

Opinnäytetyö (AMK)

Liiketalous

Kansainvälistyvä liiketoiminta ja yrittäjyys

2013

Terhi Naaranoja

TURUN ALUEEN TYÖNANTAJIEN ODOTUKSIA VASTAVALMISTUNEIDEN LIIKETALouden TRADENOMIEN OSAAMISELLE



TURUN AMMATTIKORKEAKOULU
TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

OPINNÄYTETYÖ (AMK) | TIIVISTELMÄ

TURUN AMMATTIKORKEAKOULU

Liiketalouden koulutusohjelma | Kansainvälistyvä liiketoiminta ja yrittäjyys

Kesäkuu 2013 | 38+18

Ohjaaja: Markku Heikkilä

Terhi Naaranoja

TURUN ALUEEN TYÖNANTAJIEN ODOTUKSIA VASTAVALMISTUNEIDEN LIIKETALOUDEN TRADENOMIEN OSAAMISELLE

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on tutkia mitä odotuksia Turun alueen työnantajilla on vasta valmistuneiden liiketalouden tradenomien osaamiselle. Lisäksi työnantajien korostamia osaamisalueita verrataan Turun ammattikorkeakoulun liiketalouden koulutusohjelman opetustarjontaan, eli miten hyvin opiskelija pystyy kartuttamaan osaamistaan kyseisiltä alueilta.

Teoriaosa on jaettu kolmeen osaan ja niissä selvitetään mikä tradenomi on, tutkitaan liiketalouden tradenomin koulutusta Turun ammattikorkeakoulussa, sekä tradenomien sijoittumista työmarkkinoille. Teoriapohja rakentuu pitkälti Tradenomiliiton tutkimustiedon, muiden tutkimusten tulosten sekä Turun ammattikorkeakoulun koulutusohjelmakuvausten varaan.

Empiirisen osan tutkimusmenetelmänä on käytetty kvalitatiivista teemahaastattelua. Haastateltaviksi on valikoitu kuusi Turun alueella toimivaa liiketalouden tradenomeja työllistävää yritystä. Otos on pyritty valitsemaan niin, että se edustaisi mahdollisimman monipuolista toimialarakennetta.

Tutkimuksen tuloksena selvisi, että liiketalouden tradenomin koulutus nähdään positiivisesti työnantajien keskuudessa, erityisesti oltiin sitä mieltä että se on hyvä kaupallisen koulutuksen pohja mille rakentaa. Pääsääntöisesti Turun ammattikorkeakoulussa opetetaan niitä taitoja, mitä työnantajat kaipaavat. Tällä hetkellä työnantajat etsivät henkilöä, jolla on perusosaaminen kunnossa, joka sopii persoonansa kautta haettuun paikkaan, ja jolla on mahdollisimman vahvaa työkokemusta.

ASIASANAT:

Tradenomi, osaaminen, työllistyminen, liiketalouden koulutusohjelma, Turku, työnantaja

BACHELOR'S THESIS | ABSTRACT

TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Business administration | Internationalising Business and Entrepreneurship

June 2013 | 38+18

Instructor: Markku Heikkilä

Terhi Naaranoja

TURKU AREA EMPLOYERS' EXPECTATIONS FOR KNOWLEDGE OF RECENTLY GRADUATED BACHELORS OF BUSINESS ADMINISTRATION

The aim of this thesis was to study what kind of knowledge the employers in Turku area expect and value from recently graduated Bachelors of Business Administration. It is then examined how well the courses of Business Administration correspond to the knowledge the employers value.

The theory part is divided into three parts and they study what a Bachelor of Business Administration is. What the education includes in Turku University of Applied Sciences, and how Bachelors of Business Administration are placed in working life. The theory is based on the annual researches made by the trade union TRAL and other researches and also the information about the education on the website of Turku University of Applied Sciences.

The research method used in the empirical part of the study was qualitative theme interview conducted by interviewing six employers in Turku area who have experience of employing Bachelors of Business Administration. The goal was to interview companies from different fields of business.

The results of the study show that employers think positively about the degree of Bachelor of Business Administration, it is seen as a good base for the business career. Turku University of Applied Sciences gives tuition to the skills employers value. Employers are looking for a person who has the basic skills of his/her own field, has the right personality for the job and also for the dynamics of the working place and who has good work experience.

KEYWORDS:

Bachelor of Business Administration, qualifications, employment, degree programme of business, Turku, employer.

SISÄLTÖ

1 JOHDANTO	6
2 TRADENOMI	8
2.1 Tradenomin koulutus valtakunnallisesti	9
2.2 Tradenomin profiili	10
3 TRADENOMIN KOULUTUS TURUN AMMATTIKORKEAKOULUSSA	12
3.1 Liiketalouden koulutusohjelma	12
3.2 Liiketalouden koulutusohjelma, IT-tradenomin tutkinto	14
3.3 Liiketoiminnan logistiikan koulutusohjelma	15
3.4 Myyntityön koulutusohjelma	16
4 TRADENOMIT TYÖELÄMÄSSÄ	18
4.1 Tutkimustietoa aiheesta	18
4.2 Tradenomien sijoittuminen työmarkkinoille	22
4.3 Varsinais-Suomen työmarkkinat ja työllisyystilanne	22
5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	25
5.1 Tutkimusmenetelmä	25
5.2 Teemahaastattelun vaiheet	26
6 TUTKIMUKSEN TULOKSET	28
6.1 Osaaminen ja taidot	28
6.2 Henkilökohtaiset ominaisuudet	29
6.3 Näytöt osaamisesta	30
6.4 Tradenomien osaamisen taso	31
6.5 Tradenomeille sopivat työt yrityksessä	32
6.6 Haastateltavien kommentit	32
7 JOHTOPÄÄTÖKSET	33
LÄHTEET	36

LIITTEET

Liite 1. Teemahaastattelun runko.

Liite 2. Tiivistelmä teemahaastatteluista.

KUVIOT

Kuvio 1. Persoonakohtaisen osaamisen tarjonta ja kysyntä (Helsingin työ- ja elinkeinotoimisto 2008).

19

Kuvio 2. Työttömät, joilla korkeakoulututkinto, heinäkuu 2012 (Akava ry 2012).

24

1 JOHDANTO

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on selvittää mitä odotuksia Turun alueen työnantajilla on vastavalmistuneiden liikelouden tradenomien osaamiselle ja millaisena työnantajat ovat kokeneet liikelouden tradenomien osaamisen. Työnantajien osaamisvaatimuksia verrataan Turun ammattikorkeakoulun kuvauksiin liikelouden koulutusohjelman sisällöstä ja tehdään päätelmiä miten koulutus vastaa työelämän tarpeita. Tradenomien osaaminen ja taidot voivat olla peräisin esimerkiksi koulusta, työkokemuksen kautta hankittuja, harrastuksista ja/tai järjestötoiminnasta. Lisäksi kartoitetaan mitä sosiaalisia taitoja ja luonteenpiirteitä työnantajat arvostavat. Opiskelijat saavat tutkimustuloksista hyödyllistä tietoa mitä taitoja olisi hyvä hankkia jo opiskeluaikana ajatellen tulevaisuuden työnsaantia, ja mitä taitoja mahdollisesti kannattaisi kehittää. Ammattikorkeakoulu saa ajantasaista tietoa työelämän vaatimuksista ja minkälaisena työnantajat ovat kokeneet liikelouden tradenomien osaamistason.

Aihe valikoitui tarpeesta saada ajantasaista tietoa työelämän vaatimuksista, ja tekijän omasta mielenkiinnosta kuulla työnantajien omia näkemyksiä valmistumisen kynnyksellä. Taantumana aikana aiheen tärkeys korostuu, koska entistä useammat kilpailevat vähistä työpaikoista. Työpaikkaa etsivät tradenomit voivat saada tutkimuksen tuloksista hyödyllistä tietoa mitä osaamista työnantajat juuri nyt etsivät.

Aihe on rajattu koskemaan ainoastaan Turun aluetta, haastatellut yritykset ovat Turun alueelta ja tässä tutkimuksessa selvitetään vain Turun ammattikorkeakoulun tarjoama liikelouden tradenomin koulutus ja mitä se pitää sisällään. Jos tässä yhteydessä olisi käsitelty liikelouden tradenomin tutkintoa koko Suomen tasolla, olisi mukaan tullut entistä enemmän suuntautumisvaihtoehtoja ja siten erilaista osaamista.

Tradenomien työllistymisestä ja tutkinnon vastaavuudesta työelämän tarpeisiin on tehty opinnäytetöitä viime vuosinakin. Aikaisemmissa opinnäytetöissä on tullut esille työnantajapuolen näkemys tradenomikoulutuksen monipuolisuudes-

ta, mikä mahdollistaa sen, että tradenomi voi hakea monenlaisia töitä. Toisaalta koulutus on pintapuolista, ja työnantajat kokevat, että tradenomeilla ei ole kovin syvällistä alakohtaista osaamista. Työnantajat hakevat hyvää tyyppiä, eli henkilöiden kohtaaminen on tärkeää, mutta erityisen tärkeää on alakohtainen erikoisosaaminen. Luvussa neljä tarkastellaan perusteellisemmin aikaisemmista tutkimuksista saatua tietoa tradenomien työllistymistä koskien.

Teoriaosa jakautuu kolmeen osaan. Ensin selvitetään mikä tradenomi on, mihin tutkinto tähtää ja mitkä ovat tradenomin keskeisiä ominaisuuksia ja osaamisalueita suuntautumisvaihtoehdosta riippumatta. Tämän jälkeen selvitetään minkälaista tradenomikoulutusta Turun ammattikorkeakoulu tarjoaa. Tässä osassa esitellään lyhyesti kaikki Turun ammattikorkeakoulun koulutusohjelmat, joista voi valmistua tradenomiksi. Tutkimusosassa perehdytään kuitenkin työnantajien odotuksiin erityisesti liikelouden koulutusohjelmasta valmistuneiden tradenomien osaamiselle. Opinnäytetyön tekohetkellä liikelouden koulutusohjelmassa Turun ammattikorkeakoulussa on ollut kuusi suuntautumisvaihtoehtoa. Lopuksi tarkastellaan tradenomien yleistä sijoittumista työmarkkinoille keräämällä yhteen tilastotietoa sekä aiemmista tutkimuksista saatua tietoa. Tarkastelun kohteena ovat myös aiemmat opinnäytetyöt työnantajien odotuksista tradenomien osaamiselle ja tradenomien markkina-arvosta. Tätä tietoa peilataan tässä tutkimuksessa saatuihin laadullisen tutkimuksen vastauksiin.

2 TRADENOMI

Tradenomi (Bachelor of Business Administration) on ammattikorkeakoulututkinto, joka antaa valmiudet toimia asiantuntija- ja esimiestehtävissä. Tutkinnon laajuus on 210 opintopistettä mikä on ajallisesti 3,5 vuotta. Tutkintoon sisältyy opintojen lisäksi 30 opintopisteen laajuinen harjoittelu, sekä 15 opintopisteen laajuinen opinnäytetyö. (Tradenomiliitto TRAL ry 2012a.)

Tradenomin tutkinnon suurimpia etuja on se, että opiskelija saa yhdistelmän teoretietoa ja käytännön osaamista hallinnon ja kaupan alalta. Tämän lisäksi tradenomeilla on hyvä kielitaito, hyvät viestintätaidot ja valmiudet kansainväliseen toimintaan. Tradenomi kykenee myös alansa kehityksen jatkuvaan seuraamiseen sekä itsensä kouluttautumiseen ja erityisosaamisen hankkimiseen. Nykyajan muuttuvassa työelämässä oman alan spesifinen tieto vanhenee jatkuvasti, mikä asettaa vaatimukset jatkuvalla itsensä kouluttautumiselle. (Tradenomiliitto TRAL ry 2012b.)

Tradenomiliitto TRAL ry:n palkkasuositus koulutusta vastaavissa tehtävissä työskenteleville vastavalmistuneille tradenomeille on 2300 - 2900 euroa kuukaudessa. Tradenomien palkat vaihtelevat kuitenkin jonkin verran ja vaihteluun vaikuttaa työvoiman alueellinen kysyntä, alueen elinkustannukset ja myös toimialojen välillä on eroja. Pääkaupunkiseudulla palkkataso on korkeampi korkeiden elinkustannusten takia. Muita tekijöitä, jotka vaikuttavat palkan suuruuteen ovat tehtävän vaativuus ja vastuullisuus sekä työntekijän ammatillinen osaaminen, koulutus, erityistietotaidot, kieli- ja tietojenkäsittelyvalmiudet ja muut erikoisosaamisalueet. Korkeimpia palkkoja vastavalmistuneet tradenomit saavat tietojenkäsittelypalvelu-, tietoliikenne- ja joillakin teollisuuden aloilla. (Tradenomiliitto TRAL ry 2013a.)

2.1 Tradenomin koulutus valtakunnallisesti

Tradenomin koulutusta tarjoavat 23 ammattikorkeakoulua Suomessa. Tradenomiopintoihin sisältyy aina pakollisia opintoja markkinoinnista, tietotekniikasta, laskentatoimesta, johtamisesta, yrittäjyydestä sekä kansainvälistymisestä. Joka vuosi valmistuu noin 5000 uutta tradenomia, joista 80% nuorisokoulutuksesta ja 20% aikuiskoulutuksesta. (Tradenomiliitto TRAL ry 2012a.) Lisäksi tällä hetkellä 21 ammattikorkeakoulua Suomessa tarjoavat liiketalouden tradenomin koulutusta englannin kielellä. Tarjolla olevat englanninkieliset koulutusohjelmat ovat nimeltään international business, business management, European business administration, European management, innovative business services, international business and logistics ja international business and marketing logistics. (Koulutusnetti 2013a.) Ruotsinkielistä liiketalouden tradenomin koulutusta tarjoavat syksyllä 2013 Suomessa kolme eri ammattikorkeakoulua ja koulutusohjelman nimi on företagsekonomi. (Koulutusnetti 2013b.)

Tradenomin tutkintoon johtavat suomenkieliset koulutusalat ja -ohjelmat vuonna 2012:

Yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon ala:

- Liiketalouden koulutusohjelma
- Turvallisuusalan ko.
- Kansainvälisen kaupan ko.
- Johdon assistenttityön ja kielten ko.
- Liiketoiminnan logistiikan ko.
- Myyntityön ko.
- Finanssi- ja talousasiantuntijan ko.
- Yritystoiminnan kehittämisen ko.
- Pk-yrittäjyyden ko.

Luonnontieteiden ala:

-Tietojenkäsittelyn ko.

Kulttuuriala:

-Kirjasto- ja tietopalvelun ko.

(Opetus- ja kulttuuriministeriö 2012.)

Tradenomin tutkintoa on mahdollista jatkaa ylemmällä korkeakoulututkinnolla, jonka tutkintonimike on tradenomi (ylempi AMK). Tätä tutkintoa on mahdollisuus opiskella 20:ssa ammattikorkeakoulussa. Tradenomi (ylempi AMK) -tutkinto on laajuudeltaan 90 opintopistettä ja sen suorittamisaika työn ohessa on keskimäärin 2 - 3 vuotta. Koulutukseen pääsy edellyttää, että hakija on suorittanut soveltuvan ammattikorkeakoulututkinnon tai muun soveltuvan korkeakoulututkinnon, sekä on hankkinut vähintään kolmen vuoden työkokemuksen omalta alalta koulutuksen jälkeen. (Tradenomiliitto TRAL ry 2013b.)

