

Riina Ihaksi

DIGITAALINEN REKRYTOINTITAPAHTUMA

Opinnäytetyö

Tradenomi

Digitaalinen liiketoiminta

2021



**Kaakkois-Suomen
ammattikorkeakoulu**

Tutkintonimike	Tradenomi (AMK)
Tekijä/Tekijät	Riina Ihaksi
Työn nimi	Digitaalinen rekrytointitapahtuma
Toimeksiantaja	Kaakkois-Suomen Työ- ja elinkeinotoimisto
Vuosi	2021
Sivut	25 sivua
Työn ohjaaja(t)	Päivi Hurri, Anja Härkönen

TIIVISTELMÄ

Tämän opinnäytetyön tarkoitus oli selvittää Kaakkois-Suomen TE-toimiston rekrytointitapahtumiin liittyvät muutokset. TE-toimiston päätehtävänä on työnvälitys. Rekrytointitapahtumat ovat yksi tärkeistä asiakkaille tarjottavista palveluista. Tapahtumissa työnantajilla ja työnhakijoilla on mahdollisuus kohdata ja solmia työsuhte.

Maailmanlaajuinen koronapandemia estää kasvokkain järjestettävät tapahtumat. Rekrytointitapahtumat on siirretty digitaaliseen muotoon ja järjestetään tapahtuma-alustalla. Tavoitteena on tarkastella ja kehittää omaa toimintaa sekä sitä, kuinka olemme onnistuneet digitaalisten välineiden käyttöönotossa. Lisäksi tarkastellaan muiden tahojen järjestämiä digitaalisia rekrytointitapahtumia. Vertailukohteena opinnäytetyössä käytettiin Töö- ja karjäärimess - tapahtumaa Virossa.

Tässä opinnäytetyössä tarkastellaan digitaaliseen tapahtuma-alustaan liittyviä teknisiä yksityiskohtia. Mitä on otettava huomioon, kun halutaan järjestää laadukas rekrytointitapahtuma? Tutkimuksessa tarkasteltiin Kaakkois-Suomen TE-toimiston toimintaa ja sitä, minkä verran alueella on järjestetty asiakkaille tapahtumia. Tarkastelu rajattiin vain rekrytointitapahtumiin. Kartoitettiin tapahtumien määrät ja tarkasteltiin koronapandemian vaikutusta tulokseen. Tulokset ovat vain TE-toimiston omaan käyttöön. Niiden täydentämistä jatketaan myös opinnäytetyön jälkeen.

Opinnäytetyön aineiston hankinnassa käytettiin myös määrällistä tutkimusmenetelmää. Henkilöstölle lähetettiin avoin kyselylomake. Kysely kohdistettiin johtajille ja palvelupäälliköille sekä kahdelle asiantuntijaryhmälle. Lomake oli muotoaan avoin kyselylomake, johon sai kirjoittaa omia kokemuksia jo järjestetyistä tapahtumista, puutteista sekä siitä, miten toimintaa pitäisi kehittää.

Tutkimustuloksena saatiin kattava näkemys tällä hetkellä käytössä olevan tapahtuma-alustan toiminnasta, onnistumisista sekä puutteista. Esille nousi ajatuksia, miten organisoida järjestelyihin liittyvät tehtävät ja markkinointi. Lisäksi TE-toimiston johdon näkemys siitä, miten jatkossa tapahtumia ja niiden organisointia tuli kehittää. Tulosten pohjalta laadittiin ehdotus uudesta toimintamallista.

Asiasanat: digitaalinen rekrytointitapahtuma, kehittäminen, työnvälitys

Degree	Bachelor on Business Administration
Author	Riina Ihaksi
Thesis title	Digital recruitment event
Commissioned by	South-East Finland Employment and Economic Development Office recruitment services for employer customers
Time	September 2021
Pages	25 pages
Supervisor	Päivi Hurri, Anja Härkönen

ABSTRACT

The purpose of this thesis was to find out how is changed recruitment events of the Employment and Economic Development Office of South-Eastern Finland (TE Services). The TE Service's main task includes employment services. Recruitment events are one of their important services. At events, employers and jobseekers can meet and conclude an employment contract.

The global coronavirus pandemic prevents face-to-face events. Recruitment events have been transferred into a digital format and are organized on a digital event platform. The aim of the thesis was to review and develop the operations of the TE Services and how successfully we can use digital tools. Also observed how digital recruitment events were organized in Estonia. Töö- and Karjäärimesse events in Estonia were used as a reference in the thesis.

This thesis examines the technical details of the digital event platforms. What needs to be considered when organizing a high-quality recruitment event? The activities of the TE Services were examined, with a focus on the number of events organized for customers in the south-eastern area of Finland. The review was limited to recruitment events. The number of events was surveyed, and the impact of the coronavirus pandemic on the result was examined. The results are for the TE Service's own use only. Results will continue to be completed even after the thesis.

The research also used quantitative analysis. The survey was directed at managers and service managers, as well as two expert groups. The form was an open questionnaire in which you could write your own experiences of events, shortcomings and how activities should be developed. The results of the study provided a comprehensive view of the operation, as well as the successes and shortcomings of the event platform currently in use. Ideas were raised on how to organize the tasks and marketing related to the arrangements. The view of the TE Service's management on how events and their organization should be developed in the future was expressed. Based on the results, a proposal for a new approach was drawn up.

Keywords: digital recruitment event, employment service, developing

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	5
2	DIGITAALINEN TAPAHTUMA	6
2.1	Tapahtuma-alusta	6
2.2	Päälava	7
2.3	Virtuaaliständi.....	9
2.4	Työpaja	10
2.5	Käsikirjoitus ja moderointi.....	11
2.6	Tietosuoja ja henkilötietojen käsittely	12
3	TOIMEKSIANTAJAN ESITTELY JA NYKYTILANTEEN KUVAUS.....	12
4	KEHITTÄMISTEHTÄVÄN TOTEUTUS	13
4.1	Tietojen kerääminen.....	16
4.2	Digitaaliset rekryointitapahtumat Virossa	17
4.3	Webropol-kyselyn toteutus	17
4.4	Webropol-kyselyn tulokset	18
5	JOHTOPÄÄTÖKSET JA KEHITYSEHDOTUKSET	21
	LÄHTEET	24

1 JOHDANTO

Tässä opinnäytetyössä tarkastellaan Kaakkois-Suomen TE-toimiston tapahtumien järjestämiseen liittyviä muutoksia. TE-toimiston päätavoite on työnvälitys ja yhtenä tärkeänä kanavana tavoitteen saavuttamisessa on tuottaa rekrytointitapahtumia. Vuoden 2020 maaliskuussa alkanut maailmanlaajuinen pandemia on rajoittanut voimakkaasti kasvokkain tapahtuvia kohtaamisia. Kasvokkain tapahtuvien infotilaisuuksien ja rekrytointitapahtumien osalta oli kiireesti muutettava toimintatapoja.

Poikkeustilan alkuvaiheessa monia tapahtumia peruttiin, mutta nopeasti ymmärrettiin että, vaihtoehtoisia tapoja on suunniteltava ja otettava käyttöön. Pienryhmätapaamisten osalta oli helppo ratkaisu siirtää ne Teams-alustalle. Isompia ns. massatapahtumia varten on tarkoin suunniteltava jokin muu ratkaisu.

Juuri ennen keväällä alkanutta pandemiaa Kaakkois-Suomen TE-toimisto ennähti järjestää kaikki vuoden 2020 alueelliset kesätyötapahtumat. Vuoden 2021 kesätyötapahtumia varten täytyi järjestää toimintaa uudelleen ja hankkia tarvittava digitaalinen tapahtuma-alusta. Tämän opinnäytetyön tarkoitus on kartoittaa, mitä on otettava huomioon, kun halutaan järjestää tapahtumia kokonaan digitaalisella tapahtuma-alustalla.

Kehittämistehtävässä käytettiin kahta menetelmää. Kvalitatiivisena menetelmänä kartoitettiin omaa toimintaa ja verrattiin sitä alalla jo pidempään toimivaan tahoon. Toisena menetelmänä käytettiin määrällistä tutkimusmenetelmää, joka toteutettiin Webropol-kyselytyökalulla. Kehittämisehdotuksia varten henkilöstöltä kerättiin kokemuksia avoimella kyselylomakkeella tällä hetkellä käytössä olevasta tapahtuma-alustasta. Käytössä olevan tapahtuma-alustan tarkempia yksityiskohtia tässä kehittämistehtävässä ei julkaista.

