

# ASENNE JA MOTIVAATIO VALTTIKORTTEINA TYÖMARKKINOILLA

Miikka-Petteri Lesonen, Minna Porvari  
& Anna Sirelius-Mäkelä

Maailma muuttuu, työnhakutaidot muuttuvat. Toisaalta työnhaku on yksinkertaisimmillaan samanlaista kuin ennenkin, jos vain on rohkeutta myöntää puutteet omassa työnhakutaidoissaan ja rakentaa uudenlaiset keinot tähän aikaan sopiviksi. Kenellä on ylipäättään vastuu työllistymisestä? Työnhakijalla, työnantajilla, yhteiskunnalla?

## Uskaltaako kukaan ottaa vastuun muutoksesta?

”Asenne ja motivaatio on tärkeää valuuttaa työmarkkinoilla.” Näin sanoi työnhakusparraaja ja yrittäjä Anna-Maria Leogrande videossa, jonka hän tuotti DIGIT2-hankkeelle (Leogrande 2022). Tiedot ja taidot voi opettaa, mutta asenteen ja motivaation kohdalla tilanne on toisenlainen.

Työnantajan ja yritysten on kehityttävä, jotta nuoret ovat kiinnostuneita työn hakemisesta ja tekemisestä. Houkutteleeko nuoria sellainen yritys, jonka nimen hakutulokset Googlessa kertovat vain, onko yritys kaupparekisterissä, vai odottavatko seuraavat sukupolvet yrityksiltä muutakin? Tehtävänä on löytää oikeat keinot ja kanavat motivoida nuoria. Yritysten on työnantajina osattava vastata siihen tarpeeseen, jonka he ovat itse synnyttäneet. Osallistamalla kaikki osapuolet tasavertaisina mukaan muuttuviin työmarkkinatalkoisiin päästään kohti työllistävämpää tulevaisuutta.

---

Lesonen, M-P., Porvari, M. & Sirelius-Mäkelä, A. 2024. Asenne ja motivaatio valttikortteina työmarkkinoilla. Teoksessa Rajahonka, M. & Haapaniemi, H. (toim.) Luovia menetelmiä ja älykkäitä ratkaisuja. Digitaalisen talouden vahvuusalajulkaisu 2023. Mikkeli: Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu, 380–386. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-344-568-0>

Kuka työmarkkinoilla uskaltaa ottaa vastuuta tästä muutoksesta? Vastuuta ei voi yksin siirtää kenellekään, vaan onnistuminen edellyttää yhteistyötä. Ylhäältä, etäältä johtamisen ajatus on vanhanaikainen tällä hetkellä. Työntekijä saattaa tietää sellaista, mistä johtavassa asemassa oleva ei ole kuullutkaan, joten toimiva työyhteisö vaatii yhteistyötä ja avoimuutta. Toinen haastava vastakkainasettelu syntyy nopeasti etenevän työelämän ja hitaammin muuttuvan koulutuksen kysynnän ja tarjonnan välisestä haasteesta.

## Arjen asioiden käsittelyä fantasiamaailmassa

Xamkin hallinnoimissa Summa-, Matti- ja Waypoint-hankkeissa toteutettiin esimerkiksi Hamina 1810 – Työ ei koskaan muutu -fantasiaroolipeliä. Pelissä kuvitellaan, millainen nykyaikainen työtön nuori olisi 1800-luvun fantasiamaailmassa. Minkälainen olisi Kelan toimisto tai TE-toimisto 1800-luvun Suomessa? Miltä nykyaikainen työhakemus ja CV näyttävät fantasiaympäristössä? Sellaisen miljööän äärellä ollaan Hamina 1810 – Työ ei koskaan muutu -pelissä. (Waypoint 2022.)

