

Osaaminen kuntoon (OSKU) -loppuraportti

Sisällysluettelo	
1 Hankkeen toteuttaja ja osallistujat	1
2 Hankkeen eteneminen	1
3 Tavoitteiden arviointi	4
4 Hyödyllisiä oppeja	6
5 Terveisiä rahoittajalle	11
6 OSKUN tarina	12

1 Hankkeen toteuttaja ja osallistujat

Hankkeen toteuttaja oli Etelä-Savon Koulutus Oy. Toteuttajan ydintiiminä oli projektipäällikkö henkilöstökoordinaattori Kristiina Leso, työelämäkoordinaattorit Kirsi Lappalainen ja Jarno Pöntinen, opettajat Leila Rapo-Jääskeläinen, Hanna Kurkaa-Kaljunen. Muita asiantuntijoina tai haastattelijoina hankkeessa oli hallintojohtaja Anu Pynnönen, opettajat Anna-Kaisa Turpeinen ja Juha Piironen, Niina Liukkonen sekä puutarhuri Minna Ahonen.

Pilotin kohderyhmänä oli maaseutukuntien ja kuntakeskusten työyhteisöt Mikkelin ympäristössä ja erityisesti yritykset, joihin on aiemmin toteutettu osaamistarvekartoituksia. Kohdejoukosta valikoitiin ja tavoitettiin 38 yritystä Mikkelin ympäristöstä, 29 yritystä suostui haastatteluun.

OSKUn käynnistysvaiheessa Mäntyharjun kansalaisopistolla oli tarvekartoitusprojekti sekä koulutussuunnitelmia käynnissä, heidän kanssa olimme valmisteluvaiheessa suunnittelemassa yhteistyötä ja edelleen jatkamassa yhteistyötä yrittäjien verkkotapaamisten järjestämisessä.

2 Hankkeen eteneminen

2.1 Ketkä olivat hankkeessa mukana? (Esim. organisaatiot tai tietyt asiantuntijat)

Benchmarkkauksena kuultiin Learn@work-hankkeen toimintaa Snellmannin kesäyliopistosta sekä Mäntyharjun JATO-projektin toimintaa (JATKO - Jatkuvaan oppimiseen perustuva pienen kunnan toimintamalli työllisyyden ja elinvoiman lisäämiseen).

Muutamassa yritystapaamisessa oli mukana Etelä-Savon yrittäjien aluejohtaja Heidi Loukiainen sekä Etelä-Savon ELY-keskuksen koulutuskoordinaattori Pekka Pitkänen.

Ohjausryhmässä toimivat SITRAsta Helena Mustikainen ja Perttu Jämsén, Pekka Pitkänen, Etelä-Savon ELY-keskus, Mia Ilkka, Etelä-Savon Yrittäjät ja Anne Kokkonen, Etelä-Savon Maakuntaliitto. Toteuttajan edustajana toimi koulutusjohtaja Vesa Vainikainen.

OSKUa esiteltiin Esedun omille hankkeille: Kynnyksellä, Rinki ja AIKU-hankkeille.

Iisalmen ja Metropolian hankkeiden kanssa vaihdettiin kokemuksia ja vertailtiin toimintatapojamme.

2.2 Mitä hankkeessa tehtiin ja mistä tuotoksia löytyy (linkkejä tms.)?

Yritysten valinta hankkeeseen

Haastateltavia yrityksiä valittiin seuraavilla perusteilla

- yrityksissä oli tehty osaamiskartoitus
- sijaintikuntina oli Juva, Kangasniemi, Pertunmaa, Mäntyharju tai Hirvensalmi
- yritysten koko oli pieni, mukaan ei otettaisi pääsääntöisesti isoja yrityksiä
- yrityksistä muodostuisi alakohtaisia klustereita.

Klusterit näyttivät alun perin muodostuvan puutarhoista, metallialan yrityksistä, puhdistuspalveluista, matkailusta, elintarvikealasta sekä isännöinnistä. Klustereihin otettiin mukaan myös yksittäisiä yrityksiä Mikkelistä, Puumalasta ja Rantasalmelta.

Yritysten nykytilannetta tarkistettiin joko YTJ-järjestelmästä, alan opettajilta tai työelämäkoordinaattoreilta.

Yrityksissä suoritettuja koulutussopimus- ja oppisopimusjaksoja tarkistettiin oppilashallintojärjestelmästä, millaisia työelämäjaksoja, tutkintoja ja tutkinnon osia ko. yrityksissä oli suoritettu.

Haastattelujen toteuttaminen

Yritysten kontaktointi alkoi elokuussa puhelimitse, sähköpostilla ja oppilaitoksen tavanomaisessa työelämäyhteistyössä. Osaamiskartoitukset päivitettiin yrityksissä pääosin haastatteleamalla paikan päällä, muutamissa yrityksissä asia hoitui puhelimitse tai Teamsillä. Ensimmäiset haastattelut tehtiin 6.9. ja viimeinen 9.12.2021.

Osaamisen kehittämissuunnitelmat

Haastattelun perusteella yrityksille tehtiin ja edelleen tehdään kehittämissuunnitelmat, joissa pohjana käytetään henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa. Kehittämissuunnitelmia valmistui hankeaikana kahdelle yritykselle.

