

Opinnäytetyö (AMK)

Liiketalouden koulutusohjelma

2018

Saara Poikela

TYÖELÄMÄN MURROKSEN VAIKUTUKSET TRADENOMIEN OSAAMISVAATIMUKSIIN SALON ALUEELLA

Saara Poikela

TYÖELÄMÄN MURROKSEN VAIKUTUKSET TRADENOMIEN OSAAMISVAATIMUKSIIN SALON ALUEELLA

Turun ammattikorkeakoulussa pohditaan, kuinka liiketalouden koulutusta voitaisiin Salossa uudistaa paremmin työelämän tarpeita vastaavaksi. Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli kartoittaa Salon alueella tarvittavaa tradenomien osaamista nyt ja lähitulevaisuudessa. Samalla opinnäytetyössä tutustuttiin tradenomin työtehtäviin ja tradenomikoulutukseen sekä yleisesti että Salon näkökulmasta. Näin muodostui kokonaiskuva Salon alueen tradenomeista aina työllisyystilanteesta lähtien.

Työssä haastateltiin viittä henkilöä, jotka edustivat mahdollisimman laajasti eri aloja, joille tradenomit työllistyvät. Haastateltavat edustivat pankin, vakuutusyhtiön, tilitoimiston, kaupan alan ja startup-yrityksen näkökulmia. Haastatteluissa käytettiin teemahaastattelumenetelmää, jossa haastattelu keskittyy tiettyihin etukäteen valittuihin teemoihin. Teemahaastattelua käyttämällä oli mahdollista edetä haastatteluissa tilanteen mukaan, eikä ollut pakko noudattaa tiukkaa etenemisreittiä.

Haastatteluista kävi ilmi, että etenkin myyntiosaamiselle on kysyntää. Lisäksi haastateltavat kokivat, että vuorovaikutustaitojen merkitys tulisi kasvamaan entisestään tulevaisuudessa. Toimialasta riippuen kansainvälisyys koettiin joko erittäin tärkeäksi tai sitten sen ei koettu olevan kovinkaan merkittävä teema. Kaikki haastateltavat kokivat edustamastaan alasta riippumatta, että oppimaan oppiminen ja uusien asioiden nopea omaksuminen ovat erittäin tärkeitä ominaisuuksia tulevaisuuden tradenomille.

Tutkimustulosten mukaan BisnesAkademian malli on oikeilla jäljillä, mutta joitakin kehityskohteita löytyy. Esimerkiksi projekteihin toivottiin mentoria, joka varmistaisi projektien sujuvuuden ja toimisi välikätenä yritysten ja opiskelijoiden välillä. Lisäksi vuorovaikutustaitojen koettiin heikentyneen viime vuosina, joten tästä löytyi toinen kehityskohde. Tutkimustulosten hyöty on siinä, että ne osoittavat, missä alueissa on parantamisen varaa, ja mitkä taidot korostuvat tulevaisuudessa. Näitä asioita voi sitten ottaa huomioon uutta koulutusohjelmaa rakentaessa.

ASIASANAT:

Työelämän murros, tulevaisuuden työelämä, teemahaastattelu, tulevaisuuden tradenomi

BACHELOR'S THESIS | ABSTRACT

TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Business | BusinessAcademy

2018 | 32 pages

Saara Poikela

THE EFFECTS OF WORKING LIFE CHANGES TO THE SKILL REQUIREMENTS OF PROFESSIONALS WITH BUSINESS BACHELOR'S DEGREE IN THE SALO AREA

Turku University of Applied Sciences is currently renewing their Bachelor of Business Administration degree so that it would better respond to the needs of the working life. The main objective for this thesis was to survey what kind of needs the employers in the Salo area have now and what kind of needs they have in the near future. The Bachelor of Business Administration degree is also introduced in the thesis as well as the job descriptions for the professionals with a Business Bachelor's degree. The Salo perspective was taken into account in these descriptions.

The survey consisted of five interviews. The interviewees represented different areas of business; banking, insurance, accounting, start up and retail trade. Focused interview was chosen as the research method. Focused interview consists of different themes and the structure of the interview is not very formal. With focused interview it was possible to have real conversations instead of just going through the questions in a certain order.

It became clear during the interviews that there is a need especially for sales competences. Also, communication skills were brought up in many interviews and they were thought to become even more important in the future. Internationalization was considered to be either really important or not so important, depending on the branch of the interviewee. General learning abilities were brought up as very important attributes in the future by all of the interviewees.

It seems that BusinessAcademy is on the right track but there are still some things that should be improved. For example, there probably should be a mentor who would assist students with the project work and who would also act as a middleman between the companies and the students. Also, the communication skills should be practiced more during the studies. The benefit of having these research results is that they show the areas that should be improved, and which competencies are important in the future. These things can be taken into consideration when planning the renewed Business Bachelor's degree.

KEYWORDS:

Bachelor of Business Administration, change in working life, focused interview

SISÄLTÖ

1 JOHDANTO	6
2 TRADENOMIT SALON ALUEELLA	8
2.1 Tradenomikoulutus pääpiirteittäin	8
2.2 Tradenomikoulutus Salossa	8
2.3 Tradenomien työnkuva ja työelämän odotukset	9
2.4 Tradenomien työllistyminen Varsinais-Suomessa	11
3 TULEVAISUUDEN TYÖELÄMÄ	13
3.1 Nopeasti muuttuva maailma	13
3.2 Työelämän murros	13
3.3 Työelämä vuonna 2050	15
3.4 Työidentiteetin muutos	15
3.5 Tulevaisuuden tradenomit	16
3.6 Työelämän murros tuo mukanaan haasteita	17
4 TRADENOMI ON HYVÄ YLEISTUTKINTO	19
4.1 Käytetty tutkimusmenetelmä	19
4.2 Haastattelutilanteisiin valmistautuminen ja niiden kulku	20
4.3 Tradenomien osaaminen ja taidot haastateltavien näkökulmasta	21
4.3.1 Hyvä perusosaaminen ja yleistietämys asioista ratkaisevat	21
4.3.2 Myynti- ja vuorovaikutustaidot keskeisessä asemassa	22
4.3.3 Oppiminen käytännön kautta avaa ovia työelämään	22
4.3.4 Kansainvälisyysosaamisen merkitys riippuu toimialasta	23
4.4 Tradenomien tulevaisuus haastateltavien näkökulmasta	24
4.5 Osaamistarpeet Salon alueella nyt ja lähitulevaisuudessa	25
4.6 Salon mahdollisia vetovoimatekijöitä	25
4.7 Johtopäätöksiä haastatteluiden pohjalta	26
5 LOPUKSI	29
LÄHTEET	31

KUVIOT

Kuvio 1. Suurimmat toimialat (Tradenomiliitto 2016a, 5)

10

1 JOHDANTO

Lähtökohtana tälle opinnäytetyölle toimi ajatus siitä, kuinka Salon toimipisteen liiketalouden koulutuksen vetovoimaisuutta saataisiin lisättyä. Tähän asti vetovoimaa on tuonut erilainen opiskelumuoto, BisnesAkademia, jossa opetellaan asioita käytännössä erilaisten projektien kautta. Syksystä 2015 lähtien opiskelijoiden on kuitenkin ollut mahdollista suorittaa samanlaisia opintoja myös Turussa. Tarkoituksena onkin tutkia sitä, miten Salon BisnesAkatemiaa saataisiin uudistettua siten, että se houkuttelisi enemmän liiketaloudesta kiinnostuneita opiskelijoita suorittamaan opintonsa nimenomaan Salossa. Pyyntö tämän aiheen tutkimiseen tuli oppilaitokseni edustajalta, joten työ vaikuttaa tarpeelliselta.

Tässä opinnäytetyössä keskitytään etsimään vastauksia siihen, millaiselle osaamiselle on Salon alueella kysyntää, sekä kuinka Saloon voitaisiin houkutella enemmän liiketalouden opiskelijoita. Aihetta lähestytään laadullisen tutkimuksen muodossa. Tarkoituksena on haastatella salolaisia yritysten edustajia, jotta saadaan selville, millaisia taitoja he tulevilta tradenomeilta toivoisivat ja millaista osaamista Salon seudulla tarvitaan. Lisäksi olisi tarkoituksena kuulla ehdotuksia siihen, miten Salon vetovoimaisuutta liiketalouden opintojen suhteen voitaisiin lisätä. Toisin sanoen millaista opetusta Salossa tulisi tarjota, jotta useampi opiskelija haluaisi suorittaa opintonsa ensisijaisesti Salossa. Näitä vinkkejä ja toiveita olisi tarkoitus hyödyntää, kun Turun ammattikorkeakoulu uudistaa Salon yksikön liiketalouden opetusta.

Työn teoriaosuuden ensimmäisessä luvussa käsitellään ensin lyhyesti tradenomikoulutusta ja tradenomin työtehtäviä, sekä esitellään BisnesAkatemiaa opiskelumuotona. Lisäksi käydään läpi, millaisia odotuksia ja vaatimuksia tradenomeja kohtaan yleisesti ottaen on sekä perehdytään tradenomien työllisyystilanteeseen Varsinais-Suomessa. Käsitteeseen otetaan myös se, millaiselta tulevaisuuden työelämän ennustetaan näyttävän. Lisäksi tutustutaan siihen, miten tradenomikoulutus on Salossa muuttunut sen jälkeen, kun se tuli tarjolle vuonna 1998.

Työelämä on yleisesti ottaen suuressa murroksessa, eikä ainoastaan tradenomien kohdalla. Sitran megatrendien mukaan tämä murros tulee johtamaan siihen, että työ ”uberisoituu”, eli jatkossa ei tule olemaan yhtenäisiä työuria samalla tavalla kuin ennen ja toimeentulo on hankittava useista eri lähteistä esimerkiksi keikkatöitä tekemällä (Sitran me-

gatrendit 2016). Tämä sama arvio työn tekemisen tulevaisuudesta nostettiin esille monissa muissakin tässä työssä käytetyissä lähteissä. Tällainen työympäristö merkitsee sitä, että ihminen itse on jatkossa entistäkin suuremmassa vastuussa siitä, että töitä on riittävästi. On hallittava monenlaisia taitoja ja oltava halukas oppimaan uutta kaiken aikaa. Tulevaisuudessa tärkeää onkin se, että ihminen kehittää itseään kaiken aikaa ja aktiivisesti laajentaa omaa työverkostoaan. Tämän vuoksi tiimityö- ja vuorovaikutustaitojen merkitys tulee korostumaan entisestään. Työelämän murros tulee olemaan tässä työssä enemmän esillä toisessa teorialuvussa.

