



KPEDU:lle UUTTA OSAAMISTA

17.12.2020

Projektitiimille sisällöllistä ja hankeosaamista: Eve -hanke on tuottanut sisällöllistä ja hanketyöosaamista projektityöntekijöille sekä hankkeessa mukana olleelle KPEDU:n muille asiantuntijoille. Kehittämishankkeen edellyttämä toiminta, palvelut, toteuttaminen, uudet verkostot, työkalut sekä EVE-konseptilla toteutettu Yhteishankinnan TäsmäKoulutus tuottivat uutta sisällöllistä osaamispääomaa hanketyöntekijöille. Käytännön hanketoiminnan toteuttaminen oli myös joillekin uutta, erityisesti yritysten kehittämishanketoiminnan osalta eli hankeosaamistakin kertyi monipuolisesti, jatkossakin hyödynnettäksi.

Projektityöntekijät hankkivat uutta ja täydensivät aiempaa digitietouttaan ja -osaamistaan. Sitä hyödynnettiin erityisesti etätööhön siirryttäessä Covid`19 takia 2020 vuoden alussa. Etätöyöskentelyn lisäksi, virtuaaliyhteistyö, -palaverikäytännöt ja etätoteutus -valmennusmallit olivat yksi tuensaajan hankkeen aikana haltuun ottama uusi osaamisalue. Hankkeessa tuotettuja aineistoja on tallennettu eEVE -sivuille ja kirjallisuutta sekä muuta fyysistä valmennusmateriaalia Kpedu:n Työelämäpalveluiden tiloihin. Yrityspilottien nopea uudistumistarve Covid-19 johdosta tuotti uutta osaamista etävalmennukseen sekä -ohjaukseen, kun hanke tuotti Kpedu:n liiketoiminnan ja media-alan kanssa pikaisella aikataululla Työlainsäädännön muutokset -verkkovalmennusaineisto.

Osaamista hanketyöntekijöiden kautta toimialoille: Hankkeessa on ollut vaihtuvuutta hanketyöntekijöiden osalta. Projektityöntekijänä hanketyötä on tehnyt toteuttamisen aikana 11 työntekijää. Tämä on ollut sekä haaste että rikkaus. Osaajia ja EVE-osaamista on siirtynyt KPEDU:n sisällä toimialoille, sillä kuusi hankkeessa työtä tehnyttä on siirtynyt hankkeesta eri toimialoille tai muihin tehtäviin Kpedu:n sisällä.

Toimialoille osaamista asiantuntija- ja kouluttajayhteistyön kautta: Hankkeessa toteutettiin sekä kehittämispilotteja, valmennusta että Yhteishankinnan TäsmäKoulutuksia. Näissä tehtiin tarvelähtöistä yhteistyötä usean koulutusalojen, hankkeiden sekä Osova-koulutus OY:n kanssa ja edellä mainitun yhteistyön kautta osaamista siirtyi suoraan toimialoilla hyödynnettäväksi. Täsmäkoulutusten suunnitteluun hyödynnettiin hankkeessa pilotoidun osaamiskartoituksen tuloksia koulutustarjooman osuvuuden parantamiseksi.

Koulutusaloille asiantuntijaverkostoja ja aluetoimintavastuuta: hankkeessa luotujen valtakunnallisten asiantuntijaverkostojen aluetoimintavastuuta ja rooleja on siirretty liiketoiminnan koulutusosalalle. Esim. henkilöstöjohdon ja -ammattilaisten yhdistys Heijon ry:n

Keski-Pohjanmaan aluetoiminta. Työterveyslaitoksen valtakunnallisessa TyhyX -hankkeessa kehitettiin kansallinen työpaikkojen työhyvinvointitoimijoiden yhteistyö- ja osaamisverkosto. EVE-hankkeen edustaja oli mukana Keski-Pohjanmaan Tyhyverkoston ydinryhmässä, joka kehitti seudun työpaikkojen työhyvinvointitoimijoiden ja asiantuntijoiden yhteistoiminnallista keskustelua ja kohtaamisia. Ydinryhmän jäsenyys siirrettiin EVE-hankkeelta Kpedu:n hyvinvointialan edustajalle. EVE-hankkeen laatuvauhdittamosta kehitettiin alueella Laatukeskuksen Pohjanmaan laatujaostoiminta, PriimaBotnia. Tässä alueverkostossa EVE ja 3K-projektipäällikkö jatkaa edelleen.

