Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

Loppuraportti

Kestävää kasvua ja työtä 2014 - 2020
Suomen rakennerahasto-ohjelma

Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus

Viranomaisen merkintöjä

Saapumispäivämäärä 15.2.2021	Diaarinumero EURA 2014/833/09 02 01 01/2014/KESELY
Käsittelijä	Puhelinnumero
Hankekoodi S20461	Tila Saapunut

1 Hankkeen perustiedot

Hankkeen nimi EVE -Edelläkävijyyttä ja eväitä työurien pidentämiseen	
Alkamispäivämäärä 1.1.2015	Päättymispäivämäärä 31.12.2020
Toimintalinja 3. Työllisyys ja työvoiman liikkuvuus	
Erityistavoite 7.1. Tuottavuuden ja työhyvinvoinnin parantaminen	
Tukimuoto Työllisyyden ja osaamisen edistämiseen sekä sosiaaliseen osallisuuteen liittyvä kehittämishanke	
Hanketyyppi Hanke, jossa on henkilöitä varsinaisena kohderyhmänä	
Kustannusmalli Flat rate 17 %	

2 Tuensaajan perustiedot

Tuensaajan nimi Keski-Pohjanmaan Koulutusyhtymä	
Y-tunnus 0208916-8	Hankkeen WWW-osoite http://www.kpedu.fi
Yhteyshenkilön nimi iiris niemonen	
Yhteyshenkilön sähköpostiosoite iiris.niemonen@kpedu.fi	Yhteyshenkilön puhelinnumero 044 7250 801

3 Tiivistelmä

3.1 Hankkeen toiminnan ja tulosten tiivistelmä

EVE–Edelläkävijyyttä ja Eväitä työurien pidentämiseen -hankekokonaisuutta toteutettiin ajalla 09/2015 -12/2020. Hankkeen toteuttamisalueena oli Kaustisen ja Kokkolan seutukunnat Keski-Pohjanmaalla. Hankekokonaisuus rakentui kehittämishankkeesta S20461 ja ELY:n rinnakkaishankkeesta S20507. Hankekokokonaisuuden budjetti oli yhteensä n.1,6 milj. euroa. Hankkeen rahoitti Keski-Suomen ELY tl 3.71 sekä toteuttamisalueen kunnat. Yritykset osallistuivat koulutuskustannuksiin. Hankkeen toteuttamisesta vastasi Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymä, KPEDU (https://www.kpedu.fi).

EVE-hankkeessa keskeistä oli henkilöstövoimavarojen, osaamispääoman ja henkilöstölähtöisen kehittämisen esille nostaminen yrityksen menestymisen tekijänä. Hanke pyrki nimensä mukaisesti tuomaan tulevaisuuden näkökulmia ja tietämystä liiketoimintaa tukevaan henkilöstövoimavaralähtöiseen kehittämiseen, moderniin HR-työhön ja johtamiseen.

EVE- hankkeella on ollut tuottava ja vaikuttava viisivuotiskausi. EVE-hankkeessa on toimintavuosien aikana tehty työtä henkilöstölähtöisen tuottavuuden, työelämän laadun ja hyvinvoinnin eteen tiiviissä yhteistyössä yritysten kanssa; kehittämispajoja, kartoituksia, valmennusta, räätälöityjä koulutuksia, strategialähtöistä henkilöstön kehittämisyhteistyötä, HR-kehittämisprojekteja. Yritykset ovat olleet mukana myös pilotoimassa toimintaansa tukevia työkaluja ja osallistuneet alueen yrityksiä laajemminkin tukeviin kartoituksiin sekä tilaisuuksiin. Yrityskumppaneita on ollut yli 50, osallistuvia henkilöitä lähes 500 ja koulutuspäiviä lähes 5000.

EVE:n toimesta on järjestetty myös alueellisia tilaisuuksia, seminaareja, tuotu valtakunnallista asiantuntijuutta ja rakennettu toimintaa ja yritysten työtä tukevia verkostoja alueelle. Hankkeessa onkin voitu toimia HRQ-toimintaa ja -johtamista tukevana ja edistävänä verkostotoimijana, hämähäkkinä koko hankkeen ajan. Näin toimien on rakennettu perustaa ja luotu edellytyksiä yritysten HR-työtä tukevan ekosysteemin rakentumiselle.

EVE-hankkeen toiminta on ollut siis monimuotoista ja mittavaa. Työtä jatketaan edelleen osana KPEDU Työelämäpalvelua. Elokuussa 2020 käynnistyi myös uusi, EVE-kokemusten pohjalle rakentuva 3K-hanke. https://www.eura2014.fi/rrtiepa/projekti.php?projektikoodi=S22129

Vipuvoimaa EU:lta 2014–2020

EVE-hankkeen www-sivuilta pääsee teemakohtaisesti tutustumaan tarkemmin EVE-toimintaan ja asiakastarinoihin. eEVE 2015-2020 -aineisto on keskeinen osa hankkeen loppuraporttia. https://www.kpedu.fi/kpedu/projektitoiminta-hankkeet/projektit/projektiarkisto/edell%C3%A4k%C3%A4vijyytt%C3%A4-ja-ev%C3%A4it%C3%A4-ty%C3%B6urien-pident%C3%A4miseen/aineistot

3.2 Hankkeen toiminnan ja tulosten englanninkielinen tiivistelmä

ABSTRACT:
EVE-project (Tomorrows leadership and tools for prolonging careers/Edelläkävijyyttä ja Eväitä työurien pidentämiseen) was implemented in Central Ostrobothnia from 09/2015 to 12/2020. The project took place in Kaustinen and Kokkola regions. The project was build up from developmental project S20461 and ELY-centres (Centre for Economic Development, Transport and Environment) collateral project S20507. The budget for EVE was approximately 1,6 million euros in total and it was financed by ESF 3.7.1, Finnish Ministry of Labour and the municipalities of the implemented areas. In addition, the local companies took part in the training expenses. The Federation of Education in Central Ostrobothnia (https://www.kpedu.fi/kpedu/kpedu-in-english) has overall resposibility for the project.

The focal point of the EVE project was to bring forth the employee driven development, resources and expertise of the employees as a key points when considering companys success. Like the title of the project descripes the purpose was to bring future aspects and knowledge to employee driven development, modern HR-work and leadership so that they will support the business.

The EVE-project had productive and influential five years. The project worked towards employee driven productivity, quality of working life and well being. The work was done in tight co-operation with local companies by organising development workshops, offering surveys, coaching, customised training, personnels strategy driven development collaboration and HR-projects. The companies implemented tools to support their private operations and also took part in surveys and events that supported the regions wider business community. During the project there was more than 50 collaborating companies, 500 participating individuals and almost 5000 training days.

In addition, the EVE-project organised regional events and seminars, built up companies actions and brought national level expertise and networks to the implemented regions. The project itself worked as a network agent for HRQ-actions and leadership. This enambled the formation of ecosystems supporting HR-work to be created.

In summary, the EVE-project was diverse and extent. The work started still continues as part of KPEDU-working life services. In August 2020 new 3K-project based on EVE-experiences was started.

In the link below, you can find detailed and theme-oriented descriptions of EVE-actions and customer experiences. eEVE 2015-2020 materials are essential part of projects final report.

https://www.kpedu.fi/kpedu/projektitoiminta-hankkeet/projektit/projektiarkisto/edell%C3%A4k%C3%A4vijyytt%C3%A4-ja-ev%C3%A4it%C3%A4-ty%C3%B6urien-pident%C3%A4miseen/aineistot

4 Hankkeen tarve, toteutus ja tulokset

4.1 Miten hanke onnistui vastaamaan kehittämistarpeeseen ja kuinka hankkeen tavoitteet toteutuivat?

1. Toteuttamiselle oli olemassa hyvät lähtökohdat. Hallitusohjelmatasoisesti oli määritelty työelämän kehittämiseksi tavoite "Suomalaisesta työelämästä Euroopan paras v. 2020 mennessä". Myös aluepainotuksissa ja tätä kautta alueellisen tukirahoituksen linjauksissa oli näitä samoja linjauksia. Hankevalmistelussa haluttiin em. ottaa huomioon ja vastata tavoitteisiin. Em. taustaan peilaten erityistavoiteohjelma 3.7.1 soveltui hanketavoitteiden toteuttamiseen erinomaisesti.
Em. näkökulma oli sisällytetty myös palveluntuottajan silloiseen hanketoiminnan strategiaan, suunnitelmaan. Hanke oli myös suunniteltu osaksi laajempaa kehittämiskokonaisuutta ja hanketta varten oli tehty pohjatyötä ns. tyke-esiselvityshankkeen aikana. Hanketoteuttajalla oli siis halu kehittää omaan toimintaansa ja palvelujaan tukemaan henkilöstölähtöistä työelämän kehittämistä.
2. Hankkeessa kehitettiin uutta eikä toiminta ollut hallinnoijan/toteuttajan ns. normaalia toimintaa. Hankkeessa tehtiin kehittämistyötä sekä tavoitteita tukevan uudenlaisen toiminnan, palvelujen ja em. tukevan uuden osaamisen kehittämiseksi, työkalujen palvelujen pilotoimiseksi yhteistyössä yritysten kanssa. Toisaalta oli tärkeää, että kehittämishankkeen rinnalle resursoitiin myös ELY:n rinnakkaishanke, joka mahdollisti no. Yhteishankinnan TäsmäKoulutuksen osaksi toimintaa. Olikin merkityksellistä, että tällaisen laajan kokonaisuuden toteuttamiseen, uudenlaiseen toimintaan saatiin kehittämisrahoitusta.
3. Hankemuotoinen toiminta, hankkeen pitkä aikajänne ja hankesuunnitelman laajuus ja joustavuus mahdollisti asiakaslähtöisen, monipuolisen ja räätälöidyn toiminnan pilotoinnin ja kehittämisen. Hanketoiminnalle ei asetettu tiukkoja raameja. Hanke oli myös pitkäkestoinen. Se sai jatkoaikaa ja lisäresursseja. Hankesuunnitelmaa, tavoitteita voitiin suunnata ja kohdentaa uudelleen toteutuksen aikana. Niinpä siinä pystyttiin toimimaan hyvin asiakaslähtöisesti, monipuolisesti, kehittämistavoitteisesti ja joustavasti. Yhteistyö em. liittyen oli siis päärahoittajan kanssa hyvää ja hankkeen toteuttajan ja kohderyhmäntarpeita mutta myös toimintaympäristön muutoksia huomioivaa.
Em. johtuen niin koko hanketoimintaa kuin yritysten kanssa toteuttavaa pilotointi- koulutusyhteistyötä voitiin toteuttaa yritysten kanssa yhdessä suunnitellen ja räätälöiden, joustavasti toimien. Yhteistyöstä voitiin rakentaa monimuotoista, kokonaisvaltaista ja pitkäkestoista: Haettiin yhteistyölle laajaa ja strategialähtöistä pohjaa, kuljettiin rinnalla, ylläpidettiin prosesseja. Tämä oli merkityksellinen ja uusikin asia yritysyhteistyössä. Tällaiseen toimintaa ei toteuttajaorganisaatiolla olisi ollut edellytyksiä ns. normaalina toimintana.