2 TRADENOMIT SALON ALUEELLA

2.1 Tradenomikoulutus pääpiirteittäin

Tradenomi, eli englanniksi *Bachelor of Business Administration*, on laaja-alainen liiketalouden tutkinto (Tradenomiliitto 2016a, 25). Kyseinen tutkinto on ammattikorkeakoulututkinto, jonka tavoitteena on antaa valmiudet toimia oman alansa asiantuntijatehtävissä. Tradenomiopinnot koostuvat 210 opintopisteestä, ja tutkintoon käytettävä ohjeellinen aika on 3,5 vuotta. Tutkintoon sisältyy myös 30 opintopisteen laajuinen pakollinen harjoittelu sekä laajahko opinnäytetyö. Tradenomiopinnoissa käydään läpi muun muassa markkinointia, taloushallintoa, yrittäjyyttä sekä kansainvälisyyteen liittyviä opintoja. Tradenomeja valmistuu vuosittain yli 5000. Heistä 80 prosenttia valmistuu nuorisokoulutuksen ja 20 prosenttia aikuiskoulutuksen puolelta. (Tradenomiliitto.)

Äskettäin toteutetussa AMKista uralle! – kyselytutkimuksessa kävi Turun ammattikorkeakoulun osalta ilmi, että 21 prosenttia oli valmistuessaan kaupan alalta alle 25-vuotiaita, 14 prosenttia 25 – 27-vuotiaita ja seitsemän prosenttia 28 – 31-vuotiaita. Samassa tutkimuksessa todettiin, että kaupan alan tutkinto suoritetaan yleisimmin neljässä tai viidessä vuodessa. Ainoastaan neljä prosenttia opiskelijoista valmistui kolmessa vuodessa. Lisäksi 12 prosentilla kului opintojen suorittamiseen yli viisi vuotta. (Henkilökohtainen tiedonanto 7.11.2017, Päivi Killström)

2.2 Tradenomikoulutus Salossa

Tradenomikoulutus alkoi Salossa vuonna 1998, tuolloin Varsinais-Suomen väliaikaisen ammattikorkeakoulun nimissä. Kokeiluluvan varassa toiminut koulu ei kuitenkaan saanut vakinaistamislupaa, mutta vuonna 1999 valtioneuvoston hyväksynnällä Varsinais-Suomen va. ammattikorkeakouluun kuuluvat oppilaitokset liitettiin Turun ammattikorkeakouluun. Turun ammattikorkeakoulun toiminta käynnistyi Salossa 1.8.2000. Koulutusohjelmat hallinnon ja kaupan alalla oli ”kehitetty vastaamaan erityisesti talousalueen tietoteknillisuuden ja vientiyriyten tarpeita”. (Savikko 2009, 64 – 67.)

Salossa oltiin sitä mieltä, että liike-elämää varten tarvitaan kaupan osaajia, joilla on tietotekniikan ja kansainvälisen liiketoiminnan asiantuntemusta. Tästä syystä kehitettiin vieraskielinen koulutusohjelma yhteistyökorkeakoulu Fachhochschule Kielin kanssa.

Tässä opetusohjelmassa opetuskielinä olivat englanti ja saksa. Koulutusohjelma oli harvinainen, koska koko opiskelijaryhmä suoritti vuoden ajan opintoja Fachhochschule Kielessä, ensimmäinen ryhmä jo lukuvuonna 2000 – 2001. (Savikko 2009, 132.)

Tällä hetkellä Salossa tradenomikoulutus toteutetaan ainoastaan BisnesAkademia-mallilla. BisnesAkademia aloitti toimintansa nykyisessä muodossaan Salossa vuonna 2011. Uusia opiskelijoita on aloittanut vuosittain noin 60. Lisäksi Salossa opiskelee useita monimuoto-opiskelijoita sekä parikymmentä vaihto-opiskelijaa käy vuosittain kokeilemassa opiskelua BisnesAkademia-mallilla. Liiketalouden opiskelijoita opiskelee Salossa kaiken kaikkiaan reilut 200. ”Turun ammattikorkeakoulun Salon toimipisteessä on vuodesta 2000 lähtien toteutettu harjoitusyritystoimintaa liiketoimintaosaamisen ja yrittäjyyden perusasioiden oppimisessa. Oppimisympäristönä ja opetuksen kehyksenä toimii BisnesAkademia.” kirjoittaa viestintävastaava Johanna Stenroos-Vuorio Turun ammattikorkeakoulun verkkosivuilla. (Stenroos-Vuorio.)

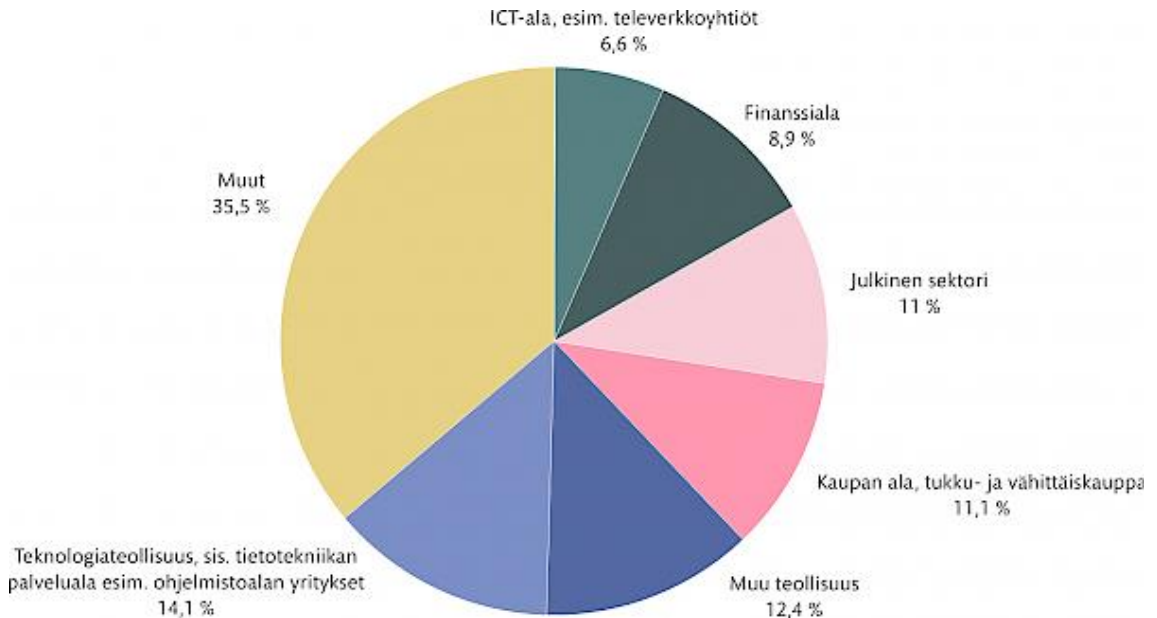
Turun ammattikorkeakoulun sivuilla kuvaillaan BisnesAkatemiaa seuraavasti: ”Yksinkertaistettuna BisnesAkatemian idea on, että opiskelijat toimivat tiimeissä osuuskuntamuotoisissa yrityksissään ja tekevät asiakastoimeksiantoja. He oppivat siinä samalla paljon käytännön järjestelyistä, delegoinnista, vastuullisuudesta ja toistensa arvostamisesta”. (Lehikoinen.)

BisnesAkademia-opinnoissa yhdistetään teoretieto ja käytännön oppiminen. Opiskelijat rakentavat verkostojaan tekemällä erilaisia projekteja lähialueen yrityksille ja kartuttavat samalla omaa osaamistaan. Opiskelijat oppivat myös esimerkiksi ajanhallintaa, koska vastuu projektien hoitamisesta ajallaan on opiskelijoilla itsellään. Opintoihin kuuluu myös, että opiskelijat lukevat erilaisia itseään kiinnostavia liiketalouden eri osa-aloja käsitteleviä kirjoja ja refleктоivat sitten kirjoista oppimiaan asioita. Tarkoituksena on, että kirjoista opittu teoria tukee BisnesAkatemiassa tehtäviä projekteja. Tämän opiskelumuodon avulla opiskelijan on itse mahdollista suuntautua itseään kiinnostavaan osa-alueeseen.

2.3 Tradenomin työnkuva ja työelämän odotukset

Tradenomit työskentelevät monenlaisissa tehtävissä. Tradenomiliitto TRAL:n tekemän vuosittaisen jäsentietoihin perustuvan tutkimuksen mukaan valtaosa tradenomeista työ-

kentelee yksityisellä sektorilla. Lähes puolet, 48,2 prosenttia, työskentelee asiantuntija-tehtävissä. Lisäksi 29,5 % työskentelee toimihenkilöinä. Johtotehtävissä tradenomeista on 4,3 % ja keskijohdossa 17,4 %. (Tradenomiliitto 2016a, 4.)



Kuvio 1. Suurimmat toimialat (Tradenomiliitto 2016a, 5)

Kuviosta 1 nähdään, että suurimmat toimialat tutkimuksessa tarkemmin määritellyistä aloista tradenomeille ovat teknologiateollisuus, muu teollisuus sekä kaupan ala. Näiden osuudet vaihtelivat 11,1 – 14,1 prosentin osuuksien välillä. Lisäksi julkisella sektorilla työskentelee 11 prosenttia tradenomeista. Tutkimuksessa isoin ryhmä oli kuitenkin määriteltä vain nimikkeellä ”muut”, ja tämän osuus oli 35 prosenttia. Näihin muihin toimialoihin sisältyy muun muassa ne tradenomit, jotka työskentelevät tilitoimistoissa, kiinteistöalalla sekä mainostoimistoissa. (Tradenomiliitto 2016a, 5.)

