

Mitä digitaitoja asiantuntija-alojen työttömät itse pitävät kiinnostavimpina

Opetushallituksen myöntämä hankeraha mahdollisti TJS Opintokeskukselle koulutushankkeen, jossa eri puolilla Suomea tarjottiin työttömille toimihenkilöalojen asiantuntijoille mahdollisuutta digitaitojensa päivittämiseen. Hankkeessa lähestyttiin jäsenliittojen kautta työttömiä ja selvitettiin, mitä taitoja kohderyhmään kuuluvat halusivat saada lisää. Koulutusten toteuttamisessa käytettiin osallistavia menetelmiä, joten samalla kouluttajille avautui näköala siihen, millaiset työelämämuutokset aiheuttavat sen, että jotkin taidot kiinnostivat enemmän kuin toiset.

1 Some-foorumien tuntemus ja perustoiminnot

Puhumme sujuvasti siitä, että jotakin tapahtuu sosiaalisessa mediassa ja kun sanomme näin, kuulostaa siltä kuin olisi jokin tietty paikka, jossa jotakin tapahtuu ja tietäisimme missä tämä paikka on. Todellisuudessa some koostuu monista medioista ja osaa niistä käytetään aktiivisesti uusien työntekijöiden löytämiseen.

Jos pitäisi valita yksi aihe, joka kiinnostaa työttömiä jäseniä enemmän kuin muut, se olisi tämä. Jos normaaliin digitaitojen valmennukseen ilmoittautuu 30 jäsentä, tähän ilmoittautuu 50. Rekrytoiminen on kallista ja virherekrytointi erittäinkin maksaa paljon. Monet organisaatiot hakevat työntekijää, josta tiedetään valmiiksi jo jotain, sillä se saa virherekrytoinnin riskit tuntumaan siedettävämiltä. Myös menettely, jossa viimeisin työnantaja maksaa koko työkyvyttömyyseläkkeen, kannustaa karttamaan riskinottoa.

Tässä astuu kuvaan some. Uutta työntekijää tuntuu mielekkäältä etsiä nykyisten työntekijöiden entisten kollegoiden joukosta, koska silloin on jo olemassa kokemusta siitä, miten kyseinen työntekijä työssä suoriutuu. Epävarmoilla työmarkkinoilla työntekijän kannattaa paitsi tehdä osaamisensa näkyväksi, myös määrätietoisesti kerryttää itselleen kontaktiverkostoa, jotta nimi pysyy mahdollisimman monen rekrytoivan organisaation kannalta näkyvillä ja mielessä. Se vaatii jatkuvaa vuorovaikutusta.

Toki rekrytoinnin yhteydessä voi pohtia sitäkin, haetaanko taitavinta työn hakijaa vai tekijää.

2 Pilvipalveluiden vaikutus asiantuntijatyössä

Kollegani ihmetteli yhteisessä palaverissa, mihin tällaista koulutusta tarvitaan: ”*Kaikkihan osaavat käyttää Microsoftin ohjelmia.*” Asiantuntijatyössä tämä pitää paikkansa. Word,

PowerPoint ja Excel ovat kaikki tuttuja, monesti vielä niin, että vähän aikuisemmilla työnhakijoilla ne ovat paremmin hallussa kuin vasta valmistuneilla.

Pilveen siirryttäessä perus toimisto-ohjelmissa ei periaatteessa muutu muu kuin tallennuspaikka, mutta kun tallentamisen tapa muuttuu, se samalla muuttaa myös työn tekemisen tapaa. Jos työnhakijan oma työhistoria on pienehköstä organisaatiosta ajalta ennen SaaS:ia, siirtyminen isoon organisaatioon ei itse asiassa olekaan enää läpihuutojuttu, vaikka tuntisikin samat ohjelmat, joilla työ edelleen tehdään.

Kun työtä tehdään tiimeissä ja tiimit tallentavat työnsä yhteisiin kansioihin, versionhallinnasta tulee työyhteisön yhteinen asia. Väärään paikkaan tallentunut tai versioitu työ muuttuu ongelmaksi, koska se joko vääristää työn tuloksia tai teettää ylimääräistä selvittämistyötä. On myös oma taitonsa osata etsiä, mistä haluttu tiedosto kenties löytyy, koska yhteisten työpöytien laita tahtoo joka paikassa olla sama: ne ovat ylitäynnä ja tiedostot on nimetty sekavasti. Hyvä uusi kollega on sellainen, jonka puolesta ei tarvitse olla koko ajan etsimässä jotakin.

