



SAVONIA

■ OPINNÄYTETYÖ - AMMATTIKORKEAKOULUTUTKINTO
YHTEISKUNTATIETEIDEN, LIIKETALOUDEN JA HALLINNON ALA

TUTKIMUS TYÖELÄMÄN ODOTUKSISTA TRADENOMI- TUTKINNOLLE JA TUTKIN- NON SUORITTAVILLE

Case Savonia-ammattikorkeakoulu

TEKIJÄT: Tuomas Heikkinen
Tommi Hyvärinen

Koulutusala Yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon ala	
Koulutusohjelma Liiketalouden koulutusohjelma	
Työn tekijä(t) Tuomas Heikkinen ja Tommi Hyvärinen	
Työn nimi Tutkimus työelämän odotuksista tradenomitutkinnolle ja tutkinnon suorittaville - Case Savonia-ammattikorkeakoulu	
Päiväys 20.4.2016	Sivumäärä/Liitteet 50/1
Ohjaaja(t) Milla Siimekselä, Anja Kainulainen	
Toimeksiantaja/Yhteistyökumppani(t) Savonia-ammattikorkeakoulu	
Tiivistelmä <p>Opinnäytetyö on Savonia-ammattikorkeakoulun toimeksiannosta tehty tutkimus. Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, mitä asioita tradenomitutkinnossa arvostetaan, mihin suuntaan tutkintoa tulisi kehittää ja miten valmistuneet tradenomit voisivat paremmin tunnistaa tutkinnon kautta kehittyneitä osaamista ja vastata sillä työmarkkinoiden kysyntään.</p> <p>Tutkimus on kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus, joka toteutettiin käyttämällä puolistrukturoitua teemahaastattelua. Tutkimuksen otantaan valikoitui seitsemän Kuopion alueella toimivan organisaation edustajaa. Haastattelukysymykset lähetettiin ennakoon haastateltaville, jolloin he voivat valmistautua haastatteluun etukäteen.</p> <p>Tutkimustuloksissa ilmeni, että työnantajien tradenomeilta odottamia osaamisia ja ominaisuuksia ovat vahvat substanssi- ja liiketoimintaosaaminen, positiivinen asenne, motivaatio, oma-aloitteisuus, halu ja kyky oppia uutta, sosiaaliset taidot sekä tieto- ja viestintäteknologian hallitseminen. Tradenomitutkintoon toivottaisiin lisää työelämälähtöisyyttä, myyntikoulutusta, johtamis- ja esimieskoulutusta sekä digitalisaation huomioimista.</p>	
Avainsanat Tradenomi, työmarkkinat, koulutus, työnhaku	

Field of Study Social Sciences, Business and Administration			
Degree Programme Degree Programme in Business and Administration			
Author(s) Tuomas Heikkinen ja Tommi Hyvärinen			
Title of Thesis A study concerning the demands of the working life for the bachelor's degree of business administration and BBA graduates			
Date	20.4.2016	Pages/Appendices	50/1
Supervisor(s) Milla Siimekselä, Anja Kainulainen			
Client Organisation /Partners Savonia University of Applied Sciences			
<p>Abstract</p> <p>The research done in this thesis is commissioned by Savonia University of Applied Sciences. The purpose of this study was to investigate, what are the things valued in the bachelor's degree of business administration, which direction should the degree be developed and how graduated BBA students could recognise the know-how accumulated through the degree and use it to respond to the demand of the labour market.</p> <p>This is a qualitative study that was carried out by using a half structured theme interview technique. The sampling of the study composed of seven organisation representatives from the area around Kuopio. The interview questions were sent in advance to the interviewees for them to prepare for the interview.</p> <p>The research results tell us that the know-hows and qualities expected from the BBA students by the employers are strong substance and business know-how, positive attitude, motivation, initiative, will and potential to develop as well as social and ICT-skills. Employers hoped that the BBA degree would include more working life oriented approaches, sales work training, leadership and superior training as well as digitalization approaches.</p>			
Keywords Bachelor of Business Administration, labour market, education, job hunting			

SISÄLTÖ

1	JOHDANTO	5
1.1	Tutkimuksen tavoite, tutkimusongelmat ja rajausta.....	5
1.2	Suomen korkeakoulujärjestelmä	7
1.3	Savonia-ammattikorkeakoulu ja tradenomi	8
2	TRADENOMIN OSAAMISPÄÄOMA	9
2.1	Osaaminen	9
2.2	Tradenomin osaaminen	13
2.3	Yrity maailman odotukset tradenomin osaamisesta	16
3	REKRYTOINTI	18
3.1	Henkilöstösuunnittelu	18
3.2	Rekrytointiprosessi	18
3.3	Hankintatarve, toimenkuva ja kriteerit	20
3.4	Valinta	20
4	TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN	22
4.1	Tutkimusmenetelmät ja haastattelukysymykset	22
4.2	Haastateltavien valinta	24
5	AINEISTON KUVAUS	25
5.1	Työelämän vaatimukset ja odotukset	25
5.2	Käsitykset tradenomitutkinnosta	30
5.2.1	Tradenomin urakehitys	31
5.2.2	Hyvä tradenomi	32
5.3	Koulutuksen kehittäminen	33
5.4	Tradenomien työnhaku	35
6	YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET	39
6.1	Työelämän vaatimukset ja odotukset	39
6.2	Tradenomien työnhaku	42
6.3	Tradenomikoulutuksen kehittäminen	43
6.4	Pohdinta.....	46
	LÄHTEET	47
	LIITE 1: HAASTATTELUKYSYMYKSET	50

1 JOHDANTO

1.1 Tutkimuksen tavoite, tutkimusongelmat ja rajaus

Työ- ja elinkeinoministeriön (2016) Työllisyyskatsaus tammikuu 2016 mukaan työttömiä työnhakijoita on yhteensä koko maassa 368 188 ja Pohjois-Savossa 16 814. Akavan (2016a) julkaisun Korkeasti koulutettujen työttömyys, helmikuu 2016 mukaan Suomessa on yhteensä 4825 tradenomia työttömänä työnhakijana ja Työttömät työnhakijat ely-keskuksittain 2014/12–2015/12, yleisimmät akavalaisten tutkinnot -tutkimuksen (Akava 2016b) mukaan Pohjois-Savossa vastaava lukema on 177. Akavan (2016c) julkaisun Työttömät työnhakijat 1994/2–2016/2, Yleisimmät akavalaistutkinnot mukaan työttömien tradenomien määrä koko Suomessa on vuodesta 2010 ollut jatkuvassa kasvussa ja vuodesta 2010 vuoteen 2016 työttömien tradenomien määrä on yli kaksinkertaistunut.

Työttömyysluvut kertovat paljon tradenomien työllistymisen vaikeuksista ja kilpailun työpaikoista kiristymisestä. Tämä herättää kysymyksiä; vastaako tradenomikoulutuksen tarjooma laadullisesti ja määrällisesti työmarkkinoiden odotuksia ja tarpeita sekä mitkä ovat tradenomien valmiudet oman osaamisen tuotteistamiseen ja myyntiin. Olemme olleet havaitsevinamme haasteita tradenomien työnhaussa ja sen tuloksellisuudessa. Aihetta on tutkittu jonkin verran myös aiemmissa opinnäytetyöissä, kuten esimerkiksi Suvi Saarion ja Annika Tarkkasen (2012) opinnäytetyössä Tradenomin työllistyminen - Lahden ammattikorkeakoulun tradenomiopiskelijoiden odotuksia työllistymisestään ja näkemyksiä koulutuksensa hyödyllisyydestä sekä Nina Moilasen, Petra Määttälän ja Marjukka Määttäsen (2010) työssä Tradenomien työllistyminen. Myös ActiveInspire Ltd. (2010) on toteuttanut Savonialle tutkimuksen vuonna 2010 siitä, että millaista osaamista tradenomilta vaaditaan vastaamaan yritysmaailman liiketoimintatarpeisiin.

Saario ja Tarkkanen (2012) tutkivat opinnäytetyössään tradenomiopiskelijoiden odotuksia oman työllistymisensä kannalta ja näkemyksiä koulutuksensa hyödyllisyydestä, työnantajien näkemyksiä tradenomeista ja tradenomikoulutuksesta sekä kuinka opiskelijoiden ja työnantajien näkemykset eroavat toisistaan. Tutkimustuloksina he saivat, että tradenomiopiskelijat uskovat työllistyvänsä hyvin, sekä opiskelijat että työnantajat kokevat tradenomikoulutuksen hyödyllisenä ja että osalla tradenomiopiskelijoita on epärealistiset odotukset koskien työtehtäviä ja palkkausta. Tutkimus on rajattu koskemaan vain Lahden ammattikorkeakoulun liiketalouden koulutusohjelman tradenomiopiskelijoita sekä Lahdessa toimivia yrityksiä. Oma tutkimuksemme kartoittaa työnantajien odotuksia Kuopion alueella ja Savonia-ammattikorkeakoulusta valmistuvia tradenomeja. Nina Moilasen, Petra Määttälän ja Marjukka Määttäsen (2010) tutkimuksessa selvisi, että noin 35 % vastaajista toivoo pääsevänsä asiantuntijatason tehtäviin valmistuttuaan, 36 % vastaajista kokee, että työnantaja arvostaa tradenomikoulutusta kun taas 19 % vastaajista kokee, ettei työnantaja arvosta lainkaan tradenomitutkintoa. Oma tutkimuksemme pyrkii selvittämään työnantajien näkemyksiä muun muassa tradenomikoulutuksesta ja tradenomille suotuisasta urakehityksestä.

ActiveInspiren (2010) tutkimuksessa ”Oikeaa osaamista liiketoimintatarpeisiin” on listattu julkisella ja yksityisellä sektorilla vaaditut tärkeimmät valmiudet, joita tradenomilta odotetaan. Tutkimuksen mukaan valmiudet tärkeysjärjestyksessä tärkeimmästä vähiten tärkeään ovat oma-aloitteisuus ja tavoitteellisuus, halu oppia uutta ja kyky havaita ympäristön muutoksia, liiketoiminnan kokonaisuuden ymmärtäminen, myyntiosaaminen ja asiakassuhteiden hallinta, viestintä- ja vuorovaikutustaidot, numeroiden ja liiketoiminnan yhteyden ymmärtäminen, yrittäjyysosaaminen sekä viimeisenä kansainvälisyysosaaminen. Tutkimuksessa on käyty läpi myös Savonian henkilöstön käsityksiä tradenomitutkimuksesta ja miten tutkintoa tulisi kehittää. Vastauksissa nousi esiin erityisesti työelämä- lähtöisyyden lisääminen muun muassa työelämän projektien muodossa koulutuksen kehittämiseksi. Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on päivittää aikaisemmin tehdyissä tutkimuksissa kerättyjä tietoja ja täten Savonialla olisi ajankohtaisempaa tietoa lähialueen työelämän vaatimuksista tradenomeille.

Opinnäytetyö on Savonia-ammattikorkeakoulun hankkeistama. Keskustelimme Savonian koulutusvastuujohtaja Kaija Sääsken ja koulutusvastuupäällikön Jari Lindenin kanssa tutkimuksen hyödyntämismahdollisuuksista koulutuksen kehittämisessä ja päädyimme sopimukseen opinnäytetyön hankkeistamisesta. Keskustelussa tuli ilmi Savonian huolestuneisuus tradenomien työttömyyden kehityksestä, joten Savonia kokee aiheen tutkimisen ja täten myös työmarkkinoilla vallitsevien osaamistarpeiden päivittämisen tarpeellisenä. Yhteistyö Savonian kanssa tuo työhömmä vahvemmin alueellisen aspektin.

Opinnäytetyössä käsittelemme työmarkkinoiden odotuksia tradenomeilta, tradenomitutkinnon kehittämistä sekä tutkinnon hyödyntämistä työhaussa. Tarkoituksena on selvittää, mitä asioita tradenomitutkinnossa arvostetaan, mihin suuntaan tutkintoa tulisi kehittää ja miten valmistuneet tradenomit voisivat paremmin tunnistaa tutkinnon kautta kehittyneitä osaamista ja vastata sillä työmarkkinoiden kysyntään. Aihetta lähestytään tradenomitutkinnon tuottaman osaamisen ja ominaisuuksien, työmarkkinoiden odotusten sekä rekrytoinnin kautta. Opinnäytetyössä pyritään luomaan käsitys niistä tekijöistä, jotka yritysten rekrytoinnissa vaikuttavat tradenomin työllistymiseen. Tämän kautta pyritään auttamaan työnhakua tekeviä tradenomeja löytämään vahvuuksia ja keinoja erottua muista työnhakijoista sekä tuottamaan tietoa Savonia-ammattikorkeakoululle alueen työnantajien odotuksista tutkinnon suhteen.

Tutkimuksen tavoitteena on selvittää millä tradenomitutkinnon tuottamilla ominaisuuksilla ja osaamisella on kysyntää työmarkkinoilla nyt ja tulevaisuudessa. Tutkimuksessa selvitetään työnantajien käsityksiä tradenomitutkinnosta ja koulutuksen kautta saavutetun osaamisen hyödyllisyydestä sekä tradenomin työmarkkina-arvosta. Tutkimuksella pyritään vastaamaan seuraaviin tutkimusongelmiin:

- Mikä mielikuva tradenomitutkinnosta on työmarkkinoilla?
- Miten työmarkkinoiden odotuksia ja tarpeita voisi hyödyntää tradenomitutkinnon kehittämisessä?
- Miten tradenomitutkintoa voisi paremmin hyödyntää työhaussa?

Tutkimus koostuu teoreettisesta viitekehystä, sekä teemahaastatteluista. Teoreettinen viitekehys muodostuu osaamista, tradenomitutkintoa sekä rekrytointia käsittelevistä osioista. Osaamista käsittelevä teoria yhdessä tradenomitutkinnon kuvauksen kanssa auttaa luomaan paremman käsityksen tradenomien osaamisen nykytilasta. Rekrytointiteoria taas auttaa ymmärtämään yrityksen näkökulmaa rekrytointitilanteessa ja syitä rekrytointiin. Teemahaastatteluissa haastatellaan työnantajia heidän kokemuksistaan tradenomeista sekä odotuksistaan ja tarpeistaan tradenomeista potentiaalisina työntekijöinä. Yhteenveto ja johtopäätökset -luvussa peilataan vastauksissa ilmenneitä asioita tradenomin nykyiseen profiiliin, pohditaan tradenomikoulutuksen kehitystarpeita sekä tradenomin työnhaun onnistumista edesauttavia toimenpiteitä.

Tutkimus on rajattu koskemaan vain Savonia-ammattikorkeakoulun liiketalouden koulutusohjelman kautta valmistuvia tradenomeja ja Kuopion alueella toimivia organisaatioita. Tutkimusta varten haastateltavat valitaan opinnäytetyön hankkeistajan tarpeet ja toiveet huomioon ottaen sen perusteella, kuinka hyvin he tuntevat työmarkkinoiden tarpeet. Haastateltaviksi valitaan henkilöitä, joilla on mahdollisimman paljon kokemusta juuri tradenomien rekrytoinnista.

1.2 Suomen korkeakoulujärjestelmä

Suomen korkeakoulujärjestelmä muodostuu yliopistoista ja ammattikorkeakouluista. Yliopistoissa korostuu tieteellinen tutkimus ja siihen perustuva opetus, kun taas ammattikorkeakoulut tarjoavat käytännön-läheisempää, työelämän tarpeita vastaavaa koulutusta. Alemman ammattikorkeakoulututkinnon laajuus on joko 210, 240 tai 270 opintopistettä ja sen suorittaminen kestää yleensä kolmesta ja puolesta vuodesta neljään ja puoleen vuoteen. Ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon edellytyksenä on ammattikorkeakoulututkinto tai muu soveltuva tutkinto sekä vähintään kolmen vuoden työkokemus aiemman tutkinnon suorittamisen jälkeen. Ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon laajuus on joko 60 tai 90 opintopistettä ja kestää noin vuodesta puoleentoista. (OKM 2016a; Opintopolku 2016a.)

Ammattikorkeakoulut ovat pääosin monialaisia, alueellisesti toimivia korkeakouluja, joiden toiminnassa korostuu yhteys työelämään ja alueelliseen kehittämiseen. Soveltavan tutkimus- ja kehitystyön tarkoituksena on siis tukea opetuksen lisäksi myös alueen kehitystä, elinkeinoja ja työelämää. Ammattikorkeakoulujen tehtävänä on antaa työelämän ja sen kehittämisen vaatimuksiin sekä tutkimukseen ja taiteellisiin lähtökohtiin perustuvaa korkeakouluopetusta ammatillisiin asiantuntijatehtäviin. Korkeakoulujärjestelmää kehitetään kansainvälisesti kilpailukykyisenä ja samalla alueellisiin tarpeisiin joustavasti vastaavana kokonaisuutena. Ammattikorkeakoulut ja yliopistot kehittävät esimerkiksi yhteistyössä maakuntakorkeakoulutoimintaa vastaamaan alueellisiin koulutustarpeisiin. (OKM 2016b.)

Ammattikorkeakoulututkinnot ovat ammattikorkeakoulun perustutkintoja, jolloin opintoihin sisältyy perus- ja ammattiopintoja, vapaasti valittavia opintoja, ammattitaitoa edistävää harjoittelua sekä opinnäytetyö. Opintojen tavoitteena on antaa opiskelijalle laaja-alaiset käytännölliset perustiedot ja -taidot sekä teoreettiset perusteet toimia työelämässä oman alan asiantuntijatehtävissä. Näiden lisäksi koulutus antaa valmiudet seurata ja edistää oman ammattialan kehittymistä,

edellytykset oman ammattitaidon kehittämiseen ja elinikäiseen oppimiseen sekä riittävät viestintä- ja kielitaito oman alan työtehtäviin sekä kansainväliseen toimintaan ja yhteistyöhön. (OKM 2016c.)

Ammattikorkeakoulujen tehtävänä on lisäksi harjoittaa ammattikorkeakouluopetusta palvelevaa sekä työelämää ja aluekehitystä edistävää ja alueen elinkeinorakennetta uudistavaa soveltavaa tutkimustoimintaa, kehittämis- ja innovaatiotoimintaa sekä taiteellista toimintaa. Ammattikorkeakoulujen TKI-toiminta on työelämälähtöistä, mikä tarkoittaa uusien tai uudistettujen tuotteiden, tuotantovälineiden, menetelmien ja palveluiden löytämistä, kehittämistä ja tuottamista erityisesti alueen tarpeisiin. TKI-toiminta sisältyy ammattikorkeakoulun strategioihin ja osaltaan luo pohjaa ammattikorkeakoulun profiilille. Ammattikorkeakoulut ovat muun muassa toteuttaneet TKI-osaajavalmennuksen, johon osallistuneilla on monipuoliset valmiudet ammattikorkeakoulujen tehtävän mukaiseen TKI-toimintaan. Ammattikorkeakoulut ovat aktiivisesti mukana hallitusohjelman mukaisessa yliopistojen ja tutkimuslaitosten kanssa tehtävässä yhteistyön tiivistämisessä ja työnjaon alue- ja alakohtaisien mahdollisuuksien etsimisessä. (OKM 2016d.)

1.3 Savonia-ammattikorkeakoulu ja tradenomi

Opetus- ja kulttuuriministeriön hallinnonalalla toimii yhteensä 24 osakeyhtiömuotoista ammattikorkeakoulua, joihin myös Savonia-ammattikorkeakoulu lukeutuu (OKM 2016e). Savonia on yksi Suomen suurimmista ja monipuolisimmista ammattikorkeakouluista ja se kouluttaa opiskelijoita seitsemällä eri koulutusalueella, jotka ovat liiketalous, muotoilu, luonnonvara, matkailu- ja ravitsemisala, musiikki ja tanssi, tekniikka sekä sosiaali- ja terveysala. Savonia tarjoaa mahdollisuuden opiskella tutkinnon päiväopiskeluna tai työn ohessa sekä avoimessa ammattikorkeakoulussa. Savonialla on koulutusyksiköt Kuopiossa, Iisalmissa ja Varkaudessa ja se työllistää noin 500 työntekijää. Savoniassa opiskelee lähes 6000 opiskelijaa. Savonian toiminnan tarkoituksena on palvella aktiivisesti ympäröivää työelämää ja tarjota tutkimus- ja kehityspalveluja sekä ratkaisuja yritysten ja työyhteisöjen kehittämistarpeisiin. (Savonia 2016a; Savonia 2016b.)

Liiketalouden koulutusohjelma tähtää tradenomitutkintoon, joka on laajuudeltaan 210 opintopistettä. Opintojen suoritus aika on noin 3,5 vuotta, ja opinnot sisältävät pakolliset 30 opintopisteen työharjoittelun sekä 15 opintopisteen laajuisen opinnäytetyön. Tradenomiksi voi opiskella kaikkiaan 22 ammattikorkeakoulussa suomen-, ruotsin- ja englanninkielisissä koulutusohjelmissa. Liiketalouden koulutusohjelmassa opiskelija saavuttaa laaja-alaisen liiketoimintaosaamisen, joka kattaa yritys- ja organisaatiotoiminnan keskeiset piirteet sekä alaan kuuluvan tutkimus- ja kehittämistoiminnan. Perusopinnot luovat pohjan ammatilliselle osaamiselle, jota syvennetään suuntautumalla oppilaitoksen tarjoamiin erikoisalueisiin, joiden tarjonta vaihtelee ammattikorkeakouluittain. Suuntautumisvaihtoehtoja ovat esimerkiksi henkilöstöhallinto ja johtaminen, kansainvälinen liiketoiminta, markkinointi, myynti, rahoitus, taloushallinto sekä yrittäjyys. Tutkinto antaa myös edellytyksiä ammattitaidon jatkuvaan kehittämiseen sekä työelämässä vaadittavaa kieli- ja viestintäosaamista. (Opintopolku 2016b; Tradenomiliitto TRAL ry 2016.)