Tradenomiliitto TRAL:n vuonna 2011 tekemän tutkimuksen mukaan vastavalmistuneilta tradenomeilta odotettiin ennen kaikkea viestintä- ja vuorovaikutustaitoja, kielitaitoa sekä IT-taitoja varsinaisen ammatillisen osaamisen lisäksi. Kyselyyn vastanneet olivat eri kokoisten yritysten asiantuntija- ja johtotehtävissä. Tutkimuksen mukaan eniten kehittämistä tradenomeilla vaatisi asiantuntijuuden kehittäminen. Tradenomien odotettiin hallitsevan oman ydinosaamisensa paremmin. Tutkimuksen mukaan tätä osaamista voisi kehittää esimerkiksi käytännön projekteja tekemällä sekä huomioimalla asian paremmin harjoittelun yhteydessä. Toinen kehittämiskohde tradenomeilla oli myyntitaidot, jotka nostettiin avoimissa vastauksissa toiseksi eniten esille. Tutkimuksessa kävi myös

ilmi, että jo vuonna 2001 tehdyssä kyselyssä ja vuonna 2011 tehdyssä kyselyssä nostettiin esille sama asia, eli toive realistisemman kuvan luomisesta työelämästä. Tradenomin ei ole syytä olettaa pääsevänsä esimies- tai asiantuntijatehtäviin heti valmistumisen jälkeen, koska kyseiset tehtävät vaativat työkokemuksen karttumista. (Tradenomiliitto 2011.)

TRAL:n vuoden 2011 tutkimuksen mukaan tradenomien vahvimpia osaamisalueita olivat esimerkiksi vastuuntuntoisuus, hyvät tiimityö- ja vuorovaikutustaidot sekä tietotekniikan hallinta. Tutkimuksessa verrattiin vuoden 2011 tuloksia kymmenen vuotta aiemmin tehdyn tutkimuksen tuloksiin. Tämän perusteella tradenomien osaaminen oli kehittynyt eniten sitoutumiskyvyn, paineensietokyvyn, esimiesvalmiuksien ja kansainvälisen toiminnan edellyttämien valmiuksien osalta. (Tradenomiliitto 2011.)

2.4 Tradenomien työllistyminen Varsinais-Suomessa

TRAL:n jäsentutkimuksen mukaan 52 prosenttia tradenomeista työskentelee Uudellamaalla. Muutoin tradenomit jakautuvat melko tasaisesti ympäri Suomea. Varsinais-Suomesta löytyy kolmanneksi eniten tradenomeja, lukumääräisesti 8 prosenttia. (Tradenomiliitto 2016a, 13.) Tradenomien keskipalkka on Tradenomiliiton mukaan valtakunnallisesti 3466 euroa kuussa. Varsinais-Suomen kohdalla keskipalkka on hieman valtakunnallista keskiarvoa pienempi, eli 3213 euroa kuukaudessa. (Tradenomiliitto 2016b.)

Korkeasti koulutettujen työmarkkinajärjestö Akavan tilaston mukaan tradenomeista oli työttömänä koko maassa hieman vajaat kuusi prosenttia syyskuussa 2017. Tämä tarkoittaa siis, että Suomessa oli tuolloin 3875 työtöntä tradenomia. (Taulu 2017, 4-7.) Varsinais-Suomessa työttömiä oli kaiken kaikkiaan elokuussa 2017 10,8 prosenttia työvoimasta, eli tämä tarkoittaa 24 426 työtöntä työnhakijaa (Työ- ja elinkeinoministeriö 2017, 5).

Varsinais-Suomen TE-toimistolta saatujen tietojen mukaan Varsinais-Suomessa oli syyskuussa 2017 työttömänä yhteensä 256 tradenomia. Heistä 60 on tietojenkäsittelyn tradenomeja ja 131 oli opinnoissaan perehtynyt talouteen, hallintoon ja markkinointiin. Lisäksi ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneista tradenomeista työttömänä oli 16. Heistä 12 oli keskittynyt talouteen, hallintoon ja markkinointiin. (Henkilökohtainen tiedonanto 20.11.2017, Varsinais-Suomen TE-toimisto.)

Työ- ja elinkeinotoimiston arvion mukaan syyskuussa 2017 Varsinais-Suomessa on pulaa tradenomien työnkuvaan liittyen palkanlaskijoista sekä laskentatoimen erityisasiantuntijoista ja tilintarkastajista. Kuitenkin kirjanpidon ja laskentatoimen asiantuntijoiden ja taloushallinnon toimistotyöntekijöiden kohdalla on ylitarjontaa. Muista tradenomille tyypillisistä työtehtävistä ei ollut kyseisessä arvioissa mainintaa. (Ammattibarometri 2017.) Tämä arvio näyttäisi kuitenkin viittaavan siihen, että erityisesti taloushallinnon hallitseville tradenomeille olisi Varsinais-Suomessa töitä, vaikka tietyissä tehtävissä ylitarjontaa onkin.

Vaikuttaisi siltä, että ainakin Varsinais-Suomessa tradenomien työllistymisessä ongelmana on se, että työttömät työnhakijat ja työtä tarjoavat työnantajat eivät tunnu kohtaavan. Tähän vaikuttaa ilmeisesti ainakin se, että työttömien tradenomien osaaminen ei ole sitä, mitä työnantajat tarvitsisivat. Avoinna oleviin paikkoihin tarvitaan sellaista erityisosaamista esimerkiksi laskentatoimen erityisasiantuntijuuden suhteen, että se karsii jo itsessään pois niitä tradenomeja, joilta tällaista osaamista ei löydy.

Sama kohtaanto-ongelma tarjolla olevien työpaikkojen sekä työtä hakevien ihmisten osaamisen välillä tuntuu vallitsevan muuallakin kuin Varsinais-Suomessa. Marjaana Tuomisen Välähdyksiä tulevaisuudesta -raportissa Tuomas Mikkonen kertoo, että ”Suomessa eletään poikkeuksellisessa tilanteessa kohtaanto-ongelman vuoksi. Meillä alkaa olla iso pula ammattiosaajista, ja samalla työttömyysaste on suhteellisen korkea”. (Tuominen 2017, 25.)

3 TULEVAISUUDEN TYÖELÄMÄ

3.1 Nopeasti muuttuva maailma

Teknologia on muuttunut valtavalla nopeudella viime vuosikymmeninä ja uusia läpimurtoja tehdään jatkuvasti. Sitran megatrendeissä vuodelle 2016 esitettiin jopa näkemys, jonka mukaan ihmiskunta saattaa muuttua tulevan kolmenkymmenen vuoden aikana enemmän kuin viimeisen kolmensadan vuoden aikana (Kiiski Kataja 2016, 12). Nopeasti kehittyviä aloja muuttuvassa maailmassa ovat esimerkiksi terveyden instrumentointi, robotisaatio, keinoälyn kehitys sekä bioteknologia. Tämän lisäksi maailma globalisoituu ja talousalueet kietoutuvat kaiken aikaa toisiinsa enemmän. Tästä yhteen nivoutumisesta Maailman talousfoorumi käyttää nimitystä geotalous. Tällainen toimintaympäristö on kuitenkin haastava ja siinä pärjätäkseen tulee olla kokoa sekä kykyä toimia. Pärjääjiksi geotaloudessa ovat osoittautumassa Maailman talousfoorumin mukaan USA, Kiina ja EU. Geotalouden myötä globaalilla pelikentällä tapahtuvat muutokset, kuten Venäjän kehitys, ilmastonmuutos tai Yhdysvaltain presidentinvaalit, voivat aiheuttaa uusia ennustamattomia ilmiöitä. Lisäksi Lähi-Idän levottomuudet ovat pitkittyessään vaarassa levittää epävakautta myös muualle maailmaan. (Kiiski Kataja 2016, 6-7.)

Saksalaisen Bertelsmann-säätiön tutkimuksen mukaan Suomi on ollut globalisaation suuri voittaja. Tutkimuksessa verrattiin maailman maiden kehitystä vuosina 1990 – 2011. Menestyäkseen tulevaisuudessa Suomen tulee ymmärtää se, että Suomi on ”erottamaton osa globaalia toimintaympäristöä ja sitä, miten hyvin osaamme toimia tässä ympäristössä”. Globaalin toimintaympäristön vaikean ennustettavuuden vuoksi on omaksuttava ketteriä toimintatapoja. Lisäksi Suomessa on opittava hyödyntämään mahdollisuuksia, joita esimerkiksi ilmastonmuutoksen torjuminen ja kestävyyskriisin päihittäminen voivat Suomen kaltaiselle osaavalle cleantech-maalle tarjota. (Kiiski Kataja 2016, 7-8.)

3.2 Työelämän murros

Digitalisoitumista pidetään samankaltaisena siirtymäaikana, kuin mitä teollinen vallankumous oli aikanaan. Se tuo mukanaan aivan uusia mahdollisuuksia, mutta samalla uuteen aikaan sopeutuminen voi olla vaikeaa. Digitalisoitumisen myötä monet haastavatkin tehtävät, kuten lääkärin tai asianajajan työt voidaan automatisoida. Lisäksi tulevaisuudessa

esimerkiksi itseajavat autot ja automatisoidut satamat tulevat mullistamaan maailmaa dramaattisesti. World Economic Forumin mukaan itseajavat autot olisivat valtavirtaistuneet jo vuonna 2026. (Kiiski Kataja 2016, 9-11.)

Automatisoitumisen myötä työntekijöitä tarvitaan aiempaa vähemmän, minkä lisäksi työurat ovat pilkkoutumassa. Työelämä onkin suuressa murroksessa. Murroksen myötä joudutaan käsittelemään uusiksi ihmisten toimeentulon mahdollisuuksia sekä työn merkitystä ihmisen identiteetille. Enää ei myöskään ole itsestään selvää se, mikä kaikki voidaan laskea työksi tai merkitykselliseksi tekemiseksi. (Kiiski Kataja 2016, 14.) Ajatus siitä, ettei perinteisen kaltaista täystyöllisyyttä enää kyetä saavuttamaan markkinaehtoisesti edes Pohjoismaissa, nousee esille muissakin lähteissä. Tämä tarkoittaa sitä, että täytyy kehittää uusia tapoja siihen, kuinka kansalaiset voisivat antaa oman panoksensa yhteiskunnan toimintojen ylläpitämiseksi. Toisin sanoen täytyy kehittää järjestelmiä, joiden avulla etenkin työikäiset ja -kykyiset ihmiset voisivat hyödyttää yhteiskuntaa ja saada tästä hyödystä vastineeksi yhteiskunnalta tukea. (Kasvio 2014, 217.)

