

SEURANTARAPORTTI 01-06/2018

Seurantaraportti on kumulatiivinen eli edellisestä seurantajaksosta jatkuva; Kunkin pääteeman alle on jätetty aikaisemman jakson tiedot ja sen jälkeen raportoitu uusin, 01-06/2018 seurantajakso.

Seurantajakso on kirjoitettu punaisella.

Seurantaraportti rakentuu seuraavasti:

1. markkinointi ja tiedottaminen, yhteydenpito
2. tuotokset ja tulokset: aloittaneet yritykset ja henkilöt
3. tuotokset ja tulokset: toimintaa ja palveluja
 - 3.1 tuottavuuskeskus
 - 3.2 koulutukset
 - 3.3 verkostot ja vauhdittamot
 - 3.4 tilaisuudet ja tapahtumat
 - 3.5 kehittämiskumppanuudet
4. kustannukset ja rahoitus
5. henkilöstö
6. seuranta ja arviointi (uusi)

1. MARKKINOINTI JA TIEDOTTAMINEN, YHTEYDENPITO

SEURANTAJAKSO 3: 07-12/2016

Internet-sivujen käyttöä on aktivoitu, facebook -ryhmä perustettu erityisesti tuottavuusverkoston asiantuntijafoorumiksi, mediatilaisuuksia pidetty, lehtijuttuja on tehty ja julkaistu muun muassa alkavasta Tuottavuus- ja työhyvinvointikoulutuksesta sekä syksyn kick-off -tapahtumasta 5.9., Yrittäjän OnnenPäivästä.

Toistaiseksi suurin ja resurssoinniltaan laajin tilaisuus oli valtakunnallisena yrittäjänpäivänä 5.9. Kokkolassa Kampushallilla järjestetty hankkeen aloitustapahtuma, kick-off. Tapahtuman yhteistyökumppaniksi saatiin Keski-Pohjanmaan Yrittäjät ry ja sitä kautta myös hankkeesta ja tapahtumasta tiedottaminen parani melkoisesti. Samanaikaisesti koottiin Tuottavuusverkostoa, luotiin sille toimintamallia/-suunnitelmaa ja aikataulutettiin ensimmäinen verkostotapaaminen hankkeen kick-offin yhteyteen. Koottiin myös hyvinvointipalvelutuottajien verkostoa ja kutsuttiin heitä ensimmäiseen yhteiseen tapahtumaan samoin hankkeen kick-offin yhteyteen.

Eteneminen monella saralla samanaikaisesti oli haastavaa ja aikaa vievää, mutta toisaalta myös resursseja säästävää ja antoisaa hankkeen jatkon kannalta. Hanke sai julkisuutta (media, suorapostitus, verkostoituminen, tapaamiset) ja niin potentiaalisten kumppanuus-/asiakasyritysten kuin myös viranomaisten ja muiden toimijoiden kiinnostus hanketta kohtaan aktivoitui selkeästi.

SEURANTAJAKSO 4: 1-06/2017

EVE-somemarkkinointi ja esillä olo on ollut vähäisempää. EVE-näkyvyys ja sen toimintaan aktivointi on keskittynyt ko. jaksolla:

- tuottavuusklinikan esille nostamiseen EVE-ympäristönä
- yrityskumppaneiden kanssa pidettyyn suoraan yhteydenpitoon ja tapaamisiin; rekrytointi hankkeeseen, yrityskohtaisten toimenpiteiden suunnittelu ja toteuttaminen
- yritys- ja asiantuntijaverkostojen rakentamiseen ja niiden kanssa tehtävään yhteistyöhön tukemaan EVE-tavoitteita ja niiden mukaista toimintaa mm. tyhy- ja laatuvauhdittamot
- asiantuntijayhteistyöhön; tietoa palveluista ja osaamisesta ja tämän tiedon välittäminen sekä linkkeinä että materiaaleina yrityksiin, testauskumppanuuksien etsimiseen
- yrityspalvelutuottajien kanssa tehtävää yhteistyöhön yrityskontaktoinneissa ja EVE-palveluihin verkottamisessa
- alueella toimivien kehittämishankkeiden kanssa tehtyyn suoraan ja välilliseen yhteistyöhön esim. Tekno2015 ja KeStO
- EVE-tulevaisuustapahtuman ”Innostuksen Aamupäivä” valmisteluun eri verkostoissa
- Yhteishankinnan TäsmäKoulutusten esille nostamiseen EVE-palveluna

Tuottavuusklänikka edustaa vahvasti EVE-hanketta ja sen toimintaa; EVE -roll up:t, yrityskumppanuudet, verkostot esillä tilan seinillä, yrityskumppaneiden esitteitä ja käyntikortteja otettavana matkaan, EVE-vesipullot tarjolla, EVE-tuottavuus- ja työhyvinvointi materiaalia, kirjallisuutta ym. esillä ja hyödynnettävissä, lehtiöt ja folderit käytössä palaverissa, ns. EVE-sävyt sisustuksessa ym. Niinpä tuottavuusklänikka EVE-ympäristönä on nostettu tavoitteisesti esille eri tavoin ja sitä on pyritty käyttämään palaverien ja tapaamisten ympäristönä. Myös asiantuntijayhteydenpidossa vakiintunut skype-yhteydenpidon ympäristönä on ollut tuottavuusklänikka ja EVE-hanke näkyvästi.

Alueen ja alueen ulkopuolisten yrityspalvelutuottajien kanssa on kontaktoitu ja vaihdettu tietoa. Yrityspalvelut ovat myös olleet mukana Eve-tarjonnan esille tuomisessa omilla yrityskontakteissaan ja verkottaneet heitä myös EVE-mahdollisuuksiin.

Alueella toimivien toisiaan täydentävien yritysten kehittämishankkeiden yhteistyö on ollut niiden palveluista yrityksille informointia, mutta myös käytännön toteuttamiseen liittyvää, niin että yrityksiä on mm. verkotettu toisen hankkeen täydentäviin palveluihin.

Näkyvyyttä EVE-hankkeen tavoitteille tuodaan esille jakson aikana suunnitellussa ”Innostuksen Aamupäivä” –tilaisuudessa www.kpedu.fi/eve/ (liite 1.1) ja sen sisällöissä. Tähän liittyy myös Suomi 100/tyhy-lupaukset, jotka lanseerataan tässä tilaisuudessa. Näkyvyyttä lisää tapahtuman streemaaminen alueella, ja valtakunnallisestikin yhteistyöverkostojen (TTL, TyhyX-alueverkostot). Myös suomi 100/tyhy-lupaukset –kampanja on tarkoitus käynnistää tilaisuudessa.

Markkinointi- ja esitemateriaalia on lisäksi jaettu eri yhteyksissä. Niitä on myös päivitetty ja tullaan seuraavallakin jaksolla päivittämään, johtuen mm. uusista työntekijöistä.

EVE-Edelläkävijyyttä ja eväitä työurien pidentämiseen S 20461

Seurantaraportti 6: 01-06/2018

aura-raportointia täydentävä liite 29.08.2018

Markkinointimateriaalia on myös loppumassa ja hankitaan lisää.

Yhteishankinnan TäsmäKoulutuksen markkinointiin tullaan panostamaan, sillä koulutuksen toteuttamiseen saatiin lisärahoitus ja voidaan nyt tavoitella myös määrällisesti lähes alkuperäisiä tavoitteita. Koulutusten markkinointia ja suunnittelua ja käytännön organisointia varten on palkattu EVE-hankkeeseen työntekijä, joka aloittaa 08/2017.

Käytettäviä some –kanavia ja käytäntöjä pohditaan jatkon osalta. EVE-sivut ovat kuitenkin käytössä ainakin seuraavaan 5.9.2017 toteutettavaan ”Innostuksen Aamupäivä” tapahtumaan saakka. Ajatuksena on, että Tuottavuusklänikka hankkeen tuotoksena otetaan vahvemmin käyttöön ja linkitetään EVE-sivut ja mahdollinen muu some- toiminta kytketään siihen.

Tuottavuusverkoston suljettu facebook-ryhmä tullaan lopettamaan. Käytännössä verkoston toimijoiden kanssa tarvelähtöinen suora kontaktointi ja yhteydenpito on todettu hyväksi ja riittäväksi tavaksi hoitaa sekä EVE-yhteistyötä ja välillistä asiakaskontaktointia.

SEURANTAJAKSO 5: 07-12 2017

Viestintä ja tiedottaminen on seurantajaksolla keskittynyt Yhteishankinnan Täsmäkoulutus -mahdollisuuden suoramarkkinointiin. Markkinointia varten tehtiin esite ja roll up.

Seurantajaksolla toteutettiin yksi mittavampi EVE-hankkeen toimintaa ja näkyvyyttä tukeva tapahtuma, ”Innostuksen aamupäivä” 5.9.2017. Tilaisuus tarjottiin streemattuna K-P yrittäjien yrittäjäjärjestöjen kautta useissa kunnissa. Näin tilaisuuteen osallistui n. 400 kiinnostunutta. Sen yhteydessä käynnistetty ja Suomi sata-ohjelmaan hyväksytty ”Sata tyhy –lupausta” –kampanja oli myös yksi EVE –näkyvyyttä edistävä toimenpide.

Näkyvyyttä ja tiedottamista on edistetty myös:

- sisäisesti tilaisuuksista ja koulutuksista yleisesti informoimalla mm. info –tv:ssä
- osallistamalla alueen organisaatioita ja omaa henkilöstöä ja opiskelijoita eve-toimintaan (sata-tyhy lupausta –kampanja, opiskelijaharjoittelijat)
- yhtenäisellä eve-työasulla, jota tavoitteisesti käytetään sekä omissa tilaisuuksissa ja koulutuksissa että kun osallistutaan muiden järjestämiin tapahtumiin
- tapaamisten toteuttamisella Tuottavuusklänikalla
- yhteydenpidolla yrityspalveluja tuottaviin aluetoimijoihin ja heidän kanssaan tehdyllä yhteistyöllä
- EVE-verkoston tapaamisissa

Eve-hankkeen yleistä markkinointimateriaalia on myös päivitetty (uusi työntekijä) ja hankittu lisää.

EVE-Edelläkävijyyttä ja eväitä työurien pidentämiseen S 20461

Seurantaraportti 6: 01-06/2018

aura-raportointia täydentävä liite 29.08.2018

SEURANTAJAKSO 6: 0106/2018

Suuria muutoksia ei tiedottamisessa ja markkinoinnissa, viestinnässä ole tehty. Tiedottamisen ja markkinoinnin painotuksena on ollut erityisesti Yhteishankinnan TäsmäKoulutus.

Koska EVE-hanke tulee jatkumaan (koulutushanke 05/2019 ja kehittämishanke 03/2020) ja saamaan lisäresursseja ja koska hankkeessa on aloittanut uusi työntekijä on jo olemassa olevaa markkinointimateriaalia edelleen päivitetty ja hankittu lisää. Jonkin verran myös uutta EVE-markkinointimateriaalia suunniteltu ja hankittu, mm EVE-avainkaulanauhat.

EVE- ja Tuottavuusklänikka -sivut ovat olleet olemassa, mutta vähäisessä käytössä. Painotus tiedottamisessa ja markkinoinnissa on ollut enemmän suoria yhteydenottoja ja aktivointia erityisesti TäsmäKoulutuksiin. Jatkossa kuitenkin myös Tuottavuusklänikka -sivut tullevat olemaan näkyvämmiin EVE-kanava ja sivut tullaan päivittämään huomioden jatkohankkeen painotukset sekä Tuottavuusklänikan toiminta, palvelut myös hankkeen päättymisen jälkeen. Facebook -sivusto poistetaan käytöstä tulevan seurantajakson aikana (somen käyttö arvioidaan vielä jatkohankkeen uusien toteutettavien toimenpiteiden näkökulmasta).

Tiedottamisessa ja markkinoinnissa on käytetty ja jaettu markkinointimateriaalia (nauhat, vesipullot, esitteet) ja esitelty toimintaa sekä käytetty roll up:ja. Roll up:t ovat esillä koko ajan sekä Tuottavuusklänikalla että yhteisellä käytävällä. Niitä hankitaan lisää ja kohdennetaan myös uuden kehittämistoiminnan näkyväksi saattamiseen, mm. HRQ-muutosagenttikoulutus sekä työssä olevien työelämä- ja uraohjaus. KPAO:n (ent. KPEDU) info-tv:tä on edelleen käytetty, erityisesti käynnissä olevien TäsmäKoulutusten koulutuspäivistä ja EVE-vieraista informoimiseen.

Ulkoisessa ja sisäisessä tiedottamisessa ja markkinoinnissa on myös hyödynnetty muiden toimesta järjestettyjä sekä sisäisiä että ulkoisia tapahtumia kuten Lean -seminaari, jossa EVE:llä oli oma standi sekä EVE-yrityksiäsiakas- sidosryhmä ja asiantuntija ja verkostotoimijatapaamisia. EVE-kehittämiskumppaneiden kanssa pilotoiduista työkaluista pidettiin myös EVE:n omat infotilaisuudet/työpajat.

Sisäisessä tiedottamisessa opiskelijayhteistyö on edistänyt EVE-tietoutta erityisesti liiketoiminnan koulutusaloilla. Myös TäsmäKoulutusyhteistyö eri alojen kouluttajien kanssa on lisännyt EVE-tietoisuutta ja johtanut myös tutkintokoulutusyhteistyöhön.

EVE-Välietappi -tilaisuudessa kehittämis- ja TäsmäKoulutuskumppanit kertoivat ja jakoivat kokemuksiaan Eve-yhteistyöstä.

Kuntien ja kehitysyhtiöiden suuntaan EVE-toiminnasta tiedottaminen oli aktiivista, osittain johtuen TäsmäKoulutuksien (yhteis)markkinoinnista, mutta myös EVE-tilannekatsauksista (kokoukset) jatkohankkeen kuntarahoituksiin. Yleisesti voi sanoa, että EVE-hanke ja sen toiminta näyttää olevan alueella tunnistettu.

Aluetta laajempaa tiedottamista on tehty tilaisuuksissa ja tapahtumissa, joihin on itse osallistuttu. Niissä on luotu myös toimintaa tukevia kehittämis-yhteistyöverkostoja esim. TyhyX-tilaisuus Kosekilla -> yhteistyö Vaasan yo/Riitta Viitalan tutkimusryhmä.

2. TUOTOKSET JA TULOKSET: ALOITTANEET YRITYKSET JA HENKILÖT

SEURANTAJAKSO 3: 07-12/2016

Kohdeyrityksiä on rekrytoitu sekä osallistumaan hankkeen kehittämisprosessiin EVE-kumppaniksi, mutta myös Tuottavuus- ja Työhyvinvointikoulutukseen. Koulutus alkoi syyskuun lopussa ja siitä vastaa Soprano Oyj.

EVE-hankkeessa <http://www.kpedu.fi/kampanjat/eve> on mukana 12/2016 mennessä osallistujia yhteensä kymmenen; yrityksiä 8, muita työyhteisöjä 2. Näistä uusia EVE-kumppanuuksia on käynnistetty seurantakaudella kuusi. Osallistujat ovat Kokkolan seutukunnasta (3), Kannuksesta (4) sekä Kaustisen seutukunnasta (3). Kumppanuussopimuksia tehdään vielä kevään 2017 aikana ja työn alla onkin useampia.

Henkilöosallistujia on yhteensä 55, joista 15 aloittanut seurantajaksolla.

Kumppanuusyhteistyötä tehdään ns. EVE-prosessin mukaan, <http://www.kpedu.fi/kampanjat/eve/eve-yrittäjille>. Tarkoitus on mm. pitkäkestoisen kumppanuusyhteistyön aikana erilaisin palveluin ja toimintamallein tukea ja edistää osallistujien henkilöstölähtöistä työelämän laadun ja tuottavuuden kehittämistä. Kehittämisprosesseja on vuoden 2016 aikana aloitettu yhteensä kuudessa työyhteisössä.

SEURANTAJAKSO 4: 01-06/2017

Yritysten ja työyhteisöjen rekrytointi on jatkunut tavoitteisesti sekä kehittämisyhteistyökumppanuuteen että Yhteishankinnan Täsmäkoulutukseen. Myös Soprano Oy on aktiivisesti ollut tarjonnut alueen yrityksille Tuottavuus- ja hyvinvointikoulutusta (liite 1.2). Uusi koulutus käynnistyi 03/2017.

Hankkeessa on aloittanut yhteensä 21 organisaatiota: 19 yritystä ja 2 työyhteisöä. Näistä uusia tällä seurantajaksolla yhteensä 9. Osallistujayritykset tai työyhteisöt ovat Kokkolasta (13), Kannuksesta (4) sekä Kaustisen seutukunnasta 4 (Toholampi 2, Kaustinen 1, Perho 1). Seurantajaksolla päätti hankkeen yksi yritys (fuusioituminen ja tuotannollisen toiminnan siirtyminen alueen ulkopuolelle).

Hankkeessa on henkilöosallistujia aloittanut 06/2017 loppuun mennessä yhteensä 123, joista 68 on aloittanut seurantajaksolla. Hankkeen on päättänyt seurantajaksolla 29 henkilöä pääosin yritysjärjestelyistä johtuen.