2.2 Tradenomin profiili

Tradenomiliitto TRAL ry on ainoana ammattijärjestönä tutkinut jo yli kymmenen vuoden ajan tradenomien työoloja, palkkakehitystä ja sijoittumista työelämään (Tradenomiliitto TRAL ry 2012c).

TRAL:n jäsentutkimus vuodelta 2012 paljastaa, että suurin osa, jopa 70,6 % tradenomeista on naisia. Enemmistö tradenomeista (84 %) on valmistunut yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon alalta. Tradenomin keski-ikä on 34-vuotta ja ammattivuosia on kertynyt keskimäärin 6,1 vuotta. Tradenomien toimiasemaa tarkasteltaessa voidaan todeta, että 44,2 % työskentelee asiantuntijatehtävissä, 37,2 % toimihenkilönä, 14,4 % keskijohdossa, 3,6 % johdossa ja 0,4 % yrittäjänä tai ammatinharjoittajana. Tradenomin keskipalkka kuukaudessa on 3 329 euroa. (Tradenomiliitto TRAL ry 2013b.)

TRAL:n jäsentutkimuksessa on vertailtu tarkemmin tradenomien palkkoja, esimerkiksi työtehtävän ja asuinpaikan mukaan. Palkkataulukosta pääasiallisen

työtehtävän mukaan selviää, että alhaisin palkkataso on tradenomeilla joiden työtehtävät ovat asiakaspalvelutehtäviä, erilaisia assistenttitehtäviä, palkanlaskentaa, rekrytointia, taloushallinnon yleistehtäviä, tuotantotehtäviä ja verotukseen liittyviä tehtäviä. Kaikissa näissä tehtävissä kokonaiskuukausiansio on keskiarvoltaan alle 3 000 euroa kuukaudessa. Johtotehtävissä on selkeästi kaikista korkein palkkaus, keskiarvolta yli 5 160 euroa kuukaudessa. Paremmiin palkattuihin työtehtäviin kuuluvat myös konsultointi, laskenta ja budjetointi, B2B-myynti, tiedottaminen, viestintä ja pr, tietohallinto, tilintarkastus ja liikkeenjohdon konsultointi, tuotesuunnittelu ja tuotekehitys ja tuotehallinta. Kaikissa edellä mainituissa kuukausipalkka on keskiarvoltaan noin 4 000 euroa tai enemmän. Tradenomien palkoissa on eroja myös alueittain. Pk-seudulla kuukausipalkan keskiarvo on 3 654 euroa, Tampereella 2 926 euroa, Turussa 3 332 euroa, Jyväskylässä 3 123 euroa, Lahdessa 3 125 euroa, Oulussa 2 878 euroa ja Pohjanmaalla 2 810 euroa. (Tradenomiliitto TRAL ry 2013b.)

3 TRADENOMIN KOULUTUS TURUN AMMATTIKORKEAKOULUSSA

Turun ammattikorkeakoulussa voi opiskella tradenomiksi yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon alalla. Tarjolla on neljä koulutusohjelmaa: liiketalous, liiketalous/tietojenkäsittely (IT-tradenomi), liiketoiminnan logistiikka ja myyntityö. Kaikissa näissä tutkinnoissa opintojen laajuus on 210 opintopistettä mikä on kestoltaan 3,5 vuotta. (Turun ammattikorkeakoulu 2012a.) Turun ruotsinkielisestä ammattikorkeakoulu Noviasta voi valmistua liiketalouden tradenomiksi las-kentatoimen tai markkinoinnin suuntautumisvaihtoehtoista. Koulutus Noviassa tapahtuu ruotsin kielellä. (Yrkeshögskolan Novia 2013.) Turun ammattikorkeakoulussa voi opiskella liiketaloutta myös englanniksi international business -koulutusohjelmassa. (Turun ammattikorkeakoulu 2013a.)

Tässä luvussa on esitelty kaikki neljä liiketalouden tradenomiksi valmistavat suomenkieliset koulutusohjelmat suuntautumisvaihtoehtoineen, mutta empiirissä osassa tutkitaan työnantajien odotuksia nimenomaan liiketalouden koulutusohjelmasta valmistuneille tradenomeille.

3.1 Liiketalouden koulutusohjelma

Liiketalouden koulutusohjelma on suosittu, kun verrataan aloituspaikkoja ja pyrkineiden määrää. Vuonna 2013 aloituspaikkoja tulee olemaan 128 ja vuonna 2012 hakijoita on ollut 802. Liiketalouden koulutusohjelma toteutetaan Turun ammattikorkeakoulun Lemminkäisenkadun yksikössä. Opiskelijat voivat valita alla luetelluista kuudesta eri suuntautumisvaihtoehdosta, joista kaikkia ei välttämättä ole valittavana joka vuosi. (Turun ammattikorkeakoulu 2012b.)

Digitaalinen markkinointiviestintä

Koulutus antaa valmiudet ymmärtää, suunnitella ja toteuttaa digitaalista markkinointia, mihin kuuluvat kuva, ääni, video, animaatio ja multimedia. Tavoitteena on, että tutkinnon suorittaneet sijoittuisivat media-alan yrityksiin tai esimerkiksi yritysten viestintä-, projekti- tai myyntitehtäviin. (Turun ammattikorkeakoulu 2012b.)

Liiketoimintatiedon hallinta ja tietojohdaminen

Koulutus tähtää siihen, että opiskelija ymmärtää miten tietoa ja informaatioteknologiaa hyödyntämällä voidaan kehittää uusia palveluja ja toimintatapoja, ja kehittää liiketoimintaa. Valmistuttuaan opiskelija voi toimia liiketoimintaan liittyvissä asiantuntija-, kehittämis- ja esimiestehtävissä. Koulutus antaa myös valmiudet osallistua tietojärjestelmien suunnittelu-, hankinta- ja kehittämisprosesseihin. (Turun ammattikorkeakoulu 2012b.)

Markkinointi

Koulutuksen tavoitteena on, että opiskelija osaa valmistuttuaan hallinnoida asiakassuhteita, sekä toimia yhteistyössä sidosryhmien ja alan muiden toimijoiden kanssa. Lisäksi perehdytetään muun muassa kampanjoiden ja erilaisten tapahtumien suunnitteluun ja toteuttamiseen, markkinointitutkimusten hyödyntämiseen sekä markkinointisuunnitelman laatimiseen. (Turun ammattikorkeakoulu 2012b.)

Taloushallinto

Koulutuksen jälkeen tavoitteena on, että opiskelija osaa hoitaa kirjanpitoa ja verotusta sekä tehdä kannattavuus- ja seurantalaskelmia. Tämän lisäksi opiskelija hallitsee palkkahallinnon sekä isännöinnin työtehtäviä. Halutessaan opiskeli-

ja voi myöhemmin osallistua KLT- ja HTM-tutkintoihin. (Turun ammattikorkeakoulu 2012b.)

Yrittäjyys

Opiskelija saa valmiudet toimia itsenäisenä yrittäjänä, mutta koulutus valmentaa myös asiantuntija- ja esimiestehtäviin. Tärkeitä osa-alueita opinnoissa ovat yritystoiminnan suunnittelu ja ohjaus, asiakkuuksien hallinta sekä liiketoimintaprosessien ja henkilöstön johtaminen ja kehittäminen. (Turun ammattikorkeakoulu 2012b.)

Juridiikka

Juridiikan suuntautumisvaihtoehdosta valmistuneita kutsutaan oikeustradenomeiksi ja koulutus antaa valmiudet työskennellä esimerkiksi tuomioistuinten ja muiden oikeuslaitosten kansliatehtävissä sekä kihlakunnan ulosotto-, haastemiehen ja edunvalvojan tehtävissä. Valmistuneet voivat työskennellä myös pankki-, vakuutus- ja perintäsektorin asiantuntija- ja esimiestehtävissä. (Turun ammattikorkeakoulu 2012b.)

3.2 Liiketalouden koulutusohjelma, IT-tradenomin tutkinto

IT-tradenomin tutkinnossa yhdistyy tietojenkäsittelyn osaaminen ja liike-elämän tuntemus ja se valmentaa tieto- ja viestintäteknologian asiantuntijatehtäviin. Opinnoissa painottuvat viestintä- ja kielitaito sekä projektityöskentely. Koulutusohjelmassa on tarjolla kaksi suuntautumisvaihtoehtoa, joista opiskelija valitsee toisen ensimmäisen opiskeluvuoden aikana. (Turun ammattikorkeakoulu 2012c.)

Yrityksen tietojärjestelmät

Suuntautumisvaihtoehdon opinnoissa keskitytään tietojärjestelmiin, ohjelmistotuotantoon ja tietokantoihin. Valmistunut opiskelija saa valmiudet esimerkiksi toiminnanohjausjärjestelmien asiantuntijatehtäviin ja tietoturvaratkaisujen hallintaan. Alan työnimikkeitä ovat muun muassa järjestelmäsuunnittelija, tietokannanhoitaja, sovellusohjelmoija ja web-designer. (Turun ammattikorkeakoulu 2012c.)

Yrityksen tietoliikenne ja tietoturva

Koulutus antaa valmiudet työskennellä tietojärjestelmäratkaisujen parissa, sekä tietotekniikan koulutus-, konsultointi- ja johtotehtävissä. Opiskelijat saavat myös perusteellisen koulutuksen tietoturva-asioista. Valmistuneet voivat työskennellä esimerkiksi tietoliikenneasiantuntijana, tietoliikenneprojektin vetäjänä, tuotepäällikkönä tai tietoturva-asiantuntijana. (Turun ammattikorkeakoulu 2012c.)

3.3 Liiketoiminnan logistiikan koulutusohjelma

Koulutus tarjoaa opiskelijalle laajan tietopohjan logistiikan eri osa-alueilta kuten suunnittelusta, kehittämisestä ja hallinnasta sekä käytännön ratkaisuista. Eri-tyistä painoarvoa on annettu liiketoimintaosaamiselle, kansainvälistymiselle, asiakassuuntautuneisuudelle, laatuajattelulle ja kestäväälle kehitykselle. Tavoitteena on, että valmistuttuaan opiskelija voi toimia monenlaisissa logistiikan alan tehtävissä kuten hankinnassa, kuljetuksessa, varastoinnissa, materiaalien käsittelyssä, asiantuntija- ja johtotehtävissä tai yrittäjänä. Liiketoiminnan logistiikan koulutusohjelmassa opiskelija voi valita kolmesta alla luetellusta suuntautumisvaihtoehdosta. (Turun ammattikorkeakoulu 2012d.)

Hankintojen johtaminen

Koulutuksessa perehdytään yrityksen ostotoimintoihin, sekä niiden suunnitteluun ja kehittämiseen. Yritys- ja kieliopinnot antavat valmiudet toimia kansainvälisissä tehtävissä tai yrittäjänä. (Turun ammattikorkeakoulu 2012d.)

Kuljetus-, varastointi- ja logistiikkapalvelujen kehittäminen

Keskeisiä teemoja opinnoissa ovat liiketoimintaprosessit, asiakaslähtöisyys, laatu, ympäristöasiat ja kansainvälistyminen. Myös tähän suuntautumisvaihtoehtoon sisältyy yrittäjyysopintoja, jotka antavat valmiuksia mahdolliseen yrittäjyyteen tulevaisuudessa. (Turun ammattikorkeakoulu 2012d.)

Logistiikan teknisten sovellusten hyödyntäminen

Koulutuksessa keskitytään tietojärjestelmiin ja teknisten sovellusten hyödyntämiseen logistiikan näkökulmasta. Lisäksi koulutuksessa painottuvat liiketoimintaprosessien tuntemus, ICT-projektiosaaminen sekä laatu- ja kustannustietous. (Turun ammattikorkeakoulu 2012d.)

3.4 Myyntityön koulutusohjelma

Koulutuksessa painottuvat myyntityön kulmakivet eli asiakaslähtöisyys, asiantuntijuus, myyntiosaaminen, tuloksellisuus ja hyvät vuorovaikutustaidot. Myyntityön koulutusohjelmassa opiskelijat voivat valita kahdesta suuntautumisvaihtoehdosta. (Turun ammattikorkeakoulu 2012e.)

Myynnin johtaminen

Opinnot valmentavat toimimaan yritysten välisessä kaupankäynnissä asiantuntijan, myyjän, asiakaspalvelijan tai johdon tehtävissä. Opiskelijalle tulee tutuksi

erilaisten sidosryhmien kanssa työskentely. Koulutus antaa hyvät valmiudet myös kansainväliselle uralle, koska osa opinnoista suoritetaan englanniksi ja yksi jakso ulkomailla. Ammattinimikkeitä, joissa valmistunut opiskelija voi toimia ovat esimerkiksi myyntineuvottelija, myynti- tai tuotepäällikkö, avainasiakasvas- taava tai myymäläpäällikkö. (Turun ammattikorkeakoulu 2012e.)

Rahoitus- ja vakuutuspalvelu

Keskeisiä alueita opinnoissa ovat finanssipalveluihin perehtyminen, liiketoimin- taosaaminen sekä myynti ja asiakaspalvelu. Muita tärkeitä kokonaisuuksia opinnoissa ovat pankkitoiminta, rahoitus, vakuutustoiminta, riskinhallinta, sijoit- taminen ja myyntityö. Opiskelija voi valmistuttuaan toimia asiantuntijana pankki- ja vakuutusosalalla tai yritysten rahoitus- ja riskinhallintatehtävissä. Ammattinimik- keitä ovat muun muassa palveluneuvoja, myyntineuvottelija, luottoneuvottelija, vakuutusvirkailija, korvauskäsittelijä ja sijoitusneuvoja. (Turun ammattikorkea- koulu 2012e.)

4 TRADENOMIT TYÖELÄMÄSSÄ

4.1 Tutkimustietoa aiheesta

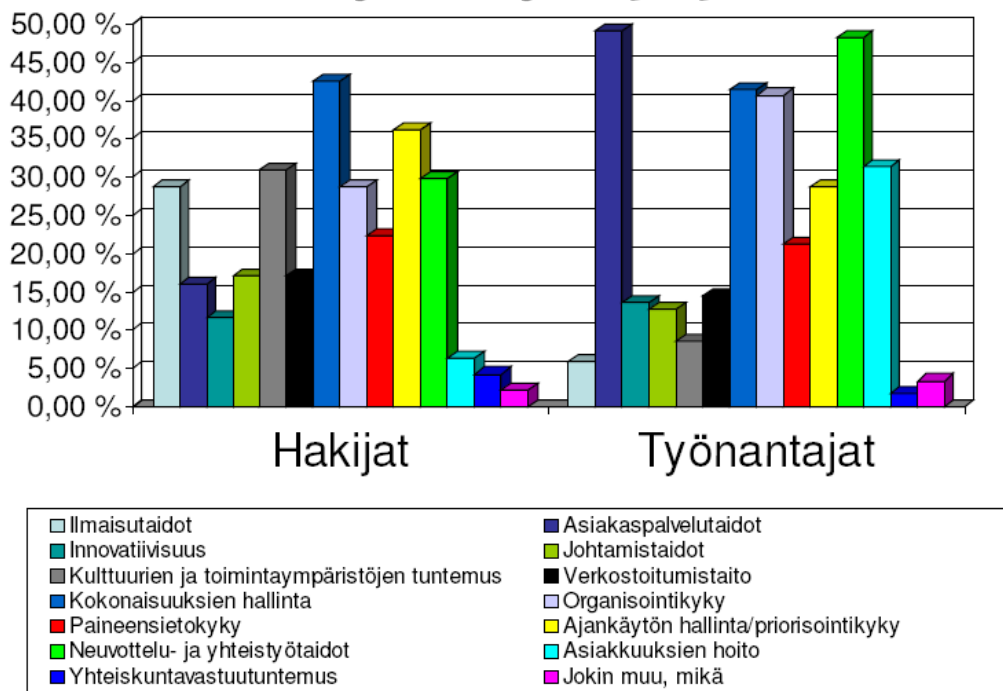
Helsingin työ- ja elinkeinotoimisto on tehnyt vuonna 2008 kattavan kyselytutkimuksen tradenomiosajaan työmarkkinoista. Kyselyyn on vastannut 118 työnantajaa, joista 82 % edustaa yksityissektoria, 11 % valtiota, 4 % Helsingin kaupunkia ja 3 % järjestöjä. Kysely lähetettiin myös 262 tradenomille, jotka olivat kyselyajankohtana tammikuussa 2008 Helsingin, Espoon ja Vantaan työvoimatoimistoissa työnhakijoina ja vastausprosentti oli 36. (Helsingin työ- ja elinkeinotoimisto 2008.)

