

Paula Leppänen ja Miikka-Petteri Lesonen (toim.)

DIGIRATKAISUT TYÖLLISTYMISEN TUKENA



Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



Elinkeino-, liikenne- ja
ympäristökeskus



Paula Leppänen ja Miikka-Petteri Lesonen (toim.)

DIGIRATKAISUT TYÖLLISTYMISEN TUKENA



Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



DIGIT – Digitaidoilla ja -ratkaisuilla työelämään 2020–2022

Xamk Kehittää 192

Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu
Kouvola 2022

© Tekijät ja Kaakkois-Suomen Ammattikorkeakoulu

Kannen kuva, ulkoasu ja kuvitus: Saara Kumpulainen ja Miikka-Petteri Lesonen

Taitto: Saara Kumpulainen

Paino: Grano Oy

ISBN: 978-952-344-427-0 (nid.)

ISBN: 978-952-344-428-7 (PDF)

ISSN: 2489-2467 (nid.)

ISSN: 2489-3102 (PDF)

julkaisut@xamk.fi

TEKIJÄT JA KIRJOITTAJAT

Paula Leppänen

Projektipäällikkö / Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu Xamk
Valtiotieteiden maisteri VM, hallintotieteiden maisteri HM, psykologian ja yhteiskunnallisten aineiden opettaja

Miikka-Petteri Lesonen

TKI-asiantuntija / Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu Xamk
Medianomi (AMK)

Erja Mölsä

Opettaja, hankevastaava / Kouvolan Ammattiopisto oy, EduKo
Ammatillinen opettaja, liikenneopettaja (EAT), työvalmentaja (EAT)

Topi Nuuttila

Projektityöntekijä / Parik-säätiö
Sosionomi (AMK)

Elina Haatainen

Yrityskoordinaattori / Parik-säätiö
Tradenomi (AMK)

SISÄLLYSLUETTELO

1	Johdanto	9
	DIGIT-hanke	13
	Hankkeen suunnittelun taustaa	15
2	Digitaalisia ratkaisuja työelämän tarpeisiin	19
	Haastattelut	21
	Hamina 1810 Työ ei koskaan muutu -hyötypeli	26
	Käänteinen opetus	27
	Tuuppaus-käsitteen soveltaminen menetelmänä	28
3	Välityömarkkinoiden TRIO-hautomo	31
	Kaakkois-Suomen Ammattikorkeakoulu Xamk	33
	Parik-säätiö	34
	Kouvolan Ammattiopisto EduKo	35
4	Hankkeen kohderyhmä	37
	Xamkin kohderyhmä	39
	Parik-säätiön kohderyhmä	40
	EduKon kohderyhmä	40
5	Työllisyystilanne ja työllistämistoimenpiteet	41
	Rekrytapahtumat	44
	Pikatyöhaastattelut	44
	Työnhakuvalmennukset	45

6	Miksi lähdimme kehittämään Tärpit työelämään -appia?	47
	Digitaalisten ratkaisujen kartoitukset	50
	Digitaalisten työelämätaitojen merkitys	51
7	Sovellus ja sen rakentuminen	53
	Valmennukselliset testaustyöpajat	55
	Sovelluksen markkinointi yrityksille	57
	Yritysyhteistyö	58
	Digitaalisena ratkaisuna DIGIT-APP	59
	DIGIT-APP & Leijona Catering ja DIGIT-APP & Recticel	60
	DIGIT-APP – Tärpit työelämään	61
8	Opinnäytetyö	63
	Anonyymi rekrytointi	68
	Tulokset	68
	Toimenpidesuosituksukset	70
9	Johtopäätökset	71
	Lähteet	76



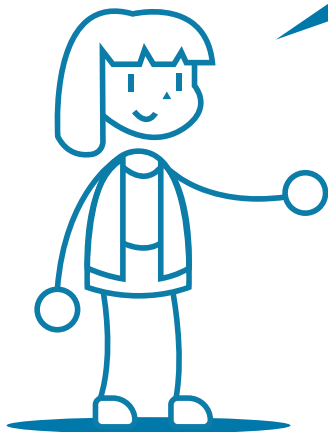
1

JOHDANTO

Paula Leppänen

Hyvinvointia työstä 2030-luvulla -raportissa kiteytetään hyvin: Teknologiset muutokset ovat uudistaneet työtä läpi ihmiskunnan historian. Teknologisten muutosten vaikutukset työhön eivät kuitenkaan ole koskaan olleet suoraviivaisia tai helposti ennakoitavia. Muutokset eivät tapahdu sosiaalisessa tyhjiössä, vaan ne suodattuvat eri aikoina erilaisten taloudellisten, sosiaalisten, kulttuuristen ja institutionaalisten käytäntöjen ja uskomusten läpi.

Ihmiset ja heidän työyhteisönsä voivat myös omalla toiminnallaan vaikuttaa tapoihin, joilla teknologioita otetaan käyttöön ja sovelletaan työssä, ja luoda näin myös uudenlaisia innovatiivisia ratkaisuja. Tämä pätee myös tämänhetkiseen teknologiseen muutokseen työssä, joka perustuu digitaalitekniikan nopeaan kehitykseen. Muutos etenee työtehtävien automatisoitumisen, informaation lisääntyvän digitoimisen ja alustojen välityksellä tapahtuvan ohjauksen yleistymisen myötä.



*”Digitalisaatiolla tarkoitetaan kokonaisvaltaista toimintatapojen uudistamista, joka sisältää myös uusien digitaalisten teknologioiden käyttöönottoja. Digitaalisilla teknologioilla tarkoitetaan muun muassa analytiikkaa, big dataa, mobiilitekniikoita, pilvipalveluita, robotiikkaa, sosiaalista mediaa ja asioiden internetiä.”
(Bloomberg 2018.)*

Aloitimme hankkeemme toukokuussa 2020, kun covid-19-pandemia oli rantautunut Suomeen. Parin viikon varoajalla monet toiminnot olivat siirtyneet kirjaimellisesti digiloikalla nettiin. Meidän hankkeellemme tämä tiesi hyvää; olimme aikaamme edellä. Olimme suunnittelemassa työtä ja työllistymistä helpottavia toimintoja jo ennestään vaikeasti työllistettäville. Kohderyhmämme, heikossa työmarkkina-asemassa olevat, saivat toimia nyt sovelluksemme testaustyöpajoissa seuraavan kahden vuoden ajan digitalisaation kärjessä.

Covid-19-pandemia ei tarkoittanut meille hankkeessa pelkästään etulyöntiasemaa. Olimme suunnitelleet verkostoituvamme tulevien kumppaniyritysten kanssa lukuisissa live-tapahtumissa, joita piti järjestää Kymenlaaksossa ja Kouvolassa vuosina 2020–2022. Kuten tiedämme, melko lailla kaikki nämä tapahtumat ja kohtaamiset siirtyivät verkkoon. Samalla menetimme kasvokkaisen kohtaamisen tuomat mahdollisuudet. Lisäksi useat yritykset ottivat, etenkin pandemian alkuvaiheessa, erittäin varovaisen linjan yhteistyölle uusien hankkeiden kanssa.

Onneksemme hanketiimimme koostui sitkeästä ja yritteliästä kokoonpanosta, ja saimme solmittua hankkeen kannalta elintärkeät kumppanuudet muutaman ison yrityksen kanssa. Pääsimme kehittämään heille uudenlaista digitaalista sovellusta työllistämisen ja perehdyttämisen tueksi.

Tässä teoksessa haluamme tuoda esiin, millainen polku hankkeessa käydään läpi sen suunnitteluvaiheesta lopputuotokseen. Polku sisältää paljon työtä, luovuutta, periksiantamattomuutta ja verkostoitumista. Haluamme kirjallamme kertoa sekä hyvistä käytänteistä että kompastuskivistä, joita hankeprosessin aikana voi tulla eteen. Lisäksi haluamme tietysti kertoa erinomaisista tuotoksistamme: digitaalisista sovelluksista.

Käymme aluksi läpi työllistämisen tueksi aiemmin tuotettuja digitaalisia sovelluksia tai hankkeita. Tämän jälkeen kuvaamme hankkeemme kohderyhmää, heikossa työmarkkina-asemassa olevia, ja taustoitamme myös heidän tarpeitaan. Neljännessä luvussa kuvaamme niin sanottua TRIO-hautomoa, erinomaista työskentelytapaa, jolla toimimme läpi koko hankkeen. Viides luku käsittelee työllisyystilannetta ja työllistämistoimenpiteitä hankkeen aikana Kouvolassa ja Kymenlaaksossa. Kuudennessa luvussa avaamme rakentamamme digitaalisen sovelluksen Tärpit Työelämään -versiota ja sen taustamerkityksiä. Seitsemäs luku käsittelee sovelluksen työelämään kehittämiämme versioita DIGIT-APP & Leijonacatering ja DIGIT-APP & Recticel -sovelluksia. Kahdeksas luku sisältää hankkeen tilaustyönä valmistuneen opinnäytetyön sisältöjä koskien ikään liittyvää syrjintää työelämässä. Lopuksi kokoamme vielä johtopäätöksissä yhteen hankkeen tärkeimmät oivallukset sekä askelmerkit tulevaan.



DIGIT-hankkeen tavoitteena on ollut parantaa osallistujien työllistymistä tehostamalla työhön ja työympäristöön perehdyttämistä ja työvaiheiden oppimista digitaalisin menetelmin ja ratkaisuin.

Hankkeen alkuperäisinä tavoitteina oli:

1. kehittää yritys kontekstissa ratkaisuja, joilla heikossa työmarkkina-
asemassa olevat osallistujat voisivat omaksua vaativampia työtehtäviä
2. työllistää heikossa työmarkkina-asemassa olevia.

Hanke perustui osatoteuttajien yhteistyöyrityksien ennen hankkeen alkamista ilmaisemaan tarpeeseen. Tarvetta oli hankkeen hakuvaiheessa syksyllä 2019 erityisesti sote-alan yrityksissä, ravintola-alalla ja logistiikassa. Tällöin tuli ilmi, että näiden alojen yritysten moniin työtehtäviin sopisi myös osatyökykyiset ja muuten heikossa työmarkkina-asemassa olevat henkilöt, mutta yritykset tarvitsisivat kätevästi saatavilla olevia ja itsenäisesti käytettäviä ohjauksen ja työhön opastuksen apuvälineitä.

Hankkeen varsinaiset kohderyhmät olivat työttömät ja työttömyysuhan alla olevat alle 30-vuotiaat ja yli 54-vuotiaat sekä muut heikossa työmarkkina-asemassa olevat, kuten maahanmuuttajat, etniset vähemmistöt, työnhakijat, joilla on selvästi puutteelliset digitaidot sekä osatyökykyiset.

Hankkeen pääasialliset toimenpiteet jo suunnitteluvaiheessa olivat:

1. yritys ympäristöjen kartoitus ja sopiminen
2. digitaalisten ratkaisujen kartoitus
3. ratkaisujen kehittäminen ja kokeilu välityömarkkinoiden TRIO-
hautomossa (välityömarkkinatoimija, koulutusorganisaatio, yritys,
digitaalisten ratkaisujen palvelutuottajat)
4. ratkaisujen soveltaminen ja työllistyminen työsuhteeseen sekä
oppisopimukset kumppaniyrityksiin tai muihin avointen työmarkkinoiden
työpaikkoihin (=tuotantomallin soveltaminen vertaiskehittäjien ja
opiskelijoiden kanssa) toimialalla/yrityksessä

5. ratkaisujen tuotteistaminen ja tulosten levittäminen.

Hankkeen kaikissa toimenpiteissä otettiin huomioon ns. horisontaaliset periaatteet eli sukupuolten tasa-arvo ja kestävä kehitys (ekologinen, taloudellinen, sosiaalinen ja kulttuurinen), joista hankkeessa painottuivat erityisesti kestävän kehityksen sosiaalinen ja kulttuurinen sekä taloudellinen ulottuvuus.

Hanke toteutettiin yhteishankkeena niin sanottuna TRIO-hautomona. Hankkeessa toimi uudenlainen verkosto, jossa oli osatoteuttajina korkea-asteen tutkimus- ja kehittämisorganisaatio Xamk, toisen asteen oppilaitos Kouvolan Ammattiopisto EduKo, yksityinen välityömarkkinatoimija Parik-säätiö sekä kumppaneina työvoimaa tarvitsevat yritykset. Kolmen osatoteuttajan läheinen yhteistyö nivoi yhteen uusien digitaalisten työhönohjauksen ja -opastuksen sovellusten kehittämiseen tarvittavat osaamiset: kehittämisosaamisen TKI-organisaatiosta, työpaikkaohjauksen osaamisen toisen asteen oppilaitoksesta ja osatyökykyisten ja vaikeassa työmarkkina-asemassa olevien valmennus- ja ohjausosaamisen välityömarkkinatoimijalta. Lisäksi toisen asteen oppilaitos EduKolla ja välityömarkkinatoimija Parik-säätiöllä on ollut koko hankkeen ajan läheiset suhteet hankkeen kohderyhmään ja yrityksiin, joiden tehtävien opastukseen hanke kehitti digitaalisia sovelluksia.

Hankkeen tulostavoitteiksi muodostui:

1. Työllistynyt työsuhteeseen joko palkkatuella tai ilman ► **15 kpl**
2. Oppisopimussopimuksia ► **5 kpl**
3. Luodut digitaaliset ratkaisut ovat käytössä
(1 kpl per kehittämisalustana ollut toimiala/yritys) ► **yhteensä 2 kpl**

Hankkeen julkiseksi nimeksi kehittyi jo rahoituksen hakuvaiheessa **DIGIT - Digitaidoilla ja -ratkaisuilla työelämään**. Alkamispäivämäärä oli 1.4.2020 ja päättymispäivämäärä 31.3.2022. Hankkeen toimintalinjana toimi **3. Työllisyys ja työvoiman liikkuvuus** ja erityistavoitteena **6.1. Nuorten ja muiden heikossa työmarkkina-asemassa olevien työllistymisen edistäminen**. EURA 2014 -järjestelmässä hakemusnumero oli 105440 ja hankekoodina S21934.

HANKKEEN SUUNNITTELUN TAUSTAA



Heikossa työmarkkina-asemassa olevien on vaikea päästä työssä oppimaan ja työllistyä. Kohderyhmään ja sen työllistymispolkuun on liittynyt useampia kehittämishankkeita. Kaakkois-Suomessa näissä hankkeissa painopiste on kuitenkin ollut enemmän ohjaamisessa ja palveluiden kehittämisessä eikä niinkään kohderyhmän tukemisessa työpaikoilla, työn ääressä, yhdessä yritysten ja välityömarkkinatoimijoiden kanssa. Tarvetta on ollut siten työympäristöissä toimiville (digitaalisille) ratkaisuille, joilla tuettaisiin työn oppimista ja työvaiheiden omaksumista erilaisista rajoitteista tai oletetuista rajoitteista huolimatta.