2 TRADENOMIN OSAAMISPÄÄOMA

Tässä luvussa käydään läpi osaamispääomaa ensin yleisesti, jonka jälkeen syvennyttään Savonia-ammattikorkeakoulun liiketalouden koulutusohjelman tuottamaan osaamiseen sekä vuonna 2010 tehdyn tutkimuksen mukaisiin työmarkkinoiden odotuksiin tradenomin ominaisuuksista. Luvun tarkoituksena on auttaa luomaan kuva osaamisen eri osa-alueista ja sen avulla tunnistamaan valmistuvan tradenomin osaamisprofiili.

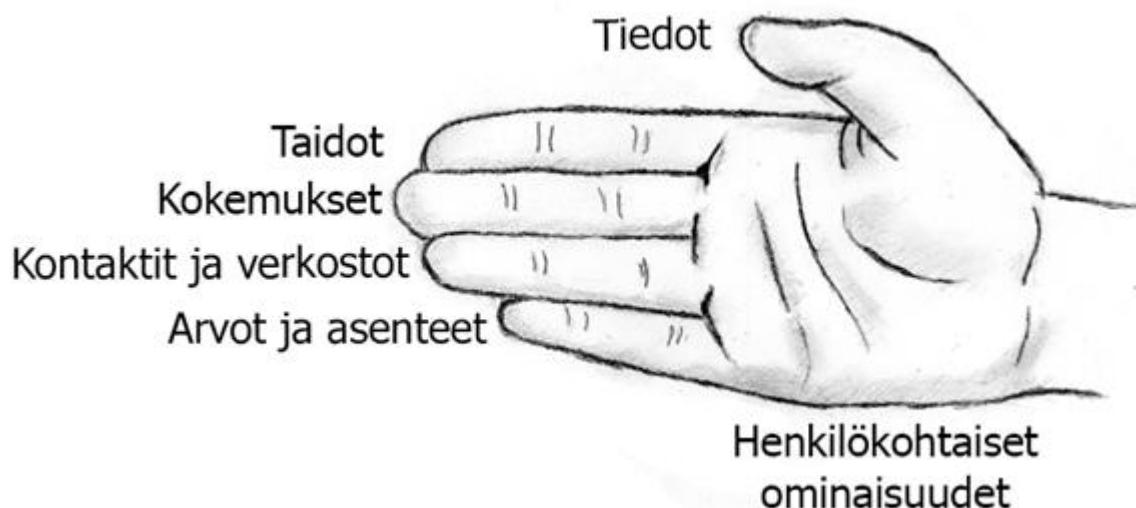
2.1 Osaaminen

Organisaatioiden pääoma voidaan jaotella fyysiseen ja aineettomaan pääomaan. Fyysistä pääomaa ovat esimerkiksi koneet, laitteet sekä taloudellinen pääoma kuten kassavarat. Antolan, Kujansivun & Lönnqvistin (2005) mukaan aineeton pääoma koostuu inhimillisestä pääomasta, suhdepääomasta ja rakennepääomasta. Inhimilliseen pääomaan kuuluvat esimerkiksi henkilöstön osaaminen ja henkilökohtaiset ominaisuudet, suhdepääomaan esimerkiksi organisaation imago ja verkostot sekä rakennepääomaan esimerkiksi työilmapiiri ja tietojärjestelmiin dokumentoitu tieto. Organisaatioiden menestyminen on riippuvaista niiden aineettomasta pääomasta ja kyvystä hyödyntää sitä. (Antola, Kujansivu & Lönnqvist 2005, 11, 19.)

Inhimilliseen pääomaan kuuluvat erilaiset työntekijöihin ja johtajiin liittyvät asiat, kuten osaaminen, henkilökohtaiset ominaisuudet, asenne, tieto ja koulutus. Organisaation toimintamallit, prosessit ja rakenteet sekä muu näkyvä tietämys kehittyvät työntekijöiden, yksilöiden, henkilökohtaisen osaamisen varassa. Yksilön näkökulmasta taas osaaminen on se perusta, jonka varassa tämä onnistuu ja kehittyy työssään ja työyhteisössään. Organisaation menestyksen perustana oleva osaaminen on yksilöiden osaamisen monimutkainen kombinaatio. (Antola, Kujansivu & Lönnqvist 2005, 32.)

Osaamisesta on yleisesti käytössä erilaisia käsitteitä, kuten kompetenssi (Kauhanen 2012, Ojala 2008, Salli & Takatalo 2014), kvalifikaatio ja pätevyys (Piili 2006; Vaahtio 2005), joita käytetään monesti synonyymeinä keskenään (Kauhanen 2012; Ojala 2008, 50; Piili 2006, 106; Salli & Takatalo 2014, 17-18; Vaahtio 2005, 77). Yleisesti käytetyn kompetenssi-termin sisältö ja osaamisen määrittelmä vaihtelee hiukan kirjoittajan mukaan, mikä tekee käsitteiden tulkinnasta vaikeaa (Syrjänen 2007, 59). Kompetenssia voidaan siis kutsua osaamiseksi, mutta sitä ei tule kuitenkaan sekoittaa yksittäisiin tietoihin tai taitoihin, vaan siihen sisältyvät myös esimerkiksi henkilön motiivit ja persoonallisuuden piirteet (Salli & Takatalo 2014, 17-18).

Osaamisella tarkoitetaan yksilön kykyä suoriutua tehtävistään, parantaa ja kehittää työtään sekä ratkaista ongelmia. Se liittyy siis toimintaan sekä tekemiseen ja sitä syntyy tiedon soveltamisen kautta. Osaaminen muodostuu elämän aikana kertyneistä taidoista, tiedoista, kokemuksista, verkostoista sekä henkilökohtaisista ominaisuuksista, kuten esimerkiksi motiiveista, arvoista, asenteista, tuntealystä ja persoonallisuudesta. Nämä osaamisen elementit voidaan kuvata osaamiskätenä. (Kuva 1.) (Kauhanen 2012; Ojala 2008, 47, 50-51; Salli & Takatalo 2014, 18; Välivehmas 2014, 12.)



KUVA 1. Osaamiskäsi (mukaillen Kauhanen 2012, Ojala 2008 50–51, Salli & Takatalo 2014, 18).

Tiedot ja taidot ovat tulleet koulutusten, opiskelun, lukemisen ja tekemisen kautta. Tieto on yksilön osaamisen perusta. Tiedolla tarkoitetaan esimerkiksi kokemusten, arvojen, informaation ja oivallusten sekoitusta. Informaatio taas on esimerkiksi teksti-, kuva- tai numeromuotoinen viesti, johon liittyy tulkinta tai merkitys vastaanottajasta riippuen. Informaatio muuttuu tiedoksi vastaanottajan prosessoidessa informaatiota. Hyvää suoriutumista työstä ei saada yksin tiedolla, vaan tieto muuttuu näkyväksi onnistumiseksi yksilön kyetessä soveltamaan tietoa. Myös tiedon laadulla on merkitys sille, millaisen pohjan tieto antaa osaamiselle. Taidot ovat kykyä hyödyntää tietoa. Kokemus auttaa ymmärtämään tietoa ja oppimaan nopeammin, joten se on keskeinen osa osaamista. Kokemus muodostaa yhdessä tietojen ja taitojen kanssa yksilön asiantuntemuksen. (Antola, Kujansivu & Lönnqvist 2005, 36; Kauhanen 2012; Ojala 2008, 47, 50–51; Salli & Takatalo 2014, 18; Välivehmas 2014, 12–13.)

Tieto voidaan jakaa eksplisiittiseen ja hiljaiseen tietoon. Eksplisiittisellä tiedolla tarkoitetaan kaikkea sitä tietoa, joka on julkilausuttua, näkyvää sekä siirrettävissä, jaettavissa ja arvioitavissa olevaa. Hiljainen tieto taas on henkilökohtaista, yksilön tekoihin, käsityksiin, kokemuksiin, arvoihin, uskomuksiin ja tunteisiin perustuvaa. Hiljaista tietoa on hankala ilmaista ja jakaa. Hiljaista tietoa on henkilökohtaisen ja persoonallisen tiedon lisäksi jäljittelyn, samaistumisen ja tekemisen kautta muodostunut tieto. Organisaatiot pyrkivät hyödyntämään ja tuomaan näkyville arvokasta hiljaista tietoa. Hiljaisen tiedon esiintuominen vaatii, että tiedon olemassa olemisen huomataan, tiedon haltijan on tunnistettava tieto ja oltava halukas tuomaan se esille ja jakamaan sitä sekä tiedon haltijalla on oltava kyky kommunikoida eli välittää tieto muille. (Antola, Kujansivu & Lönnqvist 2005, 36–37.)

Kontaktit ja verkostot ovat enenevässä määrin osa jokaisen osaamista, sillä asiantuntijuus on yhä useammin tiimityötä, yhteistyötä ja verkostoitumista niin toisten asiantuntijoiden kuin asiakkaidenkin kanssa. Myös ammatti- ja tehtävärajat ylittävissä tiimeissä työskentely on nykyajan työelämän arkipäivää. Kaikilla on oma roolinsa verkostossa, jokainen toimii omalla tahollaan vuorovaikutteisesti ja itseohjautuvasti, eikä verkostossa siksi saa olla heikkoja lenkkejä. Halu ja tapa oppia, sekä kyky so-

veltaa ja jakaa tietoa verkostoissa ovat siis myös osa osaamista. (Kauhanen 2012; Ojala 2008, 47, 50–51; Salli & Takatalo 2014, 18; Välikehmas 2014, 29–31.)

Arvot ovat ihmisen tärkeänä kokemia asioita. Arvot ohjaavat ihmisen valintoja ja luovat pohjan ihmisen maailmankatsomukselle. Organisaation arvot ovat valintoja siitä, mitä organisaatiossa pidetään tärkeänä. Organisaatiokulttuuri nojaa organisaation arvoihin, ja tärkeintä on nojata strategiaa tukeviin arvoihin. Arvoja voidaan pitää siis myös organisaation tahtotilana. Yksilön ja organisaation arvoissa ei saa olla liikaa ristiriitaisuutta, tai ne voivat muodostua yhteisen luottamuksen esteeksi. Kun työntekijän arvomaailma vastaa ainakin lähelle organisaation arvomaailmaa, on hiukan todennäköisempää että työntekijä viihtyy työssään ja sitoutuu organisaatioon. (Antola, Kujansivu & Lönnqvist 2005, 41–42; Harisalo 2009, 267; Rossi 2012, 86; Välikehmas 2014, 33–34.)

Asenne on opittu, yleinen ja pysyväluonteinen myönteinen tai kielteinen suhtautumistapa johonkin asiaan. Työelämässä asenteet kertovat esimerkiksi, miten ihminen sopeutuu jatkuvaan muutokseen ja miten valmis tämä on ylläpitämään ja kehittämään osaamistaan, joten myönteinen asenne on kehittymisen edellytys. Myönteistä asennetta on tietynlainen nöyryys työtä kohtaan, ahkeruus, vastuullisuus, sitoutuminen sekä luottamuksen vaaliminen. Tämän vuoksi asenteet ovat usein suuressa roolissa rekrytoinnissa. Useat työnantajat ovat valmiita palkkaamaan asenteiltaan sopivia työntekijöitä jopa osaamisen kustannuksella, sillä joidenkin asenteiden muuttaminen on vaikeampaa, kuin henkilön ammatillinen kehittäminen. Ilman myönteistä asennetta yksilön muut ominaisuudet ovat merkityksettömiä. Arvot ja asenteet ovat tärkeitä työhönottokriteerejä. (Haaranen & Svärd 2014, 41–42; Helkama, Liebkind & Myllyniemi 2013, 188–189; Kauhanen 2012; Ojala 2008, 47, 50–51; Salli & Takatalo 2014, 18; Välikehmas 2014, 12.)

Työelämässä tärkeitä ja arvostettuja henkilökohtaisia ominaisuuksia ovat esimerkiksi luovuus, proaktiivisuus, oma-aloitteisuus sekä epävarmuuden ja paineensietokyvyt. Luovuudella tarkoitetaan kykyä ratkaista ennestään tuntemattomia ongelmia ennestään tuntemattomissa olosuhteissa. Proaktiivisuus on sitä, että henkilö kykenee kontrolloimaan tilannetta vaikuttamalla siihen sen sijaan että reagoisi vasta tapahtumien jälkeen. Oma-aloitteinen työntekijä kykenee itsenäisiin ratkaisuihin ja päätöksiin työssään. Oma-aloitteisuus voi näkyä myös siinä, kuinka innokkaasti henkilö on osallistumassa ja kehittämässä työyhteisön toimintatapoja. Henkilökohtaiset ominaisuudet vaikuttavat siihen, kuinka samakin koulutus ja osaaminen painottuvat ja ilmenevät eri henkilöillä. (Antola, Kujansivu & Lönnqvist 2005, 33; Kauhanen 2012; Ojala 2008, 47, 50–51; Salli & Takatalo 2014, 18; Välikehmas 2014, 12.)

Motivaatio kertoo asioista, jotka saavat yksilön liikkeelle. Motivaatio rakentuu paljolti yksilön arvomaailman ja elämäntilanteen pohjalle, mutta myös työ itsessäänkin vaikuttaa siihen kuinka voimakkaasti yksilö motivoituu. Motivaatio on ominaisuus, jota ei voi opettaa. Ilman motivaatiota yksilön tiedoista, taidoista ja kokemuksista ei ole paljon hyötyä. Työnantajat hakevat motivoitunutta työntekijää, sillä motivaatio ennustaa työssä jaksamista ja halua kehittyä. Työnhakijan on siis tärkeää tunnistaa oma motivaatio. Tämä vaatii pohdintaa siitä, millaiset tekijät motivoivat työskentelemään ja miten omaa osaamista voi hyödyntää tällaisissa tilanteissa. Kuten osaaminen, myös motivaatio on

tärkeä tekijä työnhaussa, joka on kyettävä osoittamaan rekrytoijalle. (Haaranen & Svärd 2014, 41; Hoppe & Laine 2014, 39; Kattelus, Tammeaid & Jokinen 2002, 33; Kauhanen 2012; Välivehmas 2014, 23.)

Työtehtävistä ja työstä suoriutumiseen vaaditaan monenlaista osaamista. Työn sisältö ja ympäristö ovat jatkuvassa muutostilassa. Muutosta on hankala ennakoida, työtehtävien rutiininomaisuus on vähentynyt ja tieto- ja viestintätekniikan hyödyntäminen on lisääntynyt. Työ vaatii yhä enemmän korkeaa tietämyksen tasoa ja älyllistä säätelyä. Monimutkaistunut työ vaatiikin monipuolista osaamista. Organisaatiolle ei riitä, että sillä on palveluksessaan ihmisiä, vaan heillä täytyy olla myös riittävän paljon oikeanlaista osaamista. (Antola, Kujansivu & Lönnqvist 2005, 32–33) Mitä paremmin omaa osaamistaan kykenee kuvailemaan, sitä todennäköisemmin osaamistaan on mahdollista päästä hyödyntämään työelämässä. Osaamispääomaa on mahdollista kasvattaa rajattomasti, eikä se ole riippuvaista yksittäisestä työnantajasta, vaan se kulkeutuu yksilön mukana läpi työelämän. Oman osaamisen kehittäminen on aina investointi myös tulevaisuuteen. (Haaranen & Svärd 2014, 39–40; Ojala 2008, 346; Välivehmas 2014, 12.)

Osaaminen voidaan jakaa neljään eri osa-alueeseen: substanssiosaamiseen, liiketoimintaosaamiseen, organisaatio-osaamiseen ja sosiaalisiin taitoihin. Substanssiosaaminen on oman ammattialan osaamista. Usein substanssiosaaminen tulee koulutuksen ja uravalinnan kautta. Substanssiosaaminen on yleensä rekrytoinnin kynnyskriteeri, eli osaamisen tulee olla tietyllä tasolla että tehtävä voidaan suorittaa. Substanssiosaaminen yksin ei kuitenkaan välttämättä takaa huippusuorituksia, vaan usein sen lisäksi vaaditaan muutakin osaamista. (Antola, Kujansivu & Lönnqvist 2005, 33) Tradenomin substanssiosaaminen riippuu siitä, minkä suuntautumisvaihtoehdon tämä on valinnut ja miten hän on suunnannut harjoittelunsa. Savoniasta valmistuneen tradenomin substanssiosaamista voi olla taloushallinto, myynti ja markkinointi, liiketoiminnan kehittäminen tai yrittäjyys. (Savonia 2016c.)

Liiketoimintaosaamista voidaan pitää vaadittavana liiketaloudellisena ”yleissivistyksenä”. Liiketoimintaosaaminen on yleensä kaikille organisaation toimijoille tarpeellista erityisalasta riippumatta. Tärkeää on omata perustietämys eri aloilta, kuten esimerkiksi taloudesta ja rahoituksesta, markkinoinnista, strategisesta suunnittelusta sekä operatiivisesta ja henkilöstöjohtamisesta. (Antola, Kujansivu & Lönnqvist 2005, 33) Tradenomien liiketoimintaosaaminen on vahvaa, sillä laaja-alainen liiketoimintaosaaminen on yksi valmistuvan tradenomin ammattispesifeistä kompetenssivaatimuksista. (Savonia 2016d.)

Organisaatio-osaaminen on nykyisen organisaation liikeidean, strategioiden, historian, hyödykkeiden, rakenteen ja järjestelmien tuntemusta. Lisäksi siihen kuuluu organisaation verkostojen, kuten asiakkaiden ja kumppaneiden tuntemus. Organisaatio-osaaminen kertyy vain kokemuksen myötä organisaatiossa työskennellessä, mutta sen oppimista voidaan tukea esimerkiksi hyvällä perehdytyksellä ja mentoroinnilla. (Antola, Kujansivu & Lönnqvist 2005, 33.)

Sosiaaliset taidot ovat niitä taitoja, joiden avulla yksilö onnistuu toimimaan erilaisissa vuorovaikutus-tilanteissa. Ne määrittävät, kuinka tämä kykenee ymmärtämään, ohjaamaan ja motivoimaan muita sekä pystyy yhteistyöhön yksilö- ja ryhmätasolla. Sosiaalisia taitoja ovat esimerkiksi vuorovaikutustaidot, kyky tunnistaa toisten tunnetiloja, tilannetaju ja ristiriitojen ratkaisukyky. (Antola, Kujansivu & Lönnqvist 2005, 34) Myös sosiaalisia taitoja opetetaan tradenomeille työyhteisöosaamisen muodossa. Savonian asettamissa osaamistavoitteissa tradenomeille asetetaan esimerkiksi vaatimukseksi, että valmis tradenomi osaa toimia työyhteisön jäsenenä sekä työelämän viestintä- ja vuorovaikutus-tilanteissa. (Savonia 2016d.)

Työnhakijan on syytä ymmärtää, että yritykset etsivät osaamista joka on hyödynnettävissä konkreettisesti verkostoissa, muutostilanteiden ja -prosessien hallinnassa sekä innovaatiotoiminnassa. Tämän vuoksi työnhakijan on tunnistettava ne osaamiset, joista organisaatio saa ratkaisuja ongelmiin, lisäarvoa ja hyötyä. Tunnistamisen lisäksi osaaminen tulee kyetä ilmaisemaan niin, ettei työnantajan tarvitse enää pohtia kuinka hakijan osaaminen sopii yritykseen. Työhaussa kannattaa tuoda esille omat verkostot, sillä kyky verkostoitua luetaan osaamiseksi ja lisäarvoa tuottavaksi ominaisuudeksi. Erityisen kriittistä on juuri kyky jakaa ja hyödyntää tietoa verkostoissa. (Haaranen & Svärd 2014, 39, 42; Hoppe & Laine 2014, 38; Välivehmas 2014, 14–16, 29–31, 71–72.)

2.2 Tradenomin osaaminen

Yksi inhimillisen pääoman elementti on työntekijän muodollinen pätevyys, eli koulutus. Yleensä koulutus vaikuttaa suoraan inhimillisen pääoman toiseen alueeseen, osaamisen kehittymiseen. Substanssiosaaminen, eli oman ammattialalle erityinen osaaminen, perustuu usein koulutukseen. Muodollinen pätevyys ei kuitenkaan takaa osaamista ja onnistumista, vaan yksilön tulee kehittää itseään ja ylläpitää osaamisensa ajantasaisuutta. Silti rekrytoinnissa muodollinen pätevyys saattaa olla lähtökohta ja ilman tietyn tasoista koulutusta ei voi tulla kutsutuksi edes haastatteluun. (Antola, Kujansivu & Lönnqvist 2005, 33, 36–37.)

Savoniassa tradenomitutkinnon tuottama osaaminen vastaa yhteisesti EU-alueella määritettyä korkeakoulutasoa. Savoniasta valmistunut tradenomi ymmärtää liiketoiminnan kokonaisuuksia ja on syventänyt osaamistaan oman valintansa mukaan joko taloushallintoon, myyntiin ja markkinointiin, liiketoiminnan kehittämiseen tai yrittäjyyteen. Tradenomin työskentelyä ohjaavat asiakasnäkökulma, tuloksellisuus sekä vastuullisuus ja tällä on valmiuksia jatkuvaan muutokseen sekä monikulttuurisissa tiimeissä ja verkostoissa työskentelemiseen. Tradenomi on liike-elämän asiantuntija, joka hallitsee oman ajankäyttönsä ja kehittää aktiivisesti itseään sekä työyhteisöään innovatiivisten ja kilpailukykyisten toimintatapojen löytämiseksi. Savoniasta valmistuneet tradenomit sijoittuvat erityisesti pieniin ja keskisuuriin yrityksiin tai yrittäjiksi. (Savonia 2016d; Savonia 2016e.)

