



# **ILOA KAPISTUKSESTA!**

## **Tuotannonohjausjärjestelmän uusi käyttö**

Susanna Pirttinen

Ammatillisen opettajankoulutuksen  
kehittämishanke  
Marraskuu 2012  
Ammatillinen opettajakorkeakoulu  
Tampereen ammattikorkeakoulu

## TIIVISTELMÄ

Tampereen ammattikorkeakoulu  
Ammatillinen opettajakorkeakoulu

Pirttinen, Susanna  
Iloa Kapistuksesta! Tuotannonohjausjärjestelmän uusi käyttö

Opettajankoulutuksen kehittämishanke 37 sivua  
Marraskuu 2012

---

Maailma muuttuu jatkuvasti. Koulutus ja asiantuntijatyö ovat aina tulevaisuuteen ja uuteen orientoitunutta. Pysyäkseen mukana, on hyvä olla yhteistyössä muiden kanssa. Työelämän ja koulutuksen järjestäjien yhteistyöllä on pitkät perinteet. Ajanjaksosta ja maailman taloustilanteesta riippuen, tarpeet ja näkökulmat ovat vaihdelleet.

Yhteinen työ on siis tuttua, mutta välineet ja tavat ovat kehittyneet. Tässä työssä tarkastelin mahdollisuuksia vahvistaa työelämän ja koulutuksen järjestäjien yhteistyötä sekä ammatillisen aikuiskoulutuksen mahdollisuuksia toimia alueellaan asiantuntija ja kehittäjäorganisaationa. Rooli on kuitenkin hyvin luonteva ammatillisen aikuiskoulutuksen organisaatiolle, koska siellä on vahvat verkostot ja hyvin monipuolista osaamista. Asiantuntijaorganisaation olemusta vahvistavaa viestiä ja myös resursseja ja välineitä tulee myös valtionhallinnon järjestelmissä. Ammatillinen koulutuksenjärjestäjä voi hakea alueelleen Työelämän palvelu- ja kehittämistehtävää ja sen sisällä resursseja. Useat eri kansalliset hankeperheet ohjaavat alueellista kehittämistehtävää koulukentälle.

Kehittämistyön konkreettinen kehittämisen kohde koski jo PYRYII – hankkeen aikana hankittua tuotannonohjausjärjestelmää Kapistusta ja sen uusiokäyttöä. Järjestelmää oli ehditty vain lyhyesti testata varsinaisena hankeaikana. Tuotannonohjausjärjestelmän tekninen alusta oli suunniteltu tiedon hallinnointiin ja pienten kehittämisprojektien toteuttamiseen. Hankinta oli ollut arvokas ja tarve tiedon hallintaan oli edelleen olemassa. Yrityselämäyhteistyömme on painottunut osaamiskartoitusten ja tarveperusteisten suunnitelmien tekoa. Tämä tuottaa paljon sellaista tietoa, jota voidaan tarvita nyt tai myöhemmin. Paljon on myös sellaista tietoa, jota pitää pystyä yhdistelemään.

Tuotannonohjausjärjestelmä Kapistuksen uusiokäytölle oli myös selkeä ja konkreettinen tarve. Sastamalan koulutuskuntayhtymän aikuiskoulutusyksikössä oli alkanut talvella 2012 PYRYIV – hanke, jonka yleisimpänä tavoitteena oli alueemme pienten yritysten tarpeiden kartoitus. Jos tavoitteena on tavoittaa ja kartoittaa tuhansia yrityksiä, on selvä, että tiedonkeruu pelkän kynän ja paperin kanssa on vitsi. Tähän halusin saada nopeasti ohjelman, joka oli jo olemassa, mutta vaati tiettyjä muutoksia ja uudistuksia ennen käyttöönottoa.

Asiasanat: työelämäyhteistyö, ammatillinen aikuiskoulutus, tiedonhallinta

## SISÄLLYS

1	AMMATILLINEN AIKUIKOULUTUS KOHTI TULEVAISUUTTA .....	4
2	KEHITYMISTÄ PYRYJEN KAUTTA .....	7
2.1	PYRYI - hanke .....	7
2.2	PYRYII - hanke .....	7
2.3	PYRYIII - hanke .....	8
2.4	Tietoisuus kehittämishaasteista .....	9
3	KEHITTÄMISTYÖN LINJAUKSET JA TYÖKALUT AMMATILLISESSA AIKUIKOULUTUKSESSAOTSIKKO .....	11
3.1	Hallitusohjelma.....	11
3.2	KEHITTÄMISSUUNNITELMA, Koulutus ja tutkimus vuosina 2011 - 2016 13	
3.3	Ajankohtaisia konkreettisia kehittämistyövälineitä .....	14
3.3.1	Projektit.....	14
3.3.2	Työelämän kehittämis- ja palvelutoiminta osana kehittämistoimintaa .....	14
3.3.3	Neuvottelukunnat meidän hallintosäännöstä ote .....	15
3.3.4	Tutkintotoimikunnat.....	16
4	TYÖELÄMÄYHTEISTYÖ.....	17
4.1	Koulutuksen järjestäjä => yritys.....	18
4.1.1	Uusin teoreettinen tieto .....	18
4.1.2	Opettajien osaamisen hyödyntäminen yrityksessä .....	19
4.1.3	Työharjoittelut .....	19
4.1.4	Työ- ja oppimisympäristöt .....	20
4.1.5	Neuvonta, ohjaus ja konsultointi.....	21
4.2	yritys => koulutuksen järjestäjä .....	21
5	MITEN LÖYDÄMME TOISEMME? .....	23
5.1	Markkinointi.....	23
5.2	Ohjaus .....	23
5.2.1	Tieto-, neuvonta- ja ohjauspalveluiden prosessi.....	25
5.3	Ennakointia .....	26
5.4	"Puskaradio".....	26
6	KAPISTUS TUOTANNONOHJAUSJÄRJESTELMÄ OSANA YHTEISTYÖN PROSESSIA .....	27
6.1	Yhteistyön prosessi .....	27
6.2	Tuotannonohjausjärjestelmän idea.....	27
6.3	Kapistuksen olemus .....	28
6.4	Kapistuksen tekninen sovellus .....	29
6.4.1	Yritystiedot - osio .....	30
6.4.2	Budjetin seuranta .....	31
6.4.3	Tehohaku.....	32
6.4.4	Käyttäjähallinta.....	33
6.4.5	Palautteet.....	34
7	KAPISTUKSEN KÄYTTÖNOTTO PYRYIV - HANKKEESEEN .....	35
8	KÄYTTÄJÄKOKEMUKSET .....	36
9	YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET.....	37
	LÄHTEET .....	38

## 1 AMMATILLINEN AIKUISKOULUTUS KOHTI TULEVAISUUTTA

Aikuiskoulutus on lisännyt suosiotaan huomasti. Suoritettujen tutkintojen määrät ovat lisääntyneet vuosi vuodelta. Ammatillisen tutkinnon suorittaminen on hyvä tapa päivittää omaa osaamista tai kirkastaa omaa osaamisprofiilia suorittamalla päivantasainen näyttötutkinto. Näyttötutkintojärjestelmä astui voimaan vuonna 1994. Aikuiskoulutuksen merkittävä ero oppilaitosmuotoiseen nuorisostaan koulutukseen on keskenään erilaisissa rahoitusjärjestelmissä. Aikuiskoulutuksessa voi opiskella päivän tai suorittaa tutkinnon ihan asiakkaiden tarpeen mukaan. Viime aikoina on pyritty lisäämään ja vahvistamaan työelämäyhteistyötä koulutuksenjärjestäjien ja yritysten välillä. Ammatilliseen lisäkoulutukseen voi nykyään liittyä koulutuksen järjestäjän lupaan liittyvien alojen Palvelu- ja kehittämistoimintaa (Laki ammatillisesta aikuiskoulutuksesta §14)

Nykyään Työelämä on yhä kiihtyvässä muutoksessa. Työtehtävien pysyminen viisikin vuotta samankaltaisena on hyvin epätodennäköistä. Teollisella aikakaudella työelämän kehittämisessä tavoite oli työn rikastamisessa ja työnkierrossa tavoitteena lisätä yksilön työn mielekkyyttä ja sitä kautta jaksamista. Tällä hetkellä haaste on saada riittävästi osaavaa työvoimaa työmarkkinoille. Työtehtävät muuttuvat luonteeltaan niin nopeasti, että koulutusta tarvitaan paljon. Etenkin, jos tarvetta ei ennakoita millään tavalla, voi tilanne yrityksessä olla sellainen, että iso osa työväestä pitäisi saada koulutukseen. Kaikkia ei voi kuitenkaan päästää kerralla vaan asiaa täytyy suunnitella ja jaksottaa yrityksen perustehtävän näkökulmasta oikea-aikaisesti.

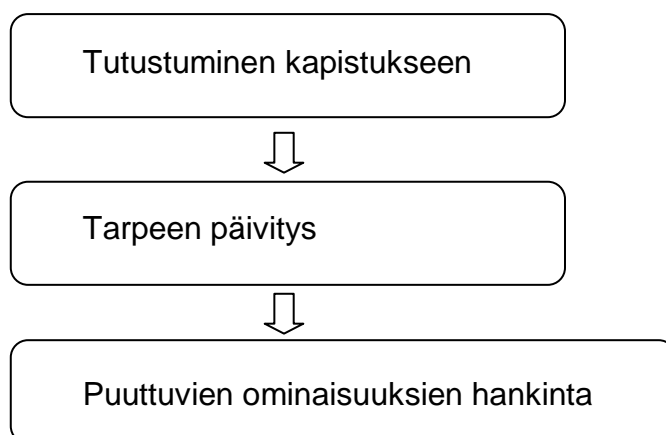
Ammatillisen aikuiskoulutuksen perustehtävä on lisätä ammatillista osaamista. Se voi olla tutkintoon johtavaa koulutusta, joka pohjautuu jonkun tietyn alan yhteisesti hyväksytyyn opetussuunnitelmaan tai se voi olla tutkintoon johtamaton, muuta lisäkoulutusta (Laki Ammatillisesta aikuiskoulutuksesta §1). Mitä osaamisen lisääminen sitten on? Onko se vain opetuksella saavutettua ja voiko sitä tapahtua vain luokkahuoneessa? Aikuiskoulutus on jo lähtökohtaisesti hyvin tarvelähtöistä. Tarve voi olla yksittäisellä yksilöllä, jollakin yrityksellä tai maantieteellisellä alueella tai jonkun ihmisryhmän osalla. Milloin ammatillisen osaamisen lisääminen muuttuu asiantuntijapalveluksi. Perinteisesti eroa on haettu juuri

opettajuudesta eli opetetaanko jollekin jotakin vai neuvomme me vain? Itse näen tämän asian kahden suuntaisena polkuna, asiantuntijuus muuttuu todella helposti ammatillisen osaamisen lisäämiseksi ja päinvastoin.

