

DIGITAALISEN TYÖNHAKUVALMENNUKSEN SISÄLTÖ

Tämä artikkeli julkaistaan osana kokoomajulkaisua Osallistaminen kehittämisen ja johtamisen voimavarana

Tauriainen Henriikka
Tradenomi (ylempi AMK)

Opinnäytetyöartikkeli

Ennakoinnin ja kehittämisen asiantuntija

2025

Ennakoinnin ja kehittämisen asiantuntija
Tradenomi (ylempi AMK)

Tekijä(t)	Henriikka Tauriainen	Vuosi 2025
Ohjaaja(t)	Maarit Tihinen	
Toimeksiantaja	Rovaniemen kaupungin työllisyyspalvelut	
Työn nimi	Digitaalisen työnhakuvalmennuksen sisältö	
Sivumäärä	25+10	

1.1.2025 voimaan tullut lakiuudistus siirsi työvoimapalvelut valtiolta kuntien vastuulle. Rovaseudun työllisyysalue muodostui uudistuksen johdosta, Rovaniemi toimii työllisyysalueen vastuukuntana. Työvoimapalveluiden ollessa nyt kunnan palvelu, on sillä mahdollisuus laajentaa ja kohdentaa palveluntarjontaa eritavoin. Digitaalinen työnhakuvalmennus on yksi palveluiden kehittämisen tavoista ja se mahdollistaa palvelun saatavuuden laajemmalle alueelle sekä resurssien kohdentamisen tehokkaammin.

Opinnäytetyön toimeksiantajana toimi Rovaniemen kaupungin työllisyyspalvelut. Opinnäytetyö toteutettiin laadullisena tutkimuksena ja aineistonkeruu toteutettiin benchmark-menetelmällä, haastattelulla sekä kyselyllä. Aineistoa kerättiin syysmarraskuun ajan 2024. Opinnäytetyön tarkoituksena oli kartoittaa millaista sisältöä kunnan tuottamassa digitaalisessa työnhakuvalmennuksessa tulisi olla sekä mitä sen kehittämisessä tulisi ottaa huomioon.

Tutkimuksessa selvisi, että työnhakija-asiakkaat kaipaavat digitaaliselta työnhakuvalmennukselta tilanteeseensa ja alaansa kohdennettua sisältöä. Tämä edellyttää valmennuksen tekijältä valtavaa tiedon määrää ko. hetken työmarkkinoista sekä erialojen työllisyystilanteesta. Verkostojen hyödynnettävyys valmennuksen tekemisessä nähtiin mahdollisena sekä tekoälyn tarjoamat mahdollisuudet tunnistettiin. Mahdollisiksi haasteiksi tutkimuksessa selvisi digitaalisten taitojen puutteet sekä laitteiden tai internet-yhteyden puuttuminen. Opinnäytetyön tuloksena syntyi sisältösuunnitelma, joka loi toimeksiantajalle pohjan digitaalisen työnhakuvalmennuksen suunnittelulle.

Avainsanat	Työllistyminen, työvoimapalvelut, työnhaku, osaamisen kehittäminen, osaamisen johtaminen
Muita tietoja	Artikkeli julkaistaan osana kokoomajulkaisua Osallistaminen kehittämisen ja johtamisen voimavarana, jonka on toimittanut Maarit Tihinen.

Master's Programme
in Foresight and
Development
Master of Business
Administration

Author(s)	Henriikka Tauriainen	Year 2025
Supervisor(s)	Maarit Tihinen	
Commissioned by	Employment services of city of Rovaniemi	
Title	Content of digital job search training	
Number of pages	25+10	

The legislative reform that came into effect on January 1, 2025, transferred employment services from the state to the responsibility of municipalities. As a result of this reform, the Rovaseutu employment area was established, with Rovaniemi being the responsible municipality of the employment area. With employment services now being a municipal service, there is an opportunity to expand and target services in various ways. Digital job search coaching is one of the ways to develop services, enabling wider accessibility and more efficient resources.

The thesis was commissioned by the employment services of the city of Rovaniemi. It was implemented as qualitative research, with data collected by using the benchmarking method, interview and a survey. Data was collected from September to November 2024. The purpose of the thesis was to specify the content to be included in the digital job search coaching provided by the municipality and the aspects to be considered in its development.

The results showed that job seekers expect the digital job search coaching to provide content tailored to their situation and industry. This requires the coach to possess extensive knowledge of the current employment market and employment situations across various sectors. The utilization of networks in the coaching process was seen as a possibility, as were the opportunities offered by artificial intelligence. The challenges identified included the lack of digital skills and access to devices or internet connections. The outcome of the thesis was a content plan that provides the commissioner with a foundation for designing the digital job search coaching.

Keywords	employment, employment services, job search, competence development, competence management
Special remarks	This article is published as part of a collective publication <i>Osallistaminen kehittämisen ja johtamisen voimavarana</i> (Involvement as a resource for development and leadership), edited by Maarit Tihinen

DIGITAALISEN TYÖNHAKUVALMENNUKSEN SISÄLTÖ

Henriikka Tauriainen

JOHDANTO

Työnhaussa tarvittavien taitojen kehittäminen on vuosi vuodelta tärkeämpää työelämän muuttuessa. Kilpailu työpaikoista on kovempaa kuin ennen sekä työnhakijoiden joukosta erottuminen on entistä haastavampaa. (Rahiala 2024.) Rovaniemellä TE-palveluista tuli osa kunnan palveluita 1.1.2025 tapahtuneessa uudistuksessa. Vuodenvaihteessa TE-toimistot lakkautettiin ja ennen valtiolla olleet työvoimapalvelut siirtyivät kuntien vastuulle. Tämän johdosta Suomeen syntyi uusi malli, jossa muodostui työllisyysalueita. Rovaniemi kuuluu Rovaseudun työllisyysalueeseen ja toimii työllisyysalueen vastuukuntana. (Rovaniemen kaupunki 2025.) Oman työllisyysalueen asukkaiden ja yritysten tunteminen mahdollistaa juuri heidän tarpeisiinsa sopivien palveluiden kehittämisen (Työ- ja elinkeinoministeriö 2023, 4).

Opinnäytetyön tavoitteena oli luoda suunnitelma, jonka pohjalta toimeksiantajan on mahdollista lähteä toteuttamaan digitaalisen työnhakuvalmennuksen kehittämistyötä. Työssä perehdyttiin olemassa oleviin verkossa toteutettaviin työnhakuvalmennuksiin sekä työvoimaviranomaisten ja työnhakija-asiakkaiden näkemyksiin tarpeellisista aiheista, oikea-aikaisuudesta sekä siihen miten valmennusta voitaisiin kehittää. Verkossa toteutettaviin työnhakuvalmennuksiin tutustuttiin benchmark-menetelmällä. Työvoimaviranomaisten näkemyksiä selvitettiin ryhmähaastattelun kautta, kun taas työnhakija-asiakkaiden mielipide saatiin esiin sähköisen kyselyn avulla. Opinnäytetyön avulla toimeksiantaja voi kehittää digitaalista työnhakuvalmennusta, jossa huomioidaan niin asiantuntijoiden kuin työnhakijoiden näkemykset.

ROVANIEMEN KAUPUNGIN TYÖLLISYYSPALVELUT TOIMINTAYMPÄRISTÖNÄ

Opinnäytetyö sijoittui uudistuksen keskellä toimiviin Rovaniemen kaupungin työllisyyspalveluihin. Työllisyyspalvelut ovat osa Rovaniemen kaupungin elinvoimapalveluita (Rovaniemen kaupunki 2024, 3). Opinnäytetyön tekovaiheessa työllisyyspalveluissa toimi työllisyyden kuntakokeilu, nuorten Ohjaamo sekä erilaisia työllistymistä edistäviä hankkeita.

Työllisyyden kuntakokeilu kokosi yhteisen toiminnan ympärille kunnan työllisyyspalveluiden työntekijöitä sekä TE-toimistossa työskennelleitä henkilöitä. 1.1.2025 voimaan tullut lakiuudistus työvoimaviranomaisen tehtävien siirtymisestä kunnille teki Rovaniemen kaupungista Rovaseudun työllisyysalueen vastuukunnan. Alue rakentuu kahdesta kunnasta, jotka ovat Rovaniemi ja Ranua. Päätös Rovaseudun työllisyysalueen rakentumisesta tehtiin vuonna 2023 Rovaniemen kaupunginhallituksessa sekä Ranuan kunnanhallituksessa (Määttä 2023). TE-palveluiden siirrosta kunnille linjattiin keväällä 2021 Suomen hallituksen puoliväliriihessä (Työ- ja elinkeinoministeriö 2024a).

Uudistus toi mukanaan uuden vastuun sekä uusien palveluiden lisäksi uutta henkilöstöä. Henkilöstömäärä kasvoi uudistuksen myötä noin 50 henkilöstä noin 80 henkilöön. Osa 80 henkilöstä työskenteli työllisyyspalveluissa jo kuntakokeilun myötä, kun taas osa siirtyi kaupungille suoraan Lapin TE-toimistosta. Toimeksiantajalla oli vahva halu laajentaa palveluntarjontaa, koska palvelun digitalisointi mahdollistaa kustannustehokkaan työskentelyn sekä palvelun kohdentamisen laajemmalle asiakasryhmälle. Tämän lisäksi työnhakuvalmennuksen digitalisointi mahdollistaa resurssien keskittämisen henkilökohtaista palvelua tarvitseviin asiakkaisiin.

DIGITAALISESTI PALVELUITA KEHITTÄEN

Työnhaku ja -palvelut

Rovaniemi oli yksi 118 kunnasta, jotka olivat mukana vuonna 2021 alkaneissa Työllisyyden kuntakokeiluissa. Kuntakokeilu käynnistyi 1.3.2021 ja päättyi 31.12.2024. Kokeilussa TE-toimiston asiakkaista osa siirrettiin kuntien työllisyyspalveluiden vastuulle. Kuntakokeilun asiakkaita olivat he, kenellä ei ollut oikeutetta ansiopäivärahaan. Heidän lisäksi, asiakkaita olivat kaikki alle 30-

vuotiaat sekä vieraskieliset ihmiset. Asiakkaat ohjattiin kuntakokeiluun alueensa TE-toimistosta. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2024b.) Kuntakokeilun työllistymistä edistävät palvelut järjestettiin palvelulinjoittain, kuten TE-palveluissakin. Näitä palvelulinjoja ovat työnvälitys- ja yrityspalvelut, osaamisen kehittämispalvelut ja tuetun työllistymisen palvelut. Asiakkaan ohjautuminen palvelulinjoille määräytyy asiakkaan palvelutarpeesta. Palvelulinjojen avulla työvoimaviranomaisen on mahdollista tukea asiakkaan työllistymistä parhaansa mukaan. (TE-palvelut 2019.)

1.1.2025 voimaan tullutta uudistusta valmisteltiin laajasti niin valtakunnallisesti kuin myös alueellisesti yhdessä TE-toimiston kanssa (Mäensivu 2024a). Valmistelun aikana erilaiset työryhmät kokoontuivat yhteen ideoimaan ja kehittämään uusia toimintatapoja sekä palveluita. Työryhmät mukautuivat työllistymistä edistävien palvelulinjojen mukaisesti ja työryhmiin osallistuivat niin esihenkilöt kuin muutkin työntekijät. Palvelulinjojen mukaisten valmisteluryhmien lisäksi valmistelua tehtiin erilaisissa ryhmissä kehittäen tukipalveluita kuten viestintää ja maksatusprosesseja. (Mäensivu 2024a). Laki työvoimapalveluiden järjestämisestä (2023b, 2023/380, §6:53) määrittää mitä palveluita työvoimaviranomaisen tulee järjestää henkilöasiakkaille. Yksi järjestettävistä palveluista on valmennusta työn hakemiseen (työnhakuvalmennus).

