

Merkityksellinen työntekijäkokemus
vieraanvaraisuus- ja tapahtuma-alalla

TyöntekijäTiistai
4.11.2025 klo 13-16

Työn ja tekijöiden tulevaisuus.

TyöntekijäTiistaiden tuottaman ymmärryksen kiteyttäminen ja katseen nostaminen kojelaudasta horisonttiin.

Euroopan unionin osarahoittama

Tampereen ammattikorkeakoulu
Tampere University of Applied Sciences

LAPIN AMK
Lapland University of Applied Sciences

LAB University of Applied Sciences



Merkityksellinen työntekijäkokemus
vieraanvaraisuus- ja tapahtuma-alalla

Ohjelma

- Työpajan avaus
- Tulevaisuuden työntekijäkokemus
- Skenaariotyöpaja
- Vieraanvaraisuus- ja tapahtuma-alan tulevaisuuksia
  - Välähdyksiä ja näköaloja
  - Mikä muuttuu – entä mihin kannattaa jatkossakin panostaa?
- Loppusanat ja seuraavat askeleet

Euroopan unionin osarahoittama

Tampereen ammattikorkeakoulu
Tampere University of Applied Sciences

LAPIN AMK
Lapland University of Applied Sciences

LAB University of Applied Sciences



Merkityksellinen työntekijäkokemus
vieraanvaraisuus- ja tapahtuma-alalla

MERIT-ohjelma

- Lisätään vieraanvaraisuus- ja tapahtuma-alan veto- ja pitovoimaa kehittämällä merkityksellistä työntekijäkokemusta ja johtamisosaamista erityisesti alalla työskentelevien Y- ja Z-sukupolvien tarpeisiin.

- Hanke toimii valtakunnallisesti ja sitä toteuttavat LAB (päätoteuttaja), TAMK ja Lapin AMK – mukana on kymmeniä yrityksiä ympäri maan.

Euroopan unionin osarahoittama

Tampereen ammattikorkeakoulu
Tampere University of Applied Sciences

LAPIN AMK
Lapland University of Applied Sciences

LAB University of Applied Sciences

Merkityksellinen työntekijäkokemus
vieraanvaraisuus- ja tapahtuma-alalla



MERIT palveluksessasi!

Euroopan unionin osarahoittama

Tampereen ammattikorkeakoulu
Tampere University of Applied Sciences

LAPIN AMK
Lapland University of Applied Sciences

LAB University of Applied Sciences



Lähde: Pixabay

Merkityksellinen työntekijäkokemus
vieraanvaraisuus- ja tapahtuma-alalla

Tulevaisuuden työntekijäkokemus

Mika Boedeker

- Tulevaisuuden merkityksellisen työntekijäkokemuksen lähteet
- Erilaisia tulevaisuusvaihtoehtoja
- Tulevaisuustaulukko ja skenaariot

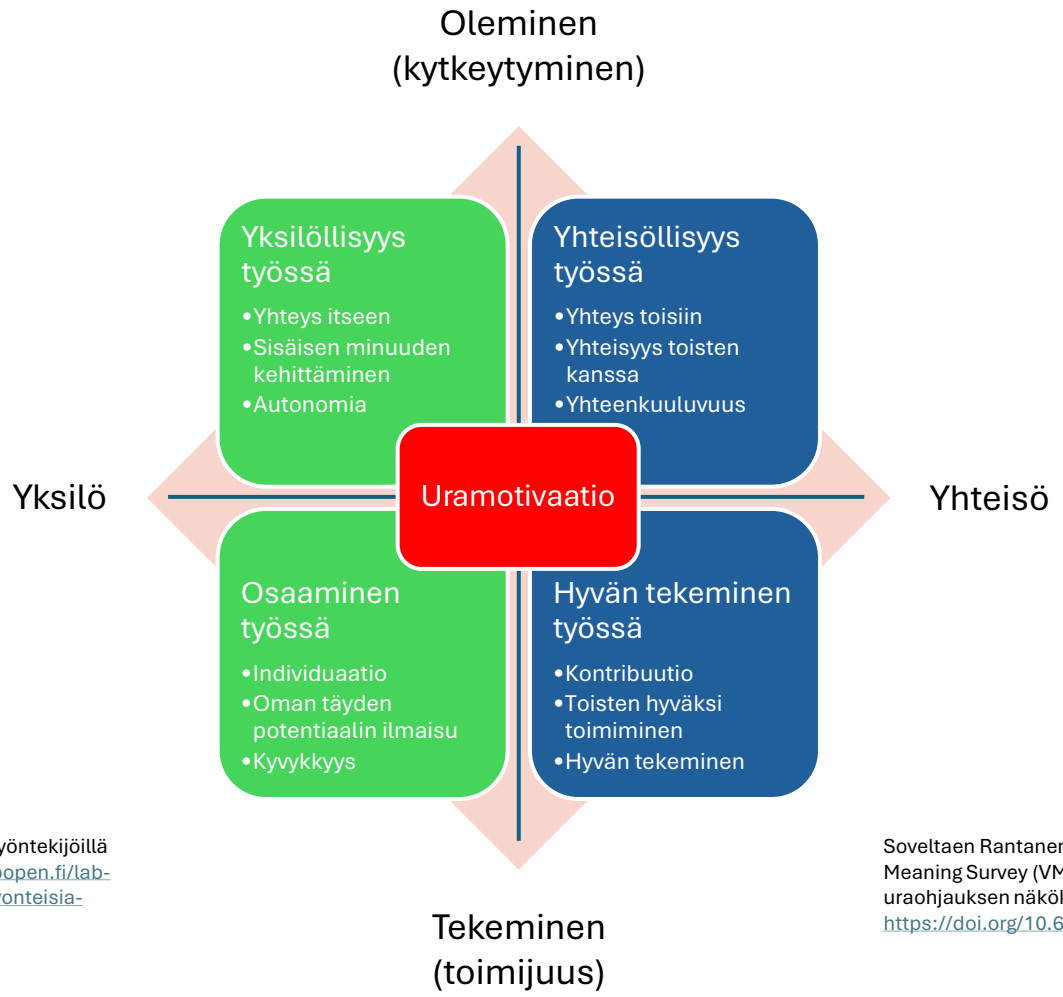
Euroopan unionin osarahoittama

Tampereen ammattikorkeakoulu
Tampere University of Applied Sciences

LAPIN AMK
Lapland University of Applied Sciences

LAB University of Applied Sciences

Työn merkityksellisyyden lähteiden nelikenttä



Uramotivaatio
- Ura-ajatukset
- Sitoutuneisuus alalle ja työpaikkaan
- Alan ja työn kehittäminen

Ruokoski, E. 2025. Matkailu-, ravintola- ja tapahtuma-alan työntekijöillä myönteisiä työntekijäkokemuksia. LAB Pro. https://www.labopen.fi/lab-pro/matkailu-ravintola-ja-tapahtuma-alan-tyontekijoilla-myonteisia-tyontekijakokemuksia/

Soveltaen Rantanen, J., Martela, F., Auvinen, E., Hyvönen, K., & Feldt, T. 2022. Vocational Meaning Survey (VMS) – kyselyn rakenne- ja sisällön validiteetti suomalaisen työelämä- ja uraohjauksen näkökulmasta. Alkuperäinen artikkeli Psykologia. Vol. 57(5-6), 391-407. https://doi.org/10.62443/psykologia.v57i5-6.101476

