

Työelämäteemaryhmän workshop-raportti

Työelämän koulutuksellisen kysynnän ja tarjonnan palvelumalli

Satakunnassa alueellisella tasolla

Teemaryhmän kokoonpano:

vetäjät:

Liisa Sarasoja, WinNova

Raija Vilponen, Sataedu

Pertti Haanpää, Satakunnan aikuiskoulutuskeskus

Johanna Alanen, WinNova

Esa Rahiala, Samk

Pentti Rantanen, SAK

Raija Raittio, SAK

Saku Vähäsantanen, TuKKK

Markku Seppänen, TE-toimisto

Teijo Wahlman, WinNova

Kari-Matti Koittola, WinNova

Raija Mäkitalo, WinNova

Heikki Perko, Prizztech

Irene Hiedanpää, Eniro Sentraali

Pauli Järvenpää, WinNova

Anu Ramberg, WinNova

Ulla-Maija Heino, Satakunnan Oppisopimuskeskus

Workshop-työskentelyn vaiheet :

1. Toimijakartoitus (organisaatiot, sidosryhmät, hankkeet)

2. Toimintatavan kuvaus (nykytila) *kotitehtävä 1.*

teemaryhmän kokous 11.10.2010

3. Ongelmat, *kotitehtävä 2.*

teemaryhmän kokous 29.11.2010

4. Ratkaisumalleja, kehittämiskohteet

teemaryhmän kokous 14.2.2011

5. Tavoitetilan kuvaus,.

teemaryhmän kokous 11.4.2011

6. Hyvät toimivat mallit, esimerkkejä käytännöistä

teemaryhmän kokous 19.9.2011

Workshop-työskentelyn tulos on koottu yhteenvetotaulukkoon. Työelämä/yritys/oppilaitostosityhteistyötä on tarkasteltu kuudesta eri näkökulmasta:

1. Kuka /ketkä toimii yhteyshenkilönä?
2. Miten yhteydenotot tapahtumat ?
3. Miten markkinoidaan?
4. Miten koulutuskyselyihin vastataan?
5. Kuka organisoii koulutukset?
6. Miten koulutukset organisoidaan?

vastaajakategoriat: A= koulutusorganisaatiot, B= sidosryhmät, C= hankkeet

1. Kuka /ketkä toimii yhteyshenkilönä?	1. Mitä ongelmia tässä kohdin?	1. Miten tätä kehitetään?	1. Tavoitetilakuvaus/hyvät käytännöt, ideat
Nykytila	Ongelmat nyt	Ongelman ratkaisut	vastuutaho
<ul style="list-style-type: none"> • Työelämäkoordinaattori, A • Aikuiskoulutusvastaava, A • Koulutuspäälliköt, A • Osastonjohtaja, A • Projektipäälliköt, B • Koulutus, B • Yhteishankintakoulutusta vastaava, B • Aluejohtaja, B 	<ul style="list-style-type: none"> • Vastuuhenkilön vaihtuminen, B • Toimintamalli yhteydenpidosta puuttuu; kuka ja miten ottaa yhteyksiä, ei tiedetä, C • Mistä asiakas tietää, kehen ottaa yhteyttä, A • Toteutuksen seuranta puuttuu, C • Yhteyshenkilön oma näkemys/tieto saattaa olla rajoittunut, näkemystä ei ole alojen yli, A • Pienet resurssit tuovat 	<ul style="list-style-type: none"> • Yhteyshenkilörekisteri <ul style="list-style-type: none"> - organisaatiotaso - alakohtaiset tasot • Prosessikuvaus toimintamallista "toimijoiden työohje" <ul style="list-style-type: none"> - sisältää asiakkaan seurannan - prosessikalenteri, "vastaustakuu" - myös alueellisesti • Yhteyshenkilöiden koulutus <ul style="list-style-type: none"> - tietojen ylläpito, - palvelu- (myynti) osaamisen kehittäminen - työkalupakki 	<ul style="list-style-type: none"> • asiakas löytää oikean kontaktin • oppilaitoksilla on toimiva asiakkuuden hallinnan toimintaprosessi • pystytään seuraamaan asiakkaan tilannetta palveluprosessissa • oppilaitoksilla on pätevä osaaminen tieto-, palvelu- ja neuvonta-asioissa ,(sis. tarvekartoituksen) kun asiakkaana on yritys

