



Kokemukset työn teknologisesta murroksesta assistenttityössä

Katariina Niemi

Haaga-Helia ammattikorkeakoulu

Tradenomi (ylempi AMK), Liiketoiminnan uudistamisen ja johtamisen koulutus

Johtajuus ja henkilöstövoimavarat

Master-opinnäytetyö

2024

Tiivistelmä

Tekijä(t) Katariina Niemi
Tutkinto Tradenomi (YAMK)
Opinnäytetyön nimi Kokemukset työn teknologisesta murroksesta assistenttityössä
Sivu- ja liitesivumäärä 53 + 1
<p>Työn teknologinen murros vaikuttaa merkittävästi työelämään. Nopeasti kehittyvät teknologiat, kuten erilaiset tekoälyratkaisut muuttavat työn tekemistä ja työtehtäviä edellyttäen työntekijöiltä ja organisaatioilta uutta osaamista ja työn kehittämistä. Suuri vaikutus teknologioilla on ollut esimerkiksi tiettyihin toimistotöihin, kuten hallinnollisiin tukitehtäviin. Työtehtäviä on siirtynyt teknologian hoidettavaksi ja myös tulevaisuudessa teknologinen kehitys muuttaa työtehtäviä ja työskentelytapoja oleellisesti, vaikuttaen työntekijöiden kokemaan työn mielekkyyteen ja arvoon.</p> <p>Opinnäytetyössä selvitettiin assistenttien kokemuksia työn teknologisesta murroksesta. Tutkimuksessa oli tavoitteena selvittää uusien teknologioiden ja niistä aiheutuvan työn murroksen vaikutuksia työhön ja osaamiseen sekä assistenttien mahdollisuuksia työn kehittämiseen. Lisäksi selvitettiin miten johtaminen ja organisaation toimintakulttuuri tukee työn muutoksessa. Kohdeorganisaationa oli yksi valtionhallinnon organisaatio.</p> <p>Opinnäytetyön teoreettinen viitekehys jakautuu kolmeen osaan, joista ensimmäisessä käsitellään miten teknologian aiheuttama työn murros vaikuttaa työhön ja työelämään, millaisia osaamisvaatimuksia se tuo ja millaisia kuormitustekijöitä siitä voi aiheutua. Toinen osa pitää sisällään osaamisen kehittämiseen liittyviä teemoja, joita ovat oppimiskulttuuri, osaamisen kehittäminen ja johtamisen osana työtä, osaamisen ja roolien tunnistaminen sekä itseohjautuvuus. Kolmannessa osassa käsitellään työn kehittämistä, yhteiskehittämistä sekä organisaatiokulttuurin vaikutusta työn kehittämiseen.</p> <p>Opinnäytetyön lähestymistapana oli tapaustutkimus ja se toteutettiin laadullisena tutkimuksena. Aineistonkeruumenetelmänä oli puolistrukturoidut haastattelut ja haastateltavia oli kahdeksan assistenttia erilaisista yksiköistä ympäri organisaatiota. Tutkimus toteutettiin kevään 2022 ja kevään 2024 välisenä aikana.</p> <p>Tutkimustulosten mukaan assistentit suhtautuvat uusiin teknologioihin ja työn teknologiseen murrokseen positiivisesti ja oma työtehtävä nähdään tärkeänä ja mielekkäänä myös tulevaisuudessa. Heillä on hyvät valmiudet ja kiinnostusta uuden oppimiseen. Tällä hetkellä uusien teknologioiden rooli omassa työssä on vähäinen, mutta niiden odotetaan olevan hyödyksi tulevaisuudessa ja helpottavan työn tekemistä. Tärkeimpänä tekijänä uusien järjestelmien käyttöönotossa sekä työn teknologisen murroksen hallinnassa koetaan riittävä osaaminen, jota varten tarvitaan koulutusta, opastusta ja tukea. Johtaminen ja toimintakulttuuri tukee osaamisen kehittämistä pääosin hyvin, mutta organisaation on tärkeää kiinnittää huomiota hyvän oppimiskulttuurin sekä osaamisen kehittämistä tukevien toimenpiteiden ja toimintatapojen edistämiseen. Assistentteilla on pääosin hyvät mahdollisuudet työn kehittämiseen sekä kiinnostusta siihen, mutta työn kehittämistä varten toivotaan enemmän yhteistyötä. Johtaminen ja toimintakulttuuri tukee työn kehittämisessä melko hyvin, mutta sen edistämiseksi on hyvä kiinnittää huomiota yhteiskehittämisen lisäämiseen sekä tarkastella organisaation muutoskyvykkyyttä ja kehittämisen kulttuuria.</p>
Asiasanat Uudet teknologiat, työn murros, osaamisen kehittäminen, osaamisen johtaminen, työn kehittäminen, organisaation toimintakulttuuri

Sisällys

1	Johdanto	1
1.1	Tutkimuksen tavoitteet ja rajaus	1
1.2	Opinnäytetyön rakenne	3
2	Teknologian aiheuttama työn murros.....	4
2.1	Tarvittavat taidot ja osaamisvaatimukset	5
2.2	Kuormitustekijät.....	7
3	Osaamisen kehittäminen	9
3.1	Organisaation oppimiskulttuuri	9
3.2	Osaamisen kehittäminen ja johtaminen osana työtä.....	11
3.3	Osaamisen ja roolien tunnistaminen.....	12
3.4	Itseohjautuvuus, motivaatio ja minäkyvykyys.....	13
4	Työn kehittäminen	15
4.1	Yhteiskehittäminen	15
4.2	Organisaatiokulttuurin vaikutus työn kehittämiseen	17
5	Tutkimuksen toteutus ja menetelmät	19
5.1	Tutkimustyön lähestymistapa ja toteutus	19
5.2	Aineistonkeruumenetelmä	20
5.3	Tutkimuksen eteneminen	21
5.4	Aineiston käsittely ja analyysi	22
6	Tutkimustulokset	25
6.1	Uusien teknologioiden ja työn murroksen vaikutukset työhön.....	25
6.2	Osaaminen ja valmiudet sekä osaamisen johtaminen	29
6.3	Työn kehittäminen.....	30
7	Pohdinta	33
7.1	Johtopäätökset ja kehitysehdotukset.....	40
7.2	Tulosten vertailu TT TOY -hankkeen tuloksiin	44
7.3	Jatkotutkimusehdotus.....	46
7.4	Tutkimuksen arviointi.....	46
7.5	Opinnäytetyöprosessin ja oman oppimisen arviointi	48
	Lähteet.....	50
	Liitteet.....	54
	Liite 1. Haastattelukysymykset	54

1 Johdanto

Työn teknologinen murros vaikuttaa merkittävästi työelämään. Nopeasti kehittyvät teknologiat, kuten erilaiset tekoälyratkaisut muuttavat työn tekemistä ja työtehtäviä. Suuri vaikutus teknologioilla on ollut esimerkiksi rutiininomaisiin toimistotöihin. Työtehtäviä on siirtynyt teknologian hoidettavaksi ja myös tulevaisuudessa teknologinen kehitys muuttaa työtehtäviä ja työskentelytapoja oleellisesti, vaikuttaen työntekijöiden kokemaan työn mielekkyyteen ja arvoon. (Koski & Husso 2018, 13–14; Turja 2023, luku 12.)

Tässä opinnäytetyössä selvitetään assistenttien kokemuksia työn teknologisesta murroksesta. Assistentteilla voi olla merkittävä rooli työn teknologisen murroksen hallinnassa organisaatioissa, kuten erilaisten teknologioiden hyödyntämisessä sekä muiden tukemisessa. Teknologian muuttama työ edellyttää tietotyöntekijöiltä jatkuvaa osaamisen kehittämistä ja lisäksi se antaa mahdollisuuden kehittää omaa työtä ja sitä myötä kasvattaa ammatillista arvostusta. Koska työtehtäviä siirtyy teknologian hoidettavaksi, se voi myös kasvattaa huolta oman työn säilymisestä tulevaisuudessa. (Kärnä, Ruohonen & Humala 2022, 13–15.)

Aiheidean opinnäytetyölle olen saanut Haaga-Helia ammattikorkeakoulun hankkeesta Tekoäly tulee – Tuki, osaaminen ja yhteistyö kuntoon! eli TT TOY. Hanke liittyi teknologian aiheuttamaan työelämän murrokseen sekä uusien teknologioiden hyödyntämiseen organisaatioissa. Uudet teknologiat kuten tekoäly ja robotiikka muuttavat työtä ja sen seurauksena edellyttävät uutta osaamista, työn kehittämistä sekä tukea uuden oppimiseen ja uusien teknologioiden käyttöön. (Kärnä ym. 2022, 28–30.) Vertaan opinnäytetyön tutkimustuloksia myös TT TOY -hankkeen tuloksiin ja pohdin tulosten kesken löytyneitä yhteneväisyyksiä ja muita havaintoja.

Opinnäytetyön aihe on tärkeä ja ajankohtainen, sillä digitalisaatio on yksi megatrendeistä ja kehittyvät uudet teknologiat vaikuttavat työelämään merkittävästi edellyttäen jatkuvasti uuden oppimista sekä osaamisen ja työn kehittämistä (Huttunen 2019, 15–18). Oman oppimisen ja mielenkiintoisen tutkimusaiheen vuoksi halusin valita opinnäytetyölle ajankohtaisen aiheen, joka on myös omasta mielestä tärkeä.

1.1 Tutkimuksen tavoitteet ja rajaus

Tämän opinnäytetyön tutkimustulosten perusteella on tavoitteena selvittää, miten työn teknologisen murroksen koetaan vaikuttavan assistenttien työhön. Kohdeorganisaationa on yksi valtionhallinnon organisaatio. Muuttuvan työelämän edellyttämän osaamisen ja jatkuvan oppimisen vuoksi

opinnäytetyössä on tavoitteena selvittää millaiseksi assistentit kokevat oman osaamisen sekä valmiudet uusiin teknologioihin ja niistä aiheutuvaan työelämän murrokseen liittyen.

Koska uudet teknologiat mahdollistavat myös työn kehittämisen, opinnäytetyön tavoitteena on selvittää assistenttien kokemuksia työn kehittämisen mahdollisuuksista. Yhtenä osana tutkimusta selvitetään myös sitä, miten johtaminen ja organisaation toimintakulttuuri tukee ja mahdollistaa uuden oppimisen ja osaamisen kehittämisen sekä työn kehittämisen. Konkreettisenä tuotoksena opinnäytetyöstä on tavoitteena saada tulosten perusteella kehittämissuhteita organisaatiolle osaamisen sekä työn kehittämisen ja johtamisen tueksi ja sitä myötä parantaa organisaation tuottavuutta ja henkilöstön hyvinvointia.

Opinnäytetyön lähestymistapana on tapaustutkimus ja olen toteuttanut sen laadullisena tutkimuksena. Aineiston olen kerännyt haastattelemalla assistentteja, jotka työskentelevät erilaisissa yksiköissä ympäri organisaatiota. Tutkimuksen tavoitteena on saada vastaus seuraaviin tutkimuskysymyksiin:

K1: Kuinka assistentit kokevat työn teknologisen murroksen vaikuttavan heidän työhönsä?

K2: Millaiseksi oma osaaminen ja valmiudet koetaan?

K3: Miten assistentit kokevat johtamisen sekä organisaation toimintakulttuurin tukevan uuden oppimista ja osaamisen kehittämistä?

K4: Millaiseksi omat mahdollisuudet kehittää työtä koetaan?

K5: Miten johtaminen sekä organisaation toimintakulttuuri koetaan tukevan työn kehittämistä?

Olen rajannut tutkittavien ryhmän juuri tiettyyn henkilöstöryhmään ja päätyneet assistentteihin, sillä olen myös itse työskennellyt kyseisen organisaation assistenttina ja näin kohderyhmä sekä heidän työtehtävät ovat itselleni osittain tuttuja. Ajattelin, että olisi mielekästä tutkia itselle tutun kohderyhmän kokemuksia. Assistentit ovat kohderyhmänä mielestäni mielenkiintoinen, koska teknologinen kehitys vaikuttaa erityisesti tiettyihin toimistotöihin, kuten hallinnollisiin tukitehtäviin (Vuorenmaa, Mäkelä & Sumelius 2023, luku 13). Kohdeorganisaatiota ei tässä opinnäytetyössä esitellä tarkemmin, koska opinnäytetyön aihetta ei ole saatu toimeksiantona organisaatiolta. Tulosten käsittelyn ja johtopäätösten kannalta organisaation tarkempi tarkastelu ei myöskään ole tarpeellista.

Uusilla teknologioilla opinnäytetyössä tarkoitetaan esimerkiksi tekoälyä ja robotiikkaa. Työn murroksen ajureina pidetään digitalisaation lisäksi globalisaatiota sekä väestön ikääntymistä (Valtioneuvoston kanslia 3.3.2017). Tässä opinnäytetyössä assistenttien kokemuksia työn murroksesta tarkastellaan vain digitalisaation ja uusien teknologioiden näkökulmasta. Muut työn murrokseen vaikuttavat tekijät on rajattu pois.

1.2 Opinnäytetyön rakenne

Johdannossa olen käynyt läpi tutkimuksen taustaa sekä tavoitteet ja sitä tarkentavat tutkimuskysymykset. Seuraavat kolme lukua sisältävät tutkimuksen taustalla olevan teoreettisen viitekehyksen, jossa käyn läpi teknologian aiheuttamaa työn murrosta, osaamisen ja työn kehittämistä sekä organisaation toimintakulttuuria. Viidennessä luvussa on tutkimuksen toteutus sekä menetelmät ja kuudennessa luvussa käyn läpi tutkimuksen tulokset. Seitsemäs luku on pohdintaa, jossa esittelen tutkimustulosten perusteella tulleita johtopäätöksiä ja kehitysehdotuksia. Lisäksi vertaan tuloksia TT TOY -hankkeen tuloksiin. Seitsemännessä luvussa käyn läpi myös jatkotutkimusehdotuksen sekä arvioin tutkimuksen ja koko opinnäytetyön onnistumista sekä omaa oppimista.

2 Teknologian aiheuttama työn murros

Uudet teknologiat ja digitalisaatio ovat kehittyneet merkittävästi ja vaikuttaneet paljon työhön ja työelämään. Kyseessä on teknologisen kehityksen aiheuttama työn murros. Nopeasti kehittyvät teknologiat, kuten erilaiset tekoälyratkaisut muuttavat työn tekemistä ja jotkut työtehtävät voivat muuttua perusteellisesti tai kadota jopa kokonaan. Suuri vaikutus teknologioilla on ollut esimerkiksi rutiininomaisiin toimistotöihin, joita on siirretty tietokoneiden hoidettavaksi. Toisaalta uudet teknologiat voivat luoda myös täysin uusia työtehtäviä. Muutokset voidaan siis nähdä uhkina, mutta myös mahdollisuuksina. Muutokset työssä eivät aina ole välttämättä myöskään kovin nopeita, vaikka teknologia kehittyisikin nopeasti. (Alasoini ym. 2020, 33–38; Koski & Husso 2018, 13–14.)

Myös Turjan mukaan teknologinen kehitys vaikuttaa merkittävästi muuttaen työtä ja jopa kokonaisia toimialoja. Yleiskäsitteenä voidaan puhua digitalisaatiosta, joka pitää sisällään esimerkiksi työn automatisoinnin sekä tietokoneistumisen. Se on muokannut työtä jo todella pitkään ja muutos jatkuu edelleen. Uuden ajan digitalisaatioon kuuluu esimerkiksi tekoäly ja robotiikka, jotka tekevät erilaisista järjestelmistä ja automatisaatiosta paljon älykkäämpiä. Tällaiset suuret teknologiset keksinnöt aiheuttavat työn teknologisen murroksen, jossa ainoa pysyvä asia on jatkuva muutos. (Turja 2023, luku 12.)

Teknologian kehitys ja sen hyödyntäminen työssä lisää työn tehokkuutta ja tuottavuutta. Esimerkiksi tekoälyn avulla tietty työ voidaan tehdä entistä pienemmällä työpanoksella. Siitä voi olla erityisesti hyötyä esimerkiksi suurten datamäärien käsittelyssä ja analysoinnissa tai toistuvien asioiden havainnoinnissa. Tästä taas vapautuu ihmisen työaika, jolloin resursseja voidaan käyttää johonkin toiseen työtehtävään, joka tuottaa enemmän arvoa. Toistaiseksi tekoälyn vaikutukset ovat kohdistuneet pääasiassa yksittäisiin työtehtäviin, jotka ovat olleet toistuvia, strukturoituja ja rutiininomaisia. Tekoälyn mahdollisuus korvata kokonaan jokin ammatti ei välttämättä tapahdu kovin nopeasti. (Koski & Husso 2018, 24, 36.)

Teknologian kehityksen vaikutus työn tehokkuuteen koskee etenkin koulutetumpia työntekijöitä, joiden työtehtävät liittyvät esimerkiksi tiedonkäsittelyyn, ongelmanratkaisuun, laskemiseen tai viestintään. Sen sijaan alemman ammattitason työt, kuten erilaiset suorittavan tason toimistotyöt ja hallinnolliset tukitehtävät voivat olla vaarassa hävitä. (Autor, Mindell & Reynolds 2021, 24; Koski & Husso 2018, 14.)

Työtehtävien lisäksi erilaiset teknologiat vaikuttavat myös työskentelytapoihin. Toimintaympäristö on kehittynyt ja kehittyä vielä yhä enemmän digitaaliseksi, kun teknologioita hyödynnetään monipuolisesti. Tämän seurauksena etenkin tietotyötä tekeillä on mahdollisuus työskennellä

joustavammin etänä ajasta ja paikasta riippumatta. Nämä muutokset toimintaympäristössä ja työskentelytavoissa ovat väistämättömiä riippumatta organisaation toimialasta tai koosta. (Vuorenmaa ym. 2023, luku 13.)

Teknologian aiheuttamat työn muutokset voivat vaikuttaa myös työntekijöiden kokemaan työn mielekkyyteen ja arvoon sekä omaan ammatti-identiteettiin. Teknologia voi helpottaa ja auttaa työtä ja vähentää näin työn kuormitusta. Esimerkiksi tekoäly ja robotit voivat toimia ihmisen apulaisena, eli tukiälynä, joka lisää työn tehokkuutta ja edistää teknologian ja ihmisen yhteistyön mielekkyyttä. Lisäksi muutokset voivat lisätä motivaatiota ja kannustaa oman osaamisen ja ammattitaidon kehittämiseen sekä mahdollistaa erilaisen urakehityksen. Toisaalta digitaaliset työvälineet saattavat pienentää työntekijän omaa roolia työssä ja näin köyhdyttää työtä vähentäen sen moninaisuutta. Uudet osaamisvaatimukset voivat vaikuttaa myös kokemukseen omasta pätevyydestä ja aiheuttaa riittämättömyyden tunnetta. Nämä voivat heikentää työntekijän kokemaa työn mielekkyyttä ja arvoa sekä vaikuttaa omaan ammatti-identiteettiin. (Turja 2023, luku 12.)

Kun teknologia muuttaa työtä ja korvaa tiettyjä työtehtäviä, se tuo mahdollisuuden työn kehittämiseen. Ihmiset hoitavat edelleen tiettyjä tehtäviä ja lisäksi uusien teknologioiden myötä saattaa syntyä uusia tehtäviä, mutta teknologia ei kuitenkaan määrittele sitä, miten nämä tehtävät organisoidaan ja jaetaan työpaikalla. Teknologia ei siis itsessään vaikuta siihen, muuttuuko työtehtävien sisältö köyhemmäksi vai monipuolisemmaksi, kun tehtäviä uudelleenorganisoidaan. Tämän vuoksi työn uudelleenmuotoilu on tärkeää. Sisällöltään rikkaampiin työtehtäviin voi vaikuttaa työntekijöiden koulutuksella sekä työn uudelleen ajattelulla. (Alasoini & Ramstad 2019, 8–9.)

2.1 Tarvittavat taidot ja osaamisvaatimukset

Uudet teknologiat edellyttävät työntekijöiltä uutta osaamista, jotta niitä osataan hyödyntää omissa työtehtävissä. Samaan aikaan kun jokin työtehtävä siirtyy esimerkiksi tekoälyn hoidettavaksi siihen tehtävään aikaisemmin tarvittu osaaminen saattaa muuttua tarpeettomaksi. Teknologian hoitaessa tiettyjä työtehtäviä myös aikaa vapautuu muille työtehtäville. Tästä muodostuu työntekijälle sekä tarve että mahdollisuus uuden oppimiselle. (Koski & Husso 2018, 36–37.)

Vuorenmaa ja muut ovat tehneet tutkimushankkeen, jossa he ovat keränneet tietoa eri organisaatioiden henkilöstöjohtajilta, miten uusien teknologioiden kehittyminen sekä niiden käyttöönotto vaikuttaa työhön ja millaisia vaatimuksia niistä syntyy uudelleenlaisille taidoille sekä osaamiselle. He jakavat työn muutokset kolmeen ryhmään, jotka ovat työn rakenteet, työn tekemisen tavat ja työn sisällöt. (Vuorenmaa ym. 2023, luku 13.)

Kun uudet teknologiat muuttavat työtä, vähentävät tiettyjä työtehtäviä sekä luovat uusia, tämä vaikuttaa organisaatioissa rakenteellisiin muutoksiin. Työntekijöiltä odotetaan kykyä pärjätä muuttavassa työelämässä. Tällä tarkoitetaan selviytymistä, epävarmuuden sietämistä ja sopeutumista muutokseen. Lisäksi työntekijöiltä odotetaan myönteistä suhtautumista muutoksiin ja tätä positiivista ajattelutapaa tukee, jos on kykyä selviytyä muutoksista. Myönteinen suhtautuminen muutokseen edistää muutosvalmiutta sekä kykyä nähdä muutokset myönteisenä mahdollisuutena tai tilaisuutena oppia uutta. Rakenteelliset muutokset edellyttävät myös kykyä ymmärtää teknologioita sekä valmiuksia käyttää niitä ja tehdä yhteistyötä niiden kanssa. Rakenteelliset muutokset vaikuttavat lisäksi ammatteihin, kun kokonaisia toimenkuvia saatetaan jakaa eri osiin. Tämä voi edellyttää työntekijöiltä erilaisten tehtävien ja roolien omaksumista sekä yhdistämistä. (Vuorenmaa ym. 2023, luku 13.)

