaiken itse, kuten esimerkiksi taloudenhoidon, puutarhan kunnostamisen yms. arjen askareet. Kotitalousvähennyksillä on pyritty viime vuo-

sina kannustamaan suomalaisia hyödyntämään ulkoista apua. Palvelukulttuurin muutos etenee kuitenkin hitaasti. Siivoojan palkannut perheenäiti on helposti muiden silmissä saamaton ja huono äiti. Ahkeruutta arvostetaan ja joutenoloa paheksutaan. (Eva, Työelämän kulttuurivallankumous, 2011.)

Yksi vapaa-aikaa kuormittava tekijä suomalaisten keskuudessa on yhteiskunnallinen ja yhteishyödyllinen toiminta, mikä on puhtaasti vapaaehtoista, mutta usein kovin aikaa vievää. Työ ei kuitenkaan ole suomalaiselle toisarvoinen asia, sillä se merkitsee suomalaisille ennen kaikkea toimeentuloa, sosiaalisia suhteita sekä oman identiteetin ja osaamispääoman rakentamista. Pääosin suomalainen työntekijä arvostaa mielekästä työtä ja pitkää työsuhdetta, ei niinkään uralla etenemistä. Sen sijaan he haluavat mahdollisuuden ja aikaa kehittää itseään heille tärkeiden asioiden parissa. Koulutustaso erottaa ihmisten mielipiteitä työn ominaisuuksien tärkeydestä. Korkeasti koulutetut arvostavat enemmän liukuvaa työaikaa ja vapautta tehdä enemmän etätöitä, kun taas vähemmän koulutettu työstä arvostaa säännöllisiä työaikoja ja vapaita viikonloppuja. (Eva, Työelämän kulttuurivallankumous, 2011.)

Työviihtyvyys on myös asia, joka korostuu keskusteluissa työelämän ympärillä. Erityisen haasteelliseksi suomalaiset kokevat työelämän kiihtyneen muutostahdin ja yrityksissä työntekijöitä kasvatetaankin jatkuvasti tuleviin muutoksiin sekä ajatukseen muuttuvista työtavoista ja työympäristöstä. Ihmisen on myös itse uudistuttava muutosten myötä. Yksi esimerkki on erilaisten työtapojen yleistyminen kuten mobiiliratkaisut ja virtuaalityöympäristöt. Nämä vaativat työntekijöiltä sopeutumiskykyä ja avarakatseisuutta, erityisesti vanhemman ikäluokan työntekijöiltä. Viestinnän uudet muodot ovat haasteellisia sillä sisäisen ja ulkoisen viestinnän tulee toimia yhä useammin ilman henkilökohtaista kontaktia. (Työelämä 1/2006,8.)

2.2 Tulevaisuuden haasteet

2.2.1 Ikärakenteen muutos ja palveluyhteiskunta

Dramaattisia muutoksia tapahtuu työmarkkinoiden työntekijätilanteessa. Osaavasta henkilöstöstä käydään kovaa taistoa rekrytoivien yritysten välillä. Useilla sektoreilla on jo nyt nähtävissä työvoimapula ja tilanne muuttuu vielä huonompaan suuntaan suurten ikäluokkien jäädessä eläkkeelle. Rekrytoinnin muuttuessa yhä hankalammaksi, on yritysten pidettävä nykyisistä työntekijöistään kiinni kynsin ja hampain. Yritysten yksi suurimpia haasteita onkin sitouttaa työntekijä yritykseen ja pitää huolta henkilöstön työtyytyväisyydestä. (Johtaminen tulevaisuuden Suomessa, 2006.)

Työvoiman tarve johtaa myös siihen, että työvoimaa haetaan ulkomailta, jolloin maahanmuutto lisääntyy ja varsinkin erilaisissa palveluammateissa nähdään yhä enemmän ulkomaalaisia.

Työntekijän eläkkeelle jäämiseen liittyy yrityksen kannalta merkittäviä haasteita. Yksi ongelmista on keino, millä suuret ikäluokat saataisiin pysymään töissä mahdollisimman pitkään, sillä yrityksen kannalta he ovat arvokkaimpia tiedon ja taidon omaavia työntekijöitä. Suurimmaksi ongelmaksi korostuu näin se, miten tämä ”hiljainen tieto” saadaan siirrettyä nuoremmalle ikäpolvelle. Ideaalitalannehan olisi se, että tiettyä työtä tekisi samaan aikaan kaksi työntekijää, jotta perehdyttäminen olisi mahdollisimman kattavaa. (Johtaminen tulevaisuuden Suomessa, 2006.)

Jotta suuret ikäluokat saataisiin pidettyä työelämässä mahdollisimman pitkään työvoimapulan estämiseksi, on tulevaisuudessa työhyvinvointia kehitettävä entisestään. Eläkeikään tuleville on tarjottava erilaisia vaihtoehtoja osa-aikatyöstä etätöihin. Toisaalta, tulevaisuudessa sairaanhoito ja lääketeollisuus voivat kehittyä niin paljon, että ihmiset jaksavat olla työelämässä pidempään. Lääketieteellisen tutkimuksen myötä ihmiset siis elävät pitkään ja tämä johtaa siihen, että hoiva-ammattien tarve lisääntyy.

Ikärakenteen muutoksen aiheuttama työvoimapula saattaa vaikuttaa siihen, että tulevaisuudessa työnhakijat ovat paremmassa asemassa kuin työnantajat. Työmarkkinat muuttuvat työnhakijan eduksi, koska työpaikkoja on paljon enemmän kuin potentiaalisia työntekijöitä. Tulevaisuudessa saattaa siis pystyä jopa valitsemaan työpaikkansa monista vaihtoehdoista. (Eva, Työelämän kulttuurivallankumous, 2011)

Ikärakenteen muutos edesauttaa myös Suomen muuttumista palveluyhteiskunnaksi, sillä suurten ikäluokkien vanhetessa tarvitaan paljon hyvinvointipalveluja vanhusten hoitoon.

2.2.2 Työsuhteet

Tulevaisuudessa vakituiset työsuhteet ja säännöllinen työaika tulevat harvinaistumaan. Tämä johtuu suurelta osin siitä, että työn ja vapaa-ajan erottaminen tulee hankalammaksi. Etätyöt lisääntyvät virtuaalimaailman ja uuden teknologian ansiosta, jolloin töitä voidaan tehdä myös työpaikan ulkopuolella. Työnantajat tulevat arvostamaan joustavuutta työajoissa ja globalisaation johdosta myös valmiutta työskennellä ulkomailla. Jatkuva tavoitettavuus on erittäin stressaava tekijä ja tällainen työ ei varmasti monille sovi. (Hyvinvoiva työntekijä tuottaa ja jaksaa, 2002.)

Työt saattavat olla myös yhä enemmän tulevaisuudessa projektilähtöisiä, jonka vuoksi työsuhteet ovat vain määrä-aikaisia. Jos maailman talous jatkuu huonona, se vaikuttaa myös Suomen talouteen lisäten työttömyyttä. Ihmiset hakevat vaihtoehtoja työttömyydelle laman aikana ja varmasti moni ryhtyy yrittäjäksi. Yrittäjänä työajat ja -paikat vaihtelevat; välillä saattaa joutua tekemään töitä kellon ympäri, mutta toisaalta on etuoikeus päättää omat työaikansa. Yrittäjänä on myös mahdollisuus työskennellä etänä, esimerkiksi kotoa käsin. (Hyvinvoiva työntekijä tuottaa ja jaksaa, 2002.)

2.2.3 Ekologisuus

Ekologiset kysymykset nousevat tärkeiksi tulevaisuudessa. Maapallon väestö lisääntyy, ydinvoimaloita rakennetaan lisää, ruoan kulutus kasvaa, jätteen määrä lisääntyy jne. Nämä kaikki tekijät vaikuttavat siihen, että maapallon elinaika lyhenee. Ihmiset ovat heränneet keskustelemaan ympäristöasioista ja toimiin on ryhdytty maapallon säästämiseksi. Tulevaisuuden työntekijän valtti tulee olemaan kestävä kehityksen tuntemus. Yritykset tulevat tarvitsemaan riveihinsä esimiehiä, jotka kykenevät toimimaan yrityksessä kestävä kehityksen periaatteiden mukaisesti. Kulutus on tällä hetkellä lähes huipussaan ja jotta toimet ympäristön säästämiseksi voitaisiin aloittaa, täytyy kulutusta vähentää. Väestön luonnonvarojen kulutus ja työpaikkojen määrä ovat sidoksissa toisiinsa. Kun kulutus vähenee, työpaikat vähenevät. Ekologisuus tuo kuitenkin uusia työpaikkoja ekologisten innovaatioiden parista. (Työn sankareita ja selviytyjiä – Työ ja hyvinvointi vuoden 2025 Suomessa, 2010, 45, 93-4.)

Tulevaisuudessa yritykset eivät voi välttyä kohtaamasta ympäristökysymyksiä. Mitä yritykset tekevät vähentääkseen luonnonvarojen kuluttamista? Esimerkiksi autojen vaihtaminen vähemmän kuluttaviin ei välttämättä riitä, vaan käyttöön on otettava vahvempia keinoja. Etätöiden avulla matkustaminen työpaikalle vähenisi huomattavasti jo muutaman päivän ansiosta ja se tuleekin todennäköisesti olemaan yksi suurimmista keinoista vähentää ympäristön kulutusta. Tulevaisuudessa ”paperittomat” yritykset yleistyvät ja kaikki materiaali muuttuu sähköiseksi. Yhteiskunta saattaa alkaa rajoittamaan yritysten toimintaa asettamalla vaatimuksia esimerkiksi tuotantoon, tuotteisiin tai infrastruktuuriin. Hyvää tekevää teknologiaa tuetaan verokannustimin ja taloudellisten toimien haitallisia sivuvaikutuksia sakoetaan.

(Työn sankareita ja selviytyjiä – Työ ja hyvinvointi vuoden 2025 Suomessa, 2010, 45, 93-4.)

2.2.4 Globaalit katastrofit

Globaalit katastrofit vaikuttavat maailman talouden myötä myös Suomeen. Globaaleja katastrofeja voi olla mm. luonnon katastrofit, taloudelliset romahdukset, terroristiteot jne. Esimerkiksi Japanissa tapahtuva massiivinen maanjäristys vaikuttaa Japanin talouteen romahtavasti, mikä taas vaikuttaa koko maailmantalouteen ja sitä myötä myös Suomeen. Globaaleja katastrofeja on melko vaikeaa ennustaa, mutta niihin on silti pyrittävä varautumaan. (Tulevaisuus: Suomesta voisi tulla katastrofeja hyödyntävä malliyhteiskunta, 2011.)

Katastrofien aiheuttamista taloudellisista heilahteluista voidaan myös hyötyä. Taloudelliset heilahtelut luovat mahdollisuuksia markkinoille, joista yritysten kannattaisi pyrkiä hyötymään. Kansantalouden pitäisikin olla joustava, jotta talous pystyisi joustamaan heilahdusten mukana ja myös kasvumahdollisuudet pystyttäisiin käyttämään hyväkseen. Rajalliset resurssit estävät epävarmuuksiin varautumista, mutta rakenteellisilla muutoksilla ja toimintatapoja muuttamalla talous pystyisi myös katastrofien aikana kasassa. (Tulevaisuus: Suomesta voisi tulla katastrofeja hyödyntävä malliyhteiskunta, 2011.)

2.2.5 Muuttuvat johtamistavat

Yritysten toimintaympäristössä on viime vuosikymmenen ajan tapahtunut merkittäviä muutoksia. Nopeat muutokset, arvaamattomuus ja turvattomuuden tunne ovat lisääntyneet työyhteisöissä. Kilpailun kiristyminen ja informaatioteknologian uudistuminen luovat korkeita tavoitteita henkilöstölle. Vaikka Suomessa on mitattu korkea työtyytyväisyyden taso, masennus on yleisimmistä syistä pitkiin sairauspoissaoloihin. Työyhteisöjen muutosten lisäksi myös ihmisten omat asenteet arvot ovat muuttuneet: vapaa-aikaa arvostetaan yhä enemmän ja työpaikkaa vaihdetaan entistä useammin sekä ympäristöarvojen tärkeys on korostunut huomattavasti. Ihmiset haluavat toteuttaa itseään. (Eva, Nuoret johtajat, 2011.)

Tulevaisuudessa organisaatioiden on mietittävä yhä tarkemmin, miten sitouttaa työntekijät yrityksen tavoitteisiin ja arvoihin entistä paremmin. Ratkaisu löytyy

yrityksen johtamistavoista sekä organisaatiokulttuurista. Organisaation kilpailukyky rakentuu kustannustehokkuuden sijaan entistä enemmän innovatiivisuuden ja luovuuden varaan. Yritysten ei ole syytä pohtia, miksi työntekijät eivät koe työtänsä mielekkääksi vaan sitä miten työkuva-, ja tehtävien tulisi muuttua, jotta eri ikäryhmiin kuuluvat työntekijät sitoutuisivat yhteiseen päämäärään samalla haastaen itseään. Monissa yrityksissä tämä johtamisen uusi tuulahdus on vasta kehitysvaiheessa tai sitten sitä ei ole noteerattu lainkaan. Johtamistapojen uudistaminen voi kuitenkin luoda pitkäjänteisen kehityksen yritykselle, jos se vain uskaltuu olemaan ennakkoluuloton ja muutoshakuinen. Tavoitteena on, että työntekijät olisivat innostuneita omasta työstään ja tuntisivat ylpeyttä ollessaan osa organisaatiota. Näin työlleen omistautuneet työntekijät vaikuttavat suoraan yrityksen tulokseen ja menestykseen. (Eva, Nuoret johtajat, 2011.)