Pelissä on tarkoitus luoda oma hahmo, joka edustaa pelaajaa pelimaailmassa. Peli sijoittuu löyhästi historialliseen Kymenlaaksoon, mutta ote on fantasiapainotteinen. Pelin aikana koetaan seikkailu, jossa opitaan oikean elämän taitoja, kuten selviytymis- ja työnhakutaitoja. Pelin aikana kerätään työkokemusta ja rahaa, jotta pelissä ja sen tarinassa pääsee eteenpäin. Peliin on sisällytetty työelämään liittyvää tietoa esimerkiksi työhakemuksista ja työsopimuksista. Pelissä tapahtuvaa tahatonta oppimista kutsutaan häiveoppimiseksi. Häiveoppiminen on ilmiöpohjainen tapa oppia erilaisia asioita, ja peleissä tapahtuu usein tämänkaltaista oppimista. Opittu asia on yleensä yhdistetty johonkin muuhun kokemukseen, kuten pelitarinaan tai tapaan, jolla ratkaistaan muita ongelmia pelin aikana. (Sharp 2012.)

Sisällöt ja pelin alkuperäiset ideat ovat lähtöisin nuorten työpajoilta Kotkasta, Kouvolasta ja Haminasta. Hanketoimijat veivät ideoita eteenpäin tarinan ja peligrafiikan muotoon lopulta peliksi saakka. Peli on nuorille voimaannuttava ja antaa tärkeitä onnistumisen kokemuksia työnhaun polulla. Onnistumisen tunne lisää sisäistä paloa ja motivaatiota, joita pelaaja voi hyödyntää omassa työnhaussa tai vapaa-ajallaan. Pelillisyyden keinoja hyödynnettiin hankkeiden työpajoissa, joissa peleistä tuttuja elementtejä käytettiin osallistamisen vahvistamisessa. (Pölkki & Porvari 2021.)

Fantasiaa ja etenkin roolipelejä on hyödynnetty monessa muussakin tarkoituksessa kuin viihteellisessä käytössä. Roolipelejä on käytetty terapian muotona, jolloin osallistujat käsittelevät erilaisia asioita pöytäroolipelijärjestelmien sisällä (Rønning & Bjørkly 2019). Roolipeleissä ajatuksena on, että pelaaja eläytyy sellaisen uuden hahmon rooliin, joka on usein hänen itsensä valitsema tai rakentama. Hahmo voi olla pelaajaa itseään vahvempi, viisaampi, nuorempi tai vanhempi.

Eläytymisen kautta hahmoon puhalletaan elinvoimaa, ja sitä voisi ajatella eräänlaisena näyttelemisenä. Näyttelemisessä annetaan vuorosanat, mutta sen sijaan roolipeleissä, etenkin pöytäroolipeleissä, vastaukset tulevat yleensä improten täysin spontaanisti. Omat arvot, toiveet ja muut piirteet voivat valua henkilöstä itsestään pelattavaan hahmoon, jolloin pelaaja voi kokea itsereflektiota pelattavan pelihahmon kautta. Miten pelihahmo ratkaisee kiperän tilanteen? Mitä pelaaja oppii tästä tavasta ratkaista tilanteita? Roolipelaamisessa täytyy tehdä valintoja esimerkiksi siitä, mitä on oikea ja hyvä elämä. Vaikka pelit ovat yleisesti tarunhoitoisia seikkailuja, joissa taistellaan jättiläisiä vastaan, niiden aikana opitaan sosiaalisia taitoja, yhteistyötä sekä luovien ratkaisujen hyödyntämistä.

Roolipelit sisältävät vuorovaikutusta ja rikastuttavat valtavasti mielikuvitusta. Kaiken tämän lisäksi roolipelaaminen on oikein mukavaa ja viihdyttävää tekemistä, jos pelaaja pääsee oikein uppoutumaan siihen. Pöytäroolipeleille on luotu erilaisia sääntökirjoja tukemaan erityyppistä pelaamista. Fantasiamaailmaan liittyviä suosittuja pöytäroolipelejä ovat esimerkiksi *Dungeons & Dragons* (Wizards of the Coast 2023) sekä *Pathfinder* (Paizo 2023). Erilainen roolipelisääntökirja on *Fate SRD*, joka antaa vapauden valita oman teemansa ja aikakautensa. *Fate*-roolipelissä voi pelata ja kokea tarinaa vaikkapa Kalevala-henkisessä suomalaisessa metsäkylässä tai vastaavasti eläytyä avaruudessa Mars-planeetan ensimmäisessä siirtokunnassa (Oest 2023).

