

LAPUA

**Työelämätaitojen osaamismerkkit
Lapuan malli 2023**

**#hyviä uutisia Lapualta #parasta henkilöstölle
#vahvuuten välittäminen #kehittämisraha**

Sisältö

Työelämätaidoilla hyvinvointia	3
Tausta ja tarve	4
#parasta henkilöstölle	5
Jatkuva oppiminen ja työelämälähtöisyys	6
Osaamisen suhde työhyvinvointiin	7
Jatkuva oppiminen	8
Pienet osaamiskokonaisuudet - vai suuret?	9
Osaaminen esiin ja talteen	10
Osaamismerkki lyhyesti	11
Käyttötapoja	12
Resurssit	12
Osaamismerkit työelämässä	12
SWOT - osaamismerkit työelämässä	14
Lapuan mallin rakentuminen	15
Lapuan mallin rakentuminen	16
Pilotoinnin vaiheet	17
Lapuaalla järjestetyt koulutukset ja pilotoidut osaamis- ja osallistumismerkit	19
Itsenäisesti opiskeltavat sisällöt	25
Aktiivisuusmerkit	26
Tiedottaminen, tuki ja ohjaus	27
Koulutuksista kerätty palaute	27
Lapuan mallin kuvaus ja käyttäminen	28
Lapuan mallin yhteenveto	29
Johtopäätökset	31

LAPUA ♥ U

Työelämätaidoilla hyvinvointia

Henkilöstön hyvinvointi ja osaamisen kehittäminen ovat Lapuan kaupunkiorganisaation perusasioita. Tunnistetun tarpeen mukaan tarjotulla henkilöstön osaamista ja yhteisöllisyyttä kartuttavalla koulutuksella kohennetaan Lapuan kaupungin henkilöstön työhyvinvointia.

Tavoitteena on olla pitovoimainen työyhteisö, joka ennakoii muuttuvan työelämän haasteet ja kannustaa jatkuvaan oppimiseen. Henkilöstön osaamispääoma luo Lapuan kaupungille hyvät toimintaedellytykset ja mahdollistaa kaupungin tavoitteellisen toiminnan.



*“Koulutuksessa parasta oli yhteisöllinen, rento, positii-
vinen ja luottamuksellinen ilmapiiri. Anna Perho oli in-
nostava kouluttaja. On hienoa, että esihenkilöt voivat
tavata toisiaan näiden koulutusten merkeissä.”*

Tausta ja tarve

Lapuan kaupungin tavoitteena on profiloitua jatkuvan oppimisen arvojen mukaiseksi työnantajaksi, joka kannustaa työntekijöitään kehittämään itseään sekä omatoimisesti että organisaation tarjoamissa koulutuksissa. Tässä hankkeessa toiminnan keskiössä oli erityisesti työyhteisötaimoihin liittyvän osaamisen kohentaminen. Kohderyhmänä oli pääasiassa esihenkilöt mutta joitain koulutuksia tarjottiin koko henkilöstölle.

Kehittämistyön tarve perustui Lapuan kaupungin henkilöstötyytyväisyyskyselyissä esille nousseisiin kehittämistarpeisiin sekä yleisiin kuntakentän työelämän muutostarpeisiin. Hanke oli vahvasti sidoksissa Lapuan kaupungin Onnen reseptin tavoitteisiin, jossa on sitouduttu parasta henkilöstölle -toimenpiteenä kehittämään osaamista ja henkilöstötyytyväisyyttä. Vuoden 2020 kyselyssä kriittisenä kehittämisen kohteena koettiin keskeisesti työhyvinvoinnin parantaminen. Erityisinä kehittämiskohteina esille nousi mm. henkilöstön kuuleminen ja osallistamisen lisääminen, sisäisen ja ulkoisen viestinnän kehittäminen, työn psyykkisen kuormittavuuden vähentäminen. Työelämän nopean muutoksen voidaan olettaa olevan osasyynä koettuun tyytymättömyyteen. Pehdyttävällä, työelämätaitoja lisäävällä koulutuksella voidaan parantaa ammatillista osaamista, tukea työssä jaksamista, kehittää omien työtehtävien hallintaa ja näin vaikuttaa työuran jatkumiseen sekä pienentää työkyvyttömyysriskiä.

Kuinka tärkeänä pidät esitettyjen aiheiden sisällyttämistä koulutuksiin?



#parasta henkilöstölle

Hankkeella **tartuttiin nimenomaan henkilöstön esille nostamiin työhyvinvoinnin parantamisen tarpeisiin**, joten voitiin olettaa koulutuksen vaikuttavan työhyvinvointiin myös työyhteisöissä. Kun hankkeen kohderyhmäksi oli rajattu esihenkilöt, toteutettiin heille keväällä 2021 tarkentava koulutustarvekysely, jonka tulosten pohjalta koulutusten sisältöjä suunniteltiin. Jatkuvan oppimisen uudistuksen mukaisesti Lapuan kaupungin tavoitteena oli kehittää henkilöstökoulutusmallista saavutettava, pitkäjänteinen ja tulevaisuuteen suuntautuva.

Koulutuksissa haluttiin kehittää mahdollisimman laajasti ja tasaisesti koko kohderyhmän työelämätaitoja. **Yhtenäinen työkuultuuri vahvistaa organisaation toimintakykyä**. Esimerkiksi viestintä koetaan selkeämmäksi, kun puhutaan yhteistä työkieltä ja toimitaan yhdessä sovitujen toimintamallien mukaan. Tämä oli lähtökohtana kun valitsimme erilaisten koulutusvaihtoehtojen välillä. Pienille ryhmille tarjotun laajateemaisen etäkoulutuksen sijaan halusimme suurille ryhmille koulutusta suppeista, täsmällisistä, kohderyhmälähtöisistä aiheista ja koronakauden jälkeen ehdottomasti vuorovaikutteisena lähitoteutuksena. **Yhteisten koulutusten kautta oppia voidaan jakaa ja käyttää jälkikäteen työyhteisössä. Tärkeitä ovat myös vertaiskeskustelut, joiden myötä yhteisten koulutusten opit siirtyvät paremmin arkeen.**

Lisäksi kehittämistyön aikana tuotettiin ja pilotoitiin kaupungin henkilöstökoulutukseen osaamisperusteinen konsepti, jossa **hankittu osaaminen tehdään näkyväksi** hyödyntäen Open Padge -osaamismerkkejä.





Työelämätaidoilla hyvinvointia

AJANHALLINTA KOKOUS-UHKA VAI MAHDOLLISUUS
TYÖHYVINVOINTI JA ITSEN JOHTAMINEN
TAITAVA VUOROVAIKUTUS HANKINTAOSAAMINEN
VIESTINNÄN ERITYISKYSYMYKSIÄ
MENESTYVÄN TIIMIN SALAISUUS POSITIIVINEN PALAUTE

#kevaraha #parastahenkilöstölle #lapua #hyvinäutisialapualta



Jatkuva oppiminen ja työelämälähtöisyys

Paljon työelämässä kertyvää, työelämän uudistamisenkin kannalta tärkeää osaamista jää tutkintotodistusten ulkopuolelle. Osaamisen näkyväksi tekeminen hyödyttää työelämää.

Osaamismerkkien avulla voidaan tunnistaa pieniäkin osaamiskokonaisuuksia ja monen tasoista osaamista. Kriteeriperusteisissa osaamismerkeissä on potentiaalia myös perehdytyksen, rekrytointien ja henkilöstösuunnittelun, jatkuvan oppimisen ja työprosessien tehostamisen ja edellä mainittujen myötä myös työhyvinvoinnin kohentamisen tukirakenteeksi.



"Herätti ajatuksia ja sai miettimään omia käytäntöjä sekä antoi intoa kehittää niitä."

