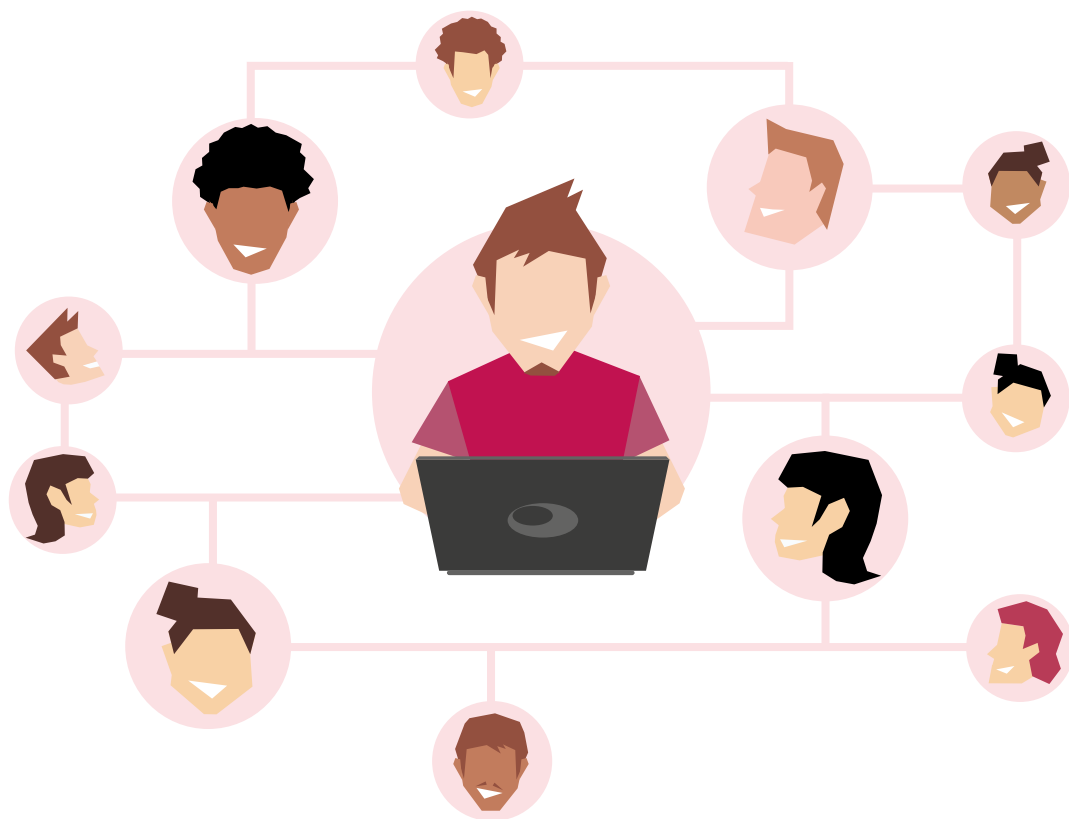


Hanna Kirjavainen, Janna Peltola, Eerika Yli-Mattila,  
Tanja Terkola, Flouna Putrus, Meri Mattus,  
Sara Raitmaa & Nora Puukka



# **Digiverkostot haltuun**

– digitaalisen verkostoitumisen  
käsikirja ohjausalan ammattilaisille

Hanna Kirjavainen, Janna Peltola, Eerika Yli-Mattila,  
Tanja Terkola, Flouna Putrus, Meri Mattus,  
Sara Raitmaa & Nora Puukka

# Digiverkostot haltuun

– digitaalisen verkostoitumisen  
käsikirja ohjausalan ammattilaisille



Turun ammattikorkeakoulun oppimateriaaleja 154

Turun ammattikorkeakoulu

Turku 2023

Hanke rahoitetaan REACT-EU-välineen määrärahoista osana unionin covid-19-pandemian johdosta toteuttamia toimia.

Graafinen ilme ja taitto: Checkpoint Production Oy

ISBN 978-952-216-837-5 (painettu)

ISSN 1457-7933 (painettu)

Painopaikka: PunaMusta Oy, Vantaa 2023

ISBN 978-952-216-836-8 (pdf)

ISSN 1796-9972 (elektroninen)

<https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-216-836-8>

Turun AMK:n sarjajulkaisut: [turkuamk.fi/julkaisut](https://turkuamk.fi/julkaisut)

# Sisällys

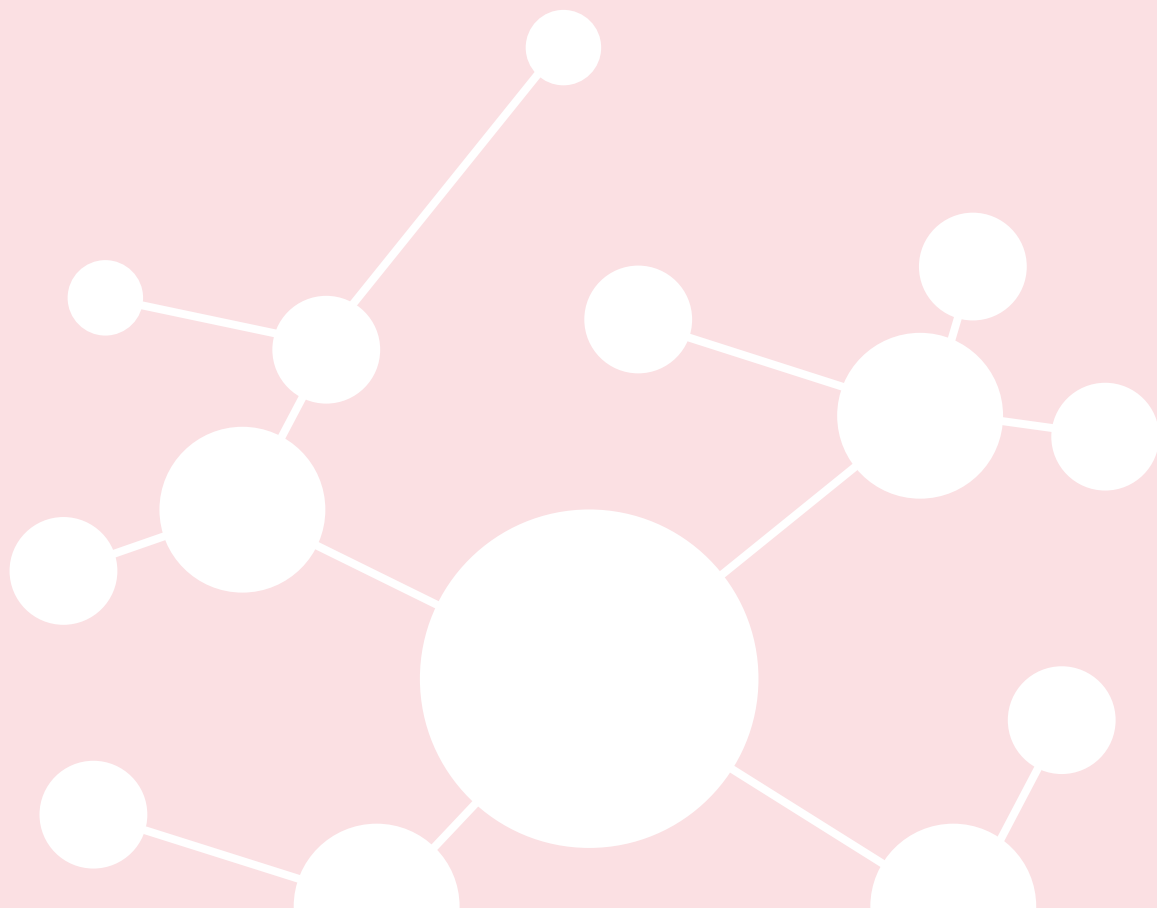
Alkusanat.....	4
1. Verkostoituminen – mitä ja miksi?.....	5
Miksi verkostoituminen on tärkeää?.....	5
2. Mikä ihmeen digitaalinen verkostoituminen?.....	7
Digitaalisen verkostoitumisen hyödyt.....	7
Digitaalisen verkostoitumisen haasteet.....	8
3. Erilaisten asiakkaiden huomiointi.....	9
Kulttuuritaustaan ja kotoutumisprosessiin liittyvät ilmiöt.....	10
Suomen kielen puute, este osallisuudelle?.....	11
Osaaminen sekä ura- ja koulutustausta.....	12
Ammatillinen kriisiytyminen.....	13
4. Asenne ja motivaatio verkostoitumisessa.....	15
Tavoitteiden asettaminen.....	15
Oma-aloitteisuus ja sen tukeminen työhaussa.....	17
Pettymyksien ja vastoinkäymisten käsittely.....	18
5. Verkostoituminen somessa – miten ja missä?.....	19
Sosiaalisen median netiketti.....	22
6. Verkostoituminen etätapahtumissa.....	23
Mitä etätapahtumalla tarkoitetaan?.....	23
Etätapahtumien hyödyt.....	23
Osallistumisen hankaluudet.....	24
Osallistuminen etätapahtumissa.....	25
Ennen tapahtumaa.....	25
Tapahtuman aikana.....	26
Tapahtuman jälkeen.....	28
Lähteet.....	29

## Alkusanat

Työllisyys- ja urapalveluiden asiakkailla on usein monia kysymyksiä ja tarpeita. Ohjaus vaatii asiakkaan tilanteen kokonaisvaltaista tarkastelua. Aina verkostoituminen ei ole ajankohtaisin tai eniten huomiota vaativin osa-alue, vaan muiden aiheiden käsittely on ensisijalla. Kuitenkin osalle asiakkaista verkostoituminen – myös digitaalisesti – on tärkeä askel työelämään siirtymisessä tai urapolun kehittämisessä.

Erytisesti korkeakoulutetut asiakkaat hyötyvät verkostoitumisesta. Heillä on myös lähtökohtaisesti sellaiset digitaaliset taidot, että he pystyvät edistämään digitaalisia verkostojaan ja rakentamaan näkyvyyttään esimerkiksi sosiaalisessa mediassa ja etätapahtumissa. Maahanmuuttajataustaiset asiakkaat kaipaavat kuitenkin usein kulttuurisidonnaista tukea, neuvoja ja vinkkejä siitä, miten Suomessa toimitaan. Tässä ohjausalan ammattilaiset ovat tärkeässä asemassa. Toivomme, että tämän käsikirjan käytännönläheinen lähestymistapa ja konkreettiset vinkit auttavat ottamaan puheeksi ja ohjaamaan erilaisia asiakkaita digitaalisessa verkostoitumisessa.