Tutkimuksen tuloksista käy ilmi, että tradenomien odotukset ja toiveet työpaikkojen suhteen eivät täysin vastaa sitä, mitä työmarkkinat odottavat ja mitä niillä on tarjota tradenomeille. Ensimmäinen eroavuus on siinä, että lähes puolet tradenomeista haluaisivat työllistyä ensisijaisesti kansainväliseen suureen tai keskisuureen yritykseen kun taas työpaikat lisääntyvät ennusteiden mukaan etupäässä pk-yrityksissä. Osaamisen suhteen työnantajat tarvitsevat eniten taloushallinnon, myynnin ja henkilöstöhallinnon osaamista tradenomien kokiessa koulutuksen vahvistaneen erityisesti markkinointi- ja tietotekniikkaosaamista, sekä tiedon hankintaan, kehittämiseen ja markkinointiin liittyvää osaamista. Lisäksi työnantajat arvostavat asiakaspalvelutaitoja, mutta tradenomit eivät kokee koulutuksen vahvistaneen asiakaspalvelutaitoja. Työnantajat ja tradenomit arvioivat eri tekijöiden vaikuttavan työllistymiseen. Työnantajat pitävät työhistorian laadun vastaavuutta koulutuksen kanssa ja toimialatuntemusta positiivisesti työllistymiseen vaikuttavina asioina, kun tradenomit arvioivat että työnhakutaidoilla ja työhistorian pituudella on suurin merkitys. Kysyttäessä tradenomiosamisen haasteita työllistymisen kannalta työnantajien kommentoissa nousee selvästi esille kritiikki siitä, että tradenomit haluavat heti asiantuntija- tai johtotehtäviin eivätkä perustyöt kelpaa. Lisäksi kritiikkiä on saanut muun muassa työko-

kemuksen ja käytännön osaamisen puute. Tutkimuksen mukaan työnantajat toivovat syvempää erikoisosaamista. (Helsingin työ- ja elinkeinotoimisto 2008.)

Kuviossa 1 on esitetty tradenomien persoonakohtainen osaaminen sekä työnantajien tarve kullekin osaamiselle.

Persoonakohtaisen osaamisen tarjonta ja kysyntä



Kuvio 1. Persoonakohtaisen osaamisen tarjonta ja kysyntä (Helsingin työ- ja elinkeinotoimisto 2008).

Työnantajilla on eniten tarvetta asiakaspalvelutaidoille, kun taas tradenomit eivät koe asiakaspalvelutaitojaan hyväksi verrattuna moniin muihin persoonakohtaisiin taitoihinsa. Tradenomit kokevat kyselyn mukaan vahvimaksi persoonakohtaiseksi taidokseen kokonaisuuksien hallinnan, mitä työnantajat myös arvostavat. Lisäksi työnantajat arvostavat korkealle neuvottelu- ja yhteistyötaitoja, mikä on tradenomeilla neljänneksi vahvin taito. Vastausten perusteella näyttää siltä, että liiketalouden tradenomien koulutuksessa tulisi antaa enemmän kou-

lutusta asiakaspalvelutaidoista. Muiden taitojen osalta vastauksissa ei ilmene näin räikeää eroa. (Helsingin työ- ja elinkeinotoimisto 2008.)

Serenitas Consulting Oy on laatinut liiketalousalan osaamistarveselvityksen Kaupan, yrittäjyyden, liiketalouden ja hallinnon sekä finanssialan koulutustoimikunnan toimeksiannosta ja Opetushallituksen rahoittamana. Liiketalousalalla tarkoitetaan siis tässä selvityksessä kaupan-, liiketalouden ja hallinnon-, finanssialaa sekä yrittäjyyttä. Osaamistarveselvityksen tarkoituksena on ollut selvittää millaisia osaamistarpeita liiketalousalan koulutuksessa on keskipitkällä ja pitkällä aikajänteellä. Raportissa on esitelty kattavasti tulevaisuuden osaamisprofiilit, eli minkälaista osaamista työnantajat tulevaisuudessa kaipaavat liiketalouden alan ihmisiltä. (Rajander-Juusti 2012.)

Selkeimmin tunnistettavat tarvittavat tulevaisuuden osaamiset:

- tarve laaja-alaiseen osaamiseen, substanssiosaamista unohtamatta
- työelämätaidot, ryhmätyötaidot ja vuorovaikutustaidot
- asiakaspalvelutaidot ja asiakkaan ymmärtäminen
- kyky teknologian hyödyntämiseen siten, että teknologian hoitaessa yhä suuremman osan rutiineista tilaa ja osaamista riittää asiakkaan kohtaamiselle ja hänen palvelemiselleen uudenlaisessa verkkoperusteisessa ympäristössä
- kansainvälisyys, monikulttuurisuus ja kielitaitovaatimukset
- liiketoimintaosaaminen, erityisesti kyky tunnistaa omien työtehtävien yhteys organisaation toiminnan kokonaisuuteen
- arvo-osaaminen
- yrittäjämäinen ote, kyky itsensä johtamiseen, aktiivisuus ja omaaloitteisuus
- siirtyminen massamarkkinoinnista kohti yksilöllisempää kohtaamista vaatii psykologista ja sosiologista osaamista
- ennakointivalmiudet, kyky toimia nopeasti muuttuvassa toimintaympäristössä joustavasti reagoiden
- innovaatio-osaaminen, kyky kehittää ja oppia uutta.

(Rajander-Juusti 2012.)

Työnantajat etsivät muodollisen pätevyyden lisäksi henkilöä, jolla on myös muunlaista osaamista. Joustavat ja muutoksiin nopeasti sopeutuvat henkilöt ovat haluttuja työntekijöitä. Selvityksen mukaan työnantajat etsivät siis "hyvää tyyppiä". Tulevaisuuden töissä menestyvät moniosaajat, eli työssä yhdistyy kahden tai useamman osa-alueen hyvä hallinta. Puhutaan kaksoiskompetensseista. Esimerkiksi finanssialalla olisi hyvä, jos työntekijällä yhdistyisi erinomaiset asiakaspalvelutaidot ja monipuoliset valmiudet hyödyntää tieto- ja viestintätekniikkaa. IBM on esitellyt T-mallin osaajaprofiilin, missä T-kirjaimen alkuosa tarkoittaa syvää substanssiosaamista ja kirjaimen hattu tarkoittaa kykyä ymmärtää myös muita osaamisalueita sekä innostua niistä. (Rajander-Juusti 2012.)

Moilanen, Määttä & Määttä ovat tutkineet opinnäytetyössään tradenomien työllistymistä etupäässä tradenomien vastausten pohjalta, mutta he ovat haastatelleet myös joitain työnantajia. Työnantajat ovat vastanneet olevansa tyytyväisiä erityisesti tradenomien kaupalliseen tietämykseen sekä asiakaspalvelu- ja myyntihenkisyyteen. Tradenomikoulutusta on myös pidetty hyvänä siksi, että se soveltuu monelle toimialalle yleispätevyytensä vuoksi. (Moilanen ym. 2010, 10.)

Virtarinteen ja Reinikaisen opinnäytetyön tuloksista selviää, että yritykset etsivät palvelukseensa ensisijaisesti hyvää tyyppiä. Haastatellut yritykset toivoivat tradenomeilta etupäässä viestintä-, myynti-, asiakaspalvelu- ja neuvotteluosaamista. Tämä johtuu muun muassa siitä, että monet tradenomit työllistyvät valmistuttuaan myyntitehtäviin, joissa asiakaspalvelu- ja viestintätaidot korostuvat. (Virtarinne & Reinikainen 2011, 27 - 28.)

Myös Tiihonen on todennut opinnäytetyössään tutkiessaan tradenomien markkina-arvoa Pirkanmaan alueella, että työnantajat etsivät hyvää tyyppiä, mutta erityisen tärkeää on myös se, että hakijalla olisi juuri alakohtaista työkokemusta. Alakohtaisen työkokemuksen katsotaan olevan niin tärkeää, että tradenomien olisi hyvä hankkia sitä jo opiskelujen aikana, vaikka tekemällä harjoittelun tai työtä palkatta. (Tiihonen 2011, 93.)

4.2 Tradenomien sijoittuminen työmarkkinoille

Tradenomiliitto TRAL ry:n jäsentutkimus vuodelta 2011 kertoo, että suurin osa tradenomeista työskentelee yksityisellä sektorilla erilaisissa asiantuntijatehtävissä. Kysyttäessä työtehtävää, eniten vastauksia (29,4 %) on saanut "muu" - vastausvaihtoehto, jossa ei tarkemmin eritellä työtehtävää. Vastajien työtehtävät painottuvat taloudellisiin tehtäviin (25,5 %), markkinointitehtäviin (15,5 %) ja tietojenkäsittelytehtäviin (14,9 %). (Tradenomiliitto TRAL ry 2012d.) Vuoden 2012 jäsentutkimuksessa ei ole selvitetty tradenomien työtehtävää yhtä yksityiskohtaisesti.

Samassa tutkimuksessa on selvitetty myös tradenomien sijoittumista eri toimialoille. Vastajista 19 % sijoittuu teknologiateollisuuteen (sis. tietotekniikan palveluala), 11,3 % tukku- ja vähittäiskauppaan, 8,8 % finanssialalle ja 8,3 % valtiolle ja kunnille. Tämän jälkeen prosenttiosuudet pienenevät merkittävästi. (Tradenomiliitto TRAL ry 2012d.) Tradenomit työskentelevät useimmiten rahoitus-toiminnan, valtionhallinnon, elektroniikkateollisuuden, tukku- ja vähittäiskaupan sekä tietoliikenteen aloilla (Ammattikorkeakoulu 2008).

4.3 Varsinais-Suomen työmarkkinat ja työllisyystilanne

Varsinais-Suomessa on noin puoli miljoonaa asukasta. Turun alueella asuu noin 300 000 asukasta, joista 25 000 on opiskelijoita. Turussa sijaitsee monta korkeakoulua: Turun yliopisto, Turun kauppakorkeakoulu, Åbo Akademi ja Turun ammattikorkeakoulu. (Euroopan komissio 2012.) Muita Turussa toimivia ammattikorkeakouluja ovat ruotsinkielinen Yrkeshögskolan Novia, Diakonia-ammattikorkeakoulu sekä Humanistinen ammattikorkeakoulu (Turun kaupunki 2012).

Varsinais-Suomen elinkeinorakenteessa teollisuudella on merkittävä osuus. Turun telakalla on rakennettu maailmanluokan risteilyaluksia, ja telakan toiminnan ympärille on kehittynyt myös laaja alihankkijaverkosto. Muita vahvoja aloja ovat bioala ja elektroniikka-ala. Nyt kuitenkin palvelusektori kasvaa voimakkaas-

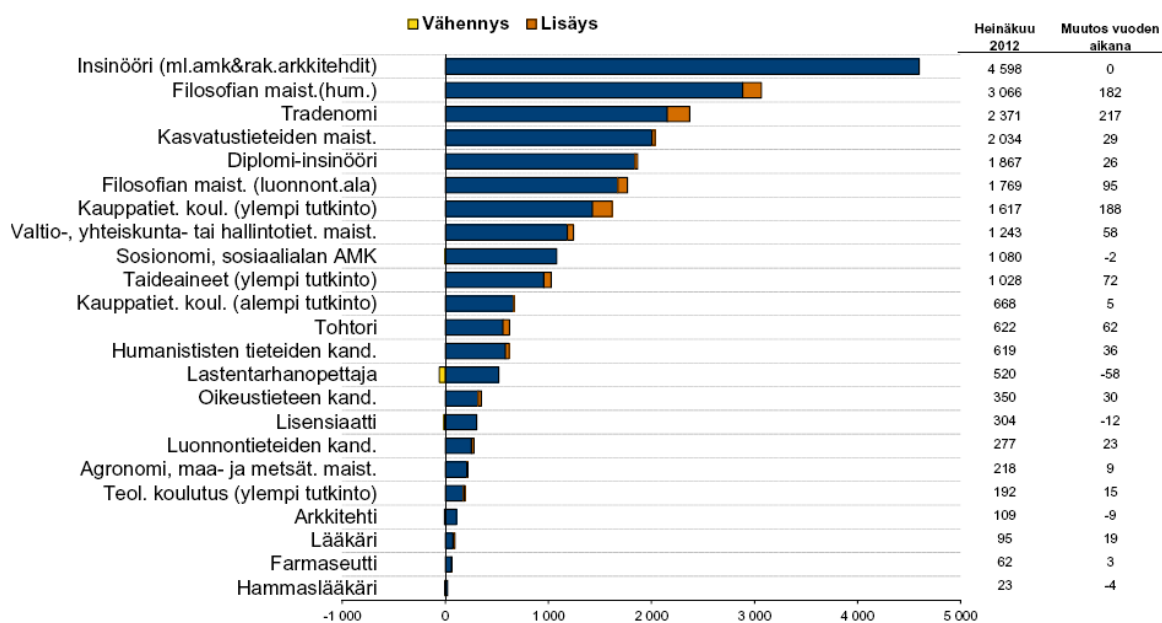
ti koko maassa. Varsinais-Suomen saaristo ja merellisyys tarjoaisivat oivat puitteet matkailuelinkeinon kehittämiseksi. (Varsinais-Suomen liitto 2012a.) Erityisesti Turun seutukunnan elinkeinorakennetta tarkasteltaessa erottuvat vahvoina niin ikään meriklusteri ja bioala. Meriklusteriin kuuluu tutkimus- ja kehittämistoiminta, laivanrakennus, merenkulku ja meriteknologia. Puolet Suomen lääkekehitys- ja diagnostiikkayrityksistä sijaitsevat Turun seutukunnassa. Lisäksi ICT ja luovat alat ovat vahvassa asemassa. (Varsinais-Suomen liitto 2012b.)

