

OPINNÄYTETYÖ

Assistenttityön tulevaisuuden kuvat ja osaamisen kehittäminen

Suvi Näsänen

Yhteisöpedagogi YAMK
(90 op)

Arvioitavaksi jättämisaika
11/2023

TIIVISTELMÄ

Humanistinen ammattikorkeakoulu
Yhteisöpedagogi YAMK

Tekijä: Suvi Näsänen

Opinnäytetyön nimi: Assistenttityön tulevaisuudenkuvat ja osaamisen kehittäminen

Sivumäärä: 46 ja 5 liitesivua

Työn ohjaaja: Päivi Mäntyneva

Työn tilaaja: ANDRITZ Oy

Opinnäytetyössä tarkasteltiin assistenttityön tulevaisuutta sekä työssä tulevaisuudessa vaadittavia taitoja. Tavoitteena oli kehittää tilaajaorganisaatio ANDRITZ Oy:n assistenttiverkoston toimintaa sekä tarjota tilaajalle tietoa assistenttityön näkymistä ja tulevaisuudessa tarvittavasta osaamisesta. Yrityksessä toimiva assistenttiverkosto ei ole työnteollinen yksikkö, vaan se on syntynyt assistenttien omasta toiveesta ja tarpeesta verkostoitua, kouluttautua yhdessä sekä jakaa tietoa ja yhtenäistää toimintatapoja.

Tutkimuskysymykset olivat: mitkä ovat assistenttityön tulevaisuuden näkymät sekä yrityksessämme että yhteiskunnallisella tasolla? Millaista osaamista ja asiantuntijuutta assistenttityössä vaaditaan tulevaisuudessa? Miten ANDRITZ Oy:n assistenttiverkoston toimintaa voidaan kehittää palvelemaan paremmin verkoston jäseniä ja yritystä?

Lähestymistapana tässä tutkimuksellisessa kehittämistyössä käytettiin toimintatutkimusta, jossa painottuvat samaan aikaan sekä tutkitun tiedon tuottaminen että käytännön muutoksen toteuttaminen. Toinen tutkimuksessa hyödynnetty näkökulma oli tulevaisuustietoisuus, jonka keskiössä oli tulevaisuuden työ. Tulevaisuustietoisuudella tarkoitetaan ajattelutapoja ja taipumuksia liittyen siihen, minkälaisena näemme tulevaisuuden. Tulevaisuus näyttäytyy valituissa tutkimusmenetelmissä mahdollisina, toivottuina tulevaisuuksina. Tutkimusaineistoa kerättiin verkostolle tehdyllä kyselyllä, johtoryhmälle pidetyssä tulevaisuustajuus-työpajassa, assistenteille suunnatussa kirje tulevaisuudesta -työpajassa sekä vertaisbenchmarkingin kautta.

Työpajoista saaduista tutkimustuloksista välittyi positiivinen asenne assistentin työtä kohtaan eikä työn nähdä katoavan, vaikka työn luonne tulee muuttumaan tulevaisuudessa. Työnteollinen muutos keskittyy työvaiheiden virtaviivaistamiseen, resurssien tehokkaampaan käyttöön sekä automatisoitaviin rutiinitehtäviin. Tulevaisuudessa assistentit voivat osallistua enemmän strategiseen suunnittelutyöhön ja luovaan ongelmanratkaisuun. Tärkeiksi työelämätaidoiksi tulevaisuuden assistenttityössä muodostuivat jatkuva oppiminen, itsensä johtaminen, resilienssi sekä teknologinen sivistys.

Tilaaajayrityksessä assistenttiverkoston kehittämistä voidaan jatkossa tarkastella kolmen mallin avulla. Voidaan jatkaa nykyisen verkoston kehittämistä, voidaan laajentaa mallia työpari-ajatteluun tai voidaan perustaa työnteollinen yksikkö. Assistenttityön uudelleen organisoiminen tilaajaorganisaatioissa tulisi aloittaa toimenkuvien uudelleen linjaamisella. Uusien toimenkuvien pohjalta pystyttäisiin luomaan urapolkuja myös assistenteille ja sitouttamaan heitä paremmin yritykseen sekä tarjoamaan kehitys- ja uramahdollisuuksia.

Asiasanat: digitalisaatio, sihteerit, tulevaisuudentutkimus, skenaariot, tulevaisuudenodotukset, asiantuntijuus

ABSTRACT

Humak University of Applied Sciences
Master's Degree in Community Education

Author: Suvi Näsänen

Title: Future prospects of assistant work and competence development

Number of Pages: 46 and 5 attachment pages

Supervisor: Päivi Mäntyneva

Commissioned by: ANDRITZ Oy

This thesis explored the future of assistant work and the skills required for future work. The aim was to develop the operation of the ANDRITZ Oy assistant network and to provide the client with information on the skills and prospects required for assistant work in the future. The assistant network operating in the company is not a work unit, but has arisen from the assistants' own desire and need to network and train together, share information, and unify practices.

The research questions were: what are the future prospects of assistant work both in our company and at the societal level? What kind of skills and expertise are required for assistant work in the future? How can the operation of the ANDRITZ Oy assistant network be developed to better serve its members and the company?

The approach used in this research and development work was action research, which emphasizes both the production of researched knowledge and the implementation of practical change. Another perspective utilized in the research was future consciousness, which focused on future work. Future consciousness refers to ways of thinking and tendencies related to how we see the future. The future appears as possible, desirable futures in the selected research methods.

Research data was collected through a survey conducted for the network, a future workshop held for the management team, a Letter From The Future workshop for assistants, and peer benchmarking. The research results obtained from the workshops conveyed a positive attitude towards assistant work and did not see the work disappearing, although the nature of the work will change in the future. Industrial change focuses on streamlining work stages, more efficient use of resources, and automatable routine tasks. In the future, assistants can participate more in strategic planning work and creative problem-solving. Continuous learning, self-management, resilience, and technological literacy are important work skills in assistant work also in the future.

In the case of the client company, the development of the assistant network can be examined using three models: continuing the development of the current network, expanding the model to work in pairs, or establishing a work unit. The reorganization of assistant work in the client organization should begin with the realignment of job descriptions. Based on new job descriptions, career paths could be created for assistants, better engaging them with the company and offering development and career opportunities.

Keywords: digitalization, secretaries, futurology, scenarios, future expectations, expertise

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	6
	1.1 Tutkimuksen taustaa	6
	1.2 ASSI-verkosto.....	7
2	TUTKIMUSKYSYMYKSET	9
3	TEOREETTINEN TIETOPERUSTA.....	11
	3.1 Megatrendit	12
	3.2 Tulevaisuuden työ.....	13
	3.3 Tulevaisuuden tutkimus ja visiot	16
	3.4 Verkostot.....	17
	3.5 Toimijuus ja osallisuuden lisääminen.....	19
4	KEHITTÄMISTYÖN MENETELMÄT.....	21
	4.1 Tutkimuksen eettiset periaatteet	22
	4.2 Kysely verkostolle	22
	4.3 Kirje tulevaisuudesta -menetelmä.....	23
	4.4 Tulevaisuustaaajuus-menetelmä	26
	4.5 Refleksiivinen benchmarking	27
5	TULOKSET	28
	5.1 Kyselytutkimuksen tulokset.....	28
	5.2 Kirje tulevaisuudesta -työpajan analyysi	30
	5.3 Tulevaisuustaaajuus-työpajan anti.....	39
	5.4 Refleksiivisen benchmarkingin havaintoja	42
6	JOHTOPÄÄTÖKSET	45
	6.1 Vastaukset tutkimuskysymyksiin	45

7 POHDINTA.....	49
LÄHTEET.....	53
LIITTEET.....	57

1 JOHDANTO

” The best way to predict the future is to create it.” -Peter Drucker

1.1 Tutkimuksen taustaa

Yhteiskunnan ja työelämän muutokset sekä digitalisaatio ovat asettaneet uudenlaisia vaatimuksia työntekijöille. Jatkuva oppiminen, osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen ovat tulleet keskeisiksi käsitteiksi yrityksille. Työelämä on siirtymässä rutiineista kohti asiantuntijuutta, koneiden ja robotiikan hoitaessa automatisoitavissa olevat työnteolliset rutiinit. Minna Janhosen (2018, 24) mukaan olemme siirtyneet talouden kuudenteen aaltoon eli älykkään teknologian aaltoon. Tässä vaiheessa tietoisuus maapallon rajallisuudesta kasvaa, jolloin ympäristö-, nano-, bio- ja terveysteknologia ovat keskeisessä roolissa. Kyseessä ei kuitenkaan ole vain teknologioiden ja älykkäiden tuotteiden valmistaminen, vaan myös yritysten arvojen ja kulttuurin on muututtava tukemaan kehitystä.

Opinnäytetyön tilaajana toimii ANDRITZ Oy. ANDRITZ-konserni on yksi maailman johtavista sellu- ja paperiteollisuuden järjestelmien, laitteiden ja palvelujen toimittajista. Lisäksi ANDRITZ tarjoaa erilaisia biomassakattiloita ja kaasutuslaitoksia energian tuotantoon. Suomessa ANDRITZ-yhtiöiden henkilöstön määrä on noin 1 600. Osaamiskeskukset ovat Keraalla, Kotkassa, Lahdessa, Lappeenrannassa, Savonlinnassa, Tampereella, Vantaalla ja Varkaudessa. Yhtiön pääkonttori sijaitsee Helsingissä. Yhtiön omistaa itävaltalainen ANDRITZ AG. (ANDRITZ Oy 2022.)

Toimin itse ANDRITZ Oy:ssä assistenttina. Sain idean tähän kehitystyöhön yhdessä johdon assistentti Pirita Valanderin kanssa, joka toimii opinnäytetyöni työelämäohjaajana. Halusimme lähteä kehittämään yrityksemme assistenttien kanssa perustettua assistenttiverkostoa, mutta työn edetessä painopiste siirtyi enemmän käsittelemään assistenttityön tulevaisuuden näkymiä ja osaamista. Assistentin rooli yrityksessämme on tukitoiminto, joka painottuu hallinnollisiin tehtäviin. Hallinnollista työtä tekevät yrityksessämme eri nimikkeillä esimerkiksi toimistopäällikkö, johdon assistentti, toimistokoordinaattori tai osastosihteeri. Assistentit työskentelevät melko itsenäisesti keskellä organisaatiomme sisäisiä ja ulkoisia verkostoja. Assistenttien ja koordinaattorien rooli teknologisessa murroksessa jää helposti yrityksissä näkymättömäksi,

vaikka heidän työhönsä kuuluu paljon muun henkilöstön tukemista ja opettamista uusien teknologioiden käytössä (Kärnä, Ruohonen, Humala 2022, 13).

1.2 ASSI-verkosto

Ensimmäisen merkinnän yrityksemme sihteerien välisestä yhteistyöstä löysin henkilöstölehdostämme vuodelta 1996. Tuolloin järjestettiin sihteerikokous ja koettiin, että sihteereiden väliseen tiedonkulkuun tulisi panostaa enemmän.

”Sisäinen ja ulkoinen viestintä on muodostunut yhä tärkeämmäksi. Sihteerit ovat tiedon välittämisessä yksiköiden avainhenkilöitä. Jotta he voisivat toimia tehokkaasti, on syytä tietää yhteiset pelisäännöt ja tuntea toisensa.” (Hakala 1996, 17.)

Nykyistä assistenttiverkostoa on lähdetty kehittämään yrityksessämme vuonna 2019, jolloin toive ja tarve verkostoitumisesta on noussut assistenteilta itseltään. Nykyinen assistenttiverkosto, nimeltään ASSI, ei ole yrityksen strukturoima organisaatorakenne eikä työnteollinen yksikkö. Verkoston tarkoituksena on jakaa tietoa sekä kouluttautua yhdessä. Tällä hetkellä verkostoon kuuluvat Suomessa työskentelevät assistentit sekä toimistopäälliköt. Verkostoon kuuluu tällä hetkellä 28 henkilöä ja verkostoon kuuluminen on vapaaehtoista. Verkosto on ollut avoin kaikille tukitoiminnoissa työskenteleville, jotka haluavat siihen liittyä.

Assistenttiverkoston kehittämiselle koettiin tarvetta verkoston jäsenten kesken, koska verkoston toiminta on hiipunut koronan aikana. Koen, että verkoston kautta voimme parantaa oman työmme arvostusta sekä tehdä työtämme näkyväksi yrityksen sisällä. Assistenttiverkoston jäsenet ovat olleet mukana toteuttamassa tätä kehityshanketta, jolloin he ovat päässeet itse edistämään verkoston toimintaa ja mahdollistavat osaltaan tämän opinnäytetyön onnistumisen.

Assistenttiverkoston arvot on määritetty vuonna 2019 ja ne ovat yhtenäiset yrityksemme (ANDRITZ 2023) arvojen kanssa. Määrittelemämme arvot ovat seuraavat:

- INTOHIMO
Suhtaudumme intohimoisesti omaan työhömmme ja verkoston tukemana pystymme tarjoamaan parasta mahdollista osaamistamme.
- KUMPPANUUS
Luotettavuus, rehellisyys ja kunnioitus ovat peruseriaattemme kollegoiden ja ulkoisten sidosryhmien kanssa läheisessä yhteistyössä toimimisessa.

- **MONIPUOLISUUS**

Verkoston monipuolisen osaamisen hyödyntäminen auttaa meitä ratkaisemaan haasteita luovasti ja joustavasti.

- **NÄKÖKULMAT**

Etsimme uusia ja innovatiivisia näkökulmia osaamisemme ylläpitämiseen ja kehittämiseen.

Vuonna 2019 yrityksemme assistenttiverkoston visioksi on kirjattu halu vahvistaa ja kehittää verkoston yhtenäisiä toimintatapoja, tiedonjakoa ja parhaita käytäntöjä. Verkoston missiona on käyttää yhteistä tietämystä ja jaettua osaamista, jotta voimme tarjota laadukasta ja parasta mahdollista tukea yrityksemme liiketoiminnalle. Samalla kannustamme kaikkia osallistumaan lisä-ten ja parantaen aktiivisesti omaa osaamistamme sekä tarjoamalla verkoston jäsenten tuen toisillemme. Strategiaan on kirjattuna tavoitteiksi tiedon ja tietämyksen jakaminen, proaktiivinen osaamisen kehittäminen sekä aktiivinen verkosto. Vuoden 2019 painopisteiksi oli määriteltynä yhteistyön syventäminen Global Mobility -tiimin kanssa sekä Microsoftin uusien työkalujen laajempi käyttöönotto.

Johdon näkökulmasta verkostomme parantaa tiedonkulkua yrityksemme sisällä sekä auttaa parantamaan yhteisten toimintatapojen linjaamista. Kouluttautumalla yhdessä assistentit ovat valmiimpia kohtaamaan tulevaisuuden työn asettamat haasteet sekä tukemaan myös muita organisaatiossa uusien järjestelmien käyttöönotossa. Assistenttien työpanos on tärkeä, mutta monesti johdon on vaikea hahmottaa heidän osaamistaan tai kuinka moneen asiaan heidän työnsä vaikuttaa. Myös assistenteille voi olla vaikeaa tunnistaa omaa osaamistaan ja tehdä sitä muille näkyväksi.

Uuden ajan assistentti on tehokas asiantuntija, joka pystyy itsenäisesti kehittämään työtapoja sekä pystyy auttamaan ja neuvomaan muita esimerkiksi tekoälyn käytössä. ASSI-verkoston jäsenillä on halu kehittää omaa osaamistaan palvelemaan entistä paremmin yrityksen tarpeita tulevaisuudessa. Verkoston jäsenien yhteinen päämäärä on menestyä tulevaisuuden työn tuomissa haasteissa. Assistentin roolia yrityksessämme halutaan vahvistaa kehittämällä tulevaisuuden työelämässä tarvittavia taitoja sekä osaamista.

2 TUTKIMUSKYSYMYKSET

Tässä tutkimuksellisessa kehittämistyössä tavoitteenani on yhteistoiminnallisin menetelmin uudistaa assistenttiverkoston toimintastrategiaa tulevaisuusorientoituneeksi, tarkentaa verkoston arvot ja perusteet verkostoon kuulumiselle sekä tarkentaa toimintaa vuositasolla. Assistentin näkökulmasta verkoston toiminnan tulisi olla jatkuvaa ja omaa työtämme tukevaa. Tarkoitukseni on myös visioida assistenttityön tulevaisuutta sekä arvostuksen lisäämistä, työssä tulevaisuudessa vaadittavia taitoja ja tehdä havaintoja assistenttityön tulevaisuuden näkymästä myös yhteiskunnallisella tasolla. Haluan omalta osaltani edistää yrityksemme assistenttien tulevaisuusorientaatiota käyttämällä heitä osallistavia tutkimusmenetelmiä.

Tulevaisuudessa assistenttityö on muuttumassa yhä enemmän kohti asiantuntijuutta. Tulevaisuudessa assistenteilta odotetaan yhä monipuolisempaa osaamista ja jatkuvaa oppimista, jotta he voisivat vastata muuttuvan työympäristön vaatimuksiin. Toimimme itsenäisesti eri paikkakunnilla ympäri Suomea ja verkosto kokoaa meidät yhteen tarjoten koulutusta, apua ja tukea päivittäiseen työskentelyyn. Joskus työmme voi tuntua yksinäiseltä ja siihen verkostoituminen on hyvä apu.

Tutkimuskysymykseni ovat:

- Mitkä ovat assistenttityön tulevaisuuden näkymät sekä yrityksessämme että yhteiskunnallisella tasolla?
- Millaista osaamista ja asiantuntijuutta assistenttityössä vaaditaan tulevaisuudessa?
- Miten ANDRITZ Oy:n assistenttiverkoston toimintaa voidaan kehittää palvelemaan paremmin verkoston jäseniä ja yritystämme?

Työn tulokset ja johtopäätökset on tarkoitus jakaa organisaatiossamme johdolle sekä henkilöstöhallintoon. Verkostolle laatimani kyselyn tuloksia voidaan hyödyntää tarvittaessa myöhemmin myös esimerkiksi assistenttien työnkuvien harmonisoimiseen yrityksessämme. Verkoston toimintaan saadut ideat otetaan kokeiluun heti ja toiminnan kehittäminen verkostossa on jatkuvaa. Tutkimustulosten avulla voimme suunnitella paremmin tulevia koulutuksia sekä linjata toimintaamme vastaamaan myös tulevaisuuden työelämän haasteisiin.

Lisäksi tarkoitukseni on käsitellä opinnäytetyöni tuloksia yhdessä ToimistoSissit ry:n jäsenistön kanssa. ToimistoSissit ry on assistenttien itse käynnistämä valtakunnallinen vertaistukiverkosto, joka on toiminut vuodesta 2009 lähtien. Kaikille assistenteille avoimessa verkostossa on mukana yli 2300 toimistotyön ammattilaista yli 1000:sta eri organisaatiosta. Verkoston tehtävänä on tarjota vertaistukea, koulutustilaisuuksia, tapaamisia sekä online-työkaluja jäsenten työnteon tehostamiseksi. (ToimistoSissit 2015.) Jakamalla tietoa verkostossa voimme auttaa ammattikuntaamme kehittämään tulevaisuudentaitoja työelämän tarpeisiin sekä auttaa suomalaisia yrityksiä pysymään teknologian ja työelämän muutoksessa mukana.

3 TEOREETTINEN TIETOPERUSTA

Lähestymistapana tässä tutkimuksellisessa kehittämistyössä käytän toimintatutkimusta, jossa painottuvat samaan aikaan sekä tutkitun tiedon tuottaminen että käytännön muutoksen toteuttaminen. Keskeistä toimintatutkimukselle on viedä muutos käytäntöön ja arvioida kehittämissprosessin onnistumista. Toimintatutkimukselle tyypilliseen tapaan kehittämistyössä ovat mukana kaikki verkoston jäsenet. Toimintatutkimuksellisessa kehittämistyössä pyritään osallistujien aktiiviseen osallistamiseen sekä hyödyntämään heidän välistänsä vuorovaikutusta. Lähestymistavassa ollaan erityisesti kiinnostuneita siitä, miten asioiden tulisi olla eikä niinkään asioiden nykytilasta. Toimintatutkimus on tilanteeseen sidottua, yhteistyötä vaativaa, osallistavaa ja reflektointia. (Ojasalo & Moilanen & Ritakoski 2015, 37, 58.)

Toimintatutkimuksessa tulee huomioida, että muutos voi jäädä toteutumatta tai se voi olla erilainen kuin prosessin alussa tavoiteltu muutos. Tilanteissa, joissa muutosta ei saada näkyviin voi tutkimuksen avulla nousta esiin valtarakenteita tai työkuultuureja, joita ei ilman tutkimusta olisi saatu esiin. Tutkimus tuo kuitenkin aina esiin uutta aineistoa ja sen pohjalta voidaan tuottaa tutkimuksellista tietoa. Toimintatutkimuksen haasteena on, että aiempia tutkimustuloksia ei ole hyödynnettävissä, koska tutkimuskohde on aina tilanteeseen sidottu. (Ojasalo ym. 2015, 59.)

Toimintatutkimuksessa vuorottelevat suunnittelu, toiminta ja toiminnan arviointi. Tutkimus- ja kehittämissprosessi on syklinen, jolloin eri vaiheet toistuvat uudelleen. Toimintatutkimus määrittellään laadulliseksi lähestymistavaksi, mutta siinä voidaan hyödyntää myös määrällisiä menetelmiä. Valittujen menetelmien tulee olla toimijoita osallistavia. Osallistavien menetelmien avulla voidaan lisätä kohdeorganisaation toimijoiden hiljaista tietoa, ammattitaitoa sekä jakaa kartutettua työkokemusta, jolloin kehittämistyön näkökulma laajenee. (Ojasalo ym. 2015, 61.)