Koko DigiMESH-hankkeen tiimi toivottaa sinulle onnistuneita ja mielenkiintoisia kohtaamisia asiakkaidesi kanssa!



# 1. Verkostoituminen – mitä ja miksi?

Verkostoituminen tarkoittaa yksinkertaistettuna **suhteiden luomista ja ylläpitämistä**. Aihetta käsiteltäessä huomio keskitetään usein uusiin ihmisiin tutustumiseen, vaikka yhteydenpito jo entuudestaan tuttuihin henkilöihin on vähintään yhtä tärkeää. He tietävät osamisestasi ja voivat ehkä esitellä sinut uusille ihmisille tai vinkata omista verkostoistaan löytyvistä työpaikoista.

Verkoston luomiseen tarvitaan pitkäjänteisyyttä, sillä verkostot eivät muodostu hetkessä ja itsestään. Kysymys onkin aktiivisesta ja sosiaalisesta elämänasenteesta. Verkostoitumisessa tärkeää on myös **vastavuoroisuus**: älä ainoastaan ota, vaan muista myös antaa. Auta verkostosi jäseniä siinä, missä pystyt.

Verkostoitumisen hahmottamisessa hyödyksi on MESH-hankkeessa (ESR) luotu askelmalli, joka kuvaa verkostoitumista seitsemän toisiinsa liittyvän portaan avulla. Oleellista on verkostoitumisen **tavoitteellisuus, suunnitelmallisuus ja jatkuvuus**. Askelmalli löytyy netistä hankkeen sivuilta:

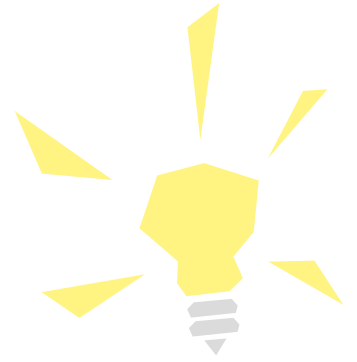
<http://www.tuni.fi/mesh>.

## Miksi verkostoituminen on tärkeää?

Nykypäivänä enää vain noin neljäsosa suomalaisista työllistyy julkisiin työpaikkailmoituksiin vastaamalla. Tämä tarkoittaa, että suurin osa työpaikoista hankitaan verkostojen kautta. Ohjaustyötä tekevien ammattilaisten onkin hyvä keskustella verkostoista asiakkaidensa kanssa ja kannustaa heitä verkostoitumiseen.

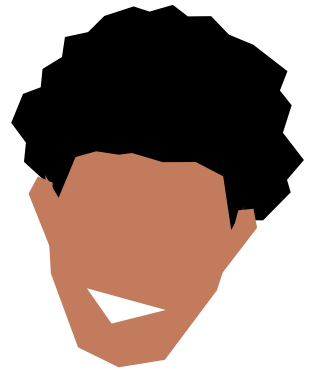
Suomen kaltaisessa pienessä maassa ”piirit” ovat yleensä pienet ja saman alan ammattilaiset yleensä tapaavatkin tuntea toisensa, ainakin, mikäli toimivat samalla seudulla. Tällä on sekä hyvät että huonot puolensa. Pienissä verkostoissa maine on tärkeä, sillä tieto ja juorut voivat levitä helposti. Toisaalta alkuun päästyään saman alan ammattilaisiin voi tutustua nopeasti, mikä voi olla hyödyllistä työn, työnhaun ja urakehityksen kannalta.

Verkostoitumisen tärkeys ei kuitenkaan rajoitu vain työnhakuun, vaan verkostoja tarvitaan yhä enemmän myös työelämässä ja ammatillisessa kehittämisessä. Työtä tehdään ja kehitetään yhdessä, jolloin yhteistyötä ja sosiaalisia taitoja tarvitaan jatkuvasti. Yhteistyö voi tehdä työstä antoisampaa ja rikastuttaa sitä.



## Verkostoitumalla asiakas voi:

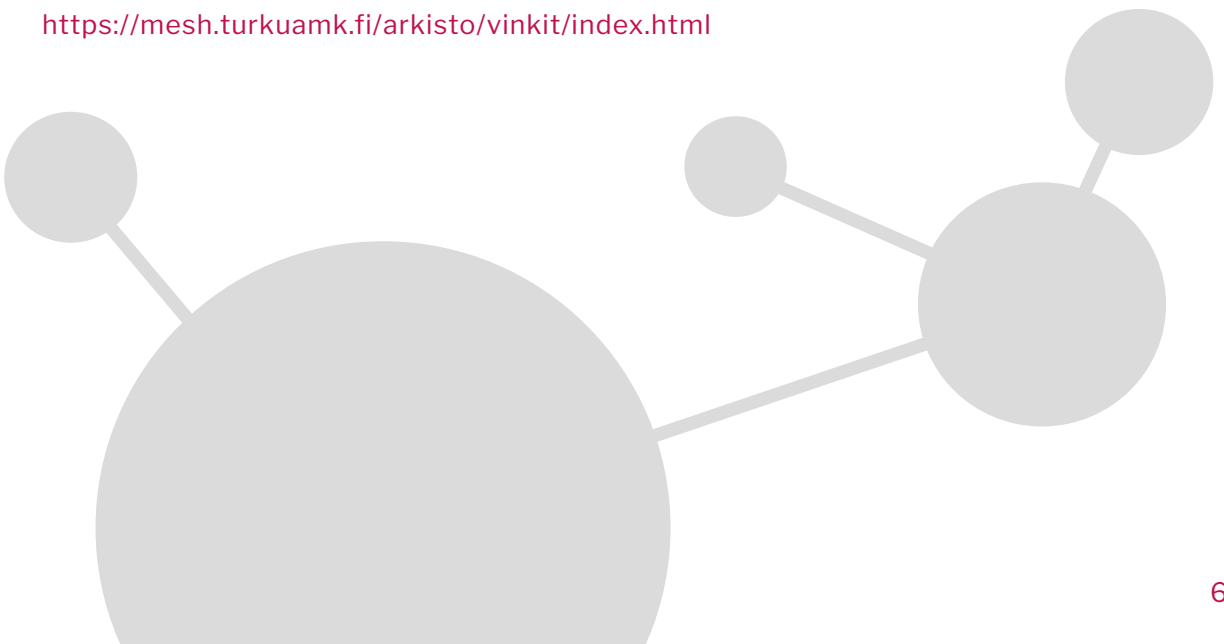
- löytää työpaikan
- saada apua ammatillisiin haasteisiin
- jakaa omaa asiantuntemustaan sekä hyötyä muiden osaamisesta
- seurata kiinnostavia aloja ja yrityksiä
- löytää uusia toimintaideoita
- hankkia kätevästi oleellista informaatiota
- vaikuttaa yhteiskunnallisiin asioihin
- jakaa ja parantaa ideoita
- oppia uutta
- olla avuksi ja hyödyksi myös muille.



Verkostoituminen on hyvä aloittaa hyvissä ajoin. Esimerkiksi maahanmuuttaja voi jo ennen Suomeen muuttamista aloittaa paikallisten verkostojen kartuttamisen digitaalisilla alustoilla. Verkostot saattavat edesauttaa ja tehostaa kotoutumista, kielen oppimista ja työelämään pääsemistä.

Tutustu lisää käytännönläheisiin verkostoitumisen vinkkeihin täältä (suomeksi ja englanniksi):

<https://mesh.turkuamk.fi/arkisto/vinkit/index.html>



## 2. Mikä ihmeen digitaalinen verkostoituminen?

Digitalisoitumisen myötä verkostoituminen on tänä päivänä helpompaa kuin aiemmin. Internet ja sosiaalinen media edesauttavat ja tehostavat verkostoitumista, ja myös erilaiset etätapahumat tarjoavat mahdollisuuden tutustua uusiin ihmisiin.

Digitaalinen verkostoituminen toimii samoilla periaatteilla kuin perinteinenkin verkostoituminen. Muutamia asioita on kuitenkin hyvä ottaa huomioon.

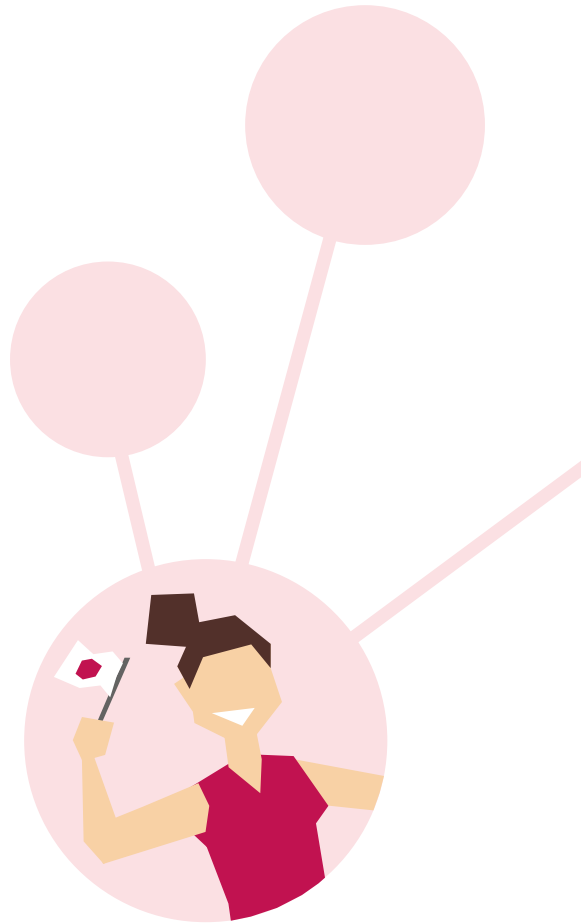
### Vinkki!

