



DC4WORK
Digital Competence 4.0



OPPIMINEN DIGITAALISENA AIKANA TYÖLÄHTÖINEN TOIMINTAMALLI

Valkoinen kirja

Andreia Monteiro
Mentortec



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

www.dc4work.eu

Työpaikkälähtöinen opiskelu digitaaliaikana –
Työllistävyyden ja innovoinnin tukeminen digitaalisia taitoja edistämällä
Nro 2017-1-DE02-KA2002-004185
www.dc4work.eu



Sisällysluettelo

Johdanto	3
1. Tutkimuksen lähtökohdat	4
1.1. PK-yritykset oppimisympäristöinä.....	4
1.2. Työntekijöiden digitaaliset taidot: tarve digitalisaatiolle.....	5
2. Tutkimuksen tärkeimmät tulokset	6
2.1. Lyhyt kuvaus alojen erityispiirteistä	6
a. Matkailuala	6
b. Kaupan ala	6
2.2. Digitaaliset taidot kaupan ja matkailun aloilla: tarpeet ja kehityssuunnat	6
3. Liiketoiminnalliset hyödyt	9
3.1. Vaatimukset yrityksille	9
3.2. Digitaalisten taitojen edistäjä -ohjeet PK-yrityksille	10
3.3. Koulutettavat taidot.....	10
3.4. Verkkotyökalupakki 4.0.....	12
Lähteet	13

Johdanto

Vuonna 2018 Saksassa, Itävallassa, Suomessa ja Portugalissa toteutettiin kattava tutkimus, joka pyrki selvittämään kaupan alan ja matkailualan pienten ja keskisuurten yritysten (PK-yritysten) linjauksia ja tietoisuutta työntekijöidensä digitaalisista taidoista. Tutkimuksen päätavoitteet olivat tiedon kerääminen PK-yritysten käytännöistä, joilla ne pyrkivät arvioimaan, edistämään ja kehittämään työntekijöiden digitaalisia taitoja työpaikalla, sekä yritysten aiheeseen liittyvän tietoisuuden kartoittaminen.

Työ yhdisti aineisto- ja kenttätutkimusta¹ ja sen osana tunnistettiin:

1. kaupan alan ja matkailualan PK-yrityksille oleelliset digitaaliset taidot
2. ristiriidat työnantajien pätevyyksien ja alojen PK-yritysten tarpeiden välillä
3. alojen PK-yrityksissä sovellettavat hyvät käytännöt, joita voidaan hyödyntää lippulaiva-aloitteissa.

Tutkimuksen tuloksena laadittiin ja julkaistiin kaksi asiakirjaa:

1. **Työpaikkalähtöinen opiskelu digitaaliaikana: tutkimus kaupan alan ja matkailualan koulutustarpeista ja kehityssuunnista²** – loppuraportti, jossa kuvataan tutkimuksen metodologia ja apukeinot sekä tärkeimmät tulokset.
2. **Oppiminen digitaalisena aikana – työlähtöinen toimintamalli** – tämä valkoinen kirja, johon on koostettu tutkimuksessa kerätty, kaupan alan ja matkailualan PK-yritysten kanalta hyödyllinen tieto.

Tämä valkoinen kirja koostuu kolmesta luvusta:

- **Tutkimuksen lähtökohdat** -luvussa kuvataan tutkimuksen taustalla vaikuttavat lähtökohdat, jotka kaupan alan ja matkailualan PK-yritysten kannattaa huomioida suunnittellessaan työntekijöiden digitaalisten taitojen kehittämistä.
- **Tutkimuksen tärkeimmät tulokset** -luvussa eritellään tutkimuksen tulokset tiivistetysti.
- **Liiketoiminnalliset hyödyt** -luvussa esitellään lähestymistapa, jota PK-yritykset voivat soveltaa digitaalisen strategian laatimiseen ja toteuttamiseen.

Lisäksi tämän valkoisen kirjan Lähteet-osioon on listattu lähteitä, joista PK-yritykset saavat lisää tietoa ja tukea työntekijöiden digitaalisten taitojen arviointiin ja kehittämiseen.

Asiasanat: Työntekijöiden digitaaliset taidot, matkailualan digitalisaatio, kaupan alan digitalisaatio.