Organisaatioiden johtamiseen perehtynyt asiantuntija Hanna Suoranta toteutti analyysin siitä, millainen on hyvä johtaja tulevaisuudessa. Analyysia varten kysyttiin mielipidettä johtamisesta kolmeltakymmeneltä nuorelta ja menestyneeltä suomalaiselta tulevaisuuden huippujohtajalta. (Eva, Nuoret johtajat, 2011.)

Tulevaisuuden johtaja

Johtamisen perustana on hyvä itsetuntemus ja varmuus. Ennen kaikkea on tunnistettava omat vahvuudet ja heikkoudet sekä tuntea omat arvot ja periaatteet. Mukana tempaava, motivoiva johtaminen rakentuu näille tekijöille. Muutoshakuisuutta ja omia vahvuuksia hyödyntäen on mahdollista yltää suoritukset korkealle. Jotta johtaja pystyisi selkeästi nimeämään omat heikkoutensa ja vahvuutensa, on hänelle luonnollisesti kertynyt kokemusta ja palautetta itsestään johtajana. Arviointimenetelmien kehittyessä palautetta on alettu keräämään työntekijöiden lisäksi myös kollegoilta, esimiehiltä ja yhteistyökumppaneilta. Tästä syystä käsitykset omista heikkouksista ja vahvuuksista jäävät yleensä subjektiivisiksi. Hankalaa onkin se, miten johtaja kykenee ottamaan rakentavasti vastaan palautteen ja hyödyntää sitä omassa toiminnassaan. (Eva, Nuoret johtajat, 2011.)

Oman johtamisfilosofian kirkastaminen itselleen tietyin väliajoin on tarpeen, jotta esimies pystyy säilyttämään esimerkillisen toiminnan työntekijöilleen. Asioita, joita on hyvä pohtia omassa johtamistyylissä ovat: toiminnan periaatteet, tavat kehittyä, epäkohtiin puuttuminen sekä se, miten hyvin tunnet työntekijät. Avainasioita ovat siis johdonmukaisuus ja tasapuolisuus kaikkia kohtaan. Yhteenvetona tutkimuksen perusteella nuorten johtajien mielestä hyviä tuloksia saavutetaan ihmisten reilun kohtelun, hyvän ilmapiirin sekä selkeän suunnan näyttämisen kautta. (Eva, Nuoret johtajat, 2011.)

Työyhteisössä työntekijän täytyy kokea oma työnsä arvokkaaksi. Se, että hänen tekemällään työllä ja antamallaan panoksella on väliä ja hänen mielipiteet kuullaan ja otetaan huomioon. Mikään ei ehkä motivoi työntekijää samalla tavoin kuin vastuun antaminen. Tällöin hän tuntee, että hänen työtänsä arvostetaan ja että häneen luotetaan. Tässäkin kohtaa esimiehen on huomattava tasapuolisuuden tärkeys, pahimmassa tapauksessa tilanteen kärjistyessä tämä voisi aiheuttaa eripuraa ja konflikteja organisaation sisällä. Työntekijät on saatava mukaan ja tuntemaan organisaation tavoitteet myös omiksi tavoitteikseen. (Eva, Nuoret johtajat, 2011.)

Suunnan näyttäminen ja ihmisten kuunteleminen on ehkä tärkeimpiä ominaisuuksia mitä hyvältä johtajalta odotetaan. Sidosryhmien, esimiesten ja kollegoiden mielipiteet täytyy huomioida ja reagoida niihin. Organisaation sisäinen ja ulkoinen viestintä ovat aina olleet pääaiheita puhuttaessa johtamisesta. Tulevaisuudessa ne tulevat korostumaan entisestään tiimityöskentelytaitojen lisäksi. Ylijohtokin harjoittaa tiimityötä. Ihannetilanteessa valtasuhteet unohdetaan ja toimitusjohtaja sekä johtoryhmä muodostavat toimivan tiimin. Nykypäivänä joissakin yrityksissä on otettu käyttöön toimintatapa, jossa johtajan vetovastuu siirtyy tietyin väliajoin ylimmän johdon jäsenien välillä. Näyttääkin vahvasti siltä, että tulevaisuudessa painopiste siirtyy enemmän ryhmätyöskentelytaitoihin yksilösuoritusten sijaan. Kyselyn perusteella nuoret johtajat listasivat tärkeimpiin ominaisuuksiin vielä kyvyn argumentoida ja esiintyä vakuuttavasti. (Eva, Nuoret johtajat, 2011.)

Hyvin tärkeä ja olennainen taito johtajalla on kyky olla systemaattinen. Tämä tarkoittaa sitä, että ottaa huomioon asioiden syy- ja seuraussuhteet. Esimerkkinä voidaan käyttää vaikkapa strategian laadintaa ja organisaatiokäyttämisen enna-

kointia. Pelkkä innostava asenne ei riitä vaan pitää olla käsitys kokonaiskuvasta ja siitä miten tavoitteisiin päästään ja missä tilanteessa nyt mennään. Tällaista analyysikykyä ei välttämättä löydy kaikilta. Jotta organisaatio voisi menestyä, johtajalla pitää olla tiettyä näkemyksellisyyttä, tietoa ja taitoa ja ennen kaikkea kykyä laajaan ajattelutyöhön. (Eva, Nuoret johtajat, 2011.)

Innovaatiot ja toimintaympäristön haasteet johtamisessa

Miten ollaan innovatiivisia? Tutkimuksen mukaan kaksi tekijää saavat tässä pääroolin. Ilmapiiri, joka kannustaa uusien ideoiden esittämiseen eikä tuomitse esittäjää. Toisena ovat erilaiset prosessit, joilla ajatuksia luodaan ja kehitetään eteenpäin. Keskustelun ja väittelyn kautta ideat kehittyvät ja muuttuvat. Innovaatioiden nopea prosessointi ja jatkojalostus vaatii yritykseltä resursseja selkeiden prosessien kehittämiseen. Ulkoisen yhteistyön merkitys korostui myös vastaajien keskuudessa. Kolmannes vastaajista painottaa asiakaskeskeisyyttä sekä toimintaympäristön tarkkaa seuraamista ja reagointia. (Eva, Nuoret johtajat, 2011.)

Organisaatioissa on hiljalleen havahduttu siihen, että innovatiivisuuteen tarvitaan erilaista osaamista ja kokemustaustaa. Harvalla on tulevaisuudessa enää varaa jättää hyödyntämättä työntekijöidensä luovuutta. Yhteistyön on ulotuttava yli yksilön rajojen. Ajatusten vaihtoa ja avointa keskustelua pitää tulevaisuudessa suosia enemmän. Analyysissa nuoret johtajat pitivät myös ajan varaamista pohdinnalle ja työn ja levon tasapainoa vähintäänkin hyvin tärkeänä. Se, että hyvistä ideoista palkitaan rahallisesti jää yllättäen vähiten tärkeäksi. Tämä voi olla myös kulttuurista johtuvaa. Suomalaiset työntekijät saattavat olla liian vaatimattomia, mitä tulee palkitsemiseen. Toisaalta tässäkin kohden voi nähdä sauman muutokselle. Mikään ei estä ottamasta palkitsemisjärjestelmää käyttöön ja tehdä uusista innovaatioista työyhteisön leikkimielinen kilpailu. (Eva, Nuoret johtajat, 2011.)

Organisaation mission ja tavoitteiden on oltava aidosti innostavia, selkeitä ja arvojen ihmisläheisiä. Työyhteisön on haluttava sitoutua näihin päämääriin ja tehtävätöitä tavoitteiden eteen. Liikevoitto ja menestys on enemmänkin palkinto hyvin tehdystä työstä kuin tavoiteluku. Pitkäkestoinen kilpailuetu saavutetaan asiakas-

lähtöisyydellä yrityksen kaikessa toiminnassa. Se toimii myös ennen kaikkea juuri kilpailuetua tuovien innovaatioiden lähteenä. (Eva, Nuoret johtajat, 2011.)

2.2.6 Kansainvälistyminen ja innovaatiot kilpailukyvyyn moottoreina

Kansainvälistyminen luo myös omat haasteensa työelämälle. Henkilöstön kielitaitoa ja eri kulttuurien tuntemista arvostetaan yhä enemmän. Johtamisen näkökulmasta nämä seikat otetaan huomioon eri tavoin kuin ennen, sillä henkilöstön osaaminen on noussut selkeästi tapetille kun puhutaan henkilöstön voimavaroista. Suomeen tulisi saada tulevaisuudessa enemmän kansainvälisiä innovatiivisia korkeateknologian osaajia. (Työelämä 1/2006,8.)

Suomen lähihistoriasta löytyy menestystarinoita, joiden ansiosta Suomi on päässyt maailmankartalle korkeasti koulutettuna ja kansainvälisesti menestyvänä yhteiskuntana. Maailmantalouden kriisit ovat kuitenkin herättäneet yhteiskunnassamme keskustelua, siitä onko kilpailukykyämme riittävä näinkin haasteellisessa toimintaympäristössä. Suomalaiset korkeakoulut ja innovaatiokulttuurimme ovat suurten kysymysten edessä kansainvälisen kilpailun kiristyessä. Emme voi jatkuvasti tuudittautua Nokian tuomaan statukseen vaan on jatkuvasti luotava uusia hankkeita ja ideoita. Kansainvälisessä innovaatiokilpailussa ahneus ja kyltymättömyys ovat hyveitä. (Eva-julkaisu 2011.)

Kansainvälistyminen henkilöstön haasteena

Kansainvälisyydestä voidaan puhua osana kaikkia elämänalueita. Kun puhutaan vaikkapa taiteesta, harrastuksista, koulutuksesta tai tieteistä voidaan todeta kansainvälisten kontaktien ja yhteistyön lisääntyneen. Kansainvälisyys terminä ei ole enää vieras, vaan voidaan puhua sen arkipäiväistyneen sanan myönteisessä merkityksessä. Liike-elämässä kansainvälisyys näkyy prosessina, missä ulkomaisten operaatioiden osuus yrityksen koko liiketoiminnasta kasvaa yli Suomen rajojen. Tällainen prosessi voi olla kahdensuuntainen: Suomen ulkopuolelta tehdään hankintoja yritystoimintaan tai suomalaisia tuotteita myydään ja markkinoidaan ulkomaille. (Pirnes, H. 2002, 62.)

Kansainvälistyminen on monille yrityksille keino selvitä kiristyneestä kilpailutilanteesta kotimaassa ja toisaalta taas se on osa kasvustrategiaa. Se merkitsee jo olemassa olevien tai uusien tuotteiden maltillista lanseerausta kansainvälisille markkinoille ja etenemistä ensin läheisiin maihin ja siitä etäämpänä sijaitseville markkinoille. Yrityksen resurssit sitoutuvat kansainväliseen liiketoimintaan ja sen toiminnan riippuvuus ulkomaan markkinoista kasvaa. Liiketoiminnallisen alueen kasvu etenee kansainvälisen tuntemuksen ja kokemuksen myötä vaiheittain operatiivisella tasolla. Alkuvaiheessa riskeinä on useimmiten selkeän strategian ja suunnitelmien puuttuminen ja tämän vuoksi monet suomalaiset yritykset, kuten Sonera ja Elisa Communications ovat joutuneet lakkauttamaan ulkomaisia toimintojaan. (Pirnes, H. 2002, 63.)

Kansainvälistyminen vaikuttaa kaikkiin yrityksen toimintoihin. Henkilöstöstrategiaa joudutaan muuttamaan uusia tehtäviä ja kasvavaa henkilöstöä vastaavaksi ja näin ollen myös koulutustarpeista on huolehdittava. Mahdolliset ulkomaankomennukset ja työtapojen muutos vaativat työntekijöiltä sopeutumiskykyä ja joustavuutta. Työyhteisön paineensietokyky joutuu koetukselle ja erityisesti työntekijän omat viestintätaidot sekä sosiaalinen avoimuus korostuvat entisestään. Logistiikan osalta kuljetusmatkojen pidentyessä myös informaatioteknologia monimutkaistuu kun työhön vaaditaan kielitaidon lisäksi myös kulttuurituntemusta. (Pirnes Hannu, Kansainvälisen liiketoiminnan käsikirja s. 95.) Tulevaisuudessa verkostoituminen ja kontaktit ovat ratkaisevia kilpailutekijöitä kansainvälisessä kilpailussa. Rekrytointitilanteessa johtamisen näkökulmasta nämä seikat otetaan huomioon eritavoin kuin ennen, sillä henkilöstön osaaminen ja työhistoria on noussut selkeästi tapetille kun puhutaan henkilöstön voimavaroista. Suomeen tulisi saada tulevaisuudessa enemmän kansainvälisiä innovatiivisia korkeateknologian osaajia. (Työelämä 1/2006,8.)

Koulutuksella on monia yhteiskunnallisia tavoitteita, sillä se on tuottavuuden ja yrityksen kilpailukyvyn perustekijä. Koulutustason ylläpitäminen ja sen monipuolistaminen on edellytyksenä kansainvälisessä kilpailussa. Väestön nopea ikääntyminen vaikuttaa kuitenkin työvoiman niukkuuteen ja sen myötä vaikuttaa myös osaamisen uudistumiseen. Tämän vuoksi koulutusrakenteen ja työvoiman kysyn-

nän kohtaamisessa esiintyy selkeitä ongelmia huolimatta siitä, että koulutustaso, työhön osallistumisen aste ja osallistuminen aikuiskoulutukseen ovat maailman korkeimpia. (Lipponen, Viitamo 2003, 51-52.)