Hankkeen tavoitteet ovat olleen mittavat, haasteelliset.
Tätä eura-loppuraporttia täydentää hankkeen www-sivuille rakennettu EVE2015-2020 kokonaisuus, johon on laajasti pääteemojen alle koottu hankevuosien toimintaa. Teemat ovat: hankefaktaa, perustietoa, toimintaa ja toteutusta, osaamis- ja uudistamisloikkia, tilaisuuksia ja tapahtumia, uusia alueverkostoja, kartoituksia, selvityksiä ja tutkimusta, vaikuttavuutta sekä jatkuvuutta ja juurruttamista.
https://www.kpedu.fi/kpedu/projektitoiminta-hankkeet/projektit/projektiarkisto/edell%C3%A4k%C3%A4vijyytt%C3%A4-ja-ev%C3%A4it%C3%A4-ty%C3%B6urien-pident%C3%A4miseen/aineistot. EVE 2015-2020 teemohin on koottu faktatietoa, tuotoksia, tuloksia, asiakastarinoita, vaikuttavuusarviointia jne.
EVE 2020-2025 -kokonaisuus todentaa vahvasti sekä toiminnan, tulosten että vaikuttavuuden osalta, että tavoitteisiin on sitouduttu ja siinä onnistuttu. Alla on muutamin pääkohdin kuvausta ja arviointia toiminnasta ja kokemuksista.

1.Hankkeen tavoitteita tukeva kohderyhmän osaamisen kehittäminen, uudistaminen
Hankkeen koulutustoiminta rakennettiin tukemaan hankkeen tavoitteita: työntekijöiden työmarkkinakelpoisuutta, työhön kiinnittymistä, ammatillista liikkuvuutta, työurien pidentymistä, työhyvinvointia. Erilaisin räätälöidyin koulutuskokonaisuuksin pyrittiin tavoitteisesti tukemaan työntekijöiden ja johdon, avainhenkilöiden ja koko työyhteisön muutos - ja uudistumisvalmiuksia, omaa työn hallintaa ja työhyvinvointia niin että edellytykset yrityksen menestymiselle, kasvulle sekä työurien jatkuvuudelle lisääntyvät. Hankkeessa toteutetut, pilotoidut osaamisentarpeiden ja -vajeen analyysit, kartoitukset tukivat osaamisen kehittämistoimenpiteiden strategista tunnistamista ja suuntaamista.

EVE-rinnakkaishankkeeseen oli varattu riittävästi resurssia koulutustoimintaa. Sitä jäi sitomatta valtion ja eu resurssien osalta. Yritysrahoitusosuuteen yritykset suhtautuivat pääosin myönteisesti. Yritysten kertymätavoite saavutettiin, sillä yritysten koosta johtuen yritysosuudet olivat suurempia kuin suunnitelmassa oli lähtökohtaisesti arvioitu.

Haasteitakin oli. Yritysten osalta ei suuri, mutta esille tullut haaste oli henkilöstön koulutuksiin irrottaminen. Pääsyy tähän olivat myönteiset tilauskannan muutokset. Em. vaati toteuttajaorganisaatiolta joustavuutta ja sovittujen asioiden ja prosessien uudelleenorganisointia. Toteuttajaorganisaation valmiudet ja mahdollisuudet hyödyntää resurssia osoittautuivat myös hieman haasteellisiksi (esim. koulutusten kannattavuus, yritysten rekrytointi, henkilöstöresurssit, sisäiset hankinta- ja palveluprosessit,). Myöskään palveluyhteistyökumppaneilta rinnakkaishankkeeseen hankittu resurssi ei toteutunut. Ulkopuolisen palveluntuottajalla on oltava vahva sitoutuminen ja edellytykset tällaiseen räätälöityyn ja hanketavoitteita toteuttavaan koulutusyhteistyöhön. Yhteistyö kuitenkin muilta osin oli heidän kanssaan myönteistä. Covid-19 jäädytti vuoden 2020 osalta sekä jo valmisteltua että suunnittelussa olluttakoulutustoimintaa. Tämä varmasti näkyi myös ulkopuolisten palveluntuottajien toiminnassa.

Em. huolimatta EVE-TäsmäKoulutustyyppisten kokonaisvaltaisten räätälöityjen koulutuskokonaisuuksien rakentamisesta saatiin uutta ja hyvää osaamista ja löydettiin tapoja tuottaa pienillekin yrityksille koulutusta em. tavalla. Toki tämä on edelleen haasteellista. Toiminnan aikana luotiin myös laajoja ja monialaisia ammatillisia yhteistyöverkostoja eri alojen asiantuntijoiden ja palveluntuottajien kanssa. Niitä voidaan myös toimialoilla jatkossakin hyödyntää. Yhteistyö ELY:n ja TE-toimiston kanssa kehittyi ja syventyi toimintaa edistäväksi ja tukevaksi. Sitä jatkettiin jo hankkeen aikana kansallisena Yhteishankinnan Täsmäkoulutus -yhteistyönä. Yhteishankintakoulutusta tullaan edelleen kehittämään osana kPEDU:n työelämäpalveluiden/ Osuvakoulutuksen ja 3K-hankkeen yhteistyönä.

2.Yritysten kehittämisyhteistyöpilotit –valmiuksia muutosprosessien hallintaan ja avointa kehittämiskumppanuutta parhaimmillaan

Hankkeen päämääränä oli vaikuttaa alueen yritysten ja työyhteisöjen tuottavuuteen ja kilpailukykyyn, uudistumiseen ja muutosten läpiviemiseen sekä kasvuyrittäjyyshalukkuuteen. Hankkeen alkuvaiheessa sekä HRQ-valmennuksen osana toteutettiin EVE-palveluprosessin mukaisia kehittämisyhteistyöpilotteja. Ne toimivat yrityksiä sekä muutos- ja uudistumistoimintaan aktivoivina ja innostavina ja niitä toteutettiin yrityskohtaisina pilotteina eli palvelu- ja yhteistyömallit räätälöitiin kunkin pilottiyrityksen kanssa. Sisällöt ja teemat tukivat hankkeen tavoitteita. Em. työtä tehtiin sekä oman organisaation osaamisen että hankkeen aikana rakennetun laajan ja monialaisen asiantuntijaverkoston kanssa.
Kehittämispajoilla, työkalujen testaamisella, kartoituksilla, prosessien ylläpitämiseen liittyvällä tuella tai muulla yhteistyöllä sekä joustavilla sisällöillä ja toimintatavoilla toteutettuna voitiin tukea ja rohkaista yrityksiä ja niiden henkilöstöä tekemään henkilöstövoimavaroihin liittyviä kehittämis- ja uudistustoimenpiteitä. Mukana olevat yritykset ovat saaneet osaamista, valmiuksia ja käytänteitä työelämän laadun osatekijöiden (johtaminen, esimiestyö, osaaminen, prosessit, toimintakulttuuri, työhyvinvointi) parantamiseen ja työntekijät työmarkkinakelpoisuuden ylläpitämiseen. Monimuotoinen toiminta - kehittämispilotointiyhteistyö, kartoitus- ja selvitystyö,kokeilut, koulutustoiminta sekä muu palveluyhteistyö - muodostivat luontevan kokonaisuuden ja sitä hyödynnettiin yritysten kanssa kunkin tarpeisiin soveltaen. Tuntemuksesi jäi myös, että yrityksen kanssa käytävä keskustelu, uuden tiedon, näkemysten esille tuominen, uusiin asiantuntijaverkostoihin tutustuminen ja niihin verkostoituminen ja innostuksen ylläpitäminen antoivat rohkeutta käynnistää mutta myös ylläpitivät näitä prosesseja. Yhteistyö oli parhaimmillaan avointa, vuorovaikutteista kumppanuutta joka jatkuu edelleen. Kumppanuudet on myös siirretty Työelämäpalveluiden asiakkuusvastaavalle. Tätäkin toimintaa kehitetään edelleen 3K -hankkeessa ja painotetaan no. kestävää osaamista tukemaan.
3. Mahdollisuus luoda ja kehittää tavoitteita ja kohderyhmän tarpeita tukevia asiantuntija- ja palveluverkostoja, työkaluja
Hankkeen yhtenä tavoitteena oli nostaa esille muiden palveluntuottajien mahdollisuuksia ja valikoimia ja tuottaa palvelukokonaisuuksia myös HR-osaajakoulutusta.
EVE-hanke on toiminut Edelläkävijänä ja tarjonnut Eväitä hankkeeseen osallistuneille. Niitä osataan jatkossakin hyödyntää. Hankkeen toteuttamat alueelliset tilaisuudet ovat tuoneet myös muille yrityksille, organisaatioille sekä yritysten kanssa palveluyhteistyötä tekeville tulevaisuusorientoitunutta näkökulmaa. Kiinnostusta näyttää olevan. Tästä esimerkkinä Covid-19 takia peruuntunut EVE:n OllapaPomo 2030 -seminaari,johon ilmoittautui yli sata kiinnostunutta. Toiminnallaan hanke on onnistunut herättämään ja tukemaan myös omaa organisaatiota henkilöstövoimavaralähtöiseen ajatteluun, luonut edellytyksiä toimintaa edistävälle palvelu- ja koulutustarjonnalle. EVE-hanke on siis luonut perustaa perustaa alueen yritysten ja organisaatioiden HR-työtä tukevalle ekosysteemille. Kehittämis-ja juurruttamistyötä jatketetaan KPEDU työelämäpalveluissa, syntyneiden verkostojen kanssa ja 3K-hankkeessa.