Muun muassa EduKon (entisen KSAOn) kumppani Lumon Oy:n HR-päällikkö oli todennut, että heillä on usein hyviä maahanmuuttajahakijoita, mutta kielitaito ei riitä esimerkiksi työturvallisuuden näkökulmasta, eikä heitä voida työllistää helposti tai niin pian kuin olisi tarvetta. EduKo oli keskustellut ennen hankkeen rahoitushakua muidenkin työssäoppimiskumppaneidensa kanssa, joilla oli ollut rekrytointihaasteita ja jotka olivat siksi kiinnostuneita hankkeesta. Lumonin lisäksi Attendo ja Mehiläinen olivat ilmaisseet tarvitsevansa hoitohenkilökuntaa ja avustavaa henkilökuntaa tehtäviin, joihin heikossa työmarkkina-asemassa olevat soveltuisivat työympäristöä muokkaamalla tai sillä tavalla, että hyödynnetään uusia työtehtäviin räätälöityjä ohjauksen ja työn opastuksen työkaluja. Myös pienemmät sote-alan yritykset olivat viestittäneet EduKolle tarpeesta ja halusta ottaa työkokeilijoita ja osatyökykyisiä. EduKon kanssa paljon yhteistyötä tekevä Kymen Seudun Osuuskauppa (KSO) oli kiinnostunut hankkeesta, koska heillä oli jo vuonna 2019 jatkuva pula erilaisista matkailu- ja ravintola-alan työntekijöistä. Mehiläiseltä ja KSO:lta saatiin ennen hankkeen rahoitushakua osallistumissitoumukset hakemuksen liitteeksi tarkentaviin rahoitusneuvotteluihin mukaan. Muilta yrityskumppaneilta nämä sopimukset saatiin hankkeen alussa ja yrityskontaktointivaiheessa.

Hankkeen yksi alkuperäinen päätavoite oli toisaalta mahdollistaa hankkeeseen osallistujille nopeampi siirtymä kuntouttavasta työtoiminnasta ja -kokeilusta aitoihin töihin. Tämä ongelma oli havaittu muun muassa MATTI: Miesten matkat työhön – Ylisukupolvisten työttömyyden kierteiden katkaiseminen -hankkeen pelillisyyden pajoissa siten, että osallistujille oli vaikeaa löytää etenemistietä vaativampiin töihin.

Yhtenä toimintamallina MATTI-hankkeessa kehitetyissä pelillisyyden pajojen toteutuksessa hyödynnettiin osallistavan Lifecraft-työpajan mallia. Lifecraft-toimintamallin konseptista on kirjoitettu Parempia pelejä luovilta aloilta -julkaisuun **(Nevanperä & Purhonen 2019)**. Tarvetta oli hankkeen hakuvaiheessa myös yritysten työympäristöihin kiinteämmin kytkeytyvälle yhteiskehittämiselle kohderyhmän, yrityksen, välityömarkkinatoimijan ja koulutus- ja kehittämisorganisaatioiden kesken. Erityisesti toimivien digitaalisten sovellusten kehittäminen edellyttää aina hyvää käyttäjän ja käyttökohteen ymmärrystä.

Yhteiskehittäminen palveli hankkeessamme myös kohderyhmän voimaantumisen tarvetta. Huomasimme hankkeen kuluessa, että edelleen on tarvetta vähentää heikossa työmarkkina-asemassa olevien työllistymisen esteitä työpaikoilla ja yritysten kykyä vastaanottaa vaikeammin työllistettävää kohderyhmää. Työpaikolla ei tiedosteta edelleenkään tarpeeksi työympäristön muokkausmahdollisuuksia, joita hyödyntämällä osatyökykyisten ja esimerkiksi kielitaito-ongelmia omaavien työllistyminen helpottuisi. Huomasimme hankkeen kuluessa, että työpaikoilla tarvitaan digitaalisia työkaluja, jotka tarjoavat vihjeitä työn oppimiseksi tehokkaammin ja rakentavat etenemistietä kohti vaativampia tehtäviä. Tarvetta oli sekä teknisten valmiuksien kehittämiseen yrityksissä että työpaikkojen sosio-kulttuurisen ympäristön muokkaamiseen (esimerkiksi asenteet heikossa työmarkkina-asemassa olevia kohtaan).

Hanketta valmisteltiin kesällä 2019 yhdessä Xamkin, Parik-säätiön ja EduKon kanssa. Hankkeen kirjoittaminen alkoi osatoteuttajien yhteisellä tapaamisella Parik-säätiön tiloissa. Sen jälkeen edellä mainittu tiimi kokoontui kaksi kertaa Xamkin tiloissa. Xamk työsti hankesuunnitelmakokonaisuutta. Parik-säätiö vastasi välityömarkkinatoimijoiden näkökulmasta ja työkokeiluympäristöjen kartoittamisesta heidän oman toimintansa piirissä. Parik-säätiö edusti hankekonsortiota ja neuvotteli hankeideasta TE-toimiston kanssa, jossa olivat mukana **Kai Greijula, Marita Sakkara** TE-palveluista, **Miia Pauna** Parik-säätiöltä ja **Mirja Willberg** EduKolta. Tapaamisessa esiteltiin hankkeen tavoitteet, toimenpiteet ja tulokset sekä keskusteltiin siitä, että TE-toimiston puolesta hankkeeseen ohjattaisiin työkokeilijoita. Hankkeen yhteistyöverkostoa pidettiin hyvänä ja yritysten mukaan saamista erittäin toivottavana ja hankkeen onnistumisen kannalta tärkeänä.

Tässä muutamia nostoja DIGIT-hanketta edeltäneistä hankkeista:

Digiaktorit

Hankkeessa tavoitteena oli muun muassa 15–29-vuotiaiden nuorten digiosaamisen kehittäminen. Tässä hankkeessa huomattiin, että ammatillisen koulutuksen reformin myötä opintopolkujen monimuotoistuminen ja henkilökohtaistuminen vaatii aiempaa enemmän itseohjautuvuutta ja sähköisten palveluiden hyödyntämistä. Hankkeen uutuusarvona oli aliedustettujen ryhmien digiosaamisen vahvistaminen uudentlaisilla, soveltavilla menetelmillä (mm. vertaismentorointi sähköisten oppimisympäristöjen ja muiden sähköisten palvelujen käyttöönotossa) sekä vahvalla yhteistyöllä alueen oppilaitosten kesken.

Briefcase – oma polku ammattiin

Hankkeessa tehtiin Google Classroom -ympäristöön kielisalkkuja, jotka sisälsivät ammattisuomea eri aloille. Kielisalkkuja voitiin hyödyntää tässä hankkeessa ohjatussa ja itsenäisessä kielenopiskelussa.

Parasta digiohjausta

Hankkeen eräänä tavoitteena oli tutkia, kehittää ja ottaa käyttöön digitaalisia palveluita, malleja ja toimintatapoja tukemaan työpaikkaohjaajien ja opetushenkilöstön yhteistyötä. Esimerkiksi EduKolla oli kokeiltu koneiden ja laitteiden käyttöohjeiden ja opastusvideoiden tallentamista QR-koodeihin, ja se oli todettu hyväksi käytännöksi.

TYÖIKÄ – Työtä kaiken ikää

Hankkeessa kehitettiin yli 50-vuotiaille heikossa työmarkkina-asemassa oleville henkilöille uudenlaista ohjaus-, neuvonta- ja tukipalvelumallia. Hankkeen yhteydessä vahvistui käsitys kohderyhmän perusdigitaitoihin liittyvistä osaamistarpeista.

Business-Akatemia

Hankkeen kokemuksia yrittäjyysvalmennuksesta ja kehitettyä valmennusmallia hyödynnettiin myös DIGIT-hankkeessa.

Rekrystä toimeen

Hanke vahvisti 17–29-vuotiaiden nuorten työelämäntaitoja ja työnhakutaitoja. Tässä hankkeessa kohtauttamalla nuoria ja työnantajia lisättiin keskustelua ja ymmärrystä nuorten ja työnantajien välillä. DIGIT-hanke tekee yhteistyötä Rekrystä toimeen -hankkeen kanssa.

TAIKOJA

Hanke vaikutti myös omalta osaltaan DIGIT-hankkeen suunnitteluvaiheessa. Siinä valmennettavien taitojen ja valmiuksien kartoituksessa käytettiin muun muassa Matti-hankkeessa kehitettyä perustaitotestiä.

Summa – pelillistetty vertaisauttaminen nuorten työllistymisessä

Hankkeessa kehitettiin pelillisiä menetelmiä nuorten keskinäiseen vertaisauttamiseen työllistymisessä. DIGIT-hankkeen hakuvaiheessa myös haettavana olleen Summa-hankkeen kanssa tehtiin yhteistyötä hyödyntämällä Summa-hankkeessa hankittua menetelmäosaamista.

Kaiken kaikkiaan DIGIT-hanke täydensi aiempien hankkeiden toimintaa kytkemällä yritykset läheisemmin työn oppimiseen liittyvien digitaalisten ratkaisujen kehittämiseen osatyökykyisten ja muuten heikossa työmarkkina-asemassa olevien ihmisten työllistymisen tueksi.

2

DIGITAALISIA RATKAISUJA TYÖELÄMÄN TARPEISIIN

Miikka-Petteri Lesonen & Paula Leppänen

HAASTATTELUT



Hankkeen alussa kartoitettiin työttömien henkilöiden ajatuksia haastatteluissa, joita käytiin verkon välityksellä. Haastatteluihin osallistui viisi (N=5) henkilöä, jotka ovat olleet työelämässä mutta jääneet työttömäksi tai ovat olleet pitemmän aikaa työttömänä. Haastattelut olivat tyyliltään laadullisia, ja niiden rakenne oli puolistrukturoitu, eli kaikille haastateltaville esitettiin samat kysymykset samassa järjestyksessä. Haastatteluihin osallistui sekä miehiä että naisia.

Haastateltavien ikähaarukka oli +20-vuotiaat, mutta alle 40-vuotiaat sillä hetkellä työttömänä olevat. Kaikki haastateltavat olivat käyneet peruskoulun ja lukion. Muihin koulutuksiin lukeutui myös ammattikoulu sekä ammattikorkeakoulu. Kahden henkilön (N=2) kohdalla lukion, ammattikoulun tai ammattikorkeakoulun opinnoissa oli tullut viiveitä valmistumisessa ja yhdellä (N=1) oli täysin omatoimisesti keskeytetty AMK-tutkinto.

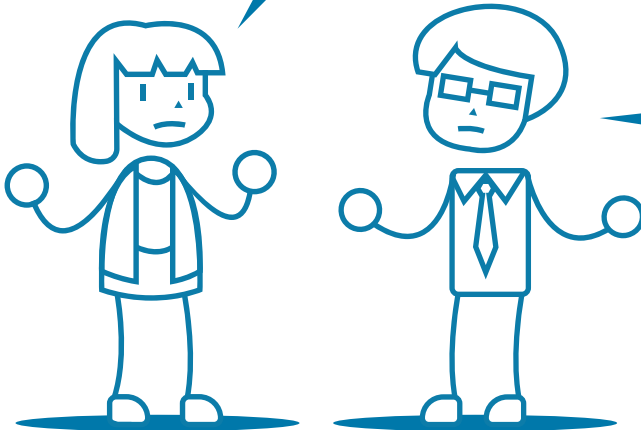
Haastateltavien koulutus pohja oli vaihtelevaa: viestinnän, tietotekniikan, palvelumuotoilun, insinöörin sekä LVI-alan tutkintoja. Aiemmat työkokemukset on yhdellä (N=1) vastaajista vastanneet omaa koulutusta ja kiinnostusta, kun taas muilla (N=4) on ollut vaihtelevia työkokemuksia, ja ne eivät ole pääosin vastanneet omaa koulutustaustaa tai kiinnostusta. Kolmen vastaajan työttömyys oli jatkunut vastaushetkellä 1–2 vuotta, ja kahden vastaajan työttömyys seitsemän vuotta.

Suurin osa (N=4) haastateltavista henkilöistä oli tehnyt määräaikaista työtä, osa-aikaista työtä tai keikkatyötä. Yksi henkilö (N=1) oli tehnyt yrittäjämäisesti tilaustöitä. Aiempien työsuhteiden pituus vaihteli 2–3 kuukauden (kesätyöt) sekä määräaikaisen tai osa-aikaisen työn 6–12 kuukauden välillä. Suurin osa haastateltavista (N=4) oli saanut osa-aikaista työtä tai keikkatyötä perheen tai tuttavien kautta tai niin sanotun piilotyöpaikan kautta.

Haastateltavat mainitsivat, että covid-19 ja siitä johtuva pandemiatila Suomessa ja maailmalla toi ongelmia töiden saamiseen. Omat työpaikat katosivat esimerkiksi viestinnän alalla. Toisaalta myönnettiin myös tehokkuuden puutosta itsessä, ettei panosta tarpeeksi työpaikan hakemiseen. Vähäinen työkokemus tuntui olevan esteenä työpaikan saamisessa. Sijainnista oli myös puhetta, Pohjois-Suomessa ei ollut oman alan töitä, mutta Etelä-Suomessa oli paremmin.

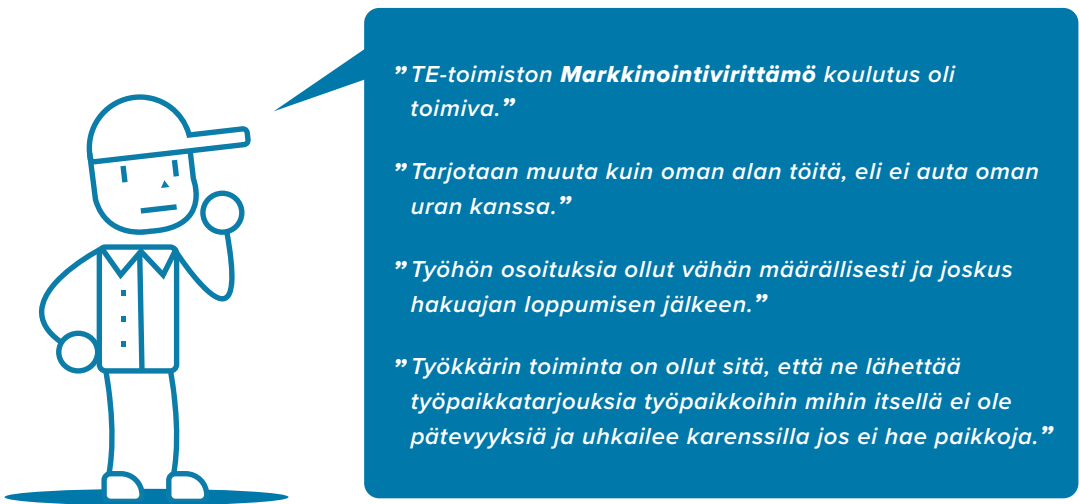
Muutamia poimintoja mielipiteistä, joita haastateltavat kertoivat työpaikan saamisen tai hakemisen ongelmista:

”Asia on näin, että omasta mielestä ei olla mukauduttu internetiin, se ei ole ollenkaan tämän tavis kansan tajunnassa, työt on nykyään siellä. Ne ei oo maansisäisiä töitä vaan työt voi löytyä ulkomailta netin kautta: tilaustyöt esim. menevät ympäri maailmaa: ei vain Suomessa. Normaalityöitä ei löydy: mutta luovia ja itsenäisiä löytyy internetistä paljon. Työt eivät ole nykyään pysyviä. Töitä ei riitä kaikille ja digitalisaation pitäisi kehittyä Suomessa. Potentiaalinen työntekijä ja työntantaja pitäisi kohdata ennen jo työhakemusta + haastattelua. Isot firmat pelaa sesonkipeliä, millon ne hakee uusia työntekijöitä, tietyt ajanjaksot. Jos menee suoraan kysymään firmaan, milloin tahansa, henkilökunnalta tms. niin paremmat mahdollisuudet.”



