



LAUREA
AMMATTIKORKEAKOULU
Yhdessä enemmän

Adobe Connect, sosiaalisen median sovelluksena virtuaalisissa kohtaamisissa

Ilja Prohorov

2018 Laurea



Laurea-ammattikorkeakoulu

**Adobe Connect, sosiaalisen median
sovelluksena virtuaalisissa kohtaamisissa**

Ilja Prohorov
Liiketalouden koulutusohjelma
Opinnäytetyö
Tammikuu, 2018/2018

Ilja Prohorov

Adobe Connect, sosiaalisen median sovelluksena virtuaalisissa kohtaamisissa

Vuosi 20182018

Sivumäärä 46

Tässä opinnäytetyössä selvitettiin Adobe Connect -sovelluksen soveltuvuus Sometaduuniin -hankkeessa sekä tapahtuman aikataulun ja sisällön eli konseptin, toimivuus. Tavoitteena oli selvittää täyttävätkö sosiaalisen median sovellus ja konsepti niille asetetut tavoitteet ja reunaehdot. Olennaisena oli tuottaa Sometaduuni -hankkeelle tietoa sosiaalisen median sovelluksen toimivuudesta sekä tarjota kehitysehdotuksia.

Tämä opinnäytetyö oli pääsääntöisesti kvalitatiivinen tutkimus, missä oli piirteitä toimintatutkimuksesta. Tutkimusaineisto kerättiin kyselylomakkeen sekä havainnoinnin avulla. Kyselylomake hyödynsi pääsääntöisesti kvantitatiivista tutkimusta ja sisälsi väittämiä. Kyselylomakkeeseen pyydettiin vastaamaan heti pilottitapahtuman jälkeen kyselynetti.com sivustoa hyödyntäen. Havainnointia suoritti tekijän lisäksi koko paikalla ollut hankehenkilökunta ja heidän muistiinpanoja hyödynnettiin opinnäytteen tutkimusaineistossa. Osallistujilta kerättiin palaute haastattelun muodossa palautehuoneessa heti pilottitapahtuman jälkeen.

Tutkimustuloksista ilmeni, että ensimmäiseen pilotointiin valittu sosiaalisen median sovellus, Adobe Connect soveltuu hyvin hankeen tarkoituksiin, mutta ohjeet ja tuki, mitkä koskivat teknistä puolta, kaipasi vielä lisää tarkennusta. Aikataulut pitivät hyvin ja ohjelma oli hyvin skaalautuvissa, vaikka joitakin parannusehdotuksia löytyi näihinkin osa-alueisiin.

Olennaisina kehityskohteina olivat ohjeistus osallistujille sekä järjestäjille. Ennen seuraavaa pilottitapahtumaa olisi hyvä järjestää koetapaaminen, jossa testataan yhteydet ja äänien toimivuus. Ongelmatilanteisiin suositellaan kahta tukihenkilöä yhden sijaan, sillä ongelmien ratkominen saattaa viedä yhden tukihenkilön ajan kokonaan.

Asiasanat: Sosiaalinen media, Rekrytointi, Adobe Connect

Ilja Prohorov

Adobe Connect as a social media platform for virtual meetings

Year	20182018	Pages	46
------	----------	-------	----

The purpose of this thesis was to determine the suitability of the Adobe Connect social media platform for the Sometaduuniin project and the functionality of the event schedule and content i.e. the concept. The aim was to find out whether the platform and concept meet the objectives and preconditions set for them. The focus was on providing information on the functionality of the platform for the Sometaduuniin project and to provide suggestions for development.

The study was carried out mainly as a qualitative study with features of the operational research methodology. The data was collected through a questionnaire inquiry and observation. The questionnaire inquiry mainly provided quantitative data and contained statements. Responses to the questionnaire inquiry were requested immediately after the pilot event, using the kyselynetti.com site. In addition to the author, observation was carried out by the entire project staff and their notebooks were included in the thesis work research data. Feedback in the form of an interview among the participants was collected in the feedback room immediately after the pilot event.

The results of the study showed that Adobe Connect is suitable platform for the project, but the instructions and support for the technical side still requires more focus. Timetables were good, and the program was very scalable, although some suggestions for improvement were found in these areas.

Essential development targets were guidance for participants and organisers. Before the next pilot event, it would be good to have a test meeting for testing the connections and sound performance. Two support staff instead one is recommended for problem situations, since solving problems may take one full time support person's time.

Keywords: Social Media, Recruitment, Adobe Connect

Sisällys

1	Johdanto	6
1.1	Sometaduuniin - Sosiaalinen media rekrytoimisen ja työnhaun apuna	7
1.2	Tapahtuman kulku	8
1.3	Työn tavoite ja tutkimuskysymykset	8
1.4	Aiheen rajaus ja rakenne	9
2	Sosiaalisen media	10
2.1	Sosiaalinen media käsitteenä	10
2.2	Adobe Connect	11
2.3	Muut sosiaalisen median sovellukset	12
3	Rekrytointi	13
3.1	Rekrytoinnin vaiheet	13
3.2	Rekrytoinnin digitalisaatio	15
3.3	Rekrytoinnin tulevaisuus	17
4	Tutkimusmenetelmä ja aineisto	18
4.1	Kvalitatiivinen ja kvantitatiivinen tutkimus	18
4.2	Toimintatutkimus	19
4.3	Lomakekysely	20
4.4	Havainnointi ja haastattelut	21
4.5	Validiteetti	22
4.6	Reliabiliteetti	23
5	Aineiston analyysi	23
5.1	Kyselyn tutkimustulokset	24
5.2	Havainnoinnin tulokset ja haastattelujen yhteenveto	29
6	Yhteenveto ja johtopäätökset	30
6.1	Parannusehdotukset	31
	Lähteet	33
	Kuviot	36
	Taulukot	36
	Liitteet	37

1 Johdanto

Nykypäivän työnhakumarkkinoilla korkeasti koulutettujen työnhakijoiden ja työnantajien on yhä vaikeampi kohdata toisiaan. Rekrytointiprosessit ovat siirtyneet verkkoon, jossa hakukanaavia on lähes loputtomasti ja uusia syntyy jatkuvasti. Sekä työnhakijoiden että työnantajien ongelmana on pirstaloitunut hakukanavien kenttä, josta työnhakijoiden on vaikeaa ja aikaa vievää löytää oman alan työpaikkoja ja työnantajien potentiaalisia rekrytoitavia. Yhdeksi ratkaisuksi ongelmaan on ehdotettu saman alan työnantajien ja hakijoiden yhteen tuomista verkossa tapahtuvaan rekrytointitapahtumaan, jonka toteutusta viisi suomalaista korkeakoulua lähtivät edistämään vuonna 2016 aloitetussa hankkeessa nimeltään Sometaduuniin. Hankkeen tarkoituksena on pyrkiä yhdistämään työnantajat ja -hakijat sosiaalista mediaa ja eri sosiaalisen median kanavia apuna käyttäen. (Hankehakemus.)

Tämä opinnäytetyö on osa laajaa Sometaduuniin -hanketta. Hankkeessa järjestetään yhteensä viisi pilotointia, viidellä eri sosiaalisen median sovelluksella. Opinnäytetyön tarkoituksena on pureutua vain yhden rekrytointitapahtumassa mahdollisesti käytettävän sosiaalisen median sovelluksen soveltavuuteen sekä tapahtuman aikataulun ja tapahtuman sisällön toimivuuteen. Opinnäytetyössä tullaan jatkossa käyttämään nimitystä konsepti puhuttaessa tapahtuman aikataulusta ja sisällöstä. Yhden laajemmin tarkasteltavan sosiaalisen median sovelluksen lisäksi opinnäytetyössä on esitelty pintapuolisesti muutama vaihtoehtoinen sosiaalisen median sovellus. Sovelluksien valintaperusteina on toiminut niiden soveltavuus hankkeeseen, joita olivat muun muassa yksinkertaisuus ja skaalautuvuus. Sovellukset toimivat isossa roolissa tapahtumissa, sillä niiden toimivuus vaikuttaa suuresti mielikuvaan, joka tapahtumasta syntyy. Eri sovelluksista opinnäytetyön tarkemmaksi tutkimuskohteeksi valikoitui Adobe Connect sen monipuolisuuden vuoksi.

Tämän työn keskeisenä tehtävänä on siis selvittää täyttävätkö Adobe Connect -sovellus ja tapahtuman konsepti niille asetetut reunaehdot hankkeen ensimmäisen pilotoinnin perusteella. Ensimmäinen pilotointi järjestettiin syksyllä 2017. Sen lisäksi pyritään antamaan parannusehdotuksia tulevaisuuden pilotointeja varten. Tutkimukselle on tarvetta hankkeen edistymisen kannalta. Sen avulla pyritään hiomaan paras mahdollinen konsepti parhaalle mahdolliselle sovellukselle, jotta työnantajat ja työntekijät pystyttäisiin saattamaan tehokkaammin yhteen.

1.1 Sometaduuniin - Sosiaalinen media rekrytoimisen ja työnhaun apuna

Tässä luvussa kerrotaan Sometaduuniin - Sosiaalinen media rekrytoimisen ja työnhaun apuna - hankkeesta ja sen tavoitteista. Sometaduuniin -hanke on Euroopan unionin, Euroopan sosiaali-rahaston rahoittama hanke ja se on osa Kestävää kasvua ja työtä 2014 - 2020 Suomen rakennerahasto -ohjelmaa. Hanke toteutetaan aikavälillä 1.10.2016 - 30.9.2019. Hankeen pääkoordinaattorina toimii Tampereen ammattikorkeakoulu ja muina osapuolina hankkeessa ovat Laurea ammattikorkeakoulu, Lapin ammattikorkeakoulu sekä Itä-Suomen yliopisto. (Hankehakemus.)

Hankkeen avulla pyritään edistämään korkeakoulutettujen vaikeutunutta työllistymistä kehittämällä uraohjausta ja työllistymisen apuvälineitä sosiaalisen median avulla. Tarkoituksena on jakaa tuotettua tietoa muiden korkeakoulujen sekä työntajien kesken. Hankkeessa haetaan ratkaisua kolmeen keskeiseen ongelmaan: korkeakoulutettujen työllistymiseen digitalisoituvassa yhteiskunnassa, työntajien ja korkeakoulutettujen kohtaamiseen hankaluus digitalisoituvissa ympäristöissä ja työmarkkinoilla sekä korkeakoulujen uraohjauksen digiloikan vahvistamiseen. Painopisteenä hankkeessa ovat ne alat, jotka eivät valmista suoraan johonkin ammattiin. Hankkeessa pyritään tarkastelemaan lopputuloksia neljän eri näkökulman kautta. Opiskelijan näkökulmasta tavoitteena on lisätä opiskelijan osaamista digitaalisten työvälineiden käytössä työnhaun yhteydessä sekä oman osaamisen näkyväksi tekemisessä. Tämän kautta pyritään lisäämään opiskelijan valmiuksia työllistyä sosiaalisen median avulla. Oppilaitoksen näkökulmasta tavoitteena on lisätä osaamista ja valmiuksia sosiaalisen median ja muiden digitaalisten välineiden käyttöön uraohjauksen välineenä. Työpaikkojen näkökulmasta tavoitteena on edistää työntajien valmiutta rekrytoida sosiaalista mediaa apuna käyttäen. Kohtaamisten edistämisen näkökulmasta tavoitteena on kehittää virtuaalisten kohtaamismahdollisuuksien sisältöjä, toteutustapoja ja toimivuutta työntajille ja opiskelijoille. (Hankehakemus.)

Hanke toteutetaan viidessä eri vaiheessa, joista ensimmäisessä kerätään kokemuksia ja osaamista eri tahoilta. Lisäksi kerätään aiemmin tutkittua tietoa esimerkiksi yksityisellä sektorilla tehdyistä selvityksistä ja sosiaalisen median oppaista. Toisessa vaiheessa kerätyn tiedon perusteella aloitetaan opiskelijoille suunnatun koulutuspaketin suunnittelu ja erilaisten toteutusmuotojen vertailu. Tässä vaiheessa testataan ensimmäistä koulutuspakettia. Opinnäytetyön sisältö sijoittuu toisen vaiheen toteutusmuotojen vertailuun. Kolmannen ja neljännen vaiheen aikana koulutuspaketista kerätään tietoa sekä käyttökokeuksia ja arvioidaan niiden toimivuutta. Testaukset, joissa on otettu huomioon parannukset ja muutokset, jatkuvat. Viidennessä vaiheessa digitaalinen materiaali on valmis jaettavaksi henkilöstölle sekä opiskelijoille ja virtuaalisten kohtaamisen yhteistyömallit jalkautetaan osaksi toimintaa. Lopuksi tuloksista tiedotetaan järjestämällä verkossa toteutettava tapahtuma webinaarina tai webinaareina. (Hankehakemus.)

1.2 Tapahtuman kulku

Tässä osiossa käydään läpi tapahtuman kulku ja sen aikataulu. Tapahtuman kulkua, eli konseptia ja sen aikataulua työstettiin hanketyöpajoilla ja viimeisteltiin virtuaalitapaamisissa. Ennen aikataulutusta tehtiin markkinointia, jolla pyrittiin saamaan työnantajia ja työntekijöitä tapahtumaan. Tapahtumaan saatiin markkinoinnin avulla mukaan viisi työnantajaa. Tämän jälkeen aloitettiin markkinointi työnhakijoille ja heitä pyydettiin ilmoittautumaan tapahtumaan verkkolinkin kautta. Ilmoittautumisen aikana työnhakijat pystyivät valitsemaan heitä kiinnostavat työnantajat ja työpaikat. Halukkaita työnhakijoita löytyi vain neljälle työnantajalle ja tästä syystä aikataulu rakennettiin neljän työnantajan pohjalle. Tilaisuuden aikataulu löytyy liitteestä 4.

Tapahtuma järjestettiin kolmen tunnin sisällä, aikavälillä 12.45 - 15.45 ja se alkoi työntekijien 15 minuutin äänitestaushetkellä. Seuraava puolituntinen oli yhteistä tilaisuutta, jossa työnantajat esittelivät lyhyesti edustamansa yrityksen, yrityksensä avoimet työpaikat ja vastasivat hakijoiden kysymyksiin. Samalla työnantajilla oli mahdollisuus kertoa, mitä työnhakijoilta haettiin ja vaadittiin. Tämän jälkeen alkoivat työhaastatteluosiot, jotka oli porrastettu kahteen osaan. Tällä tavoin saatiin kaikki halukkaat niihin työhaastatteluihin, joista he olivat kiinnostuneita. Työhaastatteluosuus kesti noin 45 minuuttia, minkä jälkeen osallistujilta pyydettiin haastattelun muodossa palautetta palautehuoneessa. Palautehuoneessa osallistujia pyydettiin vastaamaan kyselylomakkeeseen tapahtuman jälkeen.

Ennen tapahtumaa työnhakijoita pyydettiin lähettämään ansioluettelo ja työhakemus, jotka saivat olla vapaassa muodossa esimerkiksi videona, LinkedIn-profiilina tai kirjallisesti. Samalla pyydettiin työnhakijoita valmistelevaan lyhyt hissipuhe itsestään. Työhakemuksen ja ansioluettelon avulla työnantajat pystyivät paremmin valmistautumaan työhaastatteluihin. Niiden avulla olisi pystytty järjestämään mahdollisia soveltuvuuskokeita työnhakijoille.

1.3 Työn tavoite ja tutkimuskysymykset

Nykypäivänä rekrytointia tehdään erilaisten sosiaalisten kanavien kautta kuten Facebookin, Twitterin ja LinkedInin. Hanke ei ainoastaan pyri selvittämään näiden kanavien potentiaalia työllistymisessä, vaan pyrkii luomaan uudenlaisen kohtaamiskanavan. Hankkeen yhtenä osana on luoda eräänlainen virtuaalinen kohtaamistapahtuma, missä työnantajat ja työnhakijat kohtaaisivat. Tästä syystä on olennaista löytää sopiva sosiaalisen median sovellus sekä oikea konsepti virtuaalisille kohtaamisille.

