

# Tradenomiosajaan työmarkkinat

Helsingin seudun kauppakamari  
*Petteri Huovinen*

Helsingin Yrittäjät  
*Hanna Hietala*

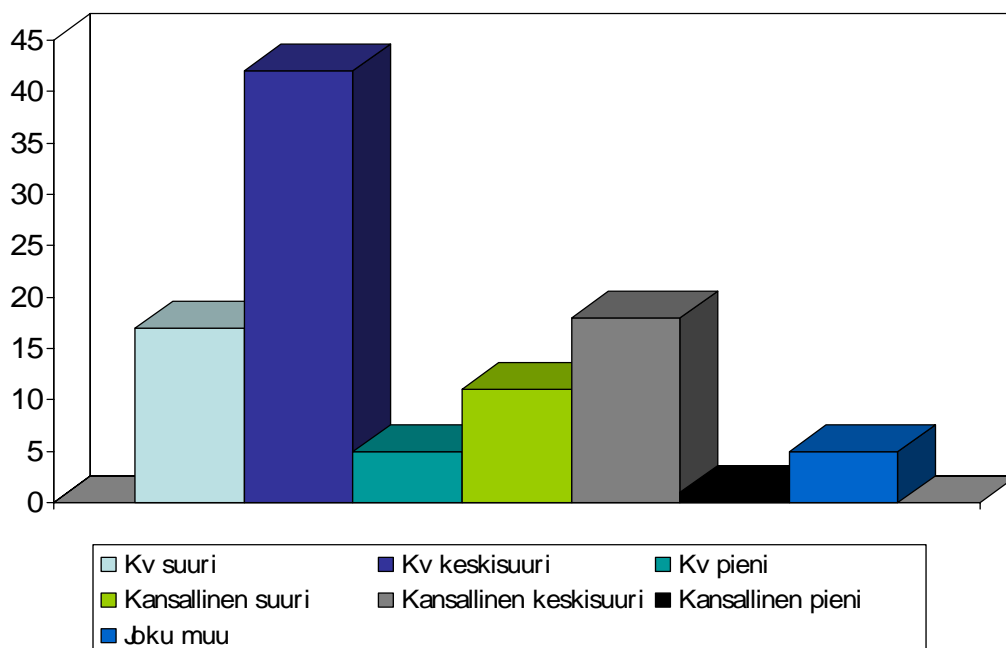
Helsingin työvoimatoimisto, Kluuvi  
*Kaisa Välivehmas*

Tammikuu 2008

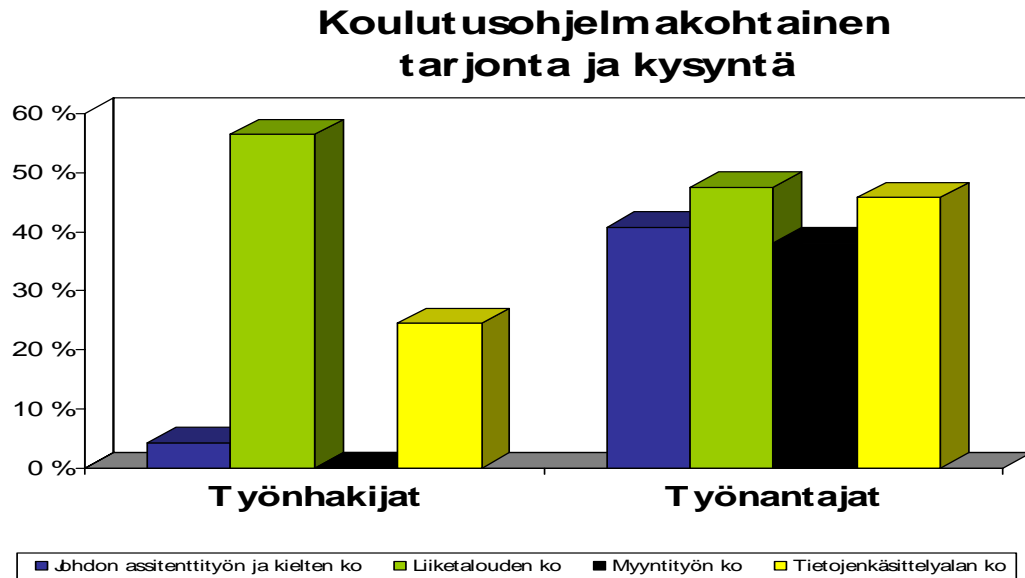
## TIIVISTELMÄ TULOKSISTA

1. Tradenomit hakevat töitä ensisijaisesti suurista ja keskisuurista yrityksistä. Lähes puolet (42 %) haluaa ensisijaisesti työllistyä kansainvälisesti toimivaan keskisuureen yritykseen. Ennusteiden mukaan pk-sektorilla työpaikkojen määrä kasvaa kuitenkin voimakkaimmin.

### Tradenomeja kiinnostavat työnantajaorganisaatiot niiden toimintakentän mukaan

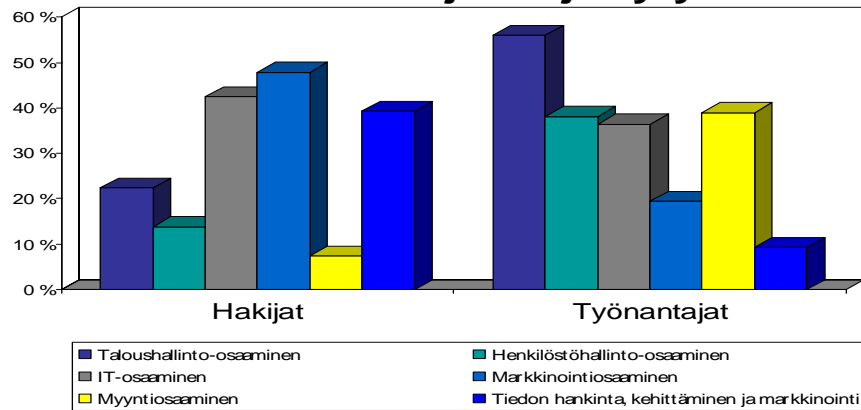


2. Työnantajat arvostavat johdon assistenttityön (41 %) ja myyntityön (38 %) koulutusohjelmien tuottamaa osaamista. Vastanneista ko. koulutusohjelmista valmistuneita ei ollut lainkaan tai hyvin vähän: johdon assistenttityön koulutusohjelma (4 %) ja myyntityön koulutusohjelma (0 %).



