

KEMI-TORNION AMMATTIKORKEAKOULU

Tiimien välisen yhteistyön kehittäminen

Juha Janhunen

Teknologiajohtamisen osaaminen ókoulutusohjelman opinnäytetyö
Kunnossapito
Insinööri (YAMK)

KEMI 2013

ALKUSANAT

Olen työskennellyt aikuiskoulutuskeskuksissa kohta 20 vuotta, josta viimeisimmät 14 vuotta Oulun Aikuiskoulutuskeskus Oy:ssä. Olen opiskellut lähes koko opettajan urani ajan, ensin pedagogiset opinnot, sitten näyttötutkintomestarikoulutuksen ja vielä vuosina 2002 ó 2006 opiskelin insinöörin (AMK) tutkinnon työn ohessa. Halusin kehittää itseäni lisää ja ylempi AMK-tutkinto tuntui mielekkäältä vaihtoehdolta jatkokoulutukseeni. Kemi-Tornion ammattikorkeakoulusta löytyi parhaiten minulle sopiva koulutusohjelma.

Kiitän Kemi-Tornion ammattikorkeakoulun henkilökuntaa hyvästä opetuksesta. Erityisesti haluan kiittää YTM Tuija Takkulaa, joka veti koulutuksessa opintojakson ihmisten johtaminen. Se oli erittäin mielenkiintoinen ja hyvin vedetty kurssi. Tietokoneita ei käytetty, mutta Tuijan flappitaulu jäi kyllä mieleen.

Kiitän myös lopputyöni valvojaa diplomi-insinööri Jaakko Ettoa. Jaakko kannusti niinä aikoina, kun työ kohdaltani ei meinannut edetä. Jaakon kanssa kävimme myös erittäin mielenkiintoisia keskusteluita myös opiskeluaiheiden ulkopuolelta.

Kiitän työnantajaani Oulun Aikuiskoulutuskeskus Oy:tä myönteisestä suhtautumisesta opiskeluuni sekä koko OAKK:n henkilökuntaa kehittämistyössä suoritettuun kyselyyn osallistumisesta ja työni tukemisesta.

Suurin kiitos kuuluu kuitenkin perheelleni. Kiitos siitä, että olette jaksaneet kestää isän istumisen työhuoneen tietokoneella.

Paikalleen ei pidä jäädä. Toukokuun puolessa välissä aloitan seuraavan koulutuksen: ammatillisen opinto-ohjaajan koulutuksen Jyväskylän ammattikorkeakoulussa.

Oulussa 2.5.2013

Juha Janhunen

TIIVISTELMÄ

Kemi-Tornion ammattikorkeakoulu, Tekniikan yksikkö	
Koulutusohjelma	Teknologiaosaamisen johtaminen
Opinnäytetyön tekijä	Juha Janhunen
Opinnäytetyön nimi	Tiimien välisen yhteistyön kehittäminen
Työn laji	Opinnäytetyö
Päiväys	2.5.2013
Sivumäärä	79 + 5 liitesivua
Opinnäytetyön ohjaaja	DI Jaakko Etto
Yritys	Oulun Aikuiskoulutuskeskus Oy
Yrityksen yhteyshenkilö/valvoja	apulaisrehtori, insinööri Eero Pentti

Tämä opinnäytetyö tehtiin Oulun Aikuiskoulutuskeskus Oy:lle. Tavoitteena oli tutkia tiimien välisen yhteistyön kehittämistä henkilökunnalle suoritetun kyselyn perusteella.

Tutkimuksessa on esitelty Oulun Aikuiskoulutuskeskus Oy:n historiaa ja tiimien kehittymistä, suomalaista aikuiskoulutusjärjestelmää ja sen rahoitusta sekä Oulun Aikuiskoulutuskeskus Oy:n rahoitusta ja liikevaihdon jakautumista.

Tutkimus toteutettiin kahdessa osassa. Ensimmäisessä osassa koko henkilökunnalle jaettiin kyselylomake, jossa kysyttiin työntekijöillä olevaa erityisosaamista, muiden tiimien ja tiimeissä työskentelevien henkilöiden tuntemista ja koulutustuotteita, joita voi tarjota ja vastaanottaa muiden tiimien kanssa. Lisäksi kysyttiin henkilökunnan mielipidettä, miten tietoa omasta tai tiimin osaamisesta voisi jakaa. Viimeisenä osana selvitettiin Oulun Aikuiskoulutuskeskus Oy:n työelämäyhteyksien kehittämistä.

Tutkimustuloksena laadittiin yhteenveto henkilöstön antamista vastauksista ja esitettiin jatkotoimenpiteitä tiimien välisen yhteistyön ja Oulun Aikuiskoulutuskeskus Oy:n työelämäyhteyksien kehittämiseksi. Jatkotoimenpiteenä esitetään henkilökunnan ja tiimien tunnetummaksi tekemistä tiimikierroksilla, tiimien ja henkilöiden esittelyllä koulutuspäivillä ja intranetissä sekä pienryhmätyöskentelyllä. Työelämäyhteyksien kehittämisessä esitetään henkilöstön parempaa mukaan ottoa asiakaskontakteihin.

Avainsanat: tiimit, aikuiskoulutus, työelämäyhteydet.

ABSTRACT

Kemi-Tornio University of Applied Sciences, Technology	
Degree Programme	Technology Competence Management
Name	Juha Janhunen
Title	Developing Co-operation between Teams
Type of Study	Master's Thesis
Date	2 May 2013
Pages	79 + 5 appendixes
Instructor	Jaakko Etto, MSc (el.eng)
Company	Oulu Adult Education Centre
Contact Person/Supervisor of the Company	Eero Pentti, Vice Principal, Engineer

This final project was commissioned by the Oulu Adult Education Centre. The objective was to study how to develop co-operation between teams. An inquiry was given to the personnel of Oulu Adult Education Centre.

The history of Oulu Adult Education Centre, the development of the teams, the Finnish adult education system and the financing of that system and also the financing of Oulu Adult Education Centre and the division of Oulu Adult Education Centre's turnover is presented.

The survey was executed in two parts. In the first part, an inquiry form was distributed to the whole personnel. In the inquiry form there were questions for employees about their special skills, about their knowledge of other teams and the people in the other teams and about the education material which can be shared with the other teams. Furthermore, the personnel's opinion was asked about how to share their team and their own know-how. In the last part of the survey it was examined how to improve the connections with working life.

The result was a summary of the personnel's answers and a proposal for follow-up actions how to develop the co-operation between teams and connection with working life in Oulu Adult Education Centre. As further actions to improve the knowledge of the personnel and teams, are to make visits to the other teams, to introduce the people and teams in common education events and in the intranet as well as in small work groups. A proposal to improve the working life connections is to take the personnel better along in customer contacts.

Keywords: teams, adult education, connections with working life.

SISÄLLYSLUETTELO

ALKUSANAT.....	2
TIIVISTELMÄ.....	3
ABSTRACT.....	4
SISÄLLYSLUETTELO.....	5
KÄYTETYT MERKIT JA LYHENTEET.....	7
1. JOHDANTO.....	8
2. OAKK:N ORGANISAATIO.....	9
2.1 Historiaa ja tiimien kehittyminen.....	9
2.2 Suomalainen aikuiskoulutusjärjestelmä ja aikuiskoulutuksen tulorakenne.....	12
2.3 Tiimien tuotteet.....	17
2.3.1 ePalvelut-tiimi.....	17
2.3.2 Infratiimi.....	18
2.3.3 Kiinteistö- ja turvallisuustiimi.....	19
2.3.4 Metallitiimi.....	20
2.3.5 Ohjauspalvelut-tiimi.....	21
2.3.6 Ravintola- ja liiketaloustiimi.....	22
2.3.7 Sosiaali- ja terveystiimi.....	23
2.3.8 Talonrakennustiimi.....	24
2.3.9 Tukitiimi.....	25
2.4 Työelämäyhteistyö.....	25
3. KEHITTÄMISTYÖN TOTEUTUS.....	27
3.1 Kehittämistyön kohde.....	27
3.2 Kehittämistyöhön osallistujat sekä työhön liittyvät rajaukset.....	28
3.3 Kehittämistyö ja aineiston keruu.....	28
3.4 Aineiston analysointi.....	32
4. KEHITTÄMISTYÖN TULOKSET.....	34
4.1 Henkilöstöllä oleva erityisosaaminen.....	34
4.1.1 Muulla toiminnalla saatu erityisosaaminen.....	34
4.1.2 Työntekijän muu osaaminen.....	35
4.2 Muiden tiimien ja niiden jäsenten tunteminen.....	39
4.2.1 Muiden tiimien tuntemus.....	39
4.2.2: Muiden tiimien työntekijöiden tuntemus.....	40
4.3 Muille tarjottavat koulutustuotteet.....	41
4.3.1 Muille tiimeille koulutettavia asioita.....	42
4.3.2 Muiden tiimien kouluttamat asiat/osatutkinnot.....	45
4.4 Lisätietojen saaminen muiden tiimien toiminnasta.....	48
4.4.1 Lisätietojen saanti muiden tiimien toiminnasta.....	49
4.4.2 Oman osaamisen jakaminen.....	51
4.5 Yhteistyön kehittäminen talon sisällä.....	54
4.6 OAKK:n työelämäyhteyksien kehittäminen.....	58
4.6.1 OAKK:n työelämäyhteyksien kehittäminen henkilökunnan mielestä.....	58
4.6.2 OAKK:n yhteistyötahot.....	61
4.6.3 Työelämässä olevien henkilöiden osaamisen kehittäminen.....	63
4.6.4 Työelämälle tarjottavat tuotteet yhteistyössä muiden tiimien kanssa.....	67
4.6.5 Muut ideat työelämäyhteistyön kehittämiseen.....	69
5. KEHITTÄMISEHDOTUKSET.....	71
5.1 Toimenpiteet, jotka on jo toteutettu.....	71
5.2 Tiimien välisen yhteistyön johtaminen.....	72
5.3 Kehittämisehdotukset.....	73
6. POHDINTA.....	75

7. LÄHDELUETTELO.....	76
8. LIITELUETTELO.....	79

KÄYTETYT MERKIT JA LYHENTEET

AT	Ammattitutkinto
EAT	Erikoisammattitutkinto
ELY	Elinkeino-, liikenne ja ympäristökeskus
NTM	Näyttötutkintomestari
OAKK	Oulun Aikuiskoulutuskeskus
OAJ	Opettajien ammattijärjestö
OKM	Opetus- ja Kulttuuriministeriö
OPH	Opetushallitus
OPM	Opetusministeriö
PT	Perustutkinto
TEM	Työ- ja elinkeinoministeriö

1. JOHDANTO

Tämän kehittämishankkeen aiheena on Oulun Aikuiskoulutuskeskus Oy:n tiimien välisen yhteistyön kehittäminen. Oppilaitoksen henkilökunnan määrä on kasvanut ja tiimit ovat monella tavalla erakoituneet omiin tiloihinsa. Seurauksena tiimien työntekijät eivät enää tunne toisiaan ja tiimien välinen luonnollinen yhteistyö ei ole sillä tasolla, millä se voisi olla.

Tällä hetkellä OAKK:ssa on kahdeksan koulutustiimiä, tukitoiminnot-tiimi sekä koordinaatioryhmä, johon kuuluvat rehtorit ja päälliköt. OAKK:n tiimit ovat seuraavat:

- ePalvelut
- infra
- kiinteistö- ja turvallisuus
- koordinaatioryhmä
- metalli
- ohjauspalvelut
- ravintola- ja liiketalous
- sosiaali- ja terveys
- talonrakentaminen
- tukitoiminnot.

Tutkimusmenetelmänä tässä opinnäytetyössä käytetään henkilökunnalle lähetettyä kyselylomaketta sekä erikseen suoritettavia haastatteluja. Oulun Aikuiskoulutuskeskus Oy:n organisaatio on muuttunut tutkimuksen etenemisen aikana ja paljon tutkimuksessa esiintulleita asioita on jo muuttunut, mutta tutkimuksessa saatujen tulosten perusteella ehdotetaan myös uusia toimenpiteitä.

Tiimien esimiehet vastaavat suurimmaksi osaksi tiimien välisestä yhteistyöstä. Tämä lopputyö on suunnattu ensisijaisesti esimiehille, jotka toivottavasti vievät tietoa eteenpäin tiimien sisällä. Tiimien esimiesten roolin vuoksi on myös haastattelut tehty esimiehille.

2. OAKK:N ORGANISAATIO

2.1 Historiaa ja tiimien kehittyminen

Oulun Aikuiskoulutuskeskus Oy on perustettu vuonna 1970. Perustettaessa oppilaitoksen nimeksi tuli valtakunnallisen mallin mukaisesti Oulun ammatillinen kurssikeskus. Ensimmäisten kahdenkymmenen toimintavuoden aikana Oulun ammatillisen kurssikeskuksen osastojen rungon muodostivat seuraavien alojen osastot: /16, s. 29/

- koneistusala
- levytyö- ja hitsausala
- maarakennusala
- majoitus- ja ravitsemisala
- siivous- ja hoitoala
- sähköala
- varastoala.

Vuonna 1991 oppilaitoksen nimeksi vaihtui Oulun ammatillinen aikuiskoulutuskeskus. Oppilaitos oli ollut alusta asti Oulun kaupungin omistuksessa, muttei itsenäisenä yhtiönä. Vuonna 1992 oppilaitoksen yhtiömuodoksi tuli osakeyhtiö ja yhtiön osakkeet omisti Oulun Kaupunki. Nimenmuutos nykyiseen nimeen tapahtui vuonna 1998, kun oppilaitoksen nimeksi vaihdettiin Oulun Aikuiskoulutuskeskus Oy. Samalla perustettiin tytäryhtiö Oulun Osaamiskeskus Oy, jonka tehtäväksi tuli tarjota työvoimapolitiittista koulutusta.

/16, s. 130/

Vuonna 1998 tehtiin päätös siirtyä tiimiorganisaatioon. Silloin osastonjohtajien työtehtävistä luovuttiin ja rehtorin tueksi perustettiin johtoryhmä, johon tuli 6 jäsentä: rehtori, apulaisrehtori, hallintopäällikkö, koulutus­päällikkö, markkinointipäällikkö sekä kehittämispäällikkö. Tässä vaiheessa Oulun Aikuiskoulutuskeskukseen perustettiin 11 koulutustiimiä. Koulutustiimeillä ei ollut varsinaista esimiestä, vaan tiimi valitsi joukostaan yhden jäsen tiimiedustajaksi. /16, s. 137/

Vuoden 1999 loppuun mennessä tiimeiksi muodostuivat seuraavat:

- elektroniikkatiimi
- hierojatiimi
- maahanmuuttaja-työnhakukoulutustiimi
- metallitiimi
- ohjaava- ja yritystiimi
- puhdistuspalvelutiimi
- ravintolapalvelutiimi
- ravintolatiimi
- sosiaali- ja terveystiimi
- tietotekniikkatiimi
- tukitiimi.

/16, s. 141/

Seuraava suurempi organisaation uudistaminen tapahtui vuonna 2008. Tällöin tiimejä yhdisteltiin tavoitteena muodostaa selkeämpiä hallinnollisia yksiköitä, joilla on vastuuhenkilö. Tämän yhdistelyn seurauksena Oulun Aikuiskoulutuskeskukselle muodostuivat seuraavat tiimit:

- infratiimi
- maahanmuuttajatiimi
- metallitiimi
- rakennustiimi
- ravintola- ja puhtauspalvelutiimi
- sosiaali- ja terveysalan tiimi
- talotekniikkatiimi
- tukitiimi
- yrittäjäyhtiö.

/16, s. 143/

Vuonna 2011 Oulun Aikuiskoulutuskeskuksen johto teki päätöksen purkaa johtoryhmä ja muodostaa sen tilalle ohjausryhmä. Ohjausryhmän jäseniksi tulivat rehtori, apulaisrehtori, hallintopäällikkö sekä koulutustiimien tiimivastaavat.

Talon pitkäaikainen rehtori jäi eläkkeelle keväällä 2012 ja hänen seuraajansa muodosti yhdessä oppilaitoksen hallituksen kanssa organisaation muotoon, joka on käytössä tätä kehittämishanketta kirjoitettaessa. Organisaation muodostavat koordinaatioryhmä sekä eri tiimit. Tiimeistä kahdeksan on koulutustiimejä ja yksi tukitiimi.

Koordinaatioryhmään kuuluvat rehtori, apulaisrehtori, asiakkuuspäällikkö, hallintopäällikkö, kaksi kehittämispäällikköä sekä kahdeksan koulutuspäällikköä.

Koulutustiimeihin voi kuulua yksi tai useita koulutusaloja. Tiimeillä on seuraavat koulutusalat:

- ePalvelut: tietotekniikka-ala
- sosiaali- ja terveys: sosiaali- ja terveysala
- infra: Maarakennus- ja ajoneuvonosturialat
- kiinteistö- ja turvallisuus: sähkö-, puhtaanapito-, talotekniikka- ja turvallisuusalat
- metalli: metalli ja koneistussalat
- ohjauspalvelut: maahanmuuttaja-, kieli- ja uravalmennusalat
- ravintola- ja liiketalous: liiketalous ja ravintola-alat
- talonrakentaminen: talonrakennus- ja pintakäsittelyalat.

Kaikki OAKK:n vakituiset toimipaikat sijaitsevat Oulun kaupungin alueella. Tätä kirjoitettaessa toimipaikat ovat alla olevan mukaiset, mutta muutoksia toimipaikkojen suhteet tapahtuu vuosittain, koska osa tiloista sijaitsee vuokrakiinteistöissä.

Toimipaikat:

- Päätoimipaikka: Kotkantie 3, Kaukovainio
- Konetie 15, Rusko (maarakennus- ja nosturiala)
- Kasarmintie 8h/Nahkatehtaankatu 2 (ravintola-ala, opetusravintola Hilikku, liiketalousala, ohjauspalvelut)
- Uusikatu 23 (hierojakoulutus ja óklinikka)
- Puistokatu 34 (ohjauspalvelut/kotoutumispalvelut) kesästä 2013 alkaen
- Kangaskontiontie 10, (ohjauspalvelut/kotoutumispalvelut) kesään 2013 saakka
- Koulutusta myös ympäröivissä kunnissa (esim. Haukipudas, Pudasjärvi, Raahe)
- Villa Hannala, Toppilansaari

2.2 Suomalainen aikuiskoulutusjärjestelmä ja aikuiskoulutuksen tulorakenne

Aikuiskoulutusta järjestetään sadoissa oppilaitoksissa, joista osa on erikoistunut aikuiskoulutukseen. Aikuiskoulutusta järjestetään:

- perusopetuksessa ja aikuislukioissa
- ammatillisissa oppilaitoksissa ja ammatillisissa aikuiskoulutuskeskuksissa
- valtakunnallisissa ja ammatillisissa erikoisoppilaitoksissa
- ammattikorkeakouluissa ja yliopistoissa.

sekä vapaan sivistystyön oppilaitoksissa:

- kansalais- ja työväenopistoissa
- kansanopistoissa
- kesäyliopistoissa
- opintokeskuksissa
- liikunnan koulutuskeskuksissa.

Aikuiskoulutusta järjestetään myös työpaikkojen henkilöstökoulutuksena tai työnantajien muulla tavoin organisoimana valmennuksena.