Tämän kehittämishankkeen tavoitteena on tarkastella ammatillisen aikuiskoulutuksen perustehtävän ja työelämän yhteistyötä. Tarkastelunäkökulmia on kaksi. Miten voidaan vahvistaa työelämäyhteyttä opiskelijoiden ja työelämän välillä. Ja toinen näkökulma liittyy edellä mainittuun ammatillisen aikuiskoulutuksen perustehtävän näkökulmaan eli asiantuntijuuteen. Erityisesti minua on kiinnostanut koulutuksenjärjestäjän ja työelämän yhteistyö osaamistarpeiden kartoittamisen näkökulmasta eli miten saada syntymään luottamuksellinen suhde alueen toimijoihin koulutuksen kehittämisen saralla ja miten voimme hallita tätä ohjauksellista prosessia, niin että asiat etenevät oikea-aikaisesti ja oikein kohdennettuna. Tämän kehittämishankkeen konkreettisenä tavoitteena on tarkastella kuntayhtymässä olevan tuotannonohjausjärjestelmän käyttöä osana yritys-elämä yhteistyötä.

Miksi valitsen kyseisen tuotannonohjausjärjestelmän? Kuntayhtymässä on ollut jo trilogia PYRY - hankkeita, (Parasta Yritystoimintaa Rakennetaan Yhdessä) joiden punaisena lankana on ollut yritystoiminnan kehittäminen yhteistyössä yritysten kanssa. Näissä hankkeissa toteutettiin lukuisia, yksittäisiä kehittämishankkeita toiminta alueemme yritysten kanssa.

Kehittämishankkeeni konkreettinen tavoite liittyy tuotannonohjausjärjestelmä Kapistuksen käyttöön ja käyttömahdollisuuksiin Sastamalan koulutuskuntayhtymän eri tarpeissa jatkossa. Hankkeen kehittämiskaarta voisi kuvata seuraavanlaisena prosessina:





## 2 KEHITTÄMISTÄ PYRYJEN KAUTTA

Aikuiskoulutusyksikkömme yrityskehitystyö on profiloitunut jo jonkin aikaa ns. PYRY - hankkeiden kautta. Lyhenne tulee sanoista Parasta Yritystoimintaa rakennetaan Yhdessä ajatuksesta. Ja kuten jo kehittämishankkeen tavoitteita kuvaavassa osiossa totesin, on tämä tuotannonohjausjärjestelmä Kapistuskin syntynyt PYRY - hankkeiden myötä. Mistä PYRY - hankkeissa on kysymys?

### 2.1 PYRYI - hanke

Hankkeen tavoitteena oli kehittää pienyritystoimintaa Lounais-Pirkanmaalla ja Kaakkois-Satakunnassa (Tavoiteohjelma 3 – alueella). Tavoitteena oli palvella aikuiskoulutusosaston asiakkaita ja asiakasryhmiä niin, että palvelut viedään suoraan pienyrityksiin. Hankkeen aikana kohdeyrityksiin tehtiin yrityskohtaiset selvitykset ja suunnitelmat henkilöstön ja yritystoiminnan kehittämiseksi sekä tarjottiin koulutuksellista asiantuntemusta yrityksissä olevien ongelmien ja kehittämishankkeiden ja tarpeiden ratkaisemiseen paikanpäällä. Hanke rahoitettiin Opetus- ja kulttuuriministeriön kautta ESR-hankkeena (PYRYI - hankkeen asiakirjat).

Tässä hankkeessa selvästi nousi esille paljon akuutteja, ns. yhden asian tarpeita kuten kotisivujen tekoon liittyvät pulmat tai jonkun yksittäisen tietokoneohjelman käyttöösaamisen lisäämisen tarve.

### 2.2 PYRYII - hanke

Manner-Suomen ESR-ohjelman kautta rahoitetun hankkeen tavoitteena oli Lounais- ja Ylä-Pirkanmaalla tukea yritysten kehittämistoimintaa suunnitteleamalla yhteisiä kehittämisprojekteja yhdessä yritysten kanssa. Kartoitustyön tarkoituksena oli myös tuottaa ennakoitietoa alueen yritysten tarpeista jatkoa ajatellen. Hankkeen aikana toteutettiin yli 100 koulutusprojektia ja mukana oli yli 60 alueen yritystä. Kehittämistoiminta painottui myynnin, markkinoinnin, tuotannon

prosessien, johtamisen ja tietotekniikan koulutussisältöihin. (<http://www.pyry.aiko.fi>)

Hankkeessa oli mukana paljon pienyrityksiä, joiden yhtenä merkittävänä haasteena kehittämistyöhön voisi pitää vaikeutta päästä irtautumaan työpaikalta koulutuspäivään. Se ei oikein pienyrittäjää auta, vaikka koulutus olisi vain 10 kilometrin päässä. Konkreettisenä tavoitteena hankkeessa oli kehittää etenkin pienyrityksiä ja heidän kehittämistarpeitaan palveleva oppimisympäristö, jota voisi liikutella. Hankkeessa toteutettiin hankinta PYRY – bussista, joka on liikuteltava oppimisympäristö. Luokassa voi kouluttaa 3 – 4 asiakasta ja koulutus voidaan tehdä paikasta riippumatta. (<http://www.pyry.aiko.fi>)

### 2.3 PYRYIII - hanke

Hankkeen aikana pyrittiin rakentamaan yhteistyöverkostoja sosiaali- ja terveystieteiden toimijoiden välille. Verkostojen toiminnan tärkeimpänä tavoitteena on kehittää ammatillista koulutusta vastaamaan entistä tehokkaammin työnantajien palvelutarpeeseen ja oman toiminnan kehittämiseen. Verkoston kautta on myös entistä joustavampi alueellisesti yhdessä resursseja hyödyntäen toteuttaa koulutus- tai kehittämishankkeita. Koulutuksen järjestäjä saa verkoston kautta entistä paremmin ennakkotietoa asiantuntijapalvelujen tuottamiseen sekä uusien koulutuspalvelutuotteiden kehittämiseen.

Toimiva yritys yhteistyö parantaa koulutuksen järjestäjän oppimisympäristöjen kehittämishankkeita. Toimivan yhteistyöverkoston avulla, sosiaali- ja terveystieteiden toimijat voivat tehdä yhteismarkkinointia, hankintoja ja käyttää mahdollisesti yhteisiä palveluntuottajia. Näillä toimenpiteillä yritysten toimintaedellytyksiä voidaan parantaa ja niiden jatkuvuutta turvata. Hanke rahoitettiin Opetus- ja kulttuuriministeriön TYKE - rahoituksesta eli koulutuksen järjestäjän Työelämän palvelu- ja kehittämistehtävästatuksen mukaisella rahoituksella. (PYRYIII - hankkeen asiakirjat)



## 2.4 Tietoisuus kehittämishaasteista

Näiden melko laajojenkin kehittämishankkeiden kautta meille alkoi entistä vahvemmin kertyä tietoa alueiden yritysten kehittämistarpeista. Nämä kehittämistarpeet voisi luokitella ainakin viiteen osaan:

1. akuutti tarve, joka on helppo konkretisoida ja tunnistaa
2. akuutti tarve, jota ei pysty helposti yksilöimään
3. tunne kehittämistarpeesta, jäsentämätön
4. tieto kehittämistarpeesta, mutta ajankohta määrittelemätön tai myöhemmin
5. ei kehittämistarpeita

Näistä tarpeista ensimmäiset kaksi ovat helppoja. Kehittämistä vaativa asia otetaan käsittelyyn, tehdään ehdotus ja etsitään asiakkaan tarpeita palveleva toteutustapa. Muiden kohdalla ollaan tilanteessa, että miten saada säilymään muistijälki tai ”kirjanmerkki” asiasta tai tarpeesta. PYRYII - hankkeen aikana tämä asioiden hallinnan tarve nousi hyvin voimakkaana esiin ja sitä myötä tehtiin päätös tuotannonohjausjärjestelmän hankinnasta. Järjestelmä osoittautui sen verran haastavaksi ja aikaa vieväksi hankinnaksi, joten siitä saadut käyttökemukset ehtivät jäädä hyvin vähäisiksi hankkeen toiminta-aikana.

Normaalissa arjessa asioiden hallinnan osalta meidän tarve oli ennallaan. Opetus- ja kulttuuriministeriön PYRYIV - hanke alkoi 2012, jolloin taas oltiin saman asian äärellä ja kyseisessä hankkeessa vielä selvemmin. Hankkeen tavoitteena on parantaa pienyritysten henkilöstön osaamista oppisopimusjärjestelmän avulla sekä parantaa nuorten työttömien sijoittumista työelämään. Hankkeen konkreettisena toteutuksena hanketyöntekijät kartoittavat henkilökohtaisten yrityskäyntien avulla toimipaikkakohtaiset/yrittäjäkohtaiset koulutus- ja kehittämissuunnitelmat ja tiedottavat oppisopimuskoulutuksen tarjoamista mahdollisuuksista pienyrityksille. Pienyrityksille pidetään myös alueellisia koulutustilaisuuksia, joissa verkostoyhteistyö ja pienyritysten kehittäminen on ydinasia. Hanke toteutetaan yhteistyössä seudullisten yrittäjäyhdistysten, yrityspalvelukeskusten, opilaitosten, kuntien, ELY - keskusten sekä muiden yritys kentässä toimivien tahojen kanssa. Tavoitteena on toteutettavien oppisopimuskoulutusohjelmien ja muiden kehityshankkeiden avulla turvata toimipaikkojen jatkuvuus sekä mah-

dollistetaan uusien työpaikkojen syntyminen. Syrjäytymisuhan alaisten nuorten työhönsijoittumista parannetaan oppisopimusjärjestelmän avulla. ([www.sasky.fi](http://www.sasky.fi) > projektit > PYYRY IV - hanke)

PYYRYIV - hankkeen kohderyhmässä on mikroyrittäjät eli alle viiden työntekijän yritykset. Kehittämistarpeiden listasta alkoi tulla yhä enemmän osumia edellä mainittuun kehittämistarpeiden listan kolmeen viimeiseen kohtaan eli kehittämistarve oli jäsentämätön, ajankohdaltaan määrittelemätön tai selkeästi myöhemmin ajankohtainen tai sitten ei koettu lainkaan kehittämistarvetta.