Tiedostoja jaetaan pilvestä myös muille kuin kollegoille. Osa menee sidosryhmille ja asiakkaille eikä ole samantekevää, mitä tiedostoja jakaa ja kenelle. Jotta osaisi uudessa työpaikassa kysyä, selvittää ja joskus omatoimisesti päätellä, kenelle mitäkin sisältöä saa antaa, pitää ymmärtää miten pilvijärjestelmät toimivat, kun niitä käyttämässä on yhteisö.

Pilvipalveluilla on käyttöä myös yksityiselämässä. Kaikki laitteet tulevat lopulta käyttökänsä päähän. Jos osaa perustaa omia kirjautumistilejä ja hyödyntää niiden avulla maksutonta säilytystilaa verkossa, voi turvakopioida itselle oleellisia tiedostoja talteen laiterikkojen varalta tai koota sähköisiä työnäytekansioita, joita voi työhaastatteluissa tarvittaessa netin kautta esitellä.

3 Hakukoneosaaminen

Brexit järjestettiin räätälöimällä hakukoneiden avulla sosiaalisen median viestejä kullekin saajalle sopiviksi. Hakukoneiden käyttö lisääntyy vaikuttajaviestinnässä ja muissa asiantuntijatehtävissä koko ajan. Usein riittää, että osaamme sujuvasti hakea netistä tietoa, mutta ymmärrys siitä, miten hakukoneen toimivat auttaa järjestämään omia tai organisaation tietoja verkkoon kiinnostavasti.

Myös työnhaussa auttaa, jos pystyy ennakoimaan sitä, mitä ja miten työhönottaja hakee haluttuja ominaisuuksia. Vähänkään isommissa organisaatioissa avoimeen työpaikkailmoitukseen saapuneita vastauksia ei lue enää ihminen vaan robotti. Tämä on monen hakijan kannalta parannus entiseen järjestelyyn. Robotti on tarkka ja huolellinen eikä syrji iän, sukupuolen tai etnisen taustan perusteella. Samalla se voi toki olla joustamaton ja ohittaa hyviä hakemuksia vain siksi, että niissä jotakin on sanoitettu omintakeisesti. Taito osata ennakoida hakukäyttäytymistä kiinnostaa, koska se hyödyttää suoraan työhakemusten tekemisessä.

Lisäksi työmarkkinoilta löytyy tälle osaamiselle paljon soveltamiskohteita. Koko ajan entistä useampi asiantuntijatyötä tekevästä on itse oma tiedottajansa. Asiantuntijan ja asiakkaan välistä on monessa organisaatiossa kadonnut sihteerityötä tai viestintäapua tarjoava tukihenkilö.

Muutoksen myötä entistä useampi työntekijä huomaa mieltävänsä, miten hakualgoritmien tekemä pisteyttäminen tapahtuu ja ennen muuta sitä, miten hakukoneen käyttäjä toimii muodostaessaan hakukriteereitä. Oman viestin tai digitaalisen sisällön pitää löytyä silloinkin, kun sitä etsii joku, joka ei tarkasti tiedä, mitä on etsimässä.

4 Visualisointitaidot

Kun viestintä digitalisoituu, se yleensä myös kuvallistuu. Näin on käynyt myös työnhakuviestinnälle. Cv erottuu paremmin muiden cv:iden joukosta, jos se on kaunis. Kauniin siitä saa Canva-ilmaisohjelmaa käyttämällä tai katsomalla sieltä mallia. Avoimen hakemuksen voi tehdä video-cv:n muotoon. Kahteen minuuttiin mahtuu keskeinen sisältö ja samalla rekrytoija saa mielikuvan hakijasta henkilönä. Ilmaisohjelmalla saa kannettavan ruudusta itselleen teleprompterin ja myös videoiden editointiin löytyy ohjelmia.

Kun asiantuntijatyö ulkoistetaan, siihen monesti alkaa kohdistua myös ulkonäköpaineita. Jos ekonomi aikaisemmin esitti talouskäyrän oman organisaation johtajalle, riitti että luvut olivat oikein. Mutta jos taloushallinto ulkoistetaan ja sama graafi tehdään asiakkaalle, on luonnollista, että sen halutaan näyttävän hienolta.

Entistä useampi työntekijä asiantuntijaorganisaatiossa huomaa tarvitsevansa tietoa siitä, miten hankerahoittajan 1920x1271-pikselisen kuvan saa mahtumaan hankesivujen skaalautumattomaan 300x300 kokoiseen logoikkunaan. Tai kyselevän kaveriapua itse otetun valokuvan jälkikäsittelemiseen. Jos avustavaa henkilöstöä ei ole ja omaa työtä koskevat tiedotteet pitää tehdä itse, yleensä myöskään varsinaista taitto-ohjelmaa ei talosta löydy. Pitää siis tietä, mistä löytyy ilmaisohjelmia, joilla visualisoinnin voi tehdä.