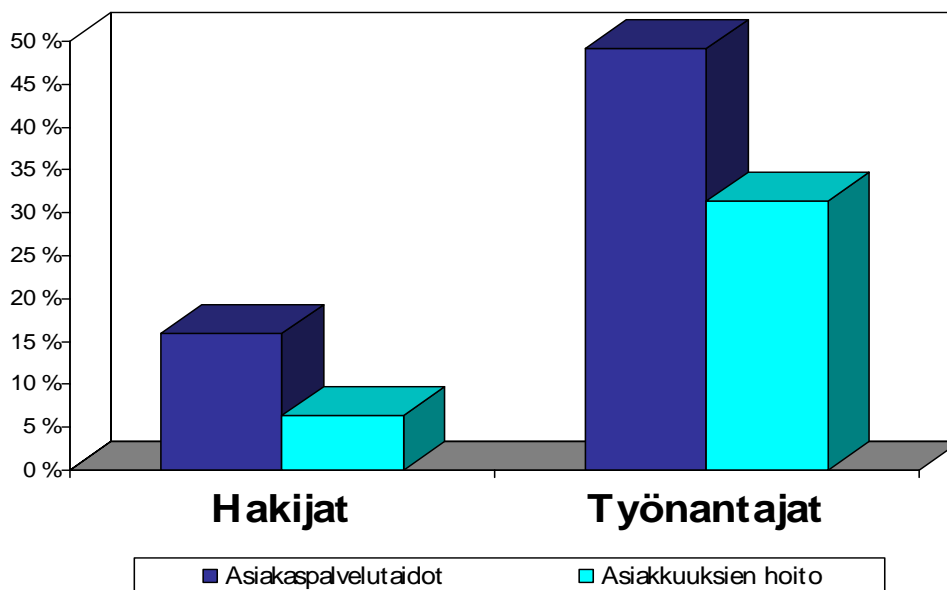
3. Työnantajat tarvitsevat eniten taloushallintoon (56 %), myyntiin (39 %) ja henkilöstöhallintoon (38 %) liittyvää osaamista. Tradenomit eivät kokeneet kyseisten taitojen hallinnan vahvistuneen tradenomikoulutuksen ansiosta: taloushallinto(22 %), myynti (7 %) ja henkilöstöhallinto (14 %). Sen sijaan tradenomien mielestä koulutus vahvisti erityisesti markkinointiin (48 %), IT:hen (43 %) ja tiedon hankintaan, kehittämiseen ja markkinointiin (39 %) liittyvää osaamista.

### Tietopohjaisen osaamisen tarjonta ja kysyntä



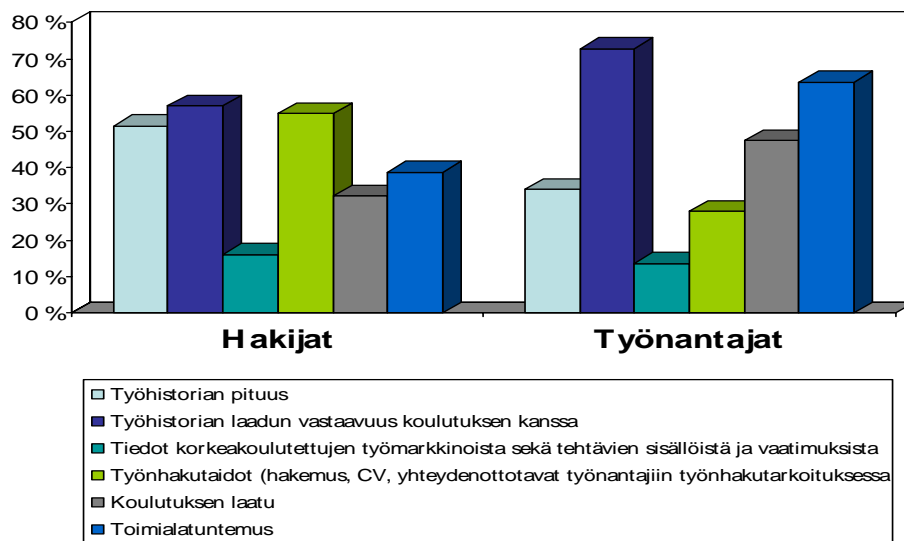
4. Työnantajat arvostavat asiakkuuksiin liittyvää persoonakohtaista osaamista: asiakaspalvelutaidot (49 %) ja asiakkuuksien hoito (31 %). Tradenomit eivät pitäneet ko. taitoja merkittävimpinä koulutuksen kautta vahvistuneina osaamisalueina: asiakaspalvelutaidot (16 %) ja asiakkuuksien hoito (6 %).

### Persoonakohtaisen osaamisen tarjonta ja kysyntä



5. Työhistorian laadun vastaavuus koulutuksen kanssa (73 %) ja toimialatuntemus (64 %) edistävät työnantajien mielestä eniten tradenomien työllistymistä. Tradenomien mielestä työnhakutaidot/CV, hakemus sekä yhteydenottotavat työnantajiin (55%) ja työhistorian pituus (52 %) edistävät työllistymistä enemmän kuin työnantajien mielestä.