Tulevaisuuden tutkimuskeskuksen hankkeen ”Yleissivistys ja osaaminen työelämässä 2030 – menestyksen eväät tulevaisuudessa” loppuraportissa todetaan, että ”oppimisen asetelmat ja muodot ovat kovassa paineessa”. Uusia ammatteja tulee samalla, kun vanhoja ammatteja poistuu. Lisäksi ainakin jonkinasteinen elinikäinen opiskelu on yleistymässä. Loppuraportin mukaan tarvitaan kykyä erottaa osaamisen kehittäminen tiedon kehittämisestä. Ei siis riitä, että ainoastaan tietää jotain jostain asiasta teoriatasolla, vaan asiat tulisi hallita myös käytännössä. Tieto lisäksi muuttuu jatkuvasti. Opiskelijoita tuleekin hankkeen loppuraportin mukaan ohjata etsimään tietoa itse ja arvioimaan sen luotettavuutta ja käyttökelpoisuutta. Tulevaisuudessa tärkeää onkin se, että on halukas oppimaan uutta, eikä niinkään kirjaviisuus. (Aalto ym. 2008, 7.) Tulevaisuuden työelämä tulee olemaan yhdistelmä yrittäjyyttä, palkkatyötä ja III sektorilla työskentelyä. Enää ei siis riitä yksi työpaikka, vaan ihmisten tulee hankkia elantonsa erilaisista tulolähteistä. Työtä tehdään siis joustavasti erilaisissa sosiaalisissa verkostoissa. Tämän vuoksi koulutuksessa tulee ottaa huomioon vuorovaikutus- ja verkostotoimintataitojen kehittäminen. (Aalto ym. 2008, 21.)

Tämän hankeraportin tietojen perusteella vaikuttaa siltä, että jatkossa vastuu omasta elannosta siirtyy enemmän ihmisille itselleen. Perinteisessä palkkatyössä olevat ovat tähän asti olleet melko turvattuja, sillä elanto on tullut yleisesti ottaen yhdeltä ja samalta työnantajalta tiettyjä työtehtäviä tekemällä. Jatkossa ihmisten täytyy itse miettiä enemmän sitä, miten asioita hoitaa, mitä voisi tehdä toisin ja kuinka työaika saisi tehostettua.

Lisäksi työtehtävissä voi olla suurtakin vaihtelua. Ihmisiltä tullaan myös vaatimaan enemmän aktiivisuutta ja vastuunkantoa oman työn suhteen. Hankeraportti oli tehty jo vuonna 2008, mutta siinä mainitut asiat esiintyvät myös vuonna 2017 julkaistussa ”Välähdyksiä tulevaisuudesta” -raportissa. Esimerkiksi elinikäinen oppiminen ja erilaisissa verkostoissa työskenteleminen toistuivat molemmissa lähteissä. Tämän perusteella vaikuttaisi siis siltä, että nämä tulevat mitä suurimmassa määrin toteutumaan tulevaisuudessa.

3.3 Työelämä vuonna 2050

Antti Kasvio esittää kirjassaan ”Kestävä työ ja hyvä elämä” ajatuksiaan siitä, miltä työelämä voisi näyttää vuonna 2050. Kasvion mukaan tuolloin osa työvoimasta saa elantonsa nykyiseen tapaan esimerkiksi teollisuudesta ja rakennustoiminnasta. Kuitenkin automatisaation myötä varsinaiset valmistustoiminnot eivät juuri vaadi työvoimaa, vaan työ suuntautuu esimerkiksi suunnitteluun ja logistiikan pyörittämiseen. Käsityöt ja ylipäätään käsillä tekeminen eivät kuitenkaan tule kokonaan katoamaan, mutta nekin on tehtävä ympäristöystävällisesti. Kasvio arvelee, että vuonna 2050 työtä olisi tarjolla etenkin kaupallisten ja yhteiskunnallisten palveluiden parissa. Yli 65-vuotiaiden määrä tulee tuolloin olemaan suuri, joten hoiva-ala tulee työllistämään ihmisiä jatkossakin. Kuitenkin tälläkin alalla robotisoituminen tulee korvaamaan monia työtehtäviä. (Kasvio 2014, 225-226.)

Kasvion mielestä vuonna 2050 suurin muutos nykytilanteeseen verrattuna on se, että jatkossa ihmiset työllistyvät erilaisiin suuriin tai pienempiin projekteihin osaamisensa perusteella. Myös erilaiset suhdeverkostot ovat hyödyksi projektien saamisessa. Työsuhteet eivät ole enää siis vakinaisia, eivätkä myöskään työajat tai työpisteet ole aina samoja, vaan vaihtelevat tilanteen mukaan. Palkkaakaan ei makseta ajan perusteella, vaan sen maksu perustuu suoritteisiin. (Kasvio 2014, 216.)

3.4 Työidentiteetin muutos

Tulevaisuudessa työtehtävät muuttuvat, ja myös työverkostot kansainvälistyvät. Marjaana Tuomisen kirjoittaman ”Välähdyksiä tulevaisuudesta” -raportin mukaan kommunikointitaidot ja niiden kehittäminen sekä itsensä tunteminen tulevat olemaan arkipäivää. Tulevaisuudessa työntekijöiltä vaaditaan uudenlaista ajattelua, mikä vaatii enemmän vaivannäköä, koska ihminen on yleisesti ottaen tottunut toistamaan tiettyjä käyttäytymis-

ja ajattelumalleja. Tulevaisuudessa keskittyminen siihen, mitä parhaillaan tekee, on edelleen yhtä tärkeää kuin nykyäänkin. Tiettyyn työtehtävään tai ajattelutapaan ei kuitenkaan saa lukkiutua, vaan on opittava joustamaan tilanteen mukaan. Kuitenkaan tulevaisuuden ammatti-identiteetti ei tarkoita sitä, että olisi joustettava joka suuntaan ja työtä pitäisi tehdä huonoissa olosuhteissa. Tulevaisuuden ammatti-identiteetille tyypillinen elinikäinen oppiminen ei myöskään tarkoita elinikäistä luokkahuoneessa istumista, vaan sitä, että erilaisista asioista täytyy ottaa itse selvää ja harjoitella niitä itse. (Tuominen 2017, 58-60.)

Yksilön voima, ”power of one”, on Tuomisen mukaan tulevaisuuden työidentiteetin perusta. Yksilöllä on siis enemmän vaihtoehtoja, joiden välillä punnitsemiseen hän voi käyttää omaa itsetuntemustaan. Hänellä on myös kykyä tehdä valintoja esimerkiksi uteliaisuuden ja oppimisen halun perusteella. (Tuominen 2017, 60.) Tuominen tiivistää ajatukset työidentiteetin muutoksesta siten, että on tärkeää, että on kykyä nähdä mahdollisuuksia ja rohkeutta tarttua näihin mahdollisuuksiin. Tulisi olla myös kykyä lukea tulevaa ja päätellä, mistä osaamisesta voisi olla hyötyä ja miten tällaista osaamista voisi hankkia. Tulevaisuuden työntekijällä onkin nykyistä suurempi vastuu siinä, että hän huolehtii itse omasta ammattitaidostaan ja sen uudistamisesta. (Tuominen 2017, 71.)

3.5 Tulevaisuuden tradenomit

Lahden ammattikorkeakoululla huhtikuussa 2016 järjestetyssä tradenomien tulevaisuutta koskevassa keskustelutilaisuudessa aiheena oli tulevaisuuden tradenomin tarvitsema osaaminen. Paikalla oli yritysten edustajia, oppilaitoksen henkilökuntaa sekä opiskelijoita. Tapahtumassa käydyissä keskusteluissa nostettiin esille se, että kokonaisvaltaisen liiketoimintaosaamisen lisäksi tradenomin tulisi hallita useita muitakin taitoja. Näitä olivat esimerkiksi vuorovaikutus- ja verkostoitumistaidot, kielitaito sekä kansainvälistämisaosaaminen. Myös projektiosaaminen ja digitaalisuus nostettiin esille tärkeinä aihepiireinä. Keskusteluissa tuli ilmi myös se, että tulevaisuudessa liiketoimintaosaajalla olisi hyvä olla monialaista osaamista. Tärkeää on lisäksi se, että oma asenne on kunnossa. Tradenomilta täytyy löytyä myös oppimishalukkuutta, koska valmistuessa yleensä vasta perustaidot ovat hallussa ja muut työssä tarvittavat tiedot ja taidot ihminen oppii tekemällä ja kokemalla. Tällöin tradenomin tulee hallita myös itsensä johtaminen. (Hiukka 2016.)

Pirkanmaan ELY-keskuksen vuonna 2013 julkaisemassa ”Ammattialojen tulevaisuuden näkymät” -esitteessä sivuttiin myös tradenomin työkenttää koskevia aloja. Kaupan alan osalta todettiin, että tulevaisuudessa tarvitaan ymmärrystä asiakkaiden ostokäyttäytymisestä sekä taitoa analysoida kilpailijoiden toimintaa. Lisäksi tulee löytyä kykyä hankkia ja käyttää luotettavaa ja ajantasaista tietoa. Kaupan alalla tulevaisuuden osaamisalueet ovat myynti- ja asiakaspalvelutaidot sekä kielitaito ja asiakkaan tarpeiden tunnistaminen. Myös toimialaosaaminen ja tuotetietous ovat tärkeitä osa-alueita. (Pirkanmaan ELY-keskus 2013, 9.)

Myös johto- ja asiantuntijatehtävät työllistävät tradenomeja. ”Ammattialojen tulevaisuuden näkymät” -esitteessä näiden tehtävien osalta tulevaisuuden osaamisalueiden arvelaan käsittävän muun muassa kommunikaatio- ja vuorovaikutustaidot, yrittäjämäisen asenteen sekä kansainvälisen liiketoimintaosaamisen. Myös myyntiosaaminen ja projektiosaaminen tulevat olemaan tärkeitä osaamisalueita tulevaisuudessa. (Pirkanmaan ELY-keskus 2013, 8.) Kaupan alan ja johto- ja asiantuntijatyön lisäksi tradenomeja työskentelee myös pankki-, vakuutus- ja rahoitusalailla. Myös näissä tehtävissä katsottiin, että tulevaisuuden osaamisalueisiin kuuluu projektiosaaminen. Asiakaspalvelutaidot ovat myös tärkeitä ja asiakaskeskeisyys onkin kasvussa. Lisäksi osaamisalueisiin kuuluu mm. ennakoiva riskienhallinta sekä liiketoimintaosaaminen. (Pirkanmaan ELY-keskus 2013, 19.)