Kehittämistehtävälle asetettiin tavoitteet, jonka avulla haettiin vastauksia siihen, miten voidaan kehittää nykyistä toimintaa. Lisäksi minkälaisia teknisiä tarpeita tunnistetaan, jotta jatkossa voisi järjestää laadultaan parempia tapahtumia.

Opinnäytetyölle asetettiin seuraavat tutkimuskysymykset:

- Minkälaisia haasteita digitaalisten tapahtumien järjestämisessä tunnistetaan?
- Mitä on otettava huomioon sisäisen toimintaprosessin kehittämisessä?

2 DIGITAALINEN TAPAHTUMA

Tapahtumien järjestämisessä tärkein on perusteellinen suunnittelu. Kun on syntynyt tarve järjestää tapahtuma, niin järjestäjällä täytyy olla selvä kuva siitä, kenelle tapahtuma on tarkoitettu, milloin tapahtuma järjestetään ja mikä on tapahtuman paikka. Paljonko resursseja järjestelyihin on varattavissa, pystymekö oman henkilöstön voimin tuottamaan tapahtumaan vai käytämmekö ostopalveluja? Mikäli ostopalvelut missään muodossa ovat tarpeen niin, budjetin määrittely on alkuvaiheen tehtäviä. (Visit Tampere 2021.)

Poikkeustilanteen vuoksi ei voida järjestää kasvokkain tapahtuvia kohtaamisia, jolloin digiaikakautena katse kääntyy luontaisesti digitaalisiin ratkaisuihin. Digitapahtumien järjestämisessä pätevät samat suunnitteluvaiheet, kun kasvokkain järjestettävissä rekrytointitapahtumissa. Poikkeuksen tekee vain se, että tapahtuman paikka on virtuaalinen, osallistujia ei tavata fyysisesti. Tapahtumapaikka eli palvelualusta on hankittava kyseisiä palveluja tuottavista yrityksistä. Etäosallistumisen mahdollistavan ratkaisun hankinnassa on selvitettävä tarkoin, minkälaisia teknisiä ratkaisuja tarvitaan tapahtuman järjestämiseen huomioiden osallistujien tarpeet.

2.1 Tapahtuma-alusta

Alustan helppokäyttöisyyttä ei voi aliarvioida koska, tapahtumiin osallistuu teknisiltä valmiuksiltaan eritasoisia asiakkaita. Palvelun tarjoajalta on varmistettava että, tapahtuma on mobiilioptimoitu. Siten varmistetaan käyttäjäystävällisyys ja se, että tapahtuman sivusto näyttää ja toimii käytettävällä laitteella moitteettomasti. Tapahtuman ohjelmasisältö on suunniteltava tarkoin koska, digitapahtumasta on erittäin helppo poistua, mikäli ohjelmasisältö ei vastaa odotuksia tai sovellus ei ole helppokäyttöinen. Tapahtuman sisältö pitäisi olla luonteeltaan sellainen, että osallistujat pysyvät mukana ja ohjelmaa olisi helppoa seurata. (Kosunen, Woltti Group 2021.)

Tapahtuma-alustan rakenne muotoillaan tapahtumalle asetettujen tavoitteiden mukaan. Rekrytointitapahtumassa, jossa tavoite on järjestää työpaikkahaastatteluja, esitellä avoimia työpaikkoja ja esittää live-esityksiä määrää teknisten ominaisuuksien valinnan tapahtumalle. Stagelta eli päälavalta esitetyn ohjelman ja videoiden lisäksi tarvitaan virtuaaliständejä, joissa työnantajat ja oppilaitosten edustajat esittelevät toimintaansa, esimerkiksi avoimia opiskelu- ja työpaikkoja. Aikavarauksella käytettäviä keskusteluhuoneita käytetään mahdollisiin työpaikkahaastatteluihin. (Perri 2020.)

Tapahtumaan osallistujat rekisteröityvät ja luovat alustalle tilin tai vaihtoehtoisesti, jos on mahdollista kirjautuvat olemassa olevan some-tilin kautta. Rekrytointitapahtuman tavoitteena on työtä hakevien asiakkaiden mahdollinen työllistyminen, joten tapahtumaan on syytä rekisteröityä omalla nimellä, liittää mukaan kuva ja työnhakuasiakirjat. Hakija voi määritellä oman profiilin näkyvyyden sen mukaan, mihin toimintaan on halukas osallistumaan. (Valve 2020.)

Eteistila toivottaa osallistujan tervetulleeksi. Yhdellä silmäyksellä on syytä löytä kaikki tapahtuman kannalta tärkeät asiat, kuten aikataulu, näytteilleasettajat, päälava ja työtilat. Eteistilasta voi löytä tapahtuman luonteesta riippuen myös Chat-kanava, jonka välityksellä tapahtumatuottaja välittää tulijoille tervehdysviestejä ja vastaa mahdollisiin kysymyksiin.

Chat-kanavalla on merkittävä osa tapahtuman vuorovaikutuksessa. Keskustelua käydään reaaliaikaisesti asiakkaan ja moderoinin välillä. (Elisa 2021.)

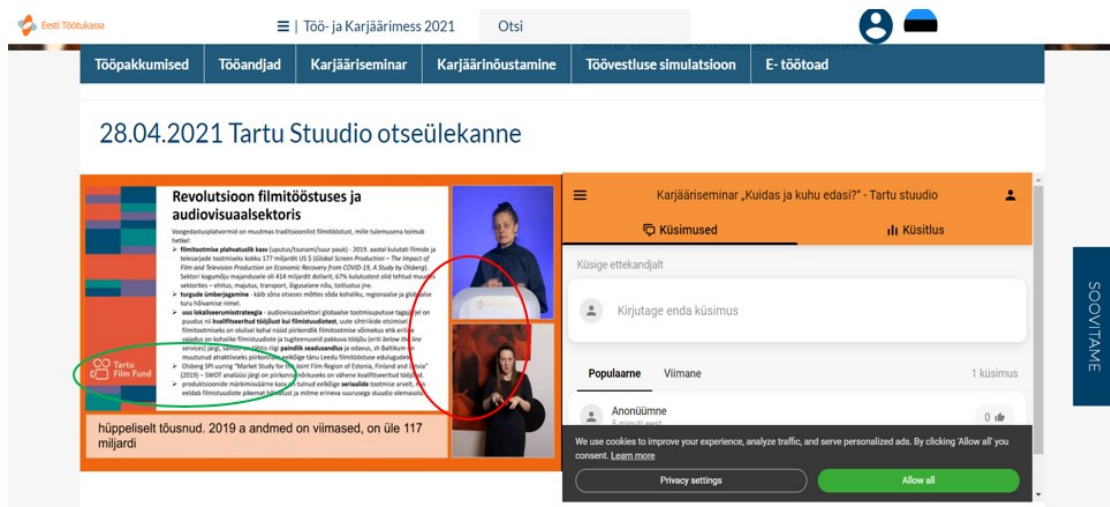
Chat-ominaisuuden liittämistä päälavan tai työpajojen yhteyteen on tarkoin harkittava. Tapahtuman järjestäjän on varattava riittävästi ammattitaitoisia moderaattoreita, jotka valvovat eteistilan, päälavan ja kaikkien työpajojen keskustelualustoja. Ohjelman luonteen mukaan on päätettävä, missä kaikkialla annetaan osallistujien käydä keskustelua.

2.2 Päälava

Päälava on koko tapahtuman sydän. Esitettävät ohjelmat, keskustelut ja haastattelut luovat keskeisen tunnelman ja sävyn. Jotta osallistujien mielenkiinto

pysyy yllä, täytyy suunnitteluvaiheessa tarkoin valmistella ohjelmasisältö. Ohjelmansisältö, ajankohta, pituus ja muoto on hyvä olla rytmitetty sen mukaisesti, mitä muita ohjelnumeroita esitetään työpajoissa tai haastatteluhuoneissa. Käsikirjoitus kaikkien virtuaalitulojen osalta on oltava suunniteltu, niin että osallistujilla on mahdollisuus siirtyä ohjelmatilasta toiseen joustavasti.

