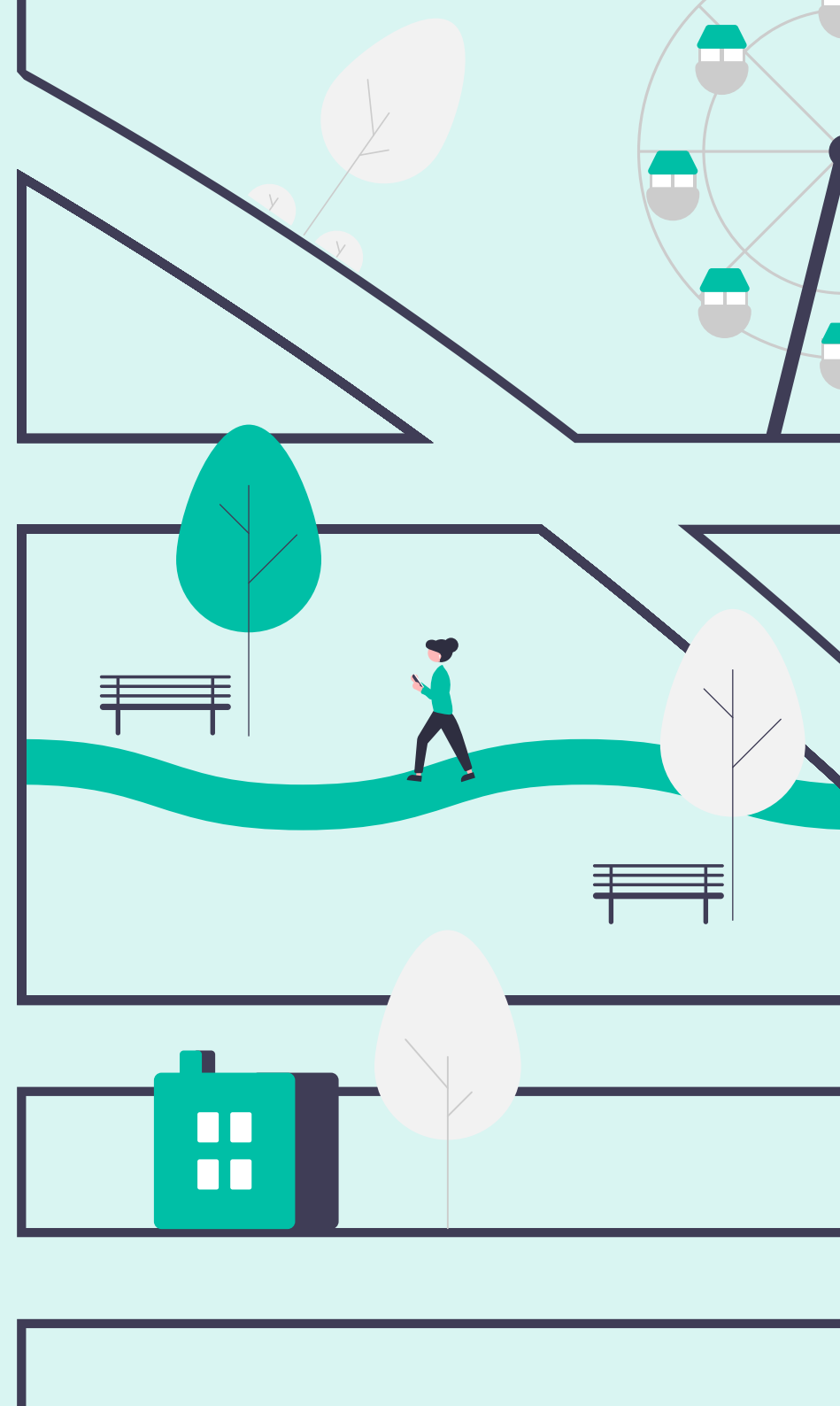


URBAANIA  
KASVUA  
VANTAA



# JATKUVA OPPIMINEN PK-YRITYKSISSÄ EDELLYTTÄÄ ENNAKOIVAA ALUEELLISTA YHTEISTYÖTÄ

Urbaania kasvua Vantaa -hankkeen  
toimenpidesuosituksset



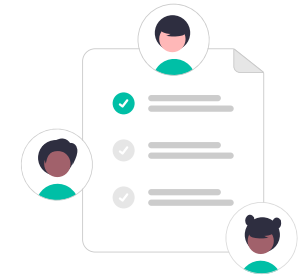
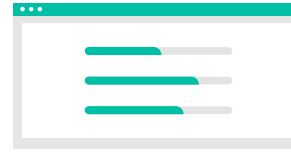
# KOHTI SAUMATONTA OSAAMISEN KEHITTÄMISTÄ

