

## OPINNÄYTETYÖ

### **Ohjausta tulevaisuuden työhön** Osaamisidentiteetin ja täsmätyökyvyn merkitys muuttuvassa työelämässä

Tea Veijalainen

Yhteisöpedagogi YAMK  
(90 op)

Arvioitavaksi jättämisaika  
(11/2023)

# TIIVISTELMÄ

Humanistinen ammattikorkeakoulu  
Yhteisöpedagogi YAMK

---

Tekijä: Tea Veijalainen

Opinnäytetyön nimi: Ohjausta tulevaisuuden työhön: Osaamisidentiteetin ja täsmätyökyvyn merkitys muuttuvassa työelämässä

Sivumäärä: 92 ja 24 liitesivua

Työn ohjaaja: Hanna Kiuru

Työn tilaaja: Saavutettavat koulutuspolut ja oikeus oppia - Saako oppia (ESR) -hanke

---

Opinnäytetyössä tarkastellaan, miten ohjauksella voidaan tukea osaamisidentiteetin muodostumista ja kehittymistä, miten työnhaun ohjauksessa voidaan huomioida saavutettavuuden haasteita ja miten tulevaisuusohjausta voidaan hyödyntää työelämään siirtymisen tukena. Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää, millaisia tulevaisuusohjauksen menetelmiä voidaan hyödyntää työnhaun ohjauksessa. Tutkimuksessa keskityttiin myös täsmätyökykyisten henkilöiden työllistymisen sekä työelämän ja työnhaun monimuotoisuuden ja saavutettavuuden edistämisen keinoihin.

Opinnäytetyön tilaajana oli Saavutettavat koulutuspolut ja oikeus oppia - Saako oppia (ESR) -hanke. Opinnäytetyö on tutkimuksellinen kehittämistyö, joka toteutettiin hyödyntämällä laadullisen tutkimuksen menetelmiä ja taistelevan tutkimuksen viitekehystä. Tutkimusaineistoa kerättiin neljässä eri yhteiskehittämisen tulevaisuustyöpajassa sekä teemahaastatteluilla, joihin osallistui Saako oppia -hankkeen osallistujia ja hanketiimin jäseniä. Tutkimuksen teoreettinen viitekehys liittyy sosiaalipedagogiikan, tulevaisuusohjauksen, osaamisidentiteetin sekä saavutettavuuden ja monimuotoisuuden teemojen ympärille.

Aineiston perusteella ohjaus, joka keskittyy vahvistamaan osaamisidentiteettiä, voi auttaa yksilöä tunnistamaan erilaisia vaihtoehtoja ja mahdollisuuksia, luoda toivoa ja auttaa tulevaisuuden hahmottamisessa. Tulevaisuudessa tulisi arvostaa enemmän non-formaaleissa ympäristöissä hankittua osaamista. Oman osaamisen tunnistaminen, sanoittaminen ja soveltaminen ovat tulevaisuuden tärkeimpiä työelämätaitoja. Työnhaun tueksi kaivataan ohjausta sen kaikissa vaiheissa. Tulevaisuudessa työnhakuprosessin toivotaan olevan nykyistä sujuvampaa, vuorovaikutteisempaa ja painottuvan vahvuuksiin. Työpaikoista toivotaan enemmän tietoa työnhakijan saataville. Organisaatioiden tulisi kaikilla tasoillaan edistää monimuotoisuutta. Myös ennakkoluuloihin ja asenteisiin tulisi puuttua tehokkaasti. Huomio on kiinnitettävä osaamisen johtamiseen, työhyvinvointiin ja yksilöllisten tarpeiden huomiointiin, kuten työtehtävien räätälöintiin ja täsmätyöllistämisen edistämiseen.

Opinnäytetyön tuotoksena syntyi tulevaisuusohjausta hyödyntävä työkirja Ohjausta tulevaisuuden työhön. Työkirja on tarkoitettu työnhaun ohjaukseen ja se on myös laajemmin hyödynnettävissä. Tehtävien tavoitteena on auttaa yksilöä tunnistamaan ja sanoittamaan omaa osaamistaan, vahvuuksiaan ja osaamisidentiteettiään.

---

Asiasanat: osaaminen, osaamisidentiteetti, tulevaisuusohjaus, työnhaku, täsmätyökyky.

# ABSTRACT

Humak University of Applied Sciences  
Master of Humanities, Community Educator

---

Author: Tea Veijalainen

Title: Guidance for future work: Ability to work and self-perception of competence in a changing world of work

Number of pages: 92 and 24 attachment pages

Supervisor: Senior Lecturer Hanna Kiuru

Commissioned by: Accessible educational pathways and the right to learn - Is learning achievable for me? (ESF)-Project

---

The thesis examines how guidance can support the formation and development of the self-perception of competence. The purpose was to collect information on how to take accessibility challenges into account in job search guidance and how to use futures guidance to support the transition to the world of work. The aim of the thesis was to explore what kind of futures guidance methods can be used in job search guidance. The study also focused on ways to promote the employment of people with partial ability to work or gain full ability to work through precise accommodation of the workplace and duties (later referred to tailored jobs), and to promote diversity and accessibility at workplaces and job search. This thesis was commissioned by the Accessible Education Pathways and the Right to Learn - Is learning achievable for me? (ESF) -project. The thesis is a research-based development project, which was carried out using qualitative research methods. The data were collected in four co-creation futures workshops and through semi-structured interviews. The theoretical framework of the study relates to the themes of social pedagogy, futures guidance, self-perception of competence, accessibility and diversity.

The results suggest that guidance that focuses on strengthening an individual's perceived competency can help to identify different options and opportunities, create hope and help conceptualize the future. The data indicate that, in the future, skills acquired in non-formal settings should be more valued. Identifying, articulating and applying one's own competences will be a key work skill in the future. Guidance is needed at all stages of the job search process. The data also indicate hope that the job search process will be smoother, more interactive and focused on strengths. Diversity needs to be promoted at all levels of the organisation and prejudices and attitudes need to be effectively addressed. Attention needs to be paid to skills management, well-being at work and individual needs, such as tailored jobs and promotion of precision hiring.

The outcome of the thesis is a workbook on futures guidance. The workbook is intended for job search guidance and can also be used more widely. The aim of the exercises is to help individuals identify and articulate their own competences, strengths and self-perception of competence.

---

Keywords: competence, competency, self-perception of competence, futures guidance, tailored jobs, job search.

# SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

1	JOHDANTO.....	6
	1.1 Saavutettavat koulutuspolut ja oikeus oppia.....	8
	1.2 Tutkimuksen lähtökohdat ja tavoitteet.....	9
2	KOHTI SAAVUTETTAVAMPAA TYÖELÄMÄÄ.....	12
	2.1 Yksilö toimijana.....	12
	2.2 Monimuotoisuuden huomioiminen työelämässä.....	14
	2.3 Saavutettavuuden edistäminen hyödyttää kaikkia.....	17
	2.4 Kaikilla on osaamista: Täsmätyökyky ratkaisuksi työvoimapulaan.....	20
	2.5 Osallisuuden merkitys yksilölle.....	23
3	YKSILÖ TULEVAISUUDEN TYÖELÄMÄSSÄ.....	25
	3.1 Osaamisen kehittäminen ja elinikäinen oppiminen.....	25
	3.2 Tulevaisuusohjauksen mahdollisuudet.....	28
	3.3 Osaamisidentiteetin vahvistaminen yksilön voimavarana.....	30
4	TUTKIMUKSELLINEN KEHITTÄMISTYÖ.....	33
	4.1 Lähtökohtana taisteleva tutkimus.....	33
	4.2 Tulevaisuustyöpajat verkossa.....	34
	4.3 Tulevaisuustyöpajat hankkeen tapahtumissa.....	38
	4.4 Osallistujien ja hanketiimin teemahaastattelut.....	40
	4.5 Eettiset kysymykset.....	41
	4.6 Aineiston analyysimenetelmät.....	42

5	TULOKSET .....	44
5.1	Verkkotulevaisuustyöpajojen tulokset.....	44
5.2	Hankkeen tapahtumien tulevaisuustyöpajojen tulokset.....	49
5.3	Osallistujien haastattelujen tulokset.....	51
5.4	Hanketiimin haastattelujen tulokset.....	58
5.5.	Tulosten johtopäätökset .....	68
6	TUOTOS: TYÖKIRJA TYÖNHAUN OHJAUKSEEN.....	72
6.1	Työkirja Ohjausta tulevaisuuden työhön .....	72
6.2	Tulosten jalkauttaminen.....	73
7	POHDINTA.....	75
7.1	Tutkimuksen merkitys .....	75
7.2	Opinnäytetyöprosessin evaluointi.....	78
	LÄHTEET .....	81
	LIITTEET.....	92

# 1 JOHDANTO

Suurin osa meistä toivoo saavansa tehdä työtä. Työ voi tarjota meille yhteisöllisyyden kokemuksia ja mahdollisuuden kuulua johonkin, sillä sen merkitys ei ole pelkästään palkalla pärjääminen. Työ antaa mahdollisuuksia toteuttaa itseään, tavoitteitaan ja elää merkityksellistä elämää. (Jääskeläinen & Seppälä 2021.)

Tässä ajassa puhutaan paljon työvoiman riittävyydestä, osaajapulasta ja tärkeydestä nostaa työllisyysastetta eri keinoin, esimerkiksi työperäistä maahanmuuttoa lisäämällä. Suomen väestö ikääntyy merkittävästi tulevana vuosikymmeninä ja työikäisen väestön osuus pienenee, jollei työllisyysaste kasva tai työikäisen väestön kehitys vahvistu joillakin muilla keinoilla (Aro & Antikainen 2022, 45). Yhteiskunnan näkökulmasta on välttämätöntä nostaa työllisyysastetta, jotta hyvinvointipalvelut saadaan turvattua (Mattila-Wiro & Tiainen 2019, 9).

Olemme tilanteessa, jossa suomalainen työelämä ei voi jättää huomiotta yhtä työntekijäryhmää, joka olisi valmis työhön. Yksi ratkaisu työvoimapulaan on saada kaikki työhön haluavat ja työhön kykenevät osatyökykyiset henkilöt mukaan työelämään. Tämä joukko koostuu jopa yhdestä ikäluokasta, eli arviolta 65 000 ihmisestä. (Haatainen 2022.) Osatyökykyisten määrän on arvioitu lisääntyvän tulevaisuudessa myös väestön ikääntymisen myötä (Mattila-Wiro ym. 9). Osatyökykyisyydestä ei ole olemassa yhtä yhtenäistä määritelmää. Työkykyyn liittyy aina työntekijän tekemä työ, jossa työn vaatimukset ja yksilölliset tekijät ja terveys kohtaavat. Osatyökykyisellä henkilöllä on käytössään osa työkyvystään ja halu tämän kyvyn käyttämiseen. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2019.)

Yhteiskunnassa vallitsee tavoite kaikki mukaan ottavasta työelämästä. Petteri Orpon hallituksen tavoitteena on nostaa työllisyyttä vähintään 100 000 työllisellä ja saada työllisyysaste 80 prosenttiin vuoteen 2031 mennessä. Hallituksen ohjelmasta selviää, että tavoitteena on edistää osatyökykyisten ja vammaisten arvostusta työelämässä täysivaltaisina jäseninä. Lisäksi tietoisuutta vammaisten henkilöiden työllistymismahdollisuuksista halutaan lisätä ja työnantajille luoda kannustimia tarjota työtä vammaisille henkilöille. Työelämään osallistumisen tulisi olla nykyistä joustavampaa ja rajaa kokoaikaisen työssäolon ja työttömyyden välillä halutaan kaventaa. (Valtioneuvosto 2023b, 60, 67.) Kuitenkin käytännössä on vielä paljon töitä tehtävänä sen eteen, että yritysten ja organisaatioiden henkilöstön ja siten työelämän monimuotoisuus todella toteutuu. Työmarkkinoilla tarvitaan erityisesti asennemuutosta. Osatyökykyisyys-termi on vähitellen alkanut korvautua täsmätyökykyisyys-termillä, jolloin kiinnitetään huomiota

yksilön täsmälliseen ja jopa täydelliseen osaamiseen, kun työtehtävät ovat hänelle sopivia. Täsmätyössä työtehtävät muotoutuvat tekijän mukaan. (Jääskeläinen & Seppälä 2021.) Käytän jatkossa aiheen yhteydessä täsmätyökyky-termiä. Termi muistuttaa meitä siitä, että kenestäkään ei ole kaikkiin töihin, mutta kaikista on johonkin työhön (Martimo 2020). Täsmätyökykyisten joukossa on valtavasti erilaista osaamista, koulutusta ja kokemusta, jonka voisi valjastaa käyttöön (Haatainen 2022).

Työelämä ja yhteiskunta ovat jatkuvassa muutoksessa. Tulevaisuudesta emme voi tietää mitään täysin varmaa, mutta tiedämme, että tulevaisuus ja tulevaisuuden työelämä ovat muutoksessa ja muutoksia voi tapahtua nopeastikin. Tästä koronapandemia on hyvä esimerkki, kun etätyöt yleistyivät nopeasti. Muutokset vaikuttavat tavalla tai toisella siihen, miten ja missä työtä tehdään. Muutoksissa luoviminen tarkoittaa sitä, että huomiota tulee entistä enemmän kiinnittää osaamiseen ja osaamisen jatkuvaan kehittämiseen. Ihmisten osaamisesta ja potentiaalista tarvitaan uutta ymmärrystä. Tarvitaan myös stereotyyppien purkamista siitä, millaisten ammattien tai työtehtävien ajatellaan olevan kenellekin mahdollisia tai sopivia. (Paaso 2023.)

Ohjatut tulevaisuuspohdinnat ja tulevaisuuskasvatus ovat hyödyllisiä jo peruskoulusta ja toisesta asteesta lähtien, sillä ne auttavat hahmottamaan tulevaisuutta ja sen mahdollisuuksia ja rajoja. Tulevaisuussuuntautuneella ohjauksella voi olla suuri merkitys sille, miten yksilö näkee itsensä tulevaisuudessa ja työelämässä. (Paaso 2023.) Tulevaisuusohjaukseksi kutsutaan ohjaustapaa, jossa huomioidaan yksilöllisen näkökulman ohella yhteiskunnallinen ja sosiaalinen konteksti ja valmennetaan yksilöä tekemään päätöksiä pitkälle tulevaisuuteen. (Ahvenainen, Korento, Ollila, Jokinen, Lehtinen & Ahtinen 2014, 12–13.) Erilaisissa oppimisympäristöissä opetus- ja ohjaushenkilöstön on tärkeää tukea ohjattavaa ymmärtämään oman osaamisen ja vahvuuksien merkitys muuttuvassa työelämässä. Viime vuosina on alettu puhua osaamisidentiteetistä, eli yksilön käsityksestä itsestään osajana. Työelämän muutoksissa yksilö hyötyy siitä, että hän pystyy tunnistamaan, jäsentämään ja sanoittamaan omaa osaamistaan ja vahvuuksiaan. (Halonen, Grekula & Wenström 2020).

Tutkimuksessani etsin tietoa, kuinka esteitä tai saavutettavuuden haasteita kokeneiden henkilöiden osaamisidentiteettiä voidaan vahvistaa ohjauksella opintojen loppuvaiheessa tai työelämään siirryttäessä. Tutkimus pureutuu siihen, minkälaisilla tulevaisuusohjauksen menetelmillä voidaan tukea työelämään siirtymistä muuttuvassa työelämässä. Tutkimuksen tarkoituksena on lisätä ymmärrystä siitä, miksi on yhteiskunnallisesti tärkeää tehdä työelämästä monimuotoisempaa ja saavutettavampaa.

Opinnäytetyön alussa kerron ensin kehittämistyön lähtökohtia ja tutkimuksen tavoitteet. Tämän jälkeen avaan tutkimuksen keskeisiä käsitteitä kahdessa teorialuvussa. Luvussa 4 ovat vuorossa valitsemani viitekehyksen eli taistelevan tutkimuksen ja käyttämäni aineistonkeruumenetelmien esittelyt. Sen jälkeen kerron tutkimuksen tulokset, johtopäätökset ja esittelen opinnäytetyön tuotoksen. Opinnäytetyö päättyy pohdintaan ja sen alalukuihin.

## **1.1 Saavutettavat koulutuspolut ja oikeus oppia**

Opinnäytetyöni tilaaja on Saavutettavat koulutuspolut ja oikeus oppia – Saako oppia (ESR) -hanke (myöhemmin Saako oppia -hanke). Saako oppia -hankkeen tavoitteena on ollut edistää koulutuksellista tasa-arvoa ja digitaalisten ohjaus- ja oppimisympäristöjen saavutettavuutta. Kaksivuotinen hanke oli käynnissä 1.9.2021-31.8.2023. Hanketta hallinnoi Humanistinen ammattikorkeakoulu (myöhemmin Humak) ja hankkeen osatoteuttajina ja kehittäjäkumppaneina toimivat lisäksi Live-säätiö sr, Valo Valmennusyhdistys ry sekä konsultoivana yhteistyökumppanina ADHD-liitto. (Saako oppia 2023a.)

Hankkeen osallistujat eli kanssakehittäjät ovat itse opiskelussaan esteitä tai saavutettavuuden haasteita kokeneita 18 vuotta täyttäneitä henkilöitä tai muita aiheesta kiinnostuneita henkilöitä. He ovat olleet aktiivisessa roolissa hankkeen kaikissa vaiheissa kokemusasiantuntijoina, yhteiskehittäjinä sekä suositusten ja materiaalien tuottajina. Saako oppia -hankkeessa tavoitteena oli osallistujien digitaitojen, opiskeluvalmiuksien ja minäpystyvyyden kokemuksien parantaminen sekä koulutuspolkujen saavutettavuuden lisääminen. (Saako oppia 2023b.)

Hanketta luotsasi seitsemän hengen hanketiimi, jolla on laajaa osaamista ja monipuolista kokemusta työskentelystä erilaisten oppimisen haasteiden parissa. Hanketiimissä Humakin edustajien roolit ovat olleet projektipäällikkö, digikehittäjä ja saavutettavuusasiantuntija, ja he ovat myös ohjanneet hankkeessa Humakin kautta mukana olevia osallistujia. Nämä osallistujat ovat pääasiassa olleet alempaa tai ylempää ammattikorkeakoulututkintoa suorittavia opiskelijoita tai alumneja. Hanketiimissä oli jäseniä myös Valo Valmennusyhdistyksestä ja Live-säätiöstä, jotka omissa organisaatioissaan koordinoivat hanketta tai ohjasivat osallistujia.

Keskeisenä ajatuksena Saako oppia -hankkeessa on ollut, että jokaisella on oikeus saavutettaviin polkuihin, oikeus nähdä mahdollisuuksia edetä omalla polullaan, suoriutua opinnoista ja tehdä omaan elämäänsä liittyviä valintoja. Ohjattavia on tuettu havainnoimaan, analysoimaan ja arvioimaan omaa tilannettaan ja toimintaansa. Heille on tarjottu mahdollisuuksia osallistua



ja autettu tunnistamaan vaihtoehtoisia tapoja toimia. Yksilön toimijuutta voidaan vahvistaa saavutettavilla oppimis- ja toimintaympäristöillä. (Nyman 2023a.) Oppimisympäristöissä pedagogisilla valinnoilla voidaan mahdollistaa osallisuutta, yhdenvertaisuutta ja oppimista. Jokaisella on oikeus saada opetusta, sekä oppia ja opiskella omien kykyjensä ja edellytystensä mukaisesti. (Happo & Talonen 2021.)

Hankkeen päättyessä elokuussa 2023, avattiin erilaisia tuen tarpeita tunnistava sekä olemassa olevaa asiantuntemusta ja kokemustietoa yhdistävä digitaalinen ohjausympäristö, Saavutettavat polut -verkkosivusto. Tavoitteena on tuoda verkkoon saavutettavuuteen ja erilaisiin koulutuspolkuihin liittyviä asioita. Sivusto kokoaa hankkeen aikana tehtyjä erilaisia työkaluja, suosituksia ja kokemuksia. Tarjolla on sisältöä opetus- ja ohjausalan ammattilaisille, mutta se on suunnattu myös kaikille oman polun etsijöille. (Saavutettavat polut 2023.)

## 1.2 Tutkimuksen lähtökohdat ja tavoitteet

Työpaikoilla puhutaan osaamisen kohtaantohaasteista, osaajavajeesta ja syrjäytymisestä. Taloudellisen kestävyuden rinnalle on noussut vähitellen puhe sosiaalisesta ja eettisestä kestäväydestä. Yhteiskunnassa on tarvetta jatkuvalla osaamisen kehittämiselle ja monenlaisen osaamisen tunnistamiselle ja tunnustamiselle. (Ketamo, Ollila & Paaso 2022, 8.) Tutkimuksessani haluan ensisijaisesti löytää vastauksia siihen, millaisia tulevaisuusohjauksen menetelmiä voidaan hyödyntää työhaun ohjauksessa ja miten osaamisidentiteettiä voidaan vahvistaa ja kehittää. Minua kiinnostaa myös, miten työhaun ohjauksessa voidaan huomioida saavutettavuuden haasteita. Näitä teemoja tarkastelemalla pyrin löytämään näkökulmia keskeiseen kysymykseen, miten työllistyminen olisi mahdollista yhä useammalle.

Työ ja osaaminen ovat olennainen osa jokaisen ihmisen elämää. Opinnäytetyössäni merkityksellistä on myös yksilön näkökulma. Näiden teemojen ympärille kytkeytyy yksilön hyvin henkilökohtaisia ja sensitiivisiä asioita, kuten tunteita, ominaisuuksia, tavoitteita ja valintoja, jotka vaikuttavat yksilön elämään. On tärkeää pohtia, miten yksilön osaamisidentiteettiä voidaan vahvistaa ja miten yksilöä voidaan tukea työhaussa ja työelämässä. Saadun ohjauksen merkitys voi olla merkittävää yksilön tulevaisuuden kannalta.

Haluan tällä tutkimuksella vaikuttaa ajankohtaiseen tarpeeseen yhteiskunnassa, eli työelämän ja työhaun saavutettavuuden ja monimuotoisuuden edistämiseen. Ympäriämme tarvitaan avointa keskustelua ja lisää tietoa monimuotoisuudesta ja saavutettavuudesta ja siksi

opinnäytetyön tutkimustuloksia voidaan soveltaa monissa eri yhteyksissä. Meidän tulee edistää näitä asioita yhdessä ja yksilöinä.

Tutkimuksen kanssakehittäjinä toimivat Saako oppia -hankkeen osallistujat, jotka ovat pääasiassa olleet opintojen päättövaiheessa olevia opiskelijoita tai vastavalmistuneita alumneja. En perehdy tutkimuksessani minkään tietyn ryhmän työsaannin haasteisiin, vaan näkökulmana ja lähtökohtana tutkimuksessa on monimuotoisuuden, erilaisen osaamisen ja erilaisten osaamisidentiteettien arvostaminen yleisesti. Tutkimuksessa en keskity myöskään tietyn ikäryhmän työllistymiseen. Lähtökohtana on ensisijaisesti opiskelijoiden ja opintojen ja työelämän nivelvaiheessa olevien henkilöiden osaamisidentiteetin muodostumisen ja kehittymisen tarkastelu. Minua kiinnostaa myös yleisellä tasolla, miten osaamisidentiteettiä voi vahvistaa läpi elämän. Tutkimuksessa ei pureuduta tarkemmin eri tahojen järjestämiin työllistämistä edistäviin tai työkykyä tukeviin palveluihin tai ammatillisen kuntoutukseen. Näkökulmana on ennen kaikkea työnhaun ohjaus, jatkuvan ja elinikäisen oppimisen arvostaminen sekä osaamisidentiteetin kehittyminen läpi elämän.

Työnhaun ohjauksessa voidaan käyttää monenlaisia työkaluja. Etsin ja hyödynnän opinnäytetyössäni erityisesti tulevaisuusohjauksen menetelmiä. Tulevaisuusohjaukseen liittyvää materiaalia ja tietoa yhteistyöhankkeista on saatavilla suomeksi esimerkiksi Turun yliopiston Tulevaisuuden tutkimuskeskuksen ylläpitämältä Tulevaisuusohjaus-verkkosivustolta (Tulevaisuusohjaus 2023b). Esimerkiksi Tulevaisuusopaja - Tulevaisuustyöskentelyllä kohti osallisuutta -hankkeessa (2022–2024) kehitetään nuorten tulevaisuusorientaatiota ja tulevaisuusajattelua käynnistäviä työmenetelmiä. Osaamismatkalla-hankkeessa (2020–2022) keskityttiin yksilöllisten siirtymien ohjaamiseen ja tuotettiin monialaisen uraohjauksen verkkovalmennus (Tulevaisuusohjaus 2023c). Muuta laadukasta tulevaisuusteemaista materiaalia löytyy esimerkiksi Sitran tuottamasta Tulevaisuudentekijän työkalupakista (Sitra 2023c).

Tutkimuksessani haluan selvittää, millaisia tulevaisuusohjauksen ja ennakkoinnin menetelmiä voidaan hyödyntää työnhaun ohjauksessa. Kerään tutkimukseen osallistuvilta henkilöiltä kokemuspohjaisia ja tulevaisuussuuntautuneita näkemyksiä osaamisidentiteetin kehittymisestä, tulevaisuuden valinnoista ja työllistymiseen vaikuttavista tekijöistä. Pyrin muodostamaan käsitystä, miten tulevaisuusohjauksella ja erilaisilla valinnoilla ja toimenpiteillä voidaan huomioida työnhakuun ja työelämään liittyviä saavutettavuuden haasteita. Tämän tutkimuksen tavoitteet kiteytyvät näin ollen seuraaviin tutkimuskysymyksiin:

1. Miten ohjauksella voidaan tukea osaamisidentiteetin muodostumista ja kehittymistä?
2. Minkälaisia tulevaisuusohjauksen menetelmiä voidaan käyttää työelämään siirtymisen tukena?
3. Miten tulevaisuusohjauksessa huomioidaan työllistymiseen liittyvät saavutettavuuden haasteet?

Tutkimuksessa on vahvasti mukana yhteiskunnallinen näkökulma työelämän monimuotoisuuden ja saavutettavuuden lisäämisestä sosiaalisen vastuun näkökulmasta. Tarkoituksena on auttaa ymmärtämään, miksi yrityksissä ja organisaatioissa kannattaa panostaa saavutettavuuteen ja lisätä monimuotoisuutta työyhteisössä. Opinnäytetyön tuotoksena syntyy ohjaushenkilöstölle työkirja, jossa esitellään erilaisia tulevaisuusohjausta hyödyntäviä tehtäviä työnhaun ohjauksen tueksi.

## 2 KOHTI SAAVUTETTAVAMPAA TYÖELÄMÄÄ

Tässä luvussa esittelen tutkimukseeni keskeisesti liittyviä teorioita ja käsitteitä. Kerron ensin sosiaalipedagogista viitekehystä hyödyntämällä, mitkä tekijät vahvistavat yksilön toimijuutta. Sosiaalipedagogiikka liittyy tutkimukseeni keskeisesti, sillä siihen liittyy arvot yhdenvertaisuudesta ja monimuotoisuuden arvostamisesta. Yksilön toimijuuden rinnastan tutkimuksessani mahdollisuuteen ja oikeuteen tehdä töitä. Tuon esiin, miksi monimuotoisuus on arvokasta työyhteisöissä ja miksi sitä tulisi edistää aktiivisesti. Kerron miten saavutettavuus hyödyttää meitä kaikkia ja mitä etuja täsmätyökykyisten henkilöiden palkkaamisesta on organisaatioille. Lopuksi kerron, mitkä tekijät vaikuttavat siihen, että yksilö kokee osallisuutta ja tuntee olevansa osa yhteisöä.

### 2.1 Yksilö toimijana

Tutkimuksessani lähtökohtana on, että tulevaisuudessa työelämän tulisi olla ”kaikkien työelämää”. Samalla ajatuksella sosiaalipedagogiikan tarkoitus on olla ”kaikkien sosiaalipedagogiikka”, ja siksi siitä muodostuu viitekehys tähän tutkimukseen. (Ryynänen 2011, 180.) Sosiaalipedagogiikassa fokus on yksilön kasvu erilaisten yhteisöjen ja yhteiskunnan jäseneksi ja jäsenenä, sekä sosiaaliseen kasvuun tähtäävä toiminta elämän eri vaiheissa (Nivala & Ryynänen 2017, 75). Saako oppia -hankkeessa sosiaalipedagogiikka on toiminut keskeisenä viitekehystenä, sillä siinä yhdistyvät kolme toiminnan tasoa: yksilö, yhteisö ja yhteiskunta. Jokaisen yksilön potentiaali halutaan nostaa esiin ja vahvistaa toimijuuden edellytyksiä tukemalla. Oppiminen ja osaaminen kehittyvät erilaisissa yhteisöissä. Kun edistetään saavutettavuutta, on kyse samalla yhteiskuntaan kiinnittymisestä ja toimijuuden mahdollistamisesta. (Nyman 2023a.)

Sosiaalipedagogiikkaa ei tule ymmärtää lähestymistavaksi, jonka pyrkimyksenä on pelkästään erityisryhmien haasteiden ja ongelmien ratkaiseminen. Se tulisi nähdä lähestymistapana, jossa lähtökohtana on kaikkien oikeus ja tarve tukeen ja kasvatukseen, tässä tutkimuksessa kaikkien oikeus työhön, ja yhdenvertaisen ja tasapainoisen yhteiskunnan rakentaminen. (Ryynänen 2011, 180.) Sosiaalipedagogiikan erilaisille tulkinnoille on yhteistä tänä päivänä yhteiskuntakriittisyys. Tämä tarkoittaa sekä tarvetta osoittaa tutkimuksessa yhteiskunnan muutostarpeita että toimintaa, joka tavoittelee yhteiskunnan parantamista ja muuttamista. (Nivala ym. 2017, 78.)

Sosiaalipedagogiikasta ei ole olemassa yhtä oikeaa teoriaa tai totuutta, vaan se muodostuu useista erilaisista teoreettisista mekanismeista (Hämäläinen 2007, 9). Sosiaalipedagogiikassa voidaan tunnistaa kolme keskeistä tarkastelukohdetta ja sosiaalipedagogisen toiminnan tarkoitusta. Ensimmäinen on yksilön vuorovaikutus yhteisöjen jäsenenä ja hänen kokemuksensa toimijuudesta ja osallisuudesta. Toinen on yksilön rooli yhteiskunnassa ja oman paikan löytämisessä. Kolmas tarkasteltava kohde on yhteisö- ja yhteiskuntasuhteeseen liittyvät haasteet ja ongelmat ja toiminta niiden ehkäisemiseksi, lievittämiseksi ja ratkaisemiseksi. (Nivala ym. 2017, 79–80; Hämäläinen 2022, 9–10.)

Sosiaalipedagogisessa ajattelussa jokainen ihminen nähdään toimijana ja toimijuuteen kykenevänä. Toimijuus tarkoittaa sitä, että yksilöllä on taitoja, kykyä ja mahdollisuuksia toimia ja tehdä oman näköisiä valintoja ja niihin liittyviä tekoja omassa elämässä. (Nivala & Ryyänen 2019, 95.) Tämän tutkimuksen näkökulmasta yksilö voi siis kehittää osaamistaan ja osaamisidentiteettiään omien toiveidensa ja tarpeidensa ja mahdollisuuksiensa mukaisesti. Näin ollen myös tulevaisuussuuntautuneisuus voidaan nähdäkseni liittää sosiaalipedagogiseen ajatteluun, jossa halutaan edistää osallisuutta ja toimijuutta.

Ihminen ilmaisee itseään toiminnan kautta ja harjoittaa valintojensa kautta vapauttaan. Sosiaalipedagogiikassa kiinnostuksen kohteena on erityisesti ihmisten välinen yhteistoiminta ja toimijuuden näkökulma haetaan yksilön ja yhteisön välisistä suhteista ja toiminnasta. (Nivala ym. 2019, 95.) Lähestyn tutkimuksessani näitä ilmiöitä työyhteisön tai oppimisympäristöjen näkökulmasta.

Filosofi Hannah Arendtin ajattelusta löytyy sosiaalipedagogisesti ja tämän tutkimuksen kannalta merkittäviä näkökulmia yhteisöllisyydestä ja monimuotoisuuden tärkeydestä. Arendtin mukaan toiminta tapahtuu ensisijaisesti yhteisön kautta yhdessä, sillä toiminta tarvitsee muita ihmisiä ja julkista tilaa. Ihmiset tarvitsevat muiden ihmisten läsnäoloa, ja elämä ilman toimintaa, joka liittää yksilön yhteisöön, ei ole inhimillistä elämää. Itse toimintaa ja toiminnallisuuden kokemusta tulisi vaalia, sen sijaan että keskitytään vain toiminnan päämäärään ja tuloksiin. Toiminta edellyttää myös moninaisuutta, joka toisaalta yhdenvertaistaa ja toisaalta yksilöllistää ihmisiä. Ilman yhdenvertaisuutta ihmiset eivät voisi ymmärtää toisiaan tai edeltäjiään tai suunnitella tulevaisuutta. Kaikki ihmiset ovat erilaisia, ja se tekee toiminnasta mahdollista ja kiinnostavaa. Myös puhe on toimintaa, jonka avulla ihmiset eroavat toisistaan, pääsevät yhteyteen ja tekevät konkreettisia tekoja. Moninaisuuden säilyttäminen on olennaista, ei niinkään samankaltaisuus tai samankaltaiseksi tuleminen. Ilman moninaisuutta estettäisiin muita ihmisiä

elämästä vapaasti ja poistettaisiin heiltä toiminnan mahdollisuuksia. (Arendt 1958, luku ”Toimijan paljastuminen puheessa ja toiminnassa”; Nivala ym. 2019, 95–96.)

Myös kasvatusteoreetikko Paulo Freire tarjoaa kiinnostavia näkökulmia, liittyen osallisuuteen, mahdollisuuksiin ja yhdenvertaisuuteen yhteiskunnassa. Freiren mukaan kaikille tulee mahdollistaa kasvua ihmisyydessä ja eriarvoisuutta ja epäoikeudenmukaisuutta vastaan tulee taistella. Freiren vapautuksen pedagogiikkana tunnetun menetelmän kulmakivenä on oppia maailmasta niiden kanssa, joiden ääni on tavalla tai toisella hiljennetty. Yksin pedagoginen muutos ei ole riittävää, vaan tarvitaan samanaikaisesti muutosta yhteiskunnallisiin ja poliittisiin järjestelmiin. Kamppailussa paremman huomisen puolesta unelmilla ja toivolla on merkitystä: ”Ilman unelmaa jostakin paremmasta ei ole muutosta, ja ilman toivoa ei ole unelmaa”. Ihmisen tulee saada olla oman elämänsä toimija, joka tekee itse omat valintansa. Muuten hän on muiden toiminnan kohde, joka joutuu tyytymään ulkopuolisiin ehtoihin ja jäljelle jää vain illuusio omista valinnoista, jos hän ei voi vastata itse omasta toimijuudestaan. (Freire 2016, 161, 179; Nivala ym. 2019, 79–81, 97–99.) Saako oppia -hankkeessa keskeisenä periaatteena on ollut kokemusasiantuntijuuden hyödyntäminen ja heidän osaamisensa levittäminen (Saako oppia 2023a). Kokemusasiantuntijuus voi auttaa jäsentämään omia kokemuksia ja se on mahdollisuus auttaa muita (Pölkki, Hämäläinen & Vornanen 2018, 181).

## 2.2 Monimuotoisuuden huomioiminen työelämässä

Monet yhteiskunnalliset ja globaalit muutokset vauhdittavat organisaatioita kehittämään toimintaansa ja palveluita monimuotoisuuden näkökulmasta. Muutospaineita luovat tekijät ovat esimerkiksi väestörakenteen muutokset ikääntymisen, muuttoliikkeen ja kansainvälistymisen myötä, sekä kilpailun kiristyminen ja globaali liiketoiminta. Yrityksiltä odotetaan yhteiskuntavastuuta, parempaa johtamista sekä henkilöstön ja asiakkaiden arvojen ja tarpeiden huomioimista. Monimuotoisuuteen panostavat yritykset vahvistavat elinkeinoelämää ja yhteiskuntaa edistämällä muun muassa kaikkien työkykyisten ja -haluisten työllistymistä, huomioiden täsmätyökykyiset, vammaiset henkilöt, maahanmuuttajat ja eri-ikäiset. Myös lainsäädäntö velvoittaa organisaatioita työntekijöiden yhdenvertaiseen kohteluun ja lakeja noudattamalla yritykset voivat hallita monenlaisia riskejä. (FIBS 2023.)

Muuttuvassa työelämässä tarvitaan uusia näkökulmia, ymmärrystä ja termejä kuvaamaan asioita. Sosiaaliseen vastuuseen liitetään keskeisesti diversiteetti ja yritysten

monimuotoisuustoimintoja kutsutaan nykyään usein kirjainlyhenteellä DEI, joka muodostuu englannin kielen sanoista diversity, equity, inclusion. Suomeksi se tarkoittaa monimuotoisuutta, yhdenvertaisuutta ja inklusiivisuutta. (Männikkö 2023; Pech 2023.) DEI-työ on organisaatiolle pitkäaikainen muutosprosessi, joka edellyttää useita toimenpiteitä ja pitkäjänteistä, suunnitelmallista ja mitattavaa kehittämistyötä. (Pech 2023.) Näitä käsitteitä käytetään usein rinnakkain, sillä ne liittyvät kiinteästi toisiinsa. Tähän tutkimukseen ne liittyvät kaikki keskeisesti. Yhdenvertaisuus näyttäytyy kaikkien oikeutena tehdä työtä ja inklusiivisuus jokaisen huomioimisena ja osallistumisena työyhteisöön samanarvoisena. Monimuotoisuus näyttäytyy erilaisuuden ja erilaisten ominaisuuksien ja osaamisen hyödyntämisenä ja arvostamisena työelämässä.

Yhdenvertaisuus tarkoittaa kaikkien ihmisten samanarvoisuutta riippumatta heidän sukupuolestaan, iästään, etnisestä tai kansallisesta alkuperästään, kansalaisuudestaan, kielestään, uskonnostaan ja vakaumuksestaan, mielipiteestään, vammastaan, terveydentilastaan, seksuaalisesta suuntautumisestaan tai muusta henkilöön liittyvästä syystä. Kaikkien työnantajien tulee aktiivisesti kiinnittää huomiota työntekijöiden yhdenvertaisuuteen ja ehkäistä syrjintää työpaikoilla. Työpaikkojen tulisi tavoitella aidosti syrjimättömiä menettelytapoja työllistämässä, uralla etenemisessä, työtehtävien jakamisessa, palkasta ja etuisuuksista päättämässä, koulutukseen pääsemisessä sekä työyhteisön kehittämisessä. (Rauramo 2016, 7.)

Inklusiivisuudella puolestaan tarkoitetaan yhdenvertaista ja syrjimätöntä toimintatapaa. Organisaatiossa tämä tarkoittaa tietoista toimintaa, jossa pyritään huomioimaan ja ottamaan kaikki mukaan. Samalla luodaan työyhteisöön psykologista turvallisuutta, jotta kaikki uskaltaisivat olla omana itsenään ja tulevat kuulluksi ja näkyväksi omana itsenään. Inklusiivisessa työyhteisössä jokaiselle työyhteisön jäsenelle tulee kokemus, että omasta taustastaan riippumatta hänellä on yhtäläiset mahdollisuudet vaikuttamiseen, oman mielipiteensä ilmaisemiseen ja organisaation tarjoamiin resursseihin ja mahdollisuuksiin, kuten kouluttautumiseen ja uralla etenemiseen. (Bergbom & Yli-Kaitala & Toivanen 2022.)

Monimuotoisuudesta ei ole olemassa yhtä selkeää määritelmää, vaan se on aina riippuvainen kontekstista ja tulkitsijasta. Monimuotoisuuteen liittyvät kaikki ne piirteet ja ominaisuudet, jotka tekevät kustakin ihmisestä erityisen. Tällaisia ovat esimerkiksi ikä, sukupuoli, etnisuus, kansalaisuus, kieli, vammaisuus, uskonto, vakaumus, perhetilanne tai seksuaalinen suuntautuminen. (Timonen 2015, 15.) Käsitteitä monimuotoisuus ja moninaisuus käytetään usein

samoissa konteksteissa ja niiden välille on vaikea tehdä eroa. Molemmat viittaavat yhteisön ja yksilöiden monipuolisiin piirteisiin ja eroihin, ja ne kuvaavat ihmisten monimuotoisuutta koko elämänhistorian ajan. Jokainen yksilö luo oman käsityksensä itsestään ja muista sekä etsii paikkaansa yhteisössä. Monimuotoisuus ei aina näy päällepäin: vaikka ihmiset näyttäisivät ulkoapäin samalta, voi heissä olla paljon eroavaisuuksia. Jokainen yksilö tuo mukanaan yhteisöön ja yhteiseen toimintaympäristöön omanlaisensa ominaisuuksien, osaamisien ja kokemusten kirjjon. (Timonen & Jaatinen & Lehtonen & Pesonen & Raivio 2014.)

Työyhteisössä monimuotoisuus voi näyttäytyä myös työntekijöiden toisistaan poikkeavina koulutustaustoina, kokemuksina, taitoina, työkykyinä, terveydentiloina, neurodiversiteetteinä, persoonallisuuksina ja arvoina. Organisaatio voi olla monimuotoinen olematta samalla inkluusiivinen, joten työyhteisön ja organisaatiokulttuurin tulee olla valmis kohtaamaan diversiteettiä. Kun hyväksytään, että ihmiset ovat erilaisia, ja monimuotoisuus koetaan arvokkaana pääomana organisaatiossa, näyttäytyy se usein parempana tuottavuutena, innovaatioina ja voimavarana sekä työntekijöiden arvostuksena ja osaamisen hyödyntämisenä. (Sang & Powell 2012, 163; Bergbom ym. 2022.) Monimuotoisuus voi edistää työpaikan houkuttelevuutta, henkilöstö- ja asiakastyytyväisyyttä, nostaa organisaation julkisuuskuvaa ja tavoittaa uusia asiakasryhmiä. Sitä voidaan pitää myös oikeudenmukaisuus- ja vastuukysymyksenä, moraalisen velvoitteenä tai yhtenä organisaation arvona. (Bergbom ym. 2022; Työterveyslaitos 2023a.)

