

TIP2025 – THEORY IN PRACTICE CONFERENCE
Future-Proof Business

Abstracts – Esitelmäehdotukset:
Renewing Working Life – Uudistuva työelämä

Sisällysluettelo

ODOTTAMATTOMAT TAPAHTUMAT JA VISUALISOIDUT VAIKUTUSKETJUT KEHITTÄMISTYÖSSÄ.....	2
HOW STUDENTS ARE EMBRACING AI AS A CRITICAL WORKPLACE SKILL	3
MYYJIEN PERSOONALLISUUS JA VUOROVAIKUTUSTYYLI	4
MYYNTITYÖSSÄ TOIMIVIEN PERSOONALLISUUS JA KEHITTÄMISTARPEET	5
KIELITIETOISUUS HELPOTTAA TYÖN JA TULOKSEN TEKEMISTÄ MONIKULTTUURISESSA TYÖYMPÄRISTÖSSÄ6	
KANSAINVÄLISTEN OPISKELIJOIDEN TYÖELÄMÄÄN KIINNITTÄMISEN TUKEMINEN YHDESSÄ TYÖNANTAJIEN KANSSA.....	7
BUILDING TRUST FOR INNOVATION: THE INTERPLAY OF CIRCULAR ECONOMY, DIGITALISATION, AND SMES	8
PSYKOLOGINEN TURVALLISUUS JOHTAMISESSA – KIRJALLISUUSKATSAUS.....	9
SOTE-AMMATTILAISTEN OSAAMISEN KEHITTÄMINEN - ITSEARVIOINNIN TULOKSIA ETELÄ-SAVOSSA	10
KIELIOSAAMISEN KEHITTÄMINEN PK-YRITYKSISSÄ.....	11
ROBOTIIKKA JA VERKKOKAUPPAA - OSAAMISEN KEHITTÄMINEN MUUTTUVASSA KAUPASSA	12
HUMANOIDIROBOTTI TYÖKAVERINA	13
THE ATTRACTIVENESS OF RURAL FINLAND FOR INTERNATIONAL TOURISTS: PERSPECTIVES FROM INTERNATIONAL STUDENTS.....	14

Odottamattomat tapahtumat ja visualisoidut vaikutusketjut kehittämistyössä

Nenne Amnell, Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu

Jarna Savolainen, Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu

Yrityksissä tapahtuva kehittäminen on pieni osa toimintaympäristöä, jossa yritys toimii. Kehittämistyön vaikuttavuutta pyritään ennakoimaan ja maksimoimaan, mutta yritysten muuttuvat tilanteet tuottavat aina odottamattomia vaikutuksia.

Systeemiteoreettisen näkökulman mukaan emme aina voi ennustaa läheskään kaikkien kehittämistoimenpiteiden vaikutuksia ja helposti jätämme huomioimatta pienet ja odottamattomat lyhyellä aikavälillä tapahtuvat vaikutukset. Nämä odottamattomat tapahtumat voivat olla kuitenkin ratkaisevia pysyvien kehittämistulosten aikaansaamisessa.

Räätälöity Työ -hankkeessa kehitetään yhdessä pienten ja keskisuurten yritysten ja heidän työkyvyn asiantuntijatahojensa kanssa keinoja työn räätälöintiin yrityksissä jo työskentelevien työntekijöiden työkykyhaasteisiin, niiden ennakointiin sekä työuralla onnistumiseen. Tavoitteena on vahvistaa yritysten työkykyjohtamisen osaamista, monipuolistaa työkyvyn tuen keinoja ja vastata työn muutostarpeisiin jatkuvalla oppimisella. Työkyvyn tuen keinovalikoimaa ja osaamista kehitetään yritysten ja toimialojen tarpeista lähtien, huomioiden monimuotoistuva työelämä. Tavoitteena on myös arvioida kehittämistyön kustannusvaikuttavuutta yritystasolla. Osaamis- ja kehittämistarpeiden kartoittamisessa ja työn räätälöintiä edistävän osaamisen vahvistamisessa hyödynnetään yrityksistä kerättävää laadullista aineistoa, jota täydennetään määrällisellä aineistolla. Tiedonkeruumenetelminä käytetään haastatteluja, kyselyjä ja havainnointia sekä reflektointia keskustelua. Vaikutuksia arvioidaan SROI-menetelmällä (Social Return on Investment).

Kehittymisen etenemistä visualisoidaan vaikutusketjuina, joissa oleellisia ovat kaaosteoreetikoiden nimeämät bifurkaatiopisteet. Näissä pisteissä oivallukset ja ideat haarautuvat yhdeksi tai useammaksi toiminnaksi. Visualisoinnilla saadaan esille myös odottamattomia toiminnan vaikutuksia. Hankkeessa toteutettavan SROI-arvioinnin avulla voidaan todentaa ainakin osa näiden vaikutusketjujen kustannusvaikuttavuutta.

Hankkeen asiantuntijoiden sparraus- ja reflektiokeskustelujen avustuksella yritykset ovat toteuttaneet useita pieniä muutoksia, jotka edistävät ja ovat perusta työn räätälöinnin juurtumiselle osaksi työkykyjohtamista. Muutosten visualisointi vaikutusketjuilla tuo konkreettisen työkalun systeemisen muutoksen havainnoimiselle. Visualisointi antaa myös hankkeen asiantuntijoille konkreettisia vihjeitä niistä odottamattomista vaikutuksista, jotka välittyvät koko henkilöstölle kehittämistyön tuloksina.

Vaikutusketjukuvaukset vahvistavat uskoa ja luottamusta kehittämistyöhön ja sen vaikutuksiin. Ne auttavat yrityksiä todentamaan kehittämisen vaikutuksia, ja niiden avulla voidaan innostaa koko henkilöstöä kehittämään. Odottamattomien tapahtumien esiin tuominen ja merkitys esim. räätälöidyn työn kehittämistyön kustannusvaikutuksissa on tärkeää.