Euroopan unionin osarahoittama

Tampereen ammattikorkeakoulu
Tampere University of Applied Sciences

LAPIN AMK
Lapland University of Applied Sciences

LAB University of Applied Sciences

Tulevaisuuden merkityksellisen työntekijäkokemuksen lähteet

1) **Mahdollisuus työssään toteuttaa omien arvojensa mukaisia tärkeitä asioita ja tehdä itse keskeisiä työtä koskevia valintoja**
   - Työ sisältöineen vahvistaa yksilön identiteettiä sekä tukee sisäistä kasvua, kehittymistä ja uskollisuutta itselle

2) **Mahdollisuus tehdä työtä, joka tarjoaa työtä ohjaavan yhteisen arvopohjan ja yhteisön, johon kuulua**
   - Mahdollisuus olla tekemisissä ihmisten kanssa, joista yksilö välittää ja jotka välittävät hänestä
   - Jaettu tekeminen, tiimityö ja -henki, epämuodolliset kohtaamiset, palkitseminen, eri kulttuuritaustat
   - Sosiaaliset taidot yhä tärkeämpiä, yhdessä koetaan vahvoja asioita, työtoverit mukavia tyyppejä, tasa-arvo, arvostus, kunnioitus
   - Arvostuksen ja tunnustuksen saaminen ja kokeminen, yhteisöllisyys ja yhteenkuuluvuus

3) **Mahdollisuus tehdä työtä, jossa on mahdollista hyödyntää omia taitoja ja luovuutta**
   - Hallinnan tunne, minäpystyvyys ja itsearvostus
   - Kokemus aikaansaavuudesta, taitavuudesta ja oppimisesta
   - Käytännönläheinen oppiminen, itseohjautuvuus
   - Jatkuva oppiminen, paremman lopputuloksen tavoittelu
   - Uusien taitojen oppiminen

4) **Mahdollisuus tehdä työtä, jolla on myönteinen vaikutus muihin ihmisiin ja yhteiskuntaan laajemminkin**
   - Mahdollisuus toimijuuteen osana lähiyhteisöä tai itseä laajempaa tarkoitusta
   - Mahdollisuus vaikuttaa ympäröivään maailmaan ja edistää yhteistä hyvää
   - Yhteiskunnallinen vaikuttaminen

5) **Mahdollisuus tehdä työtä, joka sitouttaa työhön ja mahdollistaa työssä kehittymisen ja etenemisen**
   - Ura-ajatukset, sitoutuneisuus ja työn kehittäminen, usko tulevaisuuteen,
   - Kasvu ja oppiminen -> eteneminen
   - Urapolkujen monipuolistuminen

6) **Mahdollisuus tehdä työtä, jossa johtaminen on läsnä olevaa, ohjaavaa ja ihmistuntevaa**
   - Osallistaminen, avoimuus, keskustelevuus
   - Perehdytys, mentorointi, tiedon jakaminen
   - Selkeä työnkuva, työnkuva rakennettu vahvuuksien ja kiinnostuksen mukaan, osaamisen tunnistaminen, joustavuus
   - Työhyvinvointi ja tasapaino työn ja vapaa-ajan välillä
   - Työnantajan eettisyys

7) **Mahdollisuus pyrkiä sellaiseen työhön, jossa jo työhön hakeutumisvaiheessa hakijan ja työnantajan tärkeinä pitämät asiat kohtaavat.**
   - Arvopohjaisuus, yksilöllisyyden huomioiminen, elämänkatsomuksen kunnioitus
   - Asenne, motivaatio

Euroopan unionin osarahoittama

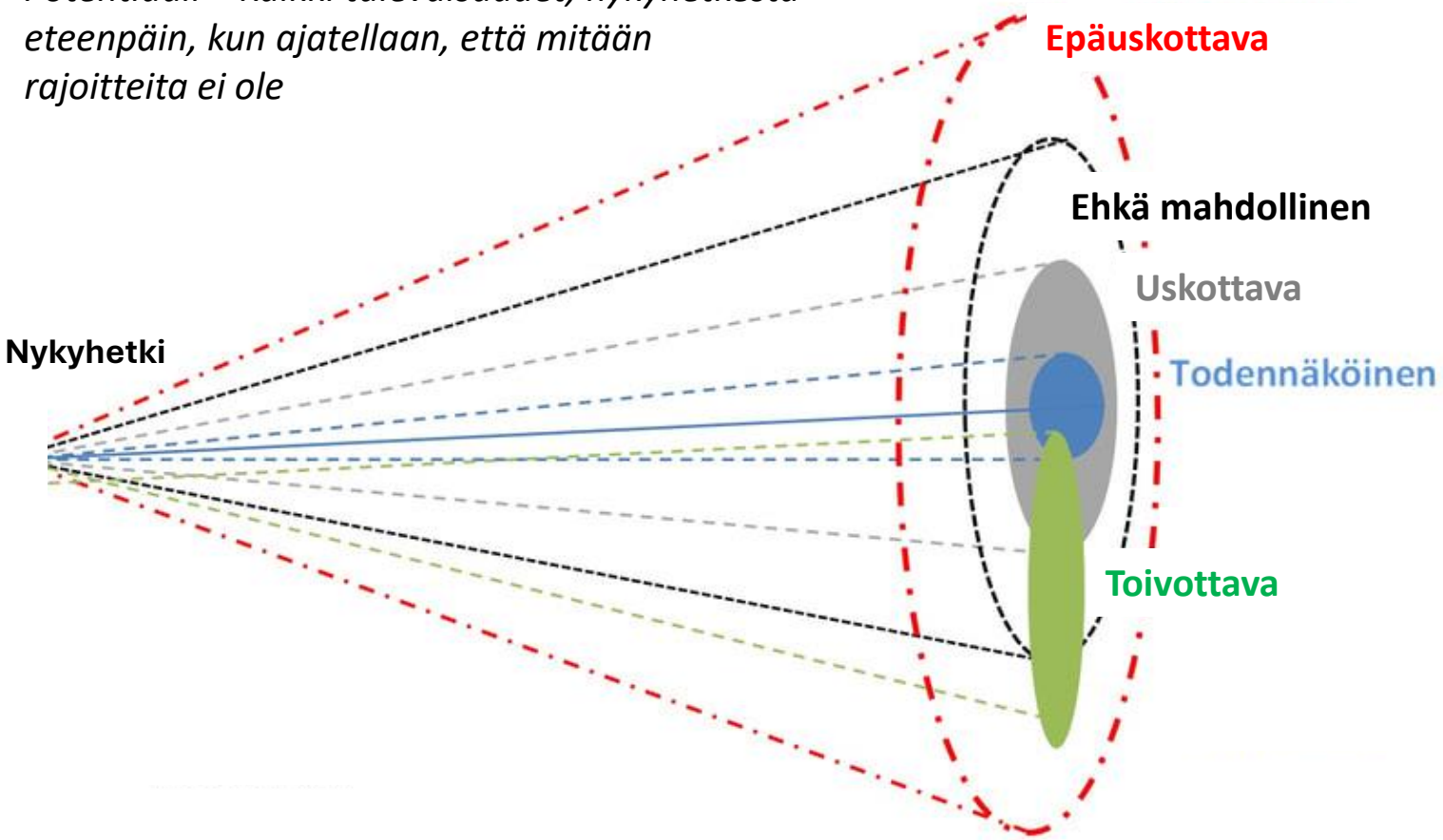
Tampereen ammattikorkeakoulu
Tampere University of Applied Sciences

LAPIN AMK
Lapland University of Applied Sciences

LAB University of Applied Sciences

Erilaisia tulevaisuusvaihtoehtoja

Potentiaali = Kaikki tulevaisuudet, nykyhetkestä eteenpäin, kun ajatellaan, että mitään rajoitteita ei ole



Soveltaen Mäkelä 2019 ja Voros 2017

Epäuskottava: Kuvassa punainen kartio. Tämä alue kuvastaa tulevaisuuksia, joita pidetään mahdottomina, naurettavina jne. (”will never happen”).

