
Heidi Lehtovaara & Pilvi Aro-Marques

Digitaaliset työnhakutaidot avainasemassa – maahanmuuttaneiden naisten työnhaun tukeminen

Pohdimme tässä puheenvuorossa, miten tärkeä rooli digitaalisilla työnhakutaidoilla on maahanmuuttaneiden naisten työllistymisen tukemisessa. Digitaalisilla työnhakutaidoilla tarkoitamme niitä taitoja, joita työnhakija tarvitsee etsiessään avoimia työpaikkoja verkosta. Sisällytämme käsitteeseen niin oman ammattialan työpaikka-ilmoitusten löytämisen, verkostoitumisen kuin varsinaisen työhakemuksen laatimisenkin. Olemme työskennelleet vuosia työllistämiskysymysten parissa kolmannella ja julkisella sektorilla. Näihin kokemuksiin sekä tuoreeseen tutkimustietoon perustuen korostamme, että monipuoliset digitaaliset työnhakutaidot ovat työnhaussa avainasemassa aiemmin hankitun koulutuksen sekä osaamisen lisäksi.

Työnhaun lähtökohdat

Työnhaku on lähtökohtaisesti vaativa prosessi, jossa menestyminen edellyttää koulutusta, työkokemusta ja ammatillisia verkostoja. Suuri osa naisista muuttaa Suomeen perhesyistä, esimerkiksi puolison roolissa, jolloin työ- tai koulutuspaikkaa saati ammatillisia verkostoja ei todennäköisesti ole valmiina (EMN 2022). Työnhakukäytännöt vaihtelevat maittain ja aloittain. Myös sillä on merkitystä, hakeeko yksilö työpaikkaa työssäkävyn työntekijän, työttömän työnhakijan tai esimerkiksi kotivanhemman roolista käsin.

Maahanmuuttaneiden naisten työllistymisen tukemiseen on kiinnitetty enenevässä määrin huomiota Suomessa ja kansainvälisesti. Naiset muodostavat noin

puolet kaikista maahan muuttavista myös Suomessa (EMN 2022). Koulutusta pidetään avaimena työllistymiseen. Suuri osa Suomeen muuttavista naisista onkin korkeasti koulutettuja ja omaa moninaista kielitaitoa (EMN 2022; Kuusio ym. 2020). Aiemmin hankittu koulutus ja työkokemus eivät kuitenkaan ole aina siirrettävissä suoraan suomalaisille työmarkkinoille (Larja 2019). Tämä voi tulla yllätyksenä ja aiheuttaa työnhakijalle pettymyksiä ja turhautumista. Vaikka ulkomaalaistaustaiset naiset ovat miehiä koulutetumpia, he työllistyvät miehiä vaikeammin (Baumgartner 2023). Lisäksi ulkomaalaistaustaisten naisten työttömyys pitkittyy useammin kuin suomalaistaustaisten naisten. Ulkomaalaistaustaiset naiset siirtyvät useammin työttömyydestä työelämän ulkopuolelle (Toivanen ym. 2023).

Suomessa on verrattain pienet englanninkieliset työmarkkinat, joten kansalliskielten osaaminen korostuu. Lisäksi työmarkkinamme ovat vahvasti sukupuolen mukaan eriytyneet (Larja 2019). Suomen ja ruotsin kielten taitovaatimukset ovat tiukat etenkin niillä aloilla, joille Suomeen muuttaneet naiset usein työllistyvät tai joille heitä ohjataan – esimerkiksi hoiva- tai palvelualoilla (EMN 2022). Ulkomaalaistaustaisilla naisilla on suhteellisesti enemmän tekniikan alan tutkintoja ja vähemmän terveys- ja sosiaalialan tutkintoja kuin Suomessa syntyneillä. Ammatinvalinta- ja työelämään ohjaus Suomessa kuitenkin vahvistavat koulutusalojen ja työelämän sukupuolen mukaista eriytymistä, koska maahanmuuttaneita naisia ohjataan helposti esimerkiksi hoiva-alalle (Yuksel ym. 2021). Erityisesti EU:n ulkopuolisista maista kotoisin olevat kokevat vaikeuksia työllistymisessä (Välimäki ym. 2023). Työnhakuvaiheessa koettu syrjintä voi vaikeuttaa työpaikan löytämistä (Ahmad 2019; Välimäki ym. 2023). Naiset kohtaavat usein risteävää syrjintää, jonka yleisyydestä tarvitaan lisää tutkimusta (EMN 2022).