4.2 Mitä välittömiä tuloksia hankkeella saatiin aikaan? Mitä vaikutuksia tuloksilla on?
Hankkeen toteutumiseen ollaan tyytyväisiä niin määrällisten kuin laadullisten tulosten osalta. Pääosa suunnitelluista tulostavoitteista toteutui. Tulokset ja tuotokset olivat myös laajempia ja moninaisempia kuin alun perin oli suunniteltu. Tämän mahdollisti toisaalta hankkeen saama jatkoaika, rinnakkaishankkeeseen jatkoajan lisäksi myönnetyt lisäresurssit, hankesuunnitelman joustavuus ja hyvä yhteistyö rahoittajan kanssa. Hankkeella ei ollut ylitsepääsemättömiä vaikeuksia.

Hankkeen aikana luotiin monipuolista perustaa yrityksiä tukevalle HRQ-ekosysteemille ja tätä työtä jatketaan osana KPEDU:n työelämäpalveluja ja sen verkostoja. Ekosysteemiä kehitetään edelleen 3K-hankkeessa sen painotuksien ja uusien verkostojen kautta.

Hankkeen aikana toteutettiin, mallinnettiin, luotiin ja juurrutettiin mm.
•asiantuntijoista, yrityskehittämishankkeista, yrityspalvelutoimijoista tuki- ja palveluyhteistyöverkostosto ns. tuottavuusverkosto: täydentyi ja eli hankkeen aikana ja edelleen uudistetaan ja kehitetään nykyisiin tarpeisiin (mm. 3K-hanke).

•palvelu- ja toimintaympäristö ns. Tuottavuusklinikka: jatkaa osana uudistunutta KPEDU:n työelämäpalveluyksikköä https://www.kpedu.fi/tyoelamalle/ty%c3%b6el%c3%a4m%c3%a4palvelut

•kaksi Tuottavuus- ja työhyvinvointikoulutusta, Yhteishankinnan TäsmäKoulutuskokonaisuuksia 13 kpl, joihin osallistui 23 yritystä ja 2 muuta organisaatiota, HR-Osaaja henkilöstökoulutus, Ohjuri-asiakkaille räätälöity koulutus

•HRQ-valmennuspilotti 1.0: HR-asiantuntijoiden valmennus, viitekehys ja HRQ-valmennuksen vaikuttavuustutkimus/ opinnäytetyö

•uutta HR-koulutustarjontaa tutkinto- ja työvoimakoulutuksena: KPEDU uudet järjestämisoikeudet liiketoiminnan erikoisammattitutkintoon/ henkilöstöhallinnon osaamiala 10/2020 ja HR-osaamista tukeva työvoimakoulutuksen valmistelu

•yrityskohtaista kehittämisyhteistyötä: n. 15 yrityskohtaista, yrityskohtaisiin tavoitteisiin kohdentuvaa kehittämispilottia, -projektia, joissa käytettiin erilaisia toteuttamistapoja, hyödynnettiin ja testattiin erilaisia palveluja ja työkaluja.

•benemarking-vierailut,: osallistuvien yritysten ja verkostojen edustajien kanssa tavoitteisia vierailuja painottuen erityisesti laatu- ja HR-teemoihin (ml. työhyvinvointi).

•erilaiset selvitykset, kartoitukset, em. työkalujen testaamiset: mm .HR-tarpeiden ja tarjonnan kartoituskokonaisuus, tyhy-kartoitus, henkilöstötuottavuuskartoitus, osaamisprofiilit/ osaamiskartoitukset, vibecatch-arviointi/QVL,MTK-Osaavana maaseututyöntajana -kartoitus jne) sekä itse että yhteistyössä palveluntuottajien kanssa

•osaamisen johtamisen tilan ja käytäntöjen itsearviointityökalu: kehitettiin em. työkalu ja sen toteutettiin sen ohjelmistomäärittely
•alueelle uusia asiantuntijaverkostoja: tyhy-ja ja laatuvauhdittamot, HR-verkosto, em. linkittäminen valtakunnallisiin asiantuntijaverkostoihin (Henry ry, Laatukeskus, tyhyX) sekä alueellisen toiminnan käynnistäminen sekä niissä itse aktivisesti toimiminen. Alueverkostotoiminta on juurrutettu alueen yritysten edustajien koordinoitavaksi. Esim: EVE-laatuvauhdittamon pohjalle rakentuneessa Laatukeskuksen Pohjanmaan laatujaosverkostossa on mukana n. 50 yritysten ja organisaatioiden laatuasiantuntijaa, laatuasioista kiinnostunutta ja toimintaa koordinoi ohjausryhmä, jonka pj. on SK-Protectin liiketoimintajohtaja.

•opiskelija- ja oppilaitosyhteistyö: / EVE-ympäristö työssä oppimisympäristönä, ohjaus ja tukiyhteistyö, yrityksiin verkottuminen, kehittämisyhteistyö

•hankkeen välipäätöstilaisuus hankkeen kohderyhmälle

•uuden osaamisen levittäminen alueella: hankkeen laajaa asiantuntija- ja palveluntuottajaverkostoa, palvelutarjontaa nostettiin esille ja tuotiin tiedoksi eri tavoin (henry ry:n aamukahvit, valmennukset, sis. infotilaisuudet, yleisötilaisuudet)

•tilaisuudet, tapahtumat: kolme alueellista, avointa erilaisista elementeistä koostuvaa tilaisuutta, tapahtumaa joissa osallistujia useita satoja henkilöitä (ei dokumentoitu)

•valmistellut tilaisuudet: jouduttiin perumaan tai siirtämään COVID 19 takia: peruttiin EVE-hankkeen päätös- ja juurruttamistilaisuus/ 3K-hankkeen orientointitilaisuus Ollapa Pomo 2025 sekä siirrettiin 08/2020 sovittu Henry ry:n valtakunnalliset kesäpäivä Kokkolassa vuodelle 2021.

•jatkohanke: valmisteltiin ja käynnistettiin 08/2021 uusi ESR/tl 3.7.1 mukainen hanke 3K jatkamaan, juurruttamaan ja edelleen kehittämään luotua ekosysteemiä

projektihenkilöstön osaamisen kehittäminen: aktiivista ja monipuolista osaamisen kehittämistä sekä hankkeen mahdollistamana että KPEDU:n toimesta, osaamista/osaajia on siirtynyt KPEDU:n toimialoille.Jatketaan HrQ- yritys- ja asiantuntijayhteistyö- ja vertaisverkostojen kanssa yhteydenpitoa.

Hankkeella ei ollut ylitsepääsemättömiä vaikeuksia. Ennakoimattomia haasteita ja jonkin verran vaikeuksia aiheutti lähinnä:

- keskeisen hankehenkilöstön vaihtuvuus: hHankkeessa teki työtä hanketoteuttamisen aikana yli kymmenen henkilöä. Tämä haastoi hankejohtamista, toiminnan organisointia ja toteuttamista. Osittain tästä syystä mutta myös COVID 19 -pandemiasta johtuen joitakin hankesuunnitelman mukaisia toimintoja ei saatu loppuun asti mallinnettua ja testattua kohderyhmän kanssa sillä tasolla, kun olisi haluttu. Tämä koskee esim.. työssä olevien uraohjausta.

- Yhteishankinnan TäsmäKoulutus: Yhteishankinnan Täsmäkoulutuksen mallintaminen pienten yritysten tarpeisiin on haasteellista (prosessien käynnistyminen, toteuttamisen kannattavuus, oman organisaation osaajien sitoutumisedellytykset, ulkopuolisen asiantuntijuuden hankinta, yritysten sitoutumishaasteet). Paljon kuitenkin opittiin ja kokemusten pohjalta kehitettiin ns. EVE-yhteishankinnan Täsmäkoulutusmallia tulevaisuudessakin edelleen hyödynnettäväksi, kehitettäväksi.

-COVID -19 pandemia: osa v. 2020 suunnitellusta ja valmistellusta toiminnasta, toimenpiteistä ja TäsmäKoulutuksista ei voitu toteuttaa, toteutettiin toisin tai muita muutoksia jouduttiin tekemään. Esim. OJT-työkalun laaja testaus oli suunniteltu toteutettavaksi Ollapa Pomo 2030 -seminaarissa, mutta COVID-19 johtuen seminaari peruuntui ja suunniteltua testaamista ei voitu tehdä. Osa Täsmäkoulutuksista siirrettiin kansallisella tukirahoituksella toteutettavaksi ja osa resursseista suunnattiin toisin. Tästä johtuen vielä hankkeen viimeisen seurantajakson aikana tehtiin hankehakemuksen muutos. Tämä mahdollisti OJT--kartoituksen liittyvän ohjelmistomäärittelyn toteuttaminen työssä olevien uraohjaukseen suunnatuiden resurssien uudelleen allokoinnilla. Myös tässä tilanteessa hankesuunnitelman joustavuus ja yhteistyö rahoittajan kanssa oli tärkeää.