Toinen hyödyntämäni näkökulma on tulevaisuustietoisuus, jonka keskiössä on tulevaisuuden työ. Tulevaisuustietoisuudella tarkoitetaan ajattelutapoja ja taipumuksia liittyen siihen, minkälaisena näemme tulevaisuuden. Tutkimalla ihmisten tulevaisuustietoisuutta voidaan ymmärtää paremmin heidän tekemiään valintoja ja miten valintoihin voidaan vaikuttaa. Ennakoiva tulevaisuuden lähestymistapa suuntaa tulevaisuuteen, joka ei ole nykyhetkestä ajallisesti kovin kaukana. Perustana on välineellinen ajattelu eli tulevaisuudentutkimuksen avulla pyritään löytämään työkaluja tulevaisuuden muokkaamiseksi ja oman toiminnan suuntaamiseksi. (Rubin 2004b.) Tulevaisuus näyttäytyy käyttämissäni tutkimusmenetelmissä mahdollisina, toivottuina

tulevaisuuksina. Tarkoituksena on luoda narratiivi tai kuvitelma tulevaisuuden vaihtoehtoista (Wilenius 2015, 21).

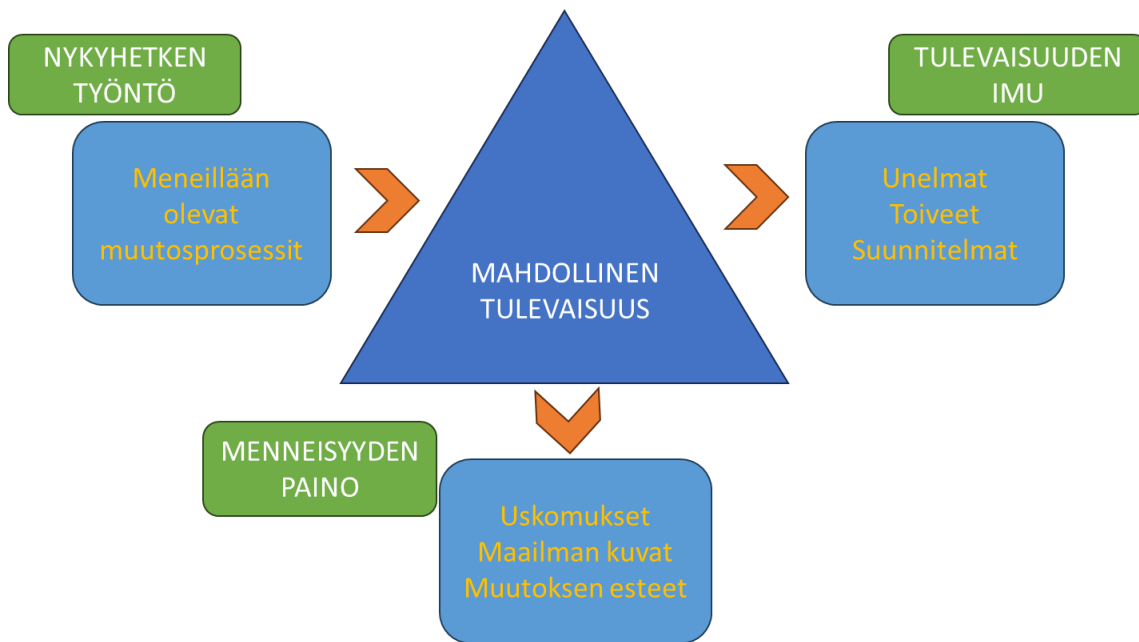
Kerronnallinen eli narratiivinen tapa hahmottaa maailmaa rakentuu ihmisen aiempien kokemusten ja tietojen varaan. Ihmisen maailmankuva ja käsitys itsestään yksilönä rakentuu ja muuttaa muotoaan läpi elämän. Narratiivisuus tutkimuksessa on samaan aikaan sekä tutkimuksellinen lähtökohta että lopputulos. (Heikkinen 2018, 177–178.) Ihmisyksilöt rakentavat suhteensa maailmaan, jossa elävät ja samalla myös ovat itse mukana rakentamassa maailmaa. Ihmistä ei voida tulkita ilman tietoa hänen suhteestaan ympäröivään maailmaan. (Laine 2018, 30–31.)

3.1 Megatrendit

Megatrendeillä tarkoitetaan hitaasti muuttuvaa, globaalia kehityskulkua. Lähtökohtana on, että paluuta vanhaan ei ole. Tulevaisuus ei kuitenkaan ole ennalta määritelty, vaan siihen voidaan vaikuttaa ja tulevaisuutta voidaan ennakoida sekä visioida erilaisin tavoin. Megatrendejä on hyvä tarkastella yhdessä, koska niillä on vaikutuksia toisiinsa eikä mikään muutos tapahdu eristyksissä muista. Sitran megatrendien mukaan elämme keskellä ekologista kestävyyskriisiä, jolloin luonnon kantokyky on koetuksella. Toimintaympäristössämme tapahtuu monia muutoksia, jolloin hyvinvoinnin haasteet yhteiskunnassamme kasvavat. Väestön ikääntyminen, monimuotoisuuden lisääntyminen yhteiskunnassa sekä hyvinvointivaltion palveluiden turvaaminen ovat tärkeitä haasteita tulevaisuutta ajatellen. Demokratian kamppailu kovenee ja geologinen valtakäistelu luo jännitteitä valtioiden välille. Digitalisaatio etenee aiheuttaen kilpailua globaalisti, jolloin teknologia tulee yhä enemmän osaksi arkeamme. Ekologinen kestävyyskriisi syvenee ja eriarvoisuus kasvaa, joka vaikuttaa myös talouden perustaan. Megatrendien asettamiin haasteisiin voidaan vastata tulevaisuusajattelulla ja muutuskävykyydellä. (Dufva & Rekola 2023, 6, 9, 12.)

Tulevaisuuskolmion avulla voidaan hahmottaa mahdollisia tulevaisuuskuvia. Mahdollisessa tulevaisuudessa ovat aina läsnä menneisyyden paino, nykyhetken työntö sekä tulevaisuuden imu. Nykyhetken työntö ja menneisyyden paino ovat tiedossa olevia asioita, kun taas tulevaisuuden imu muodostuu siitä mitä pidämme mahdollisena. Nykyhetken työntö kiinnittää huomiota siihen millaisia muutoksia tällä hetkellä on meneillään. Menneisyyden paino ohjaa katsomaan miten nykyhetkeen on päädytty ja samalla tunnistamaan menneisyyden ja nykyhetken välisiä

riippuvuuksia. Menneisyyden uskomukset ja maailmankuvat saattavat toimia muutosta estävinä voimina. Tulevaisuuden kuvat vievät meitä eteenpäin ja ohjaavat meitä ajattelemaan millainen muutos olisi tulevaisuudessa toivottavaa. Toisinaan tulevaisuuskuvat saattavat jäädä liian abstrakteiksi, jolloin tulevaisuuskuva voi jäädä toteutumatta, vaikka se olisikin tarkkaan pohdittu. (Dufva ym. 2023, 12–14.)



Kuvio 1: Tulevaisuuskolmio tulevaisuuskuvioiden hahmottamista varten Dufva ym. (2023, 13) pohjalta.

3.2 Tulevaisuuden työ

Digitalisaatio, automaatio, tekoäly ja robotit ovat jo nyt mukana kehittämässä työelämää. Digitalisaatio ja robotiikka ovat hävittäneet jo monia ammattialoja, mutta samaan aikaan ne muodostavat uusia työtehtäviä. Tulevaisuudessa ne luovat mahdollisuuksia työskennellä tehtävissä, joista meillä ei vielä ole aavistustakaan. Ne helpottavat fyysisesti raskaita töitä sekä automatisoivat rutiinitöitä. Näiden helpotusten avulla pystytään tulevaisuudessa tekemään pidempiä työuria. Työn tulevaisuus on täynnä mahdollisuuksia. (Laurila & Siimes 2018, 168.) Digitalisaation myötä työelämään muodostuu kohtaanto-ongelmia, jolloin työtehtäviä vastaavia työntekijöitä ei ole tarjolla eivätkä työtä etsivät löydä osaamistaan vastaavaa työtä. Samaan aikaan työmarkkinat muuttuvat, koska etätyöskentely mahdollistaa työn organisoimisen ja hajauttamisen globaalisti uudestaan. Lisääntynyt etätyö on nostanut esiin uudenlaisen kysymyksen työnantajan mahdollisuuksista seurata työntekijän suoriutumista ja tehokkuutta. (Dufva ym. 2023, 35.)

Teknologinen kehitys vähentää erityisesti asiantuntijatyötä, vain vaativalle asiantuntijatyölle on tarvetta. Automatisaatioon tarvitaan kuitenkin myös ihmistä. Ihmisen ylivoimaisuus koneisiin nähden näkyy luovuudessa, innovatiivisuudessa sekä moraalisisessa harkintakyvyssä. Vain ihminen pystyy ymmärtämään inhimillisiä kokemuksia tai olemaan vuorovaikutuksessa. (Huttula 2018, 65, 68.) Suomessa automatisaatiolle alttiimpia ammattiryhmiä ovat avustavat toimistoammatit eli mm. myyntiassistentit ja sihteerit riippumatta ammattitaidosta. 94 prosentin todennäköisyydellä toimistotyöntekijät häviävät tai työn sisältö muuttuu olennaisesti seuraavan 10–20 vuoden aikana. (Berghäll & Honkatukia 2017, 25, 43.) Työ- ja elinkeinoministeriö on listannut ammattibarometriin yli 200 ammatin näkymät ja ylitarjontalistan kärjessä ovat yleissihteerit (TEM 2022). Henkilöstöalan yrityksen Manpowerin vuonna 2018 tehdyn tutkimuksen mukaan ylitarjontaa on erityisesti toimistotyöntekijöistä eli esim. hallinnon assistenteista ja johdon assistenteista. Tutkimuksessa todettiin, että näiden tehtävien osaamistarpeet ovat muuttuneet ja tulevat muuttumaan myös tulevaisuudessa. Tämä tarkoittaa, että osaamista erityisesti näillä aloilla tulee päivittää jatkuvasti. (Hiltunen 2019, 131.)

On helpompaa arvioida katoavia ammattialoja kuin sitä, millaisia uusia ammatteja syntyy tilalle. Robotiikan kehitys on luonut huolta ihmisen tekemän työn tulevaisuudesta. Uusien ammattialojen syntyminen ei tapahdu itsekseen vaan vaatii yhteiskunnallista panostusta sekä teknologisia innovaatiota, koulutusta ja työn uudelleen organisointia. (Alasoini & Ramstad 2019, 8.) Myös meillä Suomessa on edessä merkittävä ammatti- ja osaamisrakenteen muutos. Se edellyttää myös yhteiskunnalta lisää panostuksia ihmisten kouluttamiseen. (Alasoini 2019, 16.) Digitalisaation mukanaan tuomat uudet palvelut voivat parhaimmillaan helpottaa työtä ja parantaa työhyvinvointia rutiinitehtävien poistuessa (Hasu & Ramstad 2019, 21).

Meille kaikille on vielä arvoitus miltä työelämä tulee näyttämään vuosikymmenien päästä. Jokaisen meistä tulisi kuitenkin rakentaa oma työidentiteettinsä taitojen ja ominaisuuksien varaan. Amatit ja niissä tarvittavat taidot tulevat muuttumaan tulevaisuudessa, joten jatkuvaa oppimista tarvitaan läpi työelämän. Jokainen meistä voi tulevaisuudessa kokea hetkellistä työttömyyttä tai työnantajia on useampi samaan aikaan. Yhteiskunnassa arvostetaan tällä hetkellä niin sanottuja pehmeitä taitoja kuten tunneälyä, pitkäjänteisyyttä sekä malttia. Nämä taidot yhdistetään monesti naisiin, mutta silti työelämä ja johtajuus suosii enemmän miehiä. (Pölönen 2020, 126–127.) Tulevaisuudessa tähän asetelmaan voi tulla muutoksia, kun tasa-arvo työelämässä tulee toivottavasti lisääntymään.

Tulevaisuudessa vaikeimmin korvattava työ vaatii luovaa asiantuntijuutta eli kykyä nähdä kokonaisuuksia sekä yhdistellä asioita uudella tavalla. Ihmisten vastuulla on tulevaisuudessakin uusien ja olennaisten kysymysten muodostaminen. Lisäksi ihminen tulee tulevaisuudessakin vastaamaan inhimillisestä vuorovaikutuksesta, jossa läsnä on aito empatia. Aidosti luoviin innovaatioihin ja inhimilliseen kohtaamiseen tarvitaan kuitenkin innostusta. Innostuksen katsotaan kumpuavan sisäisestä motivaatiosta ja myönteisistä tunteista. Työntekijät tulee siis saada aidosti innostumaan työstään, jotta tulevaisuudessa tarvittava itseohjautuvuuden taito parane. (Martela & Jarenko 2017, 22–24.)

Tutkijoiden mielestä tulevaisuuden työelämässä ihmisen erottaa koneista empatia, luovuus sekä ongelmanratkaisutaidot. Ihminen on yhä edelleen paras arvioimaan tiedon ja prosessien laatua kriittisesti. Tutkijoiden mukaan 2040-luvulla työelämässä tärkeitä ja tarpeellisia taitoja ovat mm. vuorovaikutustaidot, ryhmätyötaidot, esiintymistaito, tekoälyn ymmärtäminen, kriittinen ajattelu, kulttuuriosaaminen sekä kyky ymmärtää merkityksiä. (Vainio, 2021.) Risto Linturi ja Osmo Kuusi (2018) listaavat raportissaan yli 250 uutta ammattia, joita uudistuva teknologia voisi tuoda tullessaan. Mahdollisia tulevaisuuden ammatteja voivat olla muun muassa virtuaalimatkojen virkailija, somemaineen parantaja, robotin etäohjaaja, tekoälyn personalisoija, identiteettimanageri ja faktantarkastaja. Mielestäni edellä mainitut tehtävät sopivat assistenttien osaamiseen ja voisivat sisältyä heidän toimenkuvaansa tulevaisuudessa. Kansainvälisen tutkimuksen mukaan viisi kaikkein tärkeintä työelämässä tarvittavaa osaamisaluetta tulevaisuudessa ovat viestintätaidot, ryhmätyötaidot, myynti- ja asiakaspalvelutaidot, johtajuus sekä ongelmanratkaisu- ja päättelytaidot. Selvityksen mukaan näiden taitojen osaamisella oli vahva yhteys myös työntekijän myönteiseen palkkakehitykseen. (Georgetown University 2020, 16.)

Tulevaisuudessa tietotyö tulee lisääntymään ja työelämässä ratkotaan yhä moniulotteisempia ongelmia, joihin ei aina ole yhtä oikeaa ratkaisua. Ratkaisuja saatetaan hakea erilaisten toimintamallien ja kokeilujen avulla. Organisaation arvojen ja toimintakulttuurin on muututtava tukemaan tätä kehitystä. Kompleksisessa toimintaympäristössä tarvitaan johtamista, joka tukee itseohjautuvuutta ja yhteisten päämäärien tavoittelemista. Kompleksisuutta voidaan ymmärtää paremmin kehittämällä organisaation resilienssiä eli uudistuskykyä. Resilienssi koostuu toimintakyvystä, toipumisesta ja sopeutumisesta. Organisaatiolta vaaditaan siis toimintakykyä ylläpitävissäkin tilanteissa, kykyä toipua vaativan tilanteen jälkeen alkuperäisiin toimintaolosuhteisiin sekä kykyä muokata toimintaansa olosuhteita vastaavaksi. (Janhonen 2018, 24–26.) Tulevaisuudessa tärkeä taito tulee olemaan teknologian ymmärtäminen. Teknologinen sivistys

auttaa meitä varmistumaan tiedon oikeellisuudesta, ymmärtämään algoritmeja sekä datatalouden toimintaperiaatteita. (Dufva ym. 2023, 54.)

3.3 Tulevaisuuden tutkimus ja visiot

Tulevaisuuden tutkimuksesta on tullut viime vuosikymmenien aikana erittäin suosittua. Tulevaisuuden visioiden tutkimuksessa ei ole tarkoitus ennustaa tulevaisuutta, vaan kuvitella mitkä tulevaisuuden visiot tai käännteet ovat näkyvillä nykyhetkessä. Kuvitelmat suuntaavat toimintaa jo nykyhetkessä sekä motivoivat ja herättävät toivoa. Visiot voivat muovata myös toivottua tulevaisuutta. (Hänninen, Hätilä, Korhonen, Pohjola, Rovamo, Sools & Tarvainen 2021, 133.)

Futuristi Elina Hiltusen (2019, 136) mukaan elämme neljännessä teollisessa vallankumouksessa eli Industry 4.0:ssä. Tässä teollisessa kehitysvaiheessa teknologia uppoutuu osaksi yhteiskuntaamme. Aiempiin vallankumouksiin verrattuna muutos on erittäin nopeaa ja epälineaarista. Muutokseen liittyvät monen alan teknologiset innovaatiot kuten kvanttitietokoneet, esineiden internet, tekoäly ja robotiikka. Muutoksessa fyysinen ja digitaalinen maailma kohtaavat luoden uudenlaisia mahdollisuuksia. Muutosta voidaan kutsua myös venäläisen taloustutkija Nikolai Kondratjevin mukaan teollisen kehityksen kuudenneksi aalloksi, jossa tietoisuus maapallon rajallisuudesta kasvaa. Kilpailu mm. teknologisesta kehityksestä ja talouskasvusta tulee kiihtymään myös globaalilla tasolla. Kuudennessa aallossa korostuu luonnon varojen käytön tuottavuuden tehostaminen, älykkäät teknologiset ratkaisut, digitaalinen viestintä sekä inhimillinen pääoma. Muutoksen katsotaan olevan mahdollinen, koska ihmisellä on kyky luoda tulevaisuutta eli innovoida. Erinomaisessa kuudennen aallon yritystoiminnassa ihmiset oppivat työskentelemään yli organisaatorajojen ja yli yritysten hierarkioiden ja rakenteiden. Tällöin innovointi siirtyy osaksi yhteiskuntaa hyödyttäen kaikkia. (Wilenius 2016, 55–61, 159.)

Skenaariot ovat yksi vaihtoehto, jolla pyritään pohtimaan erilaisia tulevaisuuden kuvia. Ne eivät ole ennusteita, vaan näkemyksiä erilaisista mahdollisista tapahtumista tulevaisuudessa. Skenaariosuunnittelussa pyritään huomioimaan kuinka nyt tehdyt päätökset vaikuttavat tulevaisuudessa. Skenaariot eivät pyri kuvaamaan tulevaisuutta tarkasti, vaan ne pyrkivät tuottamaan parempia päätöksiä tulevaisuutta ajatellen. Skenaariotekniikoita on paljon erilaisia. Skenaarioita luokitellaan yleensä todennäköisyyksien ja toivottavuuden mukaan esim. mahdollinen, todennäköinen ja toivottu tulevaisuus. (Hiltunen 2012, 181, 183.) Skenaariot muodostavat mahdollisia maailmoita, joiden kautta muodostetaan narratiivi eli kertomus, joka auttaa suuntaamaan

ajatukset tulevaisuuteen. Skenaariotyöskentelyssä muodostetaan 3–4 erilaista vaihtoehtoa tulevaisuuden kuviksi. Tulevaisuuden kuvat sisältävät kulttuurisen lähestymistavan, jossa tulevaisuus muodostuu tiedostetuista ja tiedostamattomista valinnoista. Tulevaisuus siis muotoillaan ja luodaan itse. (Wilenius 2016, 21–22.)

3.4 Verkostot

Tarve kuulua yhteisöön on yksi ihmisen perustarpeista. Kaipaamme arvostusta sekä sitä, että meidät hyväksytään omana itsenämme. Yhteisöllisyyden tunne on yksi merkittävimpiä työhyvinvointiin ja työpaikkaan sitoutumiseen vaikuttavista tekijöistä. Yhteenkuulumisen tunteen syntyminen edellyttää ihmisten keskinäistä verkostoa, jonka jäseniin ollaan riittävän usein vuorovaikutuksessa. Myös löyhemmät verkostot voivat muodostua merkityksellisiksi. Työpaikan sisäisiin ja ulkoisiin verkostoihin osalliseksi pääseminen on tärkeää monesta syystä ja niillä voi olla vaikutusta myös urakehitykseen. (TTL 2022.) Verkoston perustana toimii keskinäinen luottamus ja toiminnan edellytyksenä on yhteiset tavoitteet, toimintatavat, normit sekä keskinäinen vuorovaikutus (Paloniemi, Rasku-Puttonen & Tynjälä 2010, 16).

Sosiaalisten verkostojen ja niissä tapahtuvan vuorovaikutuksen kautta organisaatio saa tietoa, tukea ja elinvoimaa (Janhonen 2018, 28). Inklusiivisessa työyhteisössä verkostot toimivat hyvin ja yksilöt pyrkivät kohtelemaan toisiaan arvostaen sekä kunnioituksella. Kontaktit ja tutustuminen toisiin on yksi parhaita keinoja vähentää ennakkoluuloja. Etä- ja hybridityö on lisännyt tarvetta tukea yhteisöllisyyttä aktiivisesti. Yhteisöllisyyden tunne ja keskinäinen luottamus lisääntyvät ja muodostuvat työyhteisön voimavaraksi, kun työyhteisön inklusiivisuutta ja vuorovaikutussuhteiden kehittymistä osataan tukea. (TTL 2022.)