Kehittyneet digitaaliset työvälineet ovat muuttaneet tietotyön tekemistä ja mahdollistaneet sen, että työ ei ole enää tiettyyn aikaan ja paikkaan sidottua. Tämä vaikuttaa työn tekemisen tapoihin. Etä- ja hybridityö ovat lisääntyneet ja niistä on tullut normaali tapa tehdä töitä. Tästä syntyy tarve uusille taidoille sekä uudelle käytäytymiselle. Itseohjautuvuus ja itsensä johtaminen on yksi tärkeimmistä taidoista tulevaisuudessa. Ajasta ja paikasta riippumaton työ on lisännyt työntekijöiden itsenäisyyttä ja vapauksia muokata työtään, jonka vuoksi se edellyttää työntekijöitä kykyä johtaa omaa työskentelyä. Lisäksi työn ja vapaa-ajan raja saattaa hämärtyä, kun töitä olisi mahdollista tehdä kellon ympäri. Myös tätä varten tarvitaan itsensä johtajuutta, jotta voi asettaa rajoja työajalle. (Vuorenmaa ym. 2023, luku 13.)

Toinen tärkeä taito työn tekemisen tapoihin liittyen on riittävä osaaminen digitaalisten työvälineiden käyttöön. Tämän taidon merkitys korostuu, kun työskennellään etänä, sillä riittävä osaaminen digitaalisten työvälineiden käyttöön on edellytys, jotta etänä työskentely voi olla tehokasta tai edes mahdollista. Muuttuvat työn tekemisen tavat edellyttävät myös digitaalisen tiimityön taitoja, johon liittyy esimerkiksi hyvä vuorovaikutus sekä virtuaalinen osallistaminen. Nämä taidot ovat tärkeitä etänä ja hybridisti työskennellessä, jotta esimerkiksi tiimihengen rakentaminen ja ylläpito, tiedon jakaminen tai uusien asioiden kehittäminen ja innovointi ei kärsi. (Vuorenmaa ym. 2023, luku 13.)

Työn sisällön muutokseen vaikuttaa tiettyjen työtehtävien siirtyminen teknologian hoidettavaksi. Tällaiset työtehtävät ovat yleensä toistuvia ja rutiininomaisia, ja muutos vaikuttaa esimerkiksi tiettyihin toimistotöihin, kuten hallinnollisiin tukitehtäviin. Tekoälyn hoidettavaksi voidaan siirtää esimerkiksi tiedon keräämistä ja käsittelyä tai aineistojen luokittelua. Ihmisten hoidettavaksi jää monimutkaisemmat ja tiedollisesti vaativammat tehtävät. Jatkossa työntekijöillä tulisi olla taitoja käsitellä, ymmärtää ja soveltaa erilaisia tietoja sekä kriittistä ajattelua. Tarvitaan data-analytiikan osaamista, jotta organisaatiot voivat hyödyntää käytettävissä olevaa tietoa päätöksenteon tukena. Lisäksi

tarvetta on myös inhimillisten taitojen osaamiselle, kuten luovuudelle, tunnetaidoille ja sosiaalisille taidoille, koska näitä taitoja älykkäät koneet eivät osaa. (Vuorenmaa ym. 2023, luku 13.)

2.2 Kuormitustekijät

Teknologian aiheuttamat jatkuvat muutokset työssä voivat lisätä tai heikentää työhyvinvointia. Parhaimmillaan ne voivat tuoda työhön hyviä parannuksia ja lisätä työntekijöiden innostusta ja motivaatiota. Toisaalta muutokset voivat myös aiheuttaa kuormitusta, joka voi heikentää työssä jaksamista sekä työn mielekkyyttä. Teknologian tuoma työn muutos aiheuttaa eri työntekijöillä myös erilaisia haasteita ja kuormitusta. (Tuomivaara, Ala-Laurinaho & Perttula 2019, 61; Tuomivaara & Alasoini 2020, 65.)

Teknologian hyödyntäminen sekä työelämän erilaiset osaamisvaatimukset voivat kasvattaa tiedollista kuormitusta työssä. Tämä korostuu erityisesti tietotyössä, joka on luonteeltaan tietointensivistä. Tietotyössä tehdään päätöksiä, ratkaistaan ongelmia, tarvitaan muistia ja huomiokykyä ja tehdään usein monia erilaisia asioita. Lisäksi tulee omaksua uusia toimintatapoja ja työvälineitä sekä kehittää omaa osaamistaan. Tietotyöhön saattaa liittyä myös erilaisia keskeytyksiä, häiriöitä, kiirettä sekä tietotulvaa. Nämä kaikki tekijät kuormittavat aivoja ja voivat vaikuttaa työntekijän hyvinvointiin. (Työturvallisuuskeskus; Vuorenmaa ym. 2023, luku 13.)

Muutostilanteet aiheuttavat kuormitusta, jonka vuoksi organisaatioiden olisi hyvä huomioida se, ettei liian montaa muutosta viedä eteenpäin samaan aikaan. Vaikka muutosten määrä olisi sopiva, kuormitusta saattaa aiheuttaa se, että uusia toimintatapoja koitetaan ottaa koko organisaation käyttöön liian nopeasti. Työntekijät tarvitsevat riittävästi aikaa uuden tiedon omaksumiseen ja lisäksi on tärkeää ymmärtää uuden toimintatavan hyödyt ja merkitys omaan työhön. Jokaisella työntekijällä on lisäksi henkilökohtaisia resursseja tietyn verran käytettävänä ja on hyvä huomioida, että niitä resursseja saattaa vähentää jo jokin vapaa-ajalla kuormittava tekijä. (Eklund 2021, 79, 135.)

Myös Tuomivaara ja muut kirjoittavat oikeanlaisten olosuhteiden merkityksestä muutoksesta aiheutuvan kuormituksen vähentämiseksi. Koska työssä tapahtuvat muutokset edellyttävät uuden oppimista, muutokselle on varattava aikaa riittävästi, jotta uutta järjestelmää on mahdollista oppia käyttämään kunnolla. Ohjaus ja neuvonta tulee olla riittävää sekä käyttöönoton hetkellä että sen jälkeen. On tärkeää saada apua ongelmatilanteisiin. Riittävän opastuksen lisäksi, oppien jakamisesta työntekijöiden kesken on hyötyä. Myös onnistuneella viestinnällä voidaan vaikuttaa työntekijöiden positiiviseen kokemukseen muutoksesta. Uuden järjestelmän sisäistämistä auttaa myös se, että se sopii omaan työhön ja siitä on hyötyä omien työtavoitteiden saavuttamiseksi. (Tuomivaara ym. 2019, 61–62.)

Erilaisten teknologioiden hyödyntäminen työssä voi aiheuttaa työntekijälle teknostressiä. Tällä tarkoitetaan yleisesti teknologiaa tai digitaalitekologiaa kohtaan olevaa negatiivista asennetta, ajattelua tai käyttäytymistä. Teknostressi saattaa vaikuttaa heikentävästi työpanokseen, tyytyväisyyteen, sitoutumiseen sekä työntekijän terveyteen. Yksi teknostressiä aiheuttava tekijä on se, että teknologiaa käytetään työssä jatkuvasti ja lisäksi ne kehittyvät nopeasti edellyttäen uutta osaamista ja tämä aiheuttaa työntekijälle ylikuormitusta. Kuormitus saattaa aiheuttaa työntekijälle tunteen työkuorman kasvamisesta sekä työtahdin nopeutumisesta. Lisäksi teknostressiä saattaa aiheuttaa omaan työmarkkina-asemaan liittyvä huoli. (Tuomivaara & Alasoini 2020, 24–25.)

Jos uusia teknologisia järjestelmiä käytetään päällekkäin vanhojen toimintatapojen tai järjestelmien kanssa, se saattaa aiheuttaa työssä sekaannuksia. Uusista järjestelmistä ei ole myöskään hyötyä, jos vanhoista tavoista ei voida päästä irti. Toimintatavat ja järjestelmät voivat viedä enemmän aikaa, kun työntekijät käyttävät sekaisin vanhoja ja uusia toimintatapoja. Muutostilanteiden hyvään johtamiseen olisi tärkeää kiinnittää huomiota, jotta välttyttäisiin epäselvyyksiltä ja väärinymmärryksiltä. Sekaannukset vievät työntekijöiltä turhaa aikaa ja se heikentää työn sujuvuutta, joka taas aiheuttaa kiireen tunnetta. (Tuomivaara ym. 2019, 61, 67.)

Teknologian hyödyntämisessä tulee ottaa huomioon myös sen digitaalinen turvallisuus, jolla tarkoitetaan sekä tietoturvallisuutta että kyberturvallisuutta. Järjestelmien turvallisuus ja luotettavuus on edellytys niiden käyttöönotolle. Lisäksi turvalliset ja toimivat järjestelmät edistävät työn sujuvuutta ja tehokkuutta, kun niiden käyttöön ei liity häiriöitä. Uuden järjestelmän hyödyntämiseen voi liittyä myös turvallisuusriski, jos sitä käytetään väärin. Jos järjestelmien käyttöön ei ole riittävää osaamista, voi tulla virheitä. Koska uudet järjestelmät edellyttävät uuden oppimista, tulisi niiden käyttöönottoa suunnitella ja koordinoida hyvin sekä huomioida työntekijöiden erilaiset kyvyt uuden oppimiseen. Hyvä tietojärjestelmäosaaminen edistää digitaalista turvallisuutta ja lisäksi työn sujuvuutta sekä hyvinvointia työssä. (Lauren & Virtanen 3.11.2023; Tuomivaara ym. 2019, 62, 65.)

Etätyöllä voi olla monia positiivisia vaikutuksia työntekijöihin. Niitä ovat erimerkiksi ajallinen joustavuus, työn ja yksityiselämän helpompi yhteensovittaminen sekä mahdollisuus itsenäisempään työskentelyyn. Etätyön vaikutukset voivat kuitenkin olla myös kielteisiä ja aiheuttaa työntekijälle uudenlaista kuormitusta. Kun työtä voi tehdä milloin ja missä vain, voi rajat työn ja vapaa-ajan välillä hämärtyä. Tästä voi tulla työntekijälle tunne, että töitä pitää tehdä myös työajan ulkopuolella ja jatkuvasti tulee olla tavoitettavissa. Tällöin työstä ei pääse välttämättä irtautumaan ja palautumaan niin hyvin ja se voi lisätä stressiä. Tämä edellyttää työntekijöiltä itsensä johtamista, jotta he voivat asettaa itselleen rajat työn ja vapaa-ajan välille, ja vaikuttaa näin omaan hyvinvointiin. (Vuorenmaa ym. 2023, luku 13.)

3 Osaamisen kehittäminen

Osaamisen ja ammattitaidon jatkuva kehittäminen sekä ammatillinen uusiutuminen ovat välttämättömiä asioita jatkuvasti muuttuvassa työelämässä. Teknologian kehittyessä ja muuttaessa työtä tietty osaaminen voi muuttua tulevaisuudessa kokonaan tarpeettomaksi. Kyky arvioida omaa toimintaa sekä osaamista ovat tärkeitä taitoja nyt ja myös tulevaisuudessa. Uudistumiskykyä tarvitaan sekä työntekijöiltä itseltään että organisaatioilta. Työntekijöiden tulee olla valmiita kehittämään ja ylläpitämään omaa osaamistaan ja organisaatioiden tulee tarjota siihen mahdollisuudet. Organisaatioiden tulee olla valmiita uudistumaan sekä tukemaan työntekijöitä osaamisen kehittämisessä ja uuden oppimisessa. (Mannermaa 2024, 108–109; Koski & Husso 2018, 36–38.)

Digitalisaatio on yksi megatrendeistä ja nopeasti kehittyvät teknologiat vaikuttavat työtehtävien sisältöön muuttaen ammatteja sekä luoden kokonaan uusia ammatteja. Jotkut tietyt ammatit saattavat kadota myös kokonaan. Tämän vuoksi on tärkeää ymmärtää ajantasaisen osaamisen merkitys. Työn muuttuessa osaaminen saattaa vanheta, jonka vuoksi osaamista tulee päivittää. Työelämän muutos edellyttääkin jatkuvaa ja elinikäistä oppimista. (Huttunen 2019, 15–18.)

Usein työnantajilla on paras tieto siitä, miten esimerkiksi tekoälyä voidaan hyödyntää työssä ja milaista osaamista sitä varten tarvitaan. Tämä kasvattaa työnantajien vastuuta osaamisen kehittämisessä. Organisaatioiden tulee olla myös tietoisia teknologian tuomista mahdollisuuksista sekä toimintaympäristön muutoksesta, jolloin osaamisen kehittäminen voi olla keskeinen osa strategista johtamista. (Koski & Husso 2018, 41.)

Teknologian kehittymisen vuoksi tarve uudelle osaamiselle on lisääntynyt nopeasti, mutta organisaatiot ja yksittäiset työntekijät eivät ole välttämättä pysyneet mukana muutoksen tahdissa. Uuden oppimista tapahtuu nopeassa tahdissa ja jatkuvasti muun työn ohessa, mikä vähentää työaikaa muilta tehtäviltä. Nopean työtahdin lisäksi oppimista saattaa kuormittaa myös muut syyt, kuten johtaminen, ilmapiiri tai muut organisaatioon liittyvät tekijät. Tämän vuoksi tiettyjä taitoja ei ole välttämättä riittävästi eikä osaaminen ole syvällistä, tai osaamista ei ehkä kyetä hyödyntämään kunnolla käytännössä. (Vuorenmaa ym. 2023, luku 13; Mannermaa 2024, 109.)

3.1 Organisaation oppimiskulttuuri

Organisaation kulttuuri vaikuttaa työntekijöiden ja koko organisaation ajatteluun ja toimintaan. Se rakentuu asenteista ja arvoista sekä erilaisista normeista ja uskomuksista. Tarvitaan kulttuuria rakentavia tekoja ja toimintaa, sillä pelkät sanat, käskyt tai toteamukset eivät riitä. Kulttuuri ei synny

hetkessä, vaan se muodostuu ajan saatossa ja muuttuu hitaasti. (Maula & Maula 2019, 199; Ojala 2018, 270.)

Organisaation kulttuuri voi tukea ja edistää oppimista. Uskallus ja mahdollisuus oppia erilaisilla tavoilla ja myös rohkeus sanoa, jos ei osaa, on osa ketterästi oppivan organisaation kulttuuria. Oppimiskulttuuri on yksi organisaation alakulttuureista ja siinä oppiminen on osa kaikkea tekemistä ja oppiminen on esillä koko ajan ja siitä keskustellaan jatkuvasti. Se edellyttää oppimista arvostavia ja korostavia toimenpiteitä. Esimerkiksi erilaista toimintaa, kuten projekteja ja hoidettuja tehtäviä arvioidaan oppimisen näkökulmasta. Oppimisesta muodostuu kiinteä jokapäiväistä työtä, kun siitä puhutaan ja muistutetaan säännöllisesti. (Ojala 2018, 270–271, 299.)

Johdon asenne on ratkaisevassa roolissa oppimiskulttuurin rakentamisessa, sillä yksittäinen työntekijä ei voi sitä rakentaa. Johdon sitoutumista tarvitaan, jotta työpaikasta voidaan kehittää hyvä oppimispaikka ja kokonaisuutena oppiva organisaatio, joka ohjaa työntekijöitä uuden oppimiseen toivotulla tavalla. Organisaation johdon on tärkeää ymmärtää koko oppimisen merkitys ja myös se, että koulutus ei ole ainoa tapa oppia, vaan oppimista tapahtuu monenlaisilla tavoilla. Johdon olisi hyvä tarkastella organisaation menestyksen mahdollistamiseksi esimerkiksi seuraavia tekijöitä: (Ojala & Meklin 2021, 217–219.)

- Tärkeimpien osaamisten tunnistaminen menestyksen kannalta.
- Osaamistarpeiden tunnistaminen.
- Selkeät ja ketterät tavat osaamisen hankkimiselle.
- Uteliaisuutta ja riskinottoa tukeva kulttuuri.
- Työpaikka on hyvä oppimispaikka.
- Henkilöstön mahdollisuus vaikuttaa asioihin.
- Henkilöstön mahdollisuus kasvattaa omaa osaamispääomaa.

Organisaation johdon luottamus ja usko henkilöstöön on tärkeä osa oppimiskulttuuria. Johtamiseen tarvitaan uudenlaista suhtautumista ja on hyvä antaa henkilöstölle mahdollisuus toimia itseohjautuvasti. Organisaation tulee tarjota erilaisia oppimismahdollisuuksia omaehtoista opiskelua varten sekä luoda sitä edistäviä rakenteita ja työkaluja, jotka mahdollistavat osaamisen kehittämisen itseohjautuvasti. Johdon on tärkeää tukea oppimista ja omaksua rooli oppimisen mahdollistajana. Oppimisen fasilitointia varten myös johto ja esihenkilöt tarvitsevat koulutusta. (Kotamäki & Malinen; Ojala & Meklin 2021, 218.)

3.2 Osaamisen kehittäminen ja johtaminen osana työtä

Osaamisen kehittämisen tulisi olla tavoitteellista ja sen tulisi vastata organisaation strategiaa sekä työntekijän henkilökohtaisia tavoitteita. Tavoitteellinen osaamisen kehittäminen lisää työntekijän halua panostaa uuden oppimiseen ja auttaa ymmärtämään paremmin, mitä hyötyä uudesta osaamisesta on. Kun tavoitteet ovat selkeät silloin osaamisen kehittämiselle annetaan myös enemmän tilaa, eikä muut työtehtävät mene aina sen edelle. Tavoitteiden lisäksi myös niiden toteutumisen seuranta on tärkeää. Mikäli osaamisen kehittämisen tavoitteiden toteutumista seurataan, se voi ohjata työntekijää tavoitteita kohti ja tehdä osaamisen kehittämisestä tärkeämpää. (Eklund 2021, 30–31, 189–190.)

Osaamisen kehittämistä varten tarvitaan myös riittävästi aikaa. Työnantaja saattaa suositella työntekijöille osallistumista erilaisiin koulutuksiin, mutta sen lisäksi pitäisi myös tukea ja edistää mahdollisuuksia, miten uusia oppeja voi viedä käytäntöön. Muiden töiden ohella työntekijöillä ei välttämättä ole aikaa uusien asioiden sisäistämiseen ja oppien hyödyntämiseen arjessa. Tämän vuoksi tarvitaan tukea ja opastusta oppimisen reflektoinnille sekä mahdollisuuksien havaitsemiselle työn kehittämistä varten. (Eklund 2021, 78–79.)

Usein osaamisen kehittämistä kuvataan 70–20–10-mallilla. Tällä tarkoitetaan sitä, että 70 prosenttia osaamisesta karttuu kokemuksen kautta, 20 prosenttia vuorovaikutuksessa toisten kanssa ja 10 prosenttia perinteisessä koulutuksessa. Kyseinen malli on jo hieman vanhanaikainen, mutta se auttaa kuitenkin hahmottamaan hyvin sen, että eniten oppimista tapahtuu arjessa muun työn ohella. Uusien asioiden oppimista ja työn tekemistä ei siis pitäisi jakaa erilleen toisistaan. Joskus ajatellaan, että tärkeämpien tai oikeiden töiden takia ei ole aikaa osaamisen kehittämiselle tai esimerkiksi koulutuksille, mutta tämä on vanhentunut tapa ajatella. Tulisi ajatella, että kehittyminen ja uuden oppiminen on tärkeää ja osa varsinaista työtä ja tähän tarvitaan asennemuutosta. Näin osaamisen kehittäminen voi olla jatkuvaa. Lisäksi organisaation tulee mahdollistaa osaamisen kehittäminen työn tekemisen ohella ja luoda sitä tukevat rakenteet. (Eklund 2021, 37–39.)

Oppimista tapahtuu työpaikoilla, se on jatkuvaa ja yksi osa jokaisen työtä. Sen vuoksi osaamisen kehittämistä, uusien asioiden oppimista ja työn tekemistä ei pidä erottaa toisistaan. Osaamisen kehittämisen tulisi olla osa tavallista arkea, jota ohjaa organisaation strategian mukaiset tavoitteet. Käytännössä omaa kehittymistä ja tulevaisuudessa tarvittavaa osaamista voi kartuttaa työtä tekeväällä. Kun opitaan jatkuvasti työssä, voidaan saada uutta tietoa koko ajan ja kehittää sen perusteella toimintaa. (Ojala 2019 25–29; Tuomi & Sumkin 2012, luku 1.3 & 2.1.)

Osaamisen johtamista ei tule myöskään erottaa työn johtamisesta, vaan se on osa esihenkilöiden arkityötä. Esihenkilö voi osoittaa aktiivista roolia osaamisen kehittämiseen osallistumalla organisaation strategian uudistamiseen, suhtautumalla avoimesti uusiin ideoihin sekä oppimalla uusia asioita ja kehittämällä osaamistaan yhdessä muun henkilöstön kanssa. Esihenkilöillä on merkittävä rooli osaamisen kehittämisessä ja heidän omalla esimerkillä on vaikutusta. (Tuomi & Sumkin 2012, 2.1, 2.3.)

Yksi työkalu osaamisen johtamiseen on kehityskeskustelut, joiden tarkoituksena on osaamisen ja kehittymisen suunnittelu. Usein kehityskeskustelut sisältävät kuitenkin lisäksi paljon muita työhön liittyviä asioita, jonka vuoksi saatetaan kokea, ettei niistä ole hyötyä. Kehityskeskusteluissa on kuitenkin potentiaalia, jos niitä osataan hyödyntää hyvin. Kerran vuodessa käytävät keskustelut eivät silti ole yksistään riittävä keino osaamisen johtamiseen, sillä työntekijän kehittyminen ja sen seuranta tulisi olla osa arkea. (Eklund 2021, 48–49, 176–177.)

3.3 Osaamisen ja roolien tunnistaminen

Uusien teknologioiden myötä tulevat toimintaympäristön muutokset tuovat uudenlaisia vaatimuksia osaamiselle. Organisaation menestyksen kannalta on tärkeää tunnistaa oikeanlaisen osaamisen tarve sekä huolehtia tarvittavista osaajista. Uuden toimintaympäristön vaatimaa osaamista ja lahjakkuutta voi löytyä organisaatiosta jo valmiiksi, mutta sitä ei välttämättä ole hyödynnetty. Oikeanlaisen osaamisen tunnistamiseen ja kehittämiseen tarvitaan hyvää johtamista, jotta työntekijöissä olevaa potentiaalia saadaan hyödynnettyä. (Kajjala & Tolvanen 2020, 57, 161.)

