

Osaava Kymenlaakso 2030 – Tulevaisuusverstaas 16.9.2020

Työpajan loppuraportti

Kati Viljakainen, Aii Corporation oy



Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



KYMENLAAKSON
KAUPPAKAMARI



Nylands förbund

KYMEN
LAAKSON
LIITTO

Sisällys

Saatesanat	3
Johdanto	4
1. Tulevaisuusverstaskokonaisuus ja työpajan tehtävät	5
3. Tekninen toteutus	7
4. Työpajan ryhmäkohtaiset tulokset	7
4.1 Sosiaali- ja terveysala	7
4.2 Matkailu-, ravitsemus- ja elintarvikeala	9
4.3 Matkailu ja palvelut	10
4.4 Kauppa	11
4.5 Liike-elämänpalvelut	13
4.6 Kuljetus ja logistiikka	14
4.7 Rakentaminen	15
4.8 Teknologia, teollisuus, ympäristö, energia	16
4.9 Vetovoima	17
Yhteenveto	18
Lähteet	21

Saatesanat

Osaava Kymenlaakso 2030 Tulevaisuusverstaas kokosi noin 120 osallistujaa pohtimaan Kymenlaakson eri klustereiden vetovoimaisuutta millenniaalien näkökulmasta. Millenniaalit muodostavat jo noin puolet työvoimasta.

Kati Viljakainen toteutti *Etiäinen – Koulutustarpeiden ennakointi* –hankkeen tavoitteita tukevan opin-
näytetyön osana ylemmän ammattikorkeakoulututkintoa palvelumuotoilussa. Tutkimuksen nimi
oli *Osaavan työvoiman varmistaminen Kymenlaaksossa – Millenniaalin näkökulma esiin palvelu-
muotoilun avulla* ([Viljakainen 2019](#)). Viljakainen sai opinnäytetyöstään erinomaisen arvosanan. Tut-
kimus herätti tulevaisuusverstaan osanottajien mielenkiinnon jo 28.8.2019. Kati Viljakainen suostui
yhteistyöhön seuraavan tulevaisuusverstaan suunnittelussa ja toteutuksessa.

Tulevaisuusverstaas päätettiin pitää 1.4.2019, mutta covid-pandemian vuoksi verstaas siirrettiin toteu-
tettavaksi verkkoon. Verkkoympäristö asetti omat haasteensa, mutta haasteista selvittiin järjeste-
lyssä mukana olleiden millenniaalien digitaidoilla ja harjoittelulla Viljakaisen johdolla.

Etiäinen-hankkeen projektipäällikkönä kiitän Kati Viljakasta Kymenlaakson hyväksi uhraamastaan
ajasta, yhteistyöstä hankkeen aikana ja tässä raportoidun tulevaisuusverstaan yhteenvedosta. ”Mil-
lenniaalien saappaisiin astuminen” on avannut uuden näkökulman vetovoimaisuuden lisäämiseen
ja osaajien houkutteluun yhteen Suomen tärkeimpään osaajapulaa potevaan vientimaakuntaan. On
tärkeää tunnistaa millenniaalien eri profiilit ja arvonluontimahdollisuudet heille niin opiskelussa kuin
työssä ja vapaa-ajallakin Kymenlaaksossa, jotta osaavan työvoiman tarve voidaan tyydyttää jat-
kossa.

Kiitoksen ansaitsevat myös *Kymenlaakson matkailun digiloikka* –hankkeen toteuttajat projektipääl-
likkö Erika Vanhala ja projektiasiantuntija Sanna Kauppi. He varmistivat osaltaan verstaan Zoom- ja
Mural-ympäristöjen toimivuuden. Kiitokset myös opiskelijoille ja muille työryhmien fasilitaattoreille
verkkoympäristössä.

Osallistujapalautteen mukaan tulevaisuusverstaaseen oltiin tyytyväisiä. Todennäköistä on, että verk-
kopohjaista toteutusta tarvitaan jatkossa enemmän. Verkostoitumismahdollisuus on yksi tulevai-
suusverstaan vetovomatekijöistä mm. työnantajien saamiseksi. Siksi myös liveverstaata tarvitaan.
Toivon, että verstaatoiminta juurtuu osaksi oppilaitosten pysyvää toimintaa opettajien ja henkilöstön
johdolla ja hyödyntää jatkossakin palvelumuotoilun ja liiketoiminnan sekä muiden koulutusalojen
osaajia. Tämä verstaas tuki yhteensä 28 opintopisteen suorittamista Xamkissa.

Aiemmat verstaat ovat tukeneet *robotiikka- ja älyteknologia –insinöörikoulutuksen* käynnistämistä
Kouvolassa ja Kotkassa sekä *elintarviketuotannon osaajien koulutusta* Kouvolassa. Uskon, että Kati
Viljakaisen fasilitoima tulevaisuusverstaas jättää myös pysyvän jäljen Kymenlaaksoon. Siinä tämä
yhteenvetoraportti on tärkeä ja välttämätön väline.

Kouvolassa 28.9.2020

Yrjö Myllylä,
Projektipäällikkö,
Etiäinen – Koulutustarpeiden ennakointihanke
www.xamk.fi/etiainen

Johdanto

Tässä raportissa esitellään Osaava Kymenlaakso 2030 tulevaisuusverstaas -tapahtuman työpajaosuuden menetelmiä, tavoitteita ja tuloksia sekä niitä näkökulmia, jotka olisi hyvä huomioida Etiäinen – koulutustarpeiden ennakointi -hankkeen jälkeisiä toimia suunniteltaessa.

Järjestyksessään kolmas tulevaisuusverstaas poikkesi aikaisempien tulevaisuusverstaiden järjestelyistä vallitsevasta covid-19 -pandemia tilanteesta ja valtakunnallisista etätyöskentelysuosituksista johtuen. Tällä kertaa tilaisuus järjestettiin kokonaisuudessaan verkkovälitteisesti, mikä toisaalta haastoi työryhmän ja osallistujat oppimaan uutta teknologian ja vuorovaikutuksen näkökulmista, mutta myös mahdollisti uudella tavalla tekemisen ja kokeilun kehitysmuotoisessa ilmapiirissä. Osallistujilta kerättyjen palautteiden perusteella verstaan toteutus verkossa toimi hyvin. Teknisen osaamisen vahvistamiseksi Kymenlaakson matkailun digiloikka -hanke osallistui kesäkuusta 2020 asti tulevaisuusverstaan suunnitteluun ja vastasi teknisestä tuesta tilaisuuden aikana.

Uutta tulevaisuusverstaassa oli myös palvelumuotoilun ja ennakkoinnin yhdistäminen toisiinsa tukevaksi kokonaisuudeksi. Palvelumuotoilun hyödyntäminen koettiin hanketyöryhmässä perustelluksi, koska tarkoituksena tässä tulevaisuusverstaassa oli syventää ymmärrystä työnhakija- ja työntekijälähtöisesti. Toisaalta palvelumuotoilulla ja ennakkoinnilla on paljon yhteistä niin menetelmien kuin tavoitteidenkin osalta. Ennakointi on järjestelmällinen ja osallistava prosessi, jossa tulevaisuustietoon lisätään luova ajattelu ja mielikuvitus. Ymmärretään myös, että erilaisten tulevaisuuskuvien haluttavuus riippuu toimijan intresseistä ja ajatusmaailmasta. (Majavesi, 2010.) Yhtä lailla palvelumuotoilun keskeinen ajatus on osallistaa sidosryhmät yhteissuunnitteluun ja edesauttaa vuorovaikutuksen kehittymistä eri toimijoiden välille. Luovaa ajattelua tuetaan kartutetun käyttäjäymmärryksen ja siitä tehtyjen kiteytysten avulla (ks. esim. Miettinen, 2016). Palvelumuotoilulle tyypilliset kiteytykset, profiilit, auttoivat tässäkin tulevaisuusverstaassa astumaan millenniaali-työnhakijoiden ja -työntekijöiden ”saappaisiin”.

Ennakointimateriaalin lisäksi tulevaisuusverstaan työpajassa hyödynnettiin Kati Viljakaisen Etiäinen – koulutustarpeiden ennakointi -hankkeelle tekemää palvelumuotoilun (yamk) opinnäytetyötä. Osaavan työvoiman varmistaminen Kymenlaaksossa: Millenniaali-työnhakijan näkökulma esiin palvelumuotoilun avulla -opinnäytetyö (2019) nosti esiin työnhakijoiden kokemuksia ja näkemyksiä Kymenlaaksossa työllistymiseen ja alueelle juurtumiseen liittyen. Osaajat profiloitiin kolmeksi millenniaali-ikäisiä osaajia kuvaavaksi arkkityypiksi. Itsevarma menestyjä Pete, realistinen suorittaja Suski ja epävarma hapuilija Eppu haastoivat tulevaisuusverstaaseen osallistuneet näkökulman vaihtoon: palvelujen tuottajista siirryttiin käyttäjien asemaan. Profiilit löytyvät raportin liitteistä 1-3.

Etukäteen mukaan tilaisuuteen ilmoittautui reilut 160 henkeä, joista lopulta tulevaisuusverstaaseen rekisteröityi (Zoom-rekisteröinti) noin 120 henkilöä (sis. esiintyjät ja fasilitaattorit). Työpajaosuudessa mukana oli 107 osallistujaa.

