



Euroopan unioni  
rakennerahastot

# opinovi

## Raportti vertaisarvioinnista 2010

### Opin Ovi Pirkanmaa Urabaarista eteenpäin Varsinais-Suomen OpinOvi OpinOvi L-U

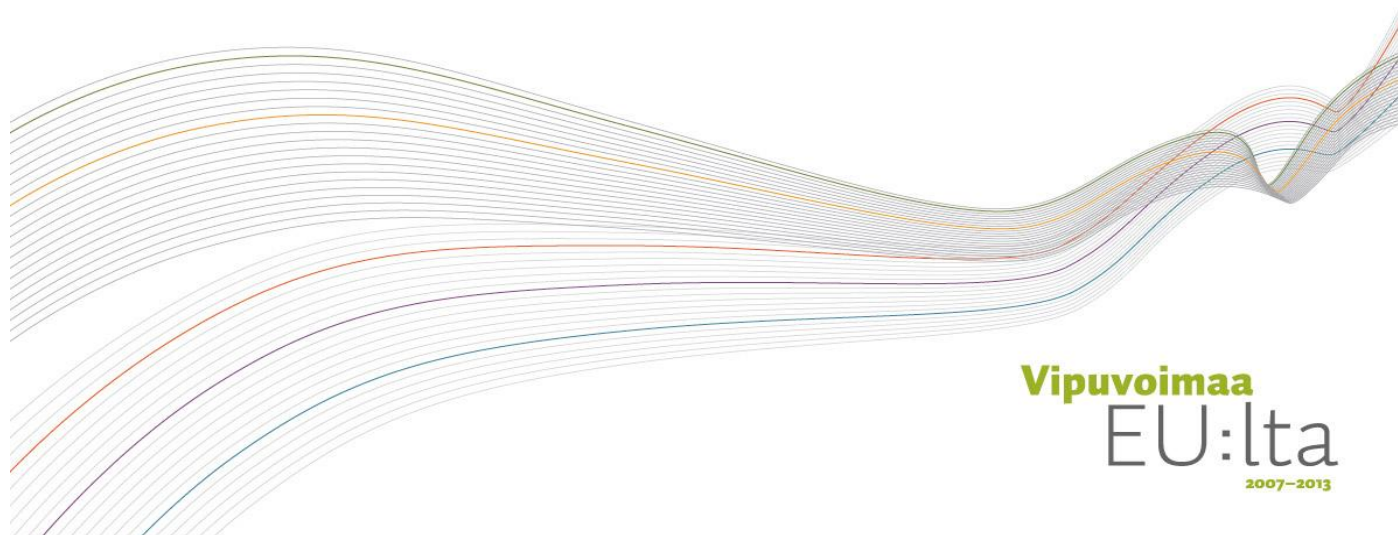
Toteutus

Maija Pekkanen, Opin Ovi Pirkanmaa

Tiina Jakobsson, Urabaarista eteenpäin

Pirkko Kuhmonen, Varsinais-Suomen OpinOvi

Matti Pihlajamaa, OpinOvi L-U



Vipuvoimaa  
EU:lta  
2007–2013

## Raportti vertaisarvioinnista

### Sisällysluettelo

1.	Arviointisuunnitelma.....	4
2.	Kuvaus prosessista.....	5
3.	Raportti Opin Ovi Pirkanmaa .....	6
3.1	Projektin kuvaus .....	6
3.2	Vertaisarvioinnin palaute .....	7
3.3	Onnistumiset .....	7
3.4	Kehittämisen kohteet .....	9
3.5	Toteutussuunnitelma .....	10
4.	Raportti Urabaarista eteenpäin .....	11
4.1	Projektin kuvaus .....	11
4.2	Vertaisarvioinnin palaute .....	12
4.3	Onnistumiset .....	12
4.4	Kehittämisen kohteet .....	14
4.5	Toteutussuunnitelma .....	15
5.	Raportti Varsinais-Suomen OpinOvi .....	17
5.1	Projektin kuvaus .....	17
5.2	Vertaisarvioinnin palaute .....	18
5.3	Onnistumiset .....	18
5.4	Kehittämisen kohteet .....	19
5.5	Toteutussuunnitelma .....	20
6.	Raportti OpinOvi L-U .....	22
6.1	Projektin kuvaus .....	22
6.2	Vertaisarvioinnin palaute .....	23
6.3	Onnistumiset .....	23
6.4	Kehittämisen kohteet .....	27
6.5	Toteutussuunnitelma .....	29
7.	Yhteenveto .....	29

## 1. Arviointisuunnitelma

Kontaktihenkilöt	Maija Pekkanen, Opin Ovi Pirkanmaa <a href="mailto:maija.pekkanen@tak.fi">maija.pekkanen@tak.fi</a> , 044 790 6376  Tiina Jakobsson, Urabaarista eteenpäin <a href="mailto:tiina.jakobsson@omnia.fi">tiina.jakobsson@omnia.fi</a> , 050 561 4225  Pirkko Kuhmonen, Varsinais-Suomen OpinOvi <a href="mailto:pirkko.kuhmonen@tuakk.fi">pirkko.kuhmonen@tuakk.fi</a> , 040 736 7005  Matti Pihlajamaa, OpinOvi L-U <a href="mailto:matti.pihlajamaa@luksia.fi">matti.pihlajamaa@luksia.fi</a> , 050 337 3705
Resurssi	Opin ovi (ESR) –projektit, projektien arviointi projektisuunnitelman ja arviointisuunnitelman mukaan
Arvioinnin tausta	Vuodenvaihteen 2009-2010 aikana käytyjen keskusteluiden perusteella nousi esiin tarve tehdä vertaisarviointia neljän Opin ovi-projektin kesken.
Aikataulu	Vertaisarviointi toteutettiin helmi-kesäkuun 2010 aikana.
Arvioinnin tavoitteet	<ul style="list-style-type: none"><li>- saada selville vertaistietoa projektin etenemisestä</li><li>- saada lisätietoa itsearviointiin</li><li>- saada hyviä kokemuksia esiin muille projekteille</li></ul>
Arviointimenetelmä	Haastattelut ristiin kaikissa projekteissa yhteisten kriteerien ja itsearviointiraportin pohjalta.  Tarkat yhteiset kysymykset.  Haastattelurunko mietitty etukäteen. Tässä tehtiin <i>henkilökohtainen tarkistettu kysely</i> , jossa arvioijat haastattelevat tunnin ajan kolmen-neljän henkilön ryhmää. Teemahaastattelussa on tyypillistä, että haastattelun aihepiirit eli teema-alueet ovat tiedossa, mutta kysymysten tarkka muoto ja järjestys vaihtelevat haastateltavan ryhmän mukaan.
Haastattelu-aika	1 tunti/ryhmä
Sekundaariaineisto	<ul style="list-style-type: none"><li>- projektisuunnitelma</li><li>- pysyväisohjeet</li><li>- muu valmis aineisto, markkinointimateriaali</li><li>- lehtijutut ja muu media</li></ul>
Tutkimusotos	Tilaaaja hakee verkostostaan 16 henkilöä, jotka haastatellaan 4x4 hengen ryhmissä. Ryhmähaastattelu.

---

Analyysi	Mielellään litteroidut keskustelut, tarvitaan siis sanelukonetta jos tämä ei häiritse haastateltavia asiantuntijoita. Kolmesta haastattelijasta yksi toimii sihteerinä
Tulkinta	Haastattelijat vetävät arvioinnin yhteen raporttiin.
Kyselylomake	Yhteisesti valmistellut kysymykset

## 2. Kuvaus prosessista

Orientoituminen, perehtyminen:

- perehdyttiin vertaisarviointiin asiantuntijan johdolla

Yhteiset arviointikriteerit projektisuunnitelmien mukaisesti:

- projektisuunnitelmiin tutustuminen ennakkoon

Projektien itsearviointi:

- tehtiin edellisten arviointikriteerien mukaisesti
- kukin projekti antoi sähköiset kyselyt jokaisen vertaisarviointiin osallistuvan projektin käyttöön
- käytettiin pääosin samoja, yhteisiä kysymyksiä, mutta jokainen myös projektikohtaisia omia kysymyksiä

Itsearviointin tulokset

- käytiin yhdessä läpi ja valmisteltiin lopulliset vertaisarviointin kysymykset

Vertaisarviointi käytänteet ja arviointiin valmistautuminen

- jokaisen projektin arviointihaastattelu 1 pv
- jokaisessa haastattelussa 4 henkilöä projekteista (projektin työntekijöitä sekä työryhmien henkilöitä, kumppaneita) sekä 3 arvioitsijaa (1 kirjuri ja 2 haastattelijaa)
- ennen vertaisarviointia arvioitsijat käyvät läpi:
  - projektisuunnitelman
  - kaikki projektimateriaalin; jo rakennetut mallit, markkinointisuunnitelmat ja sen toteutuksen, markkinointimateriaalin mahdolliset lehtiartikkelit jne., väliraportit, seurantaraportit ja itsearviointin ja projektipäällikön yhteenvedon projektin toteutuksesta.

Vertaisarviointin aikataulu arviointipäivänä

- Aikataulu klo 9.00 - 18.00
- klo 9.00 -10.00 1. haastattelu
- klo 10.00 - 10.30 yhteenveto
- klo 10.30 - 11.30 2. haastattelu
- klo 11.30 - 12.00 yhteenveto
- klo 12.00 - 13.00 ruokailu
- klo 13.00 - 14.00 3. haastattelu
- klo 14.30 - 15.00 yhteenveto ja kahvi
- klo 15.00 - 16.00 4. haastattelu
- klo 16.00 - 16.30 yhteenveto
- klo 16.30 - 18.00 loppu yhteenveto



Prosessin yhteenveto kaikkien projektien osalta

Raportin kirjoittaminen

Tulosten julkaisu

### 3. Raportti Opin Ovi Pirkanmaa

#### 3.1 Projektin kuvaus

Opin Ovi Pirkanmaa –projekti on ennen kaikkea verkostoyhteistyöhanke. Verkostoon kuuluu 40 pirkanmaalaista organisaatiota ja yhteisöä, jotka edustavat koulutuspalveluja tuottavia organisaatioita, työ- ja elinkeinohallintoa, työelämää ja yritystoimintaa palvelevia järjestöjä, työmarkkinajärjestöjä, kolmatta sektoria ja yrityksiä.

Projektin tavoitteena on kehittää tieto-, neuvonta- ja ohjauspalveluja sekä ammatinvalinnallisessa tilanteessa olevien aikuisten tarpeisiin että yritysten osaamisen kehittämisen tueksi. Vuoden 2010 alussa käynnistyi liikkuvan palvelupisteen, Opin Ovi –auton, toiminta. Projektin tavoitteena on vakiinnuttaa auton toiminta pysyväksi projektin aikana saatujen kokemusten perusteella. Projektin toiminnan aikana laaditaan myös koko Pirkanmaata koskeva aikuisohjauksen strategia, jonka kehittämisestä, seurannasta ja päivittämisestä projektin päättymisen jälkeen vastaa aikuisohjauksen asiantuntijaryhmä.

Toiminnan aikana hankkeen työmuodoiksi ovat vakiintuneet neljä kertaa vuodessa järjestettävät työseminaarit, kerran vuodessa järjestettävä alueellinen seminaari sekä neljä keskimäärin kerran kuukaudessa kokoontuvaa kehittämistiimiä. Tämän lisäksi muutaman kerran vuodessa toteutetaan verkostoyhteistyönä Aikuisokoulutuksen neuvontapiste –tapahtumia sekä Pirkanmaan eri puolilla yrityksille suunnattuja tapahtumia. Verkoston sisäisenä tiedotuskanavana toimii neljä kertaa vuodessa ilmestyvä Opin Ovi-lehti sekä kehittämistiimien ja ohjausryhmän työskentelyalustana Moodle-oppimisympäristö.

Projektin toiminta käynnistyi yhteistyöverkoston kokoamisella, jossa hyödynnettiin aikaisemmin toiminutta PiNoste-verkostoa ja Aiko-foorumissa toimivaa verkostoa. Kehittämistoiminnan suunnittelu aloitettiin verkosto-organisaatioissa (32 kpl) toteutetuilla teemahaastatteluin, jolloin kartoitettiin nykyiset tieto-, neuvonta- ja ohjauskäytännöt sekä kehittämisen painopisteet. Tulokset käsiteltiin ensimmäisissä työseminareissa, joissa verkostoyhteistyönä työstettiin kehittämistoiminnan visiot ja kehittämisen painopisteet. Hankkeen aikaiset kehittämisen painopisteet ovat: pirkanmaalaisen ns. ”yhden luukun –periaatteen” kehittäminen tieto-, neuvonta- ja ohjaustyössä (Yhden luukun periaate –kehittämistiimi), työelämäyhteistyön tiivistäminen ja kehittäminen (Ohjaus työelämässä –kehittämistiimi), Opin Ovi-auton toiminnan koekäyttö, kehittäminen ja vakiinnuttaminen (Opin Ovi –auto –kehittämistiimi) sekä aikuisohjausstrategian laatiminen Pirkanmaalle (Aikuisohjauksen asiantuntijaryhmä). Kunkin kehittämisen painopisteen työstämiseksi kootut kehittämistiimit aloittivat toimintansa syksyllä 2009. Projekti toimii tiiviissä yhteistyössä muiden Pirkanmaan alueen opin ovi-hankkeiden ja tieto-, neuvonta- ja ohjauspalveluja kehittävien hankkeiden kanssa.