¹ Tutkimuksella oli neljä päätehtävää: T1.1 aineistotutkimus, T1.2 kyselytutkimus, kohderyhmäkeskustelut- ja haastattelut, T1.3 PK-yrityksissä sovellettavien hyvien käytäntöjen tunnistaminen, T1.4 suositusten laatiminen.

² Yksityiskohtainen raportti tutkimuksen tuloksista on luettavissa [töällä](#) (englanniksi).

1. Tutkimuksen lähtökohdat

Tässä digitalisaatiota ja kaupan alan ja matkailualan PK-yritysten työntekijöiden digitaalisten taitojen arviointia ja kehittämistä käsittelevässä tutkimuksessa huomioitiin kaksi oleellista lähtökohdtaa:

1. **PK-yritykset oppimisympäristöinä**
2. **Työntekijöiden digitaaliset taidot: tarve digitalisaatiolle**

Tutkimus tehtiin ja sen tulokset analysoitiin näiden lähtökohdtien näkökulmista. Lähtökohdat eivät ole oleellisia vain tutkimuksen kannalta, vaan myös PK-yritysten kannattaa ottaa ne huomioon vastatessaan digitalisaation tarpeisiin.

1.1. PK-yritykset oppimisympäristöinä

Yritykset ovat oppimisympäristöjä, joissa uudet ja kokeneet työntekijät oppivat uusia taitoja ja täydentävät pätevyyttään. On tärkeää lisätä yritysten johdon tietoisuutta yritysten roolista työntekijöiden peruskoulutuksessa ja jatkuvassa oppimisessa. Yritysten kannalta on oleellista

- taata työntekijöiden tietojen ja kokemuksen hallinta
- tunnistaa nuoret, pätevät henkilöresurssit, jotka voidaan rekrytoida yritykseen
- edistää yrityksen kilpailukykyä taloudellisten ja yhteiskunnallisten haasteiden ja tarpeiden vaatimilla tavoilla.

Nykypäivänä PK-yrityksillä on entistä enemmän yhteiskuntavastuuta kaikkiin aloihin vaikuttavan digitalisaation ja työn murroksen johdosta. Tämän vuoksi yritysten johdon on oltava tietoisia yritysten roolista oppimisympäristöinä ja varmistettava, että yrityksessä

- arvioidaan työntekijöiden digitaaliset taidot onnistuneesti
- suunnitellaan toimenpiteet digitaalisten taitojen kehittämiseksi
- luodaan työpaikalla oppimista tukevat olosuhteet ("digitaaliset työpaikat")
- luodaan pohja "digitaaliselle kulttuurille", sillä tehokas digitalisaatio lähtee työntekijöiden asenteista.

Keinot tavoitteiden saavuttamiseksi

On laadittava toimia ja aloitteita, joilla tuetaan yritysten yhteiskunnallisen roolin ja vaikuttavuuden huomioimista yritysten johdossa. Yritysten tavoitteena on tehdä tuottoa (taloudellinen vastuu), mutta yhteiskunnallisella tasolla niiden täytyy myös kantaa vastuuta työntekijöistään (yhteiskuntavastuu). Yritysten yhteiskuntavastuuseen liittyvät esimerkiksi seuraavien mahdollistaminen työntekijöilleen:

- henkilökohtaisen, perhe- ja työelämän yhteensovittaminen
- kykyjen kartuttaminen ja uraohjaus, jatkuvan oppimisen ja uralla edistymisen tukeminen
- tunnustus ja arvostus saavutuksista sekä menestyksestä.

1.2. Työntekijöiden digitaaliset taidot: tarve digitalisaatiolle

Yritysten digitalisaatio johtaa työelämän murrokseen ja uusien työnkuvien syntyymiseen. Tämän seurauksena yritysten on taattava, että

- ne tukevat työntekijöidensä kokonaisvaltaista digitaalisten taitojen kehitystä uusien laitteiden ja digitaalisten viestimien käyttöönoton yhteydessä
- tietoa hallitaan tehokkaasti työntekijöiden yhteiskunnallisen osakkuuden ja työllistävyyden tukemiseksi.

Tämän vuoksi on tärkeää:

- lisätä yritysten johdon tietoisuutta digitalisaatiosta ja valmistaa yrityksiä sen tuomiin muutoksiin
- mahdollistaa työntekijöille tarvittavien tietojen ja taitojen hankkiminen yritysten digimurroksen tueksi.

