



ESR-PROJEKTIN VÄLIRAPORTTI

Ohjelmakausi 2007 - 2013



Viranomaisen merkintöjä

Saapumispvm	29.01.2010	Diaarinumero	UUD/1328/04.00.05.00/2010
Käsittelijä	Sari Ahvenainen	Puhelinnumero	020 636 0070
Projektkoodi	S10828	Tila	Valmis

1. RAPORTOINTIKAUSI

Raportointikausi	01.01.2009 - 31.12.2009
------------------	-------------------------

2. PROJEKTIN PERUSTIEDOT

Projektin nimi	VOIMAA - voimavaroja maahanmuuttajista
Ohjelma	Manner-Suomen ESR-ohjelma
Ohjelman osio	Etelä-Suomen suuralueosio
Toimintalinja	2 : Työllistymisen ja työmarkkinoilla pysymisen edistäminen sekä syrjäytymisen ehkäiseminen
Projektityyppi	Projekti, jossa on henkilöitä mukana
Vastuuviranomainen	Uudenmaan elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus
Aloituspäivämäärä	01.08.2008
Päättympäivämäärä	31.07.2011

3. PROJEKTIN TOTEUTTAJAN TIEDOT

Toteuttajan nimi	Metropolia Ammattikorkeakoulu Oy		
Projektin vastuuhenkilön nimi	Tuire Ranta-Meyer		
Sähköpostiosoite	tuire.ranta-meyer@metropolia.fi	Puhelinnumero	+358505262002

4. LOMAKKEEN TÄYTTÄJÄN TIEDOT

Täyttäjän nimi	Matti Rantala		
Sähköpostiosoite	matti.rantala@metropolia.fi	Puhelinnumero	+358505680785

5. PROJEKTIN LÄHTÖKOHTA, KOHDERYHMÄ JA TAVOITTEET

Projektin lähtökohtana on ollut varautua maahanmuuttajataustaisen työvoiman määrään kasvuun ja ennakoida ammatikorkeakoululaissa tapahtuvia muutoksia ja siten reagoida yhteiskunnallisiin tarpeisiin.

Projektin tavoitteena on vastata tarpeeseen rakentaa maahanmuuttajataustaisille joustava väylä koulutuksesta työelämän asiantuntijatehtäviin. Hanke tukee maahanmuuttajien sijoittumista työelämään kahdella tasolla: luomalla toimintamalleja työyhteisöille maahanmuuttajataustaisten kouluttamisesta työhönperhehdyttäjä-, työpaikkakouluttajatehtäviin ja asiantuntija/esimiestehtäviin, sekä ammatikorkeakouluille maahanmuuttajataustaisten opiskelijoiden opintoihin valmentavalle koulutukselle sosiaalisen median keinoin.

Samalla tavoitteena on koota dokumentoitu kokemus sosiaalisen median keinojen käyttämisestä projektin

johtamisessa, tiedottamisessa ja valtavirtaistamisessa. Projekti myös tuottaa selvityksen työyhteisöjen halukkuudesta ja mahdollisuuksista edesauttaa maahanmuuttajataustaisten urakehitystä

Kohderyhminä ovat ensisijaisesti työyhteisöissä maahanmuuttajataustaiset ja oppilaitoksissa opettajat ja muu henkilöstö.

6. PROJEKTIN TOTEUTUKSEN JA YHTEISTYÖN ONNISTUNEISUUS

Lopullisen rahoituspäätöksen viivästyessä projektin osatoteuttajien vastuunjakoa ja toimintamallien suunnittelua ehdittiin hioa keskustelemalla. Työskentelyn perusajatteluksi sovittiin työkorimalli, jossa jokaisella toteuttajalla on selkea vastuualue.

Metropolia Ammattikorkeakoululla on vastuullaan projektin hallinnointi ja johtaminen ja vetovastuu projektin viestinnästä ja arvioinnista. Lisäksi Metropolia koordinoi työyhteisössä tapahtuvan koulutuksen ja ammattikorkeakouluopintoihin valmentavan koulutuksen kehittämistyötä. Hämeen ammattikorkeakoulun Ammatillisella opettajakorkeakoulu toimii pedagogisena asiantuntijana niin työyhteisöissä tapahtuvan koulutuksen kuin ammattikorkeakouluopintoihin valmentavan koulutuksen kehittämisessä. Sekä Metropolia että HAMKissa on syksyllä 2009 käynnistetty amk-valmentavaa koulutusta suunnitteleva kehittämistyö. Fakiirimedia Oy vastaa selvityksestä metropolialueen työnantajien halukkuudesta ja valmiudesta valmentaa maahanmuuttajataustaisia työntekijöitä asiantuntija-, esimies- ja johtotehtäviin. Hankkeen toimintojen koordinoimista on hoitanut projektipäällikkö Matti Rantala ja hallinnon työkalujen kehittämistä projektisuunnittelija Päivi Keränen

Projektiryhmän yhteistyön foorumi on ollut ensisijaisesti wikiympäristö. Tätä tukemassa ovat olleet säännölliset projektiryhmän kuukausittaiset kokoukset, joissa operationaaliseen työskentelyyn osallistuvat ovat saaneet keskustella, analysoida, arvioida ja suunnitella niin menneitä kuin tulevia toimenpiteitä. Lisäksi projektiryhmän kokoukset ovat olleet tärkeä hallinnollisten asioiden ja projektiryhmäläisten kuulumisten tiedotuskanava, jonka merkitys maantieteellisesti hajaantuneessa projektiryhmässä korostuu. Kokouksia on pidetty vuorotellen Helsingissä ja Hämeenlinnassa. Projektiryhmään kuuluvat kunkin kumppanin keskeiset operationaaliset toimijat

Metropolia päätoteuttajana on kokoontunut hallinnon, talouden ja tiedotuksen ydinryhmän viikoittainen palaveri käytännön toimista ja sillä tavoin käytännön toiminnan jäsentyminen on pysynyt järjestyksessä. Kokoonpanoon ovat kuuluneet projektipäällikkö Rantala, talousuunnittelija Tarja Häkkinen, projektisuunnittelijat Päivi Keränen ja Jussi Linkola sekä tiedottaja Milla Laasonen

Ohjausryhmä asetettiin heti rahoituspäätöksen jälkeen ja se on nähnyt ja kommentoinut projektin olennaisia materiaaleja/asiakirjoja kuten projektiesitettä ennen sen julkaisemista tai hakuvaiheen arviointiraporttia. Yhteistyö on ollut asiantuntevaa ja hyvin projektin toimintaa tukevaa, myös kriittisten näkökulmien muodossa. Kunkin ohjausryhmän kokouksen on sovittu keskittyvän aina yhteen hankkeen kannalta olennaiseen teemaan. Ohjausryhmää täydennettiin vuoden taitteessa 2009 -2010 kohderyhmän edustuksen

osalta

Yhteistyö Metropolia AMK:ssa on toiminut hyvin kulttuurialan klusterin oman T&K -toiminnan osalta. Projekti on tunnustettu osaksi innovatiivista tutkimus- ja kehitysprojektien yhteisöä. Koko Metropoliaa koskeva T&K-toiminnan järjestäytyminen ei ole toistaiseksi vaikuttanut VOIMAA-projektiin, mutta ensimmäinen Metropolian yhteinen (toimialarajat ylittävä) T&K-tapahtuma oli ns. hanketori 2.10.2009 Leppävaarassa, jossa kohdeyleisönä ovat Metropolian opiskelijat ja opettajat.