Kehittämiskumppanuussopimuksia tullaan tekemään vielä joitakin syksyn 2017 aikana ja Yhteishankinnan Täsmäkoulutuksiin voidaan ottaa useita yrityksiä mukaan. Hankkeen tavoitteen on 35 yritystä ja 230 työntekijää. Tähän tavoitteeseen tullaan pyrkimään, sillä hanke sai toteuttamiseen alkuperäisesti suunnitellut 3 vuoden toiminta-ajan eli se jatkuu 08/2018 saakka sekä koulutustoimintaan lisärahoituksen (hankkeen toimintaan alkuperäisesti suunnitellusta n. 2/3).

EVE-Edelläkävijyyttä ja eväitä työurien pidentämiseen S 20461

Seurantaraportti 6: 01-06/2018

aura-raportointia täydentävä liite 29.08.2018

SEURANTAJAKSO 5: 07-12/2017

Yritysten ja työyhteisöjen rekrytointi on jatkunut tavoitteisena ja painottunut tällä jaksolla osallistujien Yhteishankinnan Täsmäkoulutukseen rekrytointiin. Hankkeen määrälliset tavoitteet on yritys- ja henkilöosallistujien osalta saavutettu/ylitetty.

Aloittaneita yrityksiä yhteensä 23 (01/2018 tilanne: 45 aloittanutta) – tavoite 35

Hankkeessa on aloittanut seurantajakson päättyessä yhteensä 23 organisaatiota: 21 yritystä ja 2 työyhteisöä. Näistä uusia tällä seurantajaksoilla yhteensä 2. Osallistujayritykset tai työyhteisöt ovat Kokkolasta (15), Kannuksesta (4) sekä Kaustisen seutukunnasta 4 (Toholampi 2, Kaustinen 1, Perho 1).

Em. lisäksi erityisesti Täsmäkoulutusyhteistyöhön liittyviä uusia yrityskumppanuuksia on 01/2018 mennessä valmistelussa viiden yrityksen ja yhden ns. yrityspoolin kanssa, jossa mukana 16 yritystä (sopimukset allekirjoitettu, koulutushankintaesitykset, –suunnitelmat ja toteuttaminen valmistelussa). Hankkeessa on siis 01/2018 mennessä mukana 45 yritystä (sis. pooli kautta tulevat yritykset).

Seurantajaksoilla päätti hankekumppanuuden yhteensä 8 yritystä; yksi fuusioituminen/uusi johto, yksi, jossa käynnistetyn kehittämiskumppanuuden jatkamiseen ei yrityksen lähtökohdista ollut edellytyksiä sekä kuusi pelkästään Tuottavuus- ja työhyvinvointikoulutuksen osallistunutta yritystä.

Aloittaneita henkilöitä yhteensä 260 – tavoite 230

Hankkeessa on aloittanut 12/2017 loppuun mennessä yhteensä 261 henkilöä. Tästä noin 140 on aloittanut tällä seurantajaksoilla. Tällä hetkellä olevissa suunnitelmissa (01/2018 tilanne) on em. lisäksi n. 70 uutta aloittanutta.

Hankkeen on päättänyt seurantajaksoilla 30 henkilöä; mm. em. yritysjärjestelyistä ja Tuottavuus- ja työhyvinvointikoulutuksen päättymisestä johtuen. Yhteensä hankkeessa on päättänyt 55 henkilöä.

SEURANTAJAKSO 6: 01-06/2018

Hankkeessa on edetty alkuperäisen suunnitelman ja aikataulun (päättymisen 08/2018) mukaisesti. Hankkeen alkuperäiset määrälliset tavoitteet saavutettiin/ylitettiin seurantajakson aikana. Hankkeessa on aloittanut yhteensä 42 organisaatiota. Seurantajaksoilla toiminnassa on ollut mukana 28 organisaatiota.

Alla oleviin taulukkoihin on kerätty toteutumatietoja. Toteutumaiset kertyvät yritysten ja työyhteisöjen ja niiden työntekijöiden osallistumisesta kehittämiskumppanuustoimintaan/pilotointeihin ja/tai Yhteishankinnan Täsmäkoulutukseen.

EVE-Edelläkävijyyttä ja eväitä työurien pidentämiseen S 20461

Seurantaraportti 6: 01-06/2018

aura-raportointia täydentävä liite 29.08.2018

aloittaneet ja lopettaneet osallistajat

osallistuja	seurantajakso 01-06/2018	toteutuma -> 06/2018	toteutumataavoite -> 08/2018	toteutumataavoite -> 05/2019* (aik. sisältyvät lukuun)
aloittaneet yritykset	17	39	35	50
aloittaneet muut työyhteisöt	1	3	3	ed. ei uusia
lopettaneet yritykset	14	24	-	-
lopettaneet työyhteisöt	0	0	-	-
aloittaneet henkilöt	71	332	230	380
lopettaneet henkilöt	142	197	-	-

EVE:n Yhteishankinnan TäsmäKoulutuksiin on saatu lisäresurssia ja jatkoaikaa 05/2019. Jatkohankkeessa määrälliset tavoitteet päivitettiin uuden aika- ja rahoitusresurssien mukaisiksi; yrityksiä/työyhteisöjä 50 (+15), henkilöosallistujia 380 (+150) ja koulutuspäiviä 5700 (- 3 300/korjaus). Näihin tavoitteisiin pyritään.

aloittaneet yritykset/työyhteisöt ja henkilöosallistajat kuntakohtaisesti

osallistuja	halsua	kannus	kaustinen	kokkola	Perho	Toholampi	Veteli
yritys/työyhteisö:							
->12/2017	0	4	1	15	2	2	0
01-06/2018	0	1	1	14	1	0	1
henkilöosallistuja:							
->12/2017	0	3	1	65	4	0	0
01-06/2018	0	3	1	56	3	2	3

Hankkeen toiminta-alueen yrityksissä työskentelevät, mutta alueen ulkopuolella asuvia on hankkeessa mukana yhteensä 35 henkilöä. Näistä hankkeessa päättäneitä on 32.

aloittaneiden yritysten koko

yrityskoko	toteutuma -> 06/2018	toteutumataavoite -> 08/2018	uusi toteumatavoite -> 3/2020 (aik. sis. lukuun)
mikroyritys	25	10	20
pieni yritys	11	15	25
keskisuuri yritys	3	7	5
suuryritys	0	3	0
yhteensä	39	35	50

Tavoitteena on ollut kohdentaa EVE-hankkeen toimintaa ja palveluja nimenomaan mikro- ja pienyrityksiin. Tähän tavoitteeseen ollaan päästy ja jatkossakin painotus tulee kohdistumaan näihin yrityskokoihin.

3. TUOTOKSET JA TULOKSET: TOIMINTAA JA PALVELUJA

Seurantajaksolla on jatkettu kehittämissyhteistyötä, pilotointoja yritysten kanssa ja saatettu käynnissä olevia prosesseja loppuun. Yritys- ja työyhteisökohtaisia kehittämiskumppanuuksia on käynnistetty/toteutettu yhteensä 12. Kehittämissyhteistyöhön, pilotointiin on osallistuneita henkilöitä ollut mukana lähes 200. Seurantajaksolla vielä käynnissä olleet kehittämiskumppanuudet (9) yritysten ja työyhteisöjen esimiesten ja henkilöstön/työntekijöiden kanssa saatettiin loppuun ja päätettiin suunnitellusti 05/2018. Vain yksi pilotointiprosessi ja yksi muu kehittämiskumppanuus jatkuu vielä syksyllä -18. Kehittämissyhteistyö kesto on vaihdellut 1-3 pv – n. 1,5 vuotta välillä johtuen toiminnan luonteesta.

Yhteishankinnan ensimmäiset ja mittavat yritysmaat Yhteishankinnan TäsmäKoulutuskokonaisuudet ovat olleet myös keskeistä seurantajaksolla tehtyä EVE-työtä.

TäsmäKoulutusyhteistyötä tehtiin seurantajaksolla aikana 7 yrityksen kanssa sekä yhden yritysyhdistyksen, josta on osallistunut 14 jäsenyritystä. TäsmäKoulutuksissa on yhteensä ollut mukana 21 yritystä ja yhdistystä. Yhteishankinnan TäsmäKoulutuksen aloitti seurantajaksolla 65 uutta opiskelijaa. TäsmäKoulutuksessa on ollut yhteensä osallistujia 169.

Käynnissä olleet kokonaisuudet saatiin toteutettua suunnitelmien ja hankintojen mukaisena ja yhtä lukuunottamatta myös päätökseen seurantajaksolla aikana. Uusia on myös valmistelussa ja hankintaesityksiä jätetty käsittelyyn.

Yrityskohtaisten koulutuspäivien määrä ja on vaihdellut pääosin 200 – 600 otpv:n välillä.

Koulutuskokonaisuudet ovat ajoittuneet n. 3 kk - 8 kk ajanjaksolle, muutama pitempi on myös toteutettu.

Osallistujayritysten rekrytointia hankkeen toimintaan on toteutettu koko hankkeen toiminta-alueella ja jatkettu seurantajaksolla. Seurantajaksolla on myös käynnistetty kehittämiskumppanuuksien kartoitus ja rekrytointi uuteen pilotointitoimintaan sekä Yhteishankinnan TäsmäKoulutukseen.

Kumppanuudet ovat monimuotoisia ja jatkuvia: Päätyvä kehittämiskumppanuus jatkuu muutaman kumppanin kanssa edelleen EVE-Yhteishankintakoulutuksina. Seurantajaksolla aikana räätälöitiin myös TäsmäKoulutuksessa olleelle yritykselle jatkoksi yritysmaat tutkimus- ja kehittämissyhteistyön ammattitutkinto, johon osallistuu 10-13 esimiestyötä tekevää. Koulutus käynnistyy syksyllä-18.

EVE-hanke ja sen toiminta näyttää olevan alueella tunnustettu ja nähty positiivisena, vaikuttavana ja tarpeellisena; sekä päärahoittaja että alueen rahoittajat näkivät EVE-hankkeen jatkuvuuden tarpeellisena, niinpä sille haettiin seurantajaksolla jatkoaikaa ja lisärahoitusta sekä kehittämistoimintaan että Yhteishankinnan TäsmäKoulutukseen. Näihin on saatu myönteiset päätökset; Kehittämishanketta voidaan toteuttaa 03/2020 saakka ja koulutushanketta 05/2019. Jatkoaika ja resurssointi koulutushankkeen osalta on ollut sidottu maakuntaudistusprosessiin ja mikäli siinä tapahtuu vielä muutoksia, myöhentyy, tullaan koulutushankkeelle hakemaan edelleen jatkoaikaa ja mahdollisesti myös lisäresurssia, jotta TäsmäKoulutusta on tarjolla koko Eve-hankkeen toteuttamisaikana. EVE-hankkeen uusi kokonaisbudjetti on yhteensä 1 585 175 e, josta kehittämishankkeen osuus 840 175 e ja koulutushankkeen osuus 745 000 e.

EVE-Edelläkävijyyttä ja eväitä työurien pidentämiseen S 20461

Seurantaraportti 6: 01-06/2018

aura-raportointia täydentävä liite 29.08.2018

Jatkohankkeen määrälliset tavoitteet päivitettiin myös uuden aika- ja rahoitusresurssien mukaisiksi; yrityksiä/työyhteisöjä 50 (+15), henkilöosallistujia 380 (+150) ja koulutuspäiviä 5700 (-3 300/korjaus). Näihin tavoitteisiin pyritään.

Jatkohankkeessa pilotoidaan Täsmäkoulutuksena toteutettava HRQ-muutosagenttikoulutus sekä työssä olevien tulevaisuuden työidentiteetin ja työuravalmiuksien kehittämisen ohjaus- ja tukipalvelu. Jatkohankkeeseen sisältyy edelleen EVE-Yhteishankinnan Täsmäkoulutukset. Seurantajaksolla käynnistettiin jatkohankkeeseen toimintaan liittyvää valmistelevaa työtä, mm. uusien pilottiyritysten kartoitus, kehittämis- ja yhteistyöverkoston kartoitus, luonnostelua koulutusrakenteeksi.

Sekä kehittämiskumppanuuksien, pilottien kuin Yhteishankinnan Täsmäkoulutusista on kerätty palautteita ja tehty arviointia. Seurantajaksolla on päätetty toimintoja ja toteutettu niihin liittyvät loppuarviointit. Näitä varten on luotu myös kyselypohjia. Tulokset ovat hyviä. Niistä on tarkemmin kappaleessa 6.

3.1 TUOTTAVUUSKLIKKA

SEURANTAJAKSO 3: 07-12/2016

Tuottavuuskliniikka Peikkolinnankatu 8, 67100 Kokkola (kuvaliite) otettu käyttöön

Tuottavuuskliniikka on rakennettu toiminta- ja palveluympäristöksi KPEDU:n Peikkolinnankadun toimipisteeseen, osaksi yrittäjyys- ja liiketoimintayksikön palvelua. Tuottavuuskliniikka on tilan ja laitteiden ja välineiden osalta rakennettu niin, että se toimii nykyaikaisena palvelu- ja koulutusympäristönä. Se tarjoaa myös paikan verkostoitumiselle ja vauhdittamotoiminnalle. Hankehenkilöstön työpisteet ovat myös tilassa eli heidät tavoittaa sieltä.

SEURANTAJAKSO 4: 01-06/2017

Tuottavuuskliniikan brändiä rakennetaan ja toimintaa vakiinnutetaan tavoitteisesti. Tuottavuuskliniikka – käsitteenä on otettu käyttöön ja sitä käytetään sekä sisäisessä että ulkoisessa markkinoinnissa ja tiedottamisessa. Ympäristöä hyödynnetään mahdollisimman paljon asiakas- ja yhteistyötahojen tapaamisessa ja yhteydenpidossa.

Tuottavuuskliniikkaa tullaan edelleen kehittämään työntekijöiden työhyvinvointia ja yhteisöllisyyttä tukevasti (sähköpöydät, satulatuolit...). Tuottavuuskliniikalle tullaan myös hankkimaan jonkin verran taukoliikuntavälineistöä sekä EVE—työntekijöiden testattavaksi että yksikön muiden työntekijöiden ja vierailijoiden innostusta herättämään.

Tuottavuuskliniikalle on luotu arvot (avoin vuorovaikutus, tuottava toiminta, verkostoyhteistyö), joita sovelletaan myös EVE-hankkeen toiminnassa.

EVE-Edelläkävijyyttä ja eväitä työurien pidentämiseen S 20461

Seurantaraportti 6: 01-06/2018

aura-raportointia täydentävä liite 29.08.2018

SEURANTAJAKSO 5: 07-12/2017

Tuottavuusklinikan toimintaympäristö on **kehittynyt seurantajaksolla kolmen työntekijän työympäristöksi** ja sinne hankittu taukoliikuntaa tukevaa välineistöä (esim. muutama jumppanauha, -keppi ja jumppapallo) EVE—työntekijöiden testattavaksi että yksikön muiden työntekijöiden ja vierailijoiden innostusta herättämään .

Tuottavuusklinikkaa **hyödynnetään mahdollisimman paljon palveluympäristönä sekä asiakas- ja yhteistyötahojen tapaamisessa ja yhteydenpidossa** ml. skype-palaverit. Tämän lisäksi Eve-toimintaan ja koulutukseen voidaan hyödyntää vieressä olevia koulutusluokkia sekä erillistä neuvottelu/palaveritilaa.

Tuottavuusklinikan/EVE-työntekijöiden ja yrittäjyys- ja liiketoiminta koulutusalan yhteistyö on tiivistynyt Täsmäkoulutusten käynnistymisen myötä – kouluttajayhteistyö ja koulutusten sisällöllinen suunnittelu.

Täsmäkoulutusta ja koulutustuotteita on suunniteltu yritysکوhtaisiin tarpeisiin räätälöiden yhteistyössä yritysten kanssa. Ne on myös tarkoitus liittää osaksi EVE-tuottavuusklinikan toimintaa ja palvelukonseptia.

Toisen asteen koulutuksen reformi näkyy myös KPEDU:lla; organisaatiouudistuksen myötä on nuorten ja aikuisten koulutus yhdistyneet vuoden 2018 alusta ja samalla on perustettu myös ns. työelämäpalvelut.

Tuottavuusklinikka/EVE-hanke toimii nyt osana työelämäpalveluita. Työelämäpalveluja määritetään, tarkoitusta täsmennetään ja toimintaa suunnitellaan, organisoidaan parhaillaan.

SEURANTAJAKSO 6: 01-06/2018

Tuottavuusklinikka on EVE-hankkeen tulos ja jatkumo, fyysinen toiminta- ja palveluympäristö ja osa uudistuneen Keski-Pohjanmaan ammattiopiston Työelämäpalveluita. Se on vahvistanut toimintaansa seurantajaksolla erityisesti myös Yhteishankinnan Täsmäkoulutuksen kehittäjänä, toteuttajana ja koordinoijana sekä KPAO:lla että myös Pohjanmaan ELY:n alueella. Seurantajaksolla tuottavuusklinikka on erityisesti Täsmäkoulutukseen liittyen tiivistänyt yhteistyötä myös yritysten ja Pohjanmaan ELY:n yhteistyökumppanina sekä Osuvakoulutus Oy:n palveluntuottajana.

Tuottavuusklinikan toimintaa tullaan edelleen vakiinnuttamaan ja tuotteistamaan EVE-hankkeen aikana jo pilotoituista toimintatavoista, menetelmistä, työkaluista ja sisällöistä sekä palvelu- että koulutustarjonnaksi. Tavoitteena on, että Tuottavuusklinikka palvelee aluetta, alueen yrityksiä ja työyhteisöjä nimenomaan henkilöstölähtöiseen tuottavuuteen liittyvissä kehittämistarpeissa ja muutoshasteissa. Yhteishankinnan Täsmäkoulutuksen toivotaan olevan tulevaisuudessa keskeinen työkalu ja tuki tässä työssä. Niinpä osa kehittämishankkeen pilotointien tuotoksista, sisällöistä sisällytetään myös EVE-Yhteishankinnan Täsmäkoulutuksen perusrakenteeseen.