4.3 Miten hakemuksen kohteena olevaa toimintaa jatketaan ja tuloksia sekä kokemuksia hyödynnetään hankkeen päättymisen jälkeen?
Hanke on elänyt ajassa ja kehittynyt selkeästi moderniin HR-osaamisen tukemisen ja kehittämisen suuntaan ja tuonut sekä kehittänyt tätä tukevaa toimintaa kohdeyrityksissä eri palvelutavoin. Hankkeen aikana on luotu perustaa yritysten ja organisaatioiden HRQ- toimintaa tukevalle ekosysteemille alueella ja KPEDU:sssa.

Kohtaan 4.2 on koottu tuloksia ja niiden yhteydessä tuotiin esille osittain myös kohdan 4.3 asioita.

Alla vielä kootusti tulosten ja kokemusten hyödyntämisestä tulevaisuudessa:

Hankkeen kohderyhmä- osallistuneet yritykset ja niiden henkilöstö: mm. muutos-ja uudistumisvalmiuksia, päivitettyä ja uutta ammatillista osaamista, oman työn kehittämistä tukevaa osaamista, HR-asiantuntijuutta ja johtamisvalmiuksia, työkaluja sekä toteuttanut/käynnistänyt niitä tukevia prosesseja. Hankkeen kautta välittyneen henkilöstövoimavaroihin liittyvän tiedon, merkityksen ymmärtämisen, saatujen valmiuksien ja osaamisen, asiantuntijaverkostojen hyödyntämistä tuleviin haasteisiin uskotaan hyödynnettävän yrityksissä jatkossakin.

Hankkeen toteuttaja: Hankkeessa syntynyttä osaamista, palvelumalleja, työkaluja, asiantuntijaverkostoja jne hyödynnetään ja entisestään syvennetään mm. 08/2020 käynnistyneessä ESR tl 3.7.1 3K-kehittämishankkeessa. Osaamista/osaajia on siirtynyt ja vienyt osaamista kPEDU:n toimialoille ja Työelämäpalvelut-yksikköön. EVE-hankkeessa testattuja ja kehitettyjä työkaluja on tarkoitus käyttöönottaa ja pilotoida myös laajemnmin KPEDU:n palvelutyössä esim. osaamiskartoitustyökalu, OJT-itsearviointityökalu. Yhteishankinnan TäsmäKoulutus on otettu vahvemmin osaksi KPEDU työelämpalveluiden, Osuvakoulutus OY:n palvelutoimintaa. Kokonaan uutta, HR-osaamista tukevaa koulutusta tulee käynnistymään liiketoiminnan koulutustoimialalla: Liiketoiminnan eat:n on uutena haettu tutkinnon anto-oikeuksia HR-osaamisalalle. Myös työttömien kohderyhmälle on suunniteltu käynnistettävän HR-osaajakoulutusta.

KPEDu:sta tuli hankkeen toimesta ensimmäinen Henry ry:n toisen asteen oppilaitosjäsen - kouluttajat ja asiantuntijat hyödyntävät ry:n palveluja oman osaamisensa kehittämisessä ja verkostoituvat siinä mukana olevien HR-asiantuntijoiden kanssa.
Hanke on tuonut alueelle, alueen yritysten, erityisesti laatu-ja HR-asiantuntijoiden hyödynnettäväksi laatutyötä ja HR-työtä tukevat alueelliset verkostot (Pohjanmaan laatujaos/Priima Botnia ja Henry ry:n aluetoiminta) ja ne jäävät elämään, sillä ne on tavoitteisesti siirretty yritysedustajan vetovastuulle.

ks. kpedu.fi/EVE/EVE 2015-2020 erityisesti kohdat "jatkuvuutta ja juurruttamista"
ks. myös raportin kohta 6.1
ks. kpedu.fi/3K

4.4 Toteutuiko hanke alotulla maantieteellisellä alueella tai kuinka alue mahdollisesti muuttui? Saavutettiinko suunniteltu kohderyhmä vai tuliko siihen muutoksia? Oliko muita toteutukseen liittyviä muutoksia?
Hanke toteutui suunnitellulla maantieteellisellä toiminta-alueella, osallistujaorganisaatioiden ja -yritysten ensisijaisen kotipaikan, toimintaympäristön pohjalta määrittyen. Henkilöosallistujat olivat pääosin hanketoteuttamisalueelta mutta myös laajemmalta työssäkäyntialueelta.

Kohderyhmä rekrytoitiin sekä kehittämis- että koulutushankkeeseen ensisijaisesti suorilla yhteydenotoilla. Hankkeeseen osallistumista tarjottiin myös julkisen yleisen rekrytoinnin kautta. Täsmäkoulutusta markkinointiin erikseen myös julkisesti.

Kohderyhmään tehtiin muutos päärahoittajan toimesta eli julkinen sektori poistettiin kohderyhmästä ensimmäisten toteuttamisvuosien jälkeen.

Yrityskohderyhmää kartoitettiin laajasti ja saavutettiin hyvin. Yrityskohderyhmä ei ollut toimialasidonnainen ja tältä osin myös onnistuttiin. Osallistuneissa oli monipuolisesti eri toimialojen edustus mukana. Maaseutuyritysten kanssa käynnistettiin yhteistyötä paikallisilla yritysinfoilla sekä etujärjestövalmistelulla (kase-alueinfot, MTK-Osaavana maaseututyöntajana -kartoitus ja MHY-KeskiPohja koulutusyhteistyösuunnittelu). Osittain COVID-19 johtuen em. osalta ei ennätetty/päästy käytännön yhteistyön valmisteluun.

Kohderyhmän osalta suunnitelmaan arvioidut osallistujamäärät toteutuivat, ylittyivät. Hankesuunnitelmaan arvioidut määrät yrityskokoon ja henkilöosallistujien ikäjakaumaan perusteella toteutuivat myös kohtuullisen hyvin.

Hanke sai jatkoaikaa kehittämistoimintaan ja jatkoaikaa ja lisäresurssia koulutustoimintaa. Em. liittyvien muutoshakemusten yhteydessä tavoitteita ja painotuksia kohdennettiin myös uudella tavalla. Tämä hankkeen joustavuus ajan kulun ja tarpeiden mukaan oli hankkeen yksi vahvuuksista.

5 Seurantatiedot

5.1 Päästiinkö toteutuksessa hakemuksessa esitettyihin (kohta 12) numeerisiin tavoitteisiin? Mistä mahdolliset erot johtuvat?
Numeeriset tavoitteet ovat suunnittelun ja hakemuksen päivityksen aikana tehtyjä arvioita, mutta kohtuullisen hyvin em. ovat myös toteutuneet. Hankkeen numeriset tavoitteet päivitettiin, kun rinnakkaishanke sai lisärahoitusta Yhteishankinnan TäsmäKoulutusten toteuttamiseen.

Numeerisesti toteutuma/tavoite: yrityksiä 50/50, henkilöosallistujia 463/380 ja koulutuspäiviä 4845/5700. Lisäksi hankkeeseen osallistui neljä muuta organisaatiota. Henkilömäärissä on mukana em. organisaatioiden osallistujat. Tavoitteet ylittyivät henkilöosallistujamäärän osalta ja jäivät hieman vajaaksi koulutuspäivätoteutuman osalta. Määrällisten tavoitteiden saavuttamiseen ollaan erittäin tyytyväisiä. Ylpeitä ollaan, että suuri joukko eri toimialan yrityksiä saatiin mukaan yhteistyöhön ja henkilöosallistujia lähes sata enemmän kuin arvioitiin. Merkityksellisenä nähdään em. liittyen se, että osallistuvat yritykset lähtivät mukaan ns. EVE-Täsmäkoulutukseen eli miettimään kokonaisvaltaisesti yrityksensä osaamisen kehittämistä. Näin he myös sitouttivat laajemman työntekijäjoukon mukaan toimintaan.
Koulutuspäivien määrätavoitteen saavuttamista hidasti Covid-19, joskin osa kevään-20 suunnitelluista ja käynnistetyistä koulutuksista siirrettiin kansallisella rahoituksella toteutettavaksi eli em. kautta jäi toteutettavaksi hankkeessa valmisteltuja koulutuspäiviä.

Yrityskoko toteutuma/tavoite: mikroyritys 27/20, pieni yritys 15/25, keskisuuri yritys 8/5 ja suuryritys 0/0. Ajatuksena oli, että hankkeessa voitaisiin tukea erityisesti mikro- ja pk-yrityksiä. Näin ollen suunnitelma toteutui oikeastaan paremmin: Saatiin aktivoitua jonkin verran enemmän mikroyrityksiä mukaan ja löydettiin myös mikro-ja pienyritysten TäsmäKoulutuksen toteuttamiseen keinoja yhteistyössä ELY:n kanssa. Hieman suurempien yritysten osallisturinen hankkeeseen on ollut merkityksellistä. Se on mahdollistanut myös mm. työkalujen ja asiantuntijapalvelujen testaamista.

Ikäjakauma toteutuma/tavoite: alle 25-vuotiaita 34/10, 25-29-vuotiaita 47/60 eli alle 30.v 81/70. 30-54- vuotiaita 301/200 ja yli 54 vuotiaita 81/110. Kun otetaan huomioon, että osallistujia oli lähes 100 arvioituja enemmän, niin em. toteutui myös hyvin. Työssä olevien ikäjakauma painottuu 30-54 vuotiaisiin, eikä hanketta ollut kohdennettu erityisesti iän mukaan johonkin kohderyhmään.

