

Tampereen ammattikorkeakoulu
Ammatillinen opettajakorkeakoulu

Auranen Johanna

Kehittämishanke

Toiminnanohjausjärjestelmä perehdyttämisen ohjenuorana ja pedagogisen kehittämisen työvälineenä

Tapauksena Taitoprofiilien toiminnanohjausjärjestelmän kehittämisprosessi

Työn ohjaaja Jukka Kurenniemi
Lappeenranta 8/2012

Tampereen ammattikorkeakoulu
Ammatillinen opettajakorkeakoulu
Opettajankoulutuksen kehittämishanke

Auranen, Johanna

Toiminnanohjausjärjestelmä perehdyttämisen ohjenuorana ja pedagogisen kehittämisen työvälineenä – Tapauksena Taitoprofiilien toiminnanohjausjärjestelmän kehittämisprosessi

21 sivua + 8 liitesivua

Elokuu 2012

Työn ohjaaja Jukka Kurenniemi

TIIVISTELMÄ

Hankkeen tarkoituksena oli tarkastella toiminnanohjausjärjestelmää koulutuksen ja perehdytyksen ohjenuorana ja pedagogisena työvälineenä Taitoprofiileissa, joka on yksityinen valtakunnallinen koulutusorganisaatio. Vuodesta 2009 alkaen Taitoprofiilit on ollut osana StaffPoint –ryhmää. Taitoprofiilit tuottaa työvoimapoliittisia koulutuksia työ- ja elinkeinotoimistoille ja niiden asiakkaille eli työnhakijoille.

Tässä kehittämishankkeessa tapauksena on yksityinen koulutusorganisaatio ja sen toiminnallisena funktiona on organisaation työvoimapoliittisten koulutusten toiminnanohjausjärjestelmän kehittämisprosessi. Kehittämishanke toteutettiin tapaustutkimuksena ja kehittämisprosessiin osallistettiin koko henkilöstö. Tässä kehittämishankeraportissa tutkittiin kuinka toiminnanohjausjärjestelmällä voidaan antaa pedagogisia työvälineitä yksityisen koulutusorganisaation kouluttajille. Kaikilla opettajilla ei ole pedagogista koulutusta ja silti he voivat toimia opettajina monenlaisissa koulutusorganisaatioissa.

Taitoprofiilien toiminnanohjausjärjestelmän uudistamistyö aloitettiin kehityspäivillä elokuussa 2010, jonka jälkeen käytännön toteutusvastuu oli keskitetty osalle henkilöstöä. Kehityspäivillä tammikuussa 2011 koko henkilöstölle esiteltiin uusi toiminnanohjausjärjestelmän luonnos ja henkilöstö eli kouluttajat saivat omat muutoksensa mukaan ohjeistukseen. Lopullinen versio oli valmis huhtikuussa 2011.

Toiminnanohjausjärjestelmä yhdistettynä perehdytykseen antaa hyvän pohjan uudelle kouluttajalle sekä toimii työvälineenä kokeneellakin kouluttajalla. Toiminnanohjausjärjestelmä on osa organisaation kehittämisprosessia. Kehittämistyö ei ole koskaan valmis. Tämäkin toiminnanohjausjärjestelmä kehittyy ja muuttuu samalla, kun organisaatio muuttuu ja sen pitääkin olla jatkuvan kehittämisen kohde.

Asiasanat: toiminnanohjausjärjestelmä, perehdyttäminen, tapaustutkimus

Sisällysluettelo

1 Johdanto	4
2 Toiminnanohjausjärjestelmä Taitoprofiileissa	6
2.1 Taitoprofiilit osana StaffPoint –ryhmää	7
2.1.1 StaffPoint –ryhmä	7
2.1.2 Taitoprofiilit	8
2.1.3 Työvoimapoliittinen koulutus	9
2.2 Tapaustutkimusta ja toimintatutkimusta	11
3 Tutkimuksen ja kehittämishankkeen kulku	12
3.1 Kehittämispöytä	12
3.2 Toiminnanohjausjärjestelmä perehdyttäminen ohjenuorana	17
3.3 Pedagoginen ohjaus ja kehittäminen opettajan toiminnassa	18
4 Pohdinta	20
Lähteet	21
Liitteet	22
Liite 1: Toiminnanohjausjärjestelmän sisällysluettelo vuosi 2007	22
Liite 2: Toiminnanohjausjärjestelmän sisällysluettelo 15.1.2011	26
Liite 3: Toiminnanohjausjärjestelmän sisällysluettelo 11.4.2011	28

1 Johdanto

Kehittämishankkeeni oli tarkoitus kohdistua Taitoprofiilien kehitteillä olevaan toiminnanohjausjärjestelmään työvoimapolitiittisia koulutuksia silmällä pitäen. Tavoitteena oli päivittää ohjaavan koulutuksen osuus koko toiminnanohjausjärjestelmästä, mutta prosessin edetessä hanke paisui ja toiminnanohjaukseen liitettiin mm. organisaation laatu-järjestelmä.

Tämän työn rajasin koskemaan vanhan toiminnanohjausjärjestelmän päivittämistä uuteen ja pohdin samalla opettajan pedagogista työtä yksityisessä koulutusorganisaatiossa. Kehittämishankkeeni siis on toisaalta kuvaus kehittämisestä ja toisaalta tavallaan teoreettinen katsaus siihen miten opettajan pedagogista toimintaa tulisi tai voisi ohjata. Kaikilla opettajilla ei ole pedagogista koulutusta ja silti he voivat toimia opettajina monenlaisissa koulutusorganisaatioissa.

Lisäksi työn edetessä kävi ilmi, että koulutusorganisaatiomme ollessa yksityinen, kaikki työvoimapolitiittisiin koulutuksiin liittyvä materiaali ei ole julkista. Hankintakilpailutusten takia osa materiaalista on liikesalaisuuksia ja siksi valitsin tarkastelunäkökulmaksi organisaation sekä prosessin kuvaamisen.

Hankkeen tarkoituksena oli tarkastella toiminnanohjausjärjestelmää koulutuksen ja perehdytyksen ohjenuorana ja pedagogisena työvälineenä Taitoprofiilieissa, joka on yksityinen valtakunnallinen koulutusorganisaatio. Työssä tarkastellaan toiminnan ohjausjärjestelmää siis koulutusprosessin ohjeena, jonka avulla voidaan jatkuvasti arvioida toiminnan laatua sekä kehittää sitä edelleen. Hankkeen toteutuksesta ja raportoinnista vastaa Johanna Auranen.

Vaikka tätä kehittämishanketta ei tehty yhteistyössä pedagogisten opintojen opiskeluryhmän opiskelijoiden kanssa, kehittämishankkeen kohteena olevan toiminnanohjausjärjestelmä on toteutettu yhteistyössä Taitoprofiilien kouluttajien ja esimiesten kanssa. Lisäksi hanke on niin sanotusti ulkoistettu eli tilaajana oli Taitoprofiilit Oy (nykyään StaffEdu Oy). (Vrt. Kehittämishankkeen ohje 2009, 3.)

Luvussa kaksi esittelen Taitoprofiilit koulutusorganisaation osana StaffPoint –ryhmää sekä tutkimusmenetelmät. Luvussa 3 kuvaan toiminnanohjausjärjestelmän tekoprosessin sekä kerron kuinka se toimii Taitoprofiileissa perehdyttämisen tukena ja toiminnan ohjenuorana. Luvussa käsittelen myös pedagogista ohjausta ja kehittämistä opettajan toiminnassa ja osana kouluttajan toimintaa. Luku 4 on pohdintaluku, jossa kokoan yhteen ja tiivistän keskeisimmät päätelmät sekä pohdin kirjoitelman olennaisimpia teemoja.