Organisaatioiden on tärkeää tunnistaa tulevaisuuden osaamistarpeet ja verrata niitä tähänhetkeen osaamiseen. Osaamisen arviointia voi tehdä sekä yksilötasolla että tiimitasolla, ja yhtenä keinona arviointiin voidaan käyttää esimerkiksi osaamis- ja kehityskeskustelua. Kun osaamistarpeet ja osaamisen nykytila on selvillä, organisaatiot voivat suunnitella tarvittavia toimenpiteitä, miten varmistetaan tulevaisuudessa oikeanlainen osaaminen. Toimenpiteinä voi olla esimerkiksi nykyisten työntekijöiden osaamisen kehittäminen, uusien työntekijöiden rekrytointi tai toimintojen uudelleenorganisointi osaamisen yhdistämiseksi. (Kajjala & Tolvanen 2020, 60–61.)

Edellä on mainittu kuinka työn rakenteelliset muutokset vaikuttavat ammatteihin, kun kokonaisia toimenkuvia saatetaan jakaa eri osiin (Vuorenmaa ym. 2023, luku 13). Tämä voi edellyttää työntekijöiltä erilaisten tehtävien ja roolien omaksumista, ja työtehtävät voivat muovautua ja kehittyä uudellaisiksi sekä monipuolisemmiksi. Tämän vuoksi olisi tärkeää käydä läpi yhdessä työntekijöiden kanssa työtehtävien ja tehtävänkuvauksien sisältö ja muutosten tuomat mahdollisuudet sekä vaatimukset työhön liittyen. (Koski & Husso 2018, 36–37; Vuorenmaa ym. 2023, luku 13.)

Organisaation tukitoimintojen vastuulla on yleensä henkilöstön neuvominen ja tuki uusien teknologioiden käytössä ja soveltamisessa. Käytännössä tämä tehtävä on usein esimerkiksi organisaation assistenteilla tai muilla tukitoimintojen asiantuntijoilla ja se saattaa olla osa heidän päivittäistä työtä. Muiden työntekijöiden tukemisen lisäksi he saattavat olla aktiivisia uuden teknologian käyttöönoton suunnittelussa, kehittämisessä ja hankinnassa sekä siihen liittyvässä viestinnässä. Assis-
tenteilla voi siis olla selkeä rooli hallinnoida teknologian aiheuttamaa työn murrosta organisaa-
tiossa, mutta se voi siltä jäädä muulta organisaatiolta huomaamatta. (Kärnä ym. 2022, 13, 28.)

3.4 Itseohjautuvuus, motivaatio ja minäkyvykyys

Yhtenä tärkeänä osaamisena muuttuvassa työelämässä pidetään itseohjautuvuutta ja itsensä joh-
tamista. Itseohjautuvuudella tarkoitetaan työntekijöiden valtaa päättää omaan työhön liittyvistä asi-
oista, kuten työskentelytavoista, työn organisoimisesta sekä kehittämisestä, ja tämä edellyttää
työntekijältä itsensä johtamista. Johtaakseen hyvin itseään, tarvitaan aktiivista ja aloitteellista asen-
netta sekä toimintaa oman työkyvyn, motivaation ja hyvinvoinnin ylläpitämiseksi. (Mannermaa
2024, 34.)

Itseohjautuvuutta tarvitaan myös oman osaamisen kehittämisessä. Työntekijät tietävät itse parhai-
ten millaista osaamista heillä on ja lisäksi heillä on itsellään vastuu, kuinka he suoriutuvat työssä.
Tämän vuoksi työntekijöiden odotetaan pitävän huolta omasta osaamisestaan. Toisaalta myös
työnantajien olisi hyvä tukea työntekijöitä itseohjautuvuudessa ja itsensä johtamisessa. Kyseessä
on tärkeä työelämätaito, jota varten työntekijöiden tulisi saada myös koulutusta. Usein töiden
kautta järjestetyt koulutukset keskittyvät työntekijöiden ammattiosaamisen kehittämiseen, mutta
tulevaisuudessa korostuu myös erilaisten työelämätaitojen merkitys. (Eklund 2021, 49–50, 77–78;
Koski & Husso 2018, 38.)

Myös Otalan mukaan oppiminen on itseohjautuvaa. Suoriutuakseen työstä mahdollisimman hyvin,
tarvitaan itseohjautuvuutta uuden tiedon hakemiseen ja omaksumiseen. Oppimiseen sekä itseoh-
jautuvuuteen ja itsensä johtamiseen tarvitaan lisäksi motivaatiota. Työntekijän toimintaa ohjaa sekä
ulkoiset että sisäiset motivaatiotekijät. Ulkoiseen motivaatioon vaikuttaa esimerkiksi se, että on
tietty tavoite, jonka pyrkii saavuttamaan tai suorituksesta on luvassa palkkio. Sisäiseen motivaati-
oon vaikuttaa esimerkiksi työn merkityksellisyys ja innostavuus. Sisäinen motivaatio lisää halua ke-
hittyä ja oppia uutta itselle tärkeästä aiheesta ja näin myös työstä voi suoriutua entistä paremmin.
(Ojala 2018, 92–96.)

Mahdollisuus itseohjautuvuuteen lisää sisäistä motivaatiota ja toisaalta sisäistä motivaatiota taas
tarvitaan itsensä johtamiseen. Sisäistä motivaatiota edistävät esimerkiksi vaikutusmahdollisuudet

työn tavoitteisiin sekä työskentelytapoihin, osallisuus ja tunne osaamisesta sekä työn hallinnasta. Sisäisen motivaation johtaminen saattaa kuitenkin olla haasteellista, mutta kannustamalla ja antamalla palautetta esihenkilö voi tukea työntekijää sisäisen motivaation lisäämiseksi. (Ojala 2018, 93–94.)

Eklundin mukaan motivaatio lisää työntekijöiden tehokkuutta ja sitoutuneisuutta. Lisäksi se innostaa osaamisen jakamiseen työpaikalla sekä työn kehittämiseen. Työntekijöiden motivaatioon olisi siis hyvä kiinnittää huomiota johtamisessa. Jokainen on kuitenkin vastuussa omasta motivaatiostaan sekä asenteestaan ja eri ihmisillä motivaatiotekijät myös vaihtelevat. Tämän vuoksi siihen voi olla hankalaa vaikuttaa. Tunnistamalla erilaisia motivaatiotekijöitä organisaatiot voivat pyrkiä paremmin vaikuttamaan asioihin motivaation lisäämiseksi. (Eklund 2021, 86.)

Uuden oppiminen ja osaamisen kehittyminen edellyttää ihmiseltä myös luottamusta omaan osaamiseen ja kyvykkyyteen. Tällä tarkoitetaan minäkyvykkyyttä. Mikäli ei usko omaan oppimiseen ja kehittymiseen, oma potentiaali ei välttämättä tule hyödynnetyksi. Työntekijän minäkyvykkyyttä voidaan vahvistaa kannustavalla ja rohkaisevalla johtamisella, jonka vuoksi esihenkilöllä on siihen merkittävä vaikutus. Esihenkilö voi vahvistaa työntekijän minäkyvykkyyttä esimerkiksi onnistumisen huomioimisella, palautteen antamisella, osaamisen tunnistamisella sekä antamalla vastuuta. (Eklund 2021, 127–129.)

4 Työn kehittäminen

Uudet teknologiat antavat mahdollisuuksia työn kehittämiseen. On hyvä kiinnittää huomiota myös osaamisen jakamiseen sekä eri työntekijöiden väliseen yhteistyöhön. Kun uusia digitaalisia järjestelmiä kehitetään, työntekijät kannattaisi ottaa mukaan kehitystyöhön. Työntekijöillä on arvokasta tietoa ja käytännön työn ymmärrystä, josta voi olla hyötyä uuden järjestelmän suunnittelussa ja käyttöönotossa. Työntekijöiden osallistaminen uusien teknologioiden käyttöönottoon voi nopeuttaa projektia ja lisäksi lopputulos voi olla parempi ja toimivampi, kun työntekijöiden näkökulmat on huomioitu. Kun uudet järjestelmät ovat heti toimivia, se voi helpottaa työskentelyä ja näin lisätä työntekijöiden hyvinvointia. (Kärnä ym. 2022, 15; Ramstad & Hasu 2019, 21.)

Työntekijöiden osallistaminen uusien järjestelmien kehittämiseen voi vähentää myös heidän kokemaa kuormitusta. Paremmalla osallistamisella voidaan lisätä työntekijöiden tyytyväisyyttä sekä työn mielekkyyttä. Kun työntekijät pääsevät vaikuttamaan uusien teknologioiden hankintaan sekä siihen, miten niitä hyödynnetään, sillä on positiivinen vaikutus työmotivaatioon ja uuden teknologian hyödyntämiseen. Näin muutos voidaan kokea mielekkäämpänä ja se voi lisätä työn tuottavuutta. Työntekijöiden osallistamiseen ja sujuvaan yhteistyöhön vaikuttaa organisaation kulttuuri sekä johtaminen. (Koski & Husso 2018, 30–31; Tuomivaara ym. 2019, 68.)

Yksittäinen työntekijä voi kehittää omaa työtään myös työn tuunauksella. Työn tuunauksella tarkoitetaan työntekijän mahdollisuutta vaikuttaa omaan työhönsä ja muokata sitä itselleen mielekkäämmäksi. Ajatuksena ei siis ole työn kehittäminen työnantajan johtamana, vaan työntekijällä itsellään on aktiivinen rooli oman työnsä kehittäjänä. Työn tuunauksella voi vaikuttaa esimerkiksi työskentelytapoihin, työtehtävien osiin, työhön liittyvään vuorovaikutukseen tai omaan näkökulmaan työtä kohtaan. Työn tuunauksella on positiivisia vaikutuksia ja se lisää esimerkiksi työn mielekkyyttä ja työn imua, edistää työssä suoriutumista sekä luovuutta ja lisää sitoutumista. (Työterveyslaitos.)

4.1 Yhteiskehittäminen

Yhteistyö on osa työelämää ja sitä tarvitaan myös työn kehittämisessä, jolloin puhutaan yhteiskehittämisestä. Yhteiskehittäminen on tarpeellista nopeasti muuttuvassa ja teknologisoituvassa työelämässä. Toimivan yhteiskehittämisen lähtökohtana on toisen osapuolen arvostaminen sekä muiden ideoiden kuunteleminen ja niiden peilaaminen omiin ideoihin, joita yhdessä kehitetään eteenpäin. Esimerkiksi erilaisten näkökulmien, tiedon ja osaamisen yhdistäminen voi mahdollistaa uudenlaista luovuutta sekä innovaatioita ja näin voidaan myös oppia toisilta. (Kärnä, Humala, Lahtinen & Asikainen 2023, 17–18.)

Yhteiskehittämisellä tarkoitetaan toimintatapaa, jossa ihmisten välisessä yhteistyössä kehitetään jotakin olemassa olevaa asiaa, esimerkiksi toimintamallia, prosessia tai palvelua. Yhteiskehittäminen sopii erilaisten ratkaisujen kehittämiseen, kun tavoitteena on ratkaista jonkinlainen haaste tai ongelma. Se voi liittyä esimerkiksi jonkin teknologisen ratkaisun kehittämiseen. Kun yhdistetään ihmisten erilaista osaamista ja tietoa voidaan saada kattavampia sekä monipuolisempia näkökulmia asian ratkaisemiseksi ja kehittämiseksi. Lopputuloksena voidaan saada toimivampi ratkaisu. Yhteiskehittämisessä huomioidaan myös asiakkaan näkökulma, joka voi tarkoittaa myös sisäisiä asiakkaita eli organisaation henkilöstöä. (Keränen 28.7.2022, 0:00–2:45 min.)

Verkostoissa työskentelyä tarvitaan, sillä maailma ja työelämä muuttuu nopeasti ja monimutkaisuus. Yhdistämällä ja hyödyntämällä ihmisten erilaista tietoa ja osaamista voidaan ymmärtää ja ratkaista monimutkaisempia ongelmia, joihin yksittäisen ihmisen osaaminen ei välttämättä riittäisi. Verkostomainen työskentely mahdollistaa myös osaamisen jakamisen sekä uuden oppimisen. Yhdessä tekeminen lisää vuorovaikutuksen ja tavoitteellisuuden merkitystä, jotta tilanteesta voidaan muodostaa paremmin yhteinen ymmärrys. (Arola ym. 2022, 18–19.)

Työn kehittämisessä työntekijälähtöisyys on tärkeää, sillä heillä on paras näkökulma työhön ja lisäksi tarve työn kehittämiselle on jatkuvaa. Tämä muuttaa organisaation johdon roolia yhteiskehittämisessä, sillä ennen työn kehittäminen on usein saanut alkunsa johdon antamasta tavoitteesta. Nykyään johdon tulisi antaa työntekijöille valtuudet työn kehittämiseksi ja tukea heitä siinä. Näin työntekijät voivat yhdessä paremmin tunnistaa ja edistää työn kehittämisen mahdollisuuksia. Jotta työntekijät voivat oppia, olla luovia ja innovoivia, yhteiskehittämisen tueksi tarvitaan avointa ja kannustavaa johtamista. (Kärnä ym. 2023, 19.)

Osaamisen ja uusien toimintatapojen kehittämisessä on tärkeää vuorovaikutus ja yhdessä tekeminen. Digitaalisten työvälineiden ja alustojen avulla työntekijöiden on helppoa nostaa esiin omia ideoita liittyen omaan työhönsä ja sen kehitysmahdollisuuksiin tulevaisuudessa. Tavoitteet työn kehittämiselle sekä uusille toimintatavoille voidaan koota yhteen hyvän vuorovaikutuksen avulla oman ammattiryhmän tai vaikka koko organisaation kesken. Jotta osaamisen ja työn kehittäminen onnistuu yhteistyössä digitaalisilla alustoilla, tarvitaan fasilitointia eli ohjausta. Ohjauksen avulla voidaan esimerkiksi tukea työskentelytapoja ja vuorovaikutusta, sitouttaa yhteiseen tavoitteeseen, huolehtia aikatauluista sekä varmistaa kehityshankkeen eteneminen. (Kärnä ym. 2022, 25–26.)

4.2 Organisaatiokulttuurin vaikutus työn kehittämiseen

Organisaation toimintaan ja ajatteluun vaikuttaa se tapa, jolla sitä johdetaan. Tämän vuoksi johdon rooli on merkittävä organisaation kulttuurin muovautumisessa. Se mitä organisaatiossa arvostetaan ja tavoitellaan, määrittyy usein johdon näyttämän esimerkin mukaan. Organisaation kulttuurista kertoo myös se, mihin työaika eniten käytetään. (Maula & Maula 2019, 201, 207.)

Kehitettäessä organisaation toimintaa on hyvä huomioida, että organisaation kulttuurilla on vaikutusta siihen, onko muutos mahdollinen tai miten se onnistuu. Kulttuuri vaikuttaa kaikkeen toimintaan muodostaen erilaisia tapoja ja tottumuksia. Koska kulttuuri vahvistaa asemaansa näiden syntyneiden rutiinien kautta, organisaatiossa voi olla vaikeaa hyväksyä uusia ideoita tai yrityksiä muuttaa totuttua toimintaa. Joskus kulttuuri saattaa vaikuttaa myös siihen, mitä asioita ihmiset tuovat esille, sillä organisaatiossa saattaa olla tietty hyväksytty kanta, miten ja mistä on hyvä puhua. Tällöin ihminen saattaa harkita mitä sanoo tai jättää sanomatta asiansa kokonaan. (Salminen 2022, 52–53; Maula & Maula 2019, 199.)

Joskus työntekijät saattavat vastustaa kehitysten tuomaa muutosta ja tätä kutsutaan muutosvastarinnaksi. Tämän vuoksi uusien käytäntöjen, järjestelmien tai prosessien hyödyntäminen jää vajaan, kun niitä vastustetaan. Muutoksen ja työn kehittämisen vastustamiselle saattaa olla erilaisia syitä. Mitä pidempään on toimittu tietyllä tavalla sen haastavampaa muutos voi olla. Muutosta vastustavat työntekijät eivät välttämättä ymmärrä muutoksen tuomaa hyötyä. Saatetaan myös kokea, että muutoksesta on haittaa itselle tai organisaatiolle. Joskus muutosta saatetaan vastustaa myös periaatteesta tai ilman mitään syytä. Oikeanlaisella muutosjohtamisella voidaan pyrkiä vaikuttamaan muutosvastarinnan vähentämiseen ja muutoksen onnistumiseen. Muutoksesta ja siihen liittyvistä seikoista on kerrottava riittävästi työntekijöille ja muutoksen sisäistämiseen tulee antaa aikaa. (Myllymäki 2017, 29 & 53.) Maula & Maulan (2019, 201) mukaan työntekijän osoittama muutosvastarinta saattaa olla myös organisaation kulttuurin juurtunut ominaisuus.

Myös Tuomi & Sumkinin mukaan työn kehittämisen hidasteena saattaa olla rutiinit. Organisaation kiireisessä arjessa toimitaan tuttujen toimintatapojen mukaan, eikä pysähdytä ja pohdita, miten toimintaa voisi muuttaa. Tuttujen rutiinien mukaan on totuttu helposti toimimaan ja se estää uusien ideoiden kokeilun. Organisaation olisi hyvä testata uusia toimintamalleja kokeilujen avulla ja siihen tarvitaan myös johdolta oikeanlaista suhtautumista toimintatapojen joustavuuteen ja uusien ideoiden kehittymiseen. (Tuomi & Sumkin 2012, luku 4.3.)

Pitkään käytössä olleet toimintatavat eli rutiinit ovat muokanneet organisaation kulttuurin tietynlaiseksi, ja sitä voi olla haastavaa muuttaa. Yksittäisen työntekijän voi olla vaikeaa luopua tietystä

toimintatavasta, jonka vuoksi toistoja tulee olla useita, että muutos voi onnistua. Uudesta toimintatavasta pitää tehdä helpompi kuin vanhasta, jotta se motivoi työntekijää toimimaan uudella tavalla. Lisäksi kun kannustetaan kokeiluihin, on myös hyvä asennoitua positiivisesti mahdollisiin virheisiin. Jos rohkeasti kokeillaan uutta toimintatapaa, siitä tulisi myös palkita. (Eklund 2021, 110–111.)

Uusien järjestelmien käyttöönotto vanhojen rinnalle saattaa aiheuttaa hämmennystä. Uusia toimintatapoja kehittäessä, on tärkeää ymmärtää, että samalla täytyy luopua vanhoista tavoista. Vanhat toimintatavat osataan usein kuitenkin hyvin ja niiden mukaan on helppoa toimia, jonka vuoksi niistä halutaan usein pitää kiinni. Asioiden kehittäminen edellyttää kuitenkin poisoppimista vanhoista tavoista, jotta voidaan antaa tilaa uusille toimintatavoille ja osaamiselle. Käyttöönottovaiheessa työntekijöille tulee selventää uuden järjestelmän käyttötarkoitusta ja samalla varmistaa riittävä osaaminen niiden käyttöön. Hyvä vuorovaikutus ja osallistaminen järjestelmien kehittämiseen edistää niiden parempaa käyttöönottoa. (Tuomivaara ym. 2019, 67–68; Tuomi & Sumkin 2012, luku 3.1.)

5 Tutkimuksen toteutus ja menetelmät

Tässä luvussa kertaan vielä lyhyesti johdannossa esitellyt työn tavoitteet ja tutkimuskysymykset. Tämän jälkeen kerron tutkimuksen lähestymistavasta, toteutuksesta ja menetelmävalinnoista sekä tutkimuksen etenemisestä ja aineiston analyysistä.

Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää assistenttien kokemuksia työn teknologisesta murroksesta. Tutkimuksessa selvitettiin uusien teknologioiden ja niistä aiheutuvan työn murroksen vaikutuksia työhön ja osaamiseen sekä mahdollisuuksia työn kehittämiseen. Lisäksi selvitettiin miten johtaminen ja organisaation toimintakulttuuri tukee työn muutoksessa. Kohdeorganisaationa oli yksi valti-onhallinnon organisaatio.

Tutkimuskysymyksinä oli:

K1: Kuinka assistentit kokevat työn teknologisen murroksen vaikuttavan heidän työhönsä?

K2: Millaiseksi oma osaaminen ja valmiudet koetaan?

K3: Miten assistentit kokevat johtamisen sekä organisaation toimintakulttuurin tukevan uuden oppimista ja osaamisen kehittämistä?

K4: Millaiseksi omat mahdollisuudet kehittää työtä koetaan?

K5: Miten johtaminen sekä organisaation toimintakulttuuri koetaan tukevan työn kehittämistä?

5.1 Tutkimustyön lähestymistapa ja toteutus

Valitsin opinnäytetyön lähestymistavaksi tapaustutkimuksen. Lähestymistapana tapaustutkimus sopii hyvin esimerkiksi silloin kun tutkimuksen tavoitteena on tuottaa kehittämissuhteita. Tapaustutkimuksen pyrkimyksenä on kerätä syvällisempää ja tarkkaa tietoa tutkittavasta kohteesta. Tavoite ei ole laajaan tietoon perustuva tilastollinen yleistäminen, vaan tärkeämpää on uuden tiedon etsiminen rajatummassa kohteesta kehittämisen avuksi. Tutkittavana kohteena voi olla esimerkiksi jokin työntekijäryhmä. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2015, 52–53.)

Toteutin tämän tutkimuksen laadullisena tutkimuksena. Tapaustutkimuksessa voi yleensä käyttää erilaisia menetelmiä saadakseen kattavan ja perusteellisen käsityksen tutkittavasta aiheesta. Yleensä se kuitenkin liitetään laadulliseen tutkimukseen ja siihen liittyviin menetelmiin. (Ojasalo ym. 2015, 55.)

Laadullinen tutkimus sopi tämän opinnäytetyön toteutustavaksi, koska siinä on tavoitteena tutkia ja kuvata kokonaisvaltaisesti jotakin aihetta ja löytää siitä tietoja. Tarkoituksena ei ole määrällisesti mitattavien asioiden tutkiminen, vaan ymmärtää tutkittavana kohteena olevaa aihetta

mahdollisimman kattavasti ja tuoda ilmi ennestään tuntemattomia seikkoja. (Hirsjärvi, Remes, Sajavaara 2018, 160–161, 164.)