Kohti digiosallisuutta

EU on nimennyt kuluvan vuosikymmen digitaaliseksi vuosikymmeneksi. Tavoite on, että vähintään 80 prosentilla unionin väestöstä on digitaaliset perustaidot vuoteen 2030 mennessä (European Commission 2023). Tilastojen mukaan suomalaisten digitaidot ovat Euroopan huippua: 79 prosentilla suomalaisista on jo vähintään digitaaliset perustaidot. Toisaalta useampi kuin joka kymmenes kokee, ettei ole digin käyttäjänä tasavertainen muiden kanssa. (Digi- ja väestötietovirasto 2022.) Perus-

palvelut ovat Suomessa verkossa ja älypuhelimet ja tietokoneet täten välttämättömiä arjessa. Yksilön mahdollisuus digitaaliseen osallisuuteen voi olla uhattuna, mikäli hän ei pääse laitteistojen pariin tai ei vielä osaa käyttää niitä hyvin. Asiantuntijatyötä tekevillä on usein käytössään työnantajan laitteistoja eli puhelin tai henkilökohtainen tai yhteiskäyttöinen tietokone. Työttömällä työnhakijalla sen sijaan säännöllinen pääsy laitteistoihin voi olla haasteellisempaa. Taloudellisella tilanteella on vaikutusta laitteistojen, liittymien ja ohjelmistojen hankintaan sekä päivittämiseen. Tietokoneita asiakaskäyttöön löytyy kirjastoista, virastojen palvelupisteistä, asukastaloista ja kansalaisjärjestöistä, mutta omia laitteistoja ne eivät korvaa.

Digitalisaation edut kasautuvat hyvinvointivaltioihin. Jopa maissa, joissa älypuhelimet ovat laajasti kansalaisten käytössä, puutteet käyttötaidoissa estävät edelleen monia taloudellisesti heikommassa asemassa olevia tai muita aliedustettuja väestöryhmiä käyttämästä digitaalisia palveluja (Robinson ym. 2015). Digitaalinen eriarvoisuus risteää muiden epätasa-arvoon johtavien eriarvoisuuksien kanssa. Sitä aiheuttavia digitaalisia kuiluja¹ on useita. Digisyrjäytymisessä ei siis ole kyse ainoastaan laitteistojen ja sähköisten palvelujen saavutettavuudesta vaan myös siitä, mitä verkossa tehdään ja miten verkkopalvelut hyödyttävät käyttäjiään (Hyppönen & Ilmarinen 2019). Koska palvelut sekä ohjeet palvelujen käyttämiseksi löytyvät useimmiten suomeksi, ruotsiksi tai englanniksi, tulisi selkeän ja selkokielen käyttö nähdä osana digitaalista palvelumuotoilua (Leskelä 2019). Tälläkin hetkellä yli 10 prosenttia suomalaisista tarvitsee selkokieltä. (Selkokeskus 2023).

Teknologian nopean kehittymisen myötä tarvitaan vahvaa medialukutaitoa, sillä digitaalinen teknologia tuo uusia ulottuvuuksia verkkoympäristössä olevan monikanavaisen tiedon vastaanottamiseen, jäsentämiseen ja prosessoimiseen (Euroopan komissio 2019). Myös tietoturvaan liittyvä osaaminen kuuluu digikansalaisen perustaitoihin. Etenkin työnhakuvaiheessa yksilö luovuttaa työpaikan toivossa helposti itsestään yksityiskohtaisia tietoja: valokuvia, yhteystietoja, videoita sekä tietoja osaamisestaan ja persoonastaan. On kuitenkin tärkeää pysähtyä pohtimaan, kenelle edellä mainittuja tietoja jakaa ja millaista digitaalista jalanjälkeä itsestään jättää. Työnhakijalle tulisi myös olla selvää, mihin hänen luovuttamia tietoja käytetään,