Toimintojen jakaminen ja siiloutuminen pienempiin yksiköihin luo tarpeettomia esteitä tiedonkulkuun ja voi estää ideoiden syntyä. Vuorovaikutukselle ja yhteistyölle eri yksiköiden välillä tulee luoda mahdollisuuksia ja varata aikaa. Vuorovaikutusta tulee ylläpitää jatkuvasti, jotta verkostot ovat valmiina auttamaan toisiaan tarvittaessa. (Janhonen 2018, 28.) Hyvä käytäntö on luoda aliedustettuihin ryhmiin kuuluville verkostoitumismahdollisuuksia keskenään. Tällaisissa verkostoissa voi keskustella omaa ryhmää koskevista asioista ja saada vertaistukea. (TTL 2022.) Tulevaisuudessa henkilöstön tulisi oppia työskentelemään paremmin yli organisaatiörajojen ja hierarkioiden. Henkilöstön tulee olla jatkuvasti tietoinen mahdollisista toimintaympäristön muutoksista ja heidän roolinsa tulee olla itsenäinen ja vastuullinen. (Wilenius 2015, 159.)

Verkostojen merkitys tulee korostumaan erityisesti tulevaisuudessa. Yhteiskunta muodostuu toimialaverkostoista saman alan yritysten kesken, yritystason verkostoista yrityksen sisällä sekä yksilötason verkostoista. Yksilötason verkostot jokainen räätälöi itse ja keskittyminen olennaisiin, ammatillisesti tärkeisiin verkostoihin painottuu. Verkostoon tulee kuulua toiminnan kannalta oikeat henkilöt. Verkoston toimivuutta parantaa verkoston jäsenten verkosto- ja vuorovaikutusosaaminen. Yrityskulttuurin tulee tukea ja ymmärtää sosiaalisen pääoman merkitys ja nähdä verkostoituminen merkittävänä tuloksentekijänä. Verkoston jäsenet voivat olla yhteydessä toisiinsa myös vain tietoverkon kautta, jolloin voidaan puhua online-verkostosta. Verkosto perustuu tällöin nopeasti vaihdettavaan tietoon ja ideointiin. Online-verkostot eivät voi kuitenkaan korvata kasvokkain tapahtuvaa vuorovaikutusta. Toimiva vuorovaikutus verkostossa edellyttää, että kaikki verkoston jäsenet kokevat saavansa verkostosta tukea ja tuottavansa hyötyä yhteisölle. Kaikilla tulee olla jaettavaa osaamista. Verkosto tarvitsee jatkuvaa kehittämistä ja uudistamista pysyäkseen elinvoimaisena. Tunnetason sitoutuminen tarvitsee toteutukseen hyvää vuorovaikutusta, joka perustuu vastavuoroisuuteen. Verkostoitumiseen tarvitaan myös kärsivällisyyttä ja pitkäjänteisyyttä, koska tulosten saamiseksi yhteistyön tulee olla jatkuvaa. (Kamensky 2015, 208–211, 356.)

Yhdessä oppiminen ja yhteinen ideointi ovat tärkeitä taitoja erityisesti tulevaisuudessa (Kupias & Peltola 2019, 26). Oppimisverkostolla tarkoitetaan oppimista varten koottua verkostoa, jolloin verkoston ensisijainen tehtävä on oppimistapahtumien tuottaminen. Oppijoina voivat olla verkoston jäsenien lisäksi myös muut tiimit, koko organisaatio tai muut ulkopuoleiset toimijat. Strategisesti oppimisverkoston käytöllä pyritään lisäämään erilaisten menetelmien ja lähestymistapojen soveltamista kehittämishankkeissa sekä lisäämään yhteiskehittämistä organisaatioihin. Yhteiskehittäminen edellyttää verkoston vuorovaikutusta kehittämiskohteiden valinnassa, mutta kehittämistavoitteet voivat vaihdella verkoston sisällä. Oppimisverkoston edellytyksenä on, että jokaisella on toisiaan täydentävää tietoa ja osaamista, jolloin jokainen vuorollaan voi olla oppijan asemassa. Tärkein motiivi oppimisverkostoon kuulumiselle on halu oppia. (Alasoini 2023b, 13.) Ylimmällä johdolla on keskeinen rooli yhdessä oppimiseen ja heidän oma toimintansa toimii roolimallina organisaation muille työntekijöille (Kupias & Peltola 2019, 93).

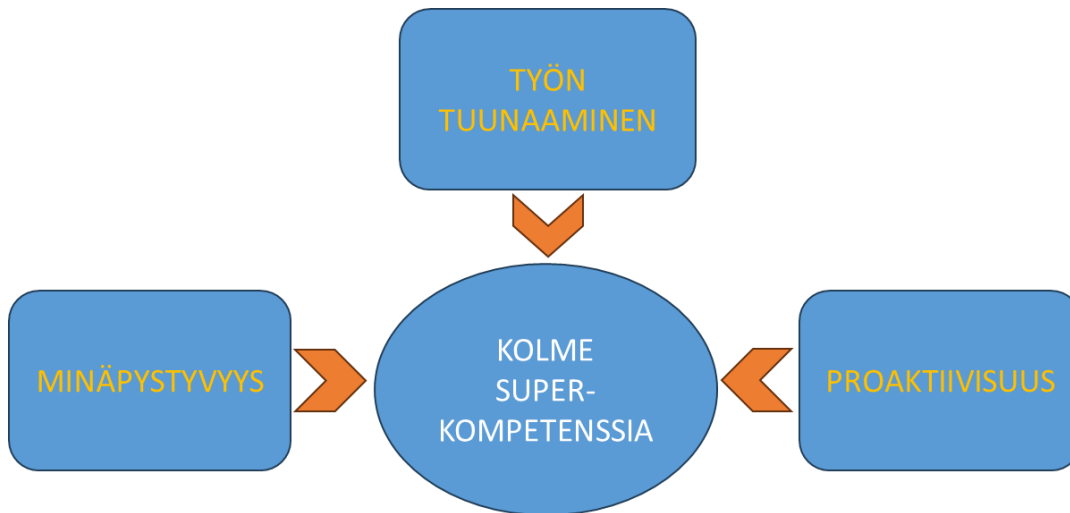
3.5 Toimijuus ja osallisuuden lisääminen

Työntekijöillä on tänä päivänä yhä vahvempi rooli työpaikkojen kehityshankkeissa. Kehitystyöhön ja innovointiin osallistumisen katsotaan lisäävään työntekijöiden osallisuuden kokemusta ja lisäävän siten myös työhyvinvointia. Samalla työntekijä saa lisää ymmärrystä oman organisaation tapahtumista. Osallistuminen parantaa kokonaiskuvaa omasta työstään osana suurempaa kokonaisuutta. Osallisuuden kokeminen lisää hallinnan tunnetta työstä. Se voi auttaa työntekijää löytämään merkityksellisyyttä niistä asioista, joita organisaatiossa on käynnissä sekä auttaa sitoutumaan yrityksen arvoihin. Kehitystyöhön osallistuminen ei kuitenkaan automaattisesti vahvista työntekijöiden osallisuutta. Työntekijöiden laajentunut vastuu kehitystyöstä lisää samalla työn intensiivisyyttä. (Alasoini 2021, 52, 54.) Osallisuuden kokemus, arvostuksen tunne sekä hyväksytyksi tuleminen ovat välttämättömiä työelämässä menestymisen kannalta. Työroolin arvostus vahvistaa sitoutumista ja motivaatiota. (Kärnä & Ruohonen & Humala 2022, 52.)

Toimijuus (agency) käsitteenä viittaa vahvasti tulevaisuuteen. Toimijuus on myös voimakkaasti mukana tässä hetkessä. Elämme murroksessa ja muutoksessa, jolloin tulevaisuus näyttäytyy epävarmempana. Yhteiskuntarakenteiden muutos kohti informaatioyhteiskuntaa sekä ilmastonmuutos globaalina haasteena ovat johtaneet tilanteeseen, jossa ihmisten on muutettava käsitteitään itsestään ja toimijuudestaan osana tulevaisuutta (Rubin 2004a). Oma aktiivisuus ja työympäristön tarjoamat mahdollisuudet vaikuttavat millaista osallisuutta, oppimista ja ammatillista identiteettiä voidaan rakentaa. Tutkimuksissa on todettu, että työntekijöiden ammatillinen identiteetti ja toimijuus vaikuttavat millaiseksi työntekijä kokee mahdollisuutensa onnistua työssä oppimisessa sekä osallisuuden saavuttamisessa. (Paloniemi ym. 2010, 21.)

Tekoäly tulee – Tuki, osaaminen ja yhteistyö kuntoon! -hankkeessa tutkittiin työelämän teknologiseen murrokseen ja uuden teknologian hyödyntämiseen liittyviä haasteita tietotyöläisten näkökulmasta. Tutkimustulosten mukaan työntekijän omat asenteet, tavoitteet, tunteet ja arvot vaikuttavat siihen, miten hän kokee uusien teknologioiden käyttöönoton. Teknologinen murros ja työtapojen kehittäminen muokkaavat kokemusta omasta ammatti-identiteetistä. Ammatillinen toimijuus ja yrittäjähenkisyys ovat keskeisiä voimavaroja uusien työtapojen omaksumisessa ja tekoälyn hyödyntämisessä työnteossa. Toimijuus näkyy aktiivisuutena ja aloitteellisuutena. (Kärnä ym. 2022, 10.)

Yrittäjämäinen asenne toimii voimavarana uusien teknologioiden käyttöönotossa. Superkompetenssit ovat keskiössä, kun halutaan vahvistaa asiantuntijoiden itseohjautuvuutta teknologisessa murroksessa ja tekoälyn käyttöönotossa. Superkompetenssit vahvistavat henkilön myönteisiä kokemuksia uusien teknologioiden hyödyntämisessä lisäten motivaatiota työhön. Tietotyöntekijöiden avaintaidoiksi nousevat minäpystyvyys, työn tuunaaminen ja proaktiivisuus. (Lahtinen & Humala 2022.)



Kuvio 2: Superkompetenssit työn teknologisessa murroksessa Lahtinen ym. (2022) pohjalta.

Minäpystyvyydellä tarkoitetaan uskoa itseensä ja omiin kykyihinsä myös haastavissa tilanteissa. Työn tuunaaminen kuvaa mahdollisuutta muokata työtä itsensä näköiseksi. Proaktiivisuus kuvaa ennakoivaa työtapaa. Työntekijän minäpystyvyyttä voidaan lisätä tarjoamalla koulutusta sekä antamalla rakentavaa palautetta työstä. Lisäksi luottamus työyhteisön tukeen ja selkeät, oikein resursoidut työtehtävät parantavat minäpystyvyyttä. Työn tuunaaminen onnistuu helpoiten yhteistyössä esihenkilön ja kollegoiden kanssa, jolloin työtehtäviä voi muokata hyödyntämällä tekoälyä rutiinitehtäviin. Työntekijän proaktiivisuutta lisää tunne, että hänen osaamistaan arvostetaan ja häntä kuunnellaan sekä osallistetaan. Proaktiivisuudesta seuraa yleensä onnistumisen tunne, joka motivoi luomaan uusia ulottuvuuksia omaan työhön. (Kärnä ym. 2022, 49–51.)

4 KEHITTÄMISTYÖN MENETELMÄT

Valitsin kehittämistyön menetelmiksi strukturoidun kyselyn sekä kaksi työpajamenetelmää. Kyselyllä halusin kartoittaa verkoston jäsenten tyytyväisyyttä ASSI-verkoston toimintaan. Lisäksi halusin saada selville assistenttien keskeiset työtehtävät sekä toiveet toiminnan kehittämiseksi. Assistenttityön tulevaisuutta päätin tutkia laadullisin menetelmin kahdesta eri näkökulmasta: assistenttien ja yrityksemme johtajien. Kirje tulevaisuudesta -menetelmä sopi mielestäni hyvin assistenteille, koska työpajaan osallistuminen vaatii luovuutta sekä kykyä kirjoittaa ja suunnata ajatuksiaan tulevaisuuteen. Liiketoiminta-alueen johtoryhmälle valitsin tulevaisuustaaajuus-työpajan, koska menetelmä kiinnosti minua ja ajattelin heidän voivan jatkossa hyödyntää samaa menetelmää strategiatyöskentelyssään ja visioinnissa.

Projektilähtöisestä kehittämisestä puhuttaessa organisaatiot tai niiden muodostamat verkostot kehittävät toimintaansa joko omin voimin tai hyödyntämällä asiantuntijaresursseja. Toiminnan kehittämisen voidaan katsoa olevan välttämätöntä tuloksellisuuden lisäämiseksi ja henkilöstön hyvinvoinnista huolehtimiseksi myös yhteiskunnallisesta näkökulmasta. Kehittämishankkeen onnistumisen kannalta olennaista ovat motivaatio sekä osaamistekijät. Osaamisen puutteella tarkoitetaan sekä henkilöstön osaamisvajetta että käytettävissä olevien resurssien riittämättömyyttä. (Alasoini 2023a, 9.)

Tutkimusprosessini kesti noin vuoden ajan ja eteni alla taulukoitujen vaiheiden kautta.

Taulukko 1: Tutkimusprosessini vaiheet ja vaiheiden toteutunut aikataulu.

VAIHE	AJANKOHTA
1. Tutkimusongelman määrittely ja tutkimusmenetelmien valinta	marras-joulukuu 2022
2. Tietoperustan kokoaminen	tammi-helmikuu 2023
3. Kysely verkoston jäsenille	helmikuu 2023
4. Tulevaisuustaaajuus-työpaja	maaliskuu 2023
5. Kirje tulevaisuudesta -työpaja	maaliskuu 2023
6. Kerättyjen aineistojen analysointi	heinä-elokuu 2023

7. Johtopäätökset ja tulosten tulkinta	lokakuu 2023
8. Vertaisbenchmarking ja tulosten reflektointi	lokakuu 2023

4.1 Tutkimuksen eettiset periaatteet

Olen pyrkinyt huomioimaan eettiset periaatteet tutkimuksellisessa kehitystyössäni. Opinnäytetyöprosessissa tulee huomioida henkilötietojen käsittely sekä tutkimuksen osallistuvien tietosuojan toteutuminen. Tutkimuksen osallistujia tulee informoida osallistumisen vapaaehtoisuudesta sekä siitä, miten tuloksia tai kerättyä materiaalia kerätään, käytetään, tallennetaan, säilytetään sekä tuhoaan. Tutkimukseen osallistujilta tulee kerätä kirjallinen lupa tietojen käsittelyä varten. Aineistoja ja tutkimuksen tuloksia käsiteltäessä tulee säilyttää tutkittavan anonymiteetti. (Tutkimustieteellinen tiedekunta 2012, 7.)

Kehityshankkeessani toteutettuun kyselyyn ja työpajoihin osallistuminen on ollut vapaaehtoista. Kyselyn yhteydessä olen kertonut kehitystyöstäni sekä siitä, miten tuloksia tullaan käsittelemään. Olen pyytänyt kirjallisen suostumuksen jokaiselta työpajoihin osallistuneelta. Olen käsitellyt kaikkea tutkimusmateriaalia luottamuksellisesti. Raportoin kaikki saamani tutkimustulokset anonymisti ilman henkilötietoja, jolloin kukaan tutkimukseen osallistuneista henkilöistä ei ole tunnistettavissa. Henkilötiedolla tarkoitetaan henkilön ominaisuuksia tai tietoja, jotka voidaan tunnistaa häntä koskeviksi. Henkilötiedon määritelmään kuuluvat sellaiset henkilötiedot, joiden avulla henkilö voidaan tunnistaa epäsuorasti. (Humanistinen ammattikorkeakoulu 2022.)

Tutkittavien motivoimiseksi on hyvä kertoa tutkimuksen tarpeellisuudesta ja tulosten hyödyntämisestä (Kuula 2011, 105). Tutkittavien informointi tehtiin informointilomakkeella (Liite 2), jossa oli kerrottu tutkimuksen tarkoitus ja tavoitteet. Informointilomake muokattiin joka kerta vastaamaan kyseessä olevaa tutkimusmenetelmää. Kaikessa tutkimustoiminnassa on käytetty anonymisoituja tietoja ilman käsittelyperustetta, jolloin tietoja ei enää katsota henkilötiedoiksi eikä niihin näin sovelleta tietosuojasäännöksiä. (Humanistinen ammattikorkeakoulu 2022.)

4.2 Kysely verkostolle

Kysely on hyvin yleinen ja yksi eniten käytetyistä tutkimusmenetelmistä. Kyselyn avulla saadaan helposti kerättyä laajasti tietoa tutkittavasta aihealueesta. Menetelmänä kysely on tehokas

ja helppo toteuttaa. (Ojasalo, Moilanen, Ritakoski 2015, 121.) Lähdin liikkeelle kartoittamalla verkoston nykytilanteen Microsoft Forms -työkalun avulla toteutella kyselyllä. Strukturoidun kyselyn avulla pyrin löytämään yhdistäviä työtehtäviä verkoston arvopohjaksi. Lisäksi halusin selvittää verkoston jäsenten toiveita toiminnalle tulevaisuudessa. Ennen kyselyn lähettämistä verkostolle kerroin aloittamastani opinnäytetyöprosessistani verkoston yhteisellä Teams-kanavalla. Lisäsin viestini yhteyteen myös tutkimussuunnitelmani. Halusin viestilläni kertoa, että tarvitsen kaikkia verkoston jäseniä mukaan kehitystyöhön. Annoin jokaiselle aikaa tutustua tutkimussuunnitelmaani ennen kuin lähetin kyselyn. Painotin myös, että kyselyyn osallistuminen on vapaaehtoista, mutta toivottavaa. Tutkimuksen perusjoukko on suppea, joten kyseessä on kokonaistutkimus eli erillistä otantaa ei tarvita.

Kyselylomaketta suunniteltaessa on hankittava tarpeeksi tietoa aiheesta, jotta tutkimus olisi sekä luotettava että kattava. Kysymysten asettelussa tulee ottaa huomioon, että ne ovat helposti ymmärrettäviä, yksiselitteisiä eivätkä johdattele liikaa vastaajaa. On myös muistettava määrittellä mitkä kysymykset ovat tutkimuksen kannalta oleellisia, sillä kysely ei saa olla liian pitkä. Kysely tulee testata jollakin koehenkilöllä, jotta voidaan vakuuttua siitä, että kysymykset ymmärretään samalla tavoin. (Ojasalo ym. 2015, 131–132.) Kysymysten laadinnassa minua auttoi oma tietämykseni assistenttien työnkuvista yrityksessämme. Merkitsin kaikki kysymykset pakollisiksi, jotta jokaiseen kysymykseen saataisiin mahdollisimman paljon vastauksia niukka perusjoukko huomioiden. Testasimme lomakkeen toimivuuden yhdessä työelämäohjaajani kanssa, jotta varmistuimme lomakkeen toimivuudesta ja kysymysten ymmärrettävyydestä. Kyselylomake löytyy tutkimuksen lopusta (Liite 1).

Kyselytulosten analysoinnissa tulee aina ottaa huomioon virhemarginaali (Ojasalo ym. 2015, 131). Tässä kyselyssä perusjoukon suppeus voi suurentaa virhemarginaalia kysymyksissä, joissa esiintyy eniten hajontaa vastauksissa. Kyselyn on tarkoitus tuottaa sekä laadullista että määrällistä tietoa. Määrällisen tiedon analysointiin käytin Exceliä ja laadullista tietoa tuottavat kysymykset analysoin luokittelua ja jäsentämistä hyödyntäen. Virhemarginaali voi vaikuttaa kyselyni reliabiliteettiin, mutta kysymysten painopiste on laadullisen aineiston tuottamisessa toiminnan kehittämiseksi.

4.3 Kirje tulevaisuudesta -menetelmä

Kirje tulevaisuudesta -menetelmässä osallistujia pyydetään kirjoittamaan kirje itse määrittelemästään tulevaisuuden ajankohdasta käsin. Tarkoitus on tuottaa mahdollisimman rikkaita ja

elämysvoimaisia visioita tulevaisuudesta. Toivottuun tulevaisuuteen eläydytään ja samalla kirjoittaja irrottautuu nykyhetken rajoitteista ja suuntaa mielikuvituksensa tulevaisuuteen. Kirjeen kirjoittamisen ajankohta ohjeistetaan kuvittelemaan sellaiseksi, jolloin asiat ovat muuttuneet kohti parempaa kirjoittajan kannalta ajatellen. Myönteisen ajankohdan kuvaaminen tekee kirjoittamisesta terapeutista ja suuntaa samalla kirjoittajan ajatuksia kohti omia tavoitteita. Tulevaisuuskirjeitä on kirjoitettu usein samassa tilanteessa olevien ryhmätapaamisissa. Jokaiselle jaetaan paperi ja annetaan puoli tuntia aikaa kirjoittaa kirje. Tämän jälkeen kirjeet luetaan ryhmälle ja niistä keskustellaan yhdessä. Tulevaisuustyöpajan voi toteuttaa myös etäyhteyksien välityksellä. (Hänninen ym. 2021, 137–138, 149.)

