

Yhteenveto Sitran ja Feeniksin yhteistyöhankkeen haastatteluista,

syksy 2021

Taustatietoa haastateltavista:

Haastateltavia miehiä oli yhteensä kolme, ja he olivat Feeniks-toiminnan mentoreita pääkaupunkiseudulta sekä Keski-Suomesta. Taustoiltaan haastateltavat edustivat varsin erilaisia profiileja työhistorian ja tähänastisen uran sekä nykyisen elämäntilanteen kannalta. Yhdellä haastateltavista on pitkä mielenterveyskuntoutumisen tausta, ja hän on haastateltavista ainoa tällä hetkellä työsuhteessa oleva. Toinen haastateltava tekee keikkaluontoisesti myyntialan töitä, ja hänellä on vahva motivaatio löytää mahdollisesti alaa/työnkuvaa vaihtamalla uusi, pysyvämpi työpaikka. Kolmas haastateltava on tehnyt pitkän uran erilaisissa kiinteistöhuollon, autokorjauksen ja vartioinnin tehtävissä ja on tällä hetkellä työttömänä työnhakijana, mutta oli osallistunut keväällä te-viranomaisen järjestämälle yrittäjyyskursseille minkä kautta oli aikeissa jatkaa työssäoppimispaikkaan. Työpaikan omistajavaihdoksen myötä työssäoppimispaikka kuitenkin peruuntui ja nyt hän etsii uutta paikkaa ja haaveilee pienyrittäjyydestä kiinteistöhuollon alalla.

Kaikki haastateltavat olivat kokeneet erilaisia haasteita ja vastoinkäymisiä työelämän- ja uransa aikana, ja vaikuttivat siltä, että heille oli tärkeää päästä puhumaan kokemuksistaan. Toisaalta haastatteluissa tuli esiin, että jokainen vastaaja on ollut hyvin aktiivinen ja tehnyt paljon töitä oman työelämään ankkuroitumisen ja osaamisen eteen, minkä seurauksena on ollut sekä turhautumista mutta myös sinnikkyyttä oman tilanteen edistämiseksi. Leimaavaa oli kokemus työelämän kasvavista odotuksista osaamisen ja työtehtäviin liittyen, sekä osaamis- ja tehokkuusodotusten noususta. Muutosta ja työntekijään kohdistuvia paineita kuvattiin useamman kerran haastattelussa kohtuuttomiksi, ja selvästi oman työtilanteen suhteen oli koettu paljon stressiä. Tässä yhteenvedossa käydään läpi keskeisimmät havainnot ja avaintulokset puolistrukturoituna tehdystä haastatteluaineistosta, joissa käytiin läpi haastateltavien omaa työhistoriaa, opiskelutapoja ja motivaatiota, sekä näkemyksiä, ajatuksia ja itsereflektiota haastattelun aikana esiteltävästä UraKone-sovelluksesta.

Haastateltavien kokemuksia työelämästä ja opiskelusta sekä yhteistyöstä näiden kesken

Työelämä – pitkökö vanhan koiran oppia uusia temppuja?

Jokainen haastateltava oli kokenut haasteita työllistymisessä, ja yhdistävää vastauksissa on työnantajien ja työtehtävien sisällön osalta kokemus alati kasvaneista paineista ja odotuksista niin osaamisen kuin tehokkuuden suhteen. Pohdintaa herätti ajatus, onko tullut itse ”liian vanhaksi” työelämän muuttuvia odotuksia kohtaan, jolloin oman osaamisen rajallisuus tai puutteet ja fyysisen sekä henkisen jaksamisen rajat tulevat iän myötä herkemmin vastaan

