



# Digitalisaatio osana työhyvinvointia ja tuottavuutta Poweria työelämään -hankkeen loppuraportti

SANNA KULMALA





# Digitalisaatio osana työhyvinvointia ja tuottavuutta Poweria työelämään -hankkeen loppuraportti

**SANNA KULMALA**

**RAPORTTEJA 42/2023**

**DIGITALISAATIO OSANA TYÖHYVINVOINTIA JA TUOTTAVUUTTA.  
POWERIA TYÖELÄMÄÄN -HANKKEEN LOPPURAPORTTI**

**Pirkanmaan elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus**

**Taitto: PunaMusta Oy**

**Kansi: Pover-verkoston työpaja käynnissä.**

**Kuva: Hybridiviestintä Effet Oy**

**ISBN 978-952-398-158-4 (PDF)**

**ISSN 2242-2854 (VERKKOJULKAISU)**

**URN:ISBN:978-952-398-158-4**

**[www.doria.fi/ely-keskus](http://www.doria.fi/ely-keskus)**



**Painotuotteet  
4041-0619**

# Sisältö

<b>1 Johdanto</b> .....	<b>2</b>
<b>2 Hankkeen tavoitteet</b> .....	<b>3</b>
<b>3 Hankkeen kehittämisprosessi</b> .....	<b>4</b>
<b>Asiantuntijaselvitys – hankkeen tietopankki ja selkäranka</b> .....	<b>4</b>
<b>Työpajat – yhteiskehittämisen ja oppimisen areenat</b> .....	<b>5</b>
<b>Työelämävalmentajan koulutusohjelma – skaalautuvaa osaamisen kehittämistä</b> .....	<b>6</b>
<b>Viestintä – tietoa ja työkaluja pk-yrityksille</b> .....	<b>6</b>
<b>Pro gradu -yhteistyöllä uusia löydöksiä</b> .....	<b>7</b>
<b>4 Hankkeen onnistumiset ja opit, palaute ja vaikuttavuus</b> .....	<b>8</b>
<b>Hankkeen onnistumiset ja opit</b> .....	<b>8</b>
Asiantuntijaselvitys .....	8
Työpajat ja verkostomainen kehittäminen .....	8
Työelämävalmentajan koulutusohjelma.....	9
<b>Hankkeen viestintä</b> .....	<b>9</b>
<b>Aikataulu, resurssit ja kokonaisuudessa onnistuminen</b> .....	<b>10</b>
<b>Poimintoja palautekyselystä</b> .....	<b>11</b>
<b>Hankkeessa tavoitetut työpaikat</b> .....	<b>12</b>
<b>5 Hankkeen tulokset pähkinänkuoressa</b> .....	<b>14</b>
<b>6 Tulosten hyödyntäminen</b> .....	<b>15</b>
<b>Ehdotuksia jatkotoimenpiteiksi ja Pover-verkoston tulevaisuus</b> .....	<b>17</b>
<b>7 Liitteet</b> .....	<b>20</b>
<b>LinkedIn-julkaisut oivalluksista, 10 kpl</b> .....	<b>20</b>
<b>Ratkaisupajojen yritysaset ja niistä viestintätoimiston tekemät uutiset ELY-keskuksen verkkosivuille</b> .....	<b>30</b>
<b>Kuvailulehti</b> .....	<b>40</b>

# 1 Johdanto

Poweria työelämään -hankkeen keskiössä oli auttaa työpaikkoja hyödyntämään digitalisaation tuomat mahdollisuudet työhyvinvointia ja kilpailukykyä vahvistavalla tavalla.

Hanke sai alkunsa työelämän murrokseen, digitalisaatioon ja työhyvinvointiin liittyvistä havainnoista. Digitalisaation muuttaessa toimintatapoja ja osaamisvaatimuksia organisaatioilta vaaditaan jatkuvaa osaamisen kehittämistä ja muutuskäykyä. Havainnot työelämän kehittäjinä olivat osoittaneet, että pk-yritykset tarvitsevat digitalisaation muutosmatkalle tukea, ratkaisuja ja palveluita. Tarvitsimme havainnotemme tueksi ja kehittämistoiminnan suuntaamiseksi tutkimustietoa, joten hankkeessa selvitettiin pirkanmaalaisten pk-yritysten tilanteita ja palvelutarpeita digin ja työhyvinvoinnin teemoissa.

Poweria työelämään -hanke oli verkostohanke, ja se kietoutui tiiviisti Pirkanmaan Osaamisverkoston eli Pover-verkoston ympärille. Hankkeessa lisättiin verkoston välistä yhteistyötä ja kehitettiin verkoston osaamista digin ja työhyvinvoinnin teemoissa, ja tavoiteltiin sitä kautta konkreettisia hyötyjä pirkanmaalaisille työpaikoille. Ajatuksena oli, että verkoston kautta opit skaalautuvat verkoston jäsenten asiakasorganisaatioiden, eli pk-yritysten hyödyksi muun muassa uusina palvelukonsepteina. Lisäksi hanke tuotti suoraan sisältöä, konkreettisia malleja ja työkaluja pk-yritysten käyttöön.

Hankkeessa toteutettiin neljä toisiinsa sidoksissa olevaa työpakettia: asiantuntijaselvitys, työpajat, työelämävalmentajan koulutusohjelma ja viestintä. Hanke käynnistyi elokuussa 2021 ja päättyi vuoden 2023 tammikuussa. Hankkeeseen osallistui aktiivisesti useita kymmeniä Pover-verkoston jäseniä noin 25 organisaatiosta, ja hanke tavoitti välillisesti satoja pirkanmaalaisia pk-yrityksiä.

Tässä raportissa esitellään hankkeen tavoitteita ja tuloksia, sekä prosesseja, joilla tuloksiin päästiin. Raportissa käsitellään myös hankkeen onnistumisia ja oppeja, hankkeesta saatua palautetta ja hankkeen vaikuttavuutta. Lopuksi pohditaan tulosten hyödyntämistä, ehdotuksia jatkotoimenpiteiksi ja Pover-verkoston tulevaisuutta.

Pover-verkoston suunnitteluryhmän jäsenorganisaatiot: Aava & Bang Oy, Aiko Academy Oy, Avantium Partner Oy, Arffman Finland Oy, SASKY koulutus kuntayhtymä, Tampereen ammattikorkeakoulu Oy, Tampereen Aikuiskoulutuskeskus, Pirkanmaan TE-toimisto, Pirkanmaan Yrittäjät Ry, Saranen Consulting Oy, Tampereen kaupunki / Tampereen seudun ammattiopisto TREDU, Tampereen yliopisto / Työelämäyhteiset ja jatkuva oppiminen, Tampereen kaupunki / Työllisyys- ja kasvupalvelut, UrAVA ry c/o Valkeakosken kaupunki / PoVer-hanke (ESR)

Hankkeen rahoitti työn ja työhyvinvoinnin kehittämissuunnitelma TYÖ2030, jonka operatiivisesta toteutuksesta vastasi Työterveyslaitos.

## Pover-verkosto

Pirkanmaan Osaamisverkosto eli Pover-verkosto on perustettu vuonna 2019. Pover on osaava ja innovatiivinen työelämätoimijoiden verkosto – yhteisenä nimittäjänä on halu kehittää organisaatioiden osaamista ja ratkaista työvoiman saatavuuden haasteita. Verkoston tavoitteena on toimijoiden välisen yhteistyön vahvistaminen yritysasiakkaiden palveluissa ja palvelujen kehittäminen yhteisille asiakkaille. Lisäksi kehitetään verkoston omaa osaamista ja asiantuntijuutta.

Pover on avoin verkosto, johon tulee jatkuvasti lisää aktiivisia jäseniä. Mukana on laaja joukko koulutusorganisaatioita, liiketoimintakonsultteja, yrityksiä, julkisia toimijoita sekä muita palveluntuottajia ja kehittäjiä.

## 2 Hankkeen tavoitteet

Hankkeessa toteutettiin neljä toisiinsa sidoksissa olevaa työpakettia: asiantuntijaselvitys, työpajat, työelämävalmentajan koulutusohjelma ja viestintä.

Asiantuntijaselvityksen tavoitteena oli antaa ajan-kohtaista tietoa pirkanmaalaisen pk-yrityskentän tilanteesta ja palvelutarpeista digitaalisuuteen, digiosaamiseen, työhyvinvointiin ja tuottavuuteen liittyvissä teemoissa. Vaikka Pover-verkoston jäsenten työelämä-tietous ja asiakasymmärrys on vahvaa ja monipuolista, koimme tärkeäksi sen täydentämisen tutkimus-tiedolla. Selvitys oli olennainen osa hanketta, koska se tuki toimenpiteisiin sitoutumista, auttoi fokusoi-maan päätöksentekoa ja lisäsi koko hankkeen vaikut-tavuutta. Selvityksen tavoitteena oli myös alueen pal-veluiden kohdentaminen yhä paremmin pk-yritysten tarpeita vastaaviksi.

Työpajojen ja verkostomaisen yhteiskehittämisen tavoitteena oli ratkaista yritysten konkreettisia työ-elämähaasteita yhdessä ottamalla yritykset vahvasti mukaan kehittämistyöhön. TYÖ2030-ohjelma antoi mahdollisuuden työpajatoiminnan syventämiseen, ke-hittämiseen ja sitä kautta vaikuttavuuden lisäämiseen. Työpajat toimivat myös Pover-verkoston osaamisen kehittämisen ja jakamisen kanavana.

Viestinnän tavoitteena oli nivoa yhteen digitali-saatioon, työhyvinvointiin ja tuottavuuteen liittyvää sisältöä – ja viestiä siitä niin Pover-verkostolle kuin pk-yrityksillekin. Tavoittelimme yhtenäistä viestintää sekä hankkeen teemoista yleisesti että niihin liittyvistä palveluista. Selvityksen myötä opimme, että digitali-saation linkitys työhyvinvoinnin edistämiseen on pk-yrityksille vielä suhteellisen uutta. He tarvitsivat tietoa siitä, kuinka digitalisaatio ja digiosaamisen kehittä-minen luovat hyvinvointia ja lisäävät työn imua – ja sitä kautta lisäävät yritysten tuottavuutta. Kokemuksem-me pohjalta tiesimme myös, että pk-yritysten on vai-kea hahmottaa palveluiden sirpaleista kokonaisuutta, joten ne tarvitsivat tässä apua.

Työelämävalmentajan koulutusohjelman tavoit-teena oli laajentaa ja täydentää verkoston jäsenten osaamista työelämävalmentajina, ja lisätä sen myötä digitalisaatiota, työhyvinvointia ja tuottavuutta pirkan-maalaisilla työpaikoilla. Työelämävalmentajan koulu-tusohjelmalla ja siitä kehittyvällä ammatti-identiteetillä haettiin uudenlaista osaamista verrattuna perinteisten liiketoiminta- tai teknisten konsulttien, kouluttajien tai kehittämisrahoitusvalmistelijoiden ydinosaamiseen.



# 3 Hankkeen kehittämisprosessi

Hankkeen lähestymistavat, mallit ja menetelmät linkittyvät tiiviisti verkoston kehittämiseen, ja verkoston osallistaminen ja motivoiminen oli keskiössä alusta alkaen. Heti elokuussa 2021 Pover-verkostosta koottiin suunnitteluryhmä, joka toimi hankkeen aikana Pirkanmaan ELY-keskuksen sisäisen projektitiimin tukena ja sparrausapuna. Suunnitteluryhmän kokoamiseen sisältyi monia eri vaiheita aina alkukeskusteluista ja yhteistyösopimusten laatimisesta yhteisiin työpajoihin ja työpakettikohtaisiin pienryhmiin. Suunnitteluryhmässä oli mukana 25 henkilöä 14 eri organisaatiosta.

Suunnitteluryhmäläiset jaettiin pienempiin, hankkeen työpakettikohtaisiin pienryhmiin, joiden tehtävänä oli ideoida hankkeessa hankittavien ostopalveluiden sisältöä, ja valmistella koko Pover-verkoston yhteistä hankeideointityöpajaa, joka toteutettiin lokakuussa 2021. Ideointityöpajaan kutsuttiin kaikki verkoston jäsenet, ja osallistujia oli yhteensä noin 50 henkilöä. Työpajan tavoitteena oli osallistaa koko Pover-verkosto hankkeeseen hankehakemuksen mukaisesti sekä kerätä ideoita työpakettien sisältöihin. Työpajan jälkeen kukin työpakettikohtainen pienryhmä työsti hankkeen sisältöjä ja muotoili näin pohjaa hankinnoille.

Suunnitteluryhmän tukena toimi Pirkanmaan ELY-keskuksen viisihenkinen projektitiimi. Tiimi koostui Pirkanmaan ELY-keskuksen E-vastuualueen työllisyys-, yrittäjyys- ja osaaminen -yksikön asiantuntijoista. Tiimin jäsenet vastasivat pienryhmien vetämisestä ja työpakettikohtaisista hankinnoista. Hankkeen projektipäällikkö Sanna Kulmala osallistui kaikkeen hanketyöhön tiiviisti ja vastasi kokonaisuuden onnistumisesta.

Edellä kuvattua verkoston osallistamisen ja kehittämisen mallia täydensivät hankkeen neljä toisiinsa sidoksissa olevaa työpakettia: asiantuntijaselvitys, työpajat, työelämävalmentajan koulutusohjelma ja viestintä. Näitä kokonaisuuksia ja malleja on kuvattu tarkemmin seuraavissa kappaleissa.

## Asiantuntijaselvitys – hankkeen tietopankki ja selkäranka

Verkoston toiminnan kehittämiseksi ja verkostotyön vaikuttavuuden lisäämiseksi oli tärkeää, että hank-



Kuva Pixabay



keen teemasta saadaan todennettua tietoa, ja että kehittämistyö kohdentuu pk-yritysten todellisiin tarpeisiin. Tätä tarkoitusta palvelemaan hankittiin asiantuntijaselvitys, jonka toteutti Innolink Research Oy.

Selvitykseen liittyvä tutkimus toteutettiin tekemällä pirkkanmaalaisille toimitus- ja henkilöstöjohtajille puhelinhaastatteluja ja sähköinen kysely. Pk-yrityksissä työskenteleville järjestettiin paneelikysely. Päättävävastauksia saatiin 408 kappaletta ja paneelivastauksia 200.

- Digitaalisuus osana työhyvinvointia ja tuottavuutta: Kysely yrityksille 2022, Poweria työelämään -hanke (Doria.fi) [https://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/185488/Raportteja\\_59\\_2022.pdf?sequence=3](https://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/185488/Raportteja_59_2022.pdf?sequence=3)

Selvityksestä kävi ilmi, että pk-yritykset ovat digitalisointikehityksessään eri vaiheissa. Selvitys myös osoitti, että digitalisaation yhteys työhyvinvointiin ja tuottavuuteen on epäselvä useimmille yrityksille. Digitalisaation, työhyvinvoinnin ja tuottavuuden välistä suhdetta ei seurata yrityksissä vielä aktiivisesti, ja yritykset tarvitsevat tähän tukea ja mittareita. Lisäksi

on tarvetta räätälöidyille digitalisaatiota tukeville osamis- ja koulutuspalveluille.

