



Tulevaisuuden pehmeät työelämätaidot

Venneri Tallgren

2022 Laurea



Laurea-ammattikorkeakoulu

Tulevaisuuden työelämätaitoja

Venneri Tallgren
Liiketalouden koulutusohjelma
Opinnäytetyö
Heinäkuu, 2022

Venneri Tallgren

Tulevaisuuden työelämätaitoja - Future Workspace Skills

Vuosi 2022 Sivumäärä 25

Työelämä on murroksessa, se ei ole enää aikaan ja paikkaan sidottua, kuten vielä viime vuosikymmenellä. Automaatioasteen kasvaessa työnkuvat muuttuvat, ihmisiä tarvitaan enemmän tulkitsemaan tietokoneiden tuottamaa informaatiota, kuin suorittamaan rutiininomaisia tehtäviä.

Tämä opinnäytetyö tarjoaa nuorille työntekijöille hyödyllistä tietoa tulevaisuuden työelämätaidoista. Työ tarjoaa tietopohjan aiheasioista kuten resilienssi, vuorovaikutustaidot, henkilöbrändäys ja strateginen ajattelu.

Työssä toteutettiin kysely, jonka tarkoituksena oli selvittää, minkä painoarvon ihmiset kyseisille työelämätaidoille antavat työelämässä, sekä pohtivatko vastaajat uraansa ja onko heillä käsitystä työelämätaidoista. Opinnäytetyössä käytettiin kvantitatiivista tutkimusmenetelmää, strukturoitua kyselyä, jossa vastaajien tuli valita vastaukset valmiiksi annetuista vaihtoehdoista. Aineisto on kerätty kyselylomakkeella, jota jaettiin sähköisesti. Kysely suoritettiin käyttäen Google Formsia, vastauksia saatiin 48 kappaletta. Kyselyä jaettiin internetin välityksellä tutuille, ja tätä kautta eteenpäin tuttujen tutuille, joita aihealueet koskevat.

Kyselystä ilmeni, että yksi asia erottuu selvästi muiden joukosta vastaajien mielestä. Vastaajien mielestä ilmiselvästi tärkein taito työelämässä on jatkuvan uteliaisuuden säilyttäminen.

Asiasanat: henkilökohtainen brändi, työelämätaidot, strateginen ajattelu

Veneri Tallgren

Future Workspace Skills

Year 2022

Pages 25

The purpose of this thesis is to provide useful information to new young talents that aspire to succeed in the corporate world in the future.

In this thesis I will scratch upon topics such as, resiliency, communication skills, personal branding and strategic thinking. Workplaces are being restructured as of now, many of us don't want to return to office at all anymore. The way we are working is changing as of now.

This thesis focuses on the skills that are or will be in high demand in the future according to the information I have seen and gathered. I conducted a survey and got 48 responses, the survey was distributed to acquaintances and they forwarded the survey to other relevant individuals as well. Purpose of the survey was to gather information regarding the workplace skills and how do people rank those skills in their worklives. The survey clearly displays that people value on skill over the others, never ending curiosity.

Keywords: personal branding, future workspace skills, strategic thinking

Sisällysluettelo

1	Johdanto.....	7
2	Tulevaisuuden työelämätaidot	7
2.1	Resilienssi	8
2.2	Uteliaisuus	9
2.3	Kirjoittamisen ja kuuntelemisen taito	10
2.4	Henkilöbrändäys ja tarinankerronta.....	12
2.5	Itsensä kehittäminen	15
2.6	Strategiset verkostot	16
2.7	Mutkat suoriksi curvebendereiden avulla	18
3	Kysely työelämässä oleville nuorille	19
4	Tutkimustulokset	20
5	Johtopäätökset ja kehittämissuhteet	22
	Lähteet.....	25

1 Johdanto

”Työ on muuttunut aina, mutta teknologinen kehitys on kiihdyttänyt muutosta. Työ ei ole enää aikaan ja paikkaan sidottua ja uuden teknologian ansiosta ihmiset tekevät rutiinitöitä yhä vähemmän. Teknologian käyttö lisääntyy myös sellaisissa töissä, joita ei aiemmin ole mielletty teknisiksi aloiksi. Työelämään vaikuttaa teknologian kehittymisen lisäksi mm. väestön ikääntyminen ja kasvava eriarvoisuus.” (STTK, Muuttuva työelämä).

Tulevaisuuden työelämätaidot eli taidot, joita monen ihmisen työelämässä saattaa tarvita jo nyt, mutta niiden merkitys tulee korostumaan entisestään tulevaisuudessa. Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on tutkia tulevaisuuden, tarkemmin kuvaillen tämän vuosikymmenen työelämätaitoja, taitoja, joita ihmiseltä tarvitaan työelämässä. Tämä opinnäytetyö antaa katsauksen valitsemiini aihealueisiin, jotka valitsin työelämätaitojen laajasta kirjosta. Valittuja aihealueita ovat muun muassa resilienssi, vuorovaikutustaidot, henkilöbrändäys ja strateginen ajattelu. Uskon tämän opinnäytetyön auttavan nuoria ja tai uransa alkuvaiheessa olevia henkilöitä, jotka pohtivat, mitä työelämätaitoja tulisi kehittää tai miten uraa voisi suunnitella.

Kiinnostus aihealueisiin tapahtui sattumalta, niin kuin moni muukin asia elämässäni. Töissä opiskellessa työelämäkirjallisuutta sattumalta vastaan tuli kirja, jossa käsiteltiin uteliaisuutta. Koen itsekkin olevani jotenkin utelias ihminen, joten luin kirjan ja sen jälkeen heräsi uteliaisuus moneen muuhunkin asiaan kirjan johdattamana. Uskon, että asiat, mitä käsittelen auttavat myös montaa muuta ihmistä, jotka pohtivat millaisia taitoja työnantajat työntekijöiltä nyt tai tulevaisuudessa odottavat.

Olen lukenut työni takia paljon ajankohtaista kirjallisuutta, osallistunut erilaisiin aihealueisiin liittyviin koulutuksiin, sekä keskustellut näistä asioista työpaikallani johtavien asiantuntijoiden kanssa, minkä tarkoituksena oli kartoittaa näiden asiantuntijoiden tulkintoja näistä kyseisistä taidoista. Työelämä on murroksessa, se ei ole enää aikaan ja paikkaan sidottua, kuten vielä viime esimerkiksi vuosikymmeninä. Edellä mainittujen aihealueiden merkitys tulee korostumaan huomattavasti seuraavan vuosikymmenen aikana, erityisesti asiantuntija työyhteisöissä.

2 Tulevaisuuden työelämätaidot

Työskentelen kansainvälisessä asiantuntijayrityksessä, jossa työskentelee maailmanlaajuisesti yli 700 000 asiantuntijaa. Työelämä varsinkin asiantuntijayhteisöissä on muuttumassa, ja ainakin oma työnantajani tiedostaa muutoksen ja on sen puolesta puhuja. Työnantajani tarjoaa

työntekijöille mahdollisuuden kouluttaa itseään ja tarjoaa laajan kirjon erilaisia koulutuksia ja materiaaleja eri aihealueisiin liittyen. Asiantuntijaverkoston ollessa lähempänä 700 000 henkilöä on mahdollista päästä tutustumaan erilaisten asiantuntijoiden ajatuksiin ja näiden tarjoamiin koulutuksiin. Tämän tutkimuksen tulevaisuuden työelämätaidot ovat valittu sillä perusteella, että monet asiantuntijat maailmanlaajuisesti ovat samaa mieltä niistä ja luetuani paljon erilaisia materiaaleja tietyt aihealueet tulivat jatkuvasti ilmi erilaisten asiantuntijoiden kirjoituksissa. Tämän on tarkoitus olla mahdollisimman käytännönläheinen lähestymistapa työelämätaitoihin. Nämä ovat taidot, joita tuputetaan jo nyt pikkuhiljaa työntekijöille, mutta tulevaisuudessa näitä tullaan odottamaan heiltä kasvavissa määrin.