kuin nuorilla. Samalla pitkän työkokemuksen merkitys tuntui vastaajien kokemuksen mukaan menettäneen arvoa ainakin joidenkin työnantajien keskuudessa. Toisaalta haastatteluissa korostui kokemus siitä, että työssä tapahtuva oman osaamisen kehittäminen ja uusien taitojen opettelu tapahtuu enemmänkin työntekemisen kautta, mutta uusien taitojen opiskeluun tai erilliseen osaamisen kehittämiseen ei työnantajilta saa kovinkaan paljoa resursseja tai aikaa. Myös työsuhteiden alussa olevat perehdytykset koettiin olleen usein hyvin lyhyitä, mikä oli vahvistanut kokemusta siitä, että toisaalta työssä on ikään kuin pakotettu itse opiskelemaan tehtävänkuvaa liittyvät uudet asiat työnteon lomassa, ja toisaalta mahdolliset puutteet omissa taidoissa tai osaamisessa jää helposti huomaamatta tai katveeseen.

Eräs haastateltavista poti selvästi heikentyneitä ammatillista itsetuntoa havahduttuaan siihen, etteivät hänen digi- ja someosaamisensa ole ajan tasalla ja nämä puutteet osaamisessa olivat osittain johtaneet hänen irtisanomiseensa edellisestä vakituisesta työsuhteesta. Haastateltava kertoi, ettei ollut itse työsuhteen aikana tiedostanut näitä puutteita osaamisessaan, ja ne olivat tulleet työnantajan puolelta esiin vasta irtisanomistilanteessa. Työnantaja ei kuitenkaan ollut ohjannut haastateltavaa opiskelemaan puuttuvia taitoja työsuhteen aikana tai antanut tähän erillisiä resursseja. Siitä huolimatta haastateltava itse koki tilanteen olleen omaa syytään, ja irtisanomisensa jälkeen haastateltava on käyttänyt paljon aikaa ja rahaa käydäkseen erilaisia ohjelmisto- ja digiosaamista koskevia kursseja. Tästä huolimatta haastateltava kertoo, että henkinen kynnyksensä työnhaussa on noussut niin korkeaksi, että hän on jättänyt hakematta työtehtäviin, joihin liittyvää työkokemusta hänellä ja kokee kaiken kaikkiaan voimattomuutta alan muuttunutta työnkuvaa kohtaan ja harkitsee alan vaihtoa. Hän oli kuitenkin ainoa vastaajista, joka nosti esiin digiosaamisen tarpeen nykyisessä työelämässä pärjäämiseen.

Myös toinen haastateltava kertoo samankaltaisen tarinan kuin edellä, tosin varsin toisenlaiseen työhistoriaan peilaten. Haastateltava kuvaa pitkää ja monipuolista työhistoriaansa, jonka aikana hän on ollut useanlaisissa työtehtävissä pitkäaikaisissa työsuhteissa, sekä aktiivisesti kartuttanut osaamistaan myös suorittamalla useampia ammattitutkintoja. Hän kertoo myös viimeisen, useita vuosia kestäneen vakituisen työsuhteensa vartiointialalla päättyneen yt-neuvotteluiden myötä. Tietyllä tavoin haastateltava koki työsuhteen päätymisen jopa helpotuksena, sillä hänen työkuvaansa kuuluvien tehtävien määrä oli kasvanut viime vuosina merkittävästi, ja lisäksi työssä edellytettiin yhä enemmän osaamista ja joustavuutta niin työajan tehokkuuden kuin työn sisällön kannalta.

Yhdistävää vastaajien kokemuksissa vaikuttaisi kiteytetyksi olevan se, että työntekijöitä kohtaan on yhä korkeammat odotukset niin työssä suoriutumisen ja onnistumisen, osaamisen, työnkuvan silppuuntumisen kuin tehokkuuden suhteen. Nämä odotukset läikkyvät yhä enemmän myös siihen suuntaan, että työntekijän tulisi vapaa-ajallaankin orientoitua tai mukautua työnantajan tai työelämän tarpeisiin esimerkiksi omatoimisen opiskelun tai päivystyksenomaisen joustavuuden kautta.