Monimuotoisuusosaaminen ja monimuotoisuuden johtaminen ovat keskeisiä tulevaisuuden työelämätaitoja (Timonen ym. 2014). Sellaisenaan henkilöstön monimuotoisuus tai erilaisuus ei tuota vielä hyötyjä, vaan sitä on johdettava niin, että sen hyödyt saadaan käyttöön toimivaksi kokonaisuudeksi (Timonen 2015, 9; Työterveyslaitos 2023a). Onnistuneessa monimuotoisuuden johtamisessa tuodaan yhteen erilaisia ihmisiä erilaisilla osaamisilla, jolloin sujuvassa yhteispelissä vahvistetaan myös yhteisöllisyyttä, työn iloa ja työn tuottavuutta (Timonen 2015, 15). Paitsi esihenkilön, jokaisen työyhteisön jäsenen vastuulla on omalta osaltaan huolehtia siitä, että työpaikalla arvostetaan, ymmärretään ja hyväksytään erilaisuutta (Rauramo 2016, 5).

Jos työnantajan palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää, tulee työpaikalla olla yhdenvertaisuuslain (1325/2014, 7 §) mukaan suunnitelma toimista yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Organisaation yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman avulla voidaan arvioida monimuotoisuuden ja tasa-arvon tilaa sekä laatia toimenpiteet monimuotoisuuden toteuttamiseksi (Työterveyslaitos 2021). On myös kartoitettava henkilöstön inklusiivisuuden kokemuksia ja



tarkasteltava ja verrattava eri vastaajaryhmien kokemuksiin, sillä vähemmistöihin kuuluvien kokemuksissa voi olla huomattavia eroja verrattuna koko henkilöstön keskiarvoon. Kuuluminen kahteen tai useampaan vähemmistöön lisää merkittävästi riskiä kokea syrjintää tai osattomuutta, joten organisaation tulee inklusiivisissa erityisesti kiinnittää huomiota heikommassa asemassa tai aliedustettuna oleviin ryhmiin. (Bergbom ym. 2022.) Aiempien tutkimusten (esim. Herring 2009; Roberge & Van Dick 2010) mukaan monimuotoisuuden haasteiden koetaan usein liittyvän vuorovaikutukseen, sosiaalisiin suhteisiin sekä yhteisöllisyyden ja keskinäisen luottamuksen kehittymiseen työyhteisössä. Työterveyslaitoksen teettämän monimuotoisuusbarometrin 2020 tulosten perusteella monimuotoisuuteen kytkeytyvien haasteiden koettiin eniten liittyvän kielitaitoon, kulttuurieroihin, monimuotoisuuden johtamiseen sekä ennakkoluuloihin, asenteisiin ja suvaitsemattomuuteen (Bergbom & Toivanen & Väänänen 2020, 17–19).

Monimuotoisuutta voidaan organisaatiossa edistää yhdenvertaisilla ja syrjimättömillä työhönottokäytännöillä. Rekrytointiprosessin alussa kiinnitetään huomiota tehtäväkuvauksen selkeyteen ja ymmärrettävyyteen sekä valitsemiskriteerien määrittelyyn. Tehtävän edellyttämä kielitaito on tarpeen määritellä etukäteen ja pohtia riittävä kielitaidon taso tehtävän suorittamisen näkökulmasta. Kaikkien henkilöiden samanlainen kohtelu ei aina riitä, vaan syrjinnälle alttiiden ryhmien erityistarpeet on huomioitava. Työpaikkailmoitukseen voidaan kirjata henkilöstön monimuotoisuutta arvostava monimuotoisuuslauseke, jolla kannustetaan vähemmistöjen ja aliedustettujen ryhmien edustajia hakemaan tehtävään. Anonyymissa tai osittain anonyymissa rekrytoinnissa huomio kiinnitetään hakijan persoonan sijaan osaamiseen ja taitoihin. (Työterveyslaitos 2021.) Myös positiivista erityiskohtelua voidaan suunnitelmallisesti käyttää rekrytoinnissa muita heikommassa tai epäedullisemmässä asemassa olevien henkilöiden eduksi. Olisi tärkeää mainita työpaikkailmoituksessa, että valinnassa voidaan toteuttaa positiivista erityiskohtelua. (Korhonen 2021, 158.) Organisaatioissa on suositeltavaa järjestää rekrytointeja tekeville koulutusta rekrytoinnin käytännöistä, haastattelemisesta sekä tiedostamattomien ennakkoluulojen tunnistamisesta ja vaikutuksista tehtäviin arviointeihin (Työterveyslaitos 2021).

### **2.3 Saavutettavuuden edistäminen hyödyttää kaikkia**

Käsitteenä saavutettavuutta voidaan tulkita monesta näkökulmasta ja se voi olla haastava määritellä, sillä sitä käytetään monissa eri yhteyksissä. Saavutettavuutta käytetään myös synonyyminä esimerkiksi käsitteille yhdenvertaisuus, syrjimättömyys, esteettömyys, tasa-arvo tai mahdollisuuksien tasa-arvo. (Kosunen 2021, 57.) Saavutettavuus liittyy oleellisesti siihen, että

kaikki henkilöt voivat elää mahdollisimman itsenäisesti ja osallistua täysimääräisesti kaikkeen toimintaan riippumatta toimintakyvystään yhdessä tasavertaisesti muiden kanssa. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2022).

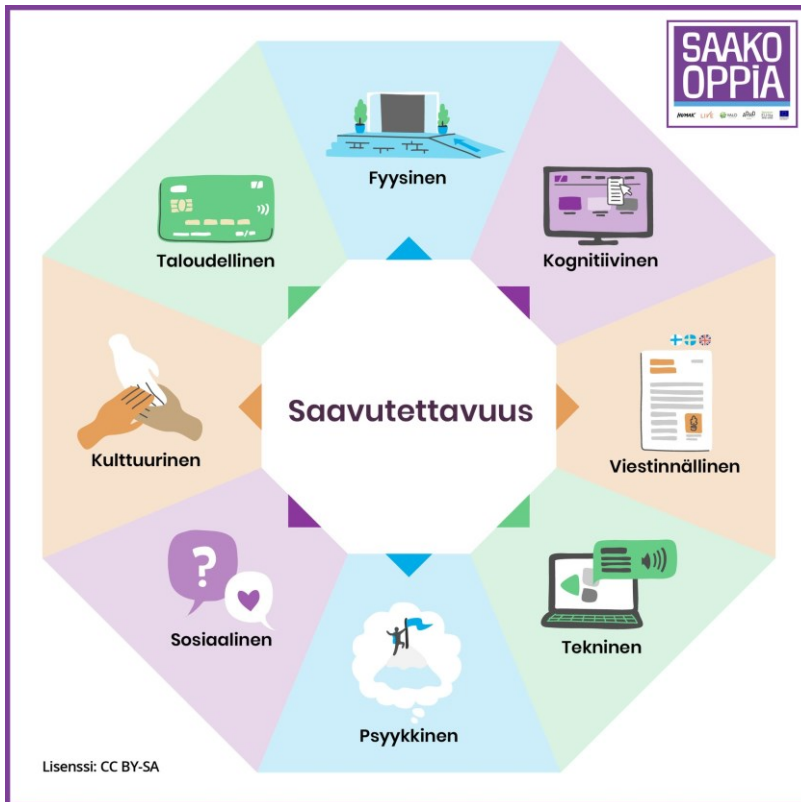
Saavutettavuudella tarkoitetaan kaikkien ihmisten tarpeiden huomioimista sekä yhdenvertaisuuden edistämistä fyysisessä, psyykkisessä ja sosiaalisessa ympäristössä (Pietilä 2019, 15). Fyysiseen saavutettavuuteen liittyvät tilaratkaisut ja sähköiset järjestelmät. Käsitteenä esteettömyys on vakiinnuttanut paikkansa synonyymiksi fyysiselle saavutettavuudelle, jolla tarkoitetaan tilojen yhdenvertaista fyysistä käytettävyyttä. Psykkinen saavutettavuus kuvaa asenteita ja kokemuksia yhdenvertaisuudesta ja osallisuudesta, sekä erilaisuuteen suhtautumista. Erilaiset saavutettavuutta edistävät käytännöt, strategiat, suunnitelmat ja materiaalit puolestaan kuvaavat sosiaalista saavutettavuutta. (Kosunen 2021, 57–58.)

Nykymaailmassa saavutettavuudella viitataan terminä usein ensisijaisesti digitaalisiin viestintään ja palveluihin, kuten verkkosivuihin ja mobiilisovelluksiin. Saavutettavat digipalvelut ja niiden sisällöt ovat kaikkien ihmisten käytettävissä, sillä ne ovat helppokäyttöisiä, teknisesti taitavasti toteutettuja ja sisällöltään selkeitä ja ymmärrettäviä. (Aluehallintovirasto 2023a.) Myös laki digitaalisten palvelujen tarjoamisesta määrittelee verkkosisältöjen saavutettavuutta (Saavutettavuuskirjasto Celia 2023).

Suomessa on arvioiden mukaan yli miljoona ihmistä, joilla voi olla haasteita käyttää digipalveluja, jos saavutettavuutta ei ole huomioitu. Haasteita verkkosisällön käytössä voivat aiheuttaa esimerkiksi fyysiset ja motoriset rajoitteet, kehitysvammat, luki- ja oppimisvaikeudet, keskittymisvaikeudet, mielenterveysongelmat, muistihäiriöt, heikko suomen kielen taito tai tottumattomuus käyttää digitaalisia palveluja. (Aluehallintovirasto 2023b.) Lähtökohtana saavutettavuudessa on tehdä digitaaliset palvelut niin hyvin, että kaikkien käyttäjien tarpeet, tilanteet ja haasteet huomioidaan sujuvan käytön varmistamiseksi ja tieto annetaan useammalle kuin yhdelle aistille (Saavutettavuuskirjasto Celia 2023). Esimerkiksi kuulovammainen henkilö tarvitsee videoon tekstityksen puheen lisäksi. Näkövammainen henkilö puolestaan hyötyy kattavasta ääniraidasta, vaikka visuaalisesti esitetty tieto jää häneltä saavuttamatta. (Aluehallintovirasto 2023a.)

Saako oppia -hankkeessa saavutettavuus on määritelty vielä laajemmin kahdeksan osa-alueen näkökulmasta, jolloin huomioidaan eri asioita monipuolisemmin erilaisten tarpeiden ja elämäntilanteiden mukaan. Osa-alueet ovat fyysinen, kognitiivinen, viestinnällinen, tekninen,

psykkinen, sosiaalinen, kulttuurinen ja taloudellinen saavutettavuus. Ajatuksena on, että kaikki osa-alueet ovat yhtä tärkeitä ja ne linkittyvät toisiinsa. Mikäli jollain saavutettavuuden osa-alueella on muutoksia tai puutteita, se vaikuttaa kokonaisuuteen. (Saavutettavat polut 2023.)



Kuva 1. Saavutettavuuden osa-alueet.

Fyysiseen saavutettavuuteen liittyvät esteettömät työtilat ja ympäristöt, liikkuminen tilassa ja turvallisuus, eli miten tilat soveltuvat erilaisia liikkumisen ja aistien apuvälineitä käyttäville ihmisille. Kognitiivisessa saavutettavuudessa tärkeää on monikanavaisuus, tiedon ja sisällön ymmärrettävyys, selkeys ja tutut kuvakkeet. Viestinnällinen saavutettavuus varmistaa tiedon-saannin jokaiselle. Hyödynnetään saavutettavaa ja selkeää kieltä, selkokieltä, vaihtoehtoisia tekstejä, tulkkausta, käännöksiä ja monikanavaista viestintää. Tekninen saavutettavuus tarkoittaa, että verkkopalvelua voi käyttää erilaisilla teknisillä apuvälineillä ja sisältöä, kuten tekstin väriä ja kokoa, voi mukauttaa. Psykkisen saavutettavuuden osa-alueella varmistetaan jokaisen ihmisen turvallisuuden kokemus sekä arvostava kohtaaminen ja kuulluksi tuleminen. Sosiaali-seen saavutettavuuteen liittyvät asenteet, ilmapiiri, syrjimättömyys ja kokemus yhdenvertaisuudesta. Kulttuurisen saavutettavuuden näkökulmasta pyritään näkemään asioita näkökulmista,

joita ei itse edusteta, sekä toimimaan ennakkoluulottomasti ja sensitiivisesti. Taloudelliseen saavutettavuuteen liittyvät ihmisten erilaiset taloudelliset tilanteet ja mahdollisuudet kuluttamiseen, sekä erilaiset tuet, etuudet ja välineet, kuten tietokone tai kännykkä. (Saavutettavat polut 2023.) Näitä saavutettavuuden osa-alueita huomioimalla ja niihin panostamalla voidaan edistää työympäristöjen yhdenvertaisuutta, yhteisöllisyyttä ja toimivuutta ja saavuttaa monenlaisia muita hyötyjä. Saavutettavuuden edistämiseksi tehtävä työ luo kaiken kaikkiaan parempia työyhteisöjä.

## 2.4 Kaikilla on osaamista: Täsmätökyky ratkaisuksi työvoimapulaan

Jokaisella on oikeus tehdä työtä ja saada siitä palkkaa. Mahdollisuus tehdä työtä on monille ihmisille yhdenvertaisuutta kuvaava tekijä. Yhdenvertaisuutta on säädetty myös erilaisilla säädöksillä, suosituksilla ja laeilla, jotka velvoittavat syrjimättömään kohteluun työelämässä (Koi-vula & Durmaz 2021, 288). YK:n ihmisoikeuksien yleismaailmallisen julistuksen mukaan ”Jokaisella on oikeus työhön, työpaikan vapaaseen valintaan, oikeudenmukaisiin ja tyydyttäviin työehtoihin sekä suojaan työttömyyttä vastaan” (Ihmisoikeusliitto 2023). Suomen perustuslaki (731/1999, 6 §) kieltää yleisesti syrjinnän, eli ihmiset ovat yhdenvertaisia lain edessä. Yhdenvertaisuuslain (1325/2014, §8) mukaan ketään ei saa syrjiä henkilöön liittyvän syyn kuten iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun perusteella. Yhdenvertaisuuslakia tulee soveltaa työelämässä työhönottoperusteissa, valintaprosessissa, työehdoissa ja työoloissa sekä henkilöstön urakehityksessä. Työterveyshuoltolain (1383/2001) tavoitteena on edistää mm. työntekijöiden terveyttä, sekä työ- ja toimintakykyä työuran eri vaiheissa. Työturvallisuuslaki (738/2002) tähtää työntekijän fyysisen ja henkisen terveyden sekä työkyvyn ylläpitämiseen koko työuran ajan (YTY 2023).

Työkyky on yhdistelmä ihmisen fyysisiä ja psyykkisiä voimavaroja sekä työn yhteensopivuutta ja tasapainoa. Jatkuvat muutokset työelämässä myös haastavat ihmisen työkykyä. (Huhtalo & Jokinen 2021.) Työkykyyn liittyy monia asioita, joiden perustana ovat terveys ja fyysinen, psyykkinen ja sosiaalinen toimintakyky. Myös osaaminen ja sen kehittäminen, työn mielekkyys, omat arvot ja asenteet suhteessa työhön sekä työn ja muun elämän yhteensovittaminen ovat keskeisiä tekijöitä. Työkykyyn vaikuttavat itse työhön liittyvät tekijät, kuten konkreettiset työtehtävät, työolot, työyhteisö, johtaminen ja organisaatio, joista päävastuussa ovat työnantaja ja esihenkilöt. Työkyvyn ja työn muutosten yhteensovittaminen on koko työelämän jatkuva prosessi, jossa yksilö kantaa päävastuun omista voimavaroistaan. (Työterveyslaitos 2023b.)

Viime vuosina osatyökyvystä on ryhdytty käyttämään sanamuotoa täsmätyökykyisyys, joka viittaa enemmän yksilön osaamiseen eikä puutteisiin. Täsmätyön periaatteisiin liittyy ajattelutapa, että jokaisella meillä on vahvuuksia. (Määttä & Paloniemi & Ylisirkka 2022.) Täsmätyökykyisellä henkilöllä on käytössään työkyky sovitun työtehtävän suorittamiseen ja työntekijän toimintakykyprofiili sekä työn vaatimukset ja mahdollisuudet kohtaavat. Täsmätyökyky tarkoittaa kykyä suorittaa kohdennettu tai räätälöity työtehtävä täysimääräisesti. (AMEO 2023.)

Kuka tahansa voi hyötyä räätälöidyistä työtehtävistä, joissa omat vahvuudet nousevat esiin. Yksilön vahvuudet ja tuen tarve on syytä huomioida, kun sopivia työtehtäviä suunnitellaan ja muotoillaan tekijänsä mukaisiksi. Toimintakyky on aina yksilöllinen ja siihen liittyy täsmätyökykyisyyden syy, työ ja työn vaatimukset. Kuka tahansa meistä voi olla täsmätyökykyinen jossain vaiheessa työuraansa. Täsmätyökykyisyys voi olla joko tilapäistä, määräaikaista tai pysyvää. (Määttä ym. 2022.) Kun oikea tehtävä ja oikea ihminen kohtaavat, ihminen on täysin työkykyinen omana itsenään. Olennaista on huomioida työntekijöiden vahvuudet, hyödyntää hänen osaamisensa, räätälöidä tehtävät ja saada täsmätyökyky esiin. Kun tehtävät ovat sopivia, työkyvyn haasteet ja sairauspoissaolot vähenevät. (Martimo 2020.) On tärkeää, että mahdollisimman moni työkäinen voi osallistua työelämään, sillä työllä on valtava merkitys terveyden ja hyvinvoinnin edistäjänä. Myös kansantaloudellisesti on kannattavaa käyttää kaikkea työvoimaa, joka pystyy tekemään tuottavaa työtä, kun olosuhteet ja tuki ovat kohdallaan. (Koivula ym. 2021, 288.)

Kun organisaatio työllistää täsmätyökykyisen työntekijän, se tekee samalla eettisen valinnan ja rakentaa mainettaan houkuttelevana työnantajana (Rauramo 2016, 13). Organisaatiot saavat näistä osaajista samalla uusia työntekijöitä, lisäävät työyhteisönsä monimuotoisuutta sekä mahdollistavat työntekijöiden irrottautumisen omien ydintehtäviensä pariin. Työllistymisen tueksi on paljon keinoja ja menetelmiä, jotka pitää löytää ja ottaa käyttöön. (Määttä ym. 2022.) Täsmätyöllistämisen prosessissa suunnitelmallinen yhteistyö työntekijän, työnantajan ja ohjausta tarjoavan palvelujärjestelmän työntekijän välillä voi edistää työllistymistä ja työn sujuvuutta. Palvelutyöntekijä pystyy räätälöimään potentiaalisia työtehtäviä työllistyjän vahvuuksien mukaisesti. (Ora 2023.) Työtehtävien, työkyvyn ja osaamisen suhdetta voidaan jäsentää esimerkiksi tarkastelemalla työtehtävää sen vaativuuden, monipuolisuuden ja ajallisen jaksotuksen näkökulmasta. Voidaan huomioida, vaatiiko tehtävä huolellisuutta ja tarkkuutta tai huomattavaa ammattitaitoa. Työtehtävän monipuolisuutta arvioidessa voidaan kiinnittää huomiota siihen, vaatiiko tehtävä jatkuvaa osaamisen soveltamista, keskenään erilaisia taitoja tai muuttuuko

ympäristö tai tehtävät jatkuvasti. Merkitystä voi olla myös sillä, voiko työtä tauottaa tai tuleeko sitä tehdä pitkään yhtäjaksoisesti. Henkilö voi esimerkiksi pystyä työskentelemään neljä tuntia päivässä. (Aavikko 2021, 127.)

Työnantajille on tarjolla tukea ja palveluita täsmätyökykyisten palkkaamiseksi, kuten työkokeilu, työvalmennus, palkkatuet tai työtehtävien muokkaaminen (Rauramo 2016, 13). Täsmätyökyky voidaan saavuttaa työpaikalla muokkaamalla olemassa olevia työnkuvia tai rakentamalla kokonaan uusia työnkuvia. Työtä voidaan muokata työntekijälle sopivaksi monenlaisilla ratkaisulla, kuten työaikajärjestelyillä, työtehtäviä rajaamalla, työympäristöä muokkaamalla, teknologiaratkaisuilla ja apuvälineillä tai työmatkojen kulkemisen ratkaisulla. (Terveiden ja hyvinvoinnin laitos 2023b.) Työnantaja voi hakea ratkaisujen tueksi työolosuhteiden järjestelytukea paikallisesta TE-toimistosta, jos tarvitaan uusia työvälineitä, kalusteita, muutostöitä tai apua työssä toiselta työntekijältä (Stenman & Rautio 2022). TE-toimisto voi myös myöntää työnantajalle palkkatukea, joka on tarkoitettu työttömän työnhakijan työllistymisen edistämiseksi. Työnantajalle maksettu palkkatuki voi edistää täsmätyökykyisen henkilön työllistymistä, joka usein mahdollistuu osa-aikaisella työsuhteella. (Pakarinen & Rautjärvi 2021, 26.)

Valtakunnallisesti täsmätyöllisyyttä on pyritty viime vuosina edistämään erilaisilla toimenpiteillä ja hankkeilla. Sanna Marinin hallituksen työllisyystoimiin kuului työkykyohjelma (2019–2023), jolla haluttiin etsiä ratkaisuja työllistymisen ongelmiin. Työkykyohjelman toimenpiteitä olivat työkykykoordinaattoreiden lisääminen TE-toimistoihin, TE-palvelupilotit sekä vaikeimmin työllistyviä työttömiä ja työhaluisia täsmätyökykyisiä työllistävän Työkanava Oy:n perustaminen. Muita toimenpiteitä olivat julkisilla hankinnoilla työllistäminen, yhteiskunnallisten yritysten osaamiskeskuksen perustaminen sekä työllistymisen yhteiskunnallisen vaikuttavuuden mittaamisen kehittäminen. Arviointiraportin mukaan työkykyohjelman keskeisiä tuloksia olivat asiantuntijoiden osaamisen ja resursoinnin vahvistaminen. Kuitenkin työnantajiin liittyviä tukitoimia tulisi vahvistaa edelleen ja vastaavia ohjelmia tarvitaan jatkossakin kehittämisen ylläpitämiseksi ja täsmätyökykyisten tilanteen parantamiseksi. (Valtioneuvosto 2023a; Oosi, Kortelainen, Luomala, Siltala, Mayer, Ala-Kauhaluoma, Klemelä, Puumalainen, Kesä 2023, 9, 13.) Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen Iisisti töihin -hankkeessa (2019–2022) kehitettiin uutta työllistämisen tapaa, jolla parannettiin täsmätyökykyisten mahdollisuuksia päästä töihin avoimille työmarkkinoille ja tuettiin yrityksiä antamalla heille tietoa osatyökykyisten työllistämisestä. (Terveiden ja hyvinvoinnin laitos 2023a.)

## 2.5 Osallisuuden merkitys yksilölle

Kun tarkastellaan kaikkien yhdenvertaista osallistumista yhteiskuntaan ja tässä tutkimuksessa nimenomaan monimuotoisuuden ja saavutettavuuden hyötyjä työelämässä, nousee tarkastelun kohteeksi myös osallisuus. Se linkittyy keskeisesti yksilön toimijuuteen ja mahdollisuuksiin osallistua työelämään omana itsenään. Osallisuus on moniulotteinen ja abstrakti käsite, jota voidaan tarkastella monesta eri viitekehystä ja näkökulmasta käsin (esim. Nivala & Rynänen 2013; Isola, Kaartinen, Leeman, Lääperi, Schneider, Valtari & Keto-Tokoi 2017; Kivinen, Vanjusov & Vornanen 2020). Osallisuuden käsitteen tulkinnassa on syytä ottaa huomioon, missä yhteydessä osallisuudesta puhutaan, eli mihin ollaan osallisia tai mistä haluttaisiin olla osallisia (Nivala ym. 2013, 25).

Osallisuus tarkoittaa yksilön kuulumista sellaiseen yhteisöön tai kokonaisuuteen, jossa hän voi liittyä vuorovaikutukseen. Tällaiseen yhteisöön kuulumisen lisää yksilön hyvinvointia ja elämän merkityksellisyyttä. Vaikuttaminen oman elämän kulkuun, mahdollisuuksiin ja toimintaan, sekä joihinkin yhteisiin asioihin ovat keskeisiä osallisuutta rakentavia tekijöitä. Osallisuus ilmenee päätösvaltana omassa elämässä, mahdollisuutena säädellä omaa toimintaansa sekä hallittavana toimintaympäristönä. Vastavuorosiin sosiaalsiin suhteisiin liittyminen, yhteiseen hyvään panostaminen ja merkityksellisyyden luominen ja kokeminen liittyvät osallisuuden toteutumiseen. Osallisuuteen liittyy myös yhteisiin asioihin vaikuttaminen erilaisissa tilanteissa ja ryhmissä, kuten työyhteisössä, palveluissa tai laajemmin yhteiskunnassa. (Isola ym. 2017, 3.) Osattomuus työelämässä voi alkaa jo peruskoulussa, jos työharjoittelut, TET-jaksot ja kesätyöt jäävät vammaiselta nuorelta kokematta esimerkiksi saavutettavuuden haasteiden vuoksi. Moni vammaisen nuori saa 16-vuotiaana pysyvän Kelan työkyvyttömyyseläkkeen tai nuoren kuntoutusrahan, jolloin hän saattaa olla työelämän näkökulmasta enemmän kuntoutuja kuin työnhakija. Tämä status saattaa vaikuttaa eri etuuksien saamiseen tai työvoimapalveluiden käyttöön. (Lampinen 2021, 115, 119.)

Osallisuus voi olla vahvasti tunneperäistä ja kokemuksellista ja se liittyy keskeisesti ihmisen identiteettiin. Perustana osallisuudessa on konkreettinen kuuluminen ja kiinnittyminen yhteisöön jäsenyyden kautta, mutta myös henkilökohtaisella tunnetasolla. Osallisuuden vastakohtana voidaan nähdä osattomuus, jolla tarkoitetaan tunnetta, ettei ole tullut huomioituksi tai on kokenut ulkopuolisuutta jossakin yhteisössä. Osattomuutta voi myös kokea yhteiskunnan tarjoamien elintason ja elämänlaadun turvaamien mahdollisuuksien ulkopuolelle jäämisestä. (Nivala ym. 2013, 19–20.) Gretchelin (2002, 179–180) mukaan osallisuuden keskeinen

määrittelykriteeri on, tunteeko osallistuja itsensä osalliseksi. Osallisuuteen liittyy koko toiminnan kaari lähtien ideoinnista ja toteutuksesta aina arviointiin saakka. Tärkeää ei ole pelkästään osallistujien keskinäinen vuorovaikutus, vaan myös toiminnan mahdollistajien suhde osallistujiin. (mt. 179–180.)

Käsitteinä osallistumista ja osallisuutta saatetaan käyttää synonyymeina, vaikka ne on hyvä erottaa toisistaan. Osallistuminen tarkoittaa mukana olemista toisten järjestämässä ja toteuttamassa toiminnassa ilman varsinaista omaa toimintaa. Kuitenkin osallistuminen voi olla tavoite ja väline pyrkimyksissä osallisuuden edistämiseen. (Kivinen ym. 2020, 270.) Osallistuminen itsessään ei välttämättä ole osallisuutta, mutta kokemukset osallisuudesta syntyvät osallistumisen avulla (Leemann & Hämäläinen 2015, 5).

Sosiaalipedagogisesta viitekehyksestä tarkasteltuna osallisuus toteutuu ihmisen ja yhteisön välisessä suhteessa kolmen ulottuvuuden kautta, joita kaikkia tarvitaan. Osallisuus toteutuu, kun yksilö kuuluu johonkin yhteisöön, toimii osana yhteisöä ja tuntee kuuluvansa yhteisöön. Yhteisö voi tarkoittaa minkälaista yhteisöä tahansa, esimerkiksi työyhteisöä, konkreettista lähiyhteisöä ja koko yhteiskuntaa. (Nivala ym. 2013, 26–27.) Yhteisöllisyyden käsite on lähellä osallisuutta, sillä se tarkoittaa tunnetta yhteisöön kuulumisesta (Kielitoimiston sanakirja 2023). Yhteisöllisyys ja yhteen kuuluminen liittyvät työyhteisössä keskeisesti myös henkilöstön hyvinvointiin ja työkykyyn. Merkitys on suuri etenkin silloin, kun työyhteisö on uusi ja siihen ollaan vielä kiinnittymässä, työhön ollaan palaamassa tai ollaan työkokeilussa. (Vuorento & Joensuu 2022, 55.) Perehdytys on yksi työsuhteen merkittävimmistä vaiheista. Perehdytyksen laatu antaa osviittaa, miten organisaatiossa panostetaan osaamisen kehittämiseen. Kun perehdytys on tehty kunnolla, tarvitaan sen jälkeen keinot sitouttaa työntekijä ja mahdollistaa osaamisen jatkuva kehittäminen. (Eklund 2021, 14.) Myös yhteisöllisyys liittyy voimakkaasti työhön sitoutumiseen ja työn imuun (Koivumäki 2008, 11).

Tulevaisuuden monimutkaistuvassa maailmassa liittyy osallisuuteen yhteiskunnassa vahvasti koko väestön osaamisen ja yleissivistyksen kehittyminen. Osallisuuden toteutumiseksi tarvitaan yhteistä ymmärrystä osaamisen merkityksestä ja siitä, mitkä tekijät vaikuttavat kykyyn ja motivaatioon oppia ja kehittyä. (Sitra 2019, 4, 18.) Seuraavassa luvussa tarkastellaan tarkemmin osaamisen merkitystä tulevaisuuden työelämässä.



### 3 YKSILO TULEVAISUUDEN TYÖELÄMÄSSÄ

Edellisessä luvussa avasin tutkimuksen teoriapohjaa yhteiskunnan ja yhteisöjen vastuun näkökulmasta. Tässä luvussa keskityn avaamaan muutamia tutkimuksen kannalta keskeisiä käsitteitä yksilön näkökulmasta. Osion käsitteitä yhdistää monenlaisen osaamisen ja vahvuuksien arvostaminen ja tulevaisuussuhteen rakentuminen. Ensin kerron yleisellä tasolla, mitä osaaminen on, ja miten sitä voi kehittää läpi elämän. Sen jälkeen kerron tulevaisuusohjauksesta, joka on mielenkiintoinen ohjausta ja tulevaisuuden tutkimusta yhdistävä viitekehys. Luvun lopussa perehdytään yksilön osaamisidentiteetin muodostumiseen ja kehittymiseen.

#### 3.1 Osaamisen kehittäminen ja elinikäinen oppiminen

Osaamiseen käsitteenä kuuluvat tiedot, taidot ja asenteet. Osaaminen rakentuu erilaisissa sosiaalisissa konteksteissa ja se kehittyy erityisesti työelämässä. (Laine 2015, 33.) Ei ole olemassa yhtä oikeaa tapaa määritellä osaamista, vaan siihen voidaan sisällyttää monenlaisia asioita ja ominaisuuksia. Osaaminen tarkoittaa yksilön kykyä suoriutua jostakin tietystä tehtävästä. Se tarkoittaa myös kykyä soveltaa taitoja käytännössä ja työn edellyttämien tietojen tai taitojen hallintaa. (Wenström 2022, 135–136.)

Taidot puolestaan ovat tietoa, joka muuttaa yksilön toimintaa. Taitoja on paljon erilaisia, kuten yksinkertaisia motorisia taitoja tai monimutkaisia tieteellisen ajattelun taitoja. Taidot ja osaaminen kehittyvät vain tekemällä, niitä ei ole kenelläkään syntymälahjana, vaan ne ovat jokaisen opittavissa. Taitojen edistymisen eteen on tehtävä lukuisia toistoja, jotta niistä tulee automaattisia ja osa toimintaa. (Lonka 2020, luku ”Miten taitoja opitaan?”.) Osaamista ja taitoja voi kerryttää opiskelemalla, työssä ja vapaa-ajalla. Monet taidot ovat kenen tahansa opittavissa, mutta taitojen oppimista edistää, jos ne liittyvät kiinnostuksen kohteisiin tai omiin arvoihin (Wenström 2022, 136, 142).

Oppimisen tulisi olla innostavaa koko elämän ajan. Kaikki tieto vanhenee, mutta innostunut oppija tai innostunut ja motivoitunut työntekijä haluaa kehittyä ja kehittää omaa osaamistaan ja työtään. Vahvuudet ovat pohjana innostukselle ja motivaatiolle ja ne ovat erityisen tärkeitä, jos yksilöllä on haasteita oppimisessa tai elämässä. Omien vahvuuksien tunnistaminen ja hyödyntäminen edistävät oppimista ja hyvinvointia. Vahvuuksia tunnistamalla voi oppia havaitsemaan itseä innostavat ja voimauttavat asiat, mutta toisaalta myös itseä kuormittavat asiat. Näin voi löytää keinoja huolehtia itsestään muutoksen keskellä. (Wenström 2022, 11–13, 143.)

Tutkimusten mukaan (esim. Wood ym. 2011; van Woekom ym. 2015) mahdollisuus käyttää omia vahvuuksiaan vaikuttaa esimerkiksi itsetuntoon, minäpystyvyyteen, onnellisuuteen, työssä suoriutumiseen, työhyvinvointiin, innostukseen ja vähentää stressiä.

Merkittävä osa uudesta osaamisesta muodostuu koulutusjärjestelmän ulkopuolella. Työpaikat ovat yksi tärkeimmistä oppimisympäristöistä. Työyhteisö eroaa oppimisympäristönä oppilaitoksista siinä, että oppiminen tapahtuu suorassa kontekstissa. Oppimista tapahtuu, kun on mahdollista kokeilla ja kehittää käytännössä erilaisia toimintatapoja. (Sitra 2022, 10.) Työelämässä osaamista ja taitoja voidaan jaotella esimerkiksi yleisiin työelämätaitoihin, ammatilliseen osaamiseen ja erityisosaamiseen. Yleisiä työelämätaitoja voidaan hyödyntää missä tahansa, eivätkä ne ole sidoksissa yhteen tiettyyn tehtävään tai alaan. Yleisten työelämätaitojen merkitys kasvaa työelämän muuttuessa, esimerkiksi hyvät digitaaliset taidot ja yhteistyötaidot kantavat myös tulevaisuudessa. Ammatillinen osaaminen hankitaan pääasiassa tutkintojen ja työkokemuksen kautta ja se on usein hyvin tunnistettua, dokumentoitua ja hyödynnettyä. Erityisosaaminen ei ole ammattiin liittyvää perustietoa vaan laajempaa osaamista, jota voi kertyä kokemuksen tai erikoistumisen kautta. Erityisosaaminen voi toimia etuna työmarkkinoilla ja se voi syntyä myös erilaisten osaamisten yhdistelmästä. (Wenström 2022, 144–145.)

Työyhteisöt hyötyvät yksilöiden monipuolisesta osaamisesta ja halusta kehittää työtään. Vapaa-ajalla tai itseopiskellen hankittu osaaminen saattaa jäädä tunnistamatta tai käyttämättä työelämässä, jos yhteyttä työn ja vapaa-ajan välillä on vaikea löytää. Eri tilanteissa saavutetut osaamiset täydentävät ja tukevat kuitenkin toisiaan. Vapaa-ajan oppimisympäristöjä on paljon, esimerkiksi järjestötoiminta ja vapaaehtoistyö, kulttuuritoiminta, liikunta, luontoympäristöt ja kirjastot. Myös verkko tarjoaa yksilölle erilaisia omaehtoisen oppimisen mahdollisuuksia. (Ketamo, Ollila & Paaso 2022, 12–13.)

Vahvuuksien tunnistaminen ja hyvien asioiden huomaaminen on monille haastavaa. Sen sijaan olemme taitavia huomaamaan virheitä ja tunnistamaan mitä emme osaa. Joskus vahvuudet voivat olla niin luontaisia, että niihin ei tule kiinnitettyä huomiota tai ne eivät tunnu erityisiltä. (Wenström 2022, 15–16.) Kaikessa koulutuksessa olisi oleellista vahvistaa opiskelijan taitoja nimetä osaamistaan ja vahvuuksiaan (Ketamo ym. 2022, 25). Monet toimijat Suomessa, kuten TE-palvelut, työpaikat ja kolmannen sektorin toimijat ovat myös kehittäneet erilaisia tapoja tunnistaa yksilön osaamista (Oosi, Jauhola, Rausmaa, Haila 2020, 22). Tulevaisuussuuntautuneita menetelmiä voidaan hyödyntää opetuksessa ja ohjauksessa yksilön oman osaamiskäsityksen rakentumisen tukena. Erilaiset tehtävät, jotka auttavat tunnistamaan vahvuuksia ja

kiinnostuksen kohteita, ovat hyödyllisiä jokaiselle, sillä oman osaamisen tai vahvuuksien nimeäminen spontaanisti voi olla kenelle tahansa haastavaa. (Halonen, Grekula & Wenström 2020.) Yksittäisten osaamisten ohella erilaiset osaamisyhdistelmät on hyvä huomioida, sillä yksilöt käyttävät päivittäin erilaisia osaamisiaan eri rooleissa, tehtävissä ja paikoissa. Omien eri osaamisten luova yhdistäminen on niin arkipäiväistä, ettei siihen tule edes kiinnitettyä huomiota. (Ketamo ym. 2022, 25.) Kenenkään ei ole mahdollista tarkasti tietää, millaista ammatillista osaamista tai erikoisosaamista tarvitaan tulevaisuuden työelämässä. Voimme kuitenkin luottaa siihen, että oman osaamisensa ja vahvuutensa tunnistava ja innostunut ihminen on motivoitunut kehittämään osaamistaan jatkossakin. Tulevaisuudessa tarvitaan kaikenlaista osaamista ja organisaatioiden menestys sosiaalisesti kestäväällä tavalla on pitkälti riippuvaista siitä, että arvostetaan ja hyödynnetään erilaista osaamista, osaamisyhdistelmiä ja jokaisen potentiaalia. (Wenström 2022, 143–144.)

Elinikäinen oppiminen on käsitteenä lanseerattu ensimmäisen kerran Unescon toimesta vuonna 1960, jonka jälkeen sen merkitys on jossain määrin muuttunut. Menneinä vuosikymmeninä elinikäisellä oppimisella on tarkoitettu yksilön tavoittelua kasvaa ihmisenä ja laajentaa sivistystään. Nykyisessä keskustelussa elinikäiseen oppimiseen liittyy ajatus, että yksilöt kiinnittyvät yhteiskuntaan parhaiten tekemällä työtä. Jotta yksilöt pystyisivät toimimaan työmarkkinoilla, tarvitaan jatkuvaa oppimista. Digitalisaation etenemisen vuoksi tarvitaan yksilöiltä uudenlaisia kansalaistaitoja yhteiskunnassa toimimiseksi. (Sitra 2019, 7.)

Elinikäisen oppimisen merkitys ihmisten hyvinvoinnin edistäjänä on nostettu esiin viime vuosina Suomessa ja ympäri maailmaa. Taustalla ovat tapahtuneet suuret muutokset työelämässä ja tieteen ja teknologian kehityksessä, minkä vuoksi osaamisvaatimukset muuttuvat tiheään, perustaidot edellyttävät päivittämistä ja työtehtävät muuttavat muotoaan. Nämä edellyttävät yhteiskunnassa etenkin työikäisen väestön osaamisen kehittämistä ja eri tavoilla hankitun osaamisen tehokkaampaa hyödyntämistä. (Kankainen 2019; Sitra 2019, 4.) Tulevaisuuden työelämässä, jossa työskentely on ajasta ja paikasta riippumatonta ja työntekijöillä on enemmän autonomiaa, keskeisiä taitoja ovat ajanhallinta ja työn suunnittelu. Nämä taidot ovat olennaisia myös palautumisen takaamiseksi. (Limnell, Hiltunen & Dufva 2022, 94.)

Ihminen oppii uusia asioita koko elämän ajan eri toimintaympäristöissä, koulutuksessa, työssä ja vapaa-ajalla. Elinikäiseen oppimiseen liittyviä taitoja ja keskeisiä tulevaisuuden työelämätaitoja ovat esimerkiksi opitun tiedon soveltamistaito eri yhteyksissä ja oman osaamisen tunnistaminen ja sen hyödyntämismahdollisuuksien ymmärtäminen. (Kankainen 2019.) Kaikkea

osaamista ei käytetä tai hyödynnetä jatkuvasti, mutta tiettyä osaamista voi tarvita pitkänkin ajan päästä tai yllättävissä tilanteissa. Osaamista ei tarvitse kartuttaa vain hyödyksi, vaan puhtaasta ilosta hankittu osaaminen on myös merkityksellistä. Jotta voimme omaksua uusia toiminta- ja ajattelumalleja, tulee kyseenalaistaa ja suhtautua kriittisesti myös aiemmin oppimaamme. (Ketamo ym. 2022, 11.)

### 3.2 Tulevaisuusohjauksen mahdollisuudet

Olemme kaikki yhteydessä tulevaisuuteen ja sen vaikutukset liittyvät keskeisesti kaikkien ihmisten elämään, riippumatta siitä, kuuluuko siihen joukkoon, joka miettii tulevaisuutta vai ei. Tulevaisuudessa on mahdollisuuksia ja vaihtoehtoja kaikille. (Ollila, Miettinen & Jokinen 2022, 416–417.) Tulevaisuutta ei voida ennustaa, mutta sitä pyritään kuvaamaan ennakoiden. Yritämme hahmottaa itsellemme järjestelmällisen kokonaisuuden tulevista tapahtumista, jotka perustuvat olettamuksiin ja näkemyksiin. Tulevaisuusajattelussa varaudutaan tapahtumiin ja kehityskulkuihin, jotka toteutuessaan voisivat johtaa erilaisiin tulevaisuuksiin. Tulevaisuuteen liittyvää tietoa on mahdollista käsitellä vain nykyisyydessä esittäytyvässä muodossa, kuten aikomuksina, mahdollisuuksina, unelmina, toiveina ja pelkoina. (Ahvenainen, Korento, Ollila, Jokinen, Lehtinen & Ahtinen 2014, 13.)