Yleissivistävä aikuiskoulutus palvelee aikuisten sivistystarpeita ja tarjoaa mahdollisuuksia omaehtoiselle oppimiselle ja kansalaisvalmiuksien kehittämiseksi. Kielitutkinnoilla voidaan osoittaa eri tavoin hankittu kielen osaaminen yhdeksässä kielessä.

Vapaan sivistystyön oppilaitoksissa on tarjolla kansalaistaitoihin valmentavia ja yhteiskunnallisia opintoja sekä harrastuksellista, omaan mielenkiintoon perustuvaa tietojen ja taitojen kartuttamista. Vapaana sivistystyönä järjestettävän koulutuksen tavoitteena on edistää ihmisten monipuolista kehittymistä, hyvinvointia sekä kansanvaltaisuuden, moniarvoisuuden, kestävän kehityksen, monikulttuurisuuden ja kansainvälisyyden toteutumista. Vapaassa sivistystyössä korostuu omaehtoinen oppiminen, yhteisöllisyys ja osallisuus. Mm. neuvontajärjestöt tarjoavat mahdollisuuksia harrastamiseen ja osaamisen kehittämiseen.

Ammatillisen aikuiskoulutuksen tarkoituksena on ylläpitää ja kohottaa aikuisten ammatillista osaamista ja edistää työllisyyttä. Aikuisille järjestetään tutkintoon johtavaa koulutusta ja avointa, tutkinnon osista koostuvaa koulutusta (esim. avoin yliopisto ja avoin ammattikorkeakoulu) sekä näyttötutkintoihin valmistavaa koulutusta. Tärkeä osa ammatillista aikuiskoulutusta on myös ammattitaitoa uudistava, laajentava tai syventävä lisä- ja täydennyskoulutus.

Työvoimapolitiittinen aikuiskoulutus (työvoimakoulutus) on työhallinnon rahoittamaa koulutusta ensisijaisesti työttömille ja työttömyyden uhkaamille 20 vuotta täyttäneille henkilöille. /18/

Ammatillista koulutusta ja ammatillista aikuiskoulutusta säätelevät monet lait ja asetukset. OAKK:n kannalta keskeisimmät lait ovat:

- Laki ammatillisesta koulutuksesta 21.8.1998/630 /5/
 - Laissa säädetään nuorille ja aikuisille annettavasta ammatillisesta peruskoulutuksesta ja siinä suoritettavista tutkinnoista.
- Laki ammatillisesta aikuiskoulutuksesta 21.8.1998/631 /4/
 - Lailla tarkoitetaan ammattitaidon hankkimistavasta riippumattomia, näyttötutkintoina suoritettavia ammatillisia perustutkintoja, ammattitutkintoja ja erikoisammattitutkintoja samoin kuin niihin valmistavaa koulutusta sekä muuta kuin näyttötutkintoon valmistavaa ammatillista lisäkoulutusta. Lain tarkoituksena on ylläpitää ja kohottaa aikuisväestön ammatillista osaamista, antaa opiskelijoille valmiuksia itsenäisen ammatin harjoittamiseen, kehittää työelämää ja edistää työllisyyttä sekä tukea elinikäistä oppimista.

Lain tarkoituksena on lisäksi edistää tutkintojen tai niiden osien suorittamista.

- Asetus ammatillisesta koulutuksesta 6.11.1998/811 /3/
 - Lailla määritellään koulutusaloja, perustutkintoon kuuluvia opintoja ja niiden laajuutta, opintojen ohjausta, työssäoppimista, oppisopimusta sekä arviointia ja jatko-opintokelpoisuutta.

- Asetus ammatillisesta aikuiskoulutuksesta 6.11.1998/812 /2/
 - Lailla käsitellään tutkintotoimikuntia, tutkintojärjestelmän kehittämistä, näyttötutkintojen järjestämissopimuksia sekä tutkintotodistuksia.

Aikuiskoulutuskeskuksilla keskeiset rahoitusmuodot koulutuksessa ovat työvoimakoulutus, opetushallituksen rahoittama omaehtoinen koulutus, opetus- ja kulttuuriministeriön rahoittama perustutkintokoulutus, oppisopimuskoulutus sekä itse hallinnoituna että myymällä tietuopuolista koulutusta ja näyttöjä, henkilöstökoulutus työelämälle sekä EU-hankkeista tulevat tuotot.

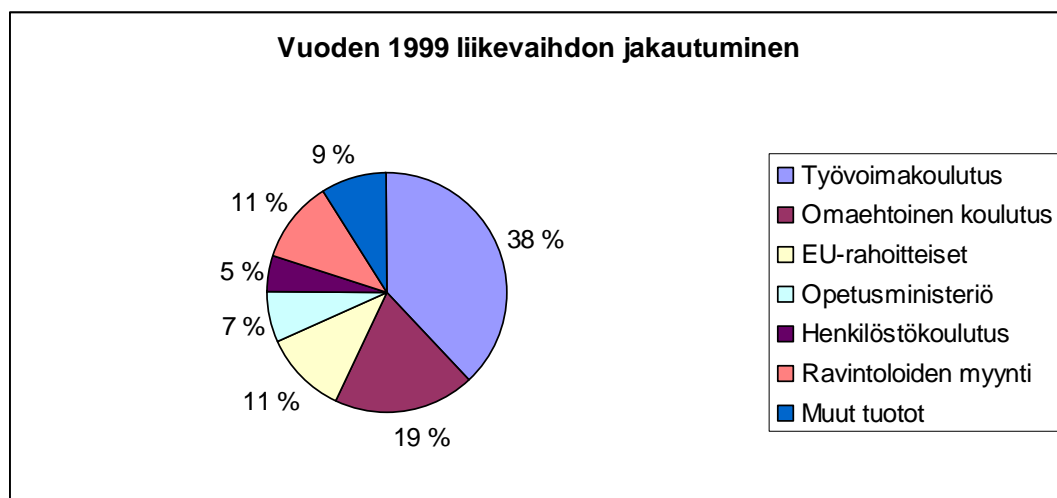
Lisätuloja tuovat

- Konsultoinnit
- Sisäisten yksikköjen myynnit (esim. ravintolamyynnit)
- Oppilastyöt
- Sekalaiset tuotot.

Oulun Aikuiskoulutuskeskuksen koulutustoiminnasta ja liikevaihdosta muodostaa työvoimapolitiittinen koulutus valtaosan. Työvoimapolitiittisen koulutuksen osuus liikevaihdosta on ollut noin 60 % viimeisen kymmenen vuoden ajan.

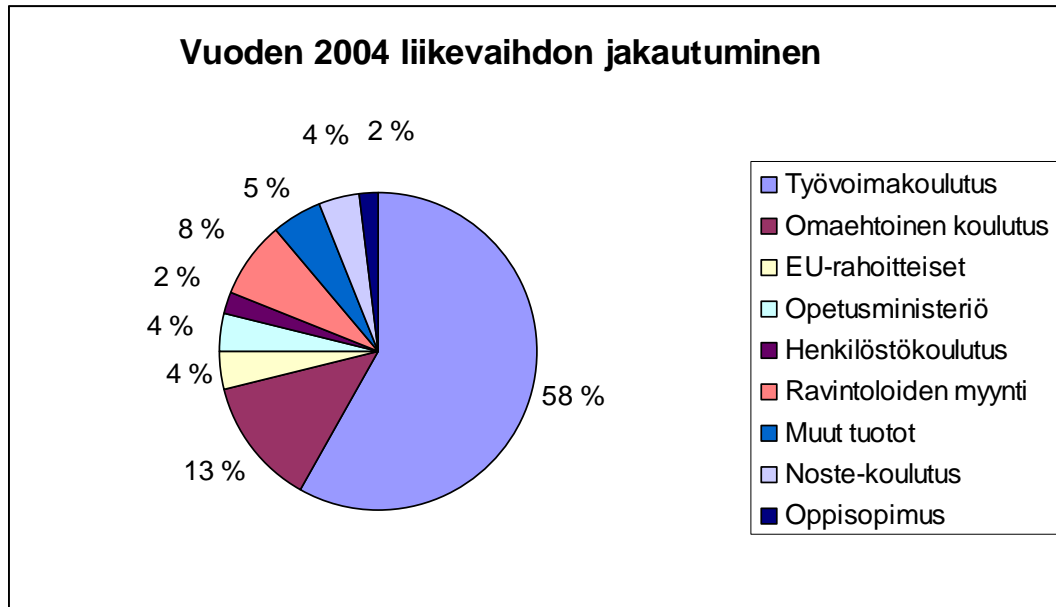
OAKK:n liikevaihto on kasvanut reilusti viimeisen 15 vuoden aikana, mutta edelleenkin valtaosa liikevaihdosta tulee työvoimapolitiittisestä koulutuksesta.

Seuraavat kaaviot kuvaavat liikevaihtoa vuosilta 1999, 2004, 2009 ja 2012.



Kuvio 1. Oakk:n liikevaihdon jakautuminen 1999 /22/

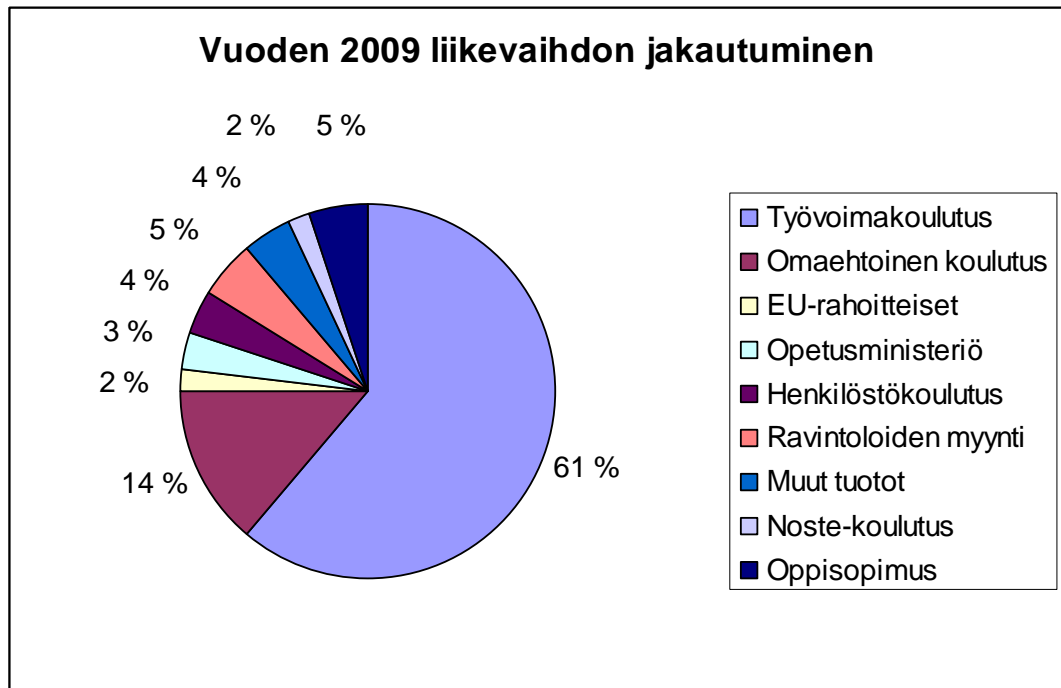
Vuoden 1999 liikevaihto oli 32 miljoonaa markkaa eli noin 5,4 miljoonaa euroa, joka jakaantuu yllä olevan kuvion mukaisesti (kuvio 1). Liikevaihdosta suurin osa tuli työvoimakoulutuksesta ja ammatillisesta lisäkoulutuksesta. Samat tuotteet muodostavat edelleenkin selkärangan Oulun Aikuiskoulutuskeskuksen toiminnassa.



Kuvio 2. OAKK:n liikevaihdon jakautuminen 2004 /23/

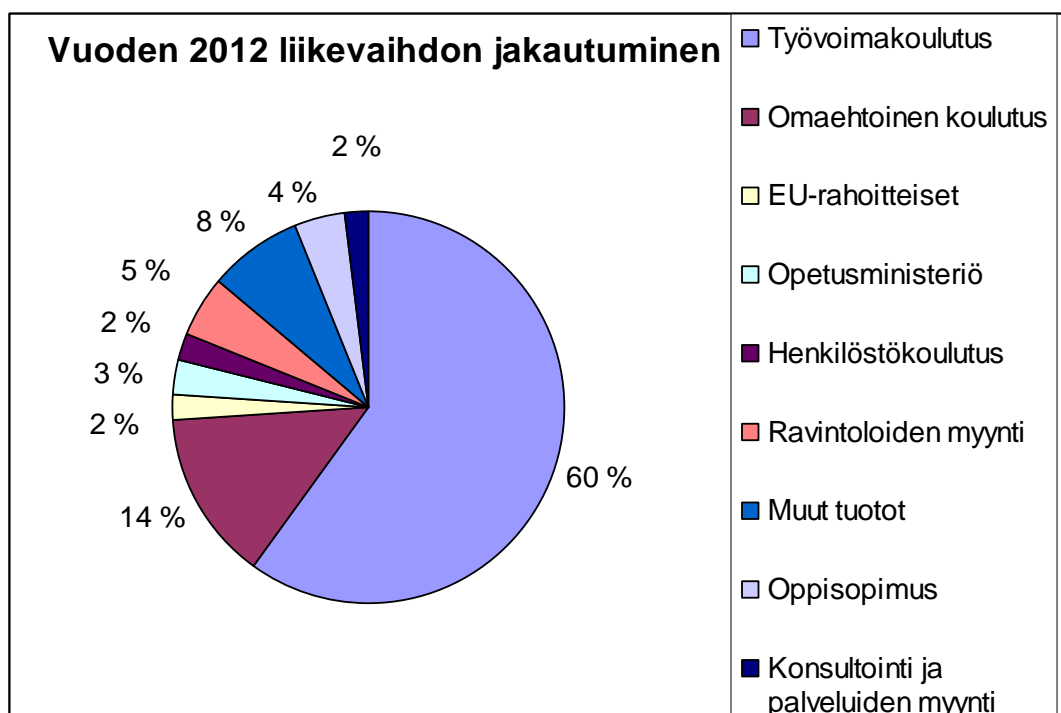
Vuonna 2004 Oulun Aikuiskoulutuskeskus Oy:n liikevaihto oli 9,6 miljoonaa euroa, joka jakaantuu yllä olevan kuvion mukaisesti (kuvio 2).

Vuoden 2004 liikevaihdosta lähes 60 % tuli työvoimapolitiittisesta koulutuksesta. Kun ammatillisen lisäkoulutuksen osuus oli 13 % ja opetusministeriön perustutkintopaikkojen osuus 4 %, tuli suoraan valtion ostamasta koulutuksesta yli 75 prosenttia OAKK:n liikevaihdosta. Vuoden 2004 liikevaihdossa oli huomioitu myös jo oppisopimuskoulutus. Lisäksi mukana oli tuolloin OPM:n rahoittama Noste-koulutus.



Kuvio 3. OAKK:n liikevaihdon jakautuminen 2009 /24/

Vuonna 2009 OAKK:n liikevaihto oli noin 14,3 miljoonaa euroa, joka jakaantuu yllä olevan kuvion mukaisesti (kuvio 3). Vuonna 2009 jatkui liikevaihdon jakautuminen hyvin pitkälle samalla tavalla kuin aikaisempinakin vuosina. Työvoimapolitiittinen koulutus toi yli 60 % liikevaihdosta, ammatillinen lisäkoulutus 14 % sekä perustutkintopai-
kat 3 %. Yhteensä valtion suoraan rahoittama koulutus muodosti lähes 80 % Oulun Ai-
kuiskoulutuskeskuksen liikevaihdosta.



Kuvio 4. OAKK:n liikevaihdon jakautuminen 2012 /25/

Vuonna 2012 OAKK:n liikevaihto oli noin 16,9 miljoonaa euroa, joka jakaantuu yllä olevan kuvion mukaisesti (kuvio 4). Vuoden 2012 liikevaihdon jakautuminen ei poikkea paljon aikaisempien vuosien liikevaihdosta. Edelleen suurin osa rahoituksesta tulee valtion eri hallinnonalojen ostamasta koulutuksesta.

Syy neljän eri vuoden liikevaihdon jakautumisen esittämiseen oli se, että haluttiin tuoda esille se syy, mikä on keskeistä tässä kehittämistyössä. Oulun Aikuiskoulutuskeskuksen liikevaihdosta on pitkän aikaa tullut noin 60 % työvoimapoliittisesta koulutuksesta. Työvoimapoliittinen koulutus on Työ- ja Elinkeinoministeriön ostamaa koulutusta, joka on kilpailutettua. Tämä tarkoittaa sitä, että TEM:n alaiset ELY-keskukset tekevät tarjouspyynnön muutaman kerran vuodessa eri alojen koulutuksista. Koulutuksia voivat tarjota kaikki oppilaitokset, joilla on mahdollisuus järjestää koulutusta ja niin ollen ei ole itsestään selvää, että esimerkiksi OAKK saa joka vuosi samoja koulutuksia.

Myös valtion linjaukset voivat muuttua. Työvoimapoliittiseen koulutukseen voi joinain vuosina tulla leikkauksia ja koulutuksen määrä vähenee tai koulutusta linjataan muille aloille kuin nykyään.

Tämä kaikki on vaaratekijä kaikkien aikuiskoulutuskeskusten, myös Oulun Aikuiskoulutuskeskus Oy:n toiminnassa. Tästä syystä olisi erittäin tärkeää keskittää voimavaroja henkilöstökoulutuksiin ja yritysyhteyksiin, jotta rahoituspohjaa saataisiin laajennettua. OAKK:n sisällä tämä vaatii myös parempaa tiimien välistä yhteistyötä.

2.3 Tiimien tuotteet

2.3.1 ePalvelut-tiimi

Vuonna 2012 perustettiin Oulun Aikuiskoulutuskeskukseen uusi tiimi ePalvelut, jonka virallinen toiminta alkoi 2013. Tiimin tarkoituksena on tarjota tietotekniikan koulutusta sekä ulkopuolisille asiakkaille että talon muille tiimeille. Lisäksi tiimi koordinoi oppilaitoksen tietoteknisiä laitteita ja niiden hankintoja, osallistuu tietotekniikan kehityshank-

keisiin ja vastaa osittain OAKK:n tietoteknisestä tuesta erityisesti taloushallinnon ohjelmistojen, oppilaitosjärjestelmän ja intranetin osalta. ePalvelut-tiimi toimii OAKK:n Kaukovainion toimipisteessä.

Tiimin perustutkinnot, joihin on järjestämisoikeus

- ePalvelut-tiimillä ei ole perustutkintojen järjestämisoikeuksia.

Tiimin ammatti- ja erikoisammattitutkinnot, joihin on järjestämisoikeus

- ePalvelut-tiimillä ei ole ammattitutkintojen tai erikoisammattitutkintojen järjestämisoikeuksia.

Lyhytkoulutustuotteet

- Kansalaisen @-kortti
- Tietokoneen käyttäjän A-kortti
- Tietokoneen käyttäjän AB-kortti
- Kansainvälinen tietokoneen ajokorttitutkinto ECDL.
- Tietotekniikan koulutukset sisäisille ja ulkopuolisille asiakkaille

/26/

2.3.2 Infratiimi

Infratiimi vastaa pääasiassa maarakennuskoulutuksesta. Maarakennuksen lisäksi tiimin koulutussisältöihin kuuluvat ajoneuvonosturikoulutukset sekä logistiikkaan liittyvät koulutukset, Infratiimin toimintatilat sijaitsevat omana yksikkönään Ruskon kaupunginosassa.