Palvelu-, asiakas- ja asiantuntijatyö yleistyy sekä palvelualoilla että teollisuudessa. Kaupan ala, kuluttajapalvelut sekä luovat kulttuuripalvelut palkkaavat uutta työvoimaa lähitulevaisuudessa. Liiketalouden alalta yksittäisenä kasvualana on taloushallinto. (Euroopan komissio 2012.)

Varsinais-Suomen työllisyyskatsauksen 10/2012 mukaan työttömyyden kasvu on kiihtynyt Varsinais-Suomessa kuluneen vuoden aikana. Erityisen suurta työttömyyden kasvu on ollut alle 25-vuotiaiden ja pitkäaikaistyöttömien osalta. Työvoima kysyntä on supistunut kaikilla aloilla lukuun ottamatta hoito-, tarjoilu- ja siivoustehtäviä, joissa kysyntä on voimakkaampaa kuin vuotta aiemmin. (Varsinais-Suomen ELY-keskus 2012.)

Akavan heinäkuussa 2012 tekemän tutkimuksen mukaan tradenomit ovat kolmanneksi suurin korkeasti koulutettujen työttömien ryhmä. Heinäkuussa 2012 työttömiä tradenomeja on ollut 2 371, lisäystä edelliseen vuoteen on 217. (Akava ry 2012.)

Työttömät, joilla korkeakoulututkinto, heinäkuu 2012



Kuvio 2. Työttömät, joilla korkeakoulututkinto, heinäkuu 2012 (Akava ry 2012).

Kuviosta 2 näkyy korkeakoulututkinnon suorittaneiden työttömien määrä. Korkeakoulun suorittaneista ainoastaan insinöörejä ja filosofian maistereita on enemmän työttömänä kuin tradenomeja. (Akava ry 2012.)

5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

5.1 Tutkimusmenetelmä

Tutkimus toteutettiin laadullisena eli kvalitatiivisena tutkimuksena käyttäen teemahaastattelun menetelmää. Haastateltaviksi valittiin kuusi tradenomeja työllistävää yritystä Turun alueelta.

Teemahaastattelussa käytettiin liitteenä olevaa haastattelurunkoa, joka on jaoteltu kolmeen teemaan: taustatiedot yrityksestä ja haastateltavasta, työnantajien odotukset ja toiveet tradenomien osaamiselle sekä taitojen kehittäminen ja tulevaisuuden näkymät. Jokaisen teeman osalta vastaajille esitettiin aiheeseen liittyviä kysymyksiä. Kysymyksillä pyrittiin saamaan vastaus tutkimusongelmaan, sekä peilaamaan vastauksia aikaisemmissa tutkimuksissa tärkeiksi nousseisiin seikkoihin. Teemahaastattelun valintaa haastattelumenetelmäksi tuki se, että tällä tavoin haastateltavien vastaukset eivät olleet sidottu valmiisiin vastausvaihtoehtoihin vaan he saivat keskustella aiheesta vapaamuotoisesti.

Haastattelun keskeisenä tavoitteena oli saada rekrytoivilta yrityksiltä informaatiota minkälaista osaamista työmarkkinat tällä hetkellä edellyttävät tradenomeilta. Pyrkimyksenä oli saada vastaus kysymykseen mitä osaamista arvostetaan erityisesti ajateltaessa yleisellä tasolla niitä tehtäviä mihin liiketalouden tradenomit voivat työllistyä. Lisäksi selvitettiin, mitä henkilökohtaisia persoonallisuuden liittyviä ominaisuuksia työnantajat pitivät tärkeänä, jotta hakijat voivat korostaa niitä tarvittaessa työnhakutilanteissa. Taitojen ja osaamisen osalta selvitettiin myös millä osaamisen alueilla tradenomeilla olisi kehitettävää, minkä voisi ottaa huomioon esimerkiksi opintojaksovalintoja tehdessä. Myös oppilaitoksille olisi hyötyä tästä tiedosta opintojaksotarjontaa suunniteltaessa.

Haastateltujen vastauksista etsittiin yhtäläisyyksiä eli arvostettiin jotain tiettyä taitoa tai osaamista erityisen paljon. Vastauksia verrattiin myös ammattikorkeakoulujen tutkintojen kuvauksiin, ja pyrittiin selvittämään miten tutkinnot vastaa-

vat työelämän tarpeita. Näin ollen vastauksia tarkasteltiin myös viitekehyksen näkökulmasta.

5.2 Teemahaastattelun vaiheet

Tärkein kriteeri haastateltavia yrityksiä valittaessa oli se, että ne työllistävät liikelouden tradenomeja kaupallisiin tai hallinnollisiin tehtäviin. Haastateltavien yritysten joukossa on palveluyrityksiä, henkilöstöpalvelu- ja rekrytointiyrityksiä, tuotantoa harjoittavia yrityksiä sekä rahoitus- ja tilitoimistopalveluita tarjoavia yrityksiä. Haastateltaviksi pyrittiin valitsemaan yrityksiä mahdollisimman monelta toimialalta, jotta saataisiin eri alojen edustajien näkemykset esiin. Tutkimuksessa ei paljasteta haastateltavia henkilöitä, ja heidän työnantajiaan nimeltä, ainoastaan yritysten toimiala ja haastateltavien tehtävä yrityksessä tuodaan esille. Haastattelut suoritettiin yksilöhaastatteluina useimmiten neuvotteluhuoneessa tai haastateltavan työhuoneessa nauhuria käyttäen.

Haastateltaviin otettiin etukäteen yhteyttä puhelimitse ja pyydettiin heiltä suostumus haastatteluun sekä nauhurin käyttöön haastattelutilanteessa. Ensimmäiset soittot potentiaalisille haastateltaville tehtiin tammikuun lopulla 2013. Tammikuun ja helmikuun aikana otettiin yhteyttä yhteensä yhteentoista yritykseen haastattelun toivossa, mutta viisi jätti antamatta haastattelua. Näistä viidestä kolme kieltäytyi haastattelusta, yhdestä yrityksestä kyseisistä asioista vastaava henkilö ei vastannut puhelimitse tai sähköpostitse, ja yhdestä yrityksestä ei annettu aikaa haastattelulle kahdesta puhelinsoitosta huolimatta. Haastattelut pidettiin aikavälillä 31. tammikuuta - 5. maaliskuuta 2013. Haastatteluista sopiminen yritysten edustajien kanssa osoittautui odotettua haastavammaksi. Yllättävän paljon aikaa vei joidenkin yritysten kohdalla oikean henkilön tavoittaminen. Yritysten yhteystietoja etsiessä tuli ilmi, että erityisesti suurissa palveluyrityksissä on hankala löytää mitään yhteyspuhelinnumeroa, tai saada ketään asiasta vastaavaa ylipäätään puhumaan tämänkaltaisesta asiasta.

Haastattelun runko lähetettiin jokaiselle haastateltavalle hyvissä ajoin ennen haastattelua sähköpostitse, jotta haastateltavat pystyisivät vähän miettimään

vastauksia ennakkoon. Haastateltavat tutustuivat mielellään kysymyksiin etukäteen. Sähköpostissa myös kerrottiin vielä tarkemmin haastattelun tarkoituksesta ja opinnäytetyön aiheesta. Lisäksi sähköpostissa tuotiin vielä esille toive nauhurin käytön sallimisesta haastattelussa. Nauhuri oli saatu lainaksi ammattikorkeakoululta. Kestoltaan haastattelut olivat puolesta tunnista hieman vajaaseen tuntiin, riippuen siitä kuinka paljon asiaa haastateltavilla oli.

Haastattelujen jälkeen nauhoitukset litteroitiin tiivistelmäksi. Tiivistelmästä on jätetty pois sellaisia lauseita, jotka eivät liity mitenkään aiheeseen. Lisäksi turhia täytesanoja on poistettu ja kielioppia muokattu sujuvammaksi kirjoitetun tekstin kannalta. Tiivistelmässä vastaukset on jaettu aihealueittain, jolloin niitä on helpompi tarkastella ja vertailla toisiinsa.

6 TUTKIMUKSEN TULOKSET

Työnantajien vastaukset olivat osittain päällekkäisiä koskien mitä osaamista ja mitä henkilökohtaisia ominaisuuksia he pitivät tärkeänä. Esimerkiksi vuorovaikutustaitojen tärkeyttä työnantajat korostivat kysyttäessä sekä osaamisesta ja taidoista että henkilökohtaisista ominaisuuksista. Tuloksia on kuitenkin analysoitu jaotteleamalla ne taitoihin ja opittavaan osaamiseen sekä henkilökohtaisiin ominaisuuksiin.

6.1 Osaaminen ja taidot

Haastatteluja tehdessä sekä aineistoa analysoitaessa osoittautui, että ei ole mitään yhtä yliverstaista taitoa tai osaamista, millä vastavalmistunut tradenomi voisi taata työpaikan saannin tai työssä menestymisen. Haastattelut osoittivat, että työpaikan saaminen muiden hakijoiden joukosta ja työssä menestyminen vaativat sitä, että hallitsee tietyt työssä tarvittavat perustaidot. Lisäksi tulee omata sopiva persoona sekä työhön että työyhteisöön nähden. Hyvä työntekijä on siis yhdistelmä erilaisista osaamisista ja persoonasta.

Joitakin taitoja ja ominaisuuksia työnantajat kuitenkin arvostivat selvästi yli muiden. Jokainen kuudesta haastateltavasta ilmoitti asiakaspalvelutaidon tärkeäksi ominaisuudeksi. Asiakaspalvelutaitoa tarvitaan oltaessa ulkoisten asiakkaiden kanssa tekemisissä, mutta myös muut sidosryhmät voidaan katsoa asiakkaiksi kuten esimerkiksi viranomaiset, tai oman yrityksen muiden yksiköiden työntekijät. Hyvät vuorovaikutustaidot korostuivat myös vastauksissa osittain hyvien asiakaspalvelutaitojen rinnalla. Hyvien vuorovaikutustaitojen sanottiin vaikuttavan siihen, että pääsee hyvin sisälle työyhteisöön ja tulee toimeen työkavereiden kanssa. Neljä haastateltavaa korosti vuorovaikutustaitojen merkitystä.

Jokainen haastateltava toi myös esille taitojen ja osaamisen osalta tietotekniset taidot ja kielitaidon. Tietoteknisten taitojen osalta huomionarvoista oli se, että haastateltavien mielestä se, että osaa käyttää hyvin Microsoftin Office-ohjelmia

riittää hyvin. Jokainen haastateltava piti tärkeänä Office-ohjelmien tuntemusta. Kaksi haastateltavista nosti SAP -toiminnanohjausjärjestelmän esille, ja toinen heistä sanoi sen tuntemuksen olevan kovaa valuuttaa työmarkkinoilla, toisaalta haastateltavat sanoivat, että hyvä olisi jos osaisi käyttää edes jotain toiminnanohjaustyökalua. Tietoteknisten taitojen osalta tuli esille kuitenkin se, että niiden osalta olisi hyvä olla kyky omaksua uusien ohjelmistojen käyttö nopeasti, ja mitä enemmän on käyttänyt eri ohjelmistoja, sitä paremmin pystyy omaksumaan uusienkin käytön.

Kielitaidon osalta vastaukset jakaantuivat jonkin verran. Kolme haastateltavista sanoi, että käytännössä suomi, englanti ja ruotsi ovat ne kielet millä pärjää hyvin, ja muita ei mainittavasti tarvita. Jokainen haastateltava kuitenkin painotti englannin kielen merkitystä, ja erityisesti sitä, että englannin kielitaidon tulisi olla vahvalla tasolla. Englannin kielen osaamista arvostettiin selkeästi enemmän kuin ruotsin kielen osaamista. Toinen puoli haastateltavista toi esille muidenkin kielten tärkeyttä, mutta se, kuinka tärkeää muiden kielten osaaminen on, riippuu siitä mitä työtä tekee ja minkä maalaisten kanssa joutuu kommunikoidaan. Muita kieliä, joiden osaamista arvostetaan olivat venäjä, saksa, kiina, puola, ranska ja espanja. Kolme vastaajaa arvostivat venäjän ja saksan kielen osaamista, joten näiden osaamista arvostetaan eniten suomen, englannin ja ruotsin jälkeen.

6.2 Henkilökohtaiset ominaisuudet

Työnantajien vastauksissa oli korostunut jo ensimmäisen kysymyksen kohdalla henkilön persoonaan liittyvät ominaisuudet ja kyvyt kuten esimerkiksi vuorovaikutustaito, jota pidettiin erittäin tärkeänä. Eräs haastateltavista oli miettinyt ennen haastattelua työkavereidensa kanssa työnhakijassa tärkeinä pitämiään ominaisuuksia, ja ensimmäisenä listalla oli "hyvä tyyppi". Hyvällä tyyppillä he tarkoittivat henkilöä, joka on reipas, oma-aloitteinen, jolla on aktiivisen oloinen työasenne, hyvät vuorovaikutustaidot, joustava, sopivalla tavalla nöyrä, halukas oppimaan. Eli suurin osa näistä hyvän tyyppin ominaisuuksista on persoonakohtaisia ominaisuuksia, eikä taitoja joita voi oppia koulussa. Tähän haastateltava

vielä lisäsi, että he hakevat yhdistelmää eri kompetensseista, tiedoista ja taidoista ja lisäksi henkilön täytyy vielä sopia työyhteisöön.

Muita vastaajien tärkeinä pitämiä henkilökohtaisia ominaisuuksia ovat paineensietokyky, hyvä asenne, tavoitteellisuus, kyky sopeutua muutoksiin, vastuuntunto, oma-aloitteisuus, aktiivisuus, joustavuus ja tiimityötaito. Kaikkia edellä mainittuja ominaisuuksia oli pitänyt tärkeänä kaksi tai useampi vastaajista. Ominaisuuksia, jotka tuli mainittua vain yhden vastaajan toimesta olivat tarkkuus, huolellisuus, täsmällisyys, yhteistyökyky, organisointikyky, sujuva viestintä, nöyrä ja realistinen asenne, sinnikkyys, proaktiivisuus, määrätietoisuus ja pitkäjänteisyys.

6.3 Näytöt osaamisesta

Ylivoimaisesti tärkeimpänä näyttönä osaamisesta pidettiin työkokemusta, ja työkokemuksen hankkimista jo opintojen aikana pidettiin tärkeänä. Se, että vastavalmistunut olisi hankkinut edes jotain työkokemusta on parempi kuin että työkokemusta ei ole ollenkaan. Koulutusta arvostettiin, mutta ei läheskään niin paljon kuin työkokemusta. Koettiin, että liiketalouden tradenomin tutkinto antaa hyvän pohjan minkä päälle rakentaa työkokemuksen kautta ja oppimalla lisää uusia asioita. Kaikki vastaajat eivät katsoneet koulutodistusten arvosanoilla olevan suurta merkitystä, erään vastaajan mukaan ne kiinnittävät huomiota vain jos ovat pääsääntöisesti huonoimpia numeroita. Yhden vastaajan mukaan heidän yrityksessään katsotaan myös sitä, että onko henkilö valmistunut järkeväsä ajassa. Neljä vastaajista mainitsi opinnäytetyön, mutta kolme neljästä sanoi sillä olevan vain merkitystä, jos se on tehty kyseiselle toimialalle tai jos se liittyy haettuun tehtävään tai yrityksessä käynnissä olevaan projektiin. Yksi haastateltavista sanoi, että jotkut heidän esimiehistään ovat myös kiinnostuneita siitä, mitä opintojaksoja tradenomi on valinnut, ja miten muodostanut opintokokonaisuutensa. Suosittelijoiden tärkeys mainittiin yhden haastateltavan toimesta, joskaan suosittelijoiden puutteen ei katsottu olevan este työnsaannille. Kilpailutilanteissa kuitenkin todennäköisesti palkattaisiin hakija, jolla olisi suosittelija.