How Students are Embracing AI as a Critical Workplace Skill

Heli Bergström, South-Eastern Finland University of Applied Sciences

Pia Jääskeläinen, South-Eastern Finland University of Applied Sciences

Artificial Intelligence (AI) is becoming a cornerstone of modern workplaces, reshaping professional skills and expectations. As AI adoption grows across industries, students increasingly recognize AI expertise as a core competence essential for career development and workplace success. However, depending on the lecturer's course implementation decisions, AI is not necessarily an integral part of a course content or implementation.

This article examines how first-year students progressed from zero or almost zero AI knowledge and initial hesitation to confident experimentation with AI tools, particularly in workplace settings. The article investigates the impact of guided learning and practice on their problem-solving, decision-making, and adaptability.

The study draws on qualitative data collected through reflections and feedback from students who engaged with AI tools, such as ChatGPT, during their studies. Key areas analyzed include students' early perceptions of AI, their experimentations, and skills developing through practical training.

Findings reveal that students' confidence and adaptability increased as they experimented with ChatGPT and some other AI tools. Students identified AI expertise as a competitive edge, enhancing their ability to approach complex tasks, make data-driven decisions, and improve problem-solving skills. Additionally, reflections highlighted how hands-on practice strengthened critical thinking and adaptability.

Students' experiences demonstrate the transformative potential of AI as a tool for learning and professional growth. Educators and employers are encouraged to integrate AI-focused learning pathways into curricula and training programs to better prepare students for the demands of modern workplaces. This study underscores the need for continued AI literacy development, positioning students as future-ready professionals equipped to navigate an AI-driven world.

Myyjien persoonallisuus ja vuorovaikutustyyli

Tiina Brandt, Haaga-Helia ammattikorkeakoulu

Tässä paperissa esitellään Pata-hankkeen (=Parempia asiakaskohtaamisia tekoälyn avulla) tuloksia myyntityössä toimivien henkilöiden persoonallisuudesta ja vuorovaikutustyylistä.

Myyjien persoonallisuus ja vuorovaikutustyyli ovat ratkaisevia tekijöitä asiakkaan kohtaamisessa ja luottamuksen rakentamisessa. Tässä tutkitaan suomalaisia myyntityötä tekeviä henkilöitä, heidän persoonallisuuttaan ja vuorovaikutustyyliään. Tavoitteena on kuvata myynnin monimuotoisuutta, ja erilaisia lähestymisiä asiakaskohtaamisiin.

Vuorovaikutustyyliä on tutkittu mm. johtajuuden näkökulmasta, ja havaittu että hyvin suoriutuvat johtajat käyttävät erilaista vuorovaikutusta kuin heikommin suoriutuvat. Tehokas ja selkeä kommunikaatio onkin yhdistetty hyviin johtajuustaitoihin (Bednar, 1982). Vanhahko tutkimus vuodelta 1972 (Hayes & Meltzer) kertoo, että ihmisten, jotka kommunikoivat joko hyvin paljon tai erittäin vähän, koetaan muiden silmissä omaavan epämieluisia attribuutteja. McGinley ym. (1975) tutkimuksen mukaan avoin, rento ja hyväksyvä elekieli nähtiin miellyttävänä ja suostuttelevana. Cesarion ja Higginsin (2008) mukaan innokasta tyyliä voi kuvata aktiivisilla eleillä ja nopealla puherytmillä, ja se eroaa valppaasta tyylistä, jossa on hitaampi tempo ja täsmälliset eleet. Molemmilla näillä on paikkansa ja erilaisia vaikutuksia. Williamsin ja Spiron (1985) tutkimuksen mukaisesti hyvät myyjät tunnistavat asiakkaan vuorovaikutustyylin ja adaptoituvat tähän.

Tämä tutkimus tehtiin siten, että Pata-hankkeen organisaatioiden myyntihenkilöt täyttivät persoonallisuus- ja vuorovaikutuslomakkeet. Vastaajia oli yhteensä 159 henkilöä. Persoonallisuutta mitattiin Myers-Briggs tyyppi-indikaattorin mukaisesti. Vertailussa ovat preferenssiparit ekstraversio – introversio (E-I), tosiasiallinen – intuitiivinen (S-N), ajatteleva – tunteva (T-F) ja järjestelmällinen – spontaani (J-P). Vuorovaikutustyyliä kuvaa useampi dimensio, mm. arka, dominoiva, refleктоiva, ja empaattinen tyyli. Tilastolliset ajot tehtiin SPSS-ohjelmalla, t-testiä käyttäen.

Tulokset kertovat myyjien persoonallisuudesta ja vuorovaikutustyylistä sekä tilastollisten ajojen myötä näiden yhteydestä. Tulokset kertovat, millainen myyjien profiili Suomessa on vuorovaikutuksen ja persoonallisuuden osalta. Tuloksia voi hyödyntää myyjien itsetuntemuksen lisäämisessä, vuorovaikutustyylin kehittämisessä ja asiakkaiden monimuotoisuuden ymmärtämisessä.

Myyntityössä toimivien persoonallisuus ja kehittämistarpeet

Tiina Brandt, Haaga-Helia ammattikorkeakoulu

Tässä paperissa esitellään Pata-hankkeen (=Parempia asiakaskohtaamisia tekoälyn avulla) tuloksia myyntityössä toimivien henkilöiden persoonallisuuden yhteydestä heidän työssään kokeemiinsa kehittämistarpeisiin.

Aiemmat tutkimukset osoittavat, että persoonallisuus vaikuttaa suoriutumiseen myynnissä, ja että huippumyyjät saavat esimerkiksi mentorointia tai coachaamista myyntityönsä tueksi. Peekerin väitöskirjassa (2016) tutkittiin myyntityössä menestymistä, ja huippumyyjät kertoivat olevansa paljon yhteydessä asiakkaisiin ja lisäksi he saivat työhönsä tukea, esimerkiksi mentoroinnin tai coachingin muodossa. Proaktiivisuuden onkin todettu olevan yhteydessä hyviin myyntisuorituksiin (Sitser ym., 2013). Persoonallisuudeltaan hyvä suoriutuminen myynnissä on liitetty myyjien ekstraverttiuteen, tunnollisuuteen, ja avoimuuteen kokemuksille (Barrick& Mountain, 1991; Furnham & Fudge, 2008; Huynh et al., 2020; Sjöberg et al.,2005).