2 Toiminnanohjausjärjestelmä Taitoprofiileissa

Hankkeen tarkoituksena on tarkastella toiminnanohjausjärjestelmää työvoimapolitiittisen koulutuksen ohjenuorana ja pedagogisen kehittämisen työkaluna. Kuten nimikin kertoo, toiminnanohjausjärjestelmä ohjaa kouluttajan toimintaa, mutta Taitoprofiileissa toimii myös perehdyttämisen tukena.

Hankkeen taustalla on Taitoprofiilit koulutusorganisaation tarve toteuttaa heille toiminnanohjausjärjestelmä ohjaavaan koulutusprosessiin. Vanha toiminnanohjausjärjestelmä on vuodelta 2007 ja tehty ennen organisaatiouudistusta. Tämä toiminnanohjausjärjestelmä käsitti kokonaisuudessaan 6 koulutusmuotoa, joista ohjaavan koulutuksen prosessi oli yksi osa. Tämän osan uudelleentoteutus delegoitiin organisaatiossamme Kykytiimin osalle ja päätekijöinä olivat Johanna Auranen ja Marjo Orava.

Työ aloitettiin varsinaisesti elokuun 2010 kehittämispäivillä (prosessin kuvaus luvussa 3.1). Tuolloin kysyin esimieheltäni Marjo Oravalta sekä organisaatiomme toimitusjohtaja Risto Rantalalta voisinko mahdollisesti ottaa osaa tähän kehittämistyöhön ja tehdä siitä opettajan pedagogisiin opintoihin lopputyön.

Pian kehittämistyömme aloitettuamme huomasimme esimieheni Marjo Oravan kanssa, että vanha toiminnanohjausjärjestelmä (ks. liite 1) ei kokonaisuutenakaan vastaa sitä mitä organisaatio tarvitsee nykyiseen kouluttajien toiminnan ohjaukseen. Lisäksi toimitusjohtajamme halusi liittää järjestelmään myös laatuvaatimusmittarit ja minä, tohtorin tutkinnon suorittaneena, määrättiin tähän tehtävään. Tästä työstä on tarkoituksellisesti rajattu ulkopuolelle laatujärjestelmäosuus, koska laatujärjestelmämme sisältyy osin koko toiminnanohjausjärjestelmään ja lisäksi se on vielä keskeneräinen.

Seuraavaksi kuvatun organisaatiouudistuksen myötä Taitoprofiilien työvoimapolitiittisia koulutuksia koskeva toiminnanohjausjärjestelmä kaipasi päivitystä. Organisaatiouudistuksen myötä kahden organisaation arvot (ks. luku 3.1) olivat kokeneet päivityksen. Tässä työssä keskitytään lähinnä työvoimapolitiittisten koulutuksen toiminnanohjausjärjestelmän kehittämiseen vaikkakin koko prosessi käydään läpi.

2.1 Taitoprofiilit osana StaffPoint –ryhmää

Taitoprofiilit Oy aloitti toimintansa vuonna 2004. Yritys tuottaa koulutus- ja valmennuspalveluita. Vuodesta 2009 alkaen Taitoprofiilit Oy on ollut osana StaffPoint –ryhmää. Taitoprofiilit Oy muutti toiminimensä vuoden 2012 aikana StaffEdu Oy:ksi koulutustoiminnan laajetessa yhä enemmän yrityskoulutuksiin, mutta varsinkin työvoimakoulutuksissa käytämme edelleen nimitystä Taitoprofiilit. Liikevaihdolla ja työvoimapolitiittisten koulutusten tuottajana Taitoprofiilit on maan johtava yksityinen valmentavien koulutuspalveluiden tuottaja työhallinnolle. Taitoprofiileilla on työntekijöitä noin 60, joista kouluttajia noin 50. Toimintaa on vuosittain yli 70 paikkakunnalla ja toiminta on valtakunnallista. Koulutuksiin ja valmennuksiin osallistuu vuosittain noin 4000 henkilöä. (Tervetuloa StaffPoint –ryhmään 2010, 11 ja Taitoprofiilien nettisivut.)

2.1.1 StaffPoint –ryhmä

StaffPoint Oy on Suomen vanhimpia henkilöstövuokrauksen toimijoita. Toiminta on alkanut jo vuonna 1971. Keväällä 2008 StaffPoint Oy sai uudet omistajat. Toinen omistajista on suomalainen perheyhtiö Oy G.W.Sohlberg Ab ja toinen pääomistaja on Keskinäinen eläkevakuutusyhtiö Varma. (Tervetuloa StaffPoint –ryhmään 2010, 2–5 ja Taitoprofiilien nettisivut.)

StaffPoint-ryhmässä eri palvelut toteutetaan eri yhtiöissä. StaffPayroll Oy tarjoaa palkkahallinnon ulkoistuspalveluja niin StaffPoint Oy:lle kuin ryhmän ulkopuolisille yrityksille. StaffPoint Solutions Oy on erilaisia toiminnallisia kokonaisulkoistuksia varten perustettu yhtiö. Virossa ryhmä harjoittaa henkilöstöpalveluliiketoimintaa Personalipunkt-nimellä. Kesällä 2009 ryhmään ostettiin Taitoprofiilit Oy, joka on maan suurimpia yksityisiä valmentavien työvoimakoulutusten tuottajia. (Tervetuloa StaffPoint –ryhmään 2010, 2 ja Taitoprofiilien nettisivut.)

Tervetuloa StaffPoint –ryhmän julkaisussa (2010, 5) todetaan, että ”*StaffPoint on yksi yritys, jolla on yksi organisaatio, yksi johto ja yksi pääomistaja. Tämä luo parhaat edellytykset yhdenmukaiselle toimintatavalle läpi koko valtakunnan ja tarkoittaa tasalaa- tuista ja yhdenmukaista palvelua asiakkaillemme ja työntekijöillemme riippumatta siitä minkä StaffPointin toimiston kanssa asioi.*”

2.1.2 Taitoprofiilit

Heikkinen ja Syrjälä (2008, 8) puhuvat opettajuudesta perinteisesti sosiaalisena, yhteiskunnallisena ja poliittisena toimintana. Pohdin tässä miten opettajuus toimii työvoimapolitiittisen koulutuksen näkökulmasta. En siis aio keskittyä hankkeessani muihin organisaatiomme koulutusmuotoihin, koska toiminnanohjausjärjestelmämme kohdistuu työvoimapolitiittisiin koulutuksiin.

Taitoprofiilit toteuttaa työvoimakoulutuksena mm. maahanmuuttajakoulutuksia ja ohjaavia koulutuksia Työvoima- ja elinkeinotoimiston eli TE-toimistojen asiakkaille.

Opiskelijoille pyritään löytämään oma työelämän ratkaisu ja kehitetään heidän osaamistaan uudistuvilla työmarkkinoilla. Koulutusorganisaatiomme toimii työnantajien yhteistyökumppaneina sekä auttaa työntekijää ja työnantajaa kohtaamaan. Koulutukset niin sanotusti räätälöidään tilaajan toiveiden sekä opiskelijoiden tarpeiden mukaan. Jokaiselle opiskelijalle laaditaan aina henkilökohtaiset opiskelusuunnitelmat. (Ks. myös Tervetuloa StaffPoint –ryhmään 2010.)

Ohjaavassa koulutuksessa syvennyttään urasuunnitteluun ja usein etsitään myös aivan uutta polkua työelämässä. Ohjaava koulutus on usein suunnattu pitkään työttömänä olleille tai muuten paljon ohjausta tarvitseville työnhakijoille. Ohjaava koulutus on pitkäkestoisempi koulutus kuin Taitoprofilointi tai työnhakuvalmennukset. (Tervetuloa StaffPoint –ryhmään 2010, 12.)

