Vipuvoimaa EU:lta 2007–2013

1/2010

opin ovi

Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

Opin Ovi Pirkanmaa, Opin Ovi Etelä-Pirkanmaa ja Oma Ovi -hankkeiden yhteinen tiedotuslehti

Työelämäyhteistyö on vuoropuhelua

Työelämäyhteistyö on selvästi pinnalla tällä hetkellä. Teeman ympäriltä ilmestyy nyt ennätyksellisen monisivuinen Opin Ovi -lehti. Kiitos siitä! Parasta Opin Ovi -lehden tekemisessä toimittajan kannalta on tilaisuus oppia uutta. Samoihin kiviin ja kantoihin ei kaikkien kannata kompastua.

Työelämäyhteistyön tavat ovat yhtä moninaisia kuin toimijatkin. Niin sanotun hiljaisen tiedon siirrosta on puhuttu pitkään, ja nyt on myös tartuttu toimeen. Työnantajat ovat havahtuneet suurten ikäluokkien eläköitymiseen ja käynnistäneet muun muassa erilaisia kehittämisohjelmia, joilla arvokas tieto ja osaaminen saadaan säilymään yrityksissä.

Oppilaitosten ja muiden toimijoiden on tärkeää vastata tähän haasteeseen. Tämän Opin Ovi -lehden sisällöstä päätellen haasteeseen on Pirkanmaalla osattu tarttua. Monikanavainen ja henkilökohtainen markkinointi, ns. hakeva toiminta, on tuttua jo Noste-ohjelman ajalta. Siitä saatuja hyviä käytäntöjä toteutetaan edelleen.

Työelämä ja työpaikat eivät kuitenkaan ole vain valmiiksi koulutetun työvoiman vastaanottajia vaan tärkeässä roolissa myös osaamisen tuottajina. Muun muassa aikuisten näyttötutkintojärjestelmä on tuonut koulutusta lähemmäs työelämää. Työnantajan panos opiskelijan ohjaamisessa ja kouluttamisessa on erityisen merkittävä oppisopimuskoulutuksessa.

Työelämäyhteistyön yksi hyväksi havaittu käytäntö on verkostoyhteistyön hyödyntäminen. Verkosto, esimerkiksi oppilaitosverkosto, pystyy tarjoamaan laaja-alaisempaa ja kattavampaa osaamista työelämän käyttöön. Kaikkea ei tarvitse osata itse vaan tärkeää on tuntea verkostonsa.

Opin Ovi -lehti suuntaa nyt kesälaitumille ja ilmestyy seuraavan kerran syyskuussa.

Marjo Nieminen

Aurinkoista ja lämmintä kesää!

Yritysyhteistyön hyviä käytäntöjä löytyy lisää Pirkanmaan helmistä:

www.pirkanmaanhelmet.fi

Ammatinvaihto Keskustorilla 17.8.2010

Ajankohtaista Pirkanmaalla

- Seuraavat Opin Ovi Pirkanmaan työseminaarit ovat 26.8.2010 ja 6.10.2010
- Vuoden 2010 Opin Ovi Pirkanmaan alueellinen seminaari järjestetään viime vuoden perinteitä noudattaen marraskuussa, 11.11.2010.
- Ammatinvaihto Keskustorilla -tapahtuma, Tampereen Keskustorilla 17.8.2010. Mukana Työvoima liikkeelle Pirkanmaalla -projekti, Opin Ovi Pirkanmaa ja Oma Ovi yhteistyöverkostoineen.
- Yritys-Suomi – Vauhtia uuteen nousuun tapahtumat 28.9.2010 Mäntässä, 29.9.2010 Virroilla ja 30.9.2010 Parkanossa.
- Ennakoiva ohjaus työelämässä (ENO) –hankkeen päätösseminaari Tampereella 28.10.2010 (paikka ja aika ilmoitetaan myöhemmin)

Synnyttikö lama *uutta* oppimisen kultturia?

Euroopan Unionin ennusteiden mukaan EU-maiden taloudellinen tilanne on vähitellen kääntymässä varovaiseen nousuun. Samoilla linjoilla on Pirkanmaan ELY-keskuksen koulutusasiantuntija Urpo Salkoaho, jonka mukaan nyt on oikea hetki tarkastella sitä, mitä viimeisimmästä murrosvaiheesta opittiin.

Työ- ja elinkeinoministeriö lanseerasi vuonna 2008 uudet yhteishankintakoulutustuotteet yrityksille: Muutos-, Täsmä- ja RekryKoulutuksen. Uudet tuotteet on yrityksissä otettu hyvin vastaan. Vuonna 2009 käynnistyneistä yhteishankintakoulutuksista käytetyin oli TäsmäKoulutus (58%). TäsmäKoulutus sopii erityisen hyvin muutostilanteisiin; irtisanomisten sijaan kehitetään toimintaa ja koulutetaan henkilöstöä.

Uusi oppimisen kulttuuri

Salkoahon mukaan yritysmaailmassa on tällä hetkellä havaittavissa uudenlaista tekemisen kulttuuria; tuotekeskeisyydestä ollaan siirtymässä asiakaskeskeisyyteen. Yritykset ovat aiempaa useammin kiinnostuneita laatimaan pitkäkestoisia koulutus- ja kehittämissuunnitelmia. Uudenlaisesta toimintakulttuurista kertoo myös se, että koulutus sidotaan osaksi yrityksen kokonaisstrategiaa. Koulutussuunnitelman tekemisessä yritykset voivat hyödyntää ELY-keskusten ja koulutuksenjärjestäjien asiantuntemusta.

Yrityksissä on tunnistettu, että koulutus ei ole merkittävä tekijä vain yksilön henkilökohtaiselle kehittymiselle, vaan koko työyhteisön osaamiselle ja tuottavuuden kasvulle. Koulutukselle on annettu investointiarvo.

Uusi toimintakulttuuri edellyttää yrityksissä vuoropuhelua henkilöstön ja johdon välillä. Vuorovaikutuksen kautta voidaan löytää yhteinen tahtotila, joka edistää sitoutumista ja työn imun löytymistä. Yhteishengen löytyminen lisää hyvinvointia ja tuottavuutta. Edellytyksenä sitoutumiselle on, että prosessi osallistaa sekä johdon että koko henkilöstön, Salkoaho summaa.

Mestarit ja kisällit

Kaikkea koulutusta ei tarvitse ostaa ulkopuolelta, vaan on tärkeää tunnistaa yrityksessä jo olemassa oleva osaaminen. Viime vuosina onkin entistä tehokkaammin opittu hyödyntämään yrityksissä olemassa olevaa osaamista, ns. hiljaista tietoa. Erilaisten mestari-kisälli -mallien käyttöönotolla on pyritty siirtämään pitkän linjan ammattilaisten osaamista uusille työntekijöille.

