

Johanna Vuori
HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulu

Johdon assistentin työn ennakointia korkeakoulujen ja työelämän yhteistyönä

HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulun johdon assistenttikoulutusohjelmissa tehtiin vuonna 2008 ennakointiprojekti, jonka avulla pyrittiin hahmottamaan johdon assistenttityön tulevaisuutta (Vuori & Siivonen 2009). Ennakointiprojekti tehtiin koulutusohjelmien opettajien, opiskelijoiden, alumnien, neuvottelukunnan ja työharjoitteluverkoston yhteistyönä. Ennakointityössä käytettiin hyväksi myös tulevaisuustutkimuksen osaamista, josta vastasi Turun kauppakorkeakoulun Tulevaisuuden tutkimuskeskus. Yhdeksi keskeiseksi johdon assistenttityön tulevaisuuden kysymykseksi muotoutui kysymys siitä, miten johdon assistenttityö organisoidaan tulevaisuudessa. Pystytäänkö organisaatioissa hyödyntämään assistenttityön asiantuntijuutta vai siirtyykö assistenttityö mekaanisia ja epäitsenäisiä tehtäviä suorittaville assistenttipoleille?

1. Johdon assistentin asiantuntijuuden ytimessä

HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulussa on kaksi tradenomin tutkintoon johtavaa assistenttikoulutusohjelmaa: suomenkielinen johdon assistenttityön ja kielten koulutusohjelma ja englanninkielinen Degree Programme for Multilingual Management Assistants. Koulutusohjelmat ovat profiloituneet kouluttamaan vähintään kolmea kieltä osaavia johdon assistenttityön asiantuntijoita. Koulutusohjelmissa on yhteensä 190 vuosittaista aloituspaikkaa.

Ammattikorkeakoulutasoinen assistenttikoulutus aloitettiin vuonna 1993 Helsingin liiketalouden ja hallinnon va. ammattikorkeakoulussa, mutta koulutuksen juuret ovat 1967 perustetussa Helsingin Sihteerioipistossa. Raudaskoski (2000) kritisoi opistotasolta ammattikorkeakouluun siirtyneitä koulutusohjelmia siitä, ettei kaikilla koulutusaloilla pohdittu tarpeeksi sitä, mikä on korkealaatuisen ammatillisen opistokoulutuksen ja korkeakoulutasoisen koulutuksen ero. Johdon assistenttikoulutuksessa eron kiteyttäminen oli sekä sisäisen keskustelun että sidosryhmäviestinnän kannalta tärkeää, sillä lähtökohtana ammattikorkeakouluun siirryttäessä oli kolmivuotinen opetussuunnitelma ja HSO-sihteerin tutkinto, jota työnantajat arvostivat sen käytännölläisyyden vuoksi. Kysymys korkeakouluidentiteetistä nousikin sekä 1990- että 2000-luvun opetussuunnitelmatyössä tärkeänä esille. Keskeistä oli määritellä, mitä korkeakoulutasoisen sihteerin tai assistentin asiantuntijuudella tarkoitetaan. Vuoden 2005 assistenttikoulutusohjelmien opetussuunnitelmassa johdon assistentin asiantuntijuutta määriteltäessä haluttiin kirkastaa sitä eroa, mikä korkeakoulutasoisella assistenttityön asiantuntijuudella on rutiiniluontoisiin toimistotehtäviin. Ammattikorkeakoulutasoisen johdon assistenttityön yleisluonne määriteltiin seuraavasti:

Keskeistä on assistenttien kyky hallita ammattialansa monimutkaisia kokonaisuuksia soveltamalla teoreettista tutkimustietoa työelämässä. Assistentit pystyvät ratkaisemaan luovasti johtajuuden ja työyhteisön toimivuuden tukemiseen liittyviä uusia ongelmatilanteita. He kehittävät itseohjautuvasti ja aloitteellisesti työelämän käytänteitä.

