

OPINNÄYTETYÖ

Työhaun digitaitoihin valmentaminen työpajatoiminnassa

Oona-Sofia Verkasalo

Yhteisöpedagogi AMK
Järjestö- ja nuorisotyö
(210 op)

11/2023

TIIVISTELMÄ

Humanistinen ammattikorkeakoulu
Yhteisöpedagogi, järjestö -ja nuorisotyön koulutusohjelma

Tekijät: Oona-Sofia Verkasalo
Opinnäytetyön nimi: Työnhaun digitaitoihin valmentaminen työpajatoiminnassa
Sivumäärä: 54 ja 7 liitesivua
Työn ohjaaja: Maarit Honkonen-Seppälä
Työn tilaaja: DigiGym -hanke

Tämän opinnäytetyön tilaajana toimi DigiGym -hanke, jossa treenataan digitaitoja työpajatoiminnassa. Hankkeen tavoitteena on luoda yhteisöllinen ja positiivinen ilmapiiri, jossa kaikilla on hyvä treenata digitaitoja yhdessä tekemällä ja oppimalla. Hanketta toteuttavat yhteistyössä Humanistinen ammattikorkeakoulu ja Valo-valmennusyhdistys.

Työpajatoiminnan tarkoituksena on vahvistaa valmennuksen ja merkityksellisen tekemisen avulla nuorten ja aikuisten elämänhallintaa, koulutukseen hakeutumista ja työelämävalmiuksia. Työpajojen merkittävin tehtävä on tarjota tukea nuoren elämän nivelvaiheiden pulmakohtiin silloin kun nuori sitä tarvitsee. Näitä nivelvaiheita voivat olla esimerkiksi siirtyminen peruskoulusta toiselle asteelle tai oppilaitoksesta valmistuminen ja siirtyminen työelämään.

Digitaidot ovat keskeisessä asemassa useiden kansallisten ja kansainvälisten ohjelmien ja elinikäisen oppimisen strategioissa. Tärkeinä pidettyjä digitaitoja ovat esimerkiksi medialukutaito, sisällön luominen, tietoturva, viestintä ja ongelman ratkaisu. Nykyään työnhakukin vaatii digitaitoja. Työnhaku on siirtynyt internetiin ja digitaalisiin kanaviin, vapaista työpaikoista ilmoitetaan verkkosivuilla tai sosiaalisessa mediassa ja työhakemukset lähetetään sähköpostilla.

Tämä opinnäytetyö on laadullinen tutkimus. Opinnäytetyössä selvitettiin kyselyllä työpajojen työntekijöiltä, miten heidän toiminnassaan valmennetaan työnhaun digitaitoja. Kysely lähetettiin pelkästään Jyväskylässä toimivien työpajojen työntekijöille. Kyselyn tulokset analysoitiin käyttämällä laadullista sisällönanalyysia. Kyselystä selvisi, että työnhaun digitaitoja harjoitellaan työpajatoiminnassa erilaisissa teemapäivissä. Työnhaun digitaitoja harjoiteltiin ryhmissä, mutta myös henkilökohtaista tukea pidettiin tärkeänä. Eniten työpajojen valmentautujat tarvitsivat apua ansioluettelon tekoon.

Asiasanat: työpajatoiminta, digitaaliset taidot, työnhaku

ABSTRACT

Humak University of Applied Sciences
Community educator, Degree programme in NGO and Youth Work

Author: Oona-Sofia Verkasalo
Title: Training digital skills for job search in workshops
Number of Pages: 54 and 7 attachment pages
Supervisor: Maarit Honkonen-Seppälä
Commissioned by: DigiGym project

The thesis was commissioned by the DigiGym project, where digital skills are trained in workshops. The goal of the project is to create a communal and positive atmosphere where everyone can practice digital skills by doing and learning together. The project is implemented in cooperation with Humanistinen ammattikorkeakoulu and Valo-
valmennusyhdistys.

The purpose of the workshop activities is to strengthen young people's and adults' life management skills, application for education and working life skills through coaching and meaningful activities. The most important task of the workshops is to provide support for the dilemmas of the joint stages of a young person's life when the young person needs it most. These joint stages can be, for example, transition from primary school to second level or graduation from an educational institution and transition to working life.

Digital skills are at the center of several national and international programs and lifelong learning strategies. The most important digital skills are media literacy, content creation, information security, communication and problem solving. Today, even job searching requires digital skills. Job searching has moved to the internet and digital channels, vacancies are announced on websites or social media and job applications are sent by email.

This thesis is a qualitative study. During this thesis a survey was sent to the employees of the workshops. The meaning of the survey was to find out how their workshops train digital skills for job searching. The survey was sent only to the workshops operating in Jyväskylä. The survey results were analyzed using qualitative content analysis. The survey revealed that job search digital skills are practiced in workshops on various themed days. Job search digital skills were practiced in groups, but personal support was also considered important. The trainees of the workshops needed most help with making a resume.

Keywords: workshops, digital competence, job application

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

1 JOHDANTO.....	6
2 Työn lähtökohdat.....	8
2.1 Tilaaaja: DigiGym -hanke.....	8
2.2 Valo -valmennusyhdistys.....	9
3 Työpajatoiminta.....	11
3.1 Työpajatoiminnan historia Suomessa.....	12
3.2 Moniammatillisuus työpajatoiminnassa.....	13
3.3 Työpajojen palvelut.....	14
3.4 Työpajatoiminnan tärkeys ja vaikuttavuus.....	15
3.5 Työpajojen asiakasryhmät.....	18
3.6 Osallisuus työpajatoiminnassa.....	19
4 Digitaidot.....	23
4.1 Nuorten mielestä tärkeät digitaidot.....	25
4.2 Työhaun kannalta tärkeät digitaidot.....	27
4.3 Digitaalinen eriarvoisuus.....	29
4.4 Diginatiivimyytti.....	30
5 Tutkimusmenetelmä.....	31
5.1 Kysely tutkimusmenetelmänä.....	33
5.2 Kyselyn toteuttaminen.....	34
6 Tulokset.....	36
6.1 Työhaun kannalta tärkeät digitaidot.....	37
6.2 Työhaun digitaitojen opettelu työpajatoiminnassa.....	39

6.3 Missä valmentautajat tarvitsevat eniten apua?.....	41
6.4 Miksi työnhaun digitaidot eivät ole ajankohtaisia?.....	42
7 Pohdinta.....	43
7.1 Työn tilaajan arvio.....	43
7.2 Työn tekijän oppimisprosessi.....	43
7.3 Työn eettisyys, luotettavuus ja yleistettävyys.....	46
7.4 Jatkotutkimusaiheet.....	49
LÄHTEET.....	50
LIITTEET.....	55

1 JOHDANTO

Viime vuosina on tapahtunut suuri digiloikka, joka on vaikuttanut merkittävästi myös työllistymiseen ja työelämään. Työnhaku kokonaisuudessaan on siirtynyt internetiin: avoimet työpaikat ilmoitetaan eri alustoilla, työhakemukset lähetetään sähköisillä lomakkeilla tai sähköpostilla, ansioluettelonkin pitäisi olla visuaalinen ja siten erottua joukosta. Ylen tutkivan journalismin MOT-ohjelmassa pitkäaikaistyötön kuvaili ja arvioi omaa työllistymistään näin:

”-- työosaamisessa puutteita koska on ollut niin pitkään kuin neljä vuotta työttömänä. Tällä välin, kun oli valtava digiloikka, kun oli tää korona tässä välissä, ihmiset siirty tekemään etätöitä. Mulla ei ole niistä tietoaakaan ja oon kuullut että on monia tämmösiä uusia juttuja, joista mulla ei ole mitään hajua eikä tietoa, jotain onedrivea, teamssia ja tämmösiä näin, en tiedä yhtään mitä ne on.” (YLE 2023.)

Työllistymistä helpottaa erilaisten digitaalisten taitojen osaaminen, joita kaikilla ei välttämättä ole ollenkaan tai joihin tarvitsee valmennusta. Kun työelämä muuttuu, osaamisesta jää tarpeettomaksi ja se korvataan uudella osaamisella. Teknologian ymmärtämisestä ja sen hyödyntämisestä tulee entistä isompi osa työelämää. Työelämässä pärjätäkseen pitäisi varmistaa, että oppii koko ajan uutta. Sen takia ”suurimmassa vaarassa syrjäytyä työmarkkinoilta ovat ne ihmiset, jotka eivät hyödynnä teknologiaa lainkaan tai hyödyntävät sitä liian vähän”. (Varamäki 2019, 75, 86.)

Nuorten syrjäytymisestä ja sen ehkäisemisestä on säädetty nuorisolaissa. Nuorisolain tavoitteena on ”edistää nuorten osallisuutta ja vaikuttamismahdollisuuksia sekä kykyä ja edellytyksiä toimia yhteiskunnassa” (Nuorisolaki 1285/2016, 2§). Työpajatoiminta on hyvä esimerkki nuorisotyöstä, joka toiminnallaan edistää lain säädöksiä. Työpajatoiminnan tarkoituksena on vahvistaa valmennuksen ja merkityksellisen tekemisen avulla nuorten ja myös aikuisten elämänhallintaa, koulutukseen hakeutumista ja työelämävalmiuksia. Näitä työelämävalmiuksia on muun muassa työnhakuun liittyvien digitaitojen harjoittelu. DigiGym-hankkeessa on kehitetty ja testattu uusi toimintamenetelmiä, joiden avulla työnhaun digitaitoja voi opetella työpajatoiminnassa.

Tässä opinnäytetyössä kerron ensin työpajatoiminnasta. Käyn läpi työpajojen toiminnan tarkoituksen ja tavoitteet. Sen lisäksi kerron sen vaikuttavuudesta eri mittareilla mitattuina. Tämän jälkeen siirryn käsittelemään digitaitoja. Kerron digitaidoista kolmesta eri näkökulmasta, ja listaan taitoja, jotka kaikkien tulisi osata pärjätäkseen digitaalistuivassa ympäristössä. Sen jälkeen puhun digitaalisesta eriarvoisuudesta ja diginatiiveista.

Tähän opinnäytetyöhön keräsin tutkimusaineistoa kyselyllä. Kysely lähetettiin Jyväskylässä toimivien työpajojen työntekijöille. Kyselyn avulla haluttiin kartoittaa, miten Jyväskylässä toimivissa työpajoissa on otettu huomioon työnhakuun liittyvien digitaitojen opettelu. Selvitän myös, miten heidän toiminnassaan käytännössä harjoitellaan digitaitoja, onko toiminnassa huomattu hyviä toimintamenetelmiä ja mihin valmentautajat tarvitsevat eniten apua. Vaikka työpajojen valmentautujien mielipide on tärkeä kuulla, tällä kertaa ääneen pääsivät työpajojen työntekijät.

2 TYÖN LÄHTÖKOHDAT

2.1 Tilaaja: DigiGym -hanke

Opinnäytetyön tilaajana toimii DigiGym -hanke. Hankkeen päätoteuttajana toimii Humanistinen ammattikorkeakoulu ja osatoteuttajana Valo -valmennusyhdistys. (DigiGym 2022.)

DigiGym -hankkeessa treenataan digitaitoja työpajatoiminnassa. Hankkeen tavoitteena on luoda yhteisöllinen ja positiivinen ilmapiiri, jossa kaikilla on hyvä treenata digitaitoja yhdessä tekemällä ja oppimalla. Tavoitteena on myös vahvistaa minäpystyvyyttä digitaitojen oppimiseen ja edistää osallisuutta ja hyvinvointia digiyhteiskunnassa. Hankkeeseen osallistuvat 18 – 35 -vuotiaat työpajatoimintaan osallistuvat, sekä heidän ohjaajansa. (DigiGym 2022.)

Hankkeessa toimintaa toteutetaan kolmella tavalla: yhteiskehittämällä, järjestämällä workshop -koulutuksia ja tarvittaessa antamalla yksilövalmennusta. Yhteiskehittäminen on hankkeen osallistujien tarpeista lähtevää toimintaa, jolla mahdollistetaan osallisuutta ja yhteisöllisyyttä. DigiGym -hankkeessa yhteiskehittäminen tapahtuu kolmella tavalla: jalkautumalla ja kohtaamalla arjessa, treenaamalla digitaitoja sekä kehittymällä ja onnistumalla yhdessä. Osa yhteiskehittämisestä on myös kerran kuukaudessa järjestettävä DigiBrunssi, jossa arvioidaan ja seurataan niin workshop -koulutuksia kuin yhteisöllisyyden toteutumista. DigiBrunseille osallistuvat pajalaiset sekä ohjaajat, välillä mukana on kutsuttuja asiantuntijoita ja yhteistyökumppaneita. Workshop -koulutukset, tai toiselta nimeltään digitreenit, ovat toiminnan kannalta tärkeitä. Digitreenit järjestetään kerran viikossa, ja niissä kehitetään eri digitaitojen osa-alueita. Näitä ovat muun muassa laitteiden hallinta, tiedonhaku, tekijänoikeudet sekä tiedon tuottaminen ja muokkaaminen. Digitreenit tukevat näitä taitoja ja niiden käyttöönottoa omassa arjessa. Digitaalisten taitojen harjoittelu kytkeytyy pajatoiminnan tavoitteisiin, joissa tuetaan opiskeluvalmiuksia, työllistymistä, hyvinvointia, osallisuutta ja osaamisen kehittämistä ja sen tunnistamista. Vaikka toiminta perustuu yhteistyöhön ja

yhteisöllisyyteen, jokaisella pajalaisella on omat eri elämäntilanteista syntyvät tavoitteensa. Pajalaisille tarjotaan yksilövalmennusta akuutteihin tilanteisiin tarpeen mukaan. (DigiGym 2022.)

Hankkeen tuloksena kehitetään yhteisöllinen digitaalinen ohjausmalli työpajatoimintaan. Ohjausmalli mahdollistaa työpajatoimintaan osallistuneille digitaitojen kehittymisen. Tarkoituksena on, että digitaitoja edistävä malli olisi mukana pajan jokapäiväisessä toiminnassa.(DigiGym 2022.)

DigiGym -hanketta osarahoittaa Euroopan sosiaalirahasto vuosina 2021-2023. Hanke rahoitetaan osana Euroopan unionin covid-19 -pandemian johdosta toteuttamia toimia. (DigiGym 2022.)

2.2 Valo -valmennusyhdistys

Valo-Valmennusyhdistys toimii yhdeksän maakunnan alueella ympäri Suomea. Valo-valmennusyhdistys haluaa toiminnallaan edistää osaamista, työllisyyttä, hyvinvointia ja osallisuutta. Valon toimintaa ohjaavat arvot ovat inhimillisyys, vastuullisuus, vaikuttavuus ja yhdessä onnistuminen. Toiminnan tavoitteena on tukea ihmisiä kohti sujuvaa ja mielekästä elämää, sekä osaksi yhteisöä ja yhteiskuntaa. Valo tekee myös yhteistyötä eri toimijoiden kanssa. (Valo-valmennusyhdistys ry 2023.)

Jyväskylässä Valo-Valmennusyhdistyksen työpajat antavat mielekästä toimintaa ja tarjoavat yhteisoloa. Valon toiminta soveltuu sekä elämänhallinnan sekä työ- ja opiskelivalmiuksien vahvistamiseen. Valon valmennusmallin vuoksi tutkinnon osien suorittaminen on mahdollista tekemällä oppien. Työpajatoimintaa järjestetään kuntouttavana työtoimintana sekä sosiaalihuoltolain mukaisena työtoimintana. (Valo-valmennusyhdistys ry 2023.)

Valo-Valmennusyhdistys tekee aktiivisesti hanketoimintaa. Tätä opinnäytetyötä kirjoittaessani Jyväskylässä Valo-valmennusyhdistyksellä oli käynnissä viisi eri hanketta. Hankkeet saavat rahoituksensa monesta eri kanavasta, esimerkiksi aluehallintovirasto, ja Sosiaali- ja terveysministeriön myöntämä valtionavustus ja Euroopan sosiaalirahasto. (Valo-valmennusyhdistys 2023.)

