



Mitä johtamisen korkeakouluopettaja oppi työelämäjaksolla Vincerissä?

9.10.2026

Vincit Oyj on suomalaislähtöinen, kansainvälisesti toimiva digitaalisen liiketoiminnan asiantuntija- ja palveluyritys (Vincit, i.a.-a). Sen liiketoiminta perustuu pääasiassa asiantuntijapalveluihin ja asiakkaille toteutettaviin digitaalisiin ratkaisuihin. Yrityksen tarjooma ei rakennu yksittäisen oman vakio-ohjelmistotuotteen ympärille (Vincit, i.a.-a, i.a.-b). GE HealthCare oli Vincitin ensimmäinen asiakas yrityksen perustamisvuodesta 2007 alkaen ja on yhä asiakkaana.

Kolmen viikon työelämäjakso Vincit Tampereen Ratinan toimistolla syksyllä 2026 tarjosi näkymän uuden teknologian alan toimintaan, henkilöstöjohtamiseen ja osaamisvaatimuksiin. Tähän artikkeliin on koottu havaintoja yrityksen toimintaohjeista ja muusta dokumentaatiosta, yrityksessä kehitystyön osana tehdyistä strukturoiduista haastatteluista, työpalavereista sekä epävirallisista keskusteluista henkilöstön kanssa.

Työelämäjakso käynnistyi perehtymisellä ja tuleviin kehittämistehtäviin tutustumisella

Työelämäjakso käynnistyi joustavasti itsenäisellä perehtymisellä yritykseen ja sen toimialaan jo ennen varsinaista työelämäjaksoa. Ensin selvisi kohdeyritys, ja sen jälkeen se, millaista organisaation ja henkilöstön kehittämistä siellä tulisi tehdä.

Tekoäly muuttaa työtä, osaamisvaatimuksia ja ammatti-identiteettiä

Suuri muutos on tapahtunut siinä, että ohjelmointia tehdään tekoälyn avulla. Sama lopputulos voidaan nykyään tuottaa vain murto-osalla siitä työmäärästä, joka aiemmin vaadittiin ilman tekoälyä. Tämä on muuttanut ja muuttaa edelleen IT-alan osaamisvaatimuksia nopeasti. Aiemmin IT-alan asiakas osti konsultin työpanosta tai tietyn määrän ohjelmointia tuntityönä, kun taas nykyään ostetaan lopputulos tai muu haluttu ratkaisu.

Tekoäly on supervoima, joka muuttaa IT-alan työmarkkinoita nopeasti. Muutos tarkoittaa paikoin myös ammatti-identiteetin muuttumista: oma työ ja sen tekeminen on jäsennettävä aivan uudella tavalla. Asiantuntijan tulee esimerkiksi osata toteuttaa agenttipohjaisia työnkuluja, joissa tekoälymallit toimivat itsenäisinä ja päämäärätietoisina agentteina.

Ihmisen tulee silti tarvittaessa päihittää tekoäly, kun esimerkiksi Vincitin asiakas tarvitsee apua. Jos asiakas on tekoälyn avulla sotkenut ohjelmistokoodinsa, tilanteen ratkaisemiseen tarvitaan osaava ihminen.

Ihmislähtöinen henkilöstöjohtaminen rakentuu toisiaan tukevista käytännöistä

Vincitin henkilöstöjohtaminen perustuu moderniin, ihmislähtöiseen ja tiedolla johdettuun malliin.

Henkilöstöjohtaminen on parhaimmillaan toimiva kokonaisuus, jonka käytännöt ovat yhteensopivia ja tukevat toisiaan. Henkilöstöjohtamisen kokonaisuus vaatii jatkuvaa arviointia ja päivittämistä. Henkilöstöjohtamisen tuloksia tulee seurata, ja kokonaisuuteen tehdään muutoksia, jos tulokset eivät ole halutunlaisia.