Sisältöä voidaan tuottaa päälavalle ja myös työtiloihin live-streamin välityksellä. Striimaus-paikaksi on hyvä valikoida studiotila, jossa saadaan aikaan valaistukseltaan ja ääneltään laadukas lähetys. Lähetys esitetään live-streamin osalta reaaliaikaisesti internetin välityksellä päälavan tai työtilojen ohjelman katsojille tai tallenteena, joka näytetään osallistujille ohjelman mukaan. Ohjelman tuottaminen etukäteen antaa joustoa ohjelmansisällön käsikirjoittajille. Tallenteita voivat olla esimerkiksi yritysesittelyt tai lyhyet tietoisut, joiden aikana mahdollisesti osallistujat siirtyvät haluttuihin työtiloihin, kunnes alkaa uusi live-lähetys. (Pashur, Woltti Group 2020.)



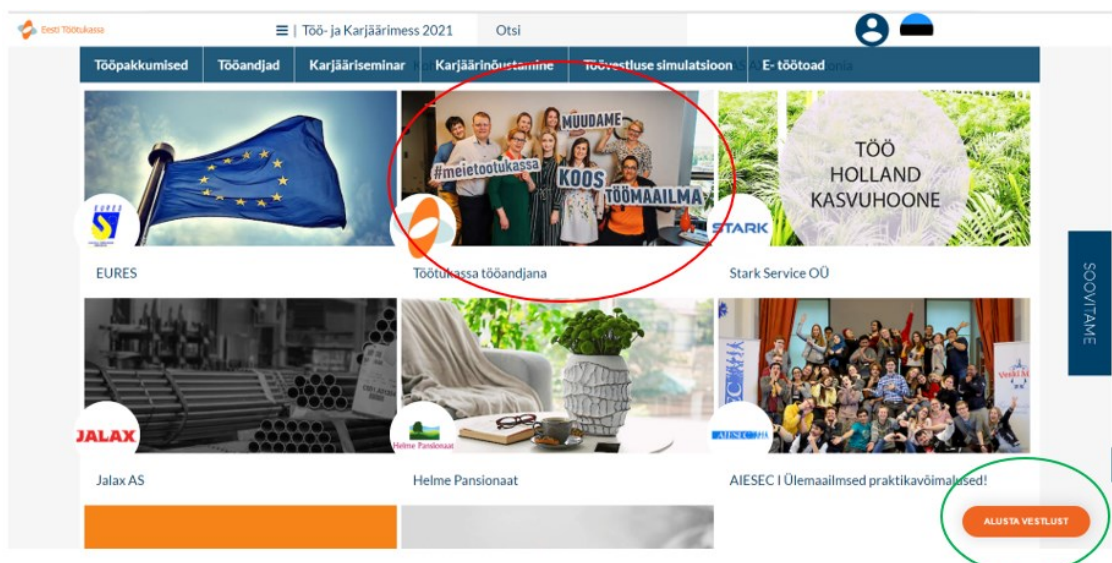
Kuva 1. Töö- ja karjäärimes 2021 päälava (Onlineexpo 2021)

Kuvassa 1 on nähtävillä Töö- ja karjäärimes 2021 -tapahtuman live stream -suoralähetys. Tapahtumassa esiintyjät ovat Tartu Film Fund -studiossa, josta ohjelma on katsottavissa suoralähetyksenä. Lähetys on myös tallennettu jälkikatsetelua varten niille vieraille, jotka eivät pääse osallistumaan rekrytointimesuille sen järjestämisen aikana.

Töö- ja karjäärimes 2021 järjestäjät ovat huomioineet erinomaisella tavalla vierailijat, joilla on erikoistarpeita. Lähetysten aikana voidaan kuunnella ohjelmaa esittäjän toimesta puhuttuna tai seurata live-tekstitystä. Live-tekstitys tarkoittaa puhutun esityksen muuttamista reaaliaikaisesti kirjoitettuun muotoon. Kuvassa 1 live-tekstikenttä ympyröity viherällä. Kuulovammaisia varten ohjelma esitetään samaan aikaan myös viitottuna. Viittomankielinen tulkki kuvassa 1 ympyröity punaisella. Ohjelmaa katsovilla vieraililla on myös mahdollisuus esittää kysymyksiä Chat-kentän välityksellä.

2.3 Virtuaaliständi

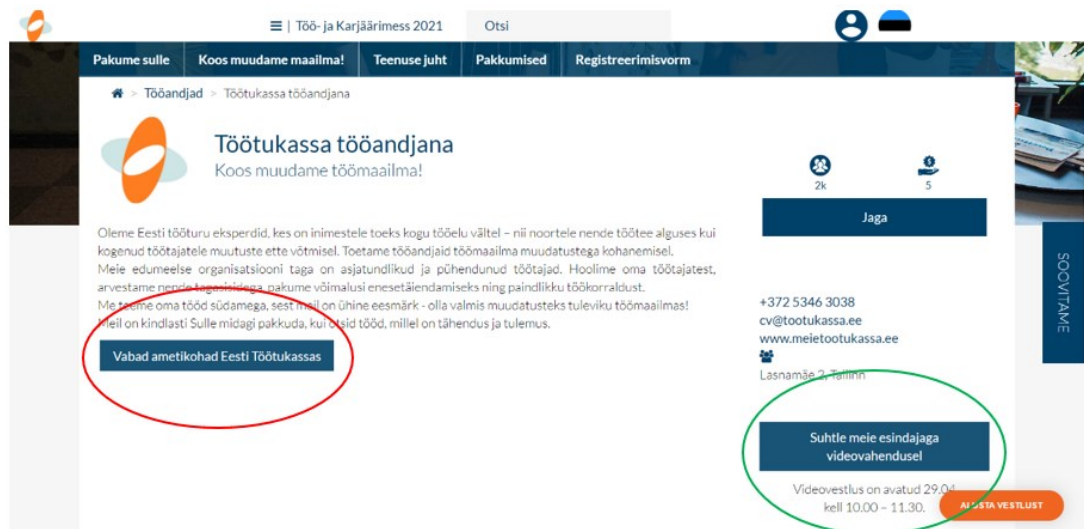
Työnantajien virtuaalimesuosaltole oli koottuna esittelyt kaikista työnantajista, jotka osallistuvat tapahtumaan. Omalla virtuaaliständillä on mahdollisuus tuoda näkyvyyttä yrityksen toiminnalle ja esitellä avoimia työpaikkoja. Virtuaaliständin ominaisuuksien osalta on hyvä tehdä suunnitteluvaiheessa päätös, mitä ominaisuuksia siihen halutaan liittää. Onko se ominaisuuksiltaan esimerkiksi interaktiivinen, jossa voidaan käydä suoraa keskustelua työnantajan ja hakijan välillä Chat-ominaisuuden välityksellä. Edellä mainittu merkitsee työnantajan aktiivista päivystystä koko tapahtuman ajan. Voidaan harkita mahdollisuutta varata aika työnantajalle kahdenkeskiseen esimerkiksi työhaastatteluun keskusteluhuoneeseen. (Onlineexpo 2021.)



Kuva 2. Töö- ja karjäärimes 2021 työnantajien esittely (Onlineexpo 2021)

Kuvassa 2. nähdään ote Onlineexpo.com-sivuilta tapahtumaan osallistuneista joistakin työnantajista. Tarkastelun kohteeksi valikoidaan kuvassa punaisella

ympyröity Töötukassa eli paikallinen työnvälitystoimisto. Kuvaa klikkaamalla avautuu kyseisen työnantajan virtuaaliständi. Sivustolla vieraileva asiakas voi halutessa pyytää moderaattorilta apua, kuvassa vihreällä on ympyröity Chat-kanavan painike, jota painamalla avautuu keskusteluruutu. Jokaiselle tapahtumaan osallistuvalla yritykselle on perustettu alustalle oma virtuaaliständi niillä ominaisuuksilla, jotka palvelevat kyseistä yritystä parhaalla mahdollisella tavalla.