Tuottavuusklinikalla tekee työtä neljä työntekijää, uusin työntekijä aloitti seurantajaksolla, 05/2018. He ovat toimineet seurantajaksolla hyvin erilaisissa työrooleissa Tuottavuusklinikalla - yrityskehittäjinä, koulutussuunnittelijoina, kouluttajina, pajojen vetäjinä, yritysprojektien/koulutusten koordinoijina ja sparraajina sekä projektihallinnoijina ja organisoijina, verkostotyöntekijöinä. Tuottavuusklinikan työntekijät

EVE-Edelläkävijyyttä ja eväitä työurien pidentämiseen S 20461

Seurantaraportti 6: 01-06/2018

aura-raportointia täydentävä liite 29.08.2018

ovat lisänneet omaa osaamista ja saaneet työkaluja tehdä em. työtä. Jatkohankkeen aikana vahvistetaan edelleen Tuottavuusklinikan työntekijöiden osaamista toimia ja palvelu monipuolisesti Tuottavuuslinikalla.

Seurantajaksolla Tuottavuuslinikka on toiminut edelleen myös työssäoppimis- ja harjoittelupaikkana kolmelle opiskelijalle. Opiskelijat ovat suorittaneet tutkinnonosia sekä opiskelijatöitä jaksojensa aikana. Opiskelijayhteistyötä jatketaan.

3.2 KOULUTUKSET

SEURANTAJAKSO 3: 07-12/2016

Koulutustarjontaa suunniteltu ja koulutuksia käynnistetty

Hanke toteuttaa itse, hankkii mutta myös suunnittelee ja valmistelee tuottavuuden ja työelämän laadun edistämiseen ja työuria tukevan osaamisen kehittämiseen koulutusta ja valmennusta.

Soprano Oy:n **Tuottavuus- ja työhyvinvointikoulutus I** käynnistyi 09/2016 (liite). Maaliskuussa 2017 on tarkoitus käynnistää seuraava. Koulutus antaa tukea mm. työntutkimuksen menetelmien tehtävään tuottavuuden kehittämistyöhön, koulutuspäiviä on myös lean-ajatteluun sekä työhyvinvointiin.

Myös muuta koulutustarjontaa tukemaan tuottavuutta ja työelämän laatua on valmisteltu. KPEDU:n Tuottavuusklinikan **Innostu- ja Uudistu -tuottavuusvalmennus** on markkinoinnissa. Siinä tavoitteena on antaa perustietoa ja lisäosaamista tuottavuutta tukevien toimenpiteiden ja prosessien käynnistämiseen. Näkökulmina koulutuksessa erityisesti henkilöstötuottavuus, laatu- ja ennakoitavuus sekä asiakasarvo. Jatkuvan parantamisen ajattelua ja laadunhallintaa tukemaan on tarkoitus tuoda alueelle vahvaa asiantuntijuutta. Niinpä valmisteltiin hankinta ja tarjouspyyntö **ISO- järjestelmän vaatimusten** mukaisista laadunhallinnan koulutuspäivistä ja koulutusohjelmista. Näitä on tarkoitus saada markkinoitiin ja käyntiin kevään 2017 aikana.

Yritysten henkilöstön osaamisen kehittämiseen on mahdollisuus hankkeen kautta myös ns.

Yhteishankinnan Täsmäkoulutuksen avulla. Tämä tarkoittaa yrityksen, ELY:n ja palveluntuottajan välistä koulutushankintaan Hankkeen ensimmäinen Täsmäkoulutus on valmisteltu ja käynnistyy tammikuussa 2017.

SEURANTAJAKSO 4: 01-06/2017

Soprano Oy:n **Tuottavuus- ja työhyvinvointikoulutus I** jatkuu ja rinnalla on käynnistetty toinen **Tuottavuus ja työhyvinvointikoulutus II** 03/2017. Molemmat koulutukset päättyvät 10/2017 mennessä. Osallistujayrityksiä koulutuksiin on yhteensä 11 ja osallistujia 13 henkilöä. Tavoitteena oli 20.

Sorpanon koulutuksista on liitteenä (liite 1.2) raportti sekä koulutusten palautteita seurantajaksion aikana toteutettujen lähipäivän osalta.

EVE-Edelläkävijyyttä ja eväitä työurien pidentämiseen S 20461

Seurantaraportti 6: 01-06/2018

aura-raportointia täydentävä liite 29.08.2018

Hankkeen alkuperäisestä koulutusresurssista (toimenpidehanke) pääosa oli varattuna/sidottuna em. koulutukseen. Niinpä Yhteishankinnan Täsmäkoulutusmahdollisuutta tarjottiin lähinnä kumppanuusyrittäjille. Seurantajakson aikana toteutettiin 1 ja käynnistettiin 1 yrityksen Täsmäkoulutus. Tämä koulutus jatkuu 12/2017 saakka.

Koska hankkeen kestoja jatkettiin, saatiin Täsmäkoulutusten toteuttamiseen toteuttamisaikaa 05/2018 saakka ja koska tätä koulutusta varten saatiin myös lisärahoitusta, voidaan käynnistää Täsmäkoulutuksen aktiivinen, laajempi markkinointi ja toteuttaminen. Täsmäkoulutuksia (yrityskontaktointi, suunnittelu, organisointi ja koordinointi) varten tullaan palkkaamaan EVE-hankkeeseen 3. työntekijä. Hän aloittaa EVE-työntekijänä 08/2017.

Muuta koulutustarjontaa tukemaan tuottavuutta ja työelämän laatua valmisteltiin. KPEDU:n oma **Innostus- ja Uudistu –tuottavuusvalmennus** (liite 1.4) ei ole tällä hetkellä aktiivisessa markkinoinnissa. Koulutus suunniteltiin kumppanuusyrittäjien yhteiseksi valmennuskokonaisuudessa, mutta koska yrityskumppanuudet ovat syntyneet pitemmän aikajänteen välillä ei em. ryhmävalmennus ollut käytännössä mahdollinen. Valmennukseen sisällytetyt teemoja käsitellään kuitenkin yrityskohtaisissa kehittämissessesseissa. Koulutustuotteena sitä voidaan kuitenkin myös jatkossa tarjota yleisesti.

ISO- järjestelmän vaatimusten mukaisista laadunhallinnan koulutuspäivistä ja koulutusohjelmista tehtiin hankinta ja yhteistyökumppaneiksi saatiin Laatuokeskus Excellence Finland, Inspecta ja Ceriffi Oy (liite 1.5) Koulutuspäivät oli aikataulutettu keväälle 2017. Niiden markkinointiin suunniteltiin ja organisoitiin infotilaisuudet 3 –paikkakunnalle (sisältäen myös yritystutustumisen). Infotilaisuudet, samoin kuin koulutuspäivät kuitenkin peruttiin/siirrettiin toteutettavaksi syksyllä 2017, koska aktivoinnista ja markkinoinnista huolimatta niihin ei saatu riittävästi osallistujia.

Laatuasiaan liittyen ks. myös kohta Laatuvauhdittamo.

SEURANTAJAKSO 5: 07-12/2017

Tuottavuus- ja työhyvinvointikoulutus I ja II 09/2016-10/2017

Soprano Oy:n EVE-hankkeelle toteuttama **Tuottavuus- ja työhyvinvointikoulutus I** jatkui ja rinnalla käynnistettiin toinen **Tuottavuus ja työhyvinvointikoulutus II** 03/2017. Molemmat koulutukset päättyivät 10/2017 mennessä. Osallistujayrityksiä koulutuksiin oli yhteensä 11 ja osallistujia yhteensä 13 henkilöä. Näistä kaksi keskeytti. Viisi osallistujaa teki koulutuksen tavoitteisiin sisältyvän tuottavuuden toimenpideohjelman. Koulutuksista on liitteenä erillinen Soprano oy:n vastuuhenkilön tekemä raportti sekä koulutusten palautteet seurantajakson aikana toteutettujen lähipäivän osalta.

Tavoitteena Sopranolla oli tarjota koulutusta 20 osallistujalle. Tähän tavoitteeseen ei em. koulutuksen osalta päästy eikä tältä osin myöskään EVE-hankkeen toimenpideosuudesta koulutukseen varattua resurssia käytetty täysmääräisesti.

EVE-Edelläkävijyyttä ja eväitä työurien pidentämiseen S 20461

Seurantaraportti 6: 01-06/2018

aura-raportointia täydentävä liite 29.08.2018

Yhteishankinnan Täsmäkoulutukset

EVE-hanketoimijoiden oma koulutustoiminta on keskittynyt Yhteishankinnan Täsmäkoulutukseen (ks. liite), johon saatiin lisäresurssi 08/2017. Koulutusresurssin tarjontaa muillekin kuin kehittämiskumppani-yrityksille voitiin käynnistää siis elokuusta alkaen ja tähän työhön resursoitiin tällöin myös uusi työntekijä.

Näiden räätälöityjen yritys kohtaisten koulutuksen osalta on **tehty tiivistä ns. kolmikantayhteistyötä yrityksen, ELY:n ja TE-toimiston sekä EVE-työntekijöiden välillä koulutuksen hankinnassa, suunnittelussa koulutuksien organisoinnissa ja toteuttamisessa. Samalla on käynnistetty Yhteishankinnan Täsmäkoulutusprosessin mallintaminen.**

Seurantajakson aikana Täsmäkoulutusta on markkinoitu avoimesti sekä suorilla yritys yhteydenotoilla.

Täsmäkoulutuksia on käynnissä tai suunnittelussa/valmistelussa yhteensä kymmenen yrityksen kanssa;

Uusia Täsmäkoulutuksia on käynnistynyt syksyn aikana kolme. Yhteensä Täsmäkoulutuksia on käynnistetty hankkeessa 12/2017 mennessä viisi. Niistä yksi on saatettu loppuun. **Käynnissä olevat koulutukset jatkuvat pääsääntöisesti 05/2018 saakka.**

Vaikka yritys kohtaisen Täsmäkoulutuksen käynnistäneiden yritysten määrä seurantajaksoilla on pieni, niin niihin osallistuvien työntekijöiden määrä kuitenkin runsas eli **75 osallistujaa**. Osallistujat ovat sekä työntekijöitä että esimiehiä, johtoa ja avainhenkilöitä. **12/2017 mennessä hankkeen Täsmäkoulutuksiin on osallistunut käytännössä 92 henkilöä**. Em. lisäksi yritysten kanssa **jo suunniteltuihin ja valmisteluprosessissa oleviin Täsmäkoulutuksiin on arvioitu osallistuvan n. 70 osallistujaa**.

Hankkeen mahdollistamaan koulutustarjontaan (Sopranon tuottavuus- ja työhyvinvointikoulutus, Yhteishankinnan täsmäkoulutukset) on osallistunut tai sitoutumassa tällä hetkellä siis n. 160 osallistujaa (tilanne 01/2018)

Täsmäkoulutus ja Täsmäkoulutusprosessin mallintaminen

Yhteishankintakoulutuksen teemat ja sisällöt ovat EVE-tavoitteita tukevia; **mm. yritys kohtaista työntekijän ammatillista osaamista, työn sujuvuutta ja työyhteisön toimivuutta, työhyvinvointia, johtamis- ja lähiesimiestyötä ja muutosjohtamisen edellytyksiä lisääviä ja/tai laatuajattelua ja laatutyöhön aktivoivia.**

Koulutuksen sisältöjä suunnitellaan yrityksen kanssa yhdessä. Käytännössä tämä tarkoittaa aktiivista yhteydenpitoa ja tiivistä vuoropuhelua erityisesti yrityksen avainhenkilöiden ja tulevan yhdys henkilön kanssa. Mukana on myös johdon ja/tai henkilöstö edustajia. Tältä pohjalta tehdään yritys kohtainen koulutussuunnitelma. Toteutuksessa on pyritty myös siihen, että yrityksen avainhenkilöitä osallistuu myös koulutuksiin ns. yritys asiantuntijan/-kouluttajan roolissa.

Yhteishankinnan Täsmäkoulutus edellyttää monen toimijan kanssa tehtävää yhteistyötä. Yhteistyöhön liittyy mm. asiakasrekrytointi, koulutuksen suunnittelu ja hankintaprosessit, koulutuksen sisältöjen

EVE-Edelläkävijyyttä ja eväitä työurien pidentämiseen S 20461

Seurantaraportti 6: 01-06/2018

eura-raportointia täydentävä liite 29.08.2018

rakentaminen, toteuttaminen ja organisointi, yhteistyö asiakkaan, ely:n ja te-toimison sekä koulutusten tuottajien kanssa...erilainen dokumentointi, seuranta ja raportointi.

Koulutusten toteuttamisen rinnalla onkin käynnistetty **TäsmäKoulutukseen liittyvän prosessin mallintaminen/konseptointi eri osapuolien kanssa**. Tavoitteena on löytää tehokkaita ja järkeviä, uusiakin tapoja ja arvioida koulutusmallin toteuttamisen realistisuutta, kustannustehokkuutta.

Koulutusresurssit ja määrälliset tavoitteet

Hankkeelle on myönnetty 350 000 euroa koulutusten toteuttamiseen. Kun myönnetystä ELY:n koulutusresurssista 350 000 eurosta vähennetään alv 24%, niin **käytettävissä oleva resurssi on hankkeessa 266 000 euroa** (suunniteltu/haettu resurssi 450 000 euroa).

Seurantajakson päättyessä **suunniteltuja koulutuspäiviä oli noin 2260 ja lisäksi 01/2018 mennessä n. 1000 koulutuspäivää em. lisäksi**. Yhteensä siis noin 3 260 päivää on sidottu.

Hankkeessa **pyritään edelleen päivitettyjen määrällisten tavoitteiden eli n. 5000 oppilastyöpäivän toteutumiseen** vaikka EVE-toimenpidehankkeen jäljellä oleva **toiminta-aika (05/2018 mennessä) sekä Täsmäkoulutuksen valmistelun <-> käytännön toteuttamisen edellyttämä aikajänne, asettaakin haastetta**.

Muuta koulutustarjontaa ja koulutusten pilotointia alueella

Eve-hankkeen tavoitteita tukevaan, alueelta puuttuvaan koulutustarjontaan on myös tehty ns. pilottikoulutuksia; **ISO- järjestelmän vaatimusten** mukaisista laadunhallinnan koulutuspäivistä ollaan valmisteltu toteutettavaksi **sisäisen auditoinnin koulutuspäivä**. Siihen osallistuu myös Täsmäkoulutusta toteuttavia yrityksiä. Myös **Työhyvinvointikorttikoulutus ja aspestipurkutyökoulutus** pilotoidaan täsmäkoulutusta toteuttavien yritysten kanssa.

Näitä ja muitakin koulutuksia on tavoitteisesti hankittu alueella toteutettavasi – tuotu helpommin alueen yritysten hyödynnettäväksi.

SEURANTAJAKSO 6: 01-06/2018

Yhteishankinnan Täsmäkoulutus ja koulutusprosessin mallintaminen

Tuottavuusklinikan koulutuspalvelut ovat keskittyneet Yhteishankinnan Täsmäkoulutuksiin. Yhteishankinnan Täsmäkoulutusta on myös mallinnettu seurantajakson aikana ja tavoitteena on koulutuksen kehittäminen nimenomaan EVE:n tavoitteita, henkilöstölähtöistä tuottavuutta tukevaksi EVE-Täsmäkoulutusmalliksi. Tätä työtä jatketaan ja Täsmäkoulutukseen sisällytetään elementtejä kehittämiskumppanien pilottien tuotoksista.

EVE-Edelläkävijyyttä ja eväitä työurien pidentämiseen S 20461

Seurantaraportti 6: 01-06/2018

aura-raportointia täydentävä liite 29.08.2018

Sekä jäljellä olevasta että uudesta resurssista ja jatkoajasta johtuen seurantajaksolla jatkettiin yritysten ja työyhteisöjen rekrytointia TäsmäKoulutusyhteistyöhön. Uusia TäsmäKoulutuksia on suunnitteilla useamman yrityksen kanssa ja muutama hankintaesitys on jätetty käsittelyyn. Jatkohankkeessa tullaan myös pilotoimaan EVE-TäsmäKoulutus HRQ-muutosagenttikoulutuksen toteuttamistapana.

Yritysten kanssa räätälöidyissä TäsmäKoulutuksissa on jatkettu kolmikantayhteistyötä yritysten, ELY:n ja TE toimiston sekä EVE työntekijöiden välillä koulutusten hankinnoissa, suunnitteluissa, organisoinnissa ja toteuttamisessa. TäsmäKoulutuksen eri prosessin vaiheissa on edellä mainittujen yhteydenpidosta ollut merkittävää lisäarvoa. Yhteishankinnan Täsmäkoulutus on hyvä työkalu sekä EVE-tavoitteita tukevaan toimintaan ja työelämän muutostilanteisiin. Kehittämisen- ja mallintamistyössä on päästy alkuun ja työtä jatketaan tulevissa Täsmäkoulutuksissa.