Keinot tavoitteiden saavuttamiseksi

On suunniteltava ja laadittava hankkeita, joiden tavoitteita ovat esimerkiksi:

- työntekijöiden tietoisuuden lisääminen roolistaan yrityksen digitalisaatiossa tietoisuus-kampanjoiden avulla
- työntekijöiden digitaalisten taitojen edistäminen vapaamuotoisen, tietotekniikkaa hyödyntävän oppimisen avulla
- strategioiden valmistelu työntekijöiden digitaalisten taitojen arviointiin, joka pohjautuu [kansalaisille tarkoitettuun eurooppalaiseen digitaalisten taitojen puitekehukseen \(DigComp\)](#)
- työntekijöiden digitaalisten taitojen jatkuvan seurannan ja päivittämisen mahdollistaminen työpaikoilla.

2. Tutkimuksen tärkeimmät tulokset

Tutkimus tuotti uutta tietoa kaupan alan ja matkailualan tarpeista ja kehityssuunnista, jotka liittyvät työntekijöiden digitaalisten taitojen arviointiin ja edistämiseen. Tässä luvussa esitellään lyhyesti tarkasteltavien alojen erityispiirteet ja niiden tärkeimmät tarpeet ja kehityssuunnat.

2.1. Lyhyt kuvaus alojen erityispiirteistä

Tutkimuksen tulosten perusteella laadittiin tiivis analyysi kaupan alan ja matkailualan tilanteista ja yhtenevyyksistä Saksassa, Itävallassa, Portugalissa ja Suomessa.³

a. Matkailuala

Matkailualan tyypillisiä piirteitä tutkimuksessa tarkastelluissa neljässä maassa:

- Matkailualan toimijat ovat pääosin PK-yrityksiä.
- Alan jatkuva kasvu tarjoaa strategista tukea valtiontaloudelle.
- Ala on vahvasti kansainvälinen.

Eri maiden välillä on eroja siinä, miten digitalisaatio ja työntekijöiden digitaalisten taitojen edistäminen on huomioitu alalla. Kaikille maille yhteistä on kuitenkin se, että alalla on yhä suurempi tarve strategioille ja ohjelmille, joilla edistetään alan ja sen palveluiden digitalisaatiota sekä työntekijöiden digitaalisten taitojen kehitystä.

b. Kaupan ala

Niin Saksassa, Itävallassa, Portugalissa kuin Suomessakin myös kaupan ala on tärkeässä asemassa ja sitä edustavat erityisesti PK-yritykset. Kuten matkailuala, myös kaupan ala on kasvussa kaikissa neljässä valtiossa. Eri maissa kaupan alan kasvu tosin painottuu eri osa-alueisiin.

Vaikka alan asiakkaat vaativat digitalisaatiota, useat yritykset eivät ole vielä valmiita panostamaan työntekijöiden digitaalisten taitojen edistämiseen. Tämän vuoksi on lisättävä yritysten tietoisuutta digitalisaation vaikutuksista alaan sekä panostettava digitaalisten taitojen kehittämiseen tähtääviin ohjelmiin, jotta voidaan varmistaa alan jatkuva kasvu, kilpailukyky ja innovatiivisuus.

2.2. Digitaaliset taidot kaupan ja matkailun aloilla: tarpeet ja kehityssuunnat

Tutkimustuloksista käy ilmi seuraavat asiat:

- Digitalisaation kysyntä kasvaa eri nopeudella kaupan ja matkailun aloilla, ja kasvun taustalla vaikuttavat eri syyt. Digitalisaatio on nopeampaa matkailualalla, ja sillä pyritään lisäämään kilpailukykyä, kun taas kaupan alalla digitalisaatiolla pyritään vastaamaan asiakkaiden vaatimuksiin.

³ Yksityiskohtainen raportti tutkimuksen tuloksista on luettavissa [täällä](#) (englanniksi).

