

**Outi Rantanen • Tuula Isosuo • Minttu Merivirta (toim.)**

## **- SOMETA DUUNIIN -**

# **Digitaaliset urataidot korkeakoulujen uraohjauksessa**





**Outi Rantanen • Tuula Isosuo • Minttu Merivirta (toim.)**

**- SOMETA DUUNIIN -**

**Digitaaliset urataidot  
korkeakoulujen uraohjauksessa**

**Lapin ammattikorkeakoulu  
Rovaniemi 2019**

Vipuvoimaa  
EU:lta  
2014–2020



© Lapin ammattikorkeakoulu ja tekijät

ISBN 978-952-316-329-4 (nid.)

ISSN 2489-2629 (painettu)

ISBN 978-952-316-330-0 (pdf)

ISSN 2489-2637 (verkkojulkaisu)

Lapin ammattikorkeakoulun julkaisuja  
Sarja B. Tutkimusraportit ja kokoomateokset  
25/2019

Rahoittajat: Euroopan unioni, Euroopan sosiaalirahasto, Vipuvoimaa EU:lta 2014–2020

Toimittajat: Outi Rantanen, Tuula Isosuo,  
Minttu Merivirta

Kirjoittajat: Ari Alm, Janne Antikainen, Saara Gröhn, Antti Haase, Tuula Isosuo, Miina Kivelä, Kati Koivunen, Outi Kähkönen, Toni Leander, Minna-Kaisa Lehtilinna, Marko Mehtälä, Minttu Merivirta, Vili Moisio, Tiina Nilsson, Anna Nykänen, Timo Puukko, Outi Rantanen, Marjo Ritmala, Sakari Rousu, Pia Sillanpää

Kansikuva ja grafiikat: Arto Huhta

Muu kuvitus: Juho Nevalainen

Taitto: Minttu Merivirta

Lapin ammattikorkeakoulu  
Jokiväylä 11 C  
96300 Rovaniemi

Puh. 020 798 6000  
[www.lapinamk.fi/julkaisu](http://www.lapinamk.fi/julkaisu)

Lapin korkeakoulukonserni LUC on yliopiston ja ammattikorkeakoulun strateginen yhteenliittymä. Konserniin kuuluvat Lapin yliopisto ja Lapin ammattikorkeakoulu.  
[www.luc.fi](http://www.luc.fi)



# SISÄLLYS

Outi Rantanen, Tuula Isosuo & Minttu Merivirta

**Johdanto: Digitaaliset urataidot korkeakoulutetun työnhakijan valttina** 8

## **1 Digitaaliset urataidot ja sosiaalinen media työllistymisessä**

Janne Antikainen

**Opiskelijalta edellytetään uusia taitoja työhaussa ja uran rakentamisessa** 14

Pia Sillanpää

**Korkeakouluopiskelijoiden digitaaliset urataidot, työllistyminen ja sosiaalinen media** 24

Vili Moisio

**Sosiaalinen media työhaussa herättää tunteita puolesta ja vastaan** 32

Miina Kivelä & Kati Koivunen

**Urataidot vahvistuvat someverkostoissa – Asiantuntija hyötyy sometaidoista** 40

Tiina Nilsson & Anna Nykänen

**Somerekrytoinnin trendit urapalveluiden kehittämisen tukena** 48

Janne Antikainen

**Korkeakoulusta tukea ja ohjausta muuttuvaan työelämään ja urapoluille** 54

Outi Rantanen

**Digiajan ohjaajuuden kehittäminen – Ohjaajien ja opetushenkilöstön koulutustarpeita kartoittamassa** 62

## 2 Portfolioiden hyödyntäminen osana digitaalisia urasuunnittelutaitoja

Minna-Kaisa Lehtilinna

**Portfoliotyöskentely osana oppimisprosessia 70**

Anna Nykänen & Minna-Kaisa Lehtilinna

**Portfoliotyöskentelyn ohjaaminen ja portfolion hyödyntäminen ohjaustyössä 76**

Outi Kähkönen

**Opetuutorin juttuja, niinhän? Portfolio ja henkilöbrändääminen osana restonomin opintoja 84**

## 3 Työnantajien ja korkeakoulutettujen virtuaaliset kohtaamiset

Marjo Ritmala, Saara Gröhn & Anna Nykänen

**Kotisohvalta työhaastatteluun – Virtuaalisia kohtaamisia opiskelijoille ja työnantajille kehittämässä 90**

Anna Nykänen

**Näin järjestät virtuaalisen kohtaamisen opiskelijoille ja työnantajille 98**

Saara Gröhn

**Mikä virtuaalinen kohtaaminen? – Käytännön vinkkejä tapahtumamarkkinoinnin suunnitteluun 104**

## 4 Minäkö brändi? MOOC-oppimisympäristö uraohjauksen tukena

Ari Alm

**MOOC – Tiukasti formatoitu opintoautomaatti? 112**

Kati Koivunen

**MOOCin rakentaminen vaatii luovuutta ja pelisilmää 118**

Antti Haase

**Kuinka suunnittelen ja toteutan onnistuneen MOOCin? – Työmarkkinoiden digimuutos lähtökohtana 124**

Minttu Merivirta

**Tähtäimessä toimiva MOOC – SometaDuuniin-opintojen kehittäminen opiskelijapilotoinnin kautta 132**

Marko Mehtälä & Sakari Rousu

**MOOCin kehittäminen tarjoaa teknisiä haasteita ja mahdollisuuksia – Sensei-oppimisympäristö WordPressiin 138**

## **5 Kohti tulevaisuuden työelämää**

Anna Nykänen

**Unelmana pulina portfolioista – Miten juurruttaa portfolioajattelua korkeakouluissa? 144**

Toni Leander

**Sosiaalialan koulutus digimurroksessa 152**

Timo Puukko

**Digitalisaatio ja opetusala – AR-, VR- ja silmäsensoriteknologiat opetuksen työkaluina ja oman osaamisen kärkenä 156**

Tuula Isosuo & Outi Rantanen

**Digitaalisten urataitojen kiinnittyminen korkeakoulujen uraohjaukseen 160**

**KIRJOITTAJAT 164**



Outi Rantanen  
Tampereen ammattikorkeakoulu



Tuula Isosuo  
Tampereen ammattikorkeakoulu



Minttu Merivirta  
Lapin ammattikorkeakoulu

## Johdanto: Digitaaliset urataidot korkeakoulutetun työnhakijan valttina

Digitalisaatio etenee kaikessa yhteiskunnallisessa toiminnassa, ja jotta korkeakoulusektori voi olla proaktiivinen tulevaisuuden osaajien kouluttaja, sen tulee huomioida digitalisaation aiheuttamat muutokset laajasti opetus- ja ohjaustoiminnassaan. Digimurroksesta puhuminen on arkipäivää, mutta muutoksiin vastaaminen voi olla vielä alkutekijöissään monessa koulutussektorin toiminnossa.

Opetus- ja kulttuuriministeriö (OKM) korostaa Korkeakoulutuksen ja tutkimuksen visiotyön taustamuistiossa digitalisaation merkitystä. Digitalisaatio ja uusien teknologioiden käyttöönotto vauhdittavat työelämän murrosta ja työmarkkinoiden muutoksia. Digitalisaatiolle on luonteenomaista, että mahdollisuuksien nopeat hyödyntäjät saavat merkittäviä kilpailuetuja ja että työmarkkinoilla osaamisvaatimusten kasvu jatkuu

ja vaatimukset voivat myös vaihtua kesken työuran. OKM:n mukaan digitalisaatio, tekoäly ja robotisaatio siis muuttavat työn tekemistä, toimeentuloa ja elinkeinorakennetta, mutta samalla ne muuttavat myös oppimista, koulutusta, tutkimusta ja palveluja korkeakoulussa. (OKM 2017.)

Korkeakouluopiskelijoiden eväät uuteen työelämään vaativat oman osaamisen esille tuomista ja ”mindsetin” muuttamista töihin menijästä osaamisensa myyjäksi, johon tarvitaan uutta osaamista. Uusi työ on usein aika- ja paikkariippumatonta, projektimaista ja edellyttää joko yrittäjyyttä tai yrittäjämäistä toimintaa palkkatyössä (Sitra 2019). Mikrotyö, uudet ansaintamallit, uudet organisaatiomuodot, arvojen muutos ja verkostomaisen toiminnan korostuminen muokkaavat tulevaisuuden työelämää (OKM 2017). Myös





## digitaaliset urataidot, rekrytointi, sosiaalinen media, uraohjaus, työllistyminen

sosiaalista mediaa käytetään ja tullaan käyttämään tulevaisuudessa todennäköisesti entistä enemmän osana rekrytoimisprosessia. Tämä edellyttää niin opiskelijoita kuin ohjaajiakin kehittämään digitaalisia urasuunnittelutaitojaan ja huomioimaan ne osana korkeakoulujen monimuotoista uraohjausta. (Vähätalo & Rantanen 2018; Hooley 2012.)

### Someta Duuniin -hanke digitaalisten urataitojen kehittäjänä

*Someta Duuniin - sosiaalinen media työnhaun ja rekrytoitumisen apuna* on kolmen ammattikorkeakoulun ja yhden yliopiston yhdessä toteuttama hanke, jossa tavoitteena on ollut vastata digitalisaation ja muuttuvan työelämän haasteisiin etsimällä digitaalisia ja innovatiivisia ratkaisuja nopeuttamaan ja helpottamaan korkeakouluopiskelijoiden työelämään siirtymistä. Euroopan sosiaalirahasto on rahoittanut hanketta vuosina 2016–2019. Hanketta koordinoi Tampereen ammattikorkeakoulu kumppaneinaan Laurea-ammattikorkeakoulu, Lapin ammattikorkeakoulu ja Itä-Suomen yliopisto.

Hankeyhteistyössä on haettu ratkaisuja

- korkeakoulutettujen työllistymiseen digitalisoituvassa yhteiskunnassa
- työnantajien ja korkeakoulutettujen kohtaamiseen digitalisoituvissa ympäristöissä ja työmarkkinoilla
- digitaalisten urataitojen vahvistamiseen korkeakoulujen uraohjauksessa.

Työnhakua ja rekrytointia on jo useiden vuosien ajan tapahtunut sähköisesti, mutta valmennus ja ohjaus tähän on korkeakouluissa ollut sattumanvaraista. Haasteena on ollut myös se, että digitaaliset urataidot näyttävät polarisoituvan korkeakoulutettujen keskuudessa, ja esimerkiksi hankkeemme tiedonkeruun tulokset osoittavat, että opiskelijat kokevat saavansa tähän tukea ja valmiuksia opintojensa aikana suhteellisen vähän (Antikainen 2018). Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämisen näkökulmasta on kuitenkin tärkeää, että korkeakoulut pystyvät tarjoamaan kaikille opiskelijoilleen ja valmistuville uraohjausta, joka vastaa muuttuvan työelämän tarpeisiin. Digitaalisten urataitojen kehittäminen ja sosiaalisen median hyödyntäminen työllistymisessä ei ole pelkästään teknisiin valmiuksiin liittyvä kysymys, vaan

siihen liittyy monia muitakin aspekteja, eli puhutaan laajasti kyvystä toimia sosiaalisessa mediassa ja hyödyntää sen mahdollisuuksia osana urasuunnittelua (Lehtinen, Heinisuo & Kesä 2011).

Portfolioiden hyödyntäminen osana digitaalisia urasuunnittelutaitoja nähdään yhtenä tärkeänä kehittämiskohteena. Portfoliopedagogiikkaa kehittäen ePortfoliosta voi kehittyä uusi työkalu, joka karttuu luonnollisena osana opintojen suorituksia ja jota voidaan hyödyntää opiskelijoiden opinto- ja uraohjauksessa. Portfoliot laajentavat osaamisen käsitettä formaalin koulutuksen ulkopuolelle, jolloin myös muualla hankitun osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen helpottuu.

Digitalisoituvat työmarkkinat haastavat myös työelämää. Työelämän ja muun elämän välisen kuilun väitetään kasvaneen, sillä digisukupolven nuorille työelämä näyttyy varsin hitaana. Haasteena on työnantajien kyky hallita sosiaalisen median aikakauden korkeakoulutettujen ajattelutapaa, motivaatiota ja tarpeita. Korkeakouluopiskelijat etsivät aktiivisesti tietoa yritysten sivuilta ja sosiaali-

sesta mediasta, ja työnantajaorganisaatioiden brändien vetovoimaisuudella on yhä enemmän painoarvoa osaajien rekrytoinnissa.

## Ideoita ja innostusta uraohjaukseen

Kädessäsi on Someta Duuniin -hankkeen julkaisu **SOMETA DUUNIIN - DIGITAALISET URATAIDOT KORKEAKOULUJEN URAOHJAUKSESSA**. Olemme tuottaneet hankkeessa monipuolista materiaalia digitaalisten urataitojen kehittämisen tueksi, useista eri näkökulmista. Julkaisun artikkelit käsittelevät aihepiiriä monipuolisesti aina teknisen toteutuksen kysymyksistä ilmiöiden syvällisempään tarkasteluun.

Julkaisun sisällöstä vastaavat hankkeen toteutukseen osallistuneet asiantuntijat kehittämissyössä mukana olleista korkeakouluista. Myös hankkeeseen osallistuneet opiskelijat ovat tuottaneet artikkeleita julkaisuun.

---

**i** **Katso lisätietoja**

---



Julkaisun sisältö on jaettu neljään keskeiseen teemaan:

1. **Digitaaliset urataidot ja sosiaalinen media työllistymisessä** -luvussa nostamme esille hankkeen aikana saatuja tutkimustuloksia sekä pohdimme somerekrytointiin liittyviä trendejä ja osaamistarpeita nykypäivänä.
2. **Portfolioiden hyödyntäminen osana digitaalisia urasuunnittelutaitoja** -luku koostaa yhteen hankkeessamme kerättyjä kokemuksia ePortfolion hyödyntämisestä korkeakouluissa sekä vinkkejä siihen, miten ohjaaja voi sen avulla tukea korkeakouluopiskelijan digitaalisia urataitoja.
3. **Työnantajien ja korkeakoulutettujen virtuaaliset kohtaamiset** -luvussa avaamme kokemuksiamme hankkeessa tehdystä kehittämistyöstä virtuaalisten kohtaamisten osalta ja annamme ohjeita siihen, miten tällaisia tapahtumia tulisi järjestää ja markkinoida.
4. **Minäkö brändi? MOOC-oppimisympäristö uraohjauksen tukena** -luvussa taustoitamme hankkeessa toteutettua MOOC-kokonaisuutta, SometaDuuniin-opintoja, jotka mahdollistavat korkeakouluopiskelijalle itsenäisen opiskelun omaan osaamiseen ja sen brändäämiseen liittyvistä teemoista.

Lopuksi luvussa **Digitaalisten urataitojen kiinnittäminen korkeakoulujen uraohjaukseen** teemme yhteenvedon siitä, miten hankkeessa esiin nousseet keskeiset teemat voisivat tulevaisuudessa integroitua jokaisen korkeakoulun opetukseen.

Julkaisu tarjoaa lukijalle tilaisuuden pysähtyä työelämän murroksen äärelle ja löytää uusia näkökulmia aiheeseen. Toivomme julkaisumme auttavan sinua, hyvä lukijamme, löytämään motivoivia ratkaisuja omaan työhösi ja innostavia kehittämissideoita ammatillisen osaamisesi kehittämiseen.

## Lähteet

- Antikainen, J. 2018. Opiskelijakyselyn tuloksia. Someta Duuniin 12.1.2018. Viitattu 6.11.2019 <https://sometaduuniin.fi/opiskelijakyselyn-tuloksia/>.
- Hooley, T. 2012. How the internet changed career: framing the relationship between career development and online technologies. *Journal of the National Institute for Career Education and Counseling (NICEC)*, 2012:29, 1–12.
- Lehtinen, M., Heinisuo, J. & Kesä, M. 2011. Osa ja työllisty: Selvitys korkeasti koulutettujen tulevaisuuden aloista ja työllistymisestä. Pirkanmaan ELY-keskus 03/2011. Viitattu 6.11.2019 <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-257-272-1>.
- OKM 2017. Korkeakoulutus ja tutkimus 2030-luvulle – Taustamuistio korkeakoulutuksen ja tutkimuksen 2030 visiotyölle. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2017:44. Viitattu 5.11.2019 <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-263-522-8>.
- Sitra 2019. Uusi työ. Viitattu 8.11.2019 <https://www.sitra.fi/aiheet/uusi-tyo/#mista-on-kyse>.
- Vähätalo, L. & Rantanen, O. 2018. Työnhaun uudet tuulet – digitaalisten urataitojen merkitys ja sosiaalinen media. *TAMKjournal* 7.2.2018. Viitattu 4.11.2019 <http://tamkjournal.tamk.fi/tyonhaun-uudet-tuulet-digitaalisten-urataitojen-merkitys-ja-sosiaalinen-media/>.





1

Digitaaliset urataidot ja  
sosiaalinen media  
työllistymisessä



Janne Antikainen  
Itä-Suomen yliopisto

## Opiskelijalta edellytetään uusia taitoja työhaussa ja uran rakentamisessa

Sosiaalinen media ja työllistyminen – millaisia ajatuksia ja kokemuksia teema sinussa herättää, ja mikä tässä olisi tärkeää nyt ja tulevaisuudessa? Nämä kysymykset ovat olleet koko Someta Duuniin -hankkeen tiedonkeruun perusta ja lähtökohta. Halusimme lähteä kartoittamaan hankkeemme keskeisiä ilmiöitä erityisesti korkeakouluopiskelijoiden näkökulmasta käsin. Pyrkimyksenä oli tavoittaa opiskelijoiden kokemuksia ja ajatuksia alati kasvavan ja monimuotoistuvan sosiaalisen median roolista työhaussa sekä koulutus- ja työpoluilla laajemminkin. Tässä artikkelissa kuvataan hankkeen tiedonkeruun vaiheita yksittäisen opiskelijan kokemuksesta ja kommenteista aina verkkokyselyn rakentamiseen ja sen tuottamiin tuloksiin saakka.

### Sosiaalinen media ja työllistyminen -työpajat

Lähdimme liikkeelle tiedonkeruun osalta toteuttamalla hankekumppanuuskorkeakouluissa avoimia keskustelu- ja työpajatilaisuuksia, joissa opiskelijoille annettiin vapaus ja valta tuottaa heille merkityksellisiä kommentteja, ajatuksia ja näkökulmia annettuun teemaan liittyen. Open space -työpajoissa on kyse avoimen keskustelun mahdollistamisesta ja tukemisesta, jonka avulla pyritään osallistamaan kaikkia tilaisuuteen tulevia tukemalla osallistujien keskustelemaa ja tasavertaista ilmapiiriä (Harrison 2008).

Tilaisuudet kantoivat teemaa ”sosiaalinen media ja työllistyminen”, ja työpajoilla tavoitimme niin itsenäisesti aiheesta kiinnostuneita opiskelijoita kuin myös ryhmiä, jotka opintojaksonsa kautta olivat pureutumassa aiheeseen.



digitaaliset urataidot, some ja työllistyminen,  
urasuunnittelu, uudet lukutaidot



Kuvio 1. Hankkeen tiedonkeruun eteneminen

### Profiloituminen - oma osaaminen näyteikkunaan?

Opiskelijoiden keskusteluissa keskeiseen asemaan nousivat profiilien ja profiloitumisen merkitys nyt ja tulevaisuudessa. Profiloitumisella tarkoitettiin tässä yhteydessä myös oman erityisosaamisen kehittämistä ja sen esiin tuomista. Oman ammatillisuuden, asian-

tuntijuuden ja osaamisen esiin tuomiselle sosiaalisen median kanavien nähtiin antavan hyvin mahdollisuuksia, mutta samalla nämä voitiin kokea kuormittavana ja haastavana kokonaisuutena toteuttaa. Sosiaalisen median painoarvo koettiin usein myös arveluttavana, ja huolena ilmaistiin erityisesti visuaalisesti näyttävien ja taitavasti rakennettujen profiilien, eli ns. ”kiiltokuvien” kanssa kilpaileminen

mahdollisessa työnhakutilanteessa. Visuaalisuuden korostumisen ja asiallisten sisältöjen ohella tärkeiksi tekijöiksi ja osaltaan myös vastavoimiksi nostettiin verkkonäkyvyydestä välittyvä aitous ja rehellisyys, joita opiskelijat toivoivat myös työnantajan arvostavan ja huomioivan rekrytoinneissaan.

Opiskelijoiden näkökulmissa oli nähtävissä erilaisia ja hyvin yksilöllisiäkin ajatuksia siitä, missä roolissa eri palveluissa toimitaan ja mitä sisältöjä halutaan jakaa tai vastaavasti rajata. Osa koki luontevaksi jakaa monipuolisesti ja melko avoimesti omia tekemisiään sosiaalisessa mediassa, ja osa halusi pitää selkeästi ja tarkastikin työprofiilit ja vapaa-ajan erillään.

Yleisesti oman verkkonäkyvyyden suunnitelmallisuuden korostuminen ja näkyvyyden kehittäminen koettiin kuitenkin merkittäväksi, mutta samalla oltiin epävarmoja siitä, miten paljon oma näkyvyys ja toiminta vaikuttavat mahdollisissa rekrytointitilanteissa, niin positiivisesti kuin negatiivisestikin.

## **Verkostojen rakentaminen – pitääkö olla kaikkialla?**

Omaan profiiliin ja sen rakentamiseen liittyvät keskeisesti verkostot ja niiden voima.

Opiskelijat toivat esiin valmiuksia verkostojen luomiseen, eikä pelkästään verkostojen laajuuteen vaan myös niiden merkitykseen. Miten voisi tunnistaa ja luoda itselleen hyvän verkoston, josta on hyötyä nyt ja tulevaisuudessa työllistymisen kynnyksellä? Yhtenä esimerkkinä tuotiin esiin oman alan osaajien seuraaminen ja sitä kautta omalla alalla sovelletun tyylin omaksuminen, mutta myös oman verkoston laajentaminen.

Yhtä lailla eri kanavissa toimiminen ja viestiminen edellyttävät ymmärrystä niiden luonteesta ja toimintatavoista eli viestintäkanaan liittyvästä etiketistä. Erilaisia kanavia käytettiin erilaisiin tarkoituksiin, ja esimerkiksi LinkedIn koettiin usein virallisemmaksi kuin muun muassa Facebook, joka edusti enemmän vapaa-ajan käyttöön soveltuvampaa kanavaa. Opiskelijat toivat esiin myös kattavan listauksen erilaisista opiskelu- ja työhyteistöissä käytössä olevista sovelluksista, mikä kertoo siitä, että sosiaalisen median kenttä on jatkuvassa kehityksessä. Kehityksen tiedostaminen ja seuraaminen koettiin myös merkitykselliseksi, mutta samalla koettiin vaikeaksi tunnistaa ne kanavat, jotka esimerkiksi oman alan kannalta voisivat olla niitä tärkeimpiä tai hyödyllisimpiä haltuunotettaviksi.

SometaDuuniin-opintojen avulla voi lähteä kehittämään omaa osaamistaan digitaalisten urataitojen osa-alueille:





## Somen turvallinen ja tasa-arvoisempi tulevaisuus?

Opiskelijat toivat voimakkaasti esiin kokemuksen siitä, että kaikilla ihmisillä ei ole samanlaisia valmiuksia ja mahdollisuuksia uuden teknologian hyödyntämiseen ja sosiaalisessa mediassa toimimiseen. Tämä herätti pohdintaa siitä, asettaako somen merkityksen korostuminen esimerkiksi työnhakijat eriarvoiseen asemaan ja suosii tilanne silloin esimerkiksi nuoria, joilla koettiin olevan parempia valmiuksia somen hyödyntämiseen rekrytoitumisessa.

Myös eri palveluiden katsottiin suosivan tiettyjä ryhmiä, joista esimerkkinä nostettiin jälleen LinkedIn, jonka koettiin palvelevan erityisesti korkeakoulutettujen ja heidän osaamisestaan kiinnostuneiden ympäristönä. Tulevaisuuden osalta kysymyksiä herätti erityisesti somen merkitys ja sen korostuminen teknologian yhä kehittyessä, josta esimerkkinä keskusteluissa mainittiin tietosuojaan ja omaan yksityisyyteen liittyviä kysymyksiä.

## Keskusteluista ja kyselystä tukea koulutuspaketin kehitykseen

Keskustelutilaisuuksien järjestäminen osoitti, että olemme aihealueella, joka herättää ihmisissä paljon erilaisia tunteuksia ja usein myös vahvoja kokemuksia uusien ja monissa tapauksissa myös tuntemattomien asioiden äärellä olemisesta. Opiskelijoiden kokemuksesta nousi useassa kohdassa esiin huolen

Omaan profiiliin ja sen rakentamiseen liittyvät keskeisesti verkostot ja niiden voima.

Miten voisi tunnistaa ja luoda itselleen hyvän verkoston, josta on hyötyä nyt ja tulevaisuudessa työllistymisen kynnyksellä?



ilmaisuja omien valmiuksien riittämättömyydestä ja myös epävarmuutta siitä, millaisen roolin kehittyvä teknologia ja tässä yhteydessä erityisesti sosiaalinen media tulee elämässämme ottamaan. Keskustelutilaisuudet avasivat ymmärrystä opiskelijan maailmaan ja siihen monitahoiseen paineeseen, mitä eri aloilla opiskelevat tulevaisuuden ammattilaiset ja asiantuntijat kokevat.

Lähdimme hakemaan kokemusten tueksi lisää tutkimusperustaa, jotta löytäisimme opiskelijoiden nostamille teemoille vastinetta. Samalla halusimme kartoittaa kattavammin

korkeakouluopiskelijoiden kokemuksia ja vallitsevaa tilannetta korkeakouluissamme verkkokyselyllä, jonka keskeiseksi osa-alueeksi nousi Iso-Britannian Derbyn yliopistossa tehty työ urasuunnitteluvalmiuksien ja -taitojen päivittämisestä alati kehittyvän digitaalisen ympäristön vaatimuksia vastaavaksi.

## Uusia taitoja työllistymiseen ja urapoluille

Hankkeemme teema on monitahoinen ja haasteellinen jo siitäkin syystä, että kehitystä tapahtuu jatkuvasti ja kehitys on nopeaa. Nopeaa kehitystä voidaan selittää tieto- ja viestintäteknologialle (ICT) ominaisella nopealla muutoksella, monipuolisuudella ja sen järjestelmien dynaamisuudella ja avoimuudella, jolloin pienetkin muutokset ja kehityksen suunnat yhdellä osa-alueella levittäytyvät laajalle rintamalle (Bright 2015).

Työllistymisen ja urasuunnittelun osalta ei tarvitse matkustaa ajassa kuin 1990-luvulle verkottumisen aikakauden alkuun, jolloin internetiä ei vielä lainkaan hyödynnetty omien työ- ja uramahdollisuuksien pohdintoihin. Verkkoselainten kehittyessä ja erityisesti uudelle vuosituhannele siirryttäessä on otettu isoja askeleita, joka on tarkoittanut verkkoympäristöjen merkittävää käyttäjälähtöisyyden, yhteisöllisyyden ja vuorovaikutteellisuuden lisääntymistä (Hooley 2012, 4).

Muutos on ollut niin nopeaa, että nyt verkossa toimiva yksilö onkin keskellä koulutus-, työ- ja uramahdollisuuksien alati kasvavaa ja loputonta tietokirjastoa sekä rajatonta

markkinapaikkaa, jossa sosiaalisen pääoman kartuttaminen pitäisi olla helpompaa kuin koskaan aiemmin. Tämän lisäksi verkko tarjoaa laajat verkostoitumisen mahdollisuudet sekä yhteisiä kanavia kiinnostusten ja myös huolenaiheiden jakamiseen. (Hooley 2017.)

Kuten opiskelijat omissa keskusteluissaan aiemmin jo ansiokkaasti toivat esiin, ei globaalisti levittäytynyt internet ja sen laajentuneet käyttömahdollisuudet kuitenkaan avaa automaattisesti ovia ja tarkoita sitä, että verkon käytön mahdollisuudet ja kaikesta sen tuomasta hyvästä hyötyminen olisi universaali ilmiö ja tasa-arvoista kaikille (Staunton 2016; Sampson & Panke Makela 2014, 137).



**Herääkin kysymys, että mitä yksilö sitten tarvitsee kytkäkseen hyödyntämään tätä ympäristöä oman urapohdinnan ja vaikkapa koulutusvalintojen tueksi?**

Yksilön mahdollisuudet hyödyntää verkon laajaa uramahdollisuuksien tietopankkia edellyttää Hooleyn (2012, 5) mukaan osaamista ja taitoja digitaalisissa ympäristöissä toimimisesta, tiedonhankinnasta, verkostoitumisesta ja ammatillisen profiilin rakentamisesta. Tässä kokonaisuudessa osaamisen katsotaan koostuvan seitsemästä keskeisestä osaamisalueesta, joista muodostuvat Hooleyn (2012) mukaan digitaaliset urataidot (digital career literacy). Digitaaliset urataidot ovat yhdistelmä urasuunnittelutaitoja ja työllistettävyyden sekä uusien lukutaitojen osa-alueita,



# DIGITAALISET URATAIDOT



## SOPEUTUMINEN

YMMÄRRYS KEHITTYVÄN  
TEKNOLOGIAN JA  
TYÖMARKKINOIDEN  
MUUTOKSESTA - ELINIKÄISEN  
OPPIMISEN EDELLYTTÄMÄÄ  
SOPEUTUMISKYKYÄ JA  
ASENNETTA.

## KRIITTISYYS

VALMIUKSIA ARVIOIDA  
TIETOLÄHTEITÄ, NIIDEN  
ALKUPERÄÄ, MAHDOLLISIA  
SIDONNAISUUKSIA SEKÄ  
KÄYTTÖKELPOISUUTTA OMASSA  
TILANTEESSA.

## TIEDONKÄSITTELY

KYKY HYÖDYNTÄÄ MONINAISIA  
VÄLINEITÄ KOULUTUS- JA  
TYÖELÄMÄTIEDON LÄHTEIDEN  
TUNNISTAMISEEN, SEKÄ  
TIEDONHAKUUN JA  
-HALLINTAAN

## VERKOSTOITUMINEN

KYKY RAKENTAA JA YLLÄPITÄÄ  
MERKITYKSELLISIÄ VERKOSTOJA  
TYÖLLISTYMISTÄ - JA OMAN  
URAKEHITYKSEN  
MAHDOLLISUUKSIA AJATELLEN.

## VERKKOVUORO- VAIKUTUS

VALMIUKSIA  
VUOROVAIKUTUKSEEN  
ERILAISILLA SOVELLUKSILLA JA  
ALUSTOILLA, KYKYJÄ  
HYÖDYNTÄÄ OSAAMISTA  
KOULUTUS- JA  
URAKYSYMYKSISSÄ.

## SISÄLLÖNTUOTANTO

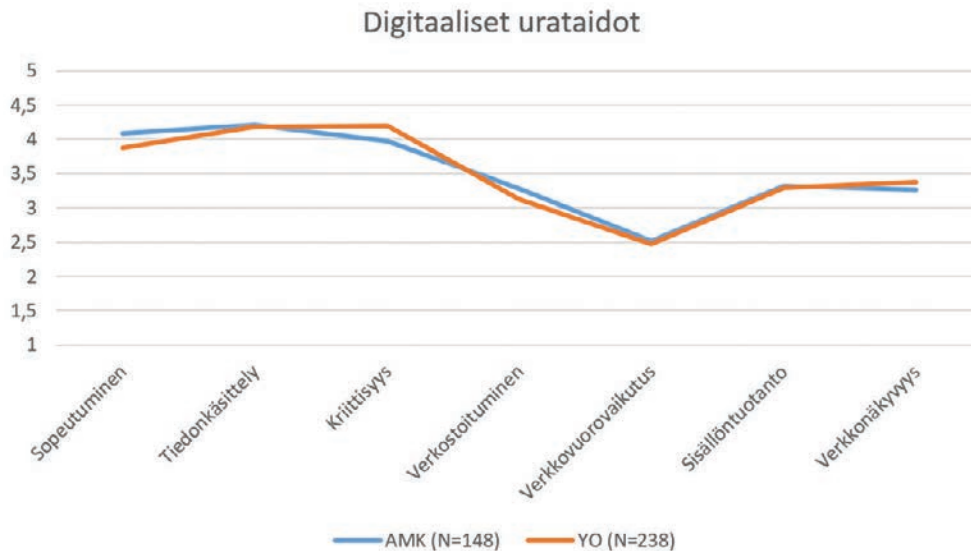
KYKY TUOTTAA MONIPUOLISTA,  
OMAA OSAAMISTA,  
KIINNOSTUKSIA JA  
AMMATILLISTA SUUNTAUTUMISTA  
HEIJASTELEVAA  
VERKKOSISÄLTÖÄ.

## VERKKONÄKYVYYS

OSAAMISTA HALLITA OMAA  
VERKKONÄKYVYYTTÄ JA NOSTAA  
ESIIN POSITIIVISTA JA  
HYÖDYLLISTÄ SISÄLTÖÄ  
(VERKKOSIVUT,  
PROFIILIT, MATERIAALIT).

jotka Longridge, Hooley ja Staunton (2013) esittelevät korkeakouluopiskelijalle merkityksellisinä ja tässä ajassa hyödyllisinä ja työllistymistä sekä uran rakentamista edesauttavina osa-alueina:

1. **Sopeutuminen (changing):** ymmärtää muutosta ja sopeutuu uusiin ympäristöihin sekä oppii toimimaan niissä.
2. **Tiedonkäsittely (collecting):** löytää itselleen käyttökelpoisen ja hyödynnettävissä olevan tiedon työllistymis- ja uramahdollisuuksista.
3. **Kriittisyys (critiquing):** ymmärtää verkossa olevien tietolähteiden alkuperän ja osaa arvioida niiden hyödyllisyyttä omaan tilanteeseen.
4. **Verkostoituminen (connecting):** rakentaa ja ylläpitää suhteita ja verkostoja, jotka edistävät työllistymis- ja uramahdollisuuksia.
5. **Verkkovuorovaikutus (communicating):** hyödyntää tehokkaasti erilaisia vuorovaikutuksen kanavia ja on sisäistänyt eri kanavien etiketin.
6. **Sisällöntuotanto (creating):** tuottaa verkkosisältöä, joka edustaa ja esittelee luontevasti tekijän, hänen kiinnostuksen kohteensa ja työurahistorian.
7. **Verkkonäkyvyys (curating):** suunnittelee ja kehittää omaa digitaalista jalanjälkeä ja verkostojaan osana oman uran rakentamista.



Kuvio 2. Opiskelijoiden arvioinnit omasta osaamisesta digitaalisten urataitojen osa-alueilla

## Korkeakouluopiskelijan digitaaliset urataidot

Selvitimme keväällä 2017 toteutetussa verkkokyselyssä opiskelijoiden digitaalisten urataitojen osa-alueiden lisäksi myös heidän aktiivisuuttaan, verkostojaan ja käyttämiään palveluita. Kyselyymme vastasi 386 opiskelijaa kotimaisista korkeakouluista. Vastaajista 148 oli AMK-opiskelijoita ja 238 yliopisto-opiskelijoita.


Kyselyyn osallistuneet arvioivat osaamistaan digitaalisten urataitojen osa-alueilla yleisesti melko hyväksi (vastaajien keskiarvo 3,6/5). Ammattikorkeakoulu- ja yliopisto-opiskelijoilla vahvimmit osa-alueiksi nousivat: tiedonkäsittely, sopeutuminen ja kriittisyys (kuvio 2). Heikoimmat arviot kohdistuivat verkkovuorovaikutukseen ja verkostoitumiseen. Sisällöntuotannon ja verkkonäkyvyyden osalta opiskelijat kokivat valmiutensa keskitasoisiksi.


Open Space -työpajoissa opiskelijat epäilivät, että nuoremmilla olisi paremmat valmiudet sosiaalisen median hyödyntämiseen ja käyttöön, mutta kyselymme tulokset eivät tue tätä näkemystä. Vastaajien sukupuoli, ikä, korkeakoulu tai opiskelun aloitusvuosi ei tilastollisesti merkitsevästi vaikuttanut digitaalisten urataitojen arviointeihin. Yksittäisen opiskelualan tai koulutusohjelman vaikutuksia emme voi luotettavasti vertailla ryhmien jäädessä pieniksi. Sen sijaan opiskelijan aktiivisuus ja hänen käytössään olevat laitteet

# KORKEAKOULU- OPIKELIJA VERKOSSA

Sometaduuniin hankkeessa toteutettu verkkokysely ammattikorkeakoulu- ja yliopisto-opiskelijoille keväällä 2017 (Vastaajia 386).

Minulla on oma profiili ja/tai sivu seuraavissa kanavissa ja palveluissa...

94% FACEBOOK 

67% GOOGLE   
Kysy voi olla käyttäjätulistä, mutta ei esim. Google+ -palvelun käytöstä.


59% INSTAGRAM 

49% LINKEDIN 

46% YOUTUBE 


44% SNAPCHAT 

36% TWITTER 


22% BLOGI   
Blogialustoja ei eroteltu.


12% PORTFOLIO   
Hyvät.fi, e-Portfolio tai muu alusta

6% VERKKOSIVU 


5% PINTEREST 

2,3% TUMBLR 

1,8% JODEL 

1,8% EI PROFILIA 

1,5% WHATSAPP 

1,5% YAMMER 



Facebook on selvästi suosituin ja LinkedInissäkin on lähes 50% vastaajista! LinkedInin luuvissa korkeakouluopiskelijoiden merkitys korostuu, myös Instagramin ja Snapchatin kuvat ovat korkeampia vrt. suomalaisten käyttämien palveluuhin yleisesti (Sitran Työelämä tutkimus 2017: Pöytä 2017: Digitaalisen elämäntavan tutkimus, DNA 2017).

Korkeakouluopiskelijat käyttävät keskimäärin 4,4 palvelua.



Kenen kanssa ollaan yhteydessä?

Perhe ja ystävät (92%) ja opiskelukaverit (83%) ovat suosituimpia yhteydenpitokumppaneita. Työelämässä oleviin tuttaviin on yhteydessä lähes puolet (48%) vastaajista. Myös erilaiset teema- ja vertaisryhmät ovat suosittuja (44%). Kotimaisiin asiantuntijoihin ja ammattilaisiin on yhteydessä 17% vastaajista. Korkeakoulun henkilöstön kanssa yhteyttä pitää 15%. Kansainvälisiin asiantuntijoihin on yhteydessä 5% ja saman verran on myös vastaajia, jotka ilmoittavat etteivät pidä lainkaan yhteyttä.



Onko WhatsApp somea?

WhatsApp ei ollut valittavissa vastauslomakkeella, mutta sen pystyi ilmoittamaan Muu palvelu -kenttään (vrt. Pinterest). Vastaavanlainen havainto WhatsAppin kokemisesta EI-somepalveluna on löydettyä Sitran Työelämä tutkimuksesta (2017), jossa myös selvitettiin vastaajien sosiaalisen median kanavia.

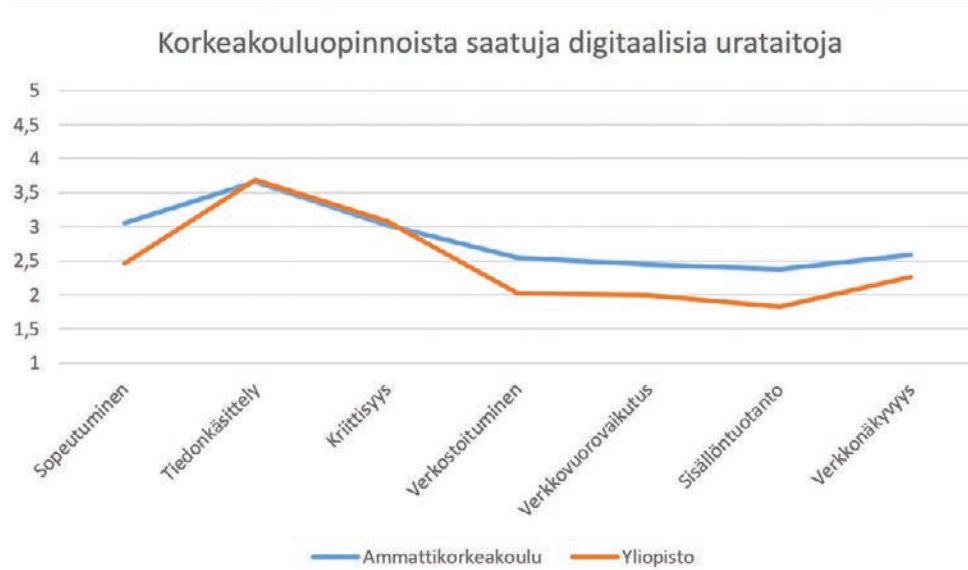
puhuivat sen puolesta, että omat valmiudet koettiin vahvemmiksi. Myös verkostojensa kanssa yhteydessä olevat opiskelijat kokivat taitonsa vahvemmiksi kuin vastaajat, jotka eivät pitäneet yhteyttä somen kautta.

### Korkeakouluopinnoista digitaalisia uravalmiuksia ja -taitoja?

Vaikka kyselyyn vastanneet opiskelijat kuvasivat omat digitaaliset urataitonsa melko hyvälle tasolle, niin edelleen oli epäselvää, missä näitä taitoja omaksutaan ja hankitaan. Kyselymme tulosten perusteella korkeakoulut eivät tällä hetkellä tarjoa opiskelijoilleen

riittävästi digitaalisten urataitojen sisältöjen oppimisen mahdollisuuksia.

Opinnoista saatavat valmiudet arvioidaan yleisesti melko alhaisiksi, ja ainoastaan tiedonkäsittelyn (3,5) ja kriittisyyden (3) osa-alueilla päästään kohtalaiselle tasolle. AMK-opiskelijat kuvaavat opinnoista saatavat valmiudet keskimäärin (2,52) vahvempina kuin yliopisto-opiskelijat (2,25). Opiskelijat eivät koe saavansa myöskään riittävästi tukea korkeakoulujen ohjauspalveluilta digitaalisten urataitojen sisältöihin esimerkiksi työnhakuun ja urasuunnitteluun liittyvissä kysymyksissä.



Kuvio 3. Opiskelijoiden arvioinnit opinnoista saaduista valmiuksista digitaalisten urataitojen osa-alueiden hallintaan

## Koulutuspaketteja kohti!

Korkeakouluopiskelijoille kohdistetun tiedonkeruun tavoite oli kerätä arvokasta taustamateriaalia myös hankkeessamme toteutettavia koulutuspaketteja silmällä pitäen. Siltä osin saimme vahvistusta osa-alueista ja teemoista, joita koulutusmateriaalissa olisi syytä käsitellä. Oli myös odotettavissa, että tiedonkeruumme teemat eivät olleet korkeakoulukentän arjessa aktiivisesti näkyvillä, ja siltä osin tulokset eivät olleet yllättäviä. Ero opiskelijoiden kokeman osaamisen tason ja koulutuksen antamien eväiden välillä oli kuitenkin merkittävä.

Matkan varrella pohdittavaksi nousi opiskelijan itsenäisen ja omaehtoisen oppimisen rooli mutta myös erilaisten verkostojen ja esimerkiksi sosiaalisen median teemaryhmien sekä eri koulutusohjelmien ja oppiaineiden vaikutus digitaalisten urataitojen kehittymiseen. Myös digitaalisten urataitojen kokonaisuuden ja sen eri osa-alueiden tarkempi sisäisten yhteyksien kartoitus voisi olla tulevaisuudessa mielenkiintoinen tutkimuksen syventämisen paikka.

## Lähteet

Bright, J. 2015. If you go down to the woods today you are in for a big surprise: seeing the wood for the trees in online delivery of career guidance. *British Journal of Guidance & Counselling* 43 (1), 24–35.

Harrison, O. 2008. *Open space technology – A user's guide* (3rd ed.). Berrett-Koehler Publisher.

Kiinnostuitko  
opiskelijakyselyn  
tuloksista?  
Tutustu kyselyn antiin  
tarkemmin:



Hooley, T. 2012. How the internet changed career: framing the relationship between career development and online technologies. *Journal of the National Institute for Career Education and Counselling* 29, 3–12.

Hooley, T. 2017. Developing your career: Harnessing the Power of the Internet for "Digital Career Management". *Development and Learning in Organizations: An International Journal* 31 (1), 9–11.

Longridge, D., Hooley, T. & Staunton, T. 2013. *Building online employability: A guide for academic departments*. University of Derby.

Sampson, J. P. Jr. & Panke Makela, J. 2014. Ethical issues associated with information and communication technology in counseling and guidance. *International Journal of Educational and Vocational Guidance* 14, 135–148.

Staunton, T. 2016. Social media, social justice? Consideration from a career development perspective. *Journal of the National Institute for Career Education and Counselling*, 36, 38–45.



Pia Sillanpää  
Itä-Suomen yliopisto

# Korkeakouluopiskelijoiden digitaaliset urataidot, työllistyminen ja sosiaalinen media

Oletko sinä koskaan somettanut duuniin? Esimerkiksi tähän kysymykseen hain vastauksia pro gradu -tutkielmassani, jossa tutkin korkeakouluopiskelijoiden digitaalisia urataitoja, työllistymistä sekä sosiaalista mediaa. Verkko on nykyään osa jo lähes jokaista elämän ja uran osa-aluetta. Verkon kehittyminen onkin muokannut paljon ympäristöjä, joissa rakennamme omaa uraamme. (Hooley 2012, 9.)

Tässä artikkelissa tarkastelun kohteena on se, miten tärkeinä korkeakouluopiskelijat pitävät digitaalisia urataitoja. Lisäksi artikkelissa tarkastellaan miten korkeakouluopiskelijat hyödyntävät sosiaalista mediaa uran rakentamisessa ja työllistymisessä. Artikkelin loppupuolella tarkastelun keskipisteenä on myös se, ovatko korkeakouluopiskelijat työllistyneet sosiaalisen median kautta. Tavoitteena on pohtia sosiaalista mediaa ja digitaalisia urataitoja osana korkeakouluopiskelijoiden uran rakentamista käyden läpi pro gradu -tutkielmani tuloksia.

## Verkko avaa mahdollisuuksia uran luomiseen ja kehittämiseen

Digitalisaation vaikutukset ovat nähtävissä niin työmarkkinoilla kuin mahdollisuuksissa oman uran kehittämiseen (Longridge, Hooley & Staunton 2013, 1). Hooleyn (2012, 9) mukaan verkkoa ja sen tarjoamia ympäristöjä ei voidakaan enää pitää erillisenä osana todellisuuttamme ja ympäristöämme. Verkon roolin hahmottaminen uran rakentamisessa voi olla haastavaa jokaiselle. Erittäin haastavaa se voi olla sellaisille nuorille, joilla ei ole juurikaan kokemusta työmarkkinoista. Esimerkiksi korkeakouluopiskelijoiden voi olla juuri tästä syystä haastavaa hyödyntää verkkoa työmarkkinoilla, vaikka he usein jo ovatkin tottuneita verkon käyttäjiä. Opiskelijoiden kohdalla sosiaalisella medialla on todettu olevan keskeinen rooli työllistymisen kannalta. Opiskelijoiden tulisikin kyetä parantamaan omia digitaalisia urataitojaan,





## sosiaalinen media, digitaaliset urataidot, verkko, korkeakouluopiskelija, työllistyminen, uran rakentaminen

jotta he pystyisivät parantamaan mahdollisuuksiaan rakentaa omaa uraansa. (Longridge ym. 2013, 1.)

Tarkastellessa verkkoa uran rakentamisen näkökulmasta voidaan hahmottaa verkon tarjoamat mahdollisuudet neljän eri ominaisuuden kautta. Ensimmäinen näistä on se, että verkko toimii tietolähteenä uraan liittyen. Toinen ominaisuus on, että verkkoa voivat hyödyntää erilaisten mahdollisuuksien tarjoamiseen niin työnantajat kuin esimerkiksi koulutuksen järjestäjätkin. Kolmantena ominaisuutena voidaan erottaa sosiaalisen pääoman vaihtaminen. (Hooley 2012, 5.) Esimerkiksi LinkedIn ja Twitter mahdollistavat erilaisten verkostojen luomisen ja ylläpitämisen (Moore 2017, 10). Neljäs ominaisuus on se, että verkko voi toimia demokraattisena kanavana, jossa yksilöt ja ryhmät ovat

vuorovaikutuksessa esimerkiksi oman brändinsä luomiseen liittyen tai keskustellakseen kiinnostuksen kohteistaan sekä huolistaan (Hooley 2012, 5).