Alla on kuvattu EVE- TäsmäKoulutuksen moninaista prosessia:

Yhteishankinnan TäsmäKoulutusprosessi lähti liikkeelle yrityskontaktin jälkeen yrityksen tekemällä esityksellä TE – viranomaiselle. Koulutustarvearvion perusteella laadittiin alustava koulutussuunnitelma esityksen liitteeksi. Koulutusteemat ja -sisällöt nousivat yritysten muutosvalmiudesta ja osaamisen kehittämisen tarpeesta, jotka tukivat EVE-tavoitteita eli yrityskohtaista henkilöstön ammatillista osaamista, työn sujuvuutta ja –hallintaa, työyhteisön toimivuutta, työhyvinvointia, johtamis- ja lähiesimiestyötä ja muutosjohtamisen edellytyksiä lisääviä ja/tai laatuajattelua ja laatutyöhön aktivoivia.

Koulutuksen sisällöt suunniteltiin kunkin yrityksen kanssa yhdessä ja yhdistystä koskevassa koulutussuunnitelman laadinnassa ja toteutuksessa mukana oli nimetyt vastuuhenkilöt, jotka oli valtuutettu hoitamaan suunnittelua toisten jäsenten puolesta. Käytännössä tämä tarkoitti aktiivista yhteydenpitoa ja tiivistä vuoropuhelua yritysten avain- ja vastuuhenkilöiden kanssa. Keskusteluissa mukana oli myös yrityksen johtoa sekä henkilöstön edustajia. Tältä pohjalta tehtiin yritys/yhdistyskohtainen koulutussuunnitelma. Koulutusta suunniteltaessa pyrittiin myös siihen, että johto- tai avainhenkilöitä osallistuu myös koulutuksiin tai he ovat mukana sparraajana tai kouluttajana koulutuksissa. Tätä tullaan edelleen kehittämään.

Koulutussuunnitelmaan sisällytettiin työssäoppiminen. Työssäoppimisen pääpaino on ollut oman toimialan työtehtävän mukaisissa toiminnoissa ja erilaisten harjoitteiden ja kehittämistehtävien tekemisessä ja oman organisaation toimintojen selvittämisessä. Pääsääntöisesti työssäoppiminen tuki työhön soveltamista ja henkilökohtaista kehittymistä. Opitun juurruttaminen edellyttää koko yrityksen osallistamista.

Koulutuksen suunnittelu-, toteutus-, arviointi- ja raportointivaiheessa Täsmäkoulutusta on samalla mallinnettu kokemuksen pohjalta ja siihen liittyen keskusteluja on käyty prosessiin kuuluvien tahojen kanssa. Alulle on laitettu myös KPAO:n sisäinen kehittämistyöryhmä; Yhteishankinnan Täsmäkoulutus edellyttää monen toimijan kanssa tehtävää yhteistyötä, johon liittyy asiakasrekrytointi, koulutuksen suunnittelu, hankintaprosessit, koulutuksen sisältöjen rakentaminen, toteuttaminen, organisointi, arviointi ja yhteistyö asiakkaan, ELY:n ja Te- toimiston sekä koulutusten tuottajien kanssa. Lisäksi se edellyttää sopimuksen mukaista dokumentointia, seuranta- ja raportointia.

Täsmäkoulutuksen mallintamisessa on avattu seuraavat prosessivaiheet: markkinointi, koulutuksen suunnittelu, toteutus, arviointi, raportointi ja dokumentointi. Koulutuksen suunnittelu vaiheeseen kuuluu: yhteishankintayritysten rekrytointi, asiakkaan rekisteröinti tietokantaan, yhteistyökelpoisuuden määrittely, koulutussuunnittelun I-vaihe (koulutustarpeen arviointi ja alustava koulutussuunnitelma), työnantajan esitys yhteishankinta koulutuksesta, yhteystiedoston rakentaminen ja kulujen kohdentaminen, koulutussuunnitelman II-vaihe koulutuksen hankintaa varten, osaamiskartoitus ja koulutuksen hankinta. Täsmäkoulutuksen suunnitteluvaihe vie aikaa ja resursseja. Lisäksi

EVE-Edelläkävijyyttä ja eväitä työurien pidentämiseen S 20461

Seurantaraportti 6: 01-06/2018

europa-raportointia täydentävä liite 29.08.2018

koulutuksen hankintavaiheessa on jätettävä aikaa ELY:n päätöksen teolle. Haastetta tuo myös läpimenoaika ensimmäisestä kontaktista koulutuksen toteutusvaiheeseen.

Koulutuksen toteuttamisen vaiheeseen kuuluu koulutuksen käytännön valmistelut ja toteutus. Täsmäkoulutukset aloitetaan Kick Off – koulutuksella, jossa on esitelty EVE hankkeen Täsmäkoulutus, tavoitteet, koulutussisällöt, kouluttajat, koulutuspaikat, työssäoppimisen toteutus ja dokumentointi sekä palautekäytännöt.

Koulutusresurssit ja määrälliset tavoitteet

Yhteishankinnan Täsmäkoulutukseen on myönnetty haetut lisärahoitukset ja jatkoajat (päätös 22.5.2018) Koulutushankkeen kokonaisresurssi on 745 000 e, josta eu ja valtio 600 000 e ja yritykset 145 000 e. Resurssi pitää sisällään alv:n 24%. Koulutustoimintaa voidaan toteuttaa 05/2019 saakka (mahd. jatko).

Koulutuspäiviä oli suunniteltu toteutettavan seurantajaksolla 2260. Muutama suunniteltu Täsmäkoulutuskokonaisuus ei kuitenkaan käynnistynyt (yritysmuutos -> ei hankekelpoinen) ja yksi toteutuksessa ja päättyy 09/2018. Seurantajakson toteutuma on 1640 otpv. Kokonaistoteutuma 06/2018 mennessä on 2510 otpv. Tulokseen ollaan tyytyväisiä. Koulutuspäivätoteutuma on kertynyt 8 yrityksen Yhteishankintakoulutuksista sekä Sopranon Tuottavuus- ja työhyvinvointikoulutuksesta.

Hankkeen määrälliset tavoitteet on korjattu ja ne ovat 5 700 koulutuspäivää. Tavoitteeseen pyritään.

Muuta koulutustarjontaa ja koulutusten pilotointia alueella

EVE-hankkeen tavoitteita tukevaan, alueelta puuttuvaan koulutustarjontaan on myös tehty tälläkin seurantajaksolla ns. pilotteja; työhyvinvointikorttikoulutus ja aspestipurkutyökoulutus toteutettiin Täsmäkoulutusyritysten kanssa. Palautteet ovat olleet hyvät.

Muitakin koulutuksia on myös edelleen tavoitteisesti hankittu alueella toteutettavaksi – tuotu helpommin alueen yritysten hyödynnettäväksi. Seurantajaksolla on myös käynnistetty yhteistyötä alueen koulutuspalveluntuottajien kanssa mm. erityiskoulutusten tuomisesta alueelle.

Tavoitteena on myös ollut, että alueelle omiin organisaatioihin tuodaan ja saadaan puuttuvaa osaamista. EVE:n esille nostamien tarpeiden aktivoimana esim. KPAO:n kouluttikin oman kouluttajansa em. aspestipurkutyön osajaksi eli jatkossa kouluttaja löytyy alueelta. Vastaavaa on suunnitelmassa myös työhyvinvointikorttikoulutukseen.

3.3 VERKOSTOT JA VAUHDITTAMOT

SEURANTAJAKSO 3: 07-12/2016

Verkostoja rakennettu ja vauhdittamotoimintaa suunniteltu

EVE-toimintana kehitettävän vauhdittamotoiminnan ja muun valmennuksen suunnittelua jatkettiin ja rakennettiin verkostoja näitä varten. Yritysten ja työyhteisöjen yhteistyötä ja työelämän laatua tukevien

EVE-Edelläkävijyyttä ja eväitä työurien pidentämiseen S 20461

Seurantaraportti 6: 01-06/2018

eura-raportointia täydentävä liite 29.08.2018

käytäntöjen ja kokemusten jakamista sekä omaa kehittämistyötä tukemaan ollaan suunniteltu **teemoitettua vauhdittamotoimintaa**. Työhyvinvointitoimintaan liittyvä yritysten hr-henkilöiden vertaisverkosto kokoontuu säännöllisesti, viimeksi syksyllä, ja tarkoitus on linkittää, verkottaa sitä entistä tiiviimmin myös työhyvinvointivauhdittamoon. Laatuvaudittamo on suunnitteilla käynnistettäväksi rinnan ISO-laatukoulutusten kanssa. Tuottavuusverkoston toiminta käynnistettiin tulevaisuuspaajalla 5.9.2016 (liite).

Asiantuntijaverkostoja sekä eri hankkeiden välistä yhteistyötä sekä alueella että laajemmin on rakennettu tukemaan hankkeen toimintaa. Tätä työtä jatketaan ja asiantuntijoita verkotetaan alueellemme tavoitteisesti.

SEURANTAJAKSO 4: 1-06/2017

Käynnistettyä verkostotoimintaa (tuottavuusverkosto ja tyhyverkosto) jatkettiin ja teemoitettu vauhdittamotoiminta (tyhyvauhdittamo ja laatuvaudittamo) saatiin käyntiin seurantajakson aikana. Tavoitteena on nimenomaan verkostotoiminnan mallilla tukea EVE-hankkeen tavoitteita.

Näiden lisäksi erilaisten asiantuntijoiden ja kouluttajien kanssa on verkostoiduttu nimenomaan asiakkaiden palvelutarjonnan suunnitteluun ja toteutukseen liittyen.

TUOTTAVUUSVERKOSTO (t)

Tuottavuusverkosto (liitekuva 1.6) koostuu yrityksille neuvonta- ja tukipalveluja, mutta myös muuta asiantuntemusta tuottavista organisaatioista sekä alueelta että sen ulkopuolelta. Tuottavuusverkoston toiminta on jatkunut käytännön yhteistyönä; verkoston toimijoiden kanssa tarvelähtöinen suora kontaktointi ja yhteydenpito on todettu hyväksi tavaksi toteuttaa EVE-yhteistyötä. Verkoston toimijoiden kanssa tehtävä yhteistyö on ollut EVE-toiminnan ja –palveluiden markkinointia ja tiedottamista, asiakasrekrytointia ja välillistä asiakaskontaktointia, mutta myös yhteisiä asiakastapaamisia (te-toimisto, yritysneuvojat) sekä molemminpuolista tiedon välittämistä ja toisiaan täydentävien hankkeiden palveluihin liittyvää yhteistyötä.

Tuottavuusverkoston perusta on rakentunut keskeisiin hankkeen toteutumista edistävien toimijoiden kanssa. Verkosto kuitenkin täydentyy ja muuntuu sekä EVE-kumppanuusyritysten että Tuottavuusklinikan tarpeiden pohjalta. Eve-työntekijät pyrkivätkin myös ennakoivasti hankkimaan tietoa tarjonnasta ja mahdollisista yhteistyötahoista ja verkottumaan heidän kanssaan.

Tyhyvauhdittamon ja laatuvaudittamon asiantuntijat ja palveluntuottajat ovat myös osa tuottavuusverkostoa.

SEURANTAJAKSO 5: 07-12/2017

Tuottavuusverkostoa ja sen asiantuntijuutta on hyödynnetty Eve:n toiminta- ja tarvelähtöisesti. Tässä on huomioitu verkostosta tulleita tarpeita siltä osin kun ne ovat olleet EVE-hankkeen kautta mahdollisia.

Seurantajaksolla on aikaisempaa tiiviimmin tehty yhteistyötä mm. ELY:n kanssa ja TE-toimiston kanssa (Yhteishankinnan Täsmäkoulutus).

SEURANTAJAKSO 6: 01-06/2018

TUOTTAVUUSVERKOSTO

Tuottavuusverkostossa olevaa asiantuntijuutta on hyödynnetty kuten aikaisemminkin. Yhteistyö esim. Pohjanmaan ELY:n kanssa on tiivistynyt johtuen Yhteishankinnan Täsmäkoulutuksien toteuttamisesta ja mallintamisesta.

Tuottavuusverkosto on laajentunut ja monipuolistunut tällä seurantajaksolla erityisesti ammatillisilla erityisosaajilla.

KPAO:n Työelämäpalvelut on myös uusi kouluttajaverkosto. Se nähdään olevan myös osa Tuottavuusklinikan tuottavuusverkostoa. Se on kokoontunut kaksi kertaa seurantajakson aikana ja toisen kokoontumisen organisoikin Tuottavuuskliniikka yhdessä Työelämäpalveluihin myös kuuluvan TNO-palveluiden kanssa.

EVE-verkostotoimintaa jatketaan, mutta seurantajakson aikana on noussut yhä selkeämmin esille tarve tarkastella sitä osana KPAO:n ja erityisesti Työelämäpalveluiden työelämäyhteistyötä; Työelämäyhteistyön kehittäminen on KPAO:n strategisena painotuksena. Työelämäpalvelujen työelämäverkostoja tultaneen myös kehittämään. Työelämäpalveluihin on tullut myös laatu- ja lean-asiantuntijuutta ja heidän kanssaan tehdään yhteistyötä jatkossa enemmän. Niinpä Tuottavuusklinikan verkostotoimintaa tullaan myös kehittämään ja linjaamaan em. huomioiden.

Laatuvauhdittamon sekä tyhy/HR-verkoston toimintaa tarkastellaan, linjataan edelleen myös jatkohankkeiden toiminnan yhteydessä ja niiden pilotteihin ja Tuottavuusklinikan toimintaan sitoen. Tarvetta em. nähdään olevan jatkossakin.

TYHYVERKOSTO

Yritysten HR-henkilöiden vertaisverkosto on kokoontunut suunnitellun mukaisesti, yhden kerran, seurantajaksolla. Vastuuorganisaationa oli kevään tapaamisessa Centria ammattikorkeakoulu. Tapaamisessa päivitettiin kiinnostus yhteiselle kokoontumiselle ja samalla myös toivotettiin tervetulleeksi uusiakin osallistujia. Seuraava tapaaminen on sovittu syyskuulle 2017. Tällöin vastuuorganisaationa on KPEDU/Tuottavuuskliniikka/EVE.

EVE-Edelläkävijyyttä ja eväitä työurien pidentämiseen S 20461

Seurantaraportti 6: 01-06/2018

aura-raportointia täydentävä liite 29.08.2018

Tyhyverkostoon kuuluu n. 10 eri yritysten tai organisaatioiden HR-henkilöä. Osallistujat ovat suurehkoista yrityksistä ja työyhteisöistä. Tyhyverkoston lisäarvo on EVE-hankkeen toteuttamiseen ja siinä soveltamiseen em. verkostosta saatavissa oleva tieto, asiantuntijuus ja kokemukset.

Tyhyverkoston ja TyhyX –alueverkoston tietoisuutta toisistaan ja toiminnasta on lisätty.

SEURANTAJAKSO 5: 07-12.2017

Seurantajaksolla verkosto verkotettiin Innostuksen aamupäivä –tapahtumaan sekä organisoitiin Tuottavuusklinikan toimesta yksi kohtaaminen, jossa mm. tutustuttiin työntekijän henkilökohtaisen profiilin analyysi (HPA) työkaluun.

Tyhyverkosto omana HR-asiantuntijoiden vertaisverkostona on koettu tarpeelliseksi ja sen toimintatavaksi on vakiintunut muutaman kerran vuodessa eri vastuuorganisaatioiden toimesta toteutettavat vapaamuotoiset kokoontumiset. Verkostoon toivottiin myös uusia osallistujia; EVE-kumppanuusyrityksistä verkostoon lähtikin mukaan yksi HR-vastuuhenkilö.

TyhyX:n toiminnasta informoidaan verkostoa.

SEURANTAJAKSO 6: 01-06/2018

Seurantajaksolla tyhyverkoston toiminta ei ole ollut aktiivista eli yhteisiä kokoontumisia ei ole ollut. TyhyX on osittain koonnut em. verkostoa järjestämiinsä tilaisuuksiin.

Jatkohankkeessa toteutettavan HRQ-pilotoinnin yhteydessä tullaan miettimään ja päivittämään kokonaisuudessaan Tuottavuusklinikan HR-toimintaa tukevan verkostoyhteistyö.

TYHYVAUHDITTAMO

Työhyvinvointivauhdittamo on **alueen hyvinvointipalveluja tuottavien, ensisijaisesti pienyritysten ja hyvinvointipalveluyrittäjyyttä harkitsevien henkilöiden verkosto**. Se luo puitteita hyvinvointipalveluntuottajien verkostoitumiselle, liiketoimintayhteistyölle ja näkyvyydelle sekä tukee osallistujien voimaantumista.

Tyhyverkostolle on alueella tarvetta, sillä osallistujat, hyvinvointialan yritykset ovat pääosin hyvinvointialan yksinyrittäjiä. Verkostossa on mukana osallistujia n. 10.

Tyhyverkoston kick off –tilaisuus pidettiin seurantajaksolla ja 07-12/2017 toiminta suunniteltiin seuraavalle seurantajaksolle. Tiiviinpään EVE-kumppanuuteen lähti verkostostosta kaksi yritystä.

EVE-Edelläkävijyyttä ja eväitä työurien pidentämiseen S 20461

Seurantaraportti 6: 01-06/2018

aura-raportointia täydentävä liite 29.08.2018

SEURANTAJAKSO 5: 07-12/2017

Seurantajaksolla mukaan on tullut uusia osallistujia ja verkoston toimintaan osallistuvien määrä on n. 12.

