

PÄIVÄKIRJAOPINNÄYTETYÖ

Hankekoordinaattorin tehtävässä kehittyminen

Tiivistelmä

Tekijä(t) Riikkula, Marko	Julkaisun laji Opinnäytetyö, AMK Sivumäärä 37	Valmistumisaika Kevät 2020
Työn nimi Päiväkirjaopinnäytetyö Hankekoordinaattorin tehtävässä kehittyminen		
Tutkinto Tradenomi (AMK)		
Tiivistelmä <p>Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli havainnoida kehittymistä kansainvälisen hankkeen koordinaattorin tehtävässä. Opinnäytetyö toteutettiin päiväkirjamuotoisena kirjaamalla 12 viikon ajan työtehtäviä heti työsuhteen ensimmäisestä päivästä lähtien. Pohdinnan tukena päiväkirjatekstien rinnalla käytettiin erilaisia soveltuvia kirjallisia lähteitä.</p> <p>Opinnäytetyö kirjoitettiin suuressa kansainvälisessä yrityksessä, joka tukee työntekijöidensä osaamisen kehittymistä kansainvälisessä kontekstissa mahdollistamalla työssäoppimisjaksoja Euroopassa hankerahoituksen avulla. Opinnäytetyöhön sisältyvän 12 viikon ajan kirjoittaja toimi yrityksessä päätehtäväänään hankkeen hallinnointi ja toteuttaminen.</p> <p>Koordinaattorin tehtäviä pyrittiin kuvaamaan monipuolisesti. Raportoinnissa ja analyysissä kiinnitettiin huomiota uuden työntekijän perehdyttämiseen ja yrityksen toimintakulttuuriin erilaisen taustan omaavan työntekijän näkökulmasta.</p> <p>Päiväkirjamuotoisen opinnäytetyön tuloksena havaittiin kehittymistä viestintätaidoissa ja ymmärrys liiketoiminnasta kasvoi. Hankekoordinaattorin tehtävässä korostuneet toimintaympäristön tuntemus ja kyky kommunikoida tehokkaasti erilaisten sidosryhmien kanssa kehittyivät myös huomattavasti.</p>		
Asiasanat projektityö, kehittäminen, kansainvälisyys		

Abstract

Author(s) Riikkula, Marko	Type of publication Bachelor's thesis	Published Spring 2020
	Number of pages 37	
Title of publication Diary thesis Development as a project coordinator		
Name of Degree Bachelor of Business Administration		
Abstract <p>The purpose of this thesis was to observe development as a project coordinator in an international project. The thesis was carried out in a diary format. The diary was written during the first 12 weeks on the job starting from the very first day. To support the texts in the diary, relevant written sources were used.</p> <p>The thesis was written in a big international company, that supports its employees' professional development in an international context by enabling them to travel to work placements to other European country by using project funding. During the 12 weeks the author was working for the company. His main responsibility was to manage and implement the project.</p> <p>The tasks of a project coordinator were depicted comprehensively. The reporting and analysis were conducted from the point of view of an employee who is new to business world, and emphasis was put on the orientation program and the operational culture of the company.</p> <p>As a result of this thesis development in the author's communication skills was considerable and understanding of the business world increased. Understanding of the company's operational culture and ability to communicate effectively with different stakeholders also improved noticeably as those skills were highlighted in the work of a project coordinator.</p>		
Keywords Project, Development, Internationality		

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	1
2	NYKYTILANTEEN KUVAUS	2
2.1	Oman nykyisen työn analyysi	2
2.2	Sidosryhmät työpaikalla	4
2.3	Vuorovaikutustaidot työpaikalla	6
3	PÄIVÄKIRJARAPORTOINTI	9
3.1	Viikko 1	9
3.2	Viikko 2	10
3.3	Viikko 3	13
3.4	Viikko 4	15
3.5	Viikko 5	18
3.6	Viikko 6	20
3.7	Viikko 7	21
3.8	Viikko 8	23
3.9	Viikko 9	25
3.10	Viikko 10	26
3.11	Viikko 11	28
3.12	Viikko 12	29
4	POHDINTA.....	31
5	LÄHTEET	35

1 JOHDANTO

Tämän päiväkirjamuotoisen opinnäytetyön on tarkoitus kertoa uudesta työtehtävästäni hankkeen koordinaattorina ja luoda alusta minulle reflektoida ja dokumentoida tekemisiäni ja oppimaani. Aloitin kirjoittamisen heti ensimmäisenä työpäivänäni tiistaina 1.10. ja jatkoin joulukuun saakka, jolloin raportointini päättyi 20.12.2019. Näin päiväkirjan pituus on noin 12 viikkoa.

Toimin suuressa kansainvälisessä yrityksessä nimikkeellä HR-asiantuntija ja kansainvälisenä nimikkeenä on Learning & Development (L&D) Specialist. L&D-tiimiini kuuluu myös muita L&D-spesialisteja sekä -päälliköitä. Tiimiä vetää Head of L&D, joka raportoi henkilöstöjohtajalle. Henkilöstöhallinnon (HR) kansainvälinen nimi on People & Culture (P&C). Henkilöstöjohtaja (P&C Director) raportoi toimitusjohtajalle. People and Culture -yksikköön kuuluu myös muita organisaatioalueita, kuten business partners, rekrytointi, työsuhde, työturvallisuus ja työhyvinvointi.

Päätehtäväni on yrityksellemme myönnetyn Erasmus+ ammatilliselle koulutukselle -ohjelman liikkuvuushankkeen hallinnointi ja organisointi. Liikkuvuushankkeissa rahoitetaan henkilökunnan ja opiskelijoiden ulkomaanjaksoja (Opetushallitus). Hankkeen kautta oppisopimuskoulutusta yrityksemme palveluksessa suorittavat voivat lähteä kahden viikon työharjoittelujaksolle ja oppisopimusopiskelijoiden ohjaamisen parissa työskentelevät asiantuntijat viiden päivän harjoittelujaksolle ensisijaisesti joko Tanskaan tai Ruotsiin. Käytännössä tehtäväni alkaa osallistujien rekrytoinnilla, jota teen markkinoimalla hanketta aktiivisesti eri liiketoimintayksiköiden johtajille. Ensisijaisena kohderyhmänä on tiettyjen avainasiakkuuksiemme henkilöstö, joten alkuun olen eniten yhteyksissä niiden business partnereihin, jotka vastaavat asiakkuuden henkilöstöasioista. Tehtävänäni on myös hankkeesta viestiminen sekä sisäisesti että ulkoisesti. Kun kiinnostuneita osallistujia löytyy, käyn heidän kanssaan läpi jakson käytännön asiat ja valmistelen kaikki oppimiseen ja oppimista-voitteisiin tarvittavat dokumentit, jotka he voivat yhdessä työpaikkaohjaajien ja oppilaitoksen ohjaajien kanssa sopia ja kirjata. Harjoittelukohteen valitseminen ja käytännöistä sopiminen kuuluu myös minulle, tosin yhdessä esimieheni kanssa. Osallistujan kannalta ennen jaksoa käyn hänen kanssaan vielä asiat läpi, jakson aikana olen yhteyksissä häneen eri tavoin ja jakson jälkeen käymme vielä jakson läpi yhdessä.

Työssäni korostuu sekä Erasmus+-ohjelman tuntemus että organisointi- ja yhteistyökyky. Myös yrityksen toimintakulttuurin tunteminen ja osaamisen kehittäminen kokonaisuudessaan on ensiarvoisen tärkeää.

2 NYKYTILANTEEN KUVAUS

2.1 Oman nykyisen työn analyysi

Päätyöni on Erasmus+ -hankkeen toteutus ja hallinnointi. Siihen kuuluu koko hankkeen elinkaari hankehakua lukuun ottamatta. Tärkein tehtäväni on tiedottaa hankkeesta ja sen luomista mahdollisuuksista eri liiketoimintayksiköillemme ja sitä kautta saada kiinnostuneita ja motivoituneita organisaatioita mukaan liikkuvuuksiin. Hankkeemme on liikkuvuushanke, mikä tarkoittaa sitä, että voimme lähettää sekä meillä oppisopimuksella ammattitutkintoa suorittavia työntekijöitämme että heidän ohjaamisensa parissa työtä tekeviä asiantuntijoitamme harjoittelujaksoille ulkomaille (Erasmus+-ohjelmaopas). Meidän hankkeessamme harjoittelujaksojen kestot ovat opiskelijoilla 14 päivää ja asiantuntijoilla 5 päivää.

Jotta voin toimia menestyksekkäästi tehtävässä, tulee minun tuntea Erasmus+-ohjelma erinomaisesti ja uskon, että se on ehdoton vahvuuteni ja merkittävin syy siihen, miksi juuri minut valittiin tähän tehtävään. Olen toiminut aiemmin Erasmus+ -ohjelmaa Suomessa hallinnoivassa Opetushallituksessa ohjelma-asiantuntijana, eli tunnen hankkeiden hallinnollisen puolen erinomaisesti. Olen myös itse aiemmin ollut toteuttamassa ammatillisen koulutuksen liikkuvuushankkeita ja tiedän, mitä ne tarkoittavat käytännössä organisaation kannalta. Substanssiosaamista minulta siis löytyy, mutta sen lisäksi olennaisia asioita tämän projektin vetämisessä on hankkeesta viestintä ja osallistujien rekrytointi tavalla, joka toimii kansainvälisen suuryrityksen hektisessäkin ilmapiirissä. Olen aiemmin toiminut paljon vapaan sivistystyön ja järjestömaailman parissa eikä minulla ole kokemusta siitä, miten ja minkälaisia asioita on huomioitava yritysmaailmassa toimittaessa. Minun tulee pystyä viestimään hankkeesta vakuuttavasti ja ytimekkäästi, jotta saan tiedon hankkeen antimista mahdollisuuksista välitettyä uskottavasti ja innostavasti.

Projektin vetäjänä minun tulee pystyä pitämään kokonaisuus hallussa budjettia myöten sekä oltava valmis tuottamaan monenlaista materiaalia erilaisiin viestintätarpeisiin. Minun pitää oppia ymmärtämään liiketoimintayksiköiden toimintaperiaatteita ja pystyttävä näkemään kokonaisuus heidän kannaltaan. Minun tulee myös panostaa ulkoiseen viestintään, jotta hankkeesta saadaan se imagollinen hyöty työnantajamielikuvaa parantamaan, mitä hankkeelta osaltaan myös toivotaan.

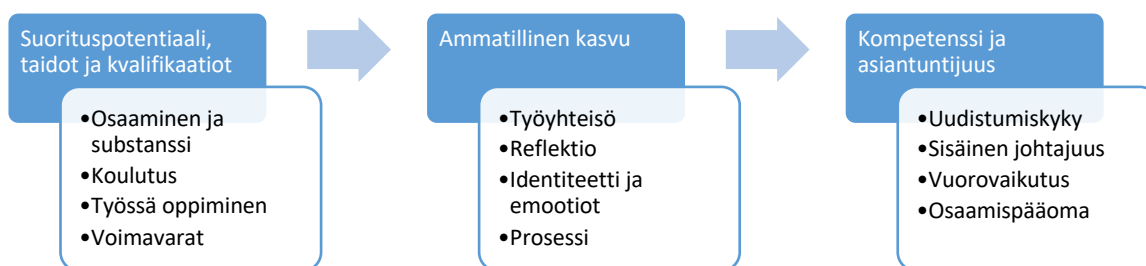
Osaamiseni on tässä vaiheessa toisaalta erinomaista ja toisaalta olen lähes aloittelija. Itse hankkeesta ja sen vetämisestä tiedän niin paljon, että pystyn lähes valmistautumatta vetämään perusinfon hankkeen mahdollisuuksista. Toisaalta taas olen noviisi yritysmaailmassa, erityisesti globaalissa suuryrityksessä toimimisessa, joten haluan paljon vinkkejä

ja ajatuksia kollegoilta kehittäessäni tapaa viestiä hankkeesta johtoryhmille ja päättävissä asemissa oleville. Tunnen myös ammattitutkinnon suorittamiseen liittyvät haasteet ja mahdollisuudet ja osaan neuvoa koko prosessin ajan asiantuntevasti. Minulla on lisäksi paljon tietoa, mitä yritys voi halutessaan hyödyntää mahdollisten uusienkin osaamisen kehittämiseen liittyvien hankkeiden toteuttamiseksi ja siten mahdollistaa henkilöstön ja organisaation kansainvälisen kehittämisen laajemminkin.

Ammatillisen kehittymisen kannalta minulla on erittäin otollinen tilanne uudessa tehtävässäni, koska hanke ja sitä kautta tämä tehtävä on aivan uusi koko organisaatiossa. Haluan kehittää edelleen projektinhallintataitojani ja oppia viestimään entistä monipuolisemmalle kohderyhmälle siivoojasta toimitusjohtajaan. Alkuvaiheessa haluan kysellä paljon, aistia ja kuunnella, yrittää imeä oppia kaikesta mitä näen ja koen. Yritän ottaa teknisiä apuvälineitä paremmin haltuun ja oppia käyttämään eri ohjelmia monipuolisemmin, jotta infomateriaalien ja esitysten vaikuttavuus kasvaa. Haluan myös oppia myynnistä ja miten myynnin teoriaa ja käytäntöjä voisi yhdistää hankkeen hallinnointiin, miten saisin hankkeen myytyä eri liiketoimintayksiköille ja miten myyn omaa osaamistani myös hanketta pidemmällä tähtäimellä. Haluan toimia jatkossa osaamisen kehittämisen ja kansainvälisten hankkeiden parissa ja kaikki edellä mainitut tiedot ja taidot ovat sellaisia, mitä tullaan mitä enenevässä määrin tarvitsemaan. Jokaisen tulee osata myydä itseään ja tehdä itsestään brändi, tietää omat vahvuutensa ja kehittämiskohteensa, ja monipuolisuus on oman kokemukseni perusteella lähes joka alalla erittäin haluttu ominaisuus. Kun lukee projektin vetäjälle haluttuja ominaisuuksia eri lähteistä, esimerkiksi yksinkertaisesti netistä hakemalla, nousee monissa esiin samoja asioita siitä, minkälainen on hyvä projektin vetäjä: tehokas kommunikoija, hyvä päätöksentekokyky, tekninen osaaminen, neuvottelutaidot, vahva substanssiosaaminen. Erityisesti niitä taitoja pyrinkin seuraavien kuukausien aikana kehittämään.

Kompetenssi ja kvalifikaatiot syntyvät ennen muuta työhön ja työyhteisöön liittyvissä prosesseissa. Kompetenssi liittyy sekä yksilön potentiaaliin että organisaation ilmapiiriin. Sitä yksilön kompetenssi profiili muuttuu jatkuvasti ja ammatillista kasvua tapahtuu. (Wallin 2013, 35.)

Tavoitteena tätä päiväkirjaa ja nykyistä työtä tehdessäni on kasvaa asiantuntijuuden ja kompetenssin kehityksen prosessin Kuvion 1. mukaisesti.



KUVIO 1. Asiantuntijuuden ja kompetenssin kehityksen prosessi (mukaillen Wallin 2013, 36)

Voin kehittää asiantuntijuuttani syventämällä osaamistani ja vahvistamalla omaa ammatti-identiteettiäni työyhteisössä. Pyrin arvioimaan ja refleктоimaan toimintaani jatkuvasti ja tavoitteellisesti. Laajentamalla kvalifikaatioitani haluan kehittyä asiantuntijuuteen tässä organisaatiossa, jolloin voin viedä taitoni ja tietoni käytännön toimintaan kehittämään henkilöstön kansainvälistä kehittymistä ja kehittämistä (Wallin 2013, 36).

