

Urbaania kasvua Vantaa - hankkeessa kehitetään koulutuspalveluja työssäkäyville aikuisille – kasvudiili 2:n yrityskohtaisten ryhmävalmennusten arviointia

TEKSTI | Annu-Riina Lamberg, Sini Maunula, Jyrki Suomala



Urbaania kasvua Vantaa -hankkeessa kehitetään työntekijöiden osaamista ja tuetaan yritysten vastuullista kasvua. Tässä artikkelissa esitellään hankkeen toisen vaiheen, eli kasvudiili 2:n, valmennuspalveluiden palauteaineiston tulokset. Kaiken kaikkiaan valmennuksista saatu palaute oli positiivista. Koulutuspalvelujen kehittäminen työpaikalla tapahtuviksi yrityskohtaisiksi ryhmävalmennuksiksi nosti valmennusten osallistujamääriä. Lisäksi vastaajat olivat tyytyväisiä mahdollisuuteen oppia yhdessä kollegoiden kesken.

Artikkelissa esittelemme Urbaania kasvua Vantaa -hankkeen (UKV) kasvudiili 2:n ryhmävalmennusten palauteaineiston tulokset. Artikkelin on jatkoa julkaisulle, jossa esitellään hankkeen kasvudiili 1:n koulutusten palauteaineiston tulokset (Maunula, Lamberg & Suomala 2021b) sekä kirjallisuuskatsaukselle työssäkäyvän oppijan tarpeista (Maunula, Lamberg & Suomala 2021a).

Palautekyselyn tavoitteena oli selvittää, miten hankkeessa kehitetyt ryhmävalmennukset olivat onnistuneet sekä olivatko valmennuksiin osallistuneet tyytyväisiä niiden sisältöön ja toteutumistapaan. Lisäksi kyselyllä selvitettiin, miten valmennettavat kokivat oppineensa ja mitä hyötyjä valmennuksesta oli.

Kaiken kaikkiaan arvioinnin tavoitteena on lisätä ymmärrystä siitä, millainen on onnistunut työssäkäyville oppijoille suunnattu valmennuskokonaisuus. Työssäkäyvien oppijoiden ja heidän odotustensa ymmärtäminen mahdollistaa parempien aikuis- ja täydennyskoulutusmuotojen suunnittelun ja siten jatkuvan oppimisen tavoitteiden edistämisen.

Koulutuspalveluiden kehitystyö

UKV-hanke luo uusia ratkaisuehdotuksia yritysten henkilöstön osaamistason nostamiseen, osaavan työvoiman hankintaan sekä teknologiseen muutokseen. Hankkeessa kehitetään yrityksille kolme erilaista kasvudiiliä, joilla pyritään sovittamaan yhteen yrityskasvu, vastuullisuus ja yhteiskunnan sosiaaliset tavoitteet. Tässä tutkimuksessa keskitytään kasvudiili 2:een, jossa vantaalaisille pk-yrityksille tarjottiin yrityskohtaisia ja tiimikohtaisia ryhmävalmennuksia. Valmennusten tarkoituksena oli työntekijöiden osaamisen kehittäminen ja yritysten vastuullisen kasvun tukeminen. Ryhmävalmennukset kehitettiin kasvudiili 1:n koulutuspalveluista saatujen kokemusten sekä hankkeen partneriyrityksissä tehtyjen haastattelujen perusteella.

Kasvudiili 1:n kokemusten pohjalta keskeisiksi kysymyksiksi nousivat, miten laajentaa osallistujien joukkoa ja miten vahvistaa työpaikan käytänteitä osaamista tukevaksi. Kasvudiili 1:ssä koulutuspalvelut kohdistettiin ensisijaisesti yksittäisen työssäkäyvän aikuisen tarpeisiin. Koulutuksia tarjottiin kaikille yrityksen työntekijöille, mutta niihin ilmoitauduttiin itse, mikä vaati yksilöltä toimijuutta koulutukseen hakeutumisessa. Kasvudiili 2:n koulutuspalvelut kehitettiin yrityskohtaisiksi ja tiimikohtaisiksi ryhmävalmennuksiksi. Kohdistamalla valmennukset yksilön sijaan kokonaisille tiimeille haluttiin parantaa koulutuspalvelujen saavutettavuutta. Yrityskohtaisuudella pyrittiin myös vahvistamaan osaamisen kehittämisen käytänteitä yrityksissä.

