



Oamk Journal

Oulun ammattikorkeakoulun julkaisu

Tämä on alkuperäisen julkaisun rinnakkaistallenne. Rinnakkaistallenne saattaa erota alkuperäisestä sivutukseltaan ja painoasultaan.

This is an electronic reprint of the original publication. This version may differ from the original in pagination and typographic detail.

Käytä viittauksessa alkuperäistä lähdettä/Please cite the original version:

Järvelä, M-L. (toim.). (2024). Tuloksia MUUVI-hankkeesta: Muutoskyvykkyyttä, vihreää siirtymää ja digitalisaatiota mikro- ja pk-yrityksiin. *Oamk Journal*, (12). Oulun ammattikorkeakoulu.
<http://urn.fi/urn:isbn:978-951-597-250-7>

METATIEDOT

Tyyppi: Kokoomajulkaisu

Julkaisija: Oulun ammattikorkeakoulu

Julkaisunumero: 12/2024

Julkaisuvuosi: 2024

Tekijätiedot: Järvelä Marja-Liisa (toim.)

Oikeudet: [CC BY-SA 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)

Kieli: suomi

Pysyvä osoite: <http://urn.fi/urn:isbn:978-951-597-250-7>

Tiivistelmä: Viime vuosien kriisien mukanaan tuomat toimintaympäristön muutokset ovat vaikuttaneet mikro- ja pk-yritysten toimintaedellytyksiin ja kilpailukykyyn. Muutokset edellyttävät yrityksiltä uudistumista ja uuden tiedon omaksuminen tapahtuu usein työn lomassa arjen kiireiden keskellä. Osaamisen ja muutosvalmiuden jatkuvalla kehittämiselle on kasvava tarve, johon ammattikorkeakoulut pystyvät luontevasti vastaamaan. MUUVI – Yritysten muutoskyvykkyyttä, vihreää siirtymää ja digitalisaatiota (React, Pohjois-Suomi) -hankkeen tulosjulkaisu luo katsauksen valtakunnallisen Yritysten muutoskumppanina -hankekokonaisuuden Pohjois-Suomen suuralueen toimenpiteisiin ja tuloksiin sekä tarjoaa kootusti vinkit ja linkit osaamisen ja toiminnan kehittämiseen yritysten hektisessä ja jatkuvasti muuttuvassa arjessa. Hankkeen tarjontaan kuului yrityksille suunnattuja mikro-opintoja, info- ja sparraustilaisuuksia sekä hyviä käytänteitä esiin nostava yritystarinakampanja. Lisäksi hankkeessa panostettiin ammattikorkeakoulun ja yritysten välisen yhteistyön kehittämiseen.

Tuloksia MUUVI-hankkeesta

Muutoskyvykkyyttä, vihreää siirtymää ja digitalisaatiota mikro- ja pk-yrityksiin

OAMK JOURNAL 12/2024 – OULUN AMMATTIKORKEAKOULUN JULKAISUJA, MARJA-LIISA JÄRVELÄ (TOIM.)



Julkaisu on tuotettu MUUVI – Yritysten muutoskyvykkyys, vihreä siirtymä ja digitalisaatio (React, Pohjois-Suomi) -hankkeessa.

Kirjoittajat: Päivi Alapartanen, Anna Alapeteri, Jouko Isokangas, Marjo Jussila, Marja-Liisa Järvelä, Päivikki Kaakinen, Susanne Korva, Jukka Kurttila, Sami Niemelä, Sanna Oja, Tanja Rimpilä ja Marika Vainio

Toimittaja: Marja-Liisa Järvelä

Oamk Journal 12/2024 – Oulun ammattikorkeakoulun julkaisuja

Julkaisija: Oulun ammattikorkeakoulu
oamk.fi/oamkjournal

Oulu 2024

ISBN 978-951-597-250-7 (PDF)

Pysyvä osoite: <http://urn.fi/urn:isbn:978-951-597-250-7>

Oikeudet: CC-BY-SA 4.0, pois lukien kuvat

Ulkoasu: Design Inspis Oy

Kansikuva: AdobeStock

Valokuvat: Shutterstock tai Adobestock, mikäli kuvaajaa ei ole mainittu.

Sisällysluettelo

1	Ammattikorkeakoulut yritysten muutoskumppanina ketterästi ja laajassa yhteistyössä	5		
	Marja-Liisa Järvelä ja Marika Vainio, Oulun ammattikorkeakoulu			
2	Mikro-oppiminen yritysten henkilöstön osaamisen kehittämisessä	10		
	Tanja Rimpilä, Karelia-ammattikorkeakoulu ja Marja-Liisa Järvelä, Oulun ammattikorkeakoulu			
3	Yritysten ajan arvoisia info- ja sparraustilaisuuksia	13		
	Susanne Korva ja Marja-Liisa Järvelä, Oulun ammattikorkeakoulu			
	3.1 Sparrausohjelmalla muutososaamista yrityksiin	15		
	Sanna Oja, Oulun ammattikorkeakoulu			
	3.2 Vertaisoppimista ja verkostoitumista yritysklubeilla	19		
	Marjo Jussila, Lapin ammattikorkeakoulu			
	3.3 Yritysten vastuullisuusosaamisen kehittäminen	22		
	Marika Vainio, Päivikki Kaakinen ja Marja-Liisa Järvelä, Oulun ammattikorkeakoulu			
	3.4 Vastuullisuudesta vetovoimaa matkailuyrityksille	24		
	Päivi Alapartanen, Lapin ammattikorkeakoulu			
	3.5 Yksittäisestä tapahtumasta pitkäjänteistä yhteistyötä sote-alan yritysten kanssa	26		
	Susanne Korva, Anna Alapeteri ja Marja-Liisa Järvelä, Oulun ammattikorkeakoulu			
	3.6 Vaikuttavuutta aluerajat ylittävällä yhteistyöllä: eväitä ruoka-alan yrityksille Oulun kulttuuripääkaupunkivuoteen 2026	28		
	Marja-Liisa Järvelä ja Susanne Korva, Oulun ammattikorkeakoulu			
4	Yritysyhteistyötä monin eri tavoin – Oamkin tarjoamat mahdollisuudet yrityksille	31		
	Anna Alapeteri, Sami Niemelä ja Marja-Liisa Järvelä, Oulun ammattikorkeakoulu			
	4.1 Yritysten kehittämistavoitteet ja -tarpeet sekä yritysyhteistyön muodot	32		
	Anna Alapeteri, Sami Niemelä ja Marja-Liisa Järvelä, Oulun ammattikorkeakoulu			
	4.2 Menestystarinoita Oamkin ja yritysten välisestä yhteistyöstä	39		
	Päivikki Kaakinen, Marika Vainio ja Marja-Liisa Järvelä, Oulun ammattikorkeakoulu			
5	Yhteistyöllä tuotetaan menestystarinoita	45		
	Marja-Liisa Järvelä, Jukka Kurttila ja Jouko Isokangas, Oulun ammattikorkeakoulu			



**1 Ammattikorkeakoulut yritysten muutoskumppanina
ketterästi ja laajassa yhteistyössä**

1 Ammattikorkeakoulut yritysten muutoskumppanina ketterästi ja laajassa yhteistyössä

MARJA-LIISA JÄRVELÄ JA MARIKA VAINIO, OULUN AMMATTIKORKEAKOULU

Viime vuosien kriisien mukanaan tuomat toimintaympäristön muutokset ovat vaikuttaneet mikro- ja pk-yritysten toimintaedellytyksiin ja kilpailukykyyn. Muutokset edellyttävät yrityksiltä uudistumista ja uuden tiedon omaksuminen tapahtuu usein työn lomassa arjen kii-reiden keskellä. Osaamisen ja muutosvalmiuden jatkuvalla kehittämi-selle on kasvava tarve, johon ammattikorkeakoulut pystyvät luonte-vasti vastaamaan.

Suomalaiset ammattikorkeakoulut toteuttivat reilun vuoden kestä-neen ja 31.12.2023 päättyneen Yritysten muutoskumppanina -hanke-kokonaisuuden, joka tarjosi yrityksille laajan kattauksen osaamisen ja toiminnan kehittämiseen suunnattuja toimenpiteitä ja tuotoksia neljällä eri suuralueella: Etelä-Suomessa, Itä-Suomessa, Länsi-Suomessa ja Pohjois-Suomessa. Valtakunnallisen hankekokonaisuuden teemoja olivat **muutoskyvykyys, vihreä siirtymä ja digitalisaatio**. Hankekokonaisuuden yhteistyökumppanina toimi Suomen Yrittäjät.

MUUVI – Yritysten muutoskyvykyys, vihreä siirtymä ja digi-talisaatio (React, Pohjois-Suomi) -hankkeen tavoitteena oli tukea mikro- ja pienyrityksiä toimimaan odottamattomissa kriisitilanteissa kehittämällä yritysten kykyä sopeutua toi-mintaympäristössä tapahtuviin muutoksiin ja valmiuksia hyödyntää niitä. Hankkeen aikana

- tarjosimme yrityksille maksuttomia mikro-opintoja
- tuotimme yrityksille maksuttomia info- ja sparraustilaisuuksia
- toteutimme hyviä käytänteitä esiin nostavan yritystarinakampanjan
- kehitimme ammattikorkeakoulun ja yrityksen välisen yhteistyön toimintamallia.

Euroopan sosiaalirahaston REACT-EU-rahoituksella toteutettavan hankkeen kohdealueena olivat Pohjois-Pohjanmaan, Kainuun ja Lapin maakunnat. Hankkeen pää-kohderyhmänä ja -hyödynsaajina olivat mikro- ja pk-yri-tykset. Hankkeen toteuttivat Oulun ammattikorkeakoulu (Oamk), Kajaanin ammattikorkeakoulu (KAMK) ja Lapin ammattikorkeakoulu (Lapin AMK) 1.12.2022–31.12.2023.

Pohjois-Suomen suuralueen MUUVI-hankkeessa panostettiin jatkuvaa yritystarpeiden kartoittamiseen ja niitä vastaavien toimenpiteiden toteuttamiseen ketterällä toimintamallilla. Yrityksiltä kerättiin tietoa osaamisen kehittämistarpeista info- ja sparraustilaisuuksien yhteydessä esimerkiksi keskustelujen kautta sekä ilmoittautumis- ja/tai palautelomakkeilla. Lisäksi tarvekartoitusta tehtiin hankkeelle luodun sähköpostilistan ilmoittautumislomakkeen kautta. Kehittämistarpeita tarkasteltiin säännöllisesti sekä projektiryhmän sisäisissä kokouksissa että ohjausryhmäkokouksissa, ja hankkeen mikro-opinto- ja tilaisuustarjontaa suunnattiin vastaamaan yritysten ajankohtaisimpia kehittämistarpeita.

Info- ja sparraustilaisuudet toteutettiin pääsääntöisesti laajassa yhteistyössä eri sidosryhmien kanssa, jonka lisäksi hyödynnettiin ostopalveluasiantuntemusta tarpeen mukaan. Näin varmistettiin, että tarjolla oli kuhunkin teemaan viimeisin tieto ja sparrausosaaminen. Lisäksi hyödynnettiin vertaisoppimista. Tilaisuuksien tallenteita, esitysmateriaaleja ja pohdintatehtäviä käytettiin myös mikro-opintojen materiaaleina, mikä lisäsi edelleen tilaisuuksien vaikuttavuutta. Tiedon ja sparrauksen lisäksi tapahtumissa panostettiin yritysten poluttamiseen osaamisen kehittämistarpeita vastaaviin mikro-opintoihin sekä uusiin info- ja sparraustilaisuuksiin.

Suomen Yrittäjien, Finnveran ja työ- ja elinkeinoministeriön syksyn 2023 Pk-yritysbarometrissä korostuvat pk-yritysten tarve kehittää

MUUVI-hankkeen ohjausryhmä seurasi, arvioi ja suuntasi hankkeen toimintaa. Lisäksi yhteistyötä tehtiin käytännön toimenpiteissä; esimerkiksi Oulun kauppakamarin ja CANEMURE-hankkeen kanssa yhteistyössä järjestetty Vastuullisuus pk-yritysten käytännössä -tapahtuma keräsi laajan osallistujajoukon ja sai osallistujilta hyvää palautetta (lue lisää luvusta 3.3).

Hankkeen ohjausryhmäkoonpano

Sidosryhmäedustajat:

- Oulun kauppakamari: Esa Pellikainen
- Pohjois-Pohjanmaan Yrittäjät: Minna Paakkola ja Sari Reinikainen-Laine
- Kainuun Yrittäjät: Anu Tervonen
- Tornion Yrittäjät: Antti Kaarlela

Hanketoteuttajien edustajat:

- Oulun ammattikorkeakoulu: Jouko Isokangas
- Kajaanin ammattikorkeakoulu: Eija Heikkinen
- Lapin ammattikorkeakoulu: Marika Saranne

markkinointi- ja myyntiosaamistaan, kouluttaa henkilöstöään ja panostaa johtamiseen [1]. Nämä osa-alueet näkyivät myös MUUVI-hankkeen yritystarvekartoituksessa, jossa kärkeen nousivat kuitenkin erilaisten digitalisaatio- ja teknologiaratkaisujen tuomat mahdollisuudet (58 mainintaa 190 maininnasta) sekä vastuullisen yritystoiminnan eri ulottuvuudet (51 mainintaa 190 maininnasta). Digitalisaatio- ja teknologiaratkaisuihin liittyvistä maininnoista suurin osa (62 %) liittyi tekoölyyn.

Data-analytiikka ja tiedolla johtaminen erotettiin omaksi osa-alueekseen ja ne nousivat listalla kolmanneksi yleisimmäksi kehittämistarpeeksi (20 mainintaa 190 maininnasta). Vastuullisuuteen liittyvistä kehittämistarpeista vihreän siirtymän kautta vahvistuva ekologinen kestävyys nousi selvästi kärkeen; lähes puolet vastuullisuuteen liittyvistä maininnoista (47 %) koski vihreää siirtymää. Seuraavina kehittämistarvelistalle nousivat sosiaalisen median haltuunotto ja sosiaaliseen mediaan liittyviin kriiseihin varautuminen (18 mainintaa), positiivinen johtaminen ja siihen liittyvä (työ)hyvinvointi ja -turvallisuus (15 mainintaa), muutosjoustava ja -kykyinen yritys (10 mainintaa) sekä digitaalinen markkinointi (5 mainintaa).

Tässä julkaisussa luomme katsauksen MUUVI-hankkeen toimenpiteisiin ja tuloksiin sekä tarjoamme kootusti vinkit ja linkit osaamisen ja toiminnan kehittämiseen yritysten hektisessä ja jatkuvasti muuttuvassa arjessa. Lukijalle toivotamme antoisaa löytöretkeä ammattikorkeakoulujen yrityksille tarjoamien monipuolisten yhteistyömahdollisuuksien maailmaan!



Lähde:

[1]Pentikäinen, M., Heikkilä, P. & Lundström, I. 2023. Pk-yritysbarometri 2/2023. Haettu 8.12.2023. <https://www.yrittajat.fi/tutkimukset/pk-yritysbarometri-2-2023/>.