Opiskelu

Haastatteluissa kartoitettiin kokemuksia ja preferenssejä opiskeluun ja opiskelutapoihin liittyen. Yhdistävää vastauksissa oli, että opiskelu koettiin mieluisimmaksi ryhmämuotoisena ja ennen kaikkea siten, että opiskeluun liittyy tunne yhteisöllisyydestä, avoimuudesta ja hyvästä ryhmähengestä pätevän ja opetussisällön/toiminnan rinnalla. Edellä mainitut seikat vahvistavat vastaajien kokemusten mukaan myös motivaatiota opiskeluun, ja kääntäen mikäli edellä mainituissa seikoissa koettiin ongelmia tai puutteita, niin tämä heijastuu motivaation laskuna ja mahdollisena opiskelun keskeytymisenä. Samalla kuitenkin vastausten pohjalta tuli esiin myös se, että riippuu myös opiskeltavasta asiasta, mikä on milloinkin sopivin tai paras tapa oppia. Esimerkiksi verkkokurssit saivat sekä kiitosta että kritiikkiä sen mukaan, miten hyvin niissä on onnistuttu ryhmäyttämään osallistujia sekä herättämään vuorovaikutusta ja keskustelua osallistujien keskuudessa. Verkko- ja etävälitteiseen opiskeluun liittykin vastauksissa kokemukset, joissa internetvälitteinen opetus voi aiheuttaa osallistujille jännittämistä ja hiljenemistä. Tästä saattaa seurata se, että monet olennaiset asiat tai kysymykset jäävät kenties käsittelemättä, kun kynnyksellä ottaa puheenvuoro etäyhteydellä on monille korkea. Samanhenkisten ihmisten läsnäolon merkitys liittyy tässäkin näkemykseen ryhmämuotoisen opiskelun hyödyistä.

Opiskelun mielekkyyteen vaikuttaa vastausten perusteella myös se, millainen motivaatio uuden oppimiseen lähtökohtaisesti on. Esimerkiksi te-keskuksen organisoimat kurssit saivat kiitosta ja kritiikkiä sen mukaisesti, onko kyse ulkoiselta toimijalta tilatusta, sisällöllisesti spesifimmistä kursseista, jolle päästäkseen tulee erikseen hakea, vai työttömyyskorvauksen kannalta työttömälle velvoittavasta te-keskuksen itse järjestämästä kursseista. Tällaiset velvoittavat kurssit herättivät kritiikkiä siitä, ettei niillä oikeastaan opittu mitään tarpeellista tai uutta, ja kurssien osallistujien kesken oli vastausten mukaan usein toisistaan niin erilaisia lähtökohtia ja ammatillista taustaa ettei kursseista välttämättä ole oman tilanteen tai osaamisen kehittämisen kannalta suurtakaan hyötyä. Toisaalta työssäkäynnin ja tämänhetkisen tilanteen vakaus vastausten mukaan herkästi vähentää kiinnostusta ja motivaatiota alkaa sillä hetkellä opiskelemaan lisäksi töiden ohella tai osallistumaan töiden lisäksi erilaisille kursseille.

Myös viranomaisten ja työnantajien inhimillisyyttä ja ymmärrystä erilaisia elämäntilanteita ja osaamiseen ja oppimiseen liittyviä taitoja tai niiden puutteita kohtaan peräänkuulutettiin vastauksissa. Eräs haasteltavista kiteyttääkin, että luottamus sekä yhteisöllisyys, kuten opiskelu- tai työtovereiden auttaminen, arvostaminen ja ymmärtäminen on tärkeää niin työssä pärjäämisen ja jaksamisen kuin opiskelun etenemisen kannalta – ja kääntäen kiusaaminen tai syrjintä taasen hyvin haitallista, mikä voi johtaa kiusattavan/syrjittävän elämäntilanteen hankaloitumiseen. Hän oli itse kokenut, että positiiviset kokemukset työelämästä ja mahdollisuus osallistua erilaisiin, personoituihin valmennuksiin oli merkittävästi tukenut toipumista mielenterveyden sairaudesta, ja toisaalta ymmärtämättömyys hänen taustaansa kohtaan sekä työssä kohdattu kiusaaminen oli aiheuttanut takapakkia toipumiselle. Tätä olisikin aiheellista heijastaa siihen, että kokemus työn henkisen kuormittavuuden kasvusta nousi yleisesti esiin vastauksista.