Kansainvälistyminen täynnä mahdollisuuksia ja kilpailua

Gloaalitalous asettaa yhteiskunnan ja liike-elämän kehittymiselle uusia pelisääntöjä ja rajoja. Kilpailu on kiristynyt ja samalla muuttanut muotoaan, sillä esimerkiksi EU-maat eivät enää pärjää markkinoilla pelkän viennin kasvattamisella vaan jatkossa kilpailu painottuu enemmän osaamiseen ja innovaatioihin. Yritys kuitenkin tulee pärjäämään markkinoilla perinteisen tuotantopainotteisen strategian avulla, mikäli sen tuotteilla on tarpeeksi kompetenssia laadun ja ominaisuuksien suhteen. Yritykset voivat nyt aiempaa vaivattomammin siirtää ulkomaille sellaisia toimintoja, mitä ennen saatettiin pitää lähes mahdottomana. Tämä tarkoittaa sellaista kansainvälistä kilpailua, mitä ennen käytiin pääasiassa eri maiden yritysten ja toimialojen välillä. Nyt sitä esiintyy eri maissa samoissa työtehtävissä työskentelevien yksittäisten työntekijöiden välillä. Suomi on aina hyötynyt kansainvälisten markkinoiden avoimuudesta ja vuorovaikutuksen tuomasta hyödystä hyvinvoinnin kasvattamisessa. Globalisaation asettamiin tavoitteisiin Suomella on kuitenkin vielä pitkä matka. (Lemola 2009, 43-44.)

Nokian ansiosta Suomi nousi 1990-luvun alun laman kuopista yhdeksi viestintäteknologian johtavaksi tuottajaksi. 1970-luvulla tuotantorakenteemme oli monipuolistunut ja osaamisintensiivisyys näkyi nyt selvemmin kuin koskaan. Elektro- niikkateollisuuden vientiosuus kolminkertaistui ja Suomesta tuli johtava tietoliikennelaitteisiin erikoistunut maa. Tuotanto pystyi hyödyntämään nerokkaasti globaalien markkinoiden kasvun. (Lemola 2009, 44.)

Suomen lähihistoriasta löytyy siis menestystarinoita, joiden ansiosta Suomi on päässyt maailmankartalle korkeasti koulutettuna ja kansainvälisesti menestyvänä yhteiskuntana. Maailmantalouden kriisit ovat kuitenkin herättäneet yhteiskunnassamme keskustelua, siitä onko kilpailukykyämme riittävä näinkin haasteellisessa toimintaympäristössä. Suomalaiset korkeakoulut ja innovaatiokulttuurimme ovat suurten kysymysten edessä kansainvälisen kilpailun kiristyessä. Emme voi jatku-

vasti tuudittautua Nokian tuomaan statukseen vaan on jatkuvasti luotava uusia hankkeita ja ideoita. Kuluneen vuosikymmenen alussa tietoliikennesektorin kasvu on kuitenkin alkanut hyytyä ja Suomessa harjoitettua tuotantoa on siirretty halvemman kustannustason maihin Aasiaan ja Itä- ja Keski-Eurooppaan lähemmäs kasvavia markkinoita. Saavutuksista huolimatta voi todeta, että Suomen tuotantorakenteelle ominaista nykyään on pysähtyneisyys. Kuitenkin tuottavuus on kasvanut esimerkiksi elektroniikkateollisuudessa, mutta konepajateollisuudessa huomattavasti paljon hitaammin. Paperiteollisuuden toiminta lähentelee kriisitilaa, eikä se ole vuosiin kyennyt enää lisätä tuottavuusetumatkaansa. Suhteessa maailman kokonaisvientiin, Suomen vienti on laskenut lähes kaikilla vientisektoreilla. (Eva-julkaisut. Kansainvälisen kilpailukykyimme horjuvat rakenteet, 2011.)

Yritysten menestysmahdollisuudet palveluinnovaatioissa

Kuten useimmat kehittyneistä maista, myös Suomen tuotannosta ja työllisyydestä pääosan muodostavat palvelut eri sektoreilla. Yksityisten palvelutoimialojen työllisyysosuus on noin 44 prosenttia ja julkisen sektorin 26 prosenttia, kun taas teollisuuden työllisyysosuus on vajaat 18 prosenttia ja rakentamisen vain noin 7 prosenttia. Tuotannon osuuden palvelualoilla on ennustettu kasvavan vuodesta 2005 vuoteen 2015 melkein kolmanneksen ja työpaikkojen lähes viidenneksen. Tämän toteutuessa tämä merkitsisi 300 000 uuden työpaikan syntyä palveluelinkeinoihin. Kehitys vaatii kuitenkin aktiivisia ja innovatiivisia toimenpiteitä yksityiseltä sekä julkiselta sektorilta. Teollisuudessa siirrytään yhä laajemmin keskittymään yksittäisten tuotteiden sijaan laajempiin palvelukokonaisuuksiin. Perinteinen tuote-kauppa muodostaa enää 5-20 prosenttia tuotteeseen liittyvästä liiketoiminnan volyymista. (Lemola, 2009, 48.)

Innovaatio on uuden tai olennaisesti parannettu tavara, palvelu tai prosessi. Sen on oltava uusi kyseessä olevan yrityksen kannalta, mutta sen ei tarvitse välttämättä olla uusi markkinoilla. Palveluinnovaatiot jatkavat nousuaan markkinoilla teknologisten innovaatioiden rinnalla ja peruskäsitys siitä, mitä innovaatiot ovat ja miten ne eroavat pätevät samalla tavoin niin teollisuuden piirissä kuin palvelualoilakin. Perinteisesti palvelualoja on ajateltu teollisten innovaatioiden kuluttajina, ei niinkään itsenäisinä kehittäjinä. Palvelut eroavat tavaratuotannosta esimerkiksi

siinä, että palveluiden tarjoaminen edellyttää aina yleensä vuorovaikutusta tuottajan ja kuluttajan välillä, omistajuus ei vaihdu ja palveluiden tuottaminen, markkinointi ja kuluttaminen on usein samanaikainen tapahtuma. (Lemola, 2009, 12.)

Globalisaatio edesauttaa tuotteiden siirtymistä kansallisen vaihdannan piiriin ja laadukkaille palveluille syntyy kansainväliset markkinat ja tämä antaa suomalaisille yrityksille tilaisuuksia kasvattaa omia markkinoitaan. Kehittämisen avainsanoja ovat oppiminen, luovuus ja osaaminen. Kansainvälisessä innovaatiokilpailussa myös ahneus ja kyltymättömyys ovat hyveitä. Palvelutoimialoilla on kotimaan markkinoilla kuitenkin suhteellisen hidas kilpailu, mikä ei ole kannustanut yrityksiä etsimään uusia ulottuvuuksia ulkomailta samoin kuin muut johtavat ventialat. Tuottavuus kilpailukykyisten ketjujen, konseptien ja brändien toteutumisessa onkin suomalaisen kansantalouden yksi suurimmista pulmista. (Lemola, 2009, 50-51.)

Sosiaalinen innovaatio

Organisaatioiden työyhteisöissä on viime aikoina korostunut myös sosiaalisten innovaatioiden merkitys. Tämä voidaan nähdä uudistuksissa, jotka parantavat yrityksen tuottavuutta ja kannattavuutta työssä viihtymisen kautta. Massatuotannon siirtyminen joustaviin tuotantojärjestelyihin ja verkostotyyppeihin työorganisaatioihin on esimerkkinä tästä tiedollisen ja taidollisen asenteen muutoksista työelämässä. Sosiaalisella innovaatiolla tarkoitetaan myös ryhmän tai luovan toiminnan seurauksena syntynyttä ideaa ja uutta toimintatapaa, joka antaa lisäarvoa yrityksen tulokseen yhteisön hyvinvoinnin kautta. Sosiaalisten innovaatioiden tarkoituksena on tämän lisäksi vastata väestön ikääntymisen haasteisiin kehittämällä uusia teknologisia palvelumenetelmiä, helpottaa palveluiden saatavuutta ja sähköistä asiointia. Toisin sanoen sosiaalinen innovaatio liittyy läheisesti myös sosiaali- ja terveydenhuollon toimialoihin. (Lemola, 2009, 14-15.)

Tulevaisuudessa sosiaalinen verkostoyhteistyö on avainsana, kun puhutaan yrityksen toiminnan tehokkuudesta. Tämän ajattelutavan lähtökohtana on ollut yritysten tarkastelu sosiaalisuuden näkökulmasta. Verkostot voivat olla moninaisia: yritykset voivat olla riippuvaisia toistensa voimavaroista ja toisaalta taas eri yritysten

työntekijöille ammattisuhteet ja vuorovaikutus mahdollisuudet toisiin yksikköihin ja henkilöille ovat työn kannalta elintärkeitä. Suhteiden luominen ja sosiaalinen verkostoituminen sekä ennen kaikkea näiden ylläpitäminen vaatii ponnisteluja sekä kykyä sopeutua muuttuviin tilanteisiin. Tehokas vuorovaikuttaminen auttaa jakamaan niin hyötyjä kuin kustannuksiakin. Yhteistyön kehitys eri sidosryhmien kanssa on yritykselle siis taloudellisestikin kannattavaa. (Viitala, Jylhä 2001, 232-233.)

Innovaatiotoiminta on kokonaisuudessaan jatkuvia pieniä muutoksia ja parannuksia jo olemassa oleviin tuotteisiin, palveluihin, prosesseihin sekä tuotantomenetelmiin. Yritykseltä tämä edellyttää käytännönläheistä otetta työyhteisössä ja aktiivista kannatusta luovaan ja vuorovaikutteiseen toimintaan. Tämä on olennainen osa innovaatiopainotteisen yrityskulttuurin kehittämiseen.

2.3 Yhteenveto

Tulevaisuudessa korkean työllisyyden saavuttaminen ei ole mahdotonta. Todistena tästä ovat monet maat, joissa korkea työllisyysaste on pystytty toteuttamaan ja ylläpitämään. Globalisaation mukana tuoma kansainvälistyminen ei muodosta estettä, mutta korostaa kilpailukyvyn merkitystä. Todennäköistä on, että seuraavan 30 vuoden aikana teknologinen kehitys ei pysty korvaamaan ihmisten työpanosta palvelusektoreilla. Teknologian kehittyessä uudet toimintatavat ja menetelmät arkipäiväistyvät ja tämä vaatii työntekijältä entistä enemmän osaamista ja sopeutumiskykyä. Toisaalta se taas tarjoaa monipuolisempaa resurssien käyttöä ja mahdollisuuksia yrityksille, mitkä näkyvät elintason kasvuna.

Työllistyminen vaatii myös korkeakouluilta ja yliopistoilta entistä enemmän tarkastelua opintosuunnitelmissaan ja erityisesti yhteistyötä yritysten kanssa. Opiskelijoiden verkostoituminen jo opiskeluaikalla tuo heille mahdollisuuksia ja avaa ovia työelämään valmistumisen jälkeen. Väestön ikääntyminen luo tulevaisuudessa kysyntää hyvinvointipalveluille ja eläkemenot nousevat. Korkea työllisyysaste nostaa veropohjaa ja tukee parhaiten näitä menoreikiä.

Keskeisempiä uhkia tulevaisuudessa tulee olemaan myös ympäristön pilaantuminen, raaka-aineiden loppuminen ja energiavarojen ehtyminen. Näiden ongelmien ratkaisemiseksi on yritysten tehtävä ratkaisuja ja kannustaa työntekijöitä innovatiivisiin ratkaisuihin. Näin ongelmat voi nähdä myös markkinarakoina tuotannolle ja uusille prosesseille.

3 IHANNETYÖNTEKIJÄN TUTKIMUS

3.1 Tausta

Tässä osassa tarkastellaan yleisesti ihannetyöntekijän ominaisuuksia ja yritysten tulevaisuuden osaamistarpeita. Ihannetyöntekijän ominaisuuksista on tehty monia tutkimuksia, joista tähän opinnäytetyöhön on poimittu muutamia.

3.2 Tulevaisuuden menestyjä

Taloussanomien (”Tällaisesta tyypistä tulee menestyjä” 22.11.2010) on kerännyt ominaisuuksia, jotka edesauttavat tulevaisuuden työntekijän työpaikan saantia vuonna 2020.

Yrittäjämäinen työote

Enää ei työpaikoilla pärjää tekemällä vain omaa työtään, vaan on ymmärrettävä työn vaikutus koko yrityksen tulokseen. Tulevaisuudessa täytyy siis osata tehdä kaikenlaista suunnittelusta tuotantoon. (Tällaisesta tyypistä tulee menestyjä, 2010.)

Kommunikointikyky

Esimiehen tulee olla johtajamainen, mutta kyettävä antamaan rakentavaa kritiikkiä ja valmentamaan työntekijöitä. Työntekijän on kyettävä vastaanottamaan jonkin verran kritiikkiä. Vuoropuhelu esimiesten ja työntekijöiden välillä on tärkeä taito. (Tällaisesta tyypistä tulee menestyjä, 2010.)