MUUVI-hankkeen projektiryhmä:

Oulun ammattikorkeakoulu Oy

Marja-Liisa Järvelä
Anna Alapeteri
Päivikki Kaakinen
Susanne Korva
Sanna Oja
Saara Tikkanen
Jyri-Jussi Torvinen
Marika Vainio



Kuva: Oulun ammattikorkeakoulu.

Kajaanin ammattikorkeakoulu Oy

Matti Luukkonen
Salla-Maija Hakola
Saku Hämäläinen
Veera Ihalainen
Päivi Karhu
Heidi Karppinen
Elli Miinin
Risto Oikari
Taneli Rantaharju
Jaana Tolonen



Kuva: Kajaanin ammattikorkeakoulu.

Lapin ammattikorkeakoulu Oy

Natalia Pulakka
Päivi Alapartanen
Juhani Angelva
Marjo Jussila
Pia Keränen
Juhamatti Konttaniemi
Marja Lempiäinen
Henri Nybacka



Kuva: Lapin ammattikorkeakoulu.

A workshop or meeting room with a flipchart in the foreground. The flipchart has several colorful sticky notes attached to it, with handwritten notes in various colors (yellow, pink, green, orange). The background is blurred, showing a group of people sitting at tables, engaged in a discussion or activity. The lighting is warm and indoor.

2 Mikro-oppiminen yritysten henkilöstön osaamisen kehittämisessä

2 Mikro-oppiminen yritysten henkilöstön osaamisen kehittämisessä

TANJA RIMPILÄ, KARELIA-AMMATTIKORKEAKOULU JA MARJA-LIISA JÄRVELÄ, OULUN AMMATTIKORKEAKOULU

Mikro-oppimiseen keskeisesti kuuluva palasteltu oppiminen tarjoaa yrityksille mahdollisuuden lyhytkestoiseen työn lomassa tapahtuvaan osaamisen kehittämiseen. Ammattikorkeakoulujen valtakunnallisessa yhteistyössä koottiin [Yritysten muutokumppanina](#) -sivustolle laaja kattaus muutoskyvykkyyteen, vihreään siirtymään ja digitalisaatioon liittyviä koulutuksia, joita on mahdollista opiskella itsenäisesti ajasta ja paikasta riippumatta 24/7. Lyhyimmät inspiraatiotietoiskut ovat alle 20 minuutin mittaisia. Lisäksi tarjolla on kestoaltaan maksimissaan 26 tunnin mittaisia mikro-opintoja sekä syvempiä opintoja, jotka soveltuvat omaa tahtia läpikäytäväksi joko kokonaan tai omaan tilanteeseen soveltuvien osien. Kaikki mikro-opinnot ovat saatavilla maksuttomasti ja ilman viivettä.



Yrittäjille on tärkeää, että tarjolla on helposti käytettäviä opintokokonaisuuksia ajankohtaisista asioista sekä perinteisimmistäkin aiheista, kuten myynnistä ja markkinoinnista. Osaamisen kehittäminen uusia ideoita, työkaluja ja lähestymistapoja tarjoamalla voi saada aikaan merkittävää kasvua yrityksissä. Mikro-opinnot ovat vastaus kiireisen yrittäjän arkeen ja osaamisen päivittämiseen.”

*Sari Reinikainen-Laine,
Pohjois-Pohjanmaan Yrittäjien yhteyspäällikkö*

Tutustu valtakunnalliseen opintotarjontaan:



MUUTOSKYVYKKYYS

”Muutoskyvykyys on kykyä sopeutua nopeasti muuttuviin tilanteisiin. Menestyäkseen työelämässä vaaditaan jatkuvaa kehittymistä ja uudistumista. Muutoskyvykyys on avain tähän, sillä se mahdollistaa nopean reagoinnin muuttuviin tilanteisiin ja antaa valmiudet oppia uusia taitoja.”

[Muutoskyvykkyyteen liittyvät opinnot](#)

VIHREÄ SIIRTYMÄ

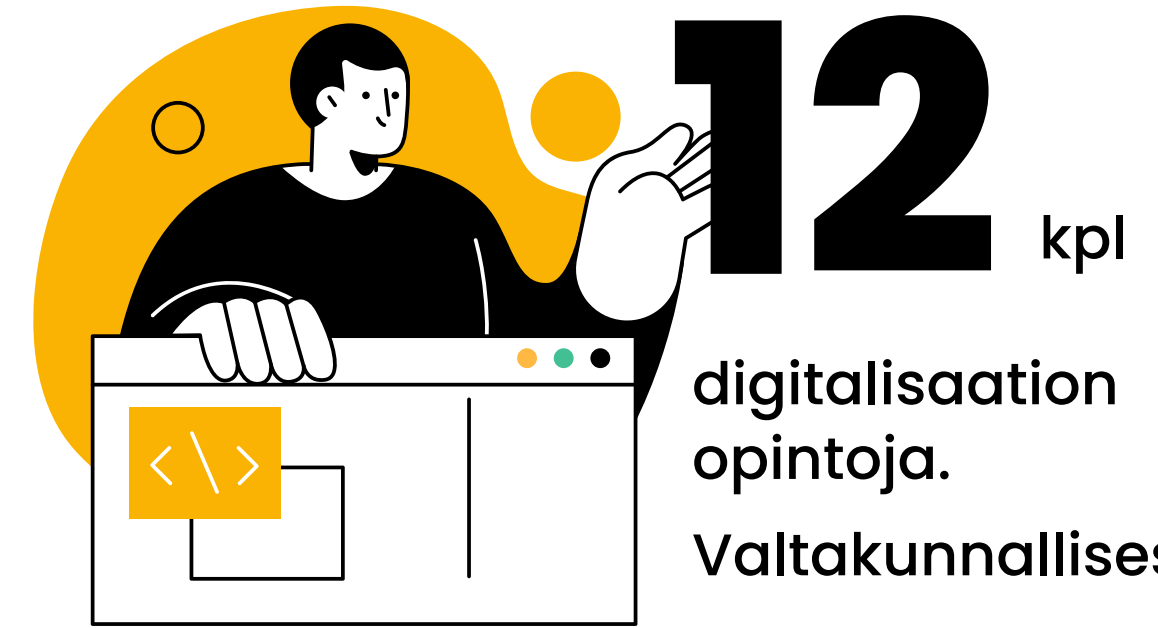
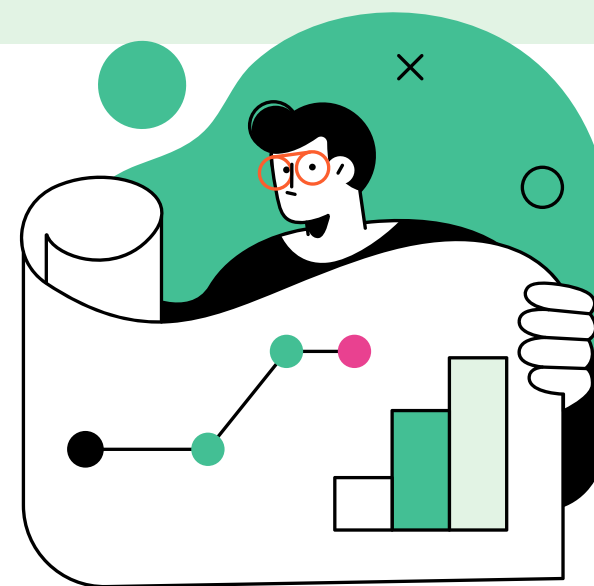
”Vihreällä siirtymällä tarkoitetaan muutosta kohti ekologisesti kestävästä taloudesta kasvua. Muutoksen kautta pääset kohti ympäristöystävällistä ja kestävämpää liiketoimintaa, huomioiden ympäristön ja ilmastonmuutoksen haasteet. Vihreä siirtymä pitää sisällään mm. uusiutuvan energian hyödyntämisen, kiertotalouden ja hiilijalanjäljen laskennan. Muutoksen avulla yrityksen on mahdollista vahvistaa kilpailukykyä ja vastata omalla panoksellaan ympäristön ja asiakkaiden kestävä kehityksen vaatimuksiin tavoitteellisesti.”

[Vihreään siirtymään liittyvät opinnot](#)

6 kpl

vihreän siirtymän opintoja.

Valtakunnallisesti 48 kpl.



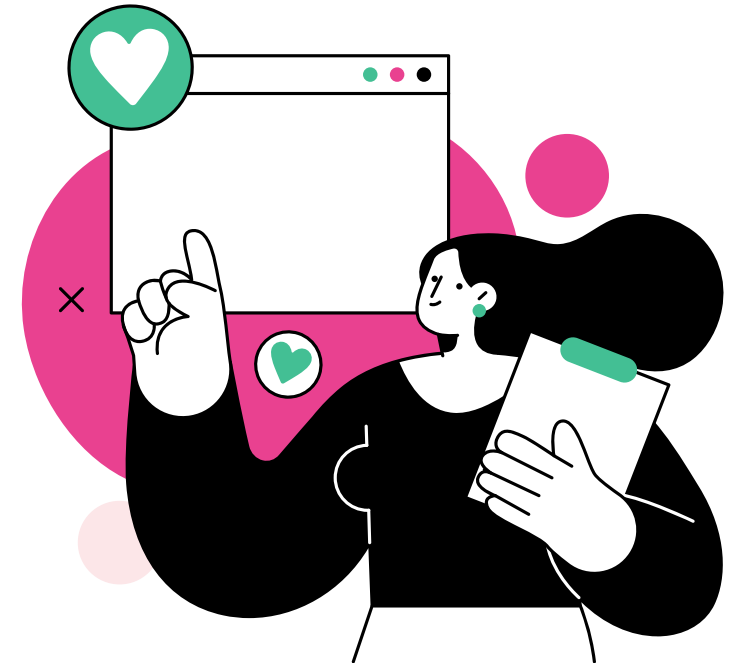
DIGITALISAATIO

”Digitalisaatiolla tarkoitetaan digitaalisen tietotekniikan yleistymistä yhteiskunnan eri osa-alueilla. Digitalisaatio tulee muuttamaan seuraavina vuosina suuresti yritysten toimintakenttää ja tähän liittyviä mahdollisuuksia. Digitalisaatioon liittyy olennaisesti digitaalisen teknologian hyödyntäminen ja toimintatapojen uudistaminen mm. työvaiheiden automaation, robotisaation, koneoppimisen, tietojen analysoinnin tai tekoälyn kautta. Digitalisaation mahdollistama kehitys tulee näkymään yrityksissä mm. tehokkuutena, työn mielekkyytenä, asiakastyytyväisyytenä ja uudenlaisina tuotteina ja palveluina.”

[Digitalisaatioon liittyvät opinnot](#)

A photograph of a group of people in a meeting or workshop. Several individuals have their hands raised, some holding pens or markers, suggesting an interactive session or a Q&A period. The background is a plain, light-colored wall.

3 Yritysten ajan arvoisia info- ja sparraustilaisuuksia

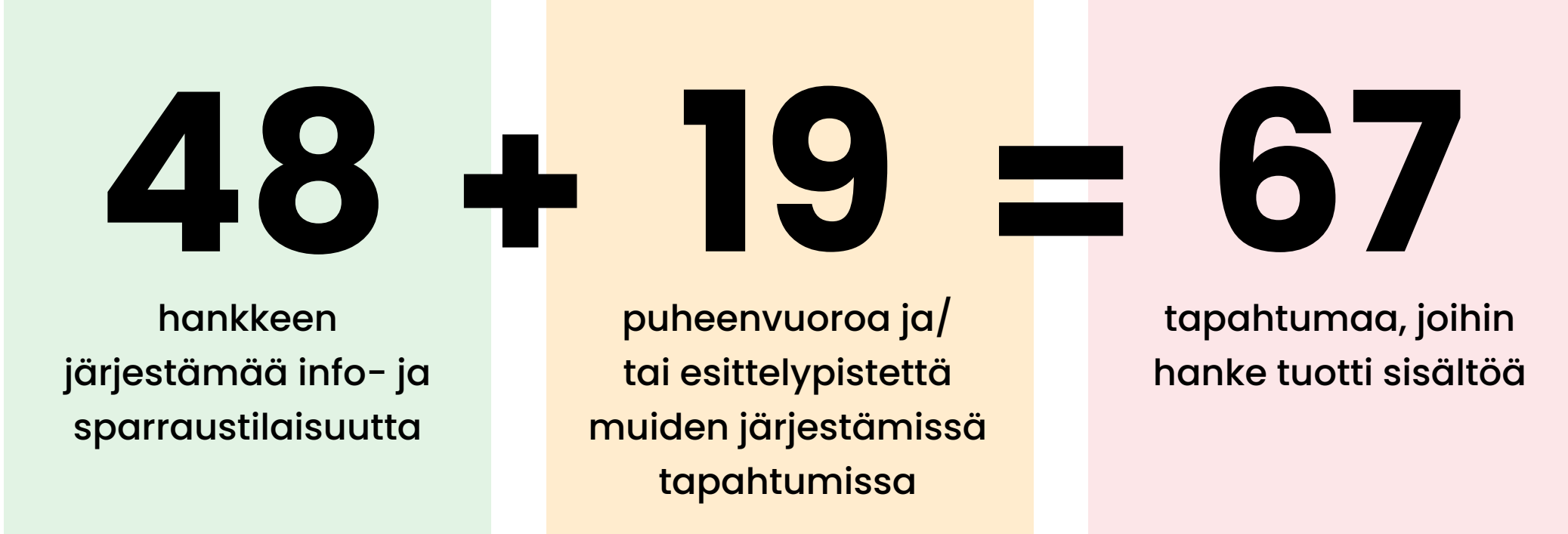


3 Yritysten ajan arvoisia info- ja sparraustilaisuuksia

SUSANNE KORVA JA MARJA-LIISA JÄRVELÄ, OULUN AMMATTIKORKEAKOULU

Intensiivisen vuoden 2023 aikana MUUVI-hankkeessa järjestettiin laaja kattaus eri toimialojen mikro- ja pk-yrityksille suunnattuja info- ja sparraustilaisuuksia. Aidosti vaikuttavien tapahtumien järjestämiseen liittyy paljon asioita, joita suunnittelussa, viestinnässä, toteuttamisessa ja onnistumisen arvioinnissa tulee huomioida. Tapahtumien suunnitteluun tulee varata riittävästi aikaa, jotta ne voidaan toteuttaa laadukkaasti ja jotta tavoiteltu kohderyhmä saa ajoissa tiedon tulevasta tapahtumista. Tapahtumatarjontaa on paljon ja siksi kyky vastata kohderyhmän tarpeisiin korostuu entisestään.

Yrityksille tulee järjestää tapahtumia, jotka ovat aidosti heidän aikansa arvoisia ja hyödyttävät heitä kiireisen ja kuormittavan työarjen keskellä. Kerätyn tarvekyselyn avulla MUUVI-hanke vastasi joustavasti yritysten tarpeisiin ja järjesti kohderyhmää puhuttelevia tapahtumia. Seuraavissa alaluvuissa esitellään tiiviisti esimerkkejä onnistuneista info- ja sparraustilaisuuksia, joiden pääkohderyhmänä olivat Pohjois-Suomen mikro- ja pk-yritykset.