2.2 Sidosryhmät työpaikalla

Työhöni sisältyy olennaisesti yhteistyö eri sidosryhmien kanssa. Jotta hanke voi onnistua, pitää siihen saada osallistettua henkilöitä läpi organisaation. Lisäksi on saatava luotua toimiva verkosto ulkoisista sidosryhmistä, joiden avulla voimme saavuttaa tavoitteemme.

Sisäisistä sidosryhmistä (Kuvio 2.) tärkeimmät ovat eri liiketoimintayksiköiden henkilöstöpäälliköt eli business partnerit. Heidän kautta saan ensimmäisen kontaktin potentiaaliin osallistujiin ja organisaatioihin, erityisesti avainasiakkuksiimme. Oma tiimini on erittäin tärkeä kanava päivittäiseen kehittämiseen ja kehittämiseen. Oman tiimini kautta pääsen myös oppimaan enemmän koko organisaation toimintatavoista ja käytänteistä, jota tietoa tarvitsen suunnitellessani viestintää eri organisaatioille. Viestinnän tiimi on merkittävä yhteistyökumppani erityisesti hankkeen ulkoiseen tiedottamiseen liittyen, mutta myös tärkeä sisäisesti. Viestinnän tiimin avulla saan jaettua tietoa hankkeesta organisaation sisällä yleisemmin yhteisen verkkolehden ja intranetin kautta. Omien viestintäkanavien kautta voin tavoittaa koko henkilöstön ja myös sellaisia potentiaalisia organisaatioita ja yksilöitä, jotka eivät toimi fyysisesti lähellä pääkonttoria tai kuulu avainasiakkuksiimme. Yrityksen johto on myös tärkeä sidosryhmä, ilman johdon hyväksyntää en voi edetä suunnitelmissa enkä viedä niitä käytäntöön.



KUVIO 2. Sisäiset sidosryhmät

Ulkoisista sidosryhmistä (Kuvio 3.) olennaisimmat ovat Opetushallitus rahoittajan edustajana sekä vastaanottavat organisaatiot, jonne meidän osallistujamme menevät suorittamaan harjoittelujaksonsa. Opetushallitus vastaa Suomessa Erasmus+-ohjelman toimeenpanosta. Opetushallitus myöntää tuen ja käsittelee hankkeiden toteuttamiseen liittyvät dokumentit kuten väli- ja loppuraportit. Opetushallituksen asiantuntijat neuvovat hanketoimijoita ja kouluttavat hankkeiden toteuttamiseen liittyvissä kysymyksissä. Opetushallituksen kautta myös Euroopan Unioni on yksi sidosryhmämme.

Vastaanottavat organisaatiot ja heidän kanssaan tehtävä yhteistyö luo perustan onnistuneille harjoittelujaksoille, jota kautta voimme saavuttaa yksilöiden ja organisaatioiden tavoitteet toiminnalle.



KUVIO 3. Ulkoiset sidosryhmät

Merkittävä sidosryhmä on myös yrityksemme avainasiakkaat, eli ne organisaatiot, joissa työntekijämme käytännössä työskentelevät. Yhteistyö heidän kanssaan mahdollistaa toiminnan kehittämisen kokonaisvaltaisesti ja haluamme osallistaa heidät myös hankkeen tavoitteiden suunnitteluun. Yhteistyöoppilaitoksemme ovat tärkeitä suunnitellessamme opintojen yhdistämistä harjoittelujakson tavoitteisiin ja sen jälkeen tutkinnon osan suoritukseen. Myös uudet potentiaaliset työntekijät ovat ryhmä, jolle haluamme hankkeesta viestiä. Sen kautta meidän työnantajamielikuvamme paranee ja näymme ulospäin henkilöstön kehittämiseen monipuolisesti panostavana organisaationa. Eri medioiden avulla pyrimme viestimään hankkeesta monipuolisesti ja näkymään myös muille yrityksille ja oppilaitoksille aktiivisena toimijana ja sitä kautta mahdollisesti laajentamaan yhteistyöverkostoa.

2.3 Vuorovaikutustaidot työpaikalla

Viestintä ja vuorovaikutus on merkittävän tärkeää hoitaessani tätä uutta tehtävääni. Vuorovaikutustilanteet painottuvat hankkeesta viestimiseen ja työyhteisössä toimimiseen.

Työyhteisössä toimin päivittäin yhteistyössä tiimini jäsenten kanssa. Yrityksen toimistolla on avokonttori ilman erikseen merkittyjä paikkoja, joten myös muiden työtovereiden kanssa arkipäiväisiä vuorovaikutustilanteita syntyy luonnollisesti. Tehtävääni kuuluu olennaisena osana hankkeesta viestiminen sekä kirjallisesti että suullisesti monenlaisissa

tilanteissa minulle uudessa ympäristössä, jolloin minulta täytyy löytyä kykyä kysyä ja kuunnella. Jotta voin viestiä tehokkaasti, tulee minun tuntea toimintaympäristö, jossa toimin.

Tärkeä osa työtä on hankkeesta kouluttaminen. Koulutustilanne on myös vuorovaikutustilanne, sekä kouluttajan että osallistujien tulee olla valmiina kysymään, vastaamaan ja pohtimaan (Jääskeläinen ja Korteso 2013, 84). Minun täytyy laatia sellaista materiaalia ja onnistua luomaan sellainen henki infotilaisuuksiin, että en vain kouluta vaan luon mahdollisuuden keskustelulle. Kirjallisesti viestini tulee olla selkeä ja vastata kohderyhmän tarpeisiin. Ensimmäisten viikkojen aikana minun tulee olla aktiivinen ja hankkia mahdollisimman paljon tietoa organisaatiosta ja toimintatavoista, jotta opin tuntemaan kohderyhmän mahdollisimman hyvin. Haasteena tulee olemaan se, että työhistoriani on täysin eri aloilta kuin missä nyt teen työtä, en tunne globaalin suuryrityksen arkea käytännössä lainkaan. Toisaalta se antaa myös mahdollisuuksia oppia uutta ja uudistaa organisaation toimintakultuuria, kun voin yhdistää oman kokemukseni viestijänä yrityksen tapoihin toimia.

Eri sidosryhmien kanssa vuorovaikutustilanteet vaihtelevat ja minun on osattava olla monipuolinen. Aikaisempi esimieheni on todennut minun olevan parhaimmillani tilanteissa, joihin liittyy paljon asioiden käsittelyä ja ihmiskontaktia. Minun täytyy pyrkiä käyttämään tuota vahvuuttani toimiessani erilaisten ihmisten ja erilaisten toimijoiden kanssa.

Lähimpien työkavereideni kanssa vuorovaikutuksen avain on perustiedon välittäminen. Heidän on hyvä olla tietoisia siitä, mitä hankkeeseen liittyy, jotta tilanteen vaatiessa he pystyvät hoitamaan hanketta eteenpäin. Opetushallituksen kanssa toimiin yhteistyössä hankkeen onnistumisen edistämiseksi, kysyn neuvoa sähköpostitse tai puhelimitse aina kun sitä tarvitsen. Säännöllinen yhteydenpito mahdollistaa myös yhteistyön sujuvuuden mahdollisissa ongelmatilanteissa, kun osapuolet ovat toisilleen ennestään tuttuja. Avainasiakkuuksien ja eri liiketoimintayksiköiden kanssa viestintä painottuu markkinoivaan keskusteluun, minun täytyy löytää tavat ja keinot viestiä hankkeesta siten, että he innostuvat hankkeen mahdollisuuksista ja osallistuvat toimintaan. Johdon kanssa vuorovaikutus on enemmän tiedottavaa, tehtäväni on pitää heidät ajan tasalla ja sitä kautta mahdollistaa hankkeen vaikuttavuus organisaatiossamme. Oppilaitosten ja vastaanottavien organisaatioiden kanssa yhteistyö perustuu siihen, että he tietävät mitä hankkeessa tehdään ja miten, kuka on vastuussa mistäkin.

Haaste tulee olemaan myös se, että osaan viestiä oikealla tavalla oikealle kohderyhmälle. Aikaisemmin työelämässä minulla on kohderyhmä ollut selkeästi rajatumpi ja spesifimpi, nyt minun täytyy osata eriyttää viestintääni kulloiseenkin tilanteeseen sopivaksi. Tehtäväni on vaikuttaa argumentoimalla vakuuttavasti (Hernberg 2013, 59). Minun täytyy osata

perustella osallistumisen hyödyt siten, että otan huomioon kunkin sidosryhmän tarpeet ja erityisyydet.

Periaatteessa tärkein asia vuorovaikutukseen liittyen tulee siitä, miten osaan yhdistää vahvan asiantuntemukseni selkeään viestintään henkilöille, jotka eivät välttämättä tunne asiaani lainkaan entuudestaan. Jos sanomaani ei ymmärretä, ei sillä ole merkitystä olenko oikeassa vai väärässä (Jääskeläinen ja Korteso 2013, 74). Voin puhua hankkeesta ja sen luomista mahdollisuuksista, mutta mikäli viestini ei puhuttele kuulijoita eivätkä he saa siitä otetta, ei se johda hankkeen kannalta minnekään.

3 PÄIVÄKIRJARAPORTOINTI

3.1 Viikko 1

Ensimmäinen työviikkoni alkoi tiistaina, olin paikalla julkisen liikenteen aikataulujen optimoimiseksi jo kahdeksalta. Nyt olin uuden alussa, täysin uudessa ympäristössä. Olin aikaisemmin toiminut muun muassa vapaan sivistystyön tehtävissä, kansalaisjärjestössä ja valtion virkamiehenä, mutta nyt käsillä oli uusi haaste ison, kansainvälisen yrityksen palveluksessa. Heti alkuun koin oloni erittäin tervetulleeksi, koska kaikki olivat varanneet kalenteristaan aikaa aamukahvitteluun ja tutustumiseen ja pääsin heti tapaamaan lähimmät kollegani rauhassa. Täällä perehdytykseen on panostettu ja jokainen uusi työntekijä saa mentorikseen kokeneemman kollegan. Minun päiväni menikin paikkaan ja käytäntöihin tutustuessa, työvälit ja avokonttori, jossa ei ole erikseen nimettyjä paikkoja juuri kenelläkään, tuli tutuksi. Heti alkuun mielenkiintoinen huomio itsestäni oli, että oli jostakin syystä vaikea vastata, kun uudet kollegat tervehtivät ja kysyivät mitä olen tullut tänne tekemään. Ensimmäisillä kerroilla kerroin tekeväni Erasmus+-hanketta, mutta kun se tuntui olevan täysin vieras asia monille, pitääkin miettiä miten voin kertoa tehtävästäni. Tunne oli outo ja erilainen: mitä tämä tarkoittaa käytännössä ja oman työni kannalta?

Toisen päivän tein jo etänä ja käsitykseni yrityksestä joustavana työnantajana vahvistui. Myös esimiehestä ja kollegoista ensivaikutelma oli rohkaiseva, kaikki tuntuivat olevan rauhallista porukkaa, jotka varmasti auttavat, kun tulee kysyttävää. Käytin päivän erilaisten perehdytykseen kuuluvien verkkokurssien suorittamiseen ja sainkin laajemman kokonaiskuvan kaikesta siitä, mitä uusi työnantajani tekee ja minkälaisiin asioihin panostaa. Se, miten paljon halutaan panostaa ja viedä tietoa työturvallisuuteen liittyen, oli erittäin positiivinen asia ja näkyi uuden aloittavan työntekijän arjessa heti alusta lähtien. Perehdyttämisellä tarkoitetaan sellaisia toimenpiteitä, joilla autetaan uutta työntekijää oppimaan tuntemaan työpaikkansa ja sen tapoja sekä ihmisiä (Ahokas & Mäkeläinen, 2013). Pääsinkin loppuviikolla tutustumaan oman tiimini ja koko People & Culture -yksikön tekemiseen konkreettisesti sekä tapaamaan muualla Suomessa työskenteleviä rekrytoinnin ihmisiä koko porukan yhteisen workshop-päivän puitteissa. Päivän ohjelmassa oli ajatusten vaihtoa sekä leikkimielinen kilpailu liittyen työnantajaamme ja työhöme, tehtävät sisälsivät monenlaista kysymyksiin vastaamisesta mainosvideoiden tekemiseen ja samalla sain myös oppia siitä mihin olinkaan päätenyt. Erinomainen päivä päästä tutustumaan ja saada vaihtaa ajatuksia henkilökohtaisesti kollegoiden kanssa siten, että kenelläkään ei ole kiire toiseen tapaamiseen tai vastailemaan puhelimeen. Viikon päätteeksi kävin vielä esimieheni varsinaisen perehdytyspaketin oman yksikköni toiminnasta ja yrityksen arvoista ja historiasta. Sain paljon hyvää tietoa, jota voin käyttää hyväkseni suunnitellessani infoja ja

sitä, miten hanketta mainostaa ja markkinoida eri yksiköille. Opin myös siitä, minkälainen yhteinen visio on yrityksen taustalla.

Ensimmäisen viikon perusteella yrityksessä kiinnitetään huomiota työhyvinvointiin ja ergonomiaan, työpisteissä on sähköpöydät, käytössä on kahvilatyypinen tila yhteiseen työntekoon sekä hiljainen huone rauhallisempaa yksilötyöskentelyä varten. Monet pitävät kuulokkeita työskennellessään ja tunnelma on rauhallinen, joskin pientä puheensorinaa kuuluu joka puolelta. Miten pitäisi siis suhtautua rooliini aivan uudessa tehtävässä koko yrityksessä? Minun pitää tehdä itselleni selväksi millä tavalla ajatella roolistani ja tehtäväs-täni. Marianne Olsson kirjoittaa artikkelissaan ”Så säljer du dig själv – och andra” (2017), että asiantuntijakonsulttina edustat automaattisesti itsesi lisäksi koko alaasi ja myös kolle-goitasi. Miten siis lähestyä ja suhtautua siihen, että minä olen tällä hetkellä Erasmus+ -oh-jelman kasvot ja osaaminen yrityksessämme? Kuinka paljon minun pitää olla myyjä? Kir-jassa ”Vuorovaikutusmyynti – digiajan ketterä myyntimenetelmä (Ylipietilä & Tani 2019, 17) sanotaan, että digiaikana perinteisissä myyntimenetelmissä korostunut myyjän asian-tuntemus suhteessa asiakkaaseen ei enää riitä, vaan tarvitaan yhteistyösuhteita kaikkien tiimien jäsenten välille, ja myös myyjän tiimin muiden asiantuntijoiden tulisi osallistua yh-teistyöhön asiakkaan asiantuntijoiden kanssa. Voisinko muokata tuota ajatusta omaan työhöni siten, että viestimällä vakuuttavasti ja lisäämällä oman tiimini tietoa hankkeesta ja Erasmus+ -ohjelmasta, voisin päästä vaikuttavampiin tuloksiin ja sitä kautta kiinnostus ja into osallistua leviäisi eri yksiköihin organisaatiossamme?

3.2 Viikko 2

Seuraavan viikon aloitin poikkeamalla vanhalla työpaikallani lainaamassa Erasmus+ -oh-jelman rolluppia torstaina järjestettävää aamupuurotapahtumaamme varten. Alkuvuorosta kävimme hankehakemuksen kirjoittaneen kollegani kanssa läpi hankkeen toimintoja ja ta-voitteita, sitä minkälaisia ajatuksia hankkeeseen liittyen oli jo olemassa. Tässä vaiheessa konkretisoitui se, että erityisen tarkkaa ja lukittua ajatusta hankkeen toteuttamisesta ei ol-lut, eikä Erasmuksesta ohjelmana ollut juuri lainkaan tietoa koko organisaatiossa.

Myös käytännön toteutus tuntui olevan hyvin alkuvaiheessa ja ison organisaation haasteet itselleni tulivat selkeästi esiin: kenen kanssa sopia mistä, minkälaiset hierarkiat ja toiminta-tavat ovat. Toisella viikolla kävimme myös keskustelua lakitiimin kanssa siitä, minkälaisia asioita on muistettava ottaa huomioon liittyen työntekijöiden liikkumiseen, missä tilan-teissa verotus saattaa muodostua ongelmalliseksi, miten suhtautua parin viikon liikkuvuu-teen eli onko kyseessä työmatka, jolta maksetaan päivärahaa, vai katsotaanko jakso tässä tapauksessa suoritettavaksi eri toimipisteessä, jolloin voitaisiin maksaa omiin käy-täntöihin perustuva erillinen korvaus.

Mielenkiintoisella tavalla saa uusia näkökulmia omaan tekemiseen, kun pääsee ja joutuu rakentamaan ihan alusta. Jälleen sain uusia ajatuksia hankkeesta viestimiseen ja siihen, miten pikkuhiljaa rakentaa tähän yhteisöön sopivaa tapaa toimia tavoitteiden saavuttamiseksi. Hankkeen tavoitteiden määrittelyssä voisimme soveltaa yksilöiden kehityskeskusteluita. Kehityskeskusteluissa tavoitteita voidaan asettaa lopputulostavoitteena tai tekemiseen liittyvinä tavoitteina (Glad 2019). Keskustelemalla kollegoideni kanssa voin luoda meille sopivimmat tavoitteet tälle hankkeelle sekä lopputuloksen että prosessin kanalta.

Loppuviikosta järjestimme Erasmus+ Days -tapahtumana oman puuroaamiaisemme, jonne kutsuttiin kaikkia työntekijöitämme kuulemaan hankkeesta ja Erasmus+ -ohjelmasta aamupuuron ääressä. Paikalla puhumassa oli henkilöstöjohtajamme, joka avasi tilaisuuden kertomalla hankkeen taustoista yrityksessämme. Olimme saaneet paikalle myös rahoittajan edustajana Opetushallituksesta ohjelma-asiantuntijan, joka toi tervehdyksensä hankkeelle ja kaikille kuulijoille ja kertoi myös Opetushallituksen seuraavan hanketta suurella mielenkiinnolla, koska ensimmäistä kertaa oli Erasmus+ ammatilliselle koulutukselle - hanketukea myönnetty yritykselle eikä oppilaitokselle. Myös eri median edustajia oli kutsuttu ja hanke oli herättänyt alustavasti erittäin paljon mielenkiintoa. Tiedotusvälineiden edustajat päätyivät kuitenkin jättämään tilaisuuden väliin samalla kannustaen olemaan uudelleen yhteyksissä, kunhan hanke on kunnolla käynnistynyt ja ensimmäisiä kokemuksia liikkuvuuksista on saatu. Infopisteenä laitoimme tietokoneen näytölle pyörimään Powerpoint-esityksen hankkeesta ja sen rahoituksesta, mutta se jäi täysin sivuosaan eikä monikaan edes huomannut koko konetta. Minun olisi kannattanut etukäteen miettiä kohderyhmää tarkemmin ja valikoida sille uusi ja yllättävä elementti, joka saa heidät kiinnostumaan nimenomaan heille kohdennetusta tiedosta samaan tyyliin kuin mitä messuilla voidaan herättää asiakkaan mielenkiinto (Kuitunen 2008, 13). Puurohetki meni kokonaisuudessaan kuitenkin mukavasti, perustietoa saatiin jaettua ja paikalle saapui yhteensä noin 20 kuulijaa.

Loppuviikosta oli myös deadline infolle, joka tulisi HR-johtoryhmälle lähetettävään ajankohtaiskatsaukseen. Listaamme noin kerran kuussa ajankohtaisia asioista ja ajatuksia johtoryhmälle tiedoksi. Itse kirjoitin sinne lyhyen perusesityksen Erasmuksesta, tosin esmieheni lyhensi ja tiivisti sitä huomattavasti. Minulla on vielä paljon opittavaa viestinnässä ison yrityksen kiireisten johtohenkilöiden kanssa.

Viikon päätteeksi meillä oli ensimmäinen tiimipalaveri. Palaverissa oli hyvä ja rauhallinen tunnelma, toimintatavat selkeät ja kaikkien hyväksymät. Palaverin rakenne oli erittäin looginen ja uudenkin työntekijän oli helppo seurata keskustelua ja kysyä tarkentavia

kysymyksiä tarvittaessa. Tiimin aluksi on joka kerralla varaus mahdolliselle vierailijalle. Sitteen käydään läpi edellisen kokouksen tehtävälista ja se onko asiat hoidettu siinä aikataulussa, mitä on ollut tarkoitus, tai missä muuten mennään eri tehtävien kanssa. Sen jälkeen tiimin vetäjä kertoo ajankohtaisimmat asiat konsernin tasolta ja johtoryhmistä, mitä ajankohtaista on meneillään. Jokainen oli myös käynyt etukäteen kirjoittamassa ajankohtaisia kuulumisiaan ja tehtäviään esityslistan/muistion pohjaan, joka on kaikkien saavutettavissa yhteisellä verkkoasemalla, ja esitteli oman tilanteensa lyhyesti muulle tiimille. Tiimikokouksen lopuksi tarkistettiin tehtävälista, oliko sinne tullut kokouksen aikana tehtäviä ja sovittiin vielä varmasti aikataulut ja vastuut tehtäviin. Tämä on erittäin selkeä ja johdonmukainen tapa pitää tiimi ajan tasalla kaikesta mitä tapahtuu. Kokouksen asialistaan kannattaa kirjata kuinka pitkä aika on varattu minkäkin asian käsittelylle, jolloin aikataulussa on helppompaa pysyä (Sammalisto 2019, 50). Ensimmäistä kertaa minun urallani näin oli toimittu ja se myös toimi. Opin taas huomattavasti siitä mitä kollegat täällä tekevät ja minkälaisia haasteita tulee vastaan.

Verrattuna viime viikolla esiin nostamiini ajatuksiin oman asiantuntijuuden ja hankkeen myymisestä muille tässä organisaatiossa, ajatusta pitää vielä kehittää. En ole osannut ja uskaltanut olla vielä tarpeeksi rohkea ja avoin noustakseni tasolle, mikä vaaditaan. Ylipiilillä ja Tani mainitsevat kirjassaan (2019, 23) myös SPIN-strategiasta myynnissä. Siinä myyntitapaamisen vaiheita ovat perustietojen kerääminen (preliminaries), asiakkaan ongelmakentän tutkimus (investigating), myyjän kyvykkyyden osoittaminen (demonstrating capability) sekä asiakkaan sitoutumisen saavuttaminen (obtaining commitment). Suoraan tuollaisenaan ei kyseinen strategia sinänsä sovellu työhöni, mutta soveltamalla ensimmäisiä kolmea kohtaa rinnakkain ja vuorotellen, voisin saavuttaa neljännen kohdan saamalla luotua käytännön, jossa tämän hankkeen mahdollistama kehittäminen olisi käytössä koko organisaatiossa ilman erillisiä hankkeita. Saattaa olla utopistinen ajatus, mutta tavoitteen on oltava mielestäni korkealla. Tällä hetkellä kuitenkin käynnissä minulla on ensimmäiset kaksi strategian kohtaa, perustietojen kerääminen ja asiakkaan ongelmakentän tutkimus, vielä en osaa sanoa miten lähtisin vakuuttamaan kollegoita hankkeen erinomaisuudesta nimenomaan meille organisaationa. Toisaalta voisin yrittää luoda itsestäni brändin tukemaan asiantuntijuuttani, brändiin asiakkaat luottavat jo valmiiksi ja brändiltä on helppompaa ostaa (Kortesuo 2011, 162).

Organisaationa tänne on ollut helppo tulla, perehdytys on ollut hyvää, ellei erinomaista. Perehtyksessä on myös haasteensa, Riikka Pajunen (2015) listaa potentiaalisia riskejä perehdytyksen suhteen ja on ollut hienoa huomata, että ne sudenkuopat on täällä lähes kokonaan vältetty. Yrityksellä on perehdytysohjelma ja se on valmiiksi suunniteltu, kollegoilla ja tiimillä on aikaa, eikä anneta suorita käskyjä tehdä näin koska se vaan tehdään

näin. Toki siinä mielessä on ollut hankala lähteä liikkeelle, että tälle hankkeelle on vaikea saada mitään selkeitä ajatuksia tai tavoitteita, mitä tältä halutaan, muuta kuin että halutaan mahdollistaa kansainvälinen oppiminen. Onko hanke kuitenkin annettu ylhäältä, vai onko koko työyhteisö sitoutunut siihen?

3.3 Viikko 3

Kolmannella viikolla olisi edessä ensimmäinen konkreettinen infotilaisuus. Keskiviikkona olin Skypea kautta pitämässä lyhyen, noin vartin mittaisen esityksen yhden avainasiakkuutemme palaverissa. Sitä varten heti viikon alkajaisiksi pidimme pienen alustuspalaverin yhdessä kyseisen avainasiakkuuden business partnerin sekä koulutuspäällikkömme kanssa, jossa keskustelimme siitä minkälaisia asioita ja millä tavalla olisi hyvä tuoda kyseiseen tilaisuuteen. Vaikka hankehakemuksessa jo tietyt toiminnot ja asiakkuudet olivat äärimmäisen konkreettisesti ja näkyvästi luettavissa, tuntui että organisaation sisällä se oli aivan uusi juttu. Osaisinko edes kertoa hankkeesta kielellä, jota kuuntelijat puhuvat? Aina-kin esitykseni oli vielä käytävä pari kertaa läpi ja tiivistettävä edelleen, jotta saan osoitettua oman kyvykkyyteni asiantuntijana ja rakennettua brändini.

Alkuvuikosta tapasimme myös viestintäpäällikkömme kanssa viestintään ja viestintästrategiaan liittyen. Hän avasi minulle sitä, minkälaisia kanavia on käytössä ja minkälaisia tavoitteita liittyen hankkeeseen ja sen toimintaan oli. Pääpointtina hanke nähdään hyvänä keinona luoda positiivista työnantajamielikuvaa sekä potentiaalisille hakijoille että yrityksessä jo työskenteleville henkilöille. Yrityksessä halutaan panostaa työntekijän kehitykseen ja on mahdollista päästä jopa ulkomaille harjoittelujaksolle. Organisaatiossa kannatetaan panostaa koulutukseen ja oppimiseen, jolloin syntyy halua uudistua ja kehittyä, mitä kautta myös vaatimustaso yrityksessä kasvaa ja kilpailukyky paranee (Kesti 2014, 140). Edelleen en kuitenkaan tiennyt ihan tarkasti mitä ja miten minun toivottiin viestivän, vai toivottiinko edes, enkä osannut siinä tilanteessa edes kysyä tarkemmin. Sovimme kuitenkin, että kun ensimmäisiä liikkujia saadaan lähtemään, valjastetaan heidät mahdollisuuksien mukaan kertomaan jaksostaan yrityksemme sosiaalisen median kanavissa.

Ensimmäinen info itsessään oli melko haastava. Pääsin sujuvasti business partnerin kanssa viestimällä sopivaan aikaan liittymään palaveriin ja luontevasti aloittamaan esitykseni. Ensimmäinen iso haaste oli kuitenkin tullut jo tekstiviestillä vain hieman ennen kokousta, kun kuulin, että paikalla oli Englannista meillä vaihdossa oleva harjoittelija ja esityksen kieleksi toivottiin englantia. Vaikka puhunkin sujuvaa englantia ja käyttänyt sitä melko paljon työtehtävissä jo usean vuoden ajan, oli äärimmäisen vaikea hypätä täysin valmistautumatta vetämään info, jonka itsekin vedän ensimmäistä kertaa, toisella kielellä materiaalin ollessa kuitenkin suomeksi. Pyrin pitämään infon hyvin yleisenä ja

haistelemaan kuulijoiden tunnelmia ja antaisin itse tilaisuudelle arvion hyvä, koska sain kuitenkin annettua ihmisille sen perustiedon, mitä he tarvitsevat voidakseen miettiä omaa ajatustaan ja suhtautumistaan projektiin osallistumisesta syvemmin. Eräs yllättävä ja äärimmäisen konkreettinen kysymys nousi kuitenkin siellä esille: kuka maksaisi osallistujien palkat ja päivärahat sekä mahdolliset sijaiskustannukset? Tuota asiaa en ollut edes ymmärtänyt selvittää etukäteen, se oli siis selvitettävä tavalla tai toisella mahdollisimman pian, kuitenkin isoista rahoista kunkin liiketoimintayksikön kohdalla on kyse.

Kolmannella viikolla perehdytysprosessini jatkui ja pääsin kuulemaan rekrytointi-, työturvallisuus- sekä työsuhdetiimien toiminnasta. Olin erittäin otettu ja innoissani siitä, että kyseisten tiimien vetäjät henkilökohtaisesti pitivät noin tunnin mittaiset infot. He kertoivat minkälaisia asioita hoitavat, minkälainen kokoonpano heidän tiimeissään on, minkälaisia haasteita ja mahdollisuuksia heidän tiimensä kohtaavat. Ja kaiken tuon siitä huolimatta, että meitä osallistujia eli uusia työntekijöitä ei ollut kuin muutama tällä kertaa. Toisaalta tiimien ja koko työyhteisön toiminnasta kertoo hyvää se, että eri tiimeissäkin suunnilleen samoihin aikoihin aloittaneita laitetaan suunnitellusti yhdessä osallistumaan eri perehdytyksiin, jolloin pääsee näkemään ja tapaamaan myös muita samassa tilanteessa olevia työntekijöitä ja vaihtamaan ajatuksia ja näkemyksiä. Ison yrityksen sisällä kuitenkin tunnutaan tuntevan myös muiden yksiköiden henkilöstöä ja yhteistyötä halutaan tehdä.

Halusin myös saada lisää ajatuksia nimenomaan ammatillisen koulutuksen opiskelijoiden kansainvälisten jaksojen haasteisiin ja osallistuin Euroopan oppisopimusallianssin webinaariin, joka järjestettiin keskellä Skills-viikkoa Helsingissä. Skills-viikon tapahtumiin olisin mielelläni osallistunut enemmänkin, mutta tällä kertaa se ei ollut aikataulullisesti mahdollista, ehkä ensi vuonna lähdemme vahvemmin mukaan sinne jopa näkymään, täytyy ainakin keskustella asiasta esimieheni ja tiimin kanssa.

Alun perin lähtiessäni miettimään infon sisältöä otin pohjaksi sekä kansainvälisiin liikkuvuuksiin että aikuisopiskeluun liittyviä tutkimustuloksia, vaikka ne eivät ihan suoraan vastanneetkaan meidän tilanteeseen. Euroopan komissio on tutkinut korkeakouluopiskelijoiden Erasmus-vaihtojaksojen vaikuttavuutta ja heidän julkaisussaan viitataan VALERA-tutkimukseen, jonka mukaan Erasmus-opiskelijat eivät pelkästään aikuistuneet jaksojen aikana vaan hankkivat lisää avaintaitoja, kuten kulttuurienvälinen ymmärrys, joustavuus, ongelmanratkaisukyky sekä tiimityötaidot (The Erasmus Impact Study 2014). Vaikka hankkeessa kansainvälisille jaksoille osallistuu ammatillista tutkintoa suorittavia eikä korkeakouluopiskelijoita, mielestäni tuollaisten taitojen hankkiminen on erinomainen tavoite työntekijöillemme ja jaksojen tavoitteet voidaan organisaatiomme kannalta pohjata niihin. Toisaalta kun on selvitetty vapaan sivistystyön aikuiskoulutuksen merkitystä, esimerkiksi

BeLL-tutkimuksen (Benefits of Lifelong Learning) loppuraportissa todetaan, että mitä matalamman koulutustason omaa, sitä suuremmat ovat aikuiskoulutukseen osallistumisen hyödyt liittyen esimerkiksi itseluottamukseen oppijana ja haluun kannustaa muita oppimaan (BeLL-projektin loppuraportti 2014, 10).

”Matti ja Maija siirtyivät taajama-alueelta puutuotantoalueelle suorittamaan jokamiehenoikeuden mukaista luonnonvaraisten kasvituotteiden talteenottoa. Matin vastuualueena oli Vaccinium-sukuun kuuluvan kanervakasvin tuotteiden talteenotto, kun taas Maijan tehtäviin sisältyi Fragraria Vesca -kasvin mehevöityneiden kukkapohjien kerääminen” Niin mitä? Noh, tuohan tahtoo sanoa: ”Matti ja Maija menivät metsään poimimaan marjoja. Matti poimi mustikoita ja Maija poimi metsämansikoita”. (Hernberg 2014, 41).

Kuten Matin ja Maijan esimerkki osoittaa, sanavalinnoilla on erittäin suuri merkitys viestin ymmärtämiseen. Mikäli puhun hankkeesta Erasmus+-ohjelman kielellä, käyttämällä ohjelmalle olennaisia termejä ja lyhenteitä, ei ohjelmaa tuntematon ymmärrä mitä haluan sanoa. Täytyy muistaa pitää esitykset yksinkertaisina ja informatiivisina, sellaisina että kuulijat ymmärtävät minua. Esimerkiksi sana liikkuvuushanke ei välttämättä kerro ihmisille juuri mitään, mutta jos kerron että hankkeessa työntekijät voivat matkustaa toiseen organisaatioon Euroopassa työharjoitteluun, viesti tulee ymmärretyksi. Esitykseni pohjautui hyötyihin, jotka olisivat kaikkien ymmärrettävissä ja joita jaksolla tavoitellaan sekä yksilön että työnantajan kannalta. Myös Christian Valiulin artikkelissa ”Three Ways To Focus On Employee Development And Your Company’s Bottom Line (2018) nostetaan esiin, että maine välittävänä ja työntekijöiden kehittymismahdollisuuksiin panostavana johtajana ja työnantajana parantaa mahdollisuuksia saada palkattua haluamiasi henkilöitä sekä olemassa olevan henkilöstösi sitoutuneisuus paranevat. Pyrin tuomaan esille, miten hanke ja liikkuvuudet vastaavat noihin hyötyihin ja siten luomaan mielenkiintoa tutustua hankkeeseen tarkemmin. Konkretisoituuko kiinnostus jotenkin, se nähdään myöhemmin.

3.4 Viikko 4

Neljäs viikko, kalenterin perusteella paljon mielenkiintoista olisi luvassa: ensimmäinen kohtaaminen liikkuvuudesta kiinnostuneen asiantuntijan kanssa, perehdytys jatkuu, ensimmäinen one-to-one –keskustelu esimiehen kanssa, ensimmäinen kosketus toiseen eurooppalaiseen hankkeeseen, jossa olemme mukana.

Perehdytyksessä oli vuorossa tällä kertaa perehtyminen business partnerien tiimiin ja mitä nimenomaan p&c business partnerit tekevät, he ovat käytännössä kyseisen liiketoimintayksikön henkilöstöpäälliköitä. Heidän työnkuvansa on melko laaja, he hoitavat kaikkea

henkilöstöön liittyvää ja työtä tuntuu riittävän. He ovat myös minulle erittäin tärkeitä kumppaneita tuntea, he kun käytännössä ovat portti eri yksiköihin ja siellä osaamisen kehittämiseen. Perusinfo heidän toiminnastaan tuli hyvin esille tiimin vetäjän kautta ja hän lupasi vastaavansa mielellään kysymyksiin, joita myöhemminkin tulisi mieleemme, ja pääsin hyvillä mielin jatkamaan hankkeen toteutuksen suunnittelua.

Tälle viikolle olin siis sopinut kahvittelutapaamisen ensimmäisen kiinnostuksensa osoittaneen henkilön kanssa ja siten hanke alkoi konkretisoitua. Henkilö oli äärimmäisen motivoituneen ja osaavan oloinen, hän tiesi mitä oli hakemassa ja miksi halusi osallistua liikkuvuuteen, hieman pitäisi vielä pohtia sitä, miten laatia jaksolle tavoitteet, jotta saadaan luotua konkreettisempi yhteys hänen työtehtäviensä ja ammatillisen koulutuksen välille. Hänellä oli olemassa vahvat kontaktit Tanskaan, jonne hän voisi itsenäisesti jo olla alustavasti yhteyksissä ja selvittää mahdollisuuksia lähteä jaksolle. Mielenkiintoinen tapaaminen, tästä se varmasti lähtee vauhdilla konkretisoitumaan.

Esimieheni kanssa pidimme minulle ensimmäisen one-to-one tapaamisen ja olin hieman epävarmoilla mielin sen suhteen. En tiennyt miten valmistautua, minkälaisia asioita käsitellä, miten se ylipäätään menee. Kirjasin kuitenkin itselleni ajatuksia sähköpostiin ja kysyin häneltä, josko hän haluaisi asioita etukäteen kirjallisesti, jotta voisi itsekin valmistautua tapaamiseen. Tällä kertaa ja näissä tapaamisissa ei kuitenkaan ollut tarkoitusta eikä tarvetta millekään etukäteisvalmisteluita vaativille prosesseille, ajatuksena oli keskustella ja käydä läpi asioita, mitä juuri nyt on mielessä ja miten työ sujuu. Keskustelu oli erittäin positiivinen ja koin sen erinomaisena tapana esimiehelle pitää yhteyttä alaiseensa ja luoda luottavainen ja avoin ilmapiiri, jotta myös haastavampia asioita voi ottaa rohkeasti esille. Kaiken kaikkiaan olen näiden ensimmäisten viikkojen osalta erittäin vakuuttunut siitä, miten minua täällä johdetaan ja miten minuun suhtaudutaan työntekijänä. Esimieheni on läsnä ja helposti lähestyttävä. Hän osaa myös sanoa suoraan, mikäli sille on tarvetta. Edelleen ajattelen, että perehdytys on yrityksessä selkeästi suunniteltua ja sille annetaan aikaa. Toisaalta näissä toimissa näkyy johdon monipuolinen osaaminen. Pelkkä asiaosaaminen ei enää riitä, pitää osata johtaa ihmisiä, mikä taas vaatii pehmeää osaamista (Mellanen ja Mellanen 2020, 56). LinkedIn-sivuston analyysin mukaan (Charlton 2019) yritykset etsivät työntekijöissään kovan (esimerkiksi pilvipalvelu- ja tekoälyosaaminen) ja pehmeän (esimerkiksi luovuus, vakuuttavuus, yhteistyökyky, mukautuvuus, ajan hallinta) osaamisen yhdistelmää, tässä tehtävässä konkretisoituu myös molempien hallinta. Pitää tuntea ohjelma ja hanke (kovaa osaamista), mutta osattava viedä se pehmeää osaamista käyttäen kollegoiden tietoon ja hyödyksi.

Tällä viikolla osallistuin ensimmäistä kertaa Urban Innovative Actions (UIA) -ohjelman hanketapaamiseen. UIA on Euroopan Unionin ohjelma, jonka tarkoituksena on tukea kestäväan urbaaniin kehitykseen liittyviä pilottiprojekteja (Urban Innovative Actions 2020). En tiennyt hankkeesta juuri mitään ennen hankekokousta, sain ainoastaan lyhyen infon siitä koulutuspäälliköltämme. Minä tulisin olemaan myös siinä vahvasti mukana tulevan talven yhdessä koulutuspäällikkömme kanssa. Lähdin kokoukseen avoimin ja iloisin mielin, erilaiset hankkeet ja kehittäminen kun on minun juttuni. Mukana oli osallistujia eri hanketoimijoista. Hankkeessa on mukana kunta, työvoimapalvelut, korkeakouluja sekä viisi yrityspartneria, joista me olemme siis yksi. Hankkeen tavoitteena on parantaa yritysten mahdollisuuksia työllistää erityisesti alhaisemman koulutustason omaavia henkilöitä ja toisaalta parantaa yritysten mahdollisuuksia löytää osaavaa työvoimaa sekä luoda malleja, joiden avulla yritysten jo työssä olevaa henkilökuntaa voidaan kouluttaa laajentamaan osaamistaan. Ensivaikutelmani hankkeesta on sekava. Päivän workshopin aikana en saanut juurikaan ymmärrystä siitä, mitä hankkeessa oikeasti tehdään ja tapahtuu, ja mikä huolestuttavinta myöskään hankkeessa jo lähes vuoden toimineilla henkilöillä oli erilaisia näkemyksiä hankkeen ihan perusasioista. Tietyllä tavalla onneksi asia tuli esille nyt, niin hanketoimijoina voimme puuttua siihen ja muuttaa tekemistä yhdessä.

Tällä viikolla pyrin jalostamaan eteenpäin aiemmilla viikoilla pohtimiani teemoja. Tapaamisissa liikkujakandidaatin ja esimieheni kanssa pyrin laajentamaan heidän tietoaan Erasmus+ -ohjelmasta ja heidän kuvaansa minusta aiheen erityisasiantuntijana. Mietin myös viime viikolla pitämäni infon kokonaisuutta, olinko onnistunut välittämään niitä tietoja koulutuksen hyödyistä ja kehittämismyönteisen työnantajan maineen merkityksestä. Samalla tutustuessani enemmän kollegoihini huomasin, että henkilöstön kehittämiseen panostetaan jo nyt, ja kansainvälinen näkökulma olisi hyvä sulauttaa siihen. Perehdytykseen liittyen palasin miettimään esimiehen ja mentorin roolia. Johtaminen ja esimiestaidot parantavat työntekijäkokemusta ja sitouttavat työntekijöitä (Mellanen ja Mellanen 2020, 110). Mentorointi tarkoittaa sitä, että kokeneempi kollega auttaa uutta työntekijää erityisesti työsuhteen alkuvaiheessa, mutta joskus prosessi voi kestää pidempään ja mentori voi myös itse saada ohjattavaltaan ajatuksia työn kehittämiseksi (Hirvihulta 2006, 16). Tällä hetkellä oma suhteeni mentoriini on hyvin käytännön läheinen, hän auttaa kyllä aina kun apua pyydän, mutta emme kummempin ole keskustelleet muuten tehtävistä tai kehittymisestääni täällä. Toisaalta taas esimieheni toimii paljon kuten valmentaja. Edelleen Hirvihultan kirjassa (2016, 11) sanotaan, että jatkuva oppiminen ja osaamisen kehittäminen on organisaation menestyksen kannalta oleellista, mutta perinteinen koulumainen oppiminen ei ole paras tapa. Sen sijaan oppiminen osana työtehtäviä ja käymällä valmennuskeskusteluita tukee valmennettavan ammatillista kehitystä. Koen, että one-to-one -keskustelut,

joita esimieheni käy kaikkien alaistensa kanssa ovat osaltaan valmennuksellisia, joissa on mahdollisuus keskustella oppimisesta ja kehittämisajatuksista myös tärkeiden käytännön asioiden lisäksi. Mielenkiintoista nähdä miten oma osaamiseni täällä kehittyi.

3.5 Viikko 5

Tällä viikolla luvassa oli sekä Erasmus+ hankkeen että UIA-hankkeen tapaamisia, joiden lisäksi muutama tiimipalaveri ja erillinen tapaaminen. Erasmusuksen osalta tapasin kaksi asiantuntijaa organisaatiosta, jolle pidin ensimmäisen infon muutama viikko sitten. Keskustelimme osallistujaprofiilista ja jakson sisällöstä hieman tarkemmin ja mietimme yhteisiä toimintamalleja sekä opiskelijoiden että heidän ohjaajien jaksoille. Pyysin myös palautetta esityksestä ja he kokivat infon olleen hyvä ja sen vastanneen tarpeeseen. Toki edelleen voisin tiivistää ja yksinkertaistaa asioita. Keskustelimme myös siitä, että emme olleet osanneet huomioida taloudellisia kysymyksiä ennakoon, tosin itse olin siinä käsitöksessä, että ne oli jo selvitetty aiemmin. Mutta jälleen hyvä esimerkki kommunikoinnin tärkeydestä ja siitä, että tieto kulkee. Pohdimme myös mahdollisia vaihtokohteita, missä olisi mielenkiintoista annettavaa sekä liikkujan että hänen kotiorganisaationsa kannalta, ja minkälaisia toiveita ja ajatuksia asiakkuudella olisi. Lähdimme keskusteluissa liikkeelle siitä, että tämän vuoden loppuun mennessä olisi erittäin vaikea saada jaksoja toteutettua johtuen siitä, että erityisesti ravintola-alalla marras-joulukuu on äärimmäisen kiireistä aikaa pikkujoulukauden ollessa käynnissä, joten mahdolliset liikkujat voisivat lähteä mahdollisesti vuoden 2020 ensimmäisellä neljänneksellä. Henkilökohtaisesti minulle se oli pieni pettymys, koska johdon taholta oli korviini kantautunut selkeä toive, että ensimmäisten jaksujen täytyy tapahtua vielä tämän vuoden puolella. Onnekseni minulla oli muutama erinomainen kandidaatti lähtijöiksi. Henkilö, jonka olin tavannut muutama viikko sitten, oli saanut selvitettyä asioita ja hänelle olisi mahdollisesti löytymässä sopiva kohde viiden päivän mittaiselle vaihtojaksolle marras-joulukuun vaihteessa. Hänen esimiehensä oli myös hyväksynyt ja kannustanut liikkuvuuteen osallistumiseen. Myös toinen vahva kandidaatti oli noussut esiin keskusteluissani kollegoiden kanssa. Meillä on toisessa asiakkuudessa töissä eräs keittiötyöntekijä, joka on palkittu sekä oman organisaatiomme sisällä että globaalin organisaation toimesta. Hän oli myös juuri opiskelemassa ravintola-alan tutkintoa oppisopimuksella ravintolassamme. Olin yhteyksissä hänen esimieheensä ja sovimme tapaavamme muutaman viikon sisällä. Alustavasti he olivat kuitenkin erittäin kiinnostuneita, kunhan rahoituskuviot saadaan selvitettyä.

UIA-hankkeen osalta vuorossa oli raportointipäivä, jonka puitteissa kokoonnuimme hankkeessa toimivien henkilöiden kesken ja kävimme raportointitekstejä läpi. Minulla ei ollut

asioihin juurikaan sanottavaa, mutta kokonaiskuva hankkeesta vahvistui huomattavasti ja samalla opin tuntemaan muita hanketoimijoita paremmin.

Viikon palavereihin lukeutuivat sekä oman tiimimme palaveri että koko People & Culture -yksikön palaveri, joka järjestetään noin kerran kuukaudessa. Oman tiimin palaveri meni totuttuun tapaan keskustellen koko organisaation ajankohtaisista aiheista. Koko yksikön palaveria johti henkilöstöpäällikkö, joka kertoi laajemmin organisaatiotasolla ajankohtaisista asioista. Lyhyesti tiimiensä tilanteesta kertoivat puolestaan tiimien vetäjät. Koko yksikön palaveri oli erittäin antoisa, tapasin uusia kasvoja ja sain kuulla mielenkiintoista tietoa rekrytoinnista, työturvallisuustiimiltä, työhyvinvointiasioista, työsuhdetiimin sekä business partnerien ajankohtaisista haasteista. Asiantuntijuuteen kuuluu, että osaa viestiä monimutkaisistakin asioista vaivattomasti ja eksaktisti (Jääskeläinen & Korteso 2013, 74). Voin kehittää omaa viestintääni meidän organisaatiomme sisällä peilaamalla sitä näissä palavereissa näkemääni toimintaympäristön hyvin tuntevien henkilöiden viestintään.

Viikon henkilökohtaisesti ehkä mielenkiintoisin osa oli, kun ilmoittaudivin vapaaehtoiseksi miettimään yhteistä pikkujoulutilaisuutta, joka järjestettäisiin epävirallisena ja omakustanteisena yksikkömme väelle. Istuimme kolmen työkaverini kanssa aamukahville miettimään mahdollisia aktiviteetteja sekä ruokailua ja sovimme kuka selvittää mitäkin mihin mennessä. Perustimme yhteisen työtilan Teamsiin, jossa voisimme jatkuvasti vaihtaa ajankohtaiset tiedot. Minulle jäi tehtäväksi selvittää muutaman mahdollisen ravintolan tilanne ruokailujen suhteen, missä sain onneksi apua kollegoilta, koska en juurikaan tunne Helsingin ravintoloita. Loppuviikosta tapasimme vielä lounaan merkeissä ja löimme suunnitelmat lukkoon päivämääriä myöten, lähtisimme yhdessä ensin pakuhuoneeseen ja sen jälkeen porukalla syömään. Alustavan kyselymme perusteella meitä olisi lähdössä 12-16 henkeä, mikä on ihan hyvä määrä meidän yksiköstämme. Erityisesti nuorten työntekijöiden kohdalla yhteisöllisyys ja hyvä ryhmädynamiikka sitouttavat organisaatioon (Mellanen ja Mellanen 2020, 57) ja uskon, että sama toimii myös kokoneemmankin henkilöstön suhteen, minkä vuoksi erilaiset yhteiset tekemiset ja tapahtumat vaikuttavat koko organisaatioon.

Viikon tehtäviin tuli mukaan myös oman DiSC®-profiilin tekeminen. Sain linkin kyselyyn sähköpostiini ja tein se ohjeiden mukaan, esimieheni kanssa sovimme käsittelevämme testin tulokset heti seuraavalla viikolla. DiSC®-profiili on yksinkertainen työkalu, työyhteisöprofiili, jonka avulla oppii tuntemaan paremmin omaa itseään ja toimintatapojaan ja mikä voi auttaa työtiimiä toimimaan paremmin yhdessä (DiSC Overview). Kysely oli mielenkiintoinen, oli helppo vastata ja valita kun ei ollut yhtä ainutta oikeaa vaihtoehtoa olemassakaan. Uskoisin, että tunnen itseni melko hyvin ja osaan sijoittaa itseni oikein DiSC®-kaaviossa, mutta katsotaan kunhan saamme tulokset.

Tällä viikolla huomasin, että kun tämän seurantajakson toisella viikolla nostin esiin SPIN-markkinoinnin käsitteen, olin päässyt kuin huomaamatta vaiheeseen, jossa minut nähdään todellisena asiantuntijana, brändin rakentaminen oli siis edennyt. Esitellessäni itseni uusille kasvoille, he tiesivät mitä tehtävää olen tullut tänne tekemään ja olivat kiinnostuneita kuulemaan lisää. Eli on panostettava myymiseen. Tehtäväni on vaikuttaa asiakkaan tekemisiin päätöksiin argumentoimalla vakuuttavasti (Hernberg 2013, 60). Maisa Durchmanin artikkeli ”Ole myyjä vaikka et haluaisi” (2020) osuu minun kohdallani juuri niihin asioihin, joita nousee esiin kun yritän markkinoida jotakin. Olen ajatellut, että hyvä tuote myy itse itsensä, mutta Durchman sanoo tuon ajatuksen olevan väärä ja jopa vahingollinen. Tällä hetkellä ajattelen, että minun pitää panostaa artikkelin viidenteen kohtaan, joka käskää katsomaan maailmaa laatikkosi ulkopuolelta. Hyvä myyjä tuntee asiakkaan toimialan ja on kiinnostunut tuottamaan heille lisäarvoa (Durchman 2020). Samassa artikkelissa nousevat esille myös kuuntelu ja vastapuolesta kiinnostuminen. Nyt kun olen pikkuhiljaa saanut ajettua itseäni sisälle organisaatioon, on aika pyrkiä hyödyntämään tätä uutta tilannetta.

3.6 Viikko 6

Tämä viikko vaikutti ohjelmaltaan melko selkeältä ja muutamien tapaamisten lisäksi oli suunnitelmassa käydä läpi kokon ammattitutkinnon tutkinnon perusteita, joihin voisi pohjata liikkuvuusjakson tavoitteita. Tutkinnon perusteista (Ravintolakokinnon ammattitutkinnon perusteet) löytyikin paljon hyödyllistä tietoa ja sain tehtyä itselleni ensimmäisen version mahdollisista tavoitteista sekä suomeksi että englanniksi, eli jakson ensimmäinen ja käytännössä välttämättömin osa oli saatu hyvään vauhtiin. Vielä toki pitää keskustella opiskelijan, hänen työpaikkaohjaajansa sekä oppilaitoksen edustajan kanssa, mutta tulevaa henkilökohtaista keskustelua varten oli jo peruspaketti kasassa. Sähköpostitse sain sovittua tapaamisajankin, tapaisimme ensi viikolla opiskelijan, hänen esimiehensä sekä työpaikkaohjaajansa kanssa.

Kaikki alkoi tällä viikolla konkretisoitumaan, ensimmäiset jaksot olivat jo lähellä. Aikaisemmin tässä päiväkirjassa pohdin sitä, onko tämä hanke ylhäältä annettu pakko vai oikea kehittämishanke, ja valitettavasti ensimmäinen näistä näyttää vievän voiton. Siitä huolimatta meillä on mahdollisuuksia tehdä tällä hankkeella paljon hyvää, erityisesti kun saadaan hyvät ensimmäiset liikkujat ja kokemukset monella tavalla monia medioita käyttäen mahdollisimman laajalle porukalle tiedoksi. Ja itse voin pyrkiä pitämään hanketta näkyvillä oman organisaatiomme sisällä.

Henkilökohtainen kasvuni yrityksen työntekijänä jatkui tällä viikolla perehdytyksen ja DiSC®-analyysin muodossa, myös one-to-one keskustelu esimieheni kanssa oli ohjelmassa. Perehdytyksessä pääsin kuulemaan työhyvinvointitiimin toiminnasta, kun organisaatiomme Head of Wellbeing –tittelillä toimiva tiimin vetäjä kertoi siitä, miten meillä panostetaan henkilöstön hyvinvointiin. Työssäjaksamiseen kiinnitetään huomiota ja työturvallisuusperehdytyksestä jo tuttu ennaltaehkäisevä työ tuli konkreettisena tavoitteena ja arvona esiin puheessa. DiSC®-analyysin kävin läpi yhdessä esimieheni kanssa ja siinä tulokset olivat omasta mielestäni erittäin odotetut, sijoituin ympyrällä sinne mihin odotin ja olin jopa halunnutkin. Analyysin perusteella olen yhteistyökykyinen henkilö ja ylpeä kun voin tehdä osani ryhmän hyväksi, olen diplomaattinen enkä halua puhua muiden päälle. Puhun joskus epäröiden ja muuttelen sanojani, jolloin muut eivät pidä sanomaani vakuuttavana. Tuohon analyysiin on hyvä peilata itseäni asiantuntijana ja pyrkiä kehittymään niissä ominaisuuksissa, mistä voisi olla eniten hyötyä työtehtävissäni. Minun pitää miettiä ja harjoitella sitä, miten esiintyä vakuuttavasti ja asiantuntevasti olematta kuitenkaan ylimielinen. Olin toisaalta asettunut ympyrällä hyvin eri puolelle kuin missä lähimmät kollegani, mutta mielestäni se oli täysin ymmärrettävää ottaen huomioon taustani ja työhistoriani. Olisin ollut enemmän yllättynyt, mikäli järjestö- ja vapaan sivistystyön historiani ei olisi ollut luettavissa tuloksista. Vai tulkitsenko itse tuloksia liian mustavalkoisesti? Oletanko olevani jotain historiastani johtuen, vaikka itse asiassa analyysi kertoo vain henkilökohtaisista ominaisuuksistani? Olisi mielenkiintoista keskustella tiimin kanssa näistä tuloksista ja siitä miten heidän tuloksensa näkyvät heidän työssään ja tavoissaan toimia. Esimieheni ehdottikin, että kävisimme tiimissä yhdessä läpi minun tulokseni myöhemmin syksyllä.

Asiantuntijabrändini oli vahvistunut edelleen vahvemmin Erasmus+-asiantuntijana. Toisaalta se oli hyvä asia, toisaalta taas mietin sen rajoittavuutta. Opettajalle voi syntyä oma brändinsä halusi hän sitä tai ei, koska kohderyhmä pysyy samana ja tilanne on hyvin rajattu (Kortesuo 2011, 25). Miten profiloitumiseni vaikuttaisi jatkoon yrityksessä, miten tuon monipuolisen osaamiseni esille enkä jää pelkästään Erasmus+ -osaajaksi? Toisaalta tuo ei kuitenkaan ole merkittävä kysymys, kun minut on palkattu tekemään työtä nimenomaisesti Erasmus+ -hankkeeseen ja muu osaamiseni tulee tuoda esiin siinä ohessa.

3.7 Viikko 7

Tällä viikolla ohjelmassa oli alustavasti merkittävässä roolissa Erasmus+ -hankkeen suunnittelu ja siihen pääsinkin panostamaan huomattavasti. Alkuviikosta jatkoin ravintola-alan opiskelijan jakson sisällön ja tavoitteiden kehittämistä, yritin poimia laajasta alustavasta suunnitelmasta tärkeimpiä ja olennaisimpia asioita tulevaan tapaamiseen, jossa halusin jo

tarjota mahdollisimman konkreettista tietoa. Työkokemukseni vastaavana työhönvalmentajana työvoimapolitiisessa hankkeessa, jossa ohjasin maahanmuuttajataustaisia työttömiä työelämään ja koulutuksiin, perusteella ravintola-ala on yksi monikulttuurisimmista aloista Suomessa. Hyödynsin kokemustani tapaamiseen valmistautumisessa, jotta pystyisin tarvittaessa tuomaan omakohtaista näkemystä aiheeseen organisaation kannalta.

Aikaisemmin työpaikoilla oli yleistä ajatella, että siellä toimivat perinteiset suomalaisen kulttuurin käytännöt ja keskustelusäännöt, jotka ovat ihmisille tuttuja, mutta nykyään ei voida enää ajatella niin. Meidän on ymmärrettävä ulkomaisten työntekijöiden tavat toimia ja ajatella, jotta heidän panoksensa saadaan käyttöön. (Demos Helsinki 2013, 21).

Tapaaminen meni erittäin hyvin, keskustelimme arjesta opiskelijan työpaikalla, ja mitä toiveita jaksoa ajatellen hänellä on. Puhuimme myös paljon siitä minkälaisia ajatuksia esimiehellä ja työnantajalla on jaksoa ajatellen, minkälaisia oppeja ja kokemuksia he haluavat reissusta. Pysin tuomaan esille sitä, että liikkuvuudessa opittu on arvokasta monella tavalla. Monikulttuurisuus mahdollistaa uuden luomista, kun oppii sekä muista että omasta itsestään (Wallin 2013, 53). Pystyin myös viemään keskustelua siihen suuntaan, että sekä hankkeen että organisaation ja yksilön tarpeet ja mahdollisuudet saatiin käytyä läpi. Kuitenkin asiantuntijana on minun vastuullani huolehtia siitä, että viesti tulee ymmärretyksi, vaikka keskustelukumppanit eivät tuntisi asiaa (Jääskeläinen ja Korteso 2013, 74).

Alkuvuokosta saatiin myös organisaation sisäiset hallinnolliset säädöt hoidettua ja lähdin esimieheni kautta ottamaan yhteyttä vastaanottavan maan organisaatioon keskustellakseni mahdollisista vaihtopaikoista ja miten voisimme tehdä yhteistyötä. Lähdin myös jo selvittämään majoitusmahdollisuuksia ja julkisen liikenteen toimivuutta eri alueilla potentiaalisten kumppanikohteiden suunnilla. Lähtökohta majoituksen suhteen oli löytää perustason majoitusta mahdollisuuksien mukaan keittomahdollisuudella, sijainnin ollessa yksi tärkeimmistä kriteereistä. Jakson kesto olisi opiskelijan kohdalla noin kaksi viikkoa, jolloin työmatkoihin käytettävä aika olisi isolta osin pois kaikesta, kuitenkin yksi tärkeä lähtökohta liikkuvuudelle on myös mahdollisuus tutustua kohdemaahan ja –kaupunkiin sekä ihmisiin ja elämään siellä. Sain kontaktin Tanskan organisaatioon ja he olivat erittäin kiinnostuneita ottamaan vastaan meidän opiskelijamme ja lähtivät myös selvittämään, josko voisivat auttaa käytännön järjestelyissä.

Loppuvuokosta saatiin hanke konkreettisesti käyntiin. Saimme sovittua opiskelijalle harjoittelupaikan, lentojen varaukset lähtivät eteenpäin ja majoitusasioiden suhteen oltiin hyvässä tilanteessa, joskin tilanne eli nopeasti. Ensin saimme tiedon, että paikallinen vastaanottava organisaatio pystyisi hoitamaan majoituksen opiskelijalle heidän omille traineelleen vuokraamassaan asunnossa, mutta jo seuraavana päivänä kävi ilmi, että se ei

olisikaan mahdollista. Olin tutkinut karttaa ja hotellien sijainteja suhteessa harjoittelupaikkaan heti paikan varmistumisesta lähtien, joten minulla oli heti kuitenkin käsitys siitä, mistä voisi kysyä paikkaa. Laitoin sähköpostia erääseen hostelliin, joka sijaitti noin kahden kilometrin päässä työpaikasta ja missä oli myös yhteinen keittotila, jossa voisi laittaa ruokaa itse. Sain heiltä lähes heti vastauksen, että heillä on huone vapaana meille sopivaan hintaan ja myös laskutus onnistuisi. Käytännön järjestelyitä helpotti entisestään, kun myös majoituksen pystyisimme maksamaan suoraan yrityksen maksamana eikä tarvitsisi järjestellä liikkujan tilin ja erilaisten kuittien kanssa. Asiantuntijan jakso liikahti myös eteenpäin, hän oli saanut sovittua ajankohdat ja vierailukohteet sekä hoidettua majoitusvarauksen itselleen. Molemmat liikkujat olivat menossa Kööpenhaminan alueelle ja osin jopa samaan aikaan, joten heistä olisi tarpeen tullen tukea toisilleen ja he voisivat myös vaihtaa ajatuksia jakson aikana ja sen jälkeen mahdollisuuksien mukaan. Sovin tapaamisen asiantuntijan kanssa puolentoista viikon päähän, jolloin voisimme käydä läpi hänen jaksonsa paperiasiat. Opiskelijan kanssa puolestaan sovimme, että katsomme ensi viikolla tarkemmin ja tapaamme loppuviikosta käydäksemme kaikki asiat vielä yhdessä läpi. Seuraavalle viikolle pitäisi saada suunniteltua Erasmus+-info rekrytointin tiimille siten, että esityksessä näkyvät konkreettiset mahdollisuudet heidän porukalleen.

3.8 Viikko 8

Tällä viikolla pääsin mukaan moneen mielenkiintoiseen tapahtumaan ja käytin paljon aikaa koneen ääressä viimeistellen jaksoiden tavoitteita ja varmistellen liikkuvuuksien käytännön asioita. Alkuvuikosta kävin vieraillessa rekrytointin tiimin palaverissa, jossa kerroin heille Erasmus+ -ohjelmasta ja mitä mahdollisuuksia se voisi avata heille, mikäli haluaisivat kehittää omaa toimintaansa kansainvälisessä yhteistyössä esimerkiksi lähtemällä seuraamaan kollegan työtä johonkin toiseen Euroopan maahan. Rekrytointin työntekijöiden olennainen tehtävä on saada hyviä kandidaatteja hakemaan organisaatioon ja luoda heti työhönottoprosessissa pohja organisaation ja uuden työntekijän yhteistyölle (Juuti ja Vuorela 2015, 145 – 146). Toiminnan kehittämiseen olisi heidän kohdallaan, ja koko meidän people & culture -yksikön kohdalla, sopivin ohjelma ehdottomasti Erasmus+ aikuiskoulutukselle. Erasmus+ aikuiskoulutukselle -ohjelman kautta voisimme tehdä yhteistyötä sektorirajat ylittäen sekä koulutuksen järjestäjien että järjestöjen ja yritysten kanssa. Kun saadaan ensimmäiset liikkuvuudet toteutettua, mietin tätä vielä tarkemmin. Toki parin viikon päästä pidän omalle tiimilleni lyhyen Erasmus+ infon, joten siihen mennessä voisi olla hyvä saada jo pari kehittyneempää ajatusta jalostettua pidemmälle.

Osallistuin myös Opetushallituksessa hankeideointityöpajaan. Lähdin mukaan sinne ajatuksella, että saisin uusia ideoita nykyisen hankkeemme toteutukseen. Haluaisin myös

saada meille haettua uuden hankkeen, joka ei olisi liikkuvuushanke vaan kumppanuushanke. Kumppanuushankkeessa ajatus voi olla esimerkiksi edistää kokemusten ja osaamisen vaihtoa sekä yrittäjyyttä ja työllistävyyttä (Opetushallitus 2019). Kumppanuushankkeen puitteissa voisimme siis kehittää oman tiimimme osaamista ja toimintaa ja vaihtaa ajatuksia muiden maiden kollegoiden kanssa. Ajatuksena minulla oli jo konkreettisesti yhteistyö Ranskan kanssa, heillä on paljon kokemusta maahanmuuttajataustaisten rekrytoinnista ja perehdyttämisestä ja sieltä voisi olla ammennettavissa uusia ajatuksia meille toimiessamme osaamisen kehittämisen parissa. Hanketyöpaja oli erinomainen, osallistujia oli vain noin kymmenen kumppanuushankkeista kiinnostunutta eri organisaatioista, mutta sain kuulla paljon oppilaitosten edustajien ajatuksia liittyen kehitystyöhön yhdessä yritysten kanssa, mistä on varmasti hyötyä, mikäli pääsen kehittämään hankeajatuksiani eteenpäin. Yksi konkreettinen esimerkki oli, että yritysten kanssa haluttiin tehdä yhteistyötä, mutta yrityksiä oli heidän kokemuksensa mukaan vaikea saada mukaan ja erityisesti sitoutumaan hankkeisiin. Olisi siis tärkeää pyrkiä osoittamaan innostus ja sitoutuminen hankkeeseen jo heti potentiaalisten hankekumppaneiden kanssa keskustellessa.

Loppuviikosta sain osallistua yrityksemme Turvallista työpäivää -tapahtumaan. Kyseessä on päivä, joka järjestetään kerran vuodessa ja jonne yrityksemme työntekijät, erityisesti uudet, voivat osallistua ja oppia työturvallisuudesta. Tänä vuonna siellä oli ohjelmassa kierros, joka kierrettiin pienissä ryhmissä saapumisjärjestyksessä. Kierroksen varrella oli erilaisia infoja, joista jokainen kesti 10-15 minuuttia. Yhdellä rastilla puhuttiin työturvallisuudesta liikkuessamme työmatkoilla ja työtehtävissä, toisella tutustuttiin erilaisiin suojaimiin, kokonaisuudessaan hyvin laajasti esiteltiin kaikenlaista työturvallisuuteen ja työhyvinvointiin liittyvää. Äärimmäisen hienoa ja antoisaa oli huomata se into ja sitoutuneisuus, joka paistoi esittelijöiden ja yrityksessämme työhyvinvoinnista vastaavien henkilöiden tekemisessä, toki se näkyy kaikessa tekemisessä arjessa meillä muutenkin, mutta täällä se oli lähes käsin kosketeltavissa. Tapahtuman yhteydessä järjestettiin myös pienimuotoiset messut, jossa oli esittelijöinä ja näytteilleasettajina eri toimijoita työturvallisuuteen liittyen, muun muassa turvakenkämalleja oli esillä. Työturvallisuuteen liittyen täytyy muistaa vielä korostaa sekä opiskelijalle että vastaanottavalle organisaatiolle Tanskassa yhteistä vastuuta työturvallisuudesta jakson aikana. Sekä lähettävällä että vastaanottavalla työnantajalla on vastuu perehdyttämisen hoitamisesta (Työturvallisuuskeskus 2020).

Viikko päättyi hyvin rennoissa ja nautinnollisissa merkeissä, otettiin osaa lapsi mukaan töihin -päivään ja olin itsekin liikkeellä koko kolmikkonin kanssa. Toimistolla oli järjestetty monenlaista mukavaa tekemistä, pienten maskottien etsinnästä piparien koristeluun ja lapset pääsivät myös nauttimaan kahvitilamme kaakaosta. Tunnelma oli erittäin levollinen ja iloinen, jotenkin kaikki olivat hyvällä tuulella ja keskustelua tuntui syntyvän luontevammin

myös sellaisten kollegoiden kanssa, joita olin kyllä jo tavannut toimistolla muutaman kauden ajan, mutta joiden kanssa en aikaisemmin ollut vaihtanut kuulumisia. Erittäin onnistunut päivä mielestäni kokonaisuudessaan sekä pääosanesittäjien eli lasten että meidän työntekijöiden kannalta. Pienellä panostuksella sai aikaan paljon hyvää mieltä ja yhteenkuuluvuuden tunnetta.

Vielä ennen kotiin lähtöä tapasin opiskelijan, joka oli seuraavalla viikolla lähdössä Tanskaan liikkuvuusjaksolle. Varmistin, että työturvallisuuteen liittyvät asiat oli käyty omassa organisaatiossa etukäteen läpi. Hän myös tiesi, että Tanskassa jakso tulee lähtemään käyntiin perehdyttämällä. Vastaanottava organisaatio oli jo etukäteen tiedustellut vaate- ja kenkäkokoja, jotta opiskelijalle saadaan heti sopivat ja asialliset työskentelyvälineet. Saimme käytyä kaikki käytännön asiat hyvin läpi, vaihdoimme vielä ajatuksia yhteydenpidosta ja viestinnästä jakson aikana, ja pääsimme molemmat luottavaisin mielin viikonloppuun.

3.9 Viikko 9

Viikonloppuna olin ollut yhteydessä Tanskaan lähteneen opiskelijan kanssa. Hän oli sunnuntaina päässyt matkaan ja perille turvallisesti ja onnistuneesti ja kaikki oli hyvin maanantaina alkanutta jaksoa varten. Viikon aikana olisi tarkoitus saada seuraavan jakso kokonaisuudessaan sovittua sekä havainnoida opiskelijan jakson edistymistä.

Toimistolla tämä viikko alkoi asiantuntijan jakson viimeistelyllä, sopimukset ja tavoitteet sain kirjattua lähes valmiiksi maanantaina ennen kuin tapasimme Skypeä äärellä. Keskustelu meni hyvin, saimme vielä viillattua tavoitteita ja käytänteitä, ja kaikki oli valmista, loppuviikosta tapasimme vielä livenä toimistolla ja katsoisimme allekirjoitukset tarvittaviin papereihin.

Viikon aikana osallistuin myös verkon kautta ja livenä yrityksemme henkilöstöjohtamisen koulutukseen, jonka pääasiallista kohderyhmää ovat joka puolella Suomea toimivat esimiehet, erityisesti uusien esimiesten odotetaan osallistuvan koulutukseen. Koulutus järjestetään verkon kautta pääkonttorilta käsin, mutta minä osallistuin siihen käytännössä paikalla. Tehtäviini koulutuksessa kuului myös varmistaa koulutuksen tekninen onnistuminen ja olin siten samassa neuvotteluhuoneessa koulutuskoneen kanssa, jossa viereeni vuorotellen istuivat eri yksikköjen asiantuntijat kertomaan omasta vastuualueestaan. Koulutus oli erittäin mielenkiintoinen, toki kuulin samoja asioita mitä oli tullut esille jo eri perehdyttämissessioissa, mutta eri esimiehet eivät ole käyneet yhtä laajaa perehdytystä organisaation toimintaan kuin mitä meillä toimihenkilöillä on, joten heille kokonaisuus oli

varmasti enemmän kuin arvokas. Kiitokset ja kommentit koulutuksen päättyessä sekä äänen sanottuina että chattiin kirjoitettuina tukivat ajatustani koulutuksen hyödyllisyydestä.

Antoisinta tällä viikolla oli seurata Kööpenhaminan opiskelijamme jakson etenemistä. Hän lähetti päivittäin kuvia, joita voisimme hyödyntää viestiessämme hankkeesta eri sosiaalisen median kanavissa. Melkein 90 prosenttia sosiaalisen median käyttäjistä ajattelee, että yhtiöiden tulisi viestiä asiakkailleen somen kautta (Olin 2011, 3). Yrityksen kannattaa siis hyödyntää somea mahdollisimman monipuolisesti saavuttaaksemme hankkeen tavoitteet työnantajamielikuvan parantamiseksi.

Jakso eteni hyvin, hän oli päässyt hyvin mukaan porukkaan ja oli erittäin tyytyväinen ja innostunut työpaikasta. Hänen ohjaajansa oli mukava ja he tulivat hyvin toimeen, työkaverit olivat saaneet hänet tuntemaan olonsa tervetulleeksi ja hän oli jo havainnoinut paljon mielenkiintoisia eroja vierailupaikkansa ja oman organisaationsa välillä. Hän oli ollut säännöllisessä yhteydessä myös esimieheensä ja he olivat jo keskustelleet mahdollisista ideoista ja ajatuksista, mitä voisivat kokeilla täällä Suomessa. Tällä tietoa jakso oli menossa suorastaan loistavasti.

Jakson aikana pyrin myös valmentamaan opiskelijaa. Coachaamalla voin parantaa opiskelijan suorituskykyä ja motivaatiota, jolloin hänen halunsa tehdä työtä paranee (Coaching – En smart investering för företaget 2020). Pidin huolta, että opiskelija tietää edelleen minun olevan hänen tukenaan viestimällä jatkuvasti itse aktiivisesti ja kysymällä kuulumisia.

3.10 Viikko 10

Tänä viikonloppuna olin ollut jälleen yhteyksissä opiskelijaamme Tanskassa. Jakson kestäessä vajaan kaksi viikkoa, viikonloppu on vapaa ja olinkin kannustanut häntä etukäteen ottamaan viikonlopun rennosti ja tutustumaan maahan ja kaupunkiin. Hän olinkin päässyt vierailemaan Tanskassa toisessa kaupungissa asuvien sukulaistensa luona ja tutustumaan paikalliseen arkeen hieman paremmin. Maanantaina asiantuntijamme lähti jaksolle ja olin myös häneen säännöllisesti yhteyksissä koko viikon ajan. Molemmat osallistujat lähettivät kuvia ja kertoivat kuulumisiaan sekä puhelimitse että sähköpostilla ja viesteillä.

Asiantuntija palasi jaksoltaan perjantaina ja opiskelija lauantaina. Asiantuntija oli viikon aikana päässyt näkemään jopa enemmän kuin mitä alkuperäisissä suunnitelmissa oli. Toisaalta mietin, oliko ohjelma liian tiukka näin lyhyelle jaksolle. Kuitenkaan hän ei itse ajatellut niin, vaan oli erittäin tyytyväinen jakson antiin saatuaan paljon ajatuksia oman työnsä kehittämiseen ja siihen, miten tuoda siellä koettua käytäntöön omassa kotiorganisaatiossa.

Opiskelijan toinen viikko oli mennyt kuten ensimmäinen, erinomaisesti. Hän pääsi edelleen tekemään töitä hyvässä tiimissä ja sai laajennettua ajatuksiaan uusien toimintamallien ja –tapojen tuomisesta tuliaisina kotiin. Hänet oli viimeiseksi illaksi kutsuttu ohjaajansa kotiin syömään pizzaa ja viettämään yhdessä iltaa, mikä oli merkki yhteistyön toimimisesta ja jaksoon oltiin tyytyväisiä myös vastaanottavassa organisaatiossa. Loppuviikon aikana olin myös sähköpostitse yhteyksissä vastaanottavaan organisaatioon Tanskaan ja varmistin, että tarvittavat todistukset ja allekirjoitukset saadaan kaikkiin papereihin.

Molempien jaksoilla korostuu kommunikaatio sekä työturvallisuuden että oppimisen kannalta. Työskentely monikulttuurisessa ympäristössä asettaa kommunikaatioon vielä lisähaastetta. Se, että uskaltaa kysyä luulemiseen sijaan, kuvastaa kulttuurista lukutaitoa ja tilanneälyä (Wallin 2013, 41). Pyrinkin viikolla kysymään ajatuksia sekä hankkeen osallistujilta itseltään että heidän kanssaan työskenteleviltä henkilöiltä. Kokemukset kommunikaation toimimisen osalta olivat pelkästään positiivisia kaikilla osapuolilla ja he kokivat sen edesauttaneen koko jakson onnistumista.

Viikko muuten meni mielenkiintoisesti, kävin keskustelemassa Erasmus+ -hankkeestamme erään lähtemään kiinnostuneen ravintola-alan esimiehen kanssa. Minulla oli mukana hankkeen yleisesitys, mistä näytin jotain faktoja hänelle, mutta enimmäkseen tapaaminen sujui keskustellen. Jälkeenpäin ajatellen voisin näitä tapaamisia ajatellen tehdä myöhemmin esityksen painottuen kuviin ja tarinoihin jo toteutetuista jaksoista. Tarinat ja kuvat jäävät tutkitusti paremmin mieleen kuin pelkän tekstin avulla välitetty tieto (Sammalla 2019, 158). Päädyimme hänen kanssaan tällä kertaa siihen, että katsotaan keväämmällä tilannetta tarkemmin. Hän opiskelee parhaillaan johtamisen erikoisammattitutkintoa, mutta on jo pian valmistumassa, joten on epävarmaa, onnistuuko jakso vielä opintojen aikana.