### Digitaaliset taidot uran rakentamisessa

Hooley (2012, 6) on määritellyt digitaalisten urataitojen seitsemän C:tä. Ne kuvaavat taitoja, ominaisuuksia ja tietoja, joita tarvitaan verkon tehokkaaseen hyödyntämiseen uran rakentamisessa (Longridge ym. 2013, 9). Hooleyn (2012, 6) määrittämät seitsemän C:tä ovat kuviossa 1 esitetyt sopeutuminen (changing), tiedonkäsittely (collecting), kriittisyys (critiquing), verkostoituminen (connecting), verkkovuorovaikutus (communicating), sisällöntuotanto (creating) ja verkkonäkyvyys (curating).

Sopeutuminen (Changing)	Tiedonkäsittely (Collecting)	Kriittisyys (Critique)	Verkostoituminen (Connecting)	Verkkovuorovaikutus (Communicating)	Sisällöntuotanto (Creating)	Verkkonäkyvyys (Curating)
Kyky ymmärtää, sopeutua ja oppia toimimaan uusissa toimintaympäristöissä.	Kyky löytää itselleen käyttökelpoinen ja hyödynnettävissä oleva tieto työllistymis- ja uramahdollisuuksista.	Taito ymmärtää ja arvioida verkossa olevan tiedon alkuperää ja hyödyllisyyttä omassa urasuunnittelussa.	Kyky rakentaa ja ylläpitää suhteita, jotka voivat edistää työllistymis- ja uramahdollisuuksia.	Kyky hyödyntää tehokkaasti erilaisia vuorovaikutuksen kanavia ja alustoja viestinnässä ja omaksua kunkin alustan normit.	Taito tuottaa verkkosisältöä, joka esittelee luontevasti tekijän sekä hänen kiinnostuksen kohteensa ja osaamisensa.	Kyky suunnitella ja kehittää omaa digitaalista jalanjälkeä ja verkostoja osana uran rakentamista.

Kuvio 1. Hooleyn (2012, 6) seitsemän C:tä

Työelämä ja uran rakentaminen muokkautuvat vääjäämättömästi verkon tarjoamien mahdollisuuksien seurauksena (Longridge ym. 2013, 10). Sopeutumisella digitaalisena uraita tarkoitetakin kykyä ymmärtää ja sopeutua verkon muuttuviin ympäristöihin. Tiedonkäsittelyllä puolestaan tarkoitetaan kykyä hakea, tunnistaa sekä hallita koulutus- ja työelämätietoa. (Hooley 2012, 6.) Verkosta löytyy paljon uraan ja työelämään liittyvää tietoa, joten yksilön täytyykin vain olla tarpeeksi hyvä etsimään tätä tietoa (Hooley 2017, 10). Kriittisyydellä kuvataan taitoja, joita vaaditaan verkossa olevan tiedon todenmukaisuuden ja hyödyn arvioimisessa (Longridge ym. 2013, 9).

Verkko mahdollistaa erilaisten uran rakentamista tukevien verkostojen ja suhteiden luomisen (Hooley 2017, 10). Digitaalisena uraita tarkoittava verkostoituminen tarkoittaa sellaisia kykyjä, joiden avulla yksilö kykenee rakentamaan tällaisia verkostoja ja suhteita (Hooley 2012, 6). Verkkovuorovaikutuksella puolestaan kuvataan taitoja, joita on oltava kyetäkseen olemaan vuorovaikutuksessa toisten kanssa verkkoa hyödyntäen (Longridge ym. 2013, 13). Sisällöntuotantoon kuuluu kyky luoda verkkoon omaa itseä, kiinnostuksen kohteita ja urahistoriaansa esille tuovaa sisältöä (Hooley, Hutchinson & Watts 2010, 6). Oman digitaalisen jalanjäljen ja verkostojen hallitsemisen ja kehittämisen kyvyt kuvaavat sen sijaan verkkonäkyvyyttä digitaalisena uraita tarkoittavana (Hooley 2012, 6). Tämä voi tarkoittaa esimerkiksi omaan uraan negatiivisesti vaikuttavan sisällön poistamista

tai vähentämistä sekä positiivisesti vaikuttavan sisällön korostamista (Longridge ym. 2013, 16).

## Tutkimuksen toteuttaminen

Tutkimuksen aineisto kerättiin Itä-Suomen yliopiston opiskelijoilta ja Oulun yliopiston opiskelijoilta verkkolomakkeella. Kyselyyn vastasi yhteensä 756 korkeakouluopiskelijaa, joista 78 % (N=529) on Itä-Suomen yliopiston opiskelijoita ja 22 % (N=166) on Oulun yliopiston opiskelijoita. Vastaajista 70 % on naisia ja 29,5 % miehiä. Vastaajat ovat syntyneet vuosien 1950–1999 välillä. Suurin joukko vastaajista (56,2 %) on syntynyt vuosien 1992–1998 välillä.

Verkkolomake koostui neljästä osiosta. Digitaalisten uraitojen tärkeys -osiossa jokaisesta seitsemästä digitaalisesta uraita-olosta oli kolme väitettä, joita arvioitiin asteikolla ei lainkaan tärkeä - jonkin verran tärkeä - tärkeä - erittäin tärkeä. Sosiaalisen median kanavien hyödyntäminen -osiossa vastaajien tuli arvioida, kuinka paljon he hyödyntävät eri kanavia työllistymiseen ja uran kehittämiseen asteikolla en koskaan - satunnaisesti - kuukausittain - viikoittain - päivittäin. Arvioinnin kohteena olivat Twitter, blogit, LinkedIn, Instagram, Facebook sekä verkkosivut. Eri kanavien hyödyntämisen arvioimisessa erotettiin kanavien passiivinen ja aktiivinen hyödyntäminen. Kokemukset sosiaalisesta mediasta ja työllistymisestä -osiossa kysyttiin, onko otettu yhteyttä sosiaalisessa mediassa työllistymiseen liittyen, onko itse ottanut sosiaalisen median

kautta yhteyttä johonkuhun työllistymiseen liittyen sekä onko työllistynyt sosiaalisen median kautta. Lomakkeessa kysyttiin myös, missä kanavassa mahdolliset yhteydenotot ovat tapahtuneet ja miten.

### **Pidetäänpö digitaalisia urataitoja tärkeinä?**

Kyselyyn vastanneet korkeakouluopiskelijat pitävät tärkeimpinä digitaalisina urataitoina työllistymisen ja uran kehittämisen näkökulmasta tarkasteltuna tiedonkäsittelyä ja kriittisyyttä, joiden molempien keskiarvoksi muodostui tasan kolme. Vähiten tärkeinä pidettiin verkkonäkyvyyttä, joka sai keskiarvokseen 2,3, ja verkkovuorovaikutusta, joka sai

keskiarvokseen 2,1. Digitaalisten urataitojen tärkeys jakautuu seuraavanlaisesti (ks. kuvio 2): tiedonkäsittely (ka 3,0), kriittisyys (ka 3,0), sopeutuminen (ka 2,5), sisällöntuotanto (ka 2,4), verkostoituminen (ka 2,3), verkkonäkyvyys (ka 2,3) ja verkkovuorovaikutus (ka 2,1).

Korkeimman keskiarvon yksittäisistä väitteistä sai ”arvioin tiedon alkuperää jakaessani sisältöä sosiaaliseen mediaan”, jonka keskiarvoksi muodostui 3,3. Kaksi heikoimmat keskiarvot saanutta väitettä sen sijaan olivat ”osallistun sosiaalisessa mediassa oman alan keskusteluihin” (ka 1,8) ja ”jaan sosiaalisessa mediassa sisältöä edistääkseni työllistymistäni ja uraani” (ka 1,7).



Kuvio 2. Digitaalisten urataitojen tärkeys kyselyn mukaan



Sosiaalisen median eri kanavien hyödyntäminen uran kehittämisen ja työllistymisen kannalta tarkasteltuna on vähäistä. Suurimpaan osaan kanavien hyödyntämiseen liittyvistä väitteistä vastattiin eniten vaihtoehtoa 1 eli en koskaan. Ainoastaan verkkosivujen sekä blogien seuraamiseen eli passiiviseen toimintaan liittyvät väitteet saivat eniten vastauksia vaihtoehtoon 2 eli satunnaisesti. Passiivinen toiminta, kuten sosiaalisen median kanavissa seuraaminen, oli yleisempää kuin aktiivinen toiminta, kuten keskusteluihin osallistuminen. Kaiken kaikkiaan sosiaalisen median kanavien hyödyntäminen on hyvin vähäistä.

### **Työllistyminen sosiaalisen median kautta**

Kyselyyn vastanneista 16,3 % kertoi, että heihin on otettu yhteyttä työllistymiseen liittyen sosiaalisen median kautta. 11,8 % vastanneista oli itse ottanut yhteyttä johonkukaan työllistymiseen liittyvissä kysymyksissä sosiaalisen median kautta. 88,2 % sen sijaan vastasi, että ei ole hyödyntänyt sosiaalista mediaa yhteyden ottamisessa työllistymiseen liittyen. Sosiaalisen median kautta työllistyneitä oli kyselyyn vastanneista 5,8 %.

Facebook ja LinkedIn saivat eniten mainintoja sosiaalisen median kanavista, joiden kautta tutkimukseen osallistujiin oli otettu yhteyttä tai he olivat itse ottaneet yhteyttä johonkin tahoon työllistymiseen liittyen. LinkedInissä vastaajia oli lähestytty sekä oman alan että oman alaan kuulumattomien työtarjousten muodossa. LinkedInissä vastaajiin yhteyttä otaneet olivat usein heille ennestään tuntemattomia yritysten edustajia. Facebook sen sijaan mainittiin kanavana, jossa tutut tai puolitut yritysten edustajat sekä yksityishenkilöt laittavat yksityisviestiä työllistymiseen liittyen. Esimerkiksi aiempien työpaikkojen esimiehet saivat mainintoja tällaisina yhteydenottajina.

Kysyttäessä missä kanavissa vastaajat ovat itse ottaneet yhteyttä johonkuhun työllistymiseen liittyvissä asioissa, esiin nousivat vahvasti uudelleen Facebook ja LinkedIn. Molempien edellä mainittujen kanavien kautta oli laitettu yksityisviestiä joko ennestään tutulle tai kokonaan tuntemattomalle yrityksen edustajalle. Facebook nousi esiin enemmän kanavana, jossa otetaan yhteyttä jo ennestään jollain tasolla tunnettuihin henkilöihin. LinkedInin kautta puolestaan on lähestytty enemmän ennalta tuntemattomia henkilöitä. Vastaajat, jotka olivat työllistyneet sosiaalisen median kautta, nostivat esiin yksityisviestien vastaanottamisen ja lähettämisen sekä sosiaalisen median kanavista löydetyt työpaikkailmoitukset.

## Onko sosiaalinen media pakollinen paha?

Kyselyn tuloksista on huomattavissa, että toimintaa, joka ei vaadi itseltä kauheasti osallistumista, pidetään tärkeämpänä kuin enemmän osallistumista vaativaa toimintaa. Tämä näyttäytyy myöskin tarkastellessa eri kanavien hyödyntämistä työllistymisen ja uran kehittämisen näkökulmasta. Sosiaalisen median eri kanavissa keskusteluiden seuraaminen on yleisempää kuin keskusteluihin osallistuminen. Toisaalta on kuitenkin miustettava, että sosiaalisen median eri kanavien hyödyntäminen työllistymiseen ja uran kehittämiseen on kaiken kaikkiaan tutkimukseen osallistuneilla hyvin vähäistä. Vaikka osa seitsemästä digitaalisesta urataidosta ja niistä muodostetuista yksittäisistä väitteistä sai niiden tärkeyden arvioinnissa korkeitakin arviointeja, eivät ne silti näy eri kanavien ja palveluiden hyödyntämisenä.

Miksi passiivisempi toiminta sosiaalisessa mediassa sitten näyttäytyy vastaajille tärkeämpänä kuin aktiivinen toiminta? Miksi sosiaalisen median kanavia hyödynnetään työllistymiseen ja uran kehittämiseen liittyen enemmän esimerkiksi keskusteluiden seuraamiseen kuin niihin osallistumiseen? Kenties passiivinen toiminta sosiaalisessa mediassa on yleisempää, koska se koetaan tärkeämmäksi. Tai ehkä se koetaan tärkeämmäksi, koska se on yleisempää sekä vaatii sosiaalisen median käyttäjältä itseltään hieman vähemmän. Sosiaalisessa mediassa verkostoitumiseen ja keskusteluihin osallistumiseen voi olla suurempi kynnys kuin esimerkiksi keskusteluiden seuraamiseen.

Kyselyyn vastanneille jätettiin myös mahdollisuus kommentoida tutkimuksen aihetta vapaasti. Aihe herätti paljon keskustelua, ja esiin nousi laajasti esimerkiksi se, että sosiaalisessa mediassa itsensä esiin tuominen voidaan kokea sekä teennäiseksi että ahdistavaksi. Esimerkkinä eräs vastaaja toi esiin, että ”itsensä tyrkyttäminen ja ns. brändääminen tuntuu luonteenvastaiselta”.



Sosiaalinen media ja siellä toimiminen näyttäytyikin osalle vastaajista enemmänkin pakollisena osana työllistymistä kuin mahdollisuutena työllistymiseen ja uran kehittämiseen. Herääkin kysymys siitä, millaiseksi sosiaalisen median ja sen eri kanavien tulisi tulevaisuudessa muotoutua, jotta se olisi mahdollisimman monelle erilaisten mahdollisuuksien tarjoaja, joka koettaisiin vähemmän uhkana ja enemmän mahdollisuutena.

## Lähteet

Hooley, T. 2012. How internet changed career: framing the relationship between career development and online technologies. *Journal of the National Institute for Career Education and Counselling* 29 (1), 3–12.

Hooley, T. 2017. Developing your career: harnessing the power of the internet for ”digital management”. *Development and Learning in Organizations: An International Journal* 31 (1), 9–11.

Hooley, T., Hutchinson, J. & Watts, A. G. 2010. *Careering through the Web. The potential of Web 2.0 and 3.0 technologies for career development and career support services*. Lontoo: UK Commission for Employment and Skills, UCKES.

Hooley, T., Shepherd, C. & Dodd, V. 2015. *Get yourself connected: conceptualising the role of digital technologies in Norwegian career guidance*. Derby: International Centre for Guidance Studies, University of Derby.

Longridge, D., Hooley, T & Staunton, T. 2013. *Building online employability: a guide for academic departments*. University of Derby.

Moore, N. 2017. Competences of a careers advisor in the digital age. Teoksessa H. Košolová (ed.) *The diverse world of career guidance*. Praha: EKS, 10–12.

# **i** Katso lisätietoja

Korkeakoulutettujen digitaaliset urataidot ja työllistyminen –  
Someta Duuniin -hankkeen tapahtumassa pidetty esitys  
pro gradu -tutkielmani teemoista keväällä 2019:



Professori Tristram Hooleyn  
Adventures in Career Development -blogi  
seurattavaksi kaikille ohjauksen ajankohtaisista  
kysymyksistä ja tutkimusaiheista kiinnostuneille:





Vili Moisio  
Itä-Suomen yliopisto

## Sosiaalinen media työnhaussa herättää tunteita puolesta ja vastaan

Kandidaatin työssäni tutkin korkeakouluopiskelijoiden tapoja tuoda asiantuntijuuttaan esille sosiaalisessa mediassa. Tässä artikkelissa käydään läpi tutkimuksen teoriataustaa, tuloksia sekä opetuksessa tekemiäni huomioita. Tuloksia havainnollistavista sitaateista käy hyvin ilmi ihmisten erilaiset tavat suhtautua sosiaalisen median käyttöön.

Tutkimuksen kannalta oli tärkeää ymmärtää minuus ja identiteetti käsitteinä, sillä ne heijastavat tapojamme olla sosiaalisessa vuorovaikutuksessa – kasvokkain ja diginä. Minuus on yksilön käsityksiä itsestään. Identiteetti on minuutta laajemmin tarkasteleva käsite, jossa korostuu toisten oletukset ja odotukset meistä. (Helkama 2015, 167.) Minuutta ja identiteettiä käsitellään usein sosiaalitieteiden tutkimuksessa ja kirjallisuudessa toistensa synonyymeinä (Saastamoinen 2006, 170). Seuraavissa kappaleissa avaan näitä käsitteitä enemmän.

### Minuus

Minuus on yksilön tietoutta itsestään ja yksilön kykyä tarkastella objektiivisesti omia toimintojaan suhteessa itseensä. Minuuden avulla ihmiset jäsentävät omaa elämäänsä ja siten ovat kykeneviä suunnittelemaan tulevaisuuttaan. Minuus rakentuu yksilöstä käsin, mutta siihen vaikuttaa myös ympäröivä maailma ja sosiaaliset suhteet. Ihmisen minäkokeemukseen vaikuttavat tapahtumat elämäkullussa. (Saastamoinen 2006, 170–172; Rautio 2006, 17.)

Yksilön minäkuvaan vaikuttaa yksilön saama palaute omista taidoistaan, vahvuuksistaan ja heikkouksistaan. Lisäksi yksityiselämää, työtä tai koulutusta koskevat valinnat, joita yksilö tekee elämänsä aikana, vaikuttavat minäkäsitykseen ja sen muovautumiseen. (Nurmi ym. 2009, 143.)





sosiaalinen media, asiantuntijuus, identiteetti,  
minän esittäminen, työllistyminen

## Identiteetin rakentuminen

Identiteetin rakentumisessa on Marcian (1993) mukaan neljä eri vaihetta. Identiteettidiffuusiossa ihminen ei kykene hahmottamaan tulevaisuuden näkymiään ja häneltä puuttuu pysyvyyden tunne. Identiteetin rakentumisvaiheessa käydään neuvotteluja omasta identiteetistä. Jos neuvotteluja käydään esimerkiksi oman vanhemman kanssa, voi yksilö siirtyä ilman etsintävaihetta ajautuneeseen identiteettiin. Ajautuneessa identiteetissä ihminen suorittaa ylhäältä annettua tehtävää, joka ei ole oman etsinnän tulosta vaan esimerkiksi vanhempien odotuksia menestyksestä ja toiminnasta. (Marcia 1993, 8.)

Moratoriossa yksilö ei ole sitoutunut tiettyihin ratkaisuihin tai päätöksiin mutta aktiivisesti etsii vaihtoehtoja ja käy läpi mahdollisia identiteettejä. Moratoriossa liikutaan menneen ja tulevan rajamaastossa. Tulevaisuuteen voi liittyä samanaikaisesti pelkoa ja innostusta. Saavutettu identiteetti on aktiivisen etsinnän ja sitoutumisen tulos. Etsinnän ja itsereflektion kautta on voitu sitoutua tiettyyn ratkaisuun. Tulevaisuus koetaan dynaamisena, jolloin suunnitelmat ja tulevaisuuden näky-

mät ovat aika ajoin tarkastelun ja muokkauksen kohteena. (Marcia 1993, 8.)

## Minän esittäminen yhteisöpalveluissa

Erving Goffman (1990) on luonut teorian minän esittämisestä. Yksilön astuessa sosiaalisen tilanteeseen hän alkaa esittämään sen vaatimaa roolia eli minää. Yleisö vaikuttaa siihen, kuinka käyttäytymistä muovataan. Vaikka yleisö vaihtuisi, pyrkii ihminen rooleisaan tietynlaiseen koherenttiuteen. (Goffman 1990, 28, 57, 69.)

Käyttäytyminen sosiaalisessa mediassa on tutkimusten mukaan erilaista kuin arkisessa elämässä. Yksilön esiintyminen on sosiaalisessa mediassa julkisempaa ja tiedostetumpaa. Tämä haastaa yksilön käyttäytymistä, sillä roolin muokkaaminen sosiaalisessa mediassa vie pidempään kuin muussa kanssakäymisessä. Menneisyyden kokeilut näkyvät pitkään profiilissa, eivätkä ne välttämättä kuvaa yksilön nykyistä minuutta. (Uski 2015, 75–76.)

Käyttäjät tekevät suunniteltua profiilin hallintaa eli profiilityötä sosiaalisessa mediassa.

Tavoitteena on jatkuvuus ja aitous. Profiili-työtä tehdään kahdella eri tavalla. Sosiaalisen median profiili koetaan tuotteena, jossa esitetään vain yhtä valittua puolta itsestä, esimerkiksi asiantuntijuutta. Toinen hallintakeino on tulkinnan kautta tehtävä profiilin muokkaaminen. Siinä sisältöä tuotetaan saadun palautteen mukaan ja miten arvioidaan toisten siihen reagoivan. (Uski 2015, 77–78, 81.)

### Some herättää tunteita

Tutkimuksen aineistosta kävi nopeasti selväksi, että sosiaalinen media nostattaa tunteita ja mielipiteitä puolesta ja vastaan. Tätä kokemusta vahvistavat pidetyt oppitunnit, joissa käsiteltiin sosiaalista mediaa ja digitaalisia uraitaitoja. Tutkimuksen aineistosta löydettiin teemoittamalla viisi erilaista tapaa hyödyntää sosiaalista mediaa. Teemat olivat kieltäytyvät, etsijät, ammattilaiset, persoonalliset ammattilaiset ja markkinoijat. Kaikissa teemoissa on erilaisia näkemyksiä sosiaalisesta mediasta työnhaun alustana ja samoin erilaisia tapoja hyödyntää sitä – tai olla hyödyntämättä.

Tutkimuksen teon aikana oli mielenkiintoista huomata, miten digitaalisuus ja sen eri ilmiöt ovat toisille kuin punainen vaate. Vastauksissa oli jyrkkiä mielipiteitä sosiaalisen median käyttöä vastaan. Toisaalta osassa vastauksia sosiaalinen media koettiin tärkeänä kanavana työllistymisen edistämiseksi ja sen rooli työnhaussa nähtiin merkittävänä.

### Epävarmat etsijät

Etsijät ovat ryhmä, joka on identiteetin muodostumisessa moratoriossa eli aktiivisen etsinnän vaiheessa. Vastanneet ovat korkeakouluopiskelijoita, joten suunnanottoja on tehty valitsemalla koulutusala, mutta tulevaisuuteen liittyy paljon epävarmuustekijöitä. Etsijät eivät osanneet hahmottaa omaa tulevaisuuden työnkuvaansa ja sosiaalisen median hyötyjä sekä tarpeellisuutta työelämässä.

*”En osaa vielä arvioida tulevaisuuttani työelämässä ja sen tarpeita.”*

*”Voi olla että somen merkitys työssä tulee muuttumaan vielä paljon.”*

Etsijöiden vastauksissa minän esittäminen sosiaalisessa mediassa ei ollut suoraan luetuissa vastauksissa. Monenlaisia epävarmuustekijöitä oman uran ja sosiaalisen median yhteensovittamisessa nousi esiin vastauksissa. Vastajaat tiedostivat sosiaalisen median hyödyt, mutta heiltä puuttuu tarvittavat keinot sosiaalisen median hyödyntämiseen.

*”En ole varma onko siitä hyötyä alallani. Paljon puhutaan, että on luotava verkostot, mutta ei sitä, että miten se tapahtuu. Asioista puhutaan, mutta ei, että miten.”*

Oppilaitosten tulisi kiinnittää tähän huomiota, että elämän uusi ulottuvuus työnhaussa tulisi esille ja sitä harjoiteltaisiin käyttämään luonnollisena osana työnhakua samoin kuin hakemusten ja ansioluetteloiden tekoa.



## Some ei ole kaikkien mieleen

Kieltäytyjissä on monenlaisia syitä jättäytyä sosiaalisen median ulkopuolelle, tai he eivät ainakaan halua tuoda omaa osaamistaan esille. Kieltäytymisen taso vaihteli hyvin vahvoista mielipiteistä silkkään haluttomuuteen. Kokemuksiin vaikuttivat myös sosiaalisen median käyttötottumukset arjessa.

*”En ole kauhean some-ihminen, en päivittele muutenkaan paljoa.”*

Sosiaalisen median tarpeellisuutta ei tunnustettu. Opiskelijat kokivat, että enemmän vaikutusta työllistymiseen oli omalla persoonalla ja osaamisella kuin sosiaalisen median profiililla. Sosiaalisen median profiili nähtiin pakollisena pahana, joka on ehkä jossain vaiheessa luotava, mutta ennen sitä pysytään visusti ulkopuolella.

*”En tiedä mitä tuleva työ tulee vaatimaan, en luo, jos ei ole pakko.”*

*”Vihaan somea mutta se alkaa tuntua välttämättömältä pahalta.”*

Vahvat kielteiset mielipiteet sosiaalisesta mediasta yllättivät. Vastaaajista osa kritisoi sosiaalista mediaa hyvin vahvoihin ja jopa aggressiivisiin sanakäänteihin. Sosiaalisen median profiilit nähtiin kiiltokuvina ja oman egon narsistisena esiintuomisena.

*”Koen jokseenkin huvittavana ja ärsyttävänä, että sosiaalista mediaa hehkutetaan ja tuodaan esille jatkuvasti. Joillakin aloilla ei ole suotavaa olla turhaan esillä ja mainostaa loputtomasti omaa egoaan. Sosiaalinen media kannustaa kiiltokuviiin.”*

*”Tämä somesyövän loputon pakotus saisi jo pikkuhiljaa loppua.”*

Suvi Uski on tutkinut ja väitellyt ihmisten käyttäytymisestä sosiaalisessa mediassa eikä suotta kutsu itseään sometohtoriksi:



Opiskelijoiden tavat tuoda omaa osaamistaan esille. Someta-  
duuniin tapahtumassa pidetty esitys keväällä 2019:



Ajankohtaista ja osuvaa tarinaa somen hyödyntämisestä yksilö- ja organisaatiotason käyttöön:



Syyt kielteisten vastausten takana eivät tulleet esille. Vastausten perusteella on selvää, että sosiaalinen media herättää vahvoja reaktioita. Mistä reaktiot kumpuavat, olisi mielenkiintoinen tutkimuksen aihe, jonka avulla voitaisiin tulevaisuudessa vaikuttaa ihmisten asenteisiin.

## Ammatillisuus erotetaan yksityisestä minästä

Sosiaalisessa mediassa profiilinsa voi rajata, miten itse haluaa. Ammatillaiset tekevät selkeän rajanvedon oman henkilökohtaisen elämän ja ammatillisen elämän välille. Ammatillinen profiili rajataan julkisen työnkuvan vuoksi tai muista syistä. Tärkein syy on kuitenkin rajata työ ja yksityiselämä erilleen.

*”Työasiat eivät kuulu kaikille tuttaville ja yksityiselämä ei kuulu työyhteisölle.”*

*”Koen tämän hyödylliseksi erottelemaan itseni opettajana ja yksityishenkilönä.”*

Rajattu ammatillinen profiili nähdään mahdollisuutena profiloitua vahvemmin oman alan ammatillisena, ja profiili on tuote, jolla tuodaan osaamista esille. Rajanveto yksityiselämän ja ammatillisen minän välillä palvelee heitä paremmin kuin näiden kahden elämänalueen kokoaminen yhteen profiiliin. Vastajille on selkeää heidän oma asiantuntijuutensa ja sen esittäminen, mutta yksityinen ulottuvuus jätetään muille yleisöille.

## Sisällössä saavat näkyä elämän monet puolet

Toisten tehdessä selkeitä rajanvetoja ammatillisen minän ja yksityisen minän välille persoonalliset ammattilaiset yhdistävät nämä kaksi puolta itsestään yhden profiilin sisään. Personalliset ammattilaiset kokevat, että heidän yksityinen puoli täydentää asiantuntijapuolta ja luo siten lisäarvoa profiilille. Profiili koetaan aidommaksi, kun siinä näkyy elämän kaikki puolet.

*”Koen yhdellä hyvin pidetyllä profiililla minusta saatavan aidomman ja täydemmän kuvan ihmisenä ja työnhakijana.”*

Yhden profiilin pitäminen ei kuitenkaan tarkoita sitä, että sinne laitetaan mitä tahansa sisältöä. Personalliset ammattilaiset tekevät profiilityötä ja tiedostavat profiilinsa sisällön. Yksi yhtenäinen profiili sosiaalisessa mediassa vaatii hallintaa ja suunnitelmallista toimintaa, jotta sisältö olisi koherenttia ja aitoa. Se mitä sosiaaliseen mediaan laitetaan, päätetään jo julkaisuvaiheessa. Yksi yhtenäinen profiili tarkoittaa tarkempaa harkitsemista sisällössä, joka näkyy useille yleisöille.

*”Pidän some-kanavani muutenkin päivänvaloa (ja pomon silmiä) kestäväenä. Jos joudun käyttämään somea työssäni omalla profiililla, saa myös persoonani näkyä siinä.”*

*”Olen hionut oman Facebook-profiilin sellaiseksi, että kehtaan näyttää sen tarvittaessa myös rekrytoijille.”*

## Omalla aktiivisuudella näkyväksi

Sosiaalinen media nähdään mahdollisuutena tuoda omaa osaamistaan esille. Se on mahdollisuuksien markkinapaikka, jossa nykypäivänä voi tarjoutua mahdollisuuksia, joihin ei muualla törmää. Näitä voi tulla vastaan omien verkostojen ja hyvin pidetyn profiilin ansiosta. Itsensä markkinoijat tiedostavat nämä mahdollisuudet sekä somen kautta saatavan näkyvyyden.

*”Somen käytön osaaminen on tämän päivän ehdoton edellytys tulla nähdyksi ja kuulluksi, ja sen avulla tavoittaa mahd. paljon porukkaa.”*

Verkostojen voima tiedostetaan, ja niiden hyöty työhaussa on hyväksytty. Vastaajat kertoivatkin, että heidän omalla alallaan työpaikkoja on mahdollista löytää verkostojen kautta. Työnhaku on muuttunut ja vaatii omaa aktiivisuutta sosiaalisessa mediassa pitkäjänteisesti. Nykyisin ei voi luottaa siihen, että pelkästään perinteisin keinoin työllistyisi.

*”Työnhaku vaatii yhä enemmän aktiivisuutta myös somessa. Myös työpaikkoja voi olla tarjolla vain somekanavien kautta.”*

Itsensä markkinoijat ovat ymmärtäneet maailman muuttuneen heidän ympärillään. He ovat valmiita yrittämään uusia keinoja työllistyäkseen. Lisäksi sosiaalisen median osaaminen ei nykyisillä työmarkkinoilla ole haitaksi.

Sosiaalinen media nähdään mahdollisuutena tuoda omaa osaamistaan esille. Se on mahdollisuuksien markkinapaikka, jossa nykypäivänä voi tarjoutua mahdollisuuksia, joihin ei muualla törmää.



### Some puhuttaa jatkossakin

Tutkimusaineiston vastauksia hyödynnettiin syksyllä 2018 opiskelijoiden kanssa keskusteltaessa sosiaalisen median käytöstä työhaun välineenä. Keskustelussa kävi ilmi, että näkökulmat puolesta ja vastaan on kummatkin helppo allekirjoittaa. Mielenkiintoista on huomata sosiaalisen median olevan ilmiö, joka voi samassa hetkessä olla sekä positiivinen että negatiivinen. Sosiaalinen media on arkipäiväinen asia mutta samalla suuri ja tuntematon.

On sanomattakin selvää, että sosiaalisen median rooli tulevaisuudessa ei tule pienemään – päinvastoin. Somen käyttöä tulisi

harjoitella jo opiskeluaikana, jotta siitä tulisi osa työnhakua. Korkeakoulujen pitäisi tukea opiskelijoita digitaalisten urataitojen kehittämisessä ja sosiaalisen median käytössä työllistymisen mahdollistajana. Emme voi vain sulkea silmiämme elämän uudelta ulottuvuudelta, vaan se on otettava mukaan opetukseen, jotta kaikille olisi mahdollista hyödyntää sosiaalisen median mahdollisuuksia.

### Lähteet

Goffman, E. 1990. The presentation of self in everyday life. Harmondsworth: Penguin Books.

Helkama, K. 2015. Johdatus sosiaalipsykologiaan. Helsinki: Edita.

Marcia, J. 1993. Ego identity: A handbook for psychosocial research. New York: Springer-Verlag.

Nurmi, J., Ahonen, T., Lyytinen, H., Lyytinen, P., Pulkkinen, L. & Ruoppila, I. 2006. Ihmisen psykologinen kehitys. Helsinki: WSOY.

Rautio, P. 2006. Historiallista johdattelua minätutkimukseen. Teoksessa P. Rautio & M. Saastamoinen (toim.) Minuus ja identiteetti. Sosiaalipsykologinen ja sosiologinen näkökulma. Tampere: Tampere University Press, 11–22.

Saastamoinen, M. 2006. Minuus ja identiteetti tutkimuksen haasteina. Teoksessa P. Rautio & M. Saastamoinen (toim.) Minuus ja identiteetti. Sosiaalipsykologinen ja sosiologinen näkökulma. Tampere: Tampere University Press, 170–180.

Uski, S. 2015. Profile work for authenticity: Self-presentation in social network services. Helsinki: University of Helsinki.

## Sosiaalisen median hyödyntäminen rekrytoinnissa - Case Gofore -

Yritykset käyttävät yhä enemmän sosiaalista mediaa rekrytoinneissaan, ja moni taho pitää somen hyödyntämistä jopa jo itsestäänselvyytenä. Digitaalisten palveluiden kehittämisen asiantuntijayrityksen, Goforen, Lead Recruiter Anni Roinila kertoo somen hyödyntämisen rekrytoinneissa olevan yrityksessä hyvin laajamuotoista, vaikka erillistä somerekrytointiprosessia ei olekaan käytössä.

Goforella jaetaan paljon erilaista sisältöä sosiaalisen median kanavissa, ja yritys hyödyntää laajalti Instagramia, Facebookia, Twitteriä ja LinkedIniä. Jaettu sisältö on somelle tyypillisesti blogikirjoituksia, työpaikkailmoituksia ja muuta ajankohtaissisältöä, joka pyrkii herättelemään ihmisten tietoisuutta ja kiinnostusta. Tämän lisäksi Roinila kertoo yrityksen tekävän kohdennettua markkinointia ylläolevissa kanavissa tunnistetuille kohderyhmilleen.

Somenäkyvyydellä Roinila kertoo yrityksen tavoittavan parhaiten kohderyhmäänsä LinkedInin tai Twitterin kautta. Yritys sekä hakee itselleen näkyvyyttä että etsii aktiivisesti mielenkiintoisia työntekijäehdokkaita somen kautta. Yritys onkin aktiivinen yhteydenottojen suhteen eikä vain odota, että potentiaaliset työnhakijakandidaatit löytäisivät heidät somesta. Rekrytointiprosessi on kaikille kuitenkin sama huolimatta siitä, minkä kanavan kautta kandidaatti on päätenyt yrityksen haravaan. Niin sanottujen piilo- tai tarvetyöpaikkojen syntyminen someyhteyksien kautta on myös Goforella tunnistettu ilmiö.

Sometekeminen Goforella liittyy voimakkaasti strategiseen työnantajamielikuvatyöhön, jonka takana johtokin seisoo. Roinila kertookin yrityksen tunnistaneen kohderyhmänsä sekä näitä kiinnostavat aiheet ja tätä kautta pyrkimys viestiä oikeista asioista oikeille ihmisille helpottuu huomattavasti. Eri somekanavissa viestintä on erilaista; esimerkiksi Instagramissa yritys jakaa vähemmän asiapitoista sisältöä ja pyrkii välittämään pikemminkin fiilistä ja hyvää menoa. Kuitenkin fiiliksen jakamisen tapa ja sen pohtiminen, mitä Instagramin kuvilla halutaan kertoa, on yrityksessä mietitty laajemmin työnantajamielikuvan näkökulmasta.

- Tiina Nilsson, TAMK

*Gofore on digitaalisten palveluiden suunnittelun ja kehittämisen asiantuntijayritys, joka auttaa organisaatioita varmistamaan muutoskyvykkyytensä uudenlaisissa toimintaympäristöissä. Anni Roinila työskentelee Goforella vastuualueinaan rekrytointi ja työnantajamielikuva. Molemmissa rooleissaan Anni hyödyntää sosiaalista mediaa päivittäin, ja hänelle itselleen luontevimmat kanavat ovat LinkedIn ja Twitter.*



Miina Kivelä  
Tampereen ammattikorkeakoulu



Kati Koivunen  
Lapin ammattikorkeakoulu

## Urataidot vahvistuvat someverkostoissa Asiantuntija hyötyy sometaidoista

Suomessa korkeakoulutettuja asiantuntijoita on tällä hetkellä hieman vajaa viidennes työssäkävivistä, ja määrän ennustetaan edelleen kasvavan (Toivanen ym. 2016; Tilastokeskus 2015). Samaan aikaan työelämän toimintaympäristöjen muutokset haastavat asiantuntijoiden viestintä- ja verkosto-osaamisen (Varhelahti & Mikkilä-Erdmann 2016). Verkostomainen toiminta, lisääntynyt tiedon määrä, kollektiivinen työskentely sekä alustatyöskentely ovat esimerkkejä tekijöistä, jotka lisäävät tarvetta asiantuntijan tiedon ja osaamisen näkyväksi tekemiseen, toisin sanoen asiantuntijabrändäykseen. Yhä useampi työikäinen tarvitsee perinteisten työyhteisö-, työelämä- ja yrittäjyystaitojen ohella tulevaisuudessa myös taitoja, jotka tukevat joustavia siirtymisiä työmarkkina-asemasta toiseen. (Alasoini 2018.) Aktiivinen läsnäolo somessa tukee erilaisissa työtilanteissa syntyneen osaamis- ja mainepääoman näkyväksi tekemistä ja helpottaa näin urasiirtymiä.

Suomessa työssäkäyvät korkeakoulutetut asiantuntijat ryhtyvät yhä useammin myös yrittäjiksi (Toivanen ym. 2016). Erityisesti asiantuntijapalveluja tarjoavat yrittäjät ja itsensä työllistäjät hyötyvät digitaalisesta henkilöbrändäyksestä. Osaamisen avaaminen ja toiminnan läpinäkyvyys lisäävät kuluttajan luottamusta brändiin, myös yrittäjäbrändiin.

Tilastokeskuksen (2018) mukaan 61 prosenttia väestöstä seuraa erilaisia yhteisöpalveluja, kuten Facebookia, LinkedIniä ja Twitteriä. Kokemuksemme mukaan yhä suurempi osa käyttäjistä hyödyntää sosiaalista mediaa myös uran kannalta tärkeiden verkostojen kasvattamiseen (ks. Koivunen 2019). Niin Suomessa kuin ulkomailla korkeakoulut ovat lisänneet opetussuunnitelmiinsa urahallinnan ja osaamisen markkinointiin liittyviä kursseja ja sisältöjä. Euroopan komission (2017) eurooppalainen digitaalisten kompetenssien viitekehys DigComp2.0 on nostanut digitaaliset kommunikointi-, jakamis- ja yhteistyötaidot sekä digitaalisen sisällön kehittämistaidot





## sosiaalinen media, verkostoituminen, urahallinta, henkilöbrändäys, työnhaku, urataidot

merkittäviksi digitaalisen osaamisen sisällöiksi. Tiedosta onkin tullut yksi työelämän tärkeimmistä kilpailueduista, ja olennaiseksi nousee se, miten tietoa osataan käyttää, prosessoida ja jakaa eteenpäin digitaalisissa ympäristöissä.

Someta Duuniin -hankkeen asiantuntijoina olemme rakentaneet korkeakouluopiskelijoille suunnatun MOOC-koulutuspaketin. Koulutuksen tavoitteena on kehittää asiantuntijoiden itsereflektoinnin ja osaamisen sanoittamisen taitoja sekä digitaalista työnhaku- ja markkinointiosaamista. Tässä artikkelissa annamme vinkkejä sosiaalisen median hyödyntämiseen ammatillisessa profiloinnissa.

### Sosiaalisen median vahvuus piilee verkostoissa

Asiantuntija hyötyy verkkonäkyvyydestä monin tavoin:

1. **Työnhaku:** vahvasta some-presenssistä on todistetusti hyötyä työllistymisessä. Tästä hyvä esimerkki on tradenomi Samuli Salosen tarina:



2. **Uusi työtehtävä, ylennys, uusi ammatti tai työpaikka:** etenkin alussa on hyvä tuoda esille omaa osaamista ja verkostoitua kollegoiden kanssa myös sosiaalisen median kanavissa.
3. **Yritystoiminta:** yrittäjän vahva some-presenssi vakuuttaa osaamisesta ja madaltaa asiakkaan/yhteistyökumppanin kynnystä yhteydenottoon, mikä puolestaan lisää myyntiä.
4. **Oman asiantuntijuuden vahvistaminen:** kuunteleminen, verkostoituminen ja osallistuminen erilaisissa kanavissa luo näkyvyyttä ja mielikuvan vahvasta osaamisesta.
5. **Järjestö- ja vapaaehtoistoiminta:** järjestöt hyötyvät näkyvistä henkilöbrändeistä, niin kutsutuista brändilähettiläistä, jotka levittävät järjestön sanomaa omille verkostoilleen.
6. **Yhteiskunnallinen vaikuttaminen:** some on taloudellinen ja tehokas tapa viestiä laajalle.
7. **Ammattiin tai vapaa-aikaan liittyvien tahojen kanssa verkostoituminen:** verkostot ja suosittelut luovat turvallisuutta ja ovat hyödyllisiä monissa tilanteissa.

## Kaikista sosiaalisen median kanavista löytyy yhteisiä piirteitä

Yksi tapa tarkastella sosiaalisen median kenttää on hunajakennomalliksikin kutsuttu, seitsemästä rakennuspalikasta koostuva malli (ks. kuvio 1). Sen keskeinen idea on, että kaikki sosiaalisen median kanavat sisältävät samat elementit, painotuksia vaihdellen. Identiteetti viittaa siihen, minkä verran käyttäjän pitää kertoa itsestään muille palvelun kuluttajille. Läsnäolo puolestaan kertoo siitä, milloin ja miten näkee muiden käyttäjien olevan paikalla. Suhteet kuvaa, millainen suhde käyttäjillä on toisiinsa, ja maine puolestaan sitä, onko alustalla suosituksia tai muita mahdollisuuksia

todistaa luotettavuus tai arvioida sisältöjä. Ryhmät viittaavat siihen, millaisia ryhmiä käyttäjät voivat muodostaa tai millaisia ryhmiä heistä muodostetaan. Vuoropuhelu määrittelee, miten käyttäjät kommunikoivat toistensa kanssa, ja jakaminen puolestaan sitä, miten sisältöjä jaetaan, vastaanotetaan ja vaihdetaan. (Kietzmann, Hermkens, McCarthy & Silvestre 2011.)

### Osaaminen esille somekanavissa

Oikein käytettynä lähes mikä tahansa somekanavista sopii oman osaamisen esille tuomiseen. Sisältöjen suunnittelussa on tärkeä ottaa huomioon kanavan mahdollisuudet



Kuvio 1. Sosiaalisen median hunajakenko (Kietzmann ym. 2011)



ja rajoitteet, kuten videoiden pituus, onko kuvasuhde pystyyn vai vaakaan tai saako postaukseen lisättyä linkkiä ja aihetunnisteita. Muuten mikä tahansa itselle mieluinen ja luonteva sosiaalisen median kanava on mahdollista valjastaa omaa uraa tukevaan käyttöön. Sosiaalisen median kanavilla on omat vahvuutensa ja erityispiirteensä, joita käymme läpi seuraavaksi.

### Hyödynnä Facebookin ryhmät

Facebook on kohuista huolimatta onnistunut pitämään pintansa maailman suosituimpana sosiaalisen median kanavana. Se mielletään ensimmäisenä lomakuvien jakamisen ja kissa-  
videoiden paikkana, mutta myös ammatillisessa mielessä se tarjoaa käyttäjilleen monia eri mahdollisuuksia.

Profiilia varten käyttäjän on annettava itseltään totuudenmukaisia tietoja, kuten etunimi, sukunimi ja profiilikuva. Useiden profiilien

käyttö ei ole sallittua, mutta ryhmien ja sivujen perustaminen laajentaa käyttömahdollisuuksia. Profiiliin on mahdollista lisätä paljon tietoa itsestään aina syntymäajasta työpaikkahistoriaan.

Eri aihepiirien ympärille keskittyneet ryhmät tarjoavat paljon arvokasta metatietoa, jota pääsee seuraamaan oman uutissyötteen selailun lomassa. Ajankohtaiset uutiset, linkit, keskustelunavaukset sekä mielipiteet pitävät kiinni oman alan tärkeimmistä aiheissa.

### **Ammattilaiset verkostoituvat LinkedInissä**

LinkedIn on Suomen tärkein ammatillinen verkostoitumiskanava. Reilusti yli miljoonalla suomalaisella on palvelussa profiili, ja kuukausitasolla sitä käyttää aktiivisesti yli puoli miljoonaa suomalaista. Maantieteellisesti käyttäjät ovat painottuneet eteläiseen Suomeen ja iän puolesta yli 30-vuotiaisiin urallaan eteneviin henkilöihin. (Laine 2017.)

Profiiliin on mahdollista täyttää oma työhistoria, antaa ja vastaanottaa suosituksia ja nostoja omista taidoista sekä kirjoittaa itsestään myyntipuhe. Profiilien teksteissä käytetään sekä suomea että englantia. Kielipäätös on hyvä tehdä perustuen siihen, kuinka paljon työssään asioi kansainvälisesti, tapaa muun maalaisia kollegoita tai haaveileeko esimerkiksi työskentelystä ulkomailla. Erilaiset ryhmät ja päivitykset mahdollistavat keskustelun oman uran kannalta kiinnostavista aiheista. LinkedIn tarjoaa myös tiedon

siitä, kuinka suuren joukon ihmisiä päivitys on tavoittanut.

LinkedIn toimii erityisen hyvin työnhaussa, oman ammatillisen verkoston rakentamisessa ja uralla etenemisessä. Sisällöt ovat keskittyneet työelämän ajankohtaisiin aiheisiin ja keskustelun herättämiseen. LinkedInin keskusteluiden tai yksityisviestien avulla on mahdollista tavoittaa myös suurten yritysten johtoa tai vaikkapa etsiä mentoria.

### **Tiivistä viestisi Twitteriin**

Twitter ei ole Suomessa noussut yhtä suureen suosioon kuin esimerkiksi Yhdysvalloissa. Twitter on kuitenkin ahkerassa käytössä esimerkiksi seminaareissa sekä poliittisen keskustelun käymisessä. Twiitit ovat kaikille julkisia, ja alusta mahdollistaa kaikkien käyttäjätilien merkitsemisen.

Twitterin päivitykset voivat olla maksimissaan 280 merkin mittaisia; sisältäen toisten käyttäjien merkitsemisen ja aihetunnisteet. Hashtagit ovatkin varsin olennainen osa Twitterin kulttuuria, ja niiden alla käydään vilkasta keskustelua. Profiilia varten tarvitaan nimimerkki, joka voi olla sisältöä kuvaileva, lempinimi, nimimerkki tai johdannainen nimestä. Profiilikuvaukseen on hyvä kertoa tilin sisällöstä sekä mainita olennaisia hashtagia tai/ja työtitteli. Twitter sopii hyvin nopea-tempoiseen viestintään ja oman mielipiteen ilmaisemiseen.

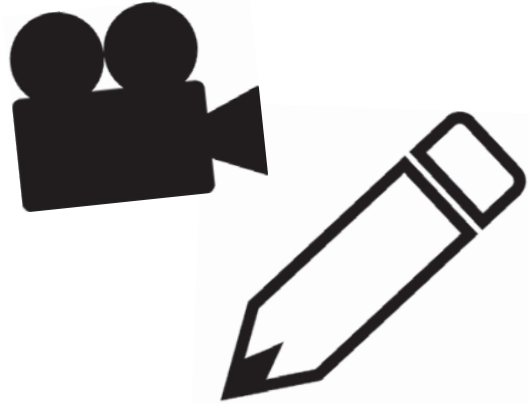
## Luo koukuttavia videosisältöjä YouTubeen

Videopalvelu YouTube on jo useita vuosia kilpaillut suosituimman sosiaalisen median kanavan paikasta Facebookin rinnalla. YouTube perustuu videosisältöihin ja niiden ympärille rakentuneeseen vuorovaikutukseen. Videoille voi antaa ylös- tai alaspäin osoittavia peukaloita ja niitä voi kommentoida. YouTubeen sisällöntuottajia on mahdollista seurata ja näin saada tieto uusimmista videoista.

Videot sopivat hyvin asiantuntijasisältöjen välittämiseen, ja YouTube mahdollistaa myös suorien lähetyksien, kuten esimerkiksi webinaarien, esittämisen reaaliaikaisesti. Omaan profiiliin saa videoiden lisäksi esille muun muassa personoidun taustakuvan, ja erilaisille soittolistoilta voi koota samaan aihepiiriin liittyviä videoita. YouTubeen ladattuja videoita voi upottaa helposti esimerkiksi omille verkkosivuille tai linkittää muihin somekanaviin.