Hankkeen toimenpidesuosituksia yhdistää vahva tarve yritysten, kaupunkien ja koulutusorganisaatioiden tiiviimmälle yhteistyölle, sillä yritysten osaamisen kehittäminen edellyttää yhteisten toimintaprosessien luomista.

Hankkeessa on huomattu kokeilujen kautta, kuinka yhteistyöllä voidaan muotoilla koulutuspalveluja yritysten tarpeisiin. Samalla palveluilla voidaan sitouttaa yrityksiä osaamisen kehittämiseen, kun tämän työn hyödyt tehdään näkyväksi.

Hankkeen suosituksena on, että erilaisten yhteistyöverkostojen tunnistaminen ja niiden toiminnan tiivistäminen otetaan yhdeksi Suomen osaamisen kehittämisen kärjeksi. Kaikkien toimijoiden etu on, että siirrytään yhä enemmän kohti jatkuvan oppimisen ekosysteemissä tapahtuvaa osaamisen kehittämistä.

Suosittelemme, että päättäjät kansallisella tasolla selvittävät sopivia rahoitusmalleja kokeilujen mahdollistamiseen. Suomen tulee myös edistää aktiivisesti yritysten osaamisen kehittämistä EU-tasolla ja olla aktiivinen myös muussa kansainvälisessä yhteistyössä esim. OECD:n kautta.



## TOIMENPIDESUOSITUS 1:

Työssäkäyvä aikuinen tarvitsee saavutettavia ja tarvelähtöisiä koulutuspalveluita.

## TOIMENPIDESUOSITUS 2:

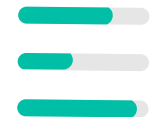
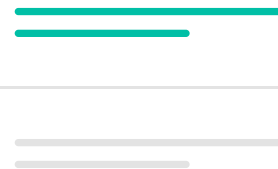
Kaupunkien tulisi olla aktiivisesti yhteydessä pk-yrityksiin ja kartoittaa niiden tarpeita.

## TOIMENPIDESUOSITUS 3:

Pk-yritykset tarvitsevat tukea oppivan toimintakulttuurin kehittämiseksi.

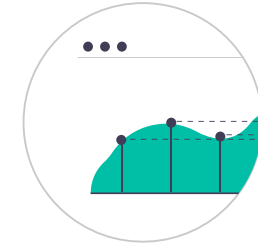
## TOIMENPIDESUOSITUS 4:

Pk-yrityksiä tulisi tukea teknologisessä kehityksessä.



## TOIMENPIDESUOSITUS 1

# TYÖSSÄKÄYVÄ AIKUINEN TARVITSEE SAAVUTETTAVIA JA TARVELÄHTÖISIÄ KOULUTUSPALVELUITA



### Nykytila

Suomessa on erinomaiset mahdollisuudet suorittaa ammatillinen tai korkeakoulututkinto. Sen sijaan erityisesti ammatillisen osaamisen ylläpitoon tähtäävä koulutus on Suomessa sirpaleista. Yksilön on vaikea löytää tarpeitaan vastaavaa koulutusta, koska tarjontaa on runsaasti ja tiedon etsiminen vaatii ymmärrystä tutkintojen nimikkeistä ja rakenteista.

Korkeakoulujen tutkintopohjainen koulutustarjonta on usein melko geneeristä ja opintoja on suoritettava määrättyssä järjestyksessä. Työssäkäyvä oppija ei kuitenkaan tarvitse aina koko tutkintoa. Hankkeen kokemusten mukaan yksilö voi kokea kouluttautumisen turhaksi ja uuden tutkinnon jopa ammatillista kehittymistä hidastavaksi, jos koulutusta ei ole mahdollista räätälöidä omiin tarpeisiin.

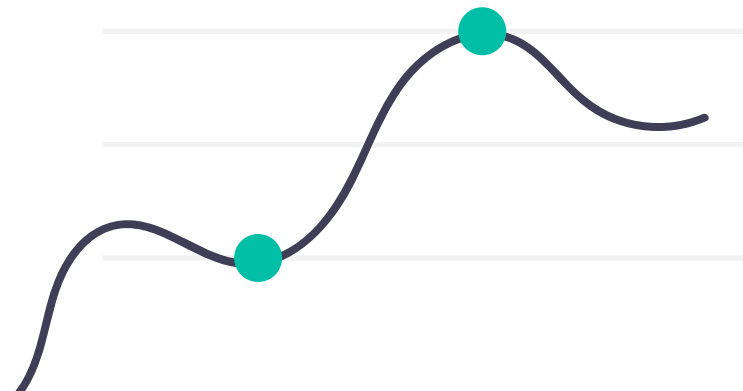
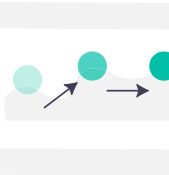
### Miten hanke sai aikaan muutoksen

Hankkeessa tuettiin pk-yritysten osaamisen kehittämistä koulutusasiantuntijoiden yksilöllisellä ohjauksella, mikä helpotti ammatillisten tutkintojen ja oppisopimuskoulutuksen aloittamista.

Lisäksi kerättiin työssäkävien aikuisten näkemyksiä oppimisesta. Tulosten perusteella jatkuva oppiminen edellyttää, että työyhteisö tukee oppimispolkujen etsimisessä, hyötyjen sanoittamisessa ja minäpystyvyyden rakentumisessa.

### ASKELEET ETEENPÄIN

1. Tutkintojen tulee olla joustavia. Koulutuksia tulee olla tarjolla myös pienempinä kokonaisuuksina työssäkävän aikuisen tarpeisiin.
2. Koulutusten tulee olla yritysten tarpeisiin räätälöityjä, jotta niillä voidaan ratkaista yritysten osaamistarpeita ja läpi elämän jatkuvaa opiskelua.
3. Kansallista rahoitusta tulee suunnata yritysten oppimista tukevien toimintamallien kehittämiseen, kuten koulutusorganisaatioiden ja lähiesihenkilöiden toimintamallien kehittämiseen.
4. Koulutustarjontaa tulee tehdä näkyväksi digitaalisia työkaluja ja algoritmeja hyödyntämällä esimerkiksi TE-palvelut.fi-sivuilla.



## TOIMENPIDESUOSITUS 2

# KAUPUNKIEN TULISI OLLA AKTIIVISESTI YHTEYDESSÄ PK-YRITYKSIIN JA KARTOITTA A NIIDEN TARPEITA

## ASKELEET ETEENPÄIN

### Nykytila

Vantaan kasvupalveluilla ei ole systemaattista yhteydenpitomekanismia alueen yritysten kanssa. Siksi kaupungilla ei ole aina ajantasaista tietoa yritysten tilanteesta ja tarpeista, eikä se voi tukea optimaalisesti yrityksiä ja tarjota niille kohdennettuja palveluita. Yrityksen varassa on, osaavatko ne tunnistaa kehitystarpeitaan ja etsiä sopivia palveluita tai yhteistyökumppaneita. Vaikka palveluita on usein saatavilla, eivät yritykset aina löydä niistä tietoa.

### Miten hanke sai aikaan muutoksen

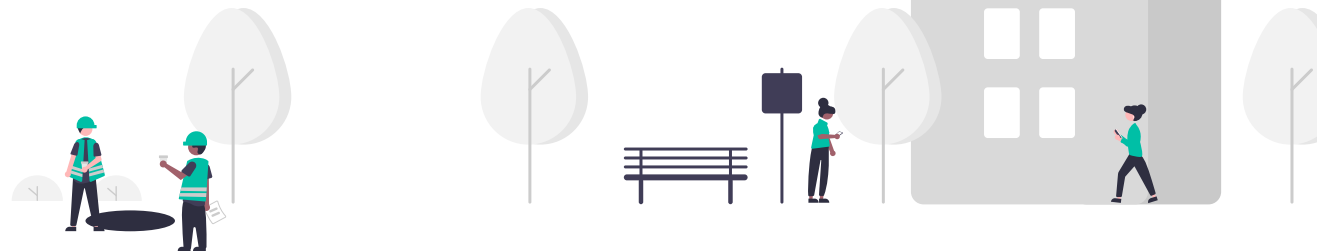
Hankkeen asiantuntijat olivat säännöllisesti yhteydessä yrityksiin, kartoittivat yrityksen ja henkilöstön osaamisen kehittämistarpeita sekä tarjosivat hankkeessa luotuja palveluita. Mukaan lähteneille yrityksille nimettiin yhteyshenkilö, joka vastasi yhteydenpidosta. Yrityksissä koettiin positiiviseksi kaupungin kiinnostus yritysten kilpailukyvyyn ja kasvun edistämiseen, mikä nosti Vantaan profilia alueensa yrittäjien silmissä.

### 1. Kaupungilla tulisi olla yritys yhteistyöhön keskittynyt tiimi, joka on aktiivisesti yhteydessä yrityksiin.

- Tiimin tehtävänä olisi kartoittaa yritysten tarpeita osaamisessa, työvoimassa ja kehittämisessä, jotta yritys voidaan ohjata sopiviin palveluihin.
- Tiimissä tulisi olla yritys yhteistyön asiantuntijoita, joilla on resursseja yritys yhteistyön kehittämiseen.

### 2. Alueellisella koulutusekosysteemillä voidaan vastata erityisesti pk-yritysten osaamisen kehittämisen haasteisiin.

- Jatkuvan oppimisen palveluiden kehittämiseen ja koordinointiin tarvitaan kaupunkien, koulutusorganisaatioiden ja yritysten tiiviimpää yhteistyötä.
- Näin koulutusorganisaatiot voivat ennakoida paremmin yritysten tarpeita ja yritykset hyödyntää tehokkaammin koulutuspalveluita.
- Verkosto tarvitsee aktiivisen koordinaattorin toimiakseen.
- Toteuttaminen vaatii vielä jatkotutkimusta.



## TOIMENPIDESUOSITUS 3

# PK-YRITYKSET TARVITSEVAT TUKEA OPPIVAN TOIMINTAKULTTUURIN KEHITTÄMISEKSI



### Nykytila

Monissa yrityksissä keskitytään lyhyen tähtäimen operatiiviseen toimintaan ja liikevaihdon turvaamiseen. Henkilöstön osaamisen kehittäminen koetaan tärkeänä, mutta se ei linkity strategiaan. Näin osaamisen kehittäminen näyttäytyy kuluna, eikä sille allokoida aikaa.

Lisäksi osaamisen kehittäminen ymmärretään usein irrallisina koulutuksina eikä jatkuvana oppimisena työnteon ohessa. Samalla yrityksissä ei usein ole HRD-toimintoja tai vahvaa osaamisen kehittämisen osaamista, eikä henkilöstön oppimispotentiaalia nähdä mahdollisuutena.

Pk-yritykset tarvitsevat apua rakentaakseen oppimista tukevaa toimintakulttuuria. Yhteistyöverkostot, koulutusekosysteemit ja hankeyhteistyö auttavat yrityksiä, mutta palvelut ovat kuitenkin usein hajallaan, irrallisia ja niitä voi olla vaikea löytää.

### Miten hanke sai aikaan muutoksen

Hankkeessa kehitettiin valmennuspalveluja, joilla vastattiin yritysten osaamistarpeisiin ja innostettiin työntekijöitä oppimaan uutta. Vaikuttava sisältö räätälöitiin yrityksen ja työntekijöiden tarpeisiin. Yrityskohtainen valmennus oli toimiva toteutustapa erityisesti silloin, kun valmennusten hyödyt avattiin yritysjohdolle. Työntekijät osallistamalla valmennukset tuotiin osaksi koko yhteisön kehitystyötä.

Muutoksen käynnistäminen koettiin helpommaksi ja tehokkaammaksi, kun sitä fasilitoi yrityksen ulkopuolinen ja neutraali toimija. Yritysvalmentaja pysäytti tiimin yhteisen tavoitteen äärelle ja herätteli muutokseen.

## ASKELEET ETEENPÄIN

- Yrityksille tulee viestiä selkeästi ja kohdennetusti eri koulutusvaihtoehdoista.**
  - Tiedon tulee olla yrityksille helpommin löydettävissä.
  - Koulutusten aktiivista ja kohdennettua tarjoamista yrityksille tulee kehittää.
- Yritykset tarvitsevat tukea ja ohjausta osaamista kehittävän toimintakulttuurin luomisessa.**

Tukea ja ohjausta tulee suunnata erityisesti yrityksille,

  - joiden HRD-resurssit ovat niukat, ja joiden työntekijöiden koulutusaste on matala.
  - Toimivia tapoja ovat esimerkiksi esihenkilöiden koulutus,
  - vertaisverkoston luominen ja ulkopuolisen fasilitaattorin tarjoaminen.
- Työntekijät tarvitsevat lähijohtamisen tukea, jotta osaamisen kehittäminen ja uuden oppiminen integroituvat osaksi työtehtäviä.**
  - Jatkuva oppiminen vaatii esihenkilöiden ja henkilöstön yhteistyötä. Samalla tulee huomioida yrityksen strategiasta nousevat tarpeet ja henkilöstön oppimispotentiaali.



# PK-YRITYKSIÄ TULISI TUKEA TEKNOLOGISESSA KEHITYKSESSÄ

## Nykytila

Pk-yritysten tulee pysyä mukana teknologisessa kehityksessä, jotta ne säilyttävät kilpailukykyänsä. Työn digitalisointi edellyttää kuitenkin näkemystä siitä, mitkä ovat yritykselle toimivimmat ratkaisut. Useissa pk-yrityksessä osataan tunnistaa teknologiset kehitystarpeet, mutta niiden toteuttamiseen ei ole osaamista tai resursseja.

Yritykset ovat hyvin erilaisia osaamistarpeiltaan ja lähtötilanteiltaan, ja teknologisiin muutostarpeisiin reagoidaan usein viime hetkellä. Lisäksi odotukset teknologisista kehitysoikeuksista voivat olla liian korkealla. Todellisuudessa kilpailukykyä kannattaisi varmistaa etenemällä pienin digikehitysaskelin jatkuvasti toimintaa kehittäen.

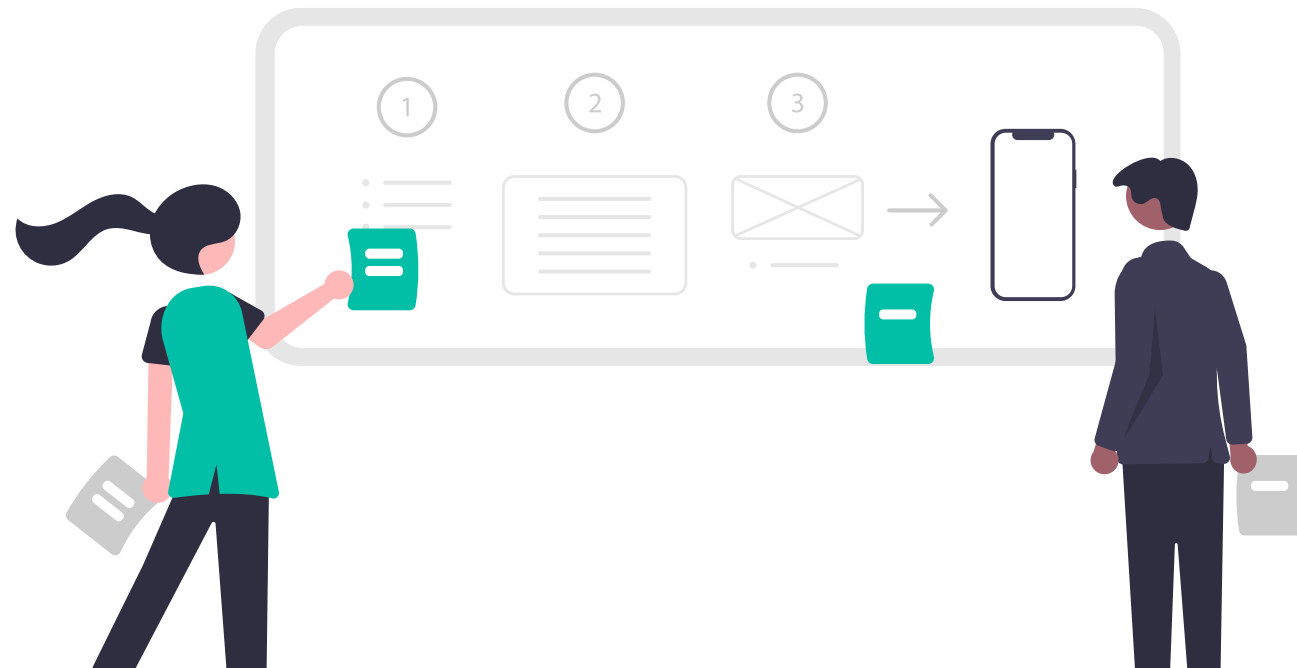
## Miten hanke sai aikaan muutoksen

Yrityksille tarjottiin räätälöityä tukea ja sparrausta digitaalisten kehittämistarpeiden tunnistamiseen ja teknologisen ratkaisun suunnitteluun. Ulkopuolisen asiantuntijan kanssa käydyt keskustelut antoivat tukea teknologisiin investointeihin. Asiantuntijan johdolla yrityksessä työstettiin kehityssuunnitelma ja ehdotuksia jatkotoimenpiteiksi.

Teknologisen ratkaisun ohella tehtiin yrityksen perusprosessien ja liiketoimintamallien tarkistus sekä mahdollinen uudelleenmäärittely. Kun ennen teknologista investointia tehtiin huolellinen pohjatyö, saatiin yrityksille kilpailuetua esimerkiksi viisaalla prosessien automatisoinnilla. Muutos onnistui, kun henkilöstö oli sitoutunut osaamisen kehittämiseen.

## ASKELEET ETEENPÄIN

- Kaupunkien tulee kartoittaa alat ja yritykset, joilla on eniten haasteita digitalisaation murroksessa.**
  - Kaupunkien tulee tarjota näiden yritysten kehittämiseen tukea, joka lähtee yritysten tarpeista ja integroituu osaksi liiketoimintaa jo suunnitteluvaiheessa.
- Kansallista rahoitusta tulisi kohdistaa enemmän yritysten liiketoiminnan digitalisaatioon liittyvien valmiuksien kehittämiseen erillisten digihankkeiden sijaan.**



# URBAANIA KASVUA VANTAA -HANKE

Urbaania kasvua Vantaa -hankkeessa luodaan ratkaisuehdotuksia osaamisen kehittämiseen, teknologiseen muutokseen ja työllisyyteen. Hankkeessa tuetaan yritysten kehitystä ja kiihdytetään vastuullista kasvua.

Vantaalaisten yritysten haasteena on matala osaamistaso suhteessa Suomen muihin suuriin kaupunkeihin. Kolmannes vantaalaisista työntekijöistä on työmarkkinoilla ilman perusasteen jälkeistä koulutusta. Työn murros ja teknologinen kehitys muuttavat työntekoa. Hankkeessa tuetaan vantaalaisten pk-yritysten osaamisen kehittämistä teknologisen murroksen tuomissa muutoksissa.

Hankkeeseen osallistui Vantaalla toimivia 10–200 henkilöä työllistäviä pk-yrityksiä, joille kehitettiin ja pilotoitiin uudenlaisia kasvudiilejä, jotka perustuvat yrityskasvuun ja sosiaalisen vastuullisuuteen:

Kasvudiili 1: Työvoiman rekrytointi ja koulutus

Kasvudiili 2: Henkilöstön osaamisen päivitys

Kasvudiili 3: Tukea teknologiseen muutosprosessiin ja valmennusta osaamisen kehittämiseen

Kolmevuotinen hanke alkoi tammikuussa 2019 ja päättyi heinäkuussa 2022.

Hanke saa rahoitusta Euroopan komission EAKR-rahoitteisesta Urban Innovative Actions (UIA) Job and Skills -ohjelmasta (80%) ja toteuttajien oman rahoituksen (20%) kautta.

## Hankekumppanit



## Partneriyritykset