Tulevaisuusverstaassa työskenneltiin 10 ryhmässä, jotka muodostettiin järjestäjän toimesta. Ryhmiä jaettaessa pyrittiin huomioimaan osallistujien ilmoittautumiskaavakkeessa ilmoittamat toiveet sekä Kymenlaaksolle strategisesti keskeiset toimialat. Toisaalta muu-

toksia tehtiin myös käytännön järjestelyt huomioiden: Toisiaan lähellä olevat toimialat yhdistettiin samaan ryhmään vähäisen ilmoittautumismäärän vuoksi tai osallistujat jaettiin useampaan eri ryhmään toimialaedustuksen olevan yhtä ryhmää suurempi.

Ryhmät:

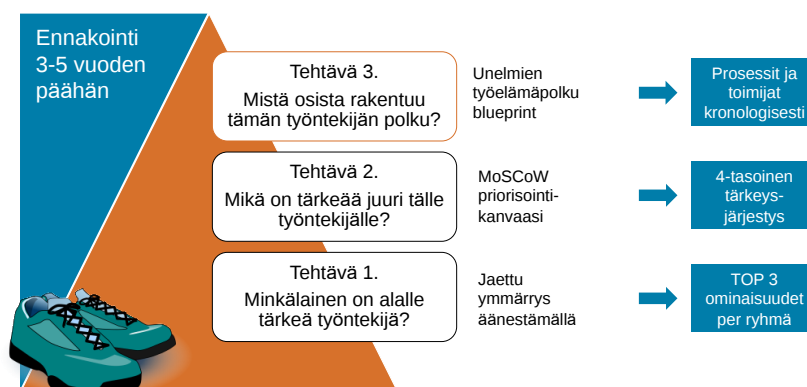
1. SOSIAALI- JA TERVEYSALA 1
2. SOSIAALI- JA TERVEYSALA 2
3. MATKAILU-, RAVITSEMUS- JA ELINTARVIKEALA
4. MATKAILU- JA PALVELUALA
5. KAUPAN ALA
6. LIIKE-ELÄMÄN PALVELUT
7. KULJETUS- JA LOGISTIIKKA-ALA
8. RAKENNUSALA
9. TEKNOLOGIA-, TEOLLISUUS-, YMPÄRISTÖ- JA ENERGIA-ALA
10. VETOVOIMA

Tämän raportin tulokset esitellään työpajassa käytettyjen ryhmäjakojen mukaisesti.

Ryhmiä vetivät tehtäväänsä koulutetut, opiskelijoiden ja oppilaitoksen edustajien parista valikoituneet fasilitaattorit. Opiskelijat osallistuivat työpajan suunnitteluun, harjoitteluun ja fasilitointiin osana opintojaan, eli tulevaisuusverstastoiminta oli opinnollistettu heidän osaltaan. Pääfasilitaattorina toimi Kati Viljakainen, Aii Corporation oy:stä.

1. Tulevaisuusverstaskokonaisuus ja työpajan tehtävät

Tulevaisuusverstas koostui kolmesta kokonaisuudesta, joista ensimmäisessä kuultiin puheenvuoroja ja tietoisuuksia ennakointiin liittyen ja viimeisessä koottiin verstaan näkemyksiä yhteen. Keskimmäinen osuus sisälsi työpajatyöskentelyyn perehdyttämisen ja varsinaiset ryhmätyöosuudet. Esittäytyminen ryhmälle ja tehtävä yksi suoritettiin ensin, jonka jälkeen palattiin yhteiseen tilaan kuulemaan lisää ohjeistusta tehtävissä etenemiseksi. Tehtävät kaksi ja kolme suoritettiin toisessa ryhmätyöosuudessa. Tehtävissä painotettiin kahta ensimmäistä tehtävää. Kolmannen tehtävän saattoi suorittaa aikataulun niin salliessa. (Vain yksi ryhmä teki viimeisen tehtävän kokonaisuudessaan.)



Kuva 1. Yhteisen ymmärryksen kartuttamisprosessi. Työpajan kolme tehtävää: ratkaistava ongelma ja toivotut tulokset. (Viljakainen, 2020.)

Tehtävien sisältö ja tavoitteet suunniteltiin niin, että ne luovat luonnollisen ja loogisesti etenevän rungon verstaassa työskentelylle. Saadut vastaukset muodostavat jatkumon yhteisen ymmärryksen kartuttamisprosessissa (kuva 1).

Tehtävä 1.

Ensimmäisenä ryhmässä muodostettiin yhteinen näkemys alalle tärkeimmistä työnhakijoiden ja työntekijöiden ominaisuuksista Mitä ominaisuuksia toivotaan (millenniaali)työnhakijalta? -tehtävän avulla. Kukin ryhmän jäsen tuotti ensin oman näkemyksensä asiasta, ja näistä ryhmäläisten nimeämistä ominaisuuksista saavutettiin yhteisymmärrys äänestämällä ja keskustelemalla. Tuloksissa ominaisuudet esitetään siinä sanamuodossa, jota vastuksissa on käytetty.

Tehtävä 2.

Tehtävä 2. tarkoituksena oli tarkastella valitun näkökulman kautta Kymenlaaksoon työllistymisen ja siellä viihtymisen edellytyksiä. Tarkastelu suoritettiin MoSCoW- kanvaasin avulla (liite 4). Tehtävässä oli myös mahdollista eritellä niitä mahdollisia skenaarioita, joita ryhmä piti omalle toimialalleen erityisen merkittävinä.

MoSCoW -priorisoinnissa käytetään neliportaista arviointia, jossa valitun profiilin työllistymisen ja Kymenlaaksossa elämisen kannalta pakolliseksi koetut asiat kirjataan Must Have -ruutuun. Should Have puolestaan kokoa profiilille merkittävät seikat, joiden puuttuminen ei kuitenkaan ole este työllistymiselle ja Kymenlaaksossa elämiselle. Could Have -ruutuun merkitään ne asiat, jotka voisi alueelta löytyä ja mahdollisesti voisivat tuoda profiilin viihtymiselle lisäarvoa. Won't Have puolestaan kertoo profiilin näkökulmasta merkityksettömät asiat.

MUST HAVE - PAKKO OLLA
SHOULD HAVE - PITÄISI OLLA
COULD HAVE - VOISI OLLA
WON'T HAVE - EI TARVITA

Keskeistä niin tehtävää tehdessä kuin vastauksia luettaessa on, että yksi MoSCoW -kanvaasi kokoa vain yhden näkökulman. Kokonaiskäsityksen luomiseksi sama priorisointiharjoitus olisi syytä toistaa myös muista näkökulmista ja vertailla tuloksia keskenään.

Tehtävä 3.

Kolmannessa tehtävässä hyödynnettiin Blueprint-tyyppistä kanvaasia, jossa työnhakijan toimet Kymenlaaksoon hakeutumisen ja siellä elämisen aikana muodostivat kronologisesti etenevän prosessin – polun. Vuorovaikutuksen viivan ala puolelle koottiin työnhakijan/tekijän toimiin vastaavat kontaktipisteet. Alimmalle tasolle sijoitettiin ne toimijat/toiminnot, jotka vaikuttavat prosessiin, mutta eivät näy suoraan työnhakijalle/tekijälle.

Tarkoituksena tehtävässä oli muodostaa 3-5 vuoden päähän sijoittuva ns. Unelmien polku, ei toistaa nykyistä prosessia. Kanvaasi löytyy liitteestä 5.

3. Tekninen toteutus

Tulevaisuusverstaas toteutettiin Zoom -verkkoneuvottelualustan avulla. Osallistujat rekistöityivät erillisellä linkillä Zoomiin tilaisuuteen ilmoittautumisen jälkeen.

Työpajaosuudessa Zoomin ohella hyödynnettiin Mural.co -visuaalista työkalua. Mural vastaa valkotaulua ja liimalappuja, mutta toimii verkkovälitteisesti. Tarkoituksena näiden kahden alustan yhdistelmällä oli saavuttaa mahdollisimman helppo ja toimiva kokonaisuus osallistavien menetelmiä ja ryhmätyömahdollisuuksia unohtamatta.

4. Työpajan ryhmäkohtaiset tulokset

Tulevaisuusverstaan ryhmätyöskentelyn kahden ensimmäisen tehtävät tulokset esitellään ryhmittäin. Kolmanteen tehtävään kokonaisuudessaan vastasi vain yksi ryhmä. Tämä Liike-elämän palvelut -ryhmän vastaus on luettavissa ryhmän otsakkeen alta. Muiden ryhmien vaillinaiseksi jääneet vastaukset on yhdistetty ja ne esitellään Yhteenveto-luvussa.

4.1 Sosiaali- ja terveysala

Sosiaali- ja terveysalan ryhmiä muodostettiin kaksi suuren ilmoittautumismäärän vuoksi. Ensin tässä luvussa esitetään Sote 1 -ryhmän tulokset, jonka jälkeen esitetään toisen, Sote 2 -ryhmän, tulokset.

Sote 1 -ryhmä

Tehtävä 1: Mitä ominaisuuksia toivotaan (millenniaali)työnhakijalta?

Kuvassa 2 tiivistetään Sote 1 -ryhmän yhteisesti määrittämät TOP 3 tulevaisuuden (millenniaali)työnhakijan ominaisuudet sekä esitetään kaikki ryhmän yksittäisten jäsenien ehdottamat ominaisuudet. Tärkeimmiksi ominaisuuksiksi 3-5 vuoden päästä nähtiin digiosaaminen, tiimityötaidot sekä elinikäinen oppija.