Kokemukset yhteistyöstä työelämän, oppilaitosten ja viranomaisten välillä

Vastaajille oli kertynyt sekä positiivisia että negatiivisia kokemuksia yhteistyön onnistumisesta työelämän, oppilaitosten ja viranomaisten välillä. Ennen kaikkea yhteistyön sakkaamista oli tapahtunut viranomaisten ja työelämän kesken, ja kokemuksia oli paljon siitä että esimerkiksi työttömyyskorvauksiin liittyvät byrokraattiset seikat ovat joissain tilanteissa vaikeuttaneet työelämään tai koulutukseen hakeutumista. Vastaajien kesken oli varsin yhtenäinen näkemys siitä, että viranomaisten, työnantajien ja oppilaitosten välisessä tai heidän kanssaan tapahtuvassa yhteistyössä on suuri merkitys sillä, minkälaisia ihmisiä kulloinkin on erityisesti viranomaisroolin takana, ja kuinka paljon eri tahoilla lopulta on kiinnostusta, resursseja tai mahdollisuutta edistää työnhakijan tai työssäoppimisjaksolla olevan tilannetta. Vastaavaa oli yksi vastaajista kokenut myös mielenterveystoimiston toiminnasta, ja nimenomaan asiakkaan kokonaisvaltaiseen tilanteeseen paneutuminen koettiin tärkeäksi jotta myös mahdollinen yhteistyö eri tahojen kesken olisi asiakkaan kannalta mahdollisimman onnistunutta.

Vastaajilla oli kokemuksia erilaisista työelämään tähtääviin kursseihin tai valmennuksiin osallistumisesta. Vastauksista huomasi kokemuksia, joiden mukaan sisällöllisesti antoisimmat ja pätevimmät kurssit olivat olleet mahdollisesti te-viranomaisten kautta organisoituja mutta yksityisten yritysten tai työvalmennussäätiön toteuttamia, joihin on pitänyt erikseen hakea. Kyseessä oli siis ollut ostopalveluina järjestetyt kurssit, joille on erikseen jouduttu hakemaan ja tämä on näkynyt ryhmämotivaatiossa sekä laadukkaassa kurssisisällössä. Sen sijaan te-palveluiden itse järjestämät, velvoittavat kurssit oli koettu usein olleen varsin hyödyttömiä. joissa esimerkiksi asiakkaan lähtökohtaista osaamistasoa ei oltu välttämättä otettu huomioon kurssisisällöissä.

Mikä ihmeen UraKone?

Haastattelut painottuivat kahteen osaan, joista ensimmäinen käsitteli enemmän haasteltavien omia kokemuksia työelämästä, opiskelusta ja työhausta sekä erilaisia työelämäosaamiseen liittyviä haasteita ja onnistumisia, joita on kuvattu edellä. Toinen haastattelun osa perustui UraKone-sovellukseen linkittämällä sovelluksen konteksti oman osaamisen kehittämistä ja tulevaisuuden työllistymistä sekä työmarkkinatilannetta visioivaan skenaarioajatteluun, pyrkimyksenä reflektoida samalla haastateltavien omia kokemuksia sovelluksen potentiaaliin ja kehittämiskohtiin. Tähän keskusteluun päästöksemme haastattelun puolivälissä haastateltaville esitettiin UraKone-sovelluksen ominaisuuksia ja hyödynnettävyyttä esittelevä kuvitteellinen, tulevaisuuteen sijoittuva videotarina. Tarinan kertoja oli ottanut sovelluksen käyttöön ja löytänyt siten mahdollisuuden parantaa omia työllisyysmahdollisuuksiaan UraKoneen ehdottamilla opintopoluilla kotikaupungissaan, jossa

