

YEBISU lyhyt historia

Yhteistyö alkoi vuonna 2007 EQUFAS-hankkeen myötä. Hankkeen päätavoitteena oli tehdä eurooppalaisesta tutkintojen viitekehystä (EQF) käyttökelpoinen työkalu luonnonvara-alalle.

Osa EQUFAS-kumppaneista halusi jatkaa yhteistyötä ja hakivat jatkohanketta. Hankkeen nimeksi tuli YEBISU. YEBISU-hankkeen kumppaneiksi valikoitiin puutarha- ja viheralan yrityksiä kuudesta Euroopan

Jälleen hankkeen päättyessä haluttiin käytäntöyhteisön toiminta pitää yllä ja toimintaa jatkettiin omarahoitteisesti.

Osa kumppaniyrityksistä on matkan varrella muuttunut ja mukaan tuli myös suomalainen oppilaitos TTS Työtehoseura ry.

Vuonna 2014 ryhmä oli valmis uusiin kehittämisen haasteisiin ja haki nyt käynnissä olevan hankkeen.





empoweremployees

”Tuntevatko työntekijät olevansa vastuussa työnantaja- yrityksestä? Kuinka he toimivat vuorovaikutuksessa asiakkaidemme kanssa? Mikä heitä motivoi? Miten he reagoivat muutokseen? Näkevätkö he mahdollisuuksia?”

Tällaisia kysymyksiä yrittäjät miettivät eri puolilla Eurooppaa. Näistä mietteistä syntyi Erasmus + hanke Yebisu Empowers Employees.

”YEBISU-käytäntöyhteisön yhteistyökumppaneina havaitsimme puutteita työntekijöidemme yrittäjämäisen toiminnan avaintaidoissa. Tarvitsemme näitä taitoja tehdäksemme yrityksistämme kilpailukykyisiä alati muuttuvassa yhteiskunnassa. Yrittäjämäisellä toiminnalla me käytäntöyhteisön jäsenet emme tarkoita yksittäisiä tietoja ja taitoja, vaan ammatillisesti pätevää osaamista. Se tekee työntekijämme tietoisemmiksi siitä, mitä heidän ympärillään tapahtuu, saa heidät tarkastelemaan sitä

ja toimimaan sen mukaan. Työntekijät, jotka oppivat tekemään tämän, voimaantuvat ja ovat yritystemme etu.”

YEBISU e.e - YEBISU Empowers Employees

Hankkeen tavoitteena on kuvata se osaaminen, joka saa aikaan ja jota tarvitaan työntekijöiden yrittäjämäiseen toimintaan.

Hanke on kolmivuotinen. Se alkoi 1.9.2014 ja päättyi 31.8.2017.

YEBISU e.e. pähkinäkuoressa

YEBISU Empowers Employees -hanke luo toimintatapoja työntekijöiden yrittäjämäisen toiminnan parantamiseen. Hankkeessa selvitetään osaamistavoitteet ja kehitetään arviointityökalu, jolla näitä tuloksia mitataan yrittäjämäisessä toiminnassa EQF:n tasoilla 1-5. Hanke keskittyy yrittäjämäisen toiminnan avaintaitoihin. Hankkeen kumppanit eri yrityksistä, ammatillisista oppilaitoksista ja toimialajärjestöistä kehittävät yhteisen lähestymistavan yrittäjyyden edistämiseen. Mukana olevat maat ovat: Alankomaat, Belgia, Norja, Ranska, Saksa, Suomi, Unkari ja Viro.

Hankkeen vaikutukset:

- **Työntekijät** sitoutuvat aktiivisemmin yrittäjämäiseen toimintaan ja ovat tietoisempia mahdollisuuksistaan ja omista kyvyistään. Heidän mahdollisuutensa työmarkkinoilla lisääntyvät.



Erasmus +

- **Yritykset** käyttävät osaamistavoitteita ja arviointityökaluja työntekijöidensä oppimisen suunnittelussa ja tiimityöskentelyn kehittämisessä.
- **Ammatillisille oppilaitoksille** osaamistavoitteen arviointityö-kaluineen ja hankkeessa testattava oppimiskäsitys ovat lähtökohta yrittäjyyskoulutuksen edelleen kehittämisessä.
- **Opettajat** saavat ensi käden kokemusta siitä, mitä yrittäjämäinen toiminta tarkoittaa yrityksissä, ja he tulevat näin paremmin tietoisiksi omista valmiuksistaan.
- **YEBISU-käytäntöyhteisö** saa paremman yhteisymmärryksen siitä, mitä yrittäjämäinen toiminta on ja kuinka tehdä yhteistyötä sen kehittämiseksi.

Hanke jakautuu kolmeen osaan, joissa toimitaan ja työstetään tuloksia eri tavoilla.

A: kehittämis- ja tutkimusosa ensimmäisenä vuonna

B: testausvaihe toisena vuonna

C: toteutusvaihe kolmantena vuonna

PARTNERSHIP

Työskentelytavan perusta on käytäntöyhteisön avoimeksi ja luottamukselliseksi kehittynyt kumppanuus.



OWNERSHIP

Yritykset omistavat kehittämishankkeen, jota heidän ohjaamana oppimisorganisaatiot työstävät.

INFORMAALI OPPIMINEN

Työelämässä informaalin oppimisen merkitys lisääntyy. Nopeasti muuttuvassa ympäristössä perinteinen koulutuspainotteinen osaamisen kehittäminen on rajallista. Entistä suurempi osa oppimisesta tapahtuu työtilanteissa ja kommunikaatiossa muiden työyhteisön jäsenten kanssa.

LIFE LONG LEARNING - ELINIKÄINEN OPPIMINEN

Oppimista tarvitaan aina ja oppimista tapahtuu kaikkialla. Elinikäistä oppimista tukemalla ja ohjaamalla parannetaan työntekijöiden ammatillista edistymistä ja mahdollistetaan osaamistason (EQF) kehittyminen. Toisin sanoen tunnistamalla potentiaalit kisällistä saadaan kasvatettua mestareita.

Kiinnostuitko? Seuraa netissä www.??? tai ota yhteyttä Suomen kumppaneihin.

VRJ Group Henrik Bos henrik.bos@vrj.fi

TTS Tuomo Vainikainen tuomo.vainikainen@tts.fi



Erasmus+