Lue blogitekstimme aiheesta:

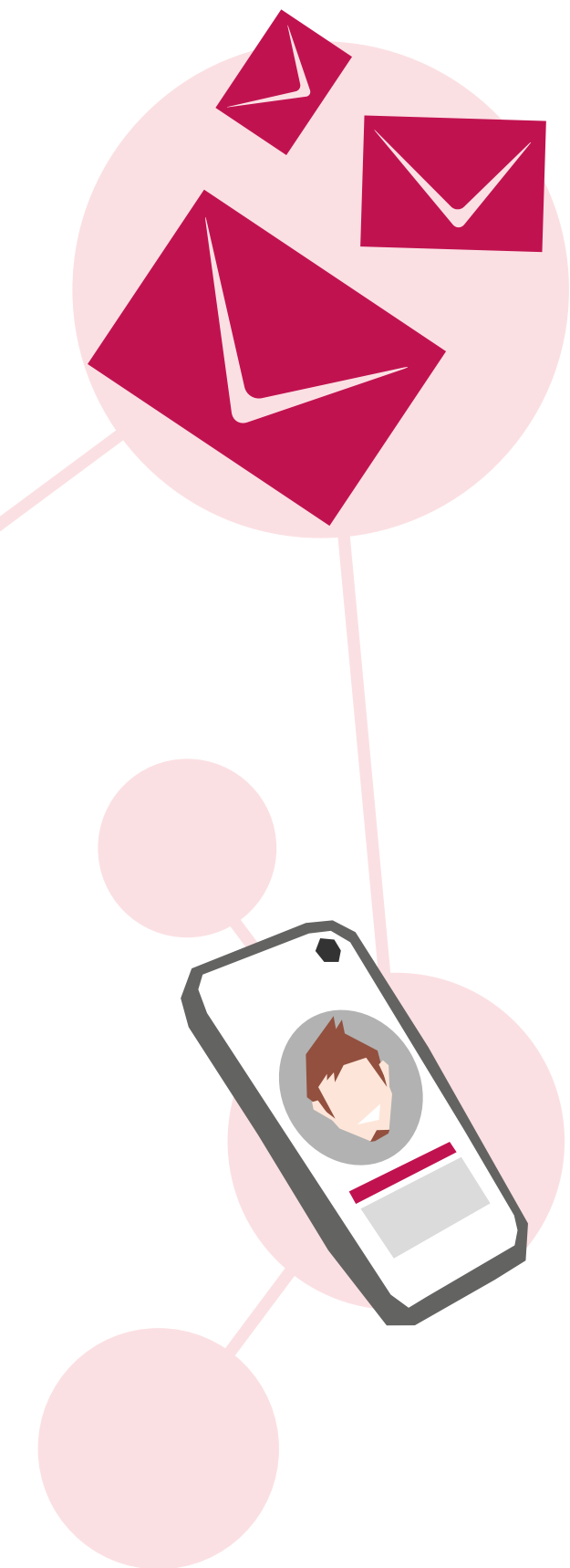
<https://digimesh.turkuamk.fi/blogit/digiverkostoituminen/>

### Digitaalisen verkostoitumisen hyödyt

1. Kätevyys, nopeus ja edullisuus: digitaalinen verkostoituminen sujuu kotoa käsin tai mistä vain ilman tarvetta matkustaa. Etätilaisuudet ovat usein ilmaisia.
2. Osallistumisen matala kynnyks: etäverkostoituminen voi olla helpompaa introverteille ja heille, joille keskustelun aloitus vieraiden kanssa ei ole helppoa. Sosiaalinen paine on pienempi ja sanottavansa voi suunnitella rauhassa etukäteen.
3. Kansainvälisyys: mahdollisuudet eivät rajoitu vain fyysisesti lähellä oleviin tapahtumiin tai ihmisiin.
4. Laajemmat mahdollisuudet: verkon kautta on paremmat mahdollisuudet löytää juuri ne ihmiset ja organisaatiot, joihin haluaa luoda yhteyksiä.
5. Tasa-arvoisuus: moniin sosiaalisen median verkostoihin pääsee, vaikkei olisi suosittelijoita tai sopivaa ammatillista taustaa.







## **Digitaalisen verkostoitumisen haasteet**

1. Helppouden huono puoli: kontaktipyynnön tai viestin lähettäminen on helppoa, mutta niin on myös sen poistaminen tai huomiotta jättäminen.
2. Verkostojen rakentamisen hitaus digitaalisesti: luottamuksen rakentaminen vie pidempään kuin kasvokkain tapahtuessa.
3. Informaatioähky: tärkeät viestit tai tapahtumakutsut saattavat jäädä huomaamatta tai ne saatetaan vahingossa poistaa.
4. Huijatuksi tuleminen: väärällä identiteetillä esiintyminen on verkossa helppoa ja harmillisen yleistä.
5. Vuorovaikutuksen vähyys: jos kasvokkain tapahtuva vuorovaikutus jää vähäiseksi, se saattaa nostaa kynnyistä tutustua uusiin ihmisiin ja vähentää perinteiseen vuorovaikutukseen tarvittavia taitoja.
6. Sovellusten hallinta ja laitteet: digitaalinen verkostoituminen vaatii riittävää digitaalista osaamista ja uusien sovellusten ja työkalujen hallintaa.
7. Kielitaidon puute: kielitaidon puute saattaa muodostaa haasteita vuorovaikutukselle varsinkin etätapahtumissa.

# 3. Erilaisten asiakkaiden huomiointi

Asiakkaita ohjattaessa ura- ja työllisyyskysymyksissä esiin nousevat usein digitaaliset verkostot sekä verkostoituminen osana työnhakua ja urakehitystä. Mikäli asiakas ei itse ota verkostoitumista puheeksi, ohjaajan kannattaa nostaa asia esiin.

Maahanmuuttajia ohjaavat ammattilaiset törmäävät jatkuvasti monenlaisiin kulttuureihin, kieliin ja kotoutumiseen liittyviin kysymyksiin. Eri kulttuureissa on erilaisia sosiaalisia sääntöjä ja tapoja olla ihmisten kanssa vuorovaikutuksessa; tämä ulottuu myös digitaaliseen verkostoitumiseen, työnhakuun ja urakehitykseen. Tämän takia aihetta voi olla joskus haastavaa käsitellä. Seuraavassa syvennytään ilmiöihin, joita ohjaajan on hyvä ottaa huomioon tukiessaan eri kulttuuri-taustoista tulevia asiakkaita.

Jokainen lähestyy verkostoitumista **omasta persoonastaan** käsin. Kaikki eivät koe verkostoitumista ja uusiin ihmisiin tutustumista luontevaksi ja siksi se voi tuntua hyvin hankalalta ja ”pakolliselta pahalta”. Onkin tärkeää, että jokainen pystyy verkostoitumaan itselleen mielekkäällä tavalla. Ohjaaja voi tukea asiakastaan itsetuntemuksen vahvistumisessa, jotta hän voi löytää oman tapansa verkostoitua. Verkostoitumista kannattaa lähentyä omien vahvuuksien kautta. Esimerkiksi hiljainen voi antaa muiden puhua enemmän tai tietoa luonnostaan paljon keräävä voi jakaa informaatiota eteenpäin.

Tärkeintä on muistaa, että verkostoituminen on mahdollista jokaiselle ja jokainen verkostoituu jatkuvasti tavatessaan uusia ja vanhoja tuttavuuksia.

## Kulttuuristaan ja kotoutumisprosessiin liittyvät ilmiöt

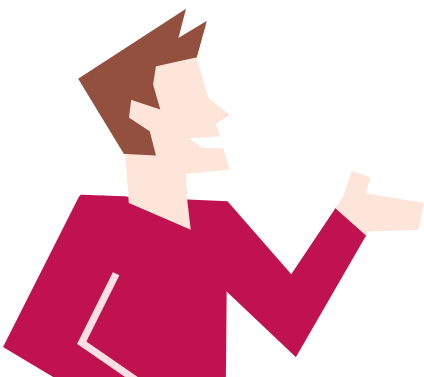
### Kulttuurisensitiivisyys

Monikulttuurisessa ohjaustyössä sekä asiakkaan että ohjaajan tekemät tulkinnot todellisuudesta perustuvat kieleen ja kulttuuriin. Kulttuurisensitiivisyys määritellään herkkyydeksi ja valmiudeksi kohdata toinen ihminen kunnioittaen ja arvostavasti samalla huomioiden eri taustojen, uskonnon, kulttuurin, sosiaalisen statuksen ja eri kielten vaikutukset.

### Kulttuurisensitiivisen ohjaajan muistilista:

- Pyri asettumaan maahanmuuttajan asemaan.
- Keskustele henkilön vahvuuksista ja voimavaroista.
- Monet itsestään selvät asiat uuteen maahan asettuessa muuttuvat epävarmoiksi.
- Jaa tietoasi uudesta kulttuurista.
- Kannusta kysymään: mitkä asiat herättävät kysymyksiä asiakkaassa?
- Muistuta asiakasta, että sopeutuminen uuteen vie aikaa.

Auta asiakasta huomaamaan kulttuurierot esimerkiksi näihin työelämäteemoihin liittyen:



### Suomessa:

- Työminä ja yksityisminä ovat erillisiä.
- Työaika ja vapaa-aika ovat erillisiä.
- Kunnioita muiden loma-aikoja ja viikonloppuja: silloin ei kysytä työasioita.
- Tutustuminen voi olla hidasta.
- Sähköposteihin ei aina vastata heti – odota muutama päivä, ennen kuin kyselet perään.
- Kommunikaatio esimerkiksi sähköposteissa on suhteellisen rentoa ja suoraa. Suoraan puhumista ei pidetä epäkohteliaana.
- Suomalaiseen työkulttuuriin kuuluu matala hierarkia.
- Uskonto on suomalaisessa yhteiskunnassa varsin pienessä roolissa. Näin ollen myöskään työpaikoilla ei juuri puhuta henkilökohtaisista vakaumuksista.
- Rekrytointiprosessit voivat olla hitaita.
- Sekä työnhaussa että työpaikoilla odotetaan aktiivisuutta ja oma-aloitteisuutta.
- Muihinkin kulttuurieroihin ympärillään on hyvä kiinnittää huomiota ja pohtia tietoisesti, miten niihin reagoi ja kuinka rakentaa yhteisöllisyyttä ympärilleen.

## Suomen kielen puute, este osallisuudelle?

Kielitaidon puute voi mietityttää monia maahanmuuttajia, mutta on tärkeää muistaa, että omia asioitaan voi edistää samanaikaisesti, kun kartuttaa suomen kielen taitoaan. **Kielen ei siis tarvitse olla täydellistä, ennen kuin alkaa verkostoitua tai hakea töitä.**

Monilla muuten kielitaitoisilla maahanmuuttajilla saattaa olla suuri kynnyks suomen kielen opiskeluun. Jos aiheena on jäädä maahan pidemmäksi aikaa, on suomen kielen taito etu, jonka opiskelua kannattaa harrastaa paitsi työllistymisen, myös yhteiskuntaan kotoutumisen näkökulmasta. Suomenkielisillä työpaikoilla ja harrastuksissa voi osallistuminen ja osallisuuden tunne kärsiä, jos yhteisöihin ei pääse kielen vuoksi aidosti sisään.