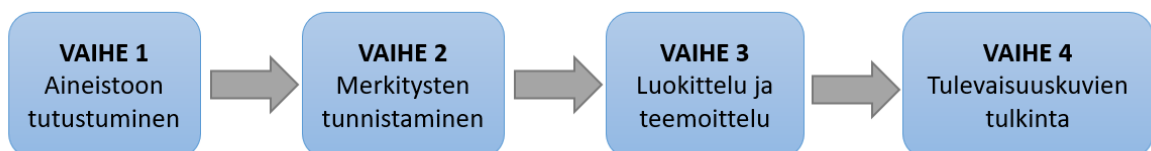
Kirje tulevaisuudesta -menetelmä hyödyntää ihmisten tarinoita tutkimusaineistona. Menetelmässä kirjoittaja visioi toivottua tulevaisuutta eikä pyri ennustamaan tulevaisuutta neutraalisti vain omien tavoitteidensa kautta. Menetelmän on kehittänyt Anneke Sools ryhmänsä kanssa tulevaisuuskuvitelmien tutkimista varten. Alun perin menetelmä on kehitetty terveyden edistämismenetelmäksi lievästi masentuneita ikäihmisiä varten. Menetelmässä tutkimukseen osallistajat kirjoittavat kirjeen kuvitellusta, myönteisestä tulevaisuudesta peilaten nykyhetkeen. Menetelmä pyrkii saamaan ihmiset tavoittelemaan yhteisiä, mutta yksityisinä pidettyjä tai tiedostamattomia tulevaisuuden visioita. (Hänninen ym. 2021, 132–133, 153.)

Kirje tulevaisuudesta -menetelmä on tapa tuottaa aineistoa, johon ei liity mitään vakiintunutta analyysimenetelmää. Kirjeiden pituus vaihtelee kirjoittajan yksilöllisen tyylin mukaan ja yleensä vanhemmat henkilöt kirjoittavat pidempiä kirjeitä. Kirjeiden pituuteen vaikuttaa myös kirjoittamiseen annettu aika. Kirjeitä voidaan analysoida aineistolähtöisesti eli luokitella eri kategorioihin. Luonteva tapa on myös analysoida sisältöä toivotun tulevaisuuden näkökulmasta. Kaikkein teoreettisin analysointitapa on eritellä Ann Mischen muodostamien tulevaisuuskuvioiden ulottuvuuksia kontingenssin, konnektiivisuuden ja volotioin avulla. Kontingenssin ulottuvuudella tarkoitetaan tulevaisuuskuvioiden sijoittumista kiinteistä määritellyn ja avoimen, tilannetekijöistä riippuvaisen luonnehdinnan välille. Konnektiivisuudella tarkoitetaan sitä, miten tulevaisuuden nähdään kehittyneen ulkoisten olosuhteiden ja tapahtumien tai kertojan omasta toiminnasta. Volotio eli tahtomisen ulottuvuus tarkoittaa sitä, missä määrin kirje heijastaa kirjoittajan omaa pyrkimystä tai toimintaa kohti kirjeen toivottua tulevaisuutta. (Hänninen ym. 2021, 140–141.) Volotio alkaa siitä mihin motivaatio päättyy eli volotio on eräänlainen toimeenpanon taito (Kupias ym. 2019, 73).

Kirje tulevaisuudesta -menetelmää ei pidä arvioida perinteisin tieteellisin menetelmin eikä menetelmän tarkoitus ole tuottaa tulevaisuutta kuvaavia ennusteita. Menetelmää tulee arvioida siitä näkökulmasta, miten hyvin se tuo esiin kohderyhmään kuuluvien ihmisten tulevaisuuden visioita. Kirjeet heijastavat kirjoittajansa elämäntilannetta ja henkilöhistoriaa sekä kulttuuria. Myös tutkijan omat ennakkoasenteet ja mieltymykset voivat vaikuttaa kirjeiden tulkintaan. (Hänninen ym. 2021, 151–153.)

Toteutin kirjeiden sisällönanalyysin laadullisia tutkimusmenetelmiä käyttäen. Aineistolähtöinen sisällönanalyysi on laadullinen tutkimusmetodi, jossa pyritään etsimään asioiden välisiä merkityssuhteita ja muodostamaan niistä kokonaisuuksia. Tietoa ei yleensä esitellä numeerisina kokonaisuuksina vaan niistä muodostetaan sanallisia tulkintoja. Menetelmän mukaisesti tutkimusaineistoa pelkistetään ja kaikki tutkimuksen kannalta epäolennainen informaatio häivytetään. Tutkimusaineistoa tiivistetään, pilkotaan osiin ja luokitellaan. Luokittelun pohjalta muodostetaan analyysiyksiköitä, jotka voivat olla sanoja tai kokonaisia lauseita. Tämän jälkeen yksiköt nimetään yläkäsitteiksi. Käsitteiden, luokittelun ja teoreettisen mallin pohjalta tutkija muodostaa merkityskokonaisuuden. Aineistolähtöisen sisällönanalyysin tarkoituksena on päästä ymmärrykseen ja uudistaa tutkittavien toiminta- ja ajattelutapoja luotujen luokitusten ja mallien avulla. (Vilka 2021, 163–164, 171.) Laadullisen tutkimuksen haastavin vaihe on tulkintojen tekeminen, johon ei ole mitään sitovaa ohjeistusta. Tulkintojen ja merkitysten osuvuus riippuvat tutkijan omasta tavasta tehdä havaintoja ja muodostaa kokonaisuuksia. Tutkimuksen luotettavuuteen laadullisessa tutkimuksessa vaikuttaa aina tutkijan subjektiveetti ja tutkimusprosessin avoimuus. Uskottavuus luotettavuuden kriteerinä muodostuu tutkijan omista tulkinnoista ja käsitteistä, johon vaikuttavat tutkijan ennako-oletukset. (Eskola & Suoranta 1998, 145, 210–212)

Seuraavaksi kuvaan laadullisen analyysin tutkimusprosessini vaiheet:



Kuvio 3: Laadullisen analyysin vaiheittainen eteneminen.

Tutustuin aineistoon ja keräsin ne yhdeksi tiedostoksi. Sen jälkeen poistin kirjeistä kaikki nimi- ja henkilötiedot. Mitä enemmän kirjeitä luin, sitä selkeämmin tietyt teemat alkoivat nousta esille ja yhdistyivät kokonaisuudeksi. Näiden teemojen pohjalta koodasin kirjeet erilaisin väri-
tunnistein, joista muodostin luokitteluja. Koodiston syntymisen jälkeen tarkensin luotuja teemoja, joista muodostin kuvauksia analyysin seuraavia vaiheita varten. Aineistoon tutustuminen auttoi minua ymmärtämään, minkälaisia odotuksia tulevaisuudesta tutkituilla oli. Pyrin hahmottamaan jokaista tutkittavaa ensin yksilönä ja löytämään näistä toiveista ja näkymistä yhte-
neväisyyksiä suhteessa muihin kirjeisiin.

Minua kiinnosti tutkittavien kokonaisnäkemys tulevaisuudesta sekä minkälainen suhde heidän kuvaamallaan tulevaisuudella on nykyhetkeen nähden. Vaikka käsittelin aineistoa laadullisen analyysin keinoin, painopisteeni tässä on tutkimuksellisessa kehittämistyössä. Oman analyysivaiheeni jälkeen annoin tekoälyn (ChatGPT) tehdä kirjeistä luokittelun sekä analyysin. Tekoälyn antama luokittelu ja analyysi olivat linjassa tekemieni havaintojen kanssa. En käyttänyt mitään tekoälyn tuottamaa tekstiä suoraan, mutta kävimme keskustelua havainnoistamme.

4.4 Tulevaisuustaajuus-menetelmä

Tulevaisuustaajuus on tulevaisuusajattelun menetelmä, joka auttaa visioimaan ja rakentamaan myönteisiä tulevaisuudenkuvia. Tulevaisuustaajuus-työpajamenetelmä on valmiiksi mietitty kokonaisuus, jonka kuka tahansa voi fasilitoida. Menetelmää voidaan myöhemmin hyödyntää myös muussa strategia- ja projektityöskentelyssä. Työpaja on onnistunut, mikäli se herättää osallistujien kiinnostuksen tulevaisuusajattelua kohtaan. (Poussa, Lähdemäki-Pekkinen, Ikäheimo & Dufva 2021, 4–5.) Tavoitteena ei ole päästä yksimieliseen lopputulokseen vaan rohkaista osallistujia vaihtoehtoisten tulevaisuuksien kuvitteluun. Menetelmä lisää yhteisöllisyyttä luoden dialogia osallistujien välille. Työpajassa keskitytään muutokseen ja sen yhdistämiseen sekä niihin liittyvän osaamisen kehittämiseen. Tavoitteena on vahvistaa osallistujan omaa kykyä vaikuttaa tulevaisuuteen ja korostaa yksilön roolia muutoksessa. Tulevaisuustaajuus toimii porttina tulevaisuusajatteluun ja muutokseen. Parhaimmillaan se tartuttaa innostuksen tarttumaan myös muihin työpajamenetelmiin jatkossa ja syventämään valmiuksia tulevaisuusvaikuttamiseen. (Dufva 2022, 245–247, 249.)

Tein SITRAn valmiiden materiaalien pohjalta oman version Tulevaisuustaajuus-työpajasta. Tarkensin työpajan teemaksi assistenttityön tulevaisuuden, jonka mukaan muokkasin tehtäviä

ja kysymyksiä. Halusin työpajan avulla selvittää minkälaisia ajatuksia ANDRITZ Oy:n johtajilla on assistenttityön tulevaisuudesta ja työn vaatimuksista tulevaisuudessa. Tutkimusmateriaali muodostui työpajan aikana tehdyistä tehtävistä ja käydyistä keskusteluista. Lisäksi tein omia havaintoja työpajan aikana, jotka merkitsin ylös havaintopäiväkirjaani.

4.5 Refleksiivinen benchmarking

Toteutin refleksiivisen benchmarkingin haastatteleamalla kollegaa toisesta yrityksestä, jossa on myös pohdittu assistentin roolia sekä verkostoitumista. Refleksiivisessä benchmarkingissa pyritään oppimistilojen luomiseen. Erilaisuudesta ja moninaisuudesta oppiminen edellyttää, että eri toimijat pystyvät määrittelemään organisaatioilleen yhteisiä toiminnallisia vastaavuuksia, joiden kesken voidaan tehdä vertailua. Vertailun kohteena oleva toinen organisaatio ei ole toista parempi, vaan vertailun tarkoituksena on heijastaa erilaisuuksia ja samanlaisuuksia auttaen tunnistamaan organisaation omia käytäntöjä, rakenteita ja ratkaisuja laajemmassa kontekstissa. Keskeistä refleksiivisessä benchmarkingissa on dialogisten menetelmien käyttö. Oppimistila muodostuu kontekstin kautta, eri osapuolten kohdatessa toisensa (Alasoini 2006, 48).

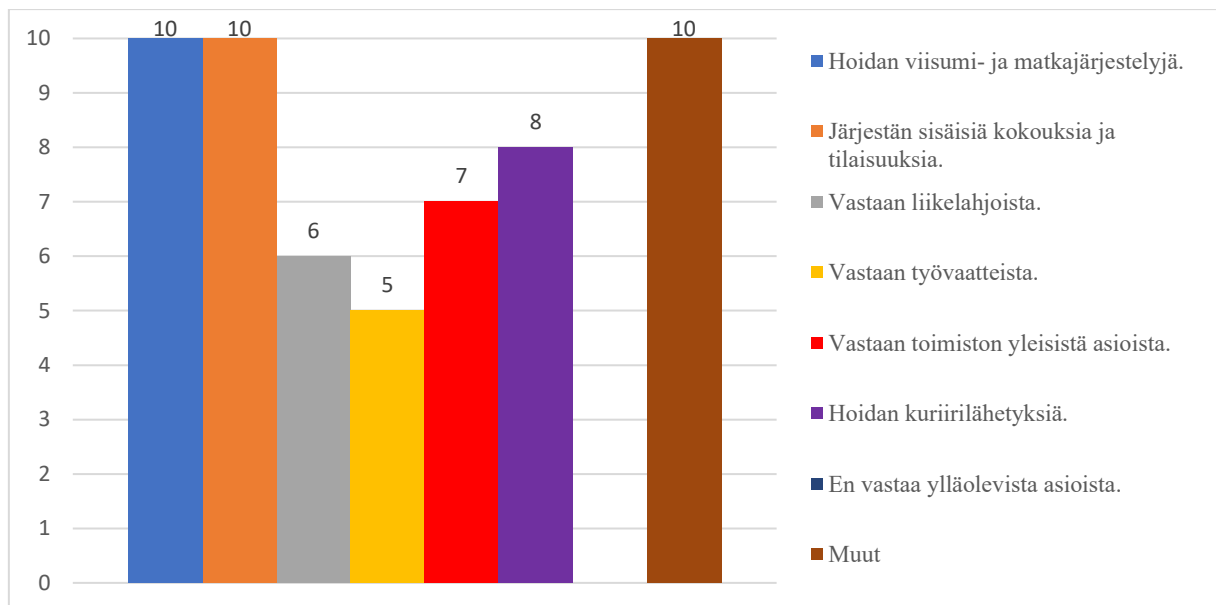
Reflektiolla työelämässä tarkoitetaan omien uskomusten ja taustojen tutkimista. Refleksiivisyyteen sisältyy aito halu nähdä asioiden eri näkökulmat sekä kyky etsiä erilaisia vaihtoehtoisia selityksiä ilmiöille. Omat havainnot on kyettävä perustelemaan. Pysähtyminen, asioiden punnitseminen, arviointi ja vertailu auttavat pääsemään omien vaikuttimien ja toimintaa ohjaavien ajatusten taakse. (Kupias & Peltola 2019, 65).

Refleksiivisen benchmarkingin tavoitteena on muodostaa ensimmäisen asteen havaintojen pohjalta toisen asteen tuloksia. Kehittämiprojektit tuottavat tyypillisesti ensimmäisen asteen tuloksia, jotka hyödyntävät lähinnä kehityshankkeeseen osallistuvaa organisaatiota. Toisen asteen tuloksilla pyritään luomaan hyötyä myös muille organisaatiolle ja sidosryhmille. (Alasoini 2006, 42.) Refleksiivinen benchmarking on prosessi, jossa lähtökohtana ovat tietyn teeman pohjalta kerätty tietopankki ensimmäisen asteen tuloksia. Näiden pohjalta osallistuvat kokoontyvät yhteiseen foorumiin, jossa tietopankin teemoja käsitellään yhdessä. Reflektion keinoin pyritään tarkastelemaan osallisten kokemuksia ja ratkaisuja. Keskustelun ja muistiinpanojen pohjalta muodostetaan täydellisempi toisen asteen tietopankki verkoston yhteiseen käyttöön. (Alasoini 2023b, 20–22.)

5 TULOKSET

5.1 Kyselytutkimuksen tulokset

Lähetin kyselyn verkoston jäsenille 3.2.2023 ja annoin vastausaikaa 2 viikkoa. Vastausprosentti oli 50 % (14 henkilöä), joten saamiini tuloksia voidaan pitää luotettavana. Työtehtävistä löytyi monia samankaltaisuuksia. Tyypillisimmällään assistentit vastaavat viisumi- ja matkajärjestelyistä sekä kokousten ja tilaisuuksien järjestämisestä. Lisäksi monella tehtäviin kuuluivat kuriirilähetykset, toimiston yleiset asiat, liikelahjat sekä työvaatteet. Avoimissa vastauksissa työtehtäviin lueteltiin mm. ostolaskujen käsittely, avustaminen sisäisessä viestinnässä sekä henkilöstöhallinnon avustavat tehtävät. Kuviossa 3 on eritelty kysymyksen vastausvaihtoehdot sekä saadut vastaukset lukumäärinä.



Kuvio 4: Kysymyksen 1 Millaisia työtehtäviä toimenkuvaasi kuuluu? -vastaukset.

Suurin osa vastaajista toivoi verkoston kokoontuvan joka toinen kuukausi virtuaalisesti (6 vastaajaa) ja lisäksi kerran vuodessa kasvotusten (8 vastaajaa). Lähes kaikki vastaajista kokivat olevansa osa verkostoa ja hyötyvänsä jäsenyydestään. Verkoston tärkeimmiksi tehtäviksi nousivat mahdollisuus jakaa tietoa, yhtenäistää toimintatapoja sekä keskustella ajankohtaisista teemoista. Vastaajat kokivat saavansa vertaistukea, sparrausta, koulutusta sekä nopeaa apua kysymyksiin tai ongelmatilanteisiin.

”Verkoston henki on hyvin mukaan ottava, osallistuva ja avulias. Oma työskentelyni on melko itsenäistä, mutta on hyvä tietää, että verkostosta voi aina kysyä ja saada apua ja aina tulee myös hyvä mieli, jos itse pystyy jollain tavalla jeesaamaan kollegoja.”

Muutama vastaaja oli kuitenkin sotkenut ASSI-verkoston matkustus- ja viisumiasioihin liittyvään Travel-tiimiin. Yksi vastaaja toi esiin verkostojen päällekkäisyyden ja linkittymisen toisiinsa. Joskus on vaikeaa erottaa, mitä asiaa tulisi hoitaa missäkin Teams-ryhmässä tai minkä porukan kesken.

”Verkostat menevät vähän päällekkäin ja limittäin lomittain. Joskus asioita käsitellään väärässä verkostossa. Tähän mennessä ASSI-verkosto on näyttäytynyt minulle vain Teams-kanavana, jossa on silloin tällöin elämää.”

Verkoston jäsenet kokivat verkoston tarjoavan mahdollisuuden vaihtaa kokemuksia ja mielipiteitä. Verkoston tärkeimmiksi tehtäviksi nimettiin tiedonjakaminen, vertaistuki, toimintatapojen yhtenäistäminen eri paikkakuntien välillä sekä kouluttautuminen yhdessä. Moni koki saavansa muilta tukea ja apua sekä mahdollisuuden vaihtaa mielipiteitä ajankohtaisista asioista. Verkoston koettiin vahvistavan myös asemaamme osana organisaatiotamme.

”ASSI-verkoston jäsenten työtehtävät ovat osittain samoja paikkakunnasta riippumatta, niin on hyvä tässä verkostossa luoda yhteisiä pelisääntöjä erilaisiin tilanteisiin. Se sujuvoittaa työskentelyä, kun ei tarvitse jokaisen mieltä parhaita käytäntöjä. Myös ihan se, että verkosto on olemassa, antaa tukea, kun jollekin meistä tulee jokin uusi asia eteen, johon kaipaa kollegojen mielipidettä. Verkoston olemassaolo ja toiminta myös vahvistaa assistenttien asemaa, saamme vaikutusvaltaa ja äänemme kuuluville paremmin ylimmälle johdollekin.”

Verkoston toivottiin järjestävän koulutuksia ajankohtaisista asioista ja uusista järjestelmistä, tutustumisia tapahtumapaikkoihin ja hotelleihin sekä yhteistä vapaa-ajan aktiviteettia työhyvinvointia lisäämään. Useampi vastaaja nosti toiveena esiin vuosittaiset ASSI-päivät, joita on aiemmin järjestetty. Käsiteltäviksi asioiksi toivottiin tilaisuus- ja tapahtumahallintaa, oman työn johtamista, assistenttityön tulevaisuutta, työssäjaksamista, työmotivaation ylläpitoa sekä oman työn johtamista. Esiin nousivat myös yhteistyöpalaverit matkatoimiston kanssa sekä ajankohtaiset viisumiasiat. Näiden asioiden käsittelylle meillä on kuitenkin erillinen tiimi.

Verkoston kehittämiseksi ehdotettiin yhteistyön tiivistämistä, yhdessä kehittämistä sekä muiden vastaavien verkostojen toiminnan benchmarkkausta eli vertailuanalyysin tekoa. Yhden vastaajan mielestä yhtenäisen verkoston luominen on erittäin vaikeaa, koska työnkuvamme ovat erilaisia. Hän toivoi tämän kyselyn selkeyttävän yhdessä käsiteltäviä teemoja. Yksi vastaaja oli vienyt ajatuksensa vielä pidemmälle, kohti työnteollista yksikköä:

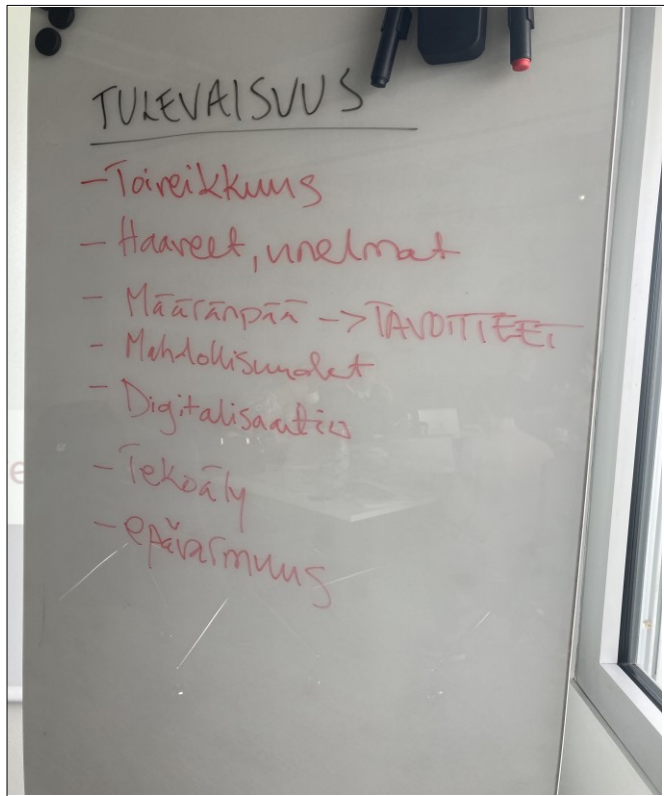
”Voisiko ajatella, että verkosto olisi tulevaisuudessa oma osastonsa Joint Functionin alla? Mitä hyötyjä se toisi meille ja pystyisimmekö siten toimimaan paremmin, kun olisimme myös "virallisella" tasolla yksi tiimi? Yhtenä haasteena tässä varmaankin on se, että millä kriteereillä ASSI-verkoston pääsisi aina jäseneksi.”

