



Olavi Manninen 27.8.2008

Vastuullinen johtaja, dosentti, FT

Tampereen ammattikorkeakoulu

Loppuraportti

Työelämäosaamisen edistäminen Pirkanmaalla - verkosto

Loppuraportti koskee valtakunnallisen Tykes - ohjelman rahoittamaa Työelämäosaamisen edistäminen Pirkanmaalla - oppimisverkoston koko toimintaa. Osana oppimisverkostoa toteutettiin Työelämäosaamisen yritysverkosto, johon kuului useita eri toimialoja edustavien yritysten erilaisia kehittämishankkeita. Yritysverkostoon sisältyneet kehittämishankkeet suunniteltiin ja toteutettiin yhteistyössä yritysten edustajien ja oppimisverkoston asiantuntijoiden ja asiantuntijakouluttajien kanssa. Yritysverkostoa koskeva selvitys kustannuseurantatietoineen on toimitettu Tykes - ohjelmalle 31.7.2008.

Tämä raportti kuvaa tiivistetysti oppimisverkoston tavoitteellisen rakentamisen työelämä- ja yritysälähtöisyyttä, sisällöllisiä ja menetelmällisiä tavoitteita sekä monitieteistä ja monipuolista toimintaa. Lisäksi raportissa todetaan verkoston nykyvaihe ja syntyneen verkostomaisen toiminnan tarpeellisuus, saatuja kokemuksia, alustavia tuloksia ja niistä tehtyjä johtopäätöksiä. Kuitenkaan nyt käsillä oleva raportti ei ole hankkeen varsinainen loppuraportti.

Varsinainen loppuraportti, osaraportit ja verkkojulkaisut tutkimusten tuloksista sekä kuvaukset verkoston toiminnan yhteydessä syntyvistä uusista ohjelmista, mittareista ja malleista valmistuvat myöhemmin. Niiden arvioidaan valmistuvan jatkohankkeen aikataulun mukaisesti vuoden 2009 lopussa.

Tämänkaltaista kokoavaa ja tulosten hyödyntämistä edistävää raportointia varten Tykes - ohjelma on jo tehnyt projektipäätöksensä ja myöntänyt avustuksensa. Intensiivisyytensä, laaja-alaisuutensa ja sovelluspainotteisuutensa johdosta työn loppuun saattaminen vaatii kuitenkin taloudellisia lisäresursseja.

Lisäresurssien puitteissa ja turvin kokoavia tutkimusraportteja ja kuvauksia on tarkoitus monipuolistaa ja tehdä käytännönläheisiksi. Tämä toteutuu, kun niihin sisällytetään tuloksia ja kokemuksia ohjelmien, mallien ja mittareiden käytöstä arkielämästä työpaikoilla osahankkeiden yhteydessä. Osahankkeita viimeistellään parhaillaan. Rahoituksen varmistuttua hankkeet käynnistetään välittömästi.

Eri ajankohtina yhteistyökumppaneittemme työpaikoilta toistuvasti keräämämme tiedot vahvistavat aiemman käsityksemme siitä, että työelämäosaaminen on avaintekijä yrityksen ja työorganisaation menestymiseen alati kansainvälistyvässä taloudessa. Vallitseva työkuulttuuri kertoo työelämäosaamisen tasosta työyhteisössä.



Työkulttuurissa ilmentyvät työyhteisön erilaiset voimavaratekijät lisäävät henkilöiden palkitsevuutta, motivaatiota, työssä jaksamista, halua oppia uutta ja halukkuutta jatkaa työn tekemistä. Luottamusta ja vuorovaikutteisuutta vaaliva työkulttuuri työyhteisössä kannattelee työntekijöitään ja vähentää työkyvyttömyyttä. Toimiva työkulttuuri kannustaa yhteistyöhön ja ottamaan vastuuta. Hyvä työkulttuuri turvaa yhtä hyvin nuorten kuin varttuneiden henkilöiden työkyvyn säilymisen. Toimiva työkulttuuri ja työorganisaatio mahdollistavat terveen ja vetovoimaisen työpaikan syntymisen.