Partneriyrityksissä tehtiin myös yksilö- ja ryhmähaastatteluja, joiden tarkoituksena oli selvittää tarkemmin, mikä innostaa oppimaan ja miten työntekijöitä voisi kannustaa ja ohjata oppimisen äärelle. Haastatteluaineiston analyysi osoitti, että yksilöillä on erilaisia käsityksiä omasta minäkyvykkyystään eli edellytyksistään oppia ja opiskella (Erkkilä, Lamberg & Kortessalmi 2021). Minäkyvykkyydellä on tärkeä tehtävä oppimistilanteisiin ja koulutukseen hakeutumisessa, sillä yksilö ei lähde kehittämään omaa osaamistaan, jos hän ei usko omaan kykyihinsä (Bandura 1997). Osa työssäkävivistä aikuisista ei siis omatoimisesti hakeudu koulutukseen, vaan voi tarvita enemmän tukea. He voivat hyötyä esimerkiksi sellaisista matalamman kynnyksen koulutuspalveluista, jotka tuodaan työpaikalle, eivätkä vaadi suurta itseohjautuvuutta.

Kasvudiili 2:n ryhmävalmennuksia toteutettiin syksyn 2020 aikana 27 yrityksessä ja valmennuskokeiluihin osallistui yhteensä 260 henkilöä. Ryhmävalmennusten teemoja olivat muun muassa esimiestyö, viestintä, markkinointi, myynnin kehittäminen ja yritysten strategian sparraaminen. Valmennukset järjestettiin pääosin etätoteutuksina koronapandemian takia.

Aineiston keruu

Ryhmävalmennusten jälkeen osallistajat saivat sähköpostilla linkin sähköiseen palautekyselyyn, johon vastasi 17,7 prosenttia kaikista osallistujista. Palautekysely laadittiin UKV-hankkeen palveluiden kehittämistarpeiden perusteella. Kasvudiili 1:een luotua palautekyselyä muokattiin vastaamaan kasvudiili 2:n palveluja. Kysely muodostui taustakysymyksistä ja sellaisista oppimiseen liittyvistä teemoista, jotka ovat tärkeitä



työssäkäyville oppijoille suunnattujen koulutuspalvelujen suunnittelussa. Oppimiseen liittyviä teemoja olivat koulutuksen toteutustapa ja sisältö, henkilökohtainen kehittyminen ja hyödyt sekä valmiudet ja resursointi (ks. Maunula, Lamberg & Suomala 2021a). Kasvudiili 2:ssa palvelut muotoiltiin yrityskohtaisiksi ryhmävalmennuksiksi, joten kyselyyn lisättiin kysymyksiä ryhmässä ja omien kollegoiden kanssa oppimisesta.

Taustamuuttajat muodostuivat sukupuolesta, iästä ja työtehtävästä. Jokaisesta oppimiseen liittyvästä teemasta muodostettiin 5-7 väitelausetta, joihin henkilö vastasi valitsemalla yhden vaihtoehdon viisiportaisesta asteikosta (1=täysin eri mieltä, 5=täysin samaa mieltä). Palautekysely sisälsi myös avoimia kysymyksiä, joiden analyysi on raportoitu aiemmassa julkaisussa (Erkkilä & Lamberg, 2021). Tässä artikkelissa keskitytään palautekyselyaineiston kvantitatiivisen osuuden tarkasteluun.