Ennen koulutusta tehtävät osaamiskartoitukset antavat hyvän pohjan koulutus- ja kehittämissuunnitelman tekemiseen. Kartoituksilla saadaan kuuluviin koko henkilöstön ääni ja tehdään osaaminen näkyväksi.

Koulutukset toteutetaan aina työelämälähtöisesti, ja sisältöjä voidaan räätälöidä kunkin yrityksen tarpeisiin sopivaksi. Opetus viedään työpaikoille. Näin irtaudutaan perinteisestä luokkaopetuksesta.

Luokka-opetuksesta vapaata on myös verkko-opiskelu, jonka käyttö kasvaa jatkuvasti. Verkon avulla suurikin yritys, joka toimii useilla paikkakunnilla tai jopa useissa maissa, saa tasalaatuista koulutusta kaikille. Verkossa voidaan helposti ja nopeasti tavoittaa tarpeen mukaan vaikka koko henkilöstö. Vaatimuksena on toimiva verkkoyhteys ja henkilöstön opastus verkon käyttöön. Seuranta on verkko-opetuksessa helppoa, koska joka käynnistä jää jälki.

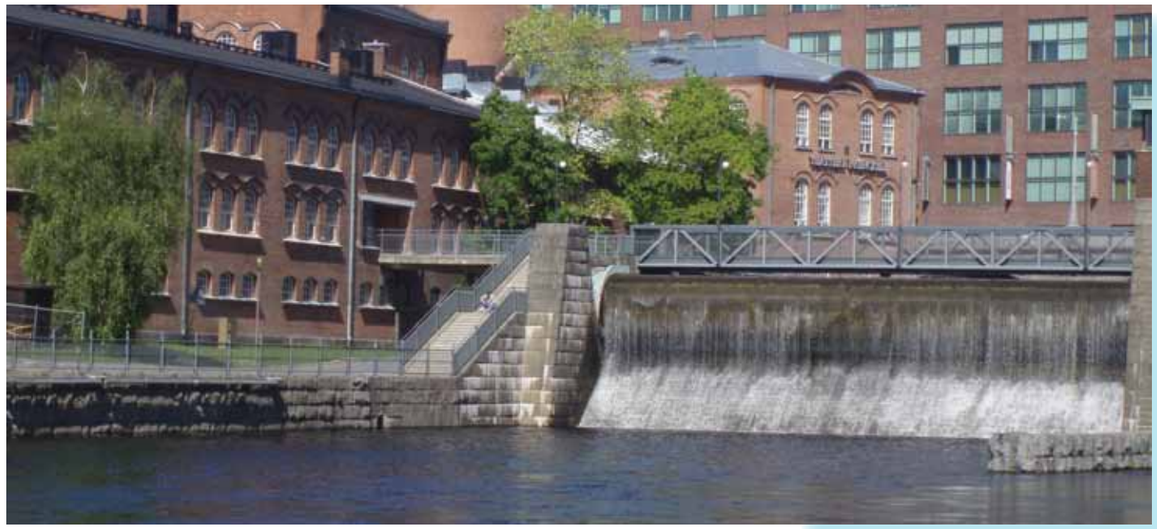
Koulutusorganisaatioilta uudet oppimisympäristöt edellyttävät uudenlaisten opetusmenetelmien hallintaa, kertoo Salkoaho. Erilaisten yhteistoiminnallisten menetelmien avulla pyritään koulutukseen osallistuva henkilöstö ottamaan mukaan uusien toimintatapojen kehittämiseen. Tavoitteena on osallistaa, antaa yhteisiä oivalluksia, ja sitä kautta luoda yhteishenkeä työpaikalle.

Oppilaitokset ovat aiempaa paremmin myös oppineet hyödyntämään toistensa olemassa olevaa osaamista; kaikkea ei tarvitse osata itse. Vuosi 2009 antoi hyviä kokemuksia oppilaitosten yhteisistä yrityshankkeista, joissa verkostoja hyödynnettiin joustavasti.

Case Tamfelt Oy

ELY-keskuksen ja Tampereen Aikuiskoulutuksen kanssa yhteistyössä Tamfelt Oy:ssä käynnistettiin vuonna 2009 tuotekehittäjän erikoisammattitutkintokoulutus, johon osallistuu 20-30 yrityksen työntekijää. Koulutus toteutetaan oppisopimusmuotoisena, jolloin oppisopimuskeskus maksaa työnantajalle koulutuskorvausta. Koulutuksen käynnistyttyä osoittautui, että kaikkea tarvittavaa sisältöä ei saada mahtumaan ko. tutkinnon alle. Yhteistyössä ELY-keskuksen kanssa päädyttiin räätälöimään oppisopimuskoulutuksen rinnalle TäsmäKoulutus, joka tietyiltä osin täydentää tuotekehittäjän erikoisammattitutkintokoulutusta.

Vipuvoimaa EU:lta 2007–2013
1/2010
opinovi
Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto
Opin Ovi Pirkanmaa, Opin Ovi Etelä-Pirkanmaa ja Oma Ovi -hankkeiden yhteinen tiedotuslehti



Kokemukset rahoitusmuotojen yhdistämisestä ovat olleet myönteisiä, kertoo Tamfeltin teknologiajohtaja Juha Mettälä. Erikoisammattitutkinnon päälle on pystytty tällä tavalla luomaan Tamfeltia palveleva osaamistarpeeseen kohdennettu koulutus. Ajallisesti koulutukset kulkevat rinnakkain ja näin ollen tukevat toisiaan. Tilannetta ja tarpeita arvioidaan koko prosessin ajan, jolloin uusiin, koulutusten aikana syntyneisiin ideoihin voidaan reagoida nopeasti ja räätälöidä mahdollisesti uusia koulutus- ja kehittämisosioita.

Oikea rahoitus oikeaan paikkaan

Koulutus- ja rahoitusmuotojen valintaan saa asiantuntija-apua ELY-keskuksesta ja koulutuksentarjoajilta. Koulutuspaketit räätälöidään yritysten tarpeiden mukaan. Samoin rahoitusratkaisut etsitään yksilöllisesti ja tarvelähtöisesti. Julkisella rahoituksella on omat reunaehtonsa tilanteista, joihin ne soveltuvat. Eri rahoitusmuotoja voidaan myös yhdistää täydentämään toisiaan.

Tilanteen mukaan voidaan yhdistää esimerkiksi työorganisaatioiden kehittämisrahaa, Täsmä- ja muita yhteishankintakoulutustuotteita sekä oppisopimuskoulutusta. Työnantajan, jonka suunnitelmissa on henkilöstön kehittäminen, kannattaa ottaa yhteyttä ELY-keskukseen, josta löytyvät kaikki yritysten palvelut saman katon alta, yhdeltä luukulta.