Uutta tietoa ja osaamista hyödynnettäväksi KPEDU:n palvelu- ja koulutustoiminnassa: Hankkeen aikana informoitiin ja esiteltiin KPEDU:n toimialoille hankkeessa testattuja ja käyttöönotettuja erilaisia työkaluja ja asiantuntijuutta. Toimialoilta myös osallistuttiin hankkeen järjestämiin tilaisuuksiin ja tapahtumiin. Turun Yliopiston ja Henry ry:n TYÖ2 -hankkeeseen osallistuminen toi osaamista *Aktiivisen kollegiuden rakentuminen ja merkitys työn arjessa* -teemasta sekä tutkimusyhteistyöstä. Työhyvinvointia ja oman työn johtamista edistävästä palveluista pilotoitiin esimerkiksi SmartBreak-, GTD -ajankäytön hallinta, Prevenia -terveysvalmennukseen. Seppo -peliä kehitettiin yhdessä pilottiyritysten kanssa perehdytyskäytänteiden modernisoimiseksi.

Uutta koulutustarjontaa ja aineistoja, verkostoja: Hankkeen esille nostamien tarpeiden, HR-kartoituksen sekä pilotoidun HRq-valmennuksen pohjalta liiketoiminnan koulutustoimialalle haettiin uuden tutkinnon eli liiketoiminnan eat / henkilöstöhallinnon osaamisalan järjestämisoikeuksia. Oikeudet on saatu 10/2020 ja koulutussuunnittelu on käynnistynyt. Liiketoiminnan puolella voidaan hyödyntää myös työskentelytyylin itsearviointimenetelmä Thomas-Analyysiä sekä osaamiskartoitustyökaluja, joiden käyttöä pilotoitiin hankkeen aikana.

HRq-valmennuksessa testattiin Kauppakamarin KoulutusOnline sekä Kauppakamari Kirjasto -verkkovalmennuspalveluita. Työkalut otettiin testikäyttöön Liiketoiminnan koulutuksissa. HRq -valmennuspäivien yli 20 valmennuspäivien teemat tuottivat uusia, Kpedu:n ulkopuolisia yhteistyökumppaneita, työkaluja sekä ajankohtaista asiantuntija-aineistoa, joita koulutuksissa ja hankkeissa on hyödynnetty aktiivisesti. Teemoista esimerkkinä Tarinallistaminen, X-, Y-, Z -sukupolvet työelämässä, Strateginen osaamisen johtaminen, Oppimisen johtaminen, Ketterä oppiminen, Henkilöstötuottavuus sekä Palveleva johtajuus. Digiajan oppimisympäristöjen ja valtakunnallisten verkostojen toimintaan perehdyttiin liittymällä mm. SITRAN Osaamisen aika sekä HR-päättäjät ja HR-ammattilaisten yhteisö -FB -ryhmiin sekä tilaamalla hankkeen tavoitteita tukevia uutiskirjeitä, esimerkiksi ELO:n Työkykyjohtamisen uutiskirje. Näistä saatua informaatiota ja jaettu sekä hankkeen sisäisille että ulkoisille kohderyhmille.

HRq -pilottivalmennusta mallinnettiin myös työttömien työnhakijoiden HR-Agentiksi -koulutukseen, joka toteutettiin Ohjuri-hankkeen (ESR) yksilöllisen, työllistymistä edistävän koulutuksen resursseilla. HR-koulutusprosessi tarjosi hyvän käytännön kokemuksen Ohjuri ja



Edelläkävijyyttä ja eväitä
työurien pidentämiseen



Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



EVE-hankkeiden sekä yritysten yhteistyöstä. Työttömien koulutuksen lisäksi Ohjuri auttoi sopivien työnhakijoiden löytymisessä sekä heidän motivoimisessa HR-koulutukseen. HR-osaajakoulutusta tullaan toteuttamaan myös jatkossa työvoimakoulutushankintana. Lisäksi Osuvakoulutus Oy toteutti HRq -valmennuspilotin innoittamana kovan rahan Osuvaa koulutusta -HR -koulutussarjan. Osuvakoulutus Oy:n tarjoomaan on liitetty EVE -hankkeessa pilotoitu Työhyvinvointikortti -koulutus. Osuvakoulutus Oy:llä on myös valmius tarjota hankkeessa pilotoituja ISO -standardikoulutuksia sekä Tuottavuus- ja työhyvinvointikoulutusta.