### Vinkkejä alan kielitaidon kehittämiseen:

- webinaarit ja tapahtumat
- podcastit
- äänikirjat
- Sosiaalinen media
- artikkelit ja blogit
- videot
- keskusteluryhmät
- vapaaehtoistyö
- suomalaiset tuttavat.

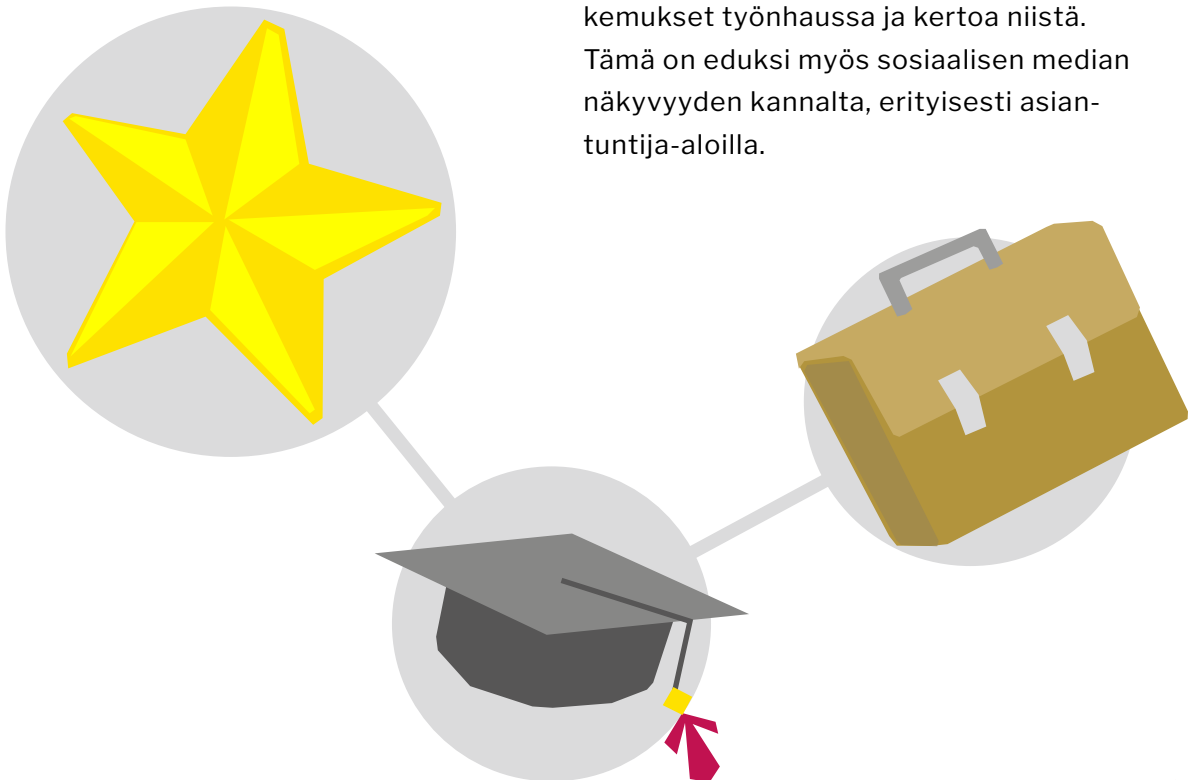


## Osaaminen sekä ura- ja koulutustausta

Maahanmuuttajalla voi olla koulutuksen ja kotimaassa hankitun työkokemuksen myötä muodostunut tietyn alan **ammatti-identiteetti**, mutta silti osaaminen ei välttämättä Suomessa riitä tai sitä ei ehkä tunnisteta tai tunnusteta. Tilanteessa, jossa maahanmuuttajan kyvyt ja kokemus eivät johdakaan välittömään työllistymiseen, horjutetaan myös identiteetin perustaa. Jos arvion jälkeen todetaan, ettei osaaminen riitä ja sitä tulee täydentää, voi henkilölle tulla tunne ammatillisen identiteetin kyseenalaistamisesta.

Suomessa on tavanomaista, että työpaikalla aloitetaan avustavissa tehtävissä. Tämä voi aiheuttaa vastareaktion henkilölle, jolla on jo aiempaa alan työkokemusta. Suomalaisen työelämän vaatimukset ja tavat on pystyttävä selittämään etukäteen, ja on tärkeää miettiä, miten aiempi osaaminen integroituu suomalaisen työelämän todellisuuteen.

Käsitys osaamisesta ja sen sanoittamisesta vaihtelee kulttuureittain. Esimerkiksi joissain maissa erottautumista massasta ei katsota hyväksi. Suomessa on kuitenkin tärkeää osata tunnistaa omat taidot, asiantuntemus sekä kokemukset työhaussa ja kertoa niistä. Tämä on eduksi myös sosiaalisen median näkyvyyden kannalta, erityisesti asiantuntija-aloilla.



## **Ammatillinen kriisiytyminen**

Maahanmuuttajien kielteiset kokemukset suomalaiseseen työelämään pääsystä voivat johtaa ammatilliseen kriisiytymiseen. Osallistumismahdollisuuksien puute ja jatkuvat pettymykset ovat suurimmat tekijät ammatillisen identiteetikriisin muodostumisessa.

### **Jos ammatti-identiteetti uudessa maassa kriisiytyy, nämä kysymykset saattavat auttaa eteenpäin:**

- Mikä on minulle tärkeää sekä ammatillisesti että yksityiselämässä?
- Mitä haluan tavoitella? Mihin haluan sitoutua?
- Mikä tuo minulle onnistumisen ja innostumisen tunteita? Mikä toisi näitä kokemuksia lisää?
- Auttaisiko lisäkoulutus? Millainen lisätieto tai uusi taito auttaisi minua juuri nyt?
- Ammatin ja ammatillisen ajattelun hienosäätö uuteen kulttuuriin sopivaksi. Miten asiat olivat entisessä työpaikassa, miten uudessa maassa? Erojen hyvät ja huonot puolet?



Ohjaaja voi yhdessä asiakkaan kanssa miettiä lähialoja tai muiden alojen töitä, joissa kuitenkin voisi hyödyntää asiakkaan vahvuuksia. Esimerkiksi jos asiakas on ollut kotimaassaan peruskoulun opettaja, olisiko hänen mahdollista rakentaa polkua varhaiskasvatuksen opettajaksi, ohjaajaksi tai kouluttajaksi yksityiselle sektorille tai organisaation HR-palveluihin. Lisäksi asiakasta voi myös muistuttaa, että alasta riippuen kantasuomalaisillekin saattaa olla hankalaa löytää koulutustaan vastaavaa työtä ja että työsuhteet voivat olla määräaikaisia.

Ansioluettelon päivittämisestä ja tyylin tarkistamisesta sekä hissipuheen harjoittelusta voi olla apua ammatillisen kriisiytymisen uhkaan: kartoita asiakkaan kanssa hänen osaamisensa ja pyydä häntä listaamaan kaikki osaamisensa ja vahvuutensa. Voitte myös miettiä, voisiko esiin tulleita taitoja ja kykyjä purkaa edelleen pienempiin osa-alueisiin. Mitkä vahvuudet erottavat asiakkaan muista? Mitä kannattaa nostaa esiin työhakemuksessa tai -haastattelussa? Tehkää asiakkaan kanssa hänen osaamisestaan lyhyt tiivistelmä, jonka asiakas voi lisätä CV:n alkuun tai LinkedIn-profiiliin.

# 4. Asenne ja motivaatio verkostoitumisessa

Verkostoitumisessa on tärkeää huomioida myös **asenteen** merkitys. Harvardin yliopiston tekemän tutkimuksen perusteella ihmiset jakautuvat asenteensa perusteella verkostoitumista edistäviin ja sitä estäviin. Edistämiseen suuntautuvat ihmiset suhtautuivat verkostoitumiseen kiinnostuksella ja uteliaisuudella, kiinnostuneina siitä, mitä mahdollisuuksia se voisi tuoda mukanaan. Estävän asenteen omaavat ihmiset puolestaan näkivät verkostoitumisen pakollisena pahana ja tunsivat olonsa epäaidoiksi verkostoituessaan, joten he myös tekivät sitä harvemmin.

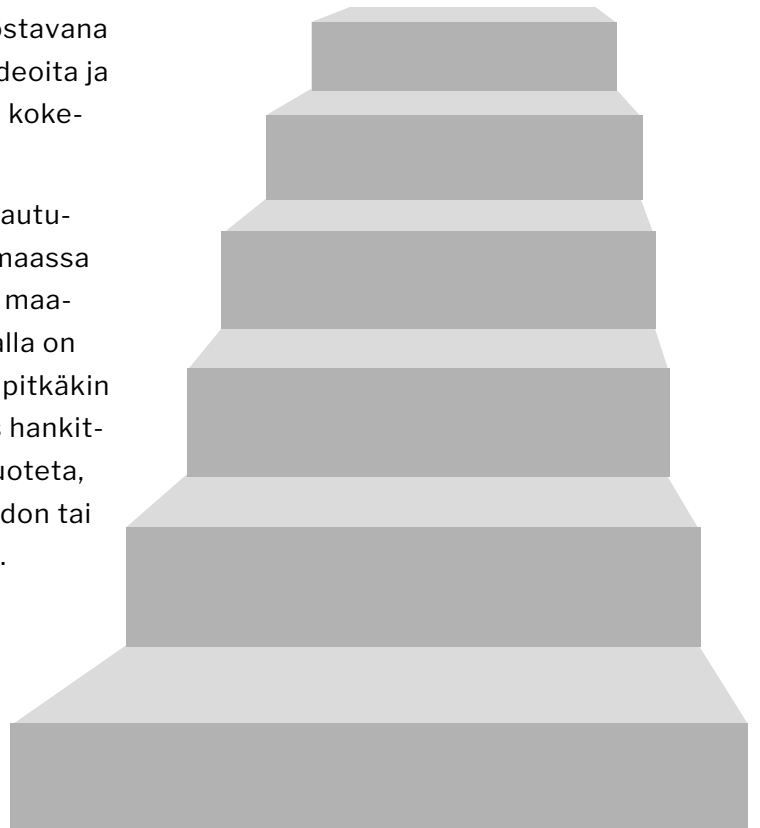
Asennetta voi kuitenkin onneksi muuttaa. On suuri ero, ajatteletko ennen verkostoitumistilannetta inhoavasi vastaavia tilaisuuksia, vai näetkö sen kiinnostavana mahdollisuutena, joka voi tuoda ideoita ja mahdollisuuksia, tai ainakin uusia kokemuksia.