4,26/5

Hyödyllisyys (225 vastausta)

4,33/5

Sisältö (164 vastausta)

"Hienosti keskustelevala tilaisuus, vaikka aihe on haastava ja aika on haastava."

"Koulutus antoi paljon reflektointimateriaalia omaan johtamistyöhön."

"Tila oli hyvä, tekniikka toimi, hybriditoteutus on tätä päivää."

"Kiitos isosti. Koulutus oli kaikin puolin hyvä!"

"Mukava ilmapiiri, asiantuntijavetäjä."

"Vau... olipa asiantuntevia asiantuntijoita linjoilla! Tosi hyvä läpileikkaus digitaalisuudesta tällä toimialalla sekä käytännönläheisesti että 'isossa skenessä' tapahtuvaa kehittämistä. Tämä oli tosi hieno kurkkaus asiaan!"

"Kiitos, että järjestitte. Jatkokurssia odotellessa."

"Huipputilaisuus; kiitos, kun pääsin mukaan!"

"Kouluttajalla oli maanläheinen ote aiheeseen ja kertoi asioista ymmärrettävästi. Tykkäsin."

Palautekoonti sisältää yhteensä 34 tilaisuuden palautteet.

Vastauksia saatiin yhteensä 237 kpl.

4,24/5

Järjestelyt (128 vastausta)

3.1 Sparrausohjelmalla muutososaamista yrityksiin

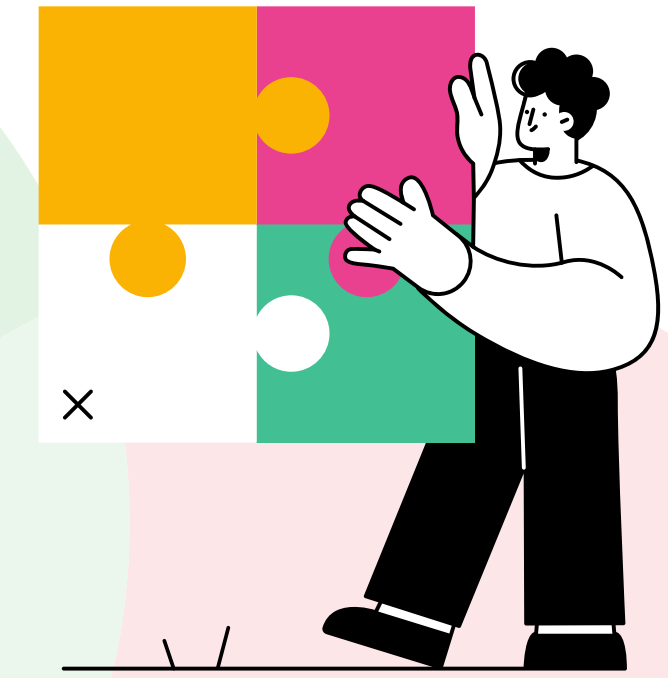
SANNA OJA, OULUN AMMATTIKORKEAKOULU

MUUVI-hankkeessa työstettiin mallia siitä, mitä muutoskyvykkyys tarkoittaa käytännössä, ja testattiin muutoskyvykkyuden vahvistamista pk-yritysten muutoskyvykkyuden sparrausohjelmassa. Teknologian kehittyminen, muuttuvat tilanteet ja toimintaympäristöt haastavat yritysten kilpailukykyä tässä ajassa. Organisaatioiden muutoskyvykkyys on moniulotteinen ilmiö, jolle ei ole olemassa aukotonta määritelmää. Hankkeessa muutoskyvykkyyttä pyrittiin ymmärtämään sekä aiheen kirjallisuudesta löytyviä että asiantuntijoiden näkemyksiä yhdistämällä.

Muutoskyvykkyydestä tiedetään, että se koostuu yhteisössä syvällä kehittyvistä ja elävistä ilmiöistä, johtamiseen ja strategiaan liittyvistä toimintatavoista sekä myös siitä, kuinka tuote- ja palvelukehityksen prosessit toimivat. Muutoskyvykkyys siis koostuu erilaisista yhteisöön, henkilöstön osaamiseen ja hyvinvointiin sekä johtamiseen ja prosesseihin liittyvistä valmiuksista organisaatioissa. Niitä voidaan tarkastella esimerkiksi oheisen kuvan mukaisina osa-alueina.

Oppiva ja hyvinvoiva organisaatio

- Työhyvinvointi ja innovatiivisuus
- Uuden tiedon luominen ja jakaminen
- Osaaminen ja sitoutuminen



Valmentava johtaminen ja esihenkilötyö

- Dialogisuus
- Mahdollistava vallankäyttö ja päätöksenteko

Joustavat ja muutosta tukevat rakenteet

- Iteratiiviset, ketterät menetelmät esim. tuotteiden ja palveluiden nopeat pilotoinnit

Kuva 1.
Muutoskyvykkyuden osa-alueita (Lähde: MUUVI-hankkeen asiantuntijat)

Valmentava johtaminen ja esihenkilötyö pohjautuvat ratkaisukeskeiseen ajatteluun ja dialogisiin toimintatapoihin. Se tuottaa mahdollistavaa vallankäyttöä ja päätöksentekoa, jossa jokainen työntekijä nähdään oman työnsä asiantuntijana ja kehittäjänä. Työntekijöiden osaamista ja hyvinvointia tuetaan sekä läpinäkyvien ja tasa-arvoisten prosessien että yksilöllisen valmentavan kohtaamisen avulla.

Valmentava työote ja johtaminen tuottavat yhteisöön osallisuuden ja kohtaamisen kokemuksia ja tukevat työntekijöiden hyvinvointia. Valmentava työote auttaa myös kohtaamaan ja ratkaisemaan yhteisössä esiintyviä haasteita ja konflikteja. Organisaation hyvinvointi taas tehostaa oppimista ja innovaatiotoimintaa. Valmentava työote johtamisessa tukee organisaatiossa myös joustavien muutosta tukevien rakenteiden ja prosessien kehittämistä. Kun työntekijöitä tuetaan ja valtuutetaan kehittämään omaa työtään, prosesseista saadaan yhteisöohjautuvampia ja nopeammin uudistuvia. Yhteisöohjautuvuus kaipaa kehittyäkseen ja tuekseen myös selkeitä prosesseja ja rakenteita.

Muutoskyvyyden vahvistamista testattiin pk-yritysten muutoskyvyyden sparrausohjelmassa. Kestävää muutosta –sparrausohjelman tavoitteena oli vahvistaa osallistujien muutososaamista oman yrityksen ja sen inhimillisen pääoman näkökulmasta. Valmentavan työskentelyn avulla osallistujille tuotettiin vaikuttava ja omakohtainen

oppimisprosessi. Kokonaisuus sisälsi kolme tapaamista, käytäntöön sovellettavat välitehtävät ja vertaissparrauksen. Sparraukset järjestettiin Oulun ammattikorkeakoulun Linnanmaan kampuksella. Sparraussarjan tukena hyödynnettiin Howspace-oppimisalustaa materiaalien, kirjallisuuden ja valmennusprosessin aikana myös verkossa käytyjen keskustelujen alustana. Muutoskyvyyden sparraussarjassa sparraajina ja valmentajina toimivat Terhi Vesterinen ja Sanna Oja.

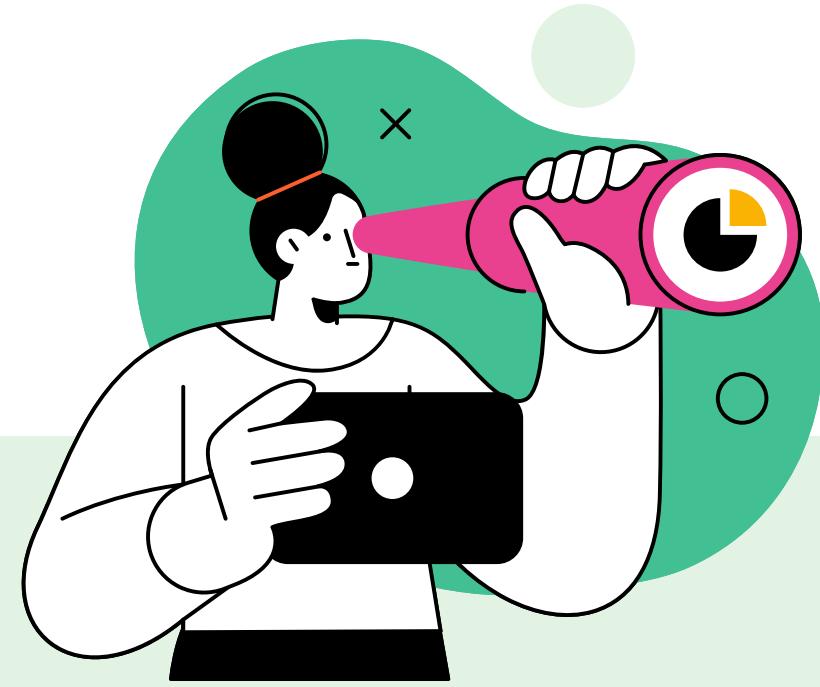
Sparrauksen ajankohdat ja teemat olivat:

6.9.2023 Me tänään ja huomenna:
henkilökohtainen tavoite ja muutoksen ABC

21.9.2023 Muutoksista oppia ja osaamista:
organisaation kulttuuri ja joustavuus

12.10.2023 Kohti yhteisöohjautuvuutta:
jatkuva kehittyminen ja tiimityö

Sparraussarjan toteutus



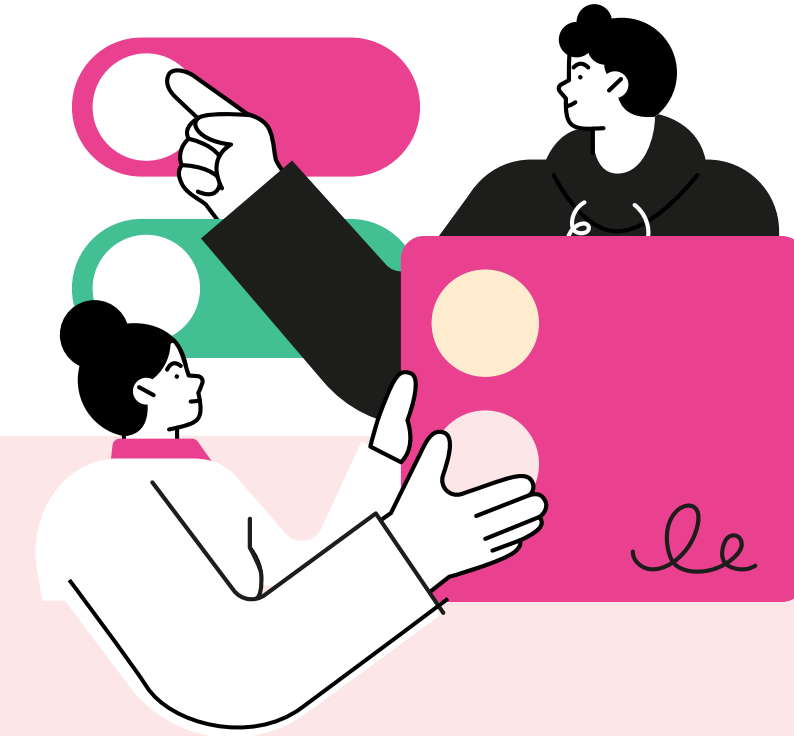
Me tänään ja huomenna

- Henkilökohtainen tavoitteen asettaminen sparraussarjalle
- Muutojohtamisen ABC



Muutoksista oppia ja osaamista

- Miten kehitän organisaationi kulttuuria ja joustavuutta
- Vahvuudet, osaamiset ja kyvykkyydet minun yrityksessäni



Kohti yhteisöohjautuvuutta

- Kehittämishankkeista jatkuvaan parantamiseen
- Ryhmästä tiimiksi: yhdessä tulevaan

VÄLITEHTÄVÄT JA VERTAISSPARRAUS



Valmennuksen loppureflektiosta saadut palautteet kertoivat, että osallistujat saivat eväitä strategia-prosessiin ja oivalluksia kriittisistä kehitettävistä asioista omassa organisaatiossaan. Valmennuksen kokemuksista sanottiin, että niissä tuli paljon käyttöön otettavaa asiaa muutoskyvykkyyden vahvistamiseksi ja että osallistuja sai paljon ajatuksia herättäviä näkökulmia. Valmennuksessa useat osallistujat myös kokivat tunnistaneensa omassa organisaatiossaan paljon hyviä asioita, joiden päälle muutosta voidaan rakentaa.

"Kirkastui se, että on tärkeä säilyttää hyvät arvot kasvun aikana."

"Katse kääntyi itseen ja omaan tekemiseen ja ajatteluun. Siihen, mitä muutos vaatii itseltäni."

"Omassa organisaatiossa tekeillä juuri uusi strategia, tämä valmennus sattui kuin nenä päähän."

"Havaitsin, miten tärkeää verkostoituminen on."

"Eniten heräsi sytytyslankoja yhteisöohjautuvuudesta, tiimiohjautuvasta päätöksenteosta ja siitä miten siihen voitaisi päästä."

3.2 Vertaisoppimista ja verkostoitumista yritysklubeilla

MARJO JUSSILA, LAPIN AMMATTIKORKEAKOULU

Lapin ammattikorkeakoulu järjesti syksyllä 2023 yritysklubeja osana MUUVI-hanketta. Yritysklubien tavoitteena oli jatkuva oppiminen ja muutoskyvykkyyden tukeminen tarjoamalla yrityksille mahdollisuus oppia ja kokeilla opiskelussa ja kokoustamisessa tarvittavia työvälineitä sekä tekoälyn hyödyntämistä. Tekoälyn ja etätyövälineiden ymmärtäminen ja käyttö on tärkeää nykypäivän liiketoiminnassa, ja ne ovat myös avainasemassa jatkuvassa oppimisessa ja osaamisen kehittämisessä.

Uusia taitoja aamukahvin äärellä

Yritysklubit olivat rentoja aamukahvitilaisuuksia, jotka aloitettiin lyhyellä alustuksella. Teorian jälkeen siirryttiin käytännön kokeiluihin. Kaikissa yritysklubeissa käytännön kokeilemista tuettiin järjestämällä valmiiksi tietokonealuokka, jossa koneilla oli valmiiksi kirjaututtu tarvittaviin palveluihin. Tämä teki kokeilemisen todella helpoksi ja innokkaimmat pääsivätkin aiheen äärelle jo ensihetkestä lähtien. Jokaiselle tarjottiin myös apua omien tilien luomiseen ja ohjeet toimitettiin vielä jälkikäteen kirjallisesti.



Lokakuussa syvennettiin tietämystä verkko-opiskelun ja -kokousten työvälineistä, kuten Microsoft Teamsista, Zoomista ja Google Meetistä. Kokeiltavat työkalut valittiin osallistujien tarpeiden mukaan, ja verkkokokousten erilaisia ominaisuuksia ja toiminnallisuuksia testattiin käytännössä. Tyypillisesti ääni- ja videoyhteyden toiminta aiheuttaa epävarmuutta ja jännitystä osallistumiseen. Sama koskee aineiston jakamista omalta koneelta. Näitä tutkittiin ja kokeiltiin käytännössä, jotta osallistuminen verkkotilaisuuksiin olisi jatkossa varmempaa ja rennompaa.