Toimintamallien suunnittelu

Haastattelujen perusteella suunniteltiin yrityksille ja klustereille kehittämistoimenpiteitä.

Suunnitelluiksi kehittämistoimenpiteiden kokeiluiksi muodostui

- Kokeilu 1. Vertaisoppiminen verkostossa
Pesulayrittäjien tapaaminen, jossa tunnustellaan yritysten luottamuksen syntyä ja valmiutta verkostomaiseen toimintaan ja sen laajentamiseen muihin alan yrityksiin. Yritykset ovat eri paikkakunnilta, verkostoa laajennetaan, jos he sallivat uusien mukaan ottamisen. Yhdessä pesulassa meneillään rekrytointi, johon vertaisvalmennuksella tarkoitus valmentaa ”kymppiä”. Osaamistarpeina perehdytys, työnopastus, verkostossa toimiminen.
- Kokeilu 2. Oppilaitosyhteistyö verkkokurssien sisällöissä

Oppilaitoksen oppimisympäristön hyödyntäminen yrityksen osaamisen kehittämisessä. Sisältönä trukkikoulutus ja nostokoulutus sekä lopputarkastus. Muita mahdollisia sisältöjä jatkossa voisi olla työturvallisuus, kemikaaliturvallisuus ja piirustusten lukeminen. Jatkoidea: ammatinvaihtoa suunnitteleville muussa työssäoleville opiskeluaineistoa ennen päätöksen tekoa alanvaihdosta.

- Kokeilu 3. Oppiminen näkyväksi
Oppimispyrähdykset, oppimisvartit yrityksessä, mitä opitusta voidaan siirtää omaan toimintaan. Oppisopimusopiskelijan aktiivinen oppien hyödyntäminen oppimisen näkyväksi tekemiseen yrityksessä. Oppimisen vertaisvalmentaja. Verkoston hankkiminen yksin työskentelevälle toimistolaajalle ja myyntihenkilöille. Esimiehen osaamisen periyttäminen - verkostojen ja toimintamallien periyttäminen seuraajalle.
- Kokeilu 4. ”Verkonkutojat” - tapaaminen pienyrityksille hybridinä ympäristökunnissa
Hybriditapahtumat (Teams & lähi) OSKU-kunnissa OSKU-yrityksille sekä muille yrittäjille. Lähitapaamiset mahdollisuuksien mukaan kirjastolla, lukiolla, kansalaisopistolla, kunnantalolla tai muualla. Mukaan oppilaitokset, yhdistykset, yritykset, paikalliset yrittäjäyhdistykset, asiantuntijat, hankkeet, viranomaiset.

Teemat pohjautuvat haastatteluihin. Asiantuntijana ja alustajana on yrittäjä, jolla on monipuolista kokemusta aiheesta.

Miten työelämässä voi oppia?	- 17.2.2022
Kuinka johdan nuoria?	-17.3.2022
Miten teen näkyvyyttä somessa ja digiympäristöissä ketterästi ja tietoturvallisesti?	- 21.4.2022

- Kokeilu 5. Toiminnan ennakointi, ”yksinyrittäjän vuosikello”
Yksinyrittäjien verkoston suunnitelma vuoden kierrosta
”Yksinyrittäjien” johtaminen, ajanhallinta, itsensä johtaminen
- Kokeilu 6. Mallien opponointi
Haastatteluissa mukana olleet yritykset arvioivat mallien ideoita ja työpaikalla tapahtuvan oppimisen toimivuutta omassa yrityksessä sekä vaikuttavuutta.

Toimintamallien kokeilut

Toimintamalleista seuraavat kokeilut ovat toteutumassa OSKU-hankkeen päättymisen jälkeen:

- Kokeilu 1. Vertaisoppiminen verkostossa
- Kokeilu 2. Oppilaitosyhteistyö verkkokurssien sisällöissä
- Kokeilu 3. Oppiminen näkyväksi
- Kokeilu 4. ”Verkonkutojat” - tapaaminen pienyrityksille hybridinä ympäristökunnissa

2.3 Pysyttiinkö aikataulussa, millaisista osista tai vaiheista tekeminen koostui?

Toiminta-aika hankkeelle oli 1.5.2021-15.1.2022. Toiminta käynnistyi 1.5.2021.

Kesäkuussa valmisteltiin haastattelun sisältöä, yritysten valintaa sekä klustereiden muodostumista. Heinäkuun loma-aikana ei ollut toimintaa.

Elokuussa alkoi yritysten tavoittaminen ja haastatteluajkojen sopiminen. Haastattelujen aikataulujen sopiminen ja tapaamiset jatkuivat joulukuulle saakka.

Kohdejoukossa oli mukana sesonkiluonteisesti toimivia yrityksiä, kuten matkailu-, puutarha ja osin elintarvikeyritykset, jolloin niiden kiireajat vaikuttivat tapaamisiin.

Klustereihin pohjautuvien kokeilujen suunnittelut alkoivat 1.11.2021. Muutaman kokeilun suunnittelu lähti konkreettisesti eteenpäin ja niissä päästiin yritysten tai yrittäjien kanssa eteenpäin.