Olisikin tärkeää tietää, millaisia kehittämistarpeita työssään erilaiset persoonallisuudet kokevat, että organisaatiot ja esihenkilöt osaisivat tukea heidän työtään juuri oikealla tavalla. Tässä tutkimuksessa on tavoitteena antaa erilaisia suuntaviivoja persoonallisuuden ja kehittämistarpeiden yhteydestä, että myyntityötä tekevät pystyisivät parhaaseen mahdolliseen suoritukseen.

Tutkimus tehtiin lomaketutkimuksena, ja persoonallisuutta mitattiin Myers-Briggs tyyppi-indikaattorin mukaisesti. Vertailussa ovat preferenssiparit ekstraversio – introversio (E-I), tosiasiallinen – intuitiivinen (S-N), ajatteleva – tunteva (T-F) ja järjestelmällinen – spontaani (J-P). Myyntihenkilöt täyttivät lisäksi lomakkeen, jossa arvioivat kehittämistarpeitaan Likert-asteikolla. Tilastolliset ajot tehtiin SPSS-ohjelmalla, t-testiä käyttäen.

Tuloksina saatiin lukuisia yhteyksiä persoonallisuuden ja kehittämistarpeiden välillä. Tuloksia voi hyödyntää myyjien työn kehittämisessä, yksilöllisessä tuessa ja esihenkilötyössä. Lisäksi tutkimus tarjoaa uutta tietoa työyhteisöjen monimuotoisuuden ymmärtämisessä ja erilaisuuden hyväksymisessä.

Kielitietoisuus helpottaa työn ja tuloksen tekemistä monikulttuurisessa työympäristössä

Hilkka Heikkilä, Jyväskylän ammattikorkeakoulu

Anita Hukkanen, Jyväskylän ammattikorkeakoulu

Pauliina Silvennoinen, Jyväskylän ammattikorkeakoulu

Työmarkkinamme ovat melkoisen muutoksen kourissa parhaillaan. Osaajapula koskettaa useita toimialoja ja työtehtäviä. Myönteisiä edellytyksiä talouskasvulle ja työelämän uudistamiselle tuo viime vuosien lisääntynyt työperäinen maahanmuutto. Kansainväliset työntekijät ovat yrityksille keino saada uutta työvoimaa, mahdollisuus kasvaa ja parantaa kilpailukykyä. Vaikka yritysten tarpeet eri toimialoilla vaihtelevat, valtaosa yrityksistä raportoi kansainvälistymisen myönteisistä vaikutuksista liiketoimintaan ja työyhteisön ilmapiiriin.

Suurimmaksi haasteeksi muunkielisen työntekijän rekrytoinnissa yritykset kokevat olevan suomen kieli ja sen osaaminen. Keskustelu suomen kielestä ja kielitaitovaatimuksista onkin ollut vilkasta sekä yhteiskunnallisesti medioissa että yrityksissä. Vaikuttaa siltä, että kysymyksiä on enemmän kuin vastauksia. Onko suomen kielen taito kansainvälisen työntekijän rekrytoinnille este? Näemmekö kielitaidon takaa ihmisen ja tunnistammeko hänen osaamisensa? Mikä on riittävä kielitaito työssä suoriutumiseksi? Mitä voi kehittyvällä kielitaidolla tehdä ja miten voidaan tukea kehittymistä ammattilaisena? Kenen vastuulla on suomen kielen oppiminen? Ketkä opettavat kielen oppijaa? Miten suhtaudumme monikielisyteen työn arjessa tai asiakastyössä?

Kieli on kommunikaation väline, jonka avulla luomme osallisuutta ja yhteenkuuluvuutta. Kansainvälisen osaajan kokemus osallisuudesta ja arvostuksesta on integroitumisen sekä pitovoiman näkökulmasta merkityksellistä. Kielitaito kehittyy parhaiten yhteydessä ihmisiin. Mahdollisuus osallistua ja käyttää kieltä arjessa erilaisissa työ- ja sosiaalisissa tilanteissa nopeuttaa sekä kielen oppimista että työn ja työkuulttuurin omaksumista. Näin ollen kansainvälisen osaajan asiantuntijuus ja potentiaali kyetään hyödyntämään paremmin organisaation ja liiketoiminnan hyväksi.

Mitäs jos kielitaidon sijaan pysähtyisimme kielitietoisuuteen? Kielitietoisuudessa on kyse ennen kaikkea asenteista ja käytänteistä, joilla muunkielinen kohdataan ja tuetaan kielen oppimista erilaisissa arjen tilanteissa. Kielitietoinen toiminta on monikielisuuden hyväksymistä ja osa monimuotoisuuden johtamista.

KOHTAUTUS-projektissa lisäämme yritysten kansainvälistä monimuotoisuusosaamista. Projektissa olemme havainneet kielitietoisuuden olevan ratkaisevaa osaamisen kehittämisessä. Yhdessä yritysten kanssa esimerkiksi:

- Tunnistamme erilaisia kielenkäyttötilanteita ja kielitaitovaatimuksia.
- Tuotamme työkaluja ja malleja mm. selkeämpään, saavutettavampaan ja sujuvampaan rekrytointi- ja perehdytysprosessiin.
- Kokeilemme tekoälyä arkityön johtamisessa ja perehdytyksessä.
- Kehitämme käytänteitä monikulttuurisen ja monikielisen työyhteisön yhteisöllisyyden ja yhteistyön vahvistamiseen.

Yhteiskunnan ja työn kansainvälistyessä englannin kielen käyttäminen työsuhteen alkuvaiheessa voi tukea molempia osapuolia, mutta mikäli Suomeen ja suomalaiseen yhteiskuntaan sekä elämäntapaan integroituminen on tahtotila, suomen kielen oppimisen mahdollistaminen ja tukeminen työpaikalla on meidän kaikkien etu. Kielitietoiset käytännöt ottavat huomioon kehittyvän kielitaidon, yksinkertaistavat kommunikaatiota ja sujuvoittavat työntekoa.

