



TAMPEREEN
AMMATTIKORKEAKOULU

YRITYSYHTEISTYÖN TOIMINTAMALLIN KEHITTÄMINEN

Joni Virtanen

Opinnäytetyö
Kesäkuu 2016
Ylempi ammattikorkeakoulututkinto
Teknologiaosaamisen johtamisen
koulutusohjelma



TIIVISTELMÄ

Tampereen ammattikorkeakoulu
Teknologiaosaamisen johtamisenkoulutusohjelma
Ylempi AMK-tutkinto

Virtanen Joni:
Yritysyhteistyön toimintamallin kehittäminen

Opinnäytetyö 43 sivua, joista liitteitä 6 sivua
Kesäkuu 2016

Globaalit ja kotimaiset haasteet luovat muutospaineita oppilaitoksille. Oppilaitosten on osattava kehittää toimintaansa ja sopeuttaa toiminta yhteiskunnan luomiin puitteisiin. Koulutusten rahoitukset vähentyvät, jonka vuoksi yritysyhteistyö on jatkossa entistä tärkeämmässä asemassa oppilaitosten liiketoiminnassa.

Kehittämistehtävän toimeksiantajana toimi Winnova Länsirannikon Koulutus Oy. Winnova on ammatillista koulutusta järjestävä monialainen oppilaitos. Kehittämistehtävän tarkoituksena oli selvittää yritysyhteistyön toimintamallin kehityskohteita. Tutkimusmenetelmänä käytettiin kvalitatiivista tutkimusta, joka toteutettiin kyselyn ja havainnoinnin avulla. Kyselyyn valittiin monipuolisesti toisistaan poikkeavia alan yrityksiä. Tutkimuksen perusteella voidaan todeta, että tulevaisuuden menestystekijöistä yritykset nimesivät erityisesti osaamisen ja laajempien kokonaistoimitusten hallinnan. Kyselyssä nousi esille ammattialueita, joissa kohdeyritykset kaipaavat lisää osaamista kuten työ- sekä hitsausohjeiden sekä piirustusten luku. Tutkimuksessa ilmeni myös, että suurimmalla osalla yrityksistä ei ollut riittävästi tietoa eri koulutusmuodoista ja niiden rahoituksista.

Tutkimuksen perusteella havaittiin useita kehityskohteita nykyisessä toimintamallissa. Havaintojen pohjalta tehdyt kehitysehdotukset liittyvät koko toimintamallin kehittämiseen ja jo aiemmin olleiden osa-alueiden kehittämiseen. Opinnäytetyön tärkein tavoite, konkreettisten kehitysehdotusten tuottaminen Winnovan toimintamalliin, onnistuttiin saavuttamaan muodostettujen kehitysehdotuksien kautta. Uuden toimintamallin käyttöönotto ja jatkokehitys tapahtuvat erillisessä projektissa.

Asiasanat: yritysyhteistyö, toimintamalli, kehittäminen

ABSTRACT

Tampereen ammattikorkeakoulu
Tampere University of Applied Sciences
Strategic Leadership of Technology-Based Business

Virtanen Joni:
Development of Industrial Cooperation Model

Master's thesis 43 pages, appendices 6 pages
June 2016

Global and domestic challenges will create pressure for changes in educational institutions. Educational institutions must be able to develop its activities and to adapt the operation of the framework created by the society. Education financing are reduced, which is why the cooperation with industrial companies will play an increasingly important role in education institutions.

The study task was assigned by Winnova Länsirannikon Koulutus Oy. Winnova is a vocational education center. The purpose of this study was to develop industrial business cooperation operation model.

This study was carried out as qualitative study using survey and observations as a research methods. Companies selected to the survey was chosen versatile in wide range of industry. Development proposals as set out on the basis of the study were based on the analysis of research data.

Based on the study, number of areas for development were observed in the current cooperation model. Development proposals that were made based on the results of research, related to the development of the entire operation model and different sectors in the model. The implementation of the new operational model, presented here, will be carried out in the sequential project.

Key words: business cooperation/collaboration, developing, operation model

SISÄLLYS

| | | |
|----|---|----|
| 1 | JOHDANTO..... | 6 |
| 2 | YHTEISTYÖN HAASTEET JA MAHDOLLISUUDET | 7 |
| | 2.1 Haasteet..... | 7 |
| | 2.2 Mahdollisuudet | 8 |
| 3 | MUIDEN OPPILAITOSTEN TOIMINTAMALLIT..... | 10 |
| 4 | TUTKIMUS | 11 |
| | 4.1 Työn tausta..... | 11 |
| | 4.2 Tutkimuksen tavoite | 12 |
| | 4.3 Tutkimusongelma ja tutkimuskysymykset | 12 |
| | 4.4 Tutkimusmenetelmä..... | 13 |
| 5 | NYKYINEN TOIMINTAMALLI | 16 |
| | 5.1 Nykyinen toimintamalli | 16 |
| | 5.2 Nykyisen toimintamallin analyysi | 17 |
| 6 | KYSELYTUTKIMUKSEN TOTEUTUS..... | 19 |
| | 6.1 Aineiston keräys | 19 |
| | 6.2 Yritysten valinta..... | 19 |
| | 6.3 Kyselylomake | 19 |
| | 6.4 Kysymykset | 20 |
| 7 | TUTKIMUSTULOKSET..... | 21 |
| | 7.1 Tulosten määrä ja tarkkuus | 21 |
| | 7.2 Yritysten menestystekijät..... | 21 |
| | 7.3 Yritysten tarvitsema uusi osaaminen | 22 |
| | 7.4 Winnovan tunnettavuus kohdeyrityksissä | 23 |
| 8 | TULOSTEN ANALYSOINTI | 25 |
| 9 | TOIMENPITEET | 27 |
| | 9.1 Toimintamallin olemassa olevien osa-alueiden kehittäminen | 27 |
| | 9.2 Ehdotukset kokonaan uusiksi osa-alueiksi | 31 |
| | 9.3 Ehdotus uudeksi toimintamalliksi..... | 32 |
| 10 | POHDINTA..... | 34 |
| | LÄHTEET..... | 36 |
| | LIITTEET | 38 |
| | Liite 1. Yrityslista..... | 38 |
| | Liite 2 (1/5). Kyselylomakkeen Webropol näkymä | 39 |
| | Liite 2 (2/5). Kyselylomakkeen Webropol näkymä | 40 |
| | Liite 2 (3/5). Kyselylomakkeen Webropol näkymä | 41 |
| | Liite 2 (4/5). Kyselylomakkeen Webropol näkymä | 42 |

| | |
|--|----|
| Liite 2 (5/5). Kyselylomakkeen Webropol näkymä | 43 |
|--|----|

1 JOHDANTO

Viime vuosien aikana kone- ja metallialan koulutus on ollut lukuisten haasteiden edessä. Kilpailussa pärjääminen edellyttää uusia kehittämistoimia. Haasteisiin on löydettävä ratkaisut ja omaa toimintatapaa on kehitettävä kysynnän ja nykyajan luomien puitteiden mukaan.

Kehittämistehtävä tehdään Winnova Länsirannikon Koulutus Oy:n aikuispuolen Tekniikka tiimille. Winnova muodostui 1.1.2010 Porin ammattiopiston, Rauman ammattiopiston, Porin aikuiskoulutuskeskuksen ja Innova Länsi-Suomen Aikuiskoulutuskeskuksen yhdistyessä. Winnovan aikuispuolen Tekniikka tiimiin kuuluu perinteisten osastojen lisäksi Lasepro sekä Pätevöintilaitos. Lasepro tuottaa palveluja pääasiassa teollisuudelle. Ne käsittävät muun muassa tuotannon kehittämiseen, tuotannon robotisointiin sekä laser- ja robottihitsaukseen liittyviä palveluita. Pätevöintilaitos palvelee teollisuutta PED:n alaisten pätevyyskokeiden, sekä hitsauksen menetelmäkokeiden valvonnalla.

Tekniikka-tiimin nykyinen toimintamalli perustuu vanhaan vuosien saatossa muovautuneisiin tapoihin toimia. Tutkimuksen tavoitteena on kehittää toimintamallia ja sen osaluaita. Kehittämissuotusten tavoitteena on nostaa toimintaprosessin tehokkuutta ja laatua sekä parantaa niiden avulla kilpailukykyä.

2 YHTEISTYÖN HAASTEET JA MAHDOLLISUUDET

2.1 Haasteet

Nyky aika luo erittäin vaativat olosuhteet koulutuslaitoksille sekä yrityksille toimia kannattavasti. Globaalit ja kotimaiset ongelmat synnyttävät epävarmuutta tulevasta ja luovat painetta muutoksiin. Globaali taloudellinen tilanne on kääntänyt Suomen viennin laskuun. Myös epävarmuus sekä levottomuudet maailmalla laskevat kerrannaisvaikutuksien kautta vientiä. Vaikutukset näkyvät suoraan kone- ja metallialan yritysten tilauskirjoissa. Tilannetta ei myöskään auta se, että suomalaisen teknologiateollisuuden on vaikea kilpailla globaaleilla markkinoilla halvan työvoiman maiden kanssa. Kilpailukyvyyn on perustuttava entistä enemmän osaamiseen sekä innovaatioihin. Tämän vuoksi osaavan henkilökunnan merkitys on suuri.

Viennin lasku ja isojen toimijoiden yhteistoimintailmoitukset ovat laskeneet kone- ja metallialan vetovoimaisuutta. Tämä on suoraan johtanut oppilasmäärien laskuun. Tiukka taloudellinen tilanne on myös johtanut yrityksissä tiukempaan investointi politiikkaan. Kilpailukyvyyn ja vetovoimaisuuden kannalta investointeja huipputeknologiaan kaivattaisiin kuitenkin lisää.

Globaali taloudellinen tilanne on ajanut myös Suomen säästölinjalle. Valtiovallan säästötoimien johdosta koulutuslaitokset ovat joutuneet tiukoille. Koulutusalan rahoitusmalleihin tulee muutoksia sekä tiukennuksia. Rakennemuutokset ajavat oppilaitokset suuriin yksikköihin, joka edellyttää oppilaitoksilta sopeutumis- ja muutوسkykyä. Osalla oppilaitoksista tämä tarkoittaa myös yhteistoimintaneuvottelua. Rahoitusten leikkaukset johtavat siihen, että jatkossa yrityskoulutusten osuutta on pyrittävä lisäämään.

Oman haasteensa tuo myös muuttuneet työmarkkinat. Yritysten tarve reagoida nopeasti on ajanut vuokratyöpaikkojen suosion ylös. Työntekijää haetaan suoraan tiettyyn alan prosessiin ja mahdollisesti vain lyhyeksi aikaa. Tämä ei kannusta suorittamaan ammattitutkintoa. Tästä johtuen suomalainen tutkintojärjestelmä tulee mahdollisesti olemaan murroksessa lähivuosina. Se taas vaatii nopeaa omaksumista ja muutוסkykyä oppilaitokselta.

Nykyaikana yrityksille on tarjolla erilaisia niille suunnattuja koulutusmahdollisuuksia. Osaan on mahdollista saada rahoitusta. Valitettavasti yritykset osaavat harvoin hyödyntää niitä. Kokemus on osoittanut, että yrityksillä ei välttämättä ole riittävää tietoa koulutusmuodoista tai niiden rahoituksista. Valitettavan usein saa käsityksen, että oppilaitoksen ja yrityksen välillä on epäselvyyksiä toistensa tarpeista ja palveluista.

Yhteiskunnan muutosvauhti on kova. Tämä edellyttää, sekä yrityksiltä, että koulutuslaitoksilta nopeaa asioiden ja trendien omaksumista. Muutosten tulee tapahtua nopeasti ja tehokkaasti. Poliittiset koulutuksiin ja niiden rahoitukseen liittyvät päätökset tulevat viiveellä. Koulutuslaitosten tulisi osata vastata työmarkkinoiden tarpeisiin muovautumalla lähes välittömästi. Tämä tulee tehdä noudattaen valtiovallan laatimia säännöksiä sekä olemassa olevien rahoitussopimusten puitteissa.

Yhteiskuntarakenteiden muuttuminen tulisi huomioida koulutuksessa. Suomen väestön ikärakenteen muutoksen lisäksi väestörakenne muuttuu myös muulla tavalla. Kansainvälistyminen on maahanmuuttajien sekä kansainvälistymistä suosivien arvojen lisääntyessä aiempaa suurempaa. Ovatko koulutuslaitokset kieli- ja kotouttamiskoulutusten lisäksi osanneet varautua asiaan toimialakohtaisesti?