Toisaalta myös empaattinen suhtautuminen on tärkeää. Alku uudessa maassa ja kulttuurissa ei ole helppoa. Jos maahanmuuttajataustaisella asiakkaalla on takana jo korkeakoulutus ja ehkä pitkäkin työkokemus, on turhauttavaa, jos hankittu osaaminen ei ”riitä”, siihen ei luoteta, tai sitä ei pysty puuttuvan kielitaidon tai muun syyn vuoksi hyödyntämään.

## Tavoitteiden asettaminen

Tavoitteellisuus on tärkeää niin verkostoitumisessa kuin työnhaussa ylipäänsä. Itse asetettuun sisäiseen tavoitteeseen on helpompi sitoutua kuin ulkoiseen.

**Mutta miten ohjata asiakasta löytämään omat tavoitteensa?**





Tavoitteiden asettelu vaatii itsetunte-  
musta:

- Mikä on minulle tärkeää?
- Mitä haluan saavuttaa?
- Miten olen aiemmin verkostoitunut ja miten tämä poikkeaa siitä? Mitä uusia taitoja tarvitsen?
- Mikä on helpoin ensimmäinen askel?
- Mikä on minulle luontaista osallistumista, mikä vaatii ponnistelua?
- Miten voin kääntää voimavaraksi haasteet, joita minulla nyt on?
- Mikä on niin suurta, etten (vielä) selviydy siitä?
- Mikä on niin pientä, että voin aloittaa heti?
- Mitä menetän, kun yritän?
- Mitä saavutan, kun onnistun?

Ihmisillä on taipumus aliarvioida kykyjään tehdä suuria asioita ja toisaalta yliarvioida kykyjään tehdä pieniä asioita. Varmista siis, että pienet asiat tulevat hoidetuksi.

Tavoitteet voivat kuitenkin olla hankalasti lähestyttäviä ja epämääräisiä. Saavutettavien tavoitteiden asettamiseen voi käyttää esimerkiksi tunnettua SMART-mallia.

Tavoitteiden saavuttamista voidaan helpottaa asettamalla **välitavoitteita ja -tehtäviä**. Mitä konkreettisempi tavoite on, sitä helpompi siihen on tarttua. Välitavoitteiden saavuttaminen lisää myös motivaatiota, kun voi huomata oman edistymisensä.

Tavoitteille voi asettaa aikarajat. Esimerkiksi mitä asiakas tekee kuukauden, kolmen kuukauden, puolen vuoden ja vuoden sisällä. Aikarajat myös konkretisoivat tavoitteita ja kannustavat jatkuvaan työskentelyyn niiden saavuttamiseksi.

Itseohjautuvat ihmiset etsivät ja löytävät ratkaisuja omatoimisesti, mutta osalle vaihtoehtojen näkeminen voi olla vaikeaa. Tarjoa niitä ja osoita toiminnan hyöty. Verkostoituminen ei välttämättä palkitse välittömästi, mutta pidemmällä aikavälillä verkostoista voi olla paljon apua. Harvoille meistä verkostot tulevat "valmiina", vaan useimpien on itse oltava aktiivisia niiden luomisessa.

## Oma-aloitteisuus ja sen tukeminen työnhaussa

Suomessa on yleistä, ettei valitsematta jääneille hakijoille laiteta edes sähköpostia, mikä voi tuntua loukkaavalta ja turhauttavalta. Työnhakija miettii usein syytä rekrytointiprosessista putoamiselle. Tässä tapauksessa asiakasta voi kannustaa pyytämään **palautetta** rekrytoinnista vastaavalta henkilöltä. Ohjaaja voi muistuttaa asiakkaalle, että jokainen hylkäykseenkin johtava työnhakuyritys on mahdollisuus. Voi olla, että työnhakija on jäänyt positiivisesti rekrytoijan mieleen ja se kantaa myöhemmin hedelmää.

Yleisestikin **oma-aloitteisuus** työnhaussa katsotaan positiiviseksi asiaksi. Aktiivisuutta ja kiinnostusta avointa työpaikkaa kohtaan voi osoittaa ottamalla yhteyttä, esimerkiksi soittamalla. On kuitenkin tärkeää, että yhteydenotolle on järkevä syy. Työnhakija voi esimerkiksi kysyä työtehtävästä tarkentavia kysymyksiä asioista, joita ei ole mainittu työpaikkailmoituksessa. Turhia soittoja tulee välttää, sillä ne ovat rekrytoijalle turhaa ajanhukkaa. Lisäksi annettuja yhteydenottoaikoja on syytä noudattaa.

Ennen yhteydenottoa ja työhakemuksen jättämistä on hyvä **tutustua työnantajaan etukäteen** esimerkiksi nettisivujen avulla. Taustatutkimus osoittaa hakijan kiinnostuksen ja auttaa syvällisemmän keskustelun rakentamisessa.

Paitsi työnhaussa, myös työelämässä arvostetaan ja vaaditaan oma-aloitteisuutta. Yksi ohjausalan ammattilaisen tehtävistä on tukea **asiakkaan sisäistä motivaatiota ja toimijuutta**. Tähän on kuitenkin jokaisella asiakkaalla erilaiset valmiudet.

Oma-aloitteisuutta ja itseohjautuvuutta voidaan herätellä konkreettisten tehtävien avulla. Tällaiset tehtävät voivat olla esimerkiksi

- some-profiilin päivittäminen
- verkostokartan piirtäminen
- eri yrityksiin ja työnantajiin tutustuminen
- verkostoitumistapahtumaan osallistuminen
- some-ryhmiin osallistuminen.

## Pettymysten ja vastoinkäymisten käsittely

Työelämässä ja työhaussa joutuu sietämään pettymyksiä, kun esimerkiksi putoaa pois rekrytointiprosessista tai saa kriittistä palautetta. Joskus myöskään odotukset verkostoitumisen hyödyistä eivät vastaa todellisuutta, jossa ihmisiin tutustuminen on hidasta ja verkostoituminen jatkuva prosessi. Jokaisen on löydettävä omat tapansa käsitellä pettymyksiä.

Ohjaaja voi auttaa asiakasta pettymysten ja torjutuksi tulemisen hyväksymisessä ja käsittelemisessä. Hän voi auttaa kertomalla muun muassa, että

- Kyseessä ei ole mitään henkilökohtaista.
- Vaikka kyse olisi henkilökemiasta, se ei tarkoita, että hakija olisi "huono ihminen".
- Yleiset asenteet ja suomalainen työmarkkinatilanne ja -kulttuuri vaikuttavat päätöksiin.
- Pettymyksestä huolimatta kokemuksesta voi oppia.
- Alasta riippuen työllistyminen voi olla nk. kantasuomalaisillekin haastavaa.
- Pettymys on tilanteessa normaali tunne, eikä sitä pidä säikähtää. Pettymyksestä ei voi päästä yli päättämällä niin, mutta toisaalta tunteeseen ei pidä myöskään jäädä kiinni.

Työnhakijalla on tärkeää olla elämässä myös muita asioita kuin työnhaku: perhe, ystävät ja mielekkäät harrastukset tuovat iloa pettymysten hetkillä. Tärkeää on, ettei jää yksin pettymysten kanssa vaan on joku, jolle niitä voi purkaa ja joka voi tuoda uusia näkökulmia omiin kokemuksiin.

Oleellista on kohdistaa **katse oppimiskokemukseen ja onnistumisiin**, vaikka pieniinkin. Niitä voivat olla esimerkiksi työhaastatteluun pääseminen hakijoiden joukosta, työhaastattelusta saatu kokemus, onnistunut työhakemus tai positiivinen kokemus soitosta rekrytoijalle.



# 5. Verkostoituminen somessa – miten ja missä?

Sosiaalisessa mediassa verkostoituminen on mahdollisesti oleellisin osa etäverkostoitumista. Somessa voit tutustua ihmisiin ympäri maailmaa, huolehtia verkostoistasi helposti ja tavoittaa suuren määrän ihmisiä.

Aluksi asiakkaan kanssa on hyvä pohtia, mitkä ovat hänen **verkostoitumisensa tavoitteet**. Miksi hän haluaa verkostoitua ja minkälaisiin ihmisiin somessa tutustua? Tavoitteet auttavat oikeiden some-kanavien valitsemisessa ja ovat tärkeitä myös motivaation ylläpitämiseksi.

Sosiaalisessa mediassa verkostoituessa on hyödyllisempää ottaa hyvin haltuun yksi tai muutama kanava kuin viestiä kaikissa puolihuolimattomasti. Myöhemmin verkostoitumista voi laajentaa uusiin alustoihin. Kanavia mietittäessä avuksi voi olla ajatuskartta, johon asiakas merkitsee ensin olemassa olevat verkostonsa, ja miettii sitten, minkälaisiin ihmisiin haluaa tutustua ja mistä some-alustoista heidät löytää.

**LinkedIn** on työnhaussa ja ammatillisten verkostojen luomisessa sekä ylläpitämisessä tämän hetken tärkein kanava, joten asiakasta on hyvä rohkaista laittamaan LinkedIn-profiilinsa kuntoon.

## LinkedIn-profiilissa tärkeää on

- kertoa itsestä ja omista tavoitteista
- sanoittaa, missä on hyvä ja miksi
- kuvata, millaisten ihmisten kanssa haluaa verkostoitua
- hyvä profiilikuva (mieluiten sama kaikissa some-profiileissa)
- avata profiili julkiseksi ja muistaa merkitä "open to new job opportunities" -kohta
- kertoa omasta työnhausta avoimesti
- olla rehellinen
- pyytää suosituksia.



Kun profiili on luotu, on tärkeää olla **aktiivinen ja ylläpitää vuorovaikutusta.**

Tullakseen huomatuksi somessa on hyvä jakaa ajatuksia ja kuulumisia, kysyä mielipiteitä ja neuvoja, tarjota apua sekä osallistua keskusteluun. Keskusteluja voi aloittaa itsekin, sekä omalla sosiaalisen median seinällä, että erilaisissa ryhmissä. Myös muiden julkaisuja kannattaa kommentoida. Alkuperäisen postauksen kehuminen ilahduttaa sen tekijää, mutta kannattaa myös miettiä, olisiko aiheesta jotain muutakin sanottavaa, kysymystä tai mielipidettä.

LinkedInissä on hyödyllistä seurata työhaun kannalta potentiaalisia yrityksiä ja työpaikoista tietoja jakavia henkilöitä sekä liittyä ryhmiin, joissa käsitellään itseä kiinnostavia asioita. LinkedInissä voi kontaktoida ihmisiä melko matalalla kynnyksellä. Mikäli laittaa kontaktipyynnön uudelle ihmiselle, on hyvä laittaa mukaan pieni viesti, jossa kertoo, kuka on ja miksi haluaa verkostoitua juuri hänen kanssaan.