3.6 Työelämän murros tuo mukanaan haasteita

Työelämän murros tulee vaikuttamaan myös koulutukseen ja asettaa sille samalla haasteita. Tulevaisuuden teknologialla tulee olemaan koulutuksessa suuri rooli. Tärkeintä tulee kuitenkin olemaan se, millä tavalla uutta teknologiaa hyödynnetään opetuksessa. Esimerkiksi tiedonhakuun, globaalien verkko-oppimateriaalien käyttämiseen ja simulaatioihin teknologia voi tuoda lisäarvoa. Institute for the Futuren mukaan tulevaisuudessa tarvittavia taitoja ovat vuorovaikutus, luovuus, empatia ja monikulttuurisessa ympäristössä toimiminen. (Kiiski Kataja 2016, 21.) Teknologia voi siis auttaa oppilaita oppimaan, mutta esimerkiksi vuorovaikutustaitojen oppimiseen tarvitaan toisen ihmisen apua.

Hyvä koulutusjärjestelmä on yhdistävä tekijä taloudellisissa ja sosiaalisissa vertailuissa pärjäävien maiden välillä. Tulevaisuutta voidaan rakentaa sellaisen koulutuksen varaan, jossa hyvä perusopetus yhdistetään nykyaikaiseen teknologiaan ja jossa lapsia ohjataan käyttämään luovuuttaan. (Kiiski Kataja 2016, 22.)

Tulevaisuuden työelämää käsitteleviä tekstejä lukiessa kävi selväksi, miten yksikin muutos voi tuoda mukanaan järjestyttäviä muita muutoksia. Esimerkiksi itseajavat autot vaikuttaisivat suuremminkin kuin osaisi ensin ajatella. Itseajavien autojen myötä taksit jäisivät tarpeettomiksi, eikä yksityishenkilöiden tarvitsisi välttämättä omistaa ollenkaan autoa. Näin ollen ajotaitokaan ei olisi enää oleellinen asia, mikä vaikuttaisi merkittävästi ajokouluihin ja aiheuttaisi pahimmillaan sen, ettei niille olisi lainkaan tarvetta. Myöskin isommat parkkipaikat ja parkkihallit jäisivät tarpeettomiksi, koska jatkossa tarvittaisiin vain alue, jolla ihmiset voisivat astua autosta ulos. Lisäksi muutos koskisi suuressa määrin yrityksiä, koska jatkossa rekat voisivat liikkua itsestään, eikä kuljettajaa tarvittaisi. Näin ollen taas yksi ammattiryhmä poistuisi. Toisaalta muutos varmasti helpottaisi tällä hetkellä ajokortittomien tai autottomien elämää, koska sellaisetkin kohteet, joihin on tällä hetkellä huonot joukkoliikenneyhteydet, ovat jatkossa saavutettavissa.

Maailman talousfoorumin ennusteiden mukaan itseajavat autot olisivat valtavirtaa jo vuonna 2026, eli alle kymmenen vuoden päästä (Kiiski Kataja 2016, 11). Jos näin valtava muutos tapahtuu alle vuosikymmenessä, on vaikea kuvitella, mikä kaikki muu muuttuu ja miltä maailma näyttää tuolloin.

4 TRADENOMI ON HYVÄ YLEISTUTKINTO

4.1 Käytetty tutkimusmenetelmä

Opinnäytetyön tutkimus toteutettiin laadullisena eli kvalitatiivisena ja haastatteluja suunniteltaessa päätettiin käyttää apuna teemahaastattelumenetelmää. Tutkimuskohteiden valintaa edelsi pitkällinen pohdinta, sillä tarkoituksena oli kuitenkin saada vinkkejä tradenomikoulutuksen uudistamiseen. Pohdinnan lopputuloksena haastateltavat edustaisivat erilaisia yrityksiä, jotka työllistävät tradenomeja. Tarkoituksena oli, että vastaajat edustaisivat tradenomin työtehtäviä mahdollisimman laajasti. Tästä syystä tutkimuskohteiksi valikoitui edustajat pankista, tilitoimistosta, kaupan alalta, vakuutusyhtiöstä ja startup -yrityksestä. Kaikki muut vastaajat kaupan alan edustajaa lukuun ottamatta olivat salolaisia. Koska kyseessä on Salon kaltainen pieni kaupunki, oli haastateltaville mieluisampaa, että ainoastaan heidän edustamansa ala voitaisiin yhdistää heidän vastauksiinsa. Osa koki myös, että heidän pitäisi suodattaa vastauksiaan enemmän edustamansa yhtiön mukaisiksi, mikäli yrityksen nimi mainittaisiin. Tässä kohtaa tuntui siis järkevämmältä ottaa linjaksi se, että ainoastaan edustettu ala mainitaan.

Teemahaastattelu tuntui tässä tilanteessa oikealta työkalulta, koska se on melko joustava ja keskustelunomainen haastattelumuoto. Teemahaastattelun katsotaan olevan sopeva haastattelumuoto esimerkiksi silloin, kun käsiteltävänä oleva asia on vähemmän tunnettu. Tässä tapauksessa, kun aiheena oli tulevaisuuden tradenomit ja liiketalouden koulutuksen uudistaminen, tuntui käsiteltävä aihe täyttävän tämän kriteerin. Myös haastateltavien tulisi olla teemahaastattelussa sellaisia, jotka parhaiten tuntevat käsiteltävän aiheen. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka.) Jo opinnäytetyön alkuvaiheessa oli päätetty ottaa haastateltavaksi eri alojen asiantuntijoita, joten tämäkin seikka puolsi teemahaastattelun käyttöä tutkimuksessa. Haastattelussa tarkoituksena oli saada haastateltavat pohtimaan asioita tarkemmin. Tutkimuksen kysymykset olivatkin tarkoituksella avoimia, jotta haastateltava pääsisi ilmaisemaan ajatuksiaan mahdollisimman yksityiskohtaisesti ja laajasti.

4.2 Haastattelutilanteisiin valmistautuminen ja niiden kulku

Haastattelut toteutettiin tammi- ja helmikuussa 2018. Oli melko helppoa saada ihmisiä suostumaan haastateltavaksi. Tilannetta luultavasti helpotti se, että haastattelu suoritettiin heidän työpaikallaan tai puhelimitse, eikä siihen menisi puolta tuntia pitempään. Tilanne olisi voinut olla aivan toinen, jos haastateltavien olisi itse pitänyt lähteä jonnekin. Haastattelut järjestyivät yleensä nopeilla aikaväleillä siitä, kun haastateltava oltiin tavoitettu.

Varsinaisia haastatteluja oli edeltänyt huolellinen suunnittelu, joka koski niin haastattelun sisältöä, toteutustapaa, kuin myös haastatteluun suostuneille lähetettävää sähköpostia. Haastateltavat olivat ennen haastattelua saaneet sähköpostiviestin, jossa käytiin lyhyesti läpi sitä, mitä haastattelu tulisi pitämään sisällään. Lisäksi haastattelun alussa kerrattiin vielä pääpiirteittäin käsiteltävät aiheet. Haastateltavilta varmistettiin vielä tapaamisen alussa ennen haastattelun aloitusta, että keskustelun nauhoittaminen varmasti sopi heille. Tämä helpotti haastattelua, kun ei tarvinnut kiireellä kirjoittaa muistiinpanoja, vaan sai rauhassa keskittyä siihen, mitä haastateltava sanoi ja mahdollisesti jatkaa keskustelua siitä. Poikkeuksena tästä menetelmästä oli yksi puhelimitse suoritettu haastattelu.

Tavoiteltu keskustelunomaisuus haastattelujen aikana osoittautui yllättävän haastavaksi haastattelijan näkökulmasta. Välillä tuntuikin, että se enemmän häiritsi kuin auttoi tilannetta. Tällöin siirryttiin enemmän ”kysymys-vastaus” -linjalle ja näissä tilanteissa loppuhaastattelu meni yleensä paremmin. Keskustelunomaisuus ei aina siis onnistunut niin kuin oli tarkoitus, mutta joka tapauksessa jokaiselta haastateltavalta saatiin vastaukset kaikkiin kysymyksiin, taktiikka vain hieman vaihteli tilanteen ja olosuhteiden mukaan.

Haastattelu koostui kahdesta eri teemasta. Ensimmäinen teema käsitteli tradenomien taitoja ja osaamista. Tässä osiossa tarkoituksena oli kartoittaa sitä, miten vastavalmistuneiden tradenomien taidot vastasivat työelämän odotuksia tällä hetkellä. Toinen teema käsitteli tradenomien tulevaisuutta ja mukaan otettiin myös Salon näkökulma. Yksi vastaajista ei ollut salolainen, joten hänen kohdallaan nämä Saloa koskevat kysymykset jätettiin väliin.

4.3 Tradenomin osaaminen ja taidot haastateltavien näkökulmasta

4.3.1 Hyvä perusosaaminen ja yleistietämys asioista ratkaisevat

Ensimmäinen keskusteluteema koostui useista kysymyksistä, joiden tarkoituksena oli kartoittaa sitä, miten hyvin tradenomien osaaminen tällä hetkellä vastaa niitä odotuksia, joita yritysten edustajilla vastavalmistuneita tradenomeja kohtaan on. Kysyttäessä, oliko vastavalmistuneen tradenomin suhteen jotain erityisodotuksia, useampi haastateltava sanoi, etteivät he odottaneet, että tradenomi osaisi kaiken valmiiksi. Joka tapauksessa alussa jouduttaisiin opastamaan ja perehdyttämään. Liiketaloudesta olisi kuitenkin hyvä olla kokonaisvaltainen käsitys, eikä esimerkiksi myyntitehtävissä haittaisi ollenkaan, jos tradenomi hallitsisi myös taloushallintoa, pikemminkin päinvastoin. Pankin ja vakuutusalan edustajien haastatteluissa nousi esille se, että tradenomilla toivottiin olevan hyvä kuva yhteiskunnallisista asioista. Vakuutusyhtiön näkökulmasta tämä tarkoitti sitä, että tradenomilla olisi käsitystä esimerkiksi sosiaaliturvasta. Tällöin aivan kaikkea ei tarvitsisi opettaa alusta lähtien, vaan tradenomilla olisi perustiedot valmiina. Tilitoimistossa luonnollisesti oletuksena oli, että tradenomi hallitsisi peruskirjanpidon.

