

Työelämän murros ja koulutuksen kehittäminen

Saila Soininen



Tekijä(t) Saila Soininen	
Koulutusohjelma Liiketoiminnan palveluratkaisujen ja kielten koulutusohjelma	
Raportin/Opinnäytetyön nimi Työelämän murros ja koulutuksen kehittäminen	Sivu- ja liitesivumäärä 26
<p>Työelämä on voimakkaan murroksen alla. Globalisaatio, väestörakenteen muutos sekä teknologian nopea kehitys vaikuttavat laajasti niin työyhteisöihin kuin yksilöiden asemaan työelämässä. Työtehtävien sisällöt muuttuvat ja uusia työnkuvia syntyy. Osa työpaikoista puolestaan katoaa kokonaan. Muutosten myötä syntyy uusia osaamistarpeita, jotka edellyttävät työntekijöiltä jatkuvaa osaamisen päivittämistä sekä valmiutta uuden oppimiseen.</p> <p>Työelämän murros asettaa uudenlaisia vaatimuksia ammattikorkeakoulutukselle, jonka tarkoituksena on kouluttaa osaajia tulevaisuuden työelämään. Haaga-Helia ammattikorkeakoulun liiketoiminnan palveluratkaisujen ja kielten koulutus (aiempi nimi johdon assistenttityön ja kielten koulutus) yhdistää liiketalouden, viestinnän ja digitaalisen toimintaympäristön opinnot. Työelämän muutoksia seurataan koulutuksessa aktiivisesti. Vuosina 2018-2019 toteutettiin Futura-nimen saanut laaja työelämän ennakointitutkimus, jonka tavoitteena oli ymmärtää tukipalvelu- ja assistenttityön muutoksia sekä kehittää koulutusta vastaamaan työelämän tarpeisiin.</p> <p>Tämä työ täydentää Futura-tutkimuksen tuloksia. Työn tavoitteena oli nostaa esiin opiskelijoiden ideoita liiketoiminnan palveluratkaisujen ja kielten koulutuksen kehittämiseksi ja niiden pohjalta muodostaa kehittämis ehdotuksia koulutusohjelmalle. Työ toteutettiin toiminnallisilla menetelmillä syyslukukauden 2019 aikana. Aineisto kerättiin koulutusohjelman HR-kurssilla järjestetyssä workshopissa, johon osallistui noin 30 opiskelijaa. Opiskelijat tuottivat ideoita kahdeksasta työn murrokseen liittyvästä teemasta. Aineistosta nousi esiin seitsemän kokonaisuutta, joiden ympärille opiskelijoiden kehittämisideat muodostuivat.</p> <p>Opiskelijoiden ajatusten, Futura-tutkimuksen tulosten sekä työn murrokseen liittyvän viitekehyksen pohjalta muodostettiin kahdeksan kehittämis ehdotusta liiketoiminnan palveluratkaisujen ja kielten koulutukselle. Kehittämis ehdotukset keskittyivät työvälineohjelmien sekä uusien teknologioiden opiskeluun, kurssivalikoimaan ja -sisältöihin, ryhmätyöskentelyyn ja palautteen saamiseen sekä kieliopintoihin ja kansainvälistymiseen. Kehittämis ehdotuksia voidaan hyödyntää kurssisisältöjen ja toteutustapojen suunnittelussa sekä opetussuunnitelmatyössä.</p>	
Asiasanat Työn murros, koulutus, kehittämisprojekti	

Sisällys

1	Johdanto.....	1
2	Koulutusohjelman ja projektin esittely	3
3	Työn murros	5
3.1	Työn murroksen taustalla vaikuttavat tekijät	5
3.2	Työn murroksen aiheuttamat muutokset.....	7
3.3	Tulevaisuuden osaamistarpeet	8
3.4	Työn murros ja koulutus.....	9
4	Projektin toteuttaminen.....	11
4.1	Aineistonkeruu.....	12
4.2	Aineiston analysointi.....	14
5	Pohdinta	17
5.1	Johtopäätökset.....	17
5.2	Kehittämissuhteet.....	19
5.3	Arviointi.....	21
	Lähteet	24

1 Johdanto

Miltä kuulostaisi työtehtävä robottityön suunnittelijana tai robottikouluttajana? Entä jos uralla voisi edetä aina robottityönjohtajaksi saakka? Työelämä on voimakkaan murroksen kohteena, ja tulevaisuudessa nämä Linturin ja Kuusen (2018, 27) esittämät uudet ammatit voivat hyvinkin olla arkipäivää. Työelämän murroksen myötä työtehtävien sisällöt muuttuvat ja uusia työnkuvia syntyy. Osa työtehtävistä ja ammattikunnista puolestaan katoaa kokonaan. Murroksen taustalla vaikuttavat useat megatrendit kuten globalisaatio, kaupungistuminen ja väestörakenteen muutos. Nopeasti kehittynyt teknologia helpottaa ja korvaa työtehtäviä sekä vähentää ihmistyön tarvetta. Työelämän murros vaikuttaa laajasti niin työyhteisöihin kuin yksilöiden asemaan työmarkkinoilla. Muutokset työtehtävien sisällöissä tuovat mukanaan uusia osaamistarpeita ja vaativat työntekijöiltä osaamisen päivittämistä. Keskeiseksi tulevaisuuden työelämätaidoksi nousee ennen kaikkea valmius uuden oppimiseen. (Dufva ym. 2017; Valtioneuvosto 2017.)

Työelämän murros asettaa uudenlaisia vaatimuksia ammattikorkeakoulutukselle, jonka tarkoituksena on tuottaa osaajia työmarkkinoille. Haaga-Helia ammattikorkeakoulun liiketoiminnan palveluratkaisujen ja kielten koulutus (aiempi nimi johdon assistenttityön ja kielten koulutus) yhdistää liiketalouden, viestinnän ja digitaalisen toimintaympäristön opinnot. Koulutusohjelmasta valmistuneet työskentelevät usein liiketoiminnan tukipalvelutyössä esimerkiksi koordinaattoreina tai assistentteina. (Haaga-Helia 2019.) Koulutusohjelmasta kerrotaan tarkemmin tämän työn luvussa 2. Työelämän muutoksia seurataan koulutusohjelmassa tarkasti, jotta koulutuksen sisältö pysyy ajantasaisena ja työelämän tarpeisiin vastaavana.

Vuosina 2018–2019 koulutusohjelmassa toteutettiin laaja työelämän ennakoititutkimus, jonka tavoitteena oli ymmärtää tukipalvelu- ja assistenttityön muutoksia, ja näiden pohjalta kehittää koulutusta vastaamaan paremmin muuttuvan työelämän tarpeisiin. Tämän Futura-nimen saaneen tutkimuksen kohderyhminä olivat tuki- ja assistenttipalveluja tarvitsevat ja rekrytoivat tahot, tietotyön muutoksen asiantuntijat sekä koulutusohjelmasta valmistuneet alumnit. Opiskelijat eivät kuuluneet tutkimuksen pääkohderyhmiin, ja sen pohjalta syntyikin idea tälle opinnäytetyölle. Koulutusohjelman opiskelijana kiinnostuin selvittämään, millaisiin asioihin opiskelijat ovat opinnoissaan tyytyväisiä ja ennen kaikkea millaisia kehittämisideoita he koulutukselle ehdottavat.

Tämä opinnäytetyö täydentää Futura-tutkimusta. Työn tavoitteena on kehittää liiketoiminnan palveluratkaisujen ja kielten koulutusta nostamalla esiin opiskelijoiden ajatuksia siitä,

miten koulutusohjelmaa voitaisiin parantaa vastaamaan työelämän tämänhetkisiin ja tuleviin osaamistarpeisiin. Opiskelijoiden ajatukset sekä kokemukset koulutusohjelmassa opiskelusta ovat kehittämistyössä ensi arvoisen tärkeitä, sillä koulutusohjelma on opiskelijoita varten. Useilla opiskelijoilla on myös työkokemusta, ja sen kautta näkemystä työelämässä vaadittavista osaamistarpeista. Tämän työn viitekehyksessä, luvussa 3, perehdytään tarkemmin käynnissä olevaan työn murrokseen ja sen seurauksena syntyviin uusiin osaamistarpeisiin. Lisäksi nostetaan esille, millaisia vaatimuksia työelämän uudet osaamistarpeet asettavat sekä korkeakouluissa että työelämässä toteutettavalle koulutukselle.

Tämä työ on kehittämisprojekti, joka toteutettiin toiminnallisina menetelmin. Suunnittelin opiskelijoiden ajatusten keräämistä varten workshopin, joka järjestettiin koulutusohjelman HR-kurssilla. Workshopiin osallistui noin 30 opiskelijaa. Opiskelijat keskustelivat ja kirjasiivat ylös kehittämideoitaan kahdeksasta työn murrokseen liittyvästä teemasta, jotka olin heille etukäteen esitellyt. Teemat nousivat Futura-tutkimuksen tuloksista sekä muuttuvan työelämän osaamistarpeista. Workshopin jälkeen kokosin opiskelijoiden fläppipapereille kirjoittamat ideat yhteen. Aineistoa analysoidessa muodostui näistä opiskelijoiden ajatuksista seitsemän kokonaisuutta, joiden ympärille opiskelijoiden kehittämideoit rakentuivat. Nämä seitsemän kokonaisuutta sekä työn tarkempi toteutus esitellään luvussa 4.

Työn lopusta, luvusta 5, löytyy pohdinta-osuus. Tarkastelen aineistosta nousseita opiskelijoiden ajatuksia ja koulutusohjelmassa opiskelua tehden johtopäätöksiä. Futura-tutkimuksen tulokset sekä työn murrokseen liittyvä viitekehys tuovat vertailukohtaa johtopäätöksille. Lopuksi muodostan kehittämisehdotuksia liiketoiminnan palveluratkaisujen ja kielten koulutukselle. Kehittämisehdotuksia voidaan hyödyntää kurssisisältöjen suunnittelussa sekä opetussuunnitelmatyössä.

2 Koulutusohjelman ja projektin esittely

Tämä työ paneutuu Haaga-Helia ammattikorkeakoulun liiketoiminnan palveluratkaisujen ja kielten koulutuksen (aiempi nimi johdon assistenttityön ja kielten koulutus) kehittämiseen. Koulutus on tradenomi-tutkintoon johtava 210 opintopisteen laajuinen ammattikorkeakoulututkinto. Koulutuksessa yhdistyvät kielten ja kulttuurien, liiketalouden, viestinnän sekä digitaalisen toimintaympäristön opinnot. Opiskelu koulutuksessa antaa hyvät valmiudet kansainvälisessä ympäristössä työskentelyyn sekä kehittää erityisesti opiskelijan organisointi-, projektinhallinta- ja viestintätaitoja. Koulutuksesta valmistuneet työllistyvät esimerkiksi markkinointi- tai viestintäasiantuntijoina, henkilöstö- tai tapahtumakoordinaattoreina sekä johdon assistentteina. (Haaga-Helia 2019.)

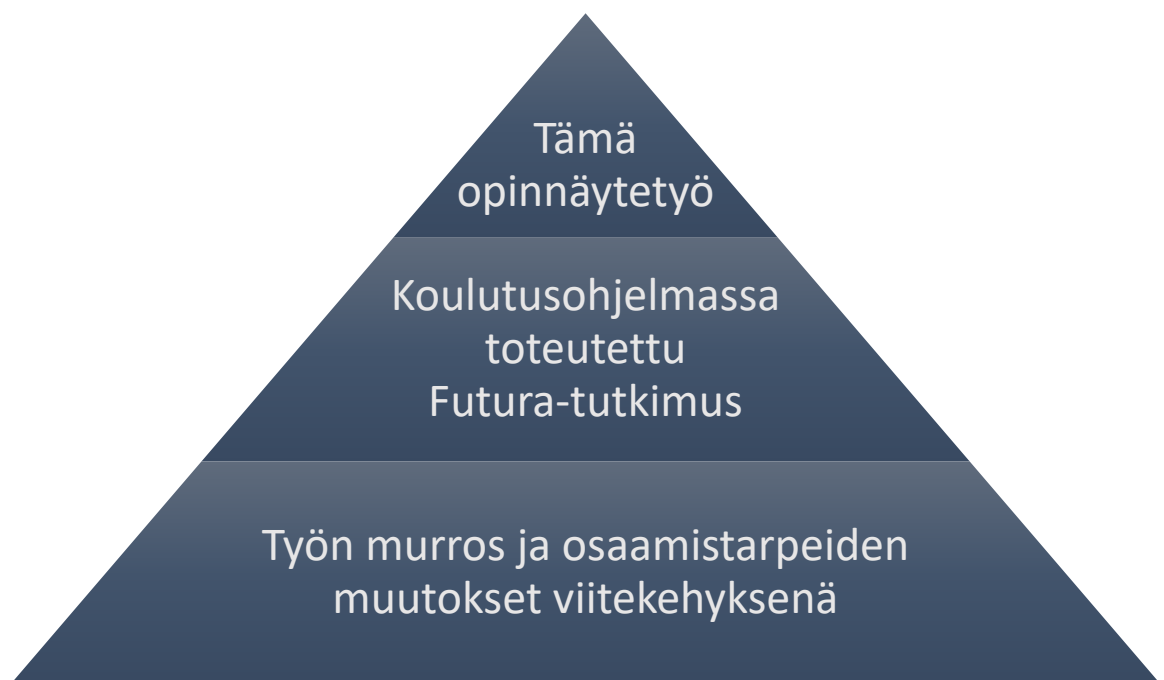
Koulutusohjelmassa tehdään jatkuvaa sisäistä kehittämistyötä. Viimeaikainen merkittävä kehittämistyön tulos on koulutusohjelman nimen vaihtuminen vuoden 2020 alusta. Aiempi nimi johdon assistenttityön ja kielten koulutus vaihdettiin, ja uudeksi nimeksi tuli liiketoiminnan palveluratkaisujen ja kielten koulutus. Uusi nimi vastaa työelämän murrokseen ja kuvaa aiempaa nimeä paremmin koulutuksen tuottamaa laaja-alaista osaamista. Koulutuksen sisällössä ei nimenmuutoksesta huolimatta tapahtunut vuoden 2020 alussa muutoksia. Tässä työssä käytetään koulutuksen uutta nimeä tai puhutaan yksinkertaisemmin koulutusohjelmasta tai koulutuksesta. Vuosina 2018–2019 koulutusohjelmassa toteutettiin laaja työelämän ennakoititutkimus, jonka tuloksista koottiin Futura-raportti. Tämän lisäksi aiempia koulutusohjelmassa toteutettuja ennakointi- ja osaamistarvekartoituksia ovat olleet Vuoren ja Siivosen vuonna 2009 toteuttama ”Johdon assistenttien työ 2015” sekä Karjalaisen vuonna 2013 toimittama ”Management Assistant 2020”. Lisäksi vuonna 2016 toteutettiin yhdessä Aito HSO:n kanssa alumnikysely, johon vastasi yli 600 assistenttityön koulutuksesta valmistunutta alumnia (Huttunen 2016).

Vuosina 2018–2019 toteutetun Futura-tutkimuksen tavoitteena oli kartoittaa työn muutoksen tilaa ja osaamistarpeiden muutoksia koulutuksen kehittämisen näkökulmasta sekä tukea koulutuksen profiloitumista tulevaisuuden toimintaympäristössä. Tutkimuksen toteuttamiseen osallistuivat niin koulutusohjelman henkilökunta kuin opiskelijatkin. Kohderyhminä olivat tuki- ja assistenttipalveluja tarvitsevat työnantajat, työn muutoksen asiantuntijat sekä uudenlaista tukipalvelu- ja assistenttityötä tekevät koulutusohjelman alumnit. Tutkimuksessa korostui liiketoiminnan tukipalvelutyöntekijän sosiaalinen ja aktiivinen rooli työyhteisönsä monitaitoisena toimijana. Työelämän murroksen myötä tukipalvelutyöntekijältä vaadittava osaaminen on jatkuvassa muutoksessa. Tulevaisuuden osaamistarpeina korostuivat tutkimuksessa vuorovaikutteisia välineitä hyödyntävä viestintä, liiketoiminnan

prosesseja, ihmisiä ja koneita yhdistävä kehittämistyö sekä strateginen kehittämistyö. (Jalonen, Kärnä & Tuomainen 2019.)

Futura-tutkimuksen pääkohderyhmiin eivät kuuluneet opiskelijat, ja siitä syntyikin idea tälle opinnäytetyölle. Tämän työn tavoitteena on nostaa esiin opiskelijoiden ajatuksia siitä, miten liiketoiminnan palveluratkaisujen ja kielten koulutusta voisi kehittää vastaamaan paremmin tämänhetkisiin ja tuleviin työelämän osaamistarpeisiin. Työ täydentää Futura-tutkimusta. Tarkoituksena on tuoda opiskelijanäkökulmaa Futura-tutkimuksen tuloksiin. Työn taustalla on oma kiinnostukseni työelämään murrokseen sekä koulutuksen kehittämiseen. Koulutusohjelman opiskelijana minulla on kokemusta koulutusohjelmaan sisältyvistä kursseista, opiskelutavoista ja yleisistä käytänteistä. Opintojen aikana mieleeni on noussut ideoita liittyen kurssien sisältöihin ja toteutustapoihin. Yhtälailla uskoin opiskelutovereiltani löytyvän rakentavia kehittämis ehdotuksia koulutukselle.

Tämän työn viitekehys kertoo työn murroksesta ja sen seurauksena syntyvistä uusista osaamistarpeista. Työn suunnitteluvaiheessa tutustuin Futura-tutkimuksen tuloksiin ja hyödynsin niitä työn toteutusvaiheessa sekä pohdinta-osuudessa. Kuviossa 1 on esitelty tämä opinnäytetyö suhteessa viitekehukseen ja Futura-tutkimukseen. Työn murrokseen liittyvä viitekehys toimii tämän työn perustana ja Futura-tutkimus eräänlaisena rakennuspalikkana kohti tätä työtä. Pyramidin huipulle, näiden kahden päälle, rakentuu tämä opinnäytetyö. Tavoitteena on opiskelijoiden näkemysten sekä työelämän murrokseen liittyvän viitekehysten pohjalta luoda ehdotuksia koulutusohjelman kehittämiseksi.



Kuvio 1. Opinnäytetyö suhteessa viitekehukseen ja Futura-tutkimukseen.

3 Työn murros

Meneillään oleva työn murros ei ole nopea ohimenevä siirtymä uuteen vaan jatkuvasti etenevä muutos kohti monipuolisempaa työtä ja työntekoa (Valtioneuvosto 2017, 13). Murros näkyy eri ammattikuntien ja työtehtävien muutoksena. Työtehtävien sisällöt muuttuvat ja uusia työnkuvia syntyy. Osa työtehtävistä ja ammattikunnista puolestaan katoaa kokonaan. On yhä vaikeampi ennakoida, millaista osaamista tulevaisuudessa tarvitaan, ja kuinka paljon kunkin alan osaajia kannattaa kouluttaa. (Valtioneuvosto 2018, 27.)

Murroksen taustalla vaikuttavat useat megatrendit kuten globalisaatio, kaupungistuminen, väestörakenteen muutos sekä ilmastonmuutos. Keskeisenä osana työn murrosta on digitalisaatio, sekä siihen vahvasti kytkeytyvät automaatio, robotisaatio, tekoäly sekä alustatalous. (Valtioneuvosto 2017, 13.) OECD:n 32 maata kattavan tutkimuksen mukaan automaatio vaikuttaa merkittävästi 32 %:iin nykyisistä työtehtävistä. Lähes kokonaan automatisoivissa on 14% työtehtävistä. (Nedelkoska & Quintini 2018, 7.) Muutokset tuovat mukaan uudenlaisia osaamistarpeita ja edellyttävät työntekijöille suunnattua koulutusta.

3.1 Työn murroksen taustalla vaikuttavat tekijät

Uusien teknologioiden nopea kehittyminen on yksi työmarkkinoiden ja elinkeinoelämän voimakkaimmista muutosajureista (Pentikäinen 2014, 18). Kehittynyt teknologia on mahdollistanut digitalisoitumisen eli analogisen tiedon muuttamisen digitaaliseen muotoon. Laajemmassa mittakaavassa kyse on digitalisaatiosta. Sillä tarkoitetaan ihmisten toiminnan, yritysten liiketoimintamallien sekä markkinadynamiikan laajaa muutosta digitalisoinnin seurauksena. (Ilmarinen & Koskela 2015.) Käynnissä olevan digitalisaation tunnuspiirteitä ovat datan ja informaation nopea kasvu, esineiden ja laitteiden kytkeminen verkkoon, alustatalouden syntyminen sekä automaation, robotiikan ja tekoälyn käyttö ihmistyön korvaamiseen. (Hautamäki, Leppänen, Mokka & Neuvonen 2017, 12–13.)

Automaation ja robotiikan avulla voidaan nostaa työn tuottavuutta ja vähentää ihmistyön tarvetta (Hautamäki ym. 2017, 12–13). Tekoälyn ja algoritmien kehityksen myötä robotit ovat kehittyneet entistä älykkäämmäksi. Aiemmin pitkälti teollisuudessa palvelleet mekaanisia tehtäviä suorittaneet robotit kykenevät korvaamaan ihmisen toimintaa yhä useammassa tilanteissa. Erityisesti robottien kyky oppia ja toimia vuorovaikutteisesti on kehittynyt. Robottien on ennustettu lisääntyvän teollisuuden ohella myös muilla aloilla, kuten liikenteessä, kaupassa ja terveydenhuollossa. (Alasoini & Ramstad 2019, 6–9.) Tekoälyn, eli älykkään tietokoneen tai tietokoneohjelman avulla kyetään automatisoimaan erityisesti datan keräämiseen ja käsittelyyn liittyviä työvaiheita. Tekoäly suorittaa ennalta määrättyjä

tehtäviä ohjelmoidun logiikan perusteella. Siitä on hyötyä erityisesti aloilla, joissa datan määrä on suuri. Tällaisia aloja ovat esimerkiksi rahoitus- ja pankkiala sekä media- ja viestintäala. Vaikka tekoäly onkin saanut viime vuosina paljon huomiota, on siihen perustuvien sovellusten kehittäminen vielä alkuvaiheessa. ”Vahvan tekoälyn” vaiheeseen, jossa tekoäly kykenisi ihmiselle ominaiseen itsenäiseen ajatteluun, on vielä paljon matkaa. (Alasoini 2019a, 14–16.)

