



VAIKUTTAVUUTTA

31082020

TK- EVEL 2019: ONNISTUMISEN EDELLYTYKSET OLLEET OLEMASSA

EVE -hanke on ESR tl 3.7.1 mukainen hanke. TK-Evalin vuonna 2019 toteuttamassa arvioinnissa ohjelman mukaisia tavoitteita hyvin saavuttaneissa hankkeissa on noussut esille kolme asiaa:

- Toiminnassa ja palveluissa
 1. on hyödynnetty erilaisia toimenpiteitä: työpajoja, tehty pilotteja tai kokeiluja sekä hyödynnetty digitaalisuutta
 2. on osattu yhdistää kehittämistarpeet ja toimintatavan yrityslähtöisyys, kehittämisen konkreettisuus sekä johdon ja henkilöstön osallistuminen kehittämiseen (yhteiskehittämisen muodot)
 3. on ollut mukana vertaiskehittäminen, kokeilut ja kehittämisen kokonaisvaltaisuus

Onnistuneiden hankkeiden yleispiirre on koko työyhteisöltä saatu tuki kehittämistyöhön ja aktiivinen osallistuminen siihen (yhteiskehittäminen), konkreettiset toimenpiteet, työpaikkalähtöisyys ja yrityskohtaisuus, vertaiskehittäminen, digitaitojen oppiminen ja digitaalisuuden hyödyntäminen sekä uuden teknologian käyttöönotto.

Osallistujakokemuksen perusteella vaikuttavin hankkeiden toimintamuoto on ollut palvelu, joka sisältää valmennusta, sparrausta ja mentorointia. Toimiva kehittämiskumppanuusverkosto on ollut kehittämisprosessin etenemisen ja vaikuttavuuden kannalta merkittävä.

EVE- hankkeessa on sen toimintavuosien aikana tehty työtä henkilöstölähtöisen tuottavuuden, työelämän laadun ja hyvinvoinnin eteen tiiviissä yhteistyössä yritysten kanssa; kehittämispajoja, kartoituksia, valmennusta, räätälöityjä koulutuksia, strategialähtöistä henkilöstön kehittämissyhteistyötä, HR-kehittämisprojekteja. Yritykset ovat olleet mukana myös pilotoimassa toimintaansa tukevia työkaluja ja osallistuneet alueen yrityksiä laajemminkin tukeviin kartoituksiin, tilaisuuksiin. EVE:n toimesta on järjestetty myös alueellisia seminaareja, tuotu valtakunnallista asiantuntijuutta ja rakennettu toimintaa ja yritysten työtä ja osaamista tukevia verkostoja alueelle (esim. Innostuksen aamupäivä, Ollapa Pomo 2025, Pohjanmaan Laatujaos Priima Botnia ja Henry ry:n Pohjanmaan aluetoiminta).

EVE-hankkeessamme olemme saaneet siis toimia onnistumisen mahdollistamalla tavoilla: EVE- hankesuunnitelma on elänyt toteuttamisajan muutoksissa, se on mahdollistanut

asiakaslähtöisen, kokonaisvaltaisen ja joustavan toteuttamisen ja siinä on voinut toteuttaa em. erilaisia toimenpiteitä, pilotteja, kokeiluja, hyödyntää digitaalisia mahdollisuuksia. EVE:ssä onnistumisen edellytykset ovat olleet olemassa - kiitokset siitä!

MÄÄRÄLLISET TAVOITTEET SAAVUTETTU

Yrityskumppaneita 50/50 ja muita organisaatiokumppaneita neljä. Toimintaan osallistuvia henkilöitä on ollut mukana 464 (380) ja koulutuspäiviä on toteutunut 4845 (5700). COVID-19: EVE:ssä valmisteltujen koulutusten toteuttaminen on siirretty kansallisen rahoituksen piiriin. EVE-rinnakkais-/koulutushankkeen koulutustoimintaan osallistujista osallistui suuri osa eli 36 yritystä/organisaatiota ja 258 henkilöä.