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on tarkastella, onko pilottitapahtuma saavuttanut kokonaisuudessaan asetetut reunaehdot. Tämän lisäksi tarkoituksena on tehdä parannusehdotuksia seuraavia pilotointeja varten. Ensimmäisen työpajan yhteydessä käytiin yhdessä läpi, mitkä olisivat virtuaalisen kohtaamisen reunaehdot. Asiat, jotka nousivat esille, olivat hyvät ohjeet tekniikkaan, yksinkertaisuus, skaalautuvuus sekä kustannukset.

Hyvillä ohjeilla tarkoitetaan tarpeeksi selkeitä ja ymmärrettäviä ohjeita joiden avulla on helppo liittyä tapahtumaan ja navigoida siellä. Toiseksi, sosiaalisen median sovelluksen on oltava tarpeeksi yksinkertainen ja helppokäyttöinen, eikä se saisi viedä huomiota itse tapahtuman sisällöltä. Kolmanneksi, ohjelman ja sosiaalisen median sovelluksen on skaalauduttava niin, että niitä pystyy pienillä muutoksilla käyttämään viidellä tai 50 osallistujalla. Lopuksi, hankkeeseen sopivat sosiaalisen median sovellukset ovat melko kalliita, mutta osallistujat eivät halua kuluttaa isoja summia rahaa osallistumiseen. Tästä syystä on löydettävä optimaalinen ratkaisu kustannusongelmaan. (Sometaduuniin hankkeen työpaja.)

Tämän opinnäytetyön lähtökohtana on selvittää, mikä on optimaalinen kokonaisuus hankkeelle. Optimaalista kokonaisuutta lähdetään selvittämään kahden tutkimuskysymyksen kautta. Ensimmäinen tutkimuskysymys on, vastaako pilotoidun tapahtuman sovellus sille asetettuihin reunaehtoihin. Toinen kysymys on, vastaako pilotoidun tapahtuman konsepti sille asetettuihin reunaehtoihin.

Henkilökohtainen tavoitteeni on lisätä omaa tietämystäni rekrytoinnista sekä sosiaalisen median mahdollisuuksista työmarkkinoilla. Sovelluksien mahdollisuudet sekä sosiaalisen median kautta työllistyminen kiinnostavat minua erittäin paljon, sillä molemmat osa-alueet kehittyvät ja muuttuvat jatkuvasti. Haluaisin tulevaisuudessa työllistyä mahdollisesti tätä kautta itsekin tai jopa tehdä työtä kyseisen aihepiirin kanssa. Tämä oli yhtenä tärkeimmistä syistä valita kyseinen aihe opinnäytetyön aiheeksi.

1.4 Aiheen rajaus ja rakenne

Nykyään on valtavasti erilaisia sosiaalisen median kanavia, joilla voi olla yhteydessä muihin ihmisiin sekä valtavasti eri konsepteja, joilla toteuttaa kohtaamiset. Ensimmäiseksi tehtäväksi muodostui potentiaalisten sosiaalisen median sovellusten kartoitus, mitkä voisivat soveltua pilotoinnin kohtaamisalustoiksi. Hankkeen aikatauluista johtuen syksyn aikana oli aikataulutettu ainoastaan kaksi pilotointia, joista ensimmäinen siirtyi myöhemmäksi osallistujamäärän vähäisyyden vuoksi. Ensimmäistä pilotointia varten sovellukseksi oli valittu jo keväällä 2017 Adobe Connect ja toisen pilotoinnin sovellukseksi, myöhemmin syksyllä, Skype for Business. Myöhemmissä pilotointinneissa käytettäviä sosiaalisen median sovelluksia ei ole päätetty.

Tässä työssä keskitytään tarkemmin Adobe Connectiin, sillä opinnäytetyö koskee ensimmäistä pilotointia, jossa Adobe Connect oli käytössä. Muita potentiaalisia sovelluksia on kuitenkin sivuttu lyhyesti, koska niiden testaus tulee todennäköisesti ajankohtaiseksi myöhemmin hankkeessa. Tapahtuman konseptia kehiteltiin työpajoissa ja hiottiin tarkemmiksi virtuaalitapaamisissa. Lisäksi opinnäytetyössä käydään läpi itse sosiaalista mediaa, rekrytointia, sen digitalisoitumista ja siinä käytettäviä erilaisia konsepteja, sillä ne ovat vahvasti osana hanketta ja auttavat hankkeen ja sen tavoitteiden ymmärtämisessä. Opinnäytetyön lopussa käydään läpi kerätty tutkimusaineisto ja niistä tehdyt johtopäätökset sekä parannusehdotukset.

2 Sosiaalisen media

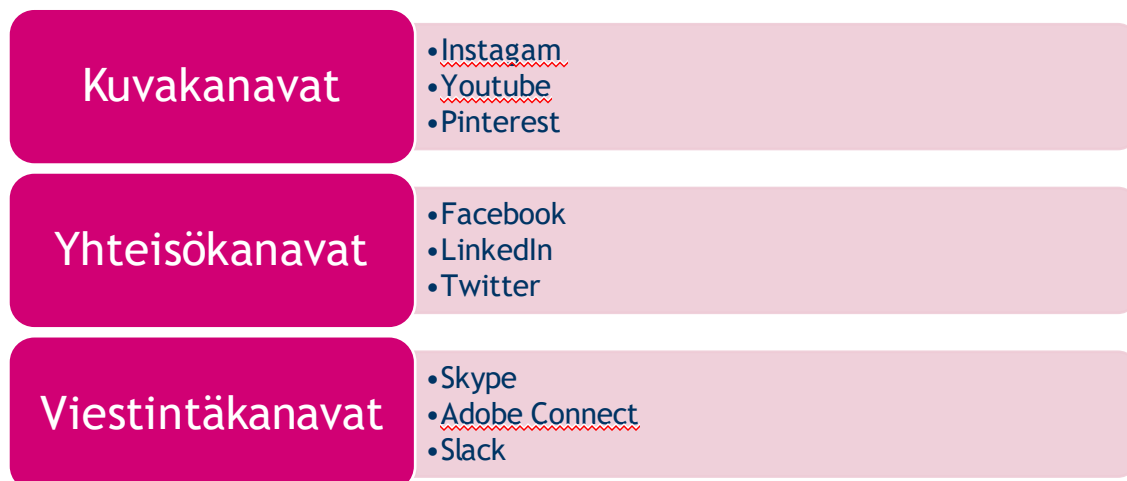
Tässä osiossa käsitellään sosiaalista mediaa käsitteenä ja esitellään eri sosiaalisen median alustoja sekä niiden alkuperäisiä käyttötarkoituksia. Osiossa käydään läpi alustojen ominaisuuksia sekä niiden soveltuvuutta hankkeeseen. Lähes jokaisessa käyttäjärjestelmässä on oma sosiaalisen median sovellus, jolla pitää yhteyttä muihin ihmisiin, esimerkiksi Microsoftilla on Skype. Lisäksi moni ohjelmistoyritys on julkaissut omia alustojaan irrallaan käyttäjärjestelmistä, esimerkiksi Adobe Connect tai Slack.

Laajimpien alustojen ongelmaksi muodostuu niiden hinta. Lähes kaikista suuremmista ja tunnetuimmista alustoista toki löytyy ilmaisversiot, mutta ne ovat ominaisuuksiltaan huomattavasti rajatumpia maksullisiin versioihin verrattuna. Monissa tarjolla olevista sosiaalisen median sovelluksesta on rajoitteena niiden suppea tarjonta sekä käyttäjärjestelmän rajoittunut soveltuvuus. Tämän takia tarkasteluun valikoitui vain osa sovelluksista, sillä ne sopivat parhaiten Sometaduuniin -hankkeen toteutukseen. (Adobe; Skype; Slack.)

2.1 Sosiaalinen media käsitteenä

Sosiaalisella medially on monia määritelmiä. Sanastokeskus määrittelee sosiaalisen median, tietoverkkoja ja tietotekniikkaa hyödyntävänä viestinnän muotona, jossa käsitellään vuorovaikutteisesti käyttäjien tuottamaa ja jakamaa sisältöä sekä luodaan ja ylläpidetään ihmisten välisiä suhteita (Sanastokeskus 2012). Sosiaalinen media, toiselta nimeltään yhteisöllinen media, on ilmaisu jolla viitataan erilaisiin verkkosovelluksiin. Tyypilliset verkkosovellukset ovat esimerkiksi sisällönjakopalvelut, keskustelupalstat ja verkkoyhteisöpalvelut, esimerkiksi Facebook, Twitter ja Instagram. Termi yhteisöllinen media, jota Kielitoimisto suositteli vuonna 2010, ei koskaan juurtunut kielenkäyttöön. Sen sijaan termi sosiaalinen media, tuttavallisemmin some, on yleistynyt ja vahvistunut puhekielessä. (Rongas & Honkanen 2016.)

Sosiaalisen median ominaispiirteenä on yhteisöllinen sisällöntuotanto, missä kaikki sen käyttäjät ovat perustaneet itselleen käyttäjätilin. Käyttäjät ovat luovuttaneet omia henkilötietoja ja pitävät näkyvää profiilia. Sosiaalisessa mediassa keskinäinen viestintä tapahtuu yhdeltä monelle ja kaikki sen käyttäjät voivat lähettää ja vastaanottaa viestejä keskenään. Sosiaalisen median yleisiä viestintäkanavia ovat kuvakanavat, yhteisökanavat ja viestintäkanavat. Sosiaalinen media on lähtökohtaisesti vuorovaikutteinen ja käyttäjälähteinen viestintäkanava. (Pesonen 2013.) Kuviossa yksi esitetään erilaisia sosiaalisen median kanavia.



Kuvio 1: Sosiaalisen median kanavat

Hankkeen kannalta nimenomaan viestintäkanavat ovat olennaisessa roolissa. Seuraavissa luvuissa käsitellään nimenomaan sellaisia kanavia. Tarkastelussa on ensimmäisessä pilotoinnissa käytettävä Adobe Connect ja hankkeeseen harkittuja Skype for Business sekä Slack. Lisäksi tarkastellaan lyhyesti yhteisökanava LinkedInia sen yhdistämistä muihin viestintäkanaviin.

2.2 Adobe Connect

Adobe Connect on verkkokokousjärjestelmä, joka tarjoaa monipuoliset mahdollisuudet samanaikaiseen verkkotyöskentelyyn. Tästä syystä Connect soveltuu hyvin opetuksen ja kokousten kanavaksi. Isomman osallistujaryhmän voi halutessaan jakaa pienryhmiin pienryhmytyöskentelyä varten. Adobe Connect toimii useassa käyttöjärjestelmässä ja mobiilialustalla, minkä lisäksi sitä pystyy käyttämään selainversiona. Adobe Connect antaa mahdollisuuden keskustella joko kirjallisesti chatin avulla tai ääneen mikrofoniin avulla, sekä lähettää videokuvaa osallistujien web-kameroilla. Viestikeskustelut voidaan toteuttaa joko ryhmäkeskusteluina tai yksityisesti kahden henkilön välillä. Tapaamisen aikana sovelluksessa voi näyttää eri materiaaleja, kuten PowerPoint-esityksiä, kuvia, videotallenteita tai jakaa tietokoneen näytön muiden osallistujien kanssa. Yhtenä ominaisuutena sovelluksessa voi järjestää kyselyjä tai äänestyksiä. Lisäksi Adobe Connect -istunto voidaan tallentaa, jolloin se on katsottavissa myöhemmin. (Adobe.)

Adobe Connect käyttää omia salauksia, jotka ovat erittäin tehokkaita ja estävät mahdollisen arkaluontoisen tiedon leviämisen ohjelman kautta. Adobe Connect valikoitui ensimmäisen pilotoinnin sovellukseksi monipuolisuutensa vuoksi, sillä sovellus on hyvin skaalattavissa käyttötarkoituksen mukaisesti. Pilotoinnin kannalta huonona puolena on, ettei Adobe Connectista ole saatavissa lainkaan ilmaisversiota, minkä lisäksi se on raskas käyttää. Sovellus vaatii hyvin paljon suorituskykyä tietokoneelta ja internetyhteydeltä. (Adobe.)

2.3 Muut sosiaalisen median sovellukset

Microsoftin pikaviestintä- ja verkkokokousjärjestelmä Skype for Business valikoitui toisen, myöhemmin järjestettävän pilotoinnin sovellukseksi. Sovellus on lisäosa Microsoftin Office 365 -paketissa ja se on pääsääntöisesti suunnattu yrityksille sekä suuremmille organisaatioille. Skype for Business mahdollistaa tavoitettavuustiedot (status), pikaviestintätoiminnot, online-kokoustoiminnot, ääni- ja videopuhelut, tiedostojen jakamisen sekä webinaarin järjestämisen. Sitä voi käyttää monella eri sovelluksella, kuten tietokoneen työpöydällä ja mobiilissa. Skype for Business toimii selainversiona, kun sille asentaa selainliitännäisen. Sovellus toimii hyvin yhteen muiden Office 365 -ohjelmien kanssa ja kokouksiin pystyy osallistumaan sellaisetkin henkilöt joilla ei ole Skype for Businessia. (Skype.)

Skype for Business on peruskäyttöään samankaltainen kuin kuluttajille tarkoitettu Skype, mutta se sisältää enemmän yhteisöllisiä toiminnallisuuksia. Skype for Business käyttää Windowsin omaa suojausta ja sen avulla keskustelut on suojattu vahvalla salauksella ja todennuksella. Skype for Business on valikoitunut toisen pilotoinnin sovellukseksi sen monipuolisuuden vuoksi. Hankkeen kannalta sovelluksen puutteita ovat sen jäykkyys pienryhmätyöskentelyssä, epävakaus sekä sovelluksen vaatiman Office 365 lisenssi. Pienryhmätyöskentely ei onnistu suoraan sovelluksella lainkaan, vaan vaatii onnistuakseen useamman istunnon luomisen samanaikaisesti. Sovellusta käyttäessä yhteys kaatuu helposti kuormituksen alla ja sovellus vaatii tietokeelta sekä verkkoyhteydeltä suurta suorituskykyä. (Skype.)

Slack on pikaviestintä- ja keskustelusovellus, joka on kehitetty erityisesti ohjelmistoyrityksille tiimien sisäiseen kommunikaatioon. Sovellukseen voidaan yhdistää paljon erilaisia ohjelmistotyökaluja, kuten Room jolla pystyy luomaan pienryhmätiloja jopa kahdeksalle ihmiselle. Kokousmahdollisuuksiltaan Slack on verrattavissa Skype for Businessiin. Kuten muissakin alustoissa hankkeen kannalta ongelmaksi muodostuu sovelluksen hinta sekä ilmaisversion rajoittuneisuus. Lisäksi Slack ei ole kovin yleinen ja lähes ainoastaan yritysten käytössä, joille se on suunnattu. Slackin ilmaisversiossa ongelmana puolestaan on vähäinen tallennustila. (Slack; Startupdope.)

LinkedIn on verkkoyhteisö ja verkostoitumissovellus. LinkedIn käyttäjät voivat ladata sivustolle ansioluettelonsa, tuoda esille omia kiinnostuksen kohteitaan, saada suosituksia entisiltä esimiehiltään ja työkavereiltaan sekä suositella muita. Tämä sivusto on nykyään laajasti käytössä rekrytointiprosessissa ja onkin erittäin suositeltavaa, että LinkedIn profiili olisi ajan tasalla. Profiilin verkko-osoitteen voidaan nykyään useasti lähettää taikka liittää rekrytoinnin yhteydessä. (LinkedIn.) Sometaduuniin -hankkeessa LinkedInin voisi yhdistää johonkin toiseen video ja ääni sovellukseen esimerkiksi Facebook Messengeriin. Sillä tavalla pystytään järjestämään työhaastattelu. Hyvinä puolina on, että sovellus on ilmainen ja yleisesti käytössä. Huonoina puolina hankkeen kannalta on ääni ja video mahdollisuuden puuttuminen. Tekstipohjaisia viestejä ja liitetiedostoja voi silti lähettää.