2.1 Resilienssi

”Resilienssillä tarkoitetaan henkistä kapasiteettia, jonka avulla ihminen pystyy, usein tiedostamattomasti, hyödyntämään niitä voimavaroja ja vahvuuksia, jotka ylläpitävät hänen hyvinvointiaan erilaisissa tilanteissa. Resilienssin merkitys nousee esille erityisesti yllättävissä ja vaikeissa tilanteissa, jotka haastavat ihmisen totutut toimintamallit ja ajatukset, kuten nyt, kun pieni virus on mullistanut arkirotiinit ympäri maailman. Resilienssi mahdollistaa sen, että ihminen ei mene rikki tai murru jokaisesta vastoinkäymisestä, vaan tämä pystyy palautumaan kuormittavista tilanteista ja jatkamaan elämäänsä. Vaikeiden tilanteiden lisäksi resilienssi vaikuttaa kuitenkin myös laajemmin ihmisten elämän kehityskuluissa. Ihmisten erilaiset kyvyt tunnistaa ja hyödyntää omia voimavarojaan vaikuttavat niihin tulkituksiin, joita he erilaisista tilanteista muodostavat sekä niihin valintoihin, joita he elämässään tekevät.” (Helsingin Yliopisto 2020).

Moni kuvittelee, että tie menestykseen korreloi suoraan älykkyyden tai uran aikana paiskittujen työtuntien määrään. Kuitenkin moderneissa dynaamisissa työympäristöissä, joille ominaista on lähinnä henkilöstön vähennys, tiukat aikataulut, kova kilpailu ja organisaatiomuutos, menestyksen edellytyksenä on henkilön kyky sopeutua ja jopa kukoistaa kovan stressin alla. Menestyneitä henkilöitä yhdistää erinomainen kyky selviytyä näissä tilanteissa verrattuna valtaosaan muusta väestöstä. (Heads up 2018.)

Yksi kliinisen neurotieteen peruskysymyksistä on, miksi jotkut ihmiset selviävät traumaattisista tilanteista, kun taas toiset jäävät traumatisoituneiksi kummitelevan menneisyyden takia, josta he eivät tuntuvan pääsevän eroon. Testatakseen tätä hypoteesia laboratorioympäristössä kokeeseen valittiin 102 henkilöä, jotka olivat kokeneet vuoden 2015 Pariisin terrori-iskun, sekä 73 henkilöä, jotka eivät olleet kokeneet terrori-iskua. (Moreno-López 2020.)

Kokeessa käytettiin toiminnallista magneettikuvausta mitatakseen, kuinka dorsolateraalinen prefrontaalinen aivokuori (DLPFC), aivojen ohjausjärjestelmän ydinkeskus, sääteli ja tukahdutti muistitoimintaa näiden häiritsevien muistojen uudelleen kokemisen aikana. Terveillä yksilöillä (PTSD- ja altistumattomat) yritykset estää tunkeutuvan muistin ei-toivottu

ilmaantuminen tietoisuuteen liittyi kontrolli- ja muistijärjestelmien välisen toiminnallisen yhteyden merkittävään vähenemiseen verrattuna tilanteisiin, joissa muistutus ei laukaisi tällaista tunkeutumista. (Moreno-López 2020.)

Tutkimus viittaa siihen, että yleiset henkiset toiminnot, joita tyypillisesti harjoitetaan ei-toivottujen muistojen tunkeilevan ilmaisuuden karkottamiseen ja tukahduttamiseen, voivat edistää positiivista sopeutumista traumaattisen tapahtuman jälkimainingeissa, mikä tasoittaa tietä uusille hoitomuodoille. Useimmat resilienssi ihmiset tukahduttavat traumaattisia muistoja, kun taas ne, jotka eivät usein kehittävätkin traumaperäisen stressihäiriön (PTSD:n). Tulokset viittaavat siihen, että negatiivisten muistojen tukahduttaminen voi lisätä sietokykyä. Tunteiden säätely voi olla hyödyllistä myös stressaavien tapahtumien käsittelyssä. Tutkimukset osoittavat, että teini-ikäiset, joilla on stressaava historia, voivat välttää masennuksen, jos he pystyvät muistamaan positiivisia tunteita ja muistoja pyynnöstä. Positiivisiin muistoihin keskittyminen voi tuottaa tehokkaita tuloksia. Ihmiset voivat hyötyä strategioista, kuten positiivisten muistojen suosimisesta ja negatiivisten muistojen muokkaamisesta. Ymmärtämällä paremmin "resilienssin aivojen merkkejä", tutkijat toivovat voivansa kartoittaa vahvempia polkuja resilienssiin ja auttaa useampia ihmisiä muuttamaan negatiiviset elämäntapahtumat motivoiviksi tekijöiksi. (Moreno-López 2020.)

2.2 Uteliaisuus

Yksi uteliaisuuden määritelmä on "halu tietää". Ihminen voi käyttää uteliaisuutta hallintatyökaluna, auttaakseen itseään olemaan vähemmän ujo, ruokkimaan itseluottamustaan, käsitelläkseen ahdistusta ja kertoakseen tarinoita. Uteliaisuus voi pelastaa ihmisen tylsistä juhlista tai muuttaa ihmisen uraa merkittävästi. Uteliaisuus ruokkii luovuutta ja motivaatiota. Uteliaisuuden seuraaminen tekee ihmisestä rohkean. Uteliaisuus tuo elämään nautintoa ja auttaa ihmistä syventämään ymmärrystä. Uteliaisuus kasvattaa omaperäisyyttä ja lisää inspiraatiota. Uteliaisuus stimuloi ihmisiä. Uteliaisuus ajaa tarinoita, jotka puolestaan herättävät kysymyksiä. (Grazer & Fishman 2015.)

Uteliaisuus tarkoittaa myös tutkimista, kysymysten esittämistä, kokeilemistä, ideoiden yhdistämistä, informaatiota ja tietoa. Uteliaisuus edellyttää myös toimia, eikä se välttämättä kaikilla tule itsestään. (Ashcroft et al. 2020.)

Uteliaisuus on avainasemassa, kun halutaan selvitä ja pärjätä digitaalisessa maailmassa. Uteliaisuus työyhteisössä ruokkii yhteistyötä, luovuutta ja innovaatioita; se edistää vahvempia ihmissuhteita; rohkaisee jatkuvaan itseohjautuvaan oppimiseen; kehittää tunneälyä, sekä tekee johtajista inspiroivampia ja tehokkaampia. (Ashcroft et al. 2020.)

Uteliaisuus kumpuaa ihmisen halusta ymmärtää; halusta löytää vastaukset ihmisiä kiehtoviin mysteereihin, sekä ratkaista jatkuva ympärillä vellova epävarmuus. Vastoin yleistä käsitystä,

useimmat ihmiset kaipaavat elämäänsä epävarmuutta, muutosta ja uututta, koska nämä ovat tilanteita, joka sytyttää näissä uteliaisuuden, mikä johtaa uuden oppimiseen. Kun ihminen kokee jotain odottamatonta ja uutta, tämä yhdistää uuden tiedon siihen, mitä tämä jo tietää tai uskoo. Kun uusi oppiminen liittyy aikaisempaan tietoon, aivomme säilyttävät tiedon pidempään. (Ashcroft et al. 2020.)

Uteliaisuus koskettaa aivojen palkitsemis- ja nautintokeskuksia ja laukaisee dopamiinin vapautumisen, mikä mahdollistaa uusia yhteyksiä hermosolujen välillä. Kuten kaikki, mikä tuottaa nautintoa, voi myös uteliaisuus aiheuttaa ihmisille riippuvuutta. Olemalla utelias oppii nopeammin ja kehittää kykyä hallita stressiä ja epävarmuutta, resilienssiä. (Ashcroft et al. 2020.)

Luonnollinen uteliaisuus lapsissa heikkenee usein, kun vanhemmat ja muut tahattomasti lan-
nistavat sitä. Noin 5-vuoden iässä itsetietoisuus ja virheiden tekemisen pelko murskaavat vauvojen ja taaperoiden ilmeisen uteliaisuuden. Vanhemmat usein rajoittavat lastensa halua tutkia, suojellakseen näitä vaaroilta. Työpaikoilla huonot johtajat tukahduttavat työntekijöiden uteliaisuutta, sekä uhraavat kokeilun ja luovuuden tehokkuuden, järjestyksen ja toistettavien prosessien vuoksi. (Ashcroft et al. 2020.)

Pysyäkseen uteliaana, ihmisen tulee omaksua luonnollinen halu tutkia jatkuvasti lisää. Jos joku asia kiinnostaa, tulee seurata vaistoja ja tutkia oppiakseen jotain uutta. Työpaikoilla kannattaa hyödyntää jokainen mahdollisuus, jossa on mahdollista oppia jotain uutta. Uusien vaihtoehtoisten polkujen etsiminen ja olemalla avoin uusille ideoille ja kokemuksille on ”alittajuntaista uteliaisuutta”. Antamalla uudelle ja tuntemattomalle mahdollisuuden voi kohdata mitä mielenkiintoisempia polkuja, joita lähteä taivaltamaan. (Ashcroft et al. 2020.)