1 Digitaaliset kuilut liittyvät eroihin tieto- ja viestintäteknologioiden ja internetin käytön mahdollisuuksissa, tavoissa ja taidoissa sekä vaikutuksissa (esim. Jauhiainen & Tedeschi 2022; Merisalo & Jauhiainen 2020).

ketkä niitä käyttävät sekä miten kauan ja mihin tarkoitukseen niitä säilytetään (Koivunen & Lehtovaara 2022).

Digitaaliset työnhakutaidot

Koronapandemia vauhditti työelämän digitalisoitumista. Uusien viestintäteknologioiden käyttöönotto ja erilaiset työelämän tarpeisiin kehitetyt sovellukset, kuten Facebookin Workplace, Microsoft Teams, Signal ja Slack yleistyivät (Oksa ym. 2023, 52–53, 56). Monipuoliset digitaaliset taidot ovat tärkeitä myös työnhakuvaiheessa. Työpaikoista saa edelleen tietoa sanomalehtien, verkostojen sekä rekryointitapahtumien kautta, mutta pääosin työpaikoista ilmoitellaan organisaatioiden omilla kanavilla sekä julkisissa ja yksityisissä työnhakuportaaleissa. Myös sosiaalisen median rooli on yhä tärkeämpi. Facebookin (Metan) ja Twitterin lisäksi työpaikkailmoitukseen voi törmätä Instagramissa, YouTubeissa tai TikTokissa. Tekoälyä hyödyntävistä työkaluista LinkedIn on Suomessa suosittu. LinkedInillä on noin 900 miljoonaa käyttäjää, joista Suomessa lähes kaksi miljoonaa (Sosiaalisen median tilastot 2023). LinkedInissä työnhakija voi julkaista profiilin, etsiä työmahdollisuuksia ja verkostoitua. Rekrytoivalle taholle LinkedIn ehdottaa samankaltaisia hakijoita, joita tämä on aiemminkin palvelusta löytänyt (Tommola 2023). Organisaatiot käyttävät digitaalisia työvälineitä työpaikoista ilmoittamisen lisäksi myös hakijatietojen kokoamiseen ja vertailuun, hakijaviestintään sekä (video)haastatteluiden ja erilaisten persoonallisuus- ja kyvykkyydestien toteuttamiseen (Koivunen & Lehtovaara 2022). Soveltuvuusarvioinneissa pelilliset menetelmät ovat yleistyneet (Tommola 2023).

Kansalliskieliä tai englantia osaavien on helpompi saada tietoa avoimista työpaikoista, koska suurin osa työpaikkailmoituksista julkaistaan näillä kielillä (Koivunen & Lehtovaara 2022). Työhakemus tehdään joko verkkolomakkeella tai lähettämällä vapaamuotoinen työhakemus liitteineen sähköpostitse. Oman osaamisen sanoittaminen työnantajan kiinnostusta herättävällä tavalla vaatii hyvää kirjallista ilmaisukykyä sekä taitoa kuvata motivaatiota ja osaamista. On tavallista, että liitteeksi pyydetään ansioluettelo tai portfolioa. Perinteisen Word-pohjaisen ansioluettelon lisäksi suositaan ovat kasvattaneet visuaaliset, esimerkiksi Canva-

ohjelmalla luodut ansioluettelot tai portfoliot, joihin voi lisätä hyperlinkkejä muille sivustoille tai alustoille. Työnhakijalta voidaan pyytää myös videoesittelyä.

Havaintoja, haasteita ja ratkaisuja

Tarve digityönhakutaitojen tukemiseksi on havaittu mentorointiohjelmissa, kuntien työllisyyspalvelujen koordinoimissa hankkeissa sekä kansalaisjärjestöissä. Väestöliiton Womento-työuramentorointi on nostettu esiin hyvänä esimerkkinä naisten kotoutumista ja työllistymistä edistävästä toiminnasta (EMN 2022; Väestöliitto 2023). Womento-ohjelman tavoitteena on edistää Suomeen muuttaneiden naisten mahdollisuuksia löytää koulutustaan vastaavaa työtä. Kahdeksan kuukautta kestävä ohjelman aikana osallistujat voivat kehittää digitaalisessa työhaussa tarvittavaa osaamista. Tänä vuonna toiminnassa kehitetään etämentoroinnin digitaalisten työkalujen käyttöopas sekä tuetaan osallistujien käytännön digiosaamista digitaalisen kurssialueen avulla.

Helsingin kaupungin työllisyyspalvelujen koordinoimassa *Digityöelämää*-hankkeessa edistetään työttömien työnhakijoiden työelämäosallisuutta digitaitoja tukeamalla. Suuri osa koulutuksiin osallistuvista puhuu äidinkielenään muuta kuin kansalliskieltä. Tästä syystä opastusta saa myös arabin, somalin ja venäjän kielillä. Ruotsinkielisiä työnhakijoita voidaan niin ikään tukea heidän omalla äidinkielellään.

Kolmas esimerkki on kansalaisjärjestöjen rooli. Erityisesti maahanmuuttaneita naisia tukevat Monika-Naiset liitto ry (Monika-Naiset liitto ry 2023) ja Nicehearts ry (Nicehearts ry 2023) tarjoavat käytännönläheistä matalan kynnyksen opastusta digiosaamiseen ja työnhakutaitoihin.

Ohjelmissa, hankkeissa ja kansalaisjärjestöissä on havaittu, että laitteistojen puute voi merkittävästi hidastaa työnhakua. Nicehearts ry:n *Kotiäitiydestä kohti opiskelua ja työelämää* -hankkeessa huomattiin, että työnhakijalla saattaa olla kohutuulliset digitaidot, mutta mikäli ainoa käytössä oleva laite on älypuhelin, ei laadukkaan työnhakudokumentin laatiminen ole helppoa (Snellman 2020).

Korkeakoulutuksen hankkineilla oletetaan yleensä olevan monipuoliset digitaidot. Useimmiten näin onkin. Womento-mentorointiohjelmassa on kuitenkin todettu, että digitaalisissa työnhakutaidoissa on suuria yksilöllisiä eroja. Ne myös vaihtelevat ammattialasta riippuen (ks. myös Lehtovaara & Namrood 2021). Vähän koulutusta

saaneiden on katsottu olevan erityisen haavoittuvassa asemassa digitalisaation edetessä (Sabie & Ahmed 2019). Konfliktialueilta muuttaneilla koulutuspolku on saattanut katketa, eikä mahdollisuuksia digitaalitojen päivittämiseen ole välttämättä ollut. Lähtömaiden digitaaliset kuilut voivat näin heijastua käytännön digiosaamiseen uudessa kotimaassa. Näistä syistä digitaalitojen kartoitus on tärkeää heti työhaun alkuvaiheessa.

Digityoelämää-hankkeessa on todettu, että heikko luku- ja kirjoitustaito vaikuttaa digiosaamiseen. Lukutaidottomuus voi olla primaaria, sekundaaria tai semilukutaitoisuutta (Burt ym. 2003), ja haasteet lukemisessa ja kirjoittamisessa voivat näkyä tiedonhakemisen haasteina sekä vaikeutena ymmärtää ohjeita ja täyttää verkkolomakkeita. Digitaalitoja on lähes mahdoton oppia, jos luku- ja kirjoitustaito eivät parane, sillä digitaalisissa ympäristöissä toimiminen nojaa vahvasti lukemiseen ja kirjoittamiseen. On kuitenkin huomattava, että vain pieni osa maahanmuuttaneista naisista on täysin luku- tai kirjoitustaidottomia. Haasteita lukemisessa ja kirjoittamisessa esiintyy myös Suomessa syntyneillä työnhakijoilla (Ari-Lahti ym. 2023). Monet aikuiset maahanmuuttaneet, joilla on rajallinen lukutaito, ovat pakolaisia (Vinogradov & Bigelow 2010). Mikäli taustalla on traumaattisia kokemuksia, ne voivat heikentää muistia ja keskittymiskykyä ja vaikeuttaa täten myös uuden oppimista (Tammelin-Laine 2014).