Lähi-ja etäopetuspäivät: Koulutus-/opetuspäivien suhde lähi- ja etäpäiviin oli lähi 28% ja etä 72%. Em. toteutumajako vaihteli sekä henkilöosallistuja- että yrityskohtaisesti. Osallistujia kannustettiin ja edellytettiinkin saadun uuden tiedon käyttöönottamiseen ja soveltamiseen omassa työssä. Lähi- ja etäopetuksen jakoa ei ole kootusti seurattu eikä raportoitu. Käsitys on kuitenkin, että lähiopetuksen osuus on vähintäänkin em. arvion mukainen. Tiedot on saatavissa mm. koulutuspäiväseurannoista ja opiskelijakohtaisista oppimispäiväkirjoista/ työssoppmisseurannoista. Niiden pohjalta on tehty koulutusten laskutukset.

5.2 Miten asetetut numeeriset tavoitteet palvelivat hankkeen toteutusta? Mitkä indikaattorit olisivat tukeneet paremmin toteutusta? Mitä mahdollisia omia seurantatietoja tai indikaattoreita toteutuksessa hyödynnettiin?
Kohdan 12 numeeriset indikaattorit määrittivät hankkeen määrällisiä tavoitteita. Tämän lisäksi seurattiin/kerättiin kuntarahoittajien edellyttämiä tietoja.Hankkeessa oli lisäksi hanketoteuttajan itse määrittämiä numeerisia tavoitteita esim. HRq-valmennukseen, kehittämispilotteihin osallistuvien yritysmäärien osalta.

Em. liittyviätoteutumia seurattiin ja raportoitiin seurantajaksottain. Indikaattoritavoitteiden toteutumaa hyödynnettiin määrällisiä tavoitteita, yritysten toimialapainotuksia tai yritysten rekrytointia yrityskoon mukaan suunniteltaessa esim. seurantajaksoittain, vuosisuunnitelmiin asetettaessa. Määrälliset tavoitteet määrittivät toiminnan ja toimenpiteiden käynnistämistä, laajuutta, toteuttamista, toteuttamistapoja.

Asiakkailta kerättiin laadullista tietoa sekä koulutuksista että muuhun toimintaan ja kehittämisyhteistyöhön osallistumisesta. Tämä tuki myös uudistumis-ja muutosprosessien vaikuttavuuden seurantaa. Ensisjaisesti käytettiin arviointikriteereinä lopettamisilmoituksen vaikuttavuuspatteristoa sekä koulutuksiin tehtyjä palautekyselyjä. Em. toimivat hyvin. Lisäksi kohdennetusti tehtiin erillinen vaikuttavuustutkimus HRq-valmennuksesta tai kerättiin jostakin työkalusta kokemuksia.

Palautteiden ja arviointien merkitys käytännön toiminnan ja toteutuksen kannalta on merkityksellistä, myös juurruttamisen ja levittämisen osalta.

Määrällisten tavoitteiden ennakoiva määrittäminen on haasteellista. Tietysti voi myös kysyä, mikä on niiden merkitys hankkeen tavoitteiden, tuloksellisuuden ja vaikuttavuuden näkökulmasta. Määrällisten indikaattoreiden vaatimukset eivät ole muodostuneet esteeksi hankkeen toteuttamisessa. Huomioitavaa on myös se, että kun jokin määrällinen tavoite on saavutettu esim. yritys lähtenyt mukaan yhteistyöhön, on se ollut myös yhteinen koko työtiimiämme innostava ja työtä motivoiva asia.

kpedu.fi/eve teema "vaikuttavuutta", yhteenveto

6 Hakijan osaaminen, hankkeen riskiarviointi ja ohjausryhmä

6.1 Miten hanke kartutti tuensaajan hanketyöosaamista ja hankkeen sisällön mukalsta osaamista?
Sisöllöllistä ja hanketyöosaamista projektityöntekijöille: Projektityöntekijät ovat saaneet hanketyönsä aikana sekä sisällöllistä että hanketyönosaamista. Käytännön hanketyötä yritysten kehittämishankeissa teki pääosa ens. kertaa. Pojektipäällikkökin ens. kerran varsinaisena hanketyöntekijänä. Kehittämishankkeen edellyttämä toiminta, palvelut, toteuttaminen, uudet verkostot, työkalut mutta myös EVE-konseptilla toteutettu Yhteishankinnan TäsmäKoulutus olivat uutta osaamispääomaa, jota kertyi runsaasti hanketyöntekijöille, -tiimille.
Projektityöntekijät hankkivat, täydensivät em. lisäksi myös digitietouttaan ja -osaamistaan. Sille tulikin tarve Covid-19 takia. Etätyöskentely, virtuaaliyhteistyö, -palaverikäytännöt, valmennusmallit olivatkin yksi tuensaajan hankkeen aikana hankkima uusi osaamisalue.

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. Joka tapauksessa osaajia, EVE-osaamista on siirtynyt KPEDU:n sisällä toimialoille sillä kuusi hankkeessa työtä tehnyttä on siirtynyt/palannut omalle toimialalleen.

Toimialoille osaamista asiantuntija-ja kouluttajayhteistyön kautta: Hankkeessa toteutettiin sekä kehittämispilotteja, valmennusta että Yhteishankinnan TäsmäKoulutuksia. Näissä tehtiin tarvelähtöistä yhteistyötä usean koulutusalan ja Osuvakoulutus OY:n kanssa ja em. yhteistyön kautta osaamista siirtyi suoraan hyödynnettäväksi toimialoilla.

Liiketoiminnan koulutusalalle asiantuntijaverkostoja ja aluetoimintavastuuta: hankkeessa luotujen valtakunnallisten asiantuntijaverkostojen aluetoimintavastuuta ja rooleja on siirretty ko.koulutusalalle esim. Henry ry, Keski-Pohjanmaan aluetoiminta.

Uuuta 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.

Uutta koulutustarjontaa: Hankkeen esille nostamien tarpeiden, HR-kartoituksen sekä pilotoidun HRq-valmennuksen pohjalta liiketoiminnan koulutustoimialalle haettiin myös uuden tutkinnon järjestämisoikeuksia eli liiketoiminnan eat/henkilöstöhallinnon osaamisala. Oikeudet on saatu 10/2020 ja koulutussuunnittelu käynnissä. HR-osaajakoulutusta koulutusta tultaneen tarjoamaan myös työvoimakoulutushankintana.

Hanke on toiminut myös sekä KPEDU:n että muiden oppilaitosten työssäoppimispaikkana. Tältä osin EVE-ympäristö on tarjonnut mahdollisuuden yhteistyöhön, joka on tukenut oppijan osaamista kummankin osa-alueen osalta. Myös EVe-tiimiläiset ovat ohjaus-ja vastuuhenkilöinä saaneet osaamista tutk. koulutuksien liittyen (vaatimukset, sisällöt, henkilökohtaisaminen, arviointityö jne).

Hanke on myös mahdollistanut osaamista ja palvelutoimintaa tukevaa yhteistyötä: Esim OJT-selvitykseen liittyvän työkalun kehittämisyhteistyö Vaasan yliopiston virtuaaliopiskelijaryhmän kanssa tai projektityöntekijöiden työelämäjaksot (eri rahoitus) mm. Laatukeskus, Q&Q-systems.

Hankkeen aikana on KPEDU:lle siis saatu paljon kokonaan uutta sisällöllistä osaamista. Hankkeessa hyödynnettyjä,pilotoituja sekä hankkeessa kehitettyjä työkaluja tullaan ottamaan laajemmin KPEDU:ssa käyttöön.

6.2 Toteutuiko hankkeen aikana ennakoituja tai muita riskejä ja kuinka niihin reagoitiin?
Hankkeen keskeisenä riskinä todettiin: " yritykset, yhteisöt eivät ole halukkaita osallistumaan projektin toimintaan yhteiskunnallisesta tai muiden tekijöiden aiheuttamista talousvaikeuksista johtuen.
Hanketta kirjoittaessa viisi vuotta sitten ei todellakaan osattu ennakoida COVID-19 pandemian globaaleja,yhteiskunnallisia tai hankkeen kohderyhmää suoraa koskettavia vaikutuksia. Lähtökohtaisesti ajateltiin kuitenkin, että lähinnä em. tason riskit ovat niitä, jotka haastavat hankkeen toteuttamista. Tällaisiä riskejä ei kuitenkaan juuri ollut vaikuttamassa hankkeen toteutumiseen ennen maaliskuun 2020 Covid-19 tilannetta. Covid-19 pandemia haastoi toki EVE-hankettakin. Koska hanke ei kuitenkaan ollut käynnistymisvaiheessa vaan sitä toteutettiin viimeistä vuotta vaikutukset jäivät tältä osin kuitenkin vähäisemmäksi kuin ehkä muutoin olisi voinut käydä. Kevään-20 toimintasuunnitelmaa muutettiin niin, että keskeneräiset yritysten kanssa toteuttavat käytännön toimenpiteet saatettiin loppuun, käynnistettiin raportointityö sekä siirrettiin joitakin kehittämistehtäviä viimeiselle seurantajaksolle. Kevään osalta joistakin suunnitelluista pilotoinneista jouduttiin luopumaan.