Kuva 3. Kuvassa paikallisen työnvälitystoimiston työnantajan esittely (Onlineexpo 2021)

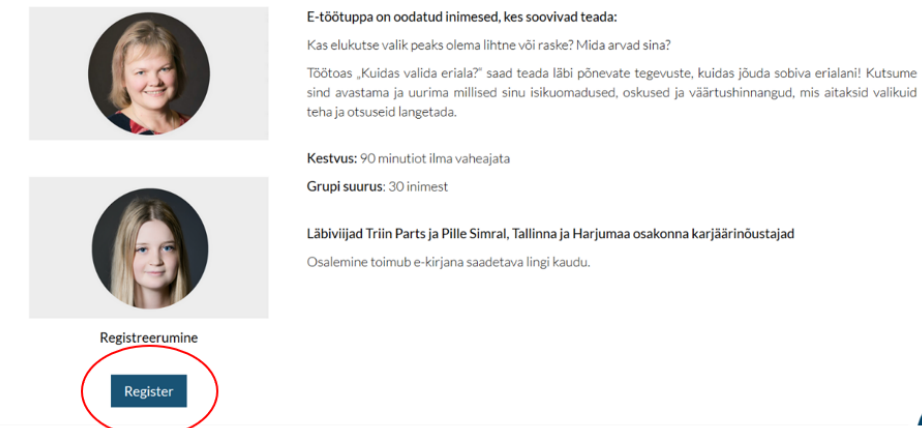
Kuvassa 3. esitellään paikallisen työnvälitystoimiston virtuaaliständi. Esittelyn keskiössä on työnantajan esittely ja lisäksi löytyvät omat välisivut tarjolla olevista avoimista työpaikoista hakemusohjeineen. Kuvassa punaisella ympyröity painike - Vabad ametikohad Eesti Töötukassas ohjaa ständillä kävijän työnvälitystoimiston omille sivuille, jossa esitellään kaikki työnvälitystoimiston omat avoimet työpaikat. Kuvassa vihreällä ympyröidyn painikkeen kautta voidaan ottaa määrättyinä aikana videoyhteys työnvälitystoimiston edustajaan. Työnantajan edustaja kanssa on mahdollista keskustella määrättyinä aikana työpaikan hakemisesta.

2.4 Työpaja

Työpajalla tarkoitetaan tapahtuman yhteydessä järjestettävää ohjattua pienryhmätoimintaa. Tapahtumien yhteyteen voidaan järjestää useita eri aiheita käsitteleviä työpajoja. Osallistujilla on mahdollisuus keskustella ja kysellä sekä

tehdä ohjaajan valitsemia käytännöllisiä harjoituksia. Työpajojen osallistujamäärä, ajankohta, ohjelman kesto sekä sisältö määritellään etukäteen. Hyvä työpajan esittely ohjeistaa myös, miten työpajaan pääsee osallistumaan. Työpajan yhteyteen on järkevä sijoittaa myös chat-alusta, jossa asiakkaat voivat esittää kysymyksiä alan ammattilaiselle.

29. september kl 11.00 - 12.30 e-töötuba noortele | Kuidas valida eriala



The screenshot shows a registration page for an event. At the top, there is a title '29. september kl 11.00 - 12.30 e-töötuba noortele | Kuidas valida eriala'. Below the title, there are two circular profile pictures of women. To the right of the first profile picture, there is text: 'E-töötuppa on oodatud inimesed, kes soovivad teada: Kas elukutse valik peaks olema lihtne või raske? Mida arvad sina? Töötoas „Kuidas valida eriala?“ saad teada läbi põnevate tegevuste, kuidas jõuda sobiva erialani! Kutsume sind avastama ja uurima millised sinu isikuomadused, oskused ja väärtushinnangud, mis aitaksid valikuid teha ja otsuseid langetada.' Below this, it says 'Kestvus: 90 minutit ilma vaheajata' and 'Grupi suurus: 30 inimest'. Below the second profile picture, it says 'Läbiviijad Triin Parts ja Pille Simral, Tallinna ja Harjumaa osakonna karjäärinõustajad' and 'Osalemine toimub e-kirjana saadetava lingi kaudu.' At the bottom, there is a 'Registreerumine' label and a blue 'Register' button, which is circled in red.

Kuva 4. Nuorille suunnatun työpajan esittely (Onlineexpo 2021)

Kuvassa 4 esitellään Eestin digitaalisen rekrytointitapahtuman erään e-työpajan ilmoitus. Työpajan kohderyhmä ovat nuoret työnhakijat ja aiheena on ammatinvalinta. Ilmoituksessa kerrotaan aiheen lisäksi työpajan ajankohta, kesto ja paikkojen määrä. Kuvassa punaisella ympyröidyn painikkeen Register kautta halukkailla on mahdollisuus varata paikkansa työpajaan. (Onlineexpo 2021.)

2.5 Käsikirjoitus ja moderointi

Tapahtuman keskustelualustalla osallistujilla on mahdollisuus esittää kysymyksiä sekä julkaista kommentteja. Tapahtuman moderaattorin vastuulla on valvoa keskustelujen kulkua koko tapahtuman aikana. Moderaattorilla voi olla monenlaisia rooleja tapahtuman aikana. Vastuu tehtävistä on tarkoin määriteltävä ennen tapahtuma-alustan avaamista osallistujille. Moderaattorin rooli voi olla osallistujille näkyvä tai näkymätön. Näkyvään rooliin kuuluu valvoa tapahtuman viestintää. Tähän voi liittyä seuraavia asioita: Keskustelualustojen avaamista ja sulkemista ohjelman mukaan, keskustelujen sävyn valvomista ja mahdollisesti osallistumista itsekin keskusteluun. Mikäli tapahtuman aikana keskusteluissa esiintyy epäasiallista tai vihamielistä sanallista hyökkäystä niin,

moderaattorilla on mahdollisuus sulkea kyseiset osallistujat tapahtuman ulkopuolelle. (Damewood, 2021.)

2.6 Tietosuoja ja henkilötietojen käsittely

Suomen perustuslakiin ja EU:n perusoikeuskirjaan on kirjattu, että jokaisella ihmisellä on oikeus henkilötietojensa suojaan. (Tietosuojalaki 1050/2018). Tietosuojan tarkoituksena on suojata se, milloin ja millä tavoin henkilötietoja keräävät tahot saavat henkilötietoja käsitellä. Käsittelemällä oikealla tavalla tietoja turvataan henkilöiden yksityiselämä ja perusoikeudet. Kaikkien henkilötietoja käsittelevien tahojen on noudattavaa sääntöjä, joita lainsäätäjä on asettanut yksilön tietojen suojaamiseksi.

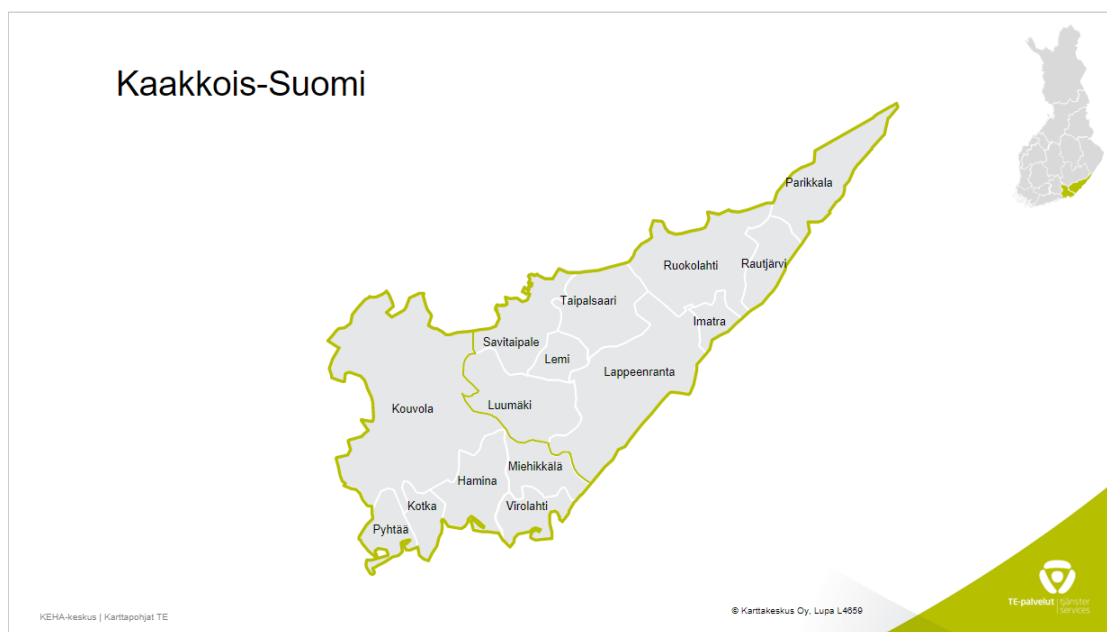
Tapahtuma-alustalle rekisteröityessä jokaisesta henkilöstä syntyy henkilötietorekisterimerkintä. Palveluun rekisteröidyllä henkilöllä on oikeus tietää, miten henkilötietoja käsitellään ja säilytetään. Henkilötiedoiksi luokitellaan kaikki tiedot, joiden perusteella henkilö on tunnistettavissa. Kun tapahtuma-alustalle tallennetaan henkilötietoja, niin palvelutarjoaja velvoittaa rekisteripitäjän vastuut.