Ehkä mahdollinen: Kuvassa musta kartio. Tulevaisuudet, jotka saattaisivat joku päivä tapahtua (”might happen”) perustuen ainakin osin johonkin meiltä vielä puuttuvaan, mutta tulevaisuudessa olemassa olevaan tietoon.

Uskottava: Kuvassa harmaa kartio. Tulevaisuudet, jotka periaatteessa voivat nykytiedon valossa tapahtua (”could happen”).

Todennäköinen: Kuvassa sininen kartio (”likely to happen”).

Toivottava: Kuvassa vihreä kartio. Tulevaisuudet, joita haluamme tavoitella (”should happen”).

Tulevaisuustaulukko ja skenaariot

- **Skenaario** on looginen kuvaus jostakin tulevaisuuden tilasta (tulevaisuuskuva) ja siihen johtavista tapahtumien kulusta.
- Skenaariot auttavat meitä kuvittelemaan **erilaisia vaihtoehtoisia tulevaisuuksia** nykyhetken päätöksentekoa ja toimintaa varten.
- Skenaario ei ole (yhden ainoan) tulevaisuuden ennuste!
- **Tulevaisuustaulukko** kuvaa skenaarioiden aiheen (esim. *merkityksellinen työntekijäkokemus*) keskeisiä ja mielenkiintoisimpia muuttujia (epävarmuuksia) ja niiden kehitysvaihtoehtoja.

Toteutumis-vaihtoehdot Muuttujat	Vaihtoehto A	Vaihtoehto B	Vaihtoehto C	Vaihtoehto n
Muuttuja 1	Vaihtoehdon kuvaus	Vaihtoehdon kuvaus	Vaihtoehdon kuvaus	Vaihtoehdon kuvaus
Muuttuja 2	Vaihtoehdon kuvaus	Vaihtoehdon kuvaus	Vaihtoehdon kuvaus	Vaihtoehdon kuvaus
Muuttuja 3	Vaihtoehdon kuvaus	Vaihtoehdon kuvaus	Vaihtoehdon kuvaus	Vaihtoehdon kuvaus
Muuttuja 4	Vaihtoehdon kuvaus	Vaihtoehdon kuvaus	Vaihtoehdon kuvaus	Vaihtoehdon kuvaus
Muuttuja 5	Vaihtoehdon kuvaus	Vaihtoehdon kuvaus	Vaihtoehdon kuvaus	Vaihtoehdon kuvaus

Euroopan unionin osarahoittama

Tampereen ammattikorkeakoulu
Tampere University of Applied Sciences

LAPIN AMK
Lapland University of Applied Sciences

LAB University of Applied Sciences



Skenaariotyöpaja

Euroopan unionin osarahoittama

Tampereen ammattikorkeakoulu
Tampere University of Applied Sciences

LAPIN AMK
Lapland University of Applied Sciences

LAB University of Applied Sciences

Vaihe 1: Todennäköisin skenaario

Laatikaa tulevaisuustaulukon avulla mielestänne **todennäköisin** skenaario

1. Valitkaa kultakin riviltä skenaarioon parhaiten sopiva kehitysvaihtoehto. Lihavoikaa kehitysvaihtoehdon teksti ja muuttakaa se **siniseksi**.
2. Lisätkää tarvittaessa jokin muu mielestänne olennainen, merkitykselliseen työntekijäkokemukseen liittyvä tekijä ja sen kehitysvaihtoehdot tulevaisuustaulukkoon.
3. Siirtäkää siniset kehitysvaihtoehdot vaiheen 1 taulukkoon.
4. Tarkastelkaa syntynyttä kehitysvaihtoehtojen yhdistelmää.
   - Sopivatko vaihtoehdot loogisesti toisiinsa ja niiden muodostamaan kokonaisuuteen?
   - Muokatkaa valintojanne tarvittaessa.
5. Antakaa skenaariolle sen keskeistä sisältöä havainnollistava nimi.

Vaihe 2: Uskottava skenaario

Laatikaa tulevaisuustaulukon avulla mielestänne **jokin toinen**, mutta edelleen **uskottava** skenaario.

1. Valitkaa kultakin riviltä skenaarioon parhaiten sopiva kehitysvaihtoehto. Lihavoikaa kehitysvaihtoehdon teksti ja muuttakaa se **harmaaksi**.
   - Kehitysvaihtoehto voi olla myös jo todennäköisessä skenaariossanne käytetty.
2. Siirtäkää harmaat kehitysvaihtoehdot vaiheen 2 taulukkoon.
3. Tarkastelkaa syntynyttä kehitysvaihtoehtojen yhdistelmää.
   - Sopivatko vaihtoehdot loogisesti toisiinsa ja niiden muodostamaan kokonaisuuteen?
   - Eroaako kokonaisuus riittävästi todennäköisestä skenaariostanne – onko se oikeasti erilainen skenaario?
   - Muokatkaa (kumman tahansa skenaarion) valintojanne tarvittaessa.
4. Antakaa skenaariolle sen keskeistä sisältöä havainnollistava nimi.

Vaihe 3: Ehkä mahdollinen skenaario

Laatikaa tulevaisuustaulukon avulla mielestänne **jokin kolmas**, **ehkä mahdollinen** skenaario.

1. Valitkaa kultakin riviltä skenaarioon parhaiten sopiva kehitysvaihtoehto. Lihavoikaa kehitysvaihtoehdon teksti ja muuttakaa se **mustaksi**.
   - Kehitysvaihtoehto voi olla myös jo aiemmissa skenaariossanne käytetty.
2. Siirtäkää mustat kehitysvaihtoehdot vaiheen 3 taulukkoon.
3. Tarkastelkaa syntynyttä kehitysvaihtoehtojen yhdistelmää
   - Sopivatko vaihtoehdot loogisesti toisiinsa ja niiden muodostamaan kokonaisuuteen?
   - Eroaako kokonaisuus riittävästi aiemmista skenaarioistanne – onko se oikeasti erilainen skenaario?
   - Muokatkaa (minkä tahansa skenaarioiden) valintojanne tarvittaessa.
4. Mitkä ovat niitä asioita, joista meillä on vasta tulevaisuudessa (ylipäätään, enemmän, tarkempaa jne.) tietoa?
   - Mielikuvituksen käyttö on sallittua ja suotavaa (esim. humanoidirobotit 🤖)
5. Antakaa skenaariolle sen keskeistä sisältöä havainnollistava nimi.