Olikin hyvin luontevaa kohdistaa ammatillisen opettajaopintojen kehittämishanke tuotannonohjausjärjestelmän eteenpäin kehittämiseen eli tässä tilanteessa käyttöönottoon uudessa hankkeessa sekä sen käyttömahdollisuuksien tarkastelu yleisemmällä tasolla.

### 3 KEHITTÄMISTYÖN LINJAUKSET JA TYÖKALUT AMMATILLISESSA AIKUISKOULUTUKSESSAOTSIKKO

Koulutusjärjestelmät ovat myllerryksessä. Ja kuten jo ensimmäisessä kappaleessa tuli ilmi, ovat etenkin aikuiskoulutuksen rahoitusvälineet hyvin monimutkaisia ja hyvin kiinteissä yhteyksissä toiminta-alueidensa yrityselämään ja sen kehittymiseen.

Seuraavaksi kuvailen tämän hetkisiä kansallisen tason linjauksia tulevasta sekä nyt käytössä olevia kehittämisen välineitä osana koulutuksen järjestäjän arkea.

#### 3.1 Hallitusohjelma

Hallitusohjelman ydinajatus on pystyä tarjoamaan kaikille suomalaisille mahdollisuudet laadukkaaseen ja maksuttomaan koulutukseen. Hallitusohjelman tulevaisuusstrategia nojaa ennakointiin eli koulutustarjontaa tulisi ohjata niin koulutettavien kuin työmarkkinoidenkin tarpeiden perusteella. Tulevaisuuteen pitäisi pystyä ennustamaan. Ennakointiin tuleekin panostaa entisestään. Tällä ja edellisellä hallituskaudella on palveluja keskitetty ja ulkoistettu. Keskittäminen tarkoittaa sitä, että palveluja tarjotaan entistä suuremmissa kokonaisuuksissa ja ulkoistaminen taas sitä että palvelut toteuttaja voi olla myös ulkopuolinen taho. Koulutuspolitiikassa ei ole ulkoistettu palveluita, mutta keskittäminen on ollut osa valtion kuntastrategiaa, jossa on arvioitu väestöpohjan suuruutta oppilaitosverkon tiheyteen. Etenkin tämä on koskettanut ammatillista koulutusta, jossa väestöpohjaksi on edellytetty 50 000 asukasta ammatillisen koulutuksen järjestämistiheydeksi (Paras hankelaki). Hallitusohjelma linjaa edelleen ammatillisen, tutkintoon johtavan koulutuksen maksuttomuusperiaatteen, vaikka koulutusvientiä voidaan maksullisena kokeilla.

Työelämäyhteydet nousevat myös esiin hallitusohjelmassa. Ensimmäinen asia on aiemmin ja muualla opitun tunnistaminen ja tunnustaminen. Se tulee huomioida koulutuksen suunnittelussa ja toteutuksessa entistä vahvemmin. Toinen asia on työelämäyhteyksien vahvistaminen opiskelijatasolla, tuomalla tietoa

työntekijän ja yrittäjän oikeuksista ja velvollisuuksista sekä yrittäjäyyskasvatukseen lisääminen opetuksen sisällä.

Opinto-ohjaus on työelämäyhteistyötä myös. Nykyiset työelämäjaksot ovat entistä pidempiä ja työnantajien kanssa olemme tekemisissä monessa kohtaa opiskelijan polkua. Yllättävän paljon olemme tekemisissä jo ennen opiskelijan oppilaitokseen saapumista.

Hallitusohjelmassa mainitaan myös elinikäisen oppimisen tieto-, neuvonta- ja ohjauspalvelut yhden luukun periaatteella. Tämä tavoite oli jo aiemmalla hallituskaudella ja näkyi konkreettisina toimina useissa hankkeissa. Itse olimme mukana Satakunnassa toimivien koulutuksen järjestäjien kanssa yhteisissä TY-KE - eli työelämän palvelu- ja kehittämistehtävähankkeissa, joita rahoittaa Opetus- ja kulttuuriministeriö. Meidän yhteisessä Osviitta – hankkeessa pyrittiin löytämään yhteistä neuvontakanavaa, mutta aika ei ollut vielä kypsä lopullisen alueellisen ratkaisun löytymiseen.

Minusta opettajan työn vetovoimaisuuden lisääminen yhtenä Hallitusohjelman tavoitteena kuuluu myös tämän kehittämishankkeen kiinnostuskohtiin. Hallitusohjelmassa mainittu työskentelyolosuhde kattaa kuitenkin myös oman työalan opetustilat ja alaan liittyvien välineiden käyttöä.

Toista astetta koskevat tavoitteet ovat entistä enemmän painottuneet syrjäytymisen ehkäisyyn. Jokaiselle nuorelle tullaan takaamaan koulutuspaikka toisenasteen koulutusmuodossa tai työharjoittelussa tai muussa vastaavassa toimenpiteessä. Tavoitteena on, että 90 prosenttia 20 – 24-vuotiaista suorittaa perusasteen jälkeisen tutkinnon (Paras hankelaki). Jo edellisellä hallituskaudella muutettiin tukimuotoja enemmän työpainotteiseksi. Esimerkiksi jo vakinaistetulla Ammattistartilla ([www.edu.fi](http://www.edu.fi) >ammattikoulutus > ammattistartti) voi opiskelusta lähes puolet olla työpainotteista. Työpaikoille kaikki nämä edellä mainitut asiat tuovat muutosta. Heillä on työharjoittelussa entistä useampia eri statuksella olevia opiskelijoita.

Aikuiskoulutuksen tulevaisuuden linjaukset painottuvat hyvin pitkälti rahoitusjärjestelmän uudistamiseen. Henkilökohtainen, aiemmin opitun huomioiminen ko-

rostuu entisestään. Tavoitteena on muodostaa henkilökohtaiset koulutustilit ja tavoitteen kunnianhimoisin osa on pyrkiä limittämään tilit osaksi työelämän sopimuksia eli kansalaisille keräytyisi koulutusoikeutta, jota voisi käyttää jo työelämässä. Yksi kohde ryhmä nousee hallitusohjelmassa eli vailla tutkintoja olevien ja pienyrittäjien aikuiskoulutusmahdollisuuksia pyritään parantamaan. Myös näyttötutkinnon rahoitus vahvistetaan työelämän suuntaan. Osaksi tämä johtuu tavoitteesta vähentää rahoitusjärjestelmän kannustusta tarpeettoman valmistavan koulutuksen tarjoamiseen.

### 3.2 KEHITTÄMISSUUNNITELMA, Koulutus ja tutkimus vuosina 2011 -2016

Suomessa työkäisestä väestöstä on edelleen vailla peruskoulun jälkeistä tutkintoa jopa 600 000 ihmistä. Nuoria heistä on noin 100 000 ja painottuen miehiin. Euroopan unioni on teettänyt vuonna 2010 työvoimatutkimuksen, jonka mukaan 23 prosenttia työkäisistä suomalaisista (25- 64-vuotiaista) oli osallistunut koulutukseen edellisen neljän viikon aikana.

Koulutuksen ja tutkimuksen kehittämissuunnitelmassa eli KESUSSA linjataan koulutuksen merkitys hyvin vahvana ihmisen hyvin vointiin, kansalaistaitoihin, työkykyyn ja taitoihin sekä taloudelliseen ja sosiaaliseen hyvinvointiin liittyvänä elementtinä. KESUN mukaan meidän tulisi kouluttautumisastetta saada vielä nostettua edellä mainitusta.

Tämän kehittämishankkeen kiinnostuksen kohteesta eli koulutuksen tarjonnasta koulutuksenjärjestäjän tarjontapainotteisuudesta tulisi KESUNKIN mukaan saada järjestelmää kääntymään yhä enemmän kysyntäpainotteiseksi vastaamaan alueiden yritysten ja työntekijöiden tarpeeseen. Tässä kehittämistyössä on työmarkkinajärjestöt vahvasti mukana, jotta konkreettiset asiat voidaan huomioida yritysverotuksessa. Ennakoinnin määrällistä ja laadullista tulee vielä yhdistää enemmän.

KESUSSA otetaan kantaa myös työvoiman saantahaasteisiin. Usealla toimialalla on vaikeuksia saada osaavaa henkilökuntaa eläköityvän henkilöstön tilalle. Nuorten odotukset ovat erilaiset kuin nykyisin työelämässä olevan. Muutos ei

niinkään koske substanssin osaamista vaan työn muista elementeistä kun itsensä kehittämismahdollisuuksista tai vaihtelevista työtehtävistä. KESU toistaa hallitusohjelman linjausta osaavasta henkilöstöstä eli pyritään turvaamaan ope-  
tushenkilöstön työelämäjaksoille pääsy.

### 3.3 Ajankohtaisia konkreettisia kehittämistyövälineitä

#### 3.3.1 Projektit

Usein uutta piristystä tai suuntaa yrityksen toiminnalle haetaan esimerkiksi projekteista. Projektin tulisi kuitenkin aina perustua tarpeeseen. Projektin tavoite tulisi olla faktisesti olemassa ja tämän tavoitteen tulisi näyttäytyä positiivisena muutosmahdollisuutena tulevaisuuteen. Usein muutosvastarinta tulee sitä kautta että kehitettävä toiminta on ulkopuolista, päälle liimattua toimintaa, josta kukaan ei edes tiedä. (Innostavat projektit, s. 29-30).

Tällä hetkellä projekteissa korostuu rahoittajan näkökulmasta tavoite vahvistaa verkostomaista toimintatapaa. Rahoituksen ehtona saattaa olla useamman koulutuksen järjestäjän lähtö kehittämään yhdessä tiettyä asiaa.

Toinen projekteissa jo hiukan pidempään toistunut teema on palvelujen tai yhteistyön toimintatapojen muuttaminen kohti yhden luukun periaatetta. Haasteena on ylimatekijärajat ylittävät organisaatiot, mutta lohdullista on ollut huomata, että tarpeen olleessa riittävä, löytyy yleensä notkeuttakin.

#### 3.3.2 Työelämän kehittämis- ja palvelutoiminta osana kehittämistoimintaa

Aikuiskoulutuksessa on käytössä erillinen rahoitusjärjestelmä työelämäyhteistyöhön. Sen nimi on Työelämän kehittämis- ja palvelutoiminta. Tehtävästä on määritelty Ammatillisesta aikuiskoulutuksesta annetun lain (635/1998) 1 §:n 6 momentissa. Lain mukaan työelämän kehittämis- ja palvelutoiminta määritellään

yrittäjille ja julkisyhteisöille, erityisesti pienyrityksille tarjottaviksi osaamisen kehittämispalveluiksi. Toiminta edellyttää, että koulutuksen järjestäjällä on ammatillisen lisäkoulutuksen järjestämislupaan myönnetty työelämän kehittämis- ja palvelutehtävä. Lupa on pysyvä tällä hetkellä 76 koulutuksen järjestäjällä ja 20 lupa on määräaikainen. Tässä on hyvä muistaa, että koulutuksen järjestäjillä on kautta Suomen toteutettu fuusioita ja aina 1 + 1 + 1 ei ole ollut 2.