Henkilötietoja on käsiteltävä lainmukaisesti, vain tarpeellinen määrä ja laillista tarkoitusta varten. Tiedot on säilytettävä turvallisessa muodossa ja vain niin kauan, kuin se on tarpeen. (Tietosuojavaltuutetun toimisto 2021.)

3 TOIMEKSIANTAJAN ESITTELY JA NYKYTILANTEEN KUVAUS

Tämän opinnäytetyön toimeksiantaja on Kaakkois-Suomen TE-toimisto. TE-toimistot kuuluvat Työ- ja elinkeinoministeriön hallintoalaan, ja TEM-konserniin kuuluu kaikkiaan 15 TE-toimistoa. TE-toimiston ydintehtäviä ovat työnvälitys, työvoiman kehittäminen sekä yritysten ja työnantajien tukeminen.

Kaakkois-Suomen TE-toimiston alueella asiakkaita palvelee viisi toimipaikkaa: Kouvola, Kotka, Hamina, Lappeenranta ja Imatra. Henkilöstöä on yhteensä noin 250 ja asiakasmäärä vuoden 2021 tammikuussa yhteensä 18 584. (TEM Työllisyyskatsaus 2021.) Kaakkois-Suomen TE-toimisto tarjoaa palveluja asiakkaille monikanavaisesti, kasvokkain ja puhelimitse. Sähköisten palvelujen lisäksi järjestetään vuosittain huomattava määrä tapahtumia asiakkaille. (Taimi 2020.)



Kuva 5. Kaakkois-Suomen TE-toimiston toiminta-alue (Taimi 2021)

Tapahtumat kohdennetaan asiakasryhmien ja palvelutarpeiden mukaan. Esimerkiksi järjestetään viikoittain pienryhmien infotilaisuuksia, joissa voi kuulla, miten perustaa yritystoimintaa tai miten päivittää työnhakuasiakirjoja. Näiden lisäksi on tarjolla työnhakuvalmennuksia. Vuosittain järjestetään Kaakkois-Suomen alueella paikkakunnittain kesätyötapahtumia. Tapahtumiin osallistuvat paikalliset työnantajat ja kesätöitä hakevat työnhakijat. Kävijämäärät enimmillään isommissa kaupungeissa ovat noin 1000–1200 asiakasta per tapahtuma. Tapahtumat ovat osaa vakiintunutta toimintaa, johon saadaan hyvin mukaan työnhakija-asiakaskuntaa, työnantajia kuin myös monia yhteistyökumppaneita. Tapahtumat ovat tärkeä työkalu TE-toimiston päätehtävän täyttämässä, eli työnvälityksessä.

4 KEHITTÄMISTEHTÄVÄN TOTEUTUS

Toimintaympäristön ollessa tavanomaisessa muutostilassa voidaan helposti vastata ennakoitaviin kausivaihteluihin ja asiakaskäyttäytymisiin työmarkkinoilla. Maailmanlaajuisen pandemian aiheuttama rajoitustilanne ei ole kokemuspohjaisesti ennakoitavissa, joten haastava tilanne pakottaa myös TE-toimiston arvioimaan uudelleen toimintaa asetettujen määräysten rajoissa.

Jotta toimintaa voidaan kehittää muuttuvassa tilanteessa niin, on aloitettava tutkimustyö vastaamalla kysymyksiin toiminnan osalta kuka, mitä, miten ja miksi. (Toikko & Rantanen 2009, 14, 16.)

TE-toimiston rooli yhteiskunnassa on tarkoin määritelty lainsäädännön kautta. TE-toimiston palvelutarjottimen kuuluu tarjota työnantaja- ja työnhakija asiakkaille rekrytointipalveluja monikanavaisesti. Palvelutarjottimen yhtenä osana on määritelty myös tapahtumat ja infotilaisuudet. Kysymyksiin kuka, mitä ja miksi vastaukset ovat saatavilla ja perusteltavissa.

Opinnäytetyön tutkimusmenetelmiin valikoitui kvalitatiivisena menetelmänä benchmarking. Benchmarking tarkoittaa oman toiminnan arviointia ja vertaamista toisiin. Tarkoituksena on oppia oman alan toimijoilta, kehittää omaa toimintaa ja hyödyntää parhaat käytännöt. (Tuominen, Niva, Malmberg 2011, 5.)

Oman toiminnan arviointi toteutettiin toimintatilastoihin liittyvien tietojen keräämisellä. Tarkoituksena oli tulkita saatavissa olevan toimintatiedon ja määrätyn asiakaspalvelun kehyksen avulla nykytilaa ja kehittää toimintaprosesseja tulevaa toimintaa varten. Tutkimusote on tilannesidonnainen ja ainutkertainen. Pandemian aiheuttama muutostilanne vaikuttaa suuresti asiakaspalvelun järjestämisen tapoihin ja asiakaskäyttäytymisessä on huomioitava yhteiskunnalliset määräykset. Tilannesidonnaisuus on huomioitava tilastoanalyseissä ja tietojen tulkinnassa. (Pitkäranta 2014, 27.)

Määrällisenä tutkimusmenetelmänä opinnäytetyössä käytettiin avointa kyselylomaketta, joka on tavallisin tutkimustapa mainitussa menetelmässä. Avoin kyselylomake lähetettiin kahdelle kohderyhmälle. Kohderyhmiin kuuluvilla on työyhteisössä erilainen asema ja tehtäväkuva tutkimuksen sisältöön nähden. Haastattelukysymyksissä huomioidaan tutkimuksen viitekehys ja dokumentoitu tutkimusaineisto. Kohderyhmille asetettujen kysymysten avulla saadaan vastaukset tässä opinnäytetyön tutkimuskysymyksiin. Kyselypatteristo laadittiin kummallekin kohderyhmälle omina kokonaisuuksina. Vastaajilla oli mahdollisuus vastata kysymyksiin kirjallisesti. (Vilkkä 2021.)

Opinnäytetyössä kartoitettiin, mitä tapahtumia ja minkä verran on järjestetty vuosina 2019 ja 2020. Tämän jälkeen eritellään kerätyn tiedon perusteella, minkä verran ja minkälaisia erilaisia tapahtumia ko. ajanjaksona on järjestetty ja millä paikkakunnilla. Lisäksi tarkasteltiin, minkälaisen vaikutuksen tapahtumien määrien osalta pandemia on aiheuttanut. Tiedot kerättiin TE-palvelujen

verkkosivuston tapahtumakalenterista, Outlook-tapahtumakalenterista ja työttömien muistiinpanoista.

Kerätyn tiedon pohjalta laadittiin kyselylomake kahdelle kohderyhmälle. Kysymykset poikkesivat sisällöltään siten, että johtotason vastaajat kuvailivat vastauksissaan johdon näkemyksen tulevasta tahtotilasta tapahtumien suhteen. Toimeenpaneva asiantuntijataso kuvaili vastauksissaan niitä tarpeita, joita heillä on tapahtumien järjestämisessä.

Opinnäytetyön tuloksena tuotetaan TE-toimistolle raportti siitä, mitä teknisiä yksityiskohtia täytyy huomioida tapahtuma-alustan hankinnassa. Minkälaisia laitteita mahdollisesti on hankittava, jotta voidaan omatuotantona järjestää digitaalinen tapahtuma? Lisäksi raporttiin sisällytetään kehitysehdotuksia yhteisen sisäisen toimintaprosessin laatimiseen. Opinnäytetyön eri vaiheissa tarkastellaan Virossa kokonaan verkossa järjestettyä rekrytointitapahtumaa nimeltään Töö- ja karjäärimeess. (Onlineexpo 2021.)