Useassa suuremmassa yrityksessä on tänä päivänä toiminnassa assistenttitiimit, joissa työt jakautuvat yli paikkakuntarajojen. Näin pystytään jakamaan työkuormaa tasaisemmin, parantamaan assistenttien tarjoamien palveluiden laatua sisäisille asiakkaille sekä varmistamaan töiden jatkuvuus poissaolojen yhteydessä. Monia meistä kuitenkin mietityttää, parantaisiko tämä työmotivaatiota. Olemme tottuneet melko itsenäiseen työskentelytapaan, joten tämä vaatisi väistämättä muutoksia työskentelykulttuuriimme.

5.2 Kirje tulevaisuudesta -työpajan analyysi

Kyselyn jälkeen järjestin kirje tulevaisuudesta -työpajan ASSI-verkoston jäsenille 23.3.2023. Työpaja pidettiin verkoston tapaamisen yhteydessä, mutta työpajaan osallistuminen oli vapaaehtoista. Työpajaan osallistui minun lisäksi seitsemän naista ja yksi mies. Pyysin jokaiselta osallistujalta erillisen tutkimusluvan ja kerroin tutkimusmateriaalin käytöstä ennen työpajan alkua.

Työpajan aluksi pidin johdannon aihealueeseen käyttäen Tulevaisuustaaajuus-työpajan materiaalia. Aihealue oli monelle varsin tuntematon. Virittäydyimme teemaan puhumalla tulevaisuuden tutkimuksesta yleensä sekä kävimme läpi megatrendejä ja niiden vaikutusta elämäämme. Tulevaisuus näyttäytyi osallistujille toiveikkuutena, haaveina, unelmina, tavoitteina ja mahdollisuutena. Tulevaisuudesta he nostivat esiin myös digitalisaation, tekoälyn käytön yleistymisen sekä epävarmuuden tunteen.



Kuva 1: ”Mitä sinulle tulee mieleen sanasta tulevaisuus?” -kysymyksen antia. Kuva: Suvi Näsänen (2023).

Annoin osallistujien esittää ”Mitä jos...” -kysymyksiä tulevaisuuteen liittyen. Ammat-
tialaamme liittyen nousi esiin seuraavat kysymykset:

- Mitä jos assistentteja olisi palkattuna kaksinkertainen määrä nykyiseen verrattuna?
- Mitä jos kaikki olisivat tasa-arvoisia työelämässä ja yhteiskunnassa?
- Mitä jos assistenttityötä arvostettaisiin enemmän myös palkkauksen kautta?
- Mitä jos kaikki assistentit yrityksessämme olisivat ylempiä toimihenkilöitä?

Mielestäni yllä olevat kysymykset määrittävät hyvin assistentin mielenmaisemaa yritykses-
sämme. Kaivataan lisää arvostusta ja näkyvyyttä, palkkaukseen ja asemaan organisaatiossa ha-
lutaan kiinnittää huomiota sekä toivotaan tasa-arvoisempaa työelämää. Jokaisen kysymyksen
takaa löytyy aito huoli tulevaisuuden työstä. Monet meistä työskentelevät oman jaksamisensa
äärirajoilla resursseihin nähden ja moni kokee, ettei palkkaus vastaa työn vaativuutta. Arvos-
tuksen ja näkyvyyden puute estävät ainakin osalla meistä tasa-arvoisen työelämän toteutumi-
sen.

Luento-osuuden jälkeen annoin puoli tuntia aikaa kirjeen kirjoittamiseen. Jokainen halusi kirjoittaa kirjeen tietokoneella. Kirjoittamisen jälkeen jokainen sai jakaa kirjeestään osan tai lukea kirjeen kokonaan. Jokaisen kirjeen lukemisen jälkeen pidimme lyhyen yhteenvetokeskustelun. Päivän päätteeksi keskustelimme vielä verkoston kehittämistä ja siihen liittyvistä haasteista sekä toiveista toiminnalle tulevaisuudessa. Tärkeiksi kehittämisen teemoiksi nousivat keskusteluissamme resilienssi eli muutoskyky, lean-ajattelu ja itsensä johtaminen. Työpajan lopuksi keräsin vielä ajatuksia osallistujilta siitä, mitä he vievät päivästä mukanaan. Vastauksissa nousi esiin hetkessä elämisen taito, nautinnon löytäminen matkasta tulevaisuuteen ja ennakkoluulottomampi ajattelu.

Aineisto koostui kahdeksasta kirjeestä, joiden pituus vaihteli yhdestä kahteen sivuun. Jokainen kirje sisälsi kirjeenmuodon alkutervehdyksineen ja lopetuksineen. Osa kirjeistä oli kirjoitettu lennokkaasti hymiöitä käyttäen, toiset kirjeistä taas olivat virallisempia. Kaikkiin kirjeisiin sisältyi henkilökohtaisen elämän toive tai tavoite tulevaisuutta ajatellen. Kolme kirjoittajaa kuvittelee itsensä eläkeikäiseksi, yksi toivoisi olevansa eläkkeellä ja loput neljä ovat yhä työelämässä mukana. Puolet kirjoittajista kuvaavat kirjeessään etätöiden tuomia uusia mahdollisuuksia, jotka ovat vapauttaneet heidät työskentelemään jopa ulkomailta käsin. Viidessä kirjeessä mainittiin digitalisaatio ja tekoälyn tuomat muutokset osana teknologista kehitystä. Suurimmassa osassa kirjeitä todettiin tasa-arvon parantuneen toivotussa tulevaisuudessa. Tasa-arvonäkökuumaan sisältyi toisilla maahanmuuttajia, toisilla tasa-arvo painottui naisten asemaan työelämässä. Jokainen kirje sisältää työelämänmuutoksia, mutta vain kaksi kirjoittajaa kertoi ammatinsa muuttuneen kokonaan toivotussa tulevaisuudessa. Olen kerännyt työnteolliset muutokset alla olevaan taulukkoon.

Taulukko 2: Kirjeistä löydetty työnteolliset muutokset

Työnteolliset muutokset
<ul style="list-style-type: none"> • Työtehtävät on siirretty lean-ympäristöön ja osa työvaiheista on automatisoitu. • Perehdytämme uudet työntekijät kattavasti ja jokaiselle on oma coach-henkilö. • Laskujen käsittely on virtaviivaistettu. • Matkatoimistovirkailijat ovat ratkaisukeskeisiä ja palvelualttiita sekä tuntevat matkustajien vaatimukset. • Meillä on mahdollisuus uusien IT-ohjelmien ja versioiden tehokursseihin. • Asiakkaille menevän datan visuaalinen yhtenäisyys ja laadukkuus on parempi.

- Turha byrokratia on jäänyt pois.
- Harvemmallalla toimistolla on kiinteä toimipiste.
- Tietoteknisten taitojen osaaminen paremmalla tasolla.
- Työ on monipuolista, erikoisalueita ja vastuualueita on lisätty.
- Tekoäly ja digitalisaatio ovat yksinkertaistaneet työtehtäviä.
- Tekoäly ja digitalisaatio muuttuvat arkipäiväiseksi.
- Turhat rutiinit ovat poistuneet, tekoäly on tullut assistenttityön avuksi.
- Yleissihteerin tehtävät ovat poistuneet.
- Assistenttien määrä on tippunut, mutta heitä yhä tarvitaan.

Työnteolliset muutokset ovat jo näkyvissä olevia muutoksia rutiinityön katoamiseen liittyen. Tietotekninen kehitys ja tekoälyn käyttö nähdään kirjeissä positiivisena, työntekoa tehostavana keinona. Rutiineista ja tylsistä, monotonisista työvaiheista pyritään eroon. Kukaan kirjoittajista ei kuitenkaan ota kantaa varsinaiseen työn sisältöön tai mahdollisiin uusiin kokonaisuuksiin. Työltä toivotaan kuitenkin monipuolisuutta, enemmän vastuualueita ja asiantuntijuutta. Kirjoittamisen jälkeen nousseissa keskusteluissa nousi esiin teknostressi-käsite. Jyväskylän yliopiston teknologian oppimis- ja opetus käytön professori Raija Hämäläisen (Mattila 2023) mukaan teknostressillä tarkoitetaan stressiä, joka syntyy erilaisten teknologioiden käytöstä ja niihin liittyvästä kuormituksesta. Erilaisia teknologioita voi olla työelämässä käytössä liikaa, jolloin työntekijät eivät osaa käyttää niitä tarpeeksi hyvin. Tulevaisuudessa tulisi pitää erityistä huolta siitä, että tietotekniset taidot kestävät työelämän vaatimusten tasolla. Työelämä digitalisoituu entisestään, jolloin erityisesti iäkkäämpien on haastavaa kestää kehityksessä mukana. Esimerkiksi digimentoroinnin avulla voitaisiin lisätä hyvien käytänteiden levittämistä organisaatioiden sisällä (Rikala, Silvennoinen, Peltoniemi, Sorvali, Lämsä, Hämäläinen & Niilo-Rämä 2022).

Suomessa ei puhuta yhteiskunnan tasolla palkoista kovin avoimesti, vaikka palkkatasa-arvo on yhdenvertaisen työelämän perusta. Palkkaukseen otti kirjeissään kantaa kolme kirjoittajaa.

Taulukko 3: Kirjeistä nousseet palkkaukseen liittyvät lauseet.

Palkkaus
<ul style="list-style-type: none"> • Palkkamme ovat kilpailukykyisiä, suhteutettu työn vaativuuteen, kokemukseen ja monipuolisuuteen. • Palkkaerot ovat tasoittuneet ja palkoista puhutaan avoimesti. • Palkataan enemmän assistentteja ja harjoittelijoita, jolloin työ on paremmin resursoitua.

Tulevaisuudessa työ nähdään yhä enemmän asiantuntijuutta vaativana, jolloin siitä tulisi maksaa enemmän. Yksi kirjoittaja nostaa esiin myös palkka-avoimuuden. Yrityksessämme on käytössä palkkausjärjestelmä, mutta palkkoihin sisältyy myös henkilökohtaisia lisiä. Palkkatasarvon toteutuminen on yrityksessämme linjattu myös osaksi yhdenvertaisuussuunnitelmaa. Työpaikkojen tasa-arvosuunnitelmat sekä palkkavertailut ovat yksi tärkeimmistä keinoista palkkatasarvon toteutumisessa (Sosiaali- ja terveysministeriö 2020, 13). EU-parlamentissa on vahvistettu maaliskuussa 2023 palkka-avoimuusdirektiivi, joka osaltaan tulee lisäämään palkka-avoimuutta. Direktiivin myötä työnantajat ovat velvollisia informoimaan työntekijää hänen palkkatasastaan suhteessa muihin samanarvoista työtä tekeviin. Lisäksi työntekijällä tulee olla helposti saatavilla tieto palkkauksen kriteereistä. (Sahlberg 2023.)

Muutamasta kirjeestä käy ilmi, että tässä ajassa ei puhuta avoimesti henkisestä hyvinvoinnista työpaikalla. Tulevaisuudessa tähän toivotaan muutosta. Vastuuta henkisestä hyvinvoinnista ei kuitenkaan sysätä työnantajalle kokonaan, vaan suurin osa kirjoittajista tiedostaa, että jokaisella on ensisijainen vastuu omasta hyvinvoinnistaan.

Taulukko 4: Vapaa-aikaan ja hyvinvoinnin teemaan liittyvät ajatukset.

Vapaa-aika ja hyvinvointi
<ul style="list-style-type: none"> • Saatavilla mentorin tapaamisia oman uran ja työnkuvan kehittämiseksi sekä budjetti oman osaamisen kehittämiseen. • Mentaalisesta hyvinvoinnista puhuminen on normaali aihe. • Työntekijöiden hyvinvointi on lisääntynyt. • Työnantaja huolehtii työntekijöistään.

- Vastuu omasta hyvinvoinnista on jokaisella itsellään.
- Pyyteetön auttaminen on itsestänselvyys.
- Parempi työn ja vapaa-ajan balanssi on löytynyt.
- Fyysinen kuntoni on hyvä, saan nauttia vapaista vuosistani.
- Olen oppinut kertomaan miltä tuntuu, hyvässä ja pahassa.
- Olen oppinut olemaan stressaamatta liikaa asioista, joihin ei pysty vaikuttamaan.

Mentorointia ja työelämävalmennusta toivotaan osaksi elämää kuten kampaajakäyntiä. Uskon, että tulevaisuudessa on entistä tärkeämpää panostaa työhyvinvointiin ja työssä viihtymisestä tulee kilpailuvaltti työmarkkinoilla. Hyvinvointi, työssäjaksaminen ja palautuminen ovat hyvin todennäköisesti tärkeitä teemoja myös tulevaisuudessa. Digitalisaation ja globalisaation edessä työ laajenee yhä enemmän yksityiselämään ja vapaa-aikaan, jolloin palautumiselle jää vähemmän aikaa. Tulevaisuudessa korostuu entistä enemmän yksilön kyky asettaa rajoja omalle työlleen sekä organisoida ja priorisoida työtehtäviään. (Kinnunen 2019, 228, 236.)

Emme elä tyhjiössä, joten tutkimalla tulevaisuuskuvia ja käsityksiä ne linkittyvät aina osaksi ympäröivää yhteiskuntaa. Kirjeissä oli tuotu selkeästi eniten esiin yhteiskuntaan liittyviä muutoksia. Kirjoittajille oli varmasti helpompaa nostaa esiin yleisiä keskusteluteemoja kuin linjata omaa elämäänsä tai tunteitaan. Yhteiskunnallisissa muutoksissa voi nähdä Ukrainan sodan tuoman epävarmuuden Venäjän tilanteesta tulevaisuudessa. Yhteiskunnallisissa aiheissa huomio painottuu ilmastonmuutokseen, tasa-arvon edistämiseen ja suvaitsevaisuuteen. Samat teemat ovat esillä poliittisissa keskusteluissa meillä Suomessa tällä hetkellä. Toivotussa tulevaisuudessa nämä globaalit megatrendit on ratkaistu ja elämä näyttää sitä kautta seesteiseltä.

Taulukko 5: Kirjeistä nousseet yhteiskunnalliset muutokset ja arvot

Yhteiskunnalliset muutokset ja arvot

- Kaikki tulevat kaikkien kanssa toimeen.
- Kaikki viihtyvät työpaikalla.
- Ihmiset osaavat suhtautua erilaisuuteen rikkautena.
- Yhteiskunta on suvaitsevaisempi.
- 50- ja 60-vuotiaita arvostetaan ja heillä on tärkeä merkitys työelämässä.
- Ihmisten arvostus työelämässä on kasvanut ja palkat ovat paremmat.

- Tasa-arvo työelämässä on parantunut.
- Tasa-arvoa on edistetty ja eriarvoisuus rikkaiden ja köyhien välillä on pienentynyt.
- Liikkuminen tapahtuu sähköllä toimivilla lentoaluksilla.
- Tarve inhimillisyydelle ja oikeille kohtaamisille on kasvanut.
- Ihmiset voivat valita missä asuvat ja mistä käsin tekevät töitä.
- Yhteisöverolla autetaan globaalisti köyhiä ja sairaita ihmisiä.
- Aseiden määrää maailmassa on rajoitettu.
- Ihmisiä opetetaan kunnioittamaan ja rakastamaan toisiaan.
- Maailma on edistynyt.
- Ilmastonmuutos on edennyt eli kunnan talvia ei enää ole Suomessa, ihmismassoja on liikkeellä globaalisti.
- Venäjällä on saavutettu demokratia.
- Valtiot ovat sulkeneet rajojaan maahanmuutolta ilmastonmuutoksen takia.
- Rahaa on ainoastaan sähköisenä, valuuttojen määrä on pienentynyt ja siru maksamiseen on jokaisella ihon alla.
- Fossiilisia polttoaineita ei enää käytetä.
- Osa maapallosta on muuttunut asuinkelvottomaksi.
- Naisten asema maailmassa on parantunut.
- Eläin- ja kasvilajien sukupuutto on kiihtynyt.
- Yhä useampi lapsi pystyy opiskelemaan.
- Lääketiede on kehittynyt ja on keksitty lääke esim. kaikkiin syöpiin.
- Ihmiset elävät pidempään.
- Pandemiat saadaan kuriin nopeasti.
- Suomeen on saatu veronmaksajia ja työvoimaa.

Kirjeissä korostuu kirjoittajien halu elää omien arvojensa ja unelmiensa mukaista elämää kuvitellussa tulevaisuudessa. Arvoissa korostuvat ekologisuus, ympäristö ja tasa-arvo. Kirjoittajat kokevat suurilta osin voivansa vaikuttaa maapallon tulevaisuuteen omilla valinnoillaan. Merkityksellisyyttä heidän elämäänsä tuovat onnellisuus, joka koostuu sopivista haasteista, merkityksellisyyden kokemuksesta sekä läheisistä ihmisistä. Toivotut tulevaisuudet kuvaavat kirjoittajien arvomaailmaa sekä käsitystä hyvästä elämästä. Kirjeissä kuvatut tapahtumat ovat oletettavia jatkumia nykyiselle elämälle eivätkä sisällä epälinearisuuksia tai villedä kortteja.

Taulukko 6: Kirjeistä poimitut henkilökohtaiset arvot ja asenteet.

Henkilökohtaiset arvot ja asenteet
<ul style="list-style-type: none"> • Minulla riittää virtaa oppia uusia asioita ja kehittyä työelämässä. • Elämä hymyilee. • Olen oppinut elämään hetkessä. • Nautin elämästä. • Olen opiskellut ammattitaitoni ylläpitämiseksi. • Olen viimein siellä missä haluan. • En ymmärrä mitä olen pelännyt tulevaisuuden suhteen. • Minulla on itseluottamusta ja erityisosaamista/asiantuntijuutta, jota arvostetaan. • Ihmisenä olen kehittynyt paljon. / Itseluottamukseni on kasvanut. • Minä erityisesti viihdyn työpaikalla. • En ole jämähtänyt paikoilleni. • En pelkää virheiden tekemistä. • En ole halunnut olla se, joka vastustaa kaikkea. • Olen uskaltanut heittäytyä rohkeammin uusiin juttuihin. • En halua liikaa vastuuta itselleni, vaan juuri sopivasti. • Olen pysynyt digitaalisen kehityksen matkassa. • Tulevaisuuden suhteen kaikki asiat eivät ole kuitenkaan omissa käsissä. • Pääsen näkemään ihmisiä kasvotusten.

Elämän halutaan hymyilevän erityisesti tulevaisuudessa. Kirjoittajat toivovat hyvää fyysistä kuntoa, jotta elämä myös eläkeiässä tai sen kynnyksellä olisi mieluisaa. Lisäksi digitalisaatio nähdään tulevaisuudessa positiivisena asiana, joka on mahdollistanut rutiinitehtävistä irtoamisen sekä mahdollisuuden uuden oppimiselle. Tulevaisuudessa kaivataan myös rohkeutta ja heittäytymistä sekä rennompaa asennetta elämään. Tiedostetaan, että kaikki asiat tulevaisuudessa eivät ole omissa käsissä. Ei pelätä virheiden tekemistä ja tunteista osataan puhua avoimemmin. Kirjoittavat tuovat esiin myös henkisen hyvinvoinnin ja valmennuksen merkityksen. Erilaisten työelämätaitojen oppiminen ja resilienssin luominen ovat varmasti tärkeää erityisesti tulevaisuudessa. Mentorointi ja työelämävalmennus nousevat esiin useammassa kirjeessä tarpeellisina

työelämässä pärjäämisen kannalta. Valmentava johtajuus ja työhyvinvointi ovat varmasti tärkeitä asioita ja keskeisessä roolissa myös tulevaisuudessa.

Kirjoittajat kuvaavat itseään toivotussa tulevaisuudessa taulukossa 7 kuvatuilla adjektiivisilla määritteillä.

Taulukko 7: Adjektiivit, joilla kirjoittajat kuvaavat itseään tulevaisuudessa.

Tulevaisuuden adjektiivit
<ul style="list-style-type: none"> • tyytyväinen • onnellinen • positiivinen • hyväkuntoinen • pidetty • kallisarvoinen • luova • joustava • muutoksissa mukana pysyvä

Kirjoittamisen jälkeen käymämme keskustelun perusteella koen, että näiden adjektiivien taakse kätkeytyy pelkoja ja haasteita, joita kirjoittajat kokevat nykyhetkessä. Toivotut tulevaisuudet kuvaavat tulevaisuuksia, joiden toivotaan toteutuvan omien arvojen pohjalta sekä sen pohjalta, millaiseksi kirjoittajat määrittelevät hyvän elämän (Rubin 2004a). Toivottu tulevaisuus tarjoaa mahdollisuuden nähdä itsensä parempana ihmisenä kuin on tällä hetkellä. Monelle kirjoittajalle on erityisen tärkeää kiinnittää huomiota siihen, millaisena muut hänet näkevät. Moni kirjoittaja kaipaa selvästi arvostusta itselleen. Assistenttityötä vaivaa tällä hetkellä arvostuksen puute, joten moni kaipaa tähän muutosta tulevaisuudessa.