Myös videoiden teko ja editointi ovat alkaneet siirtyä erityisosaajilta normaalin hyvän it-perussivistyksen puolelle. Kun halutaan studiolaatua, työt edelleen teetetään alan ammattilaisella, mutta jos tavoitteena on vain saada informatiivista kuvaa halutun kohteen eri puolilta tai tehdä pieni mainosvideo tulevasta seminaarista, voidaan kohtuudella odottaa, että sisällöstä vastaava asiantuntija tekee sen.

5 Tunnetaidot

Digiajan asiantuntijatyö on työtä, jota koneella ei voi teettää. Tyypillisesti siinä pitää tulkita monimerkityksistä tietoa, muodostaa esteettinen näkemys, tunnistaa epäselviä ilmauksia tai muotoilla asiasisältöä, johon liittyy arvostuksia. Tällaisen työn työvälineitä ovat havainnot, tunteet, arvot ja arvostelukyky. Kaikilla näillä työvälineillä on yhteys työntekijän persoonaan. Digitalisaation muutokset työhön myös haastavat sekä tunteita että niiden hallintaa. Turhautumisen tunne on arkipäivää työssä, jossa digitaalisia järjestelmiä tulee koko ajan uusia. Jaksamisessa ja selviytymisessä auttaa, jos omat digitaidot ovat hyvät, mutta vielä enemmän se, jos itsetunto on ehjä ja luottamus omaan oppimiskykyyn kunnossa.

Digitalisoituva työelämä on myös hyvin vuorovaikutteista. Työntekijät ovat vuorovaikutuksessa sekä ihmisten, että tietojärjestelmien kanssa. Monesti omaa asiantuntijuutta myös rakennetaan vuorovaikutuksessa, jolloin on osattava herättää luottamusta ja tunnistettava vuorovaikutuksen eri osapuolten odotuksia, varaumia ja onnistumisia. Digiajan työssä tarvittujen tunnetaitojen tunnistaminen hakupapereista ei ole aina helppoa, mikä osaltaan kannustaa rekrytoimaan vain hakijoita, joiden työssä suoriutumisesta tiedetään jo jotakin.

Vuorovaikutus monenlaisissa sidosryhmäsuhteissa kysyy valmiuksia itsesääteilyyn ja itsereflektioon. Nykyiset asiantuntijaorganisaatioiden johtamisjärjestelmät ovat huonosti valmistautuneet tähän muutokseen. Näyttää kuin yhdeksi digiajan asiantuntijatyön avaintaidoista olisikin nousemassa kyky kestää raskasta henkistä painetta ja toistuvia epäonnistumisia ilman, että samalla menettää osan työkyvystään.

6 Tietoturvan perustaidot

Jos jää työttömäksi, menettää työpaikan ja kollegoiden it-tuen juuri silloin, kun pitäisi kirjautua työvoimatoimiston ja työttömyyskassojen järjestelmiin ja hakea töitä netissä. Työttömänä työnhakijana ei ole varaa eikä mahdollisuutta olla näkymätön, vaan omien tietojen pitää löytyä somesta ja eri rekryfoorumien tietokannoista. Kun riskejä on pakko ottaa, tulee tarve tietää, missä kohdin ja millä tavoilla sen uskaltaa tehdä.

Myös työpaikoilla tarvitaan tietoturvan perusosaamista. Keskittymistä vaativaa työtä on monesti vaikea tehdä avokonttorissa, minkä vuoksi moni tekee työtä kotoaan käsin. Siellä ei ole viereistä kollegaa, jolta voi kysyä it-tuen käyttämiseen voi olla kynnyks.

Valistuneisuus salasanojen hallinnassa turvaa omia ja työnantajan sisältöjä

Tietoturva on viime vuosina tavallaan myös laajentunut, koska samoissa käyttötilanteissa joudutaan usein pohtimaan myös henkilötietosuojaa ja liikesalaisuuksien turvaamista sekä tekijänoikeuskysymyksiä. Vaikuttaa, että etenkin määräaikaisia työntekijöitä harvoin ehditään perehdyttää siihen, mitä tietoa saa kysyä ja käyttää. Niinpä tietoturvaa ja tietosuojaa koskevat perusasiat pitäisi itse tietää riippumatta siitä, onko työpaikalla asiasta ohjeistuksia olemassa tai ei. Monessa organisaatiossa löytyy kovin niukasti tukea sen miettimiseen, onko työryhmän jäsenten yhteystiedot sisältävä Excel ”henkilörekisteri” ja kuka omistaa muussa kuin työsuhteessa teetetyn työn tekijänoikeudet.

Raportin on koontanut Inka Ukkola.