Kuva 6. Tutkimusprosessin kuvituskuva

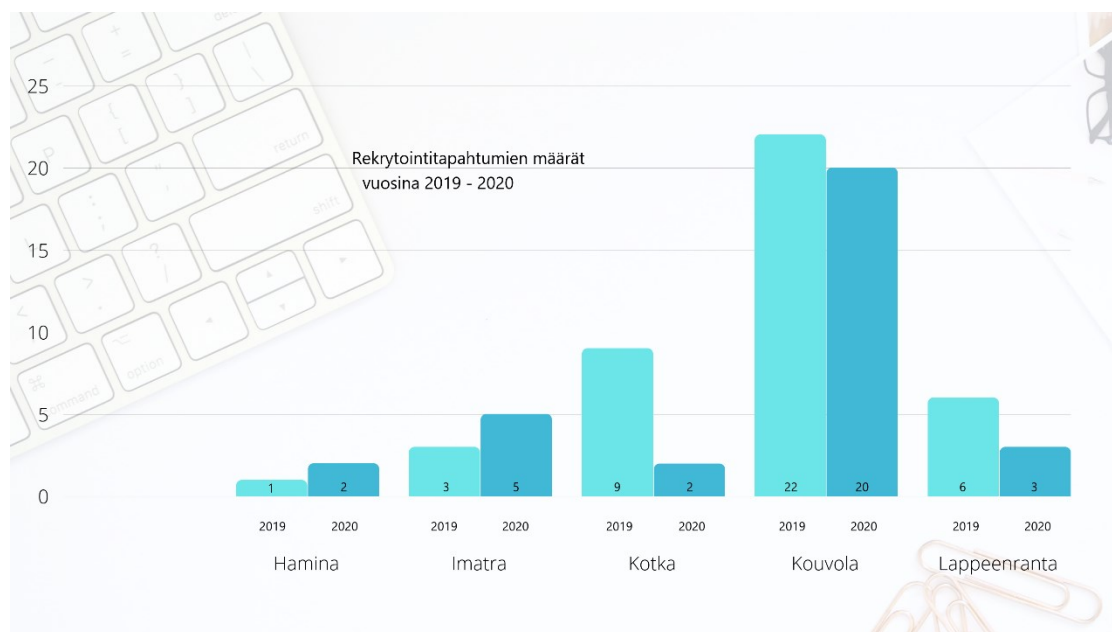
Kuva 6 esittää kuvituskuvan muodossa opinnäytetyön vaiheet, jotka ovat seuraavat:

1. Tietojen kerääminen
2. Kyselyn laatiminen
3. Tulosten prosessointi sekä uuden toimintaprosessin laatiminen

4.1 Tietojen kerääminen

Tiedot hankittiin useasta eri lähteestä. Dokumentaatioon perustuva tieto kerättiin olemassa olevista aineistoista, joita käytetään haastattelukysymysten laatimisessa. Dokumentaatioaineistot kerättiin kolmesta lähteestä, josta koostettiin yksi yhtenäinen tietojoukko. (Pitkäranta 2014, 96.)

Tiedot koottiin yhteiseen Excel taulukkoon, joka oli muokattavissa. Taulukosta oli eriteltävissä tapahtuman päivämäärä, nimi ja paikkakunta. Tiedot kerättiin valtakunnalliselta te-palvelut.fi -verkkosivustolta tapahtumakalenterista, tapahtumat Outlook -kalenterista ja yrityspalvelujen toimesta koostetusta tapahtumatilastoista. Kahden vuoden otannan ero tuo tutkimuksessa esille tiedossa olevan tilannesidonnaisuuden, jonka perusteella pystyttiin määrittelemään tavoitteena olevat jatkotoimenpiteet. Tietojoukko kokonaisuudessaan tulee vain toimeksiantajan käyttöön, sillä osa tiedoista on kerätty ei-julkisista lähteistä. Opinnäytetyössä esitettävä aineisto rajattiin tarkasti tutkittavan aiheen mukaisesti ja tulokset esitetään kuvassa 7.



Kuva 7. Rekrytointitapahtumien määrät vuosina 2019–2020

Rekrytointitapahtumia Kaakkois-Suomen alueella vuonna 2019 järjestettiin yhteensä 42, joista Haminassa 1, Imatralla 3, Kotkassa 9, Kouvola 22 ja Lappeenranta 6.

Vuoden 2020 aikana järjestettiin kaikkiaan 32 rekryointitapahtumaa. Joista Haminassa 2, Imatralla 5, Kotkassa 2, Kouvolassa 20 ja Lappeenrannassa 3.

4.2 Digitaaliset rekryointitapahtumat Virossa

Virossa on järjestetty digitaalisia rekryointitapahtumia jo useamman vuoden kokemuksella. Ensimmäiset virtuaaliset tapahtumat järjestettiin jo vuonna 2012. Silloin tapahtumat olivat pienempiä. Vuosina 2018 ja 2019 järjestettiin rekryointitapahtuman hybridimalli. Työnantajiin oli mahdollista tutustua myös virtuaalisesti, vaikka kotoa käsin. Pandemian aikana vuoden 2020 syksyllä järjestettiin Virossa ensimmäinen valtakunnallinen digitaalinen rekryointitapahtuma, jossa vieraili lähes 25 000 ihmistä. (Onlineexpo 2021.)

Tämän opinnäytetyön lähteinä on käytetty Eesti töötukassassa järjestettyjä valtakunnallisia virtuaalisia Töö- ja karjäärimeess -tapahtumia. Vierailun kohteina oli 29.9–2.10.2020 ja 27.4–30.4.2021 järjestetyt tapahtumat.

4.3 Webropol-kyselyn toteutus

Avoimeen lomakekyselyyn käytettiin Webropol-kyselyohjelmaa. Kyselylinkki sekä saatekirje lähetettiin kohderyhmille sähköpostitse. Kysymyksiin sai vastata omin sanoin avoimeen tekstikenttään. Avoin vastausvaihtoehto antoi vastaajille mahdollisuuden kertoa laajemmin mielipiteitä kysyttävästä aiheesta. Vastausaikaa oli kaksi viikkoa. Kyselyn liiteaineistona vastaajilla oli käytössä kohdassa 4.1 esitetyt aineistot.

Haastattelun teemakysymykset palvelupäälliköille ja johtajille olivat seuraavat:

- Mitkä asiat ovat olleet toimivia tai toimimattomia rekryointitapahtumissa tähän mennessä?
- Maailmanlaajuisen koronapandemian aikana rekryointitapahtumat on täytynyt olosuhteiden pakosta järjestää digitaalisesti. Muutosten myötä asiakkaille tarjottavat palvelut ja tapahtumat sopeutetaan olosuhteisiin. Minkälaisena näet Kaakkois-Suomen TE-toimiston rekryointitapahtumat ja niiden järjestämiset tulevaisuudessa?

- Minkälainen pitäisi olla tapahtumien valmisteluprosessin? Esimerkiksi keitä siinä pitäisi olla mukana, minkälainen pitäisi olla aikataulu tai jokin muu vastaava asia?
- Mitä muuta olisi kehitettävä?

Haastattelun teemakysymykset asiantuntijoille olivat seuraavat:

- Mitkä asiat ovat olleet toimivia tai toimimattomia rekryointitapahtumissa tähän mennessä?
- Minkälainen olisi mielestäsi ihanteellinen tapahtuma-alusta rekryointitapahtumia varten?
- Minkälaisia ominaisuuksia siitä pitäisi mielestäsi löytyä?
- Minkälainen pitäisi olla tapahtumien valmisteluprosessi? Esimerkiksi keitä siinä pitäisi olla mukana, minkälainen pitäisi olla aikataulu tai jokin muu vastaava asia?
- Mitä muuta olisi kehitettävä?

Kysely lähetettiin palvelupäälliköille, kahdelle palvelujohtajalle ja toimiston johtajalle, yhteensä 15 vastaanottajalle. Asiantuntijoille suunnattu kysely lähetettiin työnvälitys- ja yrityspalvelut-ryhmän asiantuntijoille ja nuoret-ryhmään asiantuntijoille. Vastaanottajia oli kaikkiaan 71.