## Blogi on henkilöbrändin koti

Henkilökohtaiset blogit, yritysblogit sekä tiettyjen sosiaalisen median kanavien, kuten LinkedInin, blogiominaisuudet sopivat mainiosti oman ammatillisen henkilöbrändin esille tuomiseen. Hyvällä blogilla on riittävän selkeä teema, ennalta määrätty julkaisutahti sekä hyvä suunnitelma postauksien jakelemiselle. Myös visuaalisuuteen kannattaa kiinnittää huomiota, ja suositeltavaa on liittää vähintään yksi kuva jokaiseen blogipostaukseen.



Ilmaisia verkkosivu- ja blogialustoja on useita, tunnetuimpina WordPress, Blogger ja WIX. Näiden lisäksi verkkosivut on mahdollista perustaa ostamalla esimerkiksi omaa nimeä kantava verkko-osoite sekä kotisivutilaa. Blogi toimii hyvin esimerkiksi viestintäalustana tietyn ennalta rajatun aihepiirin ympärillä, oman syvällisen osaamisen välittämiseen, seuraajien opastamiseen ja pitkiin tekstinpätkiin.

## Hyödynnä Instagramin visuaaliset mahdollisuudet

Kuvapalvelu Instagramin käyttäjämäärät ovat olleet viimeisten vuosien aikana jatkuvas- sa nousussa. Kuvien lisäksi tärkeässä osassa sisältöjä ovat hashtagit eli aihetunnisteet, jotka auttavat löytämään saman teemaisten sisältöjen äärelle.

Instagramissa käyttäjän on ilmoitettava itsestään käyttäjänimi ja laitettava esille itsestään kuva. Profiiliin on mahdollista täydentää 150 merkin mittainen bio eli kuvaus tilin sisällöstä tai sen käyttäjästä. Tilin ei ole pakko olla omalla nimellä, vaan sisältö voi keskittyä

Hunajakennomalli tarkastelee sosiaalisen median käytön motivaatiotekijöitä:



Some-aktiivi Samuli Salosen tarina LinkedInin hyödyntämisestä työnhaussa:



HubSpot Academy tarjoaa ilmaisia verkkokursseja markkinoinnin ja viestinnän aiheista:



esimerkiksi tietyn teeman ympärille. Profiiliin saa esille yhden linkin. Instagramissa linkit toimivat ainoastaan profiileissa, joten linkkien lisääminen kuvapäivitykseen ei ole hyödyllistä. Poikkeuksena tähän ovat yli 10 000 seuraajan yritystiltilt, jotka saavat käyttöönsä videotarinoihin swipe-ominaisuuden. Tällä ominaisuudella tarinasta voi siirtyä

pyyhkäisemällä suoraan linkin osoittamaan paikkaan.

Instagram toimii ammatillisen osaamisen markkinoinnissa erityisesti aloilla, joilla arvostetaan visuaalisuutta ja yhdenmukaisia sekä näyttäviä kuvasisältöjä tai portfolioita.

## Some on asiantuntijan markkinointiväylä

Muutokset työelämässä pakottavat asiantuntijat ottamaan aiempaa suuremman vastuun omasta työurastaan. Oman verkkojalanjäljen hallitseminen on yksi 2020-luvun keskeisimmistä urataidoista. Sosiaalinen media on tehokas tapa markkinoida omaa osaamista sekä verkostoitua. Verkkojalanjäljen rakentaminen on jatkuva prosessi, jossa tarvitaan niin viestintä- ja markkinointiosaamista kuin kykyä käyttää digitaalisia viestintäympäristöjä. Tähän tarpeeseen vastaavat myös Someta Duuniin -hanke sekä siinä kehitetty MOOC-opintokokonaisuus.

## Lähteet

Alasoini, T. 2018. Digitalisaatiolla työn uudelleenajatteluun. Millaista tutkimusta ja kehittämistä tarvitaan? Helsinki: Työterveyslaitos. Viitattu 20.7.2019 <http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/137397/TTL-978-952-261-842-9.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Euroopan komissio 2017. The European Digital Competence Framework for Citizens. Viitattu 16.6.2019 [http://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/bitstream/JRC106281/webdigcomp2.1pdf\\_\(online\).pdf](http://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/bitstream/JRC106281/webdigcomp2.1pdf_(online).pdf).

Kietzmann, J., Hermkens, K., McCarthy, I., Silvestre, B. 2011. Social media? Get serious! Understanding the functional building blocks of social media. Kelley School of Business, Indiana University.

Koivunen, K. 2019. Henkilöbrändäyksen perusteet. Viitattu 2.10.2019 <https://katikoivu.com/henkilöbrändäyksen-perusteet/>.

Laine, T. 2017. Suomalaiset LinkedInissä - uusia tilastoja, kesäkuu 2017. HC Services Oy 29.6.2017. Viitattu 18.3.2019 <https://www.somewhat.fi/suomalaiset-linkedinissa-uusia-tilastoja-kesakuu-2017/>.

Tilastokeskus 2015. Palkansaajien lukumäärät ja kokonaistuntiansiot työnantajasektorin ja ammattiryhmän (Ammattiluokitus 2010) mukaan vuonna 2014. Helsinki: Tilastokeskus. Viitattu 3.9.2019 [http://www.stat.fi/til/pra/2014/pra\\_2014\\_2015-10-14\\_tau\\_001\\_fi.html](http://www.stat.fi/til/pra/2014/pra_2014_2015-10-14_tau_001_fi.html).

Tilastokeskus 2018. Väestön tieto- ja viestintäteknologian käyttö. Liitetaulukko 20. Yhteisöpalvelujen seuraamisen yleisyys ja useus 2018, %-osuus väestöstä. Helsinki: Tilastokeskus. Viitattu 4.9.2019 [http://www.stat.fi/til/sutivi/2018/sutivi\\_2018\\_2018-12-04\\_tau\\_020\\_fi.html](http://www.stat.fi/til/sutivi/2018/sutivi_2018_2018-12-04_tau_020_fi.html).

Toivanen, M., Yli-Kaitala, K., Viljanen, O., Väänänen, A., Turpeinen, M., Janhonen, M. & Koskinen, A. 2016. Aikajärjestys asiantuntijatyössä. Helsinki: Työterveyslaitos. Viitattu 29.7.2019 [https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/131617/AikaJarjestys\\_asiantuntijaty%C3%B6ss%C3%A4.pdf?sequence=1](https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/131617/AikaJarjestys_asiantuntijaty%C3%B6ss%C3%A4.pdf?sequence=1).

Varhelahti, M. & Mikkilä-Erdmann, M. 2016. Viestintää teknologian välityksellä asiantuntijaverkostoissa. Media & viestintä 39: 3, 161–183.



Tiina Nilsson  
Tampereen ammattikorkeakoulu



Anna Nykänen  
Laurea-ammattikorkeakoulu

## Somerekrytoinnin trendit urapalveluiden kehittämisen tukena

Sosiaalinen media ja digitalisoituminen on muuttanut rekrytointia ja työnhakua. Korkeakoulujen työelämä- ja urapalveluissa meidän on yhtäältä syytä olla tietoisia työelämän trendeistä voidaksemme tukea opiskelijoitamme työmarkkinoille hakeutumisessa ja toisaalta helpottaaksemme rekrytoijia tavoittamaan opiskelijamme ja alumnimme somen kautta. Pohdimme artikkelissamme joitakin somerekrytoinnin trendejä, jotka tuntuvat merkityksellisiltä opiskelijoille tarjottavien urapalveluiden kehittämisen näkökulmasta.

### Sosiaalinen media on tärkeä rekrytointikanava

Ura- ja työelämäpalveluissa on luontevaa seurata työnantajien toiminnan muutoksia ja reagoida niihin neuvonta- ja ohjaustyössä. Yhtenä indikaattorina muutosten suunnasta on Duunitori Oy:n toteuttama vuosittainen kansallisen rekrytointitutkimus, jolla selvitetään rekrytoinnin nykytilaa ja trendejä Suomessa.

Vuoden 2019 tutkimuksessa rekrytoijilta kysyttiin trendeistä yleisesti. Lisäksi tiedusteltiin esimerkiksi rekrytoinneissa hyödynnettävistä kanavista ja niiden toimivuudesta. Valtaosa (88 % vastaajista) oli sitä mieltä, että rekrytointi digitalisoituu vahvasti seuraavan 10 vuoden aikana. Vain kolme prosenttia vastaajista oli eri mieltä. Myös sosiaalisen median rooli korostui: 86 % vastaajista piti somea erittäin tehokkaana rekrytoinnin kanavana. (Duunitori 2019.)

Somen merkitys on kasvanut vuodesta toiseen. Tärkeimpänä yksittäisenä rekrytoinnin kanavana nähdään LinkedIn. Sanomalehtien roolin nähdään pienenevän ja erityisesti mobiililaitteilla tehtävän työnhaun kasvavan. Rekrytoijat ovat reagoineet ja reagoimassa tähän. (Duunitori 2019.)





urapalvelut, somerekrytointi, rekry, somealusta, verkostoituminen, Tinder, rekrytointitutkimus, Duunitori



*Kun työnantaja on somessa, seuraako opiskelija perässä?*

*Mitä voimme urapalveluissa tehdä tukeaksemme näiden tahojen kohtaamista somessa?*

*Onko avainasemassa somesisällön kehittäminen vai yhteisten kanavien kirkastaminen?*

### **”Oletho olemassa, jos sinua ei löydy Googllella?”**

Urapalveluiden järjestämissä tilaisuuksissa puhumme paljon urasuunnittelusta ja digitaalisesta läsnäolosta. ”Onko sinua olemassa, jos et löydy ‘googlaamalla’” on kysymys, jolla on luontevaa aloittaa keskustelu digitaalisista urataidoista. Pohdimme opiskelijoiden kanssa yhdessä, miten omaa ammatillisuuttaan ja osaamistaan voi tuoda esiin verkossa.

Meillä monella on kokemusta erilaisista sosiaalisen median kanavista. Olemme Facebookissa, LinkedInissä, twiittaamme, bloggaamme, päivitämme profiilejamme Instassa ja snäppäämme, joten miksi yllä

oleva yksittäinen kysymys näyttää joka kerta aloittavan laajan keskustelun? Pohdimme yhdessä, miksi meidän pitäisi olla verkossa, sekä tarkistamme, mitä meistä siellä jo on. Mielenkiintoinen näkökulma on, voimmeko kontrolloida meistä verkossa olevaa tietoa tai miten voimme siihen vaikuttaa.

### **Sokeasta somettamisesta tietosiin ja vastuullisiin valintoihin**

Urapalveluissa on tärkeä tiedostaa, että ammattilaisten verkkonäkyvyys vaihtelee aloittain. Joillain aloilla, kuten kaupallisella alalla, asiakkaisiin halutaan usein pitää yhteyttä somessa. Toisilla aloilla taas toivotaan, että asiakas ei ottaisi yhteyttä sometilinsä kautta



## Sosiaalinen media, rekrytointi...



yksityishenkilönä somessa toimivaan työntekijään; tällaisia aloja ovat esimerkiksi sosiaali- ja rikosseuraamusala. Sen sijaan ajatus siitä, että esimerkiksi terveydenhuoltoalan ammattilaisia ei olisi LinkedInissä, on vanhentunut.

Oleellista eri aloilla on osata hallinnoida omaa somejälkeänsä alan vaatimalla tavalla – esimerkiksi rajaamalla oikeuksia. Kaikille ei sovi julkinen profiili tai edes omalla nimellä esiintyminen. Näihin asioihin meidän ohjajina kannattaa tutustua hyvin osataksemme ohjata opiskelijoitamme.

Kaikilla aloilla verkostoituminen oman alan toimijoiden kanssa on tärkeää, ja verkostoitumisessa sosiaalisella medialla onkin näkyvä rooli työkaluna ja kanavana. Tästä syystä sometaidot ovat tänä päivänä tärkeitä kaikilla aloilla. Oman verkoston kokoaminen voi lähteä liikkeelle vaikkapa luomalla suhteita omiin opiskelukavereihin. Urapalveluiden tilaisuuksissa voidaan myös avata somen merkitystä monipuolisesti ammatillisesti – ei vain työllistymisen näkökulmasta.

Yksilöiden ammatillinen läsnäolo verkossa on edellytys sille, että työnantaja voi hyötyä somesta työnhakijoita etsiessään. Toisin sanoen työnantaja ja opiskelija eivät kohtaa toisiaan, jos opiskelija ei ole osannut panostaa ammatilliseen profiiliinsa riittävästi tai on rajannut

somenäkyvyytensä vain vapaa-ajan aiheista julkaisuun tai vain ystävien nähtäville.

Somessa ei vain odoteta yhteydenottoja, vaan tekijöitä ja työmahdollisuuksia etsitään aktiivisesti. Työnantajat sekä rakentavat työnantajamielikuvaansa että viestivät työmahdollisuuksista aktiivisesti somessa. Prosessit sosiaalisessa mediassa kehittyvät, ja moneen LinkedInissä julkaistuun työpaikkailmoitukseen voi jo hakea suoraan omalla LinkedIn-profiilillaan.

Työllistymisen näkökulmasta opiskelijan on hyvä aloittaa somessa verkostoitumisen lisäksi järjestelmällinen työpaikkojen kartoittaminen ja oman ammatillisuuden esiin tuominen. Esimerkiksi LinkedInissä sen lisäksi, että osaa käyttää työnhakutoimintoa, on myös tärkeää osata hakea keskustelunaiheita, yrityksiä ja erilaisia ryhmiä.

Somessa on tärkeää hallita sopivien hashtagien eli asiatunnisteiden käyttö. Oman alan asiasanat, kuten vaikkapa #markkinointi tai #asiakaspalvelu, sekä esimerkiksi yleisellä tasolla #tyopaikka ja #rekry johdattavat opiskelijan nopeasti mielekkäisiin ryhmiin tai keskusteluihin, jotka saattavat olla ensiaskel urapolun rakentamisessa. Urapalvelut voivat tukea opiskelijaa sometiedonhaun taidoissa. Opiskelijayritysten perustamisessa LinkedInin

maksullisten palveluiden hakutoiminnot voivat auttaa ohjattaviamme esimerkiksi kumppaneiden, rahoittajien ja yhteistyökumppaneiden haussa. Ura- ja työelämäohjaajien olisikin hyvä hallita myös osaamisprofiilien etsinnän työkalut ja toimintalogiikka opiskelijoiden auttamiseksi.

Työnantajien näkövinkkelistä somerekrytointi ei ole enää vain akuutteihin vajeisiin reagoivaa vaan parhaimmillaan myös ennakoivaa. Esimerkiksi LinkedIn-profiilien perusteella voidaan hakea yrityksen tarpeisiin ja profiiliin sopivia henkilöitä ja tiedustella heidän kiinnostustaan työpaikan vaihtoon, mikäli tilaisuus avautuu. Sujuvoittamalla yritysten mahdollisuuksia tutustua opiskelijaprofiileihin – esimerkiksi edesauttamalla profiilien löydettävyyttä – urapalvelut voisivat kehittää uusia toimintamalleja yhteistyöyritysten kanssa. Yksityishenkilöille taas LinkedIn tarjoaa oivallisen alustan yritysten kanssa proaktiivisesti verkostoitumiseen ja esimerkiksi erilaisten

avausten tekoon – vaikkapa niin sanottuja piilo- tai tarvetyöpaikkoja synnyttäessä.

Opiskelijoita kannattaakin ohjata aktiiviseen verkostoitumiseen erilaisilla alustoilla heti opintojen alusta lähtien. Voimme auttaa opiskelijoitamme myös ns. pehmeissä tai-doissa: Verkostoitumispyyntöön tai suoraan yhteydenottoon vastataan varmemmin, kun kirjoitat henkilökohtaisen saateen. Napin painalluksella lähtevään persoonattomaan kutsuun on helpompi jättää vastaamatta. Onhan se imartelevaakin, että sinut on löydetty joukosta ja sinusta ollaan kiinnostuneita.

### **Muuttuuko rekrytointi tulevaisuudessa ”tindermaisemmäksi”?**

Baronan toimitusjohtaja Tuomas Mikkonen ounasteli Helsingin Sanomien artikkelissa, joka käsitteli tekoälyn hyödyntämistä rekrytoinneissa, että rekrytointi muuttuu tindermaisemmäksi. Mikkonen viittasi siihen, että



sosiaalisen median taustalla pyörii jo nyt paljon tekoälyä, mikä mahdollistaa tehokkuutta rekrytoinneissa. Toistaiseksi Mikkosen mukaan tekoäly toimii vain rekrytoijan apuna, mutta tulevaisuudessa Mikkonen uskoo tekoälyn tekevän kokonaisia rekrytointejakin. (Pennanen 2017.)

Tämän perusteella voisi olettaa, että jatkossa työnhaussa tulevat korostumaan sisällön-tuottamisen valmiudet: mitä laadukkaampaa

sisältöä olet ammatillisesta osaamisestasi kyvykäs tuottamaan digitaalisiin ympäristöihin, sitä paremmat uramahdollisuudet sinulla on.

Toisaalta työnhakijana erilaisilla alustoilla toimiessaan opiskelijalla tulisi olla jo nyt jonkin verran ymmärrystä tekoälyn toiminnasta: esimerkiksi avainsanojen ja synonyymien käytössä pitää tiedostaa tiettyjä lainalaisuuksia. Nämä asiat meidän on hyvä nostaa esiin opiskelijoidemme kanssa, kun ohjaamme heitä työnhaussa.

Sosiaalisen median  
katsaus 04/2019  
Harto Pönkän  
Lehmätkin Lentäis  
-blogissa:



Tom Laine on esittänyt  
10/2019 tilastoja  
suomalaisista  
LinkedInissä:



## Missä yritykset ja opiskelijat kohtaavat sosiaalisessa mediassa?

Työnhakijan kannattaa liikkua somessa siellä, missä työnantajat tai näiden työntekijät viestivät ja ovat vuorovaikutuksessa. Jos taas työnantaja haluaa tavoittaa esimerkiksi opiskelijoita somen kautta, yritysten kannattaa tietenkin olla siellä, missä opiskelijatkin ovat. On kuitenkin pieni urheilusuoritus selvittää eri oppilaitosten sometililtä ja ottaa selvää mahdollisuuksista julkaista tileillä. Myös se mutkistaa sopivien tilien löytymistä, että esimerkiksi oppilaitoksilla on virallisten sivujensa lisäksi paljon epävirallisia ryhmiä eri käyttötarkoituksiin, ja opiskelijajärjestöillä, -killoilla ja niin edelleen on omat sivustonsa. Myös oppilaitokset tahollaan törmäävät tämän tyyppisiin haasteisiin yrittäessään tavoittaa työnantajia yhteistyöajatuksin. Voimmeko jotenkin helpottaa kohtaamisia? Voiko haastetta ratkaista yksittäisenä korkeakouluna, vai vaatisiko kanavien selkiyttäminen yhteistyötä?

Urapalveluiden toimijoina on hyvä myös kriittisesti pohtia, liikkuvatko opiskelijat oppilaitostensa sivuilla, urapalveluiden pystyttämässä ryhmässä vai tavoittaako työnantajan viesti opiskelijat paremmin muilla opiskelijoiden käyttämällä foorumeilla. Samaan tapaan kuin me kannustamme opiskelijoita osallistumaan erilaisiin asiantuntijaverkostoihin esimerkiksi LinkedInissä tai seuraamaan alan ammattilaisia Twitterissä, voisi osaajapulasta kärsivällä alalla toimivaa rekrytoijaa rohkaista aktiiviseen someverkostoitumiseen jo opiskelijoiden kanssa.

## Haaste urapalveluiden kehittäjille

Edellä esitettyyn perustuen urapalvelut voivat siis tukea paitsi somen käytön ohjaamisessa myös erilaisten kanavien, ryhmien ja verkostojen luomisessa. Varsinkin jälkimmäisessä on varmasti vielä pureskeltavaa niin alueellisesti kuin valtakunnallisestikin, jotta verkostoituminen ei siiloutuisi epätarkoituksenmukaisesti korkeakouluittain. Lisäksi tieto verkostoitumisfoorumeista tulisi viestiä niin opiskelijoille kuin työnantajillekin.

## Kukahhan ottaisi koppia?

## Lähteet

Duunitori 2019. Kansallinen rekrytointitutkimus 2019. Viitattu 6.6.2019 <https://drive.google.com/file/d/1dT1KUx9MRJKTUArwVLAf1Hn77SlqJiN/view>.

Pennanen, T. 2017. Työnhakijaa arvioi nyt myös tekoäly – ”Rekrytointi tulee muuttumaan Tinderin kaltaiseksi”. Helsingin Sanomat 26.5.2017. Viitattu 13.6.2019 <http://www.hs.fi/ura/art-2000005227987.html>.



Janne Antikainen  
Itä-Suomen yliopisto

## Korkeakoulusta tukea ja ohjausta muuttuvaan työelämään ja urapoluille

Itsekseen ajavat autot, hologrammilasit, virtuaalinen ja augmentoitu todellisuus, lohko-  
ketjut sekä tekoäly ovat osa jatkuvasti muok-  
kautuvaa ja pidentyvää listaa teknologisen  
kehityksen uusista aluevaltauksista. Kehitys  
on tuonut mukanaan ilmiöitä, joiden syntyä  
vielä vuosia takaperin emme olisi osanneet  
edes kuvitella mahdollisiksi. Vastaavasti sen  
myötä syntyy uusia aloja ja työtehtäviä, ja  
samalla osassa työtehtävistä ihmisen työpa-  
nos voidaan korvata teknologian avulla.

Verkottuminen, sosiaalinen media ja erilaiset  
digitaaliset ympäristöt alkavat olla juurtuneet  
osaksi arkeamme, ja tulevaisuudessa nämä  
ympäristöt voivat saada vielä hyvin erilaisia  
muotoja (Kiiski Kataja 2016, 8). Kehitys on  
luonut työelämään vaikeasti hahmotettavan  
kilpailun, jossa pärjätäkseen on kyettävä  
mukautumaan ja sopeutumaan uusiin käy-  
tän-  
tanteisiin; otettava haltuun esimerkiksi uusia  
laitteistoja, sovelluksia, palveluita ja käyttö-  
liittyviä.

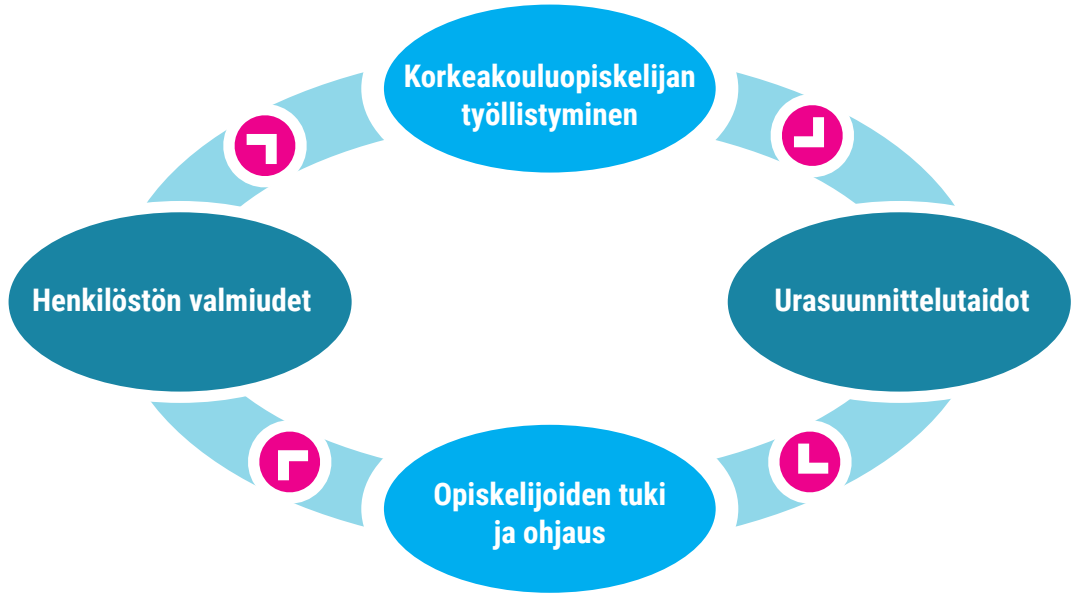
Esitetyt kuvaukset meneillään olevasta mur-  
roskaudesta kuulostavat tutuilta, mutta sa-  
malla tämä puhe voi jäädä myös etäiseksi ja  
herättää kysymään, että miten tämä kosket-  
taa minua ja omaa alaani, nyt tässä hetkessä  
ja tulevaisuudessa?

***”Pikkusen tuntuu, et ollaan mur-  
roksessa, kynnyksellä taivutaan sitä  
kohti.”*** (Opettaja, AMK, R2)

Tässä artikkelissa avataan korkeakouluhen-  
kilöstön näkökulmia ja ajatuksia sosiaalisen  
median ja digitalisoituvien ympäristöjen  
vaikutuksista opetus- ja ohjaushenkilöstön pe-  
rustyöhön, korkeakoulujen arkeen ja opiske-  
lijoiden opinto- ja urapolkujen kysymyksiin.  
Kevään 2017 aikana keräsimme tietoa haas-  
tattelemalla kolmen ammattikorkeakoulun  
(5 ryhmää) ja kahden yliopiston (2 ryhmää)  
henkilöstöstä koostuneita ryhmiä. Kokonai-  
suudessaan saimme keskusteluihin mukaan  
19 korkeakoulujen opetus- ja ohjaustoimijaa.



työllistyminen, urasuunnittelu, uraohjaus,  
sosiaalinen media



Kuvio 1. Ryhmäkeskustelujen teemat

Ryhmäkeskusteluihin osallistui ammattikorkeakoulujen lehtoreita ja opinto-ohjaajia sosi-  
aali-, palvelu-, kaupan ja hallinnon, tietojen-  
käsittelyn ja tieto- ja viestintätekniikan sekä  
taiteiden ja kulttuurin alalta. Yliopistoista  
mukana oli kasvatusalan opetushenkilöstöä ja  
urapalveluiden asiantuntijoita.

Ryhmille annettiin nähtäville pääteemat  
(kuvio 1), joiden avulla tavoiteltimme keskus-  
telun herättelyä, kokemusten ja ajatusten jä-  
sentämistä sekä yhteisiä oivalluksia. Kerättyyn  
haastatteluaineistoon viitataan artikkelissa  
keskusteluun osallistujan aseman ja numeroi-  
tujen ryhmien mukaisesti.

**”Yleiset työelämätaidot korostuu ja kyky oppia uutta, semmonen tietynlainen rohkeus.”** (Ura-asiantuntija, yliopisto, R7)

Opetus- ja ohjaushenkilöstö kuvaa sosiaalisen median avaavan uudenlaisia mahdollisuuksia opiskelijoiden työllistymiseen ja verkostoitumiseen jo opintojen aikana. Somen koetaan ikään kuin keventäneen rekrytoitumista, mutta samalla henkilöstö korostaa yleisten työelämätaitojen ja erityisesti vuorovaikutuksen merkitystä opiskelijoiden tulevaisuuden työllistymiseen merkittävästi vaikuttavana osa-alueena.

*”No kyllähän se vuorovaikutus on, oli se somessa tai kasvotusten tai minkä välineen avulla tahansa tai puhelimitse niin kyllä se vuorovaikutus on se jolla sä myyt itses, ja siinä rekrytointitilanteessa ja some toki helpottaa sitä yhteydenottoa.”* (Opettaja, AMK, R6)

*”Niin ja täs mieltii tätä digitalisaatioo ja sosiaalista mediaa niin, ne on nyt paljon pinnalla, mut sit selvästi korostuu se tarve kohdata ihmisiä.”* (Ura-asiantuntija, yliopisto, R7)

Kohtaamisen ohella verkostojen merkitys korostettiin, ja henkilöstön kuvauksissa opiskelijat usein hyötyvät jo opintojen aikana rakentuvista verkostoista työllistymisen kynnyksellä. Samalla verkostojen kautta työllistymisessä nähdään myös eriarvoisuuden lisääntymisen uhkakuvia, jos opiskelijalla

ei ole valmiuksia tai halukkuutta sosiaalisessa mediassa toimimiseen.

*”Joo helposti ne ensimmäiset työpaikat löytyy sieltä verkostojen kautta ja sitten ne on ne verkostot siellä somessa usein.”* (Ura-asiantuntija, yliopisto, R1)

*”..opiskelijat herää siihen, kun sanoo että hei että, se kymmenestä työpaikasta 7 menee ilman mitään julkisia hakuja.”* (Opettaja, AMK, R4)

Työllistymisen kanavien moninaistuminen edellyttää opiskelijoilta uudenlaisia valmiuksia näiden mahdollisuuksien hyödyntämiseen, ja osa heistä toimiikin aktiivisesti somessa oman ammatillisuuden ja asiantuntijuuden esiin tuomisessa ja kehittämisessä. Opiskelijoiden oman osaamisen ja asiantuntijuuden esiin tuomista kuvataan suunnitelmallisena ja tavoitteellisena toimintana.

*”Joukossa on nykyään, enemmän ja enemmän niitä opiskelijoita, jotka haluavat olla alaankin liittyvässä keskustelussa mukana omalla nimellään. Tuntuu että se on ehkä semmonen lisääntyvä, et jotka ovat yhteiskunnallisessa keskustelussa jolla on oma profiili ja omat blogit ja eivät niin kun, kokevat sen ihan luontevana.”* (Opettaja, AMK, R5)

Aina aktiivisuus ei kuitenkaan ole itsestäänselvyys, vaan sosiaalisessa mediassa toimiminen nähdään usein myös haasteellisena ja paineistavana tekijänä opiskelijan kannalta, kun omaa osaamista ja koulutus- ja työpolkuja peilataan omiin verkostoihin.



*”Ehkä some tarjoaa joskus semmosia näköharhoja myöskin, että kaikki kurssikaverisin ovat strategiakonsultteja ja saanko minä ikinä mitään työtä, et siinä oppii negatiivisesti vertaamaan itseään muihin.” (Ura-asiantuntija, yliopisto, R7)*

Osaamisen ja valmiuksien ohella henkilöstö tuo esiin arvopohdintojen merkityksen koulutus- ja urapolkujen valinnoissa. Mahdollisen työnantajan ja työntekijän arvojen kohtaamisen merkitys tuodaan esiin muuttuvan työn ja työelämän korostamana ilmiönä.

*”Työtä tehdään tulevaisuudessa silleen, että se on osa persoonaa ja se on näille nuorille nyt varsinkin, ne haluaa olla töissä semmissä työpaikoissa missä on samat arvot kun heillä ja sitten sen takia he pystyykin olemaan niitten juttujen takana ja niillä henkilökohtaisilla profiileilla oikeesti sitä buustaamaan. Et sitten en usko että nää työelämään tulevat nuoret ees mennee semmosiin työpaikkoihi vaan palkan takia.” (Opettaja, AMK, R3)*

Opiskelijoiden työllistymisen näkökulmasta henkilöstö toi esiin digitaalisuudesta ja sosiaalisesta mediasta kaksi puolta. Uuden teknologian oppiminen, valmiudet ja aktiivisuus mahdollistavat uudenlaisia väyliä työllistymiseen, mutta samalla tämä edellyttää uudenlaisia valmiuksia erilaisten väylien hyödyntämiseen. Uusista ympäristöistä ja välineistä huolimatta yleiset työelämätaidot nähtiin merkityksellisinä, ja ne nousivat useissa keskusteluissa keskiöön.

## **”Dinosaurukset käyttävät sähköpostia!”**

(Opettaja, AMK, R4)

Opiskelijoille tarjottavan tuen ja ohjauksen osalta henkilöstön kuvauksissa tulee näkyväksi nopea ja usein hallitsemattomalta tuntuva muutos kehittyvän teknologian jalkautuessa korkeakoulujen arkeen. Työssä vaadittavien ohjelmistojen ja työvälineiden jatkuva kehitys asettaa haasteita, joihin opettajat ja ohjaajat vastaavat hyvin yksilöllisesti. Lähes kaikista keskusteluista välittyy kuitenkin positiivinen ja luottavainen asenne alati muuttuvan arjen keskellä, ja tämän asenteen kuvataan myös kantaneen henkilöstöä haasteellisissa tilanteissa. Kollegiaalista tukea ja mahdollisuuksia konkreettiseen harjoitteluun ja ryhmässä tekemiseen korostettiin usein uuden oppimisen mahdollistavina tekijöinä.

*”Menetelmien ja alustojen määrä on valtava, et meidänkin pitäis siitä valtavasta määrästä valita jotain mitä lähtee tekeen, pitäis jotenkin rohkaistua ja saada se tunne, että mä osaan ja mä oon hyvä tässä ja mä voin viedä tämän opetuskäyttöön, et toisilla se on jo luontasempaa, mut kyllä meistä suurin osa kuuluu vielä siihen joukkoon, et on aika arkoja ja lähtee miettiin että voinko mä lähtee tällä tavalla vetään tätä kurssia.” (Opettaja, AMK, R5)*

Korkeakoulujen henkilöstölle nopeasti kehittyvä teknologia näyttäytyy uuden oppimisen vaateina, mutta samalla muutoksessa kuvataan laajempaa oman ammatillisuuden

ja asiantuntijuuden tarkastelua. Henkilöstön mukaan muutos näkyy konkreettisesti opiskelijoiden ja henkilöstön välisen vuorovaikutuksen ja avoimuuden lisääntymisenä. Tämä usein myös haastaa henkilöstöä uudella tavalla oman asiantuntijuuden ja ammatillisuuden kriittiseen tarkasteluun.

*”Tavallaan semmonen valta-asetelma tai semmonen asiantuntijuuskäsite monesta kohtaa on purkautunut sillai että, että on paljon kanavia mitkä tarjoaa tietoa ja sitten se voi olla hirveen monenlaista niin [...] se pukkaa meitä sellaseen ikään kuin kilpailutilanteeseen siinä, että kehittämään, en tarkoita kilpailutilannetta suhteessa muihin vaan tarkoitan sitä että pitää sitä sellasta omaa vauhtia yllä, et hetkinen mitä me tarjotaan ja että mikä se on se meidän juttu.”* (Opettaja, yliopisto, R1)

*”Opetus enemmän muuttuukin siihen ohjauksen malliin. Toki niitä luentojakin tarvitaan, mutta sitten tämmönen opiskelijat tekee, on ehkä joku lyhyt alustus minkä jälkeen ne lähtee tekemään ja sen jälkeen puretaan ja semmoset opetuksen käytännöt muuttuu ehkä ohjaukseksi enemmän.”* (Opettaja, AMK, R4)

Henkilöstö korostaa opettajuuden ja asiantuntijuuden muutosta, joka konkretisoituu työtehtävien laajentumisena ja näkökulman muutoksena kapeasta sisällöllisestä opetuksesta laajempaan opiskelijoiden oppimisen mahdollistamiseen ja tukemiseen. Tuessa ja ohjauksessa keskeiseen asemaan nousee sosiaalisen median kautta vyöryvä tiedon

määrä, jonka hallintaan myös opiskelijat tarvitsevat työkaluja.

*”Se erilaisten kanavien ja tiedon tulva ja syötteet koko ajan, et siihen mä aattelin et henkilöstö vois tukea opiskelijoiden urasuunnittelua tavallaansa siinäkin, että ei sun tarvii niihin kaikkiin lähtee mukaan. Että kasvais semmonen ymmärrys, että mitkä ne on ne syötteet mihin mä lähen mukaan, että sais valmiuksia, toki henkilöstö itekin, mutta sitten opiskelijoille valmiuksia erilaisten syötteiden kartoittamiseen, että mikä on mulle tässä hetkessä ja tässä tilanteessa.”* (Opettaja, yliopisto, R1)

*”Joo ja opiskelijoille tulee paljon tietoa semmosina purskauksina, kandidivaiheen alussa ja maisterivaiheen alussa ja kaikki ei välttämättä tartu vaikka se oiskin kerrottu jossakin niin sitten kun sitä tietoa tarvitsee niin rupee vasta miettimään.”* (Ura-asiantuntija, yliopisto, R7)

Lisääntyneiden vuorovaikutuskanavien myötä myös opiskelijoiden odotukset saamastaan ohjauksesta ovat muuttuneet. Tästä syntyvät tavoitettavuuden ja työn rajaamisen kysymykset nousivat henkilöstön keskusteluissa usein esiin ristiriitaisina ilmiöinä.

*”Osalle on tullut harhaa et kaikki tapahtuu heti, että se että jos mä käyn jättämässä mun tehtävän niin se ei tarkoita yhtä kuin se on suoritettu, että kävin tekemässä tentin eilen, että millonkahan ehdit arvioimaan sen, kun mun pitäs valmistua perjantaina.”* (Opettaja, AMK, R2)

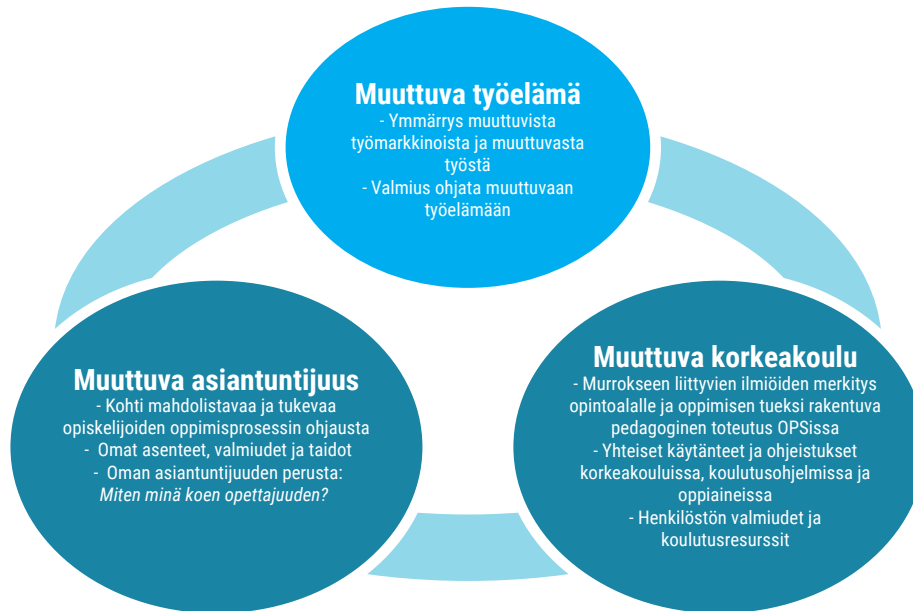
*”Joskus itekin kun oot sähköpostin äärellä ja joku laittaa viestin ni tekis mieli vastata heti, et saa sen asian pois. Mut sitten aattelee, että mitä mä välitän sillä että mä vastaan nyt saman tien.” (Opettaja, AMK, R3)*

Henkilöstö liittyy keskustelun sosiaalisen median ja erilaisten reaaliaikaisten viestintäsovellusten nopearytmisyyteen, johon opiskelijat ovat tottuneet. Toisaalta henkilöstö tuo esiin myös tarpeen selkeälle omalta organisaatiolta tulevalle ohjeistukselle ja tuelle alustojen ja sovellusten työkäyttöön.

## Muuttuva työelämä = muuttuva korkeakoulu?

Ryhmäkeskusteluissa esiin nousevat teemat tiivistyvät opetus- ja ohjaushenkilöstön osalta kolmen keskeisen murroksessa olevan osa-alueen alle, joita ovat muuttuva työelämä, muuttuva asiantuntijuus ja muuttuva korkeakoulu (kuvio 2).

Työelämän muutosta kuvataan keskusteluissa laajalti eri aloja koskettavana ilmiönä. Yhteistä muutokselle on työelämäään valmistautuvan näkökulmasta vaatimustason nousu ja yleisten työelämätaitojen korostuminen.



Kuvio 2. Murroskauden vaikutukset korkeakoulun opetus- ja ohjaushenkilöstön työhön

Yleisten työelämätaitojen ja yleisen tason osaamisen korostumiselle voidaan löytää selitys vaikeasti hahmotettavasta ja epävarmasta työkentästä, jonne valmistumisen jälkeen tulisi suunnata (Nilsson 2017). Savickas (2011) kuvaakin työelämän muutoksen aiheuttaneen vastuun siirtymistä yhä enemmän työelämään pyrkivälle ja valmistautuvalle yksilölle. Hänen mukaansa aiemmin idealisoitu ja odotettu kiinnittyminen tiettyyn organisaatioon tai sitoutuminen yhteen uraan on vaihtunut joustavuuteen ja uramahdollisuuksien auki pitämiseen; yhä moninaisemmille työkentille.

Korkeakoulujen arjessa tämä näkyy lisääntyvinä paineina kohdata näitä nopeasti muuttuvia ja monipuolistuvia työelämän tarpeita sekä tarjota opiskelijoille mahdollisuuksia osaamisen kehittämiseen. Korkeakouluissa tulisikin yhä enemmän pysähtyä pohtimaan työelämä- ja urasuunnittelutaitojen onnistuneemman integroinnin mahdollisuuksia osaksi opintopolkuja (Kasurinen & Heiskanen 2017). Vallitsevaa tilannetta kuvaa useassa ryhmäkeskustelussa se, että urasuunnittelun sisältöjä oli tarjolla vain yksittäisillä opintojaksoilla. Urasuunnittelua ja -ohjausta kuvattiin usein irrallisina palasina ja vain opintojen aloitus- tai valmistumisvaiheessa korostuvina teemoina.

## **Muuttuva opettajuus ja ohjaajuus?**

Muutokseen suhtautuminen on keskeisessä asemassa teknologian kehityksen ja digitaalisuuden jalkautuessa merkittäväksi osaksi korkeakoulujen työympäristöjä ja käytänteitä. Keskusteluihin valikoituneen henkilöstön

osalta asenne kiihtyvään muutokseen oli pääosin positiivinen, mutta huoli muutokseen sopeutumisen haasteista niin opiskelijoiden kuin kollegoidenkin osalta oli ilmeistä. Teknologisen kehityksen ohella mukaan on tullut paljon tehokkuuden odotuksia, joiden osalta henkilöstö joutuu usein keskelle rajua kilpajuoksua, joka edellyttää muutokseen mukautumista tai tarvetta hallita sitä turvautumalla tuttuun ja turvalliseen. Tämän myötä syntyy väistämättä vastakkainasettelua hyväksi koettujen vanhojen toimintatapojen ja uuden edistyksellisen teknologian välille. (Bright 2015.)

Hyvin erilaisten valmiuksien ja asenteiden kanssa toimivat asiantuntijat näkevät teknologian mahdollisuudet hyvin eri lähtökohdista käsin. Sosiaalisen median mahdollisuuksien, kuten vertaisten, verkostojen ja yhteisöjen, tunnistaminen ja hyödyntäminen edellyttää joka tapauksessa perehtyneisyyttä, ja sen lisääminen on keskeisessä roolissa, jotta voidaan toimia urasuunnitteluprosessin eri vaiheissa kamppailevien opiskelijoiden kanssa (Nell 2014; Hooley, Hutchinson & Watts 2012).

Hieman kärjistäen voisikin todeta, että korkeakoulujen opettajat ja ohjaajat eivät voi työssään täysin sivuuttaa näitä ajankohtaisia ilmiöitä ja sitä todellisuutta, missä heidän opiskelijansa elävät ja valmistautuvat tulevaisuuttaan rakentamaan. Teknologisen kehityksen laajempaa merkitystä ja vaikkapa somen vaikutuksia korkeakoulujen arkeen pohdittaessa nousee esiin näkökulma, jossa nämä nähdään merkittävänä liikkeelle panevana

voimana (Kettunen 2017) tässä muutoksessa, jonka ilmentymänä korkeakouluhenkilöstö kuvaa tiedon merkityksen muutosta ja sen myötä uudelleen muotoutuvaa asiantuntijuutta sekä asiantuntijuuden jakautumista. Ryhmäkeskustelujen perusteella tämän suuntainen muutos näkyy jo korkeakouluissa ja on parhaimmillaan mahdollistamassa avoimempia ja vuorovaikutteisempia oppimisympäristöjä.

Vaikka tässä kehityksessä on nähtävissä myös haasteita, niin henkilöstön suhtautuminen tulevaan on luottavainen. Ryhmäkeskustelut päättyivät lähes poikkeuksetta jaettuun kokemukseen siitä, että tällaisia juttelututokioita pitäisi olla lisää. Tämä kertoo siitä, että aihe on ajankohtainen ja useat pohtivat tahoillaan samoja kysymyksiä. Toivottavasti keskustelut saavat jatkoa!

## Lähteet

Bright, J. 2015. If you go down to the woods today you are in for a big surprise: Seeing the wood for the trees in online delivery of career guidance. *British Journal of Guidance & Counselling* 43 (1), 24–35.

Hooley, T., Hutchinson, J. & Watts, A. G. 2012. Career through the web. Teoksessa M. Jacob (ed.) *Good practices in the use of ICT in providing guidance and counselling*. Bucharest: Institute of Educational Sciences.

Kasurinen, H. & Heiskanen, S. 2017. Ammatti- korkeakouluopiskelijoiden urasuunnittelutaidot ja työllistyminen. *Ammattikasvatuksen aikakauskirja* 19 (2), 20–35.

Mikäli haluat syventyä tässä artikkelissa esitettyjen käytännön kokemusten taustalla oleviin teemoihin, niin tämä video on sinulle! Leena Penttinen avaa *Työelämän murros ja uraohjaus-verkkoluennolla* (24.4.2019) uran rakentamisen kysymyksiä, uraohjauksen näkökulmia ja niihin vaikuttavia tekijöitä:



Kettunen, J. 2017. Career practitioners' conceptions of social media and competency for social media in career services. *Finnish Institute for Educational Research Studies* 32. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.

Kiiski Kataja, E. 2016. Megatrendit 2016: tulevaisuus tapahtuu nyt. *Sitran muistio* 14.1.2016. Viitattu 2.12.2019 <http://www.sitra.fi/julkaisu/2016/megatrendit-2016>.

Nell, A. 2014. Using Social Media in Career Counseling. Teoksessa N.C. Gysbers, M.J. Heppner & J.A. Johnston (eds) *Career Counseling: Holism, Diversity and Strengths* 4th ed, Virginia: ACA, 289–300.

Nilsson, S. 2017. Employability, Employment and the Establishment of Higher Education Graduates in the Labor Market. Teoksessa M. Tomlinson, L. Holmes (eds) *Graduate Employability in Context*, London: 65–85.

Savickas, M. L. 2011. *Career Counseling. Theories of Psychotherapy Series*. Washington: APA.



Outi Rantanen  
Tampereen ammattikorkeakoulu

## Digiajan ohjaajuuden kehittäminen Ohjaajien ja opetushenkilöstön koulutustarpeita kartoittamassa

Someta Duuniin -hankkeessa yhtenä laajana kehittämisteemana on ollut ohjaajien digiajan osaamisen kehittäminen ja digitaalisten urataitojen vahvistaminen korkeakoulujen uraohjauksessa. Keskeisenä on ollut kysymys siitä, miten ohjaajat voisivat tukea opiskelijoita digitaalisten urataitojen kehittämisessä opintojen aikana ja millaista koulutusta ohjaajat tarvitsisivat voidakseen tätä toteuttaa.

OKM:n (2017) taustamuistiossa Korkeakoulu-  
tutkimus 2030-luvulle tuodaan esiin,  
että

1. digitalisaatio ja uusien teknologioiden käyttöönotto vauhdittavat työelämän murrosta ja työmarkkinoiden muutoksia,
2. digitalisaatiolle on luonteenomaista, että mahdollisuuksien nopeat hyödyntäjät saavat merkittäviä kilpailuetuja, ja
3. työmarkkinoilla osaamisvaatimusten kasvu jatkuu ja vaatimukset voivat jopa vaihtua kesken työuran.

Muistiossa peräänkuulutetaan korkeakoulu-

koulujen tehtävää tuottaa uutta tietoa, edistää hyvinvointia ja kouluttaa osaajia. Myös eriarvoistumisen pysäyttäminen sekä osallisuuden ja osallistumisen vahvistaminen koulutuksen keinoin nähdään tärkeänä tehtävänä.

Sosiaalisen median käyttämistä osana työnhakua ja rekrytointiprosessia on viime vuosina tutkittu jonkin verran (mm. Kuhn & Hani 2012; Roth, Bobko, Van Iddekinge & Tatcher 2013). Yleisesti tutkimuksista on havaittavissa kehitys, jonka mukaan sosiaalinen media tulee vahvistamaan omaa asemaansa osana työnhakua; nähtiinpä se tutkimuksessa työnhakuprosessia yksinkertaistavana tai monimutkaistavana asiana (ks. esim. Waldman 2013). (Vähätalo & Rantanen 2018.)

Oppilaitosten näkökulmasta nopeasti kehittyvä työelämä haastaa niin opettajien kuin opinto- ja uraohjausta tekevien henkilöiden ajattelua ja toimintaa.



## digitaaliset urataidot, työelämän muutos, uraohjaus, koulutustarpeet, sosiaalinen media

Tristram Hooley (2012) on tarkastellut teknologian ja uraohjauksen suhdetta. Hänen mukaansa internetiä ja sosiaalista mediaa voidaan tarkastella uran edistämisen kannalta

1. tietokirjastona, jossa on paljon informaatiota eri uriin ja työnhakuun liittyen,
2. mahdollisuuksien kauppapaikkana, jossa työntekijät ja työnantajat tai koulutusta tarjoavat voivat kohdata,
3. sosiaalisen pääoman paikkana, jossa luodaan kontakteja ja ylläpidetään verkostoja, ja
4. demokraattisena medianana, jossa voi kertoa omista kiinnostuksen kohteistaan, huolistaan, brändätä itseään ja hallita omaa mainettaan.

Hooley (2012) on esittänyt digitaalisten urasuunnittelutaitojen ”seitsemän C:tä”, jotka kaikkien tulisi hallita. Hän katsoo niiden lisäävän työnhaun ja ohjaustyön ajankohtaisuutta.

### **Koulutustarpeet koulutuksen suunnittelun taustalla**

Jotta hankkeen kautta ohjaajille tarjottavat koulutukset ja muu materiaali vastaisivat par-

haalla mahdollisella tavalla olemassa olevaan koulutustarpeeseen, kartoitettiin opetus- ja ohjaushenkilöstön koulutustarpeita hankkeen aikana monin tavoin. Itä-Suomen yliopisto vastasi hankkeen tiedonkeruun toteuttamisesta ja koordinoinnista niin opiskelijoille kuin ohjaushenkilöstöllekin ja toteutti tähän liittyen teemahaastatteluja eri korkeakoulujen opetushenkilöstölle. Tämän lisäksi aihepiiristä järjestettiin ohjaajille ja ohjaustyötä tekeville henkilöstölle pilottikoulutuksia, jolloin saatiin myös lisää tietoa koulutustarpeista ja ohjaushenkilöstöä pohdituttavista teemoista aihepiiriin osalta.

Pyrimme myös hyödyntämään eri tapahtumia tähän tarkoitukseen keräämällä osallistujilta näkemyksiä osaamisen kehittämisen tarpeista. Ajatuksena oli, että hankkeen tiedonkeruun ja pilottien pohjalta rakennetaan koulutuskokonaisuus, joka sopii ohjaajakoulutukseen digitaaliseen, some- ja verkko-ohjaukseen perehtymiseen ja näitä välineitä hyödyntävien taitojen oppimiseen. Lisäksi tavoitteena oli, että se tukee digiajan ohjaajuuden jatkuvaa kehittämistä kaikkien opetus- ja ohjaustyötä tekevien kohdalla. (Ks. Antikainen 2018.)

Seuraavassa avaan tiedonkeruun toteutusta ja tuloksia, joita saimme helmikuussa 2019 Tampereen ammattikorkeakoulussa pidetyn TAMK-konferenssin aikana. Hankkeemme oli esillä eri TKI-toimijoiden yhteisesti järjestämällä ”Hanketempuradalla”, jossa eri hankkeiden edustajat saivat olla esillä halumallaan tavalla edistämässä oman hankkeen kehittämistyötä.

Someta Duuniin -hankkeessa päädyimme hyödyntämään tilaisuutta niin, että olimme esittelemässä hankkeemme sisältöjä. Halusimme kuitenkin myös hyödyntää tilaisuuden ja suuren osallistujajoukon näkemyksiä ja kuulla osallistujilta, jotka siis olivat pääasias-  
sa TAMKin opetus- ja ohjaushenkilöstöä ja muita toimijoita, millaisia digitaitoja ja tähän liittyvää koulutusta he kokevat tarvitsevan-  
sa ja millaisista teemoista voidakseen tukea paremmin opiskelijoiden digitaalisten urataitojen kehittymistä ja omaa digiajan ohjaajuttaan.

Koostimme tilaisuutta varten ”Herättelevän faktaseinän”, johon keräsimme erilaista materiaalia virittämään ajatuksia aihepiiristä: viimeisimpiä lukuja ja tilastoja sosiaalisen median käytöstä, digitaalisten urataitojen 7 C:n kehikon, työllistymiseen liittyviä asioita ja hankkeemme teemoja muutoinkin. Asiasta oli mahdollista keskustella hanketoimijoiden kanssa lukujen kautta ja tutustuen digitaalisten urataitojen teoreettiseen kehikkoon. Keskusteluissa osallistujien kanssa avasimme siis myös muitakin työllistyminen ja digitaalisuus-  
teemaan liittyviä asioita. Toimme myös esille

hankesuunnitelmassa esillä olleita koulutusten alustavia sisältöjä:

- Ohjaajan digitaalinen osaaminen,
- Ohjauksen mahdollisuudet,
- Työmarkkinoiden muutos ja tulevaisuuden rekrytointiväylät,
- Digitaalisuus – uhka vai mahdollisuus?
- Minä digitoimijana – opiskelijan resurssi vai muinaisjäänne?

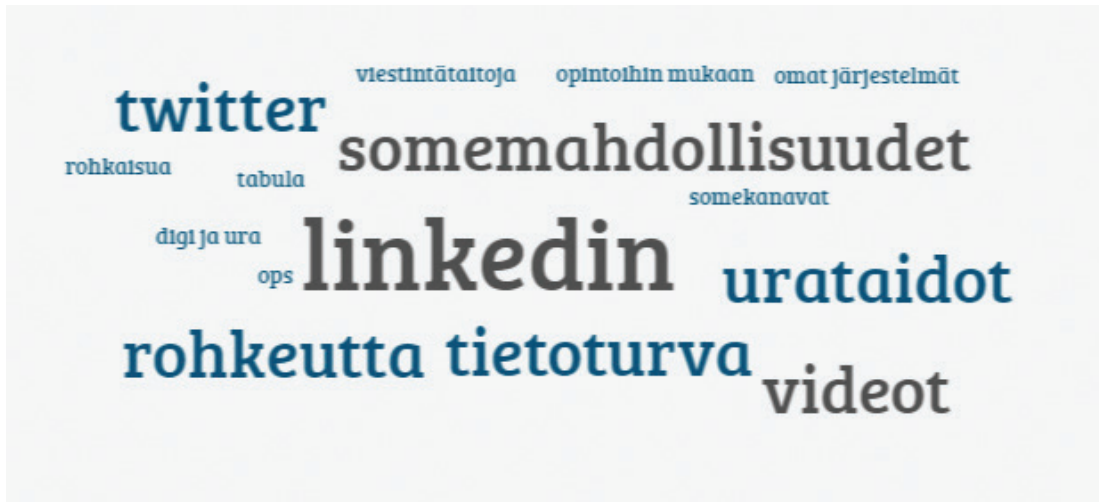
## Hankepuuhun kertyneitä osaamisen kehittämisen tarpeita

Pyysimme osallistujia kiteyttämään ajatuksiaan käytyjen keskustelujen päätteeksi ja kirjoittamaan ne lapuille, jotka he sitten ripustivat hankepuuhun kaikkien nähtäville. Otsikkona hankepuussa oli ”**Opiskelijoiden digitaalisten urataitojen tukeminen? - Millaisia digitaitoja ja tähän liittyvää koulutusta tarvitsisit voidaksesi tukea paremmin opiskelijoiden digitaalisten urataitojen kehittymistä ja omaa digiajan ohjaajuttasi?**”

Kaiken kaikkiaan saimme hankepuuhun 30 kiteytystä, jotka toivat hyvin esiin erilaisia osaamisen kehittämisen tarpeita ja vaihtelivat suuresti laidasta laitaan (ks. kuva 1).

Yhtenä selkeänä teemana nousi esiin erilaisen digitaalisten sovellusten käyttöön liittyvät tarpeet. Erilaisia sovelluksia on paljon, ja ne eivät ole tuttuja tai niitä ei ole totuttu käyttämään, ja niiden hyödyntämiseen ja mahdollisuuksiin ohjaajat toivoivat apua. Myös tietoturvakysymykset nousivat esiin.





Kuva 1. Koontia koulutustarpeista

*”Tabula tutuksi, yhtenäiset rakenteet, digitaaliset ajanhallintaohjelmat, miten ohjataan ja ylläpidetään digitaalista CV:tä, LinkedIn-mahdollisuudet → Oma ymmärrys näistä opena? LinkedIn tutuksi, IT-osaaminen, Verkkokurssin tekemisen taito, eri digitaaliset työkalut – vaihtoehdot haltuun, millaisia some kanavia on nykyään?, LinkedIn-, Twitter- ja Instagram-koulutus, nopeat videot → videoiden tekeminen, Millaisia some-kanavia on?, kännykän tietoturva, Tabulan ”hienoudet.”*

Opettajat pohtivat myös pedagogista toimintaa ja sitä, miten näitä teemoja voitaisiin sisällyttää olemassa oleviin opintoihin.

*”Verkkokurssiaihoiden kehittäminen, näitä voitaisiin sijoittaa opintojaksoihin esim.*

*ammattillinen kasvu. Kun koulutetaan (näistä aiheista), varmistetaan, että pystyy kiinnittämään ne työhönsä (koulutus-käyttö). Opitun syventäminen ja laajentaminen (esim. LinkedIn), syvällisempää LinkedIn osaamista, yleiskatsaus some-mahdollisuuksista (hyödyllisistä).”*

Opettajat kaipasivat myös selkeästi rohkaisua oman opetus- ja ohjaustyönsä tueksi, lisäksi tuotiin esiin opettajan roolia – opettaja on yhteiskunnallinen vaikuttaja, ja ottamalla nämä asiat osaksi opetussuunnitelmia varmistetaan myös taitojen kehittymisen mahdollisuus kaikille opiskelijoille.

*”Opena tarvitsen rohkaisua luottaa siihen, että omien opiskelijoiden vieminen digimaail-*

*maan riittää: he rakentavat jatkossa omia digitaalisia uraitojaan itsensä näköisiksi, tarvitsen taitoa tunnistaa ja sallia yksilölliset polut digitalisaation ihmeellisessä maailmassa. Opettaja- yhteiskunnallinen vaikuttaja – OPS.”*

Opetus- ja ohjaushenkilöstö tunnisti ja toi esiin myös opiskelijoiden ohjaus- ja kehittämistarpeita ja asioita, joissa opiskelijoiden olisi hyvä omaa osaamistaan kehittää.

*”Rohkeutta, opettaja voi auttaa, selkeitä viestintätaitoja, valmennusta + mentorointia siihen, miten opiskelija voi oman osaamisensa näyttää, omien ajatusten pukeminen sanoiksi, kuinka kirjoitat ja tuot ajatukset selvästi esille, sosiaalisen median hyödyntäminen, videointi mahdollisuus.”*

Päivän aikana nousi esiin myös selkeästi kehittämiskohteita itse sovelluksiin liittyen.

*”Snapchat-kanava linkedlniin, digiosaamisen taitojen saavuttaminen/löytäminen 24/7 verkostoista, LinkedIn helpommin lähestyttäväksi ja omaksuttavaksi.”*

## **Koulutuspaketit tukevat digiajan ohjauksen jatkuvaa kehittämistä**

Hankkeemme ja kysymyksenasettelumme herätti tilaisuudessa paljon kiinnostusta, ja kävimme osallistujien kanssa mielenkiintoisia keskusteluja aihepiiristä, sen tarpeellisuudesta ja myös asian haasteellisuudesta.

Yleisesti voi todeta, että tarve koulutukselle tuli vahvasti esiin ja osaamisen kirjo on laaja. Osalle tematiikka on tuttua ja taidot eri kanavien käytöstä ovat erittäin hyvät, ja tarvetta on lähinnä olemassa olevan tiedon syventämiseen. Toisille taas aihepiiri tuntui vieraammalta, ja kysymyksiä ja pohdituttavia asioita oli paljon, jolloin korostui myös puhtaasti erilaisten sosiaalisen median kanavien käyttöön liittyvän koulutuksen ja tuen tarve. Hankkeemme teema nostattaa myös monenlaisia tunteita ja ajatuksia, niin puolesta kuin vastaan, jolloin kaivataan myös keskustelua aiheesta.

Kaiken tiedonkeruun tuloksia on hyödynnetty hankkeen tuottamien koulutuspakettien suunnittelussa ja toteutetuissa koulutuspiiloiteissa niin, että koulutuskokonaisuuksien sisällöissä on huomioitu esiin nousseita tarpeita. Kerättyä materiaalia on hyödynnetty myös videoissa ja muussa materiaalissa, joita hankkeessa on tuotettu. **Esimerkiksi Miina Kivelän ja Kati Koivusen tekemässä podcastissa he keskustellen avasivat hanketempuradan tiedonkeruun pohjalta nousseita teemoja ja toivat näkemyksiään esille askarruttavista kysymyksistä:**



Voidaan ajatella, että uraohjauksessa on entistä enemmän huomioitava teknologian kehityksen mahdollistamat ja vaatimat edellytykset. Hooleyn (2012) seitsemän C:tä eivät olekaan ainoastaan opiskelijoille suunnat-

tuja ohjeita, vaan niiden hyödyntäminen ja käyttöön ottaminen on myös uraohjausta toteuttavien henkilöiden vastuulla. Ohjaajien tulee siis omaksua ja hallita ja olla tietoinen näistä, jotta he voivat tukea ja ohjata opiskelijoita digitaalisten urataitojen kehittämisessä. Opiskelijoita ohjaavien toimijoiden tulisi siis pysyä ajan tasalla ilmiöistä, jotka liittyvät työnhakuun ja opiskeluun – sosiaalinen media on yksi näistä ilmiöistä. Someta Duuniin -hankkeessa tuotetut koulutuspaketit niin opiskelijoille kuin ohjaajillekin tarjoavat hyvän mahdollisuuden oman osaamisen syventämiseen näistä teemoista.

## Lähteet

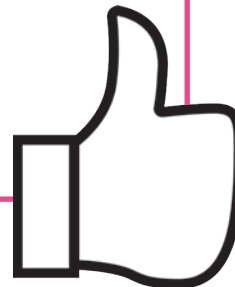
Antikainen, J. 2018. Opiskelijakyselyn tuloksia. Someta Duuniin 12.1.2018. Viitattu 6.11.2019 <https://sometaduuniin.fi/opiskelijakyselyn-tuloksia/>.

Hooley, T. 2012. How the internet changed career: framing the relationship between career development and online technologies. *Journal of the National Institute for Career Education and Counselling (NICEC)*, 2012:29, 1–12.

Kuhn, P. & Hani, M. 2012. Is Internet Job Search Still Ineffective. *The Economic Journal*, 124:12, 1213–1233.

OKM 2017. Korkeakoulutus ja tutkimus 2030-luvulle ; Taustamuistio korkeakoulutuksen ja tutkimuksen 2030 visiotyölle. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisu 2017:44. Viitattu 5.11.2019 <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-263-522-8>.

Tutustu Someta Duuniin  
-hankkeessa ohjaajille  
tuotettuun materiaaliin:



Roth, P., Bobko, P. Van Iddekinge, C. & Tatcher, J. 2013. Social Media in Employee-Selection-Related Decisions: A research Agenda for Uncharted Territory. *Journal of Management* 42 (1), 269–298.

Vähätalo, L. & Rantanen, O. 2018. Työnhaun uudet tuulet – digitaalisten urataitojen merkitys ja sosiaalinen media. *TAMKjournal* 7.2.2018. Viitattu 4.11.2019 <http://tamkjournal.tamk.fi/tyonhaun-uu-det-tuulet-digitaalisten-urataitojen-merkitys-ja-sosiaalinen-media/>.

Waldman, J. 2013. *Job Searching with Social Media for Dummies*. New Jersey: John Wiley & Sons.





# 2

Portfolioiden hyödyntäminen  
osana digitaalisia  
urasuunnittelutaitoja



Minna-Kaisa Lehtilinna  
Laurea-ammattikorkeakoulu

## Portfoliotyöskentely osana oppimisprosessia

Portfolion tarpeellisuus nousee aika ajoin keskusteluun. Tarvitaanko erillistä portfolioa, kun kerran löytyy jo Facebook, Instagram, LinkedIn ja monta muuta somekanavaa, jotka tukevat opiskelijaa niin opiskelun aikana kuin työllistymisen kynnykselläkin? Tässä artikkelissa tarkastellaan portfolion merkitystä opiskelun, työllistymisen ja ohjauksen näkökulmasta.

### Portfolioajattelun perusteet

Portfolio lienee sanana monelle tuttu. Se ei kuitenkaan välttämättä avaudu opiskelijoille, joten opettajan tulee selittää portfolioajattelun perusteet ja selvittää portfoliotyöskentelyn tavoitteet, sillä portfolioita on erilaisia (ks. kuvio 1). Portfolio on opiskelijan oma osaamissalkku, jota hän koostaa opintojen aikana. Se on opiskelijan henkilökohtainen oppimisympäristö (PLE, Personal Learning Environment). Opiskelija itse päättää, miltä hänen portfolionsa näyttää tai mitä asioita

hän sinne kokoaa – tietenkin noudattaen opiskeluun liittyviä tehtävänantoja.

Portfolio on parhaimmillaan tarkoitustaan palveleva multimodaalisen sisällön kokoelma. Hyvä portfolio ei siis ole pelkkää tekstiä vaan visuaalinen kokonaisuus, jossa voidaan hyödyntää monipuolisesti erilaisia ja eri muodossa olevia materiaaleja.

Opiskelija myös määrittää, mitä haluaa portfoliostaan näyttää muille. Portfolio voi olla kokonaan henkilökohtainen, mutta opiskelija myöntää katselu- tai kommentointioikeuksia esimerkiksi ohjaavalle opettajalle. Opiskelija voi halutessaan tehdä kokonaan julkisen portfolion. Usein opintojen loppuvaiheessa tehdyt näyteportfoliot ovat julkisia. Tämä auttaa henkilöbrändin rakentamisessa.

Ryhmässäkin voi laatia portfolion. Tällöin pitää huolehtia, että kaikilla ryhmän jäsenillä on yhtäläiset oikeudet hallita ja muokata portfoliota.



portfolio, henkilökohtainen oppimisympäristö, ohjaus, työllistyminen, osaaminen, työnhaku

### Prosessiportfolio auttaa oman osaamisen tunnistamisessa

Portfolion tekeminen kannattaa aloittaa heti opintojen alkuvaiheessa. Opiskelija täytyy pyrkiä sitouttamaan tavoitteelliseen portfolioyöskentelyyn. Erityisen tärkeää on, että kaikki ohjaajat ja opettajat puhuvat portfolioista samansuuntaisesti ja ohjaavat opiskelijaa erilaisten tehtävänantojen avulla.

Opintojen aikana koottavaan prosessiportfolioon voi sisällyttää melkein mitä tahansa opintojen aikana tehtyjä tuotoksia. Sen lisäksi

opiskelija voi käyttää omaa portfolioaan säilytyspaikkana erilaisille dokumenteille riippumatta siitä, liittyvätkö ne opiskeluun, työhön tai vapaa-ajan harrastuksiin. Portfolioon voi kerätä kontaktilistaa ihmisistä, joita on tavannut opintojen aikana esimerkiksi erilaisten projektien merkeissä. Sinne voi koota itselleen eräänlaista työkalupakkia, josta löytyy muistiinpanoja tulevia työtehtäviä varten, kirjallistoja ja linkkejä hyödyllisiin verkkotyökaluihin.

## Henkilökohtainen oppimisympäristö

(engl. Personal Learning Environment, PLE)

Omat muistiinpanot ja osaamisen pohdinta opinnoista

### Perusportfolio

Aineiston säilytys

### Prosessiportfolio

Kuvaa kehittymistä ja kasvua

### Näyteportfolio

Valitut näytöt osaamisesta

Kuvio 1. Portfolioita on erityyppisiä; tässä kuviossa esiintyvien lisäksi voidaan puhua muun muassa oppimis- tai arviointiportfoliosta





Oman osaamisen tunnistamisessa auttaa, kun opiskelija esimerkiksi teemoittelee erilaisia tuotoksia eri otsikoiden alle. Omien vahvuuksien ja kehittymiskohteiden ymmärtäminen auttaa opiskelijaa suuntaamaan voimavaroja oikein. Portfolion työstäminen helpottaa asioiden välisten yhteyksien ymmärtämistä ja edesauttaa ammatillisen kokonaisuymmärryksen kehittymistä.

Opiskelijan olisi hyvä ymmärtää, että osaamista on monenlaista. Substanssiosaaminen on ammatillista osaamista, jota opiskelija hankkii opinnoissaan ja työelämässä. Joka-päiväisessä kanssakäymisessä muiden kanssa, työelämän eri tilanteissa tai vapaa-ajan harrastusten parissa kertyy yleistä työelämäosaamista, joka voi koostua esimerkiksi viestintä- ja vuorovaikutustaidoista, oma-aloitteisuudesta, kyvystä oppia uusia asioita ja erilaisista tietotekniikkavalmiuksista. Harvemmin muistetaan, että metatason osaamisen kehittyminen on myös tärkeää. Metatason taitoihin kuuluu muun muassa itsensä johtamisen ja ajanhallinnan taidot. Kaikkia näitä osaamisen tasoja voi tarkastella ja reflektoida portfoliotyöskentelyn avulla.

## Portfoliolla unelmaduuniin

Nykypäivän työmarkkinoilla on kaksi tärkeää asiaa, jotka auttavat työllistymisessä: erottuminen ja oman persoonan esille tuominen. Työnantajat eivät ole kiinnostuneita pitkistä osaamislistoista tai kurssiluetteloista.

Omien vahvuuksien tunnistaminen auttaa sanoittamaan omaa osaamista ja löytämään osaamista parhaiten kuvaavat verbit. Osaamisen luokittelu osaamistason mukaan auttaa työnantajaa ymmärtämään osaamisen syvyyttä. Luokittelussa voi apuna käyttää esimerkiksi Bloomin taksonomiaa. Se auttaa sopivien muistamiseen, ymmärtämiseen, soveltamiseen, analysoimiseen, arvioimiseen ja luomiseen liittyvien teosanojen löytämistä (ks. Peura 2016).

Portfolio on erittäin hyvä työkalu oman persoonan esille tuomiseen. Portfoliossa voi opintojen lisäksi esitellä omia harrastuksiaan ja intohimojaan. On tärkeää muistaa, että koostettaessa prosessiportfoliosta työnhakuun soveltuvaa näyteportfoliota asiat on hyvä jäsentää selkeästi ja pyrkiä mahdollisimman visuaaliseen ilmeeseen.

Portfolion avulla on mahdollista luoda ja ylläpitää omaa henkilöbrändiään. Tämä tosin vaatii sitä, että portfolio on julkinen ja kaikkien nähtävissä. Portfolio tukee muuta somessa ja muissa kanavissa saatavilla olevaa sisältöä. Nykyisin puhutaan paljon myös sosiaalisesta portfoliosta, jossa tärkeässä roolissa ovat suositukset ja muiden tykkäykset ja kommentit.

Portfolio on keino erottautua ja jäädä mieleen työnhakuprosessissa. Usein pienet asiat ratkaisevat rekrytoinnin. Portfolio voi olla opiskelijan avain unelmaduuniin!

## Portfolio tehostaa harjoittelun raportointia

Harjoittelu on merkittävässä roolissa opintojen aikana. Harjoittelussa opitaan sellaisia työelämässä tarvittavia taitoja, joita ei ole mahdollista opettaa koulun seinien sisäpuolella. Monelle harjoittelu toimii myös siltana tulevaan työhön.

Joillain koulutusaloilla on tapana, että harjoittelun jälkeen kirjoitetaan ohjaajalle raportti ja käydään mahdollisesti palautekeskustelu. Tämä ei kuitenkaan ole tehokasta harjoitteluajan hyödyntämistä.

ePortfolion dynaamisuus - ePortfolion monipuoliset mahdollisuudet -raportti:



Näin teet e-portfolion -koulutus:



Fatni Osman Yusufin opinnäytetyö (Laurea-ammattikorkeakoulu, 2018) → Kokemuksia portfolion käytöstä ja hyödyntämisestä työnhaussa:



Jos harjoittelussa koottaisiin omaa portfolioa, jota sekä työpaikkaohjaaja että oppilaitoksen puolesta nimetty opettaja kommentoisivat, syntyisi reaaliaikaista keskustelua ja esimerkiksi mahdollisiin ongelmiin voitaisiin puuttua ajoissa. Opiskelija voisi hyödyntää monipuolisesti muun muassa kuvia ja videoita, huomioiden tietysti yksityisyydensuojan.

Parhaimmillaan harjoittelun aikana opiskelijalle syntyy osaamisportfolio, jonka avulla on helppo osoittaa omia taitojaan ja kehitystään. Tämä auttaa opiskelijaa työllistymisessä.

### Opinnäytekin voi olla portfolio

Useissa korkeakouluissa on jo mahdollisuus tehdä portfoliomuotoinen opinnäyte. Mikä portfoliomuotoon tehty opinnäyte sitten on? Se on kokoelma opiskelijan erilaisista töistä, joita hän on yhteen aihepiiriin liittyen tehnyt opintojen aikana, työelämässä tai harrastusten parissa. Portfoliomuotoinen opinnäyte ei kuitenkaan ole kokoelma vanhoista tuotoksista, vaan niitä pitää muokata ja syventää. Vielä toistaiseksi portfolion lisäksi yleensä vaaditaan erillinen raportti, joka tallennetaan opinnäytetietokantaan, kuten ammattikorkeakouluissa Theseukseen.

Ohjaajan täytyy pystyä auttamaan opiskelijaa aiheen rajauksessa ja oikeiden töiden valinnassa portfolioon. Samoin on oltava tarkkana erilaisten sopimusten olemassaolosta, jos ja

kun opiskelija käyttää tiimissä tehtyä tai yritysyhteistyössä syntynyttä dokumentaatiota osana omaa portfolioaan. Monille opettajille ajatus portfoliomuotoisesta opinnäytteestä on vieras, joten ohjaavan opettajan olisi hyvä perehtyä yleisesti portfolioajatteluun ennen ohjausprosessin aloittamista.

### Pelottomasti kohti portfoliotyöskentelyä

Jotta portfoliotyöskentely voisi ottaa tuulta siipiensä alle, on lähdettävä kokeilemaan asioita ennakkoluulottomasti. Portfolion kytkeminen opintojaksolle ei välttämättä lisää työmäärää, vaan parhaassa tapauksessa se vähentää sitä.

Sähköisen portfolion käyttöönottoa voi hidastaa se, että pelätään välinettä. Erilaisia portfolioalustoja ja ohjeita niiden käyttöön löytyy pilvin pimein. Nykyisin opiskelijat ovat niin näppäriä tekniikan kanssa, että opettaja voi melko rauhallisin mielin keskittyä sisällön ohjaamiseen.

### Lähteet

Peura, P. 2016. Bloomin taksonomia. Amazing Case-oppimateriaali. Jyväskylän yliopisto. Viitattu 30.9.2019 <https://peda.net/jyu/okl/hankkeita/evalue/oac/arviointi/b>.



Anna Nykänen  
Laurea-ammattikorkeakoulu



Minna-Kaisa Lehtilinna  
Laurea-ammattikorkeakoulu

## Portfoliotyöskentelyn ohjaaminen ja portfolion hyödyntäminen ohjaustyössä

Ilman ohjausta ei synny priimaa portfolioa eikä portfolion hyödyllisyys ohjauksen välineenä tule hyödynnetyksi. Tärkeä lähtökohta portfolion ohjaukselle onkin se, että ohjaaja on itse innostunut portfoliotyöskentelystä. Toinen tärkeä asia on, että sovitaan yhteiset pelisäännöt siihen, miten portfolioa kootaan ja kommentoidaan.

Opettaja ei välttämättä ole ainoa, jonka velvollisuus on kommentoida opiskelijan portfolioa, vaikka ohjaus viime kädessä onkin opettajan vastuulla. Vertaispalautte on erittäin tärkeää portfoliotyöskentelyssä, eli vertaiset kannattaa valjastaa antamaan palautetta ja keskustelemaan toistensa portfolioista. On hyvä muistaa, että jos opiskelija ei saa palautetta portfolioistaan, hänen intonsa panostaa siihen voi kärsiä. Palaute auttaa yhtä lailla portfolion täydentämisessä kuin rajaamisessakin. Ohjaajan yksi tärkeimmistä tehtävistä onkin motivoida opiskelijoita ja pitää motivaatiota yllä portfolion jatkuvaan työstämiseen.

Portfolion tekemiseksi opiskelija voi tarvita monenlaista tukea; niin teknistä kuin sisällöllistä. Tässä artikkelissa pohdimme erityisesti sisällöllisen tuen mahdollisuuksia. Aloitamme kuitenkin avaamalla portfolion hyödyntämisen mahdollisuutta ohjauksen välineenä. Mikäli ohjaaja kokee portfolion vain yhtenä lisärasitteena työssään, ei voida odottaa, että opiskelijatkaan sitoutuvat työskentelemään tavoitteellisesti kootakseen oman portfolionsa. Toivomme, että näillä vinkeillä innostut portfoliotyöskentelyn ohjaamisesta.

### Portfolio on ammatillisen kasvun ohjauksen väline

Ammatillisen kasvun portfolion lähtökohtana on, että opiskelija tunnistaa nykytilanteen sekä pystyy määrittelemään oman osaamisensa ja laatimaan itselleen kehittymistavoitteet. Samalla on hyvä kartoittaa, millaisia ammatillisia kiinnostuksen kohteita opiskelijalla on. Portfoliotyöskentely aloitetaan ohjeistamalla opiskelija tuottamaan sisältöä näistä tee-



## portfolio, ohjaus, ura, reflektio, itsetuntemus

moista portfolioonsa. Opiskelijan on hyvä keskustella näistä asioista oman ohjaavan opettajansa kanssa, esimerkiksi ensimmäisessä HOPS-keskustelussa. Tällöin voidaan katsoa, miltä portfolio tässä kohti näyttää.

Ei riitä, että asiat kirjataan yhden kerran ylös ja sitten unohdetaan. Näihin asioihin on syytä palata tasaisin väliajoin joko ohjaajan kanssa käytävissä keskusteluissa tai pienryhmätapaamisissa. Tällöin arvioidaan, miten asetetut tavoitteet on saavutettu, ja mahdollisesti lisätään uusia tai poistetaan joitain tavoitteita. Keskustelua voidaan käydä siitä, miten tavoitteiden saavuttaminen näkyy portfolioissa.

Jos portfolioa työstetään säännöllisesti, on sen avulla mahdollista tarkastella opiskelijan ammatillista kasvua koko opintojen ajalta. Yksi portfoliotyöskentelyn palkitsevimista asioista on, että sen avulla opiskelijan osaaminen – ja ennen kaikkea osaamisen kehittyminen – tulee näkyväksi. Tämä motivoi sekä opiskelijaa että ohjaajaa.

### Portfolio toimii opintojen ja uran suunnittelun apuna

Portfolion mahdollisuudet uraohjauksen välineenä puhkeavat kukkaansa kokonaisvaltaisessa portfoliotyöskentelyssä. Kun portfolioon rohkaistaan kokoamaan sisältöä ja pohdintaa elämän eri alueilta ja ajoilta, tulee opiskelija jo portfolioa kootessaan mietti-neeksi sitä, mikä itselle on merkityksellistä.

Tarkastelemalla portfolion sisältöä opiskelija voi saada ajatuksia siitä, mihin suuntaan omaa osaamista tulisi kehittää. Ahaa-elämyksiä voi nousta niin puutteellisen osaamisen kuin myös mielenkiinnon kohteiden tunnistamisen kautta. Tämä voi osaltaan auttaa opintovalintojen teossa, joka ohjaa merkittävästi ammatillista kasvua. Opiskelijan olisikin pyrittävä suunnittelemaan opintonsa järkeväksi kokonaisuudeksi, joka tukee hänen ammatillisia tavoitteitaan. Opintojen ohjaaminen voi siis olla osa portfoliosisällön ohjaamista.

Oman osaamisen ja kiinnostusten kohteiden kokoaminen tekee näkyväksi mahdollisuuksia niin itselle kuin muille. Portfolion tarkastelu yksin, vertaisryhmässä, opettajatuutorin tai uraohjaajan kanssa auttaa opiskelijaa poh-timaan, miten osaamista voisi työelämässä

Kuva: Carolyn Christine (Unsplash)



hyödyntää ja mitkä uramahdollisuudet voisivat olla mahdollisia. Toisaalta portfolion tarkastelu voi auttaa tunnistamaan niitä asioita, joiden ei halua omassa työelämässään painottuvan.

### **Prosessiportfolion työstäminen näyteportfolioksi lisää itsetuntemusta**

Ideaalissa tilanteessa opiskelija kokoaa opintojensa ajan erilaisia tuotoksia omaan portfolioonsa. Työt voivat olla perinteisiä Word-raportteja, mutta yhä enemmän opiskelija voi hyödyntää erilaisia multimodaalisia elementtejä videoista aina itse suunnittelemiinsa peleihin. Näin opintojen aikana voi muodostua laajakin prosessiportfolio. Tätä voidaan kutsua myös oppimisportfolioksi. Samalla opiskelija harjoittelee osaamisensa sanoittamista.

Opintojen loppuvaiheessa on hyvä käydä portfolion sisältö läpi ja miettiä, minkä asioiden avulla opiskelija erityisesti haluaa tuoda omaa osaamistaan esille ja miten hän voi erottua työhaussa parhaiten sadoista muista työnhakijoista. Hyvä ajankohta portfoliokeskusteluille on esimerkiksi kolmannen vuoden HOPS-tapaamisten yhteydessä, jolloin ohjaavan opettajan kanssa luodaan katse sekä menneeseen että tulevaankin. Opiskelija voi ohjaajan kanssa miettiä omia vahvuuksiaan ja valita näyteportfolioonsa sellaiset tuotokset, jotka parhaiten ilmentävät näitä vahvuuksia. Mikäli opiskelija kokee, että omien vahvuuksien löytäminen on hankalaa, voi hän käyttää

apunaan muun muassa erilaisia netistä löytyviä testejä.

Laurean Tikkurilan kampuksella tammikuussa 2017 aloittaneet liiketalouden opiskelijat toimivat Someta Duuniin -hankkeessa pilottiryhmänä. He alkoivat rakentaa omia portfolioitaan tavoitteellisesti heti ensimmäisestä opintojaksosta alkaen. Osa opiskelijoista työskenteli portfolion parissa ahkerammin, osa toki koki sen ikään kuin ylimääräisenä työnä. Keväällä 2019 opiskelijat kokosivat näyteportfoliot, jotka he esittelivät pienryhmätapaamisissa toisilleen ja ohjaajalle. Osa opiskelijoista oli koonnut kattavan portfolion, josta varmasti on apua esimerkiksi työhaussa. Valitettavasti kaikki eivät kuitenkaan olleet jaksaneet nähdä vaivaa kootakseen omia vahvuuksiaan esille tuovan ja myyvän portfolion. Yleisesti kuitenkin opiskelijat olivat tyytyväisiä portfoliotyöskentelyyn, koska huomasivat konkreettisesti, miten paljon erilaisia asioita ja taitoja he olivat kartuttaneet opintojensa aikana.

### **Reflektio-osaaminen kehittyy portfolion avulla**

Parhaimmillaan portfoliotyöskentely kehittää opiskelijan reflektio-osaamista. Se on tärkeä taito paitsi opinnoissa myös tulevassa työelämässä, kun opiskelija haluaa kehittää omaa työnkuvansa, toimintatapojaan tai koko työyhteisöään.

Ohjaajat sortuvat usein ajattelemaan, että opiskelija pystyy automaattisesti reflek-

OPINNOILLE JA URALLE ASETETUT TAVOITTEET	PALAUTE	TUNNISTETUT VAHVUUDET JA HEIKKOUEDET	OMA TYÖKALUPAKKI	OPISKELIJA-KUNTA- JA VAPAAEHTOISTYÖN RAPORTOINTI
HANKITTU OSAAMINEN (HOT)	TUNTEET	REFLEKTIO OPITUSTA JA OPINNOISTA	YLEISTEN KOMPETENSSIEN ARVIOINTI	HENKILÖKOHTAISET NÄKEMYKSET JA INTRESSIT
MUISTIINPANOT OPINNOISTA	TEOREETTISET YHTEENVEDOT	RAPORTIT JA MUUT TYÖT	HARJOITTELUN RAPORTOINTI JA OHJAUS	TYÖN OPINNOLLIS-TAMISEN RAPORTOINTI

Erilliset portfoliot tarpeen mukaan ja yhteenveto näyteportfoliossa

Kuvio 1. Esimerkkejä portfolion sisällöistä

toimaan syvällisesti omia tuotoksiaan ja tapojaan toimia. Näin ei kuitenkaan ole. Reflektio-osaamisen opettaminen on ihan yhtä tärkeää kuin minkä tahansa muun opetuussuunnitelmaan kirjatun osaamistavoitteen. Reflektioprosessin kehittäminen on hyvä aloittaa keskustelemalla opiskelijan kanssa siitä, millaista on kehittävä reflektointi. Ilman tätä keskustelua on vaarana, että portfolioon tuotetut reflektioivat tekstit jäävät pintapuoliseksi raapaisuksi ja kuvaukseksi siitä, mitä on tehty, ja keskitytään lähinnä arvioimaan lopputulosta. Kehittämisen kannalta kuitenkin

on olennaista, että pystytään arvioimaan kriittisesti koko työskentelyprosessia.

Ohjaaja voi auttaa opiskelijaa laatimalla esimerkiksi listan keskeisistä kysymyksistä, jotka auttavat opiskelijaa havainnoimaan paremmin omaa toimintaansa. Opiskelijaa voi pyytää arvioimaan esimerkiksi, miten hän sitoutui tehtävään, päästiinkö tehtävälle asetettuihin tavoitteisiin ja mitä opiskelija kokee oppineensa tehtävää tehdessään.



## Tukemalla portfolion rakenteen kehittämistä autat sisällön valinnassa

Jos opiskelijalla on edes orastavia ajatuksia siitä, mihin suuntaan hän haluaa osaamistaan kehittää ja minne työllistyä, voi portfolion rakenteen ohjaamisella olla iso merkitys. Sisältökokonaisuuksien otsikointiin voi saada ajatuksia osaamisperustaisesta opetus suunnitelmasta, alan työpaikkailmoituksista sekä osaamiskartoituksista ja -ennusteista. Kehittämällä sisältöä näistä lähtökohdista työstettyyn rakenteeseen muotoutuu opiskelijalle hiljalleen hioutuva portfolio, joka heijastaa työelämän tarpeita.

Usein opiskelijat toivovat valmiita esimerkkejä tai jopa pohjaa, johon portfolionsa rakentaa. Ohjaajana on tärkeä tiedostaa, että valmiiksi annetut rakenteet ovat kaksiteräinen miekka: ne toisaalta tukevat ja antavat ideoita portfolion rakentamiseen, mutta toisaalta ne voivat rajoittaa ajattelua. Tästä näkökulmasta on tärkeää ilmaista, että annetut rakenteet ovat esimerkkejä, joita voi soveltaa omassa tuotoksessa.

Monipuolisten esimerkkien käsittely yhdessä auttaa hahmottamaan portfolion sisältöjä ja multimodaalisten elementtien mahdollisuuksia. Törmätessäsi hyvään esimerkkiin, muista pyytää siis opiskelijalta lupa portfolion näyttämiseksi ohjaustilanteissa. Kuvioon 1 on koottu ideoita siitä, mitä kaikkea portfolioissa voi käsitellä.

## Kirkasta portfolion tavoite

Opiskelijaa on tärkeää ohjata muokkamaan omaa portfoliotaan erilaisia tilanteita varten. Tällä tarkoitamme sitä, että samasta portfoliosta voi olla erilaisia versioita eri käyttötarkoituksiin. Tarve osaamisen riittäväälle konkretisoimiselle riippuukin portfolion käyttötarkoituksesta.

Esimerkiksi haettaessa harjoittelu- tai työpaikkaa voi portfolioissa pyrkiä tuomaan esiin juuri niitä seikkoja, joita työnantaja toivoo tai odottaa. Kaikkia mahdollisia työnäytteitä ei kannata liittää mukaan vaan miettiä, mistä kyseistä paikkaa haettaessa on eniten hyötyä. Erytisoamista ja sen sovellusmahdollisuuksia haettavassa paikassa kannattaa tuoda esille oman työn tuloksellisuuden lisäksi.

Portfolion sisältö riippuu siis sen tavoitteesta. Kun portfoliota ei tehdä vain itselle, on tärkeää huomioida lukija. Työnantajat toivovat kiteytyneitä, helposti hahmottuvia portfolioita (Laurikainen & Kunnari 2018). Oppimisportfolio taas voi olla hyvinkin runsas ja rönsyinen ja edelleen tarkoituksenmukainen. Näin eri asioiden yhdistyminen toisiinsa mahdollistuu.

Portfolion tarkoituksesta riippumatta siinä käytetyn tekstin määrä voi kasvaa aluksi suureksi, kun sisältöä kootaan. Sisällön kiteytämiseksi voi ohjata opiskelijaa multimodaalisen sisällön tuottamiseen. Kuvat, videot, ääniraidat, tiedostot ja infograafit toimivat hyvin portfolioissa.

## Portfolio auttaa oman osaamisen myymisessä

Portfolio on työkalu, joka olisi hyvä ottaa käyttöön heti opintojen alussa. Ihannetapaus olisi sellainen, että opettajalla olisi ohjaajakumppanina niin sanottu vertaisohjaaja eli opiskelija, joka on jo tehnyt omaa portfolioaan jonkin aikaa. Opiskelijoiden saattaisi olla helpompi esittää kysymyksiä ja käydä keskusteluja tällaisen vertaisohjaajan kanssa.

Ohjaukselle suuren haasteen heittää se, että ohjaaja ei välttämättä tapaa opiskelijaa kasvokkain portfolioityöskentelyn aikana. Verkon kautta kommunikoidessa väärinymmärrysten mahdollisuus kasvaa. Tekniset ongelmat taas voivat vesittää koko tapaamisen, ja uutta yhteistä aikaa voi olla hankala löytää.

Portfolion tekemistä varten on tarjolla monia erilaisia alustoja, joista on vain löydettävä omaan käyttötarkoitukseen sopivin (ks. esim. Korhonen & Nykänen 2017). Kun opiskelija on päässyt vauhtiin portfolioityöskentelyssä, ohjaajan roolina on kannustaa opiskelijaa yhä syvempiin pohdintoihin ja esittää välillä jopa tyhmiltä kuulostavia kysymyksiä. Näin opiskelijalle jää tilaa oivaltaa itse ja kehittää portfolioaan haluamaansa suuntaan.

Usein kuulee väitettävän, että jos on profiili LinkedInissä, ei portfolion tekemiselle ole tarvetta. Portfolion avulla voi kuitenkin tuoda omaa osaamistaan esille vielä monipuolisemmin ja persoonallisemmin kuin LinkedInissä. Portfolio mahdollistaa lisäksi työnhaussa



erilaisten työnäytteiden esille tuomisen sekä niiden osaamisten korostamisen, jotka kussakin tehtävässä ovat merkityksellisiä. LinkedIn-profiilihan on aina samanlainen. Nämä eri kanavat täydentävät toisiaan ja niitä on helppo linkittää ristiin.

### Lähteet

Korhonen, J. & Nykänen, A. 2017. Alustoja oman osaamisen esille tuomiseen. Viitattu 17.7.2019 <https://sway.office.com/eW2cLuToiaPxWSLw?ref=Link>.

Laurikainen, M. & Kunnari, I. 2018. ePortfolios as a way to empower students and bridge them to future work places. AMK-lehti Special Issue: Eapril 2018. Viitattu 27.8.2019 <https://uasjournal.fi/in-english/eportfolios-way-to-empower-students/>.

# **i** Katso lisätietoja

Pedagoginen käsikirjoitus ja koulutusdiat portfolion  
käytön kouluttamiseksi:



Portfolio työllistymiseen liittyvän ohjauksen  
välineenä -opas ohjaajalle:



Alustoja oman osaamisen esille tuomiseen:



Portfoliotyöpajan kokemuksia  
vertaisohjaajan näkökulmasta:





Outi Kähkönen  
Lapin ammattikorkeakoulu

## Opetuutorin juttuja, niinhän? Portfolio ja henkilöbrändäminen osana restonomien opintoja

Portfolion teettäminen ja henkilöbrändäyksestä puhuminen saattavat tuntua vain uraohjaajan tai opettajatuutorin tehtäviltä, mutta taitoja voi opetella myös muiden opintojaksojen sisällöissä. Lapin ammattikorkeakoulun Degree Programme in Tourism (DPT) -opiskelijat kehittävät portfolio- ja brändäystaitojaan pitkin opintoja opetussuunnitelman kompetenssien mukaisesti. Opetan ryhmää jokaisena lukuvuonna, ja olen pystynyt jo oman opetukseni puitteissa rakentamaan jatkumon. Kerron tässä artikkelissa, kuinka olen mahdollistanut ePortfolion ja henkilöbrändäyksen esimerkiksi markkinoinnin opetukseen, sillä nämä taidot kasvattavat myös työelämässä tarpeellisia kompetensseja (esim. SometaDuuniin 2019).

### ePortfolion kevyt aloitus

ePortfolion rakentaminen on jatkuva ja työläskin prosessi, eikä sen tekemistä kannata jättää opintojen viime metreille. Ensimmäisenä

lukukautena DPT:n Orientation to Working Life -opintojakson kuvauksesta löytyy kompetenssi “[o]piskelija osaa luoda kilpailuetua omasta vieraanvaraisuudestaan sekä henkilökohtaisista taidoistaan” (Lapin AMK 2019, käännös kirjoittajan). Useimmat opiskelijat tutustuvat opintojaksolla elämysten tuottamiseen tonttuina SantaPark-elämysthuvipuitossa. Tätä varten he työstävät ansioluettelon SantaParkin ohjaajaansa varten, mutta he alkavat myös koota perusportfoliota pilveen. Tutustutan heidät portfolioajatteluun ja hieman myös henkilöbrändäämiseen, mutta päätarkoitus on ylipäättään miettiä omia tietoja ja taitoja, suunnitella pilvipalveluun sopiva kansiorakenne sekä tallentaa sinne todisteita osaamisesta. Opiskelijat tekevät myös itsestään SWOTin analysoiden omia vahvuuksia ja heikkouksia ja miten SWOTin tuloksia voi kehittää opintojen aikana.



portfolio, ohjaus, ammatillinen kasvu,  
henkilöbrändäys, kompetenssi

### **Diginatiivitkaan eivät kaikkea hallitse**

Olen oppinut kantapään kautta, että diginatiiviot opiskelijatkin tarvitsevat työvälineohjausta. Useimmat ovat käyttäneet pilvipalveluita kuten Google Drivea aiemminkin, mutta esimerkiksi perusportfolion dokumentin jakaminen kaikkien linkin saaneiden nähtäväksi epäonnistuu usein.

Oman osaamisen näkyväksi tekemiseen liittyy myös referenssien kerääminen. Orientation-opintojaksolla on yhtenä tehtävänä laatia lyhyt lomake, esimerkiksi Google Formilla, jolla pyydetään ohjaajalta sanallista palautetta, millaista oli työskennellä yhdessä. Toki "tonttuilusta" saa normityötodistuksen, mutta tällaisen vapaamman palautteen kerääminen ja esittäminen referenssinä vastaa työpaikkojen tarpeeseen saada paitsi tietoa taidoista myös vinkkiä siitä, kuka voisi olla se heille sopiva "hyvä tyyppi".

Materiaalien jakoon pilvessä liittyvät vahvasti myös tekijänoikeus- ja salassapitosymykset. Tulee esimerkiksi pohtia, milloin yhdessä kirjoitettuja raportteja voi jakaa näyttönä omasta osaamisesta, voiko yritystietoja

sisältävän harjoitteluraportin jakaa tai mitä täytyy tietää valokuvia käytettäessä.

### **Bloggaamista ja hakukoneoptimointia**

Toisen vuoden keväällä Marketing and eCommerce in Tourism -opintojakson yhden kompetenssin mukaan "[o]piskelija osaa hyödyntää sosiaalista mediaa organisaation markkinointi- ja jakelukanavana" (Lapin AMK 2019). Tämä yrityksen markkinoinnin opintojakso soveltuu erinomaisesti myös harjoittamaan tapoja tuoda oma osaaminen esille.

Opintojaksolla opiskelijat bloggaavat asiantuntijoina. Tähän liittyy vahvasti verkkonäkyvyys: miten saadaan tuotos esille verkossa esimerkiksi hakukoneoptimoinnin periaatteita hyödyntäen? Kyse on ammatillisesta kirjoittamisesta ja myös tarinankerronnasta, ei siis vaadita sitä ainaista raporttia. Olemme saaneet myös ammattibloggaajan kertomaan omat vinkkinsä, ja joinakin vuosina opiskelijat ovat myös olleet vieraskirjoittajina hänen matkailuaiheisessa blogissaan. (Ks. Kähkönen 2018.) Bloggaus on vain yksi tapa näkyä verkossa, mutta opinnot ovat turvallinen tapa kokeilla tätä ilmaisukanavaa.