Sosiaalisessa mediassa verkostoituessa on tärkeää pitää mielessä, että määrä ei aina korvaa laatua. Kontaktien suuri lukumäärä ei välttämättä ole oleellista, vaan se, millaisen suhteen omissa verkostoissa oleviin ihmisiin on pystynyt rakentamaan. Kontaktipyyntö LinkedInissä on hyvä alku, mutta verkostoja on myös tärkeää ylläpitää olemalla säännöllisesti yhteydessä kontakteihinsa.

Myös Facebook ja X (ent. Twitter) ovat työnhakuun ja verkostoitumiseen sopivia kanavia. **Facebook** on Suomessa monille henkilökohtainen kanava, joten kaveripyynnöjä ei kannata lähettää tuntemattomille. Facebookissa on kuitenkin monia hyviä työnhakua edistäviä ryhmiä, ja myös siellä voi seurata mielenkiintoisia työnantajia. Omasta työhausta on hyödyllistä viestiä sekä Facebook- että muulle sosiaalisen median verkostolle.

**X** on avoimen keskustelun alusta, jossa voi seurata ketä tahansa henkilöä tai mitä tahansa yritystä, sekä aloittaa keskusteluja esimerkiksi oman alan ammattilaisten kanssa. X:ssä voi myös seurata hashtageja, kuten #työpaikat ja #rekrytointi. Asiakasta voi pyytää miettimään omaan alaansa liittyviä hashtageja ja etsimään niitä.



Näitä kolmea kanavaa pidetään tällä hetkellä tehokkaimpina sosiaalisen median välineinä työhaussa Suomessa. Niiden lisäksi muitakin kanavia voi kokeilla, jos ne tuntuvat itselle ja omaan alaan sopivilta. Bloggaaminen itseä kiinnostavasta aiheesta on myös yksi vaihtoehto. Viime aikoina työnhakijat ovat alkaneet kirjoittaa blogeja omasta työhausta. Videot ovat lisäämässä suosiotaan, ja niissä on helppoa kertoa omasta osaamisestaan, joten kannattaa tutustua esimerkiksi YouTubeen tai Vimeoon.

Asiakasta voi mietittyä, millä tavalla hänen kuuluisi konkreettisesti toimia ja käyttäytyä sosiaalisessa mediassa. Näihin kysymyksiin ei ole yhtä kaiken kattavaa vastausta. Siksi häntä kannattaa kannustaa tutustumaan erilaisiin käytännönläheisiin artikkeleihin ja videoihin. Näitä löytyy paljon kirjoittamalla Googleen esimerkiksi: työnhakuvinkit Suomessa, verkostoituminen Suomessa tai sosiaalinen media työhaussa.

Jos asiakas ei kulttuuri- tai muista syistä halua käyttää sosiaalista mediaa työhaussa, päätöksen takana olevista syistä kannattaa keskustella hänen kanssaan. Sosiaalinen media ei toisaalta ole myöskään yhtä tärkeä kaikilla aloilla - esimerkiksi sosiaali- ja terveysalalla sen käyttö työnhakumielessä on toistaiseksi maltillista.

Mikäli syynä on epäluulo yksityisyysasetuksia kohtaan, kannattaa asiakasta muistuttaa, ettei Suomessa esimerkiksi valtio käytä hyödykseen sosiaalisesta mediasta löytyviä tietoja. Somekanavien asetuksiin kannattaa tutustua, ja asettaa profiilit siinä määrin julkisiksi, kuin itse haluaa. Työhaussa tosin ei esimerkiksi suljetusta LinkedIn-profiilista ole paljoa hyötyä, mutta asetuksia voi myös muuttaa myöhemmin, sovelluksen tultua tutummaksi.

## Sosiaalisen median netiketti

Joka kerta käyttäessämme sosiaalista mediaa, jätämme jälkeemme digitaalisen jalanjäljen. Työnantajat saattavat rekrytointitilanteissa tutustua työnhakijoiden LinkedIn-profiiliin ja etsiä heistä tietoja Googlen avulla. Vaikka EU:n sääntelyn mukaan ainoastaan työssä suoriutumisen kannalta merkityksellistä dataa saa tarkistaa sosiaalisesta mediasta, on käytäntö kuitenkin usein toinen. Asiakkaalle voi suositella, että hän googlaa oman nimensä ja poistaa seuraavat asiat:

- työn tai työkaverien arvostelun tai pilkallisen kommentoinnin
- muut negatiiviset tai arvostelevat kommentit
- huumeisiin ja alkoholiin liittyvät sisällöt
- syrjivät, epäkohteliaat kommentit
- tyhjät profiilit.

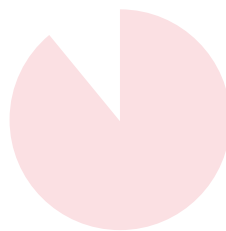
Suomalaisessa kontekstissa sosiaalisessa mediassa on hyvä välttää kovin kärjekkäitä ja jyrkkiä mielipiteitä, ellei halua profiloitua juuri niiden kautta. Suomessa piirit ovat pienet, joten pienikin aktiivisuustason nostaminen sosiaalisessa mediassa riittää usein huomatuksi tulemiseen.

Suomessa arvostetaan positiivista aktiivisuutta ja ns. "tekemisen meininkiä". Omaa osaamista on parempi tuoda esiin ennemmin näyttöjen kautta kuin kirjoittamalla kehuja postauksia itsestään. Aktiivisuus tuo näkyvyyttä, mutta pitkät postaukset useasti päivässä saattavat olla liikaa. Mikäli tuo itseään ja mielipiteitään voimakkaasti esiin, kannattaa varautua siihen, että suhtautuminen saattaa olla ristiriitaista ja kriittistäkin palautetta voi tulla.

## Why does digital footprint concern you?



96% of recruiters use social media to find candidates



81% of employers screen freelancers



70% of employers research job candidates

Lähde: Content Stadium 2022, ; Maurer 2017 & CareerBuilder 2017.

# 6. Verkostoituminen etätapahtumissa

Asiakkaita työllisyys- ja urapalveluissa ohjaavien ammattilaisten on hyödyllistä keskustella verkostojen laajentamisesta ja vahvistamisesta myös erilaisissa etätapahtumissa.

Aihetta voi lähestyä esimerkiksi seuraavien kysymyksien avulla:

- Onko asiakas osallistunut etätapahtumiin? Millaisiin?
- Mitkä ovat etätapahtumien hyödyt tai toisaalta haasteet?
- Onko asiakas tutustunut uusiin ihmisiin etätapahtumassa? Tai voisiko hän tutustua?
- Millä tavalla etätapahtumiin voi valmistautua ja osallistua?
- Miten asiakas voi vaikuttaa omiin verkostoitumismahdollisuuksiinsa etätapahtumissa?
- Mikä on asenteen merkitys etätapahtumissa tapahtuvassa verkostoitumisessa?

## Mitä etätapahtumalla tarkoitetaan?

Etätapahtumalla on monta nimeä: online-tapahtuma, virtuaalitapahtuma, webinaari, digitaalinen tapahtuma. Kaikki kuitenkin viittaavat samaan asiaan.

Yksinkertaisimmillaan etätapahtuma on verkossa järjestettävä tilaisuus. Se voi olla toteutukseltaan suuri tai pieni, kevyesti esimerkiksi Zoom-alustalla järjestetty, tai massiivisesti erityisellä tapahtuma-alustalla toteutettu tapahtuma. Etätapahtumat voivat olla aktivoivia ja vuorovaikutuksellisia, ja niissä voidaan käyttää esimerkiksi äänestyksiä, kyselyitä, chat-toimintoja ja ryhmäkeskusteluita osallisuuden lisäämiseksi.

## Etätapahtumien hyödyt

Etätapahtumiin on helppo osallistua, mutta aktiivinen osallistuminen ja verkostoituminen niissä koetaan usein hankalaksi ja vähäiseksi. Näin sen ei kuitenkaan tarvitse olla.

Kyse on myös osallistujan omasta vastuusta eli siitä, millä tavalla hän päättää osallistua etätapahtumaan.

Varsinkin asiantuntijatyössä näkyvyys omalle henkilöbrändille on hyödyllistä. Etätapahtumat ovat oiva tapa lisätä näkyvyyttä omalla alalla. Usein samat ihmiset osallistuvat samankaltaisiin tapahtumiin. Tästä syystä näkyvyys todennäköisesti parantuu toistuvalla osallistumisella.



Ensimmäinen kontakti on helppo luoda juuri digitaalisessa ympäristössä, kuten sosiaalisessa mediassa tai etätapahtumassa. Ihmisiin voi ottaa yhteyttä matalalla kynnyksellä ja keskustella esimerkiksi tapahtuman chatissa tai pienryhmäkeskusteluissa. Hieman tutumpaan ihmiseen on myös jatkossa helpompi ottaa uudestaan yhteyttä, ja pyytää esimerkiksi kahville. Suomalaiset saattavat olla moniin muihin kulttuureihin verrattuna hitaasti lämpeneviä.

### Osallistumisen hankaluudet

Toisaalta etätapahtumassa voi olla vaikeaa tutustua uusiin ihmisiin ja verkostoitua. Aktivoivassakin tapahtumassa luonteva keskustelu on erilaista kuin kasvokkain, ja verkon välityksellä tapahtuvasta kommunikatiosta jää joitain nonverbaalisen viestinnän tapoja pois. Myös kynnys esimerkiksi puheenvuoron ottamiseen webinaarissa voi tuntua korkealta, ja on helppoa vain jäädä passiiviseksi seuraajaksi taustalle.

Etätapahtumissa ei ole yleensä tarkoituksaan luoda syvempiä suhteita, vaan niiden tarkoitus on uusien tuttavuuksien luominen sekä tiedon välittäminen tai yhdessä tuottaminen.

**Vinkki:** keskustele asiakkaan mahdollisuuksista osallistua etätapahtumiin.

Miksi, miksi ei? Miten mahdollisia esteitä voidaan poistaa?

### Plussat

- + osallistumisaktiivisuuden määrittely
- + tapaa ihmisiä, joita ei muutoin tapaisi
- + näkyvyyden lisääminen helposti
- + ensimmäisen kontaktin luominen
- + oman alan ihmisiin ja ajankohtaisiin trendeihin tutustuminen
- + ajankohtaisen tiedon saaminen ja välittäminen
- + mahdollisuus kysyä lisätietoja.