2.2 Mahdollisuudet

Winnovan Tekniikka tiimin aikuispuolen palveluiden tarjonta metallialalle on runsas. Palveluihin kuuluu mm. työvoimapoliittisen koulutuksen lisäksi yrityskoulutusta. Winnovan Pätevöintilaitos tarjoaa sekä hitsaajan painelaitedirektiivin alaisten hitsaajan pätevyyskokeiden, että menetelmäkokeiden valvontaa. Erilaiset teollisuuden robotisointiin ja hitsaustestaukseen liittyvät toimeksiannot hoituvat Winnovan Lasepron kautta. Tämä luo normaalin aikuiskoulutuskeskuksen kone- ja metalliosastoa laajemmat mahdollisuudet.

Maailman muuttuessa standardit ja määräykset lisääntyvät. Metallialalla on lukuisia standardeja, joita tulee noudattaa. Alaa opettavien on tunnettava standardit ja myös päivitettävä omaa osaamistaan standardien päivittyessä. Winnovan laaja tarjonta sekä nykyinen standardien ja määräysten moninaisuus luo erittäin monipuolisen lähtökohdan palvella alan yrityksiä.

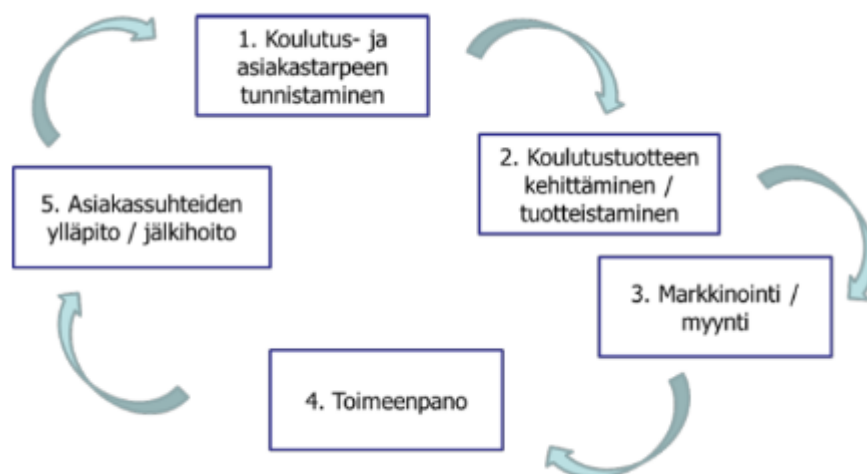
Kone- ja metallialan tuotteita tarvitaan lähes kaikilla muilla aloilla. Muiden alojen tarve kone- ja metallialan tuotteille antaa hyvät edellytykset alan kehittymiseen. Huolimatta alan viimevuosien viennin sekä vetovoimaisuuden laskusta ala ei tule koskaan häviämään kokonaan.

Kone- ja metalliala on ala, jossa teknologia on läsnä jatkuvasti kaikkialla. Teknologia kehittyy nykyaikana huimaa vauhtia. Teknologian kehitys tuo mukanaan koulutustarpeen uusille teknologioille. Sen avulla voi aiempia koulutuksia muokata tai suunnitella kokonaan uusia koulutustuotteita.

3 MUIDEN OPPILAITOSTEN TOIMINTAMALLIT

Yritysyhteistyöllä tarkoitetaan kahden tai useamman organisaation yhteistoimintaa. Yhteistoiminnan laajuus riippuu täysin valitusta strategiasta ja tavoitteista. Valittu strategia ja tavoitteet määräävät yritysyhteistyöhön suunnatut resurssit. Resursseihin vaikuttaa vääjäämättä myös oppilaitoksen suuruus. Yhteistyölle on useita muotoja ja toimintamalleja. Ne poikkeavat toisistaan huomattavasti sitoutumisen ja keston osalta. Olemassa ei ole kuitenkaan täydellistä toimintamallia, joka toimisi kaikissa tilanteissa. Oppilaitoksen ja yrityksen välinen yhteistyö voi koostua koulutuksen lisäksi muistakin palveluista, kuten työharjoittelusta, tuotekehityksestä ja lukuisista muista toimeksiannoista. Palveluiden laajuuden johdosta yhteistyön muoto voi vaihdella paljon toimeksiantojen perusteella. Nämä lienevät ne syyt, miksi vain harvalla oppilaitoksella on selkeä toimintamalli yrityksen kanssa toimimiseen esillä julkisessa kirjallisuudessa.

Useat ammatilliset aikuiskoulutuskeskukset ovat erotelleet toimintamalleissaan ydinliiketoimintansa yritysyhteistyöstä. Tämä johtuu siitä, että ydinliiketoiminnan eli oppilaiden koulutuksen rahoitus tulee muualta kuin yrityksiltä. Ydinliiketoiminnan asiakas on siis eri kuin yritysyhteistyön tilanteessa. Kuviossa 1 on esitetty yleisimmin oppilaitoksilla käytössä oleva yritysyhteistyön toimintamalli. Toimintamalli jakaantuu viiteen osaprosessiin: koulutus- ja asiakastarpeen tunnistaminen, koulutustuotteen kehittäminen / tuotteistaminen, markkinointi ja myynti, toimeenpano ja asiakassuhteiden ylläpito.

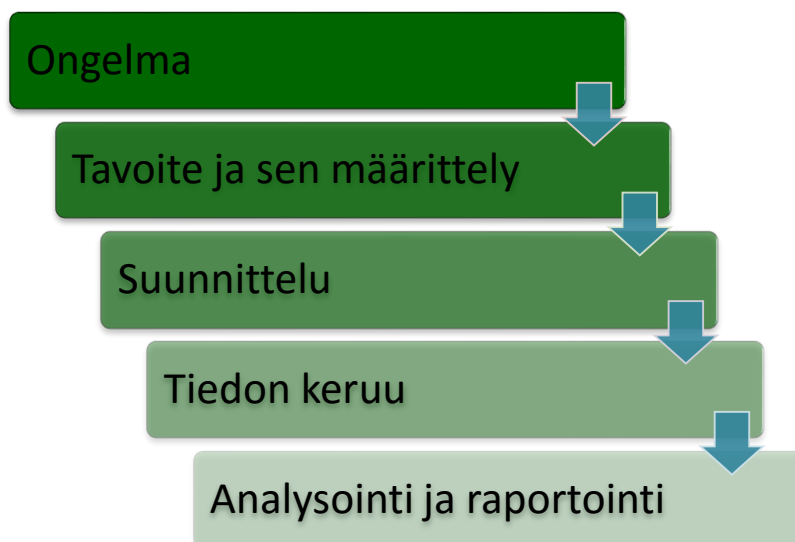


KUVIO 1. Lapin korkeakoulukonsernin aikuiskoulutuksen toimintamalli (2016)

4 TUTKIMUS

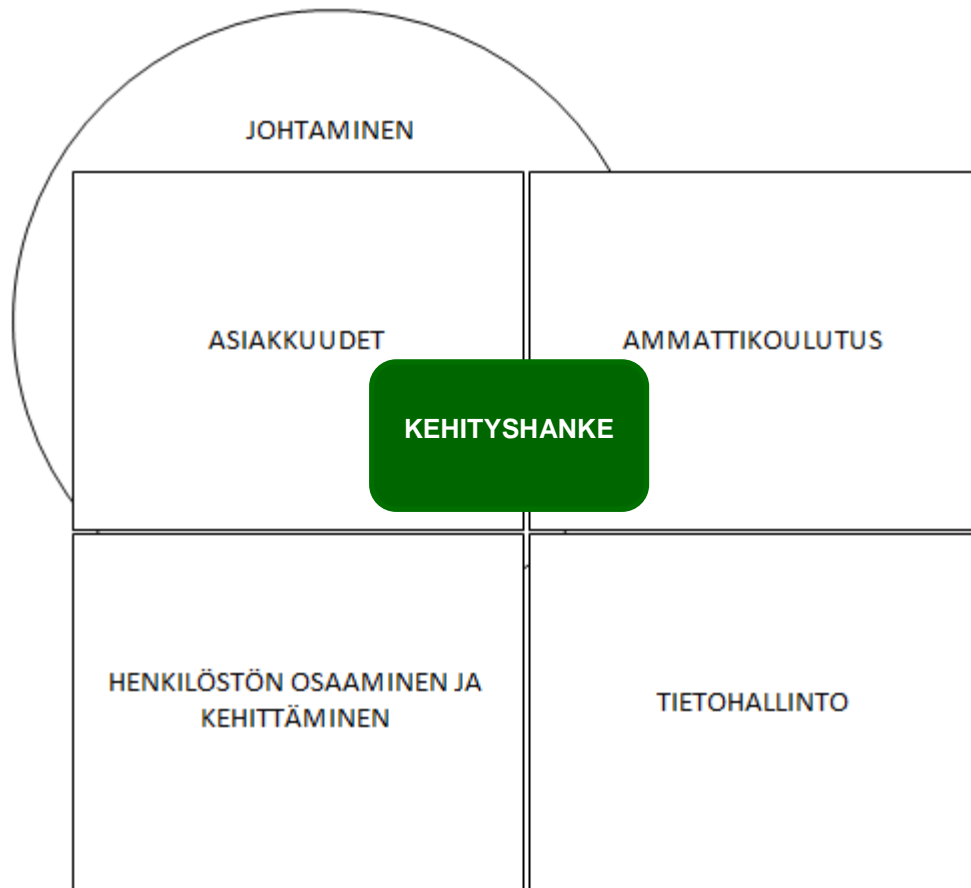
4.1 Työn tausta

Kehittämistehtävän tavoitteena on kehittää Winnova Länsirannikon koulutus Oy aikuispuolen Tekniikka tiimin yhteistyötä alan yritysten kanssa. Tutkimuksessa hyödynnetään yrityksiä. Asiaa lähestytään yritysten näkökulmasta ja selvitetään heidän odotukset, tarpeet ja tavoitteet yhteistyölle. Yrityksiltä saadaan vastaukset suoraan asiakkailta, jotka palveluita hyödyntävät. Tavoitteena on päästä selville alan yritysten ammattitaidollisesta tilasta, sekä tuotannon ongelmista. Lisäksi tulee selvittää miten hyvin yritykset ovat perillä koulutuksista, niiden rahoituksesta, sekä Winnovan tarjoamista palveluista. Lukuisien haasteiden johdosta työ on laaja ja kysymykset on laadittava tarkoin. Kehittämishankkeen etenemisjärjestys on esitetty kuviossa 1.



KUVIO 2. Kehittämistehtävän etenemisjärjestys

Aiemmin lueteltujen haasteiden, sekä Winnovan Länsirannikon Koulutus Oy:n nimettyä vuosi 2016 yritys yhteistyön teemavuodeksi, tekevät kehittämishankkeesta ajankohtaisen. Kehittämishanke sijoittuu hyvin Winnovan toiminta-ajatukseen ja 2017 vision nelikentän kahdelle osa-alueelle (Kuva 1). (Winnova. 2015)



KUVA 1. Kehityshankkeen sijoittuminen Winnovan toiminta-ajatukseen ja visioon 2017 (mukaeltu Winnova 2015)

4.2 Tutkimuksen tavoite

Tutkimuksen tarkoituksena on löytää ratkaisuja ja työkaluja yritysysteistyön toimintamallin ja sen osa-alueiden kehittämiseen. Uuden toimintamallin suunnittelussa tavoitteena on löytää optimitoimintatavat asetettujen muutostavoitteiden toteuttamiseen (virtuaali AMK 2016). Kehityksellä pyritään vahvistamaan oppilaitoksen kilpailukykyä ja vastaamaan paremmin nykyajan yritysten vaatimuksiin. Hyväksi koetut uudet menetelmät ja ratkaisut pyritään sisällyttämään organisaation päivittäiseen tekemiseen.

4.3 Tutkimusongelma ja tutkimuskysymykset

Haasteet ja tiedossa olevat ongelmat ovat helposti ymmärrettävissä. Tutkimusongelman määrittämisestä hankaloitti aihealueen laajuus. Tämä vaikeutti tutkimusongelman rajaamista. Kone- ja metalliala käsittää lukuisia erilaisia yrityksiä, joiden toiminnot voi poiketa

toisistaan huomattavasti. Osalla on oma tuote, kun toiset taas myyvät pelkästään alihankinta palveluita. Heidän tuotteensa ja palvelunsa voivat olla metallitekniikkaan tai kone-tekniikkaan liittyviä. Liiketoiminta voi olla myös pelkästään suunnittelua. Tämän vuoksi kohderyhmä tuli valita huolella, jotta se antaisi mahdollisimman kattavan kuvan kone- ja metallialan yritysten tarpeista. Tämän tutkimuksen tutkimusongelma on: Miten yritysyritysteistyön toimintamallia voidaan kehittää? Alatutkimusongelma on: Millä toimenpiteillä kehitystä saadaan aikaan? Tutkimuskysymyksiksi nousevat seuraavat kolme kysymystä:

1. Mitkä ovat yritysten tulevaisuuden menestystekijät?
2. Mitä uutta osaamista yritysten tarvitsevat lähitulevaisuudessa?
3. Millainen on Winnovan tunnettavuus kohdeyrityksissä?