Muutoksen tahdissa uusi teknologia voi pian korvata nykyisen ja vaatia täysin erilaisia taitoja työntekijöiltä tulevaisuudessa. Nykypäivän tärkeimmät pehmeät taidot puolestaan pysyvät kovan kysynnän alaisena: Luovuus, taivuttelun taito, yhteistyö, sopeutumiskyky ja tunneäly näyttää korostuvan entisestään tulevaisuudessa. (Ashcroft et al. 2020.)

2.3 Kirjoittamisen ja kuuntelemisen taito

Kirjoittaminen on oleellinen osa koulumaailmaa, mutta kirjoittaminen ja tekstin tuottaminen ei lopu koulunpenkkiin, vaan kirjoittaminen on läsnä koko elämämme eri muodoissa, toisilla työpaikoilla, toisilla vapaa-ajalla, joillain molemmissa (Arizonan Yliopisto 2021).

Kirjoittamisesta on tullut yleisin tapa, jolla ihmiset kommunikoivat keskenään. Yhteiskuntamme edellyttää entistä enemmän kirjoittamista, kanssakäymisemme tapahtuvat entistä enemmän kirjallisesti, esimerkiksi asiointi asiakaspalvelijoiden kanssa suoritetaan monessa

paikassa kirjallisesti, eikä ole mahdollisuutta edes päästä puhumaan kasvotusten. (Arizonan Yliopisto 2021).

Ihmiset tuomitsevat toisten kirjoitustaitoja. Yksilön tuottama teksti kertoo paljon yksilöstä, ihmisellä, jolla ei ole yhdyssanat hallussa tai tekstissä ei tunnu olevan päätä eikä häntää, antaa itsestään viestin lukijalle tyhmän tai huolimattoman kuvan. Kirjoittaminen on yksi tärkeimmistä viestintämuodoista. Kommunikoimme muiden kanssa halutessamme heiltä jotain, mitä paremmin kirjoitat ja perustelet asiasi, sitä todennäköisin saat haluamasi. Jos taas pyyntöäsi lukeva henkilö ei kykene ymmärtämään kirjoittamaasi tekstiä, tai löydä tarvitsemaansa tietoa, todennäköisesti pyyntösi ei tule menemään läpi. (Arizonan Yliopisto 2021).

Vaikka ei joudu työkseen kirjoittamaan juurikaan, joutuu todennäköisesti silti käyttämään muita kommunikaatiotapoja. Kirjoittajana kehittyminen auttaa kommunikaation muitakin osa-alueita, kuten kykyä jäsentää ajatuksiasi ja lukutaitoasi. Hyvin laadittu hakemus, ansioluettelo tai saatekirje on ensimmäinen askel esimerkiksi uuden työpaikan saamiseen. (Arizonan Yliopisto 2021).

Kirjoitettu teksti paljastaa kirjoittajan ajatuksenjuoksun lukijoille. Heikko kirjoittaminen voi tarkoittaa, että kirjoittaja on huono jäsentämään ajatuksiansa ja teksti on puuduttavaa luettavaa, eikä siinä tunnu olevaan mitään järkeä. Kehittämällä kirjoitustaitoja ihminen parantaa kykyä ajatella aiheesta, sekä kirjoittamalla ajatukset auki ihmisen on helpompi selittää tai keskustella asiasta muiden kanssa. (Arizonan Yliopisto 2021).

Hall antaa lukijoille kirjoittamassaan kirjassa 15 vinkkiä laadukkaaseen esseen kirjoittamiseen:

- Tiedä kohderyhmä kenelle kirjoitat
- Ihmiset eivät kovin helposti muuta mielipiteitänsä
- Aseta itsesi kuulijoiden asemaan
- Älä kerro lukijoille, että he ovat tyhmiä tai väärässä
- Tunteet ravistavat lukijoita
- Tunnista, mitä lukijat pitävät oikeana tai vääränä, oikeudenmukaisena tai epärealistisena
- Löydä yhteyksiä ja yhteisiä piirteitä lukijoiden kanssa
- Älä teeskentele: Pysy aiheen asiantuntemuksessa ja henkilökohtaisissa kokemuksissa
- Pirstä tekstiäsi. Käytä huomiota herättäviä sanoja ja kokemuksia
- Lukijat haluavat yksityiskohtia, eivät yleistyksiä
- Ihmiset on mahdollista mukaan temmata tarinoiden, jotka ovat viihdyttäviä ja informatiivisia
- Vakuuttava sisältö ei riipu faktoista ja luvuista, vaikka niiden on oltava tarkkoja
- Tarkista, tarkista ja tarkista uudelleen tarkkuus, kielioppi ja oikeinkirjoitus
- Käytä selkeää kieltä ja yksinkertaisia teknisiä termejä

- Jätä pois sanoja, fraaseja ja lauseita, jotka hidastavat tekstin virtaavuutta. (Hall 2019).

Kun ihminen puhuu tai kirjoittaa, tulee tämän esittää kantansa selkeästi ja välttää epäselvyyksiä. Huolimaton kirjoittaminen heikentää auktoriteettia ja antaa asiakkaille syyn epäluotamukseen tai väärinymmärrykseen. Vältä ammatillista laiminlyöntiä, jota ilmenee esimerkiksi, kun jättää pois tärkeää tietoa, sisällyttää virheellisiä tietoja tai johdattaa harhaan asiakkaita tavalla, joka vahingoittaa heidän liiketoimintaansa tai hyvinvointiaan. (Pannet et al. 2013).

Olemalla jatkuvasti huomion keskipisteenä juhlissa tuskin tulee myymään koskaan kovinkaan paljoa. Antamalla muillekin valokeilan antaa paremman vaikutuksen itsestään. Valokeilan muille antava ei ole itsekeskeinen ihminen, vaan ihminen, joka haluaa antaa muillekin mahdollisuuden ja täten tämä onnistuu saavuttamaan suuremman ihailun ja hyväksynnän muiden silmissä. Goustonin aksiooma on, että ole enemmän kiinnostunut, kuin kiinnostava. (Goulston 2009).

Saadakseen toisen tanssimaan oman pillin mukaan tulee osoittaa aitoa kiinnostusta toista kohtaan, kuunnella toista ja saada toinen tuntemaan, että tämä on tullut ymmärretyksi, tätä arvostetaan ja pidetään mielenkiintoisena. Toisen pää on mahdollista saada kääntymään, mikäli heidät saadaan suostuteltua ostamaan haluttu idea. Kuunnellessa muita ei saa antaa ennakkoluulojen ottaa valtaa, vaan pyrkiä näkemään toinen puolueettomien lasien läpi, neutraalina yksilönä. Toiselle tulee esittää kysymyksiä, jotka rohkaisevat tätä syvällisesti pohtimaan, jonka jälkeen kuuntele tarkasti, mitä tämä kertoo. Saadakseen ihmiset lopettamaan ajatusten ja tavoitteiden vastustaminen heille kannattaa esittää 'mahdottomuus kysymys'. Mahdottomuus kysymys, eli kysymys, joka esitetään toiselle tarkoituksena selvittää, mikä on mahdollonta toteuttaa, mutta olisi erittäin toivottavaa. Seuraavaksi tältä kysytään, miksi heidän oma mahdottomuus kysymyksensä on mahdottomuus, eikä todellisuus. (Goulston 2009).

Osoittamalla empatiaa muita kohtaan parantaa mahdollisuuksia saada ihmiset omalle puolelle. Kun huomaa ihmisten olevan ylikuormittuneita, tulee näille antaa tilaisuus purkaa stressinsä puhumalla, jonka jälkeen he voivat vasta kuunnella, mitä sanottavaa muilla on. Vaatii paljon rohkeutta keskustella varsinkin vaikeista asioista muiden kanssa, mutta sen sijaan, että piilottelisi vaikeitakin asioita ja pahentaisi niitä ajan myötä kannattaa kissa nostaa rohkeasti pöydälle ja keskustella asiat avoimesti läpi. (Goulston 2009).