Tyhyvauhdittamon 2017 toiminta on linjattu huhtikuussa pidetyssä verkoston tapaamisessa ja syksyn toiminta suunniteltiin tälle pohjalle; Tarinallistamistyöpaja –tilaisuudet toteutettiin/pilotoitiin ja tyhyvauhdittamon työhyvinvointi- ja verkostoitumismatka toteutettiin Ouluun 21.11.2017. Mukaan oli ilmoittautunut 5 vauhdittamolaista mutta yrittäjille tulneiden esteiden takia lopullinen osallistujamäärä oli kaksi henkilöä. Syksyn tyhyverkoston toimintaan sisältyi myös yrittäjien organisoima ja toteuttama hyvinvointimessutapahtuma.

Erilaista vauhdittamon toiminnalle asetettuja tavoitteita tukevaa yhteistyötä on syntynyt mukana olevien yritysten välille. Tarkoituksena on, että tyhyvauhdittamo jatkaa toimintaa verkostoon osallistujien toimesta.

Tiiviinpään EVE-kumppanuuteen lähti verkostostosta kaksi yritystä.

SEURANTAJAKSO 6: 01-06/2018

Tyhyvauhdittamon toimintaa suunniteltiin seurantajakson 07-12/2017 lopulla toteutetun työhyvinvointi- ja verkostoitumismatkan aikana. Seurantajakson 01-06/2018 aikana toteutettiin kolme tapahtumaa, joihin tyhyvauhdittamolaista kutsuttiin mukaan. 31.1.2018 järjestettiin yhteistyössä yhteistyökumppaneiden kanssa Kolme yritystä, kolme toimialaa, kolme LEAN –tarinaa –seminaari, johon ilmoittautui kolme tyhyvauhdittamolaista. Yrittäjille tulneiden esteiden takia lopullinen osallistujamäärä oli yksi. Seuraava aktiviteetti oli Muutoksen johtaminen ja työyhteisön sitouttaminen –seminaari 15.5.2018, johon ilmoittautui kaksi ja osallistui yksi tyhyvauhdittamolaista. Tyhyvauhdittamon päätöstapahtumaksi suunniteltuun EVE-hankkeen välietappiin 15.5. osallistui kaksi tyhyvauhdittamolaista.

Tyhyvauhdittamolaisten yhteistyössä on voitu havaita jatkuvuutta yrittäjien ja osallistujien välille syntyneiden virallisten, kuten Hyvän Tuulen -messut syksyllä 2017 ja yhteismarkkinointi sekä epävirallisten yhteistyökuvioiden, kuten suosittelumarkkinoinnin muodossa. Liiketoimintaan liittyvää yhteistyötä on myös syntynyt vauhdittamolaisten välille. Tyhyvauhdittamosta kaksi yrittäjää lähti mukaan tiiviimmän EVE-kehittämiskumppanuuteen.

Tyhyvauhdittamotoiminta oli tarkoitus käynnistää EVE-hankkeessa ja siirtää alan toimijoiden edelleen kehitettäväksi. Näin on tehty. Tyhyvauhdittamossa mukana aktiivisesti olleet ja järjestettyyn toimintaan osallistuneet ovat saaneet lisäarvoa omaan liiketoimintaansa ja vertaistukea yrittämiseen.

LAATUVAUHDITTAMO

Laatuajattelulla ja –työllä tuetaan myös Eve-hankkeen toteutumista. ISO-standardilähtöisen laatuhyöntein tueksi ja alueen yritysten työelämän laadun kehittämiseen sekä jatkuvan parantamisen ajatteluun aktivoimiseksi halutaan käynnistää alueen laatuasiantuntijoiden verkostopohjainen toimintamalli.

EVE-Edelläkävijyyttä ja eväitä työurien pidentämiseen S 20461

Seurantaraportti 6: 01-06/2018

aura-raportointia täydentävä liite 29.08.2018

Laatuvauhdittamatoiminta käynnistettiin seurantajaksolla EVE-hankkeen toimesta kutsumalla yli aluerajojen laatutyötä tekeviä henkilöitä ja alueella toteutettavien ns. laatuhankeiden toimijoita mukaan laatuvauhdittamotoiminnan ideointiin.

Laatuvauhdittamon kick off –tilaisuus pidettiin Tuottavuuslinikalla 04/2017 ja seurantajaksolla kokoonnuttiin toisenkin kerran miettimään tarkoitusta ja tavoitteita. Syksyllä sovittiin benchmarking- vierailu Nihak:iin ja sen ns. laaturyhtyksiin.

Laatuvauhdittamon tarkoituksena on yritysten laatutyöhön aktivoinnin lisäksi lisätä laatuasiantuntijoiden tunnettuutta ja näkyvyyttä, jakaa tietoutta tarjolla olevista palveluista koordinoitusti sekä asiakkaille, yritysneuvojille. Vauhdittamossa jaetaan myös keskinäistä tietoa palveluista ja kehittämishankkeista, osaamista, kokemuksia ja lisätään muuta vuorovaikutusta kehittämistyön tueksi.

Laatuvauhdittamossa on osallistujina tällä hetkellä seitsemän laatutyötä yritysten kanssa tekevää asiantuntijaa eri organisaatioista; Kosek, Kalajoen Yrityspalvelukeskus, NIHAK, WITAS, JAMK sekä Centria AMK ja KPEDU/Tuottavuuslinikka.

Työelämän laadun kehittämissyhteistyötä on tarkoitus tehdä myös hankeyhteistyönä. KPEDU/Tuottavuuslinikka onkin mukana osatoteuttajana JAMK:n hallinnoimassa ”Laatutyöt käyttöön” maaseuturahastoon 05/2017 jätetyssä kehittämishankkeessa.

SEURANTAJAKSO 5: 07-12/2017

Laatuvauhdittamon toimintatapoina on seurantajaksolla ollut skype-palaverit sekä yksi benchmarking-käynti (NIHAK/haapajärvi ja KOMME-yritys). Niissä on jaettu keskinäistä tietoa, osaamista ja kokemuksia ja hyviksi osoittautuneita käytäntöjä yritysten kanssa tehdystä laatutyöstä ja keskusteltu esille nousseista tarpeista.

Laatuteemaan liittyen on verkostossa todettu, että laatutyöhön näyttää olevan kiinnostusta, tarvetta ja että siihen haetaan myös asiantuntijuutta. ISO-standardoituja yrityksiä haastavat myös uudistuneet standardivaatimukset. Näihin on tarjottu sekä omalla alueellamme Centria amk:n että Osovakoulutuksen kautta myös ½-1 pv koulutuksia. Myös konsultoivaan työhön on lisääntynyttä tarvetta ja niihin pyritään myös vastaamaan. Täsmäkoulutuksiin on myös sisällytetty laatuajattelua tukevia sisältöjä.

Laatuvauhdittamon jäsenistössä on tapahtunut myös muutoksia; Toimintaan tuli uutena jäsenenä mukaan sekä POKE:n että Concordian edustajineen. Samanaikaisesti muutaman osallistujaorganisaation henkilömuutoksista johtuen osa ei ole enää mukana.

Yhteiseen näkyvyyteen suunniteltiin ns. yhteistä esitettä sekä JAMK:n laatuportaalin hyödyntämistä. Em. muutoksista johtuen asiassa ei ole edetty.

JAMK:n ja KPEDU:n yhteistyöhanketta ei hyväksytty sellaisenaan jatkuon, mutta JAMK:n teki siitä omalle alueelleen teemaan liittyvän hankkeen. Kalajoen ja Raahen seutukunnassa saatiin kuitenkin käyntiin yritysten laatutyötä tukeva/edistävä kehittämishanke. Tästä ollaan kuulolla.

EVE-Edelläkävijyyttä ja eväitä työurien pidentämiseen S 20461

Seurantaraportti 6: 01-06/2018

aura-raportointia täydentävä liite 29.08.2018

Tulevalla seurantajaksolla jatketaan skype-yhteydenpitoa ja vauhdittamon yhteisiä benchmarking-käyntejä verkoston jäsenten organisoimana. Yritysten laatuasiantuntijoiden kiinnostusta olla mukana toiminnassa tullaan myös kartoittamaan.

SEURANTAJAKSO 6: 01-06/2018

Laatuvauhdittamon on ylläpitänyt toimintaansa ja vaihtanut tilannetietoa muutamien skype-palaveriin. Yhteisenä aktiivisena toimintamuotona on jatkettu laatuteemaan kohdistettuja benchmarking-vierailuja. Vierailut organisoidaan vauhdittamon jäsenten toimesta, vuorotellen. Seurantajaksolla käytiin Tuottavuusklinikan organisoimana tutustumassa Freeport Cobalt:n laatyöhön ja laadunhallintaan. Samalla sovittiin benchmarking -toiminnan jatkamisesta; elokuussa-18 vauhdittamon väki kävikin JAMK:n organisoimana Metsä Fibren Äänekosken biojalostamolla ja toista suunnitellaan Centria AMK toimesta, painotuksena lean-käytännöt. Lisäarvona on jo nyt ollut tietoisuus toisista, verkottuminen, verkostossa olevan osaamisen hyödyntäminen esim. EVE-asiakkaiden tarpeisiin ja vertaistuen edellytysten luominen tälle asiantuntijaryhmälle.

Toimijaorganisaatioissa on tapahtunut henkilömuutoksia ja uusia henkilöitä ei ole aktiivisesti tullut mukaan laatuvauhdittamon toimintaan. Toisaalta vauhdittamoon on saatu mukaan toiminnasta kiinnostuneita yritysten laatuasiantuntijoita, 5 henkilöä.

EVE-hanke on mallintanut ja koordinoitunut toimintaa edelleen. Laatuvauhdittamotoiminnan linjaamista ja jatkamista mietitään tulevan seurantajakson aikana.

ASIAANTUNTIJA- JA KOULUTTAJAJVERKOSTOT

Asiantuntija- ja kouluttajaverkostoja rakennetaan edelleen tukemaan EVE-hankkeen toteuttamista.

Tilaisuuksissa ja tapahtumissa tullaan edelleen käyttämään valtakunnallisesti ja kansainvälisesti arvostettuja asiantuntijoita ja tätä verkostoitumista jatketaan. Tulevaisuusnäkökulma, työ, työelämä, hyvinvointi ja työelämän laatu painottuvat tässä työssä.

Yrityskumppanuusyhteistyössä on hyödynnetty KPEDU:n ammatillista kouluttajaverkostoa. Seurantajaksolla on vaihdettu näkemyksiä ja pidetty yhteispalavereita kumppanuusyrietysten kanssa erityisesti yrittäjäys- ja liiketoiminta- toimialan kouluttajien kanssa. Muutaman ulkopuolisen asiantuntijan palveluita on myös hyödynnetty asiakaskumppanuuksissa.

Seurantajaksolla käynnistynyt Yhteishankinnan TäsmäKoulutus on hyödyntänyt jo jonkin verran mm. KPEDU:n ammatillista kouluttajaverkostoa. Tulevalla seurantajaksolla ammatillinen kouluttajayhteistyöverkosto tulee laajenemaan ja monialaistumaan huomattavasti.

Kumppanuusyrietysten kanssa toteutettavaan kehittämis- ja kokeilutoimintaan hankitaan sekä asiantuntemusta että testataan työkaluja.

EVE-Edelläkävijyyttä ja eväitä työurien pidentämiseen S 20461

Seurantaraportti 6: 01-06/2018

aura-raportointia täydentävä liite 29.08.2018

EVE-työntekijät täydentävät osaamistaan koko ajan sekä itsenäisellä tiedonhankinnalla että verkjojensa kautta. Teemakohtaiset ajankohtaispäivät ja benchmarking sekä tapaamiset ovat keskeisiä tapoja, joita on käytetty.

Tarvelähtöisiä materiaalihankintoja (julkaisut, oppaat, kirjat, työkirjat) on tehty omiksi valmennus- ja työkäsikirjoiksi että jaettavaksi kumppanuusyritysten käyttöön.

SEURANTAJAKSO 5: 07-12/2017

Toimintaa on jatkettu em. tavalla.

Asiantuntija- ja kouluttajayhteistyötä sekä oman organisaatioon sisällä että ulkopuolisten asiantuntijoiden kanssa on rakennettu edelleen tukemaan EVE-hankkeen toteuttamista. Tätä on tehty tutustumalla ja pilotoimalla asiantuntijoiden ja kouluttajien palveluja, työkaluja. Pilotointia on tehty sekä itse että yrityskumppaneiden toimesta.

Seurantajaksolla on painottunut yhteistyö myös Yhteishankinnan TäsmäKoulutuksien edellyttämien palveluntuottajien, ammatillisten kouluttajien ja asiantuntijoiden kanssa. Yhteishankinnan TäsmäKoulutuksissa on korostunut myös kolmikantayhteistyö Eve-työntekijöiden, ELY:n ja TE-toimiston sekä yritysten kanssa; on tiivistetty vuoropuhelua ja käynnistetty samalla Täsmäkoulutuksien hankintaan, suunnitteluun sekä toteuttamiseen liittyvän prosessin rakentamista.

SEURANTAJAKSO 6: 01-06/2018

Asiantuntija- ja kouluttajayhteistyötä sekä oman organisaatioon sisällä että ulkopuolisten asiantuntijoiden kanssa on rakennettu edelleen tukemaan EVE-hankkeen toteuttamista; tällä seurantajaksolla painottuen Yhteishankinnan TäsmäKoulutuksen asiantuntija- ja kouluttajatarpeisiin. Osaamista ja erityisasiantuntijuutta on tarvittu mm. rakennus-, puutuote- ja hyvinvointipalveluja tuottavien yritysasiakkaiden koulutustarpeisiin. Johtamisen ja laatutyön asiantuntemusta on myös hankittu.

Seurantajaksolla on painottunut entisestään myös kolmikantayhteistyö Eve-työntekijöiden, ELY:n ja TE-toimiston sekä yritysten kanssa ja EVE-TäsmäKoulutuksen mallintamisessa on edetty yhteistyössä. Tähän liittyen pidettiin myös työ- ja suunnittelupalaveri Pohjanmaan ELY:n edustajien kanssa.

Seurantajaksolla on aloitettu myös jatkohankkeen pilotteihin liittyvät asiantuntija- ja kouluttajaverkostojen rakentaminen ja kartoitettu, tavattu em. kehittämissyöryhmiin mahdollisia asiantuntijaosallistujia. Sisäisten asiantuntijoiden kanssa on käynnistetty alustava koulutus- ja muu suunnitteluyhteistyö.

EVE-Edelläkävijyyttä ja eväitä työurien pidentämiseen S 20461

Seurantaraportti 6: 01-06/2018

aura-raportointia täydentävä liite 29.08.2018

3.4 TILAISUUDET JA TAPAHTUMAT

SEURANTAJAKSO 3: 07-12/2016

Tilaisuuksia ja tapahtumia järjestetty

Hanke toteutti valtakunnallisena yrittäjänpäivänä **Yrittäjän Onnenpäivä** -tapahtuman 5.9.2016 (liite) teemalla Innostu ja Uudistu työhyvinvoinnista Kokkolassa, ns. Kampushallissa. Tapahtuma oli manalla EVE-hankkeen kick off –tilaisuus. Tapahtuma oli suunnattu yrityksille ja niiden henkilöstölle ja siihen sisältyi hyvinvointipalvelutuottajien messut, tuottavuuteen ja työhyvinvointiin liittyvä seminaari sekä asiantuntijoiden toteuttamat yritysclinikat. Osallistujia tapahtumaan oli n. 150 ja näytteilleasettajia n. 40. Seuraavassa hankkeen toiminnasta, toimintatavoista esimerkkinä tarkempaa kuvausta tästä tapahtumasta.

Keväällä 2016 aloitettiin hankkeen kick-off -tilaisuuden suunnittelu ja se toteutettiin 5.9. Yrittäjän OnnenPäivä -työhyvinvointitapahtumana (myöhemmin: YOP2016) Kokkolan Kampushallissa. Tapahtuman osajärjestäjänä oli Keski-Pohjanmaan Yrittäjät ry, joka osallistui tapahtuman markkinointiin (suoramarkkinointi, some). YOP2016 oli laaja tapahtuma, joka sisälsi useita osioita: ajankohtaisseminaarissa asiantuntijat Ossi Aura ja Marko Kesti alustivat strategisen työhyvinvoinnin johtamisen ja tuottavuuden korrelaatiosta, paneelikeskustelussa aiheesta keskusteli yhdeksän alueen työelämäosallistujaa, asiantuntijaa sekä yhteistyötahojen (esimerkiksi Työterveyslaitos) edustajaa. Lisäksi tapahtumassa tarjottiin kuusi yritysclinikkaa, joiden asiantuntijoilta työelämän edustajat saattoivat varata teemaan liittyvistä aiheista 20 minuutin konsultaatio-/keskustelukäyntejä. Lisäksi tapahtumassa järjestettiin vielä myös hyvinvointialan messut. Näytteilleasettajina oli 45 alan yritystä, joiden kanssa jatketaan verkostoitumista ja käynnistetään Työhyvinvointi -vauhdittamon toimintaa vuoden 2017 alussa. Tapahtumaan oli vapaa pääsy ja ennakoilmoittautuminen. Yhteensä tapahtumaan osallistui 212 henkilöä. Lisäksi tapahtumaa oli valmistelemissa (rakentaminen, purku, tapahtuma-aikainen avustaminen) ja toteuttamassa KPEDU:n ammattiopiston ja aikuiskoulutuksen opiskelijoita yhteensä noin 50. He esittelivät omien alojensa osaamista muun muassa: turva-ala (vartiointi, opastus, liikenteenohjaus), media (valokuvaus ja koostaminen videoksi), hotelli- ja ravintola-ala (Tuottavuusverkoston kokoustarjoilut sekä YOP2016 hyvinvointiteemaiset maistiais- ja kahvipöydät) ja puhdistuspalvelu (tapahtuma-aikainen siisteys). Lisäksi liiketalouden opiskelijat pitivät tapahtuma-aikaista kahviota.