Rovaseudun työllisyysalueelle luodun palvelusuunnitelman (Mäensivu 2023) yksi tavoitteista on monipuolistaa työllistymistä ja työvoiman saatavuutta edistävää palvelutarjontaa. Kuntaliiton (2024) TE-palvelut 2024 – uudistuksen toimeenpanon käsikirjan mukaan 1.1.2025 lähtien kunnat voivat tuottaa palveluita omana tuotantona. Kunnilla ennestään olevat elinkeino- ja koulutuspalvelut tukevat uudistuksen jälkeen kunnille siirtyvien työvoimapalveluiden toimintaa ja mahdollistaa nopeampaa työllistymistä (Työ- ja elinkeinoministeriö 2024a). Uudistus mahdollistaa palveluiden tehostamisen sekä monipuolistamisen niin sisällön kuin niiden taloudellisuudenkin kannalta.

Toukokuussa 2022 voimaan astui uusi Pohjoismainen työvoimapalvelumalli, jossa painottuu työnhakijan oma aktiivisuus työhaussa sekä hänen mahdollisuutensa saada tukea työnhakuun entistä aikaisemmin (Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta 2012/916 §2:6). Mallilla tavoitellaan työnhakijan nopeampaa työllistymistä (Työmarkkinatori 2024). Mallin mukaan työnhakijan ilmoittautuessa työnhakijaksi hänelle järjestetään alkuhaastattelu 5 arkipäivän

kuluessa ilmoittautumisesta (Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta 2012/916 §2:5). Alkuhaastattelusta eteenpäin työnhakijalle järjestetään viisi työnhakukeskustelua kahden viikon välein. Tämän lisäksi kolmen kuukauden kuluttua työnhakijaksi ilmoittautumisesta hakijalle järjestetään täydentävä työnhakukeskustelu. (Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalveluista 2012/916 §2:6.) Lähtökohtaisesti palvelumallin mukaan työnhakijaa veloitetaan hakemaan 4 työpaikkaa kuukaudessa (Muhonen 2023). Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalveluista (2012/916 §1:5) määrittä, että Työ- ja elinkeinotoimiston, työ- ja elinkeinohallinnon asiakaspalvelukeskuksen ja elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskuksen oli mahdollista toteuttaa palvelut joko omana tuotantona tai hankkia niitä niille osoitetuilla määrärahoilla. Mäensivun (2024a) mukaan palveluiden tuottaminen omana toimintana on mahdollista, mutta työllisyyspalveluiden määrärahoissa on huomioitu myös palveluiden hankinta ostopalveluna.

Digitalisuuden vaikutus kunnan palveluiden tuottamiseen

Digitaalisen työnhakuvalmennus-ympäristön mahdollistaa syyskuussa 2024 Rovaniemen työllisyyspalveluille hankittu Claned-ympäristö. Työnhakuvalmennuksen digitalisoinnilla on mahdollista saada kustannustehokkuutta sekä valmennusta on mahdollista tarjota laajemmalle asiakasryhmälle. (Mäensivu 2024b). Palvelun vieminen verkkoon mahdollistaa myös resurssien kohdentamisen heihin, jotka tarvitsevat työllistymiseensä henkilökohtaisempaa palvelua. Digitaalinen työnhakuvalmennus mahdollistaa myös valmennuksen saamisen, mikäli asiakkaalla ei ole mahdollisuutta saapua henkilökohtaiseen tapaamiseen esimerkiksi pitkän matkan ja liikkumisen vuoksi. (Mäensivu 2024a). Oppimisympäristön rakenteita ovat muun muassa teknologiset sekä pedagogiset ratkaisut. Oppimisympäristön käyttäjät tuovat siihen tietouttaan kokemuksia sekä historiaa ja näin muokkaavat sitä. Teknologia oppimisen tukena on hyvin monipuolinen, koska se mahdollistaa muun muassa tiedon hankinnan, analysoinnin sekä varastoinnin. Sen lisäksi, että sähköisessä oppimisympäristössä luetaan, on se samalla tiedon tuottamisen sekä toiminnan ympäristö. (Ahonen, Aro, Aro, Lerkkanen & Siiskonen 2019, 207–208.)

Tihinen ym. (2019, 9) kirjoittavat digitaalisuuden vaikuttavan kolmella tavalla, jotka ovat 1. Fyysinen tuote muuttuu digitaaliseksi ja tämä vaikuttaa kustannuksiin 2. Verkossa toimivat digitaaliset alustat muuttavat palvelut

kansainvälisiksi ja kasvattaa tehokkuutta 3. Perinteinen tuotanto tehostuu digitalisaation avulla. Niin kuin muidenkin palveluntuottajien niin myös kuntien tulee huomioida palveluita tarjotessaan niiden saavutettavuus. Laki digitaalisten palvelujen tarjoamisesta (306/2019, § 3:7) määrittää muun muassa digitaalisten palvelujen saavutettavuusvaatimukset. Lain mukaan palveluntarjoajan tulee varmistaa esimerkiksi digitaalisten palveluiden sisältöjen ymmärrettävyys sekä navigoinnin hallittavuus. Rovaseudun työllisyysalueen työnhakuvalmennuksen digitaalisen työnhakuvalmennukseen käytettävän alustan mahdollistaa Claned Group OY AB. Tällöin palvelun käyttöön liittyvästä saavutettavuudesta on vastuussa alustan tarjoava yritys, kun taas sisällön saavutettavuuden huolehtiminen on sisällöntuottajan vastuulla.

Digitaalista palvelua kehittäessä tulee huomioida asiakkaan kokemus palvelusta. Kokonaisvaltainen asiakaskokemus rakentuu kolmesta osasta: 1. virtuaalinen tapaaminen, 2. kasvokkainen tapaaminen ja 3. huomaamaton vuorovaikutus. Kaikki nämä kolme elementtiä muodostavat yhtenäisen kokonaisuuden. (Ahvenainen, Gylling & Leino 2017, 34.) Gerdtin ja Eskelisen (2018, 13) mukaan asiakaskokemusta kehittäessä tulee tarkastella kokonaisuutta. Tarkasteltavaan kokonaisuuteen kuuluu yrityksen kulttuuri, sisäinen kyvykkyys, prosessit, brändi ja mittaaminen. Asiakkaiden muuttuvat odotukset aiheuttavat asiakaskokemuksen johtamisen ja kehittämisen olevan jatkuva prosessi. Globaalilla tasolla asiakkaiden odotusten muuttumista edesauttaa teknologian nopea kehittyminen. (Gerdt & Eskelinen 2018, 71.) Digitaalinen asiakaskokemus rakentuu, kun henkilö käyttää mitä vain digitaalista laitetta, jolla käytettävä palvelu on saatavilla (Filenius 2015). Laki digitaalisten palvelujen tarjoamisesta (306/2019 §2:5) määrittää, että digitaalisen palvelun yhteydessä on oltava viranomaisen antama yhteystieto, jonka avulla käyttäjä voi saada tukea palvelun käyttöön. Arora ym. (2021) kirjoittavat asiakkaiden odottavan personoitua sisältöä enemmän kuin koskaan. Muun muassa palveluun kirjautuminen, ohjevideon vastaanottaminen tai arvostelun pyytäminen vaikuttavat positiiviseen mielikuvaan.

Digitalisaatio tuo mukanaan kääntöpuolia, kuten digitaalisen syrjäytymisen (Rantanen, Juujärvi, Silvennoinen & Järveläinen 2023, 52). Usealle työelämän ja koulutuksen ulkopuolella olevalle henkilölle digitaalisten palveluiden käyttö voi olla mahdotonta. Palveluiden käyttämistä vaikeuttavia asioita ovat esimerkiksi haasteet kielellisissä taidoissa, tarkkaavaisuudessa sekä luetun

ymmärtämisessä. (Kaarakainen 2022.) Digitaalinen syrjäytyminen tarkoittaa sitä, että ihmisiä syrjäytyy palveluiden digitalisoitumisen johdosta muun muassa heikkojen digitaalisten vuorovaikutusten valmiuksien puutteellisuuden vuoksi. Esteinä palvelun käyttöön voi olla erilaiset haasteet kuten verkkoyhteyden ja laitteen puuttuminen sekä taidot ja asenteet. (Rantanen ym. 2023, 52.) Käyttäjän iästä, asuin kunnasta tai tiedonhakuosaamisesta riippumatta hänelle tulee tarjota tukea palvelun käyttöön (Digi- ja väestötietovirasto 2022, 41).

Verkostotyöskentely ja osaamisen johtaminen

Yhteistyön tekeminen erilaisten kumppaneiden kanssa luo mahdollisuuden monipuolisempien ratkaisujen tarjoamiselle organisaation eri kohderyhmille (Helander, Kujala, Lainema & Pennanen 2013, 19). Verkoston keskinäinen luottamus ja sitoutuminen yhteistyöhön ovat edellytyksiä sille, että verkoston jäsenet pääsevät tiiviiseen yhteistyöhön asiakkaan kanssa (Helander ym. 2013, 24). Valtioneuvoston kanslian (2019, 15) mukaan verkostojohdaminen poikkeaa hierarkkisen organisaation johtamisesta muun muassa sen erityispiirteiden, aitouden ja olemassaolon vuoksi. Verkostotyössä osapuolten tulee sopia toimintatavoista ja -ehdoista minkä mukaan tuloksia tuotetaan. Verkostojohdajana voi toimia yksi henkilö tai tiimi. Heidän vastuullaan on verkoston fasilitointi sekä sen toiminnan arviointi. (Valtioneuvoston kanslia 2019, 16.)

Sorsa (2022) kirjoittaa verkostojen elinkaaren koostuvan neljästä eri vaiheesta. Ensimmäisessä vaiheessa kirkastetaan verkoston rakentumista ja kehittymistä. Toisessa vaiheessa pyritään saavuttamaan verkoston keskinäinen yhtenäisyys. Tässä vaiheessa verkoston jäsenten sitoutuminen toimintaan on vahvistunut ja pohdinnan keskiössä on verkoston hyötyjen realisointi. Kolmannessa vaiheessa erilaiset toimintatavat ovat jo rakentuneet. Tässä vaiheessa verkostolla on jo vakiintuneita verkoston johtajia. Viimeisessä, eli neljännessä vaiheessa verkostossa pohditaan, olisiko sen toimintaa mahdollista tehostaa jotenkin.

Vaikka työelämä pirstaloituukin, osaamisen merkitys korostuu yhä keskeisempänä tekijänä. Henkilöstön kehittämisestä puhuttaessa organisaation tulee analysoida millaisia kehittämistarpeita kunkin yksikön ja tiimin nykyisiin työtehtäviin liittyy. (Kauhanen 2012, 145.) Erilaisten tiimien eri jäsenet tarvitsevat toisistaan poikkeavaa ja eritasoista osaamista. Osaamisen kehittämiseksi esihenkilöllä ja muilla tiimin jäsenillä tulee olla tietämys osaamisvaatimuksista.

