

EVE-Edelläkävijyyttä ja eväitä työurien pidentämiseen S20461/ jatkohanke 08/2019-12/2020

seurantaraportti (10)11: 01-06/2020 eura-raportointia täydentävä liite 08/2020in

SEURANTARAPORTIN SISÄLLYSLUETTELO (lisäykset/uudet punaisella)

- 1 tilanne ja taustaa
- 2 osaamiskartoitukset
- 3 osaamista lisäävät räätälöidyt koulutukset, Yhteishankinnan TäsmäKoulutus
- 4 työssä olevien työelämä- ja uraohjaukokeilut
- 5 HRQ-toimintamallit ja käytännöt, osaaminen ja asiantuntijuus
- 6 kartoitukset ja selvitykset, tutkimukset
- 7 tilaisuudet, tapahtumat
- 8 julkisuus, näkyvyys -hyvät käytännöt
- 9 tuottavuusklubin kehittäminen: toimintamallit ja palvelut, verkostot -> ks. kohta jatkuvuus
- 10 kokonaistilanne määrällisten tavoitteiden osalta
- 11 rahoitus ja kustannukset
- 12 palautteet, arvioinnit, vaikuttavuus
- 13 jatkuvuus, juurruttaminen
- 14 loppuraportointi

EVE-jatkohankkeen 01-06/2020 seuranta- ja raportointijakson asiat ja toiminta raportoitu punaisella tekstillä.

1.TILANNE JA TAUSTAA

EVE -HANKKEELLE JATKOAIKA JA KOULUTUKSIIN LISÄRESURSSI

- alkuperäinen EVE-hanke sai jatkoaikaa ja lisärahoitusta
 - kehittämishanke 09/2018-03/2020 ja
 - rahoittajalta tieto 22.01.2019 mahdollisesta jatkoajasta
 - koulutushanke 09/2018-05/2019 ja
 - rahoittajalta tieto 22.01.2019 mahdollisuudesta jatkaa myös koulutushanketta 07/2020, käytännön toimenpiteitä 04/2020 saakka
- odotetaan uusia virallisia jatkoaikapäätöksiä, mutta koulutuksia suunnitellaan tällä hetkellä toteutettavaksi 12/2019 saakka. Hankkeiden toteuttamista jatketaan resurssien puitteissa ja mikäli lisäresurssia on myös saatavissa, niitä tullaan myös hakemaan.

01-06/2019:

Kehittämishankkeelle saatu jatkoaikapäätös 03/2020 saakka. ELY:n rinnakkaishanketta/koulutushanketta voidaan toteuttaa 07/2020 ja niinpä em. mahdollistaa myös EVE-Yhteishankinnan TäsmäKoulutusten toteuttamisen 04/2020 saakka. Koska EVE-hanke päättyy 03/2020 ja koulutukset raportoidaan sen osana, niin nykyiset TäsmäKoulutuksia koskevat puitesopimukset päättyvät 02/2020. Hankkeiden jäljellä olevat

EVE-Edelläkävijyyttä ja eväitä työurien pidentämiseen S20461/ jatkohanke 08/2019-12/2020

seurantaraportti (10)11: 01-06/2020

aura-raportointia täydentävä liite 08/2020in

budjetit mahdollistavat ehkä lyhyen jatkoajan ja mikäli em. on rahoittajien taholta mahdollista, tullaan jatkoaikaa hakemaan.

07-12/2019:

TEM:n on mahdollistanut ELY:n toimenpidehankkeille edelleen jatkoaikaa, 12/2020 saakka

Koska EVE- toimenpidehankkeessa on resurssia jäljellä, haettiin jatkoaikaa myös EVE-kehittämishankkeelle. Hankekokonaisuuteen on saatu jatkopäätökset 12/2020 saakka.

Käytännössä em. tarkoittaa, että jäljellä olevien resurssien puitteissa EVE-TäsmäKoulutustoimenpiteitä voidaan toteuttaa 09/2020 saakka ja EVE- kehittämissankkeen käytännön toimenpiteitä ja pilotteja pääosin 06/2020 saakka. EVE-hankekokonaisuuden päättäminen ja loppuraportointi tehdään 12/2020.

TäsmäKoulutusten palveluntuottajat ovat kiinnostuneet jatkamaan uuden jatkoajan puitteissa edelleen EVE-yhteistyötä; TäsmäKoulutushankintojen puitesopimukset on päivitetty jatkuvaksi 09/2020 saakka.

Eura-järjestelmän käyttöön tulee muutoksia 01/2020 alkaen. Asiasta tiedotettiin ja ohjeistettiin ELY-keskuksesta 19.12.2019. Muutos koskee hakijapalveluihin tunnistautumista ja käyttäjän valtuuksien tarkistamista. Katso-tunnistuspalvelu päättyy ja siirrytään henkilökohtaiseen suomi.fi -tunnistukseen. Julkisella sektorilla, hanketoiminnassa otetaan uudistusportaittain käyttöön. Seurantajakso 07-12/2019 on ens. muutoksen jälkeen toteutettu raportointijakso.

Eura-aloitustietolomake on päivitetty syksyllä 2018. Päivityksen yhteydessä siitä on jäänyt joitakin kysymyksiä pois. Eura-henkilötietojärjestelmä kuitenkin vaatiin edelleen pakollisena vielä näitä poistettujen kysymysten tietoja. Rahoittajalta ELY:stä on saatu ohje sähköpostilla 29.01.2020, että ko. kysymyksiin vastataan EI. Tämä mahdollistaa aloitustietojen viemisen/tallentumisen järjestelmään.

01-06/2020:

Eura-järjestelmään tuli seurantajaksolla muutoksia. Eura-järjestelmän käyttö suomi.fi tunnistuksen kautta on onnistunut hyvin.

COVID-19 PANDEMIAN VAIKUTUKSET 03/2020->

Globaalin COVID-19 vaikutukset alkoivat näkymään Suomessa 02/2020. TTL:n ja hallituksen toimesta tehdyt linjaukset, poikkeustilan käytännöt sekä niiden vaikutukset yhteiskuntaan, yrityksiin ja ihmisiin sekä kaikkeen toimintaan vaikuttivat myös EVE-hankkeen toimintaan ja toteutukseen.

EVE-hanketyötä v. 2020 on suunniteltu, valmisteltu ja toteutettu kuitenkin mahdollisimman paljon hankkeen tavoitteiden ja suunnitelmien mukaan. Suunniteltua toimintaa ja toteuttamistapoja on kuitenkin jouduttu muuttamaan ja päivittämään tilanteeseen monin tavoin soveltaen.

EVE-Edelläkävijyyttä ja eväitä työurien pidentämiseen S20461/ jatkohanke 08/2019-12/2020

seurantaraportti (10)11: 01-06/2020

aura-raportointia täydentävä liite 08/2020in

Käytännössä erityisesti 03/2020 alkaen COVID-19 vaikutukset näkyivät EVE-hankkeessa mm. seuraavasti:

- EVE-hanketyöntekijät tekivät työtään pääosin etätöitä 13.3.2020 -30.06.2020 aikana.
- yrityskontaktointit, tapaamiset, suunnittelut, kehittämissyhteistyö ja muu toiminta siirtyi toteutettavaksi ensisijaisesti verkon kautta
- kehittämishanke mm:
 - Ollapa Pomo 2025 -seminaari jouduttiin perumaan (KY-johtajan päätös 13.3.2020). Tilaisuuteen oli ilmoittautuneita 130 henkilöä.
 - em. seminaarissa testattavaksi ja tilaisuudessa myös teemakeskustelujen tueksi tarkoitettua Osaamisen johtamisen tila -kartoitusta (OJT) ei voitu toteuttaa
 - em. tehtiin muutokset: seminaariaineistoa työstettiin videotuotannoksi/tallenteeksi ja OTJ kartoituslomake lähetettiin em. tallenteen lähettämisen yhteydessä 06/2020 kaikille seminaariin ilmoittautuneille omissa organisaatioissaan hyödynnettäväksi
 - Henry ry:n valtakunnalliset kesäpäivät valmisteltiin toteutettavaksi Kokkolassa 28.08.2020. COVID 19 toisen aallon oireillessa em. kuitenkin peruttiin 11.8.2020 Henry ry:n kanssa sopien.
 - 01-06 2020 ajanjakson vireillä ja suunnittelussa olleet EVE-kehittämis- ja pilotointitoimenpiteet keskeytyivät tai niiden toteuttaminen hankaloitui merkittävästi (työssä olevien uraohjaus -pilotoinnit, osaamiskartoitukset, HR-kartoitus, OTJ- kartoitus) samoin osa käynnissä olleista muista kehittämissiloteista.
 - osa vireillä olleista kehittämistoimenpiteistä kyettiin toteuttamaan etänä
 - osto- ja muihin kuluihin varattua ja vuoden 2020 toimintaan, pilotteihin suunniteltua resurssia jäi em. johtuen jonkin verran sitomatta
- koulutushanke:
 - EVE-toimenpidehankkeen viimeisin jatkoaika mahdollisti Yhteishankinnan Täsmäkoulutusten toteuttamisen 09/2020 saakka. Täsmäkoulutusyhteistyön edellytykset uusille koulutuksille em. aikataulun puitteissa eivät kuitenkaan enää olleet mahdollisia.
 - myös kaikkien valmistelussa olleiden osalta toteuttamista ei ollut enää mahdollista aikatauluttaa koulutushankkeeseen ja osa myös keskeytyi
 - -> Yhteishankinnan Täsmäkoulutuspäiviä ei enää 01-06 2020 kertynyt hankkeelle (Osuva-koulutus Oy, Tamora Oy sekä Suomen Yrittäjäopisto) mutta
 - kuitenkin hankkeen valmistelussa etenevien Täsmäkoulutusten toteuttaminen yhteistyössä Pohjanmaan ELY:n kanssa mahdollistettiin ELY:n kansallisella rahoituksella
 - Täsmäkoulutuksiin varattua koulutushankkeen resurssia jäi sitomatta eu- ja valtakunnallisen rahoituksen osalta

ks. myös EVE-jatkohankkeen toiminta

WWW-SIVUT

01-06 2020:

KPEDU:n www-sivujen päivitys on käynnissä. EVE-sivujen päivitystä on tehty mutta tehdään kuitenkin vanhalle rakenteelle/pohjalle. Sivuille tullaan viemään myös aura-loppuraportointi eEVE 2015-2020 kokonaisuus linkeineen.

EVE-Edelläkävijyyttä ja eväitä työurien pidentämiseen S20461/ jatkohanke 08/2019-12/2020

seurantaraportti (10)11: 01-06/2020

aura-raportointia täydentävä liite 08/2020in

MAKSATUKSET JA LASKUTUKSET

- kehittämishanke:
 - päärahoittajan myönteinen maksatuspäätös saatu 22.11.2018 ja kulut hyväksytyt maksatushakemuksen mukaisina (n. 40 euron ei-hyväksytyt kulu)
 - kuntarahoitukset laskutettu toteutuman suhteessa
- koulutushanke: Yhteishankinnan TäsmäKoulutukset toteutuneet ja yritykset ja ELY-maksaneet osuutensa hankintasopimusten mukaisina.

01-06/2019:

- kehittämishanke
 - ns. 0-maksatushakemukseen 01.07.-28.8.2019 saatu päärahoittajan päätös 08.02.2019
 - päärahoittajan myönteinen maksatuspäätös 08-12/2018 seurantajaksolta saatu 26.02.2019 ja kulut hyväksytyt maksatushakemuksen mukaisena (38,36 e ei-hyväksytyt kulu)
- koulutushanke
 - hankintasopimuksien mukaiset Yhteishankinnan TäsmäKoulutukset 01-06/2019 toteutuneet – muutaman yritykset sopimuksia on jatkettu syksylle 2019. Toteutuneet koulutukset on laskutettu ja raportoitu ja ELY ja yritykset maksaneet osuutensa hankintasopimusten mukaisina – vain yksi seurantajaksolla toteutuneista koulutuksista laskutetaan 08/2019
 - muutos ELY:n hankintamenettelyssä
 - Osuvakoulutukselta tehdystä suorahankinnasta kilpailutuksen kautta puitesopimushankintaan. Palveluntuottajaksi valikoituvat Tamora Oy, Osuvakoulutus Oy ja Suomen Yrittäjäopisto (tarjouspyyntö 04/2019, päätös 06/2019 ja puitesopimus 06/2019).
 - koulutushankkeeseen tehdyt puitesopimukset voimassa 02/2020 saakka
 - ELY:ssä henkilömuutos ja hankintojen linjauksien täsmennyksiä, muutoksia:
 - Hanna Aaltosen tilalle Mervi Mäkinen
 - muutoksia käytäntöihin ja hyväksyttäviin TäsmäKoulutussisältöihin
 - jatkuu syksyllä 2019

07-12/2019:

- kehittämishanke
 - päärahoittajan myönteinen maksatuspäätös 01-06/2019 seurantajaksolta on saatu ja kulut hyväksytyt maksatushakemuksen mukaisena (pieni tilikohtainen siirto)
- koulutushanke
 - hankintasopimuksien mukaiset Yhteishankinnan TäsmäKoulutukset 07-12/2019 toteutuneet. Toteutuneet koulutukset on laskutettu ja raportoitu ja ELY ja yritykset maksaneet osuutensa hankintasopimusten mukaisina.

EVE-Edelläkävijyyttä ja eväitä työurien pidentämiseen S20461/ jatkoahanke 08/2019-12/2020

seurantaraportti (10)11: 01-06/2020

aura-raportointia täydentävä liite 08/2020in

- EVE-Täsmäkoulutukset ovat olleet Osuvakoulutus OY:n toteuttamia. Muilla palveluntuottajilla ei ole ollut toteutuneita eikä laskutettuja koulutuksia.
- muutokset
 - ELY:ssä käyty keskustelua Yhteishankintakoulutuksesta. Ostajan linjaukset ,POHELY/324/2019 Yhteishankintakoulutuksesta saatiin 12/2019
 - EVE-Täsmäkoulutuspalveluntuottajien puitehankintasopimuksia jatkettiin 09/2020 saakka

01-06/2020:

• kehittämishanke

- maksatushakemus ja seurantaraportti 07-12/2019 liitteineen on jätetty 31.01.2020
- lisäselvityspyyntöihin on vastattu; rahoittaja pyysi selvityksiä ja tositekopiota muutamiin palkka- ja ostopalvelukuluihin. Ne on toimitettu ja tehty rahoittajan esityksen mukaiset kustannuslajimuutokset sekä päivitetty maksatushakemus tältä osin 03/2020.
- päärahoittajan myönteinen maksatuspäätös 07-12/2019 seurantajaksolta on saatu ja kulut hyväksytyt pääosin maksatushakemuksen mukaisena 27.03.2020; lomalaskelman korjaus -> vähennys 376,63 e.

• koulutushanke

- Yhteishankinnan TäsmäKoulutuksia ei ole ollut enää laskutuksessa.
- Uusia TäsmäKoulutuksia ei ole toteutunut eikä tulossa laskutukseen.
- Tamora Oy ja Suomen yrittäjäopisto: Yhteishankinnan TäsmäKoulutuksia ei ole ollut enää laskutuksessa eikä uusia tulossa laskutukseen
- sovittu em. palveluntuottajien kanssa, ettei 06/2020 jälkeen EVE-hankerahoitusta ole käytössä Yhteishankinnan Täsmäkoulutusten toteuttamiseen; valmistelussa olleet siirretään toteutettavaksi mahdollisuuksien mukaan kansallisella Yhteishankintarahoituksella

Rakennerahastot.fi -ohjeistus COVID-19 asiaan liittyen saatu.

ALV JA DE MINIMIS -MENETTELYT

- verohallinnolta on pyydetty arvonlisäverotukseen ohjausta. Verohallinnon 09.11.2018 päätöksessä todetaan
 - ettei hankkeessa saadusta rahoituksesta tule suorittaa arvonlisäveroa
 - eikä hankkeeseen liittyvien ostojen arvonlisäveroa saa vähentää

EVE-Edelläkävijyyttä ja eväitä työurien pidentämiseen S20461/ jatkohanke 08/2019-12/2020

seurantaraportti (10)11: 01-06/2020 eura-raportointia täydentävä liite 08/2020in

- De Minimis -menettely on varmistettu päärahoittajalta sähköpostitse 19092018 (Kytösaari/Niemonen)
 - kehittämishanke: ei de minimis -tukikertymää (ei yritysrahoitusosuutta ko. hankeosuudessa)
 - koulutushanke: de minimis -tuki kertyy koulutuksiin osallistuvien yrittäjien ja yritysten omistajajohtajien osalta, koulutuspäiväkertymä perusteena
 - maininta työnantajaesityksessä
 - koulutuspäiväarvio koulutustarjoukseen ja arvio kertymästä hankintasopimukseen
 - de minimis -kertymä lasketaan ely:n alvittomasta maksuosuudesta

07-12/2019:

Kunnallisen ALV-menettelyn tarkastelu on vireillä valtionhallinnossa; Kunnallisen palautusjärjestelmän arvonlisävero on aina käsitelty kustannuksena, mutta siihen tulee muutoksia. Alustavaa informaatiota on saatu ja ohjeistusta odotetaan. Mahdolliset muutoksen saattavat vaikuttaa myös EVE-hankkeen alv-menettelyyn.

01-06/2020:

- KPEDU:n taloushallinnosta saatu tieto 06/2020 ettei alv-muutos koske käynnissä olevia hankkeita.

HENKILÖTIETOSUOJA-ASIAT, **SAAVUTETTAVUUSSELOSTE**

- hankkeen osalta käytössä
 - ESR-hanketoimintaa koskeva ohje, seloste ja käytännöt
 - KPEDU:n tietosuoja ohjeet ja tietosuojaselosteet mm. opiskelijoita koskeva seloste ja käytännöt
 - EVE:n asiakkaita, markkinointia koskeva tietosuojaseloste
 - tapaamisten ja vierailujen osallistujalistan täydennys em. asialla ja
 - TäsmäKoulutuksen orientointimateriaaliin tehty informaatio asiasta

07-12/2019:

Päivitetty tietosuoja-asiat Tuottavuusklubin/EVE-hankkeen piloteissa käytettävien työkalujen osalta esim. C&Q osaamiskartoitus. Jatketaan päivitystä tarpeen mukaan.

01-06/2020:

KPEDU:n saavutettavuusseloste on tehty 20.5.2020. KPEDU:n ja ELY:n hankepalaverissa keväällä 2020 saavutettavuusasiaa on käsitelty ja rahoittajan toimesta informoitu että on riittävää, että linkki saavutettavuusselosteeseen viedään hankkeen sivuille.

EVE-Edelläkävijyyttä ja eväitä työurien pidentämiseen S20461/ jatkohanke 08/2019-12/2020

seurantaraportti (10)11: 01-06/2020

aura-raportointia täydentävä liite 08/2020in

Linkit hankkeen henkilötietosuojaselosteisiin ja saavutettavuusselosteeseen löytyvät EVE [www-sivuilta kohdasta](http://www.sivuilta.kohdasta) ” <https://www.kpedu.fi/kpedu/projektitoiminta-hankkeet/projektit/projektiarkisto/edell%C3%A4k%C3%A4vijyytt%C3%A4-ja-ev%C3%A4it%C3%A4-ty%C3%B6urien-pident%C3%A4miseen/aineistot>.

EVE-JATKOHANKKEEN TAVOITTEET

Päivitetystä EVE-hankesuunnitelmassa jatkohankkeen tavoitteena on, että kokeilu- ja pilottitoiminnan kautta saadaan yrityksiä ja työyhteisöjä näkemään ja arvottamaan henkilöstövoimavarat ja niihin kohdennettu laatutyö yrityksen kannattavuuden, kestäväen kasvun, kilpailukykyyn ja hyvinvoinnin menestystekijänä. Toiminta kohdistetaan henkilöstötuottavuutta tukevaan HR-toimintaan ja sen laatutyöhön sekä työssä olevien työelämävalmiuksien tukemiseen.

Tavoitteena on yritys- ja työyhteisökumppanien kanssa toteutettavien kokeilujen ja pilottien kautta

- edistää HRQ-toimintamallien, käytäntöjen sekä niiden laadun kehittämistä
- lisätä HRQ-osaamista ja valmiuksia käynnistää em. liittyvää kehittämistyötä
- innostaa ja aktivoida työyhteisöä osallistavan, innovatiivisen toimintakulttuurin kehittämiseen
- lisätä työssä olevien työelämävalmiuksia; osaamista, työurasuunnittelua ja näin parantaa edellytyksiä sekä työurien pidentämiseen että ammatilliseen liikkuvuuteen
- luoda alueelle em. työtä tukeva koulutus- ja innovaatioympäristö (tuottavuusklinitikka), palvelukonseptit sekä asiantuntija- ja yhteistyöverkostot

Päivitetyn hankesuunnitelman mukaiset uudet määrälliset tavoitteet

| | tavoite | tavoitteiden erittely |
|---------------------|---------|---|
| yritykset | 50 | 45 mikro- ja pienet yritykset, 5 keskisuuret yritykset |
| henkilöosallistajat | 380 | alle 25 v. 10 hlöä, 25-29 v. 60 hlöä, 30-54 v. 200 hlöä ja yli 54 v. 110 hlöä |
| oppilastyöpäivät | 5700 | lähiopetus 1600 ja etäopetus 4100 |

EVE-JATKOHANKKEEN TOIMINTA

- jatkohankkeen toiminta perustuu EVE-hankkeen kehittämiskumppanuuksien yhteistyön ja toteutettujen Yhteishankinnan TäsmäKoulutusten kautta saatuihin kokemuksiin
- jatkohankkeeseen liittyvää valmistelevaa työtä ja toimintaa käynnistettiin jo ed. seurantajaksolla
- jatkohankkeen koulutushankeosuuden resurssi on kokonaan suunnattu Yhteishankinnan TäsmäKoulutukseen
- jatkohankkeessa eivät voi enää olla mukana julkisen sektorin toimijat
- jatkohankkeessa projektityöntekijöinä jatkavat kaikki Tuottavuusklinitikan nykyiset työntekijät. Hanketyötä tehdään ns. evetiiminä, yhteistyössä kuitenkin vastuita ja osaamisalueita seuraavasti painottaen:

EVE-Edelläkävijyyttä ja eväitä työurien pidentämiseen S20461/ jatkohanke 08/2019-12/2020

seurantaraportti (10)11: 01-06/2020 eura-raportointia täydentävä liite 08/2020in

- o Iiris Niemonen, projektipäällikkö, tuottavuusklinikan koordinointi
tuottavuus, laatu, ennakointi
- o Irma Ikkäheimo, projektityöntekijä, HR-toiminta
työyhteisöt, tuottavuus
- o Ritva Padinki, projektityöntekijä, Yhteishankinnan TäsmäKoulutus
työhyvinvointi
- o Virpi Virtanen, projektityöntekijä, työssä olevien uraohjaus
Projektihallinto

EVE-tiimi on muotoutunut tuottavuusklinikan työyhteisöksi ja käynnistänyt myös omaa työhyvinvointiaan tukevaa toimintaa niin, että siinä pilotoidaan erilaisia palveluja ja toimintatapoja. Tätä varten on tehty suunnitelma. Suunnitelmaa toteutetaan 06/2019 saakka.

01-06/2019:

- EVE-tiimissä mukana Anna Alajoki, projektityöntekijä, HR-toiminta/HRQ-pilotti
 - Vaasan yliopiston henkilöstöjohtamisen opiskelijan harjoittelukokonaisuus ja osa lopputyötä, ohjaajana henkilöstöjohtamisen professori Riitta Viitala Vaasan yliopistosta
- lisäksi KPEDU:n kouluttajia ja asiantuntijoita HRQ-pilottiin liittyvissä valmisteluissa, suunnittelussa ja toteutuksissa
- EVE toimi edelleen työssäoppimispaikkana: KPEDU:n mediakoulutusalan opiskelija oli n. 2 vk maaliskuussa-19 tuottavuuslinikalla

Evetiimin/työyhteisön tuottavuus- ja työhyvinvointipilotti toteutettiin suunnitelman mukaisena pääosin ajalla 09/2018- 06/2019. Osaamiskartoituksen osalta C&Q:n Pro-osaamiskartoitus toteutettiin kesäkuussa 2019 ja tiimin C&Q Education kartoitus toteutetaan vielä syksyllä 2019 – sen jälkeen kun EVE:n osaamiskartoituksen asiantuntija on perehtynyt omalla työelämäjaksollaan em. käyttöön ja hyödyntämiseen. Pilottiohjelman ja työkalujen arviointia tehtiin kunkin teeman jälkeen (kyselylomake) ja koko prosessin päättyessä. Kokonaisarvioksi tuli 0-5 -asteikolla 4.1. Hyviksi käytännöiksi todettiin avoimuus, keskustelut ja turvallisuus, kollegojen kannustus/tsemppaus, liikuntavinkit, yhteinen materiaali, yksilöohjaus mukana, aktivoituminen mm. Kevätpörräys-kampanjaan.

07-12/2019:

- Tuottavuusklinikan ja EVE-tiimin henkilöstössä on tapahtunut muutoksia. Ritva Padinki (06/2019 saakka) ja Virpi Virtanen (10/2019 saakka) ovat siirtyneet KPEDU kouluttajiksi omille ammatillisille koulutusaloilleen. He siirtävät EVE-hankkeen ja erityisesti Yhteishankinnan TäsmäKoulutuksen kokemuksia ja osaamista hyödynnettäväksi näillä koulutusaloilla (sote, maaseutu).

EVE-Edelläkävijyyttä ja eväitä työurien pidentämiseen S20461/ jatkohanke 08/2019-12/2020

seurantaraportti (10)11: 01-06/2020 eura-raportointia täydentävä liite 08/2020in

- Työssä olevien uraohjauksen/tulevaisuusohjauksen mallintamista ja pilotointia tuli jatkamaan osa-aikaisesti 09/2019 alkaen ura- ja työelämäohjaaja Marianne Leimiö-Seppä. TäsmäKoulutukseen saatiin KPEDU:lle uudeksi työntekijäksi Kirsi Järvelä 01/2020 alkaen.
- lisäksi eri oppilaitosten opiskelijoita työssä oppijoina, lopputyöntekijöinä yms. erikseen sovitusti oppimassa Tuottavuuslinikalla ja totuttamassa Tuottavuuslinikan ja EVE-hankkeen toimintaa ja palveluja.
- tarvittaessa muita erityisasiantuntijoita EVE-hankkeen toiminnan ja pilottien tarpeisiin
- Tuottavuuslinikan ja EVE-hankkeen työntekijät ja vastualueet 01/2020:
 - Iiris Niemonen, projektipäällikkö/projektityöntekijä
tuottavuuslinikan ja hankkeiden koordinointi, verkostot
tuottavuus, laatu, ennakointi
yrityskehittäjä, kouluttaja
 - Irma Ikkäheimo, projektityöntekijä
HR-toiminta ja HR-kehittämisen ja pilottien koordinointi, verkostot
työyhteisöt, tuottavuus, johtaminen, markkinointi
yrityskehittäjä, kouluttaja
 - Kirsi Järvelä projektityöntekijä 01/2020 alkaen
Yhteishankinnan TäsmäKoulutukset ja niiden suunnittelu ja koordinointi, koulutusten
hallinto, verkostot
prosessien johtaminen
yrityskehittäjä, kouluttaja
 - Marianne Leimiö-Seppä projektityöntekijä 09/2019 alkaen
Työssä olevien uraohjaus, toiminnan ja pilottien kehittäminen ja koordinointi, verkostot
uraohjaus ml maahanmuuttajat
uraohjaaja ja kouluttaja
 - Anna Alajoki 03/2019- 03/2020
HRq-valmennus ja Ollapa Pomo -seminaari,
HR-asiantuntija, kouluttaja
 - Nea Palonen 12/2019- 05/2020
Tuottavuuslinikan ja EVE:n viestintä ja tapahtumat, tilaisuudet
Tuottavuuslinikan työssäoppija/KPEDU:n liiketoiminta -koulutusalan opiskelija

EVE-Edelläkävijyyttä ja eväitä työurien pidentämiseen S20461/ jatkohanke 08/2019-12/2020

seurantaraportti (10)11: 01-06/2020

aura-raportointia täydentävä liite 08/2020in

01-06/2020:

Hankkeessa päättyi sovitusti 03/2020 Anna Alajoen osa-aikainen työsuhde.

Uutena työntekijänä toimi 01-06/2020 Kirsi Järvelä.

HR-kartoitustyön toteuttamisessa toimi tuntityöntekijänä 03-05/2020 Minna Liedes; rahoittaja on hyväksynyt, yhteydenpito 02.03.2020 Patja, Kytösaari/Niemonen

Hankkeen henkilöstön osalta jouduttiin tekemään muutoksia, kun Marianne Leimiö-Sepän työpanos ei enää ollut käytössä 03/2020 alkaen; Mariannen vastuualueen kehittämistyö ja pilotointi siirtyi Kirsi Järvelälle.

COVID-19 vaikutti työntekijöille sovittuihin tehtävien toteutumiseen merkittävästi. Vaikutuksia on avattu erikseen kohdassa 1 Taustaa ja Tilannetta.

Kehityskeskustelut on käyty työelämäpalvelujen kehitysjohtaja Jarmo Matintalon kanssa 02/2020.

Kehitysjohtajan jäädessä em. tehtävästä jatkaa hanketoiminnasta vastaavan kehitysjohtajan sijaisena 03/2020 alkaen työelämäpalvelupäällikkö Anu Haapasalo.

jatkohankkeen painotukset

- Osaamista lisäävät räätälöidyt koulutukset; Yhteishankinnan TäsmäKoulutus
 - Työssä olevien työelämä- ja uraohjauskokeilut
 - HRQ-toimintamallit ja käytännöt, osaaminen ja asiantuntijuus
 - Tuottavuusklinikan edelleen kehittäminen: toimintamallit ja palvelut
 - Tuottavuusklinikan ja EVE-hankkeen tavoitteita tukevat verkostot
- raportointi keskittyy em. pääkohtiin
 - raportin loppuun on koottu kokonaistilanne määrällisten tavoitteiden osalta
 - lopussa on myös rahoitusta ja kustannuksia ja rahoitusta koskeva yhteenveto

07-12/2019:

- EVE-hankekokonaisuus sai jatkoa 12/2020 saakka, niinpä
- kehittämishankkeessa toteutetaan em. lisäksi HR-seminaari (Ollapa Pomo 2025, 19.3.2020) ja tehdään ns. Osaamisen johtamisen tilan kartoitus. Kehittämishankkeen toimenpiteet pyritään päättämään 06/2020 mennessä
- toimenpidehankkeen mahdollistamaa TäsmäKoulutusten käytännön toteuttamista jatketaan 09/2020 nykyisten palvelutuottajien (Osuvakoulutus, Tamora, Suomen Yrittäjäopisto) kanssa
- EVE-hankekokonaisuuden raportointi tehdään 07-12/2020 seurantajakson päätteeksi.

EVE-Edelläkävijyyttä ja eväitä työurien pidentämiseen S20461/ jatkohanke 08/2019-12/2020

seurantaraportti (10)11: 01-06/2020

aura-raportointia täydentävä liite 08/2020in

01-06/2020:

EVE-hanketyötä v. 2020 on suunniteltu, valmisteltu ja toteutettu kuitenkin mahdollisimman paljon hankkeen tavoitteiden ja suunnitelmien mukaan. Suunniteltua toimintaa ja toteuttamistapoja on kuitenkin jouduttu muuttamaan ja päivittämään tilanteeseen monin tavoin soveltaen.

Hankkeen viimeisimmän jatkoajan päätöksenmukainen toteuttamisaika on 12/2020; em. esisijaisesti johtuen Yhteishankinnan Täsmäkoulutuksen toteuttamismahdollisuudesta 09/2020 saakka ja hankekokonaisuuden toteuttamisaika em. johtuen 12/2020. COVID-19 vaikutukset EVE- hankkeeseen:

- EVE-hankkeen käytännön toimenpiteiden ja toteuttamisen sisällöllinen uudelleen tarkastelu, keskeytyminen, toiminnan tiivistäminen ja muutokset
- käytännön asiakastoiminnan ja -palvelujen loppuun saattaminen pääosin 06/2020 mennessä.
- syksyllä 2020
 - EVE-hankkeen 2015-2020 päättämistoimet; toiminnan koonti, raportoinnit ja maksatushakemukset sekä hankkeen asiakirjahallinto ja arkistointi
 - kehittämishankkeen resurssien puitteissa juurruttamista tukevan työn jatkaminen (puh.kesk. 14.08 2020 niemonen/kytösaari) syksyllä 2020
- EVE- Yhteishankinnan Täsmäkoulutusta tuottavien palveluntuottajien (Osuva-koulutus, SYO ja TAMORA) kanssa on tilanne kartoitettu ja sovittu 06/2020 ettei EVE-hankerahoituksella toteuteta Täsmäkoulutuksia 01-06/2020 seurantajakson jälkeen.
- päärahoittajan kanssa on sovittu em. menettelyistä

Hankkeen käytännön toimenpiteiden päättämisestä on tiedotettu myös alueen toimijoita, kuntarahoittajia ja palveluyhteistyökumppaneita mm. suoralla sähköpostilla vaikuttavuusarviointikyselyn yhteydessä.

2. OSAAMISKARTOITUKSET

01-06 2020:

Henkilöstön osaamisen johtaminen eli henkilöstöpääoman kasvattaminen on tunnistettu yhdeksi merkittävimmistä yritysten menestystekijöistä. Henkilöstön osaaminen ja tulevaisuuden osaamistarpeiden tunnistaminen ovat merkittävässä asemassa yritysten kilpailuedun kasvattamiseksi. Lisäksi suunnitelmallisella henkilöstön kehittämisellä voidaan henkilöstöä sitouttaa ja motivoida. Henkilöstöjohtamista kehittämällä ja systematisoimalla yritys nostaa henkilöstövoimavarojaan, työhyvinvointi vahvistuu, osaaminen kehittyy ja tavoitetietoisuus ja suoriutuminen sitä kautta paranevat. EVE-hanke on pilotoinut osaamiskartoitustyökalua yritysyritysteistyön käynnistämiseksi ja tällä seurantajaksoilla eritoten myös Yhteishankinnan Täsmäkoulutusprosessissa.

EVE-hanke teki selvitystyötä eri palveluntuottajien tarjonnasta henkilöstön osaamisen tunnistamiseksi. Palveluntuottajista C&Q- systemsin tarjoama osaamiskartoitustyökalu valittiin pilotoitavaksi EVE-

EVE-Edelläkävijyyttä ja eväitä työurien pidentämiseen S20461/ jatkohanke 08/2019-12/2020

seurantaraportti (10)11: 01-06/2020

aura-raportointia täydentävä liite 08/2020in

hankkeessa. Taina Hanhisen kehittämä järjestelmä, kiinnostus osaamisen ymmärtämisestä ja ennakoinnista on johtanut väitöskirjaksi asti; Työelämäosaaminen – Kvalifikaatioiden luokitusjärjestelmän konstruointi 2010.

Järjestelmässä on kaksi työkalua Pro ja Education, joiden avulla osaamista ja tulevaisuuden osaamistarpeita voidaan kartoittaa. Pro-kartoituksessa työntekijän itsearviointiin lisäksi työntekijän osaamisen arvioi myös esimies ja 2-3 kollegaa Education-kartoituksessa esimies arvioi koko tiimin osaamista. Osaamiskartoitus, tämän hetken ja tulevaisuuden osaamistarpeet rakennetaan vastaamaan täysin yrityksen tarpeita.

<https://cgsystems.fi/>

Kartoitusprosessi on yksinkertainen ja se voidaan toteuttaa netin yli. Kevään -20 COVID-19 tilanteessa sitä voitiinkin hyvin toteuttaa. Kartoitusta luodessa on tärkeää ymmärtää yrityksen visio, strategia sekä nykytila, joiden selvittäminen onnistuu parhaiten haastattelemalla yrityksen avainhenkilöitä. Pro-kartoitukseen valitaan n. 30 kvalifikaatiota ja niiden merkitykset arvioidaan peilaten yrityksen strategiaan. Kaikki kvalifikaatiot eivät ole siis saman arvoisia. Näin ollen itsearviointi ja merkitys luovat välille kuilun, joka tuo konkreettisesti näkyväksi kehitettävät osaamisalueet työntekijä- ja tiimi tasolla suhteessa yrityksen strategiaan tavoitteisiin. Myös henkilökohtaiset osaamiskortit ja koulutus suunnitelmat syntyvät osaamiskartoituksen tuloksena.

Osaamiskartoitus on EVE-tiimissä todettu erittäin hyväksi työkaluksi käynnistettäessä yhteistyötä uusien, ja toki myös aikaisempien yrityskumppaneiden kanssa. Osaamiskartoituksen on todettu perehdyttävän EVE-tiimin hyvin yrityksen nykytilaan, asiakastarpeeseen ja tulokset selkeyttävät yhteistyön suunnittelua eteenpäin. Osaamiskartoitus kartoittaa kokonaisuuden yrityksen/tiimin tilasta ja näin ollen ei ole vain subjektiivinen näkemys. Eve-tiimi on valtavan innostunut tämän työkalun käytöstä ja sen tuottamista mahdollisuuksista myös tulevissa hankkeissa.

Järjestelmä on herättänyt EVE-kumppanuusyrityksissä laajaa kiinnostusta, vaikka se otettiin mukaan hankkeeseen laajemmin vasta syksyllä 2019.

Seurantajaksolla suunniteltiin tavoitteisesti testattavan osaamiskartoitustyökalua Yhteishankinnan Täsmäkoulutusten suunnitteluprosessia tukemaan; osaamisen kehittämistarpeiden tunnistamisessa ja suunnittelu- ja valmisteluprosessin nopeuttamisessa. HRq-valmennukseen osallistuneille yrityksille tarjottiin mahdollisuus pilotoida Education-arviointi omassa yrityksessään ja muiden yhteistyöyritysten kanssa toteutettiin Pro-kartoituksia.

Seurantajaksolla on toteutettu useita kartoituksia. EVE-tiimi on saanut erittäin hyvää palautetta kumppanuusyrityksiltä, joiden kanssa kartoitus on viety loppuun saakka. Kaikki loppuun viedyt kartoitukset ovat mahdollistaneet ja edesauttaneet yhteistyön jatkumista; Osaamiskartoitus on synnyttänyt tarpeen osaamispääoman systemaattiselle kasvattamiselle ja johtanut esimerkiksi tällä seurantajaksolla kahden Täsmäkoulutuksen suunnitteluun ja käynnistämiseen tai ja liideihin eri KPEDUn toimialoille.

EVE-hankkeen aikana osaamiskartoituksia pilotoitiin kaikkiaan 14 eri yrityksessä ja niihin on osallistunut yhteensä 128 henkilöä, ks. alla oleva taulukko.

| Yritys | C&Q osaamiskartoitus | osallistujamäärä |
|--------|----------------------|------------------|
| 1 | Pro | 23 |
| 2 | Pro | 16 |
| 3 | Pro, Pro HR | 14 |

EVE-Edelläkävijyyttä ja eväitä työurien pidentämiseen S20461/ jatkohanke 08/2019-12/2020

seurantaraportti (10)11: 01-06/2020

aura-raportointia täydentävä liite 08/2020in

| | | |
|----|--------------------|------------|
| 4 | Pro | 8 |
| 5 | Pro | 11 |
| 6 | Education , Pro HR | 2 |
| 7 | Education , Pro HR | 2 |
| 8 | Education, Pro HR | 2 |
| 9 | Education, Pro HR | 2 |
| 10 | Education, Pro HR | 2 |
| 11 | Education | 2 |
| 12 | Education | 2 |
| 13 | Pro | 37 |
| 14 | Pro | 5 |
| | YHTEENSÄ | 128 |

Kaikkien yritysten kanssa ei päästy arviointeihin asti - koska kartoitus vaatii myös yritykseltä panostuksia. COVID-19 tilanne esti muutamien kartoitusten toteutumisen kokonaisuudessaan.

Eura:n yritys- ja henkilötietojärjestelmään on em. osallistujista viety ensisijaisesti ne, joiden kanssa yhteistyöprosessi on jatkunut.