Taitoprofilointi on Taitoprofiilit Oy:n (nykyään StaffEdu Oy) kehittämä profilointimenetelmä, joka on osaamisen ja ammattitaidon sekä motivaation lyhytkestoinen kartoitussuunnitelma. Siinä peilataan profiloitavan eli opiskelijan osaamista, valmiuksia ja odotuksia suhteessa työtehtävien vaateisiin. Pelkkä ammatillinen osaaminen ei enää riitä, vaan yhä enemmän työllistymisessä merkitsee henkilön oma tahto, motivaatio ja sosiaalinen osaaminen. Tavoitteena on, että työnhakija pystyy kohdistamaan oman työnhakunsa oikein kun hän tunnistaa oman osaamisensa, valmiutensa, käyttäytymistyylinsä ja työodotuksensa. (Ks. myös Tervetuloa StaffPoint –ryhmään 2010.)

Taitoprofilointi sisältää profilointityökalujen ja –järjestelmien avulla tehtäviä arviointeja. Taitoprofiloinnissa selvitetään henkilön tavoitteet työelämässä, ammatillinen osaaminen, käyttäytymistyyli, työmotivaatiotekijät ja fyysinen kunto.

Työnhakija saa kartoituksen tuloksena itselleen Taitoprofiililausunnon. Työnantaja saa tutustua potentiaaliseen työntekijään ja TE-toimisto saa tiedon työnhakijan ammattitaidosta sekä jatkosuunnitelman/lausunnon. Taitoprofiloinnin osia käytetään työvoimakoulutuksissa tilaajan toiveen mukaan. (Ks. myös Tervetuloa StaffPoint –ryhmään 2010.)

2.1.3 Työvoimapoliittinen koulutus

Taitoprofiilit keskittyvät paljon työvoimapoliittisiin koulutuksiin, joita määrittelee tarkasti laki. Lakeja ovat mm. laki ammatillisesta koulutuksesta, julkisista työvoimapalveluista sekä henkilötietolaki. Kaikki lait löytyvät osoitteesta <http://www.finlex.fi/fi/>:

- Laki ammatillisesta aikuiskoulutuksesta
<http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/1998/19980631>
- Laki julkisesta työvoimapalvelusta
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20021295>
- Henkilötietolaki
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/19990523>

Työ- ja elinkeinotoimiston nettisivuilla (www.mol.fi) sanotaan työvoimapoliittisista koulutuksista seuraavaa:

”Työvoimapoliittinen aikuiskoulutus (työvoimakoulutus) on työ- ja elinkeinohallinnon rahoittamaa koulutusta, joka on opiskelijoille maksutonta. Työvoimakoulutus on suunniteltu ensi sijassa työttömille työnhakijoille ja työttömyyden uhkaamille 20 vuotta täyttäneille henkilöille. Tietyin edellytyksin myös muut henkilöt kuten työssä olevat ja työvoiman ulkopuolella olevat voivat osallistua koulutukseen.

Koulutuksen sisältö vastaa yleensä muun aikuiskoulutuksen, esimerkiksi omaehtoisen aikuiskoulutuksen, opetussisältöjä. Usein koulutus on ammattitutkintoon tai sen osaan tähtäävää. Työvoimakoulutuksen tavoitteena on antaa koulutusta, joka parantaa työhön sijoittumisedellytyksiä. Siksi se on monipuolista ja käytännönläheistä ja siihen sisältyy useimmiten työssä oppimista.

Työ- ja elinkeinohallinto ostaa työvoimakoulutuksen ammatillisilta aikuiskoulutuskeskuksilta, muilta ammatillisilta oppilaitoksilta, korkeakouluilta tai yksityisiltä koulutuksen järjestäjiltä. Koulutuksen hankkiminen tapahtuu kilpailuttaen koulutuksen järjestäjiä.”

Taitoprofiilien toiminnanohjausjärjestelmä keskittyy työvoimakoulutuksiin. Organisaatiossa ei ainakaan vielä tarjota ammattitutkintoon johtavaa koulutusta. Taitoprofiilien työvoimakoulutuksen päätavoite on työllistää työnhakija kurssin tai pidemmän koulutusjakson jälkeen. Työssäoppiminen liittyy suurimpaan osaan koulutuksiamme.

Kuten muutkin koulutusorganisaatiot Taitoprofiilit tuottaa koulutukset kilpailutuksen kautta. ELY-keskukset eli Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskukset julkistavat tarjouspyyntöjä, joihin Taitoprofiilit vastaa ja saa siten työvoimakoulutuksia. Jatkossa työvoimakoulutukset tulevat muuttumaan yhteiskunnan muutoksen myötä.

Kaikissa Taitoprofiilien toteuttamissa palveluissa pyritään jokaiselle opiskelijalle löytämään yksilöllinen ratkaisu ja rakentamaan suunnitelma ratkaisuun pääsemiseksi. Koulutuksilla on aikaansaattava vaikuttavuutta, joka seuraa työllistymisestä, koulutukseen pääsystä tai aktiivitoimenpiteisiin hakeutumisesta. Näiden lisäksi ELY-keskus on tarjouspyynnössä ilmaissut muita tavoitteita, joihin pääsemiseksi organisaatio ja sen kouluttajat harkitsevat toimenpiteet ja rakentavat yksilöidyn kurssiohjelman. Koulutuksen ohjelma suunnitellaan ja toteutetaan niin, että opiskelijan aktiivisuus ja oma-aloitteisuus sekä hänen työelämävalmiutensa vahvistuvat mahdollisimman paljon.

Tällä hetkellä panostetaan resursseja valtion taholta nuoriso- ja pitkäaikaistyöttömyyden vähentämiseen ja tämä tulee näkymään myös tarjouskilpailuissa. Muun muassa pitkistä ohjaavista koulutuksista ollaan siirtymässä tiiviimpiin ja työelämälähtöisempiin koulutuksiin. Nämä kaikki näkyvissä olevat muutokset tuovat omat vaateensa toiminnanohjausjärjestelmän jatkuvalla kehittämiselle Taitoprofiileissa.

2.2 Tapaustutkimusta ja toimintatutkimusta

Tapaustutkimus voidaan määritellä tutkimukseksi, jossa kyse on yhdestä tapauksesta eli tässä tutkimuksessa yksityisestä koulutusorganisaatiosta Taitoprofiileista (vrt. Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2005, 125). Toimintatutkimus voidaan ajatella olevan tapaustutkimuksen yksi alalaji, jolloin yksittäisen tapauksen tutkimiseen liittyy jokin toiminnallinen funktio.

Tässä kehittämishankkeessa tapauksena on yksityinen koulutusorganisaatio ja sen toiminnallisena funktiona on organisaation työvoimapoliittisten koulutusten toiminnanohjausjärjestelmän kehittämisprosessi.

Seppänen-Järvelä (2006, 24–25) toteaa, että kehittäminen ja tutkimus muodostavat toimintatutkimuksen. Toimintatutkimuskin on kuitenkin aina tutkimusta, jolla on tieteellinen perustansa. Toimintatutkimukseen liittyy läheisesti myös niin sanottu työn tutkimus, jota on paikallaan tarkastella myös tämän opinnäyteyön osana.

Työn ja työelämän kehittämisessä voidaan ajatella olevan kyseessä myös työyhteisön kehittäminen (vrt. Seppänen-Järvelä 2006, 26). Organisaatio kehittyy vain, jos sen työntekijät kehittyvät. Organisaatiot, kuten koulutusorganisaatiotkaan, eivät voi kehittyä vain ylhäältä käsin, vaan henkilöstö on otettava mukaan kehittämistyöhön. Väitän, että henkilöstö on otettava mukaan aina ainakin siihen kehittämiseen, mikä koskee heidän työtään. Uskon, että henkilöstö voi paremmin, kun heidän ääntään kuunnellaan ja osallistetaan kehittämistyöhön. Tässä tapauksessa koko henkilöstö sai osallistua ja osallistettiin toiminnanohjausjärjestelmän kehittämisprosessiin.