Savoniasta valmistuneen tradenomin osaamisen taso on alemman korkeakouluasteen mukainen. Tradenomin tietoihin ja taitoihin kuuluu oman alansa teorian, käsitteiden, menetelmien sekä periaatteiden hallinta ja soveltaminen. Tradenomi kykenee työskentelemään itsenäisesti alan asiantuntijana, johtamaan monimutkaisia ammatillisia toimia tai hankkeita sekä päätöksentekoon ennakoimat-

tomissa toimintaympäristöissä. Tradenomi kykenee vastaamaan sekä henkilökohtaisesta että ryhmien jatkuvasta ammatillisesta kehittämisestä. Näiden lisäksi tradenomi kykenee itsenäiseen kansainväliseen viestintään ja vuorovaikutukseen. Tarkemmin määriteltynä tradenomin osaamisprofiili muodostuu yleisistä (kuva 2.) ja ammattispesifeistä (kuva 3.) kompetensseista. Yleisiin kompetensseihin kuuluu oppimisen taidot sekä eettinen, työyhteisö-, innovaatio- sekä kansainvälisyysosaaminen. Ammattispesifeihin kompetensseihin taas kuuluvat laaja-alainen liiketoimintaosaaminen sekä liiketalouden syventävä ja menetelmäosaaminen. (Savonia 2016d.)

Yleiset kompetenssit (Generic competences)	Osaamisen kuvaus (description of the competence)
Oppimisen taidot (Learning competence)	Tradenomi <ul style="list-style-type: none"> ▪ osaa arvioida ja kehittää osaamistaan ja oppimistapojaan ▪ osaa hankkia, käsitellä ja arvioida tietoa kriittisesti ▪ kykenee ottamaan vastuuta ryhmän oppimisesta ja opitun jakamisesta ▪ osaa yhdistää yrittäjämäisen toimintatavan osaksi ammatillista kehittymistään ja urasuunnitteluaan
Eettinen osaaminen (Ethical competence)	Tradenomi <ul style="list-style-type: none"> ▪ kykenee ottamaan vastuun omasta toiminnastaan ja sen seurauksista ▪ osaa toimia alansa ammattieettisten periaatteiden mukaisesti ▪ osaa ottaa erilaiset toimijat huomioon työskentelyssään ▪ osaa soveltaa tasa-arvoisuuden periaatteita ▪ osaa soveltaa kestävästä kehityksen periaatteita ▪ kykenee vaikuttamaan yhteiskunnallisesti osaamistaan hyödyntäen ja eettisiin arvoihin perustuen
Työyhteisö-osaaminen (Working community competence)	Tradenomi <ul style="list-style-type: none"> ▪ osaa toimia työyhteisön jäsenenä ja edistää yhteisön hyvinvointia ▪ osaa toimia työelämän viestintä- ja vuorovaikutustilanteissa ▪ osaa hyödyntää tieto- ja viestintätekniiikkaa oman alansa tehtävissä ▪ kykenee luomaan henkilökohtaisia työelämäyhteyksiä ja toimimaan verkostoissa ▪ osaa tehdä päätöksiä ennakoimattomissa tilanteissa ▪ kykenee työn johtamiseen ja itsenäiseen työskentelyyn asiantuntijatehtävissä ▪ omaa valmiuksia yrittäjyyteen
Innovaatio-osaaminen (Innovation competence)	Tradenomi <ul style="list-style-type: none"> ▪ kykenee luovaan ongelmanratkaisuun ja työtapojen kehittämiseen ▪ osaa työskennellä projekteissa ▪ osaa toteuttaa tutkimus- ja kehittämishankkeita soveltaen alan olemassa olevaa tietoa ja menetelmiä ▪ osaa etsiä asiakaslähtöisiä, kestäviä ja taloudellisesti kannattavia ratkaisuja
Kansainvälisyys osaaminen (International competence)	Tradenomi <ul style="list-style-type: none"> ▪ omaa alansa työtehtävissä ja niissä kehittämisessä tarvittavan kielitaidon ▪ kykenee monikulttuuriseen yhteistyöhön ▪ osaa ottaa työssään huomioon alansa kansainvälisyyskehityksen vaikutuksia ja mahdollisuuksia

KUVA 2. Tradenomin yleiset kompetenssit (Savonia 2016d).

Tradenomin ammattispesifit kompetenssit	Osaamisen kuvaus
Laaja-alainen liiketoiminta-osaaminen	Tradenomi <ul style="list-style-type: none"> ▪ tunnistaa ja osaa kuvata yrityksen ydinprosessit ja ymmärtää liiketalouden eri osa-alueiden vaikutukset toisiinsa ▪ ymmärtää yrityksen toiminnan ja liiketoimintaympäristön vuorovaikutuksen sekä omaksuu yrittäjyyden ja yrittäjämäisen tavan toimia ▪ ymmärtää kannattavan yritystoiminnan perusteet ja osaa analysoida yrityksen toimintaa ja riskejä ▪ ymmärtää yksilön vaikutuksen työyhteisön toimintaan ja osaa toimia tuloksellisesti ▪ ymmärtää viestinnän merkityksen ja luo aktiivisesti sekä sisäisten että ulkoisten sidosryhmien välisiä vuorovaikutussuhteita myös globaalissa liiketoimintaympäristössä
Liiketalouden syventävä osaaminen	Tradenomilla on <ul style="list-style-type: none"> ▪ syvällistä osaamista henkilökohtaisen opiskelusuunnitelmansa mukaisilla osaamisalueilla (taloushallinto, myynti ja markkinointi, liiketoiminnan kehittäminen, yrittäjyys) ▪ Tradenomi tunnistaa muuttuvan ja kansainvälistyvän liiketoimintaympäristön vaatimukset alueen pk-yritysten liiketoiminnan kehittämisen kannalta
Liiketalouden menetelmä-osaaminen	Tradenomi <ul style="list-style-type: none"> ▪ osaa käyttää tehtävissään tutkivaa kehittämisotetta ▪ omaa riittävät taidot laadullisten ja määrällisten tutkimusmenetelmien soveltamisessa

KUVA 3. Tradenomin ammattispesifit kompetenssit (Savonia 2016d).

Tradenomin opinnot on laadittu niin, että koulutus tuottaa työelämässä vaadittavan osaamisen ja varmistaa opiskelijan asiantuntijuuden kehittymisen. Liiketalouden koulutusohjelma etenee vuositeemojen mukaisesti: ensimmäisenä vuonna opiskelija kehittää liiketoiminnan perusosaamistaan, toisena ammatillista liiketoimintaosaamistaan, kolmantena syvennyttään liiketalouden erityisosaamiseen ja neljäntenä vuonna opiskelijan ammatillinen osaaminen vahvistuu kohti asiantuntijuutta. (Savonia 2016c.)

Taloushallinnon opiskelija saa opinnoissaan valmiudet toimia pienten ja keskisuurten yritysten taloushallinnon tehtävissä ja opintojen jälkeen pystyy toimimaan erilaisissa taloushallinnon asiantuntijatehtävissä. Taloushallinnon tradenomin osaamiseen kuuluu muun muassa kirjanpito sekä johdon laskentatoimen eri osa-alueita. Myynnin ja markkinoinnin opiskelijan opinnot painottuvat yritysmyyntiin, joka luo valmiudet toimia myynnin ja markkinoinnin kansainvälisissä asiantuntijatehtävissä teollisuus- ja palvelualan pk-yrityksissä. Myynnin ja markkinoinnin tradenomi on perehtynyt esimerkiksi asiakkaiden hallintaan sekä myynnin suunnitteluun ja johtamiseen. (Savonia 2016c.)

Liiketoiminnan kehittämiseen suuntautumisvaihtoehdossa saavutetaan valmiudet toimia erilaisissa pk-yritysten liiketoiminnan kehittämistehtävissä sekä opitaan hyödyntämään digitaalisuuden ja verkostoitumisen kautta syntyviä liiketoimintamahdollisuuksia. Koulutuksessa perehdytään esimerkiksi sähköisen liiketoiminnan ja verkostoitumisen mahdollisuuksien hyödyntämiseen sekä liiketoimintaprosessien kehittämiseen. Yrittäjyyteen suuntautunut opiskelija hankkii valmiudet toimia yrittäjänä sekä vahvistaa omia yrittäjävalmiuksiaan ja kehittää omaa liikeideaansa siten, että oman yrityksen perustaminen tai yrityskauppa ovat mahdollisia ja kannattavan liiketoiminnan edellytykset täyttyvät. (Savonia 2016c.)

2.3 Yrity maailman odotukset tradenomin osaamisesta

Savonian ActiveInspire:ltä tilaamassa tutkimuksessa *Oikeaa osaamista liiketoimintatarpeisiin* (2010) on selvitetty, millaista osaamista tradenomeilla on sekä millaista osaamista tradenomeilta vaaditaan, että se vastaisi yrity maailman liiketoimintatarpeita.

Merkittävimpana osaamisvaatimuksena organisaatiot näkivät liiketalouden koulutusohjelmasta valmistuneelle perusliiketoiminnan osaamisen. Tämän katsottiin tarkoittavan muun muassa liiketaloudellista ajattelutapaa, kokonaisuuksien hahmottamista sekä ymmärrystä siitä, mitä yrityksen toiminnot ovat käytännössä. Näiden lisäksi koulutusohjelmasta valmistuneelta odotettiin valmiutta ja taitoa oppia uutta, yrittäjähenkisyyttä, tavoitteellisuutta, kieli- ja tietotekniikkataitoja, myyntiosaamista sekä sosiaalisuutta. Erityisesti organisaatiot odottivat tradenomilta myös hyviä vuorovaikutustaitoja ja kykyä ilmaista itseään selkeästi. (ActiveInspire Ltd. 2010, 6-7.)

Julkisella sektorilla nähtiin, että organisaatioiden strategisten tavoitteiden toteutumiseksi tradenomeilta vaaditaan liiketoimintaosaamista erityisesti muutosvalmiudesta, johtajuudesta sekä talous- ja kustannustietoisuudesta. Käytännössä nämä voivat olla esimerkiksi muutoksen analyysiä ja muutosjohtamista, kustannusajattelua sekä talous- ja henkilöstöhallinnon substanssin osaamista yhdistettynä tietotekniseen taitoon ja tietojärjestelmien toimintaperiaatteiden tuntemiseen. (ActiveInspire Ltd. 2010, 8-9.)

Yksityisellä sektorilla liiketoimintaosaamista vaadittiin edellä mainittujen vaatimusten lisäksi myös esimerkiksi markkinoinnista ja myynnistä, asiakkuuksien hoitamisesta, joukkuepelistä, tietotekniikasta, kansainvälisyydestä sekä strategiasta. Tradenomeilta odotetaan siis muun muassa hyvää sähköisten viestintävälineiden ja tietojärjestelmien hallintaa, kokonaisvaltaista henkilöstöresurssien ja talousasioiden hallintaa sekä vahvaa myynti- ja markkinointiosaamista. (ActiveInspire Ltd. 2010, 8-11.)

Tutkimuksessa tuli myös esiin työnantajien mielestä tärkeimmät valmiudet, joita tradenomilta odotetaan. Valmiudet tärkeysjärjestyksessä tärkeimmästä vähiten tärkeään ovat; oma-aloitteisuus ja tavoitteellisuus, halu oppia uutta ja kyky havaita ympäristön muutoksia, liiketoiminnan kokonaisuuden ymmärtäminen, myyntiosaaminen ja asiakassuhteiden hallinta, viestintä- ja vuorovaikutustaidot, numeroiden ja liiketoiminnan yhteyden ymmärtäminen, yrittäjyysosaaminen sekä viimeisenä kansainvälisyysosaaminen. Oma-aloitteisuus ja tavoitteellisuus olivat selvästi työnantajien eniten arvostamia ja tärkeimpiä ominaisuuksia. Julkisen ja yksityisen sektorin välillä oli kuitenkin yksi isompi ero listauksessa, kun myyntiosaamista ja asiakassuhteiden hallintaa pidettiin yleisesti tärkeämpänä yksityisellä sektorilla kuin julkisella. Organisaatioiden tekemän arvion mukaan Savoniasta valmistuneiden tradenomien parhaat ominaisuudet ovat juurikin niillä osa-alueilla, joita valmiuksina ylipäätään arvostetaan eniten lukuun ottamatta myyntiosaamista, jonka arvio jää heikoksi. (ActiveInspire Ltd. 2010, 35–36, 40.)

Savoniasta valmistuneen tradenomin odotusarvoihin kuuluu siis vahva perusosaaminen liiketoiminnan eri osa-alueilta, näkemys ja ymmärtäminen liiketoiminnan kokonaisuudesta, markkinointi- ja myyntitaito, asiakkuuksien hoitaminen sekä muutosvalmius. Tradenomin tulee hallita sekä perustaidot laskentatoimesta riippumatta koulutuksen suuntauksesta että perusteet johtamisesta edes teoriasolla käytännön oppimisen pohjaksi. Hän osaa nähdä miten organisaatioiden sisäiset ja ulkoiset prosessit toimivat sekä havainnoida mitä liiketoimintaympäristössä tapahtuu. Tradenomi on tavoitteellinen joukkuepelaaja jolta löytyy hyvät tietotekniikka-, kieli - ja viestintätaidot. Näiden lisäksi hyvän tradenomin itsetunnon pitää olla kohdallaan, mieli avoin uuden oppimiselle sekä hänellä pitää olla rohkeutta ja taitoa esittää omat asiansa sekä omaehtoisesti seurata työympäristöään. (ActiveInspire Ltd. 2010, 12–13, 55.)

3 REKRYTOINTI

Tässä luvussa käsitellään teoriaa siitä, miten organisaation osaamistarve muodostuu organisaation henkilöstösuunnittelussa ja rekrytointiprosessissa. Oman osaamisen tunnistamisen lisäksi on siis ymmärrettävä, mistä työmarkkinoilla vallitsevat osaamistarpeet syntyvät ja muodostuvat. On pyrittävä luomaan käsitys niistä osaamisesta ja ominaisuuksista, jotka yritysten rekrytoinnissa vaikuttavat juuri tradenomin työllistymiseen ja miten niitä voisi hyödyntää työnhaussa. Tarkoituksena on ymmärtää paremmin työmarkkinoiden kysyntää ja löytää keinoja vastata tähän tradenomitutkinnon kautta saavutetulla osaamisella.

3.1 Henkilöstösuunnittelu

Henkilöstösuunnittelulla pidetään huoli muun muassa yrityksen tarvitseman työvoiman määrästä ja rakenteesta sekä varmistetaan, että se on kohdennettu oikein paikallisesti ja ajallisesti. Tarkoituksena on siis varmistaa ja ennakoida riittävä osaaminen yrityksen toimintojen ylläpitämiseksi ja tavoitteiden saavuttamiseksi. Tämän lisäksi myös ennakoidaan ja määritellään henkilöstökustannuksia sekä samalla pidetään huoli siitä, että resursoinnissa tehdyillä ratkaisuilla turvataan työntekijöiden hyvinvointi ja motivaatio työhön. Henkilöstön määrän säätely ja liikuttaminen organisaatiossa tarkoittaa analyysiä siitä, että milloin tarvitaan irtisanomisia tai uuden työvoiman palkkaamista sekä milloin määräaikaisen, osa-aikaisen tai vuokratyövoiman käyttäminen olisi tarpeellista. (Viitala 2014, 49; Österberg 2009, 24–25.)

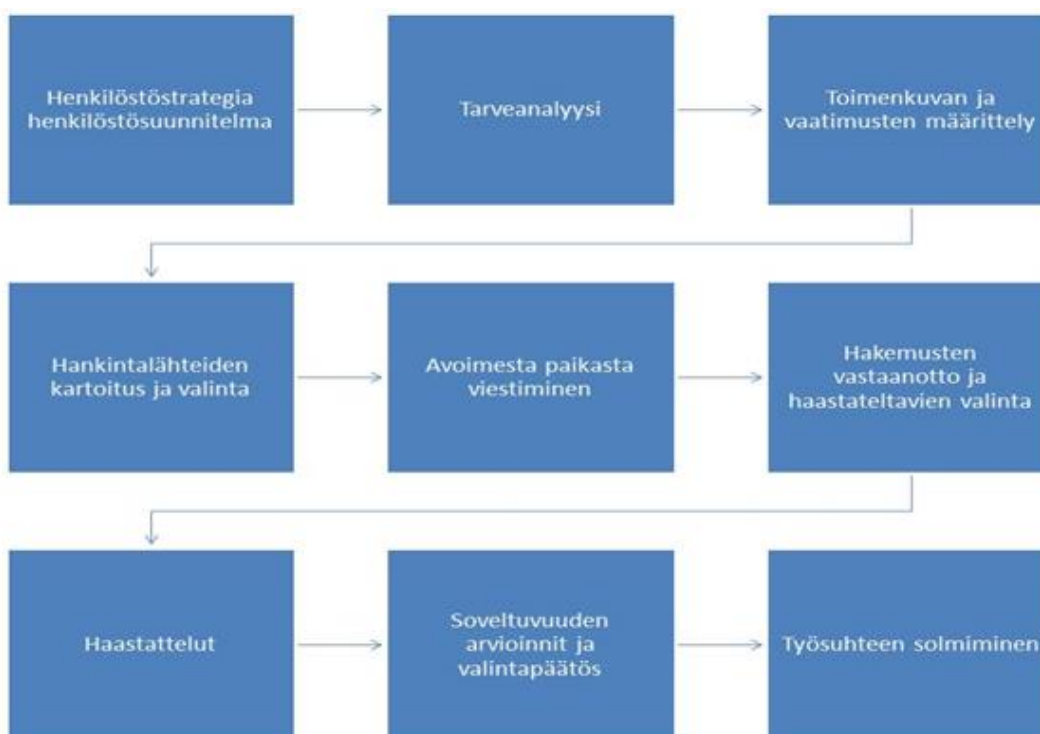
Uuden työntekijän palkkaaminen pitkäaikaiseen työsuhteeseen tai jopa lyhyt määräaikainen työsuhte voidaan nähdä taloudellisesti merkittävänä ja pitkävaikutteisena investointina. Lähtökohtaisesti voidaan siis olettaa, että uusi työntekijä kattaa työpanoksellaan hänestä aiheutuneita kustannuksia, jotka syntyvät muun muassa rekrytointiprosesseista, perehdyttämisestä sekä mahdollisista viiveistä, tehokkuuden alenemisesta ja virheistä, joita voi tapahtua erityisesti harjoitteluvaiheessa. Työntekijää ei kuitenkaan tulisi nähdä pelkästään kustannuseränä, sillä hän tuottaa työpanoksellaan yritykselle taloudellista hyötyä ja tuo organisaatiolle mahdollisesti uusia ideoita sekä keinoja kehittää toimintaa. Erityisesti koulutustaustan tuoma ajankohtainen tietotaito, aiempi työkokemus sekä näkemykset muista yrityksistä, kuten asiakasyrityksistä ja kilpailijoista ovat erittäin tärkeitä voimavaroja yritykselle. (Valvisto 2005, 29; Viitala 2014, 82.)

3.2 Rekrytointiprosessi

Koivisto (2004) määrittelee rekrytoinnin henkilövalinnaksi, kun taas Viitala (2014) ja Kauhanen (2012) määrittelevät henkilöstöhankinnan, eli rekrytoinnin toimenpiteiksi, joilla organisaation palvelukseen hankitaan sen tarvitsema henkilöstö. Rekrytointi jaetaan usein sisäiseen ja ulkoiseen. Sisäisessä rekrytoinnissa jonkun organisaatiossa jo olevan työtehtäviä vaihdetaan kattamaan avoimena oleva tehtävä. Ulkoinen rekrytointi on prosessi, jossa avoimeen tehtävään valitaan henkilö organisaation ulkopuolelta. Ulkoinen rekrytointi on usein melko kallista, mutta investointikustannukset jäävät pieniksi suhteessa investoinnin tuottamiin voittoihin rekrytoinnin onnistuessa. (Kauhanen 2012; Koivisto 2004, 23; Valvisto 2005, 30; Viitala 2014, 81–83.)

Yksittäinen rekrytointi voidaan nähdä prosessina (Koivisto 2004; Viitala 2014) tai projektina (Markkanen 2002; Österberg 2009), joka alkaa tarpeesta ja päättyy ratkaisuun. Koiviston (2004) mukaan rekrytointiprosessi käsittää kaikki ne peräkkäiset tapahtumat, jotka johtavat onnistuneeseen henkilövalintaan. Sen lisäksi, että organisaatiot hakevat palvelukseensa uutta työntekijää, valitsee työnhakija myös oman työnantajansa. Tämän vuoksi rekrytoinnin suunnittelu sisältää lisäksi pohdintaa siitä, että miten ja millä keinoilla työtehtävään saadaan houkuteltua oikean tyyppisiä työnhakijoita. (Hyppänen 2013, 166; Koivisto 2004, 23; Markkanen 2002, 9; Viitala 2014, 260–261; Österberg 2009, 79.)

Rekrytointiprosessi tai -projekti (Kuva 4.) lähtee organisaation tilanteesta ja tarpeesta ja muodostuu näin jokaisen organisaation kohdalla hiukan erilaiseksi. Vaahtion (2005) mukaan rekrytoinnissa on nähtävissä kolme päävaihetta: työtehtävien analyysi, työpaikasta tiedottaminen ja työntekijän valinta. Hyppänen (2013) taas määrittelee prosessille neljä vaihetta: rekrytoinnin suunnittelu, hakuvaihe, haastattelut ja valinnat. Prosessin alussa siis määritellään millaiseen tehtävään uutta työntekijää lähdetään hakemaan ja millaisin kriteerein hänet tullaan valitsemaan. Seuraavaksi muodostetaan potentiaalisten hakijoiden joukko, eli päätetään miten ja kuinka laajasti avoimesta paikasta ilmoitetaan. Lopuksi ehdokkaiden joukosta valitaan parhaaksi ja sopivimmaksi katsottu henkilö. (Hyppänen 2013, 166; Vaahtio 2005, 31.)