3 TYÖPAJATOIMINTA

Nuorten työpajatoiminnan järjestämisestä säädetään nuorisolaissa. Lain mukaan työpajatoiminnan tehtävänä on ”parantaa nuorten valmiuksia päästä koulutukseen, suorittaa koulutus loppuun ja päästä avoimille työmarkkinoille tai muuhun tarvitsemaansa palveluun”. Lain mukaan työpajatoiminnan merkittävä tehtävä on ”parantaa nuoren elämönhallintataitoja sekä edistää hänen kasvuaan, itsenäistymistään ja osallisuutta yhteiskuntaan”. (Nuorisolaki 1285/2016, §13.)

Nuorten työpajatoiminta on osa nuorisotakuuta. Nuorisotakuun tarkoituksena on taata jokaiselle peruskoulusta valmistuneelle nuorelle koulutuspaikka, joko oppilaitoksessa tai oppisopimuksessa. Jos nuori ei pääse heti koulutukseen, nuorisotakuun perusteella ohjataan työpajalle, kuntoutukseen tai muuhun nuorta hyödyttävään palveluun. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2023.)

Suomessa toimi vuonna 2022 yhteensä 236 työpajaa. Yleensä työpajojen eri valmennusyksiköissä on jokin tema tai toimiala, jonka ympärille toiminta on suunniteltu. Työpajoilla voi harjoitella näille toimialoille sijoittuvia työtehtäviä. Vuonna 2022 valmennusyksiköiden yleisin toimiala oli tekstiili, ompelu ja kädentaidot (138kpl). Toiseksi eniten valmennusyksiköitä oli puu, rakennus ja maalaus -toimialalla (132kpl). Noin puolella pajoista oli erillinen starttivalmennusyksikkö. Myös kiinteistönhuoltoon ja kunnossapitoon (103kpl), siivoukseen (97 kpl) sekä mediaan ja mainontaan (96kpl) liittyvät työpajat olivat yleisiä. (Nuorisotilastot 2023.)

Työpajatoiminnan yleisimpänä järjestänä toimii kunta, seutukunta tai kuntayhtymä. Vuoden 2018 tilastojen mukaan 67 prosenttia työpajoista oli kunnan hallinnoima. Työpajatoimintaa voi kuitenkin järjestää myös yhdistykset (21%), säätiöt (9%) tai yritykset (3%). (Nuorisotilastot 2023; Opetusministeriö 2019, 10, 25). Työpajatoiminta voi saada rahoituksensa montaa eri kautta. Rahoitus koostuu muun muassa valtionavusta, toimijan rahoitusosuudesta, hankerahoituksesta sekä valmennuspalveluiden ja työtoiminnassa syntyneiden tuotteiden myyntituloista. Työpajatoiminnan valtionrahoitus oli vuonna 2018 lähes 106 miljoonaa euroa. (Opetusministeriö 2019, 8,41.)

3.1 Työpajatoiminnan historia Suomessa

Nuorten työpajatoimintaa on ollut Suomessa jo kolmekymmentä vuotta. Ensimmäiset työpajat perustettiin 1980-luvulla Helsinkiin, Kuhmoon, Sotkamoon, Suomussalmelle ja Vantaalle. Niissä etsittiin uusi keinoja ehkäistä nuorten syrjäytymistä koulutuksesta ja työelämästä. Toimintamenetelmänä yhdisteltiin nuorisotyötä ja työhallinnon tavoitteita, sekä annettiin nuorille mahdollisuus työkokemukseen. (Opetusministeriö 2004, 8.)

Nuorten työpajatoiminta muuttui radikaalisti 90-luvulla. Silloin nuorten työttömien määrä oli noussut sataan tuhanteen. Päätettiin, että nuorisotyöttömyyden vähentämiseksi, puolet nuorista pitäisi saada koulutukseen ja puolet työhön. Tämän vuoksi 90-luvun alkupuolella päätettiin nuorten työpajatoiminnan menetelmien kehittamisestä ja laajentamisesta kattamaan koko Suomen. Työpajatoiminnan laajetessa sosiaalitoimi tuli mukaan. 90-luvun alussa toiminnassa pidettiin tärkeänä työkokemuksen antamista ja tutustuttamista työelämään, mutta pajalaisten joukossa oli myös tarvetta henkilökohtaiseen tukeen. Siksi siirryttiin enemmän henkilökohtaiseen ohjaukseen ja työpajalle osallistuville nuorille luotiin henkilökohtaiset suunnitelmat ja polut koulutukseen ja työelämään. Työpajatoiminnan kehittäminen oli merkittävä nuorisotyöttömyyttä vähentävä toimenpide koko 1990-luvulla. (Opetusministeriö 2004, 9.)

Vuosituhaten vaihteen jälkeen työpajatoiminnassa keskityttiin hyvien toimintamallien kehittämiseen ja levittämiseen, sekä toiminnan vaikuttavuuden seurantaan. Asiakasryhmä on myös laajentunut, kun työpajatoimintaan otettiin mukaan koulupudokkaat ja pitkäaikaistyöttömät. Asiakasryhmän muuttuminen on vaatinut työpajavalmentajilta ammatillisen osaamisen lisäämistä, sekä työpajojen on pitänyt täsmentää omaa osaamistaan ja palveluntarjontaa muihin samanlaisessa toimintaympäristössä toimiviin tahoihin verrattuna. (Opetusministeriö 2004, 9.)

3.2 Moniammatillisuus työpajatoiminnassa

Työpajatoiminta on moniammatillista työtä, ja työpajoista löytyykin laaja ja moniammatillinen tietotaito työpajan asiakkaiden tarpeisiin. Tämä on työpajojen valmentautujien näkökulmasta positiivista, sillä se helpottaa heidän asioimistaan. (Opetusministeriö 2004, 13.)

Työpajatoimintaa on myös kehitetty moniammatillisesti. Nuorisotyö on tuonut työpajoille kokemusta nuorten parissa toimimisesta ja ohjaamisesta. Koska nuorisotyöntekijät työskentelevät läheisesti nuorten kanssa, heillä on myös tietoa nuorten elinoloista ja haasteista yhteiskunnassa. Nuorisotoimi on tuonut työpajoille myös yhteisöllisiä menetelmiä, joita on voitu soveltaa, sekä vertaistuen ja – kasvun menetelmiä. (Opetusministeriö 2004, 13.)

Sosiaalitoimi on ollut mukana valmentautujien arjenhallintataitojen kokonaisvaltaisessa tukemisessa. Kun arki on saatu rullaamaan, on voitu keskittyä opiskelu – tai työkykyä edistäviin toimiin. Sosiaalitoimi on tuonut yksilöohjauksen menetelmiä työpajatoimintaan sekä toimialan osaaminen mm. päihde- ja huumetyössä on monipuolistanut työpajan palvelumuotoja. (Opetusministeriö 2004, 13.)

Työhallinto, esimerkiksi TE-toimisto, on esitellyt erilaiset työllistämisen tai muut aktivoimisen menetelmät työpajatoimintaan. Työhallinto on myös auttanut suhteiden synnyttämisestä työmarkkinoille. (Opetusministeriö 2004, 13.)

Opetustoimi on myöskin mukana työpajatoiminnassa. Se on voinut käyttää työpajoja ammatillisessa koulutuksessa, sekä erityis- ja lisäopetuksessa. Tämän vuoksi on tunnistettu uusia keinoja oppimisvaikeuksien tunnistamiseen, koulutuksen keskeyttämisen vähentämiseen ja koulutukseen ohjaamiseen. (Opetusministeriö 2004, 13.)

3.3 Työpajojen palvelut

Työpajalle ohjautuvien ihmisten toimintakyky on vaihteleva. Sen takia työpajatoimintaa toteutetaan kunkin valmentautujan lähtökohtien ja tilanteen mukaan. Työpajatoiminta voi olla esimerkiksi totuttautumista säännölliseen päivärytmiin, ohjattuun toimintaan tai sisältää taitoa vaativia ja vastuullisia työtehtäviä. Suurin osa työpajoille tulijoista sijoittuu kuntouttavaan työtoimintaan tai työkokeiluun, on työpajalla palkkatuetussa työsuhteessa tai suorittaa perus- tai ammattiopintojaan. Muita työpajalla järjestettäviä palveluita ovat muun muassa mielenterveyskuntoutujien työhönvalmennus ja maahanmuuttajien kotoutumispalvelu. (Kinnunen 2016, 16.)

Starttivalmennuksen valmentautujista suurin osa on työpajalla kuntouttavan työtoiminnan sopimuksella. Starttivalmennus on työpajatoiminnan matalimman kynnyksen toimintaa, jossa keskitytään valmentautujan toimintakyvyn parantamiseen. Siinä vahvistetaan valmentautujan voimavaroja, itsetuntemusta ja -luottamusta sekä autetaan löytämään muut tarvittavat tukitoimet. Kyse on aktiivisen toimijuuden, itseohjautuvuuden ja osallisuuden vahvistumisesta. Starttivalmennuksen kohderyhmänä ovat haasteellisimmassa asemassa olevat nuoret, joilla on monenlaisia tukitarpeita. Näitä voivat olla esimerkiksi arjenhallintaan sekä mielenterveys- ja päihdeongelmiin liittyvät tukitoimet. Näillä nuorilla on usein myöskin jäänyt koulutus kesken ja heillä on tulevaisuuteen liittyvää näköalattomuutta ja puutteellisia valmiuksia itsenäiseen elämiseen. Nämä nuoret eivät yleensä pysty sitoutumaan perinteiseen työpajatoimintaan, vaan tarvitsevat joustavampaa ja kokonaisvaltaisempaa tukea. Starttivalmennuksen, kuten muunkin työpajatoiminnan, menetelmiä ovat yksilö-, ryhmä- ja työvalmennus. Starttivalmennuksessa yksilövalmennus on merkittävämmässä roolissa kuin tavanomaisella työpajalla: keskiössä on valmentautujan toimintakyvyn kartoittaminen ja vahvistaminen sekä elämänhallinnan ja tulevaisuuden suunnittelun tukeminen. Ryhmävalmennuksessa valmentautujien arjenhallintaa sekä työelämä- ja vuorovaikutustaitoja kehitetään toiminnallisilla menetelmillä vertaisryhmässä. Työvalmennus tarkoittaa starttivalmennuksessa käytännössä ennen kaikkea kädentaitomenetelmien hyödyntämistä ja erilaisiin työtehtäviin tutustumista. Tavoitteena on työkyvyn kokonaisvaltainen edistäminen ja yleisten työelämätaitojen tukeminen (Kinnunen 2016, 16.; Hannila-Niemelä, Oulasvirta-Niiranen, Pietikäinen 2015, 10-11.)

Työpaja antaa työkokeilussa olevalle valmentautujalle hyvän ympäristön selvittää ammatinvalintamahdollisuuksiaan, uravaihtoehtojaan tai mahdollisuuksia palata työmarkkinoille. Työkokeilun aikana valmentautuja voi saada rohkaisua koulutukseen hakeutumisesta tai itselleen sopivien koulutusvaihtoehtojen tunnistamisesta. Työkokeilussa henkilö tekee työpaikalla yleisesti työsuhteessa tehtäviä töitä. Työkokeilu ei kuitenkaan ole työsuhde, joten sen ajalta ei makseta palkkaa. Työpajoilla voi olla myös palkkatuetussa työsuhteessa. Palkkatuki antaa matalan kynnyksen kokeilla palkkasuhteessa oloa. Palkkatuki on harkinnanvarainen, työttömän työntekijän työllistymisen edistämiseksi tarkoitettu tuki, jonka myöntää TE-toimisto. Tuki on tarkoitettu parantamaan tuetun ammatillista osaamista, edistää pitkäaikaistyöttömän tai alentuneesti työkykyisen mahdollisuuksia työllistyä (TE-toimisto 2023a; TE-toimisto 2023b; Kinnunen 2016, 16.)

Työpajat antavat hyvän ympäristön myös suorittaa kesken jääneitä opintoja. Perus- tai ammattiopintojaan suorittavalle nuorelle työpaja tarjoaa käytännönläheisiä opiskelumenetelmiä teoreettisen opiskelun rinnalle. Työpaja tarjoaa myös turvallisen oppimisympäristön, mikä voi auttaa opintojen eteenpäin vientiä. (Kinnunen 2016, 16.)

3.4 Työpajatoiminnan tärkeys ja vaikuttavuus

Työpajojen merkittävin tehtävä on tarjota tukea nuoren elämän nivelvaiheiden pulmakohtiin silloin kun nuori sitä tarvitsee. Näitä nivelvaiheita voivat olla esimerkiksi siirtyminen peruskoulusta toiselle asteelle tai oppilaitoksesta valmistuminen ja siirtyminen työelämään. Työpajatoiminnalla on kaksi olennaista tehtävää. Näistä perinteisempi on koulutukseen tai työhön valmentaminen ja ohjaaminen, modernimpaa toimintaa on yksilöllinen tuki, sosiaalinen vahvistaminen ja arjenhallinnan opetteleminen, jotta pystytään ehkäistä tai pysäyttää mahdollinen syrjäytyminen. Työpajatoiminnassa tärkeää onkin ennaltaehkäisevä toiminta, varhainen puuttuminen ja olemassa olevien valmiuksien kehittäminen. (Opetusministeriö 2004, 10.)

Työpajatoiminnan päämäärä on voimistaa valmentautujaa aktiivisuuteen ja edistää toimintakykyä koulutukseen pääsemiseksi tai työllistymiseksi. Tämän lisäksi työpajatoiminnassa annetaan henkilökohtaista tukea valmentautujan elämäntilanteesta kumpuaviin ongelmiin. Nämä tuen tarpeet voidaan tunnistaa pajalle ohjattaessa, heti pajajakson alkaessa tai sen aikana. Työpaja antaa valmentautujalle hetken selkiyttää tulevaisuuden suunnitelmia ja laatia tien tavoitteiden saavuttamiseksi. Työpajan työntekijät antavat tukea ja valmiuksia laaditun suunnitelman toteuttamiseksi. Aikuisille valmentautujille tarjotaan samoja palveluja: ohjataan koulutukseen, tuetaan työllistymisessä ja arjenhallinnan ongelmissa. (Opetusministeriö 2004, 10-12.)

Työpajajakson alkaessa valmentautujan kanssa tehdään valmennussuunnitelma, johon asetetaan pajajakson tavoitteet. On tärkeää, että valmentautuja osallistuu itse suunnitelman tekoon. Pajajakson aikana tavoitteiden saavuttamista ja työpajan toimenpiteiden vaikuttavuutta valmentautujan elämään arvioidaan säännöllisesti. Kyselyiden mukaan ”lähes kaikki valmentautajat voivat vaikuttaa työpajan jokapäiväiseen toimintaan joko säännöllisesti (83%) tai satunnaisesti (20%)”. Työpajan valmentautajat pystyvät vaikuttamaan muun muassa pajan toimintasuunnitelmaan, toiminnan suunnitteluun, strategiaan tai vaikka tutustumiskäynteihin. (Opetusministeriö 2019, 36.)

Se, mitä pajojen valmentautujille tapahtuu työpajajakson jälkeen, on merkittävä työpajojen vaikuttavuusmittari. Työpajatoiminnan vaikuttavuutta mitataan seuraamalla pajalaisten sijoittumista pajajakson aikana tai sen jälkeen. Erilaisilla kyselyillä tilastoidaan ja selvitetään, onko valmentautuja sijoittunut palveluntarpeen mukaisesti koulutukseen, työelämään tai muuhun palveluun. Valmentautuja on myös voinut mennä suorittamaan varusmiespalvelua tai on jäänyt perhevapaalle. (Opetusministeriö 2019, 20.)

Vuonna 2022 kaikissa Suomen työpajoissa oli nuoria valmentautujia 12144. Pajajakson jälkeen heistä 37% oli edelleen työpajatoiminnassa mukana ja 51% oli lähtenyt työpajalta. Kolmetoista prosenttia valmentautujista oli sijoittunut muualle tai pajajakson jälkeisestä sijoittumisesta ei ollut tietoa. Nuorista valmentautujista, jotka lähtivät työpajalta, 32% pääsi koulutukseen, 21% muuhun ohjattuun toimenpiteeseen, 18% jäi työttömäksi, 14% työelämään

ja 9% aloitti varusmiespalvelun tai jäi perhevapaalle. Valmentautujista 4% keskeytti työpajajakson ilman lisätietoa tai heidät erotettiin toiminnasta, ja 2% muutti toiselle paikkakunnalle. (Nuorisotilastot 2023.) Työpajojen työntekijät kokevat suureksi onnistumiseksi sen, jos valmentautajat löytävät pajajakson jälkeen omiin tavoitteisiin sopivan jatkopolun (Opetusministeriö 2019, 20).