vastaajakategoriat: A= koulutusorganisaatiot, B= sidosryhmät, C= hankkeet

<ul style="list-style-type: none"> Projektitoimijat, C 	<p>haavoittuvuutta palveluun A,B</p>	<p>(tietoa laajemmin palvelun tarjonnasta)</p>	<p>vastuutaho: alueella yhtenäinen malli oppilaitos/verkotot</p> <p>Hyvät käytännöt: -Tuttu kontakti, - koulutettu iskuryhmä, -koulutuspäällikkö(yliopisto)</p>
<p>2. Miten yhteydenotot tapahtumat ?</p>	<p>2. Mitä ongelmia tässä kohdin?</p>	<p>2. Miten tätä kehitetään?</p>	<p>2. Tavoitetilakuvaus/hyvät käytännöt, ideat</p>
<p>Nykytila</p>	<p>Ongelmat nyt</p>	<p>Ongelman ratkaisut</p>	
<ul style="list-style-type: none"> Henkilökohtaiset käynnit A, B, C Puhelin A, B, C Sähköposti A, B, C Työssäoppimiskäynnit A Hanketoiminta A Yritysten yhteydenotto A,B Yhteydenpito yritysjärjestöihin B 	<ul style="list-style-type: none"> Sähköpostin vaihtuminen, A, C Sähköpostit eivät päädy oikealle henkilölle, A Viestien huono erottautuminen, A,C Kontaktikäyntien yksipuolisuus, esim. työssäoppimiskäynnillä valvotaan vain opiskelija, A 	<ul style="list-style-type: none"> Yleinen sähköpostiosoite varmistamaan jatkokäsittelyn, siirto eteenpäin tai vastaus Panostetaan kontaktikäynteihin, -hyödyntäminen koulutustarpeiden kartoituksessa -edelleen hoitaminen 	<ul style="list-style-type: none"> yhteydenoton oltava helppo asiakkaan näkökulmasta jatkokäsittelystä huolehdittava (siirtyy seurannan prosessikalenteriin) kontaktikäyntien hyödyntäminen suunnitelmallisesti kokonaistarpeet huomioiden , resurssien järkevä käyttö

Työelämäteemaryhmä

SATAKUNNAN OPINOVI

vastaajakategoriat: A= koulutusorganisaatiot, B= sidosryhmät, C= hankkeet

	<ul style="list-style-type: none"> • Yhteydenottotietojen tallentaminen ja jakaminen muille, (ei järjestelmää) A,C • Kontaktikäyntien järjestelyt ja resurssit vaativat aikaa ja panostusta ,A • Yhteyshenkilön valtuutus , sen puute (mitä siis voi luvata) A,C • Mikä on tehokas kontaktifoorumi? A,C 	<p>prosessiin, "viestikapula"</p> <ul style="list-style-type: none"> • alueellisesti toimijoiden yhteinen "palveluprosessikalenteri" • Resurssoidaan tätä hakeutumisvaihetta • Opin ovi työelämäyhteistyö-foorumi 	<p><i>oppilaitokset</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • yhteydenotot ovat koordinoituja ja resurssoituja • Satakunnassa on yhteisesti hyväksytty toimintamalli yrityksiin suuntautuvassa yhteydenotoissa • tarjonta/kysyntätiedot ovat ajan tasalla <p><i>alueelliset toimijat yhdessä</i></p> <p><i>= toiminnan kehittäminen ja ylläpitäminen alueellisesti</i> <i>Opin ovi –jatkohanke</i></p> <p>Hyvät käytännöt:</p>
--	--	--	---