Kansainvälisten opiskelijoiden työelämään kiinnittymisen tukeminen yhdessä työnantajien kanssa

Terhi Kaipainen, Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu

Tarja Isokääntä, Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu

Suomalainen korkeakoulukenttä monimuotoistuu vauhdilla, ja tarve tukea ja kiinnittää kansainvälisiä opiskelijoita Suomeen on tunnistettu laajasti. Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulun strategiassa (Xamk 2025) todetaan, että korkeakoulu sekä lisää englanninkielistä koulutusta että tukee opiskelijoiden työllistymistä Suomeen niin riittävällä suomen kielen opinnoilla kuin työelämäyhteistyöllä. Monikulttuuriset opintopolut -hankkeen Xamkin osahankkeessa pyritään vastaamaan tähän haasteeseen. Osahankkeen pääasiallisena kohderyhmänä on Information Technology -koulutuksen opintojaan aloittavat kansainväliset opiskelijat.

Osahankkeen tavoitteena on mahdollistaa kansainvälisten opiskelijoiden kiinnittyminen Etelä-Savon työelämään heti opintojen alusta alkaen. Samalla tuetaan heidän opintopolkujaan siten, että esimerkiksi suomen kielen opiskelusta tulisi virallisten kieliopiintojen lisäksi osa arkista toimintaa. Tässä tehdään yhteistyötä myös muiden Xamkin TKI-hankkeiden kanssa. Työelämään kiinnittymisen osalta osallistettiin alueen IT-yrityksiä suunnittelemaan ja toteuttamaan yhdessä hanketoimijoiden kanssa opintojen alkuun sijoittuvaa Multicultural career skills in Finland -opintojaksoa.

Opintojakson keskeisenä tavoitteena on opiskelijoiden ja yritysten yhteen tuominen. Opintojakson suunnittelu aloitettiin keväällä 2024 yhdessä hanketiimin ja kolmen alueen IT-yrityksen kanssa. Opintojakso sisältää kolme osiota: Career-related skills, Career-related language skills ja Career-related networking. Ensimmäinen osio liittyy urasuunnitteluun ja suomalaiseen työelämään, toinen osio kieli- ja kulttuuritietoisuuteen ja kolmas osio käsittelee verkostoitumista oman alan yritysten kanssa. Kolmannen osion materiaaleja tehtiin yhdessä yritysten kanssa. Lisäksi yrityksiltä saatiin keskusteluissa hyvää taustatietoa siitä, millainen sisältö palvelee sekä heitä, että auttaa opiskelijoita verkostoitumaan ja millaisia työelämätaitoja on hyvä kehittää jo opintojen aikana. Yritykset toivat esiin myös suomen kielen ja ylipäättään kielitietoisuuden merkityksen osana ammatillista kehittymistä. Osallistimme opintojakson materiaalien tekemisessä lisäksi aiemmin aloittaneita opiskelijoita ja Xamkin alumnin, jolla on kansainvälinen tausta.

Opintojakso toteutettiin ensimmäistä kertaa syksyllä 2024. Varsinaisia tuloksia saamme opintojakson osallistujilta tammikuussa 2025. Opintojaksopalautteet analysoidaan heti opintojakson päätyttyä. Tällöin pääsemme näkemään, miten opiskelijat kokivat opintojakson sisältöjen tukevan heidän urasuunnitteluaan, kielitietoisuuttaan sekä verkostoitumistaan. Saatujen palautteiden perusteella voimme sekä kehittää sisältöjä että käydä jatkokeskustelua mukana olleiden yritysten kanssa muun muassa siitä, millaisia sisältöjä opiskelijat pitivät hyvinä ja hyödyllisinä ajatellen tulevaisuuden opintoihin liittyviä harjoitteluitaan tai työllistymistään.

Mitä opimme ja mitkä ovat tulevaisuuden suunnitelmat. Opintojakso oli opiskelijoille vapaaehtoinen, mutta opiskelijavastaavan suosittama. Lähes koko ryhmä ilmoittautuikin mukaan ja alkoi suorittaa opintojaksoa, joten teeman voi nähdä olevan opiskelijoita innostava. Myös mukaan pyytämämme IT-alan yritykset lähtivät mielellään mukaan hankkeeseen, sillä he pääsivät opintojaksolla kertomaan omille mahdollisille tuleville työntekijöilleen yrityksestään, sen työ- ja kulttuurista ja toiveistaan tulevien työntekijöiden osaamisesta. Tulevaisuudessa opintojaksoa on tarkoitus laajentaa useampiin Xamkin englanninkielisiin koulutuksiin, jolloin mukaan haetaan myös eri alojen yritys- ja työnantajakumppaneita.

Building Trust for Innovation: The Interplay of Circular Economy, Digitalisation, and SMEs

Olga Kalchenko, Humak University of Applied Sciences

Mariya Loginova, South-Eastern Finland University of Applied Sciences

The circular economy (CE) has gained increasing attention as a framework for addressing sustainability challenges while fostering economic growth and innovation. Creative cities, known for their vibrant cultural and entrepreneurial landscapes, present unique opportunities to implement CE initiatives. However, the success of these initiatives depends on a fundamental yet often overlooked factor—trust. Trust between stakeholders, including businesses, policymakers, and communities, is essential for fostering collaboration, encouraging risk-taking, and ensuring the longevity of CE solutions. Furthermore, digitalisation is transforming how trust is built and maintained, particularly among younger generations who prioritize transparency, peer networks, and real-time communication.

This study explores the role of trust in enabling CE innovation by identifying key trust-building mechanisms and examining their relationship with digitalisation, entrepreneurship, and sustainable responsibility. The primary objective is to determine how cities can leverage trust and digital tools to support start-ups and SMEs in developing profitable CE solutions. The research employs a mixed-methods approach, incorporating qualitative interviews with CE stakeholders, case studies from Fab Cities and similar initiatives, and quantitative analysis of trust metrics in digital collaboration.