UraKoneen ennusteen mukaan hänen oman alansa työt olivat katoamassa. UraKone oli esittänyt siis ennusteen työtilanteen muutoksesta ja siihen liittyviä keinoja, joilla kertoja voi välttää työttömäksi päätyminen. Videon katsomisen perusteella haastattelussa syntyvällä keskustelulla ja esitetyillä kysymyksillä pyrittiin aineistosta hahmottamaan vastauksia seuraaviin kysymyksiin:

1. Kuinka uskottavaksi videon tarina nähdään?
2. Mitä kehitysideoita tai kritiikkiä haastateltavat nostavat esiin?
3. Miten vastaajat peilaavat omaa tarinaansa suhteessa esitettyyn ideaan?

UraKonetta esittelevän videon tarina oli jokaiselle haastateltavalle selvästikin varsin vaikeasti ymmärrettävä ja tarinaan liittyvä viitekehys haasteellinen hahmottaa siitä huolimatta, että haastattelujen alussa haastattelija oli pohjustanut mitä haastattelun aikana näytettävä video koskee ja minkälainen videon tarinan konteksti on. Haastateltaville tuli videon esittämisen jälkeen avata vielä uudelleen ja jäsenellen, mistä videon visiossa on kyse ja minkälaiseen käyttötarkoitukseen sovellusta voisi käyttää, jotta videon kontekstin ja siihen liittyvään itsereflektointiin voitiin haastattelussa edetä. Lopulta yksi haastateltavista näki, että voisi ottaa sovelluksen käyttöön, mikäli tällainen olisi saatavilla. Hänellä oli lähtökohtaisesti korkea motivaatio kasvattaa digitaitojaan, sekä mahdollisesti lähteä vielä opiskelemaan ja mahdollisesti hakeutua uudelle alalle tulevaisuudessa. Tulevaisuuden suunnitelmien hahmottamiseen tämä vastaaja koki ennen kaikkea myös omaa taustaa vasten sovelluksessa olevan potentiaalia, kun muut vastaajat eivät niinkään valjastaneet sovelluksen käyttötarkoitusta palvelemaan heitä itseään. Muut vastaajat suhtautuivat sovelluksen käyttöön omalla kohdallaan skeptisesti ja epäröiden, mutta näkivät sovelluksen olevan kuitenkin mahdollisesti hyödyllinen yleisellä tasolla. Vastaajien kesken oli myös selkeitä eroja mielenkiinnon ja motivaation suhteen digitaalisten alustojen käyttöä kohtaan.

UraKone – kritiikki ja epäluulot

Haastatteluissa tuli esiin kyseenalaistus siitä, mitä lisäarvoa sovellus voisi tuoda jo olemassa olevien ammatinvalinnan työkalujen, kuten erilaisten testien sekä ammatinvalintapsykologin palveluihin nähden. Lisäksi eräs vastaaja pohti, miten varmasti sovelluksen ennusteella voidaan tulevaa työntarvetta ennakoita, jotta seurauksena ei tule trendinomainen kouluttautuneiden ylitarjonta alalle, joka ei lopulta työllistäkään. Havainto on olennainen, ja vastaaja kuvaa miten uusia vartijoita koulutettiin pakolaiskriisin aikaan lyhyessä ajassa liikaa, sillä tuolloin ennustettiin lähitulevaisuudessa olevan vartijapula, joka ei kuitenkaan koskaan toteutunut. Seurauksina on vastaajan mukaan ollut kiristynyt kilpailu vartijoiden avoimista työpaikoista, vartijoiden työtehtävien sisällön repaloitumien osaamisalueille, jotka työnkuvaan eivät lähtökohtaisesti sovi, sekä uusia vartijoita, jotka eivät voi lainkaan työllistyä omalla paikkakunnallaan alalle.