Marraskuussa aiheena olivat tekoälyn perusteet ja ChatGPT:n käyttömahdollisuudet liiketoiminnassa. Tämän taustana oli lokakuussa järjestetty **Tekoäly työkaverina -verkkotyöpaja**, jossa yrittäjä Sami Kuusela johdatteli osallistujat tekoälyn maailmaan. Yritysklubin alustuksessa kerrattiin pääpiirteissään, mistä generatiivisessa tekoälyssä on kyse, ja syvempää opiskelua aiheesta on mahdollista jatkaa hankkeessa luotujen mikro-opintojen parissa. Käytännön kokeiluja jokainen pääsi tekemään itsenäisesti ChatGPT:n sekä ilmaisella että maksullisella versiolla.

Käytännön apua arvostettiin

Yritysklubien tavoitteena oli tarjota mahdollisuus oppia yhdessä. Oli ilahduttavaa nähdä, kuinka pääosin torniolaiset pienyritykset eri aloilta, kuten kaupan alalta, pieneteollisuudesta ja palvelualoilta, tarttuivat rohkeasti uuteen teknologiaan. Osallistujien aiempi tietämys ja osaaminen vaihtelivat suuresti. Joku oli konkari Teams-kokoustaja, mutta muut sovellukset olivat uusia. Joku taas oli jo kokeillut tekoälysovelluksia, mutta suurin osa tuli ihan ensikertalaisina paikalle. Kaikki kokivat, että yhteinen kokeilu ja siinä rinnalla käyty ajatustenvaihto sekä keskustelu olivat hedelmällisiä.

Moni yrittäjä kiitti mahdollisuudesta kokeilla uusia työkaluja ohjatusti ja sai kipinän ottaa ne osaksi omaa liiketoimintaansa ja päivittäistä työtään. Erityisesti konkreettinen apu ja ohjaus teknologian käytössä koettiin hyödylliseksi. Tämä osoittaa, että vaikka tekoäly ja digitaaliset välineet voivat tuntua haastavilta, oikeanlaisella tuella niiden omaksuminen on kaikkien ulottuvilla.



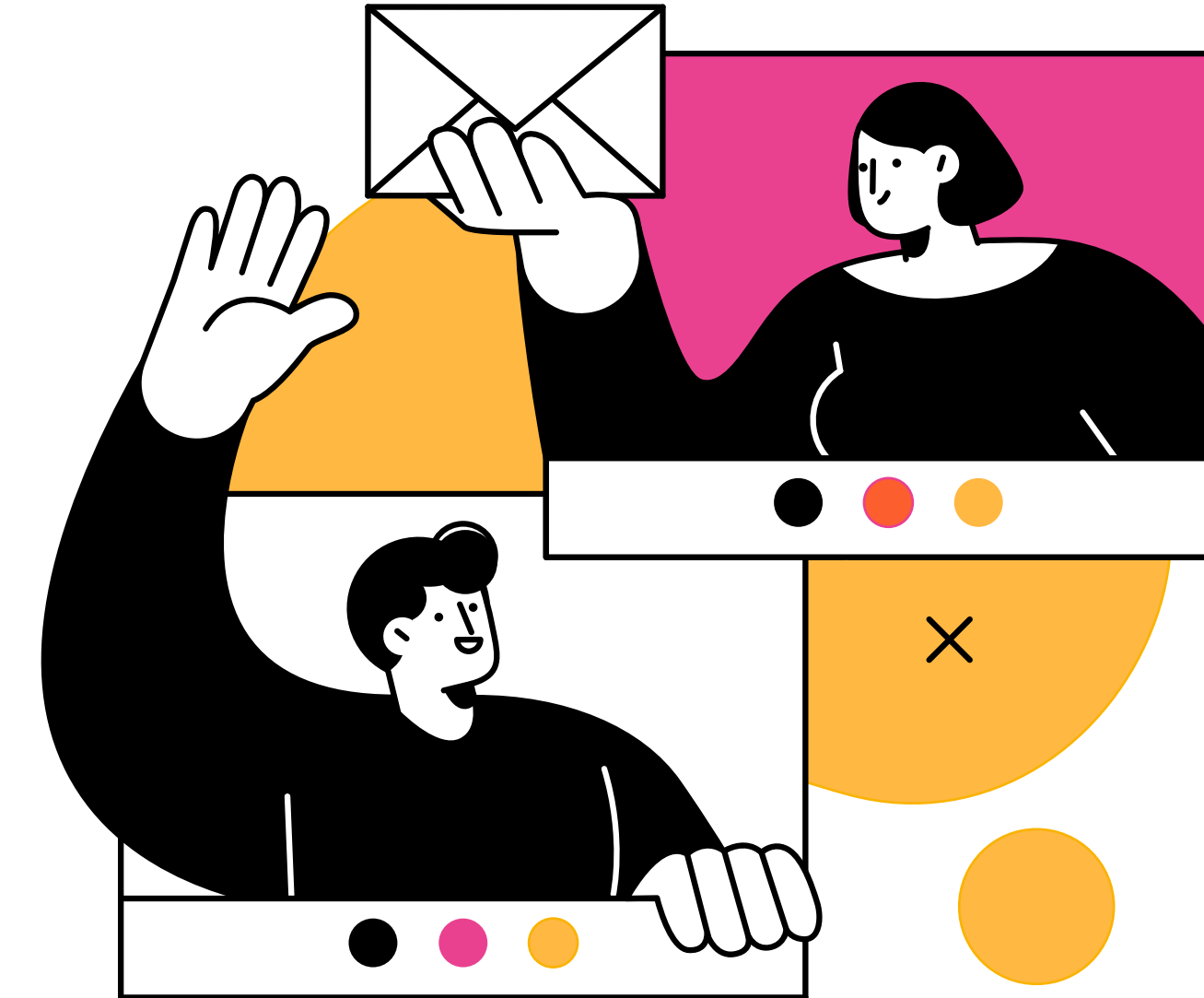
Yritysklubin sparrausta Torniossa. Kuva: Natalia Pulakka.

Innostutaan, opitaan ja kasvetaan yhdessä – sillä yhdessä olemme enemmän

Me järjestäjät opimme myös paljon: jokainen yritysklubi tarjosi meille arvokasta palautetta ja ideoita siihen, miten voimme parantaa ja räätälöidä tulevia yritystapahtumia vielä osuvammiksi. Käytännönläheisyys ja avoimuus uusille ideoille ovat avainasemassa, kun yrittäjiä ja teknologiaa tuodaan yhteen. Uudet teknologiat ja työvälineet voivat tehostaa toimintaa, mutta niiden käyttöönotto on jatkuva oppimisprosessi, jossa uteliaisuus ja kokeilunhalu ovat avainasemassa. Täytyy uskaltaa kokeilla ja aktiivisesti opetella käyttämään uusia teknologioita.

Mielenkiintoista yritysklubeissamme oli se, että ne eivät olleet perinteisiä asiantuntijaluentoja, vaan ne järjestettiin MUUVI-hankkeen tiimin toimesta – ihmisiltä ihmisille. Kukaan meistä ei ole näiden aiheiden ”huippuasiantuntija” tai sertifioitu kouluttaja, mutta juuri tämä teki kokemuksesta helposti lähestyttävän. Tämä vertaisoppimisen malli osoittautui erittäin tehokkaaksi, sillä se mahdollisti rehellisen keskustelun ja kokemusten jakamisen. Syntyi avoin ilmapiiri, jossa jokainen sai olla oppija ja opettaja samanaikaisesti.

Kokemuksemme olivat sekä inspiroivia että opettavaisia, joten rohkaisimme muitakin toimijoita järjestämään vastaavia tilaisuuksia, jakamaan tietoa ja kokemuksia sekä tukemaan toinen toisiamme tällaisen digitaalisen murroksen aikana. Oppiminen on yhteinen matka, ei kilpailu. Jokaisella meistä on jotain arvokasta annettavaa tähän matkaan.



Mikro-opintovinkkejä:

- [ChatGPT:n mahdollisuudet](#)
- [Tekoäly](#)
- [Tietoturva ja tietosuoja hybridityössä](#)
- [Teknologioiden kehittyminen ja digitaitojen oppiminen ikääntyessä \(podcast\)](#)

3.3 Yritysten vastuullisuusosaamisen kehittäminen

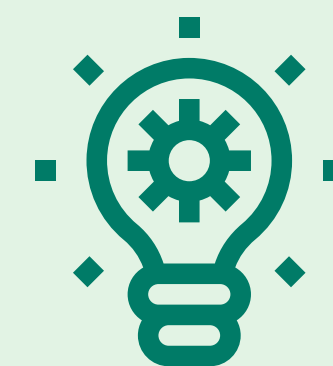
MARIKA VAINIO, PÄIVIKKI KAAKINEN JA MARJA-LIISA JÄRVELÄ, OULUN AMMATTIKORKEAKOULU

Yritysten kehittämistarvekartoituksessa vastuullisuus nousi yhdeksi ajankohtaisimmista koulutus- ja kehittämistarpeista. Yritysten koulutustoiveissa nousivat esille esimerkiksi seuraavat osa-alueet:

- Vastuullisuuden lainsäädäntö ja EU:n kestävyysraportointidirektiivi (CSRD eli Corporate Sustainability Reporting Directive)
- Vastuullisuuden ja EU:n vastuullisuussäntelyn vaikutus rahoituksen hintaan ja saatavuuteen tai hankinta- ja toimitusketjuihin pääsyyn
- Vastuullisuusohjelman rakentaminen pienelle yritykselle
- Sidosryhmäanalyysi osana vastuullista liiketoimintaa

EU:ssa on parhaillaan käynnissä useita vastuullisuuteen liittyviä lainsäädäntöhankkeita. Ne koskettavat välillisesti myös pieniä ja keski-suuria yrityksiä. Keskeisimpiä vastuullisuuslainsäädäntöhankkeita ovat kestävyysraportointidirektiivi, EU-taksonomia eli kestävän rahoituksen luokittelujärjestelmä ja yritysvastuulaki. Lainsäädännön vaatimukset ja velvoitteet tulevat näkymään pk-yritysten arjessa muun muassa rahoituksen hinnassa, alihankinta- ja toimitusketjuihin pääsyssä sekä yhteistyökumppaneiden valinnassa.

MUUVI-hankkeessa vastattiin ketterästi yritysten vastuullisuuden koulutus- ja kehittämistarpeisiin sekä tapahtumajärjestelyjen että mikro-opintojen kautta. Ekologiseen vastuullisuuteen keskityttiin esimerkiksi Kohti hiilineutraalia tulevaisuutta – yritys, miten sinne pääset? -hybriditilaisuudessa, Vihreän liiketoiminnan mahdollisuudet -afterwork-tilaisuudessa ja Minullako suuri hiilijalanjälki? -laskentatyöpajassa. Sosiaalisen vastuullisuuden näkökulmia avattiin Monimuotoisuus työyhteisön vetovoimana -koulutuksessa, jossa kuultiin monimuotoisuuden, tasa-arvon ja osallisuuden merkityksestä työyhteisössä sekä käytännön keinoista kehittää osallisuutta ja saavutettavuutta. Myös taloudelliseen vastuullisuuteen pureuduttiin käytännönläheisesti esimerkiksi Taloudellinen vastuu: mitä, miksi ja miten? -tilaisuudessa.



Mikro-opintovinkkejä:

- [Hiilijalanjälki ja hiilikompensaatio](#)
- [Ilmastonmuutoksen perusteet](#)
- [Kiertotalouden perusteet](#)
- [Vastuullisuuden johtaminen](#)

Edellisten lisäksi vastuullisuuden näkökulmia laajasti avaavana tapahtumana järjestettiin Vastuullisuus pk-yritysten käytännössä -tilaisuus yhteistyössä **Oulun kauppakamarin** ja **CANEMURE**-hankkeen kanssa. Tilaisuuden järjestäjien välinen yhteistyö ja laajat sidosryhmäverkostot toivat tapahtumalle arvokasta asiantuntijuutta, laajaa näkyvyyttä sekä alueellista vaikuttavuutta. Tilaisuus tarjosi erinomaisen kokonaiskuvan vastuullisuuden eri näkökulmista. Vastuullisuuden vaikutukset liiketoiminnan kehityksen ajurina nousivat selkeästi esille ja yritykset saivat tietoa käytännön työkaluista vastuullisuuden edistämiseen. Tilaisuudessa esiintyneet pk-yritysten edustajat esittelivät muille osallistujille käytännön esimerkkejä ja kertoivat rehellisesti vastuullisuuden vaatimuksiin liittyvistä haasteista.

Vastuullisuus on laaja kokonaisuus, josta yritykset kaipaavat jatkuvasti lisää tietoa, osaamista ja työkaluja. Erityisesti muuttuvan lainsäädännön aikana on tärkeää, että yritysten tarpeisiin vastataan ajantasaisesti ja kattavasti. **Vastuullisuus pk-yritysten käytännössä** -tapahtuman antia hyödynnetäänkin esimerkiksi TKI-hankevalmistelussa, jotta varmistetaan oikeanlainen ja riittävä tuki yrityksille kasvavien vastuullisuusvaatimusten keskellä.



Vastuullisuus pk-yritysten käytännössä -tapahtuma järjestettiin yhteistyössä Oulun kauppakamarin ja CANEMURE-hankkeen kanssa. Tapahtuman juonsi MUUVI-hankkeen ohjausryhmän jäsen Esa Pellikainen. Kuva: Susanne Korva.

3.4 Vastuullisuudesta vetovoimaa matkailuyrityksille

PÄIVI ALAPARTANEN, LAPIN AMMATTIKORKEAKOULU

Vastuullisuuden teemaa käsiteltiin myös Vastuullisuudesta vetovoimaa matkailuyritykselle -tapahtumassa elokuussa 2023.

Matkailualalle vastuullisuus on muodostumassa avaintekijäksi ja kilpailuvaltiksi. Vastuullisuus matkailuyrityksissä keskittyy ympäristön, talouden ja sosiaalisten tekijöiden tasapainoiseen huomioimiseen. Kun matkailuyritykset integroivat nämä periaatteet toimintaansa, ne voivat parantaa imagoaan, houkutella tiedostavia matkailijoita ja edistää kestävä matkailua.

Tapahtumaa suunniteltaessa lähtökohtana oli tarjota matkailualan toimijoille tilaisuus, joka aidosti vastaa heidän tarpeitaan ja on heidän käyttämänsä ajan arvoinen. Tämän varmistamiseksi toteutettiin tarvekartoitus kentällä työskenteleviltä; soittokierros Pohjois-Suomen matkailuorganisaatioiden edustajille antoi järjestäjille tietoa siitä, millainen sisältö kiinnostaa ja mikä palvelee parhaiten osallistujien tarpeita. Tarvekartoituksen tulos oli, että yritykset kaipaavat lisätietoa vastuullisen matkailun sertifikaateista ja vastuullisen matkailun ohjelmista sekä niiden vaikutuksesta yrityksen kilpailukykyyn markkinoilla. Vastuullisuusviestintä koettiin myös tärkeäksi asiaksi.

