



**Euroopan unioni**  
Euroopan sosiaalirahasto

**Hankesuunnitelma**  
Kestävää kasvua ja työtä 2014–2020  
Suomen rakennerahasto-ohjelma



## Viranomaisen merkintöjä

Saapumispäivämäärä 12.5.2017	Diaarinumero EURA 2014/4017/09 02 01 01/2016/POPELY
Käsittelijä Henri Helander	Puhelinnumero 0295038221
Hakemusnumero 102370	Hankekoodi S20826
Hakemustyyppi Muutoshakemus	Tila Käynnissä

## 1 Viranomaisen, jolle hakemus osoitetaan

Viranomaisen Pohjois-Pohjanmaan elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus
---

## 2 Hakijan perustiedot

Hakijan virallinen nimi Tampereen ammattikorkeakoulu Oy	
Organisaatiotyyppi Ammattikorkeakoulu	Y-tunnus 1015428-1
Jakeluosoite Kuntokatu 3	Puhelinnumero 03 245 2111
Postinumero 33520	Postitoimipaikka TAMPERE
Tilinumero (IBAN) FI8320941800038110	BIC NDEAFIHH
WWW-osoite <a href="http://www.tamk.fi">http://www.tamk.fi</a>	
Hankkeen yhteyshenkilön nimi Hanna Ilola	Yhteyshenkilön asema hakijaorganisaatiossa Tutkimus- ja kehittämispäällikkö
Yhteyshenkilön sähköpostiosoite hanna.ilola@tamk.fi	Yhteyshenkilön puhelinnumero 0400 263 675
Hakijoiden lukumäärä tai tuen siirto -menettely <input type="checkbox"/> Vain yksi hakija <input checked="" type="checkbox"/> Hakijoita on useampi kuin yksi (yhteishanke) <input type="checkbox"/> Hakija siirtää osan haettavasta tuesta yhdelle tai useammalle taholle hankkeen toteuttamista varten (tuen siirto)	

## Osatoteuttajat

Hakijan (osatoteuttajan) nimi	Y-tunnus	Organisaatiotyyppi
Itä-Suomen yliopisto	2285733-9	Yliopisto
Laurea-ammattikorkeakoulu Oy	1046216-1	Ammattikorkeakoulu
Lapin ammattikorkeakoulu Oy	2528792-5	Ammattikorkeakoulu

Hankkeen nimi: Sometaduuniin - sosiaalinen media työhaun ja rekrytoitumisen apuna

Perustele, miksi hanke toteutetaan yhteishankkeena.

Hankkeen tavoitteena on vastata korkeakoulutettujen vaikeutuneen työllistymisen haasteeseen kehittämällä uraohjausta ja työllistymisen tukimuotoja sosiaalisen median avulla ja jakaa hankkeessa tuotettua tietoa, menetelmiä ja käytäntöjä muiden korkeakoulujen ja työnantajien käyttöön. Tähän tavoitteeseen päästään usean korkeakoulun yhteistyössä tapahtuvalla kehittämällä. Sosiaalinen media ja digitaalisuus etenevät nopeasti ja tulevaisuusorientoituneiden kehittämisteemojen ja koulutuskokonaisuuksien edistäminen edellyttää yhteistyökumppanuutta.

Osatoteuttajien osaamista yhdistämällä kasvatetaan hankkeen vaikuttavuutta ja lisäarvoa. Hanke on suunniteltu toteutettavaksi koordinoituna yhteistyössä niin, että jokaisella toimijalla on vastuu yhden osa-alueen tuloksellisesta kehittämisestä, jossa toinen toteuttaja on vertaiskehittäjänä ja muut hyödyntävät ja jalostavat kehitettyä teemaa. Kollektiivinen vastuu jaetaan pienempiin vastuualueisiin, jotta hankkeesta saadaan paras hyöty irti korkeakoulujen henkilöstön, opiskelijoiden ja työnantajien osaamisen ja ymmärtämisen kehittämiseksi ja samalla opitaan toisilta uusia näkökulmia. Toteuttajista Tampereen ammattikorkeakoulu vastaa tulosten valtakunnallisesta hyödyntämisestä ja osaltaan ohjaajien koulutuksen jalkauttamisesta ammattikorkeakoulukontekstiin, Itä-Suomen yliopisto vastaa tiedonkeruun aloittamisesta opiskelijoilta ja työnantajilta sekä ohjaajakoulutuksen kehittämisestä, Laurea-ammattikorkeakoulu koordinoi virtuaalisten kohtamisfoorumien sisällöllistä kehittämistä sekä portfolioikäytänteiden kehittämistä ja Lapin ammattikorkeakoulu aloittaa MOOC-tyyppisten koulutuspakettien kehittämisestä sekä kehittää opiskelijoille suunnatuja koulutuspaketteja.

Seuraavaksi kuvaamme kunkin hanketoimijan osaamista ja intressejä teemaan liittyen:

Tampereen ammattikorkeakoulun (TAMK) ammatillinen opettajankoulutus on yksi Suomen viidestä ammatillisista opettajia kouluttavasta ammattikorkeakoulusta. Ammatillisten opettajien lisäksi TAMKissa koulutetaan ammatillisia erityisopettajia, opinto-ohjaajia ja näyttötutkintomestareita. Lisäksi TAMK on vahva alueellinen opettajien täydennyskouluttaja ohjaukseen ja opettamiseen sekä johtamiseen liittyvissä teemoissa. TAMK ammatillisen opettajankoulutuksen edustajat ovat toimijoina myös AMKista uralle –hankkeessa, jossa kehitetään uraseurantamittaristoa ja koulutusta tämän mittariston käyttöön. TAMK on vahvistanut omaa digistrategiaansa valitsemalla opettajien osaamisen tueksi 12 digimentoria, jotka koutsaavat opetushenkilöstöä. TAMKin ammatillisessa opettajankoulutuksessa on pilotoitu MOOCia opiskelijaryhmän kanssa sekä parhaillaan käynnissä on OKM:n erillisrahoituksella mobiilioppimiseen keskittyvä ammatillinen opettajankoulutusryhmä, jossa mobiilien ohjausmenetelmien ohella tutkitaan mobiiliohjauksen tarpeita ja käytettävyyttä. TAMKin yksi strateginen painoala on kehittyvä pedagoginen osaaminen, joten uudenlaisen pedagogisen toiminnan kehittäminen on myös TAMKissa strategisesti keskeisessä merkityksessä.

Laurea-ammattikorkeakoulussa on kehitetty uraohjausta viime vuosina: yhteistyö aloitettiin vuonna 2010 FUAS-liittoumassa Lahden ja Hämeen ammattikorkeakoulujen kanssa ja uraohjaus nousi vahvaksi kehittämisteemaksi vuosina 2012-13. Laureassa on tarjolla 5 opintopisteen laajuisesti urasuunnittelun opintoja kaikille amk-opiskelijoille. Tällä hetkellä kiinnostuksen kohteena on e-portfolion kehittäminen: Tutkinnonuudistuksen yhteydessä on rohkaistu e-portfolion käyttöönottoon, jotta syntyisi kokonaiskuva tutkinnon tuottamasta osaamisesta ja jotta opiskelijalla olisi hyviä näyttöjä, joista koota näyteportfolioita työnantajalle. Portfolion jalkautumisessa arjen työvälineeksi on vielä suuria haasteita ja voidaan puhua vasta kokeiluista. E-portfolio -idea on testattu ja nyt hankkeessa on tarkoitus jatkotestata sekä kehittää toimintamalleja portfolion kokoamisen tukemiseksi sekä jakaa hyviä käytänteitä organisaation sisällä sekä valtakunnallisesti portfolion käytön laajamittaiseksi jalkautumiseksi. Vuoden 2014 alussa lanseerattiin myös urapalvelut tukemaan uraohjausta ja suunnittelua. Laurean urapalvelut on koostanut työllistymistä tukevat Urapolkuja Laureasta -sivut sekä mm. järjestänyt kahdesti suuret alakohtaiset ura- ja rekrytapahtumat Network to Get Work. Laurealla on hyviä käytänteitä ja näkemyksiä hankkeen tavoitteiden tiimoilta, mutta myös tarve viedä eteenpäin uraohjausta ja pedagogista ajattelua digitaalisessa ajassa.

Lapin ammattikorkeakoulu (Lapin AMK) aloitti toimintansa 1.1.2014, kun Kemi-Tornion amk ja Rovaniemen amk yhdistyivät. Lapin ammattikorkeakoulussa uraohjauspalvelut hoidetaan hajautetusti osaamisalojen toimesta. Vuoden 2015 AVOP-palautteen mukaan ammattikorkeakoululla on kehitettävää opiskelijoiden työelämäneuvonnassa (vastausten ka 4,54, maksimi 7). Lapin amk:ssa on vuodesta 2015 alkaen järjestetty Henkilöbrändäys -opintojaksoa, josta on saatu opiskelijoilta hyvää palautetta. Opiskelijoita rohkaistaan myös tekemään omaa ammatillista osaamistaan esimerkiksi e-portfolioiksi, mutta tämän toteutuminen vaihtelee koulutuksittain paljon. Ammattikorkeakoulussa on käynnissä iso opetussuunnitelmauudistus, jonka puitteissa on tarpeen kehittää myös uraohjauksen sisältöjä ja toimintatapoja. Hanke tuottaa uraohjauksen kannalta merkityksellistä osaamista, jota voidaan hyödyntää tulevassa ops-työssä. Opetussuunnitelma rakentuu osaamis- ja ongelmaperustaisuudelle ja toteutuksen perustana ovat semesterikohtaiset projektit. Uusi rakenne haastaa kehittämään uusia tapoja uraohjaukseen ja ammatillisen kasvun näkyväksi tekemiseen. Ammattikorkeakoulun yksi strategian painoala on yrittäjyys- ja liiketoimintaosaaminen. Oman ammatillisen osaamisen kehittämisen näkyväksi tekeminen liittyy myös yrittäjyyskasvatukseen ja siellä nimenomaan sisäisen yrittäjyyden kehittämiseen.

Ammattikorkeakoululla on pitkä kokemus verkko-opintojen toteuttamisesta erilaisilla malleilla ja verkko-opetuksen kehittämistehtävistä useissa valtakunnallisissa amk-verkostoissa. Ensimmäiset AMK-verkkotutkinnot käynnistyivät vuonna 2003. UNESCO palkitsi Kemi-Tornin ammattikorkeakoulun (nykyään LapinAMK) verkko-opetuksesta tasa-arvoisten koulutusmahdollisuuksien lisäämisestä vuonna 2005. Ammattikorkeakoulu hyödyntää tätä yli vuosikymmenen mittaista kokemustaan uudenlaisten verkkototeutusten (esim. MOOC) suunnittelussa ja toteuttamisessa. Ammattikorkeakoulu on esimerkiksi toiminut ja toimii parhaillaan asiantuntijana MOOC-tyyppisten toteutusten suunnittelussa ja toteutuksessa valtakunnallisissa amk-verkostoissa (esimerkiksi Green Care –koulutusverkosto). Uutena avauksena Lapin amk on aloittanut vuonna 2015 "After Works - yritys tunnissa tutuksi" tapahtumat, joissa yritykset ja organisaatiot esittelevät Lapin AMK:n opiskelijoille ja henkilökunnalle toimintaansa. Lapin amk:lla on pitkäaikainen kokemus kustannustehokkaiden ja laadukkaiden esittelyvideoiden tuotannosta, jota voitaisiin hyödyntää työnhakuvideoiden laajemmassa käyttöönnotossa.

Valtakunnallisena ohjausalan asiantuntijoiden kouluttajana Itä-Suomen yliopisto (UEF) tuo hankkeeseen tutkimustietoa uraohjauksen kysymyksistä sekä kokemusta erilaisista korkeakoulutettujen työllistymiseen, korkeakouluopiskelijoiden urasuunnitteluun ja ohjauspalvelujen arviontiin liittyvistä kehittämishankkeista. UEF:n ohjausalan tutkimusosaaminen koulutus- ja työurien muutoksista ja uusista uravalmiuksista tuo hankkeeseen koeteltua tutkimus- ja arviointitietoa, jonka perusteella voidaan kehittää laajasti sovellettavia ja hyödynnettäviä toimintamalleja. Erilaisissa ohjauksen kehittämishankkeissa on rakennettu osallistujalähtöisiä tiedon keruun malleja, jotka tuovat vahvan osaamisen osallistaviin, toimijalähtöisiin, monimuotoisia oppimisympäristöjä hyödyntäviin pilotoiteihin. Ohjauskoulutusta toteuttavan UEF:n ydinosaamista on tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistävien ohjausmallien rakentaminen niin kasvokkain kohtaamisessa kuin digitalisoituvassa yhteiskunnassa ja työmarkkinoilla.

### 3 Hankkeen perustiedot

Hankkeen julkinen nimi Sometaduuniin - sosiaalinen media työhaun ja rekrytoitumisen apuna	
Alkamispäivämäärä 1.10.2016	Päätymispäivämäärä 30.9.2019
Toimintalinja 4. Koulutus, ammattitaito ja elinikäinen oppiminen	
Erityistavoite 9.1. Siirtymävaiheita ja koulutuksellista tasa-arvoa tukevien palveluiden parantaminen	
Hanketyyppi Hanke, jossa on henkilöitä varsinaisena kohderyhmänä	

### 4 Tiivistelmä (julkaistaan internetin tietopalvelussa)

#### 4.1 Hankkeen julkinen tiivistelmä (tavoitteet, toimenpiteet, tulokset)

Hankkeen avulla edistetään korkeakoulun ohjaustoimijoiden valmiuksia edistää opiskelijoiden työhaun ja oman osaamisen markkinoinnin ja tuotteistamisen taitoja ja mahdollistetaan niiden kehittyminen. Painopisteenä hankkeessa ovat alat, joista ei valmistuta tiettyyn ammattiin.

Hankkeen tavoitteena on sosiaalisen median (some) käytön lisääminen työhaussa ja rekrytoinnissa neljästä näkökulmasta:

- Opiskelijan näkökulma: Tavoitteena on lisätä valmiuksia somen avulla työllistymiseen, digitaalisten työvälineiden hyödyntämiseen työhaussa sekä oman osaamisen näkyväksi tekemiseen.
- Oppilaitoksen näkökulma: Tavoitteena on lisätä osaamista ja valmiuksia somen ja muiden digitaalisten välineiden käyttöön uraohjauksen välineenä
- Työpaikkojen näkökulma: Tavoitteena on edistää työnantajien valmiutta some-rekryointiin.
- Kohtaamisten edistäminen: Tavoitteena on kehittää virtuaalisten kohtaamismahdollisuuksien (esim. FB, LinkedIn, JobStep, Jobiili.fi) sisältöjä, toteutustapoja ja toimivuutta työnantajille ja opiskelijoille. Kohtaamisalustoina käytetään jo olemassa olevia virtuaalisia ympäristöjä. Lähtökohtana on yhteistyö LAMKin hallinnoiman, Tehokkaasti työelämään-projektin kanssa.
- Valtakunnallinen näkökulma: Tavoitteena on tuottaa osaamista ja toimintaa, jotka ovat käytettävissä kaikissa korkeakouluissa. Kuten esimerkiksi ohjausta edistävät koulutukset (MOOC) ovat kaikilla käytössä.

Hankkeen nimi: Sometaduuniin - sosiaalinen media työhaun ja rekrytoitumisen apuna

Hankkeen toimeenpiteinä ovat sosiaalisen median avulla tapahtuvan työhaun ja rekrytoitumisen käytäntöjen selvittäminen ja näkyväksi tekeminen korkeakoulujen henkilökunnalle ja opiskelijoille, joista tiedotetaan ja informoidaan myös työelämää. Saadun tiedon pohjalta kehitetään, suunnitellaan ja toteutetaan koulutuspaketteja korkeakoulujen ohjaustoimijoille ja opiskelijoille, jotka ovat valtakunnallisesti kaikkien hyödynnettävissä. Rekrytoitumisen edistämiseksi kokeillaan virtuaalisia kohtaamisia työntäjille ja opiskelijoille.

Tuloksena hankkeessa saadaan aikaan:

- Selvitysraportti, verkkojulkaisu: somen käyttö näkyväksi (aineisto korkeakoulun ohjaustoimijoilta, opiskelijoilta ja työnantajilta)
- Koulutuskokonaisuudet opiskelijoille, kehittyen MOOC-tyyppisiksi.
- Koulutuskokonaisuudet korkeakoulujen opetus- ja ohjaushenkilöstölle, mahdollistaen kaikkien korkeakoulujen henkilöstön osallistumisen.
- Virtuaaliset kohtaamiset opiskelijoille ja työntäjille.

## 4.2 Hankkeen nimi englannin kielellä

Social media and its equipments as a way to working-life

## 4.3 Hankkeen julkinen tiivistelmä englannin kielellä

Will be written later.

## 5 Hankkeen tarve, tavoitteet ja kohderyhmä

### 5.1 Mihin tarpeeseen tai ongelmaan hankkeella haetaan ratkaisua? Miten hanke on valmisteltu? Miten valmistelussa on otettu huomioon aiemmin rahoitettujen hankkeiden tulokset?

Hankkeessa haetaan ratkaisua kolmeen pääteemaan, joita ovat a. korkeakoulutettujen työllistyminen digitalisoituvassa yhteiskunnassa, b. työnantajien ja korkeakoulutettujen kohtaaminen digitalisoituvissa ympäristöissä ja työmarkkinoilla sekä c. korkeakoulujen uraohjauksen digiloikan vahvistaminen. Hanketta on valmisteltu tiiviissä yhteistyössä eri hanketoimijoiden kanssa ja lisäarvoa hankkeelle tuo eri korkeakoulusektorien (yliopistot ja ammattikorkeakoulut) väillä tehtävä yhteistyö sekä alueellinen yhteistyö.