- Digitaalinen teknologia on laaja-alaisessa käytössä kummallakin alalla: yli puolet organisaatioista käyttää **pöytätietokoneita (88,5 %)**, **älypuhelimia (85,8 %)**, **verkkoyhteydellä varustettuja kannettavia tietokoneita (69,0 %)** ja **taulutietokoneita (54,0 %)**.
- Suurimmassa osassa organisaatioista laitteilla käytetään työntekijöiden tehtävien suorittamiseen tarvittavia työkaluja: toimisto-ohjelmistot (98,2 %), tietoturva- ja toimisto-ohjelmistot (93,8 %), sosiaalinen media, verkot ja hakukoneet (86,7 %), viestintä- ja yhteistyövälineet (72,6 %), intranet/virtuaalinen erillisverkko (69,0 %), pilvipalvelut (68,1 %), prosessien hallintaohjelmistot (66,4 %).
- Aloilla useat toiminnot vaativat digitaalisia avaintaitoja, kuten viestintä- ja yhteistyötaitoja, turvallisuustietoa ja sisällöntuotantoa.
- Yrityksissä tiedostetaan työntekijöiden digitaalisten taitojen arvioimiseen ja kehittämiseen tähtäävien strategioiden hyödyllisyys. Silti suurimmalla osalla yrityksistä – erityisesti PK-yrityksillä – ei ole tällaista strategiaa näkemyksen, tietotaidon, ajan ja tarvittavien investointien puutteen vuoksi.
- Tietoisuus työntekijöiden digitaalisista taidoista ja tavoista hyödyntää niitä on erittäin tärkeää yrityksille. Tästä huolimatta tietoisuudessa on aukkoja digitaalisten taitojen arvioimiseen vaadittavan tietotaidon puutteen vuoksi.

Digitalisaation kysyntä kasvaa, ja useilla alojen organisaatioilla (erityisesti matkailualalla) on riittävät laitteet ja välineet työntekijöiden tehtävien tukemiseen. Siitä huolimatta seuraavat asiat käyvät ilmi tutkimuksen tuloksista:

- Suurimmalla osalla alojen yrityksistä – etenkin PK-yrityksillä – ei ole järjestelmällistä, virallista strategiaa työntekijöiden digitaalisten taitojen kehityksen tukemiseksi. Tämä pätee myös sellaisiin yrityksiin, joissa tällaista strategiaa pidetään tärkeänä.
- Yrityksissä ei olla tietoisia työntekijöiden digitaalisista taidoista, mikä johtuu erityisesti siitä, ettei työntekijöiden taitoja osata arvioida.
- Organisaatioiden näkökulmasta katsottuna työntekijöillä on tarvittavat taidot niissä käytettävien laitteiden ja välineiden hyödyntämiseen. Samaan aikaan organisaatiot kuitenkin katsovat, että työntekijöillä on tarvittavat taidot laitteiden ja välineiden tehokkaampaan käyttöön.

Edellä mainittujen seikkojen perusteella herää kysymys: **Miksi yritykset eivät panosta digitaalisen strategian kehittämiseen ja työntekijöiden digitaalisia taitoja kohentavaan koulutukseen?**

Tutkimuksen tulosten perusteella tämä johtuu pääsääntöisesti siitä, että yrityksiltä puuttuu

- työntekijöiden digitaalisten taitojen arvioimiseen vaadittavaa tietotaitoa (arviointia tarvitaan taitojen kehittämisen suunnitteluun)
- ammattitaitoa laatia ja tarjota työntekijöiden tarpeisiin vastaavaa koulutusta
- näkemystä, aikaa ja investointeja.

Keinoja PK-yrityksille osaamisvajeen täyttämiseksi

Teollisuuden viidennen vallankumouksen (Teollisuus 5.0) sekä kaupan alan ja matkailualan digitalisaation asettamiin vaatimuksiin vastaamiseksi PK-yritysten on

- laadittava digitaalinen strategia, joka tukee työntekijöiden digitaalisten taitojen arviointia ja kehitystä, sekä valvottava strategian toteutumista
- nimitettävä yrityksen digitaalisen strategian laatimisesta, toteuttamisesta ja valvomisesta vastaava työntekijä, "digitaalisten taitojen edistäjä".

Kaupan alan ja matkailualan PK-yritysten digitalisaation tueksi kehitetään kolmea kokonaisuutta (Kuva 1).



KUVA 1 – KAUPAN ALAN JA MATKAILUALAN PK-YRITYSTEN KOLME TUKIKOKONAISSUUTTA.

PK-yritysten ohjeita ja Verkkotyökalupakkia käsitellään seuraavassa luvussa.