Työelämän ja opintojen ulkopuolella olleiden maahanmuuttaneiden naisten kokemuksia digitaalisesta arjesta tarkastellut Nikkilä (2021) havaitsi, että digipalvelujen käyttö sinänsä ei yleensä ollut ongelma. Sen sijaan suomen, ruotsin tai englannin kielen taidon puute hidasti haastateltavien verkossa navigointia ja palvelujen käyttöä. Nicehearts ry:ssä on huomattu, että hyvätkin digitaaliset taidot omaavalle työnhakijalle haasteita saattaa tuottaa se, että ohjeet verkkolomakkeiden tai video-CV:n täyttämiseen ovat yleensä vain suomeksi. Vuokratyöfirmojen sähköisissä hakulomakkeissa pitää osata käyttää oikeita suomenkielisiä tunnustesanoja kuvaamaan omaa osaamista ja kokemusta, sillä ohjelmat karsivat hakijoita automaattisesti tiettyjen hakusanojen perusteella (Snellman 2020).

Kansalliskielten ja englannin osaaminen korostuu myös verkostojen luomisessa. Suomeen muuttaneiden työnhakijoiden kohdalla verkostojen rooli on erityisen tärkeä, koska suuri osa työpaikoista on niin sanottuja piilotyöpaikkoja. Sitran Työelämä tutkimuksessa painotettiin jo vuonna 2017, että vain joka neljäs työnhakija työllistyy avoimilla työmarkkinoilla ilmoitettuun työpaikkaan. Rekrytoiva työnantaja

on usein kiinnostunut myös työntekijän mukana siirtyvästä verkostopääomasta. Siksi Womento-ohjelman perusidea on, että aktori ja mentori ovat samalta alalta. Näin mentori voi auttaa aktoriaan ammatillisten verkostojen luomisessa ja toimia mahdollisesti myös suosittelijana. Selvitys Womento-ohjelman vaikuttavuudesta (Papunen 2017) vahvistaa, että verkostoilla on suuri merkitys työnhakijoiden työllistymisessä. Ohjelmassa panostetaan myös digitaalisen verkostoitumisen tukemiseen.

Jatkuvaa digioppimista

Nykypäivän työnhaku- ja työelämätaitoihin kuuluu valmius päivittää jatkuvasti digitaitoja. Tiukentuneet tietosuojasäädökset lisäävät tietoturvaan liittyvän ymmärryksen tarvetta. Digi arkeen -neuvottelukunnan mukaan teknologian jatkuva kehittyminen voi aiheuttaa innostusta mutta myös kuormitusta, mikäli yksilöllä ei vielä ole kattavia digitaitoja (Valtiovarainministeriö 2023). Yksi tulevaisuuden tärkeimmistä digiosaamisen taidoista onkin digirohkeus eli uskallus kokeilla tai ottaa käyttöön uusia tai päivitettyjä digitaalisia laitteita ja palveluita sekä kehittyä niiden käytössä (Digi- ja väestötietovirasto 2022).