Projektin hallinnointiin ja talouteen liittyvät riskit todettiin vähäisiksi. Näissä ollaankin onnistuttu. Covid-19 vaikutuksen hankkeen talouteen näkyvät lähinnä siinä, että em. osittain myös johtuen koulutustoimintaan varattua resurssia ei saatu sidottua, eikä koulutuksia toteutukseen määräaikaan 09/2020 mennessä. Tähän kuitenkin reagoitiin niin, että suunnitellut ja valmistellut, ei em. aikajanan puitteissa mahdollistuvat koulutukset, siirrettiin kansallisella tukirahoituksella toteutettavaksi. Yhteistyö ELY:n vastuuviranomaisten kanssa oli tältä osin erittäin onnistunutta.
Kehittämishankkeen osalta pilotoinneista ja esim. lisensseihin varatusta mutta keväältä säästyneestä resurssista siirrettiin osa syyskaudella toteutettavaan selvitystyöhankintaan. Tämänkin mahdollisti ELY:n hankeyhteistyön joustavuus eli vielä syksyllä -20 tehtiin em. mahdollistava hankkeen muutospäätös.

Hankkeen toiminnan laatuun ja tuloksiin liittyvänä riskinä voidaan todeta olleen yritysten edellytykset sitoutua toimimaan aktiivisesti kehittämis-ja pilotointiyhteistyössä. Yritysten, organisaatioiden työn arjessa tapahtuvat muutokset, tilaukset ja toiminta edellyttävät nopeaa reagointia ja jo itsessään muutosvalmiutta yrityksissä. Tämä kieltämättä haastaa rinnalla toteuttavan kehittämisyhteistyön, vaikka se koetaan merkitykselliseksi. Näin varmaan jatkossakin. Hankkeen puolelta pyrittiin reagoimaan em. toimimalla joustavasti ja asiakaslähtöisesti, uudelleen aikatauluttamallan yhteistyöprosesseja ja tukemalla yhteydenpidoilla sekä muilla tavoilla innostamalla.

6.3 Miten ohjausryhmä tuki hankkeen toteutusta? Miten ohjausryhmä luonnehti hankkeen onnistumista?
Rahoitttajaviranomainen ei edellyttänyt hankkeelle perustettavan ohjausryhmää (hankepäätös 7.9.2015).

6.4 Miten kohderyhmä koki hankkeen? Millaista palautetta kohderyhmältä on saatu?
Hankkeen kohderyhmältä on kerätty palautetta, tehty vaikuttavuusarvioinnit mm. eura-lopettamislomakkeen vaikuttavuuskyselyllä, koulutus- ja palautteilla keskustellen yhteistyön, kehittämispilottien ja TäsmäKoulutusten aikana. HRq-asiantuntijavalmennuksen vaikuttavuudesta tehtiin yliopistollinen pro gradu lopputyö, haastattelemalla.

Kokonaisarvionnit asteikolla 1-5 ovat 3.5 - 4,6 välillä.

Vaikuttavuusyhteenvetoa, asiakastarinoita ja osallistujien lausahduksia on koottu myös hankkeen www-sivuille, EVE2015-2020 erityisesti kohtiin

Kohderyhmä on

7 Horisontaaliset tavoitteet

7.1 Sukupuolten tasa-arvo

	Kyllä	Ei	Perustelu
Hankkeen päätavoite oli sukupuolten tasa-arvon edistäminen		x	ei ollut tavoite
Hankkeessa tehtiin toimintaympäristön analyysi sukupuolinäkökulmasta		x	ei ollut tavoite
Sukupuolinäkökulma huomioitiin hankkeen toiminnassa (valtavirtaistaminen)		x	ei ollut tavoite

7.2 Kestävä kehitys

Vaikutuksen kohde	Vaikutusaste		Perustelu
	Välitön vaikutus	Välillinen vaikutus	
Ekologinen kestävyys			
Luonnonvarojen käytön kestävyys	0	0	
Ilmastonmuutoksen aiheuttamien riskien vähentäminen	0	0	
Kasvillisuus, eliöt ja luonnon monimuotoisuus	0	0	
Pinta- ja pohjavedet, maaperä sekä ilma (ja kasvihuonekaasut)	0	0	
Natura 2000 -ohjelman kohteet	0	0	
Taloudellinen kestävyys			
Materiaalit ja jätteet	0	0	

Vaikutuksen kohde	Vaikutusaste		Perustelu
	Välitön vaikutus	Välillinen vaikutus	
Uusiutuvien energialähteiden käyttö	0	0	
Paikallisen elinkeinorakenteen kestävä kehittäminen	0	0	
Aineettomien tuotteiden ja palvelujen kehittäminen	0	0	
Liikkuminen ja logistiikka	0	0	
Sosiaalinen ja kulttuurinen kestävyys sekä yhdenvertaisuus			
Hyvinvointi	0	0	
Tasa-arvon edistäminen	0	0	
Yhteiskunnallinen ja kulttuurinen yhdenvertaisuus	0	0	
Kulttuuriympäristö	0	0	
Ympäristöosaaminen	0	0	

8 Julkisuus, tiedottaminen ja yhteydet muihin hankkeisiin

8.1 Miten hanke näkyi julkisuudessa? Miten hankkeesta tiedotettiin?
Hankkeesta tiedotettiin ja hanke näkyi julkisuudessa mm:
-www-sivut, some, lehti-ilmoitukset (hankkeeseen ja hankkeen koulutuksiin rekrytoinnit), markkinointimateriaalit
-käynnistymisvaiheessa erityisti tuottavuusverkoston kokoamisen yhteydessä - sekä tiedottamista että yhteistyön rakentamista ml. hankkeet
-suorat asiakaskontaktoinnit: tiedottaminen, aktivointi ja rekrytointi sekä kehittämis- että koulutusyhteistyöhön
-osallistuneiden kanssa toteutetun yhteistyöhön liittyvä yhteydenpidon yhteydessä
-alueen yrityspalvelutuottajayhteistyön kautta: info- ja yhteistyötapaamiset, toimintainfoviestintä, yhteiset yritystapaamiset, osallistumalla em. toimijoiden yrittäjille järjestämiin tilaisuuksiin tms
-paikallisiin muiden tapahtumiin osallistumalla: oma standi, roll up, esitteet tai muu informointi
-hankkeen omat avoimet yleisötilaisuudet ja tapahtumat, joita toteutettiin myös yhteistyössä alueen toimijoiden kanssa
-sisäinen informointi: henkilöstö-ja johtoryhmäinfot, -tilaisuudet, sisäinen näkyvyys/tv
-asiantuntijoiden kanssa verkostoituminen ja aktiivinen verkostoyhteistyö
-asiakkaat, kohderyhmä: lehti- ja somejutut, asiakastarinat, hyvät käytännöt, kokemukset mm. alueen lehdissä, HR-alan lehdissä ja somessa, koordinaatiohankkeen blogissa
-hankkeen päättämisestä osallistujille ja sidosryhmille informointi, kiitokset, 3K-hankkeesta samalla tiedottaminen

Medianäkyvyydestä on tehty koonti ja se löytyy eEVE2015-2020/vaikuttavuutta/medianäkyvyyttä ja tarinoita.

Hankkeen www-sivuille rakennettiin hanketta ja sen toimintaa kuvaava, teemoitettu aineistokokonaisuus eEVE 2015-2020. wwww.kpedu.fi/eve EVE 2015-2020. eEVE2015-2020 on keskeinen osa hankkeen loppuraporttia. Aineisto on hankkeen päättymisenkin jälkeen löydettävissä hankkeen sivuilta.

8.2 Mihin hankkeisiin tai hankekokonaisuuksiin hanke toiminnallisesti tai muuten liittyi ja miten? (Merkitse myös hakemusnumerot tai hankekoodit)
Hankkeen alussa kartoitettiin tilanne kokonaisvaltaisesti sekä alueen yrityspalveluorganisaatioiden että tarjolla olevien palvelujen, kehittämishankkeiden pot. palveluntuottajien ja verkostojen osalta ja rakennettiin em. pohjalta hankkeen tavoitteita ja toimintaa tukevaa ns. tuottavuusverkostoa. Verkosto täydentyi ja eli koko hankkeen ajan.

Paikallisesta hankeyhteistyöstä joitakin esimerkkejä alla:
Tyhyverkostox-hanke S20640: aluetilaisuuksiin osallistuminen, jäsenyys alueverkostossa, EVE-yritysten em. toimntaan verkottaminen
KPEDU, Ohjuri-hanke S20462: henkilöasiakkaiden räätälöityä palveluyhteistyötä: työssä oppiminen EVE-ympäristössä, yrityksiin verkostoituminen/ työllistymismahdollisuuksisen avaaminen, ohjaus ja tuki
Yliopistokeskus Chydenius, KeStO-hanke A70775: yhteisiä yritysasiakkuuksia, asiakkuuksien palveluyhteistyön jatkuvuutta KeStO -> EVE
Centria amk, Lyhty-hanke S21465: tiedon välittäminen, ohjausryhmäjäsenyys
KOSEK, Tekno2015-hanke: tietoisuus hankkeen mahdollisuuksista, hankkeeseen verkottaminen

Tutkimushankeyhteistyöstä esimerkkinä Turun Kauppakorkeakoulu/Työsuojelurahasto, "Yhteistyön työyhteisö" (TYÖ2): EVE-verkotti ja osallisti kumppaneitaan tutkimukseen. Haastattelut (2pv) toteutettiin Kokkolassa, myös EVE-kumppanuusyrityksissä, yhteisöissä.

9 Aineiston säilytys

9.1 Missä hankkeen aineisto säilytetään tai arkistoidaan? Yhteyshenkilön yhteystiedot.
Hankkeen aineisto on arkistoitu Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymän arkistointiohjeen mukaisesti. Hankkeesta on tehty päättymisilmoitus. Hankeasiakirjat on toimitettu arkistoitavaksi ja ne on arkistoitu arkistointiyhdyshenkilön toimesta. Keskeiset päätös- ja maksatusasiakirjat löytyvät myös KPEDU:n sähköisestä projektiarkistosta.