3 Tutkimuksen ja kehittämishankkeen kulku

Tässä luvussa käsitellään koulutusorganisaatioille tärkeää toiminnanohjausjärjestelmää opetushenkilöstön perehdyttämisen ohjenuorana sekä pedagogisen kehittämisen välineenä. Luvun tai koko tutkielman tarkoituksena ei ole valottaa kokonaista toiminnanohjauksen kirjoa vaan keskittyä rajatusti opettajan toiminnan ohjaukseen Taitoprofiilit organisaation luodessa taustakuvaa tapahtuvasta.

Ensimmäisessä alaluvussa kuvataan kehittämisen prosessi. Toisessa alaluvussa paneudutaan perehdyttämiseen pedagogisena ohjenuorana ja kolmannessa alaluvussa käsitellään pedagogista kehittämistä opettajan työssä. Koulutusorganisaatioissa on vielä paljon opettajia, joilla ei ole pedagogista pätevyyttä. Luvussa pohditaan mm. sitä kuinka esimerkiksi toiminnanohjausjärjestelmä voisi antaa opettajille pedagogista ulottuvuutta työhönsä.

3.1 Kehittämisprosessi

Aloitimme aluksi päivittämään vanhan toiminnanohjausjärjestelmän ohjaavan koulutuksen osuutta esimieheni kanssa. Pian huomasimme, että pelkästään sen osion päivitys ei vastaisi tämän hetkistä tilannetta eli sitä, että organisaatio oli liitetty StaffPoint –ryhmään vanhan toiminnanohjausjärjestelmän tekemisen jälkeen.

Vuonna 2007 päivitettyä toiminnanohjausjärjestelmää (liite 1) oli kehitetty vuonna 2008, mutta materiaali oli laitettu esitysgrafiikkamuotoon. Aluksi tarkastelimme olisiko siinä materiaalissa jotain ajankohtaista ja yhdistelimme nämä asiat kehitteillä olevaan toiminnanohjausjärjestelmään. Tämä esitysgrafiikkamuotoinen toiminnanohjausjärjestelmän kuvaus käsitti 10 eri kohtaa:

1. Tavoitteet
2. Yhteistyö tilaajan kanssa
3. Resurssit ja käytännöistä sopiminen
4. Järjestelmät ja työkalut
5. Kurssiohjelma
6. Yhteistyö työnantajien kanssa

7. Työjakso
8. Taitoprofiililausunto
9. Palaute-/jatkosuunnitelmakeskustelu
10. Raportointi ja laskutus
11. Seuranta

Asiat oli kuvattu yleisesti ja siten, että uuden kouluttajan olisi ollut vaikea hahmottaa organisaation kokonaisuutta. Toimitusjohtajamme halusikin toiminnanohjausjärjestelmän tukevan paremmin myös perehdytystä työhön Taitoprofiilit organisaatiossa ja varsinkin, kun se oli nyt osa isoa valtakunnallista henkilöstöpalveluyritystä. Tältä pohjalta aloimme luoda uutta ohjeistusta. Ohjeistukseen oli myös uuden organisaatorakenteen mukana tullut julkaisu Tervetuloa StaffPoint –ryhmään, joka toimii sekä StaffPointin henkilökunnan että Taitoprofiilien perehdytysmateriaalina. Tarkoituksena oli saada kaksi tiiviistä pakettia auttamaan organisaation kouluttajia sekä perehdyttämään uusia kouluttajia.

Aluksi kehittämishankkeeni oli tarkoitus käsitellä Taitoprofiilien kehitteillä olevaa toiminnanohjausjärjestelmää ja sen kehittämistyötä. Tämän ohjaavan koulutuksen kehittämistyö oli annettu organisaatiossamme Kaakkois-Suomen alueen vastaavalle ja delegoitu siten myös minulle. Tavoitteena oli päivittää ohjaavan koulutuksen osuus koko toiminnanohjausjärjestelmästä, mutta prosessin edetessä huomasimme, että muukin osuus toiminnanohjausjärjestelmästä kaipasi päivitystä ja aloimme työkaverini kanssa päivittää koko järjestelmää. Lisäksi toiminnanohjaukseen liitettiin organisaation laatu järjestelmä, jonka kehittämisestä sain vastuun.

Opinnäyteyön rajasin koskemaan vanhan toiminnanohjausjärjestelmän päivittämistä uuteen ja pohtimaan samalla opettajan pedagogista osuutta yksityisessä koulutusorganisaatiossa. Kehittämishankkeeni on toisaalta kuvaus kehittämisestä ja toisaalta tavallaan teoreettinen katsaus siihen miten opettajan pedagogista toimintaa tulisi tai voisi ohjata. Kaikilla opettajilla ei ole pedagogista koulutusta ja silti he voivat toimia opettajina monenlaisissa koulutusorganisaatioissa.

Työn edetessä kävi ilmi, että koulutusorganisaatiomme ollessa yksityinen, kaikki työvoimapolitiittisiin koulutuksiin liittyvä materiaali ei ole julkista. Hankintakilpailutusten

takia osa materiaalista on liikesalaisuuksia ja siksi valitsin tarkastelunäkökulmaksi yksityisen koulutusorganisaation sekä prosessin kuvaamisen. Liitteeksi sain laittaa vain sisällysluettelot kolmesta eri työvaiheesta (ks. liitteet 1–3).

Tärkein asia, jonka halusin tuoda mukaan uuteen toiminnanohjausjärjestelmään, oli pedagoginen osuus. Aiemmissä versioissa oli kuvattu hyvin toiminnat ja se kuka tekee mitään ja mitä kouluttajan tulee ottaa huomioon koulutusta järjestäessään. Halusin lisätä, ja sitä minulta toivottiinkin, mukaan pedagogisia työvälineitä kouluttajille. Aiemmistä versioista puuttuivat koulutusten sisältöjen hallinnan pedagoginen osuus.

Uuteen versioon lisäsin kuvauksia siitä mitä on henkilökohtainen opiskelusuunnitelma, millaisia opetusmenetelmiä voidaan käyttää ja mistä löytyy kirjallisuutta oman opettajuuden kehittämiseen. Toiminnanohjausjärjestelmän tarkoituksena on toimia kouluttajan työn tukena ja siihen on koottu asioita, joiden huomiointi laadukkaassa koulutuksessa on organisaation kannalta välttämätöntä.

Henkilökohtainen opiskelusuunnitelma eli HOPS on opiskelijan työväline, jolla kouluttaja ja opiskelija jäsentävät sekä tukevat oppimista. Heti koulutuksen alussa jokaiselle opiskelijalle tehdään HOPS, jotta koulutus palvelisi hänen yksilöllisiä tarpeitaan mahdollisimman hyvin. Henkilökohtaista opiskelusuunnitelmaa päivitetään henkilökohtaisissa ohjauskeskusteluissa ja se ohjaa tavoitteellista työskentelyä kurssilla.