Kuva 2. Sote 1 -ryhmän vastaukset (Viljakainen, 2020)

Tehtävä 2: MoSCoW -priorisointitekniikka

MoSCoW-priorisointi auttaa ymmärtämään tärkeysjärjestyksiä. Tärkeiksi asioiksi voidaan määritellä useita vaatimuksia perinteisen hierarkiamallin sijaan. Tärkeysjärjestystä voidaan tarkastella eri näkökulmista. Tehtävässä 1 muodostetun ymmärryksen perusteella Sote 1 -ryhmä valitsi osaavan työvoiman millenniaali-työnhakijaprofiileista realistisesti, suorittaja Suskin priorisointi-tehtävän näkökulmaksi.

MUST HAVE	SHOULD HAVE	COULD HAVE	WON'T HAVE
- Asuminen - Turvallisuus - Päivähoito - Virkistyspalvelut - Ympäristö/luonto - Työyhteisö - Palkkaus - Edut - Kohtuullisempi työkuorma	- Puolison työ - Lasten koulu - Palkkaus - Edut - Työsuhteen pysyvyys - Omaan työhön vaikuttaminen - Työnatajan arvot / etiikka - Kustannustietoisuus - Työn selkeys hyvä kontakti työnantajaan	- Koulutusmahdollisuudet - Etätyömahdollisuus - Tehtäväkierto / monipuolinen työnkuva	Kustannustietoisuus

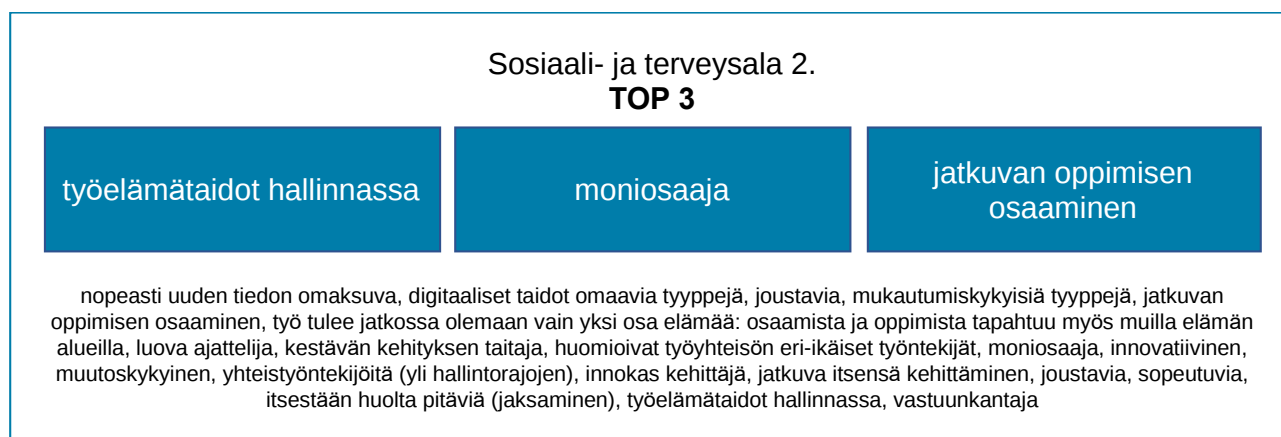
Kuva 3. Sote 1 -ryhmän muodostama priorisointi (Viljakainen, 2020)

Sote 1 -ryhmän määrittelemä tärkeysjärjestys realistisesti suorittaja Suskin Kymenlaaksoon työllistymisen edellytyksistä esitetään kuvassa 3.

Sote 2 -ryhmä

Tehtävä 1: Mitä ominaisuuksia toivotaan (millenniaali)työnhakijalta?

Kuvassa 4 tiivistetään Sote 2 -ryhmän yhteisesti määrittämät TOP 3 tulevaisuuden (millenniaali)työnhakijan ominaisuudet sekä esitetään kaikki ryhmän yksittäisten jäsenien ehdottamat ominaisuudet. Tärkeimmiksi ominaisuuksiksi 3-5 vuoden päästä nähtiin työelämätaitojen hallinta, moniosaaja sekä jatkuvan oppimisen osaaminen.



Kuva 4. Sote 2 -ryhmän vastaukset (Viljakainen, 2020)

Tehtävä 2: MoSCoW -priorisointitekniikka

MoSCoW-priorisointi auttaa ymmärtämään tärkeysjärjestyksiä. Tärkeiksi asioiksi voidaan määritellä useita vaatimuksia perinteisen hierarkiamallin sijaan. Tärkeysjärjestystä voidaan tarkastella eri näkökulmista. Tehtävässä 1 muodostetun ymmärryksen perusteella Sote 2 -ryhmä valitsi osaavan työvoiman millenniaali-työnhakijaprofiileista realistisesti, suorittaja Suskin priorisointi-tehtävän näkökulmaksi.

MUST HAVE	SHOULD HAVE	COULD HAVE	WON'T HAVE
- Edullinen ja kiva omistusasunto - Taattu työsuhde - Tärkeät palvelut kodin lähellä (kauppa, koulu) - Töitä myös aviopuolisolle - Hyvä työyhteisö - Harrastusmahdollisuudet lapsille	- Mahdollisuus kasvaa ja kehittyä - Arvon huomioiminen työntekijänä - Turvallinen ja väljä asuinympäristö - Palkka - Mielenkiintoinen ja kaunis asuinpaikka	- Työnantaja tukee perheen ja työn yhteensovittamista - Etenemismahdollisuus virka-asteikolla - Laadukas ja monipuolinen koulutusjärjestelmä	

Kuva 5. Sote 2 -ryhmän muodostama priorisointi (Viljakainen, 2020)

Sote 2 -ryhmän määrittelemä tärkeysjärjestys realistisesti suorittaja Suskin Kymenlaaksoon työllistymisen edellytyksistä esitetään kuvassa 5.

4.2 Matkailu-, ravitsemus- ja elintarvikeala

Tehtävä 1: Mitä ominaisuuksia toivotaan (millenniaali)työnhakijalta?

Kuvassa 6 tiivistetään Matkailu-, ravitsemus- ja elintarvike -ryhmän yhteisesti määrittämät TOP 3 tulevaisuuden (millenniaali)työnhakijan ominaisuudet sekä esitetään kaikki ryhmän yksittäisten jäsenien ehdottamat ominaisuudet. Tärkeimmiksi ominaisuuksiksi 3-5 vuoden päästä nähtiin asenne kohtiltaan, tiimipelaaja sekä ahkera.

Matkailu-, ravitsemus- ja elintarvikeala TOP 3		
asenne kohtiltaan	tiimipelaaja	ahkera
ulospäinsuuntautunut, ahkera, yhteistyökykyinen, halukas oppimaan uutta, vastuullinen, vaihtelu, tiimipelaaja, innostunut, ahkeruus, itsenäisyys, taito, innostunut, joustavuus, itsevarmuus, innostus, motivoitunut, positiivisuus, yrittäjähenkisyys, motivaatio, kulttuurin moniosaaja, asiakasystävällisyys, omatoimisuus, asenne kohtiltaan		

Kuva 6. Matkailu-, ravitsemus- ja elintarvike -ryhmän vastaukset (Viljakainen, 2020)

Tehtävä 2: MoSCoW -priorisointitekniikka

MoSCoW-priorisointi auttaa ymmärtämään tärkeysjärjestyksiä. Tärkeiksi asioiksi voidaan määritellä useita vaatimuksia perinteisen hierarkiamallin sijaan. Tärkeysjärjestystä voidaan tarkastella eri näkökulmista. Tehtävässä 1 muodostetun ymmärryksen perusteella Matkailu-, ravitsemus- ja elintarvikealan ryhmä valitsi osaavan työvoiman millenniaali-työnhakijaprofiileista realistisesti, suorittaja Suskin priorisointi-tehtävän näkökulmaksi.