Johtopäätöksiä:

- osaamiskartoitusten avulla on saatu luotettavaa tietoa sekä selkeä visuaalinen näyttö yrityksen osaamisen tilasta suhteessa strategiaan vaatimuksiin
- selkeät raportit tukevat yrityksen sitouttamista henkilöstön osaamisen systemaattiseen kehittämiseen ja
- tätä tukevan yrityksen pitkän jätteen koulutussuunnitelman laadintaan
- kartoitusten rakentaminen on antanut EVE-tiimille arvokasta yrityksen tilasta, strategiasta ja visiosta hyödynnettäväksi yhteistyössä
- työkalu toimii yrityksen tarpeiden ja pitkäjänteisen kumppanuussuhteen rakentamisessa hyvin

3. OSAAMISTA LISÄÄVÄT RÄÄTÄLÖIDYT KOULUTUKSET, YHTEISHANKINNAN TÄSMÄKOULUTUS

Tiedottaminen ja rekrytointi

- TäsmäKoulutus sai lisärahoitusta ja niinpä mahdollisuutta on tarjottu ja yrityksiä rekrytoitu koko seurantajakso aktiivisesti. Yritysten tietoisuutta on lisätty ja rekrytointia toteutettu mm:
 - ilmoitus ”Yrittäjä -Uudista Osaamistanne TäsmäKoulutuksella” Keski-Pohjanmaan Yrittäjät lehdessä 05/2018
 - TäsmäKoulutuscase-juttu ”TäsmäKoulutus sopii yrityksen arkeen” Keski-Pohjanmaan Yrittäjät - lehdessä 05/2018
 - ”Henkilöstö on arvokasta pääomaa” -juttu Keskipohjanmaa lehdessä 09/2019
 - KPEDU:n kehittämispäivä 08/2018/eve-standi; eve-mahdollisuuksien/TäsmäKoulutuksen esittely
 - suorat asiakasyrityksiin kohdistuneet yhteydenotot, informointi- ja aktivointi hankkeeseen erityisesti TäsmäKoulutusvastaavan toimesta ja yhteistyössä projektipäällikön kanssa
 - hankkeen toiminta-alueella kontaktoituja yrityksiä oli noin 30

EVE-Edelläkävijyyttä ja eväitä työurien pidentämiseen S20461/ jatkoahanke 08/2019-12/2020

seurantaraportti (10)11: 01-06/2020

aura-raportointia täydentävä liite 08/2020in

- o sisäinen tiedottaminen ja yhteydenpito
 - Osuvakoulutus, hankkeet, toimialat, kouluttajakohtaamiset
 - crm-testaus -> päivitystarve
- o yhteistyö seutukunnan yritysyhdysheikilöiden kanssa
 - yritysinformointi ja -tapaamiset
 - eve-tiedottaminen

01-06/2019:

- o Lean-seminaari 01/2019 EVE-standi; EVE-mahdollisuuksien/TäsmäKoulutuksen esittely
- o Sytykettä Lampilta – tilaisuus 9.2.2019/yritysten ja työvoiman kohtaaminen; EVE-standi
- o Yrittäjien aamukahvit, -aampalatiisuudet 04 ja 06/2019 Kannus ja 04/2019Toholampi; EVE-mahdollisuuksien/TäsmäKoulutuksen esittely
- o Neuvottelu maaseutuyrittäjien TäsmäKoulutusmahdollisuuksista MTK-Keski-Pohjanmaan edustajan kanssa 4/2019
- o TäsmäKoulutusvastaavan suorat yhteydenotot asiakasyrityksiin, informointi- ja aktivointi hankkeeseen yhteistyössä projektipäällikön kanssa
 - o hankkeen toiminta-alueella kontaktoituja yrityksiä oli 27
- o sisäinen tiedottaminen ja yhteydenpito
 - o Osuvakoulutus, hankkeet, toimialat, kouluttajakohtaamiset
- o TE-toimiston edustajan tapaaminen 06/2019

07-12/2019:

- informointi uusista palveluntuottajista sekä EVE-hankkeen sivuilla että palveluntuottajatapaamisissa
- painottunut suuriin yhteydenottoihin, joista uusia vireille n. 10
- Tuottavuusklinikan tapaamiset ja palaverit eri toimijoiden kanssa
- käynnistetyissä verkostotapaamisissa, tilaisuuksissa, kuten Priima Botnia, Henry ry ja HR-katiska
- EVE-työntekijöiden kautta TäsmäKoulutusosaamista toimialoille, kouluttajille ja verkostoille
- Benchmarking -vierailujen yhteydessä viety omaa EVE-Täsmäkoulutusmallia kohteisiin ja saatu tietoa, kuinka kohteiden ns. työelämäpalveluissa Yhteishankinnan TäsmäKoulutus on mukana
- uusi EVE-TäsmäKoulutuksen toteuttamiseen palveluntuottajayhteistyö Tamora OY:n ja Suomen Yrittäjäopiston kanssa käynnistettiin; EVE-, hanke- ja TäsmäKoulutusinfoa ja yhteistyötä on käynnistetty ja mallinnettu skype-palaverissa sitä jatketaan edelleen. Yhteistyökumppaneille on myös esitelty osaamiskartoitusta ja tarjottu mahdollisuutta hyödyntää sitä tukemaan EVE-TäsmäKoulutus-suhteiden luomista ja käynnistymistä
- EVE-hankkeesta ja tuloksista kahden casen kautta informointia ELY:n Hankeviestintäiltäpäivässä Vaasassa 5.11.2019

EVE-Edelläkävijyyttä ja eväitä työurien pidentämiseen S20461/ jatkohanke 08/2019-12/2020

seurantaraportti (10)11: 01-06/2020

eura-raportointia täydentävä liite 08/2020in

EVE-TäsmäKoulutuksen tilannetta yleisesti

Edellisellä raportointijaksolla päättyivät silloiset EVE- Täsmäkoulutushankinnat, vain yksi oli toteutuksessa tällä seurantajaksoilla. Täsmäkoulutusyhteistyön päättäneille kahdeksalle yrityksille, joista on ollut myös de minimis -tukiehdon mukaisia osallistujia (yrittäjät, yrityksen omistajajohtajat) on tehty päärahoittajalta saatu de minimis-kertymälomake ja toimitettu ko. yrityksiin. Nämä tiedot on myös viety eura-järjestelmään tällä seurantajaksoilla.

Seurantajakso on ollut aktiivista uusien Täsmäkoulutuskumppanuuksien rakentamista ja niihin koulutusten valmistelua, suunnittelua. Erityistä on myös se, että edellisellä seurantajaksoilla osa Täsmäkoulutusyrityksiä on halunnut edelleen kehittää työntekijöidensä osaamista ja heidän kanssaan on yhteistyötä jatkettu ja tehty uudet koulutus suunnitelmat/räätälöidyt Täsmäkoulutushankinnat.

- o uusia EVE-kumppanuussopimuksia 4 yrityksen kanssa
- o jatkavia kumppanuuksia 13; 11 yritystä ja kaksi työyhteisöä
- o henkilöosallistujia yhteensä 87
- o kolmen yrityksen kanssa Yhteishankinnan Täsmäkoulutuksen hankintasopimukset
- o yksi Täsmäkoulutushankintaesitys sai kielteisen päätöksen
- o pääosa työn alla olleista esityksistä ja suunnitelmista tulee toteutukseen 01/2019 alkaen.

01-06/2019:

- o Uusia Täsmäkoulutuskumppanuuksia kaksi
- o jatkavia kumppanuuksia 3 (mukana 12 yritystä)
- o henkilöosallistujia yhteensä 125
- o Ei kielteisiä päätöksiä
- o ELY:n koulutushankintamenettelyn muutos eli suorahankinta lopetettiin ja kilpailutettiin palveluntuottajat; Em. muutos ja siihen liittyvä kilpailutusprosessi kevät - kesä 2019 keskeyttivät Osuvakoulutuksen uusien ja jo suunnittelussa olleiden Täsmäkoulutusten ja ELY:n prosessissa jo olleiden Täsmäkoulutusesitysten etenemisen eli seurantajaksoilla voitiin toteuttaa vain ELY:n ennen em. muutosta tekemät Täsmäkoulutushankinnat.
- o Muutos vaikutti seurantajakson Täsmäkoulutusten toteutumaan negatiivisesti, valmisteltujen Täsmäkoulutusten siirtymiseen kilpailutuksen jälkeen toteutettavaksi sekä valmistelevan työn kertaantumiseen, suunnitelmien päivittämiseen, mahdollisesti myös prosessien keskeytymisiin
- o yritysten aktivointia ja rekrytointia EVE-Täsmäkoulutuskumppanuuteen kuitenkin jatkettiin ja valmistelevaa työtä tehtiin heidän kanssaan – työn alla onkin syksyllä 2019 muutamia Täsmäkoulutuskumppanuuksia
- o kesäkuussa 2019 ELY:ltä päätökset Täsmäkoulutuksen palveluntuottajista sekä puitehankintasopimukset heidän kanssaan. Palveluntuottajia ovat Tamora Oy, Osuvakoulutus Oy ja Suomen Yrittäjäopisto. EVE- yhteistyön käynnistämispalaveri ELY:n edustajien, TE-toimiston vastaavan ja uusien palveluntuottajien kanssa pidettiin vielä ennen kesäloma-aikaa, 19.6.2019 skype-palaverina.
- o

EVE-Edelläkävijyyttä ja eväitä työurien pidentämiseen S20461/ jatkohanke 08/2019-12/2020

seurantaraportti (10)11: 01-06/2020

aura-raportointia täydentävä liite 08/2020in

07-12/2019:

EVE-TäsmäKoulutuksia toteutetaan uusien TäsmäKoulutuskumppaneiden Tamoran ja Suomen Yrittäjäopiston kanssa ens. kertaa tällä seurantajaksolla. Seurantajakso on ollut palveluntuottajien Täsmäkoulutustoiminnan käynnistymisaikaa. Heidän toimestaan ja vastualueillaan ei ole vielä koulutuksia toteutuksessa. Alla oleva seuranta ja raportointi on siis kokonaisuudessaan Osuvakoulutus Oy:n toiminnan seuranta ja raportointia. Jatkossa TäsmäKoulutukset kuitenkin seurataan ja raportoidaan myös erikseen kaikkien palveluntuottajan osalta.

- seurantajaksolla päättyivät kaikki käynnissä olleet kaksi TäsmäKoulutuskumppanuutta. Yhden kanssa jatketaan edelleen EVE-kehittämishankeyhteistyötä
- henkilöosallistujia oli seurantajaksolla yhteensä 23
- uusia yrityksiä ei aloittanut
- aikaisemmin jo vireillä olleista kaksi perui hankintamenettelymuutoksen aiheuttamasta myöhentymisestä johtuen, mutta muiden vireillä olleiden kanssa jatketaan edelleen
- uusia on myös vireillä useita, osa sellaisia, että ne on järkevää verkottaa kansallisen Yhteishankintakoulutuksen hankinnoiksi; yhteistyökumppanien toiminta-alue on EVE-hankkeen toiminta-alueetta laajempi. Asiasta on käynnistetty keskustelu mm ELY:n ja Osuvakoulutuksen kanssa.
- Täsmäkoulutuksia edeltäväksi toimenpiteeksi on rakennettu prosessiin osaamiskartoitukset. Niitä on päättynyt yksi, käynnissä 2 ja vireillä useita.
- Em. menettely pidentää jonkin verran varsinaisen TäsmäKoulutuksen suunnittelun käynnistymistä, mutta osaamistarpeiden ja -koulujen tunnistaminen syventää ja laajentaa osaamisen kehittämistä ja sen tulevaisuusorientoitumista.

TäsmäKoulutusten tilanne seurantajaksoilla

| Yhteishankinnan TäsmäKoulutus-kokonaisuudet | päättyvät | jatkavat ja uudet käynnistyneet | yhteensä | suunnittelussa, valmistelussa 01/2019 |
|--|-----------|---------------------------------|----------|--|
| koulutusten määrä | 1 | 3 | 4 | 5 |
| yritysten määrä | 1 | 11 | 12 | 5 |
| työyhteisöjen määrä | | 2 | 2 | |
| henkilöosallistujien määrä | 16 | 71 | 87 | 82 |
| laskutetut koulutus-/oppilastyöpäivät | 232 | 248,5 | 480,5 | n. 1500 |
| Yhteishankinnan TäsmäKoulutus-kokonaisuudet 01-06/2019 | päättyvät | jatkavat ja uudet käynnistyneet | yhteensä | suunnittelussa, valmistelussa 01/2019 |
| koulutusten määrä | 2 | 2 | 4 | 5 |
| yritysten määrä | 1 | 11 | 12 | 5 |
| työyhteisöjen määrä | 1 | 1 | 2 | 0 |
| henkilöosallistujien määrä | 57 | 68 | 125 | 70 |
| laskutetut/toteutuneet koulutus-/oppilastyöpäivät | 811,5 | 873 | 1684,5 | 136 jatkavien osalta sekä n. 1 000 uutta |
| KPEDU Yhteishankinnan TäsmäKoulutus-kokonaisuudet 07-12/2019 | päättyvät | jatkavat ja uudet käynnistyneet | yhteensä | suunnittelussa, valmistelussa 01/2020 |
| painopistetoimialat | kaikki | kaikki | | kaikki |

EVE-Edelläkävijyyttä ja eväitä työurien pidentämiseen S20461/ jatkohanke 08/2019-12/2020

seurantaraportti (10)11: 01-06/2020

europa-raportointia täydentävä liite 08/2020in

| | | | | |
|---|-----|---|-----|------|
| koulutusten määrä | 2 | 0 | 2 | 0 |
| yriytysten määrä | 12 | 0 | 12 | 6 |
| organisaatioiden määrä | 1 | 0 | 1 | 4 |
| henkilöosallistujien määrä | 23 | 0 | 23 | 150 |
| laskutetut/toteutuneet/koulutus- /oppilastyöpäivät | 136 | 0 | 136 | 1500 |

Uusien, seurantajaksolla aloittaneiden EVE-Yhteishankintakoulutuskumppaneiden Täsmäkoulutusten tilanne 07-12/2019 ja alustavaa suunnitelmaa Tamora Oy:ltä. **SYO:n suunnitelma saatu raportin jättämisen jälkeen.***

Tamora Oy <https://tamora.fi/>

| TAMORA OY 07-12/2019 | päätyvät | jatkavat uudet käynnistyneet | yhteensä | suunnittelussa, valmistelussa 01-09 2020 |
|--|----------|------------------------------------|--|--|
| painopistetoimialat | | | palvelualat: hyvinvointi, terveys, puhtaanapito- ja palvelut, majoitus, kaupanala | palvelualat: hyvinvointi, terveys, puhtaanapito- ja palvelut, majoitus, kaupanala |
| koulutusten määrä | | 0 | 0 | 1 |
| yriytysten määrä | | 0 | 0 | 1-3 |
| organisaatioiden määrä | | 0 | 0 | 0 |
| henkilöosallistujien määrä | | 0 | 0 | 10 |
| laskutetut/toteutuneet koulutus- /oppilastyöpäivät | | 0 | 0 | 100 |

Suomen Yrittäjäopisto <https://www.syo.fi/>

| SYO 07-12/2019 | päätyvät | jatkavat ja uudet käynnistyneet | yhteensä | suunnittelussa, valmistelussa 01-09/2020* |
|--|----------|---------------------------------------|----------|---|
| painopistetoimialat | | vene, kuljetus ja luonnonvara-ajat | | myyntialan yritykset, työtehtävät |
| koulutusten määrä | | 0 | 0 | 2 |
| yriytysten määrä | | 0 | 0 | 2 |
| organisaatioiden määrä | | 0 | 0 | 0 |
| henkilöosallistujien määrä | | 0 | 0 | 10 |
| laskutetut/toteutuneet koulutus- /oppilastyöpäivät | | 0 | 0 | 200 |

EVE-Edelläkävijyyttä ja eväitä työurien pidentämiseen S20461/ jatko hanke 08/2019-12/2020

seurantaraportti (10)11: 01-06/2020

eura-raportointia täydentävä liite 08/2020in

01-06/2019:

- seurantajaksolle suunnitellut TäsmäKoulutukset toteutuivat ja määrällisten otpv-tavoitteiden (1500 otp) osalta hieman myös ylittyivät (1684,5 otpv) Alkuperäisissä toteutusaikatauluissa pääosin pysyttiin sillä vain 136 otp siirtyi syksyllä 2019 yritysten työtilanteissa tapahtuvista muutoksista johtuen.
- 06/2019 mennessä EVE-hankkeen Yhteishankinnan TäsmäKoulutuksiin on osallistunut 23 yritystä, 2 työyhteisöä ja 245 eri henkilöä. (lisäksi Sopranon koulutus 11 yritystä ja 13 henkilöä). Yhteensä koulutuksiin osallistunut 34 yritystä, 2 organisaatiota ja 258 henkilöä.
- De minimis –tukiehdon mukaista kertymää ei ole; tukiehdon täyttävien osallistujien Täsmäkoulutukset jatkuvat syksyllä 2019 ja de minimis -kertymä raportoidaan tällöin
- Hankintasopimusten mukaisia koulutus-/oppilastyöpäiviä on toteutunut kaikki yhteensä 4709 otpv (TäsmäKoulutus 4452 otpv ja Sopranon koulutus 257 otpv). Jatkohankkeen uuteen tavoitteeseen, 5700 otpv, pyritään edelleen.

07-12/2019:

- seurantajaksolla jatkuneet kaksi TäsmäKoulutuskokonaisuutta saatettiin loppuun ja päätettiin. Niiden jäljellä olleet 136 koulutuspäivää toteutuivat suunnitelmien mukaisesti. Koulutukset on laskutettu ja ne on maksettu laskutuksen mukaisina.
- Seurantajaksolla ei tullut mukaan uusia yritys/organisaatiokumppaneita, eikä uusia henkilöosallistujia.
- 12/2019 mennessä EVE-hankkeen Yhteishankinnan TäsmäKoulutuksiin on osallistunut 23 yritystä, 2 organisaatiota ja 245 eri henkilöä. (lisäksi Sopranon koulutus 11 yritystä ja 13 henkilöä). Yhteensä koulutuksiin osallistunut 34 yritystä, 2 organisaatiota ja 258 henkilöä.
- Hankintasopimusten mukaisia koulutus-/oppilastyöpäiviä on toteutunut kaikki yhteensä 4845 otpv (TäsmäKoulutus 4588 otpv ja Sopranon koulutus 257 otpv). Jatkohankkeen uuteen tavoitteeseen, 5700 otpv, pyritään edelleen.
- De minimis –tukiehdon mukaista kertymää toteutui yrityksissä yhteensä 22 913,01 euroa ja niistä on välitetty tieto yrityksiin yrityskohtaisesti. De minimis -kertymä on yhteensä 12/2019 mennessä 39 778,25 euroa. Kaikki tähän saakka toteutuneet de minimis -kertymät on viety tällä seurantajaksolla myös eura -järjestelmään.

TäsmäKoulutusten yritys- ja henkilöosallistujien määrä kunnittain seurantajaksolla ja yhteensä

| kunta | yritys- ja organisaatiomäärä 01-06/2019 | yritys- ja organisaatiomäärä 07-12/2019 | yritys- ja organisaatiomäärä yhteensä | henkilö- osallistujamäärä 01-06/2019 | henkilö- osallistujamäärä 07-12/2019 | henkilö- osallistujamäärä yhteensä koko hankkeen ajalta |
|-------|--|--|--|--|--|--|
|-------|--|--|--|--|--|--|

EVE-Edelläkävijyyttä ja eväitä työurien pidentämiseen S20461/ jatko hanke 08/2019-12/2020

seurantaraportti (10)11: 01-06/2020

europa-raportointia täydentävä liite 08/2020in

| | | | | (yrityksen mukaan) | (yrityksen mukaan) | (yrityksen mukaan) |
|------------|----|---|----|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Halsua | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 |
| Kannus | 2 | 0 | 2 | 31 | 1 | 31 |
| Kaustinen | 1 | 0 | 1 | 5 | 3 | 5 |
| Kokkola | 9 | 0 | 18 | 86 | 14 | 187 |
| Lestijärvi | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Perho | 1 | 0 | 2 | 1 | 1 | 4 |
| Toholampi | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 16 |
| Veteli | 1 | 0 | 1 | 2 | 3 | 2 |
| yhteensä | 14 | 0 | 25 | 125 | 23 | 245 |

huom. 1. yrityksellä saattaa olla toimipiste useammassa kunnassa, mutta se on raportoitu vain yhteen.

huom. 2. Sopranon toteuttaman Tuottavuus ja työhyvinvointikoulutuksen (ryhmäkoulutus) yritys- ja osallistujatiedot eivät ole em. mukana.

Koska osallistujayrityksiä ei seurantajaksolla tullut uusia, toimialakohtainen jakauma on aikaisemman mukainen.

TäsmäKoulutuksen osallistujayritykset ja –organisaatiot toimialoittain koko hankkeen ajalta

| toimiala | yritys tai organisaatio, kpl |
|----------------------------------|------------------------------|
| kuntoutus- ja hoitopalvelut | 18 |
| rakennus- ja puusepänteollisuus | 2 |
| maanrakennus | 1 |
| muovi- ja metallituoteteollisuus | 3 |
| Kuljetus- ja logistiikkapalvelut | 1 |
| yhteensä | 25 |

TäsmäKoulutuksien koulutus suunnitelmat on tehty EVE-tavoitteita sekä EVE-jatko hankkeen painotuksia tukeviksi. Tavoitteet ovat tukeneet osallistuneen yrityksen koko työyhteisön työn sujuvuutta ja työyhteisön toimivuutta osaamiseen huomiota kiinnittämällä. TäsmäKoulutukset tukevat tavoitteita lisäämällä oman työn hallintaa ja sen kehittämistä sekä koko työyhteisön uudistumis- ja muutosvalmiuksia luoden näin myös edellytyksiä työurien jatkuvuudelle, ammatilliselle liikkuvuudelle sekä uuden työvoiman rekrytoinnille.

Osaamisen kehittämispainotukset ovat olleen yritys kohtaisia, osalla selkeästi enemmän ammatilliseen osaamiseen painottuvia ja osalla esim. johdon esimies- ja laatutyöhön sekä HR-johtamiseen painottuvia, usein em. elementtejä yhdessä sisältäen.

TäsmäKoulutusten kesto vaihtelee 6-9 kk välillä. Koulutus jaksotetaan yhdessä yrityksen ja kouluttajien kanssa em. aikatauluun. Aikataulumuutoksia koulutuksen aiheuttavat lähinnä yrityksen liiketoiminnan muuttuvat tilanteet.

TäsmäKoulutukset ovat pitäneet sisällään uutta tietoa tuovia lähipäiviä, syventäviä etätehtäviä sekä soveltavaa työssäoppimista. Opintoja on myös suunniteltu verkossa opiskeltaviksi. Koulutussisällöt tukevat

EVE-Edelläkävijyyttä ja eväitä työurien pidentämiseen S20461/ jatkoahanke 08/2019-12/2020

seurantaraportti (10)11: 01-06/2020 eura-raportointia täydentävä liite 08/2020in

tulevaisuudessa tarvittavaa osaamista tai erityisosaamista. Täsmäkoulutuksen vaikuttavuudessa on suuri merkitys osallistujien sitoutumisella ja opitun soveltamisella työssäoppimisen aikana, koska se on keino viedä uutta tietoa yrityksen toimintaan ja kehittämiseen. Tämän varmistamiseksi työssäoppimisen merkityksen perustelemiseen, ohjaukseen, seurantaan ja valvontaan on kiinnitetty enemmän huomiota ja asiaa käydään läpi osallistujien kanssa. Työssäoppimista on myös rytmitetty ajanjaksoittain tapahtuvaksi, jolloin opiskelijat palauttavat työssäoppimispäiväkirjat ja opittu tieto saadaan yrityksen toimintaan ja kehittämiseen tuoreeltaan. Työssäoppimisen vaikuttavuuteen kiinnitetään edelleen huomiota. Täsmäkoulutusprosessia on mallinnettu sitä mukaan, kun kokemusta koulutuksen suunnittelusta, toteutuksesta ja arvioinnista on tullut. Haasteita on Täsmäkoulutusprosessin tehostamisessa, jotta saadaan yritysasiakkaille Täsmäkoulutuksesta tuotettu arvo maksimoitua.

Täsmäkoulutus työssä olevien osaamisen kehittämismuotona - yleensäkin nykyiset työssä olevan henkilön opiskelumahdollisuudet – on edelleen uutta työelämässä, yrityksissä. Usein myös keskitytään akuutteihin, liiketoiminnan tai lainsäädännön edellyttämään välttämättömään tiedon, tietämyksen hankintaan ja päivittämiseen. Täsmäkoulutus haastaa työnantajaa kokonaisvaltaisempaan koulutustarpeiden ja tulevaisuuden osaamiskuilujen tarkasteluun. Tämä vaatii aikaa ja tiivistä vuorovaikutusta, käytännössä infon, aktivoinnin ja alustavan suunnittelupalaverin jälkeen useita yhteydenpitoja ja tapaamisia. Motivaatio ja sitoutuminen, tulevaisuuslähtöinen ja strateginen osaamisen kehittämisen tarkastelu sekä perusta kehittämiskumppanuudelle syntyy tämän prosessin aikana.

Tätä prosessia voidaan tukea lisäämällä tulevaisuustietoista ja työyhteisöä osallistavaa HR-osaamista yrityksessä - strategisesta tasosta arjen HR-työhön ja käytäntöihin. HRQ-muutosagenttikoulutus, osaamiskartoitus sekä työssä olevien uraohjaus - pilotit tukevat vahvasti Yhteishankinnan Täsmäkoulutusta, ne tuovat Täsmäkoulutuksen suunnitteluun tehokkuutta ja hyödyntämiselle vaikuttavuutta. Pilottien kokemusten ja osaamisen pohjalta voitaisiinkin lähteä pilotoimaan muutamien yritysten kanssa ns. työyhteisön kestävä osaamista tukevan yhteistyön-/kumppanuuden toimintaa.

EVE-Täsmäkoulutuksen raportointi

Kustakin Täsmäkoulutushankinnasta tehdään loppuraportti, joka sisältää palautetta ja vaikuttavuusarviointia. Loppuraporttiin kootaan tietoa, tehdään yhteenveto, joka sisältää mm:

- opiskelijoiden koulutuspalautteiden koonti
- opiskelijoiden vaikuttavuusarviointi
- vastuuhenkilön eura-lopettamisilmoituksen arviointi
- vastuu- ja yhdyshenkilöiden (eve-hanke ja yrityksen edustaja(t) keskustelujen näkemyksiä

lisäksi

- koulutuksessa mukana olevien kouluttajien ja EVE:n vastuuhenkilön, edustajien kanssa käydään tarpeen mukaan keskusteluja ja itsearviointia
- EVE-hankkeen toteuttajat keskenään keskustelevat koulutuksista mm. viikkopalavereissa, suunnittelupalavereissa ja tilanne-/seurantapalavereissa

EVE-Edelläkävijyyttä ja eväitä työurien pidentämiseen S20461/ jatkohanke 08/2019-12/2020

seurantaraportti (10)11: 01-06/2020 eura-raportointia täydentävä liite 08/2020in

- Kehitettyä palaute- ja arviointi, raportointikäytäntöä on jatkettu tällä jaksolla

01-06/2019:

- em. käytäntöjä on jatkettu

07-12/2019

- em. käytäntöjä on jatkettu
- mikäli yrityskumppani ei osallistu muuhun EVE-yhteistyöhön niin HR-toiminnasta vastaavalta, yhdyshenkilöltä ja/tai muilta koulutuksen suunnitteluun ja toteuttamiseen keskeisesti osallistuneelta ja pyydetään lopettamisilmoitukseen vaikuttavuusarviointi.

EVE- Täsmäkoulutustilanne

Yksi Täsmäkoulutuskokonaisuus päättyi seurantajaksolla. Seurantajaksolla alkaneita ja v. 2019 edelleen jatkuvia Täsmäkoulutuksia on kolme. Niistä on kerätty koulutuskohtaiset palautteet ja saatua palautetietoa hyödynnetään koulutusprosessissa. Varsinaiset koonnit ja vaikuttavuusarvioinnit tehdään Täsmäkoulutuksien päätyttyä.

01-06/2019:

Täsmäkoulutuskokonaisuuksia on hankkeessa toteutettu/toteutuksessa yhteensä 13. Niihin on osallistunut yhteensä 24 eri yritystä. Seurantajaksolla oli käynnissä yhteensä neljä Täsmäkoulutuskokonaisuutta ja niissä mukana 12 eri yritystä ja yksi työyhteisö. Seurantajaksolla päättyi kaksi ja syksyllä 2019 jatkuu kaksi Täsmäkoulutuskokonaisuutta. Päättyneistä koulutuksista on kerätty koulutuskohtaisia palautteita ja saatua palautetietoa hyödynnetty. Päättyneistä on tehty palautekoonnit ja vaikuttavuusarvioinnit.

07-12/2019:

Seurantajaksolla ei käynnistynyt uusia ja käynnissä olleet kaksi päätettiin seurantajaksolla; Täsmäkoulutuskokonaisuuksia on hankkeessa toteutettu yhteensä 13. Niihin on osallistunut yhteensä 25 eri yritystä. Seurantajaksolla päätettiin siis käynnissä olleet kaksi Täsmäkoulutuskokonaisuutta. Niissä oli mukana 12 eri yritystä ja yksi työyhteisö.

EVE- Täsmäkoulutuksen koulutustarjonta

- Täsmäkoulutusten kautta on alueelle edelleen tuotu alueelta puuttuvaa, uutta erityisosaamista – asiantuntijuutta, esim. kuntoutus- ja terapia työkaluja ja -toimintatapoja

EVE-Edelläkävijyyttä ja eväitä työurien pidentämiseen S20461/ jatkoahanke 08/2019-12/2020

seurantaraportti (10)11: 01-06/2020

aura-raportointia täydentävä liite 08/2020in

- TäsmäKoulutusvastaava on saanut
 - monien erialojen tietämystä, tuntemusta ja ymmärrys erilaisista osaamistarpeista erilaisissa yrityksissä
 - kokonaiskuvan tarjolla olevista koulutuspalveluista ja tätä kautta myös perusta erilaisille koulutuspalveluverkostoille. Tällä seurantajaksolla esim. TTL, soite, eri laatukouluttajat, suomen uimaopetus- ja hengenpelastusliitto, kuntoutusyritykset jne.

01.06.2019:

- edelleen on tuotettu räätälöidysti alueelta puuttuvaa asiantuntemusta
- EVE-tavoitteita tukevia suunnitelmallisia yrityskohtaisia koulutuskokonaisuuksia valmisteltu edelleen tiiviissä yritys yhteistyössä
 - yhteistyöprosessi on tukenut EVE-TäsmäKoulutuskumppanien kiinnostusta ja aktivoitumista suunnitelmalliseen, kokonaisvaltaiseen, eri työntekijäryhmiä kattavaan ja pitempikestoiseen osaamisen kehittämistyöhön
 - koulutuksiin osallistuneiden osallisuuden kehittyminen sekä oman osaamisensa että työyhteisön osaamisen kehittämiseen ja jakamiseen
- koulutuksia sekä työntekijöille että esimiestyöhön
- koulutuksissa sekä ammatillisia että henkilöstötyötä, johtamista ja esimiestyötä, työhyvinvointia, turvallisuutta, laatua tukevia sisältöjä
- koulutusten toteuttamisessa pyritty hyödyntämään myös digiteknologiaa
- työhyvinvointikartoitustyökalua/TTL:n sähköinen yksilötutka pilotoitiin työntekijöiden kanssa. Vastauksia hyödynnettiin koulutussisällön rakentamisessa. Rekisteröintitunnukset ovat jatkossa yrityksellä.
- esim. räätälöinnistä/ratsastusterapiaosaamista neurologisen asiakkaan kuntouksessa: <https://areena.yle.fi/radio/ohjelmat/yle-radio-suomi?c=yle-radio-suomi-kokkola>
- kouluttaja- ja asiantuntijayhteistyötä sekä KPEDU:n, alueen oppilaitosten että valtakunnallisten asiantuntijaorganisaatioiden ja asiantuntijoiden kanssa on edelleen jatkettu
 - uudet TäsmäKoulutuksiin liittyvät asiantuntija/kouluttajaverkostot tukemaan yritysten osaamisen kehittämistyötä alueella esim.
 - lean-, laatu- ja esimieskoulutukset
 - Potilassiirtojen ergonomiakortti-koulutukset hoitotyön kehittämisen keinoina 10.5.2019. Valtakunnallinen koulutuspilotti pidetty TTL:n kanssa yhteistyönä (yhdyshenkilönä erikoistutkija Erja Sormunen) potilassiirtojen ergonomiakortti-kouluttajille. Kouluttajina Ritva Padinki ja Auli Mäkelä. Koulutus pidetty webinaarina, Skypen kautta
- EVE-Yhteishankinnan Täsmäkoulutusmallin 1.0 /toteuttamisprosessin rakentaminen toteutettujen Täsmäkoulutusten ja niihin liittyvän ELY, TE-toimisto, yritys- ja palveluntuottajayhteistyön pohjalta
- EVE-Yhteishankinnan Täsmäkoulutustietoisuuden leviäminen ja kokemusten saaminen

EVE-Edelläkävijyyttä ja eväitä työurien pidentämiseen S20461/ jatko hanke 08/2019-12/2020

seurantaraportti (10)11: 01-06/2020

aura-raportointia täydentävä liite 08/2020in

07-12/2019:

- saatettu loppuun keskeneräiset Täsmäkoulutussuunnitelmien mukaiset koulutukset
- täsmäcase esim. 1.: liitteenä Palvelualan kehittämis- ja koulutusyhteistyökumppanin omaan julkaisuunsa tekemä artikkeli EVE-yhteistyöstä, jossa mukana myös mittava, tällä seurantajaksolla päättynyt EVE-Täsmäkoulutuskokonaisuus
- täsmäcase esim. 2.: Tuotannollisen yrityksen EVE-Täsmäkoulutuskokonaisuuteen sisältyi työhyvinvointikoulutusosuus. sen aikana yrityksessä tehtiin työhyvinvointikartoitus, nimettiin henkilöt työhyvinvointivastaaviksi (2 tuotannosta ja yksi toimistopalveluista) ja tarkoitus on käynnistää kehittämistyö tukemaan työhyvinvointia ja
- em. yritysten kanssa jatketaan yhteistyötä sekä EVE-kehittämispiloteilla että mahdollisesti myös uusilla EVE-Täsmäkoulutuskokonaisuuksilla.
- jatkettu yritysrekrytointia ja aloitettu yritystapaamisia yhdessä Osuvakoulutuksen kanssa
- käynnistetty osaamiskartoitusprosesseja tukemaan Täsmäkoulutusten tulevaisuusorientoitunutta suunnittelua ja saatettu loppuun ens. osaamiskartoitus
- tavoitteena on pilotoida osaamiskartoitusta jatkossa osana koulutussuunnittelua, sen ens.vaiheena
- raamitettu ja aloitettu yhteistyö Täsmäkoulutuspalveluntuottajien kanssa
- otettu käyttöön turvaposti 08/2019

Tulevat toimenpiteet

- Täsmäkoulutusyritysten rekrytointi jatkuu
- alueen yrityskehittäjien kanssa tapahtuva yhteistyö jatkuu
- yrityksen Täsmäkoulutuksen hankinta ja suunnitteluprosessi kuvaus (vaiheet ja aikataulu), virtaviivaistaminen
- Täsmäkoulutuksen vaikuttavuuteen edelleen huomion kiinnittäminen
- Täsmäkoulutussuunnitelmien toteutus, seuranta ja arviointi
- Uusien pedagogisten ratkaisujen pilotointi Täsmäkoulutuksen toteuttamisessa
- HRQ-, osaamiskartoitus-, työssä olevien uraohjauspilotit Täsmäkoulutusyritysten kanssa,
 - edellytyksiä syvemmälle tiiviimmälle kumppanuudelle henkilöstölähtöisen osaamisen kehittämisessä, tulevaisuuden työidentiteettiä tukevan toimintakulttuurin rakentamiselle
- TyhyX -jälkeisessä toiminnassa aktiivinen mukanaolo; alueen työhyvinvointiverkoston ydinryhmäjäs

01-06/2019:

- jatketaan Yhteishankinnan Täsmäkoulutuksiin liittyvä työtä
- jatketaan yritysten osaamiskartoituksiin että työssä olevien uraohjauspilottiin liittyvää yhteistyötä
 - pyritään mallintamaan HR-työtä ja yritysten henkilöstön, työntekijöiden jatkuvaa oppimista tukevaa yhteistyömallia
-

EVE-Edelläkävijyyttä ja eväitä työurien pidentämiseen S20461/ jatkohanke 08/2019-12/2020

seurantaraportti (10)11: 01-06/2020 eura-raportointia täydentävä liite 08/2020in

- tulevalla kaudella uutena yhteistyö TäsmäKoulutuspalveluntuottajien, Tamora Oy:n ja Suomen Yrittäjäopiston kanssa. Tavoitellaan myös muutamia uusien toimialojen yrityksiä mukaan

07-12/2019:

- jatketaan Yhteishankinnan TäsmäKoulutuksiin liittyvä työtä
- uusien TäsmäKoulutusten suunnittelussa otetaan käyttöön ELY:n 12/2019 saatu ohje Yhteishankintakoulutusta koskevista linjaukset (POHELY/324/2019) EVE-TäsmäKoulutuksen osalta
- jatketaan yhteistyötä TäsmäKoulutuspalveluntuottajien kanssa. Heiltä on pyydetty suunnitelma 01-09 2020 ajan TäsmäKoulutuksen toimialakohdennuksista sekä määrällisistä tavoitteista mm. yritykset, henkilöosallistujat, koulutukset, oppilastyöpäivät)
- jatketaan yritysten C&Q -osaamiskartoituksiin että työssä olevien työpolkuohjauspilottiin liittyvää yhteistyötä
- perehdytetään uutta työntekijää EVE-hankkeeseen ja oman vastualueen työhön
- puretaan ensimmäisiä osaamiskartoitustuloksia ja yritysyhteistyötä, TäsmäKoulutuksia pyritään rakentamaan aikaisempaa tavoitteisemmin osaamiskartoitusten pohjalle
- Tiivistetään edelleen yhteistyötä ja luodaan toimintatapoja Osuvakoulutuksen ja toimialojen kanssa
- tutustutetaan toimialojen yritysasiakasrajapinnassa työtä tekeviä EVE:n käyttämään osaamiskartoitustyökaluun osallistamalla mukaan uusien oman toimialan Täsmäkoulutusyritysten kanssa tehtävään osaamiskartoitusvaiheeseen.

01-06/2020:

Uusia Yhteishankinnan TäsmäKoulutuksia ei jatkunut, päättynyt tai käynnistynyt seurantajaksolla. Näin ollen EVE- hankkeen Yhteishankinnan TäsmäKoulutusten kokonaismääräksi jää 23 yritystä, 2 organisaatiota ja 245 eri henkilöä. Toteutuneiden oppilastyöpäivien kokonaismääräksi 4845. Toteumaan liittyen;

- kansallisella Yhteishankinnan TäsmäKoulutusrahoituksella siirrettiin toteutettavaksi n. 600 otpv
- rinnakkais-/koulutushankkeesta hankituista, toteutuneista koulutuspäivistä jäi osa laskuttamatta, koska hankintasopimus ns. tuli täyteen ja näitä koulutuspäiviä, n. 250 otpv., ei ole myöskään laskettu toteutumakertymään
- koulutuspäivien toteutumataavoite em. tarkastellen saavutettiin

Koska käynnistyviä Yhteishankinnan TäsmäKoulutuksia ei tällä seurantajaksolla ole niin edellisen seurantajakson muutkin määrälliset tiedot ovat samalla lopullisia tietoja.

COVID-19 vaikutukset:

- suunnittelussa ja valmistelussa olleita Täsmäkoulutuksia ei ollut yrityksissä mahdollisuus käynnistää, ne peruuntuivat tai ne haluttiin myöhentää mahdollisesti vasta syksyllä 2020 käynnistyviksi.
 - em. johtuen EVE-hankerahoituksella (rinnakkaishankkeen käytännön toimenpiteen 09/2020 mennessä päätettävä) ei enää voitu palvella mutta

EVE-Edelläkävijyyttä ja eväitä työurien pidentämiseen S20461/ jatkohanke 08/2019-12/2020

seurantaraportti (10)11: 01-06/2020

aura-raportointia täydentävä liite 08/2020in

- o valmistelussa olevat siirretään mahdollisuuksien mukaan toteutettavaksi kansallinen rahoitus; kahdelle valmisteluprosessissa olleelle löytyi ratkaisuksi Pohjanmaan ELY:n kansallinen TäsmäKoulutusrahoitus; Osuvakoulutuksen kautta toteutuksessa yksi ja toisesta myös tarjouspyyntö. Näissä yhteensä n. 600 optv.
- o sovittiin rahoittajan ja palveluntuottajien, Osuvakoulutus Oy, Taomra Oy ja Suomen Yrittäjäopisto kanssa 05/2020, ettei TäsmäKoulutuksia enää toteuteta EVE-rinnakkaishankerahoituksella
- o toiminta keskittyi loppukevään aikana luotujen kontaktien kanssa kehitystoimenpiteiden toteuttamiseen ja koulutuksien suunnitteluun
- o kontaktointi ja kehitystoimet on tehty netin yli
- o turvaposti on otettu aktiiviseen käyttöön henkilötietoja sisältävässä viestinnässä tietosuojan varmistamiseksi

Seurantajaksolla toteuttua Yhteishankinnan Täsmäkoulutukseen liittyvää toimintaa:

- Yritysrekrytointi on ollut seurantajaksolla aktiivista; Painotus suoriin yhteydenottoihin, joita on toteutettu ajanjaksolla 20 kpl, silmällä pitäen myös suunniteltua 3K-hanketta. Lisäksi tuottavuusklubin tapaamisia on järjestetty eri toimijoiden ja yhteiskumppaneiden kanssa, kuten kunnanjohtajat, TE-toimiston edustajat, Kaustisen ja Kokkolan seutukunnan edustajat jne. Joiden kanssa on keskusteltu meneillään olevasta hankkeesta ja kehitystoimien tuomista eduista ja mahdollisuuksista sekä tulevasta 3K hankkeesta
- Pro-osaamiskartoituksia on toteutettu aktiiviseksi, 6 kpl/pilotoitu osana Täsmäkoulutusprosessia; EVE-hanke on pohjustanut ja käynnistänyt kansallisella rahoituksella yhden Täsmäkoulutuksen sekä toisen yrityksen koulutus on hankittuna.
 - o Toisin kuin aikaisemmin on todettu, menettely ei pidennä Täsmäkoulutuksen suunnittelua vaan päinvastoin antaa selkeämmän kuvan yrityksen tarpeesta osaamisen kasvattamiseksi ja näin ollen koulutus on helpompi ja nopeampi suunnitella. Lisäksi yrityksen strategia ja kehitystavoitteet avautuvat suunnittelijalle paremmin. Näin kartoituksen avulla lyhennetään varsinaista koulutussuunnittelu-aikaa ja koulutuksen osumatarkkuus paranee.
 - o Osaamiskartoitusten pohjalta on hyvin pystytty suunnittelemaan pitkäjänteinen koulutussuunnitelma asiakasyrityksien kanssa
 - o Toimialat ovat osallistuneet yhdessä C&Q osaamiskartoitusprofiiliin luomiseen ja näin ollen toimialojen tietoisuutta kartoituksesta on voitu lisätä, ja he ovat osaltaan antaneet panoksensa siihen, millaisia vaatimuksia toimialalle on tulevaisuudessa mahdollisesti tulossa
 - o Yritysten kokemukset, palautteet hyviä.
 - o Työkalua ja sen mahdollisuuksia sekä kokemuksia KPEDU:n asiakasyhteistyössä on esitelty KPEDU:n johtoryhmälle 06/2020.
 - o ks. myös osaamiskartoitukset, jatkuuus
- Hanketoiminnan ELY:n kansallisen Yhteishankinnan Täsmäkoulutushankinnan yhteistyömallia on luotu; KPEDU:n uudistuvassa työelämäpalvelussa ja esim. 3K-hankeyhteistyössä sitä voidaan ottaa käyttöön ja jatkaa kehittämistä.