2.4 Henkilöbrändäys ja tarinankerronta

Mikäli henkilöllä on jo menestymiseen tarvittavat taidot ja kunnianhimoa, tämä voi oppia luomaan brändin ja sen tehtyään välttämään sudenkuoppia, jotka väistämättä heikentävät luodun brändin arvoa. Maine voidaan nähdä brändinä ja on hyvä tiedostaa, että ihmisen itsestään

antamalla vaikutelmalla muille on suuri merkitys työyhteisössä. Henkilöbrändin rakentaminen on jatkuvaa suorittamista, hyvää ja vaikuttavaa brändiä ei luoda yönyli. Se on pitkä prosessi, joka etenee vähitellen uran aikana. Brändin ylläpito vaatii paljon aikaa ja yksityiskohtien hioamista. Brändin arvoa on helpompi heikentää, kuin nostattaa. Huomioimatta jättämättä, miten muut näkevät brändin ja toiminnan asettaa rakennetun brändin riskin alle, koska ei voi tietää mitä ulkopuoliset ajattelevat, kun brändiä arvioidaan. Ajattelemattomilla toimilla saattaa olla kauaskantoiset seuraukset. Esimerkiksi juomalla, käyttämällä huumeita tai tekemällä pikurötöksiä voi olla työelämässä kauaskantoiset seuraukset. Vähintä, mitä jokainen voi tehdä henkilöbrändäyksen eteen on pukeutua siististi ja käyttäytyä kohteliaasti jokaista kohtaan. Kasvot on mahdollista menettää lopullisesti tekemällä ainoastaan yksi virhe. (Owens 2014).

Ihminen, joka haluaa työskennellä yhdeksästä viiteen, sekä viettää pitkiä viikonloppuja ilman vaivaa tai keskeytyksiä, on jo päättänyt olla geneerinen brändi, yksi numero muiden joukossa. Geneerinen työntekijä ei halua vaikeimpia työtehtäviä, vaikeita tilanteita, johtaa muita tai vaikeita ongelmia ratkaistavakseen. Kun ihmiset puhuvat geneeristen henkilöiden brändistä he kuvailevat geneerisiä henkilöitä, 'se, jolla on ne kaksoset ja lähtee aina ennen viittä'. Geneerinen työntekijä on se henkilö, joka sanoo, ettei työn kotiin ottaminen kuulu työnkuvaan. Kyseiset henkilöt ovat valinneet työurallensa rauhanomaisen anonymiteetin, mikä on täysin ymmärrettävää ja arvostettavaa. (Owens 2014).

On myös mahdollista seurata jokaista oikeata polkua työuran varrella brändin kannalta, mutta silti epäonnistua saavuttaa asetetut tavoitteet. Uran aikana tulee olla itsekäs ja ajatella yksilön omaa parasta. Kun ihminen huomaa, ettei tämän brändi kehity, tulee olla valmis vaihtamaan joukkuetta. Tämä kannattaa tehdä, vaikka maksettaisiin hyvin ja ihmiset kehuisivat tehdyn työn laatua. Mitä nuorempi on, sitä enemmän tämä koskettaa, sillä organisaatioissa vanhemmat työntekijät elävät nuorten energialla ja työvoimalla. Vanhemmat henkilöt vierittävät työtehtävät ja vastuut nuorille, mutta he ottavat lopulta itselleen kunnian. Ei ole mikään vitsi, että vaihtamalla paranee. (Owens 2014).

Perheyrityksessä työskentely on riski, ellei se tarjoa brändille jotain erittäin arvokasta. Kukaan ei tule koskaan saavuttamaan perheomisteisen ja johtaman yrityksen huippua. Ulkopuoliset ihmiset tulevat aina olemaan näille palvelijoita, hyvällä tuurilla joku saattaa päästä huiipun viereen. Työntekijät perheyrityksissä syrjäytetään heti tarpeen vaatiessa, sillä perheenjäsenet ajavat etusijan korkeimmista työpaikoista perheyrityksissä. (Owens 2014).

Joskus ihmisten täytyy ottaa kantaa, puolustaa ja pitää kiinni yksilöiden omista arvoista ja vieraannuttaa ne, joiden hyväksyntää yksilö kenties muuten tarvitsisi. Pitkällä aikavälillä brändin puolustaminen ja epäeettisen tai sopimattoman käytöksen vastustaminen hyödyttää yksilöä - jos ei kyseisessä yrityksessä, niin seuraavassa. (Owens 2014).

Jos kokee kuuluvansa yritysmaailmassa aliedustettuun vähemmistöryhmään, iän tai sukupuolen vuoksi saattaa vaikuttaa siltä, että on vähemmän mahdollisuuksia ja näin täytyy työskennellä ahkerammin kuin vertaisten saavuttaakseen samat tavoitteet kuin nämä. Vastuu oman polun taivaltamisesta on kuitenkin ihmisellä itsellä, jos jää muista jälkeen, eivät nämä käänny ympäri ja tule hakemaan. Henkilöiden on luotava itsellensä uusia mahdollisuuksia kompromisseista huolimatta. Ihmisen kannattaa tarttua mahdollisuuksiin laajentaakseen nykyistä osaamista, sekä laajentamalla määritelmää siitä, kuka on ja keneksi voi tulla. Ihmisistä saattaa tuntua kiusalliselta esitellä itseänsä johtajille, joilla ei ole samaa taustaa, mutta näin rakennetaan menestyvää ja vaikutusvaltaista uraa. (Hyter 2020).

Ihmiset, jotka ovat eniten tyytyväisiä ja menestyvät urallaan ovat ne, jotka ylläpitävät ihmisuhteita ja kykenevät vaikuttamaan vertaisiinsa. Tekniset taidot antavat uskottavuutta organisaatiossa, mutta on myös opittava tukemaan muita ja auttamaan muita menestymään. Tällaisten yhteyksien luominen pitää ihmisen läsnä muiden mielissä, joka edesauttaa ihmistä ja tämän brändiä. (Hyter 2020).

Vaikutusvaltaiset ihmiset kykenevät vaikuttamaan organisaatioiden toimintaan muodostamalla mielipiteitä ja inspiroimalla työtovereita. Kyseiset henkilöt ymmärtävät, kuinka peliä pelataan ja miten erilaisia tilanteita ja mahdollisuuksia hyödynnetään. Pelin pelaamiseen voi suhtautua kahdella eri tavalla, nähdä se politiikkana ja ei toivottuna piirteenä, tai keinona optimoida yksilön oman uran kehitystä. Vaikutusvaltaisilla ihmisillä on pääsy resursseihin ja informaatioon, he osaavat ratkaista ongelmia ja kykenevät tuottamaan lisäarvoa yritykselle. (Hyter 2020.)

Yleinen harhaluulo yritysmaailmassa on, että yritykset pyörisivät numeroiden, taulujen ja logiikan pohjalta. Todellisuus on, että numeroiden ja logiikan merkitys kalpenee tarinankerron rinnalla. Data on hyvä renki, mutta huono isäntä. Todellisuus on, että yksinkertaisinkin kertomus voi herättää kuulijat ja saada heidät aktivoitumaan, toisinkuin kuiva datapohjainen lähestymistapa. Tarinankerron hyöty korostuu, kun käsitellään moniulotteisia ja haastavia asioita, tarinankerron avulla numerot ja vaikeasti ymmärrettävät asiat on mahdollista kääntää vakuuttavaksi ja motivoiviksi kuviksi. (Denning 2005).

Jokaisella ihmisellä on taitoa kertoa mielenkiintoisia tarinoita. Ei tarvitse olla loistava näyttelijä tai uskomaton ilmaisutaitaja, mutta täytyy hallita tarinankerron neljä perustaitoa:

- Tyyli
- Totuus
- Valmistelu
- Esitys

(Denning 2015).

Yksinkertainen suoraan asiaan menevä teksti sopii parhaiten liike-elämä miljööseen. Kertojan tulee muistaa tarinoidessa, että tarinankerronnan näkökulmasta kuulijakunta on yksilöt yleisössä, eikä yleisö kokonaisuutena. Kertojan tulee mennä suoraan asiaan, eikä ek-syä aiheesta tai vältellä asioita. Kertojan tulee olla oma itsensä ja kertoa tarinaa niin kuin kertoisi sitä ensimmäistä kertaa. (Denning 2015).

Ihmiset ovat tottuneet kuulemaan käärmeöljykauppioiden puolitotuksia tai jopa räikeitä valheita. Välttääkseen käärmeöljykauppiaan mainetta tulee kiinnittää erityisesti huomiota siihen, että se mitä suustaan päästää, on mahdollisimman totuudenmukaista ja aitoa. Tarinoidessa etenemällä olettamuksella, että kaikki mitä kertoo, on totuudenmukaista ja kun kuulijat kuulevat logiikan ja informaation yksinkertaistettuna tarinan muodossa kertojan suusta, päätyvät nämä samaan lopputulemaan kuin kertoja itsekin. Oikean tarinan valitseminen on vasta puolet taistelusta, toinen puoli taistelusta on miten kertoa tarina oikein. (Denning 2005).