Tulevaisuusohjaus on vielä tuore ja kehittyvä viitekehys, jossa tulevaisuudentutkimuksen ja opinto- ja uraohjauksen näkökulmat yhdistyvät. Tulevaisuusohjausta on kehitetty Turun yliopiston Tulevaisuuden tutkimuskeskuksessa useiden koulutusvalintoihin ja ohjauksen kehittämiseen liittyvien hankkeiden pohjalta. (Ollila ym. 2022, 416–417.) Tulevaisuusohjauksen tavoitteena on kehittää yksilön tulevaisuuden ennakoinnin taitoja, ohjata laajempaan tulevaisuusajatteluun sekä auttaa etsimään tapoja ja edistää kykyä suhtautua tulevaisuuteen (Ahvenainen & Jokinen & Korento & Ollila 2015, 52).

Tulevaisuusohjaus sai alkusysäyksen havainnosta, että monet ohjaussuuntaukset korostavat yksilöä ja ohjattavan omien valintojen kunnioittamista. Tulevaisuusohjauksen prosessissa huomioidaan yksilöllisen näkökulman lisäksi sosiaalinen ja yhteiskunnallinen konteksti ja tuetaan yksilöä tekemään valintoja pitkällä aikavälillä. Eri näkökulmia ja tietolähteitä hyödyntämällä pyritään hahmottamaan tulevaisuutta ja tulevaisuuden työelämää ja sitä, miten ohjattavan tulevaisuus peilautuu niihin nähden. Tulevaisuusohjaukseen rakennettu näkökulman muutos yksilöstä laajempaan yhteisölliseen tarkasteluun tuo huomattavan lisän nykyiseen ohjauskeskusteluun. (Ahvenainen ym. 2014, 12–13.) Yhteiskunnassa koulutetaan tällä hetkellä yksilöitä

ennakointivälineiden käyttöön ja ennakointitiedon hyödyntämiseen, mutta tulevaisuushajauksen kannalta vielä tärkeämpää olisi kehittää aiempaa kokonaisvaltaisemmin yksilöiden tulevaisuussuhdetta osana sosiaalista ympäristöä ja maailmaa (Ollila ym. 2022, 424).

Ohjaus suuntautuu lähtökohtaisesti yksilön tulevaisuuteen. Esimerkiksi opinto-ohjaus keskittyy tuleviin opiskelu- ja ammattivalintoihin ja uraohjaus ammatilliseen kehittymiseen ja työhön liittyviin valintoihin. Ohjausta toteutetaan myös työvoimapalveluissa, työpaikoilla, järjestöissä ja nuorisotyössä. Tulevaisuushajauksessa tulevaisuusnäkökulma tuodaan laajemmin mukaan kaikkeen ohjaustoimintaan. Tulevaisuushajauksessa keskitytään tulevaisuutta käsittelevän tiedon, käsitysten ja valintojen tarkasteluun ja pyritään tunnistamaan omaa osaamista, vahvuuksia ja mielenkiinnon kohteita sekä tekemään pidemmällä tähtäimellä kestäviä päätöksiä ja valintoja. (Ollila ym. 2022, 419.) Tulevaisuushjaus keskittyy edistämään yksilön luovaa ja kriittistä ajattelua. Keskeistä ei siis ole ennakoida tulevaisuuden muutoksia tai trendejä, vaan laajentaa yksilön näkemyksiä vallitsevasta tilanteesta vaihtoehtoisiin ja yllättäviin tulevaisuuksiin. (Jokinen & Ollila & Vuorisalo 2015, 68.)

Keskeistä tulevaisuushajauksessa on yksilön mahdollisuus vaikuttaa tulevaisuuteensa omilla teoillaan ja valinnoillaan aktiivisen tekemisen ja kokeilemisen kautta. Tulevaisuushajauksessa tulevaisuutta pyritään hahmottamaan laajempina kokonaisuuksina ilman valmiiden ratkaisujen tarjoamista. Sen sijaan yksilöä tuetaan omannäköisen tulevaisuuden löytämisessä ja muodostamisessa. Samalla vahvistetaan yksilön voimavaroja ja luottamusta omiin kykyihin selviytyä tulevista haasteista. (Tulevaisuushjaus 2023a.) Tulevaisuushajauksen avulla voidaan myös laajentaa aikakäsitystä ja oppia jäsentämään menneisyyden, nykyisyyden ja tulevaisuuden välistä suhdetta (Ollila ym. 2022, 418).

Nykyhetkessä yksilölle on tarjolla lukuisia vaihtoehtoja ja mahdollisuuksia tehdä valintoja. Jos yksilöllä ei ole keinoja hahmottaa tulevaisuutta koskevien valintojen seuraussuhteita ja merkityksiä, voi valintoja seurata ristiriitainen tilanne. Tulevaisuushajauksessa pyritään purkamaan käsityksiä siitä, että olisi oikeita ja vääriä valintoja. Sen sijaan keskitytään keskustelemaan valintoihin liittyvistä epävarmuuksista. Tulevaisuutta koskevat valinnat tehdään nykyhetkessä, nykyisen tiedon pohjalta ja aina vaillinaisilla tiedoilla. Siksi on olennaista harjoitella sietämään epävarmuutta siitä, kuinka oikea tehty valinta on tulevaisuuden näkökulmasta. (Ollila ym. 2022, 419–420.) Tulevaisuushajauksessa ei nojata pelkästään faktoihin omaa tulevaisuutta koskevissa päätöksissä, vaan muita tärkeitä osa-alueita ovat osaamisidentiteetin rakentaminen, intuitio ja omien tunteiden pohdinta. Tulevaisuushajauksessa huomio kiinnittyy omien tarpeiden

ja toiveiden tunnistamiseen ja niiden pohdintaan suhteessa muuttuvaan toimintaympäristöön. (Jokinen 2019.)

### 3.3 Osaamisidentiteetin vahvistaminen yksilön voimavarana

Osaaminen liittyy keskeisesti yksilön hyvään elämään. Osaamisidentiteetti tarkoittaa yksilön käsitystä itsestään osaajana ja kykyä tunnistaa omaa osaamistaan ja vahvuuksiaan. Osaamisidentiteettiajatteluun liittyy myös taito nimetä ja tuoda esiin omaa osaamista ja tavoitteita sekä halu jatkuvaan oppimiseen ja osaamisen kehittämiseen. Erilaista osaamista voi kertyä monissa eri yhteyksissä ja ympäristöissä, kuten koulutuksessa, työelämässä ja vapaa-ajalla. (Halonen, Grekula & Wenström 2020.)

Kun puhutaan osaamisidentiteetistä, nähdään osaaminen tiedoista, taidoista ja asenteista muodostuvana kokonaisuutena, johon sisältyy paitsi ammattialaan ja työtehtäviin liittyvää osaamista, myös yleiseksi määriteltäviä osaamista, kuten vuorovaikutus- ja yhteistyötaitoja. (Paaso & Maunu 2022, 45.) Osaamisen määrittelyssä on helppo tunnistaa muodollisessa koulutuksessa hankittu osaaminen, mutta huomioimatta ja tunnistamatta jää helposti vapaa-ajalla tai työelämässä karttuneet taidot ja hiljainen tieto. Tällainen non-formaali osaaminen jää usein sanoittamatta, vaikka se on yhtä lailla arvokasta osaamista. Oman osaamisen tunnistaminen voidaan nähdä voimavarana, joka auttaa valintojen tekemisessä ja edistää hyvää elämää sekä yksilön, että yhteisön näkökulmasta. (Ketamo, Ollila & Paaso 2022, 10–11.)

Muuttuvan työelämän sekä elinikäisen oppimisen ja osaamisen kehittämisen vaateet ovat tehneet ammatti-identiteetistä jossain määrin vanhentuneen ja kapean käsitteen, joka viittaa usein yhteen tutkintoon, ammattiin tai työtehtävään. (Raudasoja & Heino & Rinne 2019.) Sen sijaan osaamisidentiteetti kertoo monipuolisemmin yksilön osaamisesta ja voi sisältää useita ammatti-identiteettejä (Paaso ym. 2022, 45). Osaaminen on paljon enemmän kuin suoritettut tutkinnot tai työkokemus. Osaamista on vaikea määritellä, sillä jokaisen osaamisprofiili muodostuu monista asioista ja se kehittyy jatkuvasti koko elämän ajan. (Ketamo ym. 2022, 10.)

Osaamisidentiteetti rakentuu vahvimmin sosiaalisissa ympäristöissä ja vuorovaikutuksessa toisten ihmisten kanssa (esim. Halonen ym. 2020; Heinilä & Honkanen 2020, 34; Jokinen 2019). Osaamisen kehittymistä tapahtuu monenlaisissa sosiaalisissa verkostoissa, joissa arkielämän oppimisella on merkittävä rooli. Nimenomaan ammatillisen kehittymisen näkökulmasta erilaiset sosiaaliset verkostot ovat tärkeä oppimisympäristö. (Jokinen 2019.)

Osaamisidentiteetti rakentuu jokaisen omaan henkilöhistoriaan pohjautuen, suhteessa muihin ihmisiin ja ympäröivään yhteiskuntaan. Osaamisidentiteetti ei ole itsestäänselvyys eikä muotoudu itsestään, vaan se edellyttää yksilöltä aktiivista kehittämistyötä ja siihen liittyvät myös tulevaisuuden odotukset suhteessa osaamiseen ja työhön. (Raudasoja ym. 2019.)

Osaamisidentiteetin rakentumista voidaan kuvata kolmella eri tasolla, kuten sosiaalipedagogisessa viitekehyksessä: yksilöllinen, yhteisöllinen ja yhteiskunnallinen taso. Yksilölliseen tasoon voidaan laskea kaikki eri oppimisympäristöissä hankittu osaaminen ajasta, paikasta ja oppimistavasta riippumatta. Yhteisölliseen tasoon liittyvät oma toiminta, roolit ja niiden tiedostaminen erilaisissa yhteisöissä, sekä muiden osaamisen arvostaminen. Yksilöllinen osaaminen toimii yhteisön voimavarana silloin, kun yksilö pystyy toimimaan joustavasti, monipuolisesti ja kehittävästi. Yhteiskunnalliseen tasoon kuuluu osajana toimiminen ja kyky osallistua yhteiskunnan toimintaan ja yhteiskunnalliseen keskusteluun. (Kukkonen 2018, 33; Raudasoja ym. 2019.)

Osaamisidentiteettiajattelun levittämiseksi on tehty viime vuosina urauurtavaa työtä ja tutkimusta, liittyen opiskelijoiden uraohjaukseen tai ammatilliseen koulutukseen kytkeytyvään ohjaukseen (esim. Halonen ym. 2020; Heinilä ym. 2020; Paaso ym. 2022; Raudasoja ym. 2019). Lukemani aineiston perusteella oletan osaamisidentiteettiajattelun sopivan näiden lisäksi kaikkiin elämänvaiheisiin yhdistettynä elinikäiseen oppimiseen ja tulevaisuussuuntautuneisuuteen, ja tätä ajattelua olisi näkemykseni mukaan hyödyllistä yhteiskunnassa edelleen vahvistaa monenlaisissa ympäristöissä. Esimerkiksi Ketamon, Ollilan ja Paason muistiossa (2022, 14) nostetaan osaamisidentiteetti esiin hyödyllisenä työkaluna yksilön elämässä. Myös työelämässä vahvan osaamisidentiteetin omaavien henkilöiden osaamista on muiden työyhteisön jäsenten helpompi tunnistaa. Organisaatio, joka antaa yksilöille mahdollisuuden hyödyntää osaamispotentialiaan ja panostaa yhteisön jäsenten monipuoliseen osaamiseen, kehittyy samalla kokonaisuutena. (mt. 14, 28.)

Ohjauksella voidaan vahvistaa osaamisidentiteetin rakentumista ja lisätä tulevaisuustietoutta hyödyntämällä tulevaisuussuuntautuneita työkaluja, sekä tukea yksilön valmiuksia tulevaisuuden työelämään ja osaamisen jatkuvaan kehittämiseen. Tavoitteellisella osaamisidentiteettiä vahvistavalla ohjauksella voidaan tukea yksilöä havaitsemaan erilaisia vaihtoehtoja ja mahdollisuuksia, lisätä toiveikkuutta sekä orientoida tuleviin siirtymiin ja uusiin rooleihin astumiseen. (Paaso ym. 2022, 63; Paaso 2023.) Yksilöltä edellytetään valmiutta ja joustavuutta toimia muuttuvissa tilanteissa ja kykyä astua osaamisineen työnhakuun työnantajien tai potentiaalisten

asiakkaiden arvioitavaksi (Vieno, Helander & Saari 2017). Muutoksessa toimiminen ja elinikäinen oppiminen edellyttävät yksilöltä vahvaa psykologista pääomaa: minäpystyvyyttä, optimismia, toivoa ja resilienssiä eli kykyä kohdata ja voida hyvin muutoksista ja epävarmuudesta huolimatta. (Huhtalo & Jokinen 2021.)



## 4 TUTKIMUKSELLINEN KEHITTÄMISTYÖ

Opinnäytetyöni on luonteeltaan tutkimuksellinen kehittämistyö ja teen sen laadullisen tutkimuksen viitekehysessä. Opinnäytetyön kautta osallistun kamppailuun yhdenvertaisuuden ja monimuotoisuuden puolesta (Suoranta & Ryyänen 2016, 15). Lähestymistapana toimivat taistelevan tutkimuksen periaatteet ja hyödynnän opinnäytetyössä sosiaalipedagogista viitekehystä.

Kerron seuraavaksi tarkemmin taistelevasta tutkimuksesta, sekä valitsemistani aineistonkeruumenetelmistä. Aineistonkeruumenetelminä käytän tulevaisuustyöpajoja ja haastatteluja, joista saamaani aineistoa hyödynnän tutkimuksen tulos- ja tuotososiossa. Tässä luvussa kerron ensin tulevaisuustyöpajoista verkossa ja hankkeen tapahtumissa ja sen jälkeen teemahaastatteluista hankkeen osallistujille ja hanketiimin jäsenille. Lopuksi käyn vielä läpi aineiston analyysimenetelmiä, joita käytän tutkimuksessani.

### 4.1 Lähtökohtana taisteleva tutkimus

Taisteleva tutkimus on kantaa ottavaa, kriittistä ja toiminnallista tutkimusta, joka edellyttää yhteistyötä ihmisten kesken. Taisteleva tutkimus liittyy yhteen erilaisia tutkimusperinteitä, -tapoja ja -menetelmiä yhdistämällä käytännön ja teorian toiminnaksi, joka pyrkii vaikuttamaan johonkin yhteiskunnalliseen epäkohtaan. Taistelevassa tutkimuksessa ilmiöiden tarkasteluun ja sosiaaliseen toimintaan maailman muuttamiseksi osallistuvat henkilöt, joita tutkimus koskee. (Suoranta & Ryyänen 2016, 15–16.) Yhteisön jäsenet tuntevat usein parhaiten ilmiöön tai toimintaan liittyvät haasteet ja kehittämiskohteet, jos he vain ovat valmiita muutokseen (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2014, 59).

Taistelemaan tutkimukseen liittyvät yhteiskehittämisen ja osallistumisen näkökulmat, jotka huomioin menetelmien valinnassa ja aineiston keräämisessä. Yhteistoiminnallisessa kehittämisessä kaikki osallistuvat yhdessä kehittämiseen ja jokainen tuo omat näkökulmansa ja kokemuksensa mukanaan yhteiseen kehittämiseen. (Toikko & Rantanen 2009, 89–91.) Luon yhdessä tutkimukseen osallistujien kanssa näkemystä siitä, miten työelämä voisi olla saavutettavampaa ja millaista ohjausta tarvitaan tulevaisuuden työhön.

Taistelevassa tutkimuksessa arvioidaan ensin, mitä havaituille epäkohdille voitaisiin tehdä, ja sen jälkeen ryhdytään yhdessä toimeen muutoksen aikaan saamiseksi. Taistelevassa tutkimuksessa tutkija on osa tai liittyy osaksi ryhmää, jota tutkimus koskee, tai tilanteita, joissa

tutkimusta tehdään. Osallistujien taustoilla ja lähtökohdilla ei ole merkitystä, vaan tärkeintä on ainoastaan se, mitä yhdessä saadaan aikaan. (Suoranta ym. 2016, 18, 22.) Taistelevassa tutkimuksessa tutkija toimii valitun yhteisön ehdoilla ja yhteisön hyväksi. Tutkimuksen arvo tulee siitä, mitä se merkitsee ja miten näyttäytyy niille, joita se koskee. Tavoitteena on myös etsiä uusia menetelmiä. (Foster 2022, 54.) Taistelevassa tutkimuksessa yhdistyvät luovuus, aktivismi ja yhdenvertaisuuteen pyrkiminen (Faulkner & Squillante 2019, 308).

Yhdessä tekeminen, vertaisuus ja kokemusasiantuntijuus ovat olleet keskeisiä lähtökohtia Saako oppia -hankkeessa, jossa on nostettu esiin ja taisteltu koulutuksellisen tasa-arvon ja saatavuttavien koulutuspolkujen edistämiseksi. Halusin tehdä opinnäytetyöni tälle hankkeelle, sillä minulle tärkeitä arvoja ja asioita ovat kaikkien mukaan ottaminen ja kaikkien näkökulmien arvostaminen, yhteisön voima ja konkreettinen tekeminen. Haluan korostaa, miksi yksilöllisen osaamisen ja vahvuuksien, sekä erilaisten elämänpolkujen arvostaminen erilaisissa yhteisöissä on tärkeää tulevaisuudessa. Lisäksi täsmätyön hyödyntäminen on vielä aliedustettu ratkaisu työvoimapulasta kamppailevassa Suomessa. Kun ymmärsin taistelevan tutkimuksen olevan opinnäytetyöhöni sopiva lähestymistapa, moni työhöni liittyvä asia selkiytyi. Taisteleva tutkimus ohjasi minua pysymään fokuksessa ja jatkamaan eteenpäin tutkijana ja kehittäjänä.

## 4.2 Tulevaisuustyöpajat verkossa

Valitsin tulevaisuustyöpajat aineistonkeruumenetelmäksi, sillä halusin kokeilla osallistavia menetelmiä, joissa voin hyödyntää tulevaisuusohjausta ja ennakkoinnin menetelmiä. Etsin vastauksia etenkin toiseen tutkimuskysymykseeni, minkälaisia tulevaisuusohjauksen menetelmiä voidaan käyttää työelämään siirtymisen tukena. Järjestin toukokuussa 2023 kaksi tulevaisuustyöpajaa ja toteutin ne etäyhteydellä Teams-verkkoalustalla. Työpajoihin kutsuin kanssakehittäjiksi Saako oppia -hankkeessa Humakin kautta mukana olevia osallistujia. Ensimmäisen etäpajan teemana oli osaamisidentiteetti ja toisen työnhaku.

Tiedotin molemmista työpajoistani ennakkoon hyödyntämällä hankkeen osallistujien yhteydenpitokanavaa Teamsissa sekä hankkeen digitaalisen Howspace-työtilan ilmoitustaulua. Hanketiimin jäsenet lupasivat kannustaa osallistujia mukaan pajoihin pitämässään ohjauskeskusteluissa ja hankkeen eri kanavilla. Ennen työpajoja olin hieman huolissani siitä, kuinka pystyn innostamaan riittävästi osallistujia mukaan, kun käytettävissä oli ainoastaan digitaaliset viestintäkanavat. Kevään aikana hankkeen puitteissa tapahtui paljon, ja osallistujia oli vetäytymässä pois, sillä he olivat jo saaneet valmiiksi hankkeeseen liittyvät projektinsa.

Huhtikuussa 2023 järjestettiin Humakin kautta hankkeessa mukana oleville osallistujatapaaminen ja yhteiskehittämistilaisuus Helsingissä. Sovin hanketiimin kanssa, että järjestän siellä tulevaisuustyöpajan osana tutkimustani. Samalla minulle avautui mahdollisuus tavata muita hankkeeseen osallistujia ja kertoa ja ottaa vastaan ilmoittautumisia tuleviin verkkotyöpajoihin ja haastatteluihin. Tapahtuman jälkeen lähetin ilmoittautuneille sähköpostitse kalenterikutsun pajoihin. Mainostin pajoja vielä uudestaan vuorokautta ennen niiden alkamista.

Työpajojen tavoitteena oli innostaa osallistujia pohtimaan tulevaisuutta ja miettimään millaisia vahvuuksia ja osaamista heille on kertynyt eri ympäristöistä ja miten niitä voisi hyödyntää tulevaisuudessa esimerkiksi työnhaussa ja työelämässä. Työpajoissa pohdittiin, millaista tukea ja ohjausta tarvittaisiin oman osaamisen tunnistamiseen esimerkiksi työnhakutilanteessa. Työpajojen teemoihin, osaamisidentiteetti ja työnhaku, pureuduttiin tulevaisuusohjauksen näkökulmasta. Työskentelyssä hyödynsin erilaisia itseäni kiinnostavia ennakoinnin menetelmiä ja niiden valinnassa huomioin pajojen teemat, etätyöskentelyn vaikutukset ja käytössämme olevan ajan. Molemmat työpajat kestivät puolitoista tuntia, mikä mielestäni on sopiva aika vapaaehtoiseen pajatyöskentelyyn. Työpajan pituus rajasi työskentelystä joitakin ennakointimenetelmiä, sillä ne olisivat edellyttäneet enemmän aikaa. Halusin kuitenkin kokeilla eri menetelmiä ja rakentaa pajat useammasta aktiviteetista. Suunnittelin työpajoihin tehtäviä, jotka ovat helposti lähestyttävissä, selkeitä, mielenkiintoisia ja melko nopeita toteuttaa. Yhdessä ne muodostivat monipuolisen kokonaisuuden.

Suunnittelin huolella esittämiseen liittyvät seikat. Halusin tehdä työpajoista mahdollisimman selkeät ja saavutettavat. Laadin molempien pajojen tueksi PowerPointilla diaesitykset, jotka jaoin työpajoissa kaikkien nähtäville. Esityksiin sisällytin työskentelyä havainnollistavat kuvat ja tehtävänannot. Nämä helpottivat myös omaa rooliani työpajan fasilitoijana, jolloin pystyin varmistamaan, että työpajat etenevät aikataulussa ja tehtävien ohjeet näkyvät myös kirjallisesti. Kiinnitin huomiota esityksen visuaaliseen ilmeeseen sekä tekstin sisältöön ja fonttiin, jotta niitä olisi helppo seurata työskentelyn lomassa.

Hyödynsin tehtävissä Padletia, joka on saavutettava verkkotyökalu. Padletia käyttämällä osallistujien vastaukset jäivät minulle muistiin ja pääsin palaamaan niihin myöhemmin. Muissa tehtävissä omia ajatuksiaan sai jakaa suullisesti tai keskustelupalstalle kirjoittamalla. Tehtävät ja niiden jakamisen työskentelyn jälkeen suunnittelin siten, että omia vastauksia ei tarvitse tuoda julki, jos ei halua. Tallensin itselleni muistiin keskustelupalstan tekstit, jotta sain ne itselleni talteen. En nauhoittanut työpajoja, sillä halusin työskentelyn pysyvän vapautuneena. Kun

molemmat työpajat oli pidetty, laadin Teamsiin ja Howspaceen viestit, joissa oli linkit työpajoissa työstettyihin Padlet-pohjiin. Näin myös muilla kuin pajoihin osallistuneilla oli mahdollisuus kuukauden ajan tutkia ja kirjata omia vastauksiaan tehtäviin. Tekemissäni teemahaastatteluisissa käytin osittain samoja kysymyksiä kuin työpajatyöskentelyssä.

### Työpaja 1: Osaamisidentiteetti

Ensimmäisen työpajan teemana oli osaamisidentiteetti. Työpajaan ilmoittautui ja osallistui viisi henkilöä. Työpaja rakentui viidestä aktiviteetista, jotka olivat: tulevaisuusäänestys, tulevaisuuksien muistelu, osaamisidentiteetikysymykset, osaamisen tunnistaminen ja tulevaisuuden työtehtävät. Paja alkoi lyhyellä introlla, jossa kerroin lyhyesti työpajan kulusta, periaatteista ja opinnäytetyöstäni.

Orientaationa tulevaisuusteemaan toimi ensimmäinen aktiviteetti eli tulevaisuusäänestys, jossa esitin kuusi tulevaisuusaiheista väittämää yhden kerrallaan, ja osallistujat miettivät ovatko he näistä väitteistä samaa vai eri mieltä. Väittämiä olivat esimerkiksi ”Tulevaisuudessa osaamisella ja kokemuksella on enemmän merkitystä kuin suoritetulla tutkinnolla.” ja ” Mietin usein omaa tulevaisuuttani.” Tulevaisuusäänestys perustuu Turun yliopiston Tulevaisuuden tutkimuskeskuksen Tulevaisuusohjauksen työkirjaan (2017).

Seuraavana oli vuorossa tulevaisuuksien muistelu, jossa sai heittäytyä pohtimaan vaihtoehtoisia tulevaisuuksia. Kaikilla on muistoja menneestä, mutta niitä voi luoda myös tulevaisuudesta. Tulevaisuuksien muistelussa sijoitetaan olemassa olevia muistoja tulevaisuuteen, jossa jokin arkinen asia on muuttunut. Harjoitteen tavoitteena on tehdä tulevaisuudesta arkipäiväistä ja ihmisseläistä. On tarpeen kuvitella, millaista erilaisissa tulevaisuuksissa olisi elää ja arvioida omia ja muiden tulevaisuusnäkemystä kriittisesti. Tämä auttaa meitä hahmottamaan toivottavan tulevaisuuden. Tulevaisuuksien muistelussa yhdistetään kolme tuttua asiaa yhdeksi muistoksi ja pyritään kuvittelemaan tämä tulevaisuuteen sijoittuva kohtaus yhtä yksityiskohtaisesti ja elävästi kuin se olisi muisto menneestä. (Sitra 2020.) Osallistujat saivat halutessaan kertoa muistelunsa muille tai kirjoittaa ne keskustelupalstalle.

Seuraavaksi kerroin lyhyesti osaamisidentiteetistä. Intron jälkeen kirjattiin Padlet-työkalussa omia ajatuksia osaamisidentiteettiin liittyviin kysymyksiin, kuten mitä asioita tai taitoja haluaisit oppia tai mitä sellaista osaamista sinulla on, jota et ole hankkinut työn tai opiskelun kautta. Kysymysten tavoitteena oli miettiä omaa osaamista eri näkökulmista ja toisaalta myös suunnitella tulevaisuutta.

Neljännessä aktiviteetissa osallistujien tehtävänä oli myös pohtia ja tunnistaa omaa osaamistaan. Pyysin valitsemaan näyttämästäni listasta 4–6 osaamista tai taitoa, jotka koetaan omaksi vahvuudeksi ja sen jälkeen 1–2 asiaa, joita haluttaisiin vahvistaa. Vastaukset kirjattiin keskustelupalstalle. Listaa laatiessani käytin inspiraationa Opetushallituksen Osaaminen 2035-julkaisun generisten osaamisten listaa (Opetushallitus 2019, 21). Osallistujilla oli valittavana 37 osaamista tai taitoa, kuten keskittymiskyky, esiintymistaidot, kädentaidot, tiedon suullinen ja kirjallinen ilmaisutaito tai sosiaaliset taidot. Myös haastatteluissa kysyin haastateltavilta, minäkälaisen osaamisen ja taitojen he ajattelevat olevan hyödyllisiä tulevaisuuden työelämässä.

Viimeisen tehtävän teemana oli tulevaisuuden työtehtävät. Pyysin osallistujia keksimään tai valitsemaan listasta itseään kiinnostavan tulevaisuuden työn, kuten esimerkiksi etäavustaja, esteettömyystarkastaja, digimuotoilija, virtuaaliravintoloitsija, robottikouluttaja tai yhteisöllisyysuunnittelija. Sen jälkeen he vastasivat laatimiini kysymyksiin, joiden avulla pohdittiin millainen osaaminen olisi hyödyllistä valitussa työtehtävässä ja mitä siihen liittyvää osaamista itsellä jo on ja mitä voisi vielä vahvistaa. Pajan lopuksi keräsin osallistujilta vielä palautetta Padletin avulla.

## Työpaja 2: Työnhaku

Toisen työpajan teemana oli työnhaku. Työpajaan ilmoittautui viisi osallistujaa, mutta lopulta osallistujia oli kaksi harmillisten sattumusten vuoksi. Työpajassa tavoitteenani oli kerätä osallistujilta ajatuksia ja ideoita tulevaisuuden työnhakuun ja työelämän ilmiöihin monimuotoisuuden ja saavutettavuuden näkökulmasta. Työpajassa oli neljä aktiviteettia: megatrendit, jäävuori, tulevaisuuden työnhaku ja työnhakuprosessi.

Työpajan ensimmäinen tehtävä liittyi megatrendeihin. Megatrendi on keskeinen tulevaisuuden ennakkointiin liittyvä käsite, joka tarkoittaa monista ilmiöistä koostuvaa yleistä kehityssuuntaa tai suurta muutoksen kaarta. Megatrendit ilmenevät yleensä maailmanlaajuisesti, ja niiden uskotaan säilyvän samansuuntaisina pitkällä aikavälillä. Sitra nostaa megatrendejä esiin Suomen näkökulmasta. (Dufva & Rekola 2023, 6.) Ensin katsoimme Sitran lyhyen megatrendeistä kerrotun videon ja olin poiminut valmiiksi Sitran megatrendikorteista (Sitra 2023a) työhön, opiskeluun ja osaamiseen liittyviä kortteja. Osallistajat saivat yhdessä valita trendeistä yhden ja pohtia kysymysten avulla valitsemansa trendin vaikutuksia tulevaisuuteen heidän ympärillään. Kysymyksissä hyödynsin ”Ota trendi haltuun”-työpohjaa (Sitra 2023b).

Megatrendien jälkeen tehtiin jäävuoriharjoitus, jossa pohdittiin yksilön moninaisuutta käyttämällä jäävuorta vertauskuvana. Osallistujille esitettiin kuva jäävuoresta, jossa näkyvät asiat, kuten ulkonäkö, ikä ja näkyvä vamma, ovat kuin jäävuoren huippu, kun taas näkymättömät osat, kuten arvot, elämäkokemus ja kansalaisuus ovat pinnan alla. Jokainen piirsi tai mietti oman jäävuorensa: mitä tekijöitä itsellä on pinnan ylä- ja alapuolella. Lopuksi keskusteltiin mitä ajatuksia jäävuoren piirtäminen herätti yleisesti, sillä kenenkään ei tarvinnut näyttää tai jakaa muille omaa jäävuorta missään vaiheessa.

Työpajan kolmannessa osiossa pohdittiin tulevaisuuden työnhakuun liittyviä asioita ja neljännessä osiossa työnhakuprosessiin liittyviä asioita. Molempien osioiden kysymyksiin vastattiin Padletissa. Minua kiinnosti kuulla, millaista työnhaku voisi osallistujien mielestä olla tulevaisuudessa, miten se olisi saavutettavampaa ja miten työtä voisi löytää tulevaisuudessa. Viimeisessä osiossa osallistujat pohtivat, millaista materiaalia he kaipaavat työnhaun tueksi ja mikä on työnhaussa heidän mielestään haastavinta. Lisäksi jaettiin vinkkejä työhaastatteluun ja työnhakuun yleisesti. Lopuksi keräsin vielä palautteen osallistujilta.

### **4.3 Tulevaisuustyöpajat hankkeen tapahtumissa**

Saako oppia -hanke oli digihanke. Sen vuoksi hankkeen tapahtumat ja yhteydenpito tapahtuivat lähes poikkeuksetta hankkeen digitaalisessa työtilassa Howspaceissa tai Teams-alustalla. Opin näytetyöni aineistonkeruuvaiheeseen osuivat kuitenkin ensin hankkeeseen Humakin kautta osallistuvien henkilöiden osallistujatapaaminen ja yhteiskehittämistilaisuus sekä toisena hankkeen lopputapahtuma. Molemmissa tilaisuuksissa vedin tulevaisuustyöpajan ja sain kuulla työpajoihin osallistuneilta heidän ajatuksiaan tulevaisuudesta tutkimustani varten. Molempien tapahtumien työpajat olivat sisällöltään lähes samanlaiset käytännön järjestelyistä johtuvia poikkeuksia lukuun ottamatta. Osallistujatapaaminen ja yhteiskehittämistilaisuus (myöhemmin osallistujatapaaminen) järjestettiin 28.4.2023 Helsingissä Valkealla talolla ja lopputapahtuma 25.8.2023 G Livelabissa Helsingissä.

#### Osallistujatapaaminen ja yhteiskehittämistilaisuus

Huhtikuun osallistujatapaamisessa minulla oli mahdollisuus kohdata muita hankkeen osallistujia, sopia haastattelu-aikoja ja ottaa vastaan ilmoittautumisia tuleviin verkkotyöpajoihin. Kerroin tutkimuksestani ja suunnittelin aktiviteeteiksi tulevaisuusteemaiset kysymykset ja legoilla rakentelun tulevaisuusteemalla. Tapaamiseen osallistui yhteensä kolmetoista henkilöä, joista

kymmenen on hankkeen osallistujia ja kolme hanketiimin jäsentä. Kolme osallistujaa oli mukana etäyhteyksillä, joten he osallistuivat ainoastaan ensimmäiseen aktiviteettiin.

Ensimmäisessä aktiviteetissa osallistujat pohtivat näkemyksiään viiteen tulevaisuusteemaiseen kysymykseen. Kysymykset herättelivät ajattelemaan tulevaisuutta ja niitä sai käsitellä pinnallisesti, mutta ne mahdollistivat myös syvällisemmän ja luovemman pohdinnan. Esittämäni kysymykset olivat: miltä tulevaisuus tuntuu, millaisesta osaamisesta ja taidoista on hyötyä tulevaisuudessa, mitä haluaisit tehdä tulevaisuudessa, jos mikä tahansa olisi mahdollista, ja viimeisenä mikä on työn merkitys tulevaisuuden maailmassa. Pyysin vastaajia myös kuvittelemaan, että on vuosi 2035 ja he ovat unelmatyöpaikassaan: Mitä näet ympärilläsi?

Toinen tehtävä oli luovaa rakentamista legoilla. Se on helposti lähestyttävä, matalan kynnyksen toiminta, johon kaikki saivat osallistua. Jokainen osallistuja sai rakentaa mitä vain asetettuun tulevaisuusteemaan liittyen, joka oli ”Työelämä 2040”. Mukaan olin varannut paljon erilaisia osia ja hahmoja, joista oli mahdollista rakentaa monipuolisesti.

#### Lopputapahtuma

Elokuussa 2023 järjestettiin myös hankkeen lopputapahtuma Helsingissä ja verkossa. Touku-kuussa minua pyydettiin pitämään tapahtumassa samantyyppistä toiminnallista työpajaa kuin huhtikuussa. Lopputapahtuma oli avoin kaikille kiinnostuneille ja siellä esiteltiin hankkeen aikana syntyneitä kokemuksia ja tietoa, kuultiin asiantuntijapuheenvuoro osallistumisen kynnyksen tunnistamisesta ja purkamisesta ja esiteltiin juuri avattu Saavutettavat polut -verkkosivusto. Tapahtuman lopussa minun tulevaisuustyöpajani oli yksi kolmesta pop up -työpajasta. Tapahtumassa oli mukana paikan päällä kaikkiaan noin kolmekymmentä henkilöä, joista osa poistui muilta kiireiltään työpajojen alkaessa.

Työpajassa oli samat tehtävät kuin huhtikuun osallistujatapaamisessa eli osallistujat vastasivat tulevaisuusteemaisiin kysymyksiin ja rakensivat legoilla. Tapahtuman vapaamuotoisuuden vuoksi osallistujat saivat kierrellä tilassa vapaasti ja tehdä haluamansa osan työpajojen aktiviteeteistä. Arvioin työpajaani osallistuneen jollain tavalla 10–15 henkilöä. Tulevaisuusteemaiset kysymykset olivat esillä pöydillä, joissa oli myös kyniä ja muistilappuja vastauksien kirjoittamista varten. Yhdessä pöytäryhmässä sai rakentaa legorakennelmia.

#### 4.4 Osallistujien ja hanketiimin teemahaastattelut

Tulevaisuustyöpajojen lisäksi valitsin toiseksi tutkimuksen aineistonkeruumenetelmäksi puolistrukturoidut teemahaastattelut. Haastattelin kaikkia seitsemää Saako oppia -hankkeen hanketiimin jäsentä ja lisäksi neljää osallistujaa, jotka olivat mukana hankkeessa Humakin kautta. Haastattelujen tarkoituksena oli kerätä haastateltavilta tulevaisuussuuntautuneita näkökulmia tutkimuskysymyksiini. Halusin selvittää, miten osaamisidentiteettiä voisi vahvistaa ohjauksella. Osallistujilta halusin kuulla, miten he näkevät osaamisidentiteetin kehittymisen ja ovatko he saaneet siihen tukea tai ohjausta. Minua kiinnosti myös kuulla, miten hanketiimiläisten näkökulmasta tulevaisuusohjausta voidaan hyödyntää työnhaun ohjauksessa ja miten osallistujat suhtautuvat tulevaisuuteen ja tulevaisuuden työelämään. Molempia haastatteluryhmiä pyysin pohtimaan tulevaisuuden työelämää sekä työelämän monimuotoisuutta ja saavutettavuutta. Toivoin heidän jakavan myös vinkkejä työnhakuun.

Haastattelut toteutettiin etäyhteydellä Teams-verkkoalustalla touko-kesäkuussa 2023. Nauhoitin kaikki haastattelut Teamsin tallennusominaisuudella. Jälkikäteen litteroin haastattelut, mutta hyödynsin siinä Teamsin litterointiominaisuutta. Tämän jälkeen analysoin ja huomioin keskeiset asiat. Siitä kerron tarkemmin luvussa 5.4. Aineiston analyysimenetelmät.

Teemahaastattelussa haastattelun aiheet on ennalta päätetty. Teemojen valitseminen ja muodostaminen ovat avainasemassa siinä, minkälaista aineistoa haastattelulla voidaan tutkimukseen saada. Ennen haastatteluja perehdyin hyvin tutkimusaiheeseen tutustumalla aiheeseen liittyvään kirjallisuuteen ja aikaisempiin tutkimuksiin, jotta pystyin hyödyntämään niitä kysymysten asettelussa. Teemoja miettiessä on tärkeää huomioida tutkimusongelma, johon etsitään ratkaisua. Tutkimusongelma punoo kokonaisuuden yhteen ja se mahdollistaa erilaisten kysymysten esittämisen. (Eskola, Lähti & Vastamäki 2018, 29–30, 41.)

Hanketiimin ja osallistujien kysymykset poikkesivat toisistaan jonkin verran. Molemmilla ryhmillä oli samat neljä aihealuetta, mutta painotukset olivat erilaisia. Molempien ryhmien aiheita olivat osaaminen ja osaamisidentiteetti, työnhaku sekä työelämän monimuotoisuus ja saavutettavuus. Osallistujien neljäs teema oli tulevaisuus ja hanketiimin tulevaisuusohjaus.

Osallistujien kohdalla kysymysten painotus oli tulevaisuusnäkökulman lisäksi enemmän omaan osaamiseen ja työnhakuun, sekä työelämän monimuotoisuuteen ja saavutettavuuteen liittyvissä kokemuksissa ja näkemyksissä. Hanketiimin kysymyksien painotus oli ohjauksessa ja siinä käytetyissä menetelmissä osaamisen ja osaamisidentiteetin vahvistamiseksi. Keskeistä



oli myös selvittää, miten työnhakua ja työelämää tulisi kehittää monimuotoisemmaksi ja saatavammaksi. Kysymykset löytyvät sellaisenaan opinnäytetyön liitteistä, osallistujien kysymykset ovat liitteessä 1 ja hanketiimin kysymykset liitteessä 2.

Haastattelujen aikana pidin huolta, että kaikki suunnittelemani aihealueet tulevat käsitellyiksi, mutta niiden järjestys, laajuus ja sanamuodot saattoivat poiketa jonkin verran vastaajien välillä. Teemojen painotukset vaihtelevat hanketiimin jäsenten välillä, sillä heidän työnkuvansa olivat hankkeessa toisistaan poikkeavia. (Vrt. Eskola ym. 2018, 30.) Toiset tekivät pääasiassa ohjaustyötä osallistujien kanssa ja toiset vastasivat enemmän hankkeen suunnittelusta, kehittämisestä ja toteuttamisesta. Työnkuvien poikkeavuuden vuoksi halusin haastatella heitä kaikkia, ja ilokseni kaikki suostuivat haastatteluun.

#### 4.5 Eettiset kysymykset

Kiinnitän huomiota tutkimuksen eettisyyteen ja hyvän tieteellisen käytännön periaatteisiin koko prosessin ajan, aiheen valinnasta lähtien aina tutkimuksen julkaisemiseen ja jalkauttamiseen saakka. Hyvän tieteellisen käytännön peruseriaatteita ovat luotettavuus, rehellisyys, arvostus ja vastuunkanto. Eettisiä kysymyksiä voi nousta eteen esimerkiksi tutkimuksen suunnitteluun, tutkimusmenetelmien valintaan, aineiston keräämiseen, käsittelyyn tai hallinnointiin liittyen. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2023, 11–13.) Tutkimuksen tuottaman tiedon luotettavuuteen ja tarkistettavuuteen liittyvät keskeisesti tutkimusaineiston keruu, käsittely ja asianmukainen arkistointi (Kuula 2006, 24).