## Työllistymiseen vaikuttavia tekijöitä



## **TULOKSET**

### **1. KOHDERYHMÄT**

Työnantajakysely lähetettiin tammikuussa 2008 eri toimialoja edustaviin yrityksiin sekä valtio-, kunta- ja järjestötyönantajille. Kyselyyn vastasi 118 työnantajaa (yksityissektori 82 %, valtio 11 %, Helsingin kaupunki 4 % ja järjestöt 3 %). Vastausprosentti oli 19 %.

Tradenomeille suunnattu kysely lähetettiin 262 tradenomille, jotka olivat kyselyajankohtana tammikuussa 2008 Helsingin, Espoon ja Vantaan työvoimatoimistoissa työnhakija-asiakkaana. Heistä kyselyyn vastasi 36 %. Suurin osa vastanneista oli naisia (65 %). Eniten vastauksia tuli 31–40-vuotiaiden ikäryhmästä (40 %), seuraavaksi eniten vastattiin 20–30-vuotiaat (31 %) ja 41–50-vuotiaat (23 %).

### **2. TRADENOMEJA KIINNOSTAVAT SEKTORIN JA TOIMINNAN LAAJUUDEN MUKAAN**

Suurin osa tradenomeista hakee ensisijaisesti töitä yrityssectorilta (82 %). Seuraavaksi eniten haetaan valtio- ja kaupunkisektorilta.

Tradenomit haluaisivat ensisijaisesti työllistyä kansainvälisesti toimivaan keskisuureen (42 %) tai suureen yritykseen (17 %). Heitä kiinnostaa myös kansallisesti toimiva keskisuuri yritys (18 %). Vähemmistö haluaa ensisijaisesti työllistyä pieniin kansallisesti tai kansainvälisesti toimiviin yrityksiin (6 %).

Suurin osa vastanneista organisaatioista oli suuria tai keskisuuria, myös kansainvälisesti toimivia.

### **3. TRADENOMEJA KIINNOSTAVAT TOIMIALAT**

Kaupan ala (40 %) ja tietojenkäsittelypalveluala (32 %) kiinnostavat tradenomeja toimialoista eniten. Myös mainospalvelut (26 %), tutkimus ja kehittä-

täminen (24 %), liikkeenjohdon konsultointi (24 %), koulutus (24 %) ja rahoitustoiminta (22 %) kiinnostavat heitä toimialoina.

Suurin osa vastanneista edusti teollisuustoimialaa (14 %) ja kauppa-alaa (15 %) sekä kuljetus- ja tietoliikennetoimialaa (13 %).

#### **4. TRADENOMIEN KOULUTUSOHJELMAT, JOIDEN TUOTTAMAA OSAA- MISTA TYÖNANTAJAT PITÄVÄT HYÖDYLLISIMPINÄ OMAN ORGANI- SAATIONSA KANNALTA**

Työnantajat pitivät liiketalouden (47%), tietojenkäsittelyalojen (46%), johdon assistenttityön (41%) sekä myyntityön (38%) koulutusohjelmien tuottamaa osaamista eniten hyödyllisenä oman organisaationsa kannalta.

Suurin osa vastanneista tradenomeista oli valmistunut liiketalouden koulutusohjelmasta (56 %) sekä tietojenkäsittelyalan (24 %) ja kansainvälisen kaupan (13 %) koulutusohjelmista.

#### **5. TRADENOMIEN PARHAAT TIETOPOHJAISET OSAAMISALUEET**

##### **5.1. Työnhakijanäkemys**

Tradenomien mielestä tradenomikoulutuksen ansiosta heidän markkinointiosaaminen (48 %), IT-osaaminen (43 %) ja tiedon hankinta, kehittäminen ja markkinointi-osaaminen (39 %) kehittyivät eniten.

##### **5.2. Työnantajanäkemys**

Työnantajat kokevat voivansa parhaiten hyödyntää tradenomikoulutuksen saaneiden työntekijöiden panoksessa eniten taloushallinto-osaamista (56%), myyntiosaamista (39%), henkilöstöosaamista (38%) ja IT-osaamista (36%).

#### **6. PERSOONAKOHTAISTEN TAITOJEN MERKITYS**

##### **6.1. Tradenomikoulutus persoonataitojen kehittäjänä tradenomien näkökulmasta**

Työnhakijat kokivat koulutuksen kehittäneen eniten kokonaisuuksien hallintakykyä (43%), ajankäytön hallintakykyä ja priorisointikykyä (36%) sekä neuvottelu- ja yhteistyötaitoja (30%) ja ilmaisutaitoja (29%) sekä organisointikykyä (29%).

## 6.2. Työnantajien arvostamat persoonataidot

Työnantajat arvostavat henkilön persoonaominaisuuksista eniten asiakaspalvelutaitoja (49%), neuvottelu- ja yhteistyötaitoja (48%) sekä kokonaisuuksien hallintaa (42%) ja organisointikykyä (41%).