### Miinukset

- luonteva verkostoituminen voi olla vaikeaa
- vaatii välineitä osallistuakseen.
- Kielitaito voi muodostua haasteeksi

## Osallistuminen etätapahtumissa

Etätapahtumiin liittyy monia asioita, jotka saattavat vaikuttaa itsestään selviltä, mutta eivät välttämättä sitä ole. Asiakkaat työllisyys- ja urapalveluissa voivat olla taidoiltaan ja valmiuksiltaan hyvin erilaisia. Periaatteessa etätapahtuma on usein muutaman klikkauksen päässä, mutta käytännössä valmistautuminen ja aktiivinen osallistuminen kannattavat erityisesti verkostoitumisen näkökulmasta.

## Ennen tapahtumaa

Etätapahtumat ovat siitä helppoja, että ne eivät vaadi paljoa ennakkovalmistautumista. Nämä asiat ovat kuitenkin tärkeitä muistaa.

### 1. Ilmoittautuminen

Etätapahtumiin pitää muistaa ilmoittautua. Suomessa etätapahtumiin pystyy harvemmin osallistumaan ilmoittautumatta.

Varsinkin pienissä tapahtumissa järjestäjä saattaa käydä ilmoittautumiset yksitellen läpi, jolloin asiakkaan on hyvä miettiä jo ilmoittautumisvaiheessa, **millaisen kuvan jättää itsestään**. Oman pahan mielen ja esimerkiksi työttömyydestä aiheutuvan turhautuneisuuden purkamisen järjestäjään ilmoittautumislomakkeella ei jätä hyvää kuvaa. On hyvä muistaa, että Suomessa samassa kaupungissa työskentelevät saman alan ihmiset yleensä oppivat tietämään toisensa.

### Muista nämä:

- Varmista, että tietokoneen video ja ääni toimivat.
- Huolehdi hyvästä valaistuksesta, luonnon valo on paras valo.
- Sijoita kamera silmien tasolle.
- Varmista, että tausta on siisti ja rauhallinen.
- Kokeile videosovellusta ennen tapahtumaa, jotta se toimii moitteettomasti.
- Liity tapahtumaan mikki äänettömällä, ellei toisin ohjeisteta.

## 2. Valmistautuminen

Asiakas voi valmistautua etätapahtumaan kasvokkaisen tapahtuman tavoin. Peruseriaatteet ovat molemmissa samat.

### Harjoittele esittäytymistä

Etätapahtumissa osallistujia pyydetään usein esittelemään itsensä esim. chat-keskustelussa. Käytännössä esittely voi olla muutama lause. Pienemmissä tapahtumissa osallistujat voivat esittäytyä myös suullisesti, jolloin on tärkeää, että henkilö osaa lyhyesti ja ytimekkäästi esitellä itsensä.

- Mieti, mitä haluat kertoa itsestäsi
- Esittelyn sisältö:
  - Kuka olet?
  - Miltä alalta olet/mitä opiskelet?
  - kiinnostus verkostoitumiseen ja ihmisiin tutustumiseen
  - linkki LinkedIn-profiiliin, jos sellainen on käytössä (voi jakaa chatissä).

## Ota selvää ja kerää tietoa

Etätapahtumiin voi tupsahtaa paikalle tietämättä lainkaan aiheesta tai puhujista, mutta tällöin niistä saatava hyöty voi jäädä vähäiseksi. Parasta onkin valmistautua ottamalla selvää mukana olevista puhujista, yrityksistä sekä tapahtuman aihepiiristä. Aihepiiriin ja osallistujiin voi tutustua esimerkiksi vierailemalla osallistuvan yrityksen nettisivuilla, puhujien blogeissa ja LinkedIn-profiileissa tai googlettamalla aiheesta muutamalla avainsanalla.

*Uraohjaajan tehtävänä on kannustaa asiakastaan tiedonhankintaan, mutta loppujen lopuksi vastuu siitä on asiakkaalla itsellään.*

## Tapahtuman aikana

Jotta etätapahtumissa tapahtuvasta verkostoitumisesta saa kaiken hyödyn irti, on asiakkaan itse tärkeää olla aktiivinen. Monia saattaa kuitenkin mietityttää, mitä oikein pitäisi tehdä, mitä sanoa ja miten käyttäytyä. Monet **käyttäytymissäännöt ovat kulttuurisidonnaisia**, ja asiakkaalla, joka on muuttanut muualta Suomeen, voi olla erilainen käsitys sopivasta käyttäytymisestä kuin mikä toimii Suomessa.

Kommunikaatio ja käyttäytymisetiketti

Kaiken ytimessä on vuorovaikutus muiden osallistujien, puhujien ja järjestäjien kanssa.

**Vain vuorovaikuttamalla voi verkostoitua.**



Etätapahtumissa kannattaa esittäytyä rohkeasti ja mahdollisimman aikaisessa vaiheessa. Esittelyn on hyvä olla lyhyt ja ytimekäs, joten vältä pitkitettyä ja yksityiskohtaista CV:n läpikäyntiä. Suomalaiset arvostavat tehokkuutta. Lisäksi on hyvä pitää yllä myönteistä keskustelutapaa.

**Vinkki!** Käytä kameraa, kun puhut, ja laita koko nimesi osallistujaprofiiliin. Näin sinut muistetaan paremmin.

**Aktiivisuus** läpi etätapahtuman on tärkeää. Näin luot itsellesi **näkyvyyttä** ja osoitat mielenkiintoa, mikä yleensä jää positiivisesti ihmisten mieliin. Aktiivisuutta voi osoittaa kysymällä kysymyksiä ja esittämällä relevantteja kommentteja. On kuitenkin tärkeää varoa, ettei vie liikaa tilaa muilta osallistujilta tai pidä liian pitkiä monologeja.

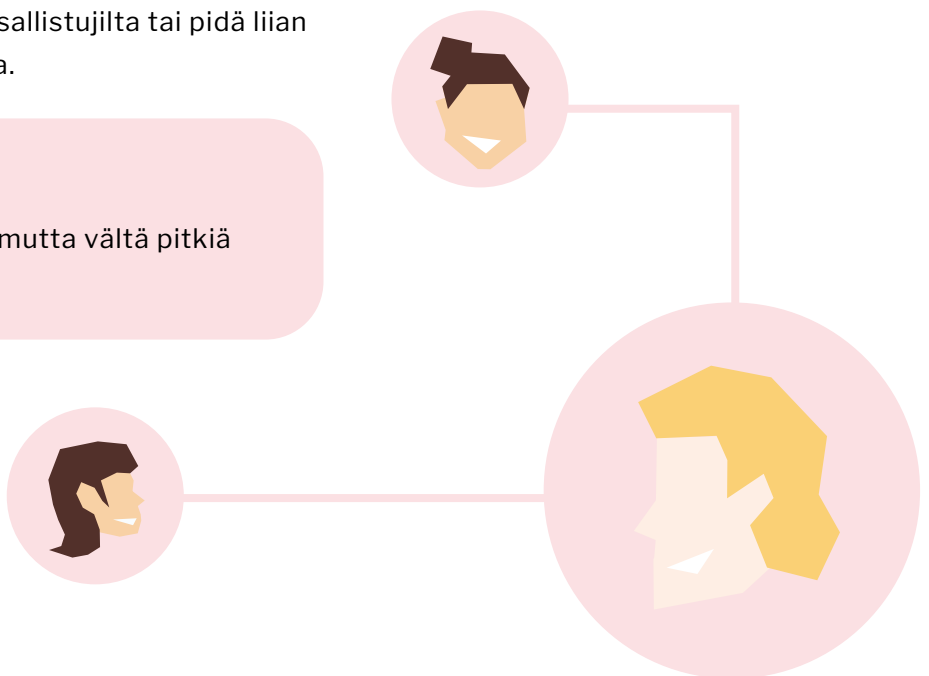
**Muista tämä:**

Ole aktiivinen, mutta vältä pitkiä monologeja!

Suomessa poliittiset ja uskonnolliset kannanotot tai muut kiistanalaiset aiheet eivät kuulu tapahtumiin, elleivät ne liity itse tapahtuman sisältöön. Suomessa kaihdetaan uskonnollista puhetta, kuten ”God bless you”-tervehdyksiä.

Monelta osin hyvät kulttuurisidonnaiset vuorovaikutustaidot takaavat onnistumisen varmimmin. Vaikka olisit vahvasti jotakin mieltä, Suomessa debatit eivät ole kovinkaan yleisiä, varsinkaan yksittäisissä etätapahtumissa.