Metropolian alumnien ja ura- ja rekrytointipalvelun kanssa yhteistyö on ollut tärkeää ja toimivaa, yhteistyökumppanien etsimisessä ne ovat olleet suureksi avuksi.

Metropolian klustereita ja koulutusohjelmia on lähestytty yksi kerrallaan AMK-korin työn edistämiseksi. Se on ollut ratkaisu, jonka onnistuminen todennetaan vasta myöhemmin kehittämistoiminnan päätyttyä.

Syyskaudella 2009 sekä Hämeen AMK/AOKK:ssa että Metropolian kulttuuriklusterissa käynnistyi koulutusohjelmien välinen maahanmuuttajataustaisten valmentavien opintojen kehitystyö. Hämeessä vastuullinen on ollut Riitta Metsänen ja Metropolia:ssa Milla Laasonen

Vuoden 2009 aikana käynnistyi konkreettinen yhteistyö Itella Oyj:n, Muxlim Oyn, HOK-Elannon ja HKL-Helsingin Bussiliikenteen kanssa. Useiden muiden organisaatioiden kanssa ollaan käyty kehittämisneuvotteluja ja -keskusteluja. Korin toiminnasta on ollut vastuussa projektisuunnittelija Jussi Linkola

Itella Oyj ilmoitti osallistuvansa hankkeen toimintaan jo hakuvaiheessa. Itellassa työskentelee runsaasti maahanmuuttajataustaisia työntekijöitä, ja yrityksen tavoitteena on kehittyä aidosti monikulttuuriseksi työyhteisöksi. Maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden urakehityksen ja esimiehyden tukeminen on luonnollinen osa tätä kehitystä. VOIMAA-hanke ja Itella ovat rakentaneet kehittämistoimia yhteistyössä. Hanke on tarjonnut asiantuntemusta kulttuurieroihin, monikulttuurisuuteen, pedagogiikkaan ja esimiestyöhön liittyen. Itella on tarjonnut omaan organisaatioonsa, toimintamalleihinsa ja tavoitteisiin liittyvää tietoa ja henkilöresursseja yhteistyötä varten.

Muxlim on nykyaikaisen, yhteisöllisen verkkoliiketoiminnan edelläkävijä, joka toimii Suomesta käsin muun muassa Yhdysvalloissa ja Iso-Britanniassa. Yritys on luonut verkkoyhteisöstään globaalin markkina-alueen, jota se hyödyntää esimerkiksi yhteistyökumppaneille toteutettavissa markkinointikampanjoissa avulla. Muxlim yhdistää sosiaalisen median ja digitaalisen markkinoinnin mahdollisuudet, ja on siksi erinomainen yhteistyökumppani VOIMAA-hankkeelle.

HOK-Elannolla on S-ryhmän suurin osuus maahanmuuttajatyöntekijöitä ja yrityksessä on tiedostettu monikulttuurisuuden merkitys työyhteisössä. S-ryhmän oppimis- ja valmennuskeskuksen Jollas Instituutin ja VOIMAA-hankkeen kesken on aloitettu olemassa olevan työpaikkaohjaajakouluksen muokkaaminen maahanmuuttajataustaisille työntekijöille soveltuvammaksi.

HKL lähestyi Metropolia Ammattikorkeakoulua linja-autonkuljettajien perehdyttämiseen liittyen. Ajatuksena oli tuottaa videomuotoista, kieliriippumatonta perehdytysmateriaalia asiakaspalvelutilanteiden havainnollistamiseksi. Tätä kautta syntyi yhteistyö urakehityksen edistämiseksi.

Työyhteisöyhteisöjen kanssa toimimiseen ovat osallistuneet ensisijaisesti Metropolian viestinnän ja liiketalouden koulutusohjelmat ja Hämeen AMK/ AOKK.

Työnantajaselvityksen ja -kyselyn toteutuksen suunnittelussa on tehty yhteistyötä projektin sisällä pedagogisen, työelämäyhteistyö- ja tiedottaminenkorien kanssa internetkyselyn kysymysten suunnittelussa ja laadinnassa. Selvitystyön vastuuhenkilö on ollut Anja Rouhuvirta

Hankkeen arviointityön käynnistäminen on tapahtunut ensijaisesti osana Metropolian kulttuurialan hanketyön arviointimenetelmien kehittämistä. Sitä työtä ovat koordinoineet Anna-Maria Vilkuna ja Robert Arpo

Tiedotuksen ja valtavirtaistamisen osalta työkoriyhteistyö on onnistunut siten, että korien vastaavat ovat olleet aktiivisia ilmaistessaan viestinnällisiä tarpeitaan. Työkorien toiminnan käytänteet ovat kuitenkin vaihdelleet toimijoiden osaamisen ja aktiivisuuden mukaan siten, että työkorien sisällöntuottaminen on edistynyt vaihtelevasti. Työkorien wiki-sivustot kehittyvät itsenäisesti. Teknistä tukea ja neuvontaa on annettu ja annetaan aina ongelmien ilmetessä. Wiki-työskentelyalusta on Metropolian hallinnoima ja uusi työväline myös Metropolialle ja siitä syystä tukipalvelut hoidetaan Hämeentieltä.

Hankkeessa yhteistyötä on pyritty rankentamaan mm. tapaamisissa eri klustereiden kanssa (Kulttuuriala, Tekniikan ja liikenteen kolme klusteria, Liiketalous) ja muiden toimijoiden kanssa (METKA, Alumnit, Henkilöstön kehittäminen). AMK-valmentavan kehittämistyön tiimoilta on keskusteltu myös muiden maahanmuuttajatematiikkaan liittyvien hankkeiden kanssa ja kartoitettu tietoa sisällöllisistä asioista. Näitä hankkeita ovat mm. HERA C, KOKOMA, VALOA.

7. JULKISUUS JA TIEDOTTAMINEN

VOIMAA-hankeen toiminta perustuu avoimuuteen ja kaikille avoimeen tiedonsaantiin ja sitä toteutetaan ensisijaisesti wiki-työtilassa.

Kevätkaudella 2009 vakiintuneiksi tiedotuskanaviksi muodostuivat wiki-uutiset (suunnattu kaikille wikissä käyville, tilattavissa RSS-syötteenä), viikkokirje (viikon tapahtumien ytimekäs koonta, tilattavissa RSS-syötteenä) ja kuukausikirje (suunnattu ulkopuolisille tahoille, "promokirje", tilattavissa web-lomakkeella omaan sähköpostiin) sekä verkkosivut, jotka toimivat projektin tiivistettynä tiedonlähteenä ja "sisäänheittosivustona" eivätkä sisällä wiki-sivujen kaltaista tietoähkyn vaaraa.

VOIMAA-webosoite on <http://voimaa.metropolia.fi>, josta myös pääsee siirtymään wiki-sivustolle.

Avoimuuteen kuuluu että myös projektin hallinnon asiakirjat on julkaistu wikityötilassa, jossa mm.

hakuvaiheen arvioinnin raportti julkaistiin kesäkuussa 2009.