([www.minedu.fi](http://www.minedu.fi)> koulutus> aikuiskoulutus >Työelämän kehittämis- ja palvelutehtävän hakeminen).

Oman kokemukseni mukaan yritykset eivät tunne kovin hyvin kehittämis- ja palvelutoimintaa. Kehittämisraha on keskimäärin 33 000 euroa ja 2010 rahaa jaettiin yhteensä 6,24 miljoonaa euroa yhteensä 192 erilliselle hankkeelle. ([www.minedu.fi](http://www.minedu.fi)> koulutus> aikuiskoulutus >Työelämän kehittämis- ja palvelutehtävän valtionavustukset 2011).

### 3.3.3 Neuvottelukunnat meidän hallintosäännöstä ote

Ammatillisen koulutuksen ja yritys-elämäyhteistyön välille on luotu myös virallinen yhteistyöväline, nimeltään Ammatillinen neuvottelukunta. Neuvottelukunnan tehtävä on toimia vuorovaikutusväylänä ja tiedonvälittäjänä yritysten ja koulutuksen järjestäjän välillä. Usein neuvottelukuntia on perustettu alakohtaisiksi, koska ammatillisen koulutuksen alan haasteet ovat luonnollisesti hyvin vaihtelevia.

Koulutuksen järjestäjät määrittelevät itse alueillaan neuvottelukunnan konkreettisista tehtävistä ja toimintatavoista. Usein keskustelua käydään koulutustarpeiden ennakoinnista ja määrällisestä suunnittelusta alueella, opetussuunnitelmatyöstä sekä työssäoppimisen ja ammattiosaamisen näyttöjen kehittämisestä. Muita yhteisiä ja tärkeitä teemoja tyypillisesti on laadun kehittäminen, koulutuksen markkinointi alueilla sekä yhteiset henkilöstökoulutukset. Usein ennakoidaan myös työelämäjaksojen ajoittumisia tai päättötöiden kohteita. (Laki ammatillisesta koulutuksesta 25§).

### 3.3.4 Tutkintotoimikunnat

Tutkintotoimikunnat ovat toinen työväline työelämän ja koulutuselämän yhteistyössä ja yhteisessä kehittämisessä. Tutkintokunnat asetetaan Opetushallituksen toimesta. Tavoitteena on saada kaikille ammatillisille aloille mahdollisimman laajasti edustetut tutkintotoimikunnat. Mukaan halutaan työntekijöitä, työnantajia, opettajia ja itsenäisiä ammatinharjoittajia. Laaja edustus on tärkeää, jotta kehittämistyöhön saadaan hyvin monipuolista näkemystä, osaamista ja kokemusta.

Tutkintotoimikunnan tärkein työtehtävä on johtaa aikuisten näyttötutkintojen järjestämistä ja antaa tutkintotodistukset. Tutkintotoimikunnilla on hyvin itsenäinen asema. Sillä halutaan viestiä ja vahvistaa ajatusta ammatillisten tutkintojen arvioinnin tasa-arvoisuutta ja riippumattomuutta. Aina kun jonkun koulutusalan opetussuunnitelmaa muutetaan, pyrkii tutkintotoimikunta huomiomaan työelämän sekä sen hetkiset että tulevat ominaisuudet, jotta kouluista valmistuisi alansa osaajia. (<http://www.oph.fi/tutkintotoimikunnat>)



## 4 TYÖELÄMÄYHTEISTYÖ

Yhteistyötä tehdään yleensä osapuolten samankaltaisten tarpeiden innoittamana. Yleensä konkreettisen toiminnan moottorina saattaa olla joku projekti, kuten näissä Saskyn PYRY - projekteissa on ollut kyseessä. Organisaation kehittämisen kannalta on eri osa-alueiden kriittiset menestystekijät ja niiden tuntemus, mahdollisuus yrityksen myönteiseen kehittämiseen. Henkilöstö ja sen osaaminen sekä osaamisen uusiutuminen on yksi tasapainotetun mittariston kulmakivi. (Lumijärvi et al.s.25). Paasivaara et al. (s. 31) taas pohtivat omassa teoksessaan Innostavat projektit, työyhteisöä innostavan projektin mahdollistajana. Heidän mukaansa uusiutumislaitus tulee nähdä toteutuvana asiana. He jakavat henkilöstön osaamisen uusiutumisen vielä henkilön asemaan ja rooleihin. Osaamisen lisääminen voi tapahtua jo olemassa olevan henkilöstön osalta tai uusia hankkimalla, molemmat muuttavat yrityksen toimintaa ja toiminnan mahdollistavaa yhteisöä. Yhteistyötä suunniteltaessa kannattaa olla selvillä muutamista perusteista; mitä muutoksia perusmallimme kaipaa tai tiedämmekö sen vai pitääkö se selvittää ensin? Tunnetko oman organisaation toimintamallin riittävän hyvin, vai aiheuttaako muutokset haasteita valtarakenteisiin?

Koulutuksen järjestäjänä meillä on peruslinjaukset ja rakenteet, jotka jo aiemmin kuvattiin. Me tiedämme koulutusaloittain, minkä tyyppistä koulutusta meillä annetaan. Yrityselämäyhteistyön vahvistamisessa on tärkeää, että omaamme monipuoliset oppimisympäristöt ja että tunnemme opetussuunnitelmien perusteet. Tärkeää on myös hahmottaa tulevat muutokset tutkinnoissa. On juostava pysyäkseen paikallaan. Opiskelijoiden jatkosijoittumisen kannalta on tärkeää, että opiskelijat saavat päivántasaista opetusta. Ajantasaista opetusta tukee myös työelämäjaksot, jolloin opiskelija on koulutusalan yrityksessä työssäoppimassa. Työssäoppimisjakso voi tarjota mahdollisuuden opiskelijan kehittymiseen alansa osaajaksi tai sitten hänellä teetetään ns. hanttihommia.

Yhteistä molemmille toimijoille on kalliiden investointien teko kuten koneet ja laitteet, jotka saattavat tekniikan kehityksestä johtuen tai asiakkaan muuttuneiden tarpeiden vuoksi aiheuttaa muutospainetta. Tähän ovat useat koulutuksen järjestäjät lähteneet kokeilemaan yhteistoiminnallista toimintatapaa. Joku kone tai laite voidaan hankkia koulun käyttöön yhdessä alueellisen yrittäjän kanssa.

Yrittäjä voi koulutyön ulkopuolella tai opintosuunnitelmien sisälläkin teettää koneilla oikeata työtä. Oikean, asiakastyön tekeminen on kuitenkin opiskelijalle kaikkein palkitsevinta. Työn taitojen oppimisen työn äärellä on tehokkaampaa kuin teorialuokassa (s. 9, Pekka Ruohotie et al.). Tämä on edellä mainitun teoksen tekijöiden mukaan myös nähtävissä OECD:n koulutusvertailuissa, että teoriaopetuksemme on liikaa erillään aidosta työelämästä.

Kuten jo edellä on tullut mainittua, on kehittämistyössä aina oltava mukana oma tarve, innostus ja sitoutuneisuus. Ja verkostomainen kehittäminen olisi optimaaleinta eli kaikilla olisi win – win – tilanne. No miten yritys hyötyy yrityselämäyhteistyöstä?

Asiaa voidaan tarkastella kummankin osapuolen näkökulmasta eli miten yrittäjä ja yritys asiaa katsoo ja toisaalta oppilaitoksen näkökulmasta. Kumpikin toimija joutuu kuitenkin omassa arjessaan tekemään päätökset itsenäisesti ja vain omaa toimintaa pääasiallisesti peilaten.

#### 4.1 Koulutuksen järjestäjä => yritys

##### 4.1.1 Uusin teoreettinen tieto

Ammatillisen koulutuksen kehittäminen perustuu kolmikantayhteistyöhön, kuten neuvottelukuntaosiossa jo totesin. Koulutuksen pitäisi kuvastaa tätä päivää ja opiskelijoille pitäisi mieluummin opettaa huomisen kuin eilisen oppeja. Opiskelijat tulevat harjoitteluun uusimman tiedon varassa ja vielä usein ilman vanhan tiedon painolasteja. Yrityksen kannattaa tarkalla korvalla kuunnella opiskelijoiden kommentteja, koska perspektiivi on heillä eri ja asiat voi näyttäytyä eri tavalle. Opiskelijoita kannustetaan keskustelemaan ja kyselemään työssäoppimispaikoissaan.

Joskus saattaa pitkään jo työtä tehneiden olla vaikeaa suhtautua ammatillisesti ja avarakatseisesti opiskelijan tuomiin uusiin ajatuksiin tai hänen tekemiin ha-

vaintoihin työpaikalla. Tämä asia olisi hyvä tiedostaa työssäoppimisjakson alussa.

#### 4.1.2 Opettajien osaamisen hyödyntäminen yrityksessä

Opettajille on ollut ammatillisessa koulutuksessa jo pidempään mahdollisuus mennä työelämäjaksolle. Se on sekä opettajalle että yritykselle hyvä mahdollisuus saada puolin ja toisin uutta näkökulmaa yhteistyöhön. Opettajilta voi saada erityisesti uusien työntekijöiden ja harjoittelijoiden perehdyttämiseen paljon vinkkejä. (Ammatinopettajat työelämässä hanke)

Usein opettaja ottaa jaksolla itselleen jonkin konkreettisen kehittämistehtävän, jonka suorittaminen tukee hänen omia tavoitteita oppimisjaksolla. Usein kyse on tietynlaisten oman koulutusalan ammatinharjoittamiseen liittyvistä taidoista.

#### 4.1.3 Työharjoittelut

Tämä on itsestään selvä osuus. Kaikissa koulumuodoissa on työharjoittelujaksoja, jossa on tarkoitus päästä harjoittelemaan ja harjaannuttamaan omaa osaamista kyseisen alan työtehtävissä. Hyvä harjoittelujakso perustuu hyvälle suunnittelulle, ohjaukselle ja kannustukselle.