## Työpajat – yhteiskehittämisen ja oppimisen areenat

Hankkeen työpajojen ja niissä tapahtuvan verkostomaisen yhteiskehittämisen tavoitteena oli ratkaista pk-yritysten työelämähaasteita yhdessä, ja tarjota yrityksille konkreettisia kehittämistyökaluja ja ratkaisuja. Työpajat toimivat myös Pover-verkoston oppimisen areenoina - tavoitteena oli oppia yhdessä ja toisilta, ja jakaa omaa osaamista muille. Samalla syvennettiin verkoston välisiä yhteyksiä.

Hankkeessa järjestettiin yhteensä 5 työpajaa syksyn 2021 suunnitelluista työpajojen lisäksi. Työpajasarjan käynnisti huhtikuussa 2022 Kevään Power-Startti, jossa kuulumme valovoimaisten esiintyjien, yrittäjien Jutta ja Juha Larmin ajatuksia ja kokemuksia yrittäjyydestä, verkostoista, hyvinvoinnista ja palveluiden digitalisoinnista. Kesäkuussa syvennymme asiantuntijaselvityksen tulosten äärelle, ja pääsimme työstämään



Kesäkuussa 2022 Pover-verkosto syvenyi tutkimaan asiantuntijaselvityksen löydöksiä ja yritysten haasteita digin ja työhyvinvoinnin kokonaisuudessa. Kuva Päivi Eskelinen / Effet Oy

selvitystyöstä nousseita yritysten haasteita yhteiskehittämisen keinoin.

- Artikkelit ely-keskus.fissä: [Kokeilemalla onnistuu!](#)

Syksyllä 2022 järjestettiin kaksi ratkaisupajaa, joiden keskiössä olivat konkreettiset case-yritykset. Pover-verkosto pääsi työstämään yrityksille Tammenlehvä Oy ja Puristeteos Oy käytännön ratkaisuja digikehityksen ja työhyvinvoinnin tueksi. Ratkaisupajoissa käytettiin LOIKKA-menetelmää, jonka lopputuloksena yritykselle muodostui konkreettinen toimintasuunnitelma.

Artikkelit ratkaisupajoista ely-keskus.fissä:

- [Digitaalisuus helpottaa hoitotyötä, kertyvä data tahdotaan tehokäyttöön](#) (Tammenlehvä Oy)
- [Ratkaisupajasta oivalluksia ja parhaat ideat jatkokäyttöön](#) (Tammenlehvä Oy)
- [Puristeteos on ottanut digiloikkia ja heittänyt hyvästit hukalle](#) (Puristeteos Oy)

Viimeisin työpaja oli hankkeen loppuseminaari marraskuussa 2022. Loppuseminaarissa kuulumme hankkeen makupalat pähkinänkuoressa, ja key note-puheenvuoron piti Skills Finlandin toiminnanjohtaja Maria Ekroth. Marian puheenvuorossa korostuivat hankkeen päälöydökset: muutosjohtaminen ja ihmisten innostaminen ja motivoiminen muutokseen. Loppuseminaarissa kuultiin myös hankkeen teemoja koskettava Pover-verkoston jäsenten paneelikeskustelu.

- Artikkelit ely-keskus.fissä: [Kulmakivet muutoksen johtamisessa: perustelee, sytytä, kannusta ja valtuuta](#)

## Työelämävalmentajan koulutusohjelma – skaalautuvaa osaamisen kehittämistä

Työelämävalmentajan koulutusohjelman tavoitteena oli laajentaa ja täydentää verkoston jäsenten osaamista työelämävalmentajina, ja lisätä sitä kautta työhyvinvointia ja kilpailukykyä pirkanmaalaisilla työpaikoilla.

Koulutuskokonaisuus suunnattiin yritysten sekä henkilöstön osaamisen kehittämisen parissa toimiville henkilöille. Se antoi osallistujille valmiuksia toimia työelämävalmentajana erilaisissa organisaatioiden

kehittämistehtävissä. Ohjelma tarjosi tutkimusperustaista tietoa työhyvinvoinnista, työelämän muutoksesta, digitalisaatiosta sekä työhyvinvoinnin vaikutuksista tuottavuuteen. Osallistujat saivat koulutusohjelmasta avaimia digimuutoksen tiedolla johtamiseen ja organisaatioiden haasteiden ratkaisemiseen. Lisäksi ohjelma tarjosi osallistujille keinoja verkostotyön hyödyntämiseen omassa työssään. Kokonaisuuteen kuului myös työkaluja organisaatioiden kehittämiseen sekä työhyvinvoinnin ja digikyvykkyyden mittareita.

Koulutuskokonaisuus järjestettiin neljän koulutuskerran verkkototeutuksena, ja sen lisäksi halukkailla oli mahdollisuus osallistua paikan päällä Tampereella järjestettäviin aloitus- ja päätöstilaisuuksiin. Koulutuskokonaisuuden kohdejoukkoa laajennettiin alkuperäisestä suunnitelmasta poiketen Pover-verkoston ulkopuolelle, ja tarjosimme osallistumismahdollisuutta kaikille henkilöstön osaamisen kehittämisen parissa toimiville henkilöille. Tällä tavoiteltiin koulutusohjelman vaikuttavuuden lisäämistä. Ohjelma järjestettiin joustavasti modulaarisena kokonaisuutena siten, että osallistujilla oli mahdollisuus osallistua aikataulujen ja kiinnostuksen mukaan joko kaikkiin, tai vain yhteen koulutuspäivään.

Artikkeli ely-keskus.fissä: [Työelämävalmentaja siirtää verkostojen osaamista yritysten käyttöön](#)

## Viestintä – tietoa ja työkaluja pk-yrityksille

Hankkeen neljäs työpaketti sisälsi hankeviestinnän. Viestinnän keskiössä oli kertoa digitalisaation vaikutuksista ja yhteyksistä työhyvinvointiin ja tuottavuuteen. Yksi päätavoitteista oli myös viestiä, mitä konkreettista pk-yrityksiä hyödyttävää hankkeessa on tehty – ja miten pk-yrityksen voivat hyötyä hankkeen löydöksistä ja tuotoksista jatkossakin.

- Artikkelit ely-keskus.fissä: ["Kun digityökalun tarve on perusteltu, vastustusta ei esiinny"](#) (Pirkanmaan Jätehuolto Oy)

Hankkeen aikana kirjoitettiin useita artikkeleita, jotka julkaistiin pääosin Pirkanmaan ELY-keskuksen verkkosivuilla. Artikkelit kirjoitettiin hankkeen muiden sisältöjen rinnalla; viestintä olikin suunniteltu seuraamaan hankkeen tapahtumia. Näin ollen artikkeleissa pureuduttiin asiantuntijaselvityksen löydöksiin, case-yrityksiin, ratkaisupajojen ja muiden työpajojen antiin sekä muihin hankkeen sisältöihin, löydöksiin ja havaintoihin.



- Lähes kaikki hankkeen aikana julkaistut artikkelit löytyvät kootusti täältä: [Työelämän kehittäminen - ely - ELY-keskus](#).

Artikkelien lisäksi viestinnällä tuotettiin helppokäyttöisiä työkaluja yritysten avuksi. Työkalut pohjautuvat aitoihin yritys-caseihin ja yritysten tarpeisiin, ja osa niistä testattiin hankkeen ratkaisupajoissa. Työkaluista koostettiin Pirkanmaan ELY-keskuksen verkkosivuille julkaistu digin ja työhyvinvoinnin työkalupakki, joka sopii erityisen hyvin pienille ja keskisuurille yrityksille toimialasta riippumatta. Sen konkreettiset työkalut ja mallit auttavat arviomaan digitaalisuuden ja työhyvinvoinnin välistä yhteyttä omassa yrityksessä ja helpottavat kehittämään näitä asioita eteenpäin.

- Artikkelit ely-keskus.fissä: [Käytännönläheiset työkalut auttavat yrityksen digiaskelissa - ota käyttöösi!](#)
- Työkalupakin voi ladata käyttöön täältä: [Digityökalupakki yrityksille \(pdf\)](#).

## Pro gradu -yhteistyöllä uusia löydöksiä

Saimme hankkeen rinnalle myös graduntekijän Tampereen yliopiston Työn ja hyvinvoinnin maisteriohjelmasta. Graduntekijä Tiia Kekola oli tiiviisti mukana hankkeen kaikissa vaiheissa, ja hänen kanssaan tehty yhteistyö täydensi hanketta monin tavoin. Pro gradu -tutkielmaan sisältyi yhteenveto hankkeen teemoissa tehdystä tutkimustiedosta sekä täydentäviä pk-yritysten syvähaastatteluita. Kekolan tekemiä löydöksiä ja havaintoja hyödynnettiin digin ja työhyvinvoinnin työkalupakissa sekä muussa hankeviestinnässä, ja Kekola osallistui myös hankkeen kaikkiin työpajoihin sekä muun muassa loppuseminaarissa järjestettyyn Pover-verkoston jäsenistä koostuvaan paneeliin. Gradu julkaistiin kevään 2023 aikana.

- Tiia Kekolan gradu: [Digitalisaation kehittäminen työhyvinvointia edistäen pienissä ja keskisuurissa yrityksissä - Trepo \(tuni.fi\)](#)



# 4 Hankkeen onnistumiset ja opit, palaute ja vaikuttavuus

## Hankkeen onnistumiset ja opit

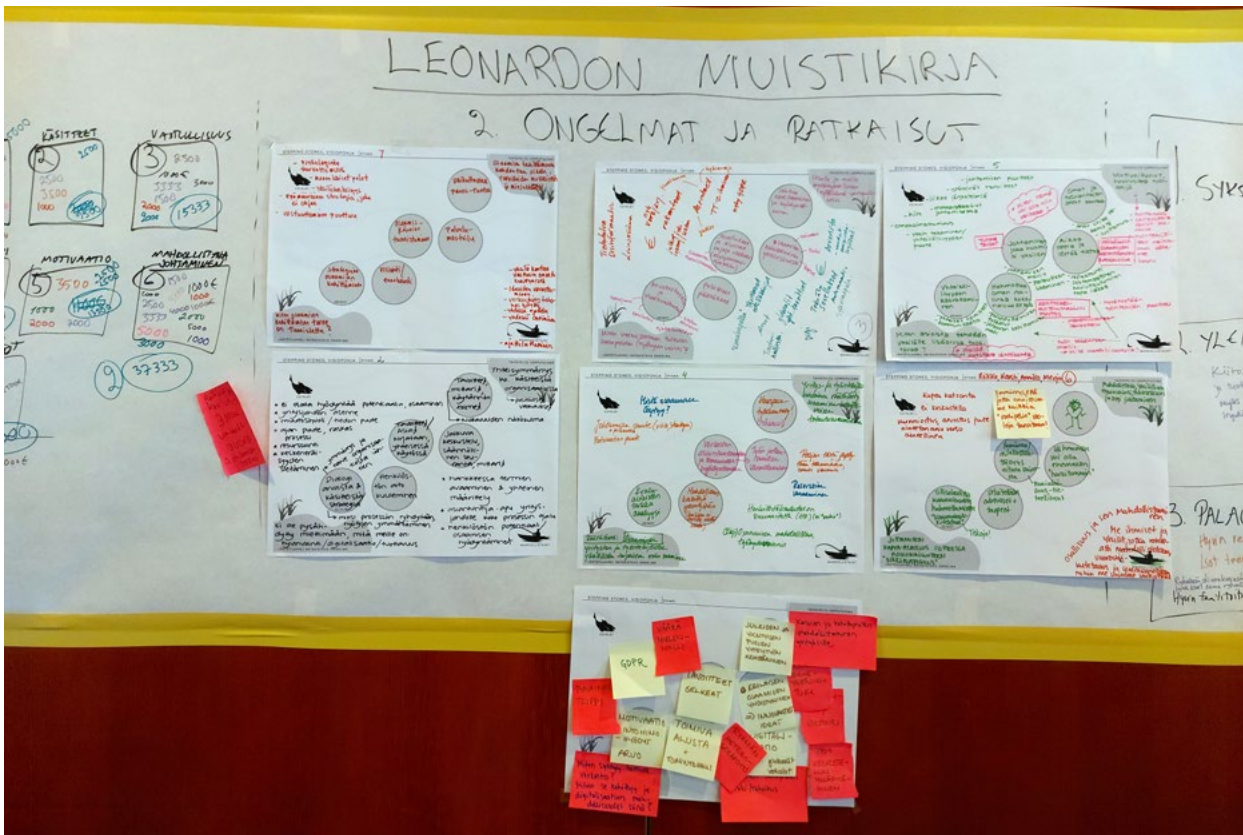
### Asiantuntijaselvitys

Keväällä 2022 valmistunut asiantuntijaselvitys toi – tavoitteensa mukaisesti – uniikkia tietoa pirkanmaalaisen pk-yritysten maturiteettiasteesta ja palvelutarpeista hankkeen teemoissa (digitalisaatio, digiosaaminen ja työhyvinvointi sekä niiden väliset suhteet ja merkitys yrityksen tuottavuuteen ja kilpailukykyyn). Selvitystyö osoitti, että näissä teemoissa on valtava business case: pk-yritykset tarvitsevat tietoa, työkaluja, mitta- ja palveluita. Selvitys onnistui siis tavoitteessaan tuoda ajankohtaista tietoa, mutta tieto jäi pintapuoliseksi ja yleiseksi, eikä siinä onnistuttu pureutumaan kovin syvälle ja yksityiskohtaisesti yritysten palvelutarpeisiin. Tätä vajetta paikattiin myöhemmin haastatellen yrityksiä ja hyödyntämällä siinä Tiia Kekolan tekemiä yritysten syvähaastatteluita.

## Työpajat ja verkostomainen kehittäminen

Hankkeen työpajojen ja verkostomaisen yhteiskehittämisen tavoitteena oli ratkaista yritysten konkreettisia työelämähaasteita yhdessä, kehittää Pover-verkoston osaamista ja syventää verkoston jäsenten välisiä vuorovaikutus- ja kumppanuussuhteita. Työpajasarja oli erittäin onnistunut kokonaisuus. Kuulimme hankkeen teemoihin pureutuvia inspiroivia puheenvuoroja, ja ratkaisupajoissa pääsimme konkretiaan ratkomalla case-yritysten haasteita.

Hankkeen loppuseminaarin asiantuntijapuhuja Maria Ekroth oli nappivalinta summaamaan yhteen hankkeen löydöksiä. Myös työpajasarjan ensimmäisen työpajan puhujat Jutta ja Juha Larm onnistuivat herättelemään verkostoa hankkeen teemoihin oivaltavasti ja käytännönläheisesti. Ratkaisupajoissa käytetty LOIKKA-menetelmä osoittautui oivaksi yhteiskehittämisen työkaluksi. Menetelmä oli alun perin Ideascout Oy:n kehittämä malli. Saimme työstää menetelmästä



Kesäkuun 2022 työpajassa yritysten haasteet digin ja työhyvinvoinnin teemassa jaettiin pienempiin kehittämisteemoihin, ja ryhmät ideoivat askelmerkit haasteiden ratkaisemiseksi. Kuva Sanna Kulmala

tälle hankkeelle oman version, joka julkaistiin osana digin ja työhyvinvoinnin työkalupakkia.

- Tallenne Poweria työelämään -hankkeen loppuseminaarista 22.11.2022 (Youtube): <https://www.youtube.com/watch?v=TjOt-NcG56U>

Ratkaisupajoissa mukana olleet yritykset antoivat ratkaisupajoista hyvää palautetta, ja he kertoivat saaneensa paljon ideoita ja keskustelua kotiin viemisiksi. Yrityksiä myös aktivoitiin kehittämistoimien käytäntöön viemiseen työpajojen jälkeen. Myös Pover-verkoston jäsenet olivat työpajoihin pääosin tyytyväisiä – erityisesti pidettiin ratkaisupajojen työtavasta ja case-yritysten parissa työskentelystä. Toisen ratkaisupajan osalta yritys oli jo niin pitkällä digin ja työhyvinvoinnin edistämisessä, että jotkut verkoston jäsenet kokivat vaikeaksi innovoida uusia ratkaisuja. Toisaalta todettiin myös, että yritys olisi itse voinut tuottaa hiukan ”ongelmapuhetta”, jolloin osallistujat eivät olisi tuottaneet niin paljon ratkaisuja jo selvitettyihin haasteisiin. Yhdessä palautteessa toivottiin vielä keskustelua laajemmin siitä, miten ratkaisupajassa kehitettyjä oppeja voisi jakaa myös muihin vastaavien haasteiden kanssa painiviin organisaatioihin.

## Työelämävalmentajan koulutusohjelma

Työelämävalmentajan koulutusohjelman tavoitteena oli laajentaa ja täydentää verkoston jäsenten osaamista työelämävalmentajina, ja lisätä sitä kautta työhyvinvointia ja yritysten kilpailukykyä pirkanmaalaisilla työpaikoilla. Koulutuskokonaisuus koettiin laadukkaaksi ja hyväksi, ja kouluttajia keuhuttiin erinomaisiksi ja asiantunteviksi. Kokonaisuuteen ilmoitautui kaiken kaikkiaan reilut 75 henkilöä. Erityistä koulutuksessa oli paikallinen, pirkanmaalainen henki. Osallistujat kokivat, että palautteet otettiin aidosti huomioon ja jokaista koulutuskertaa kehitettiin edellisten palautteiden pohjalta. Koulutuksen aiheet ovat laajoja, ja koettiin, että niitä voi olla vaikea soveltaa suoraan käytäntöön (työhyvinvointi, digitalisaatio, verkosto-osaaminen). Koulutuksessa annettiin kuitenkin myös konkreettisia työkaluja käytäntöön vietäväksi (harjoitteet, esimerkit, simulaatiot, teoriakehikot, mittaristot työhyvinvointiin, työkalut strategisen osaamisen kehittämiseksi). Erityisesti koulutuksista jäivät työkalujen lisäksi mieleen case-esimerkit. Koulutuksen järjestäminen verkossa koettiin joustavaksi, ja livetilaisuuksien katsottiin tuovan kokonaisuuteen mukavaa piristystä.

Termi ”työelämävalmentaja” koettiin osin harhaanjohtavaksi tässä yhteydessä. Sen tilalle ehdotettiin

termiä ”työelämän kehittäjä”, joka viittaisi enemmän organisaationäkökulmaan yksilönäkökulman sijaan. Osallistujat toivoivat myös, että teoria- ja esitysmateriaalit olisivat voineet olla erillisiä, jotta niihin olisi helpompi jälkikäteen palata. Lisäksi toivottiin, että keskusteluille, ryhmäytymiseen ja vuorovaikutukseen olisi voinut antaa enemmän aikaa, ja teoriaosuudet olisi voinut tiivistää. Osallistujat pohtivat myös sitä, voisiko kokonaisuutta skaalata muuallekin kuin Pirkanmaalle.

## Hankkeen viestintä

Hankkeen viestinnällä oli monia tavoitteita ja kohderyhmiä. Tavoitteenamme oli nivoa yhteen digitalisaatioon, työhyvinvointiin ja tuottavuuteen liittyvää sisältöä – ja viestiä siitä niin Pover-verkostolle kuin pk-yrityksillekin.

Onnistuimme viestinnällä välittämään hankkeen pääviestit. Tarkoituksena oli jakaa tietoa hankkeen teemoista sekä kehittää konkreettisia työkaluja pk-yritysten käyttöön. Pääviestejä välitettiin artikkelein, ja työkaluista synnytettiin digin ja työhyvinvoinnin työkalupakki. Artikkelit koettiin Pover-verkoston jäsenistössä onnistuneiksi – ainakin hankkeen palaute- ja tulevaisuuskyselyiden vastanneiden kesken. Ne saivat kyselyssä eniten ääniä, kun arvioitiin hankkeen eri osioiden onnistumista. Palautekyselyn tuloksia on avattu kokonaisuutena myöhemmässä kohdassa ”Pöimintoja palautekyselystä”.

Tavoitteemme hankeviestinnän osalta olivat kuitenkin hyvin kunnianhimoiset. Yhtenä tavoitteena oli lisätä pk-yritysten tietoutta digitalisaatioon ja työhyvinvointiin liittyvistä palveluista kokoamalla niihin liittyviä sisältöjä yhteen ja viestimällä niistä kohderyhmät tavoittavasti Pover-verkostoa hyödyntäen. Tämä tavoite jäi osin täyttymättä. Käytännön toteutuksena tähän oli alustavasti suunniteltu teemaviikkoa, joka olisi ajoittunut syksyyn 2022. Ideana oli haastaa kaikki Pover-verkoston jäsenet viestimään organisaatioidensa digi- ja työhyvinvoinnin palveluista teemaviikon aikana. Ajatuksena oli, että tätä kampanjatyyppistä verkosto- maista viestintämallia voitaisiin skaalata ja konseptoida jatkossa lukuisiin eri käyttötarkoituksiin. Tämä jäi kuitenkin aikataulusyistä nyt toteuttamatta, mutta tätä voisi olla herkullista kokeilla jatkossa, joko tässä tai jossain muussa teemassa.



## Aikataulu, resurssit ja kokonaisuudessa onnistuminen

Hankkeeseen valitut lähestymistavat, mallit, menetelmät ja välineet soveltuivat tarkoituksiinsa kohtuullisen hyvin. Aikapaine ja hankesisältöjen (työpakettien) keskinäinen riippuvuus, sekä hankkeen haastava tematiikka tekivät kokonaisuudesta turhan monimutkaisen ja aika ajoin vaikeasti hallittavan.

Hankkeen toteutus suunnitellussa aikataulussa oli hiukan haastavaa sen vuoksi, että kaikki hankkeen työpaketit olivat toisistaan riippuvaisia (työpajat asiantuntijaselvityksestä, viestintä työpajoista jne.). Tämän lisäksi yksittäiset poissaolot ja vallitseva pandemiatilanne hidastivat hankkeen etenemistä. Tarkempi työnjaollinen keskustelu hankkeen sisäisen projektitiimin kesken jo projektin alkuvaiheessa olisi ollut järkevää. Jatkossa olisi tarpeellista sopia projektipäällikölle varahenkilö/varahenkilöt, jotta hankkeen etenemiseen ei tulisi poissaolojen vuoksi katkoksia, viivästymisiä tai tarpeetonta työkuorman kasautumista. Suosittelisin myös ulkoisten hankehenkilöiden palkkaamista, mikäli hanketyöntekijöiden muita työtehtäviä ei voida karsia hankkeen ajaksi. Näiden sisäisten työnjaollisten asioiden järjestämisessä Pirkanmaan ELY-keskukselle jäi vielä kehitettävää, ja tätä asiaa on syytä pohtia tarkas-

ti etukäteen, jos jatkossa lähdemme vastaavanlaiseen hanketoimintaan mukaan.

Myös hankkeen aikainen koronapandemiatilanne toi omat haasteensa. Verkostotyöhön perustuvassa hankkeessa keskeistä on toimijoiden välinen vuoropuhelu ja luottamuksen rakentaminen. Hanke alkoi pandemia-aikana, jolloin kaikki toteutettiin etänä. Kesäkuussa 2022 pääsimme kokoontumaan ensimmäistä kertaa liveinä, ja tilaisuudessa olikin erittäin innostunut tekemisen meininki! Näyttäisikin siltä, että live-tilaisuudet lisäävät verkoston toimijoiden välistä vuorovaikutusta, tutustumista ja sitoutumista, mitkä ovat toimivan verkostotyön perusedellytyksiä.

Voidaan myös pohtia sitä, kuinka tiiviisti hankkeen opit ovat välittyneet verkoston jäsenten organisaatioihin. Verkoston jäsenet osallistuivat kyllä suhteellisen aktiivisesti työpajoihin ja koulutusohjelmaan, mutta käytännöt toimet omassa organisaatiossa tuntuvat olevan haastavampia toteuttaa. Hankkeen yhtenä kunnianhimoisena tavoitteena oli palveluiden uudellaiset, luovat, esimerkiksi verkostomaiset toteutusrakenteet. Hanke tavoitteli tätä kautta yrityksiin kohdettavan verkosto- ja hanketyön uudistamista. Tätä on käytännössä haastava toteuttaa, ja syyt siihen ovat moninaiset (mm. verkoston organisaatioiden keskinäinen kilpailuasetelma, riittävä sitoutuminen ja motivoituminen, rahoitus jne.). Tämän tavoitteen saavuttamista olisi voinut edesauttaa verkostotyön konsultti,



joka olisi kulkenut hankkeen rinnalla, auttanut verkostoa syventämään yhteistyötä sekä pilotoimaan ja konseptoimaan yhteistyössä syntyviä palveluita. Suosittelemmekin, että verkoston kehittämiseen liittyvissä hankkeissa olisi mukana siihen erikoistunut konsultti.

Yksi kehitettävä, konkreettinen asia olisi joustavuuden lisääminen hankintoihin. Hankkeen toteuttamista olisi helpottanut, jos alkuperäisistä suunnitelmista olisi voinut poiketa joustavasti tarpeen mukaan. Joustavuutta olisi voinut lisätä esimerkiksi hankintojen optioilla. Emme esimerkiksi olisi tarvinneet hankkeen loppuseminaariin fasilitaattoria, mutta toisaalta tarvetta olisi ollut verkoston kehittämiseen erikoistuneelle konsultille. Jatkossa lienee tarpeen myös miettiä tarkemmin, millaisia ostopalveluita kannattaa hankkia – tarvitaanko esimerkiksi fasilitaattoria jokaiseen tilaisuuteen, joissa pääosa sisällöstä ja puheenvuoroista hoituu muiden kuin fasilitaattorien toimesta.

## Poimintoja palautekyselystä

Hankkeen loppuvaiheissa Pover-verkoston jäsenille lähetettiin sähköpostilla Webropol-ohjelmalla toteutettu palaute- ja tulevaisuuskysely. Vastauksia kyselyyn tuli yhteensä 17 kappaletta. Kyselyllä kartoitettiin hankkeen onnistumisia ja hyödynnettävyyttä, sekä Pover-verkoston tulevaisuuteen liittyviä toiveita ja odotuksia.

Hankkeen yhtenä tavoitteena oli kehittää pk-yrityksiä Pover-verkoston kautta. Kysyttäessä tämän asian onnistumista ja tarpeellisuutta vastauksissa oli jonkin verran variaatiota, ja tätä oli ilmeisen haastava arvioi-

da, koska ”en osaa sanoa” valikoitui monen vastausvaihtoehdoksi. Kysyttäessä hankkeen tarpeellisuutta pk-yritysten kannalta suurin osa vastasi ”melko tarpeellinen” tai ”tarpeellinen” (molemmat vastausvaihtoehdot saivat 41 % vastauksista). 18 % vastaajista vastasi tähän kysymykseen ”en osaa sanoa”. Hankkeen toteutuksen arvioi onnistuneeksi tai melko onnistuneeksi pk-yritysten kannalta yhteensä 59 % vastaajista (18 % ja 41 %, tässä järjestyksessä). Lähes puolet vastaajista (41 %) vastasi tähän kuitenkin ”en osaa sanoa”.

Yksi hankkeen tavoitteista oli kehittää Pover-verkoston osaamista. Tätä oli palautekyselyn vastausten perusteella jo helpompi arvioida. Kysyttäessä hankkeen toteutuksen onnistumista Pover-verkoston osaamisen kehittämisen kannalta 47 % vastasi ”melko onnistunut”, ja 53 % vastasi ”hyvin onnistunut”. Kukaan ei vastannut tähän kysymykseen ”en osaa sanoa” tai ”ei onnistunut”. Kyselyyn tulleiden vastausten perusteella hanke siis onnistui verkoston osaamisen kehittämisessä hyvin.

Kysyttäessä hankkeen toteutuksen onnistumista vastaajan oman työn kannalta sen koki hyvin onnistuneeksi 47 %, ja melko onnistuneeksi 35 % vastaajista. ”En osaa sanoa” -vastausvaihtoehto keräsi 18 % vastauksista.

Kyselyssä tiedusteltiin myös, pystyykö vastaaja hyödyntämään hankkeen ”työkaluja” omassa työssään ja miten. Tätä arvioitiin asteikolla 0–3, tarkempi skaala alla olevassa taulukossa (Taulukko 1).

Edellisestä kuvaajasta on poistettu vastausvaihtoehto 0 (en osaa sanoa), koska se vääristää vastausten keskiarvoa. Muunneltu asteikko kysymyksessä on

5. Pystytkö hyödyntämään hankkeen ”työkaluja” omassa työssäsi ja miten? Arvioi asteikolla 0-3, ja vastaa avoimiin tekstikenttiin kysymykseen ”Miten?”.

0 = EOS/en ole kuullut tai osallistunut  
1 = en lainkaan  
2 = osittain  
3 = hyvin

Vastaajien määrä: 17

Vastausvaihtoehto: 0 - poistettu keskiarvosta



Kuvaaja: Palautekyselyn tuloksia kysymykseen: Pystytkö hyödyntämään hankkeen ”työkaluja” omassa työssäsi ja miten?

siis 1-3 (1 = en lainkaan, 2 = osittain ja 3 = hyvin). Kuten edelläkin mainittiin, kaikkein hyödyllisimmiksi hankkeessa koettiin viestintä (mm. ELY-keskuksen uutiskirjeessä julkaistut hankkeesta kirjoitetut artikkelit (vastausten keskiarvo 2,5).

Myös työpajat, asiantuntijaselvitys ja sen tulokset sekä digin ja työhyvinvoinnin työkalupakki koettiin hyödylliseksi (keskiarvot 2,3; 2,3 ja 2,2 tässä järjestyksessä). Ehkä vähän yllättäen työelämävalmentajan koulutusohjelma sai vastauksissa muita heikomman arvosanan (keskiarvo 2,1). Arviointiasteikko tosin oli hyvin suppea, laajemmalla skaalalla olisimme todennäköisesti saaneet enemmän variaatiota vastauksiin.