Monessa haastattelussa nousi esille se, että oppimishalu ja -kyky ovat muuttuvassa maailmassa erittäin tärkeitä. Eräs haastateltavista tiivistikin asian siten, että tärkeintä on oppia oppimaan. Muutoksia voi tulla nopeallakin tahdilla ja tällöin uusia asioita täytyy myös omaksua nopeasti. Lisäksi toisessa haastattelussa korostettiin sitä, että täytyy olla kykyä hakea tietoa ja myös kyseenalaistaa asioita. Aina se tuttu ja turvallinen toimintamalli ei ole järkevin tapa toimia. Tämä haastateltava myös totesi, että näiden ominaisuuksien lisäksi täytyy olla uskallusta kokeilla uusia asioita.

Oikeastaan kaikissa haastatteluissa korostettiin sitä, että teknologiaosaamisen täytyy olla hallussa. Täytyy osata käyttää erilaisia järjestelmiä ja tarvittaessa myös opastaa vaikkapa verkkopalveluiden käyttöä asiakkaalle. Myös sosiaalisen median käyttö tulee hallita.

4.3.2 Myynti- ja vuorovaikutustaidot keskeisessä asemassa

Haastatteluissa nousi usein esille myynti- ja markkinointiosaaminen. Tähän liittyen koettiin myös, että vuorovaikutustaidot ovat tärkeitä, koska myyntiprosessin aikana pitää rakentaa luottamusta. Luottamuksen rakentaminen puolestaan vaatii juuri näitä sosiaalisia taitoja. Useimmat haastateltavat kokivat, että etenkin vuorovaikutustaidoissa olisi nuorilla tradenomeilla parantamisen varaa. Eräs haastateltavista totesi, että nuoret ovat totuneempia käyttämään erilaisia sähköisiä viestimiä, ja puhelinta käytetään yleensä kaikkien muuhun kuin soittamiseen. Tämä haastateltava kokikin, että esimerkiksi neuvottelutaidot ovat menneet huonompaan suuntaan.

Eräessä haastattelussa haastateltava toi esille sen, että oikeastaan kaikissa työtehtävissä tarvitaan myyntitaitoa. Jo yrityksen sisäiset asiat usein vaativat sen, että työntekijä osaa myydä ideoitaan muille, jos hän haluaa vaikuttaa yrityksen asioihin. Myyntitaitoa oppiakseen tarvitaan kuitenkin paljon käytännön harjoitusta. Täytyy osata esimerkiksi käsitellä vastaväitteitä. Tässä asiassa teoriatieto voi auttaa alkuun, mutta varsinaiset myyntitaidot kehittyvät käytännön tilanteiden avulla.

4.3.3 Oppiminen käytännön kautta avaa ovia työelämään

BisnesAkademia-opiskelumuoto oli osalle haastateltavista entuudestaan tuttu ja näissä tilanteissa keskusteltiin siitä, kuinka nämä henkilöt kokivat konseptin toimivuuden. Haastateltavat näkivät mallissa paljon hyvää, kuten esimerkiksi sen, että opiskelijat saavat oppia käytännössä. Tähän liittyen tuli kuitenkin myös kritiikkiä, koska koettiin, että tämä malli laittaa liikaa vastuuta nuorelle, joka on vasta opettelemassa asioita. Koettiin myös, että vaikka tällä mallilla syntyy erittäin osaaviakin tradenomeja, on osalla tradenomeista osaamisen taso turhankin matala. Toisin sanoen skaala koettiin liian suureksi. Haastateltavien mukaan tilannetta voisi korjata sillä, että joko opettaja tai esimerkiksi ulkopuolinen mentori neuvoisi opiskelijoita ja olisi eräänlaisena välikätenä opiskelijoiden ja yritysten välillä. Mentori siis varmistaisi yritykseltä, että kaikki sujuu niin kuin oli sovittu ja katsoisi, että myös opiskelijat olisivat tehtäviensä tasalla. Pääsääntöisesti kaikki olivat kuitenkin sitä mieltä, että on hyvä asia, että opiskelijat saavat käytännön kokemusta tästäkin kautta.

Monissa haastatteluissa nousi esille myös harjoittelujaksot, joiden koettiin olevan hyvä asia sekä opiskelijan että työnantajan kannalta. Opiskelija pääsee tekemään töitä käytännössä ja näkemään, miltä työelämä todellisuudessa näyttää. Samalla yritys pystyy viiden kuukauden harjoittelujakson aikana hyvin perehdyttämään harjoittelijan ja samalla näkemään, millainen tämä on työntekijänä. Kaksi haastateltavista kertoi käyneensä kauppakorkean ja he harmittelivat sitä, ettei niihin opintoihin kuulunut käytännön harjoittelua. Toinen heistä sanoikin, että pelkällä teoriapohjalla on vaikea myydä omaa osaamistaan eteenpäin.

4.3.4 Kansainvälisyysosaamisen merkitys riippuu toimialasta

Haastattelussa käsiteltiin myös sitä, oliko joku tietty osa-alue, johon tulisi painottua opintojen aikana enemmän. Esimerkin vuoksi esille nostettiin kansainvälisyys. Tämä aihe sai jakautuneen vastaanoton. Tilitoimiston ja vakuutusalan edustajat kertoivat, ettei ainaakaan Salon kannalta kansainvälisyys ole suuressa roolissa, vaan joko kansainvälinen puoli oli Helsingissä tai sitten se ei yrityksen toimialan luonteen vuoksi ollut oleellinen asia. Toisille haastateltaville taas kansainvälisyys oli tärkeä asia, sillä teknologia on mahdollistanut sen, että kauppaa voi käydä melkein kenen kanssa tahansa. Tämän vuoksi englannin kielen kunnollinen osaaminen koettiin tärkeänä. Muita kieliä ei välttämättä tarvinnut juurikaan hallita, kunhan englannin kielen taso oli sellainen, että sillä pärjäsi työelämän edellyttämässä tilanteissa. Tähänkin liittyen löytyi erilaisia mielipiteitä, koska varsinkin kaupan alan edustaja korosti sitä, ettei esimerkiksi Venäjällä tai Virossa pärjää englannilla, vaan täytyy hallita paikalliset kielet. Myös kiinan kieli nousi esille ja sen todettiin olevan hyvin hyödyllinen, mutta kuten eräs haastateltavista sanoi, sitä ei kaikkien tarvitse välttämättä osata. Esimerkiksi Salon alueella kiinaa taitava kymmenen hengen työryhmä voisi avata paljon ovia. Kieliasiassa oikeastaan ratkaiseva tekijä oli se, mille toimialalle on hakeutumassa ja vielä tarkemmin sanottuna se, suuntautuvatko työtehtävät esimerkiksi Venäjälle tai Kiinaan.

Ruotsin kielestä keskustellessa vaikutti siltä, ettei sitä pääsääntöisesti koettu erityisen tärkeänä. Toki tähänkin asiaan vaikuttaa se, millaisiin työtehtäviin on hakeutumassa. Virkamiesruotsi tulisi hallita silloin, jos toimii viranomaisena. Kaupan alan edustaja mainitsi myös, että esimerkiksi Itä-Suomessa voi olla vaikea löytää ruotsin kieltä taitavia henkilöitä, mutta vastaavasti voi vaikkapa Keski-Pohjanmaalla olla samalla tavalla ongelmia suomen kieltä taitavia työntekijöitä etsittäessä.

4.4 Tradenomien tulevaisuus haastateltavien näkökulmasta

Toisessa teemaosiossa keskusteltiin siitä, kuinka tradenomien työnkuva tulisi mahdollisesti muuttumaan tulevaisuudessa. Lisäksi pohdittiin sitä, millaisten taitojen merkitys tulisi korostumaan. Esille nostettiin myös Salon näkökulma, eli millaiset ovat Salon tarpeet osaamisen suhteen tällä hetkellä ja lähitulevaisuudessa. Lisäksi toivottiin ideoita siihen, miten saataisiin vielä enemmän liiketalouden opiskelijoita Saloon.

Monessa haastattelussa haastateltavat kertoivat arvelevansa, että monet tällä hetkellä ihmisen suorittamat prosessit tulevat automatisoitumaan. Esimerkiksi vakuutusyhtiöissä päätökset korvaushakemuksiin käsittelee tulevaisuudessa luultavasti kone, ja työntekijät valvovat ja kehittävät tätä prosessia. Tilitoimistoissa peruskirjanpito tulee arvioiden mukaan myös automatisoitumaan, mutta esimerkiksi palkanlaskennan merkitys tulee luultavasti korostumaan nykyisestä.

Kysyttäessä, millaisten taitojen merkitys tulee korostumaan tulevaisuudessa, nostivat monet esille jo ensimmäisessä teemaosiossa käsitellyt myynti- ja markkinointitaidot sekä vuorovaikutusosaamisen. Koettiin, että nämä kulkevat osittain käsi kädessä, koska myydessä tarvitaan keinoja vaikuttaa toiseen ihmiseen. Lisäksi koettiin, että koska työelämä jatkossa vaikuttaisi enemmän verkostoihin perustuvalta kuin nykyään, on tärkeää, että vuorovaikutustaidot ovat hallussa. Tilitoimistossakin koettiin, että tarvitaan enemmän ja enemmän taloushallinnon osaajia, jotka osaavat ajatella myös varsinaisen työtehtävänsä ulkopuolelta. Kirjanpitäjä voisikin antaa asiakkaalleen vinkkejä siitä, kuinka yritys voisi parantaa toimintaansa. Tällöin hän yrityksen raha-asiat jo entuudestaan tuntevana voisi tuottaa lisäarvoa asiakkaalleen. Kirjanpitäjältäkin toivotaan siis jatkossa heittäytymiskykyä ja yrittäjähenkisyyttä.