Valtakunnallinen työpajayhdistys on kehittänyt ja ylläpitää omaa mittariaan, jolla kerätään tietoa ja lukuja työpajatoiminnan vaikuttavuudesta. Sovari -vaikuttavuusmittari kokoaa valmentautujien kokemuksia mitattuun muotoon, eli se kertoo ne prosentteina ja keskiarvoina. Sen lisäksi Sovari -mittari kertoo valmentautujien kokemuksista ja palveluiden vaikutuksista heidän omin sanoin. Mittarin vuoksi saadaan työpajatoiminnasta ”valtakunnallisesti yhdenmukaista ja vertailtavaa laadullista vaikuttavuustietoa ja tunnuslukuja”. Tietoa hyödynnetään palveluiden kehittämiseen, sekä vaikuttamistyössä esimerkiksi päättäjien suuntaan. Sovari -mittari oli käytössä ensimmäisen kerran vuonna 2016. (Kinnunen 2016, 7-8.)

Sovari mittaa ja tuo esille työpajatoiminnan sosiaalisesti vahvistavia vaikutuksia. Sovarissa valmentautajat pääsevät arvioimaan sitä, miten he ovat onnistuneet tehtävissään, sekä työpajojen osallisuutta ja yhteisöllisyyttä, työvalmennusta, yksilövalmennusta ja henkilökohtaista tukea. Tämän lisäksi valmentautajat antavat työpajatoiminnalle kokonaisarvion ja arvioivat myös omaa motivaatiotaan. Vuonna 2022 Sovari -kyselyyn vastasi yhteensä 5299 valmentautujaa. Poimintoja selvityksen tuloksista: ”92% vastanneista oli saanut tehtävissään onnistumisen kokemuksia, 84% koki oppineensa uusi taitoja ja 85% koki saaneensa kokeilla monipuolisesti eri työtehtäviä. Valmentautujista 64% koki itsensä tärkeäksi ryhmän jäseneksi ja 80% koki saaneensa vertaistukea muilta ryhmäläisiltä. Vastaajista 94% pystyi luottamaan työpajojen valmentajiin ja 95% koki valmentajien hyväksyvän heidät sellaisena kuin he ovat. 88% valmentautujista olivat saaneet kannustavaa palautetta ja 96% koki työpajajakson niin onnistuneena, että suosittelisi työpajatoimintaa myös kaverille”. (Kinnunen 2022, 6-7.)

3.5 Työpajojen asiakasryhmät

Valmentautajat löytävät tiensä työpajoille yleensä jonkun tahon lähettämänä. Vuonna 2022 merkittävin nuoria työpajoille ohjaava taho oli TE- toimisto. Toiseksi suurin oli sosiaali- ja terveystoimi sekä nuorisotyö. Valmentautujia tuli myös aikaisempaa enemmän oma-aloitteisesti. (Nuorisotilastot 2023; Opetusministeriö 2019, 17.)

Työpajojen asiakkaiden koulutustaustat voivat erota toisistaan paljon. Sosiaalitoimesta ja työvoimatoimistosta työpajoille on ohjautunut niitä nuoria, jotka tarvitsevat paljon apua arjessaan ennen kuin tulevaisuutta voidaan alkaa tarkemmin suunnitella. Pajojen nuorista asiakkaista kolmanneksella on peruskoulu suoritettu, mutta opintovalmiuksia täytyy parantaa ennen jatko-opintoja. Työpajoille on ohjattu myös niitä nuoria, joilla peruskoulu on jäänyt syystä tai toisesta kesken. Työpajat ovat löytäneet myös ylioppilaat, jotka ovat kiinnostuneita ammatillisesta koulutuksesta. Työpajoilla on myös ammatillisen koulutuksen suorittaneita nuoria, joiden työllistyminen on hankalaa heikon työkyvyn vuoksi. (Opetusministeriö 2004, 10.)

Nuorten työpajatoiminnan kohderyhmä on laajentunut niin, että mukana on kaikenikäisiä valmentautujia, jotka tarvitsevat henkilökohtaista ohjausta ja tukea, että he pääsevät koulutukseen tai työelämään. Työpajatoiminnan valmentautujien ikäjakauma onkin muuttunut hieman. Edelleen suurin osa valmentautujista on 17-28-vuotiaita, mutta joukkoon on tullut muunkin ikäisiä niin, että nuorimmat valmentautijat ovat 13-vuotiaita ja vanhimmat noin 60-vuotiaita. Tällä on kuitenkin ollut positiivinen vaikutus työpajojen nuoriin valmentautujiin. Eri-ikäisten ihmisten kohtaaminen työpajoissa on ollut hyödyllistä niille nuorille, jotka kamppailevat sosiaalisissa tilanteissa tai joilla on puutteita sosiaalisissa taidoissa. Työpajojen laaja ikärakenne on myös heijastellut työmarkkinoiden tilannetta. (Opetusministeriö 2004, 10-25.)

Koska ikäjakauma on laaja, on tärkeää, että työpajatoimintaa suunnitellessa ja kehitettäessä otetaan huomioon valmentautujien erilaiset elämänvaiheet. Niissä työpajoissa, joissa on sekä

nuoria, että aikuisia valmentautujia onkin kehittynyt erilaiset valmennuksen muodot nuorille ja ikääntyneille. Ikäjakauman muuttumisen takia työpajatoiminnassa hyväksi todettuja toimintamenetelmiä on sovellettu myös muihin työttömien ikäryhmiin sekä keskeyttämisvaarassa oleviin koululaisiin ja opiskelijoihin. Säätiöiden tai yhdistysten ylläpitämällä työpajoilla voi olla muilla perusteilla toimintaan osallistuvia valmentautujia. Heitä ovat esimerkiksi vajaakuntoiset ja vammaiset henkilöt, sekä kotouttamistoimintaan osallistuvia maahanmuuttajia (Opetusministeriö 2004, 10, 16, 25.)

Työpajojen valmentautujista miehiä on 55% ja naisia 45%. Sukupuolijakauma ei ole vaihdellut merkittävästi viime vuosina. Miesten suurempaa määrää työpajatoiminnassa saattaa selittää se, että miesten työttömyys on ollut korkeammalla tasolla naisiin verrattuna. Miehet ovat myös matalammin koulutettuja kuin naiset. (Nuorisotilastot 2023; Opetusministeriö 2019, 15.)

Noin seitsemällä prosentilla (1 830) valmentautujista oli äidinkielenään muu kuin suomi, ruotsi tai saame. Suurin vieraskielisten valmentautujien ryhmä oli venäjänkieliset. Muita suuria ryhmiä olivat arabian-, somalin-, viron-, ja kurdinkieliset. Yhteensä työpajojen valmentautajat puhuivat noin 60 eri kieltä. (Opetusministeriö 2019, 16.)

3.6 Osallisuus työpajatoiminnassa

Sosiaali -ja terveysministeriön mukaan osallisuus on ”mukanaoloa, vaikuttamista sekä huolenpitoa ja yhteisesti rakennetusta hyvinvoinnista osalliseksi pääsemistä”. (Sosiaali -ja terveysministeriö). Sana ”osallisuus” mainitaan myös Nuorisolaissa, kun lain tavoitteena todetaan olevan nuorten osallisuuden ja vaikuttamismahdollisuuksien edistäminen. (Nuorisolaki 1285/2016, 10§). Osallisuus ei ole kuitenkaan sama asia kuin osallistuminen. Esimerkiksi joihinkin työllisyyttä edistäviin toimiin on pakko osallistua, muuten sosiaaliturvaa voidaan leikata. Tämä ei ole yksilöstä lähtevää osallisuutta, vaan pakko-osallistamista. (Isola, Kaartinen, Leemann, Schneider, Valtari & Keto-Tokoi 2017, 4.)

Osallisuutta on hankala määritellä sen takia, että se ei ole yksinkertainen käsite, vaan se on laeva ja monisyinen. Se myös määritellään hieman eri tavalla riippuen näkökulmasta tai tieteenalasta. Sosiaalipolitiikan kautta tarkasteltuna osallisuus on kiinnittymistä hyvinvoinnin lähteisiin ja vapautta tavoitella itsensä, yhteisönsä tai yhteiskunnan arvostamia asioita. Sosiaalipsykologiasta opimme, että minä -pystyvyys ja toimijauskomukset rakentuvat ihmisten välisessä vuorovaikutuksessa muun muassa autonomian, kyvykkyyden osoittamisen, hyvän tekemisen, elämän hallittavuuden ja ymmärrettävyyden kautta. Semiotiikan mukaan osallisuus tarvitsee rakentua ihmisten välisen vuorovaikutuksen, jossa merkityksellisyuden kokemukset ja usko omaan toimijuuteen kasvavat ja kehittyvät. Vaikka osallisuus syntyy vuorovaikutussuhteissa, siihen tarvitaan myös väljyyttä, vapautta etäännyä välittömästä vuorovaikutuksen, osallistumisen ja tunteiden maailmasta. (Isola ym. 2017, 4.)

Osallisuudella on merkittävä vaikutus hyvinvointiimme. Vähäisen osallisuuden kokemuksen on katsottu liittyvän muun muassa vakavaan psyykkiseen kuormittuneisuuteen, yksinäisyyteen ja huonoksi koettuun työkykyyn. Osallisuuden kokemuksen on huomattu lisäävän hyvinvointia ja turvallisuudentunnetta sekä uskoa tulevaisuuteen ja omiin mahdollisuuksiin. Osallisuutta lisäämällä voi vähentää eriarvoisuutta, köyhyyttä, syrjäytymistä ja syrjintää. (Terveiden -ja hyvinvoinninlaitos 2023.)

Osallisuus ja osallisuutta kasvattavat toimet voidaan jaotella kolmeen osa-alueeseen: Osallisuuteen omassa elämässä, osallisuuteen yhteisöissä ja vaikuttamisen prosesseissa ja osallisuuteen yhteisestä hyvästä. Osallisuus omassa elämässä on sitä, että ihmisellä on mahdollisuus elää omannäköistä elämää ja on mahdollisuus määritellä mihin toimintaan tai palveluun osallistuu. Osallisuutta omassa elämässä lisää kohtuullinen toimeentulo, oikeanlaiset palvelut sekä toiminta, jossa luodaan yhteyksiä muihin ihmisiin. On myös tärkeää vaalia yksilön päätäntävaltaa, vahvistaa elämän ennakoitavuutta ja lisätä elämän hallittavuutta ja toimintaympäristön ymmärrettävyyttä. Kaiken edellä mainitun takana lepää filosofi Hegelin ajatus siitä, että ihmisen on oltava ensin arvokas muiden silmissä voidakseen olla sitä omilla silmissä. Siten osallisuus omassa elämässä on ennen kaikkea sitä, että voi elää kuultuna, nähtynä, arvostettuna, ymmärrettynä ja merkityksellisenä osana erilaisia suhteita, ryhmiä ja yhteisöjä. Osallisuudella yhteisöissä ja vaikuttamisen prosesseissa on sitä, että ihmisellä on mahdollisuus kuulua sellaisiin ryhmiin ja yhteisöihin, jotka ovat itselle tärkeitä, sekä vaikuttaa

itselle merkittäviin asioihin. Osallisuus yhteisestä hyvästä on sitä, että ihmisellä on mahdollisuus yhdessä tekemiseen ja päästä nauttimaan yhteisestä hyvästä. Yhteinen hyvä on toimintaa ja arvoja, josta seuraa arvostusta, kiitosta ja yhteyksiä muihin ihmisiin. (Isola ym. 2017, 26; Terveyden -ja hyvinvoinninlaitos 2023.)

Terveyden -ja hyvinvoinninlaitos on julkaissut osallisuuden edistämisen periaatteet, joita kaikkien tulisi noudattaa työssään, kun osallisuutta halutaan edistää. Nämä periaatteet ovat:

- ”- Ihminen voi osallistua toimintaan tai palveluun omaehtoisesti.
 - Osallistujan kanssa etsitään yksilöllisiä ratkaisuja.
 - Osallistuja kohdataan kunnioittaen ja kategorisoimatta.
 - Yksin jääneet ja omiin oloihinsa päätyneet löydetään ja saadaan mukaan toimintaan.
 - Toimintaa tai palvelua kehitetään yhdessä.
 - Toiminta vahvistaa osallistujan vaikuttamismahdollisuuksia myös toiminnan ulkopuolella.
 - Ihminen pääsee osaksi itselleen tärkeää yhteisöä.
 - Ihminen pääsee nauttimaan yhteisestä hyvästä ja voi osallistua sen tuottamiseen ja jakamiseen tasavertaisena muiden kanssa.
 - Ihminen saa arvostusta, kiitosta ja yhteyksiä muihin ihmisiin. Yhteiskuntaryhmät kohtaavat.
 - Osallisuutta edistävät keinot juurtuvat osaksi jatkuvaa toimintaa.”
- (Terveyden -ja hyvinvoinninlaitos 2023.)

Työpajatoiminnassa valmentautujien osallisuutta voidaan vahvistaa monella eri tavalla. Osallisuus syntyy jo sitä, että valmentautujien välille syntyy aito kohtaaminen ja kuuleminen, jolloin se kehittää heidän sosiaalisia taitojaan ja osallisuuden sosiaalista perustaa. Osallisuutta on myös kokemus siitä, että kuuluu työpajan yhteisöön ja saa mahdollisuuden vaikuttaa omaan toimintaan ja työpajan yhteisiin asioihin, esimerkiksi työpajatoiminnan suunnitteluun ja päätöksentekoon. Osallisuus, valmentautujien yhdenvertaisuus ja arvostus ovat työpajojen yhteisöllisyyden rakennuspaloja. Työpajojen turvallinen ilmapiiri ja kannustava valmennus edistävät valmentautujan tavoitteisiin pyrkimystä. Kaikkea ei tarvitse osata, vaan työpajalla saa kokeilla, oppia ja tehdä virheitäkin. Valmennuksessa on tärkeää tukea hyvää vuorovaikutusta ja yhteisöllisyyttä ennalta sovittujen yhteisten sääntöjen mukaisesti. (Kinnunen 2016, 16.)

Työpajan työntekijä tukee valmentautujien toimintakykyä, arjen hallintaa, työelämätaitoja ja suunnitelmia elämässä eteenpäin. Työpajojen työn perustana on luottamus valmentajaan. Valmentaja pyrkii ymmärtämään kunkin ihmisen tilannetta ja hyväksyy hänet sellaisena kuin hän on. Työpajan työntekijöiden työtehtävänä on ohjata valmentautujia tehtävissään ja työelämän taidoissa. Valmentaja auttaa valmentautujaa tunnistamaan taitojaan, havaitsemaan edistysaskeliaan ja ottamaan vastuuta oppimisesta. Työpajalla saa onnistumisen kokemuksia, oppii ammatillisia taitoja ja osaaminen voidaan tunnistaa. Valmentaja antaa rakentavaa palautetta ja kohtelee valmentautujia tasapuolisesti ja oikeudenmukaisesti. (Kinnunen 2016, 16.)

4 DIGITAIIDOT

Digitaidot ovat keskeisessä asemassa useiden kansallisten ja kansainvälisten ohjelmien ja elinikäisen oppimisen strategioissa (Mäkinen & Sihvonen 2018). Digitaalisten taitojen kehittäminen työelämässä ja vapaa-ajalla ovat korkealla Euroopan unionin käytäntöjen asialistalla. EU:n digitaalisten taitojen strategian ja siihen liittyvien poliittisten aloitteiden tavoitteena on parantaa digitaalisia taitoja ja valmiuksia niiden kehittymiseen. Heinäkuussa 2020 päivitetty European Skills Agenda kannattaa digitaalisia taitoja kaikille tukemalla digitaalisen koulutuksen toimintasuunnitelman tavoitteita. Näitä tavoitteita ovat digitaalisten taitojen ja valmiuksien parantaminen ja digitaalisen kehityksen edistäminen koulutusjärjestelmissä. EU:n kunnianhimoisena tavoitteena onkin, että vuoteen 2030 mennessä 80 prosenttia väestöstä omaisi digitaalisen perustaidon. (Vuorikari, Kluzer & Punie 2022, 2.)

