



Euroopan unioni  
Euroopan sosiaalirahasto



Elinkeino-, liikenne- ja  
ympäristökeskus

**opin<sup>o</sup>ovi**

*Työnantaja-asiakkaiden tieto-,  
neuvonta- ja ohjauspalveluita  
kehittämässä*

*Koulutuskeskus Tavastiassa*

*Riikka Michelsson 2010*

**Vipuvoimaa**  
**EU:lta**  
2007–2013

## Sisältö

1. TIIVISTELMÄ .....	2
2. JOHDANTO .....	3
3. TOIMINTAYMPÄRISTÖN KUVAUS .....	4
4. TEOREETTISET LÄHTÖKOHDAT.....	5
5. KEHITTÄMISTYÖN TOTEUTTAMINEN .....	8
6. TULOSTEN ESITTELY JA POHDINTA.....	10
LÄHTEET .....	14
TAUSTAMATERIAALI .....	15
LIITTEET .....	16

# ERKKERI Aikuisten ohjaus- ja neuvontatyö –koulutuksen kehittämistyö

Riikka Michelsson, HAMK AOKK, 2010

## 1. TIIVISTELMÄ

---

Tämän kehittämistyön tarkoituksena oli selvittää, millä tavalla aikuiskoulutuksen tarjoamia maksullisia työelämäpalveluita sekä työnantaja-asiakkaille suunnattuja koulutuksen tieto-, neuvonta- ja ohjauspalveluita (TNO) tulisi kehittää, jotta ne paremmin vastaisivat niille asetettuja tavoitteita. Raamit tavoitteille tulevat mm. ammatilliselle aikuiskoulutukselle myönnetystä työelämän kehittämis- ja palvelutehtävästä (TYKE-tehtävä) sekä ”Osuvuutta ja kysyntälähtöisyyttä aikuisopiskeluun tieto-, neuvonta- ja ohjauspalvelujen kehittämishjelmalla” –ohjelmassa.

Tässä kehittämistyössä aihepiiriä tarkasteltiin Koulutuskeskus Tavastian osalta, mutta kehittämis ehdotukset ovat siirrettävissä myös muihin työelämäpalveluita tarjoaviin koulutusorganisaatioihin. Kehittämistyössä keskityttiin pääosassa työnantaja-asiakkaiden TNO-palveluiden organisointiin, itse palveluiden kehittäminen nähtiin tulevan luonnollisena jatkumona tulevaisuudessa, kunhan ensin saadaan palveluiden organisointi selkeämpään muotoon.

Työ sai tämän kehittämis ehdotuksen muotonsa yhdessä ideoiden ja keskustellen Koulutuskeskus Tavastian työelämäpalvelu- sekä aikuiskoulutus-toimijoiden sekä Opin Ovi Osaamiseen –projektin projektihenkilöstön kanssa. Ideoista keskusteltiin myös muiden Opin Ovi –projektien kanssa ja vertailtiin näiden kehitämiin työnantaja-asiakkaiden TNO-palveluihin.

## 2. JOHDANTO

---

Työskentelen tätä kirjoittaessani projektipäällikkönä Koulutuskeskus Tavastiassa Opi Ovi Osaamiseen –projektissa, joka on osa valtakunnallista Opin Ovi –hankeperhettä. Hankkeissa kehitetään aikuiskoulutuksen tieto-, neuvonta- ja ohjauspalveluita ja siten tuetaan kansalaisten elinikäistä oppimista. Hankkeet kuuluvat ESR-rahoitteiseen Opetus- ja kulttuuriministeriön sekä Työ- ja elinkeinoministeriön kehittämisohjelmaan ”Osuvuutta ja kysyntälähtöisyyttä aikuisopiskeluun tieto-, neuvonta- ja ohjauspalvelujen valtakunnallisella kehittämisohjelmalla”. Tämän kehittämistyön idea syntyi projektillämme asetetuista tavoitteista. Työ sai tämän muotonsa Hämeenlinnan ammattikorkeakoulun Ammatillisen opettajakorkeakoulun järjestämässä ERKKERI - Aikuisten ohjaus- ja neuvontatyö –koulutuksessa syksyllä 2010.

Vaikka tässä kehittämistyössä keskistytäänkin vain Koulutuskeskus Tavastian työnantaja-asiakkaiden tieto-, neuvonta- ja ohjauspalveluiden (TNO) ja maksullisten työelämäpalveluiden organisoinnin kehittämiseen, kehittämistyön tuloksena syntyvä kehittämis ehdotus sekä siitä myöhemmin kehittyvä kehityssuunnitelma sinänsä on mahdollisuuksien mukaan siirrettävissä myös muihin työelämäpalveluita tarjoaviin koulutusorganisaatioihin.