Mitä enemmän henkilö harjoittelee ja valmistee tarinoita, sitä vaivattomammalta tarinointi vaikuttaa ulkopuolisten silmiin. Kun tarinoitsija tietää mitä aikoo sanoa ja miten aikoo sanoa, saadaan tarina virtaamaan luontevasti. Viihdyttävän ja mukaansatempaavan tarinankerronnan taustalla on harjoittelua ja spontaanisuutta. Kun kertoja on suunnitellut tarinan ja kertoja on sinut sen esittämisen kanssa, voi kertoja keskittyä enemmän yleisöön ja tulkita miten yleisö vastaanottaa esitystä. Tarinankerronnan ollessa luontevaa tarina virtaa itsestään ja kertojalle jää enemmän aikaa keskittyä yleisöön, tämä voi kiinnittää enemmän huomiota siihen, miten ihmiset yleisössä vastaanottavat tarinaa. Miten tarinaa kertoo, on suuri vaikutus siihen, millaisen vastaanoton se lopulta saa. Yksi voi puhua aneemisella äänellä suoraan paperilapulta, kun toinen taas osaa ottaa tilan haltuun ja kykenee elävöittämään tarinaansa elekielen avulla. Jokaiselle ihmiselle sopii erilainen tyyli esiintyä. Ei ole yhtä oikeaa tapaa esiintyä, mutta on olemassa tapa, missä ihminen tuntee olonsa luontevimmaksi. Mikä tämä tapa jokaisen yksilön kohdalla sattuuukaan olemaan, on täysin yksilöllistä ja sen saa selville ainoastaan kokeilemalla ja tutkimalla. (Denning 2005).

2.5 Itsensä kehittäminen

Menestys riippuu valitusta ponnistelusta, kuinka paljon kukin henkilö haluaa haastaa itseään ja henkilön halusta oppia kokemuksista. Ihmisen tulee välttää ajattelutapaa, jossa uskotaan, että henkilön kyvyt ovat muuttumattomia ja että jokaisen ihmisen uralle on ennalta määrättyt rajat. Ihmiset, jotka ovat kapeakatseisia ja omaavat tämän ajattelumallin kokevat epäonnistumisen todisteena siitä, ettei heillä riitä, sen sijaan, että he näkisivät epäonnistumisen mahdollisuutena oppia uutta ja kehittää itseään. Kunnianhimoton asenne ja matala usko itseensä

nakertaa itseluottamuksen, ruokkii epävarmuutta ja estää kehittymisen. Ihminen, joka asennoituu asioihin oppimisen kannalta, kokee haasteet tervetulleeksi ja uskoo, että mitä enemmän työskentelee haastavien asioiden kanssa, sitä enemmän se kehittää ja jatkossa kynnys pienenee ottaa vastaan entistä suurempia haasteita. Nämä ihmiset kokevat uusien taitojen hankkimisen prosessina, eivät asiana, jota varten olet syntynyt. Ihmiset voivat kommentoida, esiintyjälle esityksen jälkeen, että tämä on ”luonnollinen” puhuessaan julkisesti yleisölle, mutta vasta sen jälkeen, kun tämä kyseinen henkilö on vuosia hionut taitojansa ja etsinyt apua muilta voidakseen kehittyä. Hyvin harva ihminen syntyy loistavana kommunikoijana tai talousnerona. Saadakseen asiat näyttämään ulkopuolisille vaivattomalta taustalla on yleensä uskomaton määrä työtä. Nykyinen kapasiteetti ei ole potentiaalin mitta, jokaisen ihmisen potentiaali on rajaton oikeissa olosuhteissa, ympäristössä, jossa ihminen voi aidosti kukoistaa. (Hyter 2020).

Mitä enemmän yksilö oppii, sitä enemmän yksilön itseluottamus ja tämän usko omiin kykyihin kasvaa. Kun ponnisteluista tulee vähitellen tehokkaampia ruokkivat ne henkilökohtaista kehitystä. Ihmisellä on valta muuttaa odotuksia tästä itsestä, kunhan tämä on tietoinen niistä ja on valmis haastamaan ne tarpeen vaatiessa. Vaihtoehtoinen reitti on hyväksyä, että on rajoitettu ihminen, jonka on paras välttää kaikenlaisia riskejä ja mahdollisuuksia hamaan tappiinsaakka. Voi olla varma, ettei tämä todennäköisesti tule saavuttamaan asettamiensa tavoitteitansa uransa aikana. Kasvu auttaa rakentamaan resilienssiä, kohtaamaan stereotypiat ja tulemaan sellaiseksi ihmiseksi, josta ihminen haaveilee. Uskominen, joka perustuu pelkästään siihen, mitä voi saavuttaa nyt, on rajallista. Luottamus, joka perustuu uskoon, että voi oppia, on rajatonta. (Hyter 2020).

2.6 Strategiset verkostot

Mitä enemmän yhteyksiä ihmisellä on, sitä paremmat mahdollisuudet tällä on tärkeän informaation saamiseksi, mikä taas kasvattaa sosiaalista pääomaa. Optimaalisen verkoston saavuttamiseksi apuvälineenä voidaan käyttää strategista lähestymistapaa. Hyvä verkosto on sellainen, joka on rakennettu strategisen lähestymistavan näkökulmasta, ja koostuu neljästä peruselementistä:

- **Leveys** - Yhteyksiä ihmisiin on hyvä olla ’toimistokylän’ toisin sanoen työyhteisön sisällä, niin vertikaalisesti kuin horisontaalisesti, jotta on mahdollista kerätä mahdollisimman paljon erilaisia näkökulmia, kokemuksia ja informaatiota.
- **Laatu** - Keskity ja panosta suhteisiin, jotka vastaavat yksilön arvoja ja tuottavat yksilölle eniten hyötyä.
- **Vastavuoroisuus** - Yksilön tulee olla muiden käytettävissä, mikäli he kaipaavat tämän tietoja tai kokemusta, tällä on heille jotain arvokasta tarjottavaa, informaatiota.

- **Dynaamisuus** - Suhteet muuttuvat aina, riippuen siitä, missä kohtaa urapolkua on. (Hyter 2020).

Liian usein ihmiset laiminlyövät verkostonsa, koska tuntevat syyllisyydentunnetta tai lojaalisuutta ryhmäänsä tai työnantajaa kohtaan ymmärtämättä, tarvitsevansa hyvin laajan ja hallitun verkoston muuttamaan itsensä resurssiksi muille. Esimiehet voivat olla pelottavia, ja jotkut kollegat eivät ole sellaisia ihmisiä, joiden kanssa haluaisi ystäväystyä. Verkostoissa ei ole kyse läheisistä ystävyysuhteista, vaan yhteisten tavoitteiden saavuttamisesta. Mitä laajempi ja vahvempi verkosto on, sitä paremmin on valmis olemaan resurssi muille, mukaan lukien jo aikaisemmille uran aikana solmituille yhteyksille. (Hyter 2020).

Valitsemalla olla vaikutusvaltainen ihminen ottaa ohjat omiin käsiin ja ottaa tulevaisuutensa hallintaansa. Kolikolla on aina kääntöpuoli, mitä suurempi vaikutusvalta, sitä suuremmat odotukset ja suurempi vastarinta, ihmisiä, jotka eivät ole tämän kanssa samaa mieltä strategista. On monia erilaisia tapoja yrittää vaikuttaa muihin, toiset ovat taitavia hallitsemaan huonetta, kun taas toiset taitavia kommunikoimaan kirjallisesti. Mikä tahansa menetelmä, täytyy muistaa olla rehellinen, läpinäkyvä ja vaalia keskinäistä kunnioitusta. Toisten ihmisten manipulointi ja epärehellisyys johtaa aina loppujen lopuksi epäsuosioon. (Hyter 2020).