Käytännön esimerkit ja inspiraatiot

Vastuullisuudesta vetovoimaa matkailuyrityksille -tapahtumaan haluttiin tuoda käytännönläheisiä esimerkkejä, jotka toimivat inspiraationa osallistujayrityksille. Puhujien valinnan lähtökohtana oli paikallisuus, jonka koettiin puhuttelevan parhaiten kohderyhmää. Jokaiselta suuralueen ammattikorkeakoulun alueelta valittiin puhujiksi yritysten edustajia, jotka päivittäisessä työssään edistävät vastuullista liiketoimintaa. Esimerkeillä haluttiin muodostaa kuva siitä, miten matkailuyritykset voivat rakentaa vetovoimaisuuttaan vastuullisuuden kautta.

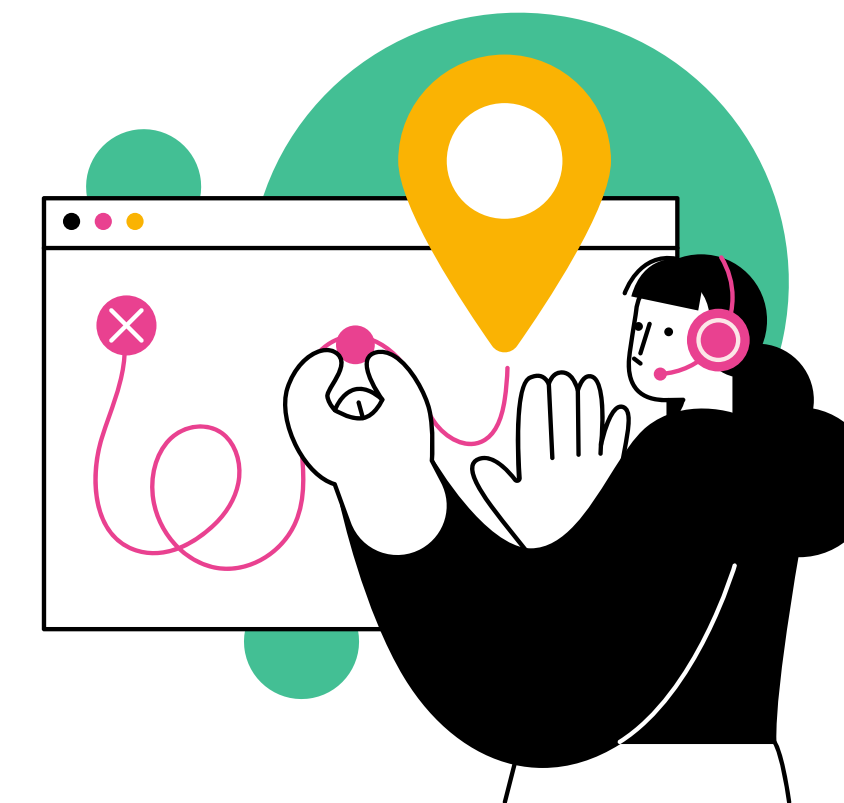


Mikro-opintovinkkejä:

- [Ennakointi matkailun muutoksiin varautumisessa](#)
- [Johdanto matkailun turvallisuuteen](#)
- [Muuttuva matkailun liiketoimintaympäristö](#)
- [Vastuullinen matkailuliiketoiminta](#)

Elokuun 2023 viimeisenä päivänä Aineen taidemuseoon Tornioon ja etäyhteyksien päähän kokoontui joukko matkailualan ammattilaisia, asiantuntijoita ja muita kiinnostuneita. Tapahtuman juontaja oli julkisuudesta tuttu Lauri Salovaara, minkä lisäksi päivä sisälsi laajan kattauksen ajankohtaisia puheenvuoroja eri alojen asiantuntijoilta. Esimerkiksi Visit Finlandin puheenvuorossa korostettiin ekologisten käytäntöjen ja kestävän kehityksen roolia matkailualalla; matkailijat ovat yhä enemmän kiinnostuneita vastuullisista vaihtoehdoista, jotka voivat toimia vetovoimatekijänä matkakohteille.

Kuhmon Kamarimusiikin puheenvuoro valotti organisaation vastuullisuustoimia vuonna 2023 ja nosti esiin näkökulmia kulttuuritapahtumien ympäristövastuullisuuden edistämiseen. Myös Levin sekä Rukan ja Pyhän alueilla toteutetut hiilijalanjäljen vähentämistoimet osoittavat konkreettisia askelia kohti ekologisempaa matkailua. Puheenvuoroissa kuultiin toimenpiteistä, edistymisestä ja tulevaisuuden tavoitteista sekä vastuullisuusviestinnästä – teko ja askel kerrallaan. Lopuksi Doama Solutionin asiantuntija kävi läpi vastuullisen matkailun sertifiointia ja niiden merkitystä sekä hankintaprosesseja; kuulijat saivat tietoa muun muassa siitä, miten nämä tunnukset voivat erottaa yrityksiä kilpailussa ja luoda luottamusta kuluttajien keskuudessa.



Kestävän matkailun rakentaminen

Jokainen puheenvuoro tarjosi oman näkökulmansa vastuullisuuden eri konteksteissa matkailusta musiikkifestivaaleihin korostaen erilaisia lähestymistapoja ja strategioita ympäristövastuullisuuteen. Palautteiden perusteella tapahtuman sisältö palveli yritysten tarpeita ja oli osallistumisen arvoinen.

Vastuullinen ja kestävä matkailu muodostavat yhtenäisen näkemyksen siitä, miten matkailualaa tulisi kehittää tulevaisuudessa. Näiden periaatteiden noudattaminen ei ainoastaan auta suojelemaan ympäristöä ja kulttuuriperintöä, vaan se voi myös tuoda pitkällä aikavälillä taloudellista hyötyä matkailukohteille ja lisätä matkailijoiden tyytyväisyyttä. Yhä useammat matkailualan toimijat ymmärtävät, että vastuullisuus ei ole pelkästään trendi, vaan välttämättömyys kestävän tulevaisuuden rakentamiseksi.

3.5 Yksittäisestä tapahtumasta pitkäjänteistä yhteistyötä sote-alan yritysten kanssa

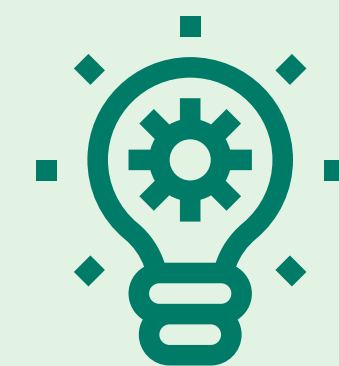
SUSANNE KORVA, ANNA ALAPETERI JA MARJA-LIISA JÄRVELÄ, OULUN AMMATTIKORKEAKOULU

Esimerkki hyvästä yhteistyön käytänteestä ja onnistuneesta yhteistyökokeilusta on MUUVI-hankkeen avulla käynnistetty sosiaali- ja terveysalan yritys yhteistyö. Toiminta lähti liikkeelle havainnosta, että Oamkin Hyvinvointi ja kulttuuri -osaamisalan toimintaa pitäisi saada näkyvämmäksi Pohjois-Pohjanmaan sosiaali-, terveys- ja hyvinvointialan yrityksille. Koska MUUVI-hankkeen kohderyhmä ei rajautunut tiettyyn toimialaan, nähtiin tässä luonteva yhteistyömahdollisuus. Hyvinvointi ja kulttuuri -osaamisala ja MUUVI-hanke jakoivat yhteisen tavoitteen ammattikorkeakoulun ja yritysten välisen yhteistyön sekä yritysten osaamisen ketterälle kehittämiselle.

Yhteistyön myötä Hyvinvointi ja kulttuuri -osaamisalan järjestäjät kehittivät yhteistyössä MUUVI-hankkeen kanssa tapahtumakonseptin osaamisalalle. Kohderyhmänä olivat sosiaali-, terveys- ja hyvinvointipalveluja tuottavat mikro- ja pk-yritykset. Keväällä 2023 järjestetty aamupäivän mittainen Sote-alan yritysten vappuetkot -tilaisuus toimi alkusysäyksenä konseptin muodostumiselle. Tilaisuus palveli yritysten, Oamkin henkilöstön ja opiskelijoiden kohtaamis- ja verkostoitumispaikkana. Vappuetkot-tapahtumassa esiteltiin Oamkin tarjoamia palveluja yrityksille, esimerkiksi simulaatioympäristö SimLabia, opinnäytetyömahdollisuuksia sekä mahdollisuuksia opiskelijoille

suunnatuille työelämälähtöisille toimeksiannoille ja erilaisille kehittämisprojekteille. Lisäksi kuultiin ajankohtainen asiantuntijapuheenvuoro sote-alan asiakasymmärryksen ja muutoskyvykkyyden kehittämisestä. Vappuetkoilla tuotiin myös esiin opiskelijatarinoita siitä, miten sote-alan alumnit ovat kehittäneet opintojensa pohjalta menestyvää yritystoimintaa. Lisäksi tilaisuudessa esiteltiin MUUVI-hankkeen tarjoamia monipuolisia mikro-opintoja yritysten osaamisen kehittämiseen.

Vappuetkot oli onnistunut tapahtuma ja se sai paljon kiitosta niin yritysosallistujilta kuin järjestäjätiimiltäkin. Palautteen perusteella todettiin, että vastaavanlaiselle toiminnalle on tarvetta myös jatkossa.



Mikro-opintovinkkejä:

- [Asiakkaiden kohtaaminen verkossa](#)
- [Lähi- ja etätyön tasapaino](#)
- [Työntekijäymmärrys liiketoimintaresurssina](#)

Seuraava tilaisuus järjestettiin kansainvälisenä Black Friday -päivänä 24.11.2023 käänteisellä teemalla ja nimellä Bright Friday – kehittämistä ja yhteistyötä hyvinvointi- ja terveysalan yrityksille. Yrityspalautteen pohjalta tapahtuman keskiössä olivat SimLab-toiminnan esittely ja ajankohtainen tieto tekoälyn tuomista mahdollisuuksista hyvinvointi- ja terveysalalle. Tilaisuuden päätteeksi toteutettiin Open Space -verkostoitumisosio, jossa osallistujat pääsivät pöytäkunnittain keskustelemaan ja esittämään asiantuntijoille mieltä askarruttavia kysymyksiä päivän teemoista sekä jakamaan ajatuksiaan muiden osallistujien kanssa.

Bright Friday oli Sote-alan yritysten vappuetkojen tavoin onnistunut tilaisuus, jolle nähdään selkeää tarvetta niin Oamkissa kuin alueen yrityksissäkin. Yritykset haluavat tietoa ajankohtaisista kehittämismahdollisuuksista ja yhteistyömahdollisuuksista opiskelijoiden kanssa. Myös alaa koskevat trendit ja ilmiöt kiinnostavat, ja asiantuntijoiden puheenvuorot ajankohtaisista teemoista nähdäänkin selkeänä vetovoimatekijänä. Lisäksi todettiin, että yrityksille suunnatut tilaisuudet ovat erinomainen väylä kehittää yhteistyötä poikkitieteellisesti Oamkin osaamisalat huomioiden; esimerkiksi Bright Friday -tapahtumaan osallistunut ICT ja liiketoiminta -osaamisalan osamispäällikkö Eero Nousiainen toivotti sote-alan yritykset tervetulleeksi yhteistyöhön myös muiden osaamisalojen kanssa.

Sote-alan yritys yhteistyötapahtumat johtivat päätökseen jatkaa yritystapahtumien järjestämistä kaksi kertaa vuodessa. Tilaisuudet



Bright Friday -tapahtuman yksi teema oli tekoälyn hyödyntäminen hyvinvointi- ja terveysalan yrityksissä. Aihetta alusti Health Innovation Academy Oy:n asiantuntija Eeva Kiuru. Kuva: Susanne Korva.

suunnitellaan yrityksiltä saadun palautteen pohjalta ja räätälöidään joustavasti kysynnän mukaan. Tiedottamisessa panostetaan monikanavaisuuteen, jotta tapahtuma tavoittaa kohderyhmäyritykset.

3.6 Vaikuttavuutta aluerajat ylittävällä yhteistyöllä: eväitä ruoka-alan yrityksille Oulun kulttuuripääkaupunkivuoteen 2026

MARJA-LIISA JÄRVELÄ JA SUSANNE KORVA, OULUN AMMATTIKORKEAKOULU

Erilaisten paikallisten ja alueellisten tapahtumien lisäksi MUUVI-hankkeessa järjestettiin aluerajat ylittäviä suuraluetapahtumia. Näistä ensimmäinen, Makumatka kulttuuripääkaupunkiin 2026, toteutettiin 9.6.2023 laajassa hankeyhteistyössä [Oulun kulttuurisäätiön](#) ja [Oulun Maa- ja kotitalousnaisten](#) kanssa. Oulun lisäksi kaikkiaan 39:ssä Pohjois-Pohjanmaan, Kainuun, Etelä-Lapin ja Pohjois-Savon kunnassa ja kaupungissa ^[1] toimiva [Arctic Food Lab](#) -kokonaisuus tarjosi tapahtumalle luontevan yhteistyöalustan. Arctic Food Lab on osa Oulu2026-kulttuuriohjelmaa, joka nostaa esiin pohjoisen Suomen raaka-aineita, niistä valmistettuja elintarvikkeita ja ruoka-annoksia sekä ruokaperinteitä. Lisäksi Arctic Food Lab on Oulu2026-alueen yhteinen tuotemerkki, jota käyttää jo yli 70 ruoka-alan toimijaa. ^[2]

Lähteet:

[1] Oulun kulttuurisäätiö. Päivämätön. Yhteisenä tavoitteena kulttuuri-ilmastomuutos! Hakupäivä 7.12.2023. <https://oulu2026.eu/oulu2026-alue/>

[2] Oulun kulttuurisäätiö. Päivämätön. Arctic Food Lab – pohjoisia makuja ja elämyksiä. Hakupäivä 7.12.2023. <https://oulu2026.eu/arcticfoodlab/>



Makumatka kulttuuripääkaupunkiin 2026 -tapahtuman Arctic Evening -iltatilaisuudessa tutustuttiin villiyrteihin yrittäjä, luonnontuotekouluttaja ja luonto-ohjaaja Annika Kujalan johdolla. Kuva: Mervi Tiermas.

Makumatka kulttuuripääkaupunkiin 2026 oli Arctic Food Lab -ruokaverkoston vuoden 2023 toinen tapaaminen. Se tarjosi alan mikro- ja pk-yrityksille muun muassa tietoa kulttuuripääkaupunkivuoden mukanaan tuomista mahdollisuuksista, esimerkkejä aiempien kulttuuripääkaupunkien ruoka-alan toiminnasta, vinkkejä tuotteiden ja palvelujen kehittämiseen ulkomaalaisille matkailijoille, työkaluja ja sparrausta tuote- ja palvelukehitykseen sekä kohtaamispaikan maakuntarajat ylittävälle yhteistyölle. Päivä jatkui Arctic Evening -iltailaisuudella, jonka aikana tutustuttiin villiyrteihin kaikilla aisteilla sekä ideoitiin alueellista matkailutuotetta villiyrteiden ympärille. Tapahtuma ajoitettiin niin, että kauempaa saapuneet vierailijat pystyivät yhdistämään Oulun matkaansa osallistumisen 10.6.2023 järjestettyyn Villiyrteikkarkelot-tapahtumaan.

Seuraava Arctic Food Lab -ruokaverkoston tapaaminen järjestettiin 15.9.2023 teemalla "Ruokaa meiltä maailmalle". Katse suunnattiin kotikansainvälistymisestä elintarvikeviennin mahdollisuuksiin ja erityisesti Ruotsin markkinoille. MUUVI-hanke tarjosi käytännönläheisen tietoiskun mikro- ja pienyritysten brändäyksestä ja markkinoinnista, joka löytyy myös hankkeen mikro-opintotarjonnasta (**Mikro- ja pk-yritysten brändäys**). Lisäksi ohjelmassa oli inspiroivia yrityspuheenvuoroja ja kansainvälistymisesimerkkejä sekä ajatustenvaihtoa Ruotsista Hushållningssällskapet i Norrbotten-Västerbottenista saapuneiden vieraiden kanssa. Tapahtuman päätteeksi viikonlopun Likis-lähiruokatapahtumaan osallistuneet yrittäjät ja muut toimivat pääsivät rakentamaan omia esittely- ja myyntipöytiään.

Likis on Oulun ammattikorkeakoulun agrobiologiopiskelijoiden vuosittain järjestämä lähiruokatapahtuma, joka kokoaa alueen lähiruoka- ja käsityöyrittäjät esittelemään ja myymään tuotteitaan ohjelmallisen viikonlopun ajaksi. Kestävää ruoantuotantoa edistävä lähiruokatapahtuma järjestettiin jo seitsemättä kertaa 16.–17.9.2023.



Ruokaa meiltä maailmalle -tapahtumassa Oamkin lehtori ja MUUVI-hankkeen asiantuntija Anna Alapeteri tarjoi eväitä mikro- ja pk-yritysten markkinointiin ja brändäykseen. Kuva: Saara Tikkanen.



**4 Yritysyhteistyötä monin eri tavoin
– Oamkin tarjoamat mahdollisuudet yrityksille**

4 Yritysyhteistyötä monin eri tavoin – Oamkin tarjoamat mahdollisuudet yrityksille

ANNA ALAPETERI, SAMI NIEMELÄ JA MARJA-LIISA JÄRVELÄ,
OULUN AMMATTIKORKEAKOULU

Valtakunnallisten ja suuraluekohtaisten toimenpiteiden lisäksi MUUVI-hankkeessa toteutettiin ammattikorkeakoulukohtaisia kehittämistoimenpiteitä. Oamkissa kehitettiin eteenpäin yritysyhteistyön toimintamallia, jonka tavoitteena on vastata monipuolisesti ja monimuotoisesti Oulun seudun ja koko Pohjois-Suomen yritysten koulutus- ja kehittämistarpeisiin.

Sidosryhmäyhteistyö on alusta alkaen ollut osa Oamkin toimintaa. Viime vuosina sidosryhmäyhteistyön kehittämiseen on panostettu entistä voimakkaammin; sidosryhmäyhteistyön kehittämisprosessi käynnistettiin lukuvuonna 2022–2023 ja samalla aloitettiin asiakkuuksien hallintajärjestelmän (CRM) käyttöönotto. Kehittämistyön tuloksena on syntynyt muun muassa ydinkumppanuusmalli, jonka puitteissa työn tuloksena on syntynyt muun muassa ydinkumppanuusmalli, jossa tehdään tiivistä, sopimukseen perustuvaa yhteistyötä pitkäjänteisesti noin 30 yrityksen kanssa. Näiden yritysten lisäksi Oamk tekee koulutus- ja TKI-yhteistyötä lukuvuosittain kaikkiaan satojen muiden yritysten kanssa – ja nämä yritykset olivat MUUVI-hankkeen kehittämistyön keskiössä.



4.1 Yritysten kehittämistavoitteet ja -tarpeet sekä yritysysteistyön muodot

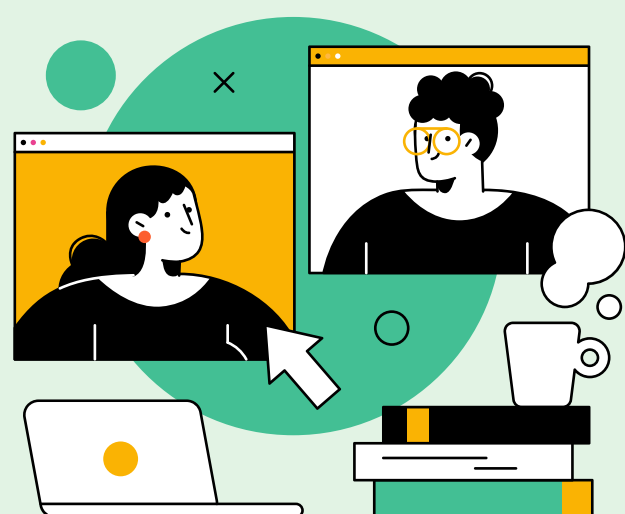
ANNA ALAPETERI, SAMI NIEMELÄ JA MARJA-LIISA JÄRVELÄ,
OULUN AMMATTIKORKEAKOULU

Yritysten kehittämistavoitteita ja -tarpeita ammattikorkeakouluyhteistyölle kartoitettiin sekä ydinkumppaneiden että muiden kumppaneiden näkökulmista. Ydinkumppaneiden tarvekartoitus toteutettiin kesä-syyskuussa 2023 Oamkin johdon toimesta yhteistyössä Vision Factory Oy:n asiantuntijoiden kanssa. Ensimmäisen vaiheen menetelmänä käytettiin osallistavaa kaksivaiheista sidosryhmäkuuntelua, johon sisältyi itsenäisesti ja anonymisti vastattavia kysymyksiä sekä kaikkien vastaajien vastausten priorisointi parivertailumenetelmällä. Työkaluna käytettiin Innoduelia, ja kohderyhmään kuuluivat kaikki kolmekymmentä ydinkumppania. Toisessa vaiheessa toteutettiin Teams-yhteydellä kuusi yksilöhaastattelua valikoitujen sidosryhmäedustajien kanssa. Kehittämisen- ja tarvekartoituksen teemoja olivat (1) yritysten tulevaisuuden kehittämistavoitteet ja -tarpeet viiden vuoden aikajänteellä, (2) yritysten kehittämistoiminnan kipupisteet sekä (3) poikkeuksellisen onnistuneeseen korkeakouluyhteistyöhön vaikuttavat asiat.

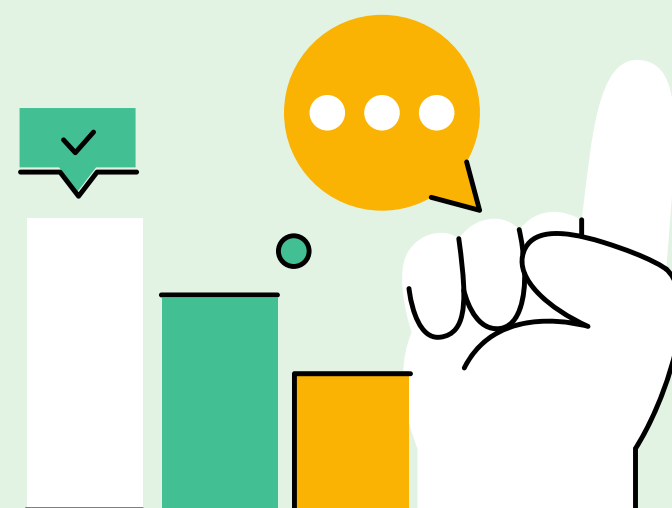
Muiden kumppaneiden kehittämistavoitteita ja -tarpeita kartoitettiin kahdessa yritysysteistyön kehittämiseen tähtäävässä työpajatilaisuudessa: Osaamismerkkit rekrytoinnin työkaluna – osaavaa työvoimaa yrityksiin 8.9.2023 ja Yhteistyön ytimessä –Yritysysteistyöllä osaavaa työvoimaa Oamkista 18.10.2023. Työpajojen annin perusteella yritysten tarpeet voidaan kiteyttää kahteen teemaan: 1) tarve saada uusia, osaavia työntekijöitä ja 2) tarve saada tukea nykyisen henkilöstön osaamisen ja yritystoiminnan kehittämiseksi. Näistä ensimmäinen liittyy työntekijöiden kouluttamiseen ja rekrytointiin: Yritykset tarvitsevat pitkäaikaisia, vakituisia työntekijöitä valmistuksessa olevista tai valmistuneista Oamkin opiskelijoista useille eri aloille ja monenlaisiin työtehtäviin. Tämän tarpeen täyttämiseksi Oamkin tarjoama tutkintokoulutus on avainasemassa.

Yritykset haluavat olla vaikuttamassa siihen, millaista tietoa ja osaamista Oamkin opiskelijoille tarjotaan. Työnantajat korostivat, että nyt ja tulevaisuudessa tarvitaan monipuolisia osaajia, koska työelämän murroksen vuoksi työnkuvat ja työtehtävät ovat usealla alalla muuttumassa. Esimerkiksi vuorovaikutus- ja asiakaspalveluosaaminen on noussut olennaiseksi osaksi työtä myös aloilla, joilla niiden merkitys ei aiemmin ole ollut niin suuri.

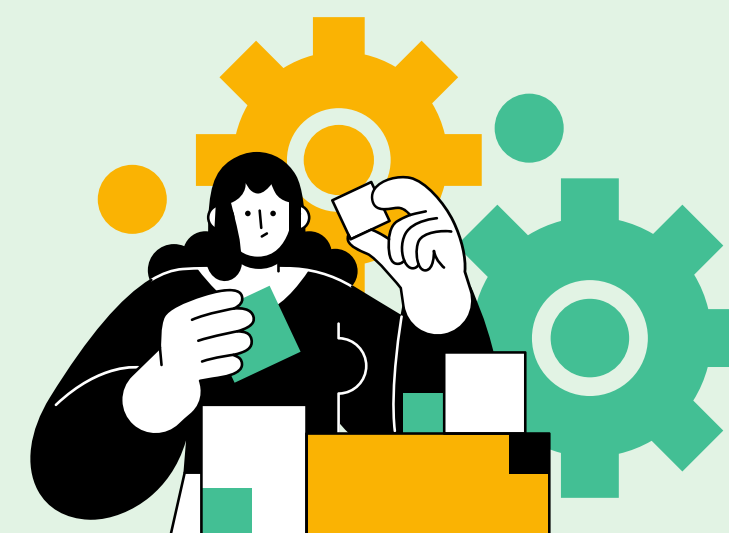
Ydinkumppaneiden tulevaisuuden kehittämistavoitteita ja -tarpeita



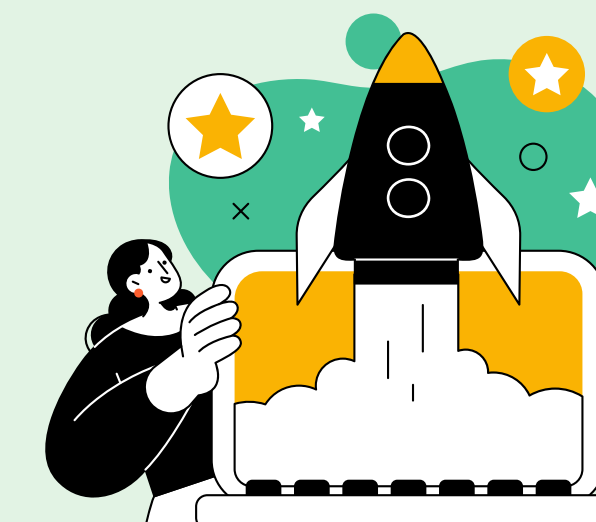
Koulutus: mm. koulutuksen kehittämiseen osallistuminen ja osaamisen kehittäminen



Rekrytointi: mm. rekrytoinnin sekä yritysmielikuvien vahvistaminen



Prosessien kehittäminen: mm. toimivat prosessimallit ja prosessien keventäminen

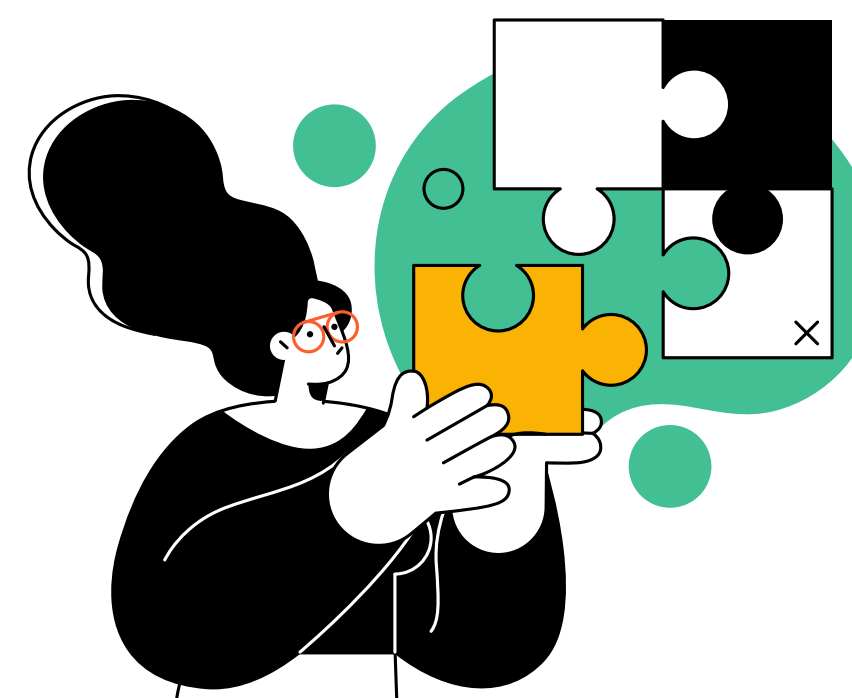


Kestävyys ja vastuullisuus, alueellinen vaikuttavuus ja näkyvyys



Kehittämisen kipupisteitä

- Uudistukset ja muutokset
- Henkilöstön ja osaajien määrä ja pysyvyys
- Kustannukset ja resurssit
- Koulutusyhteistyön ja opiskelijatoiminnan arki
- Kehittämisen yleinen suunta
- Ajankäyttö



Poikkeuksellisen onnistuneeseen korkeakouluysteistyöhön vaikuttavia asioita

- Koulutusten elinkeino- ja työelämä- lähtöisyyteen liittyvä kehitys
- Tekemisen kulttuurin kehitys
- Arjen toiminnan kehitys korkeakouluysteistyössä
- Opiskelijoihin ja osaamiseen liittyvät kehitykset

Ydinkumppaneiden kehittämistavoite- ja -tarvekartoituksen tuloksia. Sami Niemelä ja Vision Factory Oy.