Erlaisia mahdollisuuksia videopuheluihin löytyy eri valmistajilta, mutta niiden käyttö yleensä rajoittuu käyttöjärjestelmään. Esimerkiksi MAC:in FaceTime ei toimi muiden käyttöjärjestelmien kanssa. WhatsAppissa on videomahdollisuus, mutta se on hieman turha työhaastattelun. Se toki voi toimia viimeisenä keinona saada videoyhteys, mikäli muut vaihtoehdot eivät toimi.

3 Rekrytointi

Tässä luvussa käydään läpi, mitä rekrytointi on, ja mitä asioita rekrytoinnin alkuvaiheessa tulisi huomioida sekä työnhakijan että työnantajan kannalta. Lisäksi käydään läpi, mitä virtuaalisuus ja digitalisaatio rekrytoinnissa on, mihin se on menossa ja mitä tässä yhteydessä tulisi huomioida. Rekrytointi jaetaan yleensä sisäiseen ja ulkoiseen rekrytointiin. Sisäisellä rekrytoinnilla tarkoitetaan avoimen työtehtävän täyttämistä yrityksen omaan henkilöstöön kuuluvalla työntekijällä. Ulkoinen rekrytointi puolestaan tarkoittaa työntekijän etsimistä ja valitsemista yrityksen ulkopuolelta. (Kauhanen 2012.) Sometaduuniin -hankkeen tarkoitus on nimenomaan keskittyä ulkoiseen rekrytointiin. Sanalla rekrytointi on sotilaalliset juuret ja suomen kieleen se on tullut Ruotsista. Sana on otettu ruotsinkielisestä sanasta rekryt, joka tarkoittaa suomeksi käännettynä armeijan palvelukseen otettavaa henkilöä. Työelämässä termi on monipuolisempi ja rekrytointi tarkoittaa kaikkea sitä toimintaa, mikä tapahtuu rekrytointia edeltävien toimenpiteiden ja varsinaisen työsuhteen aloittamisen välillä. (Markkanen 1999, 11.)

Rekrytointi on henkilöstönhankintaa, rekrytoinnilla yleensä tarkoitetaan uuden työntekijän palkkaamista, määräaikaisen työsuhteen uusimista, kuin työsuhteen vakinaistamista. (Vaahtio 2007, 13.) Rekrytointi pitää sisällään kaikki ne toimenpiteet, joilla on tarkoitus hankkia yritykseen sen hetkisen tilanteen kannalta oikeanlaista henkilöstöä. (Helsilä 2009, 18; Kauhanen 2012.) Rekrytointia voidaan pitää eräänlaisena projektina, joka käynnistyy tarpeesta ja päättyy ratkaisuun. Kuten kaikki projektit, rekrytointikin rakentuu eri vaiheista, joita ovat suunnittelu, aloitus, toteutus, päätöksenteko ja seuranta. (Markkanen 2002, 9; Österberg 2007, 71.) Rekrytoinnin ei tulisi perustua siihen, että yritetään etsiä juuri samanlaista työntekijää, kuin entinen. Sen sijaan yrityksen tulisi ajatella, että rekrytointi on mahdollisuus kasvattaa yrityksen osaamista ja voimavaroja. (Vaahtio 2007, 18.)

3.1 Rekrytoinnin vaiheet

Kuvio 2 näyttää miten rekrytointi etenee yrityksen näkökulmasta. Sometaduuniin -hankkeen pilotointien on tarkoitus sijoittua vaiheisiin kolme ja neljä, työpaikkailmoituksen julkaisusta haastattelu vaiheeseen. Jokainen rekrytointi alkaa aina uudesta tarpeesta. Tässä vaiheessa on tärkeää kartoittaa, mitkä työtehtävät vaativat uusia työntekijöitä, ja minkälaista työntekijää haetaan näihin tehtäviin. Näiden perusteella laaditaan työpaikkailmoitus, joka julkaistaan sisäisellä tai ulkoisella kanavalla. Sisäisellä kanavalla työpaikkailmoitus julkaistaan yrityksen sisällä ja annetaan mahdollisuus omille työntekijöilleen hakea työtehtävää. Sisäinen kanava

onkin yleensä ensimmäinen, mistä etsitään potentiaalisia työntekijöitä uuteen työtehtävään. Ulkoisella kanavalla taas työpaikkailmoitus julkaistaan yrityksen ulkopuoliseen hakuun. Tässä voi hyödyntää erilaisia työnhakusivustoja kuten esimerkiksi mol.fi tai monster.fi. Työpaikkailmoituksen voi halutessaan julkaista työnhakusivustojen lisäksi yrityksen omilla kotisivuilla. (Kauhanen 2012.)

Kun työpaikkailmoitus on julkaistu, alkaa työhakemusten läpikäynti. Työhakemukset luetaan läpi ja hakemuksista valitaan sopivimmat hakijat haastatteluihin. Valintojen jälkeen sovitaan haastatteluajataulut. Haastatteluissa on tarkoitus selvittää hakijoiden soveltuvuus työtehtävään. Haastatteluihin voidaan käyttää haastattelurunkoa, jotta kaikki haastateltavat olisivat vertailukelpoisia. Työtehtävästä riippuen haastattelun yhteydessä voidaan järjestää soveltuvuustestejä. Näiden testien tarkoituksena on karsia hakijoiden joukkoa ja löytää kaikki sopivimmat työnhakijat jatkokon. Mikäli hakijoita on paljon, voidaan haastattelukierroksia järjestää useampi, jotta sopivin työntekijä löytyisi. (Kauhanen 2012.)

Viimeisessä vaiheessa alkavat työsopimusneuvottelut ja työsopimuksen teko. Työsopimusneuvotteluissa sovitaan palkkauksesta ja muista työeduista. Palkkaneuvotteluissa on hyvä käyttää apuna palkkatilastoja ja palkkauksen on oltava linjassa muiden työntekijöiden palkkojen kanssa. Työsopimukselle ei ole laissa määrättyä muotoa, joten se voi olla sähköinen, suullinen tai kirjallinen. Työsopimus kannattaa laatia aikaa käyttäen, sillä se sitoo molempia osapuolia. Kun työsopimus on allekirjoitettu, asiasta voidaan tiedottaa yrityksen sisällä. (Kauhanen 2012.)



Kuvio 2: Rekrytoinnin vaiheet

Academic Work sivusto antaa hyvät neuvot, miten työnhakija voi valmistautua työhaastatteluun. Hakijaosapuolena kannattaa olla valmistautunut haastatteluun huolellisesti ja kiinnittää huomiota vuorovaikutukseen. Kannattaa tutustua yritykseen sekä työtehtävään jo ennen haastattelua, vaikka työnantajan tehtävänä onkin antaa lisätietoja yrityksestä ja haetusta työstä. Oma-aloitteisuus antaa hakijasta hyvän kuvan. Sivun mukaan kannattaa valmistella etukäteen yritykseen ja työtehtäviin liittyviä kysymyksiä, joihin haluaa saada vastauksen haastattelussa. Näin voi osoittaa kiinnostusta ja motivaatiota työtehtävää kohtaan. (Academicwork.)

3.2 Rekrytoinnin digitalisaatio

Nykyään rekrytoinnin digitalisaatio on kovassa nousussa. Yritykset julkaisevat yhä enemmän työpaikkailmoituksia sosiaalisessa mediassa ja videohaastattelut ovat valtaamassa isompaa osuutta perinteisiltä haastattelu tavoilta. Rekrytoinnin tila 2017 -tutkimuksessa kerrotaan, että rekrytoinnin ammattilaiset kokivat haastavana sekä aikaa vievänä ehdokkaiden et-

simisen verkosta ja oman yrityksen ulkopuolelta. Tutkimuksessa selvisi, että CV eli ansioluettelo on edelleenkin isossa roolissa työhaussa, mutta se ei riitä yksinään. CV yhdessä hakemuksen tai videoesittelyn kanssa koetaan kaikkein tehokkaimpana hakemusmuotona. Työnantajamielikuva sekä hakijakokemus koetaan tärkeimpinä trendeinä rekrytoinnissa. (hrmpartners.) Työnantajamielikuvalla tarkoitetaan yrityksen mainetta sekä imagokuva, johon hakijakokemus vaikuttaa suuresti. Hakijakokemuksella tarkoitetaan sitä mielikuvaa, joka työnhakijalle jää työnhakuprosessista. Hakija ei pelkää hakea työpaikkaa, vaan on potentiaalinen asiakas. Huono hakijakokemus voi vahingoittaa yrityksen imagoa, sillä huonot kokemukset saattavat päätyä jopa verkkoon muiden luettavaksi. (Kauhanen 2012.)

Videohaastattelut ovat kovassa nousussa ja niitä käyttävätkin noin puolet Rekrytoinnin tila 2017 -tutkimukseen osallistuneista rekrytoijista. Sosiaalinen media on kovasti käytössä ja niistä suosituimpana kanavana on LinkedIn. Lähes kaikilla vastaajista oli käytössä rekrytointijärjestelmä ja noin puolet olivat sitä mieltä, että se täyttää heidän vaatimuksensa. Rekrytointijärjestelmä on yleensä verkossa toimiva sovellus, joka on hankittu ohjelmistoyritykseltä kuukausimaksua vastaan. Esimerkiksi Visma tarjoaa EasyCruit rekrytointijärjestelmää. Mielenkiintoisimpana henkilöstöhallinnan ammattilaiset pitivät IT-alalla tapahtuvaa rekrytointia, jossa erottautumistekijöitä olivat työnantajamielikuva ja viestinnän laatu, itsensä kehittäminen, digiosaaminen ja normeista poikkeaminen. (hrmpartners.)

ManpowerGroupin liikejohtaja Markku Techam kirjoittaa blogissaan, miten digitalisaatio vaikuttaa rekrytointiin. Techamin mukaan digitalisaatio vaikuttaa laajasti kehityssuuntiin, joihin rekrytointi on menossa. Digitalisaatio tuo uusia tehokkaampia keinoja työnhakuun, mutta asettaa HR-ammattilaisille uusia vaatimuksia ja haasteita. Nykypäivän rekrytoinnissa on pysyttävä hyödyntämään kaikkia mahdollisuuksia, joita sosiaalinen media, mainosratkaisut ja videot tarjoavat. Rekrytoinnin kehittyminen vaatii HR-ammattilaisen kehittymistä ja entistä tiiviimpää yhteistyötä markkinoinnin sekä viestinnän kanssa. Nykypäivänä rekrytoijan on myytävä avoimia paikkoja potentiaalisille työnhakijoille. Digitalisoituminen lisää avoimuutta, sillä lähes kaikki hyvät ja huonot kokemukset yrityksestä jaetaan verkossa jatkuvasti. Yhä useampi työnhakija ei etsi pelkää tietoa yrityksestä sen omilta kotisivuilta, vaan muualtakin verkosta. Tästä syystä hakijakokemus on noussut rekrytoinnissa korkealle prioriteettitilalla. (Techam 2017.)

Digitalisaatio on lisännyt valtavasti sosiaalisen median käyttöä rekrytoinnissa. Erityisesti IT-alalla sosiaalinen media on toiminut jo pitkään kanavana uusien työntekijöiden hankinnassa. Näistä keskeisimpinä kanavina ovat toimineet Facebook, Twitter ja LinkedIn. Kanavien yleistyksen myötä muutkin toimialat ovat lähteneet mukaan niin sanottuun sosiaaliseen rekrytointiin. Työnantajamielikuva on keskeisiä syitä, miksi yritykset ovat lähteneet mukaan

sosiaaliseen mediaan. Jotta työnantajamielikuva kohenisi, yritykset rohkaisevat omia työntekijöitään oma-aloitteisesti levittämään sanaa omista verkostoissaan. (Isokangas & Kankkunen 2011.)

Yritykset eivät pelkästään julkaise uutisia työpaikoistaan sosiaalisessa mediassa, vaan yrittävät etsiä hiljaista tietoa ja potentiaalisia työntekijöitä. Yritykset pystyvät sosiaalisen median kautta tavoittamaan hyvin passiivisia työnhakijoita. Tällaiset työntekijät eivät välttämättä etsi varsinaisesti uutta työtä, mutta ovat valmiita vaihtamaan, mikäli sopiva työpaikka tarjotaan heille. Muun muassa LinkedInin kautta yritykset voivat lähettää potentiaalisille työnhakijoille tietoa avoimista työpaikoista. (Isokangas & Kankkunen 2011.)

3.3 Rekrytoinnin tulevaisuus

Baronan toimitusjohtaja Tuomas Mikkonen kirjoittaa blogissaan, että tulevaisuudessa tulomme mahdollisesti ottamaan rekrytoinnissa esimerkkiä Yhdysvalloista. Tämä tarkoittaa esimerkiksi uusien rekrytointimuotojen, kuten joukkoistamisen, käyttöönottoa. Joukkoistamalla etsitään päteviä hakijoita työpaikkaan käyttämällä apuna asiantuntijoita. Toisena kohtana Mikkonen tuo esille "social search" -termin, jolla tarkoitetaan käytännössä kaiken mahdollisen tiedon etsimistä työhakijasta internettiä hyödyntäen. Suomessa tällainen on hankalaa, sillä laki kieltää internetistä saadun tiedon hyödyntämisen rekrytoinnissa ilman hakijan lupaa. Maailmalla tosin on jo yrityksiä, jotka hyödyntävät kaiken internetistä löytyvän tiedon. (Mikkonen 2015.)

Tekniikka & talous lehden artikkeli on Mikkosen kanssa samoilla linjoilla, rekrytoinnin tulevaisuuden suhteen. Rekrytointialan teknistyessä, rekrytointiammatillaisenkin on muututtava mukana. Enää ei riitä, että toimii konsultin roolissa, vaan on omaksuttava data-analyytikon taidot. Tulevaisuuden rekrytoinnissa käytetään samoja algoritmeja, joita käytetään nykypäivänä mainostamisessa. Nämä algoritmit löytävät henkilöstä kaiken mahdollisen tiedon, jonka hän on julkaissut verkossa. Näin henkilöstä saadaan mahdollisimman kokonaisvaltainen kuva ja rekrytointiprosessi perustuu yhä enemmän hakijan jättämään digijalanjälkeen. (Keränen 2017.)

Nykypäivänä laki Suomessa kieltää verkosta saadun tiedon hyödyntämisen ilman työnhakijan lupaa, nykypäivänä tosin yhä useampi työnhakija myöntää luvan internetistä löytyvän tiedon hyödyntämiseen. Tiedon keruu internetistä pakottaakin työnhakijoita, jotka huolellisesti rakentavat työuraansa, keskittymään enemmän omaan digitaaliseen jalanjälkeen. Rekrytoijan näkökulmasta, ongelmaksi tulevaisuudessa muodostuu kerätyn datan luotettavuus. Onko kaikki kerätty data vain PR-toimiston luomaa? Sillä nykyäänkin on olemassa verkkosivuja kuten deseat.me joilla voi pyyhkiä digitaalisen jalanjäljen. (Keränen 2017; McGoogan 2017.)