KUVA 4. Rekrytointiprosessi (mukaiillen Syrjänen 2007, 7; Viitala 2014, 260–261).

3.3 Hankintatarve, toimenkuva ja kriteerit

Rekrytointi perustuu monesti pääasiassa organisaatiokohtaisen henkilöstösuunnitelman osoittamaan hankintatarpeeseen. Tavanomaisin rekrytointitilanne muodostuu siitä, kun joku työntekijä lähtee organisaatiosta ja hänet on korvattava. Mikäli poistuvan henkilön rooli organisaatiossa on ollut merkittävä, ei tämän tehtäviä jaeta muille yksikössä työskenteleville, vaan osaamisen tarve sekä tilanne analysoidaan ja tämän pohjalta luodaan hankintakriteeristö. Korvaavan rekrytoinnin lisäksi rekrytointitarve saattaa muodostua myös toiminnan laajenemisesta tai erikoistumisen tarpeesta, jolloin henkilö rekrytoidaan uuteen tehtävään. (Markkanen 2005, 59–62; Viitala 2013, 70–71.)

Pohjimmiltaan rekrytointi on kahden toiminnon yhdistämistä: ensin laaditaan haettavan tehtävän toimenkuva, joka määrittää työtehtävän vaatimukset ja toiseksi arvioidaan hakija, että onko hänellä riittävät kokemukset, osaaminen ja muut ominaisuudet. Toimenkuvan määrittely vastaa kysymyksiin, mitä työtehtäviä täytettävään paikkaan sisältyy, mitä tavoitteita siihen kuuluu ja mitkä ovat siinä menestymisen edellytykset. Toimenkuvan pohjimmainen lähtökohta ovat organisaation strategia, rakenteet ja tavoitteet, jotka määrittelevät tehtävän olemassaolon perusteet, eli tehtävän sisällön ja tavoitteet. (Honkaniemi, Junnila, Ollila, Poskiparta, Rintala-Rasmus & Sandberg 2007, 40–41; Markkanen 2005, 68–69; Syrjänen 2007, 8.)

Valintakriteerit ovat toimenkuvan pohjalta laadittuja vaatimuksia, jotka kertovat mitä osaamista, taitoja ja valmiuksia kyseisessä työtehtävässä tarvitaan menestyksen takaamiseksi. Honkaniemen ym. (2007) mukaan valintakriteerit rekrytoitavalle henkilölle voidaan jakaa ammatillisiin ja henkilökohtaisiin valmiuksiin, kun taas Viitala (2014) määrittelee rekrytoitavalle henkilölle kolme pääasiallista valintakriteeriä: organisaatiotason, yksikön ja tehtäväkohtaiset kriteerit. Organisaatiotason kriteerit sisältävät organisaation visioon, strategisiin päämääriin, toiminnan luonteeseen sekä kulttuuriin ja ilmapiiriin liittyvät tekijät. Yksikön kriteerit sisältävät odotukset työntekijän työpanoksesta sekä työyhteisöön sopeutumisesta. Tehtävään sopivaa työntekijää valittaessa kriteerinä on tehtävän edellyttämä osaaminen, johon voi sisältyä esimerkiksi koulutus, aikaisempi työkokemus sekä erityistaidot, kuten kielitaito tai jonkin tietyn ohjelmiston hallitseminen. Lisäksi valintaan vaikuttavat asenteet, kiinnostuksen kohteet, persoonallisuus sekä olosuhteet. (Honkaniemi ym. 2007, 44–45; Salli & Takatalo 2014, 15, 18; Viitala 2014, 81–82.)

3.4 Valinta

Osaaminen, pätevyys ja työkokemus ratkaisevat ketkä kutsutaan haastatteluun. Päätöstä tehtäessä verrataan loppusuoralla olevien ehdokkaiden osaamista ja henkilökohtaisia soveltuvuuksia toisiinsa. Hakemusten perusteella tehtävä jako on raaka, sillä hakijan suoritus arvioidaan niin, ettei tämä saa mahdollista puolustaa itseään. Hakijoiden jako perustuu hakijoiden nykyiseen statukseen, uran eheyteen sekä niihin koulutukselliseen ja kokemuspohjaiseen kriteereihin, jotka rekrytoinnin alkaessa on määritelty. Mikäli hakijoiden joukosta ei löydy sellaista, joka täyttäisi kaikki kriteerit, ovat jotkut työnantajat valmiimpia tinkimään osaamisesta kuin persoonallisista ominaisuuksista. Nähdään, että hyvällä perehdyttämällä ja koulutuksella voidaan paikata puutteita osaamisessa, jos henkilö on muuten sopiva. (Hyppänen 2013, 173; Markkanen 2009, 30; Vaahtio 2005, 164–166.)

Rekrytointi ei ole prosessina demokraattinen. Valinnan tavoitteena on pyrkiä valitsemaan paras, osaavin ja vahvin ehdokas eikä myötätunto vaikuta päätökseen. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus on toki pidettävä mukana päätöksen teossa, mutta tavoitteena on löytää työtehtävään sopivin henkilö. Tämä ei välttämättä ole kuitenkaan aina pätevin ehdokas. Valintapäätöksen tekeminen on esimiehen tehtävä ja esimiehen vastuulla. Kuitenkin joissakin organisaatioissa ylin johto tekee lopullisen valinnan, mutta näissäkin tilanteissa esimiehellä sekä hänen valinnoilla ja perusteluilla on merkittävä rooli. (Hyppänen 2013, 180; Syrjänen 2007, 8, 62; Valvisto 2005, 45.)

Mikään yksittäinen arviointimenetelmä ei takaa täysin onnistunutta rekrytointia, vaan lopullinen valintapäätös tulee tehdä usean menetelmän ja haastattelun pohjalta. Haastattelun avulla kerätään lisätietoa hakijan osaamisesta ja henkilökohtaisista ominaisuuksista. Soveltuvuusarvioinnilla voidaan täydentää käsitystä ehdokkaasta. Yksi vaikuttava tekijä valinnassa voi olla myös suositukset aikaisemmilta työnantajilta, jotka usein täydentävät muuta hakijasta käytettävissä olevaa tietoa. (Helsilä 2002, 24–25; Koivisto 2004, 71; Syrjänen 2007, 82; Viitala 2014, 98; Österberg 2009, 94.)

Päätöksenteossa rekrytoija ottaa huomioon sekä vastuualueensa että organisaation tämänhetkisen kokonaistilanteen, ottaa tarkastelun kohteeksi työssä menestymisen kannalta olennaiset tekijät, vertaa ehdokkaita ja heistä kerättyjä tietoja keskenään sekä pyrkii ennustamaan tulevaisuuden näkymiä. Lopullinen valintapäätös tehdään aina kuitenkin vajaan ja epätäydellisen tiedon pohjalta. Päätöksenteon tekee vaikeaksi tilanteen muuttujien määrä, päätöksentekijän tiedonkäsittelykapasiteetin rajallisuus sekä tunteiden, järjen, tahdon ja intuition ristiriidat. (Kauhanen 2012; Markkanen 2009, 22; Vaahtio 2005, 165; Valvisto 2005, 45.)

4 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

Tässä luvussa käsitellään tutkimuksen toteuttamiseen käytettäviä menetelmiä. Tutkimus toteutetaan haastatteluina, joiden tavoitteena on selvittää työnantajien näkökulmasta, mitä asioita tradenomitutkinnossa arvostetaan, mihin suuntaan tutkintoa tulisi kehittää ja miten valmistuneet tradenomit voisivat paremmin tunnistaa tutkinnon kautta kehittyneitä osaamista ja vastata sillä työmarkkinoiden kysyntään. Tutkimuksella pyritään vastaamaan seuraaviin tutkimusongelmiin: Mikä mielikuva tradenomitutkinnosta on työmarkkinoilla? Miten työmarkkinoiden odotuksia ja tarpeita voisi hyödyntää tradenomitutkinnon kehittämisessä? Miten tradenomitutkintoa voisi paremmin hyödyntää työnhaussa? Haastateltaviksi valittiin henkilöitä, joilla on mahdollisimman paljon kokemusta juuri tradenomien rekrytoinnista. Haastateltavia valittaessa otettiin huomioon opinnäytetyön hankkeistajan tarpeet ja toiveet.

4.1 Tutkimusmenetelmät ja haastattelukysymykset

Kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus on luonteeltaan kokonaisvaltaista tiedon hankintaa, jonka tarkoituksena on odottamattomien seikkojen paljastaminen eikä niinkään jo aiemmin olemassa olevan teorian testaaminen. Laadullisen tutkimuksen avulla saadaan tarkoituksenmukaisesti tutkittavan kohdejoukon näkökulmia paremmin esille esimerkiksi haastatteluiden muodossa. Laadulliselle tutkimukselle tyypillisesti kaikkia tapauksia käsitellään ainutlaatuisina, jolloin tutkimus ja siinä käsiteltävät asiat muotoutuvat joustavasti sen mukaisesti miten tutkimus etenee. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 164.)

Laadullisen tutkimuksen avulla saamme paremmin tietyn kohdejoukon, eli tässä tapauksessa yritysmaailman edustajien, näkökulmia esille. Koska toteutamme juuri laadullista tutkimusta, oli haastattelu siis luonnollisin ensimmäinen vaihtoehto tutkimuksen menetelmänä. Ennen varsinaista tutkimuksen toteuttamista jouduimme kuitenkin pohtimaan, kuinka paljon meillä on resursseja toteuttaa tutkimus haastatteluina. Jos haastatteluiden järjestäminen olisi ollut liian työlästä ja aikaa vievää, toinen vaihtoehto tutkimuksen toteuttamiselle olisi ollut järjestää sähköpostikysely suurelle joukolle yrityksiä. Näimme kuitenkin, että haastatteluiden tuoma hyöty ja lisäarvo tutkimustuloksissa oli suurempi kuin niiden toteuttamiseen käytettävä aika ja työ. Tämän lisäksi emme uskoneet saavamme tarpeeksi laajoja ja toisaalta myös spesifejä vastauksia sähköpostikyselyn avulla, joten päädyimme valitsemaan haastattelun tutkimuksen päämenetelmäksi.

Haastattelu on tiedonkeruumenetelmä, jossa ollaan suorassa kielellisessä vuorovaikutuksessa tutkittavan kanssa. Suurimpana etuna haastattelussa onkin sen joustavuus aineistoa kerättäessä ja käsiteltäessä. Haastattelun valintaa päätutkimusmenetelmäksi voidaan perustella muun muassa sillä, että haastateltavien vastausten suuntia on vaikea ennakoida etukäteen ja koska tutkimuksen aiheella tuotetaan vastauksia moniin eri kysymyksiin. Näiden lisäksi haastattelun avulla voidaan helposti syventää saatavia tietoja esittämällä tarkentavia kysymyksiä haastateltavien vastauksiin. Haastatteluisissa esitettävät kysymykset tulisivat olla kaikille samat ja ne tulisi myös esittää samalla tavalla, jotta

tiedot saataisiin standardoituun muotoon. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 204–205; Hirsjärvi & Hurme 2008, 58.)

Haastattelun käyttö tutkimusmenetelmänä luo kuitenkin myös omat haasteensa. Haastattelu vie paljon aikaa ja toisaalta taas esimerkiksi vain puoli tuntia kestävän haastattelun ei katsota olevan kovin tehokas keino kerätä tietoa verrattuna vaikka kyselylomakkeeseen. Haastattelujen toteuttaminen vaatii myös huolellista suunnittelua ja valmistautumista haastattelijan rooliin ja itse haastattelutilanteeseen. Haastattelun luotettavuutta voi myös heikentää mahdollisuus siitä, että haastateltavat taipuvat antamaan niin sanottuja sosiaalisesti suotavia vastauksia. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 206.)

Tutkimushaastattelut voidaan jakaa kolmeen eri ryhmään; strukturoituihin haastatteluihin, avoimiin haastatteluihin sekä teemahaastatteluihin. Strukturoidussa haastattelussa haastattelukysymysten muoto ja järjestys on täysin ennalta määritelty ja sama jokaisessa haastattelussa. Avoimessa haastattelussa ei ole kiinteää runkoa, joten siinä selvitetään haastateltavien ajatuksia ja mielipiteitä sitä mukaan kuin ne aidosti tulevat vastaan keskustelun kuluessa, jolloin haastattelun aihe voi muuttua jopa kokonaan haastattelun aikana. Teemahaastattelu on taas strukturoidun ja avoimen haastattelun välimuoto, jolloin haastattelun teemat ovat ennalta tiedossa, mutta kysymysten tarkkaa muotoilua ja järjestystä ei ole määritelty. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 208–209.)

Käytimme tutkimuksessamme tietynlaista variaatiota teemahaastattelusta. Haastattelut olivat suurimmalta osin strukturoituja, mutta niissä oli myös piirteitä avoimesta haastattelusta. Haastatteluissa esitettävät kysymykset ja teemat sekä niiden esittämisjärjestys oli siis ennalta määritelty, mutta esitimme tilanteen mukaan tarkentavia ja joskus myös täysin suunnittelemattomia kysymyksiä haastateltaville. Monesti tämä johti siihen, että haastattelut muuttuivat enemmän keskusteluiksi aiheesta, jolloin haastateltavat antoivat myös laajempia ja perusteellisempia vastauksia kysymyksiin.

Haastattelukysymysten avulla on tarkoitus saada vastauksia tutkimuskysymyksiin ja täten haastatteluiden pohjimmaisen tarkoituksena tutkimuksen kannalta on selvittää, millainen mielikuva tradenomitutkinnosta on työmarkkinoilla, miten koulutuksen tuomaa osaamista voisi hyödyntää paremmin työnhaussa sekä miten työmarkkinoiden odotuksia ja tarpeita voisi hyödyntää tradenomitutkinnon kehittämisessä. Haastattelurunko koostui siis kolmesta varsinaisesta teemasta; työnhakuun liittyvät kysymykset, tradenomin osaamiseen liittyvät kysymykset ja koulutuksen kehittämiseen liittyvät kysymykset. Lopulliset, spesifimmät haastattelukysymykset (Liite 1) muodostuivat yhdessä opinnäytetyön ohjaajan avustuksella niin, että ne vastaisivat sekä opinnäytetyön hankkeistajan toiveita.

4.2 Haastateltavien valinta

Haastateltavien määrä tutkimuksessa riippuu hyvin vahvasti siitä, että mikä on tutkimuksen tarkoitus. Hyvänä sääntönä on kuitenkin, että tutkimusta varten tulisi haastatella niin montaa henkilöä kuin on välttämätöntä, jotta saavutetaan tarvittava tieto. Jos haastateltavien joukko on liian pieni, niin aineistosta ei voi tehdä tilastollisia yleistyksiä. Jos haastateltavien joukko on taas liian suuri, niin aineistosta ei voida tehdä tarpeeksi syvällisiä tulkintoja. Haastateltavien määrä valittaessa on myös hyvä pohtia, että monenko haastattelun jälkeen aineistoa on jo niin paljon, että uudet haastateltavat eivät voi enää antaa mitään uutta tietoa tutkimukseen. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 58, 60.)

Potentiaalisten haastateltavien valinta aloitettiin pohtimalla, mitkä toimijat ovat Kuopion alueen suurimpia työllistäjiä. Tarkoituksena oli löytää haastateltavaksi henkilöitä, joilla olisi kokemusta tradenomeista työntekijöinä ja mikäli mahdollista, myös vastavalmistuneiden tradenomien valinnasta. Lopullinen lista kontaktoitavista organisaatioiden edustajista muodostui yhteistyössä Kaija Sääsken kanssa. Opinnäytetyön ohjaaja ehdotti, että seitsemän (7) haastateltavaa olisi riittävän suuri otanta tutkimuksen toteuttamiseksi. Päädyimme kontaktoimaan kahdeksaa (8) henkilöä, joista kuuden (6) kanssa saimme sovittua palaveriajan haastattelun toteuttamiseksi ja yksi vastasi haastattelukysymyksiin sähköpostiviestillä. Katsoimme tämän olevan riittävä otanta, jotta voimme tehdä vastauksista tietynlaista yleistystä, mutta silti erotella yksittäisiä, spesifimpiä näkökulmia.

Kontaktoidut henkilöt ottivat yhteydenoton vastaan positiivisesti ja tutkimusaihe herätti siis selvästi kiinnostusta. Yhteydenotot suoritettiin ensin puhelimitse, jolloin henkilöille annettiin lyhyt kuvaus tutkimusaiheesta ja kysyttiin halukkuutta osallistumiseen. Haastatteluun osallistuville lähetettiin sähköpostilla vahvistusviesti, jonka liitteenä olivat haastattelukysymykset mahdollista haastatteluun perehtymistä varten. Haastateltaviin kuului julkisen organisaation edustaja, suuren paikallisen yrityksen edustaja, kaksi suurten konsernien paikallisen toimipisteen edustajaa, alueellisen järjestön edustaja, hallitustyöskentelijä sekä pankkikonsernin edustaja. Kaikilla haastateltavilla on vahva kokemus rekrytoinnista. Osa työskenteli edelleen rekrytoinnin parissa ja osa aiemmissa tehtävissään.

Tutkimuksen aineistoksi haastateltiin siis yhteensä seitsemää (7) henkilöä, jokaista yhden kerran. Haastattelut suoritettiin 8.3.–21.3.2016 välisenä ajanjaksona ja niiden kesto vaihteli 28 minuutista 84 minuuttiin. Viisi haastateltavista haastateltiin osana heidän työpäiväänsä yrityksen tai organisaation tiloissa. Yksi haastateltavista ehdotti ajaksi normaalia työaikaa myöhemmän ajankohdan ja omissa toimitilojen puuttessa haastattelu suoritettiin Savonia-ammattikorkeakoulun Opistotien kampuksen tiloissa. Yhden haastateltavan kanssa emme saaneet sovittua sopivaa palaveriaikaa, joten haastattelu toteutettiin sähköpostikyselynä. Viisi haastatteluista nauhoitettiin ja litteroitiin, teknisten ongelmien vuoksi yksi haastattelutilanne taltioitiin muistiinpanojen avulla ja yhden vastaajan vastaukset saimme suoraan kirjallisena.

5 AINEISTON KUVAUS

Tässä luvussa käsitellään haastatteluja ja niissä saatuja vastauksia teemoittain. Teemat, joiden ympärille haastattelut rakentuivat, ovat työelämän vaatimukset ja odotukset tradenomeilta, käsitykset tradenomitutkinnosta, koulutuksen kehittäminen sekä tradenomien työnhaku. Kunnioittaaksemme haastateltavien henkilöiden ja heidän edustamiensa organisaatioiden anonymiteettiä, käytetään heistä nimityksiä H1, H2, H3, H4, H5, H6 ja H7.

5.1 Työelämän vaatimukset ja odotukset

Ensimmäinen työelämän vaatimus on luonnollisesti substanssiosaamisen, eli koulutuksessa ja työssä kertynyt oman ammattialan tietojen, taitojen ja kokemuksen, hallitseminen. Substanssiosaaminen on usein työtehtävistä suoriutumisen perusedellytys. Tradenomikoulutuksen nähdään antavan hyvän työkalupakin työelämän haasteisiin. Tässä nähdään kuitenkin eroja valmistuneiden välillä, että osalla valmistuneista on paljon paremmat valmiudet kuin toisilla.

"Se rautanen substanssi siellä pohjalla" (H3)

"Ensimmäisessä vaiheessa minä kiinnitän huomiota siihen, että on se perusvaatimukset kunnossa" (H1)

"No toki sitten koulustahan saa hyvän työkalupakin ja pitää saada hyvä työkalupakki, -- eli tämä substanssiosaaminen et totta kai se on kaiken a ja o -- Et se tietysti on perusedellytys kaikille työntekijöille, ammattilaisille --" (H7)

Substanssiosaaminen ei kuitenkaan yksin riitä takaamaan huippusuoritusta työnteossa, vaan sen lisäksi tarvitaan paljon muutakin osaamista sekä monia ominaisuuksia ja asioita. Haastatteluaineiston perusteella tärkein ominaisuus substanssiosaamisen jälkeen on asenteet. On tärkeää olla positiivinen asenne työn tekemiseen ylipäänsä, että on halukas tekemään töitä ja joustamaan tietyissä tilanteissa. Toisekseen on tärkeää olla asennoitunut tekemään työt hyvin. On oltava valmis antamaan täysi työpanos joka päivä, tehtävästä riippumatta. Työelämässä ei voida valita vain itselle miellyttävimpiä ja helpoimpia töitä, vaan on oltava valmis tekemään niitä töitä mitä tarjotaan. Myönteisen asennoitumisen lisäksi vaaditaan siis myös motivoituneisuutta.