MUST HAVE	SHOULD HAVE	COULD HAVE	WON'T HAVE
- Asunto - Miehelle työpaikka - Sujuvat työmatkat - Päivähoitopaikka - Koulu - Koulutusmahdollisuudet	- Harrastukset - Kulttuuritapahtumat - Turvallinen asuinympäristö - Perhekahvilat - Monipuolinen työpaikkatarjonta - Hyvät tietoliikenneyhteydet - Yhteisöllisyys - Elävä ja siisti keskusta	- Vuokrapalveluiden saatavuus - Yhteisasumisen mahdollisuus - Yhteiset asiat esim. talonyhtiössä - Laajemmat liikenneyhteydet	- Omistusasunto - Etenemismahdollisuudet

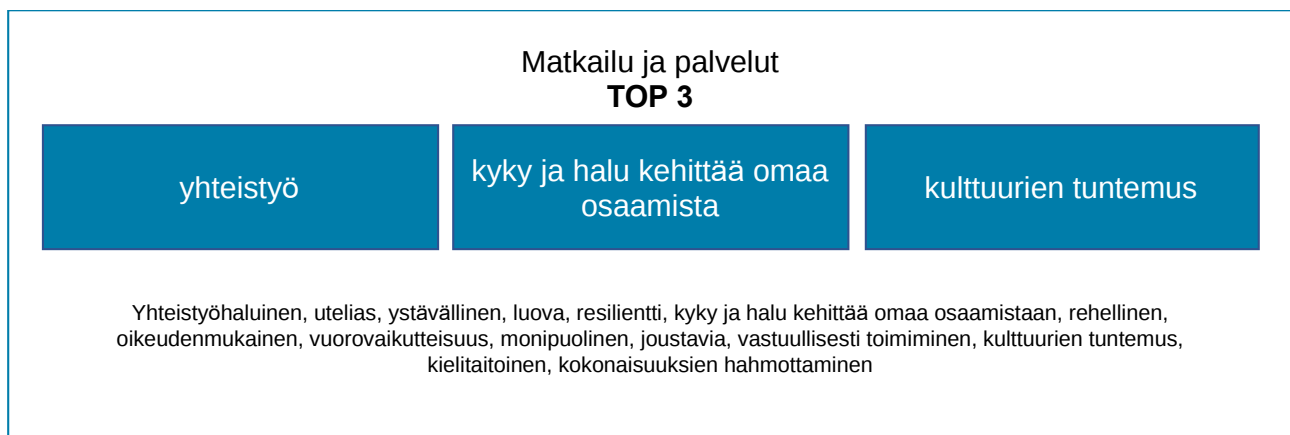
Kuva 7. Matkailu-, ravitsemus- ja elintarvike -ryhmän muodostama priorisointi (Viljakainen, 2020)

Matkailu-, ravitsemus- ja elintarvike -ryhmän määrittelemä tärkeysjärjestys realistisesti suorittaja Suskin Kymenlaaksoon työllistymisen edellytyksistä esitetään kuvassa 7.

4.3 Matkailu ja palvelut

Tehtävä 1: Mitä ominaisuuksia toivotaan (millenniaali)työnhakijalta?

Kuvassa 8 tiivistetään Matkailu ja palvelut -ryhmän yhteisesti määrittämät TOP 3 tulevaisuuden (millenniaali)työnhakijan ominaisuudet sekä esitetään kaikki ryhmän yksittäisten jäsenien ehdottamat ominaisuudet. Tärkeimmiksi ominaisuuksiksi 3-5 vuoden päästä nähtiin yhteistyö, kyky ja halu kehittää omaa osaamista sekä kulttuurien tuntemus.



Kuva 8. Matkailu ja palvelut -ryhmän vastaukset (Viljakainen, 2020)

Tehtävä 2: MoSCoW -priorisointitekniikka

MoSCoW-priorisointi auttaa ymmärtämään tärkeysjärjestyksiä. Tärkeiksi asioiksi voidaan määritellä useita vaatimuksia perinteisen hierarkiamallin sijaan. Tärkeysjärjestystä voidaan tarkastella eri näkökulmista. Tehtävässä 1 muodostetun ymmärryksen perusteella Matkailu- ja palvelualan ryhmä valitsi osaavan työvoiman millenniaali-työnhakijaprofiileista realistisesti, suorittaja Suskin priorisointi-tehtävän näkökulmaksi.

MUST HAVE	SHOULD HAVE	COULD HAVE	WON'T HAVE
• Päiväkotipalvelut • Edullinen asunto • Työyhteisö • Kulttuuripalvelut • Verkostoitumismahdollisuudet	• Paikallisliikenne • Vapaa-ajan mahdollisuudet, harrastukset • Lähellä olevat palvelut	• Koulutusmahdollisuudet	

Kuva 9. Matkailu- ja palvelualan ryhmän muodostama priorisointi (Viljakainen, 2020)

Matkailu- ja palvelualan ryhmän määrittelemä tärkeysjärjestys realistisesti suorittaja Suskin Kymenlaaksoon työllistymisen edellytyksistä esitetään kuvassa 9.

Matkailu- ja palvelut -ryhmä tiivistä myös priorisointiin vaikuttavia skenaarioita seuraavasti: 3-5 vuoden aikajänteellä huomioitavaa on arvojen muutos ja erityisesti luonnon korostuminen maalle muuton ja luontomatkailun kasvaessa. Elävien kyläyhteisöjen merkitys nousee ja etätyö nähdään pysyvänä trendinä. Asumisen trendit suosivat Kymenlaakson luonnon läheistä miljöötä.

4.4 Kauppa

Tehtävä 1: Mitä ominaisuuksia toivotaan (millenniaali)työnhakijalta?

Kuvassa 10 tiivistetään Kaupan alan ryhmän yhteisesti määrittämät TOP 3 tulevaisuuden (millenniaali)työnhakijan ominaisuudet sekä esitetään kaikki ryhmän yksittäisten jäsenien ehdottamat ominaisuudet. Tärkeimmiksi ominaisuuksiksi 3-5 vuoden päästä nähtiin halu jatkuvaan oppimiseen, yhteistyö sekä muutosjoustavuus kyvykkyys.



Kuva 10. Kaupan alan ryhmän vastaukset (Viljakainen, 2020)

Tehtävä 2: MoSCoW -priorisointitekniikka

MoSCoW-priorisointi auttaa ymmärtämään tärkeysjärjestyksiä. Tärkeiksi asioiksi voidaan määritellä useita vaatimuksia perinteisen hierarkiamallin sijaan. Tärkeysjärjestystä voidaan tarkastella eri näkökulmista. Tehtävässä 1 muodostetun ymmärryksen perusteella Kaupan alan ryhmä valitsi osaavan työvoiman millenniaali-työnhakijaprofiileista itsevarma menestys Peten priorisointi-tehtävän näkökulmaksi.

MUST HAVE	SHOULD HAVE	COULD HAVE	WON'T HAVE
- Urakehitys, urapolku-mahdollisuudet - Arvostus, huomioiminen työssä - Laadukas, edullinen asuminen, sijainti - Palvelut kunnossa perheen kannalta - Kiinnostava elinympäristö, alueen elinvoima - Kumppanille työpaikka - Harrastusmahdollisuudet, viriketarjonta työssä ja vapaa-ajalla	- Jatkuva oppiminen (esim sertifikaatit) - Tavoitteellinen, menestyvä tiimi	- Ekosysteemiin (osaamiskeskittymä) mukaan pääseminen - Kysytty, arvostettu, alan asiantuntijan asema	

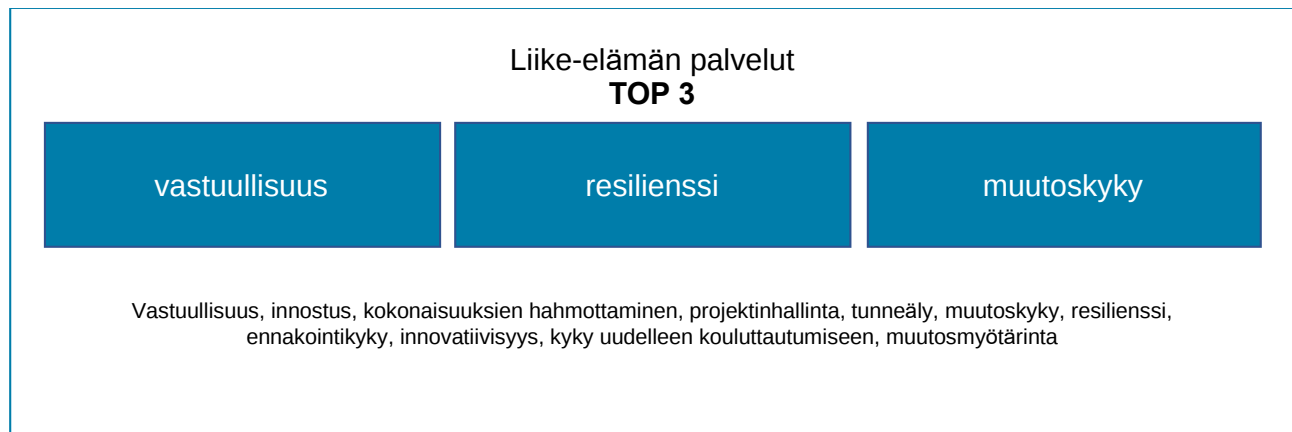
Kuva 11. Kaupan alan ryhmän muodostama priorisointi (Viljakainen, 2020)

Kaupan alan ryhmän määrittelemä tärkeysjärjestys itsevarma menestys Peten Kymenlaaksoon työllistymisen edellytyksistä esitetään kuvassa 11.

4.5 Liike-elämänpalvelut

Tehtävä 1: Mitä ominaisuuksia toivotaan (millenniaali)työnhakijalta?

Kuvassa 12 tiivistetään Liike-elämän palvelut -ryhmän yhteisesti määrittämät TOP 3 tulevaisuuden (millenniaali)työnhakijan ominaisuudet sekä esitetään kaikki ryhmän yksittäisten jäsenien ehdottamat ominaisuudet. Tärkeimmiksi ominaisuuksiksi 3-5 vuoden päästä nähtiin vastuullisuus, resilienssi sekä muutoskyky.



Kuva 12. Liike-elämän palvelut -ryhmän vastaukset (Viljakainen, 2020)

Tehtävä 2: MoSCoW -priorisointitekniikka

MoSCoW-priorisointi auttaa ymmärtämään tärkeysjärjestyksiä. Tärkeiksi asioiksi voidaan määritellä useita vaatimuksia perinteisen hierarkiamallin sijaan. Tärkeysjärjestystä voidaan tarkastella eri näkökulmista. Tehtävässä 1 muodostetun ymmärryksen perusteella Liike-elämän palvelut -ryhmä valitsi osaavan työvoiman millenniaali-työnhakijaprofiileista itsevarma menestyjä Peten priorisointi-tehtävän näkökulmaksi.