Lähtökohtana yritysten ja työorganisaatioiden todelliset tarpeet

Alun alkaen verkoston toiminta on perustunut todellisiin työelämän tarpeisiin ja näkemyksiin, joita sata yritysten ja työorganisaatioiden johtajaa esitti haastattelujen ja kuulemistilanteiden yhteydessä. Lähtökohtana on ollut yksityisten tuotannollisten ja julkisen alan työorganisaatioiden ja yritysten edustajien käsitys siitä, minkä asioiden kehittäminen on tärkeintä tulevaa työelämää ajatellen. Kaikkien kuultujen mielestä työelämäosaaminen on kaikkein tärkein menestymistä ja hyvinvointia lisäävä tekijä.

Yhtä mittavaa perustan rakentamista ja seikkaperäistä analyysia työelämän kehittämistarpeita muiden maassamme olevien verkostohankkeiden yhteydessä ei ole tehty. Tässä mielessä verkoston toiminta ei ole suoraan monistettavissa muualla eikä verrattavissa muihin verkostoihin.

Kehittämisen kohteena työelämäosaaminen

Työelämäosaamisen määritelmään viitaten menestymisessä keskeisessä asemassa on yksilö: halu uudistua ja uudistaa lähtee yksilöistä ja heidän omasta ajattelustaan. Työelämäosaaminen kattaa osakokonaisuudet työn, elämän ja osaamisen, joista osaaminen on kaiken kehityksen perusta: hyvä työ ja hyvä elämä edellyttävät hyvää osaamista.

Koska osakokonaisuudet ovat keskenään vuorovaikutteisia ja toisiinsa sidoksissa, ne ovat myös yritysten ja työorganisaation menestymiseen tähtäävässä kehittämistyössä on nivottava yhteen yksilötasolta työorganisaatio-, alue- ja yhteiskuntatasolle ulottuvaksi toiminnalliseksi kokonaisuudeksi.

Kehittämisen keinot

Verkoston yleisenä menetelmällisenä tavoitteena on ollut etsiä ja testata kehittämismalleja ja toimintatapoja, joissa työyhteisöjen ja työorganisaatioiden toimivuus liittyy kiinteästi itse työn kehittämiseen, jossa henkilöt ovat aloitteellisia ja ottavat vastuuta kehittämisestä ja joka mahdollistaa organisaation oppimisen ja uuden, myönteisen, kannustavan ja luottamuksellisen työkulttuurin syntymisen työyhteisöissä.



Tähän liittyen keskeisinä keinoina ovat olleet työelämäosaamisen parantaminen tuottamalla uutta tietoa, kehittämällä uusia tiedon jakamistapoja, kehittämällä uusia koulutuksellisia tuotteita ja kehittämisen välineitä sekä kehittämällä uusia yhteistyömuotoja ja rakenteita. Työelämän ja työn nopeatempoisen muuttumisen ja

yriytysten toimintaympäristöjen kansainvälistymisen johdosta koulutuksen ja työelämän nykyistä parempi kohtaavuus on nähty välttämättömäksi. Toiminta on tietoisesti kohdistettu työelämäosaamisen opetuksen ja tutkimuksen uudistamiseksi sekä työpaikoilla ja oppilaitoksissa.

Visionsa mukaisesti verkosto on toiminut aloitteentekijänä uudenlaisen koulutusrakenteen ja sen puitteissa työelämäosaamiseen liittyvän korkeakoulutasoisen opetuksen ja tutkimuksen järjestämismahdollisuuksien aikaansaamiseksi. Ideana ja suunnitelma työelämäosaamiseen erikoistuva työelämäkorkeakoulu on yhteiskunnallisesti merkittävä innovaatio.