Findings suggest that trust in CE ecosystems is built through emotional intelligence, transparency, and mutual value alignment among participants. Unlike traditional business networks that rely on hierarchical structures, CE networks thrive on decentralised, peer-driven collaboration where digital platforms play a crucial role in facilitating trust. The study also highlights the necessity of psychologically safe environments where creativity and risk-taking can flourish, ensuring that CE solutions are both innovative and economically viable. Moreover, creative hubs within these cities act as incubators for interdisciplinary partnerships, bridging artistic expression with circular design principles in industries such as fashion, architecture, and urban manufacturing.

In conclusion, the study underscores the importance of integrating trust-building strategies with digitalisation to enhance CE adoption. By employing a comprehensive approach that combines environmental, economic, social, and digital metrics, cities can better assess and scale CE solutions. Fostering trust among diverse stakeholders is not only crucial for the success of CE initiatives but also for shaping a new innovation culture where sustainability, economic growth, and meaningful collaboration coexist.

Psykologinen turvallisuus johtamisessa – kirjallisuuskatsaus

Mia-Marja Laakso, Kymenlaakson hyvinvointialue
Sari Laanterä, Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu

Ihmiset ovat organisaation tärkein voimavara. Menestymishaluisissa organisaatioissa ihmisten johtaminen arvotetaan vähintään yhtä tärkeäksi kuin talouden tunnuslukujen seuranta tai strateginen johtaminen. Psykologinen turvallisuus ja tunneälykäs johtaminen ovat yhä tärkeämpiä, jotta henkilöstö pysyy työkykyisenä ja tiimin jäsenten energia ohjautuu organisaation tavoitteiden toteutumiseen. Luottamusta rakentava johtaminen on koko työyhteisön joukkuelaji, jossa uuden ajan johtajan tehtävä on olla palveleva ja positiivisia tunteita herättävä kannustaja sekä rakentaa organisaation psykologista pääomaa. 2020-luvulla työntekijät hakevat työstä innostumista ja kokemuksia työn imusta. Psykologinen turvallisuus vaikuttaa työn imuun, oppimiskykyyn, tiimin tyytyväisyyteen ja tiedon jakamiseen. Se on keskeinen tuloksellisuutta ja luovuutta ennustava tekijä ja on yhteydessä myös uuden teknologian menestyksekkääseen käyttöönottoon.

Tarkoituksena on kuvata psykologisen turvallisuuden kokemukseen liittyviä johtamisen tekijöitä kirjallisuuskatsauksen avulla. Tavoitteena on lisätä tietoa psykologisen turvallisuuden ja johtamisen välisestä suhteesta. Tietoa voidaan hyödyntää organisaatiokulttuurin, johtamisen tai työhyvinvoinnin kehittämisessä.

Psykologista turvallisuutta johtamisessa tarkasteltiin integratiivisen kirjallisuuskatsauksen avulla. Aineiston haussa käytettiin EBSCOhost-, Google Scholar-, ScienceDirect- ja Semantic Scholar -tietokantoja ja manuaalista hakua. Katsaukseen valittiin kaksikymmentä tutkimusta ajalta 1.1.2021-7.1.2025. Katsaukseen mukaan otetut julkaisut analysoitiin induktiivisella sisällönanalyysillä.

Tutkimuksista havaittiin psykologista turvallisuutta lisääviä ja vähentäviä johtamisen tekijöitä. Johtamisella on tärkeää luoda ja edistää luottamusta ja osallisuutta, mitkä vaikuttavat myönteisesti myös organisaatiokulttuuriin. Jotkut johtamisen strategiat, kuten eettinen johtajuus, lisäävät organisaatiossa koettua psykologista turvallisuutta. Erityisesti johtajan viestintä- ja vuorovaikutustaidot vaikuttavat työntekijöiden psykologisen turvallisuuden kokemukseen. Johtajan on tärkeää osata kunnioittaa, arvostaa ja kuunnella työntekijöitä, ja toimia samalla oikeudenmukaisesti ja eettisesti kestävällä tavalla. Johtajan vahingolliseksi koettu toiminta näkyy esimerkiksi luottamuksen puutteena tai yhteisten rajojen ja ohjeiden puuttumisena. Organisaatorakenne, yhteenkuuluvuuden puute tai stressitekijät saattavat rajoittaa psykologista turvallisuutta. Työntekijöiden kokemia stressitekijöitä ovat muun muassa resurssien puute, osaamisen puute ja korkea vaihtuvuus.

Johtaminen ja johtajuus vaikuttavat erittäin paljon psykologisen turvallisuuden muodostumiseen ja sen myötä organisaation jäsenten luovuuteen, innovointikykyyn ja työhön sitoutumiseen. Psykologisen turvallisuuden ja johtamisen välisestä suhteesta on tehty tutkimuksia, jotka ovat kohdistuneet eri johtamisstrategioiden tai johtajan ominaisuuksien ja käytöksen vaikutuksista työntekijöiden psykologiseen turvallisuuteen. Tulevaisuudessa voisi olla hyödyllistä tutkia lisää, miten työntekijöiden ominaisuudet ja käytös vaikuttavat tiimissä ja laajemmin organisaatiossa koettuun psykologiseen turvallisuuteen. Lisäksi tutkimusta voisi tehdä siitä, miten organisaation ylimmän johdon johtajuusosaaminen vaikuttaa lähijohtajien osallisuuden ja luottamuksen kokemuksiin sekä käytökseen työntekijöitä kohtaan.

Sote-ammattilaisten osaamisen kehittäminen - Itsearviointin tuloksia Etelä-Savossa

Tiia Laukkanen, Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu

Marjo Turunen, Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu

Jatkuva oppiminen on keskeinen osa nykypäivän työelämää, erityisesti sote-alalla, jossa tulevaisuuden osaamis- ja kehittämistarpeiden tunnistaminen on välttämätöntä. Joustavat jatkuvan oppimisen ratkaisut ja pienet osaamiskokonaisuudet tarjoavat mahdollisuuden vastata näihin tarpeisiin tehokkaasti. Veto- ja pitovoimaa sotealalle osaamisen ennakoinnilla ja kehittämisellä hankkeen (2023–2025) yksi päätavoite on osaamisen kehittäminen työelämän tarpeita vastaavaksi, nyt tarkastellut koulutukset ovat osa hankkeen toimintaa.

Tämän tarkastelun tavoitteena oli arvioida Etelä-Savossa järjestettyjen sote-ammattilaisten osaamisen kehittämisen koulutuksia. Tarkoituksena oli selvittää, miten hyvin koulutukset ovat vastanneet työelämän tarpeisiin ja tukeneet ammattilaisten osaamisen kehittämistä.

Tarkastelussa käytettiin itsearviointimenetelmää, jossa koulutuksiin osallistuneet sote-ammattilaiset arvioivat koulutusten hyödyllisyyttä ja vaikuttavuutta. Arviointikriteereinä olivat koulutusten sisältö, toteutustavat sekä niiden soveltuvuus työelämän ja tulevaisuuden tarpeisiin.

"Työntekijäkokemuksen johtaminen ja kehittäminen" -koulutuksen itsearviointi: Kolmannes koulutukseen osallistujista (n=16) vastasi itsearviointikyselyyn. Vastaajien mielestä heidän osaamisensa aiheen sisällöstä lisääntyi merkittävästi. Vastausten keskiarvo oli 7,8 (skaala 0–10, minimi 5, maksimi 9). Vastaajat arvioivat koulutuksen hyödyllisyyttä tulevaisuudessa keskiarvolla 8,0 (skaala 0–10, minimi 6, maksimi 10). Tärkeimpinä asioina, joita koulutuksessa oli opittu, mainittiin muun muassa vertaistuen merkitys, yhteistyön voima sekä näkökulmien laajentuminen.

"Monimuotoisen työyhteisön johtaminen" -koulutuksen itsearviointi: Kolmannes koulutukseen osallistujista (n=40) vastasi itsearviointikyselyyn ja 8 % vastaajista piti koulutuksen sisältöä melko tarpeettomana heidän työssään. Muiden mielestä koulutuksen sisältö oli todella tai melko tarpeellinen omassa työssään. Vastaajat arvioivat osaamisensa lisääntyneen keskiarvolla 6,9 (skaala 0–10, minimi 3, maksimi 9). Vastaajat arvioivat koulutuksen hyödyllisyyttä tulevaisuudessa keskiarvolla 7,5 (skaala 0–10, minimi 2, maksimi 10).

Vastaajat kokivat, että koulutus vastasi hyvin työelämän tarpeisiin ja tuki heidän ammatillista kehittymistään. Tärkeimpiä opittuja asioita olivat verkostoitumisen ja kokemusten jakamisen merkitys, kulttuurien vaikutuksen huomioiminen työssä sekä vertaistuen tärkeys haasteellisissa tilanteissa. Lisäksi koulutus tarjosi itsearvioituna laajemman käsityksen aiheesta, vahvisti aikaisempaa osaamista ja paransi sopeutumiskykyä erilaisuuden ymmärtämisessä.

Tulokset viittaavat siihen, että joustavat jatkuvan oppimisen ratkaisut ja pienet osaamiskokonaisuudet ovat tehokkaita keinoja sotealan osaamisen kehittämisessä.

Koulutusten jatkuva kehittäminen yhdessä työelämän kanssa on avainasemassa, jotta voidaan vastata muuttuvan työelämän haasteisiin ja tarpeisiin. On kuitenkin huomioitava, että koulutusten arviointia tulee jatkaa työelämän tarpeet huomioiden.

Tehty tarkastelu osoitti, että koulutusten suunnitteluun tarvitaan kehittämistyötä, sillä vaikka pääosin arviot olivat positiivisia, mukaan mahtui myös arviota koulutuksen hyödyttömyydestä. Nyt tehdyt koulutusten itsearviointit koskevat vain kahta koulutusta, ja koulutuksia tullaan hankkeessa järjestämään vielä useita. Kaikista järjestettävistä koulutuksista tullaan tekemään arviointit.

Kieliosaamisen kehittäminen pk-yrityksissä

Milja Manninen, Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu
Mariya Loginova, Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu
Ulla Korvenpää, Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu

Kansainvälisten osaajien rekrytointi nähdään ratkaisuna monien alojen työvoimapulaan, Suomen väkiluvun korjaamiseen sekä periferia-alueiden elinvoiman ylläpitämiseen (Niemi, Välimäki & Niskanen 2024). Usein suomen kielen täydellisen hallinnan puute nähdään kuitenkin rekrytointin esteeksi tai vähintään pullonkaulaksi (Kauppakamari 2023; Niemi ym. 2024). Otsikoihin harvoin yltävät työyhteisöjen arki ja kielen oppiminen sen jälkeen, kun kansainvälinen osaaja on rekrytoitu, perehdytys ja työ ovat alkaneet. Millaisia arjen keinoja on edistää kielen oppimista työpaikoilla? Miten korkeakoulu voi tukea pk-yrityksiä kielten oppimisessa työpaikalla? Mitä oppiminen yrityksiltä edellyttää?

Soveltavan tutkimuksen menetelmänä on hyödynnetty oppimismuotoilua. Sen lähtökohtana on oppija- ja asiakaslähtöinen tilanneanalyysi, oppimisen ongelmakohtien määrittäminen ja sopivien oppimista tukevien ratkaisujen löytäminen yksilöllisiin ja yrityskohtaisiin oppimistarpeisiin. Oppimismuotoilussa hyödynnettyjen kyselyjen ja haastattelujen avulla saadaan arvokasta tietoa niin varsinaiseen oppimismuotoiluun (kurssisuunnitteluun) kuin itse ilmiön ymmärtämiseen.

Tulokset vahvistavat viimeaikaisia kielen oppimiseen liittyviä tutkimuksia ja selvityksiä, mm. Suomen kielen tulevaisuus -toimintaohjelma (Hakulinen ym. 2009) ja Suomi osallisuuden kielenä: Selvitys suomen kielen tilasta Suomessa 2020-luvun puolimaissa (Onikki-Rantajääskö 2024), myös Kielibuusti-hanke ja Lehtimaja ym. (2024).