Kaikkien osapuolten kannalta on hyvä suunnitella työssäoppimisjakso etukäteen hyvin. Työssäoppimisjaksolla, oli kyseessä aikuisopiskelija tai nuorisoasteen perustutkintolainen, on hyvä nimetä jokaiselle opiskelijalle oma ohjaaja. Näin saadaan alusta asti hyvä sitoutuminen yhteiseen prosessiin, jolla on kauskantoisia seurauksia ainakin opiskelijan elämään. Työssä oppimisen oppaan mukaan myös yrityksellä on mahdollisuus oppia uutta yhteistyössä oppilaitosten kanssa. (Työssä oppimisen opas työpaikalle, s. 4). Työpaikalla tapahtuu myös tutkintotilaisuudet eli osaaminen osoitetaan tutkintotilaisuudessa aidossa työympäristössä. Aika usein tutkinto suoritetaan samassa työpaikassa missä opiskelija tekee työssäoppimisjakson.

Työssäoppimisen tiimoilta järjestetään kaikille osapuolille koulutusta. Opettajien täydennyskoulutuksen painopisteenä on melko pitkään ollut opettajien työelämäjaksot. Työpaikkakouluttajille järjestetään monenlaista koulutusta. Koulutus voi painottua näyttötutkinnon suorittamiseen tai arviointiin. Työpaikkaohjaajakoulutusta on tarjolla 3 opintoviikon kokonaisuutena, josta saa todistuksenkin. Nyt on myös työhönopastajakoulutusta, joka ei niinkään liity opiskelijan ohjaimiseen vaan vanhaan kunnon mestari-kisälli-ajatteluun eli miten ohjaan toista työntekijää töissä.

Minkälaista työssäoppiminen sitten tulisi olla? Sen tulisi olla Opetushallituksen määritelmän (Työssäoppimisenopas .s 5) mukaan olla tavoitteellista, ohjattua ja arvioitua. Lainsäädännön näkökulmasta koulutuksen järjestäjää velvoittaa työssäoppimisjaksoilla jonkin verran lainsäädäntö. Yrityksessä toteutettavat työtehtävät täytyy olla opiskelun ja opiskelijan henkilökohtaisia tavoitteita tukevia.

#### 4.1.4 Työ- ja oppimisympäristöt

Asiakkaiden tarpeet muuttuvat kiihtyneen kehityksen myötä valtavan nopeasti. Yrityksillä, joiden alalla on paljon koneita ja laitteita, ovat todellisen haasteen edessä; miten saada omat tuotantovälineet pysymään ajantasalla markkinoiden tarpeissa? Tämä sama ongelma koskee myös oppilaitoksia. Koulutuksen rahoitusjärjestelmä ei pysty riittävästi huomioimaan syklisiä kehittämistarpeita osana koulutusalojen valtionosuuksia. Ja toisaalta pelkät koneet ja laitteet ovat liian pieniä ns. investointihankkeiksi.

Jo jonkin aikaa on pyritty vahvistamaan investointeihin liittyvää yhteistyötä. Sillä ei oikeastaan toiminnan kannalta ole merkitystä hankitaanko yhteisrahoitteinen laite yrityksen tiloihin vai oppilaitoksen. Kunhan molemmat osapuolet pääsevät hyötymään siitä. Opetusta ja laitteen tuotantokäyttöä voidaan limittää tai jopa tehdä samaan aikaan, jolloin status on tietysti jo työharjoittelu. Jos kone hankitaan oppilaitokseen, on seudun toimijoiden helppo myös lisäkouluttaa henkilöstöään ko. tyyppisen koneen käyttöön.

#### 4.1.5 Neuvonta, ohjaus ja konsultointi

Verkostomainen työote laskee kynnyksen pyytää kaverilta tai yhteistyökumppanilta apua melkoisesti. Puolin ja toisin voidaan pienissäkin asioissa olla toisiin yhteydessä.

Usein myös esimerkiksi työvoimahallintoviranomaiset tai maakuntahallinnon edustajat tiedustelevat alueiden tarpeita. Tässäkin näkymän kirkastamista vahvistaa alueellinen yhteistyö.

#### 4.2 yritys => koulutuksen järjestäjä

Yhteistyötä tulee tarkastella myös toiseen suuntaan. Mitä yritys hyötyy koulutuksenjärjestäjän kanssa tehtävästä yhteistyöstä? Jos oppilaitoksessa pitäisi olla ajantasainen teoreettinen osaaminen, niin yrityksessä voisi ajatella olevan ajantasaisen käytännön osaamisen. Opiskelija pääsee jaksollaan harjaannuttamaan taitojaan aidossa toimintaympäristössä, jossa toiminnat, asiakkaat ja tapahtumat tapahtuvat oikeasti, peruuttamattomasti.

Elinikäisen oppimisen näkökulmasta alueellinen, vahva yhteistyö ammatillisen koulutuksen järjestäjän ja yrittäjän kanssa mahdollistaa joustavia urapolkuja. Esimerkiksi tehtaassa, jossa on tyypillisesti hyvin monen sisältöisiä työtehtäviä, voivat työntekijät kouluttautua sekä vertikaalisesti että horisontaalisesti. Ja tässä luonnollisesti voidaan hyödyntää alueellisen oppilaitoksen osaamista.

Opiskelijoiden ammatillisessa kasvussa tarvitaan muutakin kuin koneiden, laitteiden ja työkäytäntöjen hallintaa. Tarvitaan myös vuorovaikutustaitojen kehittymistä (Ruohotie et al, s 48), josta työssäoppimista koskevassa julkaisun taustalla olleen tutkimuksen mukaan opettajista 75 % oli sitä mieltä, että opiskelijat eivät hallitse riittävästi tiimityötaitoja ja työelämäedustajista 42 % oli tästä sa-

maa mieltä. Hyvin ohjattu työharjoittelu tarjoaa opiskelijalle turvallisia mahdollisuuksia kehittyä myös näissä taidoissa.

Yhteistyö ei ole pelkästään opiskelijoiden opintojen kautta tapahtuvaa. Vaan ennakointi ja tulevan suunnittelu on alueiden kehityksessä merkittävä asia. Vahva yhteistyö mahdollistaa entistä asiakaslähtöisemmän, tarveperusteisen koulutussuunnittelun, johon alueen yrittäjien on helppo sitoutua.

Yrityskoulutukset ja johdon koulutukset ovat luonteeltaan usein sellaisia, että niihin tarjotaan opintojen rinnalle myös mentorointia. Alueen yritys-elämäyhteistyökumppaneista löytyy hyvin mentoreita tuleville osaajille.

## 5 MITEN LÖYDÄMME TOISEMME?

### 5.1 Markkinointi

Verkostomainen toimintatapa ja tiiviit yhteistyösuhteet on tavoite alueen yritys-elämäyhteistyössä. Se ei kuitenkaan tapahdu itsestään. Jostain tarvitsee aina lähteä. Markkinointi on helppoa, jos on paljon rahaa, mutta vaikeampaa, jos tuotteet ovat hyvin erilaistuneita tai alue on hyvin laaja. Markkinoinnin välineet tulisi aina valita kohderyhmän mukaan. Monipuoliset välineet takaavat parhaan näkyvyyden. Perinteisen lehti- ja mainosmarkkinoinnin vierelle on tullut sähköisiä markkinointiväyliä. On hyvä olla käytössä verkkosivut, Facebook - tili sekä sähköpostijärjestelmät. Nyt PYRYIV - hankkeen myötä olemme kokeilleet myös kohdennettuja käyntejä liikuteltavan oppimisympäristön kanssa sekä torikiertueita. Täsmäiskut ovat saaneet kannatusta ja samalla olemme pystyneet kartoittamaan yrittäjien tarpeita ja toisaalta esittelemään uuden liikuteltavan oppimisympäristön käyttömahdollisuuksia.

### 5.2 Ohjaus

Ohjaus on avainasemassa, liikuimme me sitten oppilaitoksesta yritykseen päin tai päinvastoin. Yhteistyö ja tarpeiden määrittely kulkee ohjauksen prosesseissa. Ohjauksen kehittäminen on varsin ajankohtainen teema tällä hetkellä. Esimerkiksi Opetus ja kulttuuriministeriössä mietitään aikuisopiskelijoiden rahoituksen muotoja, jotta osuvuutta ja täsmäkoulutusta pystytään tarjoamaan joustavasti ja asiakaslähtöisesti. Henkilökohtaiset koulutustilit ovat tällä hetkellä suunnitelmassa, kuten jo tuolla Hallitusohjelman linjauksissa tuli esiin.

Tiedotus-, neuvonta- ja ohjauspalveluja eli TNO - palveluja aikuiskoulutuksessa tarjoavat useat tahot Suomessa. Näitä palveluja löytyy oppilaitoksista, työvoimahallinnon palveluista, julkisen sektorin sosiaalipalveluista, valtion palveluista kuten KELAn, Opetushallituksen ja OKM:n palvelut. TNO - palvelua voit saada

yksityisen palvelun tuottajan toimesta esim. Lifecoach – tai muu elämäntaito-  
valmennuksesta.

TNO - palveluiden asiakkaita ovat kaikki työssä käyvät kuin kaikki työttömätkin aikuiset, jotka ovat kiinnostuneita oman osaamisensa kehittamisestä ja etsivät siihen tietoa. Toisaalta palvelun asiakkaana tulee nähdä myös yritykset ja organisaatiot, koska heillä on tarve katsoa oman henkilökuntansa ajankohtaisia ja tulevia henkilöstön kehittämistarpeita. (Ohjataan yhdessä Varsinais-Suomessa, Käsikirja aikuiskoulutuksen tiedotus-, neuvonta-, ja ohjaustyötä tekeville s. 4).

Jokainen yksittäinen toimija toimii niistä omista toiminnan lähtökohdista. Hänellä on tietty osaaminen, näkemys ja tuotevalikoima, jota hän asiakkaalle tarjoaa (Ohjataan yhdessä Varsinais-Suomessa, Käsikirja aikuiskoulutuksen tiedotus-, neuvonta-, ja ohjaustyötä tekeville, s 3). Ohjaustilannetta voi suunnata asiakkaan polkua ohjaava palveluprosessi, sitä voi ohjata ohjaajan edustaman organisaation tavoitteet tai resurssit tai toivottavasti optimaalisesti molemmat. Neuvoa antava voi kohdata ohjattavan kahden kesken, puhelimesta, sähköpostilla tai ryhmässä. Tilanne on käytännössä katsoen aina uniikki.

Tiedotuspalvelun ensisijainen tehtävä on tuottaa ajantasaista ja luotettavaa tietoa asiakkaalle sopivassa muodossa. Neuvontapalvelun punainen lanka on antaa asiakkaalle vinkkejä joko oikean polun löytämiseksi tai oikealla polulla etenemisen varmistamiseksi. Ohjauspalvelun idea on saada niin syvä vuorovaikutuksellinen suhde asiakkaan kanssa, että hän voi turvallisesti yhdessä ohjaajan kanssa tehdä linjauksia ja ratkaisuja omaan elämäänsä liittyen. Nämä näkökohdat ja omaan toimintarooliin kohdistuvat ajatukset on syytä ottaa vakavasti, koska kyseessä on ihmisen elämään kauaskantoisten ratkaisujen tekeminen. Asiakas on syytä ohjata eteenpäin, jos omasta valikoimasta ei löydy juuri asiakasta hyödyttävää tietoa (Ohjataan yhdessä Varsinais-Suomessa, Käsikirja aikuiskoulutuksen tiedotus-, neuvonta-, ja ohjaustyötä tekeville s. 3).

Varsinais-Suomen OpinOvi - projekti tuotti TNO - palveluista käsikirjan oman alueensa tiedotus-, ohjaus- ja neuvontapalveluita tekeville henkilöille. Hanke on rahoitettu Työ- ja elinkeinoministeriön ja Opetus- ja kulttuuriministeriön Osuvuutta ja kysyntälähtöisyyttä aikuisopiskelun tieto-, neuvonta- ja ohjauspalvelui-



hin ESR-kehittämishankkeen osana. Ohjekirjassa esitetyssä ohjausprosessissa korostuu asiakkaan aito kuunteleminen ja valmius räätälöityjen ratkaisujen tekkoon.

### 5.2.1 Tieto-, neuvonta- ja ohjauspalveluiden prosessi

Palveluprosessin laadukasta toteutusta tukee hyvin suunniteltu prosessi ja selkeät roolin määrittelyt prosessin eri vaiheissa.

ASIAKKAAN MIELENKIINNON HERÄTTÄMINEN =>

ASIAKKAAN TARPEEN MÄÄRITTÄMINEN =>

TARJOUKSESTA TILAUKSEEN =>

ASIAKKUUDEN HOITO

(Ohjataan yhdessä Varsinais-Suomessa, Käsikirja aikuiskoulutuksen tiedotus-, neuvonta-, ja ohjaustyötä tekeville s. 5)

Ohjauspalvelulupaus pitää sisällään arvolatauksen, jonka mukaan kaikki toimijat kunnioittavat asiakkaan tarvetta. Asiakasta tulee aidosti kuunnella ja tämän jälkeen tuottaa nopeasti asiakkaalle ratkaisuja tarjolle. Ratkaisujen tuottamisvaiheessa entistä enemmän korostetaan kokonaisuuden katsomista, verkoston eri toimijoiden hyödyntämistä. Verkostomainen toimintaote tarkoittaa yhdessä tekemistä kuitenkin niin, että jokainen kantaa vastuun yhteisestä tekemisestä. Työssä korostuu ajankohtaisen ja päivantasaisen tiedon merkitys osana neuvontaa. Tietojen tulee olla oikein ja niiden pitää johdattaa asiakasta konkreettisen toteuttajan tai asiantuntijatahon lähteille. Tämä on juuri sitä asiakastyön ydintä, joka myös aikuiskoulutuksen yritys-elämäyhteistyössä korostuu.

### 5.3 Ennakointia

Ennakointitiedon keruu on vaikeata. Sitä ei ole myöskään tiukasti missään lain-säädännössä määritelty kuka sitä tekee tai kenen vastuulla se Suomessa on. Suomessa pyritään ennakoimaan koulutussektorilla hyvin erilaisia asioita. Kiinnostuksen kohteena ovat tulevaisuuden työpaikat. Tämän hetkisten tulevaisuusseminaarien esityksiä kuunnellessa voi todeta, että tällä hetkellä uskotaan vahvasti energiateollisuuden nousevan hyvin merkittävään osaan suomalaista työelämää. Myös rakentamiseen ja infrastuktuurin ylläpitoon liittyviin tehtäviin uskotaan vahvasti. Etenkin suomalaiseen puurakentamiseen ja sen kehittämiseen halutaan nähdä vahvistumista ja monipuolistumista.

Koulutuspaikkoja on jouduttu 2000 – luvun puolivälistä asti karsimaan ja selkeimpänä karsimiskriteerinä ovat olleet alat, jotka eivät selkeästi työllistä. Tämä on aivan päivän selvää, paitsi jos Suomea halutaan ensisijaisesti pitää asuttuna kauttaaltaan. Silloin asioita on pohdittava myös alue- ja paikallishallinnon tasolta. (Aamulehti 10.11.2012, s. A11, Lähihoitajat lähtevät historiallisista miljöistä). Ennakointia on pyritty laajentamaan myös koulutuspolkujen pituuteen eli läpäisyyn ja sekä koulutuslavalintoihin.

Yritykset taas pyrkivät omasta näkökulmastaan ennakoimaan tulevaa eli tilauskantaa, työympäristöjen muuttumista sekä henkilöstö- ja kustannusrakenteen muuttumista. Nämä kaikki ennakoinnit vaikuttavat ainakin ammatillisen koulutuksen kenttään.

### 5.4 ”Puskaradio”

Ohjauksesta huolimatta usein yhteistyöhön tai asiakassuhteeseen saattaa päätyä myös ns. puskaradion kautta. Nämä yhteydenotot päätyvät usein konkreettiin, koska palvelun tarvisijalle on ollut tähän selkeä tarve. Puskaradio on myös siitä miellyttävä, että se tuo yleensä asiakkaita, jotka ovat kuulleet palveluista positiivista palautetta. Toki on joitakin lakisääteisiä koulutuksia, joita ihmiset tarvitsivat, halusivat he niitä tai ei.

## 6 KAPISTUS TUOTANNONOHJAUSJÄRJESTELMÄ OSANA YHTEISTYÖN PROSESSIA

### 6.1 Yhteistyön prosessi

Yhteistyön tekeminen voi perustua ihan samoille peruseriaatteille kuin minkä tahansa yhteisen työn tekeminen suunnitellusti. Prosessia voisi kuvata vaikka projekteista tutulla mallilla:

tarpeiden kartoitus – tiedon hallinta - toimintojen suunnittelu - toteutus – arviointi - korjaus

Tiedon hallinta on yhä merkittävämmässä osassa suunnittelua ja asiakaslähtöistä toimintaa. Tiedon jalostaminen on merkittävässä roolissa. Osaa tiedosta tarvitaan heti ja osaa vasta myöhemmin. Haasteena onkin etenkin myöhemmin tarvittavan tiedon säilyttäminen ja tavoittaminen oikea-aikaisesti.

### 6.2 Tuotannonohjausjärjestelmän idea

Kuten jo aiemmin olen kuvannut yhteistyön painopisteenä olevan verkostomainen toimintatapa eli pyritään löytämään useampia kumppaneita kehittämään yhden koulutusalan toimintaa ja etenkin yrittäjään päin karsimaan toimijoiden määrää aina vain enemmän kohti yhden luukun toimintaperiaatetta. Tuotannonohjausjärjestelmän idea on puhtaimmillaan olla työkalu kehittämistyössä. Tuotetta tilattaessa oli jo hyvinkin selkeää, että työväline ei saa olla liian työläs, monimutkainen tai teknisesti vaikea.

Meistä useat olivat tutustuneet erilaisiin osaamisen kartoittamisen välineisiin, ja niiden yleisimmät toimintaa haittaavat piirteet kohdistuivat juuri näihin osaluokkiin. Jos haastattelu- tai tiedonkeruupohja on liian pitkä, ei kukaan jaksa aidosti vastata. Tulos toki toisi suoraan tietynlaista kehittämisdataa, mutta jos haastatteluja ehtii tehdä maksimissaan kaksi päivässä, ei kenelläkään toimijalla, ainakaan koulutuksen järjestäjälle ole taloudellista resurssia sen toteuttamiseen. Ja ajan myötä tullaan väistämättä siihen tilanteeseen, että resurssi olisi

saatava palvelun tilaajalta. Ongelma tavallaan palautuu lähtötilanteeseen, koska eiväthän kaikki kartoitettavat yritykset tarvitse tai tilaa meiltä mitään. Toinen este, jota ohjelmaa tilatessa on haluttu välttää, on työvälineen käytön hankaluus. Jos haastattelija tai tiedonkerääjä joutuu täyttämään ensiversion käsin ja sen jälkeen palaamaan toimistolle täyttämään koneelle tiedot, voi aidosti pohtia toiminnan tehoa ja toisaalta tietojen siirtymistä sellaisina kuin ne ovat.

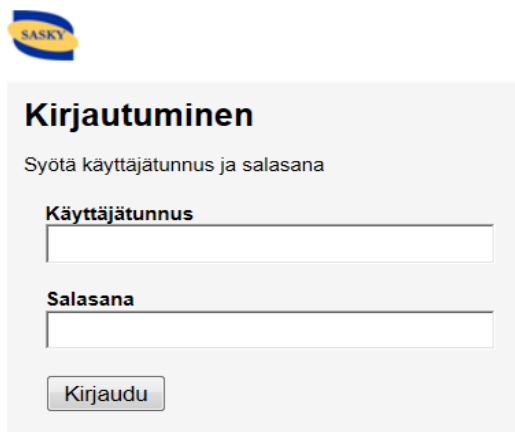
Jos olisimme halunneet perustaa pelkästään kartoitustyökalun toiminta-alueiden tarpeista, olisi siihen periaatteessa riittänyt ns. tukkimiehen kirjanpito tai Excel-taulukko. Jotta muutkin kuin akuutit tarpeet pysyvät toimintamme ytimessä, oli toiveena saada tuotannonohjausjärjestelmään myös kehittämisosio, johon voidaan perustaa vaikka vain yhtä yritystä tai yhtä opiskelijaa koskeva hanke.

### 6.3 Kapistuksen olemus

Kyseessä on Netvisioner-nimisen yrityksen tuottama tuotannonohjausjärjestelmä. Hankinnan tavoitteena on ollut saada järjestelmä, jonka avulla on helppo kerätä tietoa yrityksistä esimerkiksi yrityskäynneillä, käsitellä saatua tietoa palvelemaan puolin ja toisin myöhempiä aikoja kuten koulutussuunnittelua tai asiantuntijapalveluiden kehittämiseen. Tietoja tulee voida kerätä yrityskohtaisesti, mutta toisaalta tarve on pystyä löytämään tietoa järjestelmästä hakutoiminnolla. Väline toimisi tavallaan välikappaleena verkostojen kehittämisessä yrityksen ja koulutuksenjärjestäjän välillä sekä yritysten välillä sekä alakohtaisesti että alueellisesti.