Marjo Nieminen

Hyvät käytännöt ELY-keskuksen näkökulmasta

1. Oppilaitosverkostojen yhteishankkeet -> oppilaitokset oppivat toimimaan verkostossa pitkäkestoisissa yritysten kehittämishankkeissa
2. Erilaisten rahoitusvaihtoehtojen joustava yhdistely -> vrt. Case Tamfelt Oy.
3. Uudenlainen toimintakulttuuri yrityksissä -> koulutus sidotaan yritysstrategiaan.

TäsmäKoulutus

Täsmäkoulutus on yhteishankintakoulutusta, jonka tavoitteena on kytkeä osaamisen kehittäminen osaksi yrityksen koko liiketoimintaa. Koulutustukea saa, kun yrityksessä tapahtuu muutoksia, jotka edellyttävät yrittäjän tai työntekijöiden osaamisen perusteellisempaa päivittämistä. Kyseessä voivat olla joko teknologiset tai toiminnalliset muutokset. TäsmäKoulutuksella pyritään myös estämään lomautuksia tai irtisanomisia. Koulutusta voidaan toteuttaa myös määräaikaisten lomautusten aikana tai niiden asemesta.

TäsmäKoulutus on yrityksen ja henkilöstön tarpeisiin räätälöityä ammatillista perus- tai lisäkoulutusta, joka tähtää ammattitaidon kehittämiseen tulevia työtehtäviä varten. Koulutuksessa voi myös suorittaa ammatillisten tutkintojen osia tai koko tutkinnon. TäsmäKoulutuksen rahoittavat työnantaja sekä työ- ja elinkeinohallinto yhdessä. Työnantajan maksuosuus on 20–75 % kokonaishinnasta. Työnantajan maksuosuus riippuu yrityksen koosta, liikevaihdon/taseen suuruudesta ja siitä, onko kyseessä yleis- vai erityiskoulutus.

Lähde ja lisätietoja:
www.mol.fi

Uusi palttoo - mutta millainen

Yksi keskeisimmistä menetelmistä, joita käytetään nykytilan arviointiin ja tavoitetason asettamiseen, on kehityskeskustelu. Keskusteluun nojautuen yrityksissä pohditaan, mihin kohtaan pitäisi ommella paikka, pidennetäänkö lahkeita vai lyhennetäänkö, vai onko paita jo loppuun kulutettu ja olisiko syytä vaihtaa kokonaan uuteen kestävämpään materiaaliin?

Osaamisen kehittämisen strateginen merkitys liiketoiminnan kannalta tunnistetaan nykyisin varsin hyvin. Koska useat yritykset investoivat henkilöstön kehittämiseen merkittävästi rahaa ja työtunteja, on tärkeää, että kehittäminen on oikein suunnattua ja vaikuttavaa. Vahva osaaminen on edellytys markkina-aseman säilyttämiselle ja parantamiselle.

Osaamistarpeiden tunnistamisen tukena on useita erilaisia välineitä, koska tavoitteellinen osaamisen kehittäminen koskee koko henkilöstöä. Yhdeltä parsitaan housuja, toiselle ommellaan paitaa ja kolmas käväisee suutarilla. Yritykset panostavat osaamisen räätälöintiin hyvin erilaisia määriä euroja ja tunteja.

Henkilöstön kehittäminen on entistä tärkeämpää myös työnantajakuvan kannalta. Mahdollisuus kehittää omaa ammattitaitoa on yhä keskeisempi työnantajan valintaan, työhön sitoutumiseen ja työmotivaatioon vaikuttava tekijä.

Suutari vai räätäli?

Tutkintoon johtamaton koulutus on ollut eniten käytetty osaamisen kehittämisen muoto. Toiseksi yleisin kehittämisen muoto on palauteprosessien käyttö, esimerkiksi kehityskeskustelu.

Tutkintoon johtamaton ja verkko-oppimisena toteutettu koulutus lisääntynee reilusti tulevina vuosina. Verkko-opiskelu on kustannustehokasta, nopeaa ja joustavaa verrattuna perinteiseen luokkaopetukseen. Myös työssäoppimisen erilaisten muotojen käyttö kasvaa osaamisen kehittämisessä.

Vuoden 2008 loppupuolella taloudessa tapahtui erittäin nopea ja raju käänne alaspäin. Yritykset harkitsevat taloustilanteen muutoksen myötä entistä tarkemmin kehittämisinvestointejaan, ja yritysten omaa asiantuntemusta hyödynnetään entistä enemmän. Kehittämistarve saattaa vähentyä, kun yritys ei tee uusia investointeja, eikä uutta väkeä palkata. Tästä huolimatta valtaosa yrityksistä uskoo osaamisen kehittämisen jatkuvan nykyisen kaltaisena myös lähivuosina.

Viime aikojen suhdannetilanteessa erityisen hyvä koulutusväline on ollut yhteishankintakoulutus, jonka avulla voidaan räätälöidysti ja yrityskohtaisesti kehittää osaamista tulevaa kasvua ennakoiden. Toimintatapa onkin löytänyt Pirkanmaalla oman paikkansa osaavan työvoiman kouluttamiseksi.

Yhteishankintakoulutusta voidaan käyttää monenlaisissa tilanteessa. RekryKoulutus on ollut erityisenä painopisteenä johtuen ammattitaitoisen työvoiman saatavuusongelmista esim. metallissa, rakennusalalla, kiinteistönhuollossa sekä sosiaali- ja terveysalalla. MuutosKoulutus sopii irtisanomistilanteisiin. Sen avulla yritys voi tukea irtisanotun henkilöstön siirtymistä uusille aloille. Koulutus soveltuu myös lomautustilanteisiin silloin, kun henkilöstöä lomautetaan toistaiseksi ja lomautusten alkaessa tai aikana käy selväksi, että lomautus muuttuu kaikkien tai enemmistön kohdalla irtisanomiseksi.

Usein tällaisissa koulutushankkeissa on jo taustalla muita merkittäviä yrityksen kehittämistoimenpiteitä ja henkilöstön osaamistarvetta on analysoitu eri välinein. Kun halutaan pitää kiinni ammattitaitoisesta henkilöstöstä taantuman yli, voidaan käyttää TäsmäKoulutusta Lomautus voidaan määritellä täsmälleen samanpituiseksi Koulutuksen kanssa, jolloin työntekijät säästyvät karenssilta.

Fiksut pärjää

Jatkuvasti muuttuvassa toimintaympäristössä osaamisen ylläpitäminen ja kehittäminen on sekä yksittäisen työntekijän että yrityksen edun mukaista. Myös vastuu osaamisen kehittämisestä jakaantuu työntekijän ja työnantajan kesken.

Työnantajan tehtävä on tarjota erilaisia kehittymismahdollisuuksia ja työntekijän on huolehdittava siitä, että oma osaaminen on riittävällä tasolla. Työnantajan tehluo edellytykset ja kannustaa. Yritys heittää pallon ilmaan, mutta henkilön itse pitää ottaa koppi.