Tulokset

Aineisto analysoitiin laskemalla ensin taustamuuttujista frekvenssit. Seuraavaksi oppimiseen liittyvien teemojen muuttujista laskettiin keskiarvot ja keskihajonnat. Vastaajista naisia oli 54,3% ja miehiä 45,7%. Heistä alle 20-vuotiaita oli 13,0%, 21-30 -vuotiaita 21,7%, 31-40 -vuotiaita 19,6%, 41-50 -vuotiaita 43,5% ja 51-60 -vuotiaita 2,2%. Suurin ryhmä muodostui asiantuntijoista tai toimihenkilöistä, joita oli 39,1%. Lähes yhtä paljon eli 34,8% kuului keskijohtoon tai esimiehiin. Ylimpään johtoon kuului 13,0%, kun taas työntekijöitä oli 6,5%, toimipaikan johtajia 4,3% ja yrittäjiä ainoastaan 2,2%.

Taulukossa 1 esitetään valmennusten toteutustapaan liittyvien väitteiden keskiarvot. Vastaajat olivat varsin tyytyväisiä toteuttamistapoihin ja siihen muutokseen, että valmennukset tuotiin yrityksen tiloihin. Korkeimman keskiarvon sai väite ”Valmennuskokonaisuus oli sopivan pituinen” ja alhaisimman ”Valmennus ylitti odotukseni”.

Toteutustapa	Keskiarvo	Keskihajonta
Olen tyytyväinen valmennuksen toteutustapaan	4.09	1.03
Valmennuskokonaisuus oli sopivan pituinen	4.35	0.80
Valmennuksen toteutustapa tuki opiskelua	3.91	0.92
Henkilökohtainen ohjaus oli riittävää	3.48	1.17
Valmennus ylitti odotukseni	3.28	1.13
Valmennuksen tuominen yrityksen omiin tiloihin oli parempi ratkaisu kuin koulutus kouluttajan tiloissa	3.93	1.06

Taulukko 1. Osallistujien (n=46) koulutusten toteutustapaan liittyvien väitteiden keskiarvot ja keskihajonnat

Taulukossa 2 on esitetty valmennusten sisältöjä koskevien väitteiden keskiarvot. Kaiken kaikkiaan osallistajat olivat varsin tyytyväisiä sisältöihin. Korkeimman keskiarvon sai väite ”Valmennuksen sisällöt vastasivat yrityksen tarpeita” ja alhaisimman ”Valmennuksen sisällöt vastasivat ammatillisia tarpeitani”. Tämän voi ajatella heijastavan sitä, että kasvudiili 2:n koulutuspalvelut kehitettiin yrityskohtaisiksi ryhmävalmennuksiksi. Yrityskohtaisuus takasi

sen, että valmennus saatiin räätälöityä yrityksen tarpeisiin. Samalla kuitenkin koulutukset eivät välttämättä osuneet jokaisen yksilön henkilökohtaisiin ammatillisiin tarpeisiin yhtä hyvin kuin koulutukset, joihin yksilöt hakeutuvat itse omien tarpeiden ja kiinnostusten mukaisesti.

Sisältö	Keskiarvo	Keskihajonta
Olen tyytyväinen valmennuksen sisältöön	3.98	1.13
Valmennuksen sisällöt vastasivat ammatillisia tarpeitani	3.72	1.07
Valmennuksen sisällöt vastasivat yrityksen tarpeita	4.09	0.92
Valmennuksen sisällöt olivat innostavia	3.91	1.05

Taulukko 2. Osallistujien (n=46) sisältöön liittyvät mielipiteet

Taulukossa 3 esitetään henkilökohtaiseen kehittymiseen liittyvien väitteiden keskiarvot. Väitelause "Voin soveltaa oppimaani työtehtävissäni" sai korkeimman keskiarvon, kun taas väitelause "Valmennus paransi ongelmanratkaisutaitojani" sai alhaisimman keskiarvon. Opitun hyvä sovellettavuus työtehtävissä voi tässäkin olla seurausta valmennusten räätälöinnistä yrityksille.