Alkuperäisessä hankehakemuksessa toiminta-aika oli kahdelle vuodelle, 5/21 - 6/23. Neuvottelujen jälkeen tarkennetussa hankehakemuksessa hankeaika lyheni seitsemään kuukauteen ja hankerahoitusta pienennettiin.

Hankkeen käynnistyminen kesää vasten hidasti toiminnan käynnistymistä ja siten yritysten tavoittamista ja aikataulujen sopimista. Uudessa hankeneuvottelussa todettiin aikataulun jääneen jälkeen noin kuukaudella, joten kokeilujen käynnistyminen ja hankesuunnitelman mukaisia toimenpiteitä ei saatu hankeaikana riittävästi käytäntöön.

3 Tavoitteiden arviointi

3.1 Miten tavoitteet saavutettiin ja miten ne edistyivät hankkeen aikana?

Hankkeen tavoitteena oli uudenlaisen osaamisenkehittämisen toiminnan mallinnus ja sen pilotointi. Pilotissa mallinnetaan sitä, miten työelämässä (työyhteisöissä ja yrityksissä) osaamisen ajasta ja paikasta riippumatonta oppimista voidaan edistää. Oppiminen rakennetaan eri toimijoiden verkostoyhteistyönä siten, että siinä voidaan huomioida ammattispesifit osaamiset, mutta myös elinikäisen oppimisen geneeriset taidot. Pilotin kohderyhmänä olivat maaseutukuntien ja kuntakeskusten työyhteisöt Mikkelin ympäristössä.

Määrällisiksi tavoitteiksi muodostui 10 yrityksen kehittämissuunnitelmien tekeminen ja 4-6 kehittämistoimenpiteen pilotointi. Hankeajan päättyessä oli valmistunut kaksi kehittämissuunnitelmaa ja käynnistynyt kaksi kokeilua.

Osaamiskartoitusten päivityshaastattelut etenivät hitaasti. Yritysten tavoittaminen saattoi vaatia useita yhteydenottoja, tapaamisaikojen saaminen siirtyi viikkojen päähän ja tapaamiset siirtyivät. Oikean haastateltavan löytäminen yrityksestä tuotti haasteita. Yrittäjät olivat kiireisiä ja asap-asioita tuli kesken keskustelun. Puhelussa hankkeen perusidean esittäminen lyhyessä ajassa oli haasteellista, jolloin oli helpompi kieltäytyä varsinaisesta haastattelusta.

Yhteyden ottajina ja haastattelijoina oli useimmiten yrityksen tunteneita henkilöitä, jolloin oli helpompi päästä keskustelemaan. Muutamissa yrityksissä oli mukana oppilaitoksen

Kristiina Leso

28.1.2022

toimitusjohtaja, yrittäjien edustaja tai Ely-keskuksen edustaja ja tämä oli hyödyllistä puolin ja toisin.

Haastateltuja yrityksiä hankkeessa oli 29, yhdeksän yritystä kieltäytyi koko haastattelusta, pääsyyinä oli yrityksen toiminnan muutokset, kuten toiminnan vähittäinen lopettaminen.

Toimintamallien pilotoinnit ovat hankeajan päättyessä vielä meneillään tai käynnistymässä.

3.2 Kuinka paljon kohderyhmästä tavoitettiin ja mikä oli kohderyhmä? (Esim, henkilöt, organisaatiot, tms)

Osaamiskartoitusten päivityksiä varten tavoitettiin 38 yritystä, joista 29 haastateltiin ja yhdeksän kieltäytyi haastattelusta.

Taulukko 1. Yritysten määrä paikkakunnittain

Paikkakunta	Yritysten määrä
Mäntyharju	5
Kangasniemi	8
Juva	7
Hirvensalmi	2
Pertunmaa	1
Mikkeli/Haukivuori	2
Puumala	2
Mikkeli	1
Rantasalmi	1

Yrityksistä suurin osa, 20 oli alle 10 hengen yrityksiä, yhdeksässä yrityksessä oli henkilöstöä yli 10 (12-71 työntekijää).

Yrityksestä haastateltiin joko toimitusjohtajaa, tuotantopäällikköä tai yrittäjää. Tarkoitus oli, että henkilöstöä olisi enemmän mukana keskusteluissa, mutta siihen ei kokeilussa vielä päästy. Johdon haastattelu oli keskeistä asian edistämiseksi.

Tapaamisessa saatiin tietoa etenkin pienyrittäjän yritystoiminnasta, markkinatilanteesta, yrittäjän arjen toiminnasta sekä kasvun esteistä ja toiminnan raadollisista ongelmista. Siinä tilanteessa haastattelija oli enemmänkin kuuntelija ja ”tukihenkilö”. Joissakin yrityksissä haastattelussa voitiin käydä keskustelua mm. markkinoinnin kehittämisestä, perehdyttämisen parantamisesta, verkostoitumisesta tai ratkottiin koronasta johtuvia sokerin ja elintarvikepakkausten saatavuutta.

3.3 Mitä mittareita hankkeelle oli asetettu ja miten niiden valossa onnistuttiin?

Hankkeen tavoitteena oli uudenlaisen toiminnan mallinnus ja sen pilotointi. Mallinnus siitä, miten työelämässä osaamisen ajasta ja paikasta riippumatonta oppimista voidaan edistää.