Yleisesti sekä vastauksien epäluulot että kehitysideat liittyvät vahvasti siihen, että sovellus kykenisi tarkastelemaan sekä käyttäjänsä että toimintaympäristöä mahdollisimman holistisesti, toisin kuin perinteiset ura- ja osaamistestit.

UraKone -Kehitysideat ja potentiaali

Vastauksessa korostuu se, että sovelluksen kaltaisen palvelun tulisi osata monipuolisesti ja laajasti yhdistää pisteitä toisiinsa niin käyttäjän, työllisyysnäkömien kuin eri alojen tyyppisten työtehtävien sisällön kannalta, eikä tehdä ainoastaan yksipuolista profiilia käyttäjästään tai perustaa ehdotuksiaan yksissään käyttäjän aiempaan työ- ja koulutustaustaan. Sovelluksen olisi hyvä osata kertoa mahdollisimman tarkasti mitä eri vaiheita esimerkiksi (täydennys)koulutuksen hankkiminen uudelle alalle työllistymiseksi vaatisi ja minkälaisesta aikajänteestä kussakin sovelluksen ehdottamassa vaihtoehdossa olisi kyse.

Käyttökelpoisuutta ja hyödyllisyyttä tukisi sovelluksessa monipuolinen ja keskenään erilaisten/vaihtoehtoisten urapolkujen tarjoaminen ikään kuin karttana, sekä käyttäjälle ehdotettavien eri alojen tai työtehtävien tarkempi esittely. Sovelluksen tulisi osata tarjota monipuolisesti vaihtoehtoisia aloja ja ylipäätään työtehtäviä aloilta, joilta todellisuudessa löytyy avoimia työpaikkoja myös pitkällä tähtäimellä. Käyttäjän aiempi osaaminen ja koulutus tulisi olla sovellettavissa siihen, että käyttäjälle seuloutuisi realistisia työtehtäviä, joihin hän voisi suunnata lisäkoulutuksella tai kohtuullisella vaivalla ja näitä ehdotettaisiin muualtakin kuin varsinaiselta omalta alalta. Sovelluksen käytön tulisi myös perustua vapaaehtoisuuteen.

Lisäksi vastauksissa nousi sovelluksen käyttökelpoisuuden kannalta esiin näkemys, että sen antaman työvoimatarpeen ennusteen pitää olla mahdollisimman faktuaalinen ja ehdotettavina vaihtoehtoina tulisi olla olemassa olevia, avoimia työpaikkoja, jotka joko ovat jo tai tulevat olemaan tarjolla mahdollisimman lähiaikoina. Ylipäätään mahdollisimman selkeä sekä käyttäjältä edellytettävät toimenpiteet vaiheittain kuvaava aikajänne sovelluksen antamissa ehdotuksissa tuli kehitysideoissa esiin. Sovelluksen käyttäjää kartoittavien kysymysten vastausvaihtoehtoinen tulisi myös olla mahdollisimman monipuolisia ja konkreettisia, eikä esimerkiksi täysin eri mieltä – täysin samaa mieltä -tyyppisiä.

Myös kokemuksia jossain määrin samankaltaisten palveluiden käytöstä löytyi, joihin vastauksissa sitten UraKoneen ideaa reflektotiin. Eräs vastaaja kertoo täyttäneensä tietonsa vastaavanlaiseen sovellukseen, joka kuntakokeilun myötä oli otettu hänen paikkakunnallaan käyttöön (ilmeisesti työmarkkinatori-sovellus). Kyseisessä sovelluksessa vastausvaihtoehdot koskivat vastaajan mukaan koulutuksen ja osaamisen lisäksi työntekoon suhtautumista ja työnantajien vaatimuksia koskien, mutta sovelluksen logiikka ja täytettävät tiedot tuntuivat vaihtoehtoinen kankeilta. Esimerkkinä vastaaja käyttää vastausvaihtoehtoja, joista mikään

