

TYÖYHTEISÖN KEHITTÄMINEN

Työhyvinvointimittaukset ja kansainvälinen
benchmarking osana
puualan työympäristön kehittämistä

Jarno Korhonen

Opinnäytetyö
Tammikuu 2014

Teknologiaosaamisen johtamisen koulutusohjelma. Ylempi AMK
Tekniikan ja liikenteen ala



JYVÄSKYLÄN AMMATTIKORKEAKOULU
JAMK UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES



Tekijä(t) Korhonen Jarno	Julkaisun laji Opinnäytetyö. Ylempi ammattikorkeakoulututkinto	Päivämäärä 20.01.2014
	Sivumäärä 79	Julkaisun kieli Suomi
		Verkojulkaisulupa myönnetty (X)
Työn nimi TYÖYHTEISÖN KEHITTÄMINEN: Työhyvinvointimittaukset ja kansainvälinen benchmarking osana puualan työympäristön kehittämistä		
Koulutusohjelma Teknologiaosaamisen johtamisen koulutusohjelma. Ylempi ammattikorkeakoulututkinto		
Työn ohjaaja(t) Siistonen Matti, Jouni Jurvelin		
Toimeksiantaja(t) Savon koulutuskuntayhtymä		
Tiivistelmä Savon koulutuskuntayhtymä ylläpitää Savon ammatti- ja aikuisopistoa, Varkauden lukiota ja Savon oppisopimuskeskusta. Se on yksi Suomen suurimmista ammatillisen perus-, jatko- ja täydennyskoulutuksen järjestäjistä. Opinnäytetyön aiheena oli kehittää Savon ammatti- ja aikuisopiston puualan opettajien työhyvinvointia sekä työyhteisön toimivuutta uuden työ- ja toimintamallin avulla. Työ- ja toimintamallin tarkoituksena oli parantaa puualan koulutuksen laatua sekä luoda avoimuutta ja selkeyttä tunti-resurssien jakamisessa uudella työkalenterilla. Tavoitteena oli kehittämistyön tuloksena luoda konkreettisia tuloksia, jonka vuoksi opinnäytetyössä käytettiin hyväksi konstruktivistista tutkimusta ja benchmarkkausta. Kehittämistyön toteutuksen aikana vierailtiin Italiassa eri puualan koulutusta järjestävissä oppilaitoksissa sekä puualan yrityksissä Italiassa ja Saksassa. Kehitystyössä oli käytössä myös puualan henkilökunnan työolobarometri tuloksia vuosilta 2006, 2008, 2010 ja 2012, joiden pohjalta haettiin myös kehittämiskohteita opinnäytetyöhön. Työn tuloksena kehittyi uusia työkaluja työyhteisön käyttöön, muun muassa työkalenteri, ammattiosaamisen näyttöjen yhtenäistäminen ja koneiden huoltovastuiden jakaminen. Kehitystyö toi myös useita jatkokehitysaiheita, joita tulevaisuudessa viedään eteenpäin.		
Avainsanat (asiasanat) Työhyvinvointi, työyhteisön kehittäminen, benchmarking		
Muut tiedot		



Author(s) Korhonen Jarno	Type of publication Master's Thesis	Date 20.01.2014
	Pages 79	Language Finnish
		Permission for web publication (X)
Title WELLBEING AT WORK SURVEYS AND INTERNATIONAL BENCHMARKING AS PART OF WOOD SECTOR'S WORKING ENVIRONMENT'S DEVELOPMENT		
Degree Programme Professional Master Degree Programme in Technological Competence Management		
Tutor(s) Siistonen Matti, Jouni Jurvelin		
Assigned by Savo Consortium for Education		
Abstract <p>Savo consortium for education maintains Savo Vocational College, Varkaus Upper Secondary School and Savo Apprenticeship Training Centre. Is one of the largest providers of initial, further and continuing vocational education in Finland.</p> <p>The purpose of this thesis was to develop the wellbeing and the function of work community of the wood sector's teachers' at Savo Vocational College using the new model for work and operations model. The intent of work and operations model was to improve the quality of wood sector's education and create openness and clarity in allocating resources to hold lessons with help of a new working calendar. The purpose was that as a result of development work to create concrete results that is why constructive research and benchmarking were being used in this thesis.</p> <p>During the realization of this development work different schools that organize wood sector's education were visited in Italy and also wood sector's companies in Italy and Germany. In this development work were also used results of wood sector's workers' state of work satisfaction from years 2006, 2008, 2010 and 2012. Based on these results development targets were searched for this thesis. As result of this theses new tools were developed for the working community's use, for example working calendar, standardizing professional know how in competence testing and to divide responsibility in maintenance and repair. Development work brought also with many topics for further development those will be taken forward in the future.</p>		
Keywords Well-being, development of working, Bechmarking		
Miscellaneous		

SISÄLLYSLUETTELO

1	JOHDANTO	5
1.1.	Opinnäytetyön lähtökohta, tavoitteet ja rajaukset	6
1.2	Tutkimusmenetelmät.....	7
1.2.1	Bechmarking	7
1.2.2	Konstruktiivinen tutkimusmenetelmä	9
1.3	Opinnäytetyön kohdeorganisaatio Savon koulutuskuntayhtymä	11
1.3.1	Perustehtävä, visio, strategia.....	12
1.3.2	Työhyvinvointitoiminta Savon koulutuskuntayhtymässä	13
1.3.3	Opinnäytetyön kohteena Savon ammatti- ja aikuisopiston puuala	15
2	TYÖHYVINVOINTI	17
2.1	Työhyvinvoinnin määrittelyä	17
2.2	Työhyvinvointi kokonaisvaltaisena käsitteenä	19
2.3	Työilmapiirin ja yhteisöllisyyden merkitys työhyvinvointiin.....	20
3	TYÖHYVINVOINNIN KEHITTÄMINEN	25
3.1	Lähityöyhteisön kehittäminen ja luottamuksen rakentaminen	25
3.2	Kehittämistyöllä työyhteisön toimivuutta ja hyvinvointia.....	28
3.3	Aineeton pääoma työhyvinvoinnin menestystekijänä	29
4	KEHITTÄMISTYÖN KULKU JA AINEISTON KOKOAMINEN	32
4.1	Kehittämistyön lähtökohta, tavoitteet ja aikataulu.....	32
4.2	Kansainvälisyys osana puualan kehittämismallin toteutusta	33
4.2.1	Benchmarking kohteena IPSIA A.Mattioni in San Giovanni al Natisone-oppilaitos sekä CATAS SPA-testauslaboratorio Italiassa.....	33
4.2.2	Benchmarking Istituto Professionale di Brugnera- koululla Italiassa	37
4.2.3	Benchmarking Istituto di Formazione Professionale “Sandro Pertin” Italia.....	39
4.2.4	Yritysbenchmarkingin yhteenvetoa	41

4.3	Puualan työbarometrien tuloksia vuosilta 2006 - 2012.....	43
4.4	Aineiston kokoaminen kehittämiskohteista puualan työyhteisöstä	47
5	KEHITYSTYÖN TULOKSIA JA NIIDEN ARVIOINTIA	51
5.1	Benchmarkingin hyödyt Kuopion puualan Työ- ja toimintamallille.....	51
5.2	Ammattiosaamisen näyttöjen yhtenäistäminen	55
5.3	Puualan henkilökunnan työkalenterin kehittäminen tasaisen työkuormituksen ja tuntiresursoinnin jakamiseksi	57
5.4	Koneiden huoltovastuiden jakaminen	59
5.5	Kehitystyön tuloksia tiivistetysti	60
6	KEHITTÄMISTYÖN SEURANTA JA ARVIOINTI TULEVAISUUDESSA.....	61
6.1	Tahtotilan ja tavoitteiden selkeyttäminen.....	61
6.2	Suunnitelma, seuranta ja arviointi.....	61
7	POHDINTA.....	63
7.1	Opinnäytetyön ajatuksia	63
7.2	Teoreettisen osion arviointia	64
7.3	Kehitystyön tuloksien arviointi	64
7.4	Jatkokehitystyö tulevaisuudessa.....	65
7.5	Ammatillisen kehittymisen arviointia	66
	LÄHTEET	67
	LIITTEET	70
LIITE 1	Kansainvälisten benchmarking kohteiden yhteystiedot ja osoitteet.....	70
LIITE 2	Istituto Professionale di Brugnera oppilaitoksen opetussuunnitelma	72
LIITE 3	Työolobarometrien kysymykset 2006 - 2010	73
LIITE 4	Ammattiosaamisen näytön tehtävänanto	74
LIITE 5	Ammattiosaamisen näytön arviointikriteerit	76
LIITE 6	Työkalenteri	77