Johdon assistentin asiantuntijuuden määrittelemiseksi assistenttikoulutusohjelmissa on tehty systemaattista ennakointia sekä assistenttityön kokonaiskvalifikaatioista (Pirhonen 1997, Juvonen 2000, Tuorinsuo-Byman 2008) että assistenttien kielitaitovaatimuksista (Söderqvist 2004, Guo 2008). 2000-luvun puolivälissä alettiin määritellä työelämatarpeiden ja opetussuunnitelmatyön välinen yhteys aikaisemmasta poikkeavalla tavalla. Kun Pirhonen vielä vuonna 1997 etsi opetussuunnitelmatyön sisältöjä kartoittaen assistenttien esimiesten tulevaisuuden toiveita eri sisältöalueilla pyrkien kohti opetussuunnitelmaa, joka mahdollisimman hyvin pystyy vastaamaan kartoitettuihin työelämätarpeisiin, otettiin vuoden 2005 opetussuunnitelmatyössä tietoinen tulevaisuuden tekijän rooli ja vastuu. Assistenttikoulutusohjelmissa alettiin puhua proaktiivisesta työelämän kehittämisestä yhteistyössä työelämän kanssa (ks. Kauppi 2003). Assistenttikoulutusohjelmat halusivat määrittää oman roolinsa suomalaisen assistenttityön ja sitä kautta laajemminkin toimistotyön kehittäjänä entistä painokkaammalla tavalla. Tämän näkemyksen mukaan tulevaisuus rakennetaan koulutusohjelmien ja työelämän dialogissa, eikä se tule assistenttikoulutusohjelmille annettuna.

2. ENNASSI 2015 -projektin tavoitteet ja menetelmät

Vuonna 2008 toteutettu ENNASSI 2015 -projekti on ollut toistaiseksi laajin ja menetelmiltään ja verkostoiltaan monimuotoisin assistenttikoulutuksen ennakointiprojekti. Ennakointiprojektin tavoitteena oli kerätä ennakoivaa työelämä-tietoa johdon assistenttityön sisällöstä ja toimintaympäristöstä vuonna 2015. Tietoa kerättiin assistenttikoulutusohjelmien opetussuunnitelmatyötä varten. Projektissa oli kaksi vaihetta: ensimmäisestä vaihteesta vastasivat koulutusohjelmat itse, toinen tehtiin yhteistyössä Tulevaisuuden tutkimuskeskuksen kanssa.

Olemassa olevaan kansalliseen ennakointitietoon (Tekes 2006, EK 2000a ja b) pohjautuen tutkimuksen ensimmäisen vaiheen ohjaaviksi kysymyksiin valittiin: miten 1) monikulttuurisuus, 2) globaalisuus, 3) työn riippumattomuus ajasta ja paikasta, 4) prosessien sähköistyminen, 5) työvauhdin nopeutuminen ja 6) yrityksen henkilöstö-, yhteiskunta- ja ympäristövastuu tulevat vaikuttamaan johdon assistenttien työhön?

ENNASSI 2015 -projektissa haluttiin sitouttaa assistenttikoulutuksen henkilökunta ja keskeiset sidosryhmät mukaan ennakointityöhön. Keskeisiä työelämäverkostoja projektissa olivat assistenttikoulutuksesta valmistuneiden oma alumnijärjestö Tradenomi HSO Sihteerit ry, assistenttikoulutuksen työharjoitte-

luverkosto sekä assistenttikoulutuksen neuvottelukunta. Projektin vaiheet, informantit ja tiedonkeruuvastuut esitetään taulukossa 1.

Taulukko 1. ENNASSI 2015 -projektin vaiheet (Vuori & Siivonen 2009)

Menetelmä	Informantit	n	Tiedon keruu
Strukturoitu haastattelu	Johdon assistentit	3 6	Assistenttikoulutusohjelmien opettajat
Strukturoitu haastattelu	Johtajat	9	3 assistenttikoulutusohjelmien opiskelijaa
Tulevaisuuskuvi- telmat	Johdon assistentit, johdon assistenttiopiskelijat	1 5	Projektipäällikkö
Tulevaisuusverstaat	Johdon assistentit ja assistenttikoulutusohjelmien edustajat	1 1	Tulevaisuudentutkija
	Johto ja HR-edustajat sekä assistenttikoulutusohjelmien edustajat	1 2	
Kysely	Em. tulevaisuusverstaasiin osallistuneet	1 2	Tulevaisuudentutkija