”Firmat vaatii usein tutkinnon, jota ei tarvitsisi suoriutuakseen, eli pitäisi opiskella ja käyttää aikaa siihen että EHKÄ pääsisi töihin.”

Haastateltavilta kysyttiin, mitä esteitä heillä on työntekemiseen liittyen. Vastauksista tuli vahvasti ilmi erilaiset elämäntilanteet. Oma lapsi, puoliso tai koira voivat vaikuttaa siihen, ettei työn perässä voi muuttaa toiselle paikkakunnalle. Koulutusvaatimukset ja työkokemuksen määrä nousivat ongelmakohtiksi tilanteessa, jossa tarvittavaa koulutusta ei ole ja ei ole saanut työkokemusta mistään aiemmin. Toisaalta omat intressit ja toiveet voivat olla este työpaikan saamiselle esimerkiksi tilanteessa, jossa haluaa tehdä vain oman alan töitä. TE-palveluiden toimivuudesta ja auttamisesta omalla työuralla oli vaihtelevia kokemuksia sekä mielipiteitä.



Haastateltavien kanssa käytiin läpi heidän kokemuksistaan TE-toimistosta ja työttömydestä. Haastattelun lopuksi keskusteltiin, minkälaista ohjeistusta työnhakuun tarvittaisiin ja minkälaista menetelmää käyttäen. Keskustelun herättäjänä puhuttiin esimerkiksi kirjaoppaasta tai vertaistuen antamisesta.

”Vertaistuki toimisi parhaiten. Kirjaopas ei voi kertoa, vertaistuen kautta auttaisi enemmän koska työllistyminen on todella yksilökohtaista: tietyt ohjeet ei päde toiselle.”

”Kirjaopas kuulostaa naurettavalta. Ihmiset tietää miten saada töitä, otetaan yhteyttä työpaikkaa, kysytään päästäänkö haastatteluun ja tehdä hyvä vaikutus > saada hyvä vaikutus, kaikki tietävät tämän. Mihin tarvits opasta: mitä tehdä kun olet yrittänyt hakea töitä ja olet epäonnistunut siinä ja kukaan ei huoli töitä? Mitä asioita voit tehdä että olet sellainen ihminen joka halutaan ja huolitaan töihin.”



Haastateltavat toivoivat omalta työltään luovuutta, mutta myös itsenäisen työn tekemistä:

Viestintä ja markkinointi

Luova työ

Visuaalinen työ

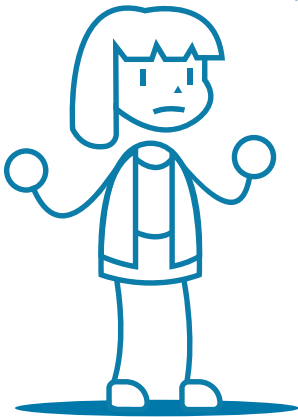
Videopelituotanto

Sisällöntuottaminen

Itsenäinen työ



Haastateltavien mielipiteitä työttömyydestä ja työnhakemisen ohjeista:



” Olisi kiva, jos piilotyöpaikat eivät olisi piilotyöpaikkoja: piilotyöpaikat esim. keikkatyöt mitä itsellä on ollut niin ovat olleet piilotyöpaikkoja. Pystyisin tekee niitä, mutta en voi hakea niitä, koska ne ovat piilotyöpaikkoja. Yhteiskunta ei voi tehdä oikein asialle mitään.”

” Yhteiskunta odottaa edelleen tietyn tyyppistä työtä... Kulttuurialan työt eivät ole työksi luokiteltuja, yhteiskunta odottaa mielestäni jalkatyöläisiä, kulttuuriala = ei ole oikea työpaikka, ei löydy yhtä helposti kuin muuta työtä.”

” Ohjeita ei ole annettu, ohje on se että pitää kouluttautua hyvin ja saat työpaikan mutta eihän se päde. En sanoisi että mua on ohjeistettu mitenkään miten työllistyisi. Jos annetaan ohjeet ne eivät päde nykypäivänä. Ohjeita noudattaen ei voi saada töitä.”

Vaikka haastatteluissa tuli kritiikkiä yhteiskunnan toimivuuden suuntaan, huomasivat haastateltavat itsessään myös puutteita tai esteitä, jotka estävät työntekoa tai työnhakua. Suurin osa haastatelluista (N=4) oli saanut töitä suhteiden tai läheisten kautta tai työ oli löytynyt piilotyöpaikkana, mikä on mielenkiintoinen havainto itsessään. Vertaistuki työnhakutaitoihin tai työpaikan hakemiseen liittyen nousi myös esille. Vaikka perinteistä kirjaopasta ei nähtäisi hyödyllisenä työnhaun ohjeistuksena, osa haastateltavista suosisi selkeitä tekstiohjeita. Haastattelut laitettiin tuoreena mielessä hautumaan hankkeen TRIO-hautomoon ja myöhemmin jalostettiin polttoaineeksi digitaalista ratkaisua varten.

HAMINA 1810 TYÖ EI KOSKAAN MUUTU -HYÖTYPELI



Johdannossa nostettiin esiin DIGIT-hanketta edeltäneitä hankkeita, mutta erityisesti kolmella hankkeella on ollut vahvempi kytkös DIGIT-hankkeeseen.

Nämä kolme hanketta ovat:

1. Summa – Pelillistetty vertaisauttaminen nuorten työllistymisessä
2. MATTI: Miesten matkat työhön – Ylisukupolvisten työttömyyden kierteiden katkaiseminen
3. Waypoint: Nuorten pelillistetty polku työelämään.

Tässä osiossa haluamme kertoa yksityiskohtaisemmin näiden kolmen hankkeen yhteistyönä luodun hyötypelin vaikutuksesta DIGIT-hankkeeseen. Hyötypelin nimi on **Hamina 1810 Työ ei koskaan muutu**.

Digitaalinen fantasiaroolipeli Hamina 1810 Työ ei koskaan muutu sai alkunsa Summa- ja MATTI-hankkeissa. Waypoint-hanke jatkoi Hamina 1810 -peliä eteenpäin kehittämällä siihen ohjausmoduulin, jonka tarkoitus on tukea niin pelaajaa kuin myös peliä hyödyntävää ohjaajaa.

Hamina 1810 -peli on fantasia-aiheinen roolipeli. Fantasia tarkoittaa mielikuvitukseen perustuvaa teosta. Roolipeli on vuorovaikutteisen tarinankerronnan muoto, jossa osallistujat eläytyvät kuvitteellisten hahmojen rooliin. Pelissä on kolme hahmoluokkaa, joista pelaaja voi valita mieleisensä: köyhä, keskiluokka tai aatelinen. Hahmoluokka vaikuttaa pelikokemukseen monella tapaa ja antaa erilaisia mahdollisuuksia toimia pelissä. Pelissä pidetään huolta pelaajahahmon resursseista, kuten terveydestä ja nälästä, ja pelissä ansaittuja markkoja voi käyttää vaikkapa vuokran maksuun. Vaikka kyseessä on historiaan sijoittuva peli, pelissä esiintyy tuttuja tahoja, kuten työ- ja elinkeinotoimisto sekä Kansaneläkelaitos.

Alkuperäisen pelin tavoitteena on pärjätä Haminan kaupungissa, työllistyä ja lopulta tavoitella pormestarin työpaikkaa. Waypoint-hanke jatkoi Hamina 1810 -pelin kehittämistä työstämällä peliin ohjausmoduulia. Ohjausmoduulin tarkoitus on päivittää peliä lisäten siihen enemmän sisältöä työelämätaitojen oppimisesta, kuten työhakemusten teosta. Ohjausmoduulin tarkoituksena on opettaa pelaajalle tärkeitä työelämän taitoja. Roolipeliseikkailun aikana pelaaja joutuu käyttämään myös oikean maailman tietoja ja taitoja pelissä edetessään. Ohjausmoduuli opastaa pelaajaa pelin pelaamisessa, mutta peilaa myös oikeaan elämään: mitä tehdä, jos nukkuu pommiin työpäivänä tai mitkä asiat kannattaa huomioida työhakemusta laittaessa?

Pelin sisältöä on ideoitu yhdessä työttömien nuorten kanssa työpajoilla, joita on järjestetty hankkeiden aikana Kouvolassa, Kotkassa ja Haminassa. Pelin sisältö on pääosin tullut nuorilta, ja kehittäjätiimi on toteuttanut ideoituja sisältöjä peliin. Toimintatapa on periytynyt Waypoint-hankkeelle aiemmin mainituilta Summa- sekä MATTI-hankkeilta. Pelin kehitysvaiheessa on ollut mukana myös Xamkin Game Design -linjan opiskelijoita työharjoittelijoina.

KÄÄNTEINEN OPETUS



Perinteinen opetus menee yleisesti niin, että opettaja opettaa uuden käsiteltävän asian oppilaille koulupäivän aikana ja oppilaat jatkavat opiskelua kotitehtävän muodossa. Käänteinen opetus on vastakohta perinteiselle opetukselle. Siinä perinteinen opetusrakenne käännetään toisin päin. Opetettavaa aihetta voidaan antaa ennakkomateriaalina oppilaille, ja koulupäivän osuudelle jää enemmän aikaa opettajan ja opiskelijan väliselle vuorovaikutukselle.

Esimerkiksi oppilaalle annetaan verkkokurssilla materiaalia videon muodossa. Video on lyhyt dokumentti, ja kurssin verkkoalustalla on pohtimista alustavia tehtäviä, jotka liittyvät dokumenttiin. Kun oppilas on perehtynyt dokumenttiin ja pohtinut alustavia tehtäviä, hän osallistuu myöhemmin fyysisesti järjestetyille oppitunnille, jossa keskustellaan dokumentin sisällöstä. Koska oppilas on omaksunut aihetta jo ennakoon, hänellä on parempi tarttumapinta aiheeseen.

TUUPPAUS-KÄSITTEEN SOVELTAMINEN MENETELMÄNÄ



Hankkeessa sovellettiin ensi kertaa tuuppaus-käsitettä Kymenlaaksossa. Tuuppaus (**englanniksi nudging**) on käyttäytymistieteellinen lähestymistapa, jolla pyritään vaikuttamaan ihmisten valintoihin ja käyttäytymiseen. Tuuppauksessa käyttäytymisen muutokseen tähdätään muuttamalla ympäristön valinta-arkkitehtuuria eli tapaa, jolla valittavina olevat vaihtoehdot tarjotaan ihmisille. Sitä on Suomessa kehitetty etenkin työntekijöiden terveyden edistämiseen muokkaamalla työympäristöjä (**Itä-Suomen yliopisto StopDia-tutkimushanke**).

DIGIT-hankkeessa tuuppausta sovellettiin samassa ympäristössä, mutta työympäristöjen valinta-arkkitehtuuria muutettiin toiseen tarpeeseen eli osatyökykyisten tai muuten heikossa työmarkkina-asemassa olevien ihmisten perehdyttämiseen ja työhön opastukseen aidoissa kokeilutyöympäristöissä. Näihin ympäristöihin tuotettiin digitaalisia sovelluksia, joilla mahdollistettiin työntekijän omat valinnat ja kykyjen käyttö työn oppimista tukevin vihjein. Hankkeessa kehitettiin digiratkaisuja työpaikkojen toimintaympäristöihin vertaiskehittäjien kanssa. Hanke tuotti konkreettisia sekä kohderyhmän henkilöitä että yrityksiä auttavia digitaalisia ratkaisuja heikossa työmarkkina-asemassa olevien työllistymiseen Kymenlaaksossa. Hankkeeseen toi uutta näkemystä tuuppaus-käsitteen lisäksi vertaiskehittäjien mukanaolo, kun sovellusten kehittämiseen kytkettiin Xamkin YAMK- ja toisen asteen eri alojen opiskelijoita. Tätä kautta toteutui osittain myös eri sukupolvien yhteiskehittäminen, jolla oli voimaannuttava vaikutus osallistujiin ja joka loi uskoa työllistymiseen.

Tuuppaus-menetelmän taustalla on **Thalerin ja Sunsteinin (2003, 175)** luoma käsite libertaarinen paternalismi, jossa ihmiselle annetaan vapaus tehdä valintansa itse, mutta päätösympäristön valinta-arkkitehtuurilla pystytään ohjaamaan käyttäjää kohden parempia valintoja. Tämä on tärkeää, koska ihmisillä ei voi yleensä olla kaikkea tietoa parhaan päätöksen tekemiseen ja ihminen tekee päätöksien arvioinnissa systemaattisia virheitä. Tuuppaus on siis hienovaraista käyttäjän ohjaamista kohden parempaa valintaa, poistamatta kuitenkaan käyttäjän omaa valinnan vapautta.

Menetelmä on nuori, mutta se on yksi kuumimpia trendejä tällä hetkellä eri tieteenaloilla. Sitä on alettu tutkia myös digitaalisessa ympäristöissä 2010-luvun puolestavälistä alkaen. Taustalla on käyttäytymis- ja taloustieteiden keskeinen ymmärrys siitä, ettei ihminen ole rationaalinen päätöksentekijä. Ihminen tekee päivittäin paljon erilaisia valintoja, jotka tapahtuvat automaattisen ajattelun tuloksina. Automaattinen ajattelu on erittäin hyödyllistä, mutta johtaa usein ajattelun vääristymiin. Näitä ajattelun vääristymiä hyödynnetään tuupertessa käyttäjää kohden parempia valintoja. Henkilöitä, jotka vaikuttavat päätösympäristöihin, kutsutaan valinta-arkkitehteiksi. Digitaalisessa maailmassa esimerkiksi käyttöliittymäsuunnittelija toimii valinta-arkkitehtinä. Erona perinteiseen käyttöliittymäsuunnitteluun on, että tuuppaus tuo mukanaan uudenlaisen prosessin, päätösharjojen huomioimisen. **(Thaler ja Sunstein 2003.)**

3

VÄLITYÖMARKKINOIDEN TRIO-HAUTOMO

Paula Leppänen, Topi Nuutila & Erja Mölsä

Yhteiskehittämisen tavoitteiden määrittely tehtiin jo hankkeen suunnittelu- vaiheessa yhdessä osatoteuttajien ja yritysten kesken. TRIO-hautomossa otettiin hankkeen jokaisessa vaiheessa myös kohderyhmän edustajien osallistaminen kehittämisprosessin yhteissuunnitteluun. Kohderyhmää tavoitettiin eri kanavista: ammatillisista opinnoista sekä opiskelijoita että tutkinnon jälkeen työttömäksi jääneitä, ammatilliset opinnot keskeyttäneitä, etsivän nuorisotyön kautta, heikossa työmarkkina-asemassa olevia työttömiä TE-palveluiden kautta sekä Kymsoten monialaisen työelämäpalvelun kautta.