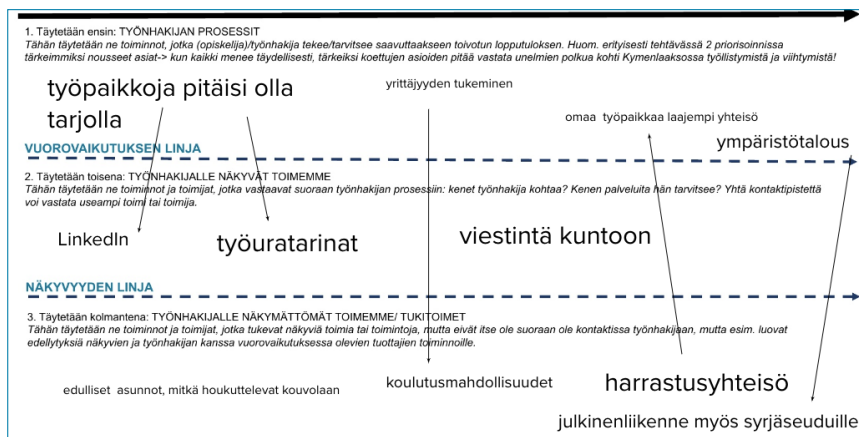
MUST HAVE	SHOULD HAVE	COULD HAVE	WON'T HAVE
• Työhuone, asunto • Kiinnostava, haasteellinen työpaikka • Kulkuyhteydet • Asumisen edullisuus • Harrastusmahdollisuudet • Etätyömahdollisuus • Mahdollisuus kehittyä uralla • Konsertit	• Yhteisöjä pitäisi kehittää • Kakkosasunto mahdollisuus • Lentokenttä • Työnantaja tulee, että löytää harrastuspiirit • Oman työalan / oman harrastusalan valmis yhteisö	• Keskustan lähellä asuminen • Kakkosasunto veden äärellä	• Perhehoito • Puolisolle työ

Kuva 13. Liike-elämän palvelut -ryhmän muodostama priorisointi (Viljakainen, 2020)

Liike-elämän palvelut -ryhmän määrittelemä tärkeysjärjestys itsevarma menestys Peten Kymenlaaksoon työllistymisen edellytyksistä esitetään kuvassa 13. Priorisoinnin keskeiseksi skenaarioksi ryhmä mainitsee etätyön kasvun. 3-5 vuoden kuluttua etätyön täytyy onnistua ja etätyön vaikutukset johtamiseen tulee ymmärtää.

Tehtävä 3: Unelmien työelämäpolku

Liike-elämän palvelut -ryhmä sai kokonaisuudessaan valmiiksi myös tehtävän numero 3.



Kuva 14. Unelmien työelämäpolku Liike-elämän palvelut -ryhmän kuvaamana

Ryhmä näki, että työnhakija kohtaa polullaan Kymenlaaksoon avoimet työpaikat, kiinnostuu yrittäjyyden mahdollisuuksista ja haluaa laajan yhteisön ympärilleen sekä ympäristöä huomioivan talouden. Työllistymiseen vuorovaikuttavia toimia ovat muun muassa LinkedIn-verkosto, työuratarinat ja ylipäättään viestintä. (Kuva 14.)

4.6 Kuljetus ja logistiikka

Tehtävä 1: Mitä ominaisuuksia toivotaan (millenniaali)työnhakijalta?

Kuvassa 15 tiivistetään Kuljetus- ja logistiikka-alan ryhmän yhteisesti määrittämät TOP 3 tulevaisuuden (millenniaali)työnhakijan ominaisuudet sekä esitetään kaikki ryhmän yksittäisten jäsenien ehdottamat ominaisuudet. Tärkeimmiksi ominaisuuksiksi 3-5 vuoden päästä nähtiin vuorovaikutuksen, digitaidot sekä kokonaisuuksien hallinta.



Kuva 15. Kuljetus- ja logistiikka-alan ryhmän vastaukset (Viljakainen, 2020)

Tehtävä 2: MoSCoW -priorisointitekniikka

MoSCoW-priorisointi auttaa ymmärtämään tärkeysjärjestyksiä. Tärkeiksi asioiksi voidaan määritellä useita vaatimuksia perinteisen hierarkiamallin sijaan. Tärkeysjärjestystä voidaan tarkastella eri näkökulmista. Tehtävässä 1 muodostetun ymmärryksen perusteella Kuljetus- ja logistiikka -ryhmä valitsi osaavan työvoiman millenniaali-työnhakijaprofiileista realistisesti, suorittaja Suskin priorisointi-tehtävän näkökulmaksi.

MUST HAVE	SHOULD HAVE	COULD HAVE	WON'T HAVE
- Koulut, päiväkodit - Palvelujen saatavuus - Terveysthuolto - Asuminen/ympäristöt - Edullisuus - Joustavat työntekomahdollisuudet	- Jatko- ja lisäkoulutus ja – opiskelumahdollisuudet - Monipuoliset, sujuvat, toimivat liikenneyhteydet - Digitaaliset ratkaisut - Perheen harrastusmahdollisuudet	- Vireä yhdistystoiminta - Luonto	- Vuokrakerrostalo ja lähiöt - Yöelämän virikkeellisyys

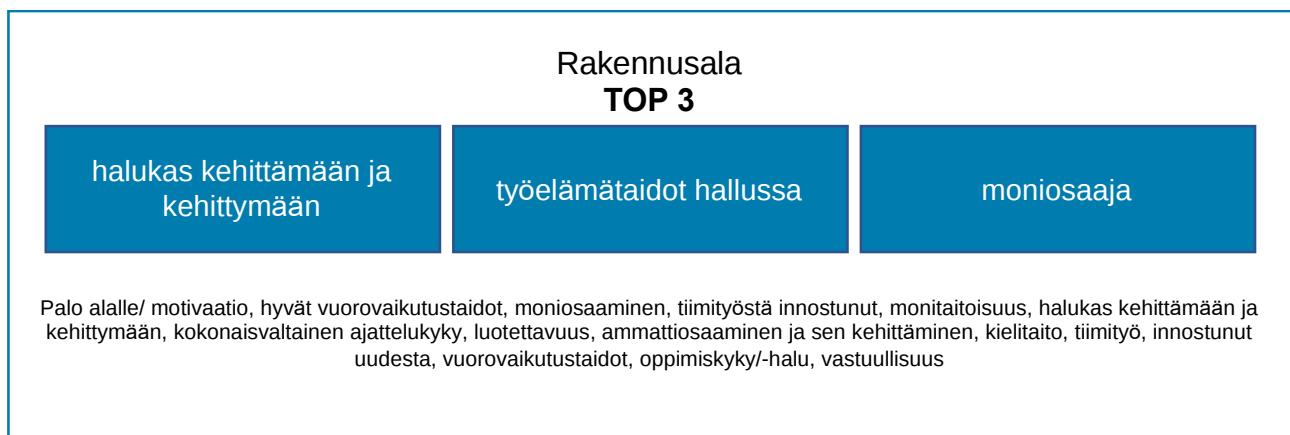
Kuva 16. Kuljetus- ja logistiikka-alan ryhmän muodostama priorisointi (Viljakainen, 2020)

Kuljetus- ja logistiikka-alan ryhmän määrittelemä tärkeysjärjestys realistisesti suorittaja Suskin Kymenlaaksoon työllistymisen edellytyksistä esitetään kuvassa 16. Priorisointiin nähtiin erityisesti vaikuttavan voimistuvan digitalisaatio -trendin.

4.7 Rakentaminen

Tehtävä 1: Mitä ominaisuuksia toivotaan (millenniaali)työnhakijalta?

Kuvassa 17 tiivistetään Rakennusalan ryhmän yhteisesti määrittämät TOP 3 tulevaisuuden (millenniaali)työnhakijan ominaisuudet sekä esitetään kaikki ryhmän yksittäisten jäsenien ehdottamat ominaisuudet. Tärkeimmiksi ominaisuuksiksi 3-5 vuoden päästä nähtiin halukas kehittämään ja kehittymään, työelämätaidot hallussa sekä moniosaaja.



Kuva 17. Rakennusala -ryhmän vastaukset (Viljakainen, 2020)

Tehtävä 2: MoSCoW -priorisointitekniikka

MoSCoW-priorisointi auttaa ymmärtämään tärkeysjärjestyksiä. Tärkeiksi asioiksi voidaan määritellä useita vaatimuksia perinteisen hierarkiamallin sijaan. Tärkeysjärjestystä voidaan tarkastella eri näkökulmista. Tehtävässä 1 muodostetun ymmärryksen perusteella Rakennusalan ryhmä valitsi osaavan työvoiman millenniaali-työnhakijaprofiileista aluksi realistisesti suorittaja Suskin, mutta huomasi keskustelun edetessä, että myös itsevarma menestyjä Pete näkyy priorisointi-tehtävän näkökulmassa.