MUUVI-hankkeen järjestämissä yritysysteistyön kehittämistyöpa-joissa painotettiin myös yhteistyön pitkäjänteisyyttä ja sen merkitystä työllistymisen kannalta. Useat yritykset haluavat olla mukana opiskelijoiden opinnoissa alusta loppuun saakka niin, että yhteistyö on säännöllistä ja pitkäaikaista. Tämä mahdollistaa esimerkiksi sen, että opiskelija voi vaiheittain siirtyä lyhytaikaisista projekteista pidempiin harjoittelujaksoihin ja valmistuttuaan niiden kautta yrityksen vakituisesti ja kokoaikaiseksi työntekijäksi. Usealle yritykselle on myös tärkeää, että he pääsevät suoraan kontaktiin loppusuoralla olevien opiskelijoiden kanssa. Yritykset haluavat tulla kertomaan opiskelijoille, millaisia työllistymismahdollisuuksia he tarjoavat ja rekrytoimaan suoraan valmistumisvaiheessa olevia opiskelijoita. Tilaisuuksia tähän toimintaan tarjoavat esimerkiksi rekrytointitilaisuudet sekä vierailut opintojaksoilla.

Uuden, vakituisen työvoiman lisäksi alueen yrityksillä on tarve saada Oamkin kautta lyhytaikaista, tilapäistä tukea tai määräaikaista työntekijöitä erilaisiin kehittämissuhteisiin. Tarve voi olla muutamien päivien tai viikkojen mittaisista projekteista kokonaisuun opinnäytetöihin. Aiheiksi tällaisille projekteille mainittiin muun muassa data-analytiikka ja datan hyödyntäminen, tutkimusaineistoanalyysi, sisällöntuotanto ja ympäristövastuuraportin laatiminen. Lyhyempiaikaisten kehittämissuhteiden lisäksi yritykset tarvitsevat opiskelijoita myös usean kuukauden mittaisiin harjoittelujaksoihin, jotka kuuluvat Oamkin perustutkintoihin. Harjoittelujakso on usean kuukauden mittainen, ja sen aikana opiskelija pääsee perehtymään yritykseen, sen toimintaan ja oman alansa työtehtäviin.

Ammattikorkeakoulujen lakisääteiset tehtävät:

- Antaa työelämän ja sen kehittämisen vaatimukseen sekä tutkimukseen, taiteellisiin ja sivistyksellisiin lähtökohtiin perustuvaa **korkeakouluopetusta ammatillisiin asiantuntijatehtäviin** ja tukea opiskelijan ammatillista kasvua.
- Harjoittaa ammattikorkeakouluopetusta palvelevaa sekä työelämää ja aluekehitystä edistävää ja alueen elinkeinorakennetta uudistavaa **soveltavaa tutkimustoimintaa, kehittämissuhteita ja innovaatiotoimintaa sekä taiteellista toimintaa.**
- Tarjota **mahdollisuuksia jatkuvaan oppimiseen.**

(Ammattikorkeakoululaki 14.11.2014/932, 4 §)



Osaamismerkit rekrytoinnin työkaluna – Osaavaa työvoimaa yrityksiin -työpajatilaisuus oli osa Pohjois-Suomen Yrittäjyysviikkoa, joka järjestettiin 4.–8.9.2023. Kuva: Saara Tikkanen.

Uusien osaavien työntekijöiden ohella alueen työnantajien tarpeet liittyivät nykyisen henkilöstön osaamisen ja yritystoiminnan kehittämiseen. Tukea tarvitaan laajentuvien ja muuttuvien työtehtävien vaatiman uuden osaamisen hankkimiseen, olemassa olevan osaamisen päivittämiseen sekä jatkuvaan tai elinikäiseen oppimiseen. Oamk tarjoaa esimerkiksi täydennys- ja erikoistumiskoulutusta, avoimen ammattikorkeakoulun opintoja sekä ylempään ammattikorkeakoulututkintoon johtavaa koulutusta. Yrityksillä on myös mahdollisuus osallistua pidempiaikaisiin TKI-hankkeisiin, joissa voidaan esimerkiksi lisätä tietyn teeman mukaista osaamista tai kehittää yrityksen toimintaa.

ESIMERKKEJÄ KOULUTUSYHTEISTYÖSTÄ – TUTKINNOT JA JATKUVA OPPIMINEN

Tutkintokoulutus (AMK ja ylempi AMK) Avoimen ammattikorkeakoulun opinnot

- Tarjolla tutkinto-ohjelmien opintojaksoja ja opintokokonaisuuksia
- Polkuopinnot avoimen ammattikorkeakoulun kautta tutkinto-opiskelijaksi

Täydennyskoulutus

- Valmiit ja räätälöidyt täydennyskoulutukset kaikilta koulutusaloilta, kesto puolesta päivästä 60 opintopisteeseen
- Erikoistumiskoulutukset korkeakoulututkinnon suorittaneille, 30 opintopistettä

Epämuodollinen koulutus

- Itseopiskelun tukena toimivat julkaisut ja tapahtumat
- Mikro-opinnot

Tällä hetkellä yli **80 %** yhteydenotoista koskee opiskelijoiden rekrytointia. Uusia osaajia voi tavata myös erilaisissa työelämätapauksissa, kuten **Tuuni** (liiketalous), **Maalisuora** (ICT-ala) ja **Työelämätori** (luonnonvara-ala).

ESIMERKKEJÄ TUTKINTOKOULUTUKSEEN LIITTYVÄSTÄ YRITYSYHTEISTYÖSTÄ

- Harjoittelujaksot
- Opinnäytetyöt
- Yritysten toimeksiannot osana opintojaksoja
- Työelämälähtöinen projekti opintojaksona
- ”Projektiputki”, jonka aikana opiskelija tekee samalle yritykselle useamman projektin opintojensa eri vaiheissa
- Työn opinnollistaminen
- Asiantuntijaluennot tai -vierailut yrityksistä
- Opiskelijaryhmän vierailu yrityksessä

SYKSYN 2023 TYÖELÄMÄAUDITOINNISSA ESIIN NOUSSUT HYVÄ KÄYTÄNTÖ TYÖ- ELÄMÄN OPINNOLLISTAMISESTA – TUPA- HARJOITTELUN KAUPPA TÄSMÄOSAAMISTA YRITYKSIIN!

- TUPA-harjoittelu on valinnainen ammattiopinto sähkö- ja automaatiotekniikan tutkinto-ohjelmassa.
- Opinnot voi suorittaa, kun tutkinto-ohjelman kolmen ensimmäisen vuoden opinnot ja siihen sisältyvä pakollinen 30 opintopisteen harjoittelu on suoritettu.
- Harjoittelun avulla korvataan tai hyväksiluetaan vastaavan laajuiset, opintosuunnitelman mukaiset opintojaksot, jotka nimetään erikseen työn sisällön mukaisesti.

Esimerkkejä tutkimus-, kehitys- ja innovaatiotoimintayhteistyöstä:

TKI-HANKKEET

- Yritysten toiminnan kehittäminen
- Osaamisen lisääminen

KEHITYSALUSTAT, ESIMERKIKSI

Arctic Drone Labs

- Miehittämätön ilmaliikenne
- Palveluja tuotekehityksen ja tuotetestauksen eri vaiheisiin

Hybridilaboratorio

- Automaatio-, energia-, LVI- ja sähkötekniikan tutkimus- ja kehitysympäristö
- Testaus ja tuotekehitys, pilotointi, simulointi

NUVE-LAB

- Sähköisten ja hybridivoiman-siirtojärjestelmien kehittäminen
- Kuljettajaa avustavien järjestelmien ja autonomisen ajamisen kehittäminen

PrinLab

- Painettavan elektroniikan laboratorio
- Tuotekehitys, suunnittelu-, testaus- ja valmistuspalvelut

SimLab

- Terveystieteiden ja hyvinvointialan simulaatioympäristö
- Tuotteiden ja palvelujen innovointi-, kehittämis-, testaus- ja arviointipalvelut

Ota yhteyttä!

Opiskelijoiden rekrytointi esim. opinnäytetyön tekijöiksi, harjoittelijoiksi tai työsuhteeseen:

Oamk Pro: oppilaitos.tiitus.fi/oamk

Muut yhteistyötoiveet osaamisalajohtajien (Hyvinvointi ja kulttuuri, ICT ja liiketoiminta sekä Tekniikka) tai TKI-johtajan kautta.

Yhteystiedot: oamk.fi/oamk/yhteystiedot/

Koonti yritysyhteistyön muodoista

Koulutusyhteistyö

Uusien osaajien koulutus

- Opiskelijaprojektit ja toimeksiannot osana opintojaksoja
- Työelämälähtöinen projekti opintojaksona
- "Projektiputki": opiskelijat tekevät monta projektia samalle yritykselle
- Työn opinnollistaminen
- Yritysten asiantuntijaluennot tai -vierailut
- Opiskelijaryhmien yritysvierailut
- Harjoittelujaksot
- Opinnäytetyöt
- Tutkinto-ohjelmatiimi, jossa myös yritysten edustajia mukana

Uusien osaajien rekrytointi

Osaamisalojen järjestämät yleiset rekrytointitapahtumat, esimerkiksi

- Tuuni
- Maalisuora
- Työelämätori

Oamk Pro -kanava: ensisijainen tapa yrityksille ilmoittaa avoimista toimeksiannoistaan tai työpaikoistaan opiskelijoille

Räätälöidyt rekrytointitilaisuudet yksittäisille opiskelijaryhmille, esimerkiksi aamiaistilaisuudet, joissa opiskelijat ja työnantajat kohtaavat

Yrityksen henkilöstön osaamisen tai liiketoiminnan kehittäminen

Kehitysalustat ja laboratoriot, esimerkiksi:

- Arctic Drone Labs
- Hybridilaboratorio
- NUVE-LAB
- PrinLab
- SimLab

Jatkuvan oppimisen nonformaali koulutus

- Mikro-opinnot
- Itseopiskelun tukena toimivat Oamkin julkaisut ja tapahtumat

Jatkuvan oppimisen formaali koulutus

- Ylempi AMK-tutkinto
- Avoin ammattikorkeakoulu
- Erikoistumiskoulutus
- Täydennyskoulutus

Suhdetoiminta- ja verkostoitumisyhteistyö

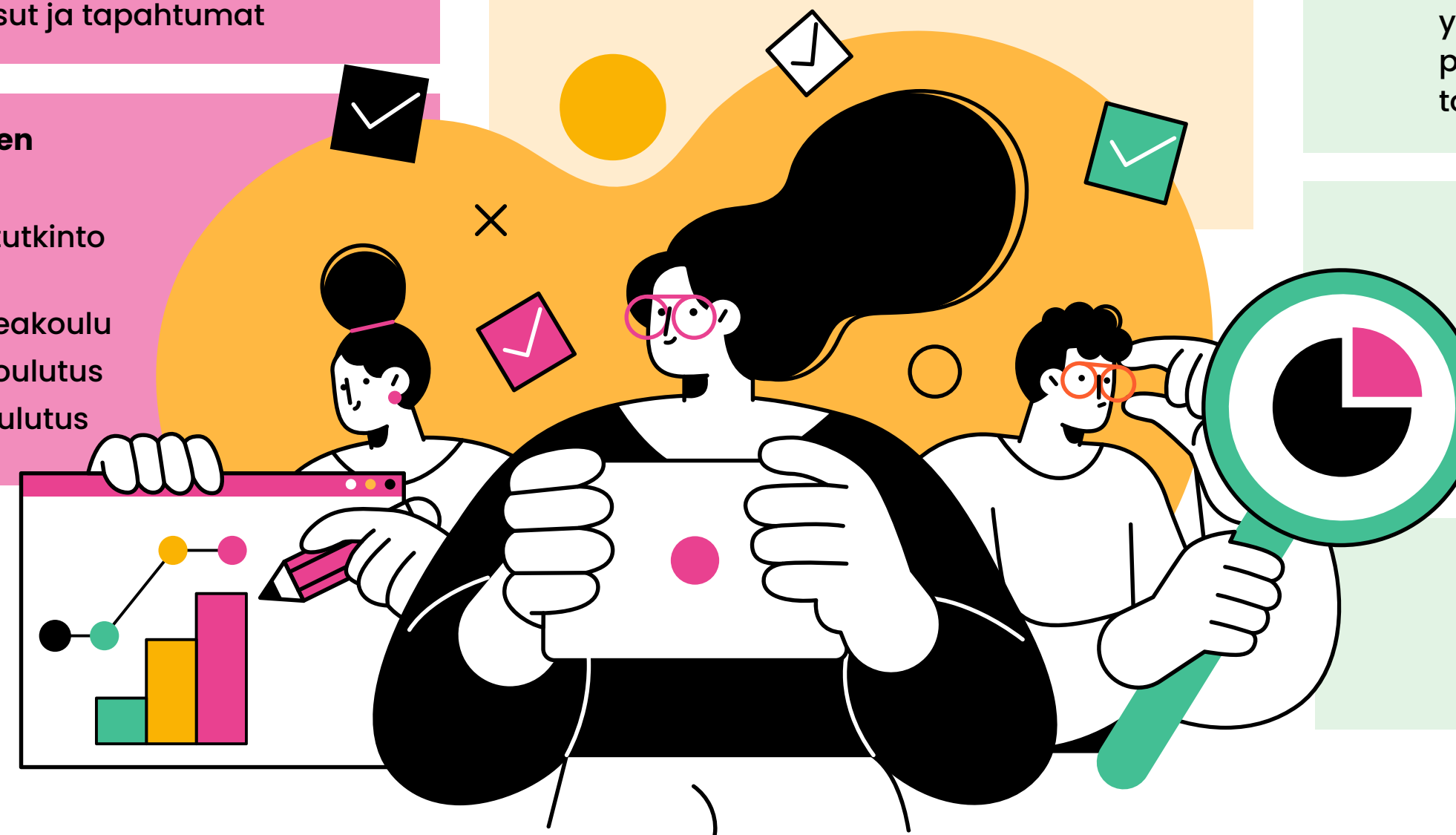
Oamkin järjestämät tapahtumat sidosryhmille, esimerkiksi

- Sidosryhmäaala

Osaamisaloittain järjestettävät muut tapahtumat, esimerkiksi

- Aamiaistilaisuudet
- Likis-lähiruokatapahtuma

Alumnitoiminta



TKI-yhteistyö

TKI-yhteistyö

- Työ- ja elinkeinoelämän tarpeista lähtevää kehitystyötä
- Sisältää TKI-hankkeiden ideoinnin, suunnittelun, valmistelun toteuttamisen ja arvioimisen
- Yritykset yleensä mukana suunnittelussa aikaisessa vaiheessa
- Osa hankkeista edellyttää sitoutumista sopimuksella

Yritykset voivat

- kehittää henkilöstönsä osaamista
- kehittää liiketoimintaansa yrityskohtaisten, pienryhmäkohtaisten tai avointen toimenpiteiden avulla.

Oamk

- verkostoituu alueen työ- ja elinkeinoelämän kanssa
- kehittää pitkäaikaisia kumppanuuksia
- lisää henkilöstönsä osaamista.

Tavoite: edistää ja kehittää hankkeiden tavoitteiden ja toimenpiteiden kautta laajasti Pohjois-Suomen työ- ja elinkeinoelämää.