## 3.2 Vertaisarvioinnin palaute

Vertaisarviointi toteutettiin maaliskuussa 2010 aikana toteutetun itsearvioinnin jälkeen. Arvioinnin tavoitteena oli selvittää projektin toiminnan tehokkuutta ja vaikuttavuutta sekä kehittää projektin toimintaa kokonaisuutena, jotta projektin tavoitteet saavutettaisiin parhaalla mahdollisella tavalla.

Vertaisarviointihaastatteluun (18.5.2010) osallistui 16 henkilöä, jotka edustivat varsin kattavasti projektin ohjausryhmää ja neljää kehittämistiimiä. Haastattelut toteutettiin 4 hengen ryhmissä ja ryhmät pyrittiin kokoamaan niin, että jokaisessa ryhmässä olisi edustus sekä ohjausryhmästä että kaikista kehittämistiimeistä. Ryhmähaastattelut olivat tunnin mittaisia.

Arviointihaastattelun suorittivat Tiina Jakobsson, Urabaarista eteenpäin –hanke, Pirkko Kuhmonen, Varsinais-Suomen Opin Ovi –hanke sekä Matti Pihlajamaa, Opin Ovi L-U –hanke.

Vertaisarvioinnin palaute keskittyy hankkeen tavoitteiden kannalta olennaisiin asioihin, siksi kaikkea toimintaa, onnistumisia tai kehittämisen kohteita ei ole kattavasti arvioitu.

## 3.3 Onnistumiset

### Tieto-, neuvonta- ja ohjaustoiminnan kehittäminen yksilö/yritys

*Projektin luoma yhtenäisen näkemyksen/strategian ja malleja alueen tieto-, neuvonta- ja ohjauspalveluista.* Vertaisarvioinnissa todettiin, että projektissa toimii aktiivinen ja TNO-palvelujen kehittämiseen ja mallintamiseen motivoitunut verkosto. Yhteinen tahtotila kehittämistyöhön on vahva. Yhteisessä kehittämissä työssä on lähdetty liikkeelle TNO-palvelujen nykytilanteen kartoituksesta ja käsitteiden määrittelystä, mitä pidettiin erityisen onnistuneena lähtökohtana. Projektissa työstetään alueellista aikuisohjausstrategiaa, josta pyritään saamaan käytännönläheinen ja konkreettinen. Tukena strategiatyössä käytetään valtakunnallista strategiaa. Yhtenä konkreettisena toimintomuotona on vuoden 2010 alusta käyttöön otettu Opin Ovi –auto.

*Kehitettävät palvelut ovat tasalaatuisia, helposti saatavilla, luotettavia ja asiakaslähtöisiä.*

Toteutuu osittain: Kehitteillä olevat palvelumuodot, Opin Ovi –auto, sähköinen neuvojen/ohjaajien käyttöön tarkoitettu help desk -tyyppinen palvelu, edistävät ohjauspalveluiden saatavuutta ja asiakaslähtöisyyden toteutumista. Opin Ovi –auton toimintaa kehitetään jatkuvasti siitä saatujen kokemusten pohjalta. Verkostossa oleva yhteinen tieto-, neuvonta- ja ohjauspalveluiden kehittämisen tavoite on laittanut liikkeelle myös organisaatioiden sisäistä kehittämistyötä

*Välillinen kohderyhmä (koulutuksesta kiinnostuneet hakijat) saa tietoa projektin tuloksista (tno-palveluista)*

Toteutuu osittain: Projektin toiminnan aikana on järjestetty henkilöasiakkaille suunnattuja infotilaisuuksia ja tapahtumia. Toiminnalle on saatu näkyvyyttä mainonnalla ja erityisesti Opin Ovi –auton toimintaa on saatu näkyväksi eri paikkakuntien paikallislehdissä. Hyvä verkostoyhteistyö on mahdollistanut TNO-palvelujen näkyvyyden loppukäyttäjille. Opin Ovi –auton ajoaikataulut ovat nähtävillä [www.opinovi.fi/auto](http://www.opinovi.fi/auto) -sivustoilla ja auton toiminnasta kerrotaan myös Facebookissa.

*Palvelun tuottajat tuntevat alueen henkilöhakijoille suunnatut ohjaus- ja koulutuspalvelut.*

Toteutuu osittain: Projektissa järjestetyt työseminaarit ja alueelliset seminaarit ovat edistäneet verkostoitumista ja toiminta kehittämistiimeissä on edistänyt toisten toimijoiden tarjoamien ohjaus- ja koulutuspal-



velujen tuntemusta. Kehittämistiimit ovat tarjonneet hyvän foorumin eri verkostotoimijoiden tarjoamien palvelujen esittelyyn.

*Palvelun tuottajat tuntevat alueen yrityksille suunnatut ohjaus- ja koulutuspalvelut.*

Toteutuu osittain: Projektissa järjestetyt työseminaarit ja alueelliset seminaarit ovat edistäneet verkostoitumista ja toiminta kehittämistiimeissä on edistänyt toisten toimijoiden tarjoamien ohjaus- ja koulutuspalvelujen tuntemusta. Kehittämistiimit ovat tarjonneet hyvän foorumin eri verkostotoimijoiden tarjoamien palvelujen esittelyyn.

*Projekti on kehittänyt kouluttajien ja ohjaajien pedagogista ja ohjausohjaamista.*

Toteutuu täysin: STUDIO- ja ERKKERI -hankkeiden kanssa on räätälöity koulutuksia, joihin on oltu erittäin tyytyväisiä. Lisäksi projektissa on järjestetty omia työ- ja alueellisia seminaareja.

## Verkostoyhteistyö ja johtaminen

*Projekti on lisännyt alueen organisaatioiden yhteistyötä.*

Tavoite toteutuu täysin: Projekti on lisännyt ja tiivistänyt entisestään Pirkanmaalla Akonetin ja PiNosteen aikana syntynttä verkostoyhteistyötä. Projektin aikana on syntynyt uusia yhteistyökumppanuuksia.

*Projekti on lisännyt organisaatioiden eri osajien välillä eri tasojen välistä yhteistyötä.*

Tavoite toteutuu täysin: Projektin aikana yhteistyö organisaatioiden sisällä eri osajien ja eri toimijoiden välillä on vahvistunut ja monipuolistunut.

*Tiedonkulku organisaatioiden välillä ja hankkeen sisällä on toimiva:*

Toteutuu täysin: Tiedonkulun varmistamiseksi projektissa on useita tiedonkulkua edistäviä työvälineitä, mm. Moodle –alusta , Opin Ovi -lehti sekä työseminaarit. Vertaisarvioinnissa todettiin, että kaikki arviointiin osallistuneet verkostotoimijat kokivat saaneensa tietoa riittävästi.

*Päätöksentekoprosessi verkostotyössä/työryhmissä on määritelty ja se on kaikkien tiedossa.*

Toteutuu täysin: Kehittämistiimit tekevät itsenäisesti päätöksiä. Projektipäälliköllä on kyky liittää kehittämistiimien kokonaisuudet yhteen toimivaksi kokonaisuudeksi. Projektin henkilöstö on mukana kehittämistiimeissä. Päätöksentekoprosessi on määritelty ja se on kaikkien tiedossa.

*Osatoteuttajat ja kumppanit/toimijat ovat sitoutuneita projektin tavoitteisiin ja toimintaan.*

Toteutuu täysin: Osallistuminen kehittämistiimien kokouksiin on ollut aktiivista. Kehittämistiimien kokoonpano on onnistunut, oikeat ihmiset ovat oikeissa ryhmissä ja tehtävissä. Kehittämistiimien tavoitteita ja toimintaa on prosessoitu yhdessä ja tämä on sitouttanut toimijoita. Toimijat ovat kehittämistyössä mukana vapaaehtoisesti.

*Projektin toimijoilla on yhtäläiset vaikutusmahdollisuudet päätöksenteossa.*

Tämä tavoite toteutuu täysin: Toiminta projektissa on demokraattista ja keskustelu avointa.

*Projektin hallinnointi, organisointi ja johtaminen on läpinäkyvää.*

Tavoite toteutuu täysin: Projektin johtaminen on läpinäkyvää ja toiminta luotettavaa, selkeää ja ”jämp-tiä”. Sovituista asioista on pidetty kiinni. Projektin toiminta on ollut konkreettista ja projektisuunnitelman mukaista.



*Ohjausryhmätoiminta tukee projektin kehittämistyötä.*

Toteutuu osittain: Projektin ohjausryhmä toimii kahden alueellisen opin ovi –hankkeen yhteisenä ohjausryhmänä ja se kokee toimintansa rakentavaksi ja kehittämistyötä edistäväksi. Sen sijaan kaikilla verkostotoimijoilla ei ole selkeää kuvaa ohjausryhmän roolista ja toiminnasta.

*Työryhmien toiminta tukee projektin kehittämistyötä.*

Toteutuu täysin: Kehittämistiimit ovat välttämättömiä projektille asetettujen tavoitteiden saavuttamisessa ja ne vievät toimintaa eteenpäin suunnitelman ja aikataulun mukaisesti.

### 3.4 Kehittämisen kohteet

#### Tieto-, neuvonta- ja ohjaustoiminnan kehittäminen yksilö/yritys

*Projekti luo yhtenäisen näkemyksen/strategian ja malleja alueen tieto-, neuvonta- ja ohjauspalveluista.* Alueellinen aikuisohjausstrategia on vielä tekeillä. Strategiatyössä tulee kiinnittää erityistä huomiota siihen, miten toimijat saadaan sitoutumaan strategiaan ja miten strategia viedään käytännön tasolle.

*Kehitettävät palvelut ovat tasalaatuisia, helposti saatavilla, luotettavia ja asiakaslähtöisiä.*

Vaikka kehitteillä olevat palvelumuodot edistävät palvelujen tasalaatuisuutta, saatavuutta ja asiakaslähtöisyyttä, tulisi näiden todentamiseen ja mittaamiseen kiinnittää jatkossa huomiota

*Välillinen kohderyhmä (koulutuksesta kiinnostuneet hakijat) saa tietoa projektin tuloksista (tuo- palveluista).*

Henkilöasiakkaille suunnattuja tapahtumia tulee toiminnan jatkuessa tuotteistaa eri asiakasryhmille ja saada houkuttelevimmiksi. Tapahtumien vaikuttavuuden mittaamiseen tulisi kiinnittää huomiota, vaikka todellisia vaikutuksia onkin vaikeaa mitata. Tilaisuuksien kävijämäärien seuranta tulee kehittää.

*Palvelun tuottajat tuntevat alueen henkilöhakijoille suunnatut ohjaus- ja koulutuspalvelut.*

Vertaisarvioinnissa kehittämiskohteena nähtiin sellaisen selkeän toimintatavan luominen, mikä mahdollistaa tiedon välittymisen kunkin verkosto-organisaation sisällä.

*Palvelun tuottajat tuntevat alueen yrityksille suunnatut ohjaus- ja koulutuspalvelut.*

Aivan samoin kuin ed. arvioinnin kohteessa tässäkin kehittämiskohteena nähtiin sellaisen selkeän toimintamallin luominen, mikä mahdollistaa tiedon välittymisen verkosto-organisaatioiden sisällä.

*Projekti on kehittänyt kouluttajien ja ohjaajien pedagogista ja ohjausohjaamista.*

Kehittämiskohteena tuli esille verkostotoimijoiden tarve lyhytkestoisiin ohjaus- ja pedagogisia valmiuksia lisäävään koulutukseen, joista voisi itse kukin osallistuja koota haluamansa kokonaisuuden.

#### Verkostoyhteistyö ja johtaminen

*Projekti on lisännyt alueen organisaatioiden yhteistyötä.*

Vaikka projekti on edistänyt ja tiivistänyt verkostoyhteistyötä, nähtiin haasteena erityisesti yhteistyön ylläpitäminen ja toiminnan vastuuttaminen projektin jälkeen.