Projektin tiedottamiselle ja valtavirtaistamiselle asetettiin omat tavoitteet vuoden 2009 osalta, joista seuraavat on saavutettu tai ylitetty:

- esite VOIMAA - hankkeesta
- verkkosivujen avaaminen
- sähköpostilista ja tiedotussyötteen
- sähköiset viikko- ja kuukausikirjeet

- ohjaus- ja neuvontatilaisuudet järjestelmistä, toiminnasta ja toimintatavoista yhteensä 8 kpl
 - o 2.2. Metropolian Alumnit
 - o 12.2. Metropolian opiskelijat METKA
 - o 13.2. Henkilöstökoulutusyksikkö
 - o 26.2. AMK-startti
 - o 9.4. Tekniikan klusteri
 - o 2.4. Aikuisopiskelijaryhmä / verkkotiedottaminen
 - o 15.4. Aikuisopiskelijaryhmä / av-tuotanto
 - o 25.8. Wiki-työpaja ja hankeinfo Metropolian viestintäyksikölle

- Info-, tiedotus- ja messutilaisuudet (järjestäminen/osallistuminen)- yhteensä 5 kpl:
 - o 3.4. Messut: HAMKEmessut Hämeenlinnassa
 - o 14.5. Messut: Metropolian kulttuurialan Hankkeet tutuksi -tapahtuma
 - o 1.9. Info: Johdatus verkkomediaan -luennolla info+keskustelutilaisuus
 - o 30.10. Info: Viestinnän koulutusohjelman kehittämispäivä, opetushenkilöstö
 - o valtakunnallisilla Ammattikorkeakoulujen kulttuurialan kehittämispäivillä Helsingissä 7.-8.10.2009.

- Verkostoitumistilaisuuksia yhteensä 10 kpl:
 - o 20.1. Duuniin.net ammattikorkeakoulujen rekrytointimessut
 - o 23.1. Educa-messut
 - o 12.3. Kulttuurikeskus CAISA -tapaaminen
 - o 18.3. Korkeakoulujen maahanmuuttajille suunnatun koulutus- ja palvelutarjonnan infoiltapäivä 13-16 / HERA1
 - o 30.3. Liittyvä voima -aloitusseminaari
 - o 12.-13.8. HERA-seminaari, Helsinki
 - o 17.9. Aikuisopiskelijan ohjaus ammattikorkeakoulussa -hankkeen seminaari
 - o 2.10. Metropolian Hanketori, T&K- ja työelämäfoorumi -esittely
 - o 20.11. Tietotekniikan liiton teoksen kirjoittajatapaaminen (työ jatkuu ja julkaisu tulee 2010)
 - o 24.11. VALOA-café

- audiovisuaalisten valtavirtaistamismateriaalien (reportaasien) tuotanto - info ja tuotantoistunnot 4 kpl
 - o 27.8.2009 Av-tuotantojen aloituspalaveri

- o 11.9.2009 Av-tuotantoryhmän tuotantopalaveri
- o 23.9.2009 Av-tuotantoryhmä tuotantopalaveri
- o 11.12.2009 Katselu- ja arviointitilaisuus

Suunnitellun lisäksi on vuoden aikana toteutettu seuraavat valtavirtaistamismateriaalit ja/ tai aloitettu niiden työstäminen

- o neljä reportaasia teemasta Maahanmuuttaja ja työelämä valmistunut, julkaisu 2010 tammikuussa
- o Monikulttuurisuus opetusvideon tuottaminen ja valmistaminen
- o Metropolian FOCUS- sidosryhmälehdessä numerossa 2/2009 aukeaman juttu VOIMAA-työelämäpartnereiden toiminnasta
- o HAMK:n omassa lehdessä julkaistu uutinen VOIMAA-hankkeesta.
- o vuoden 2010 VOIMAA-seminaarin valmistelu
- o Tietotekniikan liiton Silmät auki sosiaaliseen mediaan - kirjan työstämisessä eettiset näkökulmat tulokulmana; työstö alkanut 2009.
- o kokeilut sosiaalisen median keinoin luotavista kiinnostavista ja toimivista uutisointi- ja raportointimuodoista.
- o pohdinta eri sosiaalisen median sovellusten käytöstä hankkeesta viestimässä ja tiedottamisessa, jonka seurauksena esimerkiksi Twitter, Youtube, Slideshare, GoogleDocs otettu käyttöön wikin kanssa.

Johtuen rahoituspäätöksen viivästymisestä, vuodelle 2009 ei ehditty luoda omaa avajaisseminaaria tai vastaavaa starttitilaisuutta. Samoin Metropoliasa projektin jalkauttaminen ja valtavirtaistaminen kevätlukukauden 2009 aikana aloitettiin varovasti, sillä lopullista rahoituspäätöstä odottaessa ei ole voitu mainostaa ja markkinoida suurella rintamalla.

Tiedotuksen yhtenä keinona on kokeiltu erilaisia podcast- ja muita audiovisuaalisia julkaisumahdollisuuksia muun muassa virikeluennoista. Tavoitteena on, että kaikkia materiaaleja voidaan levittää verkkopohjaisesti.

Työelämäkorissa on tuotettu luentomateriaalia kulttuurisidonnaisuuden merkityksestä työyhteisössä. Luento löytyy tällä hetkellä Youtuben VOIMAA-kanavalta. Samoin av-reportaasit on julkaistu verkossa sekä A-Tuubissa ja Suomen brandäysfoorumilla.

VOIMAA-hanke on ollut esillä HAMK:n sisäisessä tiedotuksessa sekä mm. maahanmuuttajille kohdennetuissa tukipalveluissa. Hanke on ollut esillä emo-organisaatioiden sähköisessä viestinnässä mm. Social sharing and learning in VOIMAA-project. esityksenä online konferenssissa ja AOKK:n kotisivuilla http://portal.hamk.fi/portal/page/portal/HAMK/AOKK/Tutkimus_ ja_ kehitys/Hankeyhteenveto sekä Metropolian kotisivuilla <http://www.metropolia.fi/tutkimus-ja-kehitystoiminta/hankkeet/voimaa/> Vähäisessä määrin on käytetty tiedotuskanavana myös Metropolian intraa, Tuubi-portaalia. Myös Fakiirimedien sivuilla on kuvaus hankkeesta ja linkit VOIMAA verkossa ja VOIMAA-wiki

Työelämäkorin toiminta on ollut tiedotustoimen kannalta toistaiseksi hedelmällisintä, sillä työelämäkumppaneita on voitu käyttää projektista tiedottamisessa keulakuvana ja työelämäkumppaneita on

mm. haastateltu Metropolia AMK:n asiakaslehti Focukseen.

Lisäksi VOIMAA-hankkeen toimijat ovat osallistuneet messuille ja seminaareihin, joissa potentiaalisia projekteista kiinnostuneita tahoja on lähestytty henkilökohtaisesti tavoitteena verkostoituminen. Duuniin.net -rekrytointimessut tammikuussa olivat hyvä avaus työelämäkumppaneiden hankkimiseksi.

Ammattikorkeakouluopintoihin valmentavan koulutuksen kehittämisestä on tiedotettu ensijaisesti sähköisessä VOIMAA-kuukausikirjeessä sekä VOIMAA -wikin uutispalstalla.