Tiimin perustutkinnot, joihin on järjestämisoikeus

- Rakennusalan perustutkinto (maarakentaja ja maarakennuskoneen kuljettaja).

Tiimin ammatti- ja erikoisammattitutkinnot, joihin on järjestämisoikeus

- Ajoneuvonosturialan ammattitutkinto
- Ammattisukeltajan ammattitutkinto
- Maarakennusalan ammattitutkinto

- Maarakennusalan erikoisammattitutkinto
- Raskaskonemekaanikon ammattitutkinto.

Tiimin järjestämiä lyhytkoulutuksia:

- Ajoneuvojen ilmastointilaitteiden huoltajan pätevyitysmiskoulutus
- Tietoturva 1 ókorttikoulutus
- Tietoturva 2 ókorttikoulutus
- Tulityökorttikoulutus
- Työturvallisuuskorttikoulutus
- Vesityökorttikoulutus.

/12/

2.3.3 Kiinteistö- ja turvallisuustiimi

Kiinteistö- ja turvallisuustiimi on kasvanut voimakkaasti viime vuosien aikana. Tiimin alkuperäisiin koulutusaloihin kuuluivat talotekniikka- ja kiinteistöhoitoalat ja nyttemmin siihen ovat liittyneet myös sähkö- ja elektroniikka-ala, turvallisuusala ja puhtaanapitoala. Tiimit toimitilat sijaitset Kaukovainion yksikössä.

Tiimin perustutkinnot, joihin on järjestämisoikeus

- Kiinteistöpalvelujen perustutkinto (kiinteistönhoitaja, toimitilahuoltaja)
- Sähkö- ja automaatioalan perustutkinto (sähköasentaja)
- Talotekniikan perustutkinto (ilmanvaihtoasentaja, putkiasentaja, tekninen eristäjä)
- Tieto- ja tietoliikennetekniikan perustutkinto (elektroniikka-asentaja).

Tiimin ammatti- ja erikoisammattitutkinnot, joihin on järjestämisoikeus

- Elektroniikka- ja sähköteollisuuden ammattitutkinto
- Kiinteistöhoitajan ammattitutkinto
- Kiinteistöhoitajan erikoisammattitutkinto
- Kotityöpalvelujen ammattitutkinto
- Laitoshuoltajan ammattitutkinto
- Putkiasentajan ammattitutkinto
- Sähköasentajan ammattitutkinto

- Turvallisuusvalvojan erikoisammattitutkinto
- Vartijan ammattitutkinto.

Tiimin järjestämiä lyhytkoulutuksia:

- Aggressiivisen asiakkaan kohtaaminen
- Antennijärjestelmät-koulutus
- Hygieniaosaamiskoulutus
- Järjestyksenvalvojan kertauskoulutus
- Järjestyksenvalvojan peruskoulutus
- Kaasusumutinkoulutus
- Kuitukaapeliasennukset
- Palveluja kotiin ópassi
- Sähköturvallisuustutkinto 2
- Sähköturvallisuustutkinto 3
- Sähkötyöturvallisuus jatkokurssi
- Sähkötyöturvallisuus peruskurssi
- Tulityökortti
- Vartijan peruskurssi
- Vartijan työn perusteet
- Vartijan voimankäytön kertauskoulutus
- Voimankäytön koulutus
- Yleiskaapelointi.

/8/, /11/, /13/, /27/, /28/, /30/

2.3.4 Metallitiimi

Metallitiimi on ollut OAKK:n toiminnassa mukana aina talon perustamisesta lähtien. Monella tapaa metallitiimi talon tukiranka, koska alan laitteistot vaativat isoja investointeja ja alalla ei ole samalla tapaa kilpailua, kuin on vähemmän investointeja vaativilla aloilla. Metallitiimin tilat sijaitsevat OAKK:n Kaukovainion yksikössä.

Tiimin perustutkinnot, joihin on järjestämisoikeus

- Kone- ja metallialan perustutkinto (Koneenasentaja, koneistaja, levyseppähitsaaja, työvälinevalmistaja).

Tiimin ammatti- ja erikoisammattitutkinnot, joihin on järjestämisoikeus

- Hitsaajamestarin erikoisammattitutkinto
- Hitsaajan ammattitutkinto
- Koneenasentajamestarin erikoisammattitutkinto
- Koneenasentajan ammattitutkinto
- Koneistajamestarin erikoisammattitutkinto
- Koneistajan ammattitutkinto
- Levytekniikan ammattitutkinto
- Työvälinemestarin erikoisammattitutkinto
- Työvälinevalmistajan ammattitutkinto.

Tiimin järjestämiä lyhytkoulutuksia:

- CAM-koulutuksia yrityksille
- Hitsaajan pätevyitysmiskoulutukset luokkahitsareille
- Tulityökortti
- Työturvallisuuskortti.

/7/

2.3.5 Ohjauspalvelut-tiimi

Ohjauspalvelut-tiimi on muodostunut aikaisemman maahanmuuttajatiimin pohjalle. Vuoden 2013 alusta tiimiin liittyivät myös ohjaavan koulutuksen palvelut sekä kielikoulutus. Tiimi toimii vuokratiloissa Oulun Maikkulan kaupunginosassa kesäkuun loppuun 2013 saakka, mutta sen jälkeen tiimin toiminnot siirtyvät OAKK:n Kasarmintien toimipisteeseen sekä Puistokadun toimipisteeseen.

Tiimin perustutkinnot, joihin on järjestämisoikeus

- Ohjauspalvelut-tiimillä ei ole perustutkintojen järjestämisoikeuksia.

Tiimin ammatti- ja erikoisammattitutkinnot, joihin on järjestämisoikeus

- Ohjauspalvelut-tiimillä ei ole ammattitutkintojen järjestämisoikeuksia.

Tiimin järjestämiä lyhytkoulutuksia:

- Kielenhuoltokoulutukset
- Kielikoulutukset
- Koulutuskokeilu (tilaajina TE-toimisto ja kuntien sosiaalitoimistot)
- Ohjaukset ja erityisen tuen palvelut talon sisällä
- Osaamiskartoitus eri ammattialoille
- Osaamiskartoitus maahanmuuttajille
- Työhyvinvointiin liittyvät koulutuspalvelut
- Työssäjaksamiseen liittyvät koulutuspalvelut
- Uravalmennukset
- Viestintätaitojen koulutukset
- YKI-valmennukset (Yleinen kielitutkinto).

/15/

2.3.6 Ravintola- ja liiketaloustiimi

Hotelli-, ja ravintola-ala on ollut myös OAKK:n keskeisenä toimialana aina talon perustamisesta saakka. Vuoden 2013 alusta toimintoja organisoitiin uudestaan niin, että liiketalous- ja yrittäjäyyskoulutukset siirtyivät samaan tiimiin hotelli- ja ravintola-alan kanssa. Yksikkö toimii OAKK:n Kasarmintien toimipisteessä, jossa on myös suosittu lounas- ja tilausravintola Hilikku.

Tiimin perustutkinnot, joihin on järjestämisoikeus

- Hotelli-, ravintola- ja cateringalan perustutkinto (kokki, tarjoilija, vastaanottovirkailija).

Tiimin ammatti- ja erikoisammattitutkinnot, joihin on järjestämisoikeus

- Baarimestarin erikoisammattitutkinto
- Majoitus- ja ravitsemisalalan esimiehen erikoisammattitutkinto
- Matkailun ohjelmapalvelujen ammattitutkinto
- Myynnin ammattitutkinto
- Ravintolakokin ammattitutkinto

- Suurtalouskokin ammattitutkinto
- Tarjoilijan ammattitutkinto
- Virastomestarin ammattitutkinto
- Yrittäjän ammattitutkinto.

Tiimin järjestämiä lyhytkoulutuksia:

- Alkoholiasiat ravintolassa ókortti
- Hygieniaosaamiskoulutus ja ókortti
- Kokkikoulut yrityksille
- Työturvallisuuskortti
- Yrittäjyysopinnot muille tiimeille.

/1/

2.3.7 Sosiaali- ja terveystiimi

Sosiaali- ja terveystiimin eli Sote-tiimi on yksi Oulun Aikuiskoulutuskeskuksen suurimmista tiimeistä ja monella tavalla tärkeä tukiranka talon toiminnassa. Tiimi toimii Kaukovainion yksikössä, mutta tiimillä on laajasti koulutuksia koko Pohjois-Pohjanmaan alueella ja ajoittain myös maakunnan ulkopuolella.

Tiimin perustutkinnot, joihin on järjestämisoikeus

- Sosiaali- ja terveystiimin perustutkinto (lähihoitaja).

Tiimin ammatti- ja erikoisammattitutkinnot, joihin on järjestämisoikeus

- Hierojan ammattitutkinto
- Hierojan erikoisammattitutkinto
- Koulunkäynnin ja aamu- ja iltapäivätoiminnan ohjauksen ammattitutkinto
- Lasten ja nuorten erityisohjaajan ammattitutkinto
- Perhepäivähoitajan ammattitutkinto
- Vanhustyön erikoisammattitutkinto
- Välinehuoltajan ammattitutkinto
- Välinehuoltajan erikoisammattitutkinto.

Tiimin järjestämiä lyhytkoulutuksia:

- Ensiapukoulutus 1
- Ensiapukoulutus 2
- Hätäensiapukoulutus
- Lääkehoidon perusteet ókoulutus
- Lääkelaskentakoulutus
- Lääkelupakoulutus
- Peruselvytys ja defibrillaattorin toimintaperiaatteet ja käyttö
- Sosiaali- ja terveystalouden turvakorttikoulutus.

/6/

2.3.8 Talonrakennustiimi

Rakennustiimi toiminta alkoi vuonna 2003. Nopeasti tiimi on ottanut paikkansa osana OAKK:n keskeisiä aloja ja laajentanut toimintaansa sekä yritysmaailmaan että erilaisiin koulutustuotteisiin. Tiimi toimii OAKK:n Kotkantien yksikössä Kaukovainiolla, mutta tiimillä on ollut paljon koulutustoimintaa ympäri Pohjois-Pohjanmaata.

Tiimin perustutkinnot, joihin on järjestämisoikeus

- Pintakäsittelyalan perustutkinto (maalari, lattianpäällystäjä)
- Rakennusalan perustutkinto (talonrakentaja).

Tiimin ammatti- ja erikoisammattitutkinnot, joihin on järjestämisoikeus

- Maalarimestarin erikoisammattitutkinto
- Maalarin ammattitutkinto
- Rakennustuotealan ammattitutkinto
- Talonrakennusalan ammattitutkinto
- Talonrakennusalan erikoisammattitutkinto.

Tiimin järjestämiä lyhytkoulutuksia:

- Asbestipurkutytöt
- Kattotyötulikortti
- Märkätila-asennusten henkilösertifikaatti
- Rakennusalan työturvallisuus okorttikoulutus
- Tulityökortti.

/29/

2.3.9 Tukitiimi

Tukitiimin tilat sijaitsevat Kaukovainion yksikössä. Varsinaisesti tukitiimi ei tarjoa koulutusta. Tukitiimin päätehtävä on vastata taloushallinnosta, oppilashallinnosta, kiinteistöistä ja kuljetuksista. Tukitiimi tarjoaa myös henkilöstölle apua sisäisten sovellusten käytössä sekä perehdyttää niiden käyttöön.

Tukitiimissä on kuitenkin kiinnostusta ja potentiaalia tarjota toimistotyön ja taloushallinnon ammattilaisten palveluja eri koulutuksiin. Tiimien välistä yhteistyötä tukitiimi onkin jo toteuttanut tekemällä tiimikierroksia ja esittelemällä niillä tukitiimin työntekijöitä ja työtehtäviä.

/10/

2.4 Työelämäyhteistyö

Työelämäyhteistyö on tärkeä osa Oulun Aikuiskoulutuskeskuksen toimintaa. Kaikissa koulutusmuodoissa pitää yhteydet työelämään olla kunnossa niin yksityiselle puolelle, julkiselle puolelle kuin myös yhdistyksiin ja järjestöihin.

Työvoimapoliittisessa koulutuksessa opiskeluun kuuluu lähes aina työssäoppimisjakso, jolle tarvitaan työelämän yhteistyökumppaneita. Mikäli työvoimapoliittiseen koulutukseen kuuluu näyttöjä, pyritään ne usean tutkinnon osalta tekemään autenttisessa työympäristössä, jolloin siihenkin tarvitaan kumppaneita.

Omaehtoisessa koulutuksessa koulutetaan joko jo työelämässä olevia työntekijöitä tai ammattialan vaihtajia, joille pyritään saamaan uutta koulutusta vastaava työpaikka ja paikka tutkintoon kuuluvien näyttöjen suorittamiseen.

Oppisopimuskoulutus on erittäin lähellä työelämää tapahtuva koulutus, koska oppisopimuskoulutus edellyttää opiskelun ajalle työpaikan tutkinnon perusteita vastaavassa työpaikassa ja opiskelijan pitää hankkia työpaikka ennen kuin koulutus voidaan aloittaa.

Hanketoiminnassa ja projekteissa tehdään yhteistyötä kehittämällä tietyn työyhteisön tai työelämäalan osaamista.

Lyhytkursseina järjestettäviin korttikoulutuksiin osallistuu osallistujia paitsi oppilaitoksen omista ryhmistä ja yksityisistä henkilöistä, osallistujia myös yrityksen työntekijöinä. Korttikoulutuksia on järjestetty myös suoraan vain tietyn yrityksen tai yhteisön henkilökunnalle.

Tärkeä työelämäyhteistyön osa on myös yrityksille järjestettävä henkilöstökoulutus. Henkilöstökoulutusta on järjestetty paljon eri tiimien räätälöiminä lyhytkoulutuksina

Opetus- ja kulttuuriministeriö myönsi Oulun Aikuiskoulutuskeskukselle työelämän kehittämisen- ja palvelutehtävän vuonna 2006.

/9/

3. KEHITTÄMISTYÖN TOTEUTUS

3.1 Kehittämistyön kohde

Kehittämistyön kohteena oli koko Oulun Aikuiskoulutuskeskus Oy:n henkilökunta. Henkilökunnalle lähetettiin kyselylomake (liite 1), jossa esitettiin kysymyksiä siitä, minkälaista osaamista henkilöillä on ja voivatko muut koulutustiimit hyödyntää tätä osaamista, kuinka henkilökunnan jäsen tuntee muita työyhteisön jäseniä ja siitä kuinka hän uskoo muiden tuntevan hänet.

Lisäksi kysyttiin vastaanottajilta ideoita koulutustuotteita, joita työntekijöiden edustamat tiimit voisivat kouluttaa muille tiimeille sekä mielipiteitä siitä, onko muilla tiimeillä koulutusaloja tai tutkinnon osia, joita oma tiimi hyödyntää.

Tiimien välisen yhteistyön kehittämiseen haettiin ideoita kysymällä työntekijöiden omia ehdotuksia tiimien välisen yhteistyön kehittämiseen. Tämän lisäksi pyydettiin ehdotuksia tiimin muista henkilöistä, joita vastaaja voisi suositella muiden tiimien avuksi.

Vuoden 2011 marraskuussa, kun kysely tehtiin, oli ajankohtaisena asiana työnantaja- ja työntekijäliittojen välillä kolmen päivän koulutusvapaa osana työmarkkinasopimusta. Tämä huomioon ottaen kyselylomakkeessa pyydettiin työntekijöiltä myös ehdotuksia niistä koulutustuotteista, joita voitaisiin tarjota nimenomaan työnantajille täyttämään tätä kyseistä kolmen päivän koulutusvapaata. OAJ:n puheenjohtaja Olli Luukkaisen kolumni opettaja-lehden numerosta 43/2011 (ilmestynyt 28.10.2011) /14/, antoi kyselyn tekovaiheessa virikkeen kysyä henkilöstöltä myös työelämäyhteistyön kehittämisestä kysymällä tapoja ja tuotteita lähestyä työelämää yhteistyössä muiden tiimien kanssa. Tätä kehittämistyötä kirjoitettaessa keväällä 2013, ei lopullista sopimusta ole vielä lyöty lukkoon, joten aihe on edelleen ajankohtainen.

Työelämäyhteyksien kehittämisessä pyydettiin vastaajan omia ideoita Oulun Aikuiskoulutuskeskus Oy:n työelämäyhteyksien kehittämiseen sekä luettelemaan yhteistyökumppaneita, joita Oulun Aikuiskoulutuskeskus Oy:llä on.

Koulutustuotteista pyydettiin esittämään sekä oman tiimin koulutuksia että yhteistyössä muiden tiimien kanssa tarjottavia koulutustuotteita, joita voitaisiin tarjota työnantajille.

Toisena osana kehittämistyötä haastateltiin kaikkien koulutustiimien koulutuspäälliköt, hallintopäällikkö sekä asiakkuuspäällikkö ja heiltä pyydettiin listausta tiimillä olevista tutkinnoista ja muista koulutuksista, joita voitaisiin tarjota työelämälle tai joissa voitaisiin tehdä yhteistyötä muiden tiimien kanssa. Tämän lisäksi haastattelussa pyydettiin mielipiteitä tiimien välisen yhteistyön kehittämisestä ja työelämäyhteyksien parantamisesta.

3.2 Kehittämistyöhön osallistujat sekä työhön liittyvät rajaukset

Kehittämistyön kysely lähetettiin paperitulosteena kaikille Oulun Aikuiskoulutuskeskus Oy:n työntekijöille tiimivastaavien kautta. Kyselylomakkeita lähetettiin 185 kappaletta, joista neljä palautui, koska kyseisiä henkilöitä ei tavoitettu. Syynä tähän oli joko työpaikan vaihtuminen, työsuhteen loppuminen tai pitkällä sairauslomalla oleminen.

Paperimuotoiseen kyselylomakkeeseen päädyttiin sen takia, että vastaajille haluttiin antaa mahdollisuus palauttaa kysely nimettömänä. Oli myös usko siitä, että vastaaja panostaa hieman enemmän ajatustyötä vastaamiseen, kun hän ei kirjoita vastausta tietokoneella vaan käsin.

Kyselylomakkeen lähetyksen yhteydessä mainittiin kuitenkin, että kyselylomakkeen saa halutessaan myös sähköisenä ja muutama henkilökunnan jäsen tarttuikin tähän tilaisuuteen.

3.3 Kehittämistyö ja aineiston keruu

Aineisto palautui työn tekijälle vuoden 2011 loppuun mennessä. Puhtaaksikirjoittaminen vei arvioitua enemmän aikaa johtuen työn tekijän henkilökohtaisista kiireistä ja omistautumisesta omalle perheelleen. Vastaukset olivat myös erittäin monipuolisia ja puhtaaksikirjoitetusta asiakirjasta tuli 38 sivun pituinen. Myös osalla vastaajista käsiala käsin kirjoitetussa vastauslomakkeessa aiheutti aikaa vievää tulkintaa.

Vastauksia palautui 48 kappaletta, jolloin vastausprosentti 185 lähetetystä lomakkeesta oli noin 26 %.

Kyselyssä ei kysytty vastaajan sukupuolta, mutta tilastoitaessa vastauksia, myös tämä asia kirjattiin ylös vastaajan nimen perusteella. Vastaajien sukupuolet jakautuivat alla olevan taulukon mukaisesti (Taulukko 1).

Taulukko 1: Vastaajien sukupuolijakautuma

Naisia	21	44 %
Miehiä	16	33 %
Ei tietoa	11	23 %

Kyselyhetkellä henkilökunnan sukupuolijakaumassa naisten osuus oli 57 % ja miesten osuus 43 %. Kyselyn palautteiden otos kuvaa hyvin sukupuolijakaumaa henkilökunnassa, kun oletetaan, että myös nimettömänä palauttaneet jakautuvat suurin piirtein samassa suhteessa.

Toisena kohtana kyselyssä kysyttiin työntekijän edustamaa tiimiä.

Taulukko 2: Vastaajien tiimit

Infratiimi	5	10 %
Johtoryhmä	0	0 %
Mamutiimi	1	2 %
Metallitiimi	3	6 %
Rakennustiimi	1	2 %
Ravintola- ja puhtaustiimi	9	19 %
Sote-tiimi	5	10 %
Talotekniikkatiimi	5	10 %
Tukitiimi	5	10 %
Yrittäjäyystiimi	6	13 %
Ei tietoa tiimistä	8	17 %

Yllä olevassa taulukossa (Taulukko 2) on kuvattu vastaajien edustamat tiimit. Tähän kehityshankkeeseen ei ole tehty taulukkoa henkilökunnan jakautumisesta eri tiimeihin,

mutta kehitystyön tekijällä oli taulukko kyselyn tekohetken tilanteesta. Kyseiseen taulukkoon vertaamalla voidaan todeta, että tiimeistä vastauksissa yliedustettuina olivat ravintola- ja puhtaustiimi ja yrittäjäyustiimi sekä aliedustettuina johtoryhmä, maahanmuuttajatiimi ja rakennustiimi. Tilastoinnissa täytyy kuitenkin muistaa, että 8 vastaajaa ei ilmoittanut tiimiä palautuksessa.

Seuraavana kohta kyselyssä pyydettiin kertomaan pohjakoulutus. Vastaajien pohjakoulutus oli seuraavan taulukon mukainen (Taulukko 3).

Taulukko 3: Vastaajien koulutus

Ylempi korkeakoulututkinto	14	29 %
Alempi korkeakoulututkinto	13	27 %
Opistoasteen tutkinto	7	15 %
Kouluasteen tutkinto	8	17 %
Ei ammatillista koulusta	3	6 %
Ei tietoa koulutuksesta	3	6 %

Kysymys jätettiin kysymyslomakkeella avoimeksi eikä monivalintakysymykseksi, koska oppilaitoksessa työskentelee laajan koulutuspohjan omaavia henkilöitä. Vastaajille haluttiin jättää mahdollisuus kirjoittaa useamman tutkinnon nimi vastauslomakkeelle. Toisaalta tämä tapa aiheutti sen, että osaa vastauksista oli vaikea tulkita. Tämän takia tilastointitaulukko ei ole täysin luotettava.

Kysymyslomakkeessa oli valintaruuduilla mahdollisuus ilmoittaa, onko vastaaja suorittanut lisäpätevyyskysymyksiä. Opettajan pätevyyteen kuuluu pedagoginen pätevyys ammatillisessa opettajakorkeakoulussa tai yliopistossa. Tämän lisäksi useat kouluttajat ovat suorittaneet näyttötutkintomestarikoulutuksen eli NTM-tutkinnon. Ammatilliset tutkinnot ovat nykyisin näyttöperusteisia ja usean tutkinnon kohdalla vaaditaan, että vähintään yksi näytön vastaanottajista on suorittanut NTM-koulutuksen. Alla olevassa taulukossa (Taulukko 4) on listattu vastanneiden pedagoginen pätevyys tai NTM-tutkinto

Taulukko 4: Vastaajien lisäpätevyys

Pedagoginen pätevyys	27	56 %
NTM	21	44 %

Uudet vaatimukset oppilaitoksessa opettajille ovat sellaiset, että pedagoginen pätevyys vaaditaan vakituisen työsuhteen saamiseksi. Tukihenkilöstöltä ei vastaavaa koulutusta vaadita. Oulun Aikuiskoulutuskeskus tukee henkilöstön kouluttautumista sekä pedagogiseen pätevyyteen että näyttötutkintomestariksi.

Seuraavana kohtana kyselyssä pyydettiin kirjoittamaan työkokemus OAKK:ssa. Työkokemus on lueteltuna alapuolisessa taulukossa (Taulukko 5).

Taulukko 5: Työkokemus OAKK:n palveluksessa

0 ó 5 vuotta	16	33 %
5 ó 10 vuotta	18	38 %
yli 10 vuotta	10	21 %
Ei tietoa	4	8 %

Henkilöiden työkokemus OAKK:ssa jakaantuu monipuolisesti. Tämä kuvastaa sitä, että kyselyyn vastanneet kuvaavat hyvin koko OAKK:n henkilökuntaa. Vertailutietoa koko henkilökunnan työkokemukseen OAKK:ssa ei ollut saatavilla tätä kehittämishanketta kirjoitettaessa.

Kyselyssä kysyttiin myös muuta työkokemusta. Vastaajat olivat kertoneet muun työkokemuksen vuosina tai jättäneet vastaamatta kysymykseen. Muualla hankitun työkokemuksen jakauma oli seuraavan taulukon mukainen.

Taulukko 6: Muualla hankittu työkokemus

0 ó 5 vuotta	7	15 %
5 ó 10 vuotta	7	15 %
10 ó 20 vuotta	13	27 %
yli 20 vuotta	9	19 %
ei tietoa	12	25 %

Muualla hankittu työkokemus osoittaa, että OAKK:n henkilökunta on täynnä ammattilaisia, koska vastaajista yli 60 %:lla on yli viisi vuotta muualla hankittua työkokemusta ennen OAKK:n palvelukseen tuloa. Tämä tarkoittaa myös sitä, että ammatilliseksi aikuiskouluttajaksi ei tulla suoraan koulun penkiltä, vaan osaaminen hankitaan ensin muualta.

3.4 Aineiston analysointi

Taustatiedot henkilöstön koulutustasosta, ikäjakaumasta ja lisäpätevyyksistä on saatu OAKK:n esittelydiasarjasta /21/. Diasarjan mukaan OAKK:ssa on henkilöstöä 186 henkilöä, joista opettajia on 145. Henkilöstön koulutustaso on alla olevan taulukon 7 mukaisesti.

Taulukko 7: Henkilöstön koulutustaso /21/

Ylempi korkeakoulututkinto	66	35 %
Alempi korkeakoulututkinto	51	27 %
Opistotasoinen tutkinto	42	23 %
Ammatillinen tutkinto	27	15 %

Prosenttijakautuma on erittäin lähellä kyselyyn vastanneiden henkilöiden koulutuksen jakautumista. Pienet erot selittyvät osaksi sillä, että kyselyn perusteella oli eritelty myös he, joilla ei ollut ammatillista koulutusta ja tähän joukkoon oli laskettu myös ylioppilaat. Myös kaikki eivät kyselyssä ilmoittaneet koulutustaan, joten osa prosenttieroista tulee siitä syystä.

Henkilöstön ikäjakauma on otettu myös OAKK:n esittelydiasarjasta. Sen mukaan henkilöstön ikäjakauma on alla olevan taulukon mukainen (Taulukko 8).

Taulukko 8: Henkilöstön ikäjakauma (/21/)

Alle 36-vuotiaat	36	19 %
36 ó 45 vuotiaat	47	35 %
46 ó 55 vuotiaat	69	37 %
Yli 55 vuotiaat	34	18 %

Kyselyssä ei kysytty vastaajien ikää, mutta työkokemusta kysyttiin. Työkokemukseen peilaten voidaan todeta, että kyselyyn vastanneet henkilöt vastaavat hyvin Oulun Aikuiskoulutuskeskus Oy:n keskiarvoa.

Alla olevassa taulukossa 9 on luetteloitu henkilöstöllä oleva lisäpätevyys. Kuten aikaisemmin kappaleessa 3.3 kerrottiin, ammatillisessa aikuiskoulutuksessa keskeiset lisäpätevydet ovat pedagoginen pätevyys ja näyttötutkintomestarikoulutus.

Taulukko 9: Henkilöstön lisäpätevyys (/21/)

Pedagoginen pätevyys	112	60 %
NTM	82	44 %

Kyselyssä vastaajista 56 %:lla oli pedagoginen pätevyys ja NTM eli näyttötutkintomestarikoulutus oli suoritettuna täysin samalla osuudella kuin OAKK:n esittelydiaesarjassa eli 44 %:lla.

Vertailun yhteenvedona voidaan todeta, että kyselyyn vastannut joukko vastaa hyvin Oulun Aikuiskoulutuskeskus Oy:n henkilökunnan keskiarvoa. Vastausprosentti ei ollut täysin tyydyttävä, mutta vastauksia lukiessa pystyttiin toteamaan, että tässä korvatkoon laatu määrän.

Negatiivisena puolena vastausten jakautumisessa oli se, että osasta tiimeistä vastattiin huomattavasti aktiivisemmin kuin joistain toisista tiimeistä. Esim. henkilömäärältään pienemmästä ravintolatiimistä tuli 9 vastausta, kun taas henkilömäärältään isommista mamu- ja rakennustiimeistä tuli vain 1 vastaus. Toki kyselyyn oli mahdollisuus vastata nimettömänä, joten tämä ei välttämättä kerro täyttä totuutta.

Voidaan kuitenkin todeta, että tämän kyselyn perusteella saatiin kattava mielipiteiden joukko Oulun Aikuiskoulutuskeskus Oy:n henkilökunnalta ja koska on oletettavaa, että kynällä paperille vastasivat kaikkein aktiivisimmat henkilöt, saatiin myös erittäin hyviä ja eteenpäin vietäviä ajatuksia ja ideoita.

4. KEHITTÄMISTYÖN TULOKSET

Vastauksia tuli 48 henkilökunnan jäseneltä, kuten jo aikaisemmin luvussa 3.3 kerrottiin. Osasta henkilökunnan vastauksista on tehty yhteenveto, mutta osaan kohdistu on kopioitu suoraan vastaus erikseen kasatusta vastausdokumentista, koska vastaukset olivat niin monipuolisia ja laajoja, että niistä olisi ollut liian vaikea tehdä mielekästä yhteenvetoa. Alkuperäiset vastauksethan oli kirjoitettu kynällä paperille ja tämän kehitystyön tekijä on kirjoittanut ne puhtaaksi.

Vastaukset on kirjoitettu kappaleen 4 alakohtiin niin, että ensin on esitetty yhteenveto tai suorat vastaukset vastaajilta ja alaluvun loppuosaan on kirjoitettu kehitystyön tekijän kommentit.

4.1 Henkilöstöllä oleva erityisosaaminen

Henkilökunnalle jaetussa kyselyssä, oli kaksi kohtaa, joissa kysyttiin työntekijän erityistä osaamista hänen omien sanojensa mukaan. Ensimmäinen kysymys koski dokumentointiosaamista ja toinen kohta osaamista, joka henkilöllä omasta mielestä on tarjottavana myös toisten tiimien käyttöön.

4.1.1 Muulla toiminnalla saatu erityisosaaminen

Työntekijöille esitettiin kysymys: Harrastusten/luottamustoimien/muun toiminnan kautta saatu erityisosaaminen.

Eniten mainintoja vastauksissa tuli seuraavista erityisosaamisista:

- 14 vastaaja ilmoitti omaavansa taitoa luottamustoimien hoitamisesta. Luottamustoimia ilmoitettiin ammattiyhdistysliikkeistä, kunnallisista luottamustoimista, urheiluseuroista, eri ammattiryhmien ammattijärjestöistä ja taloyhtiöiden hallituksista.

- 7 vastaajaa ilmoitti osaamista kertyneen urheilutoiminnasta. Tietoja ja taitoja oli kertynyt erityisesti valmennuspuolelta, mutta myös itse urheilijana ja seurojen johtotehtävissä.
- 4 vastaajaa kertoi harrastavansa aktiivisesti musiikkia, teatteria tai kuvataiteita.
- 4 vastaajalle erityisosaaminen liittyi jatko-opintoihin ja jatko-opinnoissa saavutettuun osaamiseen.
- 3 vastaajaa oli toiminut näyttötutkintojen tutkintoimikunnissa ja saanut tätä kautta lisää alan osaamista ja kontakteja muihin alan toimijoihin.
- 3 vastaajaa ilmoitti osaamista kertyneen luontoon liittyvistä harrastuksista joko metsästyksen, kalastuksen, eräkäynnin tai puutarhan hoidon kautta.
- 2 vastaajaa ilmoitti erityisosaamisen liittyvän hyvään kielitaitoon.

Tämän lisäksi vastauksista mainittiin myös seuraavia asioita: Tietokoneharrastukset, kuvankäsittely, vanhustyö, muiden oppilaitosten tunteminen, rakentaminen ja koneenkorjaus.

Kyselylomakkeen kysymysasettelu ei ehkä ollut onnistunut. Kysymyksessä oli jo valmiiksi kirjoitettu sanat harrastusten ja luottamistoimien ja se saattoi vaikuttaa vastaajan kirjoittamaan vastaukseen. Joka tapauksessa vastauksissa tuli esille osaamista, joka osittain on dokumentoimatonta. Talon johdolla olisi suotavaa miettiä keinoja, joilla henkilöstöllä piilevät tiedot ja taidot saadaan esille.

4.1.2 Työntekijän muu osaaminen

Työntekijöille esitettiin kysymys: Mitä sellaista osaamista sinulla on, jota muut voivat hyödyntää?

Vastaukset olivat niin hyviä ja laajoja, että yhteenvedon tekeminen niistä on vaikeaa, joten tähän kohtaan on otettu vastaajien kirjoittamia vastauksia suoraan.

Osa vastaajista kertoi, ettei pysty itse arvioimaan omaa osaamistaan, vaan sen tulee muiden tehdä. Osassa vastauksia ei taasen ollut konkreettisesti esitetty omaa osaamista.

Kyselyssä saatuja vastauksia:

- Aikuisopiskelijan ohjaus. Uraohjaus. Koulutusneuvonta, opintojen rahoitusosaaminen, työnantajan rahoituksen tuntemus, mm. henkilöstökoulutuksen ja työyhteisön kehittämisen rahoitus. Työelämän ja työnantajien tuntemus, työnhakuvalmennus, yksilöllinen uraohjaus ja jatkosuunnitelmien ohjaus opiskelijoille, työhakemukset ja CV:t. ESR-hallinnointi, projektisuunnittelu, projektirahoituksen tuntemus sekä hyvät kontaktit rahoittajaan. Työelämän kehittäminen, yleisestikin kehittämissuuntautuneisuus.
- Tieto- ja viestintäteknikan opetuskäyttöön soveltaminen (tekniikka + pedagogiikka). Käytännössä mahtaa kuitenkin olla mahdoton olla muiden tiimien käytettävissä, koska yhdessäkin tiimissä riittää tekemistä.
- Liiketalousosaaminen, matkailun turvallisuuspassi kouluttaja (ravintolatiimi)
- Tietotekninen osaaminen, hanke- ja verkostoitumisosaaminen verkko-opetusalojen hyödyntäminen ja liikuntalääketieteellinen tietämys.
- Yritystoiminnan ja liiketoiminnan osaaminen kokonaisuutena ja se passaa kaikkiin tiimeihin. Asiakaspalveluakaan pakoon ei kukaan työntekijä enää täysin pääse. Eri-tyisemmin palvelujen markkinointi on omaa osaamista ja passaa kaikille aloille jossa myydään jotakin palvelua. Rahoituksista olen operoinut lähes kaikkien (opso, vos, työvoima, ökova rahaö, ESR, TyKe- ja yhteishankinta) kanssa. Näistä vielä melko vähän hyödynnetty on yhteishankintaraha, jonka käytössä voisin olla ideointi- ja tiipuna. Yhteistyötä asian tiimoilta minulla on ravintola- ja pupa-alojen kanssa.
- Projektinvetäjänä olen hyvä vrt. laajennustyömaa, jossa olen hoitanut teräsrakenteet

- Mikrobiologia, sairaalasiivous
- Yrityksen perustamisen suunnittelu (pääaineeni), markkinointi (sivuaineeni), kirjantieto, työnhaku, Hankkeet, Asiakaspalvelu
- Robottiautomaatio
- Puhtaanapidon aihepiirit, erityisesti pintapuhtausnäytteet, käsihygienia, hygieninen työskentely
- Talonrakentamisen perustustyöt raksatiimille, maa-ainesoppia.
- hankeosaaminen, psykologia, kasvatustiede, työhyvinvointiin ja työelämäosaamiseen liittyvät asiat, työnohjaajan/coach/kehittäjän pätevyys
- Moodle, interaktiiviset taulut, TVT-hankinnat, autojen ja kaikenlaisen hifistelyn välimaastossa tapahtuva toiminta
- Oppimaan oppimisen taidot, motivointi ja ryhmäyttäminen, vuorovaikutus-, esiintymis- ja ilmaisutaidot, viestintätaidot, työnhakutaidot, työelämävalmiudet, aiemmin opitun tunnistaminen ja tunnustaminen (ADTT-mestari)
- Hydraulikka, koneasennus, pneumatiikka, metallityöt, moottorit, vaihteistot, 12V ó 24V sähkötyöt, ilmastointilaite
- Ravintola-alan vankka osaaminen (keittiö & sali), viinit & tapatietous => harrastusmielessä ja iltojen iloksi
- Auto- ja kuljetusalaan liittyvä osaaminen
- Ravintopuoli kaikkiaan
- Kiinteistöjen huoltoon, hoitoon yms. liittyvät asiat
- LVI-alan asiat

- Opiskeluun motivointi, oppimisvalmiuksien tiedostaminen, osaamiskartoitukset, työnhakutaidot, opiskelijoiden ohjaus, yhteishengen kohottaminen (musiikki, liikunta, draama, leikit), työntekijänä työyhteisössä (historiasta nykypäivään, miten työn tekeminen on muuttunut ja mitä valmiuksia markkinatalousjärjestelmä meille asettaa)
- Kulttuuritietoisuus
- Turvallisuuteen liittyvät asiat
- Yrittäjäkokemus. Kiinteistöjen energiansäästöön liittyviä asioita, esim. raksa, puhpa, yrittäjät/virastomestarit
- Sosiaali- ja terv. yrittäjäyys, vanhuspalveluiden suunnittelu ja toteutus
- Talousseurantaan liittyvät raportit
- Liittyyne IT-osaamiseen
- Erityisopettajaosaaminen, mamu-osaaminen, työlainsäädännön osaaminen, työelämäsertifikaatti
- ideoita, turvallisuusosaamista, ohjausosaamista, kansainvälisyys, kielitaito, ilmaisutaito; kirjallinen & suullinen mm. psykologian ja filosofian opettajan pätevyys, rekrytointi- ja opiskelijavalintaosaamista
- Hygieniaosaamistestaaajan oikeuksia, puhtaanapidon, tekstiilihuollon ja ympäristöhuollon opetusta muiden tiimien opiskelijoille, työturvallisuuskorttikouluttajaoikeudet

Vastauksissa tuli esille OAKK:n henkilökunnan aktiivisuus. Kyselyynhän oli vastannut 25 % oppilaitoksen työntekijöistä ja voi vain arvailla, miten suurenmoisia osaamisia löytyisi, jos kaikki talon työntekijät vastaisivat samanlaiseen kyselyyn.