*Projekti on lisännyt organisaatioiden eri osaajien välillä eri tasojen välistä yhteistyötä.*

Kehittämiskohteena nähtiin eri osaajien verkottuminen eri organisaatioiden välillä, esim. ohjaajien verkoston perustaminen.



*Tiedonkulku organisaatioiden välillä ja hankkeen sisällä on toimiva.*

Vaikka tieto hankkeen sisällä välittyy tehokkaasti hankkeessa toimiville verkosto-organisaatioiden edustajille, nähtiin vertaisarvioinnissa kehittämisen alueena lähinnä organisaatioiden sisäisen viestinnän kehittäminen. Projektissa tulisi yhteisesti miettiä sellainen toimintamalli, jonka avulla kaikki verkosto-organisaatioissa työskentelevät saisivat tiedon projektin toiminnasta.

*Päätöksentekoprosessi verkostotyössä/työryhmissä on määritelty ja on kaikkien tiedossa.*

Tässä ei nähty kehittämiskohteita.

*Osatoteuttajat ja kumppanit/toimijat ovat sitoutuneita projektin tavoitteisiin ja toimintaan.*

Vertaisarvioinnissa todettiin verkostotoimijoiden vankka sitoutuminen kehittämistyöhön. Haasteena ja kehittämiskohteena arvioinnissa tuotiin esille verkostotoimintaan ja strategiaan sitoutumisen jatkuvuus projektin päättymisen jälkeen.

*Projektin toimijoilla on yhtäläiset vaikutusmahdollisuudet päätöksenteossa.*

Vertaisarvioinnissa kehittämishaasteena nähtiin projektissa toteutuneen demokraattisen toimintatavan ja avoimen keskustelun ilmapiirin jatkuvuuden turvaaminen.

*Projektin hallinnointi, organisointi ja johtaminen on läpinäkyvää.*

Tässä ei nähty kehittämiskohteita.

*Ohjausryhmätöiminta tukee projektin kehittämistyötä.*

Ohjausryhmän tulisi selkiyttää omaa rooliaan kehittämistyössä ja ohjausryhmän jäsenten tulisi olla aktiivisesti yhteydessä projektin verkostotoimijoihin.

*Työryhmien toiminta tukee projektin kehittämistyötä.*

Tässä ei nähty kehittämiskohteita.

### 3.5 Toteutussuunnitelma

#### Tieto-, neuvonta- ja ohjaustoiminnan kehittäminen yksilö/yritys

*Haaste: Aikuisohjausstrategiaan sitouttaminen*

Aikuisohjauksen asiantuntijaryhmä työstää strategian luonnosvaiheeseen syksyn 2010 aikana. Strategialuonnosta käsitellään alueellisessa seminaarissa 11.11.2010 ja seminaariin osallistujat kommentoivat strategiaa. Kommenttien pohjalta viimeistelty strategialuonnos käsitellään ohjausryhmässä ja lähetetään lausuntokierrokselle erityisesti niille tahoille, joilla ei ole ollut edustusta strategiatyössä. Projektipäällikkö ja Aikuisohjauksen asiantuntijaryhmän puheenjohtaja jalkautuvat verkosto-organisaatioiden eri tilaisuuksiin kevään 2011 aikana kertomaan strategiasta ja tätä kautta varmistetaan sitoutumista.

*Haaste: Ohjauspalvelujen vaikuttavuuden arviointi ja mittareiden kehittäminen*

Opin Ovi –auton kävijämääriä seurataan ja dokumentoidaan. Asiakaspalautemittarit kehitetään syksyn 2010 aikana ja ne otetaan käyttöön sekä henkilöasiakkaiden että yritysasiakkaiden osalta. Autossa ta-pahtuvaa neuvonta- ja ohjaustyötä kehitetään yhä enemmän asiantuntijapalveluiden suuntaan. Auton

ajoaikataulu pyritään saamaan mahdollisimman säännölliseksi, jolloin asiakkaat Pirkanmaan eri puolilla löytävät auton palvelut entistä paremmin.

## *Haaste: Tiedonkulku verkosto-organisaatioiden sisällä*

Syksyn 2010 työseminaarien teemana on verkostoyhteistyön kehittäminen. Tätä teemaa jatketaan myös kevään 2011 työseminaareissa. Hyödynnetään koordinaatiohankkeen tarjoamaan verkostovalmennusta erityisesti teemalla ”Verkostotoimijasta muutosagentiksi”. Luodaan toiminnalliset mallit sekä verkosto-organisaatioiden sisäiselle että organisaatioiden väliselle verkostoyhteistyölle. Nämä mallit sisältävät myös tiedotukseen liittyvät toimintamallit.

## *Haaste: Toimijoiden ohjaus- ja pedagogisten valmiuksien kehittäminen*

Verkostotoimijat ovat osallistuneet ERKKERI- ja STUDIO -projektien järjestämiin sekä valtakunnallisiin että Pirkanmaalle räätälöityihin koulutuksiin. Nämä koulutuksen ovat olleet pidempikestoisia prosessimaisia koulutuksia (väh. 5 op). Arvioinnissa heräsi toive lyhytkestoisemman koulutustarjonnan saamiseksi Pirkanmaalle. Tätä mahdollisuutta kartoitetaan.

## Verkostoyhteistyö ja johtaminen

### *Haaste: Verkostoyhteistyön tiivistäminen ja ylläpitäminen*

Kootaan ohjausverkosto. Tutkitaan sähköisen asiantuntijaverkoston perustamisen mahdollisuudet. Näin saadaan koko verkostossa oleva asiantuntijuus palvelemaan yksittäisiä neuvonta- ja ohjaustilanteita. Kehittämistiimien toiminta jatkuu tiiviinä. Tulevien työseminaareissa teemana on verkostoyhteistyön kehittäminen.

### *Haaste: Verkostoyhteistyön jatkuvuus projektin päättymisen jälkeen.*

Verkosto-organisaatiot sitoutuvat Pirkanmaan aikuisohjausstrategiaan. Laaditaan ja sovitaan yhdessä verkostoyhteistyön toiminnalliset mallit, jotka mahdollistavat verkostoyhteistyön jatkuvuuden projektin päättymisen jälkeen. Luodaan selkeä rahoitusmalli Opin Ovi –auton toiminnan vakiinnuttamiseksi. Jatketaan yhteistyössä projektin aikana pilotoituja sekä henkilö- että yritysasiakkaille suunnattuja hakevaa toimintaa palvelevia toimintamalleja ja tilaisuuksia.

### *Haaste: Ohjausryhmän toiminta on jäänyt toimijoille etäiseksi.*

Kehittämistiimien edustajia voitaisiin kutsua asiantuntijoina ohjausryhmän kokouksiin, jolloin tieto leviäisi molempiin suuntiin. Ketä kulloinkin kutsuttaisiin määräytyisi ohjausryhmässä käsiteltävien asioiden pohjalta. Projektipäällikkö keskustelelee asiasta ohjausryhmän puheenjohtajan kanssa.

## **4. Raportti Urabaarista eteenpäin**

### **4.1 Projektin kuvaus**

Urabaarin palvelut tarjoavat AEL, Amiedu, Erilaisten oppijoiden liitto, Espoon kaupunki, Helsingin opetusvirasto, Helsingin seudun erilaiset oppijat ry, Haaga-Perho, Helsingin Diakoniaopisto, Kauppakamari-

instituutti, Liiketalousopisto Helsinki-Malmi, Markkinointi-instituutti, MJK-instituutti, Omnia, Rastor, Suomen Liikemiesten Kauppaopisto ja Vantaan ammattiopisto Varia.

Koordinaattori on Omnia. Hankkeen toimijat edustavat kaikkia aikuiskoulutuksen tasoja ja oppilaitosmuotoja, mukana on myös oppisopimustoimisto.

Hanke toimii yhteistyössä Kaakkois-Suomen ELY-keskuksen kanssa ja yhdessä ne tuottavat OpinOvi-ohjauspalvelupisteen. Ohjauspalvelupisteen resurssit jaetaan hankkeiden kesken. Hankkeen tavoitteena on kehittää mukana olevien organisaatioiden ohjausosaamista, toimia verkostossa, tuottaa aikuisohjauksen toimintamalleja ja tuotteita sekä pilotoita malleja.

Ohjausosaamista hankkeessa kehitetään yhteisillä aikuisohjausfoorumeilla, infoilla ja asiantuntijaluennoilla, jotka ovat avoimia myös hankeverkoston ulkopuolisille aikuiskoulutuksen ja ohjauksen toimijoille. Samalla verkosto tutustuu paremmin toisiinsa ja laajenee. Urabaari-palvelupisteessä ohjaaminen on myös osa osaamisen kehittämistä.

Työelämäohjausta kehitetään kehittämisasiantuntija-koulutuksessa, jossa koulutukseen osallistuvat kouluttajat yhdessä yritysten/työelämän edustajien kanssa.

Verkostoitumista on edistetty perustamalla toimintatiimejä, joissa kehitetään osaamista ja toimintamalleja. Verkostoa laajennetaan perustamalla tiedonvälitykseen sähköpostituslistoja toimijoiden ja kesken. Tärkeäksi on koettu sidosryhmäyhteistyö, jota on tuettu paitsi tiedottamisella myös yhteisillä tapaamisilla. Tavoitteena on, että kaikissa alueen aikuiskoulutusorganisaatioissa on nimetty OpinOvi-ohjausyhteyshenkilö, jonka kautta koulutustieto on helposti saatavilla ja levitettävissä.

## 4.2 Vertaisarvioinnin palaute

Vertaisarviointiin osallistui 16 henkilöä, jotka valittiin edustamaan mahdollisimman kattavasti erilaisia tiimejä ja toimintatasoja. Arviointihaastattelun vetivät Maija Pekkanen Pirkanmaan Opin ovi –hanke, Pirkko Kuhmonen, Varsinais-Suomen OpinOvi sekä Matti Pihlajamaa, Opin ovi L-U –hanke.

Vertaisarvioinnin palaute keskittyy hankkeen tavoitteiden kannalta olennaisiin asioihin, siksi kaikkea toimintaa, onnistumisia tai kehittämisen kohteita ei ole kattavasti arvioitu.

## 4.3 Onnistumiset

### Tieto-, neuvonta- ja ohjaustoiminnan kehittäminen yksilö/yritys

*Projekti luo yhtenäisen näkemyksen/strategian ja malleja alueen tieto-, neuvonta- ja ohjauspalveluista. Jo aiemmin syntynyt yhteinen näkemys on tiivistynyt Urabaarista eteenpäin -hankkeen aikana. Poikkeuksetta projekti on hyvä kokeilu ja päänavaus todelliseen yhteistyöhön. Projektissa saatu aikaan konkreettisia prosesseja. Kehittämikohde: yritysohjausmalli on olemassa, mutta pk-yritysten kohdalla se on saatava toimintaan.*

*Kehitettävät palvelut ovat tasalaatuisia, helposti saatavilla, luotettavia ja asiakaslähtöisiä.*

Tasalaatuisuutta edistävät perrehdyttämiskansiot ja ohjaajien kouluttaminen; tieto siirtyy ohjaajien mukana oppilaitoksiin. Yrityksiin jalkautumattomuuden toimintamalli ei ole johtanut toivottuihin tuloksiin,

mutta muihin yritystapahtumiin osallistuminen on ollut vaikuttavaa. Urabaari nähdään neutraalina tahona, jota on helppo lähestyä. Kehittämiskohde: uudentyyppisiä jalkautumismalleja tai muuta yhteistyötä.

*Välillinen kohderyhmä (koulutuksesta kiinnostuneet hakijat) saa tietoa projektin tuloksista.*  
Urabaarin asiakkaiksi valikoituu ja ohjautuu "oikeat" henkilöt = koulutuksesta ja osaamisen kehittämistä todella kiinnostuneet. Sijainti ei ole ongelma, koska tietotaitoa siirtynyt myös kumppanien käyttöön. Kehittämiskohde: jalkautumisen tilalle muita mahdollisia interventiomalleja?

*Palvelun tuottajat tuntevat alueen henkilöhakijoille suunnatut ohjaus ja koulutuspalvelut.*  
Palvelun toimivuuden edellytys on, että ohjaajat tuntevat alueen ohjaus- ja koulutuspalvelut. Kehittämiskohde: organisaatioiden muiden toimijoiden tietoisuutta lisättävä. Toimitamalli olemassa, se saatava laajempaan käyttöön.

*Palvelun tuottajat tuntevat alueen yrityksille suunnatut ohjaus- ja koulutuspalvelut*  
Palvelut ovat hyvin yritysyritystyötiimin tiedossa, mutta muiden toimijoiden tiedoissa kehittämisvaraa. Kehittämishaaste: löydettävä oikeat toimijat yritysohjaukseen.