DigComp 2.2 -viitekehys antaa sovitun näkemyksen siitä, mitä tarvitaan osaamisen suhteen digitalisaation aiheuttamista haasteista selviytymiseen kaikilla modernin elämän osa-alueilla. Tavoitteena on luoda yhteisymmärrys sovitun sanaston avulla, jota voidaan soveltaa johdonmukaisesti kaikissa tehtävissä politiikan muotoilusta ja tavoitteiden asettamisesta opetuksen suunnitteluun arviointiin ja seurantaan. Tarkoituksena on, että eri instituutiot ja käyttäjät mukauttavat viitekehystä tarpeisiinsa räätälöidessään ohjelmia, esimerkiksi opetussuunnitelmia, kohderyhmän tarpeisiin sopivaksi. (Vuorikari ym. 2022, 4).

DigComp 2.2 -viitekehyksessä on viisi eri kompetenssia, jotka pitäisi hallita. Näitä ovat:

1. Tieto -ja datalukutaito (Information and data literacy)

- Digitaalisen sisällön, informaation ja tiedon selailu, etsiminen ja suodatus
- Digitaalisen sisällön, informaation ja tiedon arviointi
- Digitaalisen sisällön, informaation ja tiedon hallinnointi

2. Viestintä ja yhteistyö (Communication and collaboration)

- Vuorovaikutus digitaalisten teknologioiden avulla
- Sisällön ja tiedon jakaminen digitaalisten teknologioiden avulla
- Yhteiskuntaan osallistuminen käyttäen digitaalisia teknologioita
- Yhteistyö digitaalisten teknologioiden avulla
- Netiketti
- Digitaalisen identiteetin hallinnointi

3. Digitaalisen sisällön luominen (Digital content creation)

- Digitaalisen sisällön kehittäminen
- Digitaalisen sisällön integraatio ja uudelleen kehittäminen
- Tekijänoikeus ja luvat
- Ohjelmointi

4. Turvallisuus (Safety)

- Laitteiden suojaaminen
- Henkilökohtaisen tiedon ja yksityisyyden suojaus
- Terveiden ja hyvinvoinnin suojaaminen
- Ympäristön suojaaminen

5. Ongelmanratkaisu (Problem solving)

- Teknologisten ongelmien ratkaisu
- Tarpeiden ja teknologisten reaktioiden tunnistaminen
- Digitaalisten teknologioiden luova käyttö
- Puutteiden tunnistaminen digitaalisessa osaamisessa

(Vuorikari ym. 2022, 12.)

4.1 Nuorten mielestä tärkeät digitaidot

Vanhemmat sukupolvet määrittävät tärkeiksi digitaidoiksi tietoteknisten laitteiden ja käyttöjärjestelmien hallinnan. Kun nuorille esitetään sama kysymys, he pitävät tärkeänä tiedon kriittistä arviointia ja mediakriittisyyttä. (Mäkinen ym. 2018.) Tämän lisäksi nuoret nostivat tärkeiksi digitaalitojen osaamisalueiksi kyberturvallisuuden, kyvyn toimia digitaalisessa ympäristössä sekä viestintä- ja kielitaidot. (Digi ja -väestötietovirasto 2021, 5.)

MEDIALUKUTAITO JA LÄHDEKRIITTISYYS

Nuorilta kysyttäessä medialukutaito, lähdekriittisyys ja tiedonhaku ovat teemoja, jotka nousevat esille tärkeinä digitaitoina. Tiedonhaku liittyy vahvasti koulutukseen ja opiskeluun, mutta näitä teemoja mietitään laajemmin myös tiedon luotettavuuden näkökulmasta. Nuorten mielestä on tärkeää opetella tunnistamaan luotettava tieto epäluotettavasta. Nuoria askarruttaa myös se, miten algoritmit vaikuttavat netissä tai sosiaalisessa mediassa nähtäviin sisältöihin. Tämä voi vääristää sitä millaisena maailma nuorille näyttäytyy. Nuoret pitävätkin tärkeänä ymmärtää miten kohdennettujen sisältöjen tarjoaminen toimii, jotta tietoa voi kriittisesti tarkastella ja arvioida. (Digi ja -väestötietovirasto 2021, 9.)

KYBERTURVALLISUUS

Nuoret näkevät omien henkilötietojen suojaamisen tärkeänä taitona. Samalla on hyvä ymmärtää digitaalisen turvallisuuden periaatteet. Nuoretkin ovat kohdanneet helposti tunnistettavia kalastelusähköposteja, mutta yhä aidomman näköiseksi muuttuvat nettihuijaukset herättävät huolta. Nuoria epäilyttävät esimerkiksi aidon näköiset huijausnettikaupat, arvonnat, joihin osallistumiseen tarvitsee syöttää henkilötiedot, sekä kalasteluyrityksiksi naamioidut kiertomeemit. Nuorten mielestä kyberturvallisuus ja lähdekriittisyys liittyvät selkeästi toisiinsa. (Digi ja -väestötietovirasto 2021, 10.)

KYKY TOIMIA DIGITAALISESSA YMPÄRISTÖSSÄ

Kyvylle toimia digitaalisessa ympäristössä tarkoitetaan sitä, että ymmärretään miten eri netin palveluissa navigoidaan ja miten niitä käytetään. Tutkimuksissa on huomattu, että nuorten tarpeet ja palvelut eivät kohtaa. Tämä johtuu siitä, että palveluita suunniteltaessa ei ole otettu huomioon kohderyhmää, eli nuoria, palveluissa käytetty kieli ei ole nuorille ymmärrettävää, eikä nuorten tapa navigoida palveluissa toimi. Tämän vuoksi digipalveluihin tarvitaan käyttäjälähtöistä kehittämistä, johon nuoret saavat osallistua alusta asti. Jos nuoret ovat tottuneet tietynlaisella logiikalla toimivaan käyttöliittymään, voi avun tai tuen hakeminen tuntua ylitsepääsemättömän vaikealta, jos palveluita ei osaa käyttää tai on opetettava kokonaan uusi tapa toimia digitaalisessa ympäristössä. (Digi ja -väestötietovirasto 2021, 11.)

VIESTINTÄ JA KIELITAITOT

Viestinnästä puhuttaessa nuorilla nousee esille netissä olevien keskustelupalstojen anonymiteetti sekä keskustelun mahdollinen vihamielisyys. Keskustelun polarisoituminen saattaa vähentää nuorten omaa halua osallistua nettikeskusteluun. Nuoret kokevat tärkeänä sen, että jo mahdollisimman aikaisin opetetaan nettikeskustelun etiketti, ja se mitä seurauksia ilkkuvilla ja kiusaavilla kommentteilla on. Nuoria huolestuttaa nettikiusaaminen, eikä heille omasta mielestään ole opetettu työkaluja sen kohtaamiseen. (Digi- ja väestötietovirasto 2021, 12.)

Hyvät kielitaidot ovat nuorten mielestä myös tärkeä digitaito. Netistä löytyy laajemmin tietoa englanniksi kuin suomeksi, ja jos haluaa oppia ja tarkistaa tietoja monesta eri lähteestä vaatii hyvää englannin kielen osaamista. (Digi- ja väestötietovirasto 2021, 12.)

Digi- ja väestötietoviraston uudemmassa selvityksessä vuodelta 2023 nuorten osalta saatu materiaali oli linjassa vanhemman ”Nuorten digitaidot -kartoitus 2021” -selvityksen kanssa. Tässäkin kartoituksessa nuoret nostivat merkittäväksi taidoksi medialukutaidon. Merkityksellistä oli medialukutaito etenkin sosiaalisessa mediassa: mikä tieto on luotettavaa, mitä tietoa voi tai uskalltaa jakaa. Nuoret korostivat myös hyvinvoinnin tärkeyttä: digimaailma ja etenkin sosiaalinen media voi imaista mukaan ja tästä voi tulla vaikutuksia

sekä fyysiseen, että psyykkiseen jaksamiseen. Tietoturvan ymmärtämistä ja tärkeyttä pidettiin merkittävänä varsinkin siinä vaiheessa, kun siirrytään hoitamaan itse omia asioitaan. Kartoituksessa tuli selville, että nuoret kaipaisivat lisää tukea pankissa asiointiin, maksuihin ja eri palveluiden käyttämiseen. (Digi- ja väestötietovirasto 2023, 12.)

4.2 Työhaun kannalta tärkeät digitaidot

Nykyään työhaun on siirtynyt internetiin ja digitaalisiin kanaviin: vapaista työpaikoista ilmoitetaan verkkosivuilla tai sosiaalisessa mediassa, työhakemukset lähetetään sähköpostilla, omaa osaamista voi näyttää video-CV:n muodossa ja LinkedIn -profiilin kautta työnhakija voi markkinoida itseään. Haastattelutkin voidaan hoitaa videohaastatteluna erilaisissa digitaalisissa palveluissa. Monet digitaaliset työkalut helpottavatkin työnantajan ja työnhakijan kohtaamista. (TE-toimisto 2021.)

Jyväskylän työllisyyspalvelut tarjoavat koulutusta, jossa voi harjoitella puutteellisia työllistymisen digitaitoja. Koulutuksessa käydään läpi seuraavia teemoja:

- ”- Osaamisen kartoitus, tunnistaminen ja sanoittaminen digitaalista työnhakua varten
- Sähköisen CV:n ja hakemuspohjan luominen
- Työnhakuprofiilien luominen erilaisille työnhakusivustoille
- Sähköiset lomakkeet ja viestintä työnantajille
- Työpaikkojen etsiminen digitaalisissa ympäristöissä
- Tietosuoja- ja tietoturva-asiat”

(Jyväskylän työllisyyspalvelut, 2023.)

Covid19 -pandemian vuoksi opinnoissa ja työelämässä on vaadittu enemmän digitaalisia taitoja, ja on jouduttu opettelemaan uusien alustojen käyttöä ja uusia käytänteitä. Kuitenkin monet opiskelijat ovat huolissaan työmarkkinoille siirtymisestä ja kokevat tarvitsevansa enemmän tukea oman osaamisen tunnistamiseen, sanoittamiseen ja sen esille tuomiseen. Nuoret myös kokevat tarvitsevansa enemmän tukea työnhakuun liittyvissä digitaidoissa. Näitä ovat esimerkiksi työhakemuksen ja visuaalisen CV:n teko sekä videoesittely ja sosiaalisen

median hyödyntäminen työhaussa. Lisäksi nuorten mielestä he tarvitsevat enemmän tietoa työnhakuprosessista, työnhakukanavista ja niihin liittyvien järjestelmien käytöstä. Nuoria mietityttää myös se, mitä työhakemuksessa tai CV:ssä kannattaa itsestään kertoa, jos työkokemusta ei ole tai se on vähäistä. Digitaitojen opetteluun lisäksi pitääkin kannustaa nuoria tunnistamaan omia vahvuuksiaan ja rohkaista heitä tuomaan niitä esille. (Nykänen & de Boer 2022.)

Digitaidot ovat merkittävä taito työllistymisen kannalta. Nykyään monilla eri aloilla käytetään tietoteknologiaa jollain tavalla. Jo 90% työssäkäyvistä käyttävät päivittäin työssään digitaalisia sovelluksia ja välineitä. Tilastokeskuksen tutkimuksessa pyydettiin osallistujia arvioimaan heidän digitaitojaan. Kyselyyn vastaajista 12% arvioi olevansa digieksperttejä, 57% digiosaajia ja 30% koki siinä ja siinä pärjäävänsä digitaalisten laitteiden kanssa. Prosentti vastanneista koki jo pudonneensa digitalisaation kelkasta. Oman osaamisensa arviointi koettiin kuitenkin hankalana, eikä omien taitojensa laajuutta välttämättä pystyttyä arvioimaan oikeellisesti. (Tilastokeskus 2019.)

Kun digitalisaatio etenee, myös työmarkkinoiden pitää muuttua sen mukana. Teknologia jatkaa kehittymistään nopeasti ja se vaikuttaa työmarkkinoihin, mutta myös yhteiskunnan rakenteisiin ja ihmisten arkeen. Monet asiat hoidetaan jo nyt verkossa, joten ihmisen on opeteltava yhä useampia ja entistä nopeammin eri digitaitoja. Tulevaisuudessa voi syntyä uudenlaisia töitä ja työtehtäviä, jotka tarvitsevat uusia ja erilaisia valmiuksia. Koska kehitys kehittyy, nämä valmiudet ja taidot liittyvät digitaalisen teknologian käyttöön ja hyödyntämiseen. Tämä ei kuitenkaan tarkoita uusien tutkintojen opiskelua, vaan muunlaista oman osaamisen päivittämistä työuran aikana. (Nykänen & de Boer 2022.)

Puutteelliset digitaidot ja ymmärrys digitaalisista teknologioista voivat pahimmillaan lisätä ihmisten välistä eriarvoisuutta, sekä kasvattaa uhkaa syrjäytyä työelämästä tai yhteiskunnasta. Vajaa digiosaaminen hankaloittaa työurien pidentämistä ja heikentää työllisyyden kasvua. Vajavaisella digiosaamisella voi olla myös negatiivisia vaikutuksia työilmapiiriin ja työntekijöiden hyvinvointiin. (Launikari & Pasio 2021.)

4.3 Digitaalinen eriarvoisuus

Viime vuosina digitaaliset teknologiat ovat levittäytyneet nopeasti moniin eri elämän osa-alueille. Tästä on johtunut se, että digitaalisesta eriarvoisuudesta on tullut sosiaalisen huono-osaisuuden iso osa-alue. Eriarvoisuudella tarkoitetaan kyvyttömyyttä osallistua jokapäiväisiin suhteisiin, toimintoihin ja aktiviteetteihin, jotka ovat useiden yhteiskunnan jäsenten saavutettavissa. Tämä näkyy selkeästi myös digitaalisessa eriarvoisuudessa, jonka takia yksilö voi jäädä syrjään opiskelumahdollisuudesta tai työstä, jotka vaativat enenevässä määrin ymmärrystä digitaalisista toimintaympäristöistä. (Kaarakainen 2022.)

Digitaalinen eriarvoisuus on luonteeltaan kasautuvaa ja peräkkäistä. Kasautuvuudella tarkoitetaan sitä, että puutteet taidoissa yhdellä teknologian osa-alueella lisäävät osaamisen ongelmia muilla digitaalisuuden osa-alueilla. Peräkkäisyydellä tarkoitetaan sitä, että puutteellinen osaaminen vähentää sitoutumista teknologoiden ja palveluiden käyttämiseen. Taitojen kasautuminen ja peräkkäisyys koskettavat myös nuoria, joiden valmiuksissa käyttää digitaalisia teknologioita esiintyy suuria eroja. (Kaarakainen 2022.)

Digitaaliset palvelut on rakennettu niin, että niistä hyötyvät vain niin kutsutut ”aktiiviset kansalaiset”. Tällä tarkoitetaan sitä, että palveluiden kohderyhmänä on ajateltu olevan koulutettuja, työssäkäyviä ja itsenäiseen asiointiin pystyviä ihmisiä, joiden medialukutaito ja lähdekriittisyys ovat hyviä. Tämän takia monelle koulutuksen tai työelämän ulkopuolelle jääneelle, oppimisvaikeuksista kärsivälle, mielenterveysongelmalliselle tai muuten vaikeassa elämäntilanteessa elävälle nuorelle digitaalisten palveluiden käyttämisen omatoimisuus on hankalaa. Nuorten mielestä digitaalisten palveluiden käyttöä vaikeuttaa se, etteivät nuoret tiedä mistä tietoa löytyy ja miten nettisivuja käytetään. Nuoret kokevat hankalana ymmärtää palveluissa käytettävän viranomaiskielen kapulakielisyyden. Nuoret, jotka hyötyisivät näistä palveluista eniten, saattavat lannistua, kun oma osaamisen ja tieto ei riitä. Tästä seuraa se, että osajien ja ei-osajien välinen kuilu syvenee, mikä entisestään lisää eriarvoisuutta. (Digi- ja väestötietovirasto 2021; Kaarakainen 2022.)