#### a. Korkeakoulutettujen työllistyminen digitalisoituvassa yhteiskunnassa

Digitalisaatio etenee kaikessa yhteiskunnallisessa toiminnassa ja korkeakoulusektorin pitää olla proaktiivinen toimija tulevaisuuden osaajien kouluttajana ja ottaa se huomioon omassa opetus- ja ohjaustoiminnassaan. Puheet digiloikasta ovat arkipäivää, mutta niiden konkretisoituminen on vaihtelevalla tasolla. Digitaalisuutta ei kuitenkaan pääse pakoon ja nykyään puhutaan yhä enemmän ubiikkiyhteiskunnasta. Tässä uudessa yhteiskunnassa älykkäät koneet yhdistelevät ihmisiä ja helpottavat käytännön toimintoja. Ubi- sana viittaa ”kaikkialla läsnä olevaan” tekniikkaan. (Helakorpi 2008, Globaalit muutokset ja koulutus –alueelliseen verkostokoulutukseen. Teoksessa S.Helakorpi (toim.) Postmoderni AMMATTIKASVATUS –haasteena ubiikkiyhteiskunta. HAMK Ammatillisen opettajakorkeakoulun julkaisuja. ) Hallitusohjelmassa todetaan, että koulutuksen ja työelämän vuorovaikutus on lisääntynyt, Suomi on ottanut tuottavuusloikan julkisissa palveluissa ja yksityisellä sektorilla tarttumalla digitalisaation mahdollisuuksiin. Hallituksen kärkihankkeista todetaan, että digitalisaatio on hallituksen strategian läpileikkaava teema ja että otetaan käyttöön kokeilukulttuuri, jossa kokeiluilla tavoitellaan innovatiivisia ratkaisuja ja parannetaan palveluja. Valmistella oleva hanke pohjautuu juuri näihin hallitusohjelmassa esitettyihin lähtökohtiin etsimällä digitaalisia ja innovatiivisia ratkaisuja nopeuttamaan työelämään siirtymistä. Myös Sitra on kiinnittänyt huomiota korkeakouluopiskelijoiden työllistymisen ja Koulutuskeskiviikko (17.2.2016) käsittelikin aihetta, millaiset ovat korkeakouluopiskelijoiden eväät uuteen työelämään. Päivän aikana nousi esille oman osaamisen esille tuominen ja mindsetin muuttaminen töihin menijästä (työllistyjästä) osaamisensa myyjäksi, johon tarvitaan uutta osaamista.

Korkeakoulutuksen on tärkeää seurata kehitystä, mutta myös ennakoida sitä. Työnhakua ja rekrytointia on jo useiden

Hankkeen nimi: Sometaduuniin - sosiaalinen media työhaun ja rekrytoitumisen apuna

vuosien ajan tapahtunut sähköisesti, mutta valmennus tähän on korkeakouluissa ollut vielä sattumanvaraista. Helsingin yliopiston koulutus- ja kehittämiskeskus Palmenian Ykkösketju –hankkeessa on tuotettu raportti ”Korkeakouluopiskelijat ja työelämätieto - katsaus nykytilaan ja tarpeisiin”, johon on koottu sosiaalisen median ja verkon palveluita ja työelämätietoa tarjoavia verkkosivustoja. Kyseinen raportti on tuotettu vuodenvaihteessa 2011-2012. On huomionarvoista, että kuluneen neljän vuoden aikana esimerkiksi cv-tietopalvelu LinkedInin merkitys työhaussa on kasvanut merkittävästi. (Aarnio 2015, Koulutusta, työuraa ja työelämää koskevat verkkosivustot – katsaus suomalaisiin verkkopalveluihin.)

Samanaikaisesti sosiaalisen median vallatessa alaa työhaussa ammatillisessa koulutuksessa ja perusopetuksessa (<http://www.helsinginuutiset.fi/artikkeli/277065-jo-ala-asteen-oppilaille-sahkoinen-portfolio>) on herätty digitalisoitumiseen ja otettu käyttöön portfoliotyökaluja osaamisnäytteiden kokoamiseksi. Korkeakoulusektorilla kehitys on tältä osin ollut hidasta ja vaatii osaamisen edelleen kehittämistä. Parhaimmillaan portfolio pedagogiikkaa kehittävien e-portfolioista voi kehittyä uusi työkalu, joka karttuu luonnollisena osana opintojen suorituksina ja jonka perusteella opiskelijan opinto- ja urapolkua voidaan ohjata. Portfoliot laajentavat osaamisen käsitettä formaalin koulutuksen ulkopuolelle, jolloin muualla hankitun osaamisen tunnustaminen helpottuu. Syntyvät portfoliot mahdollistavat osaamisen tunnustamisen ja tunnustamisen yli korkeakoulurajojen ja eri elämäntilanteissa. Omasta portfolioista on helppo työstää erilaisia näyteportfolioita työnhakua varten, joita voi sosiaalisessa mediassa levittää, ja sitä voi päivittää elinikäisen oppimisen hengessä. Parhaimmillaan portfolioiden jalkautuminen arvioinnin kohteeksi vapauttaa opettajan työaikaa ohjaukseen, kun arviointi muuttuu aidosti osaamisen tunnustamiseksi monenmuotoisten luovien ja innovatiivisten työnäytteiden perusteella laajojen raporttien lukemisen sijaan.

#### b. Työnantajien ja korkeakoulutettujen kohtaaminen digitalisoituvissa ympäristöissä

Digitalisoituvat työmarkkinat ovat haaste myös työelämälle. Työelämän ja muun elämän välisen kuilun väitetään kasvaneen, sillä digisukupolven nuorille työelämä näyttäytyy varsin hitaana. Haasteena on työnantajien kyky hallita sosiaalisen median aikakauden korkeakoulutettujen ajattelutapaa, motivaatiota ja tarpeita. Korkeakouluopiskelijat etsivät aktiivisesti tietoa yritysten sivuilta ja sosiaalisesta mediasta ja työnantajaorganisaatioiden brändien vetovoimaisuudella on yhä enemmän painoarvo osaajien rekrytoinnissa. Verkossa toimivien rekrytointisivustojen kautta voidaan saada tuhansia hakemuksia, joiden joukosta on työlästä ja vaikeaa löytää juuri kyseisen yrityksen tarpeisiin osaajia. Myös sosiaalisessa mediassa näkyminen rakentaa työnantajakuva ja vaikuttaa organisaation houkuttelevuuteen korkeakoulutettujen silmissä, todetaan Ykkösketjun raportissa korkeakouluopiskelijoiden työelämätiedon kysymyksistä (2012). Korkeakoulujen ja työelämän kansainvälistymisen haasteet globaaleilla työmarkkinoilla ovat myös yksi kehittämiskohde, jossa on hyvä huomioida digitalisaation mahdollisuuden työllistymisessä sekä rekrytoinnissa.

Suuri muutos työhaun ymmärtämiseen tulee myös sukupolviteorian kautta. Esimerkiksi Vesterinen (2012, Uusi sukupolvi opiskelijoina) kuvaa eri ikäpolvien suhtautumista työelämään ja muutokseen niin, että niin sanottu Y-sukupolvi suorastaan vaatii muutosta ja suhtautuu työpaikkaan välineellisemmin kuin esimerkiksi aiempi X-sukupolvi, jolle työelämä näyttäytyy enemmän paikkana päästä ”huipulle” oman tekemisen kautta. Muutoksesta kyllä pidetään, mutta sitä ei suoranaisesti vaadita. Y-sukupolvi on myös tottunut käyttämään sosiaalista mediaa päivittäisenä tapana, joten monet työntajat joutuvat tämän sukupolven ”vaatimuksesta” panostamaan sosiaalisen median aktiiviseen käyttöön sekä luomaan työpaikkailmoituksista mobiiliversioita. (Leppänen ja Tuukkanen 2014, ”Mol.fi on niin 95”- Työnhaku sosiaalisessa mediassa kulttuurialalla.) Koska sosiaalisen median käyttö on nykyopiskelijoille näin arkipäiväistä, on työhaun kannalta tärkeää muistuttaa, mitä tietoa haluaa tulevan työnantajan itsestään löytävän. Oma digitaalinen jalanjälkeä kannattaa kohentaa ja rakentaa näin digitaalista identiteettiä, ohjauksen avulla.

#### c. Korkeakoulujen uraohjauksen digiloikan vahvistaminen

Uraohjauksen haasteena on se, että digikansalaisen urataidot näyttävät polarisoituvan korkeakoulutettujen



Hankkeen nimi: Sometaduuniin - sosiaalinen media työhaun ja rekrytoitumisen apuna

keskuudessa. Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämisen näkökulmasta on tärkeää, että korkeakoulut pystyvät tarjoamaan kaikille opiskelijoilleen ja valmistuville uraohjausta, joka vastaa muuttuvan työelämän tarpeisiin. Sosiaalisen median hyödyntäminen työllistymisessä ei ole vain teknis-aidollinen kysymys vaan siihen liittyy kyky toimia somessa, jossa voidaan velloa myös erilaisten kielteisten ja negatiivisten asenteiden ja työelämänäkemyksen keskellä (Osaa ja työllisty. 2011). Korkeakoulutettujen asenteet someen työllistymisen välineenä vaihtelevat innovatiivisista ja myönteisistä epävarmoihin ja kriittisiin: siten asenteilla voi olla kasvava merkitys digiajan työmarkkinoilla.

Työllistyminen tapahtuu harvoin vain virtuaalisten kontaktien avulla. Tueksi tarvitaan kohtaamisia, tapaamisia, tutustumista. Yksi havaittu tarve kehittämiselle korkeakoulukentällä on työnantajien ja opiskelijoiden kohtaamiset, joita on perinteisesti tuettu erilaisia rekrytointitapahtumia järjestämällä. Tapahtumat vaativat paljon organisointia ja työaikaa ja silti on vaikeaa löytää yhteistä aikaa kohtaamisille. Verkoistumismahdollisuuksia ja työnhakua voidaan kehittää tarjoamalla tähän mahdollisuuksia erilaisia digitaalisia ratkaisuja hyödyntäen. Uusilla ratkaisuilla voidaan saada parempi panos-hyötysuhde sekä rikkoa myös alueellisia rajoja fyysisen läsnäolon muuttuessa virtuaaliseksi. Tämä edistää myös tasa-arvoa, yhdenvertaisuutta ja saavutettavuutta.

Tässä hankesuunnitelmassa käytämme lyhennettä some tarkoittamaan sosiaalista mediaa ja digitaalisia välineitä tämän hetkisen ymmärryksemme mukaan. Somen välineillä tarkoitamme esimerkiksi facebookia, LinkedIniä, Flickeriä, Instagramia, Twitteriä, blogeja, videoita ja erilaisia alustoja, jotka mahdollistavat portfolion kokoamisen. Toivomme, että hankkeen aikana myös oma ymmärryksemme somen välineistä ja erityisesti näiden välineiden käytöstä työllistymisen tukena ja rekrytoitumisen apuna laajenee.

Miten hanke on valmisteltu?

Hankkeen valmistelussa on otettu huomioon Pirkanmaan kauppakamarin, työhallinnon, Keskon, Kuntaliiton, TAMKin opiskelijakunnan TAMKOn, Suomen opiskelijakuntien liiton, Suomen yrittäjien sekä Uraohjaajat ja –valmentajat ry:n hallituksen näkökulmia. Seuraavaksi esitämme näiden eri tahojen tuottamia näkökulmia siihen, millaiset valmiudet yhteydenottajilla tulee olla, miten somen kautta tuleviin yhteydenottoihin reagoidaan ja miten omalla toimintakentällä some näyttäytyy.

A. Millaiset valmiudet yhteydenottajilla tulee olla?

Somen käyttäjillä pitäisi olla perusvalmiudet myydä omaa osaamistaan sekä kyky median hallitsemiseen, somealustojen käyttämiseen niin että se näyttää luonteelta. Esimerkiksi Keskon edustaja totesi, että tärkeintä on henkilön oma aktiivisuus ja aito kiinnostus työpaikkaa kohtaan ja että hän tarkastaa Facebookista heti profiilin, kun uusi työhakemus kolahtaa perinteiseen postilaatikkoon. Suomen Yrittäjistä sen sijaan todetaan, että osa digitaalisesti suuntautuneista yrittäjistä suhtautuu hyvin myönteisesti digitalisaation hyödyntämiseen ja pitää sitä jopa toivottavana. Osa ei hyödynnä eikä edes ymmärrä tätä. Hakijan taas tulee tunnistaa yrityksen tarvitsema osaaminen eli taustatyötä tulee tehdä. Somea usein hyödynnetään jossain rekrytointiprosessin vaiheessa. Uraohjaajat korostivat työhaun välineiden muuttumista, joten keskeistä on työhaun strategioiden ymmärtäminen.

Hakijan valmiuksien tulisi kohdata työn vaatimukset mahdollisimman hyvin riippumatta tavasta hakea työpaikkaa. Suomen Yrittäjät toteavat, että taustatyötä on tehtävä ja kykyä hahmottaa yrityksen tai toimialan tilanne ja tarve. Jos hakija lähestyy sähköisesti, tulee omat some-profiilit (esimerkiksi LinkedIn) olla kunnossa ja pitää kestää myös se, että työnantaja seuraa facebookia ja googlea eli tekee taustaselvitystä vaikka näin ei virallisesti saisi tehdä. Pelkkä some ei riitä vaan myös perinteiset työnhakuun liittyvät menetelmät tulee hallita, esimerkiksi normaali työhaastattelu.

Opiskelijanäkemyks on, että urasuunnittelutaitoja pitäisi opettaa jo lukiosta lähtien ja käydä läpi mahdollisia uraväyliä, tai vähintään AMK:n ja yliopiston alusta lähtien. Opiskelijakunnan kokemus on, että valmistuttua monikaan esimerkiksi

Hankkeen nimi: Sometaduuniin - sosiaalinen media työhaun ja rekrytoitumisen apuna

opiskelukavereista ei ollut varma omasta polustaan työelämässä, koska missään vaiheessa kova realistinen työelämäodotus ei tullut oikeastaan ilmi opinnoissa. Samaa näkökulmaa vahvistavat Leppänen ja Tuukkanen (2014) HUMAKille laatimassaan opinnäytetyössä, jossa he toteavat, että heidän tutkimukseensa vastanneista yli 70 % olisi kaivannut some-koulutusta työnhakua koskien.

Yksittäisinä asioina korostuu asenne ja asiakaspalvelu, erityisesti kaupan alalla. Lisäksi somen käyttö rekrytoinnissa ja työhaun kanavana lisääntyy jatkuvasti. Eri toimialat käyttävät eri medioita, asiantuntijarekrytoinnissa LinkedIn on osittain jopa syrjäyttänyt perinteiset menetelmät (esimerkiksi ict-alat) Erilaiset ja persoonalliset tavat hakea töitä koetaan innovatiivisina. "Copy paste" -hakemukset eivät ole sähköisissä välineissä toimivia ja ne huomataan heti. Muun muassa työnhakuvideot ovat yleistyneet viime vuosina yhtenä keinona erottautua hakijoiden massasta. Työnhakuvideolla voidaan esitellä tekstipohjaista hakemusta paremmin omaa työasennetta ja työpersonaa. Kokemukset hakijan itse tekemistä videoista ovat erinomaisia. Muun muassa Keskolla on käytetty videota, jossa henkilö esittelee lyhyesti itsensä. Videohakemus on erittäin toimiva ja kiinnostava välineenä.

## B. Miten somen kautta tuleviin yhteydenottoihin reagoidaan?

Yrittäjäjärjestön jäsenistä suuri osa on pieniä yrityksiä ja pienelle yritykselle rekrytointi on iso investointi, joka sisältää riskejä. Siksi useimmat yrittäjät eivät tee päätöstä vain somen perusteella vaan haluavat tavata ja arvioida soveltuvuutta. "Some on hyvä renki, huono isäntä". Some on yhä useammin osa rekrytointiprosessia. Kuntapuolelta todetaan, että työnhaku on vielä varsin perinteistä ja "paperipainotteistakin". Suuremmilla kunnilla on kiinnostusta tähän asiaan. Valmiudet ovat vielä suhteellisen heikot ja asiaa säätelee myös erilaiset määräykset esimerkiksi virkavalinnoista. Monella kunnalla ei ole myöskään uskallusta lähteä muuttamaan vanhoja toimintamalleja, koska pelätään että voi tulla valituksia valintaprosessista. Työhallinnon kokemus on, että somen hyödyntäminen riippuu paljolti siitä, mitä alaa työnantaja edustaa. Joillekin aloille somen hyödyntäminen niin työntekijöiden haussa kuin yleensäkin on selkeästi luontevampaa ja tarkoituksenmukaisempaa.

Opiskelijapuolella todetaan, että opiskelijat tarvitsevat rohkeutta ja käytännön esimerkkejä työhaun kulusta. Millä tavalla ottaa selvää kiinnostavista yrityksistä? Miten löytää piilotyöpaikkoja? Millainen CV toimii ja mitä kannattaa/ ei kannata kertoa työhakemuksessa? Lisäksi myös opiskelijat ovat havainneet, että yksi avainasia työhaussa on oikeanlainen asenne.

## C. Miten some näyttäytyy omalla toimintakentällä?

Opiskelijakunnan näkökulmasta verkon ja somen rooli työhaussa on valtava. Esimerkiksi Twitterissä pyörii jatkuvasti rekry- ja duuni-ilmoituksia. Pitää ajatella vähän laatikon ulkopuolelta. LinkedIn on opiskelijoiden mielestä vähän jäyheä. Se on paras kontaktiverkon keräämisessä ja itsensä mainostamisessa. Verkossa kannattaa olla näkyvä, mutta samalla pitää mielessä, ettei kännikuvat tai vahinkopostaukset kaverin seinälle näy julkisesti googlen tai muiden hakukoneiden avulla. Kannattaa tehdä googlaus itsestään tietyin väliajoin. Netinäkyvyys on hyvä tuoda esiin työhakemuksessa. Itsensä likoon laittaminen, projektit heti opintojen alussa ovat tärkeitä, työelämästä ei saa tehdä "mörköä". Näillä eväillä työllistytään, SITRAn koulutuskeskiviikon asiantuntijoidenkin mukaan. Osaamisen kehittyminen ja näkyväksi tekeminen on kuitenkin myös yhteisöllinen asia, sillä osaamisidentiteetti kehittyy kehumisen, kokeilemisen ja kaverien kautta. Palautetta pitää saada vaikkapa siitä, mikä toimii, mikä sopii ja mitä kuuluu kertoa itsestään.

Opiskelija tarvitsee esimerkkejä työmahdollisuuksista, yrittäjyydestä, riskeistä ja eduista. Lisäksi työllistymispalveluja on nykyään muutakin kuin mol.fi ja CV:n ja hakemuksen voi tehdä myös muullakin kuin 90-luvun "virallinen A4"-tavalla. Joustavuutta, realiteetteja ja vaihtoehtoja pitää tarjota, ettei kukaan tipu tyhjän päälle. Portfolio työkaluna nousee lisääntyvästi esille koulutuskentän keskusteluissa (mm. Osaamismerkkipäivillä 2016 useissa alutuksissa). Opiskelija tulee tarvitsemaan taitoa hahmottaa oma osaamisensa ja tehdä kiinnostavalla tavalla näkyväksi. Näkyvyys eri foorumeissa on tärkeää. Tämä pohjautuu hyvään itsetuntemukseen, jonka kehittymiseen usein tarvitaan opastusta,

ohjausta, kannustusta ja esimerkkejä.

Työhallinnossa kannustetaan hyödyntämään työhaussa kaikkia työhaun kanavia, myös somea. Some on kuitenkin koko ajan nousemassa isompaan rooliin. TE-toimistoissa ympäri maan pidetään myös infoja työnhakijoille, joissa teemana juuri kyseinen aihe. TE-toimisto on aktiivisesti myös sosiaalisessa mediassa. Käytössä on sekä valtakunnallisia että paikallisia somekanavia ja lisää on tulossa. Tällä hetkellä TE-palvelut sosiaalisessa mediassa ovat facebook (valtakunnalliset ja alueelliset ryhmät), LinkedIn, Twitter, YouTube, SlideShare, Blogit ("Suotuisa suunta" – työlinjan uraohjaus), Google+, (Eurooppalainen työnvälitys EURES) ja Instagram.