Määrällisiä mittareita syntyi hankehakemuksen toisessa tarkennusvaiheessa: 32 haastateltavaa yritystä, 10 kehittämissuunnitelmaa, 4-6 toimintamallin kokeilua.

Kristiina Leso

28.1.2022

Hankkeen toimijat olivat sitoutuneita ja pysyivät toiminnassa koko hankkeen ajan. Tosin resurssien muutokset kesken toiminnan aiheutti haasteita. Hanketyön, opetustyön sekä yritysten toiminnan tahdistus oli välillä vaikeaa.

3.4 Miten toiminnan jatkuvuus varmistetaan rahoituksen kohteena olevan hankkeen jälkeen?

Yrityksiin, joihin kehittämissuunnitelmat on luvattu, ne tullaan tekemään alkuvuodesta 2022. Kehittämissuunnitelmien mukaisen toiminnan seuraaminen yrityksissä tapahtuu opettajien toiminnassa tai muussa yhteydenpidossa yrityksiin: oppisopimusten seuranta, Koso-seurannassa, C&Q-kartoitusten yhteydessä sekä muussa yhteydenpidossa yritysten kanssa.

Verkonkutojat - tapaamisissa päästään seuraamaan osallistujien aktiivisuutta sekä verkostoitumisen ja vertaisoppimisen idean syntymistä. Tieto tapaamisista välittyy myös paikallisille yrittäjäyhdistyksille.

OSKUssa syntyneet kokemukset ja opit tulevat käyttöön muussa oppilaitoksen toiminnassa ja kehittämissuunnitelmissa, esimerkiksi uudenlaisten teemoitettujen työelämäfoorumien monialaiset / alakohtaiset tai alueelliset foorumit, työelämäopettajien työpajoissa ja yhteissuunnittelussa oppimisen edistämiseksi.

3.5 Miten viestinnälliset tavoitteet toteutuivat?

Viestinnässä tiimiläiset olivat paras viestin viejä yritykselle, koska he tunsivat yrittäjiä sekä yrityksen toimintaa ja siten osasivat muotoilla viestiä heille sopivasti. Viestinnän toteuttamisessa loma-aika ja kesän jälkeinen toiminnan käynnistyminen eivät olleet hyvä aika viestintään.

Sisäinen viestintä oppilaitoksessa oli yrityksen tunteville opettajille. Koronan vuoksi talon yleiset viestintäfoorumit olivat tauolla ja kehittämispäivät etänä. Podcast on tulossa. Paikallisiin toimijoihin oltiin yhteydessä Pertunmaalla ja Mäntyharjulla. Esedun nettisivuilla oli hankkeesta esittely ja video. Talossa järjestettiin Ketterän oppimisen ryhmä, jossa hankkeen ideaa esiteltiin ja josta poiki toiminnan muutoksia tukipalvelujen tapaamisiin. Paikalliselle HR-verkostolle on tulossa kokemuksista esittely.

Verkonkutojat-verkkotapahtumaa varten haastattelijat ottavat yhteyttä yrityksiin ja lähettävät esitteen.

4 Hyödyllisiä oppeja

4.1 Mitä opittiin?

Hankkeen keskeinen anti ja sen antamat opit voidaan ryhmitellä neljään ryhmään: työelämäyhteistyö, vuorovaikutus ja viestintä, resurssiohjaus ja sitoutuminen, koulutusjärjestelmä vs. osaamisjärjestelmä.

Työelämäyhteistyö: ammatillinen koulutus tekee jatkuvaa työtä työelämän kanssa ja työelämän hyväksi. Yhteistyöllä on tietyt vakiintuneet muodot ja tavat, joissa kummallakin osapuolella on ollut tietty rooli: oppilaitos järjestää koulutusta ja yritys saa sitä kautta joko työntekijöitä tai maksullisia kehittämisspalveluita. Opitut toimintamallit ovat sitkeitä ja vastustavat muutosta. Kun tehdään käsitteellisesti ja ideologisesti uutta, poisoppimiselle

Kristiina Leso

28.1.2022

on varattava tila ja aika. Myös osaamisen kehittämiseksi on synnyttävä uusi järjestelmä, jossa nuo roolit ja toimintatavat avataan uudella tavalla.

Vuorovaikutus ja viestintä: yritysyhteistyössä on erilaiset toimintamahdollisuudet eri toimialojen, eri tyyppisten ja elinkaarensa eri vaiheissa olevien yritysten ja työyhteisöjen kanssa. Vertaisuutta syntyy erilaisten yhteisten nimittäjien kautta, joita käyttämällä verkostoja voidaan rakentaa. Yhteisen tavoitteen löytäminen tarjoaa luonnollisen ja aidon vuorovaikutuksen pohjan yhdessä tekemiselle. Tavoite on osaaminen ja sen kehittäminen, jossa vastavuoroisesti ja keskustellen on mahdollista löytää uudenlaisia ratkaisuja. Vuorovaikutus rakentuu tasavertaiselle kumppanuudelle, jossa aito dialogi on mahdollinen. Tällaista vuorovaikutusta syntyy luottamuksen ja toiminnan tuntemisen kautta.