Näihin haetaan kyselytutkimuksella vastauksia. Seuraavassa on kuvattu sovellettavaa tutkimusmenetelmää ja sen valintaa tarkemmin.

4.4 Tutkimusmenetelmä

Tutkimuksen aineiston keräykseen on kehitetty useita eri menetelmiä. Tyypillisiä tutkimuksen aineistonkeruumenetelmiä ovat haastattelut, kyselyt, asiakirjat, kirjallisuus, havainnointi ja dokumentit. Kerätty aineisto voi olla laadullista tai määrällistä. Laadullisessa tutkimuksessa aineisto perustuu mielipiteisiin, näkökulmiin ja havaintoihin, kun määrällisessä tutkimuksessa aineisto perustuu enemmän numeeriseen dataan. Tutkimus voi sisältää viitteitä molemmista. Useasti jo ennen tutkimusta päätetään, onko se laadullinen vai määrällinen tutkimus. Useat tutkimuksia käsittelevät oppikirjat kuitenkin varoittavat tekemästä tätä. Tutkimusotteet eroavat toisistaan, joten on järkevää valita toinen pääasialliseksi lähestymistavaksi. (Metsämuuronen. 2008) Tässä tutkimuksessa pääasiallinen lähestymistapa on laadullinen. Riittävää informaatiota ei pystytä saavuttamaan pelkästään numeerisella datalla.

Usean erilaisen aineiston keräystavan vertailu johti käyttämään kyselyä sekä havainnointia. Kyselyn avulla voidaan selvittää mielipiteitä, asenteita, ominaisuuksia tai käyttäytymistä, joiden havaintoyksikkönä toimii useimmiten henkilö (KvantiMOTV 2016). Havainnoinnin tehtävä on tukea ja luoda pohjaa kyselylle. Se myös auttaa kyselyn tulosten analysoimisessa.

Havainnointia päätettiin hyödyntää, koska Winnovan palveluihin kuuluu tuotannon ja osaamisen kehittäminen. Molemmat ovat vaatineet asiakkaidemme havainnointia ja analysointia. Tämä auttaa suuresti, koska havainnointia on tapahtunut useiden vuosien ajan. Se auttaa ymmärtämään alan yritysten muutokset pidemmältä ajalta sekä syvemmin. Sen avulla on helpompi tulkinta kehityksen suuntaa. Olisi myös täysin mahdotonta olla käyttämättä sitä, koska vuosien eri yritysten havainnointi vaikuttaa väkisin myös tekijän mielipiteisiin. Tästä johtuen se on tiedostettava ja käytettävä mahdollisimman hyvin hyödyksi, muistaen kuitenkin suhtautua kriittisesti tekijän mielipiteisiin. Havainnointi voidaan jakaa neljään eriasteiseen osallistumiseen: 1. Havainnointi ilman varsinaista osallistumista, 2. Havainnointi osallistujana, 3. Osallistuja havainnoijana ja 4. Täydellinen havainnoija. (Metsämuuronen. 2008) Useiden erilaisten kehittämiseen liittyvien toimeksiantojemme vuoksi havainnointi sisältää kaikkien asteiden osallisena olemiseen perustuvaa havainnointia.

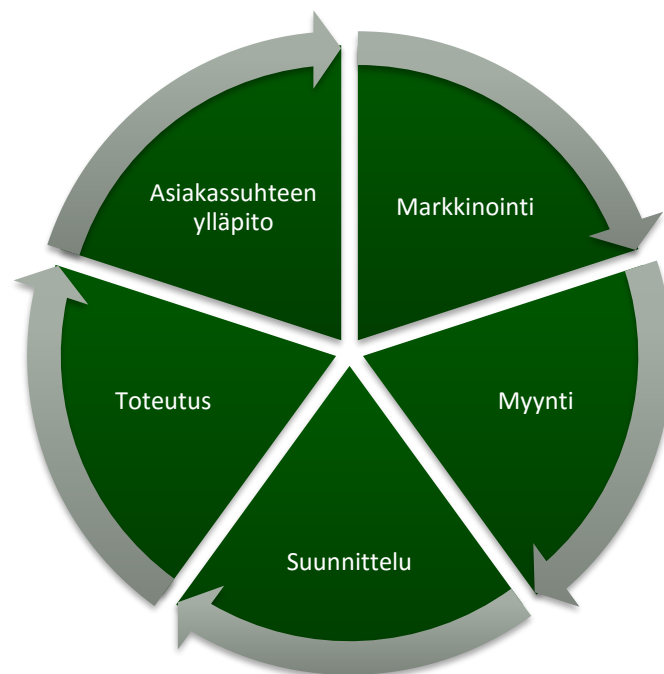
Kyselyyn, kuten mihin tahansa tutkimusmenetelmään sisältyy problematiikkaa. Tuloksiin tulee suhtautua sopivalla kriittisyydellä. Kyselylomakkeen toimivuuteen ja vastausprosenttiin vaikuttaa useat asiat. Kyselyssä kysymysten valinta ja muotoilu ovat tärkeässä asemassa. Kyselyssä on tärkeää suunnitella se huolellisesti. Kysymykset on osattava laatia helposti ymmärrettäviksi, mutta kuitenkin sellaisiksi, että vastaus sisältää oleellisesti tietoa. Kyselyn onnistumisessa ratkaisevaa on, kysyykö sisällöllisesti oikeita asioita. (Vehkalahti 2014) Myöskin kyselylomakkeen ulkoasuun tulee kiinnittää erityistä huomiota. Ulkoasuun tulee olla selkeä ja helposti ymmärrettävissä. Alan kirjallisuudessa suositellaan, että ennen kohderyhmälle lähettämistä lomake testautetaan. Testauksen avulla saadaan todenmukainen käsitys lomakkeen kysymyksistä (Vehkalahti 2014). Kyselyn suurimpana etuna haastatteluihin verrattuna pidin sitä, etten voi mitenkään vaikuttaa vastauksiin. Johdattelua voi tapahtua tilanteissa, joissa haastateltavan ja haastattelijan välillä on kontakti (Tanskanen 2016). Kyselytutkimuksien yhtenä ongelmana on pidetty sitä, että ne kohdistuvat vain nykyhetkeen (Soininen 1995). Tätä en kuitenkaan koe ongelmaksi tässä tapauksessa, koska tietoa halutaan saada juuri yritysten nykyhetkestä, sekä nykyhetken tarpeista. Kyselytutkimuksien ongelmiin lukeutuu yleisesti myös alhainen vastausprosentti (Valli 2001). Kyselyjen yleistyttyä ja määrän kasvettua, on alkanut ilmetä vastausväsymystä (Vehkalahti 2014). Lomakkeella tulee vastausväsymyksen välttämiseksi olla sopiva pituus. Vastausaika ei saisi ylittää 20 minuuttia. Liian pitkällä kyselyllä karkottaa vastaajien vastaamishalut. (KvantiMOTV. 2016) Kyselyn mukana tuleva saate on ensiarvoisen tärkeässä roolissa siihen, miten halukkaasti kyselyyn vastataan. Saatekirje

kertoo kyselyn tarkoituksen. Se vastaa mihin kyselyä tullaan käyttämään, miten vastaajat on valittu, sekä mistä tutkimuksessa on kysymys (Vehkalahti 2014). Vastausprosenttiin liittyvät ongelmat pyrittiin ratkaisemaan soittamalla etukäteen ja kysymällä halusta osallistua kyselyyn. Kyselytutkimusten ongelmana pidetään myös niiden taipumus yksinkertaistaa todellisuutta (Soininen 1995). Tästä syystä yrityksille esitettiin toive saada vastaukset kahdelta eri henkilöltä. Kahden vastauksen avulla saavutetaan kaksi eri näkökulmaa, jotka todennäköisesti antavat tarkemman ja laajemman kuvan yritysten tilasta. Asia auttaa myös siinä, että kohderyhmän yritykset ovat kaikki kone- ja metallialalta, mutta heidän liiketoimintansa voi poiketa toisistaan oleellisesti. Kahdella vastauksella saan enemmän tietoa täysin samasta liiketoiminnasta. Kahden vastauksen saaminen tuo selvää lisäarvoa tulosten analysointia ja mahdollisia toimenpiteitä ajatellen.

5 NYKYINEN TOIMINTAMALLI

5.1 Nykyinen toimintamalli

Toimintamalli on yleistetty selkeä mallinnus toimintatavasta. Toimintamallista selviää prosessi ja sen osatekijät. Toimintamalli on esitys käytännöstä, jolla pyritään saavuttamaan tavoite. (Innokylä 2016) Toimintamallin kehittäminen voi koostua olemassa olevien osatekijöiden parantamisesta, prosessissa olevien virheiden vähentämisestä tai uusien osatekijöiden luomisesta (Sarala & Sarala 1999). Jotta toimintamallia voidaan kehittää, tulee nykyisen toimintamallin osatekijät tunnistaa. Nykyinen toimintamalli näkyy kuvioista kaksi.



KUVIO 2. Nykyinen toimintamalli

Nykyinen toimintamalli jakaantuu viiteen eri osaprosessiin: 1. Markkinointi 2. Myynti 3. Suunnittelu 4. Toteutus ja 5. Asiakassuhteen ylläpito. Johto luo yhteiset tavoitteet ja strategian koko talon toiminnalle ja sitä kautta myös eri tiimien toiminnalle. Tiimikohtaisessa tarkastelussa koko toiminnasta vastuussa on koulutuspäällikkö. Koulutuspäällikkö ohjaa toimintaa johdon luoman strategian mukaisesti ja jakaa vastuualueiden tehtävät. Markkinoinnista vastaa markkinointiosasto yhdessä koulutuspäällikön ja koulutusvastaavien

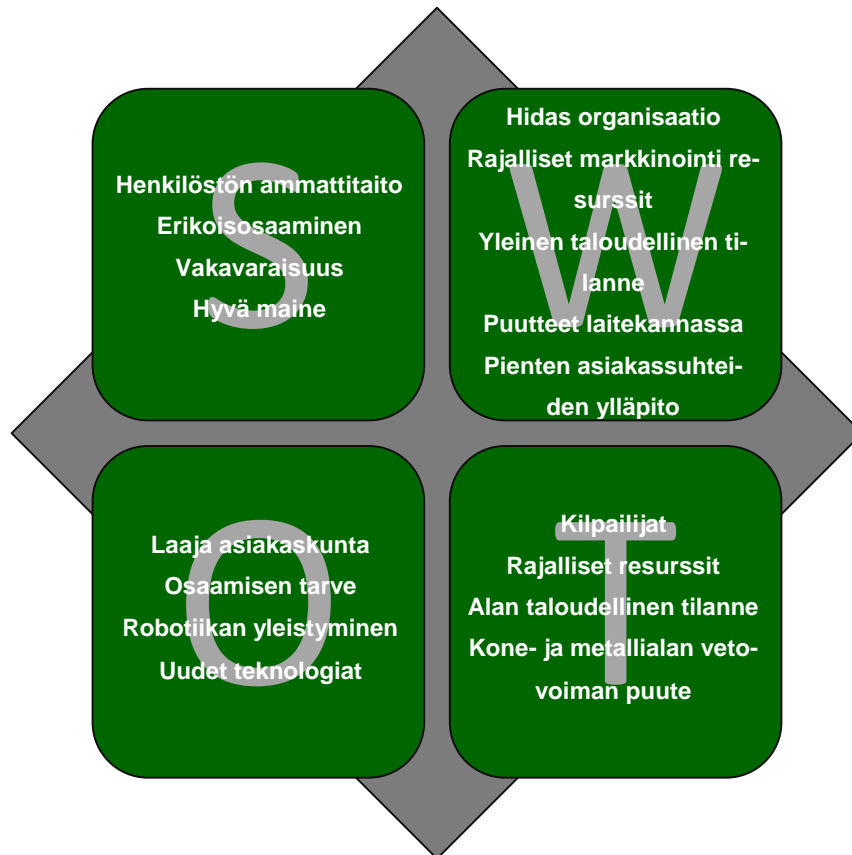
kanssa. Myynnistä, suunnittelusta, toteutuksesta ja asiakas suhteiden ylläpidosta vastaavat opettajat ja koulutusvastaavat. Opettajat ja koulutusvastaavat hoitavat myynnin, suunnittelun ja toteutuksen koulutusteema kohtaisesti.