Yritykset ja ympäröivä yhteiskunta odottaa siis innovatiivisia työnhakijoita, joiden pitäisi saada osaamisensa esiin myös sähköisesti. Sosiaalisesta mediasta tehokkaana työhaun keinona on myös "arkista" näyttöä (Aamulehden nettilehti 18.2.2016 <http://www.aamulehti.fi/Kotimaa/1195018807755/artikkeli/tamperelaismiehen+facebook-tempaus+kannatti+vaimo+sai+vakityon+ja+15+muuta+tyotarjousta.html>): Facebookin kautta jätetty ilmoitus poiki kokopäivätyön ja 16 yhteydenottoa viikossa.

### 5.3 Aiemmin rahoitetut hankkeet ja kytkennät

Hanke tekee tiivistä yhteistyötä AMKista uralle –hankkeen kanssa, jossa on jo selvitetty sähköisiä kanavia liittyen mm. työnhakuun, ja hankkeen koordinoima uraseurantakysely on käynnistetty, jonka tuloksia alkava hanke hyödyntää. Tämä uusi hanke keskittyy erityisesti sosiaalisen median ja digitaalisten työvälineiden näkökulmiin osana uraohjausta, rekrytointia ja työnhakua. Kytkennät muihin hankkeisiin on selvitetty luvussa 9 ja kukin osatoteuttaja on kuvannut kytkentöjään yhteishankkeen toteuttamisen perusteluissa.

### 5.2 Mitkä ovat hankkeen tavoitteet?

Hankkeen avulla lisätään korkeakoulun ohjaustoimijoiden valmiuksia edistää työhaun ja oman osaamisen markkinoinnin ja tuotteistamisen taitoja ja mahdollistetaan niiden kehittyminen. Hankkeen tavoite on saada aikaan pysyvä muutos ohjauskäytänteisiin: digitaalisia työvälineitä voidaan hyödyntää nykyistä paremmin esimerkiksi työelämän ja opiskelijoiden kohtaamisissa. Lisäksi edistetään opiskelijoiden valmiuksia käyttää sosiaalista mediaa oman työllistymisensä tukena. Painopisteenä hankkeessa ovat alat, joista ei valmistuta tiettyyn ammattiin. Hankkeen tavoitteena on myös vastata tarpeeseen konkretisoida sosiaalisen median käyttöä: jo tehdyt selvityksen perusteella voidaan sanoa, että somen käyttö työhaussa keskittyy LinkedInin, facebookin, ehkä videoidenkin käyttöön, mutta mitä muuta some työhaussa voisi olla, mitä ovat tulevaisuuden suuntaukset ja millaista osaamista ja valmiuksia näiden välineiden hallinta edellyttää. Some-alustat ja -työvälineet sekä niiden käyttö myös kehittyvät nopeasti, joten ajan seuraaminen on tärkeää. Tämän vuoksi hankkeessa on tärkeää jättää liikkumavaraa käytettävien alustojen ja työkalujen suhteen sekä huomioida sosiaalisen median sisältöjen kasvava mobiilikäyttö (Broughton et al, 2013, "The use of social media in the recruitment process").

Hankkeen tavoitteena on sosiaalisen median käytön lisääminen työhaussa ja rekrytoinnissa neljästä näkökulmasta:

- Opiskelijan näkökulma: Tavoitteena on lisätä valmiuksia somen avulla työllistymiseen, digitaalisten työvälineiden hyödyntämiseen työhaussa sekä oman osaamisen näkyväksi tekemiseen.
- Oppilaitoksen näkökulma: Tavoitteena on lisätä osaamista ja valmiuksia ja muiden digitaalisten välineiden käyttöön uraohjauksen välineenä
- Työpaikkojen näkökulma: Tavoitteena on edistää työnantajien valmiutta some-rekrytointiin.
- Kohtaamisten edistäminen: Tavoitteena luoda virtuaalisia kohtaamisia ja niiden sisältöjä työnantajille ja opiskelijoille
- Valtakunnallinen näkökulma: Tavoitteena on tuottaa osaamista ja toimintaa, jotka ovat käytettävissä kaikissa korkeakouluissa, kuten esim ohjausta edistävät koulutukset (MOOC) ovat valtakunnallisesti kaikilla käytössä.



### 5.3 Mikä on hankkeen uutuus- tai lisäarvo? Mitä toimintatapojen muutosta halutaan saada aikaan?

Hankkeen uutuusarvo on kolmijakoinen. Ensimmäisenä tehdään näkyväksi jo olemassa olevia käytäntöjä kolmella eri taholla: opiskelijat, yritysten edustajat ja korkeakoulujen ohjaustoimijat: mitä sosiaalisen median välineitä eri toimijat käyttävät (facebook, Flicker, LinkedIn, Twitter, Instagram, blogit, videot, YouTube, e-portfolio.) Selvityksessä kartoitetaan myös kehittämiskohteita eli miten paljon tietoa ja osaamista eri mahdollisuuksista ja niiden käytöstä on. Aluksi siis tehdään näkyväksi, miten opiskelijat, ohjaajat ja työantajat ymmärtävät sosiaalisen median ja digitaalisten välineiden käytön ja mahdollisuudet osana työnhakua ja rekrytointiprosessia. Tässä tehdään pohjatyötä hankkeen toiselle vaiheelle, koulutuskokonaisuuksille.

Toiseksi muodostetaan koulutuskokonaisuuksia kahdelle kohderyhmälle: opiskelijat ja ohjaushenkilöstö. Koulutuskokonaisuuksista tehdään molemmille kohderyhmille mooc-tyyppisiä, jolloin valtakunnallinen saavutettavuus taataan. Koulutusten avulla edistetään tiedollista ja teknistä osaamista, taidollisia valmiuksia ja asenteellista suhtautumista asiaan. Tarkemmat sisällöt muotoutuvat selvitysvaiheen jälkeen. Oleellisessa roolissa on myös kokemusasiantuntijuus eli hyödynnetään molemmissa kohderyhmissä sellaisia toimijoita, joilla on kokemusta sosiaalisesta mediasta työhaussa ja vertaisopitaan heiltä. Koulutuksissa huomioidaan myös ohjauksen ja uraohjauksen peruskäsitteiden määrittely, sillä vaikka uraohjaustoimintaa on korkeakoulukentällä ollut jo vuosia, silti terminologia, esimerkiksi uran käsite, saattaa herättää erilaisia mielikuvia eri osapuolissa, opettajissa ja opiskelijoissa.

Kolmantena edistetään ja pilotoidaan opiskelijoiden ja työnantajien virtuaalisia kohtaamisia. Tavoitteena on edelleenkehittää virtuaalisia foorumeita reaaliaikaiseen kohtaamiseen. Foorumeilla voidaan jatkossa taata tasapuoliset mahdollisuudet rekrytoitumiseen valtakunnallisesti. Virtuaalisten kohtaamisten järjestämiseksi hanke hyödyntää olemassaolevia palveluja. Tärkeä yhteistyöhanke on Tehokkaasti työelämään hanke, jonka kanssa pyritään muodostamaan kokonaiskuvaa tästä kehittämisteemasta. Yhteistyöneuvottelut hankkeen kanssa on jo aloitettu. Yhteistyöneuvotteluissa on tavoitteeksi asetettu, että Sometaduuniin-hanke hyödyntää Tehokkaasti työelämään hankkeen luomia ratkaisuja, esim. virtuaalisten kohtaamisten mahdollistajana (Jobiili.fi). Sometaduuniin-hankkeessa ei rakenneta uusia omia alustoja. Yhteistyöneuvotteluissa on alustavasti sovittu myös siitä, miten hankkeet voisivat hyödyntää/täydentää toinen toisiaan ja varmistetaan myös, ettei hankkeissa tehdä päällekkäistä työtä erillisinä hankkeina. Yhteistyötä hyödynnetään myös hankkeissa tuotettavien koulutuspakettien suunnittelussa ja toteutuksessa (esim. verkkokurssit Työnhakuvalmiuksien kehittämiseksi korkeakouluopiskelijoille). Pilotoitavan toiminnan avulla aikaa säästyy, kun työnantajien ei tarvitse olla paikalla eri korkeakoulujen kampuksilla, vaan kohtaamisia voidaan edistää virtuaalisesti. Nykyisiä toimintamalleja, joille on tarkoitus miettiä virtuaalisia vastineita ovat erilaiset ura- ja rekrytapahtumat, speed dating –tapaamiset, messut ja yritysesittäytymiset. Järjestö- ja pk-sektorien toimijat ovat usein resurssiensa puolesta jättäytyneet tapahtumien ulkopuolelle, mutta virtuaaliset foorumit tarjoavat heillekin mahdollisuuden kohtaamiin. Työnantajille voidaan tarvittaessa järjestää infoja virtuaalisten kohtaamisten oheen, jotta heidän osaamisensa kehittyi sosiaalisen median käytön saralla. Lisäksi etsitään uudenlaisia osaamisen esilletuomisen kohtaamispaikkoja opiskelijanäkökulmasta: esimerkiksi arena, jonne opiskelija voisi jättää digitaalisen jalanjäljen omasta osaamisestaan ja työantajan edustaja voisi käydä sen katsomassa haluamallaan ajalla. Matala kynnyys osallistua voi helpottaa myös kansainvälisten opiskelijoiden työnsaantia, kun etäisyys tai tarjolla olevien työpaikkojen määrä eivät rajoita organisaatioiden, yritysten ja yhteisöjen osallistumismahdollisuutta.

Toimintatapojen muutosta tapahtuu kolmella toimijatasolla (ohjaajat, opiskelijat ja työnantajat) kolmitasoisesti: tiedollisesti, taidollisesti ja asenteellisesti. Tämän vuoksi alussa tehtävällä kartoitustyöllä on suuri merkitys: kartoitetaan, mitä osaamista eri tahoilla jo on ja millainen on suhtautuminen tähän lisääntyvään työhaun tapaan. Sen jälkeen koulutusten avulla lisätään niin teknistä osaamista, asenteellista valmiutta kuin taidollistakin innostusta asiaan ja sen edelleen kehittämiseen. Hanke tuottaa uutta osaamista korkeakoulujen henkilöstölle opiskelijoiden ohjaamiseen niin osaamisen näyttämiseen ja todentamiseen kuin työnhakutaitojenkin edistämiseen. Hanke tuottaa uutta osaamista opiskelijoille työnhakutaitoihin samoin kuin osaamisen näkyväksi tekemiseen. Työnantajille hanke mahdollistaa uudenlaiset kohtaamispaikat ja mahdollisuudet rekrytoida tulevaisuuden osaajia palvelukseensa.

#### 5.4 Mitkä ovat hankkeen varsinaiset kohderyhmät?

Korkeakoulujen ohjausta ja uravalmennusta, uraohjausta tekevät henkilöt. Koska ohjaus ja uraohjaus kuuluu lähes jokaisen opettajan toimenkuvaan korkeakoulussa, kohderyhmänä on lähes koko korkeakoulujen henkilöstö.

Korkeakouluopiskelijat (aluksi pilottiryhmissä, mutta jatkossa kaikki). Pilottiryhmiä ovat sosionomi-, matkailu- ja tradenomiopiskelijat.

#### 5.5 Mitkä ovat hankkeen välilliset kohderyhmät?

Pk-yritysten toimijat

### 6 Toteutus ja tulokset

#### 6.1 Mitkä ovat hankkeen konkreettiset toimenpiteet tavoitteiden saavuttamiseksi?

1. vaihe: hankkeen aloitus ja käynnistys (lokakuu 2016 – heinäkuu 2017)

- Selvitys: aiemmin tutkitun tiedon kerääminen ja ”paketointi”, esim. yksityisellä sektorilla tehdyt selvitykset ja some-oppaat.
- Opiskelijoiden kokemusten kerääminen ja osaamisen kartoittaminen hankkeessa mukana olevissa korkeakouluissa.
- Korkeakoulujen opettajien ja muiden ohjaustoimijoiden kokemusten ja käsityksien kartoittaminen ja näkyväksi tekeminen uraohjauksesta, sen saavutettavuudesta sekä digitaalisten ratkaisuiden hyödyntämisestä. Pääpaino hankkeessa mukana olevat korkeakoulujen henkilöstössä.
- Kootaan työelämän edustajien kokemuksia ja käsityksiä rekrytoinnista ja digitaalisten ratkaisuiden hyödyntämisestä (kuten some) rekrytoinnissa.
- Aloitetaan opiskelijoiden ja työnantajien virtuaalisten kohtaamisten kehittäminen ja samanaikaisesti kartoitetaan virtuaalisista kohtaamisista kiinnostuneita yhteistyökumppaneita.

2. vaihe (elokuu 2017 - joulukuu 2017)

- Kerätyn tiedon perusteella aloitetaan opiskelijoille suunnatun koulutuspaketin sisältöjen suunnittelu ja erilaisten toteutusmuotojen vertailu.
- Monimediaisen koulutusmateriaalin suunnittelu ja tuottaminen, opetus- ja oppimismenetelmien valinta huomioiden selvitysten tulokset, teknologisten valintojen tekeminen (esim. MOOC-alusta tai vastaava).
- Pilotoidaan esimerkiksi käänteistä luokkahuoneopetusta (flipped classroom) MOOC-tyyppisessä toteutuksessa pilottiopiskelijaryhmissä.
- Tuotetut koulutusmateriaalit ovat modulaarisia ja skaalautuvia siten, että niitä voidaan hyödyntää joustavasti alusta- ja laiteriippumattomasti. Esimerkkejä koulutusmateriaaleista ovat työnhakuvideoiden toteutus ja henkilöbrändäys.
- Ensimmäiset koulutuspaketit testattaviksi. Testausta tehdään hankkeessa mukana olevien korkeakoulujen opiskelijoiden kanssa. Testauksessa etsitään digitaalisissa välineissä toimivia ja kaikki opiskelijat tavoitettavia ratkaisuja
- Kerätyn tiedon perusteella valmistellaan korkeakoulujen henkilökunnalle suunnattuja koulutuspaketteja, joissa painopistealueena on uraohjaustaitojen kehittäminen ja -välineiden käytön tukeminen, sekä digitaalisten ratkaisuiden hyödyntäminen ohjauksessa. Testausta tehdään hankkeessa mukana olevien korkeakoulujen opettajien ja ohjaajien kanssa.
- Virtuaalisten kohtaamisfoorumien kokeilut käynnistyvät yksittäisinä pilotteina. Kokeiluja arvioidaan ja malleja edelleenkehitetään palautteen pohjalta.

3. Vaihe (tammikuu 2018 - heinäkuu 2018)

- Opiskelijoille suunnattujen koulutuspakettien käyttäjäkokemusten keräämistä, toimivuuden arviointia ja vertailua, sekä uudet parannetut toteutukset. Uudet koulutuspaketit laajennetulla osallistujajoukolla.
- Korkeakoulujen henkilökunnan koulutuksesta saatujen kokemusten tarkastelua ja koulutusohjelman parantelua. Uudet koulutuskierrokset laajennetulla osallistujajoukolla.
- Virtuaalisten kohtaamisfoorumien kokeilut jatkuvat työelämäyhteistyötä laajentaen sekä toimintaa arvioiden ja kehittäen.

Hankkeen nimi: Sometaduuniin - sosiaalinen media työhaun ja rekrytoitumisen apuna

- Valtakunnalliseen jakoon tulevan (materiaali opiskelijoille ja materiaali henkilökunnalle) koulutuksen/tiedottamisen suunnittelu. Kokemusten perusteella tehdään päätös, onko esimerkiksi MOOC tai jokin sen kaltainen toteutus toimivien ratkaisu. Tällä hetkellä kehityssuunta on se, että MOOCit moninaistuvat ja MOOCeja on jo nyt eri muotoja ja eri kokoisille kohderyhmille suunnattuja (ks. Esim. Hiidenmaa P. Jos vastaus on MOOC - mikä on kysymys?  
[http://suomentietokirjailijat-fi-bin.directo.fi/@Bin/85f1570107285952e42fa782431b00e0/1456213440/application/pdf/337983/Jos\\_mooc\\_on\\_vastaus.pdf](http://suomentietokirjailijat-fi-bin.directo.fi/@Bin/85f1570107285952e42fa782431b00e0/1456213440/application/pdf/337983/Jos_mooc_on_vastaus.pdf)

#### 4. Vaihe (elokuu 2018 - joulukuu 2018)

- Virtuaalisten kohtaamisfoorumien kokeilut jatkuvat. Kokeiluista tehdään johtopäätöksiä toimivista malleista erilaisiin tarpeisiin perustuen. Toiminnan jatkuvuus otetaan erityisesti tarkastelun alle ja varmistetaan onko toiminnalle löydettävissä yhteistyökumppaneita tai vetäjiä, miten toimintamallia voidaan levittää

- Korkeakoulujen opettajien ja muiden toimijoiden kouluttaminen jatkuu hankkeessa mukana olevissa korkeakouluissa. Koulutusta tarjotaan myös muille korkeakouluille valtakunnallisesti.

- Opiskelijoiden some-työnhakuvalmiuksia parantavan toteutuksen suunnittelu ja kehittäminen jatkuu. Suunnittelussa etsitään kaikille koulutusaloille sopivia yleisiä sisältöjä, joita voidaan jakaa digitaalisesti.

- Hankkeen tuloksista tiedotetaan verkkosivujen ja blogin kautta sekä syksyllä 2018 järjestetään webinaari, jossa kerrotaan hankkeen tuloksista ja otetaan vastaan kehitysideoita. Hankkeen eri vaiheissa tehdyt arviointiaineistot julkaistaan verkkojulkaisuina. Osa materiaalista käännetään englanniksi. Hankkeen verkkoviestintä rakennetaan esim. Wordpress-ympäristöön.

#### 5. Vaihe (tammikuu 2019 - syyskuu 2019)

- Korkeakoulun henkilöstölle suunnattu digitaalinen materiaali valmiina jaettavaksi ja jaetaan

- Opiskelijoille suunnattu digitaalinen materiaali valmiina jaettavaksi ja jaetaan

- Virtuaalisten kohtaamisten yhteistyömalli(t) jalkautetaan osaksi toimintaa tai levitetään hankkeen aikana täsmentyneellä tavalla

- Tulosten tiedottaminen ja jako. Järjestetään verkossa toteutettava ”tapahtuma,” webinaari tai webinaareja, jossa tuloksista tiedotetaan.