Henkilöstön kehittämistä säädellään osin myös ulkopuolelta. Laki velvoittaa muun muassa elintarvikealalla tietyiltä henkilöiltä hygieniapassin. Vastaavanlaisia velvoitteita tulee myös EU:sta käsin. Esimerkiksi ammatissa toimivilta linja-auton ja kuorma-auton kuljettajilta edellytetään 35 tuntia jatkokoulutusta viidessä vuodessa.

Viime vuosina osaamisen kehittäminen onkin muuttanut huimasti muotoaan. Oleellisin muutos on entistä vahvempi yhteys yrityksen liiketoimintastrategiaan. Nykyisin koulutus räätälöidään yrityksen tarpeita vastaavaksi, ja se linkitetään tiiviisti työprosesseihin.

Meneillään oleva taantuma ravisuttaa talouden rakenteita ennennäkemättömällä voimalla. Yrityksiä voi kaatua ja kokonaiset toimialat horjua. Tilalle tarvitaan uusia menestysaloja, mutta niitä ei synny helpolla eikä ilman osaamisharppauksia. Talouskriisi muuttaa merkittävällä tavalla yritysten kilpailuasemia ja kansantalouden rakennetta. Paluuta kriisiä edeltäneeseen tilanteeseen ei ole.

Viime lamasta Suomi selvisi vientiteollisuuden, ennen muuta elektroniikkateollisuuden ansiosta. Nyt on varauduttava siihen, että vanha resepti ei enää toimi. Tarvitaan uutta ajattelua ja valmiutta siihen, että kokonaan uusiakin aloja syntyy ottamaan talouden vetovastuuta. Samaan aikaan on huolehdittava nykyisen taloudellisen perustan kilpailukyvystä, sillä myös perinteisillä aloilla säilyy kriisin jälkeenkin merkittävä asema yhteiskunnassa.

Työelämästä siirtyy huomattava määrä henkilöstöä eläkkeelle. Pitkän kokemuksen kautta syntynyttä osaamista olisi kyettävä siirtämään nuoremmille työntekijöille. Yritykset, jotka varmistavat jatkuvasti tiedon siirtymisen ja osaamisen korkean tason, omaavat myös yleensä hyvät valmiudet kohdata muutoksia –ja selviytyä kylmästä talvesta kesään

JohannaKaplas
Asiantuntija, koulutus- ja työvoima-asiat
Elinkeinoelämän keskusliitto EK

Vipuvoimaa EU:lta 2007–2013
1/2010
opinovi
Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto
Opin Ovi Pirkanmaa, Opin Ovi Etelä-Pirkanmaa ja Oma Ovi -hankkeiden yhteinen tiedotuslehti

Osaamisen kehittäminen Kauppakeskushankkeessa

Tampereen Aikuiskoulutuskeskuksen (TAKK) liiketalouden koulutusala oli vuosina 2007 - 2009 mukana Opetushallituksen rahoittamassa seitsemän aikuiskoulutuskeskuksen yhteisessä Kauppakeskushankkeessa. Hankkeen tavoitteena oli luoda yhteistyö- ja palvelumalleja kaupan alan yrittäjien osaamisen kehittämiseen kauppakeskuksissa. Tampereella kehittämiskohteeksi valikoitui Lempäälän Ideapark. Hankkeen aikana kehitetty malli on todettu toimivaksi, ja se on nyt yksi TAKK:n vakiintuneista palvelutuotteista, kertoo hankevetäjänä TAKK:ssa toiminut koulutuspäällikkö Hilkka Pöyliö.

1. Hyvä käytäntö: Osaamistarpeista suunniteltu koulutus

Lempäälän Ideaparkissa toteutettiin selvitys kaikille henkilöstöryhmille, josta kävi ilmi, että kauppakeskuksessa oli tarvetta mm. esimieskoulutukselle. Kyselyn tulosten perusteella päätettiin järjestää kaupan esimiehen erikoisammattitutkintokoulutus Ideaparkin myymäläpäälliköille sekä myynnin ammattitutkintokoulutus työntekijöille.

Koulutukset järjestettiin oppisopimusmuotoisena, jolloin työssä oppiminen ja teoriakoulutus yhdistyvät toisiaan tukeviksi osioiksi. Sisältö räätälöitiin Ideaparkin tarpeita palvellen. Räätälöidysti toteutettu koulutus antoi oikeanlaisia eväitä omaan työhön, kertoo esimieskoulutukseen osallistunut, silloinen Ideaparkin Kicksin myymäläpäällikkö Johanna Haavisto.

2. Hyvä käytäntö: Henkilökohtainen kohtaaminen

Koulutusten markkinointi aloitettiin monikanavaisesti. Kouluttaja Tea Nikkilä ”luukutti” kauppakeskuksen liikkeet henkilökohtaisesti. Sen lisäksi koulutusta mainostettiin Ideaparkin intranetissä ja esittein. Kouluttajan henkilökohtainen käynti oli markkinoinnin onnistumisessa ratkaiseva, kertoo Nikkilä.

3. Hyvä käytäntö: Esimiesten verkosto

Monipuolinen opiskelijaryhmä oli rikkaus. Opiskelijat olivat kaikki samasta kauppakeskuksesta, mikä mahdollisti tehokkaan vertaistuen. Verkostoituminen ja vertaistuki olivat Johanna Haaviston mukaan arvokas osa koulutuksen antia. Kaupan esimiehen erikoisammattitutkintoryhmä järjesti kehittämistyönään hyväntekeväisyystapahtuman, jonka tuotto lahjoitettiin TAYS:n vastasyntyneiden teholle. Yhdessä tekemistä on jatkettu mm. vastaavanlaisia tapahtumia järjestämällä.

4. Hyvä käytäntö: Sitoutuminen

Hankkeen onnistumiselle keskeistä oli, että kaikki organisaatiotasot saatiin mukaan. Omistaja, kauppakeskusjohto, kauppiasyhdistys ja työntekijätaso olivat kaikki samoilla linjoilla yhteisen kehittämisen suhteen. Eri tahot saavutettiin monipuolisella markkinoinnilla eli ”luukutuksella”, intran ja esitteiden avulla sekä järjestämällä infotilaisuuksia.

Opiskelijat sitoutuivat koulutuksen ja kehittämishankkeen toteuttamiseen. Tärkeä merkitys yhteishengen ja tekemisen imun löytymiselle oli kouluttaja Tea Nikkilän innostuneella ja innostavalla otteella, Haavisto kiittelee.

5. Hyvä käytäntö: Uudet yhteistyömuodot

Hankkeen ja koulutusten aikana TAKK:ssa opittiin tuntemaan kauppakeskusten toimintamalli, mikä helpottaa palvelujen räätälöintiä ja kohdentamista jatkossa. Tutkintoon johtavan oppisopimuskoulutuksen ohella järjestettiin teemapäiviä eri aiheista mm. turvallisuudesta ja markkinoinnista. Teemapäiviä järjestettiin eri koulutusalojen yhteistyönä. Kauppakeskuksissa onkin tarvetta monipuoliselle, koulutusalarajat ylittävälle yhteistyölle. Erikoisammattitutkintokoulutus poiki myös keikkakouluttajan Ideaparkista TAKK:iin sekä näytön arvioitsijoita Ideaparkkiin. Koulutusten ja teemapäivien lisäksi järjestettiin seminaareja eri henkilöstöryhmille sekä tarjottiin konsultaatiopalveluita. Yhteistyö Ideaparkin kanssa jatkuu edelleen ja mm. markkinointi TAKK:n koulutuksista käy sujuvasti Ideaparkin intran kautta.

Kauppakeskushankkeen aikana syntyi uusia tuotteita ja toimintatapoja, joita on onnistuneesti viety muihinkin kauppakeskuksiin. Ideaparkin onnistuneen pilotin jälkeen vastaava koulutus- ja kehittämispaketti on viety myös Kauppakeskus Eloon, Ylöjärvelle. Lähettilään Elon suuntaan on toiminut osaltaan Johanna Haavisto, joka on siirtynyt vetämään Kicksin Elon toimipistettä. Haavisto innostui opiskelusta niin, että suorittaa parhaillaan oppisopimuksella johtamisen erikoisammattitutkintoa.

Koska kyseessä oli useamman aikuiskoulutuksen yhteishanke, saatiin arvokkaita kokemuksia myös oppilaitosten välisestä verkostoyhteistyöstä ja yhteisestä kehittämistoiminnasta, summaa Pöyliö.

Marjo Nieminen

Oppisopimus lyhyesti:

- Oppisopimuskoulutus räätälöidään yrityksen tarpeista käsin.
- Valtaosa opiskelusta (80%) tapahtuu työpaikalla
- Tietopuolisesta opiskelusta huolehtii alan oppilaitos.
- Oppisopimuskeskus hankkii tietopuolisen koulutuksen, ja se on työnantajalle ja opiskelijalle maksutonta.
- Oppisopimuskeskus maksaa työnantajalle koulutuskorvausta.
- Työ- ja elinkeinotoimisto voi lisäksi myöntää palkkatukea, jos palkataan työtön työnhakija.

Katso lisätietoja: www.oppisoppi.fi

Tietopankki avuksi opintojen suunnitteluun ja yrityskontakteihin

-Työnantajayhteistyötä Sastamalan malliin

Uudet oppimisympäristöt yrityksissä –hankkeen tavoitteena on parantaa Sastamalan koulutuskuntayhtymän eri toimintayksiköiden ja seutukunnan yritysten yhteistyötä sekä kouluttaa työpaikkaohjaajia.

Hanke on toiminut kahdessa vaiheessa, ensimmäinen vaihe oli 2005-2007 ja toinen vaihe 2008-2010. Hankkeen aikana on kartoitettu seutukunnan yritysten oppimisympäristöjä ja selvitetty yrityskohtaisesti ne mahdollisuudet, joita yritys voi tarjota oppimisympäristöksi.

Kartoituksen tuloksena on syntynyt sähköisessä muodossa oleva tietopankki, joka palvelee eri toimijoita. Tietopankista löytyy Sastamalan koulutuskuntayhtymän koulutusalat ja niiden tutkintojen perusteet. Oppimisympäristöinä toimivat yritykset on esitelty työpisteittäin. Työpisteiden esittelyistä löytyy yhteys tutkintojen osiin ja niiden suoritusvaihtoehtoihin eri yrityksissä. Yrityskontaktien luomiseen on jokaisesta yrityksestä kirjattu yhteystiedot kuten osoite, sijainti kartalla, kotisivut ja ennen kaikkea yrityksen yhteyshenkilö.

Uudet oppimisympäristöt yrityksissä I ja II ovat ESR hankkeita, ja näin ollen sen tuottama sähköinen tietopankki on julkisessa käytössä. Tietopankki löytyy osoitteesta www.aiko.fi; Uudet Oppimisympäristöt –kuvakkeesta avautuu hankkeen etusivu. Yritykset -linkistä pääsee tutustumaan oppimisympäristöinä toimiviin seutukunnan yrityksiin ja Tutkinnot -linkistä koulutusalojen tutkintojen perusteisiin.

Tietopankki palvelee opiskelijoita työssäoppimispaikan haussa ja henkilökohtaisten oppimis- ja näyttösuunnitelmien laadinnassa, kaikkia ammatinvalinnasta ja urasuunnittelusta kiinnostuneita, yrityksiä esittelyfoorumina mm. työvoiman rekrytointilanteissa, työvoimahallintoa koulutukseen ohjaamisen ja työvoiman rekrytointikanavana sekä perusopetusta oppilaanohjauksessa.

Opin Ovi –hankkeiden aikuisten ohjaustilanteissa tietopankista löytyy helposti eri ammattialojen kuvaukset. Yritysten esittelyiden kautta on helppo luoda kuvaa kyseisen alan työympäristöstä ja ottaa kontaktia alan yrityksiin.

Koulutusalojen ja työssäoppimisympäristöjen muuttuessa ja kehittyessä tietopankkia tullaan hankkeen päätyttyäkin päivittämään säännöllisesti, jotta se myös jatkossakin palvelee käyttäjiään monipuolisesti.

Sari Yliviikari
Projektivastaava

Lue lisää aiheesta!
Uudet oppimisympäristöt yrityksissä: www.aiko.fi

Aikuiskoulutuksen neuvontapiste Koskikeskuksessa

Pirkanmaan Opin Ovi -projektit yhteistyöverkostoineen valloittivat maaliskuussa Koskikeskuksen Tampereella. Tehokas markkinointi mm. radiossa vetikin paikalle runsaasti aikuiskoulutuksesta kiinnostuneita kyselijöitä.

Neuvontapisteen toimintaa kokoonnuttiin etukäteen suunnittelemaan yhteistyössä verkoston kanssa . Hyväksi käytännöksi osoittautui se, että koulutusesitteet laitettiin esille koulutusaloittain eikä oppilaitoksittain. Näin jostakin tietystä koulutusalasta kiinnostuneet kysyjät löysivät helposti eri oppilaitosten alkavat koulutukset. Tavoitteena oli noudattaa alla olevaa Opin Ovi Pirkanmaan mottoa. Aikuiskoulutuspisteen neuvojat kertoivat mahdollisuuksiensa mukaan kaikkien oppilaitosten koulutustarjonnasta.

Opin Ovi -hankkeet suunnittelevat valtakunnallista tapahtumasarjaa entisen aikuiskoulutusviikon yhteyteen.Pirkanmaalla viikkoon osallistutaan ainakin pystyttämällä jälleen aikuiskoulutuksen neuvontapiste. Sitä ennen voit tavata Opin Ovi Pirkanmaan ja Oma Oven mm. Ammatinvaihto Keskustorilla -tapahtumassa Tampereella.