Esiintymistaitoisuus

Nykypäivänä ja tulevaisuudessa tuppisuuna ei enää pärjää, vaan on oltava sosiaalinen ja esiintymistaitoinen. Itseään ja tuotteita on pystyttävä ilmaisemaan ja myymään sillä asiakaspalvelu tulee yhä vaativammaksi. (Tällaisesta tyypistä tulee menestyjä, 2010.)

Itsetuntemus

Itsensä tunteminen auttaa esimerkiksi työnhaussa kun osaa kertoa vahvuuksistaan ja osaamisestaan. Hyvä itsetuntemus näkyy myös ulospäin, jolloin työnantajakin uskoo työntekijän kykyihin. (Tällaisesta tyypistä tulee menestyjä, 2010.)

Kansainvälisyys

Kokemus kansainvälisistä yrityksistä auttaa myös kotimaassa ja näyttää hyvältä työnantajan silmissä. (Tällaisesta tyypistä tulee menestyjä, 2010.)

Kielitaito

Kielitaidon tärkeys korostuu ja uusia opeteltavia kieliä nousee englannin rinnalle. Mitä enemmän kielitaitoa työntekijällä on, sitä paremmat mahdollisuudet työelämässä. (Tällaisesta tyypistä tulee menestyjä, 2010.)

IT-osaaminen

IT-osaamisen soveltaminen työhön ja työn helpottaminen tietotekniikan avulla tulee yhä tärkeämmäksi. Myös tietoturvallisuuden ja sosiaalisten medioiden hallinta tulee olemaan tarpeellista. (Tällaisesta tyypistä tulee menestyjä, 2010.)

Yleissivistys

Yleissivistystä omaavat ja kulttuuria seuraavat erottuvat edukseen työnhakijoista, koska se osoittaa yleistä kiinnostusta asioihin. (Tällaisesta tyypistä tulee menestyjä, 2010.)

Fyysinen hyvinvointi

Kuntoileva ja itsestään huolta pitävä jaksaa paremmin töissä ja kestää hyvin työstressiä. Kuntoileminen auttaa myös myönteisesti itsevarmuuden kokemiseen. (Tällaisesta tyypistä tulee menestyjä, 2010.)

Alanvaihto

Tulevaisuudessa ne tulevat pärjäämään, jotka uskaltavat vaihtaa alaa jos omat työllisyysnäkömät näyttävät huonoilta. Myös töiden kestävyys epävarmuuteen on totuttavaa. (Tällaisesta tyypistä tulee menestyjä, 2010.)

3.3 Tulevaisuuden osaamistarpeet

Elinkeinoelämän keskusliitto (EK) on teettänyt Tulevaisuusluotain-hankkeen, jossa on ennakoitu erityisesti teollisuus- ja rakentamistaustaisten klustereiden liiketoimintaympäristöä ja sen vaikutusta vuoden 2015 yritysten osaamistarpeisiin ja koulutukseen. Lisäksi EK on toteuttanut Palvelut 2020 –hankkeen, jossa arvioidaan palvelualojen toimintaympäristön muutoksia ja osaamistarpeita. Palvelut 2020 –hankkeesta on otettu tähän lukuun mukaan vain tietotekniikan ala, kaupan ala sekä rahoitus- ja vakuutusalat, koska ne koskevat eniten opinnäytetyömme tutkimusta.

3.3.1 Tulevaisuusluotain

”Yritysten tarvitsema osaaminen muodostuu tiedoista ja taidoista, arvoista ja asenteista sekä verkostoista” Näillä arvoilla tarkoitetaan sitä, sopivatko yksilön ja yrityksen arvomaailmat yhteen ja asenteista puhuttaessa tarkoitetaan sitä, miten työntekijä suhtautuu työhön ja työyhteisöön. Tiedollinen ja taidollinen osaaminen tarkoittaa koulutuksesta tai työelämästä hankittua tietoa ja taitoa. Yrityksille osaamisen laatu on kuitenkin tärkeintä. (Tulevaisuusluotain, 2006.)

Hankkeessa tunnistetut kilpailukykyiset osaamisen tarpeet olivat seuraavia:

- luovuus ja innovatiivisuus
- teknologia-osaaminen
- liiketoiminnan osaaminen
- verkosto-osaaminen
- palveluosaaminen
- muotoiluosaaminen

- monikulttuurisuuden hallinta
- vastuullinen liiketoiminta
- asenteet

(Tulevaisuusluotain, 2006.)

Jotta voi olla innovatiivinen, täytyy omata markkinointiosaamista, liiketoiminta-osaamista, luovuutta, yrittäjyyttä ja rahoitusosaamista. Innovatiivisuus edellyttää luovuutta. Luovuutta ei voi pakottaa, vaan se tulee esiin, jos työympäristö sallii. Tällainen työympäristö on rento, jossa uskaltaa tuoda esiin omia ideoitaan. Teknologinen osaaminen on tulevaisuuden valttikortti. Teknologista osaamista voi olla esimerkiksi tieto- ja viestintäteknologia, bioteknologia, materiaalitekhnologia, nanoteknologia ja ympäristötekhnologia. (Tulevaisuusluotain, 2006.)

Liiketoimintaosaaminen tarkoittaa sitä, että pystyy arvioimaan esimerkiksi kulu-
tustottumusten ja ympäristön muutoksia. Lisäksi liiketoimintaosaaja kykenee kehittämään asiakaslähtöisiä palveluja, tuotteita tai konsepteja. Verkosto-osaaja luo ja kehittää verkostoja sekä pystyy yhdistelemään eri aloja ja osaa hahmottaa esimerkiksi tuotantoprosessin kokonaisuuksia. Verkosto-osaamisessa ja muillakin osaamisen alueilla, tärkeitä ominaisuuksia ovat vuorovaikutustaidot, luottamus ja avoimuus. Nämä ominaisuudet helpottavat työntekoa ja kanssakäymistä. (Tulevaisuusluotain, 2006.)

Palveluliiketoimintaa on tuotteisiin tai tuotantoon yhdistetyt palvelut, teknologiset palvelut ja liike-elämän palvelut. Teknologiset palvelut ovat uusien palvelumallien kehittämistä hyödyntäen esimerkiksi uusinta viestintäteknologiaa. Liike-elämän palveluilla tarkoitetaan yritystensä toisille tarjoamia palveluita, kuten lainopilliset palvelut ja henkilöstöpalvelut. Palveluosaamiseen kuuluu olennaisesti vuorovaikutus- ja yhteistyötaidot. Tärkeitä palveluammattissa toimivan ominaisuuksia ovat myös herkkyys, asenteen omaaminen ja näkemys asioihin. Tuotteisiin, palveluihin, viestintään, ympäristöön ja yritysten ja yhteisöjen identiteettiin voidaan kaikkiin hyödyntää muotoilua. Muotoilu on päätöksentekoprosessia, jossa syntyy idea, ja kokeilujen jälkeen lopputulos. Muotoiluosaamista edellyttää kyky katsoa asioita monelta eri kannalta. (Tulevaisuusluotain, 2006.)

Yritysten kansainvälistyminen edellyttää kulttuuriosaamista. Kulttuuriosaaminen on edellytys, jotta yhteistyö kansainvälisten yritysten kanssa toimisi. Jos esimerkiksi kehitellään jonkin uuden tuotteen lanseeraamista kansainvälisille markkinoille, on hyvä tuntea kohdemaan kulttuuria, jotta lanseeraaminen onnistuisi. Työntekijän on myös oltava suvaitsevainen muita kulttuureja kohtaan. Vastuullisen liiketoiminnan tuntemisen tarve on ajankohtainen nyt ja tulevaisuudessa. Vastuulliseen liiketoimintaan kuuluu taloudellisen vastuun, sosiaalisen vastuun ja ympäristövastuun tunteminen. Taloudellinen vastuu merkitsee tuotto-odotuksiin vastaamista ja sosiaalinen vastuu tarkoittaa hyvien toimintatapojen noudattamista kaikessa yritystoiminnassa. Ympäristövastuuta on luonnollisesti yritystoiminnan toteuttaminen ekologisesti. Vastuullinen liiketoiminta edellyttää monenlaista osaamista, kuten henkilöstö-, terveys-, ja ympäristöasioiden osaamista. (Tulevaisuusluotain, 2006.)

Tutkimuksen mukaan tulevaisuuden osaajien tulee olla valmiita kehittämään ja kouluttamaan itseään jatkuvasti. Työntekijän on myös osattava jakaa asioita muiden työntekijöiden kanssa, jotta koko yritys hyötyisi osaamisesta. Työntekijöiden tulee sietää epävarmuutta ja stressiä, sillä työmarkkinoiden epävarmuus jatkuu varmasti pitkään. Lopuksi, jotta työntekijä pystyisi toimimaan yrityksessä innovatiivisesti, tulee työntekijän olla luottavainen omaa osaamistaan kohtaan ja osata johtaa itseään vastuullisesti. (Tulevaisuusluotain, 2006.)

3.3.2 Palvelut 2020

Tietotekniikka

Tietotekniikan alan osaamistarpeissa korostuu asiakaspalveluosaaminen. Monesti tietotekniset asiat ovat hankalasti selitettävissä, jolloin on tärkeää, että vuorovaikutus on selkeää. Kansainvälisyys ja kulttuuriosaaminen nousevat tärkeään arvoon kun tietotekniset yritykset kansainvälistyvät. Itsensä johtaminen on tärkeää tietotekniikan alalla, sillä tietotekniikkaa on joka puolella ja työ on usein projektiluontoista. Tietotekniikan alalla työskentelevän on myös osattava markkinoida tuotteita. Muita tietotekniikan alalla tarvittavia taitoja on mm. osaamisen jakaminen, yhteistyökykyisyys ja muutosvalmius. (Palvelut 2020, 2006.)

Kauppa

Myynti- ja palveluosaaminen ovat kaupan alan ehdottomia edellytyksiä. Myynnin ja palvelun tavat tulevat muuttumaan ja pärjätäkseen alalla on muutosten mukana pysyttävä. Myös kaupan alalla itsensä johtaminen on tärkeä taito. Esimerkiksi kauppojen aukiolojen laajeneminen johtaa siihen, että esimies ei ole aina paikalla valvomassa, jolloin vastuu työstä on otettava itse. Kaupan alalla tarvittavia taitoja ovat muun muassa yhteistyökykyisyys, ryhmätyöskentelytaidot ja jatkuvan muutoksen hyväksyminen teknologisoituvassa maailmassa. (Palvelut 2020, 2006.)

Rahoitus- ja vakuutusala

Myös rahoitus- ja vakuutusalaalla, palveluosaaminen ja myyntitaitoisuus ovat merkittäviä taitoja. Palveluosaaja on muun muassa sosiaalinen ja omaa hyvät vuorovaikutustaidot. Jotta rahoitus- ja vakuutusalaalla kyettäisiin tuottamaan uusia tuotteita, on esimerkiksi ennakointiosaaminen ja markkinatuntemus tärkeitä ominaisuuksia. Rahoitus- ja vakuutusalaalla on kova kilpailu, jonka vuoksi strategiaosaaminen on edellytys, jotta voidaan erottua joukosta. Muita rahoitus- ja vakuutusalaalla tarvittavia taitoja ovat muun muassa itsensä ja ihmisten johtaminen, ongelmanratkaisukykyisyys ja yhteistyökykyisyys. (Palvelut 2020, 2006.)

3.4 Kielitaito

Kuten aiemmissakin luvuissa on todettu, globalisaatio on nykypäivää ja tulevaisuutta. Globalisaation myötä yritykset tarvitsevat kielitaitoisia työntekijöitä, jotta työskentely yli maan rajojen onnistuisi. Elinkeinoelämän keskusliitto (EK) on selvittänyt vuonna 2009 jäsenyritystensä kielitaitotarpeita, joita tässä nyt tarkastellaan. (Työelämässä tarvitaan yhä useampia kieliä, 2010.)

Rekrytoinnissa vaikuttavat muun muassa hakijan työkokemus, koulutus, asenne ja kielitaito. Työtehtävästä riippuu, millaista kielitaitoa vaaditaan. Jos jokin kieli on työtehtävän kannalta oleellinen, on se ratkaiseva seikka työntekijän valinnassa, sillä uuden kielen oppiminen on pitkä prosessi. Kielitaitoa tarkastellaan rekrytoinnin aikana muun muassa teetättämällä hakemukset vieraalla kielellä tai käyttämäl-

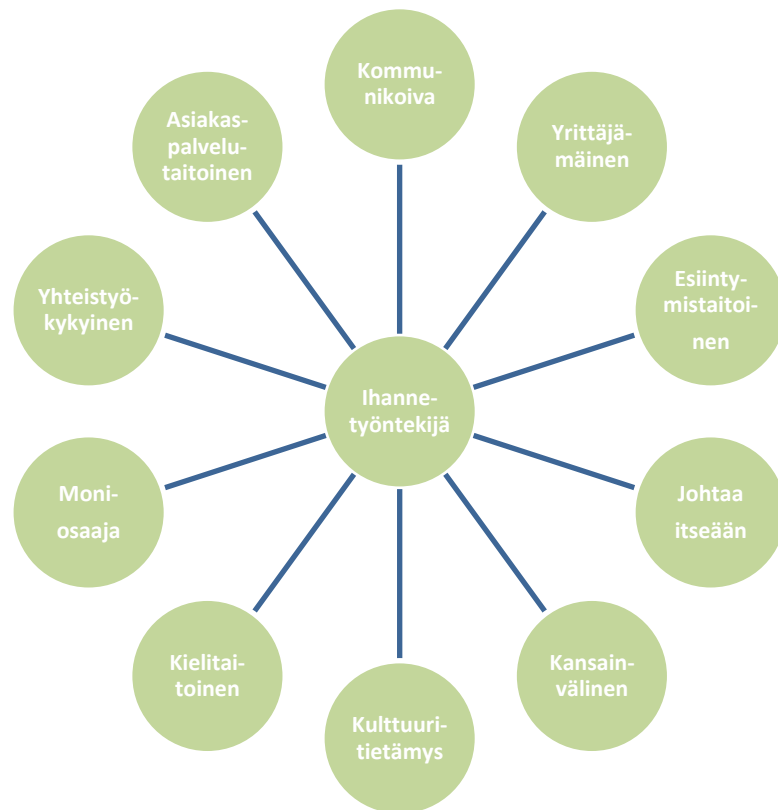
lä vierasta kieltä työhaastattelun aikana. (Työelämässä tarvitaan yhä useampia kieliä, 2010.)