5.2 Nykyisen toimintamallin analyysi

Toiminnan laaja-alainen ymmärrys, sekä vahvuuksien ja heikkouksien tunnistaminen auttavat kehittämistyötä. Nykyisen toiminnan analysoimiseen ja arviointiin päädyin käyttämään SWOT – analyysiä. SWOT on analyysityöväline, jonka avulla pyritään ymmärtämään toiminnan vahvuudet, heikkoudet, mahdollisuudet ja uhat (Mindtools. 2016). Analyysi luo pohjan toiminta- ja kehittämissuunnitelmille (Sarala & Sarala. 1996). Sen avulla toimintaympäristöä voidaan arvioida kokonaisuutena (Opetushallitus 2016).

Henkilöstön vahvasta ammatillisesta osaamisesta, sekä tiimimme erikoisosaamisesta johtuen, olemme toimintamallimme osatekijöistä vahvimmilla koulutuksen ja myytävän palvelun suunnittelussa, sekä niiden toteutuksessa. Tämä varmasti johtuu osittain siitä, että pääasiallinen toimintamme on ammatillinen koulutus. Koulutus ja osaamisen kehittäminen, on tämän vuoksi jatkuvan analysoinnin ja kehityksen kohteena. Muissa osatekijöissä olemme selvästi heikompia. Winnova on iso ja laaja-alainen organisaatio. Tämä tuo sekä hyviä, että huonoja asioita toimintaan. Iso organisaationa on hidasliikkeinen verrattuna pienempiin kilpailijoihin. Se luo tiettyjä haasteita. Strategisesti tärkeiden päätösten teko voi kestää kauan. Myös markkinointi on haasteellista, koska useat eri alat haluavat kaikki äänensä kuuluviin samalla kun markkinointiosasto on resursseiltaan rajallinen. Yleinen taloudellinen tilanne on ajanut oppilaitokset ahtaalle ja säästötoimia on toteutettu myös Winnovassa. Säästötoimista johtuen henkilöstöresurssit ovat vähentyneet, mikä vaikeuttaa ja hidastaa ydinliiketoiminnan ulkopuolista myyntiä. Säästötoimilla on ollut myös positiivisia vaikutuksia. Winnovan säästötoimet ovat onnistuneet ja luoneet vakavaraisen pohjan toiminnalle ja sen laadukkaalle jatkumiselle. Ammatillinen koulutus on Winnovan ydinliiketoiminta. Aikuiskoulutuksen kohdalla se tarkoittaa työvoimapoliittista koulutusta. Yrityskoulutus on luonteeltaan erilaista kuin työvoimapoliittinen koulutus ja siksi se vaatii erilaista resursointia verrattuna työvoimapoliittiseen koulutukseen. Tästä sekä muista aiemmin luotelluista haasteista johtuen yrityskoulutus jää helposti työvoimapoliittisen koulutuksen varjoon. Jatkossa meidän pitää kehittyä varsinkin osatekijöissä, joissa olemme heikoimmilla. Samalla ei voi myöskään ajatella, etteikö meillä olisi kehitettävää

myös osatekijöissä, joissa olemme vahvimilla. Kuvassa kaksi on esitetty nykytilanteen SWOT analyysi yrityskoulutuksien näkökulmasta katsottuna.



KUVA 2. Nykytilanteen SWOT analyysi.

6 KYSELYTUTKIMUKSEN TOTEUTUS

6.1 Aineiston keräys

Kysely pystytään toteuttamaan nykyaikana lukuisilla erilaisilla menetelmillä. Perinteinen paperilomake on jäämässä historiaan verkkolomakkeiden syrjäyttäessä ne. Paperilomake ei myöskään kovin hyvin sovi enää nykyajan nopeatempoiseen yrityselämään. Verkkolomake voidaan toteuttaa nykyaikana eri tavoilla. Se voidaan toteuttaa internetissä, sähköpostilla, tiedostolla, mobiililaitteella tai sovelluksen avulla. Toteutuksia on, sekä kaupallisia, että ilmaisia. Kyselytarkoitukseen tehdyillä sovelluksilla on paljon niitä puoltavia ominaisuuksia. Ominaisuudet helpottavat vastausten jäsentelyä, tulosten suodatusta ja analysointia. Sovelluksissa on myöskin valmiiksi kiinnitetty huomiota ulkoasuun.

Tässä tutkimuksessa päädyttiin käyttämään Webropol verkkosovellusta. Webropolia päädyttiin käyttämään mm. aiempien kyselyjen vuoksi valmiina olevan lisenssin takia. Webropolia puolsi myös sen vakiintunut asema kyselytyökalu sovellusten markkinoilla. Se on ollut markkinoilla kauan ja saavuttanut suuren käyttäjämäärän. Webropolin käyttöliittymä on helppokäyttöinen sekä yhteensopiva MS Officen kanssa. Raportointiin löytyy peruseräraportoinnin lisäksi suodatus ja vertailuominaisuuksia.

6.2 Yritysten valinta

Winnova Länsirannikon Koulutus Oy:llä on kattava yrityslista valmiina. Yrityslistalla on useita satoja kone- ja metallialan yritystä. Otokseksi valittiin listalta 20 yritystä (Liite 1). Yritysten, jotka valittiin tutkimukseen, oli edustettava toiminnaltaan mahdollisimman erilaisia yrityksiä. Tällä tavoin saatiin mahdollisimman laajat tiedot tutkimukseen. Yritysten toiminnot muodostuvat omien tuotteiden valmistuksesta, kunnossapitotöistä, asennuspalveluista sekä alihankintakonepajoista. Tutkimuksen tuli antaa vastauksia liittyen yrityskoulutuksiin, asiakastöihin sekä hitsaajan pätevyyskokeisiin ja menetelmäkokeisiin.

6.3 Kyselylomake

Kyselylomakkeen avulla on tarkoitus selvittää mahdollisimman tarkasti mitä tietoa yrityksillä on koulutuslaitoksen myytävistä palveluista sekä koulutusten rahoituksista. Tar-

koituksena on lisäksi selvittää alueen yritysten ammattitaidon osa-alueet, joissa he kaipaavat lisäkoulutusta. Kyselyn tulisi kattaa kone- ja metalliala mahdollisimman laajasti, jotta se antaa todenmukaisen kuvan koko alan tilasta. Vastausten avulla tulisi selvittää myös miten hyvin yritykset tunnistavat oman henkilöstönsä ammattitaidolliset puutteet. Tutkimuksen avulla pyritään kehittämään yritysten ja koulutuslaitosten välistä yhteistyötä. Tavoitteena on syventää yhteistyötä ja tehostaa toimintaa yrityksen ja oppilaitoksen välille. Tutkimuksen tulosten avulla pohditaan myös mahdollisia uusia koulutustuotteita. Oppilaitoksen on pystyttävä vastaamaan nykyajan metallialalle luomiin ammattitaitohaasteisiin, sekä osattava kertoa yrityksille suunnatuista koulutuksista ja niiden rahoituksesta.

6.4 Kysymykset

Kysymykset sisältävät sekä avoimia kysymyksiä, että monivalintakysymyksiä. Liiallisen rajaamisen välttämiseksi osa kysymyksistä on avoimia kysymyksiä. Avoimet kysymykset antavat vastaajalle vapaata tilaa (Tanskanen. 2002). Kysymysten pituus ei saa olla liian pitkä, sekä niissä käytettävät sanat tulee miettiä huolella. Kysymykset eivät saa olla johdattelevia. (Hiltunen. 2008)

Monivalintakysymyksiä päätettiin käyttää eri ammattialueisiin liittyvissä kysymyksissä sekä faktakysymyksissä. Tämä sopi hyvin kyseisiin kysymyksiin. Monivalintakysymysten kohdalla vastausten analysointi on helpompaa ja selkeämpää. Asteikoiksi valitsin joko numero- tai sana-asteikon. Numero asteikoksi pyrin valitsemaan 4 – portaisen asteikon. Parillisella asteikolla vältetään keskimmäistä ”en osaa sanoa” vastausta ja vastaaja pakotetaan valitsemaan ottamaan kantaa asiaan (Vuorio 2015).

Kysymykset on lajiteltu taustatietoja, sekä vapaita kommentteja lukuun ottamatta. Ensimmäisenä teemana on toimialan nykyhetkeen ja tulevaisuuteen liittyvät asiat. Kysymysten avulla pyritään selvittämään mitkä asiat yritykset kokevat olevan tärkeimmät avaintekijät tällä hetkellä sekä lähitulevaisuudessa. Seuraava teema koskee ammattitaitoa ja sen tunnistamista. Näiden kysymysten avulla pyritään selvittämään millä osa-alueilla yritykset kaipaavat lisää osaamista ja tunnistavatko he puutteet omassa osaamisessaan. Kolmas teema koskee Winnovan palvelujen ja koulutusten sekä eri koulutusmuotojen tunnettuutta.

7 TUTKIMUSTULOKSET

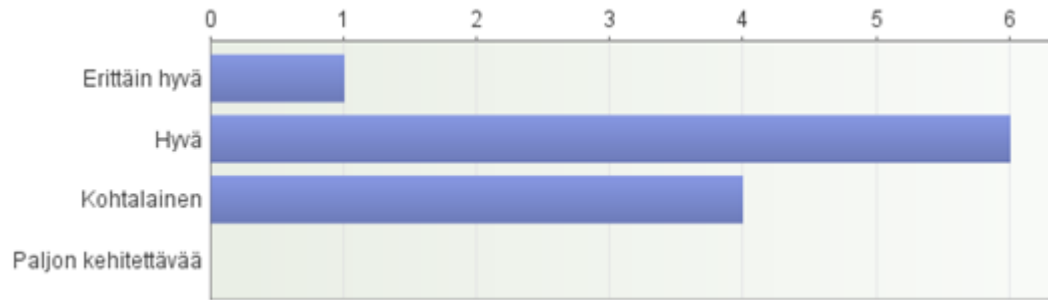
7.1 Tulosten määrä ja tarkkuus

Vastausten lukumäärä jäi oletettua pienemmäksi, vaikka henkilöt yrityksistä olivat luvanneet vastata kyselyyn. Vastausprosentti oli 42 prosenttia. Hyvänä vastausprosenttina pidetään 30 – 40% (Puumalainen. 2016). Vastausprosentin saattoi olettaa nousevan suuremmaksi ennen kyselyä tapahtuneen yhteydenoton vuoksi. Vastausprosentin jäätyä oletettua alemmas, eivät vastaukset antaneet aivan niin laajaa kuvaa kuin toivottiin. Muistuttamalla kyselystä vastausprosentin olisi voinut mahdollisesti saada nousemaan. Posti- ja verkkokyselyissä tarvitaan usein muistuttamista (Hiltunen. 2008).

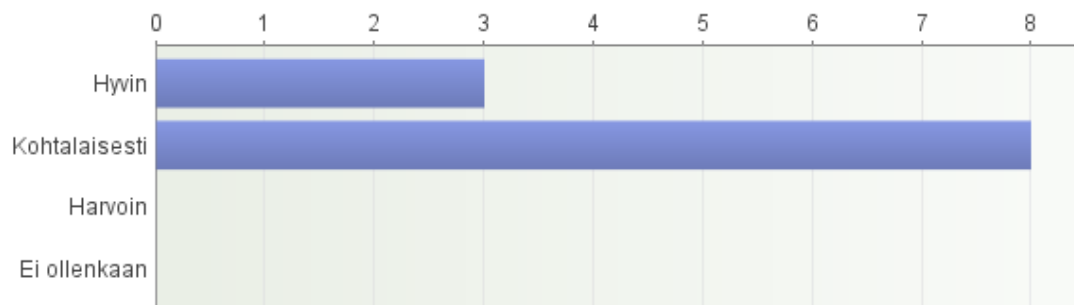
7.2 Yritysten menestystekijät

Kysyttäessä toimialan tulevaisuuden menestystekijöitä, tutkimuksesta selvisi yritysten nostavan esille erityisesti osaamisen, sekä laajempien kokonaistoimitusten hallinnan. Osaamisen osalta yritykset kokivat tärkeäksi henkilöstön laaja-alaisen moniosaamisen. Mitkä ovat yrityksenne tulevaisuuden näkymät kysymyksen perusteella yritykset pitävät näkymiä haastavina, mutta varmoina. Toimeksiantoja tulee tasaisella tahdilla, mutta tilauskanta ei ole pitkä. Kyselyn perusteella keskeiset asiat, joihin yritysten mielestä tulisi panostaa, ovat osaamisen ja sen monipuolisuuden lisääminen sekä kustannusten karsinta.