Kysyttäessä edellä mainittuihin vastauksiin tarkennuksia, saimme muun muassa tällaisia kommentteja:

- Viestintä / digin ja työhyvinvoinnin työkalupakki: "Tavoitteena ottaa konkreettisesti käyttöön"
- Työpajat: "Uutta tietoa ja keinoja kehittämisasioiden työstämiseen ja käsittelyyn & laajentuminen"
- Asiantuntijaselvitys ja sen tulokset: "Hyödynsin omassa tutkimuksessani"
- Työelämävalmentajan koulutusohjelma: "Muutamia konkreettisia uusia välineitä sekä jo olemassa olevien nostaminen mieleen"
- "Verkoston säännölliset kokoontumiset auttavat oman verkoston laajentamisessa ja ammattiryhmien kohtaamisessa"

Kysyimme Pover-verkoston jäseniltä myös vapaita kommentteja hankkeeseen liittyen. Tässä suoria laimauksia vastauksista:

- "Ajankohtainen ja mielenkiintoinen hanke. Jatkossa pk-yritysten vahvempi mukaan ottaminen tärkeää, jotta tieto saadaan sille tasolle, missä sitä kaikista parhaiten tulisi hyödyntää. Pk-yritykset tarvitsevat ilmaisia koulutus- ja osaamisverkostoja sekä -tapahtumia."
- "Toteutusmuoto sinällään oikeansuuntainen, mutta tulosten konkreettiseen hyödyntämiseen tähtäävä palaverointi ei saisi jäädä toteutumatta. Pk-yritysten osaamisen kehittäminen lienee ollut koko hankkeen perimmäinen tarkoitus."
- "Toteutusmuotona työpajat olivat toimivia."
- "Henkilöstö- ja aikapulan vuoksi pystyimme osallistumaan hankkeeseen paljon vähemmän kuin etukäteen oletimme, mikä oli harmi."
- "Hieno tilaisuus tutustua ja verkostoitua, hienosti toteutettuja ja fasilitoituja kohtaamisia. Ylipäättään

hienoa, että näin tärkeään asiaan kiinnitetään huomiota."

- "Ehkä liikaa menetelmiä."
- "Henki oli hyvä. Corona ehkä hieman sotki järjestyjä ja etänä kommunikointi on kuitenkin eri asia kuin kasvotusten. Sisältö oli hyvää."
- "Hienosti toteutettu ja fasilitoitu hanke. Jatkossa toivoisin työpajoissa hieman enemmän keskustelua aiheesta."
- "Tapahtumat auttoivat hahmottamaan alueen toimijoita ja tekemisiä. Laajan kentän vuoksi jotkut keskustelut jäivät substanssin osalta aika ylätasolle. Tämä toki ymmärrettävää."
- "Mainio hanke! Tuottavuus ja tarve hyvinvointiin ovat joka liiketoiminnan ydintä. Elämme digiaikaa ja tuottavuus paranee sen takia koko ajan."
- "Lopputuotos on erittäin hyvin hyödynnettävissä, siitä ISO kiitos!"

Kaiken kaikkiaan hanke koettiin hyödylliseksi, mutta konkretiaa ja vahvempaa pk-yritysten mukaan ottamista toivottiin lisää. Yhteiset tilaisuudet koettiin tärkeiksi ja hyvin fasilitoituiksi. Parannettavaa jäi vielä teemojen ja keskustelujen konkretisoimisessa sekä verkostoitumisen tukemisessa.

## Hankkeessa tavoitetut työpaikat

Hankkeeseen kytkeytyi suoraan tai välillisesti satoja työpaikkoja tavoitteen ollessa maltillisesti noin 100 työpaikan tavoittaminen.

Välillisesti hankkeessa tavoitettiin asiantuntijaselvitykseen osallistuneet työpaikat. Selvitykseen liittyvä tutkimus toteutettiin tekemällä pirkanmaalaisille toimitus- ja henkilöstöjohtajille puhelinhaastatteluja ja sähköinen kysely. Pk-yrityksissä työskenteleville järjestettiin paneelikysely. Päätäjävastauksia saatiin 408 kappaletta ja paneelivastauksia 200.

Asiantuntijaselvityksessä yritysten toimialoista olivat mukana TOL2008 yläluokat: A, C, D, F, G, H, I, J, K, L, M, N, O, P, Q, R ja S.

- Ammatillinen, tieteellinen ja tekninen toiminta
- Hallinto- ja tukipalvelutoiminta
- Informaatio ja viestintä
- Julkinen hallinto ja maanpuolustus
- Kaivostoiminta ja louhinta



Ideascout Oy:n fasilitaattorit Sofia Welling (edessä) ja Hanna Aaltonen ryhmittelemässä työpajan kehittämisteemoja kesäkuun 2022 työpajassa. Kuva Päivi Eskelinen / Effet Oy

- Kiinteistöalan toiminta
- Koulutus
- Kuljetus ja varastointi
- Maatalous, metsätalous ja kalatalous
- Majoitus- ja ravitsemistoiminta
- Muu palvelutoiminta
- Rahoitus- ja vakuutustoiminta
- Rakentaminen
- Sähkö-, kaasu- ja lämpöhuolto, jäähdytysliiketoiminta
- Taiteet, viihde ja virkistys
- Teollisuus
- Terveys- ja sosiaalipalvelut
- Tukku- ja vähittäiskauppa; moottoriajoneuvojen ja moottoripyörien korjaus
- Vesihuolto, viemäri- ja jätevesihuolto, jätehuolto ja muu ympäristön puhtaanapito

Suoraan hankkeessa tavoitimme Tiia Kekolan pro gradu -työn yhteydessä haastatellut organisaatiot (7 kappaletta) sekä artikkeleihin haastatellut työpaikat

ja asiantuntijatahot (7 työpaikkaa). Edelliset työpaikat ovat osittain samoja, yhteensä näillä toimilla tavoitettiin 13 työpaikkaa. Näiden yritysten toimialat ovat rakennusala, terveys- ja sosiaaliala, matkailuala, rahoitusala, jäteala, hyvinvointiala sekä metalliteollisuus.

Tavoitimme suoraan myös kaikki työpajoihin ja työelämävalmentajan koulutukseen osallistuneet työpaikat. Työpajoihin osallistui keskimäärin 20–30 henkilöä per työpaja. Osallistujia oli mukana yhteensä 18 eri organisaatiosta. Työelämävalmentajan koulutukseen ilmoittautui reilut 75 henkilöä, yhteensä yli 40 eri organisaatiosta. Koulutuskerroilla linjoilla oli keskimäärin mukana noin 25–55 henkilöä päivän mukaan, yhteensä noin 30 eri organisaatiosta. Lähtilaisuuksissa mukana oli 15–20 henkilöä per työpaja, yhteensä 18 eri organisaatiosta.

Työpajoihin ja koulutukseen osallistui osin samoja henkilöitä ja organisaatioita, joten yhteensä ne tavoitivat arviolta 25 eri organisaatiota. Lisäksi kaikilla koulutuskokonaisuuteen ilmoittautuneilla oli pääsy koulutusten materiaaleihin Padlet-alustan kautta. Mukana koulutuksissa ja työpajoissa oli julkisia ja yksityisiä koulutusorganisaatioita, muita julkisia organisaatioita sekä eri toimialojen yrityksiä (mm. ohjelmistojen suunnittelu ja valmistus, konsultointi, teollisuus, mainosala).

# 5 Hankkeen tulokset pähkinänkuoressa

Hankkeessa saavutettiin seuraavat keskeiset tulokset:

- **Keväällä 2022 valmistunut asiantuntijaselvitys** toi uniikkia tietoa pirkanmaalaisten pk-yritysten maturiteettiasteesta ja palvelutarpeista hankkeen teemoissa (digitalisaatio, digiosaaminen ja työhyvinvointi sekä niiden väliset suhteet ja merkitys yrityksen tuottavuuteen ja kilpailukykyyn). Selvitys osoitti, että pk-yritykset tarvitsevat tietoa, työkaluja, mittareita sekä räätälöityjä koulutus- ja valmennuspalveluita digin ja työhyvinvoinnin teemoissa. Linkki selvitykseen: [Digitaalisuus osana työhyvinvointia ja tuottavuutta: Kysely yrityksille 2022. Poweria työelämään -hanke](#)
- **Hankkeessa luotiin pk-yritysten hyödynnettäväksi digin ja työhyvinvoinnin työkalupakki.** Työkalupakki on käytännönläheinen, ohjeistettu malli, jonka toivomme leviävän pk-yritysten käyttöön mahdollisimman laajasti. Työkalupakin voi ladata käyttöön täältä: [Digityökalupakki yrityksille \(pdf\)](#)
- **Hankkeessa ratkaistiin case-yritysten konkreettisia työelämähaasteita yhdessä ja synnytettiin toimiva, yrityksen tilanteeseen pureutuva ratkaisupajamalli.** Ratkaisupajamallin keskiössä on yrityksen haasteiden ratkaiseminen LOIKKA-menetelmän avulla. LOIKKA on helppo ottaa käyttöön digin ja työhyvinvoinnin työkalupakista.
- **Hankkeen työpajoissa kehitettiin myös Pover-verkoston osaamista ja syvennettiin verkoston jäsenten välisiä vuorovaikutus- ja kumppanuussuhteita.** Työpajasarja oli erittäin onnistunut kokonaisuus.
- **Hankkeessa viestittiin digin, työhyvinvoinnin ja tuottavuuden teemoista.** Hankkeen pääviestejä välitettiin Pirkanmaan ELY-keskuksen verkkosivuilla julkaistun artikkelin, ja ne koettiin Pover-verkoston jäsenistössä onnistuneiksi.
- **Työelämävalmentajan koulutusohjelma oli osaamisen kehittämisen pilotti, jota on mahdollista jatkokehittää ja jalostaa eri teemihin.** Koulutusohjelmassa opittiin digimuutoksen johtamisesta, palveluiden digitalisoimisesta, verkostojen hyödyntämisestä ja työhyvinvoinnin

kehittämisestä. Pover-verkosto sai koulutuksesta teorian lisäksi konkreettisia työkaluja käytäntöön vietäväksi (harjoitteet, esimerkit, simulaatiot, teoriakehikot, mittaritot työhyvinvointiin, työkalut strategisen osaamisen kehittämiseksi).

- **Hankkeen ehkä tärkein löydös liittyi onnistuneen digimuutoksen avaimiin: organisaatio voi onnistua digimuutoksessa työhyvinvointia tukevalla tavalla, jos se innostaa ja motivoi henkilöstön mukaan muutosmatkalle, ja tukee sitä tarvittavalla tavalla.** Kyse on siis pohjimmiltaan muutosjohtamisesta, ja hankkeen fokus kiteytyikin loppua kohti yhä tiiviimmin ihmisten – ei niinkään digin – ympärille. Organisaatiokehittäjän näkökulmasta olennaista tässä on, kuten kaikessa kehittämistyössä, varmistaa kehitystyölle johdon tuki, ja johdon vahvalla tuella osallistaa, motivoida ja kannustaa koko henkilöstöä kehittämistyöhön.
- **Hanke toimi myös verkostomaisen kehittämistyön pilottina.** Sen toteutus oli eräänlainen kokeilu siitä, kuinka verkostomaista yhteiskehittämistä voidaan toteuttaa. Kokeilun pohjalta verkostomainen kehittämistyö voidaan konseptoida toimivaksi ja skaalautuvaksi malliksi, joka olisi sovellettavissa eri teemoissa ja toimintaympäristöissä. Tavoitteena oli kehittää Pover-verkoston työelämäosaamista, yhteistyötä ja vaikuttavuutta ja saada sitä kautta konkreettisia hyötyjä pirkanmaalaisille työpaikoille.



## 6 Tulosten hyödyntäminen

Hankkeessa saavutettuja tuloksia ja menetelmiä voitaisiin hyödyntää missä tahansa pk-yrityksissä, joissa on halukkuutta yrityksen toiminnan kehittämiseen ja vähintään yksi tai kaksi henkilöä, joilla on mandaatti ja aikaresurssi kehittää ja jalkauttaa muutosta yritykseen. Hankkeessa saavutetut tulokset ja mallit sopivat myös mainiosti muiden kuin yritysten kehittämiseen – mikä tahansa organisaatio hyötyisi niistä. Lisäksi hankkeessa pilotoitua verkostomaista kehittämistyötä voisi soveltaa monenlaisiin työelämän kehittämisen verkostoihin.

Hankkeessa synnyttiin toimiva, yrityksen tilanteeseen pureutuva ratkaisupajamalli. Ratkaisupajamallin keskiössä on yrityksen haasteiden ratkaiseminen LOIKKA-menetelmän avulla. LOIKKA on helppo ottaa käyttöön digin ja työhyvinvoinnin työkalupakista. Se edellyttää kuitenkin yrityksen tilanteen kartoittamista ja siihen perehtymistä etukäteen, sekä yrityksen sitouttamista kehittämistyöhön. Ratkaisupajamalli voisi olla jatkossa Pover-verkoston yksi toimintamalli, ja muodostaa verkoston kehittämistoiminnan ytimen, jos niin halutaan. Sitä voidaan soveltaa myös muihin teemoihin kuin tässä hankkeessa on tehty – edellyttäen toki tarvittavia muokkauksia ja kehittämistyötä.

Hankkeessa kehitetty digin ja työhyvinvoinnin työkalupakki on käyttökelpoinen, ohjeistettu malli, jonka toivomme leviävän pk-yritysten käyttöön mahdollisimman laajasti. Työkalupakin ympärille on myös jatkossa mahdollista räätälöidä konsulttipalvelua. Työkalupakin tueksi hankittiin vielä hankkeen kalkkiviivoilla kolme ohjevideota, joita markkinoitiin LinkedIn-alustalla helmikuussa 2023. Videot opastavat työkalujen käytön vaihe vaiheelta, ja niiden toivotaan madaltavan työkalupakin käyttöönottoa. Tällaiset mahdollisimman konkreettiset ja askel askeleelta etenevät ohjeistukset ja mallit toimivat käytännössä hyvin, ja suosittelen sellaisia jatkossakin kehittämistyön tueksi.

Työelämävalmentajan koulutusohjelma oli osaamisen kehittämisen pilotti, jota on mahdollista jatkokehittää ja jalostaa eri teemoihin. Siitä voitaisiin kehittää myös verkoston osaamisen kehittämisen tueksi soveltuva pysyvä toimintamalli. Jatkokehittelyssä tulisi huomioida läpikäytävien teemojen rajaaminen, sekä fokusoida opitun aineksen hyödynnettävyyteen yritysten kehittämistyössä. Myös osaamisen kehittämisen arviointia ja mittarointia olisi kehitettävä osana kokonaisuutta.

Hanke nivoutui tiiviisti verkostomaisen kehittämistyön ympärille, ja esimerkiksi siinä toteutetut työpajat olivat eräänlainen kokeilu siitä, kuinka verkostomaista yhteiskehittämistä voidaan toteuttaa. Kokeilun pohjalta verkostomainen kehittämistyö voidaan konseptoida toimivaksi ja skaalautuvaksi malliksi, joka olisi sovellettavissa eri teemoissa ja toimintaympäristöissä. Tätä teemaa on pohdittu myös tämän raportin kohdassa Aikataulu, resurssit ja kokonaisuudessa onnistuminen.

Hankkeen tulokset ovat osin hyvin laajoja ja jokaiselta organisaatiolta koskevia – kuten muutosjohtaminen, organisaation henkilöstön motivoiminen, innostaminen ja osaamisen kehittäminen. Luonnollisesti me Pover-verkoston ydintiimissä pohdimme, kuinka teemoja voidaan hyödyntää jatkossa verkostossa ja sen ulkopuolella – niin yritysten kehittämistyössä, verkostotyössä, kuin omassa asiantuntijatyössämme.

