

HY+

KOULUTUS-
JA KEHITTÄMIS-
PALVELUT



HELSINGIN YLIOPISTO

TULEVAISUUDEN TYÖELÄMÄTAIDOT

HENKILÖSTÖN KEHITTÄMISEN TUEKSI

SISÄLLYS

Tulevaisuuden työelämätaidot henkilöstön kehittämisen tueksi	3
Oman toiminnan ohjaaminen ja itsensä johtaminen	4
1. Motivaation ja kiinnostuksen rakentuminen	4
2. Ajanhallinta ja oman työn suunnittelu	5
3. Omien työskentelytapojen arviointi ja työn haasteiden tunnistaminen	5
4. Oman jaksamisen arviointi, stressinhallinta ja hyvinvointi	5
5. Elinikäisen oppimisen taidot	6
6. Projektityöskentelytaidot	6
Viestintä-, vuorovaikutus- ja yhteistyötaidot	7
1. Työhön perehtyminen	7
2. Työyhteisöön integroituminen ja ryhmäytyminen	8
3. Vuorovaikutus-, yhteistyö- ja neuvottelutaidot	8
4. Suullisen, kirjallisen ja digitaalisen viestinnän taidot	8
5. Johtamistaidot	9
6. Esiintymistaidot	9
Asiantuntijataidot	10
1. Tiedonhakupaidot ja tiedon kriittinen arviointi	10
2. Oman alan aiheista kirjoittaminen	11
3. Argumentointitaidot	11
4. Tiedon soveltamistaidot ja oman osaamisen tunnistaminen	11
5. Eettisen ajattelun kehittäminen ja eettinen toiminta työssä	12
6. Innovatiivisuus ja luovuus sekä ongelmanratkaisu- ja päätöksentekotaidot	12
Lähteet	13

TULEVAISUUDEN TYÖELÄMÄTAIDOT HENKILÖSTÖN KEHITTÄMISEN TUEKSI

NYKYAJAN JA ETENKIN TULEVAISUUDEN työelämässä tietyn aihealueen substanssiosaaminen ei enää riitä, vaan asiantuntijataitoihin kuuluu olennaisesti myös muunlaista osaamista. Kuten Sitran Kohti osaamisen aikaa -selvityksessä todetaan, on työn luonne muuttumassa entistä enemmän luovaksi ongelmanratkaisuksi ja uuden oppimiseksi (1).

Kognitiivisia ja sosiaalisia taitoja tarvitaan yhä enemmän sellaisissakin tehtävissä, jotka ovat aiemmin olleet manuaalisia tai fyysisiä. Luovuus, ihmisten välinen kanssakäyminen, henkilökohtainen auttaminen ja personoitavien tuotteiden tai palvelujen tarjoaminen korostuvat uusissa työtehtävissä.

Työn muutos vaatii yrityksiltä, organisaatioilta ja niiden työntekijöiltä jatkuvaa osaamisen kehittämistä. Työnantajien kannattaa panostaa siihen myös siksi, että työntekijöiden kehittyvällä osaamisella on kiistaton vaikutus työn tuottavuuteen sekä tuotteiden ja palvelujen laatuun. (1)

Helsingin yliopiston yliopistopedagogiikan keskuksessa (HYPE) on kehitetty malli opiskelijoiden akateemisten asiantuntijataitojen kehittymisen tukemiseksi (2). Koska nykyajan työ on pitkälti asiantuntijatyötä, ovat nämä taidot sellaisia, joita myös monissa yrityksissä ja organisaatioissa on syytä kehittää.

Tulevaisuuden työelämätaidot voidaan jakaa kolmeen kategoriiaan Helsingin yliopiston yliopistopedagogiikan keskuksen mallia mukaillen:

1. Oman toiminnan ohjaaminen ja itsensä johtaminen
2. Viestintä-, vuorovaikutus- ja yhteistyötaidot
3. Asiantuntijataidot

Näihin kategorioihin sisältyy runsaasti erilaisia työelämätaitoja, joiden merkitys tulee korostumaan entistä enemmän nyt ja tulevaisuudessa.