Resurssiohjaus ja sitoutuminen: oppilaitoksen resurssiohjaus suuntautuu koulutuksen reunaehtojen ja linjausten mukaan. Sitoutuminen organisaation tavoitteisiin ja niiden toteutuksen ensisijaisuus voi olla ristiriidassa uudenlaisista koulutustehtävän toteutusmallia kehittävän hankkeen kanssa. Tässä hankkeessa etsittiin malleja, joilla ei ole suoraa kytköstä organisaation olemassa olevaan ansaintalogiikkaan. Hankerahoitus mahdollisti pilotoinnin, joka muutoin olisi työyhteistyössä ollut jopa sosiaalisesti epäsuotavaa tekemistä. Osittain nämä tekijät vaikuttivat myös henkilöstöresurssien saatavuuteen ja käyttöön.

Hankkeessa kyseenalaistettiin oppilaitoksen perinteinen rooli ja tehtävät työyhteisöjen osaamisen kehittämisessä. Samanaikaisesti käynnistyi valtakunnallinen jatkuvan oppimisen uudistustyö, joka todennäköisesti tulee myös kyseenalaistamaan perinteisiä tapoja kehittää ammatillista osaamista ja työyhteisöjen osaamista. Hanke oli ajallisesti juuri siinä, missä se tuki oppilaitoksen omaa reflektointia suhteessa tuleviin uudistuksiin sekä osaamisen ja oppimisen käsitteisiin sen uudistuksen keskiössä.

Koulutuksen järjestäjien on joustavoitettava niitä osaamisen kehittämisen välineitä, joita niillä on yrityksille ja työyhteisöille olemassa. Näitä välineitä ja menetelmiä on kehitettävä aidosti yhdessä niin, että työvoiman osaaminen ja saatavuus turvataan, riippumatta institutionaalisista rajoista. **Koulutusjärjestelmästä tulee osaamisen kehittämisen järjestelmä**, jossa oppilaitokset lakkaavat olemasta laitoksia ja muuttuvat **osaamisen palvelukeskuksiksi**. Tässä roolissaan ne palvelevat työelämän palvelutehtävää ja aluekehitystehtäväänsä, joka niillä on jo lainsäädännönkin mukaan. Tähän tehtävään kuuluu myös yritysten verkostojen rakentaminen ja tukeminen osaamisen varmistamisen muodostaman keskiön ympärille.

Yhteenvetona voidaan todeta, että hankkeen aikana oppilaitos oppi todennäköisesti enemmän kuin yksikään osallistujayritys. Osaaminen uudisti työelämää mutta työelämä uudisti osaamista vielä enemmän. Yritys osasi monta asiaa muutenkin ja esimerkiksi hyvien käytänteiden levittäminen verkostoissa lisää välittömästi niiden osaamista. Oppimisen ja osaamisen käsitteet sekä tavat kuitenkin kaipaavat sanoittajaa. Oppilaitoksen on opittava vielä lisää, jotta yrityksen osaamisen sanoittaminen olisi helpompaa. Yksi oppilaitoksen keskeisistä opeista on se, että oppimisen määrittely suhteessa osaamisen käsitteeseen murtaa perinteisen koulutuskäsitteen ja kyseenalaistaa perinteisen oppilaitoksen toimintatapoja.

Muita oppeja ja reflektioita matkan varrelta

- ❖ Erilaiset näkökulmat olivat rikkaus tiimissä. Erilaiset ammatilliset näkökulmat ja kokemukset tekijöillä herättivät hedelmällisiä keskusteluja. Toimijoiden yhteistyön

Kristiina Leso

28.1.2022

tärkeys jälleen korostui. Oppilaitoksella on liiallisen siiloutumisen riski. OSKUssa nähtiin yli siilojen. OSKU-tiimissä käytiin kriittisiä keskusteluja oppilaitoksen omasta toiminnasta asiakkaan näkökulmasta.

- ❖ Kumppanuuden eri tasot ja vuorovaikutus niissä: on hyvä tiedostaa, kuinka työelämäyhteistyö rakentuu eri rooleista käsin koko oppilaitoksen eri tasoilla ja aluekehitystyössä ja eri toimijoiden verkostoissa. Näin voi hahmottaa myös oman työn paikan koko kokonaisuudessa ja tämä ymmärrys antaa omalle työlle perspektiivin.
 - Oppilaitostasolla rakennettava kokoava, teemoitettu kehittävä työelämäfoorumin toimintamalli. Lisäarvoa tuo se, että kohtaamisissa on yritysperusteisia osallistujia, julkisyhteisöjä, kolmatta sektoria mm. yhdistyksiä, säätiöitä, asiantuntijoita.
 - Alueellisessa yhteistyössä voisi olla kumppanuuspöytämalli hyvinvointipalveluissa. Eri näkökulmien kautta syntyy kaikkia yhteisöjä edistävää ajattelua ja pohjaa yhteisille päätöksille mm. hankkeiden pohjaksi.
 - Esedu vetoisesti koottaisiin työelämäopettaja työpajat, joissa keskustellaan ja suunnitellaan yhdessä yhteistä oppimisen tarvekarttaa, tulevaisuusorientaatiota. Yhteissuunnittelut tuottavat aina uutta ajattelua, ymmärrystä ja konkreettisia toimia oppimisen edistämiseen.
- ❖ Erään yrityksen toimitusjohtaja kommentti *“Alimman tason töissä ajattelun haasteet kovimmat, työt muuttuvat mutkikkaammaksi!”*
- ❖ Pienikin liikahdus oppimisessa voi vaikuttaa, emme voi tietää millainen lamppu kelläkin oppijalla syttyy työhön ja oppimiseen ja mihin se voi levitä: tukipalveluissa työntekijä innostui ketterästä oppimisesta, tutustui aiheeseen podcasteissa, verkkoympäristössä ja kirjoista. Tuloksena säännölliset viikoittaiset tiimitapaamiset eri toimipisteiden välillä uutta oppien.