Tuloksissa nousevat esille yrityskohtaiset ja moninaiset kehittämistarpeet ja arjen oppimista tukevat keinot: Henkilöstö kokee mm. selkeät työtä koskevat ohjeet ja materiaalit tärkeiksi kielen oppimista tukeviksi välineiksi. Kielitietoisuuden osaamisen johtamisen tuella vastavuoroista kielen ja kulttuurin oppimista on mahdollista rakentaa osaksi arjen työtä (kielitietoinen työelämäpedagogiikka). Kielitaidon kehittäminen näyttäytyy ammatillisesta osaamisesta irrallisena asiana, vaikka keskeinen osa ammatillista osaamista onkin. Käytännössä se näkyy esimerkiksi siten, ettei kielitaidon kehittäminen ole mukana kehityskeskusteluissa. Suomea äidinkielenään puhuvien keskuudessa kielen, esim. englannin, käyttämisessä pelätään virheitä.

Oppimismuotoilun tulokset vahvistavat tuoreimpia tutkimuksia kielten ja kulttuurien oppimisesta, tuottaen samalla myös lisäarvoa ja ymmärrystä yrityksille kuin korkeakoulullekin. Oppimismuotoilu menetelmänä pureutuu syvällisesti yritysten, sen henkilöstön ja esihenkilöiden tarpeisiin sekä kehittää tarpeiden mukaisia ratkaisuja. Työelämän monitasoisten tarpeiden kuuntelu voi muutoin jäädä korkeakouluissa liian yleiselle tasolle. Yritysten kieltenoppimispotentiaalin sekä kielen ja kulttuurin oppimisen mahdollisuuksien tunnistaminen yritys- ja asiakaslähtöisen oppimismuotoilun aikana tuottaa myös lisäymmärrystä, osallisuuden kokemuksia sekä tukea kielen oppimisen vahvistamiseen. Monimuotoisen kielitietoisuuden työyhteisön osaamisen johtamisen edistämisen käytänteitä voidaan niin ikään samalla tukea. Kielitaidon sisällyttäminen osaksi ammatillista osaamisen kehittämistä (kehityskeskustelut) on osa näitä käytänteitä. Myös opettajan rooli muuttuu. Yritysten ja korkeakoulujen yhteiskehittämisenä toteutettava oppimismuotoilu kokeiluineen tuottaa syvällistä ymmärrystä ja oppimista ilman ulkokohtaisuutta. Työyhteisön oppimisen muotoiluprosessissa vahvistetaan kv-osaajien integroitumista suomalaisiin työyhteisöihin ja -kulttuuriin sekä tiivistetään työelämän ja korkeakoulujen välistä yhteistyötä.

Tutkimus toteutettiin osana Monivoima – monimuotoiset työyhteisöt pk-yritysten voimavarana –hanketta.

Robottiikkaa ja verkkokauppaa - osaamisen kehittäminen muuttuvassa kaupassa

Marko Mäki, Haaga-Helia ammattikorkeakoulu

Kaupan murros. Kaupan ala on ollut viime vuodet murroksessa. Asiakkaiden kasvava kiinnostus digitaalisissa kanavissa tapahtuvaan ostamiseen, ostovoiman haasteet ja pienentyneet asiakasvirrat kaupunkikeskustoissa, osin etätyön seurauksena, ovat vaikuttaneet vahvasti kaupan alan toimintaympäristöön. Myös kaupan liiketoiminnalliset perusteet ovat uudistuneet ja perinteinen näkemys kaupasta jakelukanavana, joka ostaa ja myy tuotteita on korvautunut verkostomaisella toimintatavalla. Tällöin liiketoiminta ekosysteemin eri osapuolten koordinointi ja ”orkestrointi” nousee keskeiseen rooliin liiketoiminnan johtamisessa. Nämä muutokset merkitsevät tarvetta uudistaa kaupan liiketoimintamalleja. Uudistumistarve linkittyy vahvasti myös asiantuntijatyön osaamisvaatimukseen ja kyvykkyyksien kehittämiseen.

Kohti uusia liiketoimintamalleja. Muuttuvaan kysyntään ja toimintaympäristön muutokseen on vastattava uudistamalla kaupan liiketoimintamalleja. Menestymisen keskeisenä osa-alueena on liiketoimintaekosysteemin osien hallinta ja orkestrointi siten, että asiakas ja verkoston muut jäsenet kokevat saavansa arvoa. Uudet kaupan liiketoimintamallit sisältävät useita osa-alueita. Kauppa kohtaa uudella tavalla globaaliin kilpailuun digitaalisten kanavien kehittymisen myötä, toisaalta pienellekin kaupalle avautuu kansainvälisiä markkinoita verkkokauppateknologian avulla. Myös uudet toimitustavat haastavat kaupan alaa. Asiakkaille on tarjottava nopeita kuljetuksia tuotteille esimerkiksi integroituvien kuriiripalvelujen tai robotiikan avulla. Uudet AI-pohjaiset palveluratkaisut, kuten osin automatisoidut myymälät tai asiakkaiden käyttämät kaupan applikaatiot, lisäävät työntekijöiden tuottavuutta mutta vaativat myös uudenlaista osaamista.

Kaupan uudet osaamisvaatimukset. Kaupan ala on sekä Suomessa että Euroopassa laajemminkin merkittävä työllistäjä. Ennusteiden mukaan kaupan suorittava myymälätyö tulee väheneen ja asiantuntijatyön määrä kasvamaan (Osaava Kauppa 2024). Ennuste on perusteltu ja liittyy suoraan digitalisoituvaan ja monikanavaisen kaupan liiketoimintamalleihin, joissa osaamisvaateet poikkeavat perinteisistä kivijalkakaupan toimintatavoista. Havaintojemme mukaan esimerkiksi pk-yritysten verkkokaupan hyödyntämistä globaaleilla markkinoilla hidastaa tai jopa estää juuri osaamisen puute verkkokauppateknologiaan ja kaupan operatiivisiin kysymyksiin liittyen (ks. Mäki & Toivola 2021). Lisäksi osaamiseen liittyy jatkuva muutos, joten osaamisen päivittäminen on jatkuva prosessi.