EK:n teettämän tutkimuksen mukaan 88 prosenttia työnantajista painottaa englannin kielen taitoa rekrytoinnissa. Ruotsin kieltä painottivat puolet vastaajista ja venäjän kieltä 29 prosenttia. Saksan kieli tuli hyvänä neljäntenä 15 prosentilla. Muiden kielten prosenttiosuudet olivat seuraavat: ranskan kieli noin 5 %, viron ja espanjan kieli noin 4 %, kiinan kieli noin 3 % ja italian kieli noin 2 %. (Työelämässä tarvitaan yhä useampia kieliä, 2010.)

Tulevaisuudessa englannin kieli ei tule enää riittämään, vaan monia muitakin kieliä on osattava pärjätäkseen kansainvälisillä markkinoilla. EK kartoitti myös tulevaisuuden kasvavia kielitaitotarpeita jäsenyrityksiltään ja niissä näkyy selvästi Suomen ja Venäjän välisen kaupan kiihtyminen, sillä puolet vastaajista ennakoivat venäjän kielen taidon tarpeen kasvavan. Toiseksi tuli portugalilainen kieli (noin 36 %) ja kolmanneksi kiinan kieli (noin 29 %). Espanjan kielen tarpeen arvioivat noin 24 %, englannin kielen noin 19 % ja ranskan kielen noin 16 % yrityksistä. Pienimmät osuudet saivat viron kieli (noin 13 %), saksan kieli (noin 13 %), italian kieli (noin 10 %) ja ruotsin kieli (noin 9 %). (Työelämässä tarvitaan yhä useampia kieliä, 2010.)

3.5 Yhteenveto

Tutkimusten ja artikkelien perusteella ihannetyöntekijän tärkeimmiksi ominaisuuksiksi nousi alla olevassa kuviossa (KUVIO 2.) esitellyt taidot. Vuorovaikutustaidot tulivat esiin melkein jokaisesta tutkimuksesta ja taito tuntuukin olevan pohja kaikelle osaamiselle.



KUVIO 4. Ihannetyöntekijän tärkeimpiä ominaisuuksia.

Muita paljon esiintyneitä taitoja olivat muun muassa kansainvälisyys, kulttuuritietämys ja itsensä johtaminen. Kansainvälisyyden myötä myös kielitaitoisuus on elinehto työuran säilymiselle.

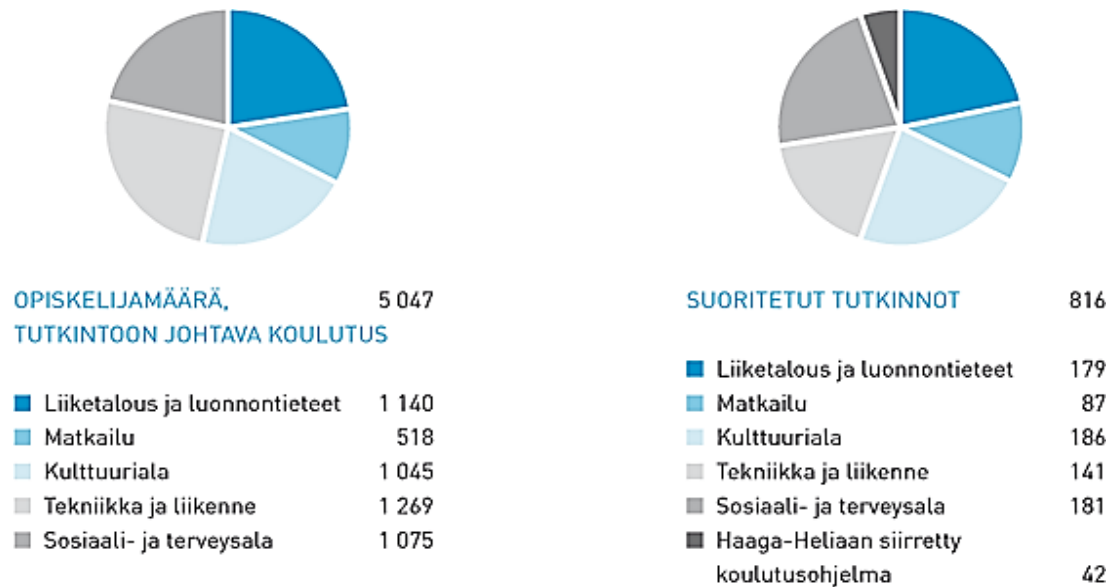
4 CASE: IHANNETYÖNTEKIJÄ VUONNA 2025

4.1 Lahden ammattikorkeakoulu

Lahden ammattikorkeakoulu kuuluu itsenäisenä liikelaitoksena Päijät-Hämeen koulutus konserniin. Koulutus konserni on 14 päijäthämäläisen kunnan omistama kuntayhtymä. Lahden ammattikorkeakoulu tarjoaa monipuolisia koulutusmahdollisuuksia eri alojen ajattelijoille ja tekijöille seuraavilla aloilla:

- matkailu
- kuvataide
- muotoilu ja viestintä
- musiikki
- liiketalous
- tekniikka
- sosiaali- ja terveysala

(Lahden ammattikorkeakoulu, 2011.)



KUVIO 5. Tunnuslukuja Lahden ammattikorkeakoulusta (Tunnuslukuja Lahden ammattikorkeakoulusta, 2011.)

Tutkinto-opiskelijoita oli Lahden ammattikorkeakoulussa vuonna 2010 yli 5 000, joista liiketalouden alaa opiskeli 1 140 opiskelijaa. Avoimessa ammattikorkeakoulussa ja täydennyskoulutuksessa opiskelee yli tuhat henkilöä. Henkilöstöä on 525, joista 272 on opettajia. (Tunnuslukuja Lahden ammattikorkeakoulusta, 2011.)

4.2 Tutkimuksen toteutus

Lahden ammattikorkeakoulun liiketalouden ala päivittää opintosuunnitelmaansa. Saimme tehtäväksi tutkia millainen on ihannetyöntekijä esimiestehtävissä vuonna 2025. Tutkimuksen tuloksia käytetään vuoden 2012 opetussuunnitelman teossa.

Tutkimus toteutettiin kvalitatiivisin menetelmin. Liiketalouden alan opettaja Ritva Kinnunen antoi liiketalouden alan opettajille tehtävänannoksi kirjoittaa narratiivin, eli pienen kuvitteellisen kertomuksen. Myöhemmin narratiivit annettiin kirjoitettavaksi myös erään vapaavalintaisen kurssin opiskelijaryhmälle, joka koostui liiketalouden alan toisen vuoden opiskelijoista. Osa heistä sai tehtäväkseen kirjoittaa narratiivin esimiehenä työskentelevästä ihannetyöntekijästä, ja osa huonosta työntekijästä. Narratiivin kirjoittajat saivat myös valita, millä alalla kuvitteellinen arvioinnin kirjoittava esimies on töissä.

Kokosimme tämän jälkeen ensin opettajilla eniten esiintyvät adjektiivit yhteen sekä hyvästä että huonosta työntekijästä, ja teimme power point –esityksen adjektiiveista Lahden ammattikorkeakoulun liiketalouden alan opettajien kokouksessa esitettäväksi. Myöhemmin poimimme myös opiskelijoiden narratiiveista eniten esiintyvät adjektiivit, sekä huonosta työntekijästä että ihannetyöntekijästä.

4.3 Käsitteet tulevaisuuden työntekijästä

Tulokset koostuivat opettajien ja opiskelijoiden vastauksista. Opettajilta saimme vastauksia yhteensä 43 kappaletta ja opiskelijoilta 21 kappaletta. Seuraavassa on esitetty tulokset taulukoiden sekä kommenttien avulla. Lisäksi jokaisen alan tuloksen yhteydessä on näyte jostakin narratiivista. Kaikissa vastauksissa esiintyi enemmän työntekijän persoonallisia ominaisuuksia kuin ammatillisia valmiuksia. Muun muassa sosiaalisuus, kielitaitoisuus, yhteistyökykyisyys ja stressinsietokyky olivat adjektiiveja, jotka esiintyivät lähes joka vastauksessa.

4.3.1 Opettajat

Johtaminen ja viestintä

Johtamisen ja viestinnän vastauksissa korostuivat kommunikointitaidot ja kestävä kehityksen tuntemisen tärkeys. Johtamis- tai esimiestehtävissä työskentelevän henkilön on luonnollisesti siedettävä paineita ja otettava riskejä. Jatkuva koulutautuminen nousi myös tärkeäksi ominaisuudeksi yhä muuttuvassa työympäristössä.

TAULUKKO 1. Johtaminen ja viestintä

Johtaminen ja viestintä	
Ihannetyöntekijä	Huono työntekijä
<ul style="list-style-type: none"> • Hyvät kommunikointitaidot • Oma-aloitteinen • Tuntee business-kulttuurin ja etiketin • Stressinsietokykyinen • Taito priorisoida ja delegoida • Motivoitunut • Halu kouluttautua • Tavoite- ja tuloskeskeinen • Ympäristöosaamisen ja kestävä kehityksen asiantuntija 	<ul style="list-style-type: none"> • Puuttuu paineensietokykyä • Ei arvosta työhistorialtaan vanhempia työntekijöitä • Pelkää epäonnistumista ja ei uskalla ottaa riskejä • Ei osaa delegoida tai organisoida tehtäviä

“Tarinani henkilö on Sari Lemmetty-Lihattu, huippuyksilö, joka on kouluttanut itseään jatkuvasti, mikä tarkoittaa, että hän on nyt, 27-vuotiaana, mediateknologian ja henkilöstöosaamisen, erityisalana viestintä, moniosaaja ja tohtori. Tutkimuksen teon aikana hänet oli palkattu Nokian huippuyksikköön Cayman-saarille. Huom. Nokian kurssi on 101 USD. Nokian on noussut. IT rules. Sari on:

- *kielitaitoinen, stressinsieto huippuluokkaa, (onhan pitänyt taiteilla kaikenkarvaisten jonninjoutavien miespikkupomojen, joihin lukeutuvat useimmat naispomotkin, kanssa.) =Saria ei hetkauta ei niin mikään*

- *tavoite- ja tuloskeskeinen. ongelmia on, ne ratkaistaan*
- *kommunikoiva. sari ei istu tiedon päällä, kun siitä ei munia haudu*
- *nice, mutta ei mielistele.*”

Markkinointi

Markkinoinnin työtehtävissä on tärkeää omata erinomaiset tiimityöskentelytaidot, sillä töitä tehdään suurelta osin yhteistyönä. Markkinoinnin parissa työskentelevän on oltava sosiaalinen ja verkostoitunut. Stressinsietokyky on tärkeää tiukoissa aikatauluissa. Vastauksista huokui globalisaatio, sillä monessa vastauksissa tuli ilmi kielitaidon ja kansainvälistymisen tärkeys. Suomalaisia tuotteita viedään yhä enemmän ulkomaille ja ulkomaisia tuotteita tuodaan Suomen markkinoille.

TAULUKKO 2. Markkinointi

Markkinointi	
Ihannetyöntekijä	Huono työntekijä
<ul style="list-style-type: none"> • Asiakaslähtöinen • Tiimityöskentelytaitoinen • Sosiaalinen • Hyvät viestinnälliset ominaisuudet verbaalisesti ja tietoteknisesti • Verkostoitunut →kansainvälistyminen • Stressinsietokykyinen • Kielitaitoinen • Riskinsietokykyinen • Ympäristövastuullinen 	<ul style="list-style-type: none"> • Puutteelliset esimiestaidot • Tietoja panttaava • Vuorovaikutustaidoton • Kielitaidoton • Ei kansainvälistymisosaaamista • Ei tunne kestävä kehityksen arvoja • Epävarma omasta osaamisestaan ja päätöksistään

”Liisa on innostunut ja oma-aloitteinen. Hän on kiinnostunut oppimaan uusia asioita. Hän pystyy keskittymään kulloiseenkin tehtäväänsä ja työskentelee vastuullisesti, suunnitelmallisesti ja pitkäjänteisesti. Hän pystyy hallitsemaan useita projekteja samanaikaisesti. Hän hallitsee hyvin erilaiset IT-välineet ja työskentelee

lytavat ja pystyy toimimaan ja työskentelemään erilaisissa työympäristöissä. Hän puhuu ja kirjoittaa sujuvasti useita kieliä. Hän toimii asiakaslähtöisesti ja kykenee ajattelemaan strategisesti. Hän työskentelee tehokkaasti niin yksin kuin ryhmässä. Hän on empaattinen mutta jämässä esimies.”