Henkilökohtainen kehittyminen ja hyödyt	Keskiarvo	Keskihajonta
Opin uusia tietoja	3.67	1.03
Opin uusia taitoja	3.5	1.01
Voin soveltaa oppimaani työtehtävissäni	4.02	1.06
Valmennus innosti minua oppimaan lisää	3.61	1.16
Valmennus paransi ongelmanratkaisutaitojani	3.33	0.97
Valmennus lisäsi työmotivaatiotani	3.5	1.01
Valmennus vahvisti luottamustani omiin taitoihini oppia uusia asioita	3.54	1.07

Taulukko 3. Osallistujien (n=46) henkilökohtaiseen kehittymiseen liittyvät väitteet

Taulukossa 4 esitetään ryhmässä oppimiseen liittyvien väitteiden keskiarvot. Kaikki ryhmässä oppimiseen liittyvät väitelauseet saivat yli 4 keskiarvon. Työssäkäyvät oppijat siis selkeästi pitävät kollegojen kanssa yhdessä oppimisesta. Korkeimman keskiarvon sai väite "Kollegojen kanssa oppiminen sitouttaa vahvemmin uusiin toimintatapoihin yrityksessä" ja alhaisimman väite "Valmennus nosti yhteishenkeä".

Ryhmässä oppiminen	Keskiarvo	Keskihajonta
Oppiminen omien kollegojen kesken on innostavaa	4.33	0.92
Kollegojen kanssa oppiminen on innostavampaa kuin yksin oppiminen	4.48	0.84
Kollegojen kanssa oppiminen sitouttaa vahvemmin uusiin toimintatapoihin yrityksessä	4.54	0.75
Valmennus nosti yhteishenkeä	4.09	0.94
Osallistun mieluummin valmennukseen omien kollegoitteni kanssa kuin yksin kaikille yrityksille avoimeen koulutukseen	4.35	0.92

Taulukko 4. Osallistujien (n=46) ryhmässä oppimiseen liittyvät mielipiteet

Taulukossa 5 esitetään valmennusten resursointiin ja yleiseen tyytyväisyyteen liittyvien

väitteiden keskiarvot. Neljä väitelausetta liittyi siihen, kenen resursseilla henkilöt ovat valmiita osallistumaan tällaisiin valmennuksiin tulevaisuudessa. Selkeästi valmiimpia oltiin osallistumaan työnantajan kustantamiin valmennuksiin kuin omakustanteisiin. Varsin suuri osa osallistujista oli myös valmiita suosittelemaan tämän tyyppistä valmennusta kollegoilleen.

Valmennusten resursointi ja yleinen tyytyväisyys	Keskiarvo	Keskihajonta
Olen valmis osallistumaan työnantajan kustantamiin vastaavanlaisiin valmennuksiin jatkossa	4.33	0.87
Olen valmis osallistumaan omalla kustannuksellani vastaavanlaisiin valmennuksiin jatkossa	2.24	1.12
Haluan käyttää enemmän työaikaa oppimiseen tulevaisuudessa	3.89	0.80
Haluan käyttää enemmän vapaa-aikaa oppimiseen tulevaisuudessa	3.30	0.94
Suosittelen tätä valmennusta toisille henkilöille	3.74	1.06

Taulukko 5. Osallistujien (n=46) muut valmennukseen liittyvät mielipiteet

Pohdinta

Kaikkien kaikkiaan koulutuksista saatu palaute oli hyvin positiivista ja valmennuksia voi pitää onnistuneina. Verrattuna kasvudiili 1:n koulutuspalveluiden palautteeseen, kasvudiili 2:n kyselyssä esitettyjen väitteiden keskiarvot jäivät kuitenkin hieman matalammaksi (ks. Maunula, Lamberg & Suomala 2021b). Tämä oli odotettavissa, koska kasvudiili 1:n koulutuspalveluihin ilmoittauduttiin itse, jolloin osallistujatkin olivat todennäköisesti lähtökohtaisesti motivoituneempia. Ero näkyi myös palautekyselyn vastausprosentissa: siinä missä kasvudiili 1:n palvelujen palautekyselyyn vastasi 42,8% osallistujista, kasvudiili 2:n palautekyselyn vastausprosentti oli 17,7.

