



Kohti PAREMPAA digiosaamista

OPAS-TYÖKIRJA
yritysten konkariosaajien
digitaalisten kehittäminen ja johtamiseen



Katariina Perttula

Suvi Hakala & Katja Kaataja

Miten sinä, yrittäjä ja työnantaja, varmistat oman riittävän digiosaamisesi yrityksesi digiluotsina?
Mitä tulee ottaa huomioon, kun mietit yrityksesi digistrategiaa ja johdat digiosaamista?
Miten huomioit eri-ikäiset osaajina ja oppijoina?
Miten hoidat työhyvinvointia?
Miten pidät kiinni konkariosaajista?

Yritystoiminnan digitaalisen osaamisen kehittäminen on menestyvän yrityksen strateginen valinta.
Kohti parempaa digiosaamista - opas-työkirjan tarkoituksena on tarjota sinulle ja yrityksellesi ideoita, välineitä ja näkökulmia, jotka tukevat yrityksesi, yrityksesi konkariosaajien ja muun henkilöstön digitaalisen osaamisen tason ja kehittämisen tarpeiden tunnistamista osana yrityksesi strategiaa.

Kirjoittajat: Katariina Perttula, työryhmä Suvi Hakala ja Katja Kaataja
Muu työryhmä: Nicolas Martinez, SeAMK. Juha Koivisto, Insider. Marja Katajavirta, SeAMK.
Kuvituskuvat: Eve Sillanpää, Eve The Creator Oy
Kaaviot ja kansitaitto: Katja Kaataja
Taitto: Marja Katajavirta
Julkaisija: DIKO - Digiosaamisen kehittäminen Etelä-Pohjanmaan pk-yrityksissä -hanke / Seinäjoen Ammattikorkeakoulu Oy ja Vaasan yliopisto
ISBN 978-952-7515-11-2 (verkkojulkaisu)
ISBN 978-952-7515-12-9 (painettu)

DIKO Digiosaamisen kehittäminen Etelä-Pohjanmaan pk-yrityksissä on ESR-rahoitteinen hanke 2021-2023
projektit.seamk.fi/diko

Tästä on hyvä aloittaa yhteinen digimatka

Kohti parempaa digiosaamista – opas-työkirja yritysten konkariosaajien digitaalisten taitojen kehittämiseen ja johtamiseen on työkalu digiosaamisen kehittämiseen yrityksessä, jossa on konkariosaajia yrittäjinä, esihenkilöinä tai työntekijöinä.

Tänä päivänä työelämän digitaivaatimukset muuttuvat nopeasti ja vaaditut digitaivot ovat usein toimialakohtaisia. Työpaikoilla työskentelee yhä enemmän konkari-ikäisiä osaajia ja erilaisen digitaalisen taitotason omaavia työntekijöitä, joten yrittäjiltä vaaditaan taitoa ja nokkeluutta kehittää digiosaamista työpaikan henkilöstön digiosaamisen profiili, taitotaso ja vahvuudet tunnistuen.

Opas-työkirjassa konkariosaajien digiosaamisen kehittämistä tarkastellaan työntekijyyden, oppijuuden, muutosjohtamisen sekä strategiatyön kannalta. Oppaan keskeisenä teemana on ikäjohtaminen eli miten työntekijöiden ikä huomioidaan digitaalisen osaamisen johtamisessa. Ikäjohtaminen terminä kattaa kaikenikäisten ihmisten johtamisen ja siitä käytetään myös termejä työkaari- ja työurajohtaminen tai ikämoninaisuuden johtaminen. Oppaan tavoitteena on tarjota erilaisia vinkkejä ja tulokulmia yrityksen digiosaamisen kehittämiseen erityisesti konkarityöntekijöiden eli yli 54-vuotiaiden näkökulmasta.

Opas-työkirja on Digiosaamisen kehittäminen Etelä-Pohjanmaan pk-yrityksissä – DIKO -hankkeen tuotos ja se on tarkoitettu konkariyrittäjän ja konkareiden esihenkilöiden käyttöön. Seinäjoen ammattikorkeakoulun ja Vaasan yliopiston ESR-rahoitteinen hanke on tutustunut ja tutustuttanut yrityksiä digistrategiaan ja digiosaamisen kehittämiseen tiedollisesti ja taidollisesti noin kolmen vuoden ajan. Hankkeen sivustolla pääset kuuntelemaan podcasteja, lukemaan blogeja ja lataamaan sekä tämän oppaan että yrittäjän digikäsikirjan. www.projektit.seamk.fi/diko

Oppaan ja työkirjan konkarien osaamisen kehittämisen ja oppimisen asiantuntijana on toiminut lehtori Katariina Perttula Seinäjoen ammattikorkeakoulusta. Työryhmässä ovat olleet mukana asiantuntija Suvi Hakala ja projektipäällikkö Katja Kaataja SeAMK:sta. Tekstinteossa ovat mukana olleet myös lehtori Nicolas Martinez SeAMK:sta, konkariyrittäjä Juha Koivisto Insiderista sekä asiantuntija Marja Katajavirta SeAMK:sta.

Toivomme oppimisen ja oivallusten iloa kaikille tämän oppaan lukijoille ja työkirjan avulla yrityksen digiosaamista kehittäville sekä kehittämiseen osallistuville. Uskomme tämän julkaisun antavan sinulle ja yrityksellesi mukavan ja innostavan startin kohti yhä parempaa digiosaamista, konkariosaajat huomioiden.

Seinäjoella toukokuussa 2023

Työryhmä

SISÄLLYS

TÄSTÄ ON HYVÄ ALOITTA YHTEINEN MATKA 1

KONKARIT DIGITAITUREINA..... 4

Yrityksen digitaitotaso 6

Yksilön digiprofiilitesti 8

IKÄÄNTYMINEN JA OPPIMINEN10

**IKÄJOHTAMINEN KONKARITYÖNTEKIJÖIDEN DIGITAALISEN
OSAAMISEN KEHITTÄMISESSÄ12**

Mitä on ikäjohtaminen?12

Tavoitteiden merkitys digitaalisen osaamisen kehittämisessä 14

Digiosaamisen kehittäminen on muutoksen johtamista 16

Miksi digitaalinen muutos on niin vaikeaa?18

Digitaalisen osaamisen johtaminen on tiedon, taidon ja tahdon
johtamista20

**KONKAREIDEN OSAAMISEN JOHTAMINEN - TUE ELINIKÄISTÄ
OPPIMISTA.....23**

Tue digirohkeutta24

Oppimiselle aikaa25

Oppiminen on koko työyhteisön asia.....26

Erilaiset oppimistyyli.....28

Motivaation merkitys oppimiseen29

Oppimista ehkäiseviä tekijöitä.....30

Mukauta oppimisen ja työn tekemisen ympäristöä
konkariystävälliseksi32

MENETELMIÄ KONKAREIDEN DIGIOSAAMISEN

KEHITTÄMISEEN34

Kouluttautuminen34

Itseopiskelumateriaalit36

Perehdyttäminen37

Työparityöskentely38

Mentorointi ja tutorointi.....39

Benchmarkkaus40

Kehittämishankkeista osaamista40

Varjostaminen.....40

Monet tahot tarjoavat digitukea42

KOHTI DIGIOSAAMISEN STRATEGISTA KEHITTÄMISTÄ43

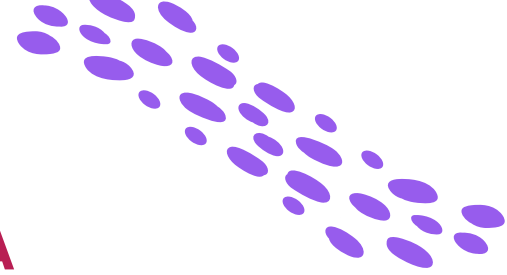
Digityökykytalo, Nykytilan havainnointi & digiosaamisen
kehittäminen -taulukko, Digiosaamisen kehittämisen SWOT

PARI SANAA DIGISTRATEGIASTA47

KONKARIYRITTÄJÄN AJATUKSIA DIGISTÄ JA

OPAS-TYÖKIRJASTA.....49

KONKARIT DIGITAITUREINA



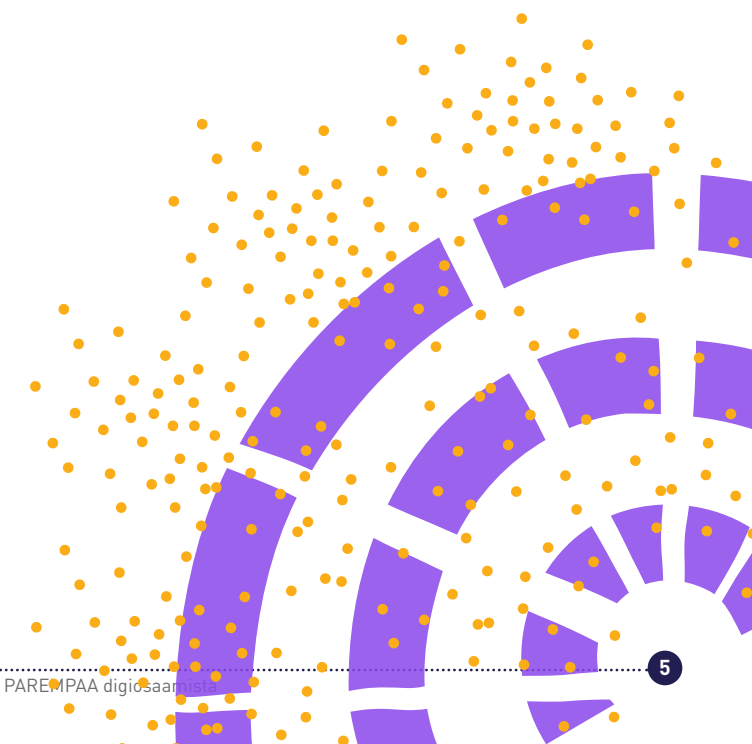
Eri-ikäisten digiosaamiseen liittyy jo yhteiskunnallisesti ja kulttuurisesti paljon erilaisia uskomuksia ja myyttejä. Oletamme helposti, että ikä kertoo yksilön digiosaamisesta ja innostuksesta oppia uusia taitoja, vaikka etenkin nykyään nämä uskomukset eivät välttämättä pidä paikkansa. Konkareita on hyvin monenlaisia, myös digiosaamiseltaan ja -asenteiltaan.

Uusimman Digi- ja väestötietoviraston Digitaitoraportin mukaan suomalaiset ovat keskimäärin varsin digitaitavaa kansaa. Sen mukaan noin 79 prosentilla suomalaisista on hyvät digitaaliset perustaidot. Silti monet, erityisesti keski-ikäiset ja ikääntyvät työntekijät, niin sanotut konkarityöntekijät, ovat huolissaan nopean teknologisen muutoksen vaikutuksista omalle osaamiselleen. Huoli ei koske kuitenkaan vain konkarityöntekijöitä vaan moni muukin suomalainen pohtii taitojensa riittävyttä. Jopa digitaidoiltaan taitavat saattavat olla huolissaan digiosaamisestaan, sillä teknologia muuttuu joka hetki.

Ikää ajatellaan usein ikävuosina, mutta ikä on paljon muutakin. Se on elinvuosia, elettyä elämää, karttunutta työkokemusta, osaamista ja elämänasennetta. Ei ole vain yhdenlaisia konkarityöntekijöitä, vaan erilaisia työntekijöitä erilaisine osaamisineen, työkykyineen, voimavaroineen ja digitalisaatioasenteineen. Työntekijöiden erilaisuus usein vain korostuu iän karttuessa. Osa voi olla konkareita digitaalisessa osaamisessaan: heillä on paljon tietoa ja taitoa erilaisista digitaalisista laitteista, sovelluksista, järjestelmistä ja teknologioista sekä kiinnostusta kehittää tätä osaamistaan. Osa konkarityöntekijöistä voi kokea digitalisaation uhaksi ja tuntea epävarmuutta uuden teknologian vaikutuksista työtehtäviinsä.

Eri-ikäisten johtamista on syytä tarkastella iän ohella myös muista näkökulmista. Kaikissa ikäluokissa asenne uuden oppimiseen ylipäätään on ratkaisevaa riittävän digikyvykkyyden saavuttamisessa. Konkarityöntekijän digiasenteisiin voi vaikuttaa oman digiosaamisen tason lisäksi esimerkiksi asennoituminen jäljellä olevaan työuraan. Osa konkarityöntekijöistä voi elää parhaita työvuosiaan, toiset kääntävät jo katseensa vähitellen kohti eläkeikää ja vapaampia elinvuosia. Kolmannet voivat yrittää pärjätä monien terveydellisten tai jaksamiseen liittyvien haasteiden kanssa. Osalla on aikomus jatkaa työelämässä myös eläköitymisen jälkeen, täysillä tai ainakin kevennetysti. Nämä kaikki voivat osaltaan vaikuttaa digiasenteisiin työssä.

Kaikilla työntekijöillä tulisi olla yhtäläiset mahdollisuudet kehittää tietojaan ja taitojaan digitalisaation saralla. Työnantajan tehtävänä on luoda tähän yhtäläiset edellytykset ja ottaa huomioon myös työntekijän omat toiveet ja tarpeet. Ikä on vain yksi parametri työyhteisöissä. Digitaalinen osaaminen voi myös nuoremmilla työntekijäsukupolvilla olla yhtäältä yleistasoltaan hyvää, mutta toisaalta syvää ja kapeaa ja siten vaillinaista. Yleistäen voidaan ajatella, että eri-ikäiset yrittäjät, esihenkilöt ja työntekijät omaavat työtehtävissä vaaditun kokonaisosaamisen eri painotuksilla.



Yrityksen digitaitotaso

Digitalisaation tarkoituksena on täydentää, vahvistaa ja tehostaa ammatillista osaamista yrityksessä siten, että siitä hyötyisi koko yritys ja henkilöstö. Pk-yritykset ovat hyvin monimuotoinen joukko erilaisia toimijoita, joiden tarpeet ja toiveet sekä henkilöstön että digiosaamisen kehittämisen suhteen eroavat toisistaan.

Työnkulut, yrityksen sisäiset prosessit ja palvelupolut voivat muodostua eri painotuksin erityyppisissä yrityksissä.

Tarkastella voi esimerkiksi seuraavia:

- erilaisten digitaalisten laitteiden, järjestelmien ja sovellusten käyttö osana työnkuluja
- tiedonsiirto ja toimistoautomaatio
- sähköinen asiointi ja asiakaspalvelu
- viestintä, markkinointi, tiedottaminen sisäisesti ja ulkoisesti, sosiaalinen media

Miten lähteä tunnistamaan yrityksen digitaitotasoa? Millaisia sinun alaisesi ovat digiosaajina ja millainen taituri itse olet?

