

Hankeyhteistyöllä apua yritysten kehittämiseen

20.1.2023

Vaikka SeAMKin kampus Seinäjoen Kampusrannassa sijaitseekin, tuntuu korkeakoulun vaikutus myös maakunnassa Seinäjoen ulkopuolella. SeAMK Maakuntakorkeakoulu toimii aktiivisesti siltana SeAMKin Framin kampuksen ja kuntien välissä. Käytännössä tämä tarkoittaa mm. yritysten koulutustarpeiden kartoitusta ja näiden välittämistä SeAMKin Jatkuvan oppimisen tiimille sekä tutkimusryhmiin, SeAMKin TKI-toimijoiden ja yritysten yhteyttämistä, yritysten toimeksiantojen ja opinnäytetyöaihioiden välittämistä. Yhteistyötä tehdään kuntien elinkeinotoimen, yritysten ja kolmannen sektorin toimijoiden kanssa.

Korkeakouluyhteistyön ei tarvitse olla korkean kynnyksen toimintaa, johon vain isoilla yrityksillä on mahdollisuus osallistua. Vuosina 2021 – 2022 toteutetun Pienten yritysten ketterät strategiat -hankkeen tavoitteena oli edistää pienten eteläpohjalaisten yritysten strategiatyötä, henkilöstöjohtamisen käytäntöjä sekä digitaalisten työvälineiden tehokasta käyttöä. SeAMKin TKI-asiantuntija Hanna Punkari uskoo, että:

”Toimintaympäristön muutokset koskettavat yrityksiä koosta riippumatta, joten on elintärkeää, että myös pienillä yrityksillä on strategia ja että muutoksiin pystytään reagoimaan ketterästi. Kaikkia skenaarioita on mahdoton tunnistaa ennakolta, mutta ketteryys tarkoittaa kykyä muuttaa suunnitelmaa nopeasti tilanteen niin vaatiessa.”

Hankkeessa oli mukana viisi pilottiyritystä, joista yhtenä kauhavalainen Kuljetusliike Jari Välikangas Oy. Perheyrityksen johtoon siirtynyt Sanna Heikkilä kertoo, että strategiatyö selkiytti heidän omia näkemyksiään, mihin asioihin halutaan panostaa. Kirjalliseen strategiaan on helppo palata kerta toisensa jälkeen , ja siitä tulee näkyvä myös koko henkilöstölle.

”Mietittiin tavoitteet, arvot, perustehtävä ja päämäärä eli visio. Lisäksi listattiin, miten pääsemme

tavoitteisiimme ja mitkä taistelut täytyy voittaa, eli ”Must Wins”. Strategia tuli valmiiksi lokakuun lopussa 2021 ja siitä tuli yrityksemme näköinen. Siitä tuli mielestäni riittävän yksinkertainen ja selkeä. Siitä oli helppo tehdä A4-kokoinen tiivistelmä, joka on aina työpöydälläni silmissäni.”

Strategian laatimisen jälkeen pilottiyritysten kanssa käytiin läpi henkilöstöjohtamisen keskeiset prosessit ja erityisesti se, miten strategia herää eloon yrityksessä henkilöstöjohtamisen keinoin. Punkari kertoo, että pilottiyrityksissä oivallettiin monia tärkeitä keinoja henkilöstön sitouttamiseen: yhteisten arvojen tunnistaminen jo rekrytointivaiheessa, opiskelijayhteistyö alan oppilaitosten kanssa, tasalaatuinen perehdytysprosessi ja kirjallinen perehdytysaineisto, yksilöjohtamisen korostaminen, palautteen antaminen ja palautteisiin reagoiminen matalalla kynnyksellä, osaamisen tunnistaminen ja sen tavoitteellinen kehittäminen sekä työkykyjohtaminen ennakoivaa riskienarviointia ja puheeksiottoa tehostaen.

Hankkeessa mukana olleet pilottiyritykset olivat sitoutuneita kehittämistyöhön, ja mikä parasta, yritysten edustajat kokivat saaneensa paljon uusia työkaluja, jotka he ottivat aktiiviseen käyttöön. Myös Heikkilä kannustaa yrityksiä hankeyhteistyöhön:

*”Arkiset rutiinit vievät helposti yrittäjän ajan eikä strategiaa tule välttämättä yksin mietittyä. Ulkopuolinen taho tai henkilö tuo aikataulun projektille sekä ulkopuolisen silmät. Asiantuntija osaa ohjata miten ja millaisin stepein asiassa kannattaa edetä.”***Tiina Hietala**
Korkeakouluasiamies
SeAMK Maakuntakorkeakoulu