- Tuloksista tiedotetaan tapahtumissa, esim. Opo-päivät 2019, AMK-päivät 2019, ITK-päivät

### 6.2 Mitä tuloksia hankkeella saadaan aikaan? Mitä lyhyen ja pitkän aikavälin vaikutuksia sillä on?

Tulokset:

- Selvitysraportti, verkkojulkaisu: somen käyttö näkyväksi (aineisto korkeakoulun ohjaustoimijoilta, opiskelijoilta ja työnantajilta)
  - Koulutuspaketit opiskelijoille, aluksi hankkeessa mukana oleville kaksi koulutuspakettia ja valtakunnallisesti kaksi toteutusta. Koulutuspakettien alustavia (alustavia): Työmarkkinat ennen ja nyt. Digitaalisuuden vaikutukset työhön ja työllistymiseen. Rekrytoitumisen uudet digitaaliset menetelmät. Digitaalinen identiteetti. Välineitä osaamisen dokumentointiin ja näkyvyyteen. Oman osaamisen brändäys (henkilöbrändäys). Edellä mainitusta kaksi koulutuspakettia opiskelijoille toteutetaan MOOC-tyyppisesti.
  - Koulutuspaketit korkeakoulujen opetus- ja ohjaushenkilöstölle: kaksi koulutuspakettia hankkeessa mukana oleville ja kaksi valtakunnallisesti.
- Koulutuspakettien alustavia sisältöjä ovat: Ohjaajan digitaalinen osaaminen. Ohjauksen mahdollisuudet. Työmarkkinoiden muutos ja tulevaisuuden rekrytoitiväylät. Digitaalisuus- uhka vai mahdollisuus? Minä digitoimijana – opiskelijan resurssi vai muinaisjäännös?
- Virtuaaliset kohtaamistapahtumat: järjestetään kuusi tapahtumaa, joissa jokaiseen otetaan mukaan jokin uusi elementti, jota testataan ja arvioidaan. Esimerkiksi aloitetaan pienestä kohderyhmästä laajentaen suurempaan, alakohtaisista tapahtumista, laajennetaan monialaisiin, laajetaan valtakunnallisesti ja mahdollisesti kansainvälisesti, kannustetaan kolmannen sektorin toimijoita tulemaan mukaan tapahtumiin. Saadaan aikaan myös opiskelijoiden virtuaalinen esittäytymisfoorumi, jossa työnantaja voi vieraillla haluamallaan ajalla ilman varsinaista fasilitoita

Hankkeen nimi: Sometaduuniin - sosiaalinen media työhaun ja rekrytoitumisen apuna

kohtaamistapahtumaa.

Lyhyen aikavälin vaikutukset:

Vaikutuksina on uusien toimintamallien aiheuttama ajatusten avartuminen ja mahdollisuuksien havaitseminen esteiden näkemisen sijaan. Lyhyellä tähtäimellä koulutusten kautta saadaan aikaan uudenlaista ymmärrystä niin korkeakoulujen henkilöstölle kuin opiskelijoillekin siitä, miten sosiaalinen media voidaan valjastaa myös työhaun käyttöön ja mitä asioita pitää huomioida, jos näin haluaa toimia. Ohjaustoimijat saavat näkökulmaa ja työvälineitä omaan osaamiseensa ja sen kehittämistarpeisiin, opiskelijat oppivat tuotteistamaan osaamistaan ja paketoimaan sitä. Työnantajille lyhyellä aikavälillä todennäköisesti työllistyy potentiaalisia osajia, mutta myös työnantajien osaaminen somen ja digitaalisten välineiden käytöstä kehittyy virtuaalikohtaamisten myötä.

Pitkän aikavälin vaikutukset:

Pitkällä aikavälillä ymmärrys sosiaalisen median toimintalogiikasta osana rekrytointiprosessia lisääntyy kaikilla hankkeen osapuolilla, korkeakoulujen henkilöstöllä, opiskelijoilla ja työnantajilla. Hankkeen vaikutuksena korkeakouluissa osataan ohjata opiskelijoita aikaisempaa paremmin digitaalisten välineiden osaamisen esille tuomisessa ja työhaussa. Tämä edistää korkeakouluopiskelijoiden laadullista ja myös määrällistä työllistymistä. Työnantajien kannalta saavutetaan nopeampi ja kustannustehokkaampi rekrytointiprosessi sekä laadukkaammat työnhakijat. Virtuaalisten kohtaamisalustojen toiminta monipuolistuu ja niitä voidaan käyttää yhä enemmän jo opintojen aikana opinnäytetöiden, gradujen, harjoittelupaikkojen ja kesätyöpaikkojen etsintään, niin kotimaasta kuin kansainvälisestikin.

### 6.3 Miten hakemuksen kohteena olevaa toimintaa jatketaan ja tuloksia sekä kokemuksia hyödynnetään hankkeen päättymisen jälkeen?

Hankkeessa tuotetut koulutuspaketit jäävät osaksi korkeakoulujen opintotarjottimia ja voidaan ottaa huomioon opetussuunnitelmien sisällöissä. Hankkeen aikana jaetaan toteuttajien kesken vastuut eri toimintojen ylläpitämisestä hankkeen jälkeen (MOOC, virtuaaliset kohtaamiset). Hankkeen valmistelun aikana on jo sovittu kunkin osatoteuttajan kanssa päävastuista ja suunnitelmana on, että hankkeen päätyttyä päävastuullinen toimija jatkaa osa-alueen ylläpitämistä verkostonsa kanssa. Ammattikorkeakouluihin ja yliopistojen opinto-ohjaaja- ja ohjausalan koulutuksiin vakiintuu sisällöiksi some ja digiosaaminen uraohjauksessa.

## 7 Kustannusarvion ja rahoitussuunnitelman tiivistelmä

Hankkeelle haetaan ennakkoa <input type="checkbox"/> Kyllä <input checked="" type="checkbox"/> Ei
Kustannusmalli Flat rate 17 % palkkakustannuksista

### A Hankkeen kustannukset ja rahoitus

Kustannukset	Yhteensä €	Rahoitus	Yhteensä €	Osuus nettokustannuksista (%)
1 Palkkakustannukset	624 525	1 Haettava ESR- ja valtion rahoitus	600 000	80,00
2 Ostopalvelut	15 700	2 Kuntien rahoitus	0	0,00
3 Muut kustannukset	3 598	3 Muu julkinen rahoitus	150 000	20,00
4 Flat rate	106 177	4 Yksityinen rahoitus	0	0,00
<b>Kustannukset yhteensä</b>	<b>750 000</b>	<b>Rahoitus yhteensä</b>	<b>750 000</b>	<b>100,00</b>
5 Tulot	0			
<b>Nettokustannukset yhteensä</b>	<b>750 000</b>			

### B Erikseen raportoitavat osallistujien palkkakustannukset ja niiden rahoitus (joihin ei myönnetä ESR:n ja valtion rahoitusta)

Hankkeen nimi: Sometaduuniin - sosiaalinen media työhaun ja rekrytoitumisen apuna

Kustannukset	Yhteensä €	Rahoitus	Yhteensä €
6 Kunnat	0	5 Kuntien rahoitus	0
7 Muu julkinen	0	6 Muu julkinen rahoitus	0
<b>Yhteensä</b>	<b>0</b>	<b>Yhteensä</b>	<b>0</b>

  

<b>Kustannusarvio yhteensä</b>	<b>750 000</b>	<b>Rahoitussuunnitelma yhteensä</b>	<b>750 000</b>
--------------------------------	----------------	-------------------------------------	----------------

## 8 Muilta rahoittajilta haettu rahoitus

### 8.1 Mitä sitovia sopimuksia tai aiesopimuksia on rahoitussuunnitelmassa esitetystä muun julkisen rahoituksen, kuntarahoituksen ja yksityisen rahoituksen osuuksista (ml. omarahoitusosuus)?

Hankkeen toteuttajaorganisaatiot ovat sitoutuneet hankkeen omarahoitusosuuksiin aiesopimuksella haun enimmäisessä vaiheessa alkuvuonna 2016. Hankkeen rahoitus muodostuu haettavasta ESR-rahoituksesta ja toteuttajien omarahoituksesta. Toteuttajaorganisaatioiden välinen yhteishankesopimus on allekirjoitusvaiheessa 15.9.2016.

### 8.2 Onko hankkeeseen haettu tai ollaanko hakemassa rahoitusta muilta rahoittajilta? Mistä ja milloin rahoitusta on haettu? Kuinka paljon rahoitusta on haettu tai myönnetty?

Hankkeeseen ei ole haettu rahoitusta muualta.

## 9 Yhteydet muihin hankkeisiin

### 9.1 Mihin muihin Manner-Suomen rakennerahasto-ohjelmasta rahoitettaviin hankkeisiin tai hankekokonaisuuksiin hakemus liittyy ja miten? (Merkitse myös hakemusnumerot tai hankekoodit.)

AMK:sta uralle (S20247), hanke koordinoidaan TAMKissa ja siinä kehitetään ammattikorkeakouluopiskelijoiden uraseurantaa ja uraohjausta. Töissä.fi-verkkopalvelu opiskelijan ja ohjaajan tukena (Töissä)(S20246), jossa jatko kehitetään töissä.fi-verkkopalvelua ja sen kautta korkeakoulutettujen työllistymistä. Uutta avointa energiaa (S20280))-hankkeessa kehitetään MOOC-pilottikursseja, joissa oppimisympäristö on digitaalinen. TAMK koordinoi myös tätä hanketta, joten hankkeen kokemuksia voidaan hyödyntää haettavassa hankkeessa. VERKKOVIRTA – Työn opinnollistamista verkostoyhteistyönä (S20279). Hankkeessa edistetään koulutuksesta työelämään siirtymistä työelämän muutosvaiheissa ja kehitetään uudenlaisia ratkaisuja opiskeluun opintojen aikaisen työssäkäynnin opinnollistamiseen. Sekä TAMK, Lapin amk että Laurea ovat kumppaneitna Verkkovirta-hankkeessa. Avoin tiedon vaihto ja tulosten bechmarkkaus edistää molempien hankkeiden tavoitteita.

Taiteilijan ansaintamallit, roolit ja toimeentulo - TaideART (101725) hankkeessa kuvataiteen opetusta tarjoavat amk:t luovat yhdessä uusia työkaluja, joilla taiteilija voi paremmin määrittää osaamisensa suhteessa työelämään. Lapin amk:n vastuulla hankkeessa on mm. verkkopohjaisen "canvas-työkalun" kehitys ja toteutus, jonka avulla kuvataiteilija voi visuaalisesti esittää osaamisensa ja palvelutarjoamansa. Canvas-työkalun käyttöä koulutetaan ja testataan räätälöidysti hankkeen lyhytkoulutusten yhteydessä hankkeen kohderyhmien kanssa, joihin kuuluu kuvataiteen opiskelijoiden lisäksi taiteilijoita eri aloilta sekä hankkeen työelämäkumppaneita. Canvas-työkalua voidaan hyödyntää Sometaduuniin-hankkeen koulutuspaketeissa.

Lapin amk kehittää kansainvälisessä Horizon 2020-puiteohjelman SmartSet-hankkeessa (644704) kustannustehokasta virtuaalitudiosovellusta, joka mahdollistaa reaaliaikaisen suoratoiston ammattimaisissa 3D-lavasteissa. SmartSet hankkeen kokemuksia ja osaamista voidaan hyödyntää mm. työnhakuvideoiden laadukkaassa ja kustannustehokkaassa testauksessa.

Erasmus + -rahoitteinen OnCreate-hanke, jossa Suomesta osatoteuttajina TAMK ja LapinAMK. Hankkeessa kehitetään yhteisöllisiä verkko-opetuksen ja -oppimisen menetelmiä.

RAITO - Osuvaa urasuunnittelua korkeakoulutetuille –hanke. Lapin yliopisto ja Lapin ammattikorkeakoulu



Hankkeen nimi: Sometaduuniin - sosiaalinen media työhaun ja rekrytoitumisen apuna

suunnittelevat ja tuottavat RAITO -hankkeessa uudenlaisia uraohjauspalveluita korkeakoulutetuille. Hankkeessa suunnitellaan ja pilotoidaan usean työnantajan malli, jossa etsitään asiakkaan osaamista vastaavia, osa-aikaisia työkokeilu- tai työpaikkoja, joista kootaan yksi kokoaikaista työtä vastaava paketti. TE-viranomaisia ja oppilaitoksia ohjataan korkeakoulutettujen uraneuvonnassa ja korkeakoulujen sekä elinkeinoelämän yhteistyötä kehitetään korkeakoulutettujen työllistymisessä Lapin alueelle.

Laurea on mukana OSUMA- Maahanmuuttajien osaaminen ja työllistämispolut näkyväksi –hankkeessa (S20183), joka pyrkii parantamaan nuorten maahanmuuttajien mahdollisuuksia löytää osaamistaan vastaavia työ- ja koulutuspaikkoja toiminta-alueellaan. Samoin on alkanut ESR-hanke Kansainväliset korkeakoulutetut työelämään (S20642), jossa edistetään kansainvälisten tutkinnon suorittaneiden nuorten työllistymistä erityisesti metropolialueella Suomessa. Yhdessä toteutettavia työllistämistä edistäviä toimenpiteitä ovat erilaiset tapahtumat sekä oppimistapahtumat. Lisäksi hankkeessa rakennetaan muita työllistämistä edistäviä käytänteitä, kuten uraohjausmalleja ja alumniin hyödyntämistä työllistymisen edistämiseksi. Osa käytänteistä on myös sähköisiä. Yhteistyötä hankkeiden välillä tehdään niiden yhtymäkohdissa kuten työnantajien tarpeiden selvittämisessä, sekä yritysten yhteistyötoiveita tarkasteltaessa.

Opetus- ja kulttuuriministeriön ammattikorkeakoulujen strategisen kehittämisen rahoituksen avulla toteutuva 10 polkua hanketta koordinoi TAMK ja Laurea on hankkeessa mukana. Hankkeessa kehitetään ICT-alan koulutusta mm. verkkopedagogisia ratkaisuja etsimällä ja kehittämällä kansainvälisiä MOOCeja. 10 polkua hankkeessa syntyvää osaamista voidaan hyödyntää hankkeen digiratkaisuja pohdittaessa.

HAMKin koordinoima URAREITTI - korkeasti koulutetun maahan muuttaneen osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen viitekehys -hankkeen (S20495) päätavoitteena on tuottaa vuosina 2015-2018 ammattikorkeakoulujen kontekstiin korkeasti koulutettujen maahan muuttaneiden osaamisen arvioinnin ja kontekstualisoinnin viitekehys, jota voidaan hyödyntää sekä osaamisen arvioinnin prosesseissa, että lisä- ja täydennyskoulutusten moduulisuunnittelussa. Viitekehyksessä huomioidaan ammatillisen osaamisen ja kielitaidon lisäksi myös kulttuuri ja ammatti-identiteetin kehittyminen vieraassa työ- ja kulttuurissa, niin arvioinnin kuin lisä- ja täydennyskoulutusten osalta. Laurea osallistuu hankkeessa erityisesti terveysalan ammatillisen kielikoulutusmallin kehittämiseen ja käynnistämiseen.

Tenho - Elämäntaitoja nuorille taidelähtöisin menetelmin (S20430) hanke. Pää toteuttaja Suomen lasten- ja nuorten säätiö. Hankkeessa toteutetaan ja kehitetään käytännön toiminnan ja tutkimuksen vuoropuheluna nuorten elämäntaitoja vahvistavaa työotetta, jossa käytetään taiteen tekemistä tapana innostaa ja osallistaa nuoria sekä rakentaa yksilöllisiä jatkopolkuja. Tavoitteena on tuoda ilman koulutus- ja työpaikkaa olevien nuorten palveluverkkoon toimintatapoja, joiden kautta päästään vaikuttamaan nuorten asenteisiin, osallisuuden kokemukseen ja itsearvostukseen syvällisellä tasolla, jotta aito muutos kohti aktiivista kansalaisuutta olisi mahdollinen

Korkeakouluopiskelijoiden työllistymistä on kehitetty jo hankekaudella 2007-2013, jolloin VALTTI – valmis tutkinto työelämävalttina, Campus Conexus, Ohjauksen ja työelämätaitojen kehittäminen korkea-asteella sekä KOUTSi loivat ymmärrystä työelämävalmiuksien ja uraohjauksen prosesseihin. GetALife-hanke sekä Toissä.fi-hanke ovat avanneet verkon hyödyntämisen mahdollisuuksia työllistymisessä ja urasuunnittelussa.

Tehokkaasti työelämään -hanke (S20637, toteuttajina Lahden ammattikorkeakoulu & Savonia-ammattikorkeakoulu). Tässä hankkeessa kehitetään valtakunnallinen kokonaisuus, joka tarjoaa korkeakouluopiskelijoille palveluja, jotka auttavat opiskelijoita etsimään ja löytämään harjoittelu- ja työpaikkoja ja edistävät opiskelijoiden valmiutta markkinoida osaamistaan työnantajille. Työnantajille lisätään palvelujen kautta tietoisuutta korkeakouluopiskelijoiden osaamisesta ja luodaan toimintamallit työnantajayhteistyölle. Korkeakoulujen ja toisen asteen opintojen ohjaajat ja vastaavat voivat hyödyntää palveluja omassa ohjaustoiminnassaan. Nykyaikainen palvelukokonaisuus luodaan ammattikorkeakoulujen 2016 hankkiman internet-pohjaisen harjoittelupaikka- ja työnvälitysjärjestelmän yhteyteen.

Hankkeen nimi: Sometaduuniin - sosiaalinen media työhaun ja rekrytoitumisen apuna

**9.2 Mihin muista rahoituslähteistä rahoitettaviin hankkeisiin tai hankekokonaisuuksiin hakemus liittyy ja miten? (Merkitse myös hakemusnumerot tai hankekoodit, jos niitä on.)**

Ei muita kytköksiä.

**10 Maantieteellinen kohdealue**

<input type="checkbox"/> Hankkeen toiminta kohdistuu yhden maakunnan alueelle	<input type="checkbox"/> Hankkeen toiminta kohdistuu usean maakunnan alueelle	<input checked="" type="checkbox"/> Hankkeen toiminta on valtakunnallista
---	---	---

**Jos hanke toteutetaan yhdessä paikassa, mikä on toteutuspaikan osoite?**

Jakeluosoite	Postinumero	Postitoimipaikka
--------------	-------------	------------------

**11 Hakijan osaaminen, hankkeen riskiarviointi ja ohjausryhmä****11.1 Minkälainen on hakijan osaaminen ja kokemus hankkeiden toteuttamisesta ja hankesuunnitelman mukaisesta sisällöllisestä teemasta?**

Tampereen ammattikorkeakoululla on kokemusta ESR-hankkeiden koordinaatiosta, hallinnosta ja toteuttamisesta useiden vuosien ajalta. TAMK edeltäjäineen oli päätoteuttajana edellisellä ohjelmakaudella 26 rakennerahastohankkeessa. Lisäksi TAMK on toiminut osatoteuttajana lukuisissa alueellisissa ja valtakunnallisissa hankkeissa. Tällä hetkellä (helmikuu 2016) TAMKissa käynnissä tai käynnistymisvaiheessa kaikkiaan 22 rakennerahastohanketta, joista 16 hankkeessa TAMK toimii päätoteuttajana. Sometaduuniin-hanke toteuttaa TAMK:n strategisia päämääriä, erityisesti osaamisalaa oppiminen ja luovuus sekä läpäisevistä teemoista osa-alueen tulevaisuuden osaaminen. TAMKissa on hankkeeseen tarvittavaa osaamista opiskelijoiden ura- ja rekrytointipalveluista, laadunhallinnan ja toiminnanohjauksen suunnittelun, opettajankoulutuksen sekä ohjauksen osalta. Tätä osaamista voidaan hyödyntää laajasti koko hankkeen toimenpiteissä ja ne tukevat tavoitteiden saavuttamista. TAMK hyödyntää hankkeessa myös alueellisia ennakointi- ja muita verkostoja.