*Projekti on kehittänyt kouluttajien ja ohjaajien pedagogista ja ohjausohjaamista.*  
STUDIO- ja ERKKERI-hankkeiden kanssa on räätälöity koulutuksia, joihin on oltu tyytyväisiä; järjestetty omia seminaareja. Benchmark-vierailut ja tutustumiskäynnit. Mentorointi ja ohjaajatapaamiset. Kehittämiskohde: jatkuvuuden ylläpitäminen koulutuksissa ja Urabaarin ohjausmallin jatkaminen.

## Verkostoyhteistyö ja johtaminen

*Projekti on lisännyt alueen organisaatioiden yhteistyötä.*  
STUDIO- ja ERKKERI-hankkeiden kanssa on räätälöity koulutuksia, joihin on oltu tyytyväisiä; järjestetty omia seminaareja. Benchmark-vierailut ja tutustumiskäynnit. Mentorointi ja ohjaajatapaamiset. Kehittämiskohde: jatkuvuuden ylläpitäminen koulutuksissa ja Urabaarin ohjausmallin jatkaminen.

*Projekti on lisännyt organisaatioiden eri osaajien välillä eri tasojen välistä yhteistyötä.*  
Urabaarilla erittäin tärkeä osa verkostoitumisen lisääjänä ja avoimen toiminnan kehittäjänä; vertaistukea saatu verkostosta; lisännyt eri tasoista toimintaa organisaatioiden välillä. Kehittämiskohde: - yhteistyötä ei tehdä riittävästi, jotta saatua osaamista ja tietoa voitaisiin soveltaa koko organisaation hyväksi

*Tiedonkulku organisaatioiden välillä ja hankkeen sisällä on toimiva*  
Omat toimijat keskenään siirtävät tietoa, usein jää pelkkien toimijoiden varaan, tieto ei siirry organisaatioissa. Ammatilliset kouluttajat eivät tiedä ohjauksesta riittävästi, eivät ole riittävästi mukana kehittämisessä ja koulutuksissa. Jotkut kumppanit ovat perustaneet Urabaari-tiimejä, mutta silti otettava käyttöön intranet tiedonkulun tehostamiseksi.

*Päätöksentekoprosessi verkostotyössä/työryhmissä on määritelty ja se on kaikkien tiedossa.*  
Päätöksentekoprosessi on määritelty ja se on kaikkien tiedossa.- Yksilöillä suuri päätäntävalta oman asiansa asiantuntijoina. Tiimeissä tehdään päätöksiä, mutta radikaalimpia ajatuksia hyväksytetään projektipäälliköllä. Kehittämiskohde: tiimit voisivat tarttua herkemmin asioihin, jotka eivät toimi ja ottaa kokonaisvastuun päätöksistä.

*Osatoteuttajat ja kumppanit/toimijat ovat sitoutuneita projektin tavoitteisiin ja toimintaan.*

Perussitoutuminen on olemassa, mutta toiminnassa vaihe, jossa kaivataan uutta kipinää. Väsähtäminen näkyy siinä, että kokouksiin osallistuminen on vähentynyt. Silti ohjaajat ja johto kokevat olevansa sitoutuneita. Kehittämiskohde: uuden mission saaminen projektille.

*Projektin toimijoilla on yhtäläiset vaikutusmahdollisuudet päätöksenteossa.*

Kaikilla toimijoilla on mahdollisuus vaikuttaa, mutta se, käytetäänkö mahdollisuutta, on itsestä kiinni. Urabaarin kautta saatu uusia vaikutuskanavia.

*Projektin hallinnointi, organisointi ja johtaminen on läpinäkyvää.*

Projekti on erittäin haasteellinen hallinnoinnin kannalta: projektia johdetaan läpinäkyvästi ja avoimesti. Käytetään monipuolisesti eri tiedotuskanavia.

*Ohjausryhmätoiminta tukee projektin kehittämistyötä.*

Ohjausryhmän rooli hallinnollinen, rooli on kaikille selvä. Ohrynjäsenet aidosti kiinnostuneita hankkeen tuotteesta ja tuloksista, antavat myös kovaa palautetta ja asettavat tiukkoja tavoitteita.

*Työryhmien toiminta tukee projektin kehittämistyötä.*

Tukee. Työryhmät välttämättömiä. Työryhmät vievät toimintaa eteenpäin suunnitelman ja aikataulun mukaisesti.

#### 4.4 Kehittämisen kohteet

##### Tieto-, neuvonta- ja ohjaustoiminnan kehittäminen yksilö/yritys

*Projekti luo yhtenäisen näkemyksen/strategian ja malleja alueen tieto-, neuvonta- ja ohjauspalveluista.*  
Kehittämiskohde: yritysohjausmalli on olemassa, mutta pk-yritysten kohdalla se on saatava toimintaan.

*Kehitettävät palvelut ovat tasalaatuisia, helposti saatavilla, luotettavia ja asiakaslähtöisiä.*

Yrityksiin jalkautumattomuuden toimintamalli ei ole johtanut toivottuihin tuloksiin, mutta muihin yritystahtumiin osallistuminen on ollut vaikuttavaa. Urabaari nähdään neutraalina tahona, jota on helppo lähestyä. Kehittämiskohde: uudentyypisiä jalkautumismalleja tai muuta yhteistyötä.

*Välillinen kohderyhmä (koulutuksesta kiinnostuneet hakijat) saa tietoa projektin tuloksista.*

Kehittämiskohde: jalkautumisen tilalle muita mahdollisia interventiomalleja?

*Palvelun tuottajat tuntevat alueen henkilöhakijoille suunnatut ohjaus ja koulutuspalvelut.*

Kehittämiskohde: organisaatioiden muiden toimijoiden tietoisuutta lisättävä. Toimitamalli olemassa, se saatava laajempaan käyttöön.

*Palvelun tuottajat tuntevat alueen yrityksille suunnatut ohjaus- ja koulutuspalvelut*

Palvelut ovat hyvin yritysysteistyötiimin tiedossa, mutta muiden toimijoiden tiedoissa kehittämisvaraa. Kehittämishaaste: löydettävä oikeat toimijat yritysohjaukseen.

*Projekti on kehittänyt kouluttajien ja ohjaajien pedagogista ja ohjausohjaamista.*

Kehittämiskohde: jatkuvuuden ylläpitäminen koulutuksissa ja Urabaarin ohjausmallin jatkaminen.

##### Verkostoyhteistyö ja johtaminen

*Projekti on lisännyt alueen organisaatioiden yhteistyötä.*



Kehittämiskohde: jatkuvuuden ylläpitäminen koulutuksissa ja Urabaarin ohjausmallin jatkaminen.

*Projekti on lisännyt organisaatioiden eri osajien välillä eri tasojen välistä yhteistyötä.*

Kehittämiskohde: - yhteistyötä ei tehdä riittävästi, jotta saatua osaamista ja tietoa voitaisiin soveltaa koko organisaation hyväksi

*Tiedonkulku organisaatioiden välillä ja hankkeen sisällä on toimiva*

Omat toimijat keskenään siirtävät tietoa, usein jää pelkkien toimijoiden varaan, tieto ei siirry organisaatioissa. Ammatilliset kouluttajat eivät tiedä ohjauksesta riittävästi, eivät ole riittävästi mukana kehittämissä ja koulutuksissa. Jotkut kumppanit ovat perustaneet Urabaari-tiimejä, mutta silti otettava käyttöön intranet tiedonkulun tehostamiseksi.

*Päätöksentekoprosessi verkostotyössä/työryhmissä on määritelty ja se on kaikkien tiedossa.*

Tiimeissä tehdään päätöksiä, mutta radikaalimpia ajatuksia hyväksytetään projektipäälliköllä. Kehittämiskohde: tiimit voisivat tarttua herkemmin asioihin, jotka eivät toimi ja ottaa kokonaisvastuun päätöksistä.

*Osatoteuttajat ja kumppanit/toimijat ovat sitoutuneita projektin tavoitteisiin ja toimintaan.*

Perussitoutuminen on olemassa, mutta toiminnassa vaihe, jossa kaivataan uutta kipinää. Väsähtäminen näkyy siinä, että kokouksiin osallistuminen on vähentynyt. Silti ohjaajat ja johto kokevat olevansa sitoutuneita. Kehittämiskohde: uuden mission saaminen projektille.

*Projektin toimijoilla on yhtäläiset vaikutusmahdollisuudet päätöksenteossa.*

Kaikilla toimijoilla on mahdollisuus vaikuttaa, mutta se, käytetäänkö mahdollisuutta, on itsestä kiinni. Urabaarin kautta saatu uusia vaikutuskanavia.

*Projektin hallinnointi, organisointi ja johtaminen on läpinäkyvää.*

Projekti on erittäin haasteellinen hallinnoinnin kannalta: projektia johdetaan läpinäkyvästi ja avoimesti. Käytetään monipuolisesti eri tiedotuskanavia.

*Ohjausryhmätöiminta tukee projektin kehittämistyötä.*

Ohjausryhmän rooli hallinnollinen, rooli on kaikille selvä. Ohrynjäsenet aidosti kiinnostuneita hankkeen tuotteesta ja tuloksista, antavat myös kovaa palautetta ja asettavat tiukkoja tavoitteita.

*Työryhmien toiminta tukee projektin kehittämistyötä.*

Tukee.Työryhmät välttämättömiä. Työryhmät vievät toimintaa eteenpäin suunnitelman ja aikataulun mukaisesti.

## 4.5 Toteutussuunnitelma

Tieto-, neuvonta- ja ohjaustoiminnan kehittäminen yksilö/yritys

*Projekti luo yhtenäisen näkemyksen/strategian ja malleja alueen tieto-, neuvonta- ja ohjauspalveluista.*

Kehittämiskohde: yritysohjausmalli on olemassa, mutta pk-yritysten kohdalla se on saatava toimintaan.

*Kehitettävät palvelut ovat tasalaatuisia, helposti saatavilla, luotettavia ja asiakaslähtöisiä.*





Yrityksiin jalkautumattomuuden toimintamalli ei ole johtanut toivottuihin tuloksiin, mutta muihin yritystapahtumiin osallistuminen on ollut vaikuttavaa. Urabaari nähdään neutraalina tahona, jota on helppo lähestyä. Kehittämiskohde: uudentyyppisiä jalkautumismalleja tai muuta yhteistyötä.

*Välillinen kohderyhmä (koulutuksesta kiinnostuneet hakijat) saa tietoa projektin tuloksista.*  
Kehittämiskohde: jalkautumisen tilalle muita mahdollisia interventiomalleja?

*Palvelun tuottajat tuntevat alueen henkilöhakijoille suunnatut ohjaus ja koulutuspalvelut.*  
Kehittämiskohde: organisaatioiden muiden toimijoiden tietoisuutta lisättävä. Toimitamalli olemassa, se saatava laajempaan käyttöön.

*Palvelun tuottajat tuntevat alueen yrityksille suunnatut ohjaus- ja koulutuspalvelut*  
Palvelut ovat hyvin yritysytistyötiimin tiedossa, mutta muiden toimijoiden tiedoissa kehittämisvaraa. Kehittämishaaste: löydettävä oikeat toimijat yritysohjaukseen.

*Projekti on kehittänyt kouluttajien ja ohjaajien pedagogista ja ohjausohjaamista.*  
Kehittämiskohde: jatkuvuuden ylläpitäminen koulutuksissa ja Urabaarin ohjausmallin jatkaminen.

## Verkostoyhteistyö ja johtaminen

*Projekti on lisännyt alueen organisaatioiden yhteistyötä.*  
Kehittämiskohde: jatkuvuuden ylläpitäminen koulutuksissa ja Urabaarin ohjausmallin jatkaminen.

*Projekti on lisännyt organisaatioiden eri osajien välillä eri tasojen välistä yhteistyötä.*  
Kehittämiskohde: - yhteistyötä ei tehdä riittävästi, jotta saatua osaamista ja tietoa voitaisiin soveltaa koko organisaation hyväksi

*Tiedonkulku organisaatioiden välillä ja hankkeen sisällä on toimiva*  
Omat toimijat keskenään siirtävät tietoa, usein jää pelkkien toimijoiden varaan, tieto ei siirry organisaatioissa. Ammatilliset kouluttajat eivät tiedä ohjauksesta riittävästi, eivät ole riittävästi mukana kehittämisessä ja koulutuksissa. Jotkut kumppanit ovat perustaneet Urabaari-tiimejä, mutta silti otettava käyttöön intranet tiedonkulun tehostamiseksi.

*Päätöksentekoprosessi verkostotyössä/työryhmissä on määritelty ja se on kaikkien tiedossa.*  
Tiimeissä tehdään päätöksiä, mutta radikaalimpia ajatuksia hyväksytetään projektipäälliköllä. Kehittämiskohde: tiimit voisivat tarttua herkemmin asioihin, jotka eivät toimi ja ottaa kokonaisvastuun päätöksistä.