4. TYÖSSÄ OLEVIEN TYÖELÄMÄ- JA URAOHJAUSKOKEILUT

TYÖSSÄ OLEVIEN URAOHJAUS 1.0

Työssä olevien työelämä- ja uraohjauspalvelun mallintaminen on käynnistetty raportointikaudella. Mallintamista ja pilotointia varten on hankittu osaamista ja tietoa ohjausprosessista ja –menetelmistä sekä tutustuttu jo toteutettuihin uraohjausvalmennuksiin. Toimenpiteitä ovat olleet

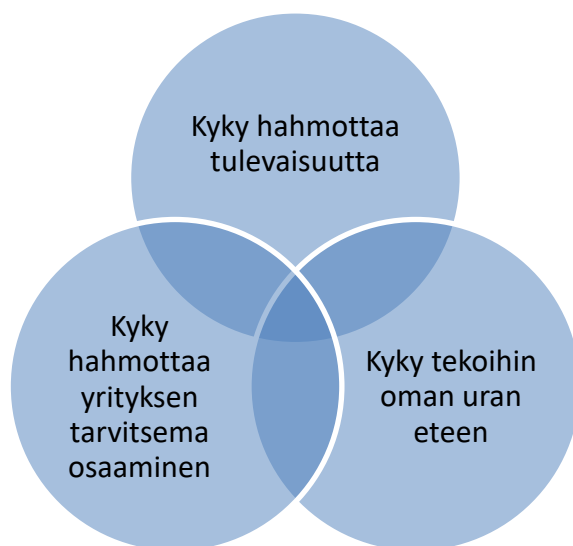
- tiedonhankinta kirjallisuudesta, lehtiartikkeleista, internetistä
- projektityöntekijän koulutuksen aloittaminen Uraohjaus (10 op) –koulutus, Aducate
- keskustelu ohjausprosessista ja -menetelmistä mm. Ohjuri-hankkeen työntekijöiden kanssa kokonaiskuvan muodostamiseksi
- ohjausmenetelmien kartoitus esim. Foreammatti, FutureScore
- toteutettujen ohjausten kartoitus esim. Alman Future Me, Sitran Tulevaisuuden työpaikka (MiniBootCamp)

Tulevaa palvelua on avattu ja markkinoitu TäsmäKoulutuksen markkinoinnin ja suunnittelun yhteydessä. Muutamiin TäsmäKoulutussuunnitelmiin on jo sisällytetty ko. yrityksen kanssa tehtävä uraohjauksen pilotointi. Pilotointia on tarjottu erityisesti HR^Q–koulutukseen osallistuville yrityksille.

Työssä olevien uraohjaukselle on luotu alla oleva viitekehys. Tavoitteena on lisätä työssä olevien työurasuunnitteluvaihtoehtoja sekä parantaa edellytyksiä työurien pidentämiseen ja ammatilliseen liikkuvuuteen. Samalla varmistetaan, että osaaminen ja sen lisääminen kohdentuvat yrityksen/työpaikan tulevaisuuden visioon ja suunniteltuihin strategioihin. Uraohjausta tarjotaan ensisijaisesti työryhmälle/tiimille, mutta myös yksilöohjaus on käytössä. Pilotoinnin ja mallintamisen tavoitteena on yrityksille myytävä tuote.

EVE-Edelläkävijyyttä ja eväitä työurien pidentämiseen S20461/ jatko hanke 08/2019-12/2020

seurantaraportti (10)11: 01-06/2020 eura-raportointia täydentävä liite 08/2020in



01-06/2019:

Työssä olevien työelämä- ja uraohjauspalvelun mallintamista on jatkettu raportointikaudella. Mallintamista ja pilotointia varten on hankittu osaamista ja tietoa ohjausprosessista ja –menetelmistä sekä tutustuttu jo toteutettuihin uraohjausvalmennuksiin. Toimenpiteitä ovat olleet tiedonhankinta kirjallisuudesta, lehtiartikkeleista, internetistä

- projektityöntekijän Uraohjaus (10 op) –koulutus, Aducate
- ohjausmenetelmien kartoitus mm. Foreammatin mahdollisuudet
- painatettu A2-kokoinen esittely- ja suunnittelupohja uraohjauksesta
- palaveri uraohjauksen markkinoinnista ja ohjausmenetelmien havainnollistamisesta TE-palvelujen asiantuntijan kanssa 13.6.2019

Työssä olevien uraohjauksesta on laadittu esite 21.1.2019. Tulevaa palvelua on avattu ja markkinoitu TäsmäKoulutuksen markkinoinnin ja suunnittelun yhteydessä.

Muutamiin TäsmäKoulutussuunnitelmiin on sisällytetty yrityksen kanssa tehtävä uraohjauksen pilotointi. Pilotointia on tarjottu erityisesti HR^q –koulutukseen osallistuville yrityksille.

Uraohjauksen mahdollisuutta on esitelty Kaustisen seutukunnan kehittämiskoordinaattorille sekä MTK-Keski-Pohjanmaan hankepäällikölle. Yrittäjille on järjestetty kolme tiedotustilaisuutta: 3.4. Kannuksessa, 10.4. Halsualla ja 16.4. Toholammilla. Näihin tilaisuuksiin osallistui yhteensä 22 henkilöä.

Oman osaamisen sanoittamisen ja kehittämisen työkaluja on testattu yhden yrityksen työntekijöiden kanssa. Osallistujia oli kahdeksan.

EVE-Edelläkävijyyttä ja eväitä työurien pidentämiseen S20461/ jatkohanke 08/2019-12/2020

seurantaraportti (10)11: 01-06/2020 eura-raportointia täydentävä liite 08/2020in

Työssä olevien uraohjauksen tavoitteena on lisätä työssä olevien työurasuunnitteluvalmiuksia sekä parantaa edellytyksiä työurien pidentämiseen ja ammatilliseen liikkuvuuteen. Samalla varmistetaan, että osaaminen ja sen lisääminen kohdentuvat yrityksen/työpaikan tulevaisuuden visioon ja suunniteltuihin strategioihin. Uraohjausta tarjotaan ensisijaisesti työryhmälle/tiimille, mutta myös yksilöohjaus on käytössä. Pilotoinnin ja mallintamisen tavoitteena on yrityksille myytävä tuote.

07-12/2019:

EVE-työntekijä Virpi Virtanen käynnisti työssä olevien uraohjaustoiminnan mallintamisen. Virpi siirtyi 10/2019 alkaen toisiin työtehtäviin. Hän perehdytti ja jakoi omat näkemyksensä asiasta uudelle työntekijälle KPEDU:n ura- ja työelämäohjaaja Marianne Leimiö-Sepälle. Marianne aloitti osa-aikaisesti EVE-kehittämishankkeessa 09/2019 ja vastaa työssä olevien uraohjauksen/tulevaisuusohjauksen mallintamisesta, pilotoinnista sekä em. toimintaa ja käynnistettäviä pilotteja tukevia verkostojen rakentamisesta ja olemassa oleviin palveluihin ja työkaluihin tutustumisesta.

TYÖSSÄ OLEVIEN URAOHJAUS 1.0/TULEVAISUUSOHJAUS 1.0/TYÖPOLKUOHJAUS 1.0/TYÖELÄMÄOHJAUS

- Ohjauspilottitoimintaa on suunniteltu ja mallinnettu työnimellä Tuottavuusklinikan ”tulevaisuuslabra”. Tulevaisuuslaboratorion ohjaustyö
 - kohdennetaan EVE-hankkeessa mukana olevien yritysten, organisaatioiden työntekijöille, uutena yritysryhmänä erityisesti maahanmuuttajia työllistäneet yritykset
 - on yksilöllistä, ennakoivaa työelämäpolun suunnittelua ja tulevaisuuden työidentiteetin rakentamista tukemaan mm. työuran jatkuvaa uudistumista, ammatillista liikkuvuutta, työhyvinvointia ja osallisuutta
 - toteutetaan sekä henkilökohtaisena että/ja pienryhmänä
 - suunnitellaan yhteistyössä työnantajan ja yrityksen tyhy-ryhmän tms kanssa (työntekijöiden edust. mukana)
 - toiminnalla pyritään tukemaan ja edistämään osaamisen ja oppimisen johtamista esim. kehityskeskustelujen käymistä ja niiden tavoitteisuutta
 - toiminnalla pyritään myös uudistamaan ja tuomaan työkaluja yritysten HR-työhön
 - työstetty työpajarakennemallia ns. tulevaisuusvalmennuksena nimellä ”Tulevaisuuden työidentiteetti”
 - käynnistetty työkirjan tekeminen osallistujalle, ohjauksen tueksi

Uutena, tavoitteisena näkökulma, kohderyhmänä ohjaustoimintaan on otettu myös yritysten ulkomailta tullut työvoima. Työnantajilla on edelleen kehitettävää ulkomaisen työvoimaan liittyen esim. palkkaus, perehdytys, työyhteisöön sitoutuminen tai ulkomaisen työvoiman tuomat mahdollisuudet, oma työnantajuus. Monet kaipaavat myös tietoa henkilöiden osaamisen tunnistamisesta sekä kulttuurisesta monimuotoisuudesta.

EVE-Edelläkävijyyttä ja eväitä työurien pidentämiseen S20461/ jatko hanke 08/2019-12/2020

seurantaraportti (10)11: 01-06/2020

europa-raportointia täydentävä liite 08/2020in

TYÖSSÄ OLEVIEN URAOHJAUSVERKOSTO

Työssä olevien työuraohjauksen asiantuntijaverkostoa varten on alustavasti selvitetty valtakunnallisia ja alueellisia toimijoita mm. Uraohjaajat ja -valmentajat ry. Jo olemassa olevat verkostot keskittyvät paljolti opiskelijoiden ja työttömien ohjaukseen eikä tämän hankkeen kohderyhmään.

7-12/2019:

Verkostoja on koottu myös osallistumalla messuille, joissa käy työnantajia (Tulevaisuuden osaaja), koulutuksiin (Eures, Ely-keskus, Talent Coastline), tutkimalla ketkä ovat tuottaneet materiaalia (ks. erillinen kohta) ja tehneet uraohjausta (kansallisesti sekä kansainvälisesti), olemalla yhteyksissä työnantajiin (esitellen uraohjauksen) ja toisiin hankkeisiin, ja verkostoitumalla sekä yhteistyöllä talon sisäisesti opettajien ja työelämäpalvelujen kanssa.

AINEISTO JA MATERIAALI

Kerätty materiaali on tallennettu manuaaliseen ja sähköiseen arkistoon.

07-12 2019:

- uraohjaus nimi on yrityksissä ymmärretty liiksi uralla etenemisenä ja niinpä tällä hetkellä on käytössä tulevaisuusohjaus -käsite ja työpolku- käsite
- päivitetty esite
- kerätty ja hankittu ohjaustyötä tukevaa materiaalia ja työkaluja
- tutustuttu ja oltu yhteydessä erityisesti ohjausta verkkopalveluina toteuttaviin palveluntuottajiin
- käynnistetty prosessin mallintaminen ja uraohjauspilotin suunnittelu
- käynnistetty palvelumuotoilu ja tuotteistaminen
- suunniteltu ohjausinfomateriaalia työnantajille ja työntekijöille
- kontaktoitu yrityksiä ja tarjottu pilotointimahdollisuutta
- pilotointia ei ole vielä käynnistetty eikä palautteita saatu suunnitellusta toimintamallista
- osallistuttu EVE-Täsmäkoulutusyhteistyöhön, tulevan HR-seminaarin ja siihen sisältyvän työpajan suunnitteluun ja koordinointiin
- Työelämäohjauksessa käytettävää materiaalia on kerätty seuraavista lähteistä:
- Get a Life on valtakunnallinen, kaksivaiheinen hankekokonaisuus, jota koordinoi Tulevaisuuden tutkimuskeskus. Päärahoittaja on Euroopan sosiaalirahasto. Tulevaisuusohjaus.fi -sivustoa ylläpitää [Turun yliopiston Tulevaisuuden tutkimuskeskus](#). Sivuston materiaalia on tuotettu ja kehitetty vuodesta 2009 lähtien eri hankkeissa ja koulutuksissa. Materiaaleja on mm. simulaatiotyökalu tulevaisuuden työelämään.
- Työkaari kantaa – tuottavaa työhyvinvointia -materiaali on kehitetty työelämän kehittämishankkeessa teknologiateollisuudessa. Hanketta rahoittivat järjestöjen lisäksi Euroopan Sosiaalirahasto Hämeen ELY-keskuksen kautta. Työkaarikeskustelulomakkeen avulla asiakas pystyy hahmottamaan

EVE-Edelläkävijyyttä ja eväitä työurien pidentämiseen S20461/ jatkohanke 08/2019-12/2020

seurantaraportti (10)11: 01-06/2020 eura-raportointia täydentävä liite 08/2020in

kokonaisvaltaisesti omaa terveyttä ja toimintakykyään, osaamistaan, arvoja, asenteita ja motivaatiotaan sekä johtamista, työoloja ja työyhteisöä.

- Työelämäohjauksen työkalupakki on tuotettu Erasmus+-hankkeessa ”Worklife Guidance – Development of guidance and counseling in the workplace”. Hankekumppanit ovat ETSC/Islandi, OAKK/Suomi, CFL/Ruotsi, EC VPL/Alankomaat ja MERIG/Itävalta. Kattavaan työkalupakkiin on koottu käytännön työkalujen lisäksi erilaisia menetelmiä, parhaita käytäntöjä ja case-esimerkkejä. Lisätietoa hankkeesta ja kumppaneista on nettisivuilla osoitteessa <https://worklifeguidance.wordpress.com/>
- AMKista uralle! on ESR -hanke, joka keskittyi opiskelijoiden uraohjaukseen, mutta siitä on saatu vinkejä myös työssä olevien työelämäohjaukseen.
- Työterveyslaitos on kehittänyt nettisivun Johdatus työurajohtamiseen – tietoa ja harjoituksia. Aihetta tarkastellaan työurajohtamisen lähestymistavasta käsin ja on hyvä johdatus työelämäohjaukseen.
- World of Insights on kehittänyt työkaluja työelämäohjaamiseen. Hankkeen käyttöön ostettiin pelikortit, joiden avulla voidaan toteuttaa työelämäohjausta.

Kerättyä materiaalia on hyödynnettävissä Tuottavuuslinikalla. Sitä on tallennettu manuaaliseen ja sähköiseen arkistoon.

TULEVAT TOIMENPITEET

- esite työssä olevien uraohjauksesta
- palvelun markkinointi
- tuotetaan työkalupakki ohjausmenetelmistä
- testaus alkaa kevään 2019 aikana
- testauksien ja palautteiden perusteella toimintamallin kehittäminen
- kartoitus palvelun tarpeesta, toteutuksesta ja sisällöstä
- hankitaan tarvittavat lähdemateriaalit ja työkalut palvelun toteuttamiseksi

01-06/2019:

- palvelun markkinointi jatkuu edelleen
- tuotetaan työkalupakki ohjausmenetelmistä Thinglink-sovelluksella
- testaus alkaa syksyn 2019 aikana
- testauksien ja palautteiden perusteella toimintamallin kehittäminen
- kartoitukset palvelun tarpeesta, toteutuksesta ja sisällöstä
- hankitaan tarvittavat lähdemateriaalit ja työkalut palvelun toteuttamiseksi

07-12/2019:

- palvelun markkinointi jatkuu edelleen
- ens. pilotit käyntiin keväällä 2020; yrityksiä/työntekijäosallistujia rekrytoidaan aktiivisesti yhteistyössä
- EVE-tiimin kanssa
- työkirjan tekeminen jatkuu

EVE-Edelläkävijyyttä ja eväitä työurien pidentämiseen S20461/ jatkohanke 08/2019-12/2020

seurantaraportti (10)11: 01-06/2020

aura-raportointia täydentävä liite 08/2020in

- tuotteistaminen, palvelumuotoilu jatkuu
- osaamista ja työkaluja hankitaan lisää, testataan ja pilotoidaan
- luodaan perusta työssä olevien ohjausverkostolle

01-06/2020:

Ura- ja työelämäohjaaja Marianne Leimiö-Sepän työskentely keskeytyi EVE-hankkeessa ja maaliskuussa 2020 pilotointi siirtyi uudelle EVE-työntekijälle, joka muiden vastuualueidensa lisäksi pyrki toteuttamaan työelämävalmennuspilotteja loppukevään aikana.

Yrityksiä kontaktointiin suorilla yhteydenotoilla. Työelämävalmennukseen saatiinkin lupaavasti jo osallistujia kahdesta eri yrityksestä ja näiden kanssa oli tarkoitus käynnistää valmennuspilotit maaliskuun aikana.

COVID-19 vaikutukset:

- Yritys, josta osallistujia olisi tullut useita, kuitenkin vetäytyi valmennuksesta COVID-19 tilanteen realisoiduttua.
- Toisen yrityksen osalta saatiin kuitenkin toteutettua pilotoinnit kahdella työntekijällä.
- Uusia mahdollisia osallistujia ei enää yritetty rekrytoida tilanteen kärjistyttyä.

Työelämävalmennuspilotti

EVE-hankkeen pilottikokonaisuudessa vakiintui käyttöön työelämäohjaus. Työelämävalmennuksen tavoitteena on yhdenmukaistaa työntekijän motivaatio, osaaminen ja tavoitteen yrityksen tavoitteiden kanssa. Näin ollen on mahdollista myös pidentää henkilön työuraa, lisätä motivaatiota ja sitoutumista yritykseen sekä vaikuttaa myös mahdollisten poissaolojen ilmenemiseen. Valmennus on yksilöllistä, sisältäen vuorovaikutteisia valmennuskeskusteluja työntekijän kanssa. Kaikki työntekijät, joiden muutosvalmiutta, työelämätaitoja ja itseohjautuvuutta olisi hyvä vahvistaa, soveltuvat työelämäohjaukseen.

COVID-19 huolimatta suunniteltu pilotointi ei jäänyt kuitenkaan kokonaan suorittamatta, vaan mukaan saatiin 2 henkilöä yhdestä organisaatiosta. Henkilöillä on merkittävä asema yrityksessä ja heillä on myös mahdollisuus vaikuttaa omaan työhönsä normaalia enemmän. Heidän kohdallaan olikin olennaista selvittää heidän persoonallisuutensa, vahvuudet, heikkoudet sekä kiinnostuksen kohteet, jotta tulevaisuuden työnkuva olisi heille mahdollista hahmottaa.

Tässä pilotissa työelämävalmennus käynnistettiin Thomas-henkilökohtaisen käyttäytymisprofiilin <https://www.thomas.co/> tekemisellä. Analyysi on sähköinen, mutta myös sen purku suoritettiin vaivattomasti netin yli vallitsevasta COVID-19 tilanteesta johtuen. Analyysin avulla luotiin kuva siitä, millainen käyttäytymismalli henkilöillä on.

Thomas- analyysin jälkeen työelämävalmennus keskittyi henkilökohtaiseen ohjaukseen, valmentamiseen ja kiinnostuksen kohteiden selvittämiseen. Tarkoituksena oli luoda käsitys siitä, millainen rooli yrityksessä parhaiten vastaisi yrityksen tarpeita, sekä mahdollistaisi heille mahdollisimman motivoivan työkokonaisuuden. Henkilön työskennellessä pääsääntöisesti omalla mukavuusalueellaan työssään motivaatio ja sitoutuminen kasvavat.

EVE-Edelläkävijyyttä ja eväitä työurien pidentämiseen S20461/ jatkohanke 08/2019-12/2020

seurantaraportti (10)11: 01-06/2020

aura-raportointia täydentävä liite 08/2020in

Henkilökohtainen ohjaus käynnistettiin listaamalla nykyiset työtehtävät. Listauksen jälkeen henkilöt luokittelivat työtehtävät yksinkertaisesti 3 eri kiinnostusluokkaan (erittäin kiinnostava, kiinnostava, ei kiinnostava). Kiinnostuksen kohteiden selvittämisen jälkeen he myös arvioivat, mihin asioihin heillä on tällä hetkellä liian vähän aikaa panostaa, huolimatta siitä, että työtehtävä on mielenkiintoinen. Tämän jälkeen työelämävalmentaja peilasi työlistausta, kiinnostuksen kohteita, sekä ajankäytön haasteita Thomas-analyysiin. Tulokset käsiteltiin ryhmässä molempien henkilöiden ollessa läsnä, koska työtehtävät ovat sidoksissa toisiinsa.

Molempien henkilöiden osalta voitiin tunnistaa roolit, joissa heidän olisi hyvä työskennellä tulevaisuudessa. Vahvuudet olivat tunnistettavissa selkeinä kokonaisuuksina, kuten myös kehitettävät osaamisalueet. Kokonaisuudessaan heille on mahdollista rakentaa toimenkuvat, joissa heidän on mahdollista työskennellä lähes kokonaisuudessaan vahvimmilla kiinnostuksen ja osaamisen alueilla. Muutos vaatii kuitenkin uuden työntekijän palkkaamisen työyhteisöön tai muita vastaavia järjestelyjä, jotta toimenkuvia voidaan selkeyttää, sillä molemmilla henkilöillä vahvuudet ja kiinnostuksen kohteet löytyivät samoilta osa-alueilta. Kokonaistehokkuuden kannalta resurssilisäys nähtiin kannattavaksi.

Henkilöt kokivat työelämävalmennuksen helpottaneen käyttäytymisen arviointia työssään. Oman käyttäytymisen tunnistaminen helpottaa suhtautumista vastaan tuleviin tilanteisiin. Samalla he kokivat

myös saaneen käsityksen tilanteista, joissa he eivät täysin pysty toimimaan haluamallaan tavalla ja näin ollen heillä on jatkossa mahdollisuus vaikuttaa omaan käyttäytymiseensä näissä tilanteissa. Kokonaisuudessaan työnkuvien hahmottaminen uudella tavalla ei tullut heille yllätyksenä, vaan he kokivat sen vahvistaneen näkemystään siitä, miten heidän tulisi edetä suunnitelmassaan. He kokivat saaneensa apua myös uuden henkilön työnkuvan rakentamiseksi.

Toteutettu työelämävalmennusmalli ja johtopäätöksiä:

- Thomas-analyysi (henkilökohtainen käyttäytymisprofiili) ja henkilökohtainen purkupalaveri 1h
- Kaksi noin tunnin mittaista haastattelua, jossa pyrittiin selvittämään nykyisten työtehtävien luonnetta, kiinnostuksen kohteita sekä tulevaisuuden roolituksia ja työnkuvaa
 - Haastattelujen ja kysymyksillä ohjauksen avulla saatiin luotua näkemys siitä, millaisen toimenkuvan ja roolin he haluavat itselleen rakennettavan yrityksessään
 - Palaute työelämävalmennuksesta oli rohkaisevaa, vaikkakin vertailukohtaa ei ole
 - Huomioitavaa on, että henkilöillä on normaalia suurempi mahdollisuus vaikuttaa omaan rooliinsa ja työhönsä yrityksessä, joka on tällä hetkellä murrosvaiheessa
- Jatkossa tavoitteena on pilotoinnista poiketen saavuttaa työntekijälle yhteneväiset tavoitteet yrityksen strategisten tavoitteiden kanssa

Em. toteuttamismallin lisäksi EVE-työelämäohjaukseen on suunniteltu muutamia malleja. Niitä oli tarkoitus pilotoida peruuntuneissa ohjauspiloteissa.

Johtopäätöksiä:

- Henkilökohtaisen työprofiilin luominen toimii hyvin valmennuksen ja ohjauksen perustana
- Henkilökohtaiset, vuorovaikutukselliset ohjaustilanteet antavat mahdollisuuden avartaa ja luoda parempaa näkemystä heidän vahvuuksistaan ja kehityskohteistaan sekä niiden mukaisten työtehtävien valintaa

EVE-Edelläkävijyyttä ja eväitä työurien pidentämiseen S20461/ jatkoahanke 08/2019-12/2020

seurantaraportti (10)11: 01-06/2020

aura-raportointia täydentävä liite 08/2020in

- On huomioitavaa, että henkilön on pääsääntöisesti suotavaa työskennellä omalla vahvuusalueellaan, jotta positiivinen vire ja motivaatio säilyvät. Vaa'an kääntyessä toisin päin, työn mielekkäys sekä motivaatio laskevat
- EVE-tiimi näkee paljon potentiaalia työelämävalmennuksen toteutuksesta myös tulevaisuudessa hankkeissa. Piloteissa ei saatu mahdollisuutta työntekijöiden sitouttamiseen strategiaan ja yrityksen tavoitteisiin, mutta nämäkin pilotit antoivat näkemyksen siitä, kuinka työelämävalmennuksella voidaan vaikuttaa työn mielekkyyteen, motivaatioon sekä kokonaiskuvan hahmottamiseen.

5. HRQ-TOIMINTAMALLIT JA KÄYTÄNNÖT, OSAAMINEN JA ASIAANTUNTIJUUS

HR^q -MUUTOSAGENTTIEN KOULUTUSOHJELMA 1.0

HR^q muutosagenttikoulutuksen ideointia, suunnittelua ja valmistelua on tehty intensiivisesti. Koulutusta varten on hankittu tietoa, kartoitettu toimijoita ja olemassa olevaa HR- palvelu- ja koulutustoimintaa. Koulutukseen on tehty esite ja TäsmäKoulutukseen liitettävä yleiskuvaus.

HR^q-muutosagenttien koulutusohjelma 1.0 on valmisteltu ja rakennettu sitä tukevaa kouluttaja- ja asiantuntijayhteistyötä sekä verkostoja. Syksyn aikana on kontaktoitu toiminta-alueelta sekä valtakunnallisesti laajasti asiantuntijoita ja muita keskeisiä henkilöitä, myös viranomaisia (ks kohta hr-toimintaan aineistoa ja materiaaleja).

HR^q koulutukseen on rekrytoitu yrityksiä

- lehti-ilmoitus "Yrittäjä Uudista Osaamistanne HR-koulutuksella" Keski-Pohjanmaa lehdessä 3.11.2018
- tiedotustilaisuus 26.9. 2018 Tuottavuuslinikalla ja radiohaastattelu YLE Keski-Pohjanmaan uutisissa
- "HR^q -Agentiksi Yhteishankinnan Täsmäkoulutuksella" KOSEK:n www-sivuilla 10/2018 sekä info-TV:ssä linkki esitteeseen projektityöntekijöiden sähköpostiyhteydenotoissa ja sähköpostimarkkinointi
- info- ja suunnittelutilaisuus Tuottavuuslinikalla 17.12.2018
 - täsmennetty kiinnostuneiden TäsmäKoulutusyritysten edustajien kanssa koulutussuunnitelmaa ja toteuttamisaikataulua
- suorat yrityskontaktointit
- maaseutuyritysten kartoitus ProAgrarian asiantuntijoiden kanssa ja suora yhteydenotto Tunkkarin maitotilalle Veteliin

Koulutusta pilotoiva ryhmä koostuu kehittämiskumppaniyritysten työssä olevista sekä yksilöllisen ohjauksen kautta tulevista ja pilottirytyksiin sijoittuvista henkilöistä (OHJURI-hankeyhteistyö)

- EVE-TäsmäKoulutusosallistujat 02/2019-12/2019, yrityskohtaiset TäsmäKoulutussuunnitelmat
- esittely Kokkolan TE-palveluiden asiantuntijoille 19.11.2018 rekrytointiprosessin käynnistäminen
 - info hakijoille 28.12.2018, haku 2.1.2019 mennessä; haastattelut 9. ja 10.1.; valinnat 10.1.2019
 - Ohjuri-osallistujat 01/2019 -> 06/2019, oma koulutussuunnitelma (toteutus Ohjuri-hankkeen resursseilla)
 - myös muita kuin pilottiryhmän edustajia osallistuu lähikoulutuspäiviin verkostoitumisen tehostamiseksi
 - yhteensä osallistujia 6-10

HR^q muutosagenttikoulutusohjelma 1.0 toteutetaan ajalla 01/2019 -12/2019. Koulutuksen aikana toteutetaan yritys- ja osallistujakohtaisia HR^q -uudistamisprosesseja pilotteina. Samoin selvitetään myös

EVE-Edelläkävijyyttä ja eväitä työurien pidentämiseen S20461/ jatkoahanke 08/2019-12/2020

seurantaraportti (10)11: 01-06/2020

europa-raportointia täydentävä liite 08/2020in

edellytykset ja työmarkkinoilla olevien osallistujien kiinnostus Tuottavuusklinikan HR^q-asiantuntijapalveluun sekä yrittäjyyteen.

01-06/2019:

HR^q -MUUTOSAGENTTIEN KOULUTUSOHJELMA 1.0 -> HR^q-AGENTTIVALMENNUS/HR-VALMENNUS

PK-yrityksissä kasvun, uudistumisen ja innovatiivisuuden edistäminen edellyttävät henkilöstöjohtamisen kehittämistä. Henkilöstöjohtamisen roolista organisaation menestymiseen vaikuttavana tekijänä on puhuttu painokkaasti lähes kahden vuosikymmenen ajan. Henkilöstöjohtamisen painoarvo ja HR-toimijoiden roolit vaihtelevat suuresti riippuen organisaation luonteesta ja tilanteesta. Tulevaisuuden menestyvissä yrityksissä HR:n ja työhyvinvoinnin osaajat ovat johtamisen keskiössä. Osaava, osallistuva ja proaktiivinen henkilöstö on yritykselle strategisesti tärkeä voimavara ja kilpailukykytekijä. Yrityksessä tiedetään, mitkä prosessit tuovat lisäarvoa liiketoiminnoille, kilpailukykyyn kasvulle ja vaikuttavat

loppuasiakkaalle tuotettavaan arvoon. Johtamisessa hyödynnetään talouden ja työelämän laadun tunnuslukuja. Modernilla HR:llä on iso rooli yrityskulttuurin muokkaajana ja digitalisaatiossa. HR^q muutosagenttikoulutus oli valmisteltu ja suunniteltu aloitettavaksi edellisellä seurantajaksolla marras-joulukuussa 2018 yritysten Täsmäkoulutuksena. ELY:n kanssa käytyjen neuvottelujen tuloksena oli, että HR^q -muutosagenttien koulutusohjelma muutetaan toteutettavaksi/pilotoitavaksi EVE-kehittämishankkeessa. Samalla aloitus siirrettiin vuoden 2019 alkuun ja nimeksi muutettiin HR^q – valmennus. Aloituskohdaksi suunniteltiin tammikuun 2019 alkua ja ensimmäiseksi teemaksi Lean HR – johtamisfilosofiana.

HR^q-valmennuksen tarkoituksena on antaa kokonaiskuva tulevaisuuden henkilöstön ja työhyvinvoinnin johtamisesta muutostilanteissa. Valmennuksen aikana pilottiyritykset toteuttavat asiantuntijoiden ohjauksessa tulevaisuutta ennakoivan HR^q-arkkitehtuurin, joka edistää tuottavuutta, hyvinvointia, työelämän laatua, muutosten läpiviemistä, työurien pidentämistä, työntekijöiden työmarkkinakelpoisuutta ja työhön kiinnittymistä sekä ammatillista liikkuvuutta.

HR^q –valmennuksen suunnittelua ja valmistelua sekä yrityskumppaneiden kartoitusta jatkettiin tammikuun 2019 ajan intensiivisesti. Valmennusta varten hankittiin tietoa, materiaaleja sekä kartoitettiin olemassa olevia HR- koulutus- ja kehittämispalveluiden tuottajia. Valmennuksen esite päivitettiin rahoittajan toiveiden mukaisesti. Valmennuksen asiantuntijahankintojen kilpailutuksia tai hintavertailuja valmisteltiin ja toteutettiin. Seurantajaksolla järjestettiin valmennuspäiviä sekä tuotettiin materiaalia itsenäisesti perehdyttäväksi, tutustuttiin osallistujia verkko- ja printtimateriaalien hyödyntämiseen sekä digipedagogiikkaan ja toteutettiin HR- benchmarkingvierailuja alueen yrityksiin.

HR^q –valmennuksen aloituspäivä jouduttiin siirtämään helmikuulle ja se järjestettiin 22.2.2019.

Tammikuussa HR^q –valmennettavia kutsuttiin kuitenkin jo Kpedulla 22.1. järjestettyyn Lean –seminaariin.

HR^q-valmennuksen valmennuspäivät:

- LEAN –seminaari 22.1. (ei varsinainen valmennuspäivä)
- aloituspäivä 22.2. Mari Katara
- Kauppakamarin ”uudistunut työlainsäädäntö” 6.3. (3 osallistujaa)
- Työyhteisön ja muutoksen johtamisen haasteet – Pekka Järvinen – 12.3. (7 osallistujaa)
- Työpaja 5.4. ”Tyytit työssä” – temperamentti ja persoonallisuusanalyysit –Irma Ikaheimo ja Iiris Niemonen (2 osallistujaa)
- HR-johtaminen – Minna Frilund – 12.4. (4 osallistujaa)
- Operatiivinen johtaminen paineen alla – Harri Gustafsberg – 16.4. (4 osallistujaa)

EVE-Edelläkävijyyttä ja eväitä työurien pidentämiseen S20461/ jatkohanke 08/2019-12/2020

seurantaraportti (10)11: 01-06/2020

aura-raportointia täydentävä liite 08/2020in

- Henkilöstöjohtaminen, tukitoiminnosta menestystekijäksi – Mikko Luoma – 15.5. (5 osallistujaa)
- Palkitseminen – Anna Alajoki – 22.5. (6 osallistujaa)
- Osaamisen johtaminen – Minna Frilund & Mari Äijälä – 24.5. (4 osallistujaa)
- Juridisesti kestävä päätöksenteko työsuhteasioissa – Sari Innanen – 6.6. (7 osallistujaa)
- HR-analytiikka – Anna Alajoki – 7.6. (4 osallistujaa)

HRq-valmennukselle / -vauhdittamolle järjestettyjä, HR-johtamisen teemaan keskittyneitä benchmarkingvierailuja:

- HW –company 29.1.
- Kpedu 8.2.
- AholaTransport 19.2. (2 osallistujaa)
- Barona 26.2.
- Canorama 5.3.
- Halpa-Halli 19.3.
- SK Protect 26.3.
- Saska 2.4. (3 osallistujaa)
- ProKaustinen 2.4. (3 osallistujaa)
- Beamex 23.4.
- Fresh Servant Oy 28.5. (siirrettiin syksylle 2019)

HRQ-pilotissa on seurantajaksolla aloittanut EVE-kumppaneina 6 yritystä ja 1 organisaatio (tavoite 4-6) ja niistä osallistujia yhteensä 9 henkilöä. Yritykset edustavat eri toimialoja, kuten maanrakennus-, toimistopalvelut, kaivostoiminta sekä teollisuuden kone- ja laiterakennus. Yritysten henkilöstömäärä vaihtelee 25 ja 200 välillä ja ne sijaitsevat eri puolilla hankkeen toiminta-alueella.

Huomioitava on, että seurantajakson aikana 01-06/2019 Keski-Pohjanmaalla haettiin useisiin yrityksiin asiantuntijoita HR -työhön eri ammattinimikkeillä. HRq-valmennus on siis ajankohtainen alueella.

Tilanne tuki myös työmarkkinoilla olevien, HR-työstä kiinnostuneiden osallistamisesta mukaan HRq-valmennukseen. Tätä asiaa työstettiin eteenpäin yhteistyössä paikallisen TE-toimiston ja Kpedu:n OHJURI-hankkeen kanssa. Käytännössä työmarkkinoilla olevien osallistuminen mahdollistui OHJURI-hankeyhteistyön (yksilöllinen työllistymistä edistävä koulutus) kautta. Yhteistyö on ollut tiivistä ja hankkeesta on seurantajaksolla integroitu neljä osallistujaa mukaan HRq –valmennuspäiviin sekä työelämäjaksoille HRq-valmennusyrityksiin tai EVE-kumppanuusyrityksiin. Näiden henkilöiden osallistumisesta on raportoitu Ohjuri-hankkeessa. Syksylle 2019 on suunniteltu kahden Ohjuri –hankkeen HR -opiskelijan integroimista edelleen HRq –valmennusryhmään sekä työssäoppimisjaksoille EVE-hankkeen kehittämiskumppanuusyrityksiin.

HRq-valmennuksen julkisuutta

- HRq –osallistujien rekrytointia on jatkettu kontaktoimalla suoraan yritysten talous- tai HR-vastaavia Toholammilla, Kannuksessa, Kokkolassa, Kaustisella, Perhossa sekä Lohtajalla
- HRq-osallistujien rekrytointia myös TäsmäKoulutusten markkinoinnin/suorat puh.kontaktointit yhteydessä, Eve-työntekijöiden sähköpostin linkkinä, asiakastapaamisissa
- HRq-valmennuksessa aloittaneen Gina Tallqvistin haastattelu Nuori johtaja -liitteessä 10.4.
- HRq-valmennuksesta ”Henkilöstöjohdolle Täsmätukea”, Keskipohjanmaa-lehti 18.5.

07-12 2019:

EVE-Edelläkävijyyttä ja eväitä työurien pidentämiseen S20461/ jatkohanke 08/2019-12/2020

seurantaraportti (10)11: 01-06/2020

aura-raportointia täydentävä liite 08/2020in

Raportointijaksolla yhteydenpidosta HRq-valmennukseen osallistuvien yritysten ja EVE-hankkeen välillä on huolehtinut hankkeen kaksi yrityskehittäjää, joiden vastuulla on ollut myös valmennuspäivien suunnittelu, käytännön järjestelyt sekä arviointien koonti ja jälkitoimet.

HRq-valmennuspilotissa on mukana 6 yritystä (aloitti 7/tavoite 4-6). Yhden yrityksen osalta valmennus keskeytyi (HR-vastaava/osallistuja ei enää töissä yrityksessä). Osallistujia HRq-valmennuksessa ja käynnistetyssä yrityskohtaisessa HR-kehittämistyössä on mukana yhteensä 20.

HRq-valmennuksen yhteiset valmennuspäivät on pääosin toteutettu suunnitellun mukaisesti. 25.10.2019 pidettäväksi suunniteltu päivä siirtyi 01/2020 asiantuntijalle tulleen esteen vuoksi. Valmennuspäiviä on ollut/on tarjolla seuraavasti:

- Uudistumisen johtaminen – Riitta Hyppänen – 27.-28.8
- Ratkaisukeskeiset vuorovaikutustaidot – Ulla Kauppila – 13.9
- Teams-koulutus – Isto Hakala – 20.9
- Y-sukupolvi työelämässä sekä työyhteisötaidot – Susanna Kultalahti – 27.9
- SFS-HR-standardit, SFS:n tuottama webinaari Tuottavuuslinikalla – 2.10
- Lakisääteiset suunnitelmat osana HR-johtamista sekä juridisesti kriittiset pisteet – Sari Innanen – 4.10. palaute
- Henkilöstötuottavuus – Ossi Aura – 9.10
- Palveleva johtajuus – Kirsi Rytönen – 8.11
- HRx – valtakunnallinen HR-tilaisuus 26.11.
- HR-arvoketjujohtaminen – Riitta Viitala – 25.10.2019 -> 31.1.2020
- Ollapa Pomo -seminaari 19.3.2020

Osallistujilta saatu palaute valmennuspäivistä on ollut kiitettävää, keski-arvo on 4,6 (asteikko 1-5).

HRq-valmennettavien taustakartoitustyö aloitettiin edellisellä raportointikaudella maaliskuussa 2019. Siihen käytettiin kyselylomake pohjaa, joka oli kehitetty aiemmin Vaasan yliopiston Hermes –hankkeen yhteydessä. Kyselylomakkeessa oli kysymyksiä yrityksen tämänhetkisten HR-käytäntöjen tilasta. Kysymyksiin voitiin vastata antamalla arvio tilasta asteikolla 1-5.