Digi- ja väestötietovirasto (DVV) on kartoittanut osana digitalisaation edistämisen ohjelmaa niin kansalaisten kuin yritysten ja yhteisöjen digitaitoja, ja digituen tarpeita. Näiden perusteella on luotu digiprofiileja. Tutustumalla näihin voit selvittää yrityksesi tämänhetkisiä digitaitotasoja- ja profiileja. Profiilit on jäsennetty sekä digiosaamiseen liittyvän kyvykkyyksensä että digitaitojen oppimiseen liittyvän motiiviansälin mukaisesti.

DVV on jakanut yritykset ja yhteisöt neljään digitaitojen kategoriaan:

Pioneerirytykset ovat edelläkävijöitä, joilla on hyvä taitotaso ja valmiudet sekä myös motiivi erilaisten sähköisten työkalujen käyttöön. Pioneerit eivät siksi koe tarvitsevansa niinkään digitukea vaan pikemmin vinkkejä ja neuvoja, minkälaiset digitaaliset työkalut ovat suositeltuja ja mitkä ovat tietoturvaltaan hyviä ratkaisuja.

Itsenäiset haluavat toimia ja selvittää digiasioita omaehtoisesti. Tämä koetaan helpoksi verrattuna tuen hakemiseen ja pyytämiseen. Tukea otetaan vastaan mieluiten siinä vaiheessa, kun tietotaitoa on riittävästi, jotta se osataan suhteuttaa jo opittuun.

Rohkaistavat ovat lähtökohtaisesti kiinnostuneita digitaalisten työvälineiden käytöstä, mutta heidän motivaatiossaan voi olla puutetta. Syy kokeilla tai käyttää uusia digitaalisia työvälineitä liittyy niistä saatavaan hyötyyn ja paras tapa edistää rohkaistavien digitaalisten järjestelmien käyttöä on hyötyperustainen motivointi.

Tuettavat kaipaavat pitkäjänteistä motivointia ja tukea siirtymisessä kohti digitaalista maailmaa. Heidän tukemisessaan tarvitaan kärsivällisyyttä perusasioiden esiin nostamisessa. Tuettavat hyötyvät parhaiten siitä, että saavat ottaa haltuun uusia asioita vierihoidossa, lähimmän työkaverin, ystävien ja perheenjäsenten kautta. Heille mieluisin tukimuoto on kädestä pitäen -apu luottohenkilön kautta.

Yksilön digiprofiilitesti

Millainen digiprofiili sinulla on, yrittäjä? Entä henkilökunnallasi?

DVV on jakanut yksilöt neljään kategoriaan.

Tee testi sivulla <https://dvv.fi/digiprofiili>

Digitaitajilla on erinomaiset valmiudet uusien työvälineiden haltuunottoon ja digitaitojen kehittämiseen. Digitaitavat ovat kiinnostuneita digimaailmasta. Digiasioita selvittellen mielellään myös itse, usein ilman ulkopuolisten neuvoja ja omaksutaan myös vertailutietoa. Myös digiasioista keskusteleminen on mieleistä. Digitaitajalla riittää rohkeutta kokeilla ja soveltaa tietoja luovasti omia oikopolkuja ja tekemisen tapoja kehitellen.

Kokeilunhaluiset suhtautuvat avoimesti digivälineisiin ja sovelluksiin. Digimaailman ajatellaan olevan täynnä mahdollisuuksia, mutta digiasiat saattavat aiheuttaa myös päänsärkyä. Kaikkiin ohjelmistoihin ja laitteisiin ei välttämättä kuitenkaan jakseta perehtyä juurta jaksain. Digikäyttäjinä he ovat jo melko kokeneita. Kokeilunhaluiset poimivat vaihtoehtojen joukosta itselleen sopivimmat, mutta uusiakin kokeillaan rohkeasti. Osataan myös etsiä neuvoja tai digitukea tarvittaessa. Tukea haetaan tilannekohtaisesti tutuilta, chatistä ja toisinaan myös manuaaleista.

Hyötyä arvostavat keskittyvät olennaiseen. Digitaaliset työvälineet ja uudet ratkaisut eivät ole heille itseisarvo, mutta niiden tarjoamat toimivat ratkaisut sisällytetään työhön, jos ne palvelevat tarkoitustaan. Arvostetaan ratkaisukeskeisiä palveluita ja ytimekästä opastusta. Oppimisessa hyödynnetään mielellään ajankohtaistietoiskuja, reaaliaikaisia koulutuksia ja deadlineja, joista otetaan hyöty irti eikä haluta jättää asioita roikkumaan. Uutta tietoa ja ideoita omaksutaan kuuntelemalla myös ystävien ja kollegoiden kokemuksia ja hyödynnetään vertaistukea. Nämä koetaan hyvänä tapana löytää napakkaa täsmätietoa.

Kauempaa katselevat eivät innostu uuden teknologian äärellä. Jatkuvasti uusiutuviin digiratkaisuihin suhtaudutaan hieman epäillen ja ihmetellään muiden innostusta. Kauempaa katselevatkin kuitenkin ymmärtävät, että tietyt digitaaliset perustaidot ovat yhä tärkeämpiä ja osaavat pyytää neuvoja tai tukea tarvitessaan, kun esimerkiksi palvelupisteverkostot harvenevat.



Tutkikaa ja tuumatkaa

Digihetket

Ota liiketoiminnan ja digitaalisten toimintojen ja osaamisen kehittämisen halu esille yrityksessäsi. Järjestä Digihetki. Digihetkien tavoitteena on tunnistaa digiosaamisen nykytilanne ja sopia askelista systemaattiseen ja jatkuvaan osaamisen kehittämiseen. Lanseeraa digihetket osaksi yrityksesi liiketoiminnan arkea.

Valmistele itsesi ja henkilöstösi digiosaamisen teemasta keskusteluun. Esittele ensin digihetkien järjestämisen tavoite. Anna itsellesi ja henkilöstöllesi työaika teemaan paneutumiseen. Sopikaa itsearviointien tekemisestä työaikana digiprofiilitestejä käyttäen. On tärkeää, että johto ja esihenkilöt ovat mukana yhteisessä kehittämisessä tasapuolisina osapuolina.

Jaa saadut tulokset henkilöstön kanssa. Keskustelkaa, mitä osaamista teillä ja on ja mitä osaamista yrityksesi, sinä ja henkilökuntasi tarvitsette nyt ja tulevaisuudessa lisää. Sopikaa yhdessä toiveista ja tarpeista työn tekemiseen. Sopikaa seuraavat digihetket kalenteriin.

Ensimmäiseen digihetkeen liittyvät arvioinnit

Anna henkilöstösi arvioida ja arvioi itse:

Mihin digitaitokategoriaan yrityksesi kokonaisuutena sijoittuu?

Mihin sinä ja henkilöstösi edustajat sijoitutte yksilöinä digiprofiilitestissä?

Mihin tavoitetaan sinä ja henkilöstösi haluaisitte tämänhetkisen arvionne mukaan päästä?



Lisätietoa ja linkkejä

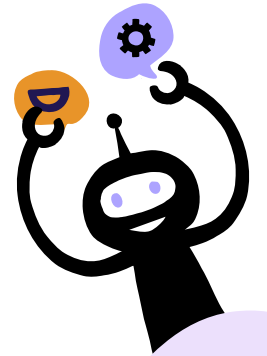
- Digitaitoraportti. 2022. Yritysten ja yhteisöjen digiosaaminen. Suosituksia digituen tarjoamisesta, 2021. Yritysten ja yhteisöjen digiosaaminen. Digituen tarve 2020. <https://dvv.fi/documents/>
- Ilmarinen, J. 2006. Pitkää työuraa!: ikääntyminen ja työelämän laatu Euroopan unionissa. TTL; STM. <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe201504226126>
- Julkunen, R., Pärnänen, A. 2005. Uusi ikäsopimus. SoPhi 100. Jyväskylän yliopisto.
- Kokkinen, L. (toim). 2020. Hyvinvointia työstä 2030-luvulla: skenaarioita suomalaisen työelämän kehityksestä. TTL. www.thl.fi
- Järnefelt, N., Riekhoff, A.-J., Laaksonen, M. & Liukko, J. 2022. Työnantajien mielikuvat yli 55-vuotiaista työntekijöistä, tuki työurien jatkumiselle ja esteet palkkaamiselle. <https://www.julkari.fi/>
- Sutela, H., Pärnänen, A., Keyriläinen, M., 2018. Digiajan työelämä – Työolotutkimuksen tuloksia 1977–2018. Tilastokeskus. <https://www.stat.fi/tup/julkaisut/index.html>

IKÄÄNTYMINEN JA OPPIMINEN

Ikään yhdistetään usein digitaitojen oppimisen heikentyminen, mutta asia ei ole näin yksiselitteinen. Juhani Ilmarisen mukaan iästä ja elämäkokemuksesta on paljon hyötyä oppimisessa. Konkariosaaja on parhaimmillaan terävä-älyinen, har-kitseva, omaa kehittyneen strategisen ajattelun kyvyn, hahmottaa kokonaisuuksia, on pohdiskeleva ja perusteleva sekä työhönsä vahvasti sitoutunut. Näiden omi-naisuuksien ja kykyjen vuoksi konkarilla on usein korkea oppimismotivaatio sekä vahva uskollisuus työpaikkaan ja työnantajaan. Oppimiseen vaikuttaa kuitenkin usein ikää enemmän persoonallisuus, asenne ja motivaatio itsensä kehittämiseen ja tietyn taidon oppimiseen sekä työtä että muuta elämää hyödyttäen.

Käytännössä on havaittu, että yksilölliset erot ovat oppimisessa suuremmat kuin ikäryhmien väliset erot. Ikääntyminen toki vaikuttaa toimintakykyyn ja oppimi-seen, mutta konkarityöntekijöillä on paljon tapoja kompensoida näitä. Varsinaiset tiedonkäsittelytoiminnot muuttuvat lopulta vain vähän työuran aikana. Iän mu-kanaan tuomia muutoksia, kuten aivojen tiedonkäsittelynopeuden hidastumista, yksityiskohtien muistamista tai tapahtumamuistin alueella tapahtuvia muutoksia, konkari voi korvata monella tavalla: vahvalla työkokemuksella ja työmotivaatiolla sekä ennakoimalla tulevia tilanteita.

Oppimiseen voi kuitenkin liittyä myös haasteita. Digitaalisten järjestelmien sa-nasto ja kieli voi olla konkarityöntekijälle vieras. Järjestelmien tai prosessien eri vaiheiden sisältämien yksityiskohtien mieleen painaminen voi tuntua aluksi erityisen haastavalta. Se ei silti tarkoita, etteikö konkarityöntekijä oppisi yhtä lailla kuin nuorempikin - oppimistavat vain poikkeavat toisistaan. Konkari oppii ulkoa muistamisen sijaan liittämällä uuden tiedon aiemmin opitun tiedon yhteyteen.



Tutkikaa ja tuumatkaa

Työyhteisö oppii ja tsemppaa toisiaan. Miettikää yhdessä, millaisia konkareita olette. Kehukaa toisiaanne. Löytäkää jokaisesta ainakin yksi hyvä piirre digitai-turina, esimerkiksi: älykännykän käyttö, tietokoneen käyttö, toimisto-ohjelmien käyttö, tulostimen käyttö, internetin käyttö, valokuvien ottaminen kännykällä, somen käyttö, sähköisten työkuvienv teko ja luku, netistä saapuvien asiakaspa-lautteiden käsittely.

Lisätietoa ja linkkejä

- Ilmarinen, J. 2006. Pitkää työuraa! Ikääntyminen ja työelämän laatu Euroopan unionissa. TTL, STM. <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe201504226126>
- Julkunen, R. & Pärnänen, A. 2005. Uusi ikäsopimus. SoPhi 100. Jyväskylän yliopisto.
- Järnefelt, N., Riekhoff, A.-J., Laaksonen, M. & Liukko, J. 2022. Työnantajien mielikuvat yli 55-vuotiaista työntekijöistä, tuki työurien jatkumiselle ja esteet palkkaamiselle. <https://www.julkari.fi/>
- Kokkinen, L. (toim). 2020. Hyvinvointia työstä 2030-luvulla: skenaarioita suomalaisen työelämän kehityk-sestä. TTL. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-261-943-3>



IKÄJOHTAMINEN KONKARI- TYÖNTEKIJÖIDEN DIGITAALISEN OSAAMISEN KEHITTÄMISESSÄ

Ikäjohtamisen perustana on ajatus siitä, että työyhteisöt ovat moniammatillisia yhteisöjä, joissa eri-ikäisillä työntekijöillä on erilaisia vahvuuksia ja erilaista osaamista. Ikäosaavassa organisaatiossa osataan hyödyntää tätä erilaisuutta taitavasti myös digiosaamisen kehittämisessä. Digiosaamisen kehittämisessä johtajalla tulee olla kuitenkin muitakin johtamisen taitoja, ikäjohtamisen ohella tarvitaan esimerkiksi osaamisen johtamisen taitoa ja kykyä johtaa muutosta.

Mitä on ikäjohtaminen?

Tiivistetysti ikäjohtaminen tarkoittaa kaikkia eri-ikäiset työntekijät huomioon ottavia johtamisen toimia, joilla työtä, työn suunnittelua ja organisointia, työyhteisöä, työympäristöä ja esimiestyötä voidaan kehittää yrityksessä. Ikäystävällisessä yrityksessä kaikki sen johtamiskäytännöt on suunniteltu niin, että ne tukevat kaikenikäisten työntekijöiden työkykyä ja ikään liittyvien tarpeiden huomiointia. Ikäystävällisen työyhteisön keskeisenä tavoitteena on yrityksen henkilökunnan onnistunut ikäintegraatio eli se, miten saadaan eri-ikäiset työskentelemään tuloksellisesti ja motivoituneesti yhdessä.



Tutkikaa ja tuumatkaa

Pysähdy pohtimaan, miten tähän mennessä olet huomionnut eri-ikäiset ihmiset työntekijöinä ja digiosaamisensa kehittäjinä. Mikä teidän yrityksessänne on tällä saralla hyvin, mitä ehkä kannattaisi kehittää? Millaiseksi haluaisit yrityksesi tässä mielessä kehittyvän?

Onko teidän yrityksessänne joku konkari, joka on erityisen innostunut opastamaan muita jollekin digimaailman polulle? Tekoälyllä tuotetut tekstit ja kuvat ovat mahdollisuuksia, joiden vaikutusta työelämään ei tällä hetkellä tunneta. Niiden käyttö voi olla yllättävän helppoa ja niistä voi olla hyötyä työarjessa. DIKO-hankkeen Näin luot kuvia tekoälyllä -kurssi-illassa keväällä 2023 oli läsnä ihmisiä, jotka iloisesti yllättyivät kännykällä tai tietokoneella käytettävän sovelluksen ”sanoita kuvia” -toiminnon helpoudesta ja hauskuudesta.