LIITE 7 Tunti-ilmoitus.....	78
-----------------------------	----

KUVIOT

KUVIO 1. Benchmarkkauksen hyötyjä kehittämistoiminnassa	8
KUVIO 2. Konstruktivisen tutkimuksen osat.	9
KUVIO 3. Konstruktivisen tutkimuksen prosessi.....	10
KUVIO 4. Savon koulutuskuntayhtymän organisaatiokaavio	11
KUVIO 5. Savon koulutuskuntayhtymän visio ja strategia vuoteen 2016.....	12
KUVIO 6. Savon koulutuskuntayhtymän kehitysohjelma vuosille 2013 - 2016	14
KUVIO 7. Työhyvinvoinnin tekijät	18
KUVIO 8. Robin Burchelin ajatuksia luottamuksen parantamisesta.....	27
KUVIO 9. Työhyvinvoinnin tavoitteellinen kehittäminen.	28
KUVIO 10. Työhyvinvointia lisäävien toimenpiteiden vaikutukset tuottavuuteen ja kannattavuuteen.	30
KUVIO 11. Työhyvinvointiin vaikuttavat tahot.....	31
KUVIO 12. Kehittämistyön toteutuksen vaiheet.....	33
KUVIO 13. Puualan tilat IPSIA A.Mattioni in San Giovanni al Natisone, Italia.	35
KUVIO 14. CATAS SPA huonekalujen testauslaboratoriorakennus.....	36
KUVIO 15. Puualan näyttelytila Istituto Professionale di Brugnera, Italia	38
KUVIO 16. Opetustilanne Trenton koululla Italiassa.....	40
KUVIO 17. Työn kehittävyys. Puuala Kuopio 2006, n =14.....	43
KUVIO 18. Työkyky. Puuala Kuopio 2006, n=14.....	44
KUVIO 19. Tiedottaminen ja vuorovaikutus. Puuala Kuopio 2006, n = 14.	45
KUVIO 20. Puualan työolobarometri yhteenveto vuosilta 2010 ja 2012.....	46
KUVIO 21. Puualan kehittämiskohteita vuosille 2014 - 2016	50

KUVIO 22. Savon ammatti- ja aikuisopiston CNC/ robottilinja	53
KUVIO 23. Benchmarkkauksen hyötyjä työyhteisöön	54
KUVIO 24. Materiaali- ja valmistustekniikan näyttötehtävä.....	56
KUVIO 25. Kehittämistyön toteuttaminen työyhteisössä.....	62

TAULUKOT

TAULUKKO 1. Ote Excel-tiedostosta puualan tuntitarjottimesta	58
--	----

1 JOHDANTO

Laadukkaalla koulutuksella rakennetaan tulevaisuutta ja hyvinvointia itselle, työyhteisölle, yrityksille ja koko yhteiskunnalle. Yhteistyö oppilaitoksen ja yritysten välillä parantaa opiskelijoiden työllistymistä ja turvaa työvoiman saannin myös tulevaisuudessa. Positiivinen uutinen toisen asteen ammatillisen koulutuksen suorittaneille on, että omien yritysten perustamisen määrä on kasvussa.

Vetovoimaisuus ammatillisella koulutuksella on tänä päivänä hyvä, mikä näkyy kasvavina opiskelijamäärinä. Ammatillisen koulutuksen puolella puhaltavat kuitenkin tällä hetkellä muutoksen tuulet, jotka liittyvät valtion rahoituksen leikkaustoimenpiteisiin. Leikkaustoimenpiteet vaikuttavat koulutuksen järjestämisen toimintaedellytyksiin, kuten henkilökunnan määrään ja investointeihin. Samaan aikaan koulutusta pitäisi voimakkaasti kehittää ja investointitarpeet lisääntyvät, eli yhtälön ratkaiseminen on tulevaisuudessa haasteellista.

Kansainvälisyydestä Savon koulutuskuntayhtymässä kertoo se, että yli 600 opiskelijoistamme puhuu äidinkielenään muuta kuin suomen kieltä. Kansainvälisyysvaihdossa on tällä hetkellä noin 170 opiskelijaa ja keskimäärin 90 henkilöstön edustajaa vuosittain. Opettajien työelämäjaksoihin ja kansainväliseen liikkuvuuteen on Savon koulutuskuntayhtymässä annettu hyvä mahdollisuus. Erilaisten liikkuvuushankkeiden kautta on rahoitusta haettavissa ulkomailla toteutettaviin työelämäjaksoihin, mitä tässäkin opinnäytetyössä toteutettiin benchmarkkauksen merkeissä.

Käsittelen opinnäytetyössäni Kuopion puualan opettajien työyhteisön kehittämistä, jossa työyhteisökyselyjen lisänä haettiin kansainvälisellä benchmarkkauksella uudenlaista työ- ja toimintamallia työyhteisön käyttöön. Tuon esille kehitystyössä työhyvinvoinnin taustateoriaa ja sen merkitystä työyhteisön toimivuuteen. Opinnäytetyössä kehitettyjen työ- ja toimintamallien avulla työyhteisön hyvinvointia ja toimivuutta on saatu paranemaan ja työkokonaisuuden hallintaa tehostettua.

1.1. Opinnäytetyön lähtökohta, tavoitteet ja rajaukset

Työn tavoitteena oli kehittää Savon koulutuskuntayhtymän puualan opettajien työhyvinvointia ja työyhteisön toimivuutta uudenlaisen työ- ja toimintamallin avulla. Tavoite oli löytää työyhteisön kehittämiskohteita vuosien 2006, 2008, 2010 ja 2012 työyhteisökyselyistä sekä työhyvinvointipäivillä käytyjen keskustelujen ja normaalin arkityön havainnointien pohjalta. Työyhteisön kehittämisen tarkoitus oli saada puualan opettajat toimimaan entistä paremmin yhteistyössä ja edistää sitä kautta puualan opetuksen laatua.

Uudenlaisen toimintamallin kehittämiseksi käytettiin myös benchmarkkausta, joissa kohteina oli italialaisia oppilaitoksia. Benchmarkkauksella haettiin uusia näkökulmia oman toiminnan kehittämiseksi ja kartoitettiin mahdollisia yhteistyömahdollisuuksia tulevaisuudessa. Oppilaitosvierailukohteiden lisäksi tutustuttiin materiaalien- ja tuotteidentestauslaboratorioon sekä paikallisiin puualan yrityksiin.

Opinnäytetyön kohderyhmä on rajattu pelkästään Savon ammatti- ja aikuisopiston puualan opettajiin. Työstä on rajattu pois esimiestyöskentelyn vaikutus työyhteisön toimivuuteen.

1.2 Tutkimusmenetelmät

1.2.1 Bechmarking

Benchmarking on vuorovaikutteisen oppimisen menetelmä, jonka tavoitteena on parantaa omaa toimintaa toisilta organisaatioilta oppimalla toimialasta riippumatta. Benchmarkingin tavoitteena on saada oman organisaation tehokkuus, tuottavuus, turvallisuus sekä suoritus- ja kilpailukyky paranemaan. Benchmarkingissa on tärkeä ymmärtää, että jokaisella organisaatiolla on omat vahvuutensa ja heikkoutensa. On pyrittävä havaitsemaan parhaat käytännön vahvuudet ja hyödyntämään ne oman toiminnan kehittämisessä ja parantamisessa. Benchmarkingissa molemmat osapuolet oppivat toisiltaan uusi asioita ja menestyjä ennakoi huomisen jo tänään. Benchmarkingin avulla tehtävän työ- ja toiminnan kehittämisen onnistumisen kannalta on tärkeää, että johto on muutoksen takana ja tukee toimintaa. (Hotanen ym., 2001, 6 - 11)

Kehittämisen lähtökohtana ovat yrityksen missio, visio ja strategiat, jotka perustuvat yrityksen arvoihin ja kulttuuriin. Kehittämistyön pelisäännöt sovitaan osapuolten kesken selkeästi kuvatulla toimintaprosessilla, jota seurataan yhdessä osallistuvien henkilöiden kesken. Benchmarking on toimiva menetelmä silloin, kun organisaatiolla tavoitteena viedä käytäntöön kehitys- ja parantamiseksi uuden suorituskykytason saavuttamiseksi. (Hotanen ym., 2001, 10 - 11)

Benchmarkingkumppanin etsinnän lähtökohtana on päätettävä, millaista yritystä lähdetään etsimään kumppaniksi. On tiedettävä missä, halutaan kehittyä ja etsittävä juuri siinä asiassa oleva hyvä esimerkki. Ennen vierailun toteutusta on laadittava kysymykset, joihin haetaan vastauksia. Kysymykset olisi hyvä toimittaa etukäteen vertailukohteena olevaan yritykseen, jotta keskustelun luonne olisi vertaileva, konkreettinen ja avoin. Tällä saavutetaan luottamuksellista suhdetta osallistujien kesken ja parasta hyötyä molemmille osapuolille. (Viitala, 2008, 374 - 375)

On monia syitä, miksi benchmarkkauksella saavutetaan merkittävää hyötyä yrityksen kilpailuedun ja toiminnan kehittämiseksi. (Oakland, 1999, 181)

Kuvio 1 esittää tiivistetysti tärkeimmät kohteet, mitä hyötyä benchmarkkauksella voidaan saavuttaa yrityksen ja organisaation toiminnassa.