Tuija Hyvättinen (2020, 69) on tutkinut Pro Gradu -tutkielmassaan nuorten tulevaisuuspuhetta, toimijuutta sekä nuorten kirjoittamia tarinoita tulevaisuudesta. Toimijuuden tutkimus osoitti, että tulevaisuuden puheen tavalla on vaikutus toimijuuden valmiuksien kannalta. Toivotut tulevaisuuden kuvat osoittautuivat hänen tutkimuksessaan subjektiivisimmaksi tavaksi katsoa tulevaisuuteen. Ne heijastivat tutkittujen arvoja, unelmia ja toiveita. Tulevaisuudelta toivottiin turvallisuutta, erilaisia mahdollisuuksia toteuttaa itseään sekä elää omien arvojen

mukaista elämää. Myös oma tutkimukseni nosti esiin samanlaisia tuloksia, vaikka kohde-ryhmä oli erilainen. Tulevaisuuspuheessa keskiöön nousevat arvot sekä hyvä elämä.

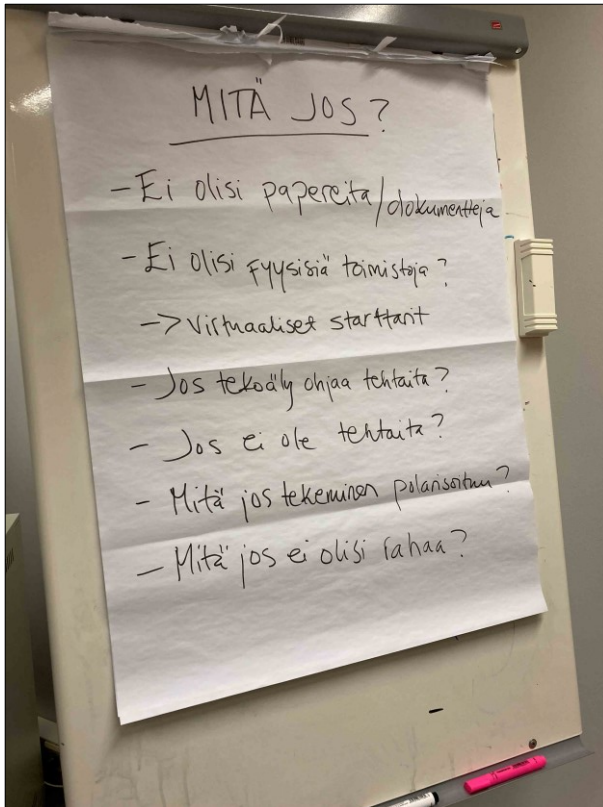
5.3 Tulevaisuustaaajuus-työpajan anti

Järjestin Tulevaisuustaaajuus-työpajan erään liiketoiminta-alueen johtoryhmälle 16.3.2023. Lähetin kutsun työpajaan kuukautta aiemmin. Kutsuttuja oli 12 henkilöä, mutta sairastumisten ja työesteiden takia paikalla oli 7 osallistujaa. Kaikki osallistujat olivat miehiä, joka muodosti hieman erilaisen asetelman, kun kyseessä naisvaltainen ala. Työpaja järjestettiin kasvotusten, mutta yksi osallistuja osallistui verkon kautta. Jaoin osallistujat kahteen ryhmään työpajan ryhmätyövaiheita varten.

Työpajan ensimmäisessä osiossa keskityttiin tiedostamaan omia oletuksia tulevaisuudesta sekä haastamaan niitä (Dufva 2022, 247). Ryhmän ensimmäisenä tehtävänä oli kertoa mitä osallistujille tuli mieleen sanasta tulevaisuus. Vastaukset myötäilivät megatrendejä sisältäen työn muutoksia sekä tekoälyä. Keskustelu lähti liikkeelle hyvin innostuneesti, koska osallistujat tunsivat toisensa. Tämä loi turvallisen ilmapiirin kertoa mielipiteensä, olla eri mieltä ja haastaa toisten mielikuvia.

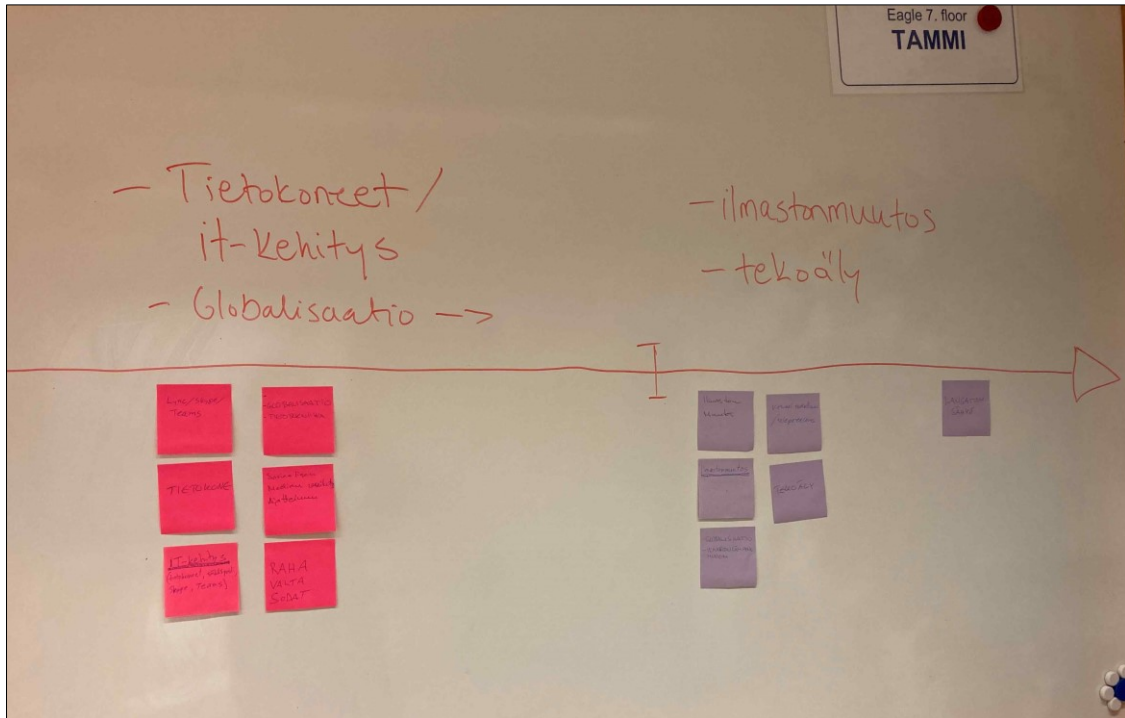
Orientaatiotehtävänä toimi “Mitä jos...” -kysymys, joka vei kohti tulevaisuutta ja joka pakottaa ajattelemaan jotakin asiaa hiukan uusiksi. Kysymyksissä virtuaalisiksi muuttuivat niin asiakirjat, fyysiset toimistot kuin myös osa henkilöstöstä. Keskustelua herätti myös tekoäly ja sen hyödyntäminen tehdasympäristössä. Lopulta päädyimme miettimään, onko tulevaisuudessa tehtaita olemassakaan. Seuraavat “Mitä jos...” -kysymykset tulivat kirjatuksi ylös:

- Mitä jos ei olisi papereita/dokumentteja?
- Mitä jos ei olisi fyysisiä toimistoja?
- Mitä jos tekoäly ohjaa tehtaita?
- Mitä jos ei ole tehtaita?
- Mitä jos tekeminen polarisoituu?
- Mitä jos ei olisi rahaa?



Kuva 2: Orientaatiotehtävän “Mitä jos...” -kysymykset koottuna yhteen. Kuva: Suvi Näsänen (2023).

Virallisena ensimmäisenä tehtävänä oli tarkastella materiaalista valitsemaani kuunnelmaa. Sen jälkeen ryhmät keskustelivat kuunnelman avaamasta tulevaisuuden näkymästä ja miettivät sen esittämiä oletuksia. Toisena tehtävänä teimme aikajanan, johon jokainen kirjoitti vähintään yhden lapun katsomaan menneisyyteen ja yhden tulevaisuuteen. Sen jälkeen linjasimme yhdessä vastauksia. Kaikki näkivät menneisyydessä tietoteknisen kehityksen sekä tietokoneiden tulemisen. Tulevaisuuden suurimmaksi haasteeksi lähes kaikki nimesivät ilmastonmuutoksen.



Kuva 3: Aikajana, joka katsoo menneeseen ja tulevaisuuteen. Kuva: Suvi Näsänen (2023).

Työpajan ”Kuvittele”-osiossa osallistujat kuvittelevat toivottuja tulevaisuuksia (Dufva 2022, 248). Kolmantena tehtävänä oli kuvitella toivottava tulevaisuus itsenäisesti. Tässä tehtävässä pyysin kuvittelemaan assistentin työtä. Kysyin osallistujilta mitä hyvää assistentti tuo työyhteisöön nykyhetkessä? Mitä taitoja hänen tulisi vahvistaa, jotta tulevaisuus olisi parempi niin hänen itsensä kuin organisaatiomme kannalta? Näiden tekstien pohjalta ryhmät jatkoivat keskustelua yhdessä kooten ajatuksensa konkreettiseksi visioksi. Visiot olivat seuraavat:

- Vuonna 2050 assistentti on inhimillinen tekijä ja linkki virtuaalisen ja fyysisen todellisuuden välillä.
- Vuonna 2050 meidän työyhteisössämme on assistentti, jolla on syvä ymmärrys työyhteisön ja organisaatiomme dynamiikasta koko ajan muuttuvassa maailmassa. Hän ymmärtää laajasti eri kulttuureita. Assistentin avulla meillä kaikilla on työympäristö, joka on miellyttävä, motivoiva ja sitouttava.

Molempien visioiden yhteyteen oli kirjattu, että kaikki rutiinitehtävät on automatisoitu, ja assistentti on ammattilainen, joka selvittää laaja-alaisesti ongelmia. Esiin nousivat myös ammattinimikkeet ”hyvinvointivalmentaja” ja ”työyhteisövastaava”.

Työpajan viimeisessä ”Toimi”-vaiheessa osallistujat yhdistävät tulevaisuusajattelun toimintaan (Dufva 2022, 248). Viimeisessä ryhmätehtävässä osallistujat visioivat kohti toivottavaa tulevaisuutta vaiheistaen matkaa kolmen vaiheen kautta. Lopuksi ryhmät koostivat Tulevaisuuden Sanomiin pääuutisen vuodelle 2048. Pääuutiset olivat seuraavat:

- ANDRITZ otti ensimmäisenä maailmassa käyttöön kokonaisvaltaisen matkustuksen hallintajärjestelmän. Järjestelmä automatisoi koko työmatkaketjun raportointineen. Yrityksen työtyytyväisyys kasvoi 10 prosenttia.
- Nykyajan työntekijä on täysin vapaa sijainnista – ANDRITZ palkkaa vain ”maailmankansalaisia”.

Työpajan jälkeen saamani palaute oli erittäin positiivista. Osallistujat kehuivat aiheen olleen erittäin mielenkiintoinen ja toi vaihtelua heidän työpäiväänsä sekä ajatusmaailmaansa. Osallistujat totesivat, että he tyypillisesti katsovat toimintaansa strategiatyössään noin viiden vuoden päähän, mutta välillä olisi hyödyllistä ennakoida tulevaisuutta esimerkiksi 30 vuoden päähän. Tämä toisi perspektiiviä omaan työskentelyyn. Lopuksi pyysin osallistujia kertomaan minkä ajatuksen he vievät mukanaan työpajasta. Moni koki työpajan herättäneen heidän kiinnostuksensa tulevaisuuden ajatteluun ja he aikoivat miettiä visioiden, haaveiden, suunnitelmien ja unelmien tarvetta myös tulevaisuudessa. Käsittelimme työpajassa myös ajattelutapojemme vinoumia, joita syntyy havainnointikenttämme kapeuden takia. Lopuksi yksi osallistuja toi esiin oman näkökulmansa vinouman, jonka työpajassa käytetty menetelmä toi hyvin esiin.

Työpajan jälkeen käyty keskustelu nosti esiin, että assistenttityö ei ole katoamassa eikä tekoälyn uskota korvaavan assistenttia kokonaan. Edelleen johtajat näkevät tarvetta inhimilliselle olenolle koneälyn sijaan. Tukea tulevaisuudessa tarvitaan yhä enemmän tietotulvan hallintaan sekä kokemuksellisten tilaisuuksien ja tapahtumien järjestämiseen. Ihmisten tarve sosiaalisuuteen ja vuorovaikutukseen toisten kanssa ei uskota katoavan. Assistentilta vaaditaan tulevaisuudessa yhä enemmän it-osaamista sekä virtuaalista läsnäoloa kysymyksiä ja selvityksiä varten. Johtajat uskoivat kuitenkin, että tekoäly tulee korvaamaan rutiinitehtäviä, jolloin yksi assistentti voi palvella suurempaa organisaatiota tai jopa yli organisaatorajojen.

5.4 Refleksiivisen benchmarkingin havaintoja

Toteutin refleksiivisen benchmarking-haastattelun 24.10.2023. Haastattelin Teamsin välityksellä Säteilyturvakeskuksen (STUK) hallinnon assistenttipalveluiden päällikköä. Hänen yksikönsä on sijoitettu hallinto-osastolle ja hän työskentelee kolmen muun assistentin kanssa ja

toimii heidän esihenkilönään. Heidän virastossaan on tehty vuonna 2016 selvitys assistenttiresurssien jakautumisesta sekä tehtäväkuvien eroista eri osastojen välillä. Tämä toimeksianto johti mallitehtäväkuvan laadintaan, jossa tehtäväkuvauksissa käytetty termistö linjattiin yhdenmukaiseksi. Haasteena havaittiin assistenttityön sirpaleisuus, jolloin vain henkilö itse on täysin tietoinen työtehtävistään. Selvitystyötä jatkettiin vuonna 2021, jolloin assistenttityön vaativuu- den vertailukriteerit yhdenmukaistettiin. Samalla haluttiin lisätä assistenttien keskinäistä ver- kostoitumista sekä heidän keskinäistä yhteistyötään.

Kokonaisuudessaan toimeksiannot ovat vieneet assistenttien tehtäväkenttää enemmän kohti suoraa substanssia avustavaa työtä. Tehtäväkuvat ovat laajentuneet, joka on lisännyt työn ko- konaismäärää. Tällöin keskiöön ovat nousseet oman työn johtamisen taidot sekä itseohjautu- vuus. Haastateltava näkee, että hybridityö tuo haasteita myös assistenttityön tulevaisuuteen. Assistentin rooli työyhteisön viestijänä ja yhteisöllisyyden lisääjänä on korostunut. Tärkeää on myös it-osaaminen sekä siihen liittyvä opastaminen ja neuvonta. Korona-aika on kuitenkin opettanut, että suurin osa assistenttityöstä voidaan tehdä etätyönä.

Kävimme myös keskustelua oman työn arvostuksen lisäämisestä. Haastateltava näkee, että tär- keää arvostuksen lisäämisessä on oman työn näkyväksi tekeminen. Arvostus lähtee henkilöstä itsestään ja hänen tavastaan hoitaa omaa työtään. On tärkeää itse arvostaa tekemistään sekä viestiä omasta osaamisestaan. Myös haastateltavan organisaatiossa on käyty keskustelua koko talon assistenttipalveluiden yhdistämisestä yhdeksi yksiköksi. Heillä kuitenkin toimenkuvat ovat eriytyneet toisistaan, joka vaikeuttaa toimintojen yhdistämistä. Yhtenä vaarana on myös töiden yksipuolisuus. Hän näkee hyvänä toimintatapana heillä käytössä olevat assistenttien työ- parit, jotka tuuraavat toisiaan tarpeen mukaan.

Säteilyturvakeskuksessa assistenttityön arvostusta on kiteytetty seuraavin sanoin:

”Assistentti on moniosaaja, joka toimii oman työyksikkönsä liimana ja joka voi omalla toiminnallaan ylläpitää ja parantaa työyhteisön hyvinvointia.”

Mielestäni tämä lause pitää sisällään assistentin roolin työyhteisössä sekä tuo esiin aseman yh- teisöllisyyden lisääjänä. Keskustelimme myös assistenttityön tulevaisuuden haasteista, joista tunnistimme digitalisaation ja tekoälyn tuomat haasteet sekä samalla mahdollisuudet rutiinityön korvaamiseen. Jaoin ajatuksiani tästä kehityshankkeesta esiin nousseista tulevaisuuden tai- doista ja työhön kohdistuvista muutospainesta.

Löysimme monia yhtymäkohtia tekemistämme havainnoista assistenttiverkoston toimintaan ja assistenttien tehtäväkenttään liittyen. Vaikka toimialamme ovat täysin erilaiset, assistenttien arvostuksen lisääminen ja oman työn näkyväksi tekeminen ovat tärkeitä kehityskohteita molemmissa organisaatioissa. Tämän keskustelun pohjalta uskon, että meille olisi mahdollista jatkaa keskustelua tämän teeman ympärillä myös suuremmalla kokoonpanolla. Käyttämäni menetelmä oli minulle uusi, mutta keskustelu auttoi minua assistenttityön tulevaisuuden kokonaiskuvan hahmottamisessa. Tarkoitukseni on käsitellä kehityshankkeesta esiin nousseita tuloksia yhdessä Toimistosissit ry:n jäsenien kanssa ja tuoda havaintoni näkyväksi sitä kautta vielä laajemmalle yleisölle.

6 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tässä tutkimuksellisessa kehittämistyössä tavoitteenani oli yhteistoiminnallisilla menetelmin uudistaa assistenttiverkoston toimintastrategiaa tulevaisuusorientoituneeksi sekä tarkentaa verkoston toimintaa vuositasolla. Tarkoitukseni oli myös visioda assistenttityön tulevaisuutta, työssä tulevaisuudessa vaadittavia taitoja ja tehdä havaintoja assistenttityön tulevaisuuden näkymästä.

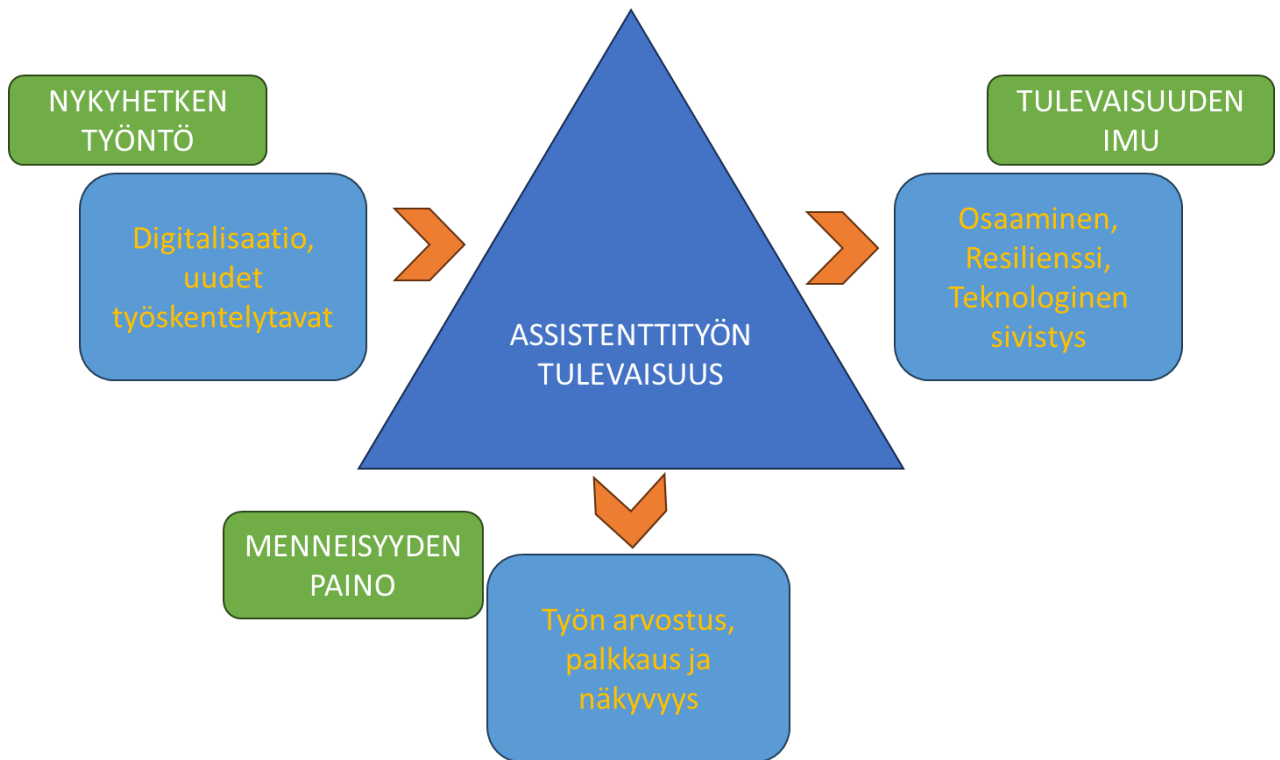
6.1 Vastaukset tutkimuskysymyksiin

Opinnäytetyön tutkimuksellisenä tavoitteena oli vastata kolmeen tutkimuskysymykseen, joihin vastaan alla sekä tietoperustasta että tutkimusaineistosta saatujen ydinhavaintojen perusteella.

Mitkä ovat assistenttityön tulevaisuuden näkymät sekä yrityksessämme että yhteiskunnallisella tasolla?