Nettikyselyn ja työantaja haastattelujen yhteydessä on tiedotettu projektista ja tiedusteltu, haluavatko haastatellut henkilöt vastaanottaa projektin kuukausikirjeet.

Projektitoimijat on saatu kirjoittamaan omista kokemuksistaan wikiin työblogia. Tämän työvälineen osalta sen kaikkia ominaisuuksia ei välttämättä vielä ole hyödynnetty täysin, mutta keskeiset työkoritoimijat kirjoittavat blogeja projektin ja oman korinsa teemoista, ja samalla osallistuvat muuhun projektityöhön liittyvään keskusteluun ja ideointiin.

Tiedotustoimintaan on rekrytoitu Metropolian opiskelijoita mm. graafikoksi, audiovisuaalisen valtavirtaistamismateriaalien luojiksi ja web-sivujen koodaajiksi. Opiskelijatyövoiman haasteena on ajankäyttö sekä ohjausmahdollisuudet.

7.1 Projektin mahdollinen internet-osoite

<http://voimaa.metropolia.fi>

8. ONGELMAT JA SUOSITUKSET

Hankkeessa on tunnistettu seuraavia ongelmia/ratkaisuja, joita on kirjattu jatkossa satunnaisessa järjestyksessä:

A) Verkossa tapahtuvan toiminnan ja yhteistyön sekä ESR-hankkeeseen liittyvän paperityön yhteensovittaminen haastavaa. Sama työ pitää usein tehdä useampaan kertaan. Wikin kaikkia mahdollisuuksia ei nykyisillä reunaehdoilla pystytä täysin hyödyntämään esimerkkinä sähköisen ja printtiarkiston päällekkäisyys.

B) Wikin käyttöönottoaminen vaatii totuttujen toimintatapojen muuttamista, jopa poisoppimista, ja se on henkilökohtainen prosessi. Projektiryhmän jäsenet ovat ottaneet vaihtelevasti wikityötilan käyttöönsä. Varsinkin keskeneräisten suunnitelmien julkaiseminen on koettu hankalaksi. Ratkaisuna on pyritty sopimaan yhteisiä periaatteita wikissä toimimiseen (mm. viikoittainen tiedotus työkorien kuulumisista). Koska projektin yksi tavoite on testata sosiaalisen median keinojen soveltuvuutta hanketyöskentelyssä, asiaan on kiinnitettävä huomiota myös jatkossa.

C) Wikissä olevaan arkistoon kertyvän tiedon määrä on käytettävyyden kannalta haaste. Wikin rakenteella ja informaatioarkkitehtuurilla on helpotettava olennaisen löytymistä, mikä on huomioitava wikityötilan

jatkokehitystyössä.

D) Projektin ajankohta sattui syvään taantumaan. Kun työpaikoilla käydään YT-neuvotteluja, niin harva työnantaja juuri tällä hetkellä harkitsee maahanmuuttajataustaisten urakehityksen tukemista tai maahanmuuttajataustaisten rekrytointia.

E) Projektin käytännön toiminta, mukana olevien yritysten ja opettajien intressit ovat suuntautuneet monikulttuurisuuskysymyksiin. Projektin henkilöstön vahvuusalueet ovat painottuneet enemmän sosiaaliseen mediaan. Tämän vuoksi esim. koulutustilaisuuksiin HAMK:n asiantuntijaresursseilla on ollut kysyntää.

F) Avoin kehittämis- ja työskentely-ympäristö tarjoaa periaatteessa edellytykset tasavertaiselle osallistumiselle. Käytännössä kuitenkin mm. tietotekniset taidot muodostavat esteitä osallistumiselle. Projektiryhmän keskuudessa on ilmennyt myös ns. aktiivisuuskuilu - wikin käyttö vaihtelee suuresti projektiryhmäläisestä riippuen ja koska wiki muotoutuu käyttäjiensä näköiseksi, aktiivisimpien wikin käyttäjien vastuualueet ovat korostuneet. Tämä vaikuttaa myös wikin antamaan kokonaiskuvaan projektista.

G) Rahoituspäätöksen myöhästyminen aiheutti sen, että kehittämistiimien kokoamisessa ei ole päästy etenemään suunnitellussa tahdissa. AMK-valmentavien opintojen kehittämistyön merkityksen tunnistaminen kunkin koulutusohjelman ja -ryppään toiminnan kannalta on edistynyt vuoden kuluessa, mutta vienyt huomattavasti arvioitua enemmän aikaa. Oppilaistosten työaikaresurssoinnin varhainen lukkoonlyöminen on saattanut vaikuttaa hitaaseen etenemiseen.

H) Jonkin verran ristiriitatilanteita on syntynyt alkuvaiheessa emo-organisaation ja rahoittajatahon erilaisista viestintäohjeista ja toimintatavoista

I) Rahoituspäätöksen viivästyminen aiheutti todellisen käynnistymisen viivästymisen yhdellä lukukaudella. Esimerkiksi esitteen painattamisen suhteen jarruteltiin kaksi kuukautta: aineisto oli valmiina, mutta painojen kilpailutus ja itse toimeksianto olivat viivästyneet. Sähköiset aineistot ovat kuitenkin korvanneet paperisen esitteen kohtalaisella menestyksellä.

J) Wikin käyttäminen hankeviestinnän välineenä on suositeltavaa jo sen vuoksi, että sähköpostin käytön tarve vähenee sen myötä oleellisesti.

K) Opetushenkilöstön wikityökalun omaksuminen on tapahtunut melko nopeasti ja muutamia poikkeuksia lukuun ottamatta helpohkosti. Opastusta on järjestetty useaan otteeseen erilaisille kohderyhmille ja erilaisilla opastajakokoonpanoilla koko vuoden 2009 ajan. Tämä on osoittautunut hedelmälliseksi tavaksi: henkilökohtaisen ohjauksen saaminen rohkaisee kokeilemaan uusia työvälineitä hanketoiminnan piirissä.

L) Kireät aikataulut ja tuntiresurssien suunnittelulogiikka ammattikorkeakouluissa ovat vaikuttaneet siihen, etteivät opettajat ole kyenneet osallistumaan hanketoiminnasta kertoviin tilaisuuksiin, eikä heille ole kertynyt

VOIMAA -hanketietoutta.

M) Wikiympäristö mahdollistaa projektin ulkopuolisten tahojen osallistumisen hankkeen ja sen sisällöllisten tuotosten kommentointiin ja kehittämiseen, mutta näin ei käytännössä ole tapahtunut. Palautejärjestelmän jatkokehittämisessä on kiinnitettävä lisähuomiota projektin kannalta keskeisten kohderyhmien palautteen keräämiseen.

N) Toteutettu arviointiprosessi toimi nykyisessä projektin vaiheessa hyvin. Projektin seuraavissa arvioinneissa on kuitenkin huomioitava, että projektin substanssikehittämisessä ja toimien jalkauttamisessa ollaan huomattavasti pitemmällä. Silloin arviointiin osallistuvan ryhmän kokoonpano on harkittava uudelta pohjalta, kuten myös käytettävä menetelmä. On syytä harkita mahdollisuutta, että arviointi suunniteltaisiin tiiviimmässä yhteistyössä mm projektin sidosryhmien kanssa.