Osaamisen esihenkilö saa esille esimerkiksi haastattelemalla tai havainnoimalla työn tekemistä. (Kupias, Pirinen & Peltola 2014.) Sumkin ja Tuomen (2012) mukaan organisaation strategia määrää osaamisen ja työn johtamista. Heidän mukaansa uuden ajatuksen toteutuminen tarvitsee työntekijöiltä uuden osaamisen omaksumista. Osaamisen kehittäminen mahdollistaa perustan strategian laatimiselle ja samaan aikaan liiketoimintastrategia luo vaatimukset sille, miten osaamista tulee organisaatiossa kehittää (Viitala 2021).

Arjessa strategian toteuttamista voidaan edesauttaa muun muassa strategian uudistamisella sekä yhteisen osaamisen määrittämisellä (Sumkin & Tuomi 2012). Osaamisen kehittäminen alkaa organisaation tarpeiden määrittämisellä. Osaamistarpeen ollessa tiedossa, voidaan kartoittaa erilaisia vaihtoehtoja sen kehittämiseen. (Viitala 2021.) Organisaation tulee huolehtia teknologian jalkauttamisesta toimintaan. Tämä tarkoittaa, että hankittu työkalu sekä eri koulutusten kautta hankitun osaamisen tulee muuttua toiminnaksi. Organisaatiot luottavat usein siihen, että pelkkä koulutus ja ohjeistus riittävät, mikä voi johtaa epäonnistumisiin osaamisen jäädessä puutteelliseksi. (Ahvenainen, Gylling & Leino 2017, 126.)

TUTKIMUKSEN TARKOITUS, TAVOITE JA TUTKIMUSKYSYMYKSET

Opinnäytetyön tarkoitus oli kartoittaa millaista sisältöä kunnan tuottamassa digitaalisessa työnhakuvalmennuksessa tulisi olla sekä mitä sen kehittämisessä tulisi ottaa huomioon. Tavoitteena oli luoda sisältösuunnitelma digitaalisen työnhakuvalmennuksen sisällöstä (Liite 3), jota toimeksiantaja pystyy hyödyntämään valmennusta luodessaan. Opinnäytetyön tutkimuskysymyksiä määritettiin:

1. Millaisia aiheita digitaalisessa työnhakuvalmennuksessa tulisi käydä läpi?
2. Mitkä ovat tilanteita, joissa työnhakijan työllistymistä voitaisiin edistää digitaalisella työnhakuvalmennuksella?
3. Miten digitaalista työnhakuvalmennusta voidaan jatkossa kehittää?

MENETELMÄLLINEN TOTEUTUS

Tutkimus toteutettiin tapaustutkimuksena. Ojasalon ym. (2015, 52) mukaan tapaustutkimuksella pyritään tuottamaan tarkkaa ja syvällistä tietoa tutkittavasta

kohteesta. Se sopii lähestymistavaksi, mikäli tutkimuksen tarkoituksena on luoda kehittämissuhteita tai kehittämissuhteita. Tyypillisintä tapaustutkimukselle on useamman menetelmän käyttäminen. (Ojasalo ym. 2015, 55). Työnhakuvalmennus on Rovaniemen kaupungille uusi palvelu, eikä siihen liittyen ole aikaisemmin tehty tutkimusta. Laadullisen tutkimuksen tavoitteena on näyttää ihmisen toiminnasta jotakin, joka ei ole välittömästi havainnoitavissa. Tyypillistä laadulliselle tutkimukselle on ottaa mukaan tutkittavan aiheen konteksti. (Vilkkä 2021.) Ojasalon, Moilasen ja Ritalahden (2015, 40) mukaan useamman menetelmän käyttö tutkimustyössä on suositeltavaa, koska menetelmät tukevat toisiaan. Opinnäytetyössä käytettiin kolmea erilaista laadullista aineistonkeruumenetelmää, jotka olivat benchmarking, ryhmähaastattelu ja sähköinen kyselylomake.

Tutkimusvaiheessa käytössä olevien työnhakuvalmennuksiin tutustumiseen opinnäytetyössä hyödynnettiin benchmark-menetelmää. Ojasalon ym. (2015, 186) mukaan yleisintä menetelmälle on tutkia esimerkiksi toista organisaatiota, joka menestyy tietyssä aihealueessa. Menetelmän avulla selvitetään syitä organisaation menestykselle sekä pyritään hyödyntämään siellä hyväksi todettuja toimintatapoja. Ihmisten kokemuksia kerätessä tutkimusaineisto on mahdollista kerätä haastatteluina. Erilaisia haastattelumuotoja ovat lomakehaastattelu, teemahaastattelu ja avoin haastattelu. Parhaiten benchmark-menetelmä soveltuu selväpiirteisesti määriteltävän aiheen kehittämiseen. Menetelmän alkuvaiheessa tulee määritellä kehittämiskohde. Kehittämiskohteen löydyttyä sille etsitään vertailukohde, jossa kehittämiskohde toteutetaan paremmin. Vertailukohteiden löydyttyä tulee selvittää järjestelmällisesti tietoa siitä, miten kohteet onnistuvat kehittämiskohteen toteuttamisessa. Tiedonhankintaa menetelmässä voidaan tehdä eri tavoin, kuten keräämällä tietoa internetistä tai suorittamalla vierailu vertailtavassa organisaatiossa. Oman toiminnan vertaileminen toisen organisaation toimintaan voi vaikuttaa kehittämiseen eri tavoin. Muiden ideat voivat nopeuttaa oman organisaation kehittymistä sekä tieto oman toiminnan tasosta selkeytyy. (Ojasalo ym. 2015, 186.)

Ihmisten erilaisia tulkintoja ja vastaväitteitä tutkiessa ryhmähaastattelu sopii tutkimusmenetelmäksi parhaiten (Hyvärinen, Nikander, Ruusuvoori & Aho 2017). Ryhmähaastattelusta voi saada erinomaisia ideoita esimerkiksi palvelun kehittämiseen (Ojasalo ym. 2015, 41). Ryhmähaastatteluun osallistuvilla

henkilöillä tulee olla tarpeeksi yhteistä taustaa, jotta keskusteleminen haastattelun aiheesta onnistuu. Haastatteluryhmän ollessa keskenään tuttuja vie totutteluvaihe huomattavasti vähemmän aikaa ja itse haastattelu on helpompi aloittaa. (Hyvärinen ym. 2017.) Ryhmähaastattelu tarjoaa realistisemmän kuvan tutkittavasta aiheesta, kuin yksilöhaastattelu, mikä johtuu siitä, että haastattelijan osuus ryhmähaastattelussa ei ole niin voimakas, kuin yksilöhaastattelussa (Ojasalo ym. 2015, 42). Työskentely-ympäristössä toteutettu haastattelu mahdollistaa, että haastateltava muistaa enemmän asioita työhön liittyen, mitä hän muistaisi ympäristössä, joka ei liity työhön (Ojasalo ym. 2015, 106).

Kyselyn avulla on mahdollista selvittää, miksi vastaaja toimii tietyllä tavalla tai mitä hän ajattelee (Sarajärvi & Tuomi 2017). Sähköisen kyselyn käyttöä on lisännyt niiden kustannustehokkuus sekä kyselyiden tekemiseen suunniteltujen ohjelmistojen helppokäyttöisyys. Idea kyselyn taustalla on tarkastella tiettyä kohderyhmää sitä edustavan joukon avulla. (Laaksonen, Matikainen & Tikka 2013.) Kun aineistonkeruumenetelmänä käytetään kyselyä, tulee tavoitteen olla selvillä ennen kyselyn laatimista (Heikkilä 2014, 45). Internetissä olevaa kyselyä on paras käyttää silloin, kun on mahdollista saada tarpeeksi laaja vastaajamäärä tietystä kohderyhmästä. Se edellyttää, että tieto kyselystä on toimitettavissa vastaajille. (Heikkilä 2014, 66.)

Aineiston keruu

Tiedonkeruumenetelmiksi valikoitui benchmarking, ryhmähaastattelu ja kysely. Aineiston keruu aloitettiin benchmarking-menetelmällä, josta jatkettiin ryhmähaastatteluun. Ryhmähaastattelun jälkeen toteutettiin kysely. Jokaisen menetelmän jälkeen perehdyttiin aineiston keruun kautta saatuun aineistoon (Kuvio 1). Useampaa menetelmää käyttämällä tahdottiin saavuttaa laaja näkemys tutkittavasta aiheesta sekä tuoda eri osapuolten näkemyksiä esille. Ryhmähaastattelun ja kyselyn vastaajien anonymiteetin varmistamiseksi ei heiltä kerätty henkilötietoja.



Kuvio 1. Aineiston kerääminen

Benchmark-menetelmää hyödyntämällä kartoitettiin, millaisia asioita käsitellään tällä hetkellä olevissa verkossa toteutettavissa työnhakuvalmennuksissa. Menetelmä auttoi tunnistamaan eri aiheita ja kokonaisuuksia, joita valmennuksessa olisi hyvä olla. Tutkimuksessa menetelmä toimi tiedon syventämisen menetelmänä, eikä sitä käytetty sen tyypillisellä tavalla. Benchmark toteutettiin keräämällä tietoa eri palveluntuottajien digitaalisten valmennusten kestosta, aiheista ja aiheiden tarkemmasta sisällöstä. Aineistoa kerättiin täysin verkosta löytyvien tietojen perusteella kirjoittamalla Googlen hakukoneeseen “työnhakuvalmennus verkossa”. Hakutuloksista valittiin kolme ensimmäistä, sponsoroituja sivuja ei laskettu hakutuloksissa mukaan.

Ryhmähaastattelun avulla oli mahdollista tuoda esille työvoimaviranomaisena toimivien henkilöiden näkemyksiä tutkittavasta aiheesta. Haastattelun avulla kartoitettiin muun muassa tärkeäksi koettuja sisältöjä ja aiheita sekä tilanteita, jolloin digitaalinen työnhakuvalmennus voisi auttaa työnhakijaa työllistymään. Tavoitteena oli löytää yhteisiä näkemyksiä ja arkityössä tunnistettuja työnhakijoiden tarpeita. Ryhmähaastattelu toteutettiin puolistrukturoituna haastatteluna. Puolistrukturoituhaastattelu mahdollisti sen, että kysymyspatteristo (liite 1) oli laadittu valmiiksi ennen haastattelua, mutta haastattelussa patteriston mukauttaminen oli mahdollista. Haastattelu toteutettiin marraskuussa 2024 Rovaniemen kaupungin työllisyyspalveluiden toimipisteessä. Haastatteluun kutsuttiin mukaan 6 työvoimaviranomaista Rovaniemen seudun kuntakokeilusta, heistä 4 osallistui haastatteluun. Haastateltavat edustivat työnvälityksen, osaamisen kehittämisen ja tuetun työllistymisen palvelulinjoja. Ennen haastattelua haastateltaville kerrottiin tutkimuksen tarkoitus, haastattelukysymykset sekä miten aineistoa käsitellään.

Kysely (liite 2) kohdennettiin Rovaniemen seudun kuntakokeilun rovaniemeläisille asiakkaille. Kyselyitä toteutettiin yksi ja siinä hyödynnettiin sekä avoimia että suljettuja kysymyksiä. Kysely valikoitui menetelmäksi, koska sen avulla oli mahdollista kerätä tietoa nopeasti ja kustannustehokkaasti. Sähköisesti toteutettu kysely mahdollisti myös laajan jakelun sekä vastaajien anonymisyyden, jonka toivottiin lisäävän vastaajamäärää. Kyselyn tavoitteena oli kartoittaa työnhakija-asiakkaiden näkemyksiä digitaalisen työnhakuvalmennuksen oleellisista sisällöistä. Kyselyn avulla tunnistettiin myös tilanteita, joissa työnhakija-asiakkaalle olisi hyödyllistä valmennus suorittaa. Kyselyyn vastasi yhteensä 48 kuntakokeilun asiakasta.