3. Liiketoiminnalliset hyödyt

Digitalisaatio muuttaa yritysten organisointia ja ihmisten työskentelytapoja. Muutosten tahti on kasvanut nopeasti viimeisen seitsemän vuoden aikana, mikä on asettanut haasteita PK-yritysten johdolle ja työntekijöille kaikilla aloilla ympäri Euroopan. Yritykset ovat yhä tietoisempia tarpeesta panostaa työntekijöiden digitaalisten taitojen kehittämiseen ja tarpeesta seurata digitalisaation yritykselle asettamia vaatimuksia. Vaikka lähestymme jo Teollisuus 5.0:aa, PK-yrityksillä on yhä haasteita tarjota työntekijöilleen digitaalisten taitojen puitekehys 2.0:n mukaista koulutusta. On selvää, että työntekijöiden digitaalisten taitojen kehitys PK-yrityksissä ei pysy digitalisaation vauhdissa eikä vastaa Teollisuus 5.0:n asettamiin vaatimuksiin. Tämän vuoksi PK-yritysten on panostettava enemmän työntekijöiden digitaalisten perustaitojen kehittämiseen.

Tässä luvussa kerrotaan, mitä PK-yrityksiltä vaaditaan henkilöstöhallinnon digitaalisten ratkaisujen määrittämiseen ja toteuttamiseen sekä esitellään kuvan 1 tukikokonaisuuksien tärkeimmät tulokset.

3.1. Vaatimukset yrityksille

PK-yritysten on tehtävä yhteistyötä ammatillisen koulutuksen tarjoajien kanssa, jotta "Johtajuus 1.0:sta" voidaan siirtyä "voimaannuttavaan digitaaliseen johtajuuteen" työntekijöiden digitaalisten taitojen kehityksen tukemiseksi.

Aluksi yritysten on valmistauduttava muutokseen eri tasoilla. Tähän kuuluu:

- rajapintojen suunnittelu ja käyttöönotto (esim. ihmisten ja koneiden väliset rajapinnat, ihmisten väliset rajapinnat, ihmisten ja esineiden väliset rajapinnat)
- työtilojen valmistelu teknologian käyttöönottoa varten, demografisten erojen huomioon ottaminen (esim. työntekijöiden ikääntyminen, nuoren työvoiman rekrytoiminen, eri sukupolvista koostuvat työryhmät)
- työntekijöiden teknologiamyönteisiä asenteita ja lainmukaista henkilötietojen käsittelyä tukevien strategioiden määrittely
- työntekijöiden digitaalisten taitojen ja pätevyysien kehittymistä tukevien strategioiden määrittely painottaen tukea työntekijöille, joiden digitaalisissa taidoissa on eniten vajasta.

Kun PK-yritysten tietoisuus edellä mainituista asioista on saatu riittävälle tasolle, on lisättävä työntekijöiden tietoisuutta työpaikasta oppimisympäristönä. Työntekijöiden on nähtävä yritys oppimista tukevana organisaationa, joka on valmis

- arvioimaan työntekijöidensä digitaalista osaamista
- suunnittelemaan toimenpiteitä digitaalisten taitojen kehittämiseksi
- luomaan olosuhteet, jotka tukevat työpaikalla oppimista ("digitaaliset työpaikat"), verkotettua oppimista, työssä oppimista ja kokemukseen pohjautuvaa oppimista
- varaamaan aikaa oppimiselle
- luomaan pohjan "digitaaliselle kulttuurille", sillä tehokas digitalisaatio lähtee työntekijöiden asenteista.

3.2. Digitaalisten taitojen edistäjä -ohjeet PK-yrityksille

PK-yrityksille suunnatuissa Digitaalisten taitojen edistäjä -ohjeissa esitellään Työpaikkälähtöinen opiskelu 4.0 -opintosuunnitelma sekä suosituksia sen toteuttamiseksi yrityksissä.

Ohjeet on tarkoitettu digitaalisesta osaamisesta vastaaville johtajille ja työntekijöille, ja ne tarjoavat työntekijöiden digitaalisten taitojen arvioimiseen ja kehittämiseen tähtäävän digitaalisen strategian suunnitteluun tarvittavat tiedot. Ohjeiden soveltaminen vaatii yrityksiltä valmisteluja (kts. Vaatimukset yrityksille -kappale) ja alla esitettyjen oleellisten kysymysten pohtimista.