UIA-hankkeessa oli vuorossa hankkeen kreikkalaisen ekspertin vierailu ja olin luvannut mennä paikalle, vaikka yritysten edustajia ei juuri muita ollut pääsemässä paikalle. Pohjatiedot vierailuun liittyen olivat hatarat enkä ollut osannut itsekään ottaa tarkemmin selvää tilanteesta. Kävimme koulutuspäällikön kanssa meidän hanketekemisemme yhdessä läpi ennen vierailutapaamista, mutta itse tilaisuudessa kävi ilmi, ettei hän ollut kiinnostunut siitä, mihin olimme valmistautuneet. Oli todella turhauttavaa osallistua tilaisuuteen, joka menee täysin eri tavalla kuin mihin on valmistautunut. Tapaamisessa tuli konkreettisesti näkyviin, että hankkeessa on tehty paljon, mutta onko tekemisillä yhteys hankkeen tavoitteisiin. Tässä näkyy selkeästi se, mitä kirjoitin viestinnästä jo tämän opinnäytetyön alussa vuorovaikutukseen liittyen. Mikäli kuulija ei ymmärrä viestiä, ei ole merkitystä oletko oikeassa vai väärässä (Jääskeläinen, Korteso 2013, 74). Kun en ole ymmärtänyt mitä

minulle on kerrottu hankkeesta, miten voin lähteä kehittämään sitä niin, että siitä on meille hyötyä. Mitä meillä on annettavaa hankkeelle, sitä meidän täytyy vielä yhdessä kollegoideni ja esimieheni kanssa miettiä.

3.11 Viikko 11

Ensimmäiset liikkuvuudet olivat nyt takana ja osallistujat saatu turvallisesti ja hyvillä mielin takaisin kotiin. Hankkeen kannalta olennaisinta tällä viikolla oli Mobility Toolin saattaminen ajan tasalle syöttämällä liikkuvuuksien ja liikkujien tiedot tietokantaan, josta heille samalla lähtisi sähköpostitse linkki palautekyselyyn. Mobility tool on Euroopan Unionin Erasmus+ -ohjelmassa hankehallintoon käyttämä ohjelma (Euroopan komissio). Koska itse työkalu on minulle tuttu, ei kestänyt kauaa naputella osallistujien tietoja, ainoa selvitettävä asia liittyi toisen liikkujan vastaanottavaan organisaatioon, kun heidän tiedoillaan löytyi organisaation oma PIC-koodi, mutta se ei sisältänyt mitään tietoja. Sain kuitenkin nopeasti omalta yhteyshenkilöltämme Opetushallituksesta vastauksen ja siten tiedot ajantasaisiksi ja oikeiksi. Sovimme molempien osallistujien kanssa, että tapaisimme henkilökohtaisesti tammikuussa, koska lähiviikot olivat heillä erittäin kiireisiä omissa tehtävissään eikä meillä sinänsä ole mitään hätää, kunhan täyttävät virallisen palautelomakkeen parin viikon sisällä. Olo on jotenkin tyhjä ja helpottunut, en missään vaiheessa epäillyt, etteivätkö molemmat jaksot onnistuisi. Silti hieman jännitti jaksojen aikana, meneekö kaikki niin kuin olimme suunnitelleet.

Mietin paljon palautteen pyytämistä jaksoista. Miksi kysyn palautetta ja mitä voin tiedolla tehdä? Ohjelmaan liittyen monet säännöt ovat selvät ja niistä on pidettävä kiinni, mutta oman toiminnan kehittämiseksi haluaisin tammikuussa kuulla ajatuksia jaksoista. Nimenomaan hankkeen jatkoa ajatellen palaute olisi tärkeää. Palautteella voidaan vaikuttaa tulevaisuuteen eikä sen idea ole keskittyä menneeseen (Ahonen & Lohtaja-Ahonen 2011, 47). Täytyy siis suunnitella keskustelun johdattelua hankkeen jatkoa ajatellen, jolloin palautteen pääpaino olisi nimenomaan toiminnan kehittämisessä seuraavia osallistujia varten.

Muuten viikko oli aika vauhdikas, meillä oli koko yksikön palaveri, minkä lisäksi tapasimme omalla porukalla uuden harjoittelijan kanssa lounaan merkeissä. Esimieheni oli osallistunut itsenäisyyspäivänä järjestettyyn globaalin learning & development-porukan webinaariin tulevasta ja hän kävi sen tärkeimmät kohdat läpi vielä meidän kanssamme erikseen. Lisäksi työsuhdetiimi järjesti webinaarin aiheesta ulkomaalaisen palkkaaminen, missä kertoivat ajankohtaiset asiat ja tulevat muutokset lupamenettelyihin ja muihin vastaaviin liittyen. Vaikka asia ei suoraan minua tällä hetkellä koskekaan, oli erittäin mielenkiintoista kuulla käytännöistä mitä meillä on, jotta varmistetaan toimintojen sujuvuus ja toimivuus.

Viikon päätteeksi koitti koko syksyn grande finale, kun kokoontuimme porukalla viettämään pikkujouluja. Ensin kävimme pakohuoneessa, missä jakaannuimme kahteen tiimiin eri huoneisiin. Ryhmät jaettiin melko sattumanvaraisesti ja olin erittäin tyytyväinen, että sain ryhmääni sekä tuttuja kasvoja että uusia tuttavuuksia, siinä arvoituksia ratkoessa pääsi samalla tutustumaan uusiin kollegoihin paremmin. Pakohuoneen jälkeen lähdimme vielä syömään yhdessä ja ravintolassa oli hyvä jatkaa tutustumista uusiin ihmisiin, kun kaikki istuimme yhden pitkän pöydän ääreen. Ilta oli todella onnistunut ja tuli mieleen, että voisiko vastaavia järjestää säännöllisesti muutamia kertoja vuodessa, jolloin uudet kasvot pääsisivät tutustumaan eri kollegoihin vähän rennommissa ja vapaamuotoisemmissa kuvi- oissa, itselleni olisi ainakin ollut erittäin hyvästä tavata näitä tyyppisiä jo pari kuukautta aiemmin. Miten työnantaja voisi hyvän perehdytyspaketin lisäksi mahdollistaa tutustumista eri tehtävissä toimiviin kollegoihin, vai onko se parempi hoitaa itsenäisesti oman porukan toimesta, tästä voisi keskustella tiimissä vielä. Voisimmeko vaikuttaa yhteisellä tekemisellä ihmisten mielentilaan?

Mikäli saamme itsemme innostuneempaan mielentilaan, se auttaa meitä näkemään enemmän positiivisia asioita ympärillämme. Innostava ilmapiiri taas on innostavan kulttuurin esiaste. (Aalto-Setälä ja Saarinen, 2014.)

3.12 Viikko 12

Tämä viikko alkoi talousasioiden selvittelyllä. Meillä oli hieman epäselvää mille kustannuspaikalle ja millä tavalla hankkeeseen liittyvät kulut merkitään, jotta ne saadaan tarvittaessa sieltä helposti ulos. Tiedän kokemuksesta, että uusille hanketoimijoille herkemmin tehdään tarkastuksia ja muutenkin olisi kätevää, kun kaikki hankkeen kulut saisi yhdellä napautuksella ulos. Pienissä organisaatioissa toimiessani, valtion hallintoa en tosin laske sellaiseksi, oli helppo ja kätevää vain perustaa uusi kustannuspaikka ja laittaa kulut sinne. Isossa organisaatiossa se ei olekaan ihan niin yksinkertaista. Tapsin esimieheni ja kahden talousasiantuntijan kanssa ja uskoakseni ymmärsimme toisiamme. Minä kerroin omat tarpeeni siitä, että kulujen pitää olla helposti löydettävissä ja saatavissa yhdellä kertaa sillä tavalla esille, että mahdollisen hanketarkastuksen tullessa kuka tahansa pystyy sen helposti hoitamaan, vaikka ei tuntisi itse hankkeen tapahtumia. Projektin aikana taloutta seuratessa painopiste on toteutuneiden kustannusten ja budjetin vertailua sekä sen mahdollisten vaikutusten analysointia projektin jatkoa ajatellen (Mäntyneva 2016, 99). Ensimmäisten liikkuvuuksien jälkeen saisin toteutuneet luvut molemmista jaksoista ja niiden pohjalta voin suunnitella tulevia jaksoja aiempaa tarkemmin.

Minulla oli myös pari palaveria Teamsin ja Skypen kautta, kun keskustelin kahden potentiaalisen organisaation kanssa heidän tilanteestaan ja mahdollisesta osallistumisesta

hankkeeseen. Kumpikaan ei ollut ensimmäistä kertaa keskustelemassa ja pääsimmekin jo hieman pidemmälle ja jo suunnittelemaan mahdollisten jaksojen sijoittamista tulevan vuoden ensimmäiselle vuosineljännekselle. Meillä oli myös jo potentiaalisia liikkujia tiedossa ja kävimme läpi heidän kannaltaan olennaisimpia asioita vastaanottavan tahon selvityksessä perustuen sekä tutkintoihin, joita he olivat suorittamassa, että organisaation toiveisiin ja ajatuksiin käytännön opeista, mitä haluttiin jaksolta saada. Molemmat palaverit sujuivat erittäin hyvässä yhteisymmärryksessä ja sovimme palaavamme asiaan heti alkuvuodesta.

Projektin hallinnan kannalta viikko meni siis mennyttä analysoidessa. Projektin päätteeksi kannattaa käydä läpi sitä, mikä onnistui ja mitä voi parantaa (Watt 2014). Virallinen väliraportointi hankkeesta tehdään toukokuussa 2020, mutta mitä enemmän dokumentoin ja analysoin jo hankkeen aikana, sitä helpompi on raportoida hankkeesta myöhemmin.

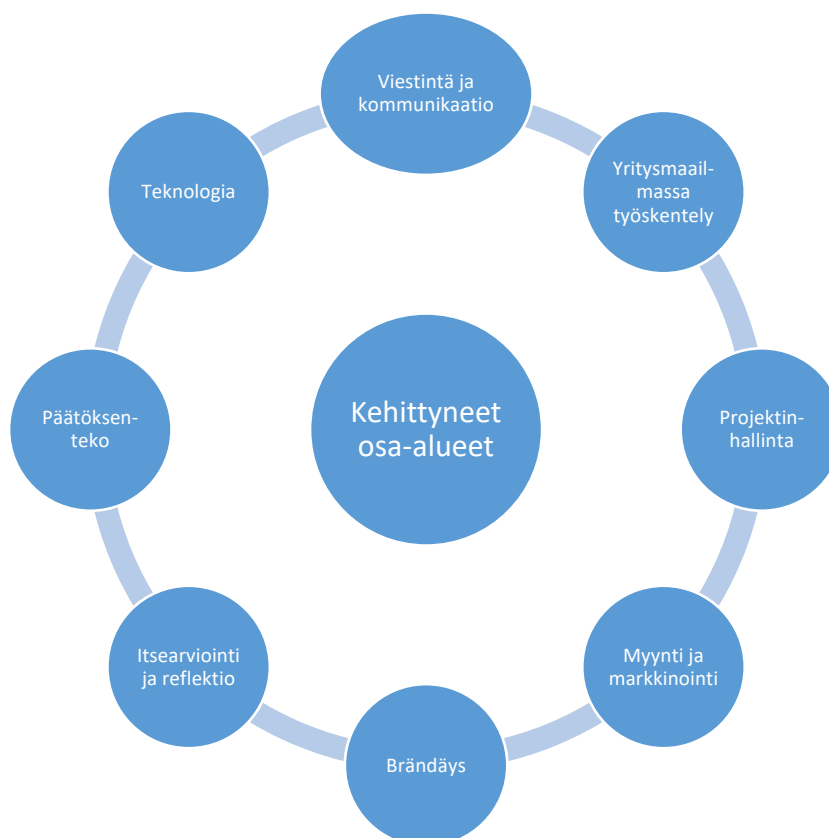
Muuta viikolla tapahtunutta oli toisen hankkeemme työryhmätapaaminen, missä käytiin läpi muutama viikko sitten ollutta expertin vierailua sekä hänen palautettaan hankkeelle. Hanke tuntuu edelleen hieman väkinäiseltä. Sillä on hienot ja tarpeelliset tavoitteet, mutta toteutus ei ole mitenkään yksinkertaista. Korkeakoulumaailman, pienten yritysten tarpeiden sekä meidän kaltaisten suuryritysten, jotka tässä hankkeessa toimivat pilottiyriksinä, tekemisten yhdistäminen vaatii melkoisesti ponnistelua. Toisaalta hankkeen tekijöillä on hyvä henki ja selkeästi kaikki haluavat olla mukana, potentiaalia siis mielestäni kyllä on vaikka mihin.

Viikon päätteeksi kokoonnuimme vielä tiimipalaveriin nauttimaan loman odotuksesta ja varmistamaan, että sijaistamiset ja loppuvuoden asiat olivat varmasti kaikille selviä. Nyt päästäisiin hyvillä mielin lähtemään kohti tulevaa vuotta yhdessä.

4 POHDINTA

Tämän päiväkirjamuotoisen opinnäytetyön tavoitteena oli seurata ja dokumentoida kehittämistäni Learning & Development Specialistin tehtävässä. Pääasiallinen tehtävä minulla oli Erasmus+-hankkeen hallinnointi ja koordinointi yrityksessämme. Olen aikaisemmin toiminut Erasmusuksen parissa eri tehtävissä. Minulla on myös kokemusta työskentelystä opettajana ja kouluttajana sekä suomalaisissa että kansainvälisissä ryhmissä. Nyt olin ensimmäistä kertaa työssä suuressa kansainvälisessä yrityksessä, joten työn ja työtehtävien pohtiminen ja analysointi antoi hyvää konkreettista tukea tässä työtehtävässä vaadittavan osaamisen määrittelyssä.

Alussa koen vahvuuksiani olleen Erasmus+ -ohjelman erinomaisen tuntemuksen sekä taustani kouluttajana. Perustietojen ollessa kunnossa voisin keskittyä kehittämään ja parantamaan osaamistani erityisesti niillä alueilla, jotka olivat minulle uutta tai missä osaamiseni oli muuten vähäisempää. Kuviossa 4. näkyvät osa-alueet, joilla koen edistyneeni ja oppineeni uutta näiden 12 viikon aikana.



KUVIO 4. Päiväkirjatyöskentelyn aikana kehittyneet osa-alueet

Kaikki kahdeksan osa-alueetta nivoutuvat enemmän ja vähemmän yhteen, kun mietin tarkemmin sitä miten ja miksi eri osa-alueet ovat kehittyneet. Viestintä ja kommunikaatio

nousee kuviossa kuitenkin ylimmäksi ja on muodoltaan hieman suurempi kuin muut kehittyneet osa-alueet. Koen, että nimenomaan tällä alueella opin eniten jakson aikana. Pääsin soveltamaan aikaisemmin oppimaani käytännössä, erityisesti viestin lyhentäminen ja pääasioiden hakeminen tulivat konkreettisesti hyödynnettyä. Aikaisemmin olen viestinyt melko monisanaisesti, kokenut että vakuutan viestin vastaanottajat osoittamalla miten paljon ja monipuolisesti tiedän aiheesta. Tämän päiväkirjaosion aikana huomasin, että asiantuntijan pitää pystyä nostamaan tärkeimmät ja olennaisimmat asiat esiin hyvin kompaktissa muodossa. Aikaisemmin toimiessani ammattitutkintojen arvioijana korostin tutkinnon suorittajille sitä, että osaaminen pitää osata sanoittaa ja nyt koin sen omassa työssäni. Asiantuntijan tulee osata suunnitella viestinsä sillä tavalla, että siinä ei ole mitään ylimääräistä, mutta kaikki tärkeä tieto löytyy. Kirjallinen materiaali on muokattava erikseen jokaiseen tapaamiseen juuri kyseisen organisaation tai henkilöiden tarpeisiin vastaavaksi. Vaikka organisaatiot ja yksilöt työskentelevät samassa yrityksessä, on jokaisella yksiköllä ja jokaisella liiketoiminnalla omat piirteensä, joita ei voi yleistää muihin vastaaviin. Näiden 12 viikon aikana opin myös siitä, miten oma osaaminen on hyvä säännöllisesti pilkkoa pienempiin osiin ja selvittää uudelleen itselleen mistä osaaminen kumpuaa ja mihin se perustuu. Sitä kautta on helpompi viestiä itselle tutusta aiheesta henkilöille, joille asia on aivan uusi ja tuntematon.