## Käytännönläheisempää meiltä ja teiltä

DIGIT2 – Digitaidoilla ja ratkaisuilla työelämään -hankkeen tavoitteena oli parantaa 16–29- ja 45–59-vuotiaiden työttömien digitaalisia taitoja niin, että työllistyminen ja työllistäminen onnistuisi paremmin Kymenlaaksossa. DIGIT2-hankkeen aikana toiminnassa nähtiin selkeitä kasvun vaiheita. TRIO-hautomo yhdisti korkea-asteen tutkimus- ja kehittämisorganisaation, välityömarkkinatoimijan ja toisen asteen oppilaitoksen sekä edisti toimijoiden välistä dialogia ja yhteistyöpotentiaalia.

Ennen loppuhuipentumaa ehti tapahtua paljon niin kuin muissakin hankkeissa. Yritysyhteistyökuviot eivät aina menneet suunnitelmien mukaan, joten toteutuksissa jouduttiin tekemään muutoksiin. Näissä risteyskohdissa heräsi aina ajatus: mitä nyt tehdään? Hanke ei toiminut koulutus tai työkokemus edellä, vaan hanketoimijat riisuivat itsensä henkilöiksi lähestyessään uusia yhteistyökumppaneita. Asenne ja motivaatio ratkaisivat monta asiaa: toimijoilla oli yhteinen tavoite ja digitaalinen ratkaisu.

Hanketoimijoiden kokemusten perusteella asioita tehdään välillä liian vaikeasti. Joskus yksinkertainen oivallus on se paras oivallus, tässä esimerkkinä työnhaku. Informaatio on paketoitava jokaiselle yksilölle hänen tarpeensa mukaisesti ja osaamisensa tasoisesti – eihän se voi olla kovin vaikeaa. Ammattikorkeakoulukentällä ollaan koulutuksen ytimessä. Toimijoilla on tietotaitoa ja osaamista hakea olennainen tieto ja viedä se kohderyhmälle sellaisena kuin he sen parhaiten sisäistävät.

## **Sudenpentujen käsikirja työelämään ja orientaatioon**

DIGIT ja DIGIT2 – Digitaidoilla ja -ratkaisulla työelämään -hankkeissa Xamk kehitti yhdessä ammattiopisto Edukon ja Parik-säätiön kanssa DIGIT-APP-sovelluskonseptin, jonka pohjimmainen tarkoitus on tuoda tietoa työelämästä selkeään, luettavaan ja yksinkertaiseen muotoon aiheuttamatta käyttäjälle infoähkyä.

Ajatus sovellukseen tuli vanhasta tarinasta historiassa. Tarina Gordionin solmusta kertoo kuninkaasta, joka solmi niin vaikean solmun, että siitä, joka solmun saisi avattua, tulisi Aasian seuraava kuningas. Aleksanteri Suuri saapui solmun luo ja katkaisi sen auki miekallaan. Tällä tarinalla viitataan siihen, että joskus on olemassa brutaalin suora ratkaisu monimutkaiselta tuntuvaan ongelmaan. Tämän tarinan innoittamana syntyi DIGIT-APP, jossa monimutkaisesta tehdään yksinkertainen ja selkeä. Kaikessa yksinkertaisuudessaan. Yleensä tietoa on koottu järjestelmällisesti, mutta erilaisilla sivustoilla tai muissa tietolähteissä on omanlaiset tapansa jäsenellä tarvittavaa tietoa. Raskaan järjestelmän tai monien eri verkkosivustojen sijaan tiedot on koottu yhteen sovellukseen tiivistettynä: ei tarvitse seurata linkkejä tai etsiä tietoa erilaisilta sivustoilta.