5.2 Aineistonkeruumenetelmä

Aineistonkeruumenetelmää valitessa oli heti selvää, että aion kerätä tietoa haastatteluilla. Valitsin haastattelun, koska siinä tavoitteena on kerätä mahdollisimman paljon tietoa tutkittavasta aiheesta. Haastattelussa voi esimerkiksi selventää asioita haastateltavalle tai toistaa ja tarkentaa kysymyksiä, jotta saa mahdollisimman paljon tietoa kerättyä. Tämä tekee haastattelusta joustavan tavan kerätä aineistoa, kun tietoa voi kerätä keskustellen. Haastattelu on myös yksi yleisimpiä tiedonkeruumenetelmiä laadullisessa tutkimuksessa. (Tuomi & Sarajärvi 2018, luku 3 & 3.1.) Haastattelun joustavuus oli yksi syy, jonka vuoksi valitsin sen menetelmäksi. Halusin tarvittaessa selventää tutkimuksen aihetta tai kysymyksiä haastateltaville, jotta pystyin saamaan mahdollisimman paljon tietoa kerättyä.

Valitsin haastattelutavaksi puolistrukturoidun haastattelun. Tämän tyyppisessä haastattelussa haastattelukysymykset tehdään etukäteen, mutta kysymysten järjestys tai sanamuoto voi muuttua sen mukaan, miten haastattelu etenee. Haastattelussa voidaan jättää tarpeettomia kysymyksiä kysymättä tai kysyä tarkentavia, haastattelun aikana mieleen nousevia kysymyksiä. (Ojasalo ym. 2015, 108.) Puolistrukturoitu haastattelu oli toimiva menetelmä kerätä aineistoa. Ennakkoon tehdyt kysymykset veivät haastattelua hyvin eteenpäin, mutta joitain kysymyksiä jätin osalta haastateltavista kysymättä, sillä he olivat jo vastanneet niihin aikaisemmin esitettyjen kysymysten kohdalla. Lisäksi pystyin esittämään tarkentavia kysymyksiä ja näin varmistamaan, että ymmärrän varmasti mitä haastateltava tarkoittaa vastauksellaan. Haastattelun lopuksi kysyin myös haastateltavilta, oliko heillä vielä jotain muuta sanottavaa aiheeseen liittyen. Sain tällä tiedonkeruumenetelmällä kerättyä kattavasti tietoa ja lisäksi haastattelutilanteet olivat mukavia, kun tiedonkeruu tapahtui rentosti keskustellen.

Joskus haastateltava saattaa pitää haastattelutilannetta pelottavana tai uhkaavana. Tämän vuoksi vastaukset saattavat olla toisenlaisia, kuin ne olisivat jossain toisessa tilanteessa. Lisäksi haastateltava saattaa vastata niin, miten hän ajattelee olevan suotavaa vastata. Nämä seikat saattavat heikentää haastattelun luotettavuutta. (Hirsjärvi ym. 2018, 206–207.) Jokaisessa haastattelussa oli mielestäni luonteva ja hyvä tunnelma, enkä havainnut haastateltavien jännittäneen tilannetta. Tunsin haastateltavat entuudestaan, joka varmasti vaikutti haastattelutilanteen rentouteen ja vastausten vilpittömyyteen. Tämän perusteella arvioisin haastattelujen luotettavuuden hyväksi ja uskon vastausten olleen rehellisiä.

5.3 Tutkimuksen eteneminen

Sain opinnäytetyölle aiheidean huhtikuun alussa 2022. Tämän jälkeen opinnäytetyön aiheen ja kysymysrunгон tarkentamiseen sekä haastattelujen suunnitteluun ja toteutukseen meni aikaa reilu kaksi kuukautta. (Kuva 1.)



Kuva 1. Tutkimusvaiheiden eteneminen

Sain kysymysrungolle pohjan Haaga-Helian TT TOY -hankkeen kautta. Hankkeen kysymykset oli jaoteltu kolmeen eri teemaan, jotka olivat *työrooli ja toimijuus, työn kehittäminen ja työyhteisö* sekä *uudet teknologiat omassa työssä*. Muokkasin hieman hankkeelta saadun kysymysrunгон kysymyksiä omaan opinnäytetyöhöni sopivaksi ja halusin valita osaamisen selkeästi osaksi yhtä teemaa. Jätin teemoista pois myös hankkeessa käytetyn toimijuuden käsitteen. Jaoin aluksi haastattelukysymykset kahden teeman alle, jotka olivat *uudet teknologiat omassa työssä ja osaaminen* sekä *työn kehittäminen*. Haastatteluaineiston käsittelyn aikana osaaminen ja sen johtaminen nousi kuitenkin selkeästi yhdeksi erilliseksi teemaksi ja opinnäytetyöni teemoiksi tuli (liite 1. Haastattelukysymykset):

- uusien teknologioiden ja työn murroksen vaikutukset työhön
- osaaminen ja valmiudet sekä osaamisen johtaminen
- työn kehittäminen

Jotta haastattelussa saadaan kerättyä mahdollisimman paljon tietoa tutkittavasta aiheesta, olisi hyvä, että tutkimuksen aihe tai haastattelukysymykset annettaisiin tiedoksi ennen haastattelua. Haastattelun aiheeseen tai kysymyksiin tutustuminen etukäteen voi edistää haastattelun onnistumista. (Tuomi & Sarajärvi 2019, luku 3.1.) Haastatteluja sovittaessa kerroin haastateltaville mikä on tutkimuksen aiheena. Tarjosin myös mahdollisuutta tutustua haastattelukysymyksiin etukäteen ja kaksi haastateltavaa halusi tutustua niihin.

Laadullisen tutkimuksen tavoitteena on kuvata ja tulkita jotain toimintaa tai ilmiötä, jonka vuoksi on tärkeää, että tietoa kerätään sellaisilta henkilöiltä, jotka tietävät mahdollisimman paljon tutkittavasta asiasta tai heillä on kokemusta siitä. Siihen montako haastateltavaa on riittävä määrä, ei ole suoraa vastausta, vaan tärkeämpää on valita tiedonantajat harkiten ja niin, että he ovat tutkimuksen kannalta sopivia. Lisäksi haastateltavien määrään vaikuttaa usein käytettävissä oleva aika, sillä

tiedon kerääminen ja etenkin sen analysointi vie sitä enemmän aikaa, mitä suuremmalta määrältä henkilöitä on kerätty tietoa. (Tuomi & Sarajärvi 2018, luku 3.4.)

Haastattelin kahdeksaa assistenttia, joka oli hieman alle puolet koko organisaation assistenteista. Koska haastateltujen joukko oli monipuolinen, päätin määrän olevan riittävän suuri tutkimusongelman selvittämiseksi. Haastatellut assistentit työskentelivät erilaisissa assistenttitehtävissä ympäri organisaatiota. Kysyin haastateltaviksi assistentteja eri yksiköistä ja osastoilta, jotta tulokset edustaisivat monipuolisesti eripuolilta organisaatiota saatuja kokemuksia. Osa työskenteli henkilöassistenttina ja osa yksikön assistenttina. Valitsin haastateltaviksi myös eri ikäisiä ja erilaisen työkokemuksen omaavia henkilöitä. Lisäksi osalla haastateltavista oli vakituinen ja osalla määräaikainen virkasuhde. Käytettävissä olevan ajan vuoksi en voinut haastatella kaikkia assistentteja, jonka vuoksi halusin, että haastateltavat edustavat eri ikäryhmiä ja heillä on erilaista työtaustaa keskenään.

Tein haastattelut kesäkuussa ja tavoite oli saada ne tehtyä juhannukseen mennessä. Koska tein haastattelut kesällä mietin alkuun, saanko riittävästi haastateltavia, sillä kesälomakausi oli juuri alkanut. Lomakaudesta huolimatta, haastateltavia oli onneksi riittävästi. Osa haastatteluista pidettiin kasvokkain toimistolla ja osa etänä puhelimitse. En kokenut, että kasvokkain tai etänä pidetyllä haastattelulla olisi ollut mitään eroa saatujen vastauksien tai haastattelujen etenemisen kannalta. Tähän saattoi vaikuttaa myös se, että haastateltavat henkilöt olivat entuudestaan tuttuja. Aluksi olin suunnitellut nauhoittavani haastattelut, mutta etänä pidettyjen haastattelujen osalta se ei ollut mahdollista, joten päätin kirjoittaa haastattelujen vastaukset kaikissa haastatteluissa. Päädyin tähän ratkaisuun, jotta haastattelutilanne olisi kaikille samanlainen ja tulosten käsittely analyysivaiheessa olisi kaikkien vastausten osalta yhdenvertaista.

5.4 Aineiston käsittely ja analyysi

Kun olin tehnyt haastattelut, tarkoitus oli sen jälkeen aloittaa heti perään aineiston käsittely ja analysointi. Aluksi kävin läpi aineistoa lukemalla sitä. En tässä kohtaa kirjoittanut aineistoa vielä puhtaaksi tai sen suuremmin analysoinut sitä, mutta muutamia toistuvia aiheita huomasin aineistosta nousevan esille. Näitä samoja toistuvia aiheita havaitsin myös haastatteluja tehdessä.

Tutkimusaineiston analyysillä pyritään saamaan kattavat ja perustellut tulkinnat kootusta aineistokokonaisuudesta ja niiden perusteella tekemään johtopäätöksiä tutkittavasta aiheesta. Kerätyn aineiston analysointi olisi hyvä tehdä melko nopeasti sen jälkeen, kun haastattelut on tehty. Haastattelija muistaa silloin paremmin haastattelussa käytyjä asioita, kun tieto on juuri kerätty. Laadullisessa tutkimuksessa aineiston analysointia tapahtuu kuitenkin jo osana tutkimusaineiston

hankintaa, sillä tutkija on itse läsnä aineistoa hankittaessa, esimerkiksi haastattelussa. Kerätessä aineistoa, sitä tulee myös jo samalla analysoida. Aineiston kerääminen ja sen analysointi siis limityvät keskenään. (Puusa 2020, luku 9; Ojasalo ym. 2015, 111; Puusa & Juuti 2020, osa IV.) Pienen alustavan aineiston käsittelyn ja analysoinnin jälkeen opinnäytetyön tekemiselle tuli reilu vuoden tauko lapsen syntymän vuoksi. Aineiston varsinaisen analysoinnin ja haastattelujen välille tuli siis pitkä tauko, vaikka analysointi olisikin hyvä tehdä pian aineiston keräämisen jälkeen. Haastattelujen jälkeen tehdyssä alustavassa käsittelyssä ja analysoinnissa olin kuitenkin havainnut toistuvia aiheita, joita oli tullut esille myös haastatteluissa. Näin analysointia tapahtui myös osana aineiston hankintaa.

Jatkoin työn tekemistä loppuvuodesta 2023. Tässä kohtaa iso osa tutkimusaineiston sisällöstä oli jo unohtunut mielestä, joten aloitin alusta sen läpikäymisen. Aluksi luin aineistoa läpi ja hahmotin siitä kolme eri teemaa. Aineistoa oli aika paljon ja rajasin siitä myös pois sellaista tietoa, jotka eivät olleet oleellisia tietoja tutkimusongelman selvittämiseen liittyen. Ennen varsinaista analysointia kerättyä aineistoa käsitellään ja siitä kerätään ne tiedot, jotka ovat oleellisia juuri kyseiseen tutkimusongelmaan liittyen. Aineistosta saattaa nousta esiin myös useampia muita yllättäviä ilmiöitä, kuin mitä on lähdetty tutkimaan. On kuitenkin hyvä rajata aineistoa, jotta se on linjassa oman tutkimuksen kanssa. Käsitelty aineisto kirjoitetaan yleensä puhtaaksi ja sitä on hyvä lukea läpi useampaan kertaan. Tämän jälkeen aineistoa on hyvä järjestää ja esimerkiksi etsiä siitä linkkejä tutkimuksen taustalla olevaan teoriaan. Aineiston jaottelu teema-alueittain on tyypillinen tapa järjestää aineistoa. Sen tarkoituksena on jaotella aineistosta esiin nousevia toistuvia asioita tai ilmiöitä, jotka liittyvät tiettyihin aihepiireihin, esimerkiksi haastattelun teemoihin. (Ojasalo ym. 2015, 110; Tuomi & Sarajärvi 2018, luku 4.1.)

Aloitin aineiston purkamisen ryhmittelemällä haastattelukysymykset aineiston käsittelyssä hahmotettujen teemojen alle ja käytin tässä apuna eri väreillä koodausta. Tämän jälkeen kirjoitin puhtaaksi haastatteluaineiston ja jaottelin aineiston eri haastatteluteemojen mukaan. Jaotellessa aineistoa teemoittelin aineistosta esiin tulleita toistuvia ja yhteneväisiä asioita. Aineiston käsittelyn ja analyysin vaiheet ja aikataulu on kuvattu kuvassa 2.

Yksi keino aineiston hahmottamiseen on merkata erilaisia tietoja koodein. Esimerkiksi aineistosta voi tunnistaa samaa asiaa tarkoittavia lauseita tai sanoja, joita voi ryhmitellä. Tietyt tunnistetut samankaltaisuudet ja ryhmät merkataan koodein. Aineiston koodaus voi auttaa myös aineiston teemoittelussa. Aineiston teemoittelulla tarkoitetaan menetelmää, jossa aineiston analyysissa tarkastellaan usealle haastateltavalle yhteisiä ajatuksia. Tavoitteena on löytää eri aiheista toistuvia ja samankaltaisia tietoja. (Puusa 2020, luku 9.) Haastattelukysymysten ryhmittely värikoodauksen avulla helpotti hyvin kokonaisuuden hahmottamisessa. Tämän jälkeen aineistoa oli helpompi

purkaa ja ryhmitellä haastatteluteemojen alle. Myös aineiston tarkempi teemoittelu ja linkitys teoriaan oli selvempää, kun kokonaisuutta oli aluksi hahmotellut ja jaotellut eri osioihin.

Valitsin aineiston analysointitavaksi teemoittelun, koska se sopi tämän opinnäytetyön tutkimusongelman ratkaisuun hyvin ja sen perusteella sain poimittua aineistosta olennaista tietoa yhdistäen sitä työn taustalla olevaan teoreettiseen viitekehukseen. Aineiston analysointitapana teemoittelu on suositeltava vaihtoehto, kun tarkoituksena on ratkaista jokin käytännöllinen ongelma. Teemoittelun avulla aineistosta voi poimia olennaista tietoa tutkimusongelman kannalta. Jotta teemoittelu onnistuu, sen tulee linkittyä tutkimuksessa käytettyyn tietoperustaan ja tutkimuksen raportoinnissa teoria sekä empiria yhdistyvät keskenään. (Eskola & Suoranta 2008, 174–175, 178.)



Kuva 2. Aineiston käsittelyn ja analyysin vaiheet

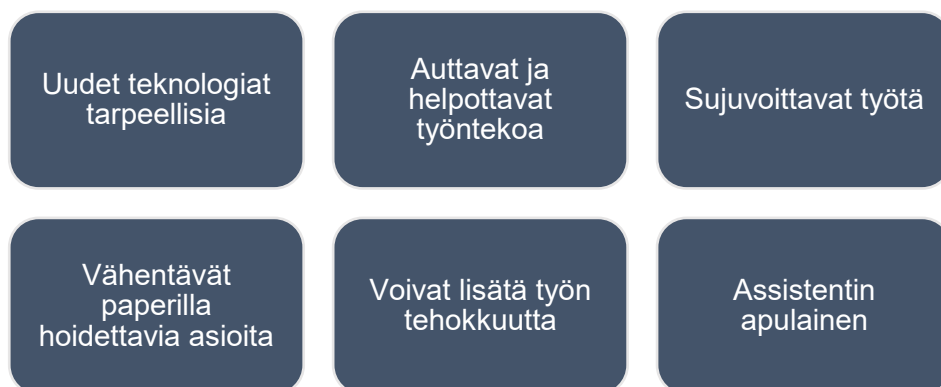
6 Tutkimustulokset

Tässä luvussa käyn läpi tutkimustulokset. Tulokset on jaoteltu kolmeen eri osaan tutkimuksen teemojen mukaan. Tulosten yhteydessä on myös suoria lainauksia haastatteluaineistosta. Osaa lainauksista on hieman tiivistetty, ja ne ovat lyhyempiä otteita haastateltavien pidemmistä vastauksista. En tarkemmin nimeä tai kuvaa yksilöiviä tietoja siitä, kenen vastauksesta mikäkin suora lainaus on otettu, jotta kaikkien haastateltujen vastaukset pysyvät luottamuksellisena ja anonyymina.

6.1 Uusien teknologioiden ja työn murroksen vaikutukset työhön

Aluksi kysyin haastateltavilta, millaisia ajatuksia uudet teknologiat herättävät heissä, millaisia kokemuksia heillä on niiden hyödyntämisestä ja millainen rooli niillä on tällä hetkellä omassa työssä. Kaikkien haastateltujen suhtautuminen uusiin teknologioihin oli positiivista ja muutama mainitsi olevansa myös kiinnostunut ja utelias. Uusia teknologioita pidettiin tarpeellisena ja niiden ajateltiin auttavan tulevaisuudessa työntekoa. Tällä hetkellä niiden roolia omassa työssä pidettiin vähäisenä ja jopa olemattomana. Nyt niistä oli hyötyä lähinnä ostolaskujen hoitamisessa sekä yhden vastaajan mukaan niitä hyödynnettiin rekrytoinnissa. Toistaiseksi hyöty ei ole ollut kovin suuri, sillä joissain tapauksissa esimerkiksi ohjelmistorobotiikan tekemään työnjälkeen ei voi luottaa, vaan ihmistä tarvitaan tarkistamaan työ. Kaikilla haastatelluilla oli joitain kokemuksia uusien teknologioiden hyödyntämisestä vapaa-ajalla. Lähes kaikki mainitsivat hoitaneensa jotain asiaa chatbotin kanssa. Kolme mainitsi sellaisten olevan kuitenkin kankeita ja ihmisen kanssa asiointi on helpompaa. Lisäksi haastateltavat olivat kuulleet tai heillä oli itsellään kokemuksia huonepalvelurobotista, autoissa olevasta tekoälystä, ilman kuskia liikkuvasta junasta sekä ruokalähettiroboteista.

Kysyin haastateltavilta, miten he kokevat, että uudet teknologiat voisivat edistää omaa työtä, ja minkälaisia mahdollisuuksia tai haasteita näkee niiden hyödyntämisessä. Vastauksista nousi esille yleisesti toive teknologian ja digitalisaation hyödyntämisestä työssä, jotta työtä voisi sujuvoittaa sekä voitaisiin vähentää edelleen paperilla hoidettavia asioita. Lisäksi uusien teknologioiden odotettiin helpottavan tulevaisuudessa työntekoa. Niistä voisi olla apua erilaisten työvaiheiden hoitamisessa, jonka myötä työt voisi hoitua sujuvammin, nopeammin ja yksinkertaisemmin. Turhat työvaiheet voisi poistua, joka lisäisi tehokkuutta ja sitä myöten jäisi enemmän aikaa muita töitä varten. Uusista teknologioista mainittiin tekoäly ja ohjelmistorobotiikka ja niistä pohdittiin voivan olla apua esimerkiksi asiakirjahallinnassa, tiedonhaussa, tekstinkäsittelyssä sekä apuna virheiden hallinnassa. Yksi haastateltava sanoi, että uudet teknologiat voisivat toimia assistentin apulaisena. Alla olevassa kuvassa on kuvattu haastateltavien ajatuksia uusien teknologioiden tuomista hyödyistä työhön (kuva 3).



Kuva 3. Haastateltavien ajatuksia uusien teknologioiden tuomista hyödyistä

Haastateltavat kokivat mahdollisena haasteena uusien teknologioiden hyödyntämisessä riittävän osaamisen niiden käyttöön. Jos uusia teknologioita hyödynnetään enemmän työssä, tarvitaan koulutusta ja opastusta, jotta niitä osataan käyttää. Parista haastattelusta nousi esille huoli, että ei voida olettaa kaikkien osaavan valmiiksi tai oppivan itsenäisesti. Yksi oli kokenut, että aikaisemmin uusia järjestelmiä on otettu käyttöön ilman kunnan koulutusta ja toivoi jatkossa enemmän huomiota koulutukseen. Yksi haastateltava sanoi, että osaamisen ylläpitäminen edellyttää myös järjestelmien säännöllistä käyttöä, jotta siitä tulee rutiinia.

Toisena haasteena vastauksista nousi esille teknologian toimivuus. Useamman haastatellun mielestä teknologiasta ei ole hyötyä, jos se ei toimi kunnolla. Silloin se vain hankaloittaa työtä ja vie enemmän aikaa. Yksi haastateltava sanoi, että uusia teknologioita ei pidä hyödyntää vain siksi, että niitä on olemassa, vaan niistä pitää olla työhön oikeasti jotain hyötyä. Yksi toi myös esille sen, että toistaiseksi ihminen tekee tietyt asiat tarkemmin ja ihmistä tarvitsee vielä tarkistamaan ja valvomaan, että koneen tekemä työ on tehty oikein. Yksi haastateltava koki, että esimerkiksi tekoäly on vielä tyhmää, mutta tulevaisuudessa sekin varmasti paranee, kun koneoppiminen kehittyy. Yksi haastateltava mietti myös uusien teknologioiden tietoturvaa. Hänen mielestä siihen tulisi kiinnittää huomiota, jotta tietoturva on riittävää.