4 Tutkimusmenetelmä ja aineisto

Tässä osiossa käydään läpi tutkimusmenetelmiä sekä aineistoa, jota hyödynnetään opinnäytetyössä. Kuten jo aiemmin tuotiin esille, tämän opinnäytetyön tavoite on tarkastella, onko pilotointitapahtuma saavuttanut sille asetetut reunaehdot. Tämän lisäksi tarkoituksena on tehdä parannusehdotuksia seuraavia pilotointeja varten. Tämä opinnäytetyö on pääsääntöisesti kvalitatiivinen tutkimus, missä on piirteitä toimintatutkimuksesta. Tutkimuksen aineistokeruussa hyödynnettiin kyselylomaketta, osallistuvaa havainnointia sekä haastattelua.

Opinnäytetyön kyselylomake hyödyntää pääsääntöisesti kvantitatiivista tutkimusta ja sisältää väittämiä. Kysymykset ovat tässä muodossa, jotta kyselylomake on hyödynnettävissä myöhemmissä pilotoinneissa. Tällä tavalla se on skaalattavissa ja kyselylomakkeella pystytään tuottamaan vertailukelpoista dataa kaikista pilotoinneista. Opinnäytetyön kyselylomakkeen viimeinen kysymys on kvalitatiivista aineistoa tuottava avoin kysymys.

4.1 Kvalitatiivinen ja kvantitatiivinen tutkimus

Tämä opinnäytetyö on luonteeltaan kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus. Opinnäytetyö pyrkii tarkastelemaan pilotointitapahtumaa mahdollisimman kokonaisvaltaisesti. Opinnäytetyössä pyritään selvittämään, saavutetaanko pilotoinnille asetetut reunaehdot sekä tekniikan että mielikuvan osalta. Työssä ei pyritä keräämään ainoastaan tilastollista tutkimusaineistoa, vaan selvittämään, miksi osallistujat ovat jotakin mieltä ja miten reunaehdot on saavutettu. Laadullinen tutkimus pyrkii vastaamaan juuri näihin asioihin: miksi ja miten jokin asia tapahtuu tai ei tapahdu. Kvalitatiivinen tutkimus sisältää monia eri perinteitä, lähestymistapoja ja aineistonkeruumenetelmiä. Tästä syystä se on vain yhdenlainen tutkimustapa. (Denzin & Lincoln 1998, 5-7; Eskola & Suoranta 2000; Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2010, 160-166.) Kvalitatiivinen tutkimus on luonteeltaan kokonaisvaltaista tiedonhankintaa, jossa pyrkimyksenä on paljastaa odottamattomia seikkoja. Tutkimuksessa käytetään joustavia metodeja, joissa vastaajien näkökulmat tulevat paremmin esille. (Hirsjärvi ym. 2010, 164.)

Yleisin tiedonkeruumenetelmä kvalitatiivisessa tutkimuksessa on haastattelu. Muina tiedonkeruumenetelminä käytetään ryhmäkeskusteluita, havainnointia, muistiinpanoja, erilaisia tekstijulkaisuja ja kuvia. Opinnäytetyössä on käytetty tiedonkeruumenetelminä muun muassa havainnointia, haastatteluja ja muistiinpanoja. Laadullinen tutkimus soveltuu hyvin toiminnan kehittämiseen ja vaihtoehtojen etsimiseen. (Savin-Baden & Major 2013.)

Kvantitatiivista eli määrällistä tutkimusta käytetään melko paljon sosiaali- ja yhteiskuntatieteissä, mutta sen juuret ovat luonnontieteissä (Hirsjärvi ym. 2010, 139.) Tutkimustuloksissa on tärkeää, että havaintoaineisto soveltuu määrälliseen mittaamiseen ja päätelmien teko soveltuu havainnointiaineiston tilastolliseen analysointiin. Tutkimustulokset yleensä esitetään numeroina ja niitä esitetään taulukoiden sekä kuvioiden avulla. Määrällisessä tutkimuksessa

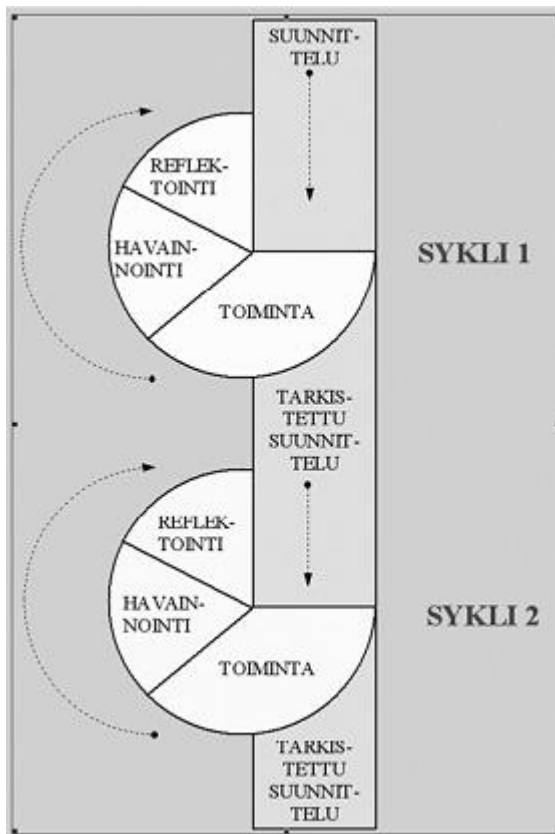
keskeisintä ovat käsitteiden määrittely sekä aineiston keruun suunnitelmat. (Heikkilä 2014; Hirsjärvi ym. 2010.)

Määrällisessä tutkimuksessa käytetään standardoitua lomaketta, jossa on valmiit vastausvaihtoehdot. Tällä tavalla saadaan vertailukelpoista dataa. Perusmenetelminä käytetään kyseilyitä, haastatteluita, havainnointia ja dokumenttien käyttöä. Määrällisellä tutkimuksella saadaan tietoa nykyisestä tilanteesta, mutta ongelmana on, ettei tutkimuksella pystytä selvittämään syytä tuloksille. (Heikkilä 2014; Hirsjärvi ym. 2010, 135-136.)

4.2 Toimintatutkimus

Toimintatutkimusta voidaan hyödyntää hyvin sellaisissa hankkeissa, joissa tutkitaan nykyisiä käytäntöjä ja pyritään muuttamaan tai kehittämään niitä. Keskeisimpinä piirteinä tässä tutkimusmenetelmässä on käytäntöön suuntautuminen, ongelmakeskeisyys, tutkittavien ja tutkijan roolit aktiivisina toimijoina muutosprosessissa sekä tutkittavien ja tutkijan suhteen perustana oleva yhteistyö. Yhteistyöllä saadaan paremmin implementoitua muutokset tutkimuksen edessä. Toimintatutkimus soveltuu hyvin opinnäytetyön menetelmäksi, sillä siinä pyritään kehittämään pilotointeja saadun tutkimustulosten pohjalta. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.)

Kuten kuviossa alempana esitetään, toimintatutkimus etenee sykleissä. Toimintatutkimuksen perussykliin kuuluvat toiminnan suunnittelu, itse toiminta, toiminnan havainnointi ja reflektointi. Opinnäytetyön tutkimuskohteena oleva pilotointi on ensimmäinen sykli. Seuraava pilotointi eli toinen sykli käynnistyy reflektoinnin jälkeen tarkistetulla suunnitelmalla ja sen toteutuksella sekä havainnoinnilla, joita puolestaan toisen syklin lopuksi reflektoidaan. (Linturi 2003.) Uuden syklin aikana pyritään parantamaan tuloksia. Toimintatutkimuksessa ongelmat ja tavoitteet määritellään yhdessä tutkijoiden, käyttäjien sekä asiakkaiden kanssa. Someta-duuniin -hankkeessa on yhteensä kuusi pilotointia eli hankkeessa käydään läpi kuusi sykliä. (Virtuaali ammattikorkeakoulu. 2007.)



Kuvio 3: Toimintatutkimuksen eteneminen. (Linturi 2003.)

Tutkimukset, jotka hyödyntävät toimintatutkimusta metodina, eivät ainoastaan pyritä tutkimaan käytäntöjä, vaan muuttamaan niitä. Toimintatutkimus vastaa hyvin kysymyksiin, miksi jokin muuttuu tai ei muutu. Tärkeää on ottaa tutkittava ryhmä aktiiviseksi osaksi tutkimusta ja muistaa raportoida hyvin asiasta. Hyvällä raportoinnilla saadaan selville, mihin asioihin tulisi kiinnittää huomiota ja lisäksi pystytään puuttumaan epäkohtiin välittömästi. Ilman aktiivista kanssakäymistä tutkittavan yhteisön kanssa on vaikea saada muutoksia läpi. (Kananen 2014.)

4.3 Lomakekysely

Kysely on tapa kerätä aineistoa ja sen muoto on vakioitu. Vakioinnilla tarkoitetaan sitä, että kaikilta kyselyyn osallistuvilta kysytään samat kysymykset, samassa järjestyksessä. Kyselyissä erona haastatteluihin osallistujat lukevat itse kysymykset ja vastaavat niihin. Kyselylomaketta käytetään silloin, kun havainnoijana on henkilö sekä häntä koskevat asiat. Kyselylomakkeisiin yleensä pyydetään vastaus postitse tai Internetissä. (Veal 1997, 154; Hirsjärvi, Remes & Sajaavaara 2010, 193-194.)

Kyselylomakkeet kannattaa aloittaa kysymyksillä, joihin on helppo vastata. Tällaisina kysymyksinä toimivat hyvin esimerkiksi henkilön taustatietojen kysely. Loogisessa järjestyksessä olevat kysymykset helpottavat vastaamista. Kyselylomake saattaa sisältää hyvinkin erilaisia kysymyksiä, minkä vuoksi on tärkeää sijoittaa samaa aihetta käsittelevät kysymykset peräkkäin

loogiseen järjestykseen. Kyselylomakkeessa yksi tärkeimmistä asioista sisällön lisäksi on ajoitus. Ajoituksen suunnittelu kannattaa toteuttaa hyvin, jotta saataisiin mahdollisimman korkea vastausprosentti. Tutkimuskohteista riippuen sesongit ja vuodenaajat vaikuttavat ajoitukseen. Kysymyslomakkeen lähettäminen heti tapahtuman jälkeen takaa korkeimman vastausprosentin. (KvaliMOTV 2010; Vilka 2007.)

Kyselylomakkeen, joka löytyy liitteestä yksi, kysymykset on laadittu projektiryhmän toiveita sekä neuvoja hyödyntäen Kyselynetti.com sivustolla. Koska osallistujamäärä on kohtalainen, pyydetään kaikilta osallistujilta vastausta kyselyyn heti pilottitapahtuman lopuksi. Tällä tavoin saadaan mahdollisimman suuri vastausprosentti sekä tuoreimmat mielipiteet koskien pilottitapahtumaa. (Nykänen, sähköpostiviesti 31.10.2017.)

Kyselylomakkeella on pääsääntöisesti väittämiä ja arviointikysymyksiä, pois lukien viimeistä kysymystä, joka on avoin kysymys. Kyselylomake sisältää 13 kohtaa, joissa tapahtuman osallistujille esitetään väittämiä ja kysymyksiä. Ensimmäinen kohta selvittää, onko vastaaja työnhaikija vai työnantajan edustaja. Toinen kohta käsittelee tapahtuman ohjetta, joka on osa konseptia. Ensimmäiseen tutkimuskysymykseen etsitään vastausta analysoimalla kyselylomakkeen kohtien 3-8 vastauksia. Näissä kohdissa arvioidaan sovelluksen toimivuutta. Toiseen tutkimuskysymykseen etsitään vastausta analysoimalla kyselylomakkeen kohtia 9-12, joissa osallistujat pääsevät arvioimaan tapahtuman sisällön toimivuutta. Viimeisessä kohdassa osallistujat saavat antaa vapaasti kehitysideoita tapahtumaan.

Tutkimuskysymykset	Vastaavat kysymykset kyselylomakkeella
Oliko ohjeistus riittävä?	Kysymys kyselylomakkeella 2.
Vastaako pilotoidun tapahtuman sovellus sille asetettuihin reunaehtoihin?	Kysymykset kyselylomakkeella 3,4,5,6,7,8.
Vastaako pilotoidun tapahtuman konsepti sille asetettuihin reunaehtoihin?	Kysymykset kyselylomakkeella 9,10,11,12.
Parannusehdotukset	Kysymys kyselylomakkeella 13

Taulukko 1: Opinnäytetyön kyselyluettelo

4.4 Havainnointi ja haastattelut

Havainnointia voidaan käyttää itsenäisenä aineistonkeruumuotona tai yhdessä kyselyiden ja haastatteluiden kanssa. Havainnoinnin avulla saavutetaan välitöntä ja suoraa tietoa tutkitta-

vasta kohteesta. Havainnointi sopii erinomaisesti sekä laadulliseen, että määrälliseen tutkimukseen. Havainnoinnin avulla voidaan tutkia nopeasti muuttuvia tilanteita, joita on vaikeaa ennakoita. Havainnoinnin haittapuolina on, että havainnoija saattaa vaikuttaa tilanteeseen negatiivisella tavalla tai jopa muuttaa sitä. Lisäksi tutkittavilla kohteilla on tapana käyttäytyä eri tavalla, kun heitä tarkkaillaan. Tätä ongelmaa ei tosin esiinny tässä opinnäytetyössä, sillä tarkkailtava kohde on sähköinen sovellus sekä konsepti. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006; Hirsijärvi ym. 2010, 212-213.)

Havainnointia voidaan suorittaa erilaisilla tavoilla, muun muassa näkö-, kuulo- ja makuaistein. Havainnoinnin kohteena voivat olla erilaiset asiat kuten puhe, käyttäytyminen tai toimivuus, kuten tässä opinnäytetyössä. (Walliman 2005, 287; Vilka 2005, 76; Anttila 1996, 218.) Havainnointi jaetaan kahteen eri lajiin, ensimmäinen on systemaattinen havainnointi ja toinen osallistuva havainnointi. Yleensä systemaattista havainnointia käytetään määrällisessä tutkimuksessa ja osallistuvaa havainnointia laadullisessa tutkimuksessa. Havainnoinnista käytetään välimuotoja, joissa hyödynnetään molempia lajeja. Näin on toimittu tässäkin opinnäytetyössä. (Hirsijärvi ym. 2010, 214-215.)

Haastattelu on yksi yleisemmistä tiedonkeruun muodoista. Haastatteluissa haastateltava ja haastattelija keskustelevat keskenään tutkittavasta aiheesta. Haastattelutilanne voi olla tiukasti strukturoitu tai vapaampi. Koska kaikkien tutkimusmenetelmien käyttö tulee olla perusteltua, on hyvä pohtia haastatteluiden sopivuutta menetelmänä. Saadaanko sillä tutkimukseen sopivaa tietoa? (Hirsijärvi ym. 2010)

Haastattelun etuna muihin aineiston keruumenetelmiin on se, että haastattelujen kulkua voidaan muuttaa joustavasti tilanteesta riippuen. Perustelut haastattelun valinnalle tutkimusaineistokeruumuotona vaihtelevat tutkimuksesta riippuen. Pilotointitapahtumassa sillä halutaan lisää näkökulmia tapahtuman kululle. Haastattelun heikkoina puolina on haastateltavien taipumus antaa sosiaalisesti hyväksytyjä vastauksia. Eli haastateltavat eivät anna omia mielipiteitään, vaan pyrkivät vastaamaan yleisesti hyväksytyillä tavoilla. (Hirsijärvi ym. 2010) Pilotoinnin lopussa osallistujia pyydetään vastaamaan kysymykseen: Minkälainen vaikutelma kohtaamisesta syntyy tekniikan osalta ja näkevätkö osallistujat tapahtuman hyödyn ja tarpeellisuuden nykypäivän rekrytoinnille? Osallistujia pyydettiin lisäksi kommentoimaan vapaasti tapahtumaa ja arvostelemaan kokonaisuutta asteikolla 1-5.