Opin Ovi Osaamiseen –projektin hallinnoijana toimii Koulutuskeskus Tavastia ja osatoteuttajina Hyria koulutus Oy sekä Faktia Koulutus Oy. Projektin kohderyhmää ovat kaikki projektin toiminta-alueella, Kanta-Hämeessä ja Pohjois-Uudellamaalla, toimivat aikuiskoulutusorganisaatiot sekä välillisesti myös muut aikuisten ohjaukseen osallistuvat organisaatiot, kuten TE-toimistot ja työorganisaatiot.

### 3. TOIMINTAYMPÄRISTÖN KUVAUS

---

Aikuisopiskelun tieto-, neuvonta- ja ohjauspalveluiden kehittämisohjelmalle on laadittu strategia, jossa kuvataan kehittämistyölle kansallisesti asetetut tavoitteet. Strategia ohjaa valtakunnallisten ja alueellisten projektien, kuten Opin Ovi Osaamiseen –projektin työtä. Yhtenä kehittämisohjelman tavoitteena on työorganisaatioiden TNO-palveluiden kehittäminen. Tällä tähdätään työelämän paremman kohtaannon ja osaavan työvoiman saatavuuden edistämiseen. Strategian visioon on kirjattu toive siitä, että ”Suomessa on vuonna 2014 elinikäiseen oppimiseen ja ohjaukseen perustuva, hallinnonrajat ylittävä moniammatillinen TNO-palvelujen kokonaisuus, joka vastaa aikuisten ja työelämän tarpeisiin. Palvelut ovat asiakaslähtöisiä (henkilö- ja yritysasiakkaiden tarpeet huomioivia), monikanavaisia ja helposti saavutettavia”. (Kehittämisohjelman strategia. 2010.)

Koulutuskeskus Tavastia on Hämeenlinnan seudun koulutuskuntayhtymän ylläpitämä toisen asteen oppilaitos. Tavastiassa on myös ammatillista aikuiskoulutusta, ja se onkin yksi niistä ammatillista aikuiskoulutusta tarjoavista oppilaitoksista, joille Opetushallitus on myöntänyt pysyvän työelämän kehittämis- ja palvelutehtävän (TYKE-tehtävä). TYKE-tehtävän tarkoituksena on lisätä ammatillisen aikuiskoulutuksen kysyntälähtöisyyttä ja työelämäyhteistyötä. Työelämälle tarjottavina työkaluina tässä käytetään mm. osaamiskartoituksia, henkilöstön osaamisen kehittämissuunnitelmia ja räätälöityjä koulutuksia. (Hämeenlinnan seudun koulutuskuntayhtymä. 2006.) TYKE-tehtävä mahdollistaa myös erillisten valtionavustusten hakemisen TYKE-tehtävään liittyvään kehittämistyöhön. (Leinonen, M. 2010.)

Koulutuskeskus Tavastia on 10 vuotta sitten perustettu oppilaitos, johon liitettiin Hämeenlinnan ammattioppilaitos, Hämeenlinnan terveydenhuolto-oppilaitos, Hämeenlinnan sosiaalialan oppilaitos ja Hämeenlinnan liiketalouden ja tietotekniikan instituutti. Myöhemmin Tavastiaan on liitetty

myöskin Wetterhoffin toisen asteen koulutus ja Hämeenlinnan ammatillinen aikuiskoulutuskeskus. Koulutuskeskus Tavastiaa rakennettiin alusta asti Opetusministeriön ns. ammattiopistostrategian mukaisesti eli toisen asteen ammatillinen koulutus (ns. nuorisoaste) ja aikuiskoulutus on integroitu yhteen. Tällä Opetusministeriö on pyrkinyt luomaan entistä isompia ja elinvoimaisempia yksiköitä, jotka pystyvät paremmin palvelemaan asiakkaitaan.

#### 4. TEORETTISET LÄHTÖKOHDAT

---

Aikuisopiskelun tieto-, neuvonta- ja ohjauspalveluiden (TNO) kehittämisohjelman taustalla oli erillisen työryhmän kehittämis ehdotus, jonka mukaan aikuisille suunnatusta koulutuksesta tulisi olla entistä paremmin saatavilla tietoa, neuvontaa ja ohjausta. Tällä mahdollistettaisiin monia yhteiskuntapoliittisia tavoitteita, joita mm. hallitusohjelma on asettanut. Työllisyysasetta olisi nostettava, työuria pidennettävä ja tuottavuutta parannettava, vaikka haasteena ovat työvoiman ikärakenteen muutokset sekä kohtaantongelmat. Siksi tarvitaan vahvaa panostusta koko työikäisen aikuisväestön osaamiseen ja ammatilliseen liikkuvuuteen. Jotta tässä onnistuttaisiin, edellytetään toimivaa aikuiskoulutusjärjestelmää, joka olisi entistä kysyntä- ja asiakaslähtöisempää sekä nykyistä vahvemmin työelämäyhteistyöhön kytkettyä. (Opetus- ja kulttuuriministeriö. 2010).

Tieto-, neuvonta- ja ohjauspalveluilla (TNO) tarkoitetaan

”poikkihallinnollisena, verkostomaisena yhteistyönä tuotettua palvelukokonaisuutta, joka on suunnattu kaikille koulutus- ja uranvalintatilanteessa oleville aikuisille sekä yritysasiakkaille henkilöstön osaamisen kehittämiseksi”. (Kehittämisohjelman strategia. 2010.)

Muutoksen ennakkointia ja hallintaa kysyntälähtöisellä aikuiskoulutuksella – muistiossa (Opetusministeriö 2006) nostetaan osaamisen asema osana työorganisaatioiden kehittämistä yhdeksi kehittämistarpeeksi. Työryhmä

muistuttaa, että vuonna 2007 muuttuneen yhteistoimintalain mukaisesti yrityksissä on laadittava vuosittain henkilöstösuunnitelma ja koulutustavoitteet työntekijöiden ammatillisen osaamisen ylläpitämiseksi ja edistämiseksi sekä

”arvio työntekijöiden ammatillisesta osaamisesta sekä ammatillisen osaamisen vaatimuksissa tapahtuvista muutoksista ja näiden syistä sekä tähän arvioon perustuvat vuosittaiset koulutustavoitteet henkilöstöryhmittäin”. (Laki yhteistoiminnasta yrityksissä 30.3.2007/334).

Työnantaja-asiakkailta tarkoitetaan tässä kehittämistyössä kaikkia työorganisaatioita, niin yrityksiä kuin muitakin organisaatioita, jotka hakevat työntekijöilleen erilaisia mahdollisuuksia osaamisen kehittämiseen. Aikuis-koulutusorganisaatiot muodostavat yhden merkittävän tekijän osaamisen kehittämisessä – nimittäin koulutuksen. Toki TYKE-tehtävään liittyen työorganisaatioille tarjotaan monissa oppilaitoksissa muitakin osaamisen kehittämisen välineitä, kuten työnohjaus-, työhyvinvointi-, mentorointi- ja rekrytointipalveluita.

Kehittämishjelman strategiassa (2010) on kuvattu työnantaja-asiakkaiden näkökulmasta kehittämishjelman ja sitä kautta myös alueellisten projektien strategiset tavoitteet, menestystekijät ja toimenpiteet sekä vastuut Balanced Scorecard (BSC) eli Tasapainoitettu tulokortti –mallin mukaisesti (Taulukko 1.)

Taulukko 1: Kehittämishojelman strategisia tavoitteita (Kehittämishojelman strategia. 2010.)

Strategiset tavoitteet	Menestystekijät	Toimenpiteet
<p>Työorganisaatioiden kilpailukyvyen edistäminen sekä aikuisten työmarkkina-aseman ja (työ)hyvinvoinnin parantuminen.</p>	<p>Työorganisaatiot käyttävät erilaisia osaamisen kehittämisen ohjausmalleja.</p>	<p>Kehitetään, tuotetaan, kootaan ja levitetään työorganisaatioiden osaamisen johtamisen tueksi erilaisia toimintatapoja ja -malleja.</p> <p>Tehdään yhteistyötä yritysten ja työpaikkojen henkilöstöhallinnon kehittämisestä vastaavien tahojen kanssa.</p> <p>Tuetaan työelämässä ja työelämäjärjestöissä tehtävää neuvonta- ja ohjaustyötä.</p> <p>Parannetaan aikuiskoulutuksen ja työelämän yhteistyötä (vrt. AKKU-raportit).</p> <p>Yhdistetään eri toimijoiden voimavarat tukemaan työvoiman aktiivisia siirtymiä koulutus- ja työuran aikana.</p>



## 5. KEHITTÄMISTYÖN TOTEUTTAMINEN

---

Kehittämistyön taustalla olivat siis koko kehittämisohjelman tavoitteet sekä Opin Ovi Osaamiseen –projektille asetetut. Myös TYKE-tehtävään liittyvät tavoitteet vaikuttivat kehittämistyön ehdotuksiin. Tavoitteet olivat kummunneet paitsi valtakunnan tasolla tehdyistä selvityksistä ja kokemuksista, mm. Opetus- ja työministeriöissä, myös toteuttajaorganisaatioiden omien kokemusten kautta.

Tätä kehittämistyötä olivat edeltäneet pitkälliset pohdinnat projektin toteuttajaorganisaatioissa, mm. Noste-ohjelman aikana siitä, miten työnantaja-asiakkaille suunnatut aikuiskoulutuksen tieto-, neuvonta- ja ohjauspalvelut (TNO) tulisi organisoida. Näiden kehittämisideoiden jalostamista jatkettiin Opin Ovi Osaamiseen –projektin toteuttajaorganisaatioiden projektityöntekijöiden muodostamassa projektiryhmässä. Tätä ideointiaineistoa jatkojalostettiin mallintamalla ja pyytämällä kommentteja eri tahoilta.

Haastattelin Hämeenlinnan seudun koulutuskuntayhtymän johtaja Jouni Haajasta, joka on aiemmin toiminut elinkeinoyhtiö Kehittämiskeskus Oy Hämeen toimitusjohtajana ja jolla tätäkin taustaa vasten on näkemystä siitä, miten työntekijä-asiakkaita voitaisiin koulutusorganisaatioissa palvella. Haastattelu toteutettiin vapaamuotoisesti keskustellen aihepiiriin liittyvistä teemoista. Haastattelun aikana tein muistiinpanoja, joiden pohjalta olen laatinut liitteenä olevan kehittämis ehdotuksen. Kehittämis ehdotuksen ideointiin osallistuivat myös Koulutuskeskus Tavastian työnantaja-asiakkaiden TNO-palveluiden kehittämistiimin jäsenet Anu Konkarikoski ja Jari Lartama.

Kehittämis ehdotusta käsiteltiin lisäksi Koulutuskeskus Tavastian Aikuiskoulutuksen kehittämispäivässä 18.11.2010, johon osallistui 35 aikuiskoulutuksen asiantuntijaa. Esittelin tässä kehittämispäivässä työnantaja-asiakkaiden TNO- ja maksullisten palveluiden organisoimisidea. Kehittämispäivässä

käsiteltiin myös niitä palveluita, joita Koulutuskeskus Tavastia tällä hetkellä tarjoaa työnantaja-asiakkailleen sekä miten näistä viestitään. Aikuiskoulutustoimijat kertoivat palautteessaan, että päivä oli antoisa ja on hyvä, että ideoidaan, mutta tärkeää olisi myös viedä ideoita eteenpäin. Lisäksi todettiin, että tuotteistukseen sekä tuotteista viestimiseen tulisi panostaa.

Työnantaja-asiakkaiden palveluiden organisoinnista sanottiin mm. seuraavaa:

- ”Paljon potentiaalista osaamista – miten organisoidumme, että sitä sujuvasti myymme?”
- ”Paljon talossa olisi tarjolla, mutta ei osata ottaa käyttöön. Organisoimista kehiin! Yhteen hiileen puhaltamista ja kehitysmuutoksia.”

Mielestäni kehittämispäivänä saadut kommentit vahvistavat ajatusta siitä, että työnantaja-asiakkaiden palveluiden organisoinnista todella tulee kehittää. Itse käytännön toteutus eli vaikkapa työnantaja-asiakkaiden asioiden käsittely osana kuukausittaisia osastokokouksia ei herättänyt vastustusta. Tulkitsemisen tähden niin, että toimintatapa olisi toteutettavissa myös käytännössä. Samoin ajatus siitä, että kokoon kehittämissä, joka vie tätä kehittämisehdotusta eteenpäin, sai kannatusta ja sain siihen valtuutuksen.

## 6. TULOSTEN ESITTELY JA POHDINTA

---

Kehittämistyön haasteena oli oppilaitoksen organisoitumismuoto, jossa toisen asteen ammatillinen koulutus eli ns. nuorisoaste ja aikuiskoulutus on integroitu yhteen. Ongelmana tässä voi mielestäni olla aikuiskoulutuksen erityispiirteiden hämärtyminen. Maksulliset työelämäpalvelut työnantaja-asiakkaille ovat tyypillisesti olleet juuri aikuiskoulutuksen toteuttamia ja voi olla että hajallaan oleva organisaatio ei pysty parhaalla mahdollisella tavalla palvelemaan työnantaja-asiakkaitaan. Monissa muissa TYKE-tehtävän saaneissa oppilaitoksissa, oli organisoitumismallina sitten ammatillinen aikuiskoulutuskeskus tai ammattiopisto, on organisaatio ja viestintä rakennettu tukemaan työnantaja-asiakkaiden palvelemista. Esimerkkinä organisoitumisesta on vaikkapa Työelämäpalvelut –yksiköt ja viestinnästä oppilaitosten nettisivujen Työnantajille tai Yrityksille –osiot. Tämän kehittämistyön ajatuksena oli sysätä työnantaja-asiakkaiden palveluiden entistä parempaa organisoimista ja sitä kautta viestintää eteenpäin.

Kehittämistyön tuloksena syntyi siis kehittämis ehdotus, jonka avulla Koulutuskeskus Tavastian työnantaja-asiakkaille suunnatut tieto-, neuvonta- ja ohjauspalvelut sekä maksulliset koulutukselliset palvelut, ns. työelämäpalvelut, voitaisiin organisoida. Kehittämis ehdotus on tämän kehittämistyön liitteenä (liite 1).

Jotta kehittämisohjelman, TYKE-tehtävän sekä projektin tavoitteet saadaan toteutettua, projektiryhmä totesi, että nämä tehtävät ja niiden koordinointi täytyy kuulua koulutusorganisaatioissa jonkun työhön. Samoin todettiin, että työnantaja-asiakkaiden TNO-palveluiden tarjoaminen todennäköisesti vaatii toisenlaista osaamista kuin mihin kouluttajana toimiva henkilö on tottunut. Kolmas näkökulma on, että vastuuhenkilö ns. työelämäkoordinaattori ei voi tehdä työtään yksin – kukaan ei nykyisessä monimutkaisessa maailmassa pysty yksin tarjoamaan asiakkaiden tarvitsemia palveluita

tai tietämään kaikesta kaikkea. Tarvitaan siis verkosto ja tarvitaan työnjako niin omassa organisaatiossa kuin organisaatioiden keskenkin. Niinpä tärkeimpiä vaiheita työnantaja-asiakkaiden TNO-palveluiden kehittämisessä ovatkin:

- 1) työelämäkoordinaattorin koulutusohjelman suunnittelu ja toteutus
- 2) työelämäkoordinaattoreiden nimeäminen ja verkostoituminen
- 3) työelämäkoordinaattorin työnkuvan ja tehtäväjaon kirkastaminen
- 4) entistä kysyntälähtöisempien tuotteiden kehittäminen (palvelumuu-  
toilu)
- 5) TNO-palveluiden vieminen työpaikalle
- 6) HRD-toiminnan kehittäminen työnantaja-asiakkaiden kanssa

Kehittämissuunnitelman eri vaiheet on kuvattu oheiseen taulukkoon. Siihen on kirjattu jo tehdyt toimenpiteet sekä ehdotetut toimenpiteet jatkossa. Ehdotuksen mukaisesti itse kehittämissuunnitelma olisi valmis keväällä 2011 ja sitä pilotoitaisiin syksyllä 2011. Näin saataisiin ensimmäinen ”prototyyppi” työnantaja-asiakkaiden TNO-palveluiden palvelumallista valmiiksi ja testattavaksi alkuvuodesta 2012. Projekti päättyy 30.9.2012 ja sitä ennen projektin yhtenä tuotoksena syntyy työnantaja-asiakkaiden TNO-palveluiden palvelumalli. Ensi vaiheessa sovittaisiin reaktiivisista toimintatavoista liittyen palveluiden organisoimiseen eli siihen, että asiakkaan esittämiin tarpeisiin tulee reagoida asianmukaisella tavalla. Seuraava vaihe olisi sopia proaktiivisesta toiminnasta eli tällöin koulutusorganisaatio itse on aktiivinen ja ottaa yhteyttä työnantaja-asiakkaisiin ja selvittää näiden erilaisia palvelutarpeita.

Taulukko 2. Kehittämisehdotuksesta kehittämissuunnitelmaksi.

Ajankohta	Toimenpiteet
lokakuu 2009	Opin Ovi Osaamiseen –projektin projektiryhmä laatii projektille hakevan toiminnan suunnitelman, jonka mukaan työnantaja-asiakkaiden TNO-palveluiden kehittäminen olisi osa ns. työelämäkoordinaattorin työnkuva.
syksy 2009 – kevätalvi 2010	Projektiryhmä tekee eri alueilla lähtötasokartoituksia TNO-palveluiden saatavuudesta. Kartoituksista kootaan yhteenveto.
kevät 2010	Erkkeri-koulutus alkaa ja sovitaan, että Riikka Michelsson tekee oman kehittämistyönsä Koulutuskeskus Tavastian työnantaja-asiakkaiden TNO-palveluiden kehittämisestä.
kesä 2010	Projektiryhmä suunnittelee yhdessä Studio-projektin kanssa ns. työelämäkoordinaattorin koulutusohjelman ”Osaamista yritys yhteistyöhön (5 op)”
elokuu 2010	Riikka Michelsson haastattelee johtaja Jouni Haajasta ja kirjaa ensimmäiset mallit kehittämisehdotukseen.
syyskuu 2010	Riikka Michelsson jatkaa kehittämisehdotuksen työstämistä kehittämistiimin kanssa.
marraskuu 2010	Riikka Michelsson esittelee kehittämisehdotuksen Koulutuskeskus Tavastian Aikuiskoulutuksen kehittämispäivässä. Sovitaan, että RM kokoaa laajemman kehittämistiimin kehittämisehdotuksen tarkentamiseksi.  Sovitaan, että johtoryhmä nimeää Osaamista yritys yhteistyöhön –koulutukseen osallistujat sekä työelämäkoordinaattorit ja kehittämistiimin jäsenet. Aikuiskoulutusjohtaja esittää johtoryhmälle kehittämispäivässä ehdotettuja henkilöitä.
tammikuu 2011	Laajennettu kehittämistiimi kokoontuu ensimmäisen kerran ja asettaa toiminnalleen tavoitteet sekä jatkotyöstää kehittämisehdotusta kehittämissuunnitelmaksi.

helmikuu 2011	Osaamista yritysysteistyöhön –koulutus alkaa Hämeen ammattikorkeakoulun ammatillisella opettajakorkeakoululla.
kevät 2011	Koulutuksen osanottajien kanssa mallinnetaan työelämäkoordinaattorin tehtäväkuva sekä organisaatioiden tehtävänjakoja.
syksy 2011	Työelämäkoordinaattoreiden verkosto alkaa muodostua.
syksy 2011	Koulutuskeskus Tavastian työelämäkoordinaattorit mallintavat tehtävänsä prosessikuvaukseksi.
kevät 2012	Koulutuskeskus Tavastiassa on olemassa työnantaja-asiakkaiden ja näiden TNO-palveluiden palvelumalli.