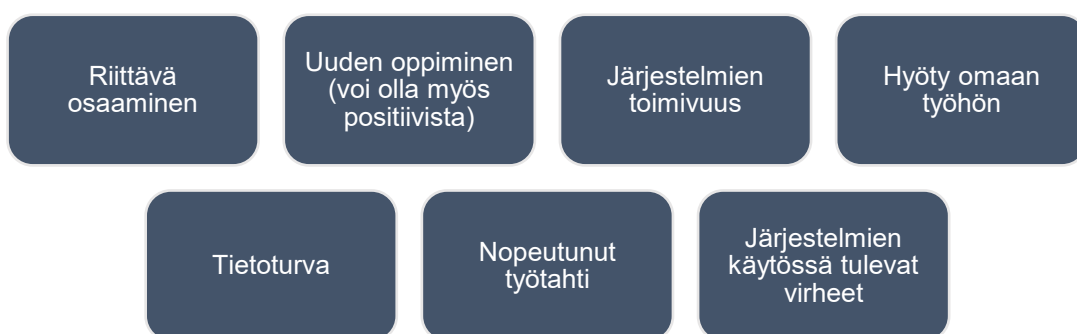
Haastateltavilta kysyttiin, miten he kokevat mahdolliset kuormitustekijät, kuten työn muuttuminen, erilaiset järjestelmät, tiedon määrän kasvu, osaamisen vaatimukset, joita uudet teknologiat saattavat aiheuttaa. Lisäksi heiltä kysyttiin, onko heillä ratkaisuja ajatuksia kuormituksen vähentämiseksi. Puolet haastatelluista ei kokenut kuormitusta. Kahden mielestä muutokset ja uuden opettelu kuuluu osaksi työelämää ja on normaalia, että se voi hetkellisesti kuormittaa. Yhden haastateltavan mielestä muutoksen tahti on melko hidas, joten uskoo kaikkien pysyvän hyvin muutoksen mukana. Yhden mielestä kuormitus voi olla myös positiivista, kun voi oppia uutta ja työn muutoksen sekä uusien järjestelmien myötä oma työ voi muuttua sujuvammaksi. Toisaalta esille tuotiin myös se,

että järjestelmien pitää toimia kunnolla. Jos ne ovat toimimattomia, siitä aiheutuu kuormitusta. Puolet haastatelluista sanoi, että kuormitusta saattaa olla hetkellisesti. Muutokset ja uudet vaatimukset työssä saattavat stressata, turhauttaa ja ärsyttää sekä aiheuttaa riittämättömyyden tunnetta. Tunne kuitenkin helpottaa, kun on itselleen armollinen ja antaa aikaa oppia uudet toimintatavat ja järjestelmät. Yksi haastatelluista kertoi kokevansa, että työt täytyy tehdä nykyään nopeammin, josta aiheutuu pientä kuormitusta.

”Teknologian kehitys on enemmän mahdollisuus kuin uhka omalle työlle ja työn kehittymiselle. Kun saa uusia teknologioita osaksi omaa työtä, niin voi oppia uutta ja kehittää omaa osaamista ja se kehittää omaa työtä.”

”Uudet teknologiat vain kuuluvat nykyajan työelämään ja itselle on itsestään selvä asia, että pitää opetella uutta ja uusia järjestelmiä.”

Tutkimustuloksista nousi esille, että uudet toimintatavat ja järjestelmät saattavat myös lisätä aluksi virheiden määrää. Yksi pohti myös sitä, että kuormitukseen saattaa myös vaikuttaa persoona ja lisäksi ikä. Haastatellun mielestä, nuorempi sukupolvi saattaa omaksua ja oppia uusia toimintatapoja helpommin ja he saattavat olla kiinnostuneempia uusista mahdollisuuksista, jonka vuoksi he eivät ehkä kuormitu niin paljon. Alla olevassa kuvassa on kuvattu haastateltujen kokemia haasteita ja kuormitusta aiheuttavia tekijöitä liittyen uusien teknologioiden hyödyntämiseen työssä (kuva 4).



Kuva 4. Haastateltavien kokemia haasteita ja kuormitusta aiheuttavia tekijöitä

Seitsemän haastateltavan mielestä koulutus, osaamisen ylläpito tai perehdytys olisivat tärkeitä kuormituksen vähentämiseksi. Yksi korosti riittävän osaamisen huolehtimisesta ennakoivasti ja myös henkilöstölle tulisi tiedottaa muutoksista ennakoivasti, jotta osattaisiin varautua. Uusien järjestelmien kohdalla yksi haastateltava koki tärkeäksi, että koulutuksen lisäksi pitäisi olla riittävästi tukea käyttöönottoaiheessa ja toinen haastateltava kaipasi tukihenkilöä tai vastaavaa, johon voisi

ottaa yhteyttä ongelmatilanteissa. Kaksi haastateltavaa piti tärkeänä keskusteluja ja vinkkien jakamista kollegoiden kanssa. Yhdessä tekeminen ja oppiminen sekä avun saaminen koettiin merkitykselliseksi. Kahden mielestä kuormitusta vähentää myös hyvä työn ja vapaa-ajan tasapaino. Toinen heistä koki, että työt pitää jättää töihin, eikä murehtia niistä vapaa-ajalla.

Haastateltavat kokivat oman työnsä arvokkaaksi ja mielekkääksi. Suurin osa ajatteli, että assistenttien työlle on tarvetta myös tulevaisuudessa, eikä se tule katoamaan. Vain yksi haastateltava koki uhkana, että teknologian kehittymisen myötä assistenttien työt tulevat vähenemään. Lisäksi yksi koki, että työn arvostus on hieman vähentynyt teknologisen kehityksen myötä. Useampi toi esille sen, että työ on muuttunut paljon ja tulee varmasti myös muuttumaan tulevaisuudessa. Muutokset koettiin kuitenkin mielekkääksi ja ne voivat tuoda mukanaan myös hyviä asioita ja uusia mahdollisuuksia. Yhden mielestä muutokset ovat mahdollisuus myös oman työn kehittämiseksi sekä uusien asioiden oppimiselle. Kaksi haastateltavaa kertoi esimerkkinä etätyön, joka on mahdollista nykyään myös assistenteille, koska teknologia on kehittynyt ja digitaalisia työvälineitä hyödynnetään enemmän.

"En koe, että uudet teknologiat veisivät assistenttien työtä."

"Työtä arvostetaan ja työtä tarvitaan."

Haastateltavat kokivat myös, että heidän työtään ja osaamistaan arvostetaan. Useampi mainitsi, että omasta osaamisesta ja jatkuvasta oppimisesta on myös huolehdittava, että pysyy työelämän muutoksen mukana. Yhden haastatellun mukaan muut organisaation jäsenet helposti olettavat, että assistentti osaa kaiken ja hän koki, että tämä luo itselle paineita. Lisäksi toinen haastateltava pohti, että assistentin rooli tukea muita asiantuntijoita korostuu uusien teknologioiden myötä. Vain yksi haastateltava koki hieman huolta siitä, oppiiko hän kaikki uudet työhön kohdistuvat vaatimukset työelämän muuttuessa.

"Koen, että osaamistani arvostetaan ja monet tukeutuvat siihen, että assistentti osaa käyttää järjestelmiä, että ei kaikkien tarvitse osata jokaista pikku asiaa. Arvostetaan myös sitä, että assistentin kanssa voi pohtia yhdessä järjestelmien käyttöä."

"Rooli tukea muita asiantuntijoita korostuu uusien teknologioiden myötä."

6.2 Osaaminen ja valmiudet sekä osaamisen johtaminen

Kysyttäessä osaamisen riittävydestä uusien teknologioiden hyödyntämiseen, viisi haastateltavaa kokivat oman osaamisen olevan riittävä. Kuitenkin uusien järjestelmien ja teknologioiden käyttöön tarvitsisi koulutusta tai aikaa perehtyä. Kaksi haastateltavaa olivat hieman epävarmoja omasta osaamisestaan, mutta toinen koki oppivansa nopeasti, kunhan vain saisi koulutusta. Yhden mielestä oma osaaminen ei ollut riittävää ja hän myös koki, että oman iän vuoksi oppiminen on hitaampaa.

Uuden oppimiseen ja osaamisen kehittämiseen koettiin saavan tukea osittain hyvin. Yhden mielestä tukea ja kannustusta ei juuri saanut ja kahden mielestä tukea sai, mutta ei kovin aktiivisesti. Kolme haastateltavaa mainitsi, että pitää itse olla aktiivinen ja itseohjautuva oman osaamisen kehittämiseksi. Tukea osaamisen kehittämiseen koettiin saavan omalta esihenkilöltä tai kollegoilta. Yksi haastateltava koki, että myös henkilöstöhallinto on tukena ja lisäksi intrassa on hyvin tietoa. Esihenkilön tuki osaamisen kehittämiseen koettiin pääasiassa niin, että esihenkilöt kannustavat osallistumaan koulutuksiin ja suhtautuvat uuden oppimiseen positiivisesti. Varsinaista tukea osaamisen kehittämiseen kaivattiin kuitenkin enemmän.

”Meillä töissä tuetaan uuden oppimista ja osaamisen kehittämiseen. Aina pääsee kursseille, kun haluaa.”

”Itseohjautuvasti pitää hakeutua.”

”Kannustetaan uuden oppimiseen ja osaamisen kehittämiseen.”

Tarvittavan osaamisen varmistamisesta ja ylläpidosta sekä osaamistarpeiden ennakkoinnista oltiin montaa eri mieltä. Useampi haastateltava mainitsi, että erilaisia koulutuksia on tarjolla ja niihin kannustetaan osallistumaan, tämä koettiin positiivisena. Kolmen mielestä käytännössä työtä tekemällä oppii kuitenkin parhaiten. Useamman mielestä tarvittavaa osaamista ei juuri varmisteta ja osaamisen kehittämiseen kaivattiin enemmän tukea ja ohjausta niin, että se olisi henkilökohtaisempaa ja kohdennetumpaa. Neljä haastateltavaa mainitsi, että vuosittaisessa kehityskeskustelussa käydään läpi osaamisen varmistaminen ja sen kehittäminen. Kahden mielestä olisi hyvä, jos omaa oppimista ja osaamisen kehittämistä tukisi jokin järjestelmä. Näin oma osaaminen ja osaamistarpeet voisivat tulla paremmin näkyväksi. Yksi oli voinut kehittää omaa toimenkuvaa haastavammaksi oman osaamisen ja uuden koulutuksen myötä. Lisäksi toinenkin haastateltava mainitsi, että häntä on kannustettu tekemään vaativampia tehtäviä, mikäli itsellä on siihen mielenkiintoa.

Organisaation oppimiskulttuuria pidettiin pääosin hyvänä. Haastateltavien mielestä uuden oppimiseen ja osaamisen kehittämiseen suhtaudutaan myönteisesti ja siihen kannustetaan. Henkilöstölle annetaan myös mahdollisuus osallistua erilaisiin koulutuksiin ja tilaisuuksiin, jotka tukevat osaamisen kehittämistä ja uuden oppimista. Kaksi haastateltavaa pohti, että ihmiset suhtautuvat erilaisella asenteella uuden oppimiseen. Toisen mielestä osa henkilöstöstä suhtautuu kriittisesti uusia asioita kohtaan ja hän myös koki, että nuoremmat ovat ehkä innokkaampia oppimaan uutta. Yhden haastateltavan mielestä positiivista oppimiskulttuuria tukee se, että henkilöstö on muutenkin koulutettua ja he haluavat oppia uutta ja ylläpitää osaamista. Kahden mielestä tietoa ja osaamista myös jaetaan hyvin työkavereiden kesken sekä opitaan yhdessä töitä tekemällä. Yksi haastateltava taas koki juuri päinvastoin ja toivoi enemmän yhteistyötä.

Viisi haastateltavaa kokivat, että usein kiire saattaa olla haasteena ja esteenä osaamisen kehittämiseksi. Ei ole esimerkiksi aikaa osallistua koulutuksiin. Yksi mietti, johtuuko tämä kiire osaamisen kehittämisen esteenä henkilöistä itsestään vai työpaikan kulttuurista. Hän pohti, arvostetaanko esimerkiksi koulutusta yhtä korkealle, kuin muiden työtehtävien hoitamista. Yksi haastateltava koki, että myös esihenkilön kiire vaikuttaa osaamisen varmistamiseen ja kehittämiseen.

”Jos olisi aikaa, niin olisi vaikka mitä kursseja mitä voisi tehdä.”

”Ajan budjetointi on haasteena, työtehtävät saattavat tulla edelle.”

”Kiire menee usein sen osaamisen kehittämisen ja oppimisen edelle.”

6.3 Työn kehittäminen

Puolet haastateltavista ei kokenut, että työn uudistamiseen liittyisi mitään tarpeita työelämän muuttumisen takia. Kolme haastateltavaa kokivat tarpeellisena, että paperilla tehtävät asiat hoidettaisiin jatkossa sähköisesti. Lisäksi kaksi pohti teknologian hyödyntämistä muutenkin erilaisissa työvälineissä ja työskentelytavoissa. Toisen mielestä muutostarpeita on luultavasti paljonkin ja monet toimintatavat joudutaan miettimään jatkossa uusiksi. Yhden haastateltavan mielestä organisaation asenteet yleisesti sekä ajatukset assistenttien työstä ovat välillä hieman vanhanaikaisia.

”Tulevaisuus ilman paperia olisi hyvä juttu, olisi hyvä, että tulevaisuudessa voisi tehdä kaikki sähköisesti.”

”Ei tule mieleen sellaista. Oma työ ei välttämättä muutu.”

Mahdollisuudet toimia työssään aktiivisesti ja itsenäisesti oman osaamisen ja potentiaalın mukaan koettiin melko hyvänä kaikkien haastateltavien mielestä. Omaa työtä ja toimintatapoja voi kehittää ja tuoda esille uusia ideoita. Kaksi haastateltavaa kokivat, että voivat toimia ja tehdä päätöksiä itsenäisesti.

”Koen, että minulle annetaan tilaa toimia aktiivisesti ja kehittää. Siihen suhtaudutaan positiivisesti, jos on uusia ideoita toimintatapojen kehittämiseen.”

”Omaa osaamista voi käyttää ja hyödyntää itsenäisesti.”

Organisaation kehittämiskulttuuri koettiin osittain hyvänä. Haastateltavien mielestä kehittämiseen kannustetaan ja annetaan mahdollisuuksia ja siihen myös suhtaudutaan pääosin positiivisesti. Haasteena kuitenkin koettiin se, että kehittäminen on tiettyjen innokkaiden ihmisten vastuulla ja usein puuttuu vastuhenkilö, joka veisi jonkin idean loppuun asti käytäntöön.

”Henkilöstä riippuvaa, yleisesti halutaan kehittää.”

Työn kehittämisen haasteena koettiin myös, että uusia toimintatapoja ei välttämättä oteta käytäntöön sen takia, että ei olla valmiita luopumaan vanhasta ja uusia asioita kohtaan on jonkin verran muutosvastarintaa. Yksi haastateltava koki, että siitä tulee tunne, että uusia ideoita kyllä kuunnellaan, mutta lopulta ei pääse kuitenkaan vaikuttamaan työn kehittämiseen. Viisi haastateltavaa mainitsi, että tietyt asiat pitää tehdä tietyllä tavalla, joka saattaa rajoittaa työn kehittämistä. Yleisesti usein ajatellaan, että jotain vanhaa toimintatapaa ei tarvitse eikä haluta muuttaa, jonka vuoksi se rajoittaa omaa aktiivisempaa ja itsenäisempää toimintaa. Tämän vuoksi yksi haastateltava koki, ettei aina viitsi tuoda esille jotain kehitysidea, jos sitä ei koetakaan hyvänä tai se ei kiinnosta muita. Kaksi haastateltavaa kokivat myös, että oman työn kehittäminen vapaasti on vaikeampaa, jos muutos vaikuttaa jonkun toisen työhön. Silloin muutosta täytyy miettiä yhdessä muiden kanssa.

”Vanhasta ei haluta välttämättä luopua.”

”Tulee tunne, että on työntekijänä kuultu, mutta pääseekö kuitenkaan vaikuttamaan.”

Tutkimustulosten perusteella yhteistyötä ja vuorovaikutusta kehittämisessä pidettiin pääosin hyvänä. Yhteistyötä tehdään erityisesti oman yksikön tai tiimin kesken sekä myös assistenttien kesken. Jatkovaa pienempää kehittämistä tapahtuu esimerkiksi tiimi- ja yksikköpalavereissa. Muutama toivoi yhteistyötä kuitenkin enemmän ja yksi haastateltava koki, että yhteistyötä ei juuri tehdä. Yksi

haastateltava pohti sitä, että assistentit voisivat kehittää enemmän yhdessä asioita, mutta kehittäminen on kankeampaa etäyhteyksin.

”Tehdään hyvää yhteistyötä, etenkin yksikön sisällä. Voidaan esim. yhdessä pohtia ja kehittää keskustellen asioita.”

”Jaetaan tietoa organisaation sisällä, niin voi kehittää omaa osaamista ja oppia muilta. Näin hiljainen tieto voi myös siirtyä. Vuorovaikutus on tärkeää, että tieto liikkuu.”

”Jokainen kehittää tahollaan.”

”Koitetään saada yhteistyötä luotua.

”Koko talon assarit voisivat myös yhdessä kehittää.”

Kolme haastateltavaa kertoi, että yhteistyötä tehdään myös organisaation ylemmällä tasolla, jolloin yksittäisen työntekijän vaikutusmahdollisuus on pienempi. Tällöin kehitys ja muutokset omaan työhön tulevat niin sanotusti ylempää annettuna ja ohjeistettuna. Kolme haastateltavaa nosti esille myös koko organisaation kehittämisprojektin, johon oli saanut osallistua kaikki halukkaat. Tätä pidettiin erittäin hyvänä erityisesti sen vuoksi, että niillä on paras tieto työn kehittämiseen, jotka työtä tekevät.

”Voin vaikuttaa ja on mahdollisuus kehittää. Osa tulee kuitenkin annettuna.”

”Voisin olla mukana myös kehittämässä jotain sellaista, joka vaikka liittyisi omaan työhön.”

Tukea kehittämiseen koettiin saavan omalta esihenkilöltä sekä työkavereilta. Esihenkilöltä saatu tuki on enemmän kannustusta työn kehittämiseen. Erilaisten asioiden kehittämiseen erityisesti käytännössä saa tukea muilta työkavereilta tai tietyn vastualueen asiantuntijoilta, jotka tietävät aiheesta paljon tai ovat kiinnostuneita tietyn asian ja toimintatavan kehittämiseen.

7 Pohdinta

Tässä luvussa käyn läpi ensin tutkimuksen päätulokset tutkimuskysymyksittäin peilaten niitä tutkimuksen taustalla olevaan teoreettiseen viitekehykseen. Tämän jälkeen käyn läpi tutkimuksen päätulosten perusteella tulleet johtopäätökset sekä niistä syntyneet kehitysehdotukset. Seuraavaksi vertailen tuloksia Haaga-Helia ammattikorkeakoulun Tekoäly tulee – Tuki, osaaminen ja yhteistyö kuntoon! -hankkeen (TT TOY) tuloksiin, jonka jälkeen on opinnäytetyöprosessin aikana esiin tullut jatkotutkimusehdotus. Lopuksi arvioin vielä tutkimuksen luotettavuutta, onnistumista ja omaa oppimista.

Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää assistenttien kokemuksia työn teknologisesta murroksesta. Tutkimuksessa selvitettiin uusien teknologioiden ja niistä aiheutuvan työn murroksen vaikutuksia työhön ja osaamiseen sekä mahdollisuuksia työn kehittämiseen. Lisäksi selvitettiin miten johtaminen ja organisaation toimintakulttuuri tukee työn muutoksessa. Kohdeorganisaationa oli yksi valtiotieteiden tutkimuskeskuksen organisaatio. Konkreettisenä tuotoksena opinnäytetyöstä oli tavoitteena saada tulosten perusteella kehittämissuhteita organisaatiolle osaamisen sekä työn kehittämisen ja johtamisen tueksi ja sitä myötä parantaa organisaation tuottavuutta ja henkilöstön hyvinvointia. Keräsin aineistoa haastatteleamalla assistenteja, jotka työskentelevät erilaisissa yksiköissä ympäri organisaatiota.

Ensimmäisenä tutkimuskysymyksenä oli kuinka assistentit kokevat työn teknologisen murroksen vaikuttavan heidän työhönsä. Tutkimustulosten perusteella voi todeta, että assistenttien suhtautuminen uusien teknologioiden hyödyntämiseen työssä on positiivista ja niihin suhtaudutaan jopa kiinnostuneesti sekä uteliaasti. Vaikka assistenteilla oli kokemuksia uusien teknologioiden hyödyntämisestä melko vähän ja niiden rooli työssä oli tällä hetkellä vähäinen, niiden koettiin kuitenkin olevan hyödyksi tulevaisuudessa omassa työssä. Assistentit kokivat teknologian sujuvoittavan sekä helpottavan työn tekemistä ja jatkossa uusien teknologioiden avulla tietyt työtehtävät voisivat hoitua nopeammin ja yksinkertaisemmin. Uudet teknologiat ja digitalisaatio ovat kehittyneet merkittävästi ja vaikuttaneet paljon työhön ja työelämään. Esimerkiksi erilaiset tekoälyratkaisut muuttavat työn tekemistä ja jotkut työtehtävät voivat muuttua perusteellisesti tai kadota jopa kokonaan. Suuri vaikutus teknologioilla on ollut esimerkiksi rutiininomaisiin toimistotöihin, joita on siirretty tietokoneiden hoidettavaksi. Teknologian hyödyntäminen työssä voi lisätä myös työn tehokkuutta ja tuottavuutta. Se voi helpottaa ja auttaa työn tekemisessä ja toimia ihmisen apulaisena eli tukiälynä. (Alasoini ym. 2020, 33–38; Koski & Husso 2018, 13–14, 36; Turja 2023, luku 12.)

Puolet assistenteista kokivat kuormitusta johtuen esimerkiksi uusista osaamisvaatimuksista ja erilaisista järjestelmistä. Muutokset ja uudet vaatimukset työssä saattoivat stressata, turhauttaa ja ärsyttää sekä aiheuttaa riittämättömyyden tunnetta. Kuormitus koettiin kuitenkin vain hetkelliseksi,

joka helpottaa ajan kanssa. Teknologian aiheuttamat muutokset työssä saattavat aiheuttaa kuormitusta, joka voi ilmetä eri työntekijöillä erilaisina haasteina. Työntekijöiden tarvitsee omaksua uusia toimintatapoja ja työvälineitä sekä kehittää omaa osaamistaan. Toisaalta muutos voi myös tuoda työhön hyviä parannuksia ja lisätä työntekijöiden innostusta sekä motivaatiota. (Tuomivaara ym. 2019, 61; Tuomivaara & Alasoini 2020, 65; Työturvallisuuskeskus.)

Mikäli järjestelmät eivät toimi kunnolla, se aiheutti kuormitusta myös joillain niillä assistenteilla, jotka eivät muuten kokeneet kuormitusta uusista osaamisvaatimuksista tai työn muutoksesta. Assistentit kokivat, että toimimattomat järjestelmät vain hankaloittavat työtä ja vievät enemmän aikaa. Laurenin ja Virtasen sekä Tuomivaaran ja muiden mukaan teknologian hyödyntämisessä tulee ottaa huomioon sen digitaalinen turvallisuus, koska järjestelmien turvallisuus ja luotettavuus on edellytys niiden käyttöönotolle. Lisäksi turvalliset ja toimivat järjestelmät edistävät työn sujuvuutta ja tehokkuutta, kun niiden käyttöön ei liity häiriöitä. Uuden järjestelmän sisäistämistä auttaa myös se, että se sopii omaan työhön ja siitä on hyötyä omien työtavoitteiden saavuttamiseksi. (Lauren & Virtanen 3.11.2023; Tuomivaara ym. 2019, 61.)