Hanke on toiminut KPEDU:n ja muiden oppilaitosten työssäoppimispaikkana: n EVE-ympäristö on tarjonnut mahdollisuuden yhteistyöhön, joka on tukenut oppijan osaamista kummankin osa-alueen osalta. Myös EVE-tiimiläiset ovat ohjaus- ja vastuuhenkilöinä saaneet päivitettyä osaamista tutkintoon johtaviin koulutuksiin liittyen, kuten tutkintovaatimukset, koulutussisällöt, henkilökohtaistaminen sekä näyttöjen arviointityö.

Hanke on myös mahdollistanut osaamista ja palvelutoimintaa tukevaa ja kehittävästä yhteistyötä: Esimerkiksi OJT-selvitykseen liittyvän työkalun kehittämis-yhteistyö Vaasan yliopiston virtuaaliopiskelijaryhmän kanssa tai hankkeen toteutusta tukevat, Kpedu:n erillISRahoituksella toteutuneet projektityöntekijöiden työelämäjaksot mm. Laatuokeskuksessa EFQM-arviointityössä sekä C&Q Systems Oy:ssä osaamiskartoitustyökalun kehittämisjaksolla.

Hyvinvointia ja osaamista edistäneet tapahtumat: Hanke on tuonut, toteuttanut itse alueella tapahtumia. Päätöstapahtuma OllapaPomo 2025! suunniteltiin pidettäväksi maaliskuussa 2020. Seminaari peruttiin Covid'19 johdosta, mutta seminaarin pääpuhujien materiaalit ja alustuksista tuotettiin tallenne, joka löytyy eEVE -sivustolta. Samoin aiempien tapahtumien, kuten Yrittäjän Onnenpäivän 2016 ja Innostuksen aamupäivän 2017 materiaalit on saatavilla hankkeen päätyttyä. Näiden kautta on innostusta ja uutta ajattelua tuotu hyödynnettäväksi sekä omaan organisaatioon, itselle että alueelle.

Hankkeen toteuttamisessa on hyödynnetty myös alan erilaisista vuosittaisista, teemoitetuista hankittua osaamista ja asiantuntijaverkostoja. Projektityöntekijät ovat osallistuneet siis myös alan verkostotapahtumiin, kuten henkilöstöasiantuntijoiden ammattilaispäivä HRx, Työhyvinvointipäivät, yhteistyötahojen kuten Kesto- ja Lyhty-hankkeet sekä Kpedu:n seminaari- ja messutapahtumat kuten Tulevaisuuden osaajaksi, LEAN ja Digiboosteri, sekä Covid'19 seurauksena verkkoon siirretty MinnaCanth -foorumi, jonka teemana vuonna 2020 oli Osaamisen johtaminen.

Hankkeen aikana on KPEDU:lle saatu siis paljon kokonaan uutta sisällöllistä osaamista. Vireillä on prosesseja, jotka tukevan hankkeessa hyödynnettyjen ja pilotoitujen työkalujen laajempaa käyttöottoa KPEDU:ssa. Hankeosaaminen ja -ajattelu on kehittynyt koko ajan ja



Edelläkävijyyttä ja eväitä
työurien pidentämiseen



Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



nimenomaan tavoitteisesti tukemaan EVE-hankkeella luotua uutta toimintaa ja osaamista. EVE-kokemukset ovat vahvistaneet hanketoiminnan merkityksellisyyden erityisesti uutta toimintaa, osaamista, palveluja, verkostoja kehitettäessä ja luodessa. Niinpä hankeosaamista ja sen mahd on hyödynnetty mm. valmistelemalla jatkohanke 3K (käynnistynyt 08/2020) ja uusia hankeaihoita on edelleen työn alla.



Edelläkävijyyttä ja eväitä
työurien pidentämiseen



Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020