Työpajan tulokset

- Ryhmäkohtaiset skenaariot
- Skenaarioiden vertailu
- Yhteenvetoa

Euroopan unionin osarahoittama

Tampereen ammattikorkeakoulu
Tampere University of Applied Sciences

LAPIN AMK
Lapland University of Applied Sciences

LAB University of Applied Sciences

Ryhmän 1 skenaariot kootusti: todennäköinen, muu uskottava, ehkä mahdollinen

Merkityksellinen työntekijäkokemus
vieraanvaraisuus- ja tapahtuma-alalla

Vuoteen 2035 mentäessä vieraanvaraisuus ja tapahtuma-alalla työntekijän mahdollisuus...	*Kehitysvaihtoehto A*	*Kehitysvaihtoehto B*	*Kehitysvaihtoehto C*
...työssään toteuttaa omien arvojensa mukaisia tärkeitä asioita ja tehdä itse keskeisiä työtä koskevia valintoja...	*heikkenee*	*pysyy ennallaan*	*kasvaa*
...tehdä työtä, joka tarjoaa työtä ohjaavan yhteisen arvopohjan ja yhteisön, johon kuulua...	*heikkenee*	*pysyy ennallaan*	*kasvaa*
...tehdä työtä, jossa on mahdollista hyödyntää omia taitoja ja luovuutta...	*heikkenee*	*pysyy ennallaan*	*kasvaa*
...tehdä työtä, jolla on myönteinen vaikutus muihin ihmisiin ja yhteiskuntaan laajemminkin...	*heikkenee*	*pysyy ennallaan*	*kasvaa*
...tehdä työtä, joka sitouttaa työhön ja mahdollistaa työssä kehittymisen ja etenemisen...	*heikkenee*	*pysyy ennallaan*	*kasvaa*
...tehdä työtä, jossa johtaminen on läsnä olevaa, ohjaavaa ja ihmistuntevaa...	*heikkenee*	*pysyy ennallaan*	*kasvaa*
...pyrkiä sellaiseen työhön, jossa jo työhön hakeutumisvaiheessa hakijan ja työnantajan tärkeinä pitämät asiat kohtaavat...	*heikkenee*	*pysyy ennallaan*	*kasvaa*
... työskennellä rinnakkain AI.n / robotiikan kanssa...	*heikkenee*	*pysyy ennallaan*	*kasvaa*

Euroopan unionin osarahoittama

Tampereen ammattikorkeakoulu
Tampere University of Applied Sciences

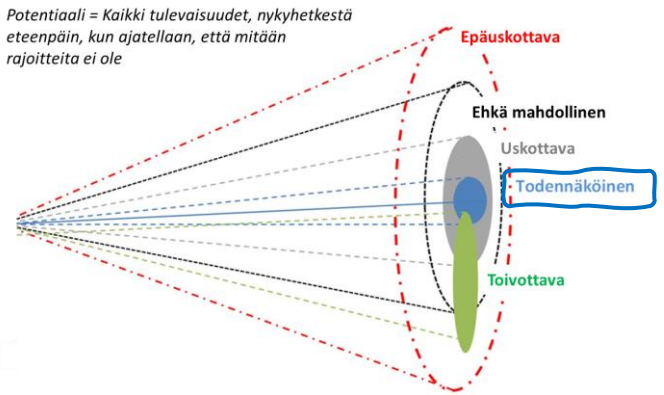
LAPIN AMK
Lapland University of Applied Sciences

LAB University of Applied Sciences

(Ryhmä 1) Todennäköisin skenaario: *Kohti kasvua yli sukupolvien*

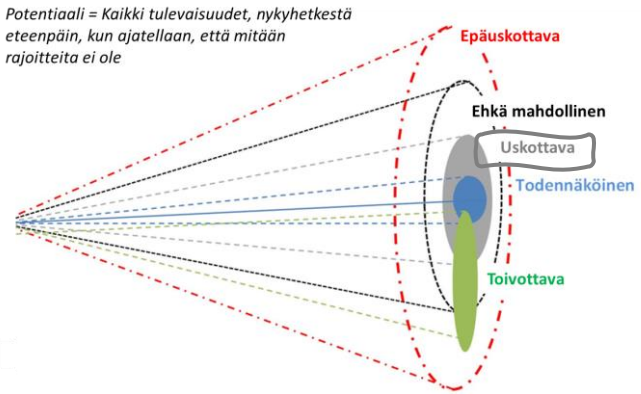
Merkityksellinen työntekijäkokemus
vieraanvaraisuus- ja tapahtuma-alalla

Vuoteen 2035 mentäessä vieraanvaraisuus ja tapahtuma-alalla työntekijän mahdollisuus...	*Valittu kehitysvaihtoehto*
...työssään toteuttaa omien arvojensa mukaisia tärkeitä asioita ja tehdä itse keskeisiä työtä koskevia valintoja...	***kasvaa***
...tehdä työtä, joka tarjoaa työtä ohjaavan yhteisen arvopohjan ja yhteisön, johon kuulua...	***kasvaa***
...tehdä työtä, jossa on mahdollista hyödyntää omia taitoja ja luovuutta...	***pysyy ennallaan***
...tehdä työtä, jolla on myönteinen vaikutus muihin ihmisiin ja yhteiskuntaan laajemminkin...	***kasvaa***
...tehdä työtä, joka sitouttaa työhön ja mahdollistaa työssä kehittymisen ja etenemisen...	***heikkenee***
...tehdä työtä, jossa johtaminen on läsnä olevaa, ohjaavaa ja ihmistuntevaa...	***kasvaa***
...pyrkiä sellaiseen työhön, jossa jo työhön hakeutumisvaiheessa hakijan ja työnantajan tärkeinä pitämät asiat kohtaavat...	***kasvaa***
...työskennellä rinnakkain Ai.n / robotiikan kanssa...	***kasvaa***



(Ryhmä 1) Muu uskottava skenaario: *Todennäköinen realisti*

Vuoteen 2035 mentäessä vieraanvaraisuus ja tapahtuma-alalla työntekijän mahdollisuus…	*Valittu kehitysvaihtoehto*
…työssään toteuttaa omien arvojensa mukaisia tärkeitä asioita ja tehdä itse keskeisiä työtä koskevia valintoja…	***kasvaa***
…tehdä työtä, joka tarjoaa työtä ohjaavan yhteisen arvopohjan ja yhteisön, johon kuulua…	***kasvaa***
…tehdä työtä, jossa on mahdollista hyödyntää omia taitoja ja luovuutta…	***heikkenee***
…tehdä työtä, jolla on myönteinen vaikutus muihin ihmisiin ja yhteiskuntaan laajemminkin…	***pysyy ennallaan***
…tehdä työtä, joka sitouttaa työhön ja mahdollistaa työssä kehittymisen ja etenemisen…	***pysyy ennallaan***
…tehdä työtä, jossa johtaminen on läsnä olevaa, ohjaavaa ja ihmistuntevaa…	***pysyy ennallaan***
…pyrkiä sellaiseen työhön, jossa jo työhön hakeutumisvaiheessa hakijan ja työnantajan tärkeinä pitämät asiat kohtaavat…	***heikkenee***
…työskennellä rinnakkain AI.n / robotiikan kanssa…	***kasvaa***