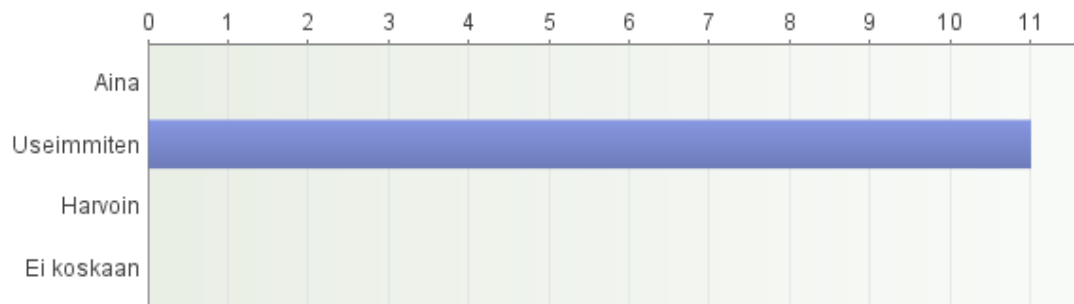
Tutkimuksen mukaan valtaosa yrityksistä katsoi, että he kokevat henkilöstönsä ammattitaidon olevan pääasiassa hyvällä tai vähintäänkin kohtalaisella tasolla. Mikään yrityksistä ei vastannut, että henkilöstön ammatillisessa osaamisessa olisi paljon kehitettävää (Kuva 3). Kuvasta neljä nähdään yritysten yksimielisesti kokevan, että heidän henkilöstönsä osaamisen taso vastaa vähintään kohtalaisesti nykyajan vaatimuksia. Yritykset uskovat tunnistavansa useimmiten henkilöstönsä ammattitaidolliset puutteet sekä kehitystarpeet (Kuva 5).



KUVA 3. Mikä on henkilöstönne ammatillisen osaamisen taso?



KUVA 4. Vastaako henkilöstönne osaaminen nykypäivän ammattitaitovaatimuksia?



KUVA 5. Miten helposti tunnistatte henkilöstönne ammatilliset puutteet ja kehitystarpeet?

7.3 Yritysten tarvitsema uusi osaaminen

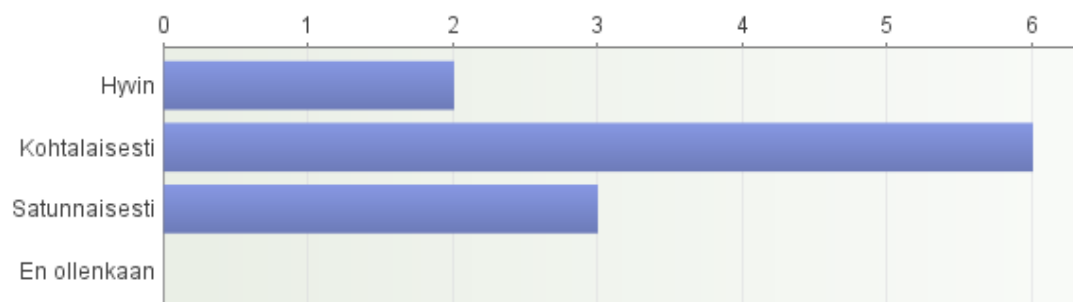
Tutkimuksessa nousi esille muutamia ammattialueita, joissa yritykset kaipaavat lisää osaamista (Taulukko 1). Erityisesti työ- sekä hitsausohjeiden ja piirustusten luku, kuten myöskin ruostumattoman teräksen materiaalinominaisuuksissa yritykset kokevat tarvitsevansa lisää osaamista. Muut aihealueet jakaantuvat enemmän yrityskohtaisten tarpeiden mukaan. Muita aihealueita, joita listalta ei löytynyt yritykset nostivat esiin muun muassa tarkoituksen mukaisen laadun tunnistamisen, sekä tuottavuuden parantamisen.

| | Paljon | Selkeätarve | Pienitarve | Eitarvetta | Yhteensä | Keskiarvo |
|---|----------|-------------|------------|------------|------------|-------------|
| Hitsaajanpätevönnit ja niihin liittyvät standardit (287-1, 9606-1 jne.) | 0 | 6 | 5 | 0 | 11 | 2,45 |
| Särmäys | 1 | 3 | 2 | 5 | 11 | 3 |
| Metallien leikkausmenetelmät (plasma, polttoleikkaus, laser, vesi) | 0 | 2 | 5 | 4 | 11 | 3,18 |
| Yleistaidot (poraus, kierteytyt, nostot ym.) | 1 | 0 | 6 | 4 | 11 | 3,18 |
| Työturvallisuus | 0 | 3 | 6 | 2 | 11 | 2,91 |
| Robotiikka (teoria, turvallisuus) | 0 | 5 | 2 | 4 | 11 | 2,91 |
| Robotisoitu tuotanto (-särmäys, -hitsaus, ohjelmien teko) | 1 | 3 | 2 | 5 | 11 | 3 |
| Alumiini (materiaaliominaisuudet, hitsaus huom. eri prosessit) | 1 | 2 | 2 | 6 | 11 | 3,18 |
| RST (materiaaliominaisuudet, hitsaus huom. eri prosessit) | 1 | 8 | 0 | 2 | 11 | 2,27 |
| "musta rauta" (materiaaliominaisuudet, hitsaus huom. eri prosessit) | 0 | 4 | 6 | 1 | 11 | 2,73 |
| Laatujärjestelmät / toiminnanohjausjärjestelmät (1090, 3834, lean jne.) | 2 | 3 | 4 | 2 | 11 | 2,55 |
| 3d – mallinnus | 0 | 3 | 2 | 6 | 11 | 3,27 |
| CNC – koneistus | 0 | 0 | 1 | 10 | 11 | 3,91 |
| Manuaalikoneistus | 0 | 0 | 1 | 10 | 11 | 3,91 |
| Työohjeet, WPS, piirustusten luku | 1 | 9 | 0 | 1 | 11 | 2,09 |
| ATK taidot | 0 | 2 | 7 | 2 | 11 | 3 |
| Menetelmäkokeet | 1 | 2 | 5 | 3 | 11 | 2,91 |
| Yhteensä | 9 | 55 | 56 | 67 | 187 | 2,97 |

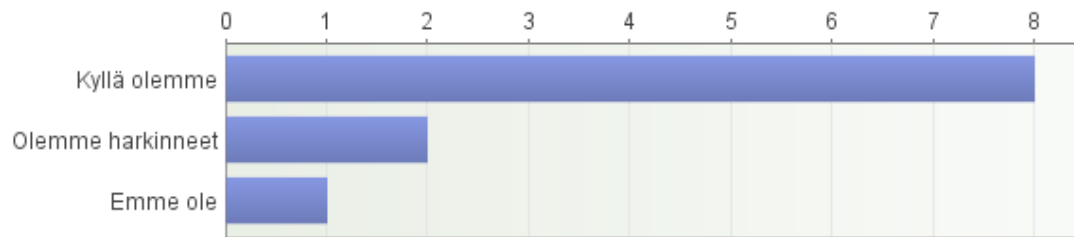
TAULUKKO 1. Millä ammattialueella koette henkilöstönne tarvitsevan lisää osaamista tai tietotaitoa?

7.4 Winnovan tunnettavuus kohdeyrityksissä

Winnovan tunnettavuuteen liittyvän kysymysten mukaan yritykset tunnistavat Winnovan tarjoamat palvelut edes kohtalaisella tasolla ja suurin osa oli myös käyttänyt palveluita (Kuva 6 & Kuva 7). Eri koulutusmuodoissa sekä rahoitusvaihtoehdoissa tunnettavuus oli selvästi heikompi (Taulukko 2).



KUVA 6. Miten hyvin tunnette Länsirannikon Koulutus Oy WinNovan tarjoamat koulutuspalvelut?

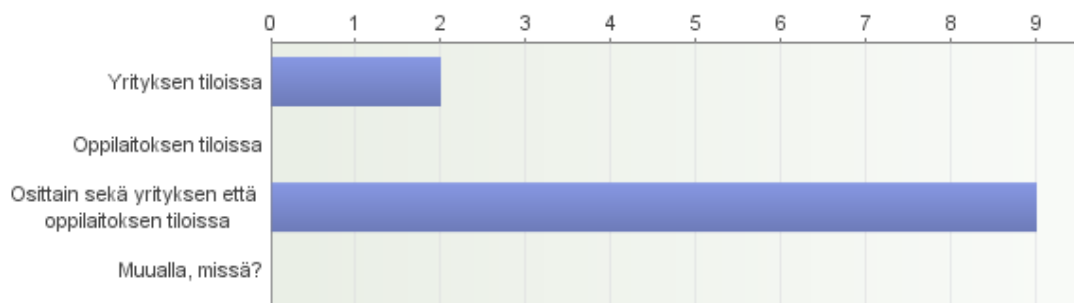


KUVA 7. Oletteko käyttäneet Länsirannikon Koulutus Oy WinNovan koulutuspalveluja?

| | Hyvin | Kohtalaisesti | En ollenkaan | Yhteensä | Keskiarvo |
|--------------------------------------|----------|---------------|--------------|-----------|-------------|
| Oppisopimuskoulutus | 2 | 5 | 4 | 11 | 2,18 |
| Yhteishankintakoulutus | 0 | 6 | 5 | 11 | 2,45 |
| Yrityskoulutus (yritys hankkii itse) | 1 | 4 | 6 | 11 | 2,45 |
| Yhteensä | 3 | 15 | 15 | 33 | 2,36 |

TAULUKKO 2. Miten hyvin tunnette yrityksille suunnatut koulutusmuodot ja niiden rahoitusvaihtoehdot?

Tutkimuksen perusteella selvisi, että yritykset ovat pitkälti samaa mieltä missä koulutus tulisi järjestää. Kaikki yritykset haluaisivat koulutusta järjestettävän myös yrityksen omissa tiloissa. Muutama yritys haluaisi koulutusta järjestettävän pelkästään yrityksen tiloissa. (Kuva 8)



KUVA 8. Missä haluaisitte henkilöstökoulutustenne mieluiten tapahtuvan?

8 TULOSTEN ANALYSOINTI

Vastauksista nousi esille sekä uusia, että jo aiemmin tunnettuja asioita. Ne vahvistivat jo aiemmin havaittuja ongelmia mm. koulutusten rahoituksen kohdalla sekä alan yleisen tilan suhteen. Vastausten perusteella voimme suunnitella toimintaamme entistä tarkemmin ja kohdentaa palveluita yritysten ongelma – alueille.

Yritykset nostivat esille henkilöstön moniosaamisen tulevaisuuden menestystekijänä. Kone- ja metallialan perustutkinto ja ammattitutkinnot ovat laajoja, niissä käsitellään useita aihe-alueita ja tutkinnon suorittajat osaavat asioita monipuolisesti. Tämän perusteella yritykset kaipaavat jatkossa enenevässä määrin perustutkintoja ja ammattitutkintoja. Aiempien kokemusten mukaan yrityksen on vaikea irrottaa henkilöstöään koulutukseen. Asiaa voisi mahdollisesti hyödyntää markkinoimalla yrityksille oppisopimuskoulutusta. Yritykselle joustavana ja halpana koulutusmuotona se mahdollisesti kiinnostaisi yrityksiä lisäämään henkilöstön moniosaamista.

Tutkimuksessa ilmeni, että suurimmalla osalla yrityksistä ei ollut riittävää tietoa eri koulutusmuodoista sekä niiden rahoituksista. Jatkossa on varmistettava, että riittävä informaatio koulutusmuodoista ja rahoituksista on yritysten saatavilla. On myös varmistettava, että se on lyhyessä ja ymmärrettävässä muodossa. Jos yritykset eivät tunne niitä, eivät ne myöskään osaa käyttää tai hakea niitä. Myöskin Winnovan palveluiden tunnettavuus oli vain kohtalaisella tasolla. Yritykset eivät välttämättä tunne palveluidemme laajuutta ja eri mahdollisuuksia. Positiivista kuitenkin oli, että suurin osa yrityksistä oli käyttänyt palveluitamme.