Opetuksessa menetelmät valitaan opetettavan aiheen ja koulutuksen mukaan. Työvoimakoulutuksemme pääopetusmenetelmiä esimerkiksi ovat:

- Lähiopetus ja –opiskelu
 - Luennot
 - Opetuskeskustelut
 - Ryhmätyöskentely
 - Opiskelijan itsenäinen työskentely
 - Toiminnalliset menetelmät
 - Yhteistoiminnallinen oppiminen

- Verkko-opetus
 - Moodle –verkko-oppimisympäristö
 - Erilaiset www-sivut
- Etäopinnot
 - Kotitehtävät eli itsenäinen opiskelu
 - Verkko-oppimisympäristö
- Työssä oppiminen

Kouluttaja suunnittelee koulutuskohtaisesti ohjelman monipuoliseksi ja vaihtelevaksi eli toiminnalliset jaksot, ryhmätyöt, luentomainen opiskelu, itsenäiset tehtävät ja verkko-opetus luovat hyvän opintokokonaisuuden. Toiminnallisuutta koulutukseen tuovat mm. vierailukäynnit kirjastoissa, museoissa, yrityksissä ja oppilaitoksissa. Käynnit suunnitellaan niin, että ne auttavat opiskelijoiden tavoitteiden saavuttamista. Opiskelijat voivat myös itse järjestää suunniteltuja tutustumiskäyntejä. Kurssille voidaan myös pyytää yrityksistä ja yhteisöistä vierailevia esiintyjä, jotka edesauttavat koulutusta. Koulutuksessa vierailee yleensä esimerkiksi oppisopimustoimiston edustaja.

Suurin osa käytettävistä opetusmateriaaleista löytyy Taitoprofiilien intranetin aineistopankista. Intranet on organisaation sisäinen lähiverkko, jonka kautta hoidetaan organisaation sisäinen tiedonvälitys ja tiedon siirto yrityksen sisällä. Intranet on yksi tärkein kouluttajan työväline Taitoprofiileissa. Taitoprofiilien periaatteisiin kuuluu, että koulutusmateriaalit ovat kaikkien käytettävissä. Toisaalta kaikkien odotetaan myös antavansa panoksensa uusien materiaalien kehittämiseen ja jakavan ne myös muiden käytettäväksi intranetissä. Opetusmateriaaleja laaditaan koko ajan lisää ja niitä syntyy lähes jokaisella kurssilla. Aineistopankkiin viedään hyväksi havaittuja kokonaisuuksia.

Taitoprofiilien toiminnanohjausjärjestelmän pohjana toimivat organisaation strategia, arvot, visio ja missio. StaffPoint-ryhmän ja Taitoprofiilien arvot:

- Rohkea aikaansaaja
 - Työssäni on tekemisen meininki, joka näkyy, kuuluu ja tuntuu
 - Tunnistamme asiakkaiden muuttuvat tarpeet ja toteutamme kaikille osapuolille tuottavia ratkaisuja

- Osaava kehittäjä
 - Olen avoin uusille haasteille ja haluan oppia uutta
 - Kehitämme osaamistamme ja toimintaamme niin, että olemme paras vaihtoehto sekä työntekijöille että asiakkaille

- Vastuullinen toimija
 - Ymmärrän työni vaatimukset ja vaikutukset osana kokonaisuutta
 - Varmistamme, että toimimme oikein ja yhteisten pelisääntöjen mukaisesti
 - Työnantajana, asiakassuhteissa ja yhteiskunnallisena vaikuttajana toimimme tasavertaisesti ja oikeudenmukaisesti

- Yhdessä onnistumme
 - Olen sitoutunut yhteisiin tavoitteisiimme ja kannan vastuun työstäni
 - Autamme toisiamme ja voimme luottaa toistemme tukeen ja osaamiseen
 - Vuorovaikutuksemme on avointa, kuuntelevaa ja kannustavaa
 - Iloitsemme aikaansaamistamme tuloksista ja onnistumisista

Marraskuussa 2010 saatuamme opiskelijat työjaksolle, aloimme oikein työn teolla keskittyä toiminnanohjausjärjestelmän kehittämiseen. Loppujen lopuksi saimme aikaan erittäin hyvän ohjeistuksen, jota kiiteltiin organisaatiossa (ks. liite 2 sisällysluettelo). Tarkoituksena toiminnanohjausjärjestelmän kehittämisessä oli, että minä muokkaan sen sellaiseen muotoon, että se voidaan esitellä kehittämispäivillä tammikuussa 2011, jonka jälkeen muun henkilöstön kommenttien jälkeen, se täydennetään lopulliseen muotoonsa ja toimitusjohtaja ottaa vielä kerran järjestelmään kantaa.

Kehittämispäivillä tammikuussa 2011 esittelin muulle henkilöstölle luonnosversion toiminnanohjausjärjestelmästä ja kerroin lyhyesti sisällöstä. Kerroin, että tarkoituksena on käyttää jokaisen kouluttajan asiantuntemusta ja lukea kriittisesti luonnos läpi, kommentoida sitä sekä lisätä siihen omasta mielestä puuttuvat asiat. Olimme kopioineet luonnoksia noin 20 kappaletta ja tarkoituksena oli, että kaikki ryhmät lukevat luonnokset läpi ja kommentoivat kirjoittamalla kopioiden reunoiksi kommentit ja parannusehdotukset. Tavoitteena on käydä kaikkien kommentit läpi ja jatkotyöstää siitä toiminnanohjaus- ja laatujärjestelmäämme.

Esitykseni jälkeen jakauduimme ryhmiin, joissa kuvaamani prosessi lähti etenemään. Ryhmät muodostettiin siten, että jokaista eri palvelua (ks. liite 2) eli palvelun kuvausta

tarkasteli aina yksi ryhmä. Lisäksi käyttämiämme järjestelmiä ja tietotekniikkaosuutta kommentoivat organisaation IT-päällikkö sekä ATK-kouluttajien ryhmä.

Ryhmät tekivät työtä useita tunteja. Seuraavana aamuna kaikkien ryhmien kommentit käytiin läpi ja niistä keskusteltiin. Lisäksi sain mukaani kaikki 20 luonnosversiota, joissa oli kirjoitettuja kommentteja sekä tilaisuudessa tekemäni muistiinpanot auttoivat minua jatkotyöstössä. Niin sanottuun puhtaaksikirjoittamiseen ja muutoksiin oli aikaa vain muutama kuukausi ja samalla tein kouluttajan työtä. Lopuksi toimitusjohtajamme Risto Rantala otti koko toiminnanohjausjärjestelmän laatumittareineen luettavakseen ja teki siihen lopulliset muokkaukset ja muutokset. Sisällysluettelo on liitteenä 3.

3.2 Toiminnanohjausjärjestelmä perehdyttäminen ohjenuorana

Työnantaja on velvollinen työturvallisuuslain puitteissa antamaan riittävän perehdytyksen työntekijöilleen. Perehdytys sisältää organisaatiosta riippuen tietoa työpaikan työolosuhteista, työvälineistä sekä työturvallisuuteen ja työterveyteen liittyvistä asioista. Perehdyttäminen liittyy aina työntekijän työtehtäviin. Työntekijän motivaatio on usein riippuvainen perehdyttämisen kokonaisvaltaisuudesta ja sisällöstä. (Hyvä perehdytys – opas. 2007,8; Penttinen & Mäntynen 2009, 2.)

Taitoprofiilit toimii valtakunnallisesti ja perehdyttäminen on tärkeä osa toimintaa. Perehdyttäminen on ensisijaisesti työntekijän esimiehen vastuulla ja siihen kuuluu organisaatiossamme nykyään kaksi julkaisua sekä työn seuraaminen esimiehen kanssa. Ketään kouluttajaa ei laiteta niin sanotusti kentälle ilman perehdytystä.

Perehdyttämisen tarkoituksena on, että työntekijä tuntee työpaikkansa ja työhönsä liittyvät odotukset. Työnopastuksessa on otettava huomioon myös se, että vanhat työntekijät on perehdytettävä ikään kuin uudelleen aina, kun jotain uutta organisaatiossa kehitetään tai jos työtehtävät oleellisesti muuttuvat. (Penttinen & Mäntynen 2009, 2.) Tämä edellä mainittu on otettu huomioon uutta toiminnanohjausjärjestelmää kehitettäessä.