Kriteereitä tuotannonohjausjärjestelmän hankkimiselle oli useita. Sen tuli olla helppokäyttöinen eli sitä tulee voida käsitellä ja täyttää missä tahansa, esim. hitsaushallin tai navetan käytävällä. Siinä tulee olla tiedon jatkojalostamiseen soveltuvia edellytyksiä, mutta ei liian vaikeaselkoinen tai yksityiskohtainen, jotta se ei kangista tai kutista potentiaalista toimintaa. Etukäteen on kuitenkin valttava vaikeaa luoda ohjelmaa, jonka tarpeet voivat olla muuttuvia. (Lähde Kapistuksen hankinta-asiakirjat)

## 6.4 Kapistuksen tekninen sovellus



**Kirjautuminen**

Syötä käyttäjätunnus ja salasana

**Käyttäjätunnus**

**Salasana**

**Kirjautu**

Kuva 1.

Kapistuksen palvelin sijaitsee Sastamalan koulutuskuntayhtymän palvelimella. Tuottajalla on kuitenkin oikeus suojata lähdekoodi ja olla luovuttamatta sitä kokonaisuudessaan Saskyn käyttöön. (Kapistuksen hankinta-asiakirjat).

Tietoja voi järjestelmään syöttää verkon kautta avattuun näkymään. Yritykselle voi tehdä jo ennen käyntiä ns. oman lokeron. Kapistuksen sisältö ja tekijänoikeusvastuu on täysin Saskyn eli käyttäjän vastuulla (Kapistuksen hankinta-asiakirjat).



**Tuotannonohjausjärjestelmä**

Projektit   Yritysrekisteri   Budjetin seuranta   TEHOhaku   Käyttäjät   Palaute

Tänään on Sunday, 23.09.2012 POISTU

### Käytettävissä olevat projektit

Projektin nimi	Projektikoodi	Alkaa	Päättyy
 Pyry IV	12345	15.12.2011	31.12.2012

Kuva2

Päätoimintaosioita Kapistuksessa on kuusi, joista ensimmäinen on projektit. Toimintalogiikka järjestelmässä on se, että jokaiselle projektille on oma alusta, joka on käytössä vain kyseistä projektia varten (kuva 2). Varsinaisia toiminnallisia osioita on viisi:

1. Yritysrekisteri
2. Budjetin seuranta
3. Tehohaku-osio
4. Käyttäjien sivusto
5. Palauteosio

#### 6.4.1 Yritystiedot - osio



**Tuotannonohjausjärjestelmä**

Projektit Yritysrekisteri Budjetin seuranta TEHohaku Käyttäjät Palaute

Tanään on Sunday, 23.09.2012 POISTU

## Pyry IV

### Hankkeeseen / projektiin liitetyt yritykset

Yrityksen nimi	Yhteyshenkilö	Yrityksen yhteystiedot	Email ja www	Henkilöstömäärä
 Markon Testiyitys		Testaajantie 1 31900 Punkalaidun 123321	<a href="mailto:marko.harkin@pp.inet.fi">marko.harkin@pp.inet.fi</a> <a href="http://www.testiyitys.fi">http://www.testiyitys.fi</a>	alle 5 henkilöä

Kuva 3.

Yritysten tiedot voidaan kirjata tähän osioon jo valmiiksi ennen yrityskäyntiä. Eli kun hanketyöntekijä on yhteydessä yritykseen, hän esittelee hankkeen ja kertoo hankkeen tavoitteen ja kehittämismahdollisuudet yrityksen kanssa. Tällöin käydään läpi myös kehittämistyön tavoitteet. Käytännössä tähän osioon tulee sen tasoista tietoa, jota julkisestikin löytyy mm. internetistä eli kyse ei ole henkilörekisteriin verrattavasta henkilötiedosta.

Alusta on helppokäyttöinen ja tiedot voidaan kirjoittaa paikan päällä tapaamisessa ja niiden perusteella voidaan tehdä hakuja myöhemmin. Hyvä puoli on myös se, että se saadaan yrityksen oman brändin näköiseksi eli logot ja muut mahtuvat hyvinkin. Asiakkaiden tietoihin voidaan hyvin myös liittää erilaisia dokumentteja ja asiakirjoja (mm, pdf, doc, xls). Asiakirjoissa on kronologinen aseus eli tiedoista avautuu aina viimeisin versio, mutta kaikki tehdyt muutokset ja

asiakirjojen poistot jäävät näkyviin. Tämä kaikki tukee kehittämistyötä eli kumpikin osapuoli on sitoutunut yhteistyöhön eli tämä on yhteinen väline, johon kumpikin pääsee omaan osioon käsiksi.

## 6.4.2 Budjetin seuranta

 Tuotannonohjausjärjestelmä

Projektit   Yritysrekisteri   Budjetin seuranta   TEHOhaku   Käyttäjät   Palaute

Tänään on Sunday, 23.09.2012 POISTU

### Pyry IV

**Projektikohtainen budjetti ja kulujen seuranta**

Kuukausittainen   Vuosittainen

Yksityinen sektori	2011	2012	Yhteensä
Osallistujien palkkakustannukset koulutuksen ajalta			
Budjetoitu	<input type="text"/>	<input type="text"/>	
Palvelujen ostot	2011	2012	Yhteensä
Asiantuntijapalkkiot			
Budjetoitu	<input type="text"/>	<input type="text"/>	
Henkilöstökustannukset	2011	2012	Yhteensä
Hankkeen henkilöstökustannukset yhteensä	<input type="text"/>	<input type="text"/>	
Budjetoitu	<input type="text"/>	<input type="text"/>	
Yhteensä			
Budjetoitu			
<b>Saldo</b>	0.00	0.00	0.00

Tallenna ja laske uudelleen

Kuva 4.

Tämän osio mahdollistaa alustan kohdehankkeen projektin talousseurannan. Tästä on erityisesti hyötyä, jos hanke sellainen, jossa yrityksillä on omavastuuosuus tai hankkeessa käytetään alihankkijoita. Hyvänä esimerkkinä kävisi Työ- ja elinkeinoministeriön yrityskoulutusmuodot kuten Rekry-koulutus ([www.tem.fi](http://www.tem.fi). Työelämän laatu > Teemat > Oppiminen ja osaamisen kehittäminen > Työssä oppiminen > Työvoima- ja yhteishankintakoulutus). Näissä koulutuksissa on yleensä vähintään kolme osapuolta ja rahoitus liikkuu kaikkien näiden välillä. On hyvä, että toiminnan ohjaukseen olisi alusta, johon budjetin voi rakentaa ns. kumulatiivisesti eli tallennettu tietokin jää olemaan.

### 6.4.3 Tehohaku



**Tuotannonohjausjärjestelmä**

Projektit Yritysrekisteri Budjetin seuranta **TEHOhaku** Käyttäjät Palaute

Tänään on Sunday, 23.09.2012 POISTU

#### TEHOhaku

Tervetuloa käyttämään tehohaku-ominaisuutta. Ole hyvä ja anna hakusana(t) haku -kenttään. Anna vähintään yksi hakusana jossa on vähintään 2 merkkiä!

Errottele hakusanat toisistaan pilkulla. Hakutuloksia näytetään kultakin osa-alueelta 20. Mikäli et löydä etsimääsi tietoa antamillasi hakusanoilla, tarkenna hakua.

#### Hakutoiminnot

**Hakusana(t), erottele pilkulla jos useita, esim. "muistiinpano,ideat".**

Hakusana(t):  TAI

Kuva 5.

Hakuosion tarkoitus on auttaa tiedon hallinnoinnissa ja haussa (kuva 5.). Jos ajatellaan tilannetta, että usealla toimijalla on ollut tarvetta työturvallisuus- tai asiakaspalveluturvallisuuskoulutukseen. Tarve ei ole ollut kiireellinen, mutta tunnistettu. Kun koulutuksenjärjestäjä suunnittelee toteuttaa ko. alan koulutuksen, niin hän voi hakutoiminnon kautta tarkastella nopeasti miltä hankkeen kautta kartoitettujen tietojen valossa tilanne näyttää ja palvelua voidaan tarvittaessa kohdentaa näiden tietojen valossa. Vie molempien osapuolten energiaa valtavasti, jos joka kerta aloitetaan tavallaan alusta, että kuinka moni henkilöstöstä tarvitsee jotakin osaamisen kehittämiseen tähtäävää tointa.



## 6.4.4 Käyttäjähallinta

**Tuotannonohjausjärjestelmä**

Projektit Yritysrekisteri Budjetin seuranta TEHOhaku Käyttäjät Palaute

Tanään on Sunday, 23.09.2012 POISTU

### Listataan kaikki hallintakäyttäjät

[Lisää käyttäjä](#)

Nimi	Käyttäjänimi	Käyttäjärhmä
Sastamalan koulutus kuntayhtymä	sasky	Järjestelmän pääkäyttäjä

### Ohje

Tällä sivulla listataan kaikki admin-käyttäjärhmän omaavat käyttäjät.

Yritysten ja projektien yhteishenkilöille voi määritellä erikseen oikeuden keskustelupalstan käyttöön ja yrityskohtaisten lomakkeiden täyttöä varten. Näitä tietoja hallitaan yritykset tai projektit -näkyvästä käsin.

Vain järjestelmän pääkäyttäjä -oikeuden omaava kirjautunut käyttäjä voi hallinnoida järjestelmän hallintaan liitettyjä käyttäjätilejä.

kuva 6.

Käyttäjähallinta osiosta hallinnoidaan eri toimijoiden rooleja kehittämistyössä. Tuotannon ja toiminnanohjauksen näkökulmasta ohjelmaan voidaan tehdä tehtävälisät. Asiakkaalle voidaan myös antaa tehdä itse kategorisointi ja tähän yhteyteen saadaan myös päiväkirja. Ohjelma soveltuu siis vaikka yhteiseen työskentelyyn verkon kautta. Ohjelmasta voidaan ottaa erilaisia raportteja tehdyistä suunnitelmista ja toiminnoista. Käyttäjien ja käyttäjärhmien välille voidaan perustaa keskustelupalstoja. Tämä olisi hyvin tärkeää saada heti projektin alusta käyttöön, koska se helpottaa verkostossa toimivien yrittäjien kanssa käytävää viestintää. Hyvä esimerkki on vaikka yhteisille messuille osallistuminen. Tähän osioon voidaan perustaa vaikka oma sivusto ja käyttäjärhmä puhtaasti näiden messujen ajaksi. Jos viestintää yritetään hoitaa pelkästään sähköpostin avulla, hukuvat viestit ja viestiketjut muiden sähköpostien joukkoon hyvin helposti.