Vaikutusvaltaiset ihmiset eivät ainoastaan tuputa näkemyksiään muille, he osaavat myös kuunnella. Jokainen sopimus edellyttää, että molemmat osapuolet tuntevansa hyötyneensä. Hyvät vaikuttajat osaavat neuvotella; he eivät pyydä mahdottomia. Kaikista parhaimmat vaikuttajat uskovat, että heillä on valta ja oikeus puolustaa sitä, mikä on heille tärkeää. Päämäärän, tehokkaan ponnistelun, hyvän tukiverkoston, uskaltamalla ilmaista mielipiteensä ja vaikuttamalla muihin ihmisellä on valta valita haluamansa todellisuus. Olosuhteista riippumatta henkilöllä on valta edistää elämässään. Ihmisten urat eivät ole syntyneet sattumalta, vaan ne on rakennettu tavoitteellisesti, suunnitelmien ja toimien pohjalta. Olivatpa tavoitteet elämässä mitkä tahansa, voi ne saavuttaa, jos ihminen on valmis tekemään niitä tukevia valintoja, ei uhrauksia. (Hyter 2020).

Ihmisen pitää päättää, mitä haluaa, määrittää mitä tarvitsee ja miten aikoo saavuttaa tavoitteet, nämä luovat perustan omalle henkilökohtaiselle urastrategialle. Epätavalliset ihmiset ovat valmiita luopumaan odotuksista, joita perhe, yhteiskunta ja jopa omat lapsuuden kehoitukset asettavat heille. Ihmisen kannattaa tavoitella unelmia, mutta olla myös valmis kääntymään, kun vaistot johdattavat uusille poluille. Halukkuus siirtyä mukavuusalueen ulkopuolelle voi nostaa uran uusiin korkeuksiin. Merkityksellinen menestys saavutetaan vasta, kun on toistettu onnistuneesti oikean mahdollisuuden valinta, kokeilun, epäonnistumisen, kääntymisen ja uudelleen yrittämisen sykli. (Hiatt 2021).

2.7 Mutkat suoriksi curvebendereiden avulla

Polku tulevaisuuteen, jonka ihminen haluaa valita henkilökohtaisesti ja ammatillisesti, on täynnä monia tuntemattomia muuttujia. Mutta tietyt harvinaiset, strategiset ja pitkäaikaiset suhteet 'Curve Benderien' kanssa työelämässä voivat nopeuttaa matkaa pitkin urapolkua. Nämä henkilöt voivat palvella ihmistä muutoksen hetkinä tai taitepisteinä - auttaen ihmistä oikaisemaan mutkat ja uudelleenkohdistamalla tämän uran lentoradan nopeutetulla aikataululla. Curve Benderit ovat ihmisiä, jotka muuttavat uran kehityskulkua dramaattisesti ylöspäin. Heidän läsnäolonsa ansiosta henkilö saa aikaan paljon parempia tuloksia. David Nour tarjoaa kirjassaan lukijoilleen seitsemän vaihetta, joiden avulla pärjätä omalla työpaikalla ja auttaa tunnistamaan mahdolliset itselle sopivat 'CurveBenderit' (Nour 2021).

- **Omaksumalla epälineaarisen kasvun ajattelutavan** - Pysy tietoisena, kuinka yhden elämän osa-alueen muutos heijastuu muihin alueisiin elämässä. Tämä auttaa tekemään yksilön kasvusta joustavamman ja kestävämmän, sekä avaa yksilön mielen uusille mahdollisuuksille.
- **Mestaroimalla sitoutumisen työelämään ja elämään, ihminen inspiroi ja vaikuttaa muihin omalla olemuksellaan.** - Muista, että uskottavuus ja empatia muodostavat perustan luottamukselle. Ihmisen tulee laajentaa tietoisuuttaan itsestään, muista, ympäristöstä sekä henkilön omista tilanteista. Ihmisen tulee olla johdonmukainen, mahdollistaa muiden ihmisten menestys, sekä suoriutua omista työtehtävistä poikkeuksellisen hyvin.
- **Omaksumalla muutoksen tuomat mahdollisuudet** - Ihmisen ei tule pelätä uusia mahdollisuuksia, kun tilaisuus tulee, ihmisen täytyy tarttua siihen. Henkilön pitää pyytää apua tarvittaessa jo olemassa olevalta verkostolta, he voivat antaa hyödyllisiä näkökulmia ja oivalluksia, kun kokeilee ja tutkii uusia asioita.
- **Olemalla kiinnostunut** - Pysymällä avoimena ihminen on vastaanottavaisempi uusille mahdollisuuksille ja haasteille, sekä valmistautuu paremmin hankkimaan päätöksentekoon tarvitsemansa tiedot.
- **Keskity strategisiin ihmissuhteisiin** - Ihmisen kannattaa tehdä luettelo tuntemistansa henkilöistä, jotka voisivat arvostella ihmisen omia ideoita. Ihmisen tulee keskittyä henkilöihin, keihin tällä on heikko side, sekä ihmisiin, jotka voivat tarjota tälle erilaisia näkökulmia.
- **Pysy keskittyneenä** - Henkilö saattaa joutua muokkaamaan suunnitelmiansa matkan varrella ohittaakseen vastaantulevia esteitä, mutta tämä ei saa antaa asiaankuulumattomien ideoiden tai tavoitteiden viedä väärille urille. Henkilön tulee sitoutua analysoimaan tietämystensä asioista tietyin väliajoin, kuukausittain tai viikoittain, jotta pysyy kartalla osaamisen tasosta ja tarpeen vaatiessa voi korjata kurssia.

- **Vahvista ihmissuhteita** - Ihmisen tulee tunnistaa jokaisen suhdetyypin laatu, määrittääkseen, kuinka saa toisen henkilön tuntemaan olevansa sitoutunut yhteisiin tavoitteisiin. Yksi ihminen voi olla esimerkiksi visionäärinen totuuden kertoja tai toin henkilö sellainen, joka rakastaa tukea uusia ideoita.
(Nour 2021).

Nourin mukaan 'Curve Bendereiltä' oppiminen edellyttää, että ihminen ilmaisee selkeästi tavoitteensa ja arvonsa, sekä kykenee osoittamaan, kuinka suhde hyödyttää molempia osapuolia, unohtamatta olla avoin ja pyytää apua sitä tarvittaessa. Ihmisen tulee pysähtyä miettimään tietyin väliajoin missä kohtaa on matkallansa ja miten on suoriutunut, sekä miten voisi tehdä asioita paremmin tulevaisuudessa. Kun ihminen on arvioinut itse itsensä, ihmisen tulee pyytää 'Curve Benderiltä' mielipidettä. Ihmisen tulee kysyä heiltä, mitkä ovat heidän mielestään yksilön vahvuudet, sekä missä asioissa yksilö voisi kehittyä laajentamalla tietämystään. 'Curvebendereiltä' kannattaa kysyä, kuinka he määrittävät menestyksen ja käyttää heiltä saamaa palautetta yksilön oppimisen tukemiseen ja itsensä kehittämiseen. (Nour 2021).

3 Kysely työelämässä oleville nuorille

Kyselytutkimus on tärkeä tapa kerätä ja tarkastella tietoa muun muassa erilaisista yhteiskunnan ilmiöistä, ihmisten toiminnasta, mielipiteistä, asenteista ja arvoista. Tämän tyyppiset kiinnostuksen kohteet ovat sekä moniulotteisia että monimutkaisia. Kyselytutkimuksessa tutkija esittää vastaajalle kysymyksiä kyselylomakkeen välityksellä. Kyselylomake on mittausväline, jonka sovellusalue ulottuu yhteiskunta- ja käyttäytymistieteellisestä tutkimuksesta mielipidetiedusteluihin, katukyselyihin, soveltuvuustesteihin ja palautemittauksiin. (Vehkalahti 2014).

Kyselytutkimus on enimmäkseen määrällistä tutkimusta, jossa sovelletaan tilastollisia menetelmiä. Kyselyaineistot koostuvat pääosin mitatuista luvuista ja numeroista, sillä vaikka kysymykset esitetään sanallisesti, niin vastaukset ilmaistaan numeerisesti. Sanallisesti annetaan täydentäviä tietoja tai vastauksia kysymyksiin, joiden esittäminen numeroina olisi epäkäytännöllistä. (Vehkalahti 2014).

Toteutuksen kuvaus

Kysely toteutettiin internet kyselynä ilmaisen palvelun avulla. Kysely toteutettiin sähköisesti, koska sen avulla on huomattavasti helpompi tavoittaa suurempi kohdeyleisö. Sähköistä kyselyä on myös huomattavasti helpompi käsitellä, sekä sen tuloksia on helpompi analysoida kuin paperisen. Kyselyn vastausaika oli 2 viikkoa, toukokuun puolesta välistä kesäkuun alkuun. Kysely suljettiin toukokuun lopussa ja tulosten analysointi aloitettiin kesäkuun alussa. Kysely oli

avoin kaikille vastaajille ja sitä jaettiin alun perin tutuille, joita aihealueet koskettavat ja näitä ohjeistettiin jakamaan kyselyä eteenpäin muille, mikäli kokevat vastaajan kokevat aihealueet mielenkiintoisiksi. Tutkimusprosessi eteni seuraavanlaisesti:

1. Kyselyn suunnittelu 05/2022
2. Aineiston keruu eli kyselyn lähetys sähköisesti 05/2022
3. Aineiston analysointi 06/2022

4 Tutkimustulokset

Kysely toteutettiin internetissä Google Formsia käyttäen. Kyselyyn vastattiin anonyymisti ja tietosuojalakien mukaisesti.