OMAN TOIMINNAN OHJAAMINEN JA ITSENSÄ JOHTAMINEN

Oman toiminnan ohjaaminen ja itsensä johtaminen ovat erityisen tärkeitä taitoja, kun toimenkuvat pirstaloituvat ja työtehtävät monipuolistuvat. Tähän liittyy monta osa-aluetta, joihin henkilöstön kehittämisessä on syytä keskittyä entistä enemmän. Kyse ei ole ainoastaan yksittäisten työntekijöiden organisointikykyjen kehittämisestä, vaan muutoksen on tapahduttava työyhteisössä kokonaisvaltaisesti.

1. MOTIVAATION JA KIINNOSTUKSEN RAKENTUMINEN

Työn tehokkuuden kannalta työntekijän motivaatiolla ja kiinnostuksella on iso merkitys. Mitä nuoremmat sukupolvet tulevat työelämään, sitä enemmän motivaation merkitys korostuu, sillä omien kiinnostuksen kohteiden ja työelämän kohtaaminen ovat muuttuneet yhä tärkeämmiksi.

”Ulkoisesti motivoitunut yksilö tekee töitä rahallisen palkkion vuoksi, kun sisäisesti motivoitunut henkilö vuorostaan on innostunut itse tekemisestä. Tämä ero kannattaa pistää mieleen, koska se tulee mullistamaan suomalaisen työelämän lähitulevaisuudessa”, tutkija Frank Martela toteaa blogissaan (3). Tästä syystä on tärkeää, että henkilöstö osaa tunnistaa ja ylläpitää omaa motivaatiotaan.

2. AJANHALLINTA JA OMAN TYÖN SUUNNITTELU

Muuttuvien tilanteiden vuoksi työtehtävien jatkuva priorisointi on edellytyksenä lähes kaikessa työssä. Uusien viestintäkanavien myötä myös informaatiotulva on entistä vuolaampaa, jolloin keskeytyksiltä on hankala välttyä. Näin ollen oman ajankäytön suunnittelu korostuu entisestään.

Lisäksi vastuun ottaminen omasta työstä ja sen suunnittelusta on olennaista muuttuvassa työelämässä. Pohtiessaan työtehtävien tärkeysjärjestystä työntekijän on kyettävä strategiseen ajatteluun ja osattava huomioida koko organisaation hyödyt ja tavoitteet.

3. OMIEN TYÖSKENTELYTAPOJEN ARVIOINTI JA TYÖN HAASTEIDEN TUNNISTAMINEN

Itsensä johtamiseen liittyy olennaisesti myös se, että kykenee arvioimaan omia työskentelytapojaan ja tunnistamaan työhön liittyviä haastavia tilanteita – sekä tietää miten niissä toimitaan. Haasteet on huomattavasti helpompi kohdata, kun niihin on osattu varautua.

Kun omia työskentelytapoja osaa arvioida realistisesti, työn suunnittelu helpottuu. Tämä on ehdottoman tärkeää, jotta työkuorma ja työssä vastaan tulevat haasteet eivät tuntuisi ylitsepääsemättömiltä.

4. OMAN JAKSAMISEN ARVIOINTI, STRESSINHALLINTA JA HYVINVOINTI

Olennaisena osana oman toiminnan ohjaamista on kyky arvioida omaan hyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä. Itsensä johtamiseen kuuluu se, että osaa kieltäytyä työtehtävistä, jotka eivät ole yrityksen tai organisaation strategian kannalta merkittäviä ja aiheuttavat turhaa stressiä.

Työyhteisön hyvinvointi vaikuttaa toiminnan tehokkuuteen, ja koko työyhteisön hyvinvoinnin kannalta on merkittävää, että jokainen siihen kuuluva yksilö voi hyvin ja hänellä on riittävät stressinhallintakeinot. Henkilöstöä kannattaa siis tukea oman jaksamisen arvioinnin kehittämisessä.



MUUTTUVIEN
TILANTEIDEN
VUOKSI TYÖTEHTÄVIEN
JATKUVA
PRIORISOINTI ON
EDELITYKSENÄ
LÄHES KAIKESSA
TYÖSSÄ.

5. ELINIKÄISEN OPPIMISEN TAIDOT

Kuten Sitran selvityksessä todetaan, uuden oppimisen haaste koskee kasvavassa määrin koko työikäistä väestöä, kun työelämän osaamisvaatimukset muuttuvat nopealla tahdilla. Näin ollen oppiminen on mahdollistettava ja oppimisen paikkoja kehitettävä jatkuvasti osana työkuultuuria. (1)

On tärkeää, että kaikki työyhteisön jäsenet tiedostavat omat tapansa oppia ja osaavat käyttää tätä tietoa oman työskentelynsä edistämiseen myös tulevaisuudessa. Elinikäisen oppimisen avulla ylläpidetään tuottavuutta ja kilpailukykyä.

6. PROJEKTITYÖSKENTELYTAIDOT

Nykyajan työelämä muuttuu jatkuvasti projektiluonteisemmaksi ja yhteistyötä tehdään monien eri tahojen kanssa. Näin ollen oman toiminnan ohjaamiseen liittyy olennaisesti kyky suunnitella, toteuttaa ja johtaa projektityöskentelyä.

Vaikka monen eri projektin tekeminen samaan aikaan voi tuntua työläältä, hyviin projektityöskentelytaitoihin yhdistettynä se lisää työn tehokkuutta. Myös työskentely itselle uudenlaisten työtehtävien parissa on helpompaa, kun työyhteisössä osataan viedä projektit selkeästi ja sujuvasti alusta loppuun.

VIESTINTÄ-, VUOROVAIKUTUS- JA YHTEISTYÖTAIDOT

Viestintä-, vuorovaikutus- ja yhteistyötaidot korostuvat nykyajan ja tulevaisuuden työelämässä. Yrityksiltä ja organisaatioilta vaaditaan yhä näkyvämpää ja monikanavaisempaa vuorovaikutusta, minkä seurauksena viestintä ei kuulu enää pelkästään viestintätehtävissä työskenteleville. Asiantuntijatyöhön kuuluu myös entistä enemmän toisten kanssa työskentelemistä, jolloin vuorovaikutus- ja yhteistyötaitojen kehittämisen merkitys korostuu.

1. TYÖHÖN PEREHTYMINEN

Työhön perehtyminen voi tuntua melko itsestään selvältä seikalta, mutta sen merkitys korostuu, kun työnkuvat moninaistuvat. Henkilöstön on osattava hakea tukea ja tietoa omaan työhönsä sekä auttaa kollegoitaan. Työhön perehdyttäminen vaikuttaa myös olennaisesti työnantajamielikuvaan.

Yrityskulttuurin kannalta on merkittävää, että työhön perehtymiseen ja perehdyttämiseen panostetaan. ”Asiantuntijatyössä perehtyminen onkin prosessi, joka jatkuu pitkään vielä itse perehdytysajan jälkeen”, kirjoittaa Elon työhyvinvointijohtaja Anu Suutela-Vuorinen (4).

2. TYÖYHTEISÖÖN INTEGROITUMINEN JA RYHMÄYTYMINEN

Myös kyky integroitua ja ryhmäytyä osaksi työyhteisöä on nykyään entistä merkittävämpää, kun työtä tehdään enenevässä määrin yhdessä. Lisäksi tunne työyhteisöön kuulumisesta lisää työhyvinvointia, mikä puolestaan vaikuttaa myönteisesti tehokkuuteen.

On tärkeää, että työntekijä osallistuu oman työyhteisönsä toimintaan ja että työyhteisön toimintakulttuuri tukee integroitumista. Näin ollen henkilöstön ryhmäytymistäidot ovat olennainen kehittämiskohde.

3. VUOROVAIKUTUS-, YHTEISTYÖ- JA NEUVOTTELUTAIDOT

Yrityksissä ja organisaatioissa ympäri maailmaa hierarkkiset rakenteet korvautuvat yhä useammin tiimeillä (5). Nykytyöelämässä on siis tärkeää kyetä työskentelemään erilaisissa ryhmissä ja arvioimaan omaa roolia niissä.

Vaikka työtä tehdään yhä enemmän tiimeissä, sitä ei välttämättä tehdä yhden ja saman tiimin kanssa, vaan tiimien kokoonpanot voivat vaihdella useinkin. Näin ollen yhteistyö- ja vuorovaikutustaitojen merkitys korostuu. On osattava neuvotella tavoitteellisesti ja rakentavasti erilaisissa tilanteissa erilaisten ihmisten kanssa.

4. SUULLISEN, KIRJALLISEN JA DIGITAALISEN VIESTINNÄN TAIDOT

Yritysten ja organisaatioiden näkyvyyteen ja sitä kautta myös menestykseen vaikuttaa huomattavasti se, kuinka ne viestivät tekemisistään ja osaamisestaan ulospäin. Nykyään asiantuntijan on osattava viestiä niin suullisesti, kirjallisesti kuin digitaalisestikin omaan alaansa liittyvistä kysymyksistä.

Viestinnän monikanavaistuessa asiantuntijatyössä on ensiarvoisen tärkeää ymmärtää digitaalisen viestinnän erityispiirteitä. Olennaista ei ole myöskään pelkästään se, millä keinoilla viestitään, vaan on tärkeää ymmärtää, keille viestitään. Kyky viestiä sekä oman alan sisäisille että alan ulkopuolisille yleisöille on muuttunut entistä arvokkaammaksi.



NYKYTYÖ-
ELÄMÄSSÄ ON
TÄRKEÄÄ KYETÄ
TYÖSKENTELE-
MÄÄN ERILAI-
SISSA RYHMISSÄ
JA ARVIOIMAAN
OMAA ROOLIA
NIISSÄ.

5. JOHTAMISTAITOT

Työelämän murroksessa tarvitaan uudenlaista johtajuutta, mikä vaatii johtamistaitojen jatkuvaa kehittämistä. Johtamistaitoja tarvitaan myös monenlaisessa muussa työssä, vaikka ei toimitakaan työpaikalla johtajana.

Projektiluontoinen työ on lisääntynyt, ja projektit toteutetaan usein tiimeinä. Tämä tarkoittaa sitä, että projekteja on osattava johtaa. Näin ollen kyky johtaa tai ohjata ryhmän toimintaa on olennainen monen asiantuntijan työssä.

6. ESIINTYMISTAITOT

Omasta sekä koko organisaation asiantuntijuudesta viestimiseen kuuluu entistä enemmän esimerkiksi vidoilla esiintymistä ja yleisöille puhumista. Näin ollen esiintymistaidot ovat asiantuntijatyössä huomattava etu.

Asiantuntijoiden hyvät esiintymistaidot tuovat vakuuttavuutta viestille, jonka organisaatio välittää ulospäin. Lisäksi esiintymistaidoista on hyötyä myös sisäisessä viestinnässä, sillä mitä paremmin oman viestin saa perille työyhteisön sisällä, sitä tehokkaamaksi koko organisaation toiminta muuttuu.

ASiantuntijataidot

Asiantuntijataitoihin voidaan lukea hyvin monenlaisia ominaisuuksia, mutta tietyt niistä nousevat esiin tulevaisuuden työelämätaidoista puhuttaessa. Pelkkä asiantuntemus omasta alasta ei riitä, vaan asiantuntijan on nykytyöelämässä myös osattava tuoda esiin sekä itsensä että organisaationsa osaamista. Lisäksi on pysyttävä ajassa mukana sekä sovellettava uusia tietoja ja taitoja innovatiivisella tavalla.

1. TIEDONHAKUTAIDOT JA TIEDON KRIITTINEN ARVIOINTI

Asiantuntijatyössä on luonnollisesti tärkeää osata tunnistaa ja hakea oman alan keskeistä tietoa ja tiedonlähteitä. Nykytyöelämässä on tärkeää myös seurata oman alan kehitystä ja kirjoittelua esimerkiksi sosiaalisessa mediassa, sillä pysyminen mukana ajankohtaisessa keskustelussa on koko organisaation vuorovaikutteisuuden kannalta entistä tärkeämpää.

Ajankohtaista keskustelua seurattaessa on tärkeää ymmärtää myös kriittisen lukutaidon ja analyttisyyden merkitys asiantuntijatyössä. Tietoa saadaan nykyään niin monesta eri kanavasta, että sen arvioiminen ja soveltaminen omaan työhön luontevalla tavalla on taito, jota jokaisessa asiantuntijaorganisaatiossa tulisi vaalia.

2. OMAN ALAN AIHEISTA KIRJOITTAMINEN

Asiantuntijan on kyettävä kirjoittamaan oman alansa aiheista niin, että sisältöä voidaan hyödyntää yrityksen tai organisaation näkyväksi tekemisessä. Kirjoittamisessa on tärkeää ymmärrys yleisöistä, joille kirjoitetaan: halutaanko tietoa jakaa esimerkiksi päättäjille, tiedeyhteisölle vai asiakkaille?

Vaikka lukemisen ja kirjoittamisen ajatellaan vähentyneen maailmassa videoiden ja muun multimediiasisällön lisääntyessä, pysyy kirjoitustaito asiantuntijatyössä edelleen merkittävänä. Kuten erityisasiantuntija Liisa Raevaara kirjoittaa Kotimaisten kielten keskuksen blogissa, on kirjoittamisesta tulossa entistä tärkeämpi taito työelämässä kaikilla aloilla asiakaspalvelun siirtyessä verkkoon (6).

3. ARGUMENTOINTITAITOT

Kyky argumentoida ja perustella on muuttunut entistä merkittävämmäksi, sillä tietomäärän lisääntyessä huomion saaminen omille ja koko organisaationkin näkemyksille vaatii vakuuttavuutta. Lisäksi monen asiantuntijan tehtäviin kuuluu nykyään oman osaamisen tai yrityksen palvelujen myyntityö, missä argumentointitaidoista on huomattavan iso etu.

Asiantuntijan käymä keskustelu työelämän vuorovaikutustilanteissa sekä organisaation sisällä että ulkopuolisten sidosryhmien kanssa muuttuu hedelmällisemmäksi hyvien argumentointitaitojen siivittämänä. Henkilöstön argumentointitaitojen kehittäminen tuottaa siis kokonaisvaltaisesti parempia tuloksia.

4. TIEDON SOVELTAMISTAITOT JA OMAN OSAAMISEN TUNNISTAMINEN

Koska elinikäinen oppiminen on ajankohtainen ja tärkeä jokaisen yrityksen ja organisaation menestyksen kannalta, on henkilöstön osattava myös soveltaa oppimaansa eri konteksteissa. Koska nykytyöelämässä opitaan jatkuvasti uutta, on tietoa hyödynnettävä mahdollisimman tehokkaasti omassa työssä sekä tiedostettava, millaisissa tehtävissä omaa osaamista voi käyttää.



HENKILÖSTÖN
ON TÄRKEÄÄ
KYETÄ TARKAS-
TELEMAAN OMAA
OPPIMISTAAN,
OSAAMISTAAN,
VAHVUUKSIAAN
JA KEHITTÄMIS-
KOHTEITAAN.

Henkilöstön on tärkeää kyetä tarkastelemaan omaa oppimistaan, osaamistaan, vahvuuksiaan ja kehittymiskohteitaan. Millaista tietoa ja osaamista tarvitsen lisää omassa työssäni? On tunnistettava omia kehittämiskohteita sekä ymmärrettävä oman osaamisen jatkuvan kehittämisen merkitys.