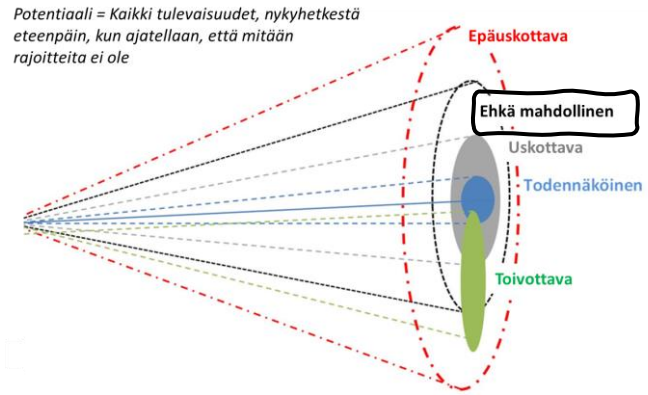


(Ryhmä 1) Ehkä mahdollinen skenaario: *Ihannetulevaisuus*

Vuoteen 2035 mentäessä vieraanvaraisuus ja tapahtuma-alalla työntekijän mahdollisuus…	*Valittu kehitysvaihtoehto*
…työssään toteuttaa omien arvojensa mukaisia tärkeitä asioita ja tehdä itse keskeisiä työtä koskevia valintoja…	***kasvaa***
…tehdä työtä, joka tarjoaa työtä ohjaavan yhteisen arvopohjan ja yhteisön, johon kuulua…	***kasvaa***
…tehdä työtä, jossa on mahdollista hyödyntää omia taitoja ja luovuutta…	***pysyy ennallaan***
…tehdä työtä, jolla on myönteinen vaikutus muihin ihmisiin ja yhteiskuntaan laajemminkin…	***kasvaa***
…tehdä työtä, joka sitouttaa työhön ja mahdollistaa työssä kehittymisen ja etenemisen…	***kasvaa***
…tehdä työtä, jossa johtaminen on läsnä olevaa, ohjaavaa ja ihmistuntevaa…	***kasvaa***
…pyrkiä sellaiseen työhön, jossa jo työhön hakeutumisvaiheessa hakijan ja työnantajan tärkeinä pitämät asiat kohtaavat…	***kasvaa***
…työskennellä rinnakkain AI.n / robotiikan kanssa…	***kasvaa***

Asiat, joista meillä on vasta tulevaisuudessa (ylipäätään, enemmän, tarkempaa jne.) tietoa, jotta skenaario olisi mahdollinen:

- Teköälyn täytyy ymmärtää ihmisten vahvuudet rekrytoinnissa
- Z sukupolvelle täytyy antaa myös käsitys aikaisemmasta sukupolvesta ja heidän toiminnastaan



Ryhmän 2 skenaariot kootusti: todennäköinen, muu uskottava, ehkä mahdollinen

Merkityksellinen työntekijäkokemus
vieraanvaraisuus- ja tapahtuma-alalla

Vuoteen 2035 mentäessä vieraanvaraisuus ja tapahtuma-alalla työntekijän mahdollisuus...	*Kehitysvaihtoehto A*	*Kehitysvaihtoehto B*	*Kehitysvaihtoehto C*
...työssään toteuttaa omien arvojensa mukaisia tärkeitä asioita ja tehdä itse keskeisiä työtä koskevia valintoja...	*heikkenee*	*pysyy ennallaan*	*kasvaa*
...tehdä työtä, joka tarjoaa työtä ohjaavan yhteisen arvopohjan ja yhteisön, johon kuulua...	*heikkenee*	*pysyy ennallaan*	*kasvaa*
...tehdä työtä, jossa on mahdollista hyödyntää omia taitoja ja luovuutta...	*heikkenee*	*pysyy ennallaan*	*kasvaa*
...tehdä työtä, jolla on myönteinen vaikutus muihin ihmisiin ja yhteiskuntaan laajemminkin...	*heikkenee*	*pysyy ennallaan*	*kasvaa*
...tehdä työtä, joka sitouttaa työhön ja mahdollistaa työssä kehittymisen ja etenemisen...	*heikkenee*	*pysyy ennallaan*	*kasvaa*
...tehdä työtä, jossa johtaminen on läsnä olevaa, ohjaavaa ja ihmistuntevaa...	*heikkenee*	*pysyy ennallaan*	*kasvaa*
...pyrkiä sellaiseen työhön, jossa jo työhön hakeutumisvaiheessa hakijan ja työnantajan tärkeinä pitämät asiat kohtaavat...	*heikkenee*	*pysyy ennallaan*	*kasvaa*
...monimuotoisen työyhteisön rakentamiseen ja jatkuvaan kehitykseen...	*heikkenee*	*pysyy ennallaan*	*kasvaa*

Euroopan unionin osarahoittama

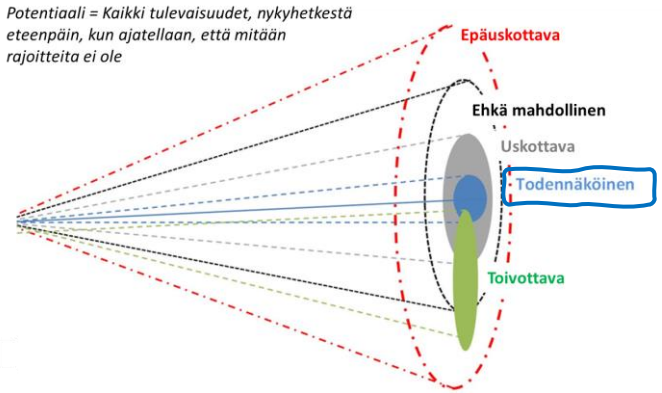
Tampereen ammattikorkeakoulu
Tampere University of Applied Sciences

LAPIN AMK
Lapland University of Applied Sciences

LAB University of Applied Sciences

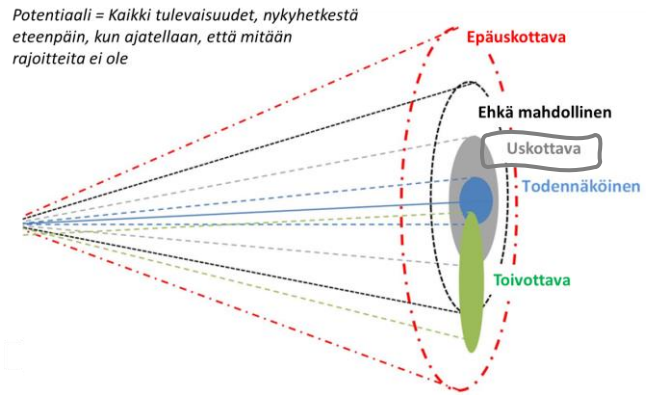
(Ryhmä 2) Todennäköisin skenaario: *Kasvukäyrä*

Vuoteen 2035 mentäessä vieraanvaraisuus ja tapahtuma-alalla työntekijän mahdollisuus…	*Valittu kehitysvaihtoehto*
…työssään toteuttaa omien arvojensa mukaisia tärkeitä asioita ja tehdä itse keskeisiä työtä koskevia valintoja…	***kasvaa***
…tehdä työtä, joka tarjoaa työtä ohjaavan yhteisen arvopohjan ja yhteisön, johon kuulua…	***kasvaa***
…tehdä työtä, jossa on mahdollista hyödyntää omia taitoja ja luovuutta…	***pysyy ennallaan***
…tehdä työtä, jolla on myönteinen vaikutus muihin ihmisiin ja yhteiskuntaan laajemminkin…	***pysyy ennallaan***
…tehdä työtä, joka sitouttaa työhön ja mahdollistaa työssä kehittymisen ja etenemisen…	***heikkenee***
…tehdä työtä, jossa johtaminen on läsnä olevaa, ohjaavaa ja ihmistuntevaa…	***pysyy ennallaan***
…pyrkiä sellaiseen työhön, jossa jo työhön hakeutumisvaiheessa hakijan ja työnantajan tärkeinä pitämät asiat kohtaavat…	***pysyy ennallaan***
…monimuotoisen työyhteisön rakentamiseen ja jatkuvaan kehitykseen…	***kasvaa***