*Osatoteuttajat ja kumppanit/toimijat ovat sitoutuneita projektin tavoitteisiin ja toimintaan.*  
Perussitoutuminen on olemassa, mutta toiminnassa vaihe, jossa kaivataan uutta kipinää. Väsähtäminen näkyy siinä, että kokouksiin osallistuminen on vähentynyt. Silti ohjaajat ja johto kokevat olevansa sitoutuneita. Kehittämiskohde: uuden mission saaminen projektille.

*Projektin toimijoilla on yhtäläiset vaikutusmahdollisuudet päätöksenteossa.*  
Kaikilla toimijoilla on mahdollisuus vaikuttaa, mutta se, käytetäänkö mahdollisuutta, on itsestä kiinni. Urabaarin kautta saatu uusia vaikutuskanavia.

*Projektin hallinnointi, organisointi ja johtaminen on läpinäkyvää.*

Projekti on erittäin haasteellinen hallinnon kannalta: projektia johdetaan läpinäkyvästi ja avoimesti. Käytetään monipuolisesti eri tiedotuskanavia.

*Ohjausryhmätoiminta tukee projektin kehittämistyötä.*

Ohjausryhmän rooli hallinnollinen, rooli on kaikille selvä. Ohryn jäsenet aidosti kiinnostuneita hankkeen tuotteesta ja tuloksista, antavat myös kovaa palautetta ja asettavat tiukkoja tavoitteita.

*Työryhmien toiminta tukee projektin kehittämistyötä.*

Tukee. Työryhmät välttämättömiä. Työryhmät vievät toimintaa eteenpäin suunnitelman ja aikataulun mukaisesti.

## 5. Raportti Varsinais-Suomen OpinOvi

### 5.1 Projektin kuvaus

Varsinais-Suomen OpinOvi –hankkeessa on mukana 13 osatoteuttajaa ja 6 yhteistyökumppania. Koordinaattori on Turun Aikuiskoulutuskeskus. Hankkeen toimijat edustavat kaikkia aikuiskoulutuksen tasoja ja oppilaitosmuotoja, mukana on myös oppisopimustoimistoja.

Hanke toimii yhteistyössä Varsinais-Suomen ELY-keskuksen Opin ovi aikuisopiskeluun –hankkeen kanssa ja yhdessä ne tuottavat OpinOvi-ohjauspalvelupisteen. Ohjauspalvelupisteen kustannukset jaetaan hankkeiden kesken. ELY-keskuksen hanke rahoittaa kokoaikaisen koulutusneuvojan, V-S OpinOvi tuottaa oppilaitosten ohjauspäivystysringin.

Hankkeen tavoitteena on kehittää mukana olevien organisaatioiden ohjausosaamista, toimia verkostossa, tuottaa aikuisohjauksen toimintamalleja ja tuotteita sekä pilotoida malleja.

Ohjausosaamista hankkeessa kehitetään yhteisillä aikuisohjausfoorumeilla, infoilla ja asiantuntijaluennoilla, jotka ovat avoimia myös hankeverkoston ulkopuolisille aikuiskoulutuksen ja ohjauksen toimijoille. Samalla verkosto tutustuu paremmin toisiinsa ja laajenee. OpinOvi-palvelupisteessä ohjaaminen on myös osa osaamisen kehittämistä.

Työelämäohjausta kehitetään kehittämisasiantuntija-koulutuksessa, jossa koulutukseen osallistuvat kouluttajat yhdessä yritysten/työelämän edustajien kanssa.

Verkostoitumista on edistetty perustamalla toimintatiimejä, joissa kehitetään osaamista ja toimintamalleja. Verkostoa laajennetaan perustamalla tiedonvälitykseen sähköpostituslistoja toimijoiden ja kesken. Tärkeäksi on koettu sidosryhmäyhteistyö, jota on tuettu paitsi tiedottamisella myös yhteisillä tapaamisilla. Tavoitteena on, että kaikissa alueen aikuiskoulutusorganisaatioissa on nimetty OpinOvi-ohjausyhteyshenkilö, jonka kautta koulutustieto on helposti saatavilla ja levitettävissä.

Lopulliselle kohderyhmälle mallinnettavia ”tuotteita” ovat yksilöohjauksen lisäksi palvelupisteessä säännöllisesti järjestettävät aikuiskoulutusinfot ja niihin liittyvät teematunnit, joissa käsitellään aikuiskoulutuksen ajankohtaisia asioita.

## 5.2 Vertaisarvioinnin palaute

Vertaisarviointiin osallistui 16 henkilöä, jotka valittiin edustamaan mahdollisimman kattavasti erilaisia tiimejä ja toimintatasoja. Arviointihaastattelun vetivät Tiina Jakobsson, Urabaarista eteenpäin –hanke, Maija Pekkanen Pirkanmaan Opin ovi –hanke sekä Matti Pihlajamaa, Opin ovi L-U –hanke.

Vertaisarvioinnin palaute keskittyy hankkeen tavoitteiden kannalta olennaisiin asioihin, siksi kaikkea toimintaa, onnistumisia tai kehittämisen kohteita ei ole kattavasti arvioitu.

## 5.3 Onnistumiset

### Tieto-, neuvonta- ja ohjaustoiminnan kehittäminen yksilö/yritys

*Projekti luo yhtenäisen näkemyksen/strategian ja malleja alueen tieto-, neuvonta- ja ohjauspalveluista.* Vertaisarvioinnin perusteella todettiin, että tämä tavoite toteutuu hankkeessa osittain. Yhteinen ohjauspalvelulupaus sitouttaa kehittämään organisaatioiden omaa ohjausosaamista yhteisten tavoitteiden mukaisesti. Sitoutumista ja levittämistä tukee käynnistymässä oleva alueellinen ohjausstrategiatyö.

*Kehitettävät palvelut ovat tasalaatuisia, helposti saatavilla, luotettavia ja asiakaslähtöisiä.* Tavoitteen todettiin toteutuvan osittain. Käsitteiden ja ohjaus- ja asiakkuusprosessien avaaminen ovat luoneet pohjaa tasalaatuisuuden ja asiakaslähtöisyyden kehittämiseksi. Palvelupiste ja yhteinen asiakaspalvelulupaus luovat tasalaatuisuutta, mutta kaikki eivät mieltäneet palvelumallia toimivaksi.

*Välillinen kohderyhmä (koulutuksesta kiinnostuneet hakijat) saa tietoa projektin tuloksista.* Tämän tavoitteen todettiin toteutuneen erinomaisesti. Tiedotus välilliselle kohderyhmälle on kattavaa. Yhteistyö Potkurin kanssa mahdollistaa yritysten tiedonsaannin. Rakenteilla on myös alueelle sähköinen hakukone, joka tulee palvelemaan paitsi asiakkaita myös ohjaajia.

*Palvelun tuottajat tuntevat alueen henkilöhakijoille suunnatut ohjaus ja koulutuspalvelut.* Vertaisarvioinnin perusteella todettiin, että tavoite toteutuu: sidosryhmäesite on käytössä, projekti tarjoaa useita eri foorumeita verkostoitumiseen. Tiimeissä tutustutaan alueen ohjaus- ja koulutuspalveluihin.

*Palvelun tuottajat tuntevat alueen yrityksille suunnatut ohjaus- ja koulutuspalvelut – toteutuu osittain.* Alueella on sovittu työnjaosta eli ei luoda päällekkäisiä toimintamalleja vaan hyödynnetään jo olemassa olevia, esim. Potkuria, jonka palveluista (yritysohjaus ym. palvelut) on tiedotettu kaikille.

*Projekti on kehittänyt kouluttajien ja ohjaajien pedagogista ja ohjausohjaamista.* Toteutuu täysin: STUDIO- ja ERKKERI -hankkeiden kanssa on räätälöity koulutuksia, joihin on oltu varsin tyytyväisiä. Hanke on järjestänyt omia seminaareja ja infoja. Toteutusmuodoissa ja sisällöissä on lähdetty kohderyhmän tarpeista, joita on kyselty toimintatiimeiltä. Osallistumisaktiivisuus on osoittanut, että etenkin infotyyppi-sille asiantuntijaluonnoille on ollut todellista tarvetta.

### Verkostoyhteistyö ja johtaminen

*Projekti on lisännyt alueen organisaatioiden yhteistyötä.* Toteutuu: Verkosto on ollut edellytyksenä tasalaatuiselle palvelulle. Uutta koulutusyhteistyötä on syntynyt, aikuiskoulutus saanut uutta painoarvoa niissä organisaatioissa, joissa se ei ole pääroolissa.

*Projekti on lisännyt organisaatioiden eri osajien välillä eri tasojen välistä yhteistyötä.*

Toteutuu: eri tehtävistä ja tasoilta koottu sidosryhmälista, jossa n. 600 toimijaa. Tiimeissä eri tasojen toimijoita. Luonut uudenlaista yhteistyötä esim. mamu- ja erityisopetuksen osalta.

*Tiedonkulku organisaatioiden välillä ja hankkeen sisällä on toimiva:* toteutuu osittain. Tieto kulkee Moodlella, joka saatiin toimintaan tammikuussa. Moodlesta löytyvät kaikki muistiot, kalenteri sekä projektin hallinnointiin ja seurantaan liittyvät tiedot.

*Päätöksentekoprosessi verkostotyössä/työryhmissä on määritelty ja se on kaikkien tiedossa.* Toteutuu osittain. Projektin haku- ja aloitusvaiheessa ollut tunne siitä, että päätösvalta TuAKK:lla (koordinaattori), kun toiminta edennyt, toiminta- ja päätösvalta on tullut enemmän tiimeille.

*Osatoteuttajat ja kumppanit/toimijat ovat sitoutuneita projektin tavoitteisiin ja toimintaan.* Toteutuu vertaisarvioinnin mukaan. Osatoteuttajat lähteneet mukaan tosissaan, sitoutumista on, mutta se on keskustelluttanut myös ohjausryhmässä.

*Projektin toimijoilla on yhtäläiset vaikutusmahdollisuudet päätöksenteossa.* Toteutuu. Vaikutusmahdollisuuden ovat projektin edetessä lisääntyneet ja selkiintyneet. Tällä hetkellä ovat yhtäläiset.

*Projektin hallinnointi, organisointi ja johtaminen on läpinäkyvää.* Toteutuu. Projekti on erittäin haasteellinen hallinnoinnin kannalta: silti vertaisarvioinnissa koettiin, että projektia johdetaan läpinäkyvästi ja avoimesti. Käytetään monipuolisesti eri tiedotuskanavia.

*Ohjausryhmätoiminta tukee projektin kehittämistyötä.* Toteutuu osittain. Kahden projektin yhteinen ohjausryhmä on erittäin hyvä asia. Ohjausryhmä on tyytyväinen toimintaansa, mutta toimijoille se on jäänyt etäiseksi. Ohjausryhmän vetäjä erittäin tietoinen hankkeen toiminnasta ja tavoitteista, projektipäälliköllä ja ohjausryhmän puheenjohtajalla on hyvä ja suora keskusteluyhteys.

*Työryhmien toiminta tukee projektin kehittämistyötä.* Toteutuu. Työryhmillä on tavoitteet ja aikataulut, jotka on yhdessä määritelty.

## 5.4 Kehittämisen kohteet

Erityisesti vertraisarvioinnissa nousi esille projektin erittäin haastava rakenne sekä toiminnan että hallinnan kannalta. Puutteena nähtiin projektihenkilöstön vähyys, etenkin oman projektisihteerin puuttuminen.

### Tieto-, neuvonta- ja ohjaustoiminnan kehittäminen yksilö/yritys

Projekti luo yhtenäisen näkemyksen/strategian ja malleja alueen tieto-, neuvonta- ja ohjauspalveluista. Kehittämisen kohteena nähtiin yritysohjauksen kehittäminen, joka on käytännössä vain yhden osatoteuttajan käsissä. Haasteena on saada muut organisaatiot sitoutumaan kehittämiseen. Samoin haasteena nähtiin se, miten alueen organisaatiot sitoutetaan tulevaan strategiaan.

*Kehitettävät palvelut ovat tasalaatuisia, helposti saatavilla, luotettavia ja asiakaslähtöisiä.* Haasteena nähdään ohjauspalvelupisteen palveluprosessimallin näkyväksi tekeminen.

*Välillinen kohderyhmä (koulutuksesta kiinnostuneet hakijat) saa tietoa projektin tuloksista.* Tässä ei nähty kehittämisen kohteita.