Ikäystävällinen yritys on ikään liittyvältä asenneilmapiiriltään myönteinen. Työntekijöiden osaamista arvostetaan ja työyhteisössä osataan hyödyntää eri-ikäisten ja erilaisissa elämäntilanteissa olevien työntekijöiden vahvuuksia. Johto on oikeudenmukainen sekä aidosti kiinnostunut työntekijöidensä hyvinvoinnista ja osaamisen kehittämisestä. Ikäosaavassa yrityksessä ikäjohtamiselle on asetettu myös tavoitteet, joita seurataan. Lisäksi ikäjohtamiseen on olemassa toimintamallit, joiden avulla esimiehillä on hyvät valmiudet johtaa eri-ikäisiä yksilöitä myös digitaalisessa osaamisessaan.

Työntekijöille ikäystävälliset johtamiskäytännöt tarkoittavat mahdollisuutta hyödyntää omia vahvuuksiaan sekä selviytyä työstään myös niissä tilanteissa, joissa ikä asettaa haasteita. Tällaisia ovat esimerkiksi työkyvyn heikentyminen, osaamisen vajeet, työn ja muun elämän epätasapaino sekä työurasta asteittainen luopuminen.

Eri elämänvaiheissa työntekijöiden ajatukset työstä, työssä jaksamisesta ja työssä jatkamisesta voivat muuttua. Elämänvaiheeseen itsessään voi sisältyä työn ja muun elämän yhteensovittamisen haasteita, jotka on huomioitava hyvässä esimiestyössä. Ikäosaavassa yrityksessä henkilöstöä osataan johtaa elämäntilanteista huolehtivasti. Kun työntekijöiden digitaitoja pidetään yllä proaktiivisesti, konkarityöntekijät voivat olla työnantajille tärkeä työvoimareservi. Yhä useammat voivat ja haluavat jatkaa työelämässä myös lakisääteisen eläkeiän jälkeen, ainakin osa-aikaisesti. Hyvä, ikärajoittumaton asenne yrityksessä koskee paitsi ylipäätään uusiin teknologisiin ilmiöihin suhtautumista, myös potentiaalisten (konkari)asiantuntijoiden tunnistamista.

Valokuvaamisesta tai taiteista ja kännyköistä innostunut konkariosaaja voisi ehkä olla teidän yrityksessänne se, joka opastaa muut tekoälyn maailmaan.

Lisätietoa ja linkkejä

- Ilmarinen, J. 2006. Pitkää työuraa! Ikääntyminen ja työelämän laatu Euroopan unionissa. TTL; STM. <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe201504226126>
- Kokkinen, L. (toim.). 2020. Hyvinvointia työstä 2030-luvulla: skenaarioita suomalaisen työelämän kehityksestä. TTL. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-261-943-3>
- Rauramo, P. (toim.) 2016. Monimuotoisuus, yhdenvertaisuus ja tasa-arvoisuus työyhteisössä. Työturvallisuuskeskus, palveluryhmä. <https://ttk.fi/aineistot/>
- Työkaari kantaa. Tuottavaa työhyvinvointia. Verkkosivusto. Teknologiateollisuus. <https://tyokaari.fi/>
- Wallin, M. 2014. Ikäjohtaminen Euroopassa: näkemykset parhaista ikäjohtamiskäytännöistä EU27-maissa. TTL. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-261-407-0>

Tavoitteiden merkitys digitaalisen osaamisen kehittämisessä

Digitaalisen osaamisen kehittämisessä on kyse osaamisen johtamisesta ja osaamisen kehittämisestä. Osaamisen kehittäminen on laaja-alaista, vastuullista toimintaa, jossa on tärkeä tunnistaa ja mahdollistaa osaamisen hyödyntäminen yrityksen päivittäisessä liiketoiminnassa yksilö- ja yhteisötasolla. Yhtäältä on tärkeää varmistaa, että työyhteisön osaaminen vastaa yrityksen tarpeita ja tavoitteita, mutta toisaalta tulee mahdollistaa yksittäisten työntekijöiden oppiminen ja kehittyminen.

Kun yrityksessä aletaan miettiä digitaalisen osaamisen kehittämistä, on hyvä tarkastella ensin mitkä ovat ne ensisijaiset asiat, joihin yrityksessä halutaan panostaa digitalisaation saralla. Mikä on yrityksesi missio ja tavoitteet? Miten ja millaiset digitaaliset järjestelmät tukevat yrityksesi mission saavuttamista? Tämän jälkeen voidaan arvioida, miten työntekijöiden digiosaamista tulee kehittää ja miten huomioidaan henkilöstön ikämoninaisuus sekä nousevat ikäjohtamisen tarpeet.

Digitaalisen teknologian käyttöönoton tai päivittämisen yhteydessä on siis hyvä tarkastella paitsi työnkulkuja ja henkilöstön osaamista, myös yrityksen arvopuolausta asiakkailleen. Usein voi olla, että digitaalinen teknologia aiheuttaa merkittäviä muutoksia yrityksen tuotteissa ja/tai palveluissa tai niiden myymisen ja ostamisen prosesseissa. Näissä tapauksissa puhutaan liiketoimintamallin päivittämisestä. Liiketoimintamallin muuttuessa digitaalisemmaksi puhutaan digitaalisesta transformaatiosta. Organisaation prosessit ja työntekijöiden digiosaaminen on päivitettävä. Konkariosaajien mahdolliset erityistarpeet tulee huomioida muutosprosesseissa. Digitaalisesta muutoksesta puhutaan toisaalla tässä oppaassa.



Tutkikaa ja tuumatkaa

Konkareiden digitaalisen osaamisen kehittämistä voi lähteä pohtimaan esimerkiksi Työkaari kantaa -hankkeen tuottamilla työkaluilla: Työkaluja osaamisen johtamiseen. Osaamisen johtaminen on jatkuva prosessi.

Tässä alla ko. hankkeen tuottama lista, jota on täydennetty kuudennella kohdalla.

1. Yrityksen johto määrittää digiosaamistarpeet tulevaisuuden tavoitteiden perusteella.
2. Luodaan / päivitetään osaamispuu.
3. Määritetään digiosaamistarpeet yksiköittäin.
4. Arvioidaan henkilökohtaiset digiosaamisen kehittämisen tarpeet ja laaditaan kehityssuunnitelma.
5. Laaditaan yrityksen digiosaamisen kehityssuunnitelma pohjautuen henkilökohtaisiin suunnitelmiin.
6. Tarkastellaan erityisesti konkariosaajien digiosaamisen kehittämiseen liittyviä toiveita ja tarpeita ja tehdään kohdennettu suunnitelma.



Lisätietoa ja linkkejä

- Cornelissen, J. 2017. Corporate communication: A guide to theory and practice. SAGE Publication Ltd.
- Manka, M-L., Manka, M. 2016. Työhyvinvointi. Alma Talent.
- Sotetie. (i.a.) Sote-alan ammattilaisen jatkuvan oppimisen tiekartta. Osaamisen johtaminen. <https://sotetie.fi>
- Työkaluja osaamisen johtamiseen <https://tyokaari.fi/tyokaluja/osaamisen-johtaminen/>
- Työkaari kantaa – tuottavaa työhyvinvointia. Teknologiateollisuus ry, Teollisuusliitto ry, Ammattiliitto Pro, Ylemmät toimihenkilöt YTN ry. <https://tyokaari.fi/>
- Viitala, R. 2005. Johda osaamista!: Osaamisen johtaminen teoriasta käytäntöön. Inforviestintä.

Digiosaamisen kehittäminen on muutoksen johtamista

Erityisesti konkarityöntekijöille työn prosessien muuttuminen voi aiheuttaa epävarmuutta muutoksen tarkoituksesta ja vaikutuksista omaan työhön ja jopa työsuhteeseen. Digitaalisen osaamisen kehittämisessä yrittäjältä vaaditaan muutoksen johtamisen taitoa. Työntekijällä voi nousta huolta osaamisestaan, tehtävien muutoksista tai jopa omasta työpaikastaan. Vastaavatko mahdollisesti uudelleen muotoillut työtehtävät työntekijän omia toiveita ja vahvuuksia? Miten osaaminen varmistetaan?

Muutokseen sopeutuminen onnistuu parhaiten, jos työntekijät ymmärtävät muutokseen sisältyvän uuden mahdollisuuden. Erityisesti ikääntyvien työntekijöiden muutosmotivaatiota edistää se, jos he ymmärtävät, miksi muutoksia tehdään ja millaisia positiivisia vaikutuksia uusilla digitaalisilla järjestelmillä on esimerkiksi työprosesseihin tai asiakaspalveluun. Ylipäätään uuden teknologian hyväksymiseen konkreettiseen käyttöön vaikuttaa eniten sen käytön helppous.

Työn ja siinä tapahtuvien muutosten mielekkyyttä lisää se, että työn tavoitteita, kokonaisuutta ja työnjakoja tarkastellaan yhdessä. Johdon vastuulla on viime kädessä tavoitteiden määrittäminen ja muutoksen läpivieminen, mutta tuotteet ja palvelut asiakkaille tuottavat työntekijät. Jos digiosaamisen taso on yrityksessä huonolla tolalla, on hyvä tarkastella myös johtamisosaamista. Alasoinin ym. (2022) mukaan heikon digiosaamisen taustalta voi löytyä ”huonoa muutosjohtamista, puutteellista perehdyttämistä, heikosti toimivia tietojärjestelmiä ja näiden kanssa huonosti yhteensopivia työprosesseja.” Uskallus avoimeen, yhteiseen kehittämiseen korostuu, jos työhyvinvointia ja yrityksen menestystä haluaa kasvattaa.

Johtajan on tärkeä luoda selkeä visio muutosten vaikutuksista ja perustella paitsi strategiset tavoitteet myös työn tekemisen tapojen muutokset. Hyvä johtaja perustelee muutoksen innostavasti, on avoin ja valmis kuuntelemaan ja keskustelemaan työntekijöiden kanssa muutoksen aiheuttamista tunteista ja huolenaiheista.

Lisätietoa ja linkkejä

- Alasoini, T., Ala-Laurinaho, A., Käsälä, M., Saari, E. & Seppänen, L. 2022. Työelämän digikuilujen yli: digitalisaatio kaikkien kaveriksi. Tietoa työstä. TTL. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-261-997-6>
- Cornelissen, J. 2017. Corporate communication: A guide to theory and practice. SAGE Publication Ltd.
- Yrittäjän digitieto: Opas digiajan yritykselle. Digihyöty-hanke. TTL, Työtehoseura, Tietoyhteiskunnan kehittämiskeskus ry. <https://www.ttl.fi>

MUISTIINPANOJA



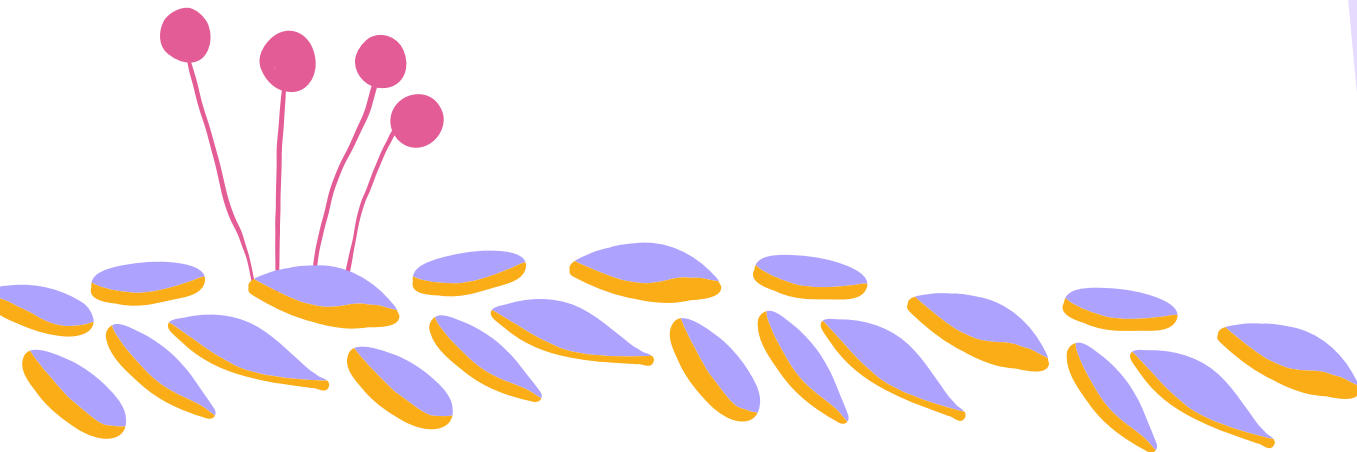
Miksi digitaalinen muutos on niin vaikeaa?

Digitaalinen muutos, joka tunnetaan myös nimellä digitaalinen transformaatio, voi olla haasteellinen yrityksille. Se voi vaatia isoja taloudellisia investointeja sekä aikaa ja resursseja uusien teknologioiden omaksumiseen ja niiden käytön opetteluun. Kuten edellä tässä oppaassa on kuvattu, voi uuden teknologian omaksumiseen liittyä moninaisia ajatuksia ja tunteita niin nuorempien kuin konkariosaajien parissa - kuten epävarmuus omasta osaamisesta, oppimisesta ja jopa pelko oman työpaikan säilymisestä.

Digitaalinen transformaatio on valintojen sarja, jota strategiset valinnat ohjaavat. Tämän oppaan lopussa kerrotaan lisää digistrategiasta, joka on tärkeä osa liiketoimintastrategiaa. Digitaalinen transformaatio auttaa yrityksiä kasvattamaan liiketoimintaansa ja pysymään kilpailukykyisinä nopeasti muuttuvassa liiketoimintaympäristössä.

Hyvä keino aloittaa digitaalinen muutosprosessi yrityksessä on yrityksen kilpailijoiden sekä markkinaympäristön tutkiminen ja analysointi. Tuloksena saadaan arvokasta tietoa yrityksen nykyisestä markkina- ja kilpailutilanteesta ja siitä, kuinka hyvin yritys pärjää kilpailijoihinsa verrattuna. Tieto siitä missä ollaan auttaa tunnistamaan muun muassa digitaalisia puutteita ja ymmärtämään mahdollisia uusien teknologioiden tarvetta.

Yrityksen teknologiakannan päivittäminen osittain tai kokonaan edellyttää koko työyhteisön osallistumista ja sitoutumista uuteen hankkeeseen. Uusi teknologia muuttaa työntekijöiden työnkuvia tai yrityksen prosesseja, mikä kannattaa huomioida hyvissä ajoin.



Tutkikaa ja tuumatkaa

Mikäli yrityksessänne ei ole hetkeen tehty kilpailija- tai markkina-analyysejä, kannattaa ehdottomasti lähteä selvittämään nykytilannetta tältä osin.