MUST HAVE	SHOULD HAVE	COULD HAVE	WON'T HAVE
• Mielenkiintoisia työpaikkoja • Monipuoliset työmarkkinat • Työnantajien aktiivisuus ja näkyvyys	• Tunnettuus • Tapahtumat, penkkiurheilu, elämykset • Työnantajien näkyvyys, aktiivisuus ja tulevaisuus-orientaatio	• Oppilaitoksien imago • Oppilaitoksien ja yritysten yhteistyö	

Kuva 18. Rakennusalan ryhmän muodostama priorisointi (Viljakainen, 2020)

Rakennusalan ryhmän määrittelemä tärkeysjärjestys realistisesti suorittaja Suskin (ja osin myös itsevarma menestyjä Peten) Kymenlaaksoon työllistymisen edellytyksistä esitetään kuvassa 18.

Rakennusalaan vaikuttavina 3-5 vuoden skenaarioina ryhmä näki suurien julkisten rakennushankkeiden käynnistymisen ja korjausvelan, jotka vaikuttavat työvoimantarpeeseen. Toisaalta huomioitiin myös, että vuokratyövoiman tai ulkomaisen työvoiman käyttö ei ole vielä samalla tasolla, kuin esimerkiksi pääkaupunkiseudulla. Tämä voi myös muuttaa tulevaa työvoimarakennetta.

4.8 Teknologia, teollisuus, ympäristö, energia

Tehtävä 1: Mitä ominaisuuksia toivotaan (millenniaali)työnhakijalta?

Kuvassa 19 tiivistetään Teknologia, teollisuus, ympäristö ja energia -ryhmän yhteisesti määrittämät TOP 3 tulevaisuuden (millenniaali)työnhakijan ominaisuudet sekä esitetään kaikki ryhmän yksittäisten jäsenien ehdottamat ominaisuudet. Tärkeimmiksi ominaisuuksiksi 3-5 vuoden päästä nähtiin uuden ja jatkuvan oppimisen asenne, moniosaajuus sekä ongelmanratkaisukyky.

Teknologia, teollisuus, energia ja ympäristö TOP 3

uuden ja jatkuvan
oppimisen asenne

moniosaajuus

ongelmanratkaisukyky

Digiosaaminen, alan perusosaaminen kunnossa, joustavuus, asenne, moniosaajuus, itsensä johtamisen taitoja/alaistaitoja, halu oppia, tiimipelaajataidot, halu oppia uutta, opintojen ja harjoittelun kautta opittu perusosaaminen, kyky löytää uusia toimintatapoja, yhteistyötaidot, perustaidot, kyky yhdistää ihmisen ja koneen yhteistyö, sitoutunut, halua jakaa osaamaansa työyhteisössä ja sovittaa osaamistaan kokonaisuuteen, asenne kunnossa, valmius oppia uutta, yhteistyöhalu, pitää osata nähdä sekä metsä että puut eli nähdä kokonaisuus ja hallita yksityiskohdat, itseohjautuvuus, erityisosaaminen, sosiaaliset taidot työyhteisössä

Kuva 19. Teknologia, teollisuus, energia ja ympäristö -ryhmän vastaukset (Viljakainen, 2020)

Tehtävä 2: MoSCoW -priorisointitekniikka

MoSCoW-priorisointi auttaa ymmärtämään tärkeysjärjestyksiä. Tärkeiksi asioiksi voidaan määritellä useita vaatimuksia perinteisen hierarkiamallin sijaan. Tärkeysjärjestystä voidaan tarkastella eri näkökulmista. Tehtävässä 1 muodostetun ymmärryksen perusteella Teknologia, teollisuus, energia ja ympäristö -ryhmä valitsi osaavan työvoiman millenniaali-työnhakijaprofiileista itsevarma menestysjä Peten priorisointi-tehtävän näkökulmaksi.

MUST HAVE	SHOULD HAVE	COULD HAVE	WON'T HAVE
• Riittävän kiinnostava ja haastava työ • Korkean profiilin yritys • Hyvin organisoitu yritys • Laadukas asuminen mielenkiintoisessa ympäristössä	• Joustavat työajat • Etenemis- ja kouluttautumismahdollisuudet • Vapaa-ajan aktiviteetit • jatkokoulutusmahdollisuudet	• Arjen sujuvuus • Kohtuulliset asumiskustannukset	

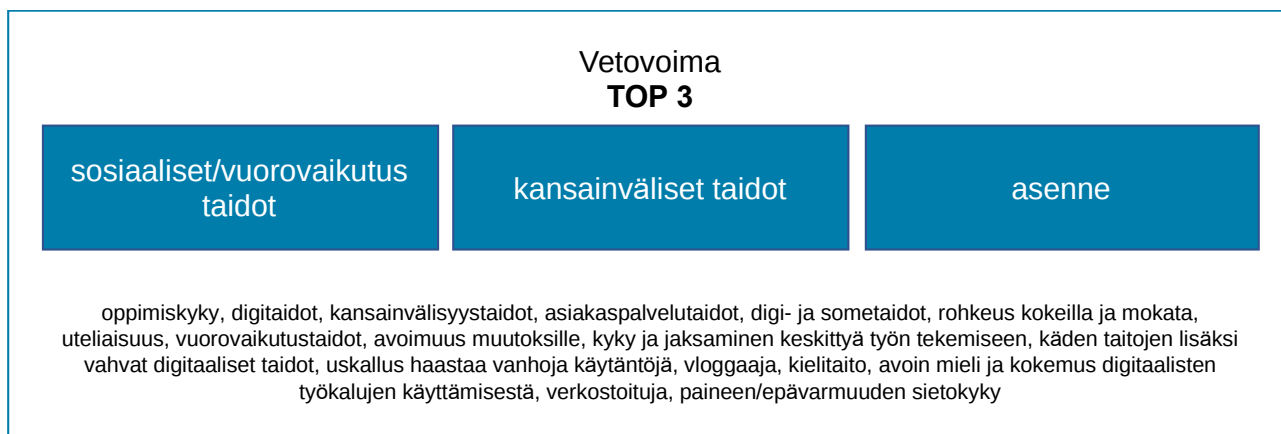
Kuva 20. Teknologia, teollisuus, energia ja ympäristö -ryhmän muodostama priorisointi (Viljakainen, 2020)

Teknologia, teollisuus, energia ja ympäristö -ryhmän määrittelemä tärkeysjärjestys itsevarma menestysjä Peten Kymenlaaksoon työllistymisen edellytyksistä esitetään kuvassa 20.

4.9 Vetovoima

Tehtävä 1: Mitä ominaisuuksia toivotaan (millenniaali)työnhakijalta?

Kuvassa 21 tiivistetään Vetovoima -ryhmän yhteisesti määrittämät TOP 3 tulevaisuuden (millenniaali)työnhakijan ominaisuudet sekä esitetään kaikki ryhmän yksittäisten jäsenien ehdottamat ominaisuudet. Tärkeimmiksi ominaisuuksiksi 3-5 vuoden päästä nähtiin sosiaaliset / vuorovaikutustaidot, kansainväliset taidot sekä asenne.



Kuva 21. Vetovoima -ryhmän vastaukset (Viljakainen, 2020)

Tehtävä 2: MoSCoW -priorisointitekniikka

MoSCoW-priorisointi auttaa ymmärtämään tärkeysjärjestyksiä. Tärkeiksi asioiksi voidaan määritellä useita vaatimuksia perinteisen hierarkiamallin sijaan. Tärkeysjärjestystä voidaan tarkastella eri näkökulmista. Tehtävässä 1 muodostetun ymmärryksen perusteella Veto-voima -ryhmä valitsi osaavan työvoiman millenniaali-työnhakijaprofiileista realistisesti, suorittaja Suskin ja itsevarma menestynä Peten yhdistelmän (PetSus) priorisointi-tehtävän näkökulmaksi.

MUST HAVE	SHOULD HAVE	COULD HAVE	WON'T HAVE
- Työn merkityksellisyys - Ryhmään kuuluminen (oikeudenmukainen) Palkka - Mahdollisuus kehittää itseään - Liikenneyhteydet - Toimiva tietoliikenneverkko - Turvallisuus - Pysyvyys	- Kulttuuri-, urheilu- ja virkistysmahdollisuudet - Esteettisyys - Mahdollisuus huolehtia omasta hyvinvoinnista	- Puhdas, miellyttävä luonto - Eettinen ruoka - Lähirooka	- Saastuneisuus - Byrokratia - Kiire - Passivisuus - Nurkkakuntaisuus

Kuva 22. Vetovoima -ryhmän muodostama priorisointi (Viljakainen, 2020)

Vetovoima -ryhmän määrittelemä tärkeysjärjestys realistisesti suorittaja Suskin ja itsevarma menestynä Peten profiilien yhdistelmälle keskeisistä Kymenlaaksoon työllistymisen edellytyksistä esitetään kuvassa 22.

Yhteenveto

Etiäinen – koulutustarpeiden ennakointi -hankkeen tavoitteena on ollut luoda oppilaitosten prosesseihin kytkeytyvä ennakointimalli, joka reagoi nopeasti alueen yritysten ja työnantajien tarpeisiin. Tulevaisuusverstastyöskentely nähdään tässä keskeisessä roolissa yhdessä muiden menetelmien kanssa: uuden synnyttäminen ja olemassa olevan vahvistaminen on iteratiivinen prosessi, jossa tieto kytkeytyy tulkintaan ja toimeenpanoon. Aiempien

tulevaisuusverstaiden tulokset ja muun tutkimuksen vuoropuhelu synnytti myös millenniaali-näkökulman tämän 16.9.2020 pidetyn tulevaisuusverstaan lähtökohtaksi. (Myllylä, Huisko, Arola, Mustapää & Vääntinen, 2020.) Kohderyhmäymmärryksen syventäminen mahdollistaa oikeanlaisen viestinnän ja auttaa tavoittamaan Kymenlaakson alueelle tärkeitä osajia. Samalla se myös herättää ajatuksia laajemmasta viestien ja toimenpiteiden vaikuttavuuden huomioimisesta ja jopa systeemisen kehittämisen tarpeen.