Tärkeimpänä kuormitusta vähentävinä tekijöinä koettiin riittävä koulutus, osaamisen ylläpito ja perehdytys. Riittävä osaaminen ja koulutus koettiin myös haasteeksi uusien teknologioiden hyödyntämisessä tulevaisuudessa. Jos uusia teknologioita hyödynnetään enemmän työssä, tarvitaan koulutusta ja opastusta sekä apua ongelmatilanteisiin, jotta niitä osataan käyttää. Yhdessä tekeminen ja oppiminen sekä avun saaminen koettiin tärkeäksi. Assistentit kokivat, että tulee myös antaa aikaa uusien asioiden oppimiselle. Koska työssä tapahtuvat muutokset edellyttävät uuden oppimista, kuormituksen vähentämiseksi työntekijät tarvitsevat riittävästi aikaa uuden tiedon omaksumiseen. On myös tärkeää, ettei uusia toimintatapoja oteta käyttöön liian nopeasti tai ettei liian montaa muutosta viedä eteenpäin samaan aikaan. Lisäksi ohjauksen ja neuvonnan tulee olla riittävää sekä käyttöönoton hetkellä että sen jälkeen ja ongelmatilanteisiin on tärkeää saada apua. Riittävän opastuksen lisäksi, oppien jakamisesta työntekijöiden kesken on hyötyä. Myös onnistuneella viestinnällä voidaan vaikuttaa työntekijöiden positiiviseen kokemukseen muutoksesta. (Eklund 2021, 78; Tuomivaara ym. 2019, 61–62.)

Assistentit kokivat, että työssä tapahtuvat muutokset ja uuden opettelu kuuluvat osaksi työelämää ja yhden mielestä kuormitus saattaa olla myös positiivista oman osaamisen kehittämisen kannalta. Myös organisaatiolta tuli tukea ammattitaidon kehittämiseen, sillä haastatelluista assistenteista yksi oli voinut kehittää omaa toimenkuvaa haastavammaksi oman osaamisen ja uuden koulutuksen myötä. Lisäksi toista assistenttia oli kannustettu tekemään vaativampia työtehtäviä, mikäli itsellä on siihen mielenkiintoa. Uudet teknologiat edellyttävät työntekijöiltä uutta osaamista, jotta niitä osataan hyödyntää omissa työtehtävissä. Työntekijöille tulee mahdollisuus ja myös tarve oppia uutta,

kun teknologia vapauttaa aikaa uusille työtehtäville. Teknologian aiheuttamat työn muutokset voivat lisätä myös motivaatiota ja kannustaa oman osaamisen ja ammattitaidon kehittämiseen sekä mahdollistaa erilaisen urakehityksen. (Koski & Husso 2018, 36–37; Turja 2023, luku 12.)

Assistentit kokivat työnsä mielekkääksi ja myös, että heidän työtään ja osaamistaan arvostetaan. Suurin osa ajatteli, että assistentin työlle on tarvetta myös tulevaisuudessa, eikä se tule katoamaan. Useampi toi esille myös sen, että työ on jo nyt muuttunut paljon ja tulee varmasti myös muuttumaan tulevaisuudessa. Muutokset koettiin kuitenkin mielekkääksi ja ne voivat tuoda mukanaan myös hyviä asioita ja uusia mahdollisuuksia. Tuloksista tuli kuitenkin esille, että omasta osaamisesta ja jatkuvasta oppimisesta on kuitenkin huolehdittava, että pysyy työelämän muutoksen mukana. Teknologian aiheuttamat työn muutokset voivat vaikuttaa työntekijöiden kokemaan työn mielekkyyteen ja arvoon sekä omaan ammatti-identiteettiin. Tiettyjä rutiininomaisia työtehtäviä voidaan siirtää teknologian hoidettavaksi ja osa työtehtävistä voi muuttua perusteellisesti tai kadota jopa kokonaan. Esimerkiksi erilaiset suorittavan tason toimistotyöt ja hallinnolliset tukitehtävät voivat olla vaarassa hävitä. (Autor, Mindell & Reynolds 2021, 24; Koski & Husso 2018, 36; Turja 2023, luku 12).

Tuloksista oli havaittavissa, että assistenteilla on rooli muiden työntekijöiden avustamisessa ja tukemisessa erilaisiin järjestelmiin ja teknologiaan liittyen. Yksi assistenteista pohti, että tämä rooli saattaa jatkossa korostua uusien teknologioiden myötä. Kärnän ja muiden mukaan organisaation tukitoimintojen vastuulla on yleensä henkilöstön neuvominen ja tuki uusien teknologioiden käytössä ja soveltamisessa. Käytännössä tämä tehtävä on usein esimerkiksi organisaation assistenteilla tai muilla tukitoimintojen asiantuntijoilla ja se saattaa olla osa heidän päivittäistä työtä. (Kärnä ym. 2022, 28.)

Yhtenä työhön ja osaamisen kehittämiseen vaikuttavana kuormitustekijänä assistentit kokivat jatkuvan kiireen. Kuitenkin vain yksi haastateltava koki teknostressiä ja yhdisti kiireen ja työtahdin nopeutumisen eri teknologioiden hyödyntämiseen ja pohti sitä, että hänen korkeampi ikä vaikuttaa niiden käyttöön ja uuden oppimiseen. Tuomivaaran ja Alasoinin mukaan erilaisten teknologioiden hyödyntäminen voi aiheuttaa työntekijälle teknostressiä. Kun teknologiaa käytetään työssä jatkuvasti ja lisäksi kun teknologia kehittyy nopeasti edellyttäen uutta osaamista, se voi aiheuttaa työntekijälle ylikuormitusta. Kuormitus saattaa tuoda työntekijälle tunteen työkuorman kasvamisesta sekä työtahdin nopeutumisesta. (Tuomivaara & Alasoini 2020, 24–25.)

Tutkimustulosten mukaan uudet toimintatavat ja järjestelmät saattavat myös lisätä aluksi virheiden määrää. Uuden järjestelmän hyödyntämiseen saattaakin liittyä turvallisuusriski, jos sitä käytetään väärin. Jos järjestelmien käyttöön ei ole riittävää osaamista, voi tulla virheitä. Järjestelmien

käyttöönottoa suunnitellessa on hyvä huomioida työntekijöiden erilaiset kyvyt uuden oppimiseen. Hyvä tietojärjestelmäosaaminen edistää digitaalisen turvallisuuden lisäksi myös hyvinvointia. (Laurén & Virtanen 3.11.2023; Tuomivaara ym. 2019, 65.)

Teknologian kehittyminen oli mahdollistanut etätyöntekemisen myös assistenteille, koska digitaalisia työvälineitä hyödynnetään nykyään enemmän. Lisäksi tutkimustulosten perusteella hyvä työn ja vapaa-ajan tasapaino voi vähentää työssä esiintyvää kuormitusta. Assistenttien etätyömahdollisuudella voi siis olla vaikutusta työn kuormituksen hallinnassa. Vuorenmaan ja muiden mukaan teknologioiden hyödyntäminen muuttaa toimintaympäristöä vaikuttaen työskentelytapoihin ja näin antaa esimerkiksi tietotyöntekijöille mahdollisuuden työskennellä joustavammin etänä ajasta ja paikasta riippumatta. Heidän mukaan etätyöllä voi olla monia positiivisia vaikutuksia työntekijöihin, joista yksi on työn ja yksityiselämän helpompi yhteensovittaminen. (Vuorenmaa ym. 2023, luku 13.)

Toisena tutkimuskysymyksenä oli millaiseksi oma osaaminen ja valmiudet koetaan. Assistentit kokivat oman osaamisen pääosin hyväksi ja uusien asioiden oppimiseen oli hyvät valmiudet ja myös kiinnostusta, kunhan vain koulutusta ja opastusta saa riittävästi. Uudet teknologiat edellyttävät työntekijöiltä uutta osaamista. Osaamisvaatimukset liittyvät työn rakenteellisiin muutoksiin, työn tekemisen tapoihin sekä työn sisältöön. Kun esimerkiksi tekoälyn hoidettavaksi siirretään tiettyjä rutiininomaisia tehtäviä, ihmisten hoidettavaksi jää monimutkaisemmat ja tiedollisesti vaativammat tehtävät. Työntekijät tarvitsevat myös kykyä ymmärtää teknologioita sekä riittävää osaamista digitaalisten työvälineiden hyödyntämiseen. (Koski & Husso 2018, 36; Vuorenmaa ym. 2023, luku 13.)

Tutkimustulosten perusteella assistenteilla oli uudistumiskykyä ja minäkyvykkyyttä. Vain yksi haastateltava oli huolissaan oman osaamisen riittävydestä ja uuden oppimisesta sekä siitä, että oppii hitaammin oman iän vuoksi. Muuttuvassa työelämässä tarvitaan uudistumiskykyä ja työntekijöiden tulee olla valmiita kehittämään ja ylläpitämään omaa osaamistaan. Lisäksi uuden oppiminen ja osaamisen kehittyminen edellyttää myös luottamusta omaan osaamiseen ja kyvykkyyteen, eli minäkyvykkyyttä. (Eklundin 2021, 127; Mannermaan 2024, 108–109.)

Tutkimustulosten perusteella voi todeta, että assistentit kokivat omat valmiudet uusien teknologioiden käyttöön pääosin hyväksi, vaikka niiden hyödyntämisestä työssä ei ollut kauheasti kokemusta ja tällä hetkellä niiden rooli on jopa olematon. Vuorenmaan ja muiden (2023, luku 13) mukaan teknologian aiheuttamat työn rakenteelliset muutokset edellyttävät työntekijöiltä kykyä ymmärtää teknologioita sekä valmiuksia käyttää niitä ja tehdä yhteistyötä niiden kanssa.

Kolmantena tutkimuskysymyksenä oli miten assistentit kokevat johtamisen sekä organisaation toimintakulttuurin tukevan uuden oppimista ja osaamisen kehittämistä. Tutkimustulosten perusteella johtaminen ja organisaation toimintakulttuuri tukee uuden oppimista ja osaamisen kehittämistä melko hyvin. Osaamisen kehittämiseen suhtaudutaan positiivisesti ja organisaatiossa on selkeästi kehittymiseen kannustava ja tukeva ilmapiiri. Koska osaamisen ja ammattitaidon jatkuva kehittäminen sekä ammatillinen uusiutuminen ovat välttämättömiä asioita jatkuvasti muuttuvassa työelämässä, myös organisaatioiden tulee olla valmiita uudistumaan sekä tukemaan työntekijöitä osaamisen kehittämisessä ja uuden oppimisessa. Johdon on tärkeää tukea oppimista ja omaksua rooli oppimisen mahdollistajana. (Koski & Husso 2018, 36–37; Kotamäki & Malinen; Mannermaa 2024, 108–109.)

Myös organisaation kulttuuri voi tukea ja edistää oppimista. Oppimiskulttuurissa oppiminen on osa kaikkea tekemistä ja se on esillä koko ajan. Hyvä oppimiskulttuuri edellyttää myös oppimista arvostavia ja korostavia toimenpiteitä. (Ojala 2018, 270–271, 299.) Johdon rooli on merkittävä organisaation kulttuurin muovautumisessa. Se mitä organisaatiossa arvostetaan ja tavoitellaan, määrittyy usein johdon näyttämän esimerkin mukaan. Organisaation kulttuurista kertoo myös se, mihin työaika eniten käytetään. (Maula & Maula 2019, 201, 207.)

Assistentit kokivat kuitenkin kaipaavan konkreettisempaa ja henkilökohtaisempaa tukea osaamisen kehittämiseen ja tarvittavan osaamisen varmistamiseen. Nyt tuen koettiin olevan enemmän kannustusta osallistua koulutuksiin tai yleisesti kannustusta uuden oppimiseen. Yhtenä keinona osaamisen kehittämisessä ja tarvittavan osaamisen varmistamisessa tutkimustuloksista nousi esille kerran vuodessa käytävät kehityskeskustelut. Osaamisen kehittämisen tulisi olla tavoitteellista ja sen tulisi vastata organisaation strategiaa sekä työntekijän henkilökohtaisia tavoitteita. Organisaatioiden on tärkeää tunnistaa tulevaisuuden osaamistarpeet ja verrata niitä tämänhetkiseen osaamiseen. Yhtenä keinona arviointiin voidaan käyttää esimerkiksi osaamis- ja kehityskeskustelua. Vaikka kehityskeskustelut ovat yksi työkalu osaamisen johtamiseen, kerran vuodessa käytävä keskustelu ei silti ole yksistään riittävä keino, sillä työntekijän kehittyminen ja sen seuranta tulisi olla osa arkea. (Eklund 2021, 30–31, 48–49; Kaijala & Tolvanen 2020, 60.)

Tutkimustulosten mukaan usein kiire saattaa olla haasteena ja esteenä osaamisen kehittämiseksi. Esimerkiksi koulutuksiin ei välttämättä ehdi osallistua muiden töiden vuoksi. Myös Eklundin mukaan joskus ajatellaan, että tärkeämpien tai oikeiden töiden takia ei ole aikaa osaamisen kehittämiseksi tai esimerkiksi koulutuksille, mutta tämä on vanhentunut tapa ajatella. Osaamisen kehittämistä varten tarvitaan riittävästi aikaa. Uusien asioiden oppimista ja työn tekemistä ei myöskään pitäisi jakaa erille toisistaan, sillä eniten oppimista tapahtuu arjessa muun työn ohella. Tulisi

ajatella, että kehittyminen ja uuden oppiminen on tärkeää ja osa varsinaista työtä ja tähän tarvitaan asennemuutosta. Näin osaamisen kehittäminen voi olla jatkuvaa. (Eklund 37–39, 78–79.)

Tutkimustuloksista on havaittavissa, että osaamisen kehittäminen koetaan tapahtuvan edelleen pääosin koulutuksissa. Eniten oppimista tapahtuu kuitenkin arjessa muun työn ohella ja koulutuksissa oppimista tapahtuu vain vähän (Eklund 2021, 38; Ojala 2019, 29). Lisäksi tutkimustuloksista tuli esille, että pitää itse olla aktiivinen ja itseohjautuva oman osaamisen kehittämiseksi. Ojalan (2018, 92–96) mukaan uuden oppiminen on itseohjautuvaa, jota varten tarvitaan valmiutta johtaa itseään, motivaatiota sekä myös organisaation puolesta mahdollisuus toimia itseohjautuvasti. Myös organisaation johdon on tärkeää ymmärtää, että koulutus ei ole ainoa tapa oppia, vaan oppimista tapahtuu monenlaisilla tavoilla, jonka vuoksi työpaikasta olisi hyvä keittää hyvä oppimisympäristö ja kokonaisuutena oppiva organisaatio, jossa on selkeät tavat osaamisen kehittämiseksi ja mahdollisuus kasvattaa omaa osaamispääomaa. (Ojala & Meklin 2021, 217–219).

Neljäntenä tutkimuskysymyksenä oli, millaiseksi omat mahdollisuudet kehittää työtä koetaan. Tutkimustuloksista kävi ilmi, että omat mahdollisuudet työn kehittämiseen koetaan melko hyvänä ja oman työn ja toimintatapojen kehittäminen oman osaamisen ja potentiaalinsa mukaan on pääosin mahdollista. Lisäksi assistentit kokivat, että uusia ideoita voi tuoda esille työn ja toimintatapojen kehittämistä varten. Uudet teknologiat antavatkin mahdollisuuksia työn kehittämiseen. Kun uusia digitaalisia järjestelmiä kehitetään, työntekijät kannattaisi ottaa mukaan kehitystyöhön. Työntekijöillä on arvokasta tietoa ja käytännön työn ymmärrystä, josta voi olla hyötyä. (Kärnä ym. 2022, 15; Ramstad & Hasu 2019, 21.)

Tutkimustulosten perusteella työn kehittäminen koettiin mahdolliseksi erityisesti silloin, kun se koski omia työtehtäviä. Assistentteilla oli mahdollisuus oman työn tuunaamiseen. Työn tuunaamisella yksittäinen työntekijä voi vaikuttaa omaan työhönsä ja muokata sitä itselleen mielekkäämmäksi ja näin kehittää työtä. Työn tuunauksella voi vaikuttaa esimerkiksi työskentelytapoihin tai työtehtävien osiin. (Työterveyslaitos.)

Assistentit kokivat uusien teknologioiden olevan tarpeellisia, ja kaikki olivat sitä mieltä, että ne voisivat esimerkiksi helpottaa tai sujuvoittaa työtä. Myöhemmin tutkimustuloksissa tuli esille, että puolet eivät kuitenkaan kokeneet mitään tarpeita työn uudistamiseen, vaikka ajattelivat teknologian helpottavan työtä. Tämä oli mielenkiintoinen havainto, sillä assistenttien ajatukset teknologioiden tarpeellisuudesta suhteessa työn uudistamiseen ja kehittämiseen olivat hieman ristiriidassa. Puolet assistenteista kokivat kuitenkin tarpeita työn uudistamiselle. Kun teknologia muuttaa työtä ja korvaa tiettyjä työtehtäviä, se tuo mahdollisuuden työn kehittämiseen. Työtehtävien lisäksi erilaiset

teknologiat vaikuttavat myös työskentelytapoihin. (Alasoini & Ramstad 2019, 8–9; Vuorenmaa ym. 2023, luku 13.)

Viidentenä tutkimuskysymyksenä oli miten johtaminen sekä organisaation toimintakulttuuri koetaan tukevan työn kehittämistä. Tutkimustulosten perusteella johtaminen ja organisaation toimintakulttuuri tukee työn kehittämistä melko hyvin. Assistentit kokivat, että työn kehittämiseen kannustetaan ja annetaan mahdollisuuksia ja siihen suhtaudutaan pääosin hyvin. Työntekijöiden osallistamiseen ja sujuvaan yhteistyöhön vaikuttaa organisaation kulttuuri ja johtaminen. Kun uusia digitaalisia järjestelmiä kehitetään tai pohditaan niiden hyödyntämistä työssä, työntekijät kannattaisi ottaa mukaan kehitystyöhön, sillä heillä on arvokasta tietoa ja käytännön työn ymmärrystä, josta voi olla hyötyä uuden järjestelmän suunnittelussa ja käyttöönotossa. Lisäksi työntekijöiden osallistaminen voi vähentää heidän kokemaa kuormitusta. (Koski & Husso 2018, 30–31; Tuomi-vaara ym. 2019, 68; Ramstad & Hasu 2019, 21.)

Tutkimustuloksista nousi esille se, että vanhoista toimintatavoista ei välttämättä olla valmiita luopumaan ja uusia asioita kohtaan on jonkin verran muutosvastarintaa. Oman työn pienempi tuunaus oli mahdollista, mutta työn suurempi kehittäminen koettiin haasteellisemmaksi, jos muutos vaikuttaa oman työn lisäksi jonkun toisen työhön. Tietyt asiat pitää tehdä tietyllä tavalla, joka hieman rajoittaa aktiivisempaa ja itsenäisempää työn kehittämistä. Salmisen mukaan organisaation kulttuurilla on vaikutusta työn kehittämiseen ja siihen, onko muutos mahdollinen tai miten se onnistuu. Kulttuuri vaikuttaa kaikkeen toimintaan muodostaen erilaisia tapoja ja tottumuksia. Koska kulttuuri vahvistaa asemaansa näiden syntyneiden rutiinien kautta, organisaatiossa voi olla vaikeaa hyväksyä uusia ideoita tai yrityksiä muuttaa totuttua toimintaa. Työntekijän osoittama muutosvastarinta saattaa olla organisaation kulttuurin juurtunut ominaisuus. Kulttuuri saattaa vaikuttaa myös siihen, mitä asioita ja ideoita ihmiset tuovat esille, sillä organisaatiossa saattaa olla tietty hyväksytty kanta, miten ja mistä on hyvä puhua. (Salminen 2022, 52–53; Maula & Maula 2019, 199, 201.)

Assistentit kokivat saavansa tukea työn kehittämiseen. Esihenkilöltä saatu tuki koettiin enemmän kannustuksena työn kehittämiseen ja varsinaista käytännön tukea työn kehittämiseksi sai muilta työkavereilta ja tietyn vastualueen asiantuntijoilta. Eklundin mukaan organisaation tulisi tukea ja edistää mahdollisuuksia, miten työntekijät voisivat viedä uutta osaamistaan käytäntöön. Työntekijät tarvitsevat tukea ja opastusta oppimisen reflektoinnille sekä mahdollisuuksien havaitsemiselle työn kehittämistä varten. (Eklund 2021, 78–79.)

Tutkimustulosten mukaan työn kehittämisessä tehtävää yhteistyötä pidettiin melko hyvänä, mutta yhteistyötä toivottiin kuitenkin enemmän. Pienempää työn kehittämistä tapahtuu oman tiimin kesken esimerkiksi erilaisissa palavereissa ja lisäksi kiitosta sai organisaatiossa ollut

kehittämiprojekti, johon kaikki halukkaat olivat saaneet osallistua. Arolan ja muiden sekä Keräsen mukaan yhteiskehittämisen avulla voidaan yhdistää ihmisten erilaista osaamista ja tietoa ja saada kattavampia sekä monipuolisempia näkökulmia jonkin asian ratkaisemiseksi ja kehittämiseksi. Verkostoissa työskentelyä tarvitaan, sillä maailma ja työelämä muuttuu nopeasti ja monimutkaistuu. Yhdistämällä erilaista tietoa ja osaamista, voidaan ymmärtää ja ratkaista monimutkaisempia ongelmia, joihin yksittäisen ihmisen osaaminen ei välttämättä riittäisi. Yhdessä tekeminen lisää myös vuorovaikutuksen merkitystä. (Arola ym. 2022, 18–19; Keränen 28.7.2022, 0;00–2:45.)