Tutkimukseen liittyvät keskeisesti sekä yhteiskehittäminen että osallisuus. Yhteiskehittämisessä voi nousta esiin osallistujien elämään ja osaamisidentiteettiin liittyviä aiheita, joita tulee käsitellä kunnioittavasti ja sensitiivisesti. Esille voi tulla hyvinkin herkkiä asioita. On tärkeää toimia niin, että tutkimusprosessiin osallistuminen nimenomaan vahvistaisi osallistujien osaamisidentiteettiä. Tutkimukseen osallistumisen tulee aina olla vapaaehtoista, ja siitä tulisi olla hyötyä tai ei ainakaan haittaa tutkittavalle (Hirsjärvi, Remes, & Sajavaara, 2013, 25). Myös omassa tutkimuksessani osallistuminen perustui osallistujien vapaaehtoisuuteen ja mielenkiintoon tutkimuksen teemoja kohtaan. Aineistoa kerätessäni pyrin tiedostamaan oman roolini tutkimuksen tekijänä ja pyrin työpaja- ja haastattelutilanteissa olemaan mahdollisimman neutraali ja puolueeton.

Tietojen käsittelyyn ja keräämiseen liittyen noudatin olemassa olevia ohjeita. Ennen haastattelujen ja tulevaisuustyöpajojen järjestämistä laadin selosteen henkilötietojen käsittelystä sekä tutkittavan informointi- ja suostumuslomakkeet, jotka tallennettiin asianmukaisesti. Näissä kerrottiin lyhyesti tutkimukseni tarkoituksesta ja aineiston käsittelystä. Haastattelu- ja työpajakutsujen mukana lähetin niihin osallistuville henkilöille kyseiset lomakkeet ja he ilmaisivat suostumuksensa sähköpostilla tai palauttamalla lomakkeen. Nämä suostumukset tallensin myös Wihiiin, joka on opinnäytetyön tekemisen kommunikointi- ja arkistointityökalu (Humanistinen ammattikorkeakoulu 2023c). Haastattelunauhoituksia ja litterointeja säilytin opinnäytetyöprosessin ajan salasanasuojatussa verkkoympäristössä ja opinnäytetyön valmistuttua hävitän ne asianmukaisesti.

#### **4.6 Aineiston analyysimenetelmät**

Käytän tutkimuksessa aineiston analyysimenetelmänä sisällönanalyysia, joka sopii hyvin laadulliseen tutkimukseen. Aineistoa syntyy sekä haastatteluista, että työpajoista. Käytännössä aineiston analyysi tarkoittaa ensin kerätyn aineiston lukemista läpi useita kertoja. Seuraavaksi tarkastellaan kokonaisuutta eli kiinnostavien asioiden erottelua, järjestelyä ja koodaamista. Sen jälkeen vuorossa on teemoittelua ja lopuksi yhteenvedon kirjoittamista. (Tuomi & Sarajärvi 2013, 92.) Vertailen keräämääni aineistoa teoreettiseen viitekehukseen ja täydennän teoriaa etsimällä lisää tietoa aiheisiin liittyen.

Teemoittelussa kyse on laadullisen aineiston pilkkomisesta ja ryhmittelystä valittujen aiheiden mukaisesti, jolloin voidaan vertailla ja yhdistellä tiettyjen aihepiirien esiintymistä aineistossa. Kun aineistoa on kerätty myös teemahaastattelulla, muodostavat haastattelun teemat jo itsessään jäsenyyksen aineistoon. (Tuomi ym. 2013, 92–93.) On tärkeää tarkastella aineistosta ilmeneviä säännönmukaisuuksia, jotta analyysi olisi kattava. Nousseita ilmiöitä teemoitellaan ryhmittelemällä niitä yhtäläisyyksien perusteella. Samalla etsitään poikkeamaa, jotta ilmiöstä ei tulisi puutteellista käsitystä. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2014, 110–111.)

Kaiken keräämäni aineiston olen koodannut ja teemoitellut hyödyntäen väriryhmittelyä, käsittekarttoja ja luokittelua Excel-taulukoihin. Hanketiimin haastatteluaineistosta nousi neljä tutkimuskysymyksiin perustuvaa yläluokkaa, jotka ovat tulevaisuusohjaus, osaaminen ja osaamisidentiteetti, työnhaku ja työelämän tulevaisuus. Näiden teemojen sisälle syntyi alaluokkia sellaisista aihepiireistä, jotka toistuivat usein tai olivat muuten kiinnostavia havaintoja. Esimerkiksi yläluokan osaaminen ja osaamisidentiteetti alle syntyneitä alaluokkia olivat

osaamisidentiteetin kehittyminen, osaamisen määrittely ja osaamisen osoittaminen. Osallistujien haastatteluaineiston luokittelussa pitäydyin samoissa teemoissa kuin haastatteluissa eli yläluokat ovat tulevaisuus, osaaminen ja osaamisidentiteetti, työnhaku ja työelämän monimuotoisuus ja saavutettavuus.

Osaamisidentiteetti- ja työnhakuteemaisissa tulevaisuustyöpajoissa aineisto muodostui näiden kahden teeman ympärille suunnitelluista tehtävistä. Myös oma havaintoni siitä, että molemmissa verkkotyöpajoissa kaikki osallistujat olivat aktiivisesti mukana keskustelussa ja tekivät kaikki ohjelmassa olleet tehtävät, on tärkeää analyysin kannalta. Työpajojen jälkeen aloitin aineiston analyysin lukemalla osallistujien vastauksia ensin useita kertoja läpi ja sen jälkeen etsin yhdenmukaisuuksia ja eroavaisuuksia. Tein molemmista pajoista omat käsittekartat, joihin keräsin aineistosta nousseita asioita. Teemoittelin aineistoa ja sen pohjalta tein johtopäätöksiä. Hyödynsin työpajojen tehtävissä runsaasti digitaalisella Padlet-työkalulla työskentelyä sen monikäyttöisyyden vuoksi etenkin etäyhteydellä työskenneltäessä. Aineiston keräämisen näkökulmasta Padletissa työstettyjä asioita on helppoa ja selkeää tarkastella myös jälkikäteen, mikä helpotti myös näiden vastausten analysointia. Tallensin verkkotyöpajoissa kerääntyneen keskusteluhistorian itselleni, sillä olin pyytänyt osallistujia vastaamaan joihinkin tehtäviin Teamsin keskustelupalstalla. Tästä muodostui myös muutaman sivun aineisto.

Osaamisidentiteetti-teemaisessa pajassa keräsin myös kirjallista palautetta Padletin avulla. Luin saamani palautteet huolellisesti ja huomioin ne tulevissa tapahtumissa. Muiden työpajojen jälkeen sain osallistujilta suullista palautetta. Sain palautetta työpajoista myös haastattelujen yhteydessä, sillä työpajoissa ja haastatteluissa oli mukana osittain samoja henkilöitä. Osallistujien haastattelut toteutin vasta verkkotyöpajojen jälkeen.

Valtaosa keräämästäni aineistosta syntyi haastatteluissa ja verkossa tapahtuneissa työpajoissa. Osallistujatapahtumassa ja lopputapahtumassa kerääntyneen aineiston merkitys oli odotetusti vaatimattomampi ja legojen rakentamisesta syntyi lähinnä symbolisia tuloksia. En kuitenkaan halunnut opinnäytetyössäni rajoittua pelkästään Padlet-kyselyihin tai haastatteluihin tietoa kerätessäni. Tapahtumien merkitys ja arvo oli ennen kaikkea oman opinnäytetyöni tunnetuksi tekeminen prosessin eri vaiheissa, ja tapahtumiin osallistujat pääsivät samalla osallistumaan tulevaisuussuuntautuneeseen työskentelyyn. Muutamat kysymykset, kuten millaisesta osaamisesta ja taidoista on hyötyä tulevaisuudessa, mitä haluaisit tehdä tulevaisuudessa ja mikä on työn merkitys tulevaisuuden maailmassa, kerryttivät kuitenkin aineistoa.

## 5 TULOKSET

Tulevaisuustyöpajoissa ja teemahaastatteluissa sain kerättyä paljon tietoa tutkimusaiheistani, eli osaamisidentiteetistä, ohjauksesta, työnhausta ja tulevaisuuden työelämästä. Kerron tässä luvussa ensin tulevaisuustyöpajojen ja sen jälkeen haastattelujen tuloksista. Haastatteluosiossa esittelen ensin tulokset, jotka sain osallistujien haastatteluista ja sen jälkeen hanketiimin haastatteluista. Sisällönanalyysissa molempien ryhmien haastatteluista syntyi neljä yläluokkaa, joiden mukaisessa järjestyksessä esittelen tutkimustulokset.

Haastattelin tätä tutkimusta varten 11 henkilöä, joista neljä oli hankkeen osallistujia ja seitsemän projektiryhmän jäseniä. Turvatakseni haastateltujen henkilöiden anonymiteetin, käytän haastateltavista koodeja H1-H11, joissa H1 on aikajärjestyksessä haastateltava 1, H2 on haastateltava 2 ja niin edelleen. Näissä tunnisteissa en ole erotellut siis hanketiimin jäseniä tai osallistujia toisistaan, vaan olen jakanut tunnisteet tekemäni haastattelujärjestyksen perusteella.

### 5.1 Verkkotulevaisuustyöpajojen tulokset

Ensimmäiseen osaamisidentiteetti-teemaiseen työpajaan osallistui viisi ja toiseen työnhakuteemaiseen työpajaan kaksi Saako oppia -hankkeen osallistujaa. Tekstissä esiintyvien sitaattien perässä ei ole tunnisteita vastaajien anonymiteetin varmistamiseksi. Vastauksia kirjattiin työskentelyn aikana Padlettiin, jossa vastaajat pysyvät nimettöminä. Näin ollen en myöskään itse tunnista vastaajia.

#### Osaamisidentiteetti-työpaja

Työpajassa mukana olleet osallistujat kokivat oman vahvuutensa ja osaamisensa tunnistamisen haasteelliseksi. Yksi osallistuja mainitsi huomaavansa vahvuuksiaan jonkin verran, mutta niiden sanoittaminen on vaikeaa. Toinen osallistuja totesi olevansa tosi huono omien vahvuksiensa tunnistamisessa, tai ehkä vielä vaikeampaa on myöntää ne itselleen. Kolmas osallistuja mietti, että oma näkemys itsestä ja omista vahvuuksista voi olla poikkeava siihen verrattuna, miten muut puolestaan näkevät sinut. Tämä näkemyksien ero itsen ja muiden välillä tuli esille myös muualla aineistossa.

tunnistaako itessään vaan tiettyjä asioita, ja toiset näkee sussa toisia vahvuuksia. Et jotenki se voi olla tosi eri.

Pyysin osallistujia tunnistamaan omaa osaamistaan valitsemalla taitoja ja osaamisia esitetystä listasta. Heitä kehoitettiin valitsemaan taitoja, joita heillä jo on, sekä taitoja, joita he haluaisivat

vahvistaa. Vastauksissa korostui monipuolisuus ja yksilöllisyys, mikä osoittaa, että jokaisen vastaus on ainutlaatuinen. Toisen vahvuus voi olla toisen kehittämiskohde. Esimerkiksi yksi osallistuja nosti esiin tunneälykkyyden, kokonaisuuksien hallinnan, reagointikyvyn ja luovuuden ja kehityskohteiksi itseohjautuvuuden ja ajanhallintataidot. Toisen vastaajan taitoja olivat puolestaan luovuus, kestävän kehityksen teemat, organisaatiotaidot, kädentaidot ja sitoutuneisuus, ja kehitettäviä vahvuuksia vuorovaikutus-, viestintä- ja kommunikaatiotaidot. Jokainen kehittää omia vahvuuksiaan ja kehittyy niissä omista lähtökohdistaan ja omaa polkuaan (Wenström 2022, 322).

Osallistujat nimesivät myös osaamista, jota he eivät ole hankkineet töissä tai opinnoissa. Non-formaaleissa ympäristöissä hankituksi osaamiseksi mainittiin esimerkiksi käsityöt ja kädentaidot, luonnossa liikkumisen ja luonnon arvostaminen sekä fanituskulttuuri ja fanittaminen. Mainintoja tuli myös kokemuksesta mielenterveyden haasteista, neuroepätyypillisyydestä ja niihin liittyvistä asioista niin itsellä tai muissa rooleissa sekä erityislasten ja tiettyjen vammaisuuksien asioihin ja arkeen perehtymisestä.

Osaan kuunnella ja olla herkkä/jämpti, kun tarvitaan. Empatia kuuluu myös mun osaamisvarastoon. Kohtaan ihmisen aina ihmisenä ja pyrin olla olettamatta yhtään mitään yhtään mistään ennen kuin olen saanut paremman kuvan ihmisestä, tilanteesta, ongelmasta, kehittämiskohteesta yms.

Osallistujat halusivat oppia erilaisia digitaitoja ja tarkemmin myös videoiden editointia, ohjelmointia ja visualisointia. Näitä teemoja oli käsitelty jo aiemmissa keskusteluissa ja todennäköisesti nousivat siksi monen vastauksiin. Mainintoja saivat myös kitaransoitto, mielekäs liikunta, perinnekäsityöt, puutyöt ja matonkudonta.

Olin kiinnostunut siitä, millaisilla aloilla osallistujat halusivat työskennellä tulevaisuudessa. Heidän vastauksissaan korostuivat työtehtävät, jotka liittyvät saavutettavuuteen ja yhdenvertaisuuteen. Tämä saattaa liittyä heidän taustaansa yhteisöpedagogiopiskelijoina ja osallistumiseen Saako oppia -hankkeessa.

Saavutettavuuden ja esteettömyyden parissa. Että jokainen ihminen voisi olla oma itsensä ja saavuttaa unelmansa omalla polullaan.

Ihmisoikeuksien, saavutettavuuden, mielenterveys- ja päihde- sekä vammaisasioiden parissa olisi hienoa työskennellä. Ehkä myös jollain tapaa liikunta ja urheilu olisi kiva saada työn kuvaan mukaan.

Kehittämässä, konsultoimassa DEI-juttuja (diversity-equity-inclusion).

Työpajassa pohdittiin potentiaalisia tulevaisuuden työtehtäviä ja niihin liittyvää osaamista. Tulevaisuuden työelämän kehitys on monimutkainen kokonaisuus, jonka tarkka ja yksityiskohtainen ymmärtäminen lienee mahdotonta. Tietoa sen kehityksestä, työtehtävistä tai työpaikoista pitkällä aikajänteellä ei ole kenenkään saatavilla. (Jokinen, Ollila & Vuorisalo 2015, 67.) Osallistujat valitsivat esittämästäni listasta itseään kiinnostavia tulevaisuuden ammatteja, kuten robotikouluttaja, tarpeenetsijä, merkityksellisyysmuotoilija, etävalmentaja ja ristiriitaisen tiedon selvittäjä. Osallistujat miettivät, millainen osaaminen olisi hyödyllistä näissä ammateissa. Robotikouluttaja voisi tarvita tunneälykkyyttä, loogisuutta, järjestelmällisyyttä, jämäptyyttä ja kokonaiskuvan hahmotuskykyä. Merkityksellisyysmuotoilija puolestaan hyötyisi herkkyydestä havainnoida eri ilmiöitä, erilaisten tulevaisuuden skenaarioiden luomisesta, syy- ja seuraussuhteiden etsimisestä, luovuudesta, esiintymisvalmiudesta ja palvelumuotoilutaidoista. Osallistujat tunnistivat omia taitojaan liittyen valitsemaansa ammattiin. Esimerkiksi seurapelivalmentaja toi esiin mielenkiintonsa peleihin ja ohjauskokemuksensa. Tarpeenetsijä korosti kykyään verkostoitua ja tietotaitoaan. Vahvistettaviksi taidoiksi valittuun ammattiin liittyen nousi tarve lisätä esimerkiksi esiintymistaitoja, datan visualisointitaitoja ja verkostoitumistaitoja. Osaamisen kartuttamisen keinoina nähtiin erilaiset kurssit, tiedon hankkiminen eri lähteistä, verkostoituminen ja tekoälyn tuntemuksen lisääminen. Tehtävän perusteella näyttäisi siltä, että voi olla helpompaa suhteuttaa omaa osaamistaan sellaiseen työtehtävään, jota ei ole vielä olemassa.

Tulevaisuuksien muistelu -aktiviteetissä saimme kuulla kiinnostavia ideoita avustajarobotista ja tekoälystä toiveiden mukaisen visuaalisen ilmeen tekijänä eri yhteyksiin. Yksi osallistuja tulevaisuusmuisteli, miten työntekoa ja vapaa-aikaa voisi halutessaan yhdistellä.

puolison kanssa illalla telkkaria katsellessa, molemmat tekevät töitä fiksuilla tähän sopivilla laitteilla. Töitä ei tarvitsisi kirjoittaa koneella epäergonomisesti, vaan ajatuksia voi sanella suoraan koneelle. Molemmat katsovat samalla halumaansa suoratoistoa. Myös ajankohtaisohjelmat ym. voisivat olla hakupalveluissa, eli työntöön (tai opiskelun) materiaalia voisi myös katsoa telkkarista. Eli ettei aina ei tarvitse lukea, vaan voisi myös katsella/kuunnella.

Muisteluissa toivottiin myös kohtaamisen ja läsnäolon merkityksen säilyvän tulevaisuudessa. Yksi osallistuja muisteli tilannetta, jossa ohjaisi vertaisryhmää ystävän kanssa.

Vedän ystäväni kanssa vertsiikkaa, ja toivoisin että tulevaisuudessa olisimme molemmat vetäjät enemmän varmoja omista taidoistamme, ja uskoisimme toista, joka näkee toisen vahvuuden. Ryhmälle olisi vakituinen tila ja aika ja vakituiset kävijät, jossa nauru raikaisi ja kyynelvet valuisivat ja josta lähdeittäessä olisi jokaisella vahvempi ja rauhallisempi olo. Eli vaikka monia asioita voi tehdä etänä, olisi läsnäkohtaamisille kuitenkin järjestetty aikaa ja arvostusta.

## Työnhaku-työpaja

Tulevaisuudessa työnhaun toivottiin olevan helpompaa, eikä niin riippuvainen siitä, kuinka taitavasti yksilö osaa markkinoida itseään. Työnhaun tueksi toivottiin ”työnhaun personal traineria” tai ylipäättään ihmistä, jonka kanssa voisi keskustella aiheesta. Osallistujat kaipasivat vinkkejä työhaastatteluun, esimerkiksi mitä kannattaa sanoa ja mitä jättää sanomatta. Toivottiin selkeitä ohjeita siihen, mitä hakemukseen tulee laittaa ja ”jotain sellaista, mikä antaisi itsevarmuutta kirjoittaa omia vahvuuksia.” Työnhaussa tärkeänä asiana pidettiin omana itsenä olemista ja rehellisyyttä työnhakuprosessin aikana. Työnantajaan kannattaa osallistujien mielestä perehtyä huolella ja miettiä valmiiksi myös itse kysymyksiä työnantajan suuntaan. Voi esimerkiksi kysyä työyhteisöstä ja miten työntekijöistä pidetään huolta. Kannattaa myös itse havainnoida samalla haastattelijoita, ovatko he sellaisia, joiden kanssa haluaisi itse työskennellä.

Pitäisi huomioida myös ne, jotka eivät ole niin sosiaalisia, mutta ovat kuitenkin päteviä ja osaavia kyseiseen työhön.

Enemmän myös painottua siihen [työnhaku], mihin työpaikkaan jokainen haluaisi. Näin varmasti yksityisellä puolella, mutta myös kunnallisella. Eli että samalla tavalla kuin työnantaja valitsee työntekijän, myös työntekijä valitsee mihin työyhteisöön hän haluaa. Ehkä siis tietoa enemmän siitä paikasta minne hakee töihin.

Jotta työnhaku olisi saavutettavampaa laajemmalle yleisölle, korostettiin tarvetta lisätä tietoa työnantajista jo työnhaun aikana, monipuolistaa työhakemusmenetelmiä, kuten videohakemuksia, sekä tarjota tarkempaa tietoa työtehtävistä ja niiden roolista työnantajan organisaatiossa.

Rakenteissa pitäisi tapahtua isoja muutoksia ja työyhteisöjen tulisi olla moninaisempia. Erilaisia säädöksiä yms. tulisi miettiä uudelleen. Myös huomioida onko tärkeää olla täydellinen suomen kielen taito tai mitä jos on lukihäiriö tms.

Työpaikkailmoitukset voisivat olla myös videolla, saisi paremmin kuvaa työnantajasta, esimiehestä ja vaikka tulevista työkavereista. Myös työpaikasta voisi olla esittelyvideo, jossa kuvattu tulevaa työpistettä, kahvihuonetta ym. Niin, että työntekijä saa selkeästi kiinni siitä mihin hän on hakemassa.

Osallistujat pohtivat mitä neuvoja antaisivat työnantajille saavutettavuuden parantamiseksi. Seuraavat toimenpiteet nousivat esiin aineistosta: koulutuksen lisääminen aiheesta, monimuotoisuuden lisääminen työpaikoilla kaikilla tasoilla, työtehtävien tarkka kuvaus, mahdollisuus vierailla työpaikalla tutustumassa sekä sitoutuminen tukemaan tai kouluttamaan uusia työntekijöitä tarvittavien taitojen hankkimiseksi.

Osallistujat toivat esiin työnhakuun liittyviä haasteita monista näkökulmista. Yleisesti työhaastattelutilanne koettiin jännittävänä. Työhakemuksessa ja työhaastattelussa voi olla vaikea

sanoittaa ja tuoda esiin omia vahvuuksia, non-formaalia osaamista sekä juuri niitä oikeita asioita työnantajan näkökulmasta. Työnhakutilanteeseen liittyy myös epävarmuus tulevasta, sillä usein puuttuu tarkka tieto siitä, millainen työpaikka on ja minkälainen työyhteisö siellä odottaa. Työpaikoista olisi myös jatkoon kannalta tärkeää kuulla perusteluja, miksi ei tullut valituksi ja toisaalta myös miksi tuli valituksi. Nämä vastaukset olivat yhteneväisiä Työnhaku Suomessa 2023 -tutkimuksen kanssa, jossa selvitettiin työnhaun ongelmakohtia sekä työnhakijoiden toiveita ja odotuksia työnantajille. Erityisesti viestintään liittyvät asiat nähtiin heikkoina rekrytoinneissa. Merkittävänä ongelmana työnhakuprosesseissa koettiin, ettei hakijalle anneta perusteltua palautetta, mikäli häntä ei valittu tehtävään. Lisäksi hakuprosessin aikana koettiin puutetta palautteesta, palkka ei käy ilmi työpaikkailmoituksista, työpaikan kulttuurista ja ilmapiiristä jaetaan liian vähän tietoa, ja työnantaja ei erottaudu tarpeeksi muista vaihtoehdoista. Tutkimuksen suorittivat yhteistyössä Duunitori Oy ja Taloustutkimus Oy, ja siihen osallistui yhteensä 3 626 suomalaista. (Mäkelä 2023.)

Työpajan osallistujat valitsivat Sitran megatrendikorteista trendin ”Jatkuva osaamisen kehittäminen korostuu” ja pohtivat kysymyksien avulla trendin vaikutuksia tulevaisuuteen vastavalmistuneen yhteisöpedagogin näkökulmasta (Sitra 2023b). He arvioivat trendin merkitystä asteikolla 1–5, antaen sille arvosanan 4. Mahdollisuutena trendissä nähtiin oppimisen runsaus ja jatkuva itsensä kehittäminen. Uhkana puolestaan nähtiin pelko omasta työpaikasta, jos ei pysy koko ajan aallonharjalla tai jos teknologia syrjäyttää. Osaamisvaatimusten mukana pysyminen, saavutettavuus ja esteettömyys muutosten keskellä ovat myös huolenaiheita. Vahvuutena suhteessa trendiin nähtiin koulutus, työelämätaidot, ymmärrys ajatella asioita eri näkökulmista ja halu tehdä asioista kaikille parempia. Jotta trendin aiheuttamiin muutoksiin voitaisiin vastata ja varautua, osallistujat ideoivat käytännön teoiksi nykyisten työntekijöiden koulutuksesta huolehtimisen ja työhyvinvointiin keskittymisen. Silloin huomioitaisiin työn kuormitus, työtehtävien muuttuminen, työntekijöiden vahvuuksien huomioiminen ja ajankäyttöön ja -hallintaan liittyvät seikat.

Työelämän trendit ja osaamisvaatimukset vaihtuvat usein, ja siksi ei voida varmuudella tietää, millaiseen osaamiseen kannattaisi panostaa juuri nyt yksilö- tai organisaatiotasolla. Taitava osaamisen johtaminen ei kuitenkaan edellytä toimintaympäristön muutoksien ennustamista. Tärkeämpää on varmistaa organisaation muuntautumiskyvyn johtaminen. Tulevaisuudessa muuntautumiskyky voidaan nähdä tärkeämpänä ominaisuutena kuin jokin yksittäinen osaaminen. (Eklund 2021, 45–46.)



Teimme työpajassa myös moninaisuuden pohdintaan liittyvän jäävuoritehtävän, jossa osallistujien tuli miettiä omia näkyviä ja piilossa olevia ominaisuuksiaan. Tehtävä ei johtanut konkreettisiin tuloksiin, koska keskustelimme tehtävän herättämistä ajatuksista, eikä omaa jäävuorta ollut tarkoitus jakaa muiden kanssa. Osallistujat kokivat harjoituksen melko neutraaliksi, ja yksi osallistuja totesi pohtineensa paljon näitä asioita, joten tehtävä ei tarjonnut hänelle uutta. Tämä tehtävä näyttäisi sopivan paremmin toisen tyyppisiin tilanteisiin. Nyt se oli hieman irrallinen osio tähän yhteyteen tai olisi edellyttänyt laajempaa keskustelua.

#### Yhteenveto verkkotulevaisuustyöpajojen tuloksista

Osallistujat kokivat omien vahvuuksien ja osaamisen tunnistamisen ja sanoittamisen haastavana. Kuitenkin jokaisella on omanlaisensa osaaminen, jota voi hyödyntää erilaisissa työtehtävissä. Osallistujat ilmaisivat kiinnostuksensa työtehtäviin, jotka liittyvät saavutettavuuteen ja yhdenvertaisuuteen. Erityisesti omia digitaitoja haluttiin kehittää. Työnhaku koettiin jännittävänä, vaikeana ja vähän epämiellyttävänä asiana. Toivottiin enemmän tukea ja ohjeita työnhaun eri vaiheisiin, mukaan lukien työhakemusten kirjoittamiseen ja haastatteluihin valmistautumiseen. Osallistujat korostivat tarvetta tehdä työnhaun prosessista saavutettavampi laajemmalle yleisölle. Tähän liittyi toiveet lisätä ennakkotietoa työnantajasta, ottaa käyttöön erilaisia työnhakutapoja ja tarjota riittävästi tietoa haettavasta työtehtävästä. Monimuotoisuuden lisäämistä toivottiin organisaation kaikille tasoille. Osallistujat tunnistivat, että tulevaisuuden työelämässä voi tapahtua nopeita muutoksia ja siksi he korostivat jatkuvaa itsensä kehittämistä.

## 5.2 Hankkeen tapahtumien tulevaisuustyöpajojen tulokset

### Osallistujatapaaminen

Saako oppia -hankkeen huhtikuun osallistujatapaamisessa tulevaisuusteemaisiin kysymyksiin vastasi 12 henkilöä. Vastajat kokivat tulevaisuuden monesta näkökulmasta, esimerkiksi saman henkilön mielestä tulevaisuus voi tuntua sekä arvaamattomalta, jännittävältä että innostavalta. Moni kirjoitti tulevaisuuden tuntuvan mahdollisuuksilta ja toiveikkaalta. Samalla se tuntuu myös kaukaiselta, saavuttamattomissa olevalta sekä epävarmalta.

Tulevaisuus tuntuu avoimelta ja jotenkin epäselkeältä. Epäselkeydestä huolimatta uskon kuitenkin, että kaikki järjestyy tavallaan, kun vain jaksaa yrittää.

Työn merkityksen nähtiin muuttuvan kohti arvopohjaisuutta. Kuitenkin työ mainittiin myös tulojen tuojana. Inhimillisen työn merkityksen uskottiin kasvavan ja tekoälyn korvaavan rutinitöitä. Yksi vastaaja uskoi ihmisten olevan tulevaisuudessa enemmän töissä vahvuksiensa

mukaan. Työn tekemisen muodot vaihtelevat: työtä voidaan tehdä monessa eri paikassa, eri tavalla ja eri aikoina.

[Työ on] suuressa murroksessa, vaikea sanoa varmasti. Jotkut pelkäävät tekoälyn ja robotiikan valtausta, mutta ei niin tule tapahtumaan, kun ihmiskontakti on niin merkityksellistä. Voi olla, että työelämä muuttuu entistä ihmisläheisemmäksi.

Jos mikä tahansa olisi mahdollista, osallistujat haaveilivat esimerkiksi matkustamisesta, eläinten kanssa työskentelystä, asioihin vaikuttamisesta, DEI-konsulttina työskentelystä, merkityksellisestä työstä, paralympialaisiin osallistumisesta, ajokortista, omasta radio-ohjelmasta, yhteisöllisestä asuinpaikasta ja kirjallisuusterapeutin opinnoista.

Digitaidot mainittiin jälleen melkein kaikissa vastauksissa, kun kysyttiin keskeisiä tulevaisuuden työelämätaitoja. Muuten mainittiin laajasti erilaisia taitoja: vuorovaikutustaidot ja empatia, yhteisöllisyys, tilannetaju, moninainen osaaminen, kokonaisuuksien hahmottaminen, ongelmanratkaisutaidot, soveltamistaidot, kestävän maailman ymmärtäminen, itsensä kehittäminen, saavutettavuusosaaminen, oman osaamispotentiaalin tunnistaminen, uteliaisuus, rohkeus, tulevaisuuden lukutaito, monipuolinen kielitaito ja joustavuus.

Työpajassa rakennettiin myös legopalikoilla. Otsikoksi olin valinnut ”Työelämä 2040”. Jokainen sai siis rakentaa mitä vain teemaan liittyen. Tämä herätti paljon innostusta, sillä monella edellisestä legojen rakentamiskerrasta oli kulunut jo pitkä aika. Legoilla rakentelu ei sinällään tuottanut merkittäviä tutkimustuloksia, mutta kuitenkin mielenkiintoisia näkymiä tulevaisuudesta. Esimerkiksi yhdessä rakennelmassa oli montaa eri työtehtävää samanaikaisesti suoritettava tehokani, toisessa taas oli tuotu luonto ja puutarha monipuolisesti osaksi työpaikkaa.

### Lopputapahtuma

Lopputapahtumaan osallistuvilla oli mahdollisuus vastata samoihin tulevaisuusaiheiseen kysymykseen kuin osallistujatapaamisessa. Viidestä kysymyksestä neljään sain vastauksia. Kaksi vastaajaa kertoi, miltä tulevaisuus heistä tuntui. Toinen kuvasi sen kutkuttavaksi ja toinen sekä hämäräksi että toiveikkaaksi. Työn merkitystä tulevaisuudessa pohti kolme vastaajaa: yksi toivoi työn olevan yhteisöllisyyttä tukevaa ja kehittävää, toinen halusi luopua ammattinimikkeistä ja kolmas näki työn elinkeinona ja tapana edistää yhteistä hyvää.

Kysyin, mitä näet unelmatyöpaikkasi ympärillä vuonna 2035. Toisessa vastauksessa mainittiin ihmiset, joiden kanssa on hyvä olla, ja toisessa esteetön luontopolku, vaaramaisema, järvi ja kanssakulkijat. Suosituimpaan kysymykseen, mikä olisi unelmasi, jos mikä tahansa olisi

mahdollista, sain kuusi vastausta. Haaveiltiin erilaisten taitojen oppimisesta ja työtehtävistä, kuten äänikirjalukijan ja ”selkokielistäjän” tehtävistä aina astronautin ja kartanon leidin rooleihin sekä hevosen omistamiseen. Yhden vastaajan toiveissa oli valmentaa tai muuten auttaa ihmisiä kukoistamaan ja löytämään paras itsestään.

Legojen rakentamispisteellä syntyi mitä erilaisimpia rakennelmia yksin ja parityönä. Työpajassa pääsi rakentamaan unelmien työpaikkaa tai työvälineitä. Kaikista rakennelmista ja elementeistä löytyi myös eläimiä ja luonnonläheisyyttä. Toisaalta rakennettu kolmipyörä oli varustettu kaikenlaisella tarpeellisella välineistöllä kanootista lähtien. Rakennelmissa heijastui myös yhdessä tekeminen, kokonaisvaltainen hyvinvointi ja toimivat tilat.

Yhteenveto hankkeen tapahtumien tuloksista

Tulevaisuus koettiin eri tavoilla: se voi olla jännittävä ja innostava, mutta myös epävarma ja kaukainen. Osallistujat korostivat digitaalisia taitojen merkitystä tulevaisuudessa myös näissä työpajoissa, mutta mainitsivat myös vuorovaikutustaidot, empatian, yhteisöllisyyden ja monipuolisen osaamisen. Osallistujat ilmaisivat monenlaisia haaveita, kuten erilaisten taitojen oppiminen, ammatinvaihto ja työskentelyn ihmisten auttamiseksi ja yhteisen hyvän edistämiseksi. Legoilla rakentelu ei tuottanut suoria tutkimustuloksia, mutta tarjosi osallistujille mahdollisuuden ilmaista visioitaan tulevaisuuden työstä ja työympäristöstä. Samalla se tuki osallistujien aiemmin esittämiä toiveita tulevaisuuden työpaikoista, joissa ihmiset viihtyvät, luonto on läsnä ja ympäristö esteetön.

### 5.3 Osallistujien haastattelujen tulokset

Tulevaisuus

Kysyin haastateltavilta, kuinka paljon he pohtivat tulevaisuuttaan, millaisissa työtehtävissä he haluaisivat työskennellä tulevaisuudessa, ja millaista osaamista he arvioivat tarvittavan tulevaisuuden työelämässä. Vastaajien tulevaisuuden suunnittelussa oli vaihtelua: Yksi vastaaja kertoi aktiivisesti suunnittelevansa tulevaisuuttaan, erityisesti liittyen työuraan ja tavoitteisiin. Toinen vastaaja taas kokee suunnittelun haastavaksi ja keskittyy mieluummin nykyhetkeen. Kolmas vastaaja tekee tulevaisuuden suunnitelmia elämäntilanteensa mukaan.

Välillä [mietin tulevaisuutta]. En tällä hetkellä, enkä viime vuosina. Siinä vaiheessa, kun oli tehnyt samaa työtä tosi pitkään. Niin silloin rupesi ajattelemaan sitä tulevaisuutta, että mitä muuta sitä voisi vielä elämässään tehdä, että jämähääkö tähän loppuelämäksi vai mitä haluaa. Tällä hetkellä mun varmaan pitäisi sitä kovasti miettiä, koska tutkinnon kautta niinku edellytykset olisi

korkeampaan. Mutta mä itse arvostan tällä hetkellä lyhyttä työmatkaa ja pitkiä lomia, enkä sitä, että olisi vaativampaa työtä ja pidempi työmatka ja parempi palkka. Mutta jossain vaiheessa varmastikin taas. Mutta niinku elämäntilanteesta riippuen. (H10)

Tulevaisuuden pohdinta ja suunnittelu on yksilöllistä ja siihen vaikuttaa moni seikka. Tässä kontekstissa tulevaisuuden suunnittelu nähtiin lähtökohtaisesti työelämän näkökulmasta. Mainingit saivat esimerkiksi oman elämäntilanteen vaikutus, sisältäen työ- tai opiskelutilanteen, perhetilanteen ja vastaajan iän. Osa vastaajista koki omien saavutettavuuden haasteiden vaikuttavan tulevaisuuden suunnitteluun ja sen olevan siksi vaikeaa. Lähitulevaisuuden miettiminen oli toisille helpompaa kuin viiden tai kymmenen vuoden päähän miettiminen. Tulevaisuuden suunnittelu vaikuttaa nousevan suurempaan rooliin opintojen päättövaiheessa.

Vastaajat toivoivat tulevien työtehtäviensä olevan omaa koulutustaan vastaavia, monipuolisia ja mielenkiintoisia töitä, joissa voi oppia, kehittyä, kehittää ja luoda. Yhdenvertaisuusteemojen parissa työskentely oli jälleen useamman vastaajan toiveissa, ja yksi vastaaja toivoi tulevaisuudessa työskentelevänsä johtamistehtävissä. Toinen vastaaja toivoi voivansa vaikuttaa tulevaisuudessa enemmän omaan työhönsä kuin tällä hetkellä. Työhyvinvointi ja työyhteisön vaikutus korostuivat kaikille tärkeinä.

vaikka puhutaan tosi paljon kaikkea yrittäjyyden noususta, niin mä näen silti, että tulevaisuuden työelämä on tosi paljon niinku yhteispeliä, yhteisöissä tapahtuvaa ja sitä varten sun pitää osata toimia ryhmässä, niin se tulee niinku entistä enemmän korostumaan. Sellaiset sosiaaliset taidot ja kompromissien teot ja sellaiset. (H3)

### Osaaminen ja osaamisidentiteetti

Omaan osaamiseen ja vahvuuksiin liittyvää pohdintaa tehdään haastateltavien näkökulmasta eniten opintojen aikana ja työnhakutilanteissa. Omaan osaamista oli pohdittu vaihtelevasti ja siihen vaikutti ennen kaikkea oma elämäntilanne. Minua kiinnosti kuulla, ovatko haastateltavat pohtineet omaa osaamistaan ja vahvuuksiaan, ja onko heitä tuettu niiden tunnistamisessa. Halusin kuulla, mitä osaamisidentiteetti haastateltaville tarkoittaa ja miten sitä voisi vahvistaa. Kysyin myös, miten eri elämänaalueilla hankittua osaamista ja taitoja voi käytännössä osoittaa.

Omien vahvuuksien ja osaamisen tunnistamisen haasteet nähtiin eri tavoin. Oman osaamisen ja tavoitteiden nimeäminen ja sanoittaminen oli yhden vastaajan mielestä helppoa, ja hän oli tehnyt sitä paljon ja saanut siihen tukea. Toisen mielestä sanoittaminen oli vaikeaa, vaikka hän koki saaneensa paljon tukea eri tahoilta. Yksi haastateltava kertoi, että omaa ja työkaverien

osaamista on tullut pohdittua viime aikoina eniten opintojen kautta ja hän oli huomannut, että omassa työpaikassa oman osaamisen kehittäminen on lähes täysin oman itsen varassa. Kaikki haastateltavat kokivat, että omaa osaamistaan ja osaamisidentiteettiään voi vahvistaa monella eri tavalla ja niihin liittyy muutakin kuin tutkinnot ja työ.

osaamisidentiteetti merkitsee mulle just sitä, että se ei ole välttämättä sidoksissa niihin opintoihin, että se on niinku muualla hankittua kokemusta, et teet sä sitten vaikka vapaaehtoisena jotain tai harrastatko sä jotain, mistä voi olla hyötyä tai siihen voi laittaa tosi monenlaisia asioita, koska mä pitkään ajattelin että CV:hen ja tollaisiin voi kertoa vaan niitä muodollisia pätevyyskysymyksiä. Niin sitten se on ollut aika kivaa niinku että voi perustella sitä omaa osaamistaan niinku kaikella muulla myös mitä tekee. Niin se on niinku laajempi kokonaisuus. (H3)

Yksi haastateltava mietti, että Suomessa ollaan edelleen hyvin koulutususkovaisia ja ylempää tutkintoa ihannoidaan. Myös tilastollisesti kouluttautuminen ja tutkintojen suorittaminen kannattaa edelleen. Parhaiten työllistyvät ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneet, sillä heistä työllistyy vuoden kuluttua valmistumisesta lähes 95 %. Ylemmän korkeakoulututkinnon ja ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneet työllistyvät suunnilleen yhtä paljon, sillä 89 % heistä on työelämässä. Kuitenkin ammattiin johtavan tutkinnon suorittaminen on vähintään yhtä kannattavaa työllisyyden näkökulmasta, sillä erikoisammattitutkinnon suorittaneista on työllistynyt 94 % ja ammattitutkinnon suorittaneista noin 84 % vuoden kuluttua valmistumisesta. (Tilastokeskus 2023.)

Osaamista ja osaamisidentiteettiä vahvistavat monenlaiset asiat, kuten erilaisten asioiden tekeminen, haasteisiin tarttuminen, uteliaisuus ja kiinnostus eri asioita ja ilmiöitä kohtaan. Osaamista karttuu myös omien mielenkiinnon kohteiden, harrastuksien ja vapaaehtoistyön parissa, mutta sitä karttuu myös arkielämässä ihmisiä kohtaamalla ja perheen parissa.

(--) on niinku kiinnostunut maailmasta ja seuraa mediaa ja perustaa näkemykset faktatietoon ja monipuolisiin argumentteihin, ettei luo semmoista kapeata maailmankatsomusta vaan pystyy ymmärtämään laajemmin, mikä liittyy mihinkin ja mitkä ilmiöt vaikuttaa mihinkin ja vähän katsoa siihen tulevaisuuteen, että miten se tulevaisuus tulee vaikuttamaan siihen omaan työhön tai oman osaamiseen. On se sitten siellä töissä tai muualla, mutta olemalla utelias ja avoin uudelle. (H10)

Myös keskustelut omasta osaamisesta ja vahvuuksista muiden ihmisten kanssa koettiin hyödyllisiksi, sillä toinen ihminen voi nähdä ne aivan eri tavalla. Useampi haastateltava kertoi saaneensa monipuolista kokemusta toimimalla mukana Saako oppia -hankkeessa. Yhdellä haastateltavalla on oma mentori, jonka kanssa hän on keskustellut paljon omista vahvuuksistaan ja tavoitteistaan. Haastateltavat muistuttivat, että omaa hankittua osaamistaan kannattaa

aktiivisesti hyödyntää eri tilanteissa, ettei se pääse hiipumaan. Järjestötoimintaan osallistumisesta on vastaajien mielestä erilaisia todistuksia ja kursseja saatavilla osaamisen osoittamiseksi. Suomessa opintokeskukset ovat ohjanneet järjestöjä vapaaehtoistyön opinnollistamisessa ja koulutuksien osaamisperusteisessa suunnittelussa. Erilaisia osaamistodistuksia ja digitaalisia osaamismerkkejä on hyödynnetty osaamisen dokumentoinnissa. Osaamismerkkien käyttö on lisääntynyt viime vuosina merkittävästi. Jotta osaamista voidaan vertailla ja tunnistaa mahdollisimman kattavasti, hyödynnetään useassa järjestössä opintopisteitä, erilaisia viitekehyksiä tai osaamisluokituksia. (Oosi, Jauhola, Rausmaa & Haila 2020, 40.) Neljännellä sektorilla hankitun osaamisen osoittaminen nähtiin haastatteluissa sen sijaan haastavampana, sillä osaamisen todistaminen konkreettisesti on vaikeampaa ilman virallisia mittareita tai keinoja.