YOP2015 video <https://www.youtube.com/watch?v=rEf2Pyz0y78> Tapahtuman ohjelma, tiedot ja palauteyhteyden maksatushakemuksen liitteenä.

OnnenPäivä –tapahtuman yhteydessä käynnistettiin myös EVE-**Tuottavuusverkoston** toiminta kokoontumalla verkoston **Tulevaisuuspaajan** (liite) Kampushalliin. Osallistujia oli 14. Osallistujat olivat sekä alueellisia että valtakunnallisia yrityksille erilaisia palveluja tuottavia toimijoita.

SEURANTAJAKSO 4: 01-06/2017

Seurantajaksolla ei ole järjestetty mittavaa tapahtumaa tai tilaisuutta, mutta käynnistetty ja luotu runko ja kontaktoitu kumppanit Innostuksen Aamupala –tilaisuutta varten, pidettäväksi kuten edellinenkin Yrittäjän päivänä 5.9.2017.

EVE-Edelläkävijyyttä ja eväitä työurien pidentämiseen S 20461

Seurantaraportti 6: 01-06/2018

aura-raportointia täydentävä liite 29.08.2018

Tutustumis-, tiedonvaihto, vertaistuki, osaamisen jako ja/tai yhteistyötapaamisia toteutettiin mm. tyhy-verkoston, tyhyX-verkoston sekä seurantajakson aikana käynnistettyjen tyhy- ja laatuvauhdittamolaisten kanssa.

EVE-työntekijät ovat myös itse osallistuneet eri tilaisuuksiin ja tapahtumiin sekä verkostoitumiseksi että asiantuntemuksen laajentamiseksi.

SEURANTAJAKSO 5: 07-12/2017

Seurantajaksolla toteutettiin hankkeen toimesta yksi alueellisesti kattava tilaisuus ”**Innostuksen Aamupäivä –Hyvinvoiva työhminen**” 5.9.2017. Yhteistyössä olivat mukana Keski-Pohjanmaan Yrittäjät ja Keski-Pohjanmaan työhyvinvointiverkosto. EVE <https://www.kpedu.fi/docs/default-source/Projektisivustot/eve-innostuksen-aamup%C3%A4iv%C3%A4.pdf?sfvrsn=2> .

Tilaisuuden pääpuhujana oli Teemu Arina, joka avasi biohakkerointia ja toi näkökulmia tulevaisuuteen; Millaista työ on? Miten voimme? Mistä työntekijät innostuvat työssä? Mitä työhyvinvointi tarkoittaa?

Innostun työstä 2027 –paneelikeskusteluun osallistui Työterveyslaitoksen, digisoten sekä ikäjohtamisen asiantuntijoita. Tilaisuuden juonto YLE Pohjanmaan päällikkö. Tilaisuuden tauoilla osallistujia aktivoitiinverkostoitumaan. Kpedu:n opiskelijat tuotekehittivät päivän alussa nautitun Hyvän olon aamiaisen vieraiden hyvinvointia sekä kestäviä ruokavalintoja edistäväksi.

Tilaisuus toteutettiin Kokkolassa Kpedu:n Tapanila-auditoriossa, jossa Mediakeskus Limen opiskelijat vastasivat tapahtuman mediatuotannon suunnittelusta, toteutuksesta sekä striimauksesta 28 etälähetyspisteen saavuttaen n. 400 seuraajaa eri puolilla maakuntaa; Keski-Pohjanmaan Yrittäjät ry:n sekä niiden alueyhdistysten, alueen oppilaitosten sekä kuntien yhteyshenkilöt kuntatasoisesti, alueen oppilaitokset omissa organisaatioissaan keskitetysti.

EVE -hankkeen ideoima 100tyhylupausta – haastekampanja ja -video lanseerattiin tilaisuuden yhteydessä. Kampanja aktivoi ihmisiä antamaan oma henkilökohtainen työhyvinvointilupaus ja jakamaan haaste omille verkostoille. Videolle koottiin lähes sata tyhylupausta maakunnan eri työyhteisöistä. Kpedu:n media-alan opiskelijat suunnittelivat sekä toteuttivat projektin EVE:n työntekijän toimittua tuottajana. Kampanja hyväksyttiin Suomi100 –ohjelmaan.

Viikkoa ennen tapahtumaa EVE-hanke kutsui koolle verkosto- ja mediatilaisuuden Kpedu:n Kokkolinnaravintolaan. Tilaisuudessa huomioitiin hienosti sesonki, vastuullisuus sekä paikallinen ruokakulttuuri ja tarjolla oli ensimmäistä kertaa mm. elintarvikealan kehittämä Kpedu:n Suomi100 –leivos.

Eryteisesti tapahtumajärjestelyissä on EVE-hanke tehnyt koko hankkeen ajan yhteistyötä KPEDU:n opiskelijoiden ja ammatillisten kouluttajien kanssa. Lime –opiskelijoiden lisäksi tämänkin tapahtuman järjestelyissä, valmistelussa ja toteuttamisessa useiden koulutusalojen opiskelijat olivat opettajiensa johdolla mukana.

EVE-Edelläkävijyyttä ja eväitä työurien pidentämiseen S 20461

Seurantaraportti 6: 01-06/2018

aura-raportointia täydentävä liite 29.08.2018

Innostuksen aamupäivän tavoitteena oli tuoda uutta näkökulmaa työhyvinvoinnin tulevaisuuden sekä herättää keskustelua yksilön omasta roolista työhyvinvoinnin edistäjänä. Koottujen palautteiden perusteella tapahtumaa pidettiin onnistuneena ja järjestelyt toimivat suunnitellun mukaisesti.

SEURANTAJAKSO 6: 01-06/2018

Seurantajakson tilaisuudet ja tapahtumat eivät ole olleet mittavia. Seurantajaksolla ei ole järjestetty aikaisempien vuosien tapaan yrittäjänpäivätilaisuutta (5.9.) johtuen siitä, että varauduttiin päättämään hanke 08/2018 mennessä.

Koska EVE-hanke kuitenkin jatkuu, pidettiin seurantajaksolla ns. välipäätöstilaisuus, EVE -VäliEtappi, sillä käynnissä olleet kehittämiskumppanuudet ja Yhteishankinnan Täsmäkoulutukset oli pääosin sovittu päättyväksi 05/2018. VäliEtappi -tilaisuus kohdennettiin siis EVE-osallistujille ja toteutettiin 15.5.2018 rakentuen organisaatiopsykologi Pekka Järvisen avoimeen koulutuspäivään ja EVE-osallistujien omaan iltatilaisuuteen, jossa yritysten edustajat myös kertoivat/avasivat kokemuksiaan ja toivat esille hyväksi kokemiaan asioita sekä kehittämissyhteistyöstä että Täsmäkoulutuksesta.

EVE:n hyvien käytäntöjen levittämiseksi toteutettiin kaksi kehittämis- ja koulutusyhteistyössä pilotoitujen henkilöstötuottavuutta edistävien työkalujen infotilaisuudet/työpajat (GTD-päivä ja info/työpaja Vibecatch, Thomas-analyysityökalut, C&Q) yrityskumppaneille ja omille HR-henkilöille, johtamiskouluttajille.

Muut tilaisuudet ovat olleet pienimuotoisia yhteistyö- ja verkostotapaamisia, skypepalavereita, tuottavuuslinikalle tehtyjä tutustumisia tms.

3.5 KEHITTÄMISKUMPPANUUDET

SEURANTAJAKSO 3: 07-12/2016

Eve-kehittämisprosessia mallinnettu, toimintatapoja ja työkaluja testattu

Yrityksen palveluprosessia ja siihen työkaluja on mallinnettu ja testattu kehittämiskumppanien kanssa. Kumppanuusyrytysten kanssa tehtävässä yhteistyössä, on otettu käyttöön/testattu mm yrityskohtainen täydentyvä kehittämissuunnitelma ja kuvaus etenemis- ja toteuttamisprosessista.

Yhteistyön toteuttamistapoina ovat olleet:

- henkilöstöinfot
- kartoitukset (henkilöstö/työelämän laatu, turvallisuus)
- yrityksen ympäristössä tai tuottavuuslinikassa toteuttavat 2-3 h/krt teematyöpajat asiantuntija-alustuksineen
- tavoitteinen yhteydenpito osallistujan ja hanketoimijoiden välillä
- asiantuntijoista, palveluista, koulutuksista informoiminen, niihin verkottaminen
- asiantuntijapalveluita EVE-hankkeen kautta
- tiedottaminen mahdollisuuksista, verkostoista, tukipalveluista ja niihin aktivointi

EVE-Edelläkävijyyttä ja eväitä työurien pidentämiseen S 20461

Seurantaraportti 6: 01-06/2018

aura-raportointia täydentävä liite 29.08.2018

Alla esimerkkinä sekä tilanteesta että EVE-toiminnasta yrityksissä; Työelämän haasteet ja muutostilanteet näkyvät tällä hetkellä erittäin vahvasti ja ovat konkretisoituneet syksyn aikana myös EVE:n osalta. Kahdessa mukana olevassa yrityksessä on aloitettu YT-neuvottelut, mikä osaltaan on aiheuttanut muutoksia ja viiveitäkin meneillään oleviin kehittämisprosesseihin. Tarve huomioida muutostilanteet nopeasti ja tarjota EVE-prosessin avulla kulloiseenkin tilanteeseen parhaiten soveltuvaa asiantuntija-apua korostuu siten aiempaa voimakkaammin. Tilanteisiin onkin reagoitu nopeasti, neuvoteltu tilanteesta asiakasyrityksen kanssa ja yhteisellä päätöksellä muutettu aiempia EVE-suunnitelmia vastaamaan uutta tilannetta. Toisessa yrityksessä EVE-prosessin piti alkaa marraskuussa, mutta suunnitelmaa mukautettiin tilanteeseen koska YT-neuvottelut alkoivat samanaikaisesti. Koko henkilöstön kanssa toteutettavaksi suunniteltu aloitus siirrettiin ja sen sijaan aloitettiin prosessi jo esimiesten kanssa ja käytiin läpi YT-neuvottelutilannetta ja muutoksen johtamista. Toinen yritys fuusioitui ja yrityksen tuotannollinen toiminta alueella loppuu alkuvuodesta 2017 kokonaan. Siten myös EVE-prosessit keskeytetään ja kumppanuus tullaan päättämään.

SEURANTAJAKSO 4: 01-06.2017

Kumppanuusyhteistyötä yritysten kanssa tehdään ns. EVE-prosessin mukaan, <http://www.kpedu.fi/kampanjat/eve/eve-yrittäjille> sekä yrityskohtaisin prosessein. Sopranon Tuottavuus- ja Työhyvinvointikoulutukseen sisältyy myös kehittämistyö eli mukana olevista yrityksistä ja työyhteisöstä osa tekee ns. tuottavuusohjelmat omaan yritykseen koulutuksen aikana.

Myös Yhteishankinnan Täsmäkoulutukseen osallistuvat yritykset ovat kumppanuusyrittäjiä, sillä Täsmäkoulutus (liite 1.7) suunnitellaan ja toteutetaan yhdessä heidän kanssaan ja räätälöidään yrityksen tarpeisiin. Täsmäkoulutus vastaa hyvin yhden tärkeän työelämän laadun osatekijän, osaamisen, kehittämistarpeeseen. Seurantajakson aikana on käynnistetty kaksi em. koulutusta ja niistä toinen myös päätetty. Näistä saadut kokemukset tukevat mm. henkilöstötuottavuuden parantumista, oman työn hallintaa ja sujuvuutta sekä työn kehittämisedellytysten parantumista.

Työelämän laadun (johtaminen, esimiestyö, prosessit, toimintakulttuuri ja/tai osaaminen) laajempia kehittämisprosesseja on suunniteltu ja käynnistetty seurantajakson aikana useassa kumppanuusyrittäjäyhteisössä. Toimintatapoina on seurantajakson testattu 2-3 h/krt kestäviä Kehittämispajoja esimiehille, johdolle sekä ns. Pääomapäiviä erityisesti koko henkilöstölle. Kehittämispajat on toteutettu yrityksen ympäristössä tai Tuottavuuslinikassa. Niitä ovat vetäneet EVE-asiantuntijat. Testaamista jatketaan ja kokemuksia kerätään arviointia varten. Jo nyt voidaan sanoa, että tällaiselle yritysten kanssa yhdessä toteutettavalle kehittämistyölle on tarve.

Seurantajaksoilla toteutettiin ja testattiin n. 30 työntekijän yrityksessä myös työhyvinvoinnin kartoitustyökalu (liite 1.8) ja mallinnettiin kartoituksen toteuttamisprosessi. Yrityksen kanssa purettiin tulokset ja johtopäätökset.

Seurantajaksoilla käynnistettiin uusien yritysten rekrytointi henkilöstötuottavuutta tukevan henkilöstökyselyn testaamiseen (<http://www.mcompetence.fi/fi/palvelut/uuden-sukupolven-henkilostokysely.html>). Tuotannollinen yritys oli aiemmin ottanut em. työkalun testattavaksi ja prosessissa

EVE-Edelläkävijyyttä ja eväitä työurien pidentämiseen S 20461

Seurantaraportti 6: 01-06/2018

aura-raportointia täydentävä liite 29.08.2018

päästiin kehittämistoimenpiteiden toteuttamisvaiheeseen. Yritysfuusio ja tuotannollisen toiminnan siirtyminen muualla keskeytti prosessin ja EVE-yhteistyön eikä kokemuksia työkalusta saatu. Niinpä nyt vielä pyritään saamaan joukko yrityksiä työkalun testaamiseen.

Kolmelle kiinnostuneelle yritykselle pidettiin tietoisuus sen viitekehuksesta sekä itse ja työkalusta. Päätökset työkalun testaamisesta saadaan yrityksiltä alkusyksystä.

SEURANTAJAKSO 5: 07-12/2017

Hankkeen aikana on näkyväksi tullut selkeästi se, että erilaiset muutokset ja niiden mukana tulevat paineet ja haasteet ovat merkittävä osa yritysten työarkea. Yritysten keinot ja tavat tunnistaa ja ottaa vastaa näitä haasteita sekä käynnistää muutos- ja kehittämisprosesseja ovat erilaisia ja usein puutteellisia mitä erilaisimmista syistä johtuen. Yrityksillä on huomattu olevan myös aitoa kiinnostusta ja tarvetta osallistua ja sitouttaa työntekijöitään ja henkilöstöään yritykseen, samoin muutos- ja kehittämistyöhön aikaisempaa enemmän. Mm. em. asioihin on pyritty Eve-hankkeen kautta vastaamaan.

Tähän mennessä toteutuneen yritysyhteistyön sekä kumppanuusyriyten kanssa toteutetun kehittämis- ja pilotointityön **tuloksena voidaan nähdä jo tässä vaiheessa, että hanke on mm:**

- auttanut yrityksiä tunnistamaan kehittämis- ja muutonhaasteita
- kyennyt innostamaan, aktivoimaan ja rohkaisemaan yrityksiä käynnistämään kehittämis- ja parantamistoimenpiteitä
- tuonut tietoa ja pystynyt tukemaan jo suunniteltuja ja/tai osittain käynnissä olleita muutosprosesseja ja niiden etenemistä
- luonut valmiuksia ja strategista perustaa työntekijöiden osallistamiseen ja vastuuttamiseen
- aktivoi yrityksiä toteuttamaan pieniä isoja asioita tukemaan muutosten etenemistä
- lisännyt mielenkiintoa ja sitoutumista sekä johdon että työntekijöiden kokonaisvaltaiseen ja suunnitelmalliseen osaamisen kehittämiseen ja avoimeen suunnitteluyhteistyöhön koulutusalan asiantuntijoiden kanssa

Seurantajakson aikana on em. liittyen edelleen **mallinnettu palvelumallia ja -prosessia, testattu itse mutta pääsääntöisesti pilotoitu kumppanuusyriyten kehittämis- ja koulutusprosesseissa uusia työkaluja ja toimintatapoja.** Tätä jatketaan myös tulevallakin jaksolla.

Tuottavuuslinikan/EVE-työntekijöiden toimintatavoiksi ovat vakiintumassa yrityskohtaisina palvelumuotoina:

1. prosessikonsultoiva palvelu- ja -yhteistyömalli

Koostuu pitempikestoisesta ja konkreettisesta yhteistyöstä. Rakentuu aktiiviseen ja osallistavaan vuorovaikutukseen yrityksen johdon, avainhenkilöiden ja lähiesimiesten sekä työntekijöiden kanssa.

Toteutetaan 2-3 h/krt kestävinä kehittämispajoina tai/ja ns. pääomapäivinä, joihin on sisällytetty myös

EVE-Edelläkävijyyttä ja eväitä työurien pidentämiseen S 20461

Seurantaraportti 6: 01-06/2018

eura-raportointia täydentävä liite 29.08.2018

yhteisöllisyyttä ja työhyvinvointia tukevaa toimintaa. Niissä tullaan jatkossakin hyödyntämään eve-hankkeen aikana hyväksi todettuja työkaluja sekä tarpeiden kartoittamisessa että palvelujen toteuttamisessa.