4.5 Validiteetti

Validiteetti määrittelee, onko tutkimus pätevä: kuinka perusteellisesti tutkimus on tehty ja kuinka uskottavia tehdyt päätelmät sekä saadut tulokset ovat. Validiteetin avulla selvitetään, onko tutkimusaineisto ja menetelmä sopiva tutkimukseen. Laadullisessa tutkimuksessa se yleensä saakin enemmän huomiota kuin reliabiliteetti. Tutkimus voi olla virheellinen, mikäli

tutkija esittää väriä kysymyksiä tai käyttää väärää tutkimusmenetelmää. (Saaranen-Kauppi-
nen & Puusniekka 2006.)

Tässä opinnäytetyössä saavutettiin sen tavoite eli saatiin selville, täyttikö Adobe Connect sille asetetut reunaehdot. Tutkimusmenetelmä sopi hyvin tutkimukseen ja sillä saadaankin ensimmäinen sykli tehtyä sekä toinen sykli käynnistettyä. Sosiaalista mediaa ilmiönä on kuitenkin vaikea tutkia, sillä se muuttuu ja kehittyy jatkuvasti. Tarkastellessa sosiaalista mediaa rekrytoinnin näkökulmasta, keskityttiin niihin sovelluksiin, jotka sopivat parhaiten Sometaduuniin -hankkeeseen. Tietoa haettiin monipuolisista lähteistä, jotta saatiin mahdollisimman laaja näkökulma. Useammassa lähteessä kuitenkin toistuivat samat asiat, koskien rekrytoinnin tulevaisuutta ja sosiaalisen median merkitystä siinä.

4.6 Reliabiliteetti

Reliabiliteetti tarkoittaa vapaasti suomennettuna luotettavuutta. Laadullisessa tutkimuksessa sillä tarkoitetaan johdonmukaisuutta eli se mittaa aina samaa asiaa. Tutkimuksen reliabiliteettiä arvioidaan kolmella tavalla. Ovatko tulokset luotettavia ja johdonmukaisia ja voiko tutkimusta toistaa uudelleen. Tutkimuksessa on arvioitava vastauksien aitoutta ja kuinka paljon aihe sekä ympäristö on vaikuttanut vastauksiin. (Saaranen-Kauppi-
nen & Puusniekka 2006.)

Opinnäytetyössä voidaan arvioida, kuinka luotettavia kyselystä, havainnoinnista ja haastattelusta saadut tutkimustulokset ovat, ja ovatko ne toistettavissa. Kyselyyn ja haastatteluihin osallistui kaikki pilotoinnin osallistujat ja havainnointiin koko paikalla ollut hankehenkilökunta. Vaikka osallistujia oli vähän, on se silti laajin saatavilla oleva otanta. Tutkimustulokset toimivat hyvin pohjana seuraavia pilotoiteja varten, mikä vahvistaa tutkimuksen reliabiliteettiä. Tutkimus pystytään toistamaan täysin, mutta tulokset saattavat vaihdella hieman sovelluksen ja osallistujamäärän muuttuessa. Tällä tavoin tosin saadaan vertailukelpoista tutkimustulosta, jolla voidaan valita paras mahdollinen sosiaalisen median sovellus ja konsepti Sometaduuniin -hankkeeseen.

5 Aineiston analyysi

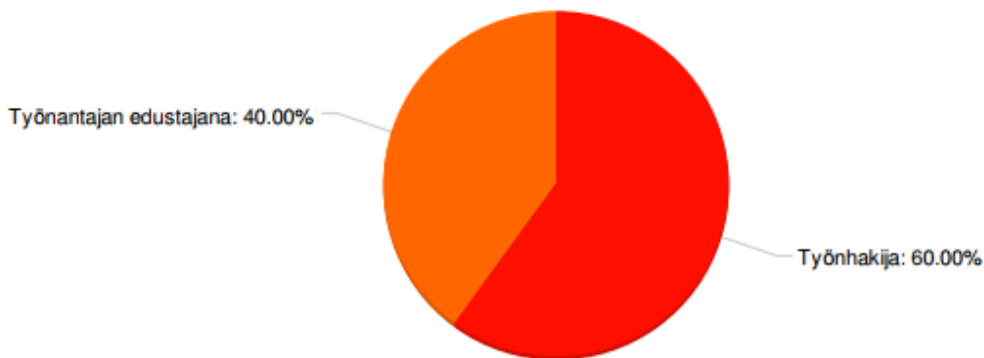
Tässä osiossa käydään läpi kyselylomakkeen tulokset ja havainnoinnin avulla tuotetut huomiot. Ensimmäisessä pilotoinnissa tapahtuman osallistujamäärä jäi markkinoinnista huolimatta vähäiseksi. Uskon, että ajankohta ja markkinointiaika vaikuttivat osallistujamäärään. Tapahtuma oli tarkoitettu juuri valmistumassa oleville tai valmistuneille opiskelijoille ja loppuvuosi on usein kiireistä aikaa juuri valmistumassa oleville opiskelijoille. Tuolloin yritetään saattaa koulu loppuun sekä suunnitella mahdollista tulevaisuutta.

Kyselyyn vastasi yhteensä viisi ihmistä, joka oli 100 % Sometaduuniin -pilotoititapahtuman osallistujista. Havainnointia suoritti koko hankkeen henkilökunta, joka oli osallisena pilotoititapahtumassa. Näin saatiin kerättyä mahdollisimman laaja havainnointi koko tapahtumasta.

Kappaleessa 'Kyselyn tutkimustulokset' käydään läpi kyselylomakkeen vastauksia, joihin osallistujat vastasivat asteikolla 0-100, nollan tarkoittaen täysin eri mieltä ja 100 täysin samaa mieltä. Vastausväli oli 25. 'Kyselyn tutkimustulokset' kappaleen lopussa käsitellään osallistujien kommentit (liite 2), joita kysyttiin kyselylomakkeen viimeisessä kohdassa.

5.1 Kyselyn tutkimustulokset

Ensimmäisellä kysymyksellä selvitettiin kumpaa tahoja, hakijaa vai rekrytoijaa, kyselyyn vastannut henkilö edusti. Kysymys valikoitui ensimmäiseksi, koska on tärkeää saada tietoa molemmilta osapuolilta. Viidestä vastaajasta kaksi oli työnantajan edustajia ja kolme työnhakijoita. Vastaajien jakauma oli siis lähes tasan puolet.



Kuvio 4: Vastaajien jakauma.

Kyselylomakkeen toisessa kohdassa haettiin osallistujilta vastausta väittämälle: "Tilaisuuden ohjeistus oli selkeä." Tällä väittämällä haluttiin tietoa, saavuttiko edeltä lähetetty ohjeistus sille asetetut reunaehdot. Ohjeistus löytyy liitteestä 3. Reunaehtoina ohjeissa oli selkeys, yksinkertaisuus, ymmärrettävyys ja kokonaisvaltaisuus. Kokonaisvaltaisuudella tarkoitettiin sitä, että ohje sisälsi kaiken tarvittavan tiedon. Ohjeistus oli toteutettu yhteisvoimin koko hanke-tiimin kanssa jaetulla dokumentilla, jota täydennettiin kahden viikon ajan. Ennen ohjeen lähetystä osallistujille, ohjeistus käytiin läpi yhdessä virtuaalipalaverissa.

Osallistujien vastaukset toisessa kysymyksessä jakautuivat seuraavanlaisesti: kaksi vastaajaa oli täysin samaa mieltä, kaksi oli melko samaa mieltä ja yksi ei osannut sanoa. Tästä saatiin keskiarvoksi 80, mikä oli hieman yli melko samaa mieltä olevan tuloksen kanssa.

Osallistujamäärä: 5

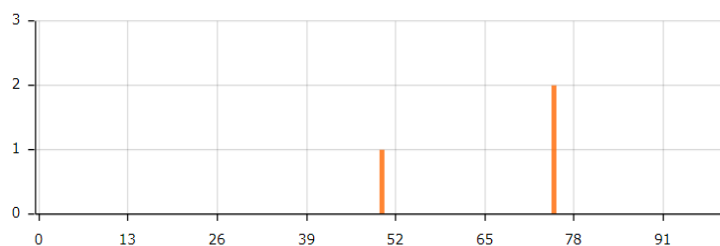
0 = Täysin eri mieltä

100 = Täysin samaa mieltä

Aritmeettinen keskiarvo: 80,00

Keskimääräinen absoluuttinen poikkeama: 16,00

Standard deviation: 20,92



Taulukko 2: Vastausjakauma 2. väittämään.

Seuraavat väittämät 3-8 käsittelivät teknistä toteutusta pilotoinnissa. Kolmas väittämä kyselylomakkeella oli: ”Tilaisuuteen oli helppo liittyä.” Tällä haluttiin tiedustella, oliko ohjeistuksen liittymisohje riittävä ja selkeä ja oliko verkkosovelluksen käyttöönotto vaivatonta. Lähes kaikki vastaajat olivat samaa mieltä tämän väittämän kanssa. Ainoastaan yksi oli melko samaa mieltä. Tästä saatiin keskiarvoksi luku 95, joka oli lähes täysin samaa mieltä.

Osallistujamäärä: 5

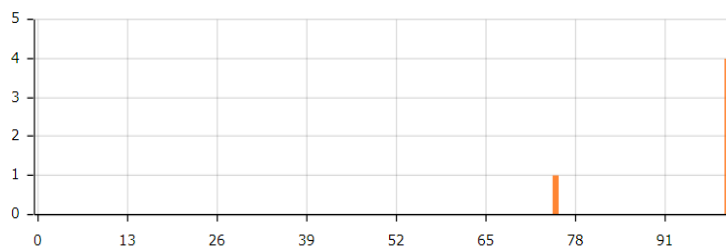
0 = Täysin eri mieltä

100 = Täysin samaa mieltä

Aritmeettinen keskiarvo: 95,00

Keskimääräinen absoluuttinen poikkeama: 8,00

Standard deviation: 11,18



Taulukko 3: Vastausjakauma 3. väittämään.

Neljäntenä väittämänä oli: ”Tilaisuudessa oli helppo osallistua keskusteluihin/tehtäviin.” Tällä pyrittiin selvittämään, oliko Adobe Connectissa helppo navigoida. Sovelluksen yhtenä reunaehtona oli sen helppokäyttöisyys. Kaksi vastaajista vastasi melko samaa mieltä ja kolme täysin samaa mieltä. Väittämän keskiarvoksi tästä muodostui 90, joka on lähes täysin samaa mieltä.

Osallistujamäärä: 5

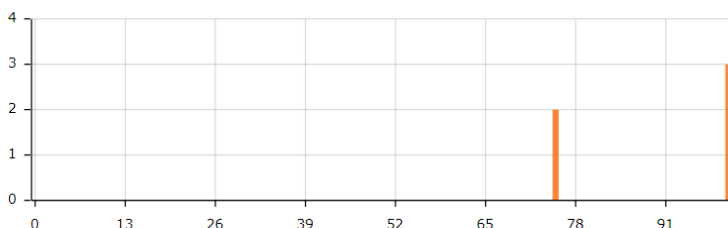
0 = Täysin eri mieltä

100 = Täysin samaa mieltä

Aritmeettinen keskiarvo: 90,00

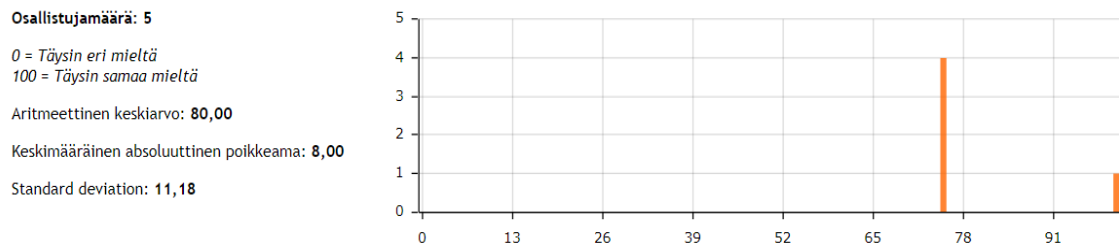
Keskimääräinen absoluuttinen poikkeama: 12,00

Standard deviation: 13,69



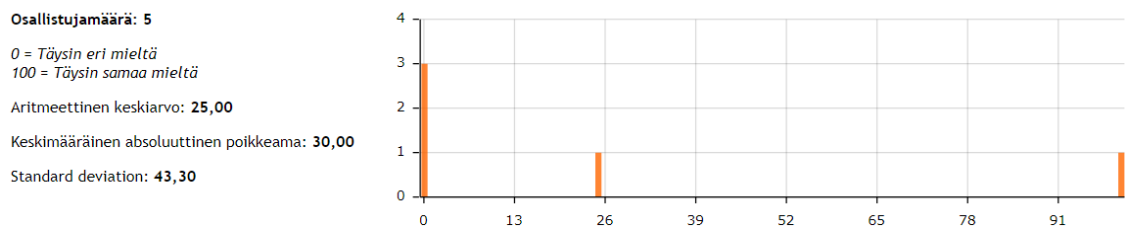
Taulukko 4: Vastausjakauma 4. väittämään.

Kysymyslomakkeen viides väittämä oli: ”Verkkoympäristö oli selkeä.” Tällä väittämällä pyrittiin selvittämään, oliko Adobe Connect selkeä, löytyivätkö valikot helposti ja täyttyikö yksinkertaisuuden reunaehto. Kuten edellisessäkin väittämässä, tässäkin vastaajat olivat samaa mieltä. Neljä vastasi olevansa melko samaa mieltä ja yksi täysin samaa mieltä. Keskiarvoksi tästä muodostui 80, joka oli hieman yli melko samaa mieltä.



Taulukko 5: Vastausjakauma 5. väittämään.

Kuudentena väittämänä oli: ”Tarvitsin tukihenkilön apua tapahtuman aikana.” Tällä väittämällä pyrittiin selvittämään osallistujien mielipide tukihenkilön tarpeellisuudelle. Väittämä liittyi sekä ohjeistukseen että itse sovellukseen. Ohjeistuksen tulisi olla niin selkeä ja kattava, ettei osallistujien tarvitsisi turvautua tukihenkilön apuun ääni- ja videoasetusten tai mahdollisten liittymisongelmien kohdalla. Sovelluksen tulisi toimia helposti eikä teknisiä ongelmia saisi esiintyä poikkeuksellisen paljon. Kuudennen väittämän vastaukset jakaantuivat seuraavasti: kolme vastaajasta ei tarvinnut lainkaan tukihenkilön apua, yksi tarvitsi hieman apua ja yksi enemmän. Keskiarvoksi tästä muodostui 25, joka oli tasan melko eri mieltä tuloksen kanssa.



Taulukko 6: Vastausjakauma 6. väittämään.

Kyselylomakkeen seitsemäs väittäjä oli: ”Tilaisuus keskeytyi osittain/kokonaan yhteyden taikka muun teknisen ongelman takia.” Väittämällä pyrittiin selvittämään Adobe Connectin yhteyden pitävyyttä. Alusta asti oli tiedossa, että Adobe Connect vaatii internetyhteydeltä paljon, ja se saattaisi kaatua heikommalla yhteydellä. Tästä syystä ohjeessa kehoitettiin käyttämään langallista internetyhteyttä, jotta yhteys olisi vakaa. Tulokset jakautuivat seuraavasti: kolme vastaajista ei kokenut mitään keskeytyksiä tilaisuudessa ja kaksi oli melko samaa mieltä väittämän kanssa. Keskiarvoksi tästä muodostui 30, joka oli sama kuin melko eri mieltä.