Vaikka jossain vapaaehtoistyössä tehty on helppo määritellä. Se on helppo kirjoittaa, että olen tehnyt sitä ja tätä ja toiminut siinä ja tässä roolissa ja tuottanut sitä, tätä ja osallistunut. Mutta entä jos teet jotain mitä ei periaatteessa voi kirjata mihinkään. Jos sulla on monta lasta, jonka kanssa sä oot vaikka ollut kotona pitkään, niin kyllähän sulla karttuu ihan mielettömät konfliktinratkaisutaidot ja organisointikyvyt, että en mä tiedä miten sen pystyy niinku todentaa, mutta onhan se hirveän hyvää kokemusta. (--) Vaikka se neljännen sektorin toimijuus, mistä sulla ei ole jäsenyyttä, että miten sä sitten sen todennat, että olet ollut järjestämässä vaatekeräystä Ukrainan pakolaisille ja käyttänyt siihen kaksi viikkoa vuosilomaa. En tiedä, että luotetaanko ihmisten sanaan? Toivottavasti. (H10)

Konkreettisina esimerkkeinä osaamisen osoittamisesta haastateltavat mainitsivat suosittelijoiden käyttämisen ja oman osaamisen hyödyntämisen töissä. Vastauksissa nousi myös esiin, että kaiken tekemisen ei tarvitse olla tavoitteellista tai yleishyödyllistä. Eri asioita tehdään myös siksi, että ne ovat itselle mielekäs tapa viettää aikaa tai on mukavaa auttaa muita. Oli hy, että tämä huomio tuli esiin myös osallistujilta. Kun keskustelemme osaamisidentiteetistä ja jatkuvasta osaamisen kehittämisestä, on oleellista pitää mielessä, että monet asiat tehdään ensisijaisesti oman mielenkiinnon ja innostuksen kautta, ilman suuria tavoitteita kehittää osaamista tai saavuttaa jotakin.

### Työnhaku

Työnhaku nähtiin haastatteluissa yleisesti haastavana, jännittävänä, ja jopa epämiellyttävänä asiana. Työnhaku koettiin helpommaksi sellaisissa tapauksissa, kun organisaatiossa on panostettu rekrytointiin. Kysyin haastateltavilta, mitkä asiat heidän mielestään helpottavat ja edistävät työnhakuprosessia. Edistävänä tekijänä pidettiin sitä, että itsellä on kirkas ajatus siitä, millaista työtä haluaa tehdä. Tärkeää on myös saada kannustusta työnhakuun muilta ihmisiltä. Hakeminen on rennompaa, jos työpaikan saaminen ei juuri sillä hetkellä ole pakollista oman

toimeentulon turvaamiseksi. Silloin voi keskittyä etsimään työpaikkoja, ja kiinnittää huomiota itselle tärkeisiin asioihin työssä, kuten yhteiseen arvomaailmaan. Kaikki haastateltavat mainitsivat työnhaun olevan eniten omasta itsestä ja rohkeudesta kiinni.

Kyllä mä näkisin, että kaikkihan lopulta sitten lähtee siitä omasta rohkeudesta ja niinku uskosta itseensä, että muut voi vaan kannustaa, mutta jos mua itse jännittää, niin en mä mitään hakemusta laita ikinä menemään, että jotenkin mun mielestä työnhaussa kannattaa ottaa semmoinen asenne kuitenkin, että no ei voi ikinä tietää. (--) Mutta kyllä jotenkin semmoisen uskalluksen ja heittäytymiseen vahvistaminen itsessä ja semmoinen, että no en mä voi hävitä mitään. (H3)

Hakee vaan, jos tuntuu että toi olisi se paikka mihin mä haluan tai sitten vaikka hakee johonkin muuhun tehtävään, jos ajattelee, että on joku tietty järjestö tai firma minne haluaa, että mene niinku muuta kautta, jos ei ole vielä sillä hetkellä just sun näköistä paikkaa. (H5)

Työnhakuun voi liittyä myös monenlaisia haasteita. Myös tässä kohtaa haasteena nähtiin työhakemuksen kirjoittaminen ja oman osaamisen sanoittaminen. Joillakin aloilla avoimiin työtehtäviin on todella paljon hakijoita ja haastatteluun pääseminen voi olla vaikeaa. Rekrytoijat nähtiin sekä vallankäyttäjinä että mahdollistajina työelämässä. Bergbomin & Yli-Kaitalan (2021) mukaan työhaastatteluun kutsutaan usein herkästi ominaisuuksiltaan rekrytoijia itseään muistuttavia henkilöitä. Päätöksentekoon voi rekrytointiprosessin aikana osallistua useampi henkilö (Koivunen & Lehtovaara 2022, 273).

Mä haen jotain paikkaa ja sitten mä saan kuulla, että mun kaa oli jotain 60–100 hakijaa niin sehän on niinku ihan törkeän iso se pooli ja sitten ne on kyllä ne hetket kun mulla tulee silleen, että miten helvetissä mä tuun niinku ikinä saamaan tätä duunia. (H3)

Yksilöllisyyden ja erityisyyden arvostaminen työnhaussa nousi esiin toiveena. Yksi haastateltava oli kuullut useamman kerran olevansa liian nuori hakemiinsa tehtäviin. Haastateltavat miettivät, mitä omasta itsestä tai erityisyydestä tulisi tuoda esiin työnhaussa ja onko se ylipäänsä tarpeellista. Haastateltavilla oli ikäviä muistoja työhaastatteluista, joissa joutuivat kertomaan asioista, joita eivät siinä kohtaa olisi halunneet nostaa esiin.

Eikä nähtäisi, vaikka oppimisvaikeuksia tai muita siitä ongelman lähtökohdasta, vaan olisi silleen, että mitä hyvää tässä on tai jotenkin että se työnhaku keskittyisi vahvuuksiin, enemmän vahvuuksiin ihmisenä myös, eikä vaan tavallaan semmoisena substanssiosaamisena. (H3)

Haastateltavat esittivät useita ehdotuksia parantaa työnhaun saavutettavuutta ja käytännöllisyyttä, joita yritykset ja organisaatiot voisivat huomioida. Toivottiin selkeitä työnhakuilmoituksia, joissa kerrotaan mahdollisimman tarkasti haettavasta työtehtävästä ja mitä hakijalta

odotetaan tehtävässä. Avoimuus tekee työpaikoista myös kutsuvampia ja saavutettavampia. Työnantajan odotuksien toivottiin olevan kohtuullisia tehtävän vaativuustasoon nähden. Esimerkiksi tehtävään voidaan edellyttää hyvää suomen kielen taitoa tai tiettyä pätevyyttä, vaikka se ei aina olisi välttämätöntä tai pätevyyden voisi nopeasti hankkia työn alkuvaiheessa. Haastateltavat toivoivat selkeää aikataulua ja etenemistä rekrytointiprosesseihin. Jos ei tule valituksi, olisi arvokasta saada palautetta, jotta voisi parantaa seuraavaa hakua varten. Toivottiin, että ilmoituksesta selviäisi onko kyseessä lähityö, etätyö vai hybridityö.

mua monesti ärsyttää, että sitten tosi monet jutut mitä painotetaan (--) on lopulta sellaisia, että kyllä ne nyt oppisi jossain 3 kuukaudessa. Tiedätkö joku järjestelmä tai siis silleen että ne on mun mielestä sellaisia opeteltavia asioita. Niin mä toivoisin, että enempi katsottaisiin sen ihmisen niinku potentiaalia ja motivaatiota ja sellaista niinku kestävyyttä siinä työpaikassa ja sellaista. Eikä sitten taas sellaista, että mitä jippoja osaa tehdä tai silleen, että mitä järjestelmiä hallitset. (H3)

Haastateltavat toivoivat monipuolista tukea työnhaussa. Yksi kaipasi ajantasaista tietoa työmarkkinoista ja käytännön vinkkejä hakemuksen kirjoittamiseen ja miten omaa osaamista kannattaa perustella. Toinen mietti, miten piilotyöpaikkoja kannattaa hakea, ja voiko toimitusjohtajalle laittaa suoraan viestiä ja lähettää linkin omaan LinkedIn-profiiliin. Työttömänä hakiessa nopeaa työllistymistä pidettiin tärkeänä. Yksi haastateltava toivoi toista ihmistä auttamaan häntä työhakemuksen teossa, sillä se on hänelle itselleen vaikeaa. Toisaalta hän oli valmis tekemään videohakemuksen ja kaipasi siihen vinkkejä. Haastateltavat toivoivatkin mahdollisuuksia erilaisiin hakutapoihin ja hakemuksiin. Työhaastattelut voisivat olla entistä rennompia, yhteisiä keskusteluita, joissa olisi mukava tunnelma. Yksi haastateltava mietti, että haastattelukykyä voisi myös antaa haastateltaville etukäteen tiedoksi.

Mä kaipaisin sitä, että ne työhakuilmoitukset saataisiin mahdollisimman samalle viivalle sillä, että kyse ei ole siitä, että osaatko sä nyt tehdä hienolla canvapohjalla sen kupongin ja osaatko sä käyttää oikeita adjektiiveja kuvailemaan. Miten niinku periaatteessa erottuu joukosta, erottumatta joukosta, siis olematta yli-ihminen mitä ei ole, vaan että miten saisi niinku tähdenettyä, että tähän työhön, että tästä mä ihan oikeasti tykkäisin. (H10)

Kun on ollut haastattelussa missä on niinku neljä ihmistä ja sinä (--) jokainen vuorotellen kyselee, niin onhan se tilanne jo niinku ihan järjettömän kuumottava, koska se ei yhtään vastaa sitä todellisuutta siitä työnteosta, missä sä lopulta istut yksin omissa huoneessa. (H10)



## Työelämän monimuotoisuus ja saavutettavuus

Tässä ajassa yhteiskunnassa ja työpaikoilla puhutaan paljon osallisuudesta ja monimuotoisuuden lisäämisestä. Monimuotoisuutta ja osallisuutta rakennetaan osaksi strategioita, toimintasuunnitelmia ja budjetteja. Aidossa osallisuudessa suunnitelmiin kirjatut sanat viedään konkreettisiksi teoiksi ja osallisuutta rakennetaan jokaisessa kohtaamisessa joka päivä uudestaan ja uudestaan. Ei riitä, että kaikki kutsutaan mukaan, vaan kaikki pitää kutsua mukaan tasavertaisina osallistujina. Muuten kyse on näennäisosallisuudesta. (Fandi 2023.) Viimeisessä osiossa kysyin osallistujilta, miten työnhausta ja työelämästä saisi heidän mielestään monimuotoisempaa ja saavutettavampaa. ”Kun työpaikoista tulee saavutettavampia, niin niistä tulee myös halutumpia (H6).” totesi yksi haastateltava.

Kaikki haastateltavat nostivat esiin, että monimuotoisuutta työpaikoilla tulisi lisätä kaikilla tasoilla. Työyhteisöissä monimuotoisuuden tulisi näkyä myös johdossa ja asiantuntijatehtävissä, eikä pelkästään työntekijätasolla. Tarvitaan muutosta ajatukseen, keitä me näemme johtajina. Yksi haastateltava sanoi, että olisi joskus virkistävää kuulla ruskean suomalaisen puhuvan rasismin sijaan esimerkiksi talousasioista. Vähemmistöjen näkökulmaa tulee huomioida tarkemmin työpaikoilla, ja se lähtee kiinnittämällä huomiota asenteisiin, arvoihin, osallisuuteen ja yhdenvertaisuuteen. Monenlaista koulutusta tarvitaan, mutta myös konkreettisia tekoja ja normien purkamista.

Voidaanko niinku puhua johtajuudesta myös silleen vaikka vähemmistöjen näkökulmasta, eikä jotenkin silleen, että vähemmistöt on ne ketä johdetaan, kun mun mielestä sekin on välillä vähän väärin. (--) Eihän se nyt riitä, että sulla on moninaisia tyyppejä niinku työporukassa, vaan että millaisiin tehtäviin, esimerkiksi johtaviin asemiin meitä laitetaan. Että miksi me kelvataan vaan rivityöntekijöiksi, mutta meitä ei nähdä eksperttinä tai asiantuntijoina tai johtamistehtävissä. (H3)

Esimerkiksi vammaisten osallistuminen työelämään on melko uusi ilmiö suomalaisessa sosiaali- ja työllistämispolitiikassa. Palkkatyön sijaan vammaiset henkilöt ovat olleet lähtökohtaisesti työkyvyttömyyseläkkeellä vammaisuuden perusteella. (Teittinen & Vesala 2021, 43.) Yksi haastateltava kertoi kohdanneensa ennakkoluuloja omasta työkyvystään saamalla kehuja, että on ylipäänsä hakenut töitä ja mietti, puhuttaisiinko vammattomalle kollegalle samalla tavalla. Hän painotti, että vammaiset ihmiset ovat oikeutettuja täysiin työsuhteisiin ja oikeudenmukaiseen palkkaan, ja toivoi moninaisuuden huomioimista koulujen opinto-ohjauksessa oppilaiden potentiaalin maksimoimiseksi.

Kun puhutaan työyhteisössä toimimisesta, nousee esiin kysymys siitä, mitä henkilökohtaisia tietoja itsestä tarvitsee jakaa muille työyhteisön jäsenille. Esimerkiksi, kuinka paljon tarvitsee opastaa muita tai jakaa tietoa omasta oppimisvaikeudesta. Utelias kollega saattaa ajattelemattomuuttaan kysyä yksityisiä terveystietoja.

Moninaisen tai vähemmistöön kuuluvan ihmisen ei tarvitse jotenkin aina puolustaa itseään tai olla niinku tietokirjana jotenkin silleen omasta identiteetistään. (H3)

Kun on tämmöisiä niinku hahmottamisen vaikeuksia ollut niin se, että mitä toinen tarkoittaa ja tavoittelee, mikä näyttää selkeältä, on kaikkea muuta meikäläiselle. (H6)

#### Yhteenveto osallistujien haastatteluista

Tutkimustulokset osoittavat, että tulevaisuuden suunnittelu vaihtelee vastaajien elämäntilanteen mukaan. Tulevaisuuden töiltä toivotaan monipuolisuutta ja oppimismahdollisuuksia. Tulevaisuuden työelämässä korostuvat monipuoliset taidot, kuten itsensä kehittäminen ja digitaaliset sekä yhteisöllisyyden merkitys. Osaamisen tunnistaminen koettiin pääasiassa haasteelliseksi, mutta sitä vahvistettiin monin tavoin, mukaan lukien harrastusten, järjestötoiminnan ja erilaisten asioiden kokeilemisen kautta. Saako Oppia -hanke nähtiin merkittävänä oppimiskokemuksena. Osallistujat kaipaavat helpompaa, vuorovaikutteisempaa ja vahvuuksiin keskittyvää työnhaun prosessia. Työnhakijan saataville toivotaan enemmän tietoa työpaikoista ja työpaikkailmoituksiin toivotaan selkeyttä ja keskittämistä. Työpaikkojen monimuotoisuuden ja osallisuuden on oltava käytännön toimia. Ennakkoluuloihin ja asenteisiin on puututtava ja edistettävä monimuotoisuutta työyhteisöissä organisaation johdosta alkaen. Huomio tulisi kiinnittää osaamisen johtamiseen sekä työhyvinvointiin.

## 5.4 Hanketiimin haastattelujen tulokset

### Tulevaisuusohjaus

Haastattelin tätä tutkimusta varten kaikkia seitsemää Saako oppia -hankkeen hanketiimiläistä. Halusin selvittää, ovatko he hyödyntäneet tulevaisuusohjausta työssään ja mitä menetelmiä he ovat siinä käyttäneet. Minua kiinnosti myös tietää, mitä kannattaa huomioida tulevaisuussuuntautuneessa ohjauksessa ja miten tulevaisuustietoutta voi vahvistaa ohjauksen avulla.

Kannustaminen ja rohkaisu, rinnalla kulkeminen, vahvuuksien tunnistaminen ja hyvän huomaaminen sekä aito kohtaaminen ovat haastateltavien mielestä keskeisiä ohjauksessa

huomioitavia asioita. Luottamuksellisuus ja sensitiivisyys, sekä elämäntilanteen ja voimavarojen ja resurssien huomiointi ovat asioita, joihin ohjaajan tulee panostaa ja kiinnittää huomiota. Ohjattavan omat toiveet, tarpeet ja tavoitteet olivat kaikkien haasteltavien mielestä se lähtökohta, josta lähdetään liikkeelle. Ohjaajan on tärkeää huomioida omien arvojen ja näkemysten vaikutus ohjaukseen. Jos ohjattavalla on saavutettavuuden haasteita, huomioidaan ne ohjauksessa ohjattavan toiveiden mukaan. Moni ohjattava hyötyy myös ennakoinnista.

kannustaminen ja rohkaisu, vaikka sekin kuulostaa taas hirveän yksinkertaiselta reseptiltä, mutta kun se on meidän osallistujilta tullut aika monessakin yhteydessä. (--) katsotaan aina sen ihmisen oman tilanteen mukaan, että missä määrin voidaan, missä tahdissa ikään kuin edetä ja tuoda asioita. (H8)

Vastauksissa nousi esiin ratkaisukeskeisyyden, toivon luomisen ja ylläpitämisen tärkeys. Ratkaisukeskeisyys voidaan nähdä toimintamallina, ajattelutapana ja vuorovaikutustapana toisten ihmisten kanssa. Ratkaisukeskeisyydessä ongelmat huomioidaan, mutta ne nimetään uudelleen tavoitteina. Keskeistä on nähdä muutos välttämättömänä, huomioida pienet askeleet kohti tavoitetta ja poikkeukset, jolloin ongelma ei esiinny. (Keskitalo & Vuokila-Oikkonen 2018, 90.) Opiskeluympäristössä ohjauksessa lähtökohtana on opintopolun tukeminen ja tulevaisuussuuntautuneisuus.

me tietysti ohjataan polulla eteenpäin ja se polku on aina sellainen tulevaisuuteen johtava polku. (--) mutta mä näen tulevaisuusohjauksen myöskin niin, että me kaikki pystytään ajattelemaan työtä tai opiskelua niin, että mitä mahdollisuuksia se tulevaisuus tarjoaa tai mitä minkälaisia mahdollisuuksia mä voin itsessäni kehittää, jotta sitten voin tulevaisuudessa ehkä saavuttaa ja päästä sellaisiin asioihin tai sellaisiin mitä mä toivon ja haluan. (H4)

Ohjauksessa voidaan jakaa tietoa eri mahdollisuuksista ja hyödyntää erilaisia toiminnallisia menetelmiä. Hanketiimiläiset olivat käyttäneet paljon erilaisia menetelmiä ohjauksen tukena. Kaikki vastaajat eivät tehneet tällä hetkellä ohjaustyötä, mutta kaikilla oli kokemusta ohjauksesta esimerkiksi oppilaitosympäristöstä tai järjestökentältä. Halusin kuulla, mitä tulevaisuusohjauksen tai tulevaisuussuuntautuneita menetelmiä vastaajat ovat käyttäneet. Eniten ohjauksessa hyödynnetyt menetelmät olivat keskustelut, yksilö- ja ryhmänohjaus ja oppilaitoksissa työskentelevillä opinnoissa ohjaaminen. Saako oppia -hankkeen puitteissa on järjestetty useita osaamispaikkoja ja tulevaisuustyöpajoja. Haastateltavat kertoivat hyödyntävänsä erilaisia vahvuuskortteja ja tehtäviä, joissa harjoitellaan oman osaamisen ja taitojen tunnistamista ja nimeämistä. Mainintoja saivat lisäksi tulevaisuuskirje, osaamisen käsi, voimavarapuu ja aarrekartta. Erilaiset testit nähtiin myös hyödyllisinä, koska ne herättävät ajatuksia ja niiden avulla voi arvioida onko oma testituloksensa paikkansapitävä. Esimerkkinä käytetystä testistä on VIA-instituutin

Christopher Petersonin kehittämän ja Robert McGrathin päivittämä positiiviseen psykologiaan perustuva Via-kysely eli vahvuusmittari. Se on kaikille avoin työkalu omien vahvuuksien tunnistamisen tukena ja se on tehty yli 27 miljoonaa kertaa. (VIA Institute on Character 2023.) Oppimistehtävissä voidaan haastateltavien mukaan hyödyntää esimerkiksi luovan kirjoittamisen harjoituksia ja tehdä digitarinoita.

Haastateltavien mielestä tulevaisuustietoutta vahvistaa tulevaisuustyöskentely, kuten megatrendeihin tutustuminen ja heikkojen signaalien etsiminen, sekä tulevaisuustoimijoiden, kuten Sitran, seuraaminen. Opinnoissa keskeistä on työelämälähtöisyys ja työelämän trendien ja muutoksien tunnistaminen, sekä alumni- ja mentoritoiminnan hyödyntäminen. Opintojen sisältöjen tulee olla ajankohtaisia ja tulevaisuussuuntautuneita, ja tekoälyn hyödyntäminen opinnoissa tulee koko ajan merkityksellisemmäksi. Tulevaisuustietouden lisäämisessä keskeistä on monenlaisten polkujen näkeminen ja elinikäisen oppimisen arvostaminen.

Mitä monipuolisemmin opiskelijat näkee sitä, että mitä ikään kuin opintojen jälkeen voi olla ja tapahtua, (--), koska sitten just näkee, että kuinka monenlaisia niinku polkuja ihmisillä on ollut. (H1)

Tehdään siitä tulevaisuudesta ehkä niin kun semmoinen jollakin tapaa paremmin hahmottuva tai niinku kirkkaampi, koska varsinkin meidän toimintaympäristössä ja varmasti siis monien muidenkin toimintaympäristössä, tulevaisuus saattaa monesti olla hyvin pelottava asia. (--), ehkä sitä tulevaisuusmörköä saadaan pienennettyä. (H1)

## Osaaminen ja osaamisidentiteetti

Osallistujien lailla myös hanketiimiläiset olivat yksimielisiä siitä, että osaaminen ja osaamisidentiteetti on paljon ammatti-identiteettiä laajempi kokonaisuus eli osaamista kertyy monista eri paikoista koko elämän ajan. Halusin selvittää, miten voidaan tukea henkilöä oman osaamisen ja vahvuuksien tunnistamisessa, sekä osaamisidentiteetin kehittämisessä. Halusin myös kuulla, miten eri elämäalueilla hankittua osaamista ja taitoja voi osoittaa käytännössä.

Haastateltavien mielestä oman osaamisen tunnistaminen ja sanoittaminen on tärkeä tulevaisuuden työelämätaito, jota kannattaa harjoitella. Tulevaisuuteen liittyvien haaveiden nimeäminen ja sanoittaminen kannattaa nähdä osana omaa osaamisidentiteettiä ja omat arvot voi nostaa esiin omasta osaamisesta kerrottaessa. Vastaajat korostivat, että omasta osaamisesta saa ja kannattaa iloita avoimesti, omaa osaamistaan ei tarvitse myöskään peitellä.

Mä ajattelen, että sen osaamisen sanoittamisen tärkein lähtökohta on se, että voi iloita siitä omasta osaamisestaan. Eli tavallaan voimaantuu siitä ja silloin se lähtee just siitä, että mietitään, mitkä on niitä mulle tärkeitä juttuja mistä mä tykkään. Jos mä oon tykännyt, vaikka koko ikäni piirtää, niin minä voin ehkä sanoa ihan rohkeasti, että mä olen muuten aika hyvä piirtämään. (H2)

Myös opintoihin voi sisällyttää osaamisen kartuttamista non-formaaleissa ympäristöissä, esimerkiksi hankkeisiin osallistumalla. Saako oppia -hankkeessa osallistujat ovat päässeet toimimaan kokemusasiantuntijoina eri tilanteissa ja voimaantumaan omasta osaamisestaan. Hankkeiden lisäksi arvokkaita kokemuksia voisi kertyä esimerkiksi opiskelijavaihtoista, tutortoiminnasta tai toisessa oppilaitoksessa/korkeakoulussa opiskelluilla kursseilla.

Omasta oppimisesta ja osaamisesta on tärkeää saada palautetta. Sitä voi saada opiskelujen yhteydessä ja työpaikalla, mutta siitä voi keskustella myös muissa yhteyksissä. Ohjauksessa voidaan hyödyntää erilaisia menetelmiä osaamisen tunnistamiseksi. Edellisessä kappaleessa kerroin muutamista tulevaisuussuuntautuneista menetelmistä, joita haastateltavat ovat käyttäneet. Osaamisidentiteettiin liittyy vahvasti tulevaisuustietoisuus ja -ohjaus, joten sitä tarkasteltaessa voidaan käyttää samoja menetelmiä. Kaikki haastateltavat olivat sitä mieltä, että Suomessa non-formaalien osaamisen arvostus pitäisi saada korkeammalle, kaikenlaista osaamista tulisi arvostaa ja erilainen osaaminen pitäisi saada näkyville. Tämä vaatisi laajempaa yhteiskunnallista keskustelua osaamisesta ja koulutuksesta. Monet työelämässä hyödylliset taidot, kuten itsesäätely ja resilienssi, ovat sellaisia, jotka kehittyvät paljon myös arkielämän eri ympäristöissä.

jos puhutaan vaikka itsesäätelystä tai jostain resilienssistä tai ongelmanratkaisusta, niin ne on myös sen tyyppisiä asioita jotka kehittyvät myöskin tosi paljon koulutuksen ulkopuolella. (H4)

mä ajattelen, että yksilöiden osaamisidentiteettiä voidaan varmasti vahvistaa just erilaisissa toiminnoissa, ympäristöissä, oppilaitoksissa silleen, että niistä keskustellaan ja pidetään sitä monipuolisuutta yllä, mutta ajattelen, että laajemmassa mittakaavassa se voisi vaatia meidän yhteiskunnaltamme sellaista, niinku diskurssin muutosta, että mitä millaista osaamista arvostetaan. (H1)

Yksi haastateltava mielti, että ”koulutus pitäisi myllätä” ja koulutukseen tarvittaisiin lisää palvelumuotoilua ja yksilöllisyyttä monenlaisia polkuja varten. Kokeiluja tähän suuntaan on jo tehty. Tampereen ammattikorkeakoulussa on ollut käynnissä Sähkörausku-hanke, johon hakeutuneiden opiskelijoiden vielä opintojen alussa tarvitse valita, mitä tutkintoa tulee suorittamaan. Tässä verkostoissa oppimisen ja osaamisen koulutusohjelmassa opiskelija on mukana työelämässä opintojen alusta lähtien oppimassa ja kehittymässä hankkeen kumppaniorganisaatioiden kanssa. (Sähkörausku 2023.) Helsingissä puolestaan aloittaa syksyllä 2024 Konepajan lukiossa

linja, jossa toimitaan verkostoissa eri työelämäkumppaneiden kanssa. Yksi päivä viikossa opiskellaan työpaikoilla ja koeviikkoja ei lukiossa ole ollenkaan. (Aalto 2023; Helsingin kaupunki 2023.) Hyvä esimerkki opintojen palvelumuotoilusta on mahdollisuus suorittaa kokonaisia tutkintoja verkko-opintoina, jolloin työelämän ja opiskelun yhdistäminen on helpompaa.

Oman osaamisen osoittaminen on haastateltavien mielestä edelleen helpointa erilaisten virallisten todistusten kautta, joita saa työelämästä, opinnoista, kursseista ja monista harrastuksista. Erilaisten osaamismerkkien, osaamistodistuksien ja vastaavien käyttäminen on haastateltavien näkemyksen mukaan lisääntynyt viime vuosina. Nuorisoalan osaamiskeskus Kentaurissa on puolestaan kehitetty osaamiskiekkko, joka osoittaa, miten harrastus- ja vapaaehtoistoiminnassa kertynyttä osaamista voidaan soveltaa tutkintoon johtavissa opinnoissa. Se esittää vertailun validoitujen järjestökoulutusten ja digitaalisten osaamismerkkien sisältöjen kanssa suhteessa tutkinto-opintoihin. Osaamiskiekkko-sovelluksen avulla on nähtävissä oppilaitosten suositukset, miten järjestötoiminnassa hankittu osaaminen voidaan tunnistaa ja tunnustaa opinnoissa. (Osaamiskeskus Kentauri 2023.)

Opinnoissa opinnollistaminen ja ahointi ovat yleistyneitä työkaluja oman osaamisen osoittamiseksi. Esimerkiksi ammattikorkeakouluissa opinnollistamisella tarkoitetaan opintojen aikaista työssäkäyntiä tai vapaaehtoistyötä, jossa opintopisteiden tunnustaminen tapahtuu työn tuottaman osaamisen kautta. Opinnollistamisesta sovitaan aina etukäteen. (Humanistinen ammattikorkeakoulu 2023b). Ahoinnissa puolestaan tavoitteena on tunnistaa ja dokumentoida ne taidot ja tiedot, joita on kertynyt esimerkiksi työssä tai harrastuksissa. Näitä kokemuksia voidaan verrata oppimistavoitteisiin, jotta voidaan hyödyntää aiemmin hankittua osaamista. Ahoinnilla voidaan siis nopeuttaa tai helpottaa tulevien koulutus- tai opiskelumahdollisuuksien saavuttamista. (Karelia-Ammattikorkeakoulu 2023.)

Osaamisen tunnistamisessa tärkeä ja helpottava tekijä on, jos oman osaamisen tunnustaminen ja sanoittaminen sekä tulevaisuuden suunnitelmien nimeäminen on yksilölle luonnollista. Menetelmiä oman osaamisen osoittamiseen voivat olla osaamiskansiot ja portfolioit, esittelyvideot, LinkedIn-profiilit ja digitaaliset CV:t. Myös ennen ja jälkeen-kuvat mainittiin tapana osoittaa osaamista.

Vaikka se on ärsyttävää, että minkä takia se osaaminen pitää todistaa jollakin paperilla tai merkillä, en tiedä, mutta nyky-yhteiskunta nyt vaan on toistaiseksi sellainen. (--) Kun mä en siis tiedä, että onko tällä hetkellä muita keinoja, mutta mun ratkaisu kaikkeen on aina, että suorita joku kurssi ja jos siitä ei saa osaamismerkkiä niin pyydä todistusta tai jotain muuta tällaista. (H1)

## Työnhaku

Työnhakuun liittyen halusin kuulla hanketiimiläisiltä, mikä on heidän mielestään työnhaun ohjauksessa tärkeää ja mitä menetelmiä he ovat käyttäneet työnhaun ohjauksessa. Kaikki haastateltavat eivät siis olleet tällä hetkellä ohjaustyössä tai ohjauksen pääpaino oli opintojen ohjauksessa. Toisaalta opinnot on suunniteltu vastaamaan tulevaisuuden työelämän osaamistarpeita, jolloin yhteys työnhakuun tulee sitä kautta. Minua kiinnosti, mitkä tekijät ovat työnhakua edistäviä ja mitkä tuovat siihen haasteita. Pyysin haastateltavilta myös näkemystä siihen, miten työnhakuprosessia voisi kehittää tulevaisuudessa.

Kun ohjataan työnhakuun liittyvissä asioissa, on haastateltavien mielestä tärkeää luoda kannustava, rohkaiseva ja turvallinen ilmapiiri. Työnhaku on teemana hyvin henkilökohtainen ja se voi herättää monenlaisia tunteita ja muistoja. Kuitenkin moni hyötyy ohjauksesta ja toivoo saavansa tukea työnhakuun, mikä tuli jo aiemmin ilmi osallistujien haastatteluissa.

(--)  
harjoitteet ja menetelmät on hyviä olla, mutta siinä kyllä tarvitsee monesti sen jonkun ohjaajan tuen, koska ne voi olla myös tosi vaikeita ja haastavia kysymyksiä yksin pohtia. (H8)

Ihmisten tuen tarpeet vaihtelevat merkittävästi. Haastateltavat korostivat, että työnhausta ei tule tehdä ohjaustilanteessa liian vaikeaa. Koko työnhakuprosessin läpikäynti voi olla ohjauksessa tärkeää. Esimerkiksi toisella asteella ei voida olettaa, että ohjattavilla olisi vielä paljon tietoa työnhausta. Ammattikorkeakouluopiskelijat puolestaan ovat usein hankkineet jo jotain työkokemusta. Työnhaun ohjaukseen voidaan liittää myös työelämän oikeuksien ja velvollisuuksien läpikäyntiä.

musta tuntuu, että myös osallistujia on aina niinku helpottanut ne, että niinku ei ole ilmaistu liian vaikeasti niitä asioita, eikä siitä työnhausta tehdä mitään semmoista niinku liian vaikeata mörköä tai liian vaikeata kokonaisuutta. Eli se, että niinku käytetään selkeää kieltä ja selkeitä materiaaleja. (H1)

Ohjauksen tueksi on tarjolla runsaasti erilaisia materiaaleja, jotka valitaan ohjattavien tarpeiden mukaan. Haastateltavien mukaan ohjauksessa selkeän kielen ja selkeiden materiaalien käyttäminen on tärkeää, ja tarvittaessa he ovat muokanneet valmiita materiaaleja ohjattavien tarpeisiin sopiviksi. Digitaalisuutta kannattaa hyödyntää myös työnhakuun liittyen, esimerkiksi käyttämällä eri kanavia työpaikkojen etsimisessä ja työnhakuasiakirjojen laatimisessa. Koivusen ja Lehtovaaran mukaan (2022, 274) työnhakuportaalien, yritysten omien sivustojen ja sosiaalisen median rooli työnhaussa ja työnvälityksessä on kasvanut. LinkedIniä käyttää Suomessa lähes 1,5 miljoonaa henkilöä työnhakuun, verkostoitumiseen ja materiaalin jakamiseen. Avoimia

työpaikkoja mainostetaan myös seuraavissa sosiaalisen median kanavissa: YouTube, X (ent. Twitter), Facebook, Instagram, Snapchat ja Tiktok. (mt. 274.)

Työhaun ohjauksessa haastateltavien käyttämiä menetelmiä olivat erilaisten työhakemus- ja CV-mallipohjien hyödyntäminen, työhaastattelukysymyksien ja -tilanteiden harjoittelu sekä työhaastattelun muistilistan läpikäyminen. Ohjattavien kanssa on laadittu työhakemuksia, ansioluetteloita ja LinkedIn-profiileja. Työpaikkoja on etsitty eri kanavista, vinkattu avoimista työpaikoista ja katsottu videoita. Ohjaustilanteissa on hyödynnetty myös draamaharjoituksia, esimerkiksi harjoittelemalla työhaastattelutilanteita. Yksi haastateltava oli käyttänyt myös kehollisia harjoituksia, joita työnhakija voi hyödyntää stressin ja jännityksen vähentämiseksi ennen työhaastattelutilannetta.

Haastateltavat tunnistivat lukuisia työnhakua edistäviä tekijöitä. Avainasemassa ovat oma motivaatio ja rohkeus. Myös sinnikkyyttä voidaan tarvita, jos työpaikan saamisesta tulee pidempi prosessi. Osittain siitä syystä itsensä johtamista ja omasta hyvinvoinnista huolehtimista työhaun prosessissa peräänkuulutettiin. Ennen kaikkea oman arvon tunnistaminen ja oman osaamisen tunnistaminen ja arvostaminen näkyvät työhaussa siinä, miten hakija kertoo itsestään.

kannustan näkemään parhaansa siinä vaiheessa, kun hakee töitä, tai on niissä tilanteissa, kun kuvaa omaa osaamistaan tai kuvaa itseään niissä työnhakutilanteissa, nähdä itsensä hyvänä ja hyväksyttynä ja osaavana ihmisenä ja sanottaa se sitten myöskin vastaavasti. (H4)

Muilta ihmisiltä saatu sparraus, vertaistuki ja palaute ovat arvokkaita työnhakuprosessin aikana. Hakijan mahdolliset omat verkostot voivat edistää työnhakua monella tavalla. Omilta verkostoilta voi esimerkiksi kuulla kiinnostavista työpaikoista, heitä voi pyytää toimimaan suosittelijoina tai kertomaan kiinnostavasta organisaatiosta työnantajana. Jos työnhakijalla on jo työpaikka, hän voi tutkia erilaisia vaihtoehtoja rauhassa ja suunnata työnhakua omien toiveidensa mukaan.

Yksi työnhakuun liittyvistä haasteista voi liittyä juuri työllistymiseen, eli hakija ei saa töitä tai ei saa omaa koulutustaan tai kokemustaan vastaavaa työtä. Aiemmat huonot kokemukset ja kriittisyys omaa itseä kohtaan saattavat toimia jarruna sen suhteen, onko motivaatiota hakea työpaikkaa. Tänä päivänä iso osa työpaikoista on piilotyöpaikkoja, eli niistä ei välttämättä tiedoteta yleisillä työnhakukanavilla. Työnhakijoilta vaaditaan haastateltavien mukaan työmarkkinoilla paljon aktiivisuutta ja yhä enemmän toivotaan avoimien hakemusten lähettämistä. Headhunting eli suorahaku yleistyy myös aloille, joissa se ei ennen ole ollut laajasti käytössä.



Jos työnhakijalla on saavutettavuuteen liittyviä haasteita, hän voi itse miettiä, mitä ja mistä näkökulmasta haluaa itse omia haasteitaan tuoda esiin työnhakutilanteessa. Kuitenkaan näiden haasteiden olemassaoloa ei kannata kieltää, vaan voi nostaa esiin myös muita asioita osaamisestaan. Yksi haastateltava totesi, että on paljon asioita, joita ei tarvitse kertoa. Jos opinnoissa on pärjännyt ja asiat sujuneet, niin todennäköisesti myös työelämässä sujuu ihan hyvin.

(--)  
ohjauksessa voidaan keskustella ihan avoimesti, että tällaisia saavutettavuuden ongelmakohtia meidän työelämässä tällä hetkellä on, ja miten näitä vaikuttaisi suhun, ja että miten me voidaan pienentää jotakin riskejä tai minimoida niitä saavutettavuuden mahdollisia esteitä tässä sun työnhaun prosessissa, että ei kun ei niitä kannata kieltääkään niitä saavutettavuuden esteitä mitä on. (H1)

Jos on saavutettavuuden haasteita omassa arjessa, niin sitten voi pohtia vaikka yksilönä, että onko niiden ylittäminen mun vahvuus, tuonko mä sen mielelläni esiin työhaastattelussa vai onko ne semmoisia asioita, että ne on mulle vielä jotenkin tosi henkilökohtaisia, (--) keskitynkö mä joidenkin muiden asioiden esiintuomiseen. Että tavallaan jokainen aina valitsee sen, mitä kertoo itsestään missäkin tilanteessa. (H2)

Halusin kuulla hanketiimiläisiltä, mitä kehitettävää työnhakuprosessissa heidän mielestään olisi tulevaisuudessa. Vastauksissa korostui koko työnhakuprosessin keventäminen, mikä tapahtuisi osittain työhaastattelun kautta. Myös työnhakijakokemukseen panostaminen ja tehtävässä tarvittavan osaamisen tunnistaminen ja non-formaalien osaamisen arvostaminen voisivat olla tulevaisuudessa laajemmin ja tarkemmin mietittyjä osa-alueita. Työhaastattelu olisi enemmän yhteinen keskustelu, eikä valtaepätasapaino työnhakijan ja työnantajan välillä olisi niin suuri.

ne haastattelutilanteet rakennettaisiin jo sen pohjalle, että ne ei ole mitään sellaisia kuulustelutekniikoita, jossa nyt etsitään se kenellä on paras paineensietokyky, vaan ne rakentuisi siihen, että oikeasti pyrittäisiin löytämään se, onko tämä kyseinen henkilö niinku sopiva tähän meidän paikkaan. Se vaatisi tietysti työnantajalta oikeasti sitä miettimistä, että mitä tää tehtävä oikeasti vaatii, mitä tää oikeasti pitää sisällään. (H11)

Yksilö joutuu tekemään aivan hirveän työn, että hän pohtii vahvuuksiaan ja arvojaan ja hän markkinoi itseään. Mun mielestä tässä on selkeä niinku tällainen valtaepätasapaino, että yksilö pyrkii niinku parantamaan itseään ja markkinoimaan itseään, mutta silti se todellinen valta ei niinku ole siellä yksilöllä, vaan se todellinen valta on jossain muualla. Se on monesti organisaatioissa tai sitten se valta on jotain tosi hämmäsempää, semmoista niinku yleiset yhteiskunnalliset niin kun keskustelut tai normit tai ideaalit tai jotkut muut. (H1)

Haastateltavien mukaan yksilön arvojen lisäksi työpaikan arvoilla on yhä suurempi merkitys työnhakutilanteissa. Työhaastattelun jälkeen työnhakijalla tulisi olla selkeä kokonais käsitys

työpaikasta, sen arvoista ja haettavasta työtehtävästä, jotta hän voisi päättää, onko työpaikka sellainen, jossa hän oikeasti viihtyisi vaikka seuraavat kymmenen vuotta.