Koulutusohjelmien päätoimiset opettajat jalkautuivat kentälle johdon assistenttien keskuuteen keväällä 2008. He seurasivat yhden työpäivän ajan valitsemansa johdon assistentin työtä ja haastattelivat päivän aikana strukturoidun lomakkeen avulla joko yhtä tai useampaa assistenttia. Opettajien haastattelukierrosta edelsi projektipäällikön kirjoittama ennakointiblogi, jonka kautta opettajia haastettiin keskusteluun ennakointiteemoista, mm. sähköistymisen ja työrytmin nopeutumisen vaikutuksista toimistotyöhön.

Haastatteluissa opettajat kysyivät assistentin omia näkemyksiä hänen työnsä sisällöstä peilaten sitä tulevaisuuden odotuksiin ja haasteisiin. Lisäksi opettajat räätälöivät osan kysymyksistä koskemaan omaa opetusalaansa. Kaikki haastatellut olivat valmistuneet joko Helsingin Sihteeripoliteistosta (n= 15) tai ammattikorkeakoulutasoisista sihteerit- tai assistenttikoulutusohjelmista (n= 19). Haastatellut assistentit edustivat eri toimialoja, tehtäviä ja toiminimikkeitä ja sekä julkista että yksityistä sektoria. Haastatteluja saatiin ylimmän johdon sihteeriltä ja assistenteilta, yleis- ja tiimiassistenteilta sekä assistentilta, joilla oli oma erikoisala sekä sellaisilta henkilöiltä, jotka olivat siirtyneet assistenttiuralta muihin asiantuntija- tai päällikkötehtäviin.

Johdon haastatteluissa käytettiin strukturoitua haastattelulomaketta, joka sisälsi osittain samoja kysymyksiä kuin assistenttihaastattelut. Johtajahaastatte-

luista vastasi kolme assistenttikoulutusohjelmien opiskelijaa, jotka tekivät aineiston pohjalta myös opinnäytetyönsä. Johtajahaastatteluja tehtiin yhteensä yhdeksän, näistä seitsemän kontaktia saatiin assistenttikoulutusohjelmien työharjoitteluverkostosta ja kaksi kontaktia muuta kautta. Haastatellut johtajat edustivat sekä yksityistä että julkista sektoria.

Haastatteluaineiston rinnalla kerättiin johdon assistentteina työskenteleviltä että assistenttikoulutusohjelmien opiskelijoilta tulevaisuuskuvitelmia. Tulevaisuuskuvitelmissaan opiskelijat pohtivat kirjallisesti sitä, minkälaista heidän työnsä on viiden vuoden päästä. Kirjoituksissaan he kuvasivat myös sitä, mitä matkalla on tapahtunut, ja minkälaisia päätöksiä he itse ovat tehneet, jotta ennakoitu tulevaisuus oli toteutunut.

Assistenttihaastatteluista, johtajahaastatteluista ja tulevaisuuskuvitelmista saatu aineisto luokiteltiin sisältönsä perustella. Luokittelu tehtiin laadullisten aineistojen analyysiin tarkoitetulla NVIVO8 -ohjelmalla. Sisältöluokat muodostuivat etukäteen valituista teemoista (em. muutostrendit), aineistosta nousevista teemoista (esim. assistenttimaisuus, tiimiassistentti), voimassa olleiden assistenttikoulutusohjelmien opetussuunnitelmien määritellyistä osaamisalueista (esim. tietoasiantuntijuus, verkosto-osaaminen), oppiaineista (englanti, juridiikka) tai oppiaineiden teemoista (etiketti, markkinointiviestintä). Luokkia muodostettiin sitä mukaa, kun aineistoa analysoitiin. Luokkia yhdistettiin ja hajotettiin koodauksen aikana.