5. EETTISEN AJATTELUN KEHITTÄMINEN JA EETTINEN TOIMINTA TYÖSSÄ

Jotta yrityksen tai organisaation viesti maailmalle olisi selkeä ja luotettava, on sen arvojen ja toiminnan oltava yhtenäiset. Eettisesti johdonmukainen päätöksenteko parantaa työhyvinvointia, helpottaa asiakastyötä sekä tukee viestintää ja markkinointia.

Emeritusprofessori Arto Mustajoen mukaan ennakoivan etiikan metodilla tuetaan yritysten arkista päätöksentekoa niin, että eettisiin kysymyksiin voidaan tarttua ennen kuin niistä tulee ongelmia (7). On siis tärkeää, että työntekijät tunnistavat ja huomioivat omaan alaansa liittyviä eettisiä kysymyksiä sekä osaavat toimia eettisesti työssään.

6. INNOVATIIVISUUS JA LUOVUUS SEKÄ ONGELMANRATKAISU- JA PÄÄTÖKSENTEKOTAIDOT

Työnkuvien moninaistuessa ja työelämän ongelmien monimutkaistuessa on tärkeää osata soveltaa ja tehdä hyviä ratkaisuja ja päätöksiä. Sekä monimutkaisten ongelmien ratkomisessa että päätösten tekemisessä on apua luovuudesta ja innovatiivisesta ajattelutavasta.

Vaikka teknologian avulla ratkotaankin työelämässä nykyään monia ongelmia, on intuition tutkijan Asta Raamin mukaan ihmisten luomisvoima vailla vertaa. Oivalluksia ja uusia innovaatioita saadaan aikaan asiantuntijatyössä esimerkiksi intuitiota hyödyntämällä. (8)

LÄHTEET

1. SITRAN SELVITYKSIÄ 146: **Kohti osaamisen aikaa**
2. YLIOPISTOPEDAGOGIIKAN KESKUS (HYPE), OPINTOPSYKOLOGIT, URAPALVELUT: Akateemisten asiantuntijataitojen kehittymisen tukeminen kandiopintojen aikana
3. FRANK MARTELA: **Työn murros ja sisäinen motivaatio – eli miten lahjakkaimmat nuoret rekrytoidaan ja eläkepomme ratkaistaan?** (blogi: Frank Martela, julkaistu 26.11.2012)
4. ANU SUUTELA-VUORINEN: **Työhön perehtyminen on osa työelämätaitoja** (blogi: Keskinäinen Työeläkevakuutusyhtiö Elo, julkaistu 21.6.2017)
5. DELOITTE: **2019 Global Human Capital Trends**
6. LIISA RAEVAARA: **Kirjoitustaito on työelämässä kullannarvoinen** (blogi: Kielitieto/Kotimaisten kielten keskus, julkaistu 21.6.2017)
7. ARTO MUSTAJOKI: **Eettisen johtajan kommunikaatio-ohjeet** (blogi: Helsingin yliopiston koulutus- ja kehittämispalvelut HY+, julkaistu 6.4.2018)
8. ASTA RAAMI: **Johtaja, valjasta tiimisi käyttöön kolme tärkeintä intuitiota** (blogi: Helsingin yliopiston koulutus- ja kehittämispalvelut HY+, julkaistu 31.1.2019)

HY+

KOULUTUS-
JA KEHITTÄMIS-
PALVELUT



HELSINGIN YLIOPISTO

TULEVAISUUDEN TYÖELÄMÄTAIDOT
MAHDOLLISTAVAT KEHITTÄMISEN KOHTI
PAREMPAA TULOSTA, KILPAILUKYKYÄ
JA HYVINVOIVAA HENKILÖSTÖÄ.

OTA YHTEYTTÄ >>

HYPLUS.HELSENKI.FI