Oman erityisosaamisen esittelyssä ongelmana vastauksissa oli ehkä se, että vastaajat olivat enemmän luetelleet omia harrastuksia kuin tietoja ja taitoja, joita oikeasti voitaisiin käyttää hyväksi tiimien välistä yhteistyötä kehitettäessä ja henkilökunnan osaamisen hyödyntämistä mietittäessä. Sen sijaan lueteltaessa osaamista, jota muut tiimit voivat hyödyntää, tuli esille valtava potentiaali, joka talon työntekijöillä on.

Koska oppilaitoksen toiminta perustuu pitkälti henkiseen pääomaan, joka henkilökunnalla on, olisi suotavaa, että jatkossa talon johdon toimesta mietitään, kuinka ihmisillä oleva osaaminen saataisiin paremmin tallennettua jonnekin ja kuinka ihmisillä oleva niin sanottu öhiljainen tietö voitaisiin paremmin hyödyntää ja siirtää muille henkilön esimerkiksi eläköityessä.

4.2 Muiden tiimien ja niiden jäsenten tunteminen

Muiden tiimien ja niiden jäsenten tuntumista kysyttiin kahdella erillisellä kysymyksellä. Ensin kysyttiin muiden tiimien tuntemusta ja pyydettiin luettelemaan tiimit, joiden toimintaa tuntee. Toiseksi pyydettiin arvioimaan, kuinka paljon toisten tiimien työntekijöitä tuntee ja miten vastaaja uskoo itsensä tunnettavan.

Henkilökunnan vastaukset olivat samantyyppisiä, joten niistä oli helppo luoda yhteen-veto taulukkomuotoisena.

Yksi vastaajista ei ollut vastannut ollenkaan tähän kohtaan, joten vastauksia kertyi 47 kappaletta. Ne jakautuivat seuraaviin jaon mukaisesti

4.2.1 Muiden tiimien tuntemus

Henkilökunnalle esitettiin kysymys: Kuinka hyvin tunnet muita tiimejä? Vastaukset on luetteloituna alla olevassa taulukossa (Taulukko 10).

Taulukko 10: Muiden tiimien tunteminen

Kuinka hyvin tunnet muut tiimit?	Vastauksia kpl	%-osuus
Tunnen aika hyvin	10	21 %
Tunnen jonkin verran	9	19 %
Tunnen muutaman tiimin	11	23 %
Tunnen hyvin vain yhden tiimin	7	15 %
Tunnen aika vähän	9	19 %
En tunne ollenkaan muita tiimejä	1	2 %

Vastauksista tuli esille se, että työntekijät, jotka kouluttivat paljon sisäisiä koulutuksia muille tiimeille, tuntevat parhaiten muita. Huolestuttavaa oli se, että usea vastaaja tunsi vain yhden tai muutaman tiimin ja yli 20 % ilmoitti tuntevansa muita tiimejä vähän tai ei ollenkaan.

4.2.2: Muiden tiimien työntekijöiden tuntemus

Henkilökunnalle esitettiin kysymykset: Kuinka hyvin tunnet muiden tiimien työntekijöitä ja kuinka hyvin uskot muiden tuntevan sinut?

Tiimien tuntemuksen lisäksi haluttiin selvittää, kuinka hyvin työntekijät tuntevat muissa tiimeissä työskenteleviä henkilöitä. Vastausten yhteenveto on alla olevissa taulukoissa (Taulukko 11) ja (Taulukko 12).

Taulukko 11: Muiden tiimien työntekijöiden tunteminen

Kuinka hyvin tunnet muiden tiimien työntekijöitä?	Vastauksia kpl	%-osuus
Hyvin	12	26 %
Ehkä puolet	8	17 %
Kohtalaisesti (noin kolmasosa)	12	26 %
Vähän (noin kymmenen)	15	32 %

Taulukko 12: Kuinka hyvin muut tuntevat vastaajan

Kuinka hyvin muut tuntevat sinut?	Vastauksia kpl	%-osuus
Hyvin	12	26 %
Ehkä puolet	9	19 %
Kohtalaisesti (noin kolmasosa)	11	23 %
Vähän (noin kymmenen)	15	32 %

Vastauksista tuli selkeästi ilmi se, että muutamat, nähtävästi pitkään talossa olleet tunsivat hyvin muita talon tiimejä. Myös osa henkilöistä ilmoitti omatoimisesti etsivänsä tietoa ja tutustuvansa toisiin tiimeihin.

Huolestuttavaa oli sen sijaan se, että usea vastaaja ilmoitti tuntevansa vain muutaman tiimin toimintaa, eniten esille tuli rakennus-, maarakennus-, talotekniikka- ja metallitiimien tunteminen ristiin.

Usea vastaaja toi esiin myös sen, että ei paljon näe muiden tiimien työntekijöitä. Monessa vastauksessa kerrottiin myös se, että vanhoja työntekijöitä tuntee paremmin kuin talon uudempia työntekijöitä.

Pohdinta-luvussa tähän otetaan tarkemmin kantaa, mutta ensimmäisenä ajatuksena toisten tuntemisen parantamiselle tulevat mieleen parempi perehdyttäminen, henkilöstön esittely esimerkiksi sähköisesti intranetissä ja yhteisien tilaisuuksien lisääminen.

4.3 Muille tarjottavat koulutustuotteet

Kyselyssä oli kaksi erillistä kysymystä työntekijöille. Ensimmäinen kysymys koski koulutustuotteita, joita vastaajan edustama tiimi voisi tarjota muille tiimeille ja toinen kysymys koulutustuotteita, joita vastaajan mielestä voisi vastaanottaa muilta tiimeiltä.

Vastaukset olivat niin laajoja ja jakautuvat usealle eri osaamisalalle, että niistä ei voinut tehdä erillistä yhteenvetoa, vaan mukaan poimittiin suoraan työntekijöiden antamia vastauksia.

4.3.1 Muille tiimeille koulutettavia asioita

Henkilökunnalle esitettiin kysymys: Mitä edustamasi tiimin asioita/osatutkintoja voisi mielestäni kouluttaa muiden tiimien opiskelijoille?

Vastauksia:

- Aikuinen oppijana. Opintojen rahoitusmahdollisuudet. Työnhakuvalmennus. Yleiset työelämätaidot: tiimityötaidot, ongelmanratkaisutaidot, vuorovaikutustaidot, sosiaaliset taidot... Nämä omalta osaltani, mutta koko tiimissä on vaikka mitä: tietotekniikka, yrittäjyys, kielet, liiketalousosaaminen, asiakaspalvelu, markkinointi, myynti...
- Työhyvinvointi
- Taloushallinnon at, Myynnin at, Esimieskoulutusta, Asiakaspalvelu, Markkinointi, Vuorovaikutus, Kulttuuritietous (mukana mm. metallitiimin yrittäjyyspaketissa)
- Infra- ja talotekniikkatiimin tutkinnonsuorittajille (AT) voidaan lukea hyväksi myös talonrakennusalan AT:n tutkinnon osion suorittaminen. Hyödyllisiä osioita en osaa arvioida, mutta yhteistä niistä löytyy.
- Yrittäjän at on ihan tuloillaan! Sitä ehdottomasti voi tarjota sekä osina että jatko-opintoina kokonaan.
- Asioista jo edempänä mainitut yritystoimintaan liittyvät asiat ja asiakaspalvelu, viestintä, kannattavuus, markkinointi, sisäinen yrittäjyys. Muiden osaamista mm. uraohjaus, kielet, atk, kulttuuritietous, työnhaku, esiintymisvalmennus
- Tekninen piirustus, Metallityöt
- Mikrobiologia, sairaalasiivous
- Etikettitietous, Businesskäyttäytyminen, ruoka-allergiat/Dieetit

- Ravitsemusoppi, Erityisruokavaliot, Yrityksen perustaminen, Kodin juhlat, tilaus- ja juhlapalvelu
- Robottiautomaatiota
- Lähihoitajille opetan puhtaanapidon osat. Laitossiivous, kotisiivous, puhtausnäytteet, tekstiilien huolto. Hierojille voin opettaa tiettyjä täsmäasioita hygienian näkökulmasta.
- Rakennusalan pt (on sama infra- ja rakennustiimeillä, paljon vois yhdistää). Osittain tehdäänkin niin!
- Maanrakennukseen liittyvää rakennuspuolelle
- KATU (Kasvun tukeminen ja ohjaus), oppimisen ja toiminnan tukeminen ja ohjaus, työhyvinvointi ja työyhteisötaidot
- Raksatiimille henkilönostimen käyttö, nostoapuvälineitä, konealan työturvallisuutta
- Yrittäjyys (Sote, infra, raksa, talotekn, puhpalv), tietotekniikka
- Ergonomiaa ja työkykyasioita olen vetänyt raksalle, pupalle ja metallille.
- Aikuinen oppijana/aikuisopiskeluun orientoivat opinnot, työnhaku/työnhakutaidot, oman osaamisen tunnistaminen ja markkinointi, erilaiset viestintään, vuorovaikutukseen, työelämässä toimimiseen liittyvät aiheet -> työelämävalmiudet
- Sähköhydrauliikka, rakenteiden korjaus, ilmastointilaitte (ajoneuvot), pneumatiikka
- Perustustyöt rakennustiimille, Molemmat tiimit kouluttavat liki samojen perusteiden mukaisesti (rakennusalan pt)
- Esim. matkailupuolelle ja yrittäjille juoma, ruoka ja tapatietoutta

- Hygieniaosaaminen, erityisruokavalioasioita -> puhpa, hoiva
- Ajokorttikoulutukset, jos tarvetta
- Ravinto
- Asiakirjojen laatimista, listojen ja lomakkeiden ym. Tekoa
- Pupa puolelle ja virastomestareille olen pitänyt erilaista koulutusta tutkinnon perusteisiin liittyen
- Talotekniikan osatutkintoja
- Vuorovaikutustaitoja, itseilmaisua
- Aikuinen oppijana, työnhaku, yrittäjäysoinnot, tietotekniikka, kielet (en, ru), matkailupalvelut, virastomestarikoulutus, tapahtumapalvelut, kulttuurien kohtaaminen
- Vuorovaikutustaidot, oppimiseen liittyvät asiat
- Olen kouluttanut Pupa/Sote puolelle aggressiivisen asiakkaan kohtaamista
- Jossakin määrin LVI- ja sähkötekniikkaa raksamiehille. Sähkötyöturvallisuutta kaikille. Turva-alan asioita kaikille.
- Sosiaali- ja terveysalan asiakkuus kotihoidossa
- Työlainsäädäntö, eri alojen tes, erityisopetus
- Turvallisuus; mitä vaan, turvallisuus esimiesnäkökulma, puolustautuminen, asiakaspalvelu, vuorovaikutus, psykologia esim. organisaatiopsykologia, soveltuvuusarviot, kulttuurien kohtaaminen/monikulttuurisuus
- Puhtaanapitoa, ympäristöhuoltoa, tekstiilihuoltoa

Kommentointi kohdan 4.3.1 vastauksiin on kirjoitettu kohdan 4.3.2 jälkeen.

4.3.2 Muiden tiimien kouluttamat asiat/osatutkinnot

Työntekijöille esitettiin kysymys: Onko mielestäsi muilla tiimeillä asioita/osatutkintoja, joita voisi kouluttaa edustamallesi tiimille?

Vastauksia:

- Meillehän voisi kouluttaa tietotekniikkaa, järkkärikortin, ensiapukortin, ruoanlaittoa ja kodinhoitoa, hierontaa
- Ja vaikka autonhuoltoa, kodinremontointia, pirralla omaisuuden merkitsemistä
- Varmasti, mutta koska en itse ole kouluttajana ohjaavissa tms. koulutuksissa tällä hetkellä, en akuutisti tarvitse mitään. Ylipäätään ohjaaviin koulutuksiin olisi aivan erityisen hienoa lisätä osioita eri ammattialoilta
- metallissa saunan löylykauhan valmistus, raksassa linnunpönttö, marassa saisi käydä ison koneen ratissa istumassa, sotessa jotain muuta... Saataisiin ohjaavaan koulutukseen toiminnallisuutta ja opiskelijat eri tavalla innostumaan alasta kun pääsisivät jostain kokeilemaan!
- Yrittäjyys, työelämä tietous, itsetuntemus, monikulttuurisuus
- Turvallisuusalan tutkinnot yhteistyössä Virastomestarin at:n kanssa
- EA-koulutukset ovat haaste, kun talossa on vain yksi kiireinen EA-kouluttaja.
- Sotetiimistä EA-koulutusta muiden tiimien tutkinnonsuorittajille?

- Virastomestarin at:ssa on osana nykyään Vartijan at:n tutkinnon osia joten yhteistyötä on tiivistetty jo senkin vuoksi. Olemme miettineet panostamista tulevissa myynnin ammattitutkinnoissa mm. tekniseen myyntiin ja tässä on yhteistyön paikka teknisten alojen kanssa laajemminkin.
- Talotekniikka, LVI
- Sote; huolenpito, Sote; välinehuolto
- Tularityö, EA1, Puhdistuspalvelu, Mamu-kasvatus
- Atk, matematiikka, Kielet
- Talotekniikkaan liittyvät juotokset/hitsaukset
- Pupa varmaankin on yhteistyössä ravintolapuolen kanssa?
- Sähköpuolelta (elektroniikkaa raskaskalustomekaanikolle, metallipuolelta (koneistus, hitsaus)
- Voisi ollaí . esim. yrittäjyys, ravitsemus, asiakaspalveluosaaminen
- Yrittäjyys
- Sote, ravintola
- Turvallisuuspuolella (en tiedä tiimiä) on sisältöjä, jotka sopivat hierojille, niitä on käytetty. Samoin yrittäjyystiimin palveluita.
- Vartija-koulutusta (vahtimestari) tarjoilijoille?
- Takymetrimittaukset

- Raskaskalustomekaniikoille elektroniikka ja sähkökoulutus sekä metallipuolelta hitsaustyöt
- Yrittäjyys => opiskelijat ovat kiinnostuneet aiheesta, ravintolakoulutuksessa usein haaveillaan omasta yrityksestä
- Järjestyksenvalvontaa, tulityökortteja, EA-koulutusta
- Kyllä olisi, pupa, rak. infra, sähkö, turva yms.
- Korttikoulutukset: Vesihygienia, työturva, hitsaus, tulityö, ensiapu, nostinkoulutus
- Yrittäjyyteen, puhtaanapitoon ja ravitsemukseen liittyvät asiat ovat jo sotien sisällyissä
- Koulutetaankin, esim. sos. ja terv. alan työturvallisuus, kotityöpalvelujen at:sta tulossa tutkinnon osa avustajakoulutukseen
- Sote on kouluttanut vartijoille eri EA-koulutuksia ja metalli korttikoulutuksia
- Raksalla ja infralla rakentamiseen, puhpalla puhtaanapitoon kiinteistöhoitajille ja ei hukkaan menisi muillekin.
- Yrittäjyyttä (osin)
- Tietotekniikan kouluttajilla on paljon opetettavaa esim. office-työkaluista toimiston tytöille.
- Kaikki korttikoulutukset, passit, ensiapu
- Yrittäjyys, taloushallinto, tietoturvallisuus, eri alojen näkökulmia turvallisuusammattiin

- Huolenpito- ja terveyspalvelut, ateriapalvelut, sähköturvallisuutta, itsepuolustusta, välinehuoltoa, yrittäjyyttä, aikuinen oppijana, englanti, kiinteistöhuollon tehtäviä

Kyselyyn vastanneiden henkilökunnan jäsenten vastaukset ovat erinomaisia ja kuvaavat niitä koulutusmahdollisuuksia, joita tiimit voivat tarjota toisilleen. Kehitystyön kyselyynhän vastasi vain noin 25 % oppilaitoksen henkilökunnasta, joten lisää mahdollisuuksia saisi tarkemmalla kyselyllä ja yksilöiden haastattelulla.

Paljon tiimien välistä yhteistyötä tapahtuukin, mutta kyseessä ei useinkaan ole kokonaiset tutkinnon osat, vaan yksittäiset aihealueet tai erilaiset korttikoulutukset.

Opetushallitus on uudistanut ammatillisten perustutkintojen perusteet vuosina 2006 ó 2010. /19/ /20/ Tällöin useaan tutkintoon on tullut mahdollisuus lukea hyväksi tai suorittaa toisen perustutkinnon tai ammatti-/erikoisammattitutkinnon osa. Tämä antaa tiimeille mahdollisuuden suunnitella opintokokonaisuuksia niin, että tutkintoa ei rakenneta vain omat tiimin koulutustuotteista, vaan mukaan otetaan tutkinnon osia toisen tiimin hallinnassa olevista tutkinnoista. Osittain tätä on sovellettu esimerkiksi puhdistuspalvelualan ja sosiaali- ja terveysalan yhteisissä koulutuksissa.

Tiimeille tämä antaa kuitenkin mahdollisuuden tehdä enemmän yhteistyötä keskenään. Talon johdon olisi hyvä linjata tiimien välisen yhteistyön kehittämistä niin, että mukana suunnittelussa olisi mahdollisimman paljon myös tiimien työntekijöitä koulutuspäälliköiden lisäksi.

4.4 Lisätietojen saaminen muiden tiimien toiminnasta

Henkilökunnalle lähetetyssä kyselyssä tätä asiaa lähestyttiin kahdella kysymyksellä. Ensimmäiseksi kysyttiin, kuinka työntekijä itse haluaisi lisätietoa muiden tiimien toiminnasta ja toiseksi, kuinka työntekijä voisi itse toimittaa tietoa omasta/tiimin osaamisesta muille tiimeille.

Useassa vastauksessa tuli esille samoja asioita, kuten tiimikierrokset, vierailut toisissa tiimeissä, yhteiset tilaisuudet ja OAKK:n intranetin hyödyntäminen. Oulun Aikuiskoulutuksen intranettiä kutsutaan Pulupetiksi ja se on täysin uudistettu keväällä 2013.

Koska vastauksien osalta haluttiin, että kaikki vartenotettavat vastaukset ovat luettavana, ei yhteenvedotaulukkoa muodostettu tähän kohtaan, vaan esitetään työntekijöiden antamia vastauksia.

4.4.1 Lisätietojen saanti muiden tiimien toiminnasta

Henkilökunnalle esitettiin kysymys: Kuinka haluaisit lisätietoa muiden tiimien toiminnasta?