"On olemassa kolme asiaa, jotka ovat tärkeitä ja ne on asenne, asenne ja asenne. Siis sulla on oikee asenne siihen elämään ja työntekoon. Siis minä oon sanonu ammattikorkeakoulun ja ammattiopiston opettajille, että jos ette mitään muuta kouluta niin asenteen." (H1)

"Meillehän on tärkeempää se, että kuka se tyyppi on kuka meille on tulossa töihin ja millainen asenne henkilöllä on, kun niinkään se, että mitä sä oot käyny kouluja tai tehny aikaisemmin" (H4)

"Ja työntekijöiltä haen sitä, että olkoon se asiakas haastava tai helppo tai vaikea tai minkälainen tahansa niin työntekijöillä pitää olla oikea asenne että hän voi hoitaa sen asiakkuuden -- Että ei voi tulla sanelemaan että minä teen vaan niitä töitä -- vaan että pitää olla valmis sitten käärimään hihat ja laittamaan kädet saveen tarvittaessa." (H7)

Oma-aloitteisuus, aktiivisuus ja yrittäjämäinen asenne ovat tärkeitä tekijöitä työntekijässä. Työelämässä jokaisen työntekijän on kannettava vastuuta omasta työnteosta ja sen tuloksista. Ja erityisesti asiantuntija- ja esimiestehtävissä, joihin tradenomit pyrkivät, oma-aloitteisuuden merkitys ja vastuu omien valintojen seurauksista korostuu. Oma-aloitteisuus ja yrittäjämäisyys vaativat työelämän kokonaisuuksien ymmärtämistä, hallintaa, analysointikykyä sekä päättelykykyä. Kaikilta työntekijöiltä odotetaan jonkin tasoista liiketoimintaosaamista, mutta tradenomikoulutus tuo mukanaan odotukset muita syvemmästä ymmärryksestä.

"Tradenomi on koulutukseltaan jo sen verran vaativampiin tehtäviin tähtäävä että siellä nimenomaan tarvitaan sitä oma-aloitteisuutta -- tarvitaan semmosta niinku että pitää pystyä ymmärtämään ne kokonaisuudet ja mitä se sisältö tuottaa ja myöskin sitten sitä kautta päättelykyky, että mitä minun pitää tehdä kun kellot soi." (H1)

"Se on niinku selvää, että tradenomeilla on kuitenkin ne tietyt edellytykset niinku toimia työelämässä, että kyl se koulutus siinä mielessä niinku hirveen hyvä on ja tasokas koulutus, että tämmöset niinku liike-elämän lainalaisuudet on jo niinku semmosia ihan selkeempiä ja ymmärtää vähän bisnestä, että miten asioita tehdään." (H4)

Myönteinen asenne ja motivoituneisuus työntekoa kohtaan eivät pelkästään riitä, vaan etenkin nuorella työntekijällä on oltava sen lisäksi kykyä ja halua oppia uutta, kehittyä työssä ja työn kautta sekä samalla kehittää työtä. Aktiivisuus ja halu oppia uutta mahdollistaa urakehitystä. Eräässä organisaatiossa yksi tärkeä kriteeri rekrytoinnissa on se, että työntekijä tulisi organisaatioon vähintään viideksi vuotta, jotta tämä ehtii oppia työn ja kehittää sitä. Itsensä kehittämisellä työntekijä pysyy työelämän muutoksessa mukana. Maailma muuttuu, niin vähimmäisvaatimuksena on muuttua sen mukana samassa tahdissa.

"Henkilö, jolla on asenne kunnossa, nii hän pystyy kehittämään itensä tässä niinku työn ohella ja sen työn kautta ihan vaikka mihinkä tehtäviin." (H4)

"Tällanen niinku positiivinen ja nöyrä aktiivisuus myös siinä suhteessa että haluaa oppia uutta, haluaa uusiin tehtäviin. -- semmonen että niinku aidosti haluaa kehittää yritystä ja itseään." (H3)

"Onpa sulla mikä koulutus hyvänsä ja ootpa sä missä työtehtävässä hyvänsä -- sulla pitää olla kyky päivittää sitä sun osaamista koko ajan." (H6)

Yksi tärkeistä työelämän vaatimuksista on kyky viedä asioita eteenpäin ja saattaa asiat loppuun. Yrityksmaailmassa ei ole aikaa eikä varaa jäädä odottamaan, että asioita tapahtuu, vaan on kyettävä tekemään ja löytämään ratkaisuja. Ei ole mahdollisuutta pysähtyä ongelmien eteen vaan on pystyttävä jatkamaan eteenpäin. On siis löydettävä ratkaisukeskeisyyttä, joustavuutta ja luovuutta mennä uusiin tilanteisiin ja on osattava asennoitua oikein ongelmien kohtaamiseen.

"-- minä olen niinku oman kokemushistoriani kautta nähnyt, ni se on se että saadaan asioita vietyä eteenpäin. -- Ja löydetään niitä asioita, viedään niitä eteenpäin, et ei niinku pysähdytä jonku ongelman eteen vaan löydetään ne ratkasut --" (H3)

Yhteistyökyky, vuorovaikutteisuus, tiimityöskentely ja verkostoituminen nousivat esiin jossain muodossa jokaisessa haastattelutilanteessa. Kaikki työ on jollain tasolla vuorovaikutteista, joten yhteistyökykyisyys on työelämän välttämätön vaatimus. Työskentely on hyvin paljon suhteiden luomista, eli verkostoitumista. Verkostoitumisen merkitystä korostivat lähes kaikki haastateltavat ja kaikki toivoivat opiskelijoiden verkostoituvan sekä keskenään että työelämän yhteyksien kanssa mahdollisimman paljon jo opintojen aikana. Osa vuorovaikutustaitoja on kyky ja rohkeus käyttää vieraitakin kieliä työssä. Englannin kielen taito korostuu luonnollisesti, mutta kansainvälisessä työssä myös muiden kielten hallitseminen olisi hyvä lisä.

"Yks on tietysti tää, että kun on tiimityötä tää työ, jokaisen työ jollakin tavalla kuitenkin, että pystytään tekemään yhteistyötä --" (H3)

"Verkostoituminen on äärimmäisen tärkeä." (H1)

"Nostasin vielä tohon joukkoon kielitaidon, et entistä enemmän me tarvitaan kielitaitosia osaajia taloon. Erityisesti se englannin kielen taito, että siitä on jonkinlaista käytännön kokemusta ja edelleen sitten rohkeutta puhua sillä toisellakin kielellä asiakkaan kanssa." (H7)

"Ja se mikä minua niinku henkilökohtaisesti harmittaa iha valtavasti, että nykyisin puhutaan vain englantia. Se on tosi suuri ongelma. Tai no ongelma ja ongelma, riippuu tehtävästä -- Mutta tuota se kun sä menet johonki maahan tai oot jonku maalaisen kanssa, ni vaikka sä puhut bisneksessä englantia ni jos sä pystyt puhuu sen ihmisen omalla äidinkielellä, vaikka nämä niinku nämä off-the-record-jutut. Sillä tavalla sä pääset iha eri tavalla sen ihmisen niinku sisälle, iholle. -- Maailman yleisin kieli bad-english on tuota tietysti tietyllä tavalla hyvä asia, mutta tuota se niinku etäännyttää tai ei sit päästä niinku riittävän lähelle. Tämän mä oon iha käytännössä huomannu. Toivosin todella että opittais niinku muitakin kieliä --" (H3)

Vuorovaikutustaidoissa korostuu myös myyntitaito, asiakaspalvelu ja kyky kohdata asiakas. On oltava kiinnostunut asiakkaan ongelmasta ja haluttava löytää ratkaisu siihen. Kaikki työ on tavalla tai toisella sekä myyntiä, joka keskittyy asiakkaiden ympärille ja heidän palvelemiseen. Jokaisessa tehtävässä palvelemaan joko ulkoista tai sisäistä asiakasta ja ratkaistaan tämän ongelmia. Työntekijöiden on kyettävä käymään keskustelua asiakkaiden ongelmien kartoittamiseksi, luomaan ratkaisuehdotus

ja saattamaan kauppa päätökseen. Myyntiä on myös toisten ihmisten motivoiminen. Saadakseen muut toimimaan omien tarpeiden mukaan, on kyettävä myymään syy, miksi jotain pitää tehdä. Myyntityössä ja asiakaspalvelussa on tärkeää olla tunneälyä ja tilanneälyä.

"Elämähän on myyntiä. Ei semmosta tehtävää ole maailmassa jossa et ole myyjä." (H1)

"-- on aidosti kiinnostunu siitä asiakkaan bisneksestä, päivän tilanteesta. Sitä me kuitenkin täällä, asiakasta ollaan palvelemassa eikä itseämme varten." (H7)

"-- mikä antaa hyvät valmiudet niin, kyky kohdata asiakas. Et se on kyky käydä asiakkaan kanssa keskustelua, luoda semmonen luottamuksellinen ilmapiiri ja kartottaa asiakkaan tarpeita ja kuunnella ja esittää sitten asiakkaalle se ratkasuehdotus ja viedä se kauppa päätökseen." (H6)

"Jos sää niinku haluat saaha toisen tekemään esimiehenä asioita, nii sinun pitää osata myyä se sille, että miks hänen pitäs tehdä. Motivointi on myymistä." (H1)

"-- ymmärretään tilanteet ja sit tilanteen mukaan mennään niinku aina eteenpäin." (H3)

Työelämän tulevaisuuden tarpeista esiin nousi osalla vastaajista ihmisten johtaminen. Suomessa asiajohtamisen nähtiin olevan menneen eteenpäin, mutta ihmisten johtamisen osittain jopa taaksepäin. Ihmisten johtamisesta korostuivat lähiesimiestaidot sekä muiden ihmisten arvostaminen. Myös työssä jaksaminen ja työhyvinvointi nousivat esiin.

"Sitten ku tradenomitkin aika monet menee sitte niinku esimiesasemiin ni sit nää lähiesimiestaidot on tärkeitä, niitäkin pitäs itseasiassa jollakin tavalla kouluttaa, et se sanotaan se semmonen terve ihmisten arvostus pitäs jokaisella olla." (H3)

Kyky hyödyntää digitaalisia palveluja on suuressa roolissa nykyajan työelämässä, mutta haastatteluiden perusteella digitaalisten valmiuksien merkitys tulee entisestään kasvamaan. Digitalisaatio muuttaa maailmaa jatkuvasti, joten työntekijöiden ja sen myötä organisaatioiden on pystyttävä pysymään digitalisaation muutoksen mukana, jotta näiden on mahdollista pysyä mukana myös maailman muutoksessa. Yksi merkittävimmistä digitalisaation mahdollistama ja toisaalta haastama asia on viestiminen viestintäteknologian, kuten esimerkiksi sosiaalisen median avulla. Viestintäteknologia mahdollistaa kontaktoinnin ajasta ja paikasta riippumattomasti, mutta haasteeksi tässä nousee luottamuksen luominen ilman fyysistä paikallaoloa.

"-- siinä digitalisaation trendissä pitäs pysyä mukana, kukin niinku omalla tavallaan, mutta sitä ei pitäis hukata. -- Sit varmaa kuitenkin se ytimen ydin tässä ja nyt on, kun muutosvauhti on kova ja kovenee vaan aina, ni että niinku pysyy siinä sitten mukana, että ei jämähä siihen historiaan ja nykyseen tilanteeseen." (H3)

"Yhä useammin työ sisältää tai tulee sisältämään sosiaalisen median hallintaa tai käyttämistä." (H5)

"Yhä suurempi osa meidän asiakkaista kuitenkin käyttää elämän eri osa-alueilla näitä (digitaalisia) palveluita ja sinne suuntaan mekin ollaan menossa. -- Kuin sä ymmärrät sitä puolta ja kuin sä pystyt hyödyntää sitä." (H6)

"Kyllä sitte kuitenkin se semmonen fyysinen kontakti hivenen vähenee ja tää virtuaalinen kontaktointi sitte lisääntyy. Että pitää niinku pystyy sit siinäkin luomaan sitä, virtuaalisessa kohtaamisessa sitä, päästä niinku iholle. -- Et mitenkä sä luot hyvän ilmapiirin sähköisessä kontaktissa." (H3)

Digitalisaatio on vähentänyt paljon ja tulee vähentämään sekä jopa poistamaan tulevaisuudessa paljon suorittavia rutiinitöitä, esimerkiksi tallentamistyötä ja hallinnollisia tehtäviä. Työ on enemmän prosessien valvomista, kokonaisuuksien hahmottamista ja analysointia sekä ongelmanratkaisua ja asiantuntijatehtäviä. Digitalisaatio mahdollistaa ajankäytön tehostamisen asiakkaan palvelemiseen ja lisäarvon tuottamiseen. Yksi digitalisaation mukanaan tuoma asia on myös verkkokauppa ja siihen liittyvä osaaminen. Tulevaisuudessa tarvitaan tekijöitä joilla on vahva osaaminen verkkokaupassa ja myös yleisestikin toiminnan kehittämisessä uusien bisnesmahdollisuuksien löytämiseksi.

"Minä suosin tradenomiharjoittelijoita, sillä kirjanpito, taloushallinto tulee muuttumaan hyvin voimakkaasti. Se suorittava kirjanpito siinä vähenee ja vähenee digitalisaatios... Se semmonen niinku massatyö, tallentamistyö häviää." (H1)

"Entistä enemmän näää digitaaliset valmiudet, koska meidän liiketoiminta ja tuota asiakaspalvelu ja myynti niin ne siirtyy yhä enemmän verkkoihin -- Nii myöskin se puoli on tuota, nyt ihan viime vuosina ja nyt vielä enemmän tulevaisuudessa, niin sitä osaamista tarvitaan. -- Täällä ei enää oo semmosta hallinnollista tehtävää tai hirveen, koko ajan vähemmän ja vähemmän rutiiniakaan" (H6)

"Se me nähdään niinku, että sitä (verkkokauppaosaamista) me tullaan niinku tarviimaan yhä enemmän. Siis sellasia henkilöitä, joilla on niinku koulutustaustaltaan jo vahva osaaminen sinne verkkokaupan kehittämiseen ja sitten tietysti ylipäätään liiketoiminnan kehittäminen niin, et niitten uusien bisnesmahdollisuuksien löytäminen --" (H4)

5.2 Käsitukset tradenomitutkinnosta

Haastateltavat näkevät tradenomitutkinnon nyky muodossaan vastaavan vähintään kohtuullisen hyvin työelämän nykyisiin sekä tulevaisuuden haasteisiin. Tradenomitutkinnon nähdään antavan perusvalmiudet moneen eri työtehtävään esimerkiksi asiakaspalveluun ja myyntityöhön sekä kirjanpitoon ja palkanlaskentaan. Tradenomitutkintoon ollaan suhteellisen tyytyväisiä ja sen nähdään olevan hyvä perustutkinto. Haastateltavat kuitenkin korostavat, ettei tule kuvitella tutkinnon antavan täydellisiä valmiuksia työelämään, vaan on oltava realistinen ja asennoiduttava siten, että työelämän oppiminen alkaa vasta tutkinnon jälkeen. Yleensä tutkinnon kuitenkin nähtiin antavan valmiuden kehittämistä, mikäli sen suorittaa hyvin.

"Jos kattoo ihmisiä jotka sieltä putkesta tulee -- ne ihmiset jotka minä nään työelämässä niin sieltä tulee hyvää porukkaa." (H3)

"-- se (tradenomikoulutus) antaa niinku hyvät perusvalmiudet." (H6)

"-- tradenomitutkinto amk:ssa tuo sen että elämä on jatkuvaa oppimista. Siihen tradenomi antaa ihan kohtuullisen hyvät valmiudet. Ja sitten kyllä sitten siinä ne peruskurssit, on iha hyvä tietää aika paljon asioita. Niiku perusasiat monesta asiasta." (H1)

Vaikka tradenomeihin yleensä ollaan melko tyytyväisiä, on tradenomien valmiuksissa paljon eroja. Haastatteluissa vastaajat kertoivat tradenomitutkinnon antavan hyvät valmiudet jos tutkinnon suorittaa hyvin. Esimerkiksi osa tradenomeista nähdään olevan valmiuksiltaan lähellä kauppatieteiden maistereiksi valmistuneita, mutta selkeästi on nähtävissä myös toinen ääripää. Erojen nähdään johtuvan paljon opiskelijoiden persoonallisista eroista. Joillakin tutkinnon suorittaneilla voi olla esimerkiksi väärä mielikuva omista valmiuksista heti tutkinnon jälkeen.

"Jos on tradenomikoulutus jollakin, nii se ei meille välttämättä kerro vielä hirveen paljon, koska se skaala, siellä on niin heterogeeninen se opiskelijajoukko. -- Jos tulee hakemus ja siellä on CV ja lukee tradenomi, nii se ei meille välttämättä kerro mitään, kun se variaatio niissä hakijoissa on niin laaja." (H6)

"Ja minusta tärkein mitä tradenom(tutkinto) antaa aika hyvinki on, jos on suorittanu sen kunnolla, ni on kyky oppia uusia asioita." (H1)

"Moni luulee itseensä johtajaks kun se on ammattikorkeakoulusta valmistunu, ni kahvit pitää johtajanki keittää." (H1)

Haastatteluissa ilmeni, että tradenomi ei erotu itse tutkinnolla merkittävästi muista työnhakijoista. Tutkinnon nähdään olevan perustutkinto, jonka pohjalta on hyvä luoda työura tai lähteä opiskelemaan lisää. Tradenomitutkinto nähdään, kuten muutkin ammattikorkeakoulututkinnot, käytännölläheisenä tutkintona, esimerkiksi yliopistotutkintoihin verrattuna.

"Tradenomitutkinto sinällään ei erota niikun muista hakijoista. Se on semmonen hyvä peruspohjakoulutus pankkityöhön." (H6)

"Tradenomi on minun mielestä sellanen perustutkinto, joka antaa kohtuulliset tiedot taloudesta, johtamisesta ja sitte vielä ku vähä erikoistuu ni jostai muustaki. -- Että sit se alkaa se oppiminen siihe mitä se oikeesti on, perustyöt." (H1)

5.2.1 Tradenomin urakehitys

Vastavalmistuneen tradenomin työuran nähdään tyypillisesti alkavan perustason työtehtävistä ja jatkuvan vaativampiin tehtäviin työkokemuksen ja lisäkoulutautumisen myötä. Ideaalitulanteeksi nähdään tilanne, jossa vastavalmistunut pääsee työskentelemään oppimansa substanssiosaamiseen liittyvissä suorittavissa työtehtävissä. Myös oman substanssin hyödyntäminen esimerkiksi kehitysprojekteissa, jolloin aihetta saatetaan käsitellä jopa laajemmasta näkökulmasta kuin suorittavissa töissä. Suotuisana tilanteena urakehityksen kannalta nähdään tilanne, jossa tradenomi työskentelisi asiantuntijan avustavissa tehtävissä, joissa omaa asiantuntijuutta pääsisi kehittämään.

"Vastavalmistuneen pitää alottaa suhteellisen suorittavista tehtävistä." (H1)

"Jos se on se oma tahtotila on olla esimies vaikkapa, niin tavallaan kuitenkin tärkeä olis, että keräisi ja malttaisi niinkun tavallaan tutustua siihen ihan perusduuniin myöskin siinä paikassa missä niinkun on sitten esimiehenä. Et ihan hyvä lähtökohta on se, että vaikka se vuositai pari tavallaan työntekijätehtävissä, et kerää sitä kompetenssia ja sitten niinku se esimiessteppi siihen --" (H4)

"Ideaalihan se että ihminen vois tehdä sitä työtä mihin se on substanssikoulutuksen saanu." (H3)

"Mielummin olis ensi sitä semmosella niiku osaajalla avustavissa tehtävissä. Kyllä asiantuntijaksi tullaan vasta työelämässä." (H1)

Tradenomille tyypillisiä lähtötason työtehtäviä, missä tradenomi nähtiin parhaimmillaan, ovat muun muassa erilaiset asiakaspalvelu- ja myyntitehtävät, kirjanpidon ja palkanlaskijan tehtävät sekä projekti- ja kehitystehtävät. Kokemuksen kautta tradenomin urakehitys voi olla esimerkiksi vaativampiin myyntitehtäviin, neuvontatehtäviin, ja jopa esimerkiksi kirjanpidon ja palkkahallinnon asiantuntijatehtäviin. Tämän jälkeen eteneminen monen haastateltavan mukaan vaatii jo laajemman tutkinnon suorittamista, ja usein myös yritysten sisäisiä koulutuksia. Yksityisellä sektorilla tradenomeille on paremmat uramahdollisuudet, kuin julkisella sektorilla, sillä tradenomilla on valmiudet koulutuksen puolesta vain tiettyihin julkisen sektorin työtehtäviin, kuten esimerkiksi joihinkin sihteerien tehtäviin.

"Tyypillisestihän kun ihmiset tulee työelämään ni nehän tulee tekemään jotain sen oppimansa substanssin ympärillä olevaa asiaa ihan operatiiviseen tehtävään, oli se millä tasolla tai missä toiminnossa hyvänsä. Yrityksissähän on sitten niinku jos ajatellaan että on yrityksen sisällä että menee eteenpäin tai on aikaa ja siellähän syntyy erilaisia mahdollisuuksia tai ei synny tai hakeudutaan muualle." (H3)

"Suorittavan tason päällikön työ, johon kuuluu työnteko niin sanotusti lattiatasolla muiden työntekijöiden kanssa. Vuoropäällikkö, palvelupäällikkö tai muuta sellasta. Kun työtehtävät siihen työpaikkaan tai työnantajaan tulleet tutummiksi 1-3 vuodessa, on mahdollisuus päästä tulosvastuullisiin tehtäviin. 5-10 vuotta ja johtotason tehtäviin jos hankkii sillä välin laajempaa kaupallista tai hallinnollista tutkintoa --" (H5)

"Tilitoimistoympäristössä kirjanpitäjän tehtävät, palkanlaskijan tehtävät, ehkä laskenta-asiantuntijaksi, palkka-asiantuntijaksi, mahdollisesti tiimiesimies vois sit olla se urapolku viiden vuoden päässä, esimiestehtäviin." (H7)

"Aika moni alkaa tuosta asiakaspalvelusta -- Moni alottaa siellä ja sen jälkeen sitten kun ne taidot ja tiedot kehittyä ja kokemusta tulee, niin sitten vähän vaativampaan neuvontaan siirtyään --" (H6)

5.2.2 Hyvä tradenomi

Hyvällä tradenomilla on pohjalla koulutuksen kautta hankittu vahva substanssiosaaminen. Hän on aktiivinen, oma-aloitteinen sekä hän omaa hyvät vuorovaikutus-, yhteistyö-, tiimityö- ja esiintymistaidot. Hyvä tradenomi osaa sekä myydä, että palvella asiakasta tämän ongelmien ratkaisemiseksi. Hänellä on hyvä tilanneäly ja tunneäly. Hyvä tradenomi hallitsee kokonaisuudet ja hänellä on kykyä analysoida tuloksia ja kokonaisuuksia. Tradenomilla tulee olla vahva liiketoimintaosaaminen, ymmärrys liiketoiminnan eri prosesseista sekä kiinnostus ja tieto siitä, mitä toimintaympäristössä tapahtuu. Itsetunnon on oltava kunnossa ja omat tavoitteet selvät. Kaiken tämän keskiössä hyvällä tradenomilla on myönteinen asenne työhön, kehittämiseen ja kehittymiseen sekä motivaatio, tahto ja tietty nöyryys tehdä töitä työtehtävistä riippumatta.