AIKU-hankkeen raportissa korostetaan, että koulutukseen lähtemisessä tarvitaan työpaikalla kannustusta ja tukea, että henkilö toteuttaa aikomuksensa koulutukseen osallistumisessa. Tämä huomio kannattaa nostaa yrittäjillekin tietoon, kun siellä pohditaan, kuinka työntekijät liikkuisivat oman epämukavuusalueen reunoille. Oppilaitoksen näkökulmasta tämä tarkoittaa, että jatkuvan haun prosessi tehdään pitkäjänteiseksi toiminnaksi, jotta markkinointi ja yhteistyön siemen tavoittaa yritysten työntekijät ennakoivasti.

- ❖ Kenen näkökulmasta uudenlaista oppimista toimintamallissa haetaan: työntekijän, yrityksen, oppilaitoksen, yhteisön / verkoston, taloudellisesti, ajallisesti?
- ❖ Yrityksissä tehdään jo paljon uudenlaista oppimista ja osaamisen jakamista
 - [Reifer | Monipuolinen ja palveleva konepajayhtiö](#): Blogit
 - haastatteluissa löytyi helmiä osaamisen kehittämisen benchmarkkaamiseksi Verkonkutojat - verkkotapahtumiin
 - pienillä paikkakunnilla reilua yhteistyötä ja osaajien jakamista: pyykit voi hakea tai jättää naapurifirmaan, lainataan toisen yrityksen työntekijöitä kiiretilanteissa, luodaan yhdessä pandemiatilanteessa uusia liiketoimintaketjuja.
- ❖ Perustutkinto-opetuksessa opiskelijoille ei ole erityistä tarvetta opettaa erikoistekniikoita vaan ihan perusasioita. Yritykset toivovat ammatillista koulutusta, jossa yritykset ovat vahvasti mukana.
- ❖ Yritysten kanssa yhteistyön tekemisessä se tuttu kumppani antaa parhaimman tuloksen. Ei yrityksillä ole aikaa tutustua uusiin kumppaneihin, kun tuttuakin saa niukasti tunnin päivästä.

Kristiina Leso

28.1.2022

- ❖ Osaamisen kehittäjän rooli on perspektiivin antamista: "vaihdetaan pitkät päälle, auton lähivalot näyttää vain keulan edustan, pitkillä nähdään kauemmas".
- ❖ Parasta oppia on keskustelu kollegan kanssa.
- ❖ Millaisia digivälineitä työelämässä on todentaa ja varmistaa oppiminen?
- ❖ Kehityssuunnitelmissa pitää mennä työelämässä osaamisen kehittäminen edellä, eikä koulutus, tutkinnot ja kurssit.
- ❖ Oppimismuotoilun prosessi ei ehtinyt käynnistämään hankkeen aikana. Opittiin, että tarvitaan aikaa, yrityksen kunnioittamista ja luottamusta, aitoa vuoropuhelua ja dialogia. Eläköityvien opettajien yrityskontaktien periyttäminen taloon jääville opettajille. Uusiin yrityksiin pitää mennä heti esittäytymään.
- ❖ Yritykset odottavat saavansa valmiin työntekijän, joka on juuri mitoitettu heidän omiin tarpeisiin. Tämä ei enää pääsääntöisesti onnistu.
- ❖ Isommilla yrityksillä osaaminen on hallinnassa. Monessa teollisuusyrityksessä kohdealueella on käytössä laatujärjestelmä tms., jonka avulla osaamista kehitetään, esim. LEAN / 5S – järjestelmä
- ❖ Uudet oppimisen menetelmät kustannustehokkaita, maksavat itsensä takaisin.

4.2 Mitä esteitä ja pullonkauloja tavoitteiden etenemiselle löysitte? Onko niihin hyviä ratkaisuehdotuksia?

Hankkeen ideoinnissa ja heti sen jälkeen todettiin, että muutama innostunut ei riitä organisaation muutosvoimaksi. Työ tarvitsee tekijänsä ja tulosta syntyy parhaiten niin, että innostusta kehitellään jo hanketta suunnitellessa yhdessä. Jos muutetaan perinteisiä ja vakiintuneita toimintatapoja, tarvitaan ennakkoluulottomia ja rohkeita muutosagentteja, jopa jonkinlainen vastarintaliike. Onneksi muutosagentteja kuitenkin löydettiin.