Työpajoissa (millenniaali)työnhakijan toivotuiksi ominaisuuksiksi nousivat erityisesti jatkuvan oppiminen sekä halu henkilökohtaiseen kehittymiseen ja kehittämiseen, oikeanlainen asenne työtä kohtaan sekä muutoksen kohtaamisen taito. Nämä heijastavat yleisesti tunnistettua tarvetta elinikäiselle oppimiselle ja työelämän muutokselle (ks. esim Sitran selvityksiä 150 – Kohti elinikäistä oppimista, 2019), mutta myös Etiäinen -hankkeessa Kymenlaaksolle merkittäviksi koettuja asioita. Vuorovaikutus, sosiaalinen pääoma sekä yhteistyökyky kuvastavat niitä kanssakäymisen taitoja, joita entistä vahvempi yhdessä tekeminen ja tiedon välittäminen vaativat. Digitaalinen osaaminen näkyy erittäin vahvasti työskentelyyn osallistuneiden yksilövastauksissa, ja on toki noussut myös usealle TOP 3 -listallekin. Myös Etiäinen -hankkeen aiempia tuloksia vahvistaa työelämätaitojen korostuminen vastauksissa.

Toisessa tehtävässä ryhmät valitsivat muodostamansa TOP 3 -listauksen ja keskustelun perusteella yhden millenniaali-työnhakijaprofiiliin, jonka näkökulmasta työskentelyä jatkettiin. Suosituimmaksi osoittautui realistisesti suorittaja Suski. Myös itsevarma menestysjä Petelle löytyi kannattajia. Näiden kahden profiiliin Must Have -prioriteetit on esitetty kuvassa 23 teemoittain.

realistisesti suorittaja **Suski**

- Edullinen omistusasuminen
- Keskeiset elämän laatuun vaikuttavat palvelut lähellä (päiväkot, koulu, terveydenhuolto, kauppa)
- Pysyvä työsuhde ja hyvä työyhteisö
- Oikeudenmukainen palkkaus ja edut
- Joustavat työntekomahdollisuudet ja kohtuullinen työnkuormitus
- Virkistys- ja kulttuuripalvelut
- Koulutusmahdollisuudet
- Turvallisuus
- Puolison työpaikka

itsevarma menestysjä **Pete**

- Kiinnostava, haastava työ
- Korkean profiiliin yritys
- Hyvin organisoitu yritys
- Urakehitysmahdollisuudet
- Henkilökohtainen kehittyminen ja arvostuksen saaminen
- Etätyömahdollisuus
- Alueen elinvoima ja kiinnostavuus
- Harrastusmahdollisuudet ja virikkeet, konsertit
- Perheelle palvelut
- Puolison työ
- Laadukas asuminen, mielenkiintoinen ympäristö
- Kulkuyhteydet

Kuva 23. Must Have- teemoittelu. Priorisoinnissa pakollisiksi asioiksi luokitellut asiat kahden eri profiiliin näkökulmista (Viljakainen, 2020).

Tässä tulevaisuusverstaassa tehtävät 1-3 oli suunniteltu toisiaan tukevaksi jatkumoksi. Tehtävä 3 nähtiin jo lähtökohtaisesti tiukan aikarajoitteen vuoksi ns. ylimääräisenä tehtävänä, jonka pariin ryhmä saattoi siirtyä, jos aikataulu niin sallisi. Tämä ei kuitenkaan laske

tehtävä 3. arvoa – päinvastoin. Olisi erittäin suositeltavaa, että työskentely työnhakijanäkö-kulmaa hyödyntäen jatkuisi tehtävän puitteissa. Monitasoisten prosessien ja eri sidosryh-mien huomioiminen laajassa mutta kuitenkin käyttäjälähtöisessä kontekstissa mahdollistaa työnhakijan prosessien ymmärtämisen ja Kymenlaakson vetovoimaisuuden parantamisen kokonaisuutena.

Ensimmäisinä askelina tällä Unelmien työelämäpolulla ryhmät näkivät muun muassa vie-railemisen Kymenlaaksossa (ennen työllistymistä), kiinnostavat opinnot tai työharjoittelu-paikat alueella ja ylipäättään näkyvästi avoimet työpaikat. Alueelle hakeutuva työnhakija saa Unelmien polulla tarvitsemansa tiedot helposti Kymenlaaksoa yhtenäisesti markkinoi-van viestinnän kautta tai suoraan alueella olevien mielenkiintoisten yritysten rekrytointi-il-moituksien välityksellä. Verkostojen merkitys mainitaan useissa ryhmissä.

Tärkeä askel työssä viihtymisessä on onnistunut kaksisuuntainen perehdytys, ja jatkuva mentorointi mainitaan myös. Työnantajalta odotetaan myös tukea epävirallisempien ver-kostojen luomiseen. Tiivis vuorovaikutus työntekijän ja työnantajan välillä nähdään tär-keänä. Yhtä lailla korostetaan paikallisten julkisyhteisöjen sosiaalisen median kanavia sekä urheiluseurojen ja muiden harrastustoimijoiden merkitystä työnhakijan toimien tuki-jana.

Unelmien työelämäpolulle mahtuu edellä mainittujen asioiden lisäksi varmasti monta muuta kontaktipistettä ja tausta toimijaa. Polun tarkkuus ja pituus on määriteltävissä yhä uudelleen. Voisiko kanvaasin täyttäminen synnyttää myös keskustelun avauksia uusille ta-hoille? Työnhakijaan suoraan vaikuttava tai taustalla toiminnan mahdollistava uusi taho (=uusi merkintä polulla) kutsuttaisiin rohkeasti ”saman pöydän ääreen” keskustelemaan, ja näin sidosryhmien vuorovaikutus laajenee entisestään!

Lähteet

Majavesi, M. 2010. Ennakointimenetelmiä. Saatavissa: http://www.pilkahdus.fi/sites/default/files/51_ennakointimenetelmia.pdf

Miettinen, S. (toim.). 2016. Palvelumuotoilu – uusia menetelmiä käyttäjätiedon hankintaan ja hyödyntämiseen. Helsinki: Teknologiainfo Teknova Oy.

Myllylä, Y., Huisko, H., Arola, T., Mustapää, O. & Vääntinen, T. 2020. Johtopäätökset ja suositukset – kokemukset pilottihankkeista. Teoksessa: Myllylä, Y. & Vääntinen, T. (toim.) Etiäinen Kymenlaakson koulutus- ja osaamistarpeiden ennakointi. Kouvola: Xamk kehittää 116, Kaakkois-Suomen Ammattikorkeakoulu.

Sitra. 2019. Sitran selvityksiä 150 – Kohti elinikäistä oppimista. Saatavissa: <https://media.sitra.fi/2019/03/11112556/kohti-elinikaista-oppimista.pdf>

Viljakainen, K. 2019. Osaavan työvoiman varmistaminen Kymenlaaksossa. Millenniaali-työnhakijan näkökulma esiin palvelumuotoilun avulla. Saatavissa: https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/264823/Viljakainen_Kati%20%282%29.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Pete



Pete uskoo itseensä ja omiin mahdollisuuksiinsa menestyä elämässä. Uusien mahdollisuuksien kartoittaminen ei aina tarkoita, että Pete olisi erityisen tyytymätön nykytilanteeseen, mutta aina voi löytää jotain kiinnostavampaa.

Pete saa suureikin muutokset elämässä näyttämään helpoilta ja nopeilta, vaikka todellisuudessa niiden takana on henkistä valmistautumista ja vaadittua taloudellista turvaa on rakennettu ajan kuluessa. Muutoksen tullessa Pete on valmis toimimaan.

Pete onkin erinomainen itsensä johtaja ja tuntee omat vahvuutensa ja toiminnan resurssit hyvin.

itsevarma menestyjä

MERKITYS TYÖNANTAJALLE

Hyödyt: osaa työskennellä itsenäisesti, mutta nauttii myös tiimityöstä. Pitää osaamisensa ajan tasalla.

Haasteet: Vaatii hyvää johtajuutta ja erinomaista vuorovaikutusta työpaikalla.

Rutiinomaiset työt eivät jaksu kiinnostaa.

TYÖNHAKU JA REKRYTOINTI

Katselee työnhakulomituksia välillä huvia vuoksi ja cv on ajan tasalla. Mielenkiintoisimmat työpaikat löytyvät kuitenkin verkostojen avulla ja työnantajabrändejä tutkimalla.

Rekrytointiväylistä toimivimmat ovat LinkedIn, headhunting ja sosiaalinen media.

Pete on myös itse aktiivinen työnhakija: halutessaan ottaa suoraan yhteyttä kiinnostavaan yritykseen ja esittelee osaamistaan.