ASIAKASARVIOINTI HYVÄÄ/KIITETTÄVÄÄ, VAIKUTTAVAA

Toimintaan, valmennuksiin, koulutuksiin, kehittämispilotteihin osallistuneiden yritysten ja organisaatioiden ja myös niiden henkilöosallistujien arvioinnit ja palautteet ovat olleet hyvää-kiitettävää, ka 3,6.

Alla olevassa taulukossa on kootusti määrällistä arviointia (palautteet, arvioinnit, vaikuttavuus), pääosin koottuina keskiarvoina. Asteikoina ovat olleet heikko, välttävä - kiitettävä tai asteikko 1-5.

EVE-hankkeen toiminnan ja toimenpiteiden arviointi	ka
yritysassiakasarviointi HR-vastuuhenkilöt/kok.vaikuttavuus	3,5
HRq-valmennus 2019-2020	4,8
TT-koulutus/Soprano 2016-2017	hyvä-kiitettävä
Yhteishankinnan Täsmäkoulutukset/Osuvakoulutus Oy 2017-2020	4,3
HR-osaajaksi/Ohjuri-hankkeen opiskelijat	4,3
EVE-tiimi itsearviointi	4,17

EVE-hankkeen toiminnasta yritysten henkilöstövastaavien lopettamisilmoituslomakkeella antamien arviointien ka on 3,5 (asteikko 1-5). Alla olevassa taulukossa on em. vaikuttavuusarvioita avattu arviointikohdittain.

HR-toimintaan liittyvä asia	-> 06/2020 saatujen/lopullisten palautteiden ka
johtaminen ml. esimiestyö on parantunut	3,3
työn organisointi ja työnteon tavat parantuneet	3,4
henkilöstön osaaminen ja ammattitaito on parantunut	3,7
työturvallisuus ja siihen liittyvät käytänteet ovat parantuneet	3,3
työyhteisön ilmapiiri on parantunut	3,5
työyhteisön yhteistyö ja vuorovaikutus on parantunut	3,5

työssä jaksaminen ja työssä pysyminen on parantunut	3,5
henkilöstön osallistumis- ja vaikutusmahdollisuudet ovat parantuneet	3,6
viestintä ja vuorovaikutuskäytännöt ovat parantuneet	3,5
joustavat työntekotavat ovat parantuneet	3,5
em. kokonaiskeskiarvo	3,5

VAIKUTTAVUUTTA: HR-ASiantuntijaValmennuksen VAIKUTTAVUUSTUTKIMUS

EVE-hankkeessa Vaasan Yliopiston kauppatieteen maisterikoulutuksen opiskelijaharjoittelijana ja myös EVE-työntekijänä erityisesti HRq-valmennuksen koordinoinnissa toiminut Anna Alajoki teki henkilöstöjohtamisen opintoihin liittyvän pro gradu -tutkimuksen EVE-hankkeen HRq-valmennuksen vaikuttavuudesta. ”Pk-yritysten henkilöstöjohtamisen kehittyminen hr-valmennuksen tuella” löytyy linkistä <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2020053139871> .

Alla kootusti otteita tutkimuksen tiivistelmästä.

”Tässä tutkimuksessa tutkittiin, miten erään kehittämishankkeen vuoden pituinen HR-valmennus tuki valmennukseen osallistuneiden viiden case-yrityksen henkilöstöjohtamisen kehittymistä. Tutkimuksessa pyrittiin selvittämään, miten henkilöstöjohtaminen case-yrityksissä kehittyi, millaisia muutoksia heidän HR-käytännöissään tapahtui valmennuksen aikana, ja mitä on suunniteltu vielä kehitettäväksi myöhemmin. Tutkimus oli kvantitatiivinen ja se tehtiin taustakartoituslomakkeen ja kahden haastattelun pohjalta. Case-yrityksiä haastateltiin sekä valmennuksen alussa että lopussa, jotta saatiin hyvä kuva yritysten lähtötilanteesta sekä muutoksista.