Valtakunnallisena ohjausalan asiantuntijoiden kouluttajana Itä-Suomen yliopistossa (UEF) on

- Tiedonhankinnan tutkimusosaamista uraohjauksen sekä korkeakoulutettujen työllistymiseen, korkeakouluopiskelijoiden urasuunnitteluun ja ohjauspalvelujen arviontiin kysymyksistä.

o UEF:n ohjausalan tutkimusosaaminen koulutus- ja työurien muutoksista ja uusista uravalmiuksista tuo hankkeeseen koeteltua tutkimus- ja arviointitietoa, jonka perusteella voidaan kehittää laajasti sovellettavia ja hyödynnettäviä toimintamalleja. Ohjausalan tutkimustieto antaa myös ymmärrystä muuttuvista elämäntilanteista ja sukupolvien kokemusmaailmojen erilaisuudesta sekä nuorten elämän koulutus- ja uravaltioihin liittyvistä teemoista.

- Koulutus-työelämä-yhteistyön ja työmarkkinatiedon osaamista

o Koulutuksen ja työelämän yhteistyö on ohjausalan ydinosaamista yksilöiden tukemisessa monimuotoistuvilla koulutus- ja työmarkkinoilla. Ohjausasiantuntijuuteen kuuluu verkostomainen sidosryhmien kanssa tehtävä yhteistyö, jossa työelämän toimijat ovat yksilöiden urapolkujen tukemisessa vastavuoroisia yhteiskumppaneita.

Ohjausasiantuntijuuteen kuuluu työmarkkinoiden ilmiöiden muutosten seuraaminen ja reagoiminen sekä paikallisiin että globaaleihin muutosprosesseihin (esim. Sitran megatrendit)

- Yksilöllisten prosessien osaamista tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisen näkökulmasta

o Ohjauskouluttajana UEF omaa vahvan eettisen lähtökohdan yksilöiden yhdenvertaisuuteen ja tasa-arvoon.

Yhteiskunnallisesti kestäviä virtuaalisia ja digitaalisia ratkaisuja suunniteltaessa täytyy ottaa huomioon yksilöiden erilaiset lähtökohdat. Ohjausosaamisen eettiset lähtökohdat antavat kestävä pohjan rakentaa tulevaisuuden virtuaalisia palveluja, joissa huomioidaan myös tämän hetken yhteiskunnan kasvavat ongelmat kuten yksinäisyys ja yhteisöllisyyden tarpeet.

- Ohjauksen kehittämisaosaamista

o UEF:n ohjauskoulutuksen henkilöstöllä on vahva osaaminen erilaisista korkeakoulutettujen työllistymiseen, korkeakouluopiskelijoiden urasuunnitteluun ja ohjauspalvelujen arviontiin liittyvistä kehittämishankkeista. Ohjauksen kehittämishankkeissa on rakennettu osallistujalähtöisiä tiedon keruun malleja, jotka tuovat erityisosaamista

Hankkeen nimi: Sometaduuniin - sosiaalinen media työhaun ja rekrytoitumisen apuna

osallistaviin, toimijälähtöisiin, monimuotoisia oppimisympäristöjä hyödyntäviin pilotoiteihin.

- Koulutusosaamista

o UEF:n ohjauskoulutuksen henkilöstöllä on pitkä kokemus niin korkeakouluopiskelijoiden, ohjaajien kuin muun henkilöstön osallistavista, yksilöä voimavaraistavista koulutusmenetelmistä sekä erilaisten uusien digitaalisten oppimisympäristöjen hyödyntämisestä. Samanaikaisesti tämän hankkeen kanssa toteutetaan erilaisia digitaalisten oppimisympäristöjen kehittämispilotteja UEF:n peedagogisessa kehittämisessä. Koko yliopiston tasolla digitaaliset oppimisympäristöt on yksi keskeinen kehittämiskohde.

Lapin ammattikorkeakoulu on koordinoitunut useita verkkokoulutuksen kehittämiseen liittyviä hankkeita. Lapin amk on toiminut vuosina 2008-2015 AKTIIVI ja AKTIIVI Plus –koordinaatiohankkeissa päähakijana. Hankkeet olivat Avoimissa oppimisympäristöissä aktiiviseksi kansalaiseksi –kehittämisohjelman koordinaatiohankkeita, joiden pääkohderyhmänä olivat muut samasta kehittämisohjelmasta rahoitusta saaneet hankkeet. Lapin ammattikorkeakoulu oli tiiviissä hankeverkostossa kehittämässä uudenlaisia avoimia oppimisympäristöjä sekä ennakoimassa ja tutkimassa alan tulevaa kehitystä. Koko hankeverkoston toiminta perustui virtuaalisten työskentelymenetelmien hyödyntämiseen niin kokouskäytännöissä kuin myös koulutusten järjestämisessä. Webinaarit eli koulutukset verkossa muodostuivat vakiintuneeksi osaamisen jakamisen keinoksi ja yhteiset tilaisuudet suunniteltiin yhdessä käyttäen verkkokokouksia ja verkkotyöskentely-ympäristöjä. Aikaisemmillä ohjelmakausilla Lapin ammattikorkeakoulu on koordinoitunut Lapin korkeakoulujen etä- ja virtuaaliopetuksen kehittämishanketta (LEVIKE 2005-2007) ja Lapin etäopetuksen tukipalvelut - hanketta (LATU 2010-2012). Verkko-opetuksen kehittäminen osana etäisyyksien hallintaa on Lapin ammattikorkeakoulun strateginen painopistealue. Lapin ammattikorkeakoululla on laaja verkkopohjainen koulutustarjonta. Tutkintoon johtava aikuiskoulutus ja avoin korkeakouluopetus toteutetaan pääosin verkossa. Verkossa opettaminen koskettaa jokaista osaamisalaa ja lähes jokaista opettajaa. Ammattikorkeakoulussa on systemaattisesti tutkinut ja kehittänyt erilaisia tapoja opettaa, oppia ja työskennellä verkossa. Verkko-opetuksen toteuttamista ja kehittämistä tukevat ammattikorkeakoulun eOppimispalvelut. Ammattikorkeakoululla on hyvät verkostot verkko-opetuksen saralla niin Lapissa kuin kansallisestikin ja näitä hyödynnetään aktiivisesti kehittämistyössä. Uusia digitaalisen viestinnän avauksia Lapin amk on kehittänyt mm. kansainvälisessä Innofun hankkeessa (Interreg IVC). Hankkeessa kehitettiin alueen yrityksille kustannustehokas pitchausvideopalvelu, jonka avulla yritykset voivat entistä tehokkaammin hakea rahoitusta innovaatioilleen. Experience Lapland TV hankkeessa kehitetty Lapin matkailun digitaalisia sisältöjä koostunut nettisivusto valittiin EU:n Open Days 2008 tapahtumaan erinomaisena esimerkkinä luovat toimialat ja liiketoiminnan yhdistävästä EU-hankkeesta.

Laurean ulkoisesti rahoitettujen tutkimus- ja kehittämishankkeiden salkku sisältää vuosittain noin 50 käynnissä olevaa hanketta, joista hieman yli puolet on kansainvälisiä. Laureassa on kehitetty uraohjausta viime vuosina: yhteistyö aloitettiin vuonna 2010 FUAS-liittoumassa Lahden ja Hämeen ammattikorkeakoulujen kanssa ja uraohjaus nousi vahvaksi kehittämisteemaksi vuosina 2012-13. Uutena toimintamallina tutkinon uudistuksessa päädyttiin sisällyttämään opiskelijoille urasuunnitteluun liittyviä opintoja amk-tutkintoon johtavaan koulutukseen syksystä 2014 alkaen. Portfoliossa nähdään uudenlainen työväline opiskelijan osaamisen ohjaamiseksi. Portfolion jalkautumisessa arjen työvälineeksi kattavasti eri tutkinnoissa on suuria haasteita, mutta myös joitakin hyviä kokemuksia, joiden pohjalta käytänteitä voidaan kehittää ja levittää. Vuoden 2014 alussa lanseerattiin urapalvelut tukemaan uraohjausta ja suunnittelua. Laurean urapalvelut on koostanut työllistymistä tukevat Urapolkuja Laureasta -sivut sekä mm. järjestänyt kahdesti suuret alakohtaiset ura- ja rekrytapahtumat Network to Get Work. Tämän tapahtuman sekä Laurean aluepalveluiden kokoamat yhteistyöverkostot auttavat hankkeen tiedonhankinnassa sekä virtuaalisten kohtaamisfoorumien toteutuksessa. Laureassa on kehitetty vahvasti digitaalisten työvälineiden käyttöä ja tuettu sitä perustamalla DigiTeam. DigiTeam kouluttaa digitaaliseen pedagogiikkaan sekä tuottaa opetukseen ja opintoihin liittyvää videomateriaalia Laurea Education -kanavalle Youtubeen.

Hanke kiinnittyy tiiviisti Laurean strategiaan tavoitteisiin. Sisäisen kehittämisen tavoitteita ovat mm.

kumppanuustoiminnan kehittyminen, digitaalisen osaamisen vahvistaminen, kohtaamisen ja ohjauksen mahdollistavien luovien oppimisympäristöjen kehittäminen sekä palveluiden suunnittelu ja kehittäminen asiakkaiden ja kumppaneiden nopeisiin tarpeisiin vastaamiseksi. Vuosina 2016-2018 toteutuvia hankkeen aihetta sivuavia ja sitä

Hankkeen nimi: Sometaduuniin - sosiaalinen media työhaun ja rekrytoitumisen apuna

tukevia kehittämishankkeita Laureassa ovat mm. henkilöstön koulutukseen liittyvä pedaohjelma, kumppanityötä laadukkaasti –hanke sekä digipedagogisen osaamisen kehittäminen –hanke. Hanke on suunniteltu osaksi Laurean pedagogisia kehittämishankkeita, mutta kytkeytyy myös kahteen muuhun tulevaisuuden innovatiiviset liiketoimintamallit sekä 2) yhteiskunnallinen eheys ja sosiaalinen vastuullisuus. Laurealla on myös vahva osaaminen opiskelijoiden integroimisesta kehittämishankkeisiin pedagogista toimintamalliaan (kehittämispohjainen oppiminen, LbD) hyödyntäen. Antamalla opiskelijoille tehtäväksi ratkaista autenttisia työelämästä nousevia ongelmia opiskelijat saavat mielekkäitä oppimisympäristöjä osaamisensa kehittämiseksi ja hanke tuoreita ja innovatiivisia sekä ennen kaikkea monenlaisia ratkaisuehdotuksia ja mallinnuksia pienellä panoksella edelleen tutkittavaksi. Korkeakoulukentällä Laurea tekee tiivistä yhteistyötä FUAS-liittoumassa Lahden ja Hämeen ammattikorkeakoulujen kanssa sekä metropolialueella Haaga-Helian ja Metropolian kanssa.

### 11.2 Minkälaisia riskejä hankkeen toteuttamiseen liittyy ja miten riskejä hallitaan?

Riski	Toimenpiteet riskin toteutumisen todennäköisyyden pienentämiseksi
Eri tahojen sitouttaminen teemaan: nykyaikana tarjolla on paljon kiinnostavaa ja uusia mahdollisuuksia tulee eteen koko ajan; miten varmistamme, että eri osapuolet, opiskelijat, ohjaustoimijat ja yritysten edustajat kiinnostuvat tästä teemasta?	Korostetaan digiloikkaa, tulevaisuuden ubiikkiyhteiskuntaa ja tarvetta "pärlätä" siinä.
Eritasoiset käyttäjäkokemukset: monet toimijat käyttävät sosiaalista mediaa jo varsin monipuolisesti, haasteena on, pystytäänkö hankkeelle tuomaan lisäarvoa.	Osallistetaan osaajat opettamaan muita ja kertomaan kokemuksistaan.
Asenne: joillekin saattaa vielä olla hyvin tärkeää saada ja tehdä työhakemuksia paperilla, myös jäljen jättäminen verkkoon voi tuntua pelottavalta. Some ei myöskään kiinnosta kaikkia eikä kaikissa ammateissa ole ehkä edes tarpeen miettiä some-rekrytointia.	Lisätään tietoa ja taitoa ja niiden kautta vaikuttaa asenteeseen ja tunnustetaan myös se, että some ei ole ratkaisu kaikkeen
Muutosvastarintaa on tiedossa, kun opettajia kannustetaan ottamaan käyttöön digitaalisia työhaun ja osaamisen näkyväksi tekemisen välineitä, kuten esimerkiksi portfolioarviointia osana opintoja. Eri alan opiskelijoiden motivointi uudelleenlaiseen työskenteleeyteen on myös haastavaa.	Kokemusasiantuntijoiden käyttö ja näyttö siitä, että uudellinen pedagogiikka toimii.
"after some": onko aika jo ajanut ohi somesta?	Hankkeessa luetaan ja tehdään näkyväksi hiljaisia signaaleja, mihin suuntaan somen käyttö on menossa ja tehdään johtopäätelmiä uusista työhaun tavoista.

### 11.3 Esitys hankkeen ohjausryhmän kokoonpanoksi

Ohjausryhmään kutsutaan edustajat seuraavilta tahoilta:

SAMOK (Veli-Matti Taskila)

Kuntaliitto

TE-hallinto

Kesko

Kauppakamari

Uraohjaajat ja valmentajat ry. edustaja,

someasiantuntija (esimerkiksi Tom Laine)

yliopistot ja ammattikorkeakoulut

sekä rahoittajan edustaja

## 12 Hakemusvaiheessa ilmoitettavat arviot hankekohtaisista seurantatiedoista

### 12.1 Hankkeeseen osallistuvien yritysten arvioitu lukumäärä

Hankkeen nimi: Sometaduuniin - sosiaalinen media työhaun ja rekrytoitumisen apuna

Henkilöstömäärä	Yritysten lukumäärä
Mikroyritys	10
Pieni yritys	20
Keskisuuri yritys	10
Suuryritys	0
<b>Yhteensä</b>	<b>40</b>

## 12.2 Hankkeeseen osallistuvien henkilöiden lukumäärät hankkeen keston ajalta työmarkkina-aseman mukaan, naisten määrä eriteltyinä

	Työttömät (ml. pitkäaikaistyöttömät)	Yleissivistävässä / ammatillisessa koulutuksessa olevat	Työssä olevat (ml. yrittäjät)	Työmarkkinoiden ulkopuolella olevat	Yhteensä
Alle 25-vuotiaita			2	68	70
25-29-vuotiaita			36	11	47
30-54-vuotiaita			154	1	155
Yli 54-vuotiaita			48		48
<b>Yhteensä</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>240</b>	<b>80</b>	<b>320</b>
Joista naisia					0

## 12.3 Osallistujien henkilökoulutus- ja henkilötyöpäivät koko hankkeen keston ajalta

	Yhteensä
Lähiopetuspäiviä	290
Etäopetuspäiviä	130
Tukityöllistämispäiviä	
Ohjaus- tai konsultointipäiviä	160
Muita henkilötyöpäiviä	120
<b>Yhteensä</b>	<b>700</b>

## 12.4 Hankkeeseen osallistuvien alle 30-vuotiaiden, 30-54-vuotiaiden ja yli 54-vuotiaiden koulutustausta, naisten määrä eriteltyinä

### Toimintalinja 4. Koulutus, ammattitaito ja elinikäinen oppiminen

#### Erityistavoite 9.1. Siirtymävaiheita ja koulutuksellista tasa-arvoa tukevien palveluiden parantaminen

	Osallistujat ilman perusasteen (ISCED 1) koulutusta	Alemman perusasteen (ISCED 1) ja ylemmän perusasteen (ISCED 2) koulutuksen suorittaneet	Keskiasteen (ISCED 3) tai keskiasteen jälkeisen (ISCED 4) koulutuksen suorittaneet	Korkea-asteen koulutuksen (ISCED 5 to 8) suorittaneet	Yhteensä
Alle 30-vuotiaita			78	39	117
30-54-vuotiaita			2	153	155
Yli 54-vuotiaita			0	48	48
<b>Yhteensä</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>80</b>	<b>240</b>	<b>320</b>
joista naisia			52	154	206

## 12.5 Hankkeeseen osallistuvien opinto-ohjaajien, uraneuvojien ja muiden ohjauspalveluiden asiantuntijoiden lukumäärä, naisten määrä eriteltyinä

### Toimintalinja 4. Koulutus, ammattitaito ja elinikäinen oppiminen



**Erityistavoite 9.1. Siirtymävaiheita ja koulutuksellista tasa-arvoa tukevien palveluiden parantaminen**

	Yhteensä
Osallistuvat opinto-ohjaajat, uraneuvojat ja muut ohjauspalveluiden asiantuntijat	221
joista naisia	151

**13 Horisontaaliset periaatteet****13.1 Sukupuolten tasa-arvo**

	Kyllä	Ei	Perustelu
Hankkeessa on tehty toimintaympäristön analyysi sukupuolinäkökulmasta	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Korkeakouluissa opiskelevat ja työskentelevät jakautuvat edelleen yllättävän perinteisesti eri koulutusalojen väliillä. Tekniikan aloilla opiskelevat ja työskentelevät miehet, hoitoalalla naiset, sekä digitalisten palvelujen ja somen käyttövalmiudet ja -tavat vaihtelevat. Siksi molempien sukupuolien valmiuksien kehittäminen on erityisen tärkeää.
Sukupuolinäkökulma on huomioitu hankkeen toiminnassa (valtavirtaistaminen)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Valtavirtaistaminen ja sukupuolisensitiivisyys on lähtökohta kaikessa ohjaustoiminnassa, jonka ytimessä on yksilöllisten erojen huomioiminen mutta myös tasa-arvon ja sukupuolen yhdenvertaisuuden edistäminen. Hankkeen kaikessa toiminnassa otetaan huomioon niin mies- ja naisopiskelijoiden yhdenvertaisten mahdollisuuksien edistäminen työmarkkinoilla, opiskeluaikana ja ohjauspalvelujen käyttäjinä.
Hankkeen päätavoite on sukupuolten tasa-arvon edistäminen	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Hankkeen päätavoite on kaikkien korkeakouluopiskelijoiden nopeampi työllistyminen ja tasapuoliset mahdollisuudet saada ohjausta työllistymiseen somen tarjoamia mahdollisuuksia hyödyntäen. Hankkeella on välillisiä vaikutuksia sukupuolten väliseen tasa-arvoon.