4.4 Diginatiivimyytti

Termillä ”diginatiivi” puhutaan lapsista ja nuorista, joiden elämässä tietokoneet ja internet ovat olleet isosti esillä lapsuudesta asti. Monet tekevät termistä virheellisen oletuksen, että nämä lapset ja nuoret hankkivat ja opettelevat itsenäisesti sen osaamisen, jota tarvitaan eri teknologioiden, laitteiden ja palveluiden käyttämiseen koulumaailmassa ja myöhemmin työelämässä. Kuitenkin on huomattu, että harva nuori käyttää tietokoneita tai internetiä niin, että siitä on käytännön hyötyä opiskeluissa tai työelämässä. (Ranta 2023.)

Ongelmia syntyy sen takia, että suurin osa nuorista on tottunut käyttämään mobiililaitteita, joiden käyttöliittymä eroaa merkittävästi tietokoneista. Tietokoneita käyttäessä nuorilla on ollut esimerkiksi ongelmia siinä, miten ja mihin tiedostoja tallennetaan. Mobiililaitteiden opitut taidot liittyvät myös pelkästään viihdekäyttöön. Monissa kouluissa oppilaat opettelevat käyttämään tablettia ennen kuin siirrytään läppärin pariin. Tabletti ei kuitenkaan kehitä tietoteknistä osaamista niin hyvin kuin tietokoneen käyttö. (Ranta 2023.)

Ei kuitenkaan kannata yleistää, että kaikilla nuorilla on ongelmia tietotekniikan ja digitaalisten laitteiden käytössä. Apua ja ohjeistusta voi saada muualtakin kuin kouluista, esimerkiksi perheeltä tai muualta lähipiiristä. Näillä osaamistasojen eroilla voi kuitenkin olla merkittäviä vaikutuksia. Ellen Helsper ja Bianca Reisdorf tutkivat vuonna 2016 ihmisten tieto- ja viestintäteknologioiden käyttämistä Englannissa ja Ruotsissa. Tutkimuksessa huomattiin, että maihin on vähitellen syntynyt ryhmä, josta tutkijat käyttivät termiä ”digitaalinen alaluokka”. Tähän alaluokkaan kuuluva ei halua tai osaa käyttää esimerkiksi internetiä, vaikka sitä nykyään tarvitaan moneen asiaan. Alaluokan jäsenillä oli yhteistä ”matala elintaso, työttömyys, syrjäytyneisyys ja vammaisuus”. (Ranta 2023.)

5 TUTKIMUSMENETELMÄ

Opinnäytetyöhöni tutkimusaineiston keruussa käytin kvalitatiivista eli laadullista tutkimusmenetelmää. Menetelmä oli helppo valita tutkimuskysymyksen asettelun vuoksi. Tutkimusmenetelmän valintaan ja siitä johtuen myös tutkimusaineiston keräämisen tavan valinta riippuu siitä, miten tutkimusongelma ja tutkimuskysymys on muotoiltu. Laadullinen ja määrällinen tutkimusmenetelmä vastaa eri kysymyksiin ja sen takia kysymyksen asettelulla on vaikutuksia tutkimusmenetelmän valintaan. Laadullinen tutkimusmenetelmä vastaa kysymyksiin “mitä” ja “miten”. Määrällinen tutkimusmenetelmällä vastataan kysymyksiin “miten paljon” ja “miksi”. (Vilkkä 2021, 69-70.)

Toinen tutkimusmenetelmän ja tutkimusaineiston keräämisen valintaan vaikuttava tekijä on resurssit. Näitä valintaan vaikuttavia resursseja ovat muun muassa tutkimukseen käytettävissä oleva aika, mahdollinen rahoitus sekä tutkimuksessa käytettävissä olevat laitteet. Laitteita voivat olla esimerkiksi videokamerat, haastatteluissa käytettävät nauhurit, tablettitietokoneet ja älypuhelimet. Kun pohditaan tutkimukseen vaikuttavia resursseja kannattaa ottaa huomioon myös tutkimusaineiston kerääminen. (Vilkkä 2021, 70.)

Laadullisella tutkimuksella on monta erilaista määritelmää, jotka juontavat erilaisista lähtestymistavoista sekä tavoista analysoida tutkimusaineistoa. Laadullisella tutkimuksella on kuitenkin joitakin ominaispiirteitä, jotka helpottavat sen tunnistamista ja määrittelyä. Laadullista tutkimusta käytetään, kun tutkittavana asiana on jokin yhteiskunnallisesti tärkeä kysymys, esimerkiksi maahanmuutto. Tutkittaessa asiaa tutkijan tulisi unohtaa kaikki itsestäänselvyys ja aikaisemmat oletukset, ja tarkastella asiaa uusin silmin. Laadullisessa tutkimuksessa tärkeää on huomata ihmisen toimintaa ohjaavat ja heidän sisäisille kokemuksilleen antamat merkitykset. Näiden merkitysten tutkimisessa ja ymmärtämisessä keskeisessä asemassa ovat ne ihmiset, joiden elämää ja kokemuksia tutkitaan. Laadullisen tutkimuksen tarkoituksena onkin kertoa maailmasta tutkittavien näkökulmasta, eikä selittää heitä ja heidän kokemuksiaan ulkopuolelta käsin. (Kallinen & Kinnunen 2021a.)

Laadullisessa tutkimuksessa suositaan kvalitatiivisia aineistoja, joka tarkoittaa sitä, että aineistona käytetään empiirisiä aineistoja. Näitä voivat olla esimerkiksi tekstit, keskustelut, haastattelut ja havainnoinnit. Laadullisessa tutkimuksessa hyödynnettyjä aineistoja ei irroteta viitekehystä, vaan niitä analysoidaan osana sitä. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että “ihmisen toimintaa tutkitaan mieluiten siellä, missä se normaalielämässä tapahtuu”. (Kallinen ym. 2021a.)

Laadullista tutkimusta hankaloittaa se, että tutkittavat asiat eivät yleensä ole helposti ja ongelmitta tarkasteltavissa ja esitettävissä. Tutkimusaineistosta on myös vaikea huomata syy- ja seuraussuhteita. Laadullisen tutkimuksen aineiston asiat voivat liittyä toisiinsa monimutkaisesti, ja ihmisten toimintaa ja mielipiteitä tutkittavaa asiaa on hankala kuvata yksinkertaisesti ja selkeästi. Tutkimukseen osallistuvat ihmiset voivat antaa ristiriitaisia ja monimutkaisia merkityksiä tutkittavalle asialle, mikä hankaloittaa tutkijan työtä. (Kallinen ym. 2021a.)

Tutkimusmenetelmää miettiessä olisi hyvä pohtia etukäteen, kuinka suuri otoksen tarvitsee olla, että tutkimustuloksesta on hyötyä. Kuitenkin laadullisella tutkimusmenetelmällä tehdyssä tutkimuksessa otoksella ei ole merkitystä, eikä vastauksien määrällä ole vaikutusta tutkimuksen onnistumiseen. Laadulliselle tutkimukselle tyypillistä on, että sen avulla toteutetussa tutkimuksessa tutkimusaineiston kokoon ei vaikuta sen määrä vaan laatu. Tutkimuksen tavoite on, että aineistosta saa tukea asian tai ilmiön ymmärtämiseen sekä teoreettisesti ymmärrettävän tulkinnan rakentamiseen. Laadulliselle tutkimukselle tutkimustuloksen yleistettävyys ei ole niin merkittävässä asemassa kuin määrällisessä tutkimuksessa. Laadullisessa tutkimuksessa tavoitteena onkin “vanhojen ajatusmallien kyseenalaistaminen” sekä tutkittavan ilmiön selittäminen ymmärrettävästi niin, että se antaa mahdollisuuden ajatella toisin. Pienikin määrä tutkimusaineistoa auttaa pääsemään tavoitteeseen, jos analyysi tehdään huolellisesti ja kattavasti. Välillä voi kuitenkin käydä niin, että tutkimuksen tavoitteita ei saavuteta. Tämä ei kuitenkaan tarkoita sitä, että tutkimus olisi välttämättä epäonnistunut. Tällöin tutkijan pitää ottaa tekstissään tähän kantaa kun arvioi tutkimuksen pätevyyttä ja luotettavuutta. (Vilkkä 2021, 101, 150.)

5.1 Kysely tutkimusmenetelmänä

Kysely on yleisin eri tutkimusmenetelmissä käytetty tapa aineiston keräämiseen. Kysely eroaa haastattelusta siinä, että kyselytutkimuksessa vastaaja lukee itse kirjallisesti esitetyn kysymyksen ja vastaa siihen myös kirjallisesti. (Vilkkä 2021, 95.) Kyselyllä voidaan saada sekä määrällistä, että laadullista tietoa. Laadullista tietoa saadaan, kun kyselyssä käytetään avoimia kysymyksiä, joihin vastaaja saa itse muotoilla vastauksensa kuin haluaa. (Keski-Suomen museo 2023.)

Kyselyn tekoon kannattaa käyttää aikaa ja tutkimuskysymykset pitäisi miettiä tarkkaan. Jotta saataisiin käytettävissä olevaa aineistoa kyselyllä pitäisi kysyä vain niitä asioita, joita tutkimussuunnitelman mukaan mitataan. Kyselylomakkeessa kysymykset voivat olla monivalintakysymyksiä, avoimia kysymyksiä tai sekamuotoisia kysymyksiä. Monivalintakysymyksissä vastaajalle annetaan valmiit vastausvaihtoehdot ja saadaan nopeasti ja helposti mitattavaa tietoa. Avoimilla kysymyksillä vastaamista rajoitetaan vähän ja tarkoitus on saada vastaajan omia mielipiteitä omin sanoin. Sekamuotoinen kysymys on näiden kahden yhdistelmä, jossa osa vastausvaihtoehdoista on etukäteen annettu ja mukana on yksi tai useampi avoin kysymys. Sekamuotoista kysymystä on hyvä käyttää silloin, kun epäillään, että vastaajalle osa tai kaikki vastausvaihtoehdot ovat tuntemattomia. (Vilkkä 2021, 105-106.)

Kysely voidaan lähettää vastaajille monella eri tapaa, mutta yleisin menetelmä on sähköposti. Lähetystavan valintaan vaikuttaa se, onko vastaajilla mahdollisuus internetin tai sähköpostin käyttöön vai onko varmempaa lähettää kysely esimerkiksi postitse. Sähköposti- tai internetkysely onnistuu parhaiten silloin, kun vastaajien joukko muodostuu yritysten tai organisaatioiden toimijoista, joilla kaikilla on teknisesti samanlaiset mahdollisuudet vastata kyselyyn. (Vilkkä 2021, 95.)

Kyselyllä aineistonkeruumenetelmänä on monia hyviä puolia. Se toimii mainiosti aineistonkeruumenetelmänä erityisesti silloin, kun vastauksia halutaan suurelta ja hajallaan

olevalta joukolta ihmisiä. Kysely on erinomainen tapa kerätä aineistoa myös silloin kun käsitellään arkaluontoisia aiheita, koska kyselyyn vastatessa vastaajan anonymiteetti on yleensä turvattu. Tähän poikkeuksena on kuitenkin sähköposti- ja internetkyselyt, joissa esimerkiksi sähköpostiosoite kertoo, kuka kyselyyn on vastannut. Internetkyselyyn vastaajan tietokone voidaan paikallistaa IP-osoitteen perusteella. (Vilka 2021, 94-96.)

Tutkimusaineiston keruussa kyselyä käytettäessä yleisin haitta on se, että vastausprosentti saattaa jäädä alhaiseksi. Tällä tarkoitetaan tutkimusaineiston katoa. Toinen tutkimusta haittaava huono puoli on se, että vastauslomakkeen palauttamisessa voi olla viiveitä. Mahdollisilla viiveillä ja uusintakyselyillä on merkittäviä vaikutuksia tutkimuksen aikatauluun, resursseihin ja kustannuksiin. Nykyään on kuitenkin erilaisia tapoja, joilla näkee, kuka on kyselyyn vastannut ja kuka ei. (Vilka 2021, 94-95.)

Kyselyllä kerättyä aineistoa arvioidessa on pohdittava mikä määrä vastauksia on riittävä tutkimusongelman ratkomiseksi. Pelkästään kyselyyn vastanneiden määrä ei ole taonnistuneesta tutkimuksesta. Tärkeintä on se, miten ja millä tavalla kysymyksiin on vastattu. Puutteellisesti vastattuja kyselyitä ei voida ottaa mukaan kokonaisuudessaan, vaan pelkästään niiltä osin, kun niihin on vastattu asiallisesti. (Vilka 2021, 101.)

5.2 Kyselyn toteuttaminen

Keräsin opinnäytetyöhöni aineistoa Webropol- kyselyllä, jonka linkki lähetettiin sähköpostilla työpajojen työntekijöille. Kyselyssä oli yhteensä kuusi kysymystä, joista viisi oli avointa ja yksi oli monivalintakysymys. Halusin pitää suurimman osan kyselyn kysymyksistä avoimena, koska halusin työpajojen työntekijöiden äänen ja mielipiteet kuuluviin. Kun kysely oli tehty, keräsin sähköpostilistan kaikista Jyväskylän työpajojen työntekijöistä. Tämä osoittautui työlääksi ja aikaavieväksi, koska kaikkien työpajojen yhteystietoja oli hankala löytää. Loppujen lopuksi Webropol- kysely lähetettiin yhteensä 70:lle työntekijälle. Sähköposti ja kysely, jotka lähetettiin työpajojen työntekijöille löytyvät opinnäytetyön liitteistä (liitteet 1 ja 2).

Kyselyyn vastausaikaa oli kaksi viikkoa. Arvioin, että se oli riittävä aika kyselyyn tutustumiseen ja siihen vastaamiseen. Kuitenkin kyselyyn sain vastauksia Webropolin kautta vain 10, mikä oli vähemmän kuin odotin. Kaikki vastaukset tulivat kolmen ensimmäisen päivän aikana, kun kysely oli auki. Kaksi työntekijää, joille olin kyselyn lähettänyt, vastasivat erikseen lähettämällä sähköpostia. He kertoivat tarkemmin työpajojensa tilanteesta ja siitä, miksi työnhaku ja siihen liittyvät digitaidot eivät ole ajankohtaista heidän toiminnassaan. Eli yhteensä sain vastauksia 12.

6 TULOKSET

Kyselyn tulosten tulkitsemisessa apuna käytin sisällönanalyysia. Sisällönanalyysi on etenkin laadullisen tutkimusmenetelmällä saadun aineiston analysointimetodi, jossa aineistosta yritetään löytää “merkityssuhteita ja merkityskokonaisuuksia”. Tutkimustulokset eivät ole esitettävissä numeroina tai laskettavina tuloksina vaan sanallisina tulkintoina. Sisällönanalyysillä tarkoitetaan tutkimusaineiston kuvailemista sanoin. (Vilka 2021, 163.)

Laadullisen sisällönanalyysin metodia voi kutsua myös teemoitteluksi, joka sanana kuvastaa käytännössä toimintamenetelmää hyvin. Sisällönanalyysissa ei keskitytä analysoimaan tutkimusaineiston kielellistä ilmaisua, vaan siihen minkälaisia asioita, aiheita tai teemoja aineisto välittää. Tämä onnistuu tarkastelemalla esimerkiksi sitä, mitä haastateltavat kertovat tai mitä teemoja teksti käsittelee. Sisällönanalyysin avulla voi tutkia esimerkiksi kirjoitettua tekstiä kuin myös nauhoitettua puhetta sisältävien haastatteluiden analysointiin. (Kallinen & Kinnunen 2021b.)

Sisällönanalyysin tekoon on kaksi tapaa, aineistolähtöinen analyysi ja teorialähtöinen analyysi. Tässä opinnäytetyössä käytin tutkimustulosten analysoinnissa aineistolähtöistä sisällönanalyysia. Aineistolähtöisessä sisällönanalyysissä tutkijan tehtävänä on löytää aineistosta jokin periaate ja syy toiminnalle tai jokin tyypillinen kertomus eli tyyppikertomus. Aineistolähtöinen sisällönanalyysi aloitetaan niin, että tutkimusaineiston keräämisen jälkeen, mutta ennen analyysiä, tutkija päättää mistä toiminnan periaatteita tai tyyppikertomusta lähdetään etsimään. Kun tämä on mietitty aloitetaan tutkimusaineiston pelkistäminen. Sillä tarkoitetaan sitä, että tutkimusaineistosta leikataan tutkimusongelman kannalta tarpeeton tieto. Tämä pitää tehdä tarkasti, koska tärkeää tietoa ei saa hävitää. Tätä karsimista helpottaa se, että tutkimusaineisto tiivistetään ja lohkotaan pienempiin osiin. Tiivistys ja karsiminen pitää tehdä tutkimusongelma ja tutkimuskysymykset mielessä pitäen. Seuraavaksi tutkimusaineisto jaotellaan loogiseksi ja harkittuun kokonaisuuteen. Uuden kokonaisuuden lajittelua määrittää se, mitä tutkimusaineistosta halutaan löytää. Aineiston voi jaotella esimerkiksi ominaisuuksien ja käsitteiden mukaan, jotka on löydetty tutkimuksen analyysiyksiköistä.