Kehittyminen ja muutosten määrä case-yrityksissä vaihteli. Eniten muutoksia oli suuremmissa yrityksissä, joiden valmennettavat osallistuivat valmennuspäiviin kattavasti ja jotka oli nimetty yrityksessä henkilöstötehtäviin. Tuloksista voi myös nähdä johdon tuen merkityksen henkilöstöjohtamisen kehityksen tasoon. Eniten yritykset kehittivät henkilöstöjohtamisen suunnitelmallisuutta ja strategisuutta, sisäistä viestintää, esimiestoiminnan selkeyttä, perehdytystä ja työhyvinvointiin liittyviä asioita. Valmennuksen suoraa vaikuttavuutta on kuitenkin vaikeaa arvioida, koska yritysten tuloksiin ja muutoksiin voivat vaikuttaa lukuisat valmennuksen ulkopuoliset tekijät.”

Todellista vaikuttavuutta ovat muutokset koulutukseen tai valmennukseen osallistujan käytännön työssä, jotka parantavat, helpottavat, tehostavat ja/tai sujuvoittavat jotakin organisaation toiminnassa.

Mitä muutoksia lähes kaikkien case-yritysten henkilöstöjohtamisessa tapahtui:

- *Henkilöstöjohtamisen strategisuutta ja suunnitelmallisuutta on vahvistettu*
- *Henkilöstöjohtaminen ja henkilöstö on otettu enemmän huomioon liiketoimintastrategiassa*
- *Perehdytys; henkilöstölle sekä esimiesten perehdyttäminen henkilöstöasioihin*
- *Esimiesten vastuiden ja oikeuksien selkeytys sekä johdon roolien selkiytyminen*
- *Sisäinen viestintä ja esimiesten informointi tärkeistä HR-asioista*
- *Työhyvinvointi; henkilöstön kattavampi huomiointi ja kuuleminen, työterveyshuollon palveluiden esilletuonti, työhyvinvointikyselyn tuottaminen, varhaisen puuttumisen malli*

Lisäksi kahdessa tai useammassa yrityksessä oli tai on lähitulevaisuudessa tulossa muutoksia:

- HR-järjestelmissä
- Varahenkilöjärjestelmässä
- Rekrytoinnissa
- HR-dokumenteissa
- Koulutuksessa
- Osaamiskartoituksissa
- Kehityskeskusteluissa
- HR-raportoinnissa

Vain yhdellä yrityksellä havaittiin muutoksia palkitsemisessa sekä ura- ja seuraajasuunnittelussa.

VAIKUTTAVUUSESIMERKKEJÄ, ASIAKASTARINOITA

Hankkeen erilaista, monimuotoista vaikuttavuutta, käytännön toteutumista on avattu myös yritys- ja osallistujatarinoiden muodossa. Seurantajaksolla toteutettiin useita printti- ja somekanavien kautta esille nostettuja asiakastarinoita. Yksi niistä toteutettiin myös 3.7.1 ohjelman koordinaatiohankkeen kanssa.

Muoviitala Oy: johtaja Antti Viitala

<https://www.kpedu.fi/hakijalle/opiskelijatarina/hukka-ulos-osaamisella-ja-yhdessä-tekemisellä>

Ab Tallqvist Oy: henkilöstöpäällikkö Gina Tallqvist

<https://issuu.com/jcikokkola/docs/kokkokamari-1-2020>

<https://www.kpedu.fi/hakijalle/opiskelijatarina/isoisän-jalanjäljissä-perheyrytykseen>

<https://nb-no.facebook.com/pg/AbTallqvistOy/posts/>

Canorama Oy: toimitusjohtaja Martin Brantdt ja uusi henkilöstövastaava Terhi Nygård

<https://www.tttlehti.fi/tyossaoppijasta-hr-koordinaattoriksi/>

<https://www.facebook.com/pg/CanoramaOy/posts/>

<https://tuottavajatuloksellinentyoelama.blogspot.com/2020/05/kun-kysynta-ja-tarjonta-kohtaavat.html>