Hämeenlinnassa 9.12.2010

Riikka Michelsson  
projektipäällikkö

## LÄHTEET

---

Hämeenlinnan seudun koulutuskuntayhtymä. 2006. Työelämän kehittämis- ja palvelutehtävä –hakemus. 6.3.2006.

Kehittämishjelman strategia. Tulostettu 10.11.2010.

[http://www.opinovi.fi/index.php?option=com\\_docman&task=doc\\_details  
&gid=781&Itemid=4&lang=fi](http://www.opinovi.fi/index.php?option=com_docman&task=doc_details&gid=781&Itemid=4&lang=fi)

Laki yhteistoiminnasta yrityksissä 30.3.2007/334. Tulostettu 10.11.2010.

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2007/20070334>

Leinonen, M. 2010. Uudistunut aluehallinto ja työelämän kehittämis- ja palvelutehtävä –seminaari. Esitys 30.3.2010. Opetus- ja kulttuuriministeriö. Tulostettu 1.12.2010.

[http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Koulutus/aikuiskoulutus\\_ ja\\_vapaa\\_sivistystyoe/liitteet/Leinonen.pdf](http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Koulutus/aikuiskoulutus_ja_vapaa_sivistystyoe/liitteet/Leinonen.pdf)

Opetus- ja kulttuuriministeriö. 2010. Valtakunnalliset kehittämisohjelmat 2007 – 2013. Osuvuutta ja kysyntälähtöisyyttä aikuisopiskeluun tieto-, neuvonta- ja ohjauspalvelujen valtakunnallisella kehittämisohjelmalla. Tulostettu 10.11.2010. [http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/EU-asiat/EU-rakennerahastot/ohjelmat/Kehittamisohjelmat/ Aikuiskoulutuksen\\_kehittamisohjelma.pdf](http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/EU-asiat/EU-rakennerahastot/ohjelmat/Kehittamisohjelmat/Aikuiskoulutuksen_kehittamisohjelma.pdf)

Opetusministeriö. 2006. Muutoksen ennakointia ja hallintaa kysyntälähtöisellä aikuiskoulutuksella. Viiden ministeriön virkamiesryhmän muistio työ- ja koulutusasiainneuvostolle. Opetusministeriö 29.9.2006. Tulostettu 10.11.2010.

[http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Koulutus/aikuiskoulutus\\_ ja\\_vapaa\\_sivistystyoe/lomakkeet\\_ja\\_paaetoekset/muistiot/Muutoksen\\_ennakointia.pdf](http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Koulutus/aikuiskoulutus_ja_vapaa_sivistystyoe/lomakkeet_ja_paaetoekset/muistiot/Muutoksen_ennakointia.pdf)

Elinkeinoelämän keskusliitto. 2008. Henkilöstön kehittäminen yrityksissä. EK:n henkilöstö- ja koulutustiedustelu 2008.

Hämeen liitto. Mietti, päättää, voittaa: Häme 2030 – maakuntasuunnitelma. Hämeen liiton julkaisu IA:25.

Mahlamäki-Kultanen, S., Byholm, K., Kärppä, J., Orelma, A., Vaso, J., Kampi, P., Knubb-Manninen, G. & Silvennoinen, H. 2009. Työelämän kehittämis- ja palvelutehtävän toimivuus ja vaikuttavuus. Koulutuksen arviointineuvoston julkaisuja 35.

Opetus- ja kulttuuriministeriö. 2010. Työelämän kehittämis- ja palvelutoiminnan kehittäminen. Esitys 3.11.2010. Tulostettu 1.12.2010. [http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Tapahtumakalenteri/2010/11/tyoelama/Tyoelaman\\_kehittamis\\_ ja \\_palvelutoiminnan\\_kehittaminen.pdf](http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Tapahtumakalenteri/2010/11/tyoelama/Tyoelaman_kehittamis_ ja _palvelutoiminnan_kehittaminen.pdf)

Pakaste, M., Meriläinen, R., Felt, T., Olkinuora, A. & Lerkkanen, J. 2007. Aikuskoulutus työelämän voimavarana. Esitys 24.7.2007. Tulostettu 10.11.2010. <http://www.noste-ohjelma.fi/fin/bitmap.asp?R=964>

Pakaste, M., Koski, H. & Mahlamäki-Kultanen, S. 2009. Työelämään nostetta – näin se syntyi. Opetusministeriön julkaisuja 2009:60.

Työministeriö. 2006. Aikuisopiskelun, tietopalvelujen, neuvonnan ja ohjauksen kehittäminen. Opetusministeriön ja työministeriön asettaman valmisteluryhmän ehdotukset toimenpideohjelmaksi. Työhallinnon julkaisu 365.