Tutkimuksen perusteella esille nousi koulutusteemat, jotka ovat yritysten mielestä akuuteimmat joissa he tarvitsevat lisää osaamista. Pitää kuitenkin muistaa, että ala on nopea-tempoista ja tekniikka kehittyy huomaa vauhtia, joten teemat ovat ajankohtaisia juuri nyt. Niiden avulla voimme suunnitella Winnovan tämänhetkistä sekä lähitulevaisuuden koulutustarjontaa. Ammattitaidon puutteen tunnistamiseen yritykset olivat yksimielisesti vastanneet, että useimmiten tunnistavat sen. Tämä asia yllätti. Kokemuksen mukaan yksi suurimmista yritysten ongelmista on juuri se, etteivät ne tunnista, jos jollakin osa-alueella ollaan selvästi ammattitaidollisesti jäljessä. Sokeus ja oikeasti kriittisen arvioinnin puute omaa toimintaa kohtaan ovat varsin yleinen ongelma alasta riippumatta. Varsin yllättävä

oli myös yritysten yhtenäinen mielipide, että henkilöstön ammattitaito on vain kohtalaisella tasolla. Tästä herää kysymys miksi he eivät puutu asiaan? Henkilöstön osaamisella on kuitenkin erittäin suuri vaikutus yrityksen kilpailukykyyn. Teknologia on sama kaikkialla, jolloin osaamisella on suuri vaikutus menestykseen. Koulutuksen järjestämispaikkaan liittyvään kysymykseen yritykset olivat muutamaa poikkeusta lukuun ottamatta todenneet, että koulusta tulee järjestää sekä yrityksen omissa, että oppilaitoksen tiloissa. Kaksi yritystä oli sitä mieltä, että koulutusta tulisi järjestää vain yrityksen tiloissa. Jatkossa pitää varmistaa, että yritykset tietävät koulutusten järjestämismahdollisuuksista myös heidän omissa tiloissaan.

9 TOIMENPITEET

9.1 Toimintamallin olemassa olevien osa-alueiden kehittäminen

Kehitystoimenpide-ehdotuksia tehtiin jokaisella toimintamallin osa-alueella. Tavoitteena on päästä pysyvästi lähemmäs yrityksiä ja saada toimintaan joustavuutta. Nykyaikana tahti on nopeaa ja yritysmaailma kehittyy kovaa vauhtia. Tämä vaatii joustavuutta ja eritoten nopeaa reagointia yritysysteistä. Saavuttamalla läheinen ja tiivis suhde yritykseen toivomme, että se lisää yhteistyötä ja sitä kautta toimeksiantoja. Lähempi suhde yritykseen alentaa myös yhteydenottokynnystä. Aiempia havainnointien vertaaminen kyselyn vastauksiin vahvasti ennakkoluuloja.

Toimenpiteet käsittävät muutoksia jo käytössä olleisiin palveluihin ja toimintaan. Koulutustuotteita kehitetään lanseeraamalla uusia ja kehittämällä vanhoja kyselyn tulosten perusteella. Eri toimipisteiden käytännöt ja toimintatavat pyritään yhtenäistämään. Markkinointia tehostetaan ja se pyritään saamaan vastaamaan nykyhetken tarpeeseen vuosittain. Onnistuimme myös saamaan mahdollisuuden meille uuteen yhteistyömuotoon.

Winnova Länsirannikon Koulutus Oy kone- ja metalliosaston Porin toimipisteessä järjestetään hitsauspäivät tapahtuma vuosittain. Tapahtuma päätettiin laajentaa myös muihin toimipisteisiimme kiertävällä systeemillä. Tapahtuman ansiosta saatavat yrityskontaktit tulevat jatkossa kattamaan maantieteellisesti suuremman alueen. Tällä pyrimme nostamaan yrityksistä tulevia toimeksiantoja ja laajentamaan toiminta-alueitamme. Hitsauspäivään sisältyy seminaareja, tuote-esittelyjä sekä prosessidemoja. Seminaarien aiheeksi valitaan kone- ja metallialan sen hetken tärkeimmät aiheet. Tällä pyritään nostamaan yritysten mielenkiinto tapahtumaa kohtaan. Tuote-esittelyt ja prosessidemojen esittelijät kutsutaan teollisuudesta. Tämä toimii yhtenä kanavana syventämään yhteistyötä. Tapahtuman tavoitteena on verkostoitua uusien alan yritysten kanssa, sekä laajentaa omaa verkostoa, että syventää jo olemassa olevia verkostoja. Winnova on itse vahvasti esillä hitsauspäivillä. Paras lopputulos meidän kannaltamme olisi, jos hitsauspäivä saavuttaisi aseman, jossa se olisi alan tärkein verkostoitumisen kanava alueella. Ilmoittautuminen hitsauspäivään on aiemmin tapahtunut sähköpostivälitteisellä kutsulla. Jatkossa kutsu laiteetaan Webropol -kyselytyökalun välityksellä. Tällä menettelyllä voimme lisätä kutsuun kysymyksiä. Kysymyksillä voimme tiedustella aiheita joista yritykset kaipaavat lisätietoa. Aiheet otetaan seminaariaiheiksi, mikä pitää vastausmielenkiinnon yllä. Samalla

saamme ajantasaista tietoa, mitkä aihealueet myyvät parhaiten. Voimme hyödyntää tiedon suoraan markkinoinnissa ja koulutussuunnittelussa.

Winnova on usean oppilaitoksen yhtymä, joten tarjontamme kone- ja metallialan palveluissa on laaja. Kuitenkin Winnova nuorena oppilaitoksena kärsii edelleen usean eri oppilaitosten mukana tulleista useista eri toimintatavoista. Tarjonnan laajuus ja eri toimintatavat ovat kankeuttaneet ja tehneet sisäisestä toimintatavastamme osittain repaleisen. Tämä ongelma keskittyy lähinnä pelkästään yrityskoulutuksiin. Työvoimapolitiittisen koulutuksen kohdalla byrokratia pyörii maakunnasta riippumatta samalla menetelmällä. Ongelmaan pyrimme hakemaan ratkaisua yhtenäistämällä koulutustarjontaa ja markkinointia. Loimme yrityskoulutusesitteen, joka on yhtenäinen kaikkien toimipisteiden kesken. Tämä ei tarkoita sitä, että kaikissa toimipisteissä on otettava käyttöön ja opeteltava uusia osaamisaloja tai ohjelmia ym. asioita. Erikoisosaamiset tulevat pysymään jatkossakin keskitettyinä. Jatkossa jokainen toimipiste osaa ja pystyy antamaan yritykselle vastineen tarjouspyyntöön ja kyselyyn, sekä antaa tarvittaessa suoraa lisätietoa koulutuksista. Esitteen valmistusprosessi toimi henkilöstölle yhtenäistävänä ja opettavana toimena. Esite antaa selkeän kuvan palveluistamme yrityksille ja toivottavasti herättää ajatuksia palveluista, joita he eivät mahdollisesti ennen osanneet kaivata. Esitteen suunnittelussa on huomioitu tämän tutkimuksen kyselyn tulokset. Tuloksien perusteella on valittu koulutustuotteita ja teemoja, joita laitetaan esille. Jatkossa voimme hyödyntää esitteessä vuosittain hitsauspäivän kutsussa olevien kysymysten vastauksia.

Kyselyn tulosten pohjalta pohdimme, pystyisimmekö tarjoamaan mahdollisesti uusia koulutustuotteita, jotka vastaisivat kysyntään. Kysely avulla näimme mitkä aihealueet herättävät parhaiten yritysten mielenkiinnon, sekä vastaa heidän tarpeeseensa. Kyselyn pohjalta saimme ajantasaista tietoa millä alueella yritykset kaipaavat eniten lisää ammattitaitoa. Kyselyn tulokset olivat yllättävän yhtäläiset eri yritysten kesken. Tämä helpotti tulosten tulkintaa huomattavasti. Loimme uusia koulutustuotteita aihealueille, joilla kysyntää ilmeni. Uudet koulutustuotteet lisättiin yrityskoulutusesitteeseen.

Uusien sekä vanhojen koulutusteemojen lisäksi perustimme uusia avoimia koulutuksia. Avoin koulutus ei ole spesifioitu tietylle yritykselle, vaan kaikki halukkaat yrityksen saavat osallistua. Avoin koulutus on vanha käsite, mutta jostain syystä tiimillämme on ollut hyvin vähän avoimia koulutuksia. Aiemmin tiimimme yrityksille suunnatut avoimet kou-

lutukset ovat liittyneet hitsauksen laatuun, IWS koulutukseen tai korttikoulutuksiin. Lisäämme avointen koulutusten teemoja jatkossa. Avoimilla koulutuksilla pyrimme laskemaan koulutuksen hintaa asiakkaalle ja siten madaltamaan osallistumiskynnystä.

Yliopistotasolla on moduloituja yrityksille suunnattuja koulutustuotteita. Näiden esimerkiksi innostuneena päätimme kokeilla, miten koulutuksen modulointi onnistuu ammatillisen koulutuksen puolella. Nidomme yhteen laajemman aihealueen ja moduloimme sisällön. Koulutus toteutetaan avoimena koulutuksena. Nitomalla laajemman aihealueen yhteen toivomme saavuttavan suuremman osallistujamäärän. Koulutuksen perustamiseen tarvittavia resursseja saadaan pienennettyä järjestämällä samalla aihealueella olevat teemat jatkumona. Esimerkiksi perustamalla yksi moduloitu materiaaliominaisuuksiin keskittyvä koulutus vaatii vähemmän resursseja kuin perustamalla kolme yksittäistä materiaaliominaisuuksiin keskittyvää koulutusta (alumiini, ruostumaton teräs ja teräs).

Saimme mahdollisuuden meille uuteen yhteistyömalliin suomalaisen alallaan johtavan yrityksen kanssa. Yhteistyö perustuu pitkäaikaiseen kumppanuuteen. Kumppanuus korostaa yhdessä tekemisen merkitystä ja se tuottaa käyttäjälähtöisempiä palveluita (Työ ja elinkeinoministeriö. 2014). Kumppanuudessa panostetaan yhdessä tekemiseen ja siinä vuorovaikutussuhteet korostuvat. Vuorovaikutussuhteiden ylläpitoon on varattava riittävästi resursseja. Yhteistyö sisältää koulutus- ja tuotannon kehittämispalveluiden toimeksiantoja. Koulutukset sisältävät kone- ja metallialan perustutkintoja, hitsaajan ammattitutkintoja, korttikoulutuksia, sekä spesifioidumpaan koulutusta automaation ja robotiikan saralla. Tuotannon kehittämispalvelut sisältävät yrityksen tuotannon läpikäynnin ja löydettyjen kehityskohteiden kohdalla tarvittavat jatkotoimenpiteet. Yritys hakee kumppanuudella pitkäaikaista yhteistyötä, jonka avulla heidän henkilöstönsä ammattitaidon ja tuotannon tasoa nostetaan. Yhteistyö on erittäin merkittävä ja harvinainen. Tämän vuoksi sillä on myös lisäarvo markkinointiin. Tekemällä työmme hyvin voimme saavuttaa tästä referenssin, jonka avulla voimme saada uusia kumppanuuksia.

Työvoimapoliittisen aikuiskoulutuksen kohdalla pyrimme myös lisäämään yritysyhteistyötä. Yhteistyö on sisältänyt teollisuuteen tehtäviä oppilastöitä sekä työharjoitteluihin kone- ja metallialan yrityksissä. Jatkossa pyrimme tehostamaan toimintaa ja nostamaan työharjoitteluiden määrää järjestelmällisesti. Aloitimme työharjoittelun lisääminen tammiukuussa 2016 ja alustavat positiiviset tulokset näkyivät jo maaliskuussa 2016. Työllis-

tyvien oppilaiden ja yrityksistä joissa oppilaat olivat työharjoittelussa, tilattujen oppilastöiden lukumäärä kasvoi. Työharjoitteluun osallistuvien oppilaiden kohdalla työllistyminen oli 86% tammi – toukokuu 2016. Tilattujen asiakastöiden kohdalla kasvu oli 4%. Täytyy kuitenkin muistaa, että vertailuajanjakso on lyhyt eikä se välttämättä kerro totuutta. Toiminnan tehostaminen vaati maantieteellisesti laajemman alueen kattamisen ja yhteydenottojen järjestelmällisen lisäämisen yrityksiin. Yhteydenottojen lisääminen vaati uusien yrityscontactien etsimistä. Aloitimme 2016 keväällä uuden Särämästekniikkakoulutuksen. Koulusteema on valittu yrityksiltä tulleiden tarpeiden mukaan. Tämän koulutuksen kohdalla markkinoimme sitä ennalta tarkoin valittuihin yrityksiin. Tällä menetelmällä onnistuimme järjestämään työharjoittelupaikat heti oppilasvalintojen jälkeen. Työharjoittelun aloitus tapahtuu siltikin vasta lukujärjestystä noudattaen myöhemmin.