Sovelluksesta kehitettiin työelämä tietoisuuteen liittyen yleispätevä versio, joka on kenen tahansa saatavilla. Nimeltään se on DIGIT-APP Tärpit Työelämään. Sovellus sisältää olennaisia tietoja työhausta ja muusta

työelämäntietoisuudesta, kuten työntekijän oikeuksista ja velvollisuuksista, työhaastatteluista, sopimuksista sekä paljon muusta.

Sovelluksen lisäksi hankkeiden aikana toteutettiin yhteistyökumppaneille ensimmäiseen työpäivään ja perehdyttämiseen liittyviä yksilöityjä sovelluksia, joita kutsuttiin yleisesti nimellä DIGIT-APP & Yritys tai yhteistyökumppani. Sovelluksiin kerättiin tiivistetysti tiedot yrityksen omista perehdytysmateriaaleista sekä pyrittiin vastaamaan yrityksen perehdyttämistarpeisiin. Niitä saattoivat olla työturvallisuus, kartat, videot tai muut tarvittavat ratkaisut, joita sovelluspohjaan pystyi rakentamaan.

DIGIT2-hankkeessa kerättiin käyttäjäkokemuksia sovelluksen käyttötilanteista sähköisellä kyselyllä, johon vastasi arviolta noin sata käyttäjää. Tämän lisäksi hankkeen aikana tiedusteltiin suoraan työttömiltä nuorilta sekä vanhemmilta ihmisiltä käyttökokemuksista ja muista tarpeista. Vastaukset olivat suurimmalta osin myönteisiä, ja käyttäjät kokivat sovelluksen käytön helpoksi ja hyödylliseksi työelämään liittyen. Opinto-ohjaajat olivat erittäin kiinnostuneita sovelluksesta ja empiirisen tiedon perusteella ovat varmastikin ottaneet tämän digitaalisen ratkaisun haltuun.

## Digitaidot

Työnhaku muuttuu ja digitalisoituu alasta riippumatta. Toiset alat ottavat digitaaliset mahdollisuudet haltuun hitaammin, mutta sosiaalisen median ja digitaalisten kanavien myötä työnhaku on jo mullistunut. Muuraria ei ehkä ensimmäisenä etsitä LinkedInistä, mutta asiantuntijatyössä somepresenssi alkaa olla jo välttämättömyys, ainakin oman uran edistämisen kannalta.

Tämä asettaa vaatimuksia työnhakijoille ja -antajille. Digitaidottomat työnhakijat voivat jäädä auttamatta jalkoihin jo ennen kuin työhakemus on lähetetty. Asenne ja motivaatio ovat tärkeää valuuttaa työmarkkinoilla, mutta voiko digitaalisten puute rapauttaa tai hallinta parantaa hakijan tilannetta työmarkkinoilla. Puutteelliset digitaaliset taidot omaavalle digitaalisiin kanaviin nojaava rekrytointiprosessi ei varmasti rohkaise työnhakijaa. Digitaalisten puute voi eriarvoistaa hakijoita ennen ensimmäistäkään työhaastattelua tai napakkaa kädenpuristusta.

Erityisesti opetus- ja ohjausala ottivat valtavan digiloikan covid-pandemian aikana. Näihin kokemuksiin nojaten INDIE – Digitaalinen inklusiivinen pedagogiamuotoilu -hankkeessa selvitettiin digitaalisuuden

aiheuttamia haasteita, hidasteita ja kehittämiskohteita verkko-ohjauksessa ja -opetuksessa. Tuloksista nostettiin kolme haastavinta kärkeä: asenne ja motivaatio, liian nopea tahti sekä informaatiotulva ja sähköisen viestinnän vaikeudet. Digitaalinen työhyvinvointi on noussut pandemian jälkimainingeissa tärkeäksi teemaksi ja hyvä niin. Välttämättömyydessään digitaalisuus voi aiheuttaa runsaasti niin fyysistä kuin psyykkistä päänvaivaa.