<https://www.facebook.com/kpammattiopisto/posts/2937621356291713/>

Hämeen ELY koordinaatiohanke/Sonja Pihlaja

<http://tuottavajatuloksellinentyoelama.blogspot.com/2020/05/kun-kysynta-ja-tarjonta-kohtaavat.html>



Edelläkävijyyttä ja eväitä
työurien pidentämiseen



Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

RAHOITTAJALTA MYÖNTEISTÄ, HYVÄÄ PALAUTETTA JA ARVIOINTIA

Keski-Suomen ELY:n päärahoittajilta on pyydetty myös palautetta ja arviointia EVE-hankkeesta 06/2020. Päärahoittaja arvioi EVE-hanketta suhteessa Länsi-Suomen suuralueen muihin vastaaviin 3.7.1. -hankkeisiin. EVE pärjää vertailussa hyvin. Erityisesti rahoittaja nosti esille että EVE-hankkeessa on työhyvinvointiteema kyetty ottamaan mukaan/saatu kumppanuusyhteykset sitoutumaan asiaan (ollut ohjelma-alueella ongelma). Toisena huomionarvoisena asiana tuotiin esille että EVE:ssä on lähdetty kehittämään yritysten laatuajattelua ja tukemaan näin pysyvien tulosten aikaansaamista. EVE-rinnakkais-/koulutushankkeen osalta esille nostettiin esille myös hyvä ja mutkaton yhteistyö ja EVE-hankkeen todettiin myös onnistuneen Yhteishankinnan Täsmäkoulutuksissa:

" Hankkeessa erittäin hienosti hyödynnetyt yhteishankintakoulutusmahdollisuudet Täsmäkoulutuksina ovat minusta hieno kehittämishankkeen ponnistus. Teidän ahkera yritys kentällä kiertäminen/kontaktointi on todellakin tuottanut tulosta osaamis pääoman lisäämiseksi niin yrityksille kuin koulutetuille itselleen. "

EVE-TIIMI KOKEEN ONNISTUNEENSA ja ARVIOI TOIMINNALLA OLLEEN VAIKUTTAVUUTTA

EVE-tiimi teki myös oman itsearvioinnin 28.5.2020. Forms-kysely purettiin ja siitä keskusteltiin ns. arviointipalaverissa yhteisesti kesäkuun alussa 2020. Arviointi kohdistui mm. EVE-hankkeen tunnettavuuteen, hankeresursseihin ja hanketoiminnan-hallinnon organisointiin, toiminnassa ja toimenpiteissä onnistumiseen, yritysten ja osallistujien sitoutumiseen ja mahdollisuuksien hyödyntämiseen, hankkeen vaikuttavuuteen sekä omaan tiimityöhön. Tiimin omaksi kokonaisarvioksi tuli 4.17 (asteikko 1-5).

KOOSTUSTI

EVE-hankkeen toiminta ja toimintamuodot ovat olleet sekä yritys- että henkilöasiakaslähtöisiä, tulevaisuuteen orientoivia ja kehittämiseen aktivoivia, innostavia. EVE-hankkeen tavoitteet ovat toteutuneet, määrälliset tavoitteet ylittyneet.

EVE-hankkeen toiminta ja toimenpiteet ovat

- olleet tarpeellisia, laadukkaita ja vaikuttavia
- tuoneet yrityksille lisäarvoa HR-johtamiseen ja HR-työhön
- tuoneet henkilösallistujille sekä johtamis-, laatu- että monialaista ammatillista osaamista
- tuoneet osaamista ja tuki- ja asiantuntijaverkostoja alueelle

EVE-hankkeessa on voitu toimia ja toteuttaa toimintaa joustavasti, tarvelähtöisesti. EVE-hankkeessa on kehitetty, pilotoitu ja juurrutettu toimintaa, jolla on jatkuvuutta. ks. myös teemakohta jatkuvuutta ja juurruttamista



Edelläkävijyyttä ja eväitä
työurien pidentämiseen



Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto