

Innovaatioassistentti yrityksen kehittäjänä

Lapin Innovaatioassistentti- hankkeesta projektipäällikön silmin

Juhamatti Konttaniemi, tradenomi (AMK), projektisuunnittelija, Kaupan ja kulttuurin osaamisala, Lapin ammattikorkeakoulu

Asiasanat: innovaatiotoiminta, työttömät, työllistäminen, työllistyminen, työnhaku, valmennus, osaaminen, toimintamallit

Lapin innovaatioassistentti- hanke on Pohjois-Pohjanmaan ELY-keskuksen rahoittama (ESR) hanke, jonka päätoteuttajana on Lapin AMK ja osatoteuttajana Lapin Yliopisto. Hanke näki päivänvalon vuoden 2015 alussa, tavoitteenaan auttaa työttömiä lappilaisia korkeakoulutettuja työllistymään kilpailluilla työmarkkinoilla.

Hanke ja erityisesti sen tarjoama valmennus ovat onnistuneet jo tähän mennessä loistavasti, vaikkakin hankkeen toimintamalli piti muuttaa vuoden 2016 alussa uuteen uskoon laihaksi jääneiden tulosten vuoksi. Aiemmassa toimintamallissa hanke tavoitti ensin yritykset, joilla oli selkeä kehittämistarve olemassa, johon he kaipasivat asiantuntijan apua. Nämä kehittämistyöt laitettiin normaaliin tapaan avoimiksi työpaikoiksi, joihin työttömät korkeakoulutetut lappilaiset pystyivät hakeutumaan. Työllistymisen tueksi he saivat myös palkkatukea, eli yritysten osalta vaadittiin iso sitoutuminen hankkeeseen, vaikka taloudellinen riski olikin pieni. Tämä aiempi toimintamalli ei valitettavasti tuottanut tulosta, vaikka yrityksiä silloin hankkeeseen mukaan lähtikin runsain määrin. Ongelmaksi muodostui se, että kehittämistehtävät ja niihin sopivat hakijat eivät syystä tai toisesta kohdanneet tarpeeksi tehokkaasti ja muutos oli tarpeen.

Uuden toimintamallin myötä alkuasetelma käännettiin pääläelleen. Nykyään valmennukseen hakeutuu ensin työttömiä lappilaisia korkeakoulutettuja mukaan ja itse valmennus käynnistyy kuukauden mittaisella Hakijasta tekijäksi- työnhakuosioilla, joka keskittyy omien vahvuuksien ja oman osaamisen tunnistamiseen ja myymiseen. Tämän valmennusjakson aikana valmennettavat hakevat itse itselleen sopivimman työskentelypaikan, jonne he menevät

tekemään omaan osaamiseensa liittyvää kehittämistehtävää kolmeksi kuukaudeksi. Tämä kolmen kuukauden mittainen Innoassari- koulutus- ja työskentelyjakso on valmennusta ja työskentelyä sisältävä jakso, jonka aikana Innovaatioassistentit työskentelevät 4 päivää viikossa organisaatioissa kehittämistehtäviensä parissa. Yksi päivä viikosta on aina pyhitetty verkon välityksellä tapahtuviin luentoihin ja valmennuksiin, joiden aihe vaihtelee viikoittain.

Nykyinen toimintamalli on osoittautunut menestykseksi niin yritysten kuin Innovaatioassistenttien osalta. Yritykset saavat itsenäisen asiantuntijan kolmeksi kuukaudeksi kehittämään yrityksen toimintaa ilman palkkaukseen liittyviä velvoitteita ja samalla he näkevät, millainen tekijä on oikein kyseessä. Valmennuksen loputtua yrityksillä on mahdollisuus palkata valmiiksi perehdytetty työntekijä, jonka osaaminen ja persoona on jo kolmen kuukauden otannalla kartoitettu. Innovaatioassistentteille tämä kolmen kuukauden jakso on siksi oikea näytön paikka. Jakson aikana heillä on todellinen mahdollisuus oman osaamisensa näyttämisen kautta ”luoda” itselleen työpaikka organisaatiosta.

Uusi toimintamalli on toden teolla ollut menestys, siitä kertoo myös valmennettavien työllistymisprosentti valmennusjaksojen päätteeksi, joka on tasan 50%. Olemme onnistuneet palvelemaan sekä kehittämistarpeisia yrityksiä ja organisaatioita että myös työttömiä lappilaisia korkeakoulutettuja yhdellä toimintamallilla, jonka tarpeellisuus on noussut voimakkaasti esille.

Yrityksiä kehittämässä valmentajan näkökulmasta

Elisa Lahti, TaM, projektisuunnittelija, Matkailupalveluiden osaamisala, Lapin ammattikorkeakoulu

Asiasanat: valmennus, koulutus, kehittämisprojektit, yritykset, mentorointi, kohtaanto

Lapin Innovaatioassistentti -hankkeen tavoite on kunnianhimoinen: kehittää mukana olevien Innovaatioassistenttien innovaatio-osaamista ja edistää heidän työllistymistään alueella sekä edistää alueen yritysten innovaatio-osaamista ja kehittymistä. Valmennus yhdistää koulutusta ja opitun viemistä käytäntöön. Koulutus tapahtuu pääosin verkon välityksellä kerran viikossa. Käytännön toteutus taas yrityksissä ja organisaatioissa tapahtuvien kehittämistehtävien muodossa. Jokainen Innovaatioassistentti on itse löytänyt itselleen kiinnostavan työskentelypaikan, jonka kanssa on sovittu kehittämistehtävästä. Yritys tai organisaatio sitoutuu Innovaatioassistentin työllistäessään tarjoamaan työskentelyä varten tarvittavat

ohjauksen ja resurssit, mutta raha ei vaihda omistajaa. Valmentajan näkökulmasta on ollut yllättävää, kuinka vakavasti ja innolla mukana olevat Innovaatioassistentit suhtautuvat kehittämistehtäviinsä. Osana koulutusta olevat pienemmät ”kotitehtävät” joutavat odottamaan, jos kehittämistehtävää pitää juuri sillä hetkellä saada työstettyä. Innovaatioassistentteilla on todella korkea työmoraali!

Valmennuksesta kerätyn palautteen perusteella yritykset ja organisaatiot ovat olleet positiivisesti yllättyneitä Innovaatioassistenttien korkeasta osaamisesta ja heidän mukanaan tuomasta tietotaidosta. Samalla, kun Innovaatioassistentit ovat itse oppineet uutta, he ovat pystyneet siirtämään osaamistaan työskentelypaikkoihinsa. Innovaatioassistentteilla on myös annettavanaan ”ulkopuolisen näkemys” yritysten ja organisaatioiden toimintaan. Kaikki valmennettavat Innovaatioassistentit ovat työskennelleet itselleen ennalta tuntemattomissa yrityksissä ja organisaatioissa. Osalle uutta on ollut myös toimiala, jolla kehittämistehtävää on työstetty. Tämä on mahdollistanut innovaatioiden synnylle otollisia tilanteita, kun erilaiset tavat toimia ja ajatella ovat kohdanneet.

Lapissa yhtenä työvoimaan liittyvänä haasteena on kohtaanto-ongelma. Muualla Suomessa korkeakoulunsa käyneitä on vaikea houkutella Lappiin. Myös monet täällä opiskelleet ”valuvat” etelän kasvukeskuksiin perhesuhteiden ja erilaisten työmahdollisuuksien perässä. Lapin Innovaatioassistentti –hanke voi toimia yhtenä välineenä yrityksille osaavan työvoiman löytämiseen. Moni valmennettava on tunnistanut itsessään sellaista osaamista, mitä ei aikaisemmin ole osannut hyödyntää. Myös moni yritys on löytänyt itselleen pätevän osaajan yllättävältäkin suunnalta. Korkeakoulutettujen nimikkeet eivät aina kerro kaikkea henkilöiden osaamisesta ja ennen kaikkea potentiaalista.

Palautteen perusteella olemme onnistuneet luomaan innovatiivisen toimintamallin Lappiin!

Innovaatioassistentin kynästä

Natalia Parshutkina, MBA, innovaatioassistentti, Matkailupalveluiden osaamisala, Lapin ammattikorkeakoulu

Asiasanat: yritykset, innovaatiot, valmennus, työllistyminen, opiskelu

Yritysten arkipäivissä monet asiat saattavat jäädä huomaamatta ”sisäpiiriltä”. Ulkopuolinen näkökulma on riippumaton ja joskus innovatiivinen, että se kannattaa ottaa huomioon. Usein juuri sitä näkökulmaa kaivattaisiin, jotta yrityksen toiminta pääsisi kunnolla vauhtiin. Sitä yritykset joskus kaipaavat, mutta oikeita innovaattoreita on vaikea löytää. Ja myös toisin päin, niille innokkaille kehittäjätyypeille on vaikea löytää mahdollisuutta päästä tuomaan näitä tuoreita ajatuksia yrityksen toimintaan. Tähän ratkaisu on löydetty Innovaatioassistentti-hankkeesta.

Innovaatioassistentti- hankkeeseen osallistuminen antaa erilaisia mahdollisuuksia innokkaille kehittäjätyypeille työllistymisen tueksi sekä antaa uusia kehittämisen eväitä Innovaatioassistentin ottaville organisaatioille.

Valmennuksen alkuvaiheessa annetut vinkit auttavat oppimaan itsestään ja osaamisestaan paremmin. Ja siitä työllistyminen alkaa. Nyt tiedän, että tämä osa on niin tärkeä, että rohkeutta ja aktiivisuutta pitää varata siihen, jos haluaa työllistyä. Kuka olen, mitä osaan, mitä tein, mitä haluan – kaikkiin löytyy vastaus itsestäsi.

Minusta tämä viimeinen ”mitä haluan” on pääajatus, joka realisoituu tässä valmennuksessa ja joka erottaa Innovaatioassistentti- hankkeen toisista hankkeista. Esimerkiksi itse olen valmennuksen aikana päässyt kokeilemaan minulle täysin uutta työtehtävää. Olen aikaisemmin ajatellut, että osaamiseni riittää kyseiseen työtehtävään, mutta minulla ei ole aiemmin ollut mahdollisuutta kokeilla tätä tehtävää, vaikka olisin halunnut. Eli mikään ei ole mahdotonta!

Haluan myös mainita sen, että kun aloitin työskentelyn yhdessä työnantajan kanssa määritellyn kehittämistehtävän parissa, sain työnantajaltani kaikki työn suorittamista varten tarvittavat työkalut ja itse ohjauksen sain hankkeelta. Se on minusta hankkeen toinen hyvä ominaisuus, työnantajan ei tarvitse kiinnittää liian paljon muita resursseja organisaatiostaan uuden työntekijän ohjaamista varten vaan hanke auttaa.

Valmennuksen loputtua saatavat YAMKin opintopisteet lisäävät valmennuksen hyötyjä myös. Ei koskaan voi tietää, missä vaiheessa niitä tulee tarvitsemaan. Varsinkin kun opintopisteiden saaminen tulee työskentelyn kautta, niiden arvo on minusta hyvin korkea.