Hankkeen idealismi kohtasi todellisuuden työelämän päivittäisissä tilanteissa. Idean ja uudenlaisen ajattelun myyminen niin asiakkaalle – yritykselle ja sen työntekijöille - kuin oman organisaation sisällä on vaikeaa, jos idea ei ole tuote vaan yhden tuotekehitysprosessin vaihe. Hissipuheiden rakentaminen on haasteellista tilanteessa, jossa ei vielä voida tietää, mikä lopputuote on. Yrityksen vakuuttaminen siitä, että lopputulos on heille hyödyllinen ja vie yrityksen toimintaa eteenpäin, perustuukin vuorovaikutukseen ja yhteiseen tekemiseen. Sitoutuminen ei tapahdu kaupanteon periaatteiden vaan yhteisen tavoiteasetannan kautta. Osaamisen kehittämisessä pitäisikin päästä aitojen ja tasavertaisten kumppanuuksien tasolle, jossa win-win-win ajattelu (yritys ja sen työntekijät sekä oppilaitos) pystyisivät yhdessä työskentelemään ja luomaan uutta.

Käytännössä haasteita asettivat aikataulut, koska hanke toteutettiin alkuperäistä lyhyemmässä ajassa. Vaikka tavoitteita viilattiin hankkeen keston mukaisiksi ja hanketiimillä oli hyvät verkostot työelämään, jokainen vuorovaikutusprosessi vie aikansa. Lisäksi haluttiin, että keskustelu yritysten kanssa olisi mahdollisimman aitoa, vastavuoroista ja loisi perustaa myös aidolle vuorovaikutukselle hankkeen jälkeenkkin. Kiireen keskellä oli onneksi tahtoa keskittyä.

Poisoppiminen on vaikeampaa kuin uuden omaksuminen. Tämä koskee niin osaamisen kehittäjiä ja asiantuntijoita oppilaitoksessa kuin niitä käsityksiä, joita oppimisesta paikkoineen ja tapoineen työelämällä on. Koulutuksen käsitteen hallitsevuus oli pidettävä

Kristiina Leso

28.1.2022

tietoisesti sivussa, jotta osaamisen ja osaamisen kehittymisen käsitteillä oli tilaa. Käsitemaailman muutos lähtee niistä rakenteista, joilla tulevaisuuden osaamisen kehittämisjärjestelmä kuvataan ja joita se itse hyödyntää.

4.3 Toteutuivatko riskit ja osattiinko niihin varautua?

Hanke rakentui vahvalle työelämäyhteistyölle ja olemassa oleville yritysten osaamiskartoituksille. Ilman tätä perustaa olisi ollut mahdotonta toimia. Tältä osin perusta oli vahva.

Hankkeen riskiksi muodostui se, että se oli alun perin suunniteltu kahdelle vuodelle mutta toteutusaika olikin lyhyempi. Tavoitteita tarkennettiin, mutta mittakaava jäi edelleen hieman liian suureksi suhteessa käytettävissä olleeseen aikaan. Kun lisäksi huomioidaan se, että pandemialla oli omat vaikutuksensa toimintaan ja työn tekemiseen kokonaisuutena, riski ei realisoitunut kokonaan.

Hankkeen yksi riski oli sen kunnianhimoisuus uuden kokeilussa. Kokeilukulttuuriin on kuitenkin sisäänrakennettuna mahdollisuus epäonnistua ja oppia siitä. Hankkeessa ei muutettu maailmaa mutta uskallettiin kokeilla, kehittää ja luoda uutta. Yrittäminen on riskiarvoinen asia, myös osaamisen kehittämisen kehittämisessä. On kuitenkin nähtävissä, että hankkeen tuottamat ideat ja yhteistyöverkostot jäävät elämään myös hankkeen päättymisen jälkeen, sekä oppilaitoksen toiminnan uudistamisessa että yritysten kanssa tehtävässä yhteistyössä.

4.4 Mikä olisi teidän mielestänne seuraava askel, joka hankkeen tavoitteiden saralla tulisi tehdä?

Yrityksen osaamisen kehittämistä voisi jatkossa lähestyä oppimismuotoilun keinoin kokonaisvaltaisesti ja yrityksen omista lähtökohdista. Lähtökohdiksi otettaisiin yrityksen omat oppimismahdollisuudet, niihin soveltuvat menetelmät ja yrityksen omat tai sen kumppanin (paikallisen, alueellisen, toimialakohtaisen, verkoston) asiantuntijat. Oppimismuotoiluun ja osaamisen sanoittamiseen tukea antaisivat oppimisorganisaatiot yrityksen omien lähtökohtien ja tavoitteiden mukaisesti.

Uuteen osaamisjärjestelmään ja osaamisen kehittämiskeskusten (nykyiset oppilaitokset) rooliin kuuluu kiinteästi osaamistarpeiden ennakoinnin merkityksen sanoittaminen ja tiedon louhiminen kunkin yrityksen toiminnan kokoisiksi paloiksi pureskelua varten. Megatrendien mietiskelyyn pk-yrityksellä ei varmaan ole aikaa.

Oppimista tukevia yrityskulttuureja ja johtamiskäytänteitä voisi oikeasti nostaa esiin erilaisten yritysten kautta ja näkökulmasta. Nyt jo palkitaan yrityksiä työnantajina ja yrittäjiä yrittäjinä, myös oppisopimuksia hyödyntäviä yrityksiä palkitaan ja nostetaan esiin. Voisiko eteläsavolaisen yrittäjäpalkinnon rinnalle nostaa vuoden oppimisyhteisön?

Osaamisen pelivälineistä voisi tehdä ihan oman korttipakan, jossa kullakin pelaajalla olisi omat korttinsa. Korteilla pitäisi osata pelata avoimesti niin, että pelissä jokainen voi voittaa.

5 Terveisiä rahoittajalle

5.1 Jos et osallistunut erilliseen rahoitushakuun tai -ohjelmaan, millaista palautetta antaisit Sitran rahoitustoiminnan tueksi?

5.2 Jos osallistuit rahoitushakuun tai -ohjelmaan, oliko se toimiva?

SITRA oli uusi kumppani Esedulle hanketoiminnassa. Toiminnassa oli kyllä enemmän vapausasteita ja kokeilun mahdollisuuksia kuin yleensä, mikä oli hyvä. Ohjeistukseen olisi kaivannut aktiivista vuoropuhelua etenkin, kun toteutuksessa oli haasteita.

Sparrausryhmää olisi voinut hyödyntää paremmin ja mukana olisi voinut olla koko hankkeen toimijatiimi.

Discovery Streetin hankkeiden verkostotoiminta ei loppujen lopuksi auennut. Keskustelut ja teemat olivat mielenkiintoisia, tulivat osin vastaan toiminnassa, mutta hankkeiden keskinäinen rikastaminen ja hankkeisiin tutustuminen jäi vähäiseksi, paitsi Iisalmen ja Metropolian hankkeet.

6 OSKUN tarina

Olipa kerran Osaaminen Kuntoon, tuttavallisemmin Osku, piskuinen projekti. Osku syntyi eteläsavolaiseen mielenmaisemaan Ihanan Innostuksen ja Osaavan Oppilaitoksen yhteisenä ponnistuksena. Oskulla oli niin kova kiire maailmaan, että vanhemmilla oli työ ja tuska huolehtia syntymään liittyvistä muodollisuuksista. Ponnistusten keskellä projektisuunnitelmaa vielä kesken matkaa täsmennettiin ja tavoitteiden supistaminen kulki yhtä tahtia.

Osku oli heti syntymästään innokas ja oppivainen projekti. Se veti puoleensa muita samanlaisia luonteita ja kokosi yhteen innokkaan hoivajoukon vanhempien arjen tueksi. Oskulla oli ihan oma tiimi, joka asiantuntemuksella huolehti siitä, että Osku kasvoi ja kukoisti.

Osku oli keksijäluonne ja otti jo pienestä pitäen tehtäväkseen huolehtia muiden osaamisesta. Se piti esillä osaamisen tarpeita ja kehittämiskohteita erilaisissa paikoissa ja yrityksissä. Se pohti päänsä puhki sitä, miten osaamista voitaisiin kehittää ja millaisia uusia osaamisvinkkeleitä voisi luoda. Se keskusteli ja osallisti, kehitti ja keksi, innovoi ja innostui oppimisesta. Oskulle oppiminen oli kaiken A ja O, paikasta ja ajasta riippumatta.

Tiellään Osku kohtasi haasteita: poisoppimisen vaikeutta, perspektiiviharhoja ja muutosvastarintoja. Muutosvastarintojen parven se otti vastaan määrätietoisesti ja ohjasi lentosuunnan kohti jatkuvan oppimisen uudenlaista pesimäaluetta. Se suostutteli ja käytti henkilökohtaisiakin yrityskontakteja luodakseen oppimisen ilmapiiriä ympärilleen. Perspektiiviharhoihin se kehitteli kiikareita, joilla jokainen osaamisen tarve voitaisiin yrityksissä ennakoida ja huomioida. Poisoppimisesta se teki oppimisen kiinteän osan: uusi vaatii oman tilan ja uusi tila vaatii konmarittamista.

Oskun panos oli yksittäisen tekijän ponnistus uudenlaisen osaamisjärjestelmän kehittämisessä. Pieni on kaunista, jos tekemisen mittakaava on sopiva. Muutos alkaa aina kuitenkin yksilöstä. Osku teki näkyväksi sitä, miten jokainen päivä on oppimispäivä ja jokainen työpaikka on oppimispaikka. Meistä jokainen voi oppia toiseltaan, niin yksilöt kuin yrityksetkin. Työtä tehdessämme opimme koko ajan uutta, jos meillä on aikaa pystyä se havaitsemaan ja tunnistamaan. Yhdessä opitaan vielä paremmin ja vertaisilta verrattomasti enemmän. Verkostot pyydystävät myös osaamista ja jakavat sitä.

Osku vaikutti ympäristöönsä ja niihin yhteisöihin, joissa se vei ajatusmallejaan eteenpäin. Oskun myötä ymmärrettiin se, miten tärkeää on pitää osaamisen asiaa esillä ja puhua siitä. Se vaikutti kuitenkin myös vanhempiinsa: Ihana Innostus ja Osaava Oppilaitos kävivät lukuisia kehittäviä kasvatuksellisia keskusteluita oppimisesta ja osaamisesta sekä näiden kehittämisestä. Ne ymmärsivät myös sen, että Osku opetti niillekin poisoppimisen taitoa, muutosvastarintojen väistämistä ja perspektiivin tarkastamista.

Tämä tarina on tosi. Nimiäkään ei ole täysin muutettu.