Bloggaus on vain yksi tapa näkyä verkossa, mutta opinnot ovat turvallinen tapa kokeilla tätä ilmaisukanavaa.



## Verkostoitumista ja kissanhännän nostoa

Kolmannen vuoden keväällä DPT:n opiskelijoilla on vuorossa opintojakso Academic and Creative Communication, jonka kompetensseihin kuuluvat ”[o]piskelija osaa käyttää englantia myös spontaanisti vaativissa kommunikointitilanteissa” sekä “[o]piskelija osaa huomioida myös luovuusnäkökulman kommunikoidessaan englanniksi” (Lapin AMK 2019).

Aiemmin olin integroinut Creative-osuuden toiseen opintojaksoon, mutta digihankkeiden ansiosta (ks. Kähkönen 2018; SometaDuuniin 2019) ymmärsin suunnata kompetenssien kehittämisen opiskelijan henkilöbrändäämiseen. Brändäysteorian jälkeen opiskelijat voivat itse valita, millä alustalla tekevät oppimistehtäviänsä. Tehtävä on kolmeosainen: perusportfolion täydentäminen opintojen aikana kertyneillä materiaaleilla, oman osaamisen

esilletuominen verkossa itselle luontaisella välineellä sekä pitsaus työpaikan saamiseksi.

Someta Duuniin -hankkeen materiaalit ovat lähinnä suomeksi, mutta olen soveltanut niiden sisältöjä esimerkiksi, kun olemme tarkastelleet eri portfolioalustoja (ks. Korhonen & Nykänen 2017).

Useimmat ovat valinneet verkkoalustaksi LinkedInin. Osin syynä tähän on ollut LinkedIn-ohjauksen saaminen mutta myös sen tarjoamat verkostoitumismahdollisuudet. LinkedIn-profiilin tarkastamiseksi olen pyytänyt opiskelijaa verkostoitumaan kanssani ja tarjonnut mahdollisuuden saada minulta referenssi.

Pitsauksen on voinut tehdä luokan edessä tai videona. Pitsaus tuntuu olevan tällä hetkellä opetuksessa muotia syrjäyttäen tavalliset PowerPoint-esitykset. Opiskelijat eivät kuitenkaan ole tottuneet saamaan pitsauksesta esiintymispalautetta, ja itsestä pitsaaminen on myös herkempää. Varsinkin videopitsaukset ovat olleet erinomaisia, ja opiskelijat ovat päästäneet luovuutensa valloilleen sekä myös innostaneet toisiaan.

## Mitä opiskelijat tykkäsivät?

Opiskelijat tuntuvat aina suhtautuvan positiivisesti, kun osoitetaan, miten he hyötyvät taidoistaan ammatillisesti ja mitä hyötyä taidoista on työelämässä. Elämäntilanteesta riippuen innostus on ollut joskus vähäisempää ja työ on tehty opintopisteitä, ei elämää varten. Jotkut kuitenkin innostuvat ja

löytävät itselleen luontevan tavan ilmaista itseään. Myös verkostoitumista arvostetaan ja mahdollisuutta saada referenssejä.

Diginatiivikin opiskelija on saattanut tehdä päätöksen, ettei halua olla lainkaan näkyvillä esimerkiksi sosiaalisessa mediassa. On tärkeää tarjota myös vaihtoehto, jolloin tehtävät tehdään pelkästään arvosanaa varten ja näytetään vain opettajalle. Taidot ovat kuitenkin olemassa työnantajaa hyödyntämään.

## Opettajan mietteitä

Emme siis ole ottaneet esimerkiksi Moodle-oppimisalustan Mahara-portfoliota käyttöön. Kokeilimme Kyvyt-alustaa Optima-aikanamme, mutta se olisi vaatinut koko opettajakunnan sitoutumista. Kertaluontoisena kokeiluna opiskelijat kokivat sen monimutkaiseksi, ja erityisesti näkyvyysasetusten säätämiseen tarvittiin paljon ohjausta.

Opiskelijoiden portfolio- ja henkilöbrändäys-taidot karttuvat opintojaksoihin kytkettyinä. Heidän ammatilliset kompetenssinsa kehittyvät, mutta opiskelijoille jää kuitenkin vapaus valita, missä laajuudessa he haluavat näkyä verkossa ja kuinka voimallisesti alkavat brändätä itseään. Koska useimmat Tourism-koulutusohjelman opiskelijoista eivät ymmärrä suomea, SometaDuuniin-opintoja ei ole voinut teettää opiskelijoilla, mutta ne ovat auttaneet minua löytämään ajatuksia ja painotuksia englanninkieliseen opetukseen. Toiveissa onkin toimittaa SometaDuuniin-opinnot myös englanniksi.

## Lähteet

Korhonen, J. & Nykänen, A. 2017. Alustoja oman osaamisen esille tuomiseen. Viitattu 6.9.2019 <https://sway.office.com/eW2cLuToiaPxW5Lw?ref=Link>.

Kähkönen, O. 2018. Blogilla osaaminen näkyviin. Teoksessa A. Arkko-Saukkonen & K. Salomäki (toim.) Innostusta verkkotyöskentelyyn. Rovaniemi: Lapin ammattikorkeakoulu, 52–55. Viitattu 5.9.2019 <https://blogi.eoppimispalvelut.fi/lovo/2018/04/26/innostusta/>.

Lapin AMK 2019. Curricula. Services. Starting year 2018-2019. Tourism. Viitattu 6.9.2019 [https://soleops.lapinamk.fi/opsnet/disp/en/ops\\_PuuHierValOpas/tab/nop/clr?menuid=18](https://soleops.lapinamk.fi/opsnet/disp/en/ops_PuuHierValOpas/tab/nop/clr?menuid=18).

SometaDuuniin 2019. MOOC-opintojen opas ohjaajille. Viitattu 6.9.2019 <https://sometaduuniin.fi/koulutusmateriaalit/>.



Tutustu  
HAMK Unlimitedin  
artikkeleihin liittyen  
ePortfolioon:











# 3

Työnantajien ja  
korkeakoulutettujen  
virtuaaliset kohtaamiset





Marjo Ritmala  
Laurea-ammattikorkeakoulu



Saara Gröhn  
Laurea-ammattikorkeakoulu



Anna Nykänen  
Laurea-ammattikorkeakoulu

## Kotisohvalta työhaastatteluun Virtuaalisia kohtaamisia opiskelijoille ja työnantajille kehittämässä

Someta Duuniin -hankkeessa on järjestetty virtuaalisia kohtaamisia opiskelijoille ja työnantajille. Tavoitteena on ollut kehittää toimintamalli, joka voitaisiin vakiinnuttaa osaksi esimerkiksi korkeakoulujen ura- ja rekrytointipalveluiden toimintaa valtakunnallisesti. Laureassa on pilotoitu kuutta erilaista virtuaalisen ura- ja rekrytointitapahtuman toimintamallia kolmella eri alustalla vuosina 2017–2019. Lähtökohtana kehittämisessä on ollut jo olemassa olevien alustojen hyödyntäminen.

Virtuaalisten ura- ja rekrytointitapahtumien kehittämistyössä oli hanketoimijoiden lisäksi mukana sekä opiskelijoita että työnantajia. Opiskelijoille tarjottiin alusta saakka monipuolisesti erilaisia mahdollisuuksia tulla mukaan kehittämistyöhön projektien tai opinnäytetöiden kautta. Työnantajia on

ollut mukana virtuaalisten ura- ja rekrytointitapahtumien kehittämisen työpajoissa ja vastaamassa opinnäytetyönä toteutettuun kyselyyn liittyen tapahtumien kehittämiseen (ks. Vehmanen 2018).

Tässä artikkelissa kuvataan lyhyesti näitä virtuaalisten kohtaamisten pilotteja sekä niiden kehittämiseen liittyviä haasteita ja ennakkokäsityksiä. Pilotteja on toteutettu parituntisina Adobe Connect- ja Zoom-alustoilla sekä kaksiviikkoisina tapahtumina Slackissä. Viimeisessä tapahtumassa yhdistettiin Slackin ja Zoomin käyttö. Hankkeen tulosten levitystapahtuma järjestettiin tätä toimintatapaa jatkaen.



virtuaaliset kohtaamiset, rekrytointi, verkostoituminen, palvelumuotoilu, digitaaliset urataidot

## Voiko rekrytointi onnistua virtuaalisesti?

Kehittämistyöhön mukaan saamamme opiskelijat ja työnantajat suhtautuivat virtuaalisiin kohtaamisiin innostuneesti. Myös epäilyjä uudenlaisen tapahtuman toimivuudesta tuli ilmi, ja taklattavia haasteita oli näin ollen useita.

Erityisesti eri alustojen tekniseen toimivuuteen liittyviä epäluuloja esiintyi melko paljon. Osallistujat olivat huolissaan, että he putoavat pois linjoilta kesken työhaastattelun tai äänet eivät kuulu. Osa oli huolissaan myös oman tietoteknisen osaamisensa riittäväyydestä. Nämä huolet ja epävarmuustekijät saattoivat vaikuttaa siihen, ettei tapahtumiin uskallettu liittyä.

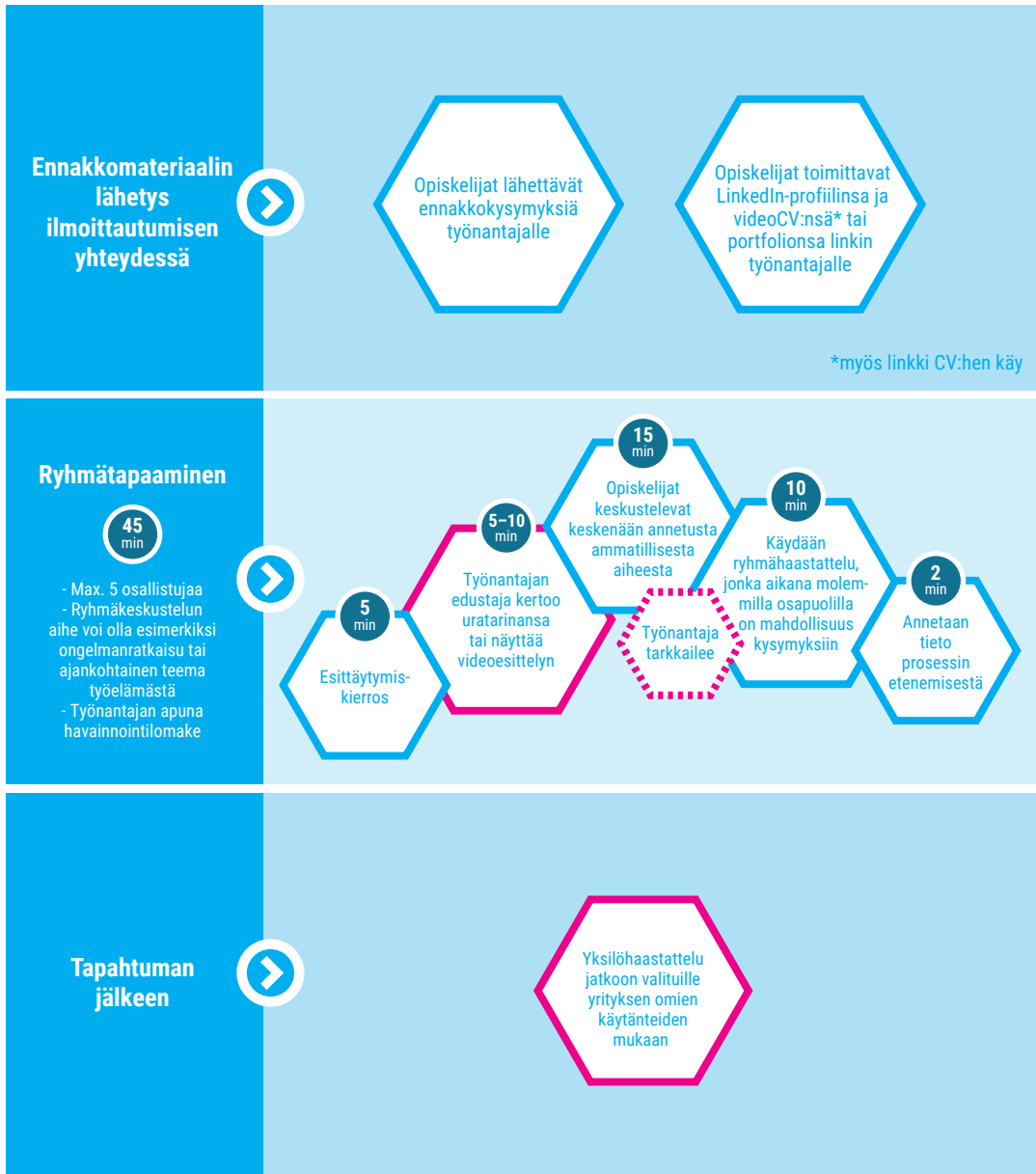
Epävarmuutta aiheutti myös vuorovaikutus verkossa. Vaikka videohaastattelut ovat yleisyydessä kovaa vauhtia työnhaussa, esittäytyminen työnantajille webkameran avulla oli joidenkin opiskelijoiden mielestä jännittävää. Pohdintaa herätti varmasti esimerkiksi se, kykenenkö antamaan riittävän hyvän kuvan itsestäni ja osaamisestani lyhyessä verkkohaastattelussa. Toisaalta osa opiskelijoista oli lähettänyt työnantajalle ennakkoon portfo-

lionsa, kuten oli kehoitettu, ja koki työhaastattelun verkon välityksellä hyvin luontevaksi.

Työnantajilla oli ennakkokäsityksiä siitä, miten paljon osallistujia tapahtumiin on tulossa. He odottivat isoja määriä opiskelijoita tapahtumiin ja olivat joskus pettyneitä, kun innokkaita rekrytoitavia ei ollutkaan paikalla niin paljon. Osa työnantajista ei ollut vielä lainkaan kiinnostunut virtuaaliseen ura- ja rekrytointitapahtumaan osallistumisesta vaan koki, ettei palkkaisi henkilöä pelkän verkkotapaamisen perusteella.

## Tapaamisia virtuaalisissa työhaastatteluhuoneissa

Syksylle 2017 suunniteltiin kahta eri pilottia Adobe Connect -alustalla toteutettavaksi. Pilottien kehittämiseksi järjestettiin syyskuussa 2017 palvelumuotoilutyöpaja, johon osallistui työelämän edustajia, Laurean HR:n edustaja sekä hankkeessa mukana olleita opiskelijoita. Tuloksena syntyi kuvaukset kahdesta mahdollisesta toimintamallista.



Kuvio 1. Ajankäyttö oli konseptissa ohjeistettu, ja työnantajille tarjottiin havainnointilomake ryhmätapaamisten ajaksi

Osallistujien rekrytointihaasteiden takia vain toista toimintamallia testattiin (ks. kuvio 1). Pilotti toteutettiin monialaisena liiketalouden, sosiaalialan sekä matkailu- ja ravitsemusalan opiskelijoille. Opiskelijoita oli mukana melko vähän, mutta palaute oli positiivista ja alusta koettiin melko helppokäyttöiseksi. Työnantaja oli mukana viisi, ja tilaisuus alkoi paneelikeskustelulla, jonka jälkeen työnhakijat pääsivät halutessaan siirtymään työhaastatteluihin Adobe Connectissa toimiviin virtuaalisiin Breakout-huoneisiin.

### **Alan monipuoliset työmahdollisuudet tutuiksi aloittaville opiskelijoille**

Toinen Adobe Connectia hyödyntävä pilotti toteutettiin keväällä 2018, ja se suunnattiin juuri opintonsa aloittaneille sosiaalialan opiskelijoille osana opintojaksoa. Tähän virtuaaliseen kohtaamiseen osallistui 30 sosionomiopiskelijaa ja neljä työnantajaa. Toimintamalli kehitettiin hanketoimijoiden toimesta syksyn 2017 pilotin palautteisiin ja kokemuksiin perustuen.

Tilaisuudessa oli mukana sosiaalialan alumni, joka kertoi aluksi omasta työstään, työllistymisestään ja opinnoistaan. Tämän jälkeen työnantajat kertoivat tarjolla olevista työpaikoista ja toiveistaan. Osa työnantajista edusti erilaista järjestötoimintaa, ja he kertoivat opiskelijoille myös erilaisista vapaaehtoistyön mahdollisuuksista. Työnantajien esittäytymis-

ten jälkeen opiskelijat saivat esittää työnantajille ja alumnille kysymyksiä. Tämän jälkeen oli taas mahdollisuus joko työhaastatteluun tai tutustumistapaamiseen työnantajakohtaisissa Breakout-huoneissa.

Varsinaisia työhaastatteluita ei tilaisuuden aikana käyty, mutta tutustumistapaamiset toteutuivat hyvin kunkin opiskelijan kiinnostuksen mukaan. Lähes kaikki opiskelijat antoivat tilaisuudesta positiivista palautetta ja kokivat etenkin Adobe Connectin erittäin helpoksi käyttää sen ollessa ennestään tuttu verkko-opinnoista. Osa opiskelijoista osallistui tilaisuuteen mobiilisovelluksella, mikä koettiin erittäin helpoksi.

Virtuaalisen kohtaamisen etu perinteiseen rekrytointiin verrattuna oli opiskelijoiden mielestä se, että tilaisuuksissa pääsi heti kuulemaan, millaisia työpaikkoja on tarjolla. Vasta opintonsa aloittaneetkin pääsivät tutustumaan työnantajiin matalalla kynnyksellä. Kysymysten esittäminen työnantajille koettiin helpoksi, sillä siihen pystyi käyttämään mikrofonin lisäksi myös chattiä. Alumnin tarina koettiin myös tärkeäksi.

Työnantajat toivoivat, että opiskelijat olisivat kohtaamisen aikana pitäneet koko ajan webkameran auki, mutta opiskelijoille vaikutti olevan helpompi osallistua vain ääniyhteyden kautta. Päätimme jatkossa pyrkiä rohkaisemaan osallistujia hyödyntämään webkameraa enemmän.

Blogikirjoitus palvelu-  
muotoilun menetelmien  
hyödyntämisestä virtuaalisten kohtaamisten  
kehittämisessä:



Blogikirjoitus  
virtuaalisen kohtaami-  
sen toteuttamisesta  
Slackissä ja vinkkejä  
oman Slack-tapahtuman  
suunnitteluun:



Konseptikuvaukset So-  
meta Duuniin -hankkeen  
materiaalipankissa:



Tallenne "Virtuaalisia  
kohtaamisia  
kehittämissä":



## Opiskelijat itse järjestämässä virtuaalista kohtaamista projektioptoina

Kolmas pilotti toteutettiin kevään 2018 lopulla Adobe Connectissa liiketalouden opiskelijoiden järjestämänä. Tilaisuus oli suunnattu vain liiketalouden opiskelijoille. Tarkoitus oli testata, miten tapahtumien järjestäminen onnistuisi opiskelijavetoisesti laadittuihin ohjeisiin perustuen. Hanketoimijoiden sekä opettajiensa ohjauksessa opiskelijat kehittivät toimintamallia taas eteenpäin, ja tällä kertaa testattiin työnhakijoiden ryhmähaastatteluita.

Opiskelijat mahdollistivat osallistumisen myös englannin kielellä, sillä he tekivät ohjeista käännöksen. Opiskelijoita oli mukana yhteensä kolmetoista ja työnantajia kolme. Tilaisuus oli erittäin onnistunut, ja tiettävästi yksi opiskelija sai myös kesätyöpaikan tilaisuuden ansiosta.

## Virtuaalinen kohtaaminen yhdistettynä fyysiseen ura- ja rekrytointitapahtumaan

Neljäs pilotti toteutui keväällä 2018 Slack-alustalla. Halusimme kokeilla aikaan ja paikkaan sitomatonta kohtaamispaikkaa. Toimintamallin pohjana oli opinnäytetyö (ks. Barck 2019). Kaksiviikkoinen tapahtuma sijoitettiin Laurean ura- ja rekrytointitapahtuman ympärille. Alustalle tehtiin yrityskohtaiset kanavat työnantajien ilmoittautumisten perus-

teella. Tarkoituksena oli, että alusta mahdollistaisi kampuksella järjestettyyn tapahtumaan orientoitumisen ja yhteydenpidon kiinnostaviin työnantajiin tapahtuman jälkeen.

Alustana Slack oli selvästi tuntemattomampi sekä opiskelijoille että työnantajille. Alusta koostuu erilaisista kanavista ja mahdollistaa monenlaisen materiaalin jakamisen. Kiinnostavan ja ajankohtaisen sisällön takaamiseksi laadittiin yhteistyössä opiskelijoiden kanssa sisällöntuotantosunnitelma. Yhteisillä kanavilla jaettiin suunnitelman mukaista sisältöä digitaalisiin urataitoihin, työnhakuun, CV:n rakentamiseen ja verkostoitumiseen liittyen. Tapahtuma oli suomen- ja englanninkielinen.

Osallistujia kirjautui Slack-alustalle tapahtuman aikana varsin paljon (86), mutta aktiivista viestintää kanavilla oli melko vähän. Työnantajat olivat runsaasti esillä ja kertoivat työpaikoistaan. Vinkkejä työnhakuun jaettiin – iloksemme myös työnantajien toimesta. Pääosin kokemukset Slackista olivat myönteisiä, ja sen hyödyntämistä yhdistettynä muihin alustoihin päätettiin kokeilla myöhemmässä vaiheessa.

## Työnantajatapaamisesta toiseen

Viides pilotti toteutettiin lokakuussa 2018 Zoom-alustaa hyödyntäen. Zoomia haluttiin testata, koska tiedossa oli, että se tulee jatkossa korvaamaan Adobe Connectin Laureassa. Lisäksi Zoom vaikutti käyttäjäystävälliseltä ja ominaisuuksiltaan soveltuvalta tarkoitukseen.

Tilaisuuden alussa ääniyhteyksien testaamiseksi osallistujat kertoivat itsestään ja mikä heille on tärkeintä työpaikassa. Yritysten edustajat esittelivät yrityksiään ja tarjolla olevia työpaikkoja diaesityksin ja videoin Zoomin ruudunjakotoimintoa hyödyntäen. Opiskelijoilla oli samalla mahdollisuus esittää kysymyksiä chatissä ja siirtyä halutessaan saman tien Breakout-huoneisiin haastatteluihin. Esittelyjen jälkeen kukin työnhakija pääsi tapaamaan kiinnostavia yrityksiä pyytämällä tilaisuuden vetäjää siirtämään hänet työnantajien isännöimiin Breakout-huoneisiin. Näistä opiskelija pystyi palaamaan pääistuntoon, jolloin hänet voitiin siirtää seuraavaan tapaamiseen.

Tilaisuuteen osallistui 14 opiskelijaa ja 12 työnantajaa, ja siitä saatiin hyvää palautetta. Siitä rohkaistuneena Zoomia päätettiin hyödyntää myös osana seuraavaa pilottia.

## Alustojen yhdistämisestä rohkaisevia kokemuksia

Marraskuussa 2018 toteutetussa viimeisessä pilotissa yhdistettiin ensimmäistä kertaa Slack-tapahtumaan sen sisäiset Zoom-tilaisuudet. Konsepti on esitelty kuviossa 2. Slackiin kirjautui 59 osallistujaa, ja sen sisällöntuotannossa olivat mukana sekä opiskelijat että työnantajat.

Tapahtuman sisällä tarjottiin Zoomin kautta luentoja liittyen digitaalisiin urataitoihin, ja lisäksi Slackin kanavilla jaettiin linkkejä ajankohtaisista työnhakuun liittyvistä teemoista. Zoom-tilaisuudet eivät keränneet suuria

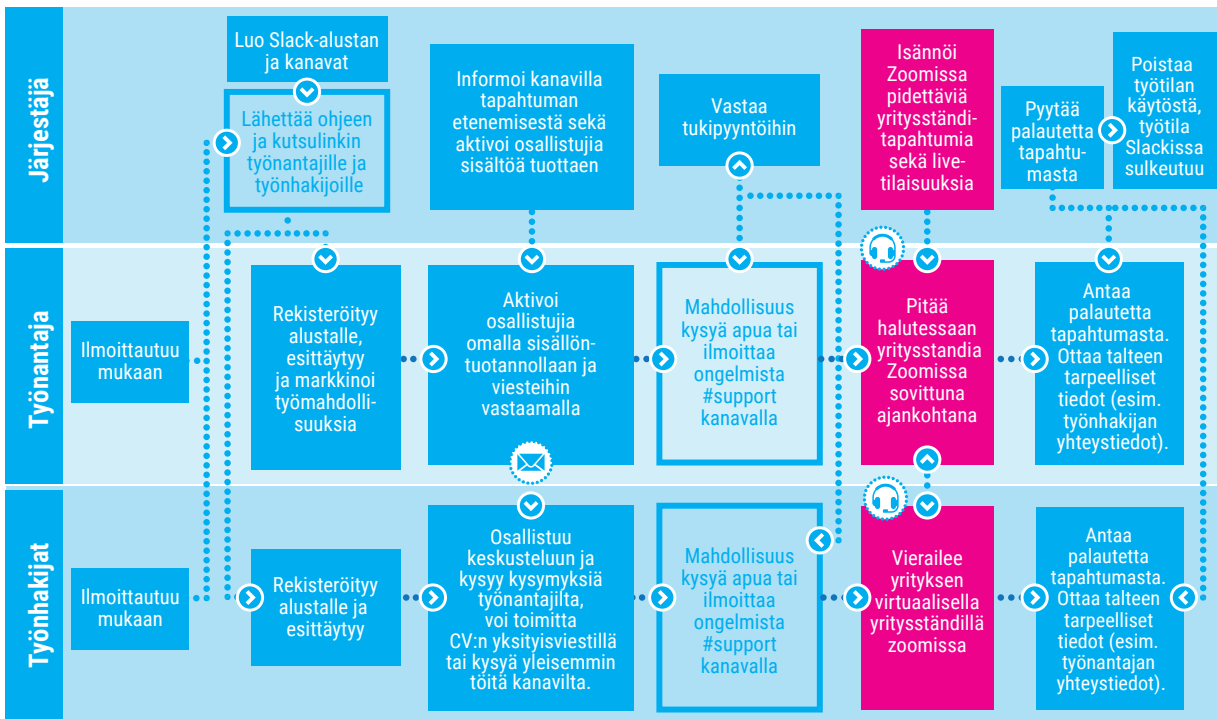
## Virtuaalisten kohtaamisten eteneminen Slack-alustalla sekä Zoomissa

### Tapahtuma-alustana Slack: vapaa keskustelu ja mainonta

- Postaukset (teksti, tiedosto, videot, kuvat, linkit) osallistuvilta toimijoilta
- Yritysten esittäytymiset, harjoittelu- ja työpaikkailmoitukset ja uramahdollisuudet sekä näiden kommentointi
- Työnhakijaesittäytymiset
- Opinnäytetyöaiheista keskusteleminen
- Toimijoiden väliset yksityisviestit
- Keskustelu työnhausta ja työllistymisestä

### Livetilaisuudet Zoomissa: tietoiskut ja virtuaaliset yritysständit

- Seuraa Slackin uutisia, joissa tietoa livetilaisuuksien aikatauluista.
- Työnantajien ja opiskelijoiden verkostoituminen virtuaalisilla ständeillä: Tule tilaisuuteen, ja respa siirtää sinut keskustelemaan yritysständille. Vaihda ständiä ja kierrä kaikki kiinnostavat työnantajat. Fokus voi olla tämän hetkinen tai tuleva tarve tai yleisemmin tiedonsaanti alan mahdollisuuksista ja työnhausta. Työntajista on etukäetietoa Slackin kanavilla.
- Asiantuntijoiden tietoiskut: Tule kuuntelemaan ajankohtaiset vinkit työnhakuun!



Mahdollisuus myös yksityisviesteihin (direct message)



Osallistuaksesi tarvitset headsetin ja webkameran

Kuvio 2. Virtuaalisten kohtaamisten eteneminen Slack-alustalla sekä Zoomissa



osallistujamääriä, mutta ne nauhoitettiin ja tallenteet postattiin Slackin kanavalle katsotaviksi. Tapahtuma toteutettiin sekä suomeksi että englanniksi.

## **Pilottien kokemuksia hyödynnettiin hanketulosten jakamisessa**

Alustat yhdistävä tapahtuma sai hyvän vastaanoton, ja näin myös hankkeen tuloksia päätettiin jakaa Slackin kautta Someta Duuniin -tapahtumassa keväällä 2019. Tapahtumamarkkinointi tavoitti hyvin – 263 henkilöä ilmoittautui mukaan.

Tapahtumassa oli omat kanavansa opiskelijoiden ja työnantajien verkostoitumiselle aiempien tapahtumien tapaan sekä oma kanavansa ohjausalan asiantuntijoille. Kanavilla levitettiin hanketuloksia, ja tapahtuman aikana järjestettiin 25 tilaisuutta Zoomin ja Adobe Connectin kautta. Tapahtuman aikana pidettyjen tilaisuuksien tallenteet ovat katsottavissa Someta Duuniin -hankkeen YouTube-kanavalla.

## **Kokeilut mahdollistavat toimintamallien jatkekehittämisen**

Kokeilut ovat tuottaneet lupaavia toimintamalleja, joita voidaan hyödyntää valtakunnallisesti ja näin vahvistaa opiskelijoiden työllistymistä ja digitaalisia urataitoja. Jos virtuaalisen kohtaamisen järjestäminen kiinnostaa, tarjoaa Someta Duuniin -hankkeen

materiaalipankki kattavan määrän ohjeita (ks. Virtuaaliset kohtaamiset – Tapahtumajärjestäjän opas 2018). Vastaavaa toimintamallia voi soveltaa eri tarpeisiin.

**Loppuun vinkki:** Tulevissakin tilaisuuksissa huomiota kannattaa kiinnittää tunnistettuihin haasteisiin. Haasteena oli teknisten alustojen ketteryys ja käytettävyyys sekä toisaalta vuorovaikutuksen edistäminen tilaisuuksissa. Haasteena oli myös aika. Milloin kohtaamisia tulisi järjestää? Päivällä vai kello 16 jälkeen? Mikä on yhden tapahtuman kesto? Lisäksi haasteena on ollut markkinointi. Miten kertoa osuvasti, mistä tässä on kyse, ja madalta osallistumisen kynnystä?

## **Lähteet**

Barck, E. 2019. Virtuaalisten kohtaamisten toimintamallin suunnittelu. Case: Someta Duuniin-hanke. Opinnäytetyö. Laurea-ammattikorkeakoulu. Viitattu 30.8.2019 <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-201903143028>.

Vehmanen, J. 2018. Someta Duuniin! Työnantajatutkimuksen suunnittelu ja toteutus. Opinnäytetyö. Laurea-ammattikorkeakoulu. Viitattu 30.8.2019 <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2018062014160>.

Virtuaaliset kohtaamiset – Tapahtumajärjestäjän opas 2018. Someta Duuniin -hankkeen materiaalipankki. Viitattu 10.5.2019 <https://sometaduuniin.fi/download/virtuaaliset-kohtaamiset-tapahtumajarjestajan-opas/>.



Anna Nykänen  
Laurea-ammattikorkeakoulu

## Näin järjestät virtuaalisen kohtaamisen opiskelijoille ja työnantajille

Virtuaalisten kohtaamisten järjestämisessä pätevät tapahtuman järjestämisen yleiset ohjeet ja vaiheet (ks. kuvio 1). Tämän lisäksi on suunniteltava ja ohjeistettava virtuaalisen alustan käyttöä. Seuraavat ohjeet ja vinkit perustuvat Someta Duuniin -hankkeen aikana testattuihin toimintamalleihin sekä hankkeen tulosten levitystapahtuman kokemuksiin. Lisätietoa järjestelyistä saat Virtuaaliset kohtaamiset – Tapahtumajärjestäjän oppasta (2018).

Tapahtuman organisointi alkaa järjestäjätöihin roolitukselta. Erilaisia rooleja voivat olla esimerkiksi projektipäällikkö sekä tekniikasta, yritys- sekä osallistujamainonnasta vastaavat. Itse tilaisuuden aikaiset roolit tulee myös jakaa. Näitä ovat esimerkiksi tilaisuuden vetäjän, teknisen tuen ja palautteenkerääjän roolit. Vaihtoehtoisesti yksi henkilö voi huolehtia koko tapahtuman järjestelyistä.

### Tapahtumakonseptiin vaikuttaa asetettavat tavoitteet

Mikä on tapahtuman kohderyhmä, ja mitä tavoitteita haluat asettaa tapahtumalle? Onko tavoitteena esimerkiksi erilaisten työllistymismahdollisuuksien avaaminen opiskelijoille esimerkein, työnhakijan ja yrityksen kohtaaminen rekrytoimiseksi tai urasuunnitteluun ja työnhakuun liittyvän tiedon ja taitojen välittäminen? Tavoite määrittää, mitä tapahtuman ohjelmaksi suunnitellaan. Miten siis saadaan aikaan tarkoituksenmukaisia kohtaamisia, on iso kysymys ratkaistavaksi. Samalla tulee pohdittavaksi, montako osallistujaa tilaisuuteen voi osallistua missäkin roolissa.

Toimijat voivat kohdata toisensa joko reaaliaikaisesti esimerkiksi Zoomissa tai Adobe Connectissa etäyhteydellä tai sekä paikkaan että aikaan sitomattomasti esimerkiksi Slackissä viestitellen. Valitun alustan teknisiin mahdollisuuksiin tutustumiseen ja testaami-



työnhaku, rekrytoiminen, ura- ja rekrytapahtuma, verkostoituminen, etäyhteys, Adobe Connect, Zoom, Slack

SUUNNITTELU	TESTAUS	TAPAHTUMA	JÄLKITYÖT
Tavoite	Tekniikan toimivuus	Valmistautuminen	Tulokset
Resurssit	Yhteydet	Toteutus/julkaisu	Palaute
Riskit	Aikataulun tarkistus	Läpivienti/ylläpito	Kiitokset
Vastuu ja tehtävät	Jaettavat materiaalit	Päätös/Tapahtuman sulkeminen	
Markkinointi	Ulkoasu		
Aikataulu	Yhteystiedot		

Kuvio 1. Virtuaalisen tapahtuman runko (mukaillen Virtuaaliset kohtaamiset – Tapahtumajärjestäjän opas 2018)

seen kannattaa varata aikaa ennen konseptin lukkoon lyömistä. Alustoja voi myös käyttää yhtä aikaa: Slack mahdollistaa muun muassa Zoom-integraation, ja tietysti osallistumislinkit Zoom- tai Adobe Connect -tapaamisiin voi välittää myös Slackin kanavilla.

## **Tehokas virtuaalinen kohtaaminen haastaa ajankäytön suunnittelun**

Molemmissa edellä mainituissa toimintamuodoissa täytyy pohtia tilaisuuden tarkoituksenmukainen pituus. Kokemuksiin perustuen on suositeltavaa rajoittaa etäyhteyteen perustuvat tilaisuudet pariin tuntiin ja huolehtia tällöinkin, että työnantajalla on tiedossa tarkka aikataulu siitä, milloin ja mitä häneltä tilaisuudessa odotetaan. Someta Duuniin -hankkeen Slack-kokeiluissa sopivaksi tapahtuma-ajaksi on koettu 2–3 viikkoa, jolloin jokainen ehtii liittyä linjoille ja seurata tapahtumaa silloin, kun itselle sopii.

Ajoituksessa kannattaa välttää tapahtuman sijoittamista päällekkäin muiden ura- ja rekrytapahtumien kanssa. Yksi testattu hyvä käytäntö on aikatauluttaa tilaisuus ura- ja rekrymessujen ympärille tukemaan ennakkomarkkinointia ja jälkikeskusteluja.

## **Verkkoyhteys mahdollistaa monipuolisen ohjelman**

Kerätessään ilmoittautumisia tapahtumaan voi samalla kertaa pyytää eri osapuolilta muitakin tietoja, kuten mainoksen avoimesta tehtävästä, videoesittelyn yrityksestä tai linkin työnhakijan CV:hen tai portfolioon. Mikäli tiedot toimitetaan osallistujille jo etukäteen, vähentää se esittäytymisiin kuluva aika.

Etäyhteydellä pidetyn tilaisuuden ohjelmassa voi olla esimerkiksi paneelikeskustelu, alumni-puheenvuoro tai työnantajien esittelyt dioin, verkkosivua tai videota jakaen. Yksilö-, paritai ryhmäkeskusteluja voidaan käydä kokouksien sisäisissä huoneissa. Mainitut alustat mahdollistavat urasuunnitteluun ja työllistymiseen liittyvän tiedon välittämisen.

Etäyhteysvälineistä ainakin Zoom mahdollistaa huoneista paluun varsinaiseen kokouksilaan omassa tahdissa, joten tämänkin toiminnon hyödyntämistä voi kokeilla esimerkiksi virtuaalisten yritysständien muodossa. Tällöin kukin työnantaja voi olla omassa kokoushuoneessaan tavattavissa. Yhdessä voidaan sopia kokoushuoneiden kierron aikataulusta tai siirtyä huoneiden välillä vapaasti. Siirtämiseen tarvitaan tukihenkilö varsinaiseen kokouksilaan ”respaksi” sijoittamaan osallistujia haluamaansa huoneeseen.

**Katso esittelyvideo ura- ja rekrytapahtumasta Slackissä ja hyödynnä vapaasti omissa tapahtumissasi:**



## Vuorovaikutuksen syntymistä tulee tukea

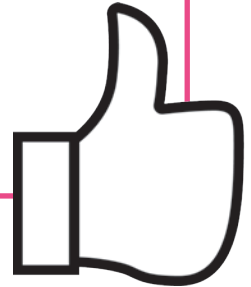
Kokemustemme mukaan tilaisuuksien haaste on vuorovaikutuksen syntyminen. Verkostoituminen ei ole helppoa, ja sen tukimuotoja kannattaa miettiä jo itse tapahtumakonseptin suunnittelussa. Tilaisuuksissa on luonnollista, että moni on lurkkimassa eli vain katsomassa, mitä alustalla tapahtuu. Millaiset teemat herättäisivät keskustelua ja tarvetta tarkoituksenmukaiseen verkostoitumiseen?

Tästä syystä on tärkeää, että järjestäjän viesteillä rohkaistaan yhteydenpitoon ja että järjestäjän oma toiminta tukee ajatusta elävästä virtuaalisesta kohtaamispaikasta. Jos tapahtuman järjestelyihin on otettu mukaan opiskelijoita, voivat he toimia fasilitaattoreina tapahtumasisältöä tuottaen ja keskusteluihin osallistuen. Myös vuorovaikutusta lisääviä kilpailuja voi ideoida. Osallistuvista yrityksistä voisi hyvinkin löytyä palkintosponsori.

Vuorovaikutuksen muoto vaikuttaa tietysti myös tekniikkaan. Mikäli tilaisuudessa otetaan puheyhteys, jokaisella osallistujalla tulisi olla headset tai pöytämikrofoni, jotta ääni ei lähde tilaisuudessa kiertämään. Videokuva tuo mukaan kehonkielen, mikä varsinkin rekrytointitilanteissa on tärkeää. Järjestäjän kannattaa näyttää esimerkkiä videokameran käytössä.

Yllä on varsin monipuolisesti sinulle aineksia suunnitella oma tilaisuutesi. Voit ilman muuta hyödyntää Someta Duuniin -hankkeessa

Virtuaalisen kohtaamisen tapahtumakonsepteja ja ohjeita löydät Someta Duuniin -materiaalipankista:



testattuja konsepteja ja säästää näin aikaa. Konseptit löytyvät hankesivujen materiaalipankista. Kun konsepti on valmis ja tilaisuus aikataulutettu, alkaa osallistujaohjeiden laatiminen ja markkinointi.

## Ilmoittautumiset kannattaa kerätä

Ilmoittautumisten kerääminen voi olla tarpeen sen varmistamiseksi, että tilaisuuteen on tulijoita ja että suunniteltu konsepti toimii osallistujamäärä huomioiden. Tällöin pystyt tarvittaessa reagoimaan ilmoittautumistilanteeseen joko muuttamalla toimintakonseptia tai markkinoimalla tilaisuutta lisää.

Osallistuminen helpottuu, mikäli osallistujalle mahdollistetaan suoraan liittyminen tapahtumaan. Ilmoittautumisten kerääminen tukee kuitenkin tapahtumamarkkinointia jatkossa ja yrityskumppanuuksien hallintaa. Someta Duuniin -tapahtuman järjestelyissä oli käytössä Lyyti-järjestelmä, joka vastasi monipuolisesti tilaisuuden tarpeisiin niin asiakkuuksienhallinnan kuin viestinnän osalta.

## Tietoturva ja -suoja huomioitava erityisesti

Tapahtuman järjestäjän vastuulla on huomioida, miten tapahtuma voidaan toteuttaa siten, että valittu alusta tai tapahtuman toteutus-tapa eivät aiheuta tietoturvaan ja -suojaan liittyviä riskejä. Huomioi itse ja ohjeista muita huomioimaan osallistumisympäristöön sekä henkilötietojen ja tiedostojen jakamiseen liittyvät erityiskysymykset. Toimintatavat on hyvä suunnitella siten, että tapahtumalustalle ei jää pysyvästi saataville henkilötietoja. Henkilötietojen käsittely tulee huomioida tapahtuman tietosuojaselosteessa, ja jokainen alusta vaatii tarkasteluja siihen liittyvien riskien osalta.

Tietoturvaan ja -suojaan liittyvät ohjeet ovat siis oleellinen osa tapahtumaohjeita. **Voit hyödyntää laatimaamme tietoturvan pikaohjetta:**



## Ohjeita tarvitaan alustan teknisestä käytöstä sekä tapahtuman etenemisestä

Kokemuksiimme perustuen tapahtumaan osallistumiseksi kaivataan teknisiä ohjeita. Tässä on vaaran paikka, koska liian pitkät ohjeet sotivat sitä ajatusta vastaan, että osallistuminen on helppoa. Päädyimmekin hankkeen edetessä yksinkertaistamaan ohjeita.

Oleellista on neuvoa paitsi mukaan liittyminen myös riittävällä tasolla alustan toiminnot sekä mitä alustalla tehdään ja miten tilaisuus tulee etenemään. Googlaamalla löytyy helposti yleensä ohjeet eri tilanteisiin teknisissä kysymyksissä, joten oleellista on kertoa, miten ja mitä toimintoja tapahtumassa käytetään ja mihin tarkoitukseen. Pikaohjeiden ohella voi tarjota tarkempia ohjeita ongelmatilanteita ajatellen. Tällöin tulee miettiä, mistä ne tarjotaan löydettäväksi (esim. Slackissä support-kanavalle). Vakiintuviin toimintamalleihin kannattaa tehdä video-ohjeet. Tarvittaessa on hyvä järjestää ainakin avaintoimijoille mahdollisuus tutustua alustaan etukäteen tilaisuuden onnistumisen varmistamiseksi.

Aiemmin mainitut etäyhteysvälineet mahdollistavat myös mobiiliosallistumisen. Tällöin jää arvioitavaksi, tarvitaanko näihin omia ohjeita vai löytyykö toiminnot intuitiivisesti sormella näkymää viuhtoen. Esimerkiksi Slack-tapahtumassa mobiili- ja työpöytäsovellukset ovat erittäin näppäriä tapahtuman seuraamiseksi.

Verkossa pidetyt tilaisuudet voidaan tallentaa ja jakaa alustalla tai muilla kanavilla. Muis-tathan tällöin sopia ja tiedottaa tilaisuuden tallentamisesta ja myös pohtia toimintata-vat, jos osallistuja ei halua tulla tallenteessa näkyviin.

## Aina voi sattua ja tapahtua

Kaikissa tapahtumissa voi sattua yllättäviä tilanteita. Näihin kannattaa järjestäjänä va-rautua etukäteen pohtimalla ”mitä jos”-ske-naarioita (ks. Martikainen & Ranta 2016).

Kokemusten perusteella järjestäjän kannattaa varautua siihen, että kaikki ilmoittautuneet eivät tule paikalle. Tämä koskee sekä opiskelijan tai työnhakijan että työnantajan roolissa olevia, joten tapahtumaa suunniteltaessa kannattaa varmistaa aina avainosallistujien sitoutuminen sekä riittävä määrä osallistujia.

Mitä jos tekniikka ei toimikaan? Verkko kaa-tuu yllättäen? Palomuri estää yritystoimijan osallistumisen? Tällaiset tilanteet ovat mah-dollisia. Kokemuksemme perusteella osallis-tujat ymmärtävät nämä riskit. Tällaisten realisoituessa järjestäjä voi aina yhdistää toimijoita jälkikäteen esimerkiksi yhte-ystietoja jakamalla, jos tämä on tapah-tuman ohjeissa ja tietosuojaselosteessa huomioitu.

Parhaan kuvan tapahtuman onnistumi-sesta saa havainnoimalla ja kysymällä osallistujilta. Palautekysely kannattaa ajoittaa tilaisuuden loppuun. Tulevia tilaisuuksia ajatellen

tilaisuuden jälkihoito on tärkeää varsinkin työnantajien suuntaan.

## Lähteet

Martikainen, S. & Ranta, T. 2016. Turvallinen tapahtuma – opas oppilaitosten ja korkea-koulujen tapahtumajärjestäjille. Laurea Julkai-sut 66. Laurea-ammattikorkeakoulu. Viitattu 10.5.2019 <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/115581/Laurea%20julkaisut%2066.pdf?sequence=6&isAllowed=y>.

Virtuaaliset kohtaamiset – Tapahtumajärjestäjän opas 2018. Someta Duuniin -hankkeen materiaali-pankki. Viitattu 10.5.2019 <https://sometaduuniin.fi/download/virtuaaliset-kohtaamiset-tapahtuma-jarjestajan-opas/>.

Lisätietoa tapahtu-majärjestelyistä saat julkaisemastamme oppaasta:





Saara Gröhn  
Laurea-ammattikorkeakoulu

# Mikä virtuaalinen kohtaaminen?

## Käytännön vinkkejä tapahtumamarkkinoinnin suunnitteluun

Virtuaalisten kohtaamisten tapahtumamarkkinointiin sisältyy viestinnän suunnittelu ja toteutus, kohderyhmien kontaktoiminen ja tapahtuman myynti (Virtuaaliset kohtaamiset – Tapahtumajärjestäjän opas 2018). Markkinoinnin toimenpiteiden ja sisällön suunnittelu on asia, johon kannattaa varata aikaa ja ajatusta.

Uudenlainen tapahtuma voi herättää sekä mielenkiintoa että kummastusta. Sen tähden viestien muotoilu kohderyhmien kannalta kiinnostaviksi ja informatiivisiksi on tärkeää. Tähän artikkeliin olemme omien kokemus-temme pohjalta koostaneet vinkkejä virtuaalisen kohtaamisen tapahtumamarkkinoinnin suunnitteluun ja toteutukseen.

### **Kaikki lähtee hyvästä suunnitelmas- ta ja viestinnän kohdentamisesta**

Markkinointisuunnitelma kannattaa tehdä kaikkiin tapahtumiin. Hyvää suunnitelmaa voi kätevästi hyödyntää myös tulevaisuudes-

sa, kun työ tehdään kerran kunnolla. Se ottaa aikansa mutta antaa myös parhaat eväät onnistua kohderyhmien tavoittamisessa.

Markkinointisuunnitelmassa keskeisintä ovat kohderyhmien mukaan räätälöidyt ydinviestit, joilla ilmaistaan tapahtuman kannalta keskeisimmät asiat. Virtuaalisten kohtaamisten tapauksessa kohderyhmiä voivat olla esimerkiksi opiskelijat, korkeakoulutoimijat ja työelämäkumppanit.

Tapahtumana virtuaalinen kohtaaminen voi olla vaikea hahmottaa sellaiselle henkilölle, jolle konsepti ei ole ennestään tuttu. Itse virtuaalisia kohtaamisia toteuttaneina totesimme, että esimerkiksi arjesta tutumat käsitteet, kuten ura- ja rekrytapahtuma verkossa ja työnantajatapaaminen verkossa, loivat tapahtumista helpommin lähestyttävän ja ymmärrettävämmän kuvan.





virtuaaliset kohtaamiset, tapahtumamarkkinointi, viestintä, markkinointisuunnitelma, sosiaalinen media

## Minkälainen on tapahtumasi tavoiteltu brändi?

Ydinviestien kautta voidaan lähteä miettimään myös tapahtuman tavoiteltavaa brändiä. Minkälainen ilme ja värimaailma tapahtumalla on? Millä tyylillä kohderymiä puhutellaan, ja mitä tunteita se herättää? Suunnittelussa kannattaa ottaa huomioon, että materiaalien tulisi olla yhteneväisiä ja linjassa koko organisaation viestinnän ja strategian kanssa (Virtuaaliset kohtaamiset – Tapahtumajärjestäjän opas 2018). Näin luodaan tapahtumalle uskottavuutta ja mielikuva yhteydestä järjestäjän muuhun toimintaan.