Kerätyn tiedon analysointi

Menetelmien kautta saadut tiedot analysoitiin joulukuun 2024 sekä tammikuun 2025 aikana. Benchmarking-menetelmän kautta saadut tiedot ryhmiteltiin palveluntuottajan nimen, valmennuksen keston ja sisällön mukaan. Ryhmähaastattelusta sekä kyselyn avoimista kysymyksistä saaduille vastauksille suoritettiin laadullisen tutkimuksen sisällönanalyysi. Sisällönanalyysi mahdollistaa erilaisten dokumenttien systemaattisen ja objektiivisen analysoinnin (Sarajärvi & Tuomi 2017). Kyselyn suljettujen kysymysten vastauksia tarkasteltiin Microsoft Forms -työkalua hyödyntäen. Ryhmähaastattelussa äänitetty tiedosto litteroitiin hyödyntäen Word-sovelluksen litterointityökalua. Sovelluksen kautta saatu lopputulos tarkistettiin ja tarvittavat muutokset suoritettiin. Sisällönanalyysin avulla haastattelusta ja kyselystä saaduista aineistoista tunnistettiin keskeisimpiä teemoja ja toistuvia aiheita.

TUTKIMUSTULOKSET

Benchmarking

Työnhakuvalmennuksia toteutetaan tällä hetkellä niin kasvokkain, kuin verkossakin. Menetelmää käyttäessä tarkasteltiin ainoastaan verkossa toteutettavia työnhakuvalmennuksia. Valmennuksista selvitettiin palveluntuottaja, kesto ja sisältö (taulukko 1). Googlasta hakiessa tarkasteluun valikoitui 3 ylintä hakutulosta. Kolme ylintä valittiin siksi, koska ihmiset ovat klikanneet niitä eniten ja tämän vuoksi tulokset ovat nousseet ylimmäiseksi. Huomioon ei otettu sponsoroituja yrityksiä.

Benchmarkingin kautta luotiin yleiskuva verkossa toteutettavista työnhakuvalmennuksista. Verkossa toteutettavien työnhakuvalmennuksien kesto vaihtelee palveluntuottajan perusteella 3–5 päivään. Samankaltaisuutta palveluissa sisältöjen osalta ovat työnhakudokumentteihin tutustuminen, niiden päivittäminen sekä osaamisen esille tuominen työnhakemisessa.

Taulukko 1. Kolme erilaista työnhakuvalmennusta

Palveluntuottaja	Kesto	Sisältö
Aamos Group Oy	3 arkipäivää, aloitukset maanantaisin ja keskiviikkoisin.	Valmennukseen kuuluu viisi kokonaisuutta, joiden avulla tunnistetaan omaa osaamista ja vahvuuksia, perehdytään työnhakudokumentteihin, tutustutaan eri verkkopalveluihin ja työnhaun kanaviin, tarkastellaan työmarkkinatilannetta sekä luodaan oma tavoite ja suunnitelma tulevaisuuteen.
Cimson Koulutuspalvelut Oy	5 arkipäivää, aloitus maanantaisin.	Valmennuksen sisältöjä on useita, näitä ovat mm. työuran suunnittelu, osaamisen tunnistaminen, työnhakuprosessi, erilaiset työhakemus- ja CV- tyypit, viestintävälineet ja työnhakusuunnitelman laatiminen.
Eezy Työllisyyspalvelut	5 päivää.	Valmennus tapahtuu zoomin kautta (ohjaajan ollessa mukana). Aiheina ovat mm. osaamisen markkinointi, työnhaun asiakirjat, osatyökykyisyys ja muut haasteet, avoimet- ja piilotyöpaikat, digitaidot, sähköiset palvelukanavat ja työhaastattelun sisältö ja siihen valmistautuminen.

Yhtäläisyyksiä löytyi muitakin, mutta palveluntuottajat olivat kuvanneet niitä eri tavoin. Yhdessä kolmesta digitaalisesta toteutetussa työnhakuvalmennuksessa oli mukana myös henkilökohtainen ohjaaja, eikä valmennusta toteutettu pääosin itsenäisesti. Kaksi kolmesta valmennuksesta oli itsenäisesti suoritettavia, mutta tarvittaessa ohjausta oli mahdollista järjestää myös henkilökohtaisesti ohjaajan kanssa. Benchmark-menetelmällä kerätystä aineistolla selvitettiin, millaisia

verkossa toteutettavia työnhakuvalmennuksia on meneillään sekä millaista sisältöä niissä on.

Työvoimaviranomaisten ryhmähaastattelu

Ryhmähaastattelun kautta saadulle aineistolle tehdyn sisällönanalyysin pääkategoriaksi rakentui "Työnhakua tukevat kokonaisuudet". Yläkategorioiksi analyysissä muodostui työnhakijan osaamisen tunnistamisen tukeminen sekä työnhakuprosessin eri tilanteiden läpikäyminen. Ensimmäisen tutkimuskysymyksen kautta tarkastellessa aineistosta korostuivat eniten työnhakijan osaamisen tunnistaminen sekä työnhakuprosessin eri tilanteiden avaamisen tärkeys, kuten yksi haastateltavista totesi:

Sen oman osaamisen kartoittaminen on tosi isossa roolissa siinä ko sitä työtä lähdetään hakemaan. (P3)

Ryhmähaastattelusta nousi esille, että digitaalisessa työnhakuvalmennuksessa olisi oleellista käydä läpi työnhakemiseen tarvittavia asiakirjoja, tietoja ja taitoja. Näiden lisäksi korostui tiedon jakamisen tärkeys riippuen asiakkaan tilanteesta. Haasteltavat nostivat tärkeäksi aiheeksi myös sellaisen sisällön, joka lisää työnhakijan tietoutta erilaisista työnhaun tavoista. Haastateltavista puhujat 3 ja 5 kuvailivat oleellisia sisältöjä kattavasti:

Mun mielestä ainakin se niinku työnhakuprosessi, siihen kuuluvat asiat, asiakirjat, CV:t ja ynnä muut ja varmaan kanssa se, että tota mistä niitä työpaikkoja löytää, mistä niitä lähteä hakemaan. (P3)

Asiakkaat kysyy, että mitä niihin hakemuksiin pitää laittaa? Entä miten niinku töitä haetaan? Et jos pitää laittaa ihan semmoinen vapaamuotoinen hakemus esimerkiksi niin mitä sinne laitetaan, mihin kysymyksiin siellä pitää niinku vastata sillä omalla hakemuksella. (P5)

Työnhakijoiden erilaiset kiinnostuksen kohteet ja elämäntilanteet vaikuttavat laajasti siihen, millaista sisältöä digitaalisessa työnhakuvalmennuksessa tulisi olla. Mikäli työnhakija on kiinnostunut yrittäjyydestä, hänelle olisi tarpeellista käydä valmennuksessa läpi asioita, jotka auttavat häntä yrittäjyyden alkutaipaleella. Kun taas pidempään työnhakijana olleelle enemmän hyötyä olisi kerrata perinteisiä työnhakutaitoja.

Digitaalisen työnhakuvalmennuksen oikea-aikaisuutta kartoittaessa sisällönanalyysin pääkategoriaksi muodostui "Valmennuksen hyödyntäminen eri tilanteissa". Analyysissä tarkasteltiin vastauksia perustuen toiseen

tutkimuskysymykseen. Erilaisten näkemysten perusteella yläkategoriaksi muodostui: Asiakkaan tarpeisiin mukautuminen. Ryhmähaastattelussa nousi esille kaksi erilaista näkökulmaa. Osa ryhmähaastatteluun osallistuneista koki, että digitaalinen työnhakuvalmennus olisi työnhakijalle eniten hyödyksi heti työnhakijaksi ilmoittautumisen jälkeen. Osa taas ajatteli, että siitä olisi asiakkaalle enemmän hyötyä, kun työttömyys on jatkunut pidempään, eikä asiakas ole onnistunut itsenäisessä työhaussa. Puhujat 3 ja 5 nostivat hyviä esimerkkejä esille molemmista näkökulmista:

Kaikille, joilla ei ole kuukauden sisällä tulossa muutosta. Että, heti vain, kun se ilmoittautuu työnhakijaksi. (P3)

Pitkään jo hakenut, mutta ei välttämättä etene edes työhaastatteluun saattaa mennä pitkä aika, monta kuukautta, ettei tule mitään niinku vastausta niihin työhakemuksiin. (P5)

Ryhmähaastattelussa selvisi myös, että työnhakijan tiedontarve ja pohdinta omasta tilanteesta vaikuttavat vahvasti siihen, milloin digitaalinen työnhakuvalmennus olisi hänelle hyödyksi. Haastattelussa nostettiin esiin seuraavanlaisesti työkyvyn pohdinta sekä tilanteet, jolloin työnhakija on ollut kauan pois työmarkkinoilta:

Eli aina silloin kun on tiedontarve. Se voi olla, että on ollut pitkäänkin asiakkaana tehnyt työnhakua ja se ei ole tuottanut tulosta. Voisi olla hyvä käydä tsekkaamassa, että onko ne omat työhakemukset olleet nykyaikaisia. (P2)

Tutkimuksen kolmannella tutkimuskysymyksellä tahdottiin selvittää digitaalisen työnhakuvalmennuksen kehittämismahdollisuuksia. Aineistolle tehdyssä sisällönanalyysissä pääkategoriaksi muodostui "Kehittämisen mahdollisuudet". Pääkategoria rakentuu yläkategorioista käyttöjärjestelmien kehittäminen sekä ajantasaisen tiedon hallussapito. Haastattelussa nousi ajatuksia monipuoliseen ja kattavaan sisällön kehittämiseen, valmennuksen tekijä osaamisen kehittämiseen sekä tekoälyn hyödyntämiseen. Haastateltavat näkivät tekoälyllä olevan laajat mahdollisuudet valmennuksen kehittämisessä. Esimerkkinä puhuja 5 nosti esille, että tekoälyn hyödyntämisen tilanteen tunnistamisessa:

Vähän haistelisi se tekoäly siellä, että mihin suuntaan tässä nyt pittää sitten niinku lähteä, että osaisi vähän sielläkin arvioida, että minkä tyyppistä ohjausta tämä asiakas tarvii. (P5)

Haastateltavat kokivat, että valmennuksen tekijän osaamisen kehittäminen ja siitä huolehtiminen on tärkeä osa digitaalisen työnhakuvalmennuksen

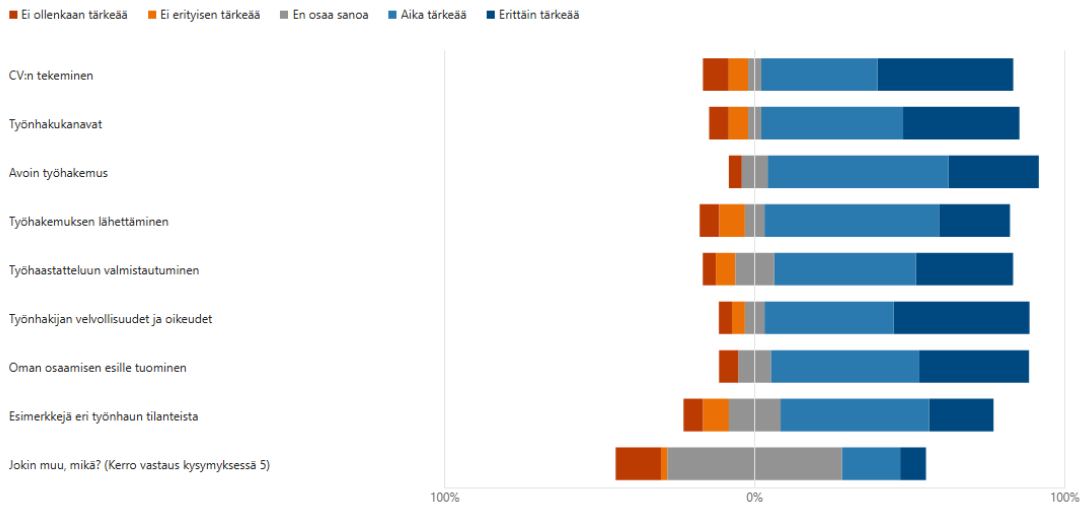
kehittämistä. Tekijän tulee olla tietoinen alueen työmarkkinatilanteesta, työhaun kehitymisestä sekä uusimmista aiheista, joita valmennuksessa olisi hyvä käydä läpi. Haastateltavien mukaan verkoston hyödyntäminen digitaalisen työnhakuvalmennuksen tuottamiseen on mahdollista. Erilaisten sisältöjen tekeminen yhdessä verkoston kanssa sekä heidän palveluiden markkinoiminen nähtiin mahdollisuuksina osana valmennusta.