Markkina-analyysin ostaa tai toteuttaa itse kevyemmin. Kevyempänä vaihtoehtona on digitaalisen muutoksen toteuttamisen omaehtoinen vertaisvertailu eli benchmarkkaus, jolloin keskustelut teemasta käydään vertaisten eli yrittäjäkolegoiden kanssa, mistä on tarkemmin myös oppaan sivulla 34.

DIKO-hankkeessa on tuotettu Excel-pohjainen Yrityksen digitalisaatio -työkalu, jonka avulla voi verrata yrityksen digitalisaation tasoa suhteessa eteläpohjalaisiin pk-yrityksiin. Työkalun taustalla on aineisto, joka on kerätty osana DIKO – Digi-osaamisen kehittäminen Etelä-Pohjanmaan pk-yrityksissä -hanketta ja perustuu saatuihin 269 vastaukseen hankkeen kyselytutkimuksessa. Työkalu voi toimia keskustelunavauksena digitaalisen muutosprosessin tarpeesta yrityksessä.

Lisätietoa ja linkkejä

- Yrityksen digitalisaatio -työkalu www.projektit.seamk.fi/diko
- Digitaalinen transformaatio <https://jyx.jyu.fi/handle/123456789/60717>
- Arvoketjun digitalisaatio <https://www.renesansglobal.com/fi/mika-arvoketju-on-todellisuudessa/>
- Toimitusketjun digitalisaatio <https://lutpub.lut.fi/handle/10024/165111>



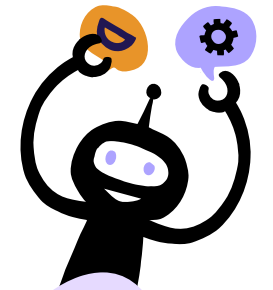
Digitaalisen osaamisen johtaminen on tiedon, taidon ja tahdon johtamista

Tiedon johtaminen edellyttää ymmärrystä siitä, että jokaisella työntekijällä on työpaikalla jotakin sellaista tietämystä tai osaamista, jota muilla ei ole. Konkarityöntekijöiden tietotaito on usein erilaista kuin työtehtäviinsä vastatulleiden nuorten työntekijöiden tietotaito. Tieto voi olla tiedollista osaamista, tutkintoja sekä ammattitaitoa, mutta yhtä lailla yritysten prosesseihin sisältyvää niin sanottua hiljaista tietoa, jota usein konkarityöntekijöillä on paljon.

Työterveyslaitoksen Yrittäjän digitieto -oppaan mukaan digiteknologian haltuun ottamisessa tarvitaan kolmenlaista tietoa: laitetietoa, käyttötietoa ja toimintajärjestelmätietoa. Laitetieto on ymmärrystä järjestelmien perustoiminnoista, mitä järjestelmällä ylipäätään voidaan tehdä. Lisäksi tarvitaan käyttötietoa, mikä tarkoittaa kykyä käyttää järjestelmää erilaisissa vaihtuvissa käytännön työtilanteissa ja työprosessin eri vaiheissa.

Edellisten ohella tarvitaan toimintajärjestelmätietoa, miksi järjestelmää käytetään ja mikä on järjestelmän hyöty ja kokonaismerkitys yrityksen toiminnassa. Tämä tieto on usein erityisen tärkeää konkarityöntekijälle, koska se auttaa ymmärtämään, mitä hyötyä järjestelmästä on yritykselle ja hänelle itselleen työn tekijänä: miten uuden järjestelmän käyttö tukee yrityksen tavoitteiden saavuttamista, työprosessien sujuvuutta ja laadukasta palvelua. Nämä sisäistämällä syntyy taitoa soveltaa tietoa yrityksessä ja käytännön työtehtävissä luovasti. Tässä myös hiljaisella tiedolla on merkitystä.

Lisäksi tarvitaan tahtoa, eli halua työskennellä ja ponnistella uusien taitojen eteen ja onnistua sekä halua kehittyä. Tahto liittyy kiinteästi työntekijöiden motivaatioon ottaa haltuun uusia teknologioita, mutta se liittyy vahvasti myös yrittäjän kykyyn johtaa työyhteisöä osaavana ja oppivana työyhteisönä.



Tutkikaa ja tuumatkaa

Gallup, suoritettavaksi digihetkessä: esitele tämän luvun asiasisältö digin haltuun ottamisesta kaikille. Pyydä henkilöstöäsi pisteyttämään omalta kohdaltaan nämä 4 kohtaa (laitetieto, käyttötieto, toimintajärjestelmätieto, tahtotila) asteikolla 1-5. Jokaisen arvioinnin kohdalla voi olla vapaa sana ja kehoitus: Kerro lisää!

Vastaukset voit pyytää itse tekemälläsi sähköisellä kyselylomakkeella. Varmista tällöin, että tietokoneita ja/tai älypuhelimia on käytössä ja että vastaaminen on teknisesti mahdollista yhteisessä hetkessä. Kootkaa tulokset yhteen ja miettikää yhdessä, miten voitte hyödyntää tuloksia yrityksenne digitaalisen osaamisen kehittämisen suunnittelussa.

Lisätietoa ja linkkejä

- Yrittäjän digitieto: Opas digiajan yritykselle. Digihyöty-hanke. TTL, Työtehoseura, Tietoyhteiskunnan kehittämiskeskus ry. <https://www.ttl.fi>





KONKAREIDEN OSAAMISEN JOHTAMINEN - TUE ELINIKÄISTÄ OPPIMISTA

Menneinä vuosikymmeninä saatettiin olettaa, että asioita opiskellaan ensin koulunpenkillä ja sitten tätä tietoa käytetään sellaisenaan työtehtävissä. Digitalisaatio on nopeuttanut tarvetta päivittää tietoa ja osaamista jatkuvasti. Osalla konkariyrittäjistä ja -työntekijöistä voi olla epämieluisia muistoja kouluajoista tai niistä vaiheista, kun he ensimmäisen kerran opettelivat tietoteknologisia taitoja. Nykypäivän työtehtävissä työntekijältä edellytetään itseohjautuvuutta ja elinikäistä oppimista. Tunnistavatko työntekijäsi jatkuvan oppimisen tarpeen ja mahdollisuudet?

Tarja Kallonen ja Annemari Kuhmonen (2021) kuvaavat tapahtunutta muutosta osuvasti kirjassaan *Jatkuva oppiminen seuraavasti*: Heidän mukaansa kerran opittu tieto ei enää riitä, vaan uutta tietoa täytyy osata hakea juuri nyt: ”Mikäli hallussamme oleva tieto ei riitä, hankimme sitä lisää googlettamalla, soittamalla kaverille, kysymällä asiantuntijalta, kuuntelemalla aiheesta podcastin tai katselemalla YouTube-videon, lukemalla blogin, käymällä seminaarissa tai osallistumalla koulutukseen. Saatuamme lisää tietoa sovellamme sitä käsillä olevaan ongelmaan ja ratkaisemme sen tai ainakin ensimmäisen osan siitä.”

Pieni osa osaamisen kehittämisestä tapahtuu muodollisten koulutusten tai kursien kautta. Työssäoppimisen ja jatkuvan oppimisen 70-20-10 -mallin mukaan jopa 70 % työntekijän osaamisesta karttuu omaa työtä tekemällä, 20 % muilta oppimalla työyhteisön vuorovaikutuksessa ja vain 10 % varsinaisissa koulutuksissa, kuten kursseilla.

Erityisen hyvin tämä pätee konkarityöntekijöihin. Suuri osa konkarin osaamisesta on kertynyt vuosien tai vuosikymmenten kuluessa. 70-20-10 -malli on hyvä pitää mielessä myös digitaalisen osaamisen kehittämistä suunniteltaessa.



Lisätietoa ja linkkejä

- Kallonen, T. & Kuhmonen, A. 2021. *Jatkuva oppiminen*. Työelämän tärkein taito. Kauppakamari.
- Lemmetty, S. & Collin, K. 2022. 1. Johdanto: *Jatkuva oppiminen ja työelämä (aikuis)kasvatustieteellisessä viitekehyksessä*. (s. 7-20). Jyväskylän yliopisto. Sophi, 150. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-9443-3>

Tue digirohkeutta

Ehkä tärkein sääntö jokaisen yrittäjän muistettavaksi on seuraava: tue työntekijöiden digirohkeutta. Digirohkeus nostetaan Digi- ja väestöviraston julkaisemassa Digitaitoraportissa tärkeimmäksi digitaidoksi tulevaisuudessa. Digirohkeus on ”uskallusta kokeilla ja ottaa käyttöön uusia tai päivittyneitä digitaalisia laitteita ja palveluita tai kehittyä niiden käytössä”. Digirohkeutta tarvitaan aina uutta tai päivitettyä palvelua käytettäessä.

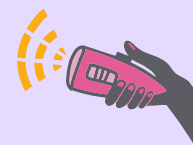
Tulevaisuuden digitaitoja ei määritä tämänhetkiset taidot vaan millaiset uusien digitaitojen oppimisen valmiudet yksilöllä on. Digirohkea henkilö voi tuki kohdata epävarmuutta, epämukavuutta ja hankaluuksia uuden oppimisen äärellä, mutta hän osaa ja haluaa pysytellä mukana teknologisessa muutoksessa.

Tutkikaa ja tuumatkaa

Miten yrittäjänä voit tukea yrityksesi työntekijöiden digirohkeutta?
Oletko itse digirohkea?
Oletko esimerkki muille, uskallatko sanoa, jos et osaa tai ymmärrä?
Kuka teillä on rohkaiseva ja opastava digitukihenkilö?

Lisätietoa ja linkkejä

- Digitaitoraportti. 2022. DVV. <https://dvv.fi/digiosaamisen-tilannekuva>
- Digituen materiaalipankki. DVV. <https://dvv.fi/materiaalipankki>



Oppimiselle aikaa

Uuden asian opiskelulle pitää olla riittävästi aikaa. Konkarityöntekijä voi tarvita nuorempia enemmän aikaa harjoitella uusia järjestelmiä. Oppimiselle tulisikin varata riittävästi aikaa osana päivittäistä työtä. Tämä edellyttää, että töitä on ensin kevennettävä tai tavoitteita kohtuullistettava. Jos oppijalle jää tunne, että uusien digiasioiden oppimiseen kannustetaan puheen tasolla, mutta käytännössä siihen on vähän resursseja, työn hidastumista ei sallita, harjoitteluun ei anneta mahdollisuutta eikä tarvittavaa tukea ole saatavilla, motivaatio uuden oppimiseen voi olla matala.

Kun opiskellaan uutta, on voitava ensin olla osaamaton. Kun asioita tehdään ensimmäistä kertaa, myös virheitä sattuu. On kehitettävä työkulutturia, jossa on työntekijöistä välittämistä, uskallusta kokeilla ja taitoa mennä eteenpäin pienestä haparoinnista huolimatta.

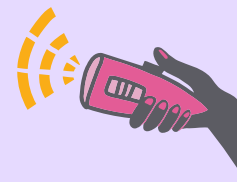
Joskus työn kiireessä tai ilman opastusta voidaan esimerkiksi uusia digitaalisia työprosesseja oppia vailla. Tällöin käyttöön saattaa tulla kokonaisuuden kannalta vajaita, sovellettuja työnkulkuja. Tavallisimmat syyt tähän ovat usein liian tiiviit aikataulut oppimiselle tai liialliset oppimistavoitteet, jotka molemmat saattavat aiheuttaa väärinoppimista. Työntekijä saattaa myös luulla toimivansa oikein tai häntä nolottaa kysyä uudestaan ja uudestaan prosessin yksityiskohdista.

Tutkikaa ja tuumatkaa

Miten digihetket on otettu vastaan yrityksessäsi? Onko digihetkille ja uuden opettamisen tuokioille ja itse käytännössä opettelulle riittävästi aikaa? Ole selvillä herkällä korvalla siitä, kuinka paljon työntekijät kokevat tarvitsevansa aikaa uuden asian omaksumiseen ja sujuvaan hallintaan. Esittele kehittymistä sopivin väliajoin kevyesti ja kannustavasti. Pyydä tallentuvaa palautetta, säilytä se yhtenä mittarina kehittymisestäänne – käytä palauteapplikaatiota, jonka käytön opettelette yhdessä.

Lisätietoa ja linkkejä

- Digitaitoraportti. 2022. DVV. <https://dvv.fi/digiosaamisen-tilannekuva>
- Lemmetty, S., Jaakkola, M., Collin, K. & Pihlajamaa, J. 2022. 2. Jatkuva työssä oppiminen - lähtökohtia, edellytyksiä ja seurauksia. (s. 22-55). Jyväskylän yliopisto. Sophi, 150. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-9443-3>



Oppiminen on koko työyhteisön asia

Panosta työpaikan yhteisöllisiin prosesseihin, joissa työntekijät voivat oppia toisiltaan. On tärkeää, että organisaatiossa on yhteisöllinen, vuorovaikutteinen, tasa-arvoinen, epämuodollinen kulttuuri ja ilmapiiri, joka tukee yhteistä oppimista. Samalla työyhteisössä voidaan pohtia yhdessä, miten työprosesseja ja tehtäviä kehitetään. Tämä voi toteutua esimerkiksi keskusteluna muiden työntekijöiden kanssa työpaikan digikäytännöistä, avun pyytämisenä ja antamisena, toisen työntekijän työskentelyn havainnointina ja havaintojen siirtämisenä oman työn käytäntöihin.

Yhteisöllisyyden kokemukset eli kokemukset uusien taitojen haltuun ottamisesta yhdessä lisäävät sisäistä motivaatiota. Osaamisen kehittämisen ja hiljaisen tiedon siirtymisen kannalta on hyvä, että työyhteisöt ovat ikärakenteeltaan moninaisia. Eri-ikäisten erilaiset vahvuudet ja mielenkiinnon kohteet voivat synnyttää yhdessä uusia oivalluksia ja vahvistaa kaikenikäisten mahdollisuuksia oppia toisiltaan. Organisaation kulttuuri, ilmapiiri ja rakenteet vaikuttavat monin tavoin oppimiseen.

Tutkikaa ja tuumatkaa

Kivaa ja helppoa digiä työpäiviin

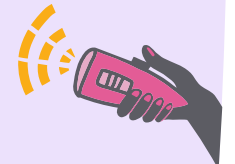
Digin hyötyjä voit esitellä ottamalla käyttöön työpäiviin ja kokouksiin erilaisia helppoja maksuttomia visuaalisia työpajasovelluksia. Ne soveltuvat arviointiin, tiedonkeruuseen, fasilitointiin, osallistamiseen, ideointiin ja oivalluttamiseen.