Logistiikka

Ihannetyöntekijän ominaisuuksiksi nousivat mm. kielitaitoisuus ja asiakaslähtöisyys. Logistiikan tehtävissä on ymmärrettävä laajoja kokonaisuuksia, sillä monesti työntekijällä on monta tehtävää samanaikaisesti hoidettavana. Tehtävissä on oltava täsmällinen, sillä esimerkiksi kuljetukset tapahtuvat tarkkoina aikoina, eikä niistä voi myöhästyä. Tietojen jakaminen muiden kanssa näyttäisi olevan arvostettava ominaisuus.

TAULUKKO 3. Logistiikka

Logistiikka	
Ihannetyöntekijä	Huono työntekijä
<ul style="list-style-type: none"> • Ymmärtää laajoja kokonaisuuksia • Näkee muutokset haasteena • Kielitaitoinen • Kommunikointi asiakkaiden kanssa sujuvaa ja asiakaslähtöistä • Hyvät tietotekniset taidot • Logistiikan ammattiopintojen hyvät perustaidot 	<ul style="list-style-type: none"> • Ei kommunikoi tarpeeksi sidosryhmien kanssa • Kielitaito liian pinnallista • Epätasällinen • Ei ymmärrä kokonaisuuksia • Panttaa tietoja itsellään

”Kylläpä on mukava seurata Vilman pärjäämistä uudessa tehtävässään. Hän pärjää loistavasti asiakkaiden kanssa ja varmistaa joka hetki heidän tyytyväisyytensä. Viime viikon tärkeissä sopimuspalavereissa oli ilo huomata hänen neuvottelutaitonsa ja kielitaitonsa. Vilma pärjää hyvin myös palveluntuottajien kanssa ja hoi-

taa näin koko toimitusverkoston sujuvuuden ja laadun. Eikä tunnu olevan ongelmia myöskään excelien ja powerpointtien pyörittämisessä. Toiminnan tulosten jatkuva seurana, mittaaminen ja arviointi on kaiken perusta. Talon sisällä olen kuullut myös positiivista palautetta Vilmasta; hän on nöyrästi hoitanut myös rutiineja ja kuunnellut muiden vanhempien kollegoiden neuvoja. Hänellä on selvästi nälkä oppia uusia asioita.”

Kansainvälinen kauppa

Kansainvälisen kaupan alalla työskennellessä tärkeää on tietenkin kielitaidon omaaminen. Kulttuurien tuntemus on erittäin tärkeää, jotta kykenee olemaan uskottava myös ulkomailla. Ulkomailla työskennellessä on kyettävä myös sopeutumaan uusiin tilanteisiin ja muutoksiin.

TAULUKKO 4. Kansainvälinen kauppa

Kansainvälinen kauppa	
Ihannetyöntekijä	Huono työntekijä
<ul style="list-style-type: none"> • Erinomainen kielitaito • Avoin uusille haasteille • Kulttuurien tuntemus • Hyvät delegointitaidot • Luonteeltaan päättäväinen, innostava, vakuuttava ja rohkea • Esiintymistaitoinen • Kykenee ottamaan vastaan rakentavaa kritiikkiä 	<ul style="list-style-type: none"> • Vieraiden kulttuurien tuntemus olematon • Muutosvastainen • Sopeutumisvaikeuksia • Epävarma esiintyjä • Puutteelliset kielitaidot

”Palkattu henkilö epäilee oman ammattitaitonsa riittävyttä, mikä ilmenee voimakkaana muutosvaistaisuutena ja vaikeutena sopeutua yllättäviin tilanteisiin työtehtävissä. Henkilö kokee asiantuntija-auktoriteettinsa riittämättömäksi mistä seuraa yksisuuntainen alaisten käskyttäminen ja dialogin puuttuminen päätöksen-

tekotilanteissa. Henkilö ei kykene delegoimaan tehtäviä vaan haluaa säilyttää ”kaikki langat käsissään”. Edellisestä seuraa jatkuvaa työuupumusta ja vapaa-ajallakaan hän ei kykene irtautumaan työroolistaan josta vuorostaan seuraa se, että työaikana keskittyminen työtehtäviin ei ole täysipainoista. Kaikista edellisistä seuraa se, että esiintymistilanteissa hän on epävarma ja ulosanti etenkin vierailta kielillä on hyvin heikkoa. Henkilö ei kykene ottamaan vastaan rakentavaakaan kritiikkiä tai palautetta vaan tukeutuu entistä enemmän vanhoihin turvallisiin käytänteisiin.”

Taloushallinto

Vastauksista korostui mm. se, että taloushallinnon tehtävissä on oltava huolellinen, sillä pienikin virhe saattaa aiheuttaa suuria seurauksia. Taloushallinnon ohjelmat muuttuvat jatkuvasti, joten on tärkeää pysyä ajan tasalla, siksi ihannetyöntekijän ominaisuudeksi muodostui myös ammatillisen pätevyyden ylläpitäminen. Tehtävissä ollaan jatkuvassa yhteydessä muihin yrityksen yksiköihin ja raportoidaan yrityksen johdolle. Usein raportoinnissa ym. on tiukka aikataulu, joten työntekijällä on oltava korkea stressinsietokyky.

TAULUKKO 5. Taloushallinto

Taloushallinto	
Ihannetyöntekijä	Huono työntekijä
<ul style="list-style-type: none"> • Mielenkiinto työtehtäviin • Ammatillisen pätevyyden ylläpitäminen • Muiden työntekijöiden huomioiminen • Tarkkuus • Kokonaisuuksien ymmärtäminen • Tiimityötaitoinen • Luotettava • Vanhempien kollegoiden arvostus 	<ul style="list-style-type: none"> • Huolimattomuus • Motivointikyky puuttuu • Stressinsietokyvytön • Olemattomat delegointitaidot

”Työntekijä saapuu aamuisin reippaana valmiina uuden työpäivän tehtäviin. Avaa tietokoneen ja lukee sähköpostin ja alkaa vastata niihin, soittaa puheluita, lähtee kokoustamaan budjettipalaveriin. Hänen talousosaamistaan kuunnellaan ja taulukkolaskennan taidot on hallussa. Iltapäivällä hän kuuntelee tulevan uuden SAP:in uutuuskohteita, ymmärtää mistä muutoksessa on kysymys. Seuraavalle päivälle hän varautuu kuulemaan ALV:in uusia muutosnäkyviä. Vielä ennen työpäivän päättymistä hän tarkistaa, että loppuviikon työmatkan lento on varattu ja passi on valmiina laatikossa. Eli joustavasti hän sukkuloi eri tilanteissa, mutta päivittää osaamistaan koko ajan. Kotimatalla hän vielä käy uimahallissa ja ylläpitää fyysistä kuntoa. Henkinen kunto hoituu katsomalla jonkin mielenkiintoisen leffan.”

Tietotekniikka

Tietotekniikan alan ihannetyöntekijän on tulosten mukaan oltava ajan tasalla IT-tekniikasta ja ohjelmoinnista. Työntekijänä on myös oltava tehokas ja johdonmukainen. Esimiehenä tietotekniikan alan työntekijän on osattava motivoida ja sitouttaa alaisiaan työhönsä. Myös tietotekniikan alan kohdalla korostui itsensä kouluttaminen ja ”tietotaidon” päivittäminen, sillä varsinkin IT-alalla tulee aina uusia ohjelmistoja ja päivityksiä versioihin yms.

TAULUKKO 6. Tietotekniikka

Tietotekniikka	
Ihannetyöntekijä	Huono työntekijä
<ul style="list-style-type: none"> • Joustava • Hallitsee IT-tekniikan ja ohjelmointikielen • Innovatiivinen • Kielitaitoinen • Hyvät visuaaliset taidot • Kyky poimia työtehtävien ydinseikat 	<ul style="list-style-type: none"> • Puuttuu taito sitouttaa työntekijöitä työhön ja ei kykene motivoimaan henkilöstöä • Ei osaa riittävän hyvin jakaa töitä pienempiin osiin tai laittaa tehtäviä tärkeysjärjestykseen • Puuttuu halu oppia uutta päivittääkseen omaa tietotaitoaan

<ul style="list-style-type: none"> • Projektien suunnittelu- ja toteuttamistaitoinen • Johdonmukainen • Tehokas • Ottaa eri näkökulmat huomioon • Oma-aloitteinen 	<ul style="list-style-type: none"> • Ei hallitse riittävän hyvin ohjelmistoja
--	--

”Päällikkö P on ollut minulla töissä muutaman kuukauden. Työhaastattelussaan hän kertoi laajasti johtamiskokemuksestaan ja painotti hyvän johtajuuden merkitystä yrityksissä. Ajattelin, että vihdoin olen löytänyt kaverin, joka osaa johtaa. Todellisuus on kuitenkin paljastunut toisenlaiseksi. P on kyllä johtanut paljonkin, mutta johtajana hänen taitonsa eivät vastaa käsitystäni nykyaikaisesta johtajasta. Hänellä ei ole tietoa tämänhetkisistä tai uusista teknologioista, eikä hänellä myöskään näytä olevan projektin aikatauluttamis-, riskien hallinta- tai budjetointitehtävistä. P:n alaiset ovat paljon sairaslomilla ja aina käydessäni kyseisellä osastolla ilmapiiri on hiljainen ja jännittynyt. Kun kyselin alaisilta syytä tähän, sain kuulla, että alaiset pelkäävät P:tä. P uhkailee irtisanomisilla, jollei tulosta synny. Jos P:lle yrittää kertoa, ettei haluttu teknologia ole kyseiseen tehtävään sopiva, P toteaa, että kyllä se aina aikaisemmin on ollut. Työntekijät myös pelkäävät ilmoittaa P:lle sairastumisistaan, sillä P toteaa, että sairastamaan ehtii deadlineen jälkeen. Jos alaiset valittavat liiallisesta työkuormasta, P katsoo oman työkuormansa olevan suurempi. Myös työnannot koetaan epäselviksi, eivätkä ne selvinneet P:ltä kysymällä. P ei myöskään koskaan anna työntekijöille muuta kuin negatiivista palautetta, eikä koskaan perustele työtehtävien merkityksellisyttä millään tavalla. Käytännössä koen siis, että P:ltä puuttuu taito kuunnella alaisiaan, jakaa työtä tasaisesti ja tasapuolisesti, kyky motivoida eli katsoa miksi tehtävä on tärkeä, kyky/halu oppia uutta päivittääkseen omaa tietotaitoaan. Erittäin suuri puutos P:llä on huolehtia työntekijöiden hyvinvoinnista, koulutuksesta, kunnioittamisesta ja motivoinnista sekä työpaikan ja työn rakenteiden luomisessa puutos. P ei osaa riittävän hyvin (jos ollenkaan) jakaa työtä pienempiin osiin tai laittaa työtehtäviä tärkeysjärjestykseen. Hän ei myöskään osaa kertoa kunkin työntekijän roolia ja perustehtävää saari määritellä työnkuvaa selkeästi. Työntekijöiden sitouttaminen työhönsä jää myöskin tekemättä.”

Yrittäjyys

Tulosten mukaan tulevaisuuden yrittäjän on oltava kielitaitoinen ja jämäkkä. Monellakaan yrittäjällä ei ole vielä kovin paljoa kokemusta yrittäjyyteen liittyvistä velvollisuuksista, siksi yrittäjän on oltava nöyrä ja osattava kysyä asioista niistä tietäviltä. Jotta yrittäjä saa asiakkaita yritykseensä, on osattava kommunikoida ihmisten kanssa ja verkostoiduttava. Yrittäjän on tunnettava markkinoinnin peruskäsitteet, koska osaamistaan tai tuotteitaan on osattava markkinoida. Tulevaisuudessa yrittäjän on tunnettava monia kulttuureja sillä suuri osa tulevaisuuden yrityksistä laajenee globaalisti.

TAULUKKO 7. Yrittäjyys

Yrittäjyys	
Ihannetyöntekijä	Huono työntekijä
<ul style="list-style-type: none"> • Valmius oppia uusia asioita • Riittävä markkinointiosaaminen • Kielitaitoinen • Kulttuuriosaaja • Yhteistyötaitoinen • Kommunikointitaitoinen • Nöyrä • Esiintymistaitoinen • Ympäristötietoinen • Jämäkkä • Verkostoitumistaitoinen 	<ul style="list-style-type: none"> • Ei osaa verkostoitua • Ongelmia itsensä johtamisessa ja tuntemisessa • Huolimaton • Ei osaa ottaa vastuuta

”Uusi työntekijä on osoittautunut motivoituneeksi, oma-aloitteiseksi ja vastuulliseksi työssään. Hänen sosiaaliset taitonsa ovat erinomaiset ja hänellä on luontevaa toimia niin vanhoissa kuin uusissa verkostoissa. Uusi päällikkö on itseohjautuva, osaa nähdä/löytää/priorisoida kulloinkin tärkeät tehtävät, tietää mistä tarvittava tieto löytyy. Hän arvostaa muita yrityksen työntekijöitä ja heidän osaamis-

taan, luottaa siihen, mutta osaa kuitenkin pitää lankoja käsissään, osaa johtaa. Uudella päälliköllä on projektityökokemusta, hän tuntee yrityskenttää. Hän hallitsee yritystoiminnan kokonaisuuden. Erityisesti hän on ympäristöosaamisen ja kestävän kehityksen asiantuntija.”