Analyysiyksikkönä voi olla esimerkiksi jokin sana, lause tai ajatuskokonaisuus. Kun tämä on tehty jokainen analyysiyksiköiden ryhmä nimetään uudelleen yläkäsitteellä, joka kuvailee parhaiten ryhmän sisältöä. Ryhmittelystä syntyy “käsitteitä, luokitteluja tai teoreettinen malli”. Ryhmittelystä saatu tulos auttaa ymmärtämään tutkittavan aineiston kuvailemia merkityskokonaisuuksia. (Vilkkä 2021, 163-164.)

Seuraavissa alaluvuissa käyn läpi tutkimusaineiston tuloksia.

6.1 Työnhaun kannalta tärkeät digitaidot

Aikaisemmin tässä opinnäytetyössä kerroin Euroopan unionin pohtimista tärkeistä digitaidoista, nuorten mielestä tärkeistä digitaidoista sekä digitaidoista, joita harjoitellaan Jyväskylän työllisyyspalveluiden kursseilla. Kysyin teemasta myös työpajojen työntekijöiltä, joiden vastaukset olivat linjassa muiden listauksien kanssa.

Vastauksien mukaan tärkeinä pidettiin yleisesti eri laitteiden hallintaa, oli sitten kyseessä mobiililaitte tai tietokone. Riittävänä laitteidenhallintana pidettiin kuitenkin pelkästään perusosaamista. Peruskäyttönä pidettiin tekstinkäsittelyä, kuvankäsittelyä, sähköpostin käyttöä sekä sähköisten lomakkeiden täyttöä ja muutenkin sähköiseen asiointiin tarvittavia taitoja. Sen lisäksi tärkeänä pidettiin sitä, että osaa käyttää ja navigoida internetissä tarpeen mukaan. Tietoturvaan liittyvien asioiden ymmärtäminen mainittiin myös erikseen. Peruskäyttöön liitettyjä ohjelmia olivat muun muassa Word, Excell ja Canva, joiden käytön osaaminen pidettiin erityisen tärkeänä. Wordin osaamisesta katsottiin olevan hyötyä myös työnhaussa.

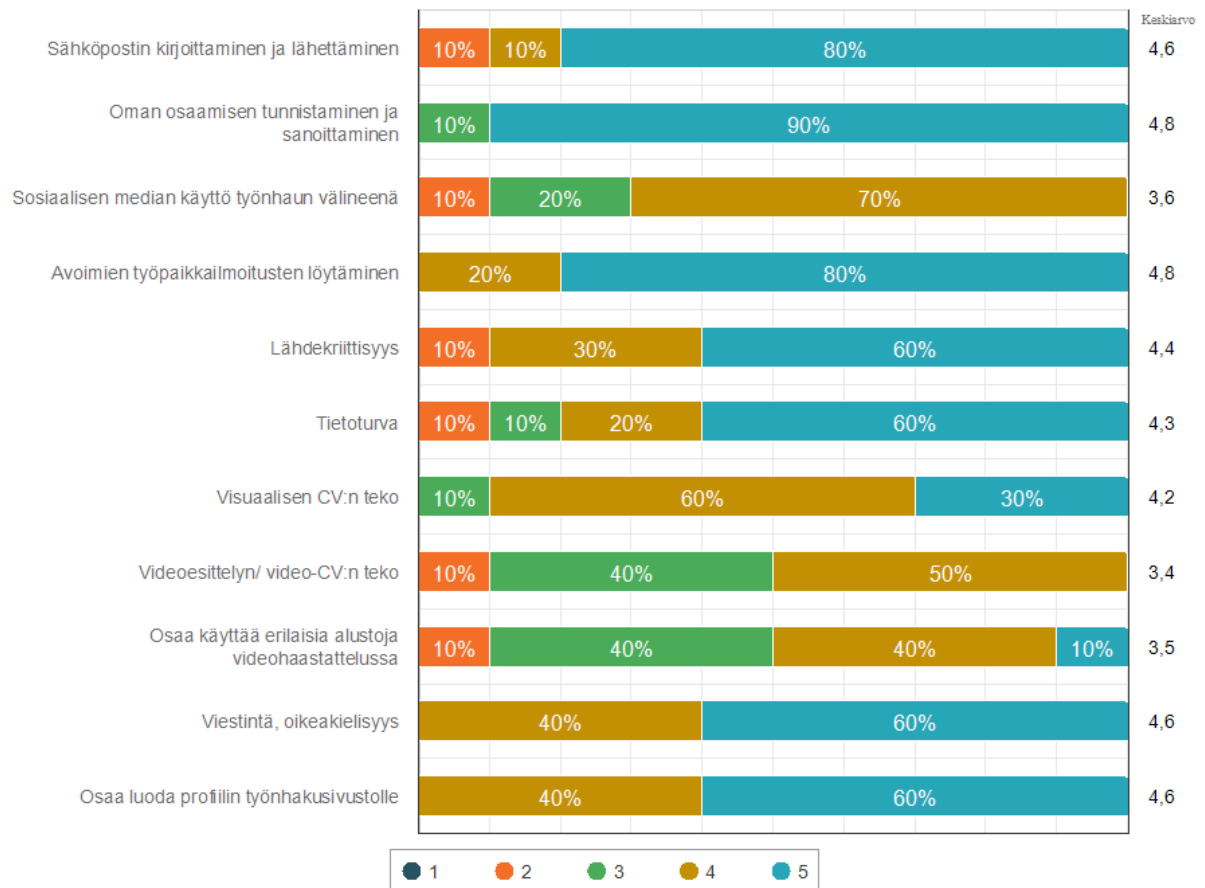
Suoraan työnhakuun liittyvinä digitaitoina mainittiin selkeäsanaisen työhakemuksen kirjoittaminen, ansioluettelon eli CV:n teko, ja tarvittaessa portfolion kokoaminen. Ansioluettelon tekemiseen mainittiin muun muassa tekstinkäsittelyohjelman käyttötaito sekä

internetin valmispohjien käyttäminen. Tärkeänä pidettiin myös sitä, että osaa kirjoittaa, lähettää ja vastata sähköposteihin.

Työhaussa tärkeänä taitona pidettiin myös hakukoneiden käyttötaitoa ja hallintaa. Tämä liitettiin siihen, että valmentautujilla on tietoa siitä, mistä avoimia työpaikkoja löytää. Myös eri työelämämedioissa käytetään omia hakukoneita, joten käyttötaidon pitäisi olla kattavaa. Muutenkin yleisesti työnhakusivustojen tuntemuksen katsottiin olevan tärkeää työnhaun kannalta. Erikseen mainittiin erilaisten ohjeiden ja opasvideoiden löytäminen internetistä. Näistä opasvideoista valmentautuja saa apua työnhaun dokumenttien laatimiseen, esimerkiksi hyvän ansioluettelon tekoon, sekä työhaastatteluun valmistautumiseen.

Joissakin vastauksissa oltiin epävarmoja siitä, mitä työnhaun digitaidoilla tarkoitetaan ja mitä osaamista siihen liittyy. Monessa vastauksessa toistui se, että kaikesta digiosaamisesta ja -taidoista on hyötyä kaikille, ei pelkästään työpajojen valmentautujille.

Sen jälkeen, kun olin pyytäyt työpajojen työntekijöitä kuvailemaan digitaitoja, pyysin heitä laittamaan työnhakuun liittyvät digitaidot tärkeysjärjestykseen. Tein tämän siksi, koska halusin olla varma, että muihin kysymyksiin vastatessa vastaajat ovat varmoja siitä, mitä työnhaun digitaidoilla tarkoitetaan. Tämä oli mielestäni hyödyllistä koska vastauksista huomasin epävarmuutta. Muotoilin tärkeysjärjestykseen laitettavat digitaidot Jyväskylän työllisyyspalveluiden listauksen mukaan. Vastaajat pitivät tärkeimpänä digitaitona oman osaamisen tunnistamista ja sanoittamista. Seuraavaksi merkittävämmäksi digitaidoksi vastaajat kertoivat avoimien työpaikkailmoitusten löytämisen ja sähköpostin lähettäminen ja siihen vastaaminen nähtiin tärkeänä. Videoesittelyn tai videomuotoisen ansioluettelon teko nähtiin kohtalaisen tarpeettomana taitona. Tämän lisäksi eri alustojen käyttö videohaastattelussa oli toisarvoinen taito, samoin kuin sosiaalisen median hyödyntäminen työhaussa.



Kuva 1: Työnhaun digitaidot tärkeysjärjestyksessä

6.2 Työnhaun digitaitojen opettelu työpajatoiminnassa

Jyväskylän työpajoissa työnhakuun liittyviä digitaitoja opetellaan aika yhtäläisin tavoin. Vastauksissa toistuivat erilaiset pajapäivät, teemapäivät ja teemaan liittyvät ryhmät. Teemapäivien ja erilaisten ryhmien lisäksi apua sai työntekijöiltä ja omilta yksilövalmentajilta kysymällä muun toiminnan lomassa, kun apua tarvitsi. Työpajoilla oli mahdollisuus käyttää tietokonetta pajapäivän aikana ja saada tarvittaessa opastusta sen käyttöön. Monissa työpajoissa toimintaan sisältyy digitaitoja sekä työnhakua läpikäyvät työpajapäivät.

Vastauksissa kerrottiin monia työpajojen toiminnassa koettuja toimintamenetelmiä digitaitojen harjoitteluun. Kuitenkin vastauksissa oli nähtävissä ristiriitaisuuksia. Esimerkiksi osassa vastauksista pidettiin ryhmämuotoista harjoittelua hyvänä, osassa taas oli koettu henkilökohtainen valmennus toimivampana tapana. Kyselyssä nousi myös esiin vertaisohjaajuuden ja valmentajälähtöisyyden teemat.

Ryhmävalmennuksessa digitaitoihin liittyviä teemoja otettiin yhteisesti esille ja niitä harjoiteltiin kädestä pitäen. Sen lisäksi valmennuksessa tuettiin asiakkaita yksilöllisesti esimerkiksi työnhaun dokumenttien tekemisessä tai muissa työnhakuun liittyvissä digitaidoissa. Ryhmät koettiin hyvänä, koska silloin valmentautajat pääsevät oppimaan myös toisiltaan ja asioita pystyi käydä yhteisesti läpi. Oppimisen kannalta koettiin onnistuneena se, että kaikilla on tietokone joko yksin tai pareittain, ja yhteisesti edetään tiettyä sivustoa tai yhdessä harjoitellaan jonkin tietyn asian tekemistä. Pienryhmissä harjoittelussa hyvä puoli oli se, että silloin pystyi antamaan ryhmäarviointia toiminnassa esiin tulleista huomioista sekä edistymisestä. Ryhmämuodolle annettiin kuitenkin kritiikkiä sen takia, että siitä ei koeta olevan tarpeeksi hyötyä valmentautujille, koska sen aikana ei synny riittävästi keskustelua.

Yksilöohjausta pidettiin hyvänä, koska silloin valmentautuja sai henkilökohtaista opastusta ja tukea juuri hänen tarpeidensa mukaan. Koska valmentautujien osaamistasot saattavat olla hyvinkin vaihtelevia, kaikkia hyödyttävän ja kiinnostavan ryhmätoiminnan järjestäminen koettiin hankalaksi. Yleinen mielipide oli, että jos laitteiden ja ohjelmien käytössä on puutteita, valmentaujalle on enemmän hyötyä yksilöohjauksesta.

Kahden työpajan työntekijät kertoivat olleensa mukana Jyväskylän ammattikorkeakoulun DigiosaaVa-hankkeessa, jossa opeteltiin pienryhmissä valmentajälähtöisesti erilaisia digitaitoja. Vaikka hanke on jo päättynyt, siitä jäi työpajojen toimintaan vertaisohjaajien viikottainen digineuvonta ja työnhakuryhmät, joissa keskitytään digitaaliseen työnhakuun.

Kyselyn vastauksista selvisi myös se, että työpajojen valmentautujien taitotaso vaihtelee myös työpajojen välillä. Yhdessä työpajassa valmentautujien digitaidot ovat monella jo hallinnassa,

joten muut työnhakuun liittyvien taitojen harjoittelu koettiin tärkeämpänä. Näitä ovat muun muassa oman osaamisen tunnistaminen ja sanoittaminen, jonka nuoret kokevat vaikeana. Työnhaku ja siihen liittyvät digitaidot pidetään kuitenkin tärkeänä, ja on tunnistettu, että siihen liittyvissä taidoissa valmentautujat tarvitsevat apua. Tämä näkyy siinä, että työpajat suunnittelevat tulevaisuudessa järjestävänsä työnhakuryhmiä, joissa opetellaan esimerkiksi ansioluettelon tekemistä. Toiminnan kannalta merkittävää oli myös se, että digiapua on saatavilla jatkuvasti aina kun sille on tarvetta.

6.3 Missä valmentautujat tarvitsevat eniten apua?

Omassa arjessaan työpajojen työntekijät ovat huomanneet, että valmentautujat tarvitsevat eniten apua ansioluettelon ja työhakemuksen tekemisessä. Ansioluettelon ja työhakemuksen tekeminen koetaan haastavana, koska valmentautujat eivät välttämättä tiedä, miten ansioluettelo tulisi muodostaa tai mitä asioita sen pitäisi sisältää. Käytännössä valmentautujat tarvitsivat ohjausta myös nettisivujen navigointiin, tiedonhakuun sekä eri työnhakusivustojen hakukoneiden käyttöön.

Teema, joka toistui vastuksissa koko kyselyn ajan, oli omien vahvuuksien tunnistaminen. Työhakemuksen tekeminen on paljon hankalampaa, jos omia vahvuuksia ei tunnista, tai niiden sanoittaminen on valmentautujalle vaikeaa. Syy siihen, että omien vahvuuksien tunnistaminen koettiin vaikeaksi, oli kyselyn mukaan se, että monilta valmentautujilta puuttuu itsevarmuutta, jolloin he ovat liian itsekriittisiä. Omien vahvuuksien tunnistamisessa voidaan käyttää apuna erilaisia menetelmiä, kuten vahvuuskortteja.

Valmentautujien valmiudet ovat hyvin eritasoisia. Osalla heistä ei ole älypuhelinta ja tietokoneen käyttötaidot ovat puutteellisia. Tämän takia osa hyötyy jo tietokoneen käytön perusteiden opettelusta, kun taas toiset kaipaavat apua edistyneemmissä asioissa.

6.4 Miksi työnhaun digitaidot eivät ole ajankohtaisia?

Kaikissa työpajoissa työnhakuun keskittyvien digitaitojen opettelu ei ole ensisijaisena toimintana. Kyselyssä ilmeni, että esimerkiksi starttipajojen valmentautujille työnhaku ei ole ajankohtainen asia, vaan he keskittyvät muihin asioihin, jotka ovat tärkeämpiä valmentautujien näkökulmasta.

Toinen paja, joka ilmoitti, ettei työnhaku ole relevanttia, oli maahanmuuttajien kotoutumiseen keskittyvä työpaja. Heidän valmentautujille vain harvalla oli ajankohtaista työhakutaitojen oppiminen, vaan heillä polku vie kotouttamiskoulutukseen opiskelemaan suomen kieltä. Työpajan valmentautujia, heidän polkuaan ja digitaitojen oppimista kuvaillaan näin:

”Hyvin harvoilla meille tulevilla on ammattikoulutus. Monilla on jäänyt peruskoulun tai toisen asteen opinnot kesken. Joillakin on yliopistossa opiskelu jäänyt kesken. Ne, joille työnhaku on ajankohtaista, olemme poluttaneet Työtä etsimässä -hankkeen asiakkaiksi. Digitaitoja opettelemme muihin asioihin liittyen, esimerkiksi tutustumme palveluihin. Digitaitojen opettamiseen olemme saaneet ohjausresurssia Paremmiin yhdessä -yhdistykseltä, jossa on erikoistuttu vain vähän suomea osaaville digitaitojen opettamiseen.”