**13.2 Kestävä kehitys**

Hankkeen nimi: Sometaduuniin - sosiaalinen media työhaun ja rekrytoitumisen apuna

Vaikutuksen kohde	Vaikutusaste		Perustelu
	Välitön vaikutus	Välillinen vaikutus	
<b>Ekologinen kestävyys</b>			
Luonnonvarojen käytön kestävyys	6	8	Digitaaliset toimintatavat opetuksessa sekä korkeakoulujen sisäisessä että välisessä yhteistyössä edistävät luonnonvarojen kestävää käyttöä. Hankkeen toiminnassa, mm. viestinnässä käytetään sähköisiä välineitä, tuotettu materiaali on sähköistä. Näin säästetään liikkumista ja tulostettuja materiaaleja.
Ilmastonmuutoksen aiheuttamien riskien vähentäminen	4	6	Hankkeen yhteisessä toiminnassa suositaan verkkoneuvotteluvälineitä ja minimoidaan matkustamista. Matkustettaessa käytetään ensisijaisesti julkista liikennettä. Hankkeen tuloksena kehitetyt toiminnot (kaikkien saatavissa olevat verkkopalvelut ja – koulutus) vähentävät liikkumisen tarvetta.
Kasvillisuus, eliöt ja luonnon monimuotoisuus		1	Vähentämällä ekologista kuormittavuutta annetaan tilaa myös luonnon monimuotoisuudelle eikä esimerkiksi matkustamisella aiheuteta päästöjä, jotka rajoittavat kasvillisuuden ja eliöiden elämää.  Hankkeen toiminnalla ei suoraa yhteyttä, mutta huomioidaan osana yleisiä kestävä kehityksen periaatteita ja toimintatapoja.
Pinta- ja pohjavedet, maaperä sekä ilma (ja kasvihuonekaasujen väheneminen)			Hankkeen toiminnalla ei suoraa yhteyttä, mutta huomioidaan osana yleisiä kestävä kehityksen periaatteita ja toimintatapoja.
Natura 2000 -ohjelman kohteet			Ei yhteyttä Natura 2000-ohjelmaan
<b>Taloudellinen kestävyys</b>			
Materiaalit ja jätteet	5	5	Tapahtumien ja tilaisuuksien järjestämisessä kiinnitetään materiaaleihin ja jätteisiin huomiota, mutta toteutuu lähinnä välillisesti. Materiaalien tuottamisessa ja julkaisemisessa suositaan sähköisiä välineitä ja alustoja.
Uusiutuvien energialähteiden käyttö	2	4	Tulee välillisesti esille hankkeen tapahtumissa ja toiminnassa.
Paikallisen elinkeinorakenteen kestävä kehittäminen	5	8	Hankkeessa toimitaan työelämäläheisesti ja hanke tuottaa paremmin sujuvia rekrytointiprosesseja. Onnistunut rekrytointi parantaa yritysten toimintaa, myös kestävä kehityksen näkökulmasta. Mukana olevat osatoteuttajat huolehtivat omalta osaltaan alueellisen elinkeinorakenteen kestävä kehityksen tukemisesta.  Valtakunnallinen hanke palvelee myös paikallista toimintaa laajemmin.
Aineettomien tuotteiden ja palvelujen kehittäminen	10	10	Koko hankkeen tarkoituksena on tuottaa aineettomia palveluja. Digitaaliset ratkaisut verkossa ovat aineettomia tuotteita ja palveluita, joiden jatkokehittäminen on mahdollista edelleen aineettomasti vain osaamispääomaa hyödyntäen.
Liikkuminen ja logistiikka	4	6	Hankkeessa edistetään toimintoja, jotka vähentävät liikkumisen tarvetta. Näitä ovat esimerkiksi MOOCit ja virtuaaliset kohtaamiset säästävät matkustusaikaan käytettävän työajan niin opiskelijoilta, korkeakoulujen henkilöstöltä kuin työelämän kumppaneilta.
<b>Sosiaalinen ja kulttuurinen kestävyys sekä yhdenvertaisuus</b>			
Hyvinvoinnin edistäminen	9	8	Onnistunut ja nopeutunut työllistyminen ovat hankkeen tavoitteita. Nämä vaikuttavat suoraan valmistuvien opiskelijoiden hyvinvointiin (niin taloudelliseen kuin laadulliseenkin). Parantuneet

Hankkeen nimi: Sometaduuniin - sosiaalinen media työhaun ja rekrytoitumisen apuna

			valmiudet toimia digitalisoituneessa maailmassa ja digitaalisilla työmarkkinoilla edistävät hyvinvointia myös välillisesti.
Tasa-arvon edistäminen	8	8	Digitaaliset toiminnot edistävät tasa-arvoa: toteutustavalla voidaan vaikuttaa esimerkiksi ikään, asuinpaikkaan tai kansalaisuuteen perustuviin syrjinnän mahdollisuuksia. Korkeakoulutettujen digiuravalmiuksien vahvistaminen edistää yhdenvertaisesti niin alueellista, sosiaalista kuin sukupuoleen ja etniseen taustaan liittyvää tasa-arvoa.
Yhteiskunnallinen ja kulttuurinen yhdenvertaisuus	8	8	Kaikkien saatavissa oleva ajantasainen tieto edistää yhteiskunnallista ja kulttuurista yhdenvertaisuutta. Virtuaaliset kohtaamismahdollisuudet edistävät opiskelijoiden alueellista yhdenvertaisuutta osallistumismahdollisuuksien näkökulmasta. Digitaloudessa toimintaympäristöt muuttuvat yhä kansainvälisemmiksi. Hankkeessa kehitetään osallistumisen muotoja, jotka lisäävät yhteiskunnallista ja kulttuurista yhdenvertaisuutta.
Kulttuuriympäristö	4	4	Verkko ja sosiaalinen media on osa opiskelijoiden kuin myös yritystenkin monikulttuurista maailmaa. Tiedon tuottaminen siihen sopivassa muodossa ja kohtaamispaikkana edistää eri kulttuurien välistä vuorovaikutusta.
Ympäristöosaaminen	3	2	Uudet virtuaaliset yhteistyön tavat rekrytoinnissa ja verkostoitumisessa antavat osallistujille malleja uudeltaisesta toimintatavasta, jota voi soveltaa muilla toiminnan alueilla ja täten vähentää ympäristön kuormitusta.

## 14 Liitteet

### Pakolliset liitteet

Yhteishankkeen sopimus

### Muut liitteet

Lapin AMK ALV-selvitys

Laurea ALV-selvitys

TAMKin ALV-selvitys

TAMKin ERI-rahastoseelvitys

Itä-Suomen yliopiston ERI-rahastoseelvitys

Lapin AMKin ERI-rahastoseelvitys

Laurea-amk ERI-rahastoseelvitys

Hakija vakuuttaa tässä hakemuksessa ja sen liitteissä antamansa tiedot oikeiksi.

Viranomaisella on oikeus tarkastaa hakijaa koskevat verovelkatiedot, arvonlisäverovelvollisuutta koskevat tiedot sekä muut tarvittavat toiselta viranomaiselta saatavat tiedot, joilla voi olla vaikutusta rahoituksen myöntämiseen.

Yhteishankkeessa tarkastusoikeus koskee kaikkia hakijoita ja tuen siirto –menettelyssä hakijan lisäksi kaikkia tuen siirronsaajia.

### Päiväys ja hakijaorganisaation sähköinen allekirjoitus

12.5.2017

Marja Tellervo Sutela  
vararehtori

(Allekirjoitettu sähköisesti vahvalla Katso-tunnistautumisella)



Hankkeen nimi: Sometaduuniin - sosiaalinen media työhaun ja rekrytoitumisen apuna

## Hakijan (pää toteuttajan) taustalomake

Hakijan (pää toteuttajan) nimi Tampereen ammattikorkeakoulu Oy	Y-tunnus 1015428-1	Organisaatiotyyppi Ammattikorkeakoulu
Organisaatiotyyppiin mukainen omarahoitusosuuden laji Muu julkinen rahoitus		
Jakeluosoite Kuntokatu 3	Postinumero 33520	Postitoimipaikka TAMPERE
Hakijan (pää toteuttajan) yhteystiedot Hanna Ilola	Yhteystiedot puhelinnumero 03 245 2111	Yhteystiedot sähköpostiosoite hanna.ilola@tamk.fi

### 1 Tarve, tavoitteet ja toteuttajan rooli

Mihin tarpeeseen tai ongelmaan hankkeella haetaan ratkaisua? Mitkä ovat hankkeen tavoitteet ja uutuus- tai lisäarvo?

Hankkeessa haetaan ratkaisua kolmeen pääteemaan, joita ovat a. korkeakoulutettujen työllistymisen digitalisoinnissa yhteiskunnassa, b. työnantajien ja korkeakoulutettujen kohtaaminen digitalisoinnissa ympäristöissä ja työmarkkinoilla sekä c. korkeakoulujen urajauksen digiloikan vahvistaminen. Ongelmakentän ja hankkeen tarpeen kuvaus on avattu varsinaisessa hakemuslomakkeessa.

Hankkeen uutuusarvo on kolmijakoinen. Ensimmäisenä tehdään näkyväksi jo olemassa olevia käytäntöjä kolmella eri taholla: opiskelijat, yritysten edustajat ja korkeakoulujen ohjaustoimijat: mitä sosiaalisen median välineitä eri toimijat käyttävät. Selvityksessä kartoitetaan myös kehittämiskohteita eli miten paljon tietoa ja osaamista eri mahdollisuuksista ja niiden käytöstä on. Tämän pohjalta laaditaan koulutuksia mainituille kohderyhmille. Koulutuspakettien uutuusarvo on se, että niiden avulla lisätään tietoisuutta sosiaalisen median mahdollisuuksista niin opiskelijoiden kuin ohjaajienkin kannalta ja näiden kokeilujen ja havaintojen pohjalta korkeakoulujen ohjaustoiminta monipuolistuu digitaalisen ympäristön huomioivaksi. Kolmantena vaiheena edistetään ja pilotoidaan opiskelijoiden ja työnantajien virtuaalisia kohtaamisia. Tavoitteena on kehittää virtuaalisia foorumeita, joilla voidaan jatkoa taata tasapuoliset mahdollisuudet rekrytoitumiseen jopa valtakunnallisesti.

Tampereen ammattikorkeakoulu on hankkeen vastuullinen toteuttaja ja koordinaattori. TAMKin vastuulla on hallinnointi, seuranta ja raportointi, mutta myös vastuullinen osallistuminen sisällölliseen kehittämiseen. Koska osatoteuttajien kesken toimintaa on jaettu niin, että jokaisella on oma päävastuu jostakin teemasta, TAMKin osalle on sovittu vastuu hankkeen tulosten valtakunnallisesta hyödyntämisestä ja korkeakoulujen opetus- ja ohjaushenkilöstölle suunnattujen koulutusten kehittäminen. Opetus- ja ohjaushenkilöstön koulutus on myös Itä-Suomen yliopistolla, mutta Itä-Suomen yliopiston roolina on koulutuksen kehittäminen yliopistonäkökulmasta. TAMK vastaa koulutuksen sopivuudesta ammattikorkeakoulukontekstiin, mukaan lukien ammatillinen opinto-ohjaajakoulutus.

Kaikkialla osatoteuttajilla on myös nimetty alue, jossa he ovat vastuullisen toimijan apuna kehittämässä ja TAMKin kakkosvastuualueita ovat hankkeen kaikki muut toiminnot eli opiskelija- ja työelämäkokemuksen kartoitus, MOOC-tyyppisten koulutuksen kehittelyyn osallistuminen sekä virtuaalisten kohtaamisfoorumien ideointi ja toteuttaminen. TAMKin sosiaali- ja terveysala osallistuu erityisesti opiskelijakokemuksen näkökulmasta: sosionomiopiskelijoilta kerätään tietoa siitä miten he käyttävät sosiaalista mediaa työhaun ja rekrytoitumisen apuna sekä millaista koulutusta he tarvitsivat somen käyttöön. Samaa tietoa kerätään sosiaali- ja terveysalan opettajilta. Yksi pilotitryhmä somen käyttöön tulee siis TAMKin sosiaali- ja terveysalalta.

TAMK toimii vastuullisena koordinaattorilla valituilla toiminta-alueilla, mutta on mukana kaikessa kehittämisessä hankkeen koordinaattorin ja hallinnoijan roolissa.



Hankkeen nimi: Sometaduunin - sosiaalinen media työhaun ja rekrytoitumisen apuna

## **2 Toteutus ja tulokset**

Hankkeen nimi: Sometaduuniin - sosiaalinen media työhaun ja rekrytoitumisen apuna

Mitkä ovat hankkeet konkreettiset toimenpiteet tavoitteiden saavuttamiseksi? Mitä tuloksia hankkeella saadaan aikaan?

Koska TAMK on hankkeen vastuullinen toteuttaja, kokonaisvastuu alla kuvatus toiminnasta on TAMKilla. Osatoteuttajien kesken on sovittu työnjaosta, mutta jos jostain syystä jokin osatoteuttaja ei saa toimintaa sovitusta käyntiin, on tavoitteiden ja tulosten saavuttaminen TAMKin vastuulla samoin kuin toimenpiteiden edistäminen, arviointi ja tiedotus.

1. vaihe: hankkeen aloitus ja käynnistyminen (lokakuu 2016 – heinäkuu 2017)

- Selvitys: aiemmin tutkitun tiedon kerääminen ja ”paketointi”, esim. yksityisellä sektorilla tehdyt selvitykset ja some-oppaat.
- Opiskelijoiden kokemusten kerääminen ja osaamisen kartoittaminen hankkeessa mukana olevissa korkeakouluissa.
- Korkeakoulujen opettajien ja muiden ohjaustoimijoiden kokemusten ja käsityksien kartoittaminen ja näkyväksi tekeminen uraohjauksesta, sen saavutettavuudesta sekä digitaalisten ratkaisuiden hyödyntämisestä. Pääpaino hankkeessa mukana olevat korkeakouluilla. Tämä on TAMKin erityisvastuualuetta.
- Kootaan työelämän edustajien kokemuksia ja käsityksiä rekrytoinnista ja digitaalisten ratkaisuiden hyödyntämisestä (kuten some) rekrytoinnissa.
- Aloitetaan virtuaalisten opiskelijoiden ja työnantajien kohtaamisfoorumien kehittäminen ja samanaikaisesti kartoitetaan virtuaalisista kohtaamisista kiinnostuneita yhteistyökumppaneita.

Tiedotus ensimmäisen vaiheen etenemisestä on TAMKin vastuulla.

2. vaihe (elokuu - joulukuu 2017)

- Kerätyn tiedon perusteella aloitetaan opiskelijoille suunnatun koulutuksen sisältöjen suunnittelu ja erilaisten toteutusmuotojen vertailu.
- Monimediasen koulutusmateriaalin suunnittelu ja tuottaminen, opetus- ja ohjausmenetelmien valinta huomioiden selvitysten tulokset, teknologisten valintojen tekeminen (esim. MOOC-alusta tai vastaava).
- Pilotoidaan esimerkiksi käänteistä luokahuoneopetusta (flipped classroom) MOOC-tyyppisessä toteutuksessa pilottiopiskelijaryhmissä. Tuotetut koulutusmateriaalit ovat modulaarisia ja skaalautuvia siten, että niitä voidaan hyödyntää joustavasti alusta- ja laiteriippumattomasti. Esimerkkejä koulutusmateriaaleista ovat työnhakuvideoiden toteutus ja henkilöbrändäys.

- Ensimmäiset koulutukset testattaviksi. Testausta tehdään hankkeessa mukana olevien korkeakoulujen opiskelijoiden kanssa. Testauksessa etsitään digitaalisissa välineissä toimivia ja kaikki opiskelijat tavoitettavia ratkaisuja

- Kerätyn tiedon perusteella valmistellaan korkeakoulujen henkilökuunnalle suunnattuja koulutuksia, joissa painopistealueena on uraohjaustaitojen kehittäminen ja välineiden käytön tukeminen sekä digitaalisten ratkaisuiden hyödyntäminen ohjauksessa. Testausta tehdään hankkeessa mukana olevien korkeakoulujen opettajien ja ohjaajien kanssa. Tämä on TAMKin vastuulla.

- Virtuaalisten kohtaamisfoorumien kokeilut käynnistyvät yksittäisinä pilotteina. Kokeiluja arvioidaan ja malleja edelleenkehitetään palautteen pohjalta.

Tiedotus toisen vaiheen etenemisestä TAMKin vastuulla.

3. Vaihe (tammikuu- heinäkuu 2018)

- Opiskelijoille suunnattujen koulutusten käyttäjäkokemusten keräämistä, toimivuuden arviointia ja vertailua, sekä uudet parannetut toteutukset. Uudet koulutukset laajennetulla osallistujajoukolla.
- Korkeakoulujen henkilökuunnan koulutuksesta saatujen kokemusten tarkastelua ja koulutusohjelman parantelua. Uudet koulutuskierrokset laajennetulla osallistujajoukolla. TAMKin vastuulla.

- Virtuaalisten kohtaamisfoorumien kokeilut jatkuvat työelämäyhteistyötä laajentaen sekä toimintaa arvioiden. Arvioinnin perusteella toimintaa edelleen kehitetään ja kutsutaan mukaan uusia toimijoita.

- Valtakunnalliseen jakoon tulevan (materiaali opiskelijoille ja materiaali henkilökunnalle) koulutuksen/tiedottamisen suunnittelu. Kokemusten perusteella tehdään päätös, esim. onko Mooc tai jokin sen kaltainen toteutus toimivin ratkaisu. Tällä hetkellä kehityssuunta on se, että MOOCit moninaistuvat ja MOOCeja on jo nyt eri muotoja ja eri kokoisille kohderyhmille suunnattuja (ks. Esim. Hiidenmaa P. Jos vastaus on MOOC - mikä on kysymys? [http://suomentietokirjailijat-fi-bin.directo.fi/@Bin/85f1570107285952e42fa782431b00e0/1456213440/application/pdf/337983/Jos\\_mooc\\_on\\_vastaus.pdf](http://suomentietokirjailijat-fi-bin.directo.fi/@Bin/85f1570107285952e42fa782431b00e0/1456213440/application/pdf/337983/Jos_mooc_on_vastaus.pdf)). TAMK vastaa osaltaan tästä niin kuin koko kolmannen vaiheen etenemisestä.