4.3.2 Opiskelijat

Markkinointi

Vain opiskelijoiden tuloksista nousi esiin adjektiivi ”luova”. Työskentelystä markkinoinnin parissa ei tule mitään, jos henkilö ei ole luova ja omaa vilkasta mielikuvitusta. On erikoista, ettei adjektiivi tullut esiin opettajien tuloksista, vai liekö syynä se, että ominaisuutta pidettiin itsestäänselvyytenä. Opiskelijat arvostavat markkinoinnin osaajalla myös paljon käytännöllisempiä taitoja kuten viestintätaitoja, kokemusta kuvan, äänen ja videon tuottamisesta, taloushallinnon osaamista ja IT-taitoja.

Huonon työntekijän ominaisuuksia luetellessa tuli ilmi paljon persoonallisia ominaisuuksia, kuten ”joustamaton”, ”yhteistyökyvytön”, ”laiska” ja ”ei kuuntele muiden mielipiteitä”. Nämä kaikki adjektiivit korostavat sitä, että markkinointiin kuuluu paljon tiimityöskentelyä, siksi on pystyttävä toimimaan muiden ihmisten kanssa.

TAULUKKO 8. Markkinointi

Markkinointi	
Ihannetyöntekijä	Huono työntekijä
<ul style="list-style-type: none"> • Osaa ajatella itsenäisesti ja kriittisesti • Avoin • Rehellinen • Luova ajattelutapa • Kattavat viestintätaidot • Kokemusta kuvan, videon ja äänen tuottamisesta • Pystyy tuomaan esiin yrityksen hyvät puolet • Kunnianhimoinen • Määrätietoinen • Osaa perustella omat näkemyksensä ja tuo ne esiin • Kykenee toimimaan stressaavissakin tilanteissa • Osaa tuottaa mielenkiintoisia tekstejä • Osaa ennakoida tulevaa • IT-taidot (mac-tietojärjestelmä) (ei enää pc) • Hallitsee myös taloushallinnon • Tasapuolinen alaisilleen • Motivoiva • Kulttuuritietoinen • Aikaansa seuraava • Vastuuta ottava • Kokeilunhaluinen • Osaaminen laajaa • Osaa soveltaa tietojaan • Lojaali • Asennetta • Sitoutunut • Verkostoitunut • Asiakaspalveluhenkinen • Innovatiivinen 	<ul style="list-style-type: none"> • Joustamaton • Yhteistyökyvytön • Ei hallitse mielialaansa • Puutteelliset vuorovaikutustaidot • Ei hahmota isoja kokonaisuuksia • Laiska • Sitoutumaton • Kokee olevansa aina oikeassa • Kielitaidoton • Tietotekninen osaaminen olematon • Ei kuuntele muiden mielipiteitä • Huolimaton

”Jack Bauer on sulkapäähineensä pienemmän alan firman tehtävissä alun perin ansainnut. Hän on osoittanut kykynsä omaan, kriittiseen ja itsenäiseen ajatteluun, eikä turhaan odota ohjeita, vaikka niitä noudattaakin, sillä tietää omien hyvien päätöstensä ajavan myös firman etuja. Jack on pomoilleen avoin ja rehellinen, ei peittele virheitään ja on aina avoinna myös paremmalle työtarjoukselle, muttei hae vaihtoa johdolta salassa vaan antaa johtajilleen aikaa reagoida muutokseen. Meidänkin yrityksemme hän siirtyi onnistuneen yhteistyöprojektin seurauksena, jossa huomasimme heti hänen rohkean mutta luovan ajattelutapansa ja teimme palkkatarjouksen. Työvälineinä Jackilla on erilaisia ryhmätyöskentelyn ja luovan ajattelun malleja, kattavat viestintätaidot useassa eri mediassa sekä sen tasoinen kokemus kuvan, videon ja äänen tuottamisesta, että hän kykenee osallistumaan kanta-aottavasti yrityksen markkinointimateriaalin tuottamiseen, ohjaamaan sitä ja keskustelemaan oikeilla termeillä toteuttajien kanssa.”

Kansainvälinen kauppa

Työntekijän on oltava täsmällinen, sillä aina myöhässä olevan työntekijän käytös kielii välinpitämättömyydestä ja huonosta työmoraalista. Esimiehenä kansainvälisen kaupan alalla työskentelevän tulee osata olla johtaja alaisilleen. Ei ole hyväksi jos on liian tuttavallinen työntekijöilleen, sillä tällöin alaiset eivät välttämättä kunnioita esimiestään, mutta toisaalta liika ankaruus on myös huonoksi. ”Kultaisen keskitien” löytäminen edesauttaisi koko työyhteisön hyvinvointia.

Opettajien tavoin myös opiskelijat pitävät tärkeänä ominaisuutena kehittymisen halua ja nöyryyttä pyytää apua sitä tarvitessaan. Työntekijän on oltava joustava, koska toisinaan tiukat aikataulut johtavat siihen, että joskus on tehtävä ylitöitä. Tällöin ylitöistä kieltäytyjä ei varmasti saa arvostusta.

Syyn vierittäminen muiden niskoille ei myöskään saa kannatusta tuloksien perusteella. Muiden mustamaalaamisesta ei seuraa hyvää, vaan on otettava vastuuta omista teoistaan.

TAULUKKO 9. Kansainvälinen kauppa

Kansainvälinen kauppa	
Ihannetyöntekijä	Huono työntekijä
<ul style="list-style-type: none"> • Oma-aloitteinen • Ripeä • Hyvät IT-aidot • Ryhmätyötaiteinen 	<ul style="list-style-type: none"> • Yhteistyökyvytön • Ei kykene ottamaan kritiikkiä vastaan • Puutteellinen kielitaito • Joustamaton • Rasisti • Aina myöhässä • Epäluotettava • Itsekäs • Ei uskalla olla johtaja (on kaveria kaikkien kanssa) • Ei ajattele luontoa • Ei osaa pyytää apua • Ei halua kehittyä • Ei sosiaalisia taitoja • Mustamaalaa muita • Organisoitukyvytön • Ei osaa keittää kahvia • Kädetön ja aivoton ääliö

”En luonnollisestikaan olisi palkannut kyseistä kaveria, sillä kädettömillä ja aivottomilla ääliöillä ei ole kysyntää vielä 15 vuodenkaan päästä. Tämä Taneli niminen kaveri ei osaa kieliä kuin auttavasti ja tietotekninen osaaminen on aivan olematonta. Suurimmat puutteet ovat kuitenkin ryhmä/tiimityöskentelytaidoissa sekä yleisessä kanssakäymisessä. Taneli ei osaa kertoa mitä ajattelee eikä ennen kaikkea kuuntele muiden mielipiteitä. Taneli ei osaa tehdä päätöksiä, mutta löytää muiden mielipiteistä aina vikaa. Häneltä puuttuu täsmällisyys eli tulee palaverihin jatkuvasti myöhässä ja on muutenkin velto kuin keitetty spaghetti. Ja mikä pahinta, Taneli ei osaa keittää edes juomakelpoista kahvia.”

Tietotekniikka

Tietotekniikan vastaukset jäivät hieman suppeaksi, sillä saimme vain yhden vastauksen tietotekniikan alalta. Kyseinen opiskelija piti muutoksiin sopeutumista ja omatoimista ongelmienratkaisukykyä hyvinä ominaisuuksina.

TAULUKKO 10. Tietotekniikka

Tietotekniikka
Huono työntekijä
<ul style="list-style-type: none"> • Ei osaa mukautua nopeisiin muutoksiin • Ei omatoimista ongelmienratkaisukykyä • Tuo aivonsa töihin, muttei käytä niitä

”Herra X ei osaa mukautua IT-alan nopeisiin muutoksiin. Tietotekniikka on jatkuvässä muutoksessa ja käyttäjien on muututtava mukana. Kenties ohjelmistot eivät ole riittävän intuitiivisia tai sitten vika on vain käyttäjässä. Joka tapauksessa opetusta pitäisi lisätä. X ei ole myöskään osoittanut juuri ollenkaan omatoimista ongelmanratkaisukykyä. Hän tuo aivonsa töihin, mutta ei käytä niitä.”

Taloushallinto

Taloushallinnon ihannetyöntekijän ominaisuuksiin kuului mm. sosiaalisuus, alaisen huomioon ottaminen ja kuunteleminen, jotka kaikki kertovat siitä, että tulevaisuuden esimiehen halutaan olevan ihmisläheisempi.

Taloushallinnon työntekijän ei-toivottuja ominaisuuksia olivat tiedon ja taidon puuttuminen logistiikan ja tuotantoketjujen hallinnosta, budjetoinnin kokonaiskuvan hahmottamisen vaikeus, kielitaidottomuus ja kulttuurien toimintatapojen ymmärryksen puute.

TAULUKKO 11. Taloushallinto

Taloushallinto	
Ihannetyöntekijä	Huono työntekijä
<ul style="list-style-type: none"> • Ajantasainen • Pystyy johtamaan yritystä kohti menestystä • Vahva kielitaito • Yhteiskunta- ja ympäristövastuullinen • Idearikas • Sosiaalinen • Ottaa alaisensa huomioon • Kuuntelee • Kehittyy /neuvoo alaisiaan • Huolehtii työhyvinvoinnista ja jaksamisesta 	<ul style="list-style-type: none"> • Ei kokemusta raportoinnin ja kirjanpidon käyttöjärjestelmistä • Vajavaiset taidot logistiikan ja tuotantoketjujen hallinnosta • Ei osaa hahmottaa kokonaiskuvaa budjetoinnista • Kielitaidoton • Ei ymmärrä kulttuurien toimintatapoja

”Ihannetyöntekijä tulee töihin aina ajoissa. Töihin tullessaan hän tervehtii työtovereitaan ja alaisiaan. Töissä hän perehtyy omaan työtehtäväänsä. Hän neuvoo, opastaa ja auttaa alaisiaan. Hän antaa kiitosta hyvin tehdystä työstä ja rohkaisee jonkun epäonnistuessa. Hän osaa antavaa kannustavaa kritiikkiä ja ymmärtää, että kaikki välillä epäonnistuvat. Ihanne esimies huolehtii alaisten työhyvinvoinnista ja jaksamisesta. Hän puuttuu epäkohtiin ja parantaa niitä. Hänellä on oman alansa ammatillinen pätevyys ja innostus omaan työhön. Taloushallinnon alan esimiehenä hänellä tulee olla tietämystä ja osaamista monista alan tehtävistä, muun muassa kirjanpidosta, palkanlaskennasta, arvonlisäverotuksesta, tilinpäätöksestä ja talousmatematiikasta. Hänen tulee hallita kaikki alaisten tehtävät. Hänen tulee kouluttautua jatkuvasti ja kehittää omaa osaamistaan. Hänen tulee myös järjestää koulutusta alaisilleen.”

4.4 Johtopäätökset ja kehitysehdotukset

Tutkimuksen perusteella tulevaisuuden ihannetyöntekijä esimiestehtävissä koostuu alla olevassa taulukossa (TAULUKKO 14.) esitetyistä ammatillisista valmiuksista ja henkilökohtaisista ominaisuuksista. Taulukkoon on kerätty eniten esiintyvät ammatilliset valmiudet ja henkilökohtaiset ominaisuudet, jotka ovat tulleet esiin tulevaisuutta tutkiessa.

TAULUKKO 12. Ihannetyöntekijän ammatilliset valmiudet ja henkilökohtaiset ominaisuudet

Ammatilliset valmiudet	Henkilökohtaiset ominaisuudet
Palvelualttius	Kommunikointitaitoinen
Teknologisten taitojen hallitseminen	Stressinsietokykyinen
Kestävän kehityksen tunteminen	Motivoitunut
Viestinnälliset taidot (erityisesti tietoteknisesti)	Halu kouluttautua yhä uudelleen
IT-tekniikan hallitseminen	Organisointi-/delegointikykyinen
Laaja osaaminen, mm. markkinointi ja taloushallinto	Sosiaalinen
	Kielitaitoinen (muukin kuin englanti)
	Hahmottaa kokonaisuuksia
	Avoin
	Innovatiivinen
	Tuntee ja ymmärtää kulttuureja
	Johtaa itseään onnistuneesti
	Mukautuu nopeisiin muutoksiin

Tutkimuksen tulosten perusteella Lahden ammattikorkeakoulun liiketalouden alan koulutustarjontaan pitää tehdä parannuksia. Työelämän muuttuessa projektilähtöiseksi pitää myös koulutustarjonnassa panostaa projektiluontoisiin kursseihin. Jotta opiskelijat oppisivat luomaan verkostoja ja suhteita, joita työelämässä tullaan tarvitsemaan, opiskelijoiden täytyy järjestää ja johtaa enemmän erilaisia messuja ja tapahtumia. Globalisaation johdosta on erittäin tärkeää, että esimerkiksi ulkomaanvaihtoon kannustetaan. Opiskelija oppii vaihdossa ollessaan tuntemaan uusia kulttuureja ja kartuttamaan kielitaitoaan. Koulutustarjonnassa tulee olla enemmän muiden maiden kulttuurioppia ja pakollisten kielten osuutta opinnoista pitää lisätä.