KUVIO 1. Benchmarkkauksen hyötyjä kehittämistoiminnassa (Oakland, 1999, 181)

1.2.2 Konstruktiivinen tutkimusmenetelmä

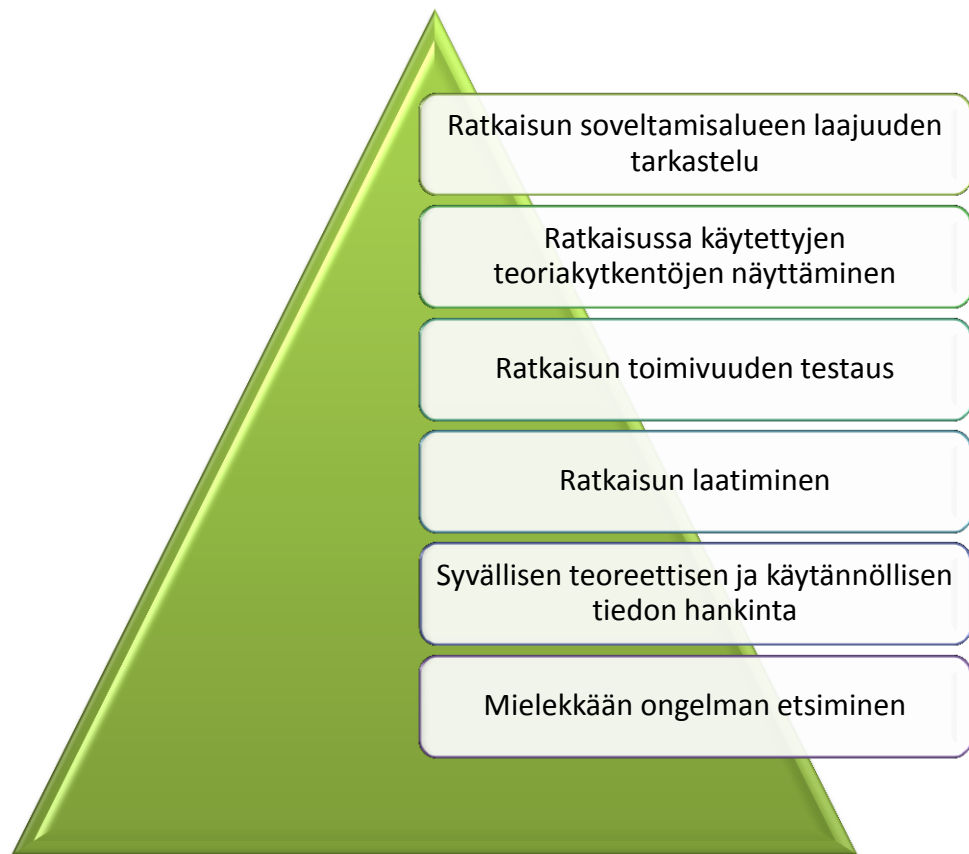
Tässä opinnäytetyössä konstruktiivinen tutkimus soveltuu lähestymistavaksi, kun tehtävänä on luoda konkreettinen tuotos. Se voi olla esimerkiksi uusi tuote, järjestelmä, malli tai suunnitelma. Konstruktiivisen tutkimuksen tuotokseksi saadaan merkityksellinen ja käytännössä hyödynnettävä rakenne, joka on uusi ja aiempaa parempi ratkaisu todelliseen ongelmaan. Tutkimuksessa pyritään ratkaisemaan aito käytännön ongelma, jossa ongelmaan haetaan ratkaisua kehitystyöllä hyödyntäen teoreettista näkemystä. (Ojasalo ym., 2009, 66)

Konstruktiivisen tutkimusprosessin tuloksena on tarkoitus tuottaa kyseiselle organisaatiolle jokin menetelmä tai työkalu, joka auttaa käytännössä todetun ongelman ratkaisemista. Konstruktiivista tutkimusta voidaan pitää luonteeltaan heuristisena ja innovatiivisena, joka parhaimmillaan tuottaa johtamiseen tai kehittämiseen uudenlaisia työkaluja. Konstruktiivisessa tutkimuksessa voidaan kuvata kehitetty työkalu sekä esittää esimerkkejä sen hyödyntämisestä. Parhaimmillaan tutkimuksen tuloksena voi olla selvyys siitä, millainen innovaatio on kysymyksessä, miten sitä tulisi käyttää, millaisia tuloksia innovaatiolla voidaan saavuttaa ja millainen käytännön relevanssi sillä on. (Puusa & Juuti, 2011, 282 - 283). Kuvio 2 esittää, mistä konstruktiivisen tutkimuksen osa koostuu.



KUVIO 2. Konstruktiivisen tutkimuksen osat. (Puusa & Juuti, 2011, 284)

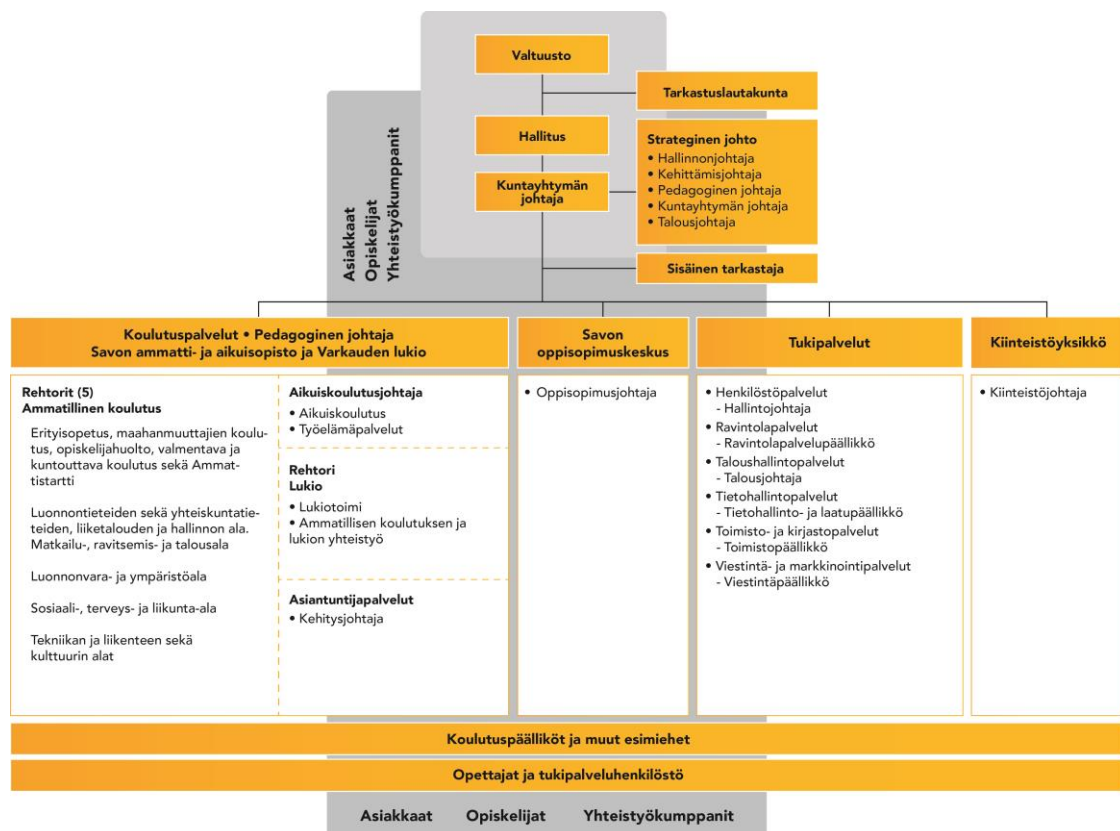
Uutuusarvoisen konstruktion rakentaminen edellyttää kykyä nähdä selkeä tutkimustarve, jolla aidosti saadaan aikaan uusi toimintamalli tai työkalu yrityksen käyttöön. Konstruktivisessa tutkimuksessa on kyettävä tulkitsemaan aiempaan tutkimukseen tai tietoon verraten, millainen ratkaisu voisi olla tieteellisesti uutuusarvoinen. Tärkeää on huomioida ja hyödyntää yrityksessä jo kehitettyä tietämystä. Keskeistä on kyetä yhdistämään sekä tieteellinen että käytännön tietämys konstruktiota kehittäessä. (Puusa & Juuti, 2011, 286 - 287). Konstruktivisen tutkimuksen prosessin kulku on esitetty tiivistettynä kuviossa 3.