KAAKKOIS-SUOMEN AMMATTIKORKEAKOULU XAMK



Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu – Xamk aloitti toimintansa vuoden 2017 alussa, kun Kymenlaakson ammattikorkeakoulu Kyamk ja Mikkelin ammattikorkeakoulu Mamk yhdistyivät. Xamkilla ja sen edeltäjillä on pitkäaikainen ja monialainen hanketoiminnan kokemus ja vahva aluekehittäjän rooli Etelä-Savon ja Kymenlaakson maakunnissa. Xamk on ulkopuolisen TKI-rahoituksen määrällä mitattuna ([vuonna 2021 yhteensä 18,8 miljoonaa euroa](#)) Suomen suurin tutkimus-, kehittämis- ja innovaatioammattikorkeakoulu. Tuloksen takana ovat muun muassa osaaminen, laatu ja rahoituslähteiden monipuolisuus. Keskeistä on se, että kehittämistoiminta on sisällöllisesti linjassa maakuntien valitsemien kärkien kanssa. Tämän lisäksi tiivis yhteistyö yritysten, järjestöjen ja julkisyhteisöjen kanssa parantaa TKI-toiminnan vaikuttavuutta.

Xamkin vahvuusaloja ovat [digitaalinen talous](#), [metsä](#), [ympäristö ja energia](#), [kestävä hyvinvointi](#) ja [logistiikka ja merenkulku](#). Vahvuusaloja tukee laaja TKI-ympäristöjen, -infrastruktuurien tutkimusyksiköiden verkosto. Käytännössä kaikki hankkeet sijoittuvat joko yhdelle tai useammalle vahvuusalueelle ja kaikilla kampuksilla on omat tutkimuksen ja kehittämisen profiilinsa.

Tutkimus- ja kehittämisorganisaationa Xamk tähtää etenkin Kouvolan, Kotkan, Mikkelin ja Savonlinnan seutujen kehittämiseen tavoitteenaan yritystoiminnan, osaamisen ja kilpailukyvyn edistäminen sekä uudet kansalliset ja kansainväliset avaukset. Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulussa on jatkuvasti useita tutkimushanketta, jotka työllistivät lähes 300 eri alojen asiantuntijaa (TKI-henkilöstön määrä vuonna 2020). Yhteistyötä tehdään yritysten, organisaatioiden, yliopistojen, ammattikorkeakoulujen ja tutkimuslaitosten kanssa sekä kansallisella että kansainvälisellä tasolla. Työtä tehdään sekä Euroopan unionin rahoituksella että kansallisella ja yksityisellä rahoituksella. Päärahoittajia ovat muun muassa EU:n rakennerahastot, EU:n Horisontti 2020 -ohjelma, muut EU:n ja kansainväliset tutkimusohjelmat, hallitus, ministeriöt, kunnat, Business Finland (entinen Tekes), Suomen Akatemia sekä eri säätiöt, yritykset ja muut organisaatiot.

PARIK-SÄÄTIÖ



Parik-säätiö on vuonna 2001 perustettu säätiö, jonka tarkoituksena on järjestää ja kehittää sosiaalisena palveluna tuotannollista ja sosiaalihuollollista työtoimintaa nuorille, pitkäaikaistyöttömille ja muille heikossa työmarkkina-asemassa oleville henkilöille. Parik-säätiön tavoitteena on lisätä asiakkaiden työ- ja toimintakykyä, itsenäistä työllistymisaktiivisuutta ja elämänhallintaa. **(Parik 2022.)**

Parik-säätiö on toiminut vuodesta 2001 alkaen paikallisesti ja valtakunnallisesti aktiivisena työllistymistä edistävien palvelujen ja toimintamallien kehittäjänä sekä tukenut kansalaisten osallisuutta ja hyvinvointia. Vuosittain 400–500 työn, koulutuksen tai muun osallisuuden ulkopuolelle jäänyttä henkilöä saa säätiön tuottamaa ohjausta, valmennusta, koulutusta tai muuta tukea. Parik-säätiö on osallistunut valtakunnallisiin ja alueellisiin työryhmiin, seminaareihin ja tapahtumiin, joissa on kehitetty ja vaihdettu kokemuksia ja hyviä käytäntöjä erilaisissa oppimisympäristöissä tapahtuvan osaamisen tunnistamisessa, opinnollistamisen kehittämisessä ja oppimisen siirtämisessä entistä enemmän toiminnallisiin ympäristöihin, työpajoille, järjestöihin ja yrityksiin.

Parik-säätiö on tunnistanut lähes kaikki omat työpajansa ([oppimisympäristöjen tunnistusraportit](#)), eli työpajalla tehtävää työtä on peilattu kunkin alan ammatillisten opetussuunnitelmien sisältöihin ([ePerusteet](#)). Työpajojen vahvuutena on yritys- ja työelämän kaltainen oppimisympäristö yhdistettynä mahdollisuuksiin tukea henkilön elämänhallinnan ongelmia tai muita ongelmia työ- ja yksilövalmennuksen sekä palveluohjauksen keinoin.

Parik-säätiön toteuttamat hankkeet ovat kohdistuneet pääasiassa pitkäaikais-työttömien, nuorten, osatyökykyisten, maahanmuuttajien ja heikossa työmarkkina- asemassa olevien työllistymisen ja koulutuksen edistämiseen. Vuosittain Parik-säätiöllä on 3–6 projektia tai hanketta, joiden avulla kehitetään edelleen olemassa olevia palveluja tai luodaan uusia palveluja tai toimintamalleja.

KOUVOLAN AMMATTIOPISTO EDUKO



Kouvolan Ammattiopisto EduKo on vuonna 2022 toimintansa aloittanut ammatillinen oppilaitos, joka muodostui, kun Kouvolan Seudun Ammattiopisto KSAO ja Aikuiskoulutus Taitaja yhdistyivät.

EduKon hanketoiminta perustuu siihen, että toimialoilta esiin nousevien kehittämis ehdotusten, oppilaitoksen strategian sekä valtakunnallisten työelämä- ja koulutuspoliittisten linjausten pohjalta haetaan hankerahoitusta erilaisiin työelämän palvelu- ja kehittämistehtäviin sekä opetuksen ja ohjauksen kehittämiseen liittyviin hankkeisiin. EduKo jatkaa edeltäjäorganisaatioiden hanketoimintaa. Ammatillisena oppilaitoksena EduKo toimii luontaisesti myös työllistyvien ja liike-elämän rajapinnassa. Aiemmin edeltävät organisaatiot ovat toteuttaneet useita hankkeita liittyen muun muassa digitalisaatioon, työllistämiseen, innovaatio-osaamiseen ja hyvinvointiin. EduKon tämänhetkinen hanketoiminta koostuu noin kolmestakymmenestä hankkeesta, jotka on rahoitettu pääasiallisesti EU:n sosiaalirahaston, aluekehitysrahaston, Opetushallituksen, Erasmus+ -ohjelman, Kaakkois-Suomi – Venäjä CBC:n sekä säätiöiden rahoituksesta.

EduKo osallistuu kohderyhmän henkilöiden havainnointiin työtehtävissä, käyttäjäymmärryksen luomiseen sekä yhteissuunnittelun työpajoihin kohderyhmän edustajien, yritysten ja opiskelijakehittäjien kanssa sekä digitaalisten sovellusten ideointiin, konseptointiin käyttäjäymmärryksen ja yhteissuunnittelun pohjalta. Lisäksi EduKo osallistuu digitaalisten sovellusten prototyyppien valmistukseen ja prototyyppien käytettävyyden arviointiin yritysten ja kohderyhmien edustajien toimesta.

EduKo on osallistunut TRIO-hautomoon intensiivisesti. Yhteiset kehittämispäivät Xamkin ja Parik-säätiön toimijoiden kanssa ovat olleet hedelmällisiä. Tuotokset ovat edenneet ja saaneet entistä parempia versioita.

4

HANKKEEN KOHDERYHMÄ

Paula Leppänen, Topi Nuutila & Erja Mölsä

Hankkeen varsinaisena kohderyhmänä ovat olleet työttömät ja työttömyysuhan alla olevat alle 30-vuotiaat ja yli 54-vuotiaat sekä muut heikossa työmarkkina-asemassa olevat, kuten maahanmuuttajat, etniset vähemmistöt, selvästi puutteellisilla digitaidoilla varustetut työnhakijat ja osatyökykyiset. Välillisinä kohderyhminä ovat toimineet yritykset, hankkeen tapauksessa Leijona Catering ja Recticel, sekä työllistymistä tukevat organisaatiot, kuten TE-palvelut ja henkilöstövuokrausyritys Eezy.

Sukupuolten tasa-arvon huomioiminen osallistamisessa ja kehittämistyössä on edennyt hankkeessa seuraavasti. Hankkeessa on huomioitu sukupuolten välinen tasa-arvo osallistamalla kohderyhmän edustajat kehittämisprosessin yhteissuunnitteluun sukupuolisensitiivisesti ja hyödyntämällä samaa lähestymistapaa sovellusten kehittämistyöpajoissa ja työympäristöjen muotoilussa. Täten lopputuotteessa on huomioitu eri sukupuolten tuomat kehitysehdotukset ja moninaiset käyttäjien tarpeet ja tottumukset sekä työympäristön vastaanottavuus.

XAMKIN KOHDERYHMÄ



Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulussa Xamkissa hankkeen kohderyhmäksi muodostuivat opiskelijat, erityisesti Game Designin opiskelijat. He toimivat hankkeen digitaalisten sovellusten vertaiskehittäjinä. Keväällä 2022 otimme sovelluksen käyttöön myös Digitaalisuus hyvinvoinnin kehittämisessä (5 op) opintojaksolla. Tämä opintojakso kuuluu YAMK-opintoihin ja oli valittavissa myös avoimen ammattikorkeakoulun tarjonnassa. Kyseiselle kurssille osallistui 42 YAMK-tutkinnon suorittajaa, ja kurssi jatkui vielä hankkeen loppumisen jälkeenkin toukokuun loppuun 2022. Opintojaksolla opiskelijat käyttivät DigitApp-sovelluspohjaa mallina, jolle he rakensivat omat hyvinvointialojen digitaaliset sovelluksensa. Näistä esimerkkeinä mobiilisovellus etätyön hyvän työergonomian tukemista varten ja neuropsykiatrinen sovellus. Olemme myös olleet mukana kehittämässä Hyvinvointialan digiosaaja (30 op) opintokokonaisuutta, jossa olemme mukana syksyllä 2022 alkavissa toteutuksissa.

PARIK-SÄÄTIÖN KOHDERYHMÄ



Parik-säätiössä hankkeen kohderyhmä eli valmennettavat koostuvat työkokeilijoista, kuntouttavan työtoiminnan henkilöistä ja palkkatuetussa työssä olevista. Valmennettavat henkilöt ohjautuvat Parik-säätiön työpajoille TE-palveluiden, Kymsoten tai Kelan kautta. Parik-säätiön työpajoille ohjautuvat ovat työttömiä tai työelämän ulkopuolella olevia henkilöitä. Kohderyhmä on osallistunut Parik-säätiöllä hankkeen toimenpiteisiin, muun muassa yksilö- ja ryhmämuotoisiin työnhakuvalmennuksiin, pikatyöhaastatteluihin, sovelluksen suunnitteluvaiheen kyselyihin, työelämätaitojen kartoitustyöpajoihin ja sovelluksen testaustyöpajoihin. Parik-säätiössä edellä mainittuihin hankkeen toimenpiteisiin osallistuneet henkilöt ovat olleet Parik-säätiön valmennettavia.

EDUKON KOHDERYHMÄ



Kouvolan Ammattiopisto EduKossa lähellä valmistumistaan olevat opiskelijat osallistuivat hankkeen toimenpiteisiin. Logistiikan opiskelijoita, nuoria aikuisia, oli mukana digitaalisen ratkaisun valintaan liittyvissä kyselyissä ja DIGIT-APP – Tärpit työelämään -sovelluksen pilotoinneissa. Oppisopimusopiskelijoita osallistimme kyselyillä ja heidän vastauksistaan saimme taustatietoa digitaalisten ratkaisujen valintaan. Elintarvike- ja logistiikka-alan opiskelijoita osallistui valmennukseen, jossa myös pilotoitiin sovellusta. Maahanmuuttajien ohjaus- ja neuvontapalvelujen tiloissa pilotoimme maahanmuuttajaryhmän kanssa sovellustamme.

5

TYÖLLISYYSTILANNE JA TYÖLLISTÄMISTOIMENPITEET

Paula Leppänen, Erja Mölsä, Topi Nuutila &
Elina Haatainen

Hankkeen aikana covid-19-kriisin vaikutus aluetalouteen on ollut merkittävä. Kohderyhmän digitaalisissa taidoissa on puutteita, jotka ovat vaikeuttaneet työllistymistä ja lisänneet entisestään syrjäytymisen uhkaa. Ratkaisuna ongelmaan kehitimme DIGIT-hankkeessa yritysten ja työelämän tarpeisiin kehitetyn ja muokattavan digitaalisen sovelluksen. Tavoitteena on ollut hankkeen aikana lisätä digitaalisen sovelluksen avulla Kymenlaakson alueen työllisyystoimia tukevaa digitaalista koulutusta ja muodostaa pysyvä digitaalinen toimintamalli sekä myöhemmin hankkeen jälkeen juurruttaa toiminta alueelle. Toimintaan osallistettiin hankkeen aikana systemaattisesti eri alojen yrityksiä, Kouvolan kaupungin eri toimialoja, muun muassa Kymsote ja Kinno, ja oppilaitoksia sekä kohderyhmää eli palveluiden käyttäjiä. Vertaiskehittämistyöpajoissa suunniteltiin nopeita kokeiluja, kehitettiin uusia ideoita ja testattiin niitä. Toimenpiteissä painotettiin kohderyhmän digitaalisten taitojen vahvistamista, työelämävalmiuksia sekä kehitettiin osallistujien kykyä toimia erilaisissa työtehtävissä käyttäen uusimpia digitaalisia välineitä. Kohderyhmän tarvitsema tuki ja opastus suunniteltiin ja toteutettiin yritysten kanssa yhdessä heidän tarpeidensa mukaan huomioiden erityistarpeet.