Osallistujamäärä: 5

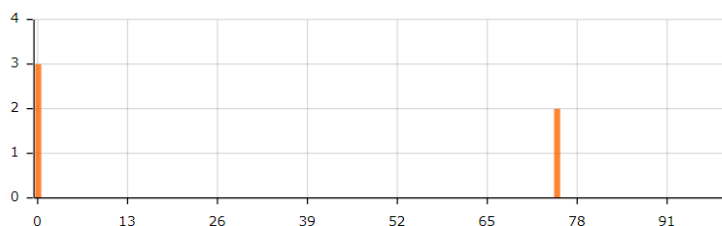
0 = Täysin eri mieltä

100 = Täysin samaa mieltä

Aritmeettinen keskiarvo: 30,00

Keskimääräinen absoluuttinen poikkeama: 36,00

Standard deviation: 41,08



Taulukko 7: Vastausjakauma 7. väittämään.

Kyselylomakkeen kahdeksannessa kohdassa pyydettiin antamaan kouluarvosana teknisestä toteutuksesta asteikolla 4-10. Kaikki viisi vastaajaa antoivat hyvät arvosanat toteutuksesta. Numerot olivat: 8, 9, 10, 8 sekä 9 ja näiden keskiarvoksi muodostui 8,8.

Väittämät 9-12 käsittelevät pilotoinnin konseptia. Yhdeksäs väittämä oli: ”Tilaisuuden toimintamalli oli selkeä.” Tällä väittämällä haluttiin tietoa konseptin ja aikataulun toimivuudesta. Väittämällä haluttiin vertailtavaa tietoa seuraavia pilotointeja varten. Useamman pilotoinnin jälkeen kyseistä kohtaa voidaan tarkastella ja pohtia toimiiko skaalautuvuus konseptissa. Yksi vastaajista oli väittämän kanssa melko eri mieltä, kaksi melko samaa mieltä ja kaksi täysin samaa mieltä. Keskiarvoksi tästä muodostui 75, joka oli sama kuin melko samaa mieltä.

Osallistujamäärä: 5

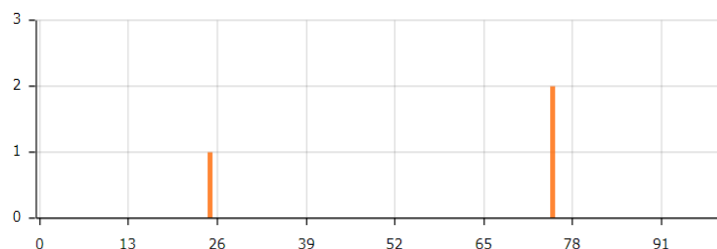
0 = Täysin eri mieltä

100 = Täysin samaa mieltä

Aritmeettinen keskiarvo: 75,00

Keskimääräinen absoluuttinen poikkeama: 20,00

Standard deviation: 30,62



Taulukko 8: Vastausjakauma 9. väittämään.

Kymmenentenä väittämänä kyselylomakkeella oli: ”Tilaisuudessa edettiin kuvatun toimintamallin mukaisesti.” Tällä väittämällä haluttiin osallistujien mielipide aikataulujen pitävyydestä. Alkuperäinen odotus oli suurempi osallistujamäärä. Tästä syystä haluttiin tietoa aikataulujen pitävyydestä. Kolme vastaajista olivat täysin samaa mieltä ja kaksi melko samaa mieltä. Keskiarvoksi tästä muodostui 90, joka oli lähes täysin samaa mieltä.

Osallistujamäärä: 5

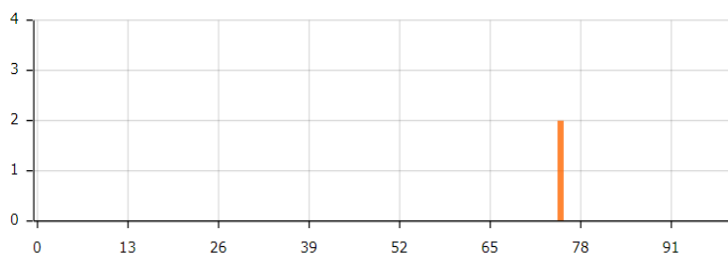
0 = Täysin eri mieltä

100 = Täysin samaa mieltä

Aritmeettinen keskiarvo: 90,00

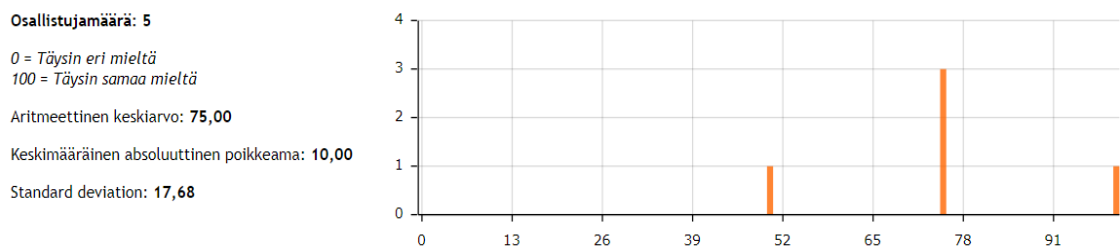
Keskimääräinen absoluuttinen poikkeama: 12,00

Standard deviation: 13,69



Taulukko 9: Vastausjakauma 10. väittämään.

Kyselylomakkeella yhdestoista väittämä oli: ”Työnantajatapaamisen sisältö mahdollisti tehtävään soveltuvuuden osoittamisen.” Konseptin yhtenä reunaehtona oli mahdollistaa soveltuvuuden osoittaminen jonkinlaisen tehtävän avulla. Tällä oli tarkoitus imitoida fyysistä kohtaamista, joissa tarkoituksena on osoittaa oma ammattipätevyys. Vähäisen osallistujamäärän takia, ei valitettavasti pystytty toteuttamaan varsinaisia ryhmätehtäviä, joissa olisi pystytty osoittamaan hakijan soveltuvuus. Väittämien vastauksissa yksi vastaajista ei osannut sanoa, kolme oli melko samaa mieltä ja yksi täysin samaa mieltä. Keskiarvoksi tästä muodostui 75, joka oli tasan melko samaa mieltä.



Taulukko 10: Vastausjakauma 11. väittämään.

Kysymyslomakkeen kahdennessatoista kohdassa kysyttiin: ”Miten hyvin arvioit tilaisuuden vastanneen tarkoitustaan omasta näkökulmastasi?” Vastaajia pyydettiin antamaan kouluarvosana asteikolla 4-10. Numerot olivat: 6, 9, 10, 9 sekä 10 ja näiden keskiarvoksi muodostui 8,8.

Viimeisessä kohdassa osallistujia pyydettiin antamaan lisähuomioita tilaisuuden toimivuuteen. Osallistujista neljä oli jättänyt kommentin tähän kenttään ja näistä kolme jättivät lyhyet positiiviset palautteet. Yksi osallistuja jätti pidemmän kommentin, joka sisälsi jatkokehitys ehdotuksen. Osallistuja pohti vastauksessaan osallistujien vähäisyyden johtuneen mahdollisista teknisistä ongelmista. Osallistujan mukaan: ”Teknisessä mielessä tilaisuus toimi itselleni, mutta ilmeisesti osalla työnantajista oli ongelmia. Ehkä nämä ongelmat pudottivat pois työnhakijoita.” Tilaisuuden tarkoituksenmukaisuutta hän kommentoi hieman kritisoiden: ”Tilaisuus ei vastannut tarkoitustaan siinä mielessä, että hakijoita oli niin vähän: Lopulta break-out sessio oli kahdenvälinen. Keskustelu ja kohtaaminen tosin oli hyvin laadukas.” Kyselylomakkeen 11. väittämä ”Työnantajatapaamisen sisältö mahdollisti tehtävään soveltuvuuden osoittamisen”, ei osoittautunut toimivaksi osallistujan kohdalla. Hän kommentoi asiaa: ”En ole varma ymmärsinkö kysymyksen. Jos tarkoitetaan työntekijän soveltuvuutta tehtävään, vastaan ei: Kiinnostuin työnhakijasta, ja haluan jatkaa keskustelua, mutta tarvitsen varmasti soveltuvuuden osoittamiseen vielä jotakin lisää.” Kehitysehdotuksena osallistuja kirjoitti: ”Jatkossa positioisin tämänkaltaisen toiminnan ”deittailuvaiheeseen”, matalampi kynnyksellä tulla kullemaan työpaikoista.”

5.2 Havainnoinnin tulokset ja haastattelujen yhteenveto

Havainnointiin osallistui kaikki paikalla olevat hanketiimin jäsenet sekä opinnäytetyön laatija. Kaikilta osallistujilta kysyttiin kommentteja tapahtuman lopussa haastattelun muodossa. Näin saatiin mahdollisimman laaja havainnointi tilaisuudesta. Seuraavaksi käydään läpi havaintoja tilaisuuden teknisestä toteutuksesta, aikataulusta ja ohjeistuksesta.

Hanketiimin havainnointiryhmä totesi teknisen toteutuksen olleen melko onnistunut osallistujien kannalta. Käyttöjärjestelmänä PC:n sovellukset toimivat melko moitteitta, mutta MAC:in kanssa koettiin ongelmia. Ongelmat estivät lopulta yhden työnantajan osallistumisen tapahtumaan, kirjautumisen sekä ääniongelmien johdosta. Yhteys toimi hyvin siinä mielessä, ettei juuri kukaan tippunut keskustelun aikana linjoilta. Hanketiimiläisten omakohtaiseen kokemukseen nojaten tiedettiin jo etukäteen linjoilta tippumisen olevan yksi Adobe Connect -istuntojen yleisimmistä ongelmista. Yksi käyttäjä tippui kolme kertaa, sillä käyttäjän yhteys oli muodostettu langattomasta verkosta.

Mikäli tapahtumaan osallistuvan yrityksen turvallisuusasetukset tietokoneilla olivat hyvin korkeat, saattoi yrityksen edustajan kirjautuminen Adobe Connect -istuntoon estyä. Tämä muodostui ongelmaksi tapahtuman aikana. Moderaattorin tehtävä osoittautui haastavaksi, mutta ei mahdottomaksi. Moderaattorin toiveena jatkoa ajatellen oli isompi näyttö. Tämä helpottaisi osallistujien siirtelyä, joka nyt pienellä näytöllä osoittautui hankalaksi, sillä osallistujalista ei näkynyt kokonaisuudessaan. Mukana olleiden osallistujien havainnot teknisestä toteutuksesta olivat positiivisia, eikä kukaan ei kokenut teknisiä vaikeuksia. Yksi osallistuja käytti mobiilisovellusta ja kehui sen hyviä ominaisuuksia sekä toimivuutta. (Sometaduuniin purkupaja.)

Konseptin aikataulut pitivät hyvin, sillä osallistujina oli vain viisi henkilöä. Mikäli osallistujia olisi ollut enemmän, porrastaminen useampien osallistujien kanssa olisi noussut tärkeämpään rooliin. Näin mm. testauksille saataisiin enemmän aikaa. Yhteisen osuuden rooli nousi esille ja merkitystä olisi mietittävä jatkossa. Konsepti itsessään toimi hyvin ja skaalautuvuus onnistui. (Sometaduuniin purkupaja.)

Yleinen ohjeistus toimi hyvin tapahtumassa. Osallistujat osasivat ohjeistuksen pohjalta osallistua keskusteluihin sekä jakaa kuvansa web-kameralla. Kukaan (MAC-käyttäjää lukuun ottamatta) ei käyttänyt viestitoimintoa tukihenkilön kanssa, vaan pelkästään puheyhteyttä. Havainnoinnissa tuli esille joitakin puutteita. Ohjeista muun muassa puuttui mikrofonin valinnasta kertova kohta, joka osoittautui ongelmalliseksi, koska osallistujilla saattoi olla valittuna automaattisesti tietokoneen mikrofoni tai kuulokkeiden mikrofoni. Tästä johtuen puhujan ääni ei välttämättä kuulunut, mikä kulutti turhaan tukihenkilön aikaa. Mikäli osallistuja ei käyttänyt kuulokkeita ja jätti mikrofonin päälle, ääni lähti kiertämään ja häiritsi tilaisuutta. (Sometaduuniin purkupaja.)

Jokaisen työhaastatteluosuuden jälkeen, osallistujia pyydettiin siirtymään palautehuoneeseen. Palautehuoneessa osallistujilta pyydettiin kommentteja tapahtuman kulusta. Haastattelut suoritti projektiryhmän henkilö ja koostetut vastaukset toimitettiin sähköpostilla. Seuraavaksi käydään läpi koostetusti osallistujien kommentit tapahtumasta.

Tapahtuman jälkeen tehtyjen haastatteluiden perusteella osallistujat pitivät konseptin toimivuutta ja skaalautuvuutta hyvänä. Osallistujilta esille nousi kaksi kysymystä: voisiko tapahtuma olla eräänlainen deittipaikka hakijoiden ja työnantajien välillä, johon voisi osallistua ilman CV:ta, ja voisiko tapahtuman osallistumisvaatimuksia helpottaa. Yksi osallistujista kertoi suhtautuneensa tilaisuuteen suhteellisen samalla tavalla kuin perinteiseen työhaastatteluun, jossa osallistujat ovat fyysisesti läsnä. Sama osallistuja mainitsi säästäneensä matkustamisessa aikaa ja rahaa. Osallistujat pitivät hyvänä tapahtuman alussa jaettua tietoa työnantajien tärkeinä pitämistä asioista. (Sometaduuniin purkupaja.)

6 Yhteenveto ja johtopäätökset

Tässä osiossa käydään läpi opinnäytetyön johtopäätöksiä, jotka syntyivät tutkimustuloksista. Johtopäätöksissä on otettu huomioon kyselylomakkeen vastaukset, havainnoinnista syntyneet huomiot ja palautehuoneessa tehdyt haastattelut, joita on verrattu pilotointi tapahtuman reunaehtoihin. Johtopäätöksien jälkeen on omaa pohdintaa, joka käsittelee opinnäytetyön prosessia ja sen tuloksia. Lopuksi käydään läpi parannusehdotuksia seuraavia pilotointeja varten. Parannusehdotuksilla pyritään helpottamaan hankehenkilökunnan työtä ja nostamaan käyttäjäkokemusta seuraavissa pilotoineissa. Lopuksi käydään

Yleisvaikutelma tapahtuman onnistumisesta oli hyvä niiden kannalta, jotka pääsivät ääneen. Kaikki tuntui toimivan suhteellisen hyvin, videoyhteydestä näytön jakoon. Vain alussa oli ongelmia käyttöjärjestelmiin liittyen. Adobe Connect soveltui hyvin kyseiseen tapahtumaan, mutta tekninen puoli kaipaava vielä lisää tarkennusta ohjeisiin ja tukeen. Adobe Connect täytti lähes kaikki reunaehdot, jotka sille oli asetettu. Sovellus oli tarpeeksi yksinkertainen, skaalautuvissa ja helppokäyttöinen. Täyttämättä jäänyt kohta oli hinta. Tapahtumajärjestäjällä tulisi olla tarpeeksi laaja lisenssi, jotta se kattaisi kaikki halukkaat osallistujat.

Konsepti toimi hyvin tapahtumassa ja täyttikin hyvin reunaehdot. Skaalautuvuuskin osoittautui toimivan hyvin, sillä pienillä muutoksilla tapahtuman kulku onnistui alkuperäistä pienemmällä osallistujamäärällä. Ohjeistus täytti tehtävänsä, mutta oli hieman puutteellinen. Tapahtuman aikana oli yksi moderaattori ja yksi tukihenkilö, viiden henkilön osallistujamäärälle tämä oli riittävä. Konseptiin ja ohjeistukseen tulisi silti kiinnittää huomiota. Suositeltavaa on, että seuraavassa pilotoinnissa pyydetään osallistujilta lupa virtuaalisen kohtaamisen nauhoittamiseen kehittämistarkoituksessa. Seuraavaksi käydään läpi parannusehdotuksia, joita voi jatkossa hyödyntää pilotoineissa.