Mielenkiintoista oli kuulla, miten henkilöstöjohtamisen käytännöt olivat kehittyneet yrityksen 19-vuotisen taipaleen aikana.

Osaamisen johtaminen mahdollistaa strategian toteuttamisen eikä siis ole pelkästään strategialähtöistä.

Univincity, yrityksen oma yliopisto, on Vincitin sisäinen osaamisen kehittämisen kokonaisuus ja oppimisalusta omalle henkilöstölle ja yhteistyöverkostolle. Tarvitaan nykyaikaisia ja eri tilanteisiin sopivia oppimisen ja kehittämisen tapoja. Niitä täydentävät perinteiset oppimisen välineet: esimerkiksi eri toimistoissa on kirjastoja, joiden tarjonta näkyy kaikille verkon kautta.

Yrityskulttuuri ja psykologinen turvallisuus tukevat asiantuntijatyötä

Yrityskulttuuri on keskeinen kilpailutekijä ja psykologinen turvallisuus tukee vaativaa asiantuntijatyötä.

Psykologinen turvallisuus sekä ihmisten psykososiaalisen kuormittumisen seuranta ja siihen liittyvien toimenpiteiden toteuttaminen ovat erittäin tärkeitä, varsinkin kun työn vaatimukset ovat korkeat.

Henkilöstötutkimuksissa on tasapainoiltava sen kanssa, kuinka usein niitä tehdään, missä laajuudessa ja mistä kaikesta tietoa kerätään sekä millaisen tiedon avulla voidaan tehdä hyödyllisiä ihmisiin ja liiketoimintaan liittyviä päätöksiä. Henkilöstöltä on osattava sopivissa kohdissa pyytää näkemyksiä siitä, mitä olisi hyödyllistä kehittää ja muuttaa.

Vincitin yrityskulttuuri perustuu avoimuuteen, ja työpaikalla saa olla oma aito itsensä. Tämä ei kuitenkaan tarkoita sitä, että muita ihmisiä kohtaan saisi käyttäytyä epäasiallisesti. Vincitin on tarkoitus olla työpaikka, jonne ei harmita tulla maanantaisin. Jokaisen toimiston paikallisyhteisö on erittäin tärkeä, ja työntekijän tulee löytää oma paikkansa osana tätä yhteisöä. Työyhteisöön kiinnittymistä auttaa muun muassa paikallisen kielen osaaminen.

Yksi henkilöstöjohtamisen osa-alueista on toimitilasuunnittelu. Työtilat ja niiden varustelu suunnitellaan työntekijöiden ja työn tarpeiden näkökulmasta, ja tähän kiinnitetään poikkeuksellisen paljon huomiota. Henkilöstölle on tarjolla virvokkeita, välipaloja sekä muita keinoja työstä palautumiseen ja virkistytymiseen. Vincitillä on monipuoliset työsuhte-edut, jotka osaltaan rakentavat nykyistä yrityskulttuuria ja lisäävät yrityksen vetovoimaa työnantajana.

Asiantuntijalta vaaditaan teknisen osaamisen lisäksi liiketoimintaymmärrystä

Uudet työntekijät valitaan erittäin huolellisesti. Työntekijän on sovittava kulttuuriin ja hänellä on oltava vaadittu ammatillinen osaaminen, joka tulee arvioida pätevällä tavalla. Rekrytointiprosessi ei kuitenkaan saa kokonaisuudessaan kestää liian kauan, ja prosessien kestoa seurataan jatkuvasti.

Vincit Rising Star -ohjelman avulla IT-alan uransa alussa oleva henkilö voi päästä töihin ja etenemään urallaan.

Asiantuntijatyössä kokonaiskäsitys asiakkaan liiketoiminnasta on tärkeä. Asiantuntijan on pystyttävä suunnittelemaan asiakkaalle vaihtoehtoisia skenaarioita. Myös asiakassopimusten ymmärtäminen on tärkeää, samoin muut projektijohtamisen ja -työskentelyn taidot. Vuorovaikutustaidot ovat tärkeitä: on osattava toimia yhdessä muiden ihmisten kanssa.