Väitämme, että digitaalisten työnhakutaitojen varmistaminen lähtee siitä, että kaikilla on pääsy laitteistojen, sovellusten ja nopeiden verkkoyhteyksien pariin. Digiympäristöt ja -palvelut kannattaa suunnitella alusta alkaen helppokäyttöisiksi ja saavutettaviksi (ks. Eiskonen 2022). Palvelujen käyttäjät on hyvä osallistaa aktiiviseen vuoropuheluun ja kehittämiseen jo suunnitteluvaiheessa. Digitaalisten työnhakutaitojen vahvistamisessa voi hyödyntää selkokieltä (ks. esim. Karppinen & Pigg 2023). Mentorointiohjelmissa, hankkeissa ja kansalaisjärjestöissä löydettyjä hyviä käytäntöjä kannattaa hyödyntää. On myös tärkeää jatkaa keskustelua yhdenvertaisuuden ja syrjimättömyyden kysymyksistä digitaalisissa ympäristöissä toteutuvassa työnhaussa ja rekrytoinnissa.

Kirjoittajat

Heidi Lehtovaara

FM, tohtorikoulutettava, Tampereen yliopisto
sähköposti: heidi.lehtovaara@tuni.fi
Linkedn/Twitter: @heidilehtovaara

Pilvi Aro-Marques

MA, monikulttuurisuuden ja työelämäosallisuuden asiantuntija, Väestöliitto
sähköposti: pilvi.aro-marques@vaestoliitto.fi

Kirjallisuus

- Ahmad, A.** (2019) Kokeellinen tutkimus etniseen alkuperään perustuvasta syrjinnästä suomalaisilla työmarkkinoilla. Teoksessa V. Kazi, A. Alitolppa-Niitamo & A. Kaihovaara (toim.) Kotoutumisen kokonaiskatsaus 2019: Tutkimusartikkeleita kotoutumisesta. TEM oppaat ja muut julkaisut 2019:10. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö, 15–27.
- Ari-Lahti, S., Kauppila, S., Koskivirta, E., Rentola, J. & Trast, J.** (2023) Kokemuksia Digirasti- ja Digiyoelämää-hankkeista. Sähköpostihaastattelu 27.3.2023.
- Baumgartner, T.** (2023) Maahanmuuttajien osaamista jää käyttämättä työmarkkinoilla. Tilastokeskus. <https://www.stat.fi/tietotrendit/artikkelit/2023/maahanmuuttajien-osaamista-jaa-kayttamatta-tyomarkkinoilla/> (luettu 11.5.2023)
- Burt, M., Peyton, J. & Adams, R.** (2003). Reading and adult English learners: A review of the research. Washington, DC: Center of Applied Linguistics. <http://www.cal.org/caela/research/RAELL.pdf> (luettu 3.4.2023)
- Digi- ja väestötietovirasto** (2022) Digiatoraportti 2022. <https://dvv.fi/digiosaamisen-tilannekuva> (luettu 2.4.2023).
- Eiskonen, R.** (2022) Saavutettavuuden vaikutus verkkopalveluiden esteettiseen miellyttävyyteen. Pro gradu -tutkielma. Jyväskylän yliopisto. <https://jyx.jyu.fi/handle/123456789/81460> (luettu 2.4.2023)
- EMN** (2022) Maahanmuuttajanaisten kotoutuminen – Suomen kansallinen raportti. Euroopan muuttoliikeverkosto ja maahanmuuttovirasto. https://emn.fi/wp-content/uploads/2022/11/EMN_Maahanmuuttajanaisten-kotoutuminen_2022_EN_FI_NETTI.pdf (luettu 2.4.2023)