## 7. TRADENOMIOSAAMISEN HAASTEET TYÖLLISTYMISEN KANNALTA

### 7.1. Työnhakijanäkemys

- Suurin haaste on löytää töitä. IT- ja ICT-alalla näyttää olevan ongelmana se ettei haluta palkata tradenomeja.
- Koulutuksessa ei puhuttu esim. viestinnän suunnittelusta lainkaan. Sitä olisi tarvittu käytännön työtehtävissä. Myös tradenomin tutkinnon aliarvostus on heikkous työnhaussa.
- Käytännön ja teorian yhteensovittaminen
- Koulutuksen sovittaminen työelämään käytännössä
- Kuulemma työllistyminen
- Oman osaamisen markkinointi
- Sijoittuminen koulutusta vastaaviin tehtäviin
- Jatko-opiskelumahdollisuudet huonot. Insinööreillä huomattavasti paremmat.
- Koulutus on liian yleisellä tasolla
- Käytännön kokemuksen puute
- Tutkinnon arvostus tai sen puute
- Osa koulutuksesta liian pintaraapaisua
- Koulutus vanhenee aika nopeasti, joten jatkokoulutus uusista välineistä voisi auttaa
- Tradenomin tutkinto on kuitenkin perustutkinto, joten työelämässä vasta varsinainen oppiminen alkaa.
- Taloushallinnon osaaminen

- Tutkinnon laaja-alaisuus ja epämääräisyys, sekä työnantajien taipumus niputtaa tradenomi merkonomiksi
- Paljon hyvää tietoa mutta se pitää saada myös vielä paljon käytännön läheisemmäksi
- Alempi korkeakoulututkinto karsii työnhakumahdollisuuksia.
- Haaste erottua muusta massasta
- Jokaisessa yrityksessä on asiat (toimintamallit, käytössä olevat ohjelmat) opeteltava erikseen eikä näitä opita "koulun penkiltä markkinointiosaaminen, markkinointiponnisteluja kohdistaminen oikeaan segmenttiin tai lohkoon, asiakkaiden tarpeiden tunnistaminen kulloisillakin markkinoilla
- Valinnaisista opinnoista voi valita ns. "helppoja kursseja". Paljon etä-/ryhmätöitä ja on omasta aktiivisuudesta kiinni, kuinka hyvin opintoihin keskittyy. Kaikilla tunneilla ei läsnäolopakkoa. Koulukohtaiset tasoerot suuret, joten vaikea verrata kahden tradenomin osaamista keskenään. Pitäisi olla hyvin tiedossa mihin suuntautuu opintojen jälkeen ja keskittyä ko. osa-alueen kursseihin.
- Nyt on opittu kaikki käytännössä jollakin tasolla, nyt osaamisen syventäminen yrityksen tarkoituksiin tulee nousemaan haasteeksi
- Koulutuksen tuntemattomuus
- Valmistuessa työkokemusta vaaditaan yli 3 vuotta
- Esimiestaidon käytännön puuttuminen
- koulutuksen arvostuksen puute työnantajien taholta
- Toimialakohtainen kielitaito
- Tradenomien inflaatio
- Saada työnantaja vakuuttumaan tradenomin osaamisesta
- Koulutus antaa lähinnä perusvalmiudet, mutta työt opitaan käytännössä. Koulutuksesta on eniten hyötyä, mikäli omaa myös käytännön työelämäkokemusta.
- Työnantajien suhtautuminen tradenomi-koulutukseen
- Ei ole mahdollista päästä kunnan töihin, koska "tradenomi on uusi merkonomi". Sinne vaan assarihommiin...
- Valtion /kunnallishallinnon tuntemus
- Uuden oppiminen nopeasti, koska koulussa opittutaito ei ole välttämättä tarpeeksi syvällistä osaamista

- Liian suuri valmistujamäärä / segmentoituminen koulutusmarkkinoilla
- Koulutus on jo niin yleinen että sillä ei ole kohta paljoa muuta merkitystä kuin "hyvä pohjakoulutus"
- Koulutuksen pinnallisuus, liian vähän liian monesta asiasta
- Vastavalmistuneilla liian suuret odotukset toisin kuin ikäryhmälläni oli. Aloitimme nöyrästi jalat maassa. Nykyisin pitäisi olla heti valmiina titteli ja kova palkka ilman käytännön kokemusta.
- Koska olen opiskellut tradenomiksi oltuani työelämässä useita kymmeniä vuosia, ovat tarpeeni aivan erilaiset kuin nuoren henkilön. Mielestäni aikuisopiskelija asettaa erilaisia haasteita opetukselle kuin nuorten koulutus.
- Esimiestaidot
- Monelta kentältä on vain pintaraapaisu aiheesta opiskeluajalta. Työnhaun voi siis ulottaa monelle eri alalle mutta osaaminen ei kuitenkaan millään niistä ole erityisen vahva.

## **7.2. Työnantajanäkemys**

- Liian suuret luulot käytännön osaamisesta heti valmistumisen jälkeen
- Vuorovaikutustaidot - omien ideoiden myynti
- Liian kovat odotukset tulevalta työltä ja uralta
- Ensimmäisessä työpaikassa pitäisi olla realistinen käsitys omasta osaamisesta
- Laajojen kokonaisuuksien hahmottaminen ja hallinta
- Malttia kasvaa step by step rahoitusalan ammattilaiseksi
- Olisi hyvä, jos olisi valmiutta tehdä opiskeluaikana muutakin kuin juuri ko. opintoihin liittyviä töitä. Näin olisi parempi käsitys työelämästä ja -tehtävistä isossa organisaatiossa valmistumisvaiheessa. Käsitteellisen, teoreettisen ajattelun tehtävissä, joihin kuitenkin haluaisivat hakeutua.
- Odotukset työtehtävien vaativuudesta liian suuret, halutaan heti asiantuntija-/esimiestyötä, vaikka omaa kokemusta ei olisi, ts. rutiinityöt eivät tahdo alussakaan kelvata.
- Ei riittävää osaamista käytännössä. Liian suppea opetus IT-puolelta
- Yritysmaailman tuntemus