*Palvelun tuottajat tuntevat alueen henkilöhakijoille suunnatut ohjaus ja koulutuspalvelut. Kehittämisen kohteena nähtiin organisaatioiden sisäisen tiedottamisen. Tiedotussuunnitelma on kirjattava selväksi myös tältä osin.*

*Palvelun tuottajat tuntevat alueen yrityksille suunnatut ohjaus- ja koulutuspalvelut. Kehittämiskohteena on oppilaitosten yritys ohjaustyön tunnetuksi tekeminen koko verkostolle. Tämä on varsin suuri haaste, sillä huolimatta verkostoyhteistyöstä ja jakamisesta juuri yritysasiakkaista kilpailu on alueella kovaa ja omia toimintatapoja ei haluta antaa muille tiedoksi.*

*Projekti on kehittänyt kouluttajien ja ohjaajien pedagogista ja ohjausohjaamista. Vaikka vertaisarvioinnissa todettiin tämän toteutuvan täysin, on käytännössä osoittautunut, että kohderyhmän mukaan saaminen voi olla ongelmallista, esim. Turun kaupungin säästötoimenpiteistä johtuen Turun ammatti-instituutin aikuiskoulutuksen henkilökunta ei saanut lupaa osallistua koulutuksiin, joista syntyy matka- tai majoituskustannuksia. Työstä irrottautuminen on myös monille vaikeaa: vaikka halua koulutuksiin olisi, käytännössä niihin osallistuminen on varsin vaikeaa resurssipulan vuoksi.*

## Verkostoyhteistyö ja johtaminen

*Projekti on lisännyt alueen organisaatioiden yhteistyötä. Kehittämiskohde: tiimien ja kumppaneiden välisen yhteistyön lisääminen. Haasteena suuri osatoteuttajien ja yhteistyökumppanien määrä sekä kahden projektin yhteistyö.*

*Projekti on lisännyt organisaatioiden eri osaajien välillä eri tasojen välistä yhteistyötä.*

Haasteena on listan kootun verkostolistan päivittäminen. Projektin tavoitteissa pitäytyminen on myös selkeä haaste: ohjaus ja koulutus menevät helposti sekaisin.

*Tiedonkulku organisaatioiden välillä ja hankkeen sisällä on toimiva. Ryhmien välinen tiedottaminen ei toimi riittävästi. Samoin tieto toimijoilta ei kulje riittävästi omaan organisaatioon. Hyvä esimerkki Rasekon sisäinen tiedotustiimi, jota voisi käyttää mallina kehittämiselle. Strukturi oman organisaation tiedottamiseen on luotava. Tiedottamistiimiin toimijoiden asiantuntemus on tarkistettava.*

*Päätöksentekoprosessi verkostotyössä/työryhmissä on määritelty ja se on kaikkien tiedossa*  
Projektin monimuotoisuus useiden osatoteuttajien/yhteistyökumppaneiden vuoksi tekee päätöksentekoprosessista erittäin haastavan.

*Ohjausryhmätoiminta tukee projektin kehittämistyötä. Vaikka ohjausryhmä on itse tyytyväinen toimintaansa, ohjausryhmän toiminta on jäänyt toimijoille etäiseksi.*

## 5.5 Toteutussuunnitelma

*Haaste: ohjauspalvelupisteen palveluprosessimallin näkyväksi tekeminen*

Ohjauspisteen palveluprosessimalli kuvataan ja tuotteistetaan. Kaikki hankkeessa tuotetut materiaalit ja mallit kootaan yhteiseksi ”käsikirjaksi”, jota voidaan käyttää sekä ohjauspalvelupisteessä että oppilaitoksissa ohjauksen välineenä.

*Haaste: tiedottaminen välilliselle kohderyhmälle.*



Vaikka vertaisarvioinnin mukaan välillinen kohderyhmä (koulutuksesta kiinnostuneet hakijat) saa tietoa riittävästi tietoa projektin tuloksista, on tiedottamista edelleen lisätty ja haettu uusia tiedottamisväyliä. Monikanavaisuus tuottaa eniten haasteita: esim. radiomainostaminen on kallista, mutta sitä kehitetään edelleen. Uusia kanavia ovat myös Turkuhallin valomainos (koko jääkiekkokausi), bussien tarramainokset sekä nettibannerit.

*Haaste: organisaatioiden sisäinen tiedottaminen.*

Tiedotussuunnitelma aikataulutetaan. Organisaatioita on pyydetty nimeämään ohjausvastuuhenkilö, joka tulee myös huolehtimaan organisaation sisäisestä tiedonkulusta.

*Haaste: oppilaitosten yritysohjaustyön tunnetuksi tekeminen koko verkostolle.* Kehittämisasiantuntija-koulutus tuottaa mukana olevien organisaatioiden välillä jonkin verran yhteistyötä. Kilpailu yritysasiakkaista tuo kuitenkin oman värinsä asiaan: selvästi vallitsee pelko siitä, että asiakkaat menetetään kumppanille, jos tälle kerrotaan omista toimintamalleista tai annetaan ohjausvastuu. Jopa oppilaitosten sisällä tunnetaan huonosti omia yritysohjauspalveluja ja ne on selkeästi mielletty markkinointiyksikköjen toiminnaksi. Yritysohjauspalvelupiste Potkuri on malliesimerkki monen organisaation ja tahon kanssa yhteistyössä tuotetusta palvelusta, se ei kuitenkaan tunnu toimivalta konseptilta taajamien ulkopuolella.

Kehittämisasiantuntijuutta on tarkoitus levittää ja jalkauttaa eri tavoin: Salon aikuisopisto hakee peilikoulutusta, jossa toimijoita autetaan tunnistamaan omia persoonallisia toimintamallejaan ja sitä kautta myös etenemään verkostoyhteistyössä. OpinOvi LU:sta on pyydetty konsultointiapua, jotta Varsinais-Suomessa mahdollisesti voitaisiin kokeilla muutosagentti-mallia. Toimenpiteet pyritään aloittamaan syksyllä 2010.

*Haaste: Kouluttajien ja ohjaajien pedagogisen ja ohjausosaamisen kehittäminen.* Syksyllä toteutuu alueelle räätälöity ERKKERI-hankkeen toteuttama 30 op ohjauskoulutus. Hankkeen omat asiantuntijaluennot toteutetaan iltapäiväsessioina, jolloin niihin osallistuminen on helpompaa myös kiireisestä työelämästä. Lyhyet iltapäiväluennot ovat vetäneet hyvin osallistujia, esim. Erilaisen asiakkaan kohtaaminen ohjaustyössä –asiantuntijaluento on ilmoittautunut yli 70 alueella ohjaus- ja neuvontatyötä tekevää.

## Verkostoyhteistyö ja johtaminen

*Haaste: tiimien ja kumppaneiden välisen yhteistyön lisääminen.*

Tämä haaste on tullut toiveena jo aiemmin selväksi. Elokuussa tiimien vetäjät kokoontuivat ja pohdittiin yhteistyön kehittämistä. Koska tavoitteena on joka tapauksessa tiimikohtaisten palaverien vähentäminen ja toiminnan suuntaaminen käytännön toimiin, sovittiin, että jatkossa ilmoitetaan Moodlessa tulevista vierailukohteista ja muista tapahtumista ja ne ovat kaikille avoimia. Maahanmuuttajatiimi tekee yhteistyötä opotiimin kanssa. Asiantuntijaluentoja toteutetaan siten, että niissä on aina mukana verkostoitumista edistävä osio ja keskustelufoorumi, jolloin toiset toimijat, myös hankeverkoston ulkopuoliset, tulevat tutummaksi.

Projektien välistä yhteistyötä on viety pidemmälle toimijatasolle. Vaikka se lisää toimijoiden määrää, joka jo nyt on haasteellista, se toisaalta tuottaa sellaista konkreettista yhteistyötä, joka helpottaa tavoitteiden toteutumista.

*Haaste: kootun verkostolistan päivittäminen.*



Verkostolista on koottu ja päivitetty. Kaikille verkostolistalaisille lähetettiin kutsu verkostotapaamiseen, se toteutettiin. 3.6. Tämän jälkeen osallistuminen tilaisuuksiin ja palaute on parantunut. Verkostolistan päivitys on vastuutettu uudelle projektisihteerille.

*Haaste:* Ryhmien välillä tiedottaminen ja organisaatioiden sisäinen tiedottaminen ei toimi riittävästi. Rasekon sisäisen tiedotustiimin toimintaa mallinnetaan mahdollisuuksien mukaan. Organisaatioiden sisäinen tiedottaminen ei ole pelkästään hankkeen haaste vaan myös haaste organisaatioiden oman toiminnan kehittämiseksi. Hankkeen kautta tuleva tieto toiminnan puutteista voi tuottaa muutoksia ajan myötä, toisaalta rakenteisiin on erittäin vaikea vaikuttaa.

Tiedottamistiimiin toimijoiden asiantuntevuudesta on keskusteluta ja todettu, että tiimissä on sekä markkinoinnin ammattilaisia että puoliammattilaisia. Hankkeen uusi projektisihteeriksi on koulutukseltaan kulttuurin tuottaja ja tehnyt markkinointityötä, hän toimii jatkossa tiedotustiimin jäsenenä sekä vastaa tiedotteiden tekemisestä ja tapahtumien tuottamisesta.

*Haaste:* Projektin monimuotoisuus useiden osatoteuttajien/yhteistyökumppaneiden vuoksi tekee päätöksentekoprosessista erittäin haastavan.

Tiimeille on annettu vastuu ja vapaus oman toiminnan suhteen ja päätökset tehdään siellä mahdollisimman pitkälle. Projektinjohtaja on pyrkinyt selkiinnyttämään kehittämis- ja hanketiimien työnjakoa; jotta päätöksenteko olisi sujuvaa, kokouksiin tuodaan esitysehdotuksia, mutta lopullinen päätös tehdään tiimikokouksessa.

Erityisohjaustiimi on selkeästi ilmaissut, että se ei ole pystynyt määrittelemään yhteisiä tavoitteita ja toiminta on koettu sekavaksi. Asiaa käsiteltiin syyskuussa tiimikokouksessa ja haettiin syitä siihen, miksi keskustelut eivät etene toiminnaksi. Toiminta ja tehtävät vastuutettiin, kiertävästä puheenjohtajuudesta siirryttiin kiinteän puheenjohtajan malliin. Puheenjohtaja tekee yhteistyötä ja suunnittelee toimintaa tiimiä koordinoivan henkilön kanssa. Koska he edustavat eri organisaatioita, syntyy samalla uudenlaista yhteistyötä.

*Haaste:* Ohjausryhmän toiminta on jäänyt toimijoille etäiseksi.

Asiaa ei ole vielä viety eteenpäin, mutta yksi ajatus on, että hankevastaavat voisivat mahdollisuuksien mukaan osallistua asiantuntijoina ohjausryhmän kokouksiin, jolloin tieto leviäisi molempiin suuntiin. Projektipäällikkö keskustelee asiasta ensin ohjausryhmän puheenjohtajan kanssa ja asia viedään mahdollisesti seuraavan ohjausryhmän päätettäväksi.

## 6. Raportti OpinOvi L-U

### 6.1 Projektin kuvaus

OpinOvi L-U –hankkeessa on mukana 12 yhteistyökumppania. Koordinaattorina toimii Luksia, Länsi-Uudenmaan aikuisopisto (1.8.2010 asti Innofocus). Hankkeen toimijat edustavat kaikkia aikuiskoulutuksen tasoja ja oppilaitosmuotoja, mukana on myös oppisopimuskeskus.

Hankkeen tavoitteena on lisätä keskinäistä toimijoiden tuntemusta, kehittää mukana olevien organisaatioiden ohjausosaamista, toimia verkostossa, tuottaa aikuisohjauksen oma toimintamalli pysyvän ohjauspisteen sijaan (ns. ”eteispalvelunmalli”) ja tuotteistaa sekä pilotoida toimintamalleja.

Ohjausosaamista hankkeessa kehitetään lähinnä Opin ovi –hankeperheen tuottamilla koulutuksilla, aikuisohjausfoorumeilla, infoilla ja asiantuntijaluennoilla, jotka ovat avoimia myös hankeverkoston ulkopuolisille aikuiskoulutuksen ja ohjauksen toimijoille. Samalla verkosto tutustuu paremmin toisiinsa ja suunnittelee paremman ohjauksen jalkauttamista. Työelämäohjausta kehitetään yhdessä Uudenmaan yrittäjät ry:n sekä alueellisen kehittämissyhtiön Novagon kanssa. Uudenmaan yrittäjiin kuuluu 29 paikallisjärjestöä sekä n. 8000 yritystä. Tärkeäksi koettu sidosryhmäyhteistyö etenee käytännön yhteistyössä, jota on tuettu paitsi tiedottamisella myös yhteisillä tapaamisilla ja tapahtumien suunnittelulla. Tavoitteena on, että kaikilla alueen toimijoilla on nimetty OpinOvi -yhteyshenkilö, jonka kautta koulutustieto on helposti saatavilla ja levitettävissä.