6.4 Tradenomien osaamisen taso

Jokainen haastateltavista suhtautui positiivisesti liiketalouden tradenomin koulutukseen, ja piti sitä hyvänä pohjana liiketaloudellisiin tehtäviin tähdättäessä. Kehuja sai koulutuksen käytännölläheisyys, tradenomin hyvällä tasolla oleva teoreettinen osaaminen, tradenomien kyky omaksua nopeasti uutta tietoa ja halu oppia sekä tradenomien kyky jäsentää tietoa ja kyky liittää asioita isompiin kokonaisuuksiin.

Kysyttäessä millä alueella tradenomien osaamisessa olisi parannettavan varaa vastaajien vastaukset jakoutuivat täysin. Kaikki vastaajat toivat esille jotain parannettavaa, mutta kaikki ehdotukset olivat toisistaan poikkeavia. Alla lueteltuna parannusehdotuksia tradenomien osaamista ajatellen:

- neuvottelutaidot
- vuorovaikutustaidot
- johtaminen
- käytännön näytöt
- joustavuus palkkatasossa
- palkkapuolen ja henkilöstöpuolen osaaminen
- nykypäivän järjestelmiin reagointi ja tutustuminen jo opiskeluaikana
- laskutus
- projektityöskentelytyyli
- työnhakuun panostus
- isojen kokonaisuuksien hoitaminen ja asioista vastaaminen
- prosessien ja toimintamallien kehittäminen
- laatikon ulkopuolinen ajattelu eli visionäärisyys
- asioiden kyseenalaistaminen ja kehitysehdotukset
- nopeammin ja pidemmällä tähtäimellä työelämän kanssa yhteistyötä
- valmius tehdä rutiinitöitä

Yksi haastateltavista toi esille myös sen, että vastavalmistuneiden kannattaa olla joustavia palkkatoiveensa suhteen, varsinkin tässä taloustilanteessa kun on

työnantajan markkinat. Hakijoiden kannattaa miettiä kumpaa arvostavat enemmän, että palkka on juuri se mitä on tavoitellut vai että voisi saada mahdollisesti tärkeää oman alan työkokemusta.

6.5 Tradenomeille sopivat työt yrityksessä

Kysymyksen tarkoituksena oli selvittää minkä tyyppisiä työtehtäviä liiketalouden tradenomilla olisi teoriassa mahdollista tehdä haastateltavissa yrityksissä, eli mitä töitä tradenomit tekevät tai voisivat tehdä yrityksessä. Vastauksissa on jonkin verran eroja sen mukaan minkälainen organisaatio on kyseessä, mitä toimintoja yrityksellä on, ja mikä on toimiala. Jokaisessa haastateltavassa yrityksessä oli kuitenkin olemassa paljon tehtäviä, joita liiketalouden tradenomi voisi tehdä. Mainittuja työtehtäviä olivat erilaiset assistentin, sihteerin ja toimistotyöntekijän tehtävät, asiakaspalvelutehtävät, taloushallintoon ja palkanlaskentaan liittyvät tehtävät, myynti- ja markkinointitehtävät, laskutus, vientiin ja logistiikkaan liittyvät tehtävät, tilausten käsittely, esimiestehtävät ja erilaiset konsultointiin liittyvät tehtävät.

6.6 Haastateltavien kommentit

Viimeisen kysymyksen tarkoituksena oli, että haastateltavat saavat tilaisuuden tuoda esille lisäyksiä tai muuta kommentoitavaa aiheeseen liittyen. Ainoastaan yhdellä haastateltavalla oli lisättävää ja hän halusi henkilöstöpalvelualan edustajana tuoda esille, että opiskelijoiden kannattaa muistaa työnhaussa myös henkilöstöpalvelualan yritykset, koska niiden kautta voi tehdä kätevästi esimerkiksi osa-aikatyötä opintojen ohessa ja kesätöitä kesällä. Ja kun opiskelija valmistuu, hänelle on tavoitteena löytää vakituinen työpaikka. Myös henkilöstöpalvelualan yritykset etsivät pitkäjänteisyyttä ja luonnollisesti on helpompaa asioida sellaisen henkilön kanssa jonka tuntee, ja jonka työnteosta on kokemusta.

7 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tavoitteena oli selvittää, minkälaista osaamista Turun alueen työnantajat toivoivat, että vastavalmistuneilla liiketalouden tradenomeilla olisi ja korostuuko joku osaaminen ylitse muiden työnantajien vastauksissa.

Tällä hetkellä kilpailu työpaikoista on kovaa, ja aivan erityisesti tänä taloudellisen taantumana aikana. Moni yritys on irtisanonut henkilöstöään, mikä näkyy siinä, että liikkeellä on paljon vankkaa osaamista omaavaa työnhakijaa, joiden kanssa myös vastavalmistuneet tradenomit kilpailevat työpaikoista. Työpaikkojen vähentyminen on ollut viime aikoina vahvasti esillä myös mediassa, ja esimerkiksi 30. maaliskuuta 2013 Turun Sanomat uutisoi sivun mittaisella kirjoituksella Varsinais-Suomen suurista yrityksistä hävinneen lähes 2000 työpaikkaa. Samassa artikkelissa kerrotaan myös yrityksistä, jotka ovat lisänneet työpaikkojaan, ja liiketalouden aloilla työpaikkoja ovat lisänneet vakuutusyhtiö If, Vakka-Suomen Puhelin sekä Lindorff. Vertailun vuoksi Varsinais-Suomen viisi suurinta työllistäjää ovat S-ryhmä, K-ryhmä, Itella, Nokia ja STX Finland. If vahinkovakuutusyhtiö on sijalla yhdeksän, Lindorff sijalla 18 ja Vakka-Suomen Puhelin sijalla 84. (Enkvist & Honkanen 2013, 15.)

Työnantajien vastauksissa näkyy se, että ei ole olemassa mitään yhtä erikoista taitoa, jonka hallitsemalla saisi varmuudella työpaikan. Työnantajat etsivät lähinnä kokonaisuutta, eli tietyt perustaidot olisi hyvä olla hallussa, mutta henkilön persoonalla on myös suuri merkitys.

Jos peilataan tässä tutkimuksessa saatua tietoa aiempaan tutkimustietoon, tietyt osa-alueet osaamisessa ja taidoissa nousevat selkeästi esille. Etenkin asiakaspalvelu- ja myyntitaidot sekä erilaiset sosiaaliset taidot kuten vuorovaikutus- ja tiimityötaidot ovat sellaisia, jotka tulevat esille vahvasti. Monessa yhteydessä tulee esille, että työnantajat etsivät hyvää tyyppiä. Myös joustavuus ja kyky sopeutua muutoksiin korostuvat, sekä oma-aloitteisuus ja aktiivinen ote. Kansainvälistymisen ja oman maan ulkopuolelle ulottuvan toiminnan ollessa nykyään normaali osa työelämää työnantajat pitävät tärkeänä kielitaitoa, erityisesti eng-

lannin toivotaan olevan vahvaa. Työelämässä tarvitaan siis paljon muitakin taitoja kuin vain oman alan ydinosaamista, työnantajien vastauksissa verrattain suuren osan saa sosiaalisten taitojen ja työelämätaitojen painottuminen. Tästä voisi päätellä, että työelämän vaatimukset työntekijöiden taidoille ja osaamiselle ovat kovenemassa. Toisaalta vaaditaan vankkaa koulutukseen ja ennen kaikkea työkokemukseen perustuvaa oman alan ydinosaamista, mutta samalla vaaditaan myös moniosaajuutta tai ainakin kiinnostusta ulottaa osaamistaan yhä uusille urille. Vielä edelleen vaaditaan sosiaalisia kykyä kuten vuorovaikutus-, tiimi- ja asiakaspalvelutaitoja sekä kykyä sopeutua jatkuvaan muutokseen ja joustaa sen mukana. Harvalla varmasti on kaikkia näitä taitoja, ainakaan vahvoina, mutta edellä esitetty antaa suuntaa mihin päin liiketalouden alalla työelämän vaatimukset ovat kehittymässä. Tämä vaatii työntekijältä jatkuvaa uudelleen kouluttautumista ja oman alan asioiden seuraamista, sekä jopa hieman yrittäjämäistä sitoutumista alallensa ja työllensä.

Kuten eräs haastateltava sanoikin, liiketalouden tradenomin koulutus antaa hyvät perusteet liiketalouden alalle. Haastateltavat toivat esille sen, että tietokoneohjelmien osalta riittää jo pitkälle, kun osaa käyttää hyvin Microsoftin Office-ohjelmia, ja Turun ammattikorkeakoulun liiketalouden koulutusohjelmassa kaikille pakollinen on tietojenkäsittelyn peruskurssi, joissa opiskellaan Word:n, Excel:n ja PowerPoint:n käyttöä. Hyviä vuorovaikutustaitoja opiskellaan pakollisella viestinnän perusteet -kurssilla, jossa perehdytään sekä kirjalliseen viestintään että puheviestintään. Työnantajien peräänkuuluttamaa asiakaspalvelutaitoa opetetaan asiakasosaaminen -nimisessä opintokokonaisuudessa. Kieliopin-tojen osalta tarjonta on laajaa, ja kaikille pakollisia kieliä ovat englanti ja ruotsi. Tämän lisäksi opiskelija voi valita vapaasti valittavista kielistä, joiden tarjonta saattaa vaihdella lukukausittain, mutta ainakin venäjän, saksan ja espanjan kielten opintoja on kattavasti tarjolla. (Turun ammattikorkeakoulu 2013b.)

Tiivistettynä voisi sanoa, että Turun ammattikorkeakoulun liiketalouden koulutusohjelman eri suuntautumisvaihtoehtojen koulutus on hyvää, ja työnantajat ovat tyytyväisiä tradenomien osaamiseen. Yksittäisiltä osa-alueilta löytyy parantamisen varaa, mutta työnantajien vastaukset siitä, missä olisi parantamisen

varaa eivät olleet yhteneväisiä. Opiskelijoiden kannattaa kuitenkin panostaa oman alan työkokemuksen hankkimiseen mahdollisen varhaisessa vaiheessa, sillä työkokemus on tärkein näyttö työnantajan näkökulmasta työntekijöitä rekrytoitaessa.

LÄHTEET

Akava ry 2012. Akavaaika - tietoa akavalaisista työelämässä. Syksy 2012. Viitattu 14.12.2012
http://www.akava.fi/files/8049/AKAVA_AKA_syksy2012_Akava_pohja.pdf

Ammattikorkeakoulu 2008. Tradenomi. Viitattu 17.12.2012
<http://www.ammattikorkeakoulu.fi/tradenomi/>

Euroopan komissio 2012. Tietoa työmarkkinoista. Viitattu 13.12.2012
<http://ec.europa.eu/eures/main.jsp?lang=fi&acro=imi&catId=7488&countryId=FI®ionId=FI1&langChanged=true>

Helsingin työ- ja elinkeinotoimisto, Kluuvi 2008. Tradenomiosajaan työmarkkinat. Viitattu 8.12.2012
http://www.mol.fi/toimistot/helsinki/kluuvi/Tutkimuksia/tradenomiselvitys_012008_Kluuvi_HY_kaupkamari.pdf

Koulutusnetti 2013a. Koulutustarjontahaku. Viitattu 5.4.2013
http://haku.koulutusnetti.fi/koulutusnetti/supplySearch.do?language=fi&year=2013&useSession=false&searchItems=year%3DALL&searchItems=year%3D2013&searchItems=studyEduBranch%3DALL&searchItems=studyEduBranch%3D43441_301&searchItems=degreeEduType%3DALL&searchItems=degreeEduType%3D11_43414&searchItems=eduType%3DALL&searchItems=eduType%3DN&searchItems=eduLanguage%3DALL&searchItems=eduLanguage%3DEN&studyEduBranch=&province=&eduBranchYo=&municipality=°reeEduType=&eduForm=&baseStudy=&eduLanguage=°reeProgram=&schoolNameText=&eduName=&eduType=N&limit=150&command=K%E4ynnist%E4+haku#list

Koulutusnetti 2013b. Koulutustarjontahaku. Viitattu 5.4.2013
http://haku.koulutusnetti.fi/koulutusnetti/supplySearch.do?language=fi&year=2013&useSession=false&searchItems=year%3DALL&searchItems=year%3D2013&searchItems=eduType%3DALL&searchItems=eduType%3DN&searchItems=eduLanguage%3DALL&searchItems=eduLanguage%3DSV&searchItems=degreeEduType%3DALL&searchItems=degreeEduType%3D11_43414&searchItems=studyEduBranch%3DALL&searchItems=studyEduBranch%3D43441_301&studyEduBranch=&province=&eduBranchYo=&municipality=°reeEduType=&eduForm=&baseStudy=&eduLanguage=°reeProgram=&schoolNameText=&eduName=&limit=150&command=K%E4ynnist%E4+haku#list

Moilanen, N.; Määttä, P. & Määttä, M. 2010. Tradenomien työllistyminen. Opinnäytetyö. Liiketalouden laitos, Markkinointi- ja yritysviestintä. Kerava: Laurea-ammattikorkeakoulu. Viitattu 17.12.2012 <https://publications.theseus.fi/handle/10024/15219>

Opetus- ja kulttuuriministeriö 2012. PDF: Ammattikorkeakoulujen koulutusohjelmat 2012. Viitattu 3.12.2012
http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Koulutus/ammattikorkeakoulutus/opiskelu_ja_tutkinnot/Yhteenveto_AMK-tutkintoon_johtavista_koulutusohjelmista_2012.pdf

Rajander-Juusti, R. 2012. Liiketalouden osaamistarveselvitys. Viitattu 6.4.2013
http://www.opi.fi/download/142475_Kauppa_yrittajyyden_liiketalouden_ja_hallinnon_seka_finaanssialan_koulutustoimikunnan_ennakointiselvitys_2012.pdf

Tiihonen, M. 2011. Tradenomien markkina-arvo? Liiketalouden tradenomien työllisyysnäkökulma rekrytointipalveluja tarjoavien yritysten näkökulmasta Pirkanmaan alueella. Opinnäytetyö. Liike-