"Runsas koulutustarjonta osoittaa sitä, että työnantaja arvostaa työntekijöiden/esihenkilöiden osaamisen kehittämistä. Osaamismerkki/todistus on myös hyvä."

Osaamisen suhde työhyvinvointiin

Osaaminen vaikuttaa työhyvinvointiin monin tavoin. Jos henkilöllä on tarvittavat taidot ja tiedot tehtävänsä suorittamiseen, hän voi tuntea olevansa tehokas ja merkityksellinen työssään. Tämä voi lisätä itseluottamusta ja motivaatiota. Toisaalta osaamistarpeen esille tuominen organisaation johdon taholta voi aiheuttaa työntekijöissä riittämättömyyden tunnetta. Ajatus tai pelko siitä, että osaamiseni ei riitä, ei tuota työhyvinvointia. Jokainen organisaatio kuitenkin määrittelee henkilöstönsä osaamisen tarpeen ja jokainen organisaatiossa työtä tekevä miettii, onko osaaminen sellaista että se tukee työn tekemistä. Kun osaaminen on oikeassa suhteessa toimenkuvaan ja työnantajan oletuksiin, on olemassa edellytykset hyvinvointiin työssä. **Työnantajan tarjoama mahdollisuus kehittää osaamistaan lisää työntekijän kokemusta merkityksellisestä työstä ja edistää työhyvinvointia.**

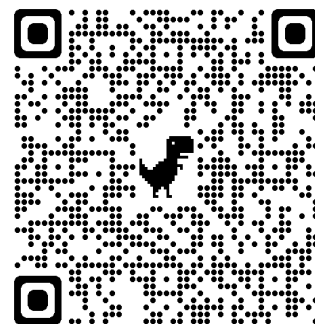
On tärkeää että oppimisen tarve kumpuaa työn tekemisestä. Kohderyhmän osallistaminen koulutustarpeiden määrittelemisessä on Lapuan mallin ytimessä. Henkilöstön asiantuntijuus oma työyhteisön tai henkilökohtaisen osaamistarpeitten määrittelemisessä on arvokasta ja sitä tulee kysyä ja kuunnella. Tämä motivoi myös osaamisen kehittämiseen. Lapuan mallissa oleellista on ajatus siitä, että osaaminen on henkilön pääomaa, jonka karttuminen hyödyttää sekä henkilöä itseään että työnantajaa. Tämä osaamisresurssi tulee tehdä näkyväksi ja pysyväksi sekä jatkuvan oppimisen ajattelun mukaan myös päivittyväksi.

Osaamisen tunnistamista ja osoittamista varten hankkeen koulutukset suunniteltiin osaamisperusteisesti, ts. koulutuksen tavoitteet määriteltiin opiskelijan osaamisena ja taitoina eikä opetettavina asioina tai suorituksina. Osaamisperusteinen tavoitekuvaus oli mukana jo tarjouspyynnöissä. Näin saatiin tarkoin kyseessä olevaan tarpeeseen kohdennettuja koulutuksia, joissa huomioitiin myös opitun jalkauttaminen kehittämistehtävän avulla.

Lähde: <http://www.oamk.fi/epooki/2021/osaamismerkit-tyoelamassa/>

Kuuntele podcast:

<https://anchor.fm/mediapaja/episodes/1-Osaaminen-nkyyiin-e1net9j>



Jatkuva oppiminen

Työelämässä tarvittava osaaminen vaihtelee työuran eri vaiheissa. Osaamisvaatimukset laajenevat ja muuttuvat myös työelämän rakennemuutoksen myötä. Osaamista kertyy työssä joka päivä ja sitä voidaan hankkia ja joudutaan hankkimaan monista lähteistä.

Jatkuvan oppimisen uudistus muokkaa oppimiskäsityksiä ja osaamisen arviointia. Tulevaisuuden trendinä on osaamisen kehittäminen osaamisverkostoissa ja erilaisissa ekosysteemeissä. **Muodollisen oppimisen rinnalla tärkeinä ovat epävirallinen oppiminen, arkioppiminen ja työelämässä oppiminen.** Osaamisresursseja ei saada hyödynnettyä, kun nämä eri lähteistä kertyneet osaamiset jäävät työelämässä todentamatta. Työnantajat odottavat koulutusten tuottavan korkeatasoista osaamista. Siksi osaamisen näkyväksi tekemisellä on merkitystä kun kehitetään osaamista työelämän muutosten mukaiseksi.

Jatkuva oppiminen ei ole mahdollista ilman työnantajan, työntekijän ja kouluttajan yhteistyötä. Tutkimuksen mukaan **oppiminen tapahtuu vuorovaikutuksessa muiden kanssa, mutta yksilöllisten tarpeiden mukaisesti.** Toteutustapa tulee olla sellainen, ettei se haasta arkea. Nopea reagointi pieniin osaamispuutteisiin, täsmäopit, vastaavat suoraan työtehtävien akuutteihin haasteisiin. On todettu, että opiskelu vahvistaa työntekijöiden minäkyvykkyyttä ja innostaa jatkuvaan oman osaamisen kehittämiseen.

Lähde:<https://journal.laurea.fi/jatkuva-oppiminen-on-tyontekijan-tyopaikan-ja-kouluttajan-yhteistyota/#e79b9af5>



Pienet osaamiskokonaisuudet - vai suuret?

Työssä oppiminen on vaikuttavaa kun se on relevanttia ja oppija ymmärtää, mistä opeista hänelle on hyötyä. Merkittävää on myös se että aikuiset oppijat tuovat opetustilanteeseen tullessaan myös oman näkemyksenä oppimisesta, opettamisesta sekä myös opetettavasta asiasta. Tämä haastaa kouluttajan. Aikuisen oppijan tulisi ottaa vastuuta omasta oppimisesta ja ohjauksen tulisi tukea häntä siihen.

Huomattiin, että työyhteisöämme hyödyttivät parhaiten kohderyhmän tuntevien, persoonallisten, empaattisten kouluttajien luennot. Koulutukset olivat suppeita, pieniä kokonaisuuksia, kestoiltaan kerrallaan kolme tai neljä tuntia. Jo kolmen kerran koulutussarjaan oli hankala sitoutua ja niissä kertyvän osaamisen tunnistamista jouduttiin pilkkomaan pieniksi kokonaisuuksiksi. Laajan ammatilliseen osaamiseen liittyvän koulutuksen tarjoaminen henkilöstölle ei lienekään organisaation tehtävä. Työntekijän asiantuntijuus ja pätevyys on todettu työllistymisvaiheessa.

Pienet osaamiskokonaisuudet (mikrocredentials) ovat myös EU:n kehittämiskohde. Suositus on, että niilläkin olisi **vakiomuoto ja laadunvarmistus**, jokin yhteinen ekosysteemi. Pienten osaamiskokonaisuuksien avulla voidaan sertifioida pienten räätälöityjen oppimiskokemusten (esimerkiksi lyhyiden kurssien tai koulutusten) tulokset ja siten tukea tietojen, taitojen ja osaamisen kohdennettua ja joustavaa hankkimista. Yhteisen määritelmän ja normien puuttuminen on kuitenkin tähän mennessä rajoittanut kokonaisuuksien käyttöönottoa ja uhannut heikentää niiden potentiaalia. Suosituksella EU haluaa tukea pieniin osaamiskokonaisuuksiin kohdistuvan luottamuksen rakentamista.

EU haluaa myös, että pienistä osaamiskokonaisuuksista tulee siirrettäviä. **Pieniä osaamiskokonaisuuksia suorittaneen henkilön olisi voitava tallentaa ne valitsemaansa järjestelmään ja jakaa nämä kokonaisuudet muiden osapuolten kanssa omassa maassaan ja sen ulkopuolella.** Kaikkien osapuolten olisi voitava ymmärtää pienten osaamiskokonaisuuksien sisältö ja todentaa niiden aitous. Tämä mahdollistaisi kokonaisuuksien siirrettävyyden koulutusalojen välillä ja niiden sisällä, työmarkkinoilla ja eri maiden välillä.

Lähteet:

<https://journal.laurea.fi/jatkuva-oppiminen-on-tyontekijan-tyopaikan-ja-kouluttajan-yhteistyota/#e79b9af5>

<https://www.consilium.europa.eu/fi/press/press-releases/2022/06/16/council-recommends-european-approach-to-micro-credentials/>

**OSAAMINEN
NAKYVIIN**

Osaaminen esiin ja talteen

Esihenkilöiden osaamisen kehittäminen hyödyttää koko organisaatiota. Osaamisen kehittäminen lisää myös jokaisen omaa pääomaa. Työelämän osaamismerkkien avulla voi kerätä suoritettut koulutukset näkyväksi osaksi osaamispääomaansa ja hyödyntää niitä koko työuran ajan.



"Koulutuksen antia yleisesti voi puntaroida eri vinkkeleistä. Ensiksi aiheen äärelle pysähtyminen kollegoiden kanssa on aina hyvä asia. Tunnelma oli hyvä. Toiseksi aiheen äärelle pysähtyminen aina terävöittää oman toiminnan havainnointia. Siinäkin iltapäivä toimi vallan hyvin. Kolmanneksi koulutukselta odottaa jotain näkökulmaa tai ajatusmallia, jota itse ei ole aiemmin pyöritellyt."

Osaamismerkki lyhyesti

Mikä on osaamismerkki?

Kyseessä on digitaalinen tiedosto, joka sisältää kuvan ja metatietoja. Merkkiin liitetyissä tiedoissa kerrotaan, milloin ja kuka merkin on myöntänyt ja missä yhteydessä. Tiedoissa kuvataan osaamisperusteisesti, **mitä osaamista merkin haltijalla on ja millaisin kriteerein osaaminen on arvioitu, hankittu tai tunnistettu.**

Miten niitä käytetään?

Digitaaliset osaamismerkit ovat monipuolinen tapa tunnistaa eri tavoin hankittua osaamista. Avointen rajapintojen kautta ne voidaan integroida erilaisiin verkkoympäristöihin. Osaamismerkki on konkreettinen **sähköinen todiste osaamisesta ja sen voi jakaa digitaalisissa ympäristöissä.** Tarvittaessa sen voi myös printata paperiseen muotoon.

Kuka voi myöntää merkkejä?

Periaatteessa kuka tahansa. Merkkejä voi tuottaa useissa palveluissa. Myöntäjän validiteettia voi tarkastella suositusten ja toimijuuden perusteella. Oppilaitokset, yritykset, yhdistykset, järjestöt ovat yleisimpiä merkkien myöntäjiä.

Kertooko merkki osaamisesta uskottavasti?

Tätä voi arvioida metatietojen avulla. Arviointi- ja myöntämiskriteerit tulee olla **avoimesti** ilmoitettu ja merkin myöntäjä kerrottu. Lisäksi osaamista voi todentaa hakulomakkeen tai liitettyjen dokumenttien avulla.

Miten osallistumismerkki eroaa osaamismerkistä?

Merkkejä voi tosiaan myöntää myös ilman osaamisen tunnistamista esimerkiksi tapahtumaan tai luennolle osallistumisen jälkeen. Tällöin luonnollisesti merkin **painoarvo on pienempi** osaamisnäkökulmasta. Merkin tekstissä tulee tällöinkin olla avoimesti kerrottu, missä yhteydessä merkki on myönnetty ja kuka sen on myöntänyt.

”Osaamispassi ja todistukset ovat erinomaisia ”todisteita” oman osaamisen kehittämisestä.”

Käyttötapoja

Osaamismerkin ja osallistumismerkin käytöllä voi olla erilaisia tavoitteita ja tarkoituksia:

- Kertoo osallistumisesta tapahtumaan tai aktiivisuudesta.
- Ohjaa opiskelussa eteenpäin, motivoi, pelillisuus mahdollista.
- Kertoo, mitä pitäisi osata.
- Testaa osaamista ja pätevöittää.
- Osoittaa osaamisen laajuuden, tason ja laadun.

Resurssit

Merkkijärjestelmän rakentaminen kannattaa tehdä huolellisesti ja kauaskantoisesti. Oman pilotimme merkit pyrimme rakentamaan niin, että ne muodostaisivat **täydennettävissä olevan kokonaisuuden**. Jos organisaation koulutus on esiin **tulevien tarpeiden mukaan muokkautuvaa**, ei merkistöä voida rakentaa aivan valmiiksi. On selvitettävä, onko merkkien tuottamiseen tarvittavat taidot nopeasti ja helposti käytettävissä. **Päivittämiseen** tarvitaan suunnitelma.

Open Badge Factory on merkkien tuottamisen paikka. Maksuton lisenssi on käytettävissä, mutta sen rajat tulevat vastaan organisaatiokäytössä. Palvelu on suomalainen ja kehittyvä, käytössä maailmanlaajuisesti. Muitakin passijärjestelmiä on olemassa.

Osaamismerkkien käytön vaatimat resurssit riippuvat käytettävästä. Lyhyesti kuvattuna tarvitaan:

- Suunnitelma käytöstä, tarpeesta ja tavoitteista.
- Resurssit merkkien tuottamiseen: kuvat, osaamiskuvaukset, arviointikriteerit, hakemus, viestit.
- Lisenssin ylläpito, merkistön kehittäminen, päivittäminen.
- Saajien perehdytys ja motivointi merkin käyttöön.
- Hakemusten seuranta merkkien myöntäminen.

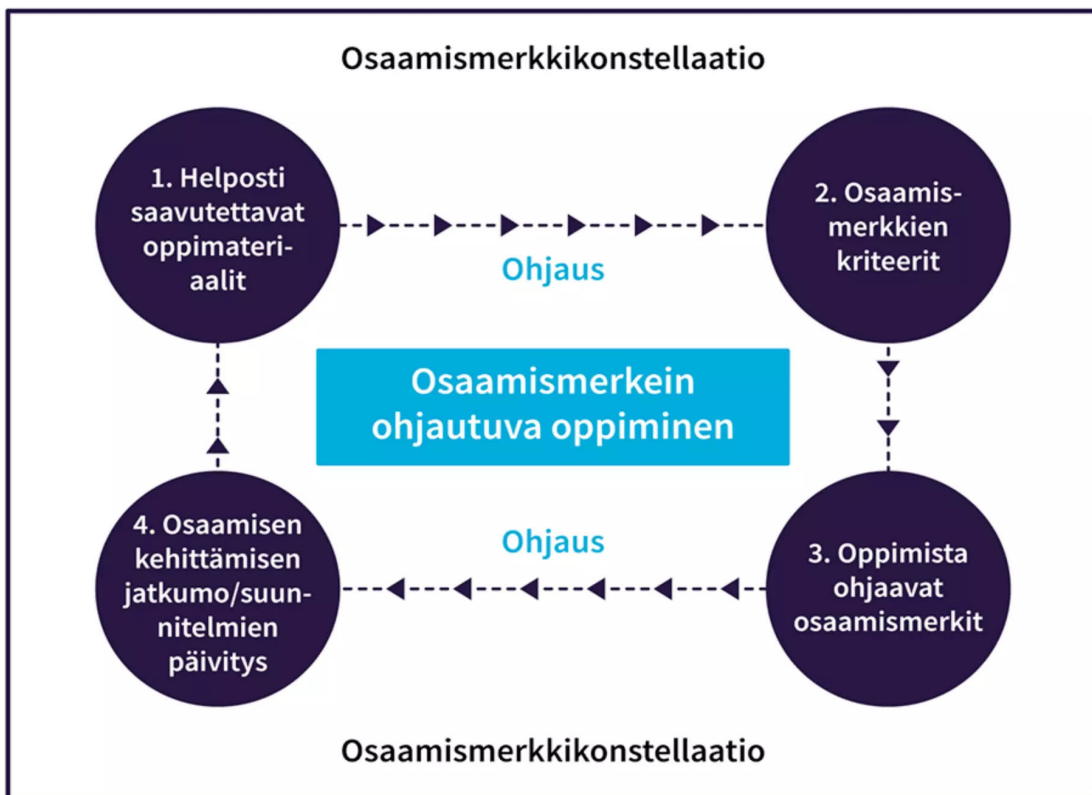
Osaamismerkit työelämässä

Osaamismerkki on konkreettinen sähköinen todiste osaamisesta. Työntekijälle se on helposti jaettavana käyttökelpoinen työnhaussa ja **kuvaava yksilön taitoja osaamisperusteisesti**. Osaamisen näkyväksi tekeminen tukee osaamisen validointia, ja työelämässä syntyvän epävirallisen ja arkioppimisen hyödyntämistä.

Osaamismerkeillä voidaan **ohjata** oppimista, **varmistaa** osaamisen taso ja **automatisoida** työyhteisön oppimisprosesseja. Kriteeriperusteisissa osaamismerkeissä on potentiaalia myös rekrytointien ja henkilöstösuunnittelun, kehityskeskustelujen, jatkuvan oppimisen ja työprosessien tehostamisen tukirakenteeksi.

Osaamismerkein voi ohjata oppimista tai **perehdytystä** esimerkiksi portaittain syvenevien haasteiden kautta. Opintoihin tarttuminen voi olla ajasta ja paikasta riippumatonta tai sekä itsenäisesti että osana ryhmää toteutettavaa. **Pelillistämällä** osaaminen jaetaan oppijan ja työyhteisön tiedoksi samalla, kun osaamismerkit ohjaavat jo tarttumaan seuraavaan haasteeseen. Pelissä taitojen kehittyminen on edellytys etenemiselle, kuten se on työssä ja työyhteisössä etenemiselle. 2020-luvun työntekijät ovat tottuneet oppimaan mediavälitteisesti, yhteistoiminnallisesti ja henkilökohtaistettuja opintopolkuja edeten, mikä tulisi paremmin huomioida työelämässä tapahtuvassa osaamisen kehittämisessä.

Lähde: <http://www.oamk.fi/epooki/2021/osaamismerkit-tyoelamassa>
<https://www.ulapland.fi/news/Vaitos-Digitaaliset-osaamismerkit-ohjaavat-oppimista/37386/d28d-58ba-62de-4e45-99d4-791e91e94fe7>



Brauer, 2019

<https://www.slideshare.net/slahdenp/osaamismerkit-taitaja-230321>

SWOT - osaamismerkit työelämässä

VAHVUUDET

- Osaamisen näkyviin tuominen
- Perehdytyksen automatisointi
- Tilastoitavissa, mittarina toimiva
- Koulutuksesta jää jälki
- Osaamisidentiteetin rakentaminen

- Osaamisen tunnistamisen työkalu
- Pätevyyksien varmistaminen
- Oppimisen ohjaaminen
- Aktivointi ja motivointi kouluttautumiseen

MAHDOLLISUUDET

HEIKKOUEDET

- Merkkien inflaatio, jos käytetään väärin
- Digitaalisuus
- Vaatii ylläpitoa ja aktiivista seuranta
- Jos käyttäjät eivät jaa ja käytä merkkejä, niillä ei ole merkitystä
- Jos merkkikokonaisuus on sekava ja huonosti rakennettu

- Kukaan ei kehitä
- Vanhenevat sisällöt jos ei päivitetä
- Palvelu loppuu
- Työtekijät eivät kiinnostu

UHAT

Lapuan mallin pilotoinnissa osaamismerkkihakemuksen jättäneitä oli 36% koulutukseen osallistuneista. Syynä lienee se, ettei merkkiä tunneta. Digitaalinen todistus ei ole tuttu ja jokaisen uuden digitaalisen tilin käyttöönotto koetaan rasitteeksi. Merkkien vaikuttavuus ja merkitys on huono, jos niitä ei käytetä. Digitaalinen osaamispassi on vasta yleistymässä. Sen tunnettuus on vielä heikko.

Merkkihakemusten määrällä ei siis voida mitata koulutuksen vaikuttavuutta, ellei merkin suorittaminen ole pakollista. **Osaamistodistuksen käyttö on myös mahdollista ilman Open Badge -passin käyttöönottoa.** Digitaalisen osaamispassin käyttöopas ja sen markkinointi onkin oleellisen tärkeää käyttöönoton yhteydessä.

"Badgejen ja Passin käyttöön olisi todella tarpeellista saada kolutusta. Suurin osa ei osaa sitä käyttää..."

"Osaamismerkin hakeminen on jäänyt muiden töiden jalkoihin."

"Osaamispassi ja todistukset ovat erinomaisia "todisteita" oman osaamisen kehittämisestä."

"Osaamismerkeistä en tiedä onko niillä mitään merkitystä itselleni."



Lapuan mallin rakentuminen



“Kirsi Rytönen on loistava luennoitsija. Toivoisin ehkä vielä syventävämpää koulutusta vuorovaikutustilanteista esimiehille, jossa olisi enemmän ryhmätyökentelyä.”

Lapuan mallin rakentuminen

Lapuan mallia työstettiin kokeilevan kehittämisen menetelmin. Laajoihin koulutuskokonaisuuksiin tarttumista yritettiin, mutta niiden toteuttaminen haastoi meitä monin tavoin. Laurean tuoreen tutkimuksen tuloksissa todetaan, että työssäkäyvä oppija haluaa **hyötyä koulutuksesta välittömästi. Kun työaika käytetään oppimiseen, odotetaan sen liittyvän käytännönläheisesti työhön ja tuovan ratkaisuja ongelmiin.** Oppimisen odotetaan olevan tehokasta, siis vuorovaikutteista ja kokemuksellista. Omasta oppimisesta on hyvä saada palaute. Em. tutkimuksessa mainitaan erityisesti, että vaikka verkko-opiskelu mielletään joustavaksi, niin se on mielekästä ja vaikuttavaa vain vuorovaikutteisesti toteutettuna. Hankkeen koulutukset toteutettiin lähikoulutuksena. Osallistujat pitivät sitä hyvänä vaihtoehtona.

Hankkeen edetessä huomasimme että henkilöstöä kiinnostavat koulutukset, jotka tarttuvat työyhteisön arkeen. **Oman työn tai työyhteisön kehittämiseen liittyvät osaamisen osoittamisen tehtävänannot johdattelivat opitun hyödyntämiseen omassa työyhteisössä välittömästi.** Pitkäkestoiset, laajat koulutukset eivät mahdu työn lomaan.

<https://journal.laurea.fi/jatkuva-oppiminen-on-tyontekijan-tyopaikan-ja-kouluttajan-yhteistyota/#e79b9af5>



Kuvio 2. Jatkuva oppiminen on oppijan, työelämän ja koulutusorganisaation yhteistyötä – mitä voimme oppia työssäkäyvistä oppijasta? (Erkkilä & Kortessalmi 2020)

Tavoitteena oli rakentaa Lapuan kaupungin oma henkilöstökoulutuksen konsepti, jolla hankittu osaaminen tehdään näkyväksi hyödyntäen Open Badge -osaamismerkkejä ja omaa Open Badge Passia. Passi ei ole organisaatiokohtainen, vaan eri tahojen myöntämät merkit kootaan henkilökohtaiseen digitaaliseen palveluun. Passin haltija voi sähköisellä osaamismerkillä todentaa osaamisensa ja liittää sen esim. omaan LinkedIn -tiliinsä. Osaamismerkit ovat myös tulostettavissa paperisena versiona.

Henkilöstökoulutukset järjestettiin kilpailutuksineen kaupungin hankintamenettelyn mukaan. Tarjouspyynnöissä edellytettiin koulutuksen tuottaminen osaamisperusteisesti. Tämä tarkoittaa, että koulutuksessa saavutettavissa oleva osaaminen sanoitetaan osaamistavoitteina ja myös osaamisen arvoinnin kriteerit kuvataan. Osaamisen osoittamisen tehtävien tuli liittyä oman työn, työyhteisön tai työhyvinvoinnin kehittämiseen.

Havaitsimme, että koulutusten sisältö muodostuu paremmin tilaajan tarkoittamaksi kun tavoiteltava osaaminen kuvataan osaamisperusteisesti jo tarjouspyynnössä. Myös koulutuksen laajuuden ilmoittaminen opintopisteinä antaa kouluttajalle tietoa siitä, kuinka paljon osallistujien edellytetään käyttävän aikaa opiskeluun. 1 opintopiste vastaa 27 tuntia oppijan työtä. On huomattava, että opiskelun vaativuus voidaan huomioida ajankäytössä mitoituskertoimilla.

Pilotoinnin vaiheet

Ensimmäinen vaihe oli **koulutuksien teemojen valinta**. Lapualla teemat nousivat henkilöstökyselyistä. Myös hankkeen aikana esihenkilöitä kuunneltiin, ja heiltä kysyttiin ehdotuksia teemoiksi ja kouluttajiksi. Koulutusteemojen valinta yhdessä kohderyhmän kanssa lisää osallistumismääriä.

Kun koulutuksen aihe oli valittu, **sanoitettiin tavoiteltava osaaminen** markkinakeskusteluja ja tarjouspyyntöjä varten. Osaamismerkkiä varten tarvittavaa osaamisen kuvausta ja arviointikriteerien kuvausta voidaan alkaa laatia jo varhaisessa vaiheessa.

Kun kouluttaja oli valittu, käytiin hänen kanssaan **keskustelua osaamiskriteereistä**. Osaamismerkin teksti muokattiin valmiiksi aina kouluttajan kanssa. Merkki valmistui koulutuksen alkuun mennessä ja oli käytettävissä jo koulutuksen markkinointivaiheessa.

On tärkeää, että kouluttaja on mukana merkin tuottamisessa. Hän antaa **suoritustehtävän** osallistujille ja **ohjeistaa hakemisprosessin**. Siksi on tärkeää, että hän on perillä osaamismerkin sisällöistä ja sen toiminnasta. Osaamismerkin tuottaminen on kuitenkin organisaation oma tehtävä. Useat kouluttajat eivät myöskään olleet valmiita työlääseen arviointi tai palauteprosessiin.

Osaamismerkkiin edellytettävät tehtävät olivat pääasiassa oman työn kehittämistä tai uuden työtavan kuvaamista koulutuksen pohjalta. Tehtävä saattoi olla esimerkiksi positiivisen palautteen antaminen ja toimenpiteen kuvaaminen. Tehtävän tuotos, itsearviointi tai muu arviointikriteeri liitettiin merkkihakemukseen.

Jos arvioitavaa ja osoitettavaa osaamista ei koulutuksessa pystytty kuvaamaan, myönnettiin osaamismerkin sijaan osallistumismerkki.

Tunnistetaan osaamisvaje tai koulutustarve.
Sanoitetaan tavoitteena oleva osaaminen ja etsitään kouluttaja.



Kouluttajan kanssa määritellään osaaminen ja osaamisen taso, jotka koulutuksella voidaan saavuttaa. Kirjoitetaan osaamisen osoittamisen kriteerit ja arvioinnin tapa.



Toteutetaan koulutus.

Tuotetaan osaamismerkki tai osallistumismerkki.



Koulutuksen jälkeen osallistujat voivat osoittaa osaamistaan tekemällä arviointiin vaadittavaan suorituksen, esimerkiksi oman työn tai työyhteisön kehittämistehtävän. Osaamismerkkiä haetaan Open Badge järjestelmässä.



Osaamismerkki myönnetään sitä hakeneille jos kriteerit täyttyvät.



Koulutus toistetaan tarvittaessa tai siitä tehdään itseopiskeltava.

Lapualla järjestetyt koulutukset ja pilotoidut osaamis- ja osallistumismerkit

**Anna Perhon Antisäättäjä -
fiksun ajankäyttäjän
klinikka**

7.4. 2022
klo 11.30 - 15.30

ALAJOKISALI

Klinikalla käydään läpi fiksumpia ajankäytön tapoja reippaalla käytännön otteella muun muassa näiden teemojen kautta:

- Ajanhallinnan ja arvojen suhde
- Älyt ja työn rytmittäminen
- P4-suunnittelu
- Apua ei-sanan ääntämiseen

Kiire ei ole luonnonvoima, vaan asia, johon voi itse vaikuttaa.

LAPUA
Työelämätaidoilla hyvinvointia

#PARASTAHENKILÖSTÖLLE #KEHITTÄMISRAHA #HYVIÄUUTISIALAPUALTA

Ensimmäiseksi koulutusteemaksi valikoitiin ajanhallinta. Pureuduttiin ytimekkäästi oman ajankäytön hallintaan. Ensimmäisessä koulutuksessa käytettiin kiinnostavaa kouluttajaa ja helppoa aihetta osaamismerkkien jäänmurtajana. Tästä koulutuksesta myönnettiin osallistumismerkki automaattisesti kaikille osallistujille. Saajan päätettäväksi jäi, ottaako hän passin käyttöönsä vai ei. 74% saajista hyväksyi merkin passiinsa. Tämä koulutus tarjottiin vain esihenkilöille.

**KOKOUS - UHKA VAI
MAHDOLLISUUS**

Aki Heiskanen

RYHMÄ 1
12.5. 2022
klo 9.00 - 12.00

RYHMÄ 2
12.5. 2022
klo 13.00 - 16.00

Kokouskäytännöt yhteisöllisyyden lisäajana - luento ja kehittämistehtävä.

LAPUA
Työelämätaidoilla hyvinvointia

#PARASTAHENKILÖSTÖLLE #KEHITTÄMISRAHA #HYVIÄUUTISIALAPUALTA



Esihenkilöiden toiveena oli saada konkreettisia työkaluja arkeen. Kokous - uhka vai mahdollisuus herätteli uudistamaan palaverikäytänteitä. Tästä koulutuksesta tehtiin myös oman työn kehittämistehtävä, josta kouluttaja kirjoitti jokaiselle henkilökohtaisen palautteen. Osaamismerkkihakemuksia teki 95% osallistujista ja se myönnettiin kaikille.

Kolmiosaisen luentosarjan kouluttajana oli FT (kasvatus ja yhteiskunta), sosionomi Kirsi Rytönen, henkilöstöjohtaja, työelämän asiantuntija, kehittäjä ja kouluttaja.

Menestyvän tiimin salaisuus 22.9. 13-16

- erilaisuus on työyhteisön voima, tiimiroolit
- psykologinen turvallisuus ja luottamus
- sisäisen motivaation johtaminen
- hyvinvoivan työyhteisön yhteinen toimintatapa

Taitava vuorovaikutus 12.10. klo 13-16

- vuorovaikutustyyliini, palaute, toimivan vuorovaikutuksen avaimet
- haastavat vuorovaikutustilanteet
- työyhteisötaidot, kuinka ratkaisemme ristiriitatilanteita?

Työhyvinvointi ja itsen johtaminen 27.10. 13-16

- psykososiaalinen kuormitus
- muutoksen vaikutuksista

Nämä koulutukset tarjottiin esihenkilöille. Osaamismerkkiin edellytettiin kirjallista työyhteisön toimintamallin rakentamista oman työyhteisön kanssa. Kirjallisen raportin palauttaneille voitiin myöntää osaamismerkki. Tehtävän teki ja osaamismerkkiä haki 3, kaikkiaan osallistujia oli 24.

Esihenkilöt pitivät Kirsin koulutuksia tarpeellisina ja sopivina myös koko henkilöstölle joten järjestettiin kaksi samansisältöistä koulutusta otsikolla Hyvinvoivan ja menestyvän työyhteisön salaisuus. Osallistujia oli yhteensä 140. Kaikki osallistujat saivat osallistumismerkkin, jonka liitti omaan passiinsa 21% saajista.





HYVINVOIVAN JA MENESTYVÄN TYÖYHTEISÖN SALAISUUS

Kouluttajana Kirsi Rytkönen

Kaksi samansisältöistä luentoa:
to 2.2. klo 15-18 Yläkoulun suuropetustilassa
16.2. klo 13-16 Alajokisalissa, Vanhan Paukun tie 1

- miten rakennamme luottamusta
- erilaisuus on työyhteisön voima > vuorovaikutus- ja toimintatyyli
- toimivan vuorovaikutuksen avaimet
- työhyvinvointia tehdään yhdessä

Ilmoittaminen <https://forms.gle/FJdEjjKQXcg7paVy8>



Lapuan kaupungin henkilöstökoulutus.
Tervetuloa!

Julkisten hankintojen perusteet -koulutus tuotettiin itse. Koulutuksessa käytiin läpi julkisten hankintojen perusteita huomioiden kaupungin hallintosääntö ja hankintaohje. Hallintojohtaja Toni Leppäsen pitämästä koulutuksesta tehtiin tallenne, joka jäi pysyväksi perehdytysmateriaaliksi. Kouluttaja teki osaamisen tunnistamiseen monivalintatehtävän, jonka täysin oikein suorittaneet voivat saada osaamismerkkin. Luentotallenne ja siihen liittyvä oman osaamisen arvioinnin mahdollisuus merkkisuorituksella on edelleen tarjolla. Merkin on suorittanut 2 henkilöä.



JULKISTEN HANKINTOJEN PERUSTEET

Merkin saaja on osallistunut JULKISTEN HANKINTOJEN PERUSTEET -koulutukseen.

Koulutuksessa käydään läpi julkisten hankintojen perusteita, huomioiden Lapuan kaupungin hallintosääntö ja hankintaohje.

Kouluttajana Toni Leppänen.

##Lapuankaupunki, ##työelämätaidot

Merkin saaja

- tuntee hankintalain periaatteet ja hankintamenettelyt
- tuntee hankintamenettelyn valintaperusteet ja osaa valita oikean hankintamenettelyn
- tietää, milloin on kyse tarjouksen täsmentämisestä
- tuntee oikaisu- ja muutoksenhakumenettelyn

Merkin saaja on osoittanut osaamisensa vastaamalla annettuihin monivalintatehtäviin 100% oikein.

Esihenkilöiden viestintä- ja vuorovaikutustaidot Kouluttajana FM Iina Åman, Tenho Oy

10.11. 2022 Oman ja työyhteisön viestinnän perusta.

24.11. 2022 Oma roolini viestinnässä, tiedon välittäminen ja vastaanottaminen. Hyviä käytäntöjä.

12.12. 2022 Viestinnän erityiskysymyksiä.

Koulutuksen aikana teet tehtäviä ja itsearviointia kouluttajan ohjeiden mukaan. Osaamismerkki myönnetään kouluttajan arvioinnin mukaan kun annetut tehtävät on suoritettu.

Työyhteisön viestinnän kehittäjä - osaamismerkkin saaja osaa ottaa huomioon viestinnän merkityksen esihenkilötyön ja työyhteisön arjessa.

OSAAMISTAVOITTEET

Merkin saaja:

- Osaa ottaa huomioon etiikan ja ihmiskäsityksen sekä arvot työn tarkoituksen ja työhyvinvoinnin johtamisessa. Hän tiedostaa viestinnän merkityksen organisaation strategian ja ihmisten johtamisen välineenä.
- Tunnistaa omat viestinnälliset vahvuutensa ja kehittämiskohteensa sekä oman roolinsa viestijänä työyhteisössä.
- Tunnistaa työyhteisön viestinnän vahvuuksia ja kehittämistarpeita. Hän osaa valita, hyödyntää ja kehittää organisaation viestinnän keinoja ja kanavia.
- Tunnistaa erikoistilanteita, joissa on käytettävä muutos- ja kriisiviestinnän keinoja.

OSAAMISEN OSOITTAMINEN

Merkin saaja

- On osallistunut aktiivisesti Vahvuutena viestintä – kuuntele ja tule kuulluksi työyhteisön arjessa – Esihenkilöiden viestintä- ja vuorovaikutuskoulutukseen ja vastannut siihen liittyviin itsearviointitehtäviin.

Viestintäkoulutukseen laadittiin hyvät osaamistavoitteet ja osaamisen osoittamisen menettelytapa. Koulutuksen alku oli kovin raskas eikä vastannut odotuksia. Ajankohta oli lisäksi työssä kuormittava SOTE-muutoksen ollessa kiivaimmillaan. Koulutukseen osallistuminen jäi alhaiseksi. Osaamismerkkejä suoritettiin tässä koulutuksessa 4 kpl.



Haastavat johtamistilanteet

Organisaatiopsykologi
Pekka Järvinen

23.3.2022
klo 12.30 - 15.30 Alajokisali

Työyhteisön tyypilliset ongelmat
Ongelmien ennaltaehkäisy ja käsitteleminen
Korjaava ja positiivinen palaute



Lapuan kaupungin esihenkilökoulutus.
Ilmoittaudu hyväksymällä kalenterikutsu.

#PARASTAHENKILÖSTÖLLE #KEHITTÄMISRAHA #HYVIÄUUTISIALAPUALTA



Erilaisissa haastavissa tilanteissa toimimiseen esihenkilöt olivat toivoneet saavansa tukea. Kutsuttiin organisaatiopsykologi Pekka Järvisen kouluttamaan iltapäivän ajaksi.

Tämän kulutuksen myötä osaamista kerrytettiin positiivisen palautteen antamisen harjoituksella. Osaamisen ososittaminen tapahtui positiivisen palautteen harjoituksella, jonka kouluttaja ohjeisti yksiselitteisesti. Merkkihakemukseen tuli liittää selostus palautteenannosta ja itsearviointi. Osaamismerkkiä tästä postiviisesta tehtävästä on myönnetty 5.



Luentotilaisuus

Lapuan kaupungin koko henkilöstölle.

Mato Valtonen:
"Vaikka porukassa ollaan tekemässä, niin omasta osuudestasi vastaat vain sinä."

17.5.2023 klo 14.30 - 16.00
Alajokisalissa

Kahvit tarjolla aulassa klo 14.00

Ilmoittaudu täällä:
<https://forms.gle/sDtANxymjsMDLg6J9>



Mato: "Jokaisella työyhteisössä on merkitys ja tarkoitus. Me olemme tekemässä jotain merkityksellistä yhdessä."

#PARASTAHENKILÖSTÖLLE #KEHITTÄMISRAHA #HYVIÄUUTISIALAPUALTA

Kesän kynnykselle järjestettiin koko henkilöstölle luento teemalla Minä menestyvän työyhteisön jäsenenä. Luennon tarkoituksena herättää huomioimaan omat vastuut tiimityön onnistumisessa. Jokaisen tapa toimia ja osallistuminen on merkityksellistä ja tärkeää. 110 osallistujasta 24 on liittännyt osallistumismerkkin passiinsa.

**Tilannetaju -
parempia päätöksiä arkeen**

Harri Gustafsberg
7.8. 2023 klo 13.00 - 15.30 Alajokisalissa

Luentotilaisuus Lapuan kaupungin koko henkilöstölle.




Ilmoittaminen:
<https://forms.gle/rSEzUhwGpyKvwMGp8>



#PARASTAHENKILÖSTÖLLE #KEHITTÄMISRAHA #HYVIÄUUTISIALAPUALTA

Syyskausi 2023 aloitettiin koko henkilöstön luen-
nolla, josta saatiin eväitä parempaan arkeen.
Luennoitsijana FT Harri Gustafsberg. Koulutuk-
sessa opittiin mielen hallintaa ja oman toiminnan
perusteltua hallintaa erilaisissa tilanteissa. 256
osallistujaa. Osallistumismerkki kaikille, vastaan-
ottoprosentti 20.



**TOIMIVA TYÖYHTEISÖ JA
TYÖYHTEISÖTAIDOT**

Organisaatiopsykologi
Pekka Järvinen

23.8. 2023
klo 13.00 - 15.30 Alajokisali

Työyhteisön tyypilliset ongelmat
Ongelmien ennaltaehkäisy ja käsittelyminen
Korjaava ja positiivinen palaute

Lapuan kaupungin koko henkilöstölle.



Ilmoittaudu linkin lomakkeella.
<https://forms.gle/8BsnSugwABKypS798>




#PARASTAHENKILÖSTÖLLE #KEHITTÄMISRAHA #HYVIÄUUTISIALAPUALTA

Toimiva työyhteisö ja työyhteisötaidot
23.8.2023. Pekka Järvisen luento koko henki-
löstölle päätti koko hankkeen koulutukset. Ke-
väällä pidetyn Järvisen luennon palautteessa
toivottiin hänen luentoaan ehdottomasti myös
koko henkilöstölle, joten toiveeseen vastattiin.
Osallistujia tässä viimeisessä koulutuksessa
oli 60. tätä osallistumismerkkiä arvostettiin sel-
keästi edellisiä enemmän, koska sen on liittä-
nyt passiinsa 44% saajista.

Itsenäisesti opiskeltavat sisällöt

Itseopiskeltavaa materiaalia koottiin koulutussivulle teemoista, joista oppimateriaalia oli valmiina tarjolla. Ajatuksena oli hahmottaa, miten itseopiskeltavaa koulutusmateriaalia ja osaamismerkkejä voisi käyttää perehdytyksen osana.

Perehdytyksen aikana opiskelua voi ohjata jakamalla vaadittu osaaminen pieniin kokonaisuuksiin.



Oppimisen edistymisen seurantaan ja työssä edellytettävän osaamisen kertymistä voi mitata osaamismerkkien avulla.

Perehdy tietoturvaan -osioon sisällytettiin viisi koulutusta eOppivan materiaaleista. Julkisten hankintojen perusteet -koulutus sijoitettiin itseopiskeltavaksi perehdytysmateriaaliksi ja lisäksi tarjottiin mahdollisuutta opiskella Claned oppimisympäristössä.

Clanedin laajasta sisällöstä työstettiin oma mikro-oppimiskokonaisuus otsikolla **Työyhteisön vaikutus työhyvinvointiin**. Alla esimerkki testatusta itseopiskeltavasta kokonaisuudesta.

Käy läpi materiaalit modulissa Työyhteisön ja esimiehen hyvinvointi. Videot 5:53 ja 7:58 ja tehtävisivu. Materiaalit löytyvät modulista Oman hyvinvoinnin työkalut, Content-välilehdeltä osiosta Työyhteisön ja esimiehen hyvinvointi. Klikkaa oikean reunana nuolikuvaketta, jos videot eivät näy.

Jos haluat osaamisestasi Lapuan kaupungin osaamismerkkin, toimi näin:



- Kirjoita enintään A4 mittainen kuvaus siitä, millaiset positiiviset muutokset omassa toiminnassasi esihenkilönä tai sinun esihenkilösi toiminnassa ovat parantaneet tiimin toimintaa. Kirjoita anonyymisti. Voit vaihtoehtoisesti kuvata jonkun muutoksen, jonka näet tarpeelliseksi ja aiot itse tehdä omassa toiminnassasi. Kuvaa myös, miten oletat sen vaikuttavan tiimisi toimintaan.
- Palauta vastauksesi osaamismerkkihakemukseen. <https://openbadgefactory.com/c/...>

Itseopiskeltavia materiaaleja ehdittiin hankkeen aikana testata vain yksittäisten henkilöiden kanssa. Clanedin materiaalien käyttäminen pienempinä kokonaisuuksina organisaatiossa on mahdollista. Halutessaan työntekijä voi käydä läpi Clanedin koulutukset laajempina Kevan oppimisolustalla. Organisaatiossa voidaan tarvittaessa mitata kertynyttä osaamista ja tuottaa em. materiaalien perusteella osaamistavoitteet ja osaamisen osoittamisen tavat. Yksi osaamisen osoittamiseen soveltuva tapa on osaamismerkki.

Aktiivisuusmerkit

Osallistumismerkkejä käytettiin myös säännöllisesti toistuvien esihenkilöiden iltapäivien osallistumisen mittarina. Tällöin merkin metatietoihin liitettiin iltapäivän aikana käsiteltyjen asioiden tai teemojen otsikot. Ajatuksena, että esihenkilöiden iltapäiviin osallistuminen on tärkeä ja merkityksellinen osa työtä. Se, että osallistumisesta ja asioista jää konkreettinen merkintä myös itselle motivoi osallistumaan. Jokaisesta osallistumisesta lähetetään osallistumismerkki ja neljän osallistumisen jälkeen automaattisesti yksi koko vuoden merkki.



Tiedottaminen, tuki ja ohjaus

Heti hankkeen alussa tuotettiin nettisivu, johon koottiin kaikki koulutuksia koskeva tieto ja materiaalit. Sivusto sijaitsi organisaation Google Workspace tilassa ja toteutettiin Google Sites-sovelluksella. Sivustolle oli pääsy koko henkilöstöllä. Koulutuksista tiedotettiin sähköpostitse. Ilmoittautuminen tapahtui joko kalenterikutsuun vastaamalla tai sähköisellä lomakkeella. Lisäksi koulutuksista tuotettiin esite.

Sivusto jää käyttöön koulutustarjottimena, josta löytyy itseopiskeltavia sisältöjä sekä tieto tulevista koulutuksista. Kertynyttä materiaalia voidaan käyttää perehdytykseen ja sitä täydennetään. Yksittäisten koulutusten toteuttaminen siten, että niistä jää toistettavaa materiaalia on kustannustehokasta. Sivustolta materiaali on helppo jakaa ja se on henkilöstön saavutettavissa milloin tahansa.

Osaamismerkkien käyttöön järjestettiin koulutusta esihenkilöille heti hankkeen alussa ja myös loppupuolella. Lisäksi koulutussivustolla oli ohjeet ja video Open Badge Passin käyttöönnotosta.

Koulutuksista kerätty palaute

Loppupalautteessa pyydettiin palautteita koko henkilöstöltä lomakkeella ja lisäksi esihenkilöiltä ryhmäkeskusteluna. Koulutuksiin osallistuttiin mielellään. Osallistumisen esteenä olivat aika-tilalliset haasteet. 3-4 tunnin kesto piti sopivana 60% vastaajista, 40% olisi valmis myös pidempiin, syventäviin koulutuksiin. Ideaaliksi kesto on 3 tuntia. *"Pidemmät koulutukset tai saman aiheen jatkaminen useamman kerran on oppimisen kannalta parempi, mutta haastavaa mahduttaa muiden töiden lomaan."*

Lähes kaikki vastaajat olivat sitä mieltä, että sama koulutus tulee järjestää koko henkilöstölle. *"Kun koulutukset ovat olleet koko henkilöstölle, jokainen ymmärtää oman osuutensa työhyvinvointiin, jokainen kuulee samat asiat. Työntekijät ovat osallistuneet mielellään ja ovat keskustelleet keskenään koulutuksista, selkeästi aiheet ovat olleet mielenkiintoisia ja keskustelua herättäviä."*

91% kertoi hyödyntäneensä koulutuksien antia työssään usein tai jonkin verran. Kouluttajan antamien kehittämistehtävien tarkoituksena oli tukea opitun viemistä omaan työhön. Tehtävien tekeminen koettiin palautteen mukaan kuitenkin hankalaksi ajan puutteen tai sopivan tiimin puutteen vuoksi. Osaamismerkki motivoi kehittämistehtävän tekemiseen vain vähän, enemmän motivoisi tehtävästä saatava palaute tai jokin muu seuranta. Parhaiten otettiin käyttöön konkreettisimmat opit, palautteessa mainittiin kokouskäytänteiden muuttuminen, viestinnän parantaminen säännöllisillä palaverilla.

Kouluttajan tunnettuus saattaa hieman innostaa osallistumaan. Tunnettuus asettaa kuitenkin isoja odotuksia, ja "julkisten" koulutuksiin oltiin eniten tyytymättömiä.

Osaamismerkki saivat positiivisen vastaanoton. 47% piti todistuksen saamista tarpeellisena mutta osaamismerkkien merkitys oli usealle vähäinen. Niiden hakeminen myös jäi muiden töiden jalkoihin. Osaamismerkkien käyttöön olisi kaivattu lisää opastusta.



Lapuan mallin kuvaus ja käyttäminen



*“Välittäminen huokui myös kouluttajasta - ei todella-
kaan ollut paikalla vain asiantuntijana.”*

*“Hyvä koulutuksen aihe, tekee hyvää herätellä ihmisi-
ä pohtimaan työyhteisön hyvinvointia ja mm. erilai-
sia kommunikointityylejä ja -tapoja.”*

Lapuan mallin yhteenveto

Osaamismerkkien käyttö voidaan jakaa kolmeen erilaiseen tapaan. Esitetty kuvioissa alla.

Vaihtelevissa, yksittäisissä koulutuksissa, kun merkki on joka kerran tuotettava erikseen, se on hankala liittää osaksi laajempaa koulutuskokonaisuutta.

Suunnitelmallisissa, pidemmissä koulutuskokonaisuuksissa kannattaa aina rakentaa opintoja eteenpäin vievä merkkikokonaisuus. On hyvä käyttää osamerkkejä, jotka muunnetaan lopuksi yhdeksi merkiksi. Tällainen sopii erityisen hyvin perehdytykseen rakennettuun koulutuskokonaisuuteen.

Kolmantena on osallistumismerkki, jonka painoarvo ja kiinnostavuus on vähäisempi. Osallistumisesta kertovaan merkkiin voidaan kirjata koulutuksen sisältö ja linkittää materiaalit, jolloin asia säilyy osallistujalla muistissa omassa osaamispassissa.

Alla kuvattu kolme erilaista tapaa käyttää osaamismerkkejä.

Yksittäiset, suppeat koulutukset



1.

Laajemmat, pysyvät koulutukset, esim perehdytys, itseopiskelu

1

Suunnitellaan koulutuspolku ja osaamistavoitteet. Ovatko merkit edellytys vai pätevöittävätkö ne johonkin? Selvitetään tarvittavat resurssit.

2

Rakennetaan osaamimerkkikokonaisuus, joka vie oppimist eteenpäin tarkoituksenmukaisella tavalla.

3

Tuotetaan kouluuussisällöt ja osaamisen arvioinnin kriteerit.

4

Tiedottaminen ja ohjaus.

5

Merkistön jatkuva arviointi ja päivittäminen.

6

Seurataan merkkien käyttöä ja kerätään palautetta.

Aktiivisuusmerkit

1

Tunnistetaan tarve.

2

Sanoitetaan tavoitteena oleva suoritus.

3

Järjestetään tapahtuma/koulutus ja tuotetaan osallistumismerkki.

4

Osallistumismerkki myönnetään automaattisesti kaikille.

Johtopäätökset

Koulutukset järjestettiin henkilöstön toiveiden mukaan. Se näkyi positiivisena palautteena. Teemat osuivat kohdilleen.

75% palautteen antajista on sitä mieltä, että edelleenkin tarvitaan vuorovaikutusta ja yhteistyötä käsitteleviä koulutuksia. Toinen tärkeä teema on psyykkisen kuormituksen hallinta ja kolmas työelämän vastuut ja velvollisuudet. Olettettavasti tähän mennessä järjestetyt koulutukset herättivät ajattelemaan asioita, osallistujat totesivat niillä olevan merkitystä ja että näiden asioiden osaamisen ja toteuttamisen kautta työhyvinvointi voisi parantua. Halutaan siis lisää tietoa ja osaamista.

Osa koulutuksista järjestettiin ensin esihenkilöille ja sen jälkeen toistettiin vähäisin muutoksin koko henkilöstölle. Tämä malli osoittautui hyväksi. Koko yhteisö puhuu samaa kieltä. Mietittiin myös koulutusten pakollisuutta. Toteuttamisajankohdan tarkentamisella voidaan mahdollistaa useamman osallistuminen.

Osaamismerkkit sinällään otettiin positiivisesti vastaan. Tässä hankkeessa niiden käyttöä vasta pilotoitiin ja voidaan sanoa, että osaamismerkkit sopivat kaupungin käyttöön kun niiden käytön tavoitteet ja tarkoitus on selvillä. Myöntämisprosessi sinällään ei ole työläs ja huolella rakennettu merkkijärjestelmä on käyttökelpoinen pitkään. Järjestelmän tulee olla laajennettavissa ja merkien suorittamiseen tulee olla jokin henkilöä hyödyttävä syy. Pelkkä osaamisen näkyviin tuominen ei välttämättä riitä.

Osaamismerkkien ja osallistumismerkkien kiinnostavuus riippuu niiden merkityksellisyydestä ja tarkoituksesta. Mittasimme, kuinka moni liitti merkin passiinsa. On huomattava, että merkin sisältämän todistuksen voi tallentaa itselleen tiedostona ilman Open Badge järjestelmään rekisteröitymistä, joten merkkien todellinen käyttöaste ei tule myöntäjän tietoon.

Hanke täytti hyvin sille asetetut tavoitteet. Kohderyhmälähtöiset koulutukset koko henkilöstölle vastasivat odotuksiin ja edistivät työhyvinvointia ja lisäsivät vuorovaikutusta työyhteisöissä. Koulutusten toteuttamisen polku kohderyhmän tarpeista osaamistavoitteiden asettamisen kautta oman työn kehittämiseen toimi hyvin.

”Henkilökohtaisesti: osaamismerkkit eivät merkitse paljoakaan. Koulutuksista sinällään isot kiitokset ja aiheet sekä esitelmöitsijät olivat menneet nappiin.”

”Koulutukset pitäisi olla pakollisia kaikille, koska niistä olisi varmasti jokaiselle hyötyä.”

”Hienoa, että kaupunki järjestää koulutusta henkilöstölleen. Kiitos siitä!”

”Olen saanut niistä apuja esihenkilönä toimimiseen. Ja oppinut ymmärtämään asioita eri tavalla.”

”Runsas koulutustarjonta osoittaa sitä, että työnantaja arvostaa työntekijöiden/esihenkilöiden osaamisen kehittämistä. Osaamismerkki/todistus on myös hyvä.”

LAPUA

Lapuan kaupunki
Valtuustontie 8
62100 Lapua