Marjo Nieminen

Kuva: Anne Kumpula

"Jokainen aikuinen saa tarvitsemansa ohjauksen riippumatta siitä kuka sen antaa"

Vipuvoimaa EU:lta 2007–2013
1/2010
opin ovi
Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto
Opin Ovi Pirkanmaa, Opin Ovi Etelä-Pirkanmaa ja Oma Ovi -hankkeiden yhteinen tiedotuslehti

Opin Ovi Pirkanmaassa *kehitetään* tieto-, neuvonta- ja ohjauspalveluja

Opin Ovi Pirkanmaa -hankkeessa toimii neljä kehittämistiimiä: Yhden luukun periaate, Ohjaus työelämässä, Opin Ovi –auto ja Aikuisohjauksen asiantuntijaryhmä. Viimeksi mainittu vastaa Pirkanmaan aikuisohjausstrategian laatimisesta. Kehittämistiimit kokoontuvat kerran kuukaudessa etukäteen sovittujen aikataulujen mukaan.

Yksi luukku

Yhden luukun periaate –kehittämistiimissä on ideoitu sähköistä ohjaajien verkostoa, joka toimii asiakkaalle päin yhden luukun –periaatteella. Sähköinen "luukku" tulisi olemaan ohjaus- ja neuvontatyötä tekevien käyttöön tarkoitettu help desk –tyyppinen palvelu, jonka avulla ohjaaja voi ohjaus- ja/tai neuvontatilanteessa kääntyä verkostossa mukana olevien asiantuntijoiden puoleen sellaisissa asiakkaan kysymyksissä, joihin hän ei itse tiedä tai löydä vastausta. Sähköisen "luukun" kautta saamansa vastauksen hän välittää asiakkaalleen, ja näin asiakas saa haluamansa palvelun yhdeltä luukulta.

Ohjaus työelämässä

Ohjaus työelämässä–kehittämistiimion ideoinut pienille ja keskisuurille yrityksille suunnattuja tapahtumia, joiden tavoitteena on saada yritykset ja yrityksille palveluja tuottavat organisaatiot kohtaamaan. Yritykset saavat ajankohtaista tietoa olemassa olevista ja kehiteltävistä palveluista, ja palvelun tarjoajat saavat tietoa yritysten todellisista kehittämistarpeista. Palvelun tarjoajat ovat sekä koulutusorganisaatioita että yrityksille rahoitus-, kehittämis-, perustamis- yms. palveluja tarjoavia organisaatioita ja yhdistyksiä. Ensimmäiset "Yritys-Suomi – Vauhtia uuteen nousuun" -tilaisuudet järjestetään syksyllä Mäntässä (28.9.), Virroilla (29.9.) ja Parkanossa (30.9.) yhteistyössä Työelämän tutkimuskeskuksen hallinnoiman Työtae –projektin sekä alueiden TE-toimistojen ja Pirkanmaan ELY-keskuksen kanssa.

Opin Ovi -auto

Opin Ovi –auto –kehittämistiimin tavoitteena on suunnitella ja kehittää Opin Ovi –auton toimintaa siten, että se mahdollisimman kattavasti palvelisi sekä henkilö- että yritysasiakkaita koko Pirkanmaan alueella. Toimintaa suunnitellaan verkostoyhteistyöperiaatteella siten, että autossa on projektityöntekijä Pertti Nurmen lisäksi aina tilanteesta ja tilaisuudesta riippuen asiantuntijoita eri organisaatioista.

Yritykset voivat tilata Opin Ovi-auton palvelut käyttöönsä, jolloin autoon kutsutaan mukaan sellaisia asiantuntijoita, jotka parhaiten voivat vastata ko. yrityksen kehittämistarpeisiin. Tähän mennessä auto on vieraillut Pirkanmaalla eri puolilla järjestetyissä sekä henkilö- että yritysasiakkaille suunnatuissa tapahtumissa sekä ns. "turuilla ja toreilla", muun muassa Kuhmalahden Pohjan kylän kirjaston edessä, jolloin kuka tahansa on voinut tulla autoon asioimaan. Auton jatkuvasti päivitettävä ajoaikataulu on nähtävillä osoitteessa www.opinovi.fi/auto. Auton toiminnasta on tiedotettu myös Pirkanmaan alueella ilmestyvissä paikallislehdissä.

Ohjauksen asiantuntijaryhmä

Aikuisohjauksen asiantuntijaryhmä on puheenjohtajansa Reino Myllymäen (Pirkanmaan ELY-keskus) johdolla päässyt jo hyvään vauhtiin Pirkanmaan aikuisohjausstrategian laatimisessa. Strategisiksi arvoiksi on kirjattu asiakaslähtöisyys, luotettavuus, asiantuntijuus sekä uudistaminen ja jatkuva kehittäminen. Näiden arvojen toteuttamiseksi on laadittu toiminnalliset tavoitteet. Seuraavaksi strategiatyössä määritellään menestystekijät ja niihin johtavat toimenpiteet aluepoliittisesta, työvoimapoliittisesta, koulutuspoliittisesta, elinkeinopoliittisesta sekä asiakkaan näkökulmasta.

Kun ensimmäinen luonnos on valmis, lähetetään se eri asiantuntijatahoille arvioitavaksi ja kommentoitavaksi. Näiden pohjalta strategiatyö jatkuu edelleen. Tavoitteena on, että strategia valmistuu tämän vuoden loppuun mennessä.

Lämmin kiitos tähänastisesta ja tulevasta kehittämistyöstä koko Opin Ovi Pirkanmaan verkostolle ja jokaiselle kehittämistyöhön osallistuneelle erikseen. Työseminaarien kautta myös uudet kehittäjät ovat tervetulleita. "Jos haluat nauttia yhteistyöstä, on parasta aloittaa nyt ja tästä".

Maija Pekkanen
Projektipäällikkö

Opin Ovi Pirkanmaa– projekti saa ESR-rahoitusta Kaakkois-Suomen ELY-keskuksesta ja hankkeen toteuttajana toimii Tampereen Aikuiskoulutuskeskus (TAKK). Opin Ovi Pirkanmaa – projektin verkostoon kuuluu 42 pirkanmaalaista organisaatiota ja yhteisöä. Projektin tavoittena on kehittää tieto-, neuvonta-, ja ohjauspalveluita ja edistää ohjauksen ammattilaisten verkostoitumista Pirkanmaalla sekä laatia Pirkanmaan aikuisohjauksen strategia. Projekti toimii ajalla 1.9.2008 - 31.12.2011.

Ohjausyhteistyöllä nuoret työelämään!