4.4 Webropol-kyselyn tulokset

Raine Vallin toimittamassa kirjassa "Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1" neuvottiin avoimen kyselyn vastauksia luokittelemaan ryhmiin ja tarkastelemaan mihin luokkiin vastaukset sisällöltään jakautuvat. Etuna avoimissa vastuksissa voi olla se, että saadaan hyviä kehittämissuhteita ja ideoita. Haasteena taas, ettei kysymyksiin vastata lainkaan, vastattu liian yleisellä tasolla tai ei olla ymmärretty kysymystä lainkaan. Vastaaajien kokemukset ja osaaminen vaikuttavat vastausten sisältöön. (Valli 2018.)

Vastauksia saatiin asiantuntijoilta 11, palvelupäälliköiltä ja johtajilta 4. Vastaaajien alhainen määrä oli ennakkoon arvattavissa. Kyselyn toteutettiin lomakauden aikana. Lisäksi kaikkien asiantuntijoiden sekä palvelupäälliköiden tehtävän kuvaan ei kuulu aktiivisesti osallistua tapahtumien organisointiin, joten

heidän osaltaan vastauksia ei voitu odottaa. Vastaajien osalta kokemukset perustuvat käytössä olevaan tapahtuma-alustaan. Palvelua tuotavaa yritystä ei ole tässä opinnäytetyössä tarkoitus tunnistaa.

Vastaukset ryhmitettiin seuraavasti neljään luokkaan:

- Asiat mitkä ovat toimineet hyvin tähän mennessä
- Asiat mitkä eivät ole toimineet hyvin tähän mennessä
- Mitä tarvitsemme jatkossa
- Miten toimimme jatkossa

Asiantuntijat ja johto ovat kokeneet, että tapahtumat ovat pääsääntöisesti olleet onnistuneita. Näytteilleasettajien määrä on ollut hyvä ja asiakkaita on käynyt riittävästi. Koettiin siltä osin että, markkinointi on ollut jokseenkin toimiva. Päätaavoite rekrytointitapahtumien osalta koettiin kehittyneen positiiviseen suuntaan, niillä on edesautettu työnhakijoiden ja työnantajien kohtaamista tavalla, joka on johtanut työllistymisiin.

Toimimattomia kohtia vastauksissa tavattiin enemmän, kun toimivia. Markkinointi koettiin olevan puutteellinen. Haasteiksi osoitettiin riittämätön aika ja epäyhtenäinen toiminta alueellisesti markkinoinnin ja suunnittelun osalta. Toimipaikkakohtaisesti havaittiin olevan eroja tapahtumaformaateissa sekä järjestettyjen tapahtumien määrissä ja sisällöissä. Vastuiden selkeys tapahtumien järjestämisessä koettiin olevan haasteena. Asiakasmäärät tapahtumissa koettiin osan vastaajien taholta riittäväksi, kuitenkin osa vastaajista oli sitä mieltä, ettei osallistujia ole ollut riittävästi. Teknisten ominaisuuksien osalta sai paljon kritiikkiä tapahtuma-alustan kapasiteetti. Kaistan suuruus ei ollut tarpeeksi suuri osallistujiin nähden. Puheista ei saanut selvää ja monet osallistajat putosivat kokonaan pois tapahtumista. Vuorovaikutteisia keskustelutiloja kaivattiin sekä moderaattorien mahdollisuutta puuttua tapahtumien kulkuun.

Tarpeiden osalta kuvattiin laajasti ja yksityiskohtaisesti teknisiä ominaisuuksia, joita kaivataan. Tapahtuma-alustalle toivottiin virtuaalista aulatilaa, johon asiakas saapuu. Aulatilassa toivottiin olevan näkyvillä koko tapahtuman aikataulut, työtilat, messuosasto sekä Chat-keskustelun mahdollisuus moderaattorin kanssa. Kaivattiin selkeätä ja visuaalisesti houkuttelevaa alustaa, jossa on helppo liikkua tilasta toiseen. Alustan pitäisi mahdollistaa live-lähetykset sekä

tallenteiden katselun tapahtuman jälkeen. Messuosaston osalta toivottiin mahdollisuutta keskustella työnantajan kanssa omassa virtuaalitullassa sekä lähettää alustan kautta työnantajalle työhakemus. Virtuaalitulojen käytön osalta esitettiin monia ehdotuksia, toivottiin työpajoja, haastattelu tai keskustelu mahdollisuutta joko työnantajan tai viranomaisen kanssa. Tietoturvallisuus ja mahdollisuus osallistua tapahtumaan anonyymisti. Tapahtuma pitäisi olla skaalautuvaa erilaisille laitteille ja suunnittelua varten olisi tärkeä konseptointi mahdollisuus. Kun vallitseva poikkeustila helpottaa niin, katsottiin tarpeelliseksi mahdollisuutta järjestää perinteisten messutapahtumien rinnalla hybridimallinen tapahtuma, jossa käytetään samaan aikaan myös virtuaalista tapahtuma-alustaa.

Kehitettävien asioiden kärkipäässä koettiin olevan tapahtumaformaattien määrittely, selkeät vastuurajat ja viestinnän vahvistaminen. Suurin eroavaisuus johdon ja asiantuntijoiden toiveiden osalta nousi esiin koskien valmisteluprosessia. Useampi asiantuntija toivoi toimipaikkakohtaisia valmisteluryhmiä. Kokoonpano olisi ideoiden mukaan joko aina samat tai vaihtuvat. Johdon mielipide valmisteluryhmästä oli yhteneväinen. Tapahtumia järjestämässä olisi yksi ydintiimi. Vastuu koordinoinnista ja tehtävistä määritellään selkeästi. Tapahtumat konseptoidaan ja laaditaan vuosikello.



Kuva 8. Kuvituskuva kyselyn vastauksista

5 JOHTOPÄÄTÖKSET JA KEHITYSEHDOTUKSET

Opinnäytetyön tulokset osoittavat että, TE-toimistolle asetetut tavoitteet palveluasiakkaita monikanavaisesti ja edistää alueella työnhakijoiden työllistymistä rekrytointitapahtumien kautta ovat täyttyneet. Rekrytointitapahtumia on järjestetty, niihin on osallistunut niin työnantaja kuin työnhakija asiakkaita. Tulokset osoittavat kuitenkin myös epätasaisuuksia tapahtumien järjestämisessä. Alueellisesti voidaan huomata suuria eroja järjestettyjen tapahtumien määrissä. Koronarajoitukset ovat vaikuttaneet eri tavoin alueellisesti. Pohdintaan ja kehitysehdotuksiin poimitaan ideoita kyselyyn annetuista vastauksista.

Tapahtumien suunnittelun ja organisoinnin osalta tarvitaan ryhmä johtamaan toimintaa. Kyselyn vastaukset asiantuntijoiden ja johtajien osalta johtivat eri suuntiin, tarvitaanko jokaiseen toimipaikkaan oma suunnitteluryhmä vai riittääkö vain yksi ydintiimi. Yhden koko Kaakkois-Suomen alueellisen ydintiimin perustamista tukee useampi tekijä. Toimimattomina asioina mainittiin suunnittelutyölle riittämätön aika, liian suuri ja vaihteleva kokoonpano sekä markkinoinnin heikkous. Mikäli jokaisen tapahtuman osalta toimipaikassa on aina uusi suunnitteluryhmä, niin toimintatavat ovat jokaisella kerralla erilaiset ja ne täytyy aina opetella uudelleen. Perehdyttäjä joutuu joka kerta opettamaan samat asiat uudelle suunnitteluryhmälle. Jos jokaisessa toimipaikassa on oma suunnitteluryhmä, niin perehdyttämisen aika kertaantuu toimipaikkojen määrällä.

Yhden ryhmän perustaminen on tarpeen toiminnan yhtenäistämässä. Tapahtumamäärien poikkeavuus toimipaikoittaan ilmaisee toisistaan poikkeavat toimintatavat. Kuvassa 7 nähdään, että vuoden 2020 osalta Kouvolassa järjestettyjen tapahtumamäärät eivät pudonneet paljoakaan verrattuna vuoteen 2019. Kotkan ja Lappeenrannan osalta pudotus edellä mainittujen vuosien osalta on huomattavampi. Kerätyn tilastotiedon perusteella huomattiin, että Kouvolassa järjestettiin säännöllisesti toistuvia digitaalisia rekrytointitapahtumia. Vastaavaa toimintaa ei ollut muilla toimipaikoilla.