Hankkeen nimi: Sometaduuniin - sosiaalinen media työhaun ja rekrytoitumisen apuna

#### 4. Vaihe (elokuu 2018- joulukuu 2018)

- Virtuaalisten kohtaamisfoorumien kokeilut jatkuvat. Kokeiluista tehdään johtopäätöksiä toimivista malleista erilaisiin tarpeisiin perustuen. Toiminnan jatkuvuus otetaan erityisesti tarkastelun alle (esimerkiksi onko toiminnalle löydettävissä yhteistyökumppaneita tai vetäjiä, miten toimintamallia voidaan levittää)
  - Korkeakoulujen opettajien ja muiden toimijoiden kouluttaminen jatkuu hankkeessa mukana olevissa korkeakouluissa. Koulutusta tarjotaan myös muille korkeakouluille valtakunnallisesti. TAMK vastaa.
  - Opiskelijoiden some-työnhakuvalmiuksia parantavan toteutuksen suunnittelu ja kehittäminen jatkuu. Suunnittelussa etsitään kaikille koulutusaloille sopivia yleisiä sisältöjä, joita voidaan jakaa digitaalisesti.
  - Hankkeen tuloksista tiedotetaan verkkosivujen ja blogin kautta sekä syksyllä 2018 järjestetään webinaari, jossa kerrotaan hankkeen tuloksista ja otetaan vastaan kehitysideoita. Hankkeen eri vaiheissa tehdyt arviointiaineistot julkaistaan verkkojulkaisuna. Osa materiaalista käännetään englanniksi. Hankkeen verkkoviestintä rakennetaan esimerkiksi Wordpress-ympäristöön. Tiedotus, seuranta ja arviointi on TAMKin vastuulla koko hankkeen ajan.
5. Vaihe (tammikuu 2019 – kesäkuu 2019)
- Korkeakoulun henkilöstölle suunnattu digitaalinen materiaali valmiina jaettavaksi ja jaetaan; TAMK vastaa osaltaan.
  - Opiskelijoille suunnattu digitaalinen materiaali valmiina jaettavaksi ja jaetaan
  - Virtuaalisten kohtaamisten yhteistyömalli(t) jalkautetaan osaksi toimintaa tai levitetään hankkeen aikana täsmennyneellä tavalla
  - Tulosten tiedottaminen ja jako. Järjestetään verkossa toteutettava ”tapahtuma,” webinaari tai webinaareja, jossa tuloksista tiedotetaan.
  - Tuloksista tiedotetaan tapahtumissa, esim. Opo-päivät 2019, AMK-päivät 2019, ITK-päivät. TAMK vastaa vaiheen viisi etenemisestä, seurannasta ja arvioinnista.

#### Tulokset:

- Verkkojulkaisuna raportti/selvitys: somen käyttö näkyväksi (aineisto korkeakoulun ohjaustoimijoilta, opiskelijoilta ja työnantajilta)
- Koulutukset opiskelijoille, aluksi hankkeessa mukana oleville kaksi koulutuspakettia ja valtakunnallisesti kaksi toteutusta. Koulutusten otsikoita (alustavia): Työmarkkinat ennen ja nyt. Digitaalisuuden vaikutukset työhön ja työllistymiseen. Rekrytoitumisen uudet digitaaliset menetelmät. Digitaalinen identiteetti. Välineitä osaamisen dokumentointiin ja näkyvyyteen. Oman osaamisen brändäys (henkilöbrändäys).
- Edellä mainitusta kaksi koulutuspakettia opiskelijoille toteutetaan MOOC-tyyppisesti.
- Koulutukset korkeakoulujen opetus- ja ohjaushenkilöstölle: kaksi koulutuspakettia hankkeessa mukana oleville ja kaksi valtakunnallisesti. Koulutusten alustavia sisältöjä ovat: Ohjaajan digitaalinen osaaminen. Ohjauksen mahdollisuudet. Työmarkkinoiden muutos ja tulevaisuuden rekrytointiväylät. Digitaalisuus-uhka vai mahdollisuus? Minä digitoimijana – opiskelijan resurssi vai muinaisjäännös?
- Virtuaaliset kohtaamistapahtumat: järjestetään kuusi tapahtumaa, joissa jokaiseen otetaan mukaan jokin uusi elementti, jota testataan ja arvioidaan. Esimerkiksi aloitetaan alakohtaisista tapaamisista, laajennetaan monilaisiin, laajetaan valtakunnallisesti ja mahdollisesti kansainvälisesti, kannustetaan kolmannen sektorin toimijoita tulemaan mukaan tapahtumiin. Saadaan aikaan myös opiskelijoiden virtuaalinen esittelyväline/-mahdollisuus, jossa työnantaja voi vierailta haluamallaan ajalla ilman varsinaista fasilitoitua kohtaamistapahtumaa.

### De minimis -tuki-ilmoitus

1 Harjoittaako hankkeen hakija hankkeessa taloudellista toimintaa, jossa on kyse tavaroiden tai palvelujen tarjoamisesta tietyillä markkinoilla?

Kyllä  Ei

2 Osallistuuko hankkeen toimenpiteisiin hyödynsaajina taloudellista toimintaa harjoittavia organisaatioita?

Hankkeen nimi: Sometaidunniin - sosiaalinen media työhaun ja rekrytoitumisen apuna

## Hakijan (osatoteuttajan) taustalomake

Hakijan (osatoteuttajan) nimi Itä-Suomen yliopisto	Y-tunnus 2285733-9	Organisaatiotyyppi Yliopisto
Organisaatiotyypin mukainen omarahoitusosuuden laji Muu julkinen rahoitus		
Jakeluosoite Joensuu kampus PL 111	Postinumero 80101	Postitoimipaikka JOENSUU
Hakijan (osatoteuttajan) yhteystiedot Leena Penttinen	Yhteystiedot Yhteystiedot puhelinnumero 050 366 6673	Yhteystiedot sähköpostiosoite leena.m.penttinen@uef.fi

### 1 Tarve, tavoitteet ja toteuttajan rooli

Mihin tarpeeseen tai ongelmaan hankkeella haetaan ratkaisua? Mitkä ovat hankkeen tavoitteet ja uutuus- tai lisäarvo?

Hankkeella haetaan ratkaisuja seuraaviin digitalisoituvan yhteiskunnan haasteisiin:

1. Korkeakoulutettujen työllistyminen digitalisoituvassa yhteiskunnassa
2. Työnantajien ja korkeakoulutettujen kohtaaminen digitalisoituvissa ympäristöissä ja työmarkkinoilla
3. korkeakoulujen uraohjauksen digiloikan vahvistaminen

Hankkeen uutuusarvo on kolmijakoinen. Ensimmäisenä tehdään näkyväksi jo olemassa olevia käytäntöjä kolmella eri taholla: opiskelijat, yritysten edustajat ja korkeakoulujen ohjaustoimijat: mitä sosiaalisen median välineitä eri toimijat käyttävät. Selvityksessä kartoitetaan myös kehittämiskohteita eli miten paljon tietoa ja osaamista eri mahdollisuuksista ja niiden käytöstä on. Kerätyn tiedon pohjalta suunnitellaan ja toteutetaan koulutuspaketteja.

Koulutuspaketteja muodostetaan kahdelle kohderyhmälle: opiskelijat ja ohjaushenkilöstö. Koulutuspaketeista tehdään molemmille kohderyhmille mooc-tyyppisiä, jolloin valtakunnallinen saavutettavuus taataan. Koulutuspakettien avulla edistetään tiedollista ja teknistä osaamista, taidollisia valmiuksia ja asenteellista suhtautumista asiaan.

Kolmantena vaiheena edistetään ja pilotoidaan opiskelijoiden ja työnantajien virtuaalisia kohtaamisia. Tavoitteena on kehittää virtuaalisia foorumeita, joilla voidaan jatkoissa taata tasapuoliset mahdollisuudet rekrytoitumiseen jopa valtakunnallisesti.

Osatoteuttajan roolina korostuu tiedonkeruu opiskelijoilta ja työelämältä ja koulutuspaketin rakentaminen korkeakouluissa toimivan opetus- ja ohjaushenkilöstön osaamisen kehittämiseen. Itä-Suomen osaamista käytetään kuitenkin myös kaikissa hankkeen suunnitelluissa toimenpiteissä eli opiskelijoille suunnatuissa koulutuspaketeissa, virtuaalisten kohtaamisten kehittämisessä, MOOC-tyyppisten koulutusten kehittämisessä sekä koko hankkeen tulosten valtakunnallisessa hyödyntämisessä.

### 2 Toteutus ja tulokset

Hankkeen nimi: Sometaduunin - sosiaalinen media työhaun ja rekrytoitumisen apuna

Mitkä ovat hankkeen konkreettiset toimenpiteet tavoitteiden saavuttamiseksi? Mitä tuloksia hankkeella saadaan aikaan?

toiminta syksy 2016 – kevät 2017

- Tiedonkeruu somen käytöstä rekrytoinnin ja työllistymisen välineenä (vastuullisena hanketoimijana UEF, muut mukana prosessissa)
- kohteena opiskelijat, ohjaajat sekä työnantajat

Tietoa kartoitetaan kehittämistyön pohjaksi seuraavasti

- o Opiskelijoiden kokemukset ja näkemykset
- somen merkitys työllistymisessä ja työmarkkinoilla
- asenteet, taidot ja somen käyttö ja sen haasteet työllistymisessä
- oman osaamisen profilointi somessa ja yleensä digitaalisesti
- työllistymiseen kytkeytyvä some-aktiivisuus vs. muu somen käyttö
- o Ohjaajien kokemukset ja näkemykset
- somen merkitys uraohjauksessa sekä työllistymisessä ja työmarkkinoilla
- somen ja digitaalisten välineiden käyttö uraohjauksessa
- hyvät käytänteet vs. somen käytön haasteet
- koulutustarpeet somen hyödyntämisestä uraohjauksessa
- o Työntantajien kokemukset ja näkemykset
- somen ja digitaalisten välineiden rooli ja käyttö rekrytoinnissa
- some osaajien etsimisessä ja osaajien tunnistamisessa
- odotukset digiajan osaajilta
- somen käyttökulttuuri tulevaisuuden työssä

Tiedon hankinta toteutetaan sekä perinteisillä menetelmillä (esim. kysely, focus group – haastattelut) että luovemmilla osallistavilla menetelmillä, joissa tiedonkeruun kohderyhmällä on mahdollisuus tuottaa tietoa myös näkökulmiin, joita ei ole osattu ennakoida.

toiminta syksy 2017- kevät 2018- syksy 2019

- Jotta vahvistettaisiin ohjaajien osaamista somen ja digitaalisten työvälineiden hyödyntämisessä uraohjauksessa, hankkeessa luodaan myös koulutusmalleja a) opinto-ohjaajaopiskelijoille sekä b) henkilöstökoulutukseen
- o Opinto-ohjaajaopiskelijoiden koulutus
- hankkeen tiedonkeruun sekä pilottien pojalta rakennetaan koulutuskokonaisuus, joka sopii ohjaajakoulutuksiin digitaaliseen, some- ja verkko-ohjaukseen perehtymiseen ja näitä välineitä hyödyntävien taitojen oppimiseen sekä tukemaan digiajan ohjaajuuden jatkuvaa kehittämistä
- Koulutuskokonaisuuden suunnittelussa päävastuu on ohjaajakoulutuksia järjestävillä Tamk:lla ja UEF:lla.
- Koulutuksia pilotoidaan yhteistyössä ohjaajakoulutuksen ammattikorkeakoulujen (Haaga-Helia, Hamk, JAMK, OAMK) sekä yliopistojen (JY) ohjaajakoulutuksissa. Tavoitteena on vakiinnuttaa ohjaajakoulutuksen opetussuunnitelmiin ko. osaamiskokonaisuus

## De minimis -tuki-ilmoitus

1 Harjoittaako hankkeen hakija hankkeessa taloudellista toimintaa, jossa on kyse tavaroiden tai palvelujen tarjoamisesta tietyillä markkinoilla?

Kyllä  Ei

Hankkeen nimi: Sometaduunin - sosiaalinen media työhaun ja rekrytoitumisen apuna

## Hakijan (osatoteuttajan) taustalomake

Hakijan (osatoteuttajan) nimi Laurea-ammattikorkeakoulu Oy	Y-tunnus 1046216-1	Organisaatiotyyppi Ammattikorkeakoulu
Organisaatiotyypin mukainen omarahoitusosuuden laji Muu julkinen rahoitus		
Jakeluosoite Ratatie 22	Postinumero 01300	Postitoimipaikka VANTAA
Hakijan (osatoteuttajan) yhteystietö Anna Nykänen	Yhteystietön puhelinnumero 046 856 457	Yhteystietön sähköpostiosoite anna.nykanen@laurea.fi

### 1 Tarve, tavoitteet ja toteuttajan rooli



Hankkeen nimi: Sometaduuniin - sosiaalinen media työhaun ja rekrytoitumisen apuna

Mihin tarpeeseen tai ongelmaan hankkeella haetaan ratkaisua? Mitkä ovat hankkeen tavoitteet ja uutuus- tai lisäarvo?

Hankkeen kaikki toimijat osallistuvat kaikkiin hankkeen toimintalinjoihin, mutta päävastuut on jaettu. Laurean vastuulla on virtuaalisten kohtaamisfoorumien innovoinnin ja pilotoinnin vetäminen sekä portfolioyöskentelyä ja sen hyödyntämistä koskeva kehittäminen. Muissa toimenpiteissä Laurean mukana tiedonhankkijana ja ideoijana sekä testaamassa ja hyödyntämässä syntyviä toimintamalleja ja materiaalia. Seuraavassa tarkemmin Laurean roolista eri toimenpiteissä.

Virtuaalisten kohtaamisfoorumien innovointi ja pilotointi (vetovastuu):

Oppilaitosten ura- ja rekrytointitapahtumat ovat hyviä kohtaamispaikkoja, mutta eivät ole kaikkien saavutettavissa. Suurissa tapahtumissa työnantajan ja työntekijän kohtaamisessa on myös sattumanvaraisuutta tai ajallista kohtaamattomuutta, kun opiskelijalla tai työnantajalla ei juuri tapahtuman aikaan ole työn tai työntekijän tarvetta. Yksittäisiä työpaikkoja, joista suurin osa avoimista työpaikoista koostuu, ei yleensä lähdetä tarjoamaan tapahtumiin. Pienillä yrityksillä ei ole varaa irrottautua useiksi tunneiksi tapahtumaan. Oppilaitosten näkökulmasta tapahtumien järjestäminen on aikaa vievää ja siten kallista.

Tapahtumien lisäksi tarjolla on jo erilaisia alustoja kuten Aarresaari ja JobStep, jotka tarjoavat työntajien näkyvyyden ja JobStepin kehityssä entistä paremman näkyvyyden myös opiskelijalle. Yhdistämällä alustojen käyttämisen ja sosiaalisen median tapaamismuodot on tarkoituksenmukaista pyrkiä luomaan uusia käytänteitä kohtaamiseen. Tämän toteutumiseksi yhteistyö on aloitettu Tehokkaasti työelämään –hankkeen kanssa. Tässä hankkeessa tarkoitus on etsiä ja kokeilla innovatiivisesti uusia mahdollisuuksia hyödyntää virtuaalisuutta verkostoitumisessa, työ- ja harjoittelupaikkojen haussa ja rekrytoinnissa. Tarkoituksena on löytää ja arvioida tehokkaita ja monipuolisesti hyödynnettäviä palveluita tai virtuaalisia foorumeita, joilla työhakijat ja työn tarjoajat voisivat kohdata myös samanaikaisesti. Online-kontakti mahdollistaa molemminpuolisen kysymisen ja esittäytymisen. Työhakijalla on mahdollisuus nostaa esimerkiksi e-portfoliostaan esiin esimerkkejä osaamisestaan työnantajan esittämien kysymysten mukaisesti. Virtuaalisilla tapahtumilla voidaan luoda kohtaamispaikkoja maantieteellisesti toisistaan kaukanakin olevien henkilöiden välille ja edistää alueellista tasa-arvoa ja kansainvälistymistä.

Kohtaamisfoorumien kehittämisessä huomioidaan helppokäyttöisyys ja joustavuus. Tarkoitus on testata hankkeen aikana useita erilaisia toimintamalleja. Tällä hetkellä ei ole tiedossa toimintamalleja, jotka vastaisivat tähän kehityshaasteeseen.

Laurealla on hyvät edellytykset johtaa virtuaalisten foorumien kehitystyötä ja mallien levittämistä hankkeen avulla Suomessa. Tavoitetta tukee se, että Laurealla on vahva rooli Uudellamaalla aluekehityksessä ja tarve luoda virtuaalisia toimintamalleja alueen työnantajien tarpeisiin vastaamiseksi. Laurean aluepalvelut on toimiva linkki Laurean kumppaneiden suuntaan. Samaan aikaan kehitettävä kumppanuudenhallintajärjestelmä sekä digitaalisen osaamisen kehittämisen tukevat hankkeen osatavoitteiden onnistumista.

Laurea on mukana muissa toimintalinjoissa seuraavasti:

Opiskelijakokemus ja työelämänrooli:

Laurea on mukana tiedonhankinnassa Itä-Suomen yliopiston ohjeistamalla tavalla esimerkiksi palvelumuotoiluun keinoja ja opiskelijaprojekteja hyödyntäen kokemusten keräämiseksi niin opiskelijoilta kuin työelämäkumppaneilta. Työelämän edustajien näkemyksen kartoittamiseksi hyödynnetään Laurean verkostoja sekä muita käynnissä olevia hankkeita.

Ohjaajien koulutus, opiskelijoille suunnatut paketit ja Mooc:

Laureassa on olemassa olevia käytänteitä uraohjauksen ja opiskelijoiden urasuunnittelun osalta. Laureaa jakaa avoimesti olemassa olevia käytänteitä hankkeessa toimintalinjojen toimenpiteiden tueksi, on mukana kehittämistä koskevissa keskusteluissa ja hyödyntää hankkeen tuloksia soveltuvilta osin omissa toiminnassaan hankkeen toiminnan aikana ja jälkeen.