Kysely lähetettiin sähköisesti kaikille HRq-valmennettaville. Raportointijakson päättyessä kyselyn on täyttänyt suurin osa yritysten HR-vastaavista. Taustakartoitukseen on kuulunut myös henkilökohtaiset haastattelut etukäteen täytetyn kyselylomakkeen perusteella. Haastatteluita on pidetty lähes kaikille valmennettavista. Toinen haastattelu on toteutettu osalle HRq-valmennukseen osallistuvien yritysten toimitusjohtajia. Tavoitteena on saada selville, onko yrityksissä näkemuseroja HR-asioista HR-vastaavan ja toimitusjohtajan kesken. Hankkeen seuraavalla raportointijaksolla 1-6/2020 tullaan tekemään toinen haastattelukierros HRq –yrityksille, jolla pyritään selvittämään HRq –valmennuksen vaikuttavuutta yritysten HR-käytäntöjen tilaan. Tuloksista koostettava lopputyö valmistuu keväällä 2020 ja sen tekee EVE-hankkeessa osa-aikaisena yrityskehittäjänä toimiva Anna Alajoki Vaasan Yliopiston Kauppatieteellisen tiedekunnan henkilöstöjohtamisen maisteriohjelman pro gradu –tutkielmanaan.

HRq-valmennusta on jatkettu hankkeen jatkoaika huomioiden ja se päätetään keväällä 19.3.2020 pidettävään ”Ollapa Pomo 2025”- seminaariin. Tapahtuman suunnittelu on esitelty tarkemmin toisaalla raportissa.

HRq-valmennuksen yhdestä tapahtumasta järjestettiin mediatilaisuus, mutta laajasta jakelusta huolimatta yhtään median edustajaa ei tullut tilaisuuteen. Valmennuksesta on viestitty useissa Kpedu:n sekä EVE-hankkeen sidosryhmäkohtaamisissa ja valmennusesitteeseen on linkki EVE—hanketyöntekijöiden

EVE-Edelläkävijyyttä ja eväitä työurien pidentämiseen S20461/ jatkohanke 08/2019-12/2020

seurantaraportti (10)11: 01-06/2020 eura-raportointia täydentävä liite 08/2020in

sähköpostiallekirjoituksissa. Valmennuskokonaisuudesta sekä sen vaikuttavuudesta suunnitellaan seuraavalla raportointikaudella julkaistavaksi artikkeleita sekä tarinoita loppuraporttiin.

01-06 2020:

Raportointijaksolla HRq-valmennettavien ja EVE-hankkeen välisestä yhteydenpidosta on huolehtinut hankkeen kaksi yrityskehittäjää maaliskuun loppuun 2020 ja yksi henkilö raportointikauden loppuun saakka. Heidän vastuulla on ollut viimeisten valmennuspäivien, Ollapa Pomo 2025! –seminaarin sekä 16.6.2020 päätöstapahtuman suunnittelu, käytännön järjestelyt sekä arviointien koonti ja jälkitoimet.

Aiemmin HRq-valmennettaville on valmennuksen aikana tiedotettu ajankohtaisista asioista sähköpostitse lähetettyjen valmennuspäivien kutsujen yhteydessä. Tammikuussa 2020 lähetettiin pilottina ensimmäinen HRq-utiskirjeeksi brändätty viesti sähköpostitse HRq-valmennettaville. Uutiskirjeessä kerrottiin ajankohtaisista asioista ja tiedotettiin tulevista tapahtumista. Toinen uutiskirje lähetettiin 30.3. Tarkoituksena oli luoda tästä HRq –valmennettavien uutiskirjeestä säännöllinen HR-asioiden tiedotuskanava, jolla Tuottavuuskeskus pitää yhteyttä jatkossa HR-verkostoihin. Sähköpostin ja uutiskirjeen lisäksi valmennettavien kanssa pidettiin säännöllisesti yhteyttä Whatsapp'in ja puhelimen välityksellä sekä fyysisesti vierailemalla pilottiyrityksissä. COVID-19 seurauksena valmennusten lähipäivät sekä henkilökohtaiset kohtaamiset päättyivät ja uudeksi yhteydenpitokanavaksi aktivoitiin Teams.

HRq-valmennuksissa oli aktiivisesti mukana viiden yrityksen (aloitti 7/tavoite 4-6) edustajat. Pilottiyrityksistä valmennuksiin osallistuneiden määrä vaihteli 3-8 välillä ja edellisellä raportointikaudella käynnistetyissä yrityskohtaisissa HR-kehittämisprojekteissa jatkoi lähes 20 henkilöä. Valmennuspäiviä oli suunniteltu tai toteutui COVID-19 huomioon ottaen raportointijaksolla seuraavasti:

- 16.1. Harri Gustafsberg: Mielen johtaminen
- 31.1. Riitta Viitala: Henkilöstöjohtamisen arvoprosessi hr-kehittämisen lähtökohtana
- 13.2. Lean -seminaari
- 11.3. Pekka Järvinen, työyhteisön johtaminen
- 18.3. Digibuusteri –seminaari: tekoäly - robotiikka – virtuaalitodellisuus (COVID-19 > 4.11.)
- 19.3. Ollapa Pomo 2025! –Osamisen johtamisen seminaari (COVID-19 > peruuntui / tallenne)
 - Sari Innanen: verkkoluento : Näin hoidan yt-menettelyn juridisesti kestäväällä tavalla
- 16.6. Irma Ikäheimo: Kriisiviestintä
- 16.6. päätöstapahtuma

COVID-19 alkamisen jälkeen EVE-hankehenkilöstö aktivoitui seuraamaan tarjolla olleita HR-asiiantuntija-webinaareja ja välitti HRq-valmennettaville ennakkoon tietoa tapahtumista että linkejä joihinkin tallenteisiin. Netin yli toteutetuista 1-7 h kestoista webinaareista ja podcasteista osa oli itse järjestettyjä ja osa yhteistyötahojen tarjontaa. Useiden koulutus- ja valmennusyritysten maksulliset sekä esimerkiksi Henry-ry:n vain jäsenilleen tarjoamat HR-asiiantuntijuutta edistävät valmennukset siirtyivät nettiin ja niitä osan pystyi hyödyntämään ilmaiseksi. Tapahtumaan ilmoittautuneille osa järjestäjistä lähetti maksuttomana myös tapahtumatallenteen, jota on jaettu HRq –valmennettaville. Huomioitavaa on myös se, että HRq –ryhmälle valmennuksen alussa hankittu Kauppakamarin KoulutusOnline –palvelun tilaus oli lopetettu edellisellä raportointikaudella, mutta se avautui uudelleen maksuttomana HRq –valmennettavien käyttöön ja lisäksi laajentui kaikkien KPEDU:n opiskelijoiden käytettäväksi heinäkuun loppuun 2020 saakka. Kauppakamarin Jukka Jääskeläisen sanoja lainaten ” *Palvelu on ollut aikaisemmin käytössä Irma Ikäheimon vetämässä EVE-hankkeen HR-koulutusprojektissa*”.

EVE-Edelläkävijyyttä ja eväitä työurien pidentämiseen S20461/ jatkoahanke 08/2019-12/2020

seurantaraportti (10)11: 01-06/2020 aura-raportointia täydentävä liite 08/2020in

Riitta Viitalan valmennuspäivä ”HR-arvoketjujohtaminen” oli suunniteltu edellisellä raportointikaudella pidettäväksi, mutta oli tuolloin peruutettu sairaustapauksen vuoksi. Valmennus toteutui sovitusti 31.1.2020 ja samalla HRq –valmennuksen sekä kehittämishankkeiden toteutusta jatkettiin keväälle 2020.

Valmennuspäivän palautteiden keskiarvo oli 4,8/5. HRq-valmennettavat saivat päivästä mukaansa Viitalan luoman ”Henkilöstöjohtamisella parempaa kilpailukykyä” -oppaan henkilöstöjohtamisen itsearviointiin ja kehittämiseen. Myöhemmin esimerkiksi KPEDU:n liiketoiminnan kouluttaja Mari Äijälä otti työkalun testikäyttöön yritysten koulutus- ja kehittämistyössä.

HRq –valmennuksen yhtenä teemana oli osaamisen johtaminen. HRq –valmennusryhmän päätöstapahtumaksi oli alun perin suunniteltu 19.3. Ollapa Pomo 2025! –Osaamisen johtamisen huippuseminaaria, jonka ohjelma on esitelty raportissa toisaalla. COVID-19 –pandemian takia seminaari peruuntui, mutta seminaariin hankituilta pääalustajilta Leena-Maija Otalalta ja Maija-Leena Pusalta sekä projektipäälliköltä, KPEDU:n rehtorilta ja kolmelta muulta seminaarialustajalta saaduista asiantuntijamateriaaleista eli luentoesityksistä sekä – videoista tuotettiin raportointikaudella julkaisu/tallenne, joka jaettiin avoimesti HRq-valmennettaville. Lisäksi siitä tiedotettiin seminaariin ilmoittautuneille sekä laajasti muille hankkeen yhteistyötahoille.

Osaamisen johtamisen edistämiseksi HRq –valmennettaville esiteltiin osaamiskartoitustyökalua ja sen pilotointiin osallistui neljän pilottiyrityksen valmennettavia. Kartoituksen alussa EVE-hankkeen työntekijät loivat HR-asiantuntijan osaamiskvalifikaatiot sekä niille merkitsevyydet. Kukin osallistuja vastasi kartoitukseen netin yli ja sai tuloksistaan henkilökohtaisen raportin turvapostilla. Heille tarjottiin myös mahdollisuutta analysoida tuloksia asiantuntijan kanssa. Yhteenveto C&Q –kartoituksen tuloksista on jaksoraportin liitteenä.

Yksi valmennettavissa osallistui EVE-hankkeen HR –kartoituksen haastatteluun jonka tuloksia voi tarkastella Minna Liedeksen EVE-hankkeelle laatimasta loppuraportista, joka on väliraportin liitteenä sekä saatavilla hankkeen kotisivuilta sekä ladattavissa eEVE-loppuraportista. HRq -valmennettaville lähetettiin sähköpostilla hankkeen ja Vaasan Yliopistossa Riitta Viitalan johdolla opiskelijatyönä laatima Osaamisen johtamisen nykytila sekä tulevaisuuden tarpeet - kartoitustyökalu. Tuloksia koottiin anonyymisti sähköisen Forms –kyselyn avulla ja yhteenvetoa on kuvailtu toisaalla jaksoraportissa.

Ohjuri-hankkeessa edellisellä raportointikaudella HR-koulutuksessa opiskellut henkilö integroitiin HRq –valmennusryhmään ja erään HRq -valmennuspäivän aikana hanke järjesti opiskelijan sekä HRq –valmennuksessa olleen pilottiyrityksen kanssa neuvottelun asiantuntijayhteistyöstä ja lopputuloksena opiskelijalle tarjottiin työssäoppimispaikkaa Canorama Oy:lle HR-tehtäviin. Vuoden 2020 alussa edellä mainittu työttömänä ollut Ohjurin opiskelija vakinaistettiin henkilöstöhallinnon asiantuntijatehtävään Canoramalle. Kyseistä hankkeen mukaista toimintaa on kuvailtu ELY:n viestinnän tarinallistamispäivässä Vaasassa ja raportointikaudella tarinasta tuotettiin artikkeli TTT-lehden verkkojulkaisuun, ohjelman/3.7.1.-koordinaatiohankkeen blogiin sekä Kpedu:n ja EVE-hankkeen viestintään. Myös Canorama on levittänyt omissa somekanavissaan TTT-lehden julkaisemaa juttua.

HRq-valmennukseen liittyvät uudistusprojektit alkoivat osassa pilottiyrityksiä edellisen ja osassa tämän raportointikauden alussa starttipajoilla. Pajojen toteutuksissa oli EVE-hanketyöntekijöiden lisäksi KPEDU:n liiketoiminnan kouluttaja Mari Äijälä fasilitaattorina. Starttipajassa perehdyttiin muutosprosessi –työkaluun sekä maksuttomiin, verkossa toimiviin projektihallinnan työkaluihin kuten esimerkiksi Padlet. Starttipajassa päätettiin tavoitteesta, työnjaosta, aikataulusta, seurannasta sekä raportoinnista. Anna Alajoki ja Irma Ikäheimo seurasivat uudistusprojektien etenemistä ja lopputuloksista on raportoitu tarkemmin Anna Alajoen tutkimuksen yhteydessä. Yrityskohtaiset uudistusprojektit etenivät seuraavasti, lainaukset kehittämisprojektiraporteista:

EVE-Edelläkävijyyttä ja eväitä työurien pidentämiseen S20461/ jatkohanke 08/2019-12/2020

seurantaraportti (10)11: 01-06/2020

aura-raportointia täydentävä liite 08/2020in

Yritys A

Paikalla tj, henkilöstö- ja tekninen vastuuhenkilö.

Aihe: perehdytysmalli -> ICT-puolen perehdytysmalli (aiempaa perehdytysmallia ei ollut)

Tavoitteita: perehdytysrutiini -> vaihtuvuus vähenisi, työntekijän tuottavuus nopeutuisi

Projektihallintaan sähköinen työkalu, Teams alustana

asiasta tiedotetaan johtoryhmälle, sekä tj:n terveissä myös henkilöstölle

Aikaikkuna: helmikuun puoleenväliin

Jatko:

Projekti jaettiin kahteen osaan. Henkilöstövastaava vastaa ensimmäisen vaiheen suunnittelusta.

Toisesta vaiheesta vastasivat yksiköiden esimiehet.

Ensimmäinen vaihe lähes valmis helmikuun 2020 alussa.

Toiseen vaiheeseen mentorit yksiköittäin.

Projekti venyi pitemmälle keväälle; COVID`19 päällä

Yritys B

Paikalla tukipalvelu- ja tuotantovastaavia.

Aihe: henkilöstökäsikirjan päivitys; aiempi yli 10 vuotta vanha

tehty osana laatukäsikirjaa, ei kovin luettava tai työntekijäystävällinen

Tavoitteena tietopankki, josta löytyy selkeästi työsuhteeseen ja työhön liittyvät asiat, oikeudet, vastuut, ja ohjeistukset

Tarve on suuri, mutta kellään ei ole aikaa paneutua asiaan

starttipajassa keskusteltiin tärkeimmistä henkilöstökäsikirjan aiheista, jotka siellä tulisi olla, sekä miten jokainen aihetta lähtee työstämään

Projekti aloitetaan tammikuussa

kehittämisyhmä palaveriin, jossa päätetään alustavasti käsikirjan sisällysluettelo sekä jaetaan vastuut henkilöstökäsikirjan osa-alueista

Aikaa maaliskuun loppuun

Jatko:

Projekti käynnistettiin tammikuussa 2020, ensimmäisessä palaverissa päätettiin projektin jäsenten vastualueet. Myös sisällysluetteloa on hahmoteltu.

Palaveri koonnille on sovittu.

Arvioitiin, että projekti on valmis huhti-toukokuussa.

Projekti venyi pitemmälle keväälle; COVID`19 päällä

Yritys C

Paikalla tj ja tukipalvelu- ja toimintavastaavia

Aihe: rekrytointimalli; on olemassa pohja, josta löytyy periaatteessa rekrytoinnin etenemiseen ohje ei ole kuitenkaan selkeää, kenellä on vastuu mistäkin osasta

tiedonkulku on ongelma, päätösvalta ja rajat pitää selkeyttää

miten ottaa huomioon laki ja tasa-arvoasiat

mietinnässä onnistuuko osa mallista tehdä opinnäytetyön kautta? (centria opiskelija työntekijänä?)

Keskustelimme vastuiden jakamisen tärkeydestä, sekä mietimme jo rekrytointimallin eri osa-alueita (palikoita)

Palaveri kehittämissyhmän kanssa 29.11.2020

Teams tehty siihen mennessä, jota käytetään alustana

päätetään rekrytoinnin eri osa-alueiden kehittämiseen vastuuhenkilöt

Tuottavuuslinikalla tarjota työkalu rekrytoitavan henkilön ominaisuuksien yhteisymmärryksen löytämiseen

rekrytointimalliesimerkkejä saa lähettää

Aika: maaliskuun puoliväliin

Jatko:

Projektitiimi on tavannut useamman kerran marraskuussa ja joulukuussa 2019. Jokaiselle rekrytoinnin osa-alueelle on valittu kaksi vastuuhenkilöä sitä suunnittelemaan.

EVE-Edelläkävijyyttä ja eväitä työurien pidentämiseen S20461/ jatkohanke 08/2019-12/2020

seurantaraportti (10)11: 01-06/2020

aura-raportointia täydentävä liite 08/2020in

Helmikuun alussa jokainen prosessin osa-alue on käyty työryhmässä pareittain läpi. Enää on käymättä koko prosessi porukalla läpi ja kommentoida ja tehdä vielä mahdollisia muutoksia. Helmikuun alussa arvioitiin että projekti valmistuu maaliskuun puolella. Maaliskuun lopussa projekti oli vielä kesken, joskin melkein valmiina. Alustavasti koko prosessi on käyty ryhmässä läpi ja muokattu. Kaikki eivät kuitenkaan olleet silloin paikalla. Tarkka läpikäynti ja lopullinen hyväksyminen vielä uupuvat.

Projekti venyi pitemmälle keväälle; COVID`19 päällä

Yritys D

Paikalla viestintä/henkilöstö ja turvallisuusvastaavat aiheena työhyvinvointikysely; keskitytään psyykkiseen hyvinvointiin haetaan enemmän työhyvinvoinnin johtamisen tilaa (ei yksilöittäin, vaan millaista johtamisen ja työhyvinvoinnin koetaan työpaikalla olevan) toteutetaan yhdessä työterveyshuollon kanssa, jonka kanssa myös analysoidaan tulokset ja mietitään jatkotoimenpiteitä

starttipajassa keskusteltiin erilaisista työhyvinvointikyselyiden tuottajista Keskustelevat keskenään ja henkilöstövastaava kirjoittaa sitten aiheesta esityksen ja johto hyväksyy Sitten kartoitetaan kyselyntuottaja, valinta 2.12. mennessä Aikatavoite: tammikuun loppuun, aikomus että kysely on henkilökunnalla 20.1.

Jatko:

Projektisuunnitelma tehtiin ja kyselyn toimittaja valittiin joulukuussa

Kysely henkilökunnalle tehtiin tammikuun alussa

Tulokset on kerätty, keskiarvo on laskettu, ja sitä on verrattu yleisesti muiden alojen keskiarvoihin.

On mietitty miten kehityskohteisiin reagoidaan ja millä aikataululla, ja vastuut jatkotoimenpiteistä on jaettu. Seurauksena on esimerkiksi tehtävänkuvauksen tarkentaminen ja uudistaminen. Niillä pyritään vaikuttamaan myös vastuunjaon ja päätösvallan selkeyteen.

Tarkoitus on, että kysely tullaan toistamaan, tarpeen mukaan puolen vuoden tai vuoden päästä.

Kysely todettiin hyväksi.

Kehityskeskusteluihin lisättiin muutama kysymys työhyvinvointikyselyn perusteella.

Projekti valmistui suunnitellussa aikataulussa

Yritys E

Paikalla henkilöstö- ja tuotantovastaavia

aiheena rekrytointimalli -> rekrytointimalli työmaahenkilöstölle; ei aiempaa mallia epäselvää kuka vastaa rekrytoinnista, kenelle kyselyt työpaikkailmoituksesta menee,

minne rekry avataan, miten saadaan henkilöstöä tietyille alueille/paikkakunnille

keskustelu rekrytoinnin ongelmakohtista heillä sekä siitä, miten rekrytoinnin pitäisi edetä ja sen osa-alueita, samaan tyyliin kuin Kokkolan Ensi- ja turvakodilla

kehitysryhmään mukaan vielä yksi työmaapäällikkö

ei käyttöön sähköistä alustaa, mallia mietitään tapaamisissa ja kukin itsenäisesti niiden välissä

seuraava tapaaminen sovittiin 3.12., sen jälkeen parin viikon välein

Aikatavoite tammikuun loppuun

Jatko:

Projektitiimi tapasi vielä joulukuussa 2019 ja eri osa-alueiden suunnittelu jaettiin tiimin jäsenille.

Helmikuun alussa osa-alueet olivat melko valmiita. Ne pitäisi vain koota yhteen.

Projekti saatiin päätökseen helmikuussa.

HRq-valmennettävien kartoitustyö saatettiin loppuun raportointikaudella. Anna Alajoki toteutti HRq-valmennettaville loppukartoitushaastattelut, joilla haluttiin selvittää HRq-valmennuksen vaikuttavuutta yritysten HR-käytäntöjen tilaan. Haastateltavat pysyivät muuten samoina, mutta nyt mukana oli myös yhteen yritykseen uutena palkattu HR-koordinaattori, joka oli innokkaasti lähtenyt luomaan erilaisia käytäntöjä. Anna Alajoen työ EVE-hankkeessa osa-aikaisena HR-asiantuntijana jatkui maaliskuulle 2020. Samalla hän työsti Vaasan Yliopiston Kauppätieteellisen tiedekunnan henkilöstöjohtamisen

EVE-Edelläkävijyyttä ja eväitä työurien pidentämiseen S20461/ jatko hanke 08/2019-12/2020

seurantaraportti (10)11: 01-06/2020

aura-raportointia täydentävä liite 08/2020in

maisteriohjelman pro gradu –tutkielmansa tekoa HRQ –valmennettavien kartoituksesta yhteistyössä EVE-hankkeen kanssa. Tutkimus jatkui myös työsuhteen päätyttyä. Alajoen case-tutkimuksen tuloksista koostettu lopputyö valmistui kesäkuussa 2020 ja sen nimi on *Pk-yritysten henkilöstöjohtamisen kehittyminen HR-valmennuksen tuella*: Case-tutkimus. Työ löytyy EVE-hankkeen [www-sivuilta](http://www.sivuilta), loppuraportista sekä netistä osoitteella <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2020053139871>.

Alajoen mukaan EVE-hankkeen HRQ –valmennuksessa olleiden pilottiyritysten henkilöstöjohtamisen muutokset valmennuksen aikana olivat:

Yritys A:

- *Palkitsemismallin ja osaamiskeskustelujen testaaminen*
- *Hankkineet kaksi eri järjestelmää helpottamaan henkilöstötyötä*
- *Selkeytetty yhteisiä prosesseja, kuten tuntikirjanpitoa*
- *Rekrytointiprosessi uudistettu*
- *Varahenkilöitä mietitty ja nimetty toimihenkilöiden keskuudessa*
- *Henkilöstöpäällikkö lähettää säännöllisesti ”HR-viestin” esimiehille. Myös yleisesti viestintä on avoimempaa ja kattavampaa*

Yritys B:

- *johtoryhmän kokouksia on pyritty saamaan aktiiviseksi*
- *HR:n vastuualueiden selkiyttäminen otettu puheeksi*
- *merkittävimpien esimiesten vastuualueita ja päätösvaltaa on selkiytetty*
- *Henkilöstökäsikirjan perusteellinen uudistaminen aloitettu*
- *Valmennettava on ottanut enemmän vastuuta esimiesten perehdytyksessä henkilöstöasioihin ja informoinut heitä niihin liittyen*

Yritys C:

- *HR-koordinaattori palkattiin*
- *Strategian suunnitteluun otettiin henkilöstöä mukaan aiempaa enemmän. Strategiassa henkilöstö on huomioitu aiempaa enemmän.*
- *Otettiin käyttöön HR-järjestelmä, jota voidaan itse muokata*
- *Perehdytysuunnitelmaa uudistettiin kokonaisvaltaisesti*
- *Esimiesten vastuita ja päätösvaltaa pyritään selkiyttämään mm. toimenkuvien tarkentamisella.*
- *esimiehille on viestitty paljon ohjeistuksia ja infoa ajankohtaisista asioista, muutoksista ja henkilöstöasioiden hoidosta.*

Yritys D:

- *Monet HR-asiat ovat nousseet enemmän johdon ja esimiesten ajatuksiin ja puheisiin.*
- *Työhyvinvoinnissa yritetään yhä enemmän vastata työntekijöiden toiveisiin ja löytää ratkaisuja.*
- *Kartoitetaan HR-järjestelmän mahdollisuutta*
- *Rekrytointiprosessi on uudistettu kokonaisvaltaisesti*
- *Päällikkö kokoaa taulukkoa/kartoitusta työntekijöiden koulutustaustasta ja käydyistä kursseista.*
- *Hyvän johtamisen periaatteita on käyty läpi ja työstetty paljon*
- *Johdon rooleja ja vastuita on selkeytetty*

Yritys E:

- *Monia henkilöstödokumentteja ja –ohjeistuksia päivitettiin ja luotiin uusia*
- *Varahenkilöjärjestelmän tärkeys tunnistettiin*
- *Meneillään on tehtävänkuvauksien tarkennus ja uudistus, jolla pyritään vaikuttamaan myös vastuunjaon ja päätösvalan selkeyteen.*
- *Yrityksessä tehtiin ensimmäistä kertaa työhyvinvointikysely. Siitä ollaan tunnistettu kehityskohteita*
- *Kehityskeskusteluihin lisättiin muutama kysymys työhyvinvointikyselyn perusteella*

EVE-Edelläkävijyyttä ja eväitä työurien pidentämiseen S20461/ jatkohanke 08/2019-12/2020

seurantaraportti (10)11: 01-06/2020

aura-raportointia täydentävä liite 08/2020in

Alajoen mukaan eniten muutoksia on tapahtunut niissä yrityksissä, missä valmennettavat osallistuivat valmennuspäiviin kaikkein aktiivisimmin. Niissä yrityksissä, joissa aktiivisuus oli alhaisempaa, myöskään muutoksia ei ole niin paljon. Ne valmennettavat, jotka osallistuivat valmennukseen aktiivisimmin, myös kertoivat saaneensa siitä enemmän hyötyä. Valmennus oli avannut heidän silmiään henkilöstöjohtamisen kentän laajuudelle ja tärkeydelle ja joitakin mielenmuutoksia tuli ilmi valmennettavien toisella haastattelukierroksella.

Aktiivinen osallistuminen valmennukseen selkeästi korreloi yritysten henkilöstöjohtamisen kehittymisen asteen kanssa. Muutoksia eniten tehneissä yrityksissä (A, C ja D) on kaikissa kuitenkin myös nimetty henkilöstöasioista vastaava työntekijä, ainakin valmennuksen lopussa (C). Tällöin henkilöstöjohtamiselle on siis myös varattu enemmän resursseja, ja henkilöstöjohtamisen tärkeys on yrityksessä tunnistettu. Tietysti usein myös yrityksen pieni koko voi vaikuttaa siihen, ettei yrityksessä ole virallisesti nimetty henkilöstöasioista vastaavaa henkilöä. Yrityksissä B ja E valmennettavat hoitivat henkilöstöasioita muun työnsä ohessa. Tämä vaikuttaa asiaan todennäköisesti melko paljon. Yrityksessä E valmennettavalla oli

täysi työ ja kiire jo muutenkin, joten aikaa muutosten suunnitteluun ja toimeenpanoon ei varmasti juuri ollut. Yritys B:n sisäinen yhteistyö ei ollut aina aivan toimivaa. On siis positiivista että silti joitakin muutoksia vietiin läpi ja valmennuksen aikana joidenkin henkilöstöjohtamiseen liittyvien asioiden tärkeys tunnistettiin.

HRq -valmennuksen suoraa vaikutusta muutoksiin on Alajoen mukaan kuitenkin vaikea arvioida, koska taustalla vaikuttavia yrityksen ulko- ja sisäpuolisia tekijöitä voi olla lukemattomasti. Esimerkiksi johdon ja toimintaympäristön tuki vaikuttaa tutkimusten mukaan paljon. Yrityksissä A, C ja D johto oli sitoutunut muutoksiin ja tuki valmennettavia muutosten edistämässä. Varsinkin yrityksessä A omissa perheyrityksessä valmennettavan saama johdon tuki on merkittävää. C:ssä muutokset etenivät nopeasti heti kun yritykseen otettiin työssäoppija tekemään nimenomaan HR-tehtäviä. Näissä yrityksissä kaikki

valmennettavat myös kuuluivat johtoryhmään. Myös yrityksen B valmennettava kuului johtoryhmään, mutta oli melko selvää että johdon tuki oli puutteellista. Johtoryhmän kokouksiakaan ei ollut pidetty pitkään aikaan, mutta valmennettava oli valmennuksen aikana saanut ne aktiiviseksi, joten ehkä asiat tässä suhteessa paranevat. Henkilöstöjohtamisen kehittymiseen vaikutti olennaisesti varmasti myös valmennettavien aiempi HR-osaaminen työn tai mielenkiinnon kautta, sekä oma kiinnostus oppia lisää ja kehittyä omassa työssään.

Kaikissa case-yrityksissä henkilöstöjohtamisen strategisuus ja suunnitelmallisuus oli Alajoen tutkimuksen mukaan kehittynyt. Kahdella tai useammalla yrityksissä oli järjestelmiin, varahenkilöihin, rekrytointiin, dokumentteihin, osaamiseen, kehityskeskusteluihin ja raportointiin liittyviä muutoksia. Esimiestyöhön liittyen muutoksia oli toki kaikilla jossain määrin. Osaamisen kehittämiseen liittyen yhdellä oli muutoksia koulutuksessa ja yhdellä osaamiskartoituksissa.

Yhteenvetona ja kehittämisehdotuksena Alajoki esittää tutkimuksessaan: ”*mikäli samankaltainen valmennus järjestetään jatkossa, osallistujien valinnoissa voisi tiedustella heidän lähtökohtiaan tiettyihin asioihin liittyen. Voitaisiin kysyä esimerkiksi sitä, ja kuinka paljon he ovat valmiita järjestämään aikaa valmennukselle, kuinka kiireinen ajanjakso heillä on töissä meneillään ja tuleeko heille paljon yllättäen tehtäviä, jotka vaativat välitöntä reaktiota. Näin saataisiin ehkä varmistettua, että osallistujat pystyvät osallistumaan suurimpaan osaan valmennusta. Osallistujilta voitaisiin myös etukäteen tiedustella mikä on heidän arvionsa organisaation ja johdon tuelle heidän kehittämistoimilleen. Jos valmennuksen halutaan olevan vaikuttava, osallistujiksi kannattaa valita osallistujia, joilla on takanaan oman organisaationsa ja johdon tuki.*

EVE-Edelläkävijyyttä ja eväitä työurien pidentämiseen S20461/ jatkohanke 08/2019-12/2020

seurantaraportti (10)11: 01-06/2020

aura-raportointia täydentävä liite 08/2020in

Valmennuksen alkaessa olisi hyvä kannustaa jokaista osallistujaa pohtimaan oman organisaationsa lähtötasoa ja kehittämistarpeita. Tämän lisäksi olisi varmasti hyödyllistä käydä läpi muutosjohtamisen periaatteita, miten osallistaa henkilöstöä muutoksiin, miten viedä muutokset läpi onnistuneesti, miten rakentaa muutoksista kestäviä sekä miten perustella niiden tärkeys johdolle ja avainhenkilöille. Jokaisen teeman käsittelyssä voitaisiin varata aikaa pohdinnalle, miten käsitellyt asioita voitaisiin viedä käytäntöön osallistujien omissa organisaatioissa, ja olisivatko ne tarpeellisia vai eivät.”

HRq –valmennuksen päätöstapahtuma toteutettiin 16.6.2020 TEAMSin välityksellä. Enne tilaisuuden alkua valmennettavat osallistuivat Irma Ikäheimon kriisiviestintä –luennolle Teamsin välityksellä.

Päätöstapahtumassa oli läsnä viiden pilottirytyksen edustajat, hankkeesta Iiris Niemonen, Irma Ikäheimo ja Kirsi Järvelä sekä Kpedu:lta liiketoiminnan eat:n henkilöstöasiantuntijan osaamisalan tutkintovastaava Tuija Nissilä. Tilaisuudessa Anna Alajoki esitteli oman tutkimuksensa tuloksia ja Iiris Niemonen kokosi yhteen valmennuksen sisältöä sekä valmentajia, joita havainnollistamaan oli koottu kuvakollaasi. Lisäksi ohjelmassa oli opiskelijan ja HR-verkoston puheenvuoro sekä esittelyssä eri koulutus- ja valmennuspolkua oman HR -osaamisen jatkuvaan kehittämiseen HRq:n päätyttyä. Vapaan sanan aikana jokainen kuvasi omia kokemuksiaan sekä merkittävimpiä valmennustuloksia. Valmennukseen loppuun saakka osallistuneille oli ennen tilaisuutta postitettu yksilöllisesti räätälöidyt, rehtori Sirkku Purontauksen allekirjoittamat osallistumistodistukset sekä kahdelle aktiivisimmalle kirjastipendi. Kutsu/ohjelma, valmentajien sekä päätöstapahtuman osallistuneiden kuvakollaasit sekä osallistumistodistusmalli ovat jaksoraportin liitteenä olevassa kuvakollaasissa.

HRq –valmennuksesta vastaava Irma Ikäheimo on taustoittanut ja luonut viitekehystä Alajoen tutkimuksen, palautekeskusteluiden, pilotista saatujen kokemusten sekä HR-työtä tulevaisuudessa linjaavien näkökulmien pohjalta HRq -valmennus 1.0:lle (liite). Tätä mallinnustyötä jatketaan ja siinä olevia elementtejä otetaan osaksi 3K-hanketta.

HRq-valmennuksen julkisuutta:

- Ollapa Pomo 2025! seminaarin yhden teemalinjan toteutuksessa oli mukana Nuorkauppakamari. Yhteistyöstä julkaistiin artikkeli Kokkokamari –lehdessä 1/2020 <https://issuu.com/jcikkokkola/docs/kokkokamari-1-2020>
- HRq –valmennus oli esillä Hämeen ELY-keskuksen Työllisyys-, yrittäjyys- ja osaaminen yksikön Tuottava ja tuloksellinen työelämä –koordinaatiohankkeen toukokuun blogissa. <https://tuottavajatuloksellinentyoelama.blogspot.com/2020/05/kun-kysynta-ja-tarjonta-kohtaavat.html>.

HENKILÖSTÖJOHTAMISEN ASIAANTUNTIJUUTTA ALUEELLE JA PILOTTIRITYKSIIN

Seurantajakson aikana on luotu vahvaa HR-asiantuntijaverkostoa, jonka asiantuntijoita ja palveluja verkotetaan sekä alueelle, yrityksiin että HRQ-muutosagenttikoulutusohjelma 1.0 osallistuvien vertais- ja yhteistyökumppaneiksi

- yhteistyö henkilöstöjohton ryhmä Henry ry:n kanssa aloitettu
 - ainoa henkilöstöjohtamisen yhdistys Suomessa
 - täysin uutta Keski-Pohjanmaan alueella
 - KPEDU/TUOTTAVUUSKLINIKKA/EVE ens. HENRY ry:n toiseen asteen oppilaitoskumppani
 - Pohjanmaan alueverkoston vastaaviksi haettu syksyllä 2018 ja 1/2019 Keski-Pohjanmaalle valittu Iiris Niemonen ja Irma Ikäheimo, ks HENRY ry:n verkostoextra ja yhteistyö koko Pohjanmaan alueella

EVE-Edelläkävijyyttä ja eväitä työurien pidentämiseen S20461/ jatkohanke 08/2019-12/2020

seurantaraportti (10)11: 01-06/2020

aura-raportointia täydentävä liite 08/2020in

- Työterveyslaitoksen TyhyX –hanke (ESR) päättyi ja Keski-Pohjanmaan alueellisen työhyvinvointiverkoston loppuseminaari järjestettiin Kpedu:n tiloissa marraskuussa 2018
 - toiminta jatkuu ilman valtakunnallista hanketta alueverkoston omana toimintana
 - EVE-hankkeesta edustajana Irma Ikäheimo-> Ritva Padinki alueverkoston ydinryhmään
- suunniteltu alueelle HR-johtamista ja toimintaa tukevia tilaisuuksia sekä webinaareja yhteistyössä HENRY ry:n kanssa ja Keski-Pohjanmaan alueellisen työhyvinvointiverkoston kanssa HR-kehittämisryhmä, uutta alueella
- HR-yhteistyö Vaasan yliopiston henkilöstöjohtamisen laitoksen kanssa
 - tutkimusraportteja sekä opinnäytetöitä HRq:n ja uraohjauksen suunnittelun tukena
 - selvitettiin mahdollisuuksia asiantuntijayhteistyöhön sekä selvitysten tekemiseen
 - maisterivaiheen HR –johtamisen opiskelijan rekrytoinnin käynnistäminen
 - tavoitteena HRq koulutettavien sekä yritysten alkukartoitusten sekä loppuarviointityökalujen kehittäminen

01-06/2019:

Yhteistyö henkilöstöjohtamisen ryhmä Henry ry:n kanssa jatkui seurantajaksolla 01-06/2019. Henry ry:n Pohjanmaan alueverkoston ensimmäinen virallinen aloitustapahtuma järjestettiin 15.5. iltatilaisuutena Kokkolassa. Tapaamiseen osallistui yhdeksän henkilöä. Alustajana toimi Henry ry:n kunniajäsen, KTT Mikko Luoma, jonka teemana oli: *HR ja organisaation ykkösketju: jäsen, kumppani vai taustavaikuttaja?* Seurantakaudella otettiin haltuun Henry ry:n aluevastaavan tehtäviä sekä aktivoitiin uusia HR – asiantuntijoita verkostoon. HR-asiantuntijoille tiedotuksessa hyödynnettiin Osuvakoulutus Oy:n sekä Kpedu:n muita asiantuntijarekistereitä.

Kokkolan teollisuusalueen sekä seudun suuryritysten HR-päälliköt ovat perustaneet Facebookiin suljetun HR-ryhmän ennen Henry ry:n alueverkoston toiminnan laajentumista hankealueelle. Seurantajakson aikana edellä mainitulle HR –FB ryhmälle välitettiin tietoa ryhmään kuuluvan Kpedu:n HR-päällikkö Elina Seppä-Jokelan kautta esimerkiksi EVE-hankkeen toimenpiteistä sekä Henry ry:n toiminnasta.

Työterveyslaitoksen TyhyX –hankkeen (ESR) päätyttyä Keski-Pohjanmaan alueverkoston vetovastuussa jatkoi HR-päällikkö Elina Seppä-Jokela Kpedu:sta ja ydinryhmän jäsenyys siirtyi helmiskuussa EVE-hankkeessa Ritva Padingille. Työhyvinvointiverkoston jäsenille välitettiin tietoa EVE-hankkeen sekä Henry ry:n alueverkoston toimenpiteistä.

Vaasan Yliopiston HR-johtamisen laitoksella on Suomen suurin henkilöstöjohtamiseen keskittyvä tutkimusryhmä. Seurantajaksolla HRq –valmennukseen soveltuvista materiaaleista, kuten tutkimusraporteista ja opinnäytetöistä sekä laitoksen kouluttajien ja maisterivaiheen harjoittelijoiden käytöstä neuvoteltiin seurantajaksolla laitoksen henkilöstöjohtamisen professori Riitta Viitalan kanssa sekä puhelin- että Tuottavuuslinikalla pidetyissä palavereissa. EVE-hankkeessa työskenteli projektityöntekijänä Anna Alajoki Vaasan Yliopiston henkilöstöjohtamisen laitokselta tehden samalla maisterivaiheen harjoitteluaan. Hän huolehti yhteydenpidosta HRq-valmennukseen osallistuvien yritysten ja EVE-hankkeen välillä sekä huolehti valmennuspäivien käytännön järjestelyistä sekä piti kaksi valmennuspäivää. Lisäksi projektityöntekijä osallistui tiimipalaveriin, HRq –valmennuksen sekä osaamiskartoituspilotin suunnitteluun ja yritysyhteistyöhön. Alajoki jatkaa hankkeen palveluksessa myös seuraavalla raportointikaudella edellä mainituissa tehtävissä.

EVE-Edelläkävijyyttä ja eväitä työurien pidentämiseen S20461/ jatko-hanke 08/2019-12/2020

seurantaraportti (10)11: 01-06/2020 eura-raportointia täydentävä liite 08/2020in

07-12 2019:

Yhteydenpito yrityksiin on ollut aktiivista ja tiivistä sekä HR-asiantuntijuuden edistämiseen, kehittämiskumppaneiden HR-valmennuspäiviin että yritys- ja henkilötason kartoituksiin ja yrityskohtaisiin HR- uudistusprojektin ja osaamiskartoitusten käynnistämisiin liittyen.

HR-arkkitehtuurin, nykyisten HR-käytäntöjen kehittäminen: Raportointijaksolla käynnistettiin HR-arkkitehtuurin ja nykyisten HR-käytäntöjen kehittäminen toteuttamalla uudistusprojektien ns. kehittämis- / starttipajat. Starttipajojen fasilitaattorina ja EVE-hankkeen yrityskehittäjien kumppanina oli

KPEDU:n liiketalouden koulutusosalta kouluttaja Mari Äijälä. Starttipajojen aikataulut sekä uudistusprojektin työlomake raportin liitteenä. Uudistusprojektit etenevät aikataulun mukaisesti viidessä yrityksessä ja valmistuvat seuraavan seurantajakson aikana.