Kuntakokeilun asiakkaille suunnattu kysely

Rovaniemeläisille kuntakokeilun asiakkaille tehdyllä kyselyllä haluttiin selvittää työnhakija-asiakkaiden näkökulmia tutkittavaan aiheeseen. Kyselyyn vastanneista 23 % (n=48) oli 18–29-vuotiaita ja 77 % 30-vuotiaita tai vanhempia. Kyselylomakkeessa kysyttiin hieman taustatietoja, kuten vastaajan ikää sekä työttömyyden keston pituutta. Kyselyssä (liite 1) kartoitettiin työnhakijoiden näkemyksiä eri aiheiden tärkeydestä. Vastausvaihtoehtoihin nostettiin aiheita, jotka nousivat ryhmähaastattelussa esille. Vastauksia kerättiin hyödyntäen Likert-asteikkoa, jossa vastaaja pystyi valitsemaan aiheiden tärkeyden asteikolla ei ollenkaan tärkeää - erittäin tärkeää. Keskimäinen vastausvaihtoehto mahdollisti en osaa sanoa -vastauksen antamisen. Vastaaja pystyi valitsemaan halutessaan useamman vaihtoehdon. Kolmeksi tärkeimmäksi läpikäytäväksi aiheeksi vastausten (kuvio 2) perusteella nousivat CV:n tekeminen, työnhakijan velvollisuudet ja oikeudet sekä työnhakukanavat.

3. Kuinka tärkeänä pidät seuraavien aiheiden läpikäymistä digitaalisessa työnhakuvalmennuksessa?

[Lisätietoja](#)



Kuvio 2. Digitaalisen työnhakuvalmennuksen sisältöjen tärkeys

Noin 44 % mielestä vastaajista CV:n tekeminen oli erittäin tärkeää (Kuvio 2). Noin 38 % prosenttia vastaajista koki CV:n tekemisen aika tärkeänä ja noin 6 % ei kokenut sitä erityisen tärkeänä. Loput vastaajista eivät kokeneet CV:n tekemistä ollenkaan tärkeänä tai ei osannut sanoa aiheeseen liittyen mielipidettä.

Noin 44 % mielestä vastaajista työnhakijan velvollisuuksien ja oikeuksien läpikäyminen olisi erittäin tärkeää (Kuvio 2). 42 % prosenttia vastaajista koki aiheen aika tärkeänä. Osa lopuista vastaajista koki, ettei velvollisuuksien ja oikeuksien läpikäyminen ole erityisen tärkeää tai ei ollenkaan tärkeää.

38 % mielestä työnhakukanavien läpikäynti valmennuksen aikana oli erittäin tärkeää (kuvio 2). 46 % prosenttia vastaajista koki sen aika tärkeänä. Osa vastaajista ajatteli, ettei työnhakukanavien läpikäynti ole erityisen tärkeää tai ei ollenkaan tärkeää.

Halutessaan vastaaja pystyi kirjoittamaan muun tärkeän aiheen vastatessaan "Jokin muu, mikä? -vaihtoehdon" Seuraavassa kysymyksessä hän pystyi avaamaan mitä aihetta hän on tarkoittanut. Avoimissa vastauksissa esille nousi esimerkin näyttäminen työhakemuksen muodossa. Yksi vastaajista avasi "Jokin muu, mikä?" kohdan vastausta seuraavanlaisesti:

voitaisiin esittää muutama hakemusteksti joka on mennyt läpi ja tuonut hakijalle oikeasti työpaikan (ei mitään itse keksittyä). (V)

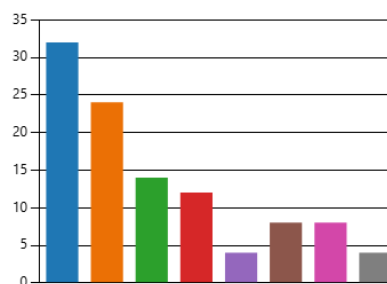
Kyselyn viidennellä kysymyksellä selvitettiin, millaisessa muodossa olevia materiaaleja työnhakija-asiakkaat kävisivät läpi mieluiten digitaalisessa työnhakuvalmennuksessa. Kyselyn avulla tahdottiin tunnistaa kehittämisideoita valmennuksen tekoa varten. Vastaajan oli mahdollista valita useampi vaihtoehto kysymyksen viisi kohdalla (Kuvio 3).

5. Millaisessa muodossa haluaisit digitaaliseen työnhakuvalmennukseen kuuluvan materiaalin olevan?

Mikäli vaihtoehtoista ei löydy sopivaa, voit kirjoittaa oman vastauksesi muu-vaihtoehdon kohdalle. Voit valita useamman vaihtoehdon.

Lisätietoja

Video	32
Power Point -esitys	24
Tekstitiedosto	14
Havainnollistava kuva	12
Pelillistäminen	4
Äänitiedosto	8
Podcast	8
Muu	4



Kuvio 3. Digitaalisen työnhakuvalmennuksen materiaalin muodot

32 vastaajaa valitsi parhaimmaksi muodoksi videon, 24 valitsi Power Point -esityksen, 14 tekstitiedoston ja 12 havainnollistavan kuvan. Pelillistäminen, äänitiedosto, podcast ja vaihtoehto muu saivat vähiten vastauksia (enintään 8). Vaihtoehdossa muu vastaaja pystyi määrittelemään itse parhaimman muodon.

Kyselyssä vastaajien näkemyksiä eri tilanteista saatiin kahden kysymyksen avulla. Kuudennessa kysymyksessä vastaajat määrittivät olisiko digitaalinen työnhakuvalmennus hyvä työnhakijaksi ilmoittautumisen yhteydessä vaiko myöhemmin työttömyyden jatkuttua. 48 vastaajasta 46 % oli sitä mieltä, että heti työnhaun alussa ja 54 %, että työttömyyden jatkuttua pidempään (Kuvio 4). Seitsemännen kysymyksen avulla vastaajat tarkensivat tilanteita, jolloin digitaalisesta työnhakuvalmennuksesta olisi hyötyä.

6. Milloin kokisit digitaalisesta työnhakuvalmennuksesta olevan eniten hyötyä?

Kuvaile tilanteita tarkemmin seuraavassa kysymyksessä.

[Lisätietoja](#)

- Heti työnhakijaksi ilmoittautumi... 22
- Myöhemmin työttömyyden jatk... 26



Kuvio 4. Digitaalisen työnhakuvalmennuksen hyödyllisin ajankohta

Seitsemännen kysymyksen kautta saaduista avoimista vastauksista tuli erityisesti esille työnhakijoiden erilaiset tarpeet eri tilanteissa sekä se, ettei osan mielestä valmennuksesta olisi hyötyä missään tilanteessa. Sisällönanalyysissä pääkategorioita syntyi kaksi, jotka olivat Valmennuksen tarpeellisuus työnhaun eri vaiheissa ja Valmennuksen hyödyttömyys. Avoimet vastaukset painoutuivat hyvin vahvasti kuudennen kysymyksen mukaan, osa vastaajista korosti valmennuksen tärkeyttä työnhaun alkuvaiheessa, kun taas osan mielestä se toisi hyötyjä missä vaiheessa vain tai työttömyyden jatkuttua pidempään. Osassa vastauksista otettiin enemmän kantaa työnhakijan ikään, kuin siihen, onko hän ollut työnhakijana lyhyen vai pidemmän aikaa. Yksi vastanneista nosti esille kokemattomuuden työnhaussa näin:

Jos on uusi työnhakija, jolla ei ole kokemusta työnhausta tai työnhaku ei ole jostakin syystä onnistunut, jos täytyy päivittää osaamistaan näkyville CV:n muotoon tjsp. (V)

Toinen vastaajista painotti vastauksessaan sitä, miten opinnoista juuri valmistunut omaa jo valmiiksi hyvät työnhakutaidot eikä heti työnhakijaksi ilmoittautuessa ole niitä tarvetta päivittää. Kyseinen vastaaja kirjoittaa:

Kun ilmoittautuu työttömäksi valmistuessa koulusta. Mielestäni on turha lähteä heti valmennukseen puoleksi pakotettuna, jos on työnhakutaidot kunnossa ja tietää että kohta pääsee töihin, kun vain hakee. Sitten jos työttömyys jatkuu niin on syytä alkaa pohtimaan, tekeekö jotain väärin kun ei saa työpaikkaa. Tällöin koulutus on paikallaan, jossa katsotaan läpi cv ja työnhakutaidot (V)

Kyselyn kahdeksannen ja yhdeksännen kysymyksen kautta saatiin selville millaisia hyviä ja huonoja asioita vastaajat näkevät digitaalisessa työnhakuvalmennuksessa. Näiden kysymysten perusteella haluttiin saavuttaa näkemys siitä mitä positiivista vastaajat kokevat digitaalisessa valmennuksessa olevan sekä mitä negatiivisia huomioita heillä on. Asioista oli mahdollista

tunnistaa erilaisia tilanteita, joita on mahdollista välttää jo ennen valmennuksen valmistumista. Sisällönanalyysissä näiden kysymysten vastauksille pääkategoriaksi muodostui "Tiedon ajankohtaisuus huomioiden ihmisten eri tarpeet." Yläkategorioita syntyi kaksi, jotka olivat Ajankohtaisen tiedon haltuunotto eri aloilta ja Erilaisten suoritustapojen kehittäminen.