- Yliopiston käyneellä on laajempi osaaminen. Itse miellän tradenomille ehkä erilaiset tehtävät ja he taas toivovat "johtajan" paikkoja, tradenomit putoavat jotenkin "väliin"
- Alan erityisosaaminen
- Meidän alalla terveydenhuollon tuntemussanasto", järjestelmän hallinta/laskutus...
- Korkeasta koulutuksesta huolimatta olisi hyvä muistaa, että työtehtävissä on kuitenkin nöyrästi aloitettava perusasioiden oppimisesta
- Korkeasta koulutuksesta huolimatta olisi hyvä muistaa, että työtehtävissä on kuitenkin nöyrästi aloitettava perusasioiden oppimisesta
- Julkishallinnon asioiden tunteminen
- Käytännön taidot eivät aivan ihan vastaa teoreettisia taitoja
- Usein hyvän teorian vieminen käytäntöön
- kokonaisnäkömyksen rajallisuus, nöyryys ja maltti oppia uutta
- Vuorovaikutustaidot
- Johtamistaito ja neuvottelutaito
- Kansainvälisessä ympäristössä toimiminen (pelkkä kielitaito ei riitä)
- Riittävän työkokemuksen puute
- Syvällisempi kirjanpidon osaaminen
- Alakohtainen tuntemus
- Tuotetuntemus
- Laaja-alaisuus
- Kokonaisuusien hallinta, analyyttinen ajattelu
- Odotukset tulevista työtehtävistä epärealistiset. Tarjolla ei heti päällikötason tehtäviä.
- Tradenomiliitto toivottaa tradenomeille, millainen on ehdoton vähimmäispalkkavaatimus, millä kannattaa lähteä töihin, joka ei todella vastaa oikeasti työmarkkinoiden maksamia aloituspalkkoja
- Koulutus antaa pohjan, mutta työelämä vasta opettaa varsinaisiin töihin, koska jokainen työyksikkö on vähän erilainen erilaisineen vaatimuksineen. Vaatii kärsivällisyyttä perehtyä ensin perustyöhön ja yleensä työnantaja huomaa, jos on kykyjä ja antaa mahdollisuudet kyvykkäille edetä
- Pinnallinen osaaminen, laaja-alaisuutta on

- Koulutus on liian käytännöllinen, tarvittaisiin enemmän teoriatietoja asioista. Työnantajat eivät myöskään tunne vielä tradenomin koulutusta (onko se korkeakoulutus vai ei...).
- Kirjallinen viestintä
- Tradenomikoulutus koostuu paloista sieltä täältä, varsinaisia erikoistumisopintoja/valinnaisia on vähän
- Työkokemuksen puute!
- Aktiivisuutta luoda verkostoja ja ottaa tehtävät haltuun
- Esimiesvalmiudet, käytännön työkokemuksen puuttuminen, mutta niinhän se kaikilla vastavalmistuneilla on
- Asenne, liian kovat odotukset heti uran alussa
- Vastuunottokyky, kyky tulla toimeen erilaisten ihmisten ja asioiden kanssa
- käytännön osaaminen, kokemus työtehtävistä
- Koulutus antaa toiveita johtaviin tehtäviin sijoittumisesta mutta ei valmiuksia niihin.
- Työkokemuksen puute ja liian suuret odotukset nopeasta urakehityksestä
- Terveysalan osaamisen puute
- Liian suuret odotukset nopeasta urakehityksestä
- Vastavalmistuneilla ei ole riittävästi käytännön työelämäkokemusta
- Käytännön osaamisen puute
- Halu edetä hyvin nopeasti puhtaisiin konsultointi-/asiantuntijatehtäviin, ei ole malttia tehdä operatiivista työtä
- Odotukset työstä ei välttämättä kohtaa todellisuutta
- Helikopteriperspektiivi
- Osaamisen vieminen käytäntöön tekemiseksi
- He eivät ymmärrä, että tarkoitus kaupan alan yrityksessä on tehdä tuloa ja että tulosta ainakin palveluyrityksessä syntyy hyvällä esimiestyöllä ja johtamisella. Koulutus on liikaa suuntautunut asiantuntijatehtäviin, jota meidän yli 30 000 henkilöä työllistävässä yrityksessä on 4 % kaikista töistä ja niistä valtaosan tekee tiedekorkeakoulupohjan omaavat henkilöt. Koulutuksen tavoiteprofiili on meille liian korkea
- Oma osaamistaso ja odotukset työltä eivät aina kohtaa; yleisesti ottaen tradenomien kohdalla tämä ei ole niin suuri ongelma kuin korkeakoulu-

puolella, mutta muutamia lähinnä yksittäisiä tapauksia on ollut myös tradenomien joukossa.

- Yhteiskunnallisten ilmiöiden tuntemus
- Oletetaan, että kaikista tulee johtajia koulunpenkiltä suoraan

## 8. TÄYDENNYSKOULUTUSTARVE

### 8.1. Työnhakijanäkemys

- Riippuu tehtävästä. Parhaimmillaan en vielä mitään, mutta jos halutaan johonkin tiettyyn teknologiaan esim. .NET niin siihen tarvitsen.
- Viestinnän suunnittelun koulutusta
- Kielellistä täydennyskoulutusta
- ATK taitojen päivitystä/lisäystä
- MBA
- Graafinen ala
- Muuntokoulutus esim. insinööriksi
- Johtamisen koulutusta
- Liikkeenjohdollista, viestintää, kieliä
- Ajankohtaisia verotus- tai lakimuutoksia
- Java ja J2EE kurssi voisi olla hyvä
- Mahdollisuus täydentää työn ohella tietoja KL-tutkinto ja haluaisin suorittaa ylemmän amkk tutkinnon
- Pitäisi lukea maisteriksi.
- Kirjapito ja palkkalaskelma
- Taloushallinto
- Käytännön kielitaidon aktivoimista, venäjä, englanti, ruotsi, saksa, kiinan kielen alkeiden ylläpito
- Ei mitään koulutuksia enää, vaan TÖITÄ!
- Myyntiin keskittyvää
- Markkinoinnin uudet tuulet yms
- Työelämän tarpeet kohtaavaa
- Esimies- ja johtamiskoulutusta; markkinointikoulutusta Suuntautumisai-  
neen, henk.johtaminen, osalta syventäviä opintoja. Nyt saadut opit jäivät kovin pintapuoliseksi, ja lisäsivät lähinnä yleistietämystä alalta. Missään

nimessä eivät anna valmiuksia toimi HR-asiantuntijatehtävissä, joka edellyttäisi lisäksi aiempaa työkokemusta tältä alueelta.