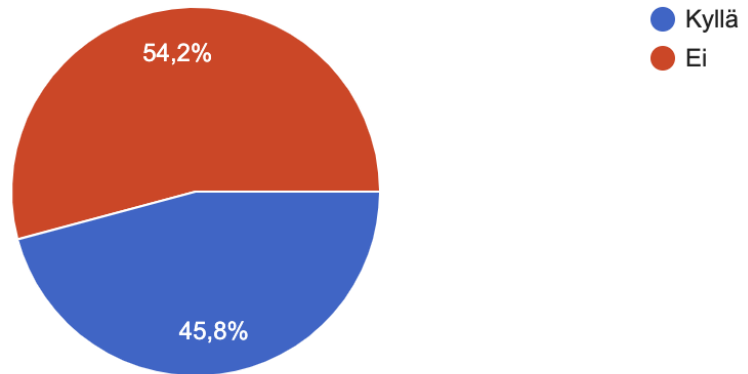
Kyselyn kysymyksillä pyrittiin kartoittamaan ovatko vastanneet itse pohtineet omaa uraansa ja sen kehitystä, sekä tietävätkö he mitä ovat työelämätaidot käsitteenä. Kyselyssä pyydettiin vastaajia valitsemaan näiden mielestä kolme tärkeintä työelämätaitoa, joita tässä opinnäyte-työssä käsiteltiin.

Kyselyn vastausten avulla voidaan tehdä tulkintaa siitä, mitkä ovat vastanneiden mielestä kolme arvostetuinta työelämätaitoa, kuinka yleistä oman uran suunnittelu ja sen etenemisen pohtiminen on, sekä kuinka tietoisia vastanneet ovat työelämätaidoista käsitteenä. Kyselyyn saatiin 48 vastausta.

Ensimmäisessä kysymyksessä kysyttiin, onko vastaaja pohtinut oman uraansa ja etenemistä. Vastaajista 54,2 % vastasi, että on pohtinut uraansa ja sen etenemistä, kun taas 45,8% totesi, ettei ole pohtinut uraansa tai sen etenemistä.

Oletko ikinä pohtinut uraasi ja sen etenemistä?

48 vastausta

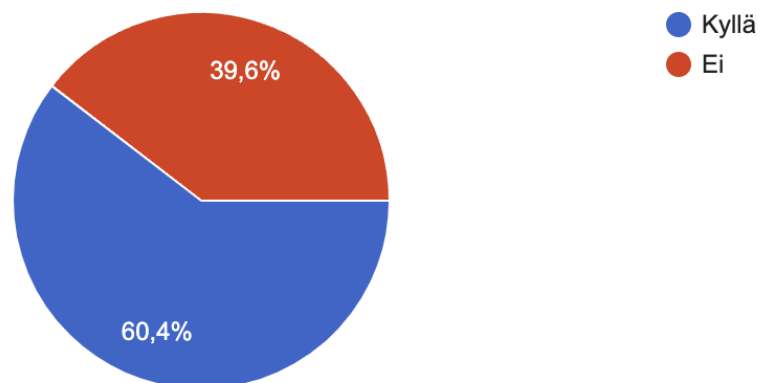


Kuva 1 Oletko ikinä pohtinut uraasi ja sen etenemistä?

Toisessa kysymyksessä kysyttiin tietääkö vastaaja mitä tarkoitetaan työelämätaidoilla käsitteenä. Kyselyyn vastanneista 60,4 % tiesi, mitä tarkoitetaan käsitteellä työelämätaidot, kun taas vastaajista 39,6 % ei ollut tietoisia käsitteen merkityksestä.

Tiedätkö mitä tarkoitetaan työelämätaidoilla?

48 vastausta

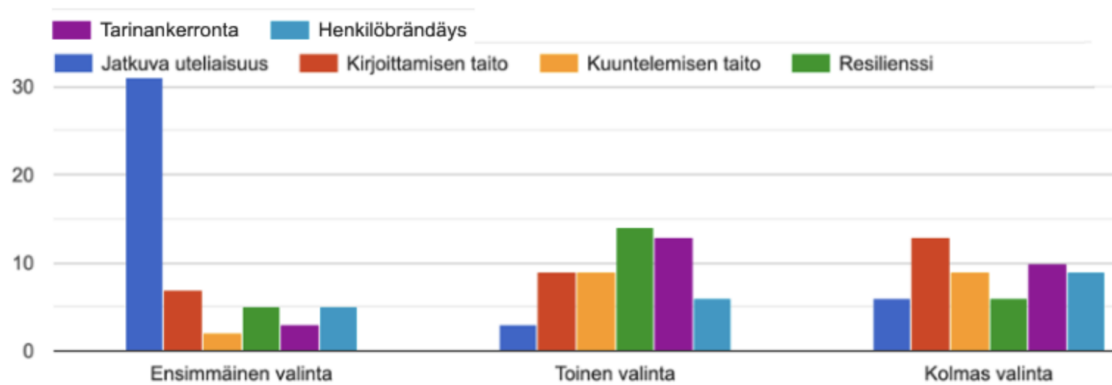


Kuva 2 Tiedätkö mitä tarkoitetaan työelämätaidoilla?

Kolmannessa kysymyksessä pyydettiin vastaajia valitsemaan annetusta listasta näiden mielestä kolme tärkeintä työelämätaitoa. Kolmanneksi tärkein taito vastanneiden mielestä oli kirjoittamisen taito 13 äänellä. Toiseksi arvostetuin taito tämän kyselyn vastausten perusteella

oli resilienssi 14 äänellä. Suosituin työelämätaito vastaajien mielestä jatkuva uteliaisuus 31 äänellä.

Mitkä seuraavista taidoista ovat mielestäsi 3 tärkeintä?



Kuva 3 Mitkä seuraavista taidoista ovat mielestäsi 3 tärkeintä?

Kyselyn tuloksista voidaan tulkita, että hieman yli puolet on pohtinut uraansa ja sen etene- mistä. Kohdeyleisöä löytyy siis uraan liittyviin aihealueisiin. Ilmiselvästi tärkein työelämätaito vastanneiden mielestä oli jatkuvan uteliaisuuden säilyttäminen. Tämä osoittaa, että tähän opinnäytetyöhön yhdestä valitusta aihealueesta on erityisesti hyötyä vastanneiden mielestä työelämässä. Jos itse valitsisin omakohtaisten kokemusten perusteella tärkeimmän työelämä- taidon olisi se myös jatkuvan uteliaisuuden säilyttäminen.

5 Johtopäätökset ja kehittämissuhteet

Motivaation perustana ovat motiivit. Motiiveilla tarkoitetaan tarpeita, haluja, viettejä tai palkkioita ja rangaistuksia. Motiivit ovat päämääräsuuntautuneita ja ne voivat olla tiedos-tetuja tai tiedostamattomia. Motivaatio on motiivien aikaansaama tila. Motivaatio voidaan mää- ritellä yksilön tilaksi, joka määrää, miten vireästi ihminen toimii ja mihin hänen mielen-kiin- tonsa on suuntautunut. (Terveysverkko).

Isot unelmat motivoivat ihmisiä, mutta on ymmärrettävä, että unelmien saavuttaminen voi viedä vuosista vuosikymmeniin ja on myös mahdollista, ettei ihminen koskaan myöskään tule saavuttamaan tavoitteitansa. Visio siitä mitä ihminen haluaa elämältä ja tulevaisuudelta avautuu ja muovautuu vähitellen mitä vanhemmaksi ihminen tulee. Henkilön on houkuttele-

vaa pysytellä turvassa pienessä kuplassa, mutta varman päälle pelaaminen saattaa olla melko riskialtista strategiaa. Maailma muuttuu nopeasti ja jokaisen ihmisen, joka haluaa kehityä ja menestyä pitää pysyä mukana ajanhermolla. Jäämällä kehityksestä jälkeen kunnianhimoiset ihmiset saavat ylennykset. Kun ihminen oppii, luo tämä itselle uusia mahdollisuuksia. Ihmisen tulee haastaa itsensä, ja kun menestyy, tulee haasta itsensä uudelleen. Ennen kuin huomaakaan edellä mainituille ihmisille on kehittynyt vaikuttava lista saavutuksista. Kyse ei ole vain tuntien laittamisesta; kyse on ajan hyvästä sijoittamisesta. Yksi ammattilaisten yleisimmistä virheistä on sekoittaa ero kovan työn ja tehokkaan työn välillä.