Kokeile netistä löytyviä työpajatyöskentelyn sovelluksia ensin itse. Työntekijät voivat kokeilla sovelluksia yrityksesi Digihetkissä. Moni sovellus sopii vaikkapa digistrategian teon prosessiinne. Sovellukset toimivat nettipohjaisina sekä kasvotusten että etänä. Käyttö on helppoa. Varmista näyttämällä ja puhumalla askel askeleelta, että kaikki pääsevät mukaan. Esimerkkejä näistä työkaluista ovat Miro-, Mentimeter- tai Padlet-sovellukset sekä sanapilviä tuottava Answer Garden. Voit etsiä hakukoneella eli googlettamalla näitä työkaluja.

Hyvä teema digihetken työkalun kokeilukerran jälkeen on: Opitaan yhdessä – ideoidaan yhteisöllisiä tapoja digiosaamisen kehittämiseen meillä.

Lisätietoa ja linkkejä

- Kallonen, T., Kuhmonen, A. 2021. Jatkuva oppiminen: työelämän tärkein taito.
- Lemmetty, S., Jaakkola, M., Collin, K., Pihlajamaa, J. 2022. 2. Jatkuva työssä oppiminen - lähtökohtia, edellytyksiä ja seurauksia. (s. 22-55). Jyväskylän yliopisto. Sophi, 150. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-9443-3>
- Manka, M-L., Manka, M. 2016. Työhyvinvointi. Alma Talent.
- Maksuttomia sovelluksia virtuaalifasilitoinnin tueksi <https://innokyla.fi/fi/tyokalut>
- Martela, F. 2015. Valonöörit – sisäisen motivaation käsikirja. Gummerus.



Erilaiset oppimistyylit

Työpaikalla oppimisen olosuhteet määritellään usein johtamisen kautta: samalla määritellään se, miten meidän työpaikallamme opitaan, kehitetään ja harjoitellaan uusia digitaitoja. Ne ovat myös valintoja ja sisältävät oletuksia siitä, millaisia työntekijät ovat oppijoina. Kuten digiprofiilitestejä tehdessäsi ehkä huomasitkin, olemme yksilöinä taipuvaisia omaksumaan ja oppimaan asioita varsin eri tavoin. Digitaalisia järjestelmiä opitaan usein käytännössä kokeillen. Kuitenkin se, miten muistamme ja millaisia havaintokanavia käyttäen otamme vastaan informaatiota parhaiten, voi vaihdella yksilöllisen oppimistyylin perusteella.

Yksi oppii näköaistin kautta visuaalisesti hahmottamalla, toinen kuuntelemalla, kolmas kokeillen ja neljäs käsillä tehden, esimerkiksi muistiinpanoja kirjoittaen. Erilaisia oppijoita voidaan huomioida tarjoamalla tietoa eri muodoissa ja eri havaintokanavien kautta. Yhdelle sopii hyvin itsekseen uuden opetteleminen. Hän tarvitsee aikaa paneutua uuden opetteluun kaikessa rauhassa itsekseen. Toiselle on tärkeää mahdollisuus saada oppia uutta toisen opastama, ihmiseltä ihmiselle, kehittää taitojaan esimerkiksi työparina ja havainnoida asioita mielellään kollegan kanssa yhdessä. Kolmas nauttii, kun uutta opiskellaan säännöllisesti yhteisöllisesti ja kun saa hyviä vinkkejä vaikkapa työpaikan yhteisissä tiimipalaverissa tai vapaamuotoisissa kohtaamisissa työpäivän aikana. Digitaaliset taidot kehittyvät meillä kaikilla kokeilemisen, toistojen kautta.

Jopa vuorokauden aika voi vaikuttaa oppimiseen. Oppimisen mielekkyyttä lisää, jos kukin voi valita itselleen otollisimman hetken oppia uusia digitaalisia taitoja, jolloin hän on vireimmillään.

Tutkikaa ja tuumatkaa

Mihin oppimistyyliin ja oppimisen oletuksiin teidän yrityksen digiosaamisen kartuttaminen perustuu? Voitte palata aiemmin tekemiinne digiosaamisen profiileihin ja pohtia, miten voisitte muuttaa digitaitojen oppimisen tapoja niin, että ne vastaavat juuri teille soveltuvia oppimisen tyyliä ja toiveita. Milloin olet vireimmilläsi oppimaan uutta - oletko aamu- vai iltaihminen?

Motivaation merkitys oppimiseen

Eri-ikäisillä työntekijöillä voi olla erilaisia odotuksia ja asenteita oman osaamisen kehittämisestä ja omasta oppimisesta. Konkarityöntekijöillä työn motivaatiolähteet ovat erilaiset kuin nuoremmilla osaajilla. Iän karttuessa pyrkimys uralla etenemiseen tai ulkoisten palkkioiden tavoitteluun usein vähenee. Työltä halutaan sisäisesti palkitsevia asioita, kuten mahdollisuuksia hyödyntää omaa pitkää työelämäkokemusta tai mahdollisuuksia toimia itsenäisesti ja saavuttaa itselle tärkeitä päämääriä.

Oppimiseen vaikuttaa usein ikää enemmän persoonallisuus, asenne ja motivaatio itsensä kehittämiseen ja tietyn taidon oppimiseen. Usein konkarityöntekijät ovat hyvin sitoutuneita ja motivoituneita oppimiseen, jos he ymmärtävät opiskeltavan asian merkityksen työtehtäviin ja työprosesseihin.

Ihminen motivoituu tehtävän suorittamiseen, jos hän kokee sen itselleen kiinnostavana ja sopivan haasteellisena. Hän itse uskoo suoriutumiseensa ja kokee, että siitä seuraa jotain hyvää, esimerkiksi palkkio, kiitos asiakkaalta tai työkaaverin/esimiehen kannustava palaute. Oppimisen kokemuksiin vaikuttaa myös aiemmat kokemukset vastaavista tilanteista. Onnistuminen ruokkii innostusta ja kyvykkyyden kokemusta, epäonnistuminen pelkoa uudesta epäonnistumisesta. On tärkeä tukea konkarityöntekijöiden sisäistä motivaatiota, jossa digitaitojen oppiminen lähtee yksilöstä itsestään. Oivallus oppimisen merkityksellisyydestä lisää sisäistä motivaatiota.

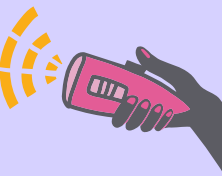


Tutkikaa ja tuumatkaa

Millä keinoilla ja toimilla voit selvittää ja lisätä henkilöstön ja sen konkariosaajien sisäistä motivaatiota digiosaamisen kehittämisessä? Havainnoi, löydä osaaminen ja into. Vahvista tätä kokemusta. Jaa pienetkin onnistumiset yhteenvetävällä tasolla yrityksen kehittämispäivissä.

Lisätietoa ja linkkejä

- Hakanen, J. 2011. Työnimu. TTL. <https://urn.fi/URN:ISBN:9789522618276>
- Martela, F. 2015. Valonöörit – sisäisen motivaation käsikirja. Gummerus.
- Ryan, E. L., Deci, R.M. 2008. Facilitating Optimal Motivation and Psychological Well-Being Across Life's Domains. Canadian Psychology Vol. 49, N01, s. 14-23.



Oppimista ehkäiseviä tekijöitä

Taitojen oppimiseen liittyy kokemuksellisia ja tunnetason tekijöitä, jotka ovat tärkeitä huomioida, kun pyritään vahvistamaan oppijoiden uskoa itseensä digioppijoina. Digilaitteiden aiheuttamat tunteet vaihtelevat ja ovat kiinni yksilön aiemmista kokemuksista, ympäröivästä tilanteesta, opiskeltavasta asiasta tai järjestelmästä itsestään. Oppijoilla voi olla turhaa digihäpeää omasta taitotasosta tai joskus siitäkkin, että digilaitteet ja sovellukset vievät aikaa liikaakin.

Muistathan siis tunnetaitojen ja psykologisen turvallisuuden vahvistamisen merkityksen digioppimisessa. Osoita arvostusta sekä tee näkyväksi työntekijöidesi vahvuuksia ja auta heitä myös hyödyntämään niitä työssä. Ole avoin myös omista osaamisen vajeista.

Digiosaamisen kasvun tunnetason esteet

Pelot ja ennakkoluulot: Entä jos kokeillessani rikon jotakin? Jos näytän hölmöltä muiden silmissä? Jos addiktoidun laitteiden käyttöön ja roikun vain somessa? Entä jos en vain opi?

Epävarmuus: En ymmärrä, minkä takia asia ei toimi. En tiedä, mikä ongelma minun pitäisi ratkaista tai miten kertoisin, minkälaiseen asiaan edes tarvitsen apua. En ymmärrä kieltä, jolla palvelu on tehty. En ymmärrä, miten viranomaisprosessi toimii, enkä siksi voi myöskään ymmärtää, miten siihen liittyvä digitaalinen palvelu toimii.



Tutkikaa ja tuumatkaa

Pitäkää Digihetki. Tuumatkaa ja tunnistakaa yhdessä digiosaamisen esteitä.

Tutustukaa DVV:ön Yritysten ja yhteisöjen digiosaaminen - Digituen tarve vuonna 2020 -katsaukseen kokonaisuutena. Edellä esitetyt tunnetason ja toiminnalliset esteet löydät katsauksesta sivulta 10. Pohtikaa yhdessä, mitkä esteistä tunnistetta yksilö- ja ryhmätasolla.

Digiosaamisen kasvun toiminnalliset esteet

Resurssit: Minulla ei ole riittävästi aikaa tai rahaa tai en ole varma, onko investointi rahan ja ajan arvoista.

Organisaation henkilöstö ja asiakkaat: Pienessä organisaatioissamme ei ole tekijää, jolla olisi kykyä edistää osaamista. Myös asiakaskunta tai jäsenistö vaikuttaa asiaan: toimintamme on niin digitaalista kuin sen asiakkaat tai jäsenet pystyvät vastaanottamaan.

Tavat: Olen aina hoitanut asiat tietyllä tavalla, tai joku muu hoitaa asiat puolestani. Minulla ei ole tarvetta vaihtaa toimivia käytäntöjä.

Motiivin puute: En osaa, en halua osata, minua ei kiinnosta tai minun ei enää tarvitse osata.

Infraan liittyvät esteet: Alueellani ei ole toimivaa verkkoa, käytössäni ei ole toimivia laitteita.

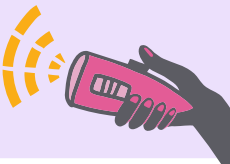
Terveyteen liittyvät esteet: Minulla on toimintakykyä haittaava fyysinen tai psyykinen este.

Luotettavuus: En ole varma, voinko luottaa laitteisiin tai verkkoihin. En tiedä riittävästi tai tiedän liikaa riskeistä, joita digipalveluiden tai -laitteiden käyttöön liittyy.

Voitte käyttää netistä löytyvää Miro-, Mentimeter- tai Padlet-työkalua ja jakaa kuvaa seinälle. Voitte vaihtoehtoisesti käyttää isoa seinäpinta-alaa ja post it -lappuja.

Lisätietoa ja linkkejä

- Yritysten ja yhteisöjen digiosaaminen. <https://www.suomidigi.fi/ohjeet-ja-tuki/digituki/yritysten-ja-yhteisöjen-digiosaaminen>



Mukauta oppimisen ja työn tekemisen ympäristöä konkariystävälliseksi

Toisinaan toimintaympäristöä tai työntekijälle asetettuja vaatimuksia on tarpeen muokata. Työntekijöillä voi olla oppimis- tai keskittymisvaikeuksia, vaikeita henkilökohtaisia tilanteita tai sairaudesta johtuvia oppimisen tai toimintakyvyn vajeita. Työolosuhteita voi mukauttaa monella tavalla:

- työaikajärjestelyin
- työtehtäviä muokkaamalla
- tekemällä muutoksia työympäristöön
- panostamalla konkariystävällisiin teknologiaratkaisuihin ja työväliseisiin
- varmistamalla riittävä digituki /mahdollisuudet saada apua pulmatilanteissa.

Työaikajärjestelyt voivat liittyä joustaviin työaikaratkaisuihin, liukumiin, etätömahdollisuuksiin, mahdollisuuksiin tehdä osa-aikatyötä tai työn tauottamiseen. Esimerkiksi mahdollisuus tehdä osa työstä etänä voi lisätä konkarityöntekijän jaksamista ja innostuneisuutta digiteknologiaa kohtaan.

Työtehtäviin liittyvä muokkaaminen voi liittyä esimerkiksi työn rajaamiseen, työnjaon muuttamiseen tai työprosessien muokkaamiseen.

Työympäristön muokkaaminen voi liittyä työpisteiden mitoittamiseen, varustukseen ja säädettävyyteen. Esimerkiksi riittävä valo, tavallista isommat näyttöruudut tai muut työtä helpottavat apuvälineet ja esimerkiksi toimistokalusteiden mitoittukset voivat vaikuttaa paljonkin työn sujumiseen, meillä kaikilla. Myös teknologiaratkaisuilla kuten väliseinillä, tietokoneohjelmilla ja niiden asetuksilla on merkitystä työn tekemiselle.

Työyhteisössä on syytä arvioida, millaisia kuormitustekijöitä digitalisaatio aiheuttaa konkarityöntekijälle ja miettiä miten niitä voisi ehkäistä. Työn digitalisoituminen lisää työn aivokuormaa. Erilaisten digitaalisten järjestelmien äärellä työskentely vaatii keskittymistä ja paikallaanoloa, jota häiritsevät monenlaiset asiat, kuten melu, puhehäly, ympäristössä mahdollisesti liikkuvat ihmiset ja jatkuva tehtävästä toiseen siirtyminen. Nämä kaikki voivat aiheuttaa painetta konkarityöntekijälle ja laskea työn tehoa ja laatua.

Jos työntekijän työkyky on alentunut pitkäaikaisesti esimerkiksi todetun sairauden vai vamman vuoksi, työ- ja elinkeinotoimistolta on mahdollista hakea työolosuhteiden järjestelytukea työpaikan työväliseisiin, kalusteisiin ja työpaikan muutostöihin, joilla työympäristöä voidaan mukauttaa työntekijälle soveltuvaksi. Neuvontaa, taloudellista tukea tai apuvälineitä voi tiedustella eri tahoilta: työterveyshuollosta, työsuojelusta, sekä työeläke- ja tapaturmavakuutusyhtiöistä sekä KELASTA.



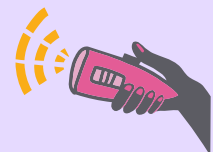
Tutkikaa ja tuumatkaa

Tarkastelkaa työpaikkanne digityön tekemisen olosuhteita. Ovatko ne työntekijä- ja konkariystävällisiä teidän yrityksessänne työskentelevien työntekijöiden näkökulmasta? Tarkastelkaa esimerkiksi seuraavia näkökulmia yksi kerrallaan: työaikajärjestelyt, työtehtävät, työympäristö, teknologia ja työväliseet, avun ja tuen saaminen.