Arkiston osoite: Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymä, Talonpojankatu 6, 67100 Kokkola.

Arkistoyhdyshenkilö: Jussi Wiirilinna jussi.wiirilinna@kpedu.fi

10 Liitteet ja allekirjoitus

Liitteet
Tuotekortit ja hankkeen sivun mainos
EVE_eura_loppuraporttiliite_eEVE2015-2020_rakennekuva
EVE_eura_loppuraporttiliite_eEVE2015-2020_aineistokoontikuva
EVE_loppuraporttiliite_EVE_kiitokset_ja_palautetta

Tuensaaja vakuuttaa tässä loppuraportissa ja sen taustalomakkeissa antamansa tiedot oikeiksi.

Päiväys ja hakijaorganisaation sähköinen allekirjoitus

15.2.2021 Purontaus Satu Sirkku Päivikki
rehtori

Asiakirja on allekirjoitettu sähköisesti

eEVE 2015-2020

Edelläkävijyyttä ja eväitä työurien pidentämiseen

EVE 2015-2020

1. HANKEFAKTAA www.kpedu.fi/eve

- EVE-esitteitä
- Tuottava ja tuloksellinen työelämä, koordinaatiohankkeen tuloskoontia
- Palvelu- ja koulutus-malleja
- Henkilöstöä
- Asiantuntija-verkostoa
- eEVE-rakenne
- Perustietoa
- Yhteenvetoa

2. TOIMINTAA, TOTEUTUSTA

- Kuvakollaasi 2015-2020
- EVE:stä lausuttua
- Lomakkeita
- COVID'19
- Yhteenvetoa
- Kumulatiiviset seurantaraportit
- Yritysosallistujien indikaattoritietoa
- EURA-loppuraportti
- Henkilöosallistujien indikaattoritietoa

3. OSAAMIS- JA UUDISTUMIS-LOIKKIA

- TäsmäKoulutusta
- Osaamiskartoituksia
- HRq-valmennusta
- Opiskelija- ja oppilaitosyhteistyötä
- Kumppanuuksia

4. UUSIA ALUEVERKOSTOJA

- Tyhy-vauhdittamo
- PriimaBotnia
- Yhteenvetoa
- Henry ry

5. TILAISUUKSIA, TAPAHTUMIA

- Henry ry kesäpäivät 2020
- Tarinatyöpajat
- Innostuksen Aamupäivä
- OllapaPomo 2025!
- Yhteenveto
- Virtaa Vauhdittamoon
- Yrittäjän Onnenpäivät

6. KARTOITUKSIA, SELVITYKSIÄ, TUTKIMUSTA

- HRq -valmennus, vaikuttavuustutkimus
- Tyhy -selvitys
- Yhteenvetoa
- OJT-selvitys
- HR-kartoitus
- Henkilöstötuottavuus -raportti

7. VAIKUTTAVUUTTA

- HRq-valmennus ja vaikuttavuustutkimus
- Yhteenvetoa
- Medianäkyvyyttä ja tarinoita
- EVE:stä lausuttua

8. JATKUVUUTTA, JUURRUTTAMISTA

- Yhteenvetoa
- Työelämäpalveluiden toimintaa
- Liiketoiminnan EAT, henkilöstöhallinnon osaamisala
- ESR 3.7.1 EVE-hanke > 3K -hanke
- Alueverkostoja
- Kansallisia Yhteishankinnan TäsmäKoulutuksia
- Kpedum uutta osaamista
- OJT-arviomalli
- Kiitokset

9. TIETOSUOJA JA SAAVUTETTAVUUS

- Selosteita

kpedu

Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

Vipuvoimaa EU:lta 2014–2020

Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

Edelläkävijyyttä ja eväitä
työurien pidentämiseen

Lähde: eEVE:n kotisivu: Innostu ja uudistu kumppanuudesta info-sivu Edelläkävijyyttä ja eväitä (kpedu.fi)

Lämmin kiitos kaikille EVE-hankkeeseen osallistuneille!

Hankkeessa olemme saaneet toimia HR-toimintaa ja -johtamista tukevana ja edistävänä verkostotoimijana, hämähäkkinä viiden vuoden ajan. Olemme tuoneet ja luoneet edellytyksiä HR-työtä tukevan ekosysteemin rakentumiseen alueelle. Työtä jatkamme. Toivomme teidän olevan edelleen siinä mukana – toteuttamassa, osallistumassa, kehittämässä ja innovoimassa. Hankkeen toiminnasta ja tuloksista on tehty eEVE 20215-2020 koonti.
Tutustuhan ja Innostu henkilöstölähtöisestä Uudistumisesta!

Lähettäjä: *Iris Niemonen [mailto:Iris.Niemonen@kpedu.fi]*
Lähetetty: *8. joulukuuta 2020 16:00*
Aihe: *EVE-päättyy, kiitos yhteistyöstä!*

Jouluaikaa odotellessa tervehdys EVE-hankkeesta!

Edelläkävijyyttä ja Eväitä työurien pidentämiseen -hanke (EVE) päättyy 12/2020. Kanssanne tehty yhteistyörupeama on ollut antoisa. Kiitämme teitä kaikkia mukana olleita monimuotoisesta kehittämis- ja koulutusyhteistyöstä!
Olemme koonneet loppuraporttimme teemoitetuksi EVE 2015-2020 -kokonaisuudeksi hankkeen kotisivuille kpedu.fi/Eve.
Käykäähän tutustumassa ja innostumassa edelleen henkilöstölähtöiseen uudistumiseen, vaikkapa asiakastarinoihimme tutustumalla.
Hankkeen aikana hankittu osaamisemme, verkostomme ja muutkin KPEDU:n palvelut ja asiantuntijat ovat edelleen käytettävissänne – olkaa siis jatkossakin yhteydessä kpedu.fi/työelämäpalvelut.
Hankeyhteistyötä voimme myös jatkaa. 3K-hanke tarjoaa tukea osaamiseen ja osaamiseen johtamiseen, erityisesti kone- ja tuotantotekniikan yrityksille – tutustu siis kpedu.fi/3K ja lähde mukaan!

Kiitosviesteihin kommentoinneista esimerkit:

Kiitos ja Hyvää Joulun aikaa myös teille. Ystävällisin terveisin,

KORALLI 1979 • 2019

Henri Pihlajakangas
Puh. 044 7866607
henri.pihlajakangas@korallituote.fi

Kiitos teille rautaiset ja osaavat naiset!
Vaikka koronakin sotki loppua, niin vaikuttava hanke!
En tuota pitkää upeaa linkkilistaa tietystikään ehtinyt käydä availemassa, mutta ryhdikkäästi koottu
Kun osaajat tekevät hommiaan, niin voi luottaa asiantuntemukseen.
Olette huippuja. Kiitos ja matka jatkuu! Kehitetään alueen työelämää ja henkilöstön osaamista! Siinä on meille missiota.

yst terv Sirkku Purontaus
rehtori, Keski-Pohjanmaan ammattiopisto
kpedu

Hei,
onpa vakuuttava aineisto sivustolla! Piti tallentaa muistutus, jotta voi kunnolla syventyä aineistoon.

Ystävällisin terveisin,
Esa Järvenoja
Toimitusjohtaja/CEO
Toholammin kehitys Oy
Lampintie 5, 69300 Toholampi, Finland
tel: +358 40 7686 910
Toke Oy

Kiitos teille yhteistyöstä, näin muutaman vuoden jälkeen näemme edelleen vaikutukset koulutuksista, meidän esimiehet ovat erittäin osaavia nykyään ☺
Rauhallista joulunaikaa teille kummallekin!

Ida Saavalainen
CEO
+ 358 44 4494 273
AHOLA GROUP

kpedu

Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma
Vipuvoimaa EU:lta 2014–2020
Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

Edelläkävijyyttä ja eväitä
työurien pidentämiseen

eEVE 2015-2020: LOPPURAPORTIN AINEISTO

https://www.kpedu.fi/kpedu/projektitoiminta-hankkeet/projektit/projektiarkisto/edell%C3%A4k%C3%A4vijyytt%C3%A4-ja-ev%C3%A4it%C3%A4-ty%C3%B6urien-pident%C3%A4miseen/aineistot

Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

Vipuvoimaa EU:lta 2014–2020

Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

1.2 YHTEENVETO

EVE hankekokonaisuus 2015_2020 perustiedot

1.3 PERUSTIETOA

RR_tiivistelmä_EVE_kehittämishanke_S20461

RR_tiivistelmä_EVE_rinnakkaishanke_S20507

RR_tiivistelmä_3K_hanke_2020_2022

1.4 HENKILÖSTÖÄ

EVE henkilöstöä 2015_2020

Hankkeessa työskennelleistä Kpedu:ssa jatkavat

1.5 PALVELU- JA KOULUTUSMALLIT

EVE_kumppanuus_ja_palvelumalli_2016

EVE kumppanuus- ja palvelumalli 2017

EVE_esite_2020

EVE_TOO-malli_Työpolkuohjausmalli_ info_työntekijöille

EVE_TOO-malli_Työpolkuohjausmalli_ info_työnantajalle

EVE_TOO-malli_oppimisympäristö

EVE_Täsmäkoulutusprosessi_2020

TT-valmennus_Soprano_2016-2017

HRq 1.0 valmennus

:et/projektit/projektiarkisto/edelläkävijyyttä-ja-eväitä-työurien-pidentämiseen/aineistot

1.6 ESITTEET

Tästä linkistä pääset Rakennerahastot Viestintä -sivulle

- TäsmäKoulutusesite_20181015
- TäsmäKoulutusesite_20200116
- HRq -valmennus, vanha esite
- HRq -valmennus, uusi esite
- Osuvaa HR -johtamista
- EVE osaamistarvekartoitus -esite 2020
- EVE uraohjaus -esite 2020
- EVE uraohjaus -esite_2019
- EVE työpolkuohjaus -esite 2020