- European Commission** (2019) Digital skills: New professions, new educational methods, new jobs. <https://op.europa.eu/fi/publication-detail/-/publication/f95d8499-af54-11e9-9d01-01aa75ed71a1> (luettu 2.4.2023)
- European Commission** (2023) The Digital Economy and Society Index (DESI). <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/policies/desi> (luettu 27.4.2023)
- Helsingin kaupungin työllisyyspalvelut** (2023) Helsingin kaupunki. Työllisyyspalvelujen verkkosivut: Digityöelämää-hanke. <https://tyollisyyspalvelut.hel.fi/digityoelamaa> (luettu 10.4.2023)
- Hyppönen, H. & Ilmarinen, K.** (2019) Sähköisten sosiaali- ja terveyspalvelujen tarjonta, palvelujen käyttö ja esteet. Teoksessa L. Kestilä & S. Karvonen (toim.) Suomalaisten hyvinvointi 2018. Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos, 279–290. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-343-256-7>
- Jauhiainen, J. S. & Tedeschi, M.** (2022) Paperittomien maahanmuuttajien digitaaliset kuilut Suomessa. *Media & viestintä* 45 (2), 24–45.
- Karppinen, P. & Pigg, K.** (2023) Digikulttuurishokista oppimisen riemuun – maahanmuuttajien kokemuksia selkokielisestä digikoulutuksesta. Oulun ammattikorkeakoulu. <https://oamk.fi/oamkjournal/2023/digikulttuurishokista-oppimisen-riemuun/> (luettu 26.3.2023)
- Koivunen, S. & Lehtovaara, H.** (2022) Algoritmit työnhaussa ja rekrytoinnissa. *Työelämän tutkimus* 20 (2), 273–285. <https://doi.org/10.37455/tt.119770>
- Kuusio, H., Seppänen, A., Jokela, S., Somersalo, L. & Lilja, E.** (2020) Ulkomaalaistaustaisten terveys ja hyvinvointi: FinMonik-tutkimus 2018–2019. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos, Raportti 1/2020. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-343-034-1>
- Larja, L.** (2019) Maahanmuuttajanaiset työmarkkinoilla ja työmarkkinoiden ulkopuolella. Teoksessa V. Kazi, A. Alitolppa-Niitamo & A. Kaihovaara (toim.) Kotoutumisen kokonaiskatsaus 2019: Tutkimusartikkeleita kotoutumisesta. TEM oppaat ja muut julkaisut 2019:10. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö, 28–42.
- Lehtovaara, H. & Namrood, T.** (2021) Koronapandemia ja digiloikan opit. *Aikuiskasvatus* 41 (3), 258–262. <https://doi.org/10.33336/aik.111583>
- Leskelä, L.** (2019) Saavutettavan kielen opas. Helsinki: Kehitysvammaliitto ry.
- Merisalo, M. & Jauhiainen, J.** (2020) Digital divides and the Internet use among asylum-related migrants: Comparing Internet use and smartphone ownership.

- Tijdschrift voor Economische en Sociale Geografie 111 (5), 689–704. <https://doi.org/10.1111/tesg.12397>
- Monika-Naiset liitto ry** (2023) Monika-Naiset liitto ry:n verkkosivut: Ryhmätoiminta. <https://monikanaiset.fi/ryhmatoiminta/> (luettu 10.4.2023)
- Nicehearts ry** (2023) Nicehearts ry:n verkkosivut. <https://www.nicehearts.com/> (luettu 10.4.2023)
- Nikkilä, A.-K.** (2021) Työelämän ulkopuolella olevien maahanmuuttajanaisten digitaalinen arki – Digiteknologioiden sulauttaminen osaksi jokapäiväistä elämää ja julkisten sosiaali- ja terveystalvelujen käyttöä. Pro gradu -tutkielma. Helsingin yliopisto. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:hulib-202104061811>
- Oksa, R., Latikka, R., Savela, N. & Oksanen, A.** (2023) Sosiaalisten viestintäteknologioiden käyttö korona-ajan työelämässä. Teoksessa A. Mäkikangas & P. Pyöriä (2023) Koronapandemia, työ ja yhteiskunta: Muuttuiko Suomi? Gaudeamus, 52–66.
- Papunen, S.** (2017) Väestöliiton Womento-työuramentoroinnin vaikutukset korkeasti koulutettujen Suomeen muuttaneiden naisten työllistymiseen ja hyvinvointiin. Opinnäytetyö. Diakonia-ammattikorkeakoulu.
- Robinson, L, Cotten, S. R., Ono, H., Quan-Haase, A., Mesch, G., Chen, W., Schulz, J., Hale, T. M. & Stern, M. J.** (2015) Digital inequalities and why they matter. *Information, Communication & Society* 18 (5), 569–582. <https://doi.org/10.1080/1369118X.2015.1012532>
- Sabie, D. & Ahmed, S. I.** (2019) Moving into a technology land: Exploring the challenges for the refugees in Canada in accessing its computerized infrastructures. Teoksessa *Proceedings of the 2nd ACM SIGCAS Conference on Computing and Sustainable Societies*, 218–233.
- Selkokeskus** (2023) Selkokielen tarve. <https://selkokeskus.fi/selkokieli/selkokielen-tarve/> (luettu 27.4.2023).
- Sitra** (2017) Työelämä tutkimus 2017: Somen kautta voi löytää töitä tai tulla löydetyksi. <https://www.sitra.fi/uutiset/tyoelamatutkimus-2017-yli-puolet-suomalaisista-vahtanut-ammattia-tai-alaa/> (luettu 10.4.2023)
- Snellman, J.** (2020) Kotiäitiydestä kohti opiskelua ja työelämää. Hankkeen loppujulkaisu. Nicehearts ry. https://www.nicehearts.com/wp-content/uploads/2021/02/Nicehearts_ItseNaiset_2021_loppujulkaisu.pdf (luettu 26.3.2023)