Ja kyllähän sen siinä niin kun ideaalitalanne on se, että siinä rekrytointiprosessissa, työhaastattelussa tulee tosi paljon ilmi niitä organisaation arvoja ja sitä, että miten siellä työskennellään, mitä siellä odotetaan. (H7)

Monimutkaiset prosessit ja byrokratia erilaisiin tukitoimiin liittyen voivat olla esteenä työnhakijoille, joilla on saavutettavuuden haasteita. Kielitaitovaatimukset ovat välillä tarpeettoman korkealla. Monimuotoisuuden ymmärtäminen ja kunnioittaminen voidaan huomioida monin eri tavoin, kuten anonymia rekrytointia tai monimuotoisuuslauseketta hyödyntämällä. Palautteen saamisen toivottiin olevan keskeinen osa prosessia. Työpaikkailmoituksilta toivottiin selkeyttä ja erilaisille työnhakutavoille ja työhakemuksille tulisi antaa mahdollisuus.

### Työelämän tulevaisuus

Tulevaisuuden työelämä olisi parempaa, jos se olisi monimuotoisuutta kunnioittavaa, saavutettavaa ja kaikille mahdollista. Tähän yläluokkaan olen koonnut haastateltavien näkemyksiä tulevaisuuden työelämätaidoista ja siitä, miten tulevaisuuden työelämä olisi kaikille parempaa. Haastateltavien mielestä tulevaisuudessa hyödyllisiä työelämätaitoja voisivat olla kestävän kehityksen taidot, digitaaliset taidot ja tekoälyn hyödyntäminen sekä monikulttuurisuustaidot ja monipuolinen kielitaito. Työelämän muuttuvissa tilanteissa tarvitaan todennäköisesti joustavuutta, ongelmanratkaisutaitoja ja hyvää kokonaisuuksien hahmottamista. Vuorovaikutustaitojen ja erilaisissa verkostoissa työskentelyn arveltiin olevan edelleen keskeisiä työelämätaitoja. Yksilö hyötyy myös itsensä johtamisen taidosta, itseohjautuvuudesta sekä kriittisyydestä ja kriittisestä lukutaidosta. Substanssiosaamisen merkitys on tarpeellista monissa asiantuntijatehtävissä alakohtaisesti, mutta kaikilta odotetaan halua kehittää itseään ja elinikäistä oppimista.

Haastateltavat kokivat, että tulevaisuudessa organisaatioiden menestymisen kannalta on tärkeää, että työyhteisöt ovat monimuotoisia ja niissä on mahdollisimman monipuolista osaamista. Osa nosti esiin myös laajan ikädiversiteetin tärkeyden. Laaja ikärakenne työyhteisössä on osaamisen kehittämisen ja hiljaisen tiedon siirtymisen kannalta etu. Lisäksi eri-ikäisten yksilölliset vahvuudet ja mielenkiinnon kohteet voivat luoda uudenlaisia toimintamahdollisuuksia yhteistyölle ja vahvistaa oppimista eri-ikäisten välillä. (Bergbom, Lantto, Leino-Arjas, Ruokolainen, Tarvainen & Varje 2020, 59.)

Mä pidän hirveän vaarallisena sitä, jos organisaatio haalii vain tietyn ikäisiä henkilöitä töihin ja vielä sitten jos pahimmillaan siihen päälle vain tietynlaista osaamista tai vain tietynlaista ilmiasua ilmaisevia työntekijöitä. (H2)

Yksi haastateltava mielti, että tulevaisuuden työelämästä olisi tarpeen rakentaa yhteistä näkemystä. Ratkaistavia haasteita ja pohdintoja on edessä lukuisia. Näistä mainittiin esimerkiksi työvoiman riittäminen, digitalisaation ja tekoälyn vaikutus, kestävä kehityksen ja sosiaalisen vastuun huomiointi, sekä täsmätyökyvyn hyödyntäminen. Tulevaisuuden työtehtävät ja työsuhteet tulevat olemaan yhä moninaisempia ja monikielisyys korostuu, jolloin työyhteisön toimivuudesta tulee yhä merkittävämpi asia työntekijöiden hyvinvoinnin ja työyhteisön tuloksellisuuden näkökulmista (Bergbom ym. 2020, 62). Kaikki haastateltavat olivat sitä mieltä, että valitsevaan asenneilmapiiriin pitäisi pystyä vaikuttamaan koko yhteiskunnan tasolla, yksilöiltä ja organisaatioilta tarvitaan nykyistä avarampaa ajattelumaailmaa. Työyhteisöihin tarvitaan lisää monimuotoisuuden ymmärtämistä ja arvostamista ja se lähtee asenteista, osallisuudesta, tiedon lisäämisestä ja koulutuksesta.

Jos ihminen joka tulee jollain erityisen tuen tarpeella, pelkää sitä työnhakua ihan vaan sen takia, että hän mieltii miten tuon itsestäni jonkin asian esiin tai kutsutaankohan minua edes haastatteluun liittyen just niihin omiin ominaisuuksiin, niin silloin kyse ei ole enää siitä, että ihminen ei haluaisi työllistyä tai ei haluaisi antaa sitä omaa panostaan, vaan silloin hän jo pelkää sitä mihin hän on ehkä törmännyt jo ihan pienestä pitäen, että meidän eri instituutioissa ja rakenteissa on niinku paljon parantamisen varaa ja sitten myöskin siinä, että millä tavalla me puhutaan erilaisista ihmisistä ja erilaisista ilmiöistä ja minkälaisia mielikuvia, ennakko-oleksia me niihin liitetään. (H8)

Osaamisen johtaminen nähtiin tulevaisuudessa isommassa roolissa, sillä työn tekeminen tulisi mahdollistaa kaikille. Yksi haastateltava totesi, että ”pitäisi hyödyntää täsmätyökykyisiä, nythän on heidän työmarkkinat, koska on työvoimapulaa (H7).” Haastateltavien mielestä työtehtävien vaatimukset tulisi pitää kohtuullisella tasolla, ja tarvitaan enemmän yksilöllisesti räätälöityjä työtehtäviä ja erilaisten tarpeiden huomiointia. Organisaatioihin tarvitaan lisää tietoa täsmätyöllistämistä ja työn mukauttamisen mahdollisuuksista. Työn mukauttamista voi olla esimerkiksi etätöiden mahdollistaminen, rauhallinen työympäristö ilman tiettyjä aistiärsyksiä tai tarpeellisten apuvälineiden hankinta.

jos olet vaikka neurokirjolla ja sanotaan vaikka että sun vahvuus on se, että pystyt keskittymään johonkin tiettyyn työtehtävään tosi intensiivisesti ja pitkän aikaa, varsinkin jos sulta poistetaan jotkut häiritsevät aistiärsykkeet siitä ympäristöstä, niin jos se onnistutaan mukauttamaan se työympäristö sulle sellaiseksi, että sä saat sen sun vahvuuden valjastettua, niin sehän voi olla ihan supervoima verrattuna siihen, mitä moni muu siellä työyhteisössä ei välttämättä pystyisi. (H8)

## Yhteenveto hanketiimin haastatteluista

Tulevaisuussuuntautuneessa ohjauksessa tärkeää on tulevaisuuden hahmottaminen, toivon luominen ja osallistujien tulevaisuuteen liittyvien pelkojen pienentäminen. Ohjauksessa painottuu kannustaminen, vahvuuksien tunnistaminen ja ohjattavan tavoitteiden huomioiminen. Monipuolisten menetelmien hyödyntäminen, tulevaisuustietoisuuden vahvistaminen, työelämälähtöisyys ja elinikäinen oppiminen ovat keskeisiä asioita tulevaisuusohjauksessa. Osaamisen tunnistaminen ja sanoittaminen nähdään tärkeinä tulevaisuuden työelämätaitoina, joita voidaan vahvistaa eri menetelmillä. Koulutukseen kaivataan lisää palvelumuotoilua ja joustavuutta. Osaamisen tunnistamisen ja osoittamisen mahdollisuuksia tulisi laajentaa etenkin non-formaaleissa ympäristöissä opitun saralla.

Työnhaun ohjauksessa keskeistä on kannustava ja turvallinen ilmapiiri, yksilöllisyyden huomiointi ja erilaisten menetelmien hyödyntäminen. Itsensä johtaminen, oma motivaatio ja oman arvon tunnistaminen ovat keskeisiä työnhaussa. Työnhakuprosessi kaipaa keventämistä, työnhakijakokemukseen panostamista ja erilaisen osaamisen arvostamista. Ratkaisevaa tulevaisuuden työelämän parantamiseksi on kiinnittää huomio monimuotoisuuteen, saavutettavuuteen ja yksilöllisiin tarpeisiin, kuten työtehtävien räätälöintiin yksilöllisten tarpeiden mukaan ja täsmätyöllistämisen edistämiseen.

## 5.5. Tulosten johtopäätökset

Yksilön elämäntilanne vaikuttaa tulevaisuusnäkyymiin ja eri tilanteissa tulevaisuutta suunnitellaan ei tavalla. Tutkimustulosten, lukemani kirjallisuuden ja käymieni keskustelujen perusteella voin todeta, että monet ihmiset ovat kiinnostuneita ja innostuneita tulevaisuussuuntautuneesta työskentelystä ja ottaisivat mielellään vastaan tulevaisuusohjausta ja tukea omien vahvuuksien ja osaamisen tunnistamiseen. Usein omaa osaamista ja tulevaisuutta pohditaan ensisijaisesti silloin, kun työ- tai opiskelupaikan haku on itselle ajankohtaista. Kuitenkin tulevaisuuden ennakointiin liittyvät taidot ja oman osaamisidentiteetin tunnistaminen voidaan nähdä hyödyllisinä kaikille tulevaisuuden työelämässä, vaikka ne saattavat jäädä huomiotta ilman ohjausta. Tulosten perusteella uskon, että erilaisilla oppimisympäristöillä ja ohjauksella on keskeinen rooli näiden asioiden edistämässä, sillä emme itsenäisesti välttämättä päädy näiden teemojen pariin. Monille esimerkiksi tulevaisuusohjaus, osaamisidentiteetti ja täsmätyökyky voivat olla vielä vieraita käsitteitä, mutta kun olen esitellyt niitä, ihmiset ovat pitäneet niitä erittäin mielenkiintoisina ja tutustumisen arvoisina.

Tutkimuksessani etsin vastauksia kolmeen tutkimuskysymykseen. Ensimmäisessä tutkimuskysymyksessäni hain vastauksia siihen, miten voidaan tukea osaamisidentiteetin muodostumista ja kehittymistä. Tulosten perusteella voidaan päätellä, että yksilöt hyötyvät tuesta ja ohjauksesta omien vahvuuksien tunnistamiseen, niiden ilmaisemiseen ja osaamisidentiteetin muodostumiseen. Vastaajat olivat joko saaneet tai antaneet tukea ja ohjausta näissä asioissa eri tavoin ja eri määriä. Kuitenkin yleisesti ottaen ne henkilöt, jotka olivat saaneet enemmän ohjausta näillä osa-alueilla, kokivat esimerkiksi oman osaamisen, vahvuuksien ja tulevaisuuden toiveiden ja tavoitteiden tunnistamisen ja sanoittamisen helpommaksi ja luontevammaksi. Ohjauksessa nähtiin keskeisenä kannustaminen ja rohkaisu, vahvuuksien tunnistaminen, tulevaisuussuuntautuneisuus ja ratkaisukeskeisyys. Ohjauksen painotus on ohjattavan omissa toiveissa ja tavoitteissa ja siinä huomioidaan elämäntilanne ja käytössä olevat voimavarat ja resurssit. Jos ohjattavalla on saavutettavuuteen liittyviä haasteita, voidaan hänen niin toivoessa yhdessä pohtia, mitä omista haasteista halutaan tuoda esiin työnhakutilanteessa.

Tulosten perusteella kannattaa ohjauksen tukena hyödyntää erilaisia toiminnallisia, tulevaisuussuuntautuneita yksilö- ja ryhmämenetelmiä, kuten erilaisia harjoituksia ja testejä, jotka tähtäävät oman osaamisen tunnistamiseen. Eri lähteistä on löydettävissä menetelmiä ohjauksen tueksi. Ohjaus, joka keskittyy vahvistamaan yksilön osaamisidentiteettiä, voi auttaa yksilöä tunnistamaan erilaisia vaihtoehtoja ja mahdollisuuksia elämässään, lisätä itsevarmuutta ja tukea valmistautumisessa tulevaan. Tulevaisuustietoutta voidaan vahvistaa esimerkiksi tutustumalla tulevaisuuden ennakoinnin menetelmiin ja megatrendeihin sekä etsimällä heikkoja signaaleja. Opinnoissa voidaan painottaa työelämälähtöisyyttä ja perehtyä tulevaisuuden työelämän näkymiin, kannustaa elinikäiseen oppimiseen ja tukea moninaisia elämänpolkuja, jolloin annetaan vahvistusta monenlaisille osaamisidentiteeteille. Toimintaympäristö voi luoda mahdollisuuksia, mutta myös asettaa rajoituksia yksilölle.

Toisessa tutkimuskysymyksessä halusin selvittää, millaisia tulevaisuusohjauksen menetelmiä voidaan hyödyntää työelämään siirtymisen tukena. Tulevaisuuteen suhtauduttiin aineistossa jossain määrin vaihtelevasti, sillä se sekä jännitti, että innosti. Myös Sitran Tulevaisuusbarometri 2023:n mukaan 87 % vastaajista kertoo olevansa täysin tai jokseenkin samaa mieltä väittämästä ”Tulevaisuus kiinnostaa minua”. Suomalaisista 80 % kokee voivansa vaikuttaa omaan tulevaisuuteensa ja 81 % uskoo, että voimme vaikuttaa siihen, millaiseksi tulevaisuus muodostuu. (Lähdemäki-Pekkinen, Rekola, Solovjew-Wartiovaara & Thompson Coon 2023, 9.)

Ohjauksessa voidaan huomioida myös nykyhetken merkityksellisyys: on riittävää keskittyä tässä hetkessä elämiseen. Tulevaisuussuuntautuneen ohjauksen tärkein tehtävä on tarjota ohjattavalle mahdollisuuksia hahmottaa erilaisia tulevaisuuksia (Jokinen, Ollila & Vuorisalo 2015, 67). Keskeistä on luoda toivoa, vähentää pelkoja ja kannustaa tekemään omia valintoja. Tulevaisuus hahmotetaan omista tarpeista ja toiveista käsin, mutta nämä yksilölliset pohdinnat yhdistetään tulevaisuusohjauksessa tietoisuuteen yhteiskunnan tulevaisuudesta (Jokinen ym. 2015, 68).

Tulosten perusteella työnhaun tueksi kaivataan ohjausta sen kaikissa vaiheissa, lähtien työpaikkojen etsimisestä työhakemusten kirjoittamiseen ja haastatteluihin valmistautumiseen. Tulevaisuudessa työnhaun toivottiin olevan sujuvampaa, vuorovaikutteisempaa ja painottuvan yksilöiden vahvuuksiin pelkän kokemuksen sijaan. Ohjauksen tukena voidaan hyödyntää erilaisia menetelmiä, kuten työnhakuprosessin vaiheiden läpikäyminen, työpaikkojen etsiminen ja kartoittaminen, työpaikkailmoituksiin tutustuminen, työhakemusten laatiminen ja työhaastattelutilanteiden harjoittelu. Menetelminä voidaan käyttää myös vahvuuksien ja taitojen tunnistamista ja nimeämistä, ansioluettelon tai LinkedIn-profiilin laatimista, esittelyvideon tekemistä, hissipuheen laatimista itsestään, aarre- ja unelmakarttojen tekemistä, erilaisten testien tekemistä tai digitarinoita. Voin todeta, että tutkimuskysymykseni 1 ja 2 linkittyvät tuloksissa ja teorian perusteella vahvasti toisiinsa eli tulevaisuusohjauksen viitekehyksellä voidaan tukea myös osaamisidentiteetin muodostumista ja kehittymistä. Tulosten perusteella näen tarpeelliseksi kerätä yhteen menetelmiä, joita voidaan hyödyntää työnhaun ohjauksessa ja osaamisidentiteetin vahvistamiseen tähtäävässä tulevaisuuteen suuntaavassa ohjauksessa.

Kolmannessa tutkimuskysymyksessä minua kiinnosti, miten tulevaisuusohjauksessa huomioidaan työllistymiseen liittyvät saavutettavuuden haasteet. Voidaan todeta, että työpaikkojen monimuotoisuuden ja osallisuuden on oltava käytännön toimia, ei pelkkää puhetta. Myös organisaation johdon asiantuntijatehtävät mukaan lukien tulisi heijastella monimuotoisuutta. Työnhakutilanteisiin toivottiin enemmän ennakkotietoa työnantajasta, erilaisten työnhakutapojen käyttöönottamista ja riittävän tiedon tarjoamista haettavasta työtehtävästä. Rekrytointiprosessi liittyy keskeisesti työllistämiseen: Jos henkilö ei pääse haastatteluun, ei hänellä ole mahdollisuutta kertoa osaamisestaan. Organisaatioihin onkin tarpeen lisätä tietoisuutta ja koulutusta täsmätyöllistämistä ja erilaisista tukimuodoista, joita voidaan hyödyntää täsmätyökykyistä henkilöä palkattaessa.

Täsmätyökykyisten työllistämisen edistämiseksi ja sujuvoittamiseksi voidaan hyödyntää esimerkiksi työkykykoordinaattoreita tai työvalmentajaa. Työkykykoordinaattoreita on viime vuosina koulutettu enenevässä määrin ja heitä on palkattu esimerkiksi Te-toimistoihin ja vähitellen myös organisaatioihin. Työkykykoordinaattorit tuntevat hyvin palvelujärjestelmän keinovalikoiman ja tukevat täsmätyökykyisten työllistymistä ja työssä jatkamista kehittämällä käytäntöjä ja toimintamalleja. (Kuntoutussäätiö 2022; TE-palvelut 2023.) Sosiaalibarometrin 2023 mukaan työ- ja elinkeinotoimistojen sekä kuntien työllisyyspalveluissa on edelleen parannettavaa erityisesti niiden työnhakijoiden näkökulmasta, joiden työkyvyssä on haasteita. Vaikka terveysongelmien suuri vaikutus työkykyyn on tiedossa ja on tehty erilaisia rakenteellisia uudistuksia, terveyteen liittyviä työllistymisen esteitä on vaikea poistaa palveluissa. Työllisyys- ja terveyspalveluiden yhteensovittamisessa ilmenee selviä haasteita. (Londén, Peltosalmi & Typpö 2023, 69.)

Jos työntekijällä on saavutettavuuden haasteita, on tarpeen suhtautua niihin hienotunteisesti. Osallistujat toivoivat, etteivät joutuisi aina toimimaan ”tietokirjana” omista haasteistaan, vaan työntekijän tulisi saada itse päättää, minkä verran tuo haasteistaan muiden tietoon. Ylipäänsä organisaatioissa on hyvä tiedostaa, että jos työtehtävistä suoriutumisessa ilmenee vaikeuksia, kyse ei välttämättä ole huolimattomuudesta, vaan syynä voivat olla myös oppimisvaikeudet. Ne jatkuvat aikuisuuteen asti, ovat voineet jäädä tunnistamatta tai tuki ei ole ollut riittävää. Oppimisvaikeudet voivat vaikuttaa myös työkykyyn. Lukivaikeus on yleisin oppimisvaikeus, joka ilmenee lukemisessa työläytenä tai hitautena. Se voi vaikuttaa kirjoittamiseen, vieraiden kielten oppimiseen tai laskemiseen. Myös muistamisessa tai keskittymisessä voi olla haasteita. Oppimisvaikeudet voidaan huomioida antamalla tukea tai enemmän aikaa työtehtäviin perehtymiseen. Työohjeet annetaan selkeästi, sekä suullisesti että kirjallisesti. Huomio kiinnitetään työntekijän vahvuuksiin ja työnkuva voidaan tarvittaessa muokata vähemmän kuormittavaksi. Suomessa on noin miljoona aikuista, joilla on puutteita lukemisessa, kirjoittamisessa, laskemisessa tai tietotekniikan perustaidoissa. (Kuntoutussäätiö 2015.)

## 6 TUOTOS: TYÖKIRJA TYÖNHAUN OHJAUKSEEN

Tämän opinnäytetyön tuotoksena suunnittelin työkirjan Saako oppia -hankkeen Saavutettavat polut -verkkosivustolle. Työkirja on nimeltään ”Ohjausta tulevaisuuden työhön.” Työkirja sisältää tulevaisuussuuntautuneita tehtäviä ja menetelmiä. Tehtävät sopivat kaikille, jotka ovat kiinnostuneita oman tulevaisuutensa ja osaamisensa pohtimisesta tai niiden ohjauksesta.

### 6.1 Työkirja Ohjausta tulevaisuuden työhön

Opinnäytetyön tuotoksena on tulevaisohjausta hyödyntävä työkirja työnhaun ohjaukseen. Työkirjan avulla pyrin vastaamaan seuraaviin tutkimuskysymyksiini: Miten voidaan tukea osaamisidentiteetin muodostumista ja kehittymistä? Minkälaisia tulevaisuusohjauksen menetelmiä voidaan käyttää työelämään siirtymisen tukena? Työkirja on ladattu Saako oppia -hankkeen Saavutettavat polut -verkkosivustolle, ja se löytyy myös kokonaisuudessaan tämän opinnäytetyön liitteistä (liite 3).

Työkirja rakentuu johdannosta, tehtävien ohjeistuksesta, tehtäväosiosta sekä vinkkilistoista. Työkirjan tehtävissä paitsi orientoidutaan tulevaisuusajatteluun, myös pohditaan omia tulevaisuuden toiveita ja tarpeita, jotka ovat olennaisia rakennuspalikoita omaa osaamista hahmotettaessa. Tehtävien tavoitteena on tukea osallistujia näkemään tulevaisuus ja oma tulevaisuuden työelämä positiivisessa valossa. Tulosten perusteella työnhakuun kaivataan tukea ja työkirja on yksi apuväline siihen. Tulevaisuusohjauksen viitekehys tuo työnhakuun tuoreen ja vahvuuksia sekä tulevaisuutta korostavan näkökulman. Tehtävien avulla voi harjoitella tunnistamaan omaa osaamistaan ja taitojaan ja vahvistaa siten omaa osaamisidentiteettiään. Kaikilla on osaamista ja sitä kertyy kaikilla elämän osa-alueilla, ei pelkästään töissä ja opiskelemalla. Oppimista tapahtuu läpi elämän ja omasta osaamisestaan on lupa iloita ja nauttia.

Keräsin, muokkasin ja suunnittelin erilaisia tehtäviä alun perin tulevaisuustyöpajojani varten. Kokeilimme tehtäviä osallistujien kanssa käytännössä, ja tehtävistä kertyi samalla aineistoa tutkimustani varten. Valtaosa työkirjan tehtävistä oli mukana jo verkkotyöpajoissa, mutta kaikki tehtävät eivät sopineet tai mahtuneet mukaan lopullisiin työpajoihin. Joitakin tehtäviä (esim. Kerro itsestäsi ja Mind map) lisäsin tai kehitin vasta aineiston keräämisen ja analysoinnin jälkeen työkirjaa varten. Valitsin työkirjaan tehtäviä, jotka sopivat keräämäni aineiston ja lukemani teorian tiedon perusteella tulevaisuusohjaukseen ja työnhaun ohjaukseen.



Erilaisia tehtäviä työkirjassa on kaikkiaan kymmenen. Suurinta osaa tehtävistä voi hyödyntää sekä kasvotusten tapahtuvassa ohjauksessa, että etäohjauksessa. Jokaisen tehtävän kohdalla käydään läpi tehtävän idea, ohjeistus, tarvittavat välineet ja lähes kaikkiin on mietitty vaihtoehtoisia tapoja tehtävän tekemiseen. Tehtävät ovat nimeltään tulevaisuuspohdinnat, tulevaisuusäänestys, luovaa rakentamista, tulevaisuuden työtehtävät, tulevaisuuksien muistelu, osaamisen tunnistaminen, kerro itsestäsi, mind map, pelien hyödyntäminen sekä tulevaisuuskolmio.

Tehtävien jälkeen työkirjassa on lista erilaisista toiminnallisista menetelmistä, joita voi hyödyntää työnhaun ohjauksessa. Nämä työkirjaan listatut toiminnalliset menetelmät olen kerännyt hanketiimin haastatteluista, joissa kysyin, mitä toiminnallisia menetelmiä he ovat käyttäneet työnhaun ohjauksessa. Tämän listan perässä on vielä työnhakijan muistilista. Se on kerätty sekä haastattelujen että työpajojen aineiston perusteella. Osallistujat ja hanketiimin jäsenet jakoivat vinkkejä työnhaun eri vaiheisiin. Työkirjan lopussa on lista lähteistä, joita olen hyödyntänyt tehtävien suunnittelussa. Työkirjan visuaalinen ilme ja taitto on toteutettu muotoilutoimiston toimesta Saako oppia -hankkeelle luotujen elementtien ja värimaailman mukaisesti.

## 6.2 Tulosten jalkauttaminen

Opinnäytetyön aihepiiri liittyy vahvasti yhteisöpedagogien koulutusalaan. Tutkimuksellisessa kehittämistyössä pyritään yleensä siihen, että työllä on aitoja positiivisia vaikutuksia sekä tilaajalle että laajemmalle ammattiyhteisölle (Humanistinen ammattikorkeakoulu 2023a). Saako oppia -hanke päättyi elokuussa 2023, jolloin julkaistiin avoimesti saatavilla oleva Saavutettavat polut -verkkosivusto. Sitä on levitetty hankkeen toteuttajatahojen välityksellä laaja-alaisesti opetus- ja ohjausalan ammattilaisten käyttöön. Sivustolta löytyy työkaluja ja suosituksia muun muassa saavutettavuuteen ja digiohjaukseen liittyen. (Saavutettavat polut 2023.) Työkirjan lisäksi myös opinnäytetyöni tullaan valmistuttuaan liittämään tälle sivustolle.

Tilaajan mukaan opinnäytetyötäni voidaan hyödyntää myös seuraavissa TKI-hankehauissa. Humak on tämän opinnäytetyön viimeistelyvaiheessa hakemassa Saako oppia -hankkeen jatkohankkeena ESR+ rahoitusta ”PEDAVERKOT - jatkuvan oppimisen ja toimijuuden tuki yhdenvertaisuuden vahvistajana” -hankkeelle. Humak olisi myös tässä hankkeessa päätoteuttajana ja muina osatoteuttajina Keuda, Hämeen ammattikorkeakoulu (HAMK) ja Erilaisten Oppijoiden liitto (EO-liitto). Hankkeen kohderyhmää ovat ohjaus- ja opetusalan ammattilaiset, sekä heikoimmassa työllisyysasemassa olevat henkilöt. Hakemuksesta välittyy verkostoissa tehtävä yhteiskehittäminen ja TE-palveluyhteistyö. Hankkeen keskeisiä teemoja olisivat

esimerkiksi toimijuuden ja osaamisidentiteetin vahvistaminen ja tulevaisuusohjauksen toteuttaminen toiminnallisia menetelmiä hyödyntäen. (Nyman 2023b.)

Työkirjaa voidaan soveltaa myös Humakin opiskelijoiden ohjauksessa ja opetuksessa, kun käsitellään esimerkiksi osaamisen, vahvuuksien tai osaamisidentiteetin sanoittamiseen ja kehittämiseen liittyviä asioita. Tehtäviä voidaan hyödyntää, kun halutaan tukea opiskelijoita tunnistamaan omia tulevaisuuden toiveitaan ja tavoitteitaan. Myös tulevaisuustietoutta ja -orientaatiota voidaan vahvistaa tehtävien avulla.

## 7 POHDINTA

Opinnäytetyötä tehdessäni olen tutustunut ja perehtynyt syvällisesti asioihin ja ilmiöihin, jotka ovat yhteiskunnallisesti tärkeitä ja joiden vahvistaminen on kaikkien edun mukaista. Täsmätyökyvyn hyödyntäminen, monimuotoisuuden ja saavutettavuuden huomiointi ja kehittäminen edellyttävät pitkäjänteistä työtä yksilöiltä, työyhteisöiltä ja organisaatioilta. Hankkeen osallistajat peräänkuuluttivat monimuotoisuutta organisaatioiden kaikille tasoille, jotta edistymistä voi tosiasiasa tapahtua täsmätyökykyisten työllistämässä. Arvot, tavoitteet ja toimenpiteet toivottavasti sisältyvät toimintasuunnitelmiin ja strategioihin, mutta meidän tulee muistaa, että monet mieleenpainuvimmista kohtaamisista tapahtuvat yksilötasolla. Vastuu on meillä kaikilla, mutta tarvitaan koulutusta, tietoa, tukea ja toimintamalleja.

### 7.1 Tutkimuksen merkitys

Opinnäytetyöni käsittelee ajankohtaisia teemoja ja ongelmia, jotka ovat relevantteja nykyisessä yhteiskunnallisessa ja työelämän kontekstissa. Ensimmäiseksi nostan esiin työllistymisen. Yksilön näkökulmasta työllä on paljon positiivisia vaikutuksia: työ edistää hyvinvointia ja elämänlaatua, terveyttä ja taloudellista riippumattomuutta. Työ edistää myös yhdenvertaisuutta ja vähentää eriarvoisuutta ja köyhyyttä yhteiskunnassa. (Mattila-Wiro & Tiainen 2019, 9.) Yhteiskunnassa tarvitaan vahvaa päätöksentekoa, konkreettisia toimintamalleja, tukea ja ohjausta, yksilöllisyyden arvostamista ja luovuutta, jotta halukkaat täsmätyökykyiset pääsevät osallistumaan työelämään ja osallisiksi työyhteisöihin.

Samaan tapaan kuin sosiaalipedagogiikassa painotetaan osallistumista, voidaan pitää tärkeänä yksilön oikeutta tehdä työtä. Työn voidaan nähdä olevan merkittävässä roolissa yksilön hyvinvoinnin ja kokonaisvaltaisen elämän tukemisessa. Työ voi tarjota yksilölle mahdollisuuden ilmaista itseään, kehittää osaamistaan ja osallistua yhteisön toimintaan. Lisäksi sosiaalipedagogiikassa korostetaan oikeudenmukaista ja monimuotoista yhteiskuntaa, jossa kaikilla on oikeus tasapuolisiin osallistumisen mahdollisuuksiin. Tämä voi sisältää tukitoimia työntekijöille, joilla on erityistarpeita tai haasteita työmarkkinoilla. (vrt. Nivala & Ryyänen 2019, 95, 196–197.)

Sosiaalibarometrin 2023 vastaajien mukaan palveluvalikoimassa ilmenee puutteita henkilökoh-taisen tuen, valmennuksen ja ohjauksen osalta. Puutteita on esimerkiksi työnhakijalle annetta-vissa yksilöllisesti räätälöidyissä valmennuksissa ja tiiviissä, pitkäkestoisessa tukemisessa.

Haasteena on, että palvelut vaativat usein monialaista ja sektorit ylittävää yhteistyötä eri toimijoiden kesken. (Londén, Peltosalmi & Typpö 2023, 37.)

Tämän opinnäytetyön aihe lähti liikkeelle kysymyksestä, kuinka tukea työnhaussa opintojaan viimeisteleviä henkilöitä, joilla on ollut elämässään tai opiskeluissaan esteitä tai saavutettavuuden haasteita. Moni meistä voi jakaa kokemuksen siitä, kuinka haastavaa ja jännittävää on ollut hakea töitä vastavalmistuneena ja vähäisellä työkokemuksella. Saavutettavuuteen liittyvät haasteet tai muut esteet voivat tehdä työnhausta monin verroin vaikeampaa. Opinnäytetyön tavoitteena oli tuoda esiin työn ja osaamisen merkitys yksilölle ja miten työnhakua voidaan ohjauksella tukea. Tutkimuksessa nousi esiin selkeyden ja saavutettavuuden merkitys työnhakuprosessissa ja työelämässä. Tarvitaan selkeät työnhakuprosessit ja selkeät työtehtävät, ohjeet, säännöt ja työtilat.

Tutkimustuloksissa nousi vahvasti esiin toive yleisissäkin työelämäkeskusteluissa esiintyneestä osaamisen arvostamisesta sen sijaan että keskitytään hakijan persoonaan ja palkataan työyhteisöihin pelkästään lisää ”hyviä tyyppejä”. Tämän välttämiseksi voidaan esimerkiksi käyttää anonyymia rekrytointia työnhakuprosessissa. Silloin lähtökohtana on osaaminen prosessin alusta asti, eivät muut ominaisuudet. (Valkama 2020.) Työnhakijoihin kohdistuvat ennakkoluulot tai korkeat vaatimukset vaikuttavat työllistymiseen merkittävästi (Londén ym.2023, 16). Monimuotoisuusbarometrin 2020 mukaan joka kymmenes vastaaja ilmoitti, että omassa organisaatiossa on hyödynnetty anonyymia rekrytointia. Sama määrä vastaajia oli havainnut syrjintää rekrytoinnissa omassa organisaatiossaan. (Bergbom & Toivanen & Väänänen, 2020, 3–4.)

Järjestöjen mahdollisuuksia edistää työllisyyttä tunnustetaan ja hyödynnetään vielä puutteellisesti. Järjestöillä on tarjota erityisasiantuntemusta edustamistaan ryhmistä ja niiden erilaisista elämäntilanteista, jotka voivat liittyä esimerkiksi pitkäaikaissairauksiin tai vammaisuuteen. Perinteisesti järjestöt ovat tarjonneet mahdollisuuksia työllistyä. Olisi tärkeää tunnistaa järjestöt, joilla on osaamista työllisyyttä edistämisen tueksi. (Londén ym. 2023, 74–75.) Itse olen tehnyt pitkään töitä autismikirjon henkilöiden parissa. Työelämässä autismikirjon henkilöt ovat edelleen aliedustettu ryhmä ja Autismiliiton (2022) mukaan vain noin 10–25 prosenttia heistä on mukana työelämässä. Työsuhteet ovat tyypillisesti osa-aikaisia ja koulutustasoon nähden matalammin palkattuja. Autismitietoisuus yleisesti ja tietoisuus autismikirjon henkilöiden työtilanteesta on kasvanut kuitenkin viime vuosina monien organisaatioiden pitkäjänteisen työn myötä, mutta myös sosiaalisen median, perinteisen median ja kirjallisuuden ansiosta. Suunta on oikea, mutta nyt tarvitaan tekoja.

Täsmätyökyvyn yhteydessä on tärkeää korostaa vahvuuksia ja minäpystyvyyttä, ja siksi osaamisidentiteetti nousi jo alkuvaiheessa merkittäväksi viitekehikseksi ja käsiteltäväksi ilmiöksi opinnäytetyössäni. Osaamisidentiteetin avulla voi hahmottaa omaa osaamistaan ja sitä voi hyödyntää tulevaisuuden suunnitelmien tekemisessä. Se voi auttaa yksilöä päättämään, mitä hän haluaa oppia ja miten aikoo oppimaansa käyttää. Sosiaalipedagogisessa ajattelussa on nähdäkseni tunnistettavissa paljon yhtäläisyyksiä osaamisidentiteetin kehittymiseen ja työelämään siirtymiseen tähtäävän ohjauksen kanssa. Nivalan ja Ryytäsen (2019, 197) mukaan ohjaajan tulee ymmärtää ohjattavan elämäntilannetta ja edellytyksenä on tasavertainen ja yhteisvastuullinen työskentely. Tavoitteita määritellään yhdessä ohjattavan tarpeiden, toiveiden ja mahdollisuuksien mukaan. Tavoitteita kohti kuljetaan osaamista ja vahvuuksia hyödyntäen ja niiden kehittymistä tukien. (mt.197.) Osaamisidentiteetti voi kehittyä monenlaisissa toimintaympäristöissä, myös verkkoyhteisöissä, joista Saako oppia -hanke on hyvä esimerkki. Opinnäytetyön tuotoksena syntynyt työkirja kokoaa innovatiivisia menetelmiä työnhaun ohjaukseen hyödyntämällä tulevaisuusohjausta.

Tarvitsemme tässä ajassa enemmän hyvän huomaamista. Syyllistymme herkästi ajatukseen, että emme osaa riittävästi, sen sijaan, että pohtisimme, mitä jo osaamme tai voisimme joskus osata. Tiedämme myös, että elämä ei ole pelkästään osaamisen keräämistä ja merkintöjen keräämistä ansioluetteloon. Kuitenkin silloin, kun käsittelemme näitä asioita tai ne ovat meille ajankohtaisia, voimme tehdä ne paremmin, mielekkäämmin ja tulevaisuus huomioiden. Tätä ajankohtaista näkökulmaa olen opinnäytetyössäni pyrkinyt tuomaan esiin.

Kaikessa keräämässäni aineistossa korostettiin tarvetta lisätä arvostusta non-formaalille osaamiselle, koska Suomessa koetaan olevan vahva painotus muodolliseen koulutukseen. Toteutukseen tarvittaisiin yhteiskunnan rakenteisiin ja keskusteluihin muutosta siihen, millaista ja mistä hankittua osaamista arvostetaan ja millä tavoin erilainen osaaminen voi ilmetä ja tulla tunnustetuksi. Organisaatiot voivat kuitenkin pitkälti tehdä itse ratkaisuja, millaista osaamista he odottavat työntekijöiltään. Yksilöinä voimme tehdä muutosta omissa yhteisöissämme ja verkostoissamme siinä, miten puhumme omasta osaamisestamme ja miten arvostamme muiden osaamista ja nostamme heidän vahvuuksiaan esiin. Sitran Kohti osaamisen aikaa: 30 yhteiskunnallisen toimijan yhteinen tahtotila elinikäisestä oppimisesta -julkaisussa (2019, 11) todetaan, että tulevaisuudessa osaamista hankitaan ja tunnustetaan aiempaa enemmän koulutusjärjestelmän ulkopuolella. Osaamisen täydentäminen tulee olemaan jatkuvaa ja todistettua osaamista tuotetaan uudenaikaisessa yhteistyössä eri verkostojen kesken. (mt. 11.)

Monissa yhteyksissä on viime vuosina nostettu esille kysymys tulevaisuuden tärkeistä työelämätaidoista. Esimerkiksi Osaamisen ennakointifoorumi (OEF) on opetus- ja kulttuuriministeriön ja Opetushallituksen yhteinen ennakkoinnin asiantuntijaryhmä, joka on ennakoanut tulevaisuuden osaamis- ja koulutustarpeita vuonna 2035 rakentamansa tulevaisuuskuvan pohjalta. Ryhmän ennakointiprosessin mukaan tulevaisuudessa kasvattavat merkitystään metataidot, jotka auttavat yksilöä muutoksen hallinnassa. Sellaisia ovat ongelmanratkaisutaidot, itseohjautuvuus, oppimiskyky, oman osaamisen kehittäminen ja tiedon arviointitaidot. Digitalisaatioon liittyvä osaaminen, asiakaslähtöinen palveluiden kehittämisosaaminen ja kestävän kehityksen tuntemus kasvattavat merkitystään ja nousivat kärkeen tärkeimpien osaamisten listauksessa. (Opetushallitus 2019, 5.) Myös omassa tutkimuksessani halusin selvittää, mitä taitoja vastaajat pitivät erityisen tärkeinä tulevaisuudessa. Vastauksissa korostuivat digitaaliset taidot, mutta kokonaisuutena muodostui pitkä lista taitoja laidasta laitaan. Yksilöiden osaaminen muodostuu monista asioista, kokemuksista ja koulutuksista, joita hyödynnetään eri yhteyksissä ja ympäristöissä eri tavoin. Kukaan ei voi osata tai hallita kaikkia eri yhteyksissä nousevia työelämätaitoja. Erilaisissa työnkuvissa tarvitaan erilaisia osaamisia ja jokainen tekee työtä omalla persoonallaan, jolloin osaamispainotukset ovat joka tapauksessa erilaisia. Maailma muuttuu koko ajan, mutta myös opimme uutta läpi elämän. Siksi oman osaamisen tunnistaminen ja sanoittaminen, sekä oman osaamisen soveltaminen eri yhteyksissä ovat mielestäni tärkeimpiä työelämätaitoja tulevaisuudessa. Tunnistamalla omaa osaamistamme, voimme suunnata työnhakua kohti omannäköisimpiä työtehtäviä.

Opinnäytetyöni aiheista voisi jatkaa tutkimusta moneen suuntaan. Osaamisidentiteettiä ja tulevaisuusohjausta voisi hyödyntää monenlaisessa kontekstissa työnhakuun ja osaamisen johtamiseen liittyen. Kiinnostavaa olisi esimerkiksi hyödyntää osaamisidentiteettiajattelua työpaikalla osana osaamisen johtamista. Tapaustutkimuksena voisi tutkia, miten yksilöiden osaamisidentiteettejä tarkastelemalla voitaisiin valjastaa jokaisen vahvuuksia ja osaamista työyhteisön käyttöön. Kiinnostavaa olisi myös tutkia ja kehittää palvelumuotoilun menetelmiä hyödyntäen toimintamalli, jossa työkykykoordinaattorit voisivat hyödyntää tulevaisuusohjausta ja osaamisidentiteettiä työnsä tukena.

## 7.2 Opinnäytetyöprosessin evaluointi

Tämä kehittämistyö lähti liikkeelle sen tarpeen arvioinnista. Aluksi huomio keskittyi aihealueen hahmottamiseen ja suunnitteluun, jotta kokonaisuudesta tulisi käyttökelpoinen ja

merkityksellinen tuotos. Kävin läpi alustavia suunnitelmiani hankkeen projektipäällikön kanssa ja myöhemmin esittelin hanketiimille tutkimussuunnitelmani ja sain hyviä ideoita ja vinkkejä opinnäytetyön edistämiseksi eri näkökulmista. Alusta lähtien keskeistä työskentelyssäni on ollut myös tietoperustan haltuunotto ja soveltaminen työhön sopivaksi. Olen pyrkinyt valitsemaan ja suunnittelemaan käyttämäni tutkimusmenetelmät sellaisiksi, että saisin kerättyä riittävästi aineistoa. Koska kyseessä on laadullinen tutkimus, on ollut olennaista selostaa tarkasti tutkimuksen vaiheet ja kertoa aineiston keräämisen vaiheista, sekä saamistani tuloksista selkeästi ja totuudenmukaisesti (Hirsjärvi & Remes & Sajavaara 2013, 232).