Alustataloudella tarkoitetaan välittäjäyritysten ylläpitämiä digitaalisia alustoja, jonka kautta työntekijä ja työnantaja voivat löytää toisensa. Alustat mahdollistavat työn tekemisen verkon välityksellä työntekijän maantieteellisestä sijainnista riippumatta. Online-työn ohessa alustojen kautta tarjottava työ voidaan suorittaa myös fyysisenä työnä. Esimerkkejä tästä ovat erilaiset henkilö- ja ruokakuljetuspalvelut sekä hoito- ja hoivapalvelut. (Alasoini 2019b, 30–31.) Alustataloudesta on muodostunut eräänlainen välittäjäporras palvelun ja asiakkaan välille. Siihen perustuva liiketoiminta on helppo aloittaa, eikä se vaadi suuria alkupääomia. (Hautamäki ym. 2017, 12–13.) Alustat tarjoavat yrityksille mahdollisuuden organisoida työtä uudelleen esimerkiksi hyödyntämällä monipuolisemmin ulkopuolista työpanosta. Työntekijöille alustat mahdollistavat esimerkiksi satunnaisten lisäansioden keräämisen. (Alasoini 2019b, 30–31.)

Globalisaation myötä työpaikat hajautuvat ympäri maailmaa ja työ siirtyy sinne missä sen tekemiselle on parhaat edellytykset. Tavarat tuotetaan siellä missä se on kannattavinta, ja myynti kohdistetaan parhaiten voittoa tuottaville markkinoille. Globalisaation näkyvin muutos on ollut teollisen tuotannon siirtyminen kehittyviin maihin, joissa työvoima on edullista, ympäristösäätely löyhää ja markkinoiden kasvupotentiaali suuri. Kilpailu matalan palkkatason maita vastaan vaatii kehittyneiltä mailta panostuksia aineettomaan pääomaan kuten työvoiman osaamiseen, taidokkaaseen brändäämiseen sekä teknologioiden hyödyntämiseen. Menestyäkseen globaalissa kilpailussa yritysten on tunnistettava omat vahvuutensa ja mietittävä miten ne parhaiten yhdistetään globaalin osaamisen kanssa. (Hautamäki ym. 2017, 10–11.) Muutokset globaaleilla työmarkkinoilla tapahtuvat nopeasti ja toisinaan myös ennalta arvaamatta. Työpaikkojen hajautuminen kohdistuu yhä useampaan toimialaan ja kaikenlaisiin työtehtäviin. Myös korkeampaa koulutusta vaativia työtehtäviä siirtyy Suomesta maailmalle. Muutokset herättävät huolta kotimaisten työpaikkojen häviämisestä ja korostavat samalla yritysten yhteiskuntavastuullista toimintaa. (Pentikäinen 2014, 19–20.)

3.2 Työn murroksen aiheuttamat muutokset

Teknologisen kehityksen ja digitalisaation mukanaan tuomat muutokset korvaavat ensimmäisenä rutiininomaiset työtehtävät. Kone kykenee suorittamaan ihmistä paremmin fyysisesti raskaat työt, tarkkuutta vaativat työt, likaiset työt sekä pitkäkestoiset yksitoikkoiset tehtävät. Rutiininomaiset työtehtävät ovat pilkkottavissa sääntöjen sarjaksi, jonka kone osaa suorittaa ihmistä nopeammin ja tarkemmin. (Kauhanen 2016, 14–15.) Muutospainneet kohdistuvat eniten matalapalkkaisiin vähemmän koulutettuihin työntekijöihin sekä yksityisellä sektorilla ja teollisuudessa työskenteleviin (Dufva ym. 2017, 10–11). Työväenluokalta on kadonnut ja katoaa hyväpalkkaista vakaata työtä, mutta vaikutukset ulottuvat myös keskiluokkaan. Mitä suurempia tietomääriä koneet pystyvät käsittelemään ja mitä älykkäämmäksi ne oppivat, sitä useammin ne pystyvät korvaamaan myös asiantuntijatasoisen työn. Tämän seurauksena pitkää koulutusta vaativia hyväpalkkaisia työpaikkoja katoaa. (Hautamäki ym. 2017, 8, 14.)

On kuitenkin muistettava, ettei teknologinen kehitys hävitä työtä. Työntekijät siirtyvät uusille aloille ja uusiin tehtäviin. Syntyy työnkuvia ja ammatteja, jotka hyödyntävät digitaalisten työkalujen ja robottien työpanosta. Esimerkkinä toimii jo nyt alustatalous. Uusia työpaikkoja syntyy koneiden ja robottien suunnittelijoille. Tämän lisäksi tarvitaan ihmistieteiden osaamista koneen ja ihmisen välisen kommunikaation kehittämisessä. Ihmisen valtti on inhimillinen pääoma. Vaikeammin ovatkin korvattavissa ammatit, jotka vaativat ihmisten välistä viestintää ja tilannetajua, eivätkä ole pilkkottavissa rutiineihin. Tällaisia ammatteja ovat esimerkiksi psykologi, sosiaalityöntekijä ja palomies. (Kauhanen 2016, 14–15.) Tulevaisuus on kone- ja ihmistyön yhä syvemmässä yhteen sovittamisessa. Koneet hoitavat rutiinin, mutta ihmistä tarvitaan suunnittelemaan, kehittämään ja ylläpitämään laitteita. Myös myynti-, markkinointi- ja kierrätystehtävissä tarvitaan digitalisaatiosta huolimatta edelleen ihmistä. Ihmisen valtteina pysyvät tulevaisuudessakin luovuus, kekseliäisyys sekä kyky sosiaaliseen vuorovaikutukseen ja moraaliseen ja eettiseen päätöksentekoon. (Dufva ym. 2017, 10–11.)

Työn murros ulottuu nykyisiin organisaatioihin ja muuttaa työn tekemisen käytäntöjä. Aikaan, paikkaan ja työnantajaan sidottu työ muuttuu monimuotoisemmaksi ja työntekijän itseohjautuvuutta korostavammaksi. Työntekijä saattaa työskennellä yhtäaikaisesti eri paikkoihin ja koota toimeentulonsa useista lähteistä. Säännöllisen palkkatyön ja työntekijä-työnantaja suhteiden rinnalle muodostuu itseohjautuvia organisaatioita, joissa perinteinen hierarkia on purettu ja työntekijät keskenään tasavertaisessa asemassa. Alustatalous tarjoaa mahdollisuuden rakentaa kustannustehokkaasti toimivia organisaatioita ja yh-

teisöjä. Tämän lisäksi teknologia mahdollistaa työskentelyn eri tiloissa joustavia aikatauluja noudattaen. Uusien käytänteiden myötä työn ja vapaa-ajan rajat hämärtyvät ja jääkin työntekijän tehtäväksi pitää huolta hyvinvoinnistaan ja jaksamisestaan. (Dufva ym. 2017, 13, 17–19.)

3.3 Tulevaisuuden osaamistarpeet

Tekoälyyn perustuvat teknologiat tuovat uudenlaisia osaamisvaatimuksia työelämään. Valmius muutokseen sekä halu kehittyä nousevat merkittäviksi tekijöiksi niin yksilön kuin yrityksenkin kannalta. Tekoäly tulee korvaamaan ja täydentämään ihmisten tekemää työtä. Työntekijän on kuitenkin ymmärrettävä tekoälyä hyödyntävän järjestelmän toimintaperiaatteet sekä se, mitkä työtehtävät tekoäly tekee hänen puolestaan. Tekoällyn hoitessa korvatessa osan työtehtävistä avautuu työntekijälle mahdollisuus vastaanottaa uusia, mahdollisesti monipuolisempia työtehtäviä. Yrityksissä tulee myös muokata tehtäväkuvia yhdessä työntekijöiden kanssa. Tekoällyn yleistyminen tuo mukanaan täysin uusia työtehtäviä, joita on hankala ennakoida etukäteen. Siksi tarvitaan ennen kaikkea joustavuutta ja reagointikykyä niin työntekijöiltä, yrityksiltä kuin järjestelmiltäkin. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2018, 36–37.)

Keskeisinä tekijöinä työn murrokseen vastaamisessa nähdään osaaminen, koulutus ja uuden oppiminen. Nopeat muutokset vaativat jatkuvaa oppimista ja osaamisen päivittämistä. Opiskelu tulee yhä enemmän osaksi työtä, sillä alati muuttuvassa työelämässä ei pärjää, ellei ole valmis oppimaan uutta. (Valtioneuvosto 2017, 30–31.) Otala (2019, 29) puhuu työpaikoilla tapahtuvasta ketterästä oppimisesta, jossa oppimisen ohessa syntyy uutta tietoa ja osaamista, joka hyödyttää niin työntekijää kuin koko organisaatiotakin. Ketterän oppimisen toimintatapoja ovat esimerkiksi ongelmaratkaisutekniikat sekä erilaiset kokeilut ja yhdessä ideointi. Tärkeää on myös oppia omasta ja toisten toiminnasta. Jatkuvan oppimisen lisäksi tulevaisuuden osaamistarpeissa korostuvat metataidot, kuten kyky hallita ajankäyttöä, ajatella kriittisesti ja tunnistaa oleellinen (Valtioneuvosto 2017, 30–31).

Koska tulevaisuuden työtä tehdään yhä enemmän erilaisissa verkostoissa, korostuu yhteistyö- ja vuorovaikutustaitojen merkitys. On osattava keskustella rakentavasti, toimia osana ryhmää ja ymmärtää erilaisuutta. Tarvitaan myös kykyä organisoida asioita sekä toimia yhteistyössä koneiden kanssa. (Valtioneuvosto 2017, 30–31, 38.) Ihmiset ovat yhä enemmän keskinäisriippuvaisia toisistaan, ja siksi onkin tärkeää miettiä, mikä on omaa ydinosaa ja miten sitä voi parhaiten hyödyntää suhteessa muihin. Yhteistyötaitot korostuvat ennen kaikkea ongelmien ratkaisussa, jotka nykyisin ovat usein mutkikkaita ja

vaativat moniammatillista lähestymistä. Ratkaisujen löytämisessä ja tulevaisuuden työelämässä tarvitaan myös luovuutta sekä rohkeutta kokeilla ja tarttua toimeen. (Arola 2017, 6.) Edelleen tarvitaan myös substanssiosaamista, sillä vaikka teknologia korvaakin ihmistyötä, on ihminen kuitenkin teknologian takana. Tekniikan ja sovellusten kehittäminen vaatii perehtyneisyyttä ja ammattitaitoja. On myös tärkeää kyetä hahmottamaan laajoja kokonaisuuksia ja niiden vaikutusta yhteiskuntaan. (Valtioneuvosto 2017, 32, 37–38.)