"Asenne siihen työhön, se on niiku ahne tuloksen teolle ja on oma-aloitteinen. -- Tradenomi on koulutukseltaan jo sen verran vaativampiin tehtäviin tähtäävä että siellä nimenomaan tarvitaan sitä oma-aloitteisuutta ja ongelmanratkaisukykyä." (H1)

"Se rautanen substanssi siellä pohjalla, mikä se onkaan, mihin se on niinku tullu mutta sitten myös se tämmönen tietyllä tavalla se laaja ymmärrys yritystoiminnasta. Ja sitten se jalkaterän ja silmäterän asento, että lähestytään asioita rohkeasti ja kuitenkin sillai kuitenkin nöyrästi, hyvällä itsetunnolla ja viedään asioita maaliin. Ja kommunikoidaan hyvin, toimitaan niinku tiimimäisesti." (H3)

"No sen osaamisen puolesta tärkeetähän on, että on se kokonaiskuva kuitenkin siitä, että miten erilaiset prosessit toimii, miten myydään ja miten asiakaspalvelu toimii ja sitten tuota ylipäätään niinku taloushallinnon -- semmosta yleistä ymmärrystä, semmonen hyvä pohja siihen, että on semmonen kattava paketti sitä niinku perusjuttuja ja sitten tietysti joku spesifi osaaminen, jos on vielä niitten vaikka suuntautumisvaihtoehdon kautta." (H4)

"Työelämäsuuntautunut, aktiivinen ja innostunut ihminen, joka on kiinnostunut kasvamaan urallaan portaittain isompiin saappaisiin." (H5)

"Aktiivinen, oma-aloitteinen, hyvät vuorovaikutustaidot, kyky esiintyä -- sujuvaa asiakkaiden kohtaamista -- Et ehkä nää on semmosii yleisiä. -- Ja tietysti se perus substanssiosaaminen --" (H6)

5.3 Koulutuksen kehittäminen

Suurimmaksi tradenomikoulutuksen kehittämiskohteeksi haastatteluiden perusteella nousee koulutuksen työelämälähtöisyys. Moni haastateltava kiitteli ammattikorkeakoulun työelämälähtöisyyttä, mutta toivoisi sitä silti olevan lisää. Työelämälähtöisyyden tulisi lähteä oppilaitoksen ja työnantajaorganisaatioiden tiiviimpänä yhteistyöstä erilaisten projektien, kehitystehtävien, harjoitteluiden ja opinnäytetöiden muodossa. Haastateltavien mukaan oppilaitoksen tulisi tehdä aktiivisempaa ja näkyvämpää markkinointia yhteistyömahdollisuuksista sekä tehdä yhteistyö muille organisaatioille mahdollisimman helpoksi.

"Luulen sen olevan työelämälähtöinen harjoittelu jne. jaksojen kautta." (H5)

"Työelämän ja opiskelijoiden, siis oppilaitosten yhteistyön, sen nään erittäin, erittäin, erittäin tärkeänä. Siinä on niinku hirveesti kehitettävää. Mitä enemmän niinku on kontaktissa työelämään siinä matkan varrella ni sitä parempi." (H3)

"(Oppilaitoksen tulisi luoda) yrityksille mahdollisimman helppo tapa lähestyä sitä (yhteistyömahdollisuuksia) -- Että joku tämmönen iha niinku paketoitu tuotepalvelupaketti. Et esim niinku palvelumuotoilun menetelmin ehkä tänä päivänä vois olla, käydä niinku läpi et mikä se on se helposti käytettävä palvelupaketti sille yritykselle että se vois heittää tämmösiä keisereitä tänne niinku pohdittavaks." (H3)

Haastatteluissa nousi esiin harjoitteluiden määrän kasvattaminen ja monipuolistaminen sekä näiden mahdollistaman omien vahvuuksien löytämisen, omien kiinnostuksen kohteiden ja tavoitteiden selkiytymisen sekä verkostoitumisen merkitys. Harjoittelujaksojen määrää toivottiin lisättävän ja harjoitteluiden sijoittumista erilaisiin ympäristöihin ja työtehtäviin pidettiin merkittävänä opiskelijan näkökulmasta. Harjoitteluiden lisäksi työelämälähtöisyyttä koulutukseen toivottiin lisättäväksi myös opintojaksoille.

"Se mitä niinku itse arvostan yhä enemmän, että se on enempi niinku liike-elämälähtöistä siinä määrin, että siellä olis enemmän niitä harjottelujaksoja tai tämmösiä yhteistyöprojekteja niinku yritysten kanssa -- Et ois niinku eri paikoissa, jollonka sais sitten vähän erilaista näkemystä siihen, et no mitäs se mun tulevaisuus voiskaan olla -- Mikä se ois se niinku mun juttu ja sitten toisaalta se nitten suhteitten luominen myöski niinku yrityksiin --" (H4)

Opintojaksoille voisi sisällyttää enemmän kehitysprojekteja tai case-oppimistehtäviä, jotka tulisivat suoraan yritysmaailman todellisista tarpeista. Eräällä haastateltavalla oli idea, että Savonia voisi olla jopa yritysten kehitysosasto, jonne yritykset voisivat antaa omia casejaan ja ongelmiaan opiskelijoiden ratkaistaviksi. Toinen haastateltava ehdotti, että etenkin alkuvaiheen opinnoissa kannattaisi siirtyä opiskelularajat ylittäviin opintojaksototeutuksiin sen sijaan, että samoja asioita opiskeltaisiin itenäisesti eri aloilla. Tämä lisäisi verkostoitumista ja laajentaisi näkökulmia eri alojen opiskelijoilla.

"Sinne (opintojaksoille) pitäis niinku sisällyttää jo että tähän kuuluu jonkilaine yrityskeissi. Ja sitten pitää tietysti olla sitä massaa että yritykset tietää että tämmöstä on. Se vaatii markkinointia ja sitä kontaktointia ja ihan verkostoitumista henkilötasollakin sinne yrityksiin että sieltä sitten heitetään tällasia keissejä." (H3)

"Miksei Savonia vois olla yritysten kehitysosasto? Niinku sillä ajatuksella ja viedä sitä asiaa eteenpäin." (H3)

"Et niitten erilaisten oppimistehtävien kautta niin sitä omaa ajattelua tavallaan niinku enemmän aktivoitaisiin. Et mä en välttämättä usko siihen, että tentit on se välttämättä se oikea tapa oppia. -- Että se oppiminen tapahtus niitten oppimistehtävien kautta ja mielellään niin, että siellä on se työelämäsidon vielä." (H4)

Erittäin tärkeänä osa-alueena haastatteluista nousi esiin huoli oppilaitoksen pysymisestä mukana digitalisaatiossa ja sen mukanaan tuomiin haasteisiin vastaamisesta. Yksi huolenaihe on esimerkiksi, että oppilaitoksissa tulisi olla ajantasaiset työvälineet. Järjestelmien ja sovellusten tulisi olla vastavia tai mieluummin jopa uudempia kuin yritysmaailman käytössä on. Parhaimmillaan vastavalmistuneet toisivat yritysmaailmaan uusia digitaalisia ratkaisuja ja tietoa uusimmista työvälineistä. Tulevaisuudessa tarvitaan esimerkiksi enemmän verkkokauppaan liittyvää osaamista.

"Yleensä ottaen tää digimaailma on sellanen, mihin kannattaa niinku panostaa, mitä tarvitaan." (H6)

"Toivottavasti opintosuunnitelmassa on huomioitu digiajan mukanaan tuomat haasteet." (H5)

"No esimerkiksi semmonen puute on että ammattikorkeakoulun pitäis olla hyvin huolissaan ja pitää tarkasti huoli siitä että työvälitteet on nykyaikasia. Mielellään että olis edellä, kun jäljessä. -- Oppilaitoksen pitäis pysyä kärjessä, ja se vaatii että ne opettajat rohkaistuvat sieltä käymään myöskin työelämässä." (H1)

"Se verkkokaupan kehittäminen, nettikaupan kehittäminen se ois semmonen hyvä lisä siellä, mitä me tarvittas ihan selvästi ja varmasti monet muutkin yritykset tarvii --" (H4)

Työelämälaheisuuden ja digitalisaation lisäksi koulutukseen toivottiin lisää esimerkiksi myynnin ja asiakaspalvelun opetusta, laatukoulutusta, esimieskoulutusta kaikille pakollisena sekä julkishallinnon opetusta. Myynnin ja asiakaspalvelun opetusta toivottiin pakolliseksi kaikille ja opetukseen toivottiin lisää ihan käytännön tilanteiden harjoittelua. Laatukoulutus nähtiin yhtenä keinona lisätä opiskelijoiden kokonaisnäkemystä liiketoimintaan. Esimieskoulutus nähdään tärkeänä, koska usein tradenomitutkinnon suorittaneet tähtäävät esimiestehtäviin jossain vaiheessa työuraansa.

"Käytännön tilanteiden harjoittelua, et mitä jos asiakastilanteessa tällöinen haastava paikka vastaan että miten tästä selviydyt." (H7)

"Se ei voi olla että opetetaan vain myyjä vaan kaikille opetetaan se (myyntiä). Ja vielä treenataan sitä siellä koulussa." (H1)

"Esimerkiksi mitä minä nään, mitä pitäis jokaisessa tällöisessä korkeakoulutuksessa ni olla laatukoulutusta. -- Mut sit pitää olla myös mielellään se kokonaisvaltaisen ymmärrys. Ja yks tapa tehdä se on niinku laatu, laatujärjestelmät. Ja itse puhusin sen laaturaportointikriteerien puolesta tänä päivänä, koska ne on hyvät. Et jokaisen pitäis käydä oikeestaan semmonen kurssi läpi, semmosta suosittelisin jopa pakolliseksi." (H3)

"-- riippuen mihin kukaki on suuntautunu, nii johtamisen opinnot on toki, et taas on sitä osaamista ja ymmärrystä niinku siihen esimiestyöhön ja tuota, mitä esimiehenä pitäis osata, nii onhan se hyvä pohja niinku siihen. Mut et se vois olla ihan kaikilla niille tai niissä suuntautumisvaihtoehdoissa, joissa se on semmonen luonteva jatkumo sille opiskelulle --" (H4)

5.4 Tradenomien työnhaku

Lähes kaikissa vastauksissa nousi ensimmäisenä määrävänä rekrytointipäätökseen vaikuttavana tekijänä substanssiosaamisen hallinta. Jokaisen mukaan kaikkiin tehtäviin on olemassa tietty osaamisen perustaso, mikä tulee täytyä että valinta voi tapahtua. Osaamisen perustasoon voi kuulua muun muassa hakijan koulutustausta, työkokemus ja työtehtävän vaatima erityisosaaminen. Näiden kriteerien täytyminen tulee löytyä jo hakemuksesta ja CV:stä.

"Se lähtee sieltä substanssista" (H3)

"Ensimmäisessä vaiheessa minä kiinnitän huomiota siihen, että on se perusvaatimukset kunnossa." (H1)

Erityisesti vastavalmistuneella työhön sopiva niin sanottu perustutkinto on usein riittävä. Tutkinnosta saatuihin arvosanoihin, opintomenestykseen tai edes päättötyöhön ei kuitenkaan kiinnitetä merkittävästi huomiota, ellei niitä tuo itse esille työnhaussa. Työhakemuksessa tulisi kertoa opintojen aikana kertyneestä osaamisesta sekä kohdentaa ja myydä se haettavaan työtehtävään. Osaaminen tulisi kuvata ja perustella konkreettisilla esimerkeillä, missä on saanut kyseisen osaamisen, miten se linkittyy haettavaan työhön ja miksi olisi kaikista muista tradenomeista sopivin työntekijä. Tällöin hakemuksella vastataan työnantajan asettamiin vaatimuksiin. Itse tutkinto ei ole siis ratkaiseva tekijä työntekijän palkkaamisessa.

"Haettuun tehtävään vaadittujen ominaisuuksien löytyminen hakijalta jo hakemuksesta." (H5)

"Jos siellä jotenkin kuvataan siellä hakemuksessa esimerkiksi sitä, että milläläilla opintojen aikaan on tähän kyseiseen työhön sopivia asioihin perehtynyt." (H1)

Nuorella työnhakijalla kaikki työkokemus nähdään tärkeänä, eikä mitään kokemusta tulisi jättää mainitsematta CV:ssä tai ansioluettelossa. Esimerkiksi kesätyökokemuksella voidaan osoittaa aktiivisuutta ja halua tehdä töitä, vaikka se ei liittyisi suoraan haettavaan tehtävään. Vastavalmistuneen taustaa katsotaan siis ennemmin niin, ettei sieltä löydy suuria aukkoja ja että esimerkiksi kesätyökokemusta löytyy, sen sijaan että liian kriittisesti tarkasteltaisiin mitä on tehnyt. Nuorilla kokemuksen ja tietynlaisen ymmärryksen puutetta ei aina nähdä pelkästään negatiivisena asiana, jos se näkyy innostuksena ja rohkeutena kokeilla asioita.

"Mutta niistäkin joilla ei oo (haettavaa työtehtävää vastaavaa) työkokemusta nii sieltä näkyy, et kesät on maannu tai on ollu vaikka mansikkapellolla tai jäätelökioskissa tai tehny jotakin että ei oo maannu, niin se on se positiivinen." (H1)

"Kyllä minä luulen että se on se persoonallisuus kun se on semmonen ihmisessä että se ei hirveesti muutu ja nuorella se on sillai että hänellä on tietysti se oma taustansa ja kokemustaustansa. Kun ihminenhän on sen persoonallisuuden ja ympäristön tulos. (Nuorella) on sitä takavipua (kokemuksia) niinku vähemmän kun vanhemmalla on enemmän, hyvässä ja pahassa." (H3)

Asetettujen kriteerien avulla työtehtävään etsitään siis työhön pätevät hakijat. Pätevien hakijoiden joukosta etsitään työhön sopivaa työntekijää henkilökohtaisten ominaisuuksien ja persoonallisuuden perusteella. Tällaisia ominaisuuksia ovat muun muassa asenne, aito intohimo, kiinnostus sekä motivaatio työhön, aktiivisuus, oma-aloitteisuus ja yrittäjämäinen ote työhön sekä kyky ja halu kehittää itseään ja työtä, kuten aiemmin on tullut ilmi. Näiden ominaisuuksien esiintuomisen lisäksi on myös kiinnitettävä huomiota siihen imagoon, minkä tahtoo potentiaalisille työnantajille välittää. Työnanta-

jat esimerkiksi arvostavat hyvää itsetuntoa ja rohkeutta, mutta samalla tulee olla kuitenkin myös tiettyä nöyryyttä. Muutama haastateltavista näki, että niinkin pienellä seikalla on merkitystä kuin sähköpostiosoite. Sähköpostiviestien virta on nykyään niin valtava, että epämääräiseltä vaikuttavalta lähettäjältä tulevat viestit saattavat joutua sähköpostin roskakoriin.

"Sitten se semmonen niinku intohimo tavallaan siihen tehtävään ja siihen tehtäväkenttään jota hakemassa, nii se on se niinku tosi tärkeä" (H4)

"Et on niinku tietyllä tavalla itsetunto kohdallaan. Siinäki ei yli eikä ali. Ja sitten niinku ennemminki sitä nöyryyttä. On tietoa, osaamista tieteenki, mutta sitte pitää muistaa että organisaatiossa on valtavasti tietoa, jota ei niinku uudella tulijalla voi mitenkään olla." (H3)

"No tietysti tradenomeja ja tommosia vasta koulusta valmistuneita tradenomeja kun haetaan niin useinhan heillä ei kovinkaa vankka se CV eli se työkokemusta on vähäsen mut koulukokemus on tuore, ja silloin kyllä asenne ja motivaatio on erittäin ratkasevassa asemassa että, minkälaisella asenteella hakija on matkassa ja minkälaisen motivaatiokuvan hän voi antaa työnantajapuolelle." (H7)

"Email osoite teinimäinen, ei uskottava, esim pirpula95@hotmail.com tai joku blackmetal91@me.com tms." (H5)

Työnhaun yleisimpänä kompastuskivenä haastateltavat näkivät, että työnhakijat eivät osaa ilmaista omia vahvuuksiaan ja osaamistaan selkeästi ja tiiviisti, vaan selitetään niitä liian pitkästi ja monimutkaisesti. Nykyään suositaan lyhyitä, selkeitä ja hyvin jäsenneiltyjä hakemuksia. Osa hakijoista saattaa olla myös liian vaatimattomia. Erityisesti nuorilla näiden nähtiin olevan osittain seurausta siitä, ettei ole selkeää kuvaa siitä, mitä halutaan tehdä ja missä halutaan työskennellä, eikä toisaalta tunnusteta omia vahvuuksia, osaamista eikä motiiveja. Jotkut vastavalmistuneet eivät myöskään aina ymmärrä, että tutkinto ei suoraan anna valmiuksia työelämään, vaan se antaa valmiudet oppia työelämässä. Tästä seuraa, että odotukset työnkuvasta voivat olla väärät. Ongelmallisena nähtiin myös, etteivät työnhakijat osaa aina osoittaa hakemustaan organisaatioon, vaan haetaan useaan organisaatioon jopa juuri samalla hakemuksella. Hakemusta tehdessä tulisi perehtyä kohdeorganisaatioon ja pyrkiä selvittämään mitä siellä työntekijältä edellytetään.

"Tekemällä hyvän ja spesifin (tarkka, ei liian pitkä) hakemuksen erottuu parhaiten." (H5)

"Ollaan liian vaatimattomia – Se on hyvin yleinen nuorten hakemuksissa – Etsi ne vahvuutesi" (H1)

"-- liian ruusunen kuva siitä, että.. ehkä omista valmiuksista. -- Toisinaan on ehkä liian kovat odotukset siihen, mihin kaikkeen voi kyetä. -- semmonen realistinen näkökulma nii se ois aika tärkeä." (H6)

"-- lue se hakemus huolella, vastaa omalla osaamisellasi siihen hakemukseen pyydettyyn ja ota selvää siitä hakijaorganisaatiosta ja kirjoita sinne jotain, että näkee että tämä on meille tehty hakemus, eikä copy-paste -hakemus." (H1)

"On annettu esimerkiksi haastattelussa toisenlainen kuva tai on saatu henkilöstö toisenlainen kuva kun sitten totuus on osottanu." (H7)

6 YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET

6.1 Työelämän vaatimukset ja odotukset

Toimenkuvan pohjalta määritellään rekrytoinnissa käytettävät valintakriteerit, eli tehtävän suorittamiseksi vaadittava osaaminen, osaamisen hyödyntämiseen kiinteästi vaikuttavat henkilökohtaiset ominaisuudet ja kaikki ne pienet seikat, jotka voivat vaikuttaa tehtävässä menestymiseen sekä organisaatioon ja toimintaympäristöön sopeutumiseen. (Honkaniemi ym. 2007, 18, 40–41; Hyppänen 2013, 166–167; Markkanen 2005, 68–69; Vaahtio 2005, 30–31.)

Teorian mukaan työnantajat odottavat työntekijöiltään tiettyjä ammatillisia ja henkilökohtaisia valmiuksia. Haastatteluiden perusteella ensimmäinen tarkasteltava kriteeri on yksilölliset ammatilliset valmiudet eli substanssiosaaminen. Substanssiosaaminen on koulutuksen ja kokemuksen kautta kertynyttä oman ammattialan osaamista. Substanssiosaaminen on usein työstä selviytymisen perusedellytys. Ammatilliset valmiudet yhdessä henkilökohtaisten valmiuksien kanssa mahdollistavat työssä menestymisen ja etenemisen. Vastavalmistuneen tradenomin substanssi on hyvällä tasolla siihen, että tämä aloittaa perustason tehtävistä ja koulutuksen nähdään antavan valmiudet kehittyä ja edetä myös vaativampiin tehtäviin.