Koska henkilöstöjohtaminen on yrityksessä varsin kehittynyttä, esihenkilöiltä vaaditaan hyviä johtamistaitoja ja kykyä johtaa yrityksen kulttuuria. Matala organisaatio puolestaan merkitsee sitä, että johtamistaitoja vaaditaan muiltakin kuin muodollisesti esihenkilöasemassa olevilta.

Kokeneemmilta osaajilta vaaditaan kykyä keskustella sujuvasti asiakkaan kanssa tämän tarpeista ja sopivista ratkaisuista. Heidän on myös tarvittaessa pystyttävä tekemään ja näkemään enemmän kuin vain se, mitä omalla työpöydällä juuri sillä hetkellä on.

Vincitin asiakkaat tarvitsevat liiketoimintakumppania, joka osaa kysyä, haastaa ja tarjota vaihtoehtoja. Vincitin henkilöstö kuvasi työn sisällön laajenevan teknisestä toteutuksesta kohti asiakkaan neuvomista, liiketoiminnan ymmärtämistä ja asiakasarvon tuottamista.

Vahva tekninen substanssiosaaminen säilyy kaiken perustana. Sen rinnalle henkilöstöltä vaaditaan liiketoimintaymmärrystä, viestintätaitoja ja kaupallista ajattelua. Tiettyjen ohjelmien osaaminen on tärkeää, ja osasta vaaditaan tietyn sertifikaatin suorittaminen.

Osaamisvaatimuksia voisi tiivistetysti kuvata seuraavasti: tekninen osaaminen avaa oven, liiketoimintaymmärrys auttaa näkemään kokonaisuuden, vuorovaikutus tekee yhteistyön mahdolliseksi ja luottamus antaa luvan vaikuttaa vaikkapa asiakkaan tuleviin päätöksiin.

Mitä työelämäjaksolta jäi käteen?

Työelämäjaksolla pääsi tekemään organisaation ja henkilöstön kehittämistä. Työssä näki, miten henkilöstöalan ammattilaiset tekivät työtään ja mitä tuo työ vaatii. Yhteen artikkeliin ei voi sisällyttää kaikkea sitä uutta, mitä työelämäjaksosta sai irti. Työelämäjakso avasi näkymän johonkin aivan uuteen. Vaatii lisää aikaa, jotta yrityksessä nähdyt asiat saa sopivalla asialla jäsenneltyä ja osaan asioista on syytä perehtyä lisää.

Tekoäly muuttaa toimialaa, työn tekemisen tapoja ja osaamisvaatimuksia. Samalla tarvitaan edelleen osaavia ihmisiä, jotka pystyvät arvioimaan liiketoiminnan tilanteita ja keskustelemaan asiakkaiden kanssa.

Organisaation ja henkilöstön kehittämisen tekeminen käytännössä työelämäjaksolla oli toimiva keino perehtyä yritykseen ja sen toimintaan, koska siinä sai samalla vastaukset kysymyksiin, joihin oli työelämäjaksolla tarkoitus vastata. Moderniin ja kehittyneeseen henkilöstöjohtamiseen perehtyminen antoi johtamisen lehtorille paljon uusia ideoita ja ajattelemisen aihetta omaan työhön.

Sami Kautto

Lehtori

Seinäjoen ammattikorkeakoulu.

Kirjoittaja opettaa johtamista, henkilöstöjohtamista, lähijohtamista ja organisaatiokäyttäytymistä. Artikkelin perustuu kirjoittajan syksyllä 2026 toteutuneeseen Vincit Oyj:n työelämäjaksoon.

Lähteet

Vincit. (i.a.-a). *About us*. Haettu 1.10.2026, <https://www.vincit.com/about-us>

Vincit. (i.a.-b). *Vincit: Turning digital into business results*. Haettu 1.10.2026, <https://www.vincit.com/>