Hankkeessa toteutetusta asiantuntijaselvityksestä kävi ilmi, että pirkanmaalaiset pk-yritykset ovat digitalisointikehityksessään eri vaiheissa. Se osoitti myös, että digitalisaation yhteys työhyvinvointiin ja tuottavuuteen on epäselvä useimmille yrityksille. Digitalisaation, työhyvinvoinnin ja tuottavuuden välistä suhdetta ei seurata vielä aktiivisesti, ja yritykset tarvitsevat tähän tukea ja mittareita. Lisäksi on tarvetta räätälöidyille digitalisaatiota tukeville osaamis- ja koulutuspalveluille.

Asiantuntijaselvityksen löydökset tukevat havaintoa siitä, että pk-yritykset ovat hyvin erilaisissa tilanteissa, ja tarvitsevat eritasoisia palveluita. Yrityskehittämisen näkökulmasta onkin tärkeää kartoittaa palvelutarve huolellisesti yrityksen kanssa keskustellen. Selvityksestä kävi myös ilmi, että jo termit digitalisaatio ja työhyvinvointi ovat laajoja ja voivat tarkoittaa eri asioita. Osa yrityksistä tarvitsee tukipalveluita myös termien sanoittamisessa ja avaamisessa sen lisäksi, että näihin teemoihin liittyviä kehittämistoimenpiteitä viedään tuetusti arkeen yritysten oman kehitystasonsa mukaisesti. Yrityskehittäjien onkin olennaista selvittää, mitkä digiin liittyvät työkalut, toimintamallit ja käytännöt juuri kyseisen yrityksen kontekstissa luovat/estävät työhyvinvointia. Perusteellisen tilannekartoituksen myötä on mahdollista löytää haasteisiin työhyvinvointia (& tuottavuutta) lisääviä ratkaisuja. Uskomme, että vaikka selvitys koski nimenomaan Pirkanmaata, tulokset ovat yleistettävissä laajemminkin Suomen pk-yrityskentälle.

Hankkeessa tehtiin myös muita mielenkiintoisia löydöksiä. Hankkeeseen lähdettiin vahvasti digitalisaatiokulmalla, ja ajateltiin, että pk-yritysten ulottuvilla ei ole oikeanlaisia digipalveluita, tai että ne ovat hajallaan ja vaikeasti löydettävissä. Tämäkin lienee ainakin osin totta. Hankkeen edetessä ja yrityshaastatteluiden myötä kävi kuitenkin ilmi, että yritykset tarvitsevat eniten apua digimuutoksen johtamisessa. Ehkä merkittävin hankkeen löydös on ollut, että digitalisaatiossa voi onnistua työhyvinvointia tukevalla tavalla, mikäli yritys onnistuu innostamaan ja motivoimaan henkilöstön mukaan muutosmatkalle, ja tukee sitä tarvittavalla tavalla. Kyse on siis pohjimmiltaan muutosjohtamisesta, ja hankkeen fokus kiteytyikin loppua kohti yhä tiiviimmin ihmisten – ei niinkään digin – ympärille. Organisaatiokehittäjän näkökulmasta olennaista tässä on, kuten kaikessa kehittämistyössä, varmistaa kehitystyölle johdon tuki, ja johdon vahvalla tuella osallistaa, motivoida ja kannustaa koko henkilöstöä kehittämistyöhön.

Hanke toimi myös verkostomaisen kehittämistyön pilottina. Hankkeen mallit ja toteutustavat muotoiltiin yhdessä verkoston kanssa, ja verkosto sitoutettiin hanketyöhön hankkeen alusta alkaen. Tavoitteena oli skaalata hankkeen hyödyt verkoston kautta laajasti pirkanmaalaisille työpaikoille. Verkoston osaamista kehitettiin muun muassa työpajoissa. Esimerkiksi hankkeen LOIKKA-menetelmä soveltui varsin hyvin

verkostossa toteutettavaksi, ja menetelmä on helppo ottaa skaalautuvasti käyttöön digin ja työhyvinvoinnin työkalupakista.

Verkostomaisen kehittämistyön tavoitteena oli myös, että kaikki verkoston hankkeessa aktiivisesti mukana olevat toimijat hyödyntävät selvityksen tuloksia käytännön kehittämistyössä muotoilemalla palveluita selvitystyössä esille nousseiden tarpeiden mukaisesti. On mahdollista, että verkoston jäsenet ovat jo lähteneet kehittämään omia palveluitaan hankkeessa tehtyjen oivallusten ja keskusteluiden pohjalta, mutta tätä on haastava todentaa. Verkostotyössä on aina otettava huomioon verkoston jäsenten keskinäinen kilpailuasetelma ja piiloon jäävät vaikutukset. Verkoston vetäjä voi tarjota verkostolle pureksittavaa, mutta kaikki siitä syntyvä konkreettinen työ ei välttämättä kantaudu verkoston vetäjän korviin. Tässä hankkeessa vahvuutena oli Pover-verkoston jäsenten erilaiset taustat, osaamiset ja sijoittuminen pk-yrityskentän palveluihin – moninäkökulmaisuus on verkostotyössä selkeä etu.

Havainnot verkoston kehittämisestä ja verkostotyön vaikuttavuuden lisäämisestä tuovat varmasti lisäarvoa Suomen työelämälle. Jatkossa hankkeessa kehitettyjä toimintatapoja voidaan laajentaa myös muihin työelämän keskeisiin teemoihin valtakunnallisesti.



Kuva Pixabay

## Ehdotuksia jatkotoimenpiteiksi ja Pover- verkoston tulevaisuus

Poweria työelämään -hankkeen arvo tulee näkymään Pirkanmaalla monella tapaa. Hanke on vahvistanut Pover-verkoston organisaatioiden yhteistyötä ja lisännyt osaamista digin, työhyvinvoinnin ja tuottavuuden teemoissa. Pover-verkosta on hankkeen myötä helppompi kehittää eteenpäin, ja lisäksi hankkeen palaute- ja tulevaisuuskyselystä tulleet ehdotukset antavat runsaasti eväitä verkostotyöhön jatkossa.

Hanke vaikuttaa myös suoraan pk-yrityksiin. Esimerkiksi digin ja työhyvinvoinnin työkalupakki käytönnottoa tukevine opasvideoineen on helppo ottaa käyttöön pk-yrityksissä. Lisäksi Pover-verkoston jäsenet ovat voineet jo alkaa kehittää omia palveluitaan hankkeen asiantuntijaselvityksestä nousseiden löydösten mukaisesti. Myös tämä raportti edistää hankkeen löydösten ja tuotosten viemistä käytäntöön pirkanmaalaisten pk-yritysten hyödyksi. Osa vaikutuksista tapahtuu heti hankkeen jälkeen, osa pidemmällä viiveellä.

Pover-verkosto tulee jatkamaan toimintaansa myös hankkeen jälkeen, mutta resurssit verkostotyöhön tulevat olemaan jatkossa huomattavasti pienemmät. Saimme Pover-verkoston jäsenille toteutetusta palaute- ja tulevaisuuskyselystä hyviä ideoita siihen, kuinka hankkeessa tehtyä työtä voisi jatkaa, mikäli se olisi mahdollista. Tässä muutamia poimintoja palautekyselyn vastauksesta:

- "Ottamalla muutamien eri alojen pk-yritysten kanssa yhteisiä palaverreja hanketyössä aikaansaatu- jen aineistojen tarkastelemiseksi ja konkretisoimiseksi niiden tarpeisiin sopiviksi."
- "Verkostoitumistilaisuus, jossa osallistujat voisivat rakentaa omaa työtä tukevaa verkosta. Eli viedä konkreettisemmalle tasolle myös asiantuntijaverkosta."
- "Mielestäni olisi kiva, jos tehtyä työtä voitaisiin monistaa muihin organisaatioihin ja jalkauttaa vielä lisää käytännön työelämän konkretiaan."
- "Seurantatapaamisia ja/tai tiedotetta hankkeeseen osallistuneille ajankohtaisista aiheista."
- "Tulosten jalkauttaminen käytännön tasolle, pk-yritykset vahvemmin mukaan kehitystyöhön ja pk-yritysten osallistaminen verkoston työpajoihin/työryhmiin. Tiedottaminen pk-yrityksille tulevista ilmaistapahtumista → osaamisen kehittäminen."
- "Yhteistyö TYRSKY-verkoston kanssa, jotta saamme työelämänraja-ajasta ja siihen liittyvästä koko maakuntaa palvelevan 'palvelun'."
- "Samaan tyyliin, mutta ottaisin konkretian nykyistäkin enemmän haarukkaan. Mainioita case studyjä. Tehokkuuden ja digitalisaation ajatusmalleihin alan parhaiden ajattelijoiden siivin. Tieteellisesti tutkittua tietoa missä tuottavuus ja hyvinvointi ovat kohdanneet."
- "Verkoston osaamisen kehittäminen, erityisesti oman työelämänosaamisen kehittäminen verkostossa."
- "Järjestämällä seminaareja eri teemojen ympärille."

Kuten vastaukset osoittavat, saimme palautekyselystä erittäin hyviä ideoita. Hankkeessa tehtyä työtä näiden teemojen parissa ja tässä laajuudessa ei ole kuitenkaan suunniteltu jatkettavaksi. Hanketyön jatkaminen edellä mainituin esimerkkiteutoksin edellyttäisi vahvempaa henkilö- ja taloudellista resursointia. Pover-verkosto kuitenkin jatkaa pienempimuotoisena, ja paneudumme seuraavaksi todennäköisesti johonkin toiseen ajankohtaiseen teemaan.

Haluamme tarjota Pover-verkostolle mahdollisuuksien mukaan sitä, mitä he verkostoyhteistyöltä toivoivat. Kartoitimme palautekyselyn yhteydessä toiveita verkoston työtappoihin ja teemoihin liittyen. Työtavoiksi toivottiin eniten seminaareja (fokus tiedon jakamisessa ja saamisessa; 76 % vastaajista) ja toiseksi eniten työpajoja (fokus kehittämisessä; 71 % vastaajista). Palveluiden konkreettista kehittämistä toivoi 65 % vastaajista ja viestintää verkoston toimijoiden välillä toivoi 65 % vastaajista. Myös verkoston kehittämistä toivottiin (47 % vastaajista), mutta yhteistä oppimista toivoi vain 24 % vastaajista. Lähes kaikki näihin työtappoihin tuli vielä lisäksi konkreettisia kehittämissuhteita kysyttäessä, miten edellä mainittuja työtappoja voisi toteuttaa ja kehittää.

Palvelujen konkreettista kehittämistä toivottiin mm. näillä tarkennuksilla:

- "Asiantuntijapooli tuottamaan yhdessä palvelua pk-yrityksille."
- "Työpajat, joissa kehitetään konkreettisesti jonkun pk-yrityksen toimintaa."
- "Pilotointia, yhteisiä projekteja."
- Työpajoja toivottiin näillä tarkennuksilla:
- "Enemmän keskustelua, vähemmän tekniikkaa."

- ”Mm. toimialakohtaisia työpajoja tulosten konkretisoinniseksi; mitä mitkään tulokset ja toimintamallit tarkoittavat jne.”
- ”Vuositainen teema, jonka ympärille työpajat rakentuvat. Mukaan pk-yritysten edustusta vahvemmin, jotta kuullaan käytännön arjesta.”
- ”Toimintatavat, käytännön kehitys, esimerkkiyrityksiä eri aloilta, joissa verkoston jäseniä töissä → Hyviä käytänteitä verkoston eri alojen omiin liiketoimintoihin.”
- ”Kädet savessa työskentely jonkin keskeisen teeman ympärillä. Vaatii osaavan fasilitaattorin ja yhteistä suunnittelua.”
- ”Yhteistä ideointia vaikkapa palvelumuotoilun keinoin.”

Seminaareja toivottiin näillä tarkennuksilla:

- ”Osallistujien välistä keskustelua, tiedonvaihtoa lisää.”
- ”Pk-yrityksille tarkoitettuja hankkeen tulosten esittämistä ja ’alkupamaus’ tulosten konkretisoinniseksi ja hyödyntämiseksi laajemminkin.”
- ”Vuositainen teema. Mukaan pk-yritysten edustusta vahvemmin, jotta kuullaan käytännön arjesta.”
- ”Tutkittu tieto lähteeksi myös, sekä esimerkkejä miten onnistuttu muualta Suomesta ja maailmasta.”
- ”Ennakointi.”
- ”Kiinnostavia puhujia.”

Verkoston kehittämistä toivottiin näillä tarkennuksilla:

- ”Aitoa verkostoitumista, tilaisuuksissa ei esittäydyyty.”
- ”Yhteisiä kokoontumisia, joissa opitaan tuntemaan toisia ja hyödyntämään verkostojen kyvykkyyksiä.”
- ”Pk-yritysten edustus mukaan verkostoon.”
- ”Selkeäksi mukana olevien yritysten alat ja tehtävät, win-win yhteistyökuvioiden mahdollisuuksien selvitys?”
- ”Tapaamisia, teemoittain tutustumisia.”
- ”Kutsumalla uusia jäseniä verkostoon.”

Tässä vielä palautekyselystä nousseita ehdotuksia käsiteltäviksi teemoiksi:

- ”Miten varautua taantumatilanteeseen pk-yrityksissä? Pk-yritysten kansainvälistymisen keinot ja mahdollisuudet. Miten edistää etätyöläisen oppimista verkossa?”
- ”Työelämän ajankohtaisia asioita.”
- ”Työhyvinvointi, digitalisaatio, osaamisen kehittäminen, rekrytointi, henkilöstöjohtaminen, kehitystyö organisaatioissa.”
- ”Tehokkuus, työhyvinvointi ja digitalisaatio mielestäni edelleen hyvä ydin. Lisäksi ehkä osaamisen kehittyminen ja uuden teknologian (AI yleistyy juuri paljon, kotonakin voi jutella tekoälyn kanssa internetissä, miten saada töissä hyötyä tästä, ChatGPT tyyliet jne. hyödyntäminen). Miten muuttuva maailma ohjaa käytännön työtä ja miten menestyä muuttuvassa maailmassa ja saada uutta tekniikkaa ensimmäisten joukossa käyttöön.”
- ”Työllisyys.”
- ”Oppilaitosten ja työnantajien välisen yhteistyön syventämiseen liittyviä asioita, molemminpuolisen hyödyn esiintuomista.”
- ”Kansainvälisyys työpaikalla.”

Pover-verkoston vastaukset osoittavat, että ideoita ja kehittämisehdotuksia verkostotyöhön löytyy runsaasti. Toiveissa oli muun muassa kädet savessa -työskentelyä ja kehittämistä työpajoissa esimerkiksi vuosittaisen teeman ympärillä, pk-yrityksiä osallistamalla. Lisäksi toivottiin pk-yrityksille järjestettyjä tilaisuuksia, verkoston toiminnan kehittämistä mm. konkreettisin yhteistyökuvioin sekä yhteistä ideointia palvelumuotoilun keinoin. Teematoivomuksia tuli laidasta laitaan. Osa toivoi hankkeen teemojen työstämistä (digitalisaatio, työhyvinvointi ja tuottavuus), minkä lisäksi saimme paljon muita varteenotettavia ehdotuksia, kuten muun muassa ennakointi, taantumatilanteeseen varautuminen pk-yrityksessä, osaamisen kehittäminen, rekrytointi, työllisyys ja kansainvälisyys työpaikalla.