1.7 ASIANTUNTIJAVERKOSTOJA

- EVE:n asiantuntijoita 2015-2020

1.8 TUOTTAVA JA TULOKSELLINEN TYÖELÄMÄ, KOORDINAATIOHANKKEEN TULOSKOONTIA

- Tuottava ja tuloksellinen työelämä

2. TOIMINTAA JA TOTEUTUSTA

2.1 YHTEENVETOA

- Yhteenvetoa TOIMINTAA JA TULOKSIA

2.2 EURA -LOPPURAPORTTI

2.3 YRITYSOSALLISTUJAT, INDIKAATTORISEURANTA

- YRITYSINDIKAATTORISEURANTAA

2.4 HENKILÖOSALLISTUJAT, INDIKAATTORISEURANTA

- Henkilöosallistujat: ESR hankkeen indikaattorit

:iarkisto/edelläkävijyyttä-ja-eväitä-työurien-pidentämiseen/aineistot

2.5 SEURANTARAPORTIT

kumulatiivinen seurantaraportti_I_(092015)012016-062018

Viimeinen seurantaraportti_III_072020-122020

Viimeinen EVE-seurantaraportti III 072020-122020

KUVAKOLLAASI 2015-2020

2.7 COVID ´19

COVID 19

2.8 EVESTÄ LAUSUTTUA

LAUSAHDUKSIA

2.9 EVE -LOMAKKEITA

Tästä pääset ESR Henkilö -järjestelmän lomakkeisin, joilla kerätään tietoa ESR-hankkeisiin osallistuvista henkilöistä: aloitus- ja lopetusilmoitukset

EVE kumppanuussopimus

EVE projektisopimus

EVE osallistujalista

3 OSAAMIS- JA UUDISTUMISLOIKKIA

3.1 TÄSMÄKOULUTUSTA

yhteenveto: TÄSMÄKOULUTUSTA

AHOLA TRANSPORT

KITINKANNUS

:/projektiarkisto/edelläkävijyyttä-ja-eväitä-työurien-pidentämiseen/aineistot

3.2 OSAAMISKARTOITUKSIA

- Yhteenveto: osaamisen kartoittaminen
- Education -kartoituspilotti
- Kpedu:n johtoryhmälle C&Q -presentaatio
- JTH PRO kartoitus
- BH PRO kartoitus

3.3 HRq -VALMENNUSTA

- HRq 1.0 -valmennuspilotti

Lue tästä Gina Tallqvistin haastattelu HRq-valmennuksesta

3.4 KUMPPANUUKSIA

- Yhteenveto: KUMPPANUUSTARINOITA
- case CANORAMA, TTT-lehdessä julkaistu artikkeli
- case: CANORAMA, Tuottava ja tuloksellinen työelämä - blogi, ESR 3.7.1
- case: KUMPPANUUTTA BestHall
- case: KUMPPANUUTTA TALLQVIST Oy
- case: KUMPPANUUTTA MUOVIITALA
- case: KUMPPANUUTTA METALLI JÄRVELÄ

3.5 OPISKELIJA- JA OPPILAITOSYHTEISTYÖTÄ

- Yhteenveto: opiskelija- ja oppilaitosyhteistyö

Lue tästä EVE- ja Ohjuri -hankkeiden yhteistyöstä opiskelijatarina

rojektit/projektiarkisto/edelläkävijyyttä-ja-eväitä-työurien-pidentämiseen/aineistot

4. VERKOSTOJA

Yhteenveto: VERKOSTOJA

Yhteenveto: Tyhyvauhdittamo / case Pilatessali

Henry ry Pohjanmaan alueverkosto

Henry ry Pohjanmaan aluevastaavat 2019

PriimaBotnia -esite

Laatukeskus, PriimaBotnia -Pohjanmaan laatujaos

5. TILAISUUKSIA JA TAPAHTUMIA

Yhteenveto: TILAISUUKSIA JA TAPAHTUMIA

YRITTÄJÄN ONNENPÄIVÄ -esite

YRITTÄJÄN ONNENPÄIVÄ

YRITTÄJÄN ONNENPÄIVÄ: Tuottavuusverkoston tulevaisuuspaja

Yrittäjän Onnenpäivästä tuotettu Youtube -tallenne

INNOSTUKSEN AAMUPÄIVÄ -esite

100 keskipohjalaista tyhylupausta -Youtube. Suomi100-hanke

OllapaPomo 2025! -seminaarin esite (PERUUNTUI COVID´19)

OllapaPomo 2025! -tallennekollaasi

OllapaPomo2025! -esitysmateriaalien tallenne

HENRY ry:n kesäpäivät 2020 Kokkolassa -ohjelma (peruuntui Covid'19)

Henry ry:n kesäpäivät Kokkolassa 2020 (siirtyi elokuulle 2021)

Virtaa TyhyVauhdittamoon

EVE tarinatyöpajat_A4

t/projektiarkisto/edelläkävijyyttä-ja-eväitä-työurien-pidentämiseen/aineistot

EVE tarinatyöpajat_A4

6. KARTOITUKSIA, SELVITYKSIÄ, TUTKIMUKSIA

Yhteenvetoa

OJT selvitys

EVE työhyvinvointiarvio -raportti

EVE henkilöstötuottavuuskartoitus raportti 2017

EVE HR -kartoitus 2020

HRq-valmennuksen vaikuttavuustutkimus: Pk-yritysten henkilöstöjohtamisen kehittyminen HR-valmennuksen tuella, Pro gradu -tutkielma Anna Alajoki

7. VAIKUTTAVUUTTA

Yhteenveto: VAIKUTTAVUUTTA (linkkien aineistot, kts kohta 3 ja 6)

EVE-hankkeesta lausuttua 2015-2020

EVE_medianäkyvyyttä

HRq-valmennuksen vaikuttavuustutkimus: Pk-yritysten henkilöstöjohtamisen kehittyminen HR-valmennuksen tuella, Pro gradu -tutkielma Anna Alajoki

8. JATKUVUUTTA, JUURRUTTAMISTA

Yhteenveto

KPEDU:lle uutta osaamista

EVE Osaamisen johtamisen tila -arviointityökalu

OJT arviomalli, ohjelmistomäärittely

OPM:n päätös liiketoiminnan eat:n järjestämisluvasta

LIIKETOIMINNAN EAT HENKILÖSTÖHALLINTO

ePerusteet: Liiketoiminnan erikoisammattitutkinto, henkilöstöhallinnon osaamisala.Suunnitteilla alkavaksi 2021 Kpedu:lla

ojektiarkisto/edelläkävijyyttä-ja-eväitä-työurien-pidentämiseen/aineistot

OPM:n päätös liiketoiminnan eat:n järjestämisluvasta

LIIKETOIMINNAN EAT HENKILÖSTÖHALLINTO

ePerusteet: Liiketoiminnan erikoisammattitutkinto, henkilöstöhallinnon osaamisala.Suunnitteilla alkavaksi 2021

Kpedu:lla

Kpedu:n 3K -hanke (ESR), Kestävän kasvun Keski-Pohjanmaa

Yritys menestyy osaamisella. Lehtijuttu KP 19.11.2020

juttu Keskipohjanmaa -lehdessä: Kpedu:n EVE-hanke tarjoaa TäsmäKoulutusta

TÄSMÄKOULUTUSTA KANSALLISESTI

TäsmäKoulutuksen Yhteishankinta

Kpedu:n Työelämäpalvelut

Henry ry Pohjanmaan alueverkosto

Laatukeskus, PriimaBotnia -Pohjanmaan laatujaos

Kiitokset!

Hyvää joulua T: EVE-hanke

9.TIETOSUOJA

Tuottavuusklinikan tietosuojaseloste: asiakkaat ja sidoryhmät

Thomas-järjestelmän tietosuojaseloste Kpedu

C&Q Systems Oy tietosuojaseloste: osaamiskartoitus

Kpedun tietosuoja-asiat löydät täältä

Kpedun saavutettavuusselosteen löydät täältä.

Tietosuoja ESR-hankkeet

10. eEVE

vrsn=f...

EVE-kumppanuus
- kumppanuus on kokonaisvaltaista ja pitkäkestoista yhteistyötä organisaatiosi toiminnan kehittämiseksi
- kumppanuussopimus sisältää ana lähtötilanteen kartoituksen ja kehittämissuunnitelman
Alkukartoitus, analyysi
tilanne- ja tarvekartoitukset, johtopäätökset
• yleinen tilannekartoitus
• yleinen tarvekartoitus
• työhyvinvointi- ja turvallisuuskartoitus
• risk- ja uhka-analyysit, sudenkuopat
Koulutus- ja kehittämis-suunnitelma
• tavoitteet, toimenpiteet, kriteerit, aikataulu
• seuranta ja arviointi
Tuottavuus- ja työhyvinvointikoulutus
• valmiusvaiheessa
• tiimipäivät ja oman yrityksen kehittämistehtävät ja -projekti
• asiantuntija- ja koulutustaituki
• yritys, ympäristö, henkilöstö
Koulutuksen päättyessä käytössäsi on työyhteisösi tuottavuus- ja työhyvinvointi-ohjelma
Seuranta ja arviointi
Yrityksen kanssa erikseen sovitusti, kehittämissuunnitelman mukaan
Johtopäätökset työyhteisösi tuottavuus- ja työhyvinvointiohjelmaa varten
Yrityskohtainen täydennyspaketti
Tuottavuus- ja työhyvinvointikoulutusta täydentävät muut yrityksellesi räätälöidyt koulutukset
Asiantuntijapalvelut