Muuttuva työelämä edellyttää hyvää itsetuntemusta. On helpompi työskennellä yhdessä muiden kanssa, kun tietää omat vahvuutensa ja kykynsä. Tulevaisuuden tavoitteiden hahmottaminen auttaa ottamaan vastuuta omasta työtulevaisuudesta ja menestymään työmarkkinoilla. (Arola 2017, 6.) Automaation ja uusien teknologioiden myötä työn fyysinen kuormitus vähenee. Sen sijaan työn sosiaalinen ja psyykinen kuorma on aiempaa raskaampi. Työurat ja työtehtävät pirstaloituvat ja työntekijä saattaa tehdä useampaa työtä yhtä aikaa. Nämä tekijät aiheuttavat usein epävarmuutta ja stressiä, siksi keskiöön nousevatkin vahvat mielenterveystaidot. On pidettävä huolta omasta jaksamisesta ja hallittava kokonaiskuormitusta. Muutos väestörakenteessa edellyttää eläkeiän nostoa ja kykyä olla työelämässä entistä pidempään. Tämä korostaa entisestään hyvinvoinnista ja jaksamisesta huolehtimisen tärkeyttä. (Valtioneuvosto 2018, 41–42.)

3.4 Työn murros ja koulutus

Tulevaisuudessa liiketalouden alalla korostuvat ongelmanratkaisutaidot, kielitaito- ja kulttuuriosaaminen sekä kyky kohdata erilaisuutta. Lisäksi liiketalouden ja kaupan alan työntekijöiltä vaaditaan digitaalisten työkalujen osaamista sekä big datan ymmärtämistä. Digitaalisuuden levitessä eri toimialoille kasvaa mainonnan, markkinoinnin ja viestinnän merkitys. Tulevaisuudessa on yhä tärkeämpää hahmottaa arvoketjuja asiakkaan näkökulmasta ja osata palvelumuotoilun keinon vastata asiakkaiden tarpeisiin. Muuttuva työelämä ja uudenlaiset osaamistarpeet asettavat odotuksia koulutusjärjestelmälle. Tärkeää onkin varmistaa hyvä perusosaaminen kullakin alalla ja koulutusasteella. Tämän lisäksi tulevaisuuden työelämässä tarvitaan yhä enemmän moniosaajia, joilla on monialaista ja alojen rajat ylittävää osaamista. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2015, 14, 107–108.)

Koulutustarjonnan, opintosisältöjen ja oppimisympäristöjen parantamiseen tarvitaan yhteistyötä eri koulutusalojen ja -asteiden kesken. Opetus- ja kulttuuriministeriön työryhmän mukaan koulutusjärjestelmää tulee kehittää joustavammaksi, jotta pystytään vastaamaan työmarkkinoiden nopeasti muuttuvaan kysyntään. Tavoitteena on muodostaa joustavia opintopolkuja, joissa korostuvat oppijan valinnanvapaus ja oma aktiivisuus. Oppijan tulee

voida valita opinnot yhä enemmän oman kiinnostuksensa, näkemyksensä ja lahjakkuutensa mukaan. Järjestelmien tulee sallia myös perinteisistä yhdistelmistä poikkeavien opintosisältöjen valinta. On kuitenkin huomioitava, että tutkinnot ja niiden tuottama jatkokelpoisuus ovat selkeästi tunnistettavia ja koulutusjärjestelmän piiriin kuuluvia. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2015, 14.) Koulutusohjelmia tulee myös kehittää entistä monipuolisemmiksi. Koulutussisällöissä on huomioitava uuden teknologian ja tekoälyn hyödyntämisessä vaadittavat taidot. Painotusta on lisättävä myös viestintätaitoihin, sosiaaliin taitoihin sekä luovuutta edellyttäviin kognitiivisiin taitoihin. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2018, 39–40.)

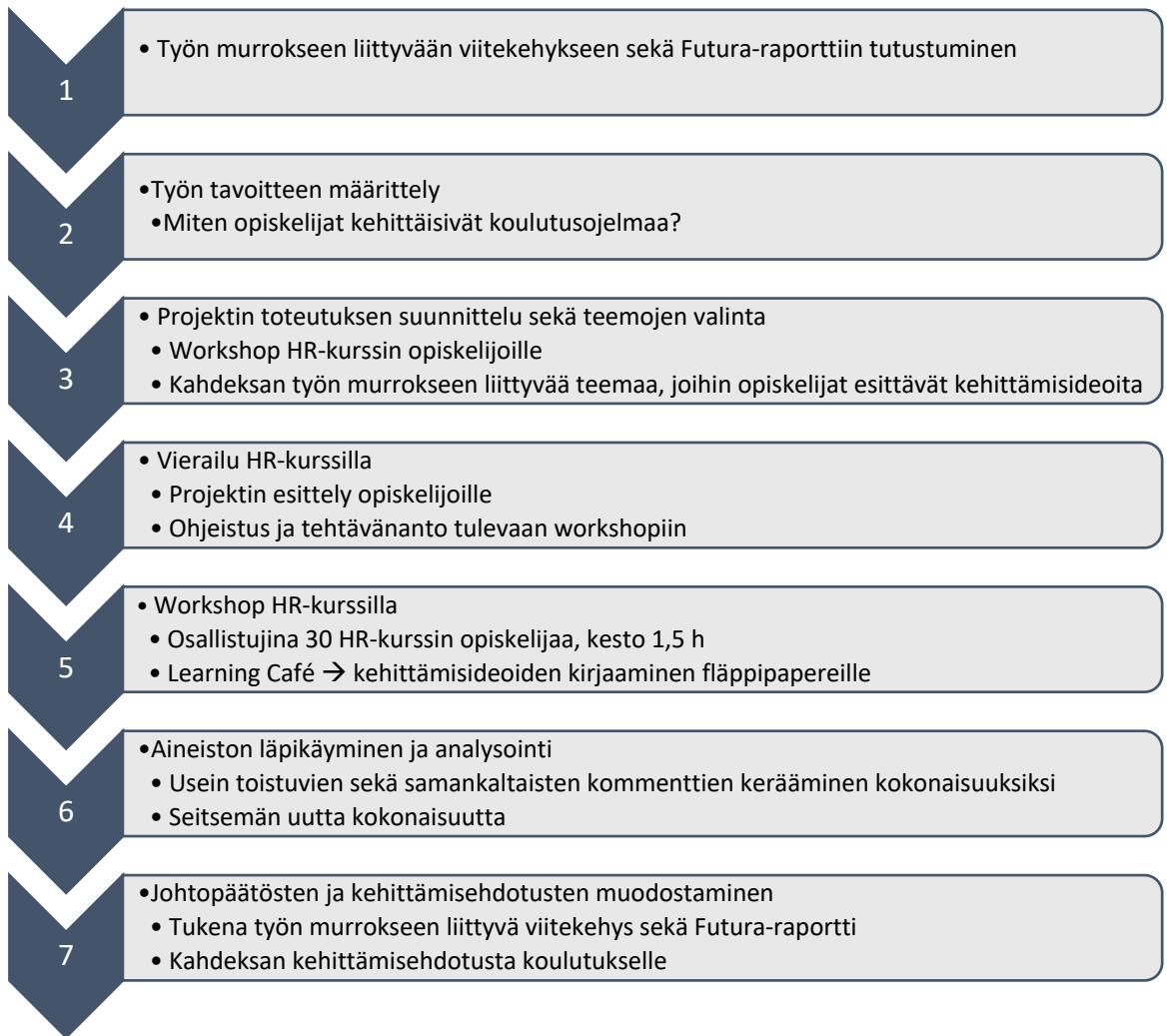
Jotta väestön koulutustaso pysyy korkeana ja taidot ajan tasalla, on tärkeää varmistaa kattava pääsy korkeakouluopintoihin paitsi nuorten niin myös työelämässä olevien osalta. Koulutusjärjestelmän tulee tarjota myös työikäiselle väestölle elinikäistä oppimista nopeasti ja joustavasti. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2018, 39–40.) Tämä edellyttää korkeakouluilta ja muilta koulutuksen järjestäjiltä kykyä tunnistaa organisaatioiden osaamistarpeita. Työelämässä oleville suunnattu koulutus tulee toteuttaa siten, että se voidaan suorittaa joustavasti työn ohessa. Yhä useammin työuran aikainen kouluttautuminen kytkeytyy tiiviisti organisaatioiden kehittämiseen, jolloin siitä hyötyvät niin työntekijä kuin koko työyhteisökin. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2018, 24.) Aikuiskoulutuksen tärkeys nousee esiin erityisesti niiden työntekijöiden kohdalla, joiden työtehtäviin automaatio ja teknologinen kehitys merkittävästi vaikuttaa. Tarvitaan uudelleen kouluttautumista ja taitojen päivittämistä. Nedelkoskan ja Quintinin tutkimuksessa (2018, 9) havaittiin kuitenkin, että työntekijät, jotka eniten olisivat koulutuksen tarpeessa, osallistuvat työssä ja työn ulkopuolella järjestettäviin koulutuksiin heikoiten.

4 Projektin toteuttaminen

Tämä opinnäytetyö toteutettiin toiminnallisien menetelmin. Toiminnallisen opinnäytetyön tarkoituksena on löytää kehittämiskohteeksi sopiva asia tai ongelma ja miettiä millaisin ratkaisuin asiaa voisi kehittää ja viedä eteenpäin (Drake & Salmi 2018). Tämän työn kehittämiskohteena on liiketoiminnan palveluratkaisujen ja kielten koulutus. Tavoitteena on nostaa esiin koulutusohjelman opiskelijoiden mielestä oleellisia kehittämiskohteita niin opetusmenetelmissä, kurssien sisällöissä kuin yleisissä käytänteissäkin. Ojasalon, Moilasen ja Ritalahden (2015, 19–22) mukaan tutkimuksellisessa kehittämistyössä korostuvat käytännön parannukset ja uudet ratkaisut tieteellisen tutkimuksen teorian tuottamisen sijaan. Käytännön parannusehdotuksia etsitään myös tässä työssä.

Tutkimuksellisuus tarkoittaa kehittämistyössä, että kehittäminen etenee järjestelmällisesti ja analyttisesti, ja että ratkaisut ja uusi tieto rakentuvat olemassa olevan tiedon päälle. Kehittämistyö etenee prosessimaisesti ja työn eteneminen dokumentoidaan. Tehdyt valinnat tulee perustella ja suhtautua kriittisesti työn eri vaiheisiin. (Ojasalo ym. 2015, 19–22.) Tämän työn eteneminen vaihe vaiheelta on esitelty kuviossa 2. Työ sai alkunsa kiinnostuksesta työn murrosta sekä koulutuksen kehittämistä kohtaan. Työn taustalla on koulutusohjelmassa aiemmin toteutettu Futura-tutkimus. Tarkoituksena on täydentää sekä tuoda opiskelijanäkökulmaa Futura-tutkimuksen tuloksiin. Opiskelijoiden valinta aineistonkeruun kohderyhmäksi tuntui luontevalta, sillä tiesin jo etukäteen opiskelijoilla varmasti olevan ajatuksia ja ideoita koulutusohjelman kehittämiseksi.

Aineistonkeruun menetelmäksi valitsin workshopin, sillä halusin opiskelijoiden työstävän kehittämisideoita yhdessä. Yhteisöllisen menetelmän avulla pyrin saamaan esille monenlaisia näkökulmia sekä kehittämisehdotuksia. Ojasalon ym. (2015, 158–162) mukaan luovuus on uuden kehittämisen keskipisteessä. Erilaisten luovuusmenetelmien avulla pyritään tuottamaan uusia ideoita, ratkaisuja ja näkökulmia kehittämishankkeisiin. Luovuusmenetelmissä motivoidaan osallistujia jakamaan huonoiltakin tuntuvat ideat sekä kehittämään toisten ideoita. Uuden keksimisen kannalta ryhmätyöskentelyllä on tärkeä merkitys. Workshop toteutettiin Learning Café -menetelmällä, jossa ideoidaan valittua teemaa eri näkökulmista useassa erillisessä pöytäryhmässä. Workshopin aikana kannustin opiskelijoita kirjaamaan ylös kaikenlaisia ideoita sekä syventämään paperilla jo olevia ideoita. Opiskelijat olivat orientoituneet teemaan etukäteen, sillä esittelin työn murrosta sekä Futura-tutkimusta ja sen tuloksia aiemmalla oppitunnilla.



Kuvio 2. Opinnäyteyön eteneminen vaiheittain.

4.1 Aineistonkeruu

Keräsin aineiston koulutusohjelman HR-kurssilla ”Ihmiset organisaation voimavarana”. Ideoimme kurssin opettajan kanssa opiskelijoille kurssitehtävän, jonka nimesimme koulutuksen kehittämistehtäväksi. Muodostimme tulevaisuuden osaamistarpeista kahdeksan teemaa. Opiskelijoiden tuli teemoihin liittyen miettiä millaisia toimivia käytäntöjä he löytävät koulutusohjelmasta sekä miten he edelleen kehittäisivät näitä teemoja koulutusohjelmassa. Teemat nousivat Futura-raportin tulosten sekä työn murrokseen liittyvien julkaisujen pohjalta. Kahdeksan valittua teemat olivat:

1. tietotekniikka ja uudet teknologiat (robotit, tekoäly, automaatio, big data)
2. opiskelijan aktiivisuuden, osallisuuden sekä oma-aloitteisuuden tukeminen
3. omien vahvuuksien ja ammatti-identiteetin kehittäminen
4. itsensä johtaminen, ongelmanratkaisutaidot sekä paineensietokyky
5. kansainvälisyys sekä kieli- ja kulttuuriosaaminen

6. liiketoimintaymmärrys
7. viestintä- ja vuorovaikutustaidot
8. sosiaaliset taidot, erityisesti tunnetaidot ja tilanneäly

Osallistuin kurssin kahdelle ensimmäiselle oppitunnille. Ensimmäisellä tunnilla 24.10.2019 esittelin opinnäytetyöprojektin sekä kurssitehtävän opiskelijoille. Pohjustin aihetta esittelemällä kaksi Futura-tutkimuksesta lainattua kuvaa. Opiskelijat myös keskustelivat lyhyesti siitä, millaisia muutoksia heidän työpaikoillaan on työn murroksen myötä tapahtunut. Pohjustuksen jälkeen opiskelijat jaettiin kahdeksaan ryhmään teemojen mukaisesti. Seuraavan viikon tuntia varten he saivat ohjeekseen perehtyä Futura-raporttiin sekä Esko Kilven toimittamaan julkaisuun Perspectives on New Work. Lisäksi heidän tuli miettiä teemaansa liittyen vähintään yksi toimiva käytäntö sekä yksi kehittämisehdotus koulutusohjelmasta. Ideoinnin helpottamiseksi muodostin kaksi kysymystä, joihin toivoin opiskelijoiden vastaavan. Kysymykset olivat seuraavat:

- a. Millaisia toimivia sisältöjä, menetelmiä ja käytäntöjä koulutusohjelmastamme löytyy liittyen seuraaviin työn murroksen teemoihin?
- b. Miten seuraavat työn murrokseen liittyvät teemat voitaisiin mielestäsi huomioida paremmin koulutuksessamme? Mikä olisi toimivaa ja oppimista tukevaa opiskelijan näkökulmasta?

Toisella tunnilla 31.10.2019 aloitettiin kertaamalla tehtävä ja kysymykset, joihin opiskelijoilta toivottiin vastauksia. Tämän jälkeen aloitettiin Learning Café. Opiskelijat jakautuivat kahdeksaan ryhmään teemojen mukaisesti. Ryhmät sijoituivat luokkaan siten, että neljä ryhmää istui luokan oikealla ja neljä ryhmää luokan vasemmalla puolella. Ryhmien koot vaihtelivat hiukan. Pääsääntöisesti ryhmissä oli 3-4 opiskelijaa. Ryhmät saivat fläppipaperin, johon he keskustelun lomassa kirjoittivat etukäteen miettimänsä toimivat käytännöt sekä kehittämisideat. Aikaa tähän käytettiin noin 20 minuuttia. Tämän jälkeen ryhmissä otettiin luku opiskelijamäärän mukaisesti ja muodostettiin uudet niin kutsutut asiantuntijaryhmät. Luokan oikealla puolella istuneista neljästä ryhmästä kaikki ”ykköset” muodostivat yhden ryhmän, ”kakkokset” yhden ryhmän ja niin edelleen. Samalla tavoin toimivat luokan vasemmalla puolella istuneet neljä ryhmää. Näissä asiantuntijaryhmissä opiskelijat kiersivät oman teemansa lisäksi kolme muuta teemaa täydentäen, tarkentaen ja lisäten uusia ideoita kuhunkin teemaan. Ryhmät saivat noin 10 minuuttia aikaa jokaisen teeman kohdalla. Aluksi asiantuntija, eli teeman parissa tunnin alussa työskennellyt henkilö, avasi lyhyesti paperilla jo olleita ajatuksia.

Tunnin lopuksi palattiin alkuperäisiin ryhmiin teemoittain ja toteutettiin lyhyt tehtävän purku. Kukin ryhmä nosti omaan teemaansa kertyneiden ideoiden joukosta yhden konkreettisen toteuttamiskelpoisen idean. Nämä ideat jaettiin yhteisesti koko ryhmälle. Purkukierros kesti noin 15 minuuttia. Tunnille osallistui noin 30 opiskelijaa. Kaikki opiskelijat eivät päässeet ideoimaan kaikkia teemoja. Neljän teeman kiertäminen oli tietoinen valinta, jossa huomioitiin rajallinen aika sekä opiskelijoiden jaksaminen. Tunnin jälkeen opiskelijoiden oli vielä mahdollista nostaa uusia ideoita esille Moodlen keskustelufoorumilla.

4.2 Aineiston analysointi

Aineiston käsittelyn aloitin kirjoittamalla fläppipapereille kertyneet ajatukset teemoittain Word-tiedostoon. Tämän jälkeen etsin aineistossa usein toistuvia kommentteja ja ajatuksia. Näiden perusteella jaottelin opiskelijoiden ajatukset uusien kokonaisuuksien alle. Uusia kokonaisuuksia muodostui seitsemän ja ne olivat:

1. Kurssitarjonta ja kurssisisällöt
2. ICT-opiskelu ja uudet teknologiat
3. Kansainvälisyys
4. Tiimi/ryhmätyöskentely
5. Opettajan ja opiskelijan välinen vuorovaikutus
6. Opinto-ohjaus
7. Yhteistyö eri sidosryhmien kanssa

Kurssitarjonnan osalta opiskelijat olivat tyytyväisiä kieli- sekä ICT-perusopintoihin kuin myös eri suuntautumisvaihtoehtojen opintoihin. Lisäksi kiitosta keräsivät vaihtoehtoiset kurssien suoritustavat kuten etäopiskelu, ahointi sekä aiempien opintojen ja työkokemuksen hyväksiluku. Perusopintojen rinnalle opiskelijat kaipasivat enemmän oman suuntautumisvaihtoehdon kursseja sekä laajempaa valinnaisten kurssien valikoimaa. Kurssitarjontaan esitettiin lisättäväksi opintojen alkuvaiheeseen sijoittuva ajanhallintaa ja paineensietokykyä kehittävä kurssi, stressinsietokykyyn ja hyvinvointiin keskittyvä kurssi sekä tunnetaitokurssi. Myös liiketoiminnan perusopintoja toivottiin lisää, jotta liiketoiminnan kokonaisuuden ymmärtäminen helpottuisi. Oppimismenetelmiin liittyen opiskelijat toivoivat projektityyppisiä kursseja sekä ongelmaperusteista oppimista. Mahdollisuus vaikuttaa omaan opintosuunnitelmaan mainittiin niin toimivissa käytännöissä kuin kehittämiskohteenakin.

Tietotekniikka ja uusien teknologioiden hyödyntäminen oli yksi alkuperäisistä teemoista, ja se herättikin runsaasti kehittämisehdotuksia. Koodauskurssin lisääminen kurssivalikoi-

maan sai paljon kannatusta opiskelijoilta. Opiskelijat myös toivoivat robotiikkaan sekä datan analysointiin liittyviä kurssisisältöjä. Datan analysointiin ehdotettiin Microsoftin Power BI -ohjelmaa. Lisäksi toivottiin, että O365-paketin opetteluun keskityttäisiin aiempaa enemmän ja heti opintojen alusta alkaen ennen asiakirjastandardin opettelua. Erityisesti Outlook, projektihallintatyökalut, Teams ja Skype olisi hyvä käydä läpi heti opintojen alussa, jotta niitä pääsisi hyödyntämään tiimitöissä sekä viestinnässä. Selkeä oli myös opiskelijoiden toive ICT-kursseilla opittujen taitojen hyödyntämisestä laajasti muilla kursseilla. Opiskelijat mainitsivat, että esimerkiksi kielten kursseilla ei näitä taitoja juuri tarvita. Toimivana käytäntönä mainittiin Moodle, mutta samalla toivottiin, että sen toimintoja hyödynnettäisiin paremmin.

Kansainvälisyyden ympärille muodostui oman kokonaisuutensa. Opiskelijat kommentoivat koulutusohjelman antavan hyvät mahdollisuudet opiskelijavaihtoon sekä työharjoitteluun ulkomailla. Myös liikeviestinnän sekä liikekulttuurin opiskelua kolmella kielellä pidettiin positiivisena asiana. Kieliopintojen kehittämiseksi nousi useita ideoita. Opiskelijat toivoivat enemmän vapaavalintaisia kielikursseja esimerkiksi käännösharjoituksia tai ”luetaan kirja” -kursseja. Perusteet 2 ja Liikekieli 1 -kurssien väliin toivottiin vapaavalintaista kertaavaa kurssia. Kieliopintoihin liittyvissä kommentteissa oli erimielisyyttä opiskelijoiden välillä riippuen opiskeltavasta kielestä. Esimerkiksi kommentti liian itsenäisestä työskentelystä kielikursseilla ei saanut tukea kaikkien kielten kohdalla. Kielten opiskelua tukemaan esitettiin myös sanastoa, pelejä ja sanakirjoja sisältävän KieliApp-sovelluksen kehittämistä yhteistyössä opiskelijoiden ja opettajien kanssa. Useammassa kommentissa näkyi opiskelijoiden toive kansainvälisyyden lisäämisestä kotikampuksella. Toteutusideana ehdotettiin kohtaamisia kansainvälisten opiskelijoiden kanssa esimerkiksi keskustelukurssin tai kielitunneilla tapahtuvien kohtaamisten muodossa. Kansainvälistymistä tukemaan toivottiin myös mahdollisuutta lyhyisiin vaihtojaksoihin ulkomailla.

Omaksi kokonaisuudekseen erottui selkeästi tiimi/ryhmätyöskentely. Opiskelijat kirjoittivat ryhmätöiden kehittävän vuorovaikutustaitoja ja toimivan erityisesti oppituntien aikana. Ryhmätöihin suhtauduttiin myös kriittisesti. Kommenteissa kerrottiin niiden vähentävän kokonaisuuksien hahmottamista. Lisäksi kommentoitiin ryhmätöiden olevan jopa puuduttavia, kun niitä on lähes joka kurssilla. Selkeänä kehittämiskohteena opiskelijat kaipaivat tukea ja työkaluja ryhmätehtäviin. Esiin nostettiin selkeät tehtävänannot, kalenteriin allakoitu tiimityöaika sekä ryhmätyötaitoihin keskittyvä kurssi. Opiskelijat myös toivoivat, että tiimien muodostamiseen saisi itse vaikuttaa.

Opettajan ja opiskelijan välinen vuorovaikutus keräsi useita kehittämistoiveita. Opiskelijat toivat esiin opettajan pedagogisen osaamisen tärkeyden. Selkeät tehtävänannot ja oppimista tukevat ryhmätehtävät auttavat opiskelijaa olemaan aktiivinen ja oma-aloitteinen. Viestintään liittyen opiskelijat toivoivat lisää kommunikaatiota opettajan ja opiskelijan välillä. Opettajien keskinäinen kommunikaatio koettiin tärkeänä erityisesti isoilla kurssikokouksilla, joilla on useampi opettaja. Esiin nousi myös palautteen saaminen opettajilta sekä kurssipalautteen antaminen, jotka koettiin myönteisinä käytäntöinä. Kuitenkin opiskelijat toivoivat saavansa enemmän palautetta ja henkilökohtaisesti. Palautteeseen liittyvissä kommentteissa näkyi opiskelijoiden kriittinen suhtautuminen annetun kurssipalautteen huomioimiseen. Opiskelijat kokivat, etteivät opettajat aina tee muutoksia annetusta palautteesta huolimatta.

Ristiriitaisia ajatuksia herätti opettajan asema suhteessa opiskelijaan. Yksi kommentti toivoi tasa-arvoisempaa suhdetta, kun taas toisessa kerrottiin, että opettajia voi ”pompotella” mielensä mukaan ja kurseista pääsee todella helposti läpi. Opiskelijat toivoivat, että opettajat noudattaisivat samanlaista etikettiä kuin heiltä itseltään odotetaan. Etiketti pitää sisällään esimerkiksi ilmoitukset tuntien perumisesta, ajoissa tunneille saapumisen, sähköposteihin vastaamisen sekä korrektin käytöksen opiskelijoita kohtaan. Opettajan ja opiskelijan välisessä vuorovaikutuksessa toimivana koettiin se, että moni asia on neuvoteltavissa ja kurssit ahotoitavissa. Myös opettajan kysymys siitä, millaisiin asioihin opiskelijat toivoisivat kurssin painottuvan, oli opiskelijoiden mielestä toimivaa. Myönteisenä opiskelijat kokivat opettajien kannustuksen nostaa ryhmätöissä ilmenneitä ongelmia esille, jotta ne voidaan ratkaista.

Useammassa kommentissa nousi esiin opinto-ohjauksen tärkeys. Opiskelijat pitivät opintojen alkuun kuuluvaa alkukeskustelua opinto-ohjaajan kanssa toimivana. Lisäksi opinto-ohjaajien tiedottamista ja sekä tukea kurssivalinnoissa kiiteltiin. Kehittämiskohteena toivottiin enemmän henkilökohtaista opinto-ohjausta esimerkiksi pakollisten välikeskustelujen muodossa. Opinto-ohjauksen ohella kommentteja keräsi yhteistyö eri sidosryhmien kanssa. Opiskelijat mainitsivat yritysvierailut, työharjoittelun sekä yhteistyön yritysten kanssa toimivina käytäntöinä. Työelämäprojektit mainittiin myös kehittämiskohteena. Lisäksi opiskelijat toivoivat yhteistyötä muiden Haaga-Helian koulutusohjelmien sekä kansainvälisten opiskelijoiden kanssa. Opiskelijat kommentoivat olevansa tietoisia mahdollisuudesta valita kurseja muiden koulutusohjelmien tarjonnasta, mutta käytännössä tämän olevan minimaalista.

5 Pohdinta

Tämän työn tarkoituksena on nostaa esiin opiskelijoiden näkemyksiä siitä, kuinka liiketoiminnan palveluratkaisujen ja kielten koulutusohjelmaa voisi kehittää vastaamaan työelämän murrokseen sekä sen mukana tuleviin osaamistarpeisiin. Opiskelijat tuottivat workshopissa kehittämisideoita työn murrokseen liittyvistä teemoista. Aineiston analyysivaiheessa opiskelijoiden kommentteista muodostui seitsemän kokonaisuutta, joiden alle aineiston pystyi tiivistämään. Seuraavassa tarkastelen opiskelijoiden tuottamia ajatuksia peilaten koulutusohjelmassa toteutetun Futura-tutkimuksen tuloksiin sekä työn murrokseen liittyvään viitekehukseen. Näiden pohjalta teen johtopäätöksiä sekä luon kehittämis-ehdotuksia koulutusohjelmalle.

5.1 Johtopäätökset

2020-luvun vaihteessa voi jo sanoa digitaalisuuden olevan arkipäivää lähes jokaisella työpaikalla. Liiketoiminnan tukipalvelutyössä erilaisten työvälineohjelmien sekä järjestelmien hallinta on keskeistä. Futura-tutkimuksessa korostui tukipalvelutyöntekijöiden rooli teknologian edelläkävijöinä sekä muiden työntekijöiden teknisenä tukena (Jalonen ym. 2019). Tämän vuoksi on tärkeää, että liiketoiminnan palveluratkaisujen ja kielten koulutuksesta valmistuneet profiloituvat taitavina digitaalisten työvälineiden käyttäjinä. Koulutusohjelman ICT-kursseilla perehdytään useampiin työvälineohjelmiin kuten Office O365-ympäristöön. Opiskelijat kuitenkin nostivat esiin huolen siitä, että ICT-kursseilla opitut asiat pääsevät unohtumaan jo opintojen aikana. Tämän vuoksi erityisesti projektin hallintaa ja viestintää helpottavia ohjelmia kuten Sharepointia, Skypeä ja Outlookia tulisi hyödyntää monipuolisesti koko opintojen ajan.

Jatkuvasti kehittyvä teknologia tuo uusia digitaalisia työvälineitä toimistoihin. Tekoälyyn perustuvat teknologiat tulevat korvaamaan ja täydentämään ihmisten tekemää työtä. Työntekijän onkin tärkeää ymmärtää tekoälyä hyödyntävän järjestelmän toimintaperiaatteet sekä se, mitä tekoäly hänen puolestaan tekee. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2018, 36–37.) Uudet teknologiat kuten tekoäly, robotiikka sekä datan analysointimenetelmät ovat esillä opintojen aikana, mutta syvempi ymmärrys puuttuu varmasti monelta opiskelijalta. Olisikin tärkeää, että opiskelijat ymmärtäisivät käsitteet ja sen, millä tavoin erilaisia teknologioita voidaan hyödyntää työn tukena. Oppimista tukisivat varmasti kokemukset työpaikoilta, joissa uutta teknologiaa hyödynnetään aktiivisesti työn tukena. Opiskelijat toivoivat koulutusohjelman kurssivalikoimaan myös koodauskurssia. Lisäksi mielenkiintoinen oli opiskelijoilta tullut ehdotus ”virtuaaliassistenttina toimiminen” -kurssista.

Kurssivalikoiman osalta opiskelijat olivat tyytyväisiä kieli- ja ICT-peruskursseihin sekä laajaan eri suuntautumisvaihtojen valikoimaan. Sen sijaan opiskelijoiden toiveena oli laajempi valinnaisten kurssien valikoima. Futura-tutkimuksessa todettiin monipuolisuuden olevan tärkeä tekijä opintojen valintamahdollisuuksia kehitettäessä, sillä koulutusohjelmasta valmistuneiden tulevat työtehtävät voivat olla hyvinkin moninaisia liittyen johdon ja tiimien työn tukemiseen (Jalonen ym. 2019). Koulutusohjelman omien kurssien lisäksi opiskelijoilla on mahdollisuus valita kursseja muista Haaga-Helian koulutusohjelmista. Lisäksi pääkaupunkiseudun ammattikorkeakoulujen 3AMK-yhteistyö mahdollistaa osallistumisen myös valituille Laurea ja Metropolia ammattikorkeakoulujen kursseille. Voi kuitenkin olla opiskelijalle haasteellista löytää suuresta valikoimasta omaan tutkintoon sopivat kurssit. Opettajien ja opinto-ohjaajien tuki kurssivalinnoissa on tärkeää ja auttaa opiskelijaa mielenkiintoisten kurssien sekä yksilöllisen opintopolun löytämisessä.

Tulevaisuuden työtä tehdään yhä enemmän erilaisissa verkostoissa, ja tämän seurauksena yhteistyö- ja vuorovaikutustaitojen merkitys korostuu. On osattava keskustella rakentavasti, toimia osana ryhmää ja ymmärtää erilaisuutta. (Valtioneuvosto 2017, 30–31, 38.) Liiketoiminnan palveluratkaisujen ja kielten koulutusohjelman kursseilla tehdään paljon tiimitöitä ja opiskelu on luonteeltaan sosiaalista. Ryhmätöitä on hyvä jatkossakin teettää, sillä tukipalvelutyössä korostuu kyky tulla toimeen erilaisten ihmisten kanssa. On kuitenkin huomioitava, että tiimitöiden tehtävänannot ovat selkeitä ja opiskelijat ymmärtävät työn tavoitteen. Jotta ryhmätyöskentely sujuu joutuisasti, on kurssin oppituntien puitteissa oltava aikaa ryhmätapaamisille. Workshop-kommenteissaan opiskelijat kokivat myönteisenä opettajien kannustuksen nostaa esille mahdollisia tiimitöissä syntyneitä konfliktitilanteita. Konfliktitilanteiden käsittely opettaa erilaisten näkökulmien ymmärtämistä ja valmistaa opiskelijoita kohtaamaan vastaavia tilanteita työelämässä.