Työpajan toiminnassa joudutaan priorisoimaan suomen kielen opettelu digitaitojen opetteluun edelle, koska työpajan resurssit eivät riitä muuten. Pajan ohjausresurssit ovat tällä hetkellä pienemmät kuin muilla Jyväskylän pajoilla. Pajalla on kaksi palkattua hanketyöntekijää, joista toisella ohjausaikaa on vain kahtena päivänä viikossa. Resurssien puutteissa osa digiopastusta on tutustuminen erilaisiin suomen kielen oppimismahdollisuuksiin netissä.

7 POHDINTA

7.1 Työn tilaajan arvio

Työn tilaajaa kiinnosti tutkimustuloksissa se, että vaikka työpajojen työntekijät ymmärsivät kuinka tärkeitä digitaidot ovat työnhakuprosessissa, silti niiden laajuutta ei ymmärretä. Tuloksista huomasi myös sen, että työntekijät kokivat epävarmuutta siitä, miten työnhaun digitaitoja tulisi pajalla valmentaa. Tuloksista näkyi myös tarve työntekijöiden osaamisen lisäämiseen ja erilaisten menetelmien käyttämisen vahvistamiseen, kun opetellaan työnhaun digitaitoja.

7.2 Työn tekijän oppimisprosessi

Opinnäytetyöprojekti alkoi elokuussa 2023, kun työn tilaajan kanssa solmittiin yhteistyösopimus, jossa sovittiin opinnäytetyön aiheesta, tutkimustavoitteesta ja tuloksista. Jotta opinnäytetyöprojekti olisi ollut helpommin käsittää, ja että työssä pysyisi mukana niin sanottu punainen lanka, jaoin aiheen kahteen osaan: työpajatoimintaan ja digitaitoihin. Etsin näistä kahdesta aiheesta tietoa ja käsittelin niitä erikseen.

Työpajat toimintaympäristönä olivat minulle etukäteen oikeastaan tuntemattomia. Alkuperäinen tieto työpajoista perustui muutamaaan aikaisempaan kurssiin, joissa työpajatoimintaa oli käsitelty osallisuuden ja sosiaalisen vahvistamisen kautta. Opinnäytetyöhön etsiessä taustatietoa sain lukea paljon työpajatoiminnasta, sen merkittävyydestä ja tärkeydestä ihmisten elämään, ja siitä kuinka merkittävä toimija se on esimerkiksi osallisuuden edistämisessä.

Olin tehnyt aikaisemmin opintojen aikana harjoittelut 4H-yhdistykselle. Harjoittelun aikana pidin Jyväskylän koulujen 9.-luokkalaisille Ajokortti työelämään koulutuksia, joissa käytiin läpi muun muassa sitä, mistä avoimia työpaikkoja löytää, työnhakuun liittyviä dokumentteja (ansioluettelo ja työhakemus), työhaastattelua ja työntekijän oikeuksia ja velvollisuuksia. Näiden koulutusten aikana työnhaku käytännössä tuli itsellekin tutuksi. Jo silloin puhuessa tuli esiin työnhakuun liittyviä digitaitoja: nuoria rohkaistiin tekemään visuaalisia tai jopa videomuotoisia ansioluetteloita ja työhakemuksia. Muistan silloin olettaneeni, että nämä olisi nuorien helppo tehdä, koska kaikilta löytyi siihen välineet, eli älypuhelin, takataskusta.

Tämä opinnäytetyö todisti oletukseni vääräksi ja myös muistutti asioiden olettamisen vaarallisuudesta. Teema, josta opin kaikista eniten oli digitaidot, ja varsinkin diginatiivimyytin purkaminen. On naurettavaa olettaa, että jokin ryhmä ihmisiä osaa käyttää digilaitteita vain siksi, että ovat syntyneet tiettyyn aikaan. Kuitenkin niin meille on sanottu. Termin “diginatiivi” keksi yli kaksikymmentä vuotta sitten amerikkalainen kirjailija ja kasvatustieteilijä Marc Prensky. (Salmela-Aro 2021). Opinnäytetyötä tehdessä huomasin myös, kuinka eriarvoistava digitaalinen maailma voi olla. Ymmärsin paremmin myös nuorten näkökulmaa ja kokemuksia digitalisoitumisesta, ja huomasin myös sen negatiivisia vaikutuksia. Tästä on paljon hyötyä tulevaisuudessa työelämässä kohdatessani nuoria, ja auttaessani heitä navigoimaan digitaalistuneessa ympäristössä.

Keräsin opinnäytetyöhön tutkimusmateriaalia kyselyllä. Lähetin kyselyn 70:lle työpajan työntekijälle, mutta vastauksen sain pelkästään kahdelta toista työntekijältä. Syitä siihen, että vastausprosentti jäi alhaiseksi, on muutama. Kuten aikaisemmin kerroin, yksi kyselyn haittapuoli oli se, että vastausprosentti saattaa jäädä alhaiseksi. Myös tähän aikaan vuodesta työntekijät saattavat saada paljon kyselyitä eri opinnäytetyöntekijöiltä, eikä heillä ole aikaa vastata kaikkiin. Loppuvuodesta työntekijöillä saattaa olla muutenkin paljon työkiireitä, jos monet työpajajaksot loppuvat vuodenvaihteessa. Jo tilaajan kanssa keskustellessa tuli esiin se, että työnhaun digitaidot ei ehkä ole kovin kiinnostava aihe, vaikka tärkeä onkin. Tämä on voinut olla myös syynä alhaiseen vastausprosenttiin.

Käytin kyselytulosten tutkimiseen sisällönanalyysin menetelmää. Valitsin sen, koska olin käyttänyt sitä aikaisemmin, joten siitä oli kokemusta. Se tuntui siinä vaiheessa paremmalta valinnalta kuin kokeilla täysin uutta menetelmää tulosten analysointiin. Tuloksista huomasin, että työpajojen työntekijät olivat yhtä mieltä tärkeistä työnhaun digitaidoista. Monissa vastauksissa nousi esiin oman osaamisen tunnistaminen ja sen sanoittaminen. Vaikka tämä taito ei suoranaisesti liity digitaalisuuteen, lisäsin sen kuitenkin kyselyyn. Pidin sitä tärkeänä, koska jos omasta osaamisestaan ei osaa kertoa se hankaloittaa ansioluettelon ja työhakemuksen tekoa. Oman osaamisen sanoittaminen ja tunnistaminen oli myös teema, jossa työpajojen valmentautujilla oli vaikeutta.

Kyselyn vastauksia lukiessa huomasin, että työntekijät vastasivat pitemmästi ja kuvailevammin alkupään kysymyksiin, jotka koskivat yleisesti työnhakuun liittyvien digitaitojen osaamista. Mutta kun työpajojen omaa toimintaa tai hyviä toimintamenetelmiä piti kertoa, vastaukset olivat lyhyempiä. Yksi vastaaja oli jättänyt kaikki avoimet kysymykset kokonaan vastaamatta. Ehkä oman toiminnan kertominen koettiin hankalana? Tai ehkä oman työpajan toiminnassa ei oltu kiinnitetty huomiota työnhaun digitaitojen opetteluun merkitykseen. Niiden työpajojen työntekijät, joilla oli toiminut Jyväskylän ammattikorkeakoulun DigiosaaVa-hanke, kertoivat yksityiskohtaisemmin käytännön toimista ja toimintamenetelmistä. Ehkä työpajat hyötyisivät tulevaisuudessakin digihankkeista, joilla osaamista voitaisiin kehittää tehokkaammin ja toimintaan saisi enemmän resursseja.

Vaikka opinnäytetyöni kyselystä ei noussut esiin uusia ja mullistavia toimintamenetelmiä, luulen, että se valisti työpajojen työntekijöitä työnhaun digitaitojen opetteluun tärkeydestä. Jos pohdin työtäni siitä näkökulmasta, kerroin aiheesta ja sen merkittävyydestä 70:lle alan ammattilaiselle. Vaikka he eivät kaikki vastanneetkaan kyselyyn, ehkä he huomasivat, että aihe on sen verran tärkeä, että siitä kannattaa tehdä opinnäytetyö.

7.3 Työn eettisyys, luotettavuus ja yleistettävyys

Tutkimuseettinen neuvottelukunta on julkaissut ohjeistuksen hyvään tieteelliseen käytäntöön, jota noudattamaan on sitoutunut myös Humanistinen ammattikorkeakoulu. Ohjeistus on tehty sen takia, että voitaisiin edistää vastuullista tutkimuskulttuuria ja hyviä tutkimuskäytäntöjä. Näihin hyviin tutkimuskäytäntöihin kuuluu esimerkiksi tutkimuksien kriteerien mukainen tiedonhankinta, tutkittavien tiedottaminen, mahdollisten tutkimuslupien hankkiminen, henkilötietoja käsitellessä tietosuoja-asetuksien noudattaminen sekä toisten teoksiin asianmukainen viittaaminen. Tärkeää on se, että ohjeistuksen avulla pyritään ehkäisemään loukkauksia hyviä tieteellisiä käytänteitä kohtaan. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan mukaan hyvän tieteellisen käytännön peruseriaatteita ovat “luotettavuus, rehellisyys, arvostus ja vastuunkanto”. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2023, 3, 11-14.) Arvioin, että eettisyys toteutui tutkimuksessani ja opinnäytetyötä tehdessä. Tutustuin hyvän tieteellisen tutkimuksen käytänteisiin ja eettisiin ohjeistuksiin ennen opinnäytetyöprojektin aloitusta, mutta myös sen aikana. Tässä opinnäytetyössä en käsitellyt ihmisten henkilötietoja, eikä minun tarvinnut hakea erikseen tutkimuslupia, mutta käsitelin kuitenkin työpajojen työntekijöiden yhteystietoja. Nämä tiedot olivat kuitenkin vapaasti löydettävissä internetistä. Pidän kuitenkin tärkeänä sitä, että huolehdin vastaajien anonymiteetistä. Kuten aikaisemmin tässä opinnäytetyössä totesin, kysely on kätevä tutkimusaineiston keruumenetelmä, koska siinä vastaaja jää tuntemattomaksi (Vilka 2021, 94-96). Kuitenkin tämä ei pidä kokonaan paikkansa kun kysely tehdään Webropolia apuna käyttäen. Ennen kyselyn lähettämistä etsin työpajojen työntekijöiden yhteystietoja, eli sähköpostiosoitteet. Webropolin seurannasta voi nähdä kuka vastasi kyselyyn ja kuka ei. Kyselyssä pyysin vastaajaa kertomaan mitä työpajaa hän edustaa. Tähän kysymykseen tulleita vastuksia en julkaise opinnäytetyössä. Vastaukset antoivat pelkästään taustatietoa, kun arvioin kyselyn tulosten luotettavuutta ja yleistettävyyttä.

Tutkimuksen luotettavuudella tai reliabiliteetillä tarkoitetaan tutkimustulosten tarkkuutta. Tutkimustulosten luotettavuutta lisää niiden toistettavuus. Tällä tarkoitetaan sitä, että jos tutkimus toistetaan, sama henkilö antaa saman tutkimustuloksen tutkijasta riippumatta. Poikkeuksena on laadullinen tutkimus, sillä se on kokonaisuutena ainutlaatuinen, eikä ole toistettavissa. (Vilka 2021, 194, 197.)

Kirk ja Miller (1986) ovat määritelleet kolme kohtaa, joita voi käyttää kun arvioi laadullisen tutkimuksen luotettavuutta. Ensimmäisessä kohdassa arvioidaan metodin luotettavuutta. Tutkijan pitäisi pystyä pohtimaan missä olosuhteissa käytetty tutkimusmenetelmä on luotettava ja johdonmukainen ja milloin ei. Tämä näkyy esimerkiksi kyselyn kysymyksiä miettiessä, sillä joihinkin kysymyksiin saattaa saada ennalta-arvattavia vastauksia. Kysymyksen asettelu saattaa olla myös sellainen, että se johdattelee vastaamaan tietyllä tavalla, mikä voi vähentää tutkimuksen luotettavuutta. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006, 3.3.2.) Koin kyselyn tekemisen ja siihen kysymysten miettimisen vaikeana. Miten kysymykset tulisi asettaa, jotta saan mahdollisimman paljon hyvää tutkimusaineistoa? Koin kysymyksen asettelun hankalana myös sen takia, koska en halunnut ohjailla vastaajien vastauksia millään lailla. Kyselyn tekoa vaikeutti myös se, että halusin varmasti kysyä pelkästään tärkeitä kysymyksiä. Näin jälkikäteen, kun arvioin lähettämäni kyselyä ja sen kysymyksiä, en ole kovinkaan tyytyväinen. Olen varma, että olisin voinut kysyä parempia kysymyksiä, ja siten saada merkittävämpiä vastauksia. Kyselyn vastausprosentti jäikin matalammaksi kuin odotin. Kuitenkin kaikki vastaajat olivat töissä eri työpajoissa, joten olen luottavainen, että sain tarpeeksi kattavasti tietoa työkentältä. Jos kaikki vastaukset olisivat tulleet saman työpajan työntekijöiltä, tutkimustulokset olisivat olleet todella yksipuoliset, eikä tulos olisi ollut luotettava. Mietin myös pitkään haluanko julkaista opinnäytetyössäni tilaston, jossa näkyy työnhaun digitaidot tärkeysjärjestyksessä. Koska kyselyn otanta jäi pieneksi, tilasto ei ehkä kerro koko totuutta. Siitä nähtävä tulos voisi olla erilainen, jos vastaajia olisi ollut enemmän. Kuitenkin päädyin julkaisemaan tilaston sen vuoksi, että vaikka sen tulos ei ole yleistettävissä, se on kuitenkin vähintään suuntaa-antava.

Kirk ja Millerin toinen laadullisen tutkimuksen arviointikriteeri on ajallinen luotettavuus. Sillä tarkoitetaan ”mittausten tai havaintojen pysyvyyttä eri aikoina”. Laadullisessa tutkimuksessa tämä on hankalaa, koska sen avulla tutkittavien asioiden pitääkin muuttua ajan kuluessa. (Saaranen-Kauppinen ym. 2006, 3.3.2.) Varsinkin opinnäytetyön aihe on sellainen, että toivoisin tutkimustulosten muuttuvan niin, että tulevaisuudessa kaikki tietäisivät varmasti mitä työnhaun digitaidoilla tarkoitetaan, ja että toiminnassa käytettäisiin innovatiivisia toimintamenetelmiä niiden harjoitteluun. Tuloksista kävi ilmi, että hankkeiden avulla toimintaa oli kehitetty, ja kehittämistyöstä oli jäänyt uusia toimintamenetelmiä työpajoihin. Myös vastauksista huomasi sen, että valmentautujien digitaidoissa oli huomattu puutteita ja tulevaisuudessa oli tarkoitus käynnistää toimintaa digitaitojen opetteluun.

Kolmas Kirk ja Millerin arviointikriteeri on tuloksien johdonmukaisuus. Sillä tarkoitetaan sitä, että tuloksissa näkyy järjestelmällisyys, vaikka ne olisi hankittu eri välineillä. Joskus tulokset voivat poiketa toisistaan ja silloin tutkijan vastuulle jää miettiminen, miten monenlaiset tulokset samasta asiasta voivat pitää paikkansa. (Saaranen-Kauppinen ym. 2006, 3.3.2.) En kerännyt työhöni tutkimusaineistoa muilla menetelmillä kuin kyselyllä. Kyselyn vastauksissa kuitenkin resonoi samankaltaisuus. Vaikka kyselyyn vastanneet työntekijät olivat kaikki eri työpajoista, he pitivät tärkeinä samoja digitaitoja. Myös valmentautujien tuen tarpeet olivat samanlaisia työntekijöiden edustamasta työpaikasta huolimatta. Tuloksissa ainoa eroavaisuus tuli siinä kohtaa, kun kysyin onnistuneita toimintamenetelmiä. Jotkin vastaukset pitivät ryhmätoimintaa toimivampana, toiset taas yksilövalmennusta.