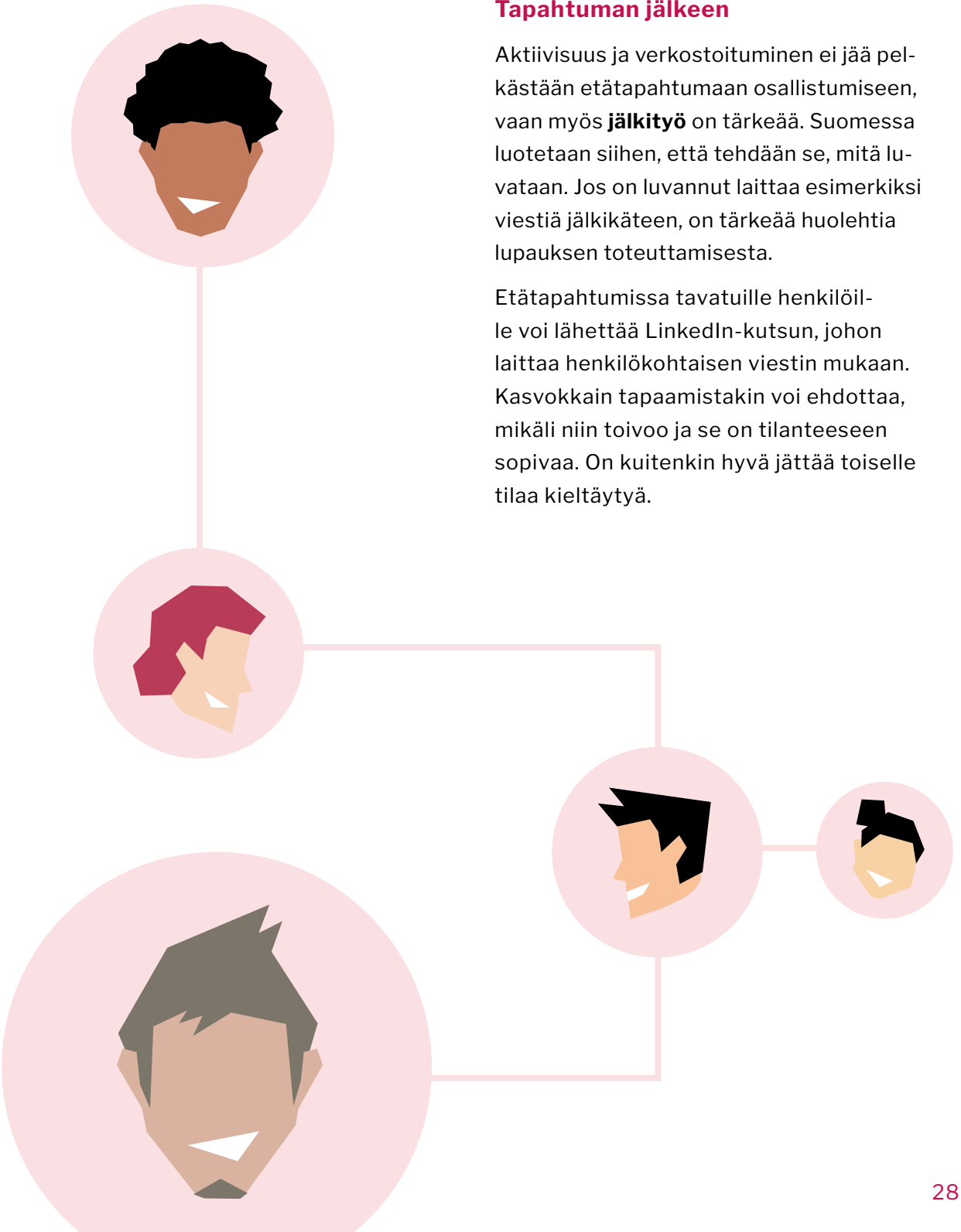
Jos olet valmistautunut etätapahtumaan tutustumalla etukäteen esimerkiksi aihepiiriin tai puhujaan, tämä kannattaa tuoda maltillisesti esille. Keskustelusta tulee hedelmällisempi, jos pystyt tukeutumaan faktoihin ja tutkittuun tietoon. Näin on erityisesti asiantuntija-aloilla.



## Taphtuman jälkeen

Aktiivisuus ja verkostoituminen ei jää pelkästään etätapahtumaan osallistumiseen, vaan myös **jälkityö** on tärkeää. Suomessa luotetaan siihen, että tehdään se, mitä luvataan. Jos on luvannut laittaa esimerkiksi viestiä jälkikäteen, on tärkeää huolehtia lupauksen toteuttamisesta.

Etätapahtumissa tavatuille henkilöille voi lähettää LinkedIn-kutsun, johon laittaa henkilökohtaisen viestin mukaan. Kasvokkain tapaamistakin voi ehdottaa, mikäli niin toivoo ja se on tilanteeseen sopivaa. On kuitenkin hyvä jättää toiselle tilaa kieltäytyä.



# Lähteet

Bahlmann, G. 2018. 7 Tips for Better Online Networking on LinkedIn. Tribemine Blog.

Saatavilla: <https://tribemineblog.com/better-online-networking-on-linkedin/>.

Bahlmann, G. 2019. What is Online Networking? Tribemine Blog.

Saatavilla: <https://tribemineblog.com/what-is-online-networking/>.

CareerBuilder. 2017. Number of Employers Using Social Media to Screen Candidates at All-Time High, Finds Latest CareerBuilder Study. Viitattu 29.5. 2023.

Saatavilla: <https://press.careerbuilder.com/2017-06-15-Number-of-Employers-Using-Social-Media-to-Screen-Candidates-at-All-Time-High-Finds-Latest-CareerBuilder-Study>.

Content Stadium (2022). Social recruiting and employer branding in 2022. Report.

Viitattu 29.5.2023. Saatavilla: <https://www.contentstadium.com/wp-content/uploads/2022/07/social-recruiting-employer-branding-report-2022-content-stadium.pdf>

Duunitori. 2017. Työnhakijan some-opas: Näin rakennat verkostoja somessa.

Saatavilla: <https://duunitori.fi/tyoelama/tyonhakijan-some-opas-verkoston-merkitys-tyonhaussa>.

Eilakaisla. n.d. Sosiaalinen media ja verkostoituminen.

Saatavilla: <https://www.eilakaisla.fi/avoimet-tyopaikat/vinkkeja-tyonhakuun/some-ja-verkostoituminen>.

Gino, F., Kouchaki, M. & Casciaro, T. 2016. Learn to Love Networking. Harvard Business Review.

Saatavilla: <https://hbr.org/2016/05/learn-to-love-networking>.

Great Business Schools. 2021. How to Network Online: Tips and Tricks. Saatavilla: <https://www.greatbusinessschools.org/how-to-network-online/>.

Hiihtola, M. 2016. Opas sosiaalisen median hyödyntämiseen työhaussa. Opinnäyte AMK

Liiketalouden koulutusohjelma. Turun ammattikorkeakoulu.

Saatavilla: <https://www.theseus.fi/handle/10024/115508>

infoFinland.fi. 2022. Suomalainen työkuulttuuri.

Saatavilla: <https://www.infofinland.fi/fi/work-and-enterprise/finnish-working-culture>.

JobStreet. 2021. Top Virtual Networking Skills for a Successful Job Search.

Saatavilla: <https://www.jobstreet.com.my/career-resources/work-life-well-being/top-virtual-networking-skills/>.

Kastari, M. & Parkkonen, V. 2019. Korkeakoulutetut maahanmuuttajat ja osaamisen tuonti ohjaustyön näkökulmasta. Hämeen ammattikorkeakoulu.

Saatavilla: [https://unlimited.hamk.fi/ammattillinen-osaaminen-ja-opetus/korkeakoulutetut-maahanmuuttajat-osaamisen-tuonti/#.Y32\\_nZYzZPZ](https://unlimited.hamk.fi/ammattillinen-osaaminen-ja-opetus/korkeakoulutetut-maahanmuuttajat-osaamisen-tuonti/#.Y32_nZYzZPZ).

Koivumäki K. & Matinheikki-Kokko, K. 2004. Maahanmuuttajien ammatillisen identiteetin tukeminen uraohjauksen avulla. Artikkelikirjassa: Onnismaa, J. & Pasanen, H. 2004. Ohjaus ammatina ja tieteenalana 3. Ohjaustyön välineet. Jyväskylä: PS-kustannus.

Kolmar, C. 2022. What Is Online Networking? (And How To Do It). Zippia.

Saatavilla: [https://www.zippia.com/advice/online-networking/?survey\\_step=step3](https://www.zippia.com/advice/online-networking/?survey_step=step3).

Liveto (Terhi). 2020. Miksi virtuaalitapahtuman järjestäminen kannattaa?

Saatavilla: <https://blog.liveto.io/blog/miksi-virtuaalitapahtuman-jarjestaminen-kannattaa>.

Lundan, A. 2019. Maahanmuuttajan työllistymisen tukeminen lähtee osaamisen tunnistamisesta. Tampereen ammattikorkeakoulu.

Saatavilla: <https://www.tuni.fi/fi/ajankohtaista/maahanmuuttajan-tyollistymisen-tukeminen-lahtee-osaamisen-tunnistamisesta>.

Maurer, R. 2017. Know Before You Hire: 2017 Employment Screening Trends. SHRM. Viitattu 29.5. 2023.

Saatavilla: <https://www.shrm.org/resourcesandtools/hr-topics/talent-acquisition/pages/2017-employment-screening-trends.aspx>.

MESH. n.d. Verkostoituminen kasvokkain tapahtumissa.

Saatavilla: [https://mesh.turkuamk.fi/arkisto/uploads/2021/05/0d1b4b95-mesh\\_verkostoituminen\\_tapahtumissa.pdf](https://mesh.turkuamk.fi/arkisto/uploads/2021/05/0d1b4b95-mesh_verkostoituminen_tapahtumissa.pdf).

MESH. n.d. Verkostoituminen sosiaalisessa mediassa.

Saatavilla: [https://mesh.turkuamk.fi/arkisto/uploads/2021/05/9edb61d6-mesh\\_some\\_verkostoituminenpdf.pdf](https://mesh.turkuamk.fi/arkisto/uploads/2021/05/9edb61d6-mesh_some_verkostoituminenpdf.pdf).

Ranstand. 2021. The Art of Digital Networking.

Saatavilla: <https://www.randstad.com.sg/career-advice/tips-and-resources/art-of-digital-networking/>.

Rongas, A. & Honkonen, K. 2016. Verkostoituminen ja vertaistyöskentely. Opetushallitus.

Saatavilla: <https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/verkostoituminen-ja-vertaistyoskentely>.

Seppänen, L. 2018. Motivaatio: Perseelle potkimisen käsikirja. Lahti: Fitra.

Sorjanen, K. n.d. Aktivoitumisopas: Näin vaikutat ja verkostoidut virtuaalitapahtumassa. Tapah-  
tumantekijät.

Saatavilla: <https://www.tapahtumantekijat.fi/fi/blog/vaikuta-ja-verkostoidu-virtuaalitapahtumassa>.

Suomen Ekonomit ry. 2021. Oman osaamisen tunnistaminen.

Saatavilla: <https://www.ekonomit.fi/tyoelaman-tietopankki/tyonhaku/tunnista-osaamisesi-niin-onnistut-tyonhaussa-2/#7e2c9ea3>.

Tekoihin.fi. Osaamisen tunnistaminen. Saatavilla: <https://www.tekoihin.fi/466-2/>.

Todorova, M. & Kallio, A. 2021. Työelämän kovat kielitaitovaatimukset haastavat korkeakoulu-  
tettuja maahanmuuttajia. Opetushallitus.

Saatavilla: <https://www.oph.fi/fi/uutiset/2021/tyoelaman-kovat-kielitaitovaatimukset-haastavat-korkeakoulutettuja-maahanmuuttajia>.

Vasalampi, K. 2017. Itsemääräämisteoria. Teoksessa Salmel-Aro, K. & Nurmi, J.E. Mikä meitä  
liikuttaa. Motivaatiopsykologian perusteet.

Yrttiaho, T. 2022. Kokenut rekrytoija kertoo, mihin työnantajat todella kiinnittävät huomiota  
työnhakijoissa – ”95 prosenttia työnantajista varmistaa tämän”. Helsingin Sanomat.

Saatavilla: <https://www.hs.fi/hyvinvointi/art-2000008672635.html>.