- talouden laitos. Tampere: Tampereen ammattikorkeakoulu. Viitattu 27.12.2012
<https://publications.theseus.fi/handle/10024/31977>
- Tradenomiliitto TRAL ry 2012a. Tradenomi. Viitattu 2.12.2012 <http://tral.fi/info/43>
- Tradenomiliitto TRAL ry 2012b. Tradenomikoulutus. Viitattu 5.12.2012
<http://www.tral.fi/info/tradenomikoulutus>
- Tradenomiliitto TRAL ry 2012c. Tradenomit työelämässä. Viitattu 5.12.2012
http://www.tral.fi/info/tradenomit_tyoelamassa
- Tradenomiliitto TRAL ry 2012d. Sijoittuminen. Viitattu 17.12.2012 <http://www.tral.fi/info/37>
- Tradenomiliitto TRAL ry 2013a. Palkkasuosituksset. Viitattu 4.3.2013 <https://extranet.tral.fi/51>
- Tradenomiliitto TRAL ry 2013b. Jäsentutkimus 2012.
- Turun ammattikorkeakoulu 2012a. Yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon ala. Viitattu 2.12.2012 <http://www.turkuamk.fi/public/default.aspx?nodeid=17007&culture=fi-FI&contentlan=1>
- Turun ammattikorkeakoulu 2012b. Liiketalous. Viitattu 28.11.2012
<http://www.turkuamk.fi/public/default.aspx?contentid=141681&nodeid=17007>
- Turun ammattikorkeakoulu 2012c. Tietojenkäsittelyn osaajaksi. Viitattu 2.12.2012
<http://www.turkuamk.fi/public/default.aspx?contentid=381457&nodeid=17007>
- Turun ammattikorkeakoulu 2012d. Liiketoiminnan logistiikan koulutusohjelma. Viitattu 2.12.2012
<http://www.turkuamk.fi/public/default.aspx?nodeid=8423&culture=fi-FI&contentlan=1>
- Turun ammattikorkeakoulu 2012e. Myyntityö. Viitattu 2.12.2012
<http://www.turkuamk.fi/public/default.aspx?contentid=141688&nodeid=17007>
- Turun ammattikorkeakoulu 2013a. International Business. Viitattu 6.4.2013
<http://www.turkuamk.fi/public/default.aspx?contentid=215607&nodeid=17009>
- Turun ammattikorkeakoulu 2013b. SoleOPS. Vuositeema ja osaamistavoitteet. Viitattu 7.4.2013
https://ops.turkuamk.fi/opsnet/disp/fi/ops_VuosTeemMat/tab/tab/sea?ryhma_id=5537344&opett aposa_opinvuos=1&valkiel=fi&stack=push
- Turun kaupunki 2012. Ammattikorkeakoulutus - teoriaa ja käytäntöä. Viitattu 10.1.2013
<http://www.turku.fi/Public/default.aspx?nodeid=4814&culture=fi-FI&contentlan=1>
- Enkvist, L. & Honkanen, J. 2013. Varsinais-Suomen suurista yrityksistä hävisi lähes 2000 työpaikkaa. Turun Sanomat 30.3.2013.
- Varsinais-Suomen ELY-keskus 2012. Varsinais-Suomen työllisyyskatsaus 10/2012. Viitattu 13.12.2012 http://www.ely-keskus.fi/fi/ELYkeskukset/varsinaissuomenely/Ajankohtaista/Julkaisut/Tyllisyyskatsaukset/2012_10%28lokakuu_2012%29.pdf
- Varsinais-Suomen liitto 2012a. Elinkeino. Viitattu 13.12.2012 http://www.varsinais-suomi.fi/index.php?option=com_content&view=article&id=66&Itemid=139&lang=fi
- Varsinais-Suomen liitto 2012b. Turun seutu. Viitattu 13.12.2012 http://www.varsinais-suomi.fi/index.php?option=com_content&view=article&id=142&Itemid=246&lang=fi
- Virtarine, T. & Reinikainen, E. 2011. Osaava tradenomi. Opinnäytetyö. Liiketalouden laitos, Markkinointi ja logistiikka. Helsinki: Metropolia ammattikorkeakoulu. Viitattu 17.12.2012
<https://publications.theseus.fi/handle/10024/33176>

Yrkeshögskolan Novia 2013. Studera företagsekonomi. Viitattu 4.3.2013
<http://www.novia.fi/utbildning/det-samhallsvetenskapliga-foretagsekonomiska-och-administrativa-omradet/foretagsekonomi/>

Teemahaastattelun runko

Haastatteluissa ja kysymyksissä käytetään liiketalouden tradenomin sijasta nimitystä tradenomi.

Taustatiedot yrityksestä ja haastateltavasta

- Mikä on tehtävänne yrityksessä?
- Mikä on yrityksenne toimiala?

Työnantajien odotukset ja toiveet tradenomien osaamiselle

- Mitä osaamista ja taitoja pidätte tärkeänä vastavalmistuneilla tradenomeilla työllistymisen ja työssä menestymisen kannalta? (esim. asiakaspalvelutaidot, myyntitaidot, kielitaito, tietotekniset taidot, johtamistaito)
- Mitä henkilökohtaisia ominaisuuksia pidätte tärkeimpänä työllistymisen ja työssä menestymisen kannalta? (esim. tulostavoitteellisuus, vastuuntuntoisuus, oma-aloitteisuus, motivaatio, paineensietokyky, vuorovaikutustaito, joustavuus, kyky sopeutua muutoksiin, itsevarmuus, persoona / hyvä tyyppi)
- Minkä kielten osaamiselle annatte eniten arvoa?
- Minkä tietokoneohjelmien käyttökokemusta arvostatte?
- Millaisia näyttöjä toivotte tradenomilla olevan osaamisestaan? (esim. oman alan työkokemus, opinnäytetyö, koulutodistukset)

Taitojen kehittäminen ja tulevaisuuden näkymät

- Millaisena olette kokeneet tradenomien osaamisen ja taidot?
- Millä alueilla tradenomien osaamisessa olisi parantamisen varaa?

- Millaisia työpaikkoja yrityksessänne on tradenomeille nyt ja / tai tulevaisuudessa tarjolla?
- Onko teillä vielä jotain mitä haluaisitte lisätä / tuoda esille käsittelemistämme aihealueista?

Tiivistelmä teemahaastatteluista

Taustatiedot yrityksestä ja haastateltavasta

Mikä on tehtävänne yrityksessä:

- 1: Henkilöstön kehittämispäällikkö
- 2: Henkilöstökonsultti
- 3: Asiakaspalvelupäällikkö
- 4: HR-spesialisti
- 5: Henkilöstöpäällikkö
- 6: Toimitusjohtaja

Mikä on yrityksenne toimiala:

- 1: Elintarviketeollisuus
- 2: Henkilöstöpalveluala
- 3: Kirjanpito- ja tilinpäätöspalvelu
- 4: Perintä- ja luottotietopalvelut
- 5: Teknologiateollisuus
- 6: Henkilöstöpalveluala ja työkalumyynti

Työnantajien odotukset ja toiveet tradenomien osaamiselle

Mitä osaamista ja taitoja pidätte tärkeänä vastavalmistuneilla tradenomeilla työllistymisen ja työssä menestymisen kannalta:

- 1: Oman alan perusosaaminen pitää olla kunnossa, jos on esimerkiksi opiskellut markkinointia pitää ymmärtää koko markkinoinnin laajaa kenttää. Ja substanssiosaaminen pitäisi olla kunnossa. Johtaminen on varsinkin sellainen että olisi

ihan hyvä että olisi opinnoissa jo menty vähän syvemmälle kuin vain ihan jotain perusteita. Riippumatta siitä onko ihminen hallinnollinen esimies vai ei, niin kaikki lähestulkoon joutuvat toimimaan projekteissa ja niissä silloin tällöin joutuu vetämään sitä projektia jolloin se on samalla tavalla johtamista kuin hallinnollisenkin esimiestyö. Mitä lähempänä ollaan kuluttajapintaa ja asiakaspintaa niin sitä tärkeämpiä ovat perinteiset asiakaspalvelutaidot. Myyntitaidot kanssa vaikka tietyllä tavalla myyminen sitä mitä se on ennen ollut on vähentynyt hurjasti. Se on tietysti eri asia jos ollaan siellä kuluttajapinnassa. Myyntitaidot ja asiakaspalvelutaidot ovat pitkälti vuorovaikutustaitoja, jotka ovat tietysti tärkeitä omissa tahansa työssä.

2: Täytyy olla asiakaspalveluhenkinen ihminen. Perus tietotekniset valmiudet, yleensä se on se Office-paketti mikä tulee hallita, jos mennään vähääkään taloushallinnon puolelle niin Excel korostuu. Ja SAP on kovaa valuuttaa tällä hetkellä etenkin taloushallinnon ja logistisissa tehtävissä tai ostotehtävissä ja muutoinkin ylipäänsä järjestelmäosaaminen. Mitä enemmän on käyttänyt eri järjestelmiä niin sitä sujuvammin uuden oppii. Kielitaidon osalta englanti on se ehdoton ykkönen, toki tällä alueella myös ruotsia kaivataan ajoittain, etenkin jos tehtävä on asiakaspalvelusuuntautunut. Kaikki kielitaito on eduksi, mutta suomi ja englanti ovat ne pääasialliset kielet mitä meidän asiakasyritykset yleensä vaativat. Ja tarkoitan englannilla sitä sellaista tasoa että pystyy kommunikoimaan suullisesti sekä myös sitten tuottamaan esimerkiksi sähköpostitse kirjallista tekstiä. Riippuen tehtävän vaatimustasosta, esimerkiksi assistentin tehtävissä vaikka nyt johdon assistentti tai viestintäassistentti kielitaitokriteeri kovenee eli sitten täytyy olla todellakin vahvaa kielitaitoa. Se mikä tällä hetkellä korostuu on tietynlainen työkokemus opintojen ohessa. Jos on sellainen työnhakija, jolla ei ole yhtään työkokemusta vielä kertynyt niin aina on huonommat mahdollisuudet edetä. Tällä hetkellä kilpailu on kovaa ja on paljon liikkeellä hakijoita joilla on vahvaa työkokemusta. Toki koulutuskin on hyvä asia, ja ne koulutustasot mitä tulee esille ovat merkonomi/tradenomi eli siinä mielessä minun mielestäni tradenomeille on hyvät näkymät, mutta työkokemus on tällä hetkellä myös sellainen mikä painaa. Jos vain on mahdollisuuksia tehdä opintojen ohella töitä niin aina parempi. Itse arvostan kaikkea sitä työkokemusta mitä on kertynyt eli jo se

että on ollut kaupan kassalla tai siivoamassa kertoo siitä ihmisestä jotain että haluaa tehdä töitä ja on tottunut työntekoon eli jos mietitään vastavalmistunutta henkilöä niin kyllä minä katson sitä työhistoriaa että mitä siellä on tehty ja sen että sitä löytyy kuitenkin että henkilö tietää minkälaista se työelämä on. Se on tosi tärkeätä että on perus työelämätaidot olemassa. Työnantajat hakevat myös hyvää tyyppiä. Se muodostuu sellaisesta asenteesta että on reipas, oma-aloitteinen, on aktiivisen oloinen työasenne, hyvät vuorovaikutustaidot, sopivalla tavalla pitää olla nöyrä, joustava eli sillä mentaliteetilla liikkeellä että haluaa oppia ja ottaa vastaan uutta tietoa ja oppii omista virheistään, sellainen perus-asenne että haluan nyt töihin ja haluan saada työkokemusta eikä niinkään painottaen että haluan saada nyt sellaisen työn joka vastaa täysin tradenomin koulutusta ja tradenomiliiton suosittellemaa palkkaa vaan enemmänkin se joustava asenne siinä suhteessa että kartutan työkokemusta, jotta pääsen jollain aikavälillä unelmatyöhöni. Viime kädessä me haetaan yhdistelmää eri kompetensseista, tiedoista ja taidoista. Hyvä tyyppi ei tarkoita sitä, että täytyy olla mielettömän lahjakas sosiaalisesti, vaan me peilataan työnhakijaa siihen kyseiseen työtehtävään ja myös työyhteisöön. Eli hyvä tyyppi tarkoittaa myös sitä, että sopeutuu siihen työyhteisöön, sopii siihen porukkaan mihin me haetaan henkilöä ja tämä viime kädessä testataan asiakasyrityksen haastattelussa että minkälaista persoonaa haetaan. Tiimityötaitoja täytyy olla, ja etenkin kun mietitään vastavalmistunutta henkilöä jolla ei ole hirveästi kokemusta työelämästä, niin täytyy olla tiimityö- ja vuorovaikutustaitoja jotta pääsee porukkaan sisään. Kyky sopeutua muutoksiin etenkin tällä hetkellä on erittäin tärkeä asia, koska yrityksissä tapahtuu muutoksia nyt kiihtyvällä sykkeellä ja pitää olla valmiuksia hyväksyä se osana työelämää, ei voi olettaa että kaikki pysyy samana loppuun saakka vaan täytyy ottaa asiat asioina ja ymmärtää että näitä muutoksia tulee aina. Silloin kun me haetaan myyntitehtäviin henkilöä niin kyllä siellä korostuu tietty oman itsensä tunteminen ja luonteva kommunikointityyli, hyvät vuorovaikutustaidot, tietty päämäärätietoisuus ja paineensietokyky että jaksaa painaa vaikka tulee välillä takkiin että hyppää niiden vastoinkäymisten yli koska myyntityössä erityisesti kokee sen että aina ei onnistu ja sitten pitää vain entistä kovemmin yrittää. Motivaatio täytyy olla siihen suuntaan että haluaa tehdä tulosta.

3: Johtamistaito ei ole kaikilta vaadittava, mutta asiakaspalveluahan tämä työ on että se on asia numero yksi. Meidän toimistossa voidaan ajatella että kielitaitokin on tosi tärkeä ja tietoteknisistä taidoista että olisi omaksumiskyky koska tässäkin on tosi paljon ohjelmia. Eli sellainen ettei olisi liian arka. Myyntitaidot, sekin on toisille tärkeä toisille ei. Asiakaspalvelutaidot, tietotekniset taidot, kielitaito tärkeimpiä.

4: Laskutuspuolella teoreettinen osaaminen kirjanpidosta ja taloushallinnon prosesseista, asiakaspalvelutaidot, kielitaito, tietotekniset taidot. Back Officepuolella täsmäosaamista ei voi ollakaan, ne ovat niin spesifejä talon sisällä olevia juttuja, mutta kyllä se on ehkä se kyky oppia uutta asiaa ja toisaalta kiinnostus jatkaa uuden oppimista edelleen. Ja että oppii omaksumaan nopeasti järjestelmiä. Myyntipuolella hyvällä asenteella on iso merkitys, että ymmärtää asioita asiakkaan näkökulmasta. Asiakaspalveluasenne. Asiakaspalvelussa tärkeää on kielitaito eli suomi, ruotsi ja englanti, tietotekniikan hallitseminen eli Office-ohjelmien hallinta ja nopea kyky omaksua uutta, yritysmuotojen tunteminen yleisellä tasolla, asioiden organisointikyky ja hallinta, itseohjautuvuus ja vastuunotto. Kun on iso talo niin ei voida koko ajan kädestä ohjata työtä eli sellaista reipasta otetta ja vuorovaikutustaitoja täytyy olla. Yleisesti ottaen ylipäättään bisneksen ymmärtäminen, kyllä maailmantilanteet vaikuttaa kaikkeen tekemiseen jos ei nyt muuten niin mekin ollaan kansainvälinen firma, niin kyllä se vaikuttaa konsernin isoihin päätöksiin ja linjoihin. Varmaan ylipäänsä yleistä osaamista ja tuntemusta ja bisnesmaailman ymmärrystä. Vähän tällaista jokamiehen kansantaloustiedettä että ymmärretään vähän näitä taloudellisia ilmiöitä. Yleisivistävä taso asioiden tuntemuksesta on tosi hyvä. Hyvä myös että seuraa talouteen liittyviä asioita. Lisäksi toimialatuntemus voi auttaa työssä.