- Täydenniskoulutuksen asemesta panostusta peruskoulutuksen laatuun
- Tilinpäätös
- Kirjanpidon täydennystä ja lisää HR-valmiuksia

## 8.2. Työnantajanäkemys

- Syvempää erikoisosaamista
- Rahoitusalan tuntemusta
- Hyvälaatuisen tekstin tuottaminen ja juridiikkaosaaminen
- Isompia yrityksiä palveleva ylempi AMK- tutkinto
- Tutkimus- ja kehittämistyövalmiuksien lisäämistä
- Työnantaja kouluttaa hyvin!
- Ohjelmointitaitoja, abstraktien ongelmien ratkaisutaito, prosessien hahmottaminen
- Yritysten järjestämää täydenniskoulutusta ja yrityskohtaista koulutusta (osa perehdyttämiseen liittyvää)
- Palkanlaskenta, kunta-alan tuntemus (sopimukset ym)
- Verotuksen lisäkoulutusta
- Palvelualalla asiakkaan kohtaamista, vuorovaikutustaitoja, kassatyöskentely
- Hyvä pohjakoulutus auttaa kyllä selviytymään työtehtävistä ilman täydenniskoulutusta
- Riippuu työtehtävästä
- Alan erikoisosaamista
- Riippuen tehtävistä, ainakin asiakaspalvelu ja myyntivalmennusta
- It-osaaminen, esimiestaidot
- Johtamiseen, ihmissuhdetoimintaa
- Monikulttuurinen toimintaympäristö, syventävä ammatillinen koulutus
- Projektityöskentelytaitoa
- Yrityksen toimintaympäristön tuntemista
- Työelämän perussääntöjä
- Ammattityön osaamista ja ymmärrystä
- Ulkomaiset työharjoittelut

- Asiantuntijakoulutusta
- Mahdollisimman monipuolisia työkokemuksia eri työnantajilla. Harva heti saa unelmatyöpaikan
- Kokonaisuuksien hallintaa
- Syventymistä alueisiin, joilla toimivat
- Tehtäväkohtaista (esim. HR)
- Muuttuvat toimintaympäristöt, kv-asiat
- Perehtyminen järjestö- ja ay-kenttään
- Yritysten tarpeisiin räätälöityä, erikoistumista työtehtävän mukaan
- Kulloiseenkin työtehtävään liittyvä substanssiosaaminen
- Enemmän taloushallinnon käytäntöä
- Ei ehkä ole niinkään tarvetta täydennyskoulutukseen, mutta julkinen ammattikorkeakouluedustajien johtama keskustelu "korkeakoulusta" ja "asiantuntijuudesta", joka tiputtaa sanan "Ammatti-" pois johtaa turhautuneisiin tradenomeihin, jotka eivät pysty etenemään urallaan niin nopeasti kuin koulutus/liitto lupaa
- Esim. osaamisen johtamista
- Palvelujen myyntikoulutusta
- Hankkeiden ja projektien johtamis- ja asiantuntijasihteerin rooliin liittyvä osaaminen
- Esimiestaitoja niille, jotka ko. tehtäviin päätyvät.
- suunnittelu- ja projektiosaaminen
- IT-koulutusta
- Kielikoulutusta

## **9. MITÄ TYÖTÄ TRADENOMIT HAKEVAT JA MITÄ TYÖTÄ TYÖNANTAJAT TARJOAVAT?**

### **9.1. Työnhakijoiden hakuammatit**

- Sovelluskehitykseen, arkkitehtuurisuunnitteluun, jne
- Viestintäalan tehtäviä (tiedottaja, viestintäsuunnittelija/ konsultti tms)
- Mitä tahansa, mihin tarvitaan kirjasto- ja tietopalvelun osaamista
- IT- vientiin ja tuontiin liittyvää toimistotyötä
- IT-tuki, Webmaster, Järjestelmäasiantuntija

- Henkilöstöhallinnon asiantuntijatehtäviä,
- Markkinointipäällikkö
- Asiantuntija
- Ohjelmistoala
- Mitä tahansa
- Mitä sattuu
- Asiakkuuksien hoitoon tai markkinointiin liittyvää päällikötason tehtäviä
- IT-tuki, lähituki
- Kaikenlaista
- Kirjanpitäjä, vuokratyökeikkoja
- Mistä saa hyvää palkkaa
- Markkinointi, viestintä
- Ohjelmistokehitys
- Tiedottajan/toimittajan tehtäviä
- Asiakaspalveluun tiiminvetäjäksi tms
- Taloushallinnon vaihtelevat työt projektihallintaan liittyvät työt kansanväliseen rahoitukseen liittyvät työt
- Töitä sisustusalalla toimivista yrityksistä
- Sihteeri, assistentti, kirjanpitäjä, projektiassistentti
- Asiakaspalveluun liittyvää, jossa olisi myös paperitöitä, visuaalista suunnittelua, markkinointia ja tekstin tuottamista
- Kirjanpitäjä - pääkirjanpitäjä
- Esimiestehtäviä ja asiantuntijatehtäviä
- Työtä, joka ei ole sidottu 8-16 työaikaan eli työtä, jossa voi kehittyä
- Isännöintiala, toimistotyö
- Myynti/vienti/logistiikka/osto/tuonti/ulkomaankaupankoordinaattorin tehtäviä
- Lähinnä asiantuntijatehtäviä viestinnän-, markkinoinnin alueelta, joista minulla jo runsaasti aiempaa tieto-taitoa. Erityisesti kiinnostaisi nyt hankittu uusi aluevaltaus, hr, mutta siltä osin en katso vielä olevani asiantuntija. Aluksi pitäisi päästä alalle, perehtymään paremmin käytännön työhön.
- Järjestelmä- ja ohjelmistotestaus