Yhteistyö ja rajapinnat OHJURI-hankkeen kanssa: Edellisellä seurantajaksolla 1-6/2019 käynnistynyttä yhteistyötä jatkettiin Kpedu:n Ohjuri-hankkeen kanssa ja kaksi uutta Ohjuri-opiskelijaa oli mukana syksyn HR-agenttikoulutuksessa. EVE-hankkeen HRq-valmennuksen lähipäivät ovat olleet tarjolla myös Ohjuri-hankkeen osallistujille, koska alkuperäisen suunnitelman mukaisesti työssäoppimispaikkoja haettiin HRq-valmennusyrityksistä. Työssäoppimisjaksot ovat avanneet ko. yrityksissä työpaikan joko aikaisempaan tai kokonaan uuteen HR-työtehtävään. Ohjurin yksilöllisten polkujen osallistujia oli yhteensä kaksi opiskelijaa seurantajaksolla. Ohjurin HR-agenttivalmennuksessa vuoden 2019 aikana olleista kuudesta henkilöstä on 5 työllistynyt ja heistä neljä HR- asiantuntija- tai sitä tukevaan työhön. Yksi henkilöistä on solminut työssäoppimispaikkansa kanssa työsopimuksen ja lähtee suorittamaan liiketalouden erikoisammattitutkintoa oppisopimuskoulutuksena. Sopimus on tehty Kpedu:n oppisopimustoimiston kanssa ja koulutuksen toteuttaa Suomen Yrittäjäopisto. Tästä casesta on lähdetty

muotoilemaan tarinallistamisen keinoin ”Terhin polku” –esimerkkiä EVE-hankkeen loppuraporttiin. Ote tarinaluonnoksesta: *Canorama aloitti EVE:n HRq-valmennuksessa helmikuussa 2019. Yritys oli ennättänyt kasvaa jo melko isoksi, reilusti yli 100hlö. Terhi kuuli Ohjuri-hankkeesta, joka tarjoaa koulutuksia työttömille työnhakijoille. Terhin ystävä oli päässyt osallistumaan meneillä olevaan EVE-hankkeen tuottamaan HRq-valmennukseen Ohjuri-hankkeen kautta. Ohjuri-opiskelijoille kuuluu myös työssäoppimista sopivassa yrityksessä. Terhillä otti yhteyttä useisiin yrityksiin, ja neuvotteluja oli suunnitteilla. Elokuun lopulla Riitta Hyppäsen valmennuspäivässä HRq-yritys Canorama teki yllättäen Terhille tarjouksen, josta ei voinut kieltäytyä... Tätä ei olisi tapahtunut ilman EVE:ä”.*

Yritysten rekrytoijilta palautetta kysyttäessä yksi yritysjohtaja vastasi KYLLÄ kysymykseen *Oliko HRq-agenttivalmennuksella vaikutusta henkilön X rekrytointiin?* perustellen vastaustaan seuraavasti: *”Valmennus vahvisti tarvetta henkilöstöammattilaiselle yrityksessämme. Valmennus toimi hyvin avartamaan käsitystä HR:stä yleisesti, sen laajuutta. Avasi silmiä asian tärkeydelle vielä entisestään. Jos valmennusta ei olisi ollut rekrytoitavaa X ei olisi palkattu. Ilman valmennusta ketään ei olisi palkattu vielä ainakaan viime vuonna. Tänä vuonna asia olisi edennyt ehkä muuta kautta”*

Ohjuri-hankkeen kautta HR –koulutuksesta mukana olleiden 5 henkilön OPAL –palautteiden keskiarvo on yli 4.2. Sanallisessa arvioinnissa eräs opiskelija on kommentoinut: *”Ohjuri-hanke on erittäin hyvä mahdollisuus päivittää osaamista ja työllistyä. Itse sain osallistua laadukkaisiin koulutuksiin EVE-hankkeen kautta (HR-osaamisen lisääminen yhteistyöyrityksille) ja työssäoppimisessa sain lisää kokemusta ja näkemystä. Kiva tutustua erilaisiin työyhteisöihin. Ohjaajat ovat hyviä ja heiltä saa hyvin tukea ja sparrausta työllistymiseen mm. piilotyöpaikkojen hakuun. Työssäoppiminen voi olla hyvä väline työllistymiseen. Itse täytyy olla aktiivinen tässäkin koulutuksessa ja työnhaussa. Kiitokset hyvälle ohjaajille, Kpedulle ja TE-toimistolle tästä mahdollisuudesta ”*

EVE-Edelläkävijyyttä ja eväitä työurien pidentämiseen S20461/ jatkohanke 08/2019-12/2020

seurantaraportti (10)11: 01-06/2020 eura-raportointia täydentävä liite 08/2020in

Työhyvinvoinnin johtamisen kokonaisuudessa toteutettiin kaksi eri projektia: EVE -hankkeen toimesta käynnistettiin Henkilöstötuottavuuden johtamisen valmennuskokonaisuus, johon sisältyi starttipaja 9.8., yrityskohtaiset henkilöstö- ja esimiestutkakyselyt elo-syyskuun aikana sekä purkuseminaari HRq – valmennuspäivän 9.10 yhteydessä. Yrityskohtaisten kartoitusten toteutuksen ja analysoinnin yritykset kustansivat itse. Yrityskohtaisten raporttien yhteenvedot hyödynnettiin valmennuspäivän aineistoina. Vastuullisen palveluntuottajana toimi alan tutkija, asiantuntija Ossi Aura. Hän veti myös yrityskohtaiset kehittämisprosessit, joiden osuuden yritykset rahoittivat itse. Toisena kokonaisuutena seurantajaksolla

pilotoitiin Työturvallisuuskeskuksen työhyvinvointiarvio –työkulun käytettävyyttä. Kaikille EVE-hankeeseen hankekaudella osallistuneille yrityksille lähetettiin työhyvinvoinnin johtamisesta ja käytännöistä kysely ja vastauksista tuotettiin raportti, joka on seurantajakson raportin liitteenä. Kyselyn ja raportoinnin toteutti Ohjuri-hankkeen HR-agenttikoulutuksessa mukana ollut opiskelija, joka suoritti työssäoppimisjaksonsa Tuottavuuslinikalla EVE –hankkeessa. Raportointijakson aikana Ohjuri – koulutuksen päätyttyä kyseinen henkilö työllistyi HR-tehtäviin yhteen alueen suurimmista kemianalan teollisuuslaitoksista.

Muut EVE-hankkeen HR-valmennusta ja HR-toimintaa tukevat tehdyt tai työn alla olevat kartoitukset/selvitykset:

Osaamiskartoitukset ovat yksi HRq –valmennuksessa mukana olevien yritysten HR-arkkitehtuurin uudistumista tukevista työkaluista. Seurantajaksolla esiteltiin EVE-hankkeessa pilotoitavana oleva C&Q Systemsin osaamiskartoitustyökalu ja HR-valmennettavat ovat sopineet kartoituksen toteuttavan yrityskehittäjän kanssa kartoitusten toteutusaikataulusta seuraavan seurantajakson alkuun keväälle 2020. HRq-yritysten valmennukseen sisältyvien Education –osaamiskartoitusten toteutus ajoitettiin alkuvuodelle 2020. Osaamiskartoitukset tehdään C&Q-työkalulla. Lisäksi tehdään yhteishankinnan TäsmäKoulutuksen suunnittelun kehittämiseksi yrityspiloteille PRO –kartoituksia. Aikataulut ja suunnitelmat on esitelty raportin liitteenä.

Seurantajaksolla on suunniteltu alueen yrityksille suunnattavaa kartoitusta, jolla selvitetään osaamisen johtamisen nykytilaa sekä tulevaisuuden tarpeita. Tarkoituksena on toteuttaa kartoitus yhteistyössä Vaasan yliopiston henkilöstöjohtamisen pääaineopiskelijoiden kanssa osana oppimisen johtamisen 5 op modulia. Projektityö on tarkoitus toteuttaa alkuvuodesta 2020. Osa kartoituksesta on suunniteltu toteutettavaksi tulevassa OLLAPA POMO 2025! –seminaarissa.

MTK:n paikallisyhdistyksen/MTK Keski-Pohjanmaan kanssa neuvottiin ja sovittiin maaseutuyritysten työnantajuusvalmiudet –osaamiseen liittyvästä kartoituksesta. Toimialalla on tarvetta selvittää, mitä nopeassa murroksessa olevaan maaseutuyritysten liittyvää osaamista on tarvetta lisätä. Kysely valmisteltiin yhteistyössä ja toteutettiin lähettämällä sähköinen kysely MTK Keski-Pohjanmaan jäsenistöille. Tulokset on käyty läpi MTK:n toimihenkilöiden kanssa ja suunnittelupalaveri jatkotoimenpiteistä on sovittu seuraavan seurantajakson alkuun MTK:n toimihenkilövaihdosten vuoksi. EVE-hanke osallistui Henry ry:n kautta toteutettuun teemaa selvittävään TYÖ 2 – kartoitukseen. Työyhteisöjen tutkimus ja kehittäminen on varsin esimieslähtöistä kun taas työn arki toteutuu työyhteisön kaikkien jäsenten välisen yhteistyön ja vuorovaikutuksen kautta. Tutkijat ovat esittäneet että työkaveruustaidot ovat työelämän uusi ammattitaito. Neljästä keskipohjalaisesta yrityksestä saatiin vastauksia n 25 työntekijältä. EVE-hankkeen alueella haastattelut toteutti lokakuussa tutkija Maarit Laiho osana Turun yliopiston kauppakorkeakoulun Yhteistyön työyhteisö – TYÖ² –tutkimushanketta. Tulokset julkaistaan seuraavalla raportointikaudella. Asiantuntijuuden kehittämistä on tuettu seuraamalla HR-teemaan liittyviä blogeja, tilaamalla uutiskirjeitä sekä osallistumalla tapahtumiin ja tulevien tapahtumien suunnitteluun kuten:

EVE-Edelläkävijyyttä ja eväitä työurien pidentämiseen S20461/ jatkohanke 08/2019-12/2020

seurantaraportti (10)11: 01-06/2020

aura-raportointia täydentävä liite 08/2020in

- Työhyvinvointikorttikoulutus
- Kauppakamarin koulutusOnline sekä Verkkokirjasto –tilauksen jatkaminen

1-6/2020:

Seurantajakson aikana on jatkettu HR- asiantuntijoiden hajallaan olevien aktiviteettien yhdistämistä sekä asiantuntijaverkoston vahvistamista hankealueella. Eri viestintäkanavia ja verkostojen tiedotusta hyödyntäen henkilöstöjohton ryhmä Henry ry:n alueverkoston toimintaa on markkinoitu alueella. Tammikuussa järjestettiin aamukahvitilaisuutena Kokkolassa Riitta Viitalan alustus ja alueverkoston tilaisuuteen kutsuttiin HR-asiantuntijoita laajasti. Koronan takia maalikuulle suunniteltu tapahtuma peruuntui ja tilalle järjestettiin kaksi webinaaria, joista Riina Hellströmin Ketterää HR-johtamista –alustusta seurasi yli 80 henkilöä. Elokuussa 2020 Kokkolassa järjestettävien valtakunnallisten Henry ry:n kesäpäivien suunnittelua jatkettiin ja tapahtuma sai Kokkola 400 v juhluvuoden statuksen. Tapahtuman ohjelmaluonnos seurantaraportin liitteenä. COVID-19: em. tapahtuma sovittiin peruutettavaksi 11.08.2020 yhteistyössä Henry ry:n kanssa.

Vaasan Yliopiston HR-johtamisen laitoksen kanssa jatkettiin yhteistyötä seurantajaksolla. HRq – valmennukseen soveltuvia materiaaleja, kuten tutkimusraportteja ja opinnäytetöitä kartoitettiin ja välitettiin asiantuntijaverkostoille tiedoksi. Yksi hanketyöntekijöistä osallistui omalla ajallaan Keski-Pohjanmaan kesäyliopiston järjestämälle ja Vaasan Yliopiston järjestämälle Henkilöstöjohtaminen 7op – etäopintoihin ja sama henkilö aloitti omalla ajallaan Vaasan Yliopiston HR MBA –ohjelman 95 op suorittamisen. Vaasan Yliopiston maisterivaiheen harjoittelijahaku tehtiin seurantajaksolla, mutta yhtään hakijaa ei ilmoittautunut hankkeelle. EVE-hankkeessa työskenteli projektityöntekijänä Anna Alajoki Vaasan Yliopiston henkilöstöjohtamisen laitokselta osa-aikaisena maaliskuun loppuun 2020 saakka tehden samalla tutkimustaan ja opinnäytetyötään. Alajoki esitteli tuloksiaan HRq-valmennettaville päätöstapahtumassa. Projektityöntekijä osallistui tiimipalaveriin osittain etänä ja aktiivisesti osaamisen johtamisen tila -selvityksen työstämiseen.

Hanketyöntekijät ovat aktivoituneet asiantuntijaryhmiin verkottumisessa liittymällä seurantajaksolla seuraaviin Facebookin yksityisiin someryhmiin tai välittämällä viestiä verkostokumppaneiden kautta:

- HR-päätäjät FB -ryhmä, joka on Oikotie Työpaikkojen ylläpitämä ryhmä. Ryhmässä keskustellaan rekrytointiin liittyvistä aihepiireistä ja jaetaan tietoa rennossa hengessä. Ryhmän jäsenet saavat ensimmäisinä tiedon uusista tuotteista, tilaisuuksista ja tutkimustuloksista
- Sitran Osaamisen aika FB -ryhmä. Elinikäisestä oppimisesta kilpailukykyä ja hyvinvointia - avainalueen tavoitteena on tukea yhteiskunnallisia toimijoita Suomessa elinikäisen oppimisen kehittämiseksi kolmivuotisen projektikonaisuuden tuella
- HR-ammattilaisten yhteisö FB-ryhmä, joka jakaa osaamista HR-aiheiden ympärillä. HR-ammattilaisten verkosto on työelämäverkosto HR-alan ammattilaisille sekä alalle pyrkiville ja ryhmässä keskustellaan HR:ään liittyvistä aiheista
- HR Pohjanmaa FB –ryhmälle on välitetty tietoa KPEDU:N henkilöstöpäällikkö Elina Seppä-Jokelan kautta

MTK:n paikallisyhdistyksen/MTK Keski-Pohjanmaan kanssa suunniteltu maaseutuyritysten työnantajuuksivalmiudet –osaamiskartoitus toteutui edellisellä seurantajaksolla ja suunnittelupalaveri jatkotoimenpiteistä oli sovittu seurantajakson alkuun MTK:n toimihenkilöiden sekä KPEDUKannuksen yksikön edustajien kanssa. Suunnittelu keskeytyi COVID´19 takia. Ollapa Pomo –tapahtuman toteutuksessa MTK oli yksi pääyhteistyötaho osallistuen sekä tapahtuman someviestintään että tuottamalla yhden alustajan teemalinjaan. MTK keskusliiton

EVE-Edelläkävijyyttä ja eväitä työurien pidentämiseen S20461/ jatkohanke 08/2019-12/2020

seurantaraportti (10)11: 01-06/2020

aura-raportointia täydentävä liite 08/2020in

koulutusjohtaja Susanna Aro sekä MTK –Keski-Pohjanmaan kanssa neuvoteltiin maaseutuyritysten HR – osaamiskartoituksen pilotoinnista, mutta suunnittelu keskeytettiin COVID'19 takia.

EVE-hanke osallistui etänä TYÖ 2 – kartoituksen tulosten julkaisu- ja esittelytilaisuuteen, joka toteutettiin HENRY ry:n aamuseminaarissa webinaarina 29.1. Kiinnostuneita kutsuttiin seuraamaan tilaisuutta hankkeen toimistolle. Hankkeen loppuseminaari järjestettiin 13.2. Työystävänäpäiväseminaari - nimellä Turussa. Tapahtumaan ei osallistuttu paikan päällä mutta julkaistut aineistot sekä tutkimuksen tuloksista julkaistu artikkeli Henry ry:n ”Työn Tuuli” –julkaisussa välitettiin tiedoksi tutkimuksessa mukana olleille sekä yhteistyötahoille hankealueella. Turun kauppakorkeakoulun TYÖ2 – Yhteistyön työyhteisö - tutkimushankkeessa tutkittiin aktiivista työkaveruutta. Hanketta rahoitti Työsuojelurahasto. Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, miten aktiivinen työkaveruus rakentuu ja millaisia vaikutuksia sillä on työyhteisöjen arkipäivän toimintaan. Keski-Pohjanmaalla EVE-hankkeen pilottiryityksissä tehtyjen haastattelujen lisäksi Henkilöstöjohton ryhmä - HENRY ry:n jäseniltä sekä heidän työorganisaatioidensa henkilöstölle tehtiin kysely netin yli raportointijaksolla. EVE-hanke aktivoi HR-verkostojaan vastaamaan kyseiseen tutkimukseen. Raportin tuloksia seurantaraportin liitteenä.

Ammatillisten oppilaitosten sekä yrityspalveluorganisaatioiden ja niiden kehittämishankkeiden sekä HR- sekä laatuammattilaisten kanssa on kontaktoitu seurantajaksolla. Erityisesti kohtaamisten tavoitteena on ollut kehittää ja edistää henkilöstö- ja laadulla johtamisen asiantuntijuutta alueella. COVID'19 –karanteenin aikana kohtaamisia on toteutettu netin yli Teams-, Skype-, Zoom – tai muita palveluita hyödyntäen. Oppilaitoskontakteja on ollut esimerkiksi seuraavien kanssa: Jedu, Redu, Esedu, Poke, Snellman (Kuopion) kesäyliopisto. Yhtenä kohtaamisalustana on toiminut netin yli kokoontuva vertaisryhmä, johon C&Q Systems on kutsunut osaamiskartoitusta käyttäviä oppilaitosedustajia. Tämän lisäksi on kohdattu asiantuntijoita Kokkolassa EDU+Job – tapahtumassa ja Kpedu:n, KOSEK:n, Kase:n, kuntien, Kokkolan Yliopistokeskuksen, Centria amk:n, KP Yrittäjien, TE-toimiston, maakuntaliiton, rahoittajien sekä Henry ry:n hanke-, tutkimus- ja muissa verkostotapahtumissa. Kohtaamisissa tarkoituksena on ollut kertoa EVE-hankkeen tuloksista sekä edistää ESR -hankkeen tunnettuutta, vahvistaa ja lujittaa HR - asiantuntijaverkostoja, vaihtaa kokemuksia sekä hakea ideoita ja osaamista henkilöstötuottavuuden ja työhyvinvoinnin edistämiseksi käytettävistä työkaluista sekä meneillään olevista ja kehitteillä olevista projekteista. Tuloksista ja työkaluista on välitetty tietoa HR-verkostoille, sisäisesti hanketiimille ja KPEDU:lle sekä hankkeen kehittämiskumppaneille. COVID-19 karanteenin yhtenä etuna voidaan pitää sitä, että verkostoja on ollut mahdollista hakea uusilta alueilta ja asiantuntijakohtaamisia toteuttaa aiempaa laajemmin sekä osallistua valtakunnallisiin verkostotapahtumiin ilman matkustamisesta aiheutuvia kustannuksia ja työajanmenetyksiä.

OLLAPA POMO 2025! –tapahtuman suunnittelu alkoi seurantajaksolla. Syksyn aikana kartoitettiin aineistoja, verkostoja sekä valtakunnan tasolla arvostettuja ja akateemisen tason tutkimusta tehneitä huippuosaajia osaamisen ja oppimisen johtamisen saralta. Tapahtuman toiminnallisuuden lisäämiseksi haettiin tietoa sekä kokemuksia ja ideoitiin työkaluja sekä uusia toteutus- ja viestintämuotoja. Tarkoituksena on tuoda henkilöstöjohtamista tukevaa asiantuntijuutta alueelle ja pilottiryityksin sekä herättää keskustelua osaamisen johtamisen merkityksestä yritysten ja yhteisöjen tuottavuudelle. Neuvotteluja on pidetty HR-katiskaan kuuluvien HR-asiantuntijoiden sekä hankkeen yhteistyötahojen kanssa kuten MTK Keski-Pohjanmaa, Keski-Pohjanmaan Kesäyliopisto, Centria amk, Vaasan Yliopisto, Kosek, Kosila-akatemia, Nuorkauppakamari, Pohjanmaan kauppakamari sekä Keski-Pohjanmaan Yrittäjät. Kartoitettiin myös mahdollisuuksia ja suunnittelua jatketaan esimerkiksi OnniRobo sekä Biolaakso ja Yrittäjyyspolku -hankkeiden toteuttajien kanssa. Lisäksi tapahtuman suunnitteluun ja toteutukseen toivotaan tukea Kpedu:n koulutusaloilta sekä työelämäpalveluista. Ohjelman sisältö sekä teemalinjojen toteutus tarkentuu ensimmäisessä verkoston suunnittelupalaverissa, jonka järjestämisajankohta siirtyi

EVE-Edelläkävijyyttä ja eväitä työurien pidentämiseen S20461/ jatkohanke 08/2019-12/2020

seurantaraportti (10)11: 01-06/2020 eura-raportointia täydentävä liite 08/2020in

seurantajakson lopulta tammikuulle 2020. Kpedu:n EVE-hankkeen tuottamalle tapahtumalle haettiin ja saatiin Kokkola 400 vuotta juhluvuoden ilmeen ja juhluvuositunnuksen käyttöoikeus.

Seurantajakson aikana valmennuksilla, työpajoilla ja asiantuntijuuden tuomiseen alueelle on havaittu kasvavaa kiinnostusta alueen yrityksissä. Järjestettyihin tapahtumiin ja valmennukseen kutsutut ovat ilmoittautuneet kohtalaisesti, mutta arkityöhön liittyvät haasteet ovat usein kutistaneet lopullisen osallistujamäärän pieneksi vaihdellen 2 ja 10 välillä. HRq –valmennuksen asiantuntijat ovat edustaneet alansa huippua, mikä näkyy valmennuspalautteiden keskiarvossa. Yhteenvetona todetaan, että HR – valmennuksia, koulutuksia, HR-johtamisen tilan tutkimusta sekä verkostojen toiminnan aktivoimista tulee jatkaa ja kehittää hankealueella.

1-6/2020

Ollapa Pomo 2025! –seminaari oli suunniteltu pidettäväksi 19.3.2020 EVE-hankkeen ja HRq – valmennuspilotin päätöstapahtumana Kokkolan kaupungintalon tiloissa. Tapahtumasta oli tehty ”Save the date” -markkinointia jo edellisen seurantajakson aikana. Varsinainen sisällön suunnittelu jatkui seurantajaksolla ja yhteistyötahojen kanssa järjestettiin eri kokoonpanoilla useita kymmeniä suunnittelupalavereita lähi- ja etäyhteyksillä COVID’19 –karanteeniin saakka. Osa palavereista on kirjattu yhteenvetoon, joka on seurantaraportin liitteenä kuten myös muut alla tekstissä mainitut tapahtuma-aineistot ja viestintämateriaalit.

Ollapa Pomo 2025! –seminaarissa oli tarkoituksena tuoda henkilöstöjohtamista tukevaa asiantuntijuutta alueelle ja pilottiyrityksiin sekä herättää keskustelua osaamisen johtamisen merkityksestä yritysten ja yhteisöjen tuottavuudelle. Tapahtuman suunnittelun ideariihi EVE-tiimillä oli pidetty edellisellä seurantajaksolla, kuva ideariihen tuotoksesta liitteenä. Ensimmäinen yhteistyökumppaneiden kanssa pidetty palaveri toteutui hanketiimin, Kpedu:n johtajan sekä Kokkolan kaupungin HR-johdon kanssa, koska tilaisuuden avaajiksi oli pyydetty ja lupautuneet Kpedu:n rehtori Sirkku Purontaus sekä EVE-hankkeen rahoittajien edustajana Kokkolan kaupunginjohtaja Stina Mattila. Kaupungintalon tilat varattiin kaupunginjohtajan sihteeri Sonja Remellin kautta ja ne saatiin maksutta hankkeen käyttöön. Remell myös oli yhteyshenkilö kaupungintalon opastuksissa ja turvallisuuspäällikkö Marko Harju oli varautunut puhumaan osallistujille alussa kaupungintalon paikoitus sekä yleiseen/poistumisturvallisuuteen liittyviä asioita. Palaverissa saatiin seminaarille 400 v juhluvuoden tapahtumastatus ja valittiin useista eri huippuasiantuntijoista vertailemalla teemaan laadullisesti parhaiten sopiva pääluennoitsija Leena-Maija Ojala, jota pidetään erityisesti oppivien organisaatioiden ”guruna” Suomessa. Yhteistyötahoille sekä puhujille ja muille vastuuhenkilöille hankittiin Otalan kirja ”Ketterä oppiminen” seminaaripalkkioksi sekä osaamisen edistämiseksi taustaorganisaatioissa. Tarjouksia pyydettiin myös muilta puhujilta.

Tapahtuman alussa oli suunniteltu testata EVE-hankkeessa Vaasan yliopiston kanssa opiskelijayhteistyönä tuotettu Osaamisen johtamisen kartoitustyökalu. Seminaarin peruuduttua työkalu lähetettiin ilmoittautuneille testattavaksi ja esimerkiksi ProAgria Keski-Pohjanmaa otti työkalun välittömästi käyttöönsä johtoryhmätyönsä kehittämiseksi.

Tapahtuman tarjoiluista neuvoteltiin Compass Cateringin kanssa, jolla on yksinoikeus kaupungintalon tarjoiluihin. Keittraajan kanssa neuvoteltiin useaan kertaan peruutusehdoista, koska jo helmikuussa oli nähtävillä Covid’19 vaikutuksia maailmalla. Hankkeelle hankittiin aiemmin kilpailutetusta hankintakanavasta edullisesti vesipulloja, joissa oli lyhyt päiväys. Rahoittajan ja hankkeen tunnisteet merkattiin pulloihin EVE -tarralla. Osallistujien käyttöön saatiin yhteistyötahojen, kuten esimerkiksi seminaarilehtiö Biovalley –hankkeelta, materiaaleja sekä lahjoituksena HR-alan ammattilehtiä jaettavaksi tapahtuman päätyttyä. Materiaalit tullaan hyödyntämään Kpedu:n opetus- ja hanketoimissa sekä HR-verkostotapahtumassa elokuussa 2020.

EVE-Edelläkävijyyttä ja eväitä työurien pidentämiseen S20461/ jatkoahanke 08/2019-12/2020

seurantaraportti (10)11: 01-06/2020

aura-raportointia täydentävä liite 08/2020in

Edellisen seurantajakson lopussa EVE-hanketiimiin tuli täydennykseksi toukokuun loppuun 2020 koulutus sopimuksella KPEDU:n liiketoiminta-alalta opiskelija Nea Palonen, jonka työtehtävänä oli hankeviestintään ja erityisesti ollapa Pomo 2025! –seminaariviestintään osallistuminen. Suurin osa tapahtuman materiaaleista on Palosen suunnittelemaa. Viestintätiimiin kuuluivat Irma Ikäheimo ja Nea Palonen ja se laati tammikuussa viestintäsuunnitelman, jota täydennettiin helmikuussa kriisiviestintäsuunnitelmalla. Suunnittelutyössä hyödynnettiin Ilmase (Manner-Suomen maaseudun kehittämisohjelma) –hankkeessa aiemmin kehitettyjä työkaluja.

Edellisellä seurantajaksoilla oli yhteistyötahoista koottu laaja suunnittelu- ja toteutusryhmä ja sen ensimmäinen suunnittelupalaveri pidettiin 15.1.2020. Tapahtuma päätettiin toteuttaa toiminnallisena joten alkusanojen ja pääluennoitsija Otalan puheenvuoron jälkeen päädyttiin jakamaan osallistujat kiinnostuksensa mukaan eri työpajahuoneisiin. Eri yhteistyötahot ottivat vastuulleen työpajojen eli teemalinjojen suunnittelun mukaan lukien fasilitaattorin, teema-alustajan sekä case-puhujan varaamisen. Teemalinjoja oli yhteensä seitsemän ja ne saivat kukin oman teemaväriin

viestintään. Teemalinjojen nimet ja kuvaukset sekä puheenvuorojen esittäjät on kuvattu ohjelmassa. Teemalinjojen tavoitteena oli tuottaa fasilitaattorin, alustusten ja pöytävastaavien tuella vastaus kysymykseen ” Mitä jatkuva oppiminen edellyttää meiltä”. Kunkin teemalinjan vastauksista tiivis oli tarkoitus esitellä paneelissa, jonka vetäjäksi oli lupautunut koko seminaarin juontaja Pohjanmaan Kauppakamarin johtaja Paula Erkkilä. Paneelin jälkeen ohjelmaan oli varattu Keski-Pohjanmaan Yrittäjien sekä Maakuntaliiton puheenvuorot, Leenamajja Otalan sparrauspuhe Teemalinjojen tuloksista sekä Iiris Niemosen kiitokset EVE -hankkeen päättyessä. Osallistujamäärätavoitteeksi asetettiin 120, jotta teemalinjojen koko pysyy työpajatyöskentelyyn hallittavana. Viikkoa ennen seminaaria ke 12.3. ilmoittautuneita oli 126 henkilöä ja on huomioitava, että osa puhujista ei ollut tässä luvussa mukana. Ollapa Pomo 2025! –suunnittelutyössä ja viestinnässä otettiin alusta saakka käyttöön Padlet ilmaisversio, jonne pääsi netin kautta ilman tunnusten luomista ja se toimi selaimessa sekä mobiili-apilla. Monelle yhteistyötaholle palvelun käytön opettelu oli uusi kokemus. Padlet toimi aineistojen jakokanavana yhteistyökumppaneiden, fasilitaattoreiden, case-puhujien, pöytävastaavien sekä EVE-tiimin välillä. Padlettiin lisättiin aineistoa sen mukaan kuin sitä tuotettiin esimerkiksi aikataulujen päivittyessä sekä fasilitaattoreiden ja pöytävastaavien ohjeistuksessa ja logojen sekä mainosten jaossa. Kaikki aineistot on luettavissa hankkeen päätyttyä osoitteessa https://padlet.com/nea_palonen/qiqoimvnu8j2. Seminaarin ennakkoviestintää toteutettiin mainostamalla Keski-Pohjanmaan Yrittäjät –lehdessä, yhteistyöartikkelilla Kokkolan nuorkauppakamarin lehdessä sekä sähköpostilla ja Kpedu:n Facebook –tapahtumana, joita yhteistyötahot jakoivat edelleen ahkerasti omissa kanavissaan. Yhteistyötahot hyödynsivät seminaarin valmista mainosmateriaalia lataamalla sen esimerkiksi INFO-TV –ruuduilleen. Suunnitelmaan kuului myös näkyvyys Heinolankaaren Big 24-DigiScreenillä, KULMAN valomainoksessa sekä yhteistyökumppaneiden asiakaslehdissä, mutta viimeksi mainitut suunnitelmat peruttiin COVID-19 uhan takia. Tapahtumalle luotiin tapahtumakutsu sekä ilmoittautumislomake Webropolilla, jolla voitiin seurata reaaliajassa ilmoittautuneet sekä heidän erityisvaatimukset ja toiveet. Ilmoittautumislomake <https://link.webropol-surveys.com/Participation/Public/ad724455-9809-4be7-bf64-cf25bd265cbe?displayId=Fin1924939> avautui ja samalla lähetettiin linkki EVE-hankkeen sivuille tallennettuun ohjelmaan <https://www.kpedu.fi/docs/default-source/projektisivustot/ajantasalla/ollapa-pomo-ohjelma-aikataulu.pdf>. Ilmoittautumisten tilannetta seurattiin aluksi EVE-tiimin viikkopalavereiden yhteydessä ja viimeisten viikkojen aikana päivittäin. Osaan teemalinjoista ei tullut kuin muutama ilmoittautunutta joten viikko ennen tapahtumaa kaksi teemalinjaa päätettiin yhdistää toisiinsa.

Edellisellä seurantajaksoilla käynnistynyt COVID-19 huomioitiin seminaarin suunnittelutyössä. Rahoittajalta kysyttiin käytäntöä kustannusten korvaamisesta tapahtuman peruuntuessa. Alustajille ja fasilitaattoreille lähetettiin aktiivisesti väliaikatietaa, esimerkiksi Maijaleena Pusalle 12.3. :

EVE-Edelläkävijyyttä ja eväitä työurien pidentämiseen S20461/ jatkohanke 08/2019-12/2020

seurantaraportti (10)11: 01-06/2020 eura-raportointia täydentävä liite 08/2020in

Hei Maijaleena! Ollapa pomo 2025! seinääri lähestyy ja niinpä lähestyy koronarajakin toistaiseksi puhdasta Keski-Pohjanmaata Tiedotamme viimeistään maanantaina, miten Kpedu / OPH ohjeistaa, ellei hallitus tänään jo rajaa yleisötapahtumia. Ilmoittautuneita teemalinjaan on kaksi pöydällistä eli hyvä keskustelu saadaan aikaan ja jos joku peruu / jättää tulematta, tiivistämme yhdeksi pöydäksi. Tässä tämän hetken tilanne, ilmoittautuminen päättyy tänään

Kriisiviestintäsuunnitelmaan laadittiin valmiita viestintäpohjia ja tiedotteita äkillisen kriisin ilmaantumisen varalle. Esimerkiksi osallistujille oli tarkoitettu lähetettäväksi alla oleva viesti:

LÄHETETÄÄN KAIKILLE ILMOITTAUTUNEILLE MA 16.3.! Heti saavuttuanne ilmoittautumisen yhteydessä teille tarjotaan raikas marjasmoothie. Kahvitarjoilu on teemalinja-työpajan yhteydessä, ja kahvitukseen kuuluu pientä suolaista sekä makeaa purtavaa. Muistattehan ettei naulakoissa ole vartiointia. Tämän hetken korona -viruksen takia, olisi hyvä pitäytyä kättelemästä tai halaamasta. Ettehan tule tilaisuuteen flunssassa tms. Liitteenä paikan turvaohje.

Viikkoa ennen tapahtumaa ensimmäiset puhujiksi lupautuneet henkilöt sekä ilmoittautuneita lähestyi järjestäviä ja perui osallistumisensa. Tilanteen edettyä nopeasti Suomessa Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymän johtaja Liisa Sadeharju teki virallisen päätöksen 13.3.2020 seminaarin peruuttamisesta. Ilmoitus tapahtumaan ilmoittautuneille ja yhteistyötahoille lähetettiin sähköpostilla 13.3. seuraavalla viestillä:

Hei Ollapa pomo 2025! -seminaariin ilmoittautunut, Koronavirusepidemiaan liittyen hallituksen ja THL:n suositusten mukaisesti yli 500 henkilön tilaisuudet perutaan ja pienempien tapahtumien perumista on syytä harkita vakavasti. Yhdessä Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymän johtajan, Liisa Sadeharjun, kanssa olemme tehneet tapahtumakohtaisen päätöksen: Ollapa pomo 2025! -seminaari perutaan. Pyydämme välittämään tietoa omissa verkostoissanne. Tapahtuman yhteistyökumppaneihin olemme erikseen yhdessä. Tulemme tuottamaan esityksistä koosteen ja toimitamme sen ilmoittautuneille kevään aikana. Kiitos että olit kiinnostunut tapahtumastamme

Luennoitsijoille lähetettiin pyyntö materiaalien toimittamisesta Nea Paloselle, joka ryhtyi tallenteen suunnitteluun Kpedu:n media-alan opiskelijoiden ja kouluttajien kanssa. Tallenteen valmistuminen viivästyi COVID-19 karanteenin takia. Youtube –tallenne valmistui ja jaettiin ilmoittautuneille sähköpostilla. Taltio on piilotettu Youtube -linkki on osoitteessa <https://youtu.be/8LlntpOnXE> . Tallenne on luennoitsijasopimusten takia lupa jakaa vain ilmoittautuneille tai esittää Kpedu:n sisäisissä tapahtumissa.

Määrällisesti seminaari olisi toteutuessaan päässyt tavoitteeseensa. Yhteistyötahojen antama sanallinen palaute seminaarin ennakkojärjestelyistä on kiitettävää tasoa. Kuntayhtymän johtaja Liisa Sadeharjun lähettämä mail 13.3.: ”Hyvin – tai oikeastaan loistavasti – hoiditte kokonaisuuden kaikkineen!”.

HR-TOIMINTAA TUKEVIA KARTOITUS- ANALYYSI- YM. TYÖKALUJA JA JÄRJESTELMIÄ

Hankittu tietoa, kartoitettu palveluja ja palveluntuottajia, selvitetty ja testattu edelleen työkaluja ja myös verkostoiduttu palveluntuottajien kanssa. EVE-hankkeen ja Tuottavuusklinikan pilotoinneissa, palveluissa ja koulutuksissa hyödynnettäväksi on kartoitettu ja tehty hankintoina materiaaleja kuten kirjallisuutta, ammattilehtiä, verkkoaineistoja ja oppaita.

- osaamiskartoitusten tarjoajista on kartoitettu useiden tarjoajien palveluita kuten
 - Haaga Helian osaamiskartoitus-opas sekä –webinaari
 - OPH:n Osaan.fi -kartoitus
 - Tieturi oy:n osaamiskartoitus
 - Redu:n Stratos –osaamiskartoitus
 - C&Q pilotointi Täsmäkoulutusyrityksissä (2)
- työntekemiseen, vuorovaikutukseen ja esimiestyöhön liittyvät analyysityökalut

EVE-Edelläkävijyyttä ja eväitä työurien pidentämiseen S20461/ jatkohanke 08/2019-12/2020

seurantaraportti (10)11: 01-06/2020

aura-raportointia täydentävä liite 08/2020in

- HPA- analyysi ja 360-arviointi/Thomas International
- oman asiantuntijuuden päivitys ja sertifiointi em. käyttöön
- hankittu lisää HPA-analyysiyksiköitä
- laatu työn ohjaaminen ja laatujohtamisen ja laadunhallinnan kehittäminen
 - laatustandardien oneline -kokonaisuus, sisältää henkilöstöjohtamisen standardit/SFS
 - Tuottavuusklubin ja EVE-hankkeen tarpeisiin räätälöity
 - EFQM/CAF-asiantuntijuuden käytännön osaaminen, Laatu keskuksen asiakascaset
- Henkilöstötuottavuuden ja työhyvinvoinnin mittaamis palveluiden hyödyntäminen
 - Työelämän laatu QWL, VibeCatch-kysely ja ohjaus/MCompetence
 - Dialogue ja Party –työhyvinvointikyselyiden asiantuntijat

01-06/2019:

EVE-hankkeelle pilotoitavaksi valitun C&Q-osaamiskartoituksen testausta ja haltuunottoa on jatkettu seurantakaudella EVE-hankkeen kehittämiskumppaneiden Korallituote Oy:n ja Kitinkannus osaamiskartoituspilotin kautta. Molempien kanssa järjestettiin useampia tapaamisia osallistettavien työntekijöiden ja merkittäviempien osaamisten kartoittamiseksi. Kehittämiskumppaneiden työkiireiden sekä lomakauden vuoksi kartoitusten toteutus ja raportointi siirtyivät seuraavalla seurantajaksolla toteutettavaksi.

Anna Alajoen lopputyö ja HERMES-projektin työkalun soveltaminen EVE-hankkeessa: HRq-valmennettavien taustakartoitustyö aloitettiin maaliskuussa 2019. Siihen käytettiin kyselylomake pohjaa, joka oli aiemmin testattu Vaasan yliopiston Hermes -hankkeessa. Kyselylomakkeessa oli kysymyksiä yrityksen tämänhetkisten HR-käytäntöjen tilasta. Kysymyksiin voitiin vastata antamalla arvio tilasta asteikolla 1-5. Kysely lähetettiin sähköisesti kaikille HRq –valmennuksessa mukana oleville yrityksille. Raportointikaudella kyselyyn saatiin vastaukset neljän yrityksen HR-vastaavilta. Taustakartoitukseen on kuulunut lisäksi henkilökohtainen haastattelu täytetyn kyselylomakkeen perusteella. Haastatteluita on raportointikaudella pidetty 3 valmennettavalle. Loput haastattelut pyritään pitämään seuraavan raportointikauden aikana. Tavoitteena on haastatella myös HRq-valmennusyritysten toimitusjohtajia. Näin pyritään saamaan selville, onko yrityksissä näkemuseroja HR-asioista HR-vastaavan ja toimitusjohtajan välillä. Ohjaajana toimii Vaasan yliopistosta henkilöstöjohtamisen professori Riitta Viitala, joka oli keskeisesti mukana HERMES-projektissa.

Henkilöstötuottavuuden valtakunnallisen tutkimusryhmän jäsen sekä aiheesta väitöstyönsä tehneen FT Ossi Auran hankintaa syksyn 2019 valmentajaksi valmisteltiin seurantajaksolla. HRq –valmennuksessa mukana olevista kumppanuusyrityksistä neljä on hankkinut oman yritys kohtaisen kattavan henkilöstötuottavuusanalyysin Auralta.

KPEDU:n pulssikyselyyn sekä muihin henkilöstökyselyihin osallistuminen ja niiden hankintaprosessiin perehtyminen on lisännyt osaamista, jota on jaettu HRq –valmennukseen osallistuville. Samoin Kpedu:n uutta henkilöstöstrategiajulkaisu on ollut jaossa valmennettaville.