Lopulliselle kohderyhmälle mallinnettavia ”tuotteita” ovat yksilöohjauksen lisäksi säännöllisesti järjestettävät aikuiskoulutusinfot ja niihin liittyvät ”sihteeritreffit”, joissa käsitellään aikuiskoulutuksen ajankohtaisia asioita. Myös aikuisopiskelijan viikko on toteutettu OpinOvi L-U –alueella verkostoyhteistyön pohjalta.

## 6.2 Vertaisarvioinnin palaute

Vertaisarviointi toteutettiin maaliskuussa 2010 aikana toteutetun itsearvioinnin jälkeen. Arvioinnin tavoitteena oli selvittää projektin toiminnan tehokkuutta ja vaikuttavuutta sekä kehittää projektin toimintaa kokonaisuutena, jotta projektin tavoitteet saavutettaisiin parhaalla mahdollisella tavalla.

Vertaisarviointihaastatteluun (24.5.2010) osallistui 10 henkilöä, jotka edustivat kattavasti projektin ohjausryhmää ja kolmea kehittämistiimiä. Haastattelut toteutettiin 4 hengen ryhmissä ja ryhmät pyrittiin koamaan niin, että jokaisessa ryhmässä olisi edustus sekä ohjausryhmästä että kaikista kehittämistiimeistä. Ryhmähaastattelut olivat tunnin mittaisia.

Arviointihaastattelun suorittivat Tiina Jakobsson, Urabaarista eteenpäin –hanke, Pirkko Kuhmonen, Varsinais-Suomen Opin Ovi sekä Maija Pekkanen, Opin Ovi Pirkanmaa.

Vertaisarvioinnin palaute keskittyy hankkeen tavoitteiden kannalta olennaisiin asioihin, siksi kaikkea toimintaa, onnistumisia tai kehittämisen kohteita ei ole kattavasti arvioitu.

## 6.3 Onnistumiset

### Tieto-, neuvonta- ja ohjaustoiminnan kehittäminen

*Projekti luo yhtenäisen näkemyksen / strategian ja malleja alueen tieto-, neuvonta- ja ohjauspalvelujen kehittämiseen.*

Länsi-Uudenmaan malli on yhteinen toimintatapa, prosessi. Kiinteän ohjauspisteen sijaan mallinamme eteispalveluprosessia. Olemme lähteneet liikkeelle jo olemassa olevista verkostossa toimivien organisaatioiden ohjausmalleista. Ohjauksen käytäntöjä ja malleja on tarkasteltu eri menetelmien kautta esim. verkostovalmennusprosessin (neljä kertaa) aikana. Kerättyä materiaalia käsittelemme mm. verkoston kanssa yhdessä analysoimalla (helmet / kehittämisen kohteet) sekä kesäkuussa aloittavan ja projektin jälkeenkin elämään jäävän strategiaryhmän voimin. Näistä mallinnuksista, kehittämisen kohteista, toimijoiden osaamistarpeista ja muista esiin nousseista olennaisista asioista syntyy Länsi-Uudenmaan ai-

kuisohjausstrategia, jota tullaan hyödyntämään kaikissa alueen tno-palveluja antavissa organisaatioissa.

*Kehitettävät palvelut ovat tasalaatuisia, helposti saatavilla, luotettavia ja asiakaslähtöisiä.*

Tällä hetkellä yhteiseksi muotoutuvaa tno-mallia kuvaa eteispalvelumallimme (kts esittely, liite 2), jonka tavoitteena on, että loppukäyttäjä saa tasalaatuisen palvelun riippumatta siitä, mihin organisaatioon hän ensimmäisenä ottaa yhteyttä. Eteispalvelumalli takaa myöskin asiakkaan 'kopittamisen', jota edes autetaan varmennetulla ohjaamisella seuraavaan kohtaamiseen 'luukuttamista' välttäen'. Päädyimme eteispalvelumalliin alueemme hajanaisuuden ja laajuuden vuoksi. Tasalaatuisuutta ei tue ohjauspisteen perustaminen esim. Lohjalle.

*Välillinen kohderyhmä (koulutuksesta kiinnostuneet hakijat) saa tietoa projektin tuloksista (tno-palveluista).*

Kokemuksemme mukaan verkostossa toimivat oppilaitokset toteuttavat jo eteispalvelumallia siltä osin kuin se on valmis. Esim. varmistettu ohjaaminen seuraavaan kohtaamiseen toteutuu jo useimmissa tapauksissa ensimmäisen yhteydenoton jälkeen. Verkoston toimijat ohjaavat koulutuksista kiinnostuneita hakijoita myös muihin oppilaitoksiin, jos asiakkaan tarve sitä vaatii.

*Palvelun tuottajat tuntevat alueen henkilöhakijoille suunnatut ohjaus- ja koulutuspalvelut.*

Yhteiset verkostotapaamiset (kuuden viikon välein), verkostovalmennukset sekä alueella toteutettavat ohjauskoulutukset ovat lisänneet ja vahvistaneet toimijoiden toisiinsa tutustumista. Ohjauksen saatavuus on lisääntynyt mm. projektityöntekijöiden ohjauspalvelujen kautta sekä tiedon lisääntyessä muiden toimijoiden tarjonnasta.

Erilaisille oppijoille suunnatut ohjauspalvelut tulevat tutuiksi ohjausprosessien mallinnuksien sekä asiakasprofilointien kautta. Tuomme verkoston toimijoille tietoa erilaisten oppijoiden tno-palveluista valtakunnallisen erilaiset oppijat –teematyöryhmän välityksellä, johon kaksi osa-aikaista projektityöntekijää osallistuu säännöllisesti.

Maahanmuuttajien tno-palvelut ovat vaikeammin hahmotettava alue. Hyödynnämme tiedon yhteenkoamisessa verkostossamme mukana olevia asiantuntijoita sekä v. 2009 silloiselle AKO:lle koottua maahanmuuton koordinaattoriraporttia. Toukokuussa (11.5.) järjestettävän verkostotapaamisen teemana on kotoutumisprosessi Länsi-Uudellamaalla sekä maahanmuuttajien tno-palvelut alueella. Aiheen käsitteleminen jatkuu syksyllä 2010, jolloin olemme suunnitelleet järjestävämmä alueellisen aikuisopiskelija-viikon tapahtuman Länsi-Uudellamaalla teemalla 'monikulttuurisuus'. Tuolloin kokoamme alueen toimijat yhteen kertomaan palveluistaan.

*Palvelun tuottajat tuntevat alueen yrityksille suunnatut ohjaus- ja koulutuspalvelut*

OpinOvi L-U tekee yhteistyötä Uudenmaan yrittäjien ja kaikkien paikallisyhdistysten kanssa. Tämän yhteistyön tavoitteena on sitouttaa sekä koulutuksen järjestäjiä että järjestäytyneitä työnantajia suhtautumaan koulutusmaailmaan ja sen tarjoamiin palveluihin yhä positiivisemmin. Yleensä verkoston oppilaitosten yrityspalvelu –osastot hoitavat keskitetysti yritysten koulutuspalveluita, koska yrityksille suunnatut palvelut vaativat neuvoilta ja ohjaajilta hyvin erilaista osaamista kuin yksilöasiakkaita ohjaavilla neuvoilla ja ohjaajilla on. Alueellinen elinkeino-yhtiö Lykes (Länsi-Uudenmaan Yrityskeskus Oy) on kouluttanut neuvontahenkilöstöä hyvin laajalti erityisesti yritysneuvonnan näkökulmasta, mukana on ollut neuvoja

Finnverasta verottajaan, mutta myös koulutusmaailman edustajia. Tarvittaessa yritysten tietotarvetta palvelee alueellinen yritysnavigaattori, joka on syntynyt alueen toimijoiden yhteistyönä, hallinnoijana elinkeino-yhtiö.

*Projekti on kehittänyt kouluttajien ja ohjaajien pedagogista ja ohjausosaamista.*

ERKKERI- ja STUDIO-projektit ovat toteuttaneet alueellemme räätälöityä koulutusta. Koulutukset ovat saaneet hyvän osanoton. Joulukuun 2009 – maaliskuun 2010 välillä toteutettuun STUDIO – koulutukseen (toteutus Haaga-Helia) ilmoittautui 40 opiskelijaa, joista 15 jatkoi loppuun saakka. Koulutuksen aikana oli ongelmia koulutuksen järjestäjän kanssa ja mm. vastuukouluttaja vaihtui toivomuksettamme matkan varrella. ERKKERI-koulutus (toteutus Salmia) toteutetaan huhti- marraskuussa 2010. Siihen on ilmoittautunut 24 opiskelijaa, joista kaikki aloittivat koulutuksen 14.4.2010.

Syksyllä 2010 ERKKERI-projekti toteuttaa Länsi-Uudellamaalla kolmen päivän 'pohdintakoulutuksen' asiakkaan kohtaamisesta. Koulutus on suunnattu ensisijaisesti opintosuhteereille, aulamännille, vahtimestareille sekä muille organisaatioissa toimiville ensisijaisesti tiedottamista ja neuvontatyötä tekeville. Koulutuksen yhtenä sisältönä tulee olemaan mm. verkkoviestintä. Ajatus koulutuksen toteuttamisesta tuli verkostomme toimijoilta.

Olemme myös tiedustelleet monikulttuurinen ohjaus- koulutuksen järjestämismahdollisuutta verkoston toimijoille ERKKERI-projektilta. Viesti verkostolta on ollut, että tarvetta tähän on olemassa.

## Verkostoyhteistyö ja johtaminen

*Projekti on lisännyt alueen organisaatioiden yhteistyötä.*

Verkostotapaamiset ja –valmennukset ovat lisänneet toinen toistemme tuntemista, joka lisää yhteistyötä. Konkreettisina esimerkkeinä erilaisten tapahtumien toteuttaminen esim. alueellinen aikuisopiskelijaviikon tapahtuma syksyllä 2009 ja avoimet ovet kevään 2010 rahoitusinfon yhteydessä (katso myös OpinOvi L-U –esittely). Aikuisopiskelijaviikon *alueellinen* tapahtuma on suunnitteilla myös syksyksi 2010, jolloin järjestelyvastuu on verkostoomme kuuluvalla TTS-koulutuksella. OpinOvi L-U on mukana yhtenä 'rivitoimijana'.

*Projekti on lisännyt organisaatioiden eri osajien välillä eri tasojen välistä yhteistyötä.*

L-U:n toiminta ja tavoitteet eivät vielä ole jalkautuneet toimijoiden taustaorganisaatioihin toivomallamme tavalla. Tähän pyrimme saamaan muutosta mm. "koulutusalatreffillä" (työnimi), jotka pyörähtävät konkreettisesti käyntiin syksyllä 2010. Ensimmäisenä järjestetään 'hoiva-alan treffit' (kolmas sektori ja alueen hoiva-alan yritykset) ja keväällä on isojen 'sote-treffien' vuoro. Näissä tapahtumissa tavoitteena on että saman alan toimijat tutustuvat toisiinsa ja löytävät uusia ja tuoreita yhteistyönäkymiä.

*Tiedonkulku organisaatioiden välillä ja hankkeen sisällä on toimiva*

Projektimme tiedonkulun välineenä on perinteisen sähköpostin ja kasvokkain kohtaamisten lisäksi Moodle-verkkoalusta, johon olemme keränneet omalle OpinOvi L-U –alustalle projektiin liittyvää tärkeää materiaalia. Kaikki tiedottaminen tapahtuu sähköpostin lisäksi tämän sivuston kautta. Tunnuksella sivustolle on kaikilla verkoston toimijoilla sekä ohjausryhmän jäsenillä.

Verkoston toimijat ovat oppineet projektin aikana tuntemaan 'oikeita tyyppejä' alueen muista organisaatioista. Tämä on lisännyt tiedonkulkua organisaatioiden välillä. Yhteydenottoja meihin projektin työntekijöihin alueen muista oppilaitoksista tulee hyvin; teemme yhteistyötä arjen eri tilanteissa.

*Päätöksentekoprosessi verkostotyössä / työryhmissä on määritelty ja on kaikkien tiedossa.*

Opin Ovi L-U –verkostossa vastuuta on jaettu tasaisesti kolmelle eri työryhmälle, joita projektissa olevat projektiasiantuntijat johtavat (kts kuva OpinOvi L-U työryhmät). Kaikki päätöksenteko ja toiminta liittyvät projektisuunnitelmaan, jossa on määritelty myös budjetti eri toimenpiteittäin. Projektiasiantuntijat keskustelevat kiinteästi toimenpiteitten ja kokeilujen vaikutuksista ja kustannuksista. Päätöksenteossa rohkaistaan työryhmien itsenäisyyteen mutta käytännössä työryhmien toiminta myös leikkaa toisiaan eli ryhmät on tehokkaasti valjastettu palvelemaan projektin kehittämistavoitteita. Kaikilla projektiasiantuntijoilla on selkeä kuva projektin tavoitteista, joten ryhmien päättämät toimenpiteet palvelevat projektin tavoitteita vaikka ryhmätyössä syntyisikin uusia suunnitelmaan kuulumattomia ideoita ja toteutuksia.