Ydinviestejä ja brändiä pohdittaessa kannattaa pohtia myös sloganien käyttöä osana viestintää. Minkälainen iskulause kiteyttäisi tapahtuman hengen muuttamaan sanaan? Kevään 2019 Someta Duuniin -tapahtumassa me tiivistimme sen kysymykseksi: "Digittääkö työnhaku?" (Kuva 1.)

Tapahtuman (uutuus)arvo tulee viestiä selkeästi sekä harkita, kuinka tarkalla tasolla sisällöstä kertoo ja mikä on kuulijalle oikeasti olennaista tietoa. Vaikka tapahtuma-alustan hienouksia olisi suunnittelutiimin mielestä mukava tuoda esille markkinoinnissa, voi se olla asia, joka teknisyydessään luokin kuulijalle epävarmuuden tunteen.



Kuva 1. Esimerkki sloganista markkinointimateriaalissa: Someta Duuniin -tapahtuman mainosbanneri (Someta Duuniin 2019)

Pasi Palvelunkokeilija Xtensio



*"Kokeile niin voit yllätyä"*

**Ikä:** 25  
**Työ:** Opiskelija  
**Perhe:** Naimaton  
**Asuinpaikka:** Vantaa

### Persoonallisuus

Introvertti	Ekstrovertti
Järkevä	Tunne
Havainnoinen	Vaistomainen
Arvosteleva	Ymmärtävä

### Haaveet

- Valmistua koulusta
- Työllistyä IT-alalle
- Menestyä elämässä

### Haasteet

- Vähäinen työkokemus
- Ujous uusien ihmisten kanssa

### Historia

- Ylioppilas
- Työskennellyt postinjakajana

### Bio

Pasi on seinäkiipeilyä ja e-urheilua harrastava tietojenkäsittelyn opiskelija. Opiskelun ja harrastusten ohella hän viettää aikaa juhlien ja läheisten ystävien kanssa. Rauhallisena ihmisenä hän nauttii myös omasta ajasta. Aikaisemmin postinjakajana työskennellyt Pasi haluaa koulutuksen myötä päästä toihin IT-alalle. Pasi haluaa työllistyä jo opintojen aikana. Hän pitää uusien potentiaalisten palveluiden kokeilemisestä. Tämän takia Pasi on kiinnostunut virtuaalisista kohtaamisista, vaikka hän on aluksi ujo uusien ihmisten kanssa.

### Virtuaaliset kohtaamiset

Innokkuus	Progress bar
Tarve	Progress bar
Luontevuus	Progress bar

### Mainoskanavat

Perinteiset mainokset	Progress bar
Online ja sosiaalinen media	Progress bar
Suosituksukset	Progress bar
Sisämainonta	Progress bar

Kuva 2. Työnhakijan persoonaprofiili “Pasi Palvelunkokeilija” (Sairanen & Hurskainen 2018)

## Hyödynnä kohderyhmiesi asiantuntemusta suunnittelussa ja toteutuksessa

Jotta tapahtumasta osattaisi viestiä mahdollisimman kiinnostavasti ja selkeästi kuulijoiden suuntaan, kannustamme ottamaan tavoiteltujen kohderyhmien edustajia mukaan suunnitteluun ja toteutukseen.

Someta Duuniin -hankkeen virtuaalisia kohtaamisia suunniteltaessa on hyödynnetty palvelumuotoilun menetelmiä. Tapahtumien pääkohderyhmien, eli työnhakijoiden ja työnantajien, ääntä on tuotu kuuluviin useammankin opiskelijaprojektin sekä yhteiskehittämisen työpajan kautta. Tapahtumakonseptteja on kehitetty muun muassa koostaen persoonaprofiileja viestinnän kehittämisen tueksi (kuva 2).

Profiilien kautta on saavutettu parempi ymmärrys kohderyhmän edustajien tarpeista. Työnhakijat ja työnantajat ovat liikkeellä erilaisin motiivein, ja viestintää tulisi miettiä myös ne mielessä pitäen. Osa työnhakijoista miettii uranvaihtoa, kun taas joku voi olla vasta astumassa työelämään. Työnantajalla voi olla tarve löytää osaaja nopealla aikataululla tai halu vahvistaa työnantajabrändiään.

Jos tapahtuman viestinnän suunnitteluun ei voida syystä tai toisesta saada mukaan kohderyhmien edustajia, kannattaa miettiä, voisiko markkinointimateriaalia testauttaa vaikka omasta lähipiiristä löytyvillä kohderyhmään sopivilla henkilöillä. Mitä jos pyytäisit työ-kaveriasi näyttämään markkinointivideon kesätöitä hakevalle nuorelleen? Tai luetuttaisit tiedotteen eri alalla työskentelevällä ystäväläsi?

## **Monikanavainen arki haastaa kohderyhmien tavoittamisessa**

Markkinointia suunniteltaessa toteuttavan tiimin vastuunjako kannattaa tehdä selkeäksi. Valmistelut on hyvä aloittaa reilusti etukäteen, sillä toimenpiteiden toteuttamiselle tarvitaan riittävästi aikaa. Erityisesti työnantajiin tulee ottaa yhteyttä hyvissä ajoin ennen tapahtumaa.

Kun työnantaja on saatu sitoutumaan osallistujaksi, on tapahtuman lähestymisestä hyvä muistuttaa muutamaan otteeseen. Kokemuksemme mukaan työnantajat kaipaavat tietoa tapahtumaan valmistautumisen tueksi, joten sitä on hyvä tarjota jo etukäteen.

Opiskelijoiden kohdalla markkinointia kannattaa tehostaa ja viestintää toistaa tapahtuman alla. Järjestäjinä olemme huomanneet, että monet opiskelijat elävät melko hetkessä kiinni. Mielenkiintoiseen tilaisuuteen voidaan tarttua hyvinkin lyhyellä aikajänteellä. Tässä piileekin myös yksi virtuaalisten kohtaamisten vahvuuksista – osallistua voi ajasta ja paikasta riippumatta.

## **Etsi oikeat somekanavat viestintään ja panosta niihin**

Oleellinen osa markkinointisuunnitelmaa on tietysti myös viestinnän välineiden ja kanavien määrittäminen. Sosiaalisessa mediassa yleisimmin käytettyjen kanavien ja sähköisten viestimien kautta voi jo päästä hyvään tulokseen. Yleisesti ottaen kannattaa enemminkin valita muutama kanava harkitusti ja panostaa niissä viestimiseen kuin yrittää olla ja näkyä kaikkialla yhtä aikaa.

Somessa se, mitä ja milloin kanavissa viestitään ja kuka sen tekee, on erityisen pohdinnan arvoinen asia. Esimerkiksi opiskelijoille suunnattu markkinointi voi mennä paremmin perille opiskelijoiden itsensä viestimänä.

## **Ole läsnä - kohtaa kohderyhmäsi myös somen ulkopuolella**

Arjessamme markkinointiviestintää tulee jatkuvalla syötöllä useasta tuutista ja valtaosa viestinnästä menee tyystin ohi. Vaikka ihmiset viettävät älylaitteillaan yhä enemmän aikaa, tapahtumamarkkinoinnissa ei kannata uno-

taa myöskään fyysistä vuorovaikutusta.

Kohderyhmän arkisiin ympäristöihin jalkautuminen voi tavoittaa hetkessä enemmän kuulijoita kuin yksittäinen somekampanja. Esimerkiksi opiskelijat voidaan tavoittaa helposti kampuksilta. Me Someta Duuniin -hankkeessa saimme hyviä kokemuksia edellä mainittuun liittyen, kun opiskelijatiimimme piti tapahtuman markkinointiständiä Laurean Hyvinkään kampuksen aulassa. Työntajien tavoittamisessa hyväksi koettu tapa omien työelämäverkostojen lähestymisen lisäksi on ollut pyytää apua eri alojen opettajilta, joilla on jo olemassa olevat hyvät työntajaverkostot.

## Tulosta ja näkyvyyttä yhteistyöllä

Suunnittelun ohella kannattaa kartoittaa myös muiden tahojen järjestämät saman tyyppiset tilaisuudet ja tiedustella rohkeasti mahdollisuutta yhteistyöhön markkinoinnissa. Näin voidaan välttää myös päällekkäisyyksiä. Työllistymistä edistävien palvelujen tarjoajien kontaktoiminen voi olla hyvä keino tavoittaa suuria joukkoja. Kun tavoitte työllistämisestä on yhteinen, hyödyttää yhteistyö molempia.

Somenäkyvyyden lisäksi kannattaa pistää paukkuja myös mediatiedotteiden laatimiseen. Ilolla olemme saaneet nähdä esimerkiksi opiskelijoiden tekemien tapahtumatiedotteiden tavoittaneen paikallisen sanomalehden

Yleisesti ottaen kannattaa ensin valita muutama kanava harkitusti ja panostaa niissä viestimiseen kuin yrittää olla ja näkyä kaikkialla yhtä aikaa.



toimituksen ja johtaneen kolmeen eri julkaisuun lehdessä. Opiskelijoiden tuoreita näkökulmia kannattaa hyödyntää ja antaa heille mahdollisuus itsensä näköiseen sisällöntuotantoon.

Ulkoisten kanavien lisäksi kannattaa muistaa myös oman organisaation sisäinen viestintä ja sen mahdollisuudet. Joskus vinkkaus tapahtumasta opiskelijoille kulkee parhaiten opettajien kautta oppitunneilla, siispä myös sisäisten toimijoiden sitouttaminen tapahtumasta viestimiseen on tärkeää. Kun tieto virtuaalisista kohtaamisista leviää, myös käytänteiden vakiintuminen osaksi organisaation toimintaa helpottuu.



Opiskelijoiden tuottama blogisarja markkinointiin  
→ Etähaastattelu on työnantajan ja hakijan Onni:



**JAKSO 1:**



**JAKSO 2:**



**JAKSO 3:**



**JAKSO 4:**



**JAKSO 5:**



## Lähteet

Sairanen, S. & Hurskainen, S. 2018. Virtuaalisten kohtaamisten markkinointi: case: Someta Duuniin. Laurea-ammattikorkeakoulu. Opinnäytetyö. Viitattu 10.5.2019 <http://urn.fi/URN:NBN:-fi:amk-201805147971>.

Someta Duuniin 2019. Esimerkki sloganista markkinointimateriaalissa. Someta Duuniin -tapahtuman mainosbanneri. Someta Duuniin-hankkeen markkinointimateriaali.

Virtuaaliset kohtaamiset – Tapahtumajärjestäjän opas 2018. Someta Duuniin -hankkeen materiaalipankki. Viitattu 10.5.2019 <https://sometaduuniin.fi/download/virtuaaliset-kohtaamiset-tapahtumajarjestajan-opas/>.





# 4

Minäkö brändi?  
MOOC-oppimisympäristö  
uraohjauksen tukena



Ari Alm  
Lapin ammattikorkeakoulu

## MOOC - Tiukasti formatoitu opintoautomaatti?

MOOC (Massive Open Online Course) on ollut eOppimisen keskiössä vasta vuodesta 2011 lähtien. Se on aatteelliselta taustaltaan kuin kaikille avoin kansanopisto. Teknisenä oppimisympäristönä se edustaa digiajan käyttäjystävällistä etäopiskelua. Amerikkalaiset eliittiyliopistot ovat MOOCin edelläkävijöitä. Kurssitarjonta ja käyttäjämäärät ovat kasvaneet nopeasti: peräti 101 miljoonaa suorittajaa yli 900 korkeakoulun 11 400 kurssin valikoimassa (Shah 2018).

Suomessa on satsattu samaan aikaan kokonaisten tutkinto-ohjelmien verkko-opetukseen. Nämä kaksi eOppimisen kehitysreittiä kohtaavat nykyään toisensa MOOCin niin sanotussa toisessa aallossa: MOOC-opintoina voi suorittaa amerikkalaisia korkeakoulututkintoja jo lähes 50:ssä maisteri- tai kandidaatin tutkinto-ohjelmassa. Samalla MOOCista on tullut globaalia liiketoimintaa. MOOC tarjoaa suomalaiselle korkeakouluopetuksellekin vaihtoehdoisen oppimisympäristön, joka

lupaa kustannustehokkuutta ja oppimisen helppoutta.

MOOCin hyödyt eivät kuitenkaan tipahda lautaselle automaattisesti. Realisointi edellyttää alustateknologian ja pedagogisen hyödyntämisosaaamisen haltuunottoa. Kun lappilainen Someta Duuniin -hankkeen MOOC-tiimimme starttasi parisen vuotta sitten rakentamaan digitaalisten uratyöatojen MOOC-kurssipakettia, emme totta totisesti tienneet vielä siinä vaiheessa, miten tempu tehdään. Läksimme kiipeämään puuhun pyllä ja teknologia edellä. Tiimissämme oli vahvaa mediasisältöjen suunnittelu- ja toteutusosaamista sekä asiantuntemusta digitaalisten urataitojen valmennustyöstä, joilla pääsimme ”emergentin” oppimisprosessin alkuun. MOOC-käsikirjoituksen pedagogiseen suunnitteluun paneuduimme oikeaoppisesti vasta pilotointipalautteiden ja omakohtaisen testaamisen koulumina. Digitaalisten työelämätaitojen MOOC-moduulien sisältöjä hiottiinkin rankalla kädellä.





## itseopiskeluteknologia, xMOOC, oppimispolku, sisällöllinen suunnittelu ja toteuttaminen

Seuraavassa muutamia oivalluksia oppimisprosessin varrelta:

### 1. MOOC-formaatissa oppimisvastuu on opiskelijalla.

Käytetyimmät (eliittiyliopistot) ja kaupallisesti menestyneimmät (esim. Coursera) MOOC-kurs-  
sit rakennetaan ns. xMOOC-formaatille (extended massive open online course). Toteutusmal-  
lissa hyödynnetään perinteiselle korkeakouluopetukselle ominaista tiedon jakamista ylhäältä  
alas: opettaja strukturoi kurssisisällöt ja arviointi on automatisoitua. Opettaja ja opiskelija tai  
opiskelijat keskenään eivät ole vuorovaikutuksessa keskenään, koska tässä formaatissa opiske-  
lija etenee itseohjautuneesti rastilta toiselle. Opiskelijan omat tavoitteet ja motiivi ratkaisevat,  
onko hän oppimassa vaiko vain keräämässä suoritusmerkkejä. MOOCin perusformaatissa  
opiskelijalla on yksiselitteinen vastuu oppimisestaan.

Toista ääripäätä edustaa cMOOC (connectivist massive open online course). Siinä opiskelijoita  
aktivoidaan yhteistoiminnalliseen verkostoitumiseen. Opiskelijat haastetaan käyttämään some-  
palveluja osaamispohjaiseen itsereflektointiin ja vertaispalautteen antamiseen. Keinovalikoi-  
maa laajentamalla personoidaan oppimispolkua ja lisätään opiskelijan soveltavaa oppimista.  
Näiden kahden MOOC-ääripään väliin mahtuu erilaisia adaptiivisia sovellutuksia, joissa perus-  
formaatin heikkouksia pyritään paikkaamaan ratkaisuilla, joilla tuetaan opiskelijan henkilökoh-  
taisia oppimistavoitteita ja parannetaan oppimiskokemusta (ks. esim. Bates 2015).

SometaDuuniin-opintojen ratkaisussa pitäydyttiin xMOOC-formaatissa. Vuorovaikutteiset  
didaktiset keinovalikoimat ja pedagogiset tavoitteet pulpahtelivat aika ajoin toteutuksen  
suunnittelukeskusteluissa. Itsekin tunnustan jossakin vaiheessa tykättyneeni istuttamaan  
MOOC-alustaan oppimisen näyttöjä ja niiden opettajapalautteita, kuten tavanomaisessa  
kontaktiopetuksessa, mutta ne eivät opintoautomaattiin istu. Ne olisivat vaatineet tyyriitä ja  
vaikeasti toteutettavia teknisiä ratkaisuja sekä tehneet kurssikokonaisuuden toteuttamisesta  
raskaan resurssisyöpön.

## **2. Pedagogiset tavoitteet ja käytettävissä olevat resurssit ratkaisevat, millainen MOOC-toteutus on kulloinkin tarkoituksenmukainen.**

MOOC-opintojen suunnittelun tulee aina lähteä pedagogisista oppimistavoitteista ja niiden saavuttamisen mahdollistamisesta. xMOOC-formaatti on suurille käyttäjämäärille sorvattu toteutusmalli, joka mahdollistaa opiskelijalle kyseisen kurssin asiasisällön perusteiden ymmärtämisen. MOOC-formaatti soveltuukin integroitavaksi vaikkapa johdanto-osiona perinteiseen opintokokonaisuuteen, jossa kurssilaisten tietojen syventäminen ja toiminnallinen soveltaminen toteutetaan perinteisillä oppimiskäytännöillä; on kyse sitten etä- tai lähiopimisesta. Mitä räätälöidympää yksilökohtaista oppimisen personointia MOOC-toteutuksella tavoitellaan, sitä vaativampaa suunnittelu- ja toteutusosaamista sekä resursointia se vaatii. SometaDuuniin-opinnot pyrkii toteutusvalinnallaan olemaan joustavasti hyödynnettävissä ammattikorkeakoulujen ja yliopistojen urataitovalmennuksessa. Monistettavuus ja hyödynnettävyys edellyttivät tiimiämme pysymään uskollisena tiukasti formatoidulle MOOC-oppimisautomaatille.

## **3. Napakat matkaoppaat ja tiiviit tekstielementit navigoivat MOOCin oppimispolkua.**

MOOC-formaatin puitteissa voidaan vaikuttaa muutamilla keskeisillä keinovalinnoilla ja käsikirjoitusratkaisulla yksittäisen kurssitoteutuksen houkuttelevuuteen, käyttömukavuuteen ja sisällön ymmärrettävyyteen. Käsikirjoittajakollegalleni Kati Koivuselle kirjoitettiin tv-ohjelmista paremminkin tuttu ”makasiinijuontajan” rooli, jonka tehtävänä on sitoa yhteen opintokokonaisuuden moduulit ja keskeisimmät asiakokonaisuudet. Kati antaa kasvot opinnoille. Samalla hän haastaa ja patistaa opiskelijaa etenemään oppimispolullaan oikeaan suuntaan. Lisäksi Kati valmistelee opiskelijaa tv-studion virtuaalilavasteiden ja 3D-animaatioiden avulla oppimispolun haastavimpiin tehtävävaiheisiin. Niin ikään tradenomiopiskelija Katjaana Petäjäjärvi piipahtaa vloggaamassa jokaisessa moduulissa ja tarjoaa kanssaopiskelijalleen kokemuksellista vertaistukea.

MOOC-oppituntien tekstisisällöt eivät esitelmöi eivätkä tyhjennä aihepiirin pajatsoa. Sen sijaan tiiviit väliotsikoinnit, siirtymät ja ohjetekstit auttavat opiskelijaa pysymään oikealla oppimispolulla ja etenemään menestyksellisesti rastilta seuraavalle. Oppilasta reflektointiin ja oivaltamiseen manipuloiva ydinsisältö löytyy oppituntien mediaelementeistä.

## 4. Vaihtelevien mediaelementtien käyttö parantaa oppimiskokemusta.



Erilaisten mediaelementtien (teksti, kuva, audio, video, grafiikka, animaatio) vaihtelevalla käytöllä vältetään asiasisältöjen monotoninen esittäminen ja tylsyys, joka tappaa sekä kiinnostavuuden että ymmärrettävyyden. Moninainen oppimismateriaali tukee opiskelijoiden erilaisia oppimistyyliä. SometaDuuniin-toteutuksessa hyödynnettiin suunnitelmallisesti monimediaisia sisältöjä. Niitä myös tuotettiin tiimin voimin nauhoittamalla esimerkiksi asiantuntijahaastatteluja, joista editoitiin parhaat palat oppimateriaaliin. Keskeisiä käsitteellisiä työkaluja lisäksi visualisoitiin grafiikalla ja animaatioilla oppimisen helpottamiseksi.

Verkosta linkitetyt sisältöpuheenvuorot avaavat monen vierailijan suulla ja näkökulmalla käsiteltävää asiaa. Joskus raskassoutuinen ja pitkä asiantuntijakerronta on korvattavissa vaikkapa 5-minuuttisella animaatiovideolla. Näin onnellisesti kävi esimerkiksi työelämän osaamisvaatimuksien muutosta visioineen tulevaisuustyöryhmän raportin kanssa.

Ulkopuolisten vlogeihin ja blogeihin sisältyy riski, että kyseinen linkki lakkaa yllättäen toimimasta. Aina ei ole kuitenkaan kyse sisällön deletoimisesta, vaan puheenvuoro on siirretty nettisivun arkistoon tekemään tilaa tuoreemmille ajatuksille. Tällöin riittää linkin päivittäminen. Nettilinkitykset onkin syytä tarkistaa säännöllisesti.

Mediaelementtien lisäksi kokosimme johdatus- ja tehtäväosioiden yhteyteen valikoitua lisälukemistoa ja hyödyllistä katsottavaa. Oppituntien tenttikysymyksistä hyväksytysti selviäminen ei kuitenkaan jää kiinni siitä, onko lisämateriaaleihin syventynyt vai ei.



# **i** Katso lisätietoja

**Monialaisia kokemuksellisia MOOC-puheenvuoroja muun muassa sen pedagogisista periaatteista, suunnittelemisesta ja toteuttamisesta sekä oppimisalustan kehittämiskokeiluista ja opetukseen integroinnin keinoista:**

Kinshuk, M.J. & Khribi, M.K. (eds) 2017. Open Education: from OERs to MOOCs.. Berlin: Springer-Verlag.

**Katsaus MOOCin eurooppalaisiin käyttökokemuksiin ja pelillistämiseen oppimisalustan kehittämiskeinona:**

Quieros, R. (ed.) 2018. Emerging Trends, Techniques, and Tools for Massive Open Online Course (MOOC) Management. IGI Global. Avolume in the Advances in Educational Technologies and Instructional Design Book Series.



Kati Koivunen  
Lapin ammattikorkeakoulu

## MOOCin rakentaminen vaatii luovuutta ja pelisilmää



MOOC,  
pedagogiikka,  
verkko-opetus,  
arviointi,  
sosiaalinen media

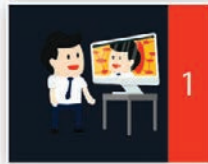
MOOC-oppimisympäristön suunnittelu on pedagogille varsinainen tulikoe. Opintojen avoimuus ja suuret osallistujamäärät haastavat pohtimaan uudenlaisia tapoja opettaa ja ohjata. Samaan aikaan tulisi pystyä luomaan innovatiivinen oppimisympäristö, jossa opiskelu tapahtuu aikaan ja paikkaan katsomatta.

Lisähaastetta luo se, että MOOC-kurssille tullaan erilaisin intressein, ja opintojen kohderyhmä on hyvin heterogeeninen. Osa opiskelijoista suhtautuu aiheeseen vakavammin, ja oppeja pyritään viemään käytäntöön välittömästi, osa puolestaan tyytyy vähemmän aktiiviseen rooliin ja osallistuu mielenkiinnosta aiheeseen tai opintopisteisiin. (Ks. esim. Herrington, Herrington, Oliver, Stoney & Willis 2001; Karjalainen 2015.)

Tässä artikkelissa esittelen Someta Duuniin -hankkeen MOOC-opintojen pedagogisia ratkaisuja. Todellisen kuvan antamiseksi avaan myös kompastuskiviä ja onnistumisia, joita molempia mahtui prosessiin. Kahden ja puolen vuoden mittainen taival kiteytyy seuraaviin neljään kohtaan, joiden huomioiminen helpottaa MOOCin rakentamista.

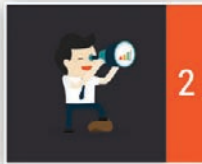
## Näissä opinnoissa opit:

- ✓ kuinka voit määrittää omat vahvuutesi sekä osaamisesi ja muodostaa niistä pohjan omalle urallasi.
- ✓ kuinka käyttää strategisen markkinoinnin ja henkilöbrändäyksen teknikkoja oman ammatillisen imagosi luomiseen, kehittämiseen ja markkinointiin.
- ✓ kuinka luoda verkostoja ja etsiä omaa osaamistasi tukevia piilotyöpaikkoja.
- 📌 Opinnot sisältävät neljä opintomodulia. Katso moduulien tarkemmat sisällöt alta.



### 1. Minäkö oman onneni seppä?

Moduulissa tutustut digiaikakauden työmarkkinoiden, rekrytoimisen ja työnhaun muutoksiin sekä kehitystrendeihin.



### 2. Intohimosta uraksi?

Moduulissa perehdyt oman osaamisesi ja kiinnostuksen kohteitasi tunnistamiseen sekä uravaihtoehtojen jäsentämiseen.



### 3. Minäkö brändi?

Moduulissa opit tunnistamaan omat uratavoitteet ja muuntamaan oman osaamisen digitaalseksi osaaajaprofiliksi.



### 4. Minäkö media?

Moduulissa opit valjastamaan suunnitelmallisen brändiviestinnän osaaajaverkostoitumiseen, uraverkostojen hallitsemiseen ja osaaajaprofiilin kasvattamiseen.

Kuva 1. Opintojen suunnittelu kannattaa aloittaa oppimistavoitteiden ja keskeisten teemojen määrittelemisestä

## Oppi 1: MOOCin ”massiivinen” kadottaa yksilön

MOOC tulee englannin kielen sanoista Massive Open Online Course. Ensimmäinen sana kannattaa ottaa todesta heti alusta saakka. MOOC-opintokokonaisuuden suunnittelu lähtee osaamistavoitteiden määrittelemisestä (ks. kuva 1). Lisäksi on sovittava pedagogi-

sesta lähestymistavasta ja arvioinnista. Se, että kyseessä on kaikille avoin verkkokurssi, asettaa rajoituksia pedagogiselle suunnittelulle. Kurssin opiskelijoilta ei voi vaatia tiettyä lähtötasoa, eikä osallistujamäärä ole etukäteen opettajan tiedossa. Myös osallistujien intressit ja motivaatio vaihtelevat suuresti.

Nämä reunaehdot huomioitiin SometaDuuniin-opintokokonaisuutta rakentaessa seuraavasti:

- henkilökohtaista ohjausta tai tehtävien kustomointia ei voida tarjota
- tehtävien tarkastus ja arviointi on hoidettava automaattisesti
- oppimismateriaalien on oltava monipuolisia ja tuettava erilaisia tapoja oppia
- opiskelijan aktivointi pohdintatehtävillä ja tenteillä tärkeätä
- tehtävät asetettava vastaamaan H3-tasoa
- kurssirakenteen on oltava yksinkertainen.

## **Oppi 2: Kokonaisuus käsikirjoitettava ensin**

SometaDuuniin-opintojen sisällön suuntaviivat olivat selvillä alusta saakka, koska olimme kollegani Ari Almin kanssa vetäneet uravalmennusaiheisia opintopakkeja ja tutustuneet aiheeseen monipuolisesti. Se, että sisällöt lyötiin lukkoon ennen pedagogista käsikirjoitusta, teetti myöhemmin rutkasti ylimääräistä työtä. Erityisesti oppimisen johdonmukaista kumuloitumista kannattaa pitää silmällä käsikirjoitusvaiheessa.

Opinnoille asetettiin seuraavat oppimistavoitteet, jotka johdettiin Hooleyn (2012) digitaalisten urahallintataitojen mallista (The 7Cs of Career Digital Literacy):

- opiskelija oppii määrittämään omat vahvuudet ja osaamisen sekä muodostaa niistä pohjan uralleen
- opiskelija oppii käyttämään strategisen markkinoinnin ja henkilöbrändäyksen

tekniikkoja oman ammatillisen profiilin luomiseen, kehittämiseen ja markkinointiin digitaalisissa kanavissa

- opiskelija oppii luomaan verkostoja ja etsimään piilotyöpaikkoja.

Seuraavaksi jokaisen neljän moduulin asiassällöt käsikirjoitettiin askel askeleelta videoiden puheosuuksia myöten. Moduulit jaettiin vielä 4–5 oppituntiin (ks. kuva 2). Käsikirjoittamisen vaihe on erityisen aikaa vievä, ja siksi päätimme työstää ensimmäiseksi valmiiksi moduulin kolme, johon minulta löytyi valmiita opintomateriaaleja. Tämä osoittautui myöhemmin virheeksi, koska moduulista tuli laaja kattaen sellaisia aiheita, jotka olisivat luonnollisemmin istuneet moduuleihin kaksi tai neljä.

Kokonaisuuden hahmottamiseksi suosittelisin rakentamaan opinnot oppimisympäristöön siinä järjestyksessä, kuin ne suoritetaan, ja käsittelemään opintoja yhtenä pakettina. Lisäksi on syytä tehdä selkeä rakenne opintojen pedagogiselle järjestymiselle; tämä meiltä puuttui, vaikka moduuli kolme toimikin muottina seuraaville. On haaste saada eri aikoina ja eri asiantuntijoiden toimesta rakennetut moduulit näyttämään eheältä kokonaisuudelta jälkikäteen. Tämä on tärkeätä myös siksi, että MOOCin sisältöjen tulee tukea autenttista oppimista, ja sisältöjen on autettava oppijaa yhdistämään uutta tietoa aiemmin opittuun. Tämän varmistamiseksi on tärkeätä luoda ensin kokonaisuus ja lähteä liikkeelle siitä, mistä oppijakin aikanaan opintonsa aloittaa. Toisaalta moduulien erilaisuus voi tehdä opinnoista myös kiinnostavampia.



## 3. Minäkö brändi?

Suoritettu 4 oppituntia 5 :stä

80%

✓ Suoritettu
NÄYTÄ OHJAIMESKURSSI >
Näytä tulokset

### Moduuli

#### 3. Minäkö brändi? Keskeneräinen

**Oppitunnit**

- Oppitunti 1: Brändi-identiteetti – Toiminta-ajatus ja profiilikuva
- Oppitunti 2: Brändin tavoite ja kohderyhmä
- Oppitunti 3: Viestinnän suunnittelu ja sisällöntuotanto sorneen
- Oppitunti 4: Onnistumisen mittaaminen
- [3. Moduulin päätös](#)

## 4. Minäkö Media?

ALOITA TÄMÄ KURSSI

### Moduuli

#### 4. Minäkö media?

**Oppitunnit**

- [Oppitunti 1: Asiantuntijabrändin rakentaminen](#)
- [Oppitunti 2: Asiantuntijan some-sisällöt](#)
- [Oppitunti 3: Tarinankerronta = viestinnän kruununjalokivi](#)
- [Oppitunti 4: Verkostoituminen uraitaiona](#)
- [Oppitunti 5: Brändin jatkuva kehittäminen](#)
- [4. Moduulin päätös](#)

Kuva 2. Opintojen moduuleihin ja oppitunteihin jaettu rakenne helpottaa opiskelijan navigointia MOOC-ympäristössä

### Oppi 3: Tehtävien ohjeistukset selkeiksi

Oppimisen suunnittelua ohjaavat oppimistavoitteet, ja jokainen oppimistehtävä on osa laajempaa kokonaisuutta. SometaDuu-niin-MOOCin osalta haasteena oli se, että oppimisympäristö rakennettiin samaan aikaan oppisisältöjen kanssa, ja jokainen toiminto

sivustolla tuli pohtia sisällön kannalta mutta tekniikan ehdoilla. Oppimisympäristö asetti rajansa valittaville oppimisaktiviteeteille. Käytännössä tuli pohtia, miten opitaan. Entä miten ohjataan? Tai miten ohjeistetaan?

Opetusmateriaalit luotiin alusta saakka monipuoliksi tukemaan erilaisia tapoja oppia. Erityisen hyvin onnistuivat opetusvideot, joissa avaan uuden käsitteen, ohjaan ja innos-

tan opinnoissa eteenpäin tai opetan uuden asian. Opetusmateriaalit koostuvat lisäksi podcast-sisällöistä, kuratoiduista linkeistä verkkomateriaaleihin, videoituista haastatte- luista ja luennoista sekä tekstipätkistä, joiden tavoitteena oli antaa uusia ajattelun aineksia. Kaikki opetusresurssit lisensoitiin avoimiksi Creative Commons -lisenssillä CC BY-SA (Ni- meä - Jaa samoin).

Koska ympäristön piti toimia jatkossa ja eten- kin hankkeen päättyessä puhtaasti omillaan, päätimme jättää pois yhden MOOC-opinto- jen peruselementin, vertaisoppimisen, joka mahdollistaisi opitun reflektoinnin. Käyttäjä- kokemus tuli luoda aktiiviseksi muulla tavoin.

Oppiminen tapahtuu pääosin perehtymällä monimuotoiseen aineistoon ja refleктоimalla sitä erilaisissa tehtävissä. Oppiminen osoite- taan vastaamalla kysymyksiin ja täyttämällä tarkistuslistoja. Kokemukseni mukaan oppi- mistehtävien määrän ja muodon hahmotte- leminen on MOOC-opintojen suunnittelun haastavin osuus. Tehtävillä paitsi sunna- taan ja ohjataan oppimista, niiden rooli on MOOCissa myös yleisen motivaation yllä- pitäminen. Puutteelliset ohjeistukset tai liian helpot tai vaikeat tehtävät saavat nopeasti kiinnostuksen lopahtamaan.

Oppimista arvioidaan SometaDuuniin-opin- noissa monivalintatenttein. Sijoitimme tentin jokaisen moduulin loppuun. Osa tenttiky- symyksistä on tarkistuskysymyksiä, joissa varmistetaan, että opiskelija on suorittanut jonkin (usein pohdi-muotoisen) tehtävän. Näistä tehtävistä ei anneta palautetta, eikä

tehtäviä palauteta oppimisympäristöön. Suu- rin osa tenttikysymyksistä mittaa määrällistä oppimista, ja kysymykset liittyvät suoraan oppimateriaaleihin. Näiden monivalintaky- symysten osalta opiskelija saa tietää tuloksen heti tentin suoritettuaan.

Kurssin suorittamisesta saatavan osaamismar- kin tavoitteena on pitää yllä opiskelijan moti- vaatiota opiskeluprosessin aikana. Digitaalinen osaamismerkki on helppo liittää osaksi CV:tä tai vaikkapa LinkedIn-profiiliin.

#### **Oppi 4: MOOC-ympäristön käyttäjäkokemus ja käytettävyys keskiöön**

Helppokäyttöisyyden, kiinnostavan näkymän sekä oppijan edistymisen seurannan työkalu- jen yhteensovittaminen loogiseksi kokonai- suudeksi onnistui SometaDuuniin-opintojen osalta vasta useiden kehittämiskierrosten jälkeen. Tietoja siitä, miten opiskelija toimii digitaalisessa ympäristössä, kerättiin kyselyin. Ympäristön parantelu vei aikaa, ja ympä- ristön johdonmukaisuuden puute nousee edelleen esille palautteissa. Työtilan keskeiset kehittämisen kohteet ovat jatkossa kirjautu- misen helpottaminen sekä opiskelijan oman edistymisen seuranta.

Vaikka pedagogiset toimintatavat ja materi- aalit olisivat laadukkaita, voi oppimisympäri- stön epäjohtonmukaisuus pirstoa pedagogisen rakenteen. Siksi oppimisympäristön suunnitte- lu tulisi aloittaa ajoissa, mielellään yhtä aikaa pedagogisen prosessin suunnittelun kanssa.

Luultavasti kätevinä on rakentaa MOOC-opinnot valmiille alustoille, kuten Coursera tai Udemy, joissa kussirakenne on selkeä ja kaikki oppisisällöt mobiili-optimoituja. (Ks. esim. Aarreniemi-Jokipelto 2018.)

## Opeista toteutukseen

MOOC-oppimisympäristön rakentaminen on opettajalle haastavaa mutta samalla palkitsevaa. Teknologian hyödyntäminen oppimisessa on tätä päivää, mutta valmiit ratkaisut puuttuvat, joten opettajalta vaaditaan tarkkaa pelisilmää. Oppimateriaalien, oppimistehtävien sekä arvioinnin suunnittelu ympäristöön, joka täytyy alkuvaiheessa kuvitella, haastaa luoviin ratkaisuihin. Rakentaessani SometaDuuniin-opintoja sain paljon uusia ideoita perinteisempien verkkokurssien pedagogiseen kehittämiseen. Seuraavissa kursseissa kiinnitän huomiota erityisesti kolmeen elementtiin: reflektointiin pakottaviin foorumikeskusteluihin, kokoavaan lopputehtävään sekä opetussisältöjen mobiilioptimointiin.

## Lähteet

Aarreniemi-Jokipelto, P. 2018. Käytettävyys osaksi laadukasta MOOCia. Teoksessa M. Drake, T. Lehto & S. Sintonen (toim.) Verkkokurssit ketterästi AgileAMK-mallilla. Tampereen ammattikorkeakoulun julkaisuja. Sarja B. raportteja 112, 68–75.

Kattava katsaus MOOC-alustojen ominaisuuksiin ja alustojen vertailua:



TAMKin kehittämä AgileAMK-malli auttaa MOOCin suunnittelussa:



Herrington, A., Herrington, J., Oliver, R., Stoney, S. & Willis, J. 2001. Quality Guidelines for Online Courses: The Development of an Instrument to Audit Online Units. Viitattu 6.9.2019 <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.465.8974&rep=rep1&type=pdf>.

Hooley, T. 2012. How the internet changed career: Framing the relationship between career development and online technologies. Journal of the NICEC. Viitattu 6.9.2019 <http://hdl.handle.net/10545/246992>.

Karjalainen, K. 2015. Laadukasta verkko-oppimateriaalia tuottamassa. Lappeenrannan teknillisen yliopiston oppimiskeskus. Viitattu 6.9.2019 [http://www.oppi.uef.fi/uku/vopla/tiedostot/Laatuksikirja/Oppimateriaali/laadukasta%20verkko-oppimateriaalia%20tuottamassa\\_final.pdf](http://www.oppi.uef.fi/uku/vopla/tiedostot/Laatuksikirja/Oppimateriaali/laadukasta%20verkko-oppimateriaalia%20tuottamassa_final.pdf).



Antti Haase  
Lapin ammattikorkeakoulu

# Kuinka suunnittelen ja toteutan onnistuneen MOOCin?

## Työmarkkinoiden digimuutos lähtökohtana

Lapin AMKissa havaittiin vuoden 2015 AVOP-palautteessa (Ammattikorkeakoulujen valmistumisvaiheen opiskelijapalautekysely), että ammattikorkeakoululla on kehitettävää opiskelijoiden työelämäneuvonnassa. Digitaaliset viestintäympäristöt ovat muuttaneet tapaa, jolla haetaan töitä, rakennetaan verkostoja sekä markkinoidaan omaa osaamista. Opiskelija tarvitsee ajantasaista tukea urahallintaan, joka on saatavilla verkossa 24/7. Someta Duuniin -hankkeessa Lapin AMKin keskeiseksi tavoitteeksi määriteltiin opiskelijoille suunnatun monimediaisen koulutusmateriaalin suunnittelu ja tuottaminen. Koulutusmateriaali oli tarkoitus olla joustavasti hyödynnettävissä erilaisissa alustoissa ja päätelaitteissa MOOC:n-tyyppisessä ympäristössä. Kohderyhmäksi määriteltiin korkeakoulusektorin opiskelijat.

Näistä lähtökohdista Lapin AMKin työryhmä kehitti Someta Duuniin -hankkeessa ura- valmistumisen vapaasti hyödynnettävän

SometaDuuniin-opintokokonaisuuden. Toteutettu MOOC-opiskeluympäristö on täysin automatisoitu. Opiskelija saa neljä moduulia suoritettuaan jokaisesta osaamismerkin, jota voi hyödyntää muissa opinnoissa, muun muassa hyväksilukuja hakiessaan. Moduulit ohjaavat opiskelijaa pohtimaan, kuinka omat vahvuudet ja osaaminen määritellään ja kuinka niistä muodostetaan pohja omalle uralle, kuinka strategisen markkinoinnin ja henkilöbrändäyksen tekniikkoja voi käyttää oman ammatillisen imagon luomiseen, kehittämiseen ja markkinointiin sekä kuinka luodaan verkostoja ja etsitään omaa osaamista tukevia piilotyöpaikkoja.

Tässä artikkelissa kerrotaan, mitä Lapin AMKin työryhmä oppi MOOCin rakentamisesta ja millaista on MOOCin rakentamiseen tarvittava osaaminen, työnjako ja tehokas työprosessi. Artikkelin antaa eväitä ja ideoita niin ohjaajille kuin myös MOOCia suunnitteleville.



MOOC, uravalmennus, sosiaalinen media,  
digitaaliset urataidot, käsikirjoitus

### SometaDuuniin-opinnot = opintoautomaatti

Lapin AMKin työryhmä aloitti työskentelyn perehtymällä siihen, mitä MOOCilla tarkoitetaan ja millaisia ovat parhaat kotimaiset ja kansainväliset MOOCit. MOOCin määritelmän työversiona käytimme ilmaisua ”kaikille avoin verkkokurssi (massive open online course), joka mahdollistaa itsenäisen opiskelun verkossa”. Keskusteluissa työryhmän jäsen Ari Alm kuvasi spontaanisti MOOCia sanalla ”opintoautomaatti”. Tämä kansantajainen

kiteytys selkeytti työryhmälle, mitä olemme tekemässä. Yhteisymmärryksen muodostuminen oli lopulliselle onnistumiselle keskeinen edellytys.

Opintoautomaatti-sana asetti MOOCillemme tavoitteeksi, että opiskelijan on pystyttävä suorittamaan opinnot täysin itsenäisesti ilman opettajan ohjausta tai palautetta - milloin ja missä tahansa. Niukkoja resursseja ja kustannustehokkuutta korostavassa opetuksen toimintaympäristössä opintoautomaatti on myös erinomainen ilmaisu MOOCin markkinoinnin ja levittämisen kannalta.



## Sensei valikoitui alustaksi

MOOCin alustaratkaisussa päädyimme käyttämään Sensei-oppimisympäristöä. Sensei on Woocommerce-lisäosa, joka on rakennettu WordPress-julkaisujärjestelmää varten. Sensein kautta saavutimme seuraavia etuja:

- sisällön tuottaminen on helppoa, koska oppitunteja tuotetaan Wordpress artikkeleina, joka oli tuttua työryhmän jäsenille
- MOOC voidaan integroida Someta Duuniin -hankkeen www-sivustoon
- WordPress-artikkelit mahdollistavat ”rikkaan sisällön”, tarvittaessa sisällön tuotannossa voidaan myös hyödyntää vuorovaikutteisuutta ja pelillisyyttä H5P-lisäosan kautta.

Sensein rakenne perustuu kursseihin/opintoihin (”Courses”), kappaleisiin/moduuleihin (”Modules”) ja oppitunteihin (”Lesson”). Oppitunnit ovat siis tuotettavia sisältöjä, ja moduulit selkeyttävät etenemistä ja jaksottavat asioita kokonaisuuksiin. Sensei mahdollistaa myös pienimuotoiset testit tai ”tentit”, kun halutaan esimerkiksi varmistaa, että opiskelija on ymmärtänyt käsitellyn asian tietopohjaiset vaatimukset.

Lisäosilla Sensei mahdollistaa sertifiointien tulostamisen tai sähköisen osaamismerkkin (”Badge”) myöntämisen.

## Hyvän MOOCin tunnusmerkit

Lapin AMKin työryhmä tutustui laajasti erilaisiin MOOC-kursseihin muun muassa Courserassa ja LinkedInissä. Listasimme esimerkiksi seuraavia hyvän MOOCin tunnusmerkkejä, jotka pyrimme toteuttamaan myös omassa MOOCissamme:

- yhden kappaleen kansantajuinen tiivistelmä opittavasta sisällöstä hierarkian kaikilla tasoilla (opintokokonaisuus, moduulit, oppitunnit)
- sisällysluettelo, jossa kaikkien osioiden kestot
- selkeä rakenne, jossa opiskelija näkee koko ajan mitä on suorittamassa ja missä on menossa
- monimediainen rikas sisältö, erityisesti huolella suunnitellut videot, joissa aina mukana sama ”juontaja”
- moduulit ja oppitunnit alkavat ”videotervehdyksellä”
- kokonaisuudella vahva ja johdonmukainen visuaalinen ilme, joka hyödyntää sisältöön liittyviä vertauskuvia
- litterointi puhutusta tekstistä (toteutui videoiden tekstityksenä).

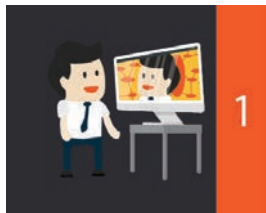
## Sisällön rakenne

Someta Duuniin -hankkeen alkuvaiheessa Itä-Suomen yliopisto toteutti kyselyn, joka pohjautui Tristram Hooleyn (2012) mallinnukseen uranhallintataidoista seitsemänä digitaalisena ”urataitona” (The 7Cs of Career Digital Literacy). Hooleyn 7C-erittely kytkeytyy viiteen konkreettiseen digitaalisen

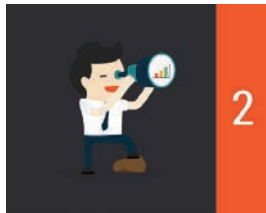
urasuunnittelun ja työnhaun valmiuksia petraavaan työstövaiheeseen. Vaiheet kuvaavat sekä opintonsa vasta aloittaneen tulevaisuuden ammattilaisen sekä työnhaussa olevan ammatillisen konkarin uratyön hallinnan haltuun ottamisen askeltamista. Oivalsimme, että voimme hyödyntää näitä vaiheita MOOCimme luontaisena etenemisjärjestyksenä ja jaotella niiden pohjalta MOOCin

sisällön hankesuunnitelmassa luvattuun neljään moduuliin. Tämän linjauksen jälkeen työryhmämme sisältöasiantuntijat Ari Alm ja Kati Koivunen hahmottelivat neljä iskevää moduulin otsikkoa ja niille oppimistavoitteet.

Opintokokonaisuus koostuu neljästä moduulista:



**Minäkö oman onneni seppä?** -moduulissa tutustutaan digiaikakauden työmarkkinoiden, rekrytoimisen ja työnhaun muutoksiin sekä kehitystrendien ymmärtämiseen.



**Intohimosta uraksi** -moduulissa perehdytään oman osaamisen, itsensä ja kiinnostustensa tunnistamiseen sekä uravaihtoehtojen jäsentämiseen.



**Minäkö brändi?** -moduulissa opitaan tunnistamaan omat uratavoitteet ja muuntamaan oma osaaminen digitaaliseksi osaajaprofiiliksi.



**Minäkö media?** -moduulissa opitaan valjastamaan suunnitelmallinen brändiviestintä osaajaverkostoitumiseen, uraverkostojen hallitsemiseen ja osaajaprofiilin kasvattamiseen.

## MOOCin visuaalinen konsepti

Laadukkaan MOOCin ”käyttöliittymä” on looginen, selkeä ja tukee omalta osaltaan sisältöä. Lapin AMKin kuvataiteen opiskelijoille annettiin tehtäväksi suunnitella SomeDuuniin-opintojen visuaalinen konsepti.



Makkosen visuaalinen konsepti sisältää kolme ”tilaa” erilaisia tiedonesittämistarpeita varten.

Ehdotuksista valikoitui toteutettavaksi Miina Makkosen konsepti, joka pohjautui juontajan esiintymiseen ”opiskelijayksiossä työpisteen äärellä”:



Infografiikka-tilassa juontaja Kati Koivusen viereen ilmestyy teksti-ikkuna, jossa voidaan esittää tekstiä, kuvia ja animaatioita opetettavan asian selkeyttämiseksi.



Interaktio-tilassa juontaja voi käynnistää esim. kännykkäsovelluksen etualalla näkyvää kuvaruutuvalikosta.



Audio-tilassa nähdään äänitiedostossa puhuvan henkilön kasvokuva ja kerrontaa voidaan syventää teksti-ikkunassa.



Videoiden kuvaukset toteutettiin Lapin AMKin SmartSet-studiossa hyödyntämällä Bluescreen-tekniikkaa. Tässä tekniikassa kuvaamalla henkilö yhdenväristä taustaa vasten voidaan tausta vaihtaa myöhemmin ns. jälkituotantovaiheessa mihin tahansa toiseen kuvaan.



Kuva: Timo Puukko

## MOOCin rakentamisen työprosessi

Toteutimme ensimmäiseksi moduulin 3 ”Minäkö brändi?”, koska se oli koko opintokokonaisuuden keskiössä ja materiaalia oli jo valmiina. Moduuliin 3 haluttiin tehdä myöhemmin taustoitus (moduulit 1 ja 2) sekä jatko-osio (moduuli 4). Moduulin suunnittelu ja toteutus kesti noin puoli vuotta ja valmistui keväällä 2018. Yritysten ja erehdysten kautta työryhmässämme jalostui näkemys MOOCin rakentamisen työprosessista (ks. kuvio 1). Viimeiseksi keväällä 2019 toteutettu moduuli 4 ”Minäkö media?” vei jalostuneen työprosessin ansiosta vain noin kolme viikkoa.