## 6.4.5 Palautteet

**SASKY** Tuotannonohjausjärjestelmä

Projektit Yritysrekisteri Budjetin seuranta TEHOhaku Käyttäjät Palaute

Tänään on Sunday, 23.09.2012 POISTU

**Näytä palaute**

**Ohje**

Tällä sivulla voit tarkastella yritysten palautelomakkeella jättämiä viestejä.

### Kuva 7.

Palauteosioon voidaan koota palautteita tai muita kehittämistyöhön koskevia viestejä. Optimaalisinta olisi, jos myös koulutus-, konsultaatio- tai kehittämislaisuuksista voisi antaa palautetta, mutta palaute kerätään yleensä kaikilta osallistujilta, joten tämän ohjelman käyttöoikeuksien jakamislogiikalla tämä ei onnistu. Olemme kokeilleet seminaarien yhteydessä jo tuttua palautteen antamista linkin kautta, mutta kokemukset ovat osoittaneet, että esimerkiksi henkilöstökoulutuksissa, joihin työnantaja usein velvoittaa, on palautteen saaminen jälkeinpäin melko hankalaa.

## 7 KAPISTUKSEN KÄYTTÖÖNOTTO PYRYIV - HANKKEESEEN

Uuden PYRYIV - hankkeen kohdalla, tehtyämme päätöksen hyödyntää Kapistusta myös tämän hankkeen käytössä, lähdimme selvittämään sen mahdollisuuksia. Kapistuksen toteuttanut taho Netvisioner selvitti omasta puolestaan mahdollisuudet käyttää välinettä uudesta näkökulmasta. Palvelua ensimmäisen kerran tilattaessa eli PYRYII - hankkeessa, ei tätä ollut teknisesti huomioitu, kuten ei luonnollisesti ollut tarjouspyynnössäkään ollut ominaisuutta toivottu. Asiaa selviteltiin useampaan otteeseen myös oman tietohallintomme kanssa. Ratkaisuna oli perustaa uusi alusta, samoilla toiminnoilla. Näin voidaan turvallisesti hyödyntää kaikkia Kapistuksen toimintoja ja osa-alueita. Taloudellisesti kustannukset olivat hyvin kohtuulliset. Kokonaiskustannus oli alle 1000 euroa. Samalla rahalla saisi 3 lehtimainosta toiminta-alueemme lehtiin.

Uusi alusta saatiin melko pian PYRYIV - hankkeen käyttöön. Tämän hankkeen kehittämistyön yhtenä näkökulmana oli myös käyttäjä- ja toimintaympäristöt, joten suunnittelimme hankkeen laitehankinnatkin hyvin tarkkaan. Projektityöntekijöille hankittiin kevyet, pienikokoiset kannettavat tietokoneet, joissa oli riittävästi tehoa sekä internet-yhteys. Kapistus toimi hyvin kannettavassa tietokoneessa ja tietoja pystyi täyttämään helposti. Ensimmäiset käynnit tukivat hyvin hankinnan järkevyyttä. Ensimmäiset käyttäjähaasteet tulivat hiukan syrjässä sijaitsevilla yrityksillä. 3G-mokkula ei mahdollistanut Kapistuksen käyttöä kaikissa yrityksissä. Tämä on harmillista, koska taas palataan vähän taaksepäin ja tehdään sekä käsin paperille ja sen jälkeen koneelle toistona. Ja tunnelma yhteisestä tekemisestä ohenee huomattavasti, kun kirjaat asioita ruutuvihkoon, etkä voi esitellä esimerkiksi koulutustarjontaa suoraan koneelta.

## 8 KÄYTTÄJÄKOKEMUKSET

PYRYIV - hankkeessa Kapistus on ollut käytössä toukokuusta lähtien. Tietojen syöttäminen onnistuu hyvin yrityskäynnillä, jos paikka on sellainen, että koneen internet-yhteys toimii hyvin. Tässä on ollut melko paljon pulmia, koska kuntayhtymämme toiminta-alue on pääosin maaseutumaisessa toimintaympäristössä.

PYRYIV - hankekäyntien tavoitteena on ollut asiakkaan tilanteen kokonaisvaltainen selvittäminen. Heti alusta pyrimme vahvistamaan myös meidän markkinointimateriaalien ja hakulomakkeiden sähköistämistä, jotta kaikki nämä voisi koneelta esitellä helposti, ilman että salkussa tarvitsee olla kaikki maailman esitteet. Sähköisen markkinointimateriaalin esittelyyn ehdottomasti notkein laite olisi tällä hetkellä Tabletit, mutta tietojen kirjaamiseen ja käsittelyyn ne soveltuu heikosti. Kapistukseenkaan ei kannata erikseen viedä mitään mainosmateriaalia tai lomakkeita ellei ne ihan suoranaisesti liity kyseisen yrityksen kehittämistapaukseen.

9.11.2012 mennessä Kapistuksessa on kirjattu PYRYIV – hankkeen tietoaalustaan noin 390 yrityksen tiedot. Niistä noin kolmasosassa on ei-akuutteja, mutta jatkossa mahdollisesti kehittämistä vaativia tarpeita. Nyt voimme tehdä hakuja ristiin hakusanoilla ja löytää esimerkiksi Työturvallisuus- tai Tulityökorttia kaipaavat yksittäiset yrittäjät ja täten pyrkiä perustamaan heille ryhmä koulutukseen.

## 9 YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET

Tämän kehityshankkeen myötä voin todeta johtopäätöksenä, että olemme koulutuksenjärjestäjänä edenneet taas yhden askeleen omalla kehittymisen polulla. Olemme löytäneet työkalun, joka on toisaalta kustannustehokas, mutta toisaalta ainakin projektitasolla tarjoaa meille mahdollisuuden tiedonhallintaan kaikkia toiminnassa olevia osapuolia hyödyttävällä tavalla.

Puutteena pidän edelleen järjestelmän pohjan ratkaisua hanke per alusta eli emme voi itse perustaa uutta alustaa uudelle hankkeelle ja toisaalta tietosuojalainsäädännön syistä johtuen emme voi samalla alustalle kerätä yleisellä tasolla tietoa. Eri alustojen välillä ei voi tehdä hakuja ristiin eli tietyt yksittäiset teemat tulee aina tarkastaa alustoittain.

Yleiseen tieto- ja viestintätekniikkaan tai oikeastaan infrastruktuuriin liittyvä haitta internetin katvealueista on luonnollisesti asia, johon emme voi koulutuksen järjestäjänä vaikuttaa, mutta oletan optimistina ajan ja asiakkaiden vaatimukset tietoliikenneverkkojen käytöstä osana kansalais- ja yritystoimintaa, parantuvan ajan myötä. Siihen asti meillä on myös sivistyksen alkuaikojen työkalut kynä ja paperia aina mukana.

Itse olen tämän hankkeen myötä yhä vakuuttuneempi verkostomaisen, asiakaslähtöisen yhteistyön kehittämisestä yhdessä alueemme toimijoiden kanssa. Näin voimme kukin säilyttää toimintamahdollisuutemme palvella alueidemme asukkaita ja olla osaltamme tarjoamassa virkeitä ja hyvinvoivia asumisympäristöjä.

## LÄHTEET

Aamulehti 10.11.2012, s. A11, Lähihoitajat lähtevät historiallisista miljöistä

Ammatinopettajat työelämässä - hanke. [www.sasky.fi](http://www.sasky.fi) > hankkeet > ammatinopettajat työelämässä.

Ammattistartti. [Http://www.edu.fi/ammattikoulutus/ammattistartti](http://www.edu.fi/ammattikoulutus/ammattistartti)

Innostavat projektit, Leena Paasivaara, Marja Suhonen, Juhani Nikkilä, Sairaanhoidajaliitto, Silverprint Sipoo 2008.

Kapistuksen hankinta-asiakirjat, hankintasopimus 12/6.5.2010. PYYRII - hanke. Sastamalan koulutuskuntayhtymän arkisto. Salassapidettävä.

Koulutus ja tutkimus vuosina 2011 -2016. Kehittämissuunnitelma. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2012:1, Kopijyvä OY, <http://www.okm.fi/OPM/Julkaisut/2012/Kehittamissuunnitelma.html>

Laki ammatillisesta aikuiskoulutuksesta, [www.finlex.fi](http://www.finlex.fi)

Ohjataan yhdessä Varsinais-Suomessa. Käsikirja aikuiskoulutuksen tiedotus-, neuvonta-, ja ohjaustyötä tekeville. Opin ovi. Painopaikka KMG Printworks Turku Oy. 2011

Osviitta-hanke. Hanke-asiakirjat. Sastamalan koulutuskuntayhtymän arkisto.

PARAS - hankelainsäädäntö. [www.vm.fi](http://www.vm.fi) > hankkeet > Kunta- ja palvelurakennuudistus

PYYRI - hankkeen asiakirjat. Sastamalan koulutuskuntayhtymän arkisto.

PYYRII - hankkeen asiakirjat. <http://www.pyry.aiko.fi>

PYYRIII - hankkeen asiakirjat. Sastamalan koulutuskuntayhtymän arkisto.

PYYRIV - hanke. [www.sasky.fi](http://www.sasky.fi) >projektit > PYYRIV-hanke

Pääministeri Jyrki Kataisen hallituksen ohjelma 22.6.2011

Strategista arviointia kehittämässä. Tasapainotetun arvioinnin (BSC) käyttöönotto poliisitoimessa – kokemuksia teorian viemisestä käytäntöön. Tampereen Yliopisto, Hallintotieteen laitos, Turvallisuushallinto 7/2003. Tampereen Yliopistopaino Oy, Juvenes Print.

[www.tem.fi](http://www.tem.fi). Työelämän laatu > Teemat > Oppiminen ja osaamisen kehittäminen > Työssä oppiminen > Työvoima- ja yhteishankintakoulutus

<http://www.oph.fi/tutkintotoimikunnat>

[www.minedu.fi](http://www.minedu.fi)> koulutus> aikuiskoulutus >Työelämän kehittämis- ja palvelutehtävän valtionavustukset 2011).

[www.minedu.fi](http://www.minedu.fi)> koulutus> aikuiskoulutus >Työelämän kehittämis- ja palvelutehtävän hakeminen).

Työssäoppimisen opas työpaikalle. TAT Taloudellinen tietotoimisto. 10. uudistettu painos. gra@grappo, Libris 2007. ESR-hankkeella rahoitettu.

Työssä oppiminen, Oppilaitosten ja työelämän roolimuuotos, esteitä ja edistäjiä, Pekka Ruohotie, Juhani Kulmala ja Lena Siikaniemi, Kehittyvä koulutu 3/98, Hakaniemi Oy, 1998.