07-12 2019:

Seurantajaksolla on ollut käytössä seuraavia HR-toimintaa, HRq valmennusta ja HR kehittämissyhteistyötä järjestelmiä ja työkaluja:

- C&Q osaamiskartoitustyökalu / kk-maksu
- Thomas HPA-analyysityökalu /yksiköt
- Työterveyslaitoksen työhyvinvointikysely, raportoitu toisaalla
- Seppo-peli perehdytyksen digitalisoimistyyökalu
- lisäksi HRx-tapahtumaan oli etukäteen järjestetty mm. HR-järjestelmien Sympa ja Mecpo esittelyt

EVE-Edelläkävijyyttä ja eväitä työurien pidentämiseen S20461/ jatkohanke 08/2019-12/2020

seurantaraportti (10)11: 01-06/2020

aura-raportointia täydentävä liite 08/2020in

HR-TOIMINNAN VERKOSTOJA, AINEISTOA JA MATERIAALEJA

HR –toiminnan verkostoja, asiantuntijoita, kouluttajia ja kehittäjiä on laajasti kartoitettu ja kontaktoitu sekä luotu pohjaa tulevalle yhteistyölle. Asiantuntijat sekä teemat

- Pirkko Mäkinen Työterveyslaitos
- TEM: Ministeri Lintilä ja Työelämä 2020 -hankejohtaja Margita Klemetti
- Vaasan yliopiston tutkijat Riitta Viitala, Susanna Kultalahti, Mikko Luoma
- yksityisiä tutkimuslaitoksia ja tutkijoita kuten Kirsi Rytönen Kokkolan kaupunki
- työhyvinvointi- sekä HR-kehittämispalveluita tuottavien yritysten edustajat kuten Prevenia Health, TyöPlus, Maria Finell
- työhyvinvoinnin-, työturvallisuuden ja HR-toimialojen järjestöt kuten HENTY ry ja Työturvallisuuskeskus
- Median edustajat esimerkiksi HR-lehti, TTT- ja Telma sekä Maaseudun Tulevaisuus –lehdet
- Studentum, viestintäyhteistyö
- Tulevaisuuden HR-johtaminen, HR laatutyö sekä muutosjohtaminen: Riitta Hyppänen, Riina Hellström, Erika Heiskanen
- Deloitte HC Trends –ja vastaavat raportit.
- Työntekijäkokemus: FLOW'n Susanna Paloheimo sekä Talent Vectian Sini Lindholm
- Työntekijöiden innostamisen sekä osaamisen uudistaminen: Kai Laamanen, C&Q:n Taina Hanhinen, Redu:n Kari Kaasinen ja HaagaHelian asiantuntijat
- Kauppakamarin työsuhteasiantuntijoiden sekä Accouterin verkkomateriaalien demoversiot
- Eläkevakuutus- ja työterveyspalveluyhtiöt: TyöPlussan, Ilmarisen, ELO:n sekä OP Pohjolan henkilöstö- ja työterveyden asiantuntijat

EVE-toimintaa ja Yhteishankinnan Täsmäkoulutusta tukevia julkaisuja, aineistoa ja materiaaleja on hankittu pienimuotoisesti: Ne ovat myös ulkopuolisten hyödynnettävissä Tuottavuuslinikalta. Muutamia esimerkkejä:

- aikaisemmin mainitut, työelämään suuntautuvat ja HR-työtä tukevat lehtien vuosikerrat, HR viesti, Telma, TTT
- Sitra/MegaTrendit -pelikortit
- kirjat esim. Erikson/Idiootit ympärilläni, toim/Ajatteleva johtaja -Miten johdat itseäsi, tiimiäsi ja organisaatiosi huipputuloksiin, toim/Itseohjautuvuus -Miten organisoitua tulevaisuudessa EVE-toimintaa ja Yhteishankinnan Täsmäkoulutusta tukevia julkaisuja, aineistoa ja materiaaleja on hankittu seurantajaksolla pienimuotoisesti

01-06/2019:

- Yhteistyön rakentamista on jatkettu edellisellä seurantajaksolla esiteltujen toimijoiden kanssa erityisesti HRq-valmennusohjelman tavoitteet huomioiden. Uusia asiantuntijoita ja palveluntuottajia sekä yhteistyön mahdollisuuksia sekä EVE-hankkeeseen että HRq-valmennuksen tarpeisiin ja suoraan osallistujille on edelleen kartoitettu
- julkaisujen vuosikertatilauksia on jatkettu
- pienimuotoisesti on hankittu julkaisuja, kirjallisuutta ja muuta aineistoa
- HRq –valmennettavien ja HR-asioista kiinnostuneiden digipedagogisten valmiuksien ja verkostoitumisen edistämiseksi on kartoitettu nettimateriaaleja, aineistoja sekä webinaareja, esimerkiksi KEVA:n webinaari 29.1. omien EVE:n HR -webinaarien toteutuksen ideoimiseksi
- Kauppakamarin Ammattikirjasto- sekä KoulutusOnline Työsuhte- aineistojen käyttöoikeus Eve-

EVE-Edelläkävijyyttä ja eväitä työurien pidentämiseen S20461/ jatkohanke 08/2019-12/2020

seurantaraportti (10)11: 01-06/2020 eura-raportointia täydentävä liite 08/2020in

tiimin jäsenille sekä HRq –valmennuksessa oleville

- ELO -työeläkevakuutusyhtiön työkykyjohtamisen kehittämispäällikkö Katja Ekmanin kanssa neuvottelu syksyn 2019 yhteistyöstä
- HR-benchmarking- vierailuista, HRq –valmennuksista sekä Henry ry:n alueverkostotapahtumista ja muista kohtaamista on otettu dokumenttikuvia työpuhelimilla
- HR-ammattilaisten, HR-asiasta kiinnostuneiden työssä tai työmarkkinoilla olevien sekä alueellisten ja valtakunnallisten HR-verkostotoimijoiden kohtaamismahdollisuuksia on aktiivisesti kartoitettu ja pilotoitu. Osallistujien palautteiden mukaan on avautunut uusia työ- tai työharjoittelumahdollisuuksia, uusien näkökulmien avartumista sekä erityisesti kokemusten ja osaamisen vaihtoa

07-12/2019:

HR-toimintaa ja HRq-valmennusta ja kehittämistyötä tukevia HR –toiminnan verkostoja, asiantuntijoita, kouluttajia, kehittäjiä, aineistoja sekä materiaaleja on edelleen kartoitettu, osaamista entisestään syvennetty ja monipuolistettu sekä kohdennettu ajankohtaisiin tarpeisiin.

Yhteistyö henkilöstöjohton ryhmä Henry ry:n kanssa jatkui seurantajaksolla 07-12/2019. Jäsenmäärä on kasvanut 3 henkilöllä seurantajakson aikana ja toiminnan esittelyä on jatkettu EVE-hankkeen toiminta-alueella. Tilaisuuksia järjestettiin 1 ja siitä tiedotettiin sekä Henry ry:n jäsenille että Keski-Pohjanmaan HR-katiskan jäsenille. Tilaisuus alkoi kahvituksella, jonka jälkeen Riitta Hyppänen puhui noin 20 min aiheesta "Miksi yritysten on herättävä osaamisen ja uudistumisen johtamiseen juuri nyt?" Tilaisuus jatkui keskustelulla. Tilaisuudesta tehtiin myös mediatiedote ja lähetettiin kutsuja eri medioille. Valmisteltuun pressitilaisuuteen ei tullut yhtään median edustajaa tullut paikalle. Pohjanmaan alueverkoston Vaasan tapahtumaan marraskuussa EVE-hanketta edusti Anna Alajoki. Henry ry:n Pohjanmaan aluevastaavat ovat ideoineet yhteisesti toimintaa kuitenkin niin, että tilaisuuksia toteutetaan saavutettavasti sekä Keski-Pohjanmaalla että Pohjanmaalla. Työn alla on toimintasuunnitelma v. 2020.

Seurantajakson aikana on jatkettu HR-asiantuntijoiden verkoston kokoamista sekä vahvistamista. HR-vauhdittamon nimissä edellisellä seurantajaksolla kokoontuneen HR-asiantuntijaryhmän nimeksi on vakiintunut Keski-Pohjanmaan **HR-katiska**. Verkostoille sekä hankkeen kehittämiskumppaniyritysten HR-työhön liittyville asiantuntijoille on välitetty HRq –valmennuksen suunnittelussa ja toteutuksessa muodostunutta informaatiota ja tietoa esimerkiksi alueellisista ja valtakunnallisista HR-työtä tukevista koulutuksista, tapahtumista ja palveluista.

Keski-Pohjanmaan työpaikkojen työhyvinvointiverkoston toiminta seudun työpaikkojen työhyvinvointitoimijoiden ja asiantuntijoiden yhteistoiminnallisena keskustelun ja kohtaamisen paikkana jatkui seurantajaksolla ja ydinryhmän jäsenenä jatkoi EVE-hankkeen edustajana Ritva Padinki. Keski-Pohjanmaan Tyhyverkosto Verkostolla oli seurantajaksolla ydinryhmän kokoontumisia sekä edellisellä seurantajaksolla alkaneen Kognitiivisen ergonomian webinaarisarjan viimeinen osa 27.8. Palautuminen aivokuormituksesta – PALAUDU. Kokoontumiset pidettiin Centria-ammattikorkeakoulun tiloissa Kokkolassa. Vetovastuussa toimii Kokkolan kaupungin henkilöstön kehittämispäällikkö Kirsi Rytönen. Ritva Padingin siirrettyä Kpedu:lla muihin tehtäviin Irma Ikkäheimo liittyi verkoston suljettuun FB-ryhmään, seurasi toimintaa ja jakoi tietoa sivujen kautta. Valtakunnallisen verkoston ja somekanavien ylläpitäjä on Työterveyslaitos.

KIP -alueen sekä alueen suuryritysten HR-päälliköiden verkoston kanssa aloitettiin neuvottelut yhteistyöstä. Ollapa pomo 2025! –tapahtuman suunnittelun alkuvaiheessa kohdattiin Boliden Oy:n sekä KIP Service Oy:n edustajien kanssa Tuottavuuslinikalla. Kohtaamisten tuloksena aloitettiin Tulevaisuuskestävä Keski-Pohjanmaa –teemalinjan suunnittelu osaksi seminaaria. KIP-servicen markkinointipäällikön kanssa neuvoteltiin lisäksi yhteistyömahdollisuuksista tammikuun 2020 Vaikuttajanaiset –tapahtumassa, johon on tulossa puhujaksi Vincit oy:n HR-johtaja Johanna Pystynen.

EVE-Edelläkävijyyttä ja eväitä työurien pidentämiseen S20461/ jatkohanke 08/2019-12/2020

seurantaraportti (10)11: 01-06/2020 eura-raportointia täydentävä liite 08/2020in

ELY:n ja Kosek:n sekä näiden yhteistyötahojen alussa olevan yhteistyötapahtuman suunnitteluryhmään tullaan osallistumaan seuraavalla seurantajaksolla. Show day on tarkoitus järjestää 12.5.2020 Centrian tiloissa. Tapahtuma tukee hyvin EVE-hankkeen sekä Tuottavuusklinikan tulosten julkistamissuunnitelmaa.

Käyttöön otettujen työkalujen käyttöaika on jatkettu. Seurantajaksolla on ollut edelleen käytössä

- Kauppakamarin sähköinen koulutusaineisto: KoulutusOnline sekä Verkkokirjasto
- Laatukeskuksen OneLine -standardiaineisto/ vuosimaksu
- vuosijulkaisut (HR-viesti, Telma, TTT, yms)

Seurantajaksolla ryhdyttiin selvittämään edellytyksiä ja työttömänä tai työttömyysuhan alaisena olevien osallistujien kiinnostusta Tuottavuusklinikan HR^a-asiantuntijapalveluun sekä HR-yrittäjyyteen. Toimenpiteitä ei vielä käynnistetty, mutta suunnittelua jatketaan vuoden 2020 alussa.

EVE-hankkeen loppukaudelle hanketiedon sekä -tulosten levittämiseksi on valmisteltu uutiskirjeen julkaisemista. Sisällöntuotannon ja muodon suunnittelua ajatellen seurantajaksolla on alettu seuraamaan HR-temaan keskittyviä somekanavia, blogeja ja webinaareja sekä tilattu uutiskirjeitä ja niistä on tiedotettu hankekumppaneille sekä HR-verkostoille:

- TTL:n työpaikkojen työhyvinvointiverkosto
- SITRAn Osaamisen aika –FB –ryhmä
- Pohjanmaan kauppakamari
- Chamber cafe -webinaari
- Kauppakamarin Koulutusonline
- HY+ koulutus- ja kehittämispalvelut
- Seppo
- Manpower Group
- Accounter HR
- CGI
- WGH-tapahtuma
- Visma
- HR viesti
- Academic work

EVE-hankkeen loppuraportointia ja verkostoitumista varten 5.11.2019 klo 12.30-15.30 EAKR- ja ESR-hankkeiden edustajien viestinnän iltapäivään Vaasan ELY:ssä osallistuivat Irma Ikäheimo ja Anna Alajoki. Kuudessa eri kaupungissa oli yhtä aikaa koolla lähemmäs sata länsisuomalaista EAKR- ja ESR-hankkeiden toteuttajaa ja rahoittajaa. Vaasan ELY:n tiloissa läsnä oli noin 12

henkilöä. Tilaisuuden teemana oli tarinallistaminen. Välillä keskusteltiin oman maakunnan edustajien kesken ja välillä videoneuvottelua hyödyntäen peilattiin ajatuksia naapureiden kanssa. Tarkoituksena oli tutkailla tarinallistamisen mahdollisuuksia kiinnostavan ja helposti lähestyttävän viestinnän toteutuksessa ja pohtia miten elämyksellisyys ja tunteiden herättäminen auttaa tuomaan hankkeiden tuloksia esille. Tilaisuudessa jaettiin onnistumisia tarinallisuutta hyödyntäneistä viestintätoimista. Yhdessä pohdittiin tarinallistamisen mahdollisuuksia ja miten se voisi tehdä viestinnästä helpommin lähestyttävämpää ja mieleenpainuvampaa. EVE-hanke esittäytyi paikan päällä olleille Pohjanmaan ja Keski-Pohjanmaan osallistujille sekä verkkoyhteyden välityksellä kuvailtiin yksi case tarinallistettuna.

Näistä webinaareista esimerkkinä: TrainersHouse: Etätyöstä Etävaikuttamiseen, Jukka Gustafsberg: Voimavarat testissä. Miten huolehtia kehon ja mielen hyvinvoinnista arjen muutosten keskellä, Sitran ja yhteistyötahojen Tahto uudistua –ohjelma: Starttitapahtuma sekä Yrittäjän jaksaminen työelämän murroksessa, Fintra: Vaikuttavia

EVE-Edelläkävijyyttä ja eväitä työurien pidentämiseen S20461/ jatkohanke 08/2019-12/2020

seurantaraportti (10)11: 01-06/2020 eura-raportointia täydentävä liite 08/2020in

verkkokoulutuksia, Sympa: Miten hallinnoit ja raportoit HR-tietoja tehokkaasti?, Kauppakamari: Koronatuet -tallenne, Business Finlandin webinaarit, Suomen Yrittäjien Kaikki koronasta Yrittäjille -tallenteet, Saranen Consulting: Suomalaiset yritykset osaamismurroksen keskellä, Henry ry/ Mari Junnila SOK: Työkykyjohtaminen työoikeuden näkökulmasta, Team Valamis; Osaamisen kehittäminen muuttuvassa maailmassa, Vaasan Yliopiston Johtajana poikkeustilanteessa sekä Oppia.fi webinaarisarjat, Johtamistaidon opisto: Ketterät HR-käytännöt, Henry ry / Riina Hellström: Ketterä HR – mitä se on, ja miltä nykyiset ketterät HR- organisaatiomallit näyttävät. Lari Karreinen: Etäohjauksen mestari, JTO: Ketterät HR-käytännöt, Accounter HR solutions: Miksi HR:ää pitäisi kiinnostaa palkanlaskenta, Hälsa: Stressinhallinta ja palautuminen, SULAVA: Teams – yhteistyötä tiimeissä, Firstbeat: Miten huolehtia kehon ja mielen hyvinvoinnista arjen muutosten keskellä, Speakersforum: VALTAOJA X ARINA, Somehow: LinkedIn hyötykäyttöön, Lindblad: Koronaviruskriisi toi muutoksia työoikeudelliseen lainsäädäntöön, Manpowergroup: Henkilöstöjohtaminen ja -viestintä poikkeusoloissa – mitä korona on opettanut meille tähän asti, Saranen: Vastuullinen sopeuttaminen.

6. KARTOITUKSET ja SELVITYKSET, TUTKIMUS

01-06 /2020:

HR-KARTOITUS

EVE-hankkeessa oli tavoitteena selvittää löytyisikö henkilöstöhallinnon osaajia ja asiantuntijuutta alueelta ja onko edellytyksiä HR-asiantuntijapalvelulle ja asiantuntijayrittäjyydelle.

Työtä varten rakennettiin HR-kartoituskokonaisuus, joka koostui kolmesta osakartoituksesta:

- kartoitus alueen yritysten HR-tilasta, tarpeista ja kiinnostuksesta HR-osaamisen, palveluiden hankintaan
- kartoitus mahdollisten palveluntuottajien osaamisesta, kiinnostuksesta ja yhteistyömahdollisuuksista HR-palvelutarjontaan
- kartoitus työmarkkinoilla oleville HR-osaamisesta ja palvelutarjonnasta kiinnostuneille

Kartoituskokonaisuus toteutettiin sekä sähköisenä että haastatteluina 03-05/2020 EVE-hankkeen toiminta-alueella Kokkolan ja Kaustisen seutukunnissa, asiakkaille ja mahdollisille palveluntuottajille.

Kartoituskokonaisuuden toteutti EVE-työntekijänä Minna Liedes. Yhteistyökumppanina kartoituksen

toteuttamisessa olivat KOSEK, Kase, Kokkolan TE -toimisto ja Pohjanmaan Kauppakamari. Kokkolan TE-toimiston ja Pohjanmaan Kauppakamarin kartoitusyhteistyöhön vaikutti COVID-19 (ks. kohta 1 COVID-19 vaikutukset)

Kartoituksen tuloksia kootusti:

Asiakasnäkökulma: Yritysten HR-työ ja -johtaminen ovat parhaimmillaan suunnitelmallista ja johdonmukaista toimintaa, jolla saadaan varmistettua, että työpanos kohdentuu järkevästi, osaaminen on hyvällä tasolla, yhteistyö sujuu ja henkilöstö viihtyy työssään. Laadukas henkilöstöjohtaminen on myös vastuullista toimintaa.

EVE-Edelläkävijyyttä ja eväitä työurien pidentämiseen S20461/ jatko hanke 08/2019-12/2020

seurantaraportti (10)11: 01-06/2020

aura-raportointia täydentävä liite 08/2020in

Hyvä henkilöjohtaminen ei välttämättä vaadi suuria järjestelmiä vaan olisi hyvä miettiä, mikä on omassa yrityksessä, organisaatiossa riittävä taso.

Vastaajista suurin osa oli sitä mieltä, että HR-toiminta omassa organisaatiossa on jonkin verran strategista, johdettu, organisoitua ja resursoitua. Parannettavaa löytyy HR-toiminnan sisällyttämisestä ja kirjaamisesta liiketoimintasuunnitelmaan.

Puolessa vastanneista yrityksissä HR-asiantuntijaa ei ollut tekemässä työtä ja toisessa puolessa tekijä oli joko kokoaikaisesti tai osa-aikaisesti. Saman vastauksen yritykset antoivat kysymykseen nykyisen työntekijän kouluttamisesta tekemään HR-työtä.

Harvassa yrityksessä on käytössä työhyvinvointiohjelma, samoin työtyytyväisyyskyselyt hoidetaan harvassa yrityksessä. Tämän takia epäkohtiin ei puututa, eikä niitä käydä läpi organisaation kaikilla tasoilla. Suurin osa yrityksistä kertoi tekevänsä työhyvinvointiohjelmaa ja työtyytyväisyyskyselyjä jonkin verran. Saman suuntaiset vastaukset saatiin myös henkilöstölle asetettavissa tavoitteista, kehityskeskusteluista ja asetettujen tavoitteiden seuraamisesta. Ainoastaan yksi yritys kertoi tämän osion olevan hallinnassa ja suurin osa kyselyyn vastanneista kertoi esimerkiksi kehityskeskusteluja tehtävän jonkin verran, ei säännöllisesti.

Potentiaaliset palveluntarjoajat: Kaikilla palveluntarjoaja yrityksillä oli kiinnostusta laajentaa omaa palveluntarjontaa myös HR-asiantuntijuuteen ja usea vastaajista haluaa panostaa oman HR-palveluiden kehittämiseen. Osa vastaajista kuuluvat valtakunnallisiin ketjuihin, joten heillä on mahdollisuus hankkia asiantuntijuuskumppaneita tai sitten heillä on jo olemassa tarvittavat resurssit tehdä yhteistyötä paikallisten yritysten kanssa HR-työn kehittämisessä. Henkilöstön arvioinnit, räätälöidyt valmennukset ja henkilöstövalmennukset ovat olleet palveluita, mitä yhteistyöyrityksille voidaan tarjota. Palveluntarjoajat näkevät henkilöstöpalveluiden tulevaisuuden tärkeänä ja myös yhteistyöyritysten yhtenä menestystekijänä.

TE-toimiston asiakkaat: TE-toimiston kanssa suunniteltu yhteistyö (kartoituksen toteuttaminen TE-palveluiden kohderyhmälle, aluetta laajempaan) ei käytännössä toteutunut TE-toimiston suunnattua työtään muuhun toimintaan COVID-19 pandemian vuoksi. Kartoitus oli kuitenkin valmisteltu ja kysymyspatteristo tehty.

HR-kartoituskokonaisuuden raportti ”HR-TIETOOUTTA 2020 - HR-KARTOITUSKOKONAISUUS TARPEISTA, OSAAMISESTA JA TARJONNASTA ” on liitteenä.

OSAAMISEN JOHTAMISEN TILA -KARTOITUS (OJT-kartoitus)

Hankkeessa kartoitettiin seurantajaksolla yritysten osaamisen johtamisen tilaa. Kartoitusta varten kehitettiin Osaamisen johtamisen tila ja käytännöt arviotyökalu. Kehittämistyössä hyödynnettiin TTK:n työhyvinvoinnin johtamisen ja käytäntöjen arviolomakemallia.

OJT-ARVIOTYÖKALU

OTJ-arviotyökalun kehittämistyöstä vastasi Vaasan yliopiston johtamiskoulutuksen maisteriopiskelijaryhmä ohjaajana professori Riitta Viitala. Opiskelijaryhmä oli eri puolelta Suomea ja erilaisella työ- ja koulutustaustaltaan olevia viiden henkilön virtuaaliryhmä. Työnkuvana heillä mm. HR-asiat, liiketoiminnan

EVE-Edelläkävijyyttä ja eväitä työurien pidentämiseen S20461/ jatko hanke 08/2019-12/2020

seurantaraportti (10)11: 01-06/2020

europa-raportointia täydentävä liite 08/2020in

johtaminen että esimies- ja työntekijätyö. Työkalu työstettiin ryhmän toimesta 02-04/2020. Osaamisen johtamisen tilan ja käytäntöjen arvioinnin työkalu, OTJ-arviotyökalu/-malli on liitteenä.

Jokainen opiskelija testasi työkalua yhdessä yrityksessä. Testiryitys koko vaihteli muutaman työntekijän yrityksestä tuhansien työntekijän yritykseen. Testiryitysten palautteet olivat myönteisiä: arviotyökalu oli selkeä ja helppo käyttää ja arvioitavat asiat oli koettu relevantteiksi. Positiivista palautetta annettiin myös siitä, että arviointiväline oli avannut HR-työn monimuotoisuutta ja saanut hahmottamaan osaamisen johtamisen kokonaisuutta ihan uudella tavalla, erityisesti henkilöstön näkökulmasta. Erilaisia ideoita työkalun käytöstä omassa yrityksessä myös tuotiin esille ja todettiin, että se muistuttaa sopivasti asioista, joista tulee huolehtia.

Testaamiseen osallistuneet olivat saaneet siitä myös ideoita osaamisen johtamisen kehittämiseen, systematisointiin. Muutama ryhmän jäsen aikoi hyödyntää arviotyökalua omassa taustaorganisaatioissaan. Muutkin aikovat suositella työkalua yrityksille, erityisesti tukemaan osaamisen johtamisen kehittämistä.

Testaajien toiveena oli työkalun saaminen sähköiseksi (käsittely, taltiointi, interaktiivisuus, automaattiset vastauskoonnit, jatkohyödyntäminen).

Yliopiston vastuuhenkilön palautetta kehittämissyhteistyöstä:

- *”Projektin oli erittäin haastava. Useimmat konsultit ovat epäonnistuneet vastaavissa yrityksissään eikä vastaavaa arviointityökalua ole vielä kukaan tarjolla.*
- *Olen yllättyneet ja tyytyväinen siitä, miten pitkälle opiskelijajoukko lopulta tämän kanssa pääsi. Se vaati testaus- ja kehittämissyhteistyön, mutta lopputulos on mielestäni jo melko hyvä.*
- *Oman haasteensa tehtävään toi korona ja kaiken työskentelyn tapahtuminen etäyhteyksien kautta. Mutta siitäkin selvitettiin!*
- *Yhteenvetona voin todeta, että projekti oli mielekäs ja palkitseva. Yhteistyö sujui erittäin hyvin sekä KPEDUn että opiskelijoiden kanssa ja kesken.”*
- **kehitettyä OTJ-työkalua on hyödynnetty/testattu sen valmistumisen jälkeen**
 - Vaasan yliopiston HR-koulutuksissa esim. Riitta Viitala oman luentonsa aloitustehtävässä on Vaasan yliopiston HR-MBA-opiskelijaryhmän kanssa 08.-09.6. 2020. Kahdeksan osallistujaa teki, kesto n. 1h
 - valtakunnallisen organisaation paikallisen toimipisteen esimies sai OTJ-työkalun testattavakseen (Ollapa Pomo 2025 seminaari-ilmoittautunut hlö). Hänen toivomuksestaan ko. organisaatio johtoryhmän kanssa (6 hlöä) toteutettiin oma OTJ-kartoitus.
 - EVE-työntekijä omassa MBA-harjoitustyössään haastatteli 5.8.2020 KPEDU:n henkilöstöpäällikköä osaamisen johtamiseen liittyen ja hyödynsi/käytti em. työkalua siinä.
- **OTJ-lomaketta testanneiden arviointia ja palautetta**
 - *”Olipa erinomainen ja hyödyllinen työkalu. Kiitos kun sain kokeilla. Laitoin työkalun testiin myös johtoryhmällemme pyynnöllä kokeilla ja lisätä tulos Formsiiin sekä antaa palautetta ja kommenttia.”*
 - *”Hyvä työkalu kehittämiseen, mietin jo kehittämiskohteita*
 - *”Auttaa tunnistamaan heikoiten hoidettuja osaamisen kehittämisen osa-alueita. Työkalu helpottaa myös täsmentämään mitä osaamisen kehittämisessä tulisi seuraavaksi tehdä jotta vitostaso saavutettaisiin joskus”*
 - *myös sisällöllistä palautetta: ”Kysymys -osaamisen kehittämiseen liittyvä yhteistyö- on kuvaukseltaan vähän kapea kuvaten osaamisen kehittämisen tapahtuvaksi joko oppilaitosyhteistyönä, tuotantoketjun muiden osapuolten tai konsulttien käyttönä. Organisaatioiden välinen benchmarkkaus puuttuu, sitä voi tehdä muidenkin kuin varsinaisten sidosryhmien kanssa.”*

EVE-Edelläkävijyyttä ja eväitä työurien pidentämiseen S20461/ jatkohanke 08/2019-12/2020

seurantaraportti (10)11: 01-06/2020

aura-raportointia täydentävä liite 08/2020in

- Tämä lomake havainnollisti helposti mitä kaikkea osaamisen johtaminen sisältää ja mikä on huono ja mikä hyvä taso. Muuten käy helposti niin, että et tiedä missä olet hyvä ja missä pitäisi kehittyä. Minua häiritsi se, että numerot 2 ja 4 oli tyhjiä laatikoita, en ensin ymmärtänyt mitä ne tarkoitti. Siitä voisi ehkä olla maininta. Tämä lomake auttaa priorisoimaan mistä aloittaa, että ei yritä kerralla haukata liikaa!*

EVE OJT-KARTOITUSPILOTTI

Osaamisen johtamisen tilan arviointityökalun pilotointi/kartoitus oli tarkoitus toteuttaa OP2025 seminaarissa, mutta COVID-19 vaikutuksista johtuen seminaari peruttiin. Kartoituslomake lähetettiin kuitenkin seminaariin ilmoittautuneille noin 130:lle henkilölle 06/2020 testattavaksi ja hyödynnettäväksi omissa yrityksissä ja organisaatioissa. Varsinainen testaus ei siis suunnitellusti toteutunut.

Johtopäätöksiä:

- näyttää siltä, että työkalu koetaan helpoksi ja yksinkertaiseksi oman organisaation osaamisen johtamisen tilan ja käytäntöjen arvioinnissa
- se antaa kokonaiskuvan missä mennään ja mihin suunnata
- herättää tilanteeseen ja innostaa kehittämiseen,
- työkalua tulee edelleen kehittää sisällöllisesti
- työkalu tulee kehittää sähköiseksi työkaluksi
- hyödynnetään mm. 3K-hankkeessa sekä johdon ja esimiesten tutkintokoulutuksissa, ja HR-koulutuksissa

PRO GRADU TUTKIMUS: PK-YRITYSTEN HENKILÖSTÖJOHTAMISEN KEHITTYMINEN HR-VALMENNUKSEN TUELLA

EVE-hankkeessa Vaasan Yliopiston kauppatieteen maisteri koulutuksen opiskelijaharjoittelijana ja myös työntekijänä erityisesti HRq-valmennuksen koordinoinnissa toiminut Anna Alajoki teki henkilöstöjohtamisen opintoihin liittyvän pro gradu -tutkimuksen EVE-hankkeen HRq-valmennuksen vaikuttavuudesta. Työ on jätetty käsittelyyn 05/2020 ja löytyy <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2020053139871>.

Ote tutkimuksen tiivistelmästä:

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

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

EVE-Edelläkävijyyttä ja eväitä työurien pidentämiseen S20461/ jatkohanke 08/2019-12/2020

seurantaraportti (10)11: 01-06/2020 eura-raportointia täydentävä liite 08/2020in

ks. myös kohdat HR-pilotti ja vaikuttavuus/mitä muutoksia lähes kaikkien case-yritysten henkilötöjohtamisessa tapahtui

Tutkimuksen tuloksia hyödynnetään mm. KPEDU:n 3K-hankkeen toimintaa sekä johdon ja esimiesten tutkintokoulutusten, HR-koulutusten suunnittelussa.

7. TILAISUUDET, TAPAHTUMAT

01-06/2020:

- rekrytointimessut: Edu Job -messut 04.02.2020 ja sytykettä lampilta 07.03.2020
 - EVE-tiimin väkeä osallistui EDU JOB -messuille ja kontaktoivat erityisesti yrityksiä ja informoivat, aktivoivat sekä Priima Botnia että Henry ry/HR-katiska verkostoon, samoin Ollapa Pomo 2025 tilaisuuteen. Lisäksi verkostoiduttiin ja sovittiin tapaamisia henkilöstöpalveluyritysten kanssa: onko HR-asiantuntijuutta tarjolla ja olisiko sille kysyntää, entä em. yritysten kiinnostus olla em. osaamisen kehittämisen ja välittämisen kumppanina (HR-kartoituksen osa)
 - Sytykettä Lampilta -rekrytapahtumassa toimintaansa esittelivät useat alueen yritykset, yhdistykset sekä muut toimijat. Lisäksi mukana oli toisen asteen koulutusta sekä kesätyöpaikkoja. KPEDU:n edustajia oli mukana omalla standilla ja he vastasivat EVE-hankkeen mahdollisuuksien esittelystä mm. esitteiden kautta.
- Lean seminaari 13.2.2020
 - Lean seminaarissa omaa lean-työtään esitteli viisi eri toimialoilla toimivaa organisaatiota: Danfoss Vaasan-tehdas, Kukkulan Tila Oy, Oilon Oy, Keski-Uudenmaan sote-kuntayhtymä Keusote ja Itä-Savon sairaanhoitopiirin kuntayhtymä Sosteri. Osallistujista kolme - Danfoss, Keusote ja Sosteri - on voittanut Suomen lean-yhdistys ry:n Vuoden lean-teko -palkinnon.
 - EVE-hanke osallistui seminaariin ja oli esillä omalla standilla. Standilla oli myös vahvasti esille alueyhdistysten, Henry ry:n ja Priima Botnian toiminta. Uusia kiinnostuneita saatiin mukaan.
- Kannuksen yrittäjien iltatapahtuma kannus 12.3.2020
 - Kannuksen yrittäjien iltatilaisuus ja hallituksen kokous. EVE-hankkeen edustaja tutustui osallistujiin ja informoi EVE-hankkeen mahdollisuuksista ja tarjonnasta. Tilaisuudessa käynnistyi yrityskumppanuus.
- Ollapa Pomo 2025 -seminaari 19.3.2020 -> tallenne 06/2020
 - Ollapa Pomo 2025 -seminaari, peruuntuminen COVID-19 ->
 - tehtiin videotuotanto/tallenne ilmoittautuneille, joita n. 130
 - OTJ-kartoitustyökalun pilotointi ilmoittautuneiden kanssa

EVE-Edelläkävijyyttä ja eväitä työurien pidentämiseen S20461/ jatkohanke 08/2019-12/2020

seurantaraportti (10)11: 01-06/2020 eura-raportointia täydentävä liite 08/2020in

8. JULKISUUS JA NÄKYVYYS - HYVIEN KÄYTÄNTÖJEN LEVITTÄMINEN

01-06 2020:

- väliraportin eri kohdissa on nostettu esille toteutunutta hankeviestintää sekä hankkeen toiminnan näkyvyyttä ja julkisuutta niin yksittäisten osallistujien, yritysten kuin verkostojen kautta
- COVID-19: EVE mukana akuuteissa muutostilanteissa
 - yritysten YT-infopaketti/Sari Innanen, pilotointi EVE-kumppanuusyhtiössä 30. 3.2020 -> 45 min. videotuotanto KPEDU työelämäpalveluille
 - kriisiviestintä- luento ja webinaari 16.6. 2020 HrQ-ryhmälle/Irma Ikäheimo webinaareina toteutettavissa avoimissa keskustelutilaisuuksissa



- Henry ry:n Pohjanmaan alueverkoston toimesta Henry ry:n valtakunnalliset kesäpäivät Kokkolassa 28.08.2020
 - COVID-19/toinen aalto: kesäpäivät peruttiin - kesäpäivien perumisesta ja siirtämisestä 08/2021 sovittiin 11.08.2020 aluevastaavien ja Henry ry:n toiminnanjohtajan kanssa
- hankkeen toiminnan julkisuutta ja näkyvyyttä sekä hyvien käytäntöjen levittämistä varten tehtiin myös viestintäsuunnitelma sekä suunnitelma EVE 2015-2020 toiminnan avaamisesta
- em. on toteutettu mm.
 - työstämällä juttuja/tarinoita/caseja EVE-kumppanuuksista sekä printti- että somediaan
 - käynnistämällä eEVE 2015-2020-kokonaisuuden valmistelu, joka tulee löytymään EVE www-sivuilta; eEVE 2015-2020 on samalla EVE-hankkeen loppuraportti
- sisäistä ja ulkoista tiedottamista koskien sekä hankkeen toimintaa että hankkeen päättymistä on toteutettu Ollapa Pomo -seminaarin tallenne
- tuotettu raportit kartoituksesta ja HRQ-valmennuksen vaikuttavuudesta
- tehty Osaamisen johtamisen ja käytäntöjen tilaa kartoittava työkalu ja lähetetty sitä testattavaksi eri OP-seminariin ilmoittautuneille

9. TUOTTAVUUSKLINIKAN KEHITTÄMINEN: TOIMINTAMALLIT JA PALVELUT, VERKOSTOT -> **ks. kohta 13 JATKUVUUS, JUURUTTAMINEN**

Tuottavuuskliniikka on

- täydentänyt ja kehittänyt tuottavuusverkostojaan (ks. s 11) ja tekee yhteistyötä niiden kanssa
- kehittänyt kohdentanut omaa osaamista/ työntekijöiden erityisosaamiset
- hankkinut materiaalia ja aineistoja sekä omaan että muiden hyödynnettäväksi
- kartoittanut työkaluja ja toimintatapoja
- aloittanut tuotteistamista ja jatkaa sitä mm. pilottitoiminnan pohjalta

Suunnitellut HR^q -muutosagenttien koulutusohjelma 1.0 ja Työssä olevien uraohjaus 1.0 -pilottien rungot. Pilotit käynnistyvät 01/2019 alkaen.

Jatkanut EVE-tavoitteiden mukaista Yhteishankinnan Täsmäkoulutusta. Edelleen kehitetään EVE-tavoitteita ja HR-toimintaa tukevaksi sekä tehostetaan prosesseja.

Tuottavuuskliniikan www-sivujen päivitys on käynnistetty ja se tehdään KPEDU Työelämäpalvelujen ja Osuvakoulutus Oy:n kanssa.

Tuottavuuskliniikka pyrkii kehittämään henkilöstölähtöistä, työn sujuvuutta ja työyhteisön toimivuutta sekä tulevaisuustietoista ja osallistavaa HR-johtamista tukevaksi verkostotoimijaksi. Työtä jatketaan ja tavoitellaan toimintamallia ja palveluja pitkäkestoiseen, systemaattiseen yhteistyöhön/kumppanuuteen yritysten kanssa.

Tuottavuuskliniikalla on luotu ja edelleen kehitetty jo olemassa olevien asiantuntija-, yhteistyö-benchmarking- ja vertaisverkostoja osaksi Tuottavuuskliniikan ns. tuottavuusverkostotoimintaa.

Tuottavuusverkoston rakentaminen käynnistyi heti hankkeen alussa. Se on muotoutunut ja elänyt hankkeen aikana ja toimii erilaisina Tuottavuuskliniikan asiakaslähtöisten teemaverkostojen kautta.

Tuottavuusverkostotoiminnan tavoitteena on

- kehittää Tuottavuuskliniikan verkostomaista ja avoimeen yhteistyöhön perustuvaa toimintaa alueen yritysten tueksi edelleen
- hyödyntää olemassa olevat verkostot, myös valtakunnalliset, osallistutaan niihin aktiivisesti; tehdään niitä tutuksi, tuodaan niitä alueen yritysten tietoisuuteen ja hyödynnettäväksi
- Tuottavuuskliniikan toimijoiden osaamisen kehittäminen ja toiminnanjatkuva parantaminen, ennakoiva uudistuminen

Tuottavuuskliniikan toiminnaksi vakiintumassa olevat ja edelleen kehittyvät verkostot

- LAATUVAUHDITTAMO
 - laatutyötä tekeviä ja siitä kiinnostuneita asiantuntijoita, kouluttajia

EVE-Edelläkävijyyttä ja eväitä työurien pidentämiseen S20461/ jatkohanke 08/2019-12/2020

seurantaraportti (10)11: 01-06/2020 eura-raportointia täydentävä liite 08/2020in

- 28 osallistujaa, sekä julkiselta (yrityspalvelun tuottajat) että yrityssektorilta, myös suuryrityksiä ja toimijoita Eve-hankealueen ulkopuolelta
- yhteistyö Laatukeskus Finland Excellence kanssa käynnistetty
 - kartoitetaan parhaillaan kiinnostusta Pohjanmaan laatujaos-toimintaan ja laatujaoksen organisoitumiseen, Laatukeskuksessa hyväksytty em. prosessin eteenpäin vieminen
 - Eve-projektipäällikkö Laatukeskuksessa työelämäjaksolla 11/2018- 06/2019
 - EFQM/CAF- arviointiasiantuntijuuden kehittäminen käytännön arviointicase-työn kautta, Kpedu:n strategiarahoituksella
- HR- ja TYHYVERKOSTOT
 - HR-kehittämis-/neuvojaryhmä Tuottavuusklinikan henkilöstölähtöisen HR-toiminnan ja palvelujen kehittämissä, täydentyvä ja muuntuva
 - HR⁹-muutostokoulutuksen asiantuntija-, kouluttaja- ja kehittäjäverkostot (ks. kohta HR-verkostot)
 - yhteistyö Henkilöstöjohtamisen ry /HENRY ry kanssa
 - KPEDU ens. toisen asteen oppilaitosjäsen
 - eveläiset Pohjanmaan ryhmän aluevastaavia
 - TyHyX
 - alueverkostotoimintaa jatkavassa ydinryhmässä myös eve-edustaja, Ritva Padinki
 - Tyhy/HR-vertaisverkosto
- PALVELUNTUOTTAJAYHTEISTYÖ/ASiantuntija-JA KOULUTTAJAVERKOSTOT, HANKKEET
 - tuotteiden, työkalujen testaus eve-toiminnassa
 - kouluttajayhteistyö, sekä sisäiset että ulkoiset kumppanuudet
 - yhteistyö ja vuorovaikutus palvelujen ja koulutusten räätälöinnissä asiakkaiden tarpeisiin, kehittämissyhteistyö
 - asiakkaille asiantuntijuuden verkottaminen
 - eveläisten oman osaamisen kehittäminen/työelämäjaksot (eri rahoituksella; Laatukeskus/iiris, C&Q Systems/irma, jatkossa muutkin)
 - oman alueen hankkeet
 - OHJURI-hanke: opiskelijavalinnat, ohjaus ja HR-koulutus OHJURI-hankkeen opiskelijoille
 - LYHTY-hanke; ohjausryhmän jäsen, mahd. käytännön yhteistyö
- ELY- ja TE-TOIMISTOYHTEISTYÖ
 - Yhteishankinnan TäsmäKoulutus - valmistelu- ja hankintaprosessi kokonaisuudessaan
 - yhteistyöpalaverit TäsmäKoulutus yleisesti, HR-Täsmä sekä Ohjuri-yhteistyö HR-koulutukseen rekrytoitavien osalta

EVE-Edelläkävijyyttä ja eväitä työurien pidentämiseen S20461/ jatkohanke 08/2019-12/2020

seurantaraportti (10)11: 01-06/2020 eura-raportointia täydentävä liite 08/2020in

01-06/2019:

Tuottavuuslinikka on jatkanut em. käynnistettyjä prosesseja ja toimintaa.