Työpajoista saamistani tutkimustuloksista välittyi positiivinen asenne assistentin työtä kohtaan eikä työn nähdä katoavan, vaikka työn luonne tulee varmasti muuttumaan tulevaisuudessa. Keskeisissä roolissa yhteiskunnassamme ovat tällä hetkellä digitalisaatio, ilmastonmuutos sekä tekoälyn hyödyntäminen. Työnteollinen muutos keskittyy työn virtaviivaistamiseen (lean-ajattelu), resurssien tehokkaampaan käyttöön sekä automatisoitaviin rutiinitehtäviin. Työnteko ei ole enää samalla tavoin aikaan ja paikkaan sidottua, vaan ilmastonmuutoksen hillitsemiseksi virtuaalisten toimistoympäristöjen määrä lisääntyy.

Tarkastelen vielä assistenttityön tulevaisuutta yhteiskunnallisella tasolla aiemmin luvussa 3.1. esittelemäni tulevaisuuskolmion avulla:



Kuvio 5: Assistenttityön tulevaisuuskolmio Dufvan ym. (2023, 13) mukaillen.

Tulevaisuuden imuna näen assistentin asiantuntijuuden laajenevan juuri tekoälyn ja robotiikan käytön lisääntymisen myötä. Assistentin tulee olla tietoteknisten sovellusten monilahjakkuus. Hänen ei tarvitse itse hallita enää niin montaa vierasta kieltä tai hallita kaikkia vastauksia kysymyksiin, mutta hänen tulee osata hyödyntää digitaalisia välineitä tiedon löytämiseen tai käännöstyön tueksi. Teknologisen kehityksen myötä yksi assistentti voi palvella useampaa yritystä virtuaalisesti ja työssä menestyminen edellyttää resilienssiä sekä teknologista sivistystä. Teknologinen sivistys on moniulotteinen termi, jolla tarkoitetaan medialukutaitoa sekä valmiutta uudistua ja vastata yhä kompleksisempiin ongelmiin tulevaisuudessa. Tohtorikoulutettava Antti Moilasen (2021) mielestä tulevaisuuden tiedot, taidot ja valmiudet on luotava aina suhteessa ympäröivään yhteiskuntaan. Hänen mukaansa vastuullinen toiminta, kriittinen ajattelu ja kommunikaatiokyky vaativat aina erilaisten oivallusten tekoa.

Menneisyyden painon assistenttityön näkökulmasta muodostavat arvostuksen puute, työn eräänlainen näkymättömyys sekä huono palkkataso. Näitä taustoja vasten tulevaisuuden muutos voi tuntua ahdistavalta ja tulevaisuuden näkymät epätietoisilta. Menneisyyden painolasti näkyi myös analysoimissani kirjeissä. Arvostuksen lisääntyminen, kouluttautumisen tarve sekä parempi palkkaus nähtiin kuitenkin mahdollisuuksina tulevaisuudessa. Hallinnollisesta tukihenkilöstä asiantuntijaksi kasvaminen tulee olemaan oma prosessinsa matkalla tulevaisuuteen.

Suurimmalle osalle etätyöt näkyivät uudenlaisena työtapana tulevaisuudessa, vaikka vielä ennen pandemiaa assistenttien etätyömahdollisuuksia ei juuri ollut olemassa.

Nykyhetken työntävinä voimina näen työnteollisen muutoksen sekä megatrendeistäkin nousevan digitalisaation, jotka asettavat omanlaisensa haasteet tulevaisuuden työelämää kohtaan. Tulevaisuuden työelämässä pärjäämiseen tarvitaan monenlaisia uusia taitoja kuten tekoälyn ymmärrystä, itseohjautuvuutta sekä sosiaalista tunneälyä. Tulevaisuustaaajuus-työpajasta nousi esiin muutama mielestäni hyvä uusi ammattinimike: hyvinvointivalmentaja ja työyhteisövas-taava. Nämä nimikkeet kuvaavat hyvin tulevaisuuden assistenttien roolia työelämässä. He ovat keskeisessä roolissa työhyvinvoinnin edistämässä sekä yhteisöllisyyden luomisessa. Keskeistä on empatia ja sosiaaliset taidot; tarve tulla kuulluksi ja ymmärretyksi tulee tuskin koskaan katoamaan. Assistentti on toimiston sydän, kuten sanotaan. Tulevaisuudessa kohtaamiset ja toimistoympäristö muuttuvat virtuaalisiksi, mutta assistentin empatia ja sydän säilyvät.

Millaista osaamista ja asiantuntijuutta assistenttityössä vaaditaan tulevaisuudessa?

Tutkimukseni mukaan tärkeimpiä tulevaisuuden taitoja assistenttityötä ajatellen ovat tietotekniset taidot, kommunikaatiotaidot, ongelmanratkaisutaidot sekä jatkuva oppiminen. Tärkeiksi työelämätaidoiksi muodostuvat jatkuva oppiminen sekä resilienssi. Tulevaisuudessa assistentit voivat osallistua enemmän strategiseen suunnittelutyöhön ja luovaan ongelmanratkaisuun, koska rutiinitehtävät tullaan automatisoimaan tekoälyä hyödyntäen. Tällaisia työtä tehostavia ohjelmistoja on jo markkinoilla ja meidänkin yrityksessämme kokeilussa on Microsoft 365 Copilot, joka tarjoaa tekoälyä avustajaksi Windows-tietokoneympäristöön. Organisaatiot ja teknologiat kehittyvät tulevaisuudessa entistä nopeammin, jolloin assistenteilta vaaditaan joustavuutta sekä teknologista sivistystä eli kykyä mukautua uusiin tilanteisiin ja teknologioihin.

Tulevaisuudessa kysyntää on erityisesti assistenteille, jotka tietävät kuinka tekoälyä ohjeistetaan ja personoidaan. Assistenttien ydintehtävänä tulee olemaan muiden opastaminen teknologisten, työskentelyä helpottavien tietoteknisten sovellusten käytössä. Tulevaisuuden työssä korostuu itseohjautuvuus. (Uusikumpu 2023.)

Miten ANDRITZ Oy:n assistenttiverkoston toimintaa voidaan kehittää palvelemaan paremmin verkoston jäseniä ja yritystämme?

Yhteisöllisyys ja verkostoituminen eivät ole katoamassa tulevaisuudessakaan. Perheen ja hyvinvoinnin merkitys korostuvat aineistoni mukaan myös tulevaisuudessa. Jokaisella yksilöllä

on vastuu omasta hyvinvoinnistaan, mutta tulevaisuudessa vastuuta työhyvinvoinnista tulevat kantamaan myös yritykset osana strategiaa ja johtamiskulttuuria. Assistenteilta vaaditaan tulevaisuudessakin kykyä työskennellä yhteistyössä eri tiimien ja sidosryhmien kanssa. Verkostoituminen, yhteistyö sekä yhdessä oppiminen tulevat olemaan avaintekijöitä menestyksekkäässä assistenttityössä myös tulevaisuudessa. Monipuolista osaamista tarvitaan nyt ja erityisesti tulevaisuudessa.

Assistenttiverkoston kehittämistyö yrityksessämme jäi tässä vaiheessa vielä suunnitteluasteelle saman aikaisesti käynnissä olevan suuremman organisaatiomuutoksen takia. Tutkimustuloksista nousi esiin kuitenkin tarve selkeämmälle organisaatorakenteelle tai uudelleenjärjestäytymiselle. Verkoston toiminta jatkuu ennallaan ja olemme jo suunnitelleet aiheita tapaamisiamme varten muun muassa tekoälyn hyödyntämisestä työssämme. Lisäksi viime keväänä yhdessä sovitut ASSI-virtuaalihakvit on pidetty säännöllisesti kerran kuukaudessa. Yhteinen kahvitteluhetki on toiminut hyvänä alustana verkostoitumiselle ja kuulumisten vaihtamiselle. Kahvitteluhetkeen on osallistunut vaihtelevasti 4–8 eri henkilöä. Emme halua tässä vaiheessa tehdä verkostosta suljettua, vaan verkostoon ovat tervetulleita kaikki yrityksessämme assistenttityötä tekevät.

Käsittelimme yhdessä opinnäytetyöstäni saatuja tuloksia sekä kirjeiden laadullista analyysiä ASSI-verkoston jäsenten kanssa 30.10.2023. Samalla keskustelimme syvällisemmin työmme tulevaisuudesta yrityksessämme. Suurin osa assistenteista suhtautui tulevaisuuteen avoimin mielin ja innostuneesti. Yrityksemme assistenteilla on kaikilla takanaan monen vuoden työura, ja he ovat hyvin sitoutuneita työhönsä ja organisaatioomme. He tiedostivat, että muutosta tarvitaan myös työtapoihin. Heidän toiveenaan oli, että työ olisi tulevaisuudessa paremmin resursoitua ja toimenkuvat selkeitä. He olivat kuitenkin tyytyväisiä työhönsä ja suurin osa odotti assistenttityön painopisteen siirtymistä tukitoiminnosta kohti asiantuntijuutta.

7 POHDINTA

Opinnäytetyöprosessini kesti noin vuoden, jonka aikana organisaatioomme on kohdistunut paljon uudenlaista muutostarvetta. Yrityksemme organisaatorakennetta tullaan uudistamaan vuoden alusta lähtien. Organisaatiomuutos on kesken, mutta muutoksella on varmasti vaikutuksia myös assistenttien työskentelyyn. Lisäksi toimistopalvelut eri paikkakunnilla muodostavat yhden työnteollisen yksikön vuoden alusta alkaen. Muutospaine kohdistuu myös muihin hallinnollisiin tukitoimintoihin. Jäin pohtimaan kuuluisiko myös muiden tukitoimintojen muodostaa työnteollinen yksikkö? Miten työtehtävät järjestellään organisaation muuttuessa? Näihin kysymyksiin kukaan ei varmasti osaa antaa vastauksia tässä kohtaa, mutta tavoitteenani on viedä kysymyksiä eteenpäin käsiteltäväksi henkilöstöhallintoon sekä johdolle.

Yrityksemme assistenteille tekemässäni kyselyssä avovastauksessa nousi esiin mahdollisuus muodostaa verkostosta työnteollinen yksikkö. Mielestäni tämä vaihtoehto tulisi ottaa harkintaan yrityksessämme. Useassa suomalaisessa yrityksessä on jo käytössä ns. keskitetyt assistenttipalvelut, joissa toiminta jakautuu yli organisaatio- ja paikkakuntarajojen. Yksi esimerkkiorganisaatio on OP-ryhmä. Osuuspankissa noin 65 asiantuntijaa muodostavat tukipalvelut, jotka jakautuvat johdon assistenttipalveluihin, työpaikkapalveluihin ja taustapalveluihin. Toimenkuvat on linjattu tiimin kesken ja toimenkuvien pohjalta on muodostettu myös urapolkumalli assistenteille. Urapolkumallilla halutaan luoda parempaa työntekijäkokemusta, viestiä työnantajan työlle kohdistetuista odotuksista, kannustaa osaamisen kehittämiseen sekä sitouttaa asiantuntijoita. Urapolkumalli käydään keskusteluissa läpi vähintään vuosittain ja samalla halutaan tehdä osaamista ja arvostusta näkyväksi ulospäin. Läpinäkyvyys ja yhteinen tapa toimia mahdollistavat tiimien itseohjautuvuuden. Kun itseohjautuvuutta on kasvatettu, työstä on tullut mielekkäämpää. Työnteollisen yksikön myötä sijaisuusjärjestelyt toimivat paremmin, käytännöt ovat yhtenäiset ja assistenttityölle on saatavissa vertaistukea helposti. (Era, Laakso & Jakolev 2023.)

Yksi vaihtoehto yrityksellemme olisi muodostaa oma yksikkö yhdessä toimistopalveluiden kanssa tai keskittää assistenttipalvelut omaksi tiimiksi. Samat toiveet yhteenkuuluvuuden tunteen ja yhteisöllisyyden lisäämisestä, kouluttautumisesta ja vertaistuen tarjoamisesta voidaan saavuttaa myös työnteollisessa yksikössä. Tällöin voidaan paremmin huolehtia työkuorman jakautumisesta tasaisemmin sekä parantaa tarjoamiemme palveluiden laatua. Jatkossa meillä kai-

killä assistenteilla olisi tiimin tuki jatkuvasti saatavilla ja jokainen voisi käyttää omaa osaamistaan tiimin hyväksi. Verkostolla ei ole johtajuutta, mutta tiimissä työntekoon olisi helpommin saatavissa myös esihenkilön tuki. Liiketoiminta-alueen johtoryhmälle tekemäni Tulevaisuus-taajuus-työpaja nosti esiin johtajiston vahvan vision siitä, että assistenttityö tulisi tulevaisuudessa jakautumaan yli organisaatorajojen sekä assistentin palveluita voisi tarjota virtuaalisesti.

OP-ryhmässä assistenttipalvelut-yksikkö tarjoaa johdolle Teams-palvelua, jossa tuotetaan palveluita henkilökohtaisen Teams-kanavan kautta ja tukea on tarjoamassa mahdollisuuksien mukaan useampi assistentti. Palvelukonsepti on ollut toimiva ja siitä saatu palaute on ollut hyvää. Muita tukipalveluiden tuottamia palveluita ovat mm. eka päivä -perehdytysohjelma sekä taloontulon tuki. Lähipalveluita OP-ryhmässä tarjotaan Vallilassa omassa palvelupisteessä, josta on samalla saatavissa myös IT-lähituki. Palveluiden kehittämistyössä on hyödynnetty palvelumuotoilua. (Era ym. 2023.) Mielestäni esimerkiksi nämä toimintamallit olisivat kokeilemisen arvoisia meidän organisaatiossamme.

Taulukoin assistenttityön tulevaisuuden skenaariot yrityksessämme yhteen alla olevaan taulukoon, huomioiden muutoksen uhat ja mahdollisuudet.

Taulukko 8: Assistenttityön tulevaisuuden skenaariot yrityksessämme.

	NYKYINEN VERKOSTO	TYÖPARI-MALLI	TIIMIMALLI
TOIMIJAT	Uudelleen määritetyt verkoston jäsenet	Itse muodostetut työparit	Ylhäältä johdettu, kaikilla sama esihenkilö
KESKEISET PIIRTEET	Vapaaehtoinen yhteistyömalli	Jaettu vastuu ja vertaistuki	Työt listataan ja jaetaan tasapuolisesti kaikkien kesken.
UHAT	Toimintatavat eivät yhtenäisty, tieto ei kulje, työn resurssointi on jokaisen omalla vastuulla	Resurssien riittämättömyys, liian laajat tehtävät, henkilökemian tuomat ongelmat	Henkilökemian tuomat ongelmat, resurssien vähyys, tiimin kehittämiseen ei

			ole riittävästi rahaa ja resursseja
MAHDOLLI-SUUDET	Toimenkuvat säilyvät ennallaan	Toisen tuuraaminen mahdollista, vertaistuki	Toisen tuuraaminen, vertaistuki, yhteiset toimintatavat, yhdessä oppiminen
TULEVAISUUS-ORIENTAATIO	Mahdollistaa koulutautumisen yhdessä	Mahdollistaa toiselta oppimisen	Työn parempi resurssointi, lean-ajattelu

Mielestäni ensimmäinen askel yrityksessämme assistenttityön kehittämiseksi olisi assistenttien toimenkuvien läpikäynti ja yhtenäistäminen. Toimenpiteiden pohjalta voitaisiin kehittää malliesimerkit toimenkuvista sekä linjata käytössä olevat tittelit. Luotujen toimenkuvien pohjalta pystyttäisiin mallintamaan urapolkuja myös assistenteille. Näiden pohjalta pystyisimme kehittämään myös mentorointia tai työpari-mallia assistenttityötä ajatellen. Yritykseen sitouttaminen ja pitkät työurat vaativat myös kehitys- ja uramahdollisuuksia. Haluan uskoa, että assistentin asiantuntijuudelle ja osaamiselle on tarvetta yrityksessämme myös tulevaisuudessa.

Hyödynsin tekoälyä (ChatGPT) tulosten aineistolähtöiseen sisällönanalyysiin oman analysointivaiheeni jälkeen. Tekoälyn käyttö oli minulle uutta ja vielä kovin kankeaa, mutta oikeilla kysymyksillä ja pidemmällä keskustelulla sain tekoälyltä tukea kirjeiden tulevaisuushavaintojen luokitteluun. Tekoälyn tuottama luokittelu ja niihin liittyvä tulkinta oli hyvin lähellä omaani. Halusin tekoälyn auttavan minua myös kielenhuollon ja englanninkielisen tiivistelmän kanssa. Tulevaisuudessa myös assistentin voi nähdä jonkunlaisena tekoälyn jatkeena. Yksi assistentin tulevaisuuden työtehtävä voisi olla tekoälyn personoija. Tiedon tuottaminen tekoälyn avulla käy helposti, mutta sen laadunvalvonta tulee olla aina ihmisen vastuulla.

Tätä tutkimuksellista kehitystyötä aloittaessani en tiennyt tulevaisuuden tutkimuksesta, megatrendeistä tai tulevaisuuden ennakoinnista juuri mitään. Tämän matkan aikana olen sukeltanut samalla syvälle itseeni; omiin ammatillisiin kiinnostuksen kohteisiini ja tulevaisuuden haaveisiini. Olen opetellut laadullista analyysiä ja tulkintaa. Olen kokenut epätoivoa, hämmennystä ja

innostusta – välillä kaikkia tunteita samaan aikaan. Olen tiedostanut monia taitoja ja ominaisuuksia, joita minun tulee kehittää tulevaisuuden työelämää ajatellen. Monesti sanotaan, että tieto lisää tuskaa, mutta minulle tämä matka kehitystyöni rinnalla on ollut antoisa ja silmiä avaava. En ole enää sinisilmäinen tulevaisuuden suhteen, vaan tiedän että kaikki muutoksen avaimet ovat minulla itselläni. Opinnäytetyöprosessi vaati paljon heittäytymistä, uudenoppimista, mutta oli kokemuksena antoisa.

”Minkään koulutuksen lopputuloksena ei ole valmis asiantuntija. Jos niin ajatellaan, ymmärretään koulutuksen mahdollisuudet virheellisesti. Koulutus voi parhailaan vain avata silmät ja aivot tarkastelemaan maailmaa uudella tavalla. Yksi koulutuksen tärkeimmistä tuloksista on itsensä löytäminen, persoonallisen identiteetin rakentaminen. Vasta myöhempi toiminta osoittaa, onko tutkintonsa suorittaneessa noviisissa ainesta asiantuntijuuteen.” (Kirjonen 2006, 124.)

Mielestäni assistenttityötä tekevät ovat monesti hiljainen ja unohdettu ammattiala, joilla on keskeinen rooli myös tulevaisuudessa. Opinnäytetyöni aihepiiristä voisi hyvin jatkaa tutkimustyötä moneen suuntaan ja laajentaa tulevaisuuskuvien etsintää uusien tutkimusmenetelmien avulla. Lisäksi yhteiskehittäminen muissa yrityksissä toimivien assistenttiverkostojen kanssa voi avartaa lisää näkymiä sekä auttaa tiedon laajentumisessa yli organisaatorajojen.