Vaikkei hankkeen tematiikka tule olemaan verkoston fokuksessa jatkossa ainakaan välittömästi hankkeen jälkeen, hankkeessa hyväksi havaittuja toimintatapoja voidaan ilman muuta hyödyntää verkostotyössä. Esimerkiksi ratkaisupajamallin toteuttaminen verkoston työpajoissa voisi olla toimiva menetelmä myös muissa teemoissa. Pohdittavaksi myös jää, voisiko työelämävalmentajan koulutuskokonaisuutta jatkaa jollain tapaa verkostossa, ja miten koulutuksen opit saataisiin vielä paremmin verkoston jä-

senten työn arkeen. Hedelmällistä olisi myös pohtia, millaiset osaamisen kehittämisen menetelmät sopisivat juuri verkostotyöhön, ja miten verkoston jäsenet voisivat vielä enemmän oppia toisiltaan ja jakaa omaa osaamistaan muille, ja miten kaikki tämä kanavoitaisiin tuloksekkaasti pk-yritysten kehittämistyöhön.

Jos tässä hankkeessa tehtyä työtä haluaisi jatkaa ja siihen olisi riittävät resurssit, voisi olla mielekästä luoda konsultointipalvelu, joka olisi sidoksissa digin ja työhyvinvoinnin työkalupakkiin. Palvelua voisi toteuttaa mikä tahansa siihen soveltuva organisaatio. Näin työkalupakki levisi laajempaan käyttöön, ja pk-yritykset saisivat konkreettista tukea työkalupakin hyödyntämiseen omassa yrityksessään. Muita mahdollisia jatkoaskelaita voisivat olla esimerkiksi viestinnän kehittäminen skaalautuvammaksi. Viestinnän osalta olisi tärkeää miettiä kokonaisuutta ja sitä, mikä palvelisi pk-yrityksiä eniten, pistemäisten ratkaisujen ja ponnistusten sijaan.

Verkostomaisen toiminnan kehittämiseksi tarvitaan sitoutumista, luottamuksen rakentamista ja yhteistä tekemistä. Jatkossa voisi miettiä, mitä pieniä yhteisiä ponnistuksia verkoston jäsenet voisivat tehdä pk-yritysten hyödyksi. Pienten yhteisprojektien kautta voisi lähteä rakentamaan laajempia yhteistyömalleja. Verkoston sitouttamista voisi pohtia myös verkoston kanssa – millainen verkostossa tehtävä työ motivoi heitä antamaan aikaansa verkostolle?



# 7 Liitteet

## LinkedIn-julkaisut oivalluksista, 10 kpl



### Nr. 1

#### **Viisi vinkkiä onnistuneeseen muutosjohtamiseen**

1. Auta ymmärtämään, miksi muutos tehdään. Innosta näkemään uusia mahdollisuuksia. Avaa taustoja, selitä syitä ja vaikuttimia.
2. Rohkaise ja tarjoa tukea. Kutsu vierailulle henkilöitä, jotka ovat tehneet samantapaisen muutoksen. Vertaiskokemukset vakuuttavat ja luovat uskoa.
3. Muodosta ydintiimi organisaation edelläkävijöistä ja varhaisista omaksujista luotsaamaan muutosta. Anna työntekijöille vapauksia ja kannusta toteuttamaan muutosta itsenäisesti omalla vastualueellaan.
4. Kirkasta näkymä tulevaisuuteen. Esitä visio, mihin olemme menossa ja miten sinne päästään niin selkeästi, että kaikki varmasti ymmärtävät.
5. Viesti jatkuvasti, seuraa kehitystä ja mielialoja. Vahvista tunnelmaa, että nyt me kaikki opettelemme, kukaan ei osaa vielä. Ketään ei jätetä yksin.

Tiivistys Skills Finlandin toiminnanjohtaja Maria Ekrothin puheesta Poweria työelämään -hankkeen loppuseminaarissa marraskuussa 2022.

<https://www.ely-keskus.fi/documents/10191/57693/Digityokalupakki-yrityksille.pdf/fbfadd18-81cd-c80e-4dc9-5833a4171c65?t=1673860808881>



## Nr. 2

### **Resepti onnistuneen digitalisaatioprosessin läpivientiin**

- Hyväksytään jatkuvan kehittämisen tarve: virheet sallitaan ja niistä pyritään oppimaan (johdon esimerkki)
- Kannustetaan henkilöstöä avoimuuteen ja jatkuvaan vuoropuheluun, kerätään säännönmukaisesti palautetta ja reagoidaan palautteeseen
- Ymmärretään mitä työhyvinvointi tarkoittaa ja viedään se käytäntöön
- Pidetään kehittämisprosessi selkeänä, nimetään vastuuhenkilöt ja selkeytetään roolit
- Motivoidaan henkilöstöä osallistamalla, kehittämällä osaamista sekä konkretisoimalla saavutettavia hyötyjä.

Lähde: Tiia Kekolan pro gradu -tutkielma: Digitalisaation kehittäminen työhyvinvointia edistäen pk-yrityksissä

<https://www.ely-keskus.fi/documents/10191/57693/Digityokalupakki-yrityksille.pdf/fbfadd18-81cd-c80e-4dc9-5833a4171c65?t=1673860808881>



## Nr. 3

### Työhyvinvointi, mitä se on

Työhyvinvointi on kokonaisuus, jonka muodostavat työ ja sen mielekkyys, terveys, turvallisuus ja hyvinvointi. Työhyvinvointia lisäävät muun muassa hyvä ja motivoiva johtaminen sekä työyhteisön ilmapiiri ja työntekijöiden ammattitaito. Työhyvinvointi vaikuttaa muun muassa työssä jaksamiseen. Lähde STM, TTK

Myönteisiä työhyvinvoinnin ilmentymiä:

- Flow-tila: työn huippuhetket, luovuus, oppiminen, tuottavuus
- Työn imu: tarmokkuus, omistautuminen, uppoutuminen
- Hyvä palautuminen
- Työn merkityksellisyyden kokeminen
- Psykologinen turvallisuus

Lähde: tutkija Riitta-Liisa Larjovuori: Työelämän ja liiketoimintaympäristön muutos Työelämävalmentajakoulutus 2022/ Poweria työelämään -hanke

<https://www.ely-keskus.fi/documents/10191/57693/Digityokalupakki-yrityksille.pdf/fbfadd18-81cd-c80e-4dc9-5833a4171c65?t=1673860808881>



## Nr. 4

### **Miksi hyvinvoiva työyhteisö on tuottavampi?**

- Sairauspoissaolojen ja ennenaikaisten eläköitymisten väheneminen alentavat kustannustasoa
- Hyvä sosiaalinen pääoma parantaa sekä työntekijöiden terveyttä, että toiminnan laatua
- Työntekijöiden myönteinen tunnetila parantaa palvelun laatua ja lisää asiakastyytyväisyyttä ja -uskollisuutta
- Työssä koetaan työn imua, mikä tekee työstä tuloksellisempaa ja tarttuu myös työtovereihin
- Tukea antava ja oikeudenmukainen johtaminen sitouttaa, motivoi ja vähentää stressiä
- Tarkoituksenmukainen ja tarvittaessa joustava työn organisointi tukee tuottavuutta sekä suoraan, että parantuneen työhyvinvoinnin kautta.

Lähde: Tutkija Riitta-Liisa Larjovuori: Työelämän ja liiketoimintaympäristön muutos Työelämävalmentajakoulutus 2022/ Poweria työelämään -hanke

<https://www.ely-keskus.fi/documents/10191/57693/Digityokalupakki-yrityksille.pdf/fbfadd18-81cd-c80e-4dc9-5833a4171c65?t=1673860808881>



## Nr. 5

### **Työ digitaalisessa työympäristössä – työhyvinvoinnin kannalta huomioitavaa**

#### **Työvälineiden määrä ja muutokset**

- Muutokset työssä ja työtavoissa, jatkuva uuden opettelu
- Päällekkäiset toiminnot ja yhteensopimattomat järjestelmät

#### **Keskeytykset, häiriöt ja vaihdokset**

- Uudelleenorientoituminen
- Aikapaine, tarve työskennellä nopeammin
- Keskittymisvaikeudet, virheet

#### **Monitehtäväinen työskentely**

- Tätä ruokkii mm. digitaalisten työvälineiden suuri määrä, organisaatiokulttuuri, omat tottumukset, kiire ja aikapaineet
- Hidastaa tehtävistä suoriutumista, heikentää laatua, altistaa virheille

#### **Kommunikaation määrä ja laatu**

- Monikanavainen kommunikaatio
- Viestien määrä ja moninaisuus
- Tavoitettavuus- ja vastauspaineet
- Mahdollisuus yhteydenpitoon ”missä vain, milloin vain”

#### **Aika- ja paikkasidonnaisuuden väheneminen**

- Joustavuus
- Riskinä työn valuminen vapaa-ajalle → työn ja muun elämän yhteensovittamisen ongelmat, palkaton ylityö, palautumisen ongelmat, uniongelmat

Lähde: Tutkija, Laura Bordi: Digimuutoksen uhat ja mahdollisuudet työhyvinvoinnille Työelämävalmentajakoulu-  
tus 2022/ Poweria työelämään -hanke

<https://www.ely-keskus.fi/documents/10191/57693/Digityokalupakki-yrityksille.pdf/fbfadd18-81cd-c80e-4dc9-5833a4171c65?t=1673860808881>



## Nr. 6

### 5 keinoa informaatiokuormituksen vähentämiseen

#### Selkeät tavoitteet ja mahdollisuudet työn hallintaan

- Helpottaa priorisointia ja epäolennaisten ärsykkeiden sivuuttamista
- Keskeytyksettömän työn mahdollistaminen, mahdollisuus olla tarvittaessa tavoittamattomissa

#### Työtapojen "virtaviivaistaminen"

- Vaihdoksia, keskeytyksiä ja monitehtäväisyyttä ruokkivien tekijöiden tunnistaminen ja karsiminen
- Työprosessien jalostaminen
- "Metatyön" määrä ja rooli?

#### Käyttäjälähtöisyys ja teknologian käyttöönoton tuki

- Työtehtävään räätälöidyt ohjeistukset ja koulutukset
- Riittävästi aikaa perehtymiseen
- Osaamistason huomioiminen
- Tiedon ja osaamisen jakaminen työyhteisössä

#### Viestinnän (ml. kokousten) pelisäännöt

- Yhteinen näkemys viestintävälineiden käytöstä
- Riittävä tiedonsaanti vs. kuormittava viestintä
- Kokousten aikataulutuksen ergonomia
- Multitaskaus kokousten aikana?

#### Oman toiminnan reflektointi

- Viestintätottumukset ja -käytännöt
- Ohjelmien ja dokumenttien käyttötottumukset ja -käytännöt

Lähde: Tutkija, Laura Bordi: Digimuutoksen uhat ja mahdollisuudet työhyvinvoinnille Työelämävalmentajakoulu-  
tus 2022/ Poweria työelämään -hanke

<https://www.ely-keskus.fi/documents/10191/57693/Digityokalupakki-yrityksille.pdf/fbfadd18-81cd-c80e-4dc9-5833a4171c65?t=1673860808881>





## Nr. 7

### **Vinkki: Käytännön strategia tavoitteiden suunnitteluun ja onnistumisen tunnistamiseen**

1. SANOITETAAN ASIA. Tunnistetaan tilanne, johon haetaan muutosta/kehitystä
2. ONGELMA TAVOITTEEKSI – MYÖNTEISYYS. Muotoillaan ongelma tai muutostarve tavoitteen muotoon.
3. REALISMI. EPÄTÄYDELLISYYDEN HYVÄKSYMINEN. Määritellään riittävä taso, jolla pärjätään jo hyvin.
4. STATUS. Tutkitaan tilanne: missä nyt ollaan.
5. TEHDÄÄN NÄKYVIKSI AIEMMAT OSAAMISET, ONNISTUMISET. Tunnistetaan aiemmat onnistumiset, vahvuudet.
6. REALISTISUUS. Tutkitaan mahdollisimman pieni, konkreettinen edistysaskel, joka on seuraavaksi otettavissa.
7. IDEAT, PYSTYVYYS, TUEN TARJOAMINEN. Kartoitetaan käytännön tekemisiä tämän askelen ottamiseksi.

Lähde: Minna Raiko: Työelämän kehittäminen verkostotyössä  
Työelämävalmentajakoulutus 2022/ Poweria työelämään -hanke

<https://www.ely-keskus.fi/documents/10191/57693/Digityokalupakki-yrityksille.pdf/fbfadd18-81cd-c80e-4dc9-5833a4171c65?t=1673860808881>



## Nr. 8

### **Työkalu: Kuinka varmistat digimuutoksen (tai muun tavoitteen) toteutumisen**

Oheinen työkalu auttaa varmistamaan (digi)muutosten toteutumisessa: tarkastele tavoitetta keskeisten toimijoiden (esim. asiakkaat, yritys ja sidosryhmät) näkökulmasta alla olevien kysymysten valossa. Voit kirjata ideat ja päätelmät esim. taulukkomuotoon.

- ONGELMA RATKENNEENA: kuvaus, miltä tilanne näyttää 120 % onnistuneessa tilassa, eri toimijoiden näkökulmasta.
- MUUTOKSEN MITTARIT: konkreettiset tavoitteet, jotta asia etenee 120 % suuntaan.
- ETENEMISEN ESTEET ja miten ne ylitetään.
- ETENEMISEN MAHDOLLISTAJAT ja miten niitä hyödynnetään.
- SEURAAVAT ASKELEET – kuka tekee ja mihin mennessä.
- SEURANTA JA TUKI: milloin palataan ja mitä tarvitaan sitä ennen?
- PALKITSEMINEEN ja juhlistaminen.

Lähde: Minna Raiko: Työelämän kehittäminen verkostotyössä  
Työelämävalmentajakoulutus 2022/ Poweria työelämään -hanke

<https://www.ely-keskus.fi/documents/10191/57693/Digityokalupakki-yrityksille.pdf/fbfadd18-81cd-c80e-4dc9-5833a4171c65?t=1673860808881>



## Nr. 9

### Oivallus

Ennen digitalisaatiohankkeen käynnistämistä ja digilaitteiden hankintaa on organisaatiossa tärkeää suunnitella, kuinka syntyvää dataa tullaan hyödyntämään.

Lähde: Case Tammenlehvä (linkki työkalupakkiin)

Poweria työelämään -hanke

<https://www.ely-keskus.fi/documents/10191/57693/Digityokalupakki-yrityksille.pdf/fbfadd18-81cd-c80e-4dc9-5833a4171c65?t=1673860808881>



Nr. 10

## Oivallus

Leanisti kohti digitaalista teollisuutta -projektin tuomat tulokset näkyvät Puristeteos Oy:n tuotannossa. Järjestelmä laskee kappaleiden valmistukseen kuluvan työajan ja keskiarvoajan, mikä helpottaa ja nopeuttaa työnsuunnittelua ja tarjousten laskentaa.