Kasvudiili 2:ssa haluttiin parantaa koulutuspalvelujen saavutettavuutta muuttamalla yksilöille kohdistetut koulutukset yrityksille ja tiimeille kohdistetuiksi ryhmävalmennuksiksi. Työpaikalla tapahtuvilla valmennuksilla saatiinkin kasvatettua osallistujamäärään. Kasvudiili 1:n koulutuksiin osallistui keskimäärin 4 henkeä koulutusta kohden, kun taas kasvudiili 2:n valmennuksissa vastaava luku oli 9,6.

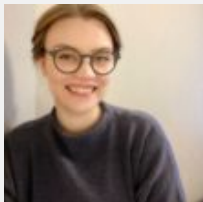
Ryhmävalmennusmuoto oli myös siitä hyvä, että osallistujat pitivät omien kollegojen kanssa yhdessä oppimisesta. Lisäksi yritysکوhtaisuus mahdollisti sen, että valmennus räätälöitiin yrityksen tarpeisiin ja valmennuksissa opittujen tietojen ja taitojen koettiin soveltuvan hyvin omiin työtehtäviin. Samalla koulutukset eivät kuitenkaan välttämättä osuneet jokaisen yksilön henkilökohtaisiin ammatillisiin tarpeisiin yhtä hyvin kuin koulutukset, joihin yksilöt hakeutuvat itse omien ammatillisten tarpeiden ja kiinnostusten mukaisesti.

Tässä artikkelissa esiteltiin UKV-hankkeen kasvudiili 2:n valmennuspalautteiden analyysin tulokset. Analyysin tuloksia on jo käytetty sekä hankkeen koulutuspalvelujen onnistumisen arvioinnissa että hankkeen seuraavan kasvudiilin palvelujen kehittämistyössä. Kasvudiili 3:n palveluista kerättyjen palautteiden tulokset esitellään seuraavassa julkaisussa.

Lähteet:

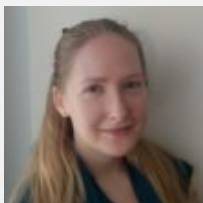
- Erkkilä, L. & Lamberg, A-R. Kasvuvalmennus huomioi sekä työelämän että työssäkäyvän oppijan tarpeet. Laurea Journal: Laurea-ammattikorkeakoulun verkkolehti. <https://journal.laurea.fi/kasvuvalmennus-huomioi-seka-tyoelaman-etta-tyossakayvan-oppijan-tarpeet/#3bced9a4>
- Erkkilä, L., Lamberg, A-R., & Kortessalmi, M. (2021). Jatkuva oppiminen haastaa työssäkäyvän aikuisen – miten organisaatio voi siinä tukea? Laurea Journal: Laurea-ammattikorkeakoulun verkkolehti. <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe202101293269>
- Maunula, S., Lamberg, A. ja Suomala, J. (2021a). Työssäkäyvän oppijan viitekehys Urbaania kasvua Vantaa –hankkeen koulutuspalveluissa. Laurea Journal: Laurea-ammattikorkeakoulun verkkolehti. <https://journal.laurea.fi/tyossakayvan-oppijan-viitekehys-urbaania-kasvua-vantaa-hankkeen-koulutuspalveluissa/#79c1447d>
- Maunula, S., Lamberg, A. ja Suomala, J. (2021b). Urbaania kasvua Vantaa -hankkeen kasvudiili 1:n koulutusten arvioinnin tulokset. Laurea Journal: Laurea-ammattikorkeakoulun verkkolehti. <https://journal.laurea.fi/urbaania-kasvua-vantaa-hankkeen-kasvudiili-1n-koulutusten-arvioinnin-tulokset/#6fbaa284>

URN <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2021061537164>



Annu-Riina Lamberg

annu-riina.lamberg(at)laurea.fi
hanketyöntekijä



Sini Maunula

sini.maunula(at)laurea.fi
hanketyöntekijä



Jyrki Suomala

jyrki.suomala(at)laurea.fi
yliopettaja

aikuiskoulutus

jatkuva oppiminen

kasvudiili 2

ryhmävalmennus

työssäkäyvä oppija

Urbaania kasvua Vantaa