Valitsin opinnäytetyöni aiheen omien mielenkiinnonkohteideni mukaan. Aiheen kiinnostavuus ja ajankohtaisuus olivat tärkeitä valintaperusteita. Näin sain säilytettyä motivaation läpi tutkimus- ja kirjoitusprosessin. Löysin kyseisen aiheen koulun projektitorin tarjonnasta ja kiinnostuin siitä. Hankkeeseen osallistuminen oli vaivatonta ja mieluisaa. Viestintä puhelimitse ja sähköposteilla sujui hyvin koko prosessin läpi. Osallistuin useasti hankekokouksiin joko fyysisesti kokoushuoneessa tai verkon kautta käyttäen Skypeä ja Adobe Connectia. Sain tätä kautta paljon tietoa ja kokemusta hankkeesta. Kirjoitustyön aikana opin paljon rekrytoinnista ja sosiaalisesta mediasta. Sain hyviä uusia näkökulmia nykypäivän ja tulevaisuuden rekrytointiin.

Uskon, että saadut tutkimustulokset hyödyntävät hanketta ja seuraavia pilotointeja. Tuloksiin pohjautuvat johtopäätökset ja kehitysehdotukset auttavat hiomaan seuraavia tapahtumia ja ohjeistusta, mikä helpottaa hankehenkilökunnan työtä tulevaisuudessa. Nämä tulokset auttavat tapahtuman järjestämistä muidenkin tahojen, kuten Itä-Suomen yliopiston, toimesta. Opin kirjoitusprosessin aikana tarkastelemaan lähteitä kriittisesti ja mielestäni kehityin hyvin kirjoittajana.

Opinnäytetyöprosessin puolella välissä jouduttiin siirtämään ensimmäinen pilotointi myöhemmäksi koska ei saatu tarpeeksi osallistujia. Tämän takia jouduin muuttamaan työni rakennetta ja muuttamaan lähestymistapaa. Tämä hieman hidasti opinnäytetyön valmistumista, mutta samalla opetti, miten voin muuttaa tutkimustani nopeasti. Loppujen lopuksi opinnäytetyön tekeminen sujui suhteellisen hyvin ja aiheen mielenkiintoisuuden takia ja motivaatio säilyi läpi koko prosessin.

6.1 Parannusehdotukset

Ennen seuraavaa pilotointia olisi hyvä järjestää testitapaaminen, niin sanottu kenraaliharjoitus. Kenraaliharjoituksessa kaikille tulee laittaa mikrofonit ja webkameran asetukset valmiiksi ennen aloitusta, sillä äänitestauksia ei kannata tehdä enää tapaamisen aikana. Käyttöjärjestelmätestaus on mietittävä tapahtumanjärjestäjän kannalta: onko osallistujat MAC/PC käyttäjiä ja miten toimia kussakin tilanteessa. MAC-käyttäjän kanssa aiheutui ongelma uudelleenkirjautumisen takia ja käyttäjä tippui väärään break-out huoneeseen. Moderaattorilta pitäisi saada pois nimien tarkastaminen, sillä se vie huomiota itse tapahtumasta. Virtuaalinen odotushuone toimisi hyvin tähän tarkoitukseen, näin voitaisiin tarkkailla, ketkä osallistujista ohjataan minnekin ja pysyttäisiin kärryillä osallistujista. Vaikuttaa siltä, että noin viisi työnantaja olisi enimmäis määrä yhdellä moderaattorilla ja yhdellä tukihenkilöllä, mikäli kaikki haastattelut toteutuvat. Skaalautuvuuden kannalta reunaehdot eivät olisi ehkä täyttyneet, jos pilotoinnin aikana useammalla henkilöllä olisi ollut tukihenkilön apua vaativia ongelmia. Suositus on, että tukihenkilöitä tapahtuman aikana olisi kaksi ja moderaattorillekin olisi tarvittaessa apuhenkilö.

Yleisiä ohjeita tulisi täydentää seuraavasti. Ohjeisiin tulisi lisätä, miten valita mikrofoni kuulokkeiden ja tietokoneen mikrofonin välillä. MAC-käyttäjille tulisi lisätä ohjeita, miten saa äänet kuuluviin MAC:ssä. Mobiilisovelluksen ohjeet olisi hyvä liittää ohjeistukseen, sillä tapahtumaan on mahdollista osallistua mobiilisti. Yksi osallistujista hyödynsi mobiilisovellusta, mutta tiesi itse, miten se onnistuu parhaiten. Agree ja disagree -toimintojen ohjeistus tulisi lisätä ohjeisiin, jotta sitä ei tarvitsisi käydä läpi itse tapahtumassa äänestystilanteissa. Ohjeistuksessa olisi annettava voimakas suositus kuulokkeiden käyttöön ja mikrofonien mykistämiseen osallistumisen aikana. Tapahtuman järjestäjän ohjeet tapahtuman järjestämisestä olisi hyvä kirjata tarkasti, jotta testaukset muilla onnistuvat ongelmitta. Esimerkiksi Itä-Suomen yliopisto haluaa testata konseptia ja tästä syystä ohjeistuksen tulisi olla kattava.

Lähteet

Painetut

Anttila, P. 1996. Tutkimisen taito ja tiedonhankinta. Taito-, taide- ja muotoilualojen tutkimuksen työvälineet. Akatiimi Oy. Helsinki.

Denzin, N. Lincoln, Y. 1998. Strategies of Qualitative Inquiry. SAGE Publications. Lontoo.

Eskola, J. Suoranta, J. 2000. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Kustannusosakeyhtiö Vastapaino.

Heikkilä, T. 2014. Tilastollinen tutkimus. 9. painos. Edita. Helsinki.

Helsilä, M. 2009. Henkilöstöasioita esimiehille. Otava. Keuruu

Hirsjärvi, S. Remes, P. Sajavaara, P. 2010. Tutki ja kirjoita. 15.-16. painos. Kariston Kirjapaino Oy. Hämeenlinna.

Isokangas, A. & Kankkunen, P. 2011. Suora yhteys: Näin sosiaalinen media muuttaa yritykset. Taloustieto. Helsinki.

Kananen. J. Toimintatutkimus kehittämistutkimuksen muotona: miten kirjoitan toimintatutkimuksen opinnäytetyönä?. 2014. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Jyväskylä.

Kauhanen, J. 2012. Henkilöstövoimavarojen johtaminen. Alma Talent Oy.

Markkanen, M. 1999. Etsi, arvioi, valitse - onnistunut rekrytointi. WSOY. Juva.

Pesonen, P. 2013. Sosiaalisen median lait. Helsinki: Lakimiesliiton kustannus

Savin-Baden, M. Major, C. 2013. Qualitative Research: The Essential Guide to Theory and Practice. London: Routledge.

Vahtio, E-L. 2007. Pestaa paras. Edita. Helsinki.

Veal, A. 1997. Research Methods for Leisure and Tourism. A Practical Guide. 2. painos. ILAM. Lontoo.

Vilka, H. 2005. Tutki ja kehitä. 1.-2. painos. Tammi. Helsinki.

Vilka, H. 2007. Tutki ja mittaa. Määrällisen tutkimuksen perusteet.

Walliman, N. 2005. Your Research Project. 2. painos. Sage Publications. Lontoo.

Österberg, M. 2007. Henkilöstöasiantuntijan käsikirja. Edita. Helsinki.

Sähköiset

Academic Work. Valmistautuminen työhaastatteluun. Viitattu 9.10.2017.

<https://www.academicwork.fi/kuinka-valmistautua-tyohaastatteluun>

Adobe Connect kuvaus. Viitattu 7.10.2017.

<https://www.adobe.com/products/adobeconnect/meetings.html>

Keränen, M. 2017. Työnantaja haluaisi tonkia työnhakijan digitaalisen menneisyyden - laki ei salli ainakaan vielä. Tekniikka & Talous 16.3.2017. Viitattu 3.1.2017

<https://www.tekniikkatalous.fi/tyoelama/tyonantaja-haluaisi-tonkia-tyonhakijan-digitaalisen-menneisyyden-laki-ei-salli-ainakaan-viela-6633452>

KvaliMOTV. 2010. Kyselylomakkeen laatiminen. Viitattu 13.11.2017.

<http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kyselylomake/laatiminen.html>

Linturi, H. 2003. Toimintatutkimus. Verkkoartikkeli/NexusDelfix. Viitattu 10.11.2017.

http://nexusdelfix.internetix.fi/sv/sisalto/materiaalit/2_metodit/5_actix?C:D=61566&C:sel-res=61566

McGoogan, C. 2017. Delete yourself from the internet with this website. The Telegraph 17.8.2017. Viitattu 3.1.2018

<http://www.telegraph.co.uk/technology/0/delete-internet-website/>

Mikkonen, T. 2015. Blogi: Rekrytoinnin revoluutio. Viitattu: 24.10.2017.

<https://blog.kauppalehti.fi/vieraskyna/barona-rekrytoinnin-revoluutio>

Rekrytoinnin tila 2017 - Tutkimus. Viitattu 15.10.2017.

https://www.hrmpartners.fi/content/uploads/2017/04/Rekrytoinnin_tila_2017-Jelpp.pdf

Rongas, A., Honkonen, K. 2016. Mikä ihmeen sosiaalinen media? Viitattu 3.1.2018.

http://www.edu.fi/materiaaleja_ja_tyotapoja/tvt_opetuksessa/mika_ihmeen_sosiaalinen_media

Saaranen-Kauppinen, A. Puusniekka, A. 2006. KvaliMOTV. Menetelmäopetuksen tietovaranto. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Viitattu 10.11.2017.

Slack sovelluksen kuvaus. Viitattu 7.10.2017.

<https://slack.com/>

Slack sovellukseen liitettävät ohjelmistotyökalut. Viitattu 7.10.2017.

<http://startupdope.com/top-10-slack-integrations-for-better-team-collaboration/>

Skype for Business kuvaus. Viitattu 7.10.2017.

<https://www.skype.com/fi/business/skype-for-business/>

Techam, M. 2017. Blogi: Teknologia rekrytoinnin tukena - näin digitalisaatio muuttaa toimintatapoja. Viitattu 2.1.2018

<http://blogi.manpower.fi/rekrytointi-digitalisaatio>

Toimintatutkimus. 2007. Virtuaali ammatikorkeakoulu. Viitattu 12.11.2017

<http://www2.amk.fi/digma.fi/www.amk.fi/opintojak-sot/0709019/1193463890749/1193464158778/1194360111832/1194360447229.html>

Julkaisemattomat

Nykänen, A. 2017. Sometaduuniin / palautekyselyyn ehdotuksia. Sähköposti Anna Nykäseltä 31.10.2017. Viitattu 13.11.2017

Sometaduuniin hankehakemus. Viitattu 8.10.2017.

Sometaduuniin hankkeen työpaja 18.8.2017. Viitattu 23.10.2017

Sometaduuniin purkupaja 20.11.2017. Viitattu 21.12.2017

Kuviot

Kuvio 1: Sosiaalisen median kanavat	11
Kuvio 2: Rekrytinnin vaiheet	15
Kuvio 3: Toimintatutkimuksen eteneminen. (Linturi 2003.).....	20
Kuvio 4: Vastajien jakauma.	24

Taulukot

Taulukko 1: Opinnäytetyön kyselyluettelo.....	21
Taulukko 2: Vastausjakauma 2. väittämään.	25
Taulukko 3: Vastausjakauma 3. väittämään.	25
Taulukko 4: Vastausjakauma 4. väittämään.	25
Taulukko 5: Vastausjakauma 5. väittämään.	26
Taulukko 6: Vastausjakauma 6. väittämään.	26
Taulukko 7: Vastausjakauma 7. väittämään.	27
Taulukko 8: Vastausjakauma 9. väittämään.	27
Taulukko 9: Vastausjakauma 10. väittämään.....	27
Taulukko 10: Vastausjakauma 11. väittämään.	28

Liitteet

Liite 1: Kyselylomake	38
Liite 2: Osallistujien lisähuomiot tilaisuudessa	40
Liite 3: Tilaisuuden ohje	41
Liite 4: Tilaisuuden aikataulu	46

Liite 1: Kyselylomake

Sometaduuniin

1. Olin tilaisuudessa *

Työnhakija

Työnantajan edustajana

2. Tilaisuuden ohjeistus oli selkeä *

Täysin eri mieltä  Täysin samaa mieltä

3. Tilaisuuteen oli helppo liittyä *

Täysin eri mieltä  Täysin samaa mieltä

4. Tilaisuudessa oli helppo osallistua keskusteluihin/tehtäviin *

Täysin eri mieltä  Täysin samaa mieltä

5. Verkkoympäristö oli selkeä *

Täysin eri mieltä  Täysin samaa mieltä

6. Tarvitsin tukihenkilön apua tapahtuman aikana *

Täysin eri mieltä  Täysin samaa mieltä

7. Tilaisuus keskeytyi osittain/kokonaan yhteyden taikka muun teknisen ongelman takia *

Täysin eri mieltä  Täysin samaa mieltä

8. Miten hyvin arvioit teknisen toteutuksen onnistuneen? Anna kouluarvosana 4-10 *

9. Tilaisuuden toimintamalli oli selkeä *

Täysin eri mieltä  Täysin samaa mieltä

10. Tilaisuudessa edettiin kuvatun toimintamallin mukaisesti *

Täysin eri mieltä  Täysin samaa mieltä

11. Työnantajatapaamisen sisältö mahdollisti tehtävään soveltuvuuden osoittamisen. *

Täysin eri mieltä  Täysin samaa mieltä

12. Miten hyvin arvioit tilaisuuden vastanseen tarkoitustaan omasta näkökulmastasi? Anna kouluarvosana 4-10 *

Lisähuomioita tilaisuuden toimivuuteen:

» [Redirection to final page of KyselyNetti](#)

Liite 2: Osallistujien lisähuomiot tilaisuudessa

Osallistuja 1: Teknisessä mielessä tilaisuus toimi itselleni, mutta ilmeisesti osalla työnantajista oli ongelmia. Ehkä nämä ongelmat pudottivat pois myös työnhakijoita.

Tilaisuus ei vastannut tarkoitustaan siinä mielessä, että hakijoita oli niin vähän: Lopulta break-out sessio oli kahdenvälinen. Keskustelu ja kohtaaminen tosin oli hyvin laadukas. Jatkossa positioisin tämänkaltaisen toiminnan "deittailuvaiheeseen", matalampi kynnyksellä tulla kuulemaan työpaikoista.

"Työnantajatapaamisen sisältö mahdollisti tehtävään soveltuvuuden osoittamisen" en ole varma ymmärsinkö kysymyksen. Jos tarkoitetaan työntekijän soveltuvuutta tehtävään, vastaan ei: Kiinnostuin työnhakijasta, ja haluan jatkaa keskustelua, mutta tarvitsen varmasti soveltuvuuden osoittamiseen vielä jotakin lisää.

Osallistuja 2: Oikein hyvä kokemus!

Osallistuja 3: Tilaisuus itsessään oli toimiva. En ollut aikaisemmin osallistunut tämänkaltaiseen tilaisuuteen, joten en aivan tiennyt, mitä oli syytä odottaa. Kokonaisuutena tämä oli kuitenkin onnistunut.

Osallistuja 4: Tilaisuus oli antoisa, vaikka osallistujamäärä olikin pieni.

Liite 3: Tilaisuuden ohje

Tekijä: Sometaduuniin hanketiimi

TERVETULOA TILAISUUTEEN 16.11. KLO 13-16!

MITÄ TARVITSET TILAISUUTEEN OSALLISTUAKSESI?