Vastauksista kävi ilmi, että valmennusta suunnitellessa tulee huomioida selkeä viestintä sekä se, että tekijä syventyy aiheeseen tarpeeksi laajasti. Aiheeseen syventyminen korostuu varsinkin niissä tilanteissa, kun työnhakija toivoo saavansa enemmän omaa tilannettaan tukevaa sisältöä valmennukselta. Digitaalisen työnhakuvalmennuksen tekijän tulee syventyä tarpeeksi erilaisten alojen erityispiirteisiin sekä koota esimerkiksi vinkkejä alakohteisesti. Vastauksista kävi ilmi, että osa vastaajista koki työnhakuvalmennuksen digitalisoimisen vievän kasvokkaisen palvelun kokonaan pois. Eräs vastaajista ehdotti, olisiko mahdollista valmennusta mahdollista toteuttaa niin, että olisi sekä kasvokkaista, että verkossa toteutettavaa palvelua. Toinen vastanneista avasi ajatuksiaan kirjoittamalla:

Etävalmennus. Aina on ongelmia tekniikan tai osaamisen suhteen. Tällöin kurssin onnistumisprosessi kärsii. Voisiko harkita jopa kurssia, johon osallistuisi läsnäolevana. (V)

Myönteisiä ajatuksia digitaalisesta työnhakuvalmennuksesta koettiin esimerkiksi sen ympärivuorokautisen saatavuuden vuoksi. Materiaaliin voi palata takaisin, milloin haluaa, koska digitaalinen työnhakuvalmennus ei sitoisi olemaan paikalla tiettyyn aikaan.

JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

Johtopäätökset

Opinnäytetyön tutkimuskysymysten avulla tahdottiin selvittää, millaisia aiheita digitaalisessa työnhakuvalmennuksessa tulisi olla, mitkä ovat niitä tilanteita, joissa työnhakijan työllistymistä voidaan edistää digitaalisella työnhakuvalmennuksella sekä miten digitaalista työnhakuvalmennusta olisi mahdollista jatkossa kehittää.

Benchmark-menettelyn kautta aiheeseen tutustuminen toi syvempää tietoa nykyisten työnhakuvalmennusten sisällöistä sekä kestosta. Menetelmällä

tarkasteltiin sitä, millaisia verkossa toteutettavia valmennuksia on jo olemassa. Menetelmän kautta saatuja tietoja hyödynnettiin ryhmähaastattelun kysymyspatteriston pohjalla. Laki työvoimapalveluiden järjestämisestä (2023b, 2023/380, §6:53) määrittää, että työvoimaviranomaisen tulee tarjota työnhakuvalmennusta asiakkailleen. Tarkempaa kestoja tai sisältöä valmennukselle ei ole laissa määritetty, mutta benchmark-menetelmän kautta kolmea esimerkkiä tarkastelemalla saatiin hyvä katsaus, millaisia nykyiset valmennukset ovat.

Työnhakutaidot, työnhakuasiakirjat sekä erilaiset tavat hakea töitä korostuivat haastattelun tuloksista. Haastattelussa nousi esille, miten tärkeää digitaalista työnhakuvalmennusta tekevän on pysyä ajan tasalla ko. hetken työmarkkinoista ja työnhakuvaatimuksista. Viitalan (2021) mukaan osaamistarpeen ollessa organisaation tiedossa, on mahdollista kartoittaa erilaisia vaihtoehtoja sen kehittämiseen. Työmarkkinat ja vaatimukset työnhakijoille kehittyvät jatkuvasti. Organisaation tulee huolehtia, että valmennuksen tekijällä on osaaminen tehdä valmennusta, joka vastaa työnhakijoiden sen hetkiseen tarpeeseen. Ryhmähaastattelussa tuotiin esille, kuinka verkostoyhteistyö olisi digitaalisen työnhakuvalmennuksen parissa mahdollista. Helander ym. (2013, 19) mukaan erilaisten kumppaneiden kanssa tehty yhteistyö mahdollistaa monipuolisten ratkaisujen tarjoamisen asiakkaille. Yhteistyöllä pystytään tuottamaan paljon erilaista sisältöä, jota voidaan kohdentaa koskemaan esimerkiksi tiettyä alaa.

Kysely toi kuntakokeilun työnhakija-asiakkaiden näkökulmia hyvin esiin. Tarpeelliseksi koettua sisältöä selvittäessä vastaukset olivat hyvin samankaltaisia työvoimaviranomaisen näkökulmaan verrattuna. Kyselyn vastauksissa tuotiin esille huoli siitä, miten työnhakuvalmennuksen digitalisoiminen vaikuttaa kasvokkaiseen palveluun. Mäensivu (2024a) toi esille, että palvelun digitalisoiminen mahdollistaa resurssien paremmin kohdentamisen. Työvoimaviranomaisilla olisi enemmän aikaa keskittyä palvelemaan asiakasta kasvokkain, kun he, ketkä eivät välttämättä sitä niin paljoa tarvitse, saisivat palvelun digitaalisesti verkon kautta. Osa vastaajista nosti positiiviseksi asiaksi valmennuksen saavutettavuuden silloin, kun välimatkat ovat pitkiä. Mäensivu (2024b) mukaan palvelun digitalisoiminen mahdollistaa palvelun tarjoamisen myös heille, kenellä on esteitä saapua kasvokkaiseen tapaamiseen. Tuloksissa nousi esille, miten tärkeää asiakkaalle kohdennettu sisältö digitaalisessa työnhakuvalmennuksessa on. Arora ym. (2021) tuovat esiin, että positiiviseen

mielikuvaan voi vaikuttaa esimerkiksi ohjevideon vastaanottamisella, jota on mahdollista personoida. Tiettyä alaa koskevaa kohdentamista on mahdollista tehdä, kun valmennuksen tekijä on ajan tasalla eri alojen yksityiskohdista. Rantanen ym. (2023, 52) mukaan erilaiset haasteet, kuten internet-yhteyden puuttuminen tai ihmisten digitaidot voivat vaikuttaa digitaalisten palveluiden käyttöön. Kyselyn vastauksista nousi myös työnhakija-asiakkaiden tunnistamat haasteet esille, kun asiasta mainittiin ”aina olevan ongelmia tekniikan tai osaamisen suhteen”.

Pohdinta

Opinnäytetyössä tehdyn tutkimuksen perusteella digitaalinen työnhakuvalmennus koetaan pääosin hyväksi ideaksi. Benchmarking-menettelyn kautta selvisi, että verkossa toteutettavia työnhakuvalmennuksia on tarjolla useita, mutta kestoltaan ja sisällöltään hyvin samankaltaisia. Työvoimaviranomaisille suoritetun ryhmähaastattelun ja työnhakija-asiakkaille tehdyn kyselyn tuloksista selviää mitä ovat digitaaliseen työnhakuvalmennukseen tarvittavat sisällöt sekä milloin valmennus tukisi työnhakijan työllistymistä parhaiten. Tutkimuksen perusteella tärkeimmiksi nousseet aiheet eivät kuitenkaan pois sulje vähemmän tarpeellisten sisältöjen tuottamista. Näiden osalta toimeksiantajan tulee tarkastella ovatko ne välttämättömiä, vai jäisivätkö ne mahdollisesti odottamaan palvelun jatkokehittämistä. Digitaalisen työnhakuvalmennuksen oikea-aikaisuus vaikuttaa riippuvan täysin asiakkaan tilanteesta. Tämä huomio korostui sekä ryhmähaastattelusta, että kyselystä saaduissa tuloksissa.

Johtopäätösten yleistettävyyteen vaikuttaa se, että ryhmähaastattelun osallistujamäärä jäi neljään mukaan kutsutuista kuudesta. Kokonaisuudessaan tulokset koskevat hyvin pientä määrää Rovaniemellä olevista työnhakija-asiakkaista. Tammikuussa Rovaniemen alueella oli 3 331 työtöntä työnhakijaa (Elinkeino-, liikenne-, ja ympäristökeskus 2025) ja kyselyyn vastasi yhteensä 48 ihmistä. Työnhakijoiden määrään verrattaessa emme voi siis olettaa, että otos kattaisi kaikki Rovaniemen työnhakija-asiakkaiden mielipiteet. Tutkimus keskittyi kunnan itse tuottaman digitaalisen työnhakuvalmennuksen kehittämiseen, joten rajoitteena tutkimukselle on se, että se sulkee ulkopuolelle tapaukset, joissa työnhakijoiden valmennus hankitaan ostopalveluna ulkopuoliselta palveluntuottajalta. Opinnäytetyö tarjoaa toimeksiantajalle ajankohtaista tietoa

digitaalisen työnhakuvalmennuksen tarpeellisuudesta ja tärkeäksi koetusta sisällöstä.

Kehittämisehdotus

Opinnäytetyön tuloksena syntyi sisältösuunnitelma, jonka pohjalta toimeksiantajan on mahdollista lähteä suunnittelemaan digitaalisen työnhakuvalmennuksen sisältöjä. Suunnitelma toimii toimintasuunnitelmana, johon on määritetty sisällön lisäksi mm. kohderyhmä, tarvittavia resursseja ja seuranta- ja arviointia. Opinnäytetyön liitteenä sisältösuunnitelma (liite 3).

Osallistamalla työnhakijoita enemmän valmennuksen suunnitteluun mahdollistettaisiin sisältöihin sekä monipuolisuuteen vaikuttaminen. Heitä osallistamalla nousee esille juuri niitä aiheita, joista he kaipaavat kohdennettua sisältöä. Tämän lisäksi työnhakija-asiakkaat itse pystyvät parhaiten kertomaan, millaisissa asioissa he kaipaavat tukea työhönsä. Työnhakijoiden osallistamista palvelun kehittämiseen on mahdollista hyödyntää palvelumuotoilua. Palvelumuotoilun avulla kehitettävää kohdetta on mahdollista tarkastella sekä analyyttisesti että intuitiivisesti. Palvelumuotoilussa analyyttistä lähestymistapaa tarkoitetaan sillä, että se perustuu tosiasioihin ja dataan. Intuitiivisen lähestymistavan avulla on mahdollista tarkastella tulevaisuutta siten, että näkee mitä voisi tapahtua, jota ei ole vielä tapahtunut. (Tuulaniemi 2011, 11.) Rovaniemen kaupunki osallistaa kuntalaisia esimerkiksi erilaisten kyselyiden, keskustelutilaisuuksien sekä palautekanavien kautta (Rovaniemen kaupunki, Osallistu ja vaikuta). Palvelumuotoilun hyödyntäminen palvelun kehittämisessä palvelisi sekä toimeksiantajaa, että kuntalaisia. Tuulaniemen (2011, 66) mukaan palvelumuotoilun keskiössä on ihminen ja hänen tarpeensa. Digitaalisella työnhakuvalmennuksella pyritään parantamaan muun muassa työnhakija-asiakkaan työnhakutaitoja. Ryhmähaastattelussa keskusteluun nousi ajatus työnantajien osallistamisesta työnhakuvalmennuksen kehittämiseen. Työnantajien näkökulmien tuominen digitaaliseen työnhakuvalmennukseen mahdollistaisi sen, että valmennuksen kävijät saisivat tietoa esimerkiksi siitä, mitä työnantajat työnhakijassa arvostavat. Palvelumuotoilu tarjoaa erilaisia menetelmiä, joiden avulla on mahdollista osallistaa sekä työnhakija-asiakkaita, kuin myös työnantajia digitaalisen työnhakuvalmennuksen kehittämiseen.

Opinnäytetyön eettisyys ja luotettavuus

Tutkimuseettinen neuvottelukunnan (2023) luoman Hyvä tieteellinen käytäntö - ohjeessa nostetaan peruseriaatteiden olevan ”luotettavuus, rehellisyys, arvostus ja vastuunkanto”. Tutkimusten laadun varmistaminen edellyttää luotettavuutta eri tutkimuksen vaiheissa. Rehellisyys vaatii, että toimintaa arvioidaan, raportointia ja viestintää avoimesti mitään salaamatta. Arvostuksessa arvostetaan muun muassa työyhteisöä, yhteiskuntaa sekä kulttuuriperintöä. Vastuu tieteellisestä toiminnasta kattaa koko sen toiminnan ajan.