5: Hyvä kokonaisuuksien hahmottaminen ja että pystyy asettumaan vastapuolen asemaan, ongelmanratkaisukyky eli myyntitehtävissä sen näkemistä mitä asiakas oikeasti haluaa ja että pystyy tuomaan ratkaisuja asiakkaalle eli kyllä siinä painottuu hyvät myyntitaidot ja totta kai jos tekee kansainvälistä kauppaa täytyy olla kielitaitoa. Asiakaspalvelutaidot ja hyvät vuorovaikutustaidot, vuorovaikutustaidot on tärkeitä myös työyhteisön sisällä, että tulee toimeen myös työ-

kavereiden kanssa. Tietotekniset taidot ovat ihan ehdoton edellytys. Johtamistaito on tärkeää jos sellaiseen tehtävään haluaa ja ei johtamistaidosta koskaan haittakaan ole, eli jos pystyy osoittamaan perusteltua jämäkkyyttä eli pystyy pohjaamaan ja perustelemaan tilanteet miksi toimii näin ja näkee asiat jollain tietyllä tavalla, hyvä perustelu- ja argumentointitaito, silloin myös pystyy pitämään puolensa ja ajamaan asiaansa. Hyvällä johtajalla on tietynlaista karismaa, se on vähän niin että tietyillä henkilöillä sitä on, mutta tiettyyn määrään asti johtamistaitoa pystyy myös oppimaan. Kokonaisuus ja persoona ratkaisevat. Henkilöllä voi olla heikotkin taidot jossain tietyssä jutussa kunhan jossain on hyvä. Sanoisin että ihmissuhdetaidoilla ja vuorovaikutustaidoilla pääsee pitkälle, jos ne tulevat luontevasti. Asiantuntijuutta ei ole heti kun tulee koulusta, se kehittyy vuosien kokemuksen kautta. Tänä päivänä korostetaan myös moniosaajuutta eli ei pärjää sillä että on vahva vain jossain yhdessä asiassa. Kun tilanteet muuttuvat niin nopeasti, pitää olla myös joustavuutta ja kykyä sopeutua muuttuviin tilanteisiin. Pitää olla kykyä ja halua oppia uutta. Tämä on jatkuvaa ja valtavaa muutosta, ja siinä muutoksessa täytyy pystyä pysymään mukana.

6: Tradenomien fokuoitetumista pelkästään toimistotyöhön, myyntityöhön tai ostamiseen pitäisi välttää. Eli puhutaan ammattiosaamisesta ja rohkeudesta lähteä tekemään ja tutustumaan tekniseen puoleen tai muuhun osaamiseen. Tekninen osaaminen on myyntityössä erittäin tärkeää, myyntityössä myyt sitä mitä osaat. Yleisesti jos mietitään osaamistasoa niin ei kielellisellä puolella ja tietokonepuolella ole suuria haasteita enää. Asiakaspalvelutaidot ja vuorovaikutustaidot ovat tärkeitä, hyvin harvassa työssä pärjää enää ilman niitä. Myyntitaidot on luonteenpiirteistä kiinni aika paljon, jotkut pystyvät sitä tekemään ja toiset eivät opettamallaakaan. Myyntityöhön pystyy opettamaan perusasiat. Yksi tärkeä asia on, että saa luottamuksen asiakkaaseen. Pitkäjänteisyys on siinäkin tärkeää, niin kuin monessa muussakin työssä. Käytännön työ on päivästä päivään aika rutiininomaista toistotyötä.

Mitä henkilökohtaisia ominaisuuksia pidätte tärkeimpänä työllistymisen ja työssä menestymisen kannalta:

1: Vuorovaikutustaidot ilman muuta joka ei tarkoita sitä että kaikkien pitää olla samanlaisia ja ulospäin suuntautuneita, mutta vuorovaikutustaidot pitää olla että pystyy olemaan yhteistyössä toisten ihmisten kanssa. On tärkeää että on tavoitteellisuutta, että on tietyt tavoitteet ja voimakas tahto päästä niihin. Muutoksia tulee, ne eivät vähene. On hyvä että osaa sopeutua niihin tai osaa jopa ajatella muutoksia positiivisesta näkökulmasta että mitä hyvää niissä on eikä toisin päin niin että tulee vastarintareaktio. Siihen liittyen myös paineensietokyky, silloin sietää paremmin paineita jos sietää muutosta paremmin.

2: Vastuuntuntoisuus on ehdottoman tärkeää, täytyy olla tarkka, huolellinen, vastuuntuntoinen, täsmällinen eli perus työelämävalmiudet. Vuorovaikutustaidot korostuvat yllättävänkin paljon. Joustava asenne ja yhteistyökyky kaiken kaikkiaan. Se mikä nyt tällä hetkellä jos mietitään yritysten tilannetta kun on vähennetty henkilöstöä ja ajatellaan että haetaan uutta työntekijää niin aika monesti on se tilanne että perehdytys on aika kevyt eli sieltä löytyy se elementti takaa että on sen verran vähän henkilöstöä että ei pystytä kovin hyvin perehdytysprosesseja hoitamaan joka tarkoittaa sitten että siinä tilanteessa työntekijän oma-aloitteisuus ja aktiivisuus korostuu että täytyy uskaltaa kysyä ja selvittää asioita oma-aloitteisesti toki sitten aina tarkistaen esimieheltä että mennäänkö oikeaan suuntaan.

3: Vastuuntuntoisuus, oma-aloitteisuus ja paineensietokyky. Aikataulut menevät niin että välillä on rutistuspäiviä ja välillä vähän löysempää. Eli siinä mielessä täytyy olla joustava.

4: Organisoitokyky, työn hallinta, vuorovaikutustaidot, sujuva viestintä ja asiakaspalvelutaidot. Hyvä asenne, jos hakemuksestakin jo näkee että on avoin erilaisille mahdollisuuksille ja tuo esille sitä että kaikki kokemus on tärkeää. Ja se että on perusteltu että miksi juuri meille. Nöyrä ja realistinen asenne. Ei kannata väheksyä mitään työkokemusta alussa.

5: Kyky sopeutua muutoksiin, paineensietokyky ja tulostavoitteellisuus koska jos ei tulosta tehdä niin sitten ei ole myöskään pitkää ikää yrityksellä. Tiimityötaidot, oikeanlainen asenne, pitää olla myös sitkeä ja sinnikäs, toisaalta pitää olla

myös uskallusta, pitää olla proaktiivinen ja tietyissä määrin utelias että kiinnostuu myöskin sellaisista asioista mitkä ei välttämättä siihen omalle tontille kuulu, se taas tuo sitä että alkaa kokonaisvaltaisesti ymmärtämään asioita. Sellainen rohkeus että ymmärtää myös rajansa, että ymmärtää ne raamit minkä sisällä työskennellään ja toimitaan.

6: Määrätietoisuus ja pitkäjänteisyys ovat tärkeitä, ehkä ei ymmärretä sitä että se työ ei voi joka päivä olla uuden asian oppimista, se on pääosin kuitenkin sitä rutiininomaista tekemistä koska rutiinin kautta se osataan se homma. Vastavalmistuneilla on joskus väärä käsitys mitä se työ on.

Minkä kielten osaamiselle annatte eniten arvoa:

1: Englantia pidetään tietysti itsestäänselvyytenä, meidän konsernissa englanti on se pääkieli, ja ruotsin kielestä on myös hyötyä vaikkei me käytetä sitä virallisesti. Ruotsin kielen osaaminen ei ole kuitenkaan kynnyskysymys ellei sitten ole tehtävässä jossa ollaan ruotsinkielisten kanssa koko ajan tekemisissä. Se on kuitenkin itsestäänselvyys että suomalainen osaa ainakin jonkun verran ruotsia. Venäjää ei voi väheksyä vaikka meilläkään ei vielä ainakaan mahdottomasti ole toimintaa Venäjälle, mutta on kuitenkin. Venäjän kieli on, ikävä kyllä, Suomessa aliarvostettua. Venäjän kieli on plussaa varsinkin jos hakee myynti- tai vientipuolelle. Ei olisi pahitteeksi jos osaisi puolaa, suhteet Puolaan tuntuvat lisääntyvän. Saksa on myös tärkeä kieli, esimerkiksi Puolassa pärjää paremmin saksalla kuin englannilla. Ja meillä on paljon ulkomaankauppaa ihan Aasiaa myöden, jos joku osaa japania tai kiinaa niin ei ainakaan haittaa. Kyllä niistä kielistä hyötyä on.

2: Suomi, englanti, ruotsi on ne yleisimmät, harvemmin tulee eteen muita kielitaitovaatimuksia.

3: Suomi, ruotsi ja englanti, välillä tulee kyselyitä asiakkailta venäjän kielen osaamisesta.

4: Suomi, ruotsi ja englanti.

5: Se riippuu keiden kanssa käy kauppaa, hyvin pitkälle pärjää englannilla. Jos asiakkaita on Itä-Euroopassa niin sitten venäjän kielen osaaminen on tärkeää. Ranskan kieli on vahva ranskankielisillä alueilla. Saksan kieli jos miettii Eurooppaa. Jos miettii Latinalaista Amerikkaa niin siellä on espanjan kieli. Brasiliassa puhutaan portugalia, se on nouseva mahti. Sitten on oma lukunsa kiinalaiset, mutta kiinan kielen oppiminen on erittäin haasteellista. Se riippuu niin missä bisneksessä ja millä toimialalla ja minkälaisilla markkinoilla olet. Englannilla pääsee pitkälle. Se, että pystyy huomioimaan vastapuolen ihmisenä on tärkeää, ja ainahan arvostetaan jos edes auttavasti pystyy jotain heidän omalla kielellä keskustelemaan. Ruotsin kielen osaaminen ei ole tänä päivänä niin tärkeää. Kyllä ruotsalaistenkin kanssa pystyy englanniksi asioita hoitamaan, mutta totta kai he arvostavat ruotsin osaamista.

6: Venäjää, saksaa ja englantia kun osaa käyttää sujuvasti niin työllistyminen on aika varmaa. Sen jälkeen ainakin meidän alalla ruotsi, ranska ja espanja ovat tärkeitä kieliä. Saksa on tosi iso kauppakumppani Suomelle, varsinkin rakennusalalla heillä on edelläkävijäosaamista hyvin paljon Saksa, Itävalta, Sveitsi - akselilla. Eli ne ovat sellaisia kielitaitoja, että jos tälle alalle haluaa niin melkein saksasta on enemmän hyötyä kuin englannista. Ammattisanasto kehittyy siinä kun työn mukana oppii, yleensä tradenomeilla on englantia sillä tasolla että pystyy käyttämään sitä päivittäisessä työssä, sinne kun vielä saisi saksan tai venäjän. Alueellisesti on suuria eroja, itärajalalla alkaa jo venäjän kielen osaamista olemaan kohtuudella, Turussa on enemmän ollut ruotsin ja saksan osaamista.

Minkä tietokoneohjelmien käyttökokemusta arvostatte:

1: Perus Office -ohjelmat, minusta siinäkin on aivan tarpeeksi jos niitä osaa kunnolla. Suurin osa ohjelmista mitä mekin käytetään on aika käyttäjäystävällisiä ja jos on perustaidot kunnossa niin kyllä niitä aika nopeasti oppii käyttämään. Ei siinä enää tarvitse mitään ihmeellisiä ohjelmia etukäteen osata, kyllähän ne oppii sitten työn ohessa.

2: Office-paketti: Word, Excel, PowerPoint on perusjärjestelmiä mitkä tulee hallita. Jokaisella yrityksellähän on yleensä omat toiminnanohjausjärjestelmänsä

jotka sitten opitaan paikan päällä ja jos puhutaan taloushallinnosta niin siellä voi olla erilaisia omia laskutusjärjestelmiä. Ainakin Office-paketti ja sen lisäksi jos on SAP:ia tai Scalaa tai sitten jotain muuta toiminnanohjausjärjestelmää tai sitten taloushallinnon ohjelmista taustaa niin sekin on hyvä eli perusjärjestelmäosaaminen on tärkeää.

3: Meillä on useampaa ohjelmaa ja palkoissa on sama että on useampia eri ohjelmia ja lisäksi on esimerkiksi raportointiin eri ohjelmia. Econetin käytöstä on hyötyä sikäli, että on nähnyt edes jonkun kirjanpito-ohjelman. Office-ohjelmat on hyvä osata.

4: Käytössä on omia ohjelmistoja. Lisäksi tiketöntijärjestelmät talon sisällä käytössä. Täällä on myös mainittu merkkipohjaisen ohjelmiston käyttö.

5: Office-työkalut eli Excel, Word, PowerPoint, Outlookin käyttö, nämä totta kai ehdottomasti. Sekin on niin tehtävä- ja yritys kohtaista että minkälaisia muita työkaluja siellä on. Ei voi koskaan tietää mitä erityistyökaluja yrityksessä on, mutta jos on jonkun tyyppistä jotain työkalua joskus käyttänyt niin kyllä aika helposti oppii sitten sen uudenkin. Ihan hyvä jos osaa käyttää jotain projektienhallintatyökalua. Sitten on nämä ERP-työkalut eli toiminnanohjaustyökalut, niitäkin on hyvin erityyppisiä. Hyvä jos hallitsee jonkun, koska ne ovat periaatteeltaan samantyyppisiä, esimerkiksi Oraclea tai SAP:ia jos osaa niin ei siitä haittaakaan ole.

6: Tietokoneen sujuva peruskäyttö. Ohjelmat muuttuvat työpaikkakohtaisesti hyvin paljon, ja ne muuttuvat ajan mukaankin koko ajan. Yksittäiset ohjelmat eivät tule esille. Tietenkin tekstinkäsittely ja sähköpostiohjelmat ovat oleellisia, niitäkin on niin monta ja sekin on perusasiaa. Enemmän se on tietokoneellakin sitä viestintäkykyä että pystyy muotoilemaan tekstiä siihen muotoon että muut ymmärtävät ja kielitaitoa kun kommunikoidaan. En toisi yhtä ohjelmaa yläpuolelle.

Millaisia näyttöjä toivotte tradenomilla olevan osaamisestaan? (esim. oman alan työkokemus, opinnäytetyö, koulutodistukset):

1: Kyllähän se tietysti CV:ssä näkyy mitä on tehnyt, totta kai jos on opinnäytetyö tehty sille alalle tai siihen yritykseen jollain tavalla liittyvästi niin kyllähän se kannattaa tuoda selkeästi esiin. Ja jos on jotain sen alan kokemusta tuotantotöistäkin, ja myös se on tärkeä perustella että miksi olisi kiinnostunut juuri siitä nimenomaisesta alasta. Koska se että jos on motivaatiota ja kiinnostusta juuri sille alalle niin sitten olet haluttu työntekijä senkin takia että luultavasti myös sitten jäät sille alalle. Työnantaja haluaa tietenkin sitouttaa ne ihmiset jotka otetaan töihin, niin että he mielellään pysyisivät kauan meillä ja oppisivat ja kasvaisivat. Työntekijä ei ensimmäisen vuoden aikana ole vielä kovin tehokas ja tuottava, mutta mitä kauemmin on ollut sen tuottavammaksi tulee kun alkaa olemaan osaamista ja kokemusta. Isoissa yrityksissä vie myös aikansa että oppii talon tavoille. Tottakai kaikilla todistuksilla on myös oma sanansa ja oma paikansa. Mutta tietyllä tavalla halu oppia ja halu tulla tänne yritykseen töihin. Me haluamme ihmisiä jotka oppivat ja joilla on halua oppia.