Niin ohjaajien koulutuksessa kuin opiskelijoille suunnatuissa paketeissa Laurean erityisrooli hankkeessa on koordinoita e-portfolion käytön ja portfolio pedagogisen ajattelun

Hankkeen nimi: Sometaduuniin - sosiaalinen media työhaun ja rekrytoitumisen apuna

kehittämistä ja hyvien käytänteiden jalkautumista korkeakoulukentällä. E-portfolio on yksi digitaalinen väline, jota voidaan myös linkittää sosiaalisessa mediassa esimerkiksi opiskelijan omaan LinkedIn-profiiliin tai jakaa Twitterissä, ja jossa voidaan hyödyntää myös sosiaalisessa mediassa tuotettuja sisältöjä (esimerkiksi LinkedIn-profiili portfolion osana). Työnhaussa käytettävä portfolio edellyttää kuitenkin räätälöintiä kulloiseenkin työnhakuun ja siksi portfolion tulisi sisältää paljon erilaisia näytteitä, joista näyteportfolio kootaan. Portfolion rakentaminen on ideaalitalanteessa koko opintojen jatkuva toimintaa ja portfolioon syntyvien näyttöiden avulla voidaan arvioida tutkinnon osaamisvaatimusten täyttymistä opinnoissa. Portfolio mahdollistaa osaamisen brändäämisen, ja siihen liittyvän osaamisen kehittämisen nähdään osana koulutussisältöjä. Hankkeen aikana Laureassa kootaan hyviä käytänteitä, kehitetään edelleen portfolioihin liittyvää henkilöstökoulutusta ja opiskelijoiden ohjausta sekä portfolion käyttöä tukevaa pedagogiikkaa yhteistyössä muiden hanketoimijoiden kanssa. Tarkoituksena on tuottaa hanketoimijoiden kokeiluihin perustuen valtakunnallisesti koulutusta aiheesta ja lisätä korkeakoulusektorin toimijoiden osaamista e-portfolion hyödyntämisessä opiskelijoiden osaamisen kuvaamiseksi sekä työnhaun että urasuunnittelun näkökulmasta.

Tulosten valtakunnallinen hyödyntäminen:

Laurea on mukana tuottamassa viestintää, materiaaleja ja tilaisuuksia, joissa hankkeen aikana syntyneitä hyviä käytänteitä ja toimintamalleja levitetään.

## 2 Toteutus ja tulokset

Hankkeen nimi: Sometaduuniin - sosiaalinen media työhaun ja rekrytoitumisen apuna

Mitkä ovat hankkeet konkreettiset toimenpiteet tavoitteiden saavuttamiseksi? Mitä tuloksia hankkeella saadaan aikaan?

Virtuaalisten kohtauspaikkojen kehittäminen:

Hankkeessa Laurean johdolla

- toteutetaan opiskelijoille ideakilpailu virtuaalisista kohtauspaikoista ja niiden teknisestä toteuttamisesta
- toteutetaan kokeiluja virtuaalisista kohtauspaikoista erilaisten toimintamallien testaamiseksi
- etsitään potentiaalisia yhteistyökumppaneita kokeiluihin
- tehdään tarkempi suunnitelma virtuaalisten kohtauspaikkojen pilotoinnista ja ohjeistetaan hankekumppaneita kokeilujen järjestämisessä
- mallinnetaan hyvin toimivia virtuaalisia kohtauspaikkoja
- tutkitaan eri mahdollisuuksia toiminnan järjestämiselle jatkossa
- ideoidaan toimintamallien levittämistä

#### Syksy 2016

- järjestetään opiskelijoille valtakunnallinen ideointikilpailu hankkeeseen osallistuvien korkeakoulujen kanssa mahdollisesti yhteistyössä opiskelijayhdistysten, SYL:n ja Samok:in kanssa. Opiskelijoiden osallistamisella pyritään saamaan innovatiivisia ja helposti lähestyttäviä ratkaisuja, jotka palvelisivat opiskelijaa. Paras idea palkitaan.
- aloitetaan yhteistyökumppanien etsintä virtuaalisille kohtauspaikoille
- laaditaan hankekumppanien kanssa tarkempi raami virtuaalisten foorumien pilotoinneille eri alueilla

#### Kevät 2017

- perehdytään ideakilpailun tuotoksiin ja jatketaan virtuaalisten työkalujen ja foorumien kartoittamista syntyneille foorumialueille
- käynnistetään virtuaalisten kohtauspaikkojen yksittäisinä tapahtumina ja arvioidaan ja raportoidaan kokemuksista

#### Syksy 2017

- jatketaan virtuaalisten työkalujen ja foorumien kartoitusta uudet teknologiat huomioiden sekä jatketaan kohtauspaikkojen toteutusta kokeiluina
- tiivistetään työelämäyhteistyötä kokeiluissa sekä etsitään toimintamalleja ja yhteistyökumppaneita toiminnan jatkuvuuden turvaamiseksi

#### Kevät 2018

- jatketaan virtuaalisten työkalujen ja foorumien kokeiluja ja niiden arviointia
- tiivistetään työelämäyhteistyötä kokeiluissa sekä etsitään toimintamalleja toiminnan jatkuvuuden turvaamiseksi
- laajennetaan parhaiden toimintamallien käyttöä ja levittämistä

#### Syksy 2018

- virtuaalisten kohtauspaikkojen kokeilut jatkuvat: kokeiluista tehdään johtopäätöksiä toimivista malleista erilaisiin tarpeisiin perustuen
- toiminnan jatkuvuus otetaan erityisesti tarkastelun alle (Esim. onko toiminnalle löydettävissä yhteistyökumppaneita tai miten toimintamallia voidaan levittää?)

#### Kevät 2019

- kehittämiskohteena on virtuaalisten kohtauspaikkojen toiminnan vakiinnuttaminen ja levittäminen tai mahdollisesti siirtäminen ulkoiselle toimijalle (yritys/yhteisö)

Ohjaajien koulutus ja opiskelijoille suunnatut paketit e-portfoliokäytänteiden kehittämiseksi ja jalkauttamiseksi:

#### Syksy 2016

- aletaan kokoamaan olemassa olevia hyviä käytänteitä e-portfolion käytön osalta (esim. perehdytyskäytänteet ja –materiaalit sekä tehtävät, jotka tuottavat sisältöä portfolioon) osana Itä-Suomen yliopiston vetämää tiedonkeruuta
- sovitaan koulutus tai koulutukset, joissa keväällä 2017 aloittavan ryhmän osalta aletaan järjestelmällisesti jalkauttamaan portfolion käyttöä

Hankkeen nimi: Sometaidunniin - sosiaalinen media työhaun ja rekrytoitumisen apuna

- sitoutetaan ryhmän opettajat toimintamalliin ja suunnitellaan tulevan lukuvuoden osalta portfolion käyttöä

#### Kevät 2017

- perehdytään aloitusryhmä(t) portfolion käyttöön
- opiskelijat kokoavan portfolionsa näyttöä osaamisestaan osana opintoja; arvioidaan toimintatapoja niin opiskelijan kuin ohjaajan näkökulmasta
- suunnitellaan tulevan lukuvuoden osalta portfolion käyttöä tulevissa opinnoissa
- yhteistyössä muiden hanketoimijoiden kanssa kehitetään ja levitetään portfolion käyttöön liittyviä ideoita ja/tai kokemuksia sekä materiaaleja
- suunnitellaan ja järjestetään Laureassa ohjaajakoulutusta portfolioiden käyttöönoton tukemiseksi materiaalien pilotoimiseksi

#### Syksy 2017

- jatketaan ryhmän kanssa portfolion käyttöä ja siihen liittyvien kokemusten arviointia
- jatketaan portfolion käytön suunnittelua ryhmän osalta ja/tai uudelle ryhmille kokemuksien perustuen
- yhteistyössä muiden hanketoimijoiden kanssa aloitetaan portfolion käyttöön liittyvien ideoiden ja/tai kokemusten sekä materiaalien ja käytänteistä keskusteleminen korkeakoulukentällä yhteisillä kehittämisfoorumeilla
- jatketaan ohjaajakoulutusta Laureassa portfolioiden käyttöönoton tukemiseksi pilottikoulutuksen materiaaleja kehittäen

#### Kevät 2018 ja syksy 2018

- toiminta jatkuu edellisen syksyn mukaisesti
- yleistetään materiaalia yhteistyössä muiden hanketoimijoiden kanssa yleisesti korkeakoulusektorille toimivaksi ja kiteytyneiden hyvien käytänteiden levittäminen korkeakoulusektorille aloitetaan

#### Kevät 2019

- tarvittaessa viimeistellään vielä ohjaus- ja koulutusmateriaaleja loppuvuoden palautteiden perusteella
- hyvien käytänteiden levittämistä korkeakoulusektorille jatketaan

Muilla toimintalinjoilla Laureaa tekee yhteistyötä muiden hanketoimijoiden kanssa esille nousevissa tarpeissa kuten tiedonhankinnassa, ideoinnissa, testaamisessa ja materiaalin tuotannossa. Laureaa jalkauttaa syntyviä materiaaleja ja toimintatapoja omaan toimintaansa soveltuvin osin.

## De minimis -tuki-ilmoitus

**1 Harjoittaako hankkeen hakija hankkeessa taloudellista toimintaa, jossa on kyse tavaroiden tai palvelujen tarjoamisesta tietyillä markkinoilla?**

Kyllä  Ei

## Hankkeen kustannusarvio

### Kustannusmalli

- Flat rate 17 % palkkakustannuksista
- Flat rate 15 % palkkakustannuksista
- Flat rate 40 % palkkakustannuksista

Hankkeen nimi: Sometaduuniin - sosiaalinen media työhaun ja rekrytoitumisen apuna

## Hakijan (osatoiteuttajan) taustalomake

Hakijan (osatoiteuttajan) nimi Lapin ammattikorkeakoulu Oy	Y-tunnus 2528792-5	Organisaatiotyyppi Ammattikorkeakoulu
Organisaatiotyypin mukainen omarahoitusosuuden läji Muu julkinen rahoitus		
Jakeluosoite Jokiväylä 11 C	Postinumero 96300	Postitoimipaikka ROVANIEMI
Hakijan (osatoiteuttajan) yhteystiedot Marika Saranne	Yhteystiedot puhelinnumero 050 461 1345	Yhteystiedot sähköpostiosoite marika.saranne@lapinamk.fi

### 1 Tarve, tavoitteet ja toteuttajan rooli

Mihin tarpeeseen tai ongelmaan hankkeella haetaan ratkaisua? Mitkä ovat hankkeen tavoitteet ja uutuus- tai lisäarvo?

Lapin ammattikorkeakoulussa (Lapin amk) uraohjauspalvelut hoidetaan hajautetusti osaamisalojen toimesta. Vuoden 2015 AVOP-palautteen mukaan ammattikorkeakoululla on kehitettävää opiskelijoiden työelämäneuvonnassa (vastausten ka 4,54, maksimi 7). Lapin amk:ssa on vuodesta 2015 alkaen järjestetty Henkilöbrändäys-opintopaksoa, josta on saatu opiskelijoilta hyvää palautetta. Opiskelijoita rohkaistaan myös tekemään omaa ammatillista osaamistaan esimerkiksi e-portfolioksi, mutta tämän toteutuminen vaihtelee koulutusittain paljon.

Lapin amk:ssa on käynnissä iso opetussuunnitelmauudistus, jonka puitteissa on auki aikaikkuna kehittää myös uraohjauksen sisältöjä ja toimintatapoja. Opetussuunnitelma rakentuu osaamis- ja ongelmaperustaisuudelle ja toteutuksen perustana ovat semesterikohtaiset projektit. Uusi rakenne haastaa kehittämään uusia tapoja uraohjaukseen ja ammatillisen kasvun näkyväksi tekemiseen. Ammattikorkeakoulun yksi strategian painoala on yrittäjyys- ja liiketoimintaosaaminen. Oman ammatillisen osaamisen kehittymisen näkyväksi tekeminen liittyy myös yrittäjyyskasvatukseen ja siellä nimenomaan sisäisen yrittäjyyden kehittymiseen. Lapin amk on aloittanut vuonna 2015 "After Works - yritys tunnissa tutuksi" tapahtumat, joissa yritykset ja organisaatiot esittelevät opiskelijoille ja henkilökunnalle toimintaansa.

Lapin amk:lla on pitkä kokemus verkko-opintojen toteuttamisesta erilaisilla malleilla ja verkko-opetuksen kehittämistehtävistä useissa valtakunnallisissa amk-verkostoissa. Ensimmäiset AMK-verkkotutkinnot käynnistyivät vuonna 2003. UNESCO palkitsi Kemi-Tornion ammattikorkeakoulun (nyk. Lapin amk) verkko-opetuksesta tasa-arvoisten koulutusmahdollisuuksien lisäämisestä vuonna 2005. Sometaduuniin-hankkeessa Lapin amk:n vastuulla on työpaketien 4 (opiskelijoille suunnatut paketit) ja 5 (MOOC) toteutus. Näiden lisäksi Lapin amk osallistuu muiden työpakettien toteutukseen ja tuon niihin erikoisosaamistaan. Lapin amk hyödyntää hankkeessa yli vuosikymmenen mittaista kokemustaan uudenlaisten verkkototeutusten (esim. MOOC) suunnittelussa ja toteuttamisessa. Lapin amk on toiminnut ja toimii parhaillaan asiantuntijana MOOC-tyyppisten toteutusten suunnittelussa ja toteutuksessa valtakunnallisissa amk-verkostoissa (esim. Green Care –koulutusverkosto). Lapin amk:lla on myös pitkäaikainen kokemus kustannustehokkaiden ja laadukkaiden esittelyvideoiden tuotannosta, jota hyödynnetään Sometaduuniin-hankkeessa työnhakuvideoiden laajemmassa käyttöönnotossa osana amk-opetusta.

### 2 Toteutus ja tulokset



Hankkeen nimi: Sometaduuniin - sosiaalinen media työhaun ja rekrytoitumisen apuna

Mitkä ovat hankkeet konkreettiset toimenpiteet tavoitteiden saavuttamiseksi? Mitä tuloksia hankkeella saadaan aikaan?

Lapin amk:n vastuulla hankkeessa on työpaketit 4 (opiskelijoille suunnatut paketit) ja 5 (MOOC) toteutus, joissa hanketyö painottuu vuosille 2017 ja 2018. Vuoden 2016 aikana valitaan, sitoutetaan ja perehdytetään opinto-ohjaajat, koulutusmateriaalien sisällön- ja verkko-osaamisen asiantuntijat hankkeeseen sekä tehdään tarkennettu toteutus suunnitelma vuosille 2017-2019.

Hankkeen alkuvaiheessa tehtyjen selvitysten pohjalta työpaketissa 4 aloitetaan vuonna 2017 opiskelijoille suunnatun monimedialaisen koulutusmateriaalin suunnittelu ja tuottaminen sekä opetus- ja oppimis-menettelmien valinta. Alustavia koulutuspakettien ideoita ovat mm: Miten työmarkkinat toimivat? Digitaalisuuden vaikutukset työhön ja työllistymiseen. Rekrytoinnin uudet digitaaliset menetelmät. Miten dokumentoin osaamisen digitaalisesti? Miten teen osaamisen näkyväksi digitaalisesti? Työnhakuvideon toteutus ja digitaalinen jakelu. Oman osaamisen brändäys (henkilöbrändäys). Tuotetut koulutusmateriaalit ovat modulaarisia ja skaalautuvia siten, että niitä voidaan hyödyntää joustavasti alusta- ja laiterippumattomasti. Valmistuvaa koulutusmateriaalia testataan ja kehitetään nopealla sykllillä hankepartnerien opiskelijoiden kanssa. Lapin amk laatii ohjeistuksen hankepartnerille testauksen toteutukseen ja arviointiin. Arviointia tehdään niin opiskelijan, opettajan kuin työantajankin näkökulmasta. Lapin amk:n osalta testaukseen osallistuu 2 opiskelijaryhmää: 1 Kaupan ja kulttuurin toimialalta ja 1 Matkailun tutkimus-instituutista (MTI), noin 15 opiskelijaa per ryhmä. MTI:n osalta mukaan otetaan opiskelijoiden tarpeen mukaan kaikki 2-4 vuoden ryhmät.

Työpaketissa 5 teknologisten valintojen tekeminen (MOOC-alusta tai vastaava) aloitetaan vuoden 2018 alussa. Työpaketissa 4 valmistuneita koulutuspaketteja muokataan yleisesti korkeakoulusektorille toimiviksi MOOC tyyppiseen ympäristöön. MOOCien osalta tällä hetkellä kehityssuunta on se, että ne moninaistuvat ja MOOCeja on jo nyt eri muotoja ja eri kokoisille kohderyhmille suunnattuna. Lapin amk pilotoi koulutuspakettien MOOC-tyyppisessä toteutuksessa myös ns. käänteistä luokkahuoneopetusta (flipped classroom). Vuoden 2018 lopulla ja vuoden 2019 alussa Lapin amk järjestää omalle henkilökunnalle ja hankepartnerille koulutusta koulutuspakettien ja MOOC:n käyttöönnoton tukemiseksi.

Lapin amk osallistuu myös muiden työpakettien työhön työpaketin koordinaattorin ohjeistuksen mukaisesti. Hankkeen alkuvaiheessa Lapin amk osallistuu työpakettien 1 (opiskelijakokemus) ja 2 (työelämänrooli) taustaselvityksiin vastaten Pohjois-Suomen alueesta. Lapin amk hyödyntää selvityksissä kattavia Pohjois-Suomen työelämäverkostojaan sekä kartoittaa Lapin amk:n opiskelijoiden nykytilanteen somen hyötykäytössä. Taustaselvitykset tuottavat pohjatiedon Lapin amk:n vastuulla olevien työpakettien 4 ja 5 toteutuksille. Työpaketissa 3 (ohjaajien koulutus) Lapin amk:n tavoitteena on, että 3 opinto-ohjaaja osallistuu koulutuksiin ja levittää uuden osaamisensa vähintään 10 ohjauspalveluissa toimivalle asiantuntijalle Lapin amk:ssa. Työpaketissa 6 (VirtuaaliRekry) Lapin amk:n erityisenä mielenkiinnon kohteena on testata virtuaalirekrytointia ja e-portfoliota, jotka soveltuvat hyvin Pohjois-Suomen pitkien etäisyyksien olosuhteisiin. Työpakettiin 7 (tulosten valtakunnallinen hyödyntäminen) Lapin amk tuo sosiaalisen median osaamistaan ja työstää julkaisun Lapin amk:n toiminnasta ja tuloksista hankkeessa. Lapin amk julkaisee MOOCin tai MOOC-tyyppisen toteutukseen viedyt opiskelijoille suunnatut koulutuspaketit yleisesti hyödynnettäväksi.

Lapin amk:n työpakettien 4 ja 5 tuloksena valmistuu koulutuspaketit opiskelijoille, jotka ovat hyödynnettävissä Mooc-tyyppisissä ympäristöissä ja jäävät osaksi korkeakoulujen opintotarjottimia. Näiden tulosten avulla korkeakouluissa voidaan ohjata opiskelijoita aikaisempaa paremmin digitaalisten välineiden (ml. some) hyötykäytössä, erityisesti oman osaamisen esille tuomisessa ja työhaussa. Kehitystavoitteena on, että hankkeen seurauksena amk-opiskelijat työllistyvät entistä nopeammin ja että työnantajien kannalta rekrytointiprosessi on nopeampi, kustannustehokkaampi ja työnantajat saavat entistä laadukkaampia työhakemuksia.

## De minimis -tuki-ilmoitus

**1 Harjoittaako hankkeen hakija hankkeessa taloudellista toimintaa, jossa on kyse tavaroiden tai palvelujen tarjoamisesta tietyillä markkinoilla?**

Kyllä  Ei

## Hankkeen kustannusarvio