KUVIO 3. Konstruktivisen tutkimuksen prosessi. (Ojasalo ym., 2009, 67)

1.3 Opinnäytetyön kohdeorganisaatio Savon koulutuskuntayhtymä

Savon koulutuskuntayhtymä on yksi maamme suurimmista toisen asteen koulutuspalveluja tuottavista koulutusorganisaatioista. Perustehtävänä on järjestää ammatillista peruskoulutusta, ammatillista aikuiskoulutusta ja lukiokoulutusta sekä vastata työelämän kehittämis- ja palvelutehtävästä. Koulutusta järjestetään ja kehitetään tulos- ja toimialueiden yhteistyönä asiakaslähtöisesti elinikäisen oppimisen, tasa-arvoisuuden ja yhdenvertaisuuden ja kestävä kehityksen periaatteiden mukaisesti. Savon koulutuskuntayhtymän koulutus toiminta järjestetään Savon ammatti- ja aikuisopistossa sekä Varkauden lukiossa. Oppisopimuskoulutusta hallinnoi Savon oppisopimuskeskus. Opiskelijoita on noin 8000 ja henkilöstöä lähes 1100. Koulutusta järjestetään yhdeksällä paikkakunnalla. (Savon koulutuskuntayhtymä 2013) Savon koulutuskuntayhtymän toimintaa kuvastaa parhaiten organisaatiokaavio kuviossa 4.



KUVIO 4. Savon koulutuskuntayhtymän organisaatiokaavio (Savon koulutuskuntayhtymä 2013)

1.3.1 Perustehtävä, visio, strategia

Savon koulutuskuntayhtymän perustehtävänä on kouluttaa monipuolisia osajia, joille luomme edellytykset menestyä työssä, jatko-opinnoissa ja elämässä. Toimimme aktiivisesti koulutuksen ennakoijana, yrittäjyyden edistäjänä sekä työelämän kehittäjänä. Visiona Savon koulutuskuntayhtymällä on olla valtakunnallisesti arvostettu huippukouluttaja. Strategiana vetovoimainen ja kustannustehokas kestävä kehitystä edistävä koulutuksenjärjestäjä vuoteen 2016 mennessä. (Savon koulutuskuntayhtymä 2013). Savon koulutuskuntayhtymän visio ja strategia vuoteen 2016 on esitetty kuviossa 5. Vision ja strategian ympärille on koottu tärkeimmät asiat tavoitteiden toteuttamiseksi.

”TASAPAINOISTA AJATTELUA”



KUVIO 5. Savon koulutuskuntayhtymän visio ja strategia vuoteen 2016 (Savon koulutuskuntayhtymä 2013)

1.3.2 Työhyvinvointitoiminta Savon koulutuskuntayhtymässä

Työntekijöistä huolehtiminen hyödyttää sekä työyhteisöä että yksittäistä työntekijää. Hyvä, turvallinen ja terveellinen työyhteisö johtaa asioiden parempaan toimivuuteen, hyvinvointiin ja lisääntyneeseen asiakastyytyväisyyteen. Työnantaja vastaa työoloista, huolehtii hyvästä johtamisesta, seuraa ja kehittää työtä sekä valitsee toimivat toimintamallit työhön. Työnantajan toimesta tehdään henkilöstökyselyjä, joiden tuloksia hyödynnetään kehittämisessä. Ongelmat otetaan esille ja niiden korjaamiseksi tehdään toimintasuunnitelmat, joihin kaikki osapuolet sitoutuvat. Kehittämisessä vahvistetaan ja kehitetään myös hyviä asioita ja vahvuuksia. Henkilöstöpalvelut toimivat johdon ja esimiesten tukena, kehittävät työhyvinvointia, järjestävät henkilöstökoulutuksia ja hoitavat sekä kehittävät palvelusuhdeasioita. Työntekijä ja työyhteisö huolehtivat arkityön sujumisesta sekä omasta ja työyhteisön hyvinvoinnista. Työntekijät osallistuvat yhteistyöhön ja ottavat tarpeen vaatiessa ongelmakohtia esille, sekä osallistuvat niiden ratkaisemiseen ja niistä keskustelemiseen. (Savon koulutuskuntayhtymä 2013)

Hyvä, turvallinen ja terveellinen työyhteisö on peruslähtökohta henkilöstön työhyvinvoinnille. Näitä perusasioita ovat:

- palvelusuhteen pysyvyys
- erilaisuuden hyväksyminen
- henkilökohtaisen työkyvyn ylläpitäminen ja edistäminen
- laadukas työterveyshuolto
- ajantasainen työsuojelutoiminta
- työssä jaksamista tukevan työn ja työympäristön kehittäminen
- työhyvinvointisuunnitelmat
- terveyden ja toimintakyvyn tukemisen malli
- sosiaalinen kestävä kehitys

(Savon koulutuskuntayhtymä 2013)

Savon koulutuskuntayhtymän kehitysohjelma on luotu vuosille 2013 - 2016. Kehitysohjelma on jaettu henkilöstö-, työelämäpalvelujen-, kiinteistöpidon ja viestintä ohjelmaan sekä pedagogiseen ohjelmaan. Kehitysohjelma pääpiirteittäin on kuvattu kuviossa 6.



KUVIO 6. Savon koulutuskuntayhtymän kehitysohjelma vuosille 2013 - 2016

Savon koulutuskuntayhtymän toimintamallit ja kehittyminen vaikuttavat alueellisesti suuriin ihmismassoihin sekä suoraan että erilaisten sidosryhmien kautta. Seuraavassa Savon koulutuskuntayhtymän lukuja kymmenen vuoden ajalta

• Päätoimisia opiskelijoita	51 000
• Suoritettuja ammatillisia tutkintoja	24 172
• Suoritettuja ylioppilastutkintoja	1 200
• Järjestämisluvan kasvu (OKM)	5 585:sta 5 845:een
• Kehittämishankkeita	208
• Henkilöstömäärä (2013)	1 088
• Ulkoisia toimintatuottoja	0.9 mrd. €
• Investointeja	62 milj. €
• Tase (2013)	75 milj. €

(Savon koulutuskuntayhtymä 2013)

1.3.3 Opinnäytetyön kohteena Savon ammatti- ja aikuisopiston puuala

Savon ammatti- ja aikuisopiston puualalla opiskelee tällä hetkellä 95 nuori-soasteen opiskelijaa, ja kirjoilla on noin 200 aikuisopiskelijaa. Aikuisopiskelijoiden lukumäärä on noin 70 muutettuna opiskelijatyövuosiksi. Kuopion puualan peruskorjausinvestointi valmistui vuonna 2009, jolloin koko konekanta uudistui. Raskaat CNC-työstöasemat sekä Weinig-unimat 2000-muotohöylä edustavat viimeisintä tekniikkaa. Puualan robottisolussa käytössä oleva neljäs CNC-kone asennettiin kesällä 2013.

Savon ammatti- ja aikuisopiston puuala tarjoaa useita erilaisia koulutustuotteita ja teknologiakoulutuksia sekä palveluita Suomen nykyaikaisimmassa oppimisympäristössä. Puuala tarjoaa myös räätälöityjä koulutuksia kiinnostuksen ja tarpeen mukaan yrityksille ja muille tahoille. Puualalta valmistuvat opiskelijat työskentelevät useimmiten huonekaluteollisuudessa, rakennuspuusepänteollisuudessa ja puurakentamisen yrityksissä. Puualan yritysten koko vaihtelee yhden hengen yrityksistä satoja henkilöitä työllistäviin huonekalutehtaisiin.

Savon ammatti- ja aikuisopiston puualalla Kuopiossa työskentelee tällä hetkellä yhteensä 13 opettajaa. Seuraavassa on esitetty puualalla järjestettävät tutkinnot sekä yrityskoulutukset ja asiantuntijapalvelut.