Startupin edustaja totesi, että tarvitaan kykyä hyväksyä mahdollinen epäonnistuminen ja jatkaa eteenpäin. Ei myöskään saisi käyttää liikaa aikaa suunnitteluun, koska kilpailijoita riittää. Jos jää liiaksi kiinni suunnitteluvaiheeseen, on mahdollista, että joku muu ehtii saman idean kanssa ensin markkinoille. Kyseinen haastateltava oli myös sitä mieltä, että jatkossa oikeastaan kaikkien tulisi hallita ainakin ohjelmoinnin perusteita. Käytettävät järjestelmät voivat jatkossa olla sellaisia, että niitä joutuu itse muokkaamaan tai voi joutua jopa kokonaan rakentamaan tarvittavan järjestelmän itse.

4.5 Osaamistarpeet Salon alueella nyt ja lähitulevaisuudessa

Haastateltavien vastaukset vaihtelivat melko paljon, kun kysyttiin, millaista osaamista tarvitaan Salossa tällä hetkellä tai lähitulevaisuudessa. Tilitoimiston edustajan mukaan tällä hetkellä on pulaa palkkaosaajista sekä tilinpäätöstaitoisista kirjanpitäjistä, jotka osaavat toimia uusien ohjelmien kanssa ja kommunikoida kirjanpitoon liittyvät asiat asiakkaalle. Tulevaisuudessa tarvittaisiin taloushallinnon osaajilta enemmän heittäytymiskykyä ja yrittäjämäistä asennetta. Olisi hyvä, jos työntekijät osaisivat asettua yrittäjän asemaan ja miettiä kyseisen yrityksen talousasioita hoitaessaan, kuinka se voisi parantaa toimintaansa. Sillä tavalla yrittäjä saisi uutta näkökulmaa omaa toimintaansa ja voisi halutessaan hyödyntää tarjottuja ehdotuksia. Tähän liittyen olisi työntekijällä hyvä olla heittäytymiskykyä ja uskallusta mennä tutustumaan asiakkaan tiloihin ja toimintaan.

Muiden vastausten mukaan tällä hetkellä Salossa tarvitaan vahvaa myyntiosaamista. Startupin edustaja kertoi, että monet teknisen puolen ihmiset eivät osaa myydä omaa tuotettaan. Tähän liittyen tarvittaisiin apua siis oikeastaan enemmänkin liiketoiminnallistamisessa ja tuotteistamisessa. Ensin täytyy miettiä, mihin tarpeeseen tuote vastaa, kelle sitä voidaan myydä ja ylipäätään, kuinka sillä voidaan ansaita. Toisin sanoen tarvitaan henkilöitä, jotka pohtivat liiketoimintamallin kehitetylle tuotteelle ja sitten tämän jälkeen tarvitaan myynnin ja markkinoinnin osaamista, jotta saadaan halutut kohderyhmät käyttämään kyseistä tuotetta.

Haastateltu kaupan alan edustaja näkee tradenomin työskentelevän esimiesasemassa. Tähän liittyen on tärkeää hallita valmentava johtaminen ja muutosjohtaminen. Sukupolvien välinen ero työhön suhtautumisessa on suuri; esimerkiksi noin 50-vuotiaille työnteko on tärkeä asia, mutta monille nuorille työnteko on enemmänkin keino rahoittaa vapaa-aika ja vaikkapa matkustelu. Tämäkin asia tulee esimiestyössä ottaa huomioon. Esimiehen tulisi pitää yllä tiimihenkeä ja miettiä, miten hän saa työntekijät toimimaan entistä paremmin. Haastateltavan mukaan tulevaisuudessa mennään yhä vahvemmin valmentavan johtamisen suuntaan.

4.6 Salon mahdollisia vetovoimatekijöitä

Haastattelun lopuksi pohdittiin sitä, kuinka opiskelijoita voitaisiin saada enemmän Saloon. Moni haastateltavista nosti esille sen, että Salossa tarjottavan koulutuksen tulee

vastata sitä, millaista työtä alueella on tarjolla. Opiskelijan on helpompi hakeutua Saloon opiskelemaan, jos hän kokee, että valmistumisen jälkeen paikkakunnalla olisi töitä tarjolla. Yritysten kanssa tehtävää yhteistyötä esimerkiksi harjoittelujen suhteen voitaisiin tehostaa. Osa vastaajista koki, että he mielellään ottavat hyvin harjoittelussa pärjänneitä töihin näiden valmistuttua, mutta samalla hakijoita harjoittelujaksoille oli vähän tai ei ollenkaan Salosta.

Haastateltavat nostivat myös esille Salon yksikön nykyisen sijainnin IoT Parkissa, joka mahdollistaa tiiviimmän yhteistyön paikallisten startupien kanssa. Tämä voisi olla seikka, joka kannattaisi ottaa koulutuksen markkinoinnissa huomioon. Samoin markkinoinnissa tulisi korostaa sitä, että Salo on lähellä suuria kaupunkeja, mutta täällä esimerkiksi asunon hankinnan kustannukset ovat aivan toiset kuin vaikkapa Turussa. Jos siis saataisiin valmistuvien tradenomien osaaminen ja yritysten tarpeet kohtaamaan, olisi Saloon helpompi houkuttaa enemmän nuoria opiskelijoita. Pankin edustaja tiivisti asian siten, että ammatikorkeakoulun tulee katsoa, millaisia työllistymismahdollisuuksia Salossa on ja markkinoida opintoja sitten jollakin erottautumistekijällä.

Eräs haastateltavista ehdotti IoT Parkin hyödyntämistä myös erilaisten tapahtumien järjestämisessä. Erilaisten päivätilaisuuksien tai illanviettojen kautta voisi houkuttaa myös Turusta opiskelijoita tutustumaan Salon yksikköön.

Startupin edustajan haastattelussa nousi esille ajatus siitä, että Salon voisi olla hyvä keskittyä yhteen alueeseen. Tämä alue voisi olla esimerkiksi maatalous, IoT, tai vaikkapa hyvinvointi. Haastateltava totesi, että Salon kokoinen paikka ei pysty jakamaan fokusta moneen paikkaan. Esimerkkinä haastateltava mainitsi Vaasan, jossa on keskitytty energiaan. Juuri tällaisen ajattelun avulla Salo voidaan saada uuteen nousuun. Salo ei ole Turku eikä Helsinki, eikä sen tarvitsekaan olla miniversio kummastakaan niistä. Keskittymällä yhteen osa-alueeseen on mahdollista saada aikaan sellainen osaamiskeskus, jollaista voi olla vaikea muualta löytää. Tällainen osaamiskeskus voisi jo itsessään olla vetovoimatekijä.

4.7 Johtopäätöksiä haastatteluiden pohjalta

Haastatteluiden perusteella alkoi hahmottua tulevaisuuden tradenomin profiili. Tulevaisuuden tradenomin tulisi hallita myynti ja markkinointi ja samalla olla vuorovaikutustai-

toinen. Asiakkaan kanssa kommunikoiminen on erittäin tärkeä ominaisuus, eikä järjestelmäosaamistakaan sovi unohtaa. Tulevaisuuden tradenomilla tulee olla tietoa vähän kaikesta. Hänen tulisi omaksua yrittäjämäinen asenne ja seurata omaan toimialaansa liittyviä uutisia ja muutoksia. Hänen täytyy omaksua uutta tietoa nopeasti ja kyseenalaisistaa erilaisten toimintamallien toimivuutta. Tällainen vaatimustaso asettaa aikamoisia paineita koulutukselle. Toisaalta kun ajatellaan sitä, että perustoiminnot, kuten vaikkapa peruskirjanpito tai vakuutus päätösten tekeminen pystytään jatkossa hyvin pitkälle automatisoimaan, tarkoittaa tämä juuri sitä, että ihmisen tehtäväksi jää kaikkein haastavimmat tehtävät. Jatkossa ei siis riitä se, että tehdään asiat samoja tuttuja prosesseja hyödyntämällä, vaan tarvitaan ongelmanratkaisukykyä sekä kykyä ajatella asiat uudella tavalla.

Selkeäksi kehityskohteeksi tradenomikoulutukseen nousee vuorovaikutustaitojen harjoittelu. Niissä koettiin olevan puutteita ja samalla niiden merkityksen koettiin korostuvan tulevaisuudessa. Nykyiselläänkin vuorovaikutustaitoja kyllä harjoitellaan opintojen aikana etenkin erilaisten projektien myötä, mutta sosiaalisen median vaikutuksesta johon tuen tarvitsee perusasioita, kuten puhelimesta asioita hoitamista, vielä harjoitella.

Tradenomitutkinnon tarkoituksena on erikoistua oman alan asiantuntijaksi. Tulevaisuudessa tarvittaisiin kuitenkin monien tässä opinnäytetyössä mainittujen lähteiden mukaan monialaista osaamista. Tässä on siis havaittavissa pientä ristiriitaa. Näyttäisikin siis siltä, että tulevaisuudessa tarvittaisiin enemmänkin yleissivistävää liiketalouden tutkintoa, jonka aikana tradenomi perehtyy monipuolisesti liiketoiminnan eri kenttiin. Haastatteluisakin kävi ilmi, että vaikka työntekijä palkattaisiin myyntitehtäviin, olisi hänellä hyvä olla myös taloushallinnon ymmärrystä. Tästä voisi vetää siis sen johtopäätöksen, että vaikka opiskelijalla olisi opinnoissaan jokin erityinen painopiste, ei muu liiketoimintaosaaminen saisi jäädä liian pieneen osaan.

Haastavaa uutta koulutusohjelmaa mietittäessä on varmasti se, että sen tulee olla sellainen, jota pystytään muokkaamaan nopeillakin aikatauluilla. Kovin jäykkää rakennetta ei siis kannata laatia, mutta samalla perusasioiden tulisi olla kuitenkin mukana. On myös haastavaa miettiä painotuspisteitä opetuksen ja opintojen suhteen, kun maailma muuttuu niin kovaa vauhtia ja osaamisen tarpeet siinä samalla. Luultavasti tärkein oppi, joka tuleville tradenomeille voidaan antaa, on se, että täytyy pysyä ajanhermolla ja seurata sitä, mitä ympärillä tapahtuu. Opiskelija ei voi vain ajatella, että hänelle opetetaan kaikki,

eikä itse tarvitse perehtyä asioihin. Nimenomaan on itse otettava asioista selvää ja opeltava ajattelemaan itse, mitä muutoksista voi seurata. On opittava oppimaan ja samalla kyseenalaistamaan asioita.