Kuten monissa muissakin organisaatioissa, opettajilta tai kouluttajilta ei vaadita pedagogista pätevyyttä. Viran saamiseksi se tosin vaaditaan ammatillisessa koulutuksessa ja

ammattikorkeakouluissa. Yliopistoissa sen sijaan voi toimia ilman pedagogista koulutusta. Mutta toki yliopistot ovatkin tieteen tekemistä varten. Taitoprofiilit Oy:ssä on toki mahdollisuus toimia ilman pedagogista pätevyyttä, mutta rekrytointiprosessi organisaatioon on tiukka.

Rekrytointi Taitoprofiileihin alkaa siitä, kun tarvitsemme uusia kouluttajia. Rekrytointiprosessi Taitoprofiileissa takaa koulutusten laadun ja koska olemme yksityinen koulutusorganisaatio, prosessi on tarkka. Organisaatiossamme kartoitetaan aina rekrytointin tarve eli palvelussuhteessa oleville kouluttajille annetaan ensi sijaisesta mahdollisuus tuottaa koulutukset. Jos ei kuitenkaan tarpeeksi kouluttajia löydy, käynnistetään rekrytointiprosessi. Yleensä rekrytointi tapahtuu lehti-ilmoituksella tai kuten nyky-yhteiskunnassa, jo organisaatiossa olevien työntekijöiden suositusten perusteella. Ensin tarkastetaan kouluttajaksi haluavan referenssit. Sen jälkeen kaikki hakijat haastatellaan.

Nykyään uuden toiminnanohjaus- ja laatujärjestelmän myötä, perehdytys tapahtuu siten, että kouluttaja saa uuden toiminnanohjaus- ja laatujärjestelmän ja Tervetuloa StaffPoint –ryhmään 2010 –julkaisut luettavakseen. Tämän jälkeen uusi kouluttaja käy läpi asiat esimiehensä kanssa ja tutustuu käytännössä eri järjestelmiin. Sen jälkeen uusi kouluttaja seuraa toista kouluttajaa työssä parista päivästä muutamaan viikkoon, riippuen uuden kouluttajan aiemmasta työkokemuksesta ja koulutuksesta.

3.3 Pedagoginen ohjaus ja kehittäminen opettajan toiminnassa

Vuorikoski ja Törmä (2009, 12–21) pohtivat artikkelissaan opettajan ammattiin kasvamista elämänhistorian näkökulmasta. Toki opettajaksi kasvaminen onkin koko elämän projekti, mutta mikä merkitys on opettajuudelle pedagogisella pätevyydellä? Aiemmin opettajuuden ajateltiin olevan persoonallinen ominaisuus, mutta nykytutkimusten valossa asia voi saadakin aivan uudenlaisen käänteen.

Nykyaikana ja tässä yhteiskunnassa opettajan tai kouluttajan työ ei ole pelkkää opettamista, kouluttamista tai ohjausta. Kaikkeen opettajan toimintaan liitetään vahvasti kehittämisvastuu. Osittain tämä vastuu kuuluu opettajan toimenkuvaan ja osittain sen pitäisi olla sisäsyntyistä opettajana toimiville henkilöille. Usein koulutusorganisaatiot määritte-

levät opettajien kehittämisvastuun työsopimuksissa tai opettajahenkilökunnan toimenkuvissa.

Kehittäminen nähdään nykyaikana yhteiskunnallisena vaikuttamisena. Aiemmin kehittäminen liittyi vahvasti niin sanottuun projektikehittämiseen, mutta kuten Seppänen-Järvelä (2006, 17–18) toteaa, tällainen pirstaloitunut lyhykestoinen kehittäminen ei yleensä ole johtanut lisääntyneeseen tietoon tai sen hallintaan. Hän toteaa myös, että kehittäminen ei ole varsinainen menetelmä vaan sen tarkoituksena on tekemisen ohjaaminen. Tässä opinnäytetyössä ajatellaan, että kehittäminen ohjaa opettajan toimintaa ja siis toimii toiminnan ohjauksena.

Kirjoson (2006, 117) mukaan kehittämistä voidaan pitää tiettyjen toimintatapojen tarkoituksellisen muuttamisena. Kehittämiskohteena ovat sekä ihmiset että heidän työtehtävänsä. Opettajan työssä tämä merkitsisi sitä, että opettaja kehittää sekä itseään että toimintaansa. Miten opettaja sitten kykenee kehittämään koko organisaatiota? Tämä onnistuu ainakin pienessä yksityisessä koulutusorganisaatiossa. Haasteena on toki aina kehittämiseen käytettävä aika. Jos kouluttaja tekee koko ajan koulutustyötä, missä välissä hän ehtii kehittää koko organisaation toimintaa? Taitoprofiileissa on kehityspäivät kaksi kertaa vuodessa ja ne on pyritty järjestämään siten, että siellä kaikilla on mahdollisuus kehittää organisaatiota sekä antaa palautetta kehitettävistä asioista. Lisäksi on olemassa eri maantieteelliset alueet, jotka painottavat kehittämistyötä aluejohtajien johdolla.

4 Pohdinta

Tämän kehittämishankkeen tarkoituksena ja tavoitteena oli tarkastella toiminnanohjausjärjestelmän kehittämisprosessia sekä toiminnanohjausjärjestelmää työvoimapolitiittisen koulutuksen ohjenuorana ja pedagogisen kehittämisen työkaluna.

Kehittämishanke tuottaa tietoa aikuiskoulutukseen liittyvien toiminnanohjausjärjestelmien kehittämiseen sekä käytettävyyteen. Pääpaino kehittämishankkeessa on työvoimapolitiittisessa koulutuksessa, jossa keskitytään oppilaan koulutuksen kautta ohjaamiseen työmarkkinoille.

Tässä työssä on kuvattu yhdenlainen henkilöstön kehittämisprosessi, jossa yhdessä alussa sovitaan mitä tehdään ja kehitetään, kuka kehittää ja miten prosessia viedään eteenpäin kehittämispäivien yhteydessä. On tärkeä puhua kehittämisprosessista, koska kehittämistyö ei ole koskaan valmis. Tämäkin toiminnanohjausjärjestelmä kehittyy ja muuttuu samalla, kun organisaatio muuttuu ja sen pitääkin olla jatkuvan kehittämisen kohde.

Kehittämishankkeen raporttia voidaan soveltaa myös muuhun aikuiskoulutuksen ja sen ohjaaviin prosesseihin kuin vain työvoimapolitiittisiin koulutuksiin. Kehittämishanke tuottaa siis tietoa lähinnä toiminnanohjausjärjestelmän pedagogisesta osuudesta. Aiemmin toiminnanohjausjärjestelmästä puuttui pedagoginen osuus, jota siihen tässä hankkeessa liitettiin mukaan, koska kaikki kouluttajat eivät ole saaneet pedagogista koulutusta.

Olisin halunnut organisaatiolta enemmän aikaa pedagogisuuden esille tuomiseen toiminnanohjausjärjestelmään, mutta toisaalta kehittäminen on prosessi ja se jatkuu. Tällä hetkellä järjestelmää kehitetään laatumittareiden osalta, jotta voidaan todentaa tasalautisuus jokaisessa koulutuspalvelussa, oli sitten kouluttajien menetelmät tai omat tyyliä opettaa, millaisia tahansa.