Johdonmukainen jatkuva verkoston toiminnan parantaminen on luonut hyvät edellytykset vakiinnuttaa verkostomainen toiminta pysyväluonteiseksi työelämäosaamista edistäväksi korkeatasoiseksi kansalliseksi yhteistyön, jatkuvan parantamisen ja osaamisen laajentamisen areenaksi.

Aktiivin kehittämistyön ja jatkuvan parantamisen tuloksena on syntynyt oloissamme ainutlaatuinen vertaansa vailla oleva verkosto-organisaatio. Nykymuodossaan verkostot yhdistävät uudella tavalla ("nelilehtiapila") työelämäosaamista edustavat eri tahot. Koskaan aiemmin toimijoiden välillä ei ole ollut mitään vastaavanlaista yhteistyötä.

Toimintatapa

Verkoston toiminta on perustunut avoimuuteen, luottamukseen ja toiminnassa mukana olevien osaamisen arvostamiseen. Kaikki jotka ovat olleet kiinnostuneita työelämäosaamisesta ja sen edistämisestä, ovat olleet tervetulleita mukaan toimintaan. Ovet ovat olleet auki. Osallistumista verkoston puitteissa järjestettyihin tilaisuuksiin on edistetty etukäteen lähetetyin tiedottein ja kutsuin sekä lehti-ilmoituksin.

Ajanjakson aikana verkoston toiminnassa yhteistyökumppaneina ovat olleet kymmenet tuotannolliset yritykset, julkisen alan työorganisaatiot, työmarkkinajärjestöt ja ammattiliitot sekä viranomaistahojen edustajat.

Verkosto- ja yhteistoimintasopimukset tehneet sekä ulkomaiset että kotimaiset toimijat yhteen laskien verkoston toimintaan osallistuneiden työorganisaatioiden kokonaismäärä raportointihetkellä on 85. Luomallaan yhteydenpito - ja tiedotustavalla ja viestinnällään verkosto on tavoittanut yli puoli miljoonaa suomalaista henkilöä.



Toiminta

Verkoston toiminta on ollut laajaa ja monipuolista. Tavoitteittensa saavuttamiseksi verkosto on järjestänyt koordinoituja ja etukäteen huolellisesti valmisteltuja teemaryhmien kokouksia, neuvottelukunnan kokouksia, työelämäosaamisen teemaseminaareja ja Studia Generalia – luentotilaisuuksia, suunnittelu- ja kirjoituspalavereja, koulutus- ja palautetilaisuuksia työpaikoilla ja oppilaitoksissa, info-, tiedotus- ja lehdistötilaisuuksia sekä työelämäosaamisen opetusta ja valmennusta.

Koko toimintajaksonsa aikana oppimisverkosto on järjestänyt yhteensä 276 erilaista yhteistilaisuutta, joihin on osallistunut yhteensä 6187 henkilöä. Yritysverkoston toiminnan puitteissa annettu valmennus- ja koulutustoiminta mukaan laskien oppimis- ja yritysverkoston järjestämiin yhteisiin koulutus- ja valmennustapahtumiin on osallistunut yhteensä 9892 henkilöä. Yleensä yhteistilaisuuksista ja kokouksista on laadittu erilliset muistiot ja tapahtumista on kerätty osallistujia – ja nimilistat.

Oman toimintansa kehittämisen ja vakiinnuttamisen ohella työelämäosaajien verkosto on tarjonnut yhteistyökumppaneilleen muun muassa hyväksi todettuja ratkaisu- ja toimintamalleja työyhteisöjen kehittämiseksi, monipuolista ja monialaista asiantuntemustaan sekä kehittänyt yhteistyökumppaneiden työelämäosaamista saatujen kokemusten, palautteen ja yhteisten oppimistapahtumien perusteella sekä jatkuvan parantamisen kautta. Merkittävä rooli tässä vuorovaikutteisessa kehittämisessä ovat olleet yritysten ja työorganisaatioiden kehittämishankkeet, jotka tavoitteiltaan, kestoltaan ja toteutustavoiltaan ovat eronneet suuresti toisistaan. Oppimisverkoston toimintaan integroituja kehittämishankkeita on ollut yhteensä yhdeksän.