*Osatoteuttajat ja kumppanit / toimijat ovat sitoutuneita projektin tavoitteisiin ja toimintaan.*

Sitoutumiseen on vaikuttanut positiivisesti verkostossa tapahtunut pitkä tutustuminen sekä projektin väkeen että toisiin toimijoihin. Verkoston toimijat olivat ennen ensimmäistä verkostovalmennuspäivää (6.11.2009) varsin valmiita ottamaan tehtäviä vastaan. Verkostovalmennuksen aikana organisaatioille annetut ja toteutuneet tehtävät ovat tulleet tehdyiksi huolella ja laadukkaasti.

*Projektin toimijoilla on yhtäläiset vaikutusmahdollisuudet päätöksenteossa*

Kehittämisyhmien (tno-palvelut ja viestintä) palaverit ja kokoontumiset sisältävät projektin kuulumisten lisäksi paljon ajatusten vaihtamista siitä, miten etenemme kulloinkin ajankohtaisissa asioissa. Esim. strategiaryhmän perustaminen on ollut työn alla koko kevättalven 2010. Olemme pohtineet, millainen ryhmän kokoonpanon tulisi olla ja ketä siihen kutstutaan mukaan. Yksi arvomme projektissa on aito vuorovaikutus, johon pyrimme kaikissa toimijoiden kohtaamisissa.

Kaikki toimijat eivät osallistu yhtä aktiivisesti tapaamisiin, mutta heitä olemme pyrkineet pitämään mukana esim. käymällä henkilökohtaisesti heitä tapaamassa tilanteissa, joissa tapahtuu jotain kaikkia osapuolia koskevia asioita.

*Projektin hallinnointi, organisointi ja johtaminen on läpinäkyvää*

Verkostotapaamisissa varaamme aina aikaa projektin ajankohtaisille kuulumisille. Näissä tilanteissa käymme läpi esim. teematyöryhmien kokoontumiset (joihin kaikki halukkaat pääsevät mukaan) sekä sieltä tulevat kuulumiset.

Lisäksi edellä esitelty Moodle-verkkoalusta on kaikkien toimijoiden käytössä.

Ohjausryhmässä organisointi ja taloutta käydään avoimesti läpi ja materiaalit ovat kaikilla käytössä Moodlessa.

*Ohjausryhmätoiminta tukee projektin kehittämistyötä*



Ohjausryhmässä kerromme projektin ajankohtaiset kuulumiset ja raportoimme, kuinka olemme edenneet kohti tavoitetta. Saamme ajatuksia ja tukea ohjausryhmältä työhömme. Ohjausryhmän kokouksissa käymme paljon keskustelua. Tehostaaksemme ohjausryhmän osallisuutta projektin tukijana, otamme käyttöön jo seuraavassa kokouksessa (27.5.) 'ohjatun keskustelun', jonka avulla kokoamme ohjausryhmän ajatuksia strategiaryhmän perustamisesta ja sen toiminnan aloittamisesta.

## *Työryhmien toiminta tukee projektin kehittämistyötä*

Työryhmien jäsenet ovat valikoituneet organisaatioissa heidän oman osaamisena ja työnkuvan mukaan (tno-palvelut sekä viestintä). Näin ollen meillä on koossa kaksi asiantuntijaryhmää, jotka tukevat parhaalla mahdollisella tavalla tavoitteitamme ja toimintaamme. Projektin oman väen kesken työnjako on tehty, mutta toimimme yhdessä kaikilla osa-alueilla ja tämä mahdollistaa sen, että olemme tietoisia kokonaisuudesta parhaalla mahdollisella tavalla.

## **6.4 Kehittämisen kohteet**

### Tieto-, neuvonta- ja ohjaustoiminnan kehittäminen

*Projekti luo yhtenäisen näkemyksen / strategian ja malleja alueen tieto-, neuvonta- ja ohjauspalvelujen kehittämiseen.*

Yhteinen eteispalvelumalli on rakennettu, sitä lähdetään viemään eteenpäin. Strategiamallia ollaan perustamassa. Toiminta on hyvässä alussa ja vaatii seuraavaksi konkreettisia toimia. Haasteena kaikkien osapuolien sitoutuminen eteispalvelumalliin.

*Kehitettävät palvelut ovat tasalaatuisia, helposti saatavilla, luotettavia ja asiakaslähtöisiä.*

Edellytykset tasalaatuisuudelle ovat olemassa: eteispalvelumalli, ohjausprosessit, asiakasprofiloinnit hakevat samaa tapaa toimia, samoja muotoja ohjaustoiminnoille. Toimivia käytäntöjä on jaettu ja niitä yhdistelty. Kehittämiskohde: toiminnan tasalaatuisuuden ja laadun seurannalle mittari.

*Välillinen kohderyhmä (koulutuksesta kiinnostuneet hakijat) saa tietoa projektin tuloksista (tno-palveluista).*

Lopulliselle kohderyhmälle suunnattuja tapahtumia toteutettu todella paljon. Kehittämiskohde: yritysyhteistyön kehittäminen, yhteinen markkinointi

*Palvelun tuottajat tuntevat alueen henkilöhakijoille suunnatut ohjaus- ja koulutuspalvelut.*

Projektikokoukset, verkostovalmennus ja muut tapahtumat ovat lisänneet organisaatioiden tietoisuutta toisistaan ja toiminnoistaan. Kehittämiskohde: organisaatioiden sisäinen tiedottaminen, konkreettinen tiedotussuunnitelma (soluttautumissuunnitelma).

*Palvelun tuottajat tuntevat alueen yrityksille suunnatut ohjaus- ja koulutuspalvelut*

Yrityksille suunnattuja palveluja tunnetaan jonkin verran, mutta ei riittävästi. Kehittämiskohde: asiakasprofiilin rakentaminen yritysasiakkaista.



*Projekti on kehittänyt kouluttajien ja ohjaajien pedagogista ja ohjausosaamista.*

STUDIO- ja ERKKERI-hankkeiden kanssa on räätälöity koulutuksia, joihin on oltu erittäin tyytyväisiä; järjestetty omia seminaareja. Koulutuksia järjestetty eri kohderyhmille, esim. sihteerit. Kehittämiskohteet: koulutustarvekartoitukset, mitä koulutuksia tarvitaan; eri kohdealueisiin (mamut, erilaiset oppijat) tarpeisiin räätälöityjä koulutuksia

## Verkostoyhteistyö ja johtaminen

*Projekti on lisännyt alueen organisaatioiden yhteistyötä.*

Projekti avannut uutta yhteistyötä, jolle ollut tilaus. Kehitetty myös aiempaa yhteistyötä. Syntynyt uutta vastuunjakoa toteuttaa tilaisuuksia, joka tuo jatkumoa toimintaan. Yhteistyön ylläpitäminen projektin jälkeen kehittämishaaste.

*Projekti on lisännyt organisaatioiden eri osajien välillä eri tasojen välistä yhteistyötä.*

Ajatuksia toiminnan kehittämiseksi on olemassa. Kehittämishaasteena konkreettisten toimien aikaansaaminen.

*Tiedonkulku organisaatioiden välillä ja hankkeen sisällä on toimiva*

Tiedonkulku avointa ja helppoa hankkeen sisällä ja kumppaneiden välillä. Haasteena miten tieto saadaan leviämään organisaatioiden sisällä.

*Päätöksentekoprosessi verkostotyössä / työryhmissä on määritelty ja on kaikkien tiedossa.*

Päätöksentekoprosessi nähdään selvänä ja avoimena. Projektipäällikö on uskaltanut tehdä myös vaikeita ratkaisuja. Kehittämiskohde: avoimuuden ja läpinäkyvyyden säilyttäminen verkoston laajentuessa strategiatyön myötä.

*Osatoteuttajat ja kumppanit / toimijat ovat sitoutuneita projektin tavoitteisiin ja toimintaan.*

Sitoutuminen ja sitouttaminen toimii. Toiminnan kautta sitouduttu tavoitteisiin. Haasteena sitoutumistas-teen ylläpitäminen, strategiaan ja soluttautumiseen sitoutuminen.

*Projektin toimijoilla on yhtäläiset vaikutusmahdollisuudet päätöksenteossa*

Verkostossa kaikilla toimijoilla yhtäläiset mahdollisuudet vaikuttaa ja tehdä päätöksiä. Haasteena saada kaikki toimijat mukaan päätöksentekoon (osallistumaan aktiivisemmin).

*Projektin hallinnointi, organisointi ja johtaminen on läpinäkyvää*

Moodlessa kaikki materiaalit avoimseti, ohjausryhmässä käsitellään asiat avoimesti. Avoin vuorovaiku- tus, turvallinen toimintaympäristö, jossa sallitaan erilaiset mielipiteet.

*Ohjausryhmätoiminta tukee projektin kehittämistyötä*

Ohjausryhmän jäsenillä selkeä käsitys omasta roolistaan, mutta muilla toimijoilla ei täysin selvä. Kehit- tämiskohde: ohjausryhmän jäsenet mukaan kehittämistyöhön.



*Työryhmien toiminta tukee projektin kehittämistyötä*

Tukee. Työryhmät välttämättömiä. Työryhmät vievät toimintaa eteenpäin suunnitelman ja aikataulun mukaisesti.

## 6.5 Toteutussuunnitelma

### Tieto-, neuvonta- ja ohjaustoiminnan kehittäminen

*Haaste: kaikkien osapuolien sitoutuminen eteispalvelumalliin.*

Soluttautumistoimilla vaikutetaan siihen, että eri osapuolet sitoutuvat toimintaan. Soluttautumista ohjaa kaikkien mukana olevien tahojen tekemä soluttautumissuunnitelma.

*Haaste: yritysyhteistyön kehittäminen, yhteinen markkinointi*

Yritysyhteistyötä jatketaan asiakasvastaavien sekä alueellisten yritysjärjestöjen kanssa

*Haaste: organisaatioiden sisäinen tiedottaminen*

Jatketaan konkreettisen tiedotussuunnitelman jalkauttamista (soluttautumissuunnitelma) suunnitelmassa olevin keinoin.

*Haaste: asiakasprofiilin rakentaminen yritysasiakkaista.*

Asiakasprofiloinnin parempi hyödyntäminen tieto-, neuvonta- ja ohjauskoulutuksissa.

*Haaste: koulutustarvekartoitukset*

tutkitaan ja verrataan eri lähteistä, mitä koulutustoimenpiteitä alueella tarvitaan; eri kohdealueisiin (maanmuuttajat, erilaiset oppijat) tarpeisiin räätälöityjä koulutuksia

*Haaste: sitoutumisasteen ylläpitäminen, strategiaan ja soluttautumiseen sitoutuminen.*

Verkostovalmennuksen avulla saadaan kaikki toimijat mukaan päätöksentekoon (osallistumaan aktiivisemmin).

## 7. Yhteenveto

Vertaisarviointi oli monivaiheinen prosessi, joka vei arvioitua enemmän aikaa ja energiaa. Toisaalta se antoi paitsi arvokasta tietoa sekä omasta että muiden hankkeista, oli myös osoitus uudelta verkostoyhteistyöstä. Vertaisarviointi tutustutti eri alueiden toimijoihin, tarpeisiin, toimintatapoihin ja ratkaisuihin. Alueelliset erot avautuivat aivan uudella tavalla, myös hankkeiden toimintamallit.

Vertaisarviointi pakotti vetämään yhteen projektin tähänastisen toiminnan ja pohtimaan, onko toiminta ollut tavoitteiden mukaista. Ennen vertaisarviointia toteutettu sähköinen kysely antoi jo eväitä

hankkeiden arviointiin. Tutustuminen toisiin hankkeisiin laajensi näkökulmia ja herätti miettimään uusia toimintamalleja. Kaikki toisten hyvät käytännöt eivät ole sellaisinaan käyttökelpoisia omilla alueilla.

Projektipäällikölle vertaisarviointi antoi ainutlaatuisen mahdollisuuden vertaistukeen: kokemusten jakaminen toi varmuutta omaan toimintaan, auttoi tunnistamaan, mitkä asiat ovat itsestä johtuvia, mihin asioihin ei voi vaikuttaa. Vertaisarviointi toimi myös työnohjauksellisenä prosessina.