TOP 3

1. kiinnostava ja merkityksellinen työ
2. kehittymismahdollisuudet
3. joustavuus

ASUMINEN

Asuu usein vuokralla, jotta saa hyvän asunnon haluamaltaan paikalta ja on valmis siirtymään nopeasti tilanteen vaatiessa toiseen osoitteeseen.

Toisaalta suurikaan asuntolaina ei saa hikikarpaloita otsalle, kun asunto on oikein valittu. Arvostaa asumisen helppoutta.

persoonallisuus

itsevarma

aktiivinen

lojaali



ura – haasteet – kehittyminen – intohimo - harrastukset

"Muutan, kun jotain mielenkiintoista tulee vastaan. Menen ja kokeilen!"

"Sellanen työpaikka, jossa ei vaan rajoiteta, vaan on mahdollisuus kehittää itseään ja toimintaa!"

Suski



Suski tietää osaavansa ja pystyvänsä, mutta ennen muutosta on kartoitettava tilanne tarkkaan ja pohdittava sen vaikutuksia muuhun elämään. Suski onkin perhekeskeinen realisti, joka arvostaa työn lisäksi myös hyvää elämisen laatua. Taloudellinen turvallisuus on merkityksellistä, mutta myös muilla tekijöillä on vaikutusta valintoja tehtäessä. Esimerkiksi arjen sujuvuus, paikan tunnelma ja sosiaalinen ympäristö ovat tärkeitä. Arjen keskellä Suskin omat intressit, kuten harrastukset, saattavat jäädä vähemmälle huomiolle ja tällöin työllä on merkittävä rooli perheen ulkopuolisen kanssakäynnin osalta.

realisti suorittaja

persoonallisuus

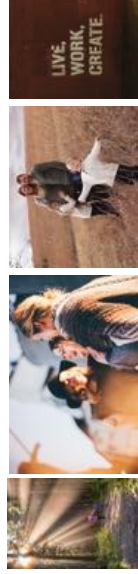
itsevarma



aktiivinen



lojaali



perhe – hyvinvointi – ennakoiminen – tunnelma - onni

"Kyllä koko paketin pitää olla kunnossa, että me muutettais."

"En mä oo mikään uraohjus, mutta homman pitää pysyä mielekkäänä ja toki kehitys saisi sitten näkyä palkassakin."

MERKITYS TYÖNANTAJALLE
Hyödyt: pitkäaikainen, luotettava työntekijä. Kehittää mielellään osaamistaan, jos se on mahdollista työn ohessa.
Haasteet: Odottaa tunnustusta hyvin tehdystä työstä ja olettaa, että se huomataan automaattisesti. Huomiotta jääminen voi aiheuttaa tyytymättömyyttä ja laskee työtehoa. Saattaa myös tyytyä elämäntilanteensa vuoksi työhön, joka ei oikeasti miellytä.

TYÖNHAKU JA REKRYTOINTI
Merkityksellisiä työnhakureittejä ovat oppilaitosten tarjoamat väylät, mol.fi, työnhakukoneet verkossa ja paikallismedia.
Mielenkiintoisimmat työpaikat ovat oman verkoston suosittelemia tai tunnettuja kuluttajabrändejä.

TOP 3



1. ilmapiiiri ja kulttuuri
2. joustavuus
3. työkaverit

ASUMINEN

Jää usein opiskelupaikkakunnalle tai muuttaa puolison perässä.
Oma koti hankitaan mieleiseltä asuinalueelta pitkäaikaista asumista ajatellen.

Eppu



Eppu ei kiirehdi työpaikkapäätöksissään ja usein muutoksen takana ovat pikemminkin muut ulkoiset tekijät, kuten yt-neuvottelut, kuin Epun oma tarve vaihtaa uuteen tai parempaan.

Tuttu ja turvallinen houkuttaa, eikä Eppu osaa oikein edes ajatella, mitä kaikkea olisikaan tarjolla. Eppu ottaa sen, mitä tarjotaan.

Tämä ei kuitenkaan tarkoita, etteikö Epulla olisi osaamista tai taitoja: hän ei vain osaa tuoda niitä ilmi, eikä välttämättä hyödynnä omaa potentiaaliaan. Eppu näkee koulutuksen väylänä parempaan elintaseoon, Toisaalta koulutus merkitsee hänelle, joltain joka loppuu aikanaan, eikä elinikäistä oppimista tai itsensä johtamista.

epävarma hapuilija

MERKITYS TYÖNANTAJALLE

Hyödyt: Pitkäaikainen ja lojaali työntekijä. Vankka ammattitaito opittu koulussa ja työssä. Ei

Haasteet: Uuden omaksuminen hidasta. Ei ilmaise huomioitaan, kehittä työtään tai itseään oma-aloitteisesti. Vaatii selkeää työnkuvaa ja työhönhajausta. "Me ja Ne" –ajatusmalli esimies-alainen suhteessa.

TYÖNHAKU JA REKRYTOINTI

Ei seuraa aktiivisesti työpaikkailmoittelua.

Tarvittaessa turvautuu tuttuihin väyliin, kuten mol.fi. Työpaikka on usein löytynyt jo opintojen aikana oppilaitoksen välityksellä.

Kokee työnhaun ylipäättään vaivalloisena ja hakemusten tekemisen työläänä. Arvostaa työnhaussa valmiiden kaavakkeiden täyttämistä.

- TOP 3** →
1. työkaverit
 2. ilmapiiiri ja kulttuuri
 3. sopiva palkkaus

ASUMINEN

Pysyy usein lähellä kotiseutua tai jää opiskelupaikkakunnalle.

Arvostaa edullista asumista. Usein asuu vuokralla, kunnes taloudellinen vakavaraisuus on saavutettu ja sitten ostaa oman kodin rauhalliselta alueelta.

persoonallisuus

itsevarma

aktiivinen

lojaali



pysyvyys – mukava meininki – selkeys – tuttuus – ohjaus

"Voisinhan mä muuttaakin, jos olis hyvä työpaikka ja jotain tuttuja."

"Mä oon ainut, joka on ollut samassa työpaikassa koulusta lähtien. Mun kaverit on vaihtanut kahden vuoden välein."

Ryhmä-numero	VALITTU PROFILII ja tehtävän kannalta olennaiset piirteet:	SKENAARIO, tehtävän kannalta olennaista huomioitavaa 3-5 vuoden aikajänteellä:
MUST HAVE	Kuvalikaa tähän lyhyesti pakolliset asiat, jotka on oltava, jotta työnhakija/työntekijä pystyy työllistymään/ tekemään työtä Kymenlaaksossa. Näistä hän ei neuvottele.	
SHOULD HAVE	Kuvalikaa tähän lyhyesti ne ominaisuudet, jotka Kymenlaaksossa toimintaympäristönä tulisi olla. Näiden puuttuminen ei estä työllistymistä/työntekoa, mutta voi olla merkittävä kipupiste juuri tälle profiilille.	
COULD HAVE	Kuvalikaa tähän lyhyesti ne ominaisuudet, jotka voisivat olla hyödyllisiä tai haluttavia. Mitä extraa voidaan tarjota?	
WON'T HAVE	Kuvalikaa tähän lyhyesti ne ominaisuudet, jotka ei tarvita / eivät ole merkityksellisiä juuri tälle profiilille.	

Unelmien työelämäpolku

Aikajanelle täytetään tarvittavat toimet (ennen, aikana ja jälkeen) Kymenlaaksoon työllistymisen näkökulmasta, eli koko prosessi kronologisesti askel askeleelta. Ryhmä päättää, mikä on tämän työnhakijan kannalta merkityksellinen aloitusajankohta, eli ensimmäinen kontaktipiste Kymenlaaksoon. (Rekrytointi-ilmoitus, opiskelupaikka, perheen muutto alueelle ??? jne. ja tästä edelleen jatketaan askel askeleelta työllistymiseen ja pohditaan myös, mitä sen jälkeen on tapahduttava, jotta työntekijä pysyy Kymenlaaksoissa.)

1. Täytetään ensin: TYÖNHAKIJAN PROSESSIT

Tähän täytetään ne toiminnot, jotka (opiskelija)/työnhakija tekee/ tarvitsee saavuttaakseen toivotun lopputuloksen. Huom. erityisesti tehtävässä 2 priorisoinnissa tärkeimmiksi nousevat asiat -> kun kaikki menee täydellisesti, tärkeiksi koettujen asioiden pitää vastata unelmien polkua kohti Kymenlaaksoissa työllistymistä ja viihtymistä!

VUOROVAIKUTUKSEN LINJA

2. Täytetään toisena: TYÖNHAKIJALLE NÄKYVÄT TOIMEMME

Tähän täytetään ne toiminnot ja toimijat, jotka vastaavat suoraan työnhakijan prosessiin: kenet työnhakija kohtaa? Kenen palveluita hän tarvitsee? Yhtä kontaktipistettä voi vastata useampi toimi tai toimija.

NÄKYVYYDEN LINJA

3. Täytetään kolmantena: TYÖNHAKIJALLE NÄKYMÄTTÖMÄT TOIMEMME/ TUKITOIMET

Tähän täytetään ne toiminnot ja toimijat, jotka tukevat näkyviä toimia tai toimintoja, mutta eivät itse ole suoraan ole kontaktissa työnhakijaan, mutta esim. luovat edellytyksiä näkyvien ja työnhakijan kanssa vuorovaikutuksessa olevien tuottajien toiminnolle.