Liiketoiminnan palveluratkaisujen ja kielten koulutusohjelmassa tehdään jatkuvaa yhteistyötä työelämän kanssa. Opiskelijat esittivät kommenteissaan tyytyväisyytensä esimerkiksi viiden kuukauden työharjoitteluun. Opiskelijoiden kommenteista kävi ilmi, että he toivovat pedagogisesti perusteltuja, järkeviä ja työelämälähtöisiä oppimistehtäviä. Yrityksen tarpeista noussut projekti kurssisisältönä pitäisi varmasti opiskelijoiden motivaation korkealla. Ojasalo ym. (2015, 14) toteavat, että osallistuminen autenttisiin työelämän kehittämisprojekteihin on tärkeää, sillä korkeakoulusta valmistuvalta odotetaan kykyä kehittää niin yrityksen toimintaa kuin omaa työtään. Todellisissa projekteissa opiskelijat pääsevät soveltamaan oppimaansa käytäntöön ja oppivat paljon uutta. Kehittämisprojektit vaativat suunnitelmallisuutta, kriittisyyttä ja kykyä itsenäiseen ajatteluun. Ne myös kehittävät ongelmanratkaisujataitoja sekä tuovat opiskelijalle rohkeutta tarttua asioihin ja viedä niitä eteenpäin.

Ongelmanratkaisun lisäksi tulevaisuuden osaamistarpeissa korostuvat muutkin metataidot kuten kyky hallita ajankäyttöä, ajatella kriittisesti ja tunnistaa oleellinen (Valtioneuvosto 2017, 30–31). Projektinhallinta ja projektikoordinointi sekä ajanhallinta ja kalentroidi nousivat Futura-tutkimuksessa esille tukipalvelutyöntekijän oleellisina osaamisina. Yhtälailla korostui itseohjautuvuuden merkitys. (Jalonen ym. 2019.) On huomioitava, että opiskelu itsessään kehittää ajanhallintataitoja, paineensietokykyä sekä stressinhallintaa. Kun suorittaa useita kursseja yhtä aikaa, joutuu suunnittelemaan ajankäyttöä ja priorisoimaan tehtäviä. Vastuun antaminen opiskelijoille on tärkeää, jotta metataidot pääsevät kehittymään. Kuten Futura-tutkimuksessa todettiin opiskelijat voivat osallistua kurssijärjestelyihin, järjestää tapahtumia sekä yritysvierailuja (Jalonen ym. 2019). Metataitojen yhteydessä korostuu myös opinto-ohjauksen merkitys. Opiskelijoiden kommentteista kävi ilmi, että he kaipaavat tukea kurssivalinnoissa ja itselle sopivan opintopolun löytämisessä.

Opiskelijoiden kommentteista kävi ilmi, että he arvostavat vaihto- sekä työharjoittelumahdollisuuksia ulkomailla. Kaikilla opiskelijoilla ei kuitenkaan ole mahdollisuutta lähteä pidemmäksi aikaa ulkomaille. Tämän vuoksi koulutusohjelmassa tulisi panostaa kansainvälistymiseen kotikampuksella. Kansainvälisiä opiskelijoita olisi hyvä saada samoille kursseille suomenkielisten opiskelijoiden kanssa. Kielten kurssisisältöihin voitaisiin yhtälailla tuoda kohtaamisia kutakin kieltä äidinkielenään puhuvien opiskelijoiden kanssa. Kielten opiskelussa korostuu tällä hetkellä vahvasti liike-elämän tekstien tuottaminen sekä kulttuuritietous. Suullisen kielitaidon harjoittelua vaativia tilanteita on vähemmän. Ratkaisuna tähän voisivat olla esimerkiksi vapaavalintaiset keskustelukurssit, jotka olisivat avoimia niin koulutusohjelman suomenkielisille opiskelijoille kuin vaihto-opiskelijoillekin. Aiheena voisivat olla työelämän ilmiöt, megatrendit tai erot ja yhtäläisyydet eri maiden työelämässä ja koulutuksessa. Opiskelijat osuvasti huomauttivat, että koulutusohjelmaa mainostetaan kansainvälisyydellä, mutta ilman vaihtoa tai työharjoittelua ulkomailla kansainväliset kohtaamiset jäävät vähäisiksi.

5.2 Kehittämisehdotukset

Tämän työn tuotoksena syntyi kahdeksan kehittämisehdotusta, jotka on koottu kuvioon 3. Kehittämisehdotuksia muodostaessa pyrin tuomaan aineistosta nousseet opiskelijoiden ajatukset mahdollisimman hyvin esille. Huomioin myös työn murrokseen liittyvän viitekehityksen sekä Futura-tutkimuksen tulokset. Nostin esille asioita, joita kehittämällä voidaan yhä paremmin tukea opiskelijoiden menestymistä niin opintojen aikana kuin työelämässä. Kehittämisehdotusten muodostamista tuki oma kokemukseni koulutusohjelman opiskelijana.



Kuvio 3. Kehittämisehdotuksia koulutukselle.

Teknologialla on vahva rooli tämän hetken ja tulevaisuuden työelämässä. Kaksi kehittämissuositusta muodostuikin teknologian ympärille. Liiketoiminnan tukipalvelutehtävissä, joihin koulutusohjelmasta usein työllistytään, on käytössä monenlaisia digitaalisia järjestelmiä. Näiden käyttö opitaan työpaikoilla, mutta yleisimpien järjestelmien ja ohjelmien kuten Microsoftin O365-ympäristön osaaminen olisi tärkeää saada vahvaksi jo opintojen aikana. Tämän vuoksi O365-ohjelmia tulisi käyttää monipuolisesti lähes kaikilla kursseilla. Jatkuva harjoittelu vahvistaa osaamista ja vahva osaamistaso puolestaan tukee opiskelijan työllistymistä. Lisäksi koulutusohjelmasta valmistuneiden olisi tärkeä tuntee työelämässä hyödynnettävien uusien teknologioiden kuten tekoälyn tai datan analysointimenetelmien toimintaperiaatteita. Tämän vuoksi kurssitarjontaan tulisi harkita uusiin teknologioihin keskittävää kurssia, jonka sisältö muodostuisi opiskelijoiden toiveen mukaisesti koodaukseen, robotiikkaan sekä datan analysointimenetelmiin tutustumisesta. Vaihtoehtoisesti uusien teknologioiden opiskelua voisi sisällyttää yhä enemmän substanssiaineiden opetukseen kuten Futura-tutkimuksen johtopäätöksenäkin todettiin.

Kurssivalikoimaan ja opinto-ohjaukseen liittyen muodostui kaksi kehittämissuositusta. Aineistosta nousi opiskelijoiden toive laajemmasta valinnaiskurssien valikoimasta. Koulutusohjelmassa olisikin hyvä nostaa esiin myös muiden koulutusohjelmien kursseja sekä tukea opiskelijoita sopivien kurssien löytämisessä. Lisäksi tulisi seurata, miten koulutusoh-

jelman ulkopuolisille kursseille osallistuminen käytännössä onnistuu. Mahtuvatko opiskelijat kursseille ja millaiset kurssit tukevat koulutusohjelman opiskelijan osaamista parhaiten? Kurssien valinnassa korostuu opinto-ohjauksen rooli. Opinto-ohjaajat viestivät tulevista kursseista sähköpostilla jo nyt, ja samalla tavoin on tärkeä jatkaa tulevaisuudessa. Opiskelijat selkeästi arvostavat saamaansa tukea. He myös toivovat opinto-ohjaajilta useampia välitapaamisia opintojen aikana. Koulutusohjelmassa voidaankin pohtia, löytyykö tapaamisiin resursseja, sekä millaisin muin keinoin palautteen antamista opiskelijoille voidaan lisätä.

Koulutusohjelmassa tehdään paljon tiimitöitä. Tulevaisuuden työelämän kannalta onkin tärkeää oppia työskentelemään yhdessä muiden kanssa. Jotta tiimitöiden teko olisi toimivaa, tulisi kurssin oppituntien puitteissa tulisi varata aikaa ryhmätapaamisille. Opettajien tulisi tukea ryhmien työskentelyä tarjoamalla välitapaamisia ja palautetta. Opettajien olisi hyvä myös miettiä tiimitöiden määrää, sillä opiskelijat kaipaavat vaihtoehtoisia suoritustapoja ryhmätöille. Opiskelijoiden ehdotuksen pohjalta koulutusohjelmassa voitaisiin myös miettiä opintojen alkuvaiheeseen sijoitettavaa ryhmätyötaitoihin, tunnetaitoihin sekä konfliktitilanteiden hallintaan liittyvää kurssia. Ryhmätyöskentelyn ohessa kehittämisehdotukseksi muodostui entistä laajempi yhteistyö työelämäkumppaneiden kanssa. Eräs toteutuskeino olisi tuoda työelämäprojekteja kurssisisällöiksi. Opiskelijat kaipaavat autenttisia oppimistehtäviä ja opintojen kautta luotua kontaktia työelämään.

Viimeiset kaksi kehittämisehdotusta liittyvät kielitaitoon sekä kansainvälistymiseen, jotka muodostavat vahvan osan liiketoiminnan palveluratkaisujen ja kielten koulutuksesta. Useat opiskelijat valitsevat koulutuksen juuri sen tarjoamien laajojen kieliopintojen sekä kansainvälistymismahdollisuuksien vuoksi. Kieliopinnot sisältävät runsaasti kirjallista osaamista kehittäviä tehtäviä kuten liikekielen ja kieliopin harjoittelua. Koulutusohjelmassa tulisikin miettiä, millaisin toimin suullisen kielitaidon kehittymistä voisi edistää, etenkin silloin kun opiskelija ei lähde ulkomaille vaihtoon tai työharjoitteluun. Suullisen kielitaidon kehitystä sekä kansainvälistymistä tulisi tukea entistä paremmin myös kotikampuksella. Yhteistyömahdollisuuksia kansainvälisten opiskelijoiden kanssa tulisi lisätä sekä järjestää vaihto-opiskelijoille sekä suomenkielisille opiskelijoille yhteisiä kursseja.

5.3 Arviointi

Tämä työ antaa tietoa siitä, kuinka opiskelijat liiketoiminnan palveluratkaisujen ja kielten koulutuksen kokevat ja millaisia kehittämistarpeita he näkevät. Työn pohjalta nousseita tietoja ja toiveita voidaan hyödyntää koulutuksen suunnittelussa. Koulutus on opiskelijoita varten, ja tämän vuoksi opiskelijoilta kerätty tieto onkin ensi arvoisen tärkeää. Tämän työn

aineisto kerättiin HR-kurssilla järjestetyssä workshopissa. Workshopiin osallistuneet opiskelijat ovat jo opinnoissaan pidemmälle edenneitä, sillä HR-kurssi on ajoitettu 4. lukukaudelle. Voikin olettaa, että workshopiin osallistuneilla opiskelijoilla on jo kokemusta koulutusohjelmassa opiskelusta, ja näin ollen myös näkemyksiä koulutuksen kehittämiseksi.