O) Maksatushakemusten osalta viranomaisohjeet ovat joskus olleet ristiriitaisia. Maksatuksen viipyminen niin, että kaikki Fakiirimedialle vuonna 2009 projektista koituneet kustannukset ovat korvaamatta, on aiheuttanut yritykselle taloudellisia ongelmia.

9. PROJEKTIN TOIMINTA JA TAVOITTEIDEN SAAVUTTAMINEN

Projektin aloituspalaveri rahoittajan kanssa pidettiin 12.1.2009 yhdessä Medios-hankkeen kanssa. Projektin operatiivisesta toiminnasta vastaava projektiryhmä on tämän lisäksi kokoontunut vuoden aikana 10 kertaa. Projektiryhmän kokouksissa on käsitelty hallinnollisten asioiden lisäksi mm. työkorien etenemistä sekä projektin arviointiin ja valtavirtaistamiseen liittyviä asioita.

Ohjausryhmä perustettiin 10.3.2009, lopullisen rahoituspäätöksen vahvistuttua. Ohjausryhmätyöskentely on vuoden aikana käynnistynyt hyvin ja ryhmä on kokoontunut yhteensä kolme kertaa. Jokaisessa ohjausryhmän kokouksessa on hallinnollisten asioiden käsittelyn lisäksi keskusteltu jostakin hankkeen aihepiiriin liittyvästä teemasta. Keskustelun avaajana jatkossa tulee toimimaan etukäteen pyydetty asiantuntijan pitämä virikepuheenvuoro.

Raportointikauden aikana aktiivinen yritysyhteistyö käynnistyi neljän yrityksen kanssa, ja usean kanssa keskustelut yhteistyön muodoista. Työelämästä on saatu käytännönläheistä tietoa maahanmuuttajataustaisten henkilöiden urakehityksen problematiikasta ja on löydetty käytännön kehittämiskohteita. Kehittämistoimia on suunniteltu yritysten lähtökohdista ja suunnitteluun on osallistunut myös maahanmuuttajataustaisia työntekijöitä. HAMK on ollut mukana suunnittelemassa ja toteuttamassa työpaikoilla (Itella, HOK-Elanto) koulutusta ja kehittämistoimintaa.

Yhteistyö Itellan kanssa on aloitettu maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden esimiesvalmiuksien kehittämisellä. Työ aloitettiin workshopilla, jossa kartoitettiin maahanmuuttajaesimiesten mahdollisia vahvuuksia ja kehittämiskohteita kantaväestöön verrattuna. Tämän perusteella valittiin kehittämiskohteet, joihin keskityttiin kehittämispäivän yhteydessä. Työyhteisön vuorovaikutuksen kehittämistä varten on perustettu pieni työryhmä, joka aloittaa toimintansa tammikuussa 2010. Kulttuurierojen ymmärtämistä

varten on laadittu videomuotoinen perehdytysmateriaali, jota hyödynnetään esimiesten ja henkilöstön perehdytyksessä. Videoihin liittyvässä työssä on otettu käyttöön sosiaalisen median yhteistoiminnallisia toimintatapoja.

Muxlim tarvitsee työntekijöitä, jotka osaavat kehittää verkkoyhteisön toimintaa, luoda asiakaskampanjoita, kerätä tietoja kampanjan tuloksista sekä analysoida ja raportoida näitä tuloksia. Tällaisen työntekijää kutsutaan Community Manageriksi, mutta tähän tehtävään ei ole olemassa valmista perehdytystä. Muxlimin tarpeiden perusteella on laadittu perehdyttämisohjelma niistä osa-alueista, joita Community Managerin tulee hallita. Yhteistyössä on ollut mukana Muxlimin työntekijöitä, Metropolian liiketaloudesta digitaalisen markkinoinnin lehtori sekä digitaalisen viestinnän projektisuunnittelija. Keväällä 2010 perehdyttämisohjelmaa pilotoidaan.

HOK-Elannolla on S-ryhmän suurin osuus maahanmuuttajatyöntekijöitä ja yrityksessä on tiedostettu monikulttuurisuuden merkitys työyhteisössä. Työntekijöiden perehdyttäminen mahdollistaa työnkuvan laajenemisen ja uralla etenemisen, joten on tärkeää, että perehdytykset ovat maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden saavutettavissa. S-ryhmän oppimis- ja valmennuskeskuksen Jollas Instituutin ja VOIMAA:n kesken aloitettiin olemassa olevan työpaikkaohjaajaohjaajakouluksen muokkaaminen maahanmuuttajataustaisille työntekijöille soveltuvammaksi. VOIMAA tuottaa koulutukseen monikulttuurisuuteen ja suomalaiseen työyhteisöön liittyviä osioita ja Jollas Instituutti toimii pilottikoulutuksen vetäjänä, koulutusprosessin suunnittelijana ja verkkomateriaalin osatuottajana.

HKL lähestyi Metropolia Ammattikorkeakoulua linja-autonkuljettajien perehdyttämiseen liittyen. Ajatuksena oli tuottaa videomuotoista, kieliriippumatonta perehdytysmateriaalia asiakaspalvelutilanteiden havainnollistamiseksi. VOIMAA osallistuu yhteistyöhön tavoitteena urakehitysnäkökulmaan sopiva toiminta. Tätä työtä on tehty Helsingin Bussiliikenteen kanssa ideoimalla maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden urakehitystä tukevaa yhteistyötä.

Lisäksi keskustelua yhteistyöstä on käyty mm Helsingin kaupungin Oiva Akatemian, Erityisalojen toimihenkilöliitto ERTO ry:n, Baronan, Radisson SASin ja SEUREn kanssa

Työnantajaselvityksen tehtäviksi vuonna 2009 kirjattiin selvitystyön suunnittelu, esiselvityksen laatiminen ja yhteistyöverkoston kokoaminen. Vuoden 2009 alussa toiminta keskittyi asioihin, jotka kiteytyivät muutamiksi peruskysymyksiksi:

- Miten täsmentää ja konkretisoida selvityksen tavoitteet?
- Kuinka paljon ja miten pysyvästi Suomeen muuttaneen ulkomaalaistaustaisen työvoiman erityiskysymyksiä on tutkittu työnantajien näkökulmasta?
- Miten sosiaalisen median periaate näkyy selvitystyössä?

Taustatyö aloitettiin selvittämällä, mitä aikaisempia selvityksiä ja tutkimuksia tai tilastotietoja on julkaistu siitä, missä määrin ulkomaalaistaustaista työvoimaa on eri toimialoilla, miten maahanmuuttajien lisäkoulutus on järjestetty, missä määrin maahanmuuttajataustaisia henkilöitä on asiantuntija- ja esimiestehtävissä,

millaiset ovat yritysten valmiudet, halukkuus ja mahdolliset koetut tai ennakoitavat vaikeudet lisäkouluttaa maahanmuuttajataustaisia henkilökuntaansa.