Kokonaisuudessaan em. ensimmäisen vaiheen laadullista aineistoa voidaan pitää hyvänä tarkoitustaan varten. Assistenttihaastatteluaineisto antoi hyvän mahdollisuuden tarkastella assistenttityön kirjoa siksi, että se sisälsi viitteitä sekä erittäin vaativiin että selvästi nykyisen koulutuksen tavoitteita vastaamattomiin työnkuviin. Yhdistettynä tulevaisuuskuvitelmiin se antoi myös mahdollisuuden tarkastella assistenttien urakehitystä. Yksinään analysoituna johtajahaastattelujen määrä olisi tuskin riittänyt johdon assistenttityön tulevaisuuden arviointiin. Rinnan ja ristiin assistenttihaastatteluihin peilaten ne kuitenkin täydensivät tulevaisuusnäkemyksiä hyödyllisellä tavalla.

Aineiston keruuta ja aineiston laatua voidaan kritisoida sen läheisestä kytköksestä assistenttikoulutusohjelmiin. Osaa assistenteista haastatteli heidän oma entinen opettajansa, ja siksi on ollut mahdollista, että haastatellut toistivat sitä, mitä heille on aikoinaan koulutuksessa opetettu. Toisaalta hyvä kontakti tuttuun opettajaan on saattanut parantaa haastattelua ja tuottaa tilanteen, jossa molemmat osapuolet tietävät mistä puhuvat ja pystyvät tarkastelemaan assistentin työtä myös abstraktilla tavalla. Projektin ensimmäisellä vaiheella voidaan sanoa olleen myös yhteisöllistä arvoa opettajien, opiskelijoiden, työnantajien ja alumnien yhteisenä ponnistuksena.

Projektin toinen vaihe toteutettiin tulevaisuudentutkimuksen menetelmin. Siinä järjestettiin kaksi erillistä päivän mittaista tulevaisuusverstasta ja kysely, jotka yhdessä muodostavat Delfoi-prosessin. Verstaisiin osallistuneiden kokonaismäärä oli yhteensä 21 henkeä. Toiseen tulevaisuusverstaaseen kutsuttiin or-

ganisaatioiden johto- ja HR-tehtävissä työskenteleviä osallistujia, toiseen verstaaseen taas johdon assistentteja. Molemmissa verstaissa oli myös assistenttikoulutusohjelmien edustajia. Toisen vaiheen tavoitteena oli tuottaa vaihtoehtoisia tulevaisuusskenaarioita assistenttityön tulevaisuudesta. Ajattelun lähtökohtana oli kyseenalaistaa perinteinen ajattelu yhdestä muista todennäköisemmästä tulevaisuudesta. Ajatuksena oli, että hahmottamalla ja analysoimalla sekä kuviteltavissa olevia, mahdollisia ja todennäköisiä tulevaisuuskuvia assistenttityöstä assistenttikoulutusohjelmat voivat määritellä oman tavoiteltavan tulevaisuudentilansa, jota lähdetään toteuttamaan opetussuunnitelman kautta. Tulevaisuudentutkimuksen menetelmät tukivat näin jo koulutusohjelmissa aiemmin omaksuttua näkemystä proaktiivisesta korkeakoulu-työelämä -dialogista tulevaisuuden rakentamiseksi.

Myös ENNASSI 2015 -projektin toista vaihetta voidaan kritisoida siksi, että kaikilla verstaasiin osallistuneilla oli jo olemassa oleva kytkös koulutusohjelmiin. Lisäksi tulevaisuudentutkimuksen menetelmien kannalta olisi ollut eduksi, jos samat henkilöt olisivat osallistuneet projektin ensimmäiseen ja toiseen vaiheeseen. Tulevaisuusprosessissa olisi keskeistä, että prosessiin ajatuksia tuottaneet osallistujat pääsevät vertaamaan muiden henkilöiden näkemyksiä ja rinnastavat niitä omiin aikaisempiin ajatuksiinsa. Nyt tällainen iteraatio toteutui vain toisessa vaiheessa siten, että tulevaisuusverstaasiin osallistujat osallistui-
vat skenaarioiden arviointiin kyselyn kautta (ks. tarkemmin Vuori & Siivonen 2009, 35).