Puu-, levy-, ja huonekalualan tutkinnot:

- perustutkinto
- ammattitutkinto
- erikoisammattitutkinto

Yrityskoulutukset ja asiantuntijapalvelut:

- räätälöityä koulutusta asiakkaan tarpeiden mukaan
- rekrytointikoulutus
- yhteishankintakoulutus
- oppisopimuskoulutus
- muu projektikoulutus
- asiantuntijapalvelut

2 TYÖHYVINVOINTI

2.1 Työhyvinvoinnin määrittelyä

Työhyvinvointi määritellään yleisesti fyysinen, psyykkisen, sosiaalisen ja henkisen tasapainon tilaksi, jossa ihminen nähdään kokonaisena. Työhyvinvointi on työn hallinnan tunnetila, jossa terveys ei vaarannu edes stressin kuormittaessa sitä sopivassa suhteessa. Ihmisen fyysiseen hyvinvointiin liittyy yksilön terveyden tila ja fyysinen kunto. Lisäksi henkinen turvallisuus ja työn jatkuminen vaikuttavat yksilön fyysiseen hyvinvointiin. Psyykkinen hyvinvointi pohjautuu oman työn osaamiseen ja sen jatkuvaan kehittämiseen. Hyvä perehdytys, työnopastus ja oman työn arvostus näkyvät yksilön psyykkisessä hyvinvoinnissa. Sosiaaliseen ja henkiseen hyvinvointiin lukeutuvat työn sisäiset ja ulko-
puoliset ihmissuhteet. Perhe, ihmissuhteet, harrastukset ja arvot ovat hyvän henkisen hyvinvoinnin peruspilari, jos ne ovat kunnossa. Hyvien työyhteisötaitojen ja sosiaalisten taitojen avulla yksilön henkinen hyvinvointi vahvistuu. (Suutarinen, Vesterinen, 2010, 24 - 26)

Rauramo (2012,17) toteaa kirjassaan

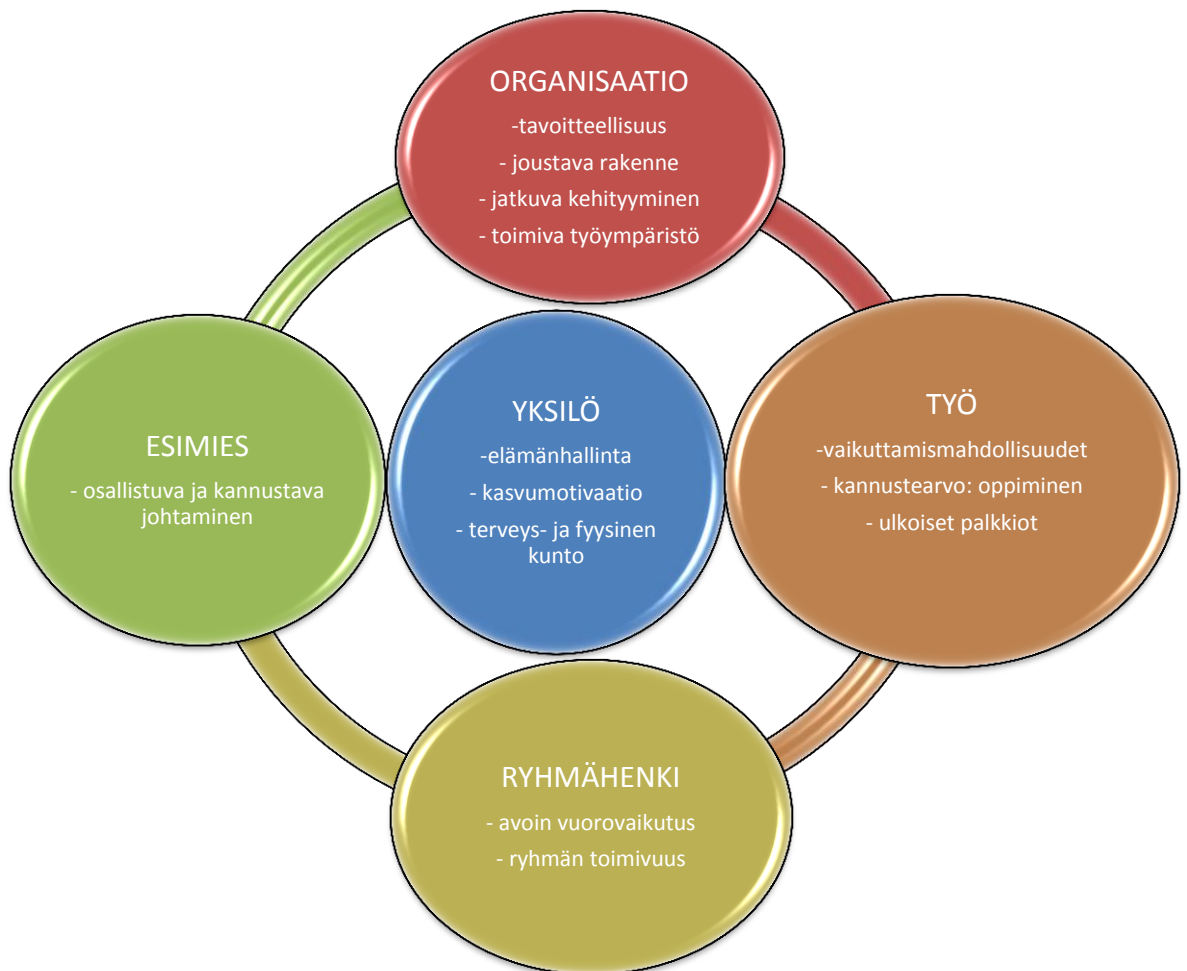
Ihmisellä on luonnollinen tarve ja halu tulla hyödyksi, saada itselleen hyötyä, tehdä työtä ja tulla näin onnelliseksi. Työhyvinvoinnin edistäminen on hyvän tekemistä!

Työterveyslaitoksen määritelmä työhyvinvoinnille on, että työn täytyy olla mielekästä ja sujuvaa työuraa tukevassa turvallisessa työyhteisössä sekä työympäristössä. Työhyvinvoinnille on luotu myös eurooppalainen konsensusmääritelmä, jonka mukaan työhyvinvoinnilla tarkoitetaan turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä. Työtä tekevät ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt hyvin johdetussa organisaatiossa. Kehusmaa korostaakin sitä, että työ pitää kokea mielekkääksi ja palkitsevaksi, sekä sen tulee tukea työntekijöiden elämänhallintaansa. (Kehusmaa, 2011, 14)

Järvilehto (2013, 18) kirjoittaa:

Hyvinvointi ei seuraa siitä, mitä sinulla on – eikä edes siitä, mitä sinä olet. Sekä resursseillasi että olemuksellasi on kyllä välillistä merkitystä hyvinvoinnille, mutta ne eivät sen enempää takaa kuin ehkäisekään sitä. Hyvinvoinnille keskeisintä on se, miten suhtaudut asioihin. Ennen kaikkea keskeisintä on se, mitä teet. (Järvilehto, 2013,18)

Yksilön työhyvinvointiin vaikuttavat oman elämänhallinnan ja terveyden lisäksi työ, ryhmähenki, esimiestyö ja koko organisaatio. Kehusmaa (2011, 14) esittää kuviossa 7 työyhteisön työhyvinvoinnin tekijöitä.



KUVIO 7. Työhyvinvoinnin tekijät (Kehusmaa, 2011, 14)

2.2 Työhyvinvointi kokonaisvaltaisena käsitteenä

Työhyvinvointi on yleisesti suhteellisen uusi käsite, joka on yleistynyt vasta 1990-luvun puolenvälin jälkeen. Jo ennen toista maailmansotaa puhuttiin työviihtyvyydestä, joka kehittyi 1940-luvun lopulla asennekyselyiksi. Kyselyt muuttivat terminologiaa ja työtyytyväisyydellä huomattiin olevan positiivista merkitystä työsuoritukseen. 1960-luvulla paljon käytetty työviihtyvyys muuntui työilmastotermiksi, joka käsitteenä jatkui 1970-luvulle saakka. Tänä aikana ihmisten työtyytyväisyydellä huomattiin olevan vaikutusta poissaoloihin ja työpaikan vaihtuvuuteen. 1980-luvulle tultaessa alettiin puhua työkykytoiminnasta. Tällä tarkoitettiin yksilön voimavarojen, työn ja työympäristön tekijöiden sekä työyhteisön tekijöiden muodostamaa kokonaisuutta. Tästä alkoi muodostua käsite työhyvinvointi, joka käsittää muun muassa työn sisältöön, yksilöön, ilmapiiriin, johtamiseen ja organisaatioon liittyviä tekijöitä. (Suutarinen, Vestnerinen, 2010, 46 - 47)

Työhyvinvointia on vaikea erottaa muusta hyvinvoinnista, koska yksityiselämä ihmissuhteineen ja elämäntapoineen vaikuttaa ihmisen hyvinvointiin myös työpaikalla. Työssä käyvien ihmisten työn ja vapaa-ajan yhteisvaikutuksella onkin suuri merkitys yksilön henkiseen ja fyysiseen hyvinvointiin. Hyvän hyvinvoinnin saavuttaminen on henkilökohtainen asia ja kokemus, joka jokaisen on pystyttävä määrittelemään omalla tavallaan. Tämän saavuttamiseen asiat on konkretisoitava toimenpiteiksi, joilla hyvä työ ja elämä rakentuvat. Onnellisuuden käsite on yksi hyvinvoinnin käsitteistä läheisin. Onnellinen ihminen työllistyy ja menestyy työssä keskimääräistä paremmin. Positiivisesti onnellinen ihminen on luovempi, ystävällisempi, auttavaisempi, vastuullisempi ja pidettympi ihminen. Hän myös menestyy johtajana ja selviää paremmin vaikeista tilanteista. (Rauramo, 2012, 10 - 11)