Yritysselvityksen toteutusmuodosta sovittiin seuraavaa:

1. Toteutetaan nettikysely yrityksille
2. Aloitetaan yritystapaamiset ja haastattelut.
3. Käytetään wikiä kyselyn ja työnantajaselvityksen suunnittelussa, ideoiden ja luonnosten esittämisessä ja kommentoinnissa.
4. Tutkitaan mahdollisuus avata keskusteluareena verkkoon.
5. Osallistutaan projektin mahdollisen seminaarin suunnitteluun.
6. Yritysselvityksen rakenteesta ja sisällöstä päätettiin seuraavaa:
 - katsaus muuhun aineistoon (kotimainen, ulkomainen)
 - nettikyselyn tulokset
 - mahdollisen nettikeskustelun ja yrityshaastattelujen tulokset
 - yhteenveto ja johtopäätökset

Vuoden 2009 aikana toteutettiin nettikyselyn ensimmäinen vaihe pilottikyselyn nimellä, aloitettiin yritys- ja organisaatiohaastattelut, laitettiin käyntiin keskustelupalstan suunnittelu internetiin sekä kerättiin ja dokumentoitiin selvitykseen liittyvää ja teemaa täydentävää tutkimusaineistoa.

Yritysten ja organisaatioiden valinnassa on käytetty seuraavia kriteereitä:

- Projektin toteutusalue huomioidaan
- Erityisesti huomioidaan ne toimialat, joilla tilastollisesti on eniten maahanmuuttajataustaisia työntekijöitä
- Edustettuna sekä yrityksiä, julkisen hallinnon toimijoita että muita organisaatioita
- Eri kokoisia ja toiminta-alueeltaan erilaisia yrityksiä ja organisaatioita

Internetissä toteutetun pilottikyselyn tulokset ovat lyhyesti seuraavat:

- Kysely lähetettiin ensimmäisen kerran 19.5.2009 ja uusittiin 31.8.2009.
- Eri toimialaluetteloista valittiin käsin 54 sellaista yritystä tai yhteisöä, jotka edustavat niitä toimialoja, joissa tilastojen mukaan työskentelee eniten maahanmuuttajataustaisia henkilöitä. Yritysten ja yhteisöjen sisällä vastaajiksi valittiin henkilö, joka vastaisi henkilöstön valinnasta ja/tai koulutuksesta.
- Vastauksia tuli yhteensä kymmenen. Lisäksi seitsemän vastaanottajan osalta tuli ilmoitus joko vastaanottajan lomalla olosta tai vastaanottaja ei enää työskennellyt ao. yrityksessä. Täten vastausprosentiksi tuli reilu 20%. . Kaupan, henkilöstöväilyksen ja siivouksen toimialoilta ei saatu vastauksia.
- Kolmessa yrityksessä on meneillään tai suunnitelmassa maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden lisäkoulutus, joka liittyy esimieskoulutukseen, vuorovaikutuskoulutukseen tai omaan ammattiosaamiseen.
- Tarpeena maahanmuuttajataustaiseen lisä- tai täsmäkoulutettuun henkilökuntaan tulivat nimikkeinä esiin asiantuntija, työpaikkaohjaaja ja kouluttaja. Vapaamuotoisissa vastauksissa tuli esiin mm. tunne- ja vuorovaikutuskouluttajan tehtävät yrityksessä, yrityksen kansainvälistyminen ja siten maahanmuuttajataustaisten kollegojen luonteva osa työyhteisössä sekä yhteisen kieli- ja kulttuuritaustan omaavien henkilöiden kyky tukea toisiaan tehokkaammin. Kuudessa vastanneessa yrityksessä ei kuitenkaan

ollut mitään tällaista tarvetta.

- Yhdeksän vastanneen yrityksen henkilöstöhallinnon edustajille ei ole ollut eikä ole suunnitteilla valmennusta tai koulutusta maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden osaamisen arviointiin. Kolme vastaajaa ilmoitti halukkuuden osallistua tällaiseen koulutukseen. Yhdessä yrityksessä sellaista on ollut kohdentuen eri kulttuurien tuntemukseen.

- Kaksi yritystä kymmenestä ilmoitti halukkuuden osallistua maahanmuuttajataustaisten työntekijöidensä urakehityksen tukemiseen yrityksen sisällä koulutuksen kautta. Muilla yrityksillä halukkuuden esteistä tärkeimpinä olivat se, ettei ei ole sopivia työtehtäviä ja se, että ei ole sopivia henkilöitä. Kaksi yritystä oli kiinnostunut lisäkoulutukseen liittyvästä yhteistyöstä.

Selvitystyön toteutuksen suunnittelussa on tehty yhteistyötä projektin sisällä pedagogisen, työelämäyhteistyö- ja tiedottaminen – korien kanssa. Riitta Metsänen osallistui työnantajille suunnatun internetkyselyn kysymysten suunnitteluun ja laadintaan. Vuoden 2009 aikana Rouhuvirta ja Metsänen tapasivat nettikyselyn merkeissä kuusi kertaa. Myös Sanna Ruhalahti antoi asiantuntija-apua Webropol-alustan käytöstä ja HAMKin Pia Nurmi auttoi viimeistelemään ja lähettämään kyselyn. Tiedottaja Milla Laasonen osallistui yritysosoitteiston hankintaan ja lähetteen muotoiluun. Metropolian alumnien osoitetietoja hyödynnettiin nettikyselyn osoitteistojen keräämisessä. Jussi Linkolan ja Milla Laasonen kanssa sovittiin, että heidän tavatessa yritysten edustajia he samalla keräävät aineistoa, joka voidaan liittää selvitykseen. Myös internetissä avattavan, työnantajille tarkoitetun keskustelupalstan avaamisen suunnittelu aloitettiin loppuvuodesta 2009 Anja Rouhuvirran, Hape Haavikon ja Jussi Linkolan kesken. Fakiirimedia on vastannut selvityksen suunnittelusta ja toteutuksesta.

Vuonna 2010 jatkuvat työnantajahaastattelut ja internetkysely, josta toteutetaan toinen kierros. Kokonaisuudessaan tavoitteiden saavuttaminen työelämäyhteistyön ja -selvityksen osalta vaikuttaa realistiselta.

Valmentavan koulutuksen suunnittelu käynnistyi sekä Hämeen ammattikorkeakoulussa että Metropoliasa. Hämeessä kehittämisprosessi toteutettiin opettajille suunnatun koulutuksen muodossa, Metropoliasa valmentavaa koulutusta suunniteltiin kulttuuri- ja luovan alan klusterissa eri alojen opettajista ja opiskelijajäsenestä kootun kehittämistiimin työnä. Molemmissa malleissa osa työstä tehtiin wikiympäristössä (VOIMAAwiki sekä HAMKin VOIMAAope-wiki).

Metropolian kulttuurialan AMK-valmentavan kehittämistiimin toimintaan on osallistunut kahdeksan henkilön tiimi, joista seitsemän on kulttuurin ja luovan toimialan henkilöstöä ja yksi maahanmuuttajataustainen opiskelijajäsen. Tiimi on kokoontunut syyskauden 2009 aikana yhteensä viisi kertaa. Lisäksi tiimi on työskennellyt tapaamisten välillä wikityötilassa. Kehittämistiimin kokouksissa on kuultu asiantuntijoiden virikepuheenvuoroja seuraavista aiheista: sosiaalinen media opettajan apuvälineenä (Juhana Kokkonen), opettajan monikulttuurinen osaaminen (Riitta Metsänen), maahanmuuttaja opiskelijana (Anna Kulicka-Soininsalo-Soininen) ja suomenkieli valmentavassa koulutuksessa (Johanna Komppa). Kulttuurialan AMK-valmentavan kehittäminen jatkuu tammikuun 2010 ajan.