- Tarjoukset pystytään laskemaan siten, ettei kenenkään tarvitse suorittaa kieli vyön alla. Tällä on iso vaikutus työhyvinvointiin ja -turvallisuuteen sekä ergonomiaan (henkilöstöpäällikkö Outi Mäenpää)

Case: Puristeteos Oy: [https://www.ely-keskus.fi/uutiset-2022/-/asset\\_publisher/wunrvszgFqL0/content/puristeteos-on-ottanut-digiloikkia-ja-heitt%25C3%25A4nyt-hyv%25C3%25A4stit-hukalle-pirkanmaa-](https://www.ely-keskus.fi/uutiset-2022/-/asset_publisher/wunrvszgFqL0/content/puristeteos-on-ottanut-digiloikkia-ja-heitt%25C3%25A4nyt-hyv%25C3%25A4stit-hukalle-pirkanmaa-)

*Poweria työelämään -hanke*

[#TYÖ2030](#) [#PoweriaTyöelämään](#) [#työhyvinvointi](#) [#digitalisaatio](#)

Tutustu digin ja työhyvinvoinnin työkalupakkiin:

[https://lnkd.in/g9wnt\\_5b](https://lnkd.in/g9wnt_5b)

# Ratkaisupajojen yrityscaset ja niistä viestintätoimiston tekemät uutiset ELY-keskuksen verkkosivuille

## Digitaalisuus helpottaa hoitotyötä, kertyvä data tahdotaan tehokäyttöön

**Kuntoutus- ja asumispalveluja tarjoavan Tammenlelväkeskuksen hoitotyössä sovelletaan yhä enemmän terveysteknologiaa. Onnistumisia on koettu, mutta myös haasteita on. Eniten askarruttaa, miten digitaalisista työkaluista saataisiin hyötyä nykyistä paremmin.**

Tammenlelväkeskus oli Poweria työelämään -ratkaisupajan esimerkkiyrityksenä syyskuussa. Kuntoutus- ja kehittämispäällikkö **Titta Soimasuo** ja hoitotyönjohtaja, tietosuojavastaava **Aija Nikkilä** avasivat ratkaisupajassa keskuksen digitalisoitumiskehitystä ja toivoivat asiantuntijoilta ideoita.

– Olemme voineet keskittyä toiminnan kehittämiseen entistä paremmin, sillä toimintaympäristömme koki ison muutoksen kolmen vuoden takaisessa perusparannuksessa, Titta Soimasuo kertoi.

Tammenlelväkeskukseen rakennettiin perusparannuksessa toinen kuntosali ja molemmista tehtiin edistysellisiä älykuntosaleja. Se muutti varsinkin fysioterapeuttien työtä.

Älykuntosalin keskeinen idea on tallentaa asiakkaan harjoitteludataa. Fysioterapeutti tekee asiakkaan tunnistekortille yksilöllisen harjoitusohjelman, jonka mukaan harjoitukset tehdään. Kun asiakas laittaa tunnistekortin laitteeseen, laite antaa harjoituksen toistojen ja sarjojen määrät ja ilmoittaa, kun sarja on tehty ja on tauon vuoro.

Tehdyt harjoittelut tallentuvat asiakkaan tunnistekortille. Tiedot auttavat motivoinnissa, kun asiakkaalle voidaan näyttää, miten hän on kuntoutusjaksollaan edistynyt.



1980-luvun lopussa sotainvalidien veljeskodiksi perustettu Tammenlelväkeskus tuottaa monipuolisesti kuntoutumisen palveluja, asumispalveluja kolmessa omassa palvelukodissa, terapia- ja hyvinvointipalveluja sekä päivätoimintaa. Vakituisia työntekijöitä on lähes 200, joista suurin osa on kuntoutus- ja hoitohenkilöstöä. Kuva Tammenlelväkeskus





– Älykuntosali on muuttanut varsinkin fysioterapeuttien työnkuvaa. He ovat antaneet lähes poikkeuksetta hyvää palautetta. Kertyvän datan jatkokäytössä miellä on parannettavaa. Mahdollisuuksia on vaikka mihin, Titta Soimasuo (oik.) ja Aija Nikkilä sanovat. Kuva Päivi Eskelinen / Effet Oy

– Tietoja hyödynnetään myös loppulausunnossa, joka kirjoitetaan kaikista kuntoutujista. Niiden perusteella voidaan osoittaa kuntoutuksen vaikuttavuus.

Sekä fysioterapeutit että asiakkaat ovat antaneet älykuntosaleista hyvää palautetta. Soimasuon mukaan älykuntosalin tuottaman datan hyödyntämisessä piilee kuitenkin selvä kehittämisen paikka.

– Dataa olisi saatavissa lisääkin ja sitä voisi käyttää nykyistä monipuolisemmin. Voitaisiinko sillä havainnollistaa vaikuttavuutta esimerkiksi kuntoutuksen maksajille? Mihin muuhun kuntosalidataa voitaisiin käyttää?

## Potilashälytysjärjestelmä uusittiin

Aija Nikkilä esitteli ratkaisupajassa Tammenlehväkeskuksen potilashälytysjärjestelmää.

– Valikoimme tosiaan tähän työpajaan esimerkkejä työkaluista, joiden käytössä olemme vähän jämähtäneet paikoilleen. Tällainen on hoitotyössä pakollinen potilashälytysjärjestelmä, joka uusittiin äskettäin.

Uudessa järjestelmässä jokaisella hoitajalla on kännykkä, johon hälytykset tulevat. Sillä voi jatkosoittaa kutsuja eteenpäin, ja se sisältää myös hoitajan turvahälyttimen.

– Järjestelmä on varustettu paikannustiedolla. Olemmekin määritelleet palvelukoteihin alueita, joilla esimerkiksi muistihäiriöinen asukas voi liikkua vapaasti. Hän pitää paikantavaa ranneketta, ja jos hän poistuu alueelta, järjestelmä hälyttää.

Potilashälytysjärjestelmän käyttöönotto on sujunut hyvin ja siihen ollaan tyytyväisiä, mutta myös tämän järjestelmän tuottamaa dataa voitaisiin käyttää nykyistä monipuolisemmin.

– Voisiko se auttaa tuottavuuden parantamisessa?

## Kiitetty Työvuorovelho

Kolmantena ratkaisupajalle esiteltiin Työvuorovelho, joka sisältää henkilöstön työvuorosuunnittelun ja palkkahallinnon toiminnot. Käyttöönotto oli merkittävä uudistus, sillä se johti työntekijöiden entistä itsenäisempään työvuorosuunnitteluun.





Ilmakuva Tammenlehväkeskuksesta. Kuva Tammenlehväkeskus

– Työhyvinvointikyselyissä annettu palaute on ollut todella hyvää. Työvuorovelho on sujuvoittanut oman elämän ja työajan yhdistämistä.

Järjestelmä näyttää työajan toteuman reaaliaikaisena, mistä on iso apu lähiesimiehille.

– Voimme näin seurata osastojen työvoimatarvetta ja siirtää työntekijöitä nopeasti sinne, missä heitä tarvitaan. Samoin voimme seurata sairauspoissaoloja. Tämä nopeuttaa esimerkiksi varhaisen tuen tarjoamista, Aija Nikkilä selvitti.

Työvuorovelhossa koettu on samoja haasteita kuin edellä: Kuinka se saataisiin hyötykäyttöön maksimaalisesti? Millä keinoin käytössä päästäisiin entistä syvemmälle tasolle?

## Henkilöstövaje ja vaihtuvuus haastavat

Soimasuo ja Nikkilä avasivat lisäksi sosiaali- ja terveysalan pulmia, jotka hidastavat tai vaikeuttavat terveysteknologian käyttöä. Kaikilla sote-aloilla suurin haaste on henkilöstövaje. Toisena tulee henkilöstön vaihtuvuus.

– Molemmat lisäävät perehdyttämiseen käytettävää aikaa. Aina ensiksi on selvitettävä uusien työntekijöiden digiosaaminen. Lisäksi on varmistettava, että työntekijä on sisäistänyt, miksi järjestelmät ovat tarpeen. Motivointiakin tarvitaan.

Teknologiapelko nakertaa oppimishaluja, on osaamiseroja ja laitteiden käyttö saatetaan kokea ikävänä lisätyönä.

– Sisäisen viestinnän parantamisella voitaisiin kohentaa monia noita asioita. Nyt ongelma on muun muassa se, ettei henkilöstöllämme ole henkilökohtaisia työ sähköposteja. Intrassa asioista tiedotetaan, mutta kaikki eivät lue sitä säännöllisesti. Sisäinen viestintä on kyllä kehittämässä kärkiasioita, Soimasuo ja Nikkilä sanoivat.

Tammenlehväkeskus: <https://www.tammenlehvakeskus.fi/>

Pirkanmaan ELY-keskuksen ”Poweria työelämään” -hanke on Työterveyslaitoksen TYÖ2030-ohjelman Pirkanmaan aluehanke. Hankkeessa uudistetaan yrityksiin kohdentuvaa verkosto- ja hanketyötä, ja autetaan työpaikkoja ottamaan käyttöön ja hyödyntämään digitalisaation tuomat mahdollisuudet työhyvinvointia ja kilpailukykyä vahvistavalla tavalla. Hankkeessa kehitetään ja lisätään työelämäosaamista, yhteistyötä ja vaikuttavuutta.



Lisätietoa Poweria työelämään -hankkeesta

*Teksti: Hybridiviestintä Effet Oy*

# Ratkaisupajasta oivalluksia ja parhaat ideat jatkokäyttöön



**Tammenlehväkeskus oli Poweria työelämään -ratkaisupajan esimerkkiyrityksenä syyskuussa. Kuntoutus- ja kehittämispäällikkö Titta Soimasuo ja hoitotyönjohtaja, tietosuojavastaava Aija Nikkilä avasivat ratkaisupajassa keskuksen digitalisoitumiskehitystä ja toivoivat asiantuntijoilta ideoita.**

– Silmiä avaavaa keskustelua ja ideoita, joita aiomme varmasti käyttää, **Aija Nikkilä** ja **Titta soimasuo** arvioivat tuoreeltaan Poweria työelämään -ratkaisupajan tuloksia.

– Oikein havahduimme, miten paljon meillä on saatu aikaan 3–4 viime vuotena. Järjestelmiä on hankittu tarpeeseen, mutta nyt on nostettava näkyvästi esille niiden yhteys työhyvinvointiin ja tuottavuuteen sekä mittamisen tarpeellisuus. Keskustelimme tästä toimitusjohtajan kanssa sillä seurauksella, että hän pyysi meitä kertomaan havainnostamme syksyn henkilöstöinfossa, minkä jälkeen voimme puhua niistä kaikki yhdessä, naiset kertoivat.

Yksi ratkaisupajan tärkeimmistä oivalluksista oli, että syntyvän datan käyttö on hyvä suunnitella jo ennen digilaitteiden hankintaa.

– Meillä tämä on jäänyt vähemmälle ehkä juuri siksi, että viime vuosina on otettu käyttöön niin paljon uusia järjestelmiä ja käytänteitä. Vaikka olemme hiljaisesti sopineet datan käyttöön paneutumisesta, se on jäänyt kaiken ohessa vähemmälle huomiolle. Mutta myöhäistä se ei ole vielä, Nikkilä ja Soimasuo sanovat.

– On arvioitava uudelleen myös järjestelmien käyttöoikeuksia ja sitä, onko ne jaettu datan hyödyntämisen kannalta oikeille ihmisille, Aija Nikkilä miettii ja huomaa, että käyttöoikeuksien mahdollinen uusjako on tarpeen erityisesti Työvuorovelhossa.

– Sen pääkäyttäjät ovat palkkahallinnon väkeä, jotka eivät ole työvuorosuunnittelun asiantuntijoita.

## Kirjautumisten paljous ahdistaa

Aikaa vievimpiä ja hoitajia kuormittavimpia asioita ovat raportointien vaatimat kirjautumiset.

– Laskimme, että hoitajilla on kymmenkunta erilaista tunnusta, joilla he kirjautuvat eri järjestelmiin ja kaikki salasanat on vaihdettava säännöllisesti. Tämä kuormittaa ja koetaan vievän aikaa pois hoitotyöstä, Nikkilä ja Soimasuo sanovat.

Raportointia varten osastoilla on yhteiskäytössä olevia tietokoneita. Ratkaisupajassa ehdotettiin, että hoitajat varustettaisiin älypuhelimella tai muulla mobiililaitteella, jolla raportoinnin voisi tehdä silloin, kun se itselle sopii. Tämän toteuttaminen vaatii tietenkin taloudellisia resursseja.

– Mutta kun miettii työn sujuvuutta, työhyvinvointia ja työssä jaksamista, kaikki ylimääräiset klikkaukset pitäisi saada pois, Soimasuo huomauttaa.

Laitteiden pitäisi olla myös helposti saatavilla.



– Meillä on käytössä televisioon liitettäviä ääni- ja kuvaohjelmia, Yeti-tv, Sävelsirku ja Hilda, jotka ovat valmiita, asiakkaiden aktivoimiseen tarkoitettuja materiaaleja. Ne ovat jääneet vähälle käytölle, sillä ne täytyy erikseen varata ja noutaa oman osaston ulkopuolelta, mikä nostaa kynnystä. Meillä ei ole kuitenkaan varaa hankkia omia ohjelmia joka osastolle.

## Tekoälyä kv-opiskelijoiden perehdytykseen

Aija Nikkilä kertoo viehättyneensä ratkaisupajan tekoälyä koskevasta ideasta.

– Meille suositeltiin markkinoilla olevia android-pohjaisia ohjelmia, joilla voidaan tulkata vieraskielisiä ohjeita ja puhetta. Nämä olisivat oivallinen apu kansainvälisten opiskelijoiden perehdyttämisessä.

Tammenlehväkeskus pyrkii vastaanottamaan lisää kansainvälisiä opiskelijoita Tampereen seudun ammattiopisto Tredusta ja Tampereen ammattikorkeakoulusta. Perehdytys on koettu kuitenkin hankalaksi, sillä hoitohenkilöstöstä ei löydy tarpeeksi valmiuksia tai halua puhua englantia. Tekoälyn ja digilaitteiden avulla asiaa voisi kenties tuupata eteenpäin.

– Perehdytystä on tarpeen digitalisoida muutoinkin, sillä nykyisillä resursseilla ei ole mahdollista kokoaikaan vierivieressä annettavaan perehdytykseen.

Yksi ratkaisu voisivat olla eri tehtävistä kuvatut lyhyet kännykkävideot. Niiden tuottamiseen ei tarvita ammattikuvaajia, omatekoiset klipit riittäisivät.

– Ratkaisupajassa ehdotettiin henkilöstön digitaitojen osaamiskartoitusta. Meillä on tehty viitisen vuotta sitten atk-perustaitojen kartoitus. Tänä aikana ihmisten osaaminen on kehittynyt valtavasti, joten kannattaisi selvittää, löytyykö meiltä esimerkiksi kännykkävideoiden tekemisestä innostuneita henkilöitä, Nikkilä sanoo.

– Ja minkälaisia ovat asenteet ja mahdolliset pelot nyt? Kartoitus olisi tarpeen, emmehän me tiedä, mitä ihmisten mielissä liikkuu, Soimasuo täydentää.

Nikkilä ja Soimasuo nostavat esille sisäisen viestinnän tärkeyden.