- Hiljainen tila oman keskittymisesi ja tietoturvan näkökulmasta.
- Tietokoneen ja mielellään langallisen internetyhteyden, jotta yhteys on vakaa
- Headset tai pöytämikrofoni äänesi välittämiseksi
- Web-kamera
- Viimeisimmän Adobe Connect selainlaajennuksen - [Testaa yhteytesi ja asenna Adobe Connectselainlaajennus](#)
- Jos joudut käyttämään Android tai iOS -mobiililaitetta niin varmista, että sinulta löytyy Adobe Connect -sovellus

Adobe Connectin ääniasetuksiin voit tutustua etukäteen [ohjevideosta](#).

TILAISUUDEN AIKATAULU JA OSALLISTUJAT

klo 12.30-13 Mahdollisuus äänitestauksiin ja sovelluksen esittelyyn Klo 13-13.30 Työnhakijat kysyvät työnantajilta

Tilaisuus alkaa klo 13. Tällöin työnhakijoilla on mahdollisuus kysyä työnantajilta. Kysymyksiä on pyydetty jo etukäteen, mutta ajan salliessa otamme lisäkysymyksiä tilaisuudessa ja haastattemme työnantajia.

Samalla suoritamme tarvittaessa vielä äänitestauksia työnantajien kanssa, jotta kaikki saadaan ääneen.

Klo 13.30-13.45 Tauko ja äänitestaukset

- Vartin tauko, jonka aikana suoritamme työnhakijoiden äänitestauksia.
- Ensimmäiset työnantajatapaamiset alkavat kello 13.45, jolloin jaamme tapaamiseen osallistuvat pienryhmiin (breakout sessions). Katso erillinen aikataulu.

Osallistujat saavat erikseen tiedon työntajatapaamisten aikataulusta sähköpostitse. Samalla työntajalle toimitetaan tietoa tapaamiseen osallistuvista työnhakijoista.

TILAISUUTEEN VALMISTAUTUMINEN

Työnantajan vastuulla on tutustua työnhakijoihin etukäteismateriaalin pohjalta sekä valmistautua esittäytymään ja kertomaan lyhyesti uramahdollisuuksista tai yrityksestä. Lisäksi työnantajan tulee valmistella keskustelutehtävä, joka mahdollistaa osallistujille osaamisen näytämisen. Esimerkiksi sosiaalialalla voidaan pohtia lähestymistapaa hankalaan asiakastilanteeseen. Esitettävää materiaalia on mahdollista jakaa tilaisuuden edetessä Share my Screen toiminnolla. Keskustelun jälkeen on mahdollisuus kysymyksiin puolin ja toisin.

Työnhakijan vastuulla on valmistautua esittelemään itsensä lyhyesti.

Laita puhelimesi äänettömälle.

NÄIN LIITYT MUKAAN VIRTUAALISEEN TAPAAMISEEN

Noin puoli tuntia ennen tilaisuutta toimi seuraavasti:

- Sulje kaikki tarpeettomat ohjelmat taustalta
- Kytke headset tai pöytämikki sekä web-kamera koneeseen ennen virtuaalihuoneeseen kirjautumista

- Avaa valmiiksi istunnossa tarvittavat materiaalit (esim. muistiinpanovälineet, Power-Point)
- Testaa vielä yhteytesi
- Siirry sivulle <https://connect.funet.fi/duuniin>
- Kirjaudu kokoushuoneeseen kirjoittamalla koko nimesi kohtaan "Guest". Kirjaa myös organisaatiosi nimi oman nimesi perään, jos olet työnantaja.



Enter as a Guest

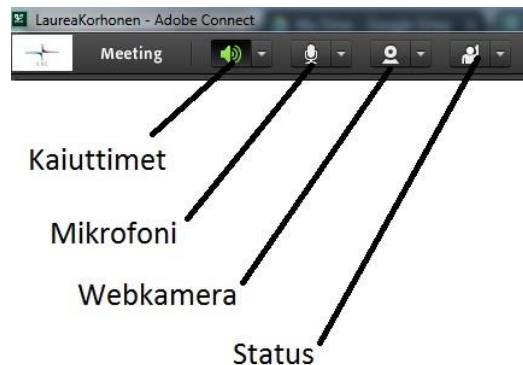
Name: Joel Korhonen /Laurea

Enter Room

Enter with your login and password (Required for hosts, recommended for registered users)

TILAISUUDEN ALKAESSA

Perustoiminnot ääni- ja kuva-asetuksien osalta ovat yläpalkissa.



Vihreä symboli = Päällä

Valkoinen symboli = Pois päältä

- Mikäli et kuule keskustelua, [tarkista asetukset tämän linkin takaa aukeavan ohjeen avulla](#).
- Jos et saa itse ratkaistua ongelmaa, laita viesti ongelmasta chatissä. Tukihenkilö (host) auttaa sinua asetusten kanssa siirtämällä sinut erilliseen työtilaan äänten tarkastuksia varten.
- Puheen kuuluvuus ja web-kameran toimivuus testataan erikseen siten, että paneelin aikana testataan työnantajaedustajien ja ennen työnantajatapaamista työnhakijoiden laitteiden toimivuus. Olethan ajoissa paikalla.

TYÖNANTAJATAPAAMISEN KULKU

[Tilaisuuden konsepti on kuvattu](#) ja koska tarkoitus on testata toimintamallia ja saada siitä palautetta, toivomme, että tilaisuus etenee kuvatusti. **Työntajalla on vastuulla vetää tapaaminen ja huolehtia aikataulussa pysymisestä.**

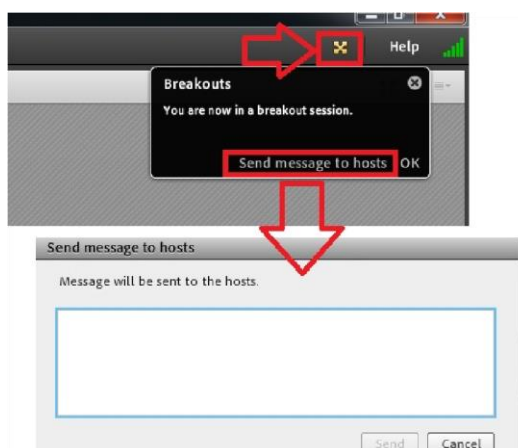
Työnantajatapaaminen etenee seuraavasti:

1. Kytke videokamerasi viimeistään tässä vaiheessa päälle.
2. Osallistujat esittäytyvät lyhyesti.
3. Työnantajan edustaja kertoo uratarinan yrityksestä tai lyhyesti yrityksestä. (5-10 minuuttia).
4. Työnantaja antaa ammatillisen aiheen, josta keskustellaan. Jos kyse on ryhmätilanteesta, työnantaja kuuntelee keskustelua antaen työnhakijoille tilaa. Työnantaja arvioi ammatillista osaamista ja soveltuvuutta tehtävään keskustelun pohjalta ja tarkkailee keskustelua havainnointilomakkeen avulla (15 minuuttia).
5. Työnantaja vetää ryhmähaastattelun, jonka aikana molemmilla osapuolilla on mahdollisuus esittää kysymyksiä (10 minuuttia).
6. Tilaisuus päättyy siihen, että työnantaja kertoo, miten rekrytointiprosessi jatkossa etenee (2 minuuttia).
7. **Kun ryhmätapaaminen on päättynyt, ilmoittaa työnantaja päättymisestä chatilla tilaisuuden tukihenkilölle (host), joka siirtää työnhakijat uutteen break-out roomiin, jossa ennen poistumista tilaisuudesta pyydämme antamaan palautetta tilaisuuden järjestelyistä ja toimivuudesta.**

Tilaisuuden jälkeen työnantaja kutsuu jatkoon valitseman opiskelijat yksilöhaastatteluihin oman yrityksen käytäntöjen mukaisesti.

TEKNISIÄ OHJEITA TILAIUUDEEN AJAKSI

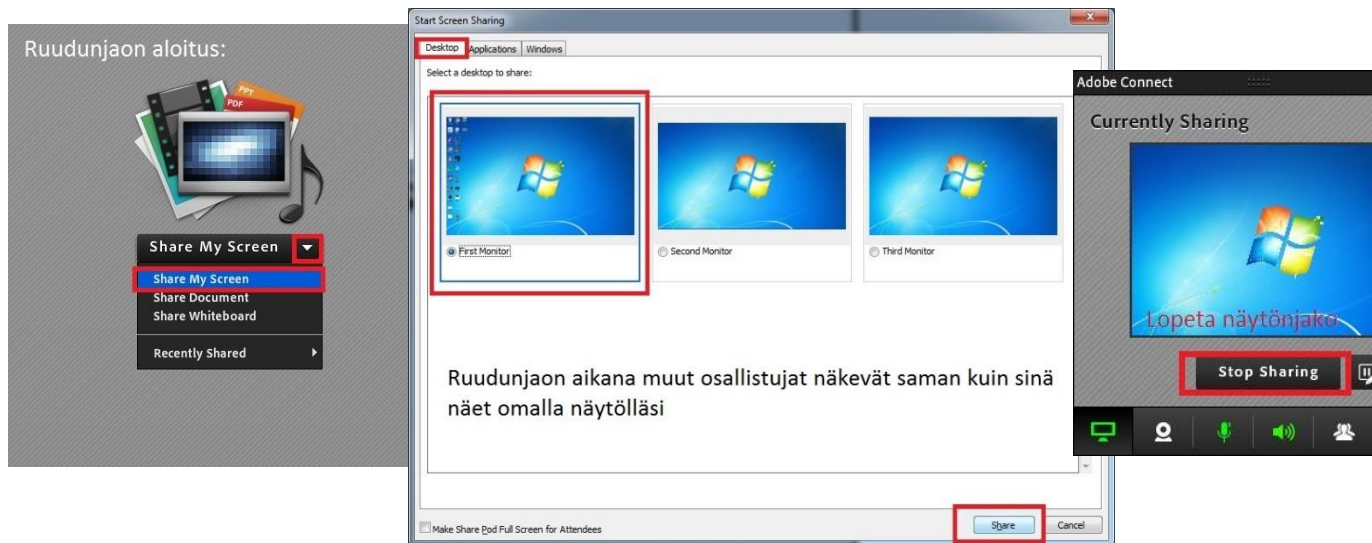
- Sulkekaa mikrofoniinne aina kun ette puhu. Muistakaa kuitenkin avata se, kun haluatte puhua.
- Voit hyödyntää myös chattia kysymyksiin ja kommentteihin • Jos sinulla on teknisiä ongelmia, pyydä apua hostilta chatissa:



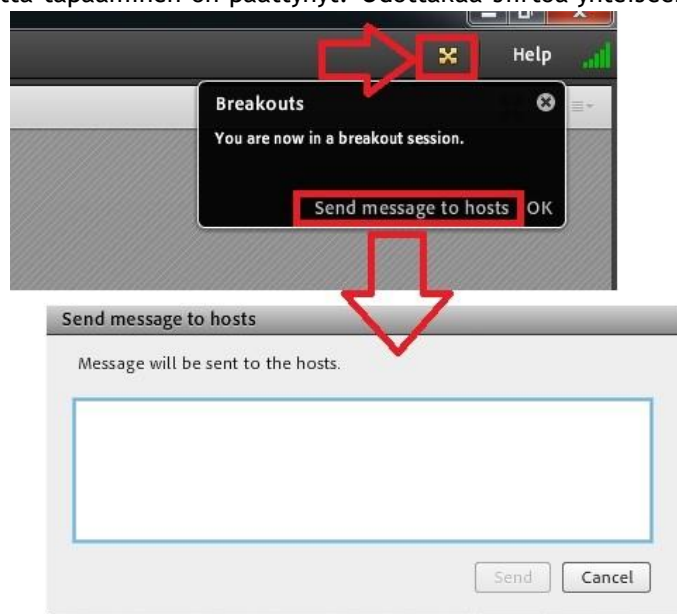
- Jos sinulla on hidas tai huono yhteys sulje web-kamerasi ja ilmoita siitä muille chatissa.
- Henkilön nimen vieressä vilkkuu mikrofonin kuva tämän puhuessa - näin erotat kuka on äänessä



- Näytön jakaminen on mahdollista ohjeen alussa mainitun selainlaajennuksen asenta-
neille. Suosittelemme ruudunjakoa, jolloin materiaalit eivät tallennu järjestelmään.
Huolehdiathan kuitenkin siitä, että et tule näyttäneeksi samalla salaista materiaalia
ohjelmien välillä liikkuessasi.



- Työntajatapaamisen päättyessä työnantajan edustajan tulee ilmoittaa hostille chat-
toiminnolla, että tapaaminen on päättynyt. Odottakaa siirtoa yhteiseen kokoustilaan.



HYVÄ HUOMIOIDA TIETOTURVAA KOSKIEN

Luotettu verkko, ohjelmistopäivitysten asentaminen, palomuuuri ja virustarjonta ovat tietoturvallisuuden peruselementtejä. Seuraavilla vinkeillä suojaat henkilötietosi ja koneesi erityisesti tässä tilaisuudessa:

- Varmista että olet hiljaisessa ja yksityisessä ympäristössä niin, ettei tilassa ole muita henkilöitä, eikä kukaan ulkopuolinen voi kuulla keskustelua.
- Mieti jo etukäteen mitä asioita haluat ryhmätapaamisen aikana jakaa itsestäsi tietoturva huomioiden. Esimerkiksi henkilötietojen, puhelinnumeroiden, sähköpostiosoitteiden yms. julkista jakamista tulee välttää.
- Jos haluat jakaa tiedostoja haastattelun aikana, käytä mieluiten näytön jakamista sen sijasta, että lataisit tiedostot suoraan käytettyyn sovellukseen.

TILAISUUKSIEN PALAUTTENKERUU JA JATKOKEHITTÄMINEN

Hankkeen aikana testataan kuutta eri toimintamallia opiskelijoiden ja työnantajien virtuaaliseen kohtaamiseen. **Laurean opiskelija Ilja Prohorov** tekee opinnäytetyönä kartoitusta parhaasta sovelluksesta tilaisuuksien järjestämiseksi ja toimii tästä syystä **havainnoijan roolissa**. Ilja liikkuu järjestelmässä eri ryhmätiloissa seuraamassa sovelluksen toimivuutta ja käytettävyyttä.

Työnantajatapaamisen jälkeen osallistujille jaetaan linkki kyselyyn, johon kaikkia pyydetään vastaamaan. Myös suullista palautetta pyydetään.

JÄRJESTÄJIEN YHTEYSTIEDOT

Tukihenkilö eli host Joel Korhonen puh. 040 630 2020, joel.j.korhonen@laurea.fi

Projektipäällikkö Anna Nykänen puh. 046 856 7457 , anna.nykanen@laurea.fi

Hankkeen yhteispostilaatikko: sometaduuniin@laurea.fi

Tilaisuuden aikana emme voi vastata sähköpostiviesteihin. Myös puhelimeen vastaaminen voi olla mahdotonta, mutta soitamme takaisin.

ESTYMISET JA ERITYISTILANTEET

Mikäli tietoteknisistä syistä et saa yhteyttä, laita tilanteesta sähköposti sometaduuniin@laurea.fi. Välitämme tiedon muille tapaamisen osapuolille.

Pyrimme auttamaan kohtaamisen onnistumiseksi, mutta erilaiset tekniset ongelmat voivat aina tulla esteeksi. Toivomme kaikilta ymmärrystä.

Tilaisuuden järjestää Sometaduuniin-hanke, joka saa pääasiallisen rahoituksen Euroopan sosiaalirahastolta Pohjois-Pohjanmaan ELY-keskuksen myöntämänä.

Liite 4: Tilaisuuden aikataulu

Klo 12:45-13 Yritysten äänitestaus mahdollisuus

Klo 13-13:30 Kysymyksiä ja vastauksia -osuus

Klo 13:45-14.30 Pieni Piiri Oy

Klo 13:50-14.35 Verisure Oy

Klo 14.40-15.25 Hoivanet Oy

Klo 15-15.45 Trainers' House Oyj

Jokaisen tapaamisen jälkeen osallistujilta pyydetään palautetta palautehuoneessa.