Ota kehityskeskusteluihin mukaan henkilökohtainen digihetki työntekijän kanssa. Myös työterveyshuollon tai työsuojelun kanssa voi tarkastella yritystasolla ja yksilökohtaisesti digitalisaatioon liittyviä kuormitustekijöitä ja esteitä.

Lisätietoa ja linkkejä

- Aivotyö sujuvaksi. TTL. <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/aivotyo-sujuvaksi>
- Ergonomian tietopankki. TTL. <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/ergonomien-tietopankki>
- KEELA. Työkyvyn tukeminen. <https://www.kela.fi/tyonantajat-tyokyvyn-tukeminen>
- Kokkinen, L. (toim). 2020. Hyvinvointia työstä 2030-luvulla: skenaarioita suomalaisen työelämän kehityksestä. TTL. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-261-943-3>
- Nevala, N. Työjärjestelyt ja työolosuhteiden mukauttaminen. <https://kuntoutussaatio.fi>



MENETELMIÄ KONKAREIDEN DIGIOSAAMISEN KEHITTÄMISEEN

Yrittäjällä on lukuisia erilaisia tapoja vahvistaa oman henkilöstönsä digitaitojen osaamista ja oppimista. Tässä luvussa on kuvattu joitakin menetelmiä tai tapoja, joilla konkareiden digiosaamista on mahdollista kehittää työpaikoilla. Osa niistä on käytössä miltei kaikissa työpaikoissa, osa menetelmistä on harvinaisempia. Voit tutustua menetelmiin ja miettiä, mitkä niistä soveltuvat juuri sinun yrityksesi. Jokaisesta menetelmästä on pyritty tiivistämään myös joitakin vinkkejä tai ohjeita, joista toivottavasti on hyötyä suunnitellessasi yrityksesi digiosaamisen kehittämistä ja niitä käyttöön ottaessa.

Koulutus digitaalisten ohjelmistojen käyttöön

Videot verkossa tai itse tehtyinä

Sähköinen kysyimmät kysymykset -tietovaranto

Yhdessä harjoitleminen

Käyttökokemusten jakaminen kollegojen kanssa

Pikaoppaat ja tarkistuslistat

Digiapu

Työparityöskentely

Tutorointi tai mentorointi

Benchmarkkaus

Itseopiskelu

Varjostaminen

Harjoitustehtävien avulla harjoittelu työtilanteissa

Sähköiset materiaalit

Kehittämiprojektit

Kouluttautuminen

Perinteisin ja tavallisin tapa lisätä työntekijöiden digitaitoja on henkilökunnan kouluttaminen. Kouluttautuminen voi toteutua eri tavoin yksittäisten luentojen, kurssien, sertifikaattikoulutusten ja seminaarien kautta tai pitkäkestoisten, jopa tutkintoon johtavien koulutusten tai työntekijän omaehtoisen opiskelun kautta.

Voit tarkastella yrityksesi kouluttautumisen tilannekuvaa esimerkiksi seuraavien kysymysten kautta: Ollaanko yrityksessäsi ajan tasalla koulutusmaailman mahdollisuuksista? Hyödynnetäänkö teillä hankkeiden, kehittämisorganisaatioiden ja oppilaitosten mahdollisuuksia?

Tunnistavatko työntekijät koulutustarpeensa? Kokevatko työntekijät voivansa pyytää koulutusta? Kannustaako yrityskulttuuri kouluttautumaan työssä ja työn ohella? Onko teidän yrityksessänne mahdollista opiskella palkallisesti? Päivitetäänkö kerran koulutettua digiosaamista säännöllisesti?

Digitaitoihin liittyviä koulutuksia järjestävät useat tahot, mm. oppilaitokset, erilaiset kehittäjäorganisaatiot, yrittäjäjärjestöt, muut toimialakohtaiset järjestöt ja monet muut organisaatiot, kuten ohjelmistotoimittajat ja kauppakamari.

Kouluttautumismahdollisuuksia suunnitellessasi muista kiinnittää huomiota muun muassa seuraaviin seikkoihin:

- Tarjoa koulutusta räätälöidysti työntekijöiden yksilöllisen tieto- ja taitotason perusteella.
- Konkarityöntekijät voivat tarvita myös muuta lisäkoulutusta tai -tukea.
- Mieti, mikä on kulloinkin paras tapa hankkia koulutusta: koko työyhteisölle, tiimille tai yksilöllisesti. Kasvotusten vai verkossa?
- Varmista, että kaikille tarjotaan koulutusta yhtäläisesti.
- Tarjoa henkilökunnallesi digikoulutusmahdollisuuksia myös muihin kuin työpaikan digitaalisiin teknologioihin eli myös yleisiin digitaitoihin, joita työntekijät voivat hyödyntää myös omassa henkilökohtaisessa elämässään. Yleiset digitaidot lisäävät innostusta myös työpaikalla käytössä oleviin teknologioihin.

Tutkikaa ja tuumatkaa

Mitä menetelmiä teillä on jo käytössä? Miten teidän yrityksessänne suunnitellaan kouluttautumismahdollisuudet, viestitään niistä ja mitataan osaamisen kehittymistä? Miten tunnistat itse ja miten voit auttaa henkilökuntaa tunnistamaan digikoulutustarpeensa? Mitä toiveita työntekijöillä on? Kannustetaanko teillä työntekijää kouluttautumaan työaikana?

Lisätietoa ja linkkejä

- Alasoini, T., Arja Ala-Laurinaho, A., Känslä, M., Saari, E. & Seppänen, L. 2022. Työelämän digikultujen yli: digitalisaatio kaikkien kaveriksi. TTL. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-261-997-6>

Itseopiskelumateriaalit

Digitaitoja harjoitellaan usein itseopiskellen, esimerkiksi erilaisten ohjekirjojen, pikaoppaiden, manuaalien ja tsekkauslistojen avulla. On tärkeää huolehtia, että materiaalit ovat toimivia ja työntekijöillä on riittävästi aikaa perehtyä niihin. Seuraavassa on vinkkejä, joihin kannattaa kiinnittää huomiota itseopiskelumateriaaleissa:

- Materiaalit ovat informatiivisia ja mahdollisimman yksityiskohtaisia ja selkokielisiä niin, että myös terminologiaan perehtymätön työntekijä ymmärtää ohjeet helposti.
- Kiinnitä huomioita mm. fonttikokoihin.
- Ota kuvia eri vaiheista.
- Tarkista, että itseopiskelumateriaalit ovat helposti löydettävissä.
- Hyödynnä opastusvideoita. Laadukkaita opastusvideoita löytyy helposti myös verkosta, esimerkiksi Youtubesta.
- Opastusvideoita voitte tehdä myös itse oman yrityksen käyttöön. Tässä on mahdollisuus myös digilaitteiden ja -sovellusten käytön mahdollisuuksien oivaltamiseen ja tekniseen oppimiseen.
- Varmista, että konkarityöntekijällä on mahdollisuus saada itseopiskeluun apua ja tukea muualtakin kuin itseopiskelumateriaaleista.
- Perustakaa yrityksen sisäinen kysymys ja vastaus -palsta tai päivittyvä vinkkilista, josta työntekijät löytävät helposti apua yleisimpiin digipulmiin. Sopi-kaa yhteisesti vastuuhenkilö, kuka vastaa esille nouseviin kysymyksiin.

Tutkikaa ja tuumatkaa

Tarkastele yhdessä henkilöstön kanssa, millaisia itseopiskelumateriaaleja ja -kanavia teillä on käytössä. Mitkä niistä toimivat hyvin ja mitkä eivät? Miksi? Miten voisitte yhdessä kohentaa itseopiskelumateriaalien sisältöä ja laatua? Onko työaika varattu opiskeluun riittävästi?

Perehdyttäminen

Monissa tilanteissa tärkein perehdytys digijärjestelmiin tapahtuu kollegan tai työkaverin opastamana. Tässä muutama vinkki perehdyttämisen suunnitteluun:

- Valitse perehdyttäjä hyvin. Aina paras perehdyttäjä ei ole yksikön parhaiten digijärjestelmän taitava henkilö.
- Vertaisperehdytys lisää työyhteisön yhteishenkeä. Tällöin samoja työtehtäviä tekevä näyttää, miten järjestelmää tai ohjelmaa käytetään tai mistä tarvittava tieto löytyy.
- Rooli toisten työntekijöiden perehdyttäjänä lisää myös perehdyttäjän omia digitaitoja.
- Myös perehdyttäjää on hyvä palkita.
- Perehdyttäjä on hyvä palkita.
- Laadukas perehdyttäminen edellyttää sitä, että perehdyttämiseen on olemassa hyvät materiaalit. Mieti, kenen vastuulla on laatia tarvittavat perehdytysmateriaalit.
- Varmista perehdytystilanteissa, että perehtyjällä on mahdollisuus kysyä epäselviä asioita, vaikkapa useaan kertaan.

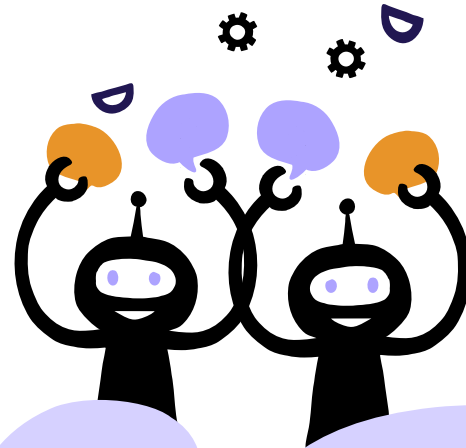


Tutkikaa ja tuumatkaa

Miten sinun yrityksessäsi perehdytys digitaalisiin järjestelmiin toteutetaan? Miten paljon perehdyttämiseen on annettu aikaa? Onko perehdyttäjä perehdytetty ja ajan tasalla? Jututa yrityksesi henkilökuntaa, millaisia kokemuksia heillä on perehdytyksestä. Ideoikaa yhdessä juuri teidän yrityksenne soveltuva perehdytysmalli.

Työparityöskentely

Nuoren osaajan ja konkariosaajan muodostamien työparien muodostaminen voi olla tehokas tapa jakaa tietoa ja osaamista yrityksen sisällä. Konkariilla on työelämätietoa työpaikan prosesseista ja nuorella voi olla sellaista digiosaamista, josta konkariakin hyötyy. Nuori voi olla näppärä oppimaan järjestelmiä ja konkari tuntee työprosessit. Työpari voi myös jakaa työtehtäviä vahvuuksiensa mukaan. Organisaatiossa on hyvä hyödyntää tätä erilaisuutta myös digiosaamisen kehittämisessä tai työtehtävien jakamisessa. Toisen työhön tutustumisen mahdollisuus lisää ymmärrystä eri työtehtävistä ja parhaimmillaan kohottaa ammattitaitoa.



Tutkikaa ja tuumatkaa

Voisiko työparityöskentely olla toimiva malli teidän yrityksessänne? Mistä olisi luontevin aloittaa? Voisiko esimerkiksi nuorempi kollega, yritykseen pidemmäksi aikaa kiinnittynyt oppisopimusopiskelija tai korkeakouluharjoittelija opastaa konkaria jossakin asiassa ja konkari perehdyttää yleisiin käytäntöihin, vuorovai-
kutteisesti? Eri alojen työelämässä oppimisen jaksot ovat aina mahdollisuuksia kehittyvälle, ajassa kiinni pysyvälle yritykselle.

Mentorointi ja tutorointi

Mentorointi ja tutorointi ovat työparityöskentelyä kevyempiä tapoja hyödyntää esimerkiksi konkarin ja nuoren työntekijän tai kahden samanlaisissa tehtävissä toimivan osaamisen vaihtoa.

Mentorointi on samassa tehtävissä toimivan mutta digitaidoiltaan taitavamman toimesta tapahtuvaa tuen, neuvojen ja ohjauksen antamista sekä osaamisen jakamista mentoroitavalle. Toisin kuin perehdyttäminen, mentorointi ei ole lyhytaikaista vaan se perustuu yleensä pitkäkestoiseen, luottamukselliseen vuorovaikutussuhteeseen ja vastavuoroisuuteen osapuolten välillä.

Tutoroinnilla tarkoitetaan vertaisohjausta, jossa samaa työtä tekevä (mahdollisesti kokeneempi) työntekijä opastaa uuteen järjestelmään perehtyvää työntekijää ottaen vastuuta ohjauksesta ja digijärjestelmään perehtyjän tukemisesta. Samalla hän jakaa kokemusta ja tietoa perehtyjää askarruttaviin kysymyksiin ja tutustuttaa järjestelmään.

Mentoroinnissa ja tutoroinnissa pätee samat säännöt kuin perehdytyksessäkin. Jotta mentorointi ja tutorointi sujuvat tuloksekkaasti, siihen on saatava koulutusta/ohjeistusta ja tukea. Mentorin/tutorin on tiedettävä, mitä häneltä odotetaan.

Pienyrityksen haasteena voi olla, että tismalleen samaa työtehtävää ei tee kukaan toinen henkilö. Näissä tilanteissa voit miettiä, voitko löytää digitaito-mentorin työntekijällesi jostakin toisesta verrokkiyrityksestä.

Tutkikaa ja tuumatkaa

Mentorointi ja tutorointi ovat myös varteen otettavia tapoja lisätä yrityksesi konkariosaajien digiosaamisen kehittämistä. Mieti löytäisitkö yrityksenne sisältä sopivia mentoreita ja tutoreita, vai löytäisikö niitä kenties jostain verrokkiyrityksestä. Mentoreita löytää usein myös yrittäjäjärjestöjen kautta. Digimentori voi olla myös tuttu, sukulainen tai toinen yrittäjä.

Lisätietoa ja linkkejä

- Osaamisen johtamisen työkaluja. Sotetie, sote-alan ammattilaisen jatkuvan oppimisen tiekartta.
<https://sotetie.fi/jatkuva-oppiminen/osaamisen-johtaminen/>

Benchmarkkaus

Yrityksen digiosaamisen johtamista voi kehittää tutustumalla henkilökunnan kanssa yhdessä digitalisaatiossaan jo pidemmällä olevaan verrokkiyritykseen. Yritysvierailut ja tutustumiset verrokkiyrityksiin innostavat. Samaistuttavat tarinat oivalluttavat, menestystarinat viitoittavat tietä kohti tulevaa, kuulluista virheistä voi oppia. Benchmarkkaus tarkoittaa oman toiminnan konkreettista vertaamista toisen vastaavan toimijan toimintaan, usein parhaaseen tiedossa olevaan.