LÄHTEET

- Alasoini, Tuomo 2019. Tekoäly ja etiikka. Teoksessa Työ- ja elinkeinoministeriö (TEM). Work Up!: Tulevaisuuden työ. Viitattu 15.1.2023. TEM_oppaat_3_2018_WorkUp_Tulevaisuuden_tyo_22012019_Web.pdf (valtioneuvosto.fi), 14–17.
- Alasoini, Tuomo 2021. Työntekijöiden muuttuva rooli työelämän kehittämisspuheessa. Teoksessa Pauli Kettunen (toim.) Työntekijän osallisuus: Mitä se on ja mitä sillä tavoitellaan. Tallinna: Gaudeamus Oy, 36–54.
- Alasoini, Tuomo 2023a. Projekti, ohjelma, missio – työelämän kolme strategista tasoa. Teoksessa Heikki Räisänen (toim.) Työpoliittinen aikakauskirja. Työ- ja elinkeinoministeriö. Viitattu 12.10.2023. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/164992/TAK_2_2023.pdf?sequence=1&isAllowed=y, 8–15.
- Alasoini, Tuomo 2023b. Oppimisverkosto toiminnan, oppimisen ja yhteiskehittämisen foorumina. Tekes. Luentomateriaali. Viitattu 12.10.2023. [http://www.socca.fi/files/2724/Oppimisverkosto_toiminnan_oppimisen_ja_yhteiskehittämisen_foorumina_Tuomo_Alasoini_tammikuu_2013.pdf](http://www.socca.fi/files/2724/Oppimisverkosto_toiminnan_oppimisen_ja_yhteiskehittamisen_foorumina_Tuomo_Alasoini_tammikuu_2013.pdf)
- Alasoini, Tuomo & Ramstad Elise 2019. Robotit työkaverina. Teoksessa Työ- ja elinkeinoministeriö (TEM). Work Up!: Tulevaisuuden työ. Viitattu 15.1.2023. TEM_oppaat_3_2018_WorkUp_Tulevaisuuden_tyo_22012019_Web.pdf (valtioneuvosto.fi), 6–9.
- ANDRITZ Oy 2022. ANDRITZ in Finland: Forerunner of innovative technologies. Viitattu 23.1.2023. <https://www.andritz.com/pulp-and-paper-en/locations/andritz-oy>
- ANDRITZ 2023. Passion for innovative technologies that shape the world. Viitattu 13.11.2023. <https://www.andritz.com/group-en/about-us>
- Berghäll, Elina & Honkatukia Juha. 2017. Ammattirakenteen muutoksen kansantaloudelliset vaikutukset. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 10/2017. Verkkojulkaisu. Helsinki. Viitattu 14.12.2022. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/79761/TEM-jul_19_2017_verkkojulkaisu.pdf
- Dufva, Mikko 2022. Tulevaisuustajuus-työpaja: Haasta, kuvittele ja toimi. Teoksessa Aalto, Hanna-Kaisa & Heikkilä, Katariina & Keski-Pukkila, Pasi & Mäki, Maija & Pöllänen, Markus (toim.). Tulevaisuudentutkimus tutuksi. Perusteita ja menetelmiä. Tulevaisuudentutkimuksen Verkostoakatemia julkaisuja 1/2022. Tulevaisuuden tutkimuskeskus. Turun yliopisto. Viitattu 20.10.2023. <https://tulevaisuus.fi/oppikirja-2022/tulevaisuudentutkimus-tutuksi/>. 244–259.
- Dufva, Mikko & Rekola, Sanna 2023. Megatrendit 2023. Ymmärrystä yllätysten aikaan. Sitran selvityksiä 224. Verkkojulkaisu. Viitattu 20.10.2023. https://www.sitra.fi/app/uploads/2023/01/sitra_megatrendit-2023_ymmarrysta-yllatysten-aikaan.pdf
- Era Pirita & Laakso, Sanna-Riina & Jakovlev, Jaana 2023. Case OP Tukipalvelut: Assistentti-työn tiimimallit. Luento 3.3.2023.
- Eskola, Jari & Suoranta, Juha. 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy

- Carnevale, Anthony P. & Fasules, Megan L. & Peltier Campbell, Kathryn 2020. Workplace Basics: The Competencies Employers Want. Georgetown University. Center of Education and the Workforce. Viitattu 14.7.2023. <https://cew.georgetown.edu/wp-content/uploads/cew-workplace-basics-fr.pdf>
- Hakanen, Tiina 1996. Me Kaikki. Ahlströmin henkilöstölehti 3/1996
- Hasu, Mervi & Ramstad Elise 2019. Älykkäät palvelut ja työntekijöiden rooli niiden kehittämisessä. Teoksessa Työ- ja elinkeinoministeriö (TEM). Work Up!: Tulevaisuuden työ. Viitattu 15.1.2023. TEM_oppaat_3_2018_WorkUp_Tulevaisuuden_tyo_22012019_Web.pdf (valtioneuvosto.fi), 18–21.
- Heikkinen, Hannu L. T. 2018. Kerronnallinen tutkimus. Teoksessa Raine Valli (Toim.) Ikku-noita tutkimusmetodeihin 2. Jyväskylä: PS-Kustannus, 170–187.
- Hiltunen, Elina 2012. Matkaopas tulevaisuuteen. Helsinki: Talentum.
- Hiltunen Elina 2019. Tulossa huomenna. Miten megatrendit muokkaavat tulevaisuuttamme. Jyväskylä: Docendo Oy.
- Humanistinen ammattikorkeakoulu 2022. Opiskelijan Opas. Viitattu 12.2.2023. https://opiskelijanopas.humak.fi/?page_id=657
- Huttula, Tapio 2018. Työn muuttuessa oppimisesta tulee työtä. Teoksessa Sikke Leinikki & Anu Suoranta, (Toim.). Rapautuvan palkkatyön yhteiskunta: Mikä on työn ja toimeentulon tulevaisuus? Tampere: Vastapaino Oy, 62–73.
- Hänninen, Vilma & Hätilä, Johanna & Korhonen, Heidi & Pohjola, Hanna & Rovamo, Helena & Sools, Anneke & Tarvainen, Merja 2021. Kirje Tulevaisuudesta -menetelmä. Teoksessa Anni Rannikko & Sanna Rynänen (Toim.) Tutkiva mielikuvitus. Luovat, osallistuvat ja toiminnalliset tutkimusmenetelmät yhteiskuntatieteissä. Helsinki: Gaudeamus Oy, 132–153.
- Hyvättinen, Tuija 2020. Tulevaisuuspuhetta ja toimijuutta. Nuorten tarinoita tulevaisuudesta. Helsingin yliopisto. Kasvatustiede. pro gradu. Viitattu 20.10.2023. <http://hdl.handle.net/10138/319193>
- Janhonen, Minna 2018. Resilienssi auttaa organisaatiota selviämään kompleksisessa toimintaympäristössä. Teoksessa Mia Tammelin ja Katri Otonkorpi-Lehtoranta (Toim.) Kestävä tuottavuus ja inhimillinen työelämä. Työelämän tutkimuspäivät 2018. Tampereen Yliopisto, 24–30. Viitattu 22.2.2023. <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/105586/978-952-03-1025-7.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Kamensky, Mika 2015. Menestyksen timantti. Strategia, johtaminen, osaaminen, vuorovaikutus. Helsinki: Talentum Media Oy
- Kinnunen, Ulla 2019. Työstressi ja siitä palautuminen. Katsaus alan tutkimuksen kehitykseen. Teoksessa Tuula Heiskanen & Sirpa Syvänen & Tapio Rissanen (Toim.) Mihin työelämä on menossa? Tutkimuksen näkökulmia. Tampere: Tampere University Press, 217–244.
- Kirjonen, Juhani 2006. Kehittäminen asiantuntijatyönä. Teoksessa Riitta Seppänen-Järvelä & Vappu Karjalainen (Toim.) Kehittämistyön risteysiä. Vaajakoski: Gummerus Oy, 117–134.
- Kupias, Päivi & Peltola, Raija 2019. Oppiminen työssä. Tallinna: Gaudeamus Oy

- Kuula, Arja 2011. Tutkimusetiikka. Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. 2. uudistettu laitos. Jyväskylä: Vastapaino
- Kärnä, Eija & Ruohonen, Anna & Humala, Iris 2022. Tekoöly tulee: Tuki, osaaminen ja yhteistyö kuntoon! TT TOY-hankkeen loppuraportti. Haaga-Helian julkaisut 6/2022. Viitattu 8.11.2023. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/755412/HH_TTTOY.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Laine, Timo 2018. Miten kokemusta voidaan tutkia? Fenomenologinen näkökulma. Teoksessa Raine Valli (Toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. Jyväskylä: PS-Kustannus, 29–50.
- Laurila, Aija & Siimes, Suvi-Anne 2018. Eläke voi kertyä ansioiden mukaan myös uudesta työstä. Teoksessa Sikke Leinikki & Anu Suoranta, (Toim.). Rapautuvan palkkatyön yhteiskunta: Mikä on työn ja toimeentulon tulevaisuus? Tampere: Vastapaino Oy, 167–179.
- Linturi, Risto & Kuusi, Osmo 2018. Suomen Sata uutta mahdollisuutta 2018–2037. Yhteiskunnan toimintamallit uudistava radikaali teknologia. Eduskunnan tulevaisuusvaliokunnan julkaisu 1/2018. Viitattu 14.7.2023. https://www.eduskunta.fi/FI/naineduskuntatoimii/julkaisu/Documents/tuvj_1+2018.pdf
- Martela, Frank & Jarenko, Karoliina 2017. Itseohjautuvuus. Miten organisoitua tulevaisuudessa? Helsinki: Alma Talent Oy
- Mattila, Raisa 2023. Työssä ei kuormita vain työ vaan tekno-stressi – Tämä yleisestä riesasta on syytä tietää. Viitattu 17.9.2023. <https://www.hs.fi/hyvinvointi/art-2000009660244.html>
- Moilanen, Antti 2021. Kuinka sivistys tulisi tänä päivänä ymmärtää? Sitran Vierailijablogi 8.4.2023. Viitattu 7.11.2023. <https://www.sitra.fi/blogit/kuinka-sivistys-tulisi-tana-paivana-ymmartaa/>
- Ojasalo, Katri & Moilanen, Teemu & Ritalahti, Jarmo 2015. Kehittämistyön menetelmät. Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. Helsinki: Sanoma Pro Oy.
- Paloniemi, Susanna & Rasku-Puttonen Helena & Tynjälä, Päivi 2010. Asiantuntijuudesta identiteettiin – Anneli Eteläpellon tutkimuksia. Teoksessa Kaija Collin, Susanna Paloniemi, Helena Rasku-Puttonen, Päivi Tynjälä (Toim.) Luovuus, oppiminen ja asiantuntijuus. Helsinki: WSOYpro Oy, 13–38.
- Peura, Anni & Kaila, Minna & Helin-Salmivaara, Arja 2020. Ammatillinen reflektio kehittää lääkärin osaamista. Duodecim, vuosikerta. 136, nro 5. Viitattu 3.11.2023. <https://www.terveysportti.fi/xmedia/duo/duo15425.pdf>, 530–535.
- Poussa, Liisa & Lähdemäki-Pekkinen, Jenna & Ikäheimo, Hannu-Pekka & Dufva, Mikko 2021. Tulevaisuustaaajuus. Käsikirja työpajan vetäjälle. Työpajamenetelmä toisenlaisten tulevaisuuksien rakentamiseen. Sitran selvityksiä 173. Punamusta Oy.
- Pölönen, Perttu. 2020. Tulevaisuuden identiteetit. Helsinki: Otava.
- Rikala, Pauliina & Silvennoinen, Kaisa & Peltoniemi, Aaron & Sorvali, Jesse & Lämsä, Joni & Hämäläinen, Raija & Niilo-Rämä Mikko. 2022. Onko teknostressi asennekysymys? Teknologinen osaaminen jatkuvan oppimisen mahdollistajana. Viitattu 17.9.2023. <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/83897/Onko%20teknostressi%20asennekysymys.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Rubin, Anita. 2004a. Yhteiskunta ja tulevaisuus. TOPI – Tulevaisuudentutkimuksen oppimateriaalit. Tulevaisuuden tutkimuskeskus, Turun yliopisto. Viitattu 6.10.2023. <https://tulevaisuus.fi/perusteet/tulevaisuudentutkimus-tiedonalana/yhteiskunta-ja-tulevaisuus/>
- Rubin, Anita. 2004b. Lähestymistavat. TOPI – Tulevaisuudentutkimuksen oppimateriaalit. Tulevaisuuden tutkimuskeskus, Turun yliopisto. Viitattu 6.10.2023. <https://tulevaisuus.fi/perusteet/tulevaisuudentutkimus-tiedonalana/lahestymistavat/>
- Vainio, Annina 2021. Tulevaisuuden töissä. Helsingin Sanomat 22.1.2021. Viitattu 5.10.2023. <https://www.hs.fi/elama/art-2000007754561.html>
- Sosiaali- ja terveysministeriö 2020. Samapalkkaisuusohjelma 2020-2023. Hallituksen ja työmarkkinakeskusjärjestöjen ohjelmalliset toimenpiteet. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2020:38. Viitattu 24.10.2023. Sama https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162623/STM_2020_38_rap.pdf?sequence=1&isAllowed=yypalkkaisuusohjelma 2020-2023 (valtioneuvosto.fi)
- Sahlberg, Katariina 2023. Palkka-avoimuusdirektiivi EU Parlamentissa maaliin – mikä muuttuu? Verkojulkaisu. STTK 30.3.2023. Viitattu 24.10.2023. <https://www.sttk.fi/2023/03/30/palkka-avoimuusdirektiivi-eu-parlamentissa-maaliin-mika-muuttuu/>
- ToimistoSissit 2015. Infoa esimiehelle. ToimistoSissien jäsenyydestä hyötyy koko työyhteisö! Viitattu 1.11.2023. https://www.toimistosissit.fi/pdf/Toimistosissit_esimiesinfo_2015.pdf
- Tutkimustieteellinen tiedekunta 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen suomessa. Viitattu 12.2.2023. https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf
- Työ- ja elinkeinoministeriö (TEM). 2022. Ammattibarometri. Työllistymisen näkymät eri ammateissa. Viitattu 19.12.2022. <https://www.ammattibarometri.fi/>
- Työterveyslaitos (TTL). Monimuotoisuus ja inklusiivisuus asiantuntijaorganisaatiossa: Kaikki mukaan - yhteisöllisyyden ja verkostojen rakentaminen. Oppimateriaali. Viitattu 19.12.2022. <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/monimuotoisuus-ja-inklusiivisuus-asiantuntijaorganisaatiossa/kaikki-mukaan-yhteisollisyyden-ja-verkostojen-rakentaminen>
- Vilka, Hanna. 2021. Tutki ja kehitä. Keuruu: Otavan kirjapaino Oy
- Wilenius Markku 2015. Tulevaisuuskirja. Metodi seuraavan aikakauden ymmärtämiseen. Helsinki: Kustannusyhtiö Otava.

HAASTATTELUT

- Julin, Sari 2023. Yksikön päällikkö, pääjohtajan sihteeri. Videohaastattelu. 24.10.2023. Haastattelija: Suvi Näsänen.

LIITTEET

LIITE 1. Kyselylomake ASSI-verkostolle

Kysely ASSI-verkostolle

Olemme aloittaneet ASSI-verkoston kehittämistyön. Ensimmäinen tavoite on määrittää nykyisen verkoston tilanne: jäsenet, arvot ja toiminnan taso. Verkoston toiminnan tulisi olla jatkuvaa ja assistenttien omaa työtä tukevaa. Kaikki ideat ovat tervetulleita ja toivomme mahdollisimman monen vastaavan kyselyyn.

Toteutamme kyselyn nykyiselle ASSI-verkostolle osana Suvi Näsänen yhteisöpedagogi (YAMK)-opinnäytetyötä. Vastauksia voidaan käsitellä nimettömänä opinnäytetyössä.

Hi, Suvi. When you submit this form, the owner will see your name and email address.

* Required

1. Millaisia työtehtäviä toimenkuvaasi kuuluu? *

- Hoidan viisumi- ja matkajärjestelyjä.
- Järjestän sisäisiä kokouksia ja tilaisuuksia.
- Vastaan liikelahjoista.
- Vastaan työvaatteista.
- Vastaan toimiston yleisistä asioista ja toimistotarvikkeista.
- Hoidan kuriirilahetyksiä.
- En vastaa yllä olevista asioista.
- Other

2. Mitä ASSI-verkosto antaa sinulle? Koetko olevasi osa verkostoa? *

Enter your answer

3. Mitkä ovat mielestäsi ASSI-verkoston tärkeimmät tehtävät? *

Enter your answer

4. Millaista toimintaa haluaisit ASSI-verkostossa järjestettävän? *

Enter your answer

5. Millaisia aiheita haluaisit ASSI-verkoston käsittelevän? *

Enter your answer

6. Kuinka usein ASSI-verkoston tulisi kokoontua virtuaalisesti? *

- Kerran kuussa
- Joka toinen kuukausi
- Puoli vuosittain
- Kerran vuodessa
- Other

7. Kuinka usein ASSI-verkoston tulisi kokoontua kasvotusten? *

- Puoli vuosittain
- Kerran vuodessa
- Joka toinen vuosi

8. Onko sinulla ajatuksia tai ideoita verkoston kehittämiseksi?

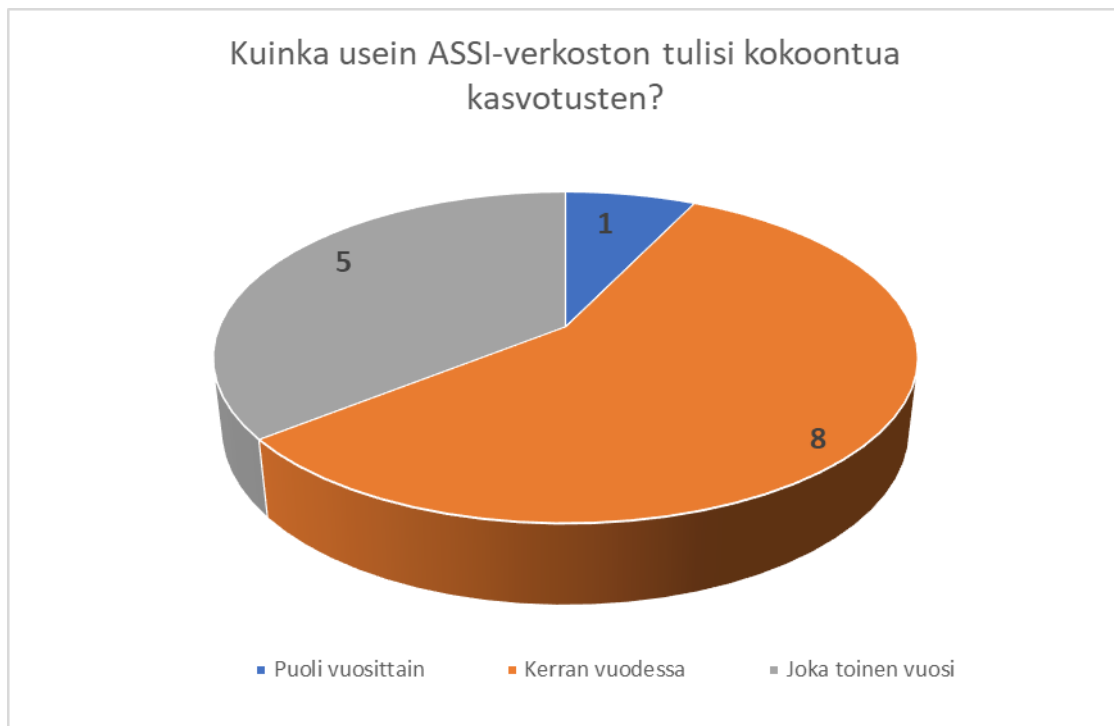
Enter your answer

Submit

LIITE 2. Kyselytutkimuksen tulosten jakaumat



Kysymys 6: Kuinka usein ASSI-verkoston tulisi kokoontua virtuaalisesti? -vastausjakauma.



Kysymys 7: Kuinka usein ASSI-verkoston tulisi kokoontua kasvotusten? -vastausjakauma.

LIITE 3. Tiedote tutkimukseen osallistumisesta

Assistenttityön tulevaisuuden kuvat ja osaamisen kehittäminen case: ANDRITZ Oy

Pyyntö osallistua tutkimukseen

Teitä pyydetään mukaan tutkimukseen, jossa tutkitaan assistenttiverkoston toimintaa, arvoja ja toimintatapoja sekä pyritään parantamaan ANDRITZ Oy:n assistenttiverkoston toimintaa tulevaisuudessa. Tämä tiedote kuvaa tutkimusta ja teidän osuuttanne siinä. Perehdyttyänne tähän tiedotteeseen teille järjestetään mahdollisuus esittää kysymyksiä tutkimuksesta, jonka jälkeen teiltä pyydetään vielä kirjallinen suostumus tutkimukseen osallistumisesta.

Vapaaehtoisuus

Tutkimukseen osallistuminen on täysin vapaaehtoista. Voitte myös keskeyttää tutkimuksen koska tahansa syytä ilmoittamatta. Mikäli keskeytätte tutkimuksen tai peruutatte suostumuksen, teistä keskeyttämiseen ja suostumuksen peruuttamiseen mennessä kerättyjä tietoja voidaan käyttää osana tutkimusaineistoa.

Tutkimuksen tarkoitus

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on kerätä tietoa assistenttityön tulevaisuudesta sekä ammatissa tulevaisuudessa tarvittavista taidoista ja osaamisesta.

Tutkimusmenetelmät ja toimenpiteet

Tutkimusmenetelmänä tässä työpajassa toimii kirje tulevaisuudesta -menetelmä. Tämä menetelmä hyödyntää ihmisten tarinoita tutkimusaineistona. Menetelmässä kirjoittaja visioi toivottua tulevaisuutta eikä pyri ennustamaan tulevaisuutta neutraalisti vain omien tavoitteidensa kautta. Kirje tulevaisuudesta -työpajassa osallistujia pyydetään kirjoittamaan kirje itse määrittelemästään tulevaisuuden ajankohdasta käsin. Tarkoitus on tuottaa mahdollisimman rikkaita ja elämysvoimaisia visioita tulevaisuudesta. Toivottuun tulevaisuuteen eläydytään ja samalla kirjoittaja irrottautuu nykyhetken rajoitteista ja suuntaa mielikuvituksensa tulevaisuuteen. Tarkempia ohjeita annan työpajan alussa.

Työpajan jälkeen on tarkoitus pohtia ASSI-verkoston asioita ja suunnitella tulevia tapahtumia. Samalla käymme läpi verkostoon kuulumisen perusteita sekä ajatuksianne verkoston toiminnan parantamiseksi.

Kustannukset ja niiden korvaaminen

Osallistumisesta ei makseta erillistä korvausta. Mahdolliset matkakulut ja päiväraha korvataan matkalaskulla ja kustannukset menevät teidän osastonne kuluihin, joten osallistumiseen tarvitaan esihenkilön lupa.

Tutkimustuloksista tiedottaminen

Tutkimustuloksista laaditaan opinnäytetyö, joka julkaistaan avoimesti Theseustietokannassa.

Tutkimuksen päätyminen

Myös tutkimuksen suorittaja voi keskeyttää tutkimuksen, mikäli aiheeseen tehdään muutoksia. Työpajan ja opinnäytetyön tuloksia tullaan käymään läpi yhdessä ja jokaisella on mahdollisuus tutustua valmiiseen opinnäytetyöhön.

Lisätiedot

Pyydämme teitä tarvittaessa esittämään tutkimukseen liittyviä kysymyksiä tutkimuksen suorittajalle tai opinnäytetyön ohjaajalle.

Yhteystiedot

Tutkimuksen suorittaja (opinnäytetyön tekijä)

Nimi: Suvi Näsänen

Puh. +358 40 860 5214

Sähköposti: suvi.nasanen@humak.fi

Opinnäytetyön ohjaaja

Titteli: yliopettaja

Nimi: Päivi Mäntyneva

Humanistinen ammattikorkeakoulu

Puh. +358 50 411 9595

Sähköposti: paivi.mantyneva@humak.fi