- Suunnittelu/hallinta esim rekrykoulutus, innovatiivinen, uuden käynnistäminen
- Talouden/HR:n suunnittelu ja kehitystehtäviä
- Logistiikan alan töitä
- Asiakasvastaava, tuotepäällikkö tai pienemmät esimiestehtävät
- Kaupalliselta alalta sekä IT-alalta myynti- ja markkinointityötä, tuotepäällikkötehtäviä
- Kiinteistöjohtajan tai kiinteistöpäällikön paikkaa
- Kaikki mahdollinen alaan liittyvä, hiljaista on...
- Asiantuntijatehtäviä valtiosektorilla
- ICT-asiantuntijatehtävät
- Ammatillista asiantuntijuutta ja osaamista vastaavaa tehtävää, kuten sihteeri/assistentin tehtävät.
- Johdon assistentti

## 9.2. Työnantajien tarjoamat tehtävät

- Myynti-, markkinointi- ja hallintotehtäviä
- IT-tehtäviä, IT- testaus, suunnittelija
- Eläke- ja vakuutuskäsittelyyn liittyvät asiantuntija- ja asiakaspalvelutehtävät
- Rahoitusalan työtehtävät
- Taloushallinto
- Koulutuksen organisointitehtävät
- Asiakaspalvelutehtävät, joista voi kasvaa asiantuntijatasoon esim. myynti- ja luottopäälliköksi, tiiminvetäjäksi, kehityspäälliköksi jne.
- Turvallisuus-, sihteeri- taloushallinto- logistiikka
- Mm. Markkinointi-assistentit, IT/IS
- Konsultointi/implementointitehtäviä
- Asiantuntija- ja päällikkötehtäviä
- Taloussihteeri, palkkasihteeri, toimialasihteeri
- Osastosihteerityöt, eläkekäsittelijät, tietopalvelusihteerit, suunnittelijat
- Verotarkastus
- Liikenteenhoitajia, ajojärjestelijöitä, myyntipäälliköitä
- Vastaanottotyö

- Matkatoimistoalan erikoistehtäviä
- Palkanlaskentaa, talousasioita, lähiesimiestehtäviä, muita henkilöstöhallinnon tehtäviä
- Ohjelmoijan, projektipäällikön tehtäviä
- Hankinta-assistentti, hankintapäällikkö, ostologistikko
- Opintosihteeri
- Myyntineuvottelija
- Rahoitus ja vakuutus
- Hallintopäällikkö, HR-assistentti, IT-assistentti
- Ostaja
- Lähiesimies
- Viestintä
- Myyntikoordinaattori, vientiassistentti, johdon assistentti, Team Leader jne. riippuen työkokemuksesta ja taidoista hyvin monenlaisia vakuutusalan asiantuntijatehtävät, sihteeri-assistentti, laskentatoimi
- Laskutus, yhteydenpito asiakkaisiin, sopimussuhteet
- Hallinnossa esim. kirjanpitäjä
- Vientiassistentti, huolitsija, myyntitehtävät b-to-b
- Asiakaspalvelun esimies - ja asiantuntijatehtäviä
- Esimiestehtäviä toimipaikkatasolla, sekä muutamia tehtäviä taloushallinnon puolella, sielläkin tavoitteena mm. tiiminvetotehtävät yms. (vaikkapa kirjanpitotiiminvetäjä)
- Ns. sisäisen tehtäväkierron jälkeen pääkirjanpitäjän tehtäviä. Tilanteesta riippuen tarvitsemme myös palkanlaskijoita, pääkäyttäjiä, taloushallinnon it-puolen osaajia.
- Tuotepäällikön, Jr.tuotepäällikön, Fullfilment koordinaattorin
- Tilastonlaatija, aktuaari, hallintosihteeri, sovellussuunnittelija
- Markkinointiassistentti, puhelinmyynti

## **10. TÄRKEIMMÄT ASIAT TYÖLLISTYMISEN KANNALTA**

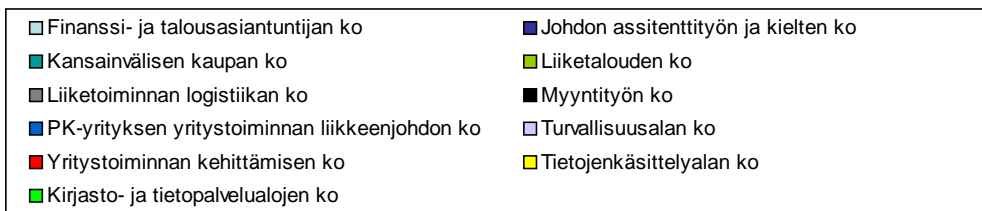
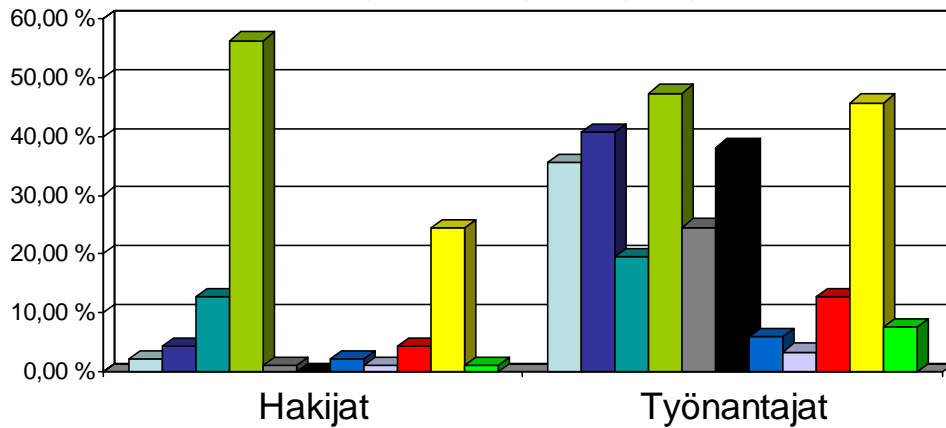
### **10.1. Työnhakijanäkemys**