Kyselyn vastaukset vahvistivat, ettei yrityksillä ole riittävää tietoa koulutuksiin saatavista rahoituksista. Osalla yrityksistä ei ollut mitään tietoa, että rahoitusta on yleensä saatavissa. Ennen tutkimusta oli vahva epäily, että yritysten tiedot koulutusten rahoituksista on vähäiset. Ei kuitenkaan osattu odottaa vastauksia, että tieto puuttuu kokonaan. Tähän asiaan on onneksi ratkaisuja. Yrityksille täytyy saada tieto koulutukseen liittyvistä rahoituksista sekä rahoituksiin liittyvistä toimintatavoista. Rahoituksista on tehtävä infopaketti ja rahoitukset on otettava yhdeksi teemaksi hitsauspäiville. Kyselyn tulosten perusteella soitettiin ja sovittiin tapaamisia yritysten kanssa, jotka haluavat lisää tietoa koulutusten rahoituksista. Vastaanotto oli yllättävän positiivinen ja yritykset halusivat kuulla mielellään asiasta.

Tutkimuksen tuloksia analysoidessa heräsi ajatus yrityksille suunnatusta online työtilasta. Työtila kattaisi materiaalia koulutuksiin liittyvistä rahoituksista, eri koulutusmuodoista sekä tulevista koulutuksista. Yrityksillä olisi pääsy online työtilaamme, jolloin he voisivat tarvittaessa saada välittömästi tietoa. Työtilan tarkoitus ei olisi vähentää suoria yrityscontacteja, vaan antaa parempaa palvelua ja luoda nopea väylä yrityksille. Työtilaan pystyisi mahdollisesti sisällyttämään myös yrityksiä hyödyttäviä palveluita, kuten esimerkiksi Winnovan päteväntilaitoksen yritysasiakkaan voimassa olevien pätevyyskokeiden online -lukumahdollisuuden. Tällaisten palveluiden sisällyttäminen työtilaan lisäisi varmasti sen kiinnostavuutta. Palveluiden sisällyttäminen työtilaan helpottaisi myös uusien online -palvelujen kokeiluja. Käyttöliittymä ja osoite olisivat valmiina, joten jatkossa ei tarvitse varata osoitteita tai alkaa rakentaa uutta käyttöliittymää.

Winnovassa otettiin Microsoftin CRM -ohjelmisto käyttöön vuonna 2016. Järjestelmä tukee tiimimme myyntityötä ja yhtenäistää sitä. CRM -ohjelmisto on asiakkuuksien hallintajärjestelmä, jonka avulla markkinointia ja myyntiä voidaan tehostaa. Järjestelmän avulla asiakassuhteiden suunnitelmallinen hallinta ja selkeän kokonaiskuvan muodostaminen asiakkaista on helppoa. (Microsoft 2016)

9.2 Ehdotukset kokonaan uusiksi osa-alueiksi

Jatkuva kehittyminen edellyttää mittaamista ja muutosten arviointia (Tuottavuustyö 2016). Kehittämisen kannalta on tärkeää saada ajantasaista tietoa ja myös levittää se organisaation sisällä. Oman toiminnan analysoimisella ja mittaamisella voidaan havaita toimet, joilla on positiivinen vaikutus tuottavuuteen, uudistumiseen ja kilpailukykyyn. Toimintamallistamme on puuttunut järjestelmällinen oman toiminnan mittaaminen ja analysointi, sekä saavutettujen tulosten dokumentointi. Oman toiminnan analysointi on ensimmäinen uusi elementti, joka otettiin lisättäväksi osaksi uutta toimintamallia. Analysoimalla yritysysteistyön tulokset ja dokumentoimalla ne voimme oppia ne käytännöt ja toimet, joiden avulla kilpailukykyämme kasvaa ja jotka yritykset kokevat hyviksi. Mittaamisessa voidaan hyödyntää erilaisia siihen tarkoitettuja työkaluja, kuten esimerkiksi Balanced Score Card tai asiakastyytyväisyys kyselyä.

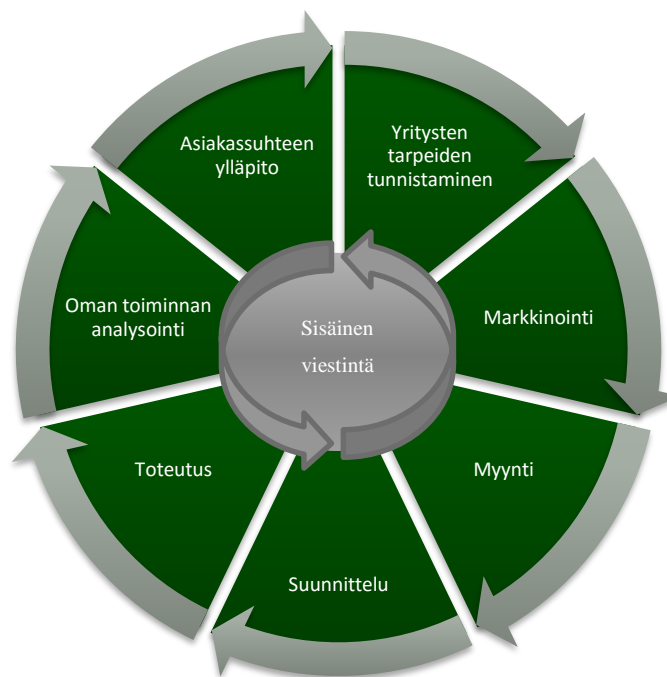
Hyväksi havaittujen toimien kohdalla on ensiarvoisen tärkeää saada levitettyä tieto koko organisaatiolle. Tällä tavoin se pystytään hyödyntämään mahdollisimman laajasti ja toimien kehitys edelleen jatkuu varmemmin. Organisaation sisäisellä viestinnällä ja vuorovaikutuksella on suuri merkitys varsinkin asiantuntijaorganisaatiossa, jossa suuri osa pääomasta on aineetonta pääomaa – tietoa ja osaamista. Aiemmin mainittu CRM järjestelmän käyttöönotto tukee hyvin sisäistä tiedonvälitystä.

Yhdessä nykyajan haasteiden lisääntyessä, samalla kun työvoimapolitiittinen koulutus vie suurimman osan resursseistamme, on aiempaa tärkeämpää välttää resurssien hukkaamista. Resurssien käytön optimointi parantaa kilpailukykyä sekä vahventavat tulosten saavuttamista. Resurssien käytön optimointi ja kuormitus tulee saada tasaiseksi (Toivonen & Rämö 2016). Kohdentamalla tarkemmin yrityskoulutukset vastaamaan yritysten kunkin hetken tarpeeseen vältämme resurssien hukkaamista turhaan markkinointiin sekä kaupaksi käymättömien koulutusten, suunnitteluun. Avaintekijänä asiassa on yritysten

tarpeen tunnistaminen. Yritysten tarpeen tunnistaminen on toinen uusi elementti, joka otettiin lisättäväksi osaksi uutta toimintamallia.

Tiimin on tunnettava tehtävät ja yhteinen strateginen päämäärä. Tavoitteet joihin niillä pyritään, on avattava tiimille. Selkeästi määritetyt tehtävät ja yhteinen ymmärrys strategiasta auttaa tavoitteissa onnistumista. (Dorado & Crowley. 1997.) Niiden kuvaaminen henkilöstölle lisää ymmärrystä toimintaan. Kokonaisuuden ymmärtäminen on perusta, jonka avulla henkilöstö saadaan osallistumaan toiminnan kehittämiseen. (Tuottavuustyö 2016) Näistä syistä johtuen on erityisen tärkeää selittää muutokset toimintamallissa tiimin jäsenille. Viestinnän ja kommunikaation avulla on mahdollista vähentää muutosvastarintaa (Luomala 2008). Kuvasta seitsemän näkyy uusi ehdotettu toimintamalli.

9.3 Ehdotus uudeksi toimintamalliksi



KUVIO 7. Ehdotettu toimintamalli

Toimintamallin uusista osa-alueista yritysten tarpeiden tunnistaminen on sijoitettuna prosessissa ennen markkinointia, mutta tarkoituksena on että sitä tehdään jatkuvasti. Yhtä toimeksiantoa ajatellen prosessi lähtee liikkeelle tunnistamalla yrityksen kehittämisen tarve. Tieto pystytään hyödyntämään työvoimapoliittisten koulutusten suunnittelussa ja suorissa yrityskoulutuksissa sekä markkinoinnissa. Työvoimapoliittisen koulutuksen

kohdalla se on jo osoittanut toimivuutensa aiemmin mainitun särmästekniikka koulutuksen kohdalla. Yritysten tarpeiden tunnistaminen ei ole helppo tehtävä ja onnistukseen se vaatii resursseja.

Toinen uusi osa-alue oman toiminnan analysointi, on sijoitettu prosessissa toteutuksen jälkeen. Etsimällä sopivat työkalut oman toiminnan analysointiin voimme oppia omasta toiminnastamme ne kohdat, jotka kaipaavat kehittämistä tai toiminnan muuttamista. Seurausena palvelujemme laatu parantuu ja kilpailukykyämme kasvaa. Analysoinnin tulee olla laaja-alainen ja sisältää toimintamallin jokaisen osa-alueen.

Sisäinen viestintä on merkittävässä asemassa tiedon levittämisessä. Hyvin toteutettu viestintä yhdistää eri toimipisteidemme toimintaa. Sen avulla voimme oppia toisiltamme ja viedä hyväksi todetut käytännöt koko tiimin käyttöön. Ennakoivalla viestinnällä pystymme säästämään resursseja ja ohjaamaan ne tärkeiksi koettuihin käytäntöihin.

Uusi toimintamalli on ehdotus asteella ja muutoksiin tarvittavia toimenpiteitä on testattu yhdessä toimipisteessä tammikuu – toukokuu 2016. Tulokset ovat olleet lupaavia. Päätös uuden toimintamallin käyttöön ottamisesta tapahtuu viimeistään syksyllä 2016. Jos toimintamalli hyväksytään käyttöön, vaatii se poikkeamista totutuista toimintatavoista ja uusien työkalujen käyttöönottoa. Saadaksemme toimintamallin käyttöön siten kuin se on suunniteltu, toimintamalli on avattava tiimille. Käyttöönottoon vaadittavat toimenpiteet on opetettava tiimille. Käytön jatkuvuus varmistuu vain saamalla tiimi sitoutettua toimintamallin käyttöön.

10 POHDINTA

Työn aihe oli mielestäni erittäin vaativa. Oppilaitokset ovat kautta aikojen pyrkineet kehittämään omaa toimintaansa sekä luomaan uusia palveluja. Oppilaitokset tarjoavat palveluja, sekä yksityisille, että yrityksille ja vain harvoin ne keskittyvät vain yhdelle alalle. Tämä hankaloittaa markkinointia, koska markkinoinnissa tulee noudattaa yleisesti sovittuja asioita ja kaikkien on saatava äänensä kuuluviin. Monesti oppilaitosten markkinointi onkin niin sanottua yleismarkkinointia, ja alakohtainen markkinointi on vähäistä. Tästä johtuen alat eivät välttämättä saa paljoakaan näkyvyyttä markkinoinnin osalla. Tämä vaikeuttaa palvelujen näkyvyyttä ja tunnettavuutta. Varsinkin yrityksille myytävien palvelujen kohdalla on tärkeää, että yritykset tuntevat oppilaitoksen tarjoamat palvelut.

Winnova on erittäin iso oppilaitos, jolla on pelkästään kone- ja metallialan toimipisteitä useassa eri kaupungissa. Tämä luo omat haasteet yhtenäiselle toiminnalle ja asioiden joustavalle etenemiselle. Nuorena oppilaitoksena myöskin ennen yhdistymistä olleiden erilaisten toimitapojen läsnäolo hidastaa asioita osaltaan.

Toimenpiteet yritysyhteistyön kehittämiseksi etenevät valitettavan hitaasti. Varsinkin luotettavien tulosten mittaaminen vaatii aikaa. Vaikkakin alustavat lyhyenajan tulokset ovat vaikuttaneet suunnan olevan positiivinen, niihin ei tule turvautua liikaa. Kone- ja metalliala on ollut kautta aikojen suhdanneherkkä ala, joka vaikuttaa suoraan myös oppilaitoksen toimiin. Tämän vuoksi on syytä jatkaa tehostamistoimia ja niiden mittaamista jatkossakin. Tämä edellyttää toimilta jatkuvaa analysointia ja muuntautumista tarpeen mukaan.