Näitä työhyvinvoinnin ja tuottavuuden edistämiseksi ja mittaamiseksi sekä yrityksen kehittämis- ja muutosprosessien tueksi kehitettyjä palveluja ja työkaluja on siis testattu/pilotoitu. Tähän mennessä näitä ovat mm:

- yksilö-/työntekijälähtöisiä ja työyhteisökohtaisia työkykyä ja turvallisuutta tukevia palveluita kuten terveysvalmennus Prevenia Helth, TTL:n kartoitus- ja arviointityökalut kuten työkykymalli, pienyrittäjän työkyvyn kulmakivet, työturvallisuuskävely, työturvallisuuskartoitus, työhyvinvointikortti, yksilötutka, Smart Brake -taukoliikuntaohjelma
- työntekijöiden työntekestä ja johtamisvalmiuksien analysointia HPA- analyysi, TTK:n kartoitus- ja arviointityökalut
- henkilöstötuottavuutta ja työelämän laatua henkilöstön Vibe Catch -kysely/QWL-indeksi/em. liittyvä kehittämisryhmän valmennus ja kehittämisprosessi
- itsensä johtamista, tuloksellista ja tehokasta ja asioiden hallintaa tukeva menetelmä GTD/ GTD Getting Things Done®
- toiminnan kehittämiskohteiden tarkastelu ja yhteinen määrittelyä, GAP -analyysi

2. Yhteinen kokonaisvaltainen osaamisen kehittämistarpeiden tarkastelu ja koulutussuunnittelu

Hanke tukee yritystä osaamisen kehittämiseen liittyvissä tarpeissa; käy useita keskusteluja tai muulla tavoin yhdessä yrityksen kanssa selvittää osaamista, tulevia osaamistarpeita, mahdollisia osaamiskuiluja. Tältä pohjalta yhdessä yrityksen kanssa käy läpi ratkaisuvaihtoehtoja, tekee yritykselle koulutustarpeiden arvioinnin. Tuloksena on usein myös yritykselle räätälöity koulutussuunnitelma. Suunnitelma tukee osaamisen kokonaisvaltaisempaa ja tavoitteisempaa tulevaisuusorientoitunutta kehittämistä. Suunnitelma voidaan halutessa liittää henkilöstösuunnitelman osaksi.

3. Yhteishankinnan Täsmäkoulutukset

Hankkeessa on ollut mahdollista tarjota tuettu resurssi koulutussuunnitelman toteuttamisen yrityskohtaisesti toteutettavana täsmäkoulutuksena. Yrityksen kanssa tehty koulutussuunnittelu on usein aktivoitunut yrityksen käynnistämään tämän koulutusprosessin. Puhutaan koulutusprosessista, sillä koulutussuunnitelmaan pohjautuva täsmäkoulutus kohdentuu useille henkilöille, on erilaisista sisällöistä koostuva kokonaisuus ei irrallinen koulutuspäivä ja ajoittuu useamman kuukauden ajanjaksolle.

Tsmäkoulutus on merkittävä tapa tukea yrityksen kehittämis- ja muutosprosesseja ja tuoda valmiuksia ja osaamista haasteissa selviämiseen.

4. Muut koulutukset ja palvelut

Hankkeen palveluilla on voitu vastata osaan tarpeista. Verkottaminen muiden koulutusten ja palveluiden piiriin on ollut hankkeen toimintatapa. Tätä jatketaan edelleen.

Myös Täsmäkoulutusten toteuttaminen edellyttää monialaisia koulutus- ja asiantuntijaverkostoja, -kumppanuuksia. Niitä luodaan ja laajennetaan edelleen tulevallakin seurantajaksolla.

Hanke on itse myös käynnistänyt/pilotoinut palveluja ja koulutuksia sekä tuomalla niiltä alueelle että verkottamalla kumppanuusyrittäjiä. Myös tätä tullaan jatkamaan.

Monet em. asiat kytkeytyvät **henkilöstöstrategiaan ja henkilöstöjohtamiseen liittyviin teemoihin; tunnistetaanko, hoidetaanko ja kehitetäänkö niitä yrityksissä.** Jatkossa huomiota ja kehittämistyötä pitäisikin ehkä keskittää painotetusti juuri em. asioihin ja niiden laatuun.

SEURANTAJAKSO 6: 01-06/2018

Eväitä ja ennakointivalmiuksia muutokseen Tuottavuuslinikalta, case-esimerkit

Seurantajaksolla on tehty yhteistyötä yhdeksän yrityksen kanssa ja myös päätetty jakson aikana. Viimeinen henkilöstötuottavuuteen liittyvä pitempikestoinen pilotti tulee päättymään tulevan jakson aikana. Yhteensä varsinaisia kehittämiskumppanuuksia on ollut 12.

Kehittämiskumppanuuksien kanssa on jatkettu edelleen henkilöstölähtöistä tuottavuutta ja työelämän laatua tukevien toimintatapojen ja yhteistyön pilotointia sekä prosessikonsultoivan mallin kehittämistä. Jonkin verran edelleen myös työkalujen testaamista (C&Q -osaamiskartoitus, Thomas/HPA -analyysi).

Kehittämiskumppanuudet ovat painottuneet hyvin eri tavoin ja olleet erilaisia niin kestoaltaan kuin sisällöiltään ja toteuttamistavoiltaan. Lähtökohtana ovat olleet kumppanuuden tarpeet. Alla muutamia esimerkkejä toiminnasta.

Case 1: C&Q ja Korallituote

EVE-hankkeen tarkoituksena on edistää tuottavuutta yritysten ja työyhteisöjen työhyvinvointia ja työelämän laatua edistävillä kehittämistoimenpiteillä. Seurantakaudella 01-06/2018 yhdeksi toimeksi valittiin henkilöstön osaamisen kartoitus HR –toimintojen kehittämishankkeissa. Markkinoilla olevien palveluiden kartoituksen sekä eri maakunnissa toteutettujen kehittämishankkeiden suosituksesta päädyttiin valitsemaan pilotoitavaksi osaamiskartoitustyökalu C&Q Pro. Palvelu keskittyy inhimillisen pääoman systemaattiseen johtamiseen ja tarjoaa johdolle menetelmän, jolla osaamispääoma saadaan liitettyä osaksi strategiaa.

C&Q Pro sisältää toiminnot kolmeen osakokonaisuuteen: henkilöstön systemaattiseen osaamisen johtamiseen, henkilöstöhallintoon ja rekrytointiin. Työkalulla kartoitetaan yrityksen tai yhteisön tällä hetkellä edellyttämät osaamistarpeet ja henkilöstön osaamisvalmiudet työrooleittain, tulevaisuudessa tarvittava osaaminen ja nykyinen yksilön oma osaamistarve. Kullekin osaamisalueelle määritellään merkitystaso sen mukaan, kuinka merkittävänä osaamista pidetään yrityksen menestyksen ja liiketoiminnan tavoitteiden näkökulmasta. Kyselyn tuloksena paljastuu osaamisen tämän hetkinen negatiivinen- tai positiivinen kuilu asetettuihin merkitystasoihin verrattaessa.

EVE-Edelläkävijyyttä ja eväitä työurien pidentämiseen S 20461

Seurantaraportti 6: 01-06/2018

aura-raportointia täydentävä liite 29.08.2018

Ohjelmiston etuna on osaamisalueiden valmis kvalifikaatiolistaus, joka perustuu lähes 4000 organisaatiossa vuodesta 1997 lähtien tehtyihin osaamiskartoituksiin. Osaamisprofiilikirjastoon on mahdollista lisätä uusia kartoitettavia osaamisalueita ja työkalu on nopeasti modifioitavissa käyttäjän tarpeita vastaavaksi.

Pilotoitavaksi kohteeksi valittiin kehittämiskumppani Korallituote Oy:n johto ja henkilöstö. Pilotointi toteutetaan hankkeen toteuttamisaikataulun puitteissa 03/2018- 09/2018. Järjestelmä esiteltiin kehittämiskumppanille sekä EVE-hanketiimille 23.3.2018 EVE-hankkeen järjestämässä Henkilöstötuottavuuden työkalujen työpajapäivässä. Tilaisuudessa tutustuttiin ohjelmiston olennaisimpiin ominaisuuksiin, luotiin malliprofiilit Korallituote Oy:n kahdelle työntekijälle sekä havainnollistettiin esimerkkiraporttien avulla, minkälaisia raportteja yritys tulee saamaan kartoituksen tuloksena.

Pilotoinnin aikana järjestelmään rakennetaan Korallituotteen henkilöstölle henkilökohtaiset osaamiskartoitukset, ja kyselyllä selvitetään, vastaako Korallituotteen henkilöstön osaaminen yrityksen osaamistarpeita. Kartoituksen valmistuttua raportit otetaan järjestelmästä, tulkitaan sekä esitellään tulokset yrityksen johdolle. Kartoitukseen osallistuneet henkilöt saavat myös omat henkilökohtaiset tuloksensa käyttöönsä.

C&Q Pro -järjestelmässä on huomioitu GDPR -tietosuoja-asetuksen vaatimukset, mm. henkilön antama lupa henkilötietojen käyttämiseen on myöhemmin todennettavissa, Lisäksi järjestelmässä on myös tarkat jäljitettävät loki-tiedot.

case 2: Katin MP Pilates ja Method Putkisto

Kati Nymanin Katin MP Pilates aloitti EVE-hankkeessa kehittämiskumppanina helmikuussa 2017. Polku kehittämiskumppanuuteen alkoi syksyllä 2016 hankkeen järjestämästä Yrittäjän Onnenpäivä –tapahtumasta ja siellä käynnistetystä hyvinvointialan yrittäjien TyhyVauhdittamotoiminnasta. Kehittämistoiminnalle asetettiin kolme tavoitetta eli yrityksen palveluiden tuotteistaminen, naisyrittäjille suunnatun hyvinvointipalvelun pilotointi sekä TyhyVauhdittamotoimintaan osallistuminen.

Katin MP Pilates tarjoaa, Method Putkisto Pilatesta sekä Kasvoklinikkaa. Yksilö- ja ryhmäpalveluihin kuuluu Pilateksen lisäksi monia muita rauhallisia keuhonhallintalajeja, klassinen hieronta, saunajooga ja erilaiset hemmotteluhoidot. Kati Nyman aloitti hyvinvointialan yritystoiminnan Kokkolassa Mottisen alueella vuonna 2008. Taustalla oli vuonna 2002 Hämeenlinnassa suoritettu MP Pilates- kurssi sekä Method Putkisto – menetelmän ohjaajaopinnot. Yrittäjäksi ryhtyttyään Kati suoritti yritysjohtamisen erikoisammattitutkinnon oppisopimuskoulutuksena omassa yrityksessään. Ennen yrittäjäksi ryhtymistään Nyman oli toiminut kielten opettajana ja itse hän kuvailee olevansa ikuinen opiskelija.

Yrityksensä palveluiden tuotteistamista Nyman edisti Eve-hankkeen tuella kaksi kertaa järjestetyissä Erotu tarinallistamalla –Tarinatyöpajoissa. Yrittäjän päivänä 5.9. hankkeen järjestämässä Innostuksen aamupäivässä yrittäjälle tarjottiin palveluidensa esittelymahdollisuus. Lokakuussa Nyman järjesti Hyvän Tuulen messut kahden muun naisyrittäjän yhteisprojektina. EVE-hanke ohjasi ja avusti yrittäjiä tapahtuman markkinointimateriaalin suunnittelussa sekä tuotannossa. Tapahtuma kokosi tuhatkunta kävijää Tullipakkahuoneelle laajalta alueelta. Tammikuussa 2018 Kati osallistui Kpedu:lla järjestettyyn Kolme yritystä, kolme toimialaa, kolme Lean-tarinaa–seminaariin. Toukokuussa Naisyrittäjien hyvinvointipilottiin osallistunut EVE-hankkeen työssäoppija, Kpedu:n liiketalouden opiskelija, jatkoi Kati Nymanin yrityssparraajana. Tuloksena seurantajaksolla on kotisivujen päivittyminen sekä tuotteistamiseen keskittyminen.

Naisyrittäjille suunnatun hyvinvointipalvelun pilotointia varten Kati sai hankkeelta neuvontaa sekä materiaaleja kuten Työterveyslaitoksen Sytyttävä –työpajamalli työhyvinvoinnin ja työkyvyn edistämiseen, Tietokortit 26: Naisyrittäjän työkyvyn talo sekä 33: Pienyrittäjän työkyvyn kulmakivet, Naisyrittäjien 8x yrittäjän hyvinvointi –

EVE-Edelläkävijyyttä ja eväitä työurien pidentämiseen S 20461

Seurantaraportti 6: 01-06/2018

aura-raportointia täydentävä liite 29.08.2018

asiantuntija-artikkeli, Nyman osallistui hankkeen järjestämälle Naisryttäjien työhyvinvointimatalle OULUun, jossa osallistuttiin Työterveyslaitoksen vetämään Naiset työssä – ESR-hankkeen Loppuseminaariin 21.11.2017. Nymania aktivoitiin ja verkotettiin lisäksi Keski-Pohjanmaan työhyvinvointiverkoston ja TYHY-X – hankkeen toimintaan sekä Kokkolan yliopistokeskuksen KESTO –hankkeeseen. Kehittämistyön tuloksena Kati pilotoi 30.5.2018 Naisryttäjän hyvinvointipalvelun, johon osallistui 6 henkilöä. Palautteiden perusteella palvelu on mahdollista tuotteistaa Katin MP Pilateksen uudeksi myyntituotteeksi.

Eve-hankkeen TyhyVauhdittamotoimintaan Kati osallistui aktiivisesti. Vuoden 2017 alussa järjestettiin Kick off –tilaisuus verkoston järjestäytymiseksi ja toiminnan suunnittelemiseksi. Huhtikuussa 2017 Kati osallistui Tahdonvoima, Pienryttäjän työkyvyn kulmakivet –tilaisuuteen. Kesäkuun alussa 2017 Kati järjesti Pilatessalilla Virtaa Vauhdittamoon –verkostoitumistapahtuman hyvinvointialan yrittäjille. Myös muihin Vauhdittamo - tapahtumiin Kati on osallistunut aktiivisesti resurssien mukaan. Kehittämistyöhön osallistumisen ja sen edistämisen vastuu on loppuviimein yrittäjällä itsellään ja haasteena ajankäytön priorisointi.

Alla olevassa kuvassa Kati Nymanin tekemä loppuarviointi hankkeen kehittämistoimien vaikuttavuudesta

Erityistavoitteen 7.1 Työhyvinvointihankkeeseen osallistuneen organisaation vastuhenkilö tai hr-vastaava vastaa seuraaviin kysymyksiin:

Työnantajan nimi
Arvioi seuraavia työhyvinvointihankkeen vaikutuksia koskevia väittämiä

0 = ei lainkaan, 1, 2, 3, 4, 5 = erittäin paljon

	0	1	2	3	4	5	ei relevantti hankkeen sisällön kannalta
a. Hankkeen seurauksena johtaminen (ml. esimiestyö) on työpaikallanne parantunut				X			X
b. Työn organisointi on työpaikallanne parantunut ja työnteon tavat tehostuneet						X	
c. Henkilöstön osaaminen ja ammattitaito ovat työpaikallanne parantuneet						X	
d. Työturvallisuus sekä siihen liittyvät käytännöt ovat parantuneet työpaikallanne							X
e. Työilmapiiri on työyhteisössänne parantunut					X		
f. Yhteistyö ja vuorovaikutus ovat parantuneet työyhteisössänne						X	
g. Työssäjaksaminen ja työssä pysyminen on parantunut työpaikallanne						X	
h. Henkilöstön osallistumis- ja vaikutusmahdollisuudet ovat parantuneet						X	
i. Viestintä ja viestintäkäytännöt ovat parantuneet					X		
j. Joustavat työntekotavat ovat lisääntyneet työn ja yksityiselämän yhteensovittamiseksi						X	

Olen perehtynyt täyttöohjeeseen ja suostun henkilötietojeni rekisteröimiseen ja käyttämiseen ESR-toimista säädettyllä tavalla.

Päiväys ja osallistujan allekirjoitus *30.5.18*

viety 31/5-18 omaan palveluun

Kehittämiskumppanuuksien laaja-alaisuus, moninaisuus ja yhteistyöprosessin aikana tapahtuneet muutokset ovat olleet haaste, mutta niihin on pyritty vastaamaan. Muutokset yrityskumppaneiden arjessa ja liiketoiminnassa ovat vaikuttaneet myös niin, että yhteistyön on keskeytetty kolmessa yrityksessä yhdessä sovitusti.

Tuottavuusklinikan toiminnalle ja sen työelämän laatua, työyhteisöjen muutosvalmiuksia ja henkilöstövoimavarojen lähtöisyyttä tukevalle toiminnalle on luotu kuitenkin vahvaa perustaa em. kehittämiskumppanuuksien, pilottien kautta. Niitä tullaan tuotteistamaan ja sisällyttämään tuottavuusklinikan palvelu- ja koulutustarjontaan sekä EVE-Yhteishankinnan Täsmäkoulutukseen.