On kuitenkin huomioitava, että aineisto muodostuu opiskelijoiden subjektiivisista kommentteista. Opiskelijat voivatkin kokea saman asian hyvin eri tavoin. Tämä näkyi esimerkiksi kommentteissa, jotka liittyivät itsenäiseen työskentelyyn kielten kursseilla. Osa opiskelijoista selvästi pitää, kun saa edetä itsenäisesti omaan tahtiin, kun taas toiset kaipaavat lähiopetusta oppimisensa tueksi. Aineistoa analysoidessa nousi kuitenkin esiin paljon samankaltaisia usein toistuvia kommentteja. Esimerkiksi uusien teknologioiden kohdalla opiskelijoiden kommentit tukivat toisiaan ja esiin nousivat niin koodauksen, datan analysointimenetelmien kuin robotiikankin tuominen osaksi koulutusohjelmaa. Aineistosta löytyi myös yhtäläisyyksiä koulutusohjelmassa toteutettuun Futura-tutkimukseen. On huomattava, että usealla opiskelijalla on jo työkokemusta. Tämän vuoksi he tietävät millaisia taitoja työelämä vaatii, ja osaavat näin odottaa työelämässä vaadittavien taitojen karttumista opintojen aikana.

Aineiston pohjalta muodostettujen kehittämissuositusten työstämistä olisi hyvä jatkaa, jotta opiskelijoiden ideat saadaan käytäntöön. Kommentteissaan opiskelijat toistivat usein sanaa ”lisää”, mutta konkreettiset ratkaisuehdotukset jäivät vähemmälle. Seuraavaksi tulisikin miettiä, mitä kehittämissuositusten toteuttaminen vaatii ja millaisin keinoin ne voidaan toteuttaa. Tässä vaiheessa korostuu opettajien ja muun koulutuksen suunnittelusta vastaavan henkilökunnan rooli. Kehittämissuositukset voivat toimia suunnittelutyön pohjana, ja tarjota uusia näkökulmia entistä paremmin työelämän tarpeisiin vastaavan koulutuksen rakentamiseksi. Osa kehittämissuosituksista kuten työelämäprojektien tuominen osaksi kurssisisältöjä sekä kurssivalikoiman laajentaminen vaativat myös yhteistyötä koulutusohjelman ulkopuolisten sidosryhmien kanssa.

Tämän työn kehittämissuositukset pureutuvat tarkasti liiketoiminnan palveluratkaisujen ja kielten koulutuksen kehittämiseen. Kehittämissuosituksia ei voi sellaisenaan yleistää koskemaan kaikkia Haaga-Helian koulutusohjelmia, mutta samankaltaisia teemoja nousee todennäköisesti esiin, mikäli vastaavan workshopin toteuttaa muissa koulutusohjelmissa. Tässä työssä käytettyä yhteisöllistä kehittämistyötä voidaan ehdottomasti hyödyntää myös muissa koulutusohjelmissa. Opiskelijoiden ajatusten kerääminen, kokoaminen ja analysoiminen antaa kurssipalautetta laajemman kuvan koulutusohjelman mahdollisista kehittämiskohdista. Opiskelijat voidaan ottaa mukaan myös kehittämissuositusten jatkotyöstöön ja osallistaa heitä kurssisisältöjen suunnitteluun. Vastaavia töitä, jotka keskittyvät

opiskelijoiden kokemusten esille tuomiseen ja edelleen kehittämistyöhön on hyvä jatkosakin toteuttaa. Laadukas, ajantasainen sekä opiskelijan näkökulman huomioiva koulutus herättää mielenkiintoa ja houkuttelee uusia opiskelijoita.

Lähteet

Alasoini, T. 2019a. Tekoäly ja etiikka. Julkaisussa Alasoini, T. (toim.) Work Up. Tulevaisuuden työ. s. 14–17. Työ- ja elinkeinoministeriö. TEM oppaat ja muut julkaisut 3/2019. Luettavissa: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-416-7>. Luettu: 26.9.2019.

Alasoini, T. 2019b. Alustatyö mahdollisuutena. Julkaisussa Alasoini, T. (toim.) Work Up. Tulevaisuuden työ. s. 30–33. Työ- ja elinkeinoministeriö. TEM oppaat ja muut julkaisut 3/2019. Luettavissa: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-416-7>. Luettu: 26.9.2019.

Alasoini, T. & Ramstad, E. 2019. Robotti työkaverina. Julkaisussa Alasoini, T. (toim.) Work Up. Tulevaisuuden työ. s. 6–9. Työ- ja elinkeinoministeriö. TEM oppaat ja muut julkaisut 3/2019. Luettavissa: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-416-7>. Luettu: 26.9.2019.

Arola, M. (toim.) 2017. Eväitä työelämään. Kuusi tapaa lisätä korkeakouluopiskelijoiden työelämävalmiuksia. Sitra. Sitran selvityksiä 123. Luettavissa: <https://media.sitra.fi/2017/06/05104025/Selvityksia123.pdf>. Luettu: 3.10.2019.

Drake, M. & Salmi, M. 2018. Opinnäytetyö ja menetelmät tutuksi. Menetelmäopinnot virtuaalisesti. Haaga-Helia Moodle.

Dufva, M., Halonen, M., Kari, M., Koivisto, R., Koivisto, T. & Myllyoja, J. 2017. Kohti jaettava ymmärrystä työn tulevaisuudesta. Valtioneuvoston kanslia. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 33/2017. Luettavissa: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-287-380-4>. Luettu: 25.9.2019.

Haaga-Helia 2019. Koulutus. AMK-tutkinnot. Luettavissa: <https://www.haaga-helia.fi/fi/koulutus/amk-tutkinnot/liiketoiminnan-palveluratkaisujen-ja-kielten-koulutus-trade-nomi-amk-helsinki?userLang=fi>. Luettu: 29.10.2019.

Hautamäki, A., Leppänen, J., Mokka, R. & Neuvonen, A. 2017. Katse ylös kuopasta mahdollisuuksiin – Uuden ajan työ ja toimeentulo. Sitra. Helsinki. Luettavissa: https://media.sitra.fi/2017/01/12074435/Katse_kuopasta_muistio_fi1.pdf. Luettu: 3.11.2019.

Huttunen, S. 2016. Tulevaisuuden HSO suunnittelee ja kehittää. Aito HSO ry:n jäsenlehti, No 2-3, Aito HSO, 2016. Luettavissa: https://issuu.com/lukemisto/docs/aitohso_216_140916_issuu. Luettu: 2.2.2020.

Ilmarinen, V. & Koskela, K. 2015. Digitalisaatio: yritysjohton käsikirja. Talentum. Helsinki.

Jalonen, V., Kärnä, E. & Tuomainen, T. 2019. Moniosaajasta jatkuvasti itseään kehittäväksi hybridiosaajaksi. Haaga-Helia julkaisut. Luettavissa: <https://julkaisut.haaga-helia.fi/moniosaajasta-jatkuvasti-itseaan-kehittavaksi-hybridiosaajaksi/>. Luettu: 2.2.2020.

Karjalainen, P. (toim.) 2013. Management Assistant 2020. R&D reports 2/2013. Haaga-Helia University of Applied Sciences. Helsinki.

Kauhanen, A. 2016. Uusi työnjako. Viisi syytä miksi robotisoituminen ei johda työn loppumiseen. Raportissa Andersson C., Haavisto, I., Kangasniemi, M., Kauhanen, A., Tikka T., Tähtinen, L. & Törmänen, A. (toim.). Robotit töihin. Koneet tulivat – mitä tapahtuu työpaikoilla? s. 9–33. EVA Raportit 2/2016. Luettavissa: <https://www.eva.fi/wp-content/uploads/2016/09/Robotit-töihin.pdf>. Luettu: 3.11.2019.

Linturi, R. & Kuusi, O. 2018. Suomen sata uutta mahdollisuutta 2018–2037. Yhteiskunnan toimintamallit uudistava radikaali teknologia. Eduskunnan tulevaisuusvaliokunnan julkaisu 1/2018. Helsinki. Luettavissa: https://www.eduskunta.fi/FI/naineduskuntatoimii/julkaisut/Documents/tuvj_1+2018.pdf. Luettu: 2.2.2020.

Nedelkoska, L. & Quintini, G. 2018. Automation, skills use and training. OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 202. OECD Publishing. Pariisi. Luettavissa: https://www.oecd-ilibrary.org/employment/automation-skills-use-and-training_2e2f4eeen. Luettu: 3.10.2019.

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

Opetus- ja kulttuuriministeriö 2015. Suomi osaamisen kasvu-uralle. Ehdotus tutkintotavoitteista 2020-luvulle. Opetus- ja kulttuuriministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2015:14. Luettavissa: <http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/75163/tr14.pdf>. Luettu: 23.9.2019.

Opetus- ja kulttuuriministeriö 2018. Työn murros ja elinikäinen oppiminen. Elinikäisen oppimisen kehittämistarpeita selvittävän työryhmän raportti. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2018:8. Helsinki. Luettavissa: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-263-552-5>. Luettu: 8.10.2019.

Otala, L. 2019. Ketterä oppiminen on keskeinen osa jatkuvaa oppimista. Työn Tuuli -lehti, 1/2019. s. 25–35. Luettavissa: https://www.henry.fi/media/ajankohtaista/tyon-tuuli/tyon-tuuli_012019_20190613_links.pdf. Luettu: 2.2.2020.

Pentikäinen, L. (toim.) 2014. Katsaus suomalaisen työn tulevaisuuteen. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys 30/2014. Luettavissa: <https://tem.fi/documents/1410877/2859687/Katsaus+suomalaisen+työn+tulevaisuuteen+00909201.pdf>. Luettu: 26.9.2019.

Työ- ja elinkeinoministeriö 2018. Tekoälyajan työ. Neljä näkökulmaa talouteen, työllisyyteen, osaamiseen ja etiikkaan. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 19/2018. Luettavissa: http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/160931/19_18_TEM_Tekoalyajan_työ_WEB.pdf. Luettu: 24.9.2019.

Valtioneuvosto 2017. Valtioneuvoston tulevaisuusselonteon 1. osa. Jaettu ymmärrys työn murroksesta. Valtioneuvoston kanslia. Helsinki. Luettavissa: http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/80036/13_17_tulevaisuusselontekst_osa1_FI.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Luettu 23.9.2019.

Valtioneuvosto 2018. Valtioneuvoston tulevaisuusselonteon 2. osa. Ratkaisuja työn murroksessa. Valtioneuvoston kanslia. Helsinki. Luettavissa: http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161091/VN_30_2018_Tulevaisuusselonteko_.pdf?sequence=4. Luettu: 23.9.2019.

Vuori, J. & Siivonen, K. 2009. Johdon assistenttien työ 2015 – Ennakointia tulevaisuuden rakentamiseksi. Haaga-Helian julkaisusarja. Tutkimuksia 1/2009. Haaga-Helia ammattikorkeakoulu. Helsinki. Luettavissa: https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/97095/johdon_assistenttien_työ_web.pdf?ssequence=1&isAllowed=y. Luettu: 2.2.2020.