Tuloksista tuli ilmi, että asioiden kehittäminen yhdessä koettiin hankalammaksi etäyhteyksin. Kärnä ja muiden mukaan osaamisen ja työn kehittäminen onnistuu yhteistyössä digitaalisilla alustoilla, mutta siihen tarvitaan fasilitointia eli ohjausta. Sen avulla voidaan esimerkiksi tukea työskentelytapoja ja vuorovaikutusta, sitouttaa yhteiseen tavoitteeseen, huolehtia aikatauluista sekä varmistaa kehityshankkeen eteneminen. (Kärnä ym. 2022, 25–26.) Lisäksi Vuorenmaan ja muiden (2023, luku 13) mukaan muuttuvat työn tekemisen tavat edellyttävät myös digitaalisen tiimityön taitoja, johon liittyy esimerkiksi hyvä vuorovaikutus sekä virtuaalinen osallistaminen.

7.1 Johtopäätökset ja kehitysehdotukset

Organisaation olisi tärkeää kiinnittää huomiota työntekijöiden riittävään koulutukseen sekä tukeen ja opastukseen työn teknologiseen murrokseen liittyen. Tärkeimmäksi tekijäksi uusien järjestelmien käyttöönotossa sekä yleisesti työn teknologisen murroksen hallinnassa koettiin riittävä osaaminen ja sen ylläpito, jotta työ voi olla sujuvaa ja mielekästä. Tarvittavaa osaamista sekä sen ylläpitoa varten assistentit kokivat tarvitsevansa riittävää koulutusta sekä opastusta ja tukea. Tutkimustulosten perusteella assistentit suhtautuivat teknologian aiheuttamaan työn murrokseen positiivisesti ja kiinnostuneesti. Assistenttien osaaminen ja valmiudet uusien teknologioita kohtaan olivat hyvällä tasolla. Lisäksi heillä oli motivaatiota sekä kykyä uusien asioiden ja toimintatapojen oppimiseen ja omaksumiseen. Koska työssä tapahtuvat muutokset edellyttävät uuden oppimista, organisaatioiden tulee olla valmiita tukemaan työntekijöitä osaamisen kehittämisessä. Lisäksi opastuksen sekä neuvonnan uusien järjestelmien käyttöönotossa tulee olla riittävää sekä käyttöönoton hetkellä että sen jälkeen. (Koski & Husso 2018, 36; Tuomivaara ym. 2019, 61–62.)

Organisaation olisi hyvä tarkastella, onko osaamisen kehittäminen tavoitteellista ja seurataanko tavoitteiden toteutumista. Tämä voisi mahdollisesti tehdä osaamisen kehittämisestä enemmän konkreettista ja henkilökohtaisempaa. Tutkimustuloksista selvisi, että osaamisen kehittämiseen ja uuden oppimiseen suhtaudutaan organisaatiossa erittäin positiivisesti. Esihenkilöiltä saa tukea ja he kannustavat esimerkiksi osallistumaan erilaisiin koulutuksiin. Assistentit kaipasivat kuitenkin hieman enemmän tukea osaamisen kehittämiseen ja niin, että se olisi konkreettisempaa ja

henkilökohtaisempaa. Tutkimustuloksissa tuli esille vuosittaiset kehityskeskustelut, joissa käydään läpi osaamisen kehittämistä ja varmistamista. Eklundin mukaan osaamisen kehittämisen tulisi olla tavoitteellista ja lisäksi tavoitteiden toteutumista tulisi seurata. Yksi työkalu osaamisen johtamiseen on kehityskeskustelut. Mikäli keskusteluja osataan hyödyntää hyvin, niissä voi olla potentiaalia osaamisen kehittämisen kannalta, mutta yksistään ne eivät silti ole riittävä keino osaamisen johtamiseen, sillä työntekijän kehittyminen ja sen seuranta tulisi olla osa arkea. (Eklund 2021, 30–31, 48–49, 177, 189.)

Organisaation olisi tärkeää vahvistaa oppimiskulttuuria ja sitä edistäviä toimenpiteitä. Oppimiskulttuurissa oppiminen on osa jokapäiväistä työtä ja näkyy kaikessa toiminnassa (Ojala 2018, 271). Näin osaamisen kehittäminen ja uuden oppiminen voisi olla enemmän osa arkea, eikä muut työt menisi oppimisen edelle. Tutkimustuloksista oli havaittavissa, että uuden oppiminen mielletään usein erillisinä koulutuksina ja muista töistä johtuva kiire koetaan menevän oppimisen edelle. Uusien asioiden oppiminen tulisi kuitenkin nähdä osana varsinaista työtä, sillä eniten oppimista tapahtuu arjessa muun työn ohella (Eklund 2021, 38).

Työntekijöitä voisi tukea itseohjautuvaan oppimiseen sekä laajentaa heidän ymmärrystä osaamisen kehittämisen erilaisista tavoista. Koska assistentit kaipasivat hieman enemmän tukea osaamisen kehittämiseen, tämä voisi olla yksi keino tukea siinä. Lisäksi tulevaisuudessa tärkeä työelämätaito on itseohjautuvuus, jota tarvitaan myös uuden oppimiseen. Suoriutuakseen työstään mahdollisimman hyvin, tarvitaan itseohjautuvuutta uuden tiedon hakemiseen ja omaksumiseen. (Ojala 2018, 96; Vuorenmaa ym. 2023, luku 13.)

Tutkimustuloksista tuli esille se, että teknologian kehittyminen ja digitaaliset työtyövälineet olivat mahdollistaneet etätöiden myös assistenteille. Vuorenmaan ja muiden mukaan muuttunut työelämä tuo vapauksia järjestellä omaa työtä ja mahdollistaa työskentelyn etänä. Tätä varten tarvitaan myös itseohjautuvuutta ja itsensä johtamista sekä riittävää osaamista digitaalisten työvälineiden käyttöön, jotta työskentely etänä voi olla tehokasta. (Vuorenmaa ym. 2023, luku 13.) Myös tämän vuoksi itseohjautuvuuden tukeminen sekä uusien teknologioiden edellyttämä osaamisen kehittäminen ja varmistaminen on tärkeää, jotta etänä työskentely voi olla tehokasta.

Organisaation olisi hyvä miettiä, miten voidaan oppia työn tekemisen ohella, sekä sitä tukeeko organisaation tarjoamat mahdollisuudet ja rakenteet osaamisen kehittämistä jatkuvasti työn ohessa. Kotamäki & Malisen mukaan organisaation tulee tarjota erilaisia oppimismahdollisuuksia omaehtoista opiskelua varten sekä luoda sitä edistäviä rakenteita ja työkaluja, jotka mahdollistavat osaamisen kehittämisen itseohjautuvasti. Heidän mukaan johdon on tärkeää tukea oppimista ja omaksua rooli oppimisen mahdollistajana, ja oppimisen fasilitointia varten myös johto

ja esihenkilöt tarvitsevat koulutusta. Organisaation olisi siis myös hyvä tarkastella, tarvitseeko organisaation johto ja esihenkilöt koulutusta, jotta he voivat tukea osaamisen kehittämisessä parhaalla mahdollisella tavalla.

Organisaatiossa voitaisiin tarkastella, onko assistenttien rooli muiden avustamisessa erilaisiin järjestelmiin ja teknologiaan liittyen tunnistettu ja onko se huomioitu heidän tehtävänkuvissa. Opinnäytetyön tuloksista nousi esille assistenttien rooli muiden työntekijöiden avustamisessa ja tukemisessa erilaisiin järjestelmiin ja teknologiaan liittyen. Tämä oli opinnäytetyön tuloksissa hieman heikompi signaali, mutta se sai toisaalta vahvistusta TT TOY -hankkeen loppuraportista. Kärnän ja muiden mukaan organisaation tukitoimintojen vastuulla on yleensä henkilöstön neuvominen ja tuki uusien teknologioiden käytössä ja soveltamisessa. Käytännössä tämä tehtävä on usein esimerkiksi organisaation assistenteilla tai muilla tukitoimintojen asiantuntijoilla ja se saattaa olla osa heidän päivittäistä työtä. (Kärnä ym. 2022, 13, 28.) Lisäksi Tuomivaaran ja muiden mukaan uusien järjestelmien käyttöä varten on tärkeää saada apua helposti ja läheltä. Toimiva keino on esimerkiksi tiettyjen avainhenkilöiden kouluttaminen järjestelmän käyttöön sekä muiden auttamisen ja opastuksen lisääminen heidän työtehtäviin. Näin apua on helpommin saatavilla, kun järjestelmä otetaan laajemmin käyttöön. (Tuomivaara ym. 2019, 65.)

Organisaation assistenteilla voisi olla tärkeä tehtävä muiden auttamisessa sekä opastamisessa ja tämä rooli olisi myös tärkeää tunnistaa. Lisäksi kun teknologia vaikuttaa ammatteihin ja kokonaisia toimenkuvia saatetaan jakaa eri osiin, se voi edellyttää työntekijöiltä erilaisten tehtävien ja roolien omaksumista, ja työtehtävät voivat muovautua ja kehittyä uudellaisiksi sekä monipuolisemmiksi. Tämän vuoksi olisi tärkeää käydä läpi yhdessä työntekijöiden kanssa työtehtävien ja tehtävänkuvauksien sisältö ja muutosten tuomat mahdollisuudet työhön liittyen. (Koski & Husso 2018, 36–37; Vuorenmaa ym. 2023, luku 13.) Alasoinin & Ramstadin (2019, 8–9) mukaan työn uudelleenmuotoilu ja tehtävien uudelleenorganisointi on tärkeää ja sillä voidaan vaikuttaa sisällöltään rikkaampiin työtehtäviin.

Organisaation olisi hyvä tarkastella tarkemmin sen muutoskyvykkyyttä ja miten organisaation kulttuuri edistää ja tukee sitä. Opinnäytetyön tulosten perusteella organisaatiossa suhtaudutaan positiivisesti muutokseen sekä työn kehittämiseen, ja johtaminen sekä organisaation toimintakulttuuri tukee sitä pääosin hyvin. Tuloksista oli kuitenkin havaittavissa pientä muutosvastaisuutta yleisesti organisaatiossa. Teknologian vaikutukset työn rakenteellisiin muutoksiin edellyttävät sopeutumista sekä muutosvalmiutta ja kykyä ymmärtää teknologioita, valmiuksia käyttää niitä ja tehdä yhteistyötä niiden kanssa (Vuorenmaan ym. 2023, luku 13). Maula & Maulan (2019, 201) mukaan työntekijän osoittama muutosvastarinta saattaa olla myös organisaation kulttuurin

juurtunut ominaisuus, jonka vuoksi olisi tärkeää pohtia myös, miten organisaation kulttuuri edistää ja tukee muutoskyvykkyyttä.

Työntekijöiden mahdollisuuksia työn pienempään kehittämiseen voisi lisätä ja edistää organisaation kehittämisen kulttuuria kokeilujen avulla. Tämä voisi lisätä myös entisestään assistenttien motivaatiota osaamisen ja työn kehittämiseen. Tutkimustulosten ja haastatteluissa tehtyjen havaintojen perusteella assistentit vaikuttivat olevan motivoituneilta oppimaan uutta ja kehittämään työtä. Hyvä motivaatio voi innostaa osaamisen jakamiseen työpaikalla sekä työn kehittämiseen, jonka vuoksi siihen olisi hyvä kiinnittää huomiota johtamisessa. Myös esimerkiksi mahdollisuus itseohjautuvuuteen, vaikutusmahdollisuudet työskentelytapoihin ja osallisuuden tunne voivat lisätä motivaatiota. (Eklund 2021, 86; Ojala 2018, 93–94.) Tuloksista tuli myös esille joidenkin assistenttien toive teknologian ja digitaalisten työvälineiden laajemmasta hyödyntämisestä. Teknologian koettiin helpottavan ja sujuvoittavan työtä. Turjan (2023, luku 13) mukaan teknologia voi helpottaa ja auttaa työtä vähentäen työn kuormitusta, ja lisäksi se voi myös lisätä motivaatiota ja kannustaa oman osaamisen ja ammattitaidon kehittämiseen.

Pienemmät kokeilut voisivat olla hyvä keino kehittää työtä pienin askelin ja näin edistää kehittämisen kulttuuria. Tutkimustulosten perusteella assistentit kokivat, että tietyistä vanhoista ja tutuista toimintatavoista ei välttämättä olla valmiita luopumaan. Pienet kokeilut voisivat ehkä auttaa tuttujen toimintatapojen luopumisessa, kun työtä kehitettäisiin pikkuhiljaa. Yksi tapa työn kehittämiseen ja uuden oppimiseen on kokeilut. Kokeilut ovat suuria kehittämisprojekteja pienempiä ja kevyempiä uusien ideoiden testauksia työn muuttamiseksi. Niiden ideana on saada nopeasti tietoa ja kokemusta kehitettävästä asiasta. Kokeilujen avulla organisaatio voi luoda kehittämisen ilmapiiriä ja mahdollistaa uuden oppimista kokeilevalla toiminnalla. (Ojala 2018, 207–208; Tuomi & Sumkin 2012, luku 3.1.)

Kokeilujen avulla voidaan esimerkiksi kehittää jotain toimintatapaa tai testata jonkin uuden teknologian tai toimintamallin toimivuutta käytössä. Lopputulosta ei välttämättä tiedetä tai saavuteta, vaan tarkoitus on havainnoida ja pohtia, miten toiminnan kehittämiseksi kehitelty idea toimii. Havaintojen perusteella voidaan oppia ja huomata, miten ideaa tulisi vielä kehittää, jotta se toimii paremmin. Kun kokeiluja on tehty riittävästi ja on opittu niistä, voidaan lopulta saada aikaan toimiva lopputulos, joka viedään käytäntöön. Kokeilut ovat myös osa aikaisemmin mainittua oppimiskulttuuria. On tärkeää kannustaa työntekijöitä kehittämään ja kokeilemaan ideoitaan. Koska uusien ideoiden kokeileminen ei aina onnistu, kulttuurin tulee myös hyväksyä epäonnistumiset ja virheet. Tärkeämpää on oppia virheestä ja kehittää ideaa sen perusteella paremmaksi. (Ojala 2018, 207–210, 299–300.)

Yhteiskehittämisen mahdollisuuksia voisi edistää organisaatiossa ja kannustaa työntekijöitä siihen. Näin myös erilaista ja osaamista ja tietoa voitaisiin jakaa työntekijöiden kesken. Opin- näytetyön tuloksista tuli esille se, että työn kehittämiseen toivottiin enemmän yhteistyötä. Yhteistyö myös assistenttien kesken mainittiin. Organisaatiossa ollutta kehittämisprojektia pidettiin hyvänä, kun kaikki halukkaat olivat saaneet osallistua, ja paras tieto työn kehittämiseen koettiin olevan niillä, jotka työtä tekevät. Yhteiskehittäminen sopii erilaisten ratkaisujen kehittämiseen, kun tavoitteena on ratkaista jonkinlainen haaste tai ongelma. Se voi liittyä esimerkiksi jonkin teknologisen ratkaisun kehittämiseen. Yhdistämällä ja hyödyntämällä ihmisten erilaista tietoa ja osaamista voidaan ymmärtää ja ratkaista monimutkaisempia ongelmia, joihin yksittäisen ihmisen osaaminen ei välttämättä riittäisi. Verkostomainen työskentely mahdollistaa myös osaamisen jakamisen sekä uuden oppimisen. (Arola ym. 2022, 18–19; Keränen 28.7.2022, 0:00–2:45 min.)

7.2 Tulosten vertailu TT TOY -hankkeen tuloksiin

Opinnäytetyön tulosten perusteella assistenttien suhtautuminen uusien teknologioiden hyödyntämi- seen työssä on positiivista, kiinnostunutta ja uteliasta, vaikka kokemuksia uusien teknologioiden hyödyntämisestä on melko vähän ja niiden rooli työssä on tällä hetkellä vähäinen. Uusien teknolo- gioiden koetaan olevan hyödyksi tulevaisuudessa omassa työssä ja niiden odotetaan sujuvoittavan sekä helpottavan työn tekemistä. Jatkossa uusien teknologioiden avulla tietyt työtehtävät voisivat hoitua nopeammin ja yksinkertaisemmin. Opinnäytetyön tutkimustulokset ovat TT TOY -hankkeen tulosten kanssa tältä osin yhteneväisiä, sillä TT TOY -hankkeen tutkimustuloksien mukaan teko- älyn ja robotiikan koetaan voivan tehostaa tai täydentää työtehtäviä ja valtaosa kokee niiden ole- van hyödyllisiä omissa työtehtävissään. Sen lisäksi suhtautuminen tekoälyyn on pelotonta. Koke- muksia tekoälyn ja automaation hyödyntämisestä omassa työssä on kuitenkin suurimmalla osalla vain vähän tai ei lainkaan. (Kärnä ym. 2022, 43.)

Opinnäytetyön tuloksissa oli yhteneväistä TT TOY -tulosten kanssa oman työroolin arvostuksen yhteys oman osaamisen tunnistamiseen. Tutkimustulosten perusteella ei kuitenkaan tullut esille, lisääkö arvostus esimerkiksi positiivista suhtautumista uusiin teknologioihin tai toimintatapojen ke- hittämiseen. TT TOY -hankkeen tulosten mukaan kokemus oman työroolin arvostuksesta voi vai- kuttaa sekä oman että muiden osaamisen ja kehittymismahdollisuuksien tunnistamiseen ja lisäksi edistää positiivista suhtautumista uusiin teknologioihin sekä niiden käyttöönottoon. Omalta työyh- teisöltä saatu arvostus voi lisätä työntekijän halukkuutta työssä esiintyvien haasteiden ratkomiseen ja työn sekä toimintatapojen kehittämiseen uusien teknologioiden avulla. (Kärnä ym. 2022, 53.)

Opinnäytetyön tutkimustuloksista tuli esille se, että yhtenä työhön ja osaamisen kehittämiseen vai- kuttavana kuormitustekijänä koetaan jatkuva kiire. Kuitenkin vain yksi haastateltava koki

teknostressiä ja yhdisti kiireen ja työtahdin nopeutumisen eri teknologioiden hyödyntämiseen ja pohti sitä, että hänen korkeampi ikä vaikuttaa niiden käyttöön ja uuden oppimiseen. TT TOY -hankkeen tulosten mukaan uudet teknologiat ovat erityisen stressaavia ikääntyville työntekijöille ja useat kokevat teknostressiä (Kärnä ym. 2022, 54).

Opinnäytetyön tutkimustuloksissa esiin tullut assistenttien minäkyvykkyys on yhteneväinen myös TT TOY -hankkeen tulosten kanssa. TT TOY -hankkeen tulosten mukaan yhdeksi tietotyöntekijöiden avaintaidoksi on nousemassa minäpystyvyys (ts. minäkyvykkyys). Uusia asioita, kuten tekoälyä tai laajemmin uusia teknologioita kohtaan suhtaudutaan pelottomasti ja omiin kykyihin uskotaan, että haastavienkin asioiden kanssa pärjää erittäin hyvin. (Kärnä ym. 2022, 49–50.)

Assistentit ovat avoimia ja kiinnostuneita hyödyntämään uusia teknologioita ja uuden oppimisen koetaan kuuluvan luontevaksi osaksi työtä. Opinnäytetyön tutkimustulokset ovat TT TOY -hankkeen tulosten kanssa myös tässä yhteneväisiä, sillä TT TOY -hankkeen tulosten mukaan uusille kokemuksille teknologian hyödyntämisessä ollaan kiinnostuneita ja avoimia. Teknologiat kuuluvat luontevaksi osaksi työroolia sekä ammatillisen osaamisen kehittämistä, ja on valmiuksia oppia mitä vain. (Kärnä ym. 2022, 57.)

Opinnäytetyön tutkimustulosten perusteella työn kehittäminen koetaan mahdolliseksi erityisesti silloin, kun se koski omia työtehtäviä. Assistentteilla on mahdollisuus oman työn tuunaamiseen. TT TOY -hankkeen tulosten mukaan työn tuunaaminen on myös yksi tietotyöntekijöiden nouseva avaintaito (Kärnä ym. 2022, 49).

Assistentit kokevat saavansa tukea työn kehittämiseen. Esihenkilöltä saatu tuki koetaan enemmän kannustuksena työn kehittämiseen ja varsinaista käytännön tukea työn kehittämiseen saa muilta työkavereilta ja tietyn vastualueen asiantuntijoilta. Myös TT TOY -hankkeen tulosten mukaan työkuultuuri vaikuttaa työntekijöiden mahdollisuuteen osallistua työn kehittämiseen. Työntekijöiden kokemuksiin vaikuttamisen ja osallistumisen mahdollisuudesta vaikuttaa myös esimerkiksi työpaikalta saatu kannustus ja tuki. (Kärnä ym. 2022, 55.)

Assistentit kokevat tärkeimmäksi tekijäksi uusien järjestelmien käyttöönotossa sekä yleisesti työn teknologisen murroksen hallinnassa riittävän osaamisen ja sen ylläpidon. Tarvittavaa osaamista sekä sen ylläpitoa varten assistentit kokevat tarvitsevänsä riittävää koulutusta sekä opastusta ja tukea. Työn kehittämistä varten taas toivotaan enemmän yhteistyötä. Osaamisen ja yhteistyön tärkeys sai tukea TT TOY -hankkeen tuloksista, sillä hankkeen tulosten mukaan ihmisten osaaminen ja yhteistyökyky saa aikaan muutoksen ja edistää uusien teknologioiden, kuten tekoälyn käyttöönottoa (Kärnä ym. 2022, 85).

7.3 Jatkotutkimusehdotus

Opinnäytetyön tekemisen aikana kohdeorganisaatiossa otettiin käyttöön uusi tekoälysovellus. Alun perin opinnäytetyössä oli tarkoitus vielä lisäksi selvittää assistenttien kokemuksia tämän sovelluksen käyttöön ja sen edellyttämään osaamiseen liittyen. Aikataulun venymisen vuoksi tämä lisätutkimus jäi kuitenkin tekemättä. Lisäksi se olisi saattanut laajentaa opinnäytetyötä turhan paljon.

Jatkotutkimuksena organisaatiossa voisi tutkia, ovatko assistentit hyödyntäneet työssään kyseistä sovellusta ja kokevatko he, että heillä on riittävä osaamista sen hyödyntämiseen. Lisäksi voisi tutkia ovatko he saaneet tukea ja opastusta järjestelmän käyttöön sekä sitä, miten järjestelmän käyttö voisi edistää ja kehittää työn tekemistä. Riittävän osaamisen ja tiedon varmistaminen olisi tärkeää, sillä niiden puute voi haitata ja jarruttaa uuden teknologian käyttöönottoa (Kärnä ym. 2022, 46).