Käytännön kokemukset EVE-työssä suuntasivat myös jatkohankkeeseen valittuja painotuksia; Tuottavuusklinikan toimintaa kehitetään ja vahvistetaan jatkohankkeessa uusilla piloteilla – HRQ-muutosagenttien koulutusohjelma sekä työssä olevien työidentiteetin ja työuravalmiuksien ohjaus- ja tukipalvelu. Niistä on tarkoitus saada myös lisätyökaluja alueen yritysten kehittämis- ja muutoshaasteisiin.

5. Yhteishankinnan TäsmäKoulutukset

Yhteishankinnan TäsmKoulutus on kuvattu/avattu kohdassa 3.2.

6. Muut koulutukset ja palvelut

Hankkeen palveluilla on voitu vastata osaan tarpeista. Verkottaminen muiden koulutusten ja palveluiden piiriin on ollut hankkeen toimintatapa. Tätä jatketaan edelleen.

Myös Täsmäkoulutusten toteuttaminen edellyttää monialaisia koulutus- ja asiantuntijaverkostoja, -kumppanuuksia. Niitä luodaan ja laajennetaan edelleen tulevallakin seurantajaksolla.

Hanke on itse myös käynnistänyt/pilotoinut palveluja ja koulutuksia sekä tuomalla niiltä alueelle että verkottamalla kumppanuusyrityksiä. Myös tätä tullaan jatkamaan.

4. KUSTANNUKSET ja RESURSSIT

SEURANTAJAKSO 3: 07-12/2016

Kustannukset maksatuskaudella muodostuvat pääosin em. työhön liittyvistä henkilöstökuluista. Hankkeessa pääasiallisesti työskentelevien projektityöntekijöiden lisäksi kick-off -tapahtuma Yrittäjän OnnenPäivät työllisti myös useampia henkilöitä tilapäisesti tapahtuman aikana sekä sitä valmisteltaessa (lähinnä kiinteistö- ja ruokapalvelut, turvallisuusala, siivous). Markkinointiin, viestintään ja projektihallinnan suunnitteluun ja organisoimiseen ovat osallistuneet KPEDU:n sisäiset asiantuntijat. Kick-off -tapahtuman laajuudesta (seminaari, hyvinvointialan messut, yritys klinikat, tuottavuusverkoston tulevaisuustyöpaja) johtuen myös tapahtuman kustannukset muodostivat valtaosan maksatuskauden kuluista: suurimpana henkilöstö- ja asiantuntijakulut, palkkiot sekä tilakustannukset. Lisäksi hankkeelle hankittiin ostopalveluhankintana markkinointimateriaaliksi ja asiakaslahjoiksi lähdevesipulloja omalla EVE-etiketillä.

SEURANTAJAKSO 4: 01-06/2017

Kustannukset maksatuskaudella muodostuvat pääosin EVE- työhön liittyvistä henkilöstökuluista. Projektityöntekijöiden tehtäväkuvaukset ovat liitteenä (liite). Ostopalvelut ja muut kulut ovat syntyneet tällä seurantajaksolla ensisijaisesti hankkeen palvelutoimintaan liittyvistä kuluista sekä erilaisesta mm. yritysten johdolle, esimiehille ja henkilöstölle jaettavaksi tarkoitetuista pienjulkaisuista (TTL, TTK) joita jaetaan mm. kumppanuusyrityksille tieto- ja tukimateriaaliksi omaan kehittämistyöhön EVE:n toteuttamissa pajoissa.

EVE-Edelläkävijyyttä ja eväitä työurien pidentämiseen S 20461

Seurantaraportti 6: 01-06/2018

aura-raportointia täydentävä liite 29.08.2018

SEURANTAJAKSO 5: 07-12/2017

Kustannukset muodostuivat pääosin palkkakuluista. Projektityöntekijöiden tehtäväkuvaukset ovat maksatushakemuksen liitteenä.

Ostopalvelut ja muut kulut koostuvat ensisijaisesti kehittämishankkeessa pilotoitavista asiantuntijapalveluista ja työkaluista, Innostuksen aamupäivä- tapahtumaan liittyvistä erilaisista kulueristä sekä hankkeen markkinointi- ja tiedottamiseen liittyvistä materiaaleista, materiaalien päivityksestä ja lisätilauksista. Pienjulkaisuja ja –oppaita on edelleen hankittu jaettavaksi kehittämiskumppanuusyritysten käyttöön.

Hankkeella on jäljellä resurssia sekä kehittämishankkeessa että toimenpidehankkeessa.

SEURANTAJAKSO 6: 01-06/2018

Kustannukset muodostuvat pääosin palkkakuluista. Projektityöntekijöiden tehtäväkuvaukset ovat maksatushakemuksen liitteenä.

Ostopalvelut ja muut kulut koostuvat ensisijaisesti kehittämishankkeessa pilotoitavista asiantuntijapalveluista ja testattavista työkaluista, Eve-välietappi -tilaisuuden 15.5.2018 erilaisista kulueristä sekä hankkeen markkinointi- ja tiedottamiseen liittyvistä uusista materiaaleista, materiaalien päivityksestä ja lisätilauksista. Pienjulkaisuja ja –oppaita on edelleen hankittu jaettavaksi kehittämiskumppanuusyritysten käyttöön. EVE-projektityöntekijöiden EVE-toimintaa ja työtä tukeviksi käsikirjoiksi on hankittu myös jonkin verran uutta aineistoa, julkaisuja.

Kehittämishankkeen alkuperäinen budjetti on sidottu suunniteltuun toimintaan ja tulee toteutumaan. Koska Eve-hanke tulee jatkumaan, niin jatkohankkeen toimintaa on jo aloitettu ja osa alkuperäisen budjetin resursseista, esim. ostopalvelut varattu kohdennettavaksi suunniteltuun uuteen toimintaan.

Kehittämishankeosuudessa on kuntarahoitusosuutta. Se on toteutunut toteuman suhteessa. Jatkohankkeelle haettiin lisäkuntarahoitus. Lisäkuntarahoituksesta on saatu myönteiset päätökset.

Yhteishankinnan Täsmäkoulutuksissa on yritysten omarahoitusosuus. Pääosin yritysten osuus on ollut 30% koulutuksen kokonaiskustannuksista. Yritykset ovat sitoutuneet ja huolehtineet em. osuuden toteutumisesta kiitettävästi. Yritysrahoituskertymä on seurantajakson päättyessä n. 90 000 euroa.

Koulutusresurssista (sis. uudet resurssit) on käytetty seurantajakson päättyessä n. 1/3 eli Täsmäkoulutukseen on vielä hyvin resurssia jäljellä ja sitä sidotaan koko ajan.

Koulutushankkeen toteuttamisaika* ja resurssointi on ollut sidottu koko hankkeen ajan maakuntauudistusprosessiin ja mikäli siinä tapahtuu vielä muutoksia, myöhentyy, tullaan koulutushankkeelle hakemaan edelleen jatkoaikaa ja mahdollisesti myös lisäresurssia, jotta Täsmäkoulutusta on tarjolla koko Eve-hankkeen toteuttamisajan.

EVE-Edelläkävijyyttä ja eväitä työurien pidentämiseen S 20461

Seurantaraportti 6: 01-06/2018

aura-raportointia täydentävä liite 29.08.2018

EVE-hankkeen uusi suunniteltu kokonaisbudjetti on yhteensä 1 585 175 e, josta kehittämishankkeen osuus 840 175 e ja koulutushankkeen osuus 745 000 e (sis. alv 24%). Tilanne em. osalta on 08/2018:

- lisäkuntarahoituksesta (40 000 e) on saatu päätökset seurantajakson aikana
- koulutushankkeen jatkosta 05/2018 saakka* ja lisärahoituksesta (eu ja valtio 250 000 e, yritykset 40 000 e) on saatu päätös 22.05.2018
- kehittämishankkeen jatkosta 03/2020 saakka ja lisärahoituksesta (eu ja valtio 279 995 e ja kunnat 40 000 e) on saatu muutospäätös 29.08.2018

5. EVE-HENKILÖSTÖ

EVE-hankkeessa on työntekijöitä seurantajaksoilla ollut kaksi. Henkilömuutoksia on tapahtunut niin, että toinen EVE-työntekijöistä siirtyi toiseen organisaatioon 02/2017 ja hänen tilalleen rekrytoitiin avoimen haun kautta asiantuntija pääosin samoihin työtehtäviin. Uusi henkilö aloitti työt EVE-hankkeessa 04/2017. EVE-TäsmäKoulutuksiin on henkilöä haettu.

SEURANTAJAKSO 5: 07-12/2017

Uusi työntekijä aloitti hankkeessa 08/2017. Hänen työnkuvansa painottuu Yhteishankinnan TäsmäKoulutuksiin liittyvään työhön.

Seurantajaksoilla on ollut myös opiskelijaharjoittelijoita. Kolme toisen asteen ammatillisesta koulutuksesta ja yksi ammattikorkeakoulusta.

SEURANTAJAKSO 6: 01-06/2018

Hankkeen toiminnallisista lisäresursseista ja jatkoajasta johtuen nousi tarve lisätyöntekijälle. Uusi määräaikainen työntekijä aloitti hankkeessa 05/2018. Hänen työnkuvansa painottuu projektihallinnolliseen ja projektin toimintaa tukevaan työhön sekä kehittämishankkeessa että koulutushankkeessa. EVE-hankkeessa/Tuottavuuslinikassa on nyt varsinaisia EVE-projektityöntekijöitä neljä.

Lisäksi hankkeelle tekevät työtä eri alojen asiantuntijat, kouluttajat (mm. koulutukset, kehittämissyhteistyö ja kehittämissyhmätyö, EVE-projektihallinto ja siihen liittyvä toiminnan, talouden ja järjestelmien suunnittelu- ja tukipalvelu, viestintä/markkinointituki.

Seurantajakson aikana päättyivät vielä käynnissä olleet opiskelijoiden työssäoppimisjaksot. Yhteensä opiskelijoita on ollut neljä sekä toiselta että korkeasta asteelta. Opiskelijat ovat olleet tyytyväisiä Tuottavuusklinikan ja EVE-hankkeen tarjoamiin mahdollisuuksiin sekä opiskelijatöiden mahdollistajana että työssäoppimispaikkana. Tuotoksena, tuloksena on ollut opiskelijatyöt EVE-kumppanuusyrityksissä liittyen työssä olevien oman työhyvinvoinnin tarkasteluun/arviointiin sekä pienimuotoinen kartoitus esimiesten ja

työntekijöiden kokemaan henkilöstötuottavuuteen. Yksi opiskelija suoritti kaksi tutkinnonosaa työssäoppimisjaksonsa aikana. Suunnitelmissa on jatkossakin tarjota opiskelijoille työssäoppimis-mahdollisuuksia tuottavuuslinikalla.

6. SEURANTA JA ARVIOINTI -> 06/2018

Kehittämiskumppanuudet, pilotoinnit

Kehittämiskumppanuutta, pilotointiyhteistyön ja vaikuttavuuden toteutumista on seurattu ja arvioitu yrityskohtaisesti toteutettuna, käynnissä olleiden prosessien aikana:

- yhteydenpidossa, tapaamisissa, kehittämispajoissa keskustellen sekä yksittäin esimiesten että koko henkilöstön kanssa, tältä pohjalta on myös suunnattu toimintaa
- em. on toteutettu kirjallista vaikuttavuuden arviointia, ns. väliarviointia, jossa on hyödynnetty myös TL 3.7.1 mittaristoa, väittämiä
- pilotteihin ja niiden teemoihin sisältyvät kartoitukset, kyselyt ovat myös tukeneet prosesseihin liittyvän toiminnan suuntaamista

Kumppaneiden liiketoiminnassa, organisaatioissa, henkilöstössä ym. tapahtuvat nopeat muutokset on huomioitu niin, että kehittämispilottien prosessit on tehty joustavaksi, niinpä on voitu suunnata toimintaa, reagoida muuttuneeseen tilanteeseen, tarpeeseen nopeasti.

Itsearviointia on tehty EVE-tiimin palavereissa tarpeen mukaan. Tarvittaessa on myös konsultoitu ja hankittu tietoa ulkopuolelta.

Vaikuttavuuden loppuarviointi on tehty keskustellen sekä tekemällä TL 3.7.1 lopettamisilmoituksen kysely. Loppuarviointiin on osallistunut vastuuhenkilön lisäksi muitakin ja myös kirjallisen loppuarvioinnin on täyttänyt osittain myös useampi, keskeisesti prosessissa mukana ollut henkilö. Kehittämiskumppanuuden vaikuttavuuden loppuarvioinnin tuloksia on koottu alla olevaan taulukkoon. Jatkavan yrityskumppanin arvioinnit eivät ole mukana taulukosta.

vaikuttavuuden seuranta -> 06/2018, /vastaajat = 10-11

arviointikohde	ka
johtaminen ml. esimiestyö on parantunut	3,1
työn organisointi ja työnteon tavat ovat parantuneet	3,2
henkilöstön osaaminen ja ammattitaito on parantunut	3
työturvallisuus ja siihen liittyvät käytännöt ovat parantuneet	3,2
työyhteisön työilmapiiri on parantunut	3,6
työyhteisön yhteistyö ja vuorovaikutus on parantunut	3,8
työssäjaksaminen ja työssä pysyminen on parantunut	3,7
henkilöstön osallistumis- ja vaikutusmahdollisuudet ovat parantuneet	3,6
viestintä- ja vuorovaikutuskäytännöt ovat parantuneet	3,5
joustavat työntekotavat ovat parantuneet	1,9

0=eikä, 1, 2, 3, 4, 5=erittäin paljon

EVE-Edelläkävijyyttä ja eväitä työurien pidentämiseen S 20461

Seurantaraportti 6: 01-06/2018

aura-raportointia täydentävä liite 29.08.2018

Tuloksiin ollaan tyytyväisiä, parhaimmat tulokset kun kohdistuvat erityisesti EVE:n tavoitteiden mukaiseen toimintaan. Osaamisen kehittäminen ei ole sisällynyt varsinaisesti kehittämissyhteistyöhön, mutta tietämystä on pyritty lisäämään erityisesti kehittämissarjoissa. Joustavat työntekotavat eivät ole nousseet kehittämissyhteistyössä erityiseksi parantamiskohteeksi.

Tulosten pohjalta on hyvä jatkaa Tuottavuusklinikan toiminnan suuntaamista ja kehittämistä sekä ottaa ne huomioon jatkohankkeen uusien pilottien suunnittelussa. Tavoitteeksi voidaan kuitenkin jatkoon osalta asettaa 3,5 - 4,5, huomioiden pilottien painotukset.

Yhteishankinnan TäsmäKoulutus

TäsmäKoulutukseen on tehty arviointilomakkeet koulutuksen palautteiden, TäsmäKoulutuksen (tunnettuus, sisällöt, toteutus) sekä sen vaikuttavuuden seurantaan. Vaikuttavuuden seuranta on rakennettu TL 3.7.1. mittareiden pohjalle. Myös TäsmäKoulutuksen loppuraportointiin on luotu mallilomake. Palaute- ja vaikuttavuuskeskusteluja sekä työnantajaedustajien että opiskelijoiden kanssa on käyty koulutusten aikana ja päättyessä. Yrityskohtaisesti ja opiskelijakohtaisesti on pilotoitu arviointilomakkeita ko. seurantajaksolla päättyneissä koulutuksissa. Vastauksia saatiin 77 TäsmäKoulutukseen osallistuvilta. Kokemukset ovat olleet hyviä. Lomakkeistoa ja seurantakäytäntöä kehitetään edelleen.

TäsmäKoulutuksista on kerätty opiskelijapalautteet jopa koulutuspäiväkohtaisina. Saadut tulokset on kootusti viety yrityskohtaisiin TäsmäKoulutuksen loppuraportteihin. Alla on yrityskohtaisten palautteista yhteenveto.

Palautekoonti

yritys	koulutuspalautteiden yrityskohtaiset ka
1	hyvä-kiitettävä
2	4,3
3	4,33
4	4,38
5	4,28
6	4,1
7	4,1
8	4,16
9	kesken
10	
11	
12	
xxxx	

Palautteissa oltiin tyytyväisiä Täsmäkoulutukseen, sisältöön, materiaaleihin, opetusmenetelmiin ja kouluttajiin. Valitut koulutukset sopivat hyvin täsmäkoulutuskokonaisuuteen ja koulutus vastasi odotuksia. Tiedonkulkua joissakin yrityksissä pidettiin hieman - ei tietty mitä odottaa koulutukselta.

EVE-Edelläkävijyyttä ja eväitä työurien pidentämiseen S 20461

Seurantaraportti 6: 01-06/2018

europa-raportointia täydentävä liite 29.08.2018

Kehitetyllä lomakkeella toteutettiin seurantajakson aikana EVE- Täsmäkoulutuksen vaikuttavuudesta laaja Webropol - kysely. Mitta-asteikkona käytettiin 1- 4 asteikkoa, jossa 4 = samaa mieltä ja 1= eri mieltä. Täsmäkoulutuksen vaikuttavuus arvion mukaan 14 kohtaa 24:sta sai tulokseksi > 3 ja kaikki loputkin arviointikohteet saivat vähintään arvosanaksi 2,7; Täsmäkoulutus ei välttämättä ollut kaikille entuudestaan tuttu mutta se koettiin hyvänä koulutusmuotona itselle ja oman osaamisen kehittämiseksi. Sen nähtiin myös vastaavan oman työyhteisön ja yrityksen muutos- ja kehittämishaasteisiin. Myös yhdessä suunniteltuihin ja toteutettuihin sisältöihin oltiin tyytyväisiä. Vaikuttavuusarviointi on raportin liitteenä.