- EVE-kehittämishankkeet palvelupilotit käynnissä ja etenevät suunnitellusti
 - EVE-Yhteishankinnan TäsmäKoulutusta kehitetty ja prosessia mallinnettu ja toteuttamista jatkettu edelleen
 - tuottavuusverkostot kehittyneet, organisoituneet, tuotu pysyvästi alueelle yritysten hyödynnettäväksi ja verkostokohtaisia toteutettu
- EVE-laatuvauhdittamo Laatukeskuksen Pohjanmaan Laatujaokseksi 04/2019
 - pj. Miia Laakso/SK Protect ja sihteeri Iiris Niemonen/KPEDU, Etelä-Pohjanmaalla yhdyshenkilöt kahdessa yrityksessä
 - jäseniä n. 12
 - ens. toimintasuunnitelma tehdään syksyllä-19
 - Henry Ry
 - ensimmäinen tilaisuus Keski-Pohjanmaalla toteutettiin 05/2019
 - verkostoiduttiin Pohjanmaan aluevastaavan kanssa
 - osallistuttiin muutamiin muiden alueverkostojen tilaisuuksiin sekä webinaareihin
 - osallistuttu Helsingissä Henry ry:n strategiaverkoston tapahtumaan
 - Keski-Pohjanmaan alueellinen työhyvinvointiverkosto
 - hanke päättyy, mutta alueellinen toiminta jatkuu; EVE edustajana ydinryhmässä toiminut Irma Ikäheimo siirsi tehtävän Ritva Padingille
 - verkoston vetovastuu siirtyi Kpedu:n henkilöstöpäällikkö Elina Seppä-Jokelalta Kokkolan kaupungin henkilöstön kehittämispäällikkö Kirsi Rytkoselle
 - kaksi tilaisuutta
 - informointi valtakunnallisista tilaisuuksista alueellisessa toiminnassa
 - toimintasuunnitelmassa sovittu yhteistyöstä Henry Ry:n kanssa
 - eveläisten suunnitellut työelämäjaksot (eri rahoitus) toteutuneet ja lisäksi
 - työhyvinvointikortti -kouluttajavalmennus/TTL (Irma Ikäheimo)
 - työsuojelun perusteet -koulutus / OAJ (Irma Ikäheimo)
 - uraohjaus-valmennuskokonaisuus/aducate (Virpi Virtanen)
 - muuta eve-toimintaa tukevaa osaamista lisätty
 - hankeyhteistyötä toteutettu
 - LYHTY-hanke
 - ohjausryhmän jäsenyys: ensimmäinen kokous 03/2019
 - ohjausryhmässä EVE-toiminnasta ja tarjonnasta informointi ja EVE-esitteet
 - sovittu Lyhty -vastuuhenkilön kanssa tiedottaminen puolin ja toisin:
 - hankkeiden kotisivuilla (ei vielä toteutunut)
 - annettu esitteitä toisille jaettavaksi

EVE-Edelläkävijyyttä ja eväitä työurien pidentämiseen S20461/ jatkohanke 08/2019-12/2020

seurantaraportti (10)11: 01-06/2020 eura-raportointia täydentävä liite 08/2020in

- tilaisuuksista, mahd. yhteissuunnittelusta
 - osallistuttu Lyhty-hankkeen aloitusseminaariin (EVE-työntekijät, HRQ-osallistujat)
 - OHJURI-hanke (ks. HRq-valmennus)
 - Osallisuudella ja yhteistyöllä sujuviin oppimispolkuihin –hankkeen kanssa suunniteltiin videohakemuksen valmennuspäivää
 - Video for education -
 - Kpedu:n Digi Peda -tiimin hyödyntäminen Office 365 sekä SEPPO –pelillä toteutettavan turvakävelyn valmentajana EVE-työntekijöille ja HRq –valmennettaville
- ELY- ja TE-toimistoyhteistyö
 - tiivistynyt erityisesti liittyen Yhteishankinnan Täsmäkoulutustoimintaan ja -menettelyihin
 - sekä Ohjuri-hankkeen kanssa tehtyyn yhteistyön
- Tuottavuusklänikka on jatkanut ja vakiinnuttanut toimintaa KPEDU:n Työelämäpalveluissa ja tiivistänyt Yhteishankinnan Täsmäkoulutuksen kautta yhteistyötä Osovakoulutuksen ja KPEDU:n eri toimialojen, erityisesti yrittäjyys- ja liiketoiminta koulutusalan kanssa.
- Tuottavuusklänikka toimii myös työelämä- ja opiskelijayhteistyötä tukevana ympäristönä

Tuottavuusklänikan em. toimintojen, asiantuntijuuden ja asiantuntijaverkostojen, kokeilujen ja pilottien ja EVE-Yhteishankinnan Täsmäkoulutusten punainen länka on pyrkimys innostaa ja aktivoida osallistuvia yrityksiä ja organisaatioita, niiden johtoa ja avainhenkilöä henkilöstövoimavaroihin rakentuvan, osaamispääomaa arvostavan, osallistavan ja innovatiivisen toimintakulttuurin kehittämiseen sekä rohkaista ja motivoida osallistuvia henkilöitä, työntekijöitä oman osaamisen jatkuvaan kehittämiseen, oman työ- ja osaamisuran ylläpitämiseen, uudistamiseen ja työhyvinvointiin. Tuottavuusklänikan arvot avoin vuorovaikutus, rohkeus ja kokeilunhalu sekä vastuullinen toiminta määrittävät myös suuntaviivat em. tukeville toimintatavoille ja työskentelyotteelle.

07-12/2019:

Tuottavuusklänikka on jatkanut em. käynnistettyjä prosesseja ja toimintaa.

- EVE-kehittämishänkkeet, palvelupilotit ja työkalujen ovat käynnissä ja etenevät suunnitellusti
- EVE-Yhteishankinnan Täsmäkoulutusmallilla, jossa suunnitellaan yrityksen kanssa EVE-tavoitteiden mukaista osaamisen kehittämiskokonaisuutta, on jatkettu, mutta prosessin alkuun lisätty tavoitteisesti osaamiskartoitus C&Q työkalulla
- tuottavuusverkostojen kehittämistä on edelleen jatkettu ja niiden jalkautumista pysyvästi alueelle yritysten hyödynnettäväksi ja verkostokohtaamisia toteutettu.

EVE-Edelläkävijyyttä ja eväitä työurien pidentämiseen S20461/ jatko hanke 08/2019-12/2020

seurantaraportti (10)11: 01-06/2020

aura-raportointia täydentävä liite 08/2020in

- Tilannetta verkostojen osalta 01/2020:



Laatukeskuksen Pohjanmaan laatujaos = Priima Botnia

- jaos nimetty Priima Botniaksi ja sillä on oma logo
- ydinryhmä/ohjausryhmä ja aik. pj ja sihteeri jatkavat, yhdyshenkilöt myös Etelä-Pohjanmaalla
- verkosto kasvanut: yhteydenpito/tiedonvälitysverkostossa n. 30, jäseniä n. 20
- ens. toimintasuunnitelma tehty 10/20219 ja päivitetty 01/2020
- Priima Botnia jaostoimintana <https://www.laatukeskus.fi/palvelut/hae-uusinta-tietoa/jasentapahtumat/jaostoiminta.html>
- sen tilaisuudet löytää ja niihin ilmoittaudutaan myös LAATUKESKUKSEN verkkokaupassa <https://www.laatukeskus.fi/kauppa/>
- alla esim. tulevasta tapahtumastamme Etelä-Pohjanmaan alueyhdyshenkilömme, Epecin HR-vastaavan, koordinoimana. Vastaavat tilaisuudet pidetään myös Kokkolassa ja Kaustisella 03/2020 EVE:n ja sen yhteistyötahojen koordinoimana

Pohjanmaan aluejaos

Tervetuloa verkostoitumaan sekä yhdessä kuuntelemaan Laatukeskuksen ”Erinomaiseksi EFQM 2020-mallilla” webinaaria Epec:n tiloihin Seinäjoelle, osoitteeseen Tiedekatu 6, Seinäjoki. Kokoonnutaan klo 8:30 ala-aulassa. Paikkoja rajoitetusti.

Tervetuloa mukaan!

- ens. toimintakertomus tehty 01/2020
 - markkinointiin suunniteltu laatukeskus/Priima Botnia roll up sekä esite
 - esillä ens. kerran omalla bannerilla 13.2.2020 KPEDU:n LEAN-hankkeen 3. LEAN -seminaarissa
- Henry Ry
 - ensimmäinen tilaisuus Keski-Pohjanmaalla toteutettiin 05/2019
 - toimintaa suunniteltu yhteistyössä Pohjanmaan aluevastaavan kanssa ja
 - toteutettu mm. Henry ry:n HR- aamukahvitilaisuuksia, joissa alustajina ovat toimineet mm. HRq-valmennuksen asiantuntijat
 - tuotu toimintaa esille eri tilaisuuksissa ja tapahtumissa ja saatu uusia jäseniä mukaan
 - vuoden 2020 toiminnan ideointi on käynnistetty

EVE-Edelläkävijyyttä ja eväitä työurien pidentämiseen S20461/ jatkoahanke 08/2019-12/2020

seurantaraportti (10)11: 01-06/2020

aura-raportointia täydentävä liite 08/2020in

- Tuottavuusklinikan toiminta- palveluympäristöä ylläpidetty
 - tilat
 - Tuottavuuskliniikka on muuttanut ja toiminut ns. väistötiloissa seurantajakson ajan ja toimii niissä myös tulevan seurantajakson
 - työvälineet ja kalusteet
 - työvälineitä (tietokone, ohjelmat, puhelin, kuulokkeet jne) päivitetty ja/tai hankittu tarpeen mukaan
 - kalusteita hankittu myös tarpeen mukaan ja niitä päivitetään uusiin tiloihin siirryttäessä
 - materiaalit, julkaisut, lisenssit jne
 - ylläpidetty ja jatkettu käytössä olevia lisenssejä ja julkaisutilauksia
 - hankittu toimintaa ja ohjaustyötä tukevaa kirjallisuutta, materiaalia tms.
 - henkilöstö ja osaaminen
 - henkilöstömuutokset tuoneet haastetta, uusi työntekijä kuitenkin saatu (työssä olevien uraohjaus) ja toinen työntekijä aloittanut 01/2020 (TäsmäKoulutus)
 - olemassa olevaa ylläpidetty, laajennetty ja syvennetty edelleen jatkuvalla tiedon hankinnalla ja jakamisella sekä muodollisella osaamisen lisäämisellä
 - uutta osaamista toimintaa tukemaan hankittu
 - irma: C&Q- osaamiskartoitustyötä tukeva työssopimusjakso jatkuu kevät2020 (eri rahoitus), työhyvinvointikorttikouluttaja
 - iiris: lean -osaaminen 07-11/2019, Laatukeskuksen innovaatiopalkintokilpailun arvioijaryhmän jäsen 10-11/2020/ innovaatioiden arviointiosaaminen, Laatukeskuksen sertifioitu arvioija
- Tuottavuuskliniikka ja EVE-hanke toimi edelleen työssäoppimispaikkana KPEDU:n opiskelijoille: OHJURI-hankkeen yksilöllisesti räätälöidyn koulutuksen HR-opiskelijoita on ollut työssä oppimassa Tuottavuuskliniikalla kaksi henkilöä. Yrittäjyys – ja liiketoiminta koulutusalan viimeisen vuosikurssin opiskelija aloitti myös työssä oppimajakson loppuvuodesta ja tulee jatkamaan 05/2020 saakka. erityisesti viestintään liittyvissä tehtävissä.
- hankeyhteistyötä jatkettu
 - LYHTY-hanke, ohjauryhmäkokous
 - OHJURI-hanke (ks. HRq-valmennus)
- ELY- ja TE-toimistoyhteistyötä laajennettu
 - ELY yhteistyö tiivistynyt erityisesti liittyen Yhteishankinnan TäsmäKoulutustoimintaan ja -menettelyihin
 - TE-toimisto yhteistyö
 - Ohjuri-yhteistyöpilotti: kuuden työttömän henkilön osallistuminen EVE:n HR-asiiantuntijavalmennukseen yksilöllisesti räätälöidyn, EVE-työssäoppimisyhteistyö, työllistyminen Hr-työhön/uusien työpaikkojen avaaminen yrityksissä
 - HR-valmennuspilotin ja Ohjuri-yhteistyön kokemusten pohjalta jatkuvuutta tukemaan tehty

EVE-Edelläkävijyyttä ja eväitä työurien pidentämiseen S20461/ jatkohanke 08/2019-12/2020

seurantaraportti (10)11: 01-06/2020

aura-raportointia täydentävä liite 08/2020in

esitys HR-osaajakoulutuksesta työttömille työnhakijoille

- Tuottavuuskliniikka on jatkanut ja vakiinnuttanut toimintaa KPEDU:n Työelämäpalveluissa ja tiivistänyt Yhteishankinnan Täsmäkoulutuksen kautta yhteistyötä Osuvakoulutuksen ja KPEDU:n eri toimialojen, erityisesti yrittäjyys- ja liiketoiminta koulutusalan kanssa.
 - kartoitettu /koottu HR-valmennusten, -ohjelmien ja koulutusten tilannetta ->
 - KPEDU:n liitetoiminnan koulutusosalta on haettu tutkinnonanto-oikeutta/ tehty esitys tutkintotavoitteisesta liiketoiminnan eat -koulutuksesta. Koulutuksessa on mahdollisuus suorittaa henkilöstötyöhön keskittyvä 80 osaamispisteen kokonaisuus
- Tuottavuuskliniikka toimii myös työelämä- ja opiskelijayhteistyötä tukevana ympäristönä
 - työssä oppimisen paikkoja opiskelijoille
 - Vaasan yo/kauppatiet/HR-q-valmennus, muu HR-työskentely ja lopputyön mahd.
 - yrittäjyys- ja liiketoiminta koulutusalan opiskelija 12/2019 -05/2020, EVE-viestintä, tuleva HR-seminaari
 - Ohjurin HR-opiskelijat kaksi henkilöä 009-11/2019; HR-asiat, EVE-kumppanuusyritysten tyhjohtamisen ja -käytäntöjen kartoitus
- Tuottavuuskliniikan toimintaa tukeva tutkimus- ja kehittämissyhteistyö
 - tulossa: EVE:n työssä oppijan lopputyö 05/2020
 - TYÖ 2 2019 ” Aktiivisen kollegiuden rakentuminen ja merkitys työn arjessa”
 - Turun kauppakorkeakoulun toteuttama ja TSR:N rahoittama tutkimus kollegiudesta/aktiivisesta työkaveruudesta 2018-2019
 - tuottavuuskliniikka tarjosi mahdollisuuden, hankki osallistujat yhteistyöverkostostaan ja organisoii tapaamiset haastattelututkimusosuuteen, 5 ryhmää/ yht. n. 30 osallistujaa
 - em. fokusryhmähaastattelut toteutettiin tutkijan toimesta Kokkolassa ja Vetelissä 21.-22.2019
 - tuloksia julkistetaan: Henry ry:n Työn Tuuli -julkaisussa ” sekä tulevilla tilaisuuksissa 01/2020-03/2020: Henry webinaari ja Turun kauppakorkeakoulun tilaisuus
 - tavoitteena saada valtakunnallista näkyvyyttä, innostaa ja osallistaa alueemme yrityksiä sekä saada tietoa hyödynnettäväksi tuottavuuskliniikan toiminnassa
- Tuottavuuskliniikan palvelut ja koulutukset
 - hankkeen aikana kehittyntä osaamista voidaan tarjota asiakkaille jatkossa esim. Osuvakoulutuksen kautta, tuotteistamista käynnistetty mm:
 - Osaamiskartoitukset, C&Q-työkalu
 - Työntekijäprofiilianalyysi, Thomas työkalu
 - Työhyvinvointikorttikoulutus, ens. pilottikoulutus 29.3.2020
 - erilaisia Tuottavuus- ja hyvinvointikoulutuksina (työn alla)
 - kansalliset Täsmäkoulutukset

EVE-Edelläkävijyyttä ja eväitä työurien pidentämiseen S20461/ jatkohanke 08/2019-12/2020

seurantaraportti (10)11: 01-06/2020 eura-raportointia täydentävä liite 08/2020in

- mutta myös KPEDU:n toimialoille. Toimialoja ja myös oppisopimushenkilöstöä tutustutetaan edelleen eve-työkaluihin mm. keväällä 2020 C&Q-osaamiskartoitukseen osallistamalla henkilöitä mukaan pilotteihin, joita on suunnitteilla, vireillä lähes kymmenen
- myös työkaluja kehitetään ja pilotoidaan edelleen
 - työssä olevien ohjaukseen, osallistujille, työkirja työn alla
 - Osaamisen johtamisen tila -kartoitusmalli (opiskelijayhteistyö vireillä Vaasan yo:n kanssa)

01-06 2020:

Tuottavuuslinikka jatkoi suunnitellusti hankkeen toimintaa ja käynnissä olleita prosesseja. COVID-19 aiheutti kuitenkin käynnissä olevaan toimintaan, seurantajaksolle suunniteltuun asiakaskumppanuusien kanssa toteutettavaan toimintaan ja muuhun EVE-kehittämistoimintaan sellaisia muutoksia, että hankkeen käytännön toimenpiteet sovittiin rahoittajan kanssa päätettäväksi tällä seurantajaksolla.

Em. johtuen seurantajaksolla on käynnistetty EVE-hankkeen loppuraportointia ja siihen liittyen myös kehitetyn toiminnan jatkuvuuden ja juurruttamisen tarkastelua. Niinpä EVE:ssä kehitetyn toiminnan jatkuvuutta, juurruttamista tarkastellaan omassa uudessa kohdassa. ks. kohta 10 jatkuvuus, juurruttaminen.

10. KOKONAISTILANNE MÄÄRÄLLISTEN TAVOITTEIDEN OSALTA

EVE -hankekokonaisuudessa (kehittämishanke ja koulutushanke) on aloittanut tähän mennessä 43 yritystä ja 3 muuta organisaatiota, yhteensä 46. Henkilöosallistuneita on yhteensä 374. Osallistujat ovat olleet työntekijöitä, avainhenkilöitä, johtoa, esimiehiä ja myös yrittäjiä.

Lopettaneita yrityksiä on 20 ja työyhteisöjä on 1, yhteensä 21. Lopettaneita henkilöitä on yhteensä 277. Lopettaneita ovat yhteistyön päättäneet

- EVE- hankkeen kehittämissyhteistyöpilotteihin osallistuneet
- Tuottavuus- ja työhyvinvointikoulutuksiin osallistuneet (Soprano)
- TäsmäKoulutuksiin osallistuneet

Yhteishankinnan Täsmäkoulutuksiin on osallistunut yhteensä 21 yritystä, 2 työyhteisöä ja 192 henkilöosallistujaa. EVE-Täsmäkoulutukseen on tavoiteltu nimenomaan mikro- ja pienyrityksiä. Täsmäkoulutuksena toteutettavaan HR^q -muutosagenttikoulutukseen osallistuu myös keskisuuria yrityksiä.

Yrityskohtaisilla TäsmäKoulutuksen hankintasopimuksilla ja siihen liittyvällä koulutussuunnitelmalla sovitut sisällöt ja varatut koulutus-/oppilastyöpäivät ovat toteutuneet sopimuksen/suunnitelmien mukaisina.

Uusiin määrällisiin tavoitteisiin uskotaan päästävän.

EVE-Edelläkävijyyttä ja eväitä työurien pidentämiseen S20461/ jatkohanke 08/2019-12/2020

seurantaraportti (10)11: 01-06/2020 eura-raportointia täydentävä liite 08/2020in

01-06/2019:

EVE -hankekokonaisuudessa (kehittämishanke ja koulutushanke) on aloittanut tähän mennessä 47 yritystä ja 4 muuta organisaatiota, yhteensä 51. Henkilöosallistuneita on yhteensä 433. Aloittaneista yrityksistä ja organisaatioista on moni osallistunut myös EVE-koulutustoimintaan, yhteensä 36 yritystä tai organisaatiota. ja 258 eri henkilöä (TäsmäKoulutus 245 ja Sopranon koulutus 13). Osallistujat ovat olleet työntekijöitä, avainhenkilöitä, johtoa, esimiehiä ja myös yrittäjiä. EVE-kokonaistarjonta ja -mahdollisuudet on siis nähty ja osattu hyödyntää toisiansa täydentävinä ja tukevinä ja tätä Tuottavuusklinikan EVE-toimintakonseptia pyritään jatkossakin toteuttamaan ja edelleen kehittämään.

Informointi-, markkinointi- ja rekrytointitilaisuuksiin osallistujia, verkostoissa mukana olevia ei ole kirjattu hankkeessa aloittaneiksi.

Lopettaneita yrityksiä on 27 ja organisaatioita on 1, yhteensä 28. Lopettaneita henkilöitä on yhteensä 307. osallistujilta on kerätty ja koottu palautteet/vaikuttavuusarvioinnit ja viety tiedot eura-järjestelmään.

Tulevalle seurantajaksolle jatkaa siis 20 yritystä, 3 organisaatiota sekä 126 henkilöä.

Yrityskohtaisilla TäsmäKoulutuksen hankintasopimuksilla ja niihin liittyvällä koulutussuunnitelmalla sovitut sisällöt ja varatut koulutus-/oppilastyöpäivät ovat toteutuneet sopimusten ja suunnitelmien mukaisina. Vain 136 koulutuspäivää siirtyi yrityksistä johtuvista syistä seuraavalle seurantajaksolle.

Koulutuspäivien kokonaistoteuma seurantajakson päättyessä on 4709 otpv ((TäsmäKoulutus 4452 otpv ja Sopranon koulutus 257 otpv).

Uusiin EVE-jatkohankkeen määrällisiin tavoitteisiin (50 yritystä/380 osallistujaa/5700 otpv) tullaan pääsemään; yritys- ja organisaatiomäärätavoite on saavutettu ja henkilöosallistujamäärä ylitetty (+53). Myös koulutuspäivien määrätavoite tullaan saavuttamaan /ylittämään eri toten kun toteuttamisessa on mukana myös uusia palveluntuottajia.

Hankkeen osallistujatiedot on kerätty ESR- aloittamis- ja lopettamisilmoituksista ja viety eura-järjestelmään. Koontitiedot on saatu eura-järjestelmistä.

07-12/2019:

EVE -hankekokonaisuudessa (kehittämishanke ja koulutushanke) on aloittanut tähän mennessä 48 yritystä ja 4 muuta organisaatiota, yhteensä 52. Henkilöosallistuneita on yhteensä 447. Aloittaneista yrityksistä ja organisaatioista on moni osallistunut myös EVE-koulutustoimintaan; yhteensä 36 (TäsmäKoulutus 25 ja Sopranon koulutus 11 yritystä tai organisaatiota ja 258 eri henkilöä (TäsmäKoulutus 245 ja Sopranon koulutus 13). Osallistujat ovat olleet työntekijöitä, avainhenkilöitä, johtoa, esimiehiä ja myös yrittäjiä. EVE-kokonaistarjonta ja -mahdollisuudet on siis nähty ja osattu hyödyntää toisiansa täydentävinä ja tukevinä ja tätä Tuottavuusklinikan EVE-toimintakonseptia pyritään jatkossakin toteuttamaan ja edelleen kehittämään.

Informointi-, markkinointi- ja rekrytointitilaisuuksiin osallistujia, verkostoissa mukana olevia ei ole kirjattu hankkeessa aloittaneiksi.

EVE-Edelläkävijyyttä ja eväitä työurien pidentämiseen S20461/ jatkohanke 08/2019-12/2020

seurantaraportti (10)11: 01-06/2020 eura-raportointia täydentävä liite 08/2020in

Lopettaneita yrityksiä on 38 ja organisaatioita 2, yhteensä 40. Lopettaneita henkilöitä on yhteensä 334. Osallistujilta on kerätty ja koottu palautteet/vaikuttavuusarvioinnit ja viety tiedot eura-järjestelmään.

Tulevalle seurantajaksolle jatkaa siis 10 yritystä, 2 organisaatiota sekä 113 henkilöä.

Yrityskohtaisilla TäsmäKoulutuksen hankintasopimuksilla ja niihin liittyvällä koulutussuunnitelmalla sovitut sisällöt ja varatut koulutus-/oppilastyöpäivät ovat toteutuneet sopimusten ja suunnitelmien mukaisina.

Kouluspäivien kokonaistoteuma seurantajakson päättyessä on 4845 otpv ((TäsmäKoulutus 4558 otpv ja Sopranon koulutus 257 otpv).

Uusiin EVE-jatkohankkeen määrällisiin tavoitteisiin (50 yritystä/380 osallistujaa/5700 otpv) tullaan pääsemään; yritys- ja organisaatiomäärätavoite on saavutettu ja henkilöosallistujamäärä ylitetty (+67). Myös kouluspäivien määrätavoite tullaan saavuttamaan /ylittämään erityisesti kun toteuttamisessa on mukana myös uusia palveluntuottajia.

Hankkeen osallistujatiedot on kerätty ESR- aloittamis- ja lopettamisilmoituksista ja viety eura-järjestelmään. Koontitiedot on saatu eura-järjestelmästä.

01-06 2020:

Seurantajaksolla

- jatkoi 10 aikaisempaa yritystä, organisaatiota. Mukaan tuli kaksi 2 uutta yritystä ja yksi yritys aloitti uudelleen; yritys- ja organisaatiosallistujia on ollut mukana seurantajaksolla yhteensä 13.
- jatkoi 113 henkilöosallistujaa. Mukaan tuli 16 uutta henkilöosallistujaa ja neljä aloitti uudelleen. Henkilöosallistujia on ollut seurantajaksolla yhteensä 133.
- Koulutuksissa ei seurantajaksolla aloittanut uusia yrityksiä tai henkilöitä.

Seurantajaksolle ed. kaudelta jatkaneiden yritysten osalta oli suunniteltu jatkettavan yhteistyötä ja sovittu alustavasti mm. osaamiskartoituspiloteista tai/ja Yhteishankinnan Täsmäkoulutuksista, työssä olevien uraohjauspiloteista. COVID-19 vaikutukset kuitenkin tekivät em. sekä muutoksia että yhteistyöprosessien keskeyttämisiä, palveluyhteistyön siirtämistä. Koulutuksia kuitenkin suunniteltiin ja valmisteltiin seurantajaksolla osana Yhteishankinnan Täsmäkoulutusprosessin kehittämistä ja prosessiin liitettiin vahvasti mukaan osaamiskartoitukset. Em. kehittämistyö poiki kaksi ELY:n kansallisella rahoituksella toteutettavaa Yhteishankinnan Täsmäkoulutusta.

COVID-19 vaikutuksista johtuen aloittaneiden henkilöiden lopettamisilmoituksissa on päättymisajankohdiksi merkitty esim. edellisellä jaksolla päättyneen Yhteishankinnan Täsmäkoulutuksen ajankohta, viimeisten yhteistyöpalavereiden ajankohta, siirtymisajankohta Osuvakoulutus Oy:n asiakkaaksi tai muu yhteistyöprosessiin päättymiseen liittyvä asia.

Informointi-, markkinointi- ja rekrytointitilaisuuksiin osallistujia, verkostoissa mukana olevia ei ole kirjattu hankkeessa aloittaneiksi. Osaamiskartoituksiin osallistujia ei ole myöskään kirjattu osallistuneiksi, ellei toiminta ole ollut osa muuta kehittämiskumppanuutta ja/tai johtanut Täsmäkoulutukseen.

EVE-Edelläkävijyyttä ja eväitä työurien pidentämiseen S20461/ jatkohanke 08/2019-12/2020 seurantaraportti (10)11: 01-06/2020

aura-raportointia täydentävä liite 08/2020in

Hankkeen käytännön toimenpiteiden päättyessä:

EVE-hankkeen käytännön toiminta päätetään ko. seurantajaksoon. EVE -hankekokonaisuudessa (kehittämishanke ja rinnakkais/koulutushanke)

- on aloittanut 50 yritystä ja 4 muuta organisaatiota, yhteensä 54
- henkilöosallistuneita on ollut yhteensä 463
- koulutuspäiviä 4845 otpv
 - täsmäkoulutus 4558 otpv ja Sopranon koulutus 257 otpv
 - koulustoimintaan osallistuneita yrityksiä tai organisaatioita 36 (Täsmäkoulutus 25 ja Sopranon koulutus 11 yritystä tai organisaatiota)

EVE-jatkohankkeen määrällisiin tavoitteisiin on päästy yritys- ja henkilöosallistujamäärien osalta:

- yritysmäärätavoite 50 yritystä on ylitetty +4
- henkilöosallistujamäärätavoite 380 on myös ylitetty +83

Koulutuspäivätavoite oli 5700 otpv. Todennetuksi/laskutetuksi koulutuspäivätoteutumaksi jäi 4845 eli -855 koulutuspäivää. Kun huomioidaan hankkeessa seurantajaksoilla suunnitellut ja valmistellut Yhteishankinnan Täsmäkoulutukset n. 600 otpv (Osuvakoulutus OY:lle 05-06/2020 siirtyneet kansalliset koulutushankinnat) sekä hankintasopimuksien täyttymisen kautta laskutuksen ulkopuolelle jääneet mutta toteutuneet koulutuspäivät (n. 250 otpv), niin koulutuspäivien määrätavoite näin tarkastellen saavutettiin.

Yritysosallistuja tiedot on kerätty projektisopimuksista ja/tai de minimis -tukitiedoista.

Henkilöosallistujatiedot on kerätty ESR- aloittamis- ja lopettamisilmoituksista. Tiedot on viety eura-järjestelmään.

Yritysten de minimis-tiedot ja kertymät on viety eura-seurantaan. Yrityskohtaiset de minimis kertymätiedot on toimitettu niille yrityksille, joille em. kertymää on tullut hankkeen aikana.

Kaikki aloittaneet yritykset ja muut organisaatiot 54 ja henkilöt 463 ovat myös lopettaneet hankkeessa ko. seurantajakson aikana. Em. koontitiedot on saatu eura-järjestelmästä.

EVE-Edelläkävijyyttä ja eväitä työurien pidentämiseen S20461/ jatko hanke 08/2019-12/2020

seurantaraportti (10)11: 01-06/2020

aura-raportointia täydentävä liite 08/2020in

Toteutumien koontitaulukko:

| | toteutuma yhteensä ->12/2018 /tavoite | toteutuma yhteensä ->06/2019 /tavoite | toteutuma yhteensä ->12/2019 /tavoite | toteutuma yhteensä ->06/2020 /tavoite | toteuman/tavoitteiden erittely |
|---|---|---|---|---|--|
| aloittaneet yritykset | 43/50 | 47/50 | 48/50 | 50/50 | 42/45 mikro- ja pienet yritykset, 8/5 keski-suuret yritykset |
| aloittaneet muut työyhteisöt, organisaatiot | 3 | 4/3 | 4/3 | 4/3 | 4/3 |
| aloittaneet henkilöosallistujat | 374/380 | 433/380 | 447/380 | 463/380 | alle 25 v. 34/10 hlöä 25-29 v. 47/60 hlöä 30-54 v. 301/200 hlöä yli 54 v. 81/110 hlöä |
| laskutetut/toteutuneet oppilastyöpäivät | 2988 + 257 (Soprano/TT) = 3245/5700 | 4709/5700 | 4845/5700 | 4845/5700 | lähiopetus 25-30%/1600 ja etäopetus, työssä oppiminen, opitun soveltaminen 65-70%/4100 |

Muita koontitaulukkoja :

Aloittaneiden yritystenkoko

| yrityskoko | toteutuma - > 06/2018 | toteutuma 7-12/2018 | toteutuma 01-06/2019 | toteutuma 07-12/2019 | toteutuma 01-06/2020 | toteutuma yhteensä | tavoite |
|--------------------|--------------------------|------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-----------------------|---------|
| mikroyritys | 25 | 0 | 2 | 0 | | 27 | 20 |
| pieni yritys | 11 | 0 | 1 | 1 | 2 | 15 | 25 |
| keski-suuri yritys | 3 | 4 | 1 | 0 | | 8 | 5 |
| suuryritys | 0 | 0 | 0 | 0 | | 0 | 0 |
| yhteensä | 39 | 4 | 4 | 1 | 2 | 50 | 50 |

EVE-Edelläkävijyyttä ja eväitä työurien pidentämiseen S20461/ jatko hanke 08/2019-12/2020

seurantaraportti (10)11: 01-06/2020

aura-raportointia täydentävä liite 08/2020in

Aloittaneet ja lopettaneet osallistujat

| osallistuja | ->12/2017 | 01-06/ 2018 | 07-12/ 2018 | 01-06/ 2019 | 07-12/ 2019 | 01-06/ 2020 | yhteensä | tavoite |
|------------------------------|-----------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------|--|
| aloittaneet yritykset | 22 | 17 | 4 | 4 | 1 | 2 | 50 | 50 |
| aloittaneet muut työyhteisöt | 2 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 4 | 09/2019 -> ei hyv. uusia julkisia työyhteisöjä |
| lopettaneet yritykset | 10 | 14 | 2 | 1 | 11 | 12 | 50 | - |
| lopettaneet työyhteisöt | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 2 | 4 | - |
| aloittaneet henkilöt | 259 | 74 | 41 | 59 | 14 | 16 | 463 | 380 |
| lopettaneet henkilöt | 57 | 142 | 78 | 30 | 25(7) | 131 | 463 | - |

Aloittaneet yritykset ja työyhteisöt sekä henkilöosallistujat kuntakohtaisesti (henkilöosallistujan kotikunnan mukaan)

| osallistuja | halsua | kannus | kaustinen | kokkola | perho | toholampi | veteli | muu alue | yhteensä |
|----------------------------|----------|-----------|-----------|------------|----------|-----------|----------|-----------|------------|
| yritys/työyhteisö | | | | | | | | | |
| ->12/2017 | 0 | 2+2 | 1 | 15 | 1 | 2(3) | 0 | | 24 |
| 01-06/2018 | 0 | 1 | 1 | 13+1 | 1 | 0 | 1 | | 18 |
| 07-12/2018 | | | | 4 | | | | | 4 |
| 01-06/2019 | 0 | 0 | 2 | 3+1 | 0 | 0 | 0 | | 5 |
| 07-12/2019 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | | 1 |
| 01-06/2020 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 |
| yhteensä | 0 | 6 | 5 | 37 | 2 | 2 | 2 | 0 | 54 |
| henkilöosallistujia | | | | | | | | | |
| ->06/2017 | | | | | | | | | 155 |
| 06-12/2017 | 0 | 3 | 1 | 65 | 4 | 0 | 0 | 31 | 104 |
| 01-06/2018 | 0 | 3 | 1 | 59 | 3 | 2 | 3 | 3 | 74 |
| 07-12/2018 | 1 | 13 | 3 | 16 | 0 | 1 | 1 | 6 | 41 |
| 01-06/2019 | 0 | 4 | 0 | 49 | 0 | 0 | 0 | 6 | 59 |
| 07-12/2019 | 0 | 1 | 0 | 8 | 0 | 0 | 1 | 4 | 14 |
| 01-06/2020 | 0 | 4 | 3 | 8 | 0 | 0 | 0 | 1 | 16 |
| yhteensä | 1 | 28 | 8 | 205 | 7 | 3 | 5 | 51 | 463 |

EVE-Edelläkävijyyttä ja eväitä työurien pidentämiseen S20461/ jatko hanke 08/2019-12/2020

seurantaraportti (10)11: 01-06/2020

aura-raportointia täydentävä liite 08/2020in

Osallistujayritykset ja -organisaatiot toimialoittain koko hankkeen ajalta

| toimiala | yritys tai organisaatio, kpl ->06/2019 | yritys tai organisaatio, kpl ->12/2019 | yritys tai organisaatio, kpl ->06/2020 |
|---|--|--|--|
| kuntoutus-, hoiva- ja hyvinvointipalvelut | 24 | 25 | 25 |
| rakennus- ja puusepänteollisuus | 5 | 5 | 5 |
| maanrakennus- ja kaivosteollisuus | 3 | 3 | 3 |
| muovi- ja metallituoteteollisuus | 6 | 6 | 7 |
| LVI- tuoteteollisuus, -palvelut | 1 | 1 | 1 |
| kuljetus/- ja logistiikkapalvelut | 6 | 6 | 6 |
| talous- ja konsultointipalvelut | 0 | 0 | 1 |
| teollisuuden kunnossapito | 1 | 1 | 1 |
| turvallisuusalan asiantuntijapalvelut | 1 | 1 | 1 |
| ict-palvelut | 1 | 1 | 1 |
| tekstiili- ja vaateteollisuus | 1 | 1 | 1 |
| puhdistuspalvelut | 1 | 1 | 1 |
| julkiset palvelut | 1 | 1 | 1 |
| yhteensä | 51 | 52 | 54 |

11. RAHOITUS JA KUSTANNUKSET

EVE-kehittämishanke:

- EVE-kehittämishankkeen kokonaisbudjetti on yhteensä n. 840 000 euroa. Rahoituksesta flat rate -osuus on n. 106 675 euroa. Rahoituksesta pääosa on palkkakuluihin varattua resurssia.
- Seurantajaksolla kustannukset ovat aiheutuneet pääosin hanketyöstä, projektityöntekijöiden palkkakuluista. Ostopalveluina hankittiin yrityspilotteihin testattavia työkaluja ja ohjausta, MCompetence, C&Q. Lisäksi tehtiin pienimuotoisia aineisto- ja materiaalihankintoja, julkaisut, kirjat, lehdet, sekä sfs-standardeista Tuottavuusklubin ja HR-toiminnan tarpeisiin räätälöity online -kokonaisuus (sis. HR-standardiosan). Flat rate -resurssilla on myös tehty EVE-hankkeessa hyödynnettävien työkaluihin liittyviä hankintoja
- Maksatushakemuksessa ovat kokonaiskustannukset ja seurantajaksolla toteutuneet ja maksuun haettavat kustannukset
- hankkeen resurssia arvioidaan olevan riittävästi suunniteltuun toimintaan ja sovittuun aikatauluun.

01-06/2019:

- Seurantajaksolla kehittämishankkeen kustannukset ovat aiheutuneet pääosin EVE-hanketyöstä, projektityöntekijöiden palkkakuluista. Ostopalveluna on hankittu C&Q työkalun käyttölisenssiä ja asiantuntijuutta erityisesti HRQ-valmennuspilottiin (osallistujien osallistumismaksut/ asiantuntija- ja kouluttajakustannukset). Lisäksi on painatettu juliste Työssä olevien uraohjausta hankittu EVE-

EVE-Edelläkävijyyttä ja eväitä työurien pidentämiseen S20461/ jatkohanke 08/2019-12/2020

seurantaraportti (10)11: 01-06/2020

europa-raportointia täydentävä liite 08/2020in

markkinointiin ns. pieniä eväslaukkuja. Flat rate -resurssilla on myös tehty EVE-hankkeessa hyödynnettäviin työkaluihin liittyviä hankintoja.

- Maksatushakemuksessa ovat kokonaiskustannukset ja seurantajaksolla toteutuneet ja maksuun haettavat kustannukset
- hankkeen resurssia arvioidaan olevan riittävästi suunniteltuun toimintaan ja mahdollisuutta olisi myös jatkaa hanketta em. resurssien puitteissa 06/2020 saakka, jotta myös koulutushankkeen toiminta-aikaa voitaisiin pidentää 04/2020 saakka.

07-12/2019:

- Seurantajaksolla kehittämishankkeen kustannukset ovat aiheutuneet edelleen pääosin EVE-hankkeen kehittämis- ja pilottityötä toteuttavien projektityöntekijöiden palkkakuluista
- Ostopalvelut/ muut kulut: on jatkettu edelleen C&Q työkalun käyttölisenssiä. Hankittu asiantuntijuutta erityisesti HRQ-valmennuspilottiin ja yrityskumppaneiden kehittämispilotteihin (asiantuntija- ja kouluttajakustannukset, osallistujien osallistumismaksut). Pieniä julkaisu, kirja ja materiaalihankintoja on myös tehty.
- Flat rate kulut: tehty hankintoja, päivityksiä, jatkettu lisenssejä, osallistuttu koulutuksiin tms., joilla tuettu työntekijöiden ja Tuottavuusklinikan toimintaa
- Maksatushakemuksessa ovat kokonaiskustannukset ja seurantajaksolla toteutuneet ja maksuun haettavat kustannukset
- kehittämishankkeen resurssi arvioidaan riittävän suunniteltuun kehittämis- ja pilotointitoimintaan 06/2020 saakka ja koko hankekokonaisuuden hallinnolliseen ja raportointityöhön, loppuraportointiin 12/2020.