ei varsinaisesti ole sopiva, mutta joista jokin on kuitenkin tietoja syöttäessä valittava. Toinen vastaaja toivoi, että sovellus osaisi yhdistellä puuttuvia palasia jo olemassa oleviin niin käyttäjän näkökulmasta ja tilanteesta kuin työmarkkinatilanteen kannalta, jolloin analyttisesti sovellus osaisi tarjota monipuolisempia tai täsmällisempiä vaihtoehtoja kuin perinteiset aiheeseen liittyvät testit ja sovellukset.

Sovellukselta toivottiin, että se kykenisi siis kompassinomaisesti tarjoamaan monipuolisesti yllättäviäkin mutta yhtäaikaaisesti sovelluksen käyttäjän osaamisen/intressien sekä persoonan kannalta realistisia työllistymissuunnitelmia tai uravaihtoehtoja. Yhtä lailla sovelluksen tulisi osata kuvata mahdollisimman käytännön tasolla, mitä esimerkiksi erilaiset osaamistarpeet tai työnkuvaan kuuluvat asiat kuten joustavuus käytännön tasolla tarkoittaisivat. Toisaalta, kuten vastaajien kokemuksista voi ymmärtää, on myös nykyisessä työkuulttuurissa, työntekijöiden työssä jaksamisessa sekä työelämävaatimuksissa kehittämisen varaa, ja tähän sovellusta voisi haastateltavien mukaan myös käyttää.

Ammatinvalinta – sovelluksesta apua myös nuorille?

UraKoneen visio kytkeytyy Feeniks-hankkeen kohderyhmän kaltaisten, keski-ikäisten ja epävarmassa työmarkkinatilanteessa olevien miesten tukemiseen työllistymisessä ja osaamisen kehittämisessä. Eräs vastaajista korostaakin, että sovelluksen suunnittelussa tulisi tehdä jonkinlainen ero nuorten, työelämään vasta saapuvien työntekijöiden ja vanhempien, työkokemusta ja osaamista kerryttäneiden ja vähitellen fyysisistä vaivoista kärsivien työntekijöiden välillä oman osaamisen kehittämisen ja työelämän muutoksiin sopeutumisen vaatimuksissa. Työntekijöiden erilaiset elämänvaiheet ja ikä tulisi siis huomioida. Nuorten ja vanhempien työntekijöiden vahvuuksia tulisi edistää eri tavoin mutta hyödyntää kaikkien työssä jaksamisen ja osaamisen näkökulmasta Haastatteluista nousee kuitenkin ajatus siitä, että UraKoneen tyyppinen palvelu voisi olla suuri apu ura- ja koulutusvalintoja kartoittaville nuorille, joille toisaalta myös erilaisten digitaalisten sovellusten käyttäminen on usein lähtökohtaisesti luontevaa.

Sovelluksessa voisi olla suuri potentiaali esimerkiksi koulujen opinto-ohjauksen ja nuorten ura/koulutussuunnitelmien hahmottamisen näkökulmasta. UraKone voisi käyttäjän luonteenpiirteet ja mieltymykset kartoittavan persoonaprofiilin sekä eri työllisyyden alat tuntevana alustana esitellä ja ehdottaa nuorelle erilaisia ammatinvalintavaihtoehtoja. Haastatteluissa keskustellaan siitä, miten nuorten asema työelämässä voi olla epävarma, ja toisaalta nuorilla on uudenlaisia, kasvavia odotuksia työelämälle. Toisaalta osa vastaajista näkisi nuorien kokevan työelämän silppuuntumisen ja uudenlaisten osaamisvaatimusten ohella kasvavia paineita omaa tulevaisuuttaan koskevia ammatillisia/koulutuksellisia

suunnitelmia kohtaan, joita pitää osata tehdä jo varsin nuorella iällä. Sovellus voisi olla tässä avuksi, ja silloin siinä olisi hyvä olla mukana myös jokin käyttäjän persoonallisuutta ja luonteenpiirteitä kartoittava ominaisuus.