Sekä haastatteluiden että teorian perusteella suuntautumisvaihtoehdon kautta saavutettu substanssiosaaminen on vastavalmistuneen tradenomin tärkein kriteeri työsaannin kannalta. Mitä paremmin tutkinnon tuottaman substanssiosaamisen tunnistaa ja pystyy sen ilmaisemaan työnhakutilanteessa, sitä paremmat mahdollisuudet substanssia on päästä hyödyntämään työelämässä. Jokaisen tradenomin olisi työnhakutilanteessa syytä pysähtyä pohtimaan erityisesti omaan suuntautumisvaihtoehtoonsa kuuluvia opintokokonaisuuksia, niitä asioita joita näillä on käsitelty ja mitä osaamista eri opintojaksoilta on kertynyt, sillä juuri näistä asioista jokaisen tradenomin substanssi koostuu. Tradenomiopiskelijan olisi hyvä päivittää omaa osaamisprofiiliaan säännöllisesti. Esimerkiksi jokaisen jakson tai lukukauden jälkeen voisi kirjoittaa ylös niitä asioita, joita on kuluneen ajanjakson aikana oppinut. Jos tällainen jatkuisi koko koulutuksen ajan, olisi valmistuvalla tradenomilla valmis osaamisprofiili josta voisi valita sopivimmat osaamiset kuhunkin haettavaan tehtävään. Näemme, että Savonia voisi pohtia tällaisen osaamisprofiilin rakentamista pakolliseksi jokaiselle opiskelijalle, esimerkiksi henkilökohtaisen opetus- ja urasuunnitelman yhteyteen.

Oman suuntautumisvaihtoehdon tuoman substanssiosaamisen lisäksi tradenomilta odotetaan ymmärrystä myös muista liiketalouden osa-alueista. Olipa tradenomin suuntautuminen mikä tahansa, tradenomeilta odotetaan yleisesti tietämystä ja osaamista yritystoiminnasta, myynnistä ja asiakaspalvelusta, taloushallinnon perusteista sekä esimiestyöstä ja johtajuudesta. Tradenomin tulee hallita liiketoiminnan kokonaisuuksia ja prosesseja sekä hänen on kyettävä tunnistamaan ja analysoimaan mitä liiketoimintaympäristössä tapahtuu. Liiketoimintaosaaminen on työelämän perusedellytyksiä jokaiselta työntekijältä. Työnantajat odottavat työntekijöiltään yrittäjämäistä työotetta, joka sisältää myös ymmärryksen liiketoiminnan lainalaisuuksista, sen prosesseista ja oman toiminnan vaikutuksista näihin. Liiketoimintaosaaminen on vahvasti kytköksissä aiempaan työkokemukseen, joten työnha-

kuilanteessa olisi hyvä pohtia esimerkiksi aikaisempia työ- ja harjoittelupaikkoja sekä millaista liike-toimintaosaamista ja kokemusta erilaisista organisaatioista näiden kautta on saanut. Savoniassa perusopinnot ja kaikille yhteiset opinnot tähtäävät juuri jokaiselta liiketalouden asiantuntijalta edellytetyt osaamisen saavuttamiseen.

Työnantajien arvostamia ihanneominaisuuksia työntekijässä ovat, että hän on muun muassa joustava, oppimishaluinen ja -kykyinen sekä motivoitunut. Näiden lisäksi häneltä vaaditaan hyviä kommunikaatiotaitoja ja asiakaspalveluosaamista. Hänellä on liiketalouden perusosaamista, visiointikykyä, kielitaitoa, taitoa ilmaista itseänsä, oma-aloitteisuutta sekä kykyä myydä ja tehdä ratkaisuja. Ihannetyöntekijä vaikuttaa siis olevan hyvä kaikkialla ja kaikessa. Hän on samaan aikaan vahvasti sitoutunut organisaatioon, mutta kuitenkin joustava sekä itsetuntoinen mutta silti nöyrä. Ihannetyöntekijä on siis todella paljon erilaisia persoonallisia ominaisuuksia, joista osa on myös ristiriitaisia keskenään. (Vaahtio 2005, 63–70; Vaahtio 2007, 20; Viitala 2013, 76.)

Tutkimustulostemme perusteella työnantajien arvostamia osaamisia ja ihanneominaisuuksia ovat positiivinen asenne, motivaatio, oma-aloitteisuus, hyvä itsetunto, sopiva nöyryys, halu ja kyky oppia uutta, sosiaaliset ja viestinnälliset taidot sekä tieto- ja viestintäteknologian hallitseminen. Osaa näistä ominaisuuksista ja osaamisista opetetaan Savonian tradenomeille, kuten oma-aloitteisuutta, viestinnällisiä taitoja sekä tieto- ja viestintäteknologian hallitsemista. Opetuksessa olisi hyvä ottaa huomioon näitä kaikkia asioita, mutta moni asia, kuten motivaatio, on lähtöisin sellaisista persoonallisista tekijöistä, joihin ei koulutuksella voida vaikuttaa.

Henkilökohtaisista valmiuksista tärkein kriteeri työnantajalle on työntekijän asenne. Asenne on teorian mukaan opittu ja yleinen suhtautumistapa johonkin asiaan. Asenteet kertovat työelämässä esimerkiksi ihmisen suhtautumisesta muutokseen, itsensä kehittämiseen ja työympäristöönsä. Asenteiden merkityksen nosti esiin jokainen haastateltu. Asenteet näkyvät jokapäiväisessä tekemisessä, esimerkiksi siinä onko halukas tekemään kaikki eteen tulevat tehtävät ja kuinka valmis on kohtaamaan haasteita työelämässä. Työnhakua varten on tunnistettava omat asenteensa työn tekemistä ja erilaisia tehtäviä kohtaan, ja positiiviset asenteet on pystyttävä tuomaan esiin työnhakutilanteessa. Asenteiden lisäksi motivaatio on työnantajien vaatima ominaisuus jokaiselta työntekijältä. Työelämässä motivaatio on yksilön tahtotila työtä ja työn tekemistä kohtaan. Ilman motivaatiota yksilön tiedoista, taidoista ja kokemuksista ei ole paljon hyötyä työnantajalle. Työnhakijan onkin siis tärkeää tunnistaa, millaiset tekijät häntä motivoivat työskentelemään ja on kyettävä osoittamaan motivaationsa rekrytoijalle.

Jokaisella yksilöllä on jonkinlaisia henkilökohtaisia asenteita sekä asioita jotka motivoivat yksilön tekemistä. Usein asenteet syntyvät aiemmin opitun ja koetun pohjalta, kun taas motiivit ohjaavat yksilön tekemistä ja tekemisen kohdetta. Koska työmarkkinoilla odotetaan myönteistä asennetta työtä ja työntekoa kohtaan, olisi oppilaitosten hyvä huomioida tämä opetuksessaan. Yksi asenteita ohjaava tekijä on esimerkiksi antaa realistiset odotukset valmistumisen jälkeisistä työtehtävistä. Kokemuksemme mukaan opetuksessa on annettu hieman liian korkea odotusarvo vastavalmistuneen tradenomin osaamisesta ja työtehtävistä, kun usein puhutaan asiantuntija- ja esimiestehtävistä ja har-

vemmin niistä tehtävistä, joihin useimmat tradenomit työllistyvät heti valmistumisen jälkeen. Opetuksessa olisi hyvä luoda positiivinen asenne myös perustason työtehtävien tekemiseen ja ymmärrys siitä, että ammatillinen kehittyminen tapahtuu oman motivaation ja työntöön kautta, eikä kukaan valmistu koulusta suoraan asiantuntijaksi.

Oma-aloitteisuus on työntekijän kykyä tehdä itsenäisiä ratkaisuja ja päätöksiä työssä. Oma-aloitteisuuteen liitetään usein myös yrittäjämäisyys tai yrittäjämäinen työote. Tällä tarkoitetaan, että ratkaisukyvyyn lisäksi työelämässä vaaditaan myös kykyä kantaa vastuuta tehdyistä ratkaisuksista ja työn tuloksista. Jokaiselta työntekijältä odotetaan oma-aloitteisuutta, ja mitä vaativampiin tehtäviin pyritään, sitä tärkeämpiä ominaisuuksia oma-aloitteisuus ja yrittäjämäisyys ovat. Työnhakutilanteissa oma-aloitteisuutta voidaan osoittaa kertomalla esimerkkejä aiemmassa työelämässä tehdyistä ratkaisuksista ja työn tuloksista. Kokemuksemme mukaan tradenomitutkinnon suorittaminen antaa valmiuksia oma-aloitteiseen ja yrittäjämäiseen työskentelyyn. Jokaisella opiskelijalla on vastuu omien opintojen suorittamisesta sekä valitsemisesta ja jokainen joutuu kantamaan vastuun omista valinnoistaan. Opintojaksojen oppimistehtävät opettavat esimerkiksi ratkaisukykyä ja aikatauluista kiinnittämistä.

Vastavalmistuneella voi olla hankaluuksia tunnistaa omaa osaamista, asenteita ja motiiveja, joten on tärkeää olla myönteinen suhtautuminen uusien asioiden kokeilemiselle ja oppimiselle. Kokemuksen kautta oppii tunnistamaan omia vahvuuksia ja itseä motivoivia asioita. Oppimishalu ja -kyky sekä muutosvalmius ovat työelämässä toimimisen kannalta tärkeitä ja arvostettuja ominaisuuksia. Haastatteluissa tuli esiin, että työelämän jatkuva muutos pakottaa jokaisen kehittämään itseään vähintään muutoksen mukana, eivätkä vain koulussa opitut tiedot ja taidot riitä kovin pitkään työuralla. Savonian opetussuunnitelman mukaan tradenomi saa valmiudet itsensä kehittämiseen. Koemme koulutuksen antaneen valmiuden kehittää työtä ja itseämme, mutta näemme tämän tulleen vahvemmin oman suuntautumisvaihtoehdon opintojaksojen kautta, kuin kaikille yhteisen opetuksen kautta. Näkisimme, että muutosvalmiutta ja itsensä kehittämistä tulisi painottaa kaikessa opetuksessa, jotta työelämään siirtyvät tradenomit olisivat valmiimpia jatkuvasti muuttuvaan työelämään. Esimerkiksi osaamisen ja tiedon johtamista sekä muutosjohtamista olisi hyvä opettaa kaikille. Työnhakutilanteissa kehittämishalua voi tuoda esiin esimerkiksi kertomalla, mitä asioita on opiskellut omaehtoisesti koulun ja työn lisäksi.

Sekä teoriassa että haastatteluiden perusteella sosiaaliset taidot ja viestintätaidot nähdään merkittävänä osana työelämän osaamista. Kyky verkostoitua sekä tehdä tiimi- ja yhteistyötä ovat työelämässä toimimisen kannalta välttämättömiä sosiaalisia taitoja. Tradenomeille asetettujen osaamistavoitteen mukaan valmistunut tradenomilla on kyky yhteistyöhön ja hyvät työelämän viestintä- ja vuorovaikutustaidot. Näkemyksemme mukaan erilaiset ryhmätyöt ja projektit ovat antaneet valmiuksia toimia erilaisissa työyhteisöissä ja työelämän sosiaalisissa tilanteissa. Myös verkostoitumista käsittelevän opintojakson koemme olleen hyödyllinen ja näemmekin, että myös jatkossa olisi hyvä opettaa verkostoitumista. Opetuksen tulisi painottaa läheisempään toimintaan työelämän kanssa, mikä mahdollistaisi tradenomien verkostoitumista opintojen aikana sekä keskenään että työelämän yhteyksien kanssa. Verkostoitumisen ja verkostojen ylläpitämisen lisäksi tärkeää osaamista on myös kyky jakaa

ja hyödyntää tietoa ja osaamista verkostoissa. Työnhakijan on hyvä tuoda esille työnhakutilanteessa sosiaaliset ja viestinnälliset taitonsa, kykynsä verkostoitua ja omat verkostonsa, koska oikein hyödynnettyinä näillä voidaan tuoda paljon lisäarvoa työnantajalle.

6.2 Tradenomien työnhaku

Työnhaussa on kyse oman osaamisen tuotteistamisesta sekä myymisestä ostajille, eli potentiaalisille työnantajille, jonka vuoksi työnhaulle on määriteltävä tarkempi tavoite, kuin vain työpaikan saaminen. Ennen varsinaisen työnhaun aloittamista tulisi miettiä omia tavoitteita, motiiveja ja arvoja työn tekemisessä sekä millainen työ on itselleen merkityksellistä. On hyvä pohtia työnhaun vaihtoehtoja, eli itseään kiinnostavia toimialoja ja työtehtäviä sekä näiden vaatimia lisäkoulutusta ja -ohjausta. Työnhaussa tulee toimia proaktiivisesti, eli ennakkoiden, tunnistamalla omat vahvuudet ja tarjoamalla niitä kohteisiin, joissa kysyntää voisi olla. Aito mielenkiinto haettavaan työpaikkaan ja toimialaan sekä työntekijän ja työnantajan väliset yhteiset arvot ovat lähes välttämättömiä edellytyksiä työnhaun onnistumiselle. (Carlsson & Järvinen 2012, 79, 82; Haaranen & Svärd 2014, 31–32, 35; Hoppe & Laine 2014, 11; Välivehmas 2014, 32–33, 60.)

Yksilön ammatillinen identiteetti koostuu osaamisesta, motiiveista ja asenteista. Työnhakutilanteessa identiteetti, eli oma osaamisprofiili ja muut ominaisuudet, muutetaan työnhakuimagoksi. Työnhakua voisi verrata jopa yritysten tekemään brändäystyöhön, sillä myös työnhaussa tehdään pitkäjänteistä oman identiteetin, imagon ja maineen rakentamista. Työnhaku voidaan nähdä eräänlaisena prosessina, mikä koostuu oman osaamisprofiilin kartoittamisesta, profiilin tuotteistamisesta ja markkinoimisesta potentiaalisille työnantajille ja onnistuneesti toteutettuna se päättyy työpaikan saamiseen. Haastatteluissa tuli ilmi työnhaun haasteina oman osaamisen, motivaation ja asenteiden tunnistaminen sekä näiden tuotteistaminen. Työnantajat suosivat lyhyitä, selkeitä, hyvin jäsenneiltyjä sekä organisaatioon ja työtehtävään kohdennettuja hakemuksia, joista selviää nopeasti mitä hakija on tehnyt ja miksi tämän osaaminen ja vahvuudet sopivat juuri kyseiseen organisaatioon.

Tradenomitutkinnon nähdään olevan hyvä perustutkinto ja antavan hyvin suoritettuna valmiudet kehittyä ammattilaiseksi. Haastatteluiden perusteella tradenomitutkinnolla ei pääse erottautumaan selkeästi muista työnhakijoista eikä sen nähdä antavan täydellisiä valmiuksia työelämään, vaan on asenoiduttava tekemään töitä ja oppimaan uutta. Tradenomien valmiuksissa nähdään eroja, eikä pelkkä tradenomi-nimike sano välttämättä työnantajalle mitään. Työnhakutilanteessa onkin syytä avata tutkintoa yleisesti ja kuvata oman suuntautumisvaihtoehdon eri opintokokonaisuuksien kautta saavutettua osaamista. Monesti tradenomitutkinnon suorittaneita verrataan kauppatieteiden maistereihin, sillä molemmat hakevat usein samoihin työtehtäviin. Kauppatieteiden maisterin tutkintoa arvostetaan enemmän tietyissä organisaatioissa ja työtehtävissä, mutta tradenomitutkinto nähdään kuitenkin yleisesti käytännönläheisempänä. Tämän vuoksi tradenomin nähdään tyyppillisesti valmistuksen jälkeen työllistyvän suorittaviin perustason työtehtäviin.

Työnhaun ja rekrytoinnin tavoite on periaatteessa sama, sillä siinä missä työnantaja pyrkii löytämään parhaan, vahvimman ja osaavimman työntekijän, työntekijä pyrkii löytämään itselleen kiinnostavimman työnantajan ja osaamistaan parhaiten vastaavan tehtävän. Toisin sanoen kyse on kysyn-

nän ja tarjonnan kohtaamisesta työmarkkinoilla. Onnistunut rekrytointi tarkoittaa, että työntekijä vastaa työskentelyllään työnantajan asettamiin vaatimuksiin, ja työntekijän taas ylittäessä nämä vaatimukset, rekrytointi voidaan nähdä onnistuneen erinomaisesti. Tämän vuoksi on hyvä ymmärtää työnhakijana myös rekrytoivien organisaatioiden näkökulma rekrytointitilanteessa. (Carlsson & Järvinen 2012, 11–12; Syrjänen 2007, 8; Välivehmas 2014, 62, 83.)

Vastavalmistuneen on tärkeää kerryttää kokemusta ja löytää töitä, vaikka aina ei pystyisi työskentelemään juuri omaa substanssia vastaavassa tehtävässä. Kuitenkin on hyvä aina pitää mielessä omat tavoitteet ja pyrkiä pääsemään sellaisiin organisaatioihin, joissa oikeasti tahtoo työskennellä ja sellaisiin tehtäviin, jotka edistävät urakehitystä. Kiinnostaviin organisaatioihin ja omaa osaamista vastaaviin tehtäviin on myös luonnollisesti helpompi hakea, kuin vain työn takia haettavaan paikkaan, sillä oma mielenkiinto ja asenne työhön näkyvät työnhakutilanteessa aina rekrytoijalle.

6.3 Tradenomikoulutuksen kehittäminen

TAULUKKO 1. Kehitystarpeet ja kehitysehdotukset

Kehitystarve	Kehitysehdotukset
Myynti- ja asiakaspalvelutaidot	Myynti ja asiakaspalvelu vahvemmin kaikille yhteisiin opintoihin esimerkiksi käytännön tilanteiden harjoittelun muodossa.
Johtamis- ja esimiestaidot	Johtajuus- ja esimieskoulutuksen lisääminen kaikille yhteisiin opintoihin ja mahdollisesti esimiestyöhön tutustuminen harjoitteluiden ohessa.
Digitalisaatio	Laitteiden ja järjestelmien ajantasaisuus työelämän kanssa. Virtuaaliluokkien käytön lisääminen ja luentojen videointi.
Työelämälähtöisyys	Työelämä ja paikalliset yritykset vahvemmin osana koulutusta projektitehtävien, harjoitteluiden ja opinnäytetöiden muodossa.

Yksi työelämän tärkeimmistä taidoista on myyntitaito, kyky kohdata asiakas. On oltava halukas palvelemaan asiakasta ja ratkaisemaan hänen ongelmansa. Jokainen työ on kuitenkin tavalla tai toisella myyntiä ja asiakaspalvelua, jossa asiakas voi olla joko ulkoinen tai sisäinen. Savonian opetussuunnitelman mukaan tradenomin osaamisvaatimukseen ei kuulu myyntiosaaminen, mikä on ristiriidassa työelämän odotusten kanssa. Liiketalouden koulutusohjelman yksi suuntautumisvaihtoehto on myynti ja markkinointi, jota suorittavat saavat myyntityön opetusta, mutta haastatteluiden perusteella myyntitaitoa odotetaan jokaiselta työntekijältä. Tässä suhteessa on kuitenkin otettu kehitysaskeleita, sillä oman vuosikurssimme (2012 aloittaneet) valittavana oli vain markkinoinnin suuntautumisvaihtoehto, eikä myyntiosaamista painotettu kovinkaan paljon. Ehdottaisimme, että opetussuunnitelmaan otettaisiin myyntitaidon opetus mukaan myös kaikille yhteisiin opintoihin. Myyntitaitoja ja asiakaspalvelua tulisi teorian lisäksi opettaa käytännön tilanteita harjoittelemalla.

Haastatteluissa työelämän tulevaisuuden tarpeista esiin nousi ihmisten johtaminen ja erityisesti lähiesimiestaidot sekä muiden ihmisten arvostaminen. Näiden lisäksi myös työssä jaksaminen ja työhyvinvointi nousivat esiin. Kaikkien opetukseen tulisi sisällyttää johtamis- ja esimieskoulutusta koulutussuuntautumisesta riippumatta, sillä useat tradenomit päätyvät jossain vaiheessa uraansa esimiesasemaan. Johtamis- ja esimieskoulutus kehittää myös jokaisen alaistaitoja, mikä helpottaa yhteistyötä erilaisten esimiesten kanssa heti työuran alussa. Johtamis- ja esimieskoulutuksessa tulisi yhtenä osa-alueena olla työelämän vaatimat ratkaisuntekokyky ja kyky viedä asioita eteenpäin. Asioiden johtamisen lisäksi koulutuksessa tulisi kiinnittää huomiota ihmisten johtamiseen, sillä siinä on nähty puutteita työelämässä. Ihmisten johtamisessa nousi esille erityisesti hyvinvoinnin näkökulma.

Digitalisaatio on jo työelämän arkea. Työt ja tehtäväkuvat muuttuvat jatkuvasti digitalisaation seurauksena. Haastatteluissa nousi esiin hienoinen huoli oppilaitosten pysymisestä mukana digitalisaation mukanaan tuomissa muutoksessa ja haasteissa. Oppilaitosten tulisi huolehtia järjestelmien ja laitteiden ajantasaisuudesta ja jopa uudistamisesta ja kehittämisestä. Digitalisaation riittävyttä opetuksessa on hankala arvioida, sillä asioita tehdään paljon teknologiaa hyödyntäen, kuten esimerkiksi oppimistehtävien tekeminen ja palautus, mutta esimerkiksi opetustilat ja tuntiopettaminen ovat säilyttäneet asemansa. Opintojemme aikana esimerkiksi virtuaaliluokkaa käytettiin vain muutaman kerran. Se että niitä on jo käytetty, viittaa kuitenkin siihen, että niitä ollaan tulevaisuudessa ottamassa aktiivisemmin käyttöön.