## Opin Ovi Osaamiseen -projekti Työelämäpalveluita kehittämässä - kehittämisehdotus 4.12.2010 -

Riikka Michelsson

syksy 2010

Aikuisten ohjaus- ja neuvontatyö (30 op) –koulutuksen  
kehittämistyö

Vipuvoimaa  
EU:lta  
2007–2013

### Opin Ovi Osaamiseen -projektista

- Opin Ovi Osaamiseen on Uudenmaan ELY-keskuksen osarahoittama verkostohanke, joka tähtää Kanta-Hämeen ja Pohjois-Uudenmaan alueella aikuiskoulutuksen tieto-, neuvonta- ja ohjauspalveluiden saatavuuden parantamiseen ja osaavan työvoiman saatavuuden turvaamiseen.
- Projektin kohderyhmiä ovat alueen aikuiskoulutustoimijat, TE-toimistojen ja oppisopimustoimistojen henkilöstö, alueen yrittäjät ja työelämätoimijat
- Opin Ovi Osaamiseen on osa valtakunnallista Opin Ovi –hankeperhettä.
- Opin Ovi –hankkeet kuuluvat **Osuvuutta ja kysyntälähtöisyyttä aikuiskoulutukseen tieto-, neuvonta- ja ohjauspalvelujen kehittämishjelmaan** ja siinä osaohjelmaan numero 2: Aikuisohjaus työelämän voimavarana.
- Koko kehittämishjelman visiona on tuottaa vuoteen 2014 mennessä elinikäiseen oppimiseen perustuva ja työelämän tarpeisiin vastaava moniammatillinen tieto-, neuvonta- ja ohjauspalveluiden kokonaisuus.



Vipuvoimaa  
EU:lta  
2007–2013

## Projektin tarve ja kysyntälähtöisyys

### HANKESUUNNITELMASTA..

- Mihin tarpeeseen projektilla haetaan ratkaisua?
  - 4) Kysyntälähtöisten tuotteiden kehittäminen ja markkinointi
    - Alueen yritykset ja työyhteisöt tarvitsevat tietoa koulutusmahdollisuuksista. Hakevassa vaiheessa toimitaan kumppaneina yritysten henkilöstön kehittämisessä ja tuetaan oppilaitosten uusien koulutustuotteiden syntyä ja koulutustarjonnan monipuolisuutta.
- Mitkä ovat projektin tulokset?
  - 4) Kysyntälähtöisten tuotteiden kehittäminen ja markkinointi
    - Oppilaitokset osaavat toteuttaa aiempaa paremmin asiakaslähtöisiä osaamisen kehittämisprojekteja. Yrityksille on tarjolla aiempaa paremmin tarpeita vastaavia koulutustuotteita, jotka ovat helposti saatavilla.

opin<sup>ovi</sup>

Vipuvoimaa  
EU:lta  
2007-2013

### ..jatkuu

- Mitkä ovat projektin laadulliset vaikutukset kohderyhmään ja toimintaympäristöön?
  - 4) Yritykset saavat osaavaa työvoimaa koulutuksen räätälöinnin avulla. Alueen koulutustarjonta on entistä monipuolisempi. Kumppanuussopimusten määrällä sekä yritysten ostaman koulutuksen määrällä ja koulutuspalautteilla voidaan arvioida kysyntälähtöisen toimintatavan vahvistumista alueella. Toiminnassa mukana olleiden yritysten mielipiteet kysytään ja kootaan selvitykseksi.
- Mitkä ovat projektin keskeiset toimenpiteet?
  - 4) Organisoidaan hakevaa toimintaa yritysten ja organisaatioiden koulutus- ja kehittämistarpeiden selvittämiseksi ja rakennetaan selkeitä tuotepaketteja esimerkiksi henkilöstökoulutuksen ja osaamiskartoitusten toteuttamista varten.
    - > Hankkeen tavoitteena on kehittää *menetelmiä* yritysten koulutustarpeiden kartoittamiseksi ja kysyntälähtöisten koulutustuotteiden tuottamiseksi.
    - > **TYÖELÄMÄKOORDINAATTORIVERKOSTON LUOMINEN**

opin<sup>ovi</sup>

Vipuvoimaa  
EU:lta  
2007-2013

## Aikuisten ohjaus- ja neuvontatyö (30 op) - koulutus

- Erkkeri-koulutuksessa Riikka Michelssonin kehittämistyö:
  - Työnantaja-asiakkaiden tieto-, neuvonta- ja ohjauspalveluita kehittämässä Koulutuskeskus Tavastiassa
    - Avainhenkilöhaastattelut
      - Koulutuskeskus Tavastia, kuntayhtymän johtaja Jouni Haajanen
  - Koulutuskeskus Tavastian Työelämätoimijoiden kehittämistiimi:
    - Anu Konkarikoski
    - Jari Lartama
    - Jatkossa ryhmään tulee muitakin toimijoita