Tietoa voisi olla mielekästä kerätä yhtenä keinona työpajoissa, joissa assistentit voisivat yhteistyössä samalla ideoida, miten sovellusta voisi hyödyntää omassa työssä. Näin he voisivat myös jakaa keskenään omia kokemuksiaan ja oppejaan sekä samalla kehittää työtä. Kärnä ja muiden mukaan erilaisista teknologioista on eniten hyötyä silloin, kun ne oikeasti auttavat työn tekemisessä ja työntekijöillä on riittävä osaamista niiden käyttöön ja soveltamiseen. Tämän vuoksi työntekijöiden kannattaa osallistua aktiivisesti suunnittelutyöhön, kun uusia teknologioita sovitetaan yhteen omien työtehtävien ja prosessien kanssa. Organisaation tukitoimintojen työntekijöillä, kuten assistenteilla, on tärkeä tehtävä teknologisoituvassa työssä kehittää työtä sekä tukea henkilöstöä. Tämän vuoksi heidän olisi tärkeää tehdä yhteistyötä uusien teknologisten mahdollisuuksien havaitsemiseksi työn kehittämistä varten. (Kärnä ym. 2022, 45.)

Assistenttien osallistaminen tutkimus- ja kehittämishankkeeseen olisi tärkeää myös sen vuoksi, koska tekoälyn ja uusien teknologioiden käyttöönottoa organisaatioissa edistää ja tukee moniääninen yhteistyö, vuorovaikutus ja muilta saatu tuki (Kärnä ym. 2022, 85, 87).

7.4 Tutkimuksen arviointi

Tässä opinnäytetyöraportissa olen kuvannut tarkasti, miten olen toteuttanut tutkimuksen sekä miten ja millaisessa aikataulussa se on edennyt. Lisäksi olen kuvannut valitsemani aineistonkeruumenetelmän sekä sen, miten olen aineistoa käsitellyt ja analysoinut. Kaikkia tekemiäni valintoja tutkimuksen toteutuksen suhteen olen pohtinut teoriaan peilaten sekä perustellut valintani tässä opinnäytetyöraportissa. Kaikki valinnat on siis tehty sen mukaan, mitä olen kirjallisuuden perusteella katsonut sopivimmiksi vaihtoehdoiksi tähän opinnäytetyötutkimukseen. Laadullisen tutkimuksen arviointi luotettavuuden näkökulmasta ei ole täysin yksiselitteistä. Arvioitaessa laadullisen tutkimuksen luotettavuutta arviointi kohdistuu yleensä koko tutkimusprosessin luotettavuuteen.

Tutkimusprosessin luotettavuuteen vaikuttaa kaikki tutkijan tekemät valinnat ja päätökset koko tutkimuksen osalta. Tutkija itse on siis keskeinen tekijä luotettavuutta arvioitaessa. Tämän vuoksi on tärkeää pohtia jatkuvasti omia ratkaisuja sekä kertoa niistä hyvin tarkasti tutkimustekstissä. (Eskola & Suoranta 2008, 208–213.)

Tutkimusta tehdessä kerroin kaikille haastateltaville, mitä varten kerään tietoa ja mikä on opinnäytetyön tutkimuksen tavoite. Heti haastattelutilanteiden alussa kävin myös läpi sen, että vastaukset pysyvät luottamuksellisena ja kenenkään nimiä tai muita yksilöiviä tietoja ei tule esille tuloksissa tai koko opinnäytetyöraportissa. Ojasalon ja muiden mukaan tutkimuksen eettisyyden näkökulmasta on tärkeää, että ne henkilöt, jotka ovat tutkimuksen tai kehittämisen kohteena tietävät, mihin tutkimuksella pyritään. Kerätyn aineiston käyttötarkoituksen lisäksi on tärkeää kertoa, että kerätyt vastaukset pysyvät luottamuksellisena. Jos kohderyhmässä olevat henkilöt voivat antaa vastauksensa tutkimusta varten anonymisti, se voi tehdä vastauksista rehellisempiä ja todellisempia. Vastausten nimettömyys on myös syytä kertoa vastaajille. (Ojasalo ym. 2015, 48–49.)

Tutkimuksen eettisyyteen liittyy myös huolellisuus, rehellisyys ja tarkkuus. Tulokset tulee kertoa rehellisesti ja tulee välttää niiden kritiikitöntä yleistämistä. (Ojasalo ym. 2015, 49.) Tutkimusta ja opinnäytetyöraporttia tehdessä olen huomionut nämä eettisyyteen liittyvät seikat ja ollut työssä huolellinen ja rehellinen. Tutkimustulokset on avattu tarkasti ja niiden perusteella tehty rehelliset johtopäätökset. Vaikka olin valinnut haastateltavien joukon mahdollisimman monipuoliseksi, toisaalta se oli kuitenkin vain noin puolet organisaation assistenteista. Tuomi & Sarajärven (2018, luku 3.4) mukaan siihen montako haastateltavaa on riittävä määrä, ei ole suoraa vastausta, vaan tärkeämpää on valita tiedonantajat harkiten ja niin, että he ovat tutkimuksen kannalta sopivia.

Tässä opinnäytetyössä vertasin tutkimustuloksia Haaga-Helian TT TOY -hankkeen tuloksiin ja tuloksista löytyi joitain yhteneväisyyksiä keskenään. Näin ollen tässä tutkimuksessa tekemäni tulkinat ja johtopäätökset ovat saaneet vahvistusta TT TOY -hankkeen tuloksista. Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta arvioitaessa yhtenä tarkastelun kohteena voi olla vahvistuvuus. Sillä tarkoitetaan tulkinnoille saatavaa tukea muista tutkimuksista, joissa on tutkittu vastaavaa ilmiötä. (Eskola & Suoranta 2008, 212.)

Tulosten yleistettävyyden kannalta olisi toki ollut hyvä haastatella organisaation kaikkia assistentteja. Jos kaikkia assistentteja olisi haastateltu, se olisi lisännyt myös tutkimuksen luotettavuutta. Lisäksi vastauksia olisi voinut myös vertailla tarkemmin, miten esimerkiksi vastaajan ikä tai työkokemus vaikuttaa kokemukseen. Tämänkin kokoisessa tutkimusaineistossa oli kuitenkin toistuvia ja samanlaisia vastauksia joissain asioissa, joista pystyi tekemään johtopäätöksiä. Lisäksi opinnäytetyön tutkimustuloksista löytyi yhteneväisyyksiä TT TOY -hankkeen tuloksiin, jotka tukivat tämän

työn tuloksia ja lisäsivät tulosten merkityksellisyyttä. Tulosten pohdinta ja arviointi työn taustalla olevaan teoreettiseen viitekehykseen perustuen sekä yhteneväisyys TT TOY -hankkeen tulosten kanssa myös vahvistavat tulosten arvoa ja hyödynnettävyyttä sekä opinnäytetyön kohdeorganisaatioissa että myös muissa organisaatioissa.

7.5 Opinnäytetyöprosessin ja oman oppimisen arviointi

Opinnäytetyö onnistui pääosin hyvin ja olen lopputulokseen tyytyväinen. Sain kerättyä tutkimustuloksista hyvin vastauksia tutkimusongelmaan ja sen taustalla oleviin tutkimuskysymyksiin. Tuloksista saatujen johtopäätösten perusteella olen tehnyt kehitysehdotuksia, joita organisaatio voi hyödyntää toiminnan tarkastelussa ja kehittämisessä. Osa tutkimustuloksista esille tulleista asioista myös vahvistaa organisaatioissa jo käytössä olevia hyviä toimintatapoja sekä toimintakulttuuria, joita kannattaa vahvistaa ja vaalia myös tulevaisuudessa.

Opinnäytetyöprosessin aikana tuli vastaan myös pari haastetta. Aluksi en meinannut keksiä työlle aihetta, mutta siihen sain onneksi idean Haaga-Helian TT TOY -hankkeesta. Sen jälkeen tutkimuksen tekeminen alkoi hyvin ja kun sain kysymysrungolle pohjan TT TOY -hankkeen kautta, se vielä nopeutti työn aloitusta. Lähdin heti aluksi melko nopeasti tekemään haastatteluja, enkä sen tarkemmin miettinyt tutkimuksen taustalla olevaa tietoperustaa. Aloin kasaamaan tietoperustaa vasta paljon myöhemmin haastattelujen jälkeen ja se osoittautui haastavaksi näin päin. Aikaisemmassa ammattikorkeakoulun opinnäytetyössäni tein tutkimuksen haastattelukysymykset tutkimuksen taustalla olevan teorian pohjalta, jolloin opinnäytetyöprosessi sujui mielestäni sujuvammin. Mikäli tulevaisuudessa teen vastaavaa työtä, opin tästä, että kiinnitän enemmän huomiota aluksi tietoperustaan, jonka pohjalta alan tekemään työtä.

Toisena haasteena opinnäytetyöprosessissa oli sen aikataulun venyminen. Kun olin tehnyt haastattelut ja saanut tutkimusaineiston kasaan, opinnäytetyön tekemiselle tuli reilu vuoden tauko perheenisäyksestä johtuen. Työn aloittaminen pitkän tauon jälkeen oli hieman kankeaa ja aineistoon perehtyminen piti aloittaa kokonaan alusta. Onneksi melko nopeasti sain taas työstä kiinni ja työn tekeminen eteni lopulta sujuvasti sopivan tiiviissä aikataulussa.

Opinnäytetyön tietoperustaa tehdessä tutustuin laajasti erilaiseen kirjallisuuteen ja muihin julkaisuihin sekä aikaisempiin tutkimuksiin koskien työn teknologista murrosta. Vaikka siitä olikin jo itsellä entuudestaan jonkin verran tietoa, opin paljon lisää. Työn teknologiseen murrokseen syventyminen avasi myös enemmän omia silmiä työn tulevaisuudesta. Oma ajatukseni vahvistui siitä, että oma työtehtäväni saattaa olla tulevaisuudessa vaarassa muuttua oleellisesti teknologian takia. Se tuskin tulee häviämään kokonaan, mutta uudet teknologiat varmasti vaikuttavat työn sisältöön suuresti.

Koen tämän koulutuksen myötä saatavan uuden tutkinnon tärkeäksi tulevaisuuden kannalta. Se voi toivottavasti tuoda itselleni mahdollisuuksia vaativampiin asiantuntijatehtäviin ja näin parantaa omaa asemaani työmarkkinoilla.

Lähteet

Alasoini, T., Alanko, T., Kalakoski, V., Lukander, K., Oikarinen, T. & Seppänen, L. 2020. Teknologian muutos ja työ. Teoksessa Kokkinen, L. (toim.) Hyvinvointia työstä 2030-luvulla: skenaarioita suomalaisen työelämän kehityksestä. Työterveyslaitos. Helsinki. Luettavissa: <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/140712/Hyvinvointia%20ty%C3%B6st%C3%A4%202030-luvulla.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Luettu: 12.2.2024.

Alasoini, T. & Ramstad, E. 2019. Robotti työkaverina. Teoksessa Alasoini, T. & Houni, P. (toim.) Work Up! Tulevaisuuden työ. Työ- ja elinkeinoministeriön oppaat ja muut julkaisut. 3/2019. Työ- ja elinkeinoministeriö. Helsinki. Luettavissa: https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161299/TEM_oppaat_3_2018_WorkUp_Tulevaisuuden_tyo_22012019_Web.pdf. Luettu: 24.3.2024.

Arola, M., Huttula, T., Jämsén, P., Kirjavainen, A., Mustikainen, H., Ranki, S., Santamäki, I., Vesa, A-M. & Villanen, J. 2022. Tulevaisuuden osaaminen syntyy ekosysteemeissä. Sitran selvityksiä 204. Sitra. Helsinki. Luettavissa: <https://media.sitra.fi/app/uploads/2022/03/sitra-tulevaisuuden-osaaminen-syntyy-ekosysteemeissa.pdf>. Luettu: 12.3.2024.

Autor, D., Mindell D. A. & Reynolds, E. B. 2021 The work of the future: building better jobs in an age of intelligent machines. The MIT Press. Cambridge, Massachusetts.

Eklund, A. 2021. Osaamiskartta: osaamisen kehittäminen työelämässä. 2. painos. Brik. Espoo.

Eskola, J. & Suoranta, J. 2008. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. 8. painos. Vastapaino. Tampere.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2018. Tutki ja kirjoita. 22. painos. Tammi. Helsinki.

Huttunen, S. 2019. Mullistuva työ laittaa oppimisen palikat uuteen järjestykseen. Työn Tuuli. 1/2019. Henkilöstöjohton ryhmä – HENRY ry. Luettavissa: https://www.henry.fi/media/ajankoh-taista/tyon-tuuli/tyontuuli_012019_20190613_links.pdf. Luettu: 1.4.2024.

Kaijala, M. & Tolvanen, R. 2020. Henkilöstö – strateginen investointi? 1. painos. Kauppakamari. Helsinki. E-kirja. Luettu: 19.2.2024.

Keränen, K. 28.7.2022. Mitä on yhteiskehittäminen? Laurea ammattikorkeakoulu. Video. Katsottavissa: https://video.laurea.fi/media/Mit%C3%A4+on+yhteiskehitt%C3%A4minenF/0_srxfxa1a. Katsottu: 22.3.2024.

Koski, O. & Husso, K. (toim.) 2018. Tekoälyajan työ: neljä näkökulmaa talouteen, työllisyyteen, osaamiseen ja etiikkaan. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. 19/2018. Työ- ja elinkeinoministeriö. Helsinki. Luettavissa: https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/160931/19_18_TEM_Tekoalyajan_työ_WEB.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Luettu: 19.2.2024.

Kotamäki, M. & Malinen, L-M. Oppiva työyhteisökulttuuri rakennetaan yhdessä. Metropolia ammattikorkeakoulu. Luettavissa: <https://osallistuen.metropolia.fi/materiaalit/strateginen-fasilitointi-ja-yhteiskehittaminen/>. Luettu: 27.3.2024.

Kärnä, E., Humala, I., Lahtinen, A. & Asikainen, M. 2023. Tekoälyn mahdollisuudet käyttöön työyhteisössä. Haaga-Helian julkaisut 9/2023. Haaga-Helia ammattikorkeakoulu. Helsinki. Luettavissa: https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/795015/Tekoalyn_mahdollisuudet_kayttoon_tyoyhteisossa_0.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Luettu: 23.4.2024.

Kärnä, E., Ruohonen, A. & Humala, I. 2022. Tekoäly tulee – Tuki, osaaminen ja yhteistyö kuntoon! TT TOY -hankkeen loppuraportti. Haaga-Helian julkaisut 6/2022. Haaga-Helia ammattikorkeakoulu. Helsinki. Luettavissa: https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/755412/HH_TTTOY.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Luettu: 7.3.2024.

Lauren, A. & Virtanen, T. 3.11.2023. Digitaalinen turvallisuus pitää ottaa huomioon päätöksenteossa ja strategiassa. Blogi. Luettavissa: <https://valtioneuvosto.fi/-/1271139/digitaalinen-turvallisuus-pitaa-ottaa-huomioon-paatoksenteossa-ja-strategiassa>. Luettu: 29.2.2024.

Mannermaa, K. 2024. Työntekijätaidot: käsikirja. Alma Talent Oy. Helsinki. E-kirja. Luettu: 19.2.2024.

Maula, H. & Maula, J. 2019. Design ja johtaminen. Alma Talent Oy. Helsinki. E-kirja. Luettu: 26.3.2024.

Myllymäki, R. 2017. Muutosjohtamisen opas: johda muutosta, jotta muutos ei johtaisi sinua. Ketterät Kirjat Oy. Tuusula. E-kirja. Luettu: 12.3.2024.

Ojasalo, K., Moilanen, T. & Ritalahti, J. 2015. Kehittämistyön menetelmät – Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. 3.–4. painos. Sanoma Pro Oy. Helsinki.

Otala, L. 2018. Ketterä oppiminen: keino menestyä jatkuvassa muutoksessa. Kauppakamari. Helsinki. E-kirja. Luettu: 5.3.2024.

Otala, L. 2019. Ketterä oppiminen on keskeinen osa jatkuvaa oppimista. Työn Tuuli. 1/2019. Henkilöstöjohton ryhmä – HENRY ry. Luettavissa: https://www.henry.fi/media/ajankohtaista/tyon-tuuli/tyontuuli_012019_20190613_links.pdf. Luettu: 5.3.2024.

Otala, L & Meklin, S. 2021. Ketterä oppiminen 2 – Strategiasta käytäntöön. Kauppakamari. Helsinki. E-kirja. Luettu: 27.3.2024.

Puusa, A. 2020. Näkökulmia laadullisen aineiston analysointiin. Teoksessa Puusa, A. & Juuti, P. (toim.) Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Gaudeamus. Helsinki. E-kirja. Luettu: 21.3.2024.

Puusa, A. & Juuti, P. 2020. Laadullisen aineiston analysointi. Teoksessa Puusa, A. & Juuti, P. (toim.) Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Gaudeamus. Helsinki. E-kirja. Luettu: 21.3.2024.

Ramstad, E. & Hasu, M. 2019. Älykkäät palvelut ja työntekijöiden rooli niiden kehittämisessä. Teoksessa Alasoini, T. & Houni, P. (toim.) Work Up! Tulevaisuuden työ. Työ- ja elinkeinoministeriön oppaat ja muut julkaisut. 3/2019. Työ- ja elinkeinoministeriö. Helsinki. Luettavissa: https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161299/TEM_oppaat_3_2018_WorkUp_Tulevaisuuden_tyo_22012019_Web.pdf. Luettu: 6.3.2024.

Salminen, J. 2022. Muutoksen johtaminen. Matkaopas organisaation muutosmatkalle. Brik. Espoo.

Tuomi, L. & Sumkin, T. 2012. Osaamisen ja työn johtaminen: organisaation oppimisen oivalluksia. Sanoma Pro Oy. Helsinki. E-kirja. Luettu: 7.3.2024.

Tuomi, J. & Sarajärvi, S. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Tammi. Helsinki. E-kirja. Luettu: 6.3.2024.

Tuomivaara, S., Ala-Laurinaho, A. & Perttula, P. 2019. Digitalisoituvat työprosessit – kohti uutta toimintamallia ja osaamista. Työterveyslaitos. Helsinki. Luettavissa: https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/138744/TTL_978-952-261-897-9.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Luettu: 1.3.2024.

Tuomivaara, S. & Alasoini, T. 2020. Digitaaliset kuilut ja digivälineiden erilaiset käyttäjät Suomen työelämässä. Työterveyslaitos. Helsinki. Luettavissa: <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/140828/TTL-978-952-261-948-8.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Luettu: 25.2.2024.

Turja, T. 2023. Digitalisointi ja robotisointi sosiaalisina suhteina. Teoksessa Sippola, M., Koivunen, T. & Melin, H. (toim.) Työ elää: murroksia, trendejä ja muutoksen suuntia Suomessa. Gaudeamus. Helsinki. E-kirja. Luettu: 1.3.2024.

Työterveyslaitos. Työn tuunaaminen. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyon-imu/tyon-tuunaaminen>. Luettu: 22.3.2024.

Työturvallisuuskeskus. Tietotyö, kognitiivinen kuormittuminen ja tietoergonomia. Luettavissa: <https://ttk.fi/tyoturvallisuus/toimialakohtaista-tietoa/asiantuntija-ja-toimistotyotietotyokognitiivinenkuormittuminen-ja-tietoergonomia/>. Luettu: 29.2.2024.

Valtioneuvoston kanslia 3.3.2017. Työn murros ymmärrettävä uhkakuvien sijaan. Luettavissa: <https://vnk.fi/-/tyon-murros-ymmarrettava-uhkakuvien-sijaan>. Luettu: 4.4.2024.

Vuorenmaa, H., Mäkelä, E. & Sumelius, J. 2023. Tietotyö myllerryksessä, kyvyt kateissa. Teoksessa Sippola, M., Koivunen, T. & Melin, H. (toim.) Työ elää: murroksia, trendejä ja muutoksen suuntia Suomessa. Gaudeamus. Helsinki. E-kirja. Luettu: 23.2.2024.

Liitteet

Liite 1. Haastattelukysymykset

Uusien teknologioiden ja työn murroksen vaikutukset työhön

- Millaisia ajatuksia uudet teknologiat, kuten tekoäly ja robotiikka, herättävät sinussa?
- Millainen rooli niillä on työssäsi?
- Millä tavoin uudet teknologiat voisivat edistää omaa työtäsi?
- Millaisia mahdollisuuksia ja ratkaisuja näet niiden hyödyntämisessä?
- Millaisia haasteita näet niiden hyödyntämisessä?
- Millaisia kokemuksia sinulla on uusien teknologioiden hyödyntämisestä?
- Uudet teknologiat aiheuttavat tietotyössä uudenlaisia kuormitustekijöitä (esim. työn muuttuminen, erilaiset järjestelmät, tiedon määrän kasvu, osaamisen vaatimukset) - miten koet tällaiset?
- Millaista ratkaisuajatuksia sinulla on kuormituksen vähentämiseksi?
- Miten koet työsi arvon ja mielekkyyden teknologisoituvassa työelämässä?
- Millaisina koet omaan työhösi kohdistuvat vaatimukset työelämän muuttuessa?

Osaaminen ja valmiudet sekä osaamisen johtaminen

- Kuinka koet osaamisesi riittävän niiden hyödyntämiseen?
- Millaista tukea ja/tai kannustusta saat uuden oppimiseen ja osaamisen kehittämiseen? Keneltä?
- Miten koet, että tarvittavasta osaamisesta huolehditaan? (Esim. osaamistarpeiden ennakointi, osaamisen varmistaminen ja ylläpito.)
- Millainen oppimiskulttuuri organisaatiossasi on? Millaiset asiat vaikuttavat kokemukseesi?

Työn kehittäminen

- Millaisia tarpeita koet työn uudistamiseen työelämän muuttumisen takia?
- Kuinka koet mahdollisuutesi toimia työssäsi aktiivisesti ja itsenäisesti osaamisesi ja potentiaalisesti mukaisesti?
- Millainen kehittämiskulttuuri organisaatiossasi on?
- Millaisina koet työntekijöiden vaikutus- ja innovointimahdollisuudet työssä?
- Voitko vaikuttaa omaan työhösi ja sen kehittämiseen? Millaiset asiat vaikuttavat kokemukseesi?
- Millaista yhteistyötä kehittämisessä tehdään?
- Millaista tukea saat kehittämiseen? Keneltä?