3. Viisi skenaariota johdon assistenttityöstä

ENNASSI 2015 -projektissa syntyi viisi vaihtoehtoista johdon assistenttien työtä kuvaavaa skenaariota: 1) huippuasiantuntija-assistentit, 2) asiantuntevat assistentit, 3) mekaanista työtä suorittavat henkilökohtaiset assistentit, 4) mekaanista työtä suorittava kasvoton assistenttijoukko, 5) hitauden maailman huippuasiantuntija-assistentit.

Huippuasiantuntija-assistenttiskenaariossa painottuvat johdon assistenttien työn erittäin suuret ja entisestään kasvaneet vaatimukset. Skenaario tapahtuu maailmassa, jossa yritykset toimivat entistä vahvemmin globaaleissa verkostoissa. Huippuasiantuntija-assistentilta edellytetään yhtäaikaaisesti kokonaisuuksien hallintaa ja päätöksentekokykyä sekä substanssisisältöjen tuottamista. Assistentilta odotetaan kykyä toimia johtajana sekä tunneälyä, jonka avulla hän kykenee hoitamaan ristiriitoja työyhteisöissä. Huippuasiantuntija-assistentilla on muita organisaation jäseniä parempi kielitaito, ja englannin suhteen häneltä odotetaan syntyperäistä vastaavaa taitoa sekä suullisesti että kirjallisesti. Assistenttien myyntiosaamisen ja viestintätehtävien merkitys kasvaa. Huippuasiantuntija-assistentilta odotetaan jatkuvaa tavoitettavuutta ja joustavuutta työaikoihin. Skenaariossa mekaanisia tehtäviä hoitavat assistentit organisoidaan pooliksi joko organisaation sisällä tai sen ulkopuolella ostopalveluna hoidettavaksi. Poolissa työskentelevät assistentit voivat määritellä omat

työaikansa ja esimerkiksi yhdistää sisällöllisesti köyhän työnsä asumiseen kasvukeskuksien ulkopuolella.

Asiantuntevat assistentit -skenaariossa johdon assistenttityön osaamisvaatimukset ovat lievemmat kuin edellisessä skenaariossa. Assistenteilta kuitenkin vaaditaan kokonaisuuksien hallintaa, tunneälyä ja monipuolisia tietoteknisiä taitoja. Kielitaidossa keskeistä on kommunikaatiovalmius, ei kielen virheettömyys. Viestintätehtävien ja myyntiosaamisen merkitys kasvaa. Tavoitettavuusvaade on suuri, mutta asiantuntija-assistentit arvostavat vapaa-aikaansa eivätkä suostu olemaan aina tavoitettavissa. Kuten edellisessä skenaariossa, myös tässä skenaariossa asiantuntija-assistenttien rinnalla on mekaanisia tehtäviä suorittavia assistenttipooleja organisaation sisä- tai ulkopuolella. Poolipalvelu on johdon käytettävissä ajasta riippumatta, mutta pooliin kuuluvat assistentit voivat vaikuttaa omiin työaikoihinsa. Poolissa työskentely on kuitenkin mekaanista ja epäitsenäistä, mutta takaa riittävän taloudellisen turvallisuuden.

Mekaanista työtä suorittavat henkilökohtaiset assistentit -skenaario tapahtuu myös globaalissa maailmassa. Yritysjohto toimii itsenäisesti hektisessä globaalissa verkostossa eivätkä ennätä tai osaa hyödyntää assistenttityön asiantuntemusta. Assistentit tarjoavat lähinnä mekaanisia palveluja, ja työn itsenäisyys on pientä. Työyhteisöissä arvostetaan hetkellistä mekaanista osaamista, ei ihmistä kokonaisvaltaisena resurssina. Assistentit arvostavat omaa vapaa-aikaansa eivätkä suostu olemaan koko ajan tavoitettavissa.