Lähteet

- FINLEX ® - Valtion säädöstietopankki. 2010. Osoitteessa <http://www.finlex.fi/fi/>
- Heikkinen, H. & Syrjälä, L. 2008. Mihin tarvitaan opettajien tarinoita. Teoksessa Heikkinen, H. & Syrjälä, L. (toim.) Minussa elää monta tarinaa – Kirjoituksia opettajuudesta. Vantaa: Hansaprint Oy, 7–12.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2005. Tutki ja kirjoita. 11. painos. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Hyvä perehdytys –opas. 2007. Lahden ammattikorkeakoulun julkaisu. Sarja Oppimateriaalia, osa 4. Lahti: Esa Print Oy. Saatavilla myös osoitteesta <http://www.lpt.fi/lamk/julkaisu/perehdyttamisopas.pdf>
- Penttinen, A. & Mäntynen, J. 2009. Työhön perehdyttäminen ja opastus – ennakoivaa työsuojelua. 2. Painos. Työturvallisuuskeskus TTK: Painojussit Oy. Saatavilla myös osoitteesta http://www.tyoturva.fi/files/800/Tyohon_perehdyttaminen2009.pdf.
- Kehittämishankkeen ohje 2009. Opettajankoulutus 2009 – 2011. Tampereen ammattikorkeakoulu. Ammatillinen opettajakorkeakoulu. Tulostettu 16.11.2010. <http://wiki.tamk.fi/download/attachments/46343988/Kehittamishankeohje2009.pdf?version=1&modificationDate=1292844648000>
- Kirjonen, J. 2006. Kehittäminen asiantuntijatyönä. Teoksessa Seppänen-Järvelä, R. & Karjalainen, V. (toim.) Kehittämistyön risteyskäsiä. Vaajakoski: Gummerus Kirjapaino Oy, 117–133.
- Seppänen-Järvelä, R. 2006. Suunnittelurationalismista hyviin käytäntöihin – Kehittämisen menetelmien ja ajattelutapojen muodonmuutos. Teoksessa Seppänen-Järvelä, R. & Karjalainen, V. (toim.) Kehittämistyön risteyskäsiä. Vaajakoski: Gummerus Kirjapaino Oy, 17–33.
- Taitoprofiilien nettisivut. Viitattu 23.4.2011. <http://www.taitoprofiilit.fi>.
- Tervetuloa StaffPoint-ryhmään 2010. StaffPoint-ryhmän ja Taitoprofiilit Oy:n sisäinen perehdytysmateriaali. Viitattu 16.11.2010.
- Työ- ja elinkeinotoimiston –sivut. Viitattu 23.4.2011. http://mol.fi/mol/fi/03_koulutus_ura/01_tyovoimakoulutus/index.jsp
- Vuorikoski, M. & Törmä, T. 2009. Matka elämäntarinaa ja itseä. Teoksessa Vuorikoski, M. & Törmä, T. (toim.) Opettaja peilissä – Katse ammatilliseen kasvuun. Vantaa: Hansaprint Oy, 12–21.

Liitteet

Liite 1: Toiminnanohjausjärjestelmän sisällysluettelo vuosi 2007

- | | | |
|--------|--|-------|
| 1. | TOIMINNAN OHJAUSJÄRJESTELMÄN KUVAUS | 1 (4) |
| 2. | TAITOPROFILIEN TARJOAMAT PALVELUT | |
| 3. | MISSIO JA ARVOT | |
| 3.1. | TAITOPROFILIEN MISSIO | |
| 3.2. | TAITOPROFILIEN TOIMINNALLISET ARVOT | |
| 3.2.1. | YHDESSÄ ONNISTUEN | |
| 3.2.2. | IHMISTÄ ARVOSTAEN | |
| 3.2.3. | SYDÄN MUKANA | |
| 3.2.4. | KESTÄVÄ MENESTYS | |
| 4. | KOULUTUSPROSESSIT | |
| 4.1. | TAITOPROFILOINTI JA TYÖNHAKUVALMENNUS | |
| 4.1.1. | ENNEN KOULUTUSTA | |
| | Koulutuksen sisältöön perehtyminen ja kurssihallinto | |
| | Koulutuksen tavoitteista | |
| | Yhteistyö tilaajan kanssa | |
| | Työjakson toimenpiteet | |
| | Resurssit | |
| | Kurssiohjelman suunnittelu ja käytännöistä sopiminen | |
| 4.1.2. | KOULUTUKSEN AIKANA | |
| | Ensimmäinen päivä | |
| | Toinen päivä | |
| | Kolmanneksi viimeinen päivä | |
| | Kaksi viimeistä päivää | |
| | Jatkuvasti tehtävät asiat | |
| | Tietojärjestelmien ja profilointityökalujen käyttö | |
| | Yritys-, oppilaitos- ja muut vierailut | |
| | Tapaturma- ja vahinkovastuutilanteet | |
| 4.1.3. | KOULUTUKSEN PÄÄTTYTTYÄ | |
| 4.1.4. | LAADUN SEURANTA JA VALVONTA | |
| | Toimitusvarmuus | |
| | Vaikuttavuus | |
| | Osallistujapalaute | |
| | Asiakastyytyväisyys | |
| 4.2. | OHJAAVA KOULUTUS | |
| 4.2.1. | KOULUTUSPROSESSI | |
| 4.2.2. | ENNEN KOULUTUSTA | |
| | Koulutuksen sisältöön perehtyminen ja kurssihallinto | |
| | Koulutuksen tavoitteista | |
| | Yhteistyö tilaajan kanssa | |
| | Resurssit | |
| | Koulutusohjelman suunnittelu ja käytännöistä sopiminen | |

(jatkuu)

- 4.2.3. KOULUTUKSEN AIKANA 2 (3)
- Ensimmäinen koulutuspäivä
 - Jatkuvasti tehtävät asiat
 - Opiskelijapalaute
 - Koulutuksen henkilökohtaistaminen ja ratkaisujen löytäminen
 - Tietojärjestelmien ja profilointityökalujen käyttö
 - Työjakso
 - Yhteistyöverkosto koulutuksen toteutuksessa
 - Koulutuksen loppuvaiheessa
- 4.2.4. KOULUTUKSEN PÄÄTYTTYÄ
- 4.2.5. LAADUN SEURANTA JA VALVONTA
- Toimitusvarmuus
 - Vaikuttavuus
 - Opiskelijapalaute
 - Asiakastyytyväisyys
- 4.2.6. POIKKEAVAT TILANTEET
- Koulutuksen yksilöllinen kesto
 - Ongelmia laitteiden ja verkkoyhteyksien kanssa
 - Kouluttaja estynyt
 - Järjestyssääntöjen rikkominen ja kurssilta erottaminen
 - Poissaolot ja lomajaksot
 - Etäopiskelu (Ei välttämättä 'poikkeava tilanne')
 - Ei työnäyttö-/työjaksopaikkaa
 - Tapaturma- ja vahinkovastuutilanteet
- 4.2.7. KOULUTUSTEN RAPORTOINTI TYÖVOIMATOIMISTOLLE JA TOIMISTOLLE
- Intranet
 - Läsnäololista
 - Laskutusta varten tarvittavat tiedot
- 4.3. MONIKULTTUURIKOULUTUS
- 4.3.1. KOULUTUSPROSESSI
- 4.3.2. ENNEN KOULUTUSTA
- Koulutuksen sisältöön perehtyminen ja kurssihallinto
 - Koulutuksen tavoitteista
 - Yhteistyö tilaajan kanssa
 - Resurssit
 - Koulutusohjelman suunnittelu ja käytännöistä sopiminen

(jatkuu)