- Työnantajaa ja nuorta palveleva työharjoittelujakso Verkostotyöpajan hyvänä käytäntönä

Nuorten verkostotyöpaja pyrkii ohjaamaan nuoria työelämään tekemällä tiivistä yhteistyötä työnantajien kanssa. Verkostotyöpajan periaatteena on työelämälähtöinen toimintatapa, ja perinteisestä työpajasta se eroaakin eniten siinä, että pajan sijaan nuoret ovat ohjatussa harjoittelussa työnantajien palveluksessa. Työharjoittelupaikkoja nuorille etsitään Tampereen kaupungin yksiköistä sekä alueen pk-yrityksistä.

Harjoittelun lisäksi nuoret osallistuvat ryhmävalmennuspäiviin (nk. Pajapäiviin), joissa harjoitellaan mm. vuorovaikutukseen ja työnhakuun liittyviä taitoja muiden samaan aikaan harjoittelussa olevien nuorten kanssa. Pajapäiville harjoittelijat kokoontuvat säännöllisesti harjoittelujakson aikana kuten myös yksilöohjaajan tapaamisiin, joissa he saavat tukea harjoitteluun ja elämänhallintaan liittyvissä asioissa.

Verkostotyöpajan tavoitteena on löytää harjoittelupaikka 80:lle nuorelle vuosittain. Osa paikoista löytyy lähinnä sisäisen markkinoinnin keinoin Tampereen kaupungin yksiköistä. Yhteydenottoja yrityksiin tehdään yhteistyökumppanimme Tampereen TE-toimiston Yritysharava-hankkeessa kerättyjen tietojen perusteella. Näin saadaan kontakteja suoraan työnantajiin, jotka ovat kiinnostuneita ottamaan harjoittelijoita.

Yhteydenotoissa on vanhat tutut, sähköposti, puhelinsoitto ja yrityskäynti, havaittu hyviksi tavoiksi yhteistyön käynnistämiseen. Harjoittelijasta kiinnostunut työnantaja haastattelee paikkaa hakeneen nuoren/nuoret projektin esihaastattelun perusteella, minkä jälkeen hän tekee päätöksen harjoittelijan rekrytoinnista.

Työnantaja nimeää harjoittelijalle työpaikkaohjaajan, jonka kanssa nuori ja verkostotyöpajan ohjaaja yhdessä käyvät läpi työelämän pelisäännöt sekä asettavat harjoittelulle tavoitteet. Näin harjoittelusta saadaan suunnitelmallinen ja molempia osapuolia palveleva kokemus.

Harjoittelun kulkua valvotaan nuoren ja ohjaajien tapaamisilla sekä tiiviillä yhteydenpidolla. Verkostopajan ohjaajat ovat työpaikkaohjaajien tukena koko harjoittelun ajan, jotta harjoittelu etenisi työantajan näkökulmasta mahdollisimman sujuvasti. Harjoittelu aloitetaan kuukauden kokeilujaksolla, jonka jälkeen tavoitteet tarkistetaan ja sopimusta pyritään jatkamaan 3-5 kuukaudella.

Ohjaustuen lisäksi työpaikkaohjaajille järjestetään yhteisiä tapaamisia ja info-tilaisuuksia, joissa heillä on mahdollisuus verkostoitua ja vaihtaa kokemuksia sekä kuulla lisää projektista ja sen tavoitteista. Riittävä tiedonkulku pyritään varmistamaan ennen harjoittelun alkamista ja sen aikana työpaikkaohjaajille jaettavalla kansiolla sekä yhteisellä, internet-alustaisella työtilalla, jossa on mahdollista keskustella ja tiedottaa ajankohtaisista asioista. Työpaikkaohjaajille tarjotaan myös maksutonta koulutusta perehdytys- ja ohjaustaitojen kehittämiseksi.

Nuorten verkostotyöpaja on Tampereen kaupungin ja Euroopan sosiaalirahaston rahoittama projekti, joka toteutetaan ajalla 1.3.2009-31.1.2012. Projektin kohderyhmänä ovat alle 25-vuotiaat ammattikouluttamattomat tai ammatillisen koulutuksen suorittaneet työnhakijat, jotka haluavat työkokemusta heitä kiinnostavalta alalta. Verkostotyöpaja sijaitsee Tampereen kaupungin Työllisyydenhoidon palveluyksikössä, ja sen palvelut ovat työnantajalle täysin maksuttomia.

Riikka Mäki-Rahkola
Koordinaattori

Lisätiedot: koordinaattori Riikka Mäki-Rahkola, p. 040-800 7218, riikka.maki-rahkola@tampere.fi tai www.tyollisyysportti.fi/verkostotyopaja.

STUDIO- ja ERKKERI -koulutusta vuonna 2010

- Työelämäosaaminen ja työelämän kehittämistaidot, Helsinki 6.10.-27.10.2010, haku 24.9.2010 asti
- Työelämälähtöisyys ja kouluttajan työelämätaidot, Rovaniemi, syksy 2010

Koulutukset ovat maksuttomia!
Katso lisätietoja ja ilmoittaudu mukaan koulutuksiin:
www.opinovi.fi/studio tai www.opinovi.fi/erkkeri

Pirkanmaalaisten Opin ovi -hankkeiden yhteystiedot:

Opin Ovi Pirkanmaa
Maija Pekkanen
p. 044-7906 376
etunimi.sukunimi@takk.fi

Opin Ovi, Etelä-Pirkanmaa
Arja Pakkala
p. 044 7061057
etunimi.sukunimi@vsky.fi

Oma Ovi
Anne Kumpula
p. 044 7906 641
etunimi.sukunimi@takk.fi

Vipuvoimaa EU:lta 2007–2013
1/2010
opinovi
Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto
Opin Ovi Pirkanmaa, Opin Ovi Etelä-Pirkanmaa ja Oma Ovi -hankkeiden yhteinen tiedotuslehti

Kurkistus hoiva-alaan

Työnantajilla tärkeä rooli alalle soveltuvuutta arvioitaessa

Oma Ovi -projekti lähestyi hoiva-alan työnantajia teemahaastatteluin vuoden vaihteessa 2010. Haastatteluihin osallistui 13 henkilöä kahdeksasta eri organisaatiosta, jotka tarjoavat julkisella ja 3. sektorilla hoiva-alan palveluja vanhus-, vammais- ja mielenterveysasiakkaille. Haastateltavina olivat mm. vanhainkodin johtaja, toiminnanjohtaja, tehostetun palveluasumisen vastaava, palvelupäällikkö, vastaavia osastonhoitajia, lähihoitaja ja opiskelijavastaava.

Teemahaastattelujen avulla haluttiin kerätä työnantajapuolen näkemyksiä Oma Ovi – projektin kehittämiskohteisiin kuten hoiva-alan työvoimakoulutuksen valintaprosessiin ja -kriteereihin sekä sosiaali- ja terveysalasta kiinnostuneiden ohjautumiseen alan koulutukseen ja työtehtäviin. Viimeksi mainittu liittyy projektin toiseen tavoitteeseen eli tieto-, neuvonta- ja ohjauspalvelujen kehittämiseen hoiva-alalle hakeutuneille työnhakijoille.