Suunnittelyydintiimi tarvitsee alueellisen tapahtumakoordinaattorin. Koordinaattorin vastuulla on varmistaa tapahtumien osalta yhtenäinen toiminta. Vies-

tinnän asiantuntijan osallistuminen takaa yhtenäisen ja tasalaatuisen markkinoinnin. Kyselyn vastauksissa eniten mielipiteitä jakoi markkinointi. Koettiin, että markkinointi on onnistunut ja toisaalta täysin epäonnistunut. Vastaukset nostavat esiin toiminnan erot toimipaikoittain. Voidaan nähdä osaamisen vaihtelevuutta markkinoinnissa. Tasalaatuisuus saavutetaan kun, suunnitteluydintimissä on mukana viestintäasiantuntija. Tapahtumakoordinaattori määrittelee tiiminsä muut jäsenet heidän substanssiosaamisensa perusteella.

Tapahtumien tasalaadun saavuttamiseksi suunnitteluydintiimi laatii tapahtumaformaattit. Formaattien määrän ja sisällön suunnittelussa huomioidaan TE-toimistolle annetut linjaukset monikanavaisista palveluista, lisäksi tiedostetaan yhteistyötahojen ja työnantajien palvelutarpeet. Suunnitteluydintiimi yhdessä TE-toimiston johdon kanssa linjaa tavoitteet formaattien osalta. Markkinointimateriaalien tuotanto nopeutuu, kun on käytettävissä valmiit tapahtumaesite pohjat. Suunnittelu-aika lyhenee, kun ei tarvitse joka kertaa tehdä tulevalle tapahtumalle erilainen tapahtumaesite.

Vuosikellon tarve nousi esiin. niin asiantuntijoiden kuin myös johdon vastauksissa. Kaakkois-Suomen TE-toimisto käyttää vuosikelloa sisäisentoiminnan ohjauksessa muiden palvelujen osalta. Tapatumille on syytä laatia oma vuosikello. Vuosikellon hyödyttää asiantuntijoita asiakasohjauksessa tapahtumien markkinoinnissa. Markkinointi työnhakijoille ja yrittäjille helpottuu, kun on etukäteen tiedossa tulevat tapahtumat.

Teknisten ominaisuuksien osalta esitettiin runsaasti ehdotuksia. Eniten kaivattiin lisää teknisiä ominaisuuksia. Toivottiin uudenlaisen palvelualustan hankintaa, joka mahdollistaa enemmän interaktiivista toimintaa. Ennen uuden palvelun hankintaa olisi syytä kerätä kokemusta TE-liven toiminnasta ja tarkastella jo alalla toimivia yrityksiä.

TE-live on uudenlainen vuorovaikutteinen rekrytointipalvelu, jossa voidaan seurata lähetyksiä mm. koulutus mahdollisuuksista ja avoimista työpaikoista. Työnhakija voi anonyymisti esittää kysymyksiä Chat-kanavan kautta tarjottavasta työstä. Live-lähetysten lisäksi on mahdollisuus katsoa ohjelmat tallenteena. (TE-palvelut 2021.)

Kaakkois-Suomen TE-toimistolle on tulossa käyttöön TE-live studio. TE-liven teknisten mahdollisuuksien hyödyntäminen digitaalisissa rekryointitapahtumissa ei olla vielä selvitetty.

Yhteenvetona ehdotetaan seuraavaa toimintamallia:

1. Valitaan koko alueelle yksi tapahtumakoordinaattori, jonka vastuulla on valvoa alueellista yhtenäistä toimintaa.
2. Tapahtumakoordinaattorin lisäksi valitaan suunnittelu- ja toteutusyhtenäistimi. Tiimin tarkoituksena on suunnitella ja toteuttaa alueelliset tapahtumat sekä määrittellä tekniset vaatimukset tapahtuma-alustalle.
3. Laaditaan tapahtumaformaattit ja yhtenäiset markkinointiaineistot.
4. Laaditaan tapahtumille vuosikello.
5. TE-liven osallistaminen alueen tapahtumiin.



Kuva 9. Kuvituskuva kehittämissuunnitelmista

LÄHTEET

Tapahtumajärjestäjän opas. Visit Tampere. WWW-dokumentti. Saatavissa: [Tapahtumajärjestäjän opas verkko.pdf \(visittampere.fi\)](#) [viitattu 12.3.2021]

Kosunen, J. Vaikuttavan digitapahtuman anatomia. WWW-dokumentti. Saatavissa: [Vaikuttavan digitapahtuman anatomia | Woltti Group](#) [viitattu 8.3.2021]

Perri, J. 2020. A Guide to Virtual Recruitment Events: What They Are and How to Approach Them. WWW-dokumentti. Saatavissa: [A Guide to Virtual Recruitment Events: What They Are and How to Approach Them | Insights | Ripple-Match](#) [viitattu 8.3.2021]

Virtuaalitapahtumaan osallistuminen. Valve Branding Oy. WWW-dokumentti. Saatavissa: [Virtuaalitapahtumaan+osallistuminen.pdf \(vm.fi\)](#) [viitattu 8.3.2021]

Chatilla ja chatbotilla palvelet asiakkaitasi nopeammin verkossa. 2021. Elisa Oyj. WWW-dokumentti. Saatavissa: [Chat ja chatbot nettisivuille | Elisa Yrityksille](#) [viitattu 8.3.2021]

Pashur, R-P. Milloin kannattaa striimata tapahtuma suoraan nettiin? WWW-dokumentti. Saatavissa: [Milloin kannattaa striimata tapahtuma suoraan nettiin? | Woltti Group](#) [viitattu 8.3.2021]

Töö- ja karjäärimest 2021. Online messikeskus. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.onlineexpo.com/ee/too-ja-karjaarimest/tooandjad/> [viitattu 12.3.2021]

Töö- ja karjäärimest 2021. Online messikeskus. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.onlineexpo.com/ee/press-coverage/eesti-startis-too-ja-karjaarimest-2021/> [viitattu 8.3.2021]

Damewood, C. 2021. What is a Forum Moderator? WWW-dokumentti. Saatavissa: [What is a Forum Moderator? \(with pictures\) \(easytechjunkie.com\)](#) [viitattu 8.3.2021]

Tietosuojalaki 1050/2018

Henkilötietojen käsittely. Tietosuojavaltuutetun toimisto. WWW-dokumentti. Saatavissa: [Henkilötietojen käsittely - Tietosuojavaltuutetun toimisto](#) [viitattu 8.3.2021]

Työllisyyskatsaus, Tammikuu 2021. Työ- ja elinkeinoministeriö. WWW-dokumentti. Saatavissa: [KAAKKOIS-SUOMI Työllisyyskatsaus Tammikuu 2021 \(temtyollisyyskatsaus.fi\)](#) [viitattu 8.3.2021].

Organisaatiomme. KEHA-keskus. WWW-dokumentti. Saatavissa: [Organisaatiomme \(sharepoint.com\)](#) [viitattu 8.3.2021].

Toikko, T & Rantanen, T. 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta. Tampere: Juvenes print Oy.

Tuominen, K & Niva, M & Malmberg, L. 2011. Benchmarking käytännössä. Turku: Benchmarking 2011 [viitattu 5.8.2021]

Pitkäranta, A. 2014. Laadullinen tutkimus opinnäytetyönä. Jokioinen: e-Oppi Oy.

Vilka, H. 2021. 5., päivitetty painos. Tutki ja Kehitä. Jyväskylä: PS-Kustannus.[viitattu 5.8.2021]

Töö- ja karjääriness 2021. Online messikeskus. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.onlineexpo.com/ee/too-ja-karjaariness/> [viitattu 10.3.2021]

Pitkäranta, A. 2014. Laadullinen tutkimus opinnäytetyönä. Jokioinen: e-Oppi Oy.

Töö- ja karjääriness 2021. Online messikeskus. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.onlineexpo.com/ee/too-ja-karjaariness/> [viitattu 10.3.2021]

Valli, R.(toim.) 2018.5., päivitetty painos. Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. PS-kustannus. [viitattu 30.8.2021]

TE-live, vuorovaikutteista rekrytointia. TE-palvelut. 2021. WWW-dokumentti. Saatavissa: [TE-live – vuorovaikutteista rekrytointia - TE-Palvelut](#) [viitattu 4.9.2021]