Aluksi aiheen sisältöasiantuntijat luovat standardoituun käsikirjoituspohjaan tarkan suunnitelman moduulin sisällöstä. Käsikirjoitus jaetaan kaikille työryhmän jäsenille online-asiakirjana, jolloin kaikki pääsevät sitä muokkaamaan ja jatkojalostamaan. Kun käsikirjoituksen sisältö on valmis, työryhmään kuuluvat audiovisuaalisen suunnittelun ammattilaiset ideoivat mm. videoiden, grafiikan ja valokuvien toteutuksen. Esim. juontajan videoiden kuvaamista varten mietitään missä kuvakoossa eri kuvat kuvataan. Eri kuvakokojen avulla juontaja Kati Koivusen puhe pilkottiin tarpeeksi pieniin osiin (noin 3–4 lausetta), jotta hän pystyi opettelemaan



Kuvio 1. SometaDuuniin-opintojen työprosessi

ja muistamaan lyhyet jaksot ulkoa. Juontajan avulla luodaan henkilökohtainen kontakti opiskelijaan, joka suorittaa opintoja yksin. Tätä varten on tärkeää, että juontajalla on katsekontakti videon katsojaan koko ajan ja että hän kertoo käsiteltävään asiaan liittyviä esimerkkejä omista kokemuksistaan.

Ensimmäisenä toteutetun moduuli 3:n videoiden kuvauksia varten laadittiin kuvakäsikirjoitus. Tarkka visuaalinen hahmotus helpotti sanallisesti vaikeasti kuvattavien tilanteiden viestintää työryhmän eri jäsenille. Myöhemmissä moduuleissa kuvakäsikirjoituksia ei enää tarvinnut tehdä, koska työryhmä oli ”ajettu sisään” elokuva-alan perustermistöön ja työprosessi oli kaikille tuttu.

Kun MOOCin rakentamisen työvaiheessa 3 luotu tekstiä tukeva audiovisuaalinen sisältö (videot, grafiikat, tekstit, äänitiedostot) oli valmis, se toimitettiin kootusti Sensei-alustan ylläpitäjälle verkkoympäristöön lataamista varten. Ennen moduulin julkaisua koko työryhmä kävi läpi moduulin toimivuuden ja sisällön kieliasu tarkistettiin. Kunkin moduulin

julkaisun jälkeen siitä kerättiin laaja palaute opiskelijoilta ja opettajilta. Työryhmä kävi yhdessä palautteen kohta kohdalta läpi ja teki sen perusteella päätökset moduuleihin tehtävistä parannuksista.

### Monialainen työryhmä onnistumisen kulmakivenä

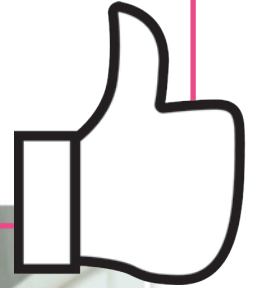
Kerätyn palautteen ja käyttäjämäärien (yli 700 rekisteröitynyttä käyttäjää marraskuussa 2019) perusteella SometaDuuniin-opinnot on otettu hyvin vastaan. Lapin AMKin onnistumisen keskeinen kulmakivi oli monialaisesta osaamisesta koostunut työryhmä, jossa kaikki puhalsivat yhteen hiileen. Tekijöiden osaamistaustat kuvaavat hyvin MOOCin rakentamisessa tarvittavaa monialaista osaamista: Kati Koivunen ja Ari Alm (uravalmennuksen sisältö), Marko Mehtälä ja Sakari Rousu (eOppiminen ja alustat), Minttu Merivirta (kielenhuolto ja verkkokirjoittaminen), Outi Kähkönen (opintojen ohjaus), Arto Huhta ja Juha Nevalainen (graafinen suunnittelu ja toteutus), Antti Haase, Timo Puukko ja Henri Finnström (elokuvaillmaisuu).



[sometaduuniin.fi/opinnot](https://sometaduuniin.fi/opinnot)



JO YLI 700 KÄYTTÄJÄÄ,  
TULE SINÄKIN!



Tekijät



Minttu Merivirta  
Lapin ammattikorkeakoulu

## Tähtäimessä toimiva MOOC SometaDuuniin-opintojen kehittäminen opiskelijapilotoinnin kautta

Yhtenä Lapin AMKin vastuualueena Someta Duuniin-hankkeessa oli suunnitella ja toteuttaa MOOC-oppimisympäristö, joka liittyy muun muassa oman osaamisen tunnistamiseen ja brändäämiseen. Opintokokonaisuus koostuu neljästä moduulista:

1. Minäkö oman onneni seppä?
2. Intohimosta uraksi?
3. Minäkö brändi?
4. Minäkö media?

Ensimmäisenä valmistui Minäkö brändi? -moduuli, jota testattiin ja pilotoitiin aktiivisesti yhdessä opiskelijoiden kanssa niin Lapin AMKissa, TAMKissa kuin Laureassakin.

Loput kolme moduulia valmistuivat syksyn 2018 ja kevään 2019 aikana, ja myös niiden osalta pilotointia tehtiin useamman opiskelijaryhmän kanssa. Vuoden 2019 aikana ehdittiin vielä pilotoimaan myös koko neljän moduulin kokonaisuutta, millä haluttiin

varmistaa, että SometaDuuniin-oppimisympäristön sisältö on opiskelijan näkökulmasta looginen ja johdonmukaisesti etenevä.

### Monipuolisia kehittämisenäkökulmia liiketalouden opiskelijoilta

Vuoden 2018 kevään ja 2019 syksyn välillä pilotointiin osallistui yhteensä noin 100 Lapin AMKin liiketalouden opiskelijaa. Mukaan mahtui sekä verkko- että päiväopintoina opiskelevia liiketalouden opiskelijoita, ja ikähaarukka vaihteli nuorista aikuisista jo työuransa keskivaiheilla oleviin.

Liiketalouden opiskelijat soveltuivat pilotointiin erinomaisesti, sillä tulevana tradenomeina heidän työkenttensä on erittäin laaja, joten työllistyäkseen soveltuviin asiantuntijatehtäviin heidän tulee osata tunnistaa oma erityisosaamisensa ja heidän on ”myytävä itsensä” työmarkkinoille. Osalla opiskelijoista voi olla



## MOOC-oppimisympäristö, kehittäminen, pilotointi, käyttäjäkokemus

hyvinkin selkeä suunnitelma siitä, millaisissa asiantuntijatehtävissä haluaa tulevaisuudessa työskennellä. Totuus kuitenkin on, että tradenomin työkenttä ei tällä hetkellä juurikaan aseta rajoja sille, mitä tällaisen tutkinnon suorittanut opiskelija voi työkseen tehdä. Oman osaamisen tunnistaminen ja brändääminen vaatii siis erityistä paneutumista tällaisilla aloilla, joilla vain taivas on rajana.

### **Pilotoinnissa testattiin keskeisiä oppimistehtäviä**

SometaDuuniin-opintojen moduulit koostuvat oppitunneista, joiden päätteeksi on aina loppuentti. Suoritettuaan kaikki oppitunnit onnistuneesti opiskelija saa osaamismerkkin. Pilotoinnissa opiskelijoiden tehtävänä oli tutustua oppituntien sisältöön ja arvioida tehtävien suoritusaikaa, sivuston helppokäyttöisyyttä, opintojen sisällön hyödyllisyyttä oman osaamisen kehittämisessä ja niin edelleen. Myöhemmissä vaiheissa pilotoinnin kohteena olivat myös esimerkiksi koko SometaDuuniin-opintojen kokonaisuuden ymmärrettävyys sekä joustavat siirtymät moduulista toiseen.

Intohimosta uraksi -moduulin pilotointiin yhdistettiin myös opettajalle palautettava oppimistehtävä. Opiskelijoiden tuli laatia ohjeistusten mukaisesti itselleen osaamiskartta, joka oli yksi kyseisen moduulin keskeisistä sisällöistä. Oppimistehtävän liittämällä pilotointiin haluttiin varmistaa, että MOOC-ympäristön tehtävänannot ohjaavat opiskelijaa oikeanlaiseen lopputulokseen. Samoin haluttiin nähdä, minkälaisia verkkosovelluksia opiskelijat käyttöönsä ottavat laatiessaan visuaalista osaamiskarttaa. Lopputulokset olivat opiskelijakohtaisesti hyvin erilaisia, mutta niiden perusteella oli helppo nähdä, että tehtävänanto oli ymmärretty ja omaa osaamista pohdittu hyvinkin laaja-alaisesti.

### **Palautteen kautta kohti parempaa oppimisympäristöä**

SometaDuuniin-opinnoissa keskeisenä lähtökohtana on, että opiskelija oppii ymmärtämään nykytyön ja -rekrytoinnin trendit ja miten hänen tulee näihin uusiin vaatimuksiin vastata työmarkkinoilla pärjätäkseen. Tämän vuoksi on tärkeää, että pystyy hyvin innovatiivisesti analysoimaan omaa osaamistaan sekä tekemään siitä valttikortin työpaikkaa



*"Kurssin toteutus verkko-kurssina oli hyvä, pystyi suorittamaan omien aikataulujen mukaan. Webinaarit ja muut videopätkät toimivat kurssilla hyvin."*

*"Koen, että sain kurssista paljon irti ja se sai ymmärtämään monia tärkeitä asioita henkilöbrändin luomisesta. Uskon, että tulevaisuuden työelämässä pystyn hyödyntämään kurssin sisältöä yrityksen alaisena ja työnhakijana."*

*"Kurssi materiaaleineen ja tehtävineen sai minut miettimään omaa henkilöbrändiäni, uraani ja jopa elämäni aivan uudella tavalla ja ehkä syvemmin kuin aiemmin."*

haettaessa. Perinteisestihän työpaikkaa haetaan pitkällä ansioluettelolla, joka sisältää aiemmat koulutukset sekä työkokemuksen, mutta SometaDuuniin-opinnoissa opiskelijat oppivat myös ymmärtämään, minkälaisia yhteyksiä oman arkielämän ja harrastusten kautta kerätyn kokemuksen ja osaamisen sekä työ- ja opiskeluosaamisen välillä on – ja tietysti hyödyntämään monipuolisesti kaikkea osaamistaan oman henkilöbrändin rakentamisessa.

Pilotointi oli tärkeässä osassa koko MOOC-oppimisympäristön rakentamista, sillä sen kautta saatiin aitoja käyttäjäkokemuksia. Palautteen perusteella tehtiin jatkuvasti korjauksia ja parannuksia sekä sivuston sisältöön että tekniseen käytettävyyteen. Pilotointiin osallistuneet opiskelijat suorittivat joko osia tai koko kokonaisuuden opinnoista täysin itsenäisesti ilman opettajan ohjausta, eli tällä tavoin varmistettiin, että heidän kokemuksensa vastaa kenen tahansa opiskelijan tulevia kokemuksia.

Yleisesti palaute oli varsin positiivista. Varsinkin oppimisympäristön raikas visuaalinen ilme sekä materiaalin monimediainen (teksti, videot, audiot jne.) esittämistapa sai opiskelijoilta kiitosta. Sisältöä pidettiin pääosin kattavana ja kiinnostavana sekä myös korkeakouluopiskelijalle soveltavana. Pääsääntöisesti pilotoinnissa esiin nousseet kehittämiskohteet olivat yksittäisiä huomioita vaikkapa linkkien toimimattomuudesta tai tenttikysymysten epäloogisuuksista, mutta kaikki pienetkin huomiot veivät aina oppimisympäristön kehittämistyötä eteenpäin.

## Sosiaalialan opiskelijan itsensä markkinointi olisi tärkeä taitaa

Miten nykypäivänä erotutaan massasta hakiessa työpaikkoja – varsinkin aloilla, joihin hakeutuu eri lailla luovia yksilöitä? Sain kunnian testata SometaDuuniin-opintojen Intohimosta uraksi? –moduulia, jossa käsiteltiin työnhakuun liittyviä teemoja nyky-yhteiskunnassa. Moduulin edetessä minulle kirkastui työnhaun monisävyisyys. Tähän asti olen ajatellut työnhaun olevan vain CV:n kasaamista sekä ”persoonallisen” hakemuksen lähettämistä. Kyllähän meille koulussa on opetettu, kuinka CV tulee kasata ja mitkä tiedot ovat tärkeitä sekä hakemuksen aloittamisen tärkeys. Työmarkkinat ovat koko ajan enemmän ja enemmän digitaalisia ja someverkostoituneita. Tällaisena aikana työnhakijankin tulee olla oma brändinsä. Tämän brändin luominen onnistuu hienosti SometaDuuniin-opinnoissa.

Nykypäivän työelämä kuitenkin kehittyy koko ajan, ja tätä myötä tulee hakijoidenkin pysyä ajan hermoilla. SometaDuuniin-opintojen eri moduulit olisivat varmasti oiva lisä esimerkiksi viimeisen vuoden opiskelijalle sosiaali- ja terveysalan koulutuksissa. Kun meille on annettu tieto, jolla lähteä työelämään, meidän tulisi myös päästä sinne. Vaikka opiskelijalla olisikin työharjoittelun kautta tullut työpaikka, on silti hyvä tiedostaa, miten työpaikkoja haetaan. Harva ihminen pysyy ensimmäisessä työpaikassaan loputtomiin. Vastaan voi tulla mielenkiintoisia polkuja, ja näille poluille pääsy vaatii itsensä markkinointia.

Työnhaussa on tärkeää tunnistaa omat vahvuudet ja heikkoudet, jotta voi markkinoida itseään mahdollisimman hyvin mahdollisille työnantajille. SometaDuuniin-opintojen avulla pääsee käsiksi ammattilaisten luomiin materiaaleihin, ja niiden kautta saa uutta käsitystä omien vahvuksiensa korostamisesta. Jotta voi olla aidosti oma itsensä, tulee myös aidosti tuntea itsensä. Oman kuvansa luominen ja jakaminen nousee koko ajan isompaan rooliin nykytyömarkkinoilla. Kun työttömyys lisääntyy, on kilpailukin kovempaa. Tämä SometaDuuniin-opintokokonaisuus tarjoaakin uuden sivun kilpailulle.

Itse näen hyötyneni tästä moduulista. Sain paljon uusia nettityökaloja, joita voin hyödyntää opiskelussani. Sain myös todella hyvän koulutuksen itseni markkinoinnille; mikä tekee minusta ”minun” juurikin työmarkkinoilla. Omien vahvuksieni puntarointi ja näkeminen uudessa valossa oli antoisaa. Ja mikä parasta, sain vahvistusta eri testien kautta siitä, että olen oikealla alalla opiskelemassa.

– Jarno Mansikkaviita, sosionomiopiskelija, TAMK



*“Materiaalit antoivat vinkkejä siihen, mihin kannattaa kiinnittää huomiota omassa urapolussa ja kuinka siinä voi pyrkiä eteenpäin tavoitteellisesti ja pitkäjänteisesti.”*

*“Neljäs moduuli oli erittäin hyvä tapa lopettaa koulutus jatkuvaan tiedon etsinnän, kehittymisen, työssä kasvamisen ja jaksamisen kysymysten äärelle. Itsensä markkinointi ammattilaisena uusien väylien kautta on varmasti aluksi jännittävä, mutta palkitsee tuki tulevaisuuden työkentillä. Koulutuksen myötä ammatti-identiteetti uudella alalla alkoi selvästi hahmottua ja tavoitteet kirkastua myös opiskelun jälkeiseltä ajalta.”*

## **Kehittämiskohteita ja vinkkejä MOOCin rakentamiseen**

Muutama asia nousi pilotoinnissa selkeäksi kehittämiskohteeksi, joita kenen tahansa MOOC-oppimisympäristöjen rakentajan kannattaa huolella suunnitella. Ensinnäkin jokaisen oppitunnin lopussa oleva tentti oli melko ratkaiseva sen osalta, jatkaako opiskelija opintojaan eteenpäin. Osittain myös teknisistä syistä jotkut näistä tenteistä toimivat huonosti ja niitä oli hankala läpäistä. Tämä aiheutti turhautumista, ja palautteen perusteella osa opiskelijoista ei olisi Some-taDuuniin-opintoja eteenpäin jatkanut, ellei kyseessä olisi ollut opettajan vaatima oppimistehtävä.

Saadun palautteen perusteella tenttikysymyksiä hiottiin toimivammiksi. Jos monivalintatehtävässä oli useampia oikeita vastauksia, oikeiden vastausten määrä ilmoitettiin. Samoin monivalintakysymysten vastausvaihtoehdoista poistettiin tulkinnanvaraisuus, eli väärät vastausvaihtoehdot nostettiin selkeämmin esille. Tenttikysymykset eivät olleet kovin haastavia, vaan niiden pedagogisena lähtökohtana oli tukea opiskelijan oppimista keräämällä koko oppitunnin keskeiset sisällöt.

Huomasimme pilotoinnin aikana myös, kuinka tärkeää on ilmaista yksiselitteisesti, mitkä osiot ovat pakollisia sisällön kannalta ja mitkä taas vapaavalintaista lisälukemistoa. Opintokokonaisuutta viimeistellessä tämä otettiin tarkasti huomioon ja erilaisilla sanavalinnoilla pyrittiin kertomaan opiskelijalle, milloin kyseessä oli linkki tai muu sisältö, josta opiskelija halutessaan löysi lisäinfoa.



## Opintoautomaatti rakentui opiskelijapalautteen perusteella

MOOC-oppimisympäristön idea on, että opiskelija pystyy suorittamaan opintoja itselleen sopivimpana ajankohtana ja paikasta riippumatta – ilman opettajan tukea tai palautetta. Kyseessä on siis täysin automatisoitu oppimisympäristö, jossa opiskelijan tulee pystyä luovimaan sujuvasti ja johdonmukaisesti eteenpäin itsenäisesti. Oppimateriaalien sisältö voi olla pelkkää priimaa, mutta jos tekninen tai visuaalinen toteutus on heikkoa, hidastaa tämä oppimista tai ehkä jopa laannuttaa opiskeluinnon kokonaan. Jatkuvalle pilotoinnilla ja kehittämisellä haluttiin varmistaa, että SometaDuuniin-opinnot mahdollistavat opiskelijalle selkeän oppimispolun, jossa lähdöstä on helppo kulkea maaliin.

Pilotointiin osallistui hyvin monimuotoinen porukka opiskelijoita, joten uusia näkemyksiä SometaDuuniin-opintoihin saatiin kattavasti. MOOC-oppimisympäristöä kehittäessä on ensiarvoisen tärkeää kuunnella tuotteen loppukäyttäjää eli opiskelijaa, oman oppimisensa asiantuntijaa. Opettajan oma hieno pedagoginen näkemys ei välttämättä vastaa opiskelijoiden näkemyksiä, ja MOOCissa opettaja ei pääse perustelemaan ja selittelemään valintojaan tai antamaan tarkempia ohjeita epäselvään tehtävänantoon. Suunnitelmallisuus, loogisuus ja ehdoton selkokielisyys on kaiken A ja O, kun toteutetaan opiskelijan itsenäiseen työskentelyyn perustuvia oppimisympäristöjä.

Helsingin yliopiston kokemuksiin MOOC-oppimisympäristöjen hyödyntämisestä korkeakoulutuksessa voit tutustua Pirjo Hiidenmaan raportista (8.11.2013) ”Jos vastaus on mooc, mikä on kysymys?”:





Marko Mehtälä  
Lapin ammattikorkeakoulu



Sakari Rousu  
Lapin ammattikorkeakoulu

## MOOCin kehittäminen tarjoaa teknisiä haasteita ja mahdollisuuksia Sensei-oppimisympäristö WordPressiin

Someta Duuniin -hankkeen yhtenä tavoitteena oli rakentaa verkko-oppimisympäristö sosiaalisen median hyödyntämiseksi työhaussa ja rekrytoinnissa. Oppimisympäristö haluttiin toteuttaa MOOC-tyyppisenä (Massive Open Online Course), jolla varmistettaisiin ympäristön mahdollisimman itsenäinen toiminta – myös hankekauden jälkeen. MOOCille tyypillistä on, että se tarjoaa oppimismahdollisuuden, jossa opettajan suorittamaa ohjausta tai arviointia ei välttämättä ole. Tästä ratkaisusta käytetään myös xMOOC (eXtended Massive Open Online Course) -termiä. Vaihtoehto olisi ollut rakentaa cMOOC (connectivist Massive Open Online Course) -toteutus, jossa oppimista tukevat opettajat ja toiset opiskelijat. Tähän ratkaisuun ei päädytty, koska haluttiin antaa oppijalle joustavat opiskelumahdollisuudet oman aikataulun mukaisesti.

Hankkeessa tutkittiin maailmalla yleisesti käytössä olevia MOOC-oppimisympäristöratkaisuja. Tästä saatuja tietoja sekä hankehenkilöstön omakohtaisia MOOC-opiskelukokemuksia verrattiin Lapin ammattikorkeakoulussa aiemmin toteutettuihin, täysin itsenäisesti palveleviin oppimisympäristöihin. Nämä ympäristöt oli toteutettu WordPress-alustalla toimivan Sensei-lisäosan avulla.

Hankkeessa päädyttiin Sensein käyttöönottoon, olihan hankkeen julkaisujärjestelmäkkin valikoitunut WordPress, minkä vuoksi oppimisympäristö voitaisiin ottaa nopeasti käyttöön samaan palveluun Sensei-lisäosan asentamisen jälkeen. Tässä artikkelissa kerrotaan, minkälaisia teknisiä ratkaisuja teimme toteuttaessamme SometaDuuniin-opintokokonaisuutta MOOC-oppimisympäristöksi.



## MOOC-oppimisympäristö, WordPress. Sensei, kehittäminen, tekninen toteutus

### Blogista oppimisympäristöksi

Sensei on Woocommercen valmistama WordPress-oppimisympäristölisäosa. Woocommerce valmistaa myös WordPressiin verkkokauppa-alustaa, jota käyttää 28 % kaikista internetin verkkokaupoista. Näin ollen myös maksullisten koulutuspakettien tuottaminen on vaivatonta, onhan oppimisympäristö melkein pä ”sisäänrakennettu” verkkokauppaan. Someta Duuniin -hankkeessa MOOC tuli olla ilmainen, julkisesti saatavilla oleva palvelu. Tästä syystä Woocommerce-verkkokauppa-alustalle ei ollut tarvetta. Sensei toimii WordPressissä myös itsenäisenä lisäosana ilman verkkokauppa-alustaa.

Käyttäjien itsenäistä rekisteröitymistä varten asensimme Clean login- ja Email login auth-lisäosat. Näitä lisäosia ei tarvitsisi, mikäli verkkokauppa-alusta olisi käytössä. Jälkikäteen voidaan todeta, että verkkokauppa-alustan käyttö, vaikkapa jopa ilmaisten koulutuspakettien ”myymisessä”, on varten otettava vaihtoehto. Verkkokauppa-asiointi ja -rekisteröityminen ovat nykyään ihmisille tuttuja asioita, jotka luonnistuvat useimmilla ilman ongelmia.

Sensein rakenne noudattaa hyvin perinteistä hierarkiaa: kurssi jakautuu moduuleihin, ja moduulit sisältävät oppitunteja. Someta Duuniin -hankkeessa moduuleja on neljä, ja moduulien oppituntimäärät vaihtelevat; esimerkiksi viimeisenä oleva Minäkö media? -moduuli koostuu viidestä oppitunnista. Oppitunnit ovat siis niitä sisältöjä, joita oppijat suorittavat. Oppitunti koostuu oppitunnin tietosisällöstä sekä oppitunnin päättävästä tentistä. Oppitunnin tietosisällön rakentaminen onnistuu aivan samalla tavalla kuin WordPress-artikkelinkin. Sisällöntuottoon on niukasti välineitä, mutta WordPressiin on tunnetusti saatavilla kattava valikoima lisäosia, esimerkiksi H5P, jolloin ainoastaan mielikuvitus on rajana sisällön esittämistavalle.

### Tenteillä sertifioiduksi osaajaksi

Jokainen oppitunti päättyy tenttiin. Tentti voi yksinkertaisimmillaan olla vain kuittaus, että ”olen opiskellut oppitunnin asiat”, tai sitten tentti voi mitata osaamista hyvinkin monipuolisesti vaikkapa monivalintakysymyksillä, joissa vastauksista voi olla yksi tai useampi oikein tai jopa kaikki väärin. xMOOC-toteutuksessa on tärkeä muistaa, että tentti on toteutettu täysin järjestelmän suorittavan

arvioinnin mahdollistavaksi. Essee-tyyppisiä kysymyksiä ei siis ole mahdollista käyttää, vaan tosi/epätosi ja monivalinta muodostuvat käytetyimmiksi kysymystyypeiksi.

Oppitunteihin voidaan asettaa myös vaatimus jonkin aiemman oppitunnin suorittamisesta ennen tietyn oppitunnin suorittamista. Kun oppija on suorittanut oppitunnin tentin hyväksytysti, kirjautuu siitä merkintä Sensein opiskelijahallintoon. Kun oppija on suorittanut kaikki moduulit, saa hän automaattisesti sertifiikaatin suoritetusta kurssista. Sertifiikaatti on pdf-muotoinen, joten oppija voi ladata tai tulostaa sen itselleen. Tämä toiminto toteutettiin Sensei Certificates -lisäosalla.

Oppimisprosessissa päästiin täysin automatisoituun toteutukseen. Oppija rekisteröityy itsenäisesti SometaDuuniin-opintoihin, jonka jälkeen hän opiskelee ja suorittaa tentit. Kun kaikki oppitunnit on suoritettu hyväksytysti, saa hän suorituksestaan sertifiikaatin. Hankkeen aikana tälle prosessille annettiin Opintoautomaatti-nimi, joka kuvaa hyvin palvelun toimintaa.

## Lisäosilla maustetta: makeaa tai kitkerää

Sensei-oppimisympäristö, kuten myös WordPress, perustuu usein kolmannen osapuolen lisäosien käyttöön. Lisäosilla haetaan puuttuvia toiminnallisuuksia tai esimerkiksi mahdollisuuksia rikkaampaan sisällöntuotantoon. Lisäosia on saatavilla tuhansia, joten on selvää, että niiden valinta tulee tehdä

huolella. Onnistunut valinta perustuu lisäosan latausmäärien, päivitysten ajantasaisuuden ja käyttäjäpalautteen sekä -tuen arvioimiseen. Paljon ladattu, säännöllisesti päivitetty lisäosa on todennäköisesti turvallinen vaihtoehto.

Lisäosien käyttöönotto tulee tehdä harkiten, ja käyttämättömät lisäosat tulee poistaa palvelimelta. Lisäosien ajantasaisuudesta huolehtiminen on yksi tärkeimmistä palvelun ylläpitotehtävistä. Tätä päivitystyötä pitää tehdä säännöllisesti niin kauan, kuin palvelua tarjotaan. Lisäosat ovat WordPress- ja Sensei-palveluiden rikkaus, mutta samalla ne ovat myös tietoinen riski. Voihan käydä niin, että lisäosan tuottanut kolmannen osapuolen toimija lopettaa lisäosan kehittämisen tai muuttaa sen vaikkapa maksulliseksi. Tähän riskiin voidaan varautua ainoastaan hyvin harkitsevalla lisäosien käyttöönotolla.

WordPressin laajennettavuus lisäosilla tai hienoilla teemoilla voi sisältää myös niin sanotun “kolikon toisen puolen”. Palvelusta voi tulla hidas, ja tämä voi vähentää kiinnostusta tai jopa karkottaa käyttäjiä. Sivujen latausnopeutta media- ja käyttäjämäärien lisääntyessä voidaan parantaa WP-optimize-lisäosalla, mikä tietysti on hieman ironista. WP-optimize-lisäosaa käytetään myös SometaDuuniin-palvelussa.

## Kun palvelu muuttuu palveltavaksi

Palvelun rakentamisen loppumetreillä törmättiin palvelun resurssiongelmaan, joka

näkyi käyttäjille hitaana sivuston vasteaikana. Ongelman selvittelyä tehtiin yhdessä palvelunalustan toimittajan kanssa. Epäily oli aluksi huonosti toimivissa lisäosissa, mutta niistä emme löytäneet varsinaista syytä. Kieltämättä palvelun esittelytilaisuudet aiheuttivat tänä aikana paineita. Koskaan ei voinut luottaa täysin palvelun jouhevaan toimivuuteen. Epäilyimme palveluntarjoajan alustaratkaisuun kasvoi, ja vaikka palveluntarjoaja siirsi SometaDuuniin-palvelumme kokonaan uudelle palvelimelle, ei ongelma korjaantunut.

SometaDuuniin-opintojen julkaiseminen ITK 2019 -päivillä lähestyi, ja palvelun epävarmuutta esiintyi edelleen. Päädyimme siirtämään palvelumme toiselle palveluntarjoajalle pika-aikataululla. Viimeisimmät siirtotyön muutokset tehtiin lentoasemalla matkalla

ITK-päiville, ja sen jälkeen sivusto on toiminut moitteetta.

Kieltämättä edellisen palveluntarjoajan resurssiongelma ja ongelman ratkaisuun käytetty työmäärä laittoi pohtimaan, olisiko myös palveluntarjoajien hyvä ottaa tähtiluokitus ja suora asiakaspalaute käyttöön omille verkkosivuilleen, kuten WordPress-lisäosien valmistajillakin on. Tämä voisi helpottaa palveluntarjoajan valintaa heille, jotka haluaisivat tehdä kerralla onnistuneen toteutuksen.

SometaDuuniin.fi-MOOC on nyt palvellut 14 kuukautta, ja sen opintoihin on osallistunut yhteensä 742 opiskelijaa. Palautetta sivuston käytettävyydestä kerätään kuitenkin yhä, jotta varmistetaan sivuston sujuva käyttö jatkossakin.

### Resepti: Sensein mausteet



- Sensei Certificates (myöntää sertifikaatit opiskelijalle)
- Sensei Course Progress (käyttäjä näkee edistymisensä kursilla)
- Clean Login (käyttäjärekisteröityminen)
- Email Login Auth (sallii rekisteröinnin sähköpostiosoitteella)
- Disable New User Notifications (poistaa uusien käyttäjien ilmoitukset ylläpitäjälle)
- H5P (interaktiivisen sisällön luominen)





5

Kohti tulevaisuuden  
työelämää



Anna Nykänen  
Laurea-ammattikorkeakoulu

## Unelmana pulina portfoliosta Miten juurruttaa portfolioajattelua korkeakouluissa?

Osa portfolion hyödyistä puhkeaa kukkaansa vasta, kun se valjastetaan käyttöön järjestelmällisemmin opiskelijan ohjaamiseen ja oppimiseen. Tätä unelmaa silmällä pitäen pyrimme Someta Duuniin -hankkeen aikana tukemaan portfolion jalkautumista Laureassa useasta eri näkökulmasta. Pohdimme esimerkiksi sitä, miten saisimme opettajia innostumaan asiasta. Seuraavassa kuvataan eri lähestymistapoja portfolioikäytänteiden kehittämiseksi siinä järjestyksessä kuin se näin jälkiviisaana tuntuisi oppilaitoksissa hedelmällisimmältä.

### **Sitoutuminen kehittämistyöhön edellyttää ymmärrystä portfolion pedagogisista mahdollisuuksista**

Suurin hidaste portfolioikäytänteiden kehittymiselle on se, jos opettajakunta ja muut kehitystyöstä vastaavat eivät jaa yhteistä ymmärrystä siitä, mitä portfoliolla tarkoitetaan ja mihin sitä voi hyödyntää. Tarkaste-

lunäkökulmia portfolion merkitykseen ovat niin sen käyttö opetuksessa, opiskelussa kuin opintojen jälkeenkin.

On luonnollista, että suurin osa opettajista ei ole pohtinut kovin syvällisesti portfolion mahdollisuuksia ja merkitystä opiskelijan osaamisen kehittämisessä. Tämä paljastuu viimeistään siinä vaiheessa, kun portfolioa verrataan ammatilliseen profiiliin verkossa: ”Eikö portfolio ole turha, jos opiskelija kuvaa osaamistaan LinkedIniin?” Tämän kysymyksen kohdalla joutuu portfolioikäytänteiden kehittäjä ottamaan aikalisän ja ratkaisemaan sen, miten portfolion monipuolisia pedagogisia mahdollisuuksista parhaiten keskustelukumppanilleen avaisi.

Avuksi haasteeseen työstimme hankkeessa avoimen verkkokoulutuksen sekä oppimateriaaliksi Unelma-Pulinan portfolion, johon olemme koonneet ePortfolioon liittyvää aineistoa opettajien tueksi. Unelma-Pulina kertoo sivustollaan muun muassa portfolion



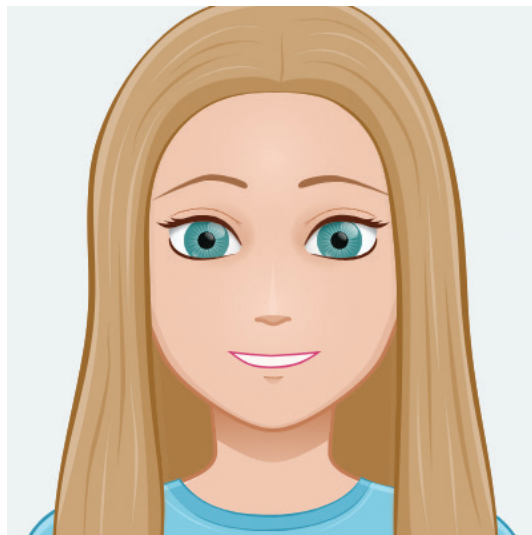


portfolio, pedagogiikka, pedagoginen kehittäminen, ohjaus, ammatillinen kasvu

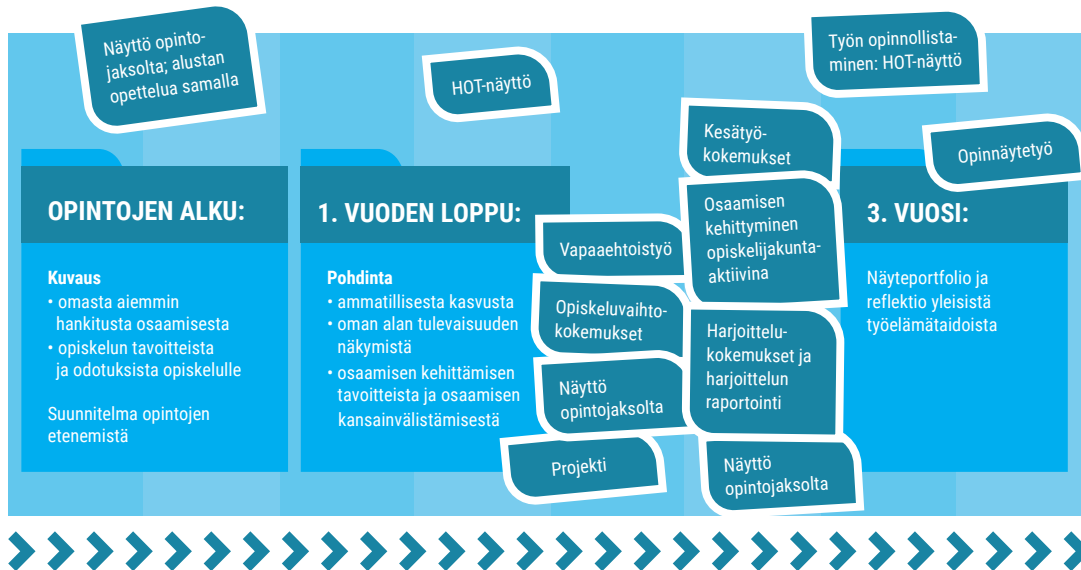
sisällöstä ja pedagogisista mahdollisuuksista sekä tarjoaa teknisiä ohjeita portfolion koonnintaan. Tästä materiaalista kannattaa lähteä liikkeelle, ennen kuin portfolion roolista aletaan käydä yhdessä keskusteluja. Kaikki hankkeen aikana laaditut ohjeet ja koulutusmateriaalit ovat vapaasti hyödynnettävissä ja muokattavissa hankkeen kotisivujen materiaalipankissa.

### **Opettajan huolet huomioitava lähestymistavoissa**

Kokemuksiimme, keskusteluihimme ja pienimuotoiseen kyselyyn (ks. Nykänen 2018) perustuen portfolion käyttöönotto herättää osassa opettajia huolia. Yksi huolista on juurikin oma pedagoginen osaaminen. Portfolion tekemiseen motivointi onnistuu vain, jos itse näkee asian hyödylliseksi ja lisäarvoa tuottavaksi. Jotta portfolion tekemisestä ei tulisi ylimääräinen tehtävä, työstäminen tulisi suunnitella osaksi opintoja. Joistain aiemmista työmuodoista täytyy voida luopua. Huoliin lukeutuu myös se, että portfolioiden monimuotoisuus haastaa opettajan ohjaus- ja arviointiosaamista. Aito osaamisperusteisuus on vielä sisäistämättä ja tätä tukevat toimintamallit muotoutumatta.



Voitettavana on lisäksi opettajien pelot uuden teknologian käyttöönottoa kohtaan. Osaanko itse neuvoa teknisissä asioissa? Minkä verran se vie aikaani? Mistä opiskelija saa tukea tarvittaessa? Kaikki nämä ovat yhdessä mietittäviä asioita. Haastamme kollegani kanssa (ks. Nykänen & Gröhn 2019) sinua opettajana rohkaisemaan opiskelijoita kehittämään omia digitaitojaan. Ohjaajan ei tarvitse olla asiantuntija välineissä – opiskelijat ovat yllättävän näppäriä, kun heille antaa vapauden tehdä ja opetella itse.



Kuvio 1. Hankkeessa laadittu visio siitä, miten koulutuksen aikana portfolio voisi rakentua

## Yhteisen vision työstäminen portfolion roolista koulutuksessa

Koska portfoliolla voidaan tarkoittaa hyvin monenlaisia koontejä eri tarkoituksiin, on tärkeä yhdessä miettiä, mitä portfoliotyöskentelyllä tavoitellaan. Portfolion koonti yksittäisistä opinnoista kehittää opiskelijan kykyä ilmaista omaa osaamistaan. Mikäli osaamisen kehittymisestä halutaan järjestelmällisemmin kuvausta ja arviointia, tulee miettiä, minkä opintojen puitteissa portfoliota työstetään. Harva opiskelija innostuu työstämään portfoliotaan omaehtoisesti ilman sitomista opintopisteisiin.

Kuviossa 1 on yksi hahmotelma siitä, millainen rooli portfoliolla voisi olla. Portfolio on hyvin luonteva liittää opintoihin, joissa käsitellään omaa ammatillista kasvua kohti asiantuntijuutta. Toisaalta se toimii erinomaisena välineenä hankitun osaamisen tunnistamisessa. Harjoittelusta sekä projekteista tehdyt prosessiportfoliot voivat itsessään olla ohjauksen väline. Tavoitteeksi voidaan myös asettaa, että kaiken koostetun pohjalta voisi valita myös opinnäytetyön aiheen ja syventää portfoliotaan tältä osin ja tuottaa portfoliosta opinnäytetyöraportin.

Portfolion roolia voidaan tarkastella myös suhteessa korkeakoulun strategiaan ja pedagogiseen toimintamalliin. Tätä lähestymistapaa on hyödynnetty Laureassa analysoimalla portfolion roolia käytössä olevassa kehittämispohjaisen oppimisen toimintamallissa (Nykänen & Lehtilinna 2018).

Yhteistä merkitystä voi hakea myös koulutuksen laadunhallinnan kautta: mitä tietoa portfoliot voisivat antaa opiskelijoiden osaamisen kehittymisestä tai koulutuksen tuottamasta kokonaisosaamisesta tai työelämärelevanssista? Voiko koko tutkinnon tai sen osien laatua arvioida portfolion avulla?

Mikäli portfolio halutaan valjastaa laajemmin koulutuksen työkaluksi, tarvitaan mukaan sekä johto että opettajat. Yhdessä voidaan tutustua muiden käytänteisiin ja oppia niistä. Kokemustemme mukaan nämä innostavat ja antavat ideoita asiasta viestimiseen. Parhaimmillaan yhteistä visiota portfolion käytöstä on työstämässä kaikki sidosryhmät (ks. Devaere & De Preter 2019).

Kun yhteinen näkemys alkaa syntyä siitä, mitä portfoliotyöskentelyn tavoitteiksi asetetaan, voidaan käydä keskustelu, onko portfolion koonnille paikkaa opetussuunnitelman rakenteessa ja sisällöissä. Palautteen saamiseksi sekä ohjaus- ja vertaiskeskustelujen toteutumiseksi työskentelyllä tulee olla sovitun ajan koulutuksen toteutussuunnitelmassa. Yhteinen keskustelu on tarpeen siitä, miltä osin portfolion tekeminen on pakollista.

## **Kun portfolion rooli on selvillä, tarvitaan alusta**

Portfolion teossa yhdistyvät monet välineet. Monipuolisen sisällön tekemiseen tarvitaan niin tekstin-, kuvan- kuin videonkäsitteilyohjelmia sekä taitoa linkittää ulkopuolista sisältöä sivustoonsa. Kaikelle tälle tarvitaan alusta. (Ks. Kivelä, Nykänen & Kähkönen 2018.)

Tavoiteltu portfoliotyöskentely asettaa alustalle vaatimuksia. Laureassa tärkeänä on pidetty sitä, että portfolio on opiskelijan henkilökohtainen oppimisympäristö, joka jää hänen käyttöönsä valmistumisen jälkeen. Opiskelija on sisällön omistaja, ja hänellä on oikeudet päättää kenelle portfolioitaan jakaa.

Koska portfolion tekeminen on eräänlaista asiantuntemusta, tulee alustan mahdollistaa luovuus. Erilaisten sisältötyyppien lisäksi tärkeää on sisällön siirrettävyys ja yhdisteltävyys uudella tavoin portfolion edetessä. Hyödylliseksi on nähty myös eri versioiden mahdollistaminen portfolioista. Samasta portfolioista voi olla tarpeen tuunata oma versionsa ohjaajalle tai työnantajalle.

Maailmanlaajuisesti tarkasteltuna oppilaitoksille on tarjolla erilaisia portfolioalustoja, mutta valitettavasti Suomen markkinoille on tuotu vain muutamia. Varsinaisten portfoliotyökalujen lisäksi on mahdollista valita jokin muu työkalu, kuten blogi- tai nettisivualusta. Olemme koonneet joitain vaihtoehtoja esitykseksi sekä pohtineet valintaperusteita (ks. Korhonen & Nykänen 2017). Tietoturva on

Koska portfoliolla voidaan tarkoittaa hyvin monenlaisia koonteja eri tarkoituksiin, on tärkeä yhdessä miettiä, mitä portfoliotyöskentelyllä tavoitellaan. Portfolion koonti yksittäisistä opinnoista kehittää opiskelijan kykyä ilmaista omaa osaamistaan.



luonnollisesti avainasemassa, kun lähdemme suosittelemaan opiskelijalle työkaluja.

### **Koulutukselle, ohjaukselle sekä erityyppisille ohjeille on tarve**

Alustan lisäksi tarvitaan tukipalveluita. Opiskelijoiden perehdytys portfolion tarkoitukseen, käyttömahdollisuuksiin sekä tekniseen kokoamiseen tulee suunnitella. Lisäksi täytyy miettiä, miten tukea saa sekä sisällöllisissä että teknisissä kysymyksissä.

Viitaten haasteeseen, että portfolion pedagoginen merkitys avautuu vasta asiaan paneutumalla, olemme tulleet hankkeen edetessä vahvasti siihen päätelmään, että portfolion kouluttaminen ei voi olla jokaisen opettajatuutorin tehtävä. Käytännössä on ainakin alkuun järkevämpää, että opiskelijaryhmälle koulutus järjestetään keskitetympin, mutta kuitenkin koulutuksen toimijoiden järjestämänä, ei tukipalveluna. Näin kouluttajakin rutinoituu ja löytää oman tapansa innostaa ja motivoida asian pariin. Hankkeessa olemme työstäneet kouluttajien tueksi niin koulutusmateriaalin kuin pedagogisen käsikirjoituksen koulutukselle. Opettajatuutorin on kuitenkin tärkeä olla mukana koulutuksissa, jotta tätä kautta hänkin hiljalleen harjaantuu neuvojen antajana ja viime kädessä myös itse asian kouluttajana.

Varsinaiset alustan käyttöohjeet päädyimme Laureassa sijoittamaan opiskelijaintraan siltä osin kuin ohjeet liittyivät portfolion aloitteluun ja alustan käyttöönottoon. Alustan käyttöohjeet sijoitimme itse alustalle, jossa ne ovat myös jo valmistuneiden käytettävissä.

Kokemuksemme mukaan monille opiskelijoille riittää hyvät kirjalliset tai video-ohjeet. Näiden rinnalla olemme katsoneet toimivaksi tarjota verkkokoulutusta, jossa ensimmäisen puolen tunnin aikana näytetään esimerkkejä, viritellään ajatuksia portfolion käyttömahdollisuuksista sekä sisältömuodoista sekä käydään läpi portfolioalustan käyttö. Jälkimmäinen puoli tuntia on tarkoitettu itsenäiselle harjoittelulle, jolloin ohjaajalta on mahdolli-

Perehdy portfolion pedagogiseen  
hyödyntämiseen ilmaisessa koulutuksessa:



Tutustu Unelma-Pulina Portfolioon:



Someta Duuniin -hankkeen  
Portfolio-materiaalipankki:



Portfolion rooli Laurean  
kehittämispohjaisen oppimisen mallissa:



suus kysyä. Mukaan koulutukseen voi liittyä myös vasta tässä vaiheessa.

Kokeiluumme perustuen rohkaisemme pohtimaan myös vertaisohjauksen mahdollisuutta. Tällöin portfolion merkitys tulee esille opiskelijan omakohtaisen kokemuksen kautta. Samalla opiskelija saa kokemusta kouluttajana toimimisesta.

## Opetushenkilöstön portfolio-osaaminen näkyväksi

Portfoliokäytänteiden kehittäminen on antoisinta yhdessä. Tästä näkökulmasta on tärkeää saada laajennettua asiaan perehtyneiden joukkoa. Hankkeen aikana olemme mietti-neet tähänkin muutamia tulokulmia.

Ensinnäkin, koska kehittämistyö vaatii resursseja siihen, että koulutuksen toteuttamistapa suunnitellaan uudestaan, voisi uusia vasta-rekrytoituja opettajia rohkaista portfolion käyttöönottoon. Heillä ei ole vielä kilpailevia toimintamalleja.

Toisena tulokulmana nostettakoon esille Laureassa luotu osaamismerkki portfolion pedagogisille hyödyntäjille. Tämä on esimerkki toimintatavasta, jolla asiasta kiinnostuneita voidaan saada esille ja koota kehittämistyön äärelle. Tämä on tärkeää, koska edellä esitetyt huolet ovat omiaan vaikuttamaan siihen, että vanhaan toimintamalliin urautunut jatkaa mielellään samaa rataa varsinkin, jos portfolion pedagoginen merkitys on jäänyt ymmärtämättä. Kehitystyön alussa on tärkeä saada esille tarinoita hyvistä kokeiluista ja

käytänteistä sekä löytää voimavaroja kollegiaalisesta yhteistyöstä.

## Lähteet

Devaere, K. & De Preter, V. 2019. Eportfolio as a tool to achieve next generation students. eApril Conference Proceedings 2018, 1–11.

Kivelä, M., Nykänen, A. & Kähkönen, O. 2018. ePortfolio develops and demonstrates digital abilities. HAMK Unlimited 27.11.2018. Viitattu 24.6.2019 <https://unlimited.hamk.fi/ammattillinen-osaaminen-ja-opetus/eportfolio-digital-abilities/>.

Korhonen, J. & Nykänen, A. 2017. Alustoja oman osaamisen esille tuomiseen. Viitattu 22.5.2018 <https://sway.office.com/eW2cLuToiaPxW5Lw?ref=Link>.

Nykänen, A. 2018. Developing Portfolio Practices at Laurea UAS. eApril Conference Proceedings 2018, 178–192. Viitattu 24.6.2019 <https://www.eapril.org/sites/default/files/2018-03/%20Proceedings%202017.pdf>.

Nykänen, A. & Lehtilinna, M-K. 2018. The role of an e-portfolio in Learning by Developing. Teoksessa S. Juvonen, P. Marjanen & T. Meristö (toim.) Learning by Developing 2.0 – Case Studies in Theory in Practice. Laurea-ammattikorkeakoulu, 197–209. Viitattu 24.6. 2019 <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/159833/Laurea%20julkaisut%20101.pdf#page=99>.