vastaajakategoriat: A= koulutusorganisaatiot, B= sidosryhmät, C= hankkeet

			-Keskustelu työssäoppimiskäyntien yhteydessä, -henkilökohtainen tapaaminen, -sähköposti
3. Miten markkinoidaan?	3. Mitä ongelmia tässä kohdin?	3. Miten tätä kehitetään?	3. Tavoitetilakuvaus/hyvät käytännöt, ideat
Nykytila	Ongelmat nyt	Ongelman ratkaisut	
<ul style="list-style-type: none"> Alakohtainen erillismarkkinointi A Suoramarkkinointi A,B Kehittämishankkeet A Elinkeinoelämän edustajien välityksellä A, B Kotisivut A,B Sähköinen tapahtumakalenteri B 	<ul style="list-style-type: none"> Ajan puute, A Resurssien, tuen puute, A Yritysten passiivisuus osallistua esim. seminaareihin , C Informaation paljous A,B, C Yritysten kyllästyminen hankebyrokraatiaan, C 	<ul style="list-style-type: none"> markkinointityön resurssointi, tuki,palkitseminen Oikea kieli 	<ul style="list-style-type: none"> tarvekartoitus/ markkinointi --asiakaslähtöinen toiminta markkinoijilla on toimiva ja ylläpidetty markkinointimateriaali (työkalupakki)

vastaajakategoriat: A= koulutusorganisaatiot, B= sidosryhmät, C= hankkeet

<ul style="list-style-type: none"> • Henkilökohtainen myyntityö A, B • Lehti-ilmoitukset A, B • Suhdeverkoston hyödyntäminen B, C • Esitteet A, C • Messut ja muut tilaisuudet C • lehtiartikkelit C • Ennakointikamarit C 	<ul style="list-style-type: none"> • Markkinointimateriaalin päivitys A,C • Markkinoinnin koordinaatio puuttuu alueella, mutta myös omassa organisaatiossa, A,C • Tiedon puute oman organisaation tarjonnasta A,C • Markkinoinnin perehdytys puutteellista, A 	<ul style="list-style-type: none"> • Työkalupakki aloittain • suunnitellaan "viestikapula" -prosessi • myynti- ja palveluosaamisen lisääminen, konseptien tuotteistus 	<ul style="list-style-type: none"> • markkinointityö on koordinoitua ja aikataulutettua, lts, pts • Oppilaitoksilla on yritysysteistyöhön tarvittavaa markkinointiosaamista <p><i>oppilaitos hankkeet, esim. TEMPO henkilöt, toimenkuvat resurssit, sitoutuminen</i></p> <p>Hyvät käytännöt:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Ennakointikamarit -Messut; huom! mahdollisuus sidosryhmämarkkinointiin -Verkkosivut -Projektien avulla
---	---	--	--

vastaajakategoriat: A= koulutusorganisaatiot, B= sidosryhmät, C= hankkeet

4. Miten koulutuskyselyihin vastataan?	4. Mitä ongelmia tässä kohdin?	4. Miten tätä kehitetään?	4. Tavoitetilakuvaus/hyvät käytännöt, ideat
Nykytila	Ongelmat nyt	Ongelman ratkaisut	
<ul style="list-style-type: none"> • Monialainen koulutuskysely työelämäkoordinaattorille A • Alakohtainen kysely koulutuspäällikölle, osastonjohtajalle A • Valtakunnallinen koulutusneuvontapuhelin, koulutusneuvojat B • Hankkeiden projektipäälliköt ottavat yhteyksiä yrityksiin, B • Kysely ohjataan koulutusorganisaatioon asianosaiselle henkilölle B • Ryhtyy toimimaan koulutuksen järjestämiseksi A,B,C 	<ul style="list-style-type: none"> • Tiedottaminen kyselyistä puutteellista, A,B, C • Oikean henkilön löytyminen viemään tarvetta eteenpäin, A • Koulutuskalenteri ja päivitys puuttuu, A • Asiakasrekisteri, tietojärjestelmä puuttuu, A • Kilpailutuksen aiheuttama rajoite, A,B • Kysyntä ja tarjonta ei kohtaa, A • Tuotteistus niukkaa, A 	<ul style="list-style-type: none"> • Kyselyihin vastaamisen toimintaprosessin ja vastuiden määrittely organisaatioissa • koulutussuunnittelija • koulutuskalenterista laajennetaan "palveluprosessikalenteri" asiakkaan palvelun seurantaan -tietojärjestelmä tähän! • asiantuntijaverkosto/ pankki ja sen verkostomainen hyödyntäminen • alihankinta/verkostoyhteistyö luomaan joustoja ja täydentämään substanssiosaamista 	<ul style="list-style-type: none"> • koulutuskyselyihin vastataan järjestämällä asiakkaan tarpeiden mukaista koulutusta oikealla hetkellä • koulutussuunnittelu-prosessi on ammattitaitoinen ja sujuva • hyvällä koordinoinnilla ja yhteistyöllä palvellaan alueen yritysten koulutustarpeita hyödyntämällä Satakunnan alueen osaamista <p><i>sidosryhmäyhteistyö, oppilaitosten välinen yhteistyö, (osaamisen vaihto- , täydennys)</i></p>