(Ryhmä 2) Muu uskottava skenaario: *Vahva vuorovaikutteisuus*

Vuoteen 2035 mentäessä vieraanvaraisuus ja tapahtuma-alalla työntekijän mahdollisuus…	*Valittu kehitysvaihtoehto*
…työssään toteuttaa omien arvojensa mukaisia tärkeitä asioita ja tehdä itse keskeisiä työtä koskevia valintoja…	*kasvaa*
…tehdä työtä, joka tarjoaa työtä ohjaavan yhteisen arvopohjan ja yhteisön, johon kuulua…	*pysyy ennallaan*
…tehdä työtä, jossa on mahdollista hyödyntää omia taitoja ja luovuutta…	*kasvaa*
…tehdä työtä, jolla on myönteinen vaikutus muihin ihmisiin ja yhteiskuntaan laajemminkin…	*kasvaa*
…tehdä työtä, joka sitouttaa työhön ja mahdollistaa työssä kehittymisen ja etenemisen…	*kasvaa*
…tehdä työtä, jossa johtaminen on läsnä olevaa, ohjaavaa ja ihmistuntevaa…	*kasvaa*
…pyrkiä sellaiseen työhön, jossa jo työhön hakeutumisvaiheessa hakijan ja työnantajan tärkeinä pitämät asiat kohtaavat…	*heikkenee*
…monimuotoisen työyhteisön rakentamiseen ja jatkuvaan kehitykseen…	*pysyy ennallaan*



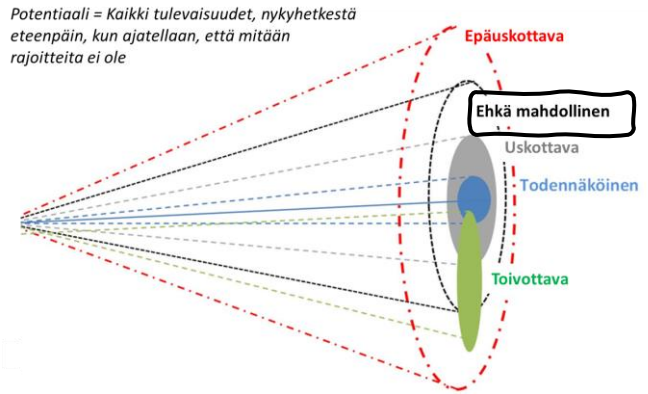
(Ryhmä 2) Ehkä mahdollinen skenaario: *Vanhassakin on jotain hyvää*

Merkityksellinen työntekijäkokemus
vieraanvaraisuus- ja tapahtuma-alalla

Vuoteen 2035 mentäessä vieraanvaraisuus ja tapahtuma-alalla työntekijän mahdollisuus...	*Valittu kehitysvaihtoehto*
...työssään toteuttaa omien arvojensa mukaisia tärkeitä asioita ja tehdä itse keskeisiä työtä koskevia valintoja...	***kasvaa***
...tehdä työtä, joka tarjoaa työtä ohjaavan yhteisen arvopohjan ja yhteisön, johon kuulua...	***kasvaa***
...tehdä työtä, jossa on mahdollista hyödyntää omia taitoja ja luovuutta...	***kasvaa***
...tehdä työtä, jolla on myönteinen vaikutus muihin ihmisiin ja yhteiskuntaan laajemminkin...	***kasvaa***
...tehdä työtä, joka sitouttaa työhön ja mahdollistaa työssä kehittymisen ja etenemisen...	***Pysyy ennallaan***
...tehdä työtä, jossa johtaminen on läsnä olevaa, ohjaavaa ja ihmistuntevaa...	***kasvaa***
...pyrkiä sellaiseen työhön, jossa jo työhön hakeutumisvaiheessa hakijan ja työnantajan tärkeinä pitämät asiat kohtaavat...	***Pysyy ennallaan***
...monimuotoisen työyhteisön rakentamiseen ja jatkuvaan kehitykseen...	***kasvaa***

Asiat, joista meillä on vasta tulevaisuudessa (ylipäätään, enemmän, tarkempaa jne.) tietoa, jotta skenaario olisi mahdollinen:

- Paluu automatisoinnista ihmisten kohtaamiseen
- Perinteinen palvelu kohdennetaan ja segmentoidaan tiukemmin
- Isojen ketjujen työn automatisointi saattaa luoda tahatonta yrittäjyyttä



Euroopan unionin osarahoittama
Tampereen ammattikorkeakoulu Tampere University of Applied Sciences
LAPIN AMK Lapland University of Applied Sciences
LAB University of Applied Sciences

Ryhmien skenaariot vertaillen: todennäköinen skenaario

Ryhmä 1: *Kohti kasvua yli sukupolvien* (katkoviivalla), Ryhmä 2: *Kasvukäyrä*

Merkityksellinen työntekijäkokemus
vieraanvaraisuus- ja tapahtuma-alalla

Vuoteen 2035 mentäessä vieraanvaraisuus ja tapahtuma-alalla työntekijän mahdollisuus...	*Kehitysvaihtoehto A*	*Kehitysvaihtoehto B*	*Kehitysvaihtoehto C*
...työssään toteuttaa omien arvojensa mukaisia tärkeitä asioita ja tehdä itse keskeisiä työtä koskevia valintoja...	*heikkenee*	*pysyy ennallaan*	*kasvaa*
...tehdä työtä, joka tarjoaa työtä ohjaavan yhteisen arvopohjan ja yhteisön, johon kuulua...	*heikkenee*	*pysyy ennallaan*	*kasvaa*
...tehdä työtä, jossa on mahdollista hyödyntää omia taitoja ja luovuutta...	*heikkenee*	*pysyy ennallaan*	*kasvaa*
...tehdä työtä, jolla on myönteinen vaikutus muihin ihmisiin ja yhteiskuntaan laajemminkin...	*heikkenee*	*pysyy ennallaan*	*kasvaa*
...tehdä työtä, joka sitouttaa työhön ja mahdollistaa työssä kehittymisen ja etenemisen...	*heikkenee*	*pysyy ennallaan*	*kasvaa*
...tehdä työtä, jossa johtaminen on läsnä olevaa, ohjaavaa ja ihmistuntevaa...	*heikkenee*	*pysyy ennallaan*	*kasvaa*
...pyrkiä sellaiseen työhön, jossa jo työhön hakeutumisvaiheessa hakijan ja työnantajan tärkeinä pitämät asiat kohtaavat...	*heikkenee*	*pysyy ennallaan*	*kasvaa*
...työskennellä rinnakkain Ai.n / robotiikan kanssa... (ryhmä 1) ...monimuotoisen työyhteisön rakentamiseen ja jatkuvaan kehitykseen... (ryhmä 2)	*heikkenee*	*pysyy ennallaan*	*kasvaa*

Euroopan unionin osarahoittama

Tampereen ammattikorkeakoulu
Tampere University of Applied Sciences

LAPIN AMK
Lapland University of Applied Sciences

LAB University of Applied Sciences

Ryhmien skenaariot vertaillen: muu uskottava skenaario

Ryhmä 1: *Todennäköinen realisti* (katkoviivalla), Ryhmä 2: *Vahva vuorovaikutteisuus*