Nykänen, A. & Gröhn, S. 2019. Unelma opiskelijoiden digivalmiuksien kehittämisestä ePortfoliota kokoamalla. Laurea Journal 12.2.2019. Viitattu 24.6.2019 <https://journal.laurea.fi/unelma-opiskelijoiden-digivalmiuksien-kehittamisesta-eportfolio-kokoamalla/>.

## Miksi jokaisella opiskelijalla tulisi olla oma portfolio?

1. Opettajan tekemä oppimisympäristö ei jää opiskelijan käyttöön, joten opiskelija tarvitsee oman.
2. Portfolio tukee kokonaiskuvan muodostumista opettajakohtaisten oppimisympäristöjen jättäessä tiedon hajalleen ja sirpaleiseksi.
3. Portfolion teko on tiedonkäsittelyä eli oppimista.
4. Osaamisperusteisuus toteutuu portfolioissa sisällön kattaessa kaikki elämän alueet: portfolio yhdistää menneen, nykytilan ja tulevan sekä henkilökohtaisen, ammatillisen ja teoriaosaamisen.
5. Portfolio on tekijänsä tulevaisuuden työkalupakki.
6. Portfolio tekee oppimisprosessin ja opitun näkyväksi.
7. Oman osaamisen kuvaaminen ja arviointi harjaantuvat portfolioa tehdessä.
8. Portfolio tukee opitun relevanssin ja omien vahvuuksien arviointia.
9. Saatu palaute ja suositukset kertyvät osaksi portfolioa.
10. Portfolio toimii hyvin (ura)valintojen tekemisen ja minäkuvan rakentamisen tukena.
11. ePortfolion teko haastaa ottamaan haltuun uusia digitaalisia taitoja, joita työelämässä tarvitaan.
12. Portfolioiden perusteella voi arvioida koulutuksen laatua ja työelämärelevanssia.
13. Portfolio säilyy valmistumisen jälkeen ja sen kokoamista voi jatkaa.
14. Portfolio on verkostoitumisen ja oman osaamisen myymisen väline.
15. Portfoliota voi hyödyntää jatkossakin työnhaussa, palkkaneuvotteluissa ja kehityskeskusteluissa.



Toni Leander  
Tampereen ammattikorkeakoulu

## Sosiaalialan koulutus digimurroksessa

Digitalisaation sekä sen mahdollisuuksien ja rajoitteiden ymmärtäminen on tulevaisuuden sote-asiantuntijoille välttämätöntä. Sosiaalialan koulutuksessa seurataan aitiopaikalta yhteiskunnallisten ilmiöiden kehittymistä, ja muuttuva maailma haastaakin koulutusta monin tavoin. On pohdittava, miten tulevia sosiaalialan asiantuntijoita voi valmistaa kohtaamaan työelämän nykyiset ja tulevaisuuden vaateet.

Tulevaisuudessa tiedonhallintaosaamisen merkitys alalla kasvaa. Tarvitaan asiantuntijoita, jotka ymmärtävät sekä sosiaalityön arkea että tietojärjestelmiä. Digitalisaatio, robotiikka ja keinoäly tulevat väistämättä muuttamaan sosiaalialaa. Erilaisten sähköisten palveluiden käyttö osana hyvinvoinnin ja elämänhallinnan edistämistä sekä itsenäistä selviytymistä tulee korostumaan. Sosiaalialan työssä

keskeistä on ollut ja tulee olemaan vuoro-vaikutus ja luottamuksellisen asiakassuhteen rakentaminen asiakkaan ja työntekijän välille.

TAMKin sosionomikoulutus on ollut mukana Someta Duuniin -hankkeessa, jonka aikana niin opiskelijat kuin opettajat ovat päässeet mukaan hankkeen tiedonkeräämiseen ja -tuottamiseen sekä koulutuspilottien testaamiseen. Virtuaalisia kohtaamisia ja portfolioyöskentelyä on testattu osana opetus-tilanteita, ja niistä on kerätty kokemuksia. Opiskelijoille on hankkeen puitteissa pidetty lisäksi koulutustilaisuuksia digivalmiuksien ja uraohjauksen teemoilla. Opettajat ovat saaneet perehdytystä portfolioyöskentelyn ohjaamiseen liittyen. Tässä artikkelissa luodaan katsaus sosiaalialan muuttuvaan toimintaympäristöön ja pohditaan korkeakoulutuksen tulevaisuuden osaamistarpeita.





## digimurros, sosiaaliala, koulutus, sosiaalinen media

### Digin ja somen mahdollisuudet

Muutoksesta ja murroksesta puhutaan paljon, mutta mikä oikeastaan muuttuu? On tärkeää välillä pysähtyä sen äärelle, mitä sosiaalityön ja laajemmin koko sosiaalialan koulutus on suomalaisissa korkeakouluissa ollut aiemmin, mitä se on tällä hetkellä ja miten sitä tulisi kehittää asiantuntijuuteen ja tutkimukseen sekä työelämälähtöisyyteen kohdistuviin muutospaineisiin vastaamiseksi tulevana vuosina. Korkeakoulukentällä tehdään parhaillaan pitkälle vieviä uudistuksia, joiden tavoitteena on yhdistää ja purkaa tiedekuntia ja oppiaineita. Yliopistojen ja ammattikorkeakoulujen yhteistyö on myös tiivistymässä. (Lähteinen ym. 2014.)

Tulevaisuudessa digitalisaatio muokkaa alan työtä ohjaamalla osan kohtaamistyöstä sosiaaliseen mediaan ja tietoverkkoihin. Monet palveluista, varsinkin sosiaali- ja terveysalalla, ovat edelleen saatavilla vain perinteisesti erilaisten toimipisteiden ja palvelunumeroiden kautta. Digitaalinen sosiaalityö voi poistaa aikaan, paikkaan, tiedonsaantiin ja osallistumiseen liittyviä esteitä ja parantaa palvelujen

laatua ja käyttökokemusta asiakkaan näkökulmasta. (Nikander, Juntunen, Holmberg & Tuominen-Thuesen 2017.) Sosiaalialalla digitalisaatio näkyy myös erilaisten sovellusten käyttöönottona. Esimerkkinä tästä voidaan mainita päihdekuntoutuja, joka puhelinsovelluksen avulla seuraa omaa edistymistään sekä saa vertaistukea ja neuvoja.

### Somen voima

Suurelle osalle suomalaisia sosiaalinen media on osa jokaista päivää. Some kulkee älypuhelin ja tablettien avulla aina mukana. Lisäksi kynnyksellä käyttäjä palveluita on matala. Sosiaalisen median mahdollisuudet on huomattu myös sosiaalialalla. Tätä kautta voi auaeta helppo ja innostava kanava tuoda sosiaalialaa työnä ja palveluna esille, ja toisaalta sosiaalisen median vuorovaikutteisuus antaa mahdollisuuden tasavertaiseen kohtaamiseen ilman perinteisiä institutionaalisia rakenteita. Sosiaalinen media on käyttäjälähtöinen, ja käyttäjät tuottavat siihen sisältöä. (Jaakkola 2016.)

## Koulutus mukana muutoksessa

Sosiaalialan muuttuvassa toimintaympäristössä tarvitaan sekä laaja-alaista perusosaamista että erityisosaamista. Tulevien sosiaalialan ammattilaisten teknisen osaamisen lisäksi on tärkeää huomioida digitaalisen elämän erityispiirteet ja harjoitella sitä, miten luottamuksellinen asiakassuhde toimii virtuaalisessa ulottuvuudessa. Koulutuksessa hankitaan valmiuksia tulevan sote-uudistuksen suunnitteluun, toteutukseen ja arviointiin erilaisissa alan toimintaympäristöissä. Lisäksi tarvitaan aiempaa enemmän kykyä hahmottaa palvelurakenteen kokonaiskuvaa ja osata tarkastella muutossuuntia kriittisesti.

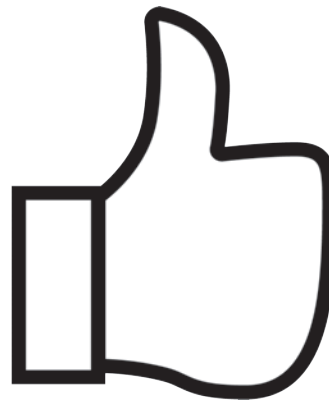
Meillä sosionomikoulutuksessa tuetaan vahvan sosiaalisen asiantuntijuuden muodostumista, mikä tukee sosionomin ammatillisen osaamisen kehittymistä ja asiantuntijuutta. Opetussuunnitelma perustuu työelämän toiveiden mukaisesti laaja-alaiseen osaamiseen, joka mahdollistaa joustavan siirtymisen työtehtävästä toiseen. Oppimista tukevat erilaiset digitaaliset viestintä- ja oppimisalustat. Sosionomikoulutuksessa kehittämisen kohteita ovat palveluohjauksen ja digiosaamisen oppimismenetelmät.

Työelämään siirtyneiden AMK- tai YAMK-tutkinnon suorittaneiden palaute sosiaalialan koulutuksista korostaa ammatillisen korkeakoulutuksen vahvuuksia. Käytännönläheisyys, työelämäyhteydet, asiantuntijoiden hyödyntäminen opetuksessa ja vuorovaikutuksellinen oppiminen on koettu toimiviksi ja niitä

toivotaan lisää, jotta osaaminen palvelisi jatkossakin työelämälähtöisyyttä ja työelämässä tarvittavaa osaamista. (Sosionomi tuottaa hyvinvointia läpi elämänkaaren 2017.) Sosionomikoulutuksen tavoitteena on osaltaan toimia ammattikorkeakoulupedagogiikan suunnannäyttäjänä tulevina vuosina.

Someta Duuniin -hanke on osaltaan saanut nostettua tärkeitä aiheita TAMKin sosionomikoulutuksen arkeen. Digitaalisiin ja uravalmiuksiin liittyvät sisältötavoitteet on kirjattu uuteen opetussuunnitelmaan, ja näistä keskustellaan aktiivisesti koulutuksen kehittämistyöryhmissä.

Jatkossa tarvitaan vielä lisää vuoropuhelua oppilaitosten ja työelämän välille, jotta voimme kehittää tarvelähtöisiä koulutussisältöjä tukemaan opiskelijoiden opintojen aikaista uraohjausta ja työelämään kiinnittymistä.





## Lähteet

Jaakkola, H. (toim.) 2016. Lastensuojelu ja some. Opas sosiaalisen median käytölle lastensuojelussa. Lastensuojelun keskusliitto. Viitattu 12.8.2019 <http://lskl.e-julkaisu.com/lastensuojelu-ja-some>.

Lähteinen, S., Raitakari, S., Hänninen, K., Kaittila, A., Kekoni, T. & Krok, S. 2014. Sosiaalityön koulutuksen tuottama osaaminen. Sosnet. Viitattu 5.8.2019 <https://www.sosnet.fi/loader.aspx?id=198a1ca7-7692-4899-863d-154064f438b7>.

Nikander, J., Juntunen, E., Holmberg, A. & Tuominen-Thuesen, M. 2017. Aikuisten parissa tehtävän sosiaalialan työn osaamistarpeet. Opetushallitus. Viitattu 5.8.2019 [http://www.oph.fi/download/186322\\_Aikuisten\\_parissa\\_tehtavan\\_sosiaalialan\\_tyon\\_osaamistarpeet.pdf](http://www.oph.fi/download/186322_Aikuisten_parissa_tehtavan_sosiaalialan_tyon_osaamistarpeet.pdf).

Sosionomi tuottaa hyvinvointia läpi elämänkaaren 2017. Ammattikorkeakoulu sosiaalialanmuutoksen edistäjänä Arene ry:n työryhmän selvitys sosiaalialan tilanteesta ja kehityksestä 2017. Viitattu 12.8.2019 [http://www.arene.fi/wp-content/uploads/Raportit/2018/arene\\_sosionomiselvitys\\_pitka\\_raportti\\_fin.pdf?t=1526901428](http://www.arene.fi/wp-content/uploads/Raportit/2018/arene_sosionomiselvitys_pitka_raportti_fin.pdf?t=1526901428).



Timo Puukko  
Lapin ammattikorkeakoulu

## **Digitalisaatio ja opetusala**

### **AR-, VR- ja silmäsensoritekniologiat opetuksen työkaluina ja oman osaamisen kärkenä**

Olen työskennellyt opettajana ammattikorkeakoulussa vajaan vuosikymmenen ajan ja huomannut tänä aikana, miten erityisesti visuaalinen oppiminen on lisännyt merkitystään opetuksessa. Tästä hyvänä esimerkkinä ovat muun muassa Someta Duuniin -hankkeen MOOC-opinnot. Vuosina 2015–2017 työskentelin opetustöitten ohella EU:n Horizon 2020 -rahoitteisessa SmartSet-hankkeessa, jossa hyödynsimme virtuaalitudioteknologiaa myös opetuksen näkökulmasta.

Visuaalisen materiaalin käyttö on lisääntynyt myös työelämässä, eli yritysten tarve tuottaa esimerkiksi videomateriaalia eri sosiaalisen median kanaville on kasvanut räjähdysmäisesti ja uusien teknologioiden, kuten AR- ja VR-tekniologian, hyödyntäminen vaikka yritysten markkinoinnissa tai erilaisissa sovelluksissa on löytänyt jalansijaa myös Suomessa. Tässä artikkelissa kerron kokemuksiani viimeaikaisista visuaalisista, digitaalisista innovaatioista niin opetuksessa kuin oppimi-

sessakin ja niiden vaikutuksesta myös opiskelijoiden työllistymiseen ja uravalintoihin.

#### **Virtuaali- ja lisätyn todellisuuden osaaminen tarjoaa uusia uramahdollisuuksia**

Virtuaalitodellisuus tai keinotodellisuus (VR, virtual reality) on tietokonesimulaation tuottamien aistimusten avulla luotu keinotekoinen ympäristö, joka voi pyrkiä mallintamaan jotakin todellista ympäristöä tai luoda täysin kuvitteellisen ympäristön (Ite wiki 2019). SmartSet-hankkeessa hyödynsimme virtuaalitudioteknologiaa yhdistäen siihen 3D-grafiikkaa sekä tv-alalta opittuja monikameratekniikoita. Käytännössä tämä tarkoitti sitä, että opettaja ”kaapattiin” videokameran avulla 3D-grafiikalla toteutettuun VR-luokkatilaan, missä opettaja pystyi tehostamaan opetustaan erilaisilla audiovisuaalisilla elementeillä ja kamerakulmien vaihdolla. Samaa teknologiaa hyödyntäen opiskelijat pystyivät



## digitaalisiaatio, virtuaalitodellisuus, lisätty todellisuus, silmäsenorit, oppiminen

tekemään esimerkiksi erilaisia visuaalisia presentaatioita sekä yritysesittelyvideoita.

Virtuaalitudioteknologiaa hyödyntäen opiskelijat ovat ymmärtäneet paremmin visuaalisuuden merkityksen niin omien ideoiden markkinoinnissa ja visualisoinnissa, esiintymistaidon kehittämisessä kuin yleisesti digitaalisten ratkaisujen hyödyntämisessä. Edellä mainitut osa-alueet ovat olennaisia elementtejä esimerkiksi liiketalouden tai tietojenkäsittelyn koulutusohjelmien opiskelijoiden työllistymisessäkin, koska varsinkin pk-yrityksissä valmistuneilta opiskelijoilta odotetaan usein osaamista myös audiovisuaalisen materiaalin tuottamisesta vaikkapa eri sosiaalisen median kanavia sekä nettisivuja varten.

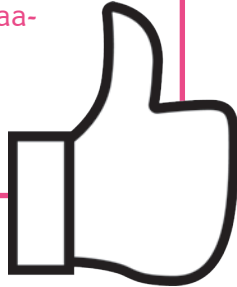
Lisätyllä todellisuudella (AR, augmented reality) tarkoitetaan teknologiaa, jossa niin sanottuun todelliseen maailmaan pohjautuvaan materiaaliin on lisätty tietokonegrafiikalla tuotettuja elementtejä ja jota katsellaan erilaisten laitteiden ja ohjelmistojen avulla eli esimerkiksi älypuhelimella tai tabletilla (Ite wiki 2019). Nämä lisätyt elementit voivat olla niin kuvaa, videota, ääntä, grafiikkaa tai muun muassa erilaista tekstipohjaista lisäinformaatiota.

### Visuaalisuus ja interaktiivisuus opetuksessa

VR- ja AR-teknologioiden odotetaan nousevan vuoteen 2020 mennessä 150 miljardin dollarin markkinaksi (Business Finland 2017). Vaikka virtuaalitodellisuuden merkitys varsinkin peli- ja viihdekäytössä on tällä hetkellä suurempi, niin lisätyn todellisuuden uskotaan jatkossa kasvavan VR-markkinointia suuremmaksi. Syynä tähän on se, että lisätyn todellisuuden erilaisia applikaatioita ja sisältöjä on tällä hetkellä helpompaa ja halvempaa tuottaa, ja niitä löytyy ladattavina eri laitteille jo tuhansia. Tästä esimerkkinä on vaikka maailmanlaajuisesti ilmiöksi noussut Pokemon Go.

Opetuksen näkökulmasta VR- ja AR-teknologioita voidaan hyödyntää esimerkiksi liiketalouden, tietojenkäsittelyn ja kuvataiteen koulutusohjelmissa hyödyntäen jokaisen koulutusohjelman vahvuuksia. Liiketalouden opiskelijat voivat suunnitella mahdolliselle case-yritykselle vaikkapa AR-pohjaisen markkinointikampanjan, missä perinteiset sanomalehtimainokset heräävät ilmaista AR-sovellusta ja älypuhelimien kameraa hyödyntäen henkiin ja ohjaavat lukijan

Virtuaalitudioteknologiaa hyödyntäen opiskelijat ovat ymmärtäneet paremmin visuaalisuuden merkityksen niin omien ideoiden markkinoinnissa ja visualisoinnissa, esiintymistaidon kehittämisessä kuin yleisesti digitaalisten ratkaisujen hyödyntämisessä.



yrittäjien haluamaan 3D-grafiikkaa hyödyntävään audiovisuaaliseen sisältöön; toteutus siis tapahtuisi tietojenkäsittelyn sekä kuvataiteen opiskelijoiden yhteistyönä. Hyvä esimerkki tällaisesta markkinoinnista on Arlan AR-pohjaiset maitotölkki-mainokset (ks. Rinne 2017). Koska VR- ja AR-tekniikat ovat vasta niin sanotusti ”valtaamassa alaa” suomalaisissa yrityksissä, niin kyseisiin teknologioihin erikoistuminen opintojen aikana voi olla tärkeä vaihe opiskelijan työllistymiselle nousevien ja ennen kaikkea usealle eri ammattialalle levittäytyvien teknologioiden osajana.

Mutta mitkä ovat konkreettiset hyödyt, mitä edellä mainitut digitaaliset ratkaisut opetuk-

seen ja oppimiseen tuovat? Useat tutkimukset ovat osoittaneet uusien teknologioiden (VR, AR, MR, XR...) käytön potentiaaliset hyödyt erilaisissa oppimistilanteissa, kuten opiskelijan suoritusten, motivaation, tiedon muistamisen, opetukseen osallistumisen ja henkilökohtaisemman kokemuksen parantamisessa (ks. esim. Estapa & Nadolny 2015).

Visuaalisten elementtien ja interaktiivisuuden tuoma hauskuus tehostaa myös oppimista esimerkiksi MOOC-kursseilla tai käänteisessä opetuksessa. Näiden teknologioiden hyödyntäminen voi tehostaa myös erityisoppimista. Tärkeää on kuitenkin muistaa, että uudet teknologiat tehostavat opetuksen vaikutusta mutta eivät ole kuitenkaan opetuksen varsinaisen sisältö. Teknologioiden pitää siis olla niin käyttäjätavallisia, että opettaja pystyy keskittymään varsinaiseen opetustyöhön.

Oppilaitoksilla on tällä hetkellä suuri tarve alkaa toteuttaa paljon puhuttua digiloikkaa, ja esimerkiksi opettajaksi opiskelevien kannattaa kerätä digitaitojaan ja kokemuksiaan eri teknologioista jo opintojensa aikana, koska kysyntää digiosaaville opettajille varmasti tulevaisuudessa löytyy.

### Silmäsensortechnologia tuo uusia tuulia markkinointiin

Kolmas mielenkiintoinen teknologia opetuskäytössä on silmäsensorit. Tässä teknologiassa silmiä ja katsetta hyödynnetään erilaisen tutkimusdatan keräämiseen tai jopa erilaisten laitteiden ohjaamiseen (Tobii Pro 2019).

Sitä voidaan hyödyntää hyvin esimerkiksi liiketalouden ja tietojenkäsittelyn koulutus-ohjelmissa. Opiskelijat voivat tehdä muun muassa markkinatutkimusta markkinointiin liittyen analysoimalla eri markkinointimateriaalien vaikuttavuutta tai yksinkertaisesti tutkimalla kaupan tuotehyllyjen asettelua eli mikä houkuttelee asiakkaan tekemään ostopäätöksen. Silmäsensorilasit keräävät katsojan katseen kohdennuspisteet ja keston haluttuihin kohteisiin liittyen luoden niin visuaalista kuin numeeristakin dataa analysoitavaksi. Toisaalta tietojenkäsittelyssä silmäsensoriteknologian avulla voidaan tehdä esimerkiksi nettisivujen toimivuuden optimointia.

Silmäsensoriteknologiaa voi hyödyntää myös oppimisvaikeuksien tutkimisessa seuraamalla oppilaan keskittymistä katseen kautta. Luonnollisesti tällaisen teknologian osaamisella on suoraa hyötykäyttöä myös työelämässä, varsinkin kun kyseistä teknologiaa hyödynnetään Suomessa vielä hyvinkin harvoissa yrityksissä.

Matkailualan yritykset voisivat olla potentiaalinen työllistäjä silmäsensoriteknologian taitajille, ja tästä hyvänä esimerkkinä voisi olla matkailualan digitaalisen markkinoinnin tehostaminen ja parempi kohdentaminen: matkailumarkkinoinnissa tietynlaiset audiovisuaaliset sisällöt toimivat erilaisilla eri kansallisuutta edustaville, eli esimerkiksi aasialaisten turistien intresseistä, ja näin ollen silmäsensoriteknikalla saamme kattavaa dataa myös maantieteellisestä näkökulmasta.

## Katse tulevaisuuteen

Uudet teknologiat ja digitaaliset innovaatiot tuovat samaan aikaan mahdollisuuksia mutta myös haasteita yrityksille. Samalla ne tarjoavat kuitenkin mahdollisuuksia eri alojen opiskelijoiden erikoistumiseen näiden teknologioiden ammattilaisiksi ja näin ollen parempien uramahdollisuuksien luomiseen.

## Lähteet

Business Finland 2017. Mixed Reality. Viitattu 14.11.2019 <https://www.businessfinland.fi/en/for-finnish-customers/services/programs/mixed-reality/>.

Estapa, A. & Nadolny, L. 2015. The Effect of an Augmented Reality Enhanced Mathematics Lesson on Student Achievement and Motivation. *Journal of STEM Education: Innovations and Research*, 16(3), 40.

Ite wiki 2019. Lisätyn todellisuuden ja virtuaalitodellisuuden osaajayritykset. Viitattu 14.11.2019 <https://www.itewiki.fi/yritykset/lisatty-todellisuus-ja-vr>.

Rinne, S. 2017. Arlan AR-toteutus Suomessa puhuttaa kansainvälisesti. *Arla* 27.11.2017. Viitattu 14.11.2019 <https://www.arla.fi/yritys/medialle/2017/news/arlan-ar-toteutus-suomessa-puhuttaa-kansainvalisesti-280343/>.

Tobii Pro 2019. Eye tracking reveals student attention in classroom. Viitattu 14.11.2019 <https://www.tobii.com/fields-of-use/education/customer-cases/kennesaw-state-university/>.



Tuula Isosuo  
Tampereen ammattikorkeakoulu



Outi Rantanen  
Tampereen ammattikorkeakoulu

# Digitaalisten urataitojen kiinnittyminen korkeakoulujen uraohjaukseen



uramuuntuvuus,  
opiskelijälähtöisyys,  
osallisuus,  
tulevaisuuden  
työelämä

Someta Duuniin -hankkeessa tehty ja tähän julkaisuun koottu kehittämistyö voidaan nähdä osana laajempaa tulevaisuusorientoituneen korkeakoulutuksen uraohjauksen kehittämiskontekstia. On tärkeää jatkaa kehittämistä ja pohtia hankkeen tulosten eteenpäin viemistä korkeakouluissa niin yksikkö-, palvelu- kuin koulutuskohtaisesti esimerkiksi osana opetussuunnitelmien kehittämistyötä.

## Uraohjauksen kehittämistarpeet

Hankkeen toimintaympäristönä on ollut digitaalisten urataitojen ja digitaalisen uraohjauksen kehittäminen. Näiden lähtökohtien sekä tässä julkaisussa monipuolisesti tarkasteltujen kehittämistarpeiden ja toimintatapojen kautta on mahdollista pohtia laajemminkin korkeakoulu- ja soveltuvin osin myös toisen asteen oppilaitoskentässä uraohjauksen nykytilaa, tulevaisuuden haasteita ja kehittämiskohteita.

Marttila (2016) on todennut, että koulutusta tarjoavassa organisaatiossa on tärkeää kysyä, ollaanko niissä selvillä siitä, millaisia uusia ja nousevia työn ja työllistymisen



tapoja eri aloilla on. Marttila jatkaa pohjimalla, onko jääty kiinni perinteisiin mielikuviin ja lähdetäänkö uraohjauksessa tai opetussuunnittelussa sellaisista ammatin, työn ja uran ihanteista, joiden saavuttaminen on tänä päivänä vaikeaa tai joillakin aloilla jopa mahdotonta.

Uusimmissa urateorioissa keskeinen käsite on uramuuntuvuus, career adaptability (ks. Savickas 2002). Uramuuntuvuudella tarkoitetaan ihmisen ja ympäristön suhdetta, jota on aina uudelleen luotava elämänuralla ja sen siirtymissä. Määritelmä pitää sisällään myös valmiuden käsitellä ennakoimattomia tapahtumia valmistauduttaessa ja osallistuttaessa työrooliin, valmiuden tulla toimeen työn ja työolosuhteiden yllättävien muutosten ja säätelyn kanssa sekä valmiuden kohdata kehitystehtäviä, ammatillisen uran vaikeita tilanteita ja uramuutoksia. (Vanhalakka-Ruoho 2015, 48.)

## Opiskelijalähtöistä kehittämistä

Julkaisun osassa 1 käsitelimme taustoittavasti korkeakouluopiskelijoiden kokemuksia ja näkemyksiä digitaalisista urataidoista. Tämän lisäksi nostimme artikkeleissa esille sosiaalisen median hyödyntämistä työnhakijan ja työnantajan näkökulmasta sekä korkeakouluissa työskentelevien ohjausosaamisen tarpeita erityisesti digitaalisten välineiden näkökulmasta.

Jos urakerronta ymmärretään erääksi tärkeimmistä uraohjauksen menetelmistä ja työsilöiden tavaksi rakentaa jatkuvuutta (työ)

Tässä julkaisussa monipuolisesti tarkasteltujen kehittämistarpeiden ja toimintatapojen kautta on mahdollista pohtia laajemminkin korkeakoulu- ja soveltuvin osin myös toisen asteen oppilaitoskentässä uraohjauksen nykytilaa, tulevaisuuden haasteita ja kehittämiskohteita.



elämäänsä, on tärkeää kehittää välineitä, joilla uraan liittyviä kokemuksia voidaan suurtenkin muutosten keskellä jäsentää mielekkäällä tavalla (Marttila 2016). Julkaisun toisessa osassa perehdyimme lukijat portfolion hyödyntämiseen sekä ohjaustoiminnan että opiskelijan näkökulmasta. Neljännessä osassa tutustutimme osaamisen esille tuomisessa tarvittaviin taitoihin ja välineisiin sekä erityisesti pedagogisesti hyödynnettävissä olevaan tapaan kytkeä nämä oppimiseen ja ohjaukseen.

Julkaisun kolmas osa tutustutti lukijan työnantajien ja korkeakouluopiskelijoiden tapoihin kohdata virtuaalisesti, ja luvun artikkelit laajentavat näin digitaalisuuden tuomia ulottuvuuksia korkeakoulujen uraohjauksessa. Toisaalta virtuaaliset kohtaamiset voivat olla yksi vastaus luvussa yksi esitettyihin huomioihin siitä, että vaikka opiskelijat elävät digimaailmassa, sen hyödyntäminen työllistymisen ja urasuunnittelun osana ei ole kaikille selvää, ja opiskelijat tarvitsevat tukea näiden valmiuksien kehittämisessä. Kukkonen ja Marttila (2017, 8) ovat nostaneetkin tutkimuksessaan esiin, että on tärkeää huomioida opiskelijoiden oppimisen ja opiskelun tukea mietittäessä heidän käsityksensä ja oletuksensa siitä, minkälainen toiminta ja ympäristö tukevat heidän oppimistaan ja opiskeluaan. Someta Duuniin -hankkeessa opiskelijat ovat olleet laajasti mukana kehittämistyössä kaikissa toteuttajakorkeakouluissa. Tiedonkeruun lisäksi opiskelijat ovat osallistuneet pilotoijina useisiin hankkeen kehittämistyön toimintoihin.

Julkaisun viidennessä osassa visioimme digimurroksen vaikutuksia tulevaisuuden korkeakouluun eri näkökulmista. Tarkastelukulmina olivat digitaalinen uraohjaus, digitaalistuva työelämä ja visuaalisuuden merkityksen lisääntyminen.

## Hankkeen tuotokset käyttöön

Digitaalisuuden tuomat muutokset työn sisältöihin ja työntekemisen tapoihin ovat arkeamme jo nyt, ja digimurroksen vaikutus

näkyvät yhä laajemmin yhteiskunnan toimintaan osallistumisen tavoissa, eikä murroksen eteneminen ole hidastumassa. OKM (2017, 10) toteaa tulevaisuuslinjauksissaan osallisuuden, eriytymiskehitykseen puuttumisen ja yksilöiden mahdollisuuksien vahvistamisen tukevan sitä, että Suomi on osaava ja kilpailukykyinen. Someta Duuniin -hankkeen kokemukset ja tuotokset tuovat oman osuutensa sujuvoittamaan korkeakoulutettujen työelämään siirtymistä ja antavat eväitä heitä ohjaavalle henkilöstölle.

Someta Duuniin -hankkeen tuotokset ovat nyt kaikkien aiheesta kiinnostuneiden hyödynnettävissä. Lämpimät kiitokset erinomaisesti sujuneesta hankeyhteistyöstä toteuttajaorganisaatiolle! Kylliksi ei voi kiittää kaikkia hanketta tehneitä henkilöitä Itä-Suomen yliopistossa, Lapin ammattikorkeakoulussa, Laurea-ammattikorkeakoulussa ja Tampereen ammattikorkeakoulussa.

## Lähteet

Kukkonen, H. & Marttila, L. 2017. Kuviteltua todellisuutta – ammattikorkeakoulu oppimisen ja opiskelun ympäristönä. Tampereen ammattikorkeakoulun julkaisu. Sarja A. Tutkimuksia 20. Viitattu 8.11.2019 <https://www.tamk.fi/-/kuviteltua-todellisuutta-ammattikorkeakoulu-oppimisen-ja-opiskelun-ymparistona>.

Marttila, L. 2016. Muuttuvat urat versus perinteiset urakertomukset. TAMKjournal 24.5.2016. Viitattu 8.11.2019 <http://tamkjournal.tamk.fi/muuttuvat-urat-versus-perinteiset-urakertomukset/>.

## Tutustu Someta Duuniin -hankkeen materiaaleihin:

### Koulutusmateriaalit:



### Portfolio:



### Virtuaaliset kohtaamiset:



### SometaDuuniin-opinnot:

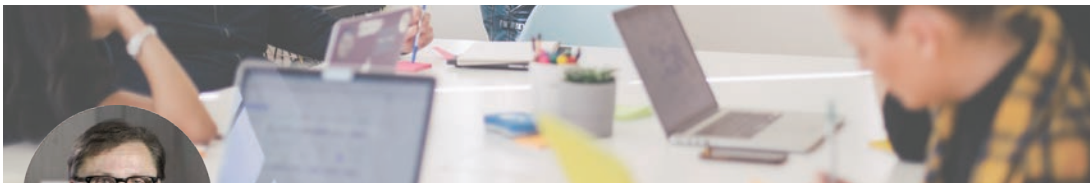


OKM 2017. Korkeakoulutus ja tutkimus 2030-luvulle ; Taustamuistio korkeakoulutuksen ja tutkimuksen 2030 visiotyölle. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2017:44. Viitattu 5.11.2019 <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-263-522-8>.

Savickas, M. L. 2002. Career construction: A developmental theory of vocational behavior. Teoksessa D. Brown & Associates (toim.) Career choice and development (4th edition). San Francisco, CA: Jossey-Bass, 149–205.

Vanhalakka-Ruoho, M. 2015. Toimijuus ja suunnanotto elämässä. Teoksessa P. A. Kauppila, J. Silvonon & M. Vanhalakka-Ruoho (toim.) Toimijuus, ohjaus ja elämänkulku. Publications of the University of Eastern Finland. Reports and Studies in Education, Humanities, and Theology 11. Joensuu: Itä-Suomen yliopisto, 39–54. Viitattu 20.11.2019 [http://epublications.uef.fi/pub/urn\\_isbn\\_978-952-61-1747-8/urn\\_isbn\\_978-952-61-1747-8.pdf](http://epublications.uef.fi/pub/urn_isbn_978-952-61-1747-8/urn_isbn_978-952-61-1747-8.pdf).

# KIRJOITTAJAT



**Ari Alm** [HM, HuK] työskentelee liiketalouden lehtorina Lapin ammattikorkeakoulussa. Hän on liiketoiminnan johtamisen ja kehittämisen asiantuntija. Ari on tällä hetkellä innostunut yrityksen digitaalisesta transformaatiosta, joka yhteistoiminnallistaa asiantuntijoiden johtamistyön ja kannustaa tiimejä innovatiivisuuteen. Someta Duuniin -hankkeessa Ari on käsikirjoittanut MOOC-moduulien sisältöjä sekä osallistunut itseopiskelualustan sovittamiseen korkeakoulujen uravalmennukseen.



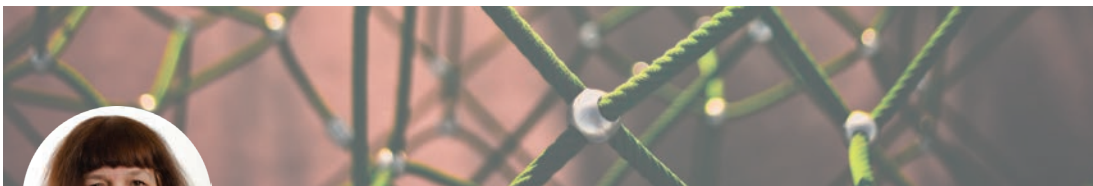
**Janne Antikainen** [KM, ohjaus] toimii yliopisto-opettajana ohjauksen koulutuksessa Itä-Suomen yliopistossa. Janne on kiinnostunut digitalisoituihin ympäristöihin ja murroskauteen liittyvistä teemoista korkeakouluopiskelijoiden urasuunnittelussa ja ohjauksessa. Someta Duuniin -hankkeessa hän on toiminut ohjauksen asiantuntijana hanketiimissä ja vastannut mm. tiedonkeruun toteutuksesta.



**Saara Gröhn** [muotoilija (AMK), tradenomi (YAMK)] työskentelee palvelumuotoilijana ja projektityöntekijänä Laurea-ammattikorkeakoulussa. Saara on muotoilun ja palveluliiketoiminnan kehittämisen asiantuntija ja kiinnostunut erityisesti hyvinvoinnin ja kestävyys-teemoista. Someta Duuniin -hankkeeseen hän on hankeassistenttina tuonut virtuaalisten kohtaamisten ja portfolioikäytänteiden kehittämiseen palvelumuotoilun ja viestinnän osaamista.



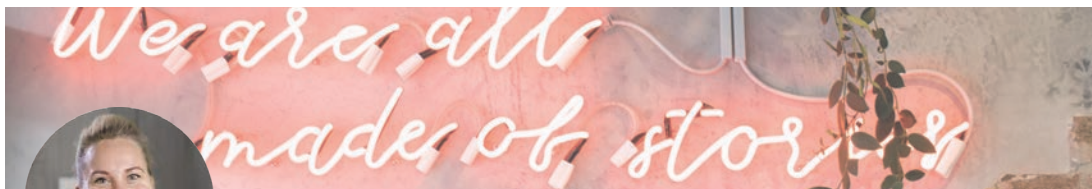
**Antti Haase** [TaM, DI] työskentelee projektipäällikkönä Lapin ammattikorkeakoulussa yli 50 kansallisen ja kansainvälisen tutkimus- ja kehityshankkeen tuomalla kokemuksella. Innovointi, tarinankerronta ja elokuva-tuotanto ovat Antin keskeisiä osaamisalueita. Someta Duuniin -hankkeessa Antti on vastannut SometaDuuniin-opintojen projektijohtamisesta sekä videoiden ohjaamisesta.



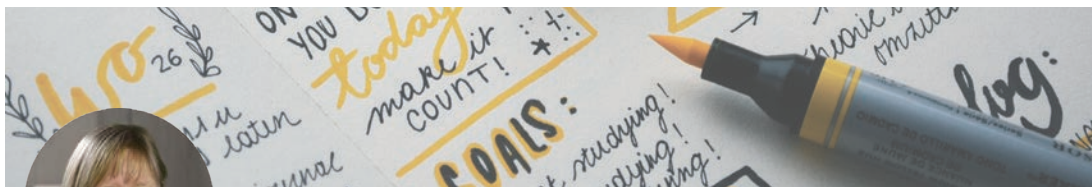
**Tuula Isosuo** [HM, AmO] toimii hanketoiminnan asiantuntijatehtävissä Tampereen ammattikorkeakoulussa. Someta Duuniin -hankkeessa Tuula on työskennellyt erityisesti hankekoordinaatioon ja -viestintään liittyvissä tehtävissä.



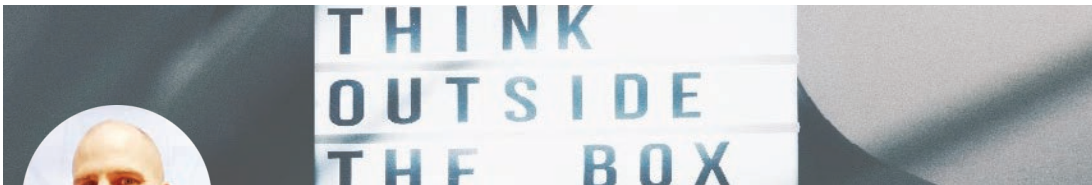
**Miina Kivelä** [tradenomi YAMK, AmO] toimii digitaalisen markkinoinnin lehtorina Tampereen ammattikorkeakoulussa. Miina on sosiaalisen median ja sisällöntuotannon asiantuntija, ja hän on kiinnostunut erityisesti sisältöjen visuaalisesta puolesta sekä erilaisten sovellusten ja digitaalisten alustojen hyödyntämisestä osana opetusta. Someta Duuniin -hankkeessa hän on mm. ylläpitänyt hankkeen somekanavia ja toiminut someasiantuntijana.



**Kati Koivunen** [YTM, väitöskirjatutkija] työskentelee Lapin ammattikorkeakoulussa lehtorina. Kati on brändäyksen ja osaamisen markkinoinnin asiantuntija. Hän on kiinnostunut korkeakouluopiskelijoiden ja asiantuntijoiden digitaalisten ura- ja viestintätaitojen kehittämisestä. Someta Duuniin -hankkeessa hän on vastannut opintokokonaisuuden pedagogisista ratkaisuista sekä opetussisällön tuotannosta.



**Outi Kähkönen** [FM] on lehtorina Lapin ammattikorkeakoulussa. Outin opetusrepertuaariin kuuluu esimerkiksi digimarkkinointi sekä viestintää ja esiintymistaitoja. Hän on myös toiminut pitkään monimuotoryhmien opettajatuutorina. Someta Duuniin -hankkeessa Outi on levittänyt erityisesti portfolioajattelua ja osaamisen brändäystä.



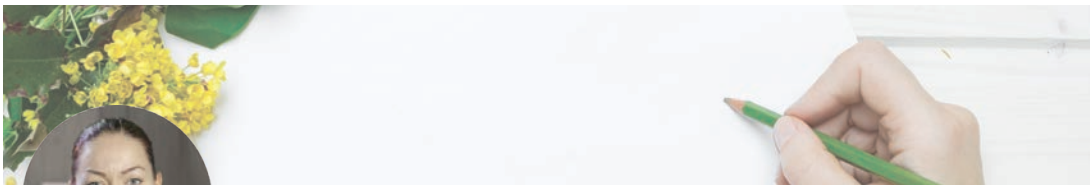
**Toni Leander** [YTM] työskentelee sosionomikoulutuksen lehtorina Tampereen ammattikorkeakoulussa. Toni on sosiaalialan työn asiantuntija, ja hänen kiinnostuksen kohteitaan ovat muun muassa sote-palvelujärjestelmän muutos sekä asiakastyön menetelmien kehittäminen. Someta Duuniin -hankkeessa Toni on toiminut oman koulutusalaansa asiantuntijana ja hyödyntänyt hankkeessa pilotoituja materiaaleja osana opetuksen ja tuutor-ohjauksen kehittämistä.



**Minna-Kaisa Lehtilinna** [FM, tradenomi (AMK), ammatillinen erityisopettaja] työskentelee viestinnän lehtorina Laurea-ammattikorkeakoulussa. Hänen työssään korostuvat yhteisö- ja markkinointiviestintä sekä digioppiminen. Someta Duuniin -hankkeessa hänen roolinsa on ollut portfolioikäytänteiden kehittäminen.



**Marko Mehtälä** [insinööri] toimii eOppimispalveluiden tiiminvetäjänä Lapin korkeakoulukonsernissa. Markon tehtäväkuvaan eOppimispalveluisa kuuluu etä- ja verkko-opintojen digitaalisten ratkaisujen kehitys ja koulutustehtävät. Someta Duuniin -hankkeessa hänen tehtävänsä on liittynyt valitun MOOC-ratkaisun toteuttamiseen.



**Minttu Merivirta** [FM, medianomi (AMK)] työskentelee suomen kielen ja viestinnän lehtorina Lapin ammattikorkeakoulussa. Minttu on työssään erikoistunut tutkimuskirjoittamiseen ja julkaisutoimintaan. Someta Duuniin -hankkeessa hän on muun muassa avustanut SometaDuuniin-opintojen kieliasun hiomisessa sekä loppujulkaisun toimitustyössä.



**Vili Moisio** [KK] on ohjauksen koulutuksen opiskelija Itä-Suomen yliopistossa. Vili teki kandinsa korkeakouluopiskelijoiden tavoista tuoda asiantuntijuuttaan esille sosiaalisessa mediassa. Tulevana ohjaajana hän on kiinnostunut sosiaalisesta mediasta työnhaun välineenä ja työllistymisen mahdollistajana. Vili on ollut Someta Duuniin -hankkeessa harjoittelussa syksyllä 2018.



**Tiina Nilsson** [FM, BBA] työskentelee TAMK EDUssa muun muassa jatkuvan oppimisen ja erikoistumiskoulutusten parissa. Tiinan työn painoalueet ovat sisällöntuotanto, projektien koordinointi ja uraohjaus. Aiemmin Tiina on toiminut TAMKissa työelämäpalveluiden suunnittelijana, ja Someta Duuniin -hankkeessa hän onkin ollut mukana työelämän sekä viestinnän asiantuntijana.





**Anna Nykänen** [KM] toimii koulutuksen kehittämisen suunnittelijana Laurea-ammattikorkeakoulussa. Aiempiin työtehtäviin on kuulunut urapalveluiden ja urasuunnitteluopintojen kehittäminen. Tämä antoi hyvät valmiudet toimia Laurean osahankkeen projektipäällikkönä koordinoiden portfolioikäytänteiden sekä opiskelijoiden ja työnantajien virtuaalisten kohtaamisten kehittämistä.



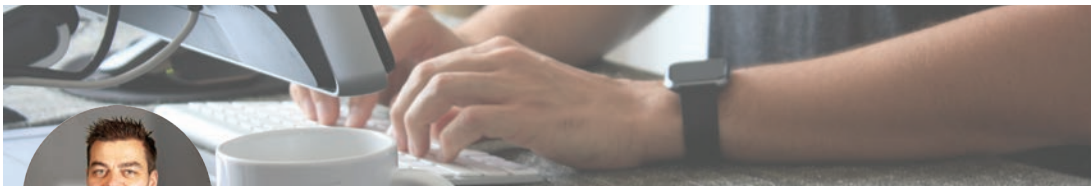
**Timo Puukko** [MA] työskentelee Lapin ammattikoulussa päätoimisena tuntiopettajana. Timo on työssään erikoistunut audiovisuaalisen sisällön tuottamiseen sekä digitaalisiin ratkaisuihin niin opetustehtävissä kuin eri hanketoissa. Someta Duuniin -hankkeessa hän on osallistunut juuri audiovisuaalisen sisällön tuottamiseen sekä jälkituotantoon.



**Outi Rantanen** [YTM, opinto-ohjaaja] työskentelee ohjauksen lehtorina Tampereen ammattikorkeakoulussa ammatillisessa opettajakorkeakoulussa. Outi on kiinnostunut ja erikoistunut erityisesti tulevaisuussuuntautuneen uraohjauksen kysymyksiin ja opinto-ohjauksen kysymyksiin laajasti. Someta Duuniin -hankkeen projektipäällikkönä hän on vastannut siitä, että hankkeen kehittämistyö on edennyt koordinoitusti, ja on osallistunut ohjaajien koulutuspaketin kehittämistyöhön.



**Marjo Ritmala** [VTM, sosiaalityöntekijä, psykoterapeutti ET] työskentelee sosiaalialan lehtorina Laurea-ammattikorkeakoulussa. Hänen työssään korostuvat sosiaalialan menetelmäosaaminen ja verkkososionomikoulutuksen digitaalinen ohjaus sekä sosiaalialan digitaaliset opintokokonaisuudet. Someta Duuniin -hankkeessa hänen roolinsa on ollut virtuaalisten kohtaamisten kehittäminen.



**Sakari Rousu** [tradenomi (AMK)] työskentelee eOppimispalveluissa suunnittelijana Lapin ammattikorkeakoulussa. Työnkuvaan kuuluu opettajien ja opiskelijoiden tuki ja koulutus etäopiskelussa sekä tukea opettajia etäopetuksen suunnittelussa ja toteutuksessa. Someta Duuniin -hankkeessa tehtäviin on kuulunut SometaDuuniin-opintoalustan toimivuuden varmistaminen, lisäosien ratkaisut ja materiaalin päivittäminen sivustolle.



**Pia Sillanpää** [KK] opiskelee ohjauksen koulutuksessa Itä-Suomen yliopistossa. Pia tekee pro gradu -tutkielmansa Someta Duuniin -hankkeen teemoihin liittyen. Gradun aiheena ovat korkeakouluopiskelijoiden digitaaliset urataidot, työllistyminen sekä sosiaalinen media.





Digitalisaatio etenee kaikessa yhteiskunnallisessa toiminnassa, ja jotta korkeakoulusektori voi olla proaktiivinen tulevaisuuden osaajien kouluttaja, sen tulee huomioida digitalisaation aiheuttamat muutokset laajasti opetus- ja ohjaustoiminnassaan.

*Someta Duuniin - sosiaalinen media työnhaun ja rekrytoitumisen apuna* -hankkeessa on ollut tavoitteena vastata digitalisaation ja muuttuvan työelämän haasteisiin etsimällä digitaalisia ja innovatiivisia ratkaisuja nopeuttamaan ja helpottamaan korkeakouluopiskelijoiden siirtymistä työelämään.

Hankeyhteistyössä on haettu ratkaisuja korkeakoulutettujen työllistymiseen digitalisoituvassa yhteiskunnassa, työnantajien ja korkeakoulutettujen kohtaamiseen digitalisoituvissa ympäristöissä ja työmarkkinoilla sekä digitaalisten urataitojen vahvistamiseen korkeakoulujen urahjauksessa.

Tämä julkaisu antaa lukijalle tilaisuuden pysähtyä työelämän murroksen äärelle ja löytää uusia näkökulmia aiheeseen. Tarjoamme korkeakoulun urahjauksessa toimiville motivoivia ratkaisuja ja kehittämisideoita omaan työhön sekä opiskelijoiden tukemiseen digitaalisten urataitojen kehittämisessä.

Vipuvoimaa  
EU:lta  
2014–2020



Euroopan unioni  
Euroopan sosiaalirahasto