Koska digitalisaatio on väistämätön osa kehitystä, näemme että Savonian tulisi tarttua siihen rohkeasti ja pyrkiä toimimaan jopa sen edelläkävijänä. Digitalisaatio ei tapahdu itsestään, vaan se vaatii aktiivista tekemistä ja johtamista. Tekninen kehittäminen kuuluu muille aloille, mutta tradenomeista tulisi kouluttaa digitalisaatiota hyödyntäviä ja digitalisoitumista tukevia osaajia. Palveluiden sähköistyminen esimerkiksi mahdollistaa uusia liiketoimintamalleja, joten niiden innovointiin olisi hyvä panostaa. Digitalisaatio ja sen mukanaan tuoma muutoksen kiihtyminen haastaa opettajien työtä paljon. Tulisi pysyä perässä työelämän käyttämissä järjestelmissä ja laitteissa sekä samalla oppilaitosten uusissa järjestelmissä. Eikä pelkkä työelämän seuraaminen riitä, sillä oppilaat ovat jatkuvasti mukana digitalisaation kehityksessä ja olisi pystyttävä vastaamaan myös heidän digitaalisten taitojensa kehittämiseen. Digitalisaatiossa mukana pysyminen vaatii opettajien kouluttamista esimerkiksi erilaisten kurssien muodossa tai työelämän harjoittelujaksojen kautta. Harjoittelujaksojen kautta opettajat saisivat ajantasaista tietoa yritysmaailman vaatimuksista opetuksen kehittämiseksi.

Yksi keino opetuksen digitalisoimiseksi olisi alkaa videoida ja suoratoistaa kaikki luennot. Tämä mahdollistaisi oppilaiden osallistumisen luennoille etäyhteyden avulla ja luentojen uudelleen katselun. Tämän avulla opettajilta voisi vähentyä myös samojen asioiden kertaaminen joka opintojaksototeutuksessa ja mahdollistaisi opetusmateriaalin nopean päivittämisen ja syventämisen. Tämä voisi vähentää opettajan opetukseen käyttämää aikaa, jonka voisi hyödyntää esimerkiksi opettajan oman osaamisen kehittämiseen. Ensimmäisen kokeilun voisi toteuttaa esimerkiksi niin, että järjestelmä luotaisiin opiskelijoiden ja opettajien yhteistyönä toteutettavana projektityönä

Haastatteluissa ammattikorkeakoulun työelämälähtöisyyttä kiiteltiin, mutta sen määrää toivotaan silti lisättävän. Työelämälähtöisyyden tulisi näkyä tiiviimpänä yhteistyönä oppilaitoksen ja työnantajaorganisaatioiden välillä. Yhteistyötä voisi olla erilaisten projektien, kehitystehtävien, työnantajaorganisaatioiden edustajien pitämien luentojen, harjoitteluiden, opinnäytetöiden sekä opettajien ammatillisten ja henkilökohtaisten verkostojen kautta. Esimerkiksi harjoitteluiden määrän lisäämistä ja monipuolistamista erilaisille osaamisen osa-alueille toivotaan. Harjoittelut voisi jakaa perusharjoittelun lisäksi syvempiin harjoitteluihin, joiden aikana pääsisi kokeilemaan hiukan vaativampiakin tehtäviä, kuten esimiestehtäviä tai asiantuntijatehtäviä, jotta opiskelija oppisi ymmärtämään näiden tehtävien todellista luonnetta.

Haastatteluaineistosta nousi esiin idea Savonian yrityksille tarjoamasta tuotepalvelupaketista, jossa yritykset voisivat antaa esimerkiksi kehitysprojekteja opintojaksoille opiskelijoiden pohdittavaksi ja ratkaistavaksi. Savonian tulisi luoda yrityksille mahdollisimman vaivaton kanava, jonne yritykset voisivat antaa case-tehtäviä ja josta caset ohjautuisivat sopiville opintojaksoille ratkaistavaksi. Kehitysprojektissa voisi olla yksi yritysmaailmasta tullut case-tehtävä, jota kaikki opintojakson opiskelijaryhmät pyrkivät ratkaisemaan ja joista opettaja tai yritys voisi valita tai yhdistellä parhaimmat ideat. Näemme, että Savonian kannattaisi pohtia tällaisen palvelun toteuttamista myös TKI-toiminnan, liiketoiminnan ja opetustoiminnan yhteistyönä. Tässä mallissa esimerkiksi TKI-henkilöstön hankkima projekti tai sen osa annettaisiin jonkin opintojakson opiskelijoiden ratkaistavaksi ja lopputulos kulkisi opettajan ja TKI-henkilön korjausten kautta takaisin yritykseen. Tällaisten kehitysprojektien avulla opiskelijat saisivat kokemusta oikeista yritysmaailman projekteista ja yritykset saisivat laadukkaita ratkaisuja kehitystarpeisiinsa kustannustehokkaammin. Nämä helpottaisivat mahdollisesti myös opettajien työtä, kun opettajan ei tarvitse olla yhtä aikaa yhteydessä moneen eri organisaatioon.

Kysyimme haastateltavilta myös heidän näkemyksiään tradenomikoulutuksen profiloitotarpeesta ja mahdollisesta suunnasta. Esiin nousi joitain toiveita tradenomitutkinnon profiloinnin suunnista, kuten esimerkiksi hyvinvointi, finanssiala ja logistiikka. Kuitenkaan profilointia ei saisi tehdä liian spesifisti, sillä ei voida koskaan olla varmoja että juuri sillä hetkellä on profilointia vastaavia töitä tarjolla. Olisi pidettävä tarpeeksi laaja yleispätevyys perusopinnoissa, että se mahdollistaa työllistymisen myös muille aloille. Ymmärrettävästi jokaisen organisaation edustajalla oli päällimmäisenä mielessä oman organisaation tarpeet. Otantamme pienuuden vuoksi emme siis voi tehdä yleistäviä johtopäätöksiä profiloinnin suunnista. Näemme, että Savonian olisi järkevintä seurata ja kartoittaa alueen työllisyys-tilannetta ja profiloitua sopivasti niille aloille, joille tradenomeilla näyttää olevan kysyntää.

6.4 Pohdinta

Tutkimustuloksissa siis ilmeni, että työnantajien tradenomeilta odottamia osaamisia ja ominaisuuksia ovat vahvat substanssi- ja liiketoimintaosaaminen, positiivinen asenne, motivaatio, oma-aloitteisuus, halu ja kyky oppia uutta, sosiaaliset taidot sekä tieto- ja viestintäteknologian hallitseminen. Tradenomitutkintoon toivottaisiin lisää työelämälähtöisyyttä, myyntikoulutusta, johtamis- ja esimieskoulutusta sekä digitalisaation huomioimista. Näkisimme tuloksien olevan hyödyllisiä tradenomitutkinnon kehittämisessä, sillä edellisestä Savonian teettämästä tutkimuksesta on jo reilu viisi vuotta. Tradenomitutkinnon kehittämiseksi vastaavanlaisen kartoituksen työelämän odotuksista tulisi näkemyksemme mukaan olla jatkuvaa, jotta tutkinto tuottaisi paremmin työelämään valmiimpia tradenomeja. Vaikka saamamme tieto on arvokasta Savonian kannalta, ei tuloksiamme saa yleistää liikaa pienen otannan vuoksi. Aihetta tulisi tutkia laadullisen lisäksi myös määrällisenä tutkimuksena. Jatkotutkimusaiheina voisi tutkia vastavalmistuneita tradenomeja työllistävät organisaatiot tradenomitutkinnon profiloinnin suunnan löytämiseksi. Savoniassa voisi myös toteuttaa tutkimuksen, jossa verrattaisiin opiskelijoiden odotuksia tutkinnon hyödyllisyydestä ja työllistymisestä työelämän odotuksiin.

Opinnäytetyöprosessi on ollut pitkä ja melko polveileva, sillä saimme alkuperäisen idean työn aiheesta jo keväällä 2014 ja opinnäytetyön aihe on muuttunut prosessin aikana merkittävästi. Alkuperäisenä opinnäytetyön ideana oli tuottaa eräänlainen työnhakuopas tradenomiopiskelijoille, mutta aihe muokkautui ajan myötä nykyiseen muotoonsa erinäisistä syistä. Vaikka opinnäytetyön aihekuvaus on tehty jo vuonna 2014, aloimme tehdä opinnäytetyötä aktiivisesti ja tavoitteellisesti vuoden 2015 loppupuolella suoritettuumme kaikki opintojaksot ja harjoittelujaksot. Olemme oppineet prosessin aikana valtavasti aiheesta sekä kirjallisuuden että haastatteluiden kautta. Olemme tyytyväisiä työmme lopputulokseen, vaikka tulos olisi voinut olla parempi, mikäli aihe olisi ollut nykymuodossaan työn alusta saakka. Näkisimme kuitenkin, että olemme saaneet opinnäytetyöprosessin aikana paljon erilaista osaamista oman työllistymisen ja työuran edistämiseksi.

LÄHTEET

- ACTIVEINSPIRE LTD. 2010. Oikeaa osaamista liiketoimintatarpeisiin -raportti. Kuopio: Savonia-ammattikorkeakoulu.
- AKAVA. 2016a. Korkeasti koulutettujen työttömyys, helmikuu 2016 [verkkajulkaisu]. [Viitattu 2016-04-12]. Saatavissa: http://www.akava.fi/tyoelama/akavalaiset_tyoelamassa/tyottomyystilastot/1._korkeasti_koulutettujen_tyottomyys
- AKAVA. 2016b. Työttömät työnhakijat ely-keskuksittain 2014/12–2015/12, yleisimmät akavalaisten tutkinnot [verkkajulkaisu]. [Viitattu 2016-04-12]. Saatavissa: http://www.akava.fi/tyoelama/akavalaiset_tyoelamassa/tyottomyystilastot/3._tyottomat_tyonhakijat_ely-keskuksittain_yleisimmat_akavalaisten_tutkinnot
- AKAVA. 2016c. Työttömät työnhakijat 1994/2–2016/2 [verkkajulkaisu]. [Viitattu 2016-04-12]. Saatavissa: http://www.akava.fi/tyoelama/akavalaiset_tyoelamassa/tyottomyystilastot/2._tyottomat_tyonhakijat_yleisimmat_akavalaisten_tutkinnot
- ANTOLA, Juha, KUJANSIVU, Paula & LÖNNQVIST, Antti. 2005. Aineettoman pääoman johtaminen. Tampere: Tammerpaino Oy.
- CARLSSON, Maria ja JÄRVINEN, Kati. 2012 Mielekäs työ: uuden ajan uraopas. Helsinki: Sanoma Pro
- HAARANEN, Maija ja SVÄRD, Erica. 2014. Urakortit uusiksi. Piilotyöpaikasta aito työpaikka. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Jyväskylä.
- HARISALO, Risto. 2009. Organisaatioteoriat. Tampere: Tampere University Press.
- HELKAMA, Klaus, LIEBKIND, Karmela & MYLLYNIEMI, Rauni. 2013. Johdatus sosiaalipsykologiaan. Helsinki: Edita.
- HELSILÄ, Martti. 2002. Käytännön henkilöstötyö. Helsinki: Tammi
- HIRSJÄRVI, Sirkka ja HURME, Helena. 2008. Tutkimushaastattelu: teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudeamus. Saatavissa: <https://www.ellibslibrary.com.ezproxy.savonia.fi/book/9789524958868>
- HIRSJÄRVI, Sirkka; REMES, Pirkko; SAJAVAARA, Paula. 2009. Tutki ja kirjoita. 15. painos. Helsinki: Tammi
- HOPPE, Teija ja LAINE, Tom. 2014. Työnhakuopas: mitä, miten, missä? Helsinki: Talentum Media Oy. Saatavissa: <https://www.ellibslibrary.com/book/978-952-14-2144-0>
- HONKANIEMI, Laura; JUNNILA, Kirsi; OLLILA, Juhani; POSKIPARTA, Hanna; RINTA-RASMUS, Anita ja SANDBERG, Juha. 2007. Viisaat valinnat. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy. Työterveyslaitos.
- HYPPÄNEN, Riitta. 2013. Liiketoiminnan menestystekijä. Helsinki: Edita Publishing Oy. Saatavissa: <https://www.ellibslibrary.com/book/978-951-37-6258-2>
- KATTELUS, Ritva; TAMMEAID, Marika ja JOKINEN, Tom. 2002. Uraopas: Omasta urastaan kiinnostuneille. Helsinki: Primacarrera-instituutti Oy
- KOIVISTO, Kari. 2004. Valitse oikein. Helsinki: Yrityskirjat Oy
- KAUHANEN, Juhani. 2012. Henkilöstövoimavarojen johtaminen. 10.-11. painos. Talentum Media Oy. Saatavissa: <http://verkkokirjahylly.talentum.fi.ezproxy.savonia.fi/teos/12jo317441>
- MARKKANEN, Mikko. 2002. Onnistu rekrytoinnissa. Juva: WSOY.
- MARKKANEN, Mikko. 2005. Henkilöstön hankinta sähköistyy. Juva: WSOY.

- MARKKANEN, Mikko. 2009. Onnistu rekrytointihaastattelijana. Talentum Media Oy. Saatavissa: <http://verkkokirjahylly.talentum.fi.ezproxy.savonia.fi/teos/09jo361887>
- MOILANEN, Nina; MÄÄTTÄLÄ, Petra & MÄÄTTÄNEN, Marjukka. 2010. Tradenomien työllistyminen. Laurea-ammattikorkeakoulu, liiketalouden koulutusohjelma. [Viitattu 2016-04-12]. Opinnytetyö. Saatavissa: https://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/15219/tradenomien_tyollistyminen.pdf?sequence=1
- OPETUS- JA KULTTUURIMINISTERIÖ (OKM). 2016a. Koulutusjärjestelmä. [verkkojulkaisu]. [Viitattu 2016-03-30]. Saatavissa: <http://www.minedu.fi/OPM/Koulutus/koulutusjaerjestelmae/?lang=fi>
- OPETUS- JA KULTTUURIMINISTERIÖ (OKM). 2016b. Ammattikorkeakoulukoulutus ja sen kehittäminen [verkkoaineisto]. [Viitattu 2016-03-30]. Saatavissa: <http://www.minedu.fi/OPM/Koulutus/ammattikorkeakoulutus/?lang=fi>
- OPETUS- JA KULTTUURIMINISTERIÖ (OKM). 2016c. Opiskelu ja tutkinnot ammattikorkeakouluissa [verkkoaineisto]. [Viitattu 2016-03-30]. Saatavissa: http://www.minedu.fi/OPM/Koulutus/ammattikorkeakoulutus/opiskelu_ja_tutkinnot/?lang=fi
- OPETUS- JA KULTTUURIMINISTERIÖ (OKM). 2016d. Ammattikorkeakoulujen tutkimus ja kehitystyö [verkkoaineisto]. [Viitattu 2016-03-30]. Saatavissa: http://www.minedu.fi/OPM/Koulutus/ammattikorkeakoulutus/tutkimus-_ja_kehitystyoe/?lang=fi
- OPETUS- JA KULTTUURIMINISTERIÖ (OKM). 2016e. Ammattikorkeakoulut [verkkoaineisto]. [Viitattu 2016-03-30]. Saatavissa: <http://www.minedu.fi/OPM/Koulutus/ammattikorkeakoulutus/ammattikorkeakoulut/?lang=fi>
- OPINTOPOLKU. 2016a. Ammattikorkeakouluopintojen rakenne [verkkoaineisto]. [Viitattu 2016-03-30]. Saatavissa: <https://opintopolku.fi/wp/ammattikorkeakoulu/ammattikorkeakouluopintojen-rakenne/>
- OPINTOPOLKU. 2016b. Yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon ala ammattikorkeakoulussa [verkkoaineisto]. [Viitattu 2016-02-10]. Saatavissa: <https://opintopolku.fi/wp/fi/ammattikorkeakoulu/mita-amkssa-voi-opiskella/yhteiskuntatieteiden-liiketalouden-ja-hallinnon-ala/>
- OTALA, Leenamajja. 2008. Osaamispääoman johtamisesta kilpailuetu. Porvoo: WSOY.
- PIILLI, Marjut. 2006. Esimiestyön avaimet: ihmisten kohtaaminen ja ohjaaminen. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- ROSSI, Asta. 2012. Kulttuuristrategia. Helsinki: Kauppakamari.
- SAARIO, Suvi & TARKKANEN, Annika. 2012. Tradenomien työllistyminen - Lahden ammattikorkeakoulun tradenomiopiskelijoiden odotuksia työllistymisestään ja näkemyksiä koulutuksensa hyödyllisyydestä. Lahden ammattikorkeakoulu, liiketalouden koulutusohjelma. [Viitattu 2016-04-12]. Opinnytetyö. Saatavissa: https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/42042/Saario_Suvi.pdf?sequence=2
- SALLI, Minna ja TAKATALO, Sini. 2014. Loista rekrytoijana - hoida kosiomatka tyyllillä. Helsinki: Kauppakamari. Helsingin kamari Oy.
- SAVONIA. 2016a. Tutustu Savoniaan [verkkoaineisto]. [Viitattu 2016-04-04]. Saatavissa: <http://portal.savonia.fi/amk/fi/tutustu-savoniaan>
- SAVONIA. 2016b. Opiskelukoulutusaloilla [verkkoaineisto]. [Viitattu 2016-04-04]. Saatavissa: <http://portal.savonia.fi/amk/fi/tutustu-savoniaan/opiskelu-koulutusaloilla>
- SAVONIA. 2016c. LL16SP Liiketalouden tutkinto-ohjelma. Opetussuunnitelma. Asiantuntijuuden kehittyminen [verkkoaineisto]. [Viitattu 2016-02-10]. Saatavissa: <http://portal.savonia.fi/amk/fi/opiskelijalle/opetussuunnitelmat?yks=KK&krtid=979&tab=4>

- SAVONIA. 2016d. LL16SP Liiketalouden tutkinto-ohjelma. Opetussuunnitelma. Osaamistavoitteet [verkkoaineisto]. [Viitattu 2016-02-10]. Saatavissa: <http://portal.savonia.fi/amk/fi/opiskelijalle/opetussuunnitelmat?yks=KK&krtid=979&tab=2>
- SAVONIA. 2016e. LL16SP Liiketalouden tutkinto-ohjelma. Opetussuunnitelma. Koulutuksen lähtökohdat [verkkoaineisto]. [Viitattu 2016-02-10]. Saatavissa: <http://portal.savonia.fi/amk/fi/opiskelijalle/opetussuunnitelmat?yks=KK&krtid=979&tab=1>
- SUOMEN VIRALLINEN TILASTO. 2015. Avoimet työpaikat [verkkajulkaisu]. 3. Vuosineljännes 2015. Helsinki: Tilastokeskus [viitattu: 26.1.2016]. Saatavana: http://www.stat.fi/til/atp/2015/03/atp_2015_03_2015-11-17_tie_001_fi.html
- SYRJÄNEN, Pentti. 2007. Luotettava henkilöarviointi ja yksityisyyden suoja. Helsinki: Talentum Media Oy.
- TRADENOMILIITTO TRAL RY. 2016. Tradenomitutkinto [verkkoaineisto]. [Viitattu 2016-02-10]. Saatavissa: <http://www.tral.fi/tietoa-tradenameista/tradenomitutkinto/>
- TYÖ- JA ELINKEINOMINISTERIÖ. 2016. Työllisyyskatsaus tammikuu 2016. [verkkajulkaisu]. [Viitattu 2016-04-12]. Saatavissa: https://www.tem.fi/files/44778/TKAT_Tammi_2016.pdf
- VAAHTIO, Eeva-Leena. 2005. Rekrytointi menestystekijänä. Helsinki: Edita Publishing Oy.
- VAAHTIO, Eeva-Leena. 2007. Pestaa paras: rekrytinnin opas esimiehelle. Helsinki: Edita Publishing Oy.
- VALVISTO, Elisa. 2005. Oikeat ihmiset oikeille paikoille. Jyväskylä: Talentum Media Oy
- VIITALA, Riitta. 2013. Henkilöstöjohtaminen: strateginen kilpailutekijä. 4. painos. Helsinki: Edita Publishing Oy
- VIITALA, Riitta. 2014. Henkilöstöjohtaminen: strateginen kilpailutekijä. Helsinki: Edita Publishing Oy. Saatavissa: <https://www.ellibslibrary.com/book/978-951-37-6358-9>
- VÄLIVEHMAS, Kaisa. 2014. Miten onnistut työnhaussa. Helsinki: Minerva kustannus Oy
- ÖSTERBERG, Maritta. 2009. Henkilöstöasiantuntijan käsikirja. 3. painos. Helsinki: Kauppakamari. Helsingin kamari Oy. Gummerus kirjapaino.

LIITE 1: HAASTATTELUKYSYMYKSET

1. Mitkä asiat herättävät kiinnostuksen työnhakijaa kohtaan? Miten tradenomi voi erottautua edukseen muista työnhakijoista?
2. Mitkä ovat nuoren työnhakijan yleisimmät kompastuskivet?
3. Onko ominaisuuksia, joita odotetaan kaikilta organisaation työntekijöiltä? Entä mitä ominaisuuksia tradenomilta odotetaan ja arvostetaan?
4. Mikä on näkemyksesi siitä, mitä asioita tulevaisuuden työelämässä tullaan tarvitsemaan?
5. Miten tradenomitutkinto vastaa mielestänne työelämän nykyhaasteisiin? Entä tulevaisuuden?
6. Millainen on mielestänne tradenomille sopiva, tyypillinen urakehitys: valmistumishetkest useamman työkokemusvuoden päähän?
 - a. Millaisiin työtehtäviin vastavalmistuneilla tradenomeilla on valmiudet?
7. Miten teidän näkemyksenne mukaan tradenomikoulutusta tulisi kehittää?
 - a. Näetkö tradenomikoulutuksessa joitain puutteita?
 - b. Mitä osaamista ja ominaisuuksia tradenomikoulutuksessa tulisi painottaa mahdollisesti nykyistä enemmän?
 - c. Tulisiko tradenomikoulutusta profiloida nykyistä tarkemmin? Mihin ja miten?
8. Tiivistä millainen on hyvä tradenomi