Käsitykset työelämästä ja omasta osaamisesta

Viimeisimpänä haastatteluaineiston avulla pyrittiin kartoittamaan, mitä omaan työmarkkinatilanteeseen ja osaamisen vahvistamiseen liittyviä uskomuksia vastaajilla itsellään on. Kuten jo aiemmissa, haastateltavien omaa tarinaa kuvaavissa kappaleissa todettiin, oli vastaajien kesken vahva kokemus, että työntekijöihin kohdistuu yhä enemmän paineita ja odotuksia niin työn sisällön kuin osaamisen monipuolisuuden ja joustavuuden kannalta. Paineet oli osin koettu jopa kohtuuttomiksi, ja paljon oli ajatuksia siitä, onko oma henkinen tai fyysinen kapasiteetti riittämätön nykyiseen työelämään tai oman alan tehtäviin siitä huolimatta, että työmotivaatio kuitenkin on säilynyt. Lisäksi esiin nousi yleisellä tasolla näkemys siitä, että vanhemmilla työntekijöillä ei enää välttämättä ole motivaatiota tai energiaa alan vaihtamiseen tai kouluttautumiseen varsinkaan töiden ohella ja erityisesti verrattuna nuorempiin työntekijöihin. Tähän näkemykseen liittyen peräänkuulutettiin pitkän työkokemuksen kerryttäneille vanhemmille työntekijöille enemmän arvostusta työelämässä ja kulttuurissa, sekä enemmän mahdollisuuksia ulottaa karttunutta ”hiljaista tietoa” nuoremmille tai uusille työntekijöille erityisesti matalapalkka-aloilla.

Omaa osaamista ja ammattitaitoa lähestyttiin eri tavoin. Toisaalta eri taidoista ja pitkästä työurasta oltiin ylpeitä, toisaalta koettiin riittämättömyyttä, kun kokemus oli, että joustavuuden ja tehokkuuden odotusten lisäksi aiempaan työkuvaan nähden työntekijöiden osaamiselta on vähitellen alettu odottamaan asioita joita työtehtäviin ei ollut ennen kuulunut. Tällaiset kokemukset ovat myös jarruttaneet aktiivisuutta työnhaussa. Haastatteluissa keskusteltiin myös paljon työkultuurin muutoksesta ja siitä, missä omat työhyvinvoinnin rajat kulkevat. Toisaalta eräs vastaajista oli erittäin tyytyväinen ja ylpeä, että on voinut kerryttämällä erilaista osaamista olemalla mukana erilaisissa työllisyys/valmennustoimissa edistää siten omaa toipumistaan mielenterveyssairaudesta. Tämä kehitys oli myös mahdollistanut hänelle sen, että hän oli hankkinut ammattipätevyuden suorittamalla työssäoppimiseen nojaavan perustutkinnon ja ollut sen jälkeen alalla töissä.

Haastateltavilla oli varsin erilaiset käsitykset omista digitaidoistaan, mikä oli vahvasti kytköksissä siihen kuinka motivoituneita he olivat käyttämään erilaisia laitteita ja sovelluksia. Yksi vastaajista oli vahvasti motivoitunut, ja motivaatio linkittyi myös hänen kokemukseensa digitaitojensa riittämättömyydestä. Toisaalta vaikutti siltä, että tämän haastateltavan digitaidot olivat muuhun joukkoon nähden korkeammat. Muut vastaajat kokivat digitaitojensa olevan riittävät siihen arkeen ja elämään jota he tällä hetkellä elävät, ja eivät

kokeneet mielenkiintoa erilaisia laitteita tai sovelluksia kohtaan eivätkä siten myös kokeneet tarvetta kehittää omaa digiosaamistaan.