



**KASWU<sup>®</sup>**

1 | 2016

**KASWU<sup>®</sup>**

**LOPPURAPORTTI**

**DNA Kaupan  
henkilöstön  
kehittämishanke**

**DNA**

*”DNA Kauppa järjesti yhdessä valmennusyritys Kaswun kanssa henkilöstön kehittämishankkeen.  
Tästä syntyi oppimisen iloa, sitoutumista ja tuloksia.”*

– Talouselämä 2/2016



# Sisällysluettelo

1. Johdanto.....	2
2. Lähtökohtia muistikyvyn ja oppimisen kehittämiseen.....	3
2.1 Lähtötilanne asiakasyrityksessä ja syyt hankkeen käynnistämiseen.....	3
2.2 Muistin rajoitteet ja oppiminen .....	4
2.3 Kiire oppimisessa .....	5
3. Kehittämishankkeen tärkeimmät kysymykset ja tavoitteet.....	7
4. Muistamisen ja oppimisen tukeminen kehittämishankkeessa .....	8
4.1 Kaswu Oy kehittämishankkeen toteuttajana.....	8
4.2 Valmennuspäivät.....	9
4.3 Seurantaosio .....	10
5. Mitä muistettiin vai muistettiin mitään? .....	12
5.1 Valmennuspäivien vaikutukset henkilöstön kehittymiseen.....	13
5.2 Seurantaosion vaikutukset henkilöstön kehittymiseen.....	14
5.3 Seurantaosiosta koetut hyödyt .....	17
6. Kehittämishankkeesta opittua .....	19
7. Loppuraportin TuplaW-lista .....	21
8. Lähteet.....	22

# 1

## Johdanto

*”Jos unohtamme oppimamme, emme voi myöskään käyttää oppimaamme tietoa.”*

(Pertti Saariluoma)

Nykypäivän yritysmaailmaa kuvastaa tiedon ähky. Tietoa on saatavilla ja tietoa tuotetaan koko ajan, mutta tietoa ei muisteta tuplawarmistaa. Valmennuspäiviä ja koulutustilaisuuksia osataan suunnitella hyvin etukäteen, ja useimmiten ne osataan myös toteuttaa innostavasti ja kehitykseen kannustavasti. Organisaation uusien toimintamallien, ideoiden ja tavoitteiden lanseeraamiseksi osataan tuottaa toimivia tietopaketteja ja valmennuksen työkaluja, joilla uuden tiedon oppimista saadaan tuettua. Valmennuksen aikana usein koetaan oppimisen iloa, oivalletaan uusia näkökulmia ja saadaan uutta puhtia omaan työssä jaksamiseen. *Uuden tiedon oppiminen, ymmärtäminen ja muistaminen* on aktiivista niin kauan, kuin oppimistilanne on käynnissä ja valmennettavat pysyvät hallitusti valmennustilan seinien sisällä. Mutta mitä tapahtuu kaikelle tälle uudelle tiedolle, uusille ideoille, toimintamalleille ja tavoitteille valmennettavien poistuessa valmennustilaisuudesta? Mitä tapahtuu valmennuksen *jälkeen*?

Oppimisesta kertovia tutkimustuloksia, analyyseja ja kirjallisuutta hyödyntäen uutta tietoa osataan tuottaa ja sitä osataan siirtää. Tietoa osataan jakaa ja sitä osataan opettaa. Ongelmalliseksi onkin koettu valmennuksen jälkeinen aika, jolloin valmennettavat ovat kukin takaisin omissa työympäristöissään, kiireen ja arjen keskellä. Olipa kyseessä valmennuspäivä, koulutustilaisuus tai tunnin kestävä kokous, niin ilman aktiivista käyttöä ja prosessointia, suurin osa käsitellyistä

ja tärkeinäkin pitämistämme asioista unohtuu – jos ei välittömästi tilaisuuden jälkeen, niin luultavasti ajan myötä.

Työsuojelurahaston tuella toteutettiin DNA Kaupan henkilöstön kehittämishanke, jossa pureuduttiin edellä esitettyihin kysymyksiin ja pyrittiin selvittämään, olisiko valmennuksen konkreettisella seurannalla mahdollista tukea tutkittavan asiakasyrityksen esimiesten osaamista ja kehittymistä kohti yhteisiä tavoitteita. Kaswu Oy:n ja DNA Kauppa Oy:n yhteistyöllä kehittämishankkeessa ideoitii ja sovellettiin aikavälikertaukseen perustuvaa valmennuksen seurantamenetelmää, jossa yhtä asiakasyrityksen esimiesvalmennusryhmistä seurattiin ja muistuteltiin eri yhteydenotoin 1, 9, 27 ja 52 päivää valmennuksesta.

Kehittämishankkeen lopputuloksina saatiin tärkeää tietoa siitä, minkä verran on valmennuksessa opituista tiedoista mahdollista muistaa ja palauttaa mieleen, kun valmennuksesta on kulunut 52 päivää. Kehittämishankkeessa lähtökohtana oli tuottaa seurantaosion kokeilulla positiivisia tuloksia tutkittavan asiakasyrityksen henkilöstön osaamisen kehittymiseen valmennuksen jälkeisenä aikana. Tärkeimpänä kehittämishankkeen tuloksena saatiin vahvistus sille, että tietyin aikavälein tapahtuvalla muistuttamisella ja kertaamisella saadaan valmennuksen asioita pidettyä aktiivisemmin mielessä. Kehittämishanke toimi Suomessa ainutlaatuisena tutkimuksena, jonka avulla saatiin kartoitettua tarpeita ja lähtökohtia uudenlaisten valmennus- ja koulutuspalveluiden kehittelyyn.

Raportista on poistettu Kaswu Oy:n valmennuksen suunnitteluun, toteutukseen ja seurantaan liittyviä liikesalaisuuden piiriin kuuluvia tietoja.