Haastatteluissa sain kerättyä valtavan paljon aineistoa, ja lähes jokaisen haastateltavan kanssa vaihdoin ajatuksia samoista teemoista vielä varsinaisen haastatteluajan päätyttyä. Työn edessä ja aineiston analyysin tehtyäni arvioin aineiston kattavuutta ja totesin sen riittäväksi. Alun perin suunnittelin myös muiden asiantuntijoiden haastattelua esimerkiksi järjestökentältä. Tekestäni haastatteluista ja lisäksi neljästä eri työpajasta syntyi kuitenkin runsaasti aineistoa, joten päätin rajata tämän ryhmän pois. Kun analysoin tuloksia ja edistyin kirjoitustyössä, pyrin samalla arvioimaan eri vaiheiden onnistumista, ja huolehtimaan tavoitteiden saavuttamisesta mahdollisimman kattavasti.

Ennen verkkotyöpajoja mietin, saanko niihin riittävästi osallistujia. Osaamisidentiteettipaja oli työnhakupajaa suosittumpi, sillä jälkimmäiseen tuli useita viime hetken peruutuksia. Ehkä osaamisidentiteetti on teemana kiinnostavampi ja nauttii tietystä uutuudenviehätyksestä. Työnhaku oli myös keräämäni aineiston perusteella koettu vähemmän mielekkääksi, ja se koettiin myös ahdistavana. Mahdollisesti teemaa ei koettu niin kiinnostavaksi ja se on voinut olla syy joihinkin peruutuksiin. Jälkikäteen arvioituna olisin voinut nimetä molemmat pajat osaamisidentiteetti-teeman alle ja sisällyttää työnhaun pienemmäksi osaksi kahden kerran kokonaisuutta. Tähän tutkimusprosessiin olisi saanut jälkikäteen arvioituna saada vielä enemmän syvyyttä, jos osallistajat olisivat olleet yhteiskehittämässä vielä työkirjaa suuremmassa roolissa.

Itselleni on ollut tärkeää, että koko opinnäytetyöprosessin ajan ja valmiissa opinnäytetyössä korostuu tulevaisuussuuntautuneisuus, toivo ja yhteiskunnallinen näkökulma täsmätyön roolista ja merkityksestä tulevaisuuden työelämässä. Valitsin käyttää täsmätyökyky-termiä läpi työn, vaikka sen käyttäminen ei ole täysin tunnistettu. Ymmärrän perustelut osatyökyky-termin taustalla ja joissakin yhteyksissä täsmätyökyky nähdään trendisanana. Olen kuitenkin pysynyt kannassani ja käyttänyt termiä, vaikka monissa viittaamissani lähteissä on alun perin käytetty

osatyökyky-terminä. Mielestäni täsmätyökyky on käsitteenä yksilöä arvostavampi ja kiinnittää huomion vahvuuksiin ja taitoihin. Tämä olkoon minun tapani tehdä taistelevaa tutkimusta.

Olen hyödyntänyt tekoälyä opinnäytetyössäni. ChatGPT -tekoälyohjelmaa olen käyttänyt hakukoneen ohella silloin, kun olen halunnut selvittää itselleni epäselvän asian tai käsitteen. Tekoäly ei ole kuitenkaan toiminut tutkimuksessani lähteenä, vaan kaikki käyttämäni tieto on löytynyt muuta kautta luotettavaksi tulkitsemistani lähteistä. Kaikki käyttämäni lähteet löytyvät lähdeluettelosta. Tekoäly on auttanut tekstin tiivistämisessä ja synonyymien löytämisessä, sekä käännöstyössä. Lopullinen teksti on kuitenkin omaani. Tekoälyn tarjoamat lauserakenteet eivät aina ole kovin laadukkaita, joten sen hyödyntäminen tekstin tiivistämiseksi vaatii tarkkaavaisuutta. Helposti voi käydä niin, että käsitteet tai asiasisällöt muuttavat merkitystään. Osa tutkimukseen osallistuneista kaipasi työnhaun eri vaiheisiin henkilökohtaista ohjausta. Tekoäly voi varmasti tarjota monipuolista apua myös tähän prosessiin.

Tämän opinnäytetyön tekeminen on ollut innostavaa ja opettavaista. Opinnäytetyöni on uhanut ratketa liitoksistaan monia kertoja, sillä rajaaminen on ollut välillä vaikeaa. Siihen on ollut syynä monet inspiroivat teemat, kuten tulevaisuusohjaus ja -tutkimus, osaamisidentiteetti, täsmätyökyky sekä monimuotoisuus ja saavutettavuus työelämässä. Näihin teemoihin haluan jatkossakin palata. Olen päässyt mukaan kiinnostaviin keskusteluihin ja tavannut inspiroivia ihmisiä, joilla on monenlaista osaamista.

Dufvan ja Rekolan (2023, 67–68) mukaan ajattelemme herkästi tulevaisuutta nykyisyyden jatkona, vaikka tulevaisuus ei ole ennalta määrätty. Siihen voidaan vaikuttaa ja muutoksia voi tapahtua nopeasti. Vaikka elämme epävarmoja aikoja, meidän kannattaa suunnata huomiomme kohti tulevaisuuden mahdollisuuksia ja tehdä tekoja, jotka vievät meitä toivottua tulevaisuutta kohti. Tulevaisuus tehdään yhdessä. (mt. 67–68.)



## LÄHTEET

- Aalto, Maija 2023. Helsingissä aloitti täysin poikkeuksellinen lukio: Koeviikot puuttuvat ja opitunteja on vain neljä päivää viikossa. Helsingin Sanomat 29.8.2023. Viitattu 14.10.2023. <https://www.hs.fi/kaupunki/art-2000009800332.html>
- Aavikko, Antti 2021. Ammatillinen koulutus saavutettavan työelämän kehittämiskumppanina. Teoksessa Vates-säätiö. Ilmiöitä osatyökykyisyyden ympärillä. Helsinki: Vates-säätiö, 122–131.
- Ahvenainen, Marko & Korento, Kati & Ollila, Johanna & Jokinen, Leena & Lehtinen, Nina & Ahtinen, Janne 2014. Tulevaisuus – paljon mahdollista. Tulevaisuusohjauksen ajatuksia ja tekoja. Tulevaisuuden tutkimuskeskus. Turun yliopisto. Viitattu 14.9.2023. [https://www.utupub.fi/bitstream/handle/10024/161536/Tulevaisuus-paljon\\_mahdol-lista.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.utupub.fi/bitstream/handle/10024/161536/Tulevaisuus-paljon_mahdol-lista.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Ahvenainen, Marko & Jokinen, Leena & Korento, Kati & Ollila, Johanna 2015. Tulevaisuusopiminen – jatkoa ajatellen. Futura 34:2, 46–53.
- Aluehallintovirasto 2023a. Yleistä saavutettavuudesta. Viitattu 30.9.2023. <https://www.saavutettavuusvaatimukset.fi/yleista-saavutettavuudesta/>
- Aluehallintovirasto 2023b. Kenelle saavutettavuus on tärkeää? Viitattu 30.9.2023. <https://www.saavutettavuusvaatimukset.fi/yleista-saavutettavuudesta/kenelle-saavutettavuus-on-tarkeaa/>
- AMEO 2023. Ammatillisten erityisoppilaitosten kumppanuusverkosto. Kannanotot. Olemme täsmätyön puolestapuhujia! Viitattu 25.1.2023. <https://ameo.fi/vaikuttaminen/kannanotot/>
- Arendt, Hannah, 1958. Vita activa – Ihmisenä olemisen ehdot. Luku V: Toiminta. Toimijan paljastuminen puheessa ja toiminnassa. Suom. Anu Keskinen. (E-kirja.) Tampere: Vastapaino.
- Aro, Rasmus & Antikainen, Janne 2022. Väestöennuste - MDI:n väestöennuste 2022. Aluekehittämisen konsulttitoimisto MDI. Viitattu 22.1.2023. [https://www.mdi.fi/wp-content/uploads/2022/09/MDIn-vaestoennuste-2022\\_300922.pdf](https://www.mdi.fi/wp-content/uploads/2022/09/MDIn-vaestoennuste-2022_300922.pdf)
- Autismiliitto 2022. Työ ensin. Viitattu 28.10.2023. <https://autismiliitto.fi/toiminta/vaikuttaminen/tyo-ensin/>
- Bergbom, Barbara & Lantto, Eero & Leino-Arjas, Päivi & Ruokolainen, Mervi & Tarvainen, Kimmo & Varje, Pekka 2020. Ikääntyvä ja monimuotoistuva työväestö. Teoksessa Lauri Kokkinen (toim.) Hyvinvointia työstä 2030-luvulla: Skenaarioita suomalaisen työelämän kehityksestä. Helsinki: Työterveyslaitos. Viitattu 18.11.2023. <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/140712/Hyvinvointia%20ty%C3%B6st%C3%A4%202030-luvulla.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bergbom, Barbara & Toivanen, Minna & Väänänen, Ari (toim.) 2020. Monimuotoisuusbarometri 2020: Fokuksessa rekrytointikäytännöt ja monikulttuurisuus. Työterveyslaitos. Viitattu 29.9.2023. <https://www.julkari.fi/handle/10024/140584>
- Bergbom, Barbara & Yli-Kaitala, Kirsi 2021. Onnistu rekrytoinnissa – 10 suositusta edistämään yhdenvertaisuutta työnhaussa. Työterveyslaitos. Tiedote 11.2.2021. Viitattu

- 18.11.2023. <https://www.ttl.fi/ajankohtaista/tiedote/onnistu-rekrytoinnissa-10-suositusta-edistamaan-yhdenvertaisuutta-tyonhaussa>
- Bergbom, Barbara & Yli-Kaitala, Kirsi & Toivanen, Minna (toim.) 2022. Monimuotoisuus ja inklusiivisuus asiantuntijaorganisaatioissa. Oppimateriaalit. Työterveyslaitos. Viitattu 29.9.2023. <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/monimuotoisuus-ja-inklusiivisuus-asiantuntijaorganisaatioissa>
- Dufva, Mikko & Rekola, Sanna 2023. Megatrendit 2023. Ymmärrystä yllätysten aikaan. Sitran selvityksiä 224. Viitattu 3.11.2023. [https://www.sitra.fi/app/uploads/2023/01/sitra\\_megatrendit-2023\\_ymmarrysta-yllatysten-aikaan.pdf](https://www.sitra.fi/app/uploads/2023/01/sitra_megatrendit-2023_ymmarrysta-yllatysten-aikaan.pdf)
- Eklund, Annika 2021. Osaamiskartta – Osaamisen kehittäminen työelämässä. 1.Painos. Helsinki: Brik.
- Eskola, Jari & Lätti, Johanna & Vastamäki, Jaana 2018. Teemahaastattelu: Lyhyt selviytymisopas. Teoksessa Juhani Aaltola & Raine Valli 2018. Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Metodien valinta, aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. 5.painos. Jyväskylä: PS-kustannus, 27–51.
- Fandi, Maia 2023. Osallistumisen kynnysten tunnistaminen ja purkaminen koulutuspoluilla. Saavutettavat polut – Saako oppia-hankkeen lopputapahtuma, 25.8.2023, Helsinki.
- Faulkner, Sandra & Squillante, Sheila 2019. Literature and creative writing as public scholarship. Teoksessa Patricia Leavy (toim.) The Oxford Handbook of Methods for Public Scholarship. New York: Oxford University Press, 307–334.
- FIBS 2023. Tietoa monimuotoisuudesta. Viitattu 29.9.2023. <https://monimuotoisuusarviointi.fi/tietoa/>
- Foster, Raisa 2022. Toiseuden moninainen kokemus: Tutkimusrunous taistelevan vammaistutkimuksenmenetelmänä. *Aikuiskasvatus*, 42(1), 50–66. Viitattu 25.9.2023. <https://doi.org/10.33336/aik.115553>
- Freire Paulo, 2016. Sorrettujen pedagogiikka. Suom. Joel Kuortti. 2.painos. Tampere: Vastapaino.
- Gretschel Anu 2002. Kunta nuorten osallisuusympäristönä. Nuorten ryhmän ja kunnan vuorovaikutussuhteen tarkastelu kolmen liikuntarakentamisprojektin laadunarvioinnin keinoin. Jyväskylän yliopisto. *Studies in sport, physical education and health*. Väitöskirja. Viitattu 1.10.2023. <http://urn.fi/URN:ISBN:951-39-1286-8>
- Haatainen Tuula 2022. Osatyökykyisiä tarvitaan työmarkkinoille. Kolumni 16.2.2022. Viitattu 12.9.2023. <https://valtioneuvosto.fi/-/1410877/osatyokykyisia-tarvitaan-tyomarkkinoille>
- Halonen, Laura & Grekula, Milka & Wenström, Sanna 2020. Miten ohjaan tulevaisuuden työelämään? Työkaluja opiskelijan osaamisidentiteetin rakentumisen tueksi. ePooki. Oulun ammattikorkeakoulun tutkimus- ja kehitystyön julkaisut 11. Viitattu 18.1.2023. <https://www.oamk.fi/epooki/index.php?CID=1933>
- Happo, Iris & Talonen Eero. 2021. Saavutettavuuden edistäminen koulutuksessa on meidän kaikkien yhteinen tehtävä. Blogikirjoitus 3.2.2021. Hämeen ammattikorkeakoulu. Viitattu 30.9.2023. <https://blog.hamk.fi/oppijanoikeus/saavutettavuuden-edistaminen-koulutuksessa-on-meidan-kaikkien-yhteinen-tehtava/>

- Heinilä, Henna & Honkanen, Eija 2020. Sosiaalinen sirkus ja valokuva opiskelijan osaamisidentiteetin vahvistajana valmentavissa koulutuksissa. *Ammattikasvatuksen aikakauskirja* 22 (3), 31–47. Viitattu 14.9.2023. <https://journal.fi/akakk/article/view/99274/57505>
- Helsingin kaupunki 2023. Tutustu ja hae. Tervetuloa Konepajan lukioon! Viitattu 14.10.2023. <https://www.hel.fi/fi/kasvatus-ja-koulutus/konepajan-lukio/tutustu-ja-hae>
- Hirsjärvi, Sirkka & Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula, 2013. Tutki ja kirjoita. 15.–17. painos. Helsinki: Tammi.
- Herring, Cedric 2009. Does Diversity Pay? Race, Gender, and Business Case for Diversity. *American Sociological Review*. Volume 74, Issue 2, 208–224.
- Huhtalo, Ulla & Jokinen, Outi 2021. Täsmätyö laajentaa työllistymisen mahdollisuuksia. *LAB Focus*. Viitattu 25.1.2023. <https://blogit.lab.fi/labfocus/tasmatyo-laajentaa-tyollistymisen-mahdollisuuksia/>
- Humanistinen ammattikorkeakoulu 2023a. Arviointikriteerit. Opinnäytetyöopas YAMK. Viitattu 18.11.2023. <https://humak.libguides.com/c.php?g=688355&p=4925495>
- Humanistinen ammattikorkeakoulu 2023b. Työn opinnollistaminen. Opiskelijan opas. Viitattu 14.10.2023. [https://opiskelijanopas.humak.fi/?page\\_id=3469](https://opiskelijanopas.humak.fi/?page_id=3469)
- Humanistinen ammattikorkeakoulu 2023c. Wihin käyttöohje opiskelijoille. Viitattu 24.10.2023. <https://humak.libguides.com/c.php?g=686595>
- Hämäläinen, Juha, 2007. Sosiaalipedagogiikan kaksi kehityslinjaa. *Sosiaalipedagogiikka*, 8, 9–16. Viitattu 27.9.2023. <https://doi.org/10.30675/sa.120123>
- Hämäläinen, Juha, 2022. Suomalaista sosiaalipedagogiikkaa rakentamassa. *Sosiaalipedagogiikka*, 23(1), 5–12. Viitattu 26.9. 2023. <https://doi.org/10.30675/sa.121426>
- Ihmisoikeusliitto 2023. YK:n ihmisoikeuksien yleismaailmallinen julistus. Hyväksytty YK:n yleiskokouksessa 10.12.1948. Viitattu 28.9.2023. <https://ihmisoikeusliitto.fi/ihmisoikeudet/ihmisoikeuksien-julistus/>
- Isola, Anna-Maria & Kaartinen, Heidi & Leeman, Lars & Lääperi Raija & Schneider, Taina & Valtari, Salla & Keto-Tokoi, Anna 2017. Mitä osallisuus on? Osallisuuden viitekehystä rakentamassa. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos (THL). Työpaperi 33/2017. Helsinki: Juvenes Print – Suomen Yliopistopaino Oy. Viitattu 1.10.2023. [https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/135356/URN\\_ISBN\\_978-952-302-917-0.pdf?sequence=1](https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/135356/URN_ISBN_978-952-302-917-0.pdf?sequence=1)
- Jokinen, Leena & Ollila, Johanna & Vuorisalo, Kati 2015. Oman tulevaisuuden mahdollisuudet ja mahdottomuus. *Ammattikasvatuksen aikakauskirja* 17:4, 62–68. Viitattu 14.9.2023. <https://journal.fi/akakk/article/view/89499/48824>
- Jokinen, Leena 2019. Osaamisidentiteetti muodostuu ihmisten yhteisössä – sosiaalinen verkosto osaamisidentiteetin rakennusympäristönä. Viitattu 14.9.2023. <https://osaamismatka.fi/osaamisidentiteetti-muodostuu-ihmisten-yhteisossa-sosiaalinen-verkosto-osaamisidentiteetin-rakennusymparistona/>
- Jääskeläinen, Marko & Seppälä, Minna 2021. Täsmätyökykyisyys riittää. *TTT-lehti* 26.5.2021. Viitattu 27.1.2023. <https://tttlehti.fi/tasmatyokykyisyys-riittaa/>

- Kankainen, Saara 2019. Mitä on elinikäinen oppiminen ja miksi se on tärkeää? Helsingin yliopiston koulutus- ja kehittämispalvelut HY+. Artikkelin 15.10.2019. Viitattu 2.10.2023. <https://hyplus.helsinki.fi/mita-on-elinikainen-oppiminen-ja-miksi-se-on-tarkeaa/>
- Karelia-Ammattikorkeakoulu 2023. AHOT-ohjeita opiskelijalle. Viitattu 14.10.2023. [https://www.karelia.fi/wp-content/uploads/2016/09/Ahot\\_ohjeita\\_opiskelijalle.pdf](https://www.karelia.fi/wp-content/uploads/2016/09/Ahot_ohjeita_opiskelijalle.pdf)
- Keskitalo, Elsa ja Vuokila-Oikkonen, Päivi 2018. Voimavaralähtöisyys sosiaalisen kuntoutuksen viitekehyksenä. Teoksessa Harri Kostilainen & Ari Nieminen (toim.) Sosiaalisen kuntoutuksen näkökulmia ja mahdollisuuksia. Diakonia-ammattikorkeakoulun julkaisuja, Diak Työelämä 13, 84–96. Viitattu 17.11.2023. [https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/141721/Diak\\_Tyoelama\\_13\\_verkko.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/141721/Diak_Tyoelama_13_verkko.pdf?sequence=4&isAllowed=y)
- Ketamo, Harri, Ollila, Johanna & Paaso, Laura 2022. Miten huomata yhä moninaisempaa osaamista? Moninaisen osaamisen tunnistamisen haasteita ja mahdollisuuksia. Muistio. Sitra, helmikuu 2022. Viitattu 28.10.2023. <https://www.sitra.fi/app/uploads/2022/02/sitra-miten-huomata-yha-moninaisempaa-osaamista.pdf>
- Kielitoimiston sanakirja 2023. Yhteisöllisyys. Viitattu 1.10.2023. <https://www.kielitoimiston-sanakirja.fi/#/yhteis%C3%B6llisyys?searchMode=all>
- Kivinen, Tuula & Vanjusov, Heidi & Vornanen, Riitta 2020. Asiakkaan ääni - Osallisuus ja vaikuttamisen mahdollisuudet. Teoksessa Anneli Hujala & Helena Taskinen (toim.) Uudistuva sosiaali- ja terveysala 2020. Tampere: Tampere University press, 267–293. Viitattu 1.10.2023. [https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/124087/kivinen\\_ym\\_asiakkaan\\_aani\\_osallisuus\\_ja\\_vaikuttamisen.pdf?sequence=2](https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/124087/kivinen_ym_asiakkaan_aani_osallisuus_ja_vaikuttamisen.pdf?sequence=2)
- Koivula, Anna-Kaarina, & Durmaz, Sanna 2021. Uudistuva työkykyjohtaminen. Teoksessa Seiliina Päällysaho, Pasi Junell, Mari Salminen-Tuomaala, Sirkku Uusimäki, & Silja Saarikoski (toim.) Seinäjoen ammattikorkeakoulu osaamisen, kilpailukyvyyn ja hyvinvoinnin kasvattajana. Seinäjoen ammattikorkeakoulun julkaisusarja A. Tutkimuksia 36. Seinäjoen ammattikorkeakoulu, 286–298. Viitattu 28.9.2023. <https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2021121460385>
- Koivumäki, Jaakko 2008. Työyhteisöjen sosiaalinen pääoma: Tutkimus luottamuksen ja yhteisöllisyyden rakentumisesta ja merkityksestä muuttuvissa valtion asiantuntijaorganisaatioissa. Tampereen yliopisto. Sosiologian ja sosiaalipsykologian laitos. Väitöskirja. Viitattu 1.10.2023. <https://urn.fi/urn:isbn:978-951-44-7314-2>
- Koivunen, Sami & Lehtovaara, Heidi 2022. Algoritmit työnhaussa ja rekrytoinnissa. Työelämän tutkimus, Vol 20 Nro 2 (2022), 273–285. Viitattu 18.11.2023. <https://doi.org/10.37455/tt.119770>
- Korhonen, Anne 2021. Monimuotoinen työelämä- saavutettavaa kaikille. Teoksessa Vates-säätiö. Ilmiöitä osatyökykyisyyden ympärillä. Helsinki: Vates-säätiö, 154–161.
- Kosunen, Tapio 2021. Kohti saavutettavampaa korkeakoulutusta ja korkeakoulua. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2021:35. Helsinki: opetus- ja kulttuuriministeriö. Viitattu 30.9.2023. [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/163235/OKM\\_2021\\_35.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/163235/OKM_2021_35.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Kukkonen, Harri 2018. Osaamisperusteisuus ja opettajan identiteetti. Teoksessa Harri Kukkonen & Anu Raudasoja (toim.) Osaaminen esiin: Ammatillisen koulutuksen reformi ja

- osaamisperusteisuus. Tampere: Tampereen ammattikorkeakoulu, 24–35. Viitattu 20.9.2023. <https://www.theseus.fi/handle/10024/153732>
- Kuntoutussäätiö 2015. Tukea aikuisten oppimisen vaikeuksiin. Vinkkejä ja työkaluja opetuksen. Viitattu 26.10.2023. <https://oppimisvaikeus.fi/assets/files/2017/05/Tukea-oppimisvaikeuksiin.pdf>
- Kuntoutussäätiö 2022. Työkykykoordinaattorikoulutus. Viitattu 4.11.2023. <https://kuntoutussaatio.fi/koulutukset/tyokyky/tyokykykoordinaattorikoulutus/>
- Kuula, Arja 2006. Tutkimusetiikka, aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. Jyväskylä: Gummerus kirjapaino Oy.
- Laine, Pertti 2015. Oppimismahdollisuudet, osaaminen ja työhyvinvointi. Aikuiskasvatusta, 35(1), 30–46. Viitattu 3.10.2023. <https://doi.org/10.33336/aik.94120>
- Lampinen, Pauliina 2021. Yhdenvertaisesti töihin? Vammaisten nuorten näkökulma. Teoksessa Vates-säätiö. Ilmiöitä osatyökykyisyyden ympärillä. Helsinki: Vates-säätiö, 112–121.
- Leemann Lars & Hämäläinen Riitta-Maija 2015. Asiakasosallisuus. Sosiaalisen osallisuuden edistämisen koordinaatiohanke (Sokra). Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Viitattu 23.9.2023. [https://thl.fi/documents/966696/3775621/Tietopaketti\\_Asiakasosallisuus.pdf/6d5b8baf-d5e4-4618-add6-ca0b9a81f214](https://thl.fi/documents/966696/3775621/Tietopaketti_Asiakasosallisuus.pdf/6d5b8baf-d5e4-4618-add6-ca0b9a81f214)
- Limnell, Jarno & Hiltunen, Elina ja Dufva, Mikko 2022. Suomen tulevaisuudet. Suuret kysymykset ja vastaukset. Helsinki: WSOY.
- Londén, Pia & Peltosalmi, Juha & Typpö, Linda 2023. Sosiaalibarometri 2023: Työllisyys. SOSTE Suomen sosiaali ja terveys ry. Helsinki 2023. Viitattu 20.11.2023. <https://www.soste.fi/wp-content/uploads/2023/04/2023-04-18-sosiaalibarometri-tyollisyys.pdf>
- Lonka, Kirsti 2020. Oivaltava oppiminen. (E-kirja). Otava.
- Lähdemäki-Pekkinen, Jenna & Rekola, Sanna & Solovjew-Wartiovaara, Anna & Thompson Coon, Rose 2023. Tulevaisuusbarometri 2023. Suomalaisten tulevaisuususkon yllätysten ajassa. Sitran selvityksiä 231. Viitattu 20.11.2023. <https://media.sitra.fi/app/uploads/2023/02/sitra-tulevaisuusbarometri-2023.pdf>
- Martimo, Kari-Pekka 2020. Osittain vai riittävän työkykyinen? Blogikirjoitus 25.8.2020. Viitattu 14.9.2023. <https://www.ilmarinen.fi/tietoa-ilmarisesta/ajankohtaista/blogit-ja-artikkelit/blogikirjoitukset/kari-pekka-martimo/osittain-vai-riittavan-tyokykyinen/>
- Mattila-Wiro Päivi & Tiainen, Raija 2019. Kaikki mukaan työelämään Osatyökykyisille tie työelämään (OTE) kärkihankkeen tulokset ja suositukset. Sosiaali- ja terveysministeriö. Viitattu 25.8.2023. [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161453/25\\_2019\\_OTE-loppuraportti%20suomi%20netti.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161453/25_2019_OTE-loppuraportti%20suomi%20netti.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Mäkelä, Anna 2023. Työnhakijoilta pyyhkeitä työnantajille: nämä 5 asiaa ovat usein pielessä rekrytinnissa. Duunitori 11.10.2023. Viitattu 15.11.2023. <https://duunitori.fi/tyoelama/rekrytointitutkimus-tyonhaku-suomessa-hakijakokemus>

- Männikkö, Anna-Liisa 2023. Moninaisuus ja inklusiivisuus hyvinvoivan ja menestyvän organisaation kulmakivinä. Artikkelit 27.3.2023. Viitattu 29.9.2023. <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2023032733282>
- Määttä, Sanna & Paloniemi, Merja & Ylisirkka Marko 2022. Täsmätyökyky – Sopivaa työtä kaikille. Blogikirjoitus 22.4.2022. Viitattu 25.1.2023. <https://luovi.fi/2022/04/tasmaty-okyky/>
- Nivala, Elina & Ryyänen, Sanna 2013. Kohti sosiaalipedagogista osallisuuden ideaalia. *Sosiaalipedagogiikka*, 14, 9–41. Viitattu 1.10.2023. <https://doi.org/10.30675/sa.122317>
- Nivala, Elina & Ryyänen, Sanna 2017. Sosiaalipedagoginen viitekehys nuorisoalan työssä. Teoksessa Tommi Hoikkala & Johanna Kuivakangas (toim.) *Kenen nuorisotyö. Yhteisöpedagogiikan kentät ja mahdollisuudet 2017*. Humanistisen ammattikorkeakoulun julkaisuja, 42. Nuorisotutkimusverkosto/Nuorisotutkimusseura, julkaisuja 196, 75–92. Viitattu 27.9.2023. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-456-279-9>
- Nivala, Elina & Ryyänen, Sanna 2019. *Sosiaalipedagogiikka: Kohti inhimillisempää yhteiskuntaa*. Helsinki: Gaudeamus.
- Nyman, Tarja 2023a. Saavutettavuus ei ole keneltäkään pois. Se on kaikille enemmän. Päätöspuheenvuoro. Saako oppia -hankkeen lopputapahtuma, 25.8.2023, Helsinki.
- Nyman, Tarja 2023b. Teams-viesti 11.11.2023. Viitattu 13.11.2023.
- Ojasalo, Katri & Moilanen, Teemu & Ritalahti, Jarmo. 2014. *Kehittämistyön menetelmät. Uudenlaista osaamista liiketoimintaan*. 3. uudistettu painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy.
- Ollila, Johanna & Miettinen, Sari & Jokinen, Liisa 2022. Tulevaisuusohjaus: välineitä tulevaisuusajattelun ja -taitojen kehittämiseen. Teoksessa Hanna-Kaisa Aalto & Katariina Heikkilä, Katariina & Pasi Keski-Pukkila & Maija Mäki & Markus Pöllänen (toim.) *Tulevaisuudentutkimus tutuksi – Perusteita ja menetelmiä*. Tulevaisuudentutkimuksen Verkostoakatemia julkaisuja 1/2022. Tulevaisuuden tutkimuskeskus, Turun yliopisto, 416–426. Viitattu <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-249-563-1>.
- Oosi, Olli & Jauhola, Laura & Rausmaa Salla & Haila, Katri 2020. Miten osaaminen näkyväksi? Kartoitus osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen rakenteista ja käytännöistä Suomessa ja valituissa kansainvälisissä verrokkimaissa. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja: Työelämä 2020:28. Viitattu 2.10.2023. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-561-4>
- Oosi, Olli & Kortelainen, Jeremias & Luomala, Noora & Siltala, Jenna & Mayer, Minna & Alakauhaluoma, Mika & Klemelä, Juha & Puumalainen, Jouni & Kesä, Mikko 2023. *Työkykyohjelman arviointi. Ulkoisen arvioinnin loppuraportti*. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-775-5>
- Opetushallitus 2019. *Osaaminen 2035: Osaamisen ennakointifoorumin ensimmäisiä ennakointituloksia. Raportit ja selvitykset 2019:3*. Viitattu 20.5.2023. [https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/osaaminen\\_2035.pdf](https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/osaaminen_2035.pdf)
- Ora, Petteri 2023. Täsmätyökykyisenä täsmätöihin? Blogikirjoitus 1.6.2023. Viitattu 28.9.2023. <https://www.ilmarinen.fi/ajankohtaista/blogit-ja-artikkelit/blogikirjoitukset/vieraskyna-petteri-ora/tasmatyokykyisena-tasmatoihin/>

- Osaamiskeskus Kentauri 2023. Osaamiskiekkko yhdistää erilaiset osaamiset. Artikkelit 26.4.2023. Viitattu 16.11.2023. [https://kentauri.fi/julkaisut\\_ja\\_tyokalu/osaamiskiekkko/](https://kentauri.fi/julkaisut_ja_tyokalu/osaamiskiekkko/)
- Paaso, Laura & Maunu, Antti 2022. Osaamisidentiteetin rakennusaineeksia. Ammattiin opiskelevien nuorten tulevaisuuskuvia tutkimassa. *Sosiaalipedagoginen aikakauskirja*, 23(1), 41–70. Viitattu 14.9.2023. <https://doi.org/10.30675/sa.103014>
- Paaso, Laura, 2023. VOIMAKEHÄ® osaamisidentiteetin perustana. Webinaari-tallenne. Saako oppia -hanke. Viitattu 14.9.2023. <https://www.youtube.com/watch?v=iqqLvHc50fs>
- Pakarinen Jaana & Rautjärvi, Teppo 2021. Oikeus työhön on jokaisen oikeus. Teoksessa Vates-säätiö 2021. Ilmiöitä osatyökykyisyyden ympärillä. Helsinki: Vates-säätiö, 20–29.
- Pech, Heidi 2023. Mitä DEI tarkoittaa? Blogikirjoitus. Viitattu 29.9.2023. <https://suscom.fi/mita-dei-tarkoittaa/>
- Pietilä, Paula 2019. Saavutettavuus opiskelijavalinnassa. Teoksessa Ulla Klemola & Heini Ikäheimo & Tytti Hämäläinen (toim.) OHO-opas - opiskelukykyä, hyvinvointia ja osallisuutta korkeakouluihin. Viitattu 30.9.2023. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-8110-5>
- Raudasoja, Anu, Heino, Sanna & Rinne, Soili 2019. Osaamisidentiteetin rakentuminen ammatillisessa koulutuksessa. *HAMK Unlimited Journal* 5.8.2019. Viitattu 20.9.2023. <https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2020111690407>
- Rauramo, Päivi (toim.) 2016. Monimuotoisuus, yhdenvertaisuus ja tasa-arvo työyhteisössä. Työturvallisuuskeskus. Viitattu 28.9.2023. <https://ttk.fi/wp-content/uploads/2022/03/Monimuotoisuus-yhdenvertaisuus-ja-tasa-arvo-tyoyhteisossa.pdf>
- Roberge, Marie-Elène & Dick, Rolf van 2010. Recognizing the benefits of diversity: When and how does diversity increase group performance? *Human Resource Management Review* 20 (2010), 295–308. Viitattu 29.9.2023. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2009.09.002>
- Ryynänen, Sanna 2011. Taistelevasta kasvatuksesta ja taistelevasta tutkimuksesta: (Lectio praecursoria). *Sosiaalipedagogiikka*, 12, 175–181. Viitattu 27.9.2023. <https://doi.org/10.30675/sa.121790>
- Saako oppia 2023a. Meistä. Viitattu 24.1.2023. <https://saako-oppia.humak.fi/hankkeesta/>
- Saako oppia 2023b. Saako oppia -hankkeen loppuraportti. Ei julkaistu.
- Saavutettavat polut 2023. Saavutettavuus työelämäympäristöissä. Saavutettavuuden osa-alueet. Saavutettavat koulutuspolut ja oikeus oppia (ESR) -hanke. Viitattu 30.9.2023. <https://www.thinglink.com/scenariocard/1684887127248076803?lang=fi>
- Saavutettavuuskirjasto Celia 2023. Verkkosisältöjen saavutettavuus. Viitattu 28.1.2023. <https://www.saavutettavasti.fi/verkkosisaltojen-saavutettavuus/>
- Sang, Katherine & Powell, Abigail, 2012. Equality, diversity, inclusion and work-life balance in construction. Teoksessa Andrew Dainty, Martin Loosemore (toim.) *Human Resource Management in Construction*. London: Routledge, 163–196. Viitattu 29.9.2023. <https://books.google.fi/books?hl=fi&lr=&id=p4ZhkWC0wbkC&oi=fnd&pg=PA163&dq=>

employers+commitment+diversity+equity+and+inclusion&ots=G0Nu47KV3b&sig=I2Y3QjSo8SfuhuQjxoDc8i0Yam0&redirect\_esc=y#v=onepage&q=employers%20commitment%20diversity%20equity%20and%20inclusion&f=false

- Sitra 2019. Kohti osaamisen aikaa - 30 yhteiskunnallisen toimijan yhteinen tahtotila elinikäisestä oppimisesta. Sitran selvityksiä 146. Viitattu 1.10.2023. <https://www.sitra.fi/app/uploads/2019/02/kohti-osaamisen-aikaa.pdf>
- Sitra 2020. Tulevaisuuksien muistelu. Viitattu 15.8.2023. <https://www.sitra.fi/caset/tulevaisuuksien-muistelu/>
- Sitra 2022. Tulevaisuuden osaaminen syntyy ekosysteemeissä. Uuden osaamisjärjestelmän kuvaus. Tiivistelmä. Kesäkuu 2022. Viitattu 3.10.2023. <https://www.sitra.fi/app/uploads/2022/06/sitra-tulevaisuuden-osaaminen-syntyy-ekosysteemeissa-tiivistelma.pdf>
- Sitra 2023a. Digitaaliset megatrendikortit. Viitattu 22.8.2023. <https://www.sitra.fi/megatrendikortit/>
- Sitra 2023b. Ota trendi haltuun. Viitattu 22.8.2023. <https://www.sitra.fi/caset/ota-trendi-haltuun/>
- Sitra 2023c. Tulevaisuudentekijän työkalupakki. Viitattu 15.9.2023. <https://www.sitra.fi/hankkeet/tulevaisuuden-tekijan-tyokalupakki/>
- Stenman, Kristina & Rautio, Sirpa 2022. Suuntana vammaisten henkilöiden yhdenvertainen osallisuus työelämässä. Helsinki: Ihmisoikeuskeskus. Viitattu 28.9.2023. [https://syrjinta.fi/documents/25249352/34268331/Suuntana+vammaisten+henkil%C3%B6iden+yhdenvertainen+osallisuus+ty%C3%B6el%C3%A4m%C3%A4ss%C3%A4+\(pdf\).pdf/17b21bb8-30a3-c039-a30d-4e240d349a3a/Suuntana+vammaisten+henkil%C3%B6iden+yhdenvertainen+osallisuus+ty%C3%B6el%C3%A4m%C3%A4ss%C3%A4+\(pdf\).pdf?t=1666849430246](https://syrjinta.fi/documents/25249352/34268331/Suuntana+vammaisten+henkil%C3%B6iden+yhdenvertainen+osallisuus+ty%C3%B6el%C3%A4m%C3%A4ss%C3%A4+(pdf).pdf/17b21bb8-30a3-c039-a30d-4e240d349a3a/Suuntana+vammaisten+henkil%C3%B6iden+yhdenvertainen+osallisuus+ty%C3%B6el%C3%A4m%C3%A4ss%C3%A4+(pdf).pdf?t=1666849430246)
- Suomen perustuslaki 731/1999, 6 §.
- Suoranta, Juha & Ryyänen, Sanna 2016. Taisteleva tutkimus. 2. painos. Helsinki: Into Kustannus Oy.
- Sähkörausku 2023. Pääperiaatteet. Tampereen ammattikorkeakoulu. Viitattu 14.10.2023. <https://sites.tuni.fi/sahkorausku/paaperiaatteet/>
- Teittinen, Antti & Vesala, Hannu T. 2021. Syrjäytetäänkö vammaiset ihmiset työelämästä? Teoksessa Vates-säätiö. Ilmiöitä osatyökykyisyyden ympärillä. Helsinki: Vates-säätiö, 42–51.
- TE-palvelut 2023. Työkykykoordinaattori tukenasi. Viitattu 4.11.2023. <https://toimistot.te-palvelut.fi/etela-savo/tyokykykoordinaattori>
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2019. Osatyökykyisyys. Työkyky liittyy työn vaatimukseen. 8.4.2019. Viitattu 13.9.2023. <https://thl.fi/fi/tutkimus-ja-kehittaminen/tutkimukset-ja-hankkeet/iisisti-toihin/osatyokykyisyys>



- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2022. Vammaispalvelujen käsikirja. Esteettömyys ja saavutettavuus. Viitattu 27.1.2023. <https://thl.fi/fi/web/vammaispalvelujen-kasikirja/vammaisuus-yhteiskunnassa/esteettomyys-ja-saavutettavuus#normi>
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2023a. Iisisti töihin. Viitattu 28.9.2023. <https://thl.fi/fi/tutkimus-ja-kehittaminen/tutkimukset-ja-hankkeet/iisisti-toihin>
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2023b. Työpanos käyttöön työtehtäviä muokkaamalla. Iisisti töihin -opas. Viitattu 28.9.2023. <https://thl.fi/fi/tutkimus-ja-kehittaminen/tutkimukset-ja-hankkeet/iisisti-toihin/iisisti-toihin-opas/työpanos-kayttoon-työtehtavia-muokkaamalla>
- Tilastokeskus 2023. Tutkinnon suorittaneiden työllisyys vuoden kuluttua valmistumisesta 2021. Viitattu 12.9.2023. [https://stat.fi/tup/suoluk/suoluk\\_koulutus.html#opiskelijat-suoritetut-tutkinnot](https://stat.fi/tup/suoluk/suoluk_koulutus.html#opiskelijat-suoritetut-tutkinnot)
- Timonen, Liisa & Jaatinen, Kari & Lehtonen, Taina & Pesonen, Sinikka & Raivio, Anne-Mari 2014. Moninaisuuden johtamisesta uusi työelämän avaintaito? Viitattu 27.1.2023. <https://uasjournal.fi/tutkimus-innovaatiot/moninaisuuden-johtamisesta-uusi-työelämän-avaintaito/>
- Timonen, Liisa 2015. Moninaisuus – hyvän työyhteisön ominaisuus? Teoksessa Liisa Timonen, Jaana Mäkelä & Anne-Mari Raivio (toim.) Moninaisuus on hyvän työyhteisön ominaisuus. Jyväskylä ammattikorkeakoulun julkaisuja – sarja. Jyväskylä: Suomen Yliopistopaino, 15–23. Viitattu 29.9.2023. [https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/103091/JAMKJULKAISUJA2132015\\_web.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/103091/JAMKJULKAISUJA2132015_web.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Toikko, Timo & Rantanen, Teemu. 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta. 3. korjattu painos. Tampere: Tampereen Yliopistopaino Oy.
- Tulevaisuusohjaus 2023a. Mitä on tulevaisuusohjaus? Viitattu 24.1.2023. <https://tulevaisuusohjaus.fi/mita-on-tulevaisuusohjaus/>
- Tulevaisuusohjaus 2023b. Työkaluja ja tehtäviä erilaisia tulevaisuuksia varten. Viitattu 15.9.2023. <https://tulevaisuusohjaus.fi/>
- Tulevaisuusohjaus 2023c. Yhteystiedot. Hankkeet. Viitattu 15.9.2023. <https://tulevaisuusohjaus.fi/yhteystiedot/>
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2023. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsittelyminen Suomessa - Tutkimuseettisen neuvottelukunnan HTK-ohje 2023. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan julkaisuja 2/2023. Viitattu 16.8.2023. [https://tenk.fi/sites/default/files/2023-03/HTK-ohje\\_2023.pdf](https://tenk.fi/sites/default/files/2023-03/HTK-ohje_2023.pdf)
- Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällön analyysi. 5. painos. Tammi, Helsinki.
- Työterveyshuoltolaki 1383/2001.
- Työterveyslaitos 2021. Miten edistää monimuotoisuutta rekrytoinnissa? Viitattu 28.1.2023. <https://www.ttl.fi/teemat/työelämän-muutos/monimuotoinen-työelämä/miten-edistää-monimuotoisuutta-rekrytoinnissa>
- Työterveyslaitos 2023a. Monimuotoinen työelämä. Viitattu 28.1.2023. <https://www.ttl.fi/teemat/työelämän-muutos/monimuotoinen-työelämä>

- Työterveyslaitos 2023b. Työkyky. Viitattu 28.9.2023. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyokyky>
- Työturvallisuuslaki 738/2002.
- Valkama, Heikki 2020. "Hyvät tyypit" eivät enää pärjää – Anonyymissa rekrytoinnissa ei työnantaja tiedä hakijan nimeä, ikää tai sukupuolta. Artikkelit 14.12.2020. Viitattu 21.11.2023. <https://yle.fi/a/3-11686964>
- Valtioneuvosto 2023a. Arviointiraportti: Työkykyohjelman aloittamia toimia osatyökykyisten työllistymiseksi on tarpeen jatkaa. Tiedote 12.5.2023. Viitattu 28.9.2023. <https://valtioneuvosto.fi/-/1410877/arviointiraportti-tyokykyohjelman-aloittamia-toimia-osatyokykyisten-tyollistymiseksi-on-tarpeen-jatkaa>
- Valtioneuvosto 2023b. Vahva ja välittävä Suomi. Pääministeri Petteri Orpon hallituksen ohjelma 20.6.2023. Valtioneuvoston julkaisuja 2023:58. Viitattu 13.9.2023. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/165042/Paaministeri-Petteri-Orpon-hallituksen-ohjelma-20062023.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- VIA Institute on Character 2023. Frequently Asked Questions. Viitattu 16.11.2023. <https://www.viacharacter.org/faq>
- Vieno, Atte, Helander, Jaakko & Saari, Juhani. 2017. Osaamisperusteisuudesta osaamisidentiteettiin. HAMK Unlimited Journal 29.12.2017. Viitattu 20.9.2023. <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2020111790836>
- Vuorento, Mirkka, & Joensuu, Matti 2022. Tulevaisuuden työ on monipaikkainen – Miten tumme osatyökykyisiä työelämän murroksessa? Kuntoutus, 45(1), 53–57. Viitattu 12.9.2023. <https://journal.fi/kuntoutus/article/view/115422>
- Wenström, Sanna 2022. Kaikilla vahvuuksilla. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Wood, Alex M. & Linley P. Alex & Maltby, John & Kashdan, Todd B. & Hurling, Robert 2011. Using personal and psychological strengths leads to increases in well-being over time: A longitudinal study and the development of the strengths use questionnaire. Personality and Individual Differences. Volume 50, Issue 1, 15–19.
- Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014, 7§, 8§.
- YTY (Yksityisalojen Esimiehet ja Asiantuntijat YTY ry) 2023. Työturvallisuus. Viitattu 28.9.2023. <https://www.yty.fi/tietopankki-tyosuhteesta-2/tyoturvallisuus.html>

## HAASTATTELUT

Kaikki haastattelut on tehnyt Tea Veijalainen.