Työnhakijoiden mielestä työhistorian laadun vastaavuus koulutuksen kanssa (57 %), työnhakutaidot/hakemus, CV, yhteydenottotavat työnantajiin (55 %) ja työhistorian pituus (52 %) ovat olennaisimpia asioita koulutusta vastaavaan työtehtävään työllistymisen kannalta. He eivät pidä toimialatuntemusta (39 %) ja koulutuksen laatua (32 %) niin merkittävinä asioina työllistymisen kannalta kuin työnantajat.

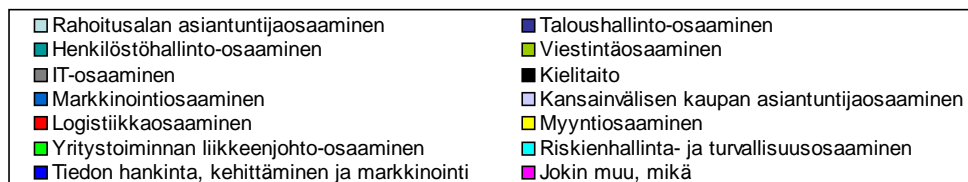
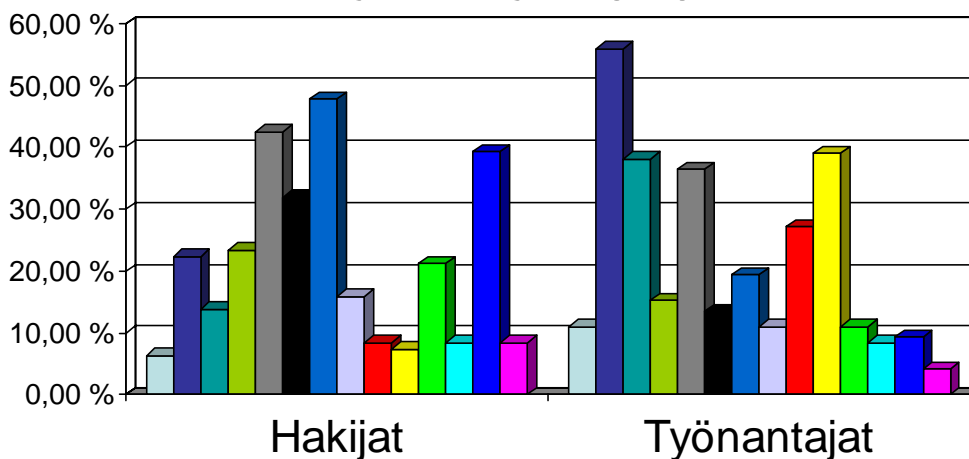
### **10.2. Työnantajanäkemys**

Työnantajat pitävät työhistorian laadun vastaavuutta koulutuksen kanssa (73%) sekä toimialatuntemusta (64%) merkittävämpinä tradenomien työllistymistä edistävinä asioina kuin koulutuksen laatua (47%) tai työhistorian pituutta (34%).

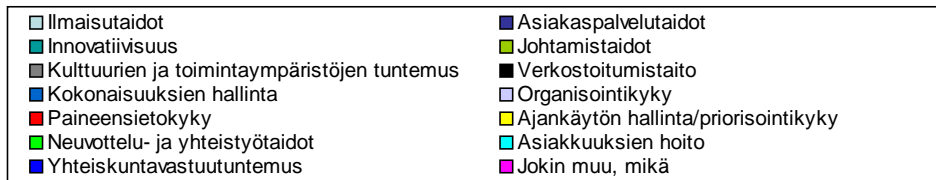
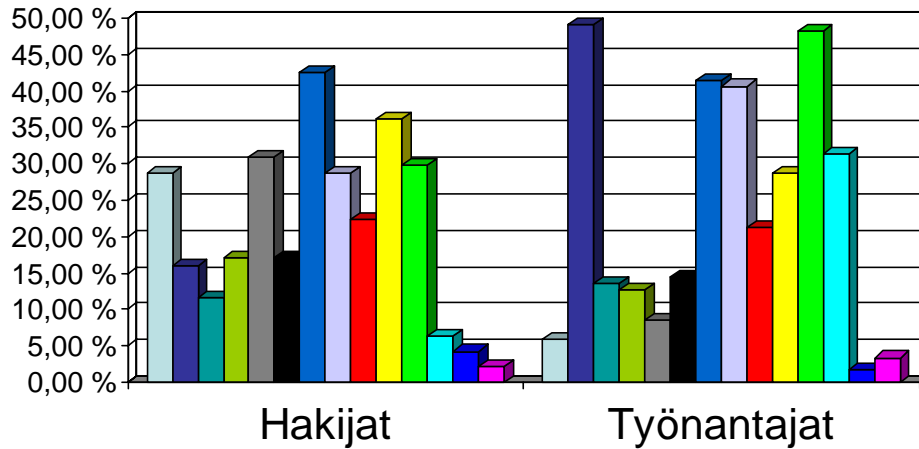
## Koulutusohjelmakohtainen tarjonta ja kysyntä



## Tietopohjaisen osaamisen tarjonta ja kysyntä



## Persoonakohtaisen osaamisen tarjonta ja kysyntä



## Työllistymiseen vaikuttavia tekijöitä