opin<sup>ovi</sup>

Vipuvoimaa  
EU:lta  
2007–2013

## Miksi?

- (Maksullisten) Työelämäpalveluiden organisointia tulisi kehittää:
  - Työelämän kehittämis- ja palvelutehtävä
  - Alueellinen ennakointityö
  - Aluevaikuttamisen ohjelma (OPH) -> itsearviointia
  - Ammatillisten neuvottelukuntien hyödyntäminen
  - Työvoimakoulutusten tarjouskilpailu
  - Näyttötutkintojen järjestämissopimukset
  - Mahdollisuus myydä (yrityksillä yhteistoimintalain mukainen velvollisuus tehdä henkilöstön kehittämissuunnitelma vuosittain)
- Oppilaitosten välinen kumppanuussopimus, ns. Väli-Suomen kumppanuussopimus
- Työelämäpalveluiden kehittämistiimi:
  - aikuiskoulutusvastaavat? osastonjohtajia?
  - Riikka Michelsson -> 2011 Riikka Vanninen
  - Anu Konkarikoski -> linkitys myös Tuote-hankkeeseen ja tuotteistamiseen
  - Jari Lartama
  - Jäsenet nimetään johtoryhmän kokouksessa marraskuussa 2010
- Pilotointi
  - pilottiosasto/t päätetään johtoryhmän kokouksessa marraskuussa 2010

opin<sup>ovi</sup>

Vipuvoimaa  
EU:lta  
2007–2013

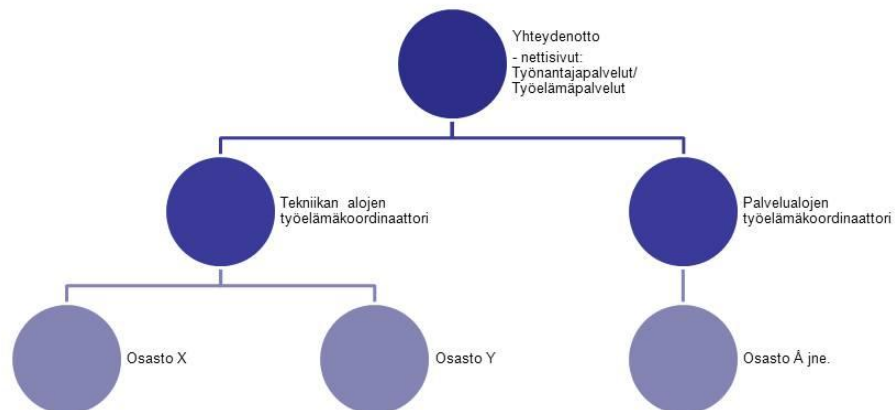
## Organisoituminen



opinovi

Vipuvoimaa  
EU:lta  
2007-2013

## Työelämäpalvelut työnantaja-asiakkaan näkökulmasta, esim.



opinovi

Vipuvoimaa  
EU:lta  
2007-2013

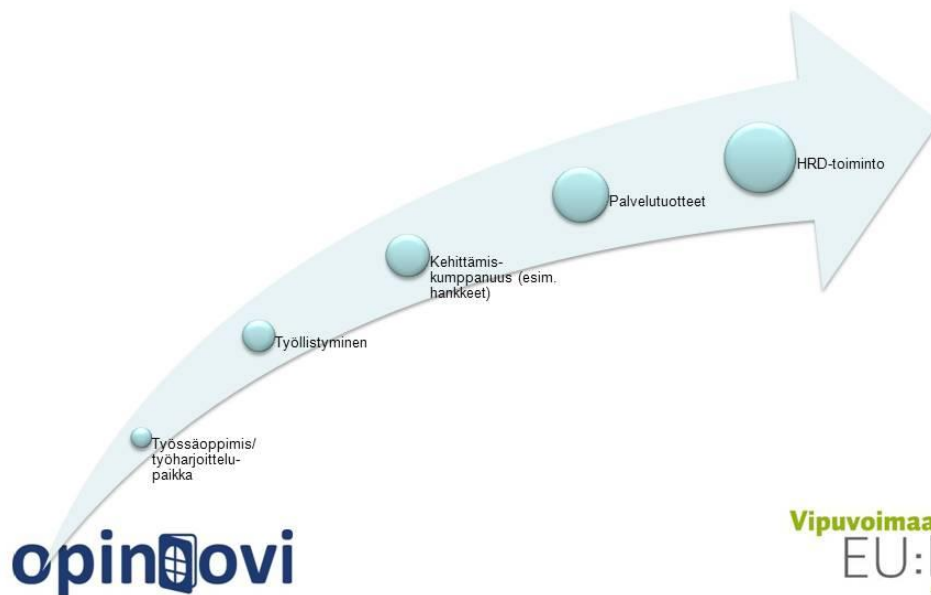
## Työelämälle tarjottavat palvelut/tuotteet



opin<sup>ovi</sup>

Vipuvoimaa  
EU:lta  
2007-2013

## Kumppanuussopimusmalli, esimerkki



opin<sup>ovi</sup>

Vipuvoimaa  
EU:lta  
2007-2013