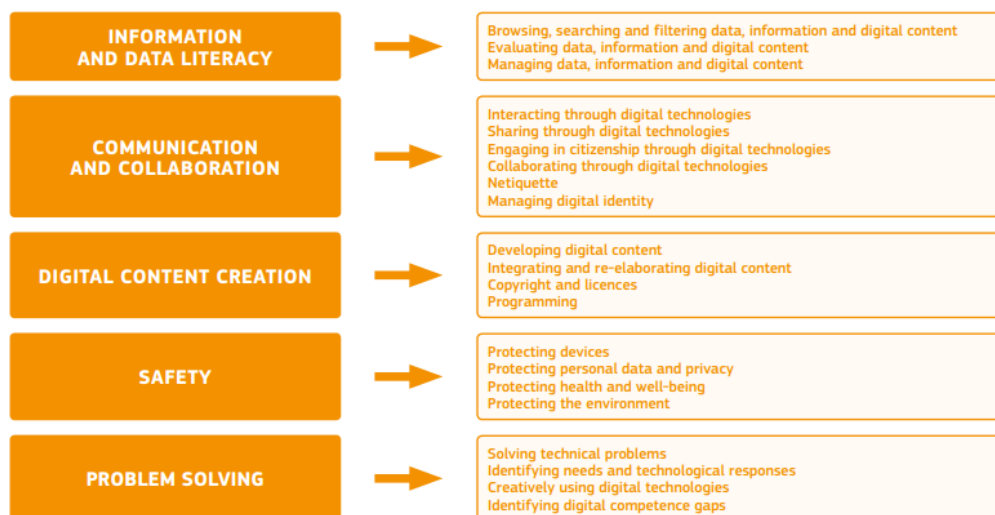
1. Mitkä asiat kuuluvat yritysympäristön digitaalisiin taitoihin?
2. Onko yrityksellä strategiaa työntekijöiden digitaalisten taitojen arvioimiseksi ja kehittämiseksi?
3. Onko yrityksen työntekijöiden digitaalisissa taidoissa tarvetta kehitykselle?
4. Onko yritys valmis panostamaan työntekijöidensä kouluttamiseen digitaalisten taitojen kehittämiseksi?
5. Mitkä sisällöt tai aiheet ovat kouluttamisen kannalta tärkeimpiä?
6. Mikä on tehokkain tapa kehittää digitaalisia taitoja?

Kun näihin kysymyksiin on vastattu, yritys on valmis suunnittelemaan ja toteuttamaan digitaalisen strategian työntekijöidensä digitaalisten taitojen kehittämiseksi sekä valvomaan sen toteutumista.

3.3. Koulutettavat taidot

PK-yrityksille suunnattuihin Digitaalisten taitojen edistäjä -ohjeisiin integroitava Työpaikkälähtöinen opiskelu 4.0 -opintosuunnitelma pohjautuu **kansalaisille tarkoitettuun eurooppalaiseen digitaalisten taitojen puitekehukseen (DigComp)**.

DigComp koostuu viidestä avainalueesta ja 21 taidosta, jotka on esitelty kuvassa 2.



Kuva 2 – DigCompin viisi avainaluetta ja 21 taitoa.

⁴ Kuvan lähde: Kansalaisille tarkoitettu eurooppalainen digitaalisten taitojen puitekehys, saatavilla [täältä](#) (englanniksi).



Kuvan 2 tekstien käännökset	
INFORMATION AND DATA LITERACY	INFORMAATIO- JA DATALUKUTAITO
Browsing, searching and filtering data, information and digital content Evaluating data, information and digital content Managing data, information and digital content	Tiedon, datan ja digitaalisen sisällön selaaminen, hakeminen ja suodattaminen Tiedon, datan ja digitaalisen sisällön arvioiminen Tiedon, datan ja digitaalisen sisällön hallinta
COMMUNICATION AND COLLABORATION	VIESTINTÄ JA YHTEISTYÖ
Interacting through digital technologies Sharing through digital technologies Engaging in citizenship through digital technologies Collaborating through digital technologies Netiquette Managing digital identity	Vuorovaikuttaminen digitaalisen teknologian välityksellä Jakaminen digitaalisen teknologian välityksellä Yhteiskuntaan osallistuminen digitaalisen teknologian välityksellä Yhteistyö digitaalisen teknologian välityksellä Netiketti Digitaalisen henkilöllisyyden hallinta
DIGITAL CONTENT CREATION	DIGITAALISEN SISÄLLÖN TUOTTAMINEN
Developing digital content Integrating and re-elaborating digital content Copyright and licences Programming	Digitaalisen sisällön kehittäminen Digitaalisen sisällön integroiminen ja tarkentaminen Tekijänoikeus ja lisenssit Ohjelmointi
SAFETY	TURVALLISUUS
Protecting devices Protecting personal data and privacy Protecting health and well-being Protecting the environment	Laitteiden suojaaminen Henkilötietojen ja yksityisyyden suoja Terveiden ja hyvinvoinnin varmistaminen Ympäristönsuojelu
PROBLEM SOLVING	ONGELMANRATKAISU
Solving technical problems Identifying needs and technological responses Creatively using digital technologies Identifying digital competence gaps	Teknisten ongelmien ratkaisu Tarpeiden ja teknisten ratkaisujen tunnistaminen Digitaalisen teknologian luova käyttö Digitaalisten taitojen puutteiden tunnistaminen