H1 2023. Teams-haastattelu 3.5.2023.

H2 2023. Teams-haastattelu 4.5.2023.

H3 2023. Teams-haastattelu 10.5.2023.

H4 2023. Teams-haastattelu 10.5.2023.

- H5 2023. Teams-haastattelu 16.5.2023.
- H6 2023. Teams-haastattelu 17.5.2023.
- H7 2023. Teams-haastattelu 22.5.2023.
- H8 2023. Teams-haastattelu 29.5.2023.
- H9 2023. Teams-haastattelu 30.5.2023.
- H10 2023. Teams-haastattelu 14.6.2023.
- H11 2023. Teams-haastattelu 19.6.2023.

## **LIITTEET**

Liite 1. Osallistujien haastattelukysymykset

Liite 2. Hanketiimin haastattelukysymykset

Liite 3. Työkirja: Ohjausta tulevaisuuden työhön

## LIITE 1. OSALLISTUJIEH HAASATTELUKYSYMYKSET

### TAUSTATIEDOT

Miten olet osallistunut mukaan Saako oppia -hankkeen toimintaan?

Miten päädyit mukaan hankkeeseen? Kauan olet ollut mukana hankkeessa?

Mitä olet oppinut hankkeessa? Kerro jokin esimerkki.

### TULEVAISUUS

Millaisesta osaamisesta mielestäsi on hyötyä tulevaisuuden työelämässä?

Suunnitteletko tai mietitkö usein tulevaisuuttasi? Jos, niin millä aikaikkunalla?

Millaisissa töissä näet itsesi tulevaisuudessa? Minkä asioiden parissa haluaisit työskennellä?

### OSAAMINEN JA OSAAMISIDENTITEETTI

Oletko pohtinut omaa osaamistasi ja vahvuuksiasi? Miten ja missä tilanteissa?

Onko sinua tuettu tunnistamaan omaa osaamistasi ja vahvuuksiasi? Miten ja milloin?

Mitä osaamisidentiteetti sinulle tarkoittaa?

Miten mielestäsi omaa osaamisidentiteettiään voi vahvistaa?

Miten mielestäsi voi osoittaa eri elämäalueilla hankittua osaamista ja taitoja käytännössä?

### TYÖNHAKU

Minkälaiset tekijät antavat vahvistusta työnhakuprosessiin?

Millaista materiaalia kaipaat työnhakuprosessin tueksi?

Onko sinulla antaa vinkkejä työnhakuun?

Minkälaista työnhaku voisi mielestäsi olla tulevaisuudessa?

### TYÖELÄMÄN MONINAISUUS JA SAAVUTETTAVUUS

Oletko kohdannut haasteita työhaussa? Haluatko kertoa esimerkkejä?

Miten työhausta saisi mielestäsi saavutettavampaa?

Miten työelämää tulisi mielestäsi kehittää saavutettavuuden ja moninaisuuden näkökulmasta?

## LIITE 2. HANKETIIMIN HAASTATTELUKYSYMYKSET

### TAUSTATIEDOT

Kuka olet?

Kertoisitko työstäsi hankkeen parissa.

Mitä vastuualueita sinulla on hankkeessa?

### TULEVAISUUSOHJAUS

Mitä tulevaisuusohjaus tarkoittaa sinulle?

Oletko käyttänyt tulevaisuusohjauksen työkaluja ohjauksessa? Millaisia?

Mikä mielestäsi tukee ohjauksessa tulevaisuuteen suuntautumista?

Miten tulevaisuustietoutta voidaan vahvistaa?

### OSAAMINEN JA OSAAMISIDENTITEETTI

Millaisesta osaamisesta on mielestäsi hyötyä tulevaisuuden työelämässä?

Miten voidaan tukea yksilöä tunnistamaan omaa osaamista ja vahvuuksia?

Miten yksilön osaamisidentiteettiä voidaan vahvistaa?

Mitä menetelmiä olet käyttänyt osaamisidentiteetin tunnistamiseksi ja vahvistamiseksi?

Miten mielestäsi voi osoittaa käytännössä eri elämänalueilla hankittua osaamista?

### TYÖNHAKU

Oletko ohjannut työnhakuun liittyvissä asioissa? Mitä keinoja tai menetelmiä olet käyttänyt ohjauksessa työnhakuun liittyen?

Minkälaiset tekijät antavat vahvistusta työnhakuun?

Onko sinulla antaa vinkkejä työnhaun ohjaukseen?

Minkälaista työnhaku voisi mielestäsi tulevaisuudessa olla?

### TYÖELÄMÄN MONINAISUUS JA SAAVUTETTAVUUS

Mitä haasteita opiskelijat/osallistujat kohtaavat työnhaussa?

Miten ohjauksessa voi huomioida työnhakuun liittyviä saavutettavuuden haasteita?

Miten työnhausta saisi mielestäsi saavutettavampaa?

TYÖKIRJA

# *Ohjausta tulevaisuuden työhön*

Tea Veijalainen





# Sisällys

Johdanto	4
Ohjeita tehtävien toteuttamiseen	5
Tehtävät	6
Tulevaisuuspohdinnat	7
Tulevaisuusäänestys	8
Luovaa rakentamista	9
Tulevaisuuden työtehtävät	10
Tulevaisuuksien muistelu	11
Osaamisen tunnistaminen	12
Kerro itsestäsi	14
Mind map	15
Pelien hyödyntäminen	16
Tulevaisuuskolmio	17
Toiminnallisia menetelmiä työnhakuun	18
Työnhakijan muistilista	20
Lähteet ja linkit	22

## Johdanto

Tämä työkirja sisältää tulevaisuus-suuntautuneita harjoitteita työnhaun ohjauksen tueksi. Tehtävien tavoitteena on tukea osallistujia näkemään tulevaisuus ja erityisesti tulevaisuus työntekijänä positiivisessa valossa. Tehtävien tavoitteena on myös auttaa tunnistamaan omaa osaamista ja taitoja, sekä vahvistaa osaamisidentiteettiä. Osaamisidentiteetti tarkoittaa oman osaamisen ja vahvuuksien pohtimista ja tunnistamista muuttuvassa toimintaympäristössä ja työelämässä. Kaikilla on osaamista ja sitä kertyy kaikilla elämän osa-alueilla, eli ei pelkästään töissä ja opiskelemalla. Oppiminen jatkuu läpi elämän. Omasta osaamisesta saa iloita ja nauttia!

Työkirjan tehtävissä paitsi orientoidutaan tulevaisuusajatteluun, myös pohditaan omia tulevaisuuden toiveita ja tarpeita, jotka ovat olennaisia rakennuspalikoita omaa osaamista hahmotettaessa. Työkirja antaa myös vinkkejä työnhakuun ja työnhaun ohjaukseen. Työkirjan avulla pyritään vastaamaan seuraaviin kysymyksiin:

- Miten voidaan tukea osaamisidentiteetin muodostumista ja kehittymistä?
- Minkälaisia tulevaisuusohjauksen menetelmiä voidaan käyttää työelämään siirtymisen tukena?



Työkirja liittyy opinnäytetyöhöni Ohjausta tulevaisuuden työhön, jonka tein Saako oppia -hankkeelle osana Humakin yhteisöpedagogi (YAMK)-opintojani. Olen hyödyntänyt työkirjaa laatiessani hankkeen osallistujien ja työntekijöiden vinkkejä ja kokemuksia, joita keräsin työpajatyöskentelyn ja haastattelujen avulla. Työkirjan tehtäviä olen kehittänyt ja valinnut hyödyntämällä myös olemassa olevia materiaaleja. Lähteet ja vinkit löytyvät lopusta.

Toivottavasti tehtävistä on iloa ja hyötyä!

---

**Tea Veijalainen**

## Ohjeita tehtävien toteuttamiseen

Tehtäväosio sisältää kymmenen tehtävää. Jokaisen tehtävän kohdalla on kerrottu tehtävän ajatus, ohjeistus, tarvittavat välineet. Joidenkin tehtävien kohdalle on kirjattu valmiiksi soveltamisvinkkejä tai vaihtoehtoisia tapoja toteuttaa tehtäviä. Tehtäviä voi käyttää sellaisenaan tai muokata sopivaksi tilanteen, toimintaympäristön ja kohderyhmän huomioiden.

Tehtäviä voi toteuttaa eri tavoin: tuotoksen voi kirjoittaa, piirtää tai kertoa ääneen ohjaajalle, parille tai ryhmälle. Monia tehtäviä voi tehdä joko kasvatusten samassa tilassa tai etäohjausta hyödyntämällä. Tehtäviä voi hyödyntää yksilöohjauksessa tai ryhmäohjauksessa.

Osa työkirjan tehtävistä käsittelee hyvin henkilökohtaisiakin asioita ja tulevaisuus ja työnhaku ovat monille jännittäviä ja pelottavia asioita. Monesti haluamme keskittyä nykyhetkeen ja sen haasteiden taklaamiseen.

Tehtävien tekemisen jälkeen voi miettiä, onko tehtävien tuotoksia tarpeen jakaa kaikkien kanssa, vai jääkö tehtävän tuotos vain tekijän ja mahdollisesti ohjaajan tietoon. Halukkaat vapaaehtoiset voivat jakaa tuotoksiaan tai sitten tuotoksia voi jakaa

pareittain ja pienissä ryhmissä. Tehtävän lopuksi voi myös pyytää palautetta tai kysyä mitä ajatuksia tehtävän/tehtävien tekeminen herätti. Etätyöskentelyssä voi hyödyntää digitaalista työkalua, jossa kirjoittaja pysyy halutessasi anonyymina (esim. Padlet).

Huomioitavia asioita tulevaisuusohjauksessa ja työnhaun ohjauksessa:

- Kannustaminen ja rohkaisu
- Rinnalla kulkeminen
- Vahvistaminen ja hyvän huomaaminen
- Aito kohtaaminen
- Luottamuksellisuus ja sensitiivisyys
- Toivon luominen ja ylläpitäminen
- Yksilöllisyyden huomiointi
- Ratkaisukeskeisyys
- Tulevaisuussuuntautuneisuus
- Saavutettavuuden haasteiden huomiointi
- Voimavarojen ja resurssien huomiointi
- Ennakointi
- Toiminnallisten menetelmien hyödyntäminen
- Tiedon jakaminen eri mahdollisuuksista
- Omien arvojen ja näkemysten vaikutus

# *Tehtävät*

## TEHTÄVÄ 1

# Tulevaisuuspohdinnat

Tämä tehtävä orientoi osallistujia tulevaisuusajatteluun. Pyydä osallistujia vastaamaan alla oleviin kysymyksiin. Voit kysyä kaikki kysymykset tai valita noin viisi kysymystä. Esitä yksi kysymys kerrallaan.

**TARVIKKEET:** kyniä ja tusseja, post it-lappuja tai vastaavia, isoja koonti-papereita yhtä monta kuin kysymyksiä

**VAIHTOEHTO 1:** Jaa osallistujille muistilappuja ja pyydä kirjaamaan vastaus lapulle. Vastauksista voi keskustella yhteisesti tai ne voi lopuksi kiinnittää seinälle ja jokainen voi käydä lukemassa niitä omaan tahtiin.

**VAIHTOEHTO 2:** Tehtävän voi suorittaa myös niin, että kirjaa kysymykset isoille lapuille seinälle ja osallistujat kirjoittavat vastauksensa pienille muistilapuille kunkin kysymyksen alle. Lopuksi kierrellään omaan tahtiin lukemassa kertyneitä vastauksia.

**VAIHTOEHTO 3:** Tehtävän voi suorittaa etänä. Osallistujat voivat kirjata vastaukset valitulle työskentelyalustalle. Jos osallistujia on vain muutama, voi vastaukset kirjata chattiin.

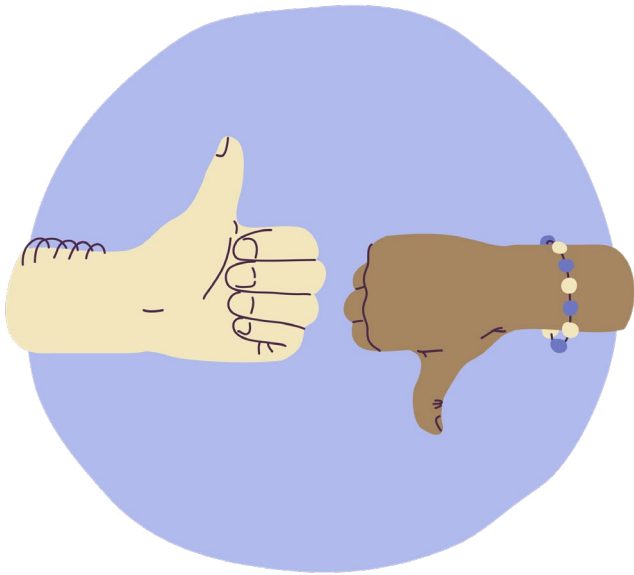
## KYSYMYKSET

1. Miltä tulevaisuus tuntuu?
2. Jatka lausetta. Mitä jos tulevaisuudessa...
3. Millaisesta osaamisesta ja taidoista on hyötyä tulevaisuudessa?
4. Mitä haluaisit tehdä tulevaisuudessa, jos mikä tahansa olisi mahdollista? Voit miettiä kysymystä minkä tahansa elämän osa-alueen näkökulmasta.
5. Minkä asioiden parissa haluaisit työskennellä tulevaisuudessa?
6. On vuosi 20xx (valitse vuosi esim. 10 vuoden päähän) ja olet unelmatyöpaikassasi. Mitä näet ympärilläsi?
7. Mikä on työn merkitys tulevaisuuden maailmassa?
8. Mitä uutta haluaisit oppia?

## TEHTÄVÄ 2

# Tulevaisuusäänestys

Myös tämä tehtävä toimii orientaationa tulevaisuusajatteluun. Voit valita tehtävään vain osan kysymyksistä tai keksiä niitä itse lisää tilalle. Lue kysymykset yksi kerrallaan osallistujille. Pyydä osallistujia nostamaan peukku ylös, jos he ovat samaa mieltä tai alas jos ovat eri mieltä. Voit käyttää myös vaihtoehtoisesti punaisia ja vihreitä paperilappuja äänestämässä (vihreä = samaa mieltä, punainen = eri mieltä). Tehtävään liittyy keskeisesti keskusteluosuus jokaisen kohdan jälkeen. Muista korostaa, että kaikki mielipiteet ovat sallittuja ja yhtä arvokkaita.



**SOVELLUS:** Äänestyksen voi toteuttaa myös etänä eri tavoilla. Lue kysymykset ääneen ja osallistujia voi esimerkiksi pyytää käyttämään viittaus-toimintoa, jos he ovat samaa mieltä.

## KYSYMYKSET

- 1 Olen opiskellut/opiskelen alaa, jonka parissa haluan tulevaisuudessa työskennellä.
- 2 Mietin usein omaa tulevaisuuttani.
- 3 Tunnistan omia vahvuuksiani ja osaamistani.
- 4 Pohdin usein, miten voisin kehittää itseäni.
- 5 Minulla ei ole vielä tulevaisuuden suunnitelmia.
- 6 Uskon, että tulevaisuudessa osaamisella ja kokemuksella on enemmän merkitystä kuin suoritetulla tutkinnolla.
- 7 Uskon, että tulevaisuudessa voin löytää ammatin tai työn, jonka olemassaolosta en vielä tiedä.
- 8 Suunnittelen hakevani töitä lähitulevaisuudessa.
- 9 En tiedä vielä, mitä teen tulevaisuudessa, mutta uskon että asiat järjestyvät.
- 10 Työn sisältö on minulle tärkeämpää, kuin hyvä palkka.
- 11 Uskon, että tulevaisuudessa minulla on useita työpaikkoja tai -tehtäviä.

- 12 Suunnittelen tulevaisuuttani niin, että valitsemani ala tarjoaa hyvät työllistymismahdollisuudet.
- 13 Opettelen/opiskelen usein uusia asioita.
- 14 Tulevaisuudessa tekisin mieluiten pääasiassa etätöitä.
- 15 Uskon, että vuoden päästä tulevaisuusnäköymäni ovat selkeämmät.

### TEHTÄVÄ 3

## Luovaa rakentamista

Tässä tehtävässä osallistujat pääsevät suunnittelemaan tulevaisuutta legoilla rakentamalla.

Varaa tehtävää varten runsaasti erilaisia legoja. Legoalustat ovat hyödyllisiä, mutta ilmentävät pärjää mainiosti. Niin sanottujen peruspalikoiden lisäksi luovaa rakentamista helpottaa, jos käytettävissä on mahdollisimman erilaisia legopalikoita. Kannattaa varata mukaan myös ihmis- ja eläinhahmoja.

Pyydä osallistujia rakentamaan tulevaisuusteemainen rakennelma. Teema voisi olla vaikka: Työelämä 20xx / Unelmien työpaikka 20xx (valitkaa haluamanne vuosiluku).

Legoista voi rakentaa yhteisteoksen yhteisille alustoille tai jokainen voi rakentaa oman näköisensä työn, jolloin aihe voi olla myös henkilökohtaisempi, esim. Minä 20 vuoden päästä.

Kannusta luovuuteen ja rajojen rikkomiseen!

## TEHTÄVÄ 4

## Tulevaisuuden työtehtävät

- Pyydä osallistujia keksimään jokin uusi tulevaisuuden työtehtävä tai valitse sellainen seuraavasta listasta. Osallistujia voi kannustaa valitsemaan työtehtävän, joka heitä oikeasti inspiroi ja kiinnostaa.

Omavaraiskonsultti, virtuaaliravintoloitsija, sijaismatkustaja, onnellisuusoperaattori, etäavustaja, esteettömyys-tarkastaja, digimuotoilija, tavarastailisti, kaupunkiviljelijä, jäljitettävyysvastaava, ruoka-designer, virtuaaliravintoloitsija, ruokapalvelualustavastaava, viranomais-fasilitoija, lähipalvelunvälittäjä, omavaraiskonsultti, yhteisömanageri, robottityönjohtaja, robottikouluttaja, yhteisöllisyysuunnittelija, sosiaali-arkkitehti, elinympäristöanalyttikko, tekoälyavustajan valmentaja, tekoälyn personalisoija, ristiriitaisen tiedon selvittäjä, virtuaaliopas, digimateriaalin tuottaja, valheenpaljastaja ja faktan-tarkastaja, merkityksellisyysmuotoilija, pelillistäjä, omavaraiskonsulentti, elämänhallintaopas, virtuaalinelinympäristön kehittäjä, tarpeenetsijä, virtuaali-palvelu-manageri, virtuaalietäopas, virtuaalisomistaja, seurapeliavustaja, verkkopelivalmentaja, simulaatiotuottaja, simulaatiokehittäjä, osaamisentarkas-taja, etävalmentaja, etäoppimistentori, sertifiointimanageri, somemaiseen parantaja.

- Pyydä osallistujia pohtimaan valitsemaansa työtehtävää seuraavien kysymyksien kautta.

1. Mitä osaamista tehtävässä tarvitaan?
2. Mitä tehtävään liittyvää osaamista sinulla jo on?
3. Mitä osaamista voisit vahvistaa toimiaksesi tässä tehtävässä?
4. Miten ja mistä voit hankkia tätä osaamista?

**SOVELLUS:** Tehtävän voi toteuttaa myös etänä. Osallistujia voi pyytää kirjaamaan vastauksensa esim. yhteiseen Padlettiin.



## TEHTÄVÄ 5

## Tulevaisuuksien muistelu

Kaikilla on muistoja menneestä, mutta niitä voi luoda myös tulevaisuudesta! Tulevaisuuksien muistelussa sijoitetaan olemassa olevia muistoja tulevaisuuteen, jossa jokin asia on muuttunut. Tavoitteena on tehdä tulevaisuudesta arkipäiväistä ja ihmisläheistä. Tulevaisuus nähdään usein suurina muutoksina ja laajoina kehityskulkuina, jolloin näkymä tulevaisuudesta jää etäiseksi ihmisen arjesta. Siksi on tarpeen kuvitella, millaista erilaisissa tulevaisuuksissa olisi elää. Tulevaisuuksien muistelu auttaa suhtautumaan kriittisesti niin omiin kuin muiden väitteisiin tulevaisuudesta. Mitä paremmin osaamme kuvitella erilaisia tulevaisuuksia, sitä paremmin osaamme arvioida, millainen tulevaisuus olisi toivottava.

**TEHTÄVÄ:** Pyydä osallistujia miettimään, mikä asia voisi olla toisin tulevaisuudessa.

**Esimerkki:** *Työskentelet osana tiimiä, joka työskentelee täysin virtuaalisesti eri puolilla maailmaa.*

Valitse sitten kolme tuttua asiaa:

- Joku tuntemasi henkilö
- Jokin tuttu paikka, esim. koti
- Jokin arkinen askare, esim. syöminen

Yhdistä nämä kaikki asiat yhdeksi muistoksi.

Kuvittele, että olet valitsemasi henkilön kanssa valitsemassasi paikassa tekemässä valitsemaasi askareta, mutta tulevaisuudessa, jossa valitsemasi asia on muuttunut.

Pyri kuvittelemaan tulevaisuuteen sijoitettava kohtausta yhtä yksityiskohtaisesti ja elävästi kuin se olisi muisto menneestä. Mieti, miltä paikassa näyttää, millaisia ääniä siellä kuuluu, miltä siellä tuntuu olla.

Tämä harjoite toimii sekä paikan päällä, että etänä. Osallistujia voi pyytää kirjaamaan tulevaisuuden muistelun ylös valittuun kanavaan.

## TEHTÄVÄ 6

## Osaamisen tunnistaminen

Tehtävässä osallistujat pohtivat omia vahvuuksiaan. Pyydä osallistujia lukemaan oheinen lista osaamisista ja vahvuuksista. Sen jälkeen pyydä heitä valitsemaan listasta 4–6 osaamista tai taitoa, jotka heillä jo on. Seuraavaksi pyydä heitä valitsemaan 1–2 taitoa, joita he haluaisivat vahvistaa. Kirjoittakaa osaamiset ylös.

Tehtävää purettaessa jokainen voi kertoa vuorotellen valitsemansa osaamiset ja miten ne näkyvät tällä hetkellä omassa elämässä. Sen jälkeen voidaan kertoa vahvistettavat taidot ja miksi ne valittiin.

**SOVELLUS:** Tehtävän voi tehdä myös siitä näkökulmasta, että valitaan esim. 4–6 kpl taitoja, joita osallistujan mielestä tarvitaan nyt tai tulevaisuudessa työelämässä. Ja sitten näistä valituista voidaan keskustella ja jokainen valitsee niistä 2 kpl taitoja, joita hänellä jo on.



Sorminäppäryys	Päätöksentekokyky
Kädentaidot	Stressinsietokyky
Tarkkuus	Ryhmätyötaidot
Sitoutuneisuus	Eettisyys
Määrätietoisuus	Monitaitoisuus
Visuaalinen hahmotuskyky	Paineen sietokyky
Järjestelmällisyys	Vuorovaikutus-, viestintä- ja kommunikointitaidot
Vastuuntuntoisuus	Innostamis- ja motivointikyky
Keskittymiskyky	Reagointikyky
Esiintymistaidot	Tiedon hallinta- ja analysointitaidot
Tunneälykyys	Kestävän kehityksen periaatteiden tuntemus
Tiedon suullinen ja kirjallinen ilmaisutaito	Yhteistyötaidot
Sosiaaliset taidot	Ajanhallintataidot
Ristiriitojen ratkaisutaidot	Monikulttuurisuustaidot
Kriittiset ajattelutaidot	Joustavuus
Organisointitaidot	Oppimiskyky
Kokonaisuuksien hallinta	Luovuus
Itseohjautuvuus	Kielitaito
Ongelmanratkaisutaidot	

## TEHTÄVÄ 7

*Kerro itsestäsi*

- ▶ Osallistujat kirjaavat 20 sanaa (adjektiiveja), jotka heidän mielestään kuvaavat heitä tai jotain ominaisuutta heissä.
- ▶ Tämän jälkeen voidaan keskustella ohjaajan kanssa tai pareittain. Pyydä osallistujia pohtimaan:
  - Haluatko vahvistaa näitä ominaisuuksia tai muuttaa niitä?
  - Miten nämä ominaisuudet vaikuttavat elämääsi, esim. työntekoosi tai opiskeluusi?
- ▶ Seuraavaksi pyydä osallistujia kirjoittamaan kymmenen sanaa, jotka kuvaavat, millaisia he haluaisivat olla tulevaisuudessa. Nämä uudet sanat eivät korvaa vanhoja, vaan tuovat jotakin lisää käsitykseen itsestä, kuka olet ja kuka haluaisit olla. Myös tämän jälkeen voidaan keskustella näistä lisäsanoista.

## TEHTÄVÄ 8

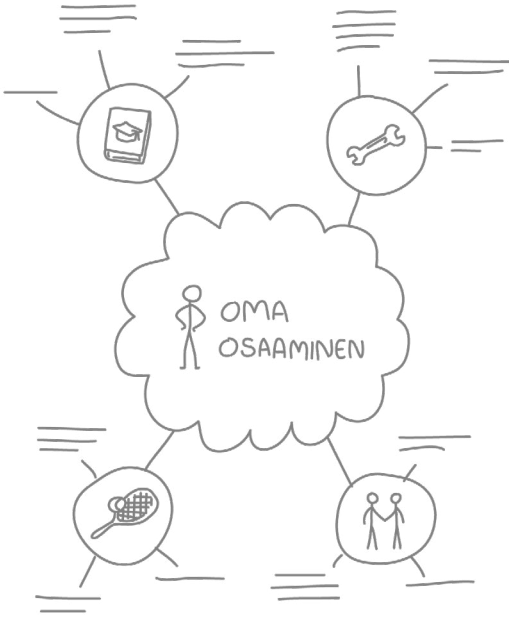
*Mind map*

Tässä tehtävässä osallistuja laatii mind mapin omasta elämästään ja osaamisestaan. Mind mapiin kirjataan, mitä alueita osallistujan elämään kuuluu ja mitä osaamista hän on näiltä osa-alueilta saanut. Tehtävän tavoitteena on nostaa esiin työkokemuksen ja opiskelun lisäksi osaamista, joka on hankittu arkielämässä tai muissa ympäristöissä (non-formaali osaaminen).

- ▶ Ohjeista osallistujaa laittamaan ensin keskelle itsensä. Sen jälkeen nimetään pääotsikot. Otsikot nimetään osoittamaan tärkeitä ja ajankohtaisia elämän eri osa-alueita, jotka kertovat omasta taustasta. Tällaisia voisivat olla esimerkiksi perhe, ystävät, opiskelu, harrastukset, työ ja kiinnostuksen kohteet.
- ▶ Tämän jälkeen osallistuja kirjaa otsikon alle tarkemmin, millaista osaamista hän on hankkinut toimiessaan näillä eri osa-alueilla. Samalla voidaan tehdä kirjauksia, vetää viivoja ja korostaa, miten opitut asiat liittyvät toisiinsa, mitkä asiat innostavat ja mitä asioita haluaa kehittää. Miellekartassa voi käyttää värejä ja piirroksia, sen tarkoitus on havainnollistaa asioiden keskinäisiä suhteita ja merkityksiä.

## TEHTÄVÄ 9

# Pelien hyödyntäminen



**SOVELLUS 1:** Miellekartan voi tehdä myös omista vahvuuksista, jolloin pääotsikot voisivat olla esim. taidot ja osaaminen, ominaisuudet, kiinnostuksen kohteet, luontevahvuudet, onnistumiset ja kohokohdat, kokemukset jne.

**SOVELLUS 2:** Mind mapin voi tehdä myös sähköisesti, voit hyödyntää esim. seuraavia ohjelmia: mindmup.com, popplet.com tai miro.com

Tulevaisuuteen voi orientoitua myös korttipelien avulla. Näitä tehtäviä varten tarvitaan Sitralta tilattavat **Megatrendikortit** ja/tai **Hyvät kortit**. Molempia korttipakkoja voi tilata ilmaiseksi Sitran sivuilta:

[sitra.fi/julkaisut](https://sitra.fi/julkaisut)

Sitran sivuilta löytyy myös peliohjeita ja käyttöideoita korteille. Tässä muutama esimerkki.

## Megatrendikorteilla pelaaminen

Trendikortit kuvaavat megatrendien taustalla vaikuttavia muutoksia. Niiden avulla voi venyttää ajatteluaan, ideoida uutta ja visioida, mitä tulevaisuus voisi olla. Korttien käytössä vain taivas on rajana. Megatrendikortteja voi tutkia myös digitaalisesti: [sitra.fi/megatrendikortit](https://sitra.fi/megatrendikortit).

**Opiskele:** Lue trendikorttipakkaa läpi ja mieti millaisia ajatuksia trendit herättävät. Ovatko ne tuttuja? Mikä näkyy jo nyt? Mikä yllättää?

**Tarinoi:** Nosta 3–6 korttia ja tee niiden pohjalta tarina tulevaisuudesta. Liitä tarinaan

aiheita, joiden parissa työskentelet tai jotka liittyvät myös omaan elämääsi. Jaa tarina muiden kanssa.

**Unelmoi:** Nosta 3-6 trendikorttia ja luo niiden pohjalta paras mahdollinen tulevaisuuskuva kuvailemalla jonkin sinulle tärkeän asian tulevaisuutta yhdistettynä kortteihisi.

**Keksi:** Nosta 3-6 korttia ja luo niistä saatujen ideoiden pohjalta omaan kiinnostuksen kohteeseesi liittyvä tulevaisuuden palvelu, ratkaisu, tuote tai toimintatapa, joka kehittää asiaa paremmaksi.

**Arvota:** Nosta korttipakasta satunnaisesti 3-6 korttia ja laita ne tärkeysjärjestykseen joka vastaa omaa käsitystäsi. Jos työskentelet muiden kanssa, keskustelkaa ja verratkaa trendikorttien järjestyksiä keskenänne. Nouseeko keskusteluun yhteisiä teemoja? Oletteko samaa mieltä?

**Ylläty:** Nosta 3-6 korttia ja keksi niille täysin päinvastaiset kehityskulut. Mitä on tapahtunut, jotta päinvastainen kehityskulku toteutuisi? Löydätkö yllättäviä näkökulmia? Kerro kiinnostavimmat ja yllättävimmät ajatukset muille. Pohtikaa voisiko näin tapahtua.

## Hyvillä korteilla pelaaminen

Tarvitaan vähintään kolme pelaajaa. Hyvät kortit -pelissä osallistujat saavat käteensä ”hyvät kortit”, joista heidän tulee kehittää paremman huomisen visio korttien avulla. Joka kierroksella kuuntelijavuorossa oleva pelaaja valitsee parhaan vision ja näin pelaajat keräävät pisteitä. Nimensä mukaisesti kortit ohjaavat ajattelemaan hyviä tulevaisuuksia, eikä se ole aina helppoa! Hyvät kortit -peli on tarkoitettu kaikille, joita kiinnostaa kehittää kykyään kuvitella erilaisia tulevaisuuksia ja sitä kautta harjaantua tulevaisuusajattelijana. Peli ei siis vaadi mitään ennako-osaamista tai asiantuntemusta. Peliohjeet tulevat myös korttipakan mukana.

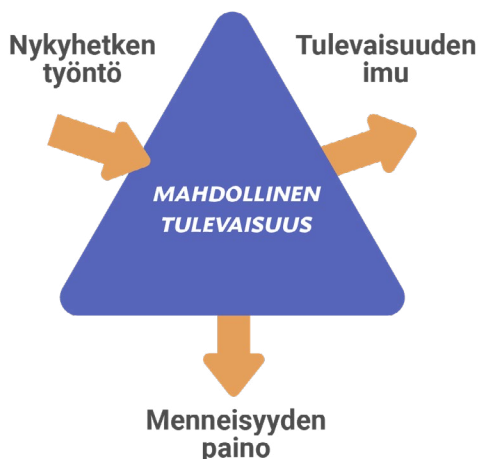


## TEHTÄVÄ 10

## Tulevaisuuskolmio

Tulevaisuuskolmio auttaa hahmottamaan muutosten kokonaiskuvaa sekä tunnistamaan toivottavia tulevaisuuksia ja muutoksen esteitä. Tulevaisuuskolmio sopii hyvin valitun teeman tulevaisuuteen vaikuttavien tekijöiden tunnistamisessa. Tulevaisuuskolmion on kehittänyt futuristi Sohail Inayatullah.

Menetelmässä kolmio toimii kehikkona, jonka avulla tunnistetaan tarkastelun kohteeksi valitun aiheen tulevaisuuteen vaikuttavia tekijöitä. Nämä kolme tarkasteltava tekijää ovat:



### Menneisyyden paino

Millaisia rajoituksia ja esteitä menneisyys asettaa meille? Mikä estää meitä pääsemästä eteenpäin? Esimerkiksi erilaiset sitoumukset sitkeät uskomukset ja kestäättömät maailmankuvat, arvot tai ajattelumallit.

### Nykyhetken työntö

Mihin suuntaan maailma kehittyy tällä hetkellä ja miten suuntaan voi vaikuttaa? Mitä muutosprosesseja on käynnissä? Mikä meitä puskee tällä hetkellä muuttamaan tai muuttamaan asioita? Näitä ovat esimerkiksi trendit ja muut muutokset yhteiskunnassa ja ihmisten elämässä.

### Tulevaisuuden imu

Minkälaisia tulevaisuuskuvia meillä on? Mikä on parasta, mitä voisi tapahtua? Tässä voi tarkastella erilaisia unelmia, suunnitelmia ja visioita.

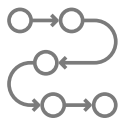
Valitkaa ensin teema, jonka tulevaisuudesta haluatte keskustella. Kirjoittakaa teema kolmion keskelle ja käykää läpi kolmion kolme näkökulmaa yllä kuvattujen kysymysten kautta. Keskustelkaa ja kirjoittakaa ajatukset lapuille, jotka liimataan kolmion kärkien ympärille. Nykyhetken työntönnön tunnistamisessa voitte halutessanne hyödyntää Sitran megatrendikortteja.

Tämän tarkastelun tuloksia voi hyödyntää monin eri tavoin: voitte esimerkiksi tunnistaa nykyhetken työntönnössä tai menneisyyden painolastissa asioita, joihin haluatte ryhtyä vaikuttamaan, tai voitte lähteä työstämään tulevaisuuden imusta jaettua visiota. Mahdollisuuksia on monia.

# *Toiminnallisia menetelmiä työnhakuun*



Edellisissä kappaleissa kuvattujen tehtävien lisäksi tulevaisuuden kannalta tarpeellista työelämäosaamista ja työnhakua voidaan harjoitella esimerkiksi seuraavien menetelmien avulla.



Työnhakuprosessin vaiheiden läpikäyminen



Lyhyen esittelyvideon tekeminen



Työpaikkojen etsiminen ja kartoittaminen, työpaikkailmoituksiin tutustuminen



Erialaisten testien tekeminen, esim. VIA-mittari luontevahvuuksista ([www.viacharacter.org](http://www.viacharacter.org))



CV:n ja työnhakemuksen tekeminen



Aarre- ja unelmakartat, digitarinat



LinkedIn-profiilin laatiminen



Vahvuuksien ja taitojen tunnistaminen ja nimeäminen



Työhaastattelu-tilanteen harjoittelu



Työelämän pelisääntöjen läpikäynti



Hissipuhe-harjoitus



# *Työnhakijan muistilista*

## Vielä lopuksi muutamia näkökulmia ja kannustusta työnhakuprosessiin. Tsemppiä!

- ▶ Ole oma itsesi. Anna itsestäsi myönteinen ja realistinen kuva.
- ▶ Oman osaamisen tunnistaminen ja sanoittaminen helpottaa työnhakua.
- ▶ Tee mind map, aarrekartta tai muu harjoite, jonka avulla kirjaat ja kirkastat omaa osaamistasi, taitojasi ja vahvuuksistasi.
- ▶ Kysy muilta, mitkä asiat ovat vahvuuksiasi.
- ▶ Suuntaa työnhakua omien toiveidesi ja tavoitteidesi mukaisesti.
- ▶ Harkitse videon tekemistä ja visuaalisuuteen panostamista työnhaussa, jos se tuntuu omalta jutulta.
- ▶ Hyödynnä erilaisia työnhakukanavia ja verkostojasi. Tee avoimia hakemuksia.
- ▶ Valmistaudu työhaastatteluun huolella. Perekdy työnantajaan ja mieti, mitä voisit kertoa itsestäsi ja osaamisestasi. Mieti valmiiksi muutama kysymys myös työnantajalle, voit niiden avulla korostaa motivaatiotasi.
- ▶ Tuo esiin koulutus- ja työhistoriasi, mutta mieti mitä muuta osaamista sinulta löytyy niiden lisäksi. Osaamista ja taitoja on voinut kertyä esimerkiksi perheen, harrastuksien, vapaaehtoistyön tai kiinnostuksien kautta. Tuo tämä osaaminen esille. Perustelee, mitä hyötyä siitä olisi hakemassasi työssä.
- ▶ Kerro konkreettisin esimerkein mitä ja missä olet oppinut.
- ▶ Mieti, mitä osaamista ja hyötyä sinusta olisi työpaikalle.
- ▶ Tuo esiin toiveitasi ja tavoitteitasi: opi sanoittamaan tulevaisuuden haaveitasi.
- ▶ Ole armollinen itsellesi, haasteet ovat usein oman pään sisällä.
- ▶ Muista huolehtia omasta hyvinvoinnistasi työnhakuprosessin aikana. Ole sinnikäs, älä lannistu, jos ei heti tärppää!

# Lähteet ja linkit

Tehtävissä on mukailtu ja hyödynnetty seuraavia lähteitä:

Aikuisten urasuunnittelu:

<http://www.avosto.net/a-ura/>

Monialaisen uraohjauksen  
verkkovalmennus:

<https://monialainenuraohjaus.utu.fi/>

Osaaminen 2035-julkaisu:

<https://www.oph.fi/fi/tilastot-ja-julkaisut/julkaisut/osaaminen-2035>

Osaamismatkalla-hanke:

<https://osaamismatkalla.fi/materiaalit/sampo-osaaminen/>

Sitra: <https://www.sitra.fi/hankkeet/tulevaisuuden-tekijan-tyokalupakki/>

Tulevaisuuskoulu. Lasten ja nuorten säätiö. <https://www.nuori.fi/toiminta/tulevaisuuskoulu/tulevaisuuskoulu-ajankohtaista/>

Tulevaisuusohjaus:

<https://tulevaisuusohjaus.fi/tyokalut/>

Uraloikkarin käsikirja:

<https://www.uraloikka.fi/>

VESKU – Verkkovalmennuksella ja tuetulla työkokeilulla kohti koulutusta ja työtä (ESR):

<https://www.veskuhanke.fi/>