Yritysmailmassa työskentelyyn tämän päiväkirjan kirjoittaminen antoi paljon eväitä. Kirjallisuuslähteiden avulla ja työtehtävissä havainnoimalla opin ottamaan huomioon erilaisia rakenteita ja toimintakulttuureita, jotka vaikuttavat jokapäiväiseen työntekoon. Tämä liittyy tavallaan myös edellisen kohdan kommunikaatiotaitojen kehittymiseen, sillä minulle oleellinen osa yrityksen työskentelyyn ja toimintatapojen oppimista on rohkea kysyminen ja kyseenalaistaminen. Tähän osioon haluan paneutua vielä jatkossa enemmänkin, erityisesti keskustelemalla eri kollegoiden kanssa heidän ajatuksistaan työskentelystä isossa kansainvälisessä yrityksessä.

Projektinhallinta oli vahvasti mukana koko päiväkirjan ajan. Tällä osa-alueella kehityin mielestäni kokonaisvaltaisimmin. Kaikki muut kehittyneet osa-alueet tukivat erityisesti projektinhallinnan oppimista. Erityisesti projektin tavoiteasetanta, onko tavoite lopputulos vai se, miten sinne on päästy, nousi vahvasti omalla prioriteettillistallani projektin työtehtäviä koskien. Projektinhallintaa yleensä ajatellen opin, miten tärkeää on kommunikoida selkeästi ja varmistaa, että kaikki toimijat ovat ymmärtäneet projektin tekemiset ja tavoitteet samalla tavalla. Mikäli siinä on eroja, on äärettömän vaikea saada sitoutunutta ja motivoitunutta yhteistyötä synnytettyä. Erityisesti tuo koskee sektorienvälisiä hankkeita, missä on mukana toimijoita erilaisista toimintaympäristöistä.

Brändäys näkyi monella tapaa siinä mitä olen yrittänyt tehdä päiväkirjan aikana. Pysin jatkuvasti parantamaan kuvaa hankkeesta ja itsestäni hankeasiantuntijana muokkaamalla viestintääni ja toimintaani sekä kirjallisuudesta oppimani että kollegoiden keskusteluista poimimani avulla. Pysin korostamaan sekä ohjelman että hankkeen monipuolisuutta kehittämisen mahdollistajana. Huomasin melko nopeasti, että minut yhdistetään vahvasti Erasmus+ -ohjelmaan ja -hankkeeseen. Profiloitin nopeasti alan asiantuntijaksi enkä osaa ottaa sitä mitenkään negatiivisena, vaikka aluksi se kieltämättä mietityttikin. Halusin osoittaa osaamiseni yrityksessä monipuolisemmin. Kuitenkin jos olen onnistunut brändäämään itseni todelliseksi ekspertiksi ja osaajaksi tehtävässä, jota minut on palkattu tekemään, on se pelkästään positiivinen asia ja antaa motivaatiota panostaa alalla kehittymiseen jatkossakin.

Myynti ja markkinointi oli yksi kehittämistavoitteista heti tämän työn alkupuolella. Koen oppineeni tästä erityisesti kommunikaation sekä yritysmaailman tuntemisen parantumisena. Mietin kuitenkin ehkä liikaa aluksi sitä, että minun pitää myydä hanke jollekin. Päiväkirjan viikkojen aikana minulle on muodostunut selkeä kuva siitä, että ainakin tässä yrityksessä konkreettiset tulokset ovat parasta markkinointia. Alussa olisin voinut keskittyä enemmän miettimään markkinoinnin yksilöllistämistä ja hankkeen edettyä lähteä pohtimaan kohderyhmän ja osallistujajoukon laajentamista, kun ensimmäisiä kokemuksia olisi jo jaettavana markkinointimateriaalina. Usein minulta kysyttiin mitä hyötyä osallistumisesta hankkeeseen olisi organisaatiolle, miksi he investoivat siihen euroja, ja hyvien kokemusten jakaminen olisi varmasti ollut tehokas keino tuoda näkyviin konkreettisia hyötyjä. Jatkossa pyrin hyödyntämään hankkeeseen jo osallistuneita organisaatioita ja heidän kokemuksiaan viestiessani potentiaalisille osallistujille tästä mahdollisuudesta.

Itsearviointi ja reflektio kehittyivät myös omasta mielestäni hyvin. Erityisesti mentoroinnin ja coachaamisen sekä yrityksen perehdytysohjelman pohtiminen toivat uusia ajatuksia oman tekemisen arviointiin ja omien taitojen reflektointiin. Yritin myös ottaa kaikki muutosehdotukset, jotka esimieheltä tai kollegoilta tuli työhöni liittyen huomioon. Pysin käymään omia esityksiäni ja viestejäni kriittisesti läpi säännöllisesti ja miettimään miksi olen ilmaissut asiat juuri niin. En halunnut ainoastaan korjata tekemisiäni palautteen perusteella uudelleen, vaan halusin myös ymmärtää omaa toimintaani ja perusteita tekemisilleni ennen kuin muokkaisin niitä. Koen että olen oppinut tämän vajaan kolmen kuukauden aikana arvioimaan omaa toimintaani sekä kriittisemmin että säännöllisemmin.

Osaamiseni tekniikan suhteen on kasvanut huomattavasti, vaikka sitä päiväkirjasta ei voinut suoraan lukea. Olen oppinut käyttämään perustyövälineitä kuten Word ja Powerpoint monipuolisemmin ja varmemmin kuin aiemmin. Hankkeen hallintoon liittyviä työkaluja

osasin käyttää jo entuudestaan, mutta niidenkin osalta taitoni ovat laajemmat tällä hetkellä, kun olen käyttänyt niitä eri roolissa kuin aiemmin. Myös yrityksen omien ohjelmien käyttäminen on monipuolistanut osaamistani ja kykyäni lähteä opettelemaan uusia ohjelmia ja työkaluja.

Päätöksenteko on pieni, mutta itselleni merkittävä kehittynyt osa-alue. Vaikka en suoraan roolissani suuria päätöksiä olekaan tehnyt, koen että olen vahvistanut kykyäni nähdä eri vaihtoehtojen hyötyjä ja haittoja ja sitä kautta myös päätöksentekokykyäni. Olen viestintää ja markkinointia pohtiessani käynyt läpi erilaisia mahdollisuuksia ja pyrkinyt valitsemaan kuhunkin tilanteeseen parhaiten sopivan vaihtoehdon.

Päiväkirjatyön avulla olen oppinut miettimään viestini sisältöä kohderyhmän huomioiden sekä oman roolini ja osaamiseni merkitystä työtehtävieni suorittamisessa. Olen oppinut eri asioiden yhteyksistä toisiinsa ja miten niitä voi yhdessä myös kehittää. Hankekoordinaattorina avainsana on monipuolisuus. Kyky kysyä ja kuunnella sekä analysoida kuulemaansa toiminnan kehittämiseksi on kehittämishankkeen perusta.

Päiväkirjatyöskentelyä voisin suositella myös kaikille hanketoimijoille erilaisissa hankkeissa. Sen avulla saa hyvin jäseneltyä ja organisoitua tekemistä. Sen avulla pystyy myös reflektomaan jo tehtyä ja kehittämään toimintaa eteenpäin, kun palaa tietyin väliajoin lukemaan aiempien viikkojen tai kuukausien ajatuksista. Hanketyössä voisi myös kokeilla kollektiivisen päiväkirjan kirjoittamista hyödyntäen nykyisiä Teams- tai vastaavia alustoja. Siten useamman saman hankkeen puitteissa toimivan henkilön ajatuksia saisi koottua yhteen ja sitä voisi käyttää jopa keskustelupohjana muutamien ydinhenkilöiden kesken. Erityisen hyödylliseksi näkisin tuon kansainvälisissä hankkeissa, joissa toimintakulttuurit ja erot työtavoissa saattavat olla hyvin huomattavia ja konkreettisia. Päiväkirjalla voisi sekä jäsentää ja hallita hanketta että oppia tuntemaan kollegoita ja erilaisia työkuultureita eri puolilta maailmaa.

5 LÄHTEET

Aalto-Setälä, P., Saarinen, M. 2014. Innostus – Myötämanipuloinnin aakkoset. Alma Talent.

Ahokas, L., Mäkeläinen, J. 2013. Perehdyttäminen ja työnopastus – Ennakoivaa työsuojelua. Työturvallisuuskeskus [viitattu 10.5.2020]. Saatavissa: https://ttk.fi/koulutus_ja_kehittaminen/julkaisut/digijulkaisut/perehdyttaminen_ja_tyonopastus_-_ennakoivaa_tyosuojelua.

Ahonen, R. ja Lohtaja-Ahonen, S. 2011. Palaute kuuluu kaikille. Infor Oy.

Benefits of Lifelong Learning - BeLL-projektin loppuraportti 2014 [viitattu 10.5.2020]. Saatavissa: <http://www.bell-project.eu/cms/wp-content/uploads/2014/06/Final-Report1.pdf>.

Charlton, E. 2019. These are the 10 most in-demand skills of 2019, according to LinkedIn. The European Sting and the World Economic Forum [viitattu 10.5.2020]. Saatavissa: <https://europeansting.com/2019/01/16/these-are-the-10-most-in-demand-skills-of-2019-according-to-linkedin/>

Coaching – En smart investering för företaget. Andreasnconsulting [viitattu 10.5.2020]. Saatavissa: <http://www.andreasnconsulting.se/coaching.html>

Demos Helsinki 2013. Piilotettu osaaminen [viitattu 10.5.2020]. Saatavissa: <https://www.demoshelsinki.fi/wp-content/uploads/2013/04/Piilotettu-osaaminen-raportti1.pdf>

DiSC Overview [viitattu 10.5.2020]. Saatavissa: <https://www.discprofile.com/what-is-disc/overview/>

Durchman, M. Ole myyjä, vaikka et haluaisi – 9 vinkkiä siihen kuinka kaivat sisäisen myyjäsi esiin [viitattu 10.5.2020]. Saatavissa: <https://www.brik.fi/ole-myyja-vaikka-et-haluaisi/>

Erasmus impact study 2014. Euroopan Unioni [viitattu 10.5.2020]. Saatavissa: https://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/resources/documents/erasmus-impact-study_en

Erasmus+ ohjelmaopas [viitattu 10.5.2020]. Saatavissa: https://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/programme-guide/part-b/three-key-actions/key-action-1/mobility-vet-staff_fi

Euroopan komissio [viitattu 10.5.2020]. Saatavissa: https://ec.europa.eu/education/resources-and-tools/mobility-tool_en

Glad, L. 2019. Millaisia tavoitteita kehityskeskusteluissa pitäisi asettaa? Asiantuntija ihmettelemonen työnantajan toimintatapaa: ”Miksei kiinnitetä huomiota?”. Duunitori [viitattu 10.5.2020]. Saatavissa: <https://duunitori.fi/tyoelama/kehityskeskustelu-tavoitteiden-asettaminen>

Hernberg, K. 2014. Asiantuntija epä mukavuusalueella – Kirja sinulle, joka inhoat myymistä. Alma Talent: E-kirja.

Hirvihuhta, H. 2006. COACHING – valmenna ja sparraa menestykseen. Tammi/Oppimateriaalit: E-kirja.

Juuti, P. ja Vuorela, A. 2015. Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. 5., uudistettu painos. Jyväskylä: PS-kustannus.

Jääskeläinen, J., Korteso, K. 2013. Nörtin esiintymisopas – Suoritusmanuaali substanssiosaajalle. Alma Talent: E-kirja.

Kesti, M. 2014. Henkilöstövoimavarat tuottaviksi. FINVA: E-kirja.

Korteso, K. 2011. Tee itsestäsi brändi – asiantuntijaviestintä livenä ja verkossa. WSOYpro Oy. E-kirja.

Kuitunen, M. 2008. Messuvieraita tapaamassa – Case: messuosasto Matka08-messuilla. Lahden Ammattikorkeakoulu, Matkailun koulutusohjelma. Opinnäytetyö [viitattu 9.5.2020]. Saatavissa: <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/11503/2008-07-22-18.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Mellanen, A., Mellanen, K. 2020. Hyvät, pahat ja milleniaalit. Atena Kustannus Oy: e-kirja.

Mäntyneva, M. 2016. Hallittu projekti – Jäntevästä suunnittelusta menestykselliseen toteutukseen. Helsingin seudun kauppakamari: E-kirja.

Olin, K. 2011. Facebook-markkinointi. Helsinki: Talentum Media Oy.

Olsson, M. 2017. Konsultexperten: Så säljer du dig själv – och andra [viitattu 10.5.2020]. Saatavissa: <https://computersweden.idg.se/2.2683/1.679845/salj-dig-sjalv>

Opetushallitus. Kuvaus Erasmus+ ammatilliselle koulutukselle -ohjelmasta [viitattu 10.5.2020]. Saatavissa: <https://www.oph.fi/fi/ohjelmat/mita-erasmus-ammattilliselle-koulutukselle>

Opetushallitus. Kuvaus Erasmus+ -ohjelmasta [viitattu 10.5.2020]. Saatavissa: <https://www.oph.fi/fi/ohjelmat/mika-erasmus-ohjelman-rakenne>

Pajunen, R. 2015. Huono perehdytys pilaa hyvän rekrytinnin – vältä viisi sudenkuoppaa! Kauppalehti [viitattu 10.5.2020]. Saatavissa: <https://studio.kauppalehti.fi/kulma-huone/huono-perehdytys-pilaa-hyvan-rekrytinnin-valta-viisi-sudenkuoppaa>

Ravintolakokin ammattitutkinnon perusteet [viitattu 10.5.2020]. Saatavissa: <https://eperusteet.opintopolku.fi/eperusteet-service/api/dokumentit/6279269>

Sammalisto, S. 2019. Viisas pääsee vähemmällä 2.0 – 52 päivitettyä vinkkiä tehokkaampaan ja onnellisempaan elämään. Helsingin seudun kauppakamari: E-kirja.

Urban Innovative Actions – initiative. UIA-ohjelman kuvaus [viitattu 10.5.2020]. Saatavissa: <https://uia-initiative.eu/en>

Valiulis, C. 2018. Three Ways To Focus On Employee Development And Your Company's Bottom Line. Forbes Business Development Council [viitattu 10.5.2020]. Saatavissa: <https://www.forbes.com/sites/forbesbusinessdevelopmentcouncil/2018/04/17/three-ways-to-focus-on-employee-development-and-your-companys-bottom-line/#4b7d600f2109>

Wallin, A. 2013. Monikulttuuriosaaminen – Uudistuvan työyhteisön valttikortti. Klaava Media: e-kirja.

Watt, A. 2014. Project Management. BCcampus [viitattu 10.5.2020]. Saatavissa: <https://opentextbc.ca/projectmanagement/>

Ylipietilä, M., Tani, M. 2020. Vuorovaikutusmyynti – Digiajan ketterä myyntimenetelmä. Helsinki: Books on Demand.