Puhuttaessa strategisesta hyvinvoinnista tarkoitetaan sillä henkilöstön terveyden ja hyvinvoinnin huomioimista osana liiketoiminnan ja henkilöstöjohtamisen tavoitteita. Sillä on selkeä vaikutus henkilöstötuottavuuteen ja tämän kautta liiketoiminnan kannattavuuteen. Strateginen hyvinvointi on suunnitelmallista toimintaa, jolle määritellään tavoitteet, vastuut ja resurssit. Hyvinvointia seurataan säännöllisin mittauksin yritys- ja yksilötasolla. (Hyppänen, 2010, 253)

Työaikajärjestetyistä on tullut ratkaiseva tekijä organisaation henkilöstötuottavuuteen. Työ- ja vapaa-ajat eivät ole kiinteitä, vaan yleinen suuntaus on laajentaa työaikoja iltaan, yöhön ja viikonloppuihin. Tätä järjestelyä on alettu kutsua 24 tunnin yhteiskunnaksi, jossa töitä tehdään ympäri vuorokauden. Joustavalla työajalla on havaittu tutkimuksien mukaan olevan myönteinen vaikutus poissaoloihin, työtyytyväisyyteen ja suorituskykyyn. Työntekijälle annetaan mahdollisuus päättää itse omista työajoistaan vapaammin ja sovittaa työ- ja vapaa-ajan menot haluamallaan tavalla. Huonona puolena työaikojen liukumalla on muun muassa se, että kollegojen koordinointi ja yhteisten palaverien aikataulujen määrittäminen vaikeutuu. Paljon ylitöitä tekevien työntekijöiden työhyvinvointia on vaikea havainnoida, joten vastuu on usein työntekijällä itsellään työ- ja vapaa-ajan rajojen määrittämisessä. (Tucke, Folkard, 2012, 31 - 32)

Savon koulutuskuntayhtymässä etätyöllä tarkoitetaan sellaista työntekijän/viranhaltijan tekemää normaaliin työhön kuuluvia tehtäviä, joita voitaisiin tehdä työnantajan tiloissa, mutta jotka on organisoitu tehtäväksi tai tehdään tietotekniikkaa käyttäen muualla. Etätyötä voidaan tehdä määräaikaisesti joko koko- tai osa-aikaisesti esimerkiksi suunnittelu- tai tutkimustehtävissä. Etätyötä eivät ole lyhytkestoiset ja satunnaiset työtehtävät kotona illalla tai viikonloppuna. Tämän tyyppisenä työaikana ei pidetä opettajan omavalintaista työaikaa. (Savon koulutuskuntayhtymä 2013)

2.3 Työilmapiirin ja yhteisöllisyyden merkitys työhyvinvointiin

Ihminen ei voi yksin puhdistaa tulehtunutta työilmapiiriä, mutta päätös muuttaa omaa käyttäytymistään edistää työyhteisön ilmapiirin kehittymistä. Työyhteisössä elää aina erilaisia tunteita, jotka voivat olla myönteisiä, kuten iloa, innostus tai kielteisiä, kuten kateus ja riittämättömyys. Tunteet syntyvät yhteisöllisestä toiminnasta kuvaten työyhteisön yleistä mielialaa. Huono työilmapiiri juontuu usein huonosta johtamisesta tai sisäisten toimintatapojen kehittämättömyydestä. Myös ulkopuolelta kohdistuvat uhat ja epävarmuus työn jatku-

vuudesta vaikuttavat kielteisesti työilmapiiriin. (Paasivaara, Nikkilä, 2010, 138 - 139)

Rauramon (2012, 107) mukaan työilmapiiri voidaan määritellä organisaatiossa työskentelevien yksilöiden havaintojen summaksi. Työpaikan ilmapiiri on organisaation, esimiehen johtamistyylin ja työyhteisön muodostama kokonaisuus. Sama organisaatio voi sisältää myös useita erilaisia ilmapiirejä. (Rauramo 2012, 107)

Ilmapiirin muodostumiseen vaikuttavat monet eri tekijät, joihin ei itse voi aina vaikuttaa. Yksi niistä on esimiestyöskentely, jonka oikeudenmukainen ja tasa-vertainen toiminta on tärkeää hyvän ilmapiirin muodostumisen kannalta. Samassa organisaatiossa työskentelevien esimiesten ryhdikkyys ja johdonmukainen käyttäytyminen täytyisi toteutua samojen periaatteiden mukaisesti. Eri-laiset toimintatavat saman organisaation sisällä aiheuttavat henkilöstölle jännitteitä ja epäreiluuden kokemuksia sekä epäluottamusta esimiehiä kohtaan. Esimiehen päättäessä yksilöiden toiveita ja erityispyyntöjä tulisi ratkaisujen olla sellaisia, joista voi tehdä koko henkilöstölle yleisiä periaateratkaisuja tai pelisääntöjä. (Järvinen, 2012, 40 - 41) Seuraavassa on esitetty tiivistetysti hyvän ilmapiirin luomisen tärkeimpiä piirteitä.

Hyvän ilmapiirin muodostumisen tärkeimpiä piirteitä:

- hyvät esimies- alaissuhteet
- hyvät käytöstavat
- hyvä tiedonkulku
- kehitys- ja etenemismahdollisuudet
- kohtuullinen työkuormitus
- oikeudenmukaisuus
- selkeä työnjako
- tiedonkulku ja -saanti
- työn virikkeellisyys
- työn ja yksityiselämän yhteensovittaminen
- työrauha
- vaikutus- ja osallistumismahdollisuudet
- yhteiset päämäärät
- yhteiset arvot ja yrityskulttuuri
- yhteisöllisyys ja yhteishenki
- yhteiset tavoitteet ja oman työn merkityksen ymmärtäminen.

(Rauramo 2012, 108)

”Yhteisöt ja yhteisöllisyys ovat ihmisen olemassaolon, toiminnan ja hyvinvoinnin edellytyksiä” (Rauramo, 2012, 104).

Hyvässä, terveessä työyhteisössä yksilö ja hänen persoonallisuutensa kukoistavat. Ihmisen itsetunto vahvistuu ja muodostuu suhteessa toisiin ihmisiin ja positiivinen palaute ruokkii sitä enemmän. Työyhteisössä kehittyneet ihmissuhteet ovat oleellinen osa työmotivaatiota, työn tuloksellisuutta ja työhyvinvointia. Yhteistyökykyinen työyhteisö kykenee tuloksellisempaan työhön, jossa on avoimet ja luottamukselliset välit työkavereiden kesken. (Rauramo, 2012)

104). Myös Otava & Ahonen (2005, 71) perustelevat monelta kantilta työhyvinvoinnin ja ilmapiirin merkitystä yrityksen tulokseen, imagoon, resurssien tehokkaaseen hyödyntämiseen ja kustannustehokkuuden lisääntymiseen. Työhyvinvointi ei ole irrallinen asia, vaan osa muuta kehittämistyötä. (Otava, Ahonen, 2005, 71)

Rauramo esittää kirjassaan, kuinka voit ohjelmoida ajatuksiasi yhteistyöhön työyhteisössä.

Ohjelmoi ajatuksesi yhteistyöhön:

- näe kollegasi mieluummin liittolaisina kuin vihollisina
- kysy toisten mielipiteitä ja kuuntele
- sisällytä mielipiteet omaan ajatteluusi
- vältä kilpailua yhteistyön kustannuksella
- palkitse hyvästä yhteistyöstä
- tutustu työyhteisösi jäseniin henkilökohtaisella tasolla
- tee hyviä tekoja odottamatta vastapalvelusta
- käytä intuitiotasi
- vahvista itseluottamustasi
- pistä itsesi likoon
- ole reilu.

(Rauramo, 2012, 106 - 107)

Kaivola & Launila (2007, 128) toteavat kirjassaan. *"Hyvin tehty työ ja toimiva työyhteisö ovat ainoat tahot, jotka voivat tuottaa työhyvinvointia"*.

Työhyvinvointi on jatkuvasti muuttuvaa jokapäiväistä organisaation toimintaa, johon jokainen työntekijä osaltaan osallistuu. Se ei ole absoluuttinen onnen ja hyvän olon tila, vaan epävarmuuksien ja vastoinkäymisten sovittelua hyvässä hengessä. Työyhteisön työhyvinvointia ei saavuteta mukavan TYHY-koulutusviikon myötä, eikä sitä voi ulkopuolinen tuottaa. Virkamiespäätöksillä tai työnantajan ohjeistuksella työyhteisön ilmapiiriä ei myöskään tavoiteta. (Kaivola, Launila, 2007, 127 - 129)

Liikennevirastossa työskentelevä kehityspäällikkö Aki Härkönen (2013, 12) kirjoittaa insinööriliiton jäsenlehdessä. *"Toiset ovat innokkaita tekemään töitä; toiset ovat teflonpintaisia, joihin työ ei tartu. Omassa työyhteisössä työtä karttavia ei ole ollut onneksi kovin paljon"*

Työn määrän jakautuminen epätasaisesti tasaveroisten työntekijöiden kesken voi aiheuttaa negatiivisia pohjavierauksia pitkällä aikavälillä.