Merkityksellinen työntekijäkokemus
vieraanvaraisuus- ja tapahtuma-alalla

Vuoteen 2035 mentäessä vieraanvaraisuus ja tapahtuma-alalla työntekijän mahdollisuus...	*Kehitysvaihtoehto A*	*Kehitysvaihtoehto B*	*Kehitysvaihtoehto C*
...työssään toteuttaa omien arvojensa mukaisia tärkeitä asioita ja tehdä itse keskeisiä työtä koskevia valintoja...	*heikkenee*	*pysyy ennallaan*	*kasvaa*
...tehdä työtä, joka tarjoaa työtä ohjaavan yhteisen arvopohjan ja yhteisön, johon kuulua...	*heikkenee*	*pysyy ennallaan*	*kasvaa*
...tehdä työtä, jossa on mahdollista hyödyntää omia taitoja ja luovuutta...	*heikkenee*	*pysyy ennallaan*	*kasvaa*
...tehdä työtä, jolla on myönteinen vaikutus muihin ihmisiin ja yhteiskuntaan laajemminkin...	*heikkenee*	*pysyy ennallaan*	*kasvaa*
...tehdä työtä, joka sitouttaa työhön ja mahdollistaa työssä kehittymisen ja etenemisen...	*heikkenee*	*pysyy ennallaan*	*kasvaa*
...tehdä työtä, jossa johtaminen on läsnä olevaa, ohjaavaa ja ihmistuntevaa...	*heikkenee*	*pysyy ennallaan*	*kasvaa*
...pyrkiä sellaiseen työhön, jossa jo työhön hakeutumisvaiheessa hakijan ja työnantajan tärkeinä pitämät asiat kohtaavat...	*heikkenee*	*pysyy ennallaan*	*kasvaa*
...työskennellä rinnakkain Ai.n / robotiikan kanssa... (ryhmä 1) ...monimuotoisen työyhteisön rakentamiseen ja jatkuvaan kehitykseen... (ryhmä 2)	*heikkenee*	*pysyy ennallaan*	*kasvaa*

Euroopan unionin osarahoittama

Tampereen ammattikorkeakoulu
Tampere University of Applied Sciences

LAPIN AMK
Lapland University of Applied Sciences

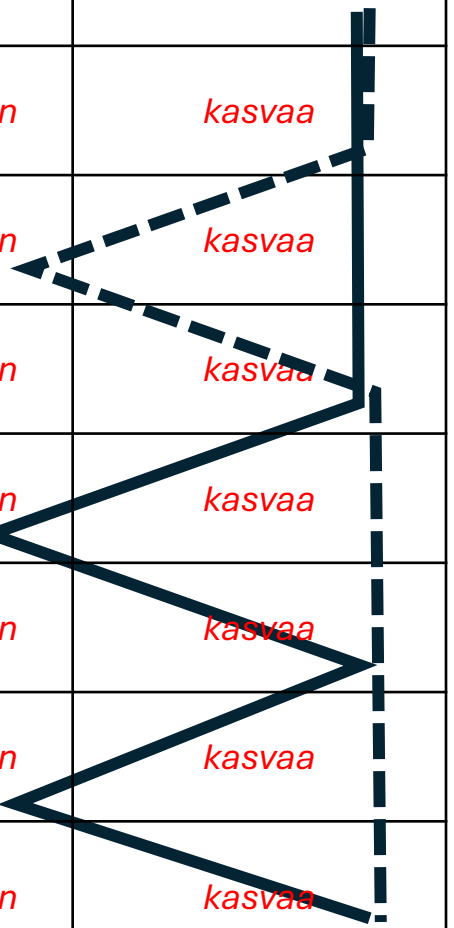
LAB University of Applied Sciences

Ryhmien skenaariot vertaillen: ehkä mahdollinen skenaario

Ryhmä 1: *Ihannetulevaisuus* (katkoviivalla), Ryhmä 2: *Vanhassakin on jotain hyvää*

Merkityksellinen työntekijäkokemus
vieraanvaraisuus- ja tapahtuma-alalla

Vuoteen 2035 mentäessä vieraanvaraisuus ja tapahtuma-alalla työntekijän mahdollisuus...	*Kehitysvaihtoehto A*	*Kehitysvaihtoehto B*	*Kehitysvaihtoehto C*
...työssään toteuttaa omien arvojensa mukaisia tärkeitä asioita ja tehdä itse keskeisiä työtä koskevia valintoja...	*heikkenee*	*pysyy ennallaan*	*kasvaa*
...tehdä työtä, joka tarjoaa työtä ohjaavan yhteisen arvopohjan ja yhteisön, johon kuulua...	*heikkenee*	*pysyy ennallaan*	*kasvaa*
...tehdä työtä, jossa on mahdollista hyödyntää omia taitoja ja luovuutta...	*heikkenee*	*pysyy ennallaan*	*kasvaa*
...tehdä työtä, jolla on myönteinen vaikutus muihin ihmisiin ja yhteiskuntaan laajemminkin...	*heikkenee*	*pysyy ennallaan*	*kasvaa*
...tehdä työtä, joka sitouttaa työhön ja mahdollistaa työssä kehittymisen ja etenemisen...	*heikkenee*	*pysyy ennallaan*	*kasvaa*
...tehdä työtä, jossa johtaminen on läsnä olevaa, ohjaavaa ja ihmistuntevaa...	*heikkenee*	*pysyy ennallaan*	*kasvaa*
...pyrkiä sellaiseen työhön, jossa jo työhön hakeutumisvaiheessa hakijan ja työnantajan tärkeinä pitämät asiat kohtaavat...	*heikkenee*	*pysyy ennallaan*	*kasvaa*
...työskennellä rinnakkain Ai.n / robotiikan kanssa... (ryhmä 1) ...monimuotoisen työyhteisön rakentamiseen ja jatkuvaan kehitykseen... (ryhmä 2)	*heikkenee*	*pysyy ennallaan*	*kasvaa*



Euroopan unionin osarahoittama

Tampereen ammattikorkeakoulu
Tampere University of Applied Sciences

LAPIN AMK
Lapland University of Applied Sciences

LAB University of Applied Sciences

Yhteenvetoa 1/5

- Skenaariotyöskentelyssä hahmotettiin kahdessa ryhmässä yhteensä kuusi skenaariota:
  - Kaksi todennäköistä, kaksi muuta uskottavaa ja kaksi ehkä mahdollista skenaariota, näistä viisi on hyvinkin erilaista, mikä kielii kyvystä ja viitseliäisyydestä pohtia ja tunnistaa *vaihtoehtoisia* tulevaisuuksia.
- Ryhmässä 1 työskenteli erityisesti ravintola- ja tapahtuma-alan ammattilaisia, jotka olivat eri-ikäisiä nuoresta aikuisesta keski-ikäiseen, mies- ja naisoletettuja.
- Ryhmässä 2 työskenteli erityisesti majoitus-, ravintola- ja tapahtuma-alan ammattilaisia, jotka olivat eri-ikäisiä nuoresta aikuisesta keski-ikäiseen, kaikki naisoletettuja.
- Skenaarioissa on yhteneväisyyksiä ryhmästä toiseen, mutta myös eroavaisuuksia.
- Pääviestit **todennäköisen skenaarion** osalta voitaneen tiivistää kolmeen nostoon:

1. Työntekijät kokevat, että heidän mahdollisuutensa toteuttaa työssään omien arvojensa mukaisia tärkeitä asioita ja tehdä itse keskeisiä työtä koskevia valintoja, entisestään kasvaa tulevaisuudessa. Tämän merkitys myös entisestään vahvistuu työntekijän näkökulmasta.