1980-luvun lopussa sotainvalidien veljeskodiksi perustettu Tammenlehväkeskus tuottaa monipuolisesti kuntoutumisen palveluja, asumispalveluja kolmessa omassa palvelukodissa, terapia- ja hyvinvointipalveluja sekä päivätoimintaa. Vakituksia työntekijöitä on lähes 200, joista suurin osa on kuntoutus- ja hoitohenkilöstöä. Kuva Tammenlehväkeskus

– Viestintä liittyy kaikkeen: järjestelmien käyttöönottoon ja hyödyntämiseen, onnistumisista kertomiseen, yhteisistä käytänteistä tiedottamiseen... Meidän on yhdessä keskusteltava, mitä kanavia ja mitä välineitä käytämme.

Ratkaisupajasta tarttui vielä hyvä tsemppilause Tammenlehväkeskuksen kehittämistyölle: on jatkettava sitkeästi, vaikka kaikki eivät haluaisi ainakaan aluksi osallistua.

Tammenlehväkeskus: <https://www.tammenlehvakeskus.fi/>

Pirkanmaan ELY-keskuksen "Poweria työelämään" -hanke on Työterveyslaitoksen TYÖ2030-ohjelman Pirkanmaan aluehanke. Hankkeessa uudistetaan yrityksiin kohdentuvaa verkosto- ja hanketyötä, ja autetaan työpaikkoja ottamaan käyttöön ja hyödyntämään digitalisaation tuomat mahdollisuudet työhyvinvointia ja kilpailukykyä vahvistavalla tavalla. Hankkeessa kehitetään ja lisätään työelämäosaamista, yhteistyötä ja vaikuttavuutta.



[Lisätietoa Poweria työelämään -hankkeesta](#)

*Teksti: Hybridiviestintä Effet Oy*

# Puristeteos on ottanut digiloikkia ja heittänyt hyvästit hukalle

**Autotallifirmana vuonna 1947 aloittanut Puristeteos Oy on luovinut onnistuneesti valmistavan teollisuuden rakennemuutoksissa. 2000-luvulla se on kehittänyt tarmokkaasti myös toimintatapojaan. Tavoitteena on ollut hukan eli turhan työn poistaminen lean-ajattelun mukaisesti ja työn sujuvoittaminen digitalisaatiolla.**

Lama-aikoja ja nousukausia historiassaan kokenut metallityöalan perheyritys joutui 2000-luvun alussa totisen paikan eteen, kun työt uhkasivat karata Kiinaan. Toimitusjohtajana aloittanut **Ville Mäenpää** ryhtyi uudistamaan yrityksen tuotevalikoimaa ja monipuolistamaan palveluja suunnittelusta sopimus- ja komponenttivalmistukseen.

Vuonna 2012 Puristeteokselle valmistui uusi tehdashalli Kangasalan Lentolaan, ja samoihin aikoihin aloitettiin myös tuotannon uudistaminen muun muassa robotiikan avulla.

– Näin jälkikäteen ajatellen käsissämme oli liikaa liikkuvia osia, ja asioita oli pakko alkaa laittaa sisäisesti järjestetykseen. Organisaatiomme kaipasi myös yhtenäistämistä, kertoi henkilöstöpäällikkö **Outi Mäenpää** Poweria työelämään -hankkeen ratkaisupajassa kuvatessaan yrityksen kehittämisen tarpeita ja lähtötilannetta.

Vuonna 2016 Puristeteoksessa aloitettiin Leanisti kohti digitaalista teollisuutta -projekti. Se oli täysin oma kehityssponnistus, jota johti yrityksen lean-asiantuntija, laatu- ja kehitysinsinööri **Noora Lundén**.

Projekti loi pohjaa seuraavalle uudistukselle, toiminnanohjausjärjestelmä ERP:in vaihtamiseen tuoreeseen versioon. Tämän toteuttivat kaksikko Mäenpää-Lunden. Heidän mukaansa yritys ikään kuin rakennettiin digitaalisesti uusiksi hylkäämällä ”raato-ERP”.



Robotiikkahitsausta. Kuva Puristeteos Oy



## Selkeyttä tuotantoon, rauhaa tekemiseen

Uusi toiminnanohjausjärjestelmä otettiin käyttöön kevättalvella 2019. Se kattoi kaiken työajan seurannasta taloushallintoon ja tuotannonohjauksesta varastokirjanpitoon.

Tulokset näkyivät nopeasti. Myynti- ja ostotilaukset alkoivat keskustella keskenään, varastosaldot näyttivät reaaliaikaa, eivätkä asiat olleet enää yksittäisten ihmisten päässä. Tarkastusjuoksuja toimistosta tuotantoon ei tarvittu, joten aikaa säästy. Uusia käytänteitä syntyi, kuten viikkosiivoukset, joilla hallin 4000 neliötä pidetään ojennuksessa. Kaikelle on omat, värikoodein merkityt paikkansa.

Myös työn suunnittelu on selkiintynyt. Viikon työohjelmat ja tuotanto lukitaan edellisenä perjantaina, eikä niitä avata muutoin kuin poikkeustapauksessa.

Tuotannon työntekijöiden paperiset tuntilaput on vaihdettu tabletteihin, joilla kirjaudutaan ERP:iin työhön ryhdyttäessä. Järjestelmä alkaa kerätä dataa ja laskee taustalla, paljonko aikaa kuluu työsuoritukseen. Se poistaa työhön kuluneet materiaalit varastosta ja lisää valmiit työt varastokirjanpitoon.

Työntekijöiden saaminen uudistuksen taakse sujui paria vastarannankiiskeä lukuun ottamatta hyvin. Asioiden kirjaamiseen on totuteltu hiljalleen, mutta ainakaan hitsaaja **Kristiina Jäppinen** ei vaihtaisi entiseen.

– Epätietoisuus töiden tärkeysjärjestyksestä on poissa. Näen tabletilla, mitä minun on ryhdyttävä tekemään työvuorossa, montako kappaletta edellisessä vuorossa on tehty ja paljonko tilauksesta puuttuu. Näen myös, paljonko tarvitaan käsihitsausta tai robottia. Ja jos tulee ongelmia, esimerkiksi koneet takkuavat, merkitsen ylös, miksi päivä sujui tavallista huonommin, hän kertoi.

Noora Lundénin mielestä järjestelmän apu työnsuunnittelussa ja tarjousten laskennassa on verraton, koska se laskee kappaleiden valmistukseen kuluvan työajan ja keskiarvoajan.

– Tarjoukset pystytään laskemaan siten, ettei kenenkään tarvitse suorittaa kieli vyön alla. Tällä on iso vaikutus työhyvinvointiin ja -turvallisuuteen sekä ergonomiaan. Myös toimenkuvia on voitu järkevöittää ja jakaa tehtäviä uudella tavalla, Outi Mäenpää täydensi.



Tuotannonohjausta tabletilla. Kuva Puristeteos Oy



Metalliteollisuuden komponenttien ja järjestelmien sopimusvalmistaja Puristeteos oli Poweria työelämään -hankkeen ratkaisupajan esimerkkiryitys lokakuussa. Yrityksen digipolun vaiheita avasivat Outi Mäenpää (oik.), Kristiina Jäppinen ja Noora Lundén. Kuva Päivi Eskelinen / Effet Oy

Tiedonkulun parantamisessa on otettu iso harppaus. Tieto kulkee ERP:in ja työntekijöiden taukokuoneen info:tv:n avulla. Tuotanto- ja osastopalavereja pidetään viikoittain ja vuodessa on kuusi isoa henkilöstöinfoa.

– Tietoa oli jaettu ylhäältä alas, mutta nyt suuntaa on pyritty kääntämään myös toisinpäin, sillä jos asia jää pyörimään lattiatasolle johdon kuulemattomiin, sitä ei voi parantaa.

## ”Maali ei ole tullut vielä vastaan”

Muutosvauhti on ollut reipas. Joko on aika vetää henkeä? Kaksikon mukaan ei vielä, sillä uudistukset on muutettava pysyviksi toimintamalleiksi.

– ERP:issä on korjattavaa ja täydennettävää, jotta pääsisimme entistä paremmalle tasolle. Ensi vuonna vuorossa on varastokierron kiihdyttäminen, ja se edellyttää tuotannolta entistä suurempaa tehokkuutta.

Myös uusi projekti on ollut tulilla viime keväästä asti. Puristeteoksen Kohti vihreämpää tulevaisuutta -ohjelma keskittyy materiaalihukan hillitsemiseen levynleikkausohjelman avulla. Toinen keskeinen asia projektissa on energian säästäminen lämmittämällä hallia ilmalämpöpumpuilla maakaasun sijaan.

Outi Mäenpää kokee, että nykyaikaisella digialustalla on voitu lisätä työtapojen notkeutta ja joustavuutta.

– Samalla on voitu suunnata huomiota ergonomiaan. Mielestäni on iso hyvinvoinnin mittari, kun raskaassa teollisuustyössä pääsee fyysisesti vähällä.

Hyvinvointia lisää myös yrityksen työntekijöilleen perustama palkkiorahasto, jonka kasvamiseen henkilöstö voi vaikuttaa tekemällä paljon ja hyvin. Rahasto muistuttaa näin yhteen hiileen puhaltamisesta, joka on kaikkia digityökalujakin arvokkaampi asia.

– Palkkiorahasto on pahan päivän turva. Se on vaihtoehto eläkerahastolle, joka ei välttämättä puhuttelisi kolmekymppisiä työntekijöitämme. Sitouttaminen on nykyään erittäin tärkeää teknologiateollisuudessa, jolla vallitsee työntekijöiden markkinat.



Kuva Puristeteos Oy

<https://puristeteos.fi/fi>

Pirkanmaan ELY-keskuksen Poweria työelämään -hanke on Työterveyslaitoksen TYÖ2030 -ohjelman Pirkanmaan aluehanke. Hankkeessa uudistetaan yrityksiin kohdentuvaa verkosto- ja hanketyötä, ja autetaan työpaikkoja ottamaan käyttöön ja hyödyntämään digitalisaation tuomat mahdollisuudet työhyvinvointia ja kilpailukykyä vahvistavalla tavalla. Hankkeessa kehitetään ja lisätään työelämäosaamista, yhteistyötä ja vaikuttavuutta.

[Lisätietoa Poweria työelämään -hankkeesta](#)



*Teksti: Hybridiviestintä Effet Oy*

# Kuvailulehti

**Julkaisusarjan nimi ja numero:** Raportteja 42/2023

**Vastuualue:** Elinkeinot, työvoima ja osaaminen

**Tekijät:** Sanna Kulmala

**Julkaisun nimi:** Digitalisaatio osana työhyvinvointia ja tuottavuutta – Poweria työelämään -hankkeen loppuraportti

## **Tiivistelmä:**

Poweria työelämään -hankkeen keskiössä oli auttaa työpaikkoja hyödyntämään digitalisaation tuomat mahdollisuudet työhyvinvointia ja kilpailukykyä vahvistavalla tavalla.

Hanke sai alkunsa työelämän murrokseen, digitalisaatioon ja työhyvinvointiin liittyvistä havainnoista. Digitalisaation muuttaessa toimintatapoja ja osaamisvaatimuksia organisaatioilta vaaditaan jatkuvaa osaamisen kehittämistä ja muutospöyhkyttä. Havaintomme työelämän kehittäjinä olivat osoittaneet, että pk-yritykset tarvitsevat digitalisaation muutosmatkalle tukea, ratkaisuja ja palveluita. Tarvitsimme havaintojemme tueksi ja kehittämistoiminnan suuntaamiseksi tutkimustietoa, joten hankkeessa selvitettiin pirkanmaalaisen pk-yritysten tilanteita ja palvelutarpeita digin ja työhyvinvoinnin teemoissa.

Poweria työelämään -hanke oli verkostohanke, ja se kietoutui tiiviisti Pirkanmaan Osaamisverkoston eli Pover-verkoston ympärille. Hankkeessa lisättiin verkoston välistä yhteistyötä ja kehitettiin verkoston osaamista digin ja työhyvinvoinnin teemoissa, ja tavoiteltiin sitä kautta konkreettisia hyötyjä pirkanmaalaisille työpaikoille. Ajatuksena oli, että verkoston kautta opit skaalautuvat verkoston jäsenten asiakasorganisaatioiden, eli pk-yritysten hyödyksi muun muassa uusina palvelukonsepteina. Lisäksi hanke tuotti suoraan sisältöä, konkreettisia malleja ja työkaluja pk-yritysten käyttöön.

Hankkeessa toteutettiin neljä toisiinsa sidoksissa olevaa työpakettia: 1) asiantuntijaselvitys, 2) työpajat, 3) työelämävalmentajan koulutusohjelma ja 4) viestintä. Hanke käynnistyi elokuussa 2021 ja päättyi vuoden 2023 tammikuussa. Hankkeeseen osallistui aktiivisesti useita kymmeniä Pover-verkoston jäseniä noin 25 organisaatiosta, ja hanke tavoitti välillisesti satoja pirkanmaalaisia pk-yrityksiä.

Tässä raportissa esitellään hankkeen tavoitteita ja tuloksia, sekä prosesseja, joilla tuloksiin päästiin. Raportissa käsitellään myös hankkeen onnistumisia ja oppeja, hankkeesta saatua palautetta ja hankkeen vaikuttavuutta. Lopuksi pohditaan tulosten hyödyntämistä, ehdotuksia jatkotoimenpiteiksi ja Pover-verkoston tulevaisuutta.

Pover-verkoston suunnitteluryhmän jäsenorganisaatiot: Aava & Bang Oy, Aiko Academy Oy, Avantium Partner Oy, Arffman Finland Oy, SASKY koulutuskuntayhtymä, Tampereen ammattikorkeakoulu Oy, Tampereen Aikuis-koulutuskeskus, Pirkanmaan TE-toimisto, Pirkanmaan Yrittäjät Ry, Saranen Consulting Oy, Tampereen kaupunki / Tampereen seudun ammattiopisto TREDU, Tampereen yliopisto / Työelämäyhteydet ja jatkuva oppiminen, Tampereen kaupunki / Työllisyys- ja kasvupalvelut, UrAva ry c/o Valkeakosken kaupunki / PoVer-hanke (ESR)

Hankkeen rahoitti työn ja työhyvinvoinnin kehittämisohjelma TYÖ2030, jonka operatiivisesta toteutuksesta vastasi Työterveyslaitos.

**Asiasanat (YSA:n mukaan):** digitalisaatio, työhyvinvointi, kilpailukyky, työelämä, Pirkanmaa, TYÖ2030

ISBN (PDF) 978-952-398-158-4

ISSN (verkkojulkaisu) 2242-2854

URN:ISBN:978-952-398-158-4

Julkaisun osoite: [www.doria.fi/ely-keskus](http://www.doria.fi/ely-keskus)

**Sivumäärä:** 40

**Kieli:** Suomi

**Taitto:** Punamusta Oy

**Kustantaja /Julkaisija:** Pirkanmaan elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus

**Kustannuspaikka ja -aika:** Tampere, kesäkuu 2023



**RAPORTEJA 42/2023**

**Digitalisaatio osana työhyvinvointia ja tuottavuutta.  
Poweria työelämään -hankkeen loppuraportti**

**Pirkanmaan elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus**

**ISBN 978-952-398-158-4 (PDF)**

**ISSN 2242-2854 (verkkajulkaisu)**

**URN:ISBN:978-952-398-158-4**

**[www.doria.fi/ely-keskus](http://www.doria.fi/ely-keskus)**