Tulevaisuuden vaikeasta ennustettavuudesta huolimatta monet tulevaisuuden tutkijat tuntuivat olevan yhtä mieltä siitä, että jatkossa yhtenäiset työurat vähenevät ja työ koostuu eri verkostoissa tehtävästä työstä. Liiketalouden koulutusta uudistaessa voisikin ottaa tämän näkökulman huomioon ja pohtia, sitä, kuinka opiskelijoita voisi parhaiten valmistaa tulevaisuutta varten. Sinänsä projektioppiminen sopii tähän tulevaisuudenmalliin hyvin, koska opiskelijat tekevät tälläkin hetkellä projekteja erilaisille yrityksille ja projektien luonteet vaihtelevat suuresti. Opiskelijat myös itse hankkivat uuden projektin edellisen loppuessa. Vaikuttaisi siis siltä, että BisnesAkademia-malli on oikeilla jäljillä. Nyt Turun ammattikorkeakoulun pitää vain pohtia, kuinka tätä mallia voidaan vielä kehittää, jotta jatkossa tradenomit saavat entistäkin paremmat valmiudet toimia liiketalouden ammattilaisina.

5 LOPUKSI

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli antaa konkreettisia ehdotuksia Turun ammattikorkeakoululle liiketalouden koulutusohjelman uudistamiseksi. Tämän tavoitteen saavuttamiseksi tehtiin viisi haastattelua, joissa haastateltiin tradenomin työtehtäviin liittyviä asiantuntijoita. Haastattelut toteutettiin yksilöhaastatteluina teemahaastattelumenetelmää hyödyntäen. Näiden haastattelujen perusteella tehtiin johtopäätökset siitä, millaista osaamista tulevaisuuden tradenomilla tulisi olla.

Haastattelut toteutettiin logistisista ja aikataulullisista syistä yksilöhaastatteluina haastateltavan työpaikalla tai puhelimitse. Haastattelut olivat kokonaisuutena katsottuna onnistuneita ja vastauksissa saatiin hyvin näkökulmaa juuri vastaajan omaan osaamisalaan liittyen. Tutkimukseen valittiin tarkoituksella laaja kattaus eri alojen edustajia. Haastattelut tunsivat oman alansa hyvin ja toimivat suhteellisen korkeissa asemissa edustamiinsa yrityksissä.

Eri alojen valitsemisesta huolimatta toistui haastatteluissa muutama tema, kuten myynti- ja vuorovaikutustaidot. Toki jokaiseen alaan liittyi sille tyypillisiä ominaispiirteitä, jotka tulivat haastateltavien vastauksissa esille, mutta pääasiassa vastaukset olivat aika lailla linjassa keskenään. Tästä voisi siis päätellä, että tutkimustulokset ovat melko luotettavia ainakin tämänhetkisen tiedon valossa.

Haastattelukysymykset olivat tarkoituksella melko avoimia, jotta ne laittaisivat haastateltavan ajattelemaan asiaa hieman laajemmin. Kysymyksiä olisi kuitenkin voinut miettiä vieläkin tarkemmin, koska niissä oli lievästi päällekkäisyyttä. Esimerkiksi kysyttäessä tulevaisuuden tradenomin osaamistarpeesta tuli usein vastauksia jo kysymykseen siitä, millaiset taidot tulisivat tulevaisuudessa korostumaan. Tämä taas vaikeutti hieman haastattelijan tehtävää, koska piti olla tietoinen siitä, mihin kysymykseen kaivattiin vielä vastausta, ja mikä oli jo käsitelty. Tämä tosin johtui osittain myös teemahaastattelumenetelmästä, joka mahdollistaa joustavamman kulun haastattelulle.

Opinnäytetyön aihe oli haastava sen vuoksi, että esimerkiksi tulevaisuuden tradenomeista oli vaikea löytää jo olemassa olevaa tutkittua tietoa. Tämän vuoksi haastattelujen lisäksi oli vaikea keksiä muita keinoja asian tutkimiseksi. Alkuun pohdinnassa oli ottaa yhteyttä sellaisiin oppilaitoksiin, joissa hakijamäärät ovat korkeita. Tässä kohtaa ongelmaksi tuli se, että kyseiset oppilaitokset sijaitsivat suurissa opiskelijakaupungeissa,

jotka ovat jo itsessään vetovoimaisia. Näiden oppilaitosten vetovoimatekijät eivät siis oikein olisi sovellettavissa Saloon.

Opinnäytetyön onnistumisessa etenkin konkreettisten ehdotusten suhteen olisi parantamisen varaa. Työstä saa kyllä käsityksen siitä, mihin suuntaan olisi hyvä mennä, mutta tulosten tarkempi puntarointi jää oppilaitokselle pohdittavaksi. Konkreettisia ehdotuksia olisi ollut helpompi antaa, jos olisi ollut tiedossa joku tietty suuntaus, johon koulutusohjelman suhteen ollaan menossa. Tähän liittyen jo työtä suunnitellessa olisi voinut oppilaitoksen edustajien kanssa pitää palaverin siitä, mihin suuntaan koulutusohjelman kanssa halutaan edetä. Jos siis olisi haluttu painottaa vaikka teknologista osaamista, olisi haastattelut voinut suunnata pelkästään sen alan asiantuntijoihin. Nyt mitään selkeää suuntaa ei ollut, vaan työ on enemmänkin yleiskatsaus tradenomin työkentästä.

Ottaen huomioon sen, että työn tuli valmistua suhteellisen lyhyessä ajassa ja yhden henkilön toimesta, ei vaikuttaisi löytyvän muita sellaisia tekijöitä, joita hyödyntämällä työn lopputulos olisi ollut merkittävästi parempi. Työ vaikuttaisikin sen haastavuuteen nähden kohtalaisen onnistuneelta. Haastattelujen perusteella saatiin kartoitettua tulevaisuuden osaamistarpeita tradenomeille ja sitä kautta kehityskohteita liiketalouden koulutusohjelmaa ajatellen.

LÄHTEET

- Aalto, H-K., Ahokas, I. ja Kuosa, T. 2008. Yleissivistys ja osaaminen työelämässä 2030 - menestyksen eväät tulevaisuudessa. Hankkeen loppuraportti. Tulevaisuuden tutkimuskeskus. Viitattu 1.1.2018. https://www.utu.fi/fi/yksikot/ffrc/julkaisut/tutu-julkaisut/Documents/Tutu_2008-1.pdf
- Ammattibarometri 2017. Varsinais-Suomen ammattibarometri, II / 2017. Viitattu 2.11.2017. <https://www.ammattibarometri.fi/posteri.asp?maakunta=varsinaissuomi&vuosi=17ii&kieli>
- Hiukka, P. 2016. Mistä on tulevaisuuden tradenomi tehty? Lahden ammattikorkeakoulu. Viitattu 5.1.2018. <http://www.lamk.fi/Ajankohtaista/Sivut/Mista-on-tulevaisuuden-tradenomi-tehty.aspx>
- Kasvio, A. 2014. Kestävä työ ja hyvä elämä. Tampere: Gaudeamus.
- Kiiski Kataja, E. Megatrendit 2016 – Tulevaisuus tapahtuu nyt. Sitra. Viitattu 2.1.2018. https://media.sitra.fi/2017/02/23211717/Megatrendit_2016.pdf
- Lehikoinen, A. Luottamusta itseen ja toisiin. Turun ammattikorkeakoulu. Viitattu 7.11.2017. <https://www.turkuamk.fi/fi/artikkelit/992/luottamusta-itseen-ja-toiseen/>
- Pirkanmaan ELY-keskus 2013. Ammattialojen tulevaisuuden näkymät. Viitattu 2.2.2018. http://www.pilkahdus.fi/sites/default/files/ammattialojen_tulevaisuuden_nakymat_2013_final.pdf
- Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. Teemahaastattelu. KvaliMOTV. Viitattu 6.2.2018. http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L6_3_2.html
- Savikko, L. 2009. Kauppa joka kannatti. Salolaisen kauppaopetuksen 50-vuotishistoriikki. Gummerus.
- Sitran megatrendit: Työelämän murros on täällä jo nyt. Henkilöstöpalveluyritysten liitto. Viitattu 1.1.2018. <http://www.hpl.fi/hpl/ajankohtaista/uutiset/sitran-megatrendit-2016-tyoelaman-murros-on-taalla-jo-nyt.html>
- Stenroos-Vuorio, J. 1. Turku BisnesAkademia - The Grand Opening. Turun ammattikorkeakoulu. Viitattu 7.11.2017. <https://www.turkuamk.fi/fi/artikkelit/882/bisnesakatemia-konsepti-joustaa-ja-vastaa-ymparoi-ivan-maailman-haasteisiin/>
- Taulu, H. 2017. Tilastoja korkeasti koulutettujen työttömyydestä. Akava. Viitattu 2.11.2017. https://www.akava.fi/files/12516/01_Tilastoja_korkeasti_koulutettujen_tyottomyydesta_yleisimmat_asteet.pdf
- Tradenomiliitto. Tietoa tradenomeista. Viitattu 2.11.2017. www.tral.fi > Tietoa tradenomeista > Tradenomitutkinto
- Tradenomiliitto 2016a. Jäsentutkimus 2016. Viitattu 2.11.2017. http://www.tral.fi/site/assets/files/1197/tral-jasentutkimus2016_webversio.pdf
- Tradenomiliitto 2016b. Varsinais-Suomen tradenomien keskipalkka 3213 eur/kk. Viitattu 2.11.2017. <http://www.tral.fi/ajankohtaista/varsinais-suomen-tradenomien-keskipalkka-3213-eur-kk/>
- Tradenomiliitto 2011. TRAL tutkii 2011. Työelämän näkemykset ja odotukset tradenomikoulutuksesta. Viitattu 28.11.2017. http://www.tral.fi/site/assets/files/1197/tyoelaman_nakemykset.pdf
- Tuominen, M. 2017. Välähdyksiä tulevaisuudesta. Viitattu 3.1.2018. http://www.tela.fi/instance/prime_product_julkaisu/tela/embeds/telawwwstructure/21108_Valahdyksia_tulevaisuudesta.pdf

Työ- ja elinkeinoministeriö 2017. Työllisyyskatsaus. Elokuu 2017. Viitattu 2.11.2017. http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/80711/TKAT_Elo_2017.pdf