2: Annan suuren arvon työkokemukselle, ne ovat niitä todellisia näyttöjä. Että on sitä työkokemusta koska silloin todennäköisimmin pärjää siinä tehtävässä kun tietää jo mitä se työ on eikä tule yllätyksiä että ei tämä työ ole yhtään sitä mitä ajatteli. Osaa meidän asiakasyrityksistä kiinnostaa että mistä opinnäytetyö on tehty ja jos se jollain lailla liittyy esimerkiksi asiakasyrityksessä käynnissä olevaan kehityshankkeeseen tai johonkin tiettyyn kehitysprojektiin niin sittenhän voi olla että ne palaset loksahda kohdalleen. Koulutodistukset me tietysti katsotaan jo ensimmäisessä haastattelussa, mutta arvosanoille en anna niin suurta painoarvoa, koska me toivomme, että olisi sitä työkokemusta jolloin olisi päässyt näyttämään miten työelämä luonnistuu.

3: Työkokemusta pitäisin tärkeimpänä, ja tietenkin tuo lisäarvoa jos opinnot on suunnattu talousasioihin. Opinnäytetyökin voi olla eduksi.

4: Työkokemus on konkreettista näyttöä, mutta työkokemuksen puute ei ole este työllistymiselle. Riippuu aina siitä tehtävästä ja tilanteesta, jos miettii vaikka meidän asiakaspalvelua niin voidaan ottaa henkilöitä hyvällä asenteella töihin, että se riippuu ihan osastosta että mitä haetaan. Opinnäytetyöstä voi olla hyötyä varsinkin jos se koskee perintää tai laskutusta. Jos mietitään vastavalmistu-

nutta niin kyllä se että on jotain kokemusta on hyvä. Se, että on ollut esimerkiksi joka kesä samassa paikassa voi kertoa pysyvyydestä. Koulutodistusten numeroiden lisäksi tärkeää on se että on valmistunut järkevissä ajassa. Numeroita katselen yleensä sillä silmällä, että hyvät numerot kertovat myös opiskelijan kiinnostuksen kohteista.

5: Joillain on hyvinkin merkityksellistä se että mitä opintojaksoja on suorittanut ja mistä aiheesta on tehnyt opinnäytetyön. Jos opinnäytetyö on liippaa läheltä sitä mitä alkaa tekemään niin kyllähän se silloin tuo esille että on perehtynyt aiheeseen ja on hyvä peruskäsitys ja osaaminen siitä. Jos miettii vastavalmistunutta niin aikaisempi työkokemus on tärkeää, ja se, minkä tyyppisistä tehtävistä on ollut kiinnostunut kun on hakenut kesätöitä. Arvosanoilla ei ole suurta merkitystä, mutta jos on vain ykköstä ja kakkosta niin se voi herättää ihmetystä. Kokonaisuus että miten on valinnut vapaavalintaisia opintojaksoja eli millaisen kokonaisuuden on itselleen muodostanut. Työkokemus tuo esille persoonaa ja suuntautuneisuutta että minkä tyyppiin tehtäviin on hakeutunut ja mistä on tykännyt ja missä on onnistunut.

6: Työkokemus on avainasemassa oleva, ne on niitä näyttöjä. CV itsessään jos työkokemus on siinä, sillä pääsee haastatteluun, haastattelussa puhutaan taas hyvin pitkälti siitä että miten pystyy siihen tehtävään vaadittavissa asioissa olemaan ja miten hyvin pystyy sen määrittelemään että on valmis oppimaan ja tekemään töitä sen asian eteen. Haastatteluun pääseminen, siihen on peruskeinot mitkä toimii, kun hakee työpaikkaa niin pistää hakemuksen oikean haku-kanavan kautta, sen jälkeen soitto perään, taustaselvitykset eli tietää mihin työhön hakee. Hakemukseen tai saatekirjelmään kannattaa panostaa, ja kannattaa hahmottaa mihin työtehtävään se menee. Monesti näkee, että nyt haetaan mo-
neen paikkaan ja tehdään yksi runko ja laitetaan sitä eteenpäin ja se ei erotu joukosta. Soitto perään on selkeä merkki aktiivisuudesta, tietenkin joskus voi tulla joltain tylykin vastaus jos on kiire, mutta sitä ei kannata säikähtää, mutta kyllä se on yleisesti ottaen positiivista, osoittaa että haluaa sitä työtä mitä hakee. Soittokin täytyy tehdä sen takia että on sanottavaa tai kysyttävää. Mutta jos ei tiedä mitä hakee ja soittaa soittamisen takia niin sitten erottuu ei-edukseen.

Koulutodistusten arvosanojen merkitys riippuu tehtävästä, mutta yleisesti ottaen hyvin vähän. Suosittelijat ovat tärkeitä, jos on hyviä suosittelijoita niin niihin kannattaa panostaa. Se kertoo myös siitä miten työt on aikaisemmassa paikassa tehty, jos CV:stä löytyy hyviä suosittelijoita ja aikaisemmat paikat ja kerrotaan että homma on toiminut. Suosittelijoita kannattaa laittaa. Suosittelijoiden puute ei ole työllistymisen este, mutta kilpailun kannalta, jos on vastaavalla osaamisella varustettu henkilö jolla on työkokemusta ja suosittelijoita niin se on turvallisempi ja parempi, lähtökohtaisesti sitä kautta se rekrytointipäätös tehdään sille toiselle puolelle. Suosittelijoilta kysytään yleisesti miten työ on mennyt, vahvistetaan suosittelijalta että suositus ei ole tekaistu vaan että henkilö on oikeasti valmis suosittelemaan.

Taitojen kehittäminen ja tulevaisuuden näkymät

Millaisena olette kokeneet tradenomien osaamisen ja taidot?

1: Pääsääntöisesti oikeasuuntaisia ovat nuo asiat mitä ammattikorkeakouluissa opiskellaan.

2: Mielestäni hyvällä tasolla, mutta mehän ei itse nähdä sitä työn tekoa miten se asiakasyrityksessä menee. Tämän takia haastattelutilanteessa pyritään tarkkaan selvittämään että missä olet käyttänyt Exceliä ja kerro mitä olet sillä tehnyt, jolloin me päästään vähän kärryille että mitä konkreettista osaamista on. Sama kielitaidon suhteen että mehän testataan haastattelutilanteessa kielitaitosaaminen että jos hakija sanoo että minulla on erittäin sujuva englanti niin sitten me ruvetaan keskustelemaan englanniksi ja katsotaan että onko se sujuva vai ei, jolloin me sitten taas saadaan tarkempaa informaatiota siitä kun peilataan sitä asiakasyrityksessä vaadittaviin taitoihin että onko se riittävällä tasolla. Mielestäni tradenomit ja merkonomit on otettu ihan positiivisesti vastaan meidän asiakasyrityksissä.

3: Kyllä se mielestäni oli ihan hyvä koulutus tälle alalle. Koulutuksessa hyvää on se, että se on niin käytännönläheistä.

4: Varsinkin teoreettinen osaaminen on hyvällä tasolla. Kaupallisesta koulutuksesta saa hyvän pohjan työhön, halu oppia uutta ja kyky omaksua nopeasti uutta tietoa ja uusia järjestelmiä. Jäsentää hyvin tietoa ja osaa liittää isompiin kokonaisuuksiin sitä asiaa, ja halu kehittyä.

5: Se on eri kun tulee tradenomi ja kun tulee henkilö yliopistomaailmasta, tradenomien lähestymistapa on käytännönläheisempi. Se on sitten aina että minkä tyyppiseen tehtävään haetaan ja mikä se tehtävän sisältö on. Käytännönläheisyys, eli se asioiden oikeasti tekeminen vaikuttaa positiivisesti.

6: Ei suuria puutteita.

Millä alueilla tradenomien osaamisessa olisi parantamisen varaa?

1: Kaivattaisiin generisiä taitoja eli olisi vähän sitä ymmärrystä esimerkiksi esimiestyöstä jos ajatellaan että jonkun ajan päästä olisi potentiaalinen esimies. Ehkä enemmän vielä voisi katsoa neuvottelutaitoja, vuorovaikutustaitoja ja johtamista, näihin voisi panostaa.

2: Toki koulutus on hyvä, se on hyvä pohja mille rakentaa, mutta sitten että on sitä käytännön näyttöä. Onko se sitten työharjoittelun muodossa vai sitten kesätöiden merkeissä tai opintojen ohella töiden merkeissä toteutettavaa työtä niin se on aina plussaa. Se mitä sanoin jo aikaisemmin niin tiettyä joustavuutta peräänkuulutan palkkatason suhteen että etenkin nyt tällä hetkellä kun yritykset kamppailee aika haastavissa tilanteissa, nyt on selkeästi työnantajan markkinat ja jos haluaa saada töitä niin täytyy olla sitten joustoa siinä omassa palkkatasossaan. Se on hyvä että on olemassa liittojen suositukset, mutta niissä kannattaa sitten itse miettiä että mikä se oma kipuraja on ja kuinka vahvasti arvottaa sen että saa alan työkokemusta vai pitääkö tärkeämpänä että se on juuri se palkkataso mitä toivoo.

3: Itsellä kun palkka-asiat on lähellä sydäntä niin palkkapuoleen ja henkilöstöhallintoon liittyviä vaihtoehtoja ei ollut silloin ainakaan kun itse opiskelin Lemminkäisenkadulla, niitä kursseja olisi hyvä olla tarjolla. Palkanlaskennassa täytyy tuntea työehtosopimuksia ja lainsäädäntö siinä ympärillä sekä verotusasiat.

4: Nykypäivän järjestelmiin reagointi/ tutustuminen jo opiskeluaikana, työnhakuun panostus. Laskutuksen elinkaari luottotietopäätöksestä ulosottoon saakka. Isojen kokonaisuuksien hoitaminen ja asioista vastaaminen, eli vastuunottoa. Projektityöskentelytyyli, projektien läpivieminen ja tavoitteiden määrittäminen ja saattaminen loppuun. Prosessien kehittämistä, puutteiden havaitseminen ja parempien toimintamallien kehittäminen. Laatikon ulkopuolinen ajattelu eli tietynlainen visionäärisyys.

5: Asioiden kyseenalaistaminen, tarkoitan sitä että miettii ja tekee kehitysehdotuksia että "hei oletteko koskaan miettinyt että voisiko tätä asiaa ajatella tältä kantilta", koska useasti yrityksissäkin ihan varmasti parkkiinnutaan johonkin tiettyyn tilanteeseen jos sitä on pitkään tehty ja yhtäkkiä tuleekin se joku nuori henkilö niin olisi se rohkeus vaikka siellä onkin niitä pitkään talossa olleita, toisi rakentavassa mielessä ehdotuksia ja omia näkemyksiä esiin.

6: Ongelmia on eniten käytäntöön sitomisesta teoriapohjan kanssa, eli mielellään näkisi että olisi nopeammin ja pidemmällä tähtäimellä työelämän kanssa yhteistyötä. Työelämään siirtyminen, pitkäjänteisyys ja määrätietoisuus mitä ollaan tekemässä mihin ollaan hakemassa ja että oltaisiin valmiita tekemään rutiinityötä.

Millaisia työpaikkoja yrityksessänne on tradenomeille nyt ja / tai tulevaisuudessa tarjolla?

1: Riippuu pääaineista ja näin mutta kyllähän niitä aika monipuolisesti on asiakaspalvelun ja myynnin puolesta, markkinoinnista, taloushallinnon puolella voi olla tehtäviä. Meillä on vientiorganisaatio, vaikka meillä on aika paljon tuotannollista toimintaa maissa, joissa me toimitaan. Lähinnä Turussa ja Vantaalla on toimihenkilöitä.

2: Ihan luettelonomaisesti niin kauppa ja hallinto siellä voisi olla ostosihteeri, assistentti, hallinnon assistentti, toimistosihteeri, sihteeri, toimistotyöntekijä, logistiikka-assistentti, voi olla sitten ihan liittyen materiaalihallintoonkin kallistuen, logistiset tehtävät kaiken kaikkiaan, tilaustenkäsittelijä, asiakaspalveluassistentti, palvelupisteen assistentti, myyntisihteeri, johdon assistentti, markkinointias-

sistentti ja taloushallinnon tehtävät jos on kaupan ja hallinnon tradenomi mutta on työkokemusta taloushallinnon tehtävistä esimerkiksi ostoreskontrasta/myyntireskontrasta tai kirjanpidon tehtävistä. Opintosuuntautuneisuutta ei niinkään katsota vaan painotetaan taas sinne työkokemukseen.

3: Jos ajattelen koko talon kannalta eikä vain Turun toimiston kannalta niin kirjanpitäjä, palkanlaskija ja esimiestehtäviä. On konsulttipuolen ihmisiä. Mitä enemmän firma kasvaa niin sitä enemmän on tiettyyn yhteen asiaan keskittyneitä henkilöitä.

4: Perinnän liiketoiminnan backoffice-puoli, päämiesasiakaspalvelu, laskutuksen backoffice toiminto, taloushallinto.

5: Erilaiset assistentin tehtävät, taloushallinnon tehtävät, logistiikkaan liittyvät tehtävät ja asiakasrajapinnassa olevat erityyppiset tehtävät.

6: Meillä on hankintapuoli, myyntipuoli ja talouspuoli, sekä konsultointipalvelut ja markkinointi.

Onko teillä vielä jotain mitä haluaisitte lisätä / tuoda esille käsittelemistämme aihealueista?

1: -

2: Mielestäni yksi hyvä pointti mikä tradenomien kannattaa pitää mielessä on se että yksi hyvä väylä mistä löytää työkokemuksia ja kartuttaa sitä osaamista on meidänkin alan yritykset. Meillä on tälläkin hetkellä paljon työntekijöitä, on tradenomiopiskelijoita, on yliopisto-opiskelijoita jotka tekee niin sanotusti keikkaa meidän kautta silloin kun he pystyvät opintojen ohessa tekemään eli on näitä osa-aikaisia työntekijöitä jotka tekee muutaman päivän viikossa tietyssä asiakasyrityksessä töitä ja sitten on niitä henkilöitä jotka hakee aina kesäksi töitä meidän kautta ja meillehän on ideaalutilanne se että me pystytään työntekijä työllistämään vaikka nyt opintojen ohessa osa-aikaisesti, työllistämään hänet sitten kesäisin töihin vielä ja sitten kun hän valmistuu niin me löydetään hänelle vakituinen työpaikka että sehän on sitten semmoinen ideaalutilanne puolin ja toisin. Kaikista mieluiten me tehdään semmoisten työntekijöiden kanssa yhteis-

työtä jotka on meille tuttuja ja joista meillä on oikeasti näyttöä että ollaan saatu kiitettävää palautetta asiakasyrityksestä. Me tehdään koko ajan sitä seuranta meidän työntekijöistä että miten hommat on hoitunut. Semmoinen tietty pitkäjänteisyys jota ei yleensä meidän alaan valitettavasti kohdisteta tai yhdistetä niin siten minä itse haluaisin ainakin omaa työtäni toteuttaa.

3: -

4: -

5: -

6: -