Vastauksia:

- Käymällä muissa tiimeissä
- Aitoa vuorovaikutusta, enemmän kehittämispäiviä, vuorovaikutusta
- Sähköinen esite, josta näkyy tiimin henkilöt ja heidän erityisosaamisensa
- Tiimien esittely talon kehittämispäivinä
- Perusasioiden esittely tiimeistä; mitä tutkintoja, millaisia sertifikaatteja, tiimin taloudelliset tukipilarit
- Yhteisiä tapaamisia enemmän, intran kehittäminen niin, että vapaamuotoisemmatkin ideat pääsevät esille
- Yhteiset tilaisuudet, koulutukseen osallistuminen
- Tiimin yhteyshenkilön kautta
- Yhteisten toimintakäytänteiden laatiminen esim. tarjousten tekemiseen
- Talon koulutuspäivillä tiimivastaavien info omasta tiimistä

- Osaamismatriisi talon intraan. Eri tiimeistä vierailuja esim. tiimipalaverihin
- Yhteisissä virkistys-/koulutustapahtumissa
- Sähköisesti intranetin kautta, myös jokin live-kanava voisi olla
- Tutustumalla tiimiin face to face
- Tiimin esittely DVD:lle
- Tutustumiskäynnit eri tiimeihin. Talon ja tiimien esittely powerpoint-esitykselle ja multimediaesitykselle
- Netistä
- Tutustumalla kouluttajiin, toimitiloihin ja laitteisiin
- Tiimivierailut, esitteet tiimeistä
- Yhteinen tapahtuma, jossa tiimit esittelevät itsensä
- Yhteisiä tapahtumia, muitakin kuin virkistystiimin järjestämiä
- Yhteiset päivät, sähköposti
- Tiimikierrokset
- Pulupetin kautta (Oak:n intranet)
- Pulupetin kautta (Oak:n intranet)
- Olisi hyvä tietää enemmän tiimien koulutuksista ja kurssitarjonnasta

- Oma aktiivisuus ratkaisee
- Suullinen tieto on parasta
- Tutkintojen lyhyt esittely ó mitä tiimit tekevät
- Yhteiset tilaisuudet, vierailut muiden tiimien tiimipalavereissa
- Vierailut muissa tiimeissä
- Pulupetti, tiimipalaverit
- Yhteiset koulutuspäivät, vierailut muiden tiimien palavereissa
- Intranetin kautta, talon kehittämispäivillä
- Yksi päivä, jossa kaikki tiimit esittäytyvät ja niiden henkilöstö esittäytyy muille
- Kehittämispäivillä eri tiimien ja niiden osaamisen esittely, pienryhmiä, joihin osallistujia eri tiimeistä
- Tiimeille oma esittelykansio, jossa opetustarjonnan ja opettajien esittely, vierailut toisten tiimien tiimipalavereissa

Komentointi henkilöstön vastauksiin kohdasta 4.4.1 (lisätietojen saaminen muiden tiimien toiminnasta) on esitetty kohdan 4.4.2 kommentoinnissa.

4.4.2 Oman osaamisen jakaminen

Henkilökunnalle esitettiin kyselyssä kysymys: Kuinka voit itse toimittaa muille lisätietoa omasta osaamisestasi/tiimi osaamisesta?

Vastauksia:

- Ollaan tehty tiimikierroksia kertoen tiimin ja henkilöiden toiminnoista
- Intraan jokaisen kouluttajan profiilit, myös ulkoiset nettisivut paremmiksi, Omasta projektista kuukausitiedote
- Sähköinen esite tiimin toiminnasta
- Pulupetin hyväksikäyttö, tuotekortit sisäisille asiakkaille, avoimet ovet omissa tiiloissa
- Kahvipöytäkeskustelut tärkein foorumi, myös intranettiin voisi laittaa tiimikohtaiset sivut
- Sisäisten koulutusten markkinointiin panostusta
- Koulutussisältöjen tarjotin avoimeksi, huomioita henkilökohtaistamismääräys
- Osaamispankki
- Tapaamiset/henkilökohtaiset kontaktit
- Toisten tiimien tutustuminen työhöni
- Sähköisesti, live-kanava, kahvipöytäkeskustelut, wikkistystiimi, urheilutapahtumat
- Järjestämällä tiimipäiviä ja esittelemällä oman tiimin toimintaa muille tiimeille
- Suullisesti, kahvipöydässä, paikan päällä
- Kuvallinen esittely kaikista kouluttajista ja heidän osaamisalueistaan intraan.

- Netissä
- Koordinaattori voisi kerätä kaikkia tiedot ja analysoida niitä
- Tarkempi rekisteri kaikista kuin verkkolevyllä syötetyt CV:t
- Sähköposti paras väline
- Tiimikierrokset
- Pulupetin välityksellä
- Pulupetin kautta
- Tiimeille pulupettiin omat sivut, joista näkyisi henkilökunta, vastualueet ja erityisosaaminen
- Yhteiset palaverit, joissa voi kysellä
- CV:ssä tarkemmin tietoa omasta osaamisesta
- Turvallisuustempauksia eri tiimien välillä
- Infotilaisuudet, vierailut tiimeissä
- Pulupetti, tiimipalaverit
- Esimiehen kautta
- Intranetin välityksellä
- Yksi päivä, jossa tiimit ja niiden henkilöstö esittäytyy muille
- Esite omasta osaamisesta, avoimet ovet tiimissä, kehittämispäivillä

- Itse laittamalla sähköpostia omasta osaamisesta ja luottamalla tiedon kulkuun suusta-suuhun menetelmällä
- Tuen tiimikierrokset ovat olleet hyviä

Tiedon saamisessa muista tiimeistä ja niiden tuotteista sekä lisätiedon toimittamisessa muille tiimeille nousi esille kolme ehdotusta, jotka olivat suosituimpia kuin muut ehdotukset. Työntekijät halusivat saada ja tarjota eniten tietoa tiimivierailuiden kautta joko niin, että toisen tiimin työntekijät tulevat oman tiimin luokse tai oma tiimi käy tutustumassa toisen tiimin tiloihin, laitteisiin, henkilöihin ja koulutustuotteisiin.

Paljon mainintoja saivat myös yhteiset tapaamiset ja OAKK:n kehittämispäivät. Kehittämispäiviä on ollut aikaisemmin keskimäärin kaksi kertaa vuodessa ja viimeisien vuosien aikana kerran vuodessa. Usein kehittämispäivälle on hankittu ulkopuolisia luennoitsijoita ja esiintyjä, mutta tässä kyselyssä esille tulleiden mielipiteiden valossa henkilöstö haluaisi käyttää yhteiset kehittämispäivät enemmän tiimien väliseen vuorovaikutukseen ja tutustumiseen.

Kolmas voimakkaasti esille noussut esitys oli Internetin hyödyntäminen. Oulun Aikuis-koulutuskeskus Oy:n intranetiä kutsutaan nimellä Pulupetti. Pulupetti uusittiin täydellisesti vuosien 2012 ja 2013 aikana ja uusi intranetti otettiin käyttöön maaliskuussa 2013. Henkilöstöltä tulleiden esitysten perusteella intranettiin haluttaisiin lisää tiimien esitteilyjä.

Ehdotuksia tiimien välisen yhteistyön kehittämisen saivat myös sähköiset esitteet, toimiminen tiimin yhteyshenkilön kautta, tiimien koulutustuotteiden esittelyt, avoimet ovet, tuotekortit, osaamispankki ja sähköpostin käyttö.

4.5 Yhteistyön kehittäminen talon sisällä

Henkilökunnalta kysyttiin, miten he itse kehittäisivät yhteistyötä talon sisällä. Vaikka vastauksista löytyikin useita toistuvia vastauksia, päädyttiin tähän kohtaa luettelemaan

henkilöstön vastauksia yhteenvetotaulukon sijasta. Näin saadaan dokumentoitua paremmin yksittäiset vastaukset.

Vastauksia:

- Toimipaikat yhteen paikkaan
- Fyysinen opiskeluympäristö, koko oppilaitos samoihin tiloihin
- Yhteiset kehittämishankkeet opiskelijoiden työssä oppimisen ohjaukseen, yhteisiin yritysysteistyöhankkeisiin, yhteisiin opetustyön tukitoimintojen kehittämiseen.
- Tiimien kilpailun tilalle talon yhteinen etu. Kehittämispäiville yhdessä uudenlaisten tuotteiden suunnittelu.
- Tiimien väliset tapaamiset ja yhteistoimintapäivät, johdon kokouksista tiedottaminen, tarveselvitykset/osaamismatriisit (millaista osaamista tiimit tarvitsevat tulevaisuudessa)
- Puolivirallisia koko talon palavereja
- Johdon ja koulutuspäälliköiden tulisi kutsua porukkaa kokoon, jos koulutustarpeen idea tai itu on havaittu.
- Tiimien yhteispalavereita
- Yhteydenotot eri tiimeihin
- Tutustumalla eri tiimien päivittäisiin töihin esim. 1 ó 2 tuntia kerrallaan
- Yhteisiä matkoja ja yhteisiä työtehtäviä
- Tiimien välistä tulospilvua tulisi vähentää,
- Tiimien väliset yhteiset hankkeet

- Jokaiselle tiimille omat verkkosivut
- Enemmän infoa, enemmän yhteisiä tapahtumia
- Sisäinen informaatio loppunut? Kun olemme erillämme, emme tiedä mitään toistemme toiminnasta
- Aikuinen oppijana/orientoivat opinnot kaikkiin koulutuksiin > uraohjauskouluttajille esim. nimikkotiimit, joiden kanssa tiivistä yhteistyötä > koulutusten laatuun satsausta tätä kautta, samalla mm. erityisopetusinfo kulkisi näiden kouluttajien kautta opiskelijoille
- Yhteisiä projekteja
- Kahden tiimin välisillä kehityskeskusteluilla ja toisiin kouluttajiin tutustumalla
- Yhteiset tapahtumat virallisesti, yhteiset illanvietot epävirallisesti
- Virallista yhteistä toimintaa virkistystä unohtamatta
- Saman katon alle
- Tiedonkulku avoimemmaksi, tiimikierrokset
- Enemmän yhteisiä juttuja
- Yhteisiä tapaamisia ja koulutustilaisuuksia enemmän
- Pulupetissa olisi esittely kaikista tiimeistä ja siitä työstä, mitä tekevät sekä henkilöiden vastualueet
- Tarvitaan yhteisiä foorumeja. Kaikille samat pelisäännöt esim. tuntien kirjaamisessa

- Pienemmissä porukoissa. Aikaa kehittämiseen oltava, oman työn ohella siihen ei löydy resursseja
- Se on tosi vaikeaa, koska tiedän aikaisemmasta työstä, että eri tiimit/yksiköt erakoituvat helposti
- Jokaisen tiimin tulisi tuntea talon koulutukset ja tiimien osaamiset. Käytettäisiin talon resurssit ennen kuin otetaan ulkopuolelta.
- Sähköinen koulutustarjotin
- Enemmän yhteistyötä ja yhteisiä koulutuspäiviä, Wirkistystiimin osuus tärkeä.
- Erilaisissa talon kehittämissuhteissa tulisi projektiryhmään ottaa henkilöitä yli tiimirajojen, jotta projektin näkökulma laajenee ja hyöty kasvaa
- Tiimivastaavien kautta, talon yhteiset kehittämissuhteet
- Reilusti resursseja kehittämistyöhön siitä innostuneille, yhdessä ideoidut visiot, koulutukset ja tavoitteet
- Kerran kuukaudessa olisi pulupetissa yhden tiimin esittely ja kk:n aikana voisi tehdä tarkentavia kysymyksiä tiimiltä, vastaukset kaikkien luettavissa pulupetissa
- Enemmän yhteisiä tilaisuuksia, jossa tulisi tutuksi

Henkilöstön ehdotuksissa yhteistyön kehittämissuhteessa talon sisällä nousi selkeästi suosituimmaksi toiveeksi yhteisten tilaisuuksien järjestäminen. Ehdotuksia tuli sekä talon kehityspäivien hyödyntämiseen kuin kahden tiimin tai pienryhmien välillä toimimiseen. Myös toimipaikkojen kasaamista yhteen toivottiin ja esitettiin intranetin parempaa hyödyntämistä sekä tiimien yhteyshenkilöiden ja talon johdon vastuullisuutta tiimien välisessä yhteistyössä. Useassa vastauksessa otettiin myös esille tiimien välinen tulospilailu ja koettiin se yhteistyötä vähentävänä.

4.6 OAKK:n työelämäyhteyksien kehittäminen

Alkuperäisen kehitystyön tarkoituksena oli vain kehittää tiimien välistä yhteistyötä. Kyselyn teon hetkellä ajankohtainen kolmen päivän koulutusvapaa laittoi kuitenkin kehitystyön tekijän laittamaan mukaan henkilökunnalle myös kysymyksiä Oulun Aikuiskoulutuskeskuksen työelämäyhteyksien kehittämistä. Tämä tulokset julkaistaan tässä työssä suurelta osalta vain henkilöstön antamina kommentteina. Toivottavasti kuitenkin joku henkilö talon koordinaatioryhmästä ottaa niistä enemmän vastuuta ja vie henkilöstön ajatuksia tästä asiasta eteenpäin.

Tämän kehitystyön pohdinta-osassa on kuitenkin kommentoitu ja esitetty kehitysesityksiä myös työelämäyhteyksien kehittämiseen.

4.6.1 OAKK:n työelämäyhteyksien kehittäminen henkilökunnan mielestä

Työntekijöille esitettiin kysymys: Kuinka mielestäsi voidaan kehittää OAKK:n työelämäyhteyksiä.

Vastaukset:

- Markkinoimalla
 - sähköpostiviestilistat kuntoon ja suoramarkkinointia yrityksille yleistasolla sekä täsmänä
 - tueksi lehtimarkkinointia
 - näkyvyyttä yrityskenttään
 - yhteistyökampanja paikallisen urheiluseuran ja festivaalijärjestäjän kanssa
 - puhelinmarkkinointia, kertoen meidän opiskelualoista ja harjoittelijoista

- Perustetaan OAKK:n työelämäyhteyksiä johtava ja hoitava yksikkö. Tällä yksiköllä, jossa työskentelee kouluttajia, on osaamista koulutustuotteiden tuotteistamiseen, markkinointiin, työelämän kontaktointiin, myyntiin, yhteistyöosaamista monelta eri alalta. Yksikkö vastaa yhteyksistä, jolloin ne ovat yhden tahon "hanskassa" eikä käy niin (nolosti), että jokainen tiimi räpeltää omiaan esim. yhden suuren työnantajan

kanssa (esim. Serviisi). Yksikön avulla työelämäyhteydet jäsentyvät ja OAKK:n laatu ja uskottavuus työyhteisöihin päin lisääntyy. Yksikön alla ovat myös mm. hankkeet, jotka tekevät työelämäyhteistyötä kiinteästi. Sitä en osaa sanoa, kuinka yksikkö muodostetaan - joka tiimistä joku? Tiimeihin nimetyt työelämäkoordinaattorit? Halukkaat ja innokkaat, joilla jo on osaamista? Yksikkö organisoit työelämäyhteyksien pohjalta tulleita koulutuspyyntöjä ja hankkii osaavat kouluttajat tiimeistä. Näin tiimit voivat keskittyä koulutustoimintaansa.

- Tuotteita voitaisiin luoda lisää siten, että tiimit / talon henkilökunta tapaisivat toisiinsa useammin ja saisivat vapaasti käyttää aikaa uuden innovoimiseen.
- Ehdottomasti, pikaisesti: parannetaan OAKK:n nettisivuja. Tuotteita on jo tällä hetkellä, ja paljon osaamista, mutta se ei tule esiin nettisivujen kautta. Yritykset hakevat kouluttajia ja toimijoita googlaamalla, meidän sivut ei varmasti pomsahda esiin lainkaan. Lisää mainontaa, parempaa, näkyvämpää.
- Lisäämällä työelämäyhteyksien ylläpitämisen tehtävään resurssia, tehdään siitä oikeaa työtä, joka on verrattavissa koulutukseen. Toisin sanoen, oma kustannuspaikka työelämäyhteistyölle ja käytettävälle rahalle vaikka joku summaraja riippuen kunkin tiimin toiminnasta.
 - Jokaiseen tiimiin tiimikohtainen yrityskoordinaattori, jonka vastuulla on yritysyhteistyö ja toimenkuvaan kuuluu yritysten luokse meneminen.
 - Jokaiselle tiimille osaamiskartoitus, ja selvitys mitä he voivat yrityksille tarjota
 - > Osaamisen puutteita voidaan paikata lisäkoulutuksella ja/tai rekrytoinnilla
 - Yritysyhteistyöhön tarvitaan saman alan ihmisiä (kouluttajat), eikä koulutusalan hallinnoinnin ammattilaisia -> Kouluttajan tulee kyetä sopimaan asioista yrityksen kanssa, muutoin byrokratia tappaa yrityssuhteen luomisen helposti
- Luomalla siihen systeemi.
- Nyt vastuu liian hajallaan ó kuuluu kaikille, mutta kukaan ei ota kontolleen. Laitetaan se selkeästi joidenkin tehtäväksi ja jaetaan vastuu sekä asetetaan tavoitteet sen mukaan. Kustannuspaikka tällaiselle toiminnalle tuppaa tulemaan vasta jälkikäteen

kun saadaan kauppaa eli koulutusta aikaiseksi. Tähän pitäisi siksikin sitoutua. Muun työn tunneilla harva ehtii kontaktoida yrityksiä. Silloin kun on itsellä koulutusten suhteen löysempää ja ehtii saada jotain alulleen, niin kun asiat alkavat aktivoitua tai kun tarvittaisiin uusintayhteydenotto / muistuttelu, niin silloin on öryhmä päälläö eikä ehdikään tehdä mitään.

- Enemmän aikaa TOP:n valvontaan -> ökentälläö työskentelyyn Sisäistäisi paremmus koulutustarpeita Tutustuisi työelämän ihmisiin Kaispa se ravintolakoulutuskin on jo 20-vuotias -> OISKO JUHLIEN AIKA? Kutsut kentälle -> voisi poikia jotain.
- Jatkuvalla ja säännöllisellä yhteydenpidolla. Hyvillä/luotettavilla jo solmituilla yhteyksillä.
- Normaalien tutkintojen lisäksi ehdottomasti hankkeet! Lisäksi olisi kehitettävä työelämän moniammatillisia koulutuspaketteja, tämä olisi pakko tehdä.
- Jalkautumalla yrityksiin, yhteydenotot ammattijärjestöihin yms.
- Asiakashallintajärjestelmä, josta näkyisi yhteistyökumppanit ja yhteydenpito/aiheet. Markkinointiin panostamalla -> tyylikkääät esitteet ja ilmoitukset
- Jalkautumalla yrityksiin
- Hyvällä työssäoppimisen ohjauksella, järjestämällä avoimien ovien päivät, yritysjohdolle infoa/mainosta/tapaamisia
- Viemällä tietoa yrityksiin OAKK:n toiminnasta, koulutuksista, kalustosta ym.
- Pitäisi yrittää saada työelämän edustajia yhteisen pöydän ääreen ja keskustella sekä pohtia heidän tarpeitaan, jotta osaisimme/voisimme kouluttaa öoikeinö opiskelijoita. Voisimme kertoa heille, mitä opiskelijat odottavat TOP-jaksoilta.
- Jalkautuminen kentälle. Näkyvyys tiedotusvälineissä ja sosiaalisessa mediassa
- Enemmän näkyvyyttä, työelämäkontakteja lisää

- Markkinointia parantamalla -> myyntitykit yrityksiin päin markkinoimaan henkilökohtaisesti OAKK:n tuotteita
- Kaikenlainen verkoistoituminen on tarpeen
- Antamalla resursseja siihen, että TOP-käyntien yhteydessä voisi käyttää aikaa esim. työnantajien kanssa käytävään keskusteluun. Järjestämällä tapahtumia/koulutuksia mm. tutkintasuoritusten arviointiin oppilaitoksessa.
- Työelämälle omat Moodle-alustat, joihin tunnukset otai ilmoitustaulu periaatteella
- Resursseja, resursseja ja resursseja, panostetaan pr-toimintaan (esim. joulupuuroamiainen tai pikkujoulut/kesäjuhla, koulutusyhteistyö & tarpeiden kartoitus tehokkaampaa ja syvällisempää, kouluttajien asiantuntemusta päivittämällä
- Säännöllisellä yhteydenpidolla, pitämällä info-tilaisuuksia koulutustarjonnasta
- Helpottamalla esim. työpaikalta työpaikoille lähtemistä. Nytten pitää tehdä kaiken maailman matkasuunnitelmia ja niitä hyväksyttää. Eipä juurikaan huvita lähteä mihkään!