4.2 Menestystarinoita Oamkin ja yritysten välisestä yhteistyöstä

PÄIVIKKI KAAKINEN, MARIKA VAINIO JA MARJA-LIISA JÄRVELÄ, OULUN AMMATTIKORKEAKOULU



MUUVI-hankkeessa toteutettiin yritystarinakampanja, jonka tavoitteena oli nostaa esiin onnistuneita oppimis- ja kehittämiskokemuksia ammattikorkeakoulujen ja yritysten välisestä yhteistyöstä. Oamkin monipuolisesta yritysytteistyöportfoliosta nostettiin esille investointeihin johtanut robotiikkaprojekti Pentik Oy:n kanssa, laaja luonnonvara-alan opiskelija- ja TKI-hankeyhteistyö Koivulan Maito & Juusto Oy:n kanssa, Breathe Mobile Solutions Oy:n perustamiseen johtanut opinnäytetyöprojekti sekä pitkäjänteinen positiivisen johtamisen kehittämistyö Hoivatie Oy:ssä.

Hoivatien kuvaukset Oulussa syksyllä 2023. Kuva: Miia Törmänen

Pentik Oy: parempaa työergonomiaa ja tehokkaampaa tuotantoa

Oamk ja Pentik toteuttivat keramiikkatehtaan työergonomiaa parantavan ja tuotantoa tehostavan robotiikkaprojektin opiskelijatyönä. Pentikin keramiikkatehtaalla on paljon kuormittavaa käsin tehtävää työtä, joka näkyi muun muassa sairauspoissaoloina. Tuotannon automatisointi robottien avulla paransi tehtaan työntekijöiden työergonomiaa, joka vähensi sairauspoissaoloja ja paransi työntekijäkokemusta. Samalla automatisointi tehosti tehtaan tuotantoa.

Katso video [Youtubesta](#).





Koivulan Maito & Juusto Oy: monipuolista koulutus- ja TKI- hankeyhteistyötä vuodesta toiseen

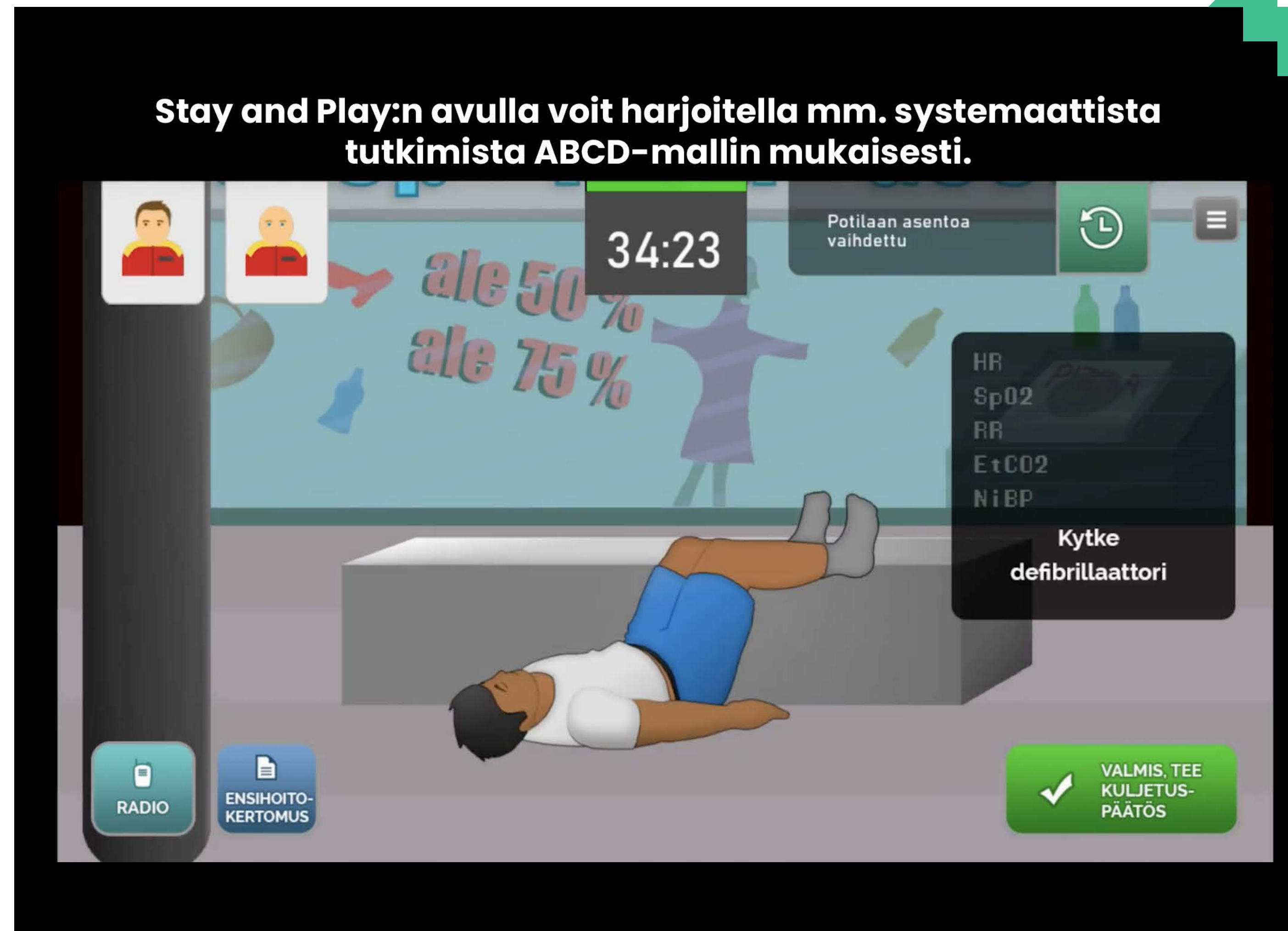
Koivulan tilalla tuotetaan maitoa jo kolmannessa sukupolvenssa. Yhteistyö Oulun ammattikorkeakoulun kanssa alkoi, kun tila tarjosi opiskelijoille mahdollisuuksia lypsyharjoitteluun. Yhteistyön syventyessä tila on saanut apua päivittäisiin karjanhoitotöihin ja opiskelijat ovat saaneet harjoittelupaikkoja ja kesätöitä. Toimintaa on myös kehitetty Oamkin TKI-hanketoiminnan avulla: tilalla on muun muassa seurattu peltojen ravinnetasapainoa ja saatu parannettua satotasojalannoitusta täsmentämällä.

Katso video [Youtubesta](#).

Breathe Mobile Solutions Oy: opinnäytetyöstä yrittäjiksi

Janne Halonen ja Juha Upola ovat Oamkista valmistuneita ensihoitajia, jotka suunnittelivat opinnäytetyönään ensihoidon opintoja pelillistävän Stay and play -mobiilisimulaattorin. Pian valmistumisensa jälkeen Janne ja Juha perustivat yrityksen, Breathe Mobile Solutions Oy:n, joka on ainoa äylaitteella pelattavia simulaation kaltaisia oppimispelisiä näin laajalla case-materiaalilla tuottava yritys. Vielä yrittäjien valmistumisen jälkeenkin Oamk on toiminut yhteistyössä yrityksen kanssa, aluksi testaamassa pelioppimista ja sen soveltuvuutta ensihoidon opintoihin ja sittemmin asiakkaana. Oamk on ensimmäinen suomalainen ensihoidon opintoja pelillistänyt ammattikorkeakoulu.

Katso video [Youtubesta](#).





Hoivatie Oy: positiivinen johtaminen koko yrityksen voimavarana

Hoivatie Oy on sosiaalialan toimija ja yhteiskunnallinen yritys, joka on syntynyt Nuorten Ystävien ja Oulun Diakonissalaitoksen Säätiön yhdistettyä palvelutoimintansa. Hoivatien alkutaipaleella on ollut tärkeää rakentaa ja uudistaa yhteistä johtamisen kulttuuria. Oamk on räätälöinyt Hoivatille koulutuksia, konkreettisia työmenetelmiä ja toimintamalleja positiiviseen johtamiseen. Tämä on tuonut lisäarvoa Hoivatien strategiaan sekä parantanut työhyvinvointia ja työtyytyväisyyttä – hyvinvoiva henkilöstö ja korkea työn imu taas ovat selkeässä yhteydessä Hoivatien vaikuttavaan asiakaskokemukseen.

Katso video [Youtubesta](#).

A woman with glasses and a red shirt is sitting in a black office chair, facing a man in a wheelchair. The man has curly hair and is wearing a white shirt and a black vest. They are in a modern office with a stone wall, large windows, and several computer workstations. The woman is gesturing with her hand as they talk. The man is looking towards her. In the background, there are other desks with monitors and laptops. A person's legs and feet are visible on the right side of the frame.

5 Yhteistyöllä tuotetaan menestystarinoita

5 Yhteistyöllä tuotetaan menestystarinoita

MARJA-LIISA JÄRVELÄ, JUKKA KURTTILA JA JOUKO ISOKANGAS, OULUN AMMATTIKORKEAKOULU

MUUVI-hanke ja valtakunnallinen Yritysten muutokumppanina -hankekokonaisuus päättyivät 31.12.2023, mutta työ mikro- ja pk-yritysten muutoskyvykkyyden, vihreän siirtymän ja digitalisaation kehittämiseksi jatkuu. [Yritysten muutokumppanina](#) -sivustoa päivitetään vielä vuoden 2024 ajan ja sieltä löytyy laajan mikro-opinto-tarjonnan lisäksi linkkejä lukuisiin oppaisiin ja muihin julkaisuihin sekä kymmeniä inspiroivia yritystarinoita.

Jatkuvaa ja joustavaa oppimista kehitetään edelleen kaikkien suomalaisten korkeakoulujen yhteisessä [Digivisio 2030](#) -hankkeessa, jonka tavoitteena on rakentaa uudenlainen digitaalinen palvelu osaamisen lisäämiseen jokaisen omaan tarpeeseen ja tilanteeseen sopivalla ajalla ja tavalla. Hankkeessa huomioidaan sekä epämuodollinen, opintopisteyttämätön mikro-oppiminen (laajuus alle 1 opintopiste) että muodolliset, opintopisteitä kerryttävät pienet osamiskokonaisuudet (laajuus 1–59 opintopistettä). Lisäksi haetaan tapoja rakentaa osaamistaan kehittäville polkuja epämuodollisesta mikro-oppimisesta kohti muodollista koulutusta, josta opiskelijat saavat opintopisteitä ja joka voi tähdätä tutkinnon suorittamiseen.

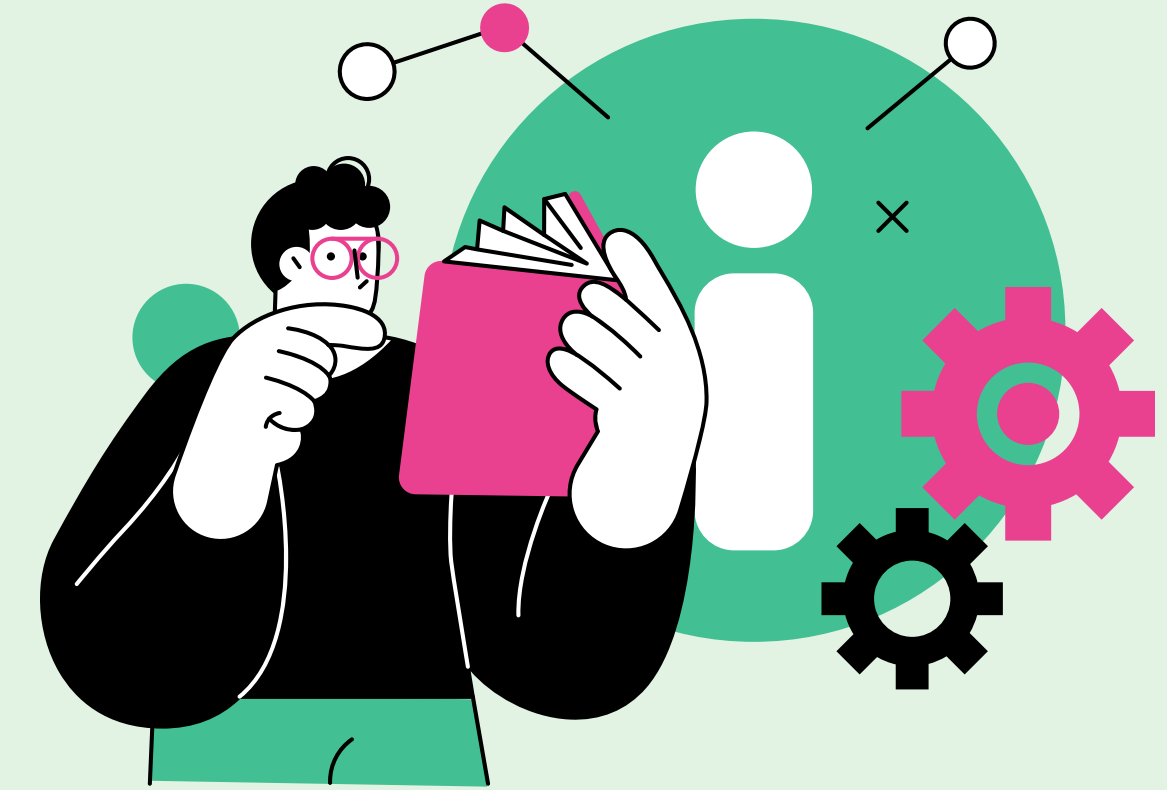
Ammattikorkeakoulut panostavat edelleen vahvasti myös yritys-yhteistyön kehittämiseen. Tässä työssä voidaan hyödyntää MUUVI-hankkeessa kerättyä tietoa yritysten osaamisen ja toiminnan kehittämistavoitteista ja -tarpeista. Nopean muutoksen keskellä on myös tärkeää varmistaa, että tieto yritysten nykyhetken ja tulevaisuuden tavoitteista ja tarpeista pysyy jatkuvasti ajan tasalla. Tarvekartoitusta ja ennakoitustyötä tehdäänkin monimuotoisesti kaikissa ammattikorkeakouluissa ja vuoropuhelua yritysten kanssa käydään moninaisesti. Lisäksi tarvitaan yhä uusia keinoja vastata ketterästi yritysten tarpeisiin niin osaamisen lisäämiseksi kuin yritystoiminnan eri osa-alueiden kehittämiseksi.

Yhteistyöllä tuotetaan menestystarinoita!



Yritysten vinkkejä ammattikorkeakouluille:

- Mitä tarjoatte juuri meidän yrityksellemme?
- Kohdennettu, henkilökohtainen yhteydenotto on varmin tapa tavoittaa arjen kiireiden keskellä.



Vinkkejä yrityksille:

- Tulevan työntekijän osaamisen rakentamiseen voi ja kannattaa osallistua jo opintojen aikana. Täsmäosaamisen kehittämisen keinoja ovat esimerkiksi harjoittelupaikan ja opinnäytetyöaiheen tarjoaminen sekä työelämän opinnollistaminen.
- Liike-elämässä suhdanteet vaihtelevat, mutta oppilaitokset tuottavat uutta työvoimaa suhdanteista riippumatta. Esimerkiksi harjoittelupaikkoja tarvitaan jatkuvasti.

MUUVI – Yritysten muutoskyvykkyys, vihreä siirtymä ja digitalisaatio (React, Pohjois-Suomi)

www.oamk.fi/muuvi