01-06 2020:

- Seurantajaksolla kehittämishankkeen kustannukset ovat aiheutuneet edelleen pääosin EVE-hankkeen hanketyöstä, kehittämis- ja pilottityötä toteuttavien EVE-projektityöntekijöiden palkkakuluista.
- Ostopalvelut/ muut kulut: C&Q työkalun käyttölisenssiä on jatkettu seurantajaksos ajan (sopimus ei enää syksyllä-20 voimassa). Hankittu asiantuntijuutta edelleen HRQ-valmennukseen (asiantuntija- ja kouluttajakustannukset). Ollapa Pomo 2015 -seminaariin liittyviä kuluja syntyi ensisijaisesti asiantuntijuuden hankinnasta. Pienhankintoja tehtiin jonkin verran (kirjallisuus, näkyvyys- ja markkinointimateriaali esim. kivennäisvesipullot, tarrat/painatuskulut).
- Flat rate kulut: tehty pienhankintoja, päivityksiä, jatkettu lisenssejä osallistuttu koulutuksiin tms. tukipalveluja, joilla tuettu EVE-työntekijöiden ja Tuottavuusklinikan toimintaa.
- COVID-19: Myös toteutumatta jäänyt toiminta on aiheuttanut palkkakustannuksia. Toimintaa on suunniteltu, valmisteltu ja toteutettu uudelleen, toteuttamistapoja muutettu - useampaankin kertaan.

EVE-Edelläkävijyyttä ja eväitä työurien pidentämiseen S20461/ jatkohanke 08/2019-12/2020

seurantaraportti (10)11: 01-06/2020

europa-raportointia täydentävä liite 08/2020in

- Maksatushakemuksessa ovat kokonaiskustannukset ja seurantajaksolla toteutuneet ja maksuun haettavat kustannukset
- Kehittämishankkeen resurssi on riittänyt seurantajakson toimintaan. Jonkin verran osto- ja muihin kuluihin varattua/suunniteltua resurssia jää sitomatta, kun kaikkea 01-06/2020 toimintajaksolle suunniteltua toimintaa ja hankintoja ei voitu toteuttaa (COVID 19). Jäljellä olevaa resurssia käytetään syksyn 2020 aikana
 - hankekokoisuuden päättämiseen; toiminnan koostamiseen ja raportointityöhön, loppuraportointiin sekä em. eEVE-työstämiseen, asiakirjahallintoon ja arkistointiin
 - jäljellä olevan resurssin puitteissa juurruttamista tukevaan toimintaan, toimenpiteisiin (sovittu puh.kesk. 14.08.2020 niemonen/kytösaari) – palkkakuluissa ei m. näyttäisi kuitenkaan jäävän resurssia

EVE-koulutushanke:

- Yhteishankinnan TäsmäKoulutukset toteutetaan KPEDU:n Osuvakoulutus Oy:n toimesta koulutuspalvelun myyntinä Pohjanmaan ELY:n EVE-koulutushankkeelle.
- Osuvakoulutus Oy laskuttaa TäsmäKoulutukset toteuman mukaan Pohjanmaan ELY:ltä puolivuositain ja yrityksiltä yrityskohtaisen sopimuksen mukaan, pääosin kahdessa erässä.
- Yhteishankinnan TäsmäKoulutuksen kokonaisresurssi koostuu EU- ja valtionrahoituksesta, 600 000 euroa sekä yritysten rahoitusosuudesta 33 ta, 145 000 euroa. Resurssi on yhteensä 745 000 euroa (sis. alv 24%)
- Koulutuksien toteuttamiseen käytössä olevasta kokonaisresurssista n. 600 000 eurosta on
 - toteutunut (laskutettu) n. 265 000 euroa, josta seurantajaksolla n. 49 000 euroa.
 - sidottu toteutuksessa oleviin TäsmäKoulutuksiin n. 90 000 euroa
 - sidottu suunnittelussa oleviin koulutuksiin n. 80 000 euroa
 - sidottavana uusiin TäsmäKoulutussuunnitelmiin ¼ osa resurssista eli n. 165 000 euroa

01-06 2019:

- Yhteishankinnan TäsmäKoulutukset toteutettu KPEDU:n Osuvakoulutus Oy:n toimesta koulutuspalvelun myyntinä Pohjanmaan ELY:n EVE-koulutushankkeelle.
- ELY:n laskutukseen sovittu muutos: Osuvakoulutus Oy laskuttaa TäsmäKoulutukset toteuman mukaan Pohjanmaan ELY:ltä 3 kk välein.
- Koulutustoiminnan kokonaisresurssi koostuu EU- ja valtionrahoituksesta, 600 000* euroa sekä yritysten rahoitusosuudesta, 145 000 euroa. Resurssi on yhteensä 745 000 euroa.
- Koulutuksien toteuttamiseen käytössä olevasta kokonaisresurssista
 - toteutunut yhteensä n. 472 000 euroa (alv 24%)
 - eu ja valtio n. 306 000 euroa
 - yritykset n. 165 000 euroa/134 000 euroa (alv 0)
 - toteutumasta seurantajaksolla n. 144 000 euroa (alv 24)
 - eu ja valtio n. 103 000 euroa

EVE-Edelläkävijyyttä ja eväitä työurien pidentämiseen S20461/ jatkohanke 08/2019-12/2020

seurantaraportti (10)11: 01-06/2020 eura-raportointia täydentävä liite 08/2020in

- yritykset n. 41 000 euroa/33 000 euroa (alv 0)
 - sidottu toteutuksessa oleviin Täsmäkoulutuksiin n. 6000 euroa
 - sidottu suunnittelussa oleviin koulutuksiin n. 500 otpv, 35 000 euroa
 - sidottavana uusiin TäsmäKoulutushankintoihin n. 230 000 euroa
- *EU- ja valtion rahoitusosuus 600 000 euroa pitää sisällään koulutusten alv-kustannukset.

Hankkeessa on siis jäljellä resurssia uusiin Yhteishankinnan Täsmäkoulutuksiin. Uusien palveluntuottajien kanssa suunnitellaan 08/2019 yritys yhteistyötä koulutuksiin liittyen. Koulutusten toteuttamiseen on jäljellä vain vähän aikaa eli 02/2020 saakka. Mahdollisuutta jatkoajkaan toivotaan.

07.12/2019:

- yhteishankinnan Täsmäkoulutusten toteutuminen: Koulutukset on toteutettu KPEDU:n Osuvakoulutus Oy:n toimesta koulutuspalvelun myyntinä Pohjanmaan ELY:n EVE-koulutushankkeelle.
- Uudet palveluntuottajat on käynnistäneet yritys yhteistyötä, mutta eivät ole vielä toteuttaneet ja laskuttaneet koulutuksia.
- koulutushanke sai jatkoajkaa käytännön koulutustoimenpiteiden toteuttamiseen 09/2020 saakka
- koulutushankkeen kokonaisresurssiin ei ole tullut muutoksia. Se koostuu EU- ja valtion rahoituksesta, 600 000 euroa sekä yritysten rahoitusosuudesta, 145 000 euroa. Resurssi on yhteensä 745 000 euroa.
- koulutuksien toteuttamiseen varatusta kokonaisresurssista on:
 - toteutunut yhteensä n. 480 000 euroa (alv 24%)
 - eu ja valtio n. 314 000 euroa
 - yritykset n. 165 000 euroa eli yritysrahoitusosuus on saavutettu/ylittynyt
 - toteutumasta seurantajaksolla n. 21 000 euroa (alv 24%)
 - eu ja valtio n. 21 000 euroa
 - yritysten osuus laskutettu jo ed.seurantajaksolla
 - uusia koulutuksia ei seurantajaksolla käynnistynyt eli niihin ei ole sidottuna resurssia
 - koulutuksia on kuitenkin valmistelussa
- Rahoittaja on vahvistanut, että Täsmäkoulutusten kautta kertyvään yritysrahoitusosuuteen lasketaan alv-osuus mukaan.

Hankkeessa on edelleen jäljellä resurssia uusiin Yhteishankinnan Täsmäkoulutuksiin. Jatkoajaksi 09/2020 saakka mahdollistaa uusien yrityskumppanuuksien rakentamisen. Uudet palveluntuottajat ovat olleet myös halukkaita jatkamaan uuteen jatkoajkaan saakka.

EVE:n uusi Täsmäkoulutusvastaava kontaktoi aktiivisesti alkuvuoden 2020 näiden uusien kumppanuuksien rakentamiseen ja Täsmäkoulutusten käynnistämiseen, erityisesti Kaustisen sk:n alueella.

EVE-Edelläkävijyyttä ja eväitä työurien pidentämiseen S20461/ jatko hanke 08/2019-12/2020

seurantaraportti (10)11: 01-06/2020

aura-raportointia täydentävä liite 08/2020in

01-06 2020:

Seurantajaksolla ei ollut laskutettavaa koulutustoimintaa eikä toteutunut uusia Yhteishankinnan Täsmäkoulutuksia EVE-palveluntuottajan toimesta (Osuvakoulutus Oy, SYO ja Tamora Oy);

- COVID-19: Täsmäkoulutuksiin rekrytointia toteutettiin, mutta suunnittelussa ja valmistelussa olleet ja yritysrekrytoinnin kautta tulleet eivät käynnistyneet, peruuntuivat. Aikataulun myöhentymisestä johtuvat voitiin ohjata Pohjanmaan ELY:n kansallisella rahoituksella toteuttaviksi. Näiden osalta ei siis syntynyt rinnakkais-/koulutushankkeeseen kuluja.
- lisäksi alueen ulkopuolelta toimivilla EVE-hankkeelle Täsmäkoulutuspalveluja tuottavilla palveluntuottajilla on ollut yritysrekrytoinnin haasteita yhteistyön ajan ja heille alustavasti suunniteltu resurssivaraus ei ole lainkaan toteutunut
- toteutumaksi jää yhteensä 4845 otpv (+ kaksi kansalliseen rahoituksen valmisteltua Täsmäkoulutusta n. 600 otpv sekä hankintasopimusten täytyttyä ei-laskuttamatta jääneet koulutuspäivät n. 250 otpv)

Koska EVE-rinnakkais-/koulutushankkeen käytännön toteuttamisaika päättyy 09/2020 ei hankeressursilla enää seurantajakson jälkeen ole mahdollisuutta toteuttaa Yhteishankinnan Täsmäkoulutuksia COVID-vaikutuksista johtuen näyttää siltä, että rinnakkais-/koulutushankkeen valtio ja eu -rahoitusresurssia jää sitomatta n. 280 000 e. Em. on syynä myös se, että yritysten maksuosuudeksi oli laskettu/arvioitiin 30 %. Käytännössä kuitenkin koulutushankinnoissa useilla yrityksillä maksuosuus oli 40% -> eu ja valtio-osuutta kului vähemmän.

EVE-hankkeen aikana käynnistynyttä yhteistyötä, ELY:n kansallisella rahoituksella toteutettavaa Yhteishankinnan Täsmäkoulutusta, jatketaan kuitenkin mahdollisuuksien mukaan jatkossakin normaalina KPEDU:n työelämäpalveluiden ja Osuvakoulutus Oy:n toimintana, myös 3K-hankkeessa.

12. PALAUTTEET, ARVIOINNIT, VAIKUTTAVUUS

TUOTTAVUUS JA TYÖHYVINVOINTIKOULUTUS

Pohjanmaan ELY:n EVE-hankkeelta hankkimasta ”Tuottavuus ja työhyvinvointikoulutuksesta” vastasi Soprano Oy. Koulutuksen palveluntuottaja keräsi palautteet, hyödynsi niitä koulutuksenaikaisessa kehittämisessä ja teki koonnin ELY:n loppuraporttiin.

07-12/2019:

EVE-hankkeen toimintaa ja tuloksia seurataan, arvioidaan ja kehitetään

- Täsmäkoulutuksessa olleiden asiakkaiden antamien palautteiden ja arviointien kautta
- HR-kehittämisyhteistyöhön/HRQ-valmennukseen osallistuneiden asiakkaiden antamien palautteiden ja arviointien kautta

EVE-Edelläkävijyyttä ja eväitä työurien pidentämiseen S20461/ jatkohanke 08/2019-12/2020

seurantaraportti (10)11: 01-06/2020

aura-raportointia täydentävä liite 08/2020in

- Muuhun EVE-kehittämis- ja pilotointiyhteistyöhön osallistuneiden asiakkaiden antamien palautteiden ja arviointien kautta

YHTEISHANKINNAN TÄSMÄKOULUTUS

- Koulutuksista on kerätty palautetta koulutusmoduleittain, kouluttajakohtaisesti tms. Tätä palautetta hyödynnetään sekä koulutusprosessien aikana että sen päättyessä. Usein palautetta käydään läpi myös kouluttajien kanssa, samoin EVE-tiimissä. Saatua palaute- ja arviointitietoa hyödynnetään uusia koulutuksia suunniteltaessa ja asiantuntijuutta hankittaessa.
- Päättyneistä Täsmäkoulutuskokonaisuuksista on tehty yrityskohtaiset palautekoonnit ja vaikuttavuusarvioinnit (palaute- ja vaikuttavuuskysely). Vaikuttavuusarviointi on yhdenmukainen ESR-hankkeen lopettamisilmoituksen yhdyshenkilölle/HR-vastuuhenkilölle kohdennetun kysymyspatteriston kanssa. Palaute- ja arviointitiedot on tiivistetty ja koottu yrityskohtaiseen loppuraporttiin, joka toimitetaan ELY:lle laskutuksen yhteydessä.
- 12/2019 mennessä toteutettujen täsmäkoulutuspalautteiden ka on 4,3 (asteikko 1-5).

Täsmäkoulutusten palautekoonti, kaikki toteutetut koulutukset 12/2019 mennessä

| yritys tai työyhteisö | Täsmäkoulutuskokonaisuuden yrityskohtainen keskiarvo, asteikko 1-5 |
|----------------------------|--|
| 01- 06/2017 | ensimmäisen Täsmäkoulutusten arvioinnit tällä jaksolla |
| yritys 1 | sanallinen hyvä-kiitettävä -> 4 |
| yritys 2 | 4,3 |
| yritys 3 | 4,33 |
| ry 4/14 yritystä mukana | 4,38 |
| yritys 5 | 4,28 |
| yritys 6 | 4,1 |
| yritys 7 | 4,1 |
| yritys 8- | 4,16 |
| 07-12/2018 | |
| yritys 9 | 3,02 |
| yritys 10 | kesken |
| yritys 11 | kesken |
| ry 12 /10 yritystä mukana | kesken |
| 01-06/2019 | |
| yritys 10 | 4,60 |
| yritys 11 | 4.48 |
| ry 12/10 yritystä mukana | kesken |
| yritys 13 | kesken |
| 07-12/2019 | |
| ry12/10 yritystä mukana | 4,56 |
| yritys 13 | 4,07 |
| ka yhteensä 01/2020 | 4,3 |

Saatuun koulutuspalautteeseen ja niiden vaikuttavuuden arviointiin ollaan kokonaisuutena erittäin tyytyväisiä eritoten kun koulutukset aina räätälöidään ja niihin sisältyy mitä erilaisimpia teemoja ja sisältöjä.

EVE-Edelläkävijyyttä ja eväitä työurien pidentämiseen S20461/ jatko hanke 08/2019-12/2020

seurantaraportti (10)11: 01-06/2020 eura-raportointia täydentävä liite 08/2020in

Lisäksi koulutuspalvelut kohdentuvat kaikille toimialoille – tämä luonnollisesti haastaa myös koulutussuunnittelua ja valmistelua.

Koulutuksien toteutus ja valmiudet joustavaan palvelujen toteuttamiseen luovat myös haasteita

- yritysten mahdollisuudet sitoutua suunniteltuun aikatauluun
- ilta- ja viikonlopputoteuttaminen
- ulkopuolisten asiantuntijoiden hankkiminen ja tarvittaessa asiantuntijuuden, koulutusmodulien tuominen alueelle, jopa yritykseen
- koulutusten toteuttaminen yrityksessä, verkossa
- työhön soveltamisen käytännön toteuttaminen jne

Toisaalta EVE-Täsmäkoulutuksen kautta on myös mallinnettu ja edistetty KPEDU:n työelämälähtöistä koulutusmallia.

HR-KEHITTÄMINEN/HRQ-VALMENNUSPILOTTI

- HRQ-valmennuspilottiin sisältyy 11 lähipäivää. Niistä on 10 toteutettu ja kerätty niistä koulutuspäiväkohtaisesti palautteita.
- Kerättyjen palautteiden ka on 4,6.
- Valmennus päättyy 19.3.2020, jolloin saadaan palautteet kokonaisvaltaisemmin myös vaikuttavuudesta.
- HRQ-yritysten HR-pilotit on käynnistetty yrityskohtaisilla startti-/kehittämispajoilla 10/2019. Ne päättyvät 03/2020 mennessä. Niistä tullaan keräämään myös palautetta.
- HR-toiminnan tilan kartoitus: EVE--projektityöntekijän omaan lopputyöhön sisältyy HR-toiminnan tilan alkukartoitus HRQ-valmennuspilotissa olevien yritysten kanssa. Kartoitus on laaja ja se on toteutettu haastatellen HR-toiminnasta vastaavia, toimitusjohtajaa tai muita avainhenkilöitä. Lopputyö valmistuu keväällä 2020. Tuloksia tullaan hyödyntämään Tuottavuusklinikan toiminnassa ja sen kehittämisessä.

OPAL -PALAUTE

- Ohjuri-hankkeen kautta yksilöllisesti räätälöityyn HR agentiksi -koulutukseen osallistuneiden OPAL-palauksissa kokonaisarvio oli 4,3.

EVE-VAIKUTTAVUUSARVIOINNIT

- EVE-toiminnan kokonaisarviointia tarkastellaan vaikuttavuusarvioinnilla, johon käytetään ESR-lopettamislomakkeen kysymyspatteristoa.
- Se toteutetaan kaikkien EVE-yritysyhteistyökumppaneiden kanssa.; Täsmäkoulutuksiin, hankkeen pilotteihin osallistuneet tai muussa yhteistyössä mukana olleet antavat vaikuttavuusarviot.
- Patteristoon vastaavat keskeisesti yhteistyössä olleet yrityksen yhdyshenkilöt, avainhenkilöt, HR-vastaavat.

EVE-Edelläkävijyyttä ja eväitä työurien pidentämiseen S20461/ jatkohanke 08/2019-12/2020

seurantaraportti (10)11: 01-06/2020

europa-raportointia täydentävä liite 08/2020in

- 12/2019 mennessä toteutettujen vaikuttavuusarviointien koontien keskiarvo 3,5 (asteikko 1-5)

EVE-hankkeen toiminnan vaikuttavuusmittarit ja tulosten koonti (asteikko 1-5)

| HR-toimintaan liittyvä asia | keskiarvo 12/2019 mennessä saaduista arvioinneista |
|--|--|
| johtaminen ml. esimiestyö on parantunut | 3,2 |
| työn organisointi ja työnteon tavat parantuneet | 3,4 |
| henkilöstön osaaminen ja ammattitaito on parantunut | 3,9 |
| työturvallisuus ja siihen liittyvät käytänteet ovat parantuneet | 3,3 |
| työyhteisön ilmapiiri on parantunut | 3,5 |
| työyhteisön yhteistyö ja vuorovaikutus on parantunut | 3,5 |
| työssä jaksaminen ja työssä pysyminen on parantunut | 3,6 |
| henkilöstön osallistumis- ja vaikutusmahdollisuudet ovat parantuneet | 3,6 |
| viestintä ja vuorovaikutuskäytännöt ovat parantuneet | 3,5 |
| joustavat työnteotavat ovat parantuneet | 3,6 |
| em. kokonaiskeskiarvo | 3,5 |

MUU PALAUTE ja VAIKUTTAVUUDEN SEURANTA

- sekä täsmäkoulutuksien että kehittämishankkeen esim. HRq-pilottien palautekyselyissä/niiden yhteydessä on mahdollisuus avoimeen kirjalliseen ja suulliseen palautteeseen
- osallistujien kanssa käydään keskusteluja sekä toteuttamisesta, sisällöistä, opitusta ja opitun soveltamisesta, käyttöönottamisesta ja jakamisesta, omien kehittämisprosessien käynnistymisestä ja toteutumisen etenemisestä omassa yrityksessä tai työssä myös toteuttamisen aikana ja sen päättyessä osallistujien ja yritysten vastuuhenkilöiden kanssa
- myös spontaania palautetta on ollut mukava saada - yhteistyö onkin ollut mitä ilmeisemmin avointa ja vuorovaikutteista, rakentavaa ja osallistujaa tukevaa
- palautetta analysoidaan vielä tehtäessä omaa itseservientikoontia esim. Täsmäkoulutusten loppuraporttiin.

01-06 2020:

Asiakasyhteistyössä ja palautteiden käsittelyssä jatkettu aikaisempia käytäntöjä.

Uutena toteutettiin EVE-kokonaisuuden ja toiminnan itsearviointi sekä ulkoista arviointia.

EVE-Edelläkävijyyttä ja eväitä työurien pidentämiseen S20461/ jatkohanke 08/2019-12/2020

seurantaraportti (10)11: 01-06/2020

europa-raportointia täydentävä liite 08/2020in

EVE-YRITYSASIAKASARVIOINTIA

Seurantajaksolla päättyi Hrq-valmennuskokonaisuus. Valmennuskokonaisuuden arvioinnin ka on 4,8 (asteikko 1-5). HR-vastuuhenkilöiden vaikuttavuusarvioinnit (lopettamisilmoituslomake) ovat mukana koko hankkeen kokonaisvaikuttavuustarkastelussa.

EVE-hankkeessa Vaasan Yliopiston kauppatieteen maisteri koulutuksen opiskelijaharjoittelijana ja myös työntekijänä erityisesti HRq-valmennuksen koordinoinnissa toiminut Anna Alajoki teki henkilöstöjohtamisen opintoihin liittyvän pro gradu -tutkimuksen EVE-hankkeen HRq-valmennuksen vaikuttavuudesta ”Pk-yritysten henkilöstöjohtamisen kehittyminen hr-valmennuksen tuella”

<http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2020053139871> .

Otteita tutkimuksen tiivistelmästä

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

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

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

Mitä muutoksia lähes kaikkien case-yritysten henkilöstöjohtamisessa tapahtui:

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

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

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

EVE-Edelläkävijyyttä ja eväitä työurien pidentämiseen S20461/ jatko hanke 08/2019-12/2020

seurantaraportti (10)11: 01-06/2020

aura-raportointia täydentävä liite 08/2020in

- Kehityskeskusteluissa
- HR-raportoinnissa

Vain yhdellä yrityksellä havaittiin muutoksia palkitsemisessa sekä ura- ja seuraajasuunnittelussa

EVE-hankkeen toiminnasta yritysten henkilöstöasioista vastaavien lopettamisilmoituslomakkeella antamien arviointien ka on 4,3 (asteikko 1-5). Alla olevassa taulukossa on em. vaikuttavuusarvioita avattu arviointikohdittain.

| HR-toimintaan liittyvä asia | -> 06/2020 saatujen/lopullisten palautteiden ka |
|--|---|
| johtaminen ml. esimiestyö on parantunut | 4,2 |
| työn organisointi ja työnteon tavat parantuneet | 4,1 |
| henkilöstön osaaminen ja ammattitaito on parantunut | 4,5 |
| työturvallisuus ja siihen liittyvät käytänteet ovat parantuneet | 4,1 |
| työyhteisön ilmapiiri on parantunut | 4,4 |
| työyhteisön yhteistyö ja vuorovaikutus on parantunut | 4,3 |
| työssä jaksaminen ja työssä pysyminen on parantunut | 4,4 |
| henkilöstön osallistumis- ja vaikutusmahdollisuudet ovat parantuneet | 4,8 |
| viestintä ja vuorovaikutuskäytännöt ovat parantuneet | 4,5 |
| joustavat työntekotavat ovat parantuneet | 4,3 |
| em. kokonaiskeskiarvo | 4,3 |

OSALLISTUJA-ARVIOINTIA

Seurantajaksolla ei toteutunut Yhteishankinnan Täsmäkoulutuksia. Rinnakkais-/koulutushankkeen lopulliseksi arvioinniksi jää ka 4.3 (asteikko 1-5).

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

Hämeen ELY koordinaatiohanke/sonja pihlaja

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

Muoviitala Oy/tj.antti viitala

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

Ab Tallqvist =Y: henkilöstöpäällikkö Gina Tallqvist:

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

EVE-Edelläkävijyyttä ja eväitä työurien pidentämiseen S20461/ jatkohanke 08/2019-12/2020

seurantaraportti (10)11: 01-06/2020

aura-raportointia täydentävä liite 08/2020in

<https://www.kpedu.fi/hakijalle/opiskelijatarina/isoisan-jalanjaljissä-perheyrytykseen>

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

Canorama Oy tj Martin Brantdt ja uusi henkilöstövastaava Terhi Nygård

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

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

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

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

ULKOISTA ARVIOINTIA

EVE-hankkeen tunnettuudesta, toiminnasta, toteutumisesta, näkyvyydestä ja vaikuttavuudesta ym. tehtiin sekä ulkoisille sidosryhmille (viranomaisten/kuntien, aluekehittäjien, yrityspalvelutoimijoiden edustajia) että KPEDU:n sisäisille EVE yhteistyökumppaneille ja hallinnon edustajille forms-kysely kesäkuussa 2020. Sama kysely lähetettiin myös päärahoittajan edustajille. Forms-kysely lähetettiin yhteensä n. 30 henkilölle.

Kesäkuussa-20 ennen loma-aikaa oli muutamia vastauksia saatu. Lisää vastauksia jäätin odottamaan ja purku suunniteltiin elokuulle-20. Sähköistä forms-kyselyä vastauksineen ei kuitenkaan enää elokuussa 2020 löytynyt eli em. arviointi ei toteutunut.

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

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

EVE-hanke on ESR tl 3.7.1 mukainen hanke. Toimintalinjan koordinaatiohankkeessa toteutettiin TK-Evalin toimesta vuonna 2019 arviointi; em. ohjelman mukaisia tavoitteita hyvin saavuttaneissa hankkeissa nousi esille kolme asiaa:

Toiminnassa ja palveluissa

1. on hyödynnety erilaisia toimenpiteitä: työpajoja, tehty pilotteja tai kokeiluja sekä hyödynnety digitaalisuutta

EVE-Edelläkävijyyttä ja eväitä työurien pidentämiseen S20461/ jatkohanke 08/2019-12/2020

seurantaraportti (10)11: 01-06/2020

aura-raportointia täydentävä liite 08/2020in

2. on osattu yhdistää kehittämistarpeet ja toimintatavan yrityslähtöisyys, kehittämisen konkreettisuus sekä johdon ja henkilöstön osallistuminen kehittämiseen (yhteiskehittämisen muodot)
3. on ollut mukana vertaiskehittäminen, kokeilut ja kehittämisen kokonaisvaltaisuus

Onnistuneiden hankkeiden yleispiirre on koko työyhteisöltä saatu tuki kehittämistyöhön ja aktiivinen osallistuminen siihen (yhteiskehittäminen), konkreettiset toimenpiteet, työpaikkälähtöisyys ja yritysکوhtaisuus, vertaiskehittäminen, digitaalisten oppiminen ja digitaalisuuden hyödyntäminen sekä uuden teknologian käyttöönotto. Osallistujakokemuksen perusteella vaikuttavin hankkeiden toimintamuoto on ollut palvelu, joka sisältää valmennusta, sparrausta ja mentorointia. Toimiva kehittämiskumppanuusverkosto on ollut kehittämisprosessin etenemisen ja vaikuttavuuden kannalta merkittävä.

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

EVE-hankkeessa on voitu toimia onnistumisen mahdollistamilla tavoilla: EVE- hankesuunnitelma on elänyt toteuttamisajan muutoksissa, se on mahdollistanut asiakaslähtöisen, kokonaisvaltaisen ja joustavan toteuttamisen ja siinä on voinut toteuttaa em. erilaisia toimenpiteitä, pilotteja, kokeiluja, hyödyntää digitaalisia mahdollisuuksia. EVE:ssä onnistumisen edellytykset ovat olleet siis olemassa.

ITSEARVIOINTIA

Itsearviointi toteutettiin sähköisellä forms-kyselyllä toukokuussa 28.5.2020. Kysely lähetettiin EVE-tiimiläisille. Kysely purettiin ja siitä keskusteltiin ns. arviointipalaverissa yhteisesti kesäkuun alussa 2020. Tiimin kokonaisarvio oli 4.17 (asteikko 1-5). Arviointi kohdistui mm. EVE-hankkeen tunnettavuuteen, hankeresursseihin ja hanketoiminnan-hallinnon organisointiin, toiminnassa ja toimenpiteissä onnistumiseen, yritysten ja osallistujien sitoutumiseen ja mahdollisuuksien hyödyntämiseen, hankkeen vaikuttavuuteen sekä omaan tiimityöhön.

YHTIENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSIÄ

Koska hankkeen käytännön toiminta ja toimenpiteet päättyvät ko. seurantajaksolla on alla olevaan taulukkoon koottu määrällistä arviointitietoa (palautteet, arvioinnit, vaikuttavuus), pääosin keskiarvoina.

| EVE-hankkeen toiminnan ja toimenpiteiden arviointi | ka | arviointiasteikko |
|--|-----------------|---------------------|
| yritysassiakasarviointi/kok.vaikuttavuus | 4,36 | 1-5, 3.7.1 lomake |
| HRq-valmennus | 4,8 | 1-5, palaute |
| TT-koulutus/Soprano 2016-2017 | hyvä-kiitettävä | 1-6, S:n oma lomake |

EVE-Edelläkävijyyttä ja eväitä työurien pidentämiseen S20461/ jatkohanke 08/2019-12/2020

seurantaraportti (10)11: 01-06/2020

aura-raportointia täydentävä liite 08/2020in

| | | |
|---|---------|--|
| Yhteishankinnan Täsmäkoulutukset/Osuvakoulutus Oy 2017-2020 | 4,3 | 1-5, palautelomake, vaik. arviointilomake |
| HR-osaajaksi/Ohjuri-hankkeen opiskelijat | 4,3 | opal-palautte |
| sidosryhmä/ulkoinen ja sis. arviointi | ei tot. | 1-5 forms-lomake |
| EVE-tiimi itsearviointi | 4,17 | 1-5, forms-lomake, keskustelu 06/2020 |

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

EVE-hankkeen tavoitteet ovat toteutuneet, määrälliset tavoitteet ylittyneet.

EVE-hankkeen toiminta ja toimenpiteet ovat

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

EVE-hankkeessa on voitu toimia ja toteuttaa toimintaa joustavasti, tarvelähtöisesti.

EVE-hankkeessa on kehitetty/pilotoitu, juurrutettu toimintaa, jolla on jatkuvuutta.

ks. alla tarkemmin.

13. JATKUVUUS, JUURRUTTAMINEN

01-06/2020:

EVE-hankkeen aikana on kehitetty erityisesti henkilöstölähtöistä tuottavuutta, työelämän laatua ja työhyvinvointia tukeva toimintaa ja palveluympäristöä, osaamista ja asiantuntijuutta:

- HR- toimintaa tukeva toiminta- ja palveluympäristö ns. tuottavuuskliniikka
 - osa uudistuvaa KPEDU:n työelämäpalvelua (Osuvakoulutus Oy, oppisopimuspalvelut, hanketoiminta)
- perusta HR-työtä tukevalle toiminnalle: kumppanuuspohjaiset, kokonaisvaltaiset ja monimuotoiset asiakaspalvelu- ja koulutusyhteistyömallit, -prosessit
 - EVE-yritysten palvelumalli
 - EVE-TäsmäKoulutusmalli
 - HRq-valmennusohjelma 1.0
 - EVE- työssä olevien uraohjausmallit/työelämäohjaus
- HR-asiantuntijuus, osaaminen henkilöstölähtöisen tuottavuuden, laadun ja työhyvinvoinnin näkökulmasta
 - strateginen HR-johtaminen, osaamisen johtaminen ml. osaamiskuilujen tunnistaminen/C&Q-työkalu-asiantuntijuus
 - ennakointi- ja laatujohtaminen ml. yritysten laatu- ja innovaatioarviointiasiantuntijuus (EFQM, innovaatiopalkintokilpailu)
 - työhyvinvoinnin johtaminen, työhyvinvointikorttikouluttaja
 - työssä olevien uraohjaus ml. työntekijöiden HPA-analyyttiasiantuntijuus

EVE-Edelläkävijyyttä ja eväitä työurien pidentämiseen S20461/ jatkohanke 08/2019-12/2020

seurantaraportti (10)11: 01-06/2020

aura-raportointia täydentävä liite 08/2020in

- HR-toimintaa ja kehittämistä tukevat työkalut
 - EVE-hankkeessa kehitetty Osaamisen Johtamisen Tila -arviomalli/työkalu
 - C&Q-osaamiskartoitustyökalu <https://cqsystems.fi/>
 - HPA-käyttätymisanalysityökalu <https://www.thomas.co/>
 - TOO/työssä olevien uraohjaus
 - HR-asiantuntijaprofiili
- monialaiset palvelu- ja kouluttajakumppanuudet, verkostot (sisäiset, ulkoiset)
 - Täsmäkoulutukset
 - HRq-valmennuksen asiantuntija- ja kouluttajaverkostot
 - muut HR- erityisasiantuntijat ja palveluntuottajat esim. Ossi Aura <https://www.ossiaura.com/>, Marko Kesti <http://www.mcompetence.fi/>
 - valtakunnallisten verkostot ja EVE:n aikana käynnistetyt alueelliset toiminnot; Henry ry, Laatuksen laatujaos -toiminta
 - HR-johtamista ja toimintaa tukeva koulutustarjonta ja palvelut, EVE:n HRq-valmennuspilotin ja saatujen kokemusten pohjalta
 - KPEDU:n liiketoiminnan koulutusala: liiketoiminnan eat, uutena henkilöstöhallinnon osaamisala, syksyllä 2020
 - sisältää henkilöstötyöhön ja henkilöstön osaamisen kehittämiseen liittyviä aiheita
 - sopii erityisesti henkilöille, jotka ovat henkilöstöhallinnon työtehtävien hoitamisen alkuvaiheessa tai hoitavat henkilöstöhallintoa muun työn ohessa.
 - lisätietoja: tutkintovastaava tuija.nissila@kpedu.fi
 - tutkintovastaava 21.08.2020:
"Henkilöstöhallinnon osaamisalan sisällyttäminen KPEDU:n liiketoiminnan erikoisammattitutkintoon on täysin EVE-hankkeen ansioita"
 - tutkinnon perusteet:
<https://eperusteet.opintopolku.fi/#/fi/esitys/4540526/reformi/rakenne>
 - ELY:lle esitys HR-osaajakoulutuksesta työttömille työnhakijoille
 - EVE-mallilla ja kansallisella rahoituksella toteutettavat Täsmäkoulutukset, Pohjanmaan ELY ja Osuvakoulutus Oy
 - HRq-valmennusohjelmaehdotus 1.0, mahd. opintopisteet tai sertikaatti
- Hankkeen yrityskumppanuudet ja HR-asiantuntijayhteistyö
 - EVE-kumppanuus-/projektisopimus <-> KPEDU:n kumppanuussopimus
 - HR-asiantuntijoiden kanssa verkostoituminen
 - asiakkuuksien siirtäminen työelämäpalvelujen asiakkuusvastaaville
- HR-johtamista ja toimintaa ja kehittämistä, HR-koulutuksien suunnittelua ja toteuttamista tukevia selvityksiä esim.
 - tyhy-kartoitukset (yleinen ja yrityskohtainen)
 - HR-kartoitus
 - HRq-valmennuksen vaikuttavuustutkimus

EVE-Edelläkävijyyttä ja eväitä työurien pidentämiseen S20461/ jatkohanke 08/2019-12/2020

seurantaraportti (10)11: 01-06/2020

aura-raportointia täydentävä liite 08/2020in

- asiakaskumppanuuksia palveleva ja tukevaa kehittämis- ja koulutusyhteistyön malleja esim.
 - esim. KeSto-hanke – strateginen HR-yhteistyö
 - KPEDU/Ohjuri-hanke – työllistyminen
 - KPEDU/oppisopimuspalvelut, liiketoiminnan koulutusala – yrityskohtainen tutkintoryhmä
 - KPEDU/eri koulutusalat – täsmäkoulutuksen koulutus- ja kouluttajayhteistyö, EVE-työkaluista informointi, kokemusten jakaminen – hyödyntäminen jatkossa koulutusaloilla
 - osaaminen KPEDU:n toimialoille -työntekijöiden siirtyminen koulutustoimialoille, Työelämäpalvelun asiakkuusvastaavatyöhön
- koulutuksissa olevien työssä oppimisen ja ohjauksen EVE-malli/osallistuminen EVE-työhön, tiimin jäsenyys, työ- ja kehittämistehtävät
 - esim. HRq-valmennuspilotin vaikuttavuustutkimus/pro gradu -työ ”Pk-yritysten henkilöstöjohtamisen kehittyminen HR-valmennuksen tuella”
 - Osaamisen johtamisen tila -arviotyökalu avec Vaasan yo/HR-virtuaaliopiskelijaryhmä
 - Ollapa Pomo 2025 -seminaariin liittyvät viestintävastaavan tehtävät
- alueen verkostot ja omat vauhdittamot
 - KPEDU:n edustaja jatkaa alueellisessa tyhyverkostossa
 - tyhy-vauhdittamotoimintaan liittyvä yhteistyöverkostot jatkavat
 - Hyvän Tuulen Messut 26.9.2020 <https://www.hyvantuulenmessut.fi/444946433>
 - Laatu- ja HR-vauhdittamot osaksi valtakunnallisia yhdistyksiä (ks. alla)
- valtakunnalliset asiantuntija- ja vertaisverkostot, EVE-tuonut alueelle
 - Henry ry Pohjanmaan aluetoiminta
 - Keski-Pohjanmaan vastuut siirretty 08/2020 alkane KPEDU:n ja alueen yrityksen edustajille
 - Henry ry:n valtakunnalliset kesäpäivät 28.8.2020 Kokkolassa (COVID-19 -> peruttu 12.08.2020)
 - Laatu- ja HR-vauhdittamot osaksi valtakunnallisia yhdistyksiä (ks. alla)
 - Priima Botnia eli Pohjanmaan laatujaos <https://www.laatuokeskus.fi/palvelut/hae-uusinta-tietoa/jasentapahtumat/jaostoiminta.html>
 - Priima Botnia esite
 - EVE-työntekijä, laatuasiantuntija jatkaa edelleen sihteerinä
- 3K-HANKE: Kestävän Kasvun Keskipohjanmaa I: KESTÄVÄÄ OSAAMISTA JA OSAAMISEN JOHTAMISTA
 - 3K-hanke hyväksytty ja käynnistetty 08/2020
 - jatkaa, syventää EVE-hankkeessa hyväksi todettuja HR-käytäntöjä ja työkaluja ja kohdentaa toimintaa erityisesti tulevaisuuden osaamisen aikakautta tukevaan yritysten osaamisen ja sen johtamisen tukemiseen ja uudistamiseen.
https://www.aura2014.fi/rrtiepa/projekti.php?projekti_koodi=S22129
 - hyödynnetään hankittua osaamista, verkostoja, työkaluja ja syvennetään yhteistyötä HR-osaamisesta osaamisen johtamiseen
 - luo valmiuksia jatkuvan oppimisen ekosysteemin rakentamiselle yrityksissä
 - ideoita 3K II -hanketta
 - luo valmiuksia em. pohjautuvalle uuden EU-ohjelmakauden tavoitteita tukevalle hanketoiminnalle

EVE-Edelläkävijyyttä ja eväitä työurien pidentämiseen S20461/ jatkohanke 08/2019-12/2020

seurantaraportti (10)11: 01-06/2020

aura-raportointia täydentävä liite 08/2020in

EVE-hankkeessa yhtenä tuloksellisena tavoitteena on hankkeessa kehitetyn toiminnan, palvelujen ja koulutusten tarjoaminen (kysyntä- ja resurssilähtöisesti) ja edelleen kehittäminen osana KPEDU:n työelämäpalvelut -yksikön toimintaa, uusien kehittämissyhteistyöhankkeiden käynnistäminen sekä yhteistyön jatkaminen asiantuntija- ja vertaisverkostojen kanssa. Näihin on luotu hankkeen aikana valmiudet ja jatkuvuudelle pohja, ekosysteemeille perusta.

KPEDU:n Työelämäpalveluja ja uudistetaan ja organisoidaan parhaillaan. Siihen sisältyvät jatkossa Osuvakoulutus Oy, Oppisopimuspalvelut ja hanketoiminta. KPEDU:n sisäistä yhteistyötä tullaan myös kehittämään ja tiivistämään. EVE-hankkeessa tehty työ ja osaaminen linkitetään osaksi uudistuvaa KPEDU Työelämäpalvelua ja sen toimintaa. Kehitetyt toimintatapoja ja työkaluja, asiantuntija- ja kumppanuusverkostoja hyödynnetään ja kytketään Työelämäpalveluihin. EVE-asiakkuudet siirretään työelämäpalveluiden asiakkuusvastaaville. EVE-työntekijöitä tulee olemaan myös Työelämäpalveluiden asiakkuusvastaavia. 3K-hanke jatkaa ja syventää EVE-hankkeen työtä ja tulee olemaan osa Työelämäpalvelujen toimintaa ja osa EVE-työntekijöistä jatkaa työtä 3K-hankkeessa.

14.LOPPURAPORTOINTI

01-06 2020:

EVE-hankkeen loppuraportointia on käynnistetty. EVE-hankkeen aura-loppuraportointi toteutetaan eEVE 2015-2020 kokonaisuutena (ks. liitteenä oleva kuvio) ja tämä viedään EVE:n www-sivuille. EVE-hankkeen keskeinen aineisto viedään myös EVE:n www-sivuille kohtaan ”arkisto”.