Covid-19-pandemia pakotti hankkeen aikana kansalaiset käyttämään etätyövälineitä etätöissä ja opiskelussa, esimerkiksi palveluja haettaessa. Digitaaliset taidot ovat nykykansalaisten tarvitsemia peruskompetensseja, ja digitaalisten taitojen hallinta on tärkeää informaatioyhteiskunnassa. Työllistyminen on vaikeaa, jos työnhakijalla ei ole riittäviä digitaitoja, joihin kuuluvat työvalmiustaitojen kautta myös tietoturvaan liittyvät asiat. **(Kaarakainen 2019.)** Henkilöille, jotka ovat työelämässä tai koulutuksessa, on tarjolla paljon erilaisia digitaitoihin liittyviä koulutuksia, mutta heillä, jotka ovat työelämän ulkopuolella, digitaidot saattavat olla jo lähtökohtaisesti puutteellisia tai vanhentuneita. Monet palvelut on siirretty digitaalisille alustoille, ja jos käyttöjärjestelmiä ei ole suunniteltu käyttäjälähtöisesti, on niiden käyttäminen vaikeaa, erityisesti jos käyttäjillä on ongelmia kielen ymmärtämisessä. Kyse on myös digitaalisesta arjen hyvinvoinnista, sillä jos digitaalisten välineiden käyttöä ei hallita, vaikeuttaa se käytännön arjen hallintaa ja toimintoja monella tavalla. **(Verke 2019.)** Digitalisoituneessa kulutusyhteiskunnassa ei pärjää ilman riittävien digitaalisten taitojen hallintaa **(Seppänen, Wilska & Ranta 2021)**. Covid-19-pandemia on pakottanut myös palveluiden tuottajat ottamaan digiloikan, ja työntekijätasolla se on tarkoittanut digiharppausten ottamista työelämässä. Huomasimme hankkeen aikana myös Granholmin jo 2021 vuonna esiin tuoman seikan, että digitaaliset palvelut eivät kuitenkaan tavoita kaikkia. **(Granholm 2021.)**

REKRYTAPAHTUMAT



DIGIT-hankkeen toimijoita on osallistunut erilaisiin rekrytapahtumiin, joissa koetimme tavoittaa työttömiä työnhakijoita. Osallistuimme lokakuussa 2021 Työhaun pikatreffeille, jotka TE-palvelut järjestivät verkossa. Siellä oli eri yrityksiä esittelemässä toimintaansa ja kertomassa, millaisia hakijoita he toivovat ja miten heille voi hakea. Mukana olivat muun muassa [Kymen Seudun Osuuskauppa](#), [ISS](#), [Suoramarkkinointi MEGA](#), [Dilicon Oy](#) ja [Lassila & Tikanoja](#). Tähän tapahtumaan osallistui muutamia työnhakijoita.

DIGIT-hanke esitteli myös toimintaansa TE-palveluiden yrityskoordinaattorille. Näin toivoimme yhteistyötä TE-palveluiden kanssa ja uusia yritys yhteistyökumppaneita DIGIT-APP-sovelluksille.

Kouvolan Ammattiopisto EduKon vetämänä on toiminut Oppilaitoksesta työelämään -työllistämisyöryhmä. DIGIT-hankkeen toimija on osallistunut työryhmän kokouksiin ja saanut tietoa ajankohtaisista asioista opiskelijoiden työllistymiseen liittyen.

PIKATYÖHAASTATTELUT



DIGIT-hankkeessa järjestettiin pikatyöhaastattelupäiviä kahden kouvoolalaisen henkilöstöpalvelualan yrityksen Eezy- ja Go On -yhtiöiden kanssa yhteensä kolme kappaletta Parik-säätiöllä. Henkilöstöpalvelualan yrityksillä on tarjolla paljon eri alojen työmahdollisuuksia, jotka ovat kohderyhmän kannalta potentiaalisia työllistymisvaihtoehtoja.

Haastattelupäivät ajoittuivat vuodelle 2021. Ensimmäinen oli keväällä, toinen syksyllä ja kolmas talvella. Pikatyöhaastattelupäivistä työllistyi hankkeeseen osallistuneita henkilöitä avoimille työmarkkinoille, ja osallistujat saivat lisäksi arvokasta työhaastattelukokemusta. Yhteistyötä toteutettiin pikatyöhaastattelupäivien lisäksi ohjaamalla osallistujia suoraan henkilöstöpalvelualan yrityksiin haastatteluun. DIGIT-hankkeen ja yritysten välisen yhteistyön on tarkoitus jatkua tulevaisuudessakin.



DIGIT-hanke on toteuttanut työllistämistoimenpiteenä Parik-säätiöllä järjestettyjä työnhakuvalmennuksia. Valmennuksiin on tavoitettu osallistujia DIGIT-hankkeen projektityöntekijän ja Parik-säätiön muun valmennushenkilökunnan välisen yhteistyön avulla.

Valmennuksen muodot ovat vaihdelleet yksilö- ja ryhmämuotoisten työnhakuvalmennusten välillä. Yksilömuotoisen työnhakuvalmennuksen vahvuutena on, että asiakkaan oma ääni tulee paremmin kuulluksi ja ohjaus on yksilöllisempää. Ryhmämuotoisessa valmennuksessa vahvuuksina on taas selkeämpi valmennuksen runko ja useamman henkilön samanaikainen tavoitettavuus.

Valmennusten aiheet ovat vaihdelleet kohderyhmän tarpeiden mukaisesti. Valmennusten aiheita ovat olleet muun muassa CV, työhakemus, opiskelu, urasuunnittelu ja haastatteluvalmennus. Valmennuksiin osallistuneet on ohjatusti osallistettu valmistamaan CV:t ja työhakemukset itse, jotta valmennus kehittäisi samalla osallistuneiden digitaitoja ja itseohjautuvuutta. Hankkeen kohderyhmää on tavoitettu hyvin, ja valmennukset ovat madaltaneet kynnystä kohderyhmän työllistymiseen tai työnhakemiseen.

6

MIKSI LÄHDIMME KEHITTÄMÄÄN TÄRPIT TYÖELÄMÄÄN -APPIA?

Paula Leppänen & Erja Mölsä

Kasvanut digitaalinen osaaminen tukee osallisuutta, työllistymistä, työssä ja opinnoissa pärjäämistä sekä kilpailukykyä. DIGIT-hankkeessa havaittiin yritysten digitarpeet, kuten muun muassa digikoulutuksen ja ohjauksen tarve, digitaalinen perehdytys uuteen työhön sekä työelämän pelisääntöjen ohjeistus digitaalisesti. DIGIT-hankkeessa pyrittiin parantamaan työelämätaitoja ja digitaalista osaamista vastauksena yhteiskunnassa nopeasti tapahtuvaan digiloikkaan ja myös työvoimatarpeeseen tietyillä aloilla ketterällä ja eettisesti kestäväällä digitaalisella sovelluksella. Covid-19 -pandemia nopeutti kehitystä vielä entisestään. Halusimme hankkeessa luoda uusia digitaalisia oppimisympäristöjä. Ajattelimme, että digitaalisella Tärpit työelämään -sovelluksella eriarvoisuuden lisääntymistä ja kilpailukyvyyn heikkenemistä voidaan ehkäistä muun muassa monipuolisella digineuvonnalla, -tuella ja -koulutuksella, joita järjestettiin yhteistyössä hankkeen toimijoiden kanssa niin, että kehittämisen kautta löysimme jokaiselle hankkeessa mukana olevalle kohderyhmän edustajalle sopivan tavan toimia osana työllisyyttä edistäviä toimenpiteitä.

DIGIT-hankkeessa kehitimme aktiivisen ja innovatiivisesti toimivan TRIO-hautomon (ammattikorkeakoulu Xamk, toisen asteen oppilaitos EduKo sekä välityömarkkinatoimija Parik-säätiö). Hankkeessa teimme myös aktiivista yhteistyötä paikallisen henkilöstövuokrausyrityksen (Eezy Personnel Oy) kanssa. Rakensimme TRIO-hautomossa digitaalisen sovelluksen Tärpit työelämään yritysten käyttöön ja lisäksi helpottamaan yleisesti työllistämistä ja työhön perehtymistä. Sovelluksen sisällöt on luotu yleisesti työelämän tarpeisiin, ja ne ovat tukeneet esimerkiksi työhön perehdytystä ja työelämän pelisääntöjen omaksumista eri aloilla. Sovellusta on kehitetty ja sen toimintakykyä on muokattu Parik-säätiöllä, Xamkilla ja EduKolla järjestetyissä vertaiskehittämistyöpajoissa.

DIGIT-hankkeen tuloksena kehitetty digitaalinen Tärpit työelämään -sovellus on muunneltavissa yritysten mutta myös yleishyödyllisten organisaatioiden tarpeisiin. Hankkeen päätyttyä on tarkoitus hyödyntää kehitettyä sovellusta niin, että sen avulla yritykset voisivat ketterästi ja helposti työllistää joko suoraan tai välityömarkkinatoimijoiden sekä henkilöstövuokrausyritysten kautta kohderyhmään kuuluvia henkilöitä.

DIGITAALISTEN RATKAISUJEN KARTOITTAMINEN



Digitaalisia ratkaisuja kartoitettiin tutkimalla aiempia samaa aihepiiriä käsitteleviä hankkeiden menetelmiä sekä tutkimalla yleisesti erilaisia digitaalisia lähestymistapoja, joita on ollut käytössä. Näistä tiedoista, yritysten kanssa käydyistä keskusteluista sekä heidän toiveistaan muodostui lopulta DIGIT-APP -sovellus yrityksille sekä samaa pohjaa hyödyntäen DIGIT-APP – Tärpit työelämään -sovellus. Tätä aihetta tarkastellaan tarkemmin luvussa 7. Sovellus ja sen rakentuminen.

Kouvolan Ammattiopisto EduKo on ollut mukana digitaalisten ratkaisujen kartoittamisessa. Kartoittamista varten tehtiin kohderyhmään kuuluville kyselyjä liittyen digitaalisuuteen ja työelämätaitoihin. Ensimmäinen kartoituskysely tehtiin toisen asteen logistiikan opiskelijoille keväällä 2021. Osallistujina oli viiden henkilön ryhmä aikuisia. He kaikki olivat olleet työelämässä joko lyhyitä tai osa pitkiäkin aikoja.

Heistä kaikki vastasivat, että käyttävät digilaitteita säännöllisesti, moni useaa erilaista laitetta. Tavoitteena heillä kaikilla oli työllistyä. Osa heistä koki haasteeksi työpaikan saamisen, osa koki pelkoa koulutuksen suorittamisesta ja kuljetusalalla työskentelystä. Näistä vastauksista saimme vahvistusta sille, että digilaitteet kuuluvat arkeen ja tietoa työelämästä kaivataan. Päätelimme, että osa opiskelijoista hyötyisi ohjeista ja vinkeistä työnhakua varten sekä työelämään liittyvistä perustiedoista.

Kesällä 2021 EduKon viidelle oppisopimusopiskelijalle lähetettiin sähköpostitse kysely, jossa kysyttiin työhön perehdyttämiseen liittyviä asioita. Opiskelijoista neljä vastasi kyselyyn. He olivat eri alojen opiskelijoita. He kaikki vastasivat, että käyttävät digilaitteita työssään. Perehdytyksestä he vastasivat, että osalla oli perehdytys kesken, toisia ohjattiin työn ohessa ja joku oli lukenut perehdytyskansion läpi. Moni olisi kaivannut lisää tietoa työstä perehdytyksessä. Yksi vastaajista toivoi, että konkreettiset työtehtävät olisi käyty selkeämmin läpi, toinen toivoi lisätietoa kaikesta ja kolmas tietoa toimintatavoista. Päätelimme vastauksista, että eri työpaikoilla oli hyvin erilaisia tapoja perehdyttämässä. Perehdytyksessä voisi olla apua digitaalisesta sovelluksesta, josta uusi työntekijä voisi katsoa ja kerrata asioita. Näitä vastauksia hyödynsimme digitaalisten ratkaisujen valitsemisessa.

DIGITAALISTEN TYÖELÄMÄTAITOJEN MERKITYS



Globaalit trendit nopeassa teknologisessa kehityksessä ja digitaalitalouden nousu ovat aiheuttaneet uudenlaisia osaamisvaatimuksia. Näitä kehityssuuntia on vauhdittanut hankkeemme aikana 2020–2022 jyllännyt covid-19-pandemia. Lähes jokaisessa työssä, kaikilla tasoilla sekä kaikilla koulutusaloilla työelämätaidot edellyttävät vähintään kohtuullisen määrän digitaitoja, joiden tulee olla hyvällä tasolla. Palkansaajista lähes kaikki käyttävät digitaalisia välineitä työssään, mutta niiden käyttötavat vaihtelevat paljon. Tämä teknologinen kehitys on muuttanut sekä kansalaistaitojen että työpaikkojen luonnetta. Uusi digitaalitalous tarjoaa uusia mahdollisuuksia ja tapoja työskennellä, mutta se vaatii myös uusia taitojen yhdistelmiä ja kykyä parantaa niitä jatkuvasti.

Digitaidot eritoten mikro- ja pienten yritysten kohdalla vaihtelevat suuresti, ja tukea yrityksiin tarvitaan. Oikeanlaisella kehittämistyöllä voidaan paremmin vastata yritysten tulevaisuuden työntekijöiden digitaitoihin ja myös digitaalisiin työelämätaitoihin.

Sitra on nostanut 2020 trendikatsauksessaan yhdeksi viidestä megatrendistä trendin ”teknologia sulautuu kaikkeen”. Sen myötä teknologia kehittyy nopeaa vauhtia, muuttaa tuotantotapoja sekä luo erilaisia toimintamalleja, joka edellyttävät ihmisiltä ajatusmallien ja toimintatapojen muuttamista. Digitalisaation seuraavaa aaltoa kuvataan siten, että nykypäivää on digitaalisen teknologian käyttö palveluissa ja ihmisten vuorovaikutuksessa. Tämä tarkoittanee sitä, että myös työelämätaidot, työpaikan hakeminen, rekrytointi ja perehdyttäminen siirtyvät digitaalisiksi. Nythän työtä jo haetaan pääsääntöisesti digitaalisesti, mutta esimerkiksi varsinainen rekrytointi ja työhön perehdytys tapahtuvat vielä usein perinteisesti paikan päällä. Toki covid-19-pandemia muutti myös tätä ja siirsi molemmat tapahtumat useissa tapauksissa verkkoon.

7

SOVELLUS JA SEN RAKENTUMINEN

Miikka-Petteri Lesonen, Topi Nuuttila, Erja
Mölsä, Paula Leppänen & Elina Haatainen

”Gordius, Phrygian kuningas satoi mutkikkaan solmun, jonka pystyisi selvittämään ja avaamaan vain tuleva Aasian hallitsija. Aleksanteri Suuri avasi solmun katkaisemalla sen miekallaan.”

Gordionin solmua käytetään metaforana vaikeasta ongelmanratkaisutilanteesta, johon ei löydy ratkaisua. Joskus ongelmaan saattaa olla ratkaisuna uusi näkökulma, jossa ongelma ratkaistaan poikkeavalla tavalla, kuten Aleksanteri Suuri teki avatessaan solmun miekalla perinteisen solmun avaamisen sijaan.