Opinnäytetyössä tutkimuksen eettisyys on huomioitu usealla eri tavalla. Tutkittava aihe oli tutkimuksen tekijälle ennestään tuntematon, joka mahdollisti puolueettomuuden tutkimuksen aikana. Benchmarking-menetelmän tarkoituksena oli lisätä tutkijan omaa käsitystä ja luoda yleiskuvaa verkossa toteutettavista työnhakuvalmennuksista. Ryhmähaastatteluun osallistuneilta on kysytty suullinen suostumus tutkimukseen osallistumisesta sekä heidän anonymiteetistansa on huolehdittu. Haastatteluun osallistuneiden henkilötietoja ei kirjoitettu missään vaiheessa mihinkään ylös ja aineiston analysointivaiheessa haastateltavat nimettiin puhevuoron mukaan. Kysely suoritettiin täysin anonymisti, eli vastaajan tiedot eivät välittyneet missään vaiheessa opinnäytetyön tekijän haltuun. Ennen ryhmähaastattelua mukaan kutsutuille toimitettiin tiedot tutkimuksesta, haastattelussa läpikäytävät kysymykset, kerrottiin anonymisyydestä sekä mahdollistettiin kysymysten esittäminen opinnäytetyön tekijälle. Kyselyn alussa vastaajille tehtiin selväksi tutkimuksen tarkoitus, mihin vastauksia käytetään sekä myös mahdollistettiin yhteydenotto tutkimuksen tekijään. Tutkimuksen luotettavuutta vahvistaa tutkimusmenetelmien asianmukaisuus. Tutkimuksen suunnitteluvaiheessa menetelmät valittiin perustuen todelliseen tarpeeseen. Ryhmähaastatteluun osallistettiin työvoimaviranomaisia kolmelta toimivalta palvelulinjalta, jotta kaikkien palvelulinjojen kokemukset tulisivat kuulluksi. Kyselyn jakotapa mahdollisti työnhakija-asiakkaiden osallistumisen laajasti Rovaniemen alueella eikä vastaanottajia rajattu esimerkiksi iän tai palvelutarpeen perusteella. Tutkimus on mahdollista toistaa toisen kunnan toimesta, mikäli kehittämistarve keskittyy samaan aiheeseen.

LÄHTEET

Ahvenainen, P., Gylling, J. & Leino, S. 2017. Viiden tähden asiakaskokemus – Tee asiakkaistasi faneja. Helsinki: Helsingin seudun kauppakamari.

Ahonen, T., Aro, M., Aro, T., Lerkkanen, M-K. & Siiskonen, T. 2019. Oppimisen vaikeudet. Jyväskylä: Niilo Mäki Instituutti.

Arora, N., Ensslen, D., Fiedler, L., Liu W. W., Robinson, K., Stein E. & Schüler, G. 2021. The value of getting personalization right – or wrong – is multiplying. San Francisco: McKinsey & Company. Viitattu 20.1.2025
<https://www.mckinsey.com/capabilities/growth-marketing-and-sales/our-insights/the-value-of-getting-personalization-right-or-wrong-is-multiplying>.

Digi- ja väestötietovirasto 2022. Digituen löydettävyyden kipupisteet ja ratkaisun avaimet. Digituen löydettävyysskartoituksen tulokset 23.3.2023. Viitattu 10.11.2024
<https://dvv.fi/documents/16079645/20502009/Digituenlo%CC%88ydetta%CC%88vyyskartoitus-2022.pdf/47d38b73-a6d5-a59a-7f54-8f2fea9c03a5/Digituen-lo%CC%88ydetta%CC%88vyyskartoitus2022.pdf?t=1679479923324>.

Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus 2025. Työllisyyskatsaus. Työttömät työnhakijat kunnittain.
<https://www.tyollisyyskatsaus.fi/graph/tkat/tkat.aspx?ssid=250311190018114&ely=13&lang=FI&top=1&sub=12#>.

Filenius, M. 2015. Digitaalinen asiakaskokemus. Menesty monikanavaisessa liiketoiminnassa. Jyväskylä: Docendo.

Gerdt, B. & Eskelinen, S. 2018. Digiajan asiakaskokemus: oppia kansainvälisiltä huipuilta. Helsinki: Alma Talent.

Heikkilä, T. 2014. Tilastollinen tutkimus. [9. uudistettu painos]. Helsinki: Edita Oppiminen Oy.

Helander, N., Kujala, J., Lainema, K. & Pennanen, M. 2013. Avaimia asiakasläheisyyteen. Uudistuva verkostomainen palveluliiketoiminta. Tampere: Suomen Yliopistopaino Oy. Viitattu 10.11.2024
https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/100705/Helander_ym_Avaimia_asiakasl%c3%a4heisyyteen.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Hyvärinen, M., Nikander, P., Ruusuvoori, J. & Aho, A. L. 2017. Tutkimushaastattelun käsikirja. Tampere: Kustannusosakeyhtiö Vastapaino.

Kaarainen, M-T. 2022. Digitaalisen syrjäytymisen ehkäiseminen osaksi nuorten kohtaamista. Blogi. Viitattu 10.11.2024
<https://www.verke.org/blogit/digitaalisen-syrjaytymisen-ehkaiseminen-osaksi-nuorten-kohtaamista/>.

Kauhanen, J. 2012. Henkilöstövoimavarojen johtaminen. Espoo: Alma Talent Oy.

Kuntaliitto 2024. TE-palvelut 2024 –uudistuksen toimeenpanon käsikirja. Verkkojulkaisu. Viitattu 8.9.2024 <https://www.kuntaliitto.fi/julkaisut/TE-palvelut2024-uudistuksen-kasikirja>.

Kupias, P., Pirinen, J. & Peltola, R. 2014. Esimies osaamisen kehittäjänä. Helsinki:Alma Talent Oy.

Laaksonen, S., Matikainen, J. & Tikka, M. 2013. Otteita verkosta: Verkon ja sosiaalisen median tutkimusmenetelmät. Tampere: Kustannusosakeyhtiö Vastapaino.

Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta. 28.12.2012/916a. Viitattu 24.8.2024 <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2012/20120916#L2P5>.

Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta. 28.12.2012/916b. Viitattu 24.8.2024 <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2012/20120916#L2P6>.

Laki työvoimapalveluiden järjestämisestä. 23.3.2023/380. Viitattu 24.8.2024 <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2023/20230380#L6P53>.

Laki digitaalisten palvelujen tarjoamisesta. 15.3.2019/306. Viitattu 8.9.2024 <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2019/20190306#L3P7>.

Muhonen, T. 2023. Hallitus purkaa työttömien hakemuspakon. Helsinki: Helsingin sanomat. Verkkolehtiartikkeli. Viitattu 25.8.2024 <https://www.hs.fi/politiikka/art-2000009873881.html>.

Mäensivu, S. 2023. Työvoimapalveluiden palvelusuunnitelma Rovaseudun työllisyysalueelle. Rovaniemi: Rovaniemen kaupunki. Elinvoimalautakunnan asialista. Viitattu 8.9.2024 [https://rovaniemi.cloudnc.fi/fi-FI/Toimielimet/Elinvoimalautakunta/Kokous_2442024/Tyovoimapalveluiden_palvelusuunnitelma_R\(222164\)](https://rovaniemi.cloudnc.fi/fi-FI/Toimielimet/Elinvoimalautakunta/Kokous_2442024/Tyovoimapalveluiden_palvelusuunnitelma_R(222164)).

Mäensivu, S. 2024a. Rovaniemen kaupungin elinkeino- ja työllisyyspalveluiden palvelualuepäällikön haastattelu 18.12.2024.

Mäensivu, S. 2024b. Verkkopohjaisen oppimisympäristön hankintapäätös. Rovaniemi: Rovaniemen kaupunki. Viranhaltijapäätös. Viitattu 7.9.2024 [https://rovaniemi.cloudnc.fi/fi-FI/Viranhaltijat/Palvelualuepaumlaumllikkouml_Elinkeinot_ja_tyoumlllisyys/Verkkopohjaisen_oppimisympariston_hankin\(229805\)](https://rovaniemi.cloudnc.fi/fi-FI/Viranhaltijat/Palvelualuepaumlaumllikkouml_Elinkeinot_ja_tyoumlllisyys/Verkkopohjaisen_oppimisympariston_hankin(229805)).

Määttä, A. 2023. Rovaniemen kaupunki. Henkilöstö- ja hallintojohtaja. Rovaseudun työllisyysalueen perustaminen. Ote henkilöstö- ja nimitysjaoston kokouksen asialistasta. Viitattu 4.11.2024 [https://rovaniemi.cloudnc.fi/fi-FI/Toimielimet/Henkiloumlstouml_ja_nimitysjaosto/Kokous_2092023/Rovaseudun_tyollisyysalueen_perustaminen\(205835\)](https://rovaniemi.cloudnc.fi/fi-FI/Toimielimet/Henkiloumlstouml_ja_nimitysjaosto/Kokous_2092023/Rovaseudun_tyollisyysalueen_perustaminen(205835)).

Ojasalo, K., Moilanen, T. & Ritalahti, J. 2015. Kehittämistyön menetelmät. Uudenlaista osaamista liiketoimintaa. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Rahiala, F. 2024. Työnhaku muuttui, eikä palaa entiselleen: Huippuammattilaiset antavat nyt 5 vinkkiä, joilla onnistut. Verkkouutinen. Talouselämä 12.8.2024. Viitattu 23.1.2025 <https://www.talouselama.fi/uutiset/tyonhaku-muuttui-eika-palaa-entiselleen-huippuammattilaiset-antavat-nyt-5-vinkkia-joilla-onnistut/63199b81-bfb2-4c2b-be9c-859ed26db816>.

Rantanen, T., Juujärvi, S., Silvennoinen, P. & Järveläinen, E. 2023. Haavoittuvassa asemassa olevien ryhmien digitaalinen syrjäytyminen sosiaali- ja terveysalan osaamisen haasteena. Ammattikasvatuksen aikakauskirja. Tiedeartikkeli. Viitattu 10.11.2024 <https://doi.org/10.54329/akakk.137484>.

Rovaniemen kaupunki 2024. Rovaniemen kaupungin organisaatio 2024. Viitattu 10.11.2024 <https://www.rovaniemi.fi/loader.aspx?id=2345f219-e415-4fb7-a820-325e9f34b612>.

Rovaniemen kaupunki 2024. Kaupunki ja päätöksenteko. Osallistu ja vaikuta. Verkkosivu. Viitattu 21.1.2025 <https://www.rovaniemi.fi/Kaupunki-ja-paatoksenteko/Osallistu-ja-vaikuta>.

Rovaniemen kaupunki 2025. Kohti Rovaseudun työllisyysaluetta. Verkkosivu. Viitattu 23.1.2025 <https://www.rovaniemi.fi/Yritys--ja-tyollisyyspalvelut/Tyollisyyspalvelut/Kohti-Rovaseudun-tyollisyysaluetta>.

Sarajärvi, A. & Tuomi, J. 2017. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Uudistettu laitos. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Sorsa, V-P. 2022. Verkostojen johtaminen muuttuu verkoston elinkaarella. Verkostojohtamisen käsikirja: kohti vaikuttavaa yhteistyötä sosiaali- ja terveysalalla. Helsinki: Helsingin yliopisto. Blogi. Viitattu 22.9.2024 <https://blogs.helsinki.fi/verkostojohtaminen/2022/12/11/verkostojen-johtaminen-muuttuu-verkoston-elinkaarella/>.