Vaikka itseluottamus on tärkeää, se ei itsessään riitä uratavoitteiden saavuttamiseen. Kiitos on kaunis sana, mutta se ei elätä. Saavuttaakseen jotain on ponnistettava, ja työskenneltävä ahkerasti, mutta mitä on ponnistelu ilman päämäärää? Ihmisen tulee pohtia mitä haluaa saavuttaa lyhyellä sekä pitkällä aikavälillä. Ihmisen ei kannata pelätä kokeilla erilaisia asioita, tämän yrittäessä selvittää mitä haluaakaan elämällään tehdä. Jokainen valinta tuo mukanaan omat kompromissinsa, täydellistä työtä ei ole olemassa. Jotkut urat vaativat valtavien määrän aikaa ja pitkiäkin matkustusreissuja, mutta niistä kompensoidaan hyvin. Toiset työpaikat tarjoavat itsenäisyyttä, mutta vähemmän taloudellista vakautta. Olemme kaikki ainutlaatuisia omin tavoin, eikä ole yhtä mallia, joka sopisi kaikille, vaan jokaisen täytyy itse muodostaa omat mallinsa, pohtia missä kukoistaa, missä viihtyy sekä missä menestyy. Kukaan ei menesty yksin.

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on tarjota lukijalle pintaraapaisu erilaisiin työelämän aihealueisiin, mutta päämääräni on herättää lukijassa ajatuksia ja oivalluksia, joiden pohjalta tämä voi syventyä tarkemmin itselle osuvimpiin aihealueisiin. Tutkimuksessa toteutettiin kysely, jonka tarkoituksena oli antaa lukijoille osviittaa, siitä mitä työelämässä olevat ihmiset ajattelevat. Tämän pohjalta kukin meistä voi tehdä omat johtopäätöksensä ja miettiä miten kyseiset taidot asettuvat omaan alaan ja työpaikkaan.

Kyselyn tarkoitus oli osoittaa, miten valtavirta ajattelee, mutta joskus voimme joutua taivaltamaan omia polkujamme pitkin ja löytämään itse oman reittimme. Tätä varten halusin käsitellä tässä opinnäytetyössä myös strategista ajattelua, sillä tätä tarvitaan erityisesti, kun lähtee taivaltamaan omia valitsemiaan ennalta kartoittamia reittejä. Miksi kulkea muiden kulkevia kartoittamia polkuja, jos tietää, että oma vaihtoehtoinen polku vie samaan määrän päähän, mutta viisi kertaa nopeammin kuin muiden valitsema polku?

Itse opin tätä opinnäytetyö tehdessäni paljon ja oli mielenkiintoista tutustua uusiin erilaisiin aihealueisiin. Sain korkean tason käsitystä aihealueista, sekä uskon, että näihin asioihin perehtyminen tulee auttamaan itseäni omalla urallani. Kykenen ajattelemaan ja suunnittelemaan tarkemmin uraani. Pystyn tunnistamaan mahdollisuudet, joita työelämässäni eteeni

tulee, sekä tiedostan, mitkä ovat ne työelämätaidot, jotka hyödyttävät eniten minua itseäni omaa uraani suunnitellessa.

Sijoittaisin itseni omantienkulkijoihin, minulla on oma tapa toimia, enkä oletta muiden aina edes ymmärtävän tapojani toimia, eikä näiden edes tarvitsekaan. Mielestäni lopputulos on ainut mikä merkitsee. Olen sitä mieltä, että jokainen, joka vain jaksaa nähdä vaivaa ja miettiä tarkkaan löytää tästä opinnäytetyöstä jotakin hyötyä itselleen.

Mikäli jotain lähtisin kehittämään tästä tutkimuksesta, olisi se yhden aihealueen valitseminen ja siihen syvemmin pureutuminen, mutta itse henkilönä olen sellainen, että mieluummin tiedän vähän jotain kaikesta, kuin kaiken yhdestä asiasta. Täten en lähtisi itse kehittämään tästä tutkimuksesta mitään sen suurempaa, uskon, että tämä tarjoaa tällaisenaan tarvittavan määrän informaatiota lukijalle, jotta tämä voi itse perehtyä haluamiinsa asioihin syvemmin.

Lähteet

Painetut

Archambeau, S. 2020. Unapologetically Ambitious, Take Risks, Break Barriers, and Create Success on Your Own Terms. Grand Central.

Ashcroft, P. 2020. The Curious Advantage.

Dembo, R. 2021. Risk Thinking, In an Uncertain World.

Denning, S. & Bass, J. 2005. Leader's Guide to Storytelling, Mastering the Art and Discipline of Business Narrative

Goulston, M. 2009. Just Listen, Discover the Secret to Getting Through to Absolutely Anyone.

Grazer, B. & Fishman, C. 2015. A curious Mind, The Secret to a Bigger Life

Hall, T. 2019. Writing to Persuade, How to Bring People Over to Your Side.

Hess, D. & Koehler, K. 2017. Humility Is the New Smart, Rethinking Human Excellence in the Smart Machine Age.

Hiatt, A. 2021. Bet on Yourself, Recognize, Own and Implement Breakthrough Opportunities. HarperCollins Leadership

Horwath, R. 2014. Elevate, The Three Disciplines of Advanced Strategic. Wiley.

Hyter, M. 2011. The Power of Choice, Embracing Efficacy to Drive Your Career.

Kander, D. & Fromm, A. 2018. The Curiosity Muscle, How Four Simple Questions Can Uncover Powerful Insight and Exponential Growth.

Le Cunff, A-L. 2019. The Science of Curiosity. Ness Labs.

Nour, D. 2021. Curve Benders, How Strategic Relationships Can Power Your Non-Linear Growth in the Future of Work. Wiley.

Owens, M., D'Alessandro, D. & Hill, M. 2004. Career Warfare, 10 Rules for Building a Successful Personal Brand and Fighting to Keep It.

Pannett, A, Sequeira, S, Dines, A & Day, A. 2013. Key Skills for Professionals, How to Succeed in Professional Services.

Rust, D. 2016. Workplace Poker, Are You Playing The Game, or Just Getting Played?. Harper-Business.

Vehkalahti, K. 2014. Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät.

Sähköiset

Heads Up. The role of resilience in the workplace. 2018. Viitattu 13.4.2022.

<https://www.headsup.org.au/training-and-resources/news/2018/08/17/the-role-of-resilience-in-the-workplace>

University of Arizona Global Campus. The importance of writing well & how to grow as a writer. 2021. Viitattu 16.4.2022. <https://www.uagc.edu/blog/the-importance-of-writing-well-how-to-grow-as-a-writer>

Psyche. What the Distinctive Brains of Resilient People Can Teach Us. 2021. Viitattu 20.4.2022 (<https://psyche.co/ideas/what-the-distinctive-brains-of-resilient-people-can-teach-us>)

Helsinki. Mitä resilienssi on. 2020. Viitattu 13.4.2022. <https://www2.helsinki.fi/fi/uutiset/koulutus-kasvatus-ja-oppiminen/mita-resilienssi-on>

Terveysverkko. Motivaatio. Viitattu 18.4.2022. <https://www.terveysverkko.fi/tietopankki/terveysliikunta/motivaatio/>

STTK. Kehittyvä työelämä. Viitattu 20.4.2022. <https://www.sttk.fi/kehittyva-tyoelama/>

Julkaisemattomat

Skillsoft - Become a Great Listener (Course)

Skillsoft - Becoming More Professional through Business Etiquette (Course)

Skillsoft - Capturing the Attention of Senior Executives (Course)

Skillsoft - Communicating with Confidence (Course)

Luettelo kuviosta

Kuva 1 Oletko ikinä pohtinut uraasi ja sen etenemistä?	21
Kuva 2 Tiedätkö mitä tarkoitetaan työelämätaidoilla?	21
Kuva 3 Mitkä seuraavista taidoista ovat mielestäsi 3 tärkeintä?	22