4.6.2 OAKK:n yhteistyötahot

Työntekijöille esitettiin kysymys: Mitä yhteistyötahoja mielestäsi OAKK:n toiminta-alueella on?

Vastaukset:

- Yrityksiä, kunnanlaitoksia, valtionlaitoksia, muita oppilaitoksia, seuroja

- Vaikka kuinka paljon! Yritykset, kuntasektori, valtiosektori, yhdistykset. Ammattiyhdistykset. Hankkeet. Tähän voisi luetella vaikka kuinka paljon kaikkea! Virastot, laitokset...
- Yrittäjäjärjestöt
- Business Oulu
- Etujärjestöt
- Yritykset eri toimialoilta
- ELY-keskus ja TE-toimisto
 - Fennovoima
- Oulun Kaupunki ja sen alaiset yritykset
- En keksi yhteisöä joka ei olisi meille potentiaalinen yhteistyötaho!
- Ymmärsinkö kysymyksen? Alueen muut oppilaitokset, työterveyslaitos, pupa-alalla tavarantoimittajat, työterveyshuolto, Oulun kaupungin organisaatiot
- Useita, joka alalla varmasti omansa. Esim. YO, kaupunki, yritykset, järjestöt
- Liitot (TA ja Tt)
- Laaja kirjo eri ammattialoittain työelämäyhteistyötahoja + hankekumppanuuksien kautta oppilaitostahoja ja erilaisia organisaatioita ympäri Suomen + myös ulkomaila
- Kaikki merkittävät tahot
- Erittäin paljon. Kysymys on se, että kouluttajien aika menee opiskelijoiden ohjaukseen ja kehitystyö vaatii oman ajan, jota on rajallisesti. Työryhmä kehitystä varten

- Työelämän edustajat, yritykset
- En näe rajoja, mitä ei olisi
- Yritykset (opiskelijat työharjoittelussa)
- Repertuaari on laaja
- Kaikki pk-yritykset (100 km:n säteellä) ja isot yritykset
- Meillä on niitä hurjasti. Työelämä, muut oppilaitokset jne.
- Kunnalliset palvelujen järjestäjät. Yksityiset palveluiden järjestäjät/yritykset. Muut oppilaitokset
- Kaupunki, yritykset, naapurikunnat, oppilaitokset
- Yhteistyöyritykset, muut koulutusorganisaatiot, TE-toimisto, viranomaiset
- Oman tiimin näkökulmasta: Yksityiset siivouspalveluliikkeet, lähikunnat + Oulun kaupunki (siivouspalvelu), kotityöpalveluyritykset, PPSHP (siivouspalvelu), asukastuvat + muut järjestöt

4.6.3 Työelämässä olevien henkilöiden osaamisen kehittäminen

Työntekijöille esitettiin kysymys: Mitä sellaisia tuotteita tiimilläsi on, joita voidaan tarjota työelämässä olevien henkilöiden osaamisen kehittämiseen?

- Näitäkin on tiimillämme vaikka ja kuinka: ohjausosaamista esimiehille ja työpaikkaohjaajille, uraohjausosaamista aikuisten uraohjauksen parissa työskenteleville, ohjaustaitoja opettajille ja kouluttajilla, kulttuuritietoisuusvalmennusta, monikulttuurisen ohjauksen osaamista, työyhteisövalmennuksia (esim. tiimityö, yhteishenki, hyvä

työyhteisö), työhyvinvointivalmennuksia esimiehille tai koko työyhteisöille... Tietotekniikkakoulutukset, kielikoulutukset. Sekä tietenkin kaikki ammatillinen koulutus työssäoleville: liiketalous- ja matkailuala, virastomestarit...

- Lyhytkoulutuksia liiketalouden eri osa-alueilta
- Kielikoulutus
- Tietotekniikkakoulutus
- Taloushallinnon at
- Yrittäjän at (Näyttöoikeudet tulossa)
- Myynnin at (Näyttöoikeudet tulossa)
- Esimieskoulutus
- Projektit
- Uraohjausta
 - Erilaiset korttikoulutukset (työturva, tulityö, märkätila-asentajaí)
 - Mitta- ja kuvauslaiteosaaminen
 - Henkilönnostinkoulutus (korttikoulutus)
- Todella paljon jo valmiita tuotteita ja tuoteaihoita:
- tietotekniikka ó lähes kaikki osa-alueet myytäviä paketteja
- kielet englanti ja ruotsi - lähes kaikki osa-alueet myytäviä paketteja
- asiakaspalvelu
- vuorovaikutus ja viestintä

- esimiestyö
- myynti
- taloushallinto
- markkinointi
- sisäinen yrittäjäyys
- monikulttuurisuus
- uraohjaus
- Ravintoloiden työntekijöille päivitystä:
 - Erityisruokavaliot
 - Tilaus- ja juhlapalvelutoiminnot/tuotteet
 - Jamix-ruokapalveluohjelman hyödyntäminen
 - Erikoisraaka-aineteemat: Riista, äyriäiset
 - Leivontataidot
 - Esimieskoulutus
- Työhyvinvointikoulutukset, työturvallisuuskorttikoulutukset, palveluja kotiin ópassi koulutus, hygieniapassi, pupa-alalle muita tuotteita
- Työhyvinvointi, työelämäosaaminen, työelämän ohjausosaaminen, lääkehoito-osaaminen, toiminnalliset menetelmät, erityispedagogiikka
- Rak. alan tt =>torninosturikuljetus
- Työyhteisökoulutukset, täydennyskoulutukset, erilaiset täsmäkoulutukset
- Projektitoiminta

- Raskaan kaluston lisä- ja täydennyskoulutus; kuljettajat ja asentajat. 3D-koneenohjaus lyhytkoulutuksena (GPS-paikannus ja maastomallit), maanrakennusalan erikoisammattitutkinto, Lyhytkoulutukset: Työturva, tieturva, tulityöt, vesihygienia, sähköhydrauliikan täsmäkoulutus, ajoneuvojen ilmastointilaitteet, koneasentajan sähkötekniikka ajoneuvo/koneet
- Monipuolista ja eri alojen ammattilaisia talo täynnä; kohdentaa kunkin oman alan yrityksiin yhteyksiään
- Ravintola-alan lisäkoulutusta => uusimmat tiedot ja taidot työelämään. Monilla työelämässä taidot ruostuneet => tehdään ja opastetaan samalla kaavalla kuin 20 v. sitten. Kuinka opastat opiskelijaa työelämässä öteema.
- Kaikki ravintoon/ruokaan liittyvä, Kaikki puhdistuspalveluun liittyvät
- Kiho, LVI, Sähkö, Turva
- Elämäni työpaikka ótyöyhteisökoulutus (vetäjänä Jorma Rajaniemi) (tavoitteena tehdä tietoisesti omasta työpaikasta paras mahdollinen työpaikka, työteho nousee, viihtyvyys lisääntyy ja tulos paranee), urasuunnittelu, yrittäjäyyskoulutus, virkistyspäivä (Hilikon hyvä ruoka, hieronta, sote-opiskelijat mittaavat verenpaineen ja sykkeen UKK-kävelytestissä)
- Sote-alalle varmasti paljonkin. Niitä on mietitty, mutta ei ole resurssia kehittää ja tuotteistaa
- Työelämän kehittäminen mm. työhyvinvointi, johtaminen, laatutyö. Kokonaisvaltainen näkemys varhaiskasvatuksesta mm. luovia toimintoja, yhteistyötä perheiden kanssa
- Paljon, esim. ensiapu, lääkehoito jne.
- Kielet ja viestintä, monikulttuurinen ohjaus

- aggressiivisen asiakkaan kohtaaminen, turvallisuuskoulutus esim. sote- ja asiakas-palvelu- sekä puhpa-aloilla. Soster óturvakorttikoulutus eri painotuksin, täydennys-koulutustarpeiden yksilöarviointeja turvallisuusalan työntekijöille
- Erilaiset täsmäkoulutuspaketit, hygieeniaosaamiskoulutus, työturvallisuuskorttikou-lutus, palveluja kotiin ópassikoulutus
- CAD-koulutukset, ajokorttikoulutukset, kaikki lupakoulutukset

4.6.4 Työelämälle tarjottavat tuotteet yhteistyössä muiden tiimien kanssa

Työntekijöille esitettiin kysymys: Mitä tuotteita tiimisi voisi tarjota työelämälle yhteis-työssä muiden tiimien kanssa?

Vastaukset:

- Resurssipuutteen vuoksi tarjoamme palveluita ainoastaan sisäisesti. Mutta mikäli resursseja olisi ja markkinointiin saataisiin jokin tietty summa, uskoisin että markki-nointi apua monenlaiseen tehtävään.
- Yrittäjyyskoulutusta esim. täsmästi sote-alan yrittäjille (tai minkä muun alan yrittä-jille hyvänsä tai yrittäjiksi aikoville). Tietotekniikka yhdistettynä melkein minkä ta-hansa tiimin substanssiin, samoin kielikoulutusta voisi yhdistää mille alalle hyvänsä. Tuotteita varmasti keksittäisiin paljon lisääkin, kun päästäisiin innovoimaan ja te-kemään yhteistyötä tiimien välillä!
- Liiketalousasioita tarvitaan kaikissa yrityksissä, joten niitä voi yhdistellä kaikkien kanssa. Suunnitelmissa on mm. sote- ja puhpa-alan esimieskoulutusta.
 - Rakennus- ja maanrakennusalan ammattitutkinto
 - Trukki- ja henkilönostimiin liittyvä koulutus
- Pupa-alan kanssa tehdään pupa-alan esimiesvalmennusta ó tämä soveltuisi lähes kaikille aloille

- Ravintolatiimin kanssa on jo yhteistyökoulutuksia (yhteishankintaa)
- Sote-alan esimies- / yritystoiminnan osaamisen koulutus (kohta YAT näyttö oikeudet meillä)
- Hyvinvointikoulutusta = öterveellinen elämä, Sote: Terveysasiat, Ravintola: Ravinto
- Eri ammattialueille liittyvät paketit, joihin voisi integroida mm. työhyvinvointia, itsetuntemusta, tiimityötaitoja, pedagogista osaamista
- Rakennusalan tt yhdessä rakennustiimin kanssa.
- Tiimin edellä mainittuja tuotteita voisi kytkeä eri substanssien koulutusten oheen
- Moniosaajia eri aloille
- Talotekniikan/Maanrakennusalan erityisosaamista,
- Koneasennus/Hitsaus/Sähköhydrauliikka
- Yrittäjyys. Puhtauspalvelu/Kiinteistö/Rakennus
- Jaa, vaikea sanoa, kun on sen verran vähän yhteistyö muiden tiimien kanssa
- virkistyspäiviä yrityksille (musiikki, liikunta, draama, hieronta, leikit, Hilikku hyvä ruoka)
- Pitäisi istua alas ja katsoa työelämän tarpeita ja siltä pohjalta rakentaa tarjonta
- Kielet ja viestintä, työelämäsertifikaatti

- Turvallisuutta (Turvallisuussuunnittelu, soster-kortti yms.), työnhakuvalmennusta, täydennyskoulutus (turvallisuusala), palveluideointi turvallisuusalalle
- Jos tuntisin toisten tiimien tarjonnan, pystyisin vastaamaan
- Metallitiimin kanssa raskaskalustomekaniikoille elektroniikan osaamista sähköalan kanssa

Työntekijöiltä tuli työelämäyhteyksien kehittämiseen, työelämälle tarjottaviin tuotteisiin ja yhteistyöntahojen listaukseen erinomaisia ja rakentavia ehdotuksia. Tämä kehittämis-työ ja työntekijöiden antamat vastaukset toimitetaan OAKK:n koordinaatioryhmälle. Toivottavaa on, että työntekijöiden esittämiä ajatuksia käsitellään myöhemmin erilaisissa ryhmissä, niin koordinaatioryhmässä kuin tiimien sisälläkin. Tämän jälkeen on mahdollista perustaa uusia työryhmiä esimerkiksi asiakkuuspäällikön johdolla.

4.6.5 Muut ideat työelämäyhteistyön kehittämiseen

Työntekijöille esitettiin kysymys: Onko sinulla muita ideoita työelämäyhteistyön kehittämiseen?

Vastaukset:

- Projektien kokoaminen projektiyksikköön, esim. työelämäyksikön yhteyteen. Myös OAKK:n tutkimusyksikkö toisi tutkimustietoa, uskottavuutta ja yhteyksiä työelämään. Eli koottaisiin talossa olevaa osaamispääomaa yhteen erilaisten toiminnallisten yksiköiden muodossa, jossa kehittämishenkiset ihmiset pääsisivät yhdessä luomaan uutta ja ideoimaan. Jos tällä hetkellä joka tiimissä on pari kehittämisestä ja ideoinnista innostunutta, jäävät helposti perustyön jalkoihin. Uusia ideoita löytyisi nimenomaan yhteistyössä muiden kanssa, ei yksin omassa tiimissä pätkäilemällä.
- Edelleen oikeaa resurssia verkottoitumiseen ja näkymiseen. Ei meistä muuten tiedettä!

- Talossa tulisi olla henkilö/henkilöt, jotka tekisivät yhteiskoulutusten suunnittelua ja markkinointia kentälle. sekä yhteistyötä tiimien kanssa. Tällä hetkellä tämä on kouluttajien harteilla, kun on 7h opetusta -> ei jää aikaa eikä voimia! Resurssipula!
- OAKK:hon tulisi perustaa kehittämistiimi työelämän kehittämiseen, jossa olisi henkilöitä eri tiimeistä. Muuten homma ei konkreettisesti etene.
- Markkinointiin tarvitaan apuja, valmiiksi kehitettyjä ja testattuja tuotteita on jo olemassa
- Markkinointia suoraan yrityksiin
- Työelämään suunnattujen koulutusten tulisi lähteä heidän tarpeistaan. Esim AEL kouluttaa Helsingissä oululaisia mekaanikkoja (Matkakulut ja yöpymiskulut jäävät yrityksiltä pois). Esittely-/kysely-/tarjouskierros, jossa kerrotaan yritysten johtohenkilöille hyvät uutiset: Säästöt, joita tulee OAKK:n toiminnasta/koulutuksesta
- Tulevaisuuden mainostaminen? -> Miten? Tulee y-sukupolvi!
- Yhteistapaamisissa alan toimijoiden kanssa esim. virkistäytymistä; Jääkiekon parissa, teatteri, konsertit yms. => yhteistyö kehittyy ☺
- Markkinointi ratkaisee
- Oppisopimus omana haasteenaan. Miten oikeasti saataisiin työelämä mukaan ja ymmärtämään oma vastuunsa? Mitä yhtenäisiä lomakkeita tarvittaisiin? Esim. arviointiin.
- Joku palvelupiste keskikaupungille; Tori-netti-kahvia OAKK
- Tiimikohtaiset yhteistyöpäivät, kv. osaamisen kehittämisen yhteistyöhankkeet

Työntekijöiden vastauksissa tuli voimakkaasti esille tiimien välinen yhteistyö ja erilaiset kehittämissryhmät. Toivottavaa on, että jatkossa tähän asiaan panostetaan enemmän.

5. KEHITTÄMISEHDOTUKSET

5.1 Toimenpiteet, jotka on jo toteutettu

Tämä kehitystyö aloitettiin vuoden 2011 marraskuussa henkilökunnalle lähetetyllä kyselyllä. Vastausten saaminen ja yhteenvedon kirjoittaminen saatiin valmiiksi huhtikuussa 2012. Tänä aikana Oulun Aikuiskoulutuskeskus Oy:n organisaatiossa tapahtui paljon. Entinen rehtori muutti johtoryhmän toimintaa ja perusti uuden ohjausryhmän. Keväällä 2012 OAKK:lle valittiin uusi rehtori ja entinen rehtori siirtyi eläkkeelle.

Uusi rehtori mukautti, leikkimielellä sanottuna ötuunasiö organisaatiota uuteen suuntaan; oppilaitokselle perustettiin koordinaatioryhmä ja tiimeihin nimettiin koulutuspäälliköt, joille tuli esimiesasema.

Myös toiminnassa on tapahtunut työn kirjoituksen aikana paljon muutoksia, joista osa voi parantaa huomattavasti tiimien välisen yhteistyön kehittämistä.

Keväällä 2012 linjattiin, että kaikkien henkilökunnan jäsenten tulee pitää työaikana nimikorttia näkyvillä. Nimikortti voi olla kaularipustuksella tai työvaatteisiin kiinnitettyinä. Henkilökortissa nimi on niin pienellä, ettei sitä voi nähdä normaalilta tervehdystäisytydeltä, mutta parannus on ainakin se, että nimikortista tiedostaa sen kantajan olevan osa henkilökuntaa.

Syksyllä 2012 aloitettiin myös kuukausittaiset yhteiset kahvihetket. Yhteisille kahviketkille annettiin nimeksi öinfokaffitö ja tavoitteena on se, että jokaisen yhteisen tapaamisen yhteydessä otetaan esille jokin teema. Tämä tukee henkilökunnan yhteenkuuluvuutta ja parantaa toisten tuntemista.

Vuoden 2013 alussa toteutettiin ePalvelut-tiimin ja ulkopuolisen palveluntuottajan toimesta kaksi tietoteknistä uudistusta, jota parantavat henkilökunnan tuntemista. Sähköpostijärjestelmään otettiin mukaan henkilökunnan kuvat. Tämän avulla henkilökunta pystyy paremmin yhdistämään kasvot ja nimet toisiinsa. Keväällä 2013 otettiin käyttöön myös Microsoft Lync öviestiohjelmisto. Ohjelmistolla voi soittaa tavallisia puheluita tai

videopuheluita muille käyttäjille tietokoneen välityksellä, lähettää muille pikaviestejä tietokoneella ja järjestää verkossa tapahtuvia kokouksia. Nämä kaksi uutta toimintoa tarjoavat erinomaiset työkalut henkilökunnan tutustumiselle. Suotavaa olisikin, että johdon linjaisi niiden käyttömahdollisuuksia. Mahdollista olisi esimerkiksi pitää tutustumiskokouksia sellaisten tiimien ja henkilöiden kanssa, joita ei vielä tunne.

Keväällä 2013 otettiin ePalveluiden toimesta käyttöön uusi intranet. OAKK:n intranet-tiähän kutsutaan nimellä Pulumetti, kuten kohdassa 4.4.2 on kerrottu. Intranetissä on paljon uusia toimintoja ja sisältöä, mutta valtaosa tiedosta on samaa tietoa, jota oli aikaisemmassakin intranetissä. Suotavaa olisi, että uuteen intranettiin lisätään osiota, joiden avulla tiimejä ja tiimien työntekijöitä esitetään muille talon työntekijöille.