VALMENNUSSELLISET TESTAUSTYÖPAJAT



Päädyimme hankkeessa kehittämään digitaaliseksi ratkaisuksi DIGIT-APP -sovelluksen. Siitä tehtiin eri versioita niin yhteistyöyritysten kuin yleisempäänkin käyttöön. Yleisversion nimeksi tuli DIGIT-APP – Tärpit työelämään. Tätä sovellusversiota on eri vaiheissa pilotoitu niin maahanmuuttajaryhmässä kuin toisen asteen opiskelijoiden ryhmissä. DIGIT-APP – Tärpit työelämään on sovellus, josta löytää tietoa työelämään liittyen. Sovellus oli sisältöineen valmis ensimmäiseen pilotointiin lokakuussa 2021.

DIGIT-APP – Tärpit työelämään -sovelluksen testaustyöpajoja järjestettiin kaksi kappaletta Parik-säätiöllä. Ensimmäinen paja järjestettiin kymmenen henkilön kuntouttavan työtoiminnan ryhmälle. Osallistujat avasivat apin puhelimillaan. Muutaman kännykässä ei sovellus auennut, joten he pääsivät seuraamaan sovellusta heijastetulta näytöltä. Osallistujat antoivat palautetta sovelluksen Webropol-palautekyselyn kautta sekä suullisesti. Ne osallistujat, joilla ei sovellus auennut, saivat antaa palautetta kirjallisesti ja suullisesti.

Toinen paja järjestettiin kuuden henkilön kuntouttavan työtoiminnan ryhmälle. Osallistujat avasivat apin joko tietokoneella tai puhelimillaan ja antoivat palautetta sovelluksen Webropol-palautekyselyn kautta ja suullisesti.

DIGIT-APP - Tärpit työelämään -sovellus oli sisältöineen valmis pilotointiin lokakuussa 2021. Ensimmäinen pilotointi EduKon toimesta tehtiin Maahanmuuttajien ohjaus ja neuvonta (Moona) -palvelun tiloissa. Paikalle saapui neljä henkilöä, jotka tutustuivat sovellukseen ja testasivat sitä. Osallistujat kokeilivat sovellusta ja tutkivat sen sisältöjä, jotka liittyivät työnhakuun ja työelämään liittyviin aiheisiin. He sanoivat, että pitävät sovellusta selkeänä ja tekstejä riittävän lyhyinä. Videoiden lisäämistä sovellukseen toivoivat kaikki.

Osallistujat vastasivat palautekyselyyn. He vastasivat, että sovellusta oli helppo tai todella helppo käyttää. He löysivät tietoa työhausta todella hyvin, ja heistä kolmen mielestä tieto oli todella hyödyllistä ja yksi heistä vastasi, että se oli hyödyllistä. Sovelluksen eri osiot koettiin tärkeiksi. Kaikkein tärkeimmäksi osioksi nousi ohjeet hyvästä CV:stä.

Moonan työntekijät kokeilivat myös sovellusta, ja heidän palautteensa oli positiivista. He kehuivat, että sovellus on hieno, ulkoasu on selkeä ja sovellus sisältää kaikki tärkeät tiedot. Tiedot löytyvät nopeasti, ja ne on hyvin jaoteltu. He kokivat, että ohjeet työttömäksi jäämisestä ovat tärkeitä heidän asiakkailleen.

Sovelluksesta löytyi myös kehitettävää, esimerkiksi joillain selaimella sovellus ei toiminut parhaalla tavalla. Osallistujat näkivät, että sovelluksesta olisi hyötyä, ja toivoivat uusia kieliversioita. Myös videot olisivat hyvä lisä. Saimme DIGIT-APP – Tärpit työelämään -sovelluksen kehittämiseen runsaasti tietoa.

Kouvolan Ammattiopiston logistiikan opiskelijoille pidettiin valmennusta, jossa he tutustuivat DIGIT-APP – Tärpit työelämään -sovellukseen. Valmennukseen osallistui 15 varastoalan ja kuljetusalan opiskelijaa. Keskustelimme työhausta sekä työelämätaidoista ja tarkastelimme sovellusta. He kokeilivat sovellusta ja antoivat siitä palautetta vastaamalla sähköiseen kyselyyn. Sovellusversio jäi heille käyttöön 2–3 viikon ajaksi, ja pyysimme heitä lähettämään palautetta pilotoijalle tuona aikana.

Kyselyn palautteissa vastattiin, että sovellus on selkeä ja helppokäyttöinen. Se toimii hyvin ja on ohjaava. Sovelluksessa on paljon tietoa, ja se on sopivasti jaoteltu. Toivottiin, että pitkiä lauseita lyhennettäisiin. Joitakin kirjoitusvirheitä löytyi, ja jossain kohtaa lause oli jäänyt kesken tai sana jäänyt piiloon. Yhdessä kohdassa oli toistoa, kaksi diaa oli tuplasti. Saimme näin runsaasti tietoa sovelluksen käytettävyydestä ja sisällöistä jatkokehitystä varten.

DIGIT-APP – Tärpit työelämään -sovelluksen pilotointia tehtiin elintarvikealan opiskelijoiden kanssa joulukuussa 2021. Osallistuneita opiskelijoita oli 8 henkilöä. Heille pidettiin valmennusta työelämään liittyen. Valmennuksessa he tutustuivat kehittämäämme DIGIT-APP:iin. He testasivat sitä ja antoivat palautetta. He saivat käyttää sovellusta edelleen noin 2–4 viikon ajan. Ryhmälle lähetettiin vielä palautekysely sovelluksen käytöstä. Vastauksista ilmeni, että käyttäjät olivat kokeneet DIGIT-APP:n hyödylliseksi, helppolukuiseksi ja helppokäyttöiseksi. Sovelluksen ulkoasusta kommentoitiin, että se on selkeä, yksinkertainen ja kiva sekä hieno. Joitakin teknisiä haasteita oli osalla käyttäjistä. Palautteet huomioitiin sovelluksen kehittämisessä.

SOVELLUKSEN MARKKINOINTI YRITYKSILLE



Listasimme jo hankkeen alkuvaiheessa ne yritykset, joihin myöhemminotimme yhteyttä, ja joiden työllistämistä voisimme helpottaa digitaalisen sovelluksen avulla. Syksyllä 2020 lähetimme sähköpostiviestejä ja kokoustimme useiden yritysten kanssa. Näitä olivat muun muassa [Kouvolan kaupungin Puhtaanapitopalvelut](#), [Eezy](#), [Lumon](#), [KSO](#), [Puuilo](#), [Mehiläinen](#), [Elimäen puustelli](#), [Attendo](#), [Kymsote kotihoito](#), [Rtk](#), [ISS](#), [KooKoo Kiinteistöpalvelut](#), [Eskolanmäen kiinteistöpalvelut](#), [Vaasan leipomo](#), [SOL-pesulat](#), [Posti](#) ja [Leijona Catering](#).

Näistä yrityksistä valikoiduimme jatkokehittämään sovelluspohjaa [Recticelin](#) ja [Leijona Cateringin](#) kanssa. Henkilöstövuokrauspalvelu Eezy Personnel toimi koko hankkeemme ajan erinomaisena sparraajana osallistumalla muun muassa Parikilla järjestettäviin työnhaun pikatreffeihin ja kommentoimalla sovelluspohjaan tulevia sisältöjä.



DIGIT-hankkeessa kehitettiin hankesuunnitelman mukaisesti kahdelle eri Kouvolan seudun yritykselle sovellukset perehdytyksen tueksi. Yhteistyöyrityksiä alettiin hankkeen toimesta selvittämään, kun pohja DIGIT-APPille oli suunniteltu. Yhteistyöyrityksiksi valikoituivat [Recticel](#) ja [Leijona Catering](#). Yrityksiin oltiin yhteyksissä puhelimitse ja sähköpostitse ja tilanteen mukaan käytiin myös paikan päällä yrityksissä.

Sovelluksen kehitystyötä tehtiin yhteistyössä yrityksen kanssa, lähtökohtana yrityksen tarpeet sovelluksen sisällölle. Sovellukset räätälöitiin yritysten toiveiden mukaisesti. Yrityksistä DIGIT-hanke sai lisäksi tietoa avoimista työpaikoista, joita jaettiin eteenpäin yhteistyöverkostoissa.

Lisäksi vahvana yrityskumppanina on toiminut [henkilöstöpalveluyritys Eezy](#), joka on ollut mukana Recticelin sovelluskehitystyössä ja on ollut avoin haastattelemaan hankkeen osallistujia avoimiin työpaikkoihin.

Leijona Catering vastasi tammikuussa 2022, että he ovat käyttäneet DIGIT-sovellusta työsuhteen alussa oppaana ja työkokeiluun tulevan työntekijän apuna työn aloituksessa. He vastasivat, että sovellus on helppokäyttöinen ja helppolukuinen. He kommentoivat, että heidän täytyisi hyödyntää sitä enemmän. Sovelluksessa ei ole ollut teknisiä ongelmia, mutta käyttö on vielä ollut vähäistä. Ulkoasu on heidän mielestään erittäin selkeä ja käyttäjäystävällinen. DIGIT-APPin erityisen hyviä ominaisuuksia ovat olleet työtehtävien luettelointi sekä kartta. Yhteistyöhön DIGIT-toimijoiden kanssa vastaus oli, että oli hyvä porukka ja helppo jokaisen kanssa toimia.

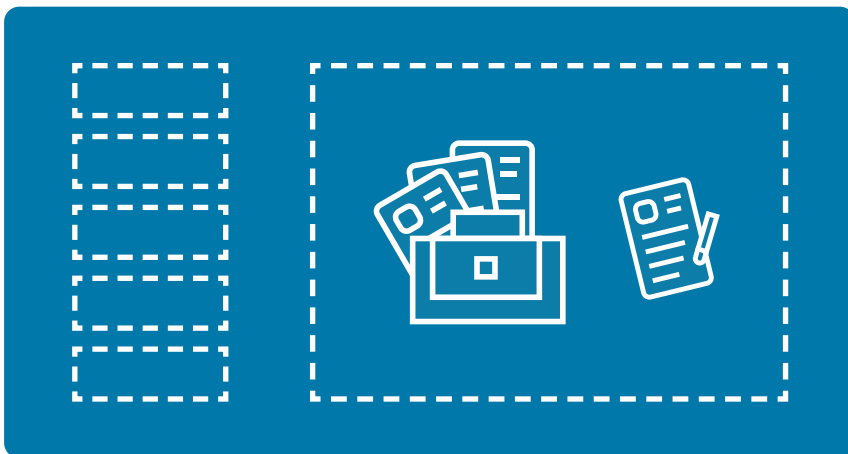
DIGITAALISENA RATKAISUNA DIGIT-APP



DIGIT-APP-sovellus on rakennettu Construct 3 -ohjelmistolla. WebGL:ään perustuvalla ohjelmalla voi tehdä HTML5-sisältöä, mikä mahdollistaa kehitettävän ohjelman toimivuuden verkkoselaimella. Construct 3 -ohjelmisto tunnetaan enemmän niin sanottuna pelimoottorina, mutta ohjelmisto taipuu hyvin myös sovelluksien ja nopeiden verkkopohjaisten prototyyppien tekemiseen.

DIGIT-APP-sovelluspohja muistuttaa paljon perinteistä verkkosivua rakenteeltaan. Vasemmalla puolella on navigointipainikkeet sovelluksen eri sisällöille. Oikealla puolella on kehys, jonka sisällä näytetään sisältöä käyttäjälle. Sovelluspohjaan on mahdollista lisätä perinteistä multimediaa, joka sisältää kuvaa, tekstiä tai videota.

Sovelluspohjan tarkoituksena on olla pohja yritykselle, joka voi valita tarvitsemaansa sisältöä omaan sovellusversioonsa. Sovellus taipuu aina yrityksen tarpeiden ja halujen mukaan. Sovellus pyritään pitämään mahdollisimman yksinkertaisena, ja asioiden äärelle on helppo päästä niin puhelimella kuin tietokoneella. Yrityksille suunnatuissa DIGIT-APP-versioissa keskiössä on uuden työntekijän perehdytys.



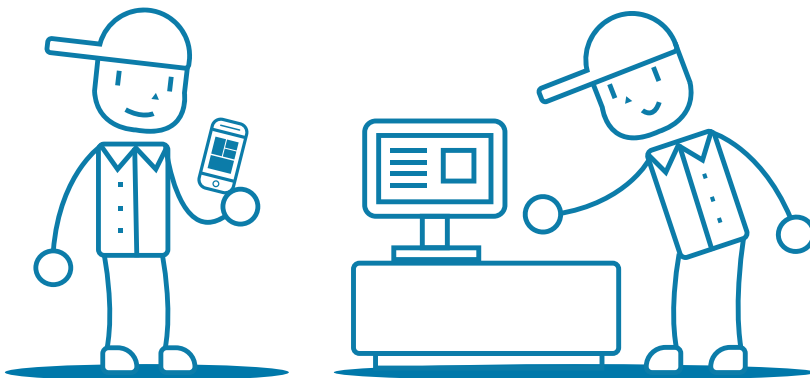
DIGIT-APP & LEIJONA CATERING JA DIGIT-APP & RECTICEL



Kun yhteistyöyritykset oli valittu, sovelluksen kehitys aloitettiin yritystä varten. DIGIT-APP-sovellus tukee pääasiallisesti uusia työntekijöitä ja heidän perehtymistään työpaikalle. Sovelluksen sisältöä varten kartoitettiin yrityksen perehdyttämistarpeita tai esimerkiksi ongelma-alueita, joihin yritys tarvitsisi tukea.

Recticel-yrityksellä painotettiin työturvallisuutta sekä hätäohjeita. Työpaikan karttaa tehtiin selkeäksi sekä perehdyttämismateriaalia sisällytettiin Powerpoint-esityksestä suoraan sovellukseen myöhempää tarkastelua varten. Työturvallisuuteen liittyviä sekä muita ohjevideoita haluttiin myös sovellukseen ja ne lisättiin sovellukseen.

Leijona Catering -yrityksellä toivottiin interaktiivista karttaa, joka helpottaisi työntekijän navigointia kasarmialueella. Reitin työpaikalle voi harjoitella jo ennakkoon, ja sovelluksesta voi seurata reittiä kohta kohdalta. Kartassa kerrotaan parkkipaikoista sekä kuvaillaan eri vaiheita, kuinka esimerkiksi portilla toimitaan. Sovelluksen muu sisältö koostui yrityksen esittelyvideosta, työtehtävien määrittelystä sekä yksinkertaisesta muistilistasta muun perehdytysmateriaalin tueksi.