Innovatiiviset teemaryhmät

Teemaryhmät ovat olleet yksi keskeinen yhteistyömuoto verkoston toiminnassa mukana oleville. Työelämän kehittämisen kannalta ajankohtaisiin ja keskeisiin teemoihin keskittyneitä ryhmiä on ollut yhteensä kahdeksan.

Tiedonsiirto ja luottamus – teemaryhmä on kehittänyt käytännöllisen mallin työyhteisöjen luottamuksen arvioimiseen ja ylläpitämiseen tiedon ja erityisesti ammatillisen tiedon siirtämisen ja hyödyntämisen edistämiseksi. Teemaryhmässä aiheen parissa työskentely on koettu hyödylliseksi siksi, että jos työyhteisöissä ei vallitse luottamus, tieto eri siirry eikä työntekijöiden osaamista, ammatillista hiljaista tietoa voida hyödyntää parhaalla tavalla. Teemaryhmän tavoitteena on ollut saada rakennetuksi menetelmä - ns. navigointiohjelma siitä, kuinka toisaalta työyhteisöissä voidaan välttää epäluottamuksen karikoita kuinka toisaalta rakentaa menetelmä työyhteisön luottamuksen elementtien ja tason arvioimiseksi.



Turvallisuusjohtaminen – teemaryhmän työn tavoitteena on ollut kehittää uusi toimintatapa turvallisuuden edistämiseksi ja jalkauttamiseksi työpaikoille. Teemaryhmän mielestä asian ydin tässä työssä on organisaation kokonaisturvallisuus.

Kokonaisturvallisuuden tehtävänä on varmistaa organisaation toiminnan häiriöttömyys, häiriötilanteiden hallinta ja niistä nopea toipuminen. Näin turvallisuustoiminta omalta osaltaan tukee ja varmistaa organisaation omien tavoitteiden saavuttamista.

Suuntaus on, että työpaikkaväkivalta yleistyy. Tästä syystä erityisenä teemaryhmän työn tavoitteena on ollut suunnitella henkilöstöille sellainen monimuotoinen koulutus, joka yhdistää turvallisuus- ja laatu toiminnan ja auttaa luomaan tästä lähtökohdasta käsin toimivia ja hyviä käytäntöjä, joiden avulla puolestaan voidaan ennakkoon varautua kohtaamaan ja välttämään työn tekemisen yhteydessä esiintyvät väkivalta- ja häirintätilanteet sekä väärät ja epäergonomiset kuormitustilanteet.

Teemaryhmässä on työstyetty turvallisen sote - alan työn arviointimallia, koska esimerkiksi kotihoidon eri tehtävissä työskentely on nopeasti yleistyvää. Suunniteltavan mallin avulla voidaan muun muassa määritellä kotihoitotyön tarve, kustannukset tai kohteen kehittäminen turvallisemmaksi esimerkiksi ergonomian kannalta. Modifioituna luokittelumalli soveltuu käytettäväksi eri toimialoilla ja työyksiköissä.

Yksilön osaamisen kehityskaari työorganisaatiossa – teemaryhmä on keskittynyt työssään uudenlaisen työssä koettavan hyvinvoinnin mittariston kehittämiseen ja toiminnan testaamiseen. Lähtökohtana mittariston kehittelyyn on ollut teemaryhmän näkemys, että työssä koettavaan hyvinvointiin ja sen kehittämiseen liittyvien asioiden on oltava koko organisaation vastuulla, ei pelkästään työterveyshuollon, työntekijän tai pelkästään johdon ja esimiehen vastuulla.

Keskeisenä tavoitteena on saattaa valmiiksi hyvinvoiva ja menestyvä työpaikka (HYMETY) mittaristo, joka tulee toimimaan työorganisaatioiden johdon konkreettisenä välineenä työssä koetun hyvinvoinnin mittaamiseksi.

Mittariston avulla on mahdollista myös tarkastella hyvinvointiin sijoitettuja panoksia ja niiden mahdollistamia tuloksia. Mittariston avulla ei ainoastaan mitata, vaan tärkeää on löytää niitä konkreetteja ja yksiselitteisiä keinoja, joilla työssä koettavaa hyvinvointia voidaan kehittää. Modifioituna HYMETY- mittaristo soveltuu käytettäväksi eri toimialoilla ja työyksiköissä.



Mittariston toimivuuden ja käyttökelpoisuuden arvioimiseksi ajanjakson aikana teemaryhmä on alustavasti testannut mittaristoa verkoston yhteistyöorganisaatioissa, jotka toimintansa suhteen ovat olleet keskenään erilaisia.

Ennakointitieto ja työorganisaatioiden osaamistarpeet – teemaryhmä on työssään pitänyt tärkeänä kiinnittää huomiota työntekijöiden ja työorganisaatioiden osaamistarpeisiin ja osaamisen ylläpitämiseen.

Teemaryhmä on pitänyt tähän sopivana ratkaisukeinona opettaa työelämäosaamista. Opettaminen tapahtuu rekrytoitavan henkilön työhön perehdyttämisen aikana, mistä syystä teemaryhmässä on keskitytty luomaan uusi työhön perehdyttämisen menetelmä.

Menetelmän toimivuuden ja käyttökelpoisuuden arvioimiseksi ajanjakson aikana teemaryhmä testaa työhön perehdyttämisen menetelmää verkoston yhteistyöorganisaatioissa, jotka toimintansa suhteen ovat keskenään erilaisia.

Yksilön ja organisaation yhdistävä samanaikainen valmennus – teemaryhmän työn tavoitteena on ollut työkulttuuri ja sen mittaaminen. Kehittämishankkeiden toteutumista ja niissä tavoiteltavia vaikutuksia ajatellen työorganisaatioissa vallitsevan työkultuurin tunteminen on ratkaisevan tärkeää. Esimerkiksi toimiva työkulttuuri sitoo ihmisiä työhön ja toimimaton työkulttuuri työntää ihmisiä työstä pois.

Teemaryhmä on vastannut yhteistyöorganisaatioissa tehtävistä työkultuurikartoituksista, mutta myös kartoituksissa käytettävän mittariston edelleen kehittämisestä. Mittariston avulla vallitsevaa työkulttuuria on suunniteltu arvioitavan organisaation toiminnan, johdon viestinnän, henkilöstön vuorovaikutuksen, sosiaalisten työolojen ja organisaatioissa vallitsevan luottamuksen suhteen.

Kehittämiseen liittyen työkultuurikartoitukset on toistettu kohdejoukkoon kuuluvissa yhteistyöorganisaatioissa sekä vuonna 2005 että vuonna 2008. Kullakin mittauskerralla kohdejoukko on ollut noin 4500 henkilöä, mikä on merkittävästi tavanomaista suurempi. Tutkittavien suuren määrän johdosta työkultuurikartoitusten tuloksista tehtävät johtopäätökset ovat luotettavia ja muihin työyhteisöihin yleistettävissä olevia.

Toistettujen työkultuurikartoitusten tuloksia on verrattu keskenään. Vertailujen avulla on ollut mahdollista saada viitteitä muun muassa siitä, onko joissakin yhteistyöorganisaatioissa toteutetuilla koulutus- ja valmennustapahtumilla ollut toivotunlaisia vaikutuksia henkilöstöjen keskuudessa.



Työkulttuurikartoitusten tuloksia on hyödynnetty monella tavalla yhteisissä oppimistilaisuuksissa, Työelämäosaamisen käsikirjassa, yrityksissä järjestetyissä palautetilaisuuksissa sekä verkoston yhteydessä toteutettujen yritysten omien kehittämishankkeiden sisältöjen kehittämisessä, toimenpiteiden suuntaamisessa sekä arvioitaessa sitä, mitä asiantuntija- ja kehittämisen tukea yritykset kehittämishankkeissaan ovat tarvinneet.

Työelämäosaamisen opetus ja tutkimus – teemaryhmä on valmistellut Työelämäosaamisen asiantuntija – valmennusohjelman. Valmennusohjelman sisältö kuvaa modernin työelämän moniulotteista toiminnallista kokonaisuutta, joka rakentuu toinen toisiinsa sidoksissa olevasta kahdeksasta osakokonaisuudesta – opetusmoduulista.

Toteutustavaltaan ja sisällöltään ainutlaatuinen korkeakoulutasoinen Työelämäosaamisen asiantuntija – valmennusohjelma on tarkoitettu aikaansa seuraaville yritysten ja oppilaitosten johtajille, koulutus-, henkilöstö- ja taloushallinnon työtehtävissä toimiville ja työyhteisöjen kehittämisestä ja menestyksestä vastuussa oleville. Teemaryhmän mielestä yritysten, yhteisöjen ja oppilaitosten johtajien osallistuminen samaan valmennukseen on perusedellytys sille, että laadullista kehitystä työelämässä saadaan aikaiseksi ja korkeatasoista koulutusta voidaan kohdentaa työelämän tarpeita vastaavaksi.

Valmennusohjelma antaa hyödylliset tiedot ja käytännön työvälineet siihen, miten vetovoimainen houkutteleva työpaikka luodaan ja miten hyvinvoivat osaajat luovat organisaation menestyksen. Valmennusohjelmaan osallistuville luodaan näkymä myös siihen, miten kuvataan ja tunnistetaan organisaatioissa työskentelevien ammattilaisten osaaminen ja miten lähitulevaisuudessa työorganisaatioissa edistetään osaavan työvoiman saantia ja sen oikeaa käyttöä.

Valmennusohjelma on suunniteltu toteutettavaksi verkoston asiantuntijakouluttajien toimesta kahdesti vuodessa sekä syksyllä että keväällä. Ensimmäinen valmennusohjelma toteutetaan syksyllä 2008 ja toinen keväällä 2009. Valmennusohjelman menestyksekkäästi suorittaneet saavat sertifikaatin osoitukseksi työelämäosaamisen asiantuntijapätevyydestä. Ilmoittautumiset Työelämäosaamisen asiantuntija – valmennusohjelmaan voi tehdä sähköpostitse osoitteella olavi.manninen@tamk.fi tai olavi.manninen@gmail.com.

Tuottavuus ja vuorovaikutteiset työ- ja elinolot – teemaryhmän työ on ollut luonteeltaan holistista. Verkoston vastuullisen johtajan toimittamana työelämäosaamisen monitieteinen nykytietämys yritysperäisine kehittämis- ja toimintamalleineen on julkaistu Työelämäosaamisen käsikirjana (ISBN 978-952-5264-75-3). Verkoston koko innovatiivinen toiminta, syntyneet uudet tuotteet ja toimintatavat ovat myös kuvattu yksityiskohtaisesti käsikirjassa.



Kirja on työelämäosaamisen perusteos, ensimmäinen työelämäosaamisen käsikirja. Kirja on monella tavalla hyödyllinen. Kirja kertoo, miten työelämäosaamista edistetään ja miten työelämäosaamisen kehittämistarpeet ovat ennakoitavissa.

Kirja on tervetullut ja erityisen tärkeä siksi, että lähitulevaisuudessa työelämäosaaminen on avaintekijä yrityksen menestymiseen alati kansainvälistyvässä taloudessa. Verkostomme motto "Hyvinvoivat osaajat luovat menestyksen" kuvaa osuvasti kirjan sanoman. Kirjan esimerkit, toimintamallit ja ratkaisutavat helpottavat työorganisaatioiden kehittämistä kohti menestystä. Käsikirja on käytännönläheinen perusteos, joka soveltuu niin johtajien, esimiesten, luottamusmiesten, viranomaisten kuin myös koulutusorganisaatioiden käyttöön.

Käsikirja julkaistaan sekä paperisena että sähköisenä versiona. Ensimmäiseksi julkaistaan paperinen käsikirja. Paperisen käsikirjan sivumäärä värikuvineen on 370 sivua. Kirja toimii oppikirjana annettavassa korkealaatuisessa työelämäosaamisen asiantuntija – valmennusohjelmassa ja opetuksessa. Käsikirjan voi tilata sähköpostitse osoitteella olavi.manninen@tamk.fi tai olavi.manninen@gmail.com.

Tiedonsiirto – teemaryhmän työssä on keskitytty verkoston kotisivujen ylläpitämiseen ja kehittämiseen (www.worklifeability.fi ja www.tyoelama.fi).

Teemaryhmä on pitänyt kotisivuja tärkeänä yhteydenpidon ja työyhteisöjen kehittämisen työvälineenä. Kehittämistarkoituksessa teemaryhmä on seurannut säännöllisesti kotisivuilla kävijöiden kiinnostuksen kohteita ja käyntitiheyttä erilaisten tilasto- ja jakaumatietojen perusteella.

Saamiensa tietojen perusteella teemaryhmä on kehittänyt kotisivuja tavoitteellisesti niin, että kotisivuista muodostuu helppokäyttöinen, työyhteisöjen ajankohtaista kehittämistä tukeva, kiinnostava ja hyödyllinen työväline.

Keräämämme tiedot ja palaute osoittavat, että tässä tavoitteessa on myös onnistuttu. Olemassa olonsa aikana kotisivuilta tietojen hakevien määrä on kasvanut johdonmukaisesti.

Sivujen jo hankkiman suosion ja sivistyksellisen merkittävyyden johdosta tavoitteena on, että kotisivuilla käyntien määrä nykyisestä edelleen kasvaa ja että materiaalipankissa olevien esitelmien ja muun siellä olevan työyhteisöjen kehittämistyötä tukevan materiaalin lukeminen ja kopiointi lisääntyvät.

Myös kotisivujen intranetiä ja etusivulla olevaa logogalleriaa on täydennetty.

Tietojen julkistaminen

Kotisivujen päivityksen ja laadittujen selvitysten, raporttien ja tiedotteiden lisäksi jo käytettävissä olevista tuloksista ja verkoston toiminnasta saaduista kokemuksista on



kerrottu työpaikkojen henkilöstöille järjestetyissä palaute- ja koulutustilaisuuksissa, yhteistilaisuuksissa ja oppimistapahtumissa.

Tuloksia on myös hyödynnetty ja hyödynnetään jatko-opinnäytetöissä, sekä kotimaassa että ulkomailla pidettäviä kokouksia varten laadituissa esitelmissä, työelämäosaamisen opetuksen ja tutkimuksen uudistamistyössä, korkeakoulutasoisessa työelämäosaamisen opetuksessa ja Työelämäosaamisen käsikirjassa.

Toiminnan hyödyllisyys

Verkoston innovatiivinen toiminta on ollut monella tavalla hyödyllistä ja innostavaa sekä työorganisaatiokohtaisesti, alueellisesti että kansallisesti. Ylipäätänsä toiminta on ollut erittäin vilkasta ja tuloksekasta. Se on edistänyt merkittäväällä tavalla työelämäosaamista sekä yrityskohtaisesti, alueellisesti, kansallisesti että kansainvälisesti. Työelämäosaaminen käsitteenä ja ilmaisuna on vakiintunut suomenkieleen.

Saatu myönteinen ja kannustava palaute myös osoittaa, että tämänkaltainen asiantunteva uudenlainen verkostomainen koordinoitu yhteistyö on ollut tarpeellista ja tervetullutta.

Niin asiantuntijat kuin sadat työpaikkojen edustajat ovat pitäneet verkoston toimintaa uudistavana, ansiokkaana ja oman työn ja työyhteisön kehittämistä tukevana. Erityisesti he ovat arvostaneet verkoston mukaansa tempaava työskentelytapaa, asiantuntemusta, monipuolisuutta ja työelämän kehittämisen kannalta ajankohtaisten asioiden esiin nostamista sekä aktiivista tiedottamista. Heidän vankka ja yksituumainen käsityksensä on, että verkoston toimintaa on jatkettava.

Toiminta jatkossa

Jotta mittava vuosia kestänyt verkoston innovatiivinen ja monialainen kehittämistyö hyödyttäisi suomalaisia työpaikkoja ja työyhteisöjä, tulokset ja tiedot siirretään kotisivuille internetiin kaikkien saataville sitä mukaa kun niitä syntyy ja ilmestyy. Tämänkaltainen jatkuva sisällöllinen ja toimituksellinen uudistaminen koskee myös Työelämäosaamisen käsikirjaa. Näistä syistä kotisivuja pyritään ylläpitämään ja päivittämään aktiivisesti. Tähän jatkossa tehtävään kehittämistyöhön liittyy keskeisesti myös verkostotoiminnan hallinnoinnin ja rahoituksen järjestäminen.

Ideoiden testaamiseksi ja jalkauttamiseksi tulevaan toimintaan sisältyy suunnitelmien laadinta jatkohankkeiksi. Hankkeiden toteuttamista varten rahoitusta haetaan Tykes - ohjelman lisäksi myös muista rahoituslähteistä.



Toiminnan kannalta käytännönläheiset interventiotyyppiset - jatkohankkeet ovat elintärkeitä, ja ylipäättänsä rahoituksen saanti suunniteltuihin hankkeisiin mahdollistaa, että Työelämäosaamisen edistämisen verkostohanke

kokonaisuudessaan voidaan saattaa päätökseensä kaikkia osapuolia mahdollisimman hyvin hyödyttävällä tavalla ja aikataulun mukaisesti.

Jatkossa kansainvälinen yhteistyö on tärkeää. Myös ulkomailla kiinnostus työelämäosaamista sekä verkoston mittavaa ja ainutlaatuista toimintaa kohtaan on suurta. Kiinnostuksensa johdosta Työelämäosaamisen asiantuntija- valmennusta on voitava antaa ainakin englanninkielisinä.

Tästä syystä alkanutta yhteistyötä viedään eteenpäin ja kehitetään osallistumalla muun muassa järjestäjinä, tieteellisinä asiantuntijoina, luennoitsijoina ja kouluttajina Hakusanissa/Kanazawassa ja Osakassa Japanissa vuonna 2008 ja 2009 sekä Kinjon että Osakan yliopiston kanssa yhteistyössä järjestettäviin maailmanlaajuisiin työelämäosaamisen ja työssä koettavan hyvinvoinnin asiantuntijakokouksiin (lue lisää: <http://iccef2009.iii.vc>).

Laajalevikkisyyden ja saatavuuden varmistamiseksi kokoomateokset, jotka perustuvat sekä Tampereella pidetyn ICCEF 2007 Konferenssin että Hakusanissa pidettävän ICCEF 2009 Konferenssin yhteydessä esiteltyihin raportteihin, julkaistaan myös tässä samassa internet-osoitteessa järjestyksessä kahdennentoista kansainvälisen työelämäosaamisen asiantuntijakokouksen - ICCEF 2009 Konferenssin kotisivuilla.