Syksyllä 2012 Oulun Aikuiskoulutuskeskukselle perustettiin uusi asiakkuuspäällikön toimi. Asiakkuuspäällikön tehtävä on OAKK:n yritys- ja työelämäpalvelujen kehittäminen. Tehtävä keskittyy tiiviimpien yritysasiakkuuksien muodostamiseen, jota tukevat rakennettavat asiakaslähtöiset asiakkuuksien toimintamallit. Asiakkuuspäällikkö luo ja toteuttaa yhdessä koulutustiimien kanssa työelämälähtöisen kumppanuus- ja asiakkuusstrategian. Asiakkuuspäällikkö toimii lisäksi koordinaatioryhmän jäsenenä.

Koska asiakkuuspäällikkö vastaa työelämäyhteyksissä, on todennäköistä, että suhteet työelämään parantuvat ja kehittyvät, kun siihen on nimetty vastuullinen henkilö. /17/

OAKK:n seuraava kehityspäivä on ilmoitettu pidettävän kesäkuussa. Alustavan tiedon mukaan tilaisuus pidetään oppilaitoksen omassa uudessa henkilöstöruokalassa ja paikalle ei ole tulossa ketään ulkopuolista luennoitsijaa. Toivottavasti päivä käytetään henkilökuntaan tutustumiseen ja uusien koulutustuotteiden tuotteistamiseen työelämälle.

5.2 Tiimien välisen yhteistyön johtaminen

Tiimien välistä yhteistyötä johtaa ja linjaa ensisijaisesti Oulun Aikuiskoulutuskeskus Oy:n rehtori. Tukena hänellä linjauksien ja päätöksien teossa on apulaisrehtori. Keväällä 2013 on OAKK:n intranetissä julkaistu koulutuspäälliköiden toimenkuvat. Toimenkuvassa mainitaan seuraavasti: Koulutuspäällikkö edesauttaa vuoropuhelua organisaation

sisällä. Tämä tarkoittaa sitä, että koulutuspäällikkö on tiimissä se henkilö, jonka kautta ensisijaisesti yhteydet muihin tiimeihin hoidetaan.

Henkilökunnalta tulleiden vastauksien mukaan yhteisiä tilaisuuksia, tutustumista muihin tiimeihin ja niiden työntekijöihin sekä tiimivierailuja halutaan lisää. Koordinaatioryhmä on tästä vastuussa, mutta toivottavaa on, että mukaan otetaan myös tiimien työntekijöitä. Mahdollista voisi olla esimerkiksi perustaa pienryhmiä ideoimaan ja toteuttamaan yhteistyötä ja henkilöstön parempaa tuntemusta. Tämä luonnollisesti vaatii resursseja, joista oppilaitoksen johto päättää.

Tiimien koulutuspäällikköiden haastatteluissa tiimien väliselle yhteistyölle tuli mm. seuraavia ajatuksia:

- Lisää koulutuksia yhteistyössä muiden tiimien kanssa
- Tehtävänkierto talon sisällä
- Parempi tutustuminen muihin tiimeihin ja niiden työntekijöihin
- Valmius tehdä tiimikierroksia ja pitää avoimia ovia
- Kehittämispäivien hyödyntäminen
- Osaamisrajojen yli meneviä multiosaamispaketteja.
- Yhdessä suunnittelua
- Lyhytkoulutusten tilaaminen muilta, lyhytkoulutusten tarjoaminen muille
- Ammattipätevyyden lisäkoulutusta yhteistyössä muiden kanssa
- Intranettiin koulutustarjotin, sen perusteella yhteistyöneuvotteluja

5.3 Kehittämisehdotukset

Henkilökunnalle tehdyn kyselyn perusteella toisten tiimien, tiimeissä työskentelevien henkilöiden tai toisten tiimien tuotteiden tunteminen ei ole hyvällä pohjalla. Talon johdon ja koordinaatioryhmän olisi hyvä linjata, miten talossa tunnettaisiin paremmin muut talon sisällä olevat toimijat, niin tiimit kuin yksittäiset työntekijätkin.

Välineinä voisivat olla esimerkiksi tiimikierrokset, tiimien esittelyt sekä koulutuspäivillä että intranetissäkin kuin yhteisten tilaisuuksien lisääminen. Tulisi myös miettiä pienryhmätyöskentelyjä niin, että ryhmissä olisi edustajia eri tiimien työntekijätasolta.

Mikäli tiimien välinen yhteistyö jää ainoastaan koulutuspäälliköiden ja koordinaatioryhmän välille, ei tieto tule liikkumaan kaikissa tiimeissä samalla tavalla.

Vuosien varrella on huomattu, että tiimeissä on muutamia erittäin aktiivisia henkilöitä, jotka osallistuvat muita aktiivisemmin kyselyihin, kehittämiseen ja yhteisiin tilaisuuksiin. Näitä henkilöitä on ehkä 20 % koko henkilökunnasta. Koordinaatioryhmä voisi suunnitella yhteistyössä koko henkilökunnan kanssa, miten loput 80 % saadaan aktivoitua mukaan yhteiseen toimintaan.

Työelämäyhteyksien kehittäminen on erinomaista, että taloon on nimitetty asiakkuuspäällikkö, joka vastaa tästä asiasta. Asiakuuspäällikölle tehdyn haastattelun perusteella muutamassa kuukaudessa on aloitettu jo monta prosessia. /9/

Asiakuuspäällikkö on jo suunnitellut ja toteuttanutkin kouluttajien aktivointia tehdä yhteistyötä asiakkuuspäällikön kanssa. Johdon tulisi muistaa, että suuri osa asiakaskontakteista ja työelämäyhteistyöstä tehdään kouluttajien henkilökohtaisilla kontakteilla. Lisäksi asiakkuuspäällikön toimesta on suunniteltu yleisien työelämätaitojen koulutusta kaikille kouluttajille. Käytännössä on myös jo toteutettu koulutusbrunsseja työelämän edustajille ja yhteistyökumppaneille ja mietitty muiden tiimien sekä muiden tiimien tilojen hyödyntämistä.

Ohjauspalveluihin on panostettu paljon. Palveluita tulisi tuoda kuitenkin paremmin koko talon henkilökunnan tietoon. Aikaisemmin mainittu 20 % henkilöstöstä osallistuu yhteisiin tilaisuuksiin ja lukee aktiivisesti intranetiä. Pelkona on se, että 80 % henkilökunnasta ei tiedä mahdollisuuksista ja palveluista, joita esimerkiksi ohjauspalvelut-tiimi toimittaa.

6. POHDINTA

Alkuperäinen työ lähti liikkeelle talon entisen rehtorin ja tämän työn toteuttajan palaverista syksyllä 2010. Kerroin, että olen aloittamassa ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon opiskelua ja että työhön kuuluu olennaisena osana työnantajalle tehtävä kehityshanke. Entisen rehtorin kanssa keskusteluissa oli kolme mahdollista kehityshanketta: Tiimien välisen yhteistyön kehittäminen, uusien työelämälle suunnattujen koulutustuotteiden kehittäminen sekä koulutusvienti ja yhteistyön kehittäminen Pohjois-Suomen lähialueilla. Loppujen lopuksi aiheeksi valikoitui tiimien välisen yhteistyön kehittäminen.

Työ oli mielenkiintoinen, mutta lopullisen kehittämistyön tekeminen viivästyi. Osasyynä viivästymiseen on muutos, joka on tapahtunut Oulun Aikuiskoulutuskeskuksessa viimeisen kahden vuoden aikana. Suurin syy löytyy kuitenkin peiliin katsomalla. Työn tekijän pieni poika ja pojan päiväkotiin siirtyminen muuttivat elämän aikajakoa ja mahdollisuutta tehdä muuta kuin isän työtehtäviä. Lapsi on pieni kuitenkin vain pienen hetken ja priorisoin hänet kehittämistyön edelle.

Paljon muuttui kehitystyön aikana ja paljon uudistuksia otettiin jo käyttöön. Muuttunut organisaatio, uudet toimet, uusien ja vanhojen toimien toimenkuvaukset sekä uudet työvälineet antavat pohjan parantaa tiimien välistä yhteistyötä.

Kaikki on kuitenkin kiinni ihmisistä. Koulutusta, varsinkin ammatillista koulutusta on mahdotonta järjestää ilman ihmisiä. Henkilökunnalle tulee antaa mahdollisuus osallistua toiminnan kehittämiseen ja henkilökunnalle tulee tarjota resurssit tiimien välisen yhteistyön sekä työelämäyhteistyön kehittämiseen.

7. LÄHDELUETTELO

/1/ Ervasti, Eino, koulutuspäällikkö, Oulun Aikuiskoulutuskeskus Oy, Oulu, Haastattelu 12.4.2013.

/2/ Finlex, Asetus ammatillisesta aikuiskoulutuksesta 6.11.1998/812 [WWW-dokumentti], [<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1998/19980812>] 21.4.2013.

/3/ Finlex, Asetus ammatillisesta koulutuksesta 6.11.1998/811 [WWW-dokumentti], [<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1998/19980811>] 21.4.2013.

/4/ Finlex, Laki ammatillisesta aikuiskoulutuksesta 21.8.1998/631 [WWW-dokumentti], [<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1998/19980631>] 21.4.2013.

/5/ Finlex, Laki ammatillisesta koulutuksesta 21.8.1998/630 [WWW-dokumentti], [<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1998/19980630>] 21.4.2013.

/6/ Hassi, Tyyne Marja, koulutuspäällikkö, Oulun Aikuiskoulutuskeskus Oy, Oulu, Puhelinhaastattelu 17.4.2013.

/7/ Hautamäki, Martti, koulutuspäällikkö, Oulun Aikuiskoulutuskeskus Oy, Oulu, Puhelinhaastattelu 11.4.2013.

/8/ Hemmilä, Kirsi, kouluttaja, Oulun Aikuiskoulutuskeskus Oy, Oulu, Puhelinhaastattelu 17.4.2013.

/9/ Hämäläinen, Eija, asiakkuuspäällikkö, Oulun Aikuiskoulutuskeskus Oy, Oulu, Haastattelu 17.4.2013.

/10/ Julkunen, Merja, hallintopäällikkö, Oulun Aikuiskoulutuskeskus Oy, Oulu, Haastattelu 17.4.2013.

/11/ Kampman, Ari, kouluttaja, Oulun Aikuiskoulutuskeskus Oy, Oulu, Puhelinhaastattelu 17.4.2013.

/12/ Kemppainen, Mikko, koulutuspäällikkö, Oulun Aikuiskoulutuskeskus Oy, Oulu, Puhelinhaastattelu 12.4.2013.

/13/ Loukusa, Heikki, kouluttaja, Oulun Aikuiskoulutuskeskus Oy, Oulu, Puhelinhaastattelu 17.4.2013.

/14/ Luukkainen, Olli 2011, Ammatillisen koulutuksen suunta hukumassa, Opettaja 28.10.2011, 7.

/15/ Matikainen, Sanna, koulutuspäällikkö, Oulun Aikuiskoulutuskeskus Oy, Oulu, Puhelinhaastattelu 12.4.2013.

/16/ Moilanen Pertti, Ossaajia Oulusta, Oulun Aikuiskoulutuskeskus, 2010.

/17/ OAKK:n intranet: Koordinaatioryhmän toimenkuvat

/18/ OKM ó Aikuiskoulutusjärjestelmä [WWW-dokumentti]

[http://www.minedu.fi/OPM/Koulutus/aikuiskoulutus_ja_vapaa_sivistystyoe/aikuiskoulutusjaerjestelmae/] 8.4.2013.

/19/ Opetushallitus ó Ammatillisten perustutkintojen uudistaminen, [WWW-dokumentti],

[http://www.oph.fi/saadokset_ja_ohjeet/opetussuunnitelmien_ja_tutkintojen_perusteet/ammattillisten_perustutkintojen_tarkistaminen], 8.4.2013.

/20/ Opetushallitus ó Näyttötutkintojen uudistaminen [WWW-dokumentti],

[http://www.oph.fi/saadokset_ja_ohjeet/opetussuunnitelmien_ja_tutkintojen_perusteet/nayttotutkintojen_uudistaminen], 8.4.2013.

/21/ Oulun Aikuiskoulutuskeskus Oy:n esittelydiasarja, OAKK:n intranet 8.4.2013.

/22/ Oulun Aikuiskoulutuskeskus Oy:n toimintakertomus 1999.

/23/ Oulun Aikuiskoulutuskeskus Oy:n toimintakertomus 2004.

/24/ Oulun Aikuiskoulutuskeskus Oy:n toimintakertomus 2009.

/25/ Oulun Aikuiskoulutuskeskus Oy:n toimintakertomus 2012.

/26/ Ronkainen, Eeva-Leena, koulutuspäällikkö, Oulun Aikuiskoulutuskeskus Oy, Oulu, Haastattelu 16.4.2013.

/27/ Tenno, Arto, kouluttaja, Oulun Aikuiskoulutuskeskus Oy, Oulu, Puhelinhaastattelu 17.4.2013.

/28/ Tornberg, Tuomo, koulutuspäällikkö, Oulun Aikuiskoulutuskeskus Oy, Oulu, Puhelinhaastattelu 12.4.2013.

/29/ Vielma, Paavo, koulutuspäällikkö, Oulun Aikuiskoulutuskeskus Oy, Oulu, Puhelinhaastattelu 12.4.2013.

/30/ Vähäkangas, Antti, kouluttaja, kouluttaja, Oulun Aikuiskoulutuskeskus Oy, Oulu, Puhelinhaastattelu 17.4.2013.

8. LIITELUETTELO

Liite 1: Kyselylomake

Tiimien välisen yhteistyön kehittäminen

Tervehdys kaikille OAKK:n työntekijöille.

Opiskelen Kemi-Tornion ammattikorkeakoulussa Teknologiajohtamisen koulutusohjelmaa ja koulutukseen kuuluu kehittämishanke, joka tehdään omalle työnantajalle. Olen sopinut rehtorimme Ilpo Mäen kanssa, että sopiva aihe olisi +Tiimien välisen yhteistyön kehittäminen+.

Parhaita asiantuntijoita tässä ovat talon omat työntekijät ja sen takia lähestynkin teitä kaikkia tämän kyselyn puitteissa. Toivon, että näet vähän vaivaa miettiäksesi kysymyksiä ja vastauksia ja näet vaivaa kirjoittaa vastaukset perinteisesti kynällä paperille.

Elämme haastavia aikoja aikuiskoulutuksessa ja pelkona on esimerkiksi työvoimakoulutuksen määrän pienentyminen. Haasteet vaikuttavat meidän kaikkien työpaikkoihin ja tarvitsemme uusia ajatuksia ja ennakkoluulottomia ideoita koulutusten kehittämiseen ja muiden tuotteiden suunnitteluun. Toivottavasti sinä olet mukana kehittämässä toimintaa tämän kyselyn kautta.

Kysely toimitetaan tiimivastaavien kautta ja palautetaan minulle myös tiimivastaavien kautta. Niittaa vastauspaperi yläreunasta kiinni tai laita se suljettuun kirjekuoreen, koska voit halutessasi jättää pois henkilökohtaiset tiedot, jos haluat palauttaa kyselyn nimettömänä. Yhteenvedossa ei tulla julkaisemaan missään tapauksessa henkilökohtaisia tietoja ja luonnollisesti kaikki tiedot käsitellään luotamuksellisesti. **Palauta vain sivut 3 Æ 4.**

Toivon, ettet täytä lomaketta pikavauhtia, vaan käytät siihen riittävästi aikaa, jotta vastauksia voidaan hyödyntää kattavasti. Aluksi pyytäisin sinua käymään itsesi kanssa kehityskeskustelun. Se voi antaa ideoita varsinainen kyselylomakkeen täyttämiseen.

Halutessasi voit toki kirjoittaa vastaukset ja ajatuksesi minulle myös sähköisesti.

Odotan lomakkeen palatusta 18.11.2011 mennessä.

Suuri kiitos vaivannäöstäsi jo etukäteen!

Terveisin Juha

Juha Janhunen
juha.janhunen@oakk.fi
Puhelin: 044 703 7756

Kehityskeskustelu itsesi kanssa (Ei tarvitse palauttaa)

1	Mitkä ovat tärkeimmät työtehtäväsi? Tee yhteenveto noin 7 . 8 työtehtävästä
2	Mistä pidät työssäsi, mikä siinä on mukavaa ja mitä haluaisit tehdä tulevaisuudessa enemmän? Mistä saat työtyytyväisyyttä?
3	Mikä on vaikeata työroolissasi? Mitä näistä vaikeista asioista voisit muuttaa?
4	Mitä apua tarvitset kehittyäksesi ammattilaisena ja saadaksesi paremman työtuloksen?
5	Kuka tai ketkä voivat auttaa sinua ja miten pääset alkuun?
6	Miten pääset eteenpäin kehityssuunnitelman asioissa, jos tässä tuli eteen asioita, joille haluat hyväksymisen.

Kysely osaamisen hyödyntämisestä talon sisällä

Liite 1/3

Nimi	Tiimi
Pohjakoulutus	Pedag. pätevyys <input type="checkbox"/> NTM <input type="checkbox"/>
Työkokemus OAKK:ssa	
Muu työkokemus	
Harrastusten/luottamustoimien/muun toiminnan kautta saatu erityisosaaminen	
Kuinka hyvin tunnet talon sisällä muita tiimejä? Minkä tiimien toimintaa tunnet?	
Kuinka paljon arvioit tuntevasi muiden tiimien työntekijöitä? Kuinka monen uskot tuntevan sinut?	
Mitä sellaista osaamista sinulla on, mitä muut tiimit voisivat hyödyntää?	

Mitä edustamasi tiimin asioita/osatutkintoja voisi mielestäsi kouluttaa muiden tiimien opiskelijoille?

Onko mielestäsi muilla tiimeillä asioita/osatutkintoja, joita voisi kouluttaa edustamallesi tiimille?

Kuinka haluaisit lisätietoa muiden tiimien toiminnasta?

Kuinka voisit itse toimittaa muille lisätietoa omasta osaamisestasi/tiimisi osaamisesta?

Miten itse kehittäisit yhteistyötä talon sisällä?

Onko tiimissäsi toinen henkilö, jota voisit suositella toisten tiimien avuksi? Laita mukaan muutama perustelu, kiitos.

Mitä muuta haluaisit kertoa tämän kyselyn kautta

Hei,

Lisäsin tämän kyselyn maanantaina 31.10.2011 jaettavaan kyselyyn tiimien välisen yhteistyön kehittämisestä. Viitteen lisäkyselylle on antanut OAJ:n puheenjohtaja Olli Luukkaisen kolumni opettaja-lehdessä viikolla 43. Kolumni on tämän kyselyn liitteenä. Tulopoliittisissa neuvotteluissahan on mahdollisesti tulossa kaikille kolmen vuosittaisen päivän kiintiö osaamisen kehittämiseen. Mikäli tämä toteutuu vuoden 2013 alusta lukien, on enemmän kuin suotavaa, että myös me olemme siihen valmiina. Pyydänkin sinua vielä miettimään alla olevia kysymyksiä ja palauttamaan lomakkeen minulle toisen lomakkeen mukana.

Terveisin Juha Janhunen

Kuinka mielestäsi voidaan kehittää OAKK:n työelämäyhteyksiä?

Mitä yhteistyötahoja mielestäsi OAKK:n toiminta-alueella on?

Mitä sellaisia tuotteita tiimilläsi on, joita voidaan tarjota työelämässä olevien henkilöiden osaamisen kehittämiseen

Mitä tuotteita tiimisi voisi tarjota työelämälle yhteistyössä muiden tiimien kanssa?

Onko sinulla muita ideoita työelämäyhteistyön kehittämiseen?