Yhteenvetoa 2/5

2. Työntekijät arvioivat, että heidän mahdollisuutensa tehdä työtä, joka sitouttaa työhön ja mahdollistaa työssä kehittymisen ja etenemisen, vastaavasti heikkenee tulevaisuudessa. Tämän taustalla nähdään olevan vallitsevan hankalan taloudellisen tilanteen, minkä johdosta osa-aikaisuudet ja lomautukset sekä alan maine läpikulkualana ja toisaalta nuorempien sukupolvien suhtautuminen työhön keikkataloutena ja kasvava vapaa-ajan arvostaminen heikentävät sitoutumisen astetta.
3. Työntekijät nostavat esille myös mahdollisuuden työskennellä rinnakkain tekoälyn ja robotiikan kanssa (ryhmä 1) sekä toisaalta monimuotoisen työyhteisön rakentamisen ja jatkuvan kehityksen mahdollisuutena ja merkityksellisenä oman työnsä kannalta (ryhmä 2).

Työnantajien näkökulmasta on tärkeää tiedostaa työntekijäymmärryksen tärkeys sekä se, millaiset asiat työntekijöiden kokemana ja heidän näkökulmastaan luovat merkityksellisyyttä. Joustavuus, autonomia ja itsensä toteuttaminen ja haastaminen omassa työssään nähdään erittäin keskeisenä seikkana merkityksellisyyden kannalta, ja arvopohjaisuuden nähdään korostuvan entisestään myös jo työhön hakeutumisvaiheessa puhumattakaan työhön ja työnantajan tavoitteisiin sitoutumisessa.

Yhteenvetoa 3/5

- Pääviestit **muun uskottavan skenaarion** osalta voitaneen tiivistää seuraavasti:

Ryhmän 1 skenaariossa näyttäytyy vahva realismi, ja vaikka tässäkin skenaariossa ”kuljetaan” mahdollisuuden työssään toteuttaa omien arvojensa mukaisia tärkeitä asioita ja tehdä itse keskeisiä työtä koskevia valintoja kautta, työssä ja työoloissa ja työn ehdoissa ei välttämättä kovin suuria käänteitä ja muutoksia tapahdu tulevina vuosina. Paikka paikoin työ näyttäytyy ”perusgraindaamisena”, vaikka joustavuus, tekoälyn monipuolisempi hyödyntäminen ja yhteisen arvopohjan ja selkeän merkityksen sekä yhteisöllisyyden painoarvo korostuvatkin nykyistä enemmän.

Ryhmän 2 skenaariossa piirtyy kuva vahvasta vuorovaikutuksesta, jossa ”nupit ovat kaakossa” erityisesti omien arvojen mukaisen työn, vaikutusmahdollisuuksien, oman osaamisen hyödyntämisen ja potentiaalinsa ulosmittaamisen, työssään kehittymisen ja etenemisen, muihin ihmisiin ja ympäristöönsä vaikuttamisen sekä ihmislähtöisen, inhimillisen ja moninaisuutta alleviivaavan johtamisen näkökulmasta.

Yhteenvetoa 4/5

- Pääviestit **ehkä mahdollisen skenaarion** osalta voitaneen tiivistää näin:

Ryhmässä 1 ehkä mahdollisena pidetään ihannetulevaisuutta, jossa niin ikään mahdollisuuden työssään toteuttaa omien arvojensa mukaisia tärkeitä asioita ja tehdä itse keskeisiä työtä koskevia valintoja nähdään kasvavan nykyisestä. Työltä ja työyhteisöltä yhteistä arvopohjan ja yhteisöä, johon voidaan kuulua ja sitoutua. Tämä heijastuu työnantajan kykyyn kommunikoida – tai jopa henkilökuntaa osallistaen yhdessä rakentaa – missio ja tarkoitus, joka parhaimmillaan näyttäytyy yhdessä tärkeänä pidettynä merkityksenä. Samalla se alleviivaa yleisemminkin arvopohjaisuutta kaikessa tekemisessä, jossa työ ei ole ”vain” työtä, vaan sillä on syvällisempi yhteys ihmisiin ja yhteisöihin. Ihmistuntevalle johtamiselle on tällaisessa tulevaisuudessa aiempaa suurempi tilaus, vaikka myös tekoäly on nykyistä täysipanoisemmassa hyötykäytössä.

Ryhmässä 2 ehkä mahdollisessa skenaariossa tultiin hieman lähemmäksi tämänhetkistä mutta uskottavaa tilannetta siinä, missä Ryhmä 1 kuvasi realistista tulevaisuutta edellisessä skenaarioluokassa. Tässäkin niin työntekijälähtöisyyden, yhteisöllisyyden, omien taitojen ja luovuuden hyödyntämisen kuin työn vaikuttavuuden nähtiin kasvavan. Tässäkin keskeisenä mahdollisuutena pidettiin moninaisuutta sekä mahdollisuutta tehdä työtä, jossa johtaminen on läsnä olevaa, ohjaavaa ja ihmistuntevaa.

Yhteenvetoa 5/5

On mielenkiintoista ja työntekijäymmärryksen kannalta huomionarvoista, että kuudessa skenaariossa eniten osumia ja ”kauttakulkupisteitä” saivat seuraavat muuttujat, joiden arvioitiin nimenomaan kasvavan nykyisestä:

6 osumaa, eli kaikissa läsnä, KASVAA: Vuoteen 2035 mentäessä vieraanvaraisuus ja tapahtuma-alalla työntekijän mahdollisuus työssään toteuttaa omien arvojensa mukaisia tärkeitä asioita ja tehdä itse keskeisiä työtä koskevia valintoja.

5 osumaa, eli lähes kaikissa läsnä, KASVAA: Vuoteen 2035 mentäessä vieraanvaraisuus ja tapahtuma-alalla työntekijän mahdollisuus tehdä työtä, joka tarjoaa työtä ohjaavan yhteisen arvopohjan ja yhteisön, johon kuulua.

5 osumaa, eli lähes kaikissa läsnä ryhmien itse nimeämät uudet muuttujat, KASVAA: Vuoteen 2035 mentäessä vieraanvaraisuus ja tapahtuma-alalla työntekijän mahdollisuus työskennellä rinnakkain tekoälyn ja robotiikan kanssa (3/3 skenaariossa kasvava); Vuoteen 2035 mentäessä vieraanvaraisuus ja tapahtuma-alalla työntekijän mahdollisuus monimuotoisen työyhteisön rakentamiseen ja jatkuvaan kehitykseen (2/3 skenaariossa kasvava).

Lisäksi kaksi muuttujaa sai kasvavan kehitysvaihtoehdon neljässä skenaariossa kuudesta suhteessa tämänhetkiseen tilanteeseen; a) mahdollisuus tehdä työtä, jolla on myönteinen vaikutus muihin ihmisiin ja yhteiskuntaan laajemminkin, sekä b) mahdollisuus tehdä työtä, jossa johtaminen on läsnä olevaa, ohjaavaa ja ihmistuntevaa.

Euroopan unionin osarahoittama

Tampereen ammattikorkeakoulu
Tampere University of Applied Sciences

LAPIN AMK
Lapland University of Applied Sciences

LAB University of Applied Sciences