Mekaanista työtä suorittava kasvoton assistenttijoukko -skenaario kuvaa maailmaa, jossa ei ole lainkaan henkilökohtaisia assistentteja, vaan työ on organisoitu organisaation sisäisiin tai ulkoisiin pooleihin. Assistenttityö on mekaanista ja epäitsenäistä, osa- ja määräaikaista. Assistentit suhtautuvat työhönsä rahan ansaintana eivätkä suostu olemaan koko ajan tavoitettavissa.

Hitauden maailman huippuasiantuntija-assistentit -skenaario sijoittuu maailmaan, jossa sähköinen viestintä on osoittanut kalleutensa ja häiriöherkkyytensä. Kasvokkainen ja paperiviestintä onkin korvaamassa sitä. Samalla hitauden filosofia on valloittanut toimintoja. Johdon assistenttien työtä arvostetaan, ja assistenttien oma määrittelyvalta on suuri. Assistentit voivat perehtyä ja analysoida hitaasti erilaisia asiakokonaisuuksia. Hänellä on kykyä ja aikaa kohdata muita, ja usein hänen tehtäviinsä kuuluu muiden opettaminen sekä muiden jaksamisesta huolehtiminen.

Tulevaisuusverstaiden jälkeisessä kyselyssä osanottajat arvioivat skenaarioiden todennäköisyyttä ja toivottavuutta. Epätodennäköisinä skenaarioina pidettiin kahta viimeistä skenaariota ja todennäköisinä kahta ensimmäistä skenaariota. Keskimäinen, eli mekaanista työtä suorittavat henkilökohtaiset assistentit -skenaario ei painottunut vastauksissa kumpaakaan suuntaan, ei selkeästi todennäköiseen tai selkeästi epätodennäköiseen. Vaikka hitauden maailman sijoittuvaa skenaariota pidettiin epätodennäköisenä, oli se kuitenkin vastaajien mielestä selkeästi toivottava. Molemmat mekaanisen työhön kiteytyvät skenaariot taas arvioitiin epätoivottaviksi. Asiantuntija-assistentit -skenaariota

pidettiin pääosin toivottavana tai neutraalina, kun taas huippuasiantuntija-assistentit -skenaariota jotkut verstaasiin osallistujat pitivät selkeästi toivottavana, toiset taas epätoivottavana.

4. Pohdintaa

ENNASSI 2015 -projekti toteutettiin vuonna 2008 seitsemän kuukauden aikana. Siihen osallistuneiden tiedonkerääjien ja informanttien määrä oli suuri. Vastaa-
van aineistomäärän kerääminen assistenttikoulutusohjelmien olemassa olevan verkoston ulkopuolelta olisi ollut samassa ajassa hyvin vaikeaa. Myös samojen informanttien sitouttaminen monikierroksiseen tutkimusprosessiin olisi käytännössä ollut vaikeaa. Saatuja aineistoja voidaan kuitenkin pitää hyvin rikkaina ja tarkoitustaan vastaavina eikä tiivistä koulutusohjelmakytöksestä huolimatta voida sanoa, että työelämäverkosto olisi antanut myötäsukaisen kehotuksen uusintaa olemassa olevaa opetussuunnitelmaa. Ennakointiprojekti osoitti selkeästi, että tulevaisuuteen on monta polkua.