vastaajakategoriat: A= koulutusorganisaatiot, B= sidosryhmät, C= hankkeet

			<p>Hyvät käytännöt:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Toteutetaan paketti: osaamiskartoitus—suunnittelu- koulutuksen toteutus -Vastuukouluttaja yhdessä iskuryhmän kanssa -SBC-toisilta oppiminen -yhteishankintakoulutukset
5. Kuka organisoii koulutukset?	5. Mitä ongelmia tässä kohdin?	5. Miten tätä kehitetään?	5. Tavoitetilakuvaus/hyvät käytännöt, ideat
Nykytila	Ongelmat nyt	Ongelman ratkaisut	
<ul style="list-style-type: none"> • Kehitys- ja palveluyksikkö tukee ja koordinoi suunnittelua A • Alakohtaisesti koulutuspäällikkö ja <ul style="list-style-type: none"> ○ aikuiskoulutusvastaava A • Yhteistyössä TE-toimisto \yritys\ <ul style="list-style-type: none"> ○ oppilaitos tai ○ koulutusaiheen opintuottaja B • Kilpailutus suoritetaan tässä B 	<ul style="list-style-type: none"> • Osaavan asiantuntijan löytyminen ja aikaresurssit A,C • Selkeän mallipohjan (suunnittelutyökalun) puute A,C • Uuden koulutuksen/hankkeen suunnitteluresurssien puute, C 	<ul style="list-style-type: none"> • asiantuntijatietopankki • suunnittelutyökalu 	<ul style="list-style-type: none"> • Koulutuksen toteutukseen parhaat ja sopivimmat asiantuntijat/ pedagogiset osaajat • koulutukset ovat laadukkaasti suunniteltuja ja organisoituja

vastaajakategoriat: A= koulutusorganisaatiot, B= sidosryhmät, C= hankkeet

<ul style="list-style-type: none"> • Projektipäällikkö yhdessä alakohtaisten kouluttajien ja verkostokumppanien kanssa A,B,C 	<ul style="list-style-type: none"> • Koulutuksen suunnittelutahojen yhteistyömallin puuttuminen organisaation sisällä ja alueella. A,C • Yritysten sitoutuminen, viimehetken peruutuksia, C • Tarjonta ja kysyntä ei kohtaa • Hidasta ja perinteisiin aloihin tukeutumista, A • Resursseissa ei pelivaraa tai halua tilauksiin tai uudistuksiin, A • Ennakointitiedon saanti ja jalostamisen puute, A,B,C • Ennakointitiedon nopeampi hyödyntäminen , A, C 	<ul style="list-style-type: none"> • yhteinen toteutusmalli ,verkosto toteuttamaan koulutuspaketteja enemmän • ennakointi, jotta kysyntä ja tarjonta kohtaisivat paremmin • lisätään verkostoyhteistyötä, jossa kaikki voittavat • yhteinen tietojärjestelmä (ennakointijärjestelmä) • päätöksen teko joustavammaksi, nopeampi reagointi 	<ul style="list-style-type: none"> • hyödynnetään verkostoja, järjestelmiä ja työkaluja • varmistetaan tarvittavan osaamisen saatavuus Satakunnassa • koulutetun työvoiman tarjonnan ja sen kysynnän välille parempi kohtaanto • koulutusvalintojen perustuminen parempaan ennakointitietoon ja kysyntään • pystytään reagoimaan
---	---	---	---

vastaajakategoriat: A= koulutusorganisaatiot, B= sidosryhmät, C= hankkeet

			nopeasti koulutuskysyntään <i>oppilaitokset, johto, yritykset</i> Hyvät käytännöt: Organisoinnin kokonaisuus yhden henkilön hanskassa
--	--	--	---