3 TYÖHYVINVOINNIN KEHITTÄMINEN

3.1 Lähityöyhteisön kehittäminen ja luottamuksen rakentaminen

Lähityöyhteisö muodostuu 2 - 30 henkilöstä ja heidän esimiehestään tai johtajastaan. Lähityöyhteisö on kooltaan niin pieni, että sen työntekijät tuntevat pääosin toistensa nimet ja tehtävät. Työyhteisö voi suunnitella ja kehittää toimintaansa ja järjestelyjään pääosin omin voimin. Työyhteisön kehittäminen vaatii osallisuutta ja hyvää tuntumaa omaan työyhteisöön. Kehittäminen ei onnistu organisaation ylätasolta käsin, vaan kehittyminen pitää tapahtua lähityöyhteisön omaehtoisuuden kautta. Kehittämiskäsitteitä on ihanteellisin toteuttaa omalla työyhteisöllä. Yhteinen ymmärrys, tahto ja sitoutuminen tuleviin muutoksiin auttavat tuottamaan hyödyllisiä kehittämissuunnitelmia. Kehittämissuunnitelmaa johtaa lähiesimies, joka huolehtii valmistelusta, päätöksenteosta ja toimeenpanosta juridisella vastuullaan. Normaali valtarakenne säilyy tällöin työyhteisössä. (Tarkkonen, 2012, 150 - 152)

Lähityöyhteisön luottamus tai sen poissaolo näkyy työskentelyssä sekä toimintatavoissa ja työprosesseissa. Sillä on suuri vaikutus asiakaspalvelun ja työn laatuun. Luottamus ja sen rakentaminen ei ole pelkästään yksilön vastuulla, vaan sen täytyy pohjautua organisaation ja työyhteisön kulttuuriin. Esimiehen rooli työyhteisön luottamuksen rakentajana on erityisen tärkeä, jotta työhön sitoudutaan ja sanat ja teot kohtaisivat mahdollisimman hyvin. Esimies voi omalla toiminnallaan, joko rakentaa tai tuhota organisaatiossa vallitsevan luottamuksen ilmapiirin. Pelisääntöjen ollessa selvät, työt sujuvat ja luottamuksen ilmapiiri vahvistuu. (Rauramo, 2012, 97 - 98) Rauramon ajatuksia lähityöyhteisön luottamuksen rakentamisesta on kuvattu seuraavassa.

Lähityöyhteisön luottamuksen rakennusaineita:

- yrityksen tulevaisuuden näkymät
- esimies-alaissuhde
- toiminnan kehittäminen ja jatkuvuus
- muutoksen hallinta
- työyhteisön ilmapiiri
- konfliktien ratkaisukyky
- oma osaaminen ja asema
- työn mielekkyys
- vaikutusmahdollisuudet
- oma terveys
- oma elämäntilanne.

(Rauramo, 2012, 97)

Yksilöiden erilaisuus ja sen hyväksyminen tuo lähityöyhteisöön sitä energiaa, jolla yhteisöllisyyttä voidaan rakentaa. Ihmisten erilaisuus antaa mukanaan ajatusten ristiriitoja ja kyseenalaistamista. Tämä parhaimmillaan tuokin yhteisöön energiaa, luovuutta, terveyttä ja kriittisyyttä. Erilaisuuden hyväksyminen on haaste monelle työyhteisön jäsenelle, koska se herättää pelkoa, epäluuloisuutta ja epävarmuutta. Erilaisuuden huomioon ottaminen on oikeudenmukaista kohtelua ja toisen ymmärtäminen oman näkökulman lisäksi. (Manka, 2011, 130 - 131)

Robin Burchell kirjoittaa The Great Workplace-kirjassaan luottamuksen rakentamisen tärkeydestä. Robinin (2011, 174) mukaan johtajien on nähtävä paljon vaivaa rakentaessaan luottamusta työntekijöiden ja työnantajan välillä. Työntekijöiden luottaessa yrityksen johtoon osallistuvat he paremmin yrityksen yh-

teisiin tapahtumiin. Tämä edesauttaa rakentamaan parempia suhteita muihin työkavereihin. Työpaikan tulisi olla ajatuksena yhtä suurta perhettä, eikä kilpailevia ryhmittymiä keskenään yrityksen sisällä. (Burchell, 2011, 174).

Burchel (2011, 174 - 175) esittää ajatuksiaan työyhteisön luottamuksen parantamisesta työnantajannäkökulmasta kuviossa 8. Hän pitää tärkeänä työyhteisön toimivuuden kannalta, että hyväksytään ihmiset yksilöinä ja luodaan toimivat puitteet työn tekemiselle hyvässä hengessä. (Burchell, 2011, 174 - 175)

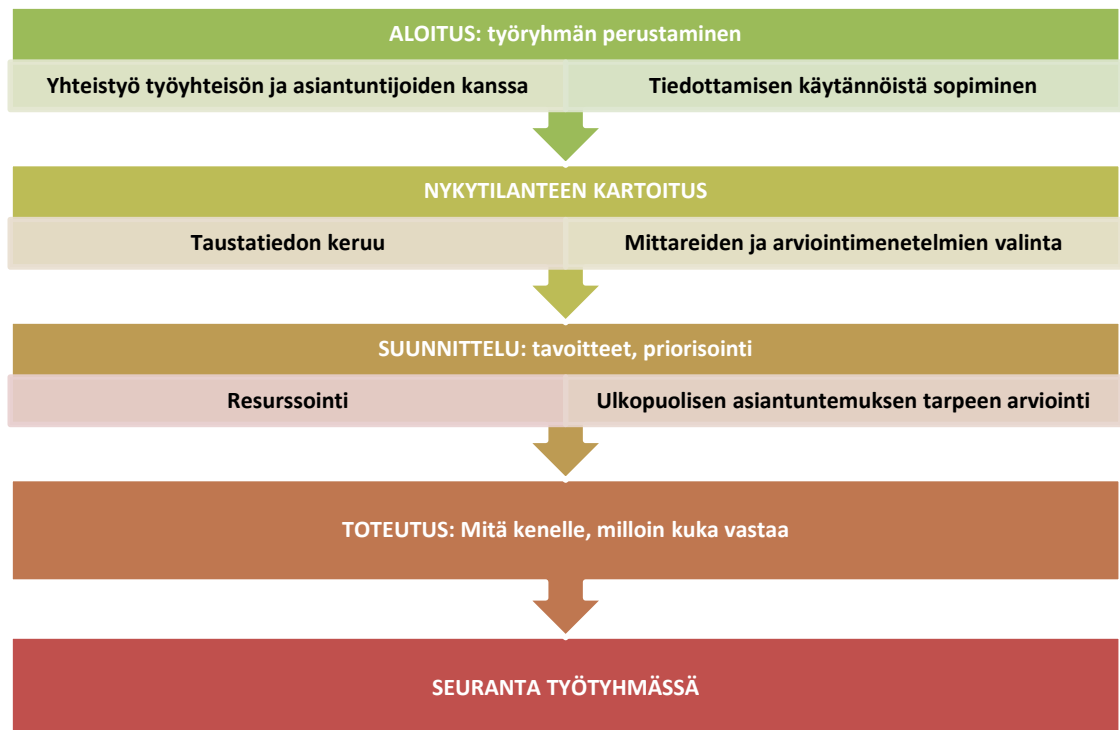


KUVIO 8. Robin Burchellin ajatuksia luottamuksen parantamisesta. (Burchell, 2011, 174 - 175)

3.2 Kehittämistyöllä työyhteisön toimivuutta ja hyvinvointia

Innostuneisuus on käsitteenä lähellä innovaatiota, jolla pyritään saamaan aikaan jotain hyödyllistä. Luomalla innostava ilmapiiri työyhteisöön saadaan aikaan uusia innovaatioita ja positiivinen vaikutus muihin ihmisiin, organisaatioon ja ympäröivään yhteiskuntaan. Innostavassa työyhteisössä liiallinen luovuuden vapaus ei ole mahdollista, mutta ei myöskään liian tiukka taloudellisen tehokkuuden ajatusmalli. Perusajatuksena on siirtyä passiivisuudesta aktiivisuuteen, riippuvaisuudesta itsenäisyyteen, joustamattomuudesta joustavuuteen, lyhytnäköisyydestä syvällisempään sitoutumiseen ja itsetietoisuuden puutteesta tietoiseen itsehallintaan. Innovaatioon liittyy usein myös muutoksia uusista ongelmanratkaisutavoista ja niiden soveltamisesta käytäntöön, joka ei ole itsetarkoitus vaan sen tulee perustua harkittuihin valintoihin. (Paasivaara, Nikkilä, 2010, 140 - 143)

Työhyvinvoinnin tavoitteellinen kehittäminen voidaan esittää Rauramon (2012) mukaan viitenä eri portaana (ks. kuvio 9).