Kehittämistiimitoiminnassa avoimen wiki-ympäristön käytön harjoittelu alkoi syksyn 2009 aikana ja kiinnostavaa on ollut, että osallistuneet henkilöt ovat ottaneet välineen ja työtavan omakseen, kun heitä on siihen ohjattu. Täysin oma-aloitteisesti wikissä työskentely ei ole ollut aktiivista.

Hämeessä AMK-valmentavan koulutuksen maahanmuuttajataustaisille on suunniteltu yhdessä HAMK:n opettajien kanssa. Pilotti AMK-valmentavista toteutuu syyskauden 2010 ja kevätkauden 2011 aikana.

Pedagoginen työkori oli aluksi irrallinen oma työkorinsa. Syksyllä 09 työkorin toiminta sulautettiin AMK-työkoriin ja työelämä työkoriin. Tämä toimenpide selkeytti toimintaa ja on osoittautunut järkeväksi ja oikeaksi ratkaisuksi.

Projektin arviointi käynnistettiin huhti-toukokuussa 2009 sisäisellä arvioinnilla, jossa arvioinnin kohteena oli projektin käynnistysvaihe, joka käsittää rahoituksen hakuvaiheen ja rahoituslupauksen jälkeiset kuukaudet aina päätöksen saamiseen asti. Ajallisesti kyse on jaksosta alkukeväästä 2008 - loppukevääseen 2009. Käytännössä arviointi toteutettiin siten, että operatiivisille toimijoille lähetettiin huhtikuussa 2009 lomakekysely, johon vastasi 10 henkilöä. Lomakkeen kysymyksissä käsiteltiin yleisellä tasolla projektimuotoisen toiminnan osa-alueita. Koska useimmille operatiivisille toimijoille projektin toiminta oli käynnistynyt vasta vuoden vaihteessa 2008 - 2009, olivat monet lomakkeen kysymykset vielä vastattavissa lähinnä hypoteettisella tasolla. Projektiryhmä osallistui myös 25.5.2009 järjestettyyn Focus Group -haastatteluun (menetelmästä enemmän ks. esim. Madriz 2000).

Haastattelijoina toimivat Anna-Maria Vilkuna ja Robert Arpo ja se rakennettiin lomakekyselyn kysymyksenasettelun ja tulosten ympärille. Aluksi ryhmässä käytiin läpi kyselyn tulokset ja siinä korostuneesti esille tulleet seikat. Tämän jälkeen pidettiin noin kolmen tunnin pituinen keskustelu, jossa lomakkeen kysymykset käytiin läpi ja niistä keskusteltiin. Haastattelua ohjaavana ajatuksena oli antaa kaikkien näkemysten nousta esille keskusteluissa ja tämä jälkeen täsmentää kysymyksiä niistä osa-alueita, joista syntyi eriäviä mielipiteitä. Pitkäkestoisessa ryhmähaastattelussa tietyt asiat tulivat esille useita kertoja ja niiden pohjalta oli mahdollista paikantaa myös projektin toiminnan kehittämisen kannalta olennaiset alueet. Itsearvioinnin tulokset ja niiden pohjalta muodostetut kehittämissuositukset koostettiin raporttimuotoon ja käsiteltiin sekä projekti- että ohjausryhmän kokouksessa.

Projektin avoin wikityötila toimii myös avoimena verkkopalautejärjestelmänä. Wikissä sekä tiedotetaan reaaliaikaisesti projektin toiminnasta ja ajankohtaisista tapahtumista että työstetään projektin sisällöllisiä tuotoksia. Wikityötilaan on mahdollista myös ilman kirjautumista jättää kommentteja ja palautetta, mikä mahdollistaa myös kenen tahansa verkkoyhteyden omaavan osallistumisen. Vuoden 2009 aikana ei varsinaisia verkkokyselyitä ole vielä tehty.

AV-aikuisopiskelijoiden toteuttamien valtavirtaistamisraporttien laadinnasta kerättiin palaute. Palautteenkeruulomakkeen kehittämistä jatketaan keväällä 2010.

Vuoden 2009 aikana toteutettiin 3 kansainvälistä benchmarkkausmatkaa. Projektipäällikkö Rantala oli

huhtikuussa Madridissä, projektisuunnittelija Linkola kesä-heinäkuussa Torinossa ja projektisuunnittelija Keränen sekä tiedottaja Laasonen Belgiassa ja Hollannissa syys-lokakuussa. Matkaraportit ovat luettavissa VOIMAA:n työtilassa <https://wiki.metropolia.fi/display/voimaa/Matkaraportit>. Matkojen antia on toistaiseksi käytetty ensisijaisesti työmenetelmien ja välineiden kehittämisessä. Varsinkin syys-lokakuun matkalla luotiin uusi onnistunut käytäntö: reaaliaikainen matkaraportointi.

Toukokuussa toteutettiin arviointi- ja suunnittelumatka Tallinnaan ja sille osallistuivat hankkeen operationaalisisessa työssä mukana olevat 12 henkilöä.

10. PROJEKTIN INNOVATIIVISUUS

Hallinto- ja tiedotuskäytäntöjen luominen hankkeelle wiki-pohjaiselle työskentelyalustalla on ollut innovatiivisuuden peruskivi. Myös substanssityöskentely sosiaalisen median keinoin on osittain onnistunut ja osittain itämässä.

Arviointiprosessi on suunniteltu jatkuvaksi ja arviointi vähintään kaksi kertaa vuodessa toteutettavaksi. Hakuvaiheen arviointiin sisältyi lomakekysely ja focus group-keskustelu ja se oli ensimmäinen menetelmällinen kokeilu. Kyselyn ja sen jälkeen toteutetun haastattelun yhdistäminen osoittautui tässä tapauksessa hyväksi ratkaisuksi. Kyselylomakkeen anti ja focus group-keskustelussa esiin nousseet teemat tukivat hyvin toisiaan ja hankkeen kehittämistä.

Työnantajille suunnitellulla internet-keskustelufoorumilla on tarkoitus kerätä näkemyksiä ja mielipiteitä ja selvittää tuntevatko työntajat tarvetta, halukkuutta tai valmiutta netissä tapahtuvaan vertaiskeskusteluun, -suunnitteluun tai jopa debattiin henkilöstöjohtamiseen liittyvissä kysymyksissä.

Wiki toimii myös tarpeellisena, hyödyllisenä ja osin ryhmäyttävänä välineenä projektissa.

11. PROJEKTIN TASA-ARVOVAIKUTUKSET

Tiedon avoimuus antaa edellytykset tasa-arvoiselle osallistumiselle. Vaikka käyttäjätunnukset lähtökohtaisesti ainoastaan Metropolian henkilöstöllä, muille tunnukset voidaan hankkia erikseen. Keskusteluihin osallistuminen ei vaadi tunnuksia.

Toimintatapa mahdollistaa yhteiskunnan eri ryhmien (mm. maahanmuuttajat) osallistumisen työelämään ja koulutukseen sekä siitä käytävään keskusteluun.

Työnantajille suunnatussa Internet-kyselyssä ja haastatteluissa tuodaan esiin tasa-arvonäkökulmaa kysymällä ja pyytämällä pohtimaan niitä etuja, joita maahanmuuttajataustaisella esimiehellä tai asiantuntijalla yritykselle on tai voisi olla, koska tutkimusten mukaan asiaan liittyy myös ennakkoluuloja.