Osaamisella kilpailukykyä kaupalle. Kaupan kilpailukykyyn kannalta osaamisen ja kyvykkyyksien kehittäminen laaja-alaisesti on tärkeää. Kaupan uudistuvat liiketoimintamallit tarvitsevat laaja-alaista osaamista kuten tekoälyyn, digitaaliseen kauppaan tai automaatioon ja robotiikkaan liittyviä kyvykkyyksiä. Myös ”perinteisemmät” osaamisalueet, kuten kaupassa tapahtuva myynti ja asiakaspalvelu sekä yhä tärkeämmät turvallisuuteen liittyvät teemat ovat osa kaupan alan koulutustarvetta. Haaga-Helien 2024 alkaneessa Uuden Ajan Kaupan Osaajat -hankkeessa on tarkoitus vastata näihin tarpeisiin ja rakentaa kaupan alalle joustavia mikro-oppimisen moduuleja, joilla mahdollistetaan osaamisen kehittyminen näillä mainituilla teema-alueilla.

Humanoidirobotti työkaverina

Mervi Rajahonka, Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu
Sami Jantunen, Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu

Humanoidirobotteja on kirjallisuudessa kuvattu ja keksijöiden piirustuspöydilläkin suunniteltu jo monta vuosikymmentä, mutta vasta viime aikojen tekoälyn edistysaskeleet ovat vauhdittaneet huomattavasti kehitystä. Suunnittelu- ja testivaihe alkaa olla ohi ja laaja ihmisenkaltaisten robottien käyttöönotto arkityöelämässä voi olla jo lähellä.

Mahdollisista hyödyistä huolimatta humanoidirobottien hyödyntämisessä on monia selvittämättömiä asioita. Tavoitteenamme on selvittää, millaisia muutoksia humanoidirobottien käyttöönotto voi tuoda mukanaan tavallisille suomalaisille työpaikoille. Artikkelimme pohjautuu kirjallisuusselvitykseen sekä eteläsavolaisten yritysten edustajien haastatteluihin.

Yleiskäyttöisyytensä vuoksi humanoidirobotteja voidaan tulevaisuudessa ottaa käyttöön monilla eri toimialoilla, kuten teollisuudessa, terveydenhuollossa, palvelualoilla ja jopa kotitalouksissa. Aiemmin robotit ovat olleet yleisiä teollisuudessa. Teollisuusrobotit ovat olleet tiettyyn tarkoitukseen tehtyjä, ne ovat tehneet tarkoin määritellyjä erikoistehtäviä, ja vuorovaikutus ihmisten kanssa on ollut määrämutoista ja rajoitettua. Humanoidirobottiteknologia yhdistää robotiikan, ihmisenkaltaisuuden ja tekoälyn. Humanoidirobotit pystyvät toimimaan ja liikkumaan vaihtelevissa työympäristöissä kuten ihmiset, ymmärtämään puhetta ja oppimaan uusia asioita.

Muutos saattaa olla yllättävän nopea: esimerkiksi Goldman Sachs on ennustanut, että humanoidirobottimarkkinan koko olisi 38 miljardia dollaria vuonna 2035 ja tuolloin käytössä olisi 1,4 miljoonaa humanoidirobottia. Humanoidirobotit voivat ottaa hoitaakseen niin sanottuja 4D-tehtäviä (dull, dirty, dangerous, dare) eli tylsiä, likaisia, vaarallisia ja rasittavia tehtäviä. Ihmiset voivat keskittyä luovuutta ja ongelmanratkaisukykyä vaativiin tehtäviin. Toisaalta humanoidirobotit voivat ottaa tehtäväkseen myös vaativampia töitä. Tästä on jo orastavia esimerkkejä: sosiaalisia robotteja (esim. Pepper) on jo kokeiltu esimerkiksi opetuksessa ja ikäihmisten aktivoimisessa. Toisaalta tekoälyä on jo käytetty hyväksi johtamisen apuna (ns. algoritminen johtaminen) – tekoälyn avulla voi tehdä päätöksiä esimerkiksi työtehtävien jakamisesta ja aikatauluttamisesta.

Kehitys voi johtaa merkittäviin muutoksiin työpaikoilla. Työntekijöiltä edellytetään uusien taitojen oppimista ja sopeutumista siihen, että heillä voi olla humanoidirobotteja työkavereina tai jopa johtajina. Kun robotit toimivat ihmisten sijasta vaarallisissa tehtävissä, niiden käyttö edistää työturvallisuutta. Robottien avulla voidaan parantaa tehokkuutta ja kannattavuutta, koska ne voivat työskennellä ympäri vuorokauden ilman taukoja. Etelä-Savon ja muiden väestökehitykseltään haasteellisten alueiden kannalta humanoidirobotit tarjoavat kiinnostavia mahdollisuuksia, koska ne voivat helpottaa työvoimapulasta kärsivien alueiden tilannetta.

The Attractiveness of Rural Finland for International Tourists: Perspectives from International Students

Rositsa Röntynen, JAMK University of Applied Sciences

In autumn 2024, 65 students from a range of degree programmes at Jamk University of Applied Sciences participated in the national Rural Finland Tourism Hub project, addressing questions about the profile of international rural tourists in Finland and possibilities to attract them.

With no prior experience in tourism, the students applied the design thinking methodology, conducting 389 interviews with a variety of participants and refining concepts through iteration and testing. This participatory research approach utilized students' alignment with the target group, uncovering tourism trends and proposing innovative solutions. Their work aligned with the ecosystemic governance approach, demonstrating the value of interdisciplinary collaboration and outside-the-box thinking in tourism development.

As representatives of future tourism demand, their recommendations offer valuable insights into the development of rural tourism. Furthermore, the added value of the assignment allowed students to explore interdisciplinary career paths, enhancing their professional growth through this collaborative experience.