Sumkin, T & Tuomi, L. 2012. Osaamisen ja työn johtaminen: organisaation oppimisen oivalluksia. Helsinki: Sanoma Pro.

TE-palvelut 2019. Kiinni työelämään. Verkko-opas. Viitattu 4.11.2024 https://toimistot.te-palvelut.fi/documents/244938/44747876/kiinni_ty%C3%B6el%C3%A4m%C3%A4n_2020_pdf.pdf/f60ff6b5-8cdc-d22b-9b7e-f96c2826f72?t=1650533307705.

Tihinen, M., Federley, M., Hyvärinen, S., Karttaavi, T., Keskitalo, S., Korhonen, M., Kääriäinen, J., Naumanen, M., Seisto, A. & Veijola, T. 2019. Kuntien digitaalisen toiminnan ja päätöksenteon kehittäminen sekä digitalisaation mahdollistaman säästöpotentiaalın tarkentaminen osana JTS –miljardia. Tuloraportti. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 7/2019. Valtioneuvoston kanslia. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminta. Viitattu 24.8.2024 https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161303/7-2019-KUNiT_tuloraportti.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta (TENK) 2023. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan HTK-ohje 2023. Tutkimuseettinen neuvottelukunta. Viitattu 21.1.2025 https://tenk.fi/sites/default/files/2023-03/HTK-ohje_2023.pdf.

Tuulaniemi, J. 2011. Palvelumuotoilu. Helsinki: Talentum Media Oy.

Työ- ja elinkeinoministeriö 2024a. TE-palvelut 2024 –uudistus. Verkkajulkaisu. Viitattu 25.8.2024 <https://tem.fi/te-palvelut-2024-uudistus>.

Työ- ja elinkeinoministeriö 2024b. Työllisyyden kuntakokeilut. Verkkojulkaisu. Viitattu 25.8.2024 <https://tem.fi/tyollisyyskokeilut>.

Työ- ja elinkeinoministeriö 2023. Powerpoint esitys: TE-palvelut 2024, Miksi TE-palvelut uudistuvat? Viitattu 23.1.2025
https://tem.fi/documents/1410877/163302938/TE2024-yleisesitys_maaliskuu2023_suomi.pdf/63a2c14c-c4f5-ee29-ecd5-4bab5cdefce8/TE2024-yleisesitys_maaliskuu2023_suomi.pdf?t=1685356634486.

Työmarkkinatori 2024. Verkkojulkaisu. Viitattu 10.11.2024
<https://tyomarkkinatori.fi/henkiloasiakkaat/tietoa-tyoelamasta/tyonhaku/tyonhakijan-asiakaspalvelumalli>.

Valtioneuvoston kanslia 2019. Verkostojohtamisen opas. Valtioneuvoston kanslian julkaisuja 2019:12. Helsinki: Valtioneuvoston kanslia. Viitattu 15.9.2024
https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161513/VNK_12_19_Verkostojohtamisen_opas.pdf.

Viitala, R. 2021. Henkilöstöjohtaminen: keskeiset käsitteet, teorit ja trendit. E-kirja. Helsinki: Edita Oppiminen Oy.

Vilka, H. 2021. Tutki ja kehitä. Jyväskylä: PS-kustannus.

LIITTEET

- Liite 1. Ryhmähaastattelun kysymyspatteristo
- Liite 2. Kyselylomake
- Liite 3. Sisältösuunnitelma

Liite 1. Ryhmähaastattelun kysymyspatteristo

Syventävät kysymykset

Haastattelukysymykset:

Teema 1: Työnhakuvalmennuksen sisältö, kartoitetaan teidän näkemyksiänne tarpeellisiin sisältöihin

- Millaisia asioita digitaalisessa työnhakuvalmennuksessa tulisi käsitellä?
- Minkälaisia kokonaisuuksia työnhakija-asiakkaan olisi hyvä käydä läpi, jotta työnhakutaidot olisivat nykyhetken vaatimusten mukaiset?
- Millaisissa tilanteissa työnhakija-asiakkaalle olisi hyödyllistä suorittaa digitaalisesti toteutettava työnhakuvalmennus?
- Millaisiin asioihin työnhaussa asiakkaat kaipaavat neuvontaa?

Teema 2: Työnhakuvalmennuksen oikea aikaisuus. Kartoitetaan minkä ovat niitä tilanteita, milloin työnhakuvalmennuksesta on asiakkaalle hyötyä sekä hyötyjä ja haasteita valmennuksen digitalisuuteen liittyen.

- Millaisissa tilanteissa nousee esille työnhakija-asiakkaan tarve työnhakutaitojen parantamiseen?
- Millaisia hyötyjä ja haasteita digitaalinen työnhakuvalmennus voi tuoda työnhakija-asiakkaalle?

Teema 3: Prosessin kehittäminen, kartoitetaan millaisia asioita valmennuksen kehittäminen mahdollistaa sekä miten kehittämistä voitaisiin tehdä.

- Millaisia mahdollisuuksia verkostot tarjoavat työnhakuvalmennuksen kehittämiseen?
- Miten digitaalista työnhakuvalmennusta voidaan kehittää tulevaisuudessa?
- Voisiko esimerkiksi tekoälyä hyödyntää työnhakuvalmennuksen sisällön kehittämisessä? Miten?

Liite 2. 1(3). Kyselylomake

Kysely digitaaliseen työnhakuvalmennukseen liittyen

Hei!

Olen Henriikka ja opiskelen ennakoinnin ja kehittämisen asiantuntijan ylempää AMK-tutkintoa Lapin ammattikorkeakoulussa. Kerään kyselyllä opinnäytetyötä varten rovaniemeläisiltä kuntakokeilun asiakkailta ajatuksia siitä, millaista sisältöä digitaalisesti toteutettavassa työnhakuvalmennuksessa tulisi olla.

Kyselyyn vastaaminen vie arviolta 5-10 min ja kaikki vastaukset käsitellään täysin luottamuksellisesti ja anonymisti. Yksittäistä vastaajaa ei voida tunnistaa tuloksista ja kerättyä tietoa käytetään ainoastaan opinnäytetyön tutkimuksellisiin tarkoituksiin. Tulokset hävitetään tietoturvallisesti opinnäytetyön valmistumisen jälkeen. Kyselyyn vastaaminen on vapaaehtoista.

Kysely on auki 25.11.-15.12.2024 välisen ajan.

Mikäli sinulla on kysymyksiä kyselyyn tai opinnäytetyöhön liittyen, voit ottaa minuun yhteyttä sähköpostitse.

Kiitos ajastasi ja vastauksestasi!

Ystävällisin terveisin,
Henriikka Tauriainen
Lapin ammattikorkeakoulu
Ennakoinnin ja kehittämisen asiantuntija YAMK-tutkintokoulutus

* Pakollinen

1. Minkä ikäinen olet? *

- 18-29-vuotias
- 30-vuotias tai vanhempi

2. Kauanko olet ollut työnhakija-asiakkaana kuntakokeilussa? *

- 0-1 vuotta
- 1-2 vuotta
- Yli 2 vuotta

Liite 2. 2(3). Kyselylomake

3. Kuinka tärkeänä pidät seuraavien aiheiden läpikäymistä digitaalisessa työnhakuvalmennuksessa? *

	Ei ollenkaan tärkeää	Ei erityisen tärkeää	En osaa sanoa	Aika tärkeää	Erittäin tärkeää
CV:n tekeminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työnhakukanavat	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Avoin työhakemus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työhakemuksen lähettäminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työhaastattelun valmistautuminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työnhakijan velvollisuudet ja oikeudet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Oman osaamisen esille tuominen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Esimerkkejä eri työnhaun tilanteista	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jokin muu, mikä? (Kerro vastaus kysymyksessä 5)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

4. Mikäli vastasit kysymyksessä 3 vaihtoehtoon jokin muu, mikä? Voit kirjoittaa vastauksen tässä kohdassa.

Liite 2. 3(3). Kyselylomake

5. Millaisessa muodossa haluaisit digitaaliseen työnhakuvalmennukseen kuuluvan materiaalin olevan?

Mikäli vaihtoehtoista ei löydy sopivaa, voit kirjoittaa oman vastauksesi muu-vaihtoehdon kohdalle. Voit valita useamman vaihtoehdon. *

- Video
- Power Point -esitys
- Tekstitiedosto
- Havainnollistava kuva
- Pelillistäminen
- Äänitiedosto
- Podcast
- Muu

6. Milloin kokisit digitaalisesta työnhakuvalmennuksesta olevan eniten hyötyä?

Kuvaile tilanteita tarkemmin seuraavassa kysymyksessä. *

- Heti työnhakijaksi ilmoittautumisen jälkeen
- Myöhemmin työttömyyden jatkuessa

7. Kuvaile tarkemmin tilanteita milloin digitaalisesta työnhakuvalmennuksesta olisi hyötyä. *

8. Mielenpiteesi digitaalisesta työnhakuvalmennuksesta?

Kirjoita vähintään yksi negatiivinen asia, joka tulee mieleesi digitaalisesta työnhakuvalmennuksesta. Perustele vastauksesi. *

9. Mielenpiteesi digitaalisesta työnhakuvalmennuksesta?

Kirjoita vähintään yksi positiivinen asia, joka tulee mieleesi digitaalisesta työnhakuvalmennuksesta. Perustele vastauksesi. *

Suunnitelma



Määritä valmennuksen tavoite ja kohderyhmä

- Tavoitteena on tarjota työnhakija-asiakkaille verkossa toteutettavaa valmennusta, jonka aikana he tutustuvat työnhakemiseen liittyviin aiheisiin.
- Kohderyhmänä työnhakija-asiakkaat



Suunnittele sisältö ja rakenne

- Valmennus on suuri kokonaisuus, jonka sisälle tuotetaan paljon erilaista sisältöä ja materiaaleja. Valmennuksen sisälle on mahdollista luoda erialoille ja erilaisiin tilanteisiin kohdennettuja sisältökokonaisuuksia.
- Rakenne voisi olla:
 - Työnhakutaidot
 - Työnhakuasiakirjat
 - CV & avoin työhakemus ja sen merkitys sekä tyyli.
 - Työnhakukanavat
 - Sosiaalinen media, verkkosivut, piilotyöpaikat
 - Työhaastatteluun valmistautuminen
 - Yleisimmät haastattelukysymykset ja niihin vastaaminen
 - Työnhakijan oikeudet ja velvollisuudet
 - Mihin työnhakija on oikeutettu ja mitä hänen tulee muistaa huolehtia.
 - Oman osaamisen tunnistaminen ja esille tuominen
 - Osaamisen sanoittaminen ja tavoitteiden asettaminen



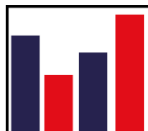
Miten valmennus toteutetaan

- Valmennus toteutetaan digitaalisessa oppimisympäristössä
- Osallistujat tutustuvat itsenäisesti erilaisiin materiaaleihin ja testaamalla osaamistaan erilaisten tehtävien kautta.



Mitä resursseja valmennuksen toteutus vaatii

- Valmennus vaatii selkeän koordinoijan, jolla on kokonaisuus hallussa.
- Sisällön tuottamista varten valmennuksen parissa on hyvä työskennellä useampi ihminen kuin yksi.



Miten toimintaa seurataan ja arvioidaan

- Valmennuksen vaikuttavuutta seurataan osallistuneiden työllistymisen määrää seuraamalla.
- Valmennuksen toimivuutta arvioidaan erillisten asiakaspalautekyselyiden kautta. Kyselyistä selviää myös mahdollisuuksia jatkokehittämiseen.