PK-yrityksille suunnattujen Digitaalisten taitojen edistäjä -ohjeiden mukainen opetussuunnitelma kehitetään tämän viitekehyksen puitteissa. Ohjeissa käsitellään myös muita yritysten digitalisaatioon liittyviä aiheita ja taitoja, kuten Työpaikkälähtöistä opiskelu 4.0:aa sekä kaupan alaan ja matkailuun liittyviä digitaalisia taitoja.

3.4. Verkkotyökalupakki 4.0

Ohjeiden lisäksi kaupan alan ja matkailualan yritysten käyttöön suunnitellaan Verkkotyökalupakki 4.0. Verkkotyökalupakki 4.0:n tavoitteita ovat:

- PK-yritysten digitaalisten taitojen edistäjän tukeminen digitaalisen strategian toteuttamisessa ja valvomisessa
- PK-yritysten johdon ja/tai digitaalisten taitojen edistäjän tukeminen tietoisuutta lisäävien toimien ja taitojen kehittämiseen tähtäävien aloitteiden suunnittelussa ja toteuttamisessa.

Työkalupakki julkaistaan verkossa. Se sisältää apuvälineitä ja -materiaaleja, joita yritykset tarvitsevat

- yrityksen ja työntekijöiden valmistautuessa digitalisaation tuomiin muutoksiin
- työntekijöiden digitaalisten taitojen arviointia ja kehitystä tukevan digitaalisen strategian laatimiseen, toteuttamiseen ja valvomiseen
- lisätäkseen muutoksiin liittyvää tietoisuutta ja sitoutuneisuutta työntekijöiden keskuudessa.

Ohjeiden ja verkkotyökalupakin lisäksi digitaalisten taitojen edistäjien, yritysjohtajien ja/tai henkilöstöjohtajien käyttöön tarjotaan tiedot 30 käytännöstä, jotka on todettu toimiviksi Saksassa, Itävallassa, Suomessa tai Portugalissa. Käytännöistä voi lukea lisää [täällä](#). Ne ovat erinomaisia innoituksen lähteitä PK-yrityksen digitaalisten taitojen kehittämiseen tähtäävän strategian laatimiseen ja toteuttamiseen.

Lähteet

Araújo, L. (2017). Turismo - Liderar o futuro para desenvolver Portugal. *Revista Portugal global*, Vol. 103, s. 6–18. (Saatavilla [täällä](#)).

Instituto Nacional de Estatística, I. P. (2017). Estatísticas do Comércio Internacional 2016. INE: Lissabon. (Saatavilla [täällä](#)).

Instituto Nacional de Estatística, I. P. (2017). Estatísticas do Comércio 2016. INE: Lissabon. (Saatavilla [täällä](#)).

<https://www.comerciodigital.pt/> [Noudettu 26.7.2018 klo 18.41].

<http://www.alleecom.org> [Noudettu 15.5.2018 klo 12.15].

<https://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Dossier/dialogplattform-einzelhandel.html> [Noudettu 4.7.2018 klo 15.32].



Ellei toisin mainita, tätä asiakirjaa saa käyttää vapaasti Creative Commons Attribution-ShareAlike -lisenssin mukaisesti. Asiakirjasta johdettujen teosten levittämistä voi koskea vain tähän asiakirjaan sovellettavaa lisenssiä (CC BY-SA 4.0) vastaava lisenssi (joka ei ole kyseistä lisenssiä rajoittavampi). Lisenssiin voi tutustua osoitteessa <http://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>. Vapaa lisensointi ei koske logoja.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Tämä hanke on saanut rahoitusta Euroopan komissiolta. Esitetyt näkemykset ovat kirjoittajan omia, eikä Euroopan komission voida katsoa olevan vastuussa esitetyn tiedon käytöstä.