KUVIO 9. Työhyvinvoinnin tavoitteellinen kehittäminen. (Rauramo, 2012, 21)

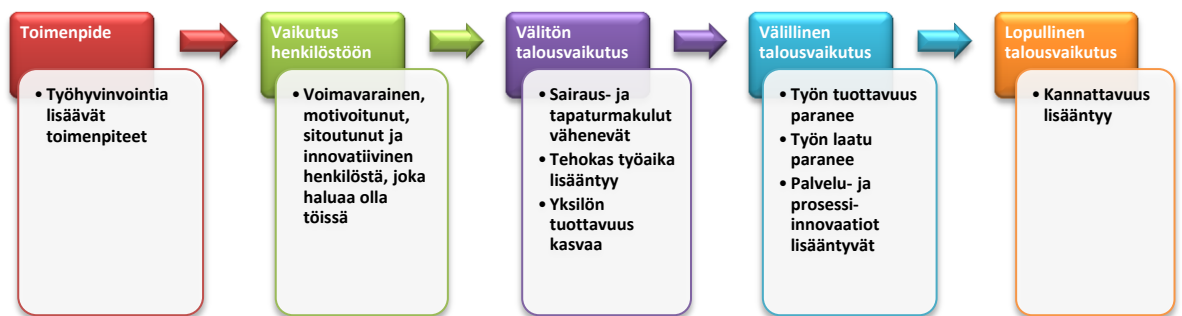
Hyppäsen (2010, 261) mukaan kehitystyö näkyy organisaation tuloksissa sisään tulevina euroina, asiakastyytyvyytenä ja suorituskykynä. Onnistunut työelämän laadunkehittäminen antaa ulospäin vaikutusta myös hyvänä työnantajamaineena. Erityishaasteena Hyppänen pitää osaamisen, innovatiivisuuden ja työhyvinvoinnin samanaikaista kehittämistä. (Hyppänen, 2010, 261 - 262)

3.3 Aineeton pääoma työhyvinvoinnin menestystekijänä

Aineetonta pääomaa pidetään yrityksen tulevaisuuden menestystekijänä. Yrityksiltä vaaditaan jatkuvaa kehittymistä erottuakseen muista kilpailijoista. Aineellisen pääoman kehittämisellä ja sen tehokkaalla hyödyntämisellä on todettu olevan vain 10 - 50 prosentin vaikutus yrityksen tulokseen. Aineettoman pääoman tehokkaalla käytöllä uskotaan olevan 50 - 90 prosentin vaikutus organisaation tulokseen. Aineettoman pääoman kehittämiseen tulisikin panostaa organisaatio tasolla enemmän. Aineettomalla pääomalla tarkoitetaan sosiaalista ja henkistä pääomaa sekä rakennepääomaa, joka ilmenee yrityksen organisaation toimintatapoina ja menetelminä. (Manka, 2011, 33 - 34)

Mankan (2011, 38) mukaan työhyvinvoinnilla on välittömiä ja välillisiä vaikutuksia organisaatioiden menestymiseen. Kustannussäästöjä kertyy vähentyvien sairauspoissaolojen, työtapaturmien ja ei ennenaikaiset eläkkeelle siirtymiset. Mitä suuremmasta yrityksestä on kysymys, sitä suuremmat ovat säästöt. Hyvinvoivan työyhteisön työtyytyväisyys, työilmapiiri ja hyvä motivaatio parantavat tuloksellisuutta. Työssäoloaika suunnataan paremmin työntekoon kuin ongelmien pohtimiseen, jos perusasiat ovat kunnossa. Näillä mahdollistetaan organisaation osaamisen ja oppimisen kehittyminen sekä innovatiiviset tuote- ja prosessi-ideat. (Manka, 2011, 38)

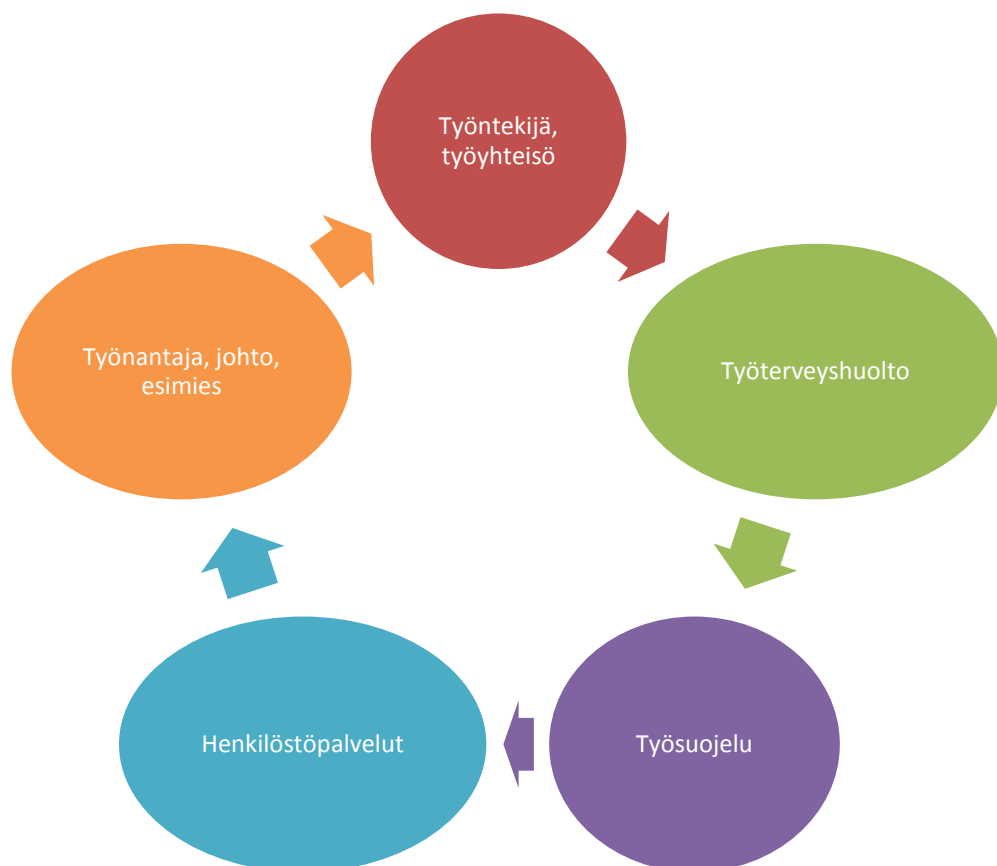
Välittömiä työhyvinvointitoiminnan tuloksia mitataan liian usein vain talousvaikutusten näkökulmasta. Välillisiä talousvaikutuksia työhyvinvointia edistävän toiminnan seurauksena arvioidaan liian vähän. Tämä johtuu usein siitä, että eri toimenpiteiden vaikutuksia esimerkiksi laatuun ja innovaatioihin on vaikea arvioida. Työterveyslaitoksen tutkimuksen mukaan henkilöstön hyvinvoinnilla ja yrityksen taloudellisella menestyksellä on selvä yhteys. Työhyvinvointiin sijoitetun pääoman voi saada takaisin 10 - 20 kertaisena, sillä luodaan myös kestävää tuloskehitystä tulevaisuuteen. (Kehusmaa, 2011, 81 - 82) Kuviossa 10 Kehusmaa (2011, 82) esittää näkemyksensä työhyvinvoinnin vaikutuksen tuottavuuteen ja kannattavuuteen.



KUVIO 10. Työhyvinvointia lisäävien toimenpiteiden vaikutukset tuottavuuteen ja kannattavuuteen. (Kehusmaa, 2011, 82)

Laineen (2012, 19) mukaan työelämän henkiset vaatimukset ovat kasvaneet yhteiskunnan palvelurakenteen muuttuessa, vaikka työolot ovat merkittävästi kohentuneet työsuojelun ja työterveyshuollon toiminnan kehittymisen ansiosta. Työelämä vaatii tänä päivänä yhä enemmän joustavaa sopeutumista muutoksiin, uuden oppimista, tietotulvan käsittelyä, monipuolisia sosiaalisia taitoja ja verkostoitumiskykyä. Työntekijän työssä selviytymiseen tarvitaan kykyä keskittyä olennaiseen sekä huