

# **ELINVOIMAN EDISTÄJÄ - FAKTIA**

Elinvoimaa ja osaamista seutukunnalle



Ylemmän ammattikorkeakoulun opinnäytetyö

Liiketoiminnan kehittäminen, Visamäki

Kevätlukukausi 2021

Minna Honkala

## TIIVISTELMÄ

Tämän opinnäytetyön toimeksiantaja on Faktia Oy, joka on osa Lounais-Hämeen koulutuskuntayhtymää. Faktian liiketoimintaa on monipuolistettu ja suunniteltu uudelleen vastaamaan seutukunnan elinkeinoelämän tarpeisiin. Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli seutukunnan elinkeinoelämälle suunnatun kyselyn avulla selvittää, miten hyvin Faktian laajentunut asiantuntijatarjonta tunnetaan nyt ja mitä mielikuvia Faktia vastaajissa herättää. Tavoitteena oli myös saada tekeillä olevan markkinointistrategian tueksi tietoa siitä, mitä markkinoinnin kanavia seutukunnan elinkeinoelämä hyödyntää. Faktialla on pitkä perinne aikuiskouluttajana, ja muuttuneen toimintaympäristön vuoksi on tärkeää laajentaa tuota näkemystä. Työn tekemisen mielenkiintoa lisäsi se, että aihe on ajankohtainen, ja tutkija työskentelee saman organisaation sisällä. Työn keskeinen sisältö koostuu kyselyn lisäksi teoreettisesta viitekehyksestä, jossa käsitellään muun muassa tulevaisuuden työelämätarpeita, osaamista, ennakointia, haasteita ja elinikäistä oppimista ja uraohjausta. Tehdyn kyselyn tuloksista oli nähtävissä samat ilmiöt kuin on valtakunnallisestikin todettu tulevaisuuden työelämään vaikuttavan: työväestön väheneminen, tulevaisuuden työelämätaitojen muuttuminen ja tarpeet osaamisvajeen täyttämiseksi. Opinnäytetyössä on kerätty ajanmukaista teorian tietoa siitä, miten näihin osa-alueisiin voidaan vaikuttaa käytännön tasolla ja siten olla mukana vahvistamassa seutukunnan elinvoimaa.

Avainsanat elinvoima, elinikäinen oppiminen, ennakointi, jatkuva koulutus

Sivut 56 sivua ja liitteitä 6 sivua

---

Author Minna Honkala

Year 2021

Subject The Vitality Promoter – Faktia

Supervisors Leena Nikander

---

ABSTRACT

The sponsor of this thesis is Faktia, which is a part of Lounais-Hämeen koulutuskuntayhtymä. Faktia`s business has been completed more versatile and planned again to answer to the business needs at the area. The goal of this thesis was to have an information from area companies to the things as increased supply of experts, and what kind of imagination Faktia calls. There is a new marketing strategy doing in Faktia, and this thesis includes information, which will help to do right things in marketing decisions. Faktia has a long tradition as an adult trainer. Environment has changed and Faktia needs to change included. Meaningfulness to do this thesis added an topicality and researcher own working place at the same organisation. The key content consists about query, future labour needs, competences, anticipations, challenges, lifelong learning and career guidance. The results are parallel as in the hole Finland; working people is decreasing, future skills are changing and needs to do work will be very different as now. In this thesis has collected an information about how we can affect those things in the future and how we can help students to learn and integrate their whole life in future.

Keywords vitality, lifelong learning, anticipation, continuous education

Pages 56 pages and appendices 6 pages

## Sisällys

1	Johdanto .....	1
2	Lounais-Hämeen koulutuskuntayhtymä ja seutukunta .....	3
2.1	Faktian liiketoiminnan kehittämistyö .....	10
2.1.1	Faktian liikeidean kartoittaminen .....	11
2.1.2	Faktian liiketoiminnan kehittäminen .....	12
2.2	Faktian vastuullisuus .....	13
3	Elinvoima .....	20
3.1	Oppimisen ekosysteemi .....	21
3.2	Tulevaisuuden näkökulmia .....	23
3.3	Ennakoinnin haasteita .....	26
3.4	Elinikäinen oppiminen .....	29
4	Opinnäytetyön toteuttaminen .....	32
4.1	Tutkimusmenetelmien valinta .....	32
4.2	Tutkimusaineiston keruu .....	33
4.3	Tutkimustuloksiin perehtyminen .....	33
4.4	Tutkimuksen tulokset .....	34
5	Johtopäätökset .....	51
6	Pohdinta ja kehittämissuhteet .....	53
	Lähteet .....	57

## Kuvat, taulukot ja kaavat

**Kuva 1. Työelämään liittyvä oppimiskokemus (Turun yliopisto, 2014, s.37)**

**Kuva 2. Lounais-Hämeen koulutuskuntayhtymän arvot (LHKK, n.d.)**

**Kuva 3. Vastuullisuuden voimakenttä (Kantelus, mukaellen hpl, 2020).**

**Kuva 4. Tärkeimmät osaamiset vuonna 2035 – TOP 15 (Opetushallitus, 2019)**

**Kuva 5. Tavoitteiden seurantaan määriteltävät indikaattorit tarkastelevat jatkuvaa oppimista yksilön, työelämän, koulutustarjonnan ja yhteiskunnan näkökulmista (Valtioneuvosto, 2020)**

**Kuva 6. Vastaajien toimialat**

**Kuva 7. Vastaajien organisaatioiden koko**

**Kuva 8. Vastaajien kotikunta tai toimipaikka**

**Kuva 9. Vastaajien mielikuvat Faktiasta**

**Kuva 10. Vastaajien näkemykset Faktian tarjonnasta**

**Kuva 11. Vastaajien mielipiteet parhaiten tavoittavista markkinointikanavista**

**Kuva 12. Vastaajien näkemykset Faktian hyvistä ominaisuuksista**

**Kuva 13. Vastaajien ehdotuksia Faktian tarjontaan liittyen**

**Kuva 14. Vastaajien mielestä tärkeät seikat koulutustarpeita mietittäessä**

**Kuva 15. Vastaajien mielestä suurimmat tarpeet osaamisen varmistamiseksi toimialalla**

**Kuva 16. Vastaajien ehdotuksia yhteistyön tavoiksi**

**Kuva 17. Vastaajien yhteistyöehdotuksia**

**Kuva 18. Vastaajien näkemykset tulevaisuuden haasteista seutukunnan elinkeinoelämässä**

**Kuva 19. Vuokratyövoiman tarve vastaajien organisaatioissa**

**Kuva 20. Vuokratyövoiman käyttämättömyys vastaajien organisaatioissa**

**Kuva 21. Avoimet kommentit vastaajilta**

**Kuva 22. Ammatillisen koulutuksen laadunhallinnan keskeiset periaatteet (Tammilehto ym., 2019, s. 20)**

**Taulukko 1. Kuntien avainluvut (Tilastokeskus, 2020)**

## **Liitteet**

Liite 1 Aineistonhallintasuunnitelma

Liite 2 Kyselylomake Faktian toiminnasta

## 1 Johdanto

Elinkeinoelämä kaipaa kipeästi tulevaisuudessa osaajia muuttuviin työelämän tarpeisiin. Ikäluokkien pienentyminen, työikäisten kouluttamattomuus, seutukunnan rakennetyöttömyys sekä muuttuvat työtehtävät haastavat koulutuksen järjestäjiä yhä enenevässä määrin elämään muutoksessa mukana. Seutukunnan elinvoima saadaan kasvuun yhteistyössä koulutuksen järjestäjien ja työelämän kanssa. Osallistaminen ja verkostoituminen ovat konkretiaa, jota halutaan lisätä ja vahvistaa, myös työelämässä. Tavoitteena on työnhakijan ja työn tarjoajan kohtaavuuden lisääminen.

Forssan seutukunnalla on monia etuja puolellaan: sijainti on hyvä, elinkeinorakenne monipuolinen ja julkisen sektorin työpaikkoja on melko paljon. Näiden lisäksi kulttuuriympäristöt ja luontoalueet ovat seutukunnan vetovoimatekijöitä. Vapaa-ajan asukkaita on paljon. Alueella koronaepidemian positiiviset vaikutukset näkyvät etätöön lisääntymisenä sekä vapaa-ajan asukkaiden turvallisuushakuisuutena siirtyä isoista kaupunkien keskittymistä väljemmille seuduille. Näistä huolimatta koko Kanta-Hämeen asukasluku on pienentynyt jo monta vuotta peräkkäin. Nuorten osuus väestöstä pienenee, puute osaajista kasvaa, yritysten kilpailukyky heikkenee ja investoinnit pienenevät. Alueen työpaikkaomavaraisuus on Suomen pienin, eli alueella on työntekijöitä enemmän kuin työpaikkoja. Osaava työvoima on alueen kriittinen menestystekijä. (Nieminen, 2020, ss.49–51) Osaava ja motivoitunut työvoima on avain siihen, että seutukunta pysyy elinvoimaisena myös jatkossa. Yhteisten tavoitteiden hyväksi tehtävä eri toimijoiden välinen yhteistyö, aktiivinen toiminta ja avoin keskustelu ovat keinoja elinvoiman edistämiseen. (Sitra, n.d.)

Yritysten ja organisaatioiden menestyminen, kasvaminen ja elinvoimaisuus perustuu muun muassa oikeanlaisen osaamispääoman ylläpitoon ja hankintaan, sekä oikeanlaisiin osaajiin työyhteisössä. Osaaminen on tietotaitoa, joka on kertynyt erilaisista koulutuksista ja kokemuksista. Tehtäessä organisaatiolle strategisia tulevaisuuden suuntauksia pitää huomioida tulevaisuuden osaamistarpeet ja -alueet. Toimintaympäristön nopea muutos kasvattaa uudenlaisen osaamisen tarvetta. (Kaijala & Tolvanen, 2020, ss.57–61) Tulevaisuuden työelämässä tarvitaan joustavuutta, uudistumiskykyä ja -valmiutta, luovuutta,

ongelmanratkaisutaitoja sekä vuorovaikutus- ja kommunikointitaitoja. Itseohjautuvuus ja omien vahvuuksien tunnistaminen korostuu. Elinikäinen oppiminen ja uraohjaus kulkevat käsi kädessä. Työelämä ja sen muutokset ovat osa jatkuvaa oppimista. Koulutuksessa ja työelämässä puhutaan elinikäisestä uraohjauksesta. Se tarkoittaa sitä, että yksilöä ohjataan esimerkiksi aiemmin mainittujen omien vahvuuksien tunnistamiseen, tavoitteena oppia näkemään se, mihin kannattaa keskittyä ja mitä pitää kehittää vastatakseen tulevaisuuden työelämän vaateisiin. Elinikäinen uraohjaus keskittyy kokonaisvaltaisen itsetuntemuksen kehittämiseen ja elämänsuunnitteluun. Se koskee yksilön koko aktiivista koulutus- ja työkaarta riippumatta siitä, onko hän koulutuksessa, työelämässä vai työelämän ulkopuolella. Elinikäistä uraohjausta tehdään yksilölähtöisesti. Sen merkitys tulee tulevaisuudessa korostumaan entisestään. (Helander, n.d.) Elinikäinen uraohjaus on olennainen osa oppimisen ekosysteemiä. Siinä pyritään sekä edistämään työelämän käytänteitä sekä tukemaan ja ohjaamaan oppijan kehittymistä. (Nakamura & Virtanen, 2020) Muutos on varmaa. Sen nopeus ja tuntemattomuus tekee siitä haastavaa. Organisaatioissa tarvitaan nyt avointa mieltä, tulevaisuusajattelua sekä halua ja kykyä muutokseen. Se on tarpeen, jotta pystytään tekemään tulevaisuuteen suuntaavia suunnitelmia ja sitä kautta luoda uudenlaisia mahdollisuuksia. Parhaimmillaan tulevaisuustyö on silloin, kun se on osa organisaation jatkuvaa strategiaa. (Muurimäki & Rainio, 2020)

Toimeksiantaja Faktia Oy on osa Lounais-Hämeen koulutuskuntayhtymää. Lounais-Hämeen koulutuskuntayhtymä muodostaa seutukunnan, johon kuuluu Kanta-Häme sekä Urjala ja Somero. Tässä opinnäytetyössä tarkastellaan tämän seutukunnan tilannetta koulutuksen järjestäjän näkökulmasta sekä sitä, miten se parhaiten pystyisi omalta osaltaan vastaamaan seutukunnan elinvoimaisuudesta sekä kehittämään työelämäyhteistyötä koulutuksen kautta. Tutkimukseen liittyy organisaatioille lähetetty kysely, jossa pyrittiin selvittämään asioita, joilla voidaan vahvistaa Faktian toimintaa, muun muassa ennakoivien koulutustarpeiden tarjonnassa. Tarve kehittämistyölle syntyi, kun organisaatiomuutoksen myötä Faktian toimintaa alettiin vahvistamaan.

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää Faktian toiminnan ja tarjonnan tunnettuutta sekä organisaatioiden edustajien näkemyksiä Faktiasta. Tavoite oli myös saada selville

organisaatioiden näkemyksiä siihen, minkälaisia tulevaisuuden työelämätarpeita seutukunnalla nähdään olevan. Tutkimuskysymykset, joihin haettiin vastauksia olivat:

- Miten vahvistamme seutukunnan elinvoimaa yhteistyössä?
- Mitä asioita tulevaisuuden koulutustarjonnassa pitää huomioida?
- Minkälaisena Faktian tarjonta nähdään nyt?

Tutkimuksesta saatava tieto on tärkeää Faktian toiminnan ja tarjonnan kehittämisessä. Seutukunnan rakennetyöttömyys, osaavan työvoiman saanti sekä poismuutto ovat seikkoja, joihin koulutuksella ja työelämäyhteistyöllä halutaan vaikuttaa. Yhteisillä toimintatavoilla ja tavoitteilla halutaan pitää seutukunta elinvoimaisena ja vetovoimaisena. Opinnäytetyön lähdeaineistoina on tutkittu elinikäistä oppimista, tulevaisuuden työelämää ja ennakkointia sekä muutosta käsittelevää kirjallisuutta sekä toisia opinnäytetöitä ja väitöstutkimuksia.

## **2 Lounais-Hämeen koulutuskuntayhtymä ja seutukunta**

Forssan ammatti-instituutti ja Faktia Oy (myöhemmin Faktia) muodostavat yhdessä Lounais-Hämeen koulutuskuntayhtymän. Koulutuskuntayhtymän omistajakuntia ovat Forssa, Humpkala, Jokioinen, Somero, Tammela, Urjala ja Ypäjä. Forssan ammatti-instituutti on toisen asteen oppilaitos, joka tarjoaa ammatillista tutkintokoulutusta. Faktia tuottaa koulutuspalveluita ja toimii kilpailuilla koulutusmarkkinoilla järjestäen markkinaehtoista koulutusta. Faktian palvelupäällikkö Leea Kantelus kertoi, että yhtiön liikevaihto oli vuonna 2019 828 000 € ja liiketoiminnan muut tuotot reilut 100 000 €. (L. Kantelus, henkilökohtainen tiedonanto, 12.11.2020) Faktian päätehtävänä on turvata mm. Forssan seudulla elinkeinoelämän osaavan ja tarpeita vastaavan työvoiman saanti. Faktia tarjoaa esimerkiksi työvoima-, täydennys- ja yrityskoulutusta sekä osaamisen kehittämiseen liittyviä palveluita, kuten esimerkiksi uraohjausta ja henkilöanalyysijä. Faktiassa opiskelee vuosittain noin 2000 opiskelijaa eripituisissa koulutuksissa. Pääpaikka sijaitsee Forssassa, mutta toimintaa on myös valtakunnallisesti. (Lounais-Hämeen koulutuskuntayhtymä, n.d.a)



Kuten koulutusmaailma yleensäkin tänä päivänä, myös Faktia on keskellä suuria muutoksia. Muuttuvat työ- ja koulutusrakenteet vaativat uudenlaisia toimintatapoja liiketoiminnalta. Tämä on nostettu esiin myös koulutuskuntayhtymän strategiassa. Siinä määritellään, että koulutuskuntayhtymä innovoi yhdessä muun muassa yrityselämän kanssa yhteiskuntaa uudistavia koulutustuotteita esimerkiksi kestävään kehitykseen ja digitaitoihin liittyen. (Lounais-Hämeen koulutuskuntayhtymä, n.d.e) Faktia osti JobPari- niminen henkilöstövuokraus- ja rekrytointiyrityksen koko osakekannan 2.3.2020. Idea syntyi alun perin Faktian toimitusjohtajan aloitteesta. Ajatuksena oli lähteä laajentamaan Faktian liiketoimintaa vahvemmin myös henkilöstöpalveluiden suuntaan. Faktian palvelupäällikkö Leea Kantelus kertoo sen tukevan tulevaisuudessa myös opiskelijoiden työllistymistä ja sen avulla Faktia voi olla vahvemmin mukana seudun työllisyydenhoidossa. (L.Kantelus, henkilökohtainen tiedonanto, 22.10.2020) Yrityskaupan tavoitteena on luoda uusi, monialainen yhteistyömalli, jonka avulla voidaan löytää paremmin ratkaisuja seudun yritysten henkilöstötarpeisiin ja helpottaa osaavan henkilöstön saatavuutta ja kohdennettavuutta. Monialaisuus tarkoittaa eri toimijoiden yhteistyötä saman päämäärän hyväksi. Toimijoina voivat olla esimerkiksi työ- ja elinkeinotoimisto, koulutuksen järjestäjä sekä kunta tai kaupunki. Nämä toimijat yhdessä arvioivat palvelujen ja koulutusten tarpeita seutukunnalla sekä suunnittelevat niihin yhteistyössä tarpeelliset palvelukokonaisuudet. (Saikku ym. 2017, s.13) Uuden toimintamallin avulla voidaan vahvistaa koulutusyhteistyötä seudun yritysten kanssa. Koulutuskuntayhtymän henkilöstön näkökulmasta tämä yhteistyö avaa uusia mahdollisuuksia osaamisen kehittämiseen ja kouluttautumiseen sekä ammatillisen osaamisen ylläpitoon. (JobPari, 2020) JobParin fuusio osaksi koulutuskuntayhtymää tapahtui 1.1.2021, jolloin sen henkilöstövuokraustoiminta siirtyi Faktian liiketoiminnaksi.

Koulutuskuntayhtymän omistajakunnissa elinkeinorakenne ja työntajien toimiala on pitkälle samankaltaista; teollisuutta, kauppaa ja kunnallisia toimia. Koulutuksen järjestäjän näkökulmasta kouluttamattomien osuus kuntien asukkaista on oleellinen tieto.

Taulukko 1. Kuntien avainluvut (Tilastokeskus, 2020)

Kunta	Väkiluku (2019)	Vähintään toisen asteen tutkinnon suorittaneiden osuus 15 vuotta täyttäneistä (2018), %	Työllisyysaste % (2018)	Työttömien osuus työvoimasta % (2018)	Väkiluvun muutos edellisestä vuodesta % (2019)
Forssa	16901	67,2	68,3	11,2	-0,7
Humppila	2184	65,8	72,9	10,3	-2,3
Jokioinen	5133	69,7	76,0	8,9	-1,2
Tammela	6015	70,9	76,2	7,7	-1,1
Ypäjä	2343	68,8	74,5	7,2	-0,6
Somero	8711	63,2	73,3	7,8	-1,3
Urjala	4688	63,4	68,8	11,1	-2,2

Taulukko (1) todentaa, että nämä omistajakunnat ovat muuttotappiokuntia, joissa on vähintään toisen asteen tutkinnon suorittaneita keskimäärin 67 % yli 15 vuotta täyttäneistä. Muuttotappiokunta on kunta, josta muutetaan pois. Tätä suuntaa voi olla vaikea muuttaa; nuorempi sukupolvi haluaa isoihin kaupunkeihin. Kunnissa huomio voitaisiinkin kiinnittää enemmän paluumuuttajien houkuttelemiseen: heidän mukanaan voisi seutukunnalle tulla uusia innovaatioita ja sitä kautta myös uutta yritystoimintaa. Tätä innovointia ei välttämättä

tapahdu, jos asutaan koko ajan samalla seutukunnalla. Paluumuuttajien houkuttelevuus vaatii kuitenkin seutukunnallista yhteistyötä alueen kehittämiseksi. Myös muiden tarpeellisten asioiden, kuten asuntojen, tonttien ja peruspalveluiden pitää silloin olla kunnossa. (Korpimäki & Zimmerbauer, 2005, ss. 16–18)

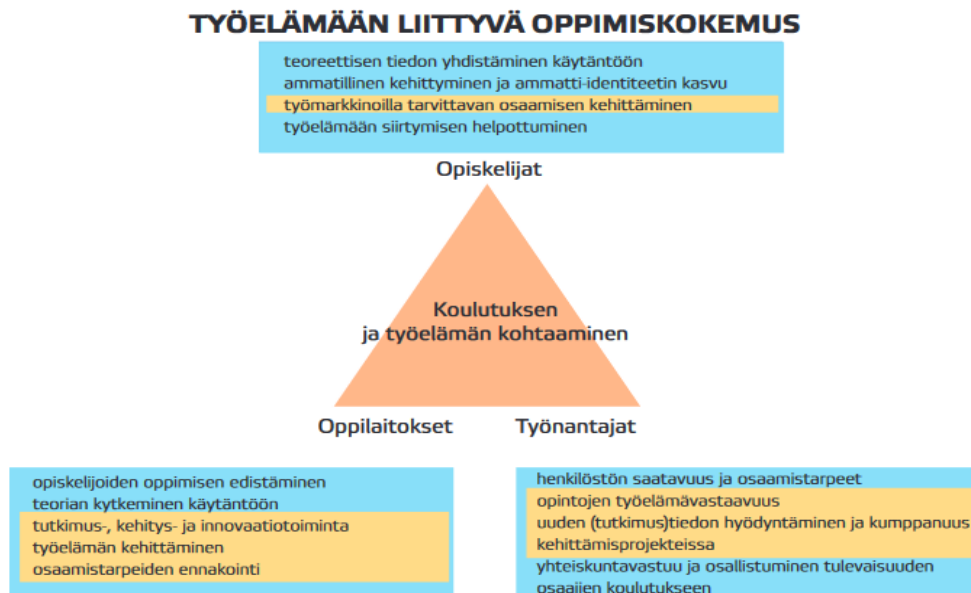
Kuluneen vuoden ajan vallinnut poikkeustilanne koronakriisin vuoksi on ollut Kanta-Hämeen maakunnalle raju. Vaikka maakunnalla on etuja puolellaan, kuten muutosjoustavuus, monipuolinen elinkeinorakenne ja suuri julkisen sektorin työpaikkatarjonta, sen tulevaisuuden näkymät ovat melko huolestuttavat. Vaikka Kanta-Hämeessä väkiluvun vähentyminen on hidastunut, niin Forssan seudulla se oli vielä syksyllä 2020 merkittävää. Suurimpia syitä tähän olivat matala syntyvyys sekä työikäisen väestön poismuutto seudulta. Vaikka koulutustaso Kanta-Hämeessä on nousussa, siinä ollaan silti jäljessä verrattuna koko maan keskitasoon. Koronakriisin ohella seutukunnan ongelmia ovat edelleen pitkäaikais- ja rakennetyöttömyys. Pitkäaikaistyöttömällä tarkoitetaan henkilöä, joka on ollut yhtäjaksoisesti työttömänä vähintään vuoden. Pitkäaikaistyöttömyys on tyypillistä matalan koulutustason työtehtäville. Pitkään jatkuessaan se heikentää työntekijän ammattitaitoa ja nostaa kynnyksen työllistymään uudelleen kerran. Rakennetyöttömyys puolestaan on ilmiö, jolloin on sekä työttömiä että työpaikkoja, mutta ne eivät kohtaa. (Tilastokeskus, n.d.b) Kriittinen menestystekijä tällä alueella on edelleen osaavan työvoiman saanti. (Nieminen, 2020, ss.49–51, 58) Tässä vaiheessa on mietittävä miten vähentää poismuuttoa, katkaista rakennetyöttömyys ja nähdä tulevaisuuden seutukunta elinvoimaisena ja houkuttelevana. On mietittävä uusia keinoja vahvistaa jo olemassa olevaa hyvää ja muuttaa niitä epäkohtia, joita on mahdollista muuttaa.

Yritysten ja organisaatioiden kanssa tehtävä yhteistyö on yksi koulutuksen laadun mittareista ja se muodostuu koulutuksen tarjoajan, opiskelijan ja työelämän tarpeiden perusteella. Yhteistyö vaatii jatkuvaa ylläpitämistä sekä pitkäjänteistä kehittämistä. Työelämän ja koulutuksen murroksessa tämä nousee suureen arvoon. Koulutuksen järjestäjällä on osaltaan suuri yhteiskunnallinen vastuu tuottaa seutukunnan tarpeisiin ammattitaitoisia ja tarpeeseen vastaavia ammattilaisia. Faktialla on vahva seutukunnallinen yhteistyöverkosto eri alojen toimijoiden kanssa. Yhdessä näiden toimijoiden kanssa Faktia kehittää koulutuksia. (Lounais-Hämeen koulutuskuntayhtymä, n.d.d)) Työllistymisen ja osaamisen välinen yhteys

on merkittävä. Työn murros ja elinikäinen oppiminen korostavat osaamisen merkitystä samalla kun ammattirakenteet ja työnkuvat muuttuvat. Siksi osaamisen kehittäminen on investointi niin yksilölle, organisaatiolle kuin koko yhteiskunnallekin. Väestön ikääntyessä myös työväestö ikääntyy. Yhteiskunnan rakenteet ohjaavat työväestöä jatkamaan työuriaan yhä pidempään. Tällöin tuolla ikääntyvällä työväestöllä on merkittävä rooli organisaatioiden kilpailukyvyille ja tuottavuudelle. Heillä on paljon kokemuksen tuomaa osaamista ja hiljaista tietoa, he ovat motivoituneita tekemään työtä osittain omilla ehdoillaan ja halu tehdä työtä on todellinen. (Hiltunen, 2020.)

Forssa ja sitä ympäröivä seutukunta halutaan pitää elinvoimaisena. Valtiotieteen tohtori, aluetutkija Timo Aro esitteli syyskuussa 2017 Valtioneuvoston julkaisussa seutukaupunkien kasvuanalyysiä. Forssa on yksi Suomen seutukaupungeista. Julkaisussa hän jakaa alueen elinvoiman sisäiseen ja ulkoiseen kasvuun. Sisäinen elinvoima syntyy hänen mukaansa siitä, miten alueen sisällä on määritelty strategisia painopisteitä ja valintoja, ja miten aluetta vahvistavia tekijöitä, kuten julkista puhetta, alueidentiteettiä ja myönteistä fiilistä pidetään yllä. Aron mukaan ulkoiseen elinvoimaan vaikuttaa muun muassa elinkeino- ja toimialarakenne, yritystalous, osaaminen, koulutus ja tutkimustyö. Seutukunnan menestyminen perustuu kasvuun. Tästä syystä muuttoliike isompiin kaupunkeihin työn perässä olisi hyvä saada katkaistua. Seutukunnalla tarvitaan uusia toimia, jotta työikäinen ja -kykyinen väestö pysyy seutukunnalla. Koulutuksen ja työelämän kohtaamista on edistettävä. (Aro, 2017) Alla esitetty kuva (Kuva 1) on Vantaan kaupungin ja Metropolia-ammattikorkeakoulun yhteistyössä tekemä malli, jonka avulla on pyritty sekä vahvistamaan yhteistyötä että helpottamaan opiskelijoiden siirtymistä työelämään. Osaamisen ennakointiin liittyvät osa-alueet on (Kuva 1) merkitty oranssilla värillä. (Pouru, 2014)

Kuva 1. Työelämään liittyvä oppimiskokemus (korostetut osiot liittyvät osaamisen ennakointiin (Pouru, 2014)



Faktian toimialueella on aloja, jotka kärsivät lähes kroonisesta työntekijäpulasta. Erityisesti näiden alojen kohdalla koulutuksen järjestäjän ja työnantajien pitäisi kiinnittää vielä enemmän huomiota yhteistyössään oppijamyönteiseen ilmapiiriin ja konkreettisen työelämälähtöisyyden luomiseen, verkostoitumiseen ja vuorovaikutteisuuteen. Jotta yhteistyö olisi hedelmällistä ja tuottaisi myös tulosta, pitää työelämän toimijoilla olla ennakkotietoa myös koulutuksen järjestäjän tarjoamista mahdollisuuksista sekä aikajänteestä, jolla mahdollisia koulutuksia pystytään laadukkaasti järjestämään. Tämä on tärkeä tieto silloin, kun pyritään varmistamaan koulutukseen hakeutujien osuvuus työelämän tarpeisiin. (Pouru, 2014)

Yksi Lounais-Hämeen koulutuskuntayhtymän arvoista on edelläkävijyys. Toimintaympäristön muutoksiin halutaan vastata organisaation arvojen mukaisesti. Oppilaitoksella on uusi organisaatiomalli, tiimiorganisaatio, jonka tarkoitus on palvella kokonaisuutena paremmin eri sidosryhmiä sekä olla joustava ja omata reagointikyky nopeisiin muutoksiin. Tämä toimintatapa mahdollistaa ketterän oppimisen yli koulutusalarajojen. Tästä esimerkkinä ovat

eri alojen osaajista koostuvat yhteistyötiimit. Näin saadaan kaikki osaaminen esille ja pystytään vahvistamaan yhteistä arvopohjaa ja tekemistä seutukunnan osaamisen, työelämälähtöisyyden ja elinvoiman hyväksi. Tämän on tarkoitus vahvistaa koko seutukunnan hyvinvointia, sekä jakaa jo olemassa olevaa tietoa ja osaamista. Faktialla on selkeä tavoite olla yksi merkittävä tekijä seutukunnan työllisyydenhoidossa ja koulutusyhteistyön mahdollistajana yhdessä seutukunnan elinkeinoelämän ja yritysten kanssa. Tähän tarvitaan monialaista yhteistyömallia. Tämä muutos on tarkoittanut Faktian toiminnan uudelleen kartoittamista, brändin kirkastamista, toimintojen vahvistamista ja laajan tarjonnan tunnettuuden kasvattamista, siis koko liiketoiminnan kehittämistä. Faktian toimintaa määrittelee Lounais-Hämeen koulutuskuntayhtymän arvot, visio ja toiminta-ajatus. Arvoiksi on määritelty edelläkävijyys, vastuullisuus ja yhteisöllisyys. Visiona on tuottaa seutukunnalle vahvaa elinvoimaa ja ylpeitä ammattilaisia ammattitaitoisen ja osaavan henkilöstön avulla. Toiminta-ajatuksena on toimia edelläkävijänä ja tuottaa osaamista yksikön, työelämän ja yhteiskunnan tarpeisiin. (Lounais-Hämeen koulutuskuntayhtymä, n.d.b)

Lounais-Hämeen koulutuskuntayhtymän arvot ja esimerkkejä siitä, miten ne toteutuvat arjen työssä, on esitetty seuraavassa kuvassa (Kuva 2).

Kuva 2. Lounais-Hämeen koulutuskuntayhtymän arvot (LHKK, n.d.)

Lounais-Hämeen koulutuskuntayhtymän arvot ja arvojen mukainen toiminta arjessa.		
EDELLÄKÄVIJYYS	VASTUULLISUUS	YHTEISÖLLISYYS
<ul style="list-style-type: none"> <li>- palvelu- ja koulutustarpeen uudistaminen</li> <li>- liiketoiminnan laajeneminen esimerkiksi henkilöstövuokraukseen</li> <li>- henkilöstön ammattitaidon edistäminen               <ul style="list-style-type: none"> <li>- robotiikan ja tekoälyn mahdollisuuksien lisääminen niin koulutustoiminnassa kuin arjen työssä</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- luotettava yhteistyökumppani</li> <li>- aktiivinen työelämäyhteistyö koulutuksen kohtaavuuden varmistamiseksi</li> <li>- yhteiskuntavastuun kantaja esimerkiksi maahanmuuttajien kotouttamisessa</li> <li>- syrjäytymistä ehkäisevä toimija</li> <li>- ammatillinen valmentaminen tulevaisuuden työelämään</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- yhteistyötiimien toiminta               <ul style="list-style-type: none"> <li>- sidosryhmäyhteistyö organisaation ulkopuolelle</li> <li>- seutukunnan työllisyysneuvoston aktiivinen vaikuttaja</li> </ul> </li> <li>- ammattilpeä me-henki organisaation sisällä</li> <li>- palautteen kerääminen sidosryhmiltä</li> </ul>

## 2.1 Faktian liiketoiminnan kehittämistyö

Faktian liiketoiminnan kehittämisen kivijalka muodostuu Lounais-Hämeen koulutuskuntayhtymän strategiasta, arvoista, visiosta ja toiminta-ajatuksista. Henkilökuntaa osallistavaa konkreettista työtä lähdettiin tekemään elokuussa 2020, jolloin halukkaat henkilöstön jäsenet kutsuttiin Faktian ensimmäiseen kehittämispajaan. Kaiken kaikkiaan syksyn mittaan henkilöstöä osallistavia kehittämispajoja järjestettiin kolme kappaletta. Ensimmäinen paja pidettiin 26.8.2020 ja sen kantavana teemana oli Faktian liikeidea ja sen sisältö. Toinen kehittämispaja oli 16.9.2020 ja sen teemana oli Faktian liiketoiminnan kehittäminen. Kolmannen pajan ajankohta oli 7.10.2020 ja pajassa työstiin Faktian vastuullisuutta ja eettisyyttä. Kaiken kaikkiaan pajoihin osallistui noin 20–30 henkilöä per paja, ja niissä työskenneltiin ryhmissä.

### 2.1.1 Faktian liikeidean kartoittaminen

Muuttuvassa toimintaympäristössä asiakaslähtöinen liiketoiminta on menestyvän toiminnan edellytys. Asiakaslähtöisyyttä mietittäessä täytyy muistaa, että se ei tarkoita pelkästään sitä, että organisaatio huomioi asiakkaat ja heidän tarpeensa. Liiketoimintaa harjoittavan organisaation on samassa yhteydessä muistettava myös ottaa huomioon sen omat liiketoiminnalliset tarpeet ja tavoitteet. Asiakaslähtöisyyden kolme peruspilaria ovat saavutettavuus, vuorovaikutteisuus ja arvontuotanto. Liiketoiminnan kehittämisessä saavutettavuus voi pelkän tavoitettavuuden lisäksi tarkoittaa esimerkiksi sitä, miten helppoa asiointi organisaatioon päin on tai miten siellä huomioidaan palautteet ja kehittämis ehdotukset. Vuorovaikutteisuus voi sisältää monia eri tapoja. Liiketoiminnallisesti ajatellen siinä huomioidaan esimerkiksi se, miten tarjoamaa kehitetään asiakastarpeiden pohjalta tai minkälaisia systemaattisia kohtaamistapoja ja -paikkoja organisaatio pystyy sidosryhmilleen tarjoamaan. Arvontuotanto edellyttää sitten jo keskinäistä luottamusta sekä aktiivista osallistumista. Toimijoita ohjaa silloin yhteisesti opitut asiat, yhteinen halu kehittyä sekä asioiden yhteinen tunnearvo. Jos organisaatio pystyy nämä peruspilarit suuntaamaan oikein sidosryhmilleen, se on vahvoilla. (Lehtonen & Niemi, 2018, ss. 16–17, 28–29) Kun toimintaa lähdetään kehittämään, on ensin tunnistettava liiketoiminnan tavoitteet. Tilanteen ymmärtäminen auttaa toimimaan oikein ja tekemään oikeita suuntauksia. Ensimmäisenä tunnistetaan tämänhetkinen palveluekosysteemi. (Sundberg, Roth, 2017)

Palveluekosysteemi syntyy arvon tuottamisesta yhdessä asiakkaan kanssa. Siksi on tärkeää osallistaa asiakkaita ennakkointityössä; on selvitettävä seutukunnan haasteet sekä tarpeet, ja sitä kautta löydettävä yhteiset kehittämisen kohteet. Osallistamalla asiakkaita organisaatiossa on helpompi nähdä onko kehittämisen kohteiksi suunnitellut toimet oikeita. Palveluekosysteemin kehittämisessä on tunnistettava potentiaaliset asiakkaat sekä suunniteltava tulevat toimet organisaation arvolupausten mukaisesti. Tavoitteena on ymmärtää määriteltyjen kohderyhmien tarpeita sekä palvelun tuottamisesta heille koituvia hyötyjä. Organisaatiossa on tämän tiedon pohjalta päätettävä keinot tavoitteen saavuttamiseksi. Näiden tietojen avulla organisaatiossa pystytään kehittämään liiketoimintaan uusia toimintamalleja. (Sundberg & Roth, 2017)



Edellä mainittua työtä lähdettiin tekemään syksyllä 2020, jolloin henkilöstöä osallistettiin Faktian liiketoiminnan yhteisiin kehittämispajoihin. Ensimmäisessä pajassa rakennettiin näkemys siitä mitä Faktia on tänä päivänä. Henkilöstö osallistui aktiivisesti kertoen omia näkemyksiään siitä, minkälaisena he haluavat Faktian näyttävän asiakkaan silmin. Joka ryhmässä nousi asiasanoiksi esimerkiksi luotettavuus, asiantuntevuus, joustavuus, asiakaslähtöisyys ja saavutettavuus. Toinen pohdittava asia oli se, mitä hyvää Faktialla henkilökunnan mielestä on nyt; sellaista, jota muutoksessa ja kehittämisessä kannattaa vaalia. Yhteisiksi teemoiksi nousi yrityksille tehtävät räätälöidyt rekrykoulutukset, Elinkeino-, liikenne ja ympäristö- sekä Työ- ja elinkeinotoimistojen kanssa tehtävä yhteistyö, aikuispedagogiikka, kumppanuussuhteet alueen toimijoiden kanssa sekä työelämäyhteistyö ja työelämälähtöisyys. Kolmantena teemana pajassa oli ”villi visiointi”, eli mitä kaikkea Faktia voisi tulevaisuudessa olla. Ehdotuksia tuli paljon, ja niissä oli huomioitu ihailtavan paljon koko koulutuskuntayhtymän resurssien, esimerkiksi tilojen ympärivuotinen käyttö. Ajatuksia virisi muun muassa elämyskurseista eri-ikäisille ihmisille, koulutusten verkko-ostaminen, alueen toimijoiden tutustuttaminen Faktian toimintaan systemaattisesti sekä koko henkilöstön laajan osaamisen hyödyntäminen, markkinointi ja brändääminen. Pajassa myös tutustuttiin henkilöstöpalveluliiketoimintaan, joka oli Faktialla uusi aluevaltaus JobParin yhdistyessä siihen maaliskuussa 2020. Henkilöstöpalveluliiketoiminta pitää sisällään esimerkiksi henkilöstövuokraus-, uraohjaus-, rekrytointi- ja työnohjausta. Tämän toiminnan tarkoitus on helpottaa osaavan henkilöstön saatavuutta, edistää työllisyyttä seutukunnalla, vahvistaa yhteistyötä seudun yritysten kanssa sekä olla ketterä ja kehittävä kumppani kaikissa henkilöstöön liittyvässä asioissa. JobPari lisää myös opiskelijoiden mahdollisuuksia työllistymiseen jo opintojen aikana ja myös oppisopimus on mahdollista järjestää sen kautta. Pajan tuotoksista tavoitteeksi määriteltiin rakentaa Faktialle monialainen yhteistyömalli, jonka avulla voidaan löytää ratkaisuja yritysten henkilöstötarpeisiin. (Faktian kehittämispaja, 26.8.2020)

### **2.1.2 Faktian liiketoiminnan kehittäminen**

Faktian liiketoiminnan kehittämisen pajassa lähdettiin liiketoimintaa hahmottamaan Business Model Canvasin (BMC) kautta. Se on liiketoiminnan kehittämiseen ja arviointiin

tarkoitettu työkalu, jossa yhdelle arkille kerätään kaikki oleelliset asiat yrityksen liiketoiminnan kannalta. Sen yhdeksään osa-alueeseen kuuluu muun muassa yhteistyökumppanit, kriittiset resurssit ja arvo- tai asiakaslupaus. Asiakslupaukseen sisällytettiin esimerkiksi lisäarvon tuottaminen yrityksille, apua ja tukea muutoksiin, apua yrittäjyyden alkumetreille, palvelumuotoilua asiakkaalle, HR-asiiantuntijapalveluita sekä rekrytointi- ja perehdytyspalveluita. Asiakslupauksen mukaisesti Faktian toiminta on tavoitettavaa, laadukasta, sujuvaa, matalaa byrokratiaa ja joustavaa. Asiakassuhteista huolehditaan säännöllisin yhteydenpidoin, luotettavasti, henkilökohtaisesti ja matalalla hierarkialla. Asiakasryhmiksi määriteltiin alueelliset yritykset ja elinkeinoelämä, kunnat, isot konsernit, yhdistykset, järjestöt, omistajakunnat ja muut sidosryhmäasiakkaat. Nämä muodostuivat pitkälti jo olemassa olevien asiakkaiden mukaan. Asiakkaita myös halutaan olevan koulutuskuntayhtymän jokaiselta osaamisalalta, koska sillä on laaja-alainen osaamis pohja ja ammattitaitoinen henkilökunta. Tulovirtaa Faktialle tulee laadukkaista ratkaisuksista ja palveluista, asiakaslähtöisestä, kokonaisvaltaisesta ja laaja-alaisesta tarjonnasta. Näiden asioiden valossa Lehtosen & Niemen (2018) aiemmin mainitsevat asiakaslähtöisyyden peruspilarit saavutettavuus, vuorovaikutteisuus ja arvontuotanto täyttyvät Faktian toiminnassa. (Faktian kehittämispaja, 16.9.2020)

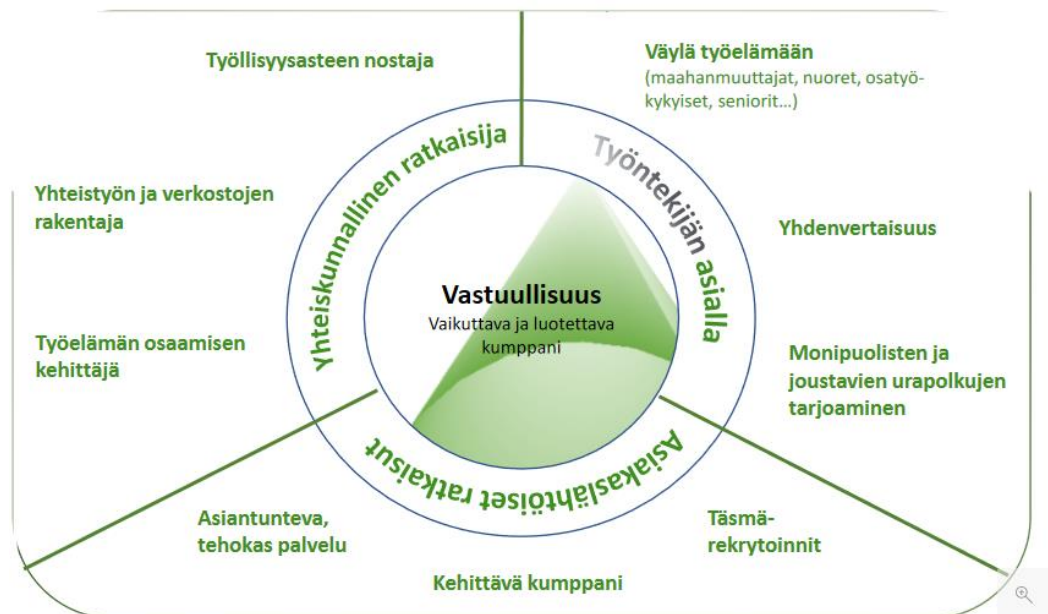
## **2.2 Faktian vastuullisuus**

Faktian kolmas kehittämispaja käsitteli vastuullisuutta ja eettisyyttä liiketoiminnassa ja henkilöstöpalveluissa. Vastuullisella liiketoiminnalla tarkoitetaan sitä, että organisaatio huomioi omassa toiminnassaan niin taloudelliset, sosiaaliset kuin ekologisetkin näkökulmat. Sen toiminta on kestäväällä pohjalla ja se ottaa tekemisissään huomioon sidosryhmien tarpeet ja edut. Samalla se huolehtii omasta kannattavuudestaan. Vastuullinen yritys toimii läpinäkyvästi ja tästä toiminnasta syntyy sille parhaimmillaan kilpailuetua. (EK, n.d.) Eettinen liiketoiminta menee askeleen syvemmälle; kestävyiden ja kannattavuuden lisäksi tärkeiksi asioiksi nousevat yhteiskunnallisesti hyväksyty toiminta eri sidosryhmien näkökulmasta sekä yhteinen, jaettu ymmärrys tavoitteiden saavuttamiseksi. Organisaatioiden arvot ohjaavat eettistä liiketoimintaa ja antavat sille suunnan eteenpäin. Se vaatii kuitenkin jatkuvaa dialogia sidosryhmien kanssa. Eettisen liiketoiminnan eduista on kasvavaa näyttöä. Sitä

harjoittavilla organisaatioilla on parempi maine, ne ovat haluttuja yhteistyökumppaneita, niiden riskienhallinta on vankemmalla pohjalla, ne kehittävät parempia innovaatioita ja työntekijät ovat tyytyväisempiä ja sitoutuneempia. Tällä kaikella on positiivinen vaikutus organisaation taloudelliseen tulokseen. (Wessberg, 2020)

Pajassa tutustuttiin Henkilöstöpalveluyritysten Vastuullisuuden voimakenttä -malliin. Faktian palvelupäällikkö Leea Kantelus oli mukaellut Vastuullisuuden voimakenttää Faktian lähtökohtia ajatellen (Kuva 3).

Kuva 3. Vastuullisuuden voimakenttä (Kantelus, mukaellen hpl, 2020)



Vastuullisuuden voimakentän avulla pyritään keskittämään organisaation vastuullisuustyö niihin osa-alueisiin, jotka ovat sen sidosryhmille olennaisia ja liiketoiminnan kannalta merkittäviä. Näin pystytään määrittelemään vastuullisuustyölle myös mittarit, painopisteet ja tavoitteet. (Kuvaja, n.d.) Valitut osa-alueet voidaan viedä organisaation toimintaan sellaisenaan tai soveltaa niitä omiin tarpeisiin sopiviksi. Mittarit ja tavoitteet ovat organisaatiokohtaisia. Henkilöstöpalveluyrityksissä on yleisesti tunnistettu vastuullisuus merkittäväksi tekijäksi alalla mm. maineen kannalta. Sen toimintaperiaatteita on uudistettu

lisäämällä vastuullisuusnäkökulmia toimintaan. Silti monesti koetaan, että sidosryhmät eivät näe asiaa samalla tavalla. Vastuullisuusnäkökohtien määrittelyn tavoitteena on tunnistaa ne seikat, joissa yritys voi vaikuttaa mm. kestäväen kehityksen toteutumiseen toiminnassaan. Vastuullinen yritys toimii yhteiskunnan kannalta myönteisesti tukien asioita, jotka ovat yleisesti hyväksytyjä. Vastuullisessa organisaatiossa tätä työtä tekevät ammattitaitoiset ja motivoituneet työntekijät, joiden työpanoksella on suuri merkitys vastuullisuustyön toteutumisessa. (Henkilöstöpalveluliitto, n.d., s.12)

Arvoliitto on kotimaisista toimijoista koostuva verkosto, joka edistää toimijoidensa yhteiskunnallista vastuullisuutta. Sen toiminnan kantavana ajatuksena on tukea vastuullista liiketoimintaa, antaa tukea kehitystyöhön ja saada näkyvyyttä näille asioille. Arvoliitossa nähdään, että yritysten vastuullinen toiminta on yrittämisessä kilpailuetu. Arvoliitto määrittelee yhteiskunnallisen yrityksen liiketoimintaa harjoittavaksi organisaatioiksi, jonka tarkoituksena ensisijaisesti on tehdä yhteiskunnallisesti hyvää. Ne ovat sitoutuneita kehittämään toimintaansa pitkäjänteisesti, ne toimivat kaikin puolin vastuullisesti, toiminta on läpinäkyvää, avointa ja se perustuu organisaation arvopohjaan. Liiketoiminnallinen yrittäminen keskittyy ihmisten, ympäristön ja yhteiskunnan hyvinvoinnin lisääntymiseen. Toiminnassa korostuu halu saada aikaan vaikuttavuutta, eli positiivista muutosta (Arvoliitto, n.d.) Tällaisen organisaation toiminta on usein myös eettistä. Organisaation eettinen toiminta pohjautuu samoin sen arvoihin. Eettinen organisaatio ymmärtää tekojensa ja valintojensa seuraukset. (Heinonen, 2016, ss. 5–15) Eettistä liiketoimintaa harjoittavassa organisaatiossa on sovittu yhteiset pelisäännöt. Organisaatorakenteiden tarkastelu ja niiden muovaaminen vastaamaan parhaalla mahdollisella tavalla sekä oman että ulkopuolisten sidosryhmien tarpeeseen liittyy eettiseen liiketoimintaan. Juuri tätä on tehty myös Lounais-Hämeen koulutuskuntayhtymässä, kun organisaatiomallia lähdettiin rakentamaan uudelleen. Toiminta hiottiin tiimiorganisaation myötä entistä läpinäkyvämmäksi ja monialaisemmaksi erilaisten sisäisten yhteistyömuotojen kautta. Tiimiorganisaatio, kuten eettinen liiketoimintakin, korostaa yksilön omaa vastuuta työn tekemisestä sekä avoimen ilmapiirin luomisesta ja ylläpitämisestä. (Ratsula, 2016, Johdanto eettiseen ja vastuulliseen liiketoimintaan -luku, kolmas kappale) Faktian kehittämispajassa eettisyys määriteltiin hyvän tekemisen periaatteeksi ja normatiivisen etiikan arvoissa pysymiseksi. Hyvän tekemistä korostettiin, samoin ammatillista vastuuta työskentelystä, vastuullista kumppanuutta eri

sidosryhmien kanssa sekä oikeudenmukaisuuden periaatteita. Ajatus Faktian eettisyydestä kiteytettiin mieltämällä, miten se arkipäivässä toteutuu. Arjessa organisaation arvot, säännöt ja käytänteet ohjaavat toimintaa. Niiden lisäksi organisaatiossa on myös paljon tiedostamattomia tapoja ja tottumuksia, jotka ovat työyhteisölle yhteisiä. Nämä tavat ohjaavat työyhteisön tekemistä, ja vähitellen ne muuttuvat säännöllisiksi toimintatavoiksi. Organisaatiot, joissa on yhteistä kokemusta, synnyttävät oman organisaatiokulttuurin (Kuusela, 2017) Tämä kulttuuri muotoutuu ajan muutoksien mukana. Organisaatiokulttuuri antaa tekemiselle raamit, kuten myös kirjoittamattomat säännöt ja ihmisten tekemät valinnat. Näkemys yhteiseen, tulokselliseen ja vastuulliseen toimintaan syntyy siitä, että kaikilla on yhteinen tilannekuva, jaetut arvot ja halu yhteiseen tavoitteeseen. Eettisyys ei ole itsestäänselvyys, vaan sen täytyy olla kiinteä osa organisaation arvoprosessia, joilla täydennetään sille määriteltyjä arvoja. Eettisyydellä on myös tärkeä rooli vastuullisen liiketoiminnan näkökulmasta; se muodostaa organisaation toiminnalle selkärangan, luo positiivista yrityskuvaa ja vahvistaa organisaation imagoa yhteiskunnallisena toimijana. Eettinen toiminta tuo henkilöstölle mielekkyyttä työn tekemiseen ja arvostukseen, sidosryhmille ammattimaisen ja lisäarvoa tuottavan näkökulman sekä koko seutukunnalle yhteiskuntavastuunsa kantavan organisaation mallin. (Faktian kehittämispaja, 7.10.2020)

Lounais-Hämeen koulutuskuntayhtymässä on kehitetty kestävän kehityksen mukaista toimintaa vuodesta 2014 lähtien aktiivisesti. Toinen kolmannessa kehittämispajassa käsitellyistä teemoista oli vastuullinen toiminta kestävän kehityksen indikaattoreiden näkökulmasta. Indikaattoreina oli asiakasvastuu, verkostoyhteistyö, ympäristövastuu, johtaminen ja tiimien sekä yksión vastuu ja seuranta ja kehittäminen. Näitä indikaattoreita käsiteltiin sekä tulevaisuutta ennakoivan että yhteiskuntaa uudistavan näkökulman kautta. Tulevaisuutta ennakoiva asiakasvastuu koostuu esimerkiksi kestävyystaidoista, kuten kriittisen ja analyyttisen ajattelun hallinnasta, ongelmanratkaisukyvyistä sekä yhteistyö- ja vuorovaikutustaidoista. Tulevaisuuden ennakoinnissa tärkeää on myös ammattialojen toimintaympäristön tunteminen ja siihen liittyvät vastuullisen yritystoiminnan, ammattietiikan, elinkaariajattelun, kierto- ja jakamistalouden sekä tulevien muutosten hahmottaminen. Hyvinvoinnin edistäminen, yhteisöllisyys, osallisuus ja moninaisuuden arvostaminen nousevat tärkeiksi tekijöiksi. Yhteiskunnallisesti tämä vastuullisuus tarkoittaa

sitä, että on oltava avoin tulevaisuusajattelulle ja valmis kohtaamaan muutoksia, myös kestävien ekosysteemien rajoissa. Asiakasvastuussa tulevaisuuslukutaito ja kyky ennakoida tulevaa on keskeinen osa-alue yhteiskunnan uudistamisessa. Sidosryhmien merkitys korostuu, kun myös oppijat toimivat innovoijina muiden verkoston jäsenten kanssa. Oppilaitoksella on tärkeä rooli aineettoman hyvinvoinnin ja yhteisöllisyyden rakentajana yhdessä kumppaniverkostonsa kanssa. Oppilaitoksen henkilöstön osaamista vahvistetaan tulevaisuusajattelun taitojen oppimisessa sekä kestävyysosaamisessa.

Verkostoyhteistyön vastuullisuus koostuu oppilaitoksen toiminnasta yhdessä yhteisönsä jäsenten kanssa. Käytännössä se tarkoittaa yhteistä oppimista, vuoropuhelua, jaettuja visioita, toimintatapojen kyseenalaistamista ja uusien ratkaisujen ideointia. Tätä pidetään yllä olemalla säännöllisesti vuorovaikutuksessa toimintaympäristön ja siinä olevien verkoston jäsenten kesken. Näin pystytään ajantasaisesti ennakoimaan muutoksia sekä vastaamaan niihin paremmin. Jotta organisaatio pystyy perustamaan toimintansa vastuulliseen verkostoyhteistyöhön, sen täytyy kehittää verkostoissa tapahtuvaa tiedon jakamista ja oppimisen toimintatapoja. Yhteisen vision ja ymmärryksen rakentaminen toiminnan tarkoituksista ja merkityksistä on tärkeää. Tätä noudattamalla pystytään ennakoimaan toimintaympäristön muutoksiin ja innovoimaan uusia kestäviä ratkaisuja verkostoyhteistyöllä.

Ympäristövuosuullisuus on jo pitempään ollut organisaatioiden käytännön toiminnassa. Myös Faktiassa osallistetaan henkilöstö arvioimaan omaa toimintakulttuuriaan sekä miettimään vastuullisia ja eettisiä hankintoja tärkeänä arviointikriteerinä. Ympäristövastuu toteutuu koko oppilaitoksen arjessa läpäisevästi. Verkostoyhteistyöllä hyödynnetään kumppaneiden asiantuntemusta ja vastuullisuuden kehittämistä tehdään yhteistyössä. Oppilaitoksen toiminta lähenee jo hiilineutraaliutta esimerkiksi energiansäästöratkaisujen ja vähäpäästöisen liikkumisen avulla. Oppilaitos toimiikin esimerkkinä kohtuutaloudesta, joka tuottaa hyvinvointia seutukunnalle ympäristön kantokyvyn rajoissa. Tästä esimerkkinä on muun muassa Lounais-Hämeen koulutuskuntayhtymän ilmasto- ja kiertotalous-teema, joka on yksi strategian painopistealueista. Oppilaitoksessa tehdään systemaattista työtä sekä hiilijalanjäljen että ympäristövaikutusten pienentämiseksi. Käytännön työssä tämä tarkoittaa esimerkiksi materiaalihankintojen huolellista harkintaa, hävikin minimointia, matkustamisen

vähentämistä ja hankintojen elinkaariajattelua. (Lounais-Hämeen koulutuskuntayhtymä, n.d.e)

Suomalaista yhteiskuntaa ravistelee laaja yhteiskunnallinen muutos. Väestö ikääntyy ja huoltosuhde heikkenee. Väestön keski-ikä nousee Suomessa EU-maista nopeimmin. Väestönkasvu on riippuvainen maahanmuuttajien määrästä. Väestörakenteen muutos ja kaupungistuminen määrittelevät kunkin alueen tulevaisuutta ja elinvoimaa. (Valtioneuvosto, n.d.) Nämä yhteiskunnalliset seikat on otettava huomioon suunniteltaessa sekä oppilaitoksen toimintaa että seutukunnallista elinvoiman ylläpitämistä. Tehtävät toimenpiteet perustuvat yhteisiin tavoitteisiin, luottamukseen ja yhteistyöhön. Oppilaitoksen sisällä käydään rakenteita ylittävää vuoropuhelua. Toimintaa kehitetään koko ajan, ja vaihtoehtoisia toimintamalleja rakennetaan. Johtaminen perustuu jaettuihin arvoihin ja visioihin. Oppilaitos käy vahvaa dialogia kumppaniverkostonsa kanssa rakentaen organisaatorajoja ylittäviä toimintatapoja. Sillä on käytössään sisäiset ekologiset, sosiaaliset ja taloudellisen kestävyuden mittarit, joilla toiminnan kestävyyttä tarkkaillaan koko ajan. Nämä raportit jaetaan sidosryhmien kanssa. Vastuullinen liiketoiminta Faktiassa, kuten koko Lounais-Hämeen koulutuskuntayhtymässä, tarkoittaa sitä, että organisaatio kantaa yhteiskunnallisen vastuunsa, huolehtii asiakkaistaan, toiminta perustuu asiakaslähtöiselle yhteistyölle seutukunnan toimijoiden kanssa ja toiminta on tuloksellista ja tarkoituksenmukaista. (Kestävän kehityksen koordinaattori A. Teppo, kehittämispajan esitys, 7.10.2020)

Kuten organisaation strategiaan, myös vastuullisuuteen kuuluvat kiinteänä osana arvot. Faktian kolmannessa kehittämispajassa käytiin keskustelua arvoista ja siitä mitä ne tarkoittavat arjen toiminnassa ja miten ne konkretisoituvat. Oppilaitoksessa määriteltyjä arvoja jalkautettiin käytännön tasolle. Tärkeinä arjoina toiminnassa pidettiin esimerkiksi jatkuvaa ammatillista uudistumista, valmiutta nopeaa reagointia vaativiin toimiin, yhteiskuntavastuullisuutta, yhteistä ymmärrystä työtiimien kesken, kunnioitusta sekä sidosryhmäyhteistyötä. Laatu ja sen ylläpitäminen koettiin myös merkittäväksi tekijäksi, sekä palvelujen tasalaatuisuus. (Faktian kehittämispaja, 7.10.2020)

Liiketoiminta on arvoa tuottava organisaation osa-alue; sillä pyritään tuottamaan kysyntään vastaavia tuotteita tai palveluita ja sitä kautta vahvistamaan organisaatioiden elinvoimaa.

Siltä myös odotetaan paljon; elinvoimaa tuottavan organisaation odotetaan ymmärtävän palvelujen käyttäjien arvoja, arvottamisen tapoja ja siitä syntyviä toiminnallisia kokonaisuuksia. Tällöin puhutaan arvonluonnin ekosysteemistä. Tätä arvoa pystytään rakentamaan vain yhteistyön tuloksena. Arvo syntyy, kun palvelun tuotos on mieluisa asiakkaalle. Kolikolla on myös toinen puoli; epäonnistuessaan arvon tuottaminen tekee särön yhteistyöhön. Siihen sisältyy siis iso mahdollisuus tai iso riski. Ympäröivän toimintalueen kompleksisuus ja nopeus haastavat arvonluonnin toteuttamisen. On pysyttävä ajan hermolla. Sanotaankin, että parhaiten pärjäävät ne organisaatiot, jotka huomioivat riittävästi ympäröiviä muutoksia ja ovat valmiita muuttamaan toimintaansa niiden mukaan. Niitä organisaatioita arvostetaan. Jotta arvonluonti tässä kompleksisessa toimintaympäristössä olisi mahdollista, osapuolilla on oltava yhteinen näkemys toiminnan arvosta. Arvon ei tarvitse näyttäytyä kaikille osapuolille samanlaisena, mutta sen pitää tuottaa jonkinlaista arvoa kaikille. (Toivonen, n.d.) Arvonluonnin ekosysteemin toteuttamisessa oleellista on käytettävät resurssit ja niiden integrointi yhteen esimerkiksi kumppanuusverkoston toimijoiden kesken. Silloin arvon tuottamiseksi tarvitaan toimijoiden välistä avointa vuorovaikutusta sekä yhteistyötä. (Ketonen, 2020, ss.22–23) Eri osapuolille tässä ekosysteemissä arvoa voivat tuottaa esimerkiksi hyvä imago, verkostoituminen, yhteistyö muiden toimijoiden kanssa, turvallinen työpaikka tai ratkaisu johonkin ongelmaan. Kiteytettynä voisi todeta, kuten Teemu Heinilä (2020) yrityksensä blogissa, että saadakseen organisaation arvoista todellista hyötyä ja kilpailuetua liiketoiminnassa, niiden on tuettava organisaation visiota ja luotava sille vahva organisaatiokulttuuri. Kaikkien liiketoimintaan vaikuttavien päätösten on pohjauduttava näihin arvoihin. Arvot ja arjen toiminta muodostavat organisaatiokulttuurin, ja sillä on vahva vaikutus myös työnantajakuvaan. Sillä taas on positiivinen vaikutus siihen, minkälaisia henkilöitä organisaatioon hakeutuu töihin. Työntekijöiden kohdalla arvoihin perustuva vahva organisaatiokulttuuri helpottaa työntekijöiden työn tekemistä, nostaa motivaatiota ja sitoutumista sekä parantaa sisäistä viestintää. Näin vahva käytännönläheinen arvoperusta houkuttelee myös asiakkaita, joilla on samat arvot. Siksi on tärkeää, että organisaatioissa ollaan ajan tasalla siitä, mikä tämän päivän liiketoiminnassa on arvokasta ja mihin päätökset perustuvat. Viimeisen vuoden aikana arvot ovat olleet tietoisesti keskiössä, kun koronavirus on muuttanut kaiken. Vuosi on kiihdyttänyt arvojen merkitystä myös liiketoiminnassa. Australialaisen tutkimuksen mukaan



jopa 61 % asiakkaista kertoo, että se, miten organisaatio toimii arvojen mukaisesti kriisin aikana, vaikuttaa asiakkaiden ostokäyttäytymiseen kriisin jälkeen. Tämä tarkoittaa sitä, että organisaatioiden on panostettava enemmän niihin arvoihin ja asioihin, jotka erottavat heidät kilpailijoistaan. Tämä näkyy kaikessa organisaation tekemisessä; siinä, kenen kanssa he toimivat, minkälaisiin projekteihin osallistuvat, miten henkilöstöä kohdellaan ja miten he pitävät yhteyttä asiakkaisiinsa. Organisaatioiden on myös tärkeää sitoutua arvoihin ja asioihin, joihin uskovat pitääkseen asiakkaansa. (Arora ym., 2020)

### 3 Elinvoima

Baldauf (2010, s.25) kiteyttää elinvoiman käsitteen seuraavasti: ”Elinvoima on sanana orgaaninen ja lähellä energiaa ja vitalisuutta. Elinvoima on olemassa kaikkeen vaikuttavana henkenä, tekemisen meininkinä. Elinvoima ei ole staattinen tila, vaan liikettä ajassa ja kontekstissa. Siten se on dynaaminen käsite. Kansakunta – tai yritys – voi olla hetkellisesti hyvin kilpailukykyinen, mutta sen jatkuva menestyminen perustuu uudistumiskykyyn, jonka elinvoima mahdollistaa.” Hänen mukaansa elinvoimaan liittyy kiinteästi uusiutuvuus, kyky joustavaan toimintaan, riskinotto ja muutosprosessien läpivieminen (Baldauf, 2010, s.25)

Olemme hyvinvointiyhteiskunnassamme tottuneet siihen, että meillä on riittänyt työvoimaa, joka on taannut talouskasvun. Tulevina vuosina tähän tulee merkittävä muutos; väestön ikärakenne muuttuu radikaalisti, muuttoliike kasvaa ja koko työelämä kokee rakennemuutoksen. Tulevaisuuden haasteena on mm. opintojen lyhentäminen ja keskittäminen sekä laaja-alaistuminen. Laaja-alaistuminen on välttämätöntä työn kuvien muuttuessa; vanhoja poistuu, eikä uusista ole tarkkaa näkemystä. Opetusministeriön työryhmän mukaan ohjaus on äärimmäisen tärkeässä roolissa silloin, kun puhutaan opintojen valinnoista ja oikean osaamisen hankkimisesta. Opiskelijaa ohjattaessa pitäisi koko ajan pitää mielessä tulevaisuuden työelämätarpeet. Koulutustavoitteen ohella sen pitäisi olla yksi kantava tekijä kohti työelämää. Koulutuksen järjestäjien ja työntekijien pitäisi vahvistaa yhteistyötään ja jo työelämässä olevien täydennyskoulutus pitäisi mahdollistaa aiempaa joustavammin. (Henriksson ym., 2010, ss.33–47) Tulevaisuuden työelämätarpeet muuttuvat

nopeaan, jolloin myös jo työelämässä olevien osaamista on päivitettävä. Kansainvälisessä koulutusvertailussa Suomi on ollut viime vuosikymmenet kärkipäässä, mutta aikuisemman väestön kouluttamisessa olemme jälkijunassa. Tämä näkyy mm. siinä, että vaikka työttömyysaste koko maassa on melko korkea, monet kasvualat kärsivät silti osaajapulaa. (Eloranta ym., 2019, s.3)

Forssa on seutukaupunki. Seutukaupunki on talousalueensa keskus olematta kuitenkaan maakuntakeskus. Näillä seutukaupungeilla sanotaan olevan riittävät resurssit alueelliseen elinvoiman kehittämiseen. (Kuntaliitto, 2021) Kansanedustaja Hanna Kosonen on tehnyt selvitystyötä Opetus- ja kulttuuriministeriön nimeämänä tutkien seutukaupunkien mahdollisuuksia elinvoiman mahdollistajina. Siinä mainitaan elinvoiman tärkeimmiksi tekijöiksi osaavan työvoiman saaminen seutukunnan yrityksiin sekä tutkimus-, kehitys- ja innovaatiotoiminta TKI. (Kosonen, 2021)

### **3.1 Oppimisen ekosysteemi**

Oppimisen ekosysteemi on käsite, joka laajimmillaan koostuu oppijan koko elinkaaren aikaisista oppimisympäristöistä; niin oppilaitoksessa, työelämässä kuin työelämän ulkopuolisessa elämässä. Olennaisena osana tähän liittyy digitaalinen ekosysteemi. Se tarkoittaa ihmisten, palveluiden ja tuotteiden yhdistämistä siten, että se tuottaa lisäarvoa erityisesti asiakkaalle. Arvo voi syntyä esimerkiksi digitalisaation mahdollistamasta nopeudesta tai digitaalisesta saavutettavuudesta. (Piiparinen, 2020) Sen avulla pystytään hallitsemaan suurempia kokonaisuuksia tiedon välityksessä ja sen hyödyntämisessä. Tämä vaatii toimijoilta kuitenkin uudenalaista ajattelutapaa sekä prosessien uudelleen määrittelyä. Ajattelun muutosta tarvitaan myös markkinointiin, asiakkaisiin sekä näihin kiinteästi liittyviin verkostoyhteistyön muotoihin, vuorovaikutuksen käymiseen sekä organisaatioiden osallistamiseen. Nämä eri osa-alueet ratkaisevat sen, miten hyvä kokonaispalvelusta tulee. Se myös ratkaisee sen, miten kokonaisuus tavoittaa uusia käyttäjiä, eli tässä tapauksessa oppijoita. Organisaatioiden vaikuttavuus kasvaa liittymällä näihin ekosysteemeihin, mutta se vaatii organisaatiolta uudenlaisen yhteistyön sisäistämistä. (Meriluoto, 2019) Tämä

vaikuttavuus voi näyttäytyä esimerkiksi tavoitteiden saavuttamisena, yhteistyön kehittymisenä ja uusien toimintatapojen hyödyntämisenä. Määritelmä ”oppimisen ekosysteemi” on syntynyt tarpeesta, jossa ammatillisen oppimisen ja työelämän yhteistyötä haluttiin ymmärtää uudella tavalla. Käsitteeseen voidaan lisäksi sisällyttää mm. digitaalinen ekosysteemi ja liiketoiminnallinen ekosysteemi, joilla kummallakin on tahollaan suuri merkitys myös koulutuksen maailmassa. Näiden kummankin käsitteen kautta voidaan myös helpottaa ymmärrystä siitä, mikä niiden rooli on nyky-yhteiskunnan laajassa oppimisen ekosysteemissä ja oppimisen merkityksessä. Oppimisen ekosysteemi, eli käytännössä koulutus ja siihen panostetut kustannukset, pitäisikin nähdä immateriaalisena investointina, joka on yhteiskunnan talouden osasysteemi. Tämän osasysteemin tuloksena yhteiskunta saa osaavaa työvoimaa ja sitä kautta uusia kuluttajia, joka on talouden kehittymisen perusta. (Heikkinen, Laitinen-Väänänen, Siklander & Virolainen, 2019, ss.6–9) Digitaalinen ekosysteemi voidaan puolestaan tässä yhteydessä nähdä oppijan oppimisprosessia tukevana järjestelmän osana. Oppijan näkökulmasta siinä on paljon hyviä puolia, kuten esimerkiksi joustavuus sekä opintotarjonnan laaja kirjo. (eAMK, 2019.) Liiketoiminnan ekosysteemi syntyy, kun koulutusta tarjoavien tahojen ja yritysten välinen yhteistyö lisääntyy. Tällöin tärkeää on tietoa siitä, mitä ja minkälaista osaamista tulevaisuudessa tarvitaan. Tämänkaltaisen ekosysteemi palvelee kaikkia osapuolia: niin koulutuksen tarjoajat, yritykset kuin oppijatkin kaikki tarvitsevat ajankohtaista tietoa näistä näkökulmista pystyäkseen vastaamaan kehittyvän työelämän vaatimuksiin.

Opetus- ja kulttuuriministeriön kansliapäällikkö Anita Lehikoinen puhuu Helsingin Kauppakamarille antamassaan haastattelussa (2.6.2020) työn ja osaamisen liitosta. Hänen mukaansa tämän liiton toteutuminen edellyttää työvoiman, työvoiman ulkopuolella olevien, yritysten, kuntien, valtion työllisyyspalvelujen ja koulutustarjonnan yhteen tuomista. Hän peräänkuuluttaa alueellisten ja paikallisten palvelujen parantamista yhdessä TE-hallinnon, opetushallinnon ja koulutuksen järjestäjien kesken.

Tähän verkostoon täytyy vielä lisätä oppijan oma henkilökohtainen elämä. Tänä päivänä puhutaan siksak-elämän osaamisidentiteetistä. Sillä tarkoitetaan elämäntulkua, jossa vuoron perään opiskellaan, käydään työssä, hankitaan ammatillista pääomaa, pidetään vuorotteluvapaata ja taas koulutaudutaan. Tähän on vastattu holistisella uraohjauksella, jossa oppija on keskiössä. Muutosta kuitenkin tapahtuu, ja silloin on tarpeen kyseenalaistaa

myös holistinen uraohjaus. Tulevaisuudessa tarvitaan erilaista uraohjausta. Faktian palvelupäällikkö Leea Kantelus mainitsee, että uraohjaus on yksi Faktian keskeinen palvelu. Oikein suunnatulla uraohjauksella voidaan parantaa yksilön mahdollisuuksia löytää omat vahvuutensa sekä ennakoida osaamista kohti tulevaisuutta pitkällä aikajänteellä. Uraohjausta voidaan tehdä myös yrityksille; tällöin tavoitteena on rakentaa koko työyhteisön kattava etenemispolku. (L. Kantelus, henkilökohtainen tiedonanto, 7.4.2021)

### **3.2 Tulevaisuuden näkökulmia**

Sitran (2021) mukaan tulevaisuusajattelu on vaihtoehtoisten tulevaisuuksien hahmottamista sekä niiden peilaamista nykyhetkeen. Siihen liittyy taitojen ja osaamisen tarkastelu.

Organisaatioiden kohdalla tästä ilmiöstä puhutaan nimellä tulevaisuusvalmius.

Tulevaisuusvalmius mittaa kuinka valmis organisaatio on kohtaamaan toimintaympäristön haasteita ja miten joustavasti se pystyy niihin vastaamaan. Ymmärtääksemme tulevaisuutta ja pystyäksemme varautumaan siihen parhaalla mahdollisella tavalla tarvitsemme ymmärrystä nykytilanteesta, näkemystä tulevasta muutoksesta sekä siitä miten muutos tehdään.

Työelämä kokee jatkuvaa ja kiihtyvää muutosta. Toimialoja ja työnkuvia häviää ja syntyy, jolloin myös osaamistarpeet muuttuvat. Tämä vaatii jatkuvaa oppimista. Monien jäljelle jäävien tehtävien osaamistarpeet muuttuvat, joka vaatii myös päivittämistä. Kun työ muuttuu, myös koulutuksen on muututtava. Tulevaisuuden koulutuksen pitää olla digitaalisempaa, dynaamisempaa, yksilöllisempää sekä helposti saavutettavaa.

Tulevaisuuden työelämässä tarvitaankin entistä enemmän medianlukutaitoa, luovuutta, kriittistä ajattelua, esiintymis- ja ryhmätyöskentelytaitoja, kulttuurista osaamista, empatiaa, itsetuntemusta sekä yrittäjyyttä. (Hiltunen, 2019, s. 131) Faktian toimintaa kehitettäessä onkin mietitty seutukunnan kumppanuusajattelun vahvistamista; sitä, että avainkumppaneiden kanssa suunnitellaan oikein kohdennettuja koulutuksia ja niihin oikeita sisältöjä. Keskustelussa Faktian palvelupäällikkö Leea Kanteluksen kanssa tuli esiin, että tätä toimintaa voisi jalostaa palvelumuotoilun keinoin, esimerkiksi kyselyiden, workshopien tai ryhmäkeskustelujen pohjalta. Näin kumpikin osapuoli hyötyisi, resursseja pystyttäisiin

kohdentamaan oikein ja koulutuksen järjestäjällä olisi reaaliaikainen tieto siitä minkälaista osaamista työelämä tarvitsee. Faktian ja työvoimaviranomaisten kesken tehtävän yhteistyön kautta pyritään toimintaa kehittämään siten, että kumpikin taho pystyy paremmin vastaamaan tulevaisuuden tarpeisiin. (L. Kantelus, henkilökohtainen tiedonanto, 7.5.2021)

Työurat ovat pidentymässä, tulevaisuudessa tekijöitä on rajallisempi määrä, ja sitä myöten osaamista on joko hankittava lisää tai päivitettävä olemassa olevaa. Osaamistarpeet muuttuvat organisaatioiden strategioiden, kehittymisen ja tavoitteiden mukana. On tunnistettava osaamisen tekijät, jotka auttavat organisaatiota menestymään. Tähän tarvitaan organisaatioissa strategista johtamista. Sitä pidetään taitona, joka onnistuakseen vaatii useamman yksityiskohdan yhtäaikaista onnistumista. Nämä menestystekijät, strategia, johtaminen, osaaminen ja vuorovaikutus, ovat riippuvaisia toisistaan. (Peltomäki, 2019, s.12) On tärkeää huomioida eri osaamista omaavat ihmiset ja kiinnittää huomio heidän koulutukseensa ja kehitykseensä. Tällä on suuri merkitys organisaation toimintaedellytyksiin ja strategisten tavoitteiden saavuttamiseen. Vastavuoroisesti sillä on työntekijälle itselleen merkitystä ammatti-identiteetin ylläpitämisessä ja työmarkkinakelpoisuudesta huolehtimisessa. (Andersson ym., 2013, ss.12–13)

Tulevaisuudentutkija Ilkka Halava toteaa Kulttuuritoimituksen nettiartikkelissa (16.8.2020), että koronapandemian myötä moni asia muuttuu pysyvästi, myös työelämä. Hänen mukaansa yhä harvempi saa jatkossa elantonsa palkkatyöstä, ja työmarkkinoiden muutos onkin yksi olennaisimpia. Halava arvioi, että 2040-luvulla vakituudessa palkkasuhteessa on vain noin 40 % työväestöstä. Itsensä työllistäminen ja freelancer-mallin toiminta lisääntyy. Hän korostaa myös luovuuden, vuorovaikutustaitojen ja arvon tuottamisen kasvavaa merkitystä työelämässä. (Pääkkönen, 2020)

Osaaminen ja kehittyminen on kaiken keskiössä. Työntekemisen kautta ne ovat avaimet työllisyysasteen nostoon sekä ihmisten hyvinvointiin. Koulutuksella ja sitä kautta työllisyydellä on todettu olevan hyviä oheisvaikutuksia; ihmiset ovat onnellisempia ja voivat paremmin, palkka mahdollistaa monta asiaa, tunne osaamisesta vahvistaa identiteettiä ja sen avulla työssä jaksetaan paremmin. Koulutus ja työ ehkäisevät syrjäytymistä, aktivoivat toimintaa sekä tuovat merkityksellisyyttä elämään. Siksi koulutuksen ja työelämän

yhteistyön pitäisi olla saumatonta ja kiinni ajassa ja paikassa. Väestö pakkautuu isoihin kaupunkeihin; silloin pitää tehdä alueellisia tai paikallisia ratkaisuja siitä, miten huolehditaan yhteiskunnan hyvinvoinnista. Muuttotappioseuduilla, joihin Faktian seutukuntakin kuuluu, suuri kysymys on se, miten varmistetaan riittävä ammattitaitoisen työvoiman saatavuus tulevaisuudessa. Koulutuspalveluiden kohdennettavuus ja koulutuskentän hajanaisuus ovat haasteita. Muutoksen ajurit ovat voimakkaat ja nopeasti vaikuttavia. Yhteiskunta moninaistuu, maahanmuutto lisääntyy. Maahanmuuttajien integrointi yhteiskuntaan ja ammatilliseen elämään ei ole onnistunut yhteiskunnassa halutulla tavalla. Kaiken kaikkiaan on pelkoja siitä, että paljon työtehtäviä jäisi digitalisaation jalkoihin, eikä nähdä sitä, että myös uusia työtehtäviä tulee tilalle. Nyt peräänkuulutetaankin enemmän täsmäytettyjä koulutuspalveluja vastaamaan näihin. (Huttula, 2019) Nyt olisi tärkeää tuoda esille myös digitalisaation hyvät puolet. Näin saataisiin karsittua pelkoja työpaikkojen vähenemisestä sekä suunnattua ajattelu tulevaisuuteen. Mikael Jungner kertoi Elinkeinoelämän keskusliitolle kirjoittamassaan puheenvuorossa (EK, n.d.), että kaikki mikä tulevaisuudessa voidaan digitalisoida, niin digitalisoidaan. Jos me emme tee sitä, joku muu tekee. Hänen mukaansa se vaatii myös uudenlaista prosessien ajattelumallia, ymmärrystä siitä, että vuorovaikutteisuus ja asiakaslähtöisyys liittyvät kiinteästi digitalisaatioon. (Jungner, 2015). Polarisaatio, eli ihmisten työmarkkina-aseman eriytyminen on iso työelämän tulevaisuuden haaste. Polarisaatio tarkoittaa sitä, että ääripäät ajautuvat entistä kauemmaksi toisistaan. Käytännössä tämä voi tarkoittaa sitä, että esimerkiksi palvelualan työt muuttuvat pätkittäisiksi ja epävarmoiksi, kun taas korkeasti koulutetut saavat hyvin palkattuja töitä. Tästä voi seurata myös se, että keskituloiset työt vähenevät radikaalista ja vähitellen ehkä loppuvat kokonaan. (Heikkilä, 2019) Haasteena polarisoituvassa yhteiskunnassa on myös työn eri käsitysten välinen kuilu. Työ voi näyttäytyä kahtena erilaisena tarpeena tekijöilleen; toisessa on kyse vain elannon hankkimisesta ja toimeentulon turvaamisesta ilman sen suurempaa mielihyvän saamista itse työstä. Toinen näkemys työstä tuo tekijälleen arvoa, ja se koetaan merkityksellisenä ja tärkeänä osana elämää. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että keskipalkkaiset työt vähentyvät ja niitä korvataan digitalisaation ja robotisaation keinoin. Korkeasti palkatut ja toisaalta matalasti palkatut työt lisääntyvät. Nämä kasvattavat eriarvoisuutta työelämässä. (Heikkilä, 2019) Ongelma syntyy, kun nämä kaksi ajatusmallia eivät kohtaa. Työn murroksessa pärjää vain jatkuvalla osaamisen päivittämisellä ja

ylläpitämisellä. Sama logiikka näyttäytyy myös koulutuksen ja jatkuvan oppimisen yhtälössä. Oman paikan löytäminen tulevaisuuden jatkuvan oppimisen työelämässä käy entistä haastavammaksi; koulutus- ja työmarkkinat moninaistuvat, asemoituminen ja kiinnittyminen yhteiskuntaan muuttuu ja elämänkulku pirstaloituu. Yksilön vastuu korostuu. (Dufva, ym., 2017, ss.11–12, 21–29). Koulutuksella on tässä asiassa suuri merkitys. Yksilön kannalta olisi tärkeää löytää mielekäs koulutus, jonka kautta voi verkostoitua ja löytää työn tekemiselle merkityksen. Siksi paikalliset toimijat, kuten Faktia, ovat avainasemassa yhdessä seutukunnan yritysten kanssa.

### 3.3 Ennakoinnin haasteita

Elinkeinoelämän keskusliitto EK on antanut 22.1.2021 lausunnon valtioneuvoston luonnokseen koulutuspoliittiseen selontekoon. Siinä EK toteaa mm., että huomio pitäisi entistä enemmän kiinnittää koulutustason sijaan osaamistasoon. Myös koulutuksen ja elinkeinoelämän kohtaamista toivotaan nostettavan entistä enemmän esille. EK:n mielestä koko koulutusjärjestelmää koskeva haaste on tiedolla johtamisessa ja tiedon tuottamisessa. Dataa on paljon, mutta ne päivittyvät hitaasti ja ovat monessa eri tietokannassa. Kun tämä olemassa oleva tieto pystyttäisiin valjastamaan oikein, saataisiin reaaliaikaista tietoa, jota voitaisiin hyödyntää esimerkiksi työnhakijoiden ja työpaikkojen kohtaamisen haasteissa sekä koulutuksen ennakoinnissa. Ammatillisen peruskoulutuksen merkitys ja sitä kautta merkitys elinkeinoelämälle tulee tulevaisuudessa kasvamaan. Jatkuva oppiminen ja uusien taitojen kehittäminen ja ammattitaidon ylläpitäminen tulevat korostumaan. Osaamistarpeisiin pitää tulevaisuudessa pystyä yhä nopeammin vastaamaan. Jatkuvan oppimisen kokonaisuudessa merkityksellistä on koko koulutusjärjestelmän tarjonta. Työelämän, yritysten ja koulutusjärjestelmän tekemä yhteistyö on kriittinen kysymys. EK peräänkuuluttaa jatkuvan oppimisen digitaalista palvelurakenteen uudistusta. Siinä pitäisi EK:n mielestä korostua asiakaslähtöisesti neuvonta ja ohjaus, itseopiskelumahdollisuudet, jatkuvaa oppimista tukevat työvoimapalvelut sekä lyhytkestoinen koulutustarjonta. (Elinkeinoelämän keskusliitto EK, 2021)

Osaamistarpeiden ennakkoinnissa pitäisi pitkällä aikajänteellä luoda näkymä keskeisiin tulevaisuuden työelämän tarpeisiin. Opetushallituksen Osaamisen ennakointifoorumin tuloksista selviää esimerkiksi se, mitä pidetään yleisesti tulevaisuuden tärkeimpinä yleisinä osaamisen asioina sekä työelämäosaamisen asioina. Lista on seuraavanlainen (Kuva 4):

Kuva 4. Tärkeimmät osaamiset vuonna 2035 – TOP 15 (Opetushallitus, 2019)

Osaaminen	Mainintojen määrä tärkeimpänä osaamisena
Asiakaslähtöinen palvelujen kehittämisosaaminen	18
Kestävän kehityksen periaatteiden tuntemus	18
Tiedon arviointitaidot	14
Digitaalisten ratkaisujen hyödyntämisosaaminen	13
Digitaalisten alustojen hyödyntämisosaaminen	12
Innovaatio-osaaminen	12
Vuorovaikutus-, viestintä- ja kommunikointitaidot	11
Henkilökohtaisen osaamisen kehittäminen ja johtaminen	10
Digitaalisen teknologian luova käyttötaito	10
Digitaalisten toimintojen hallinta- ja ohjaustaidot	9
Ongelmanratkaisutaidot	9
Luovuus	9
Oppimiskyky	9
Monikulttuurisuustaidot	9
Kokonaisuuksien hallinta	8

Asiakaslähtöisessä palvelujen kehittämisessä nousi erityisesti esiin palvelumuotoilu sekä digitalisaation ja automaation tuottamat tarpeet sekä niissä huomioitavana sosiaaliset taidot ja asiakaslähtöisyys. Kestävän kehityksen periaatteiden tunteminen nousi jopa digitalisaation ohi; myös tuotannon kehittämiseen ja liiketoimintaan liittyvät haasteet nousivat esiin, kuten myös moraaliset ja eettiset aiheet. Erityisen tärkeänä tulevaisuuden taitona nähtiin tiedon arviointitaidot. Tähän liittyy digitaalinen kansalaistaito, tiedon kriittinen arviointi ja hallinta sekä tiedon haku ja muokkaus. Esille on nostettu myös data-analytiikka sekä tietomassojen hyödyntäminen. Raportissa korostui myös tiedon hyödyntämisen merkitys, digitaalisen teknologian luova käyttöönotto, eettisyys ja nettiketti. Sosiaalinen kanssakäyminen nousi useammassa kohdassa esiin. Digitalisaation rinnalla merkitystä nähtiin olevan vuorovaikutus-, viestintä- ja kommunikaatiotaidoilla. Tähän samaan ryppäeseen liittyy vielä tunneäly. Innovaatio-osaaminen, ongelmanratkaisutaidot, reagoitukyky ja luovuus liitettiin



moniammatillisuuteen sekä liiketoiminnan kehittämiseen. Henkilökohtaisen osaamisen kehittäminen ja johtaminen nähtiin kokonaisvaltaisena osaamisen muotona, jonka tavoitteena on yksilön hyvinvointi. (Opetushallitus, 2019)

Raportissa listattiin myös jatkuvan oppimisen haasteita jo ammatissa työskentelevillä. Merkittävin yksittäinen haaste oli digitalisaatio. Raportissa esitetään, että yhteiskunta tarvitsee matalan kynnyksen taitoja kehittävien osaamispalveluiden sekä täsmäkoulutuksen saatavuuden turvaamista. Raportissa peräänkuulutetaan myös yritysten ja koulutuksen järjestäjien mahdollisuutta rakentaa yhdessä osaamiskokonaisuuksia. Myös työpaikkaohjaajien osaamisen kehittämiseen pitäisi satsata entistä enemmän. (Opetushallitus, 2019)

Valtioneuvoston julkaisussa vuodelta 2020 määritellään pitkäjänteisen ja systemaattisen jatkuvan osaamisen kehittämisen visio ja tavoitteet. Vision tavoitteena on, että työväestön osaaminen ja sitä kautta työllisyys nousee, jokaisella on mahdollisuus uudistaa osaamistaan ennakoivasti ja että kouluttautumiseen osallistumisen tasa-arvo säilyy. Osaava työvoima ja osaamista tukeva työyhteisö ovat kulmakiviä yhteiskunnan kestäväan kasvuun, innovaatioiden kehittämiseen sekä kilpailukyvyn ja hyvinvoinnin ylläpitämiseen.

Kuva 5. Tavoitteiden seuranta määrittelevät indikaattorit (Valtioneuvosto, 2020)

## Visio ja tavoitteet

*Osaaminen turvaa tulevaisuuden*



Tavoitteiden seurantaan määriteltävät indikaattorit tarkastelevat jatkuvaa oppimista yksilön, työelämän, koulutustarjonnan ja yhteiskunnan näkökulmista. (Valtioneuvosto, 2020.) Jotta kasvun edellytykset voidaan nyt ja tulevaisuudessa varmistaa, pitää osaamiselle, erilaisten osaamisten yhdistämiselle ja osaamisen päivittämiselle löytää joustavat tavat olla osa työelämää. Jatkuva muutos synnyttää tarpeen nopeasti reagoiviin oppimisprosesseihin. Julkaisu nostaa esiin myös koulutusjärjestelmän ja työelämän välisen yhteistyön. Tavoitteena on tukea oppivaa työelämää koulutustarjonnan kehittämisen, tarjonnan ja joustavien oppimiskäytäntöjen kautta. Myös työnantajat, organisaatiot ja työntekijät tarvitsevat tietoa, opastusta ja ohjausta olemassa olevista koulutus- ja ohjauspalveluista. Kun näitä ohjauspalveluita kehitetään oikea-aikaisesti ja oikein suunnattuna, voidaan koko yhteiskunnan mittapuulla vaikuttaa elinkeinoelämän uudistumiseen, parempaan työelämään ja hyvinvoinnin ja osallisuuden lisääntymiseen. (Andersson ym., 2020, ss. 35–38, 47)

Muutos on jatkuvaa ja haastaa eri toimijoita. Perttu Pölönen toteaa kirjassaan ”Tulevaisuuden identiteetit”, että muutoksen mahdollistamiseen tarvitsemme ajattelun päivittämistä (Pölönen, 2020, s.10).

### 3.4 Elinikäinen oppiminen

Elinikäinen oppiminen on jo useamman vuoden ajan tunnistettu sekä koulutuksen että työelämän kannalta oleelliseksi asiaksi. Nyt se on entistä ajankohtaisempaa, kun yhteiskunta moninaistuu ja halutaan pysyä muutoksessa mukana. Opetus- ja kulttuuriministeriö on julkaissut syksyllä 2019 asiasta tiedotteen liittyen elinikäisen oppimisen uudistukseen. Sen tavoitteena on sujuvoittaa työikäisten oppimisen päivittämistä sekä helpottaa työntekijäpulaa. (Helsingin yliopisto HY, 2019)

Valtioneuvosto julkaisi vuoden 2018 alussa aikuiskoulutustutkimuksen tulokset vuodelta 2017. Tutkimuksen mukaan aikuiskoulutukseen osallistumisaste on laskenut neljä prosenttia vuodesta 2012, tasolle 48 %. Jatkuva osaamisen kehittämisen paine, teknologian uudistuminen ja työelämän murros eivät siis ole heijastuneet aikuisemman väestön koulutukseen osallistumiseen. Työntekijöiltä kysyttiin syitä siihen, miksi koulutukseen ei olla osallistuttu. Näyttäisi siltä, että Suomessa aikuiskoulutukseen osallistutaan useimmiten

ammattillisista syistä, ja suuri osa tästä koulutuksesta onkin työnantajan kustantamaa koulutusta. Työnantajilla on näin ollen suuri merkitys koulutukseen osallistumisessa. Vastaajien mukaan syitä, miksi koulutukseen ei osallistuttu olivat muun muassa työn ja koulutuksen yhteensovittamisen hankaluus, perhesyistä johtuva ajan puute sekä koulutuksen liian kaukainen sijainti. (Kangaspunta ym., 2018, s. 21)

Aikuisväestön elinikäisen oppimisen käsitteet mielletään hieman yleistä käsitystä laajemmaksi. Silloin puhutaan niiden merkityksestä osana yhteiskunnan talous-, sosiaali- ja työvoimapolitiikkaa. Se tarkoittaa myös yksilön vastuuta omasta markkinakelpoisuudestaan ja kilpailukyvystään työelämässä. Elinikäinen oppiminen mahdollistaa tuottavuuden kasvun ja lisää sitä kautta yhteiskunnan hyvinvointia. (Nybom, 2018, ss.8–9) Taloudellisen yhteistyön ja kehityksen järjestö OECD on esittänyt 19.2.2020 julkaistussa Continuous Learning in Working Life in Finland -arvioinnissaan näkemyksiä Suomen haasteista koulutuksen saralla sekä jatkuvan oppimisen tilasta. Sen mukaan Suomella on hyvin kehittynyt aikuiskoulutusjärjestelmä, mutta sitä pitää muokata tukemaan ja huomioimaan enemmän aikuisten sopeutuminen työelämän jatkuviin muutoksiin. OECDn mukaan jatkuvan oppimisen haasteita tällä hetkellä ovat mm. jatkuvan oppimisen strategian puuttuminen ja koulutustarjonnan puutteet erityisesti silloin, kun toisen asteen tutkinnon jälkeen haluttaisiin kouluttautua lisää. Myös lyhyiden työelämärelevanttien koulutusvaihtoehtojen puute sekä liika tutkintopainotteisuus ovat tämänhetkisenä haasteena. Koulutustarjonnan ei koeta vastaavan kovin hyvin työelämän tarpeeseen, eikä ennakoititietoja hyödynnetä riittävästi tai niiden mekanismeja ei tunneta. Suomessa vahvan ja heikon osaamistason erot aikuiskoulutukseen osallistumisessa ovat OECD-maiden suurimmat. Tukea ja ohjausta tarvittaisiin enemmän. (Andersson ym., 2020, ss.17–18)

Tätä kaivattua tukea varten Suomessa on Opetus- ja kulttuuriministeriö yhdessä Työ- ja elinkeinoministeriön kanssa asettanut Elinikäisen ohjauksen ELO-foorumin, jonka tehtävänä on valmistella ehdotus valmiiksi strategiaksi. Elinikäisen ohjauksen strategia sijoittuu vuosille 2020–2023 ja se on osa pääministeri Sanna Marinin hallitusohjelmaa. (Elofoorumi, 2020). Strategian tavoitteena on edistää yksilöiden omia valmiuksia tehdä häntä itseään koskevia koulutukseen ja urakehitykseen liittyviä päätöksiä. Strategian tavoitteena on myös varmistaa se, että yksilö saa riittävästi tukea useasta eri kanavasta. Elinikäisen ohjauksen on tarkoitus

toimia keskeisenä työkaluna, joka tukee sekä yksilön että yhteiskunnan vaatimuksia osaamisen murroksessa. Sillä pyritään kattamaan palvelut ja toimenpiteet, joiden avulla erikäiset ja eri elämäntilanteissa olevat yksilöt pystyvät tunnistamaan oman osaamisensa sekä sen mahdollisen kehittämistarpeen. Tämän strategian avulla yksilöä myös tuetaan omaa koulutusta ja urapolkua koskevissa suunnitelmissa. Tämänhetkinen yhteiskuntamme tarjoaa sitä lähinnä vasta sitten, kun yksilöä kohtaa työttömyys. Vuosina 2020–2023 strategian on tarkoitus painottua siihen, että ohjauksen saatavuutta parannetaan, urasuunnittelutaitoja vahvistetaan ja oman työelämäosaamisen tunnistamista edistetään. Tarkoituksena on luoda digitaalinen palvelukokonaisuus, jossa pystytään hyödyntämään sekä koulutus-, työmarkkina- että osaamistietoa. (Karlsson & Toni, 2020.) Faktian tulevaisuuden suunnitelmiin kuuluu ajan hengen mukaisesti luoda kysyntään verkkototeutuksia koulutuksista. Digitaaliseen palvelukokonaisuuteen liittyy myös oman kotisivun tekeminen, asiointikanavien luominen ja näkyvyyden vahvistaminen.

Tavoitteellinen uraohjaus tukee oppijan elämää, ohjaa koulutusta ja työuraa koskevissa asioissa. Sen tavoitteena on havainnollistaa oppijalle, miten tämän hetken valinnat vaikuttavat tulevaisuuteen. Parhaimmillaan uraohjaus on silloin kun se pystytään tekemään moniammatillisesti. Tulevaisuussuuntautunut uraohjaus on valintojen tekemistä ja ennakoasenteiden vapauttamista. Näin luodaan tavoitteita sekä suunnitellaan toimenpiteitä niihin pääsemiseksi. Tulevaisuussuuntautuneen uraohjauksen tarkoitus on valmistaa yksilö tekemään päätöksiä, joilla on kauaskantoisia vaikutuksia tulevaisuuteen. (Ahvenainen ym., 2014, ss. 10–13) Työelämän murroksessa urasuunnittelun rinnalla tarvitaan uramuuntuvuutta. Penttisen (2020) mukaan uramuuntuvuus tarkoittaa ”yksilön psykososiaalisia voimavaroja, valmiuksia ja resursseja, jotka auttavat selviytymään nykyisistä ja odotettavissa olevista ammatillisiin muutoksiin liittyvistä tehtävistä, siirtymistä ja haasteista.” Tämä on tärkeä asia ottaa huomioon mietittäessä yksilön oppimisen ekosysteemiä.

## 4 Opinnäytetyön toteuttaminen

Tämä opinnäytetyö rakentuu tutkitun ja edellä mainittujen asioiden pohjalta. Opinnäytetyön tavoitteena on selvittää sidosryhmille tehdyn kyselyn pohjalta seutukunnan elinkeinoelämän toimijoiden mielikuvaa Faktian toiminnasta sekä koulutuksen ja työvoiman tarpeita tulevaisuutta silmällä pitäen. Kyselyn taustatueksi opinnäytetyössä käsitellään asiaan liittyvää teoriaa, kuten tulevaisuuden osaamista ja oppimista, ennakointia, elinikäistä oppimista ja uraohjausta. Tarkoituksena on, että tämän opinnäytetyön pohjalta Faktia saa tietoa siitä, minkälaista osaamista seutukunnalla tulevaisuudessa tarvitaan ja minkälaista yhteistyötä se voisi jatkossa jalostaa tehtäväksi yhdessä paikallisen elinkeinoelämän kanssa. Faktian toimintaa on pitkään varjostanut aikuiskoulutuksen leima; tätä halutaan muuttaa vastaamaan tämän hetken tarjontaa ja toimintaa. Kyselyssä kysyttiin myös vastaajien mielestä parhaita markkinointikanavia Faktian tekeillä olevan markkinointistrategian avuksi. Faktia on fuusioitunut Forssan ammatti-instituuttiin vuonna 2016 ja viime vuosina sen palvelutarjonta on laajentunut huomattavasti. Tarjontaa, sekä Faktian omaa toimijuutta, halutaan tuoda enemmän esiin.

### 4.1 Tutkimusmenetelmien valinta

Tämän opinnäytetyön tutkimuskysymyksiä selvitetään kyselytutkimuksen avulla. Kyselytutkimus on tärkeä tapa kerätä tietoa ja tarkastella kiinnostuksen kohteita. (Vehkalahti, 2014, s.11) Tässä opinnäytetyössä tutkimusaineistona käytetään empiiristä aineistoa kuten tekstejä, haastatteluja, kyselyä ja keskusteluja. Laadullinen eli kvalitatiivinen aineisto voi olla ilmiänsuhtaan pelkkää tekstiä. Kvalitatiivinen tutkimus elää matkan varrella tutkimussuunnitelman mukana. Tutkimuksen eri vaiheet, aineistonkeruu, analysointi, tulkinta ja raportointi, kietoutuvat kaikki tiiviisti yhteen. Laadullinen tutkimus voi olla monimuotoinen tutkimustapojen kokonaisuus, sillä saatavilla olevaa aineistoa on paljon. Laadullisessa tutkimuksessa voidaan käyttää harkinnanvaraista otantaa. Silloin vastaajia olla rajallinen, pieni määrä ja painopiste tutkimuksessa on tuloksissa ja niiden perusteellisessa analysoinnissa. Tällöin sijoitetaan tutkimuskohde yhteiskunnalliseen yhteyteensä, jotta saataisiin mahdollisimman tarkka kuvaus. (Eskola & Suoranta, 1998, Johdatus laadulliseen

tutkimukseen, ensimmäinen kappale). Laadullisessa tutkimuksessa käytetään usein empiirisiä menetelmiä, kuten esimerkiksi tekstejä, haastatteluja tai havainnointeja. Myös tilastojen käyttö on suotavaa, vaikka tutkimusta ei numeerisesti tulkittaisikaan. Tärkeää on tulkita aineistoa osana koko kontekstia. (Juhila, n.d)

## **4.2 Tutkimusaineiston keruu**

Seutukunnan yrityksille ja organisaatioille tehtiin kysely Webropol 3.0 -järjestelmällä (Liite 2) 4.-19.2.2021 välisenä aikana. Vastauslinkki lähetettiin sähköpostiin 80 vastaanottajalle ja vastauksia saatiin 17 kappaletta. Vastausprosentti on näin ollen 21 prosenttia. Kysely toteutettiin anonyymisti, henkilötietoja ei missään vaiheessa kerätty eikä täten vastauksia voi yhdistää vastaajaan. Myös vastaajien suostumus vastausten käyttämiseen tutkimustarkoitukseen kysyttiin. Kyselylomakkeeseen liittyvä aineistohallintasuunnitelma on liitteessä 1. Yritysten ja organisaatioiden sähköpostiosoitteet saatiin koulutuskuntayhtymän, Forssan Yrityskehityksen ja Forssan kaupungin yhteisestä asiakkuudenhallintajärjestelmä Hakosalosta. Järjestelmän tarkoituksena on yhteisesti palvella alueen elinkeinoelämää alueellisen yhteistoiminnan ja läpinäkyvyyden lisäämiseksi. Kyselyn tavoitteena oli saada selville, mitä seutukunnan yrityksissä ja organisaatioissa ajatellaan työelämän tulevaisuuden tarpeista, missä koetaan olevan eniten haastetta ja miten hyvin Faktian toiminnan tarjoama tunnetaan. Samalla tiedusteltiin mielikuvaa Faktiasta sekä sitä, mikä sille olisi yritysten kannalta tavoitettavin markkinoinnin kanava.

## **4.3 Tutkimustuloksiin perehtyminen**

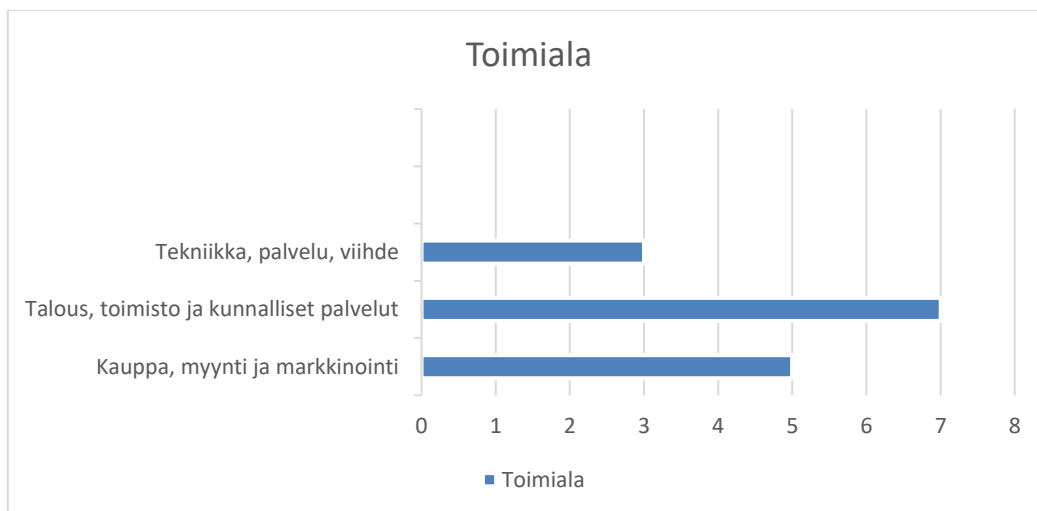
Kyselyn vastauksiin vaikuttaa niin vastaajien, seutukunnan kulttuurin kuin yhteiskunnankin vaikutukset. Tutkimus antaa kuitenkin vain rajallisen näkökulman tuloksiin, mutta siitä saa viitteitä Faktian jatkotyöskentelyyn. On hyvä saada erilaisia näkemyksiä. Ominaista on myös se, että aihe on ajankohtainen sekä seutukunnan kehittymisen että elinvoiman kannalta. Kyselyllä on pyritty saamaan vastaajien kokemukset mahdollisimman aitoina mukaan. Tutkimuksessa suoritettavan kyselyn vastausten avulla pyritään kartoittamaan ennakoivasti sitä, minkälaisia koulutuspalveluja seutukunnalla kaivataan, miten Faktian tarjontaa

saataisiin parhaiten esille ja miten hyvin sen laaja-alainen tarjonta tunnetaan. Tutkimuksen kiinnostavuutta lisää se, että tutkija itse toimii osana toimeksiantajan organisaatiota. Harkinnanvaraisella otannalla on pyritty varmistamaan otoksen edustavuus. Tässä tapauksessa se tarkoittaa sitä, että kysely lähti jokaiseen omistajakuntaan sekä niille toimijoille, joiden kanssa Faktia tekee jo ennalta jonkinlaista yhteistyötä.

#### 4.4 Tutkimuksen tulokset

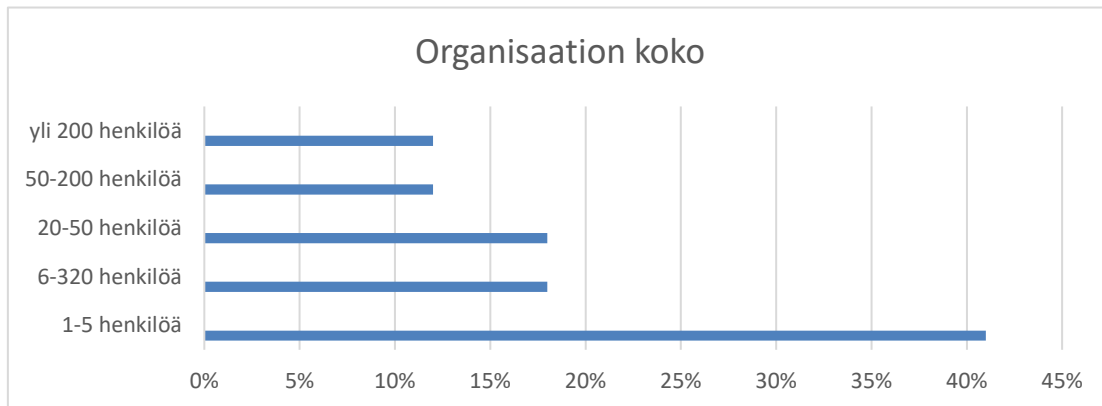
Taustatietoina vastaajilta kysyttiin organisaation toimialaa, kokoa sekä kotikuntaa. Seuraavassa kuvassa (Kuva 6) on vastaajien toimialat koottu isommaksi kokonaisuudeksi, jotta vastauksia on helpompi käsitellä.

Kuva 6. Vastaajien toimialat



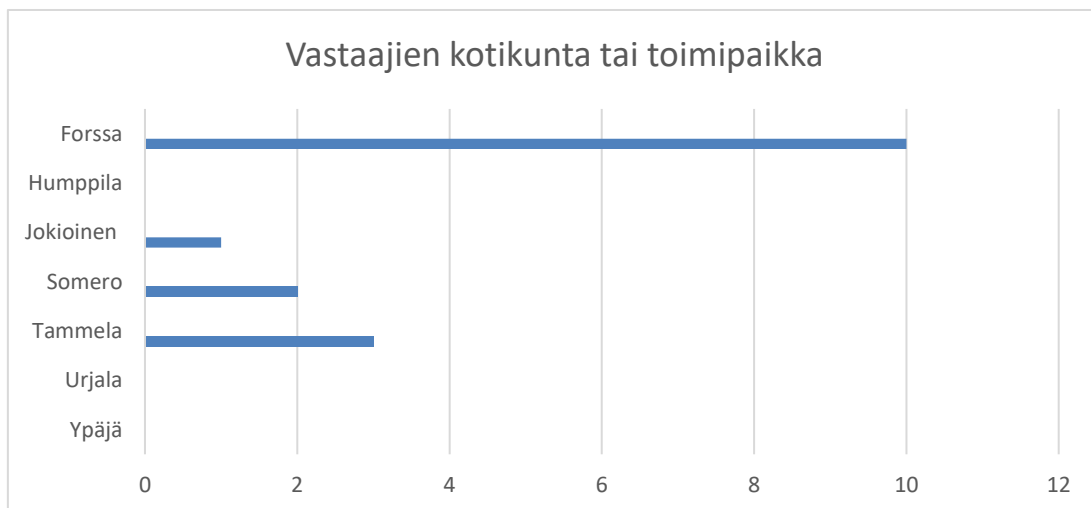
Vastaajien suurimpana ryhmänä on talous-, toimisto sekä kunnalliset palvelut. Forssan seutukunnan suurimpia työllistäjiä ovat esimerkiksi Forssan kaupunki, Loimijoen kuntapalvelut Oy sekä Osuuskauppa Hämeenmaa. (Forssan kaupunki, n.d.)

Kuva 7. Vastaajien organisaatioiden henkilöstön koko



Koko Suomen yrityksistä 93 % on mikroyrityksiä, eli työllistävät alle 10 henkilöä. Tulevaisuuden työ on yhä useammin jonkinlaista yrittäjyyttä. Siksi tulevaisuuden koulutuksen toivotaan ottavan isompi rooli myös yrittäjyyteen valmentamisessa. Tässä pitää silloin huomioida kouluttajien ajanmukainen osaaminen ja oppimisympäristöjen innovatiivisuus. (Opetus- ja kulttuuriministeriö, 2017)

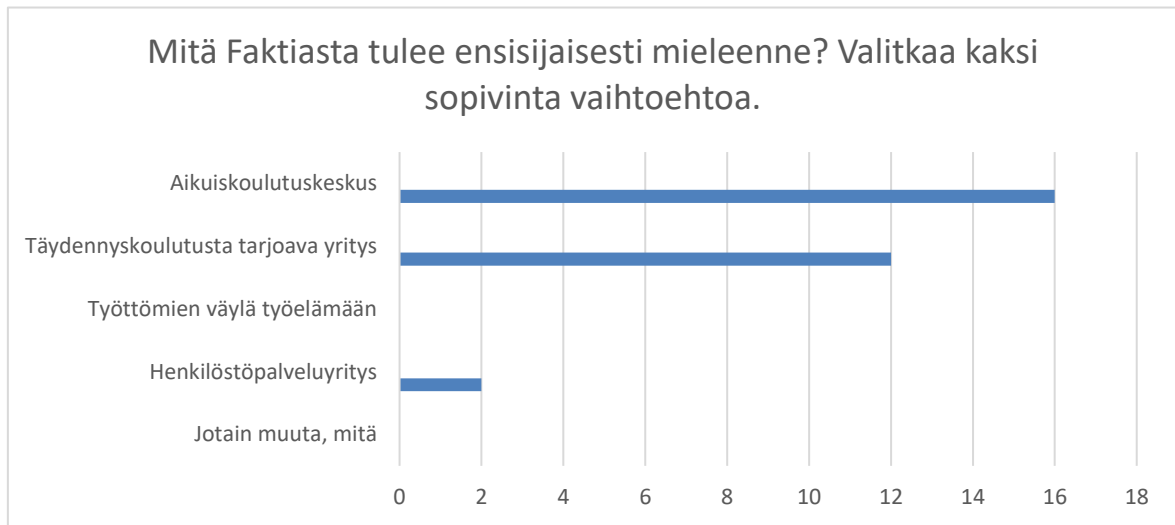
Kuva 8. Vastaajien kotikunta tai toimipaikka



Forssa on tämän seutukunnan seutukaupunki, ja se on noin 35 000 asukkaan talousalue sekä palvelujen että yrityselämän taholta (Forssa, n.d.). Kysely lähetettiin Lounais-Hämeen koulutuskuntayhtymän jäsenkunnille (Forssa, Humppila, Jokioinen, Somero, Tammela, Urjala ja Ypäjä). Vastauksia ei saatu Humppilasta, Urjalasta eikä Ypäjältä.



Kuva 9. Vastaajien mielikuvat Faktiasta



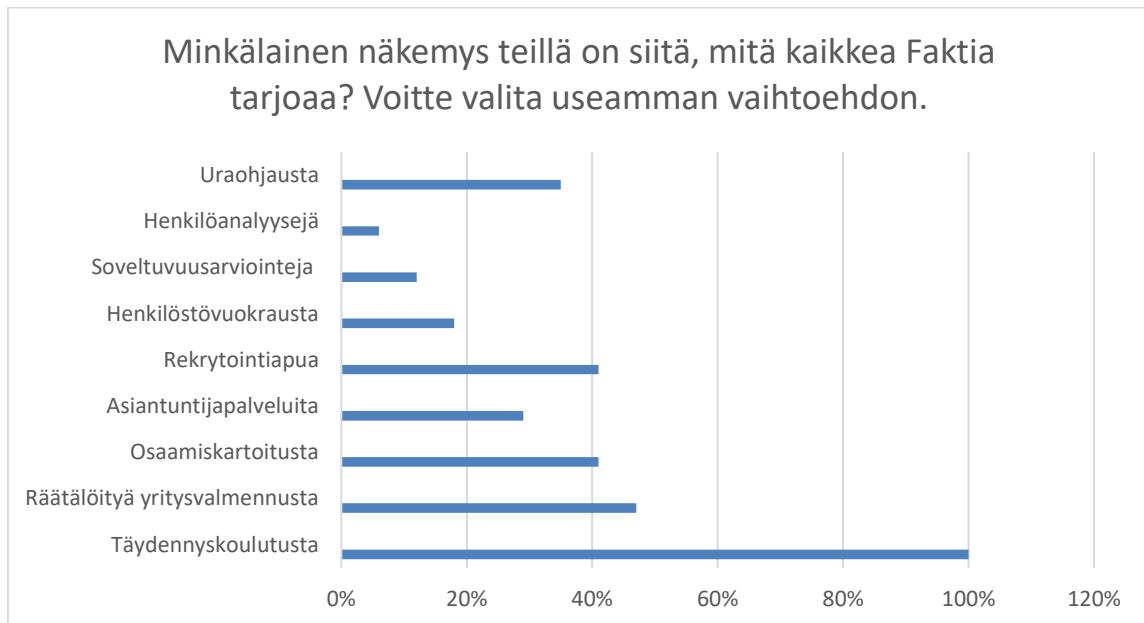
Faktia tunnetaan vielä huonosti henkilöstöpalvelua tarjoavana yrityksenä, eikä JobParia välttämättä vielä osata yhdistää osaksi sitä. Suomalaisessa elinkeinoelämässä henkilöstöpalveluala on vakiinnuttanut asemansa tärkeänä tavoitteenaan nostaa työllisyysastetta. Tämä tavoite on tärkeä myös Faktian toimialueella.

Henkilöstöpalveluyritysten vahvuuksia ovat työelämän tuntemus, nopea reagointikyky sekä laajat verkostot niin työntajiin kuin työnhakijoihinkin. Työllistävä vaikutus ulottuu lähes kaikille toimialoille. (Henkilöstöpalveluliitto, n.d.) Tämä on yksi osa-alue, jota Faktian pitää lähteä vahvistamaan markkinoinnissaan.

Käsitteellä ”aikuiskoulutus” tarkoitetaan oppimistapahtumien järjestämistä aikuisille, jotka ovat tai ovat olleet jo työelämässä mukana. Aikuiskoulutuksen suunnittelussa on huomioitu opetusmenetelmät sekä esimerkiksi opintojen ajankohta. (Tilastokeskus, n.d.a).

Aikuiskoulutuksella on Forssassa pitkät perinteet. Forssan ammatillinen aikuiskoulutuskeskus on aloittanut toimintansa vuonna 1971. Se toimi 45 vuotta pelkästään aikuiskouluttajana, joten on selvää mistä tämä syvästi juurtunut ajatusmalli kumpuaa. Tänä päivänä ei juurikaan enää puhuta aikuiskoulutuksesta, vaan ennemminkin täydennys- tai lisäkoulutuksesta.

Kuva 10. Vastaajien näkemykset Faktian tarjonnasta



Kuvan 10 perusteella voidaan todeta, että Faktian tarjonnan laajuus on kokonaisuudessaan tiedossa, mutta tieto siitä jakaantuu. Täydennyskoulutuksen tunnettuus liitetään mielikuvaan aikuiskoulutuksesta, ja omaa tunnettuutta sitä kautta, kun taas uudemmat koulutuspalvelut, kuten henkilöstöanalyysit ja soveltuvuusarvioinnit tunnetaan vielä kovin suppeasti. Sen sijaan esimerkiksi räätälöity yritysvalmennus, rekrytointiapu, uraohjaus ja osaamiskartoitukset tunnettiin jo laajemmin. Henkilöstövuokraus oli myös jonkin verran tunnettu Faktian palvelu. Tämä on hyvä tieto lähdettäessä suunnittelemaan Faktian markkinointia sekä tarjonnan tunnettuuden esille tuomista.

Täydennyskoulutus on yleisnimitys ammattitaidon ja osaamisen lisäämiseen.

Täydennyskoulutusta voidaan antaa myös jo ammatissa toimiville osaamisen täydentämiseksi tai monipuolistamiseksi. Lähtökohtaisesti se on vapaaehtoista koulutusta, joskin mukaan mahtuu myös pätevyyskoulutuksia, joita joillakin työpaikoilla edellytetään. Täydennyskoulutuksen merkitys tulee tulevaisuudessa nousemaan, kun työpaikoilla pitää päivittää omaa osaamistaan tai täsmäkouluttautua tiettyyn tehtävään. Faktiassa on täydennyskoulutusta tehty jo pitkään ja viime aikoina tarjontaa on laajennettu vastaamaan paremmin työelämän tarpeita sekä vahvistamaan koulutuskuntayhtymän liiketoimintaa. Henkilöanalyysissä tunnistetaan yksilön vahvuuksia sekä kehittämisalueita.

Henkilöanalyysijä voisi yrityksissä hyödyntää entistä enemmän esimerkiksi rekrytoinnissa, työnohjauksessa tai asiakaspalvelun kehittämisessä. (Extended DISC Finland Oy, 2020) Tämä olisi hyvä markkinoitava tuote Faktialta yrityksille, joissa halutaan saada oikeat henkilöt oikeille paikoille. Henkilöstöanalyysi myös helpottaa rekrytointia, jolloin sen avulla voidaan jo varhaisessa vaiheessa nähdä yksilön soveltuvuus työtehtävään. Myös organisaatioiden rakenteiden muuttuessa analyysillä on merkitystä mm. ryhmädynamiikan kannalta. Yksilöitä itseään myös helpottaa ymmärrys siitä miksi reagoi tai toimii tietyssä tilanteessa tietynlaisesti. Yhdessä soveltuvuusarviointien kanssa voidaan saada kattava kokonaiskuva päätöksenteon tueksi. Faktian uuden strategian mukaisesti sen tarjontaa vahvistetaan takaamaan liiketoiminnan kasvu ja seutukunnan elinvoiman vahvistaminen. Tätä työtä tehdään kiinteässä yhteistyössä alueen yritysten, kaupungin, työllisyyspalveluiden ja muiden organisaatioiden kanssa. Faktian tarjonnan laajuus pyritään tuomaan esiin tällä hetkellä työn alla olevan markkinointistrategian avulla.

Markkinointistrategiassa tullaan miettimään painopisteitä myös seutukunnan elinkeinoelämän näkökulmasta. Henkilöstövuokrauksesta työllistymisen tapana on tullut pysyvä ilmiö suomalaisessa yhteiskunnassa. Työvoiman saanti on joillakin seutukunnan aloilla haastavaa. Suuret seutukunnan työllistäjät, kuten kaupan ja elintarviketeollisuuden alat, joissa liiketoimintaan vaikuttaa vahvasti sesongit, voisivat hyötyä tulevaisuudessa enemmän henkilöstövuokrauksen mallista. Lapin Kansan artikkelissa 28.4.2021 paikallisen henkilöstöyrityksen yrittäjä korostaa tämän päivän rekrytointiprosessissa positiivisen työnantajakuvan ja onnistuneen rekrytointiviestinnän merkitystä. Hänen mukaansa myös yritysten arvojen näkyminen sekä niiden toteutuminen arjen työskentelyssä ovat entistä tärkeämpiä. Hän pitää yrityksensä hyvinä puolina paikallisuuden ja alueen yritysten yrityskulttuurin tuntemusta. Haastattelussa hän nostaa esiin myös sen, että paikallinen toimija tuntee alueen haasteet ja vetovoimatekijät. Näitä pystyy hyödyntämään rekrytointia tehtäessä. (Lapin Kansa, 2021) Tulevaisuuden tutkija Ilkka Halava on todennut Opetushallituksen ennakoitfoorumissa, että ”lähitulevaisuudessa tulemme arvostamaan yrityksiä, jotka perustettiin tarjoamaan vuokratyötä”. Hän perustelee näkemystään sillä, että osa-aikainen, sirpaleinen ja lyhytkestoinen työ on kasvanut määrältään koko ajan. Halava puhuu *mosaiikkimaisesta kokoaikatyöstä*, jossa työntekijän työn kokonaisuus vaihtelee. Hän

näkee asiaa myös niin, että tulevaisuudessa työnantaja ei erikseen kouluta työntekijöitä, vaan työ organisoidaan niin, että oppiminen olisi luonnollinen osa työn tekemistä. (Halava, 2017). Hänen mielestään nuorten ikäluokkien sekä pitkäaikaistyöttömien tilannetta ei pystytä korjaamaan perinteisin menetelmin. Henkilöstövuokrausta kehittämällä seutukunnallisesti tähänkin voisi löytyä vastaus. Forssan seutukunnalla on nimenomaan pitkäaikaista rakennetyöttömyyttä. Henkilöstövuokrausala on kärsinyt huonosta maineesta. Työtä maineen kirkastamisen eteen on tehty paljon; on esimerkiksi laadittu pelisääntöjä ja toimintaperiaatteita, työsopimus pohjia, henkilötietojen käsittelyn käytäntöjä sekä henkilöstöpalvelualan henkilövoukrausta koskevat yleiset sopimusehdot. Myös markkinoinnilla on pyritty imagon kohentamiseen. (Tuliara, 2019) Kyselyyn vastaajista yksikään organisaatio ei ollut käyttänyt henkilöstövuokrausta; vastaajista vain 30 % oli edes harkinnut sen käyttöä (Kuva 19). Vastanneet yritykset mainitsivat käyttämättömyyden syyksi sen, ettei ollut tarvetta, työ oli niin ainutlaatuista, ettei sitä voi teettää sijaisilla tai sijaisia oli saatu oppilaitosten työharjoittelijoista.

Kuva 11. Vastaajien mielipiteet parhaiten tavoittavista markkinointikanavista



Vastaajien mielestä paras markkinointikanava heidän tavoittamiseensa on sähköposti sekä Facebook. Twitteriä ja mainoslehtisiä sen sijaan ei pidetty tehokkaina keinoina tavoittaa.

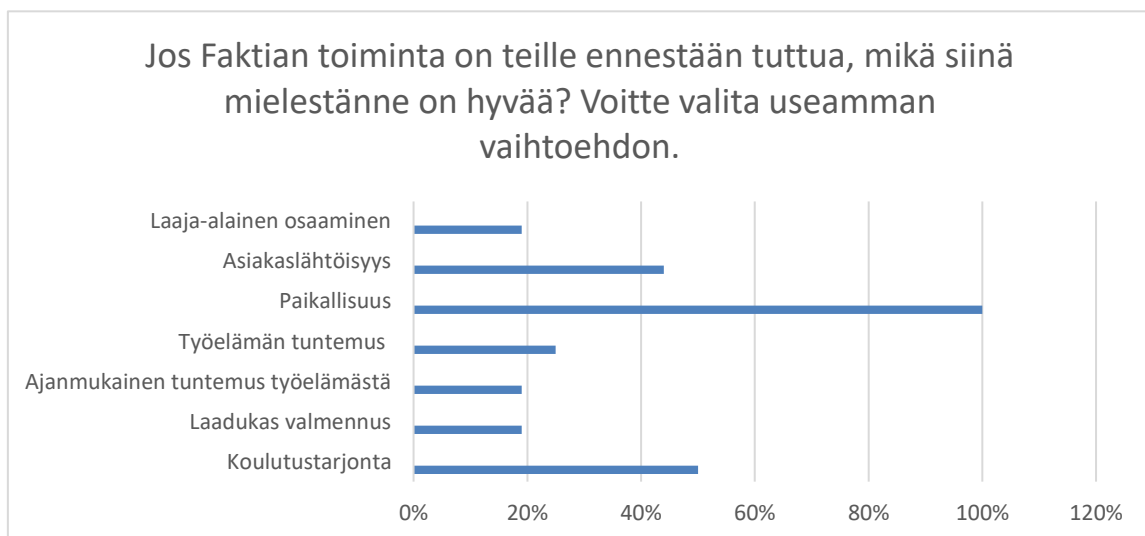
Oikein käytettynä sähköpostimarkkinointi on tehokasta erityisesti silloin, kun sillä tavoitellaan jo ennestään tuttuja kumppaneita. Silloin sillä voidaan tehdä lisämyyntiä tai syventää jo olemassa olevaa asiakassuhdetta. On ehkä vähän yllättävääkin, että yhä 2020-luvulla sähköpostimarkkinointi on voimissaan; Business to Business-ammattilaisista 86 % pitää sähköpostia mieluisimpana kommunikaatiokanavanaan. Jotta sähköpostiviesti tavoittaisi sille asetetut tavoitteet, sen pitää olla saajalleen relevantti. Organisaation markkinoinnin vahvistajana ja tunnettuuden lisääjänä Faktian pitäisi myös kasvattaa sähköpostilistaansa, eli saada sinne kumppaneita, joita informoida asioista. Yksinkertainen tapa on pyytää organisaation sivustolla liittymään esimerkiksi uutiskirjeen tilaajaksi. Tilaamisen houkuttelevuutta voi lisätä esimerkiksi ilmaiset ladattavat oppaat, arvonnat ja webinaarit. (Luokkanen, n.d.) Tulevaisuuden sähköpostimarkkinoinnissa korostuu se, että siitä pitäisi tehdä entistä personoivampi vastaanottajalleen ja sen tulisi näyttää markkinointiviestin sijaan henkilökohtaiselta viestiltä. Tämä voi tapahtua esimerkiksi niin, että viestissä on pelkkää tekstiä eikä lainkaan kuvia. Tulevaisuuden markkinoijien tulisi kiinnittää huomio myös AMP:n (Accelerated Mobile Pages) tuomiin mahdollisuuksiin. AMP:llä tarkoitetaan ns. ”kevyitä sivuja”, jotka latautuvat nopeasti mobiiliselaimille. (Rautiainen, n.d.)

Markkinoinnin tavoitavuus on tämän päivän digiyhteiskunnan tietotulvassa iso haaste. Markkinointikanavia on paljon, ja vastaanottajien ryhmät pirstaleisempia. Faktialla on tällä hetkellä käytössään Lounais-Hämeen koulutuskuntayhtymän kotisivut. Myös henkilökohtaisia käyntejä yrityksiin tehdään suunnitellusti, ja henkilökunnan tavoittaa sähköpostitse. Markkinoinnin eteen on tehtävä vielä paljon työtä; vasta sitä kautta saadaan myös Faktian tarjonta paremmin esiin. Elokuussa Faktialle on avautumassa omat kotisivut, sosiaalisen median kanavista tehdään valintapäätöksiä sekä esitellään uusi logo. Näiden on tarkoitus terävöittää Faktian roolia nimenomaan markkinaehtoisten koulutusten ja muiden työelämää edistävien palvelujen tarjoajana.

Sähköinen markkinointi on tätä päivää. Saavutettavuus, monikanavaisuus ja tavoitettavuus ovat päivän sanoja. Kun yrityksessä tai organisaatiossa herää jonkin asian tarve, siellä suunnataan verkkoon, josta tiedon odotetaan löytyvän helposti. Varmistamalla tämä luodaan luottamusta yritykseen jo heti ensimetreiltä. Digitaalisiin kanaviin panostamalla

saadaan luoduksi kilpailuetua, kun asiakkaan palvelutarpeet huomioidaan jo siellä. Asiakaskokemus nousee korkeaan arvoon. Myös brändin, tässä tapauksessa Faktian, mielikuvan vahvistaminen ja rakentaminen täytyy pitää keskiössä monikanavaisesti. (Komulainen, 2018, s.23, 177) Vuoden 2021 digimarkkinoinnin trendeiksi on nostettu mm. kuvien ja videoiden merkityksen korostuminen, livelähetysten suosion kasvu sekä poikkeustilan tuomat uudet yhteiskunnallisesti hyväksytyt arvot: yhteisöllisyys, kontaktittomuus, puhtaus ja myötätunnollisuus. Kaikessa markkinoinnissa olisi hyvä huomioida nämä aikaa leimaavat arvot. On syytä kuitenkin tarkkailla, ettei esimerkiksi organisaation yksittäinen jäsen pääse tekemään näiden arvojen vastaista postausta; sillä voi olla suuret negatiiviset vaikutukset organisaatiolle, mainehaitasta puhumattakaan. On siis tärkeää keskittää markkinoinnin tekeminen niille, jotka sen hallitsevat. (Rautiainen, n.d.)

Kuva 12. Vastaajien näkemykset Faktian hyvistä ominaisuuksista



Vastaajien mielestä Faktian hyviä ominaisuuksia ovat paikallisuus sekä koulutustarjonta. Paikallisuus ja oman seutukunnan tunteminen on äärimmäisen tärkeää koulutustarjontaa sekä muita palveluita suunniteltaessa. Ei kuitenkaan pidä unohtaa, että digitalisaation suomin mahdollisuuksin koulutusta voidaan tänä päivänä antaa ajasta ja paikasta riippumatta hyvinkin laaja-alaisesti. Paikallisuus nousee kysymyksessä vahvasti esiin juuri vastaajien oman sijainnin johdosta. Faktian tavoitteena on kantaa yhteiskuntavastuunsa edistämällä seutukunnan elinvoimaa; paikallisuuden tunteminen on siinä ehdoton edellytys.

Faktian, kuten koko Lounais-Hämeen koulutuskuntayhtymän tehtävänä on osaltaan varmistaa osaava työvoima seutukunnalle. Siksi se onkin strategiassaan määritellyt yhdeksi painopistealueeksi vahvan yhteyden seudun yrityksiin ja muihin toimijoihin. Myös verkostoyhteistyön vahvistaminen eri sektoreiden toimijoiden kanssa on keskiössä. Markkinoinnin toimenpiteillä ja tunnettuuden lisäämisellä vahvistetaan koulutustarjonnan tuntemusta. Asiakslähtöisyys nousi kolmanneksi Faktian hyvistä ominaisuuksista.

Kuva 13. Vastaajien ehdotuksia Faktian tarjontaan liittyen

Mitä koulutukseen tai työllisyyteen liittyvää palvelua Faktia voisi mielestänne tarjota seutukunnan hyväksi?
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Luoda räätälöityjä koulutuksia yrityksille, jotka aloittavat toiminnan aloittamista tai toimivat jo seutukunnalla. Uudet työpaikat elinehto alueelle.</li> <li>➤ Henkilöstövuokrausta lisää</li> <li>➤ Täydennyskoulutusta niihin aloihin, missä työvoiman tarvetta. Nopea rekrytointi alalle.</li> <li>➤ Muuntokoulutus, täydennyskoulutus, uraohjaus. Selkeitä polkuja työllistymiseen.</li> <li>➤ Talousvalmennusta.</li> <li>➤ Rekrymessuja.</li> <li>➤ Vielä enemmän työelämälähtöistä ja työelämän tarpeita palvelevaa koulutusta.</li> </ul>

Vastaajien lukumäärään nähden ehdotuksia tarjonnan kehittämiseen tuli hyvin. Henkilöstövuokraukselle koettiin olevan tarvetta. Myös jatkuvaa työntekijäpulaa kärsiviin aloihin toivottiin täydennyskoulutusta. Selkeitä polkuja koulutuksen kautta työelämään pidettiin tärkeänä, kuten myös yrityksen talouden ymmärtämistä. Vastauksissa painottui työelämälähtöisyys sekä työelämää palveleva näkökulma. Kuten jo edellä on todettu, markkinointia tarvitaan ehdottomasti lisää. Opetushallituksen Osaamisen ennakkoinnin foorumissa on tehty kehittämissuhteita, jotka suuntaavat vuoteen 2035 saakka. Syntyneistä noin 200 kehittämissuhteesta jopa viidennes kohdentui kysynnän ja

tarjonnan kohtaantohaasteeseen. Tätä kohtaanto-ongelmaa ratkaisemaan tarvitaan yhä laajempaa muunto- ja täydennyskoulutuksen tarjontaa. Tämä edellyttää vielä tarkempaa ennakkointia koulutuksen, työvoiman ja osaamisen tarpeista. Osaamisen ennakkointifoorumin mukaan resursseja pitäisi siirtää enemmän tutkintokoulutuksista täydentäviin koulutuksiin. (Nyyssölä, 2019)

Kuva 14. Vastaajien mielestä tärkeät seikat koulutustarpeita mietittäessä



Kouluttajan luotettavuus nousi kaikista tärkeimmäksi asiaksi vastaajien miettiessä organisaation koulutustarpeita. Tästä saadaan reaaliaikaista tietoa mm. silloin, kun koulutusten jälkeen kerätään palautetta. Lounais-Hämeen koulutuskuntayhtymä on strategiassaan kirjannut arvoikseen edelläkävijyyden, yhteisöllisyyden ja vastuullisuuden. Nämä arvot jalkautetaan myös Faktian henkilöstön toimintaan, ja näistä syntyy luotettavuus. Luottamusta rakennetaan vahvalla yhteistyöllä alueen toimijoiden kesken, viestintää tehostamalla, toimimalla aktiivisena toimijana työllisyshoidossa ja sitoutumalla ilmasto- ja kiertotaloustavoitteisiin. Verkkototeutusten mahdollisuus nousi toiseksi tärkeäksi teemaksi. Verko- ja virtuaalikoulutuksia kehitetään koko ajan. (Lounais-Hämeen koulutuskuntayhtymä, n.d.c)



Laura Tikan (2020, s. 9) mukaan Ihanainen (2002) määrittelee verkko-oppimiselle kolme peruspiirrettä; vapauden, joka koskee esimerkiksi ajan ja paikan valintaa, oppimisprosessin ohjausta ja oppimissisältöjä. Toinen piirre on ennakoimattomuus ja yllätyksellisyys. Kolmantena hän mainitsee osallistumisen eli tulemisen verkkoon. Verkko-opiskelun vahvuus on nimenomaan sen mukanaan tuoma joustavuus, haasteena taas saattaa olla yksilön kyvyt hallita erilaisia verkkoympäristöjä. Digitalisaatio ja sen mukanaan tuomat haasteet voivat joskus muodostua yksilölle kynnyskysymykseksi osallistua verkko-opintoihin.

Kuva 15. Vastaajien mielestä suurimmat tarpeet osaamisen varmistamiseksi toimialalla



Opetushallituksen Osaamisen ennakointifoorumissa (Opetushallitus, 2019) nousi listan kärkipäähän myös vuorovaikutus-, viestintä- ja kommunikointitaidot. Foorumissa korkeimmalle sijalle nousi asiakaslähtöinen palvelujen kehittämisaosaaminen. Sekin myötäilee samaa ajatusta, joka tässä kyselyssä nousi korkeimmalle sijalle, eli asiakaspalveluosaaminen. Paljon on puhuttu digitalisaation mukanaan tuomasta työpaikkojen häviämisestä, mutta inhimillisiin asiakaspalvelutaitoihin ei yksikään robotti taivu. Tästä syystä asiantuntevan, henkilökohtaisen ja inhimillisen asiakaspalvelun merkitys tulee tulevaisuudessa kasvamaan. Asiakaspalveluosaaminen vaatii tunneälyä ja empatiaa. (Latva-Koivisto, 2019) Näissä myös

ihmissuhde- ja vuorovaikutustaidoilla on suuri merkitys. Erityisesti palvelusektorilla tulee kasvamaan asiakaslähtöinen palvelujen kehittämisaamminen. Kun tarvitaan uudenlaisia ratkaisuja, tarvitaan myös vuorovaikutusosaamista, palvelumuotoilua ja automaation suomia vaihtoehtoja. (Nyssölä, 2019)

Kuva 16. Ehdotuksia yhteistyön tavoiksi

Minkälaista yhteistyötä seutukunnalla pitäisi mielestänne tehdä enemmän elinkeinoelämän ja Faktian välillä?
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Tavoitteena molemmilla luoda uusia työpaikkoja seutukunnalle. Räätelöityä koulutusta.</li> <li>➤ Faktian opettajien tutustumisjaksoja yrityksiin.</li> <li>➤ Täsmäkoulutusta yritystarpeen mukaisesti.</li> <li>➤ Selkeitä polkuja imuohjausperiaatteella (yritys) työllistymiseen.</li> <li>➤ Yritysten tarpeisiin räätälöityjä rekrykoulutuksia.</li> <li>➤ Elinkeinoelämän tarpeet pitäisi olla paremmin selvillä. Vuorovaikutusta tarvitaan enemmän. Yrityksiin pitää jalkautua, että niistä saa tarvittavan tiedon.</li> </ul>

Ehdotusten perusteella voi tulkita, että vastaajat haluavat entistä kiinteämpää vuorovaikutusta koulutuksen ja työelämän kohtaannon lisäämiseksi. Räätelöityjä rekrykoulutuksia järjestetään tarpeen mukaan ja ne suunnitellaan yhdessä toimeksiantajan kanssa. Lounais-Hämeen koulutuskuntayhtymän henkilöstöllä on mahdollisuus viikon mittaiseen työelämäjaksoon vuoden aikana. Sen tarkoitus on hankkia ajantasaista tietoa tämän päivän työelämästä sekä saada uusia näkökulmia oman työn tekemiseen. Siinä on oiva tilaisuus saada tietoa elinkeinoelämän tarpeista ja haasteista. Tällä työelämään jalkautumisella voidaan myös konkreettisesti todeta alat, joita kohtaanto-ongelma vaivaa. Kohtaanto-ongelmalla tarkoitetaan sitä, että työnhakijat ja avoimet työpaikat eivät kohta. Kohtaanto-ongelmaa voisi tarkastella myös siitä näkökulmasta, minkälainen avoimien työpaikkojen selvitys on työsuhteen laadusta. Kohtaannon ratkaiseminen vaatii huomion

siirtämistä myös toiseen suuntaan. Tähän asti huomio on kiinnittynyt saatavilla olevaan työvoimaan. Asiaa voisi tarkastella myös siten, että huomio kiinnitetään työnantajien tarjoaman työn laatuun ja odotuksiin työntekijöistä ja heidän senhetkisestä osaamisestaan. Kohtaanto-ongelma syntyy, kun vapailla työmarkkinoilla on osatyökykyisiä ja työnantaja etsii työntekijää, joka omaa korkeakoulututkinnon ja monen vuoden työkokemuksen. Palkkaus, työn luonne tai työpaikan sijainti eivät kuitenkaan houkuttele korkeakoulutettuja. Siinä kohtaa voisi miettiä mahdollisuutta, että työnantaja tarkastelisi työn luonnetta uudelleen ja kouluttaisi osatyökykyisen tekemään sitä. Tällainen kohtaannon uudellinen näkökulma ja sen tarkastelu antaisi valmiuksia sujuvoittaa työnhakuprosesseja ja sitä kautta nostaa työllisyyttä. (Gorschkow, 2020).

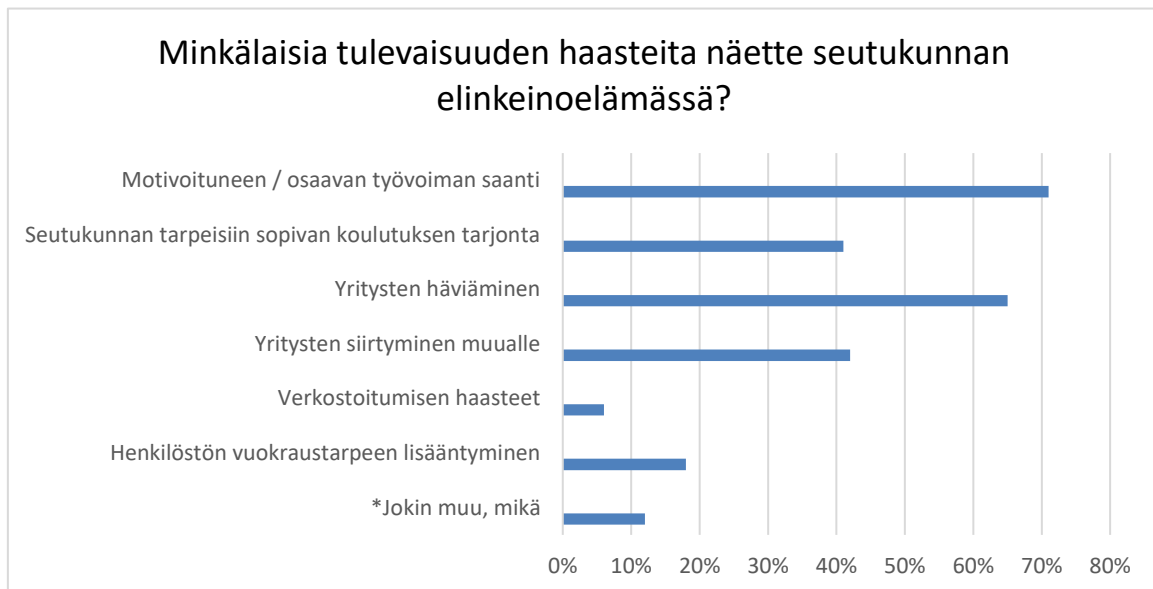
Kuva 17. Yhteistyöehdotuksia

Minkälainen yhteistyö olisi mielestänne toivottavaa jatkossa?
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Mutkaton, joustava ja henkilökohtainen.</li> <li>➤ Yrityksiin tehtäviä työharjoittelujaksoja.</li> <li>➤ Kiinteä, avoin, henkilökohtainen yhteistyö, jolla voitaisiin taata yksilöllisiä polkuja työllistymiseen.</li> <li>➤ Jokin vakituinen foorumi, jonka asiassa asia olisi koko ajan ”työn alla” ja yhteistyö tulisi saumattommaksi.</li> </ul>

Ennakointitiedon mukaan Suomessa jopa vajaa puoli miljoonaa henkilöä tulee tarvitsemaan lähivuosina laajaa täydennys- tai uudelleenkoulutusta. Hallitusohjelmassa on tehty linjaukset jatkuvan oppimisen uudistuksesta, joka painottuu työikäisten osaamisen kehittämiseen. Tavoitteena on vastata muuttuvan toimintaympäristön vaatimukseen. Jatkuvan oppimisen uudistus painottaa esimerkiksi työelämälähtöisiä koulutuskokonaisuuksia, kattavia elinikäisen ohjauksen palveluita, aliedustettujen ryhmien osallistumista koulutukseen ja rakennemuutoksen ennakoinnin kehittämistä. Haasteena uudistuksessa on se, miten

saadaan tekijöitä aloille, joilla on pula osaajista sekä se, miten sitoutetaan henkilöitä koulutukseen, jotka hyötyisivät siitä eniten. (Heinivirta, 2020). Lounais-Hämeen koulutuskuntayhtymä on vahva, alueellinen toimija, jolla on verkostoja myös valtakunnallisesti. Kumppanuusajattelu on tärkeää, ja se nousee myös sen arvoista; vastuullisuuden arvoon on kirjattu kivijalaksi yhteistyö yritysten kanssa, ja strategisena painopisteenä on vahva yhteys seutukunnan toimijoihin. Kumppanuus-ajattelua pidetään yllä vuorovaikutuksellisesti yhdessä verkostojen kanssa. Verkostoista saatava tieto onkin tärkeää niin ajanmukaisten koulutusten suunnittelussa kuin työllisyys- ja yrittäjyystoimien vahvistamisessakin. (Lounais-Hämeen koulutuskuntayhtymä, n.d.c). Kumppanuusajattelun vahvuksina ovat koulutuskuntayhtymän kokonaisvaltainen tarjonta, paikallisuuden tunteminen, toiminnan systemaattisuus ja läpinäkyvyys sekä laaja asiantuntijaverkosto. Kumppanuus eri toimijoiden kanssa on myös hyvä toiminnan kehittämisen väline. (Riveria, n.d.)

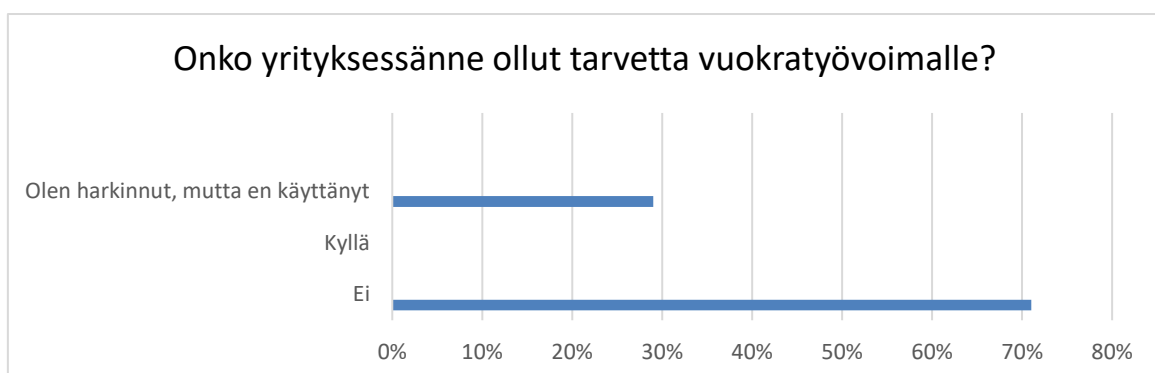
Kuva 18. Tulevaisuuden haasteet



\*Tietotekniikan muutos => etätyöskentely, yritysten perustuminen muualle maantieteellisesti.

Vastaajat kokivat seutukunnan suurimmiksi tulevaisuuden haasteiksi motivoituneen tai osaavan työvoiman saannin sekä yritysten häviämisen. Näihin vaikuttaa väkiluvun jatkuva aleneminen sekä ikäluokkien pienentyminen. Myös työn tekemisen murros vaikuttaa nuorempien henkilöiden suhtautumiseen esimerkiksi yritysten perustamiseen. Vastaajat kokivat haasteeksi myös seutukunnan tarpeisiin sopivan koulutuksen tarjonnan. Tähän pitää kiinnittää huomiota, ja miettiä katsantokannan muuttamista muun muassa aiemmin mainitun kohtaanto-ongelman ratkaisemiseksi. Verkostoitumista sen sijaan ei koettu haasteena. ELY-keskuksen (23.9.2020) laatiman Hämeen ammattibarometrin mukaan työvoimapulasta kärsii 41 ammattia. Tiedot perustuvat elo-syyskuussa 2020 Hämeen TE-toimistossa tehtyyn kyselyyn, jossa arvioitiin lähes 200 ammatin kysynnän ja tarjonnan kohtaamista seuraavaksi puoleksi vuodeksi eteenpäin. Suurin ammatillinen pula on sosiaali-, terveys- ja opetusaloilla sekä teollisuudessa. Myös sovellusohjelmoijista ja -suunnittelijoista on pulaa. Uusina ammatteina Hämeen listalle on nousseet mm. konepuusepät, rakennussähköasentajat, pikaruokatyöntekijät ja teollisuusompelijat. Lähitulevaisuudessa Hämeessä arvioitiin, että rekrytointitarpeet kasvavat mm. sosiaaliturvaetuuksien käsittelijöiden, toimisto- ja laitossiivoojien sekä sovellusohjelmoijien keskuudessa. (ELY, 2020).

Kuva 19. Vuokratyövoiman tarve



Vuokratyövoiman käyttö yrityksen resurssina on vielä uusi asia seutukunnalla. Vastaajista, joita oli 17, 12 kertoi, ettei ole ollut tarvetta vuokratyövoimalle. Viisi oli harkinnut sen käyttöä, mutta ei ollut käyttänyt. Perustelut tähän löytyvät seuraavasta kuvasta (Kuva 20). Yhteiskunnassamme tällä hetkellä vuokratyötä tekevät pääsääntöisesti alle 30-vuotiaat

työuransa alkutaipaleella olevat nuoret. Tulevaisuuden skenaario osoittaa, että työsuhteiden vaihtuvuus ja moninaisuus, epätyypilliset työsuhteet, ovat tuttua heille. Tällaiset työmarkkinat vaativat jatkuvaa työllistymiskykyä. Tällä tarkoitetaan kykyä sopeutua työelämän muutoksiin ylläpitämällä tai hankkimalla tietoja ja taitoja, joita työelämässä arvostetaan. Skenaario osoittaa myös, että vakituksessa työsuhteessa olevalla saattaa piillä työllistymiskyvyn riskin aleneminen. (Kokkinen, 2020)

Kuva 20. Vuokratyövoiman käyttämättömyyden syitä

Jos ette ole koskaan käyttäneet vuokratyövoimaa, miksi?
<ul style="list-style-type: none"> <li data-bbox="293 891 1378 1079">➤ Organisaatiossamme ei ole ollut tarvetta. Faktian henkilövuokraus (Jobpari Oy) toimii paikallisesti ja toimintakonsepti poikkeaa hieman alan muista toimijoista, joka on mielestäni hyvä kilpailuetu. Käsittääkseni ("mitä olen kuullut sekä yrityksiltä että henkilöiltä, jotka ovat olleet työsuhteessa") toimintakonseptia pidetään erittäin hyvänä, kuten myös saatua asiakaspalvelua.</li> <li data-bbox="293 1133 1390 1167">➤ Koulujen kautta tulee kesätyöntekijät, joista saa perattua hyviä tekijöitä jatkoon.</li> <li data-bbox="293 1220 1362 1254">➤ Alalle ei voi ottaa "tuuraajia tai kausityöntekijöitä", työn ainutlaatuisen vuoksi.</li> <li data-bbox="293 1308 699 1341">➤ Tekijöitä on ollut riittävästi.</li> <li data-bbox="293 1395 596 1429">➤ Ei ole ollut tarvetta.</li> </ul>

Vastaajien kertomat syyt vuokratyövoiman käyttämättömyyteen liittyvät alan ainutlaatuisuuteen, sekä siihen, että tarvittavat sijaiset on saatu koulujen kautta työpaikalla tapahtuvan oppimisen jaksoilta. Seutukunta on melko pieni, joten työpaikkojakin on rajoitettu määrä. Henkilöstövuokrausyritykset ovat kärsineet huonosta maineesta. Vastaajien mukaan se ei ole syynä sen käyttämättömyyteen, vaan syyt löytyvät muualta. Faktian toiminta henkilöstövuokrauksen osalta on vastuullista, kuten kaikissa Henkilöstöpalveluliiton jäsenyrityksissä. Sillä luodaan yritykselle myös kilpailuetua, ja parhaimmillaan sillä pystytään vastaamaan jo useamman kerran aiemmin mainittuun kysynnän ja tarjonnan kohtaanto-ongelmaan. Faktian henkilöstöpalvelu JobParissa rekrytoinnit hoidetaan ammattitaitoisesti ja työntekijöitä kohdellaan oikeudenmukaisesti.

Tätä pitää nostaa markkinoinnissa esiin ja luoda sitä kautta positiivista näkyvyyttä ja tunnettuutta, sekä konkreettisesti luoda yrityksille vaihtoehto esimerkiksi sesonkiluonteisen avun hyödyntämisessä.

Kuva 21. Avoimet kommentit

<p>Mitä muuta haluat kertoa tai kommentoida, tai antaa ruusuja tai risuja Faktialle? Sana on vapaa.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Faktia is best!</li> <li>➤ Tunnettujen sparraajien verkkokurssit voisi olla kiinnostava avaus?</li> <li>➤ Suuren valtakunnallisen yrityksen palveluksessa ei ole itsellä juurikaan mahdollisuutta vaikuttaa kyselyn asioihin, vaan ne tehdään keskitetysti. Jos olisi oma, uskoisin siinä tapauksessa, että Faktia toimisi hyvänä, luotettavana yhteistyökumppanina.</li> <li>➤ Laatua, laatua, laatua. Ei niin, etteikö sitä jo olisikin, mutta se ratkaisee pitkässä juoksussa.</li> </ul>

Nimekkäät asiantuntijat voivat olla vetovoimainen tekijä esimerkiksi verkkototeutuksiin. Suomessa esimerkiksi Kasvu Open -toimintaa voi hyödyntää erilaisten liiketoiminnallisten sparrausten aktivoijana alueellisesti. Verkosto perustuu eri alojen ammattilaisiin, jotka haluavat jakaa kokemustaan ja osaamistaan (KasvuOpen, n.d.) Tämä voisi tuoda myös uuden näkökulman laadun toteuttamiseen Faktiassa. Koulutuskuntayhtymän strategiaan on kirjattu aktiivinen, osallistava ja laadukas toiminta alueellisen hyvinvoinnin edistämiseksi. Laatutyötä tehdään systemaattisesti eri arviointimallien kautta tukemaan jatkuvan oppimisen ja kehittämisen työtä. (Lounais-Hämeen koulutuskuntayhtymä, n.d.d) Opetus- ja kulttuuriministeriö (2019) on laatinut ammatillisen koulutuksen laatustrategian, joka ulottuu vuoteen 2030 asti. Strategia muodostaa kokonaisvaltaisen ja pitkäjänteisen kokonaisuuden, joka ohjaa ammatillisen koulutuksen laadunhallintaa kaikissa koulutusasteissa ja –muodoissa. Laadunhallinta on tuloksellista, vaikuttavaa ja edistyksellistä, ja sillä pyritään varmistamaan niin opiskelijoiden, henkilöstön kuin sidosryhmienkin aktiivinen osallistuminen ja kehittäminen. Tavoitteet, periaatteet ja kokonaisuus määritellään yhdessä verkostojen

kanssa. Koulutuksen ekosysteemissä laadunhallinta on keskeinen johtamisen, ohjauksen ja kehittämisen väline. Strategian tavoitteena on luoda Suomeen ammatillisen koulutuksen laadunhallinta, joka on kansainvälisestikin tunnettu ja arvostettu. (Tammilehto ym., 2019, ss.18–20)

Kuva 22. Ammatillisen koulutuksen laadunhallinnan keskeiset periaatteet (Tammilehto ym., 2019, s. 20)



## 5 Johtopäätökset

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on seutukunnan elinkeinoelämälle tehdyn kyselyn perusteella kartoittaa tulevaisuuden työelämän tarpeita seutukunnalla, tarvittavaa osaamista sekä yhteistyömuotoja, joilla vahvistaa elinvoimaisuutta. Tavoitteena on myös saada tietoa siitä, mitä koulutuksen järjestäjän pitää tulevaisuuden tarjonnassa huomioida sekä mitä markkinointikanavia sen olisi hyvä käyttää.

Opinnäytetyön kyselyn tuloksista yllättävintä tietoa oli se, että vastaajat kokivat tulevaisuudessa suurimmiksi osaamisen tarpeiksi asiakaspalveluosaamisen, ihmissuhde- ja vuorovaikutustaidot sekä myyntiosaamisen. Digiosaaminen, josta kuitenkin tämän päivän yhteiskunnassa puhutaan niin paljon, nousi vasta kolmannelle sijalle myyntiosaamisen kanssa. Nämä ovat hyvin linjassa Opetushallituksen osaamisen ennakointifoorumin tuloksien



kanssa. Hämmentävää oli myös se, miten vähän vastaajien mukaan vuokratyövoimaa seutukunnalla on käytetty. Kaupan ala kuitenkin on yksi vuokratyövoiman suurista työllistäjistä, ja se työllistää paljon myös tällä seutukunnalla. Tämä johtunee siitä, että suurin osa vastaajista oli talous- toimisto- tai kunnalliselta sektorilta. Kolmas iso asia, joka herätti ihmetystä, oli markkinointikanavan käyttö. Vastaajat kokivat sähköpostimarkkinoinnin yhä kaikista parhaiten tavoittavaksi kanavaksi. Huolen aiheista suurimmaksi nousi yritysten häviäminen seutukunnalta sekä osaavan ja motivoituneen työvoiman saanti.

Faktian näkökulmasta tämän opinnäytetyön tietoperusta on valoisa. Kehittämispajojen osallistujat olivat sitoutuneita, halukkaita antamaan oman panoksensa kehittämistyölle ja valmiit avartamaan omaa näkemystään liiketoiminnan hyväksi. Halu uudistua ja sitä kautta vastata muuttuvan seutukunnan tarpeisiin oli käytännönläheistä. Tahtotila oli yhteinen; seutukunnan eteen tehdään konkreettisia asioita, jotta saadaan elinvoimaa lisättyä. Lounais-Hämeen koulutuskuntayhtymä antaa rajat ja resurssit, joiden puitteissa tämä sitoutunut ja ammatistaan ylpeä henkilöstö täyttää yhteiskuntavastuutaan. Faktialla on jo olemassa laaja verkosto yhteisen hyvän eteen toimijoita, mutta tätä verkostoa kannattaa yhä kasvattaa. Sen olettaisi olevan helppoa, sillä monella seutukunnan toimijalla on Faktian kanssa yhtenevät arvot tehdä työtä; yhteisöllisyys, edelläkävijyys ja vastuullisuus. Sen lisäksi koronan mukanaan tuomat uudet yhteiskunnalliset arvot, kontaktittomuus, puhtaus ja myötätunnollisuus on luonteva yhdistää konkreettiseen tekemiseen. On helppo toimia yhteistyössä, kun arvot ja tavoite on yhteinen. Myös halu pitää seutukunta elinvoimaisena ja houkuttelevana on yhteinen tavoite. Paikallisuus nousi suureen arvoon, mutta samalla kaivattiin verkkototeutusmahdollisuuksia. Vastaajille tärkeää oli myös kiinteä ja avoin suhde elinkeinoelämän ja koulutuksen tarjoajan välillä. Siinä kuvastuu ymmärrys tämän ajan hektisyydestä, ja siitä, miten tärkeää on pysyä muutoksissa mukana.

Johtopäätöksenä voisi ensimmäisenä mainita Faktian sitoutuneen henkilöstön.

Organisaation menestys juontaa juurensa osaavaan ja ammattitaitoiseen henkilöstöön, joka on ylpeä siitä mitä tekee. Faktia on siinä onnistunut, ja siitä kertoi kehittämispajojen suuri vaikuttajajoukko. On hyvä lähteä rakentamaan konkreettista kehittämistyötä, kun henkilöstö ottaa sen aidosti asiakseen. Faktia pitää henkilöstöstään huolta ja henkilöstö pitää ammatillisesta osaamisestaan huolta. Tämä näkyy laatuna siitä mitä tehdään. Faktian laaja

tarjonta pitää ottaa keskiöön ja hyödyntää markkinointia monikanavaisesti. Sähköpostimarkkinointia ei parane unohtaa, vaan se pitää päivittää nykyaikaan. Henkilöstö pitää saada näkyville ja tunnetuksi, jotta vastaajien kaipaama luottamuksellinen ja avoin suhde pääsee syntymään. Myös yhteiselle, säännölliselle foorumille oli kysyntää. Se vahvistaisi verkostoyhteistyötä ja toisi enemmän inhimillisyyttä ja ihmisläheisyyttä tekemiseen. Faktiasta on vielä melko vahva mielikuva aikuiskouluttajana. Tätä mielikuvaa vahvistaa se, että vastaajat sanoivat avoimissa kehittämissuhteissa toivovansa, että Faktialla olisi räätälöityjä koulutuksia, täydennys- ja muuntokoulutuksia sekä uraohjausta. Faktialla on näitä jo tarjonnassaan, joten tästä voitaneen päätellä, että tarjonta ja sen laajuus ei ole vielä kovin yleisesti tiedossa. Yllättävää oli myös vastaajien kertoma asia, että koulutuksen tarjoajaa valitessa nettisivujen ulkoasulla eikä tuttavien suosituksella ole vaikutusta. Näitä molempia on kuitenkin totuttu pitämään markkinoinnin kannalta oleellisina seikkoina.

## 6 Pohdinta ja kehittämissuhteet

Tutkimuskysymyksissä haettiin vastauksia seuraaviin kysymyksiin:

- Miten vahvistamme seutukunnan elinvoimaa yhteistyössä?
- Mitä asioita tulevaisuuden koulutustarjonnassa pitää huomioida?
- Minkälaisena Faktian tarjonta nähdään nyt?

Seutukunnan elinvoima syntyy yhdessä tekemisestä yhteisen määritellyn tavoitteen saavuttamiseksi. Se vaatii verkostoyhteistyötä, jossa uudistumiskyky, valmius joustavaan toimintaan ja muutokseen, innovointiin ja uusien mahdollisuuksien näkemiseen on keskiössä. Elinvoimaa vahvistetaan yhteisellä suunnittelulla, jossa kaikkien osapuolien, koulutuksen tarjoajan, työelämän ja oppijan tarpeet ja resurssit on huomioitu. Koulutuksia tai työelämävalmiuksia suunniteltaessa on seutukunnan työllisyystilanne ja tarve oltava selvillä. Tarjontaa suunnitellaan oikeanlaisella sisällöllä vastaamaan työelämän tarpeeseen, unohtamatta oppijan omia vahvuuksia sekä tulevaisuudessa tarvittavia ominaisuuksia. Tulevaisuudessa tarvitaan enemmän asiakaslähtöistä ajattelua sekä huomion kiinnittämistä työmarkkinakelpoisuuteen aina työssäjaksamisesta alkaen. On nähtävää mahdollisuuksia

siellä missä niitä ennen ei ole ollut. Jatkossa ammattitaidon ylläpitämiseen ja päivittämiseen tarvitaan enemmän täsmä- ja lyhytkoulutuksia. Myös kumppanuusajattelua pitää viedä eteenpäin ja jalostaa systemaattinen toimintamalli, jolla seutukunnan elinvoimaa pyritään pitämään yllä. Tulevaisuudessa tarvitaan myös enemmän ihmisiä huolehtimaan erilaisten oppijoiden vaativasta ja tavoitteellisesta uraohjauksesta.

Muutama kehittämisidea on matkan varrella noussut mieleeni. Ensimmäisenä asiana on *tulevaisuusohjaus ja tulevaisuuslukutaito*. Tulevaisuusohjauksen ytimenä on ajatusmallin avartaminen, erilaisten vaihtoehtojen innovoiminen ja ymmärrys eri valintojen vaikutuksista ja seurauksista sekä tähän päivään että tulevaisuuteen. Tulevaisuusohjaus on kokonaisvaltaisen ohjauksen ja tulevaisuuden tutkimuksen yhdistämistä oppijan hyväksi. Siinä oppijalle annetaan välineitä vaihtoehtoiseen ajatteluun ja toimintaan, jolla kartoittaa tulevaisuuden odotuksia ja varautua tulevaisuuden ennakoimattomuuteen. Valmiita malleja ei anneta, vaan tavoitteena on saada oppija näkemään avara kokonaiskäsitys siitä, miten hän sijoittuu omassa roolissaan yhteiskuntaan. Tulevaisuusohjaus kehittää yksilön reflektointitaitoja sekä itseymmärrystä (Turun yliopisto, n.d.). Nykypäivän ohjauksessa haasteena on todettu olevan se, että se suuntaa näkemyksen hyvin lyhyen matkan eteenpäin, ainoastaan lähitulevaisuuteen. Kuitenkin tämän päivän ihmisten työ- ja elämänurat ovat pirstaleisia ja niihin vaikuttaa moni asia. Ohjauksessa pitäisi siis kiinnittää enemmän huomiota siihen, että opiskelu-, työ- ja siviilielämässä ei enää ole esimerkiksi ikäsidonnoisia asioita, vaan muutoksia tapahtuu koko ihmisiän ajan. Siitä syystä myös ohjaukseen tulisi kiinnittää enemmän huomiota. Tulevaisuusohjauksella kiinnitetään huomio nimenomaan siihen, että yksilö tekisi sellaisia hyviä valintoja, joilla on kauaskantoinen merkitys. (Ahvenainen ym., 2014, ss.12–13) Uraohjauksella pyritään suuntaamaan asioita kohti näitä merkityksellisiä valintoja. Uraohjausta tehdään usein moniammatillisesti ja pitkäjänteisesti eri verkostoissa. Näin pyritään varmistamaan se, että koko elämänkaari huomioidaan valinnoissa ja siten helpotetaan pääsyä tavoitteeseen, eli muutokseen ja yksilön kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin. Uraohjauksen keskeinen tehtävä on motivointi ja innostaminen. Uraohjauksen taustalla vaikuttavat ohjattavan omat arvovalinnat. Siitä syystä uraohjauksessa olisi hyvä huomioida tulevaisuustaidot, jotka auttavat yksilöä näkemään asioita tulevaisuusorientoituneemmin. Parhaimmillaan uraohjaus auttaa yksilöä näkemään

uusia ulottuvuuksia omasta osaamisestaan ja kyvykkyydestään. Työyhteisöjen muuttuessa myös ihmisten yhteisöllisyys muuttuu. Työ ilmentää elämäntapaa, ja tulevaisuudessa esimerkiksi vapaa-ajan merkitys korostuu. Palkka ei enää ole ainut elämää ja uraa ohjaava tekijä. (Savolainen, 2021, ss. 31–35)

Toinen kehittämissideani on konkreettisempi; *kesäasukkaiden aktivointi sekä eläkeläisten rekrytointi*. Etätyö on mahdollistanut sen, että kesäasukkaita on tullut paljon ympärivuotiseksi. Koronakriisi on muuttanut yhtenä yllättävänä ilmiönä työelämää enemmän kuin kukaan olisi vuosi sitten uskonut. Muutoksen vauhti on ollut hurja. Etätyö oli suomalaisille tuttua, ja nykyään puhutaankin joustotyöstä. Siinä perinteiseen etätyöhön on sisällytetty virtuaaliset organisaatiot sekä kokonaan paperittomat työskentelyprosessit, esimerkiksi sähköiset allekirjoitukset. Kansanedustaja Sanni Grahn-Laasonen toteaa Suomen Yrittäjille kirjoittamassaan blogissa (8.9.2020), että huolehtimalla nyt esimerkiksi Kanta-Hämeen palvelujen saatavuudesta, luomme itse mahdollisuuden tästä poikkeuksellisesta ajasta. Lähinnä pääkaupunkiseudulta tulevien vapaa-ajanasujien toivotaan huomaavan ”maalla-asumisen” edut ja sitä kautta vahvistavan myös tämän seutukunnan elinvoimaa. Mitä sellaista voisimme heille tarjota, joka vahvistaisi meitä alueellisina toimijoina ja toisi saajilleen jotain lisäarvoa? Toinen asia nousi esiin, kun taustatietoja kerätessäni huomio kiinnittyi monessa yhteydessä siihen, että tällä seutukunnalla väestörakenne painottuu eläkeläisiin. Eläkeliitto teki marras-joulukuussa 2020 jäsenilleen kyselyn koskien eläkeläisten työn tekoa. Vastauksista selvisi, että suuri osa vastaajista halusi tehdä töitä vielä eläkkeelläkin. Sen koettiin antavan sisältöä elämään, pitävän yllä mielenterveyttä ja vaalivan tärkeitä sosiaalisia suhteita. Työstä saatavaa lisätienestiä vastaajat kertoivat käyttävänsä matkustamiseen rahoittamiseen tai asumisviihtyisyyden lisäämiseen. Työnantajan myös koettiin suhtautuvan positiivisesti eläkeläisiin työntekijöinä. He haluaisivat tehdä joko osa-aika-, keikka- tai projektitöitä. Yhteiskunnallisesti ajatellen tällä olisi myös kansantalouteen positiivinen merkitys. (Hiltunen, 2020)

Ideaksi asti on jalostunut myös *mikroyrittäjyyden mallintaminen*. Tästä hyvänä esimerkkinä on Oulun yliopisto, joka sai vuosiksi 2021–2024 rahoitusta Opetus- ja kulttuuriministeriöltä mikroyrittäjyyden tutkimus- ja koulutustyöhön. Tavoitteena on uusien yritysten perustaminen sekä jo toimivien mikroyrityksen kasvun, toimintaedellytysten ja osaamisen vahvistaminen. (Mun Oulu, 2021). Tällä voisi vastata myös tässä tutkimuksessa

ilmenneeseen seutukunnan organisaatioiden huoleen yritysten häviämisestä tai siirtymisestä muualle. Mikroyrittäjyydestä syntyi myös ajatus *yritysmentori*-toiminnasta. Siinä yrittäjä hankkisi yritykselleen niin kutsutun personal trainerin, mentorin, joka auttaisi uutta yrittäjää, antaisi näkemystä yrityksen ulkopuolelta, kyseenalaistasi, olisi tukena ja sparraajana yrityksen eri vaiheissa. Tärkeä huomio pitäisi tässä kiinnittää myös yrittäjän työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen. Sekä mikroyrittäjyyteen että yritysmentoriin voisi liittää erilaisten alustatalouksiin tutustumisen ja sitä kautta ehkä työllistymisen.

Tätä opinnäytetyötä tehdessä koulutus- ja työelämän kokonaiskuva on kasvanut huomattavasti. Edellä mainittu polarisaation lisääntyminen yhdistettynä seutukunnan tilanteeseen ja kyselyyn vastaajien huoleen työpaikkojen puolesta on herättävä. Onneksi vastuullisella toimijalla, kuten toimeksiantaja Faktialla, on keinoja edesauttaa seutukunnan elinvoimaisuutta yhteistyössä alueen yritysten, organisaatioiden ja muiden toimijoiden kanssa. Työtä elinvoiman eteen tehdään systemaattisesti ja muuttuvat tilanteet huomioiden. Vastuullisella toimijalla, kuten Faktialla, on hyvät edellytykset omalta osaltaan olla edesauttamassa seutukunnan elinvoimaisuutta ja huolehtia täten yhteiskuntavastuun toteutumisesta. Kun perusteet on kunnossa ja tavoite kirkas, matkanteko kohti päämäärää on selkeää.

” Hope is a waking dream ” (Aristotele).

## Lähteet

- Ahvenainen, M., Korento, K., Ollila, J., Jokinen, L., Lehtinen, N. & Ahtinen, J. (2014). *Tulevaisuus – paljon mahdollista*. Painosalama Oy.
- Andersson, B., Haggren, E., Harang, K., Lantto, P., Mattila, O., Schagg, J. & Työläjä, R. (2013). *Työkaarimallilla kohti pidempiä työuria - opas ikäohjelman laatimiseen*. STTK Suomen ammattiliittojen keskusjärjestö.
- Andersson, L., Eloranta, E., Haatainen, T., Harakka, T., Honkasalo, V., Hopsu, I., Kinnunen, M., Knevel, M., Koponen, A., Kosonen, H., Laukkanen, A., Ollikainen, M., Risikko, P., Saarikko, A., Saxberg, M. (2020). *Jatkuvan oppimisen parlamentaarisen uudistuksen linjaukset. Osaaminen turvaa tulevaisuuden*. Valtioneuvosto.  
[https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162614/VN\\_2020\\_38.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162614/VN_2020_38.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Aro, T. (2017). 14 seutukaupungin kasvuanalyysi. Valtioneuvosto.  
<https://valtioneuvosto.fi/documents/10623/5441153/14+seutukaupungin+kasvuanalyysi.pdf/d766e86b-a85f-4ec4-91b7-dd2a3a2a9bfc/14+seutukaupungin+kasvuanalyysi.pdf>
- Arora, A., Dahlström, P., Hazan, E., Khan, H. & Khanna, R. *Reimagining Marketing in the next normal*. <https://www.mckinsey.com/business-functions/marketing-and-sales/our-insights/reimagining-marketing-in-the-next-normal#>
- Arvoliitto. (n.d.) *Mikä on arvoliitto?* <https://arvoliitto.fi/mika-on-arvoliitto/>
- Baldauf, S. (2010). Elinvoima uudistumisen edellytyksenä. Teoksessa A. Nurmio & T. Turkki (toim.), *Elinvoimainen Suomi* (s. 25). Sitra.  
<https://media.sitra.fi/2017/02/27172237/Elinvoimainen20Suomi-2.pdf>
- Bussman, A., Felt, T., Haltia, P., Hannula, M., Harju, A., Heinikoski, M., Heiskari, T., Huttula, T., Järvi, E., Klimenko, A., Kopperi, K., Kurki, L., Kurki, T., Lamppu, V., Lempinen, P., Lerssi, R., Luomala, J., Manninen, T., Maxenius, S.,... Tikkinen, A. (2018). *Työn murros ja elinikäinen oppiminen. Elinikäisen oppimisen kehittämistarpeita selvittävän työryhmän raportti*. Opetus- ja kulttuuriministeriö.  
<https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/160556/okm08.pdf>
- Dufva, M., Halonen, M., Kari, M., Koivisto, T., Koivisto, R. & Myllyoja, J. (2017). *Kohti jaettavaa*

*ymmärrystä työn tulevaisuudesta.* Valtioneuvosto.

eAMK. (2019). #Oppimisenekosysteemi: *Digitaalisessa oppimisen ekosysteemissä on ne kaikki: oppimisen kulmakivet ja uudet trendit.* Haettu 10.4.2021 osoitteesta <https://www.eamk.fi/fi/digipolytys/digitaalisessa-oppimisen-ekosysteemissa-on-ne-kaikki-oppimisen-kulmakivet-ja-uudet-trendit/>

Elinkeinoelämän keskusliitto EK. (2021). *EK:n lausunto luonnoksesta valtioneuvosto koulutuspoliittiseksi selonteoksi.* <https://ek.fi/wp-content/uploads/2021/01/EKn-lausunto-luonnoksesta-valtioneuvoston-koulutuspoliittiseksi-selonteoksi.pdf>

Elinkeinoelämän keskusliitto EK. (n.d.). *Vastuullisuus.* <https://ek.fi/tavoitteemme/vastuullisuus/>

Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus ELY. (2020). *Hämeen ammattibarometri: Työvoimapulasta kärsivien ammattien määrä väheni (Kanta-Häme ja Päijät-Häme).* [https://www.ely-keskus.fi/tiedotteet-2020/-/asset\\_publisher/iCWWZEbHN7ZK/content/hameen-ammattibarometri-tyovoimapulasta-karsivien-ammattien-maara-vaheni-kanta-hame-ja-paijat-hame-](https://www.ely-keskus.fi/tiedotteet-2020/-/asset_publisher/iCWWZEbHN7ZK/content/hameen-ammattibarometri-tyovoimapulasta-karsivien-ammattien-maara-vaheni-kanta-hame-ja-paijat-hame-)

Elo-foorumi. (2020). Valtioneuvoston julkaisuja 2020:34. *Elinikäisen ohjauksen strategia 2020–2023.* Haettu 18.5.2021 osoitteesta [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162576/VN\\_2020\\_34.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162576/VN_2020_34.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Eloranta, J., Fjäder, S., Gustafsson, J., Heinonen, O., Hetemäki, M., Hynönen, I., Häkämies, J., Jalonen, M., Kietäväinen, T., Lankinen, T., Lehikoinen, A., Lehtinen, S., Linnainmaa, L., Eskola, J. & Suoranta, J. (12998) *Johdatus laadulliseen tutkimukseen.* Osuuskunta Vastapaino.

Extended DISC Finland Oy. (2020). *Extended Disc henkilöanalyysi.* Haettu 28.3.2021 osoitteesta <http://www.extendeddisc.fi/extended-disc-henkiloanalyysi/>

Forssan kaupunki. (n.d.). *Lukuja Forssasta.* <https://www.forssa.fi/kaupunki-ja-hallinto/forssa-tietoa/lukuja-forssasta/>

Grahn-Laasonen, S. (8.9.2020). Tuoko etätö Kanta-Hämeeseen lisää asukkaita? *Yrittäjät.* <https://www.yrittajat.fi/hameen-yrittajat/a/uutiset/633434-tuoko-etatyo-kanta-hameeseen-lisaa-asukkaita>

Gorschkow, E. (5.2.2020). *Kohtaanto-ongelman ratkominen siirtää katseen työvoimasta*

*tarjotun työn laatuun ja työnantajan odotuksiin.* STTK.

<https://www.sttk.fi/2020/02/05/kohtaanto-ongelman-ratkominen-siirtaa-katseen-tyovoimasta-tarjotun-tyon-laatuun-ja-tyonantajan-odotuksiin/>

Halava, Ilkka. (2017). *Työajan lyhentäminen. Kohti mosaiikkimaista kokoaikatyötä.* STTK.

<https://www.sttk.fi/2017/05/19/kohti-mosaiikkimaista-kokoaikatyota/>

Heikkilä, T. (16.1.2019). *Työelämän trendi on polarisaatio – ei yleinen prekarisaatio.*

Tampereen yliopisto. <https://www.tuni.fi/alustalehti/2019/01/16/tyoelaman-trendi-on-polarisaatio-ei-yleinen-prekarisaatio/>

Heikkinen, H., Laitinen-Väänänen, S., Siklander, P., & Virolainen, M. (2019) Mitä ovat oppimisen ekosysteemit? *Ammattikasvatuksen aikakauskirja*, 4/2019.

<https://journal.fi/akakk/issue/view/6124/655>

Heinilä, T. (30.7.2020). *Company Values: Definition, Importance and Examples.*

<https://blog.smarp.com/the-importance-of-company-values>

Heinivirta, K. (2020). *Jatkuva oppiminen.* Opetus- ja kulttuuriministeriö.

<https://minedu.fi/jatkuva-oppiminen>

Heinonen, S. (2016) *Yhteiskunnallinen yritys tekee hyvää. Arvot toiminnan kivijalkana.*

[Opinnäytetyö, Humanistinen ammattikorkeakoulu].

[https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/118805/Heinonen\\_Satu.pdf?sequence=1](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/118805/Heinonen_Satu.pdf?sequence=1)

Helander, J. (n.d.) *ELINIKÄINEN URAOHJAUS. Elinikäisen uraohjauksen tutkimusalue.* HAMK.

<https://www.hamk.fi/tutkimus/uraohjaus/>

Helsingin seudun kauppakamari. Matti Remes. (2020). *Aikuiskoulutuksen uudistus lupaa helpotusta osaajapulaan.* Haettu 11.4.2021 osoitteesta

<https://helsinki.chamber.fi/aikuiskoulutuksen-uudistus-lupaa-helpotusta-osaajapulaan/#ddb529c5>

Helsingin yliopisto HY. (2019). *Mitä on elinikäinen oppiminen ja miksi se on tärkeää?* Saara

Kankainen. <https://hyplus.helsinki.fi/mita-on-elinikainen-oppiminen-ja-miksi-se-on-tarkeaa/>

Henkilöstöpalveluliitto. (n.d.). *Opas tavoitteelliseen vastuullisuustyöhön.* Haettu 21.4.2021

osoitteesta [https://hpl.fi/wp-content/uploads/2020/09/HPL\\_vastuullisuusohjelmaopas\\_2020\\_digi\\_2.pdf](https://hpl.fi/wp-content/uploads/2020/09/HPL_vastuullisuusohjelmaopas_2020_digi_2.pdf)



- Henriksson, M., Hiilamo, H., Hämäläinen, T., Kaskinen, T., Koivulaakso, D., Luukkainen, O., Männistö, L., Parjanne, M., Vanne, R., Solovjew-Wartiovaara, A. (2010). *Elinvoimainen Suomi*. Sitra.
- Hiltunen, E. (2019). *Tulossa huomenna – Miten megatrendit muokkaavat tulevaisuuttamme*. Docendo.
- Hiltunen, K. (2020). *Eläkkeeltä töihin -kysely 2020. Eläkeläisten kokemuksia, asenteita ja motiiveja eläkkeellä työskentelystä. Kyselyraportti*. Eläkeliitto.  
[https://www.elakeliitto.fi/sites/default/files/2021-01/El%C3%A4keliitto El%C3%A4kkeelt%C3%A4 t%C3%B6ihin kysely 2020 0.pdf](https://www.elakeliitto.fi/sites/default/files/2021-01/El%C3%A4keliitto%20El%C3%A4kkeelt%C3%A4%20t%C3%B6ihin%20kysely%202020%200.pdf)
- Huovinen, J. (2019). Kuntaliitto. Elinvoimajohtaminen kunnissa.  
<https://www.kuntaliitto.fi/elinvoima-ja-tyollisyys/kuntien-elinkeinopolitiikka/elinvoimajohtaminen-kunnissa>
- Huttula, T. (13.6.2019). *Miksi osaamista tulee jatkuvasti kehittää?* [audiopodcast]. Sitra.  
<https://www.sitra.fi/artikkelit/miksi-osaamista-tulee-jatkuvasti-kehittaa/>
- JobPari. (2020). *Henkilöstövuokraukseen ja rekrytointiin erikoistuneen JobPari Oy:n koko osakekanta on myyty 2.3.2020 Faktia Oy:lle* [Tiedote 2.3.2020]  
<https://www.jobpari.fi/4>
- Juhila, K. (n.d.) Laadullisen tutkimuksen ominaispiirteet. Teoksessa Jaana Vuori (toim.) *Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja*. Tampere. Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto. [Laadullisen tutkimuksen ominaispiirteet - Tietoaarkisto \(tuni.fi\)](https://www.tietoaarkisto.fi/laadullisen-tutkimuksen-ominaispiirteet) [Viitattu 8.3.2021]
- Jungner, M. (04.2015) Otetaan digiloikka! Suomi digikehityksen kärkeen. *Elinkeinoelämän keskusliitto EK*. [https://ek.fi/wp-content/uploads/Otetaan\\_digiloikka\\_net.pdf](https://ek.fi/wp-content/uploads/Otetaan_digiloikka_net.pdf)
- Kajala, M. & Tolvanen, R. (2020). Osaamisen nykytila ja tulevaisuuden haasteet. Teoksessa *Henkilöstö – strateginen investointi?* (ss.57–61). KauppakamariTieto.  
<https://ezproxy.hamk.fi/login?url=https://kauppakamaritieto.fi/ammattikirjasto/teos/henkilosto-strateginen-investointi-2020>
- Karlsson, A. & Toni, U. (2020). Strategia: Elinikäinen ohjaus tukee yksilöitä koulutus- ja urapolulla. <https://minedu.fi/-/1410877/strategia-elinikainen-ohjaus-tukee-yksiloita-koulutus-ja-urapolulla>
- KasvuOpen. (n.d.) *Mikä on KasvuOpen?* <https://kasvuopen.fi/>

- Ketonen, K., (2020). *Arvonluonti palveluekosysteemissä*. [pro gradu -tutkielma, Vaasan yliopisto].  
[https://osuva.uwasa.fi/bitstream/handle/10024/10864/Univaasa\\_2020\\_Ketonen\\_Katariina.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://osuva.uwasa.fi/bitstream/handle/10024/10864/Univaasa_2020_Ketonen_Katariina.pdf?sequence=2&isAllowed=y)
- Kokkinen, L. (2020). *Hyvinvointia työstä 2030-luvulla. Skenaarioita suomalaisen työelämän kehityksestä*. Työterveyslaitos.  
<https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/140712/Hyvinvointia%20ty%c3%b6st%c3%a4%202030-luvulla.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Komulainen, M. (2018). *Menesty digimarkkinoinnissa*. Helsingin seudun kauppakamari.  
[https://kauppakamaritieto-fi.ezproxy.hamk.fi/ammattikirjasto/teos/menesty-digimarkkinoinnilla-2018#kohta:Menesty\(\(20\)digimarkkinoinnilla](https://kauppakamaritieto-fi.ezproxy.hamk.fi/ammattikirjasto/teos/menesty-digimarkkinoinnilla-2018#kohta:Menesty((20)digimarkkinoinnilla)
- Korpimäki, U & Zimmerbauer, K. (2005). *Uusia asukkaita? Asukasmarkkinoinnin mahdollisuudet ja kehittämisen kohteet Etelä-Pohjanmaalla*. Helsingin yliopisto.  
<https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/222489/raportteja8.pdf?sequ>
- Kosonen, H. (9.4.2021). *Selvitys: Koulutus ja osaaminen lisäävät seutukaupunkien elinvoimaa ja elinkeinojen uudistumista*. Opetus- ja kulttuuriministeriö. <https://minedu.fi/-/selvitys-koulutus-ja-osaaminen-lisaavat-seutukaupunkien-elinvoimaa-ja-elinkeinojen-uudistumista->
- Kuntaliitto. (2021). *Seutukaupunki ja seutukaupunkiverkosto. Seutukaupungin määritelmä*. Haettu 18.4.2021 osoitteesta <https://www.kuntaliitto.fi/yhdyskunnat-ja-ymparisto/kaupunkipolitiikka/kaupunkipolitiikka/seutukaupungit-ja-seutukaupunkiverkosto>
- Kuusela, S. (2017). *Organisaatiokulttuurin voima*.  
<https://www.solmukohtia.fi/organisaatiokulttuurin-voima/>
- Kuvaja, S. (n.d.) *Vastuullisuuden voimakenttä*. Third Rock. Haettu 20.4.2021 osoitteesta <https://thirdrock.fi/vastuullisuuspalvelut/vastuullisuuden-voimakentta/>
- Lapin Kansa. (28.4.2021). *Onnistunut rekrytointi on sekä työnantajan että työntekijän etu*. [Mainos]. Haettu 2.5.2021 osoitteesta <https://www.lapinkansa.fi/onnistunut-rekrytointi-on-seka-tyonantajan-etta-ty/3553927>
- Latva-Koivisto, M. (2019). *Asiakaspalvelukokemus.fi. Tulevaisuuden asiakaspalvelussa*

*tunneäly kohtaa tekoälyn.*

<https://www.asiakaspalvelukokemus.fi/post/tulevaisuuden-asiakaspalvelussa-tunne%C3%A4ly-kohtaa-teko%C3%A4lyn>

Lehtonen, J. & Niemi, J. (2018). *Asiakaslähtöisyyden nykytilan analysointi ja kehittäminen*. [Opinnäytetyö, Turun ammattikorkeakoulu].

[https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/158734/Lehtonen\\_Jani%20-%20Niemi\\_Joel.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/158734/Lehtonen_Jani%20-%20Niemi_Joel.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Lounais-Hämeen koulutuskuntayhtymä. (n.d.a). *Faktia Oy*.

[Faktia Oy | LHKK - Lounais-Hämeen koulutuskuntayhtymä](#)

Lounais-Hämeen koulutuskuntayhtymä. (n.d.b). *Kuntayhtymä. Arvot ja strategia*.

<https://www.lhkk.fi/kuntayhtyma/arvot-ja-strategia/>

Lounais-Hämeen koulutuskuntayhtymä. (n.d.c). *Kuntayhtymä. Työelämäyhteistyö*.

<https://www.lhkk.fi/kuntayhtyma/tyoelamayhteistyo/>

Lounais-Hämeen koulutuskuntayhtymä. (n.d.d). *Kuntayhtymä. Laatutyö*.

<https://www.lhkk.fi/kuntayhtyma/laatutyo/>

Lounais-Hämeen koulutuskuntayhtymä. (n.d.e) *Strategia 2020 ->*.

<https://www.lhkk.fi/wp-content/uploads/strategia.pdf>

Luokkanen, J. (n.d.) *Sähköpostimarkkinointi vuonna 2020*. Folcan. Haettu 25.4.2021

osoitteesta <https://www.folcan.fi/sahkopostimarkkinointi-vuonna-2020/>

Luukkainen, O., Makkonen, J., Murto, R., Mäkyne, J., Mönkkönen, J., Niinimäki, J.,...Wallen,

B. (2019). Kohti osaamisen aikaa. 30 yhteiskunnallisen toimijan yhteinen tahtotila

elinikäisestä oppimisesta. SITRA. [https://media.sitra.fi/2019/02/06165242/kohti-](https://media.sitra.fi/2019/02/06165242/kohti-osaamisen-aikaa.pdf)

[osaamisen-aikaa.pdf](#)

Meriluoto, S. (2019). *Liittyminen oppimisen digitaaliseen ekosysteemiin*. Opetushallitus.

<https://www.oph.fi/fi/tietoa-meista/liittyminen-oppimisen-digitaaliseen-ekosysteemiin>

Mun Oulu. (2021). *Mikroyritysten osaamista vahvistetaan – valtakunnallinen tutkimus- ja koulutustehtävä Oulun yliopistolle*. Haettu 28.4.2021 osoitteesta

<https://www.munoulu.fi/artikkeli/-/id/mikroyritysten-osaamista-vahvistetaan-valtakunnallinen-tutkimus-ja-koulutustehtava-oulun-yliopistolle>

Muurimäki, M. & Rainio, I. (2020). *Tulevaisuusajattelu avaa mahdollisuuksien maailman*.

- Fururice. <https://futuraice.com/blog/tulevaisuusajattelu-avaa-mahdollisuuksien-maailman>
- Nakamura, R. & Virtanen, A. (2020) *Toimiva työelämäyhteistyö oppimisen ekosysteemeissä*. Jyväskylän yliopisto.  
<https://www.jyu.fi/fi/ajankohtaista/arkisto/2020/05/toimiva-tyoelamavhteisty-oppimisen-ekosysteemeissa>
- Nieminen, J. (2020) *Alueelliset kehitysnäkymät syksyllä 2020*. Työ- ja elinkeinoministeriö.  
<https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/162491>
- Nybom, L. (2018). *Osaamiseen perustuva kasvu elinikäinen oppiminen ja aikuiskoulutus Kataisen ja Sipilän hallitusohjelmissa*. [pro gradu -tutkielma, Tampereen yliopisto].
- Nyyssölä, K. (2019). *Työelämä muuttuu – miten koulutus vastaa? Osaamisen ennakointifoorumi julkistii ehdotuksensa*. Opetushallitus.  
<https://www.oph.fi/fi/uutiset/2019/tyoelama-muuttuu-miten-koulutus-vastaa-osaamisen-ennakointifoorumi-julkisti>
- Opetushallitus. (2019). OSAAMINEN 2035. *Osaamisen ennakointifoorumin ensimmäisiä ennakointituloksia*.  
[https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/osaaminen\\_2035.pdf](https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/osaaminen_2035.pdf)
- Opetus- ja kulttuuriministeriö. (2017). *Tulevaisuuden työ on yhä enemmän yrittäjyyttä – koulutuksen yrittäjyyslinjaukset auki*. <https://minedu.fi/-/tulevaisuuden-tyo-on-yha-enemman-yrittajyytta-koulutuksen-yrittajyyslinjaukset-julki>
- Peltomäki, V. (2019). *Strategisen johtamisen luonne pk-yrityksessä ja suuryrityksessä*. [Kandidaatin työ, Tampereen yliopisto].  
<https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/123456789/27340/peltomaki.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- Penttinen, L. (2020). *Ohjaus toimijuuden tukijana yksilöllisissä uraprosesseissa*. Opetushallitus. [https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/ohjaus-toimijuuden-tukijana-yksilollisissa-uraprosesseissa-tampere\\_penttinen-l.-\\_1.pdf](https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/ohjaus-toimijuuden-tukijana-yksilollisissa-uraprosesseissa-tampere_penttinen-l.-_1.pdf)
- Piiparinen, A. (2020). *Digitaaliset ekosysteemit*.  
<https://www.aulipiiparinen.fi/2020/05/digitaaliset-ekosysteemit/>
- Pouru, L. & Sivonen, S. (2014). *Osaamisen ennakointi kuntapalveluissa -loppuraportti*.

[Kehittämisen- tai tutkimusraportti taikka -selvitys].

[https://research.utu.fi/converis/portal/Publication/29091055?lang=fi\\_FI](https://research.utu.fi/converis/portal/Publication/29091055?lang=fi_FI)

Pääkkönen, S., (16.8.2020). *Entä jos poikkeusolot kestävät vuosia? Tämä on vasta alkusoittoa, sanoo tulevaisuudentutkija Ilkka Halava*. Kulttuuritoimitus.

<https://kulttuuritoimitus.fi/artikkelit/artikkelit-henkilot/enta-jos-poikkeusolot-kestavat-vuosia-tama-on-vasta-alkusoittoa-sanoo-tulevaisuudentutkija-ilkka-halava/>

Pölönen, P., (2020). *Tulevaisuuden identiteetit*. Otava.

Ratsula, N. (2016). *Compliance: eettinen ja vastuullinen liiketoiminta*. Talentum Pro.

Rautiainen, M. (n.d.). *Digitaalisen markkinoinnin trendit vuonna 2021 – mistä lisää liikennettä ja myyntiä?* Myyntikuutio. Haettu 25.4.2021 osoitteesta

<https://www.myyntikuutio.fi/blogi/digimarkkinointi-trendit-2021/>

Riveria. (n.d.) *Kumppanuudet. Panosta henkilöstön osaamiseen – kehitä organisaatiotasi!*

Haettu 2.5.2021 osoitteesta <https://www.riveria.fi/tyoelamalle/kumppanuudet/>

Saikku, P., Rajavaara, M. & Seppälä, U. (2017). *Monialainen yhteistyö paikallisessa työllisyyden hallinnassa*. Kela.

Savolainen, M. (2021). *Elämänohjausta ja tietoisuustaitoja tulevaisuuden tekijöille –*

*Uraohjaajien tulevaisuuskuvat työstään vuonna 2035*. [Proseminarityö, Jyväskylän yliopisto]. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:jyu-202104092306>

Sitra. (n.d.). Haettu 18.5.2021 osoitteesta <https://www.sitra.fi/aiheet/elinvoima/>

Sundberg, H. & Roth, S. (17.5.2017). *Business Design – avain asiakaslähtöiseen*

liiketoiminnan kehittämiseen. *Gofore*. <https://gofore.com/business-design-avain-asiakaslahtoiseen-liiketoiminnan-kehittamiseen/>

Tammilehto, M., Hiltunen, K., Koski, L., Maunuksela, A., Palosara, M., Alarova, R., Haapasalo, A., Kallio-Savela, M., Toikka, I., Hannula, M., Rasinaho, K., Nousiainen, R., Aho, S., Pyykkönen, T., Sahamies, M., Hirvonen, T., Korpi, A., Lehtinen, J., Virtanen, M....Rode, J. (2019). *Kohti huippulaatua. Ammatillisen koulutuksen laatustrategia vuoteen 2030*. *Opetus- ja kulttuuriministeriö*.

[https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161772/OKM\\_2019\\_29%20Kohti%20huippulaatua.pdf](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161772/OKM_2019_29%20Kohti%20huippulaatua.pdf)

Tikka, L. (2020). *VERKKO-OPISKELUN VAHVUUDET JA VAIKEUDET VERKKO-OPISKELUSSA*.

*Mitä aiheesta on kirjoitettu suomalaisissa sanomalehdissä?* [kandidaatintutkielma, Tampereen yliopisto].

<https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/120141/TikkaLaura.pdf?sequence=2>

Tilastokeskus. (n.d.a) *Käsitteet. A. Aikuiskoulutus*. Haettu 20.4.2021 osoitteesta

<https://www.stat.fi/meta/kas/aikuiskoulutus.html#tab1>

Tilastokeskus. (n.d.b) *Työmarkkinatilastot. Pitkäaikaistyöttömyys*.

Haettu 4.5.2021 osoitteesta

[https://tilastokoulu.stat.fi/verkkokoulu\\_v2.xql?course\\_id=tkoulu\\_tmt&lesson\\_id=5&subject\\_id=7&page\\_type=sisalto](https://tilastokoulu.stat.fi/verkkokoulu_v2.xql?course_id=tkoulu_tmt&lesson_id=5&subject_id=7&page_type=sisalto)

Toivonen, M. (n.d.) *Mistä arvonluonnissa on kyse?* Työterveyslaitos. Haettu 23.4.2021

osoitteesta <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/opas/arvonluonti/mista-e-arvonluonnissa-kyse/#Miksiarvoaluodaan>

Tuliara, M. (2019). *Henkilöstöpalvelualan maineyötä jo 30 vuotta*.

Henkilöstöpalveluyritysten liitto. <https://hpl.fi/uutiset/hpl-30-henkilostopalvelualan-maineyota-jo-30-vuotta>

Turun yliopisto. (n.d.) *Tulevaisuusohjaus*. Turun yliopisto.

<https://www.utu.fi/fi/yliopisto/turun-kauppakorkeakoulu/tulevaisuuden-tutkimuskeskus/tutkimus/tulevaisuustietoinen-kulttuuri-oppiminen/tulevaisuusohjaus>

Valtioneuvoston kanslia. (n.d.) *Yhteiskunnalliset muutostekijät*. Haettu 1.5.2021 osoitteesta

<https://vnk.fi/tulevaisuuskatsaukset/muutostekijakortit/yhteiskunnalliset>

Vehkalahti, K. (2014). *Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät*. Finn Lectura.

Wessberg, N. (2.12.2020). Miten yritys voi panostaa eettiseen innovaatio- ja liiketoimintaan?

<https://www.fibsry.fi/ajankohtaista/miten-yritys-voi-panostaa-eettiseen-innovaatio-ja-liiketoimintaan/>

## KUVA

Pouru, L. & Sivonen, S.(2014) Turun yliopisto. *Työelämään liittyvä oppimiskokemus*. [kuva 1].

[Osaamisen ennakointi kuntapalveluissa -loppuraportti - UTU](#)

[Tutkimustietojärjestelmä - UTU Tutkimustietojärjestelmä](#)

Lounais-Hämeen koulutuskuntayhtymä. (n.d.). *Kuntayhtymä. Arvot ja strategia*. [kuva 2].

<https://www.lhkk.fi/kuntayhtyma/arvot-ja-strategia/>

Kantelus, L. (mukaellen hpl) (2020). *Vastuullisuuden voimakenttä*. [kuva 3].

Opetushallitus. (2019). *Tärkeimmät osaamiset vuonna 2035 – TOP 15*. [kuva 4].

[https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/osaaminen\\_2035.pdf](https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/osaaminen_2035.pdf)

Valtioneuvosto. (2020). *Tavoitteiden seurantaan määriteltävät indikaattorit tarkastelevat jatkuvaa oppimista yksilön, työelämän, koulutustarjonnan ja yhteiskunnan näkökulmista*. [kuva 5].

[https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/osaaminen\\_2035.pdf](https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/osaaminen_2035.pdf)

Webropol -kyselyn tulokset. [Kuvat 6–21]

Tammilehto ym. (2019) *Ammatillisen koulutuksen laadunhallinnan keskeiset periaatteet*.

[kuva 22]. [Kohti huippulaatua. Ammatillisen koulutuksen laatustrategia vuoteen 2030 \(valtioneuvosto.fi\)](#)

## **Liite 1: Aineistonhallintasuunnitelma**

### **Aineiston keräys**

Teoreettista viitekehystä kerätään tutustumalla aineistoon, jotka käsittelevät aikuiskoulutusta, elinikäistä oppimista, tulevaisuusoppimista ja tulevaisuuden työelämätaitoja. Aineistoon tutustutaan opinnäytetyötä varten aihetta koskevista julkaisuista, nettisivuilta ja Faktian työpajoissa aikaansaaduista ryhmätöistä. Tärkeä osa aineistoa on Webropol-kyselyn tulokset, jotka kerätään niiltä tutkimukseen osallistujilta, joilta siihen on saatu lupa. Suostumus kysyttiin ennen aineistonkeruun aloittamista. Rekisteri, josta kyselyn vastaajien sähköpostiosoitteet on saatu, on Hakosalo-niminen järjestelmä, joka on oppilaitoksen ja Forssan kaupungin yhteinen tietokanta.

### **Kuvaus aineistosta**

Opinnäytetyöhön kerätään tietoa alueen yrityksiltä ja organisaatioilta, joiden kanssa koulutuksen järjestäjällä on ollut yhteistyötä. Opinnäytetyön kyselyn kysymykset on laatinut opiskelija, ja opinnäytetyötä ohjaava työpaikkaohjaaja on ne tarkistanut ja hyväksynyt. Kyselystä saatua tietoa käytetään Faktian toiminnan, näkyvyyden ja markkinoinnin kehittämässä. Tämä on kerrottu vastaanottajille kyselyn alussa

### **Hyvä tieteellinen käytäntö**

Opinnäytetyössä ei ole tarvittu erillisiä tutkimuslupia. Kysely tehdään anonyymisti, eikä vastauksista pystytä erottelemaan vastaajaa. Aiemmin muualta kerätty aineisto on merkitty lähdeviittausohjeen mukaisesti.

### **Aineiston säilytys**

Aineistoa käsitellään pääsääntöisesti kotikoneella, jossa se tallennetaan omalle verkkoasemalle. Työpaikalla aineistoa käsiteltäessä se tallennetaan oppilaitoksen omaan verkkoon. Tutkimuksen valmistumisen jälkeen tiedot poistetaan omilta koneilta, mutta aineisto jää toimeksiantajan käyttöön.

Tutkimusaineiston omistaa Faktia Oy. Tutkimustulokset kirjataan opinnäytetyöhön.



## Liite 2: Kysely Faktian toiminnasta

# Faktian toiminta

Olen liiketalouden YAMK-opiskelija Hämeen ammattikorkeakoulusta ja teen opinnäytetyötä Faktian toiminnan tunnettuudesta ja brändistä. Lähestyn teitä tällä kyselyllä ja toivon, että käytätte noin 10–15 minuuttia ajastanne lomakkeen täyttämiseen. Vastauksenne on tärkeä tutkimuksen ja opinnäytetyön onnistumisen kannalta. Tutkimuksesta saatujen tietojen avulla Faktia kehittää toimintaansa ja markkinointiansa. Kyselyyn vastataan anonyymisti ja niitä käsitellään luottamuksellisesti. Vastauksia pyydetään 19.2.2021 mennessä. Näkemyksesi asiaan on tärkeä!

Kiitos etukäteen ajastasi!

Minna Honkala

### 1. Suostumus osallistua tutkimukseen

- vastauksiani saa käyttää tutkimustarkoituksessa
- vastauksiani ei saa käyttää tutkimustarkoituksessa

### 2. Organisaation toimiala:

### 3. Organisaation koko

- 1-5 henkilöä
- 6-20 henkilöä
- 20-50 henkilöä
- 50-200 henkilöä
- yli 200 henkilöä

#### 4. Organisaation kotikunta / toimipaikka

#### 5. Mitä Faktiasta tulee ensisijaisesti mieleenne? (Valitkaa kaksi sopivinta vaihtoehtoa)

- aikuiskoulutuskeskus
- täydennyskoulutusta tarjoava yritys
- työttömien väylä työelämään
- henkilöstöpalveluyritys
- jotain muuta, mitä

#### 6. Minkälainen näkemys teillä on siitä mitä kaikkea Faktia tarjoaa? (Tässä voi valita useamman vaihtoehdon.)

- täydennyskoulutusta
- räätälöityä yritysvalmennusta
- osaamiskartoitusta
- asiantuntijapalveluita
- rekrytointiapua
- henkilöstövuokrausta
- soveltuvuusarvioiteja
- henkilöanalyysijä
- uraohjausta
- jotain muuta, mitä

## 7. Mikä markkinointikanavistamme tavoittaisi teidät parhaiten?

- sanomalehti
- sähköposti
- mainoslehtinen
- ulkomainonta
- henkilökohtainen käynti
- Instagram
- Twitter
- Facebook
- LinkedIn
- omat kotisivut

## 8. Jos Faktian toiminta on teille ennestään tuttua, mikä siinä on mielestänne hyvää? (Voitte valita useamman vaihtoehdon.)

- koulutustarjonta
- laadukas valmennus
- ajanmukainen asiantuntemus työelämästä
- työelämän tuntemus
- paikallisuus
- asiakaslähtöisyys
- laaja-alainen osaaminen
- jokin muu, mikä

## 9. Mitä koulutukseen tai työllisyyteen liittyvää palvelua Faktia voisi seutukunnan hyväksi tarjota?

**10. Jos yrityksessänne tarvitaan täydennyskoulutusta, mistä lähdette etsimään tietoa?**

- netistä
- kyselen toisilta yrityksiltä / verkoston jäseniltä
- otan suoraan yhteyttä Faktiaan
- muualta, mistä

**11. Mitkä asiat ovat teille tärkeitä, kun mietitte organisaationne koulutustarpeita? (Valitkaa kolme tärkeintä.)**

- kouluttajan luotettavuus
- nopeus
- tavoitettavuus
- kouluttajan maine
- nettisivut ja niiden sisältö
- tuttavän suositus
- paikallisuus
- hinta
- joustavuus
- verkkototeutuksen mahdollisuus
- jokin muu seikka, mikä

**12. Mitkä ovat mielestänne suurimmat tarpeet osaamisen varmistamiseksi toimialallanne tulevaisuuden työelämää ajatellen? (Valitkaa kolme asiaa.)**

- digiosaaminen
- esimiestyöskentely ja johtaminen
- henkilöstön täsmäkoulutus alalle
- ensiapuosaaminen
- työhyvinvointiosaaminen
- työturvallisuusosaaminen
- ihmissuhde- ja vuorovaikutustaidot
- talousosaaminen
- asiakaspalveluosaaminen
- myyntiosaaminen
- jokin muu, mikä

**13. Minkälaista yhteistyötä seutukunnalla pitäisi mielestänne tehdä enemmän elinkeinoelämän ja Faktian välillä?**

**14. Minkälainen yhteistyö olisi mielestänne toivottavaa jatkossa?**

**15. Minkälaisia tulevaisuuden haasteita näette seutukunnan elinkeinoelämässä?**

- motivoituneen / osaavan työvoiman saanti
- seutukunnan tarpeisiin sopivan koulutuksen tarjonta
- yritysten häviäminen
- yritysten siirtyminen muualle
- verkostoitumisen haasteet
- henkilöstön vuokraustarpeen lisääntyminen
- jokin muu, mikä

**16. Onko yrityksessänne joskus ollut tarvetta vuokratyövoimalle?**

- kyllä
- ei
- olen harkinnut, mutta en käyttänyt

**17. Jos vastasitte edelliseen kyllä, seuraava kysymys on jatkokysymys siihen: Oliko vuokratyövoiman käyttäminen hyvä kokemus**

- kyllä
- ei
- miksi?

**18. Jos ette ole koskaan käyttäneet vuokratyövoimaa, miksi ette ole?**

**19. Mitä muuta haluaisit kertoa tai kommentoida, tai antaa ruusuja tai risuja Faktialle? Sana on vapaa.**