6. Miten koulutukset organisoidaan?	6. Mitä ongelmia tässä kohdin?	6. Miten tätä kehitetään?	6. Tavoitetilakuvaus/hyvät käytännöt, ideat
Nykytila	Ongelmat nyt	Ongelman ratkaisut	
<ul style="list-style-type: none"> Kehitys- ja palveluyksikkö tukee A Alakohtaisesti koulutuspäällikkö ja aikuiskoulutusvastaava A <p>Koulutusorganisaatio yhteistyössä\ TE-toimisto\yritys A, B</p> <ul style="list-style-type: none"> Hanke organisoii yhteistyössä asiantuntijoiden kanssa C 	<ul style="list-style-type: none"> Kannattavuus, ryhmäkokoo A, C Koulutuksen toteuttajan resurssien puute A,C Suunnitteluosaamisen puute, A Oppimateriaalien ja opetuslaitteistojen puute, A Kouluttajilta ei löydy joustoa 	<ul style="list-style-type: none"> Verkostomaisten toimintamallien lisääminen Verkko-opetuksen kehittäminen Työpaikkaoppimiseen liittyvän ohjauksen kehittäminen 	<ul style="list-style-type: none"> Koulutusorganisaatiot tukevat elinkeinoelämän osaamistarpeita vastaamalla koulutuskysyntään Koulutusta toteutetaan yrityksille sopivia oppimisympäristöjä ja monimuotoisia koulutusmalleja hyödyntävällä tavalla Laite- ja

Työelämäteemaryhmä

SATAKUNNAN OPINOVI

vastaajakategoriat: A= koulutusorganisaatiot, B= sidosryhmät, C= hankkeet

	<p>työaikajärjestelyissä A,C</p> <ul style="list-style-type: none"> • Asiantuntijoiden ja aikaresurssien puute , A,C • Ei käytetä ulkopuolisia alihankkijoita, jotka koetaan uhkaksi, C • Valmiudet monimuotokoulutukseen puutteelliset, A • Hiljainen tieto ja osaaminen poistuu kouluttajilta opettajien ikääntyessä, A • Pedagogisten mallien tuntemus heikko yrityksissä, B • Erityistarpeiden ja erityisalojen koulutuksen järjestämiseen ei kiinnostusta, A, C 	<ul style="list-style-type: none"> • Kumppanuuksien asiakaslähtöinen hyväksikäyttäminen • Pedagogisten mallien uudistaminen ja valmiuksien parantaminen • Itsenäisen opiskelun tukeminen (lukupiirit, kommentti- ja keskustelufoorumit) • Työelämäyhteistyöhön soveltuvien pedagogisten mallien kehittäminen ja käytön lisääminen • erityistarpeisiin vastaaminen • koulutuksen tarjoaminen pienemmissä osissa. 	<p>asiantuntijaresurssien hyödyntämistä edistetään yritysten ja oppilaitosten välillä</p> <ul style="list-style-type: none"> • ymmärretään ja kehitetään työpaikoilla tapahtuvan oppimisen pedagogiikka • Satakunnassa yrityksillä ja koulutusorganisaatioilla on kyky ja mahdollisuus hyödyntää uusia pedagogisia oppimisympäristöjä ja malleja sekä kouluttautua tehokkaasti ja tarkoituksenmukaisesti • Pk- yritysten tarpeiden mukaiseen koulutukseen kehitetään toimivia ratkaisumalleja <p><i>oppilaitokset, kehitysyksiköt/ työelämä</i></p>
--	--	--	--

Työelämäteemaryhmä

SATAKUNNAN OPINOVI

vastaajakategoriat: A= koulutusorganisaatiot, B= sidosryhmät, C= hankkeet

			<p>Hyvät käytännöt:</p> <ul style="list-style-type: none">-koulutukset suunnitellaan ja toteutetaan yhteistyössä, verkostoja hyödyntäen- monimuotomenetelmät,-sosiaalinen media ei vielä hyvä käytäntö,-virtuaalinen oppimisympäristö?
--	--	--	--