Tulevaisuuden työvoimapulan estääkseen, tulee opiskelijoille saada enemmän henkilökohtaista opintojen ohjausta, jotta opiskelijat saataisiin nopeammin työelämään, eivätkä opinnot viivästyisi. Valitessa opiskelijoita liiketalouden alan koulutukseen, tulee kiinnittää huomiota muun muassa mahdollisen opiskelijan motivoituneisuuteen, stressinsietokykyyn, kommunikointitaitoihin sekä haluun heittäytyä uusiin haasteisiin.

4.5 Tutkimuksen luotettavuuden arviointi

Tutkimuksen validiteetti toteutui, sillä opinnäytetyössä saatiin kattava vastaus tutkimuskysymykseen, millainen on tulevaisuuden ihannetyöntekijä esimiestehtävissä. Tutkimuksen luotettavuus on hyvä, koska narratiivien käyttö antoi laajoja vastauksia tulevaisuuden työntekijän ominaisuuksiin. Tutkimuksen validiutta korostaa myös se, että narratiivien käyttö mahdollisti kirjoittajien vapaan ilmaisun; kirjoittajilla ei ollut tiukkoja raameja, joiden puitteissa toimia. Vapaa ilmaisu mahdollistaa luovuuden käytön ja se näkyi myös vastauksissa. Kirjoittajat olivat myös ymmärtäneet tehtävänannon hyvin, sillä vastauksista tuli ilmi juuri sellaisia ominaisuuksia, mitä haettiin.

Tutkimuksen luotettavuuden kannalta olisi ollut hyvä ottaa yritysten näkökulma tulevaisuuden työntekijästä huomioon. Opinnäytetyön teossa ei otettu yritysten näkökulmaa mukaan yhteistyöyritysten löytämisen vaikeuden vuoksi ja ajan puutteen takia. Yritysten puuttumista on kuitenkin korvattu laajalla teoriaosuudella.

Lisäksi, tutkimuksen osallistujamäärä olisi voinut olla vielä suurempi, mutta tälläkin määrällä saatiin luotettavaa tietoa, koska vastaukset olivat niin laajoja.

5 YHTEENVETO

Tämä opinnäytetyö käsitteli liiketoimintaympäristössä tapahtuvia muutoksia ja sitä, millainen on ihannetyöntekijä tulevaisuuden työelämässä. Idean tähän opinnäytetyöhön saimme Lahden ammattikorkeakoululta. Saimme tehtäväksi tutkia, millaisia ominaisuuksia tulevaisuudessa tullaan työntekijässä eniten arvostamaan. Tutkimusmenetelmänä käytimme laadullista tutkimusta ja lähestyimme tutkimusongelmaa narratiivisuuden näkökulmasta. Tutkimuksen tuloksia Lahden ammattikorkeakoulu voi käyttää apunaan opintosuunnitelman rakenteen suunnittelussa ja ottaa ne myös huomioon opiskelijavalinnoissaan.

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää, minkälaisia muutoksia työelämässä tulee tapahtumaan lähitulevaisuudessa ja miten tämä vaikuttaa työntekijään kohdistuneisiin odotuksiin ja vaatimuksiin. Saimme tutkia monia mielenkiintoisia artikkeleita ja tutkimuksia, joista kokosimme opinnäytetyöhömme katsauksen tulevaisuuden haasteista.

Opinnäytetyön teoriaosuus jakaantui kahteen eri osioon. Ensimmäisessä osassa käsitelimme työn merkitystä suomalaisille ja tulevaisuuden näkymiä liiketoimintaympäristössä. Pohdimme myös miten kansainvälisyys ja innovatiivisuus tulevat korostumaan yritysten arjessa. Toisessa osassa käsitelimme ideaalityöntekijän ominaisuuksia ja yritysten tulevaisuuden osaamistarpeita.

Case- osuudessa esittelimme tutkimustuloksista kokoamamme tulokset opiskelijoiden ja opettajien narratiivisista tarinoista. Kunkin pääaineen tulokset on esitelty erikseen ja tuloksien yhteydessä on vielä otettu yksi esimerkkikertomus.

Opinnäytetyömme päätutkimusongelmana oli selvittää millainen on tulevaisuuden ihannetyöntekijä esimiestehtävissä. Tästä johdettiin alatutkimusongelmat: Miten

työympäristön muutokset vaikuttavat ihannetyöntekijän ominaisuuksiin ja miten Lahden ammattikorkeakoulu voi hyödyntää tuloksia opintosuunnitelmassaan? Narratiiveilla saimme hahmotettua kuvan opettajien ja oppilaiden näkemyksestä siitä, millainen heidän mielestään on ihannetyöntekijä ja millaista osaamista esimiestyössä häneltä vaadittaisiin sekä toisaalta taas, millainen on huono työntekijä tulevaisuudessa. Kertomukset perustuivat voimakkaasti kirjoittajan omiin kokemuksiin ja arvomaailmaan, mutta tulokset sisälsivät silti hyvin samankaltaisia vastauksia, joista saimme poimittua yhtenevän linjan. Tämä case- osuus toimi ikään kuin jalustana muulle teoriaosuudelle. Jo opiskeluaikana nuoren täytyy pohdita edessä olevia työelämän haasteita ja miettiä, miten hyödyntäisi koulutustarjonnan valinnat siellä tarvitsemaansa osaamiseen.

Tutkimus antoi kattavan kuvan siitä, mihin suuntaan työelämä on lähitulevaisuudessa kehittymässä ja mitkä riskit sitä kohtaa. Liiketoimintaympäristön tulevat muutokset on myös otettava huomioon kun miettii mihin haluaisi työelämässä suunnata. Tuloksista voidaan summata, että tulevaisuuden ihannetyöntekijä niin esimiestehtävissä, kuin työyhteisön jäsenenä on muutoshaluinen, kulttuuritietoinen, omaa hyvät viestintä- ja vuorovaikutustaidot sekä haastaa itseään ja motivoi myös muita. Kuten edellä teoriaosuudessamme todettiin, nämä ovat ominaisuuksia, mitä työelämä tulevaisuudessa tulee vaatimaan niin juuri valmistuneelta kuin myös työelämässä pitkään olleelta henkilöltä. Ammattitaito on tärkeä osa omaa osaamista, mutta tulevaisuudessa persoonalliset taidot tulevat korostumaan entistään, kuten tutkimuksemme osoittaa.

Tutkimuksen perusteella Lahden ammattikorkeakoulun pitää panostaa vielä enemmän projektiluontoiisiin kursseihin ja kannustaa opiskelijoita ulkomaanvaihtoon. Ulkomaanvaihdossa opiskelija kartuttaa kielitaitoaan ja kulttuuritietämystään. Opiskelijoille tulee saada lisää henkilökohtaista opintojen ohjausta, jotta koulusta valmistuttaisiin aikataulun mukaisesti ja siirryttäisiin nopeammin työelämään.

LÄHTEET

KIRJA-LÄHTEET:

Aaltola, Valli. P 2010. Ikkunoita tutkimusmetodeihin. Jyväskylä: PS- kustannus.

Lemola. P 2009. Innovaation uudet haasteet ja haastajat. Helsinki: WSOYpro Oy

Eskola, Suoranta. P 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino.

Lipponen, Viitamo. P 2003. Suomen kilpailukyky ja toimintaympäristö- kansainvälinen vertailu. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Pirnes, Kukkola. 2002. Kansainvälisen liiketoiminnan käsikirja. Helsinki: WSOY.

Työelämä 1/2006

Työn sankareita ja selviytyjiä – Työ ja hyvinvointi vuoden 2025 Suomessa, 2010, Helsinki: Oy Painotalo tt-urex Ab 2010.

Viitala, Jylhä. P 2001. Menestyvä yritys. Helsinki: Edita.

INTERNET-LÄHTEET:

Aamulehti, 2011, Tulevaisuus: Suomesta voisi tulla katastrofeja hyödyntävä malliyhteiskunta, [viitattu 24.10.2011]

Saatavissa:

<http://www.aamulehti.fi/cs/Satellite/Kotimaa/1194683352798/artikkeli/tulevaisuus+suomesta+voisi+tulla+katastrofeja+hyodyntava+mallyhteiskunta.html>

Elinkeinoelämän keskusliitto, 2006, Palvelut 2020 – Osaaminen kansainvälisessä palveluyhteiskunnassa, loppuraportti [viitattu 6.10.2011]

Saatavissa:

http://www.ek.fi/ek/fi/tutkimukset_julkaisut/arkisto/2006/18_10_2006_Palvelut20

20_loppuraportti.pdf

Elinkeinoelämän keskusliitto, 2006, Tulevaisuusluotain – Verkostoitumisesta voimaa osaamiseen, loppuraportti [viitattu 6.10.2011]

Saatavissa:

http://www.hpl.fi/ek_suomeksi/ajankohtaista/tutkimukset_ja_julkaisut/ek_julkaisu_arkisto/2006/18_10_06_Tulevaisuusluotain_final.pdf

Elinkeinoelämän keskusliitto, 2010, Työelämässä tarvitaan yhä useampia kieliä [viitattu 6.10.2011]

Saatavissa:

http://www.ek.fi/ek/fi/yrityskyselyt/liitteet/Tyoelamassa_tarvitaan_yha_useampia_kielia.pdf

Eva, 2011. Kansainvälisen kilpailukykyimme horjuvat rakenteet [viitattu 20.10.2011] Saatavissa: <http://www.eva.fi/blogi/kansainvalisen-kilpailukykyimme-horjuvat-rakenteet/1093/>

Eva, 2011. Nuoret johtajat [viitattu 15.10.2011]

Saatavissa: http://www.eva.fi/wp-content/uploads/files/2506_no_08_Nuoret%20johtajat.pdf

Eva, 2011. Työelämän kulttuurivallankumous [viitattu 13.10.2011]

Saatavissa: http://www.eva.fi/wp-content/uploads/2010/06/tyoelaman_kulttuurivallankumous1.pdf

Johtaminen tulevaisuuden Suomessa, 2006. [viitattu 20.10.2011] Saatavissa: (<http://www.pyk.hkkk.fi/delfoiakatemia/PilviNybomDA1.pdf>)

Lahden ammattikorkeakoulu, 2011, Esittely [viitattu 3.9.2011]

Saatavissa: <http://www.lamk.fi/esittely/>

Lahden ammattikorkeakoulu, 2011. Nuorten koulutus – kevään 2011 yhteishaku,

Aloituspaikat, hakija- ja pistemäärät [viitattu 10.10.2011]

Saatavissa: http://www.lamk.fi/material/nuo_aloituspaikat__hakija-_ja_pistemaarat_yh_kevat_2011_1.pdf

Lahden ammattikorkeakoulu, 2010. Nuorten koulutus – Syksyn 2010 yhteishaku, Aloituspaikat, hakija- ja pistemäärät [viitattu 10.10.2011]

Saatavissa: http://www.lamk.fi/material/hakijatilasto_yhpsyky2010_nuoret.pdf

Lahden ammattikorkeakoulu, 2011. Tradenomi, liiketalouden koulutusohjelma, tavoite [viitattu 5.10.2011]

Saatavissa: <http://www.lamk.fi/haku/haku.html?action=nayta&kurssiid=3109>

Lahden ammattikorkeakoulu, 2011, Tunnuslukuja Lahden ammattikorkeakoulusta 2010 [viitattu 8.10.2011]

Saatavissa: http://www.lamk.fi/material/lamk_faktakortti_2011.pdf

Marjut Vanha-aho, 2010. Työelämäkysely tradenomeille, STTK Toimihenkilökeskusjärjestö [viitattu 11.10.2011]

Saatavissa: <http://www.sttk.fi/fi-FI/tradenomitutkimus2009/>

Petri Korhonen, 2010, Tällaisesta tyypistä tulee menestyjä, Taloussanomat, [viitattu 6.10.2011]

Saatavissa: <http://www.taloussanomat.fi/tyo-ja-koulutus/2010/11/22/tallaisesta-tyypista-tulee-menestyja/201015996/139>

Tekniikan akateemiset, 2002. Hyvinvoiva työntekijä tuottaa ja jaksaa [viitattu 15.10.2011]

Saatavissa: <http://www.tek.fi/tek-lehti/202s6.pdf>

LIITTEET

Narratiivin pohjat:

Huono työntekijä:

Opetustyössä: Kyllä Ei

Opetusaine: _____

Koulutusohjelma: _____

Olet esimiehenä _____ alan tehtävissä vuonna 2025. Pohdiskelit mielessäsi työelämässä tapahtuneita muutoksia ja henkilöstösi senhetkistä osaamista. Olet muutama kuukausi sitten palkannut päällikötason tehtäviin henkilön, joka ei vastaa käsitystäsi ihannetyöntekijästä. Kuvaa minkälaisia ammatillisia valmiuksia, substanssiosaamista ja ominaisuuksia tältä henkilöltä puuttuu. Kirjoita henkilön osaamattomuudesta pieni tarina.

Ihannetyöntekijä:

Opetustyössä: Kyllä Ei

Opetusaine: _____

Koulutusohjelma: _____

Olet esimiehenä _____ alan tehtävissä vuonna 2025. Pohdiskelet mielessäsi työelämässä tapahtuneita muutoksia ja henkilöstösi senhetkistä osaamista. Olet muutama kuukausi sitten palkannut päällikötason tehtäviin henkilön, joka vastaa mielestäsi omaa käsitystäsi ihannetyöntekijästä. Kuvaa minkälaisia ammatillisia valmiuksia, substanssiosaamista ja ominaisuuksia tällä henkilöllä on. Kirjoita henkilön osaamisesta pieni tarina.