Haastateltavilta kysyttiin myös näkemystä hoiva-alan avustavista tehtävistä sekä yhteistyöstä oppilaitosten ja työhallinnon kanssa alaan tutustujien ja työssäoppijoiden osalta. Tässä jutussa tuodaan esiin tuloksia, jotka ovat projektin kehittämiskohteina.

Kriteerit alalle aikovalle

Pirkanmaalla on tavoitteena saada yhtenäiset valintakriteerit työvoimapoliittisiin lähihoitajakoulutuksiin. Oma Ovi on yhteistyössä kehittämisryhmänsä kanssa miettinyt näitä yhteneväisiä valintakriteerejä. Teemahaastatteluissa esiin nousseet työnantajatahon edustajien näkemykset alalle tulevien soveltuvuuskriteereistä olivat hyvin yhteneväiset kehittämisryhmässä käytyjen keskustelujen kanssa.

Työnantajien kriteerinä nousi erityisesti esiin kiinnostus ja motivaatio toimia sosiaali- ja terveysalan työtehtävissä. Lisäksi painotettiin hyvää terveyttä, vuorotyövalmiutta ja erinomaisia vuorovaikutustaitoja. Vuorovaikutustaitoja tarvitaan työyhteisössä pärjäämiseen sekä asiakkaiden kohtaamisessa.

Hoitotyö on työtä ihmisten parissa; työssä korostuvat ihmissuhdetaidot, asiakaslähtöisyys ja luontevuus kohdata erilaisia ihmisiä. Vuorovaikutustaitoihin ja asiakastilanteisiin liittyy myös vaatimus riittävästä suomen kielen taidosta. Asiakas- ja potilastyössä ei saa sattua väärinkäsityksiä kielellisistä syistä.

Alalle tulijoille esitettiin myös muita kriteereitä, jotka liittyvät työtaitoihin kuten yksin tekemisen uskallukseen sekä persoonallisiin ominaisuuksiin. Persoonat voivat olla erilaisia, mutta kutsumus hoitotyöhön ja työskentelyyn ihmisten parissa on oltava.

Hoiva-alan työpaikat ottavat mielellään alaan tutustujia, koska tutustujat tuovat eloa työyhteisöihin. Tutustujat eivät myöskään työllistä työyhteisöjä yhtä paljon kuin alan koulutuksissa olevat työssäoppijat.

Usein harjoittelijoita on työpaikoilla samaan aikaan eri tahoilta. Kokonaiskoordinoinnin kannalta olisikin hyvä tietää mahdollisimman varhain alaan tutustujien ja harjoittelijoiden tulo työpaikoille. Näin voidaan taata riittävä ohjausresurssi sekä katsoa, ettei työyhteisö kuormitu liikaa.

Työnantaja arvioi soveltuvuutta

Suurin osa haastateltavista oli sitä mieltä, että jos halutaan arvioida alaan tutustujan soveltuvuutta alalle, tulee harjoittelun kestää vähintään kuukausi, mieluummin pidempään.

Arvioinnissa kiinnitetään huomiota muun muassa harjoittelijan motivaatioon ja asenteeseen sekä työyhteisöön sopeutumiseen. Erittäin tärkeitä arviointikohtia ovat vuorovaikutus- ja tiimityötaidot sekä asiakkaiden parissa toiminen. Huomiota kiinnitetään myös työelämän pelisääntöjen noudattamiseen sekä hyviin käytöstapoihin. Terveydelliset seikat huomioidaan, jos terveydessä on selkeitä rajoitteita.

Työnantajat toivoivat nykyistä enemmän taustatietoa tulevista harjoittelijoista ja työssäoppijoista, jotta arviointi olisi helpompaa. Harjoittelun tavoitteiden tulisi olla mahdollisimman selkeitä, jotta työpaikoilla tiedetään, mitä harjoittelijoilta voidaan odottaa ja mitä tulisi arvioida.

Palautteen, niin kirjallisen kuin suullisenkin, antaminen nähtiin erittäin tärkeänä. Palautelomakkeen tulisi kuitenkin olla helppo täyttää. Palautteen avulla varmistetaan, että tutustujalle ei jää väärää kuvaa työstä eikä ristiriitaista käsitystä omasta alalle soveltuvuudesta. Palaute annetaan useammalta taholta (esim. ohjaaja, työkaverit, asiakas) eikä arvio voi perustua henkilökemioihin. Joskus alaan tutustuja voi soveltua lähihoitajaksi, mutta ei esimerkiksi vanhustyöhön. Tällöin tutustuja voidaan ohjata toiselle osaamisalalle.

Alalle ohjautuminen

Tutustuminen alaan esimerkiksi ohjaavan koulutuksen tai työharjoittelun avulla on työnantajien mielestä hyvä tapa ohjautua sosiaali- ja terveysalalle. Tärkeänä nähtiin se, että joku kertoo alan realiteetit ennen alalle hakeutumista. Tutustuja ymmärtää alan moninaisuuden sekä saa tuntumaa asiakkaiden kohtaamisesta. Samalla oppii, mitä työ oikeasti on, ja turhat kuvitelmat työstä karisevat.

Tutustumisten kautta vältetään myös vikavalinnat ammatinvalinnan suhteen. On tärkeää, että alalle tulija pystyy arvioimaan omaa soveltuvuuttaan ennen opintoihin hakeutumista. Harjoittelujakson kautta käsitys alasta voi muuttua.

Oma Ovi on kehittänyt sosiaali- ja terveysalaan tutustujan arviointilomaketta työnantajahaastattelujen pohjalta. Lomaketta voidaan hyödyntää muun muassa ohjaavien koulutusten työssäoppimisjaksojen arvioinnissa. Haastattelujen antia hyödynnetään myös erilaisissa asiakasneuvonta- ja ohjaustilanteissa.

Anne Kumpula
Projektipäällikkö

Oma Ovi – projekti saa ESR-rahoitusta Pirkanmaan ELY-keskuksesta. Hankkeen toteuttajana toimii Tampereen Aikuiskoulutuskeskus (TAKK). Oma Ovi – projektin verkosto koostuu TE-toimistoista, oppilaitoksista ja työnantajista. Projektin kehittämistavoitteet koskevat sekä työvoimakoulutuksen valintaa että neuvonnan ja ohjauksen palveluja. TNO -palvelujen kohteena ovat hoiva-alan työvoimakoulutuksessa ilman opiskelupaikkaa jääneet ja työvoimakoulutuksen keskeyttäneet. Projekti toimii ajalla 1.1.2009 - 30.6.2011.

Toimitus: Marjo Nieminen, p. 044 7906 648, marjo.nieminen@takk.fi