- 4.3.3. KOULUTUKSEN AIKANA 3 (4)
- Ensimmäinen koulutuspäivä
 - Jatkuvasti tehtävät asiat
 - Opiskelijapalaute
 - Koulutuksen henkilökohtaistaminen ja ratkaisujen löytäminen
 - Tietojärjestelmien käyttö
 - Suomen kielen opetus
 - Työjakso
 - Yhteistyöverkosto koulutuksen toteutuksessa
- Koulutuksen loppuvaiheessa
- 4.3.4. KOULUTUKSEN PÄÄTYTTYÄ
- 4.3.5. LAADUN SEURANTA JA VALVONTA
- Toimitusvarmuus
 - Vaikuttavuus
 - Opiskelijapalaute
 - Asiakastyytyväisyys
- 4.3.6. POIKKEAVAT TILANTEET
- 4.3.7. KOULUTUSTEN RAPORTOINTI TYÖVOIMATOIMISTOLLE JA TOIMISTOLLE
- Intranet
 - Läsnäololista
 - Laskutusta varten tarvittavat tiedot
- 4.4. TYÖHÖNVALMENNUS
- 4.4.1. TYÖHÖNVALMENNUKSEN PALVELUPROSESSI
- 4.4.2. TYÖHÖNVALMENNUKSEN KOHDERYHMÄT
- Avoimille työmarkkinoille tähtäävät
 - Muut kohderyhmät
- 4.4.3. ENNEN VALMENNUKSEN ALKUA
- Työhönvalmennuksen sisältöön perehtyminen ja hallinto
 - Työhönvalmennuksen tavoitteista
 - Yhteistyö tilaajan kanssa
 - Resurssit
- 4.4.4. TYÖHÖNVALMENNUKSEN AIKANA
- Tietojärjestelmien ja profilointityökalujen käyttö
 - Jatkuvasti tehtävät asiat
 - Yhteistyö- ja palveluverkostot
 - Moduli 1: Arviointivaihe
 - Moduli 2: Toteuttamisvaihe – työpaikan hankkiminen
 - Moduli 3: Ylläpitämisvaihe/Työpaikkajakso
 - Työhönvalmennuksen loppuvaiheessa
- 4.4.5. VALMENNUKSEN PÄÄTYTTYÄ

(jatkuu)

- 4.4.6. LAADUN SEURANTA JA VALVONTA 4 (4)
 - Toimitusvarmuus
 - Vaikuttavuus
 - Osallistujapalaute
 - Asiakastyytyväisyys
 - 4.4.7. POIKKEAVAT TILANTEET
 - Työhönvalmennuksen keskeytyminen
 - Työhönvalmentaja estynyt
 - Tapaturma- ja vahinkovastuutilanteet
 - 4.4.8. VALMENNUKSEN RAPORTOINTI TYÖVOIMATOIMIS-
TOLLE JA TOIMISTOLLE
 - Intranet
 - Tuntikirjanpito
 - Laskutusta varten tarvittavat tiedot
5. LIITTEET

Liite 2: Toiminnanohjausjärjestelmän sisällysluettelo 15.1.2011

1	Toiminnanohjausjärjestelmän kuvaus	1 (2)
2	Missio ja arvot	
3	Taitoprofiilit Oy:n tarjoaminen palveluiden kuvaukset	
	3.1 Taitoprofilointi	
	3.2 Palvelutarvekartoitukset	
	3.3 Ohjaava koulutus	
	3.4 Työnhakuvalmennus	
	3.5 Työhönvalmennus yksilöohjauksena	
	3.6 Maahanmuuttajakoulutus	
	3.7 Muutosturvakoulutukset	
4	Toimintaa ohjaavat lait ja asetukset	
5	Tietojärjestelmät	
	5.1 Intranet eli projektinhallinta	
	5.2 Rauha	
	5.3 Toivo	
	5.4 Moodle	
	5.5 Tietoturva	
6	Tilat ja laitteet	
7	Opetusmateriaali	
8	Opetusmenetelmät	
9	Henkilökohtainen opiskelusuunnitelma (HOPS)	
10	DiSC-käyttämismalli	
11	Työodotukset	
12	Fyysisen kunnon arvio	
13	Työnhaku ja kouluttautumismvaihtoehdot	
14	Opiskelijan vakuutukset	
	14.1 Tapaturmavakuutus	
	14.2 Vastuuvahingot	
15	Työjakso	
16	Taitoprofiililausunto	
17	Tietoyhteiskunnan kehittämiskeskus ry (TIEKE)	
18	Työnkirjaukset	
19	Yhteistyö ja viestintä TE-toimiston kanssa ja käytännön järjestelyt koulutuksessa	
	19.1 Asiakirjat ja sopimukset	
	19.2 Markkinointi	
	19.3 Opiskelijoiden valinta ja kutsut	
	19.4 Yhteydenpito koulutuksen alussa	
	19.5 Opiskelijan poissaolot	
	19.6 Extra eli kurssipäiväkirja	
	19.7 Koulutuksen palaute	
	19.8 Yhteydenpito koulutuksen lopulla ja päätyttyä	
	19.9 Sosiaalisten riskien välttäminen	
20	Arkistointi	

(jatkuu)

- 21 Yhteistyö StaffPointin kanssa 2 (2)
 - 21.1 StaffPoint esillä Taitoprofiilit Oy:n koulutuksissa ja työjaksoilla
 - 21.2 Työntekijöiden rekrytointi StaffPointille
- 22 Laadun varmistaminen
 - 22.1 Määrälliset mittarit
 - 22.2 Laadulliset mittarit
 - 22.3 Toiminnan seuraaminen

Liite 3: Toiminnanohjausjärjestelmän sisällysluettelo 11.4.2011

1	Toiminnanohjausjärjestelmän tausta ja tarkoitus	1 (2)
2	Missio ja arvot	
3	Taitoprofiilien työvoimakoulutusten palvelukuvaustiivistelmät	
3.1	Taitoprofilointi	
3.1.1	Taitoprofiililausunto	
3.2	Ohjaava koulutus	
3.3	Työnhakuvalmennus	
3.4	Työhönvalmennus yksilöohjauksena	
3.5	Maahanmuuttajakoulutus	
3.6	Muutosturvakoulutukset	
3.7	Tietokoneen käytön ajokorttijärjestelmä sekä passi- ja lupatyypiset koulutukset	
3.7.1	Tietokoneen käytön ajokorttijärjestelmä	
3.7.2	Hygieniapassi	
3.7.3	Työturvakortti, tulityökortti, tieturvakortti	
3.7.4	Muut luvat ja passit	
3.8	Muut koulutukset ja palvelut	
4	Koulutusten sisältöjen hallinta	
4.1	Koulutuksen suunnittelu ja opetusmenetelmien valinta	
4.2	Opetusmateriaalit	
4.3	Henkilökohtainen opiskelusuunnitelma (HOPS)	
4.4	Työjakso	
4.5	Työnhaku ja kouluttautumisvaihtoehdot	
4.6	Jatkosuunnitelmat	
5	Yhteistyö TE -toimiston kanssa ja kurssihallinto	
5.1	Asiakirjat ja sopimukset	
5.2	Markkinointi	
5.3	Opiskelijoiden valinta ja kutsut	
5.4	Yhteydenpito koulutuksen alussa	
5.5	Opiskelijan poissaolot	
5.6	Extra eli kurssipäiväkirja	
5.7	Koulutuksen palaute	
5.8	Yhteydenpito koulutuksen lopulla ja päätyttyä	
5.9	Arkistointi	
5.10	Sosiaalisten riskien välttäminen	
6	Tietojärjestelmät	
6.1	Intranet eli projektinhallinta	
6.2	Rauha	
6.3	Toivo	
6.4	Moodle	
6.5	Sähköpostijärjestelmä	
6.6	Tietoturva	
7	Tilat ja laitteet	
8	Hankinnat kursseille	

(jatkuu)

9	Opiskelijan vakuutukset	2 (2)
	9.1 Tapaturmavakuutus	
	9.2 Vastuuvahingot	
10	Työnkirjaukset	
11	Yhteistyö StaffPointin kanssa	
	11.1 StaffPoint esillä Taitoprofiilit Oy:n koulutuksissa ja työjaksoilla	
	11.2 Työntekijöiden rekrytointi StaffPointille	
12	Laadun varmistaminen	
	12.1 Määrälliset mittarit	
	12.2 Laadulliset mittarit	
	12.3 Toiminnan seuraaminen	
13	Koulutustoimintaa ohjaavat lait ja asetukset	
14	Lähteet ja muuta materiaalia	