Toimenpiteet ja asiat joita tämän tutkimuksen perusteella tehtiin ja tutkittiin koskevat koko Tekniikka-tiimiä. Tästä syystä asioiden eteneminen voi olla hidasta ja välillä vaikeaa. Kehittäminen ja sen analysointi vaativat huomattavan määrän resursseja. Kehittämisen mittaaminen ja varsinkin suorien tulosten mittaaminen rahassa on vaikeaa ja hidasta. Nämä eivät saa vaikuttaa toimiimme hidastamalla tai pysäyttämällä niitä. Asiat pitää hyväksyä ja opetella seuraamaan tuloksia pidemmällä aikavälillä. Jatkossa tapahtuvan kehittämisen tärkeimpiä asioita on sisäinen toimintamme. Sisäinen vuorovaikutuksemme tulee olla jatkuvaa. Tämä tutkimus lähensi sisäisiä vuorovaikutussuhteitamme ja herätti keskustelua. Miten me varmistamme tämän tulevaisuudessa ja varsinkin tilanteissa, joissa

henkilöstö voi vaihtua tai organisaatorakenne muuttua? Tähän meidän on kiinnitettävä huomiota ja löydettävä ratkaisut. Vain tätä kautta voimme varmistaa kehityksen ja sitä kautta tulevan kilpailukyvyn kasvun.

Tutkimuksessa käyttämäni kyselytyökalu toimi kiitettävästi. Se oli helppokäyttöinen sekä tekijälle että vastaajalle. Myöskin vastauksien raportti oli erittäin selkeä. Kyselytyökalun ominaisuudet olivat kattavat ja sitä pystyi tarvittaessa katsomaan kesken kyselyn. Kyselyssä olleisiin kysymyksiin en ollut aivan yhtä tyytyväinen. Vastaukset osoittivat, etten osannut ajatella aivan kuten vastaajat. Tästä johtuen osa vastauksista ei mielestäni vastannut siihen mitä olin kysymykselläni hakenut. Tämä kertoo sen, että oikeasti hyvän kyselylomakkeen teko on erittäin haastava tehtävä. Sekä avointen, että suljettujen kysymysten käyttö oli oikea ratkaisu. En usko, että olisin saanut kaivattuja koulutusteemoja esille pelkästään avoimilla kysymyksillä.

Tämän tutkimuksen perusteella tehtävät toimenpiteet ovat joko toteutuksessa tai toimenpide ehdotus vaiheessa. Päätös uuden toimintamallin käyttöönottamisesta saadaan viimeistään syksyllä 2016. Tehtyjen toimenpiteiden sekä uuden toimintamallin toimivuuden kohdalla voidaan todeta, vaikka alustavat tulokset ovat olleet positiivisia, todellisten tulosten mittaus vaatii aikaa.

LÄHTEET

- Dorado, G & Crowley, B. 1997. Business Process Reengineering Assessment Guide. United States General Accounting Office. <http://www.gao.gov/special.pubs/bprag/bprag.pdf>
- Hiltunen, L. 2008. Kyselytutkimus. Jyväskylän Yliopisto.
- Innokylä. 2016.
<https://www.innokyla.fi/kehittaminen/toimintamalli>
- KvantiMOTV. 2016. Luettu 20.4.2016. Saatavilla
<http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kyselylomake/laatiminen.html>
- KvantiMOTV. 2016. Luettu 20.4.2016. Saatavilla
www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/tutkimus/aineistotyypit.html
- Lapin korkeakoulukonserni. 2016. Luettu 21.5.2016. saatavissa
<http://www.luc.fi/Suomeksi/Muu-kehittaminen/Aikuiskoulutuksen-kehittaminen>
- Luomala, A. 2008. Ajatuksia muutoksen johtamisesta ja ihmisten johtamisesta muutoksessa. Tampere. Tampereen yliopiston kauppakorkeakoulu. Luettu 20.4.2016. Saatavilla
<http://www.uta.fi/jkk/synergos/tyohyvinvointi/oppaat/muutoskirja.pdf>
- Metsämuuronen, J. 2008. Laadullisen tutkimuksen perusteet. Helsinki. Gummerus.
- Microsoft. 2016. Luettu 20.4.2016. Saatavilla
<https://www.microsoft.com/en-us/dynamics/crm.aspx>
- Mindtools. 2016. Luettu 20.4.2016. Saatavilla
https://www.mindtools.com/pages/article/newTMC_05.htm
- Opetushallitus. 2016. Luettu 20.4.2016. Saatavilla
http://www.oph.fi/saadokset_ja_ohjeet/laadunhallinnan_tuki/wbl-toi/menetelmia_ja_tyovalineita/swot-analyysi
- Puumalainen, K. 2016 Kvantitatiiviset luentomenetelmät. Luettu 11.4.2016. Saatavilla
<https://noppa.lut.fi/noppa/opintojakso/a130a0350/luennot/luento2.pptx>
- Soininen, M. 1995. Tieteellisen tutkimuksen perusteet. Turun yliopiston täydennyskoulutuskeskuksen julkaisuja.
- Sarala, U. & Sarala, A. 2011. Oppiva organisaatio: oppimisen, laadun ja tuottavuuden yhdistäminen. Tampere. Helsingin yliopiston Lahden tutkimuskeskus.
- Tanskanen, M. 2002. Johdattelua tutkimusmenetelmiin. Luettu 20.4.2026. Saatavilla
<http://wanda.uef.fi/geo/opiskelu/lomakkeet/Johdattelua%20tutkimusmenetelmiin.pdf>
- Toivanen, J & Rämö, E. 2016. Projektien resurssien hallinta luentomateriaali. Helsinki. Metropolia AMK.

Tuottavuustyö. 2016. Luettu 20.4.2016. Saatavilla
www.tuottavuustyö.fi/menestyva_tyopaikka/sujuvat_prosessit

Työ ja elinkeinoministeriö. 2014. https://www.tem.fi/innovaatiot/palveluinnovaatiot/julkisten_palveluiden_innovaatiot/julkisen_ja_yksityisen_sektorin_kumppanuus

Valli, R. 2001. Ikkunoita tutkimus metodeihin I. PS-kustannus. Jyväskylä.

Vehkalahti, K. 2014. Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät. Finn Lectura.

Virtuaali AMK. 2016. Liiketoimintaprosessien kehittäminen opintojakso. Luettu 20.4.2016. Saatavilla
www2.amk.fi/digma.fi/www.amk.fi/opintojaksot/0303012/1106227851022.html

Vuorio, A. 2.12.2015 Haastattelu

Winnova. 2015. Vuosikertomus 2014. saatavissa https://issuu.com/winnova/docs/vuosikertomus2014_valmis2

LIITTEET

Liite 1. Yrityslista

Tukimet Oy (Rauma)
Mivepa Oy (Laitila)
JSG Oy (Laitila)
Laserkeskus Oy (Laitila)
Vahterus Oy (Uusikaupunki)
Rautarakenne S Lipponen Oy (Uusikaupunki)
Tejara Oy (Rauma)
Aslemetals Oy (Rauma)
Evetco Ky (Rauma)
Raumaster Oy (Rauma)
Suomen Hitsauspalvelu Oy (Lapua)
Suomen Teräsmaalutus Oy (Raisio)
Ukitig Oy (Uusikaupunki)
Uutechnic Oy (Uusikaupunki)
MEPU Oy (Yläne)
Laitilan IP – Työ Oy (Laitila)
JPT – Jaskari Oy (Köyliö)
Ablemans LTD (Masku)
Caverion Industria Oy (Rauma)
APX-Metalli Oy (Ihode)

Liite 2 (1/5). Kyselylomakkeen Webropol näkymä



Koulutus- ja kehittämistarveselvitys
kone- ja metallialan yrityksille

Kiitos osallistumisestanne!

1. Vastaajan taustatiedot *

Yritys / Organisaatio

Vastaaja

Asema/työtehtävä organisaatiossa

Tässä osiossa kysymykset koskevat kone- ja metallituoteteollisuuden toimialan ja yrityksenne tulevaisuuden kehitysnäkymiä. Kysymykset ovat avoimia kysymyksiä, joihin voitte vastata muutamalla lauseella tai lyhyellä luettelolla oman valintanne mukaan.

2. Mitkä ovat toimialanne tulevaisuuden trendit ja menestystekijät?

500 merkkiä jäljellä

3. Mitkä ovat yrityksenne tulevaisuuden näkymät?

500 merkkiä jäljellä

Liite 2 (2/5). Kyselylomakkeen Webropol näkymä

4. Mitkä ovat keskeiset asiat toimialallanne, joihin koulutuksessa tulisi panostaa?

500 merkkiä jäljellä

Tässä osiossa kysymykset koskevat henkilöstönne ammatillista osaamista sekä koulutus- ja kehitystarpeita.

5. Mikä on henkilöstönne ammatillisen osaamisen taso?

- Erittäin hyvä
 Hyvä
 Kohtalainen
 Paljon kehitettävää

6. Vastaako henkilöstönne osaaminen nykypäivän ammattitaitovaatimuksia?

- Hyvin
 Kohtalaisesti
 Harvoin
 Ei ollenkaan

7. Miten helposti tunnistatte henkilöstönne ammatilliset puutteet ja kehitystarpeet?

- Aina
 Useimmiten
 Harvoin
 Ei koskaan

8. Millä ammattialueella koette henkilöstönne tarvitsevan lisää osaamista tai tietotaitoa?

Osaamisalueiden jäljessä olevalle riville voitte tarkentaa vastaustanne esim. koskeeko asia enemmän teoriaa vai käytäntöä.

| | | Selkeä Paljon | Pieni tarve | Ei tarve tarvetta |
|--|----------------------|-----------------------|-----------------------|-------------------------|
| Hitsaajanpätevöinnit ja niihin liittyvät standardit (287-1, 9606-1 jne.) | <input type="text"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Särmäys | <input type="text"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Liite 2 (3/5). Kyselylomakkeen Webropol näkymä

| | | | | | |
|---|----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Metallien leikkausmenetelmät (plasma, polttoleikkaus, laser, vesi) | <input type="text"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Yleistaidot (poraus, kierteytys, nostot ym.) | <input type="text"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Työturvallisuus | <input type="text"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Robottiikka (teoria, turvallisuus) | <input type="text"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Robotisoitu tuotanto (-särmäys, - hitsaus, ohjelmien teko) | <input type="text"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Alumiini (materiaaliominaisuudet, hitsaus huom. eri prosessit) | <input type="text"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| RST (materiaaliominaisuudet, hitsaus huom. eri prosessit) | <input type="text"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| "musta rauta" (materiaaliominaisuudet, hitsaus huom. eri prosessit) | <input type="text"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Laatujärjestelmät / toiminnanohjausjärjestelmät (1090, 3834, lean jne.) | <input type="text"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 3d - mallinnus | <input type="text"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| CNC - koneistus | <input type="text"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Manuaalikoneistus | <input type="text"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Työohjeet, WPS, piirustusten luku | <input type="text"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| ATK taidot taidot | <input type="text"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Menetelmäkokeet | <input type="text"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

9. Millä muilla osaamisalueilla kaipaatte lisää osaamista?

500 merkkiä jäljellä

Tässä osiossa kysymykset koskevat koulutusta.

10. Miten hyvin tunnette Länsirannikon Koulutus Oy WinNovan tarjoamat koulutuspalvelut?

Liite 2 (4/5). Kyselylomakkeen Webropol näkymä

- Hyvin
- Kohtalaisesti
- Satunnaisesti
- En ollenkaan

11. Oletteko käyttäneet Länsirannikon Koulutus Oy WinNovan koulutuspalveluja?

- Kyllä olemme
- Olemme harkinneet
- Emme ole

12. Miten hyvin tunnette yrityksille suunnatut koulutusmuodot ja niiden rahoitusvaihtoehdot?

| | Hyvin | Kohtalaisesti | En ollenkaan |
|--------------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Oppisopimuskoulutus | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Yhteishankintakoulutus | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Yrityskoulutus (yritys hankkii itse) | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

13. Missä haluaisitte henkilöstökoulutustenne mieluiten tapahtuvan?

- Yrityksen tiloissa
- Oppilaitoksen tiloissa
- Osittain sekä yrityksen että oppilaitoksen tiloissa
- Muualla, missä?

14. Kertokaa vielä lyhyesti miten mielestänne yrityksen ja koulutuslaitoksen yhteistyötä voidaan kehittää tai parantaa.

500 merkkiä jäljellä

15. Haluatteko, että teihin ollaan yhteyksissä koulutus- tai kehittämisasioissa?

- Kyllä
- Ei

16. Vapaat kommentit.

Liite 2 (5/5). Kyselylomakkeen Webropol näkymä

500 merkkiä jäljellä

Kiitokset ajastanne ja vastauksistanne!

0% valmiina