12. HYVÄT KÄYTÄNNÖT

Wikityöskentely

Wikin käyttö hankkeen toimintaympäristönä on antanut edellytykset usealle hyvälle käytännölle. Reaaliaikainen, jo kokouksessa tai palaverissa tapahtuva, muistioiden kirjoittaminen verkkoon auttaa myös poissaolevia pysymään ajantasalla ja osallistumaan yhteiseen keskusteluun. Kaikkien muokattavissa oleva ympäristö helpottaa mm toiminnan suunnittelua, asialistojen tai tapahtumien valmistelua sekä muistioiden tarkistamista. Lisäksi sen käyttö on vähentänyt huomattavasti sähköpostiviestien määrää ja tiedostojen useista eri versioista aiheutuvia sekaannuksia. Käytäntöä on levitetty muihin Metropolian hallinnoimiin ESR-hankkeisiin esittelemällä toimintatapaa sekä tarjoamalla neuvonta-apua wikin käyttöönotossa.

Sosiaalisen median hyödyntäminen projekteissa on hyvä käytäntö, jota voi soveltaa paitsi koulutuksellisissa projekteissa myös esimerkiksi yritysten tuotannollisissa projekteissa.

Uudet toimintamenetelmät

Yksi keskeinen kehitetty menetelmä on projektin kustannus seurannan toteuttaminen sosiaalisen median keinoin. Kuukausittaista talousseurantaa hoidetaan EditGrid-sovelluksen avulla, jolloin ajantasainen seurantataulukko näkyy ja on täydennettävissä sekä projektin taloussuunnittelijalle, projektipäällikölle että projektisuunnittelijalle. Kustannus seurantamenetelmää on esitelty Metropolian Kulttuuri ja luovan alan t&k-toimijoiden yhteisessä TosiProtiimissä.

Projektiryhmän jäsenten pitämät blogit kokoavat hankkeeseen liittyviä ideoita ja ajatuksia sekä tuovat niitä yhteiseen keskusteluun. Samalla blogit toimivat dokumentoituna kokemuksena sosiaalisen median käyttöönottamisesta ja hyödyntämisestä opetus-, koulutus, tutkimus- ja kehittämishanketyössä.

Linkkivirran eli projektin teemoihin liittyvien linkkien (esim. verkkojulkaisut, uutiset, muiden organisaatioiden hyvät käytännöt) kokoaminen yhteen paikkaan wikissä on osoittautunut hyväksi tavaksi jakaa tietoa projektiryhmän kesken sekä koota vähitellen taustamateriaalipankkia projektin julkaisuja, esittelyitä yms. varten.

Raportointi ja tiedonvälitys

Keskitetty ja avoin arkisto wikissä helpottaa tiedonvälitystä. Esimerkiksi reaaliaikainen, jo matkan aikana tapahtuva, matkaraportointi mahdollistaa kokemusten jakamisen ja näistä syntyvien ajatusten jatkoselvityksen ja jalostuksen jo matkan aikana. Myös kiinnostavien yksityiskohtien ja ideoiden raportointi tehostuu. Reaaliaikaista matkaraportointia testattiin syksyllä projektisuunnittelijan ja tiedottajan benchmarkkausmatkalla Belgiassa ja Alankomaissa.

Pedagogiset ratkaisut

Opettajien yhteisöllinen suunnittelu wikissä ja sosiaalisen median pedagoginen hyödyntäminen kehittämistyössä sekä asiantuntijoiden virikeluennot keskustelun avaajina ja kehittämistiimien työn tukena ovat olleet onnistunut ratkaisu samoin kuin hyödynsaajien osallistuminen työhön. Vähintään yksi maahanmuuttajataustainen opiskelija mukana kussakin valmentavia opintoja kehittävässä tiimissä tuo työhön tärkeitä käytännön näkökulmia.

Arviointi

Hankearvioinnin aloittaminen hakemusvaiheen arvioinnilla projektin alkuvaiheessa osoittautui oikeaksi tavaksi lähestyä säännönmukaista arviointia ja siten hankkeen toimintojen kehittämistä. Hakemusvaihetta arvioitiin kaksivaihesella arviointimenetelmällä, jossa yhdistettiin verkkokysely projektitoimijoille ja tämän tulosten pohjalta valmisteltu Focus Group -haastattelu. Lähestymistapa tuotti onnistuneen arviointiraportin.

13. TOIMINNAN JATKUVUUS

Useissa Metropolian Kulttuuri- ja luovan alan hankkeissa on VOIMAA:n kokemusten ja esimerkin kautta siirrytty käyttämään wikityöskentelyalustaa. VOIMAAwikiä on käytetty esimerkkinä Metropoliaassa järjestetyissä sosiaalisen median hyödyntämistapoja käsittelevissä henkilöstökoulutuksissa.

Syksyn 2009 aikana kehitetyt toimintamallit toimivat kevään aikana toteutettavien kehittämisprosessien pohjana sekä pilotoiteja ohjaavana. Kehittämistyössä käytetyn työskentelytavan juurruttamiselle on hyvät edellytykset samoin kuin sosiaalisen median pedagogiselle hyödyntämiselle.

VOIMAA näkyy tällä hetkellä kaikissa keskeisissä sosiaalisen median välineissä mm. wikissä, twitterissä, youtubessa ja facebookissa.

Hankkeessa pilotoitua arviointimenetelmää on kehitetty yhdessä muiden Metropoliaassa toteutettavien hankkeiden kanssa.

Jatkossa on tarkoitus myös julkaista artikkeleita keskeisistä teemoista. Niihin kuuluvat mm. maahanmuuttajien ohjaukseen ja valmennukseen liittyvät pedagogiset näkökohdat, sosiaalisen median käyttö hanketyöskentelyssä ja pedagogisissa ratkaisuissa sekä työnantajien asennetutkimuksen tulokset. Selvitystyön yhteydessä myös kootaan yritysten ja organisaatioiden yhteistyöverkosto. Työnantajille suunnitellulla internet-keskustelufoorumilla oletetaan olevan hyötyä myös projektin toiminta-ajatuksen ja -tavan jatkuvuudelle.

Työskentelytapana avoimuus ja läpinäkyvyys ovat lyöneet lähes kaikilta osin itsensä läpi. Projektiryhmän osalta avoimen wikiympäristön toimivuutta ei vielä olla kaikilta osin hyödynnytty. Projektiryhmän on tarkoitus toimia wikiympäristössä siten, että hanketoimijat (Metropolia, HAMK ja Fakiirimedia) kirjaavat wiki-alustalle omat toimenpiteensä. Sosiaalisen median työvälineiden hyödyntämisen esteenä on useimmiten hankkeessa työskentelevän yksilön omien työtapojen muuttamiseen liittyvä epävarmuus, tiedon puute tai jopa periaatteellinen vastustus.

Toistaiseksi projektin toiminta on edennyt tavoitteiden suuntaisesti, vaikka taloudellinen, yhteiskunnallinen ja työelämän tilanne juuri nyt ei ole otollisin projektin tavoitteiden kannalta.

Päiväys ja allekirjoitus

28.01.2010

Tuire Ranta-Meyer
johtaja