Aikaisemmin luettelin laadullisen tutkimuksen arviointikriteerejä ja pohdin työtäni niiden perusteella. Kuitenkin pohjimmiltaan laadullisella tutkimusmenetelmässä toteutetussa tutkimuksessa paras luotettavuuden kriteeri on tutkija itse. Arvioinnin kohteena on tutkijan rehellisyys, sekä tutkimuksessa tehdyt valinnat ja ratkaisut. Sen vuoksi tutkijan pitää arvioida tutkimuksen luotettavuutta jokaisen valinnan kohdalla. Tutkimuksen luotettavuutta saattaa heikentää esimerkiksi se, että vastaaja muistaa jonkin asian väärin tai ymmärtää kysymyksen eri lailla kuin tutkija. Kuitenkaan laadullisen tutkimuksen tavoitteiden saavuttamisen kannalta virheiden vaikutus ei välttämättä ole suuri. (Vilka 2021, 194, 196-197.)

Kuten Tutkimusmenetelmä -luvussa totean, laadullisen tutkimuksen tavoitteena on “vanhojen ajatusmallien kyseenalaistaminen” ja ymmärryksen lisääminen, mutta myös “ilmiön selittäminen ymmärrettäväksi niin, että se antaa mahdollisuuden ajatella toisin”. Näiden tavoitteiden takia yleistettävyyden toteutuu jo tutkimusta tehdessä, kun tutkija tarkastelee asiaa yleisellä tasolla. Laadullisella tutkimusmenetelmällä tehdyssä opinnäytetyössä yleistettävyyden kulkee koko ajan mukana. (Vilka 2021, 195.)

Opinnäytetyötä tehdessä on tärkeää ottaa huomioon tekijänoikeuslaki. Tekijänoikeuslain säädökset suojelevat eri julkaisuja ja tutkimusaineistoja, ettei niitä käytetä erheellisesti ja luvatta. Kun opinnäytetyössä käytetään toisten tuottamaa aineistoa, tulee sen “alkuperä, tekijät ja lähteet mainita hyvän tutkimustavan mukaisesti ja lainsäädäntöä noudattaen”.

(Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto 2019, 12.) Pyrin työssäni noudattamaan tekijänoikeuslakia, ja merkitsemään selkeästi muiden tuottamasta materiaalista lainatut osat. Käytin Humanistisen ammattikorkeakoulun opasta lähdeviittausten ja lähdeluettelon tekoon. Opinnäytetyössäni pyrin löytämään tietoa mahdollisimman monesta lähteestä. Yritin myös olla kriittinen lähteitä etsiessä ja tiedon arvioinnissa. Yksi lähde oli vuodelta 2004, mikä tekee siitä vanhentuneen, mutta aiheesta oli hankala löytää uudempaa lähdettä. Arvioin kuitenkin, että lähteestä saatu tieto oli mahdollisimman totuudenmukaista ja tarpeellista opinnäytetyöni taustan kuvaamiseen.

7.4 Jatkotutkimusaiheet

Opinnäytetyössäni keskityin keräämään tutkimusaineiston pelkästään Jyväskylässä toimivilta työpajoilta. Tähän rajaukseen liittyi olettaus, että tutkimusaineistoa tulisi liikaa ja sen läpikäyminen olisi ollut vaikeaa opinnäytetyön resurssit huomioon ottaen, jos rajaus olisi ollut esimerkiksi koko Keski-Suomen alueella toimivat työpajat. Jatkossa voitaisiin selvittää miten muualla Suomessa toimivissa työpajoissa opetellaan työnhaun digitaitoja? Löytyykö eroavaisuuksia, jos vertaillaan esimerkiksi Keski-Suomessa toimivien työpajojen menetelmiä Lapissa toimiviin työpajoihin? Entä jos vertaillaan kaupunkien toimintaa ja resursseja pienempien kuntien toimintaan?

LÄHTEET

Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto 2019. Ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettiset suositukset. Julkaisu. Viitattu 26.11.2023.

<https://www.arene.fi/wp-content/uploads/Raportit/2020/AMMATTIKORKEAKOULUJEN%20OPINN%C3%84YTET%C3%96IDEN%20EETTISET%20SUOSITUKSET%202020.pdf?t=1578480382>

DigiGym 2022. DigiGym -hankkeen verkkosivut. Viitattu 20.9.2023.

<https://digigym.humak.fi/>

Digi- ja väestötietovirasto 2021. Nuorten digitaidot -kartoitus 2021. Diginatiivimyyttiä murtamassa – Myös nuoret kaipaavat digitukea. Viitattu 24.10.2023.

https://dvv.fi/documents/16079645/20502009/DVV_Nuortendigitaidot_kartoitus_raportti_2021.pdf

Digi- ja väestötietovirasto 2023. Digitaalisuositukset: Mitä pitää osata, jotta nyky-yhteiskunnassa pysyy mukana?

https://dvv.fi/documents/16079645/0/Digitaalisuositukset_2023_DVV.pdf/43da7b15-b081-70da-26a0-a8f75dd04393/Digitaalisuositukset_2023_DVV.pdf?t=1684749754836

Hannila-Niemelä, Mea & Oulasvirta-Niiranen, Pirjo & Pietikäinen, Reetta 2015. Työpajojen starttivalmennus sosiaalisen kuntoutuksen palveluna – Starttivalmennuksen juurruttaminen paikalliseen palveluverkoston. Valtakunnallinen työpajayhdistys. Helsinki.

Isola, Anna-Maria & Kaartinen, Heidi & Leemann, Lars & Lääperi, Raija & Schneider, Taina & Valtari, Sanna & Keto-Tokoi, Anna 2017. Mitä osallisuus on?: Osallisuuden viitekehystä rakentamassa. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Helsinki.

Jyväskylän työllisyyspalvelut 2023. Työhaun digitaidot valmennus. Verkkosivusto. Viitattu 22.10.2023.

<https://www.jyvaskyla.fi/tyollisyyspalvelut/tyonhakija/tyonhaku/valmennukset/tyonhaun-digitaidot-valmennus>

Kaarainen, Meri-Tuulia 2022. Digitaalisen syrjäytymisen ehkäiseminen osaksi nuorten kohtaamista. Blogiteksti. Viitattu 22.10.2023.

<https://www.verke.org/blogit/digitaalisen-syrjaytymisen-ehkaiseminen-osaksi-nuorten-kohtaamista/>

Kallinen, Timo & Kinnunen, Taina 2021a. Laadullisen tutkimuksen ominaispiirteet. Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Viitattu 24.11.2023.

<https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/mita-on-laadullinen-tutkimus/laadullisen-tutkimuksen-ominaispiirteet/>

Kallinen, Timo & Kinnunen, Taina 2021b. Laadullinen sisällönanalyysi. Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Viitattu 24.11.2023.

<https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/analyysitavan-valinta-ja-yleiset-analyysitavat/laadullinen-sisallonanalyysi/>

Keski-Suomen museo 2023. Kyselyt. Verkkosivusto. Viitattu 20.11.2023.

<https://www.jyvaskyla.fi/keskisuomenmuseo/tietopalvelu/ohjeita-nykydokuun/tallennusmenetelmat/kyselyt>

Kinnunen, Riitta 2016. Työpajatoiminnan ja etsivän nuorisotyön vaikuttavuus. Valtakunnallinen työpajayhdistys Ry. Viitattu 15.11.2023.

https://www.intory.fi/app/uploads/2021/09/tyopajatoiminnan-ja-etsivan_sovari-mittari_verkko-pdf.pdf

Kinnunen, Riitta 2022. ”Paljon hyviä eväitä jatkaa elämää eteenpäin” - Työpajatoiminnan valtakunnalliset Sovari 2022 -tulokset. Into – etsivä nuorisotyö ja työpajatoiminta ry.

Launikari, Mika & Hario, Pasi 2021. Työnantajat ja digitalisaatio - Digiosaaminen on perustaito 2020 -luvun työelämässä. Laurea ammattikorkeakoulun julkaisuja. Viitattu 30.10.2023.

<https://journal.laurea.fi/tyonantajat-ja-digitalisaatio-digiosaaminen-on-perustaito-2020-luvun-tyoelamassa/#d9cf30a7>

Mäkinen, Maarit & Sihvonen, Mika 2018. Digiajan perustaidot. Tuovi 16: Interaktiivinen tekniikka koulutuksessa 2018 -konferenssin tutkijatapaamisen artikkelit. Viitattu 15.10.2023.

<https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/104441/978-952-03-0869-8.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Nuorisolaki 1285/2016. Annettu Helsingissä 21.12.2016. Viitattu 18.10.2023.

<https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2016/20161285>

Nuorisotilastot 2023. Työpajatoiminta tilastoina. Viitattu 20.10.2023.

<https://nuorisotilastot.fi/1590/visualisoinnit/nuorten-tyopajatoiminta-2022/>

Nykänen, Emmi & de Boer, Elisa 2022. Nuorten digitaitojen vahvistamista työllistymisen edistämiseksi. Blogiteksti. Xamk. Viitattu 30.10.2023.

<https://read.xamk.fi/2022/kestava-hyvinvointi/aika-digittaa-verkossa/nuorten-digitaitojen-vahvistamista-tyollistymisen-edistamiseksi/>

Opetus -ja kulttuuriministeriö. Nuorten työpajat ja etsivä nuorisotyö. Verkkosivusto. Viitattu 18.10.2023.

<https://okm.fi/tyopajat-ja-etsiva-nuorisotyö>

Opetusministeriö 2004. Nuorten työpajatoiminnan vakinaistaminen. Opetusministeriön julkaisuja. Viitattu 20.10.2023.

<https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/80412>

Opetusministeriö 2019. Työpajatoiminta 2018 – Valtakunnallisen työpajakyselyn tulokset. Aluehallintovirastojen julkaisuja 72/2019. Viitattu 20.10.2023.

https://nuorisotilastot.fi/wp-content/uploads/2020/12/tyopajatoiminta_2018_-_lssavi.pdf

Ranta, Petri 2023. Nuorten ”diginatiivien” piti osata tietokoneista kaikki, mutta se on pelkkä myytti – Eivät osaa edes tallentaa tiedostoa, opettaja tilittää. Tekniikka ja Talous -lehden artikkeli. Viitattu 22.10.2023.

<https://www.tekniikkatalous.fi/uutiset/nuorten-diginatiivien-piti-osata-tietokoneista-kaikki-mutta-se-on-pelkka-myytti-eivat-osaa-edes-tallentaa-tiedostoa-opettaja-tilittaa/a9cab1a3-34a2-45d3-8ef2-737190624353>

Saaranen-Kauppinen, Anita & Puusniekka, Anna 2006. KvaliMOTV – Menetelmäopetuksen tietovaranto. Verkkojulkaisu. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Viitattu 26.11.2023.

<https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus>

Salmela-Aro, Katariina 2021. Diginatiivien sukupolvi on myytti. Uutinen Helsingin yliopisto. Viitattu 27.11.2021.

<https://www.helsinki.fi/fi/uutiset/koulutus-ja-oppiminen/diginatiivien-sukupolvi-myytti>

Sosiaali -ja terveystieteiden tutkimuskeskus. Osallisuuden edistäminen. Verkkosivusto. Viitattu 30.10.2023.

<https://stm.fi/osallisuuden-edistaminen>

TE -toimisto 2021. Digitaaliset työhaussa ja työelämässä. Verkkosivusto. Viitattu 25.10.2023.

<https://toimistot.te-palvelut.fi/-/digitaaliset-ty%C3%B6haussa-ja-ty%C3%B6el%C3%A4m%C3%A4ss%C3%A4>

TE -toimisto 2023a. Työkokeilun käytännöt ja säännökset. Verkkosivusto. Viitattu 1.11.2023.

<https://toimistot.te-palvelut.fi/tyokokeilun-kaytannot-ja-saannokset>

TE -toimisto 2023b. Palkkatuki. Verkkosivusto, Viitattu 1.11.2023.

https://toimistot.te-palvelut.fi/palkkatuki?p_1_back_url=%2Fsearch%3Fq%3Dpalkkatuki

Terveystieteiden tutkimuskeskus 2023. Osallisuuden osa-alueet ja osallisuuden edistämisen periaatteet. Verkkosivusto. Viitattu 31.10.2023.

<https://thl.fi/fi/web/hyvinvoinnin-ja-terveyden-edistamisen-johtaminen/osallisuuden-edistaminen/heikoimmassa-asemassa-olevien-osallisuus/osallisuuden-osa-alueet-ja-osallisuuden-edistamisen-periaatteet>

Tilastokeskus 2019. Digitaalinen työelämä: innostusta, sosiaalista tukea – ja jaksamisongelmia. Uutinen. Viitattu 30.10.2023.

<https://www.stat.fi/uutinen/digiajan-tyoelama-innostusta-sosiaalista-tukea-ja-jaksamisongelmia>

Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2023. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan julkaisu. Viitattu 25.11.2023.

https://tenk.fi/sites/default/files/2023-03/HTK-ohje_2023.pdf

Valo -valmennusyhdistys ry 2023. Valo -valmennusyhdistys ry:n verkkosivut. Viitattu 20.9.2023.

<https://valo-valmennus.fi/>

Varamäki, Aku 2019. Future Proof: Tulevaisuuden työkirja. 1.painos. Jyväskylä. Docendo Oy.

Vilka, Hanna 2021. Tutki ja Kehitä. 5. päivitetty painos. Keuruu. PS-kustannus.

Vuorikari, Riina & Kluzer, Stefano & Punie, Yves 2022. DigComp 2.2: The Digital Competence Framework for Citizens - With new examples of knowledge, skills and attitudes. Publications Office of the European Union. Luxembourg.

YLE 2023. MOT: Ikuiset työnhakijat. Dokumentti. Viitattu 21.11.2023

<https://areena.yle.fi/1-63858246>

LIITTEET

Liite 1.

Työpajojen työntekijöille lähetetty sähköposti.

Hei!

Viimeistelen opintojani Humanistisessa ammattikorkeakoulussa ja teen tällä hetkellä opinnäytetyötäni. Opinnäytetyöni aiheena on työnhaun digitaitoihin valmentaminen työpajatoiminnassa. Siksi lähetänkin sinulle tämän kyselyn, jolla haluan selvittää miten eri työpajoilla opetellaan työnhakuun liittyviä digitaitoja. Kyselyssä on kuusi kysymystä ja vastaaminen kestää noin 15 minuuttia. Kyselyyn voi vastata 15.11. asti.

Kysely löytyy linkistä:

Kiitos paljon vastauksestasi jo etukäteen!

Liite 2.

Webropol -kysely

HUMAK^H

Työhaun digitaitoihin valmentaminen työpajatoiminnassa

1. Mitä työpajaa edustat?

Seuraava

HUMAK^H

Työhaun digitaitoihin valmentaminen työpajatoiminnassa

2. Mitä digitaitoja pidät tärkeänä oppia työhaun kannalta?

Edellinen

Seuraava

HUMAK^H

Työnhaun digitaitoihin valmentaminen työpajatoiminnassa

3. Arvioi digitaitojen tärkeys työnhaun kannalta.

1 = hyödytön taito, 5 = hyödyllinen taito

	1	2	3	4	5
Sähköpostin kirjoittaminen ja lähettäminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Oman osaamisen tunnistaminen ja sanoittaminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sosiaalisen median käyttö työnhaun välineenä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Avoimien työpaikkailmoitusten löytäminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lähdekriittisyys	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tietoturva	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Visuaalisen CV:n teko	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Videosittelyn/ video-CV:n teko	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Osaa käyttää erilaisia alustoja videohaastattelussa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Viestintä, oikeakielisyys	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Osaa luoda profiilin työnhakusivustolle	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Edellinen

Seuraava

HUMAK^H

Työhaun digitaitoihin valmentaminen työpajatoiminnassa

4. Miten teidän toiminnassa on otettu huomioon työnhakuun liittyvien digitaitojen opettelu?

[Edellinen](#)[Seuraava](#)

HUMAK[®]

Työhaun digitaitoihin valmentaminen työpajatoiminnassa

5. Oletko huomannut tietyn asian tai teeman, jossa valmentautajat tarvitsevat eniten apua?

[Edellinen](#)[Seuraava](#)

HUMAK^H

Työhaun digitaitoihin valmentaminen työpajatoiminnassa

6. Onko toiminnassanne huomattu hyviä toimintamenetelmiä tai työtapoja työhaun digitaitoihin valmentamiseen? Jos on, niin millaisia?

Edellinen

Lähetä