- Sosiaalisen median tilastot** (2023) #markkinointimaestro 11.4.2023. <https://www.markkinointimaestro.fi/sosiaalisen-median-tilastot> (luettu 27.4.2023)
- Tammelin-Laine, T.** (2014) Aletaan alusta: Luku- ja kirjoitustaidottomat aikuiset uutta kieltä oppimassa. *Jyväskylä Studies in Humanities* 240. Jyväskylän yliopisto. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-5997-5>
- Toivanen, M., Gluschkoff, K., Bergbom, B. & Väänänen, A.** (2023) Koulutettujen työttömien ulkomaalais- ja suomalaistaustaisten työllisyyspolut. *Yhteiskuntapolitiikka* 88 (1), 32–44. <https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2023021627532>
- Tommola, A.** (2023) It's a match! *Suomen Kuvalehti* 6.3.2023. <https://suomenkuvalehti.fi/paajutut/rekrytoija-suosii-usein-kaltaisiaan-hakijoita-tekoalylla-ei-ole-inhimillisia-heikkouksia-teoriassa/?shared=1250931-f881c86b-4> (luettu 26.3.2023).
- Valtiovarainministeriö** (2023) Kaikki mukaan digiyhteiskuntaan – Digi arkeen – neuvottelukunnan toimintakertomus 2020–2023. Julkisen hallinnon ICT. Valtiovarainministeriön julkaisuja 2023:16.
- Vinogradov, P. & Bigelow, M.** (2010). Using oral language skills to build on the emerging literacy of adult English learners. CAELA Network Brief, August 2010. <https://www.cal.org/caelanetwork/pdfs/using-oral-language-skills.pdf> (luettu 3.4.2023).
- Väestöliitto** (2023) Väestöliiton verkkosivut: Womento-mentorointi. <https://www.vaestoliitto.fi/maahanmuuttajat/tyoelama-ja-maahanmuuttajat/womento-mentorointi/> (luettu 10.4.2023)
- Välimäki, M., Pitkänen, V., Niemi, M. K. & Veijola, R.** (2023) Kansainväliset osaajat ja Suomi: Mielikuvat, kotoutuminen, työelämä ja tuen tarpeet. Kansainvälisten osaajien Suomi-tutkimushankkeen loppuraportti. <https://www.e2.fi/media/julkaisut-ja-alustukset/kv-osaajien-suomi/kansainvaliset-osaajat-ja-suomi-loppuraportti.pdf> (luettu 20.3.2023)
- Yuksel, H., Teräsaho, M. & Rask, S.** (2021) Lasikatot ja liimalattiat naisten urapolkujen esteenä – ratkaisuna monimuotoinen rekrytointi. Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen blogi 8.3.2021. <https://blogi.thl.fi/lasikatot-ja-liimalattiat-naisten-urapolkujen-esteena-ratkaisuna-monimuotoinen-rekrytointi/> (luettu 20.3.2023)