Esimerkiksi Kirsi Pihan artikkeli, jossa hän toteaa, että someen on oltava rajat kuin alkoholistilla, käsittelee sosiaalista mediaa kriittisestä näkökulmasta ja yksilön rajanvedosta someen (Piha 2022). Piha toteaa kirjoituksessaan, että LinkedInissä on nyt vaan oltava. Työnhaku ja työllistyminen ovat iso prosessi ja oman itsensä brändäämistä eri tahoille. Työnhakijan on vain paketoitava se itselleen sopivaksi ja päätettävä, mitä haluaa näyttää, kenelle ja milloin. Tähän pakettiin voivat kuulua esimerkiksi työnhakijan erikoisosaaminen, asenne, motivaatio, yhteistyö- ja vuorovaikutustaidot sekä koulutus. Tiedot ja taidot voi opettaa, mutta loppu on itsestä kiinni.

Jos työnantaja katsoo vain LinkedInissä brändättyä pakettia, tämä herättää kysymyksen siitä, nähdäänkö työntekijä pelkästään resurssina. Nykypäivän kiireisen työkuulttuurin vastapainoksi tulisi korostaa ihmisenä olemisen ja inhimillisyyden tärkeyttä. Vaarana voi olla, että työpaikoilla unohdetaan, että jokaisen työntekijän takana on yksilö eikä vain kasvoton resurssi. Tärkeintä on tuntea toinen ihminen.

# LÄHTEET

*Leogrande, A.* 2022. Asenne ja motivaatio ovat kovaa valuuttaa. DIGIT2. Panopto. Saatavissa: <https://video.xamk.fi/Panopto/Pages/Viewer.aspx?i-d=7300e3a1-d3fc-41ca-901c-b08900735024> [viitattu 20.10.2023].

*Oest, R.* 2023. Fate SRD. Amazing Rando Design. Saatavissa: <https://fate-srd.com/> [viitattu 6.10.2023].

*Paizo.* 2023. Pathfinder. Paizo Inc. Saatavissa: <https://paizo.com/pathfinder> [viitattu 6.10.2023].

*Piha, K.* 2022. Kirsi Piha on yksi monista, joilla on somessa varttiraja tai sunnuntaikielto – ”Kuin alkoholisti tuunaan sääntöjäni tarpeen mukaan”. Anna. Otavamedia. Saatavissa: <https://anna.fi/hyvinvointi/itsetunte-mus/kirsi-piha-on-yksi-monista-joilla-on-somessa-varttiraja-tai-sunnun-taikielto-kuin-alkoholisti-tuunaan-saantojani-tarpeen-mukaan> [viitattu 20.10.2023].

*Pölkki, R. & Porvari, M.* 2021. Mitä on pelillisuus? Xamk Next. ISSN 2489-4273. Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu. Saatavissa: <https://next.xamk.fi/video/5062/> [viitattu 4.10.2023].

*Rønning, S.B. & Bjørkly, S.* 2019. The use of clinical role-play and reflection in learning therapeutic communication skills in mental health education: an integrative review. *Advances in Medical Education and Practice*, 18(10): 415-425. Saatavissa: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6593356/> [viitattu 4.10.2023].

*Sharp, L.* 2012. Stealth Learning: Unexpected Learning Opportunities Through Games. Grand Canyon University. *Journal of Instructional Research*. Volume 1. Saatavissa: <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1127609.pdf> [viitattu 4.10.2023].

*Waypoint.* 2022. Waipoint-hanke. Hamina 1810. Videopeli. Xamk TKI Meduusa. Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu. Saatavissa: <https://xamktkimeduusa.itch.io/hamina-1810> [viitattu 5.10.2023].

*Wizards of the Coast.* 2023. Dungeons & Dragons. Wizards of the Coast LLC. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://dnd.wizards.com/> [viitattu 6.10.2023].