DIGIT-hankkeessa kehitettiin kohderyhmän työelämätietoisuuden edistämistä varten DIGIT-APP – Tärpit työelämään -sovellus. Sovellus on kehitetty yleiseen käyttöön, ja sitä levitettiin verkostojen ja somekanavien kautta. Sovelluksen tehtävänä on siis työelämätietoisuuden edistämisen lisäksi toimia markkinointivälineenä DIGIT-apeille ja myös tältä osin edistää hankeen näkyvyyttä. Sovellus pitää sisällään työelämän perustietoja selkeässä ja helppolukuisessa muodossa. Sovelluksen sisällön kehittäminen käynnistyi TRIO-hautomon kehittämistyöpajassa, jossa runko sovelluksen sisällölle suunniteltiin. Pohjana sovelluksessa käytettiin samaa DIGIT-APP-pohjaa. Sisältöä kehitettiin tämän jälkeen DIGIT-hankkeen toimihenkilöiden toimesta ja muokattiin pilotoinneista muodostuneen palautteen ja käyttökokemusten pohjalta.

Sovelluksen sisällön pääotsikot ovat Työkäsitteitä, Työnhaku ja Työelämän pelisäännöt. Työkäsitteitä-kohdassa on avattu työsuhteisiin, työhyvinvointiin ja työsopimukseen liittyviä käsitteitä. Lisäksi kohtaan on nostettu ohjeita työttömäksi jäävälle, mikä pilotoinnissa muodostuneessa palautteessa nähtiin hyödyllisenä lisäyksenä. Työnhaku-pääotsikon alta löytyy tietoa työnhakukanavista, ansioluettelosta, työhakemuksesta ja sen rakenteesta ja työhaastattelusta. Työelämän pelisäännöt -kohta pitää sisällään tietoa työsopimuksesta, perehdytyksestä, työntekijän oikeuksista ja työntekijän velvollisuuksista.

Sisällön suunnittelussa on pyritty painottamaan sen selkeyttä. Sisältö on pyritty pitämään tarvittavan lyhyenä ja helppolukuisena, mikä soveltuu hyvin kohderyhmän tarpeisiin ja taipuu hyvin sovellusmuotoon.

8

OPINNÄYTETYÖ

Krista Raskinen & Paula Leppänen

Luku on referaatti Krista Raskisen opinnäytetyöstä (Raskinen 2022).

Hankkeellemme toteutettiin opinnäytetyö liiketalouden koulutusohjelmasta tradenomin (AMK) tutkinnosta. Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää, ovatko työnhakijat kokeneet ikään liittyvää syrjintää työnhakuprosessissa. Opinnäytetyön tekijänä toimi tutkinto-opiskelija **Krista Raskinen**. Hänen mielenkiintonsa aiheeseen tuli hänen omakohtaisesta kokemuksestaan. Hän oli itse kokenut iän vaikuttaneen työnsaantiinsa. Opinnäytetyöprosessi aloitettiin yhteisellä palaverilla loppukeväästä 2021. Opinnäytetyö valmistui joulukuussa 2021, ja Raskinen valmistui tradenomiksi suuntautuen HR-asiantuntijaksi tammikuussa 2022.

Tutkimus toteutettiin laadullisella eli kvalitatiivisella menetelmällä ja tiedonkeruu teemahaastattelujen avulla. Haastattelut toteutettiin yksilöhaastatteluina, Teams-sovelluksen välityksellä sekä sähköpostihaastatteluina. Haastatteltavat valikoituivat hankkeen kohderyhmästä Parikilla. Opinnäytetyöhön Raskinen haastatteli yhteensä kuutta ikään liittyvää syrjintää kokenutta henkilöä.

Opinnäytetyössä Raskinen kirjoittaa, että ikäsyrjintää voi kokea lapsi, nuori, nuori aikuinen, keski-ikäinen ja sen ylittänyt sekä myös eläkeikäinen henkilö. Ikäsyrjintää on vaikea todentaa, mutta silti siihen törmää useassa paikassa. Yhdenvertaisuusvaltuutettu -sivustolta löytyy tietoa ikäsyrjinnästä. Sivustolla sanotaan muun muassa, että yhdenvertaisuuslaki kieltää ikäsyrjinnän. Kielto koskee kaikenikäisten syrjintää, jota voi tapahtua yhdessä sukupuolen, vammaisuuden tai etnisen alkuperän perusteella. (Syrjintä.fi. 2022.)

Opinnäytetyön mukaan asiantuntijat ovat jo pitkään käyttäneet termiä ikääntyvä työntekijä, jolla tarkoitetaan yleensä yli 45-vuotiaita. Ihmisillä, tässä tapauksessa työntekijöillä, alkaa ilmetä terveydessä ja toimintakyvyssä konkreettisia muutoksia 40–50 vuoden iässä. Nämä muutokset luonnollisesti heijastuvat työkykyyn, koska ne vaikuttavat työntekijöiden voimavaroihin.

Ikääntymisen aiheuttama muutos näkyy eniten fyysisessä toimintakyvyssä, sillä kunto heikkenee iän myötä. Fyysisen toimintakyvyn merkitys korostuu erityisesti fyysisesti raskaissa ammateissa, esimerkiksi rakennus-, siivous-, ja hoiva-alan töissä, maa- ja metsätaloustöissä, kuljetusalalla sekä palomiehen ja poliisin töissä. Kestävyyuskunnan huonontuminen vaikuttaa etenkin fyysisesti raskaissa töissä, joissa käytetään raskaita materiaaleja ja työvälineitä sekä kannetaan tavaroita.

Opinnäytetyön mukaan ikääntyminen aiheuttaa muutoksia myös aistitoiminnoissa, kuten kuulossa, näössä, tasapainossa ja kehon hallinnassa, keskushermoston toimintakapasiteetissa sekä psyykkisessä toimintakyvyssä. Psyykkisellä toimintakyvyllä tarkoitetaan yleensä kykyä selviytyä erilaisista älyllisistä ja muista henkistä suoritusta vaativista tehtävistä.

Haastatteluiden lisäksi opinnäytetyössä kerrottiin myös muutamia konkreettisia tarinoita ikään liittyvästä syrjinnästä. Nämä oli löydetty netissä olevista julkaisuista. Niissä tuli esille se, miten nopeasti meidänkin hankettamme koskeva digiloikka on edennyt ja miten se on ollut yksi iso tekijä ikään liittyvässä syrjinnässä rekrytointiprosessissa.

Opinnäytetyössä tuotiin esille **Aki Ahlrothin (Ahlroth 2020)** esille nostamat seitsemän syytä, miksi viisikymppinen ei työllisty. Ensimmäisenä hän mainitsee, että yli viisikymppinen on kallis. Pitkä ja monipuolinen työkokemus näkyy suurena palkkana. Kokemuksen lisääntyessä työntekijä voi hinnoitella osaamisensa yhä kalliimmaksi, mikä taas luonnollisesti edellyttää osaamisen jatkuvaa päivittämistä.

Toisena seikkana Ahlroth mainitsee käsityksen, että yli viisikymppinen on sairastelija ja jää nuorempaa useammin sairauslomalle. Todellisuudessa hänen mukaansa tieto hyvistä elintavoista on yli kolmikymppisellä paremmin tiedossa. Liikkuvaisia ja muutoinkin terveellisiä elämäntapoja noudattavia viisikymppisiä on hänen mukaansa nykyään enemmän kuin koskaan. Oleellista ei ole Ahlrothin mukaan ikä, vaan elämäntavat. Merkittävä osa sairauslomista johtuu hänen mukaansa pikemminkin suoraan tai välillisesti henkisistä ongelmista, jotka eivät ole ikäsidonaisia.

Kolmantena Ahlroth nostaa esille käsityksen, että viisikymppinen olisi jäähyttelijä, mikä tarkoittaa työnantajan epäilevän, onko hakijalla ”draivia” ja kunnianhimoa opetella uutta ja kehittyä ammattilaisena. Neljäntenä kohtana Ahlroth mainitsee käsityksen, että viisikymppinen on hidas. Iän myötä askel voi lyhentyä ja harkinta lisääntyä, mikä voi ulospäin näyttää hitaudelta. Hänen mukaansa ruumiillista työtä tehdessä työtahti voi tietenkin hidastua, mutta asiantuntijatyössä olennaisempaa kuin raajojen vikkelyys on se, millä kelloaajuudella aivot toimivat. Iän myötä viisastunut työntekijä osaa keskittyä paremmin olennaiseen ja panostaa tulosten tekemiseen kiireisen näyttämisen sijaan.

Viidentenä Ahlroth nostaa käsityksen, että yli viisikymppinen työntekijä on teknofoobikko, eli hänet nähdään uutta teknologiaa pelkävänä, joka on uusien työkalujen käyttöönotossa vitkasteleva äänkyrä ja jonka teknostressi vaikuttaa kielteisesti muun tiimin toimintaan. Hankkeemme kannalta tämä on mielenkiintoinen käsitys, koska meidän hankekokemustemme mukaan kohderyhmäläisten digitaidot eivät olleet riippuvaisia iästä. Jos on halu oppia digitaitoja, ne myös opitaan, iästä riippumatta. Ahlroth toi esiin mielenkiintoisen ajatuksen, jonka voimme hankkeessamme kyllä allekirjoittaa, nimittäin sen, että teknologia on vain työkalu. Tällöin tietoteknistä osaamista ei voida pitää varsinaisena asiantuntijuuden mittarina.

Kuudentena Ahlroth nosti käsityksen, että viisikymppinen on muutosvastarintainen. Hänen mukaansa viisikymppisellä on kokemusta ja perspektiiviä, joita voidaan hyödyntää muutostilanteissa, ja on inhimillistä, ettei kaikkia muutoksia purematta niellä. Muutostilanteessa ilmenevät ongelmat johtuvatkin hänen mukaansa usein riittämättömästä dialogista johdon ja työntekijöiden välillä.

Ahlrothin nostama seitsemäs eli viimeinen ikään liittyvä käsitys on, että hän on pomooan fiksumpi. Kokenut ammattilainen voi olla uhka uransa alkuvaiheessa olevalle esihenkilölle tai lähijohtajalle, jolla on huono itsetunto. Kokeneemman asiantuntijan kanssa työskentely voi saada hänet näyttämään epäpätevältä. Todellisuudessa Ahlrothin mukaan kokenut ammattilainen on oiva aisapari nuoremmalle esimiehelle ja päinvastoin.

ANONYYMI REKRYTOINTI



Opinnäytetyössä tuotiin esille mielenkiintoisesti yleistynyt tapa rekrytoida anonyymisti. Nimettömässä tai anonyymissa rekrytoinnissa hakemuksista poistetaan tyypillisesti nimi, ikä ja sukupuoli ja joskus myös tieto aiemman työkokemuksen ja koulutuksen hankintamaasta. Anonyymien rekrytoinnin avulla halutaan edistää hakijoiden tasa-arvoista ja yhdenvertaista kohtelua sekä lisätä henkilöstön moninaisuutta.

Anonyymissä rekrytoinnissa työhaastatteluun kutsuttavista henkilöistä tehdään valinnat hakemuksessa ilmoitettujen tietojen perusteella osaamisen, koulutuksen ja työkokemuksen perusteella. Anonyymista rekrytoinnista kerrotaan jo työpaikkailmoituksessa, ja sitä käytetään osassa rekrytoinneista. Hakulomake täytetään normaalisti ja lomakkeeseen on merkitty ne kentät, jotka eivät näy rekrytoivalle esihenkilölle. Hakuajan päätyttyä esihenkilö tekee päätöksen haastatteluun kutsuttavista, ja vasta haastattelukutsujen lähettämisen jälkeen hän saa näkyviin kaikki haastateltavien tiedot, eli anonymiteetti päättyy.

TULOKSET



Kohderyhmän haastateltavia oli yhteensä kuusi, rekrytoijien edustajia oli kaksi. Kohderyhmän keski-ikä oli 53 vuotta, ikähaarukka 39–59 vuotta. Koulutustaustat olivat peruskoulupohjaisesta ammatillisesta peruskoulutuksesta aina yliopistotutkintoon. Ammattina oli merkonomi, baarimestari, maalari/levyseppähitsaaja, myyjä, varastonhoitaja ja kauppatieteiden maisteri. Vuosia työelämässä oli keskimäärin 32 vuotta, 14 vuodesta 42 vuoteen. Ammatillisen osaamisen suhteen ajan tasalla sanoivat neljä, kun taas kaksi ei ollut vuosiin tehnyt ammattiaan vastaavaa työtä.

Ikään liittyvät haastattelukysymykset olivat opinnäytetyön kannalta tärkeimmät. Kysymykseen, jossa kysyttiin, että luulevatko haastateltavat, että iällä on vaikutusta työllistymiseen yleisesti ottaen ja siihen perustelut, kaikki vastasivat myöntävästi, eli haastateltavat luulevat, että iällä on vaikutusta työllistymiseen. Perusteluina olivat: työpaikoissa on ollut haussa tietyn ikäisiä työntekijöitä, nuoremmat työllistyvät paremmin ja epäily, että työnantajat pelkäävät joutuvansa maksamaan työkyvyttömyydestä työntekijän eläkeikään saakka eli työntekijän sairastumisen pelko. Lisäksi perusteluna oli, että tietotekniset taidot ovat puutteelliset.

Tutkimuskysymykseen, **ovatko työnhakijat kokeneet ikään liittyvää syrjintää rekrytointiprosessissa**, saatiin opinnäytetyössä vastaus: puolet eli kolme kuudesta vastaajasta tunsi kokeneensa ikään liittyvää syrjintää. Lisäksi kaikki haastateltavat vastasivat myöntävästi kysymykseen: **"Luuletko että iällä on vaikutusta työllistymiseen yleisesti ottaen?"** Kolmas ikään liittyvä kysymys oli: **"Oletko huomannut työllistymisen vaikeutuneen tietyn iän jälkeen omalla kohdallasi"?**, jonka kuudesta vastauksesta kahdessa viitattiin ikään. Ensimmäinen, joka kertoi huomanneensa iän vaikuttaneen työllistymiseen, vastasi 30-vuotiaana, viimeistään 40-vuotiaana, ja toisen mielipide asiasta oli, että 50-vuotiaana. Näistä vastauksista opinnäytetyössä pääteltiin, että iän koetaan vaikuttavan rekrytointiprosessin aikana. Kuudesta haastateltavasta kolme oli suoranaisesti kokenut iän vaikutuksen joko haastattelutilanteessa, ja yksi joutui kokemaan iän vaikutuksen koeaikana työsopimuksen purkuna. Ensimmäinen kertoi ilmapiirin muuttuneen haastattelutilanteessa, kun oli kysytty ikää. Toisessa kokemuksessa rekrytoija on sanonut suoraan toista "vanhemmaksi herrasmieheksi" ja hänen työsopimuksensa purettiin koeaikana. Kolmas kertoi haastattelutilanteesta, jossa haastattelija totesi, että kun tulee nuorempi hakija, niin hänet valitaan.



Opinnäytetyössä tuotiin lopuksi esiin erilaisia toimenpiteitä, joilla ikään liittyvää syrjintää voitaisiin ehkäistä rekrytointiprosessissa. Ensinnäkin opinnäytetyössä nostetaan esille, miten tärkeää työnhaussa on opastaa työhakemuksen ja CV:n tekemiseen. Tämä tukee hankkeessamme syntynyttä käsitystä siitä, että työnhaussa tärkeää olisi opastaa yhtenäisesti työnhaussa juuri hyvän työhakemuksen ja CV:n tekemisessä.