Assistenttityön organisoinnista on kansainvälisestikin olemassa valitettavan vähän tutkimusta eikä assistenttipoolista ole toistaiseksi tehty ainuttakaan empiiristä tutkimusta. ENNASSI 2015 -projektin tulosten valossa assistenttipoolit voivat nousta merkittäväksi vaihtoehdoksi ratkaista organisaation kannalta joitakin ongelmakohtia mm. assistenttien tavoitettavuuden suhteen. Globaaleilla verkostoilla toimivat johtajat tarvitsevat sekä oman 24/7 -työrytminsä että eri aikavyöhykkeiden takia assistenttipalveluja muulloinkin kuin perinteiseen suomalaiseen virka-aikaan. Kuten poolimallin käsittävissä skenaariossa tuli ilmi, tarjoaa pooli myös assistenteille etuja, mm. mahdollisuuden vaikuttaa omaan työaikaansa ja etätyön kautta mahdollisuuden mukavaan asumiseen kasvukeskusten ulkopuolella. Jos työstä ei haluta koko elämää, voi työ assistenttipoolissa taata taloudellisen turvallisuuden. Epäitsenäisen ja mekaanisen työn vastapainona assistentti voi keskittyä muille elämän alueille, joko kokonaan tai jossain vaiheessa elämää. Jos taas verrataan kasvotonta assistenttipoolityötä niihin skenaarioihin, joissa puhutaan asiantuntija-assistenteista, huomataan osaamisvaatimusten suuri laadullinen ero. (Huippu)asiantuntija-assistentit hallitsevat kokonaisuuksia, ratkovat ongelmia ja osaavat priorisoida. Heidän tunneälytaitonsa on tarpeen organisaation ilmapiirin rakentumisessa ja heidän kykynsä omaksua uutta tietoa ja välittää sitä toisille ovat organisaation kokonaistehokkuuden kannalta merkittäviä ja arvostettuja taitoja.

Mekaanista ja epäitsenäistä työtä varten tuskin kannattaa kouluttautua korkeakoulussa, vaikka pooli jossakin työuran vaiheessa houkuttaisikin. Korkeakoulutasoisten assistenttikoulutusohjelmien taas kannattaa yrittää rakentaa työelämän kanssa dialogissa sellaista tulevaisuutta, jossa asiantuntija-assistenttien osaaminen mahdollistuu.

Lähteet

Guo, H. 2008. Mitä tapahtuu, kun lohikäärmeelle lisätään silmät? Kiinan kielen taitoisen suomalaisen assistentin koulutukselle asetettavat vaatimukset. HAAGA-HELIA puheenvuoroja 2/2008. Helsinki: HAAGA-HELIA.

EK (Elinkeinoelämän keskusliitto) 2006a. Palvelut 2020 – osaaminen kansainvälisessä palveluyhteiskunnassa. Loppuraportti.

EK (Elinkeinoelämän keskusliitto) 2006b. Tulevaisuusluotain – Verkostoitumisesta voimaa osaamiseen. Loppuraportti.

Juvonen, R. 2000. Sihteerien ja assistenttien ammattitaitovaatimukset. Koulutuksen ja työelämän kohtaaminen. Helsinki: Helia.

Kauppi, A. 2003. Ammattikorkeakoulujen koulutuksen kehityslinjoja. Teoksessa A. Kauppi & T. Huttula (toim.) Laatu ammattikorkeakouluihin. Korkeakoulujen arviointineuvoston julkaisuja 7:2003. Helsinki: Edita.

Pirhonen, J. 1997. Sihteerin työ ja työelämän tarpeet. Teoksessa: M. Kärki (toim.). 60-luvun sihteeristä 2000-luvun assistentiksi. Helsinki: Helsingin Sihteeripiirien kannatusyhdistys ry.

Raudaskoski, L. 2000. Ammattikorkeakoulun toimintaperustaa etsimässä. Toimilupahakemusten sisällönanalyttinen tarkastelu. Jyväskylä studies in education, psychology and social research 166. Jyväskylä: Jyväskylä yliopisto.

Söderqvist, M. (toim.) 2006. Tyylikkästi tuloksiin: englannin-, ranskan-, ruotsin-, skaksan-, suomen- ja venäjänkielisen kirjallisen liikeviestinnän merkitys, nykytila ja visio. Helian julkaisusarja A:13. Helsinki: Helia.

Tekes 2006. Finnsight 2015 – Tieteen, teknologian ja yhteiskunnan näkymät.

Tuorinsuo-Byman, S. 2008. European Management Assistants – Work, challenges and the future. HAAGA-HELIA Research 1/2008. Helsinki: HAAGA-HELIA.

Vuori, J. & Siivonen, K. 2009. Johdon assistenttien työ 2015 – Ennakointia tulevaisuuden rakentamiseksi. HAAGA-HELIA tutkimuksia 1/2009. Helsinki: HAAGA-HELIA.