Kehittämishankkeista osaamista

Voit lisätä yrityksen digiosaamista osallistumalla alueellasi toteutuviin kehittämishankkeisiin. Uusiin digitaalisiin järjestelmiin ja yritysten digiosaamisen kehittämiseen liittyviä kehittämishankkeita toteutetaan runsain mitoin eri puolilla Suomea. Muutaman koulutuskerran tai pitkäkestoisempia liiketoiminnan strategisen kehittämisen hankkeita yrityskohtaisine sparrauksiin kannattaa ehdottomasti hyödyntää. Ammattikorkeakoulujen eräs tehtävä on palvella alueensa elinkeinoelämää. TKI-toiminta eli hanketyö esimerkiksi tuottaa runsaasti lyhyt- ja pitkäkestoista koulutusta sekä tietoa yritysten käyttöön. Hankkeiden tarjoamat koulutukset tai infot ovat tyypillisesti yrityksille maksuttomia ja niitä toteuttavat myös aluekehitysorganisaatiot, yliopistot ja toisen asteen oppilaitokset.

Varjostaminen

Pienissä ja keskisuurissa yrityksissä voi olla monia tilanteita, joissa samoja digityövälineitä käytäviä työntekijöitä ei ole montaa. Konkarityöntekijän voi olla vaikea saada neuvoja ja digitukea oman työyhteisön sisältä digiosaamisen kehittämiseen. Varjostaminen on yksi menetelmä, joka mahdollistaa jossakin toisessa työyhteisössä käytössä olevien käytäntöjen tarkastelun ja oppimisen.

Varjostamisessa kaksi eri paikassa työskentelevää saman alan työntekijää, esimerkiksi kaksi konkaria, varjostavat vuorollaan toinen toisensa tapaa työskennellä. He molemmat seuraavat ja havainnoivat toisen työskentelyä muutaman päivän ajan. Varjostaminen voi toteutua myös niin, että vain toinen seuraa toisen työtä. Varjostuksen jälkeen on hyvä käydä yhteinen keskustelu kokemuksesta ja havainnoista, jotta molemmat kokevat hyötyvänsä varjostuksesta.

Varjostamisesta sopimisen on hyvä tehdä esihenkilö tai yrittäjä, jotta mahdolliset sopimustekniset tai liikesalaisuuksiin liittyvät asiat tulevat huomioiduksi.

Tutkikaa ja tuumatkaa

Miettikää henkilökunnan kanssa yhdessä, minne voisitte tehdä benchmarkkaus-vierailun. Missä joku asia on tehty erityisen hyvin tai minkä kanssa haluaisitte jakaa kokemuksia? Benchmarkattava kohde voi olla aivan eri alalta. Vierailun teema ja tutustumisen tarkempi syy on määriteltävä vierailusta sopiessa.

Tutkikaa ja tuumatkaa

Ota selvää, millaisia digitaalisen osaamisen kehittämisen hankkeita sinun alueellasi toteutetaan tällä hetkellä ja mitä hankkeita on alkamassa. Tilaa tutkimus-, kehittämis- ja innovaatiotoimintaa ja hankkeita toteuttavien tahojen uutiskirjeet itsellesi ja yrityksesi esihenkilöille.

Tutkikaa ja tuumatkaa

Voisiko varjostaminen olla yksi vaihtoehto yrityksesi konkariosaajien digiosaamisen kehittämiseen? Varjostamisen voit toteuttaa myös oman yrityksen sisällä, kahden eri yksikön kesken. Tätä menetelmää voi hyödyntää myös työkiertoa tai korvaavaa työtä suunniteltaessa tai varahenkilöä perehdyttäessä.



Lisätietoa ja linkkejä

- Häkkinen, M. 2011. Työn varjostaminen. Vertaiskehittämismenetelmä. www.eosmo.fi/tyokirja/varjostaminen/
- Osaamista kehittävä työkierto. www.eosmo.fi/tyokirja/tyonkierto/

Monet tahot tarjoavat digitukea

Digituhoon liittyy runsaasti erilaisia ongelmanratkaisutilanteita. Helposti saatavilla oleva digituki on eräs tekijä, joka lisää työn sujuvuutta. Isoissa organisaatioissa digitukea löytyy omasta organisaatiosta. Pienemmissä organisaatioissa digitukeen ei ole erillistä yksikköä tai edes nimettyä henkilöä. Konkarityöntekijän tulisi kuitenkin tietää, mistä digitukea on mahdollista saada ja minkä tahon puoleen pulmatilanteissa voi kääntyä. Yrityksessä on hyvä olla koostettuna nämä tiedot konkariystävälliseen muotoon siten, että ne ovat helposti löydettävissä.

Kokoa tiedot esimerkiksi seuraavista:

- Lista niistä yrityksenne kannalta tärkeimmistä **laitemyyjistä ja ohjelmistotoimittajista**, jotka voivat opastaa omien tuotteidensa teknisissä vioissa ja käyttöönoton pulmatilanteissa.
- Yrityksen arkeen liittyvät **keskeiset viranomaisasiointien yhteystiedot**. Monet viranomaiset, kuten verohallinto, DVV, Kela ja ELY-keskus tarjoavat digitukea omiin asiointipalveluihinsa liittyvissä asioissa. Usein viranomaisilla on myös erillinen palvelukanava yritysasiakkaille.
- Lista yrityksenne kannalta tärkeistä muista sidosryhmistä ja palveluntarjoajista, mm. **pankit, vakuutusyhdistykset, teleoperaattorit** sekä **tilitoimistot**, jotka tarjoavat omiin (asiointi)palveluihinsa liittyvää tukea.
- Yleistä digitukea saattavat tarjota myös esimerkiksi paikalliset toimialakohtaiset **järjestöt** sekä **yrittäjäjärjestöt** omalle kohderyhmälleen.

Yrityksen olisi hyvä nimetä **digivastaava**. Digivastaavan toimenkuva tulee määrittää ja hänen vastuunsa kirjata. Tehtävä on laaja ja vaatii paitsi digiosaamista, myös ihmisosaamista. Digivastaavan valinta vastuuttaa ainakin yhden henkilön johdon lisäksi seuraamaan ja huolehtimaan yrityksen järjestelmistä sekä henkilöstön digiosaamisen päivittämisestä. Digivastaava on luonteva sisäinen digituki ja voi olla sekä sisäinen että ulkoinen yhteyshenkilö digikoulutuksista ja digihankinnoista päätettäessä.

KOHTI DIGIOSAAMISEN STRATEGISTA KEHITTÄMISTÄ

Tulevaisuuden yritykset ja työelämä ovat oppivia organisaatioita. Osaaminen on osa työntekijän ja työkyvyn rakentumista, joka heijastuu monin tavoin myös yrityksen menestymisen edellytyksiin ja työntekijöiden työhyvinvointiin. Hyvinvoiva työyhteisö ja hyvinvoivat työntekijät luovat pohjan myös osaamisen kehittämiseksi, sillä vain hyvinvoivat työntekijät jaksavat kehittää osaamistaan.

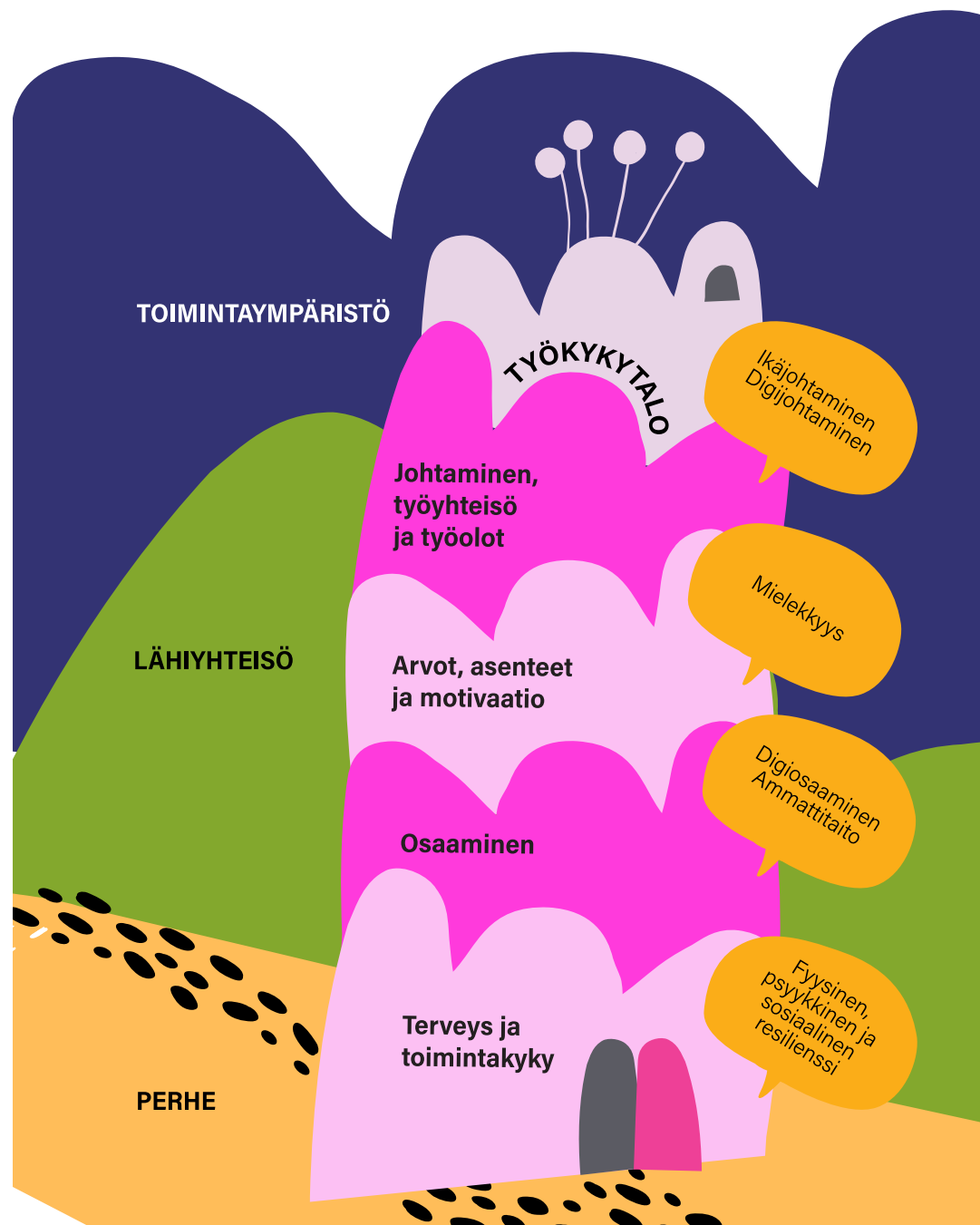
Tämän opas-työkirjan avulla sinulla on mahdollisuus tutustua itse ja tutustuttaa yritystäsi digiosaamisen aihepiiriin. Ehkä on syntynyt tarve toimia järjestelmällisemmin, tarve kirjata havaintoja, toiveita ja tarpeita kokonaisuuksiksi systemaattisen kehittämisen aloittamiseksi? Tätä Nykytilan havainnointi & digiosaamisen kehittäminen -taulukkoa voit käyttää sellaisenaan tai muokaten yrityksesi tarpeisiin.

Yritys on itse haluamansa suunnan asiantuntija. Yrityksen johdolla on vastuu riittävistä resursseista, prosesseista, hankinnoista, toimintaympäristön tuntemisesta ja muutosten jalkauttamisesta. Parhaimmillaan digiosaamisen kehittäminen voi olla innostavaa ja tuoda uutta osaamista ja kehittymismahdollisuuksia kaikille, myös konkarityöntekijöille mahdollistavaa.

Osaamisen merkitystä osana työntekijöiden työkykyä ja hyvinvointia voidaan tarkastella Työterveyslaitoksen lanseeraamana nelikerroksisena työkykytalona, jonka kaikki kerrokset vaikuttavat työntekijän omaan jaksamiseen osaamisen kehittämisessä. Työhyvinvoinnin edistämisessä nämä kaikki kerrokset tukevat toisiaan ja niitä kaikkia tulee kehittää.

- Talon ylin kerros sisältää työpaikan johtamisen, työyhteisön ja työolot, ja sisältää näin ollen myös ikäjohtamisen ja digijohtamisen käytännöt.
- Talon toinen kerros muodostuu yksilön osaamisesta, kuten digiosaamisesta, ammatillisista tiedoista ja taidoista.
- Kolmas kerros muodostuu työn mielekkyyden kokemuksesta, johon vaikuttavat esimerkiksi työntekijän omat arvot, asenteet ja motivaatio.
- Talon pohjakerroksen muodostavat puolestaan työntekijän oma fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen toimintakyky sekä terveys.

On totta, että työnantajan tehtävänä on huolehtia erityisesti työstä ja työn johtamisesta ja tukea samalla myös yksilön voimavarojen ja osaamisen kehittämistä. Pysyvää, toimivaa (digi)muutosta ei voi tehdä päälle liimaamalla ja yhtäkkisillä hankinnoilla.



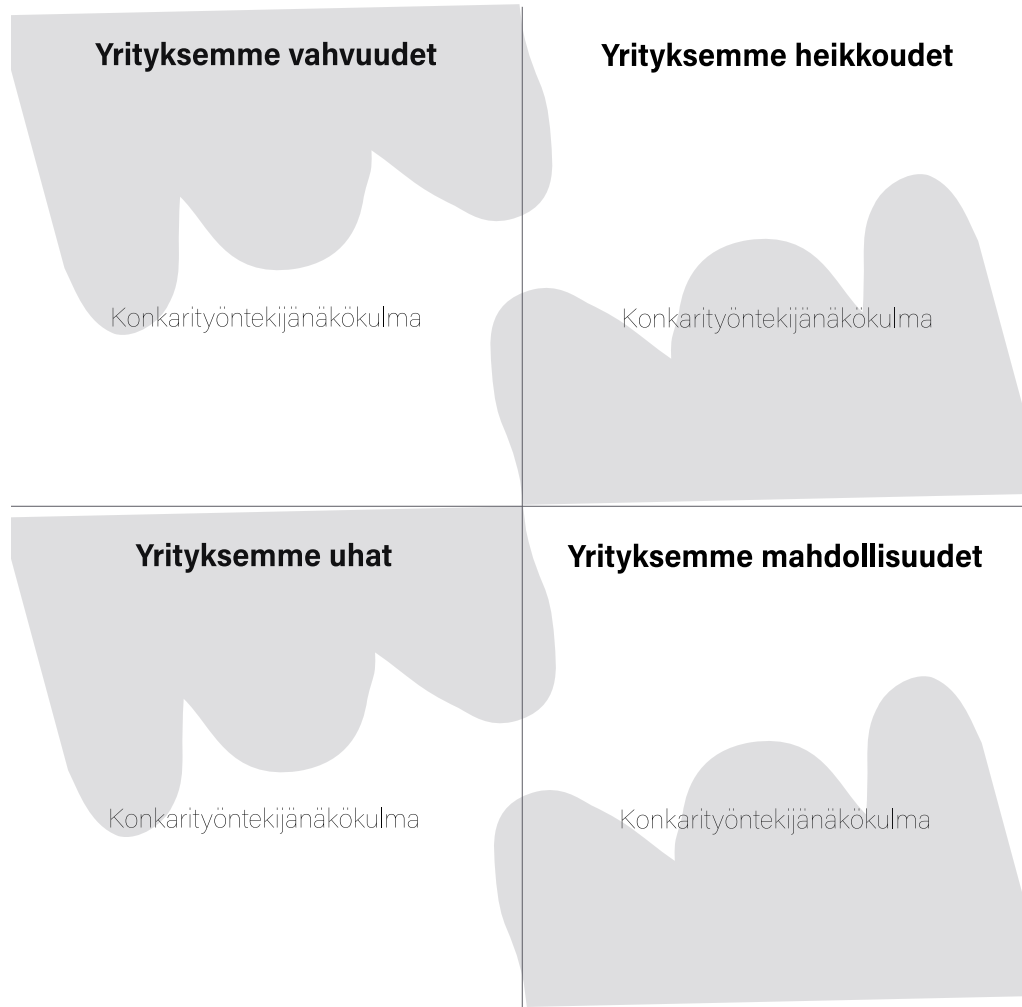
Digiosaamisen tasoa tarkastellessaan yritys saa väistämättä havaintoja ja ideoita, jotka liittyvät henkilöstön omiin osaamistarpeisiin, haastaviin työvaiheisiin ja konkreettisiin työkaluehdotuksiin sekä yrityksen sisäisiin ja asiakaspalveluprosesseihin. **Nykytilan havainnointi & digiosaamisen kehittäminen -taulukon** avulla voit koota yhteen vahvuudet, heikkoudet ja kirjata muutostoiveita osaamisesta ja prosesseistanne.