Toisena toimenpidesuosituksena opinnäytetyössä nostetaan sosiaalisen median hyödyntäminen. Sosiaalisen median käyttö ja sen hallitseminen alkaa olla osa työelämän edellyttämiä tietoteknisiä perustaitoja, ja sen käyttö vaikuttaa joka tapauksessa työllistymiseen. Sosiaalisen median rooli työnhaussa perustuu ennen kaikkea verkostoitumiseen sekä varsinaisen haun pohjustamiseen. Sosiaalisen median kanavina opinnäytetyössä mainitaan Facebook, Twitter, LinkedIn, Instagram ja Snapchat.

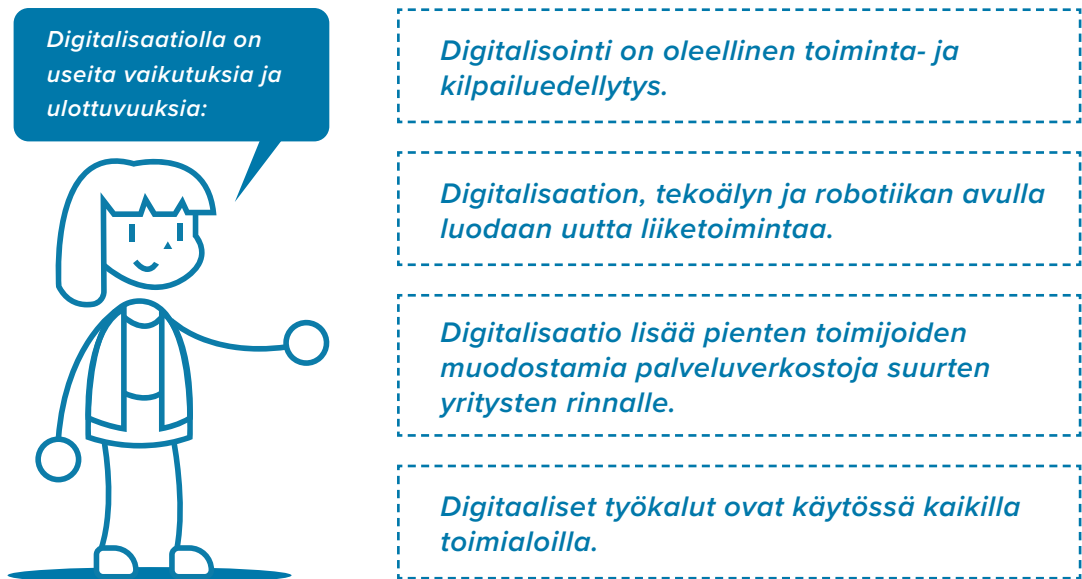
Opinnäytetyön johtopäätöksissä todetaan, että keskeisin parannustoimenpide ikään liittyvän syrjinnän ehkäisemiseksi olisi työnantajan edustajille tai rekrytoijille, että ei keskityttäisi liikaa hakijan ikään, vaan katsottaisiin eniten hakijan koulutusta, kokemusta ja osaamista. Anonyymi rekrytointi voitaisiin ottaa yleisemmin käyttöön, jolloin henkilöstä nähdään tärkeimmät eli osaaminen, koulutus ja kokemus anonyymisti, ikään, nimeen, asuinpaikkaan ja sukupuoleen sitomatta. Työnantajien tulisi huomioida iäkkäämpien työnhakijoiden työ- ja elämäkokemus ja vankka ammattitaito. **(Raskinen 2022.)**

9

JOHTOPÄÄTÖKSET

Paula Leppänen

Kuten OPH:n raportissa **Osaaminen 2035** todetaan, digitalisaatio on mullistanut työelämässä monia perinteisiäkin aloja parantaen tuottavuutta ja lopputuotteiden laatua ja luotettavuutta vuoteen 2035 mennessä. Lisäksi digitalisaatio on parantanut työllistymistä ja työllistämistä. Ne alat, jotka eivät ole osanneet hyödyntää digitalisaation tuomia mahdollisuuksia, ovat jääneet jälkeen kansallisen kehityksen lisäksi myös kansainvälisestä kehityksestä. Esimerkiksi ohjelmisto- ja tietopalvelutoiminta ovat keskeisessä roolissa myös muiden toimialojen sisällä.



Työntekijät polarisoituvat työehtojen suhteen tulevaisuuden työmarkkinoilla. Nykyään epätyypillisistä työsuhteista tulee tyypillisiä. Moni työ muuttuu projektiluonteiseksi. Työaika ja ympäristöä säästävä virtualisointi on yleistä, vaikka työtä ei siihen olekaan vielä kokonaan mukautettu. Keikkatyö tekee yhä useammista yrittäjiä. Varsinkin korkeasti koulutetut mikroyrittäjät voivat palvella useita työnantaja-asiakkaita. Myös etätövälineet mahdollistavat yhä monipuolisemman työnteon esimerkiksi kotoa käsin tai esimerkiksi vapaa-ajan asunnoista.

Työvoimatarjonnan erilaisia lähteitä hyödynnetään tulevaisuudessa yhä monipuolisemmin. Työvoimaa tulee merkittävästi nykyistä enemmän ulkomailta. Työvoiman kansainvälinen liikkuvuus arkipäiväistyy ja lisääntyy, samalla ajan ja paikan merkitys työlle vähenee. Eläkeläisten työnteko myös lisääntyy, kun työn tekeminen tulee joustavammaksi ja eläkeläisillä on osaamista toimia esimerkiksi neuvonantajina tai mentoreina muille. Eläkeikää nostetaan lainsäädännöllä seuraten kansainvälistä kehitystä. Lisäksi nykyinen toimeentulotuen malli on myös uudistettu vuoteen 2035 mennessä. Työtä tehdään tulevaisuudessa erilaisissa osissa eikä niin kokonaisvaltaisesti kuin nykyään.

Työelämäosaamisissa heijastuu tulevaisuudessa vahvasti digitalisaation vaikutus. Eniten kasvavien työelämäosaamisten kärjessä erottuu kolme digitalisaatioon liittyvää osaamista: digitaalisten ratkaisujen hyödyntämisaosaaminen, digitaalisten alustojen hyödyntämisaosaaminen sekä digitaalisten toimintojen hallinta ja ohjaustaidot. Näitä seuraavat hieman alemmilla keskiarvoilla asiakaslähtöinen palvelujen kehittämisosaaminen, innovaatio-osaaminen sekä henkilökohtaisen osaamisen kehittäminen ja johtaminen.

Vaikuttaisi siltä, että työelämässä perehdytykseen pitäisi pureutua vielä tarkemmin. Yrityksellä pitää olla myös tulevaisuudessa tahtotila olla mukana kehityksessä ja yrityksen haluja tulisi kuunnella, kun ollaan viemässä digitaalisia ratkaisuja työelämään. DIGIT-APP-pohja on yksinkertainen, ketterä ja moneksi taipuva pohja, jonka sisään voidaan rakentaa erilaisia ratkaisuja perehdytyksen tueksi myös tulevaisuudessa.

(Opetushallitus 2019.)

Jatkamme hankkeessa kerryttämäämme osaamista uudessa huhtikuussa 2022 alkavassa Digit2 – Digitaidoilla ja ratkaisuilla työelämään -hankkeessa.



Taulukko 1. Osaaminen 2035. Kansalaisen digitaalisten taitojen merkityksen muutos vuoteen 2035 mennessä. Toimialaryhmien näkemysten keskiarvo. (Opetushallitus 2019.)
(1 = merkitys vähenee, 5 = merkitys kasvaa)

LÄHTEET

Alhroth, A. 2019. Ikä syrjintää vai ei? Seitsemän syytä, joiden vuoksi viisikymppinen ei työllisty. Kolumnikirjoitus.

Saatavilla: <https://duunitori.fi/tyoelama/viisikymppinen>

Bloomberg, J. 2018. Digitization, Digitalization, And Digital Transformation: Confuse Them At Your Peril.

Saatavilla: https://moniquebabin.com/wp-content/uploads/articulate_uploads/Going-Digital4/story_content/external_files/Digitization%20Digitalization%20and%20Digital%20Transformation%20Confusion.pdf

Digivisio 2030. Korkeakoulujen yhteinen digivisio 2030 – Suomesta joustavan opiskelun mallimaa.

Saatavilla: <https://digivisio2030.fi/>. Viitattu 18.02.2021.

Dufva, M. 2020. Megatrendit 2020. Sitran selvityksiä 162. Erweko, Vantaa.

Saatavilla: <https://www.sitra.fi/julkaisut/megatrendit-2020/>

Ellen, R., Alford, P., Kallmünzer, A. & Peters, M. 2020. Antecedents, Consequences, and Challenges of Small and Medium-sized Enterprise Digitalization. Journal of Business Research 112 (2020): 119-127.

European Agency for Safety and Health at Work 2020. Digitalisation and occupational safety and health (OSH) An EU-OSHA research programme. 16.12.2019.

Saatavilla: <https://osha.europa.eu/en/publications/digitalisation-and-occupational-safety-and-health-osh-eu-osha-research-programme/view>. Viitattu 02.03.2021.

ELY-keskus ja TE-palvelut. Kaakkois-Suomi. Työllisyyskatsaus. Tammikuu 2021.

Saatavilla: https://www.temtyollisyyskatsaus.fi/Textbase/Tkat-05/Pdf/Tkat_fi.pdf

EY. 2020. How can banks finally catch up to customers' digital expectations?
Saatavilla: https://www.ey.com/en_gl/banking-capital-markets/how-a-new-technology-platform-is-helpingbanks-go-digital

Fagerström, J. 2014. Living Lab. Kasarminmäki. Kymenlaakson Ammattikorkeakoulun julkaisuja. Sarja A. Nro 52.
Saatavilla: https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/97176/Kyamk_A52.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Granhölm, C. 2021. Tekeekö palveluiden digitalisaatio julkisista sosiaalipalveluista nuorille helpommin saavutettavaa. Teoksessa Berg, P. & Myllyniemi, S. Palvelu pelaa!

Heikkanen, S. & Österberg, M. 2012. (toim.) Living Lab ammattikorkeakoulussa. Haaga-Helia ammattikorkeakoulu.
Saatavilla: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-6619-17-0>

HYVINVOINTIA TYÖSTÄ 2030-LUVULLA. Skenaarioita Suomalaisen työelämän kehityksestä. Työterveyslaitos 2020, Lauri Kokkinen (toim.)
Saatavilla: <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/140712/Hyv%20vointia%20ty%20c3%b6st%20c3%a4%202030-luvulla.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Isola, A-M., Kaartinen, H., Leemann, L., Lääperi, R., Schneider, T., Valtari, S. & Keto-Tokoi, A. 2017. Mitä osallisuus on? Osallisuuden viitekehystä rakentamassa. Työpäpaperi 33/2017. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Helsinki.
Saatavilla: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-302-917-0>

Itä-Suomen Yliopisto StopDia-tutkimushanke. 2022.
Saatavilla: [Digitally Supported Lifestyle Intervention to Prevent Type 2 Diabetes Through Healthy Habits: Secondary Analysis of Long-Term User Engagement Trajectories in a Randomized Controlled Trial - PubMed \(nih.gov\)](#)

Kaarakainen, M. 2019. ICT Intention and Digital Abilities of Future Labor Market Entrants in Finland. Nordic journal of working life studies 9(2), 105–124.

Kokkinen, L. (toim.) 2020. Hyvinvointia työstä 2030-luvulla. Skenaarioita Suomalaisen työelämän kehityksestä. Työterveyslaitos, Helsinki.

Saatavilla: **[Hyvinvointia työstä 2030-luvulla – Skenaarioita suomalaisen työelämän kehityksestä \(julkari.fi\)](#)**

Kuntatyönantajat 2020. Työelämässä tarvitaan hyviä digitaitoja. Verkkajulkaisu. Päivitetty 20.5.2020.

Saatavilla: **<https://www.kt.fi/uutiset-ja-tiedotteet/2020/digitalisaatio-tyoelamassa>**

Kymenlaakson selviytymissuunnitelma ja kestävä kasvun ohjelma. 2021. Kärkihankkeita. Kymenlaakson liitto.

Libertarian Paternalism by Richard H. Thaler and Cass R. Sunstein. Published in volume 93, issue 2, pages 175-179 of American Economic Association. 2003.

Lindgren, J., Mokka, R., Neuvonen, A. & Toponen, A. 2019. Digitalisaatio: Murroksen koko kuva. Tammi. Helsinki.

Moisala, M. (toim.) 2020. Paikkariippumattomuus nuorten tulevaisuuden palveluissa maaseudulla. Mikkeli: Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu.

Saatavilla: **<https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-344-242-9>**

OAJ. 2016. Askelmerkit digiloikkaan. OAJ:n julkaisusarja 3:2016.

Saatavilla: **<https://www.oaj.fi/ajankohtaista/julkaisut/2016/oajn-askelmerkit-digiloikkaan>**

OECD. 2020. Going digital integrated policy framework. OECD digital economy papers. February 2020, No. 292.

Saatavilla: **<https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/dc930adc-enpdf?expires=1615294957&id=id&accname=guest&checksum=180F9C1B7FA90FDC5A625F9176864CA2>**

Opetushallitus. 2019. Osaaminen 2035. Osaamisen ennakointifoorumin ensimmäisiä ennakointituloksia. Raportit ja selvitykset 2019:3.

Saatavilla: **https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/osaaminen_2035.pdf**

Palsanen, K. 2013. Yhteistutkiminen versio 2.0. Opas sosiaalityöhön. Soccan työpapereita 2013:3.

Saatavilla: http://www.socca.fi/files/2335/Yhteistutkiminen-opas_sosiaalityohon_2.0_Kati_Palsanen.pdf

Parik.fi. 2022. Tietoa Parikista. WWW-sivu.

Saatavilla: <https://www.parik.fi/tietoa-parikista/>

Raskinen, K. 2022. Ikään liittyvä syrjintä rekrytointirposessissa. Opinnäytetyö.

Saatavilla: https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/512137/Raskinen_Krista.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Seppänen, E., Wilska, T. & Ranta, M. 2021. Talousosaaminen ja digitaidot pitää vahvemmin esiin opetussuunnitelmiin.

Saatavilla: https://www.aka.fi/globalassets/3-stn/1-strateginen-tutkimus/tiedonkayttajalle/politiikkasuositukset/politiikkasuositukset/11_20-talousosaaminen-ja-digitaidot-pitaa-saada-vahvemminesiinkoulujen-opetussuunnitelmiin.pdf

Verke. 2019. Kunnallisen nuorisotyön digitalisaatio 2019. Opetus- ja kulttuuriministeriö.

Saatavilla: <https://www.verke.org/uploads/2021/01/0bec8bf5-kuntaraportti-2019-verke.pdf>

Yhdenvertaisuusvaltuutettu. 2022.

Saatavilla: <https://syrjinta.fi/etusivu>



XAMK
KEHITTÄÄ