Nykytilan havainnointi & digiosaamisen kehittäminen -taulukko

	Yrityksen vahvuudet nyt	Heikot kohdat nyt	Mitä haluamme säilyttää? Mitä haluamme kehittää?	Huom!
Digiosaamisen kehittämisen osa-alueet Kehittämisestä vastaa:				
Konkareiden digiosaamisen kehittämisen osa-alueet Kehittämisestä vastaa:				
Koulutus, jatkuva oppiminen, itse-oppiskelumateriaalit Kehittämisestä vastaa:				
Perehdytys Kehittämisestä vastaa:				
Digituki Kehittämisestä vastaa:				
Mentorointi, tutorointi, työparityöskentely Kehittämisestä vastaa:				
Benchmarking, varjostaminen Kehittämisestä vastaa:				
Kokonaisuudesta ja strategian teosta vastaa				
Yrityksen digitaalinen tavoitetila				
Yhteenveto - mitä, miten ja koska?				
Yrityksen nimi				Kirjauspäivämäärä

Pidätkö SWOT-työkalusta? Tätä **SWOTia** voit käyttää yhteenvetämään ydinasioita.

Digiosaamisen kehittämisen SWOT

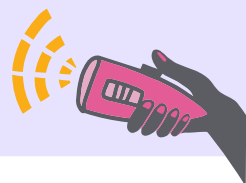


Tutkikaa ja tuumatkaa

Tämän luvun luettuasi seuraava vaihe voisi olla yrityksesi konkariystävällisen digitaalisen osaamisen kehittämisen toimenpidesuunnitelma kuluvalle vuodelle. Ehkä sinä, johtoryhmä ja henkilöstösi innostutte seuraavassa vaiheessa digistrategian kirjaamiseen ja mittareiden määrittämiseen?

Lisätietoa ja linkkejä

- Manka, M-L., Manka, M. 2016. Työhyvinvointi. Alma Talent.
- Työkyky. TTL. <https://ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky>



PARI SANAA DIGISTRATEGIASTA

Mikä on digistrategia? -podcastissa tutkijatohtori Anni Rajala Vaasan yliopistosta kertoo, että ”digistrategia on liiketoimintastrategia, joka ottaa huomioon olemassa olevat teknologiset mahdollisuudet ja pyrkii hyödyntämään niitä mahdollisuuksia. Hyvä digistrategia näyttää sen suunnan mihin yritys on menossa ja millaisia toimenpiteitä tulisi tehdä, jotta sinne päästään ja miten tätä tavoitteen saavuttamista tai edistymistä voidaan mitata. Hyvä digistrategia muuttuu ja muuntautuu tarpeen mukaan.”

Rajalan mukaan digistrategian tavoitteena voi olla esimerkiksi asiakkaiden sitouttaminen tai asiakaskokemuksen parantaminen. Teknologia on vain keino strategisiin tavoitteisiin, ei itse tavoite. Digistrategian pitää elää tilanteen mukana.

Tiekartta digitalisaatioon on hyvä työkalu tavoitteen määrittämiseen. Siinä digistrategian teko alkaa nykytilan tarkastelulla ja sen eteneminen digitalisaatioon suuntaan vaatii muutosjohtamisen keinoja. Tässä oppaassa on tarkasteltu muutosjohtamista ja ikäjohtamista osana yrityksen kehittämistä. Jokaisessa organisaatiossa tiekartta näyttää hiukan erilaiselta. Jos digistrategiaa ei ole mietittynä, saattaa yritys haaskata resursseja esimerkiksi väärin ohjelmistohankintoihin. Digikokonaisuuden suunnittelussa on hyvä käyttää teknologioiden asiantuntijoita. Yritys on kuitenkin itse haluamansa suunnan asiantuntija, joten päävastuu tavoitteen toteutumista tukevien prosessien ja työkalujen hankinnasta on yrityksen johdolla, käyttäjiä eli työntekijöitä sekä tietysti asiakkaita kuunnellen.

Digitalisaatiomuutoksen tekeminen ja siihen osallistuminen on kaikenikäisille yrittäjille ja työntekijöille aina muutos totuttuun. Konkariyrittäjän digiloikkamotivaatiosta DIKO-hankkeen haastatteluissa kertoneet yli 54-vuotiaat eteläpohjalaiset yrittäjät näkivät ajan ja asiakkaiden haltuun ottamisen hyödyksi ja motivaattoriksi digiosaamisensa kehittämiseen. Motivaatio muutokseen syntyy onnistumisen kokemuksista. Kun oivaltaa hyötyjä, on avoimempi ottamaan seuraavan askeleen.

KONKARIYRITTÄJÄN AJATUKSIA DIGISTÄ JA OPAS-TYÖKIRJASTA

”Parhaimmillaan digitaitojen kartuttaminen voi tarkoittaa ikääntyvälle yrittäjälle palkitsevia oivalluksen, onnistumisen sekä yritystoiminnan kehittämisen kokemuksia. (...) Digiloikka ja digisovellusten omaksuminen edellyttävät kuitenkin riittävää innostusta asiaan ja halua tehdä asioita toisin.”

DIKO-hankkeen yli 54-vuotiaiden eteläpohjalaisten yrittäjien haastattelut

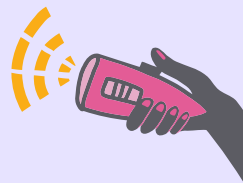
Kaiken digiosaamispuheen, vempainten ja sähköisten työnkulkujen sekä strategisen ajattelun keskellä on syytä pysähtyä aina työntekijän, konkariosajaan, asiakkaan – ihmisen – luo. On tärkeää, että työnantaja on kiinnostunut työntekijöidensä hyvinvoinnista ja asiakkaidensa kokemuksista organisaation teknologisissa muutoksissa. Kokemus työn hallinnasta sekä johtamisen ja kohtelun oikeudenmukaisuudesta ovat ensiarvoisen tärkeitä.

Tutkikaa ja tuumatkaa

Olet oppaan viimeisessä luvussa. Jos olet jo toteuttanut tunnustelevia ja kokonaisuutta hahmottavia toimia, on sinulle ja henkilökunnallesi kertynyt tartuntapintaa digiosaamisen kehittämiseen juuri sinun yrityksessäsi. Omaan ja yrityksellesi sopivaan tahtiin voit lisätä digihetkiin strategista ajattelua: mitä kehitystä mittaamme ja millä tarkkuudella mittaamme? Tavoitteeksi näiden toimien jälkeen voit asettaa tietyn väliajoin tarkasteltavan ja tarpeen mukaan päivitettävän digistrategian tuottamisen.

Lisätietoa ja linkkejä

- Podcast. Mikä on digistrategia? [julkaistu 3.11.2022], asiantuntija Anni Rajala, Vaasan yliopisto <https://www.youtube.com/watch?v=IYw4p3J-BaM>
- Blogi. Mistä ikääntyvä pk-yrittäjä löytää motivaation digiloikkaan? <https://projektit.seamk.fi/blog/mista-ikaantya-pk-yrittaja-loytaa-motivaation-digiloikkaan/>
- Hankkeen tuottamaa aineistoa: Digiosaamisen kentälle sijoittumisen työkalu (Yrityksen digitalisointitaso -työkalu, Kohti parempaa digiosaamista - OPAS-TYÖKIRJA) ja Ihana digi! Yrittäjän digikäsi-kirja. <https://projektit.seamk.fi/diko>



”Kun digi on sekä teknologia että tapa ajatella, suunnitella, käsitellä ja toimia, niin se on myös varsin keskeinen osa ihmisen psyykeä ja fysiikkaa – ja ennen kaikkea vahvasti sisäistettyä asennetta. Tämän huomioonottaminen on ensiarvoisen tärkeää digistrategiaa iteroidessa ja jalkauttaessa. Ihmistä ja hänen osaamistaan ei enää mitata sillä, kuinka aika- ja suoriteintensiivinen hän on, eikä tuotoksia mitata enää tyyliin: ”on muuten Kalle kova työmies, kaivoi ojaa 10 metriä yhdessä vuorossa”. Muutoksen eteenpäinviejät ovat useamman osaamisen tietoinen ja siten ohjattu ominaisuusjoukko. Digimuutosagentteja yrityksessä voi olla monia, yhteistyöllä.

Digistrategia on osa yrityksen kokonaisstrategiaa ja tukee mission ja visioiden toteuttamista, kunhan yrityksen liikeidea on elinkelpoinen tässä ajassa. Yritys on luomus, kuten sinfonia. Yrityksen hyvä kapellimestari tietää tavoitteen ja minkälaisen instrumenttien ja soittajien kanssa tavoitteeseen päästään. Parhaimmillaan sointi on tasapainoinen. Digiakaudella korostuu yhä enemmän konkarijohtajan kokonaisuosaaminen tämän luomuksen teossa. Strategisen bisnesajattelun (SBA) jatkuvan syklisestä mallista saa voimaa uuden säveltämiseen:

MITÄ? Mikä on tuotteemme tai palvelumme

KENELLE? Millainen tuotteen tai palvelumme on oltava yrityksen VISION mukaan tietynä ajankohtana, markkinaymmärrys

KUKA? Toteuttajiksi on kyettävä rekrytoimaan ja pitämään parhaat mahdolliset osaajat

MITEN? Mitä keinoja ja taktiikoita käytetään

MILLOIN? Koska toteutetaan yrityksen MISSIO valitun STRATEGIAN keinoin

Teknologiakeskeisyyden ajassa on onneksi nykyään myös yhä runsaammin ihmiskeskeisiä sävyjä. Wikipedian mukaan Suomi määrittää tietoyhteiskuntastrategiassaan tietoyhteiskunnan tavoitettaan tätä nykyä ihmisläheisyyden sekä yhteiskunnan osaamisen ja palveluiden kautta.

Tietoyhteiskunnalla on aikanaan tarkoitettu kiinteiden ja nopeiden Internet-yhteyksien saamista kaikkien kansalaisten ulottuville lanka- ja matkapuhelinverkkojen ohella. Wikipedia kertoo, että uusimmassa kansallisessa tietoyhteiskuntastrategiassa 2007–2015 painopiste on siirtynyt pois tietoverkoista ja teknologiasta. ”Tavoitteena on luoda Suomesta ihmisläheinen ja kilpailukykyinen osaamis- ja palveluyhteiskunta. (...) Kehitystä ei ole kyseenalaistettu, vaan sitä on pidetty väistämättömänä.”

Tämä opas pyrkii osaltaan antamaan apua digiasioiden ajattelussa alkuun pääsemiseen, olemassa olevan tilan tarkasteluun ja tehtäviin valintoihin yrityksissä ihmisläheisesti, erityisesti konkariyrittäjät ja konkariyöntekijät huomioiden.”

Konkariyrittäjä Juha Koivisto, insider – human & business innovation network
MJD, MBA, yrityskehittäjä, yrityskummi, valmentaja

MUISTIINPANOJA



”Digiosaamisen julkaisuja digiammattilaisille on runsaasti, mutta ne eivät ole perusyrittäjälle auenneet toivotulla tavalla. Huolimatta mittavasta ja monipuolisesta kokemuksesta ja kouluttautumisesta olen kokenut yrittäjäurani aikana suurimpana kynnyksenä ja suoranaisena turhauttavana ajanhaaskaajana pelkistetyn, olennaiseen keskittyvän ja konkreettisen digiosaamisen kehittämisen oppaan puuttumisen.

Tämä opas-käsikirja on tehty yrittäjälle ja esihenkilöille sopivalla, käytäntöä ja tietoa yhdistävällä tavalla, oikeissa käsissä ja ympäristössä yrittämisen tueksi. Suosittelen.”

konkariosaaja Juha Koivisto

**Hyvää
DIGIOSAAMISEN KEHITTÄMISEN
monipuolista matkaa yhdessä!**

Kohti PAREMPAA digiosaamista

OPAS-TYÖKIRJA
yritysten konkariosaajien
digitaalisten taitojen kehittämiseen ja johtamiseen

Yritystoiminnan digitaalisen osaamisen kehittäminen on menestyvän yrityksen strateginen valinta. **Kohti parempaa digiosaamista -opas-työkirjan** tarkoituksena on tarjota sinulle ja yrityksellesi ideoita, välineitä ja näkökulmia, jotka tukevat yrityksesi, yrityksesi konkariosaajien ja muun henkilöstön digitaalisen osaamisen tason ja kehittämisen tarpeiden tunnistamista osana yrityksesi strategiaa.

Miten sinä, yrittäjä ja työnantaja, varmistat oman riittävän digiosaamisesi yrityksesi digiluotsina?

Mitä tulee ottaa huomioon, kun mietit yrityksesi digistrategiaa ja johdat digiosaamista?

Miten huomioit eri-ikäiset osaajina ja oppijoina?

Miten hoidat työhyvinvointia?

Miten pidät kiinni konkariosaajista?

ISBN 978-952-7515-11-2 (verkkojulkaisu)
ISBN 978-952-7515-12-9 (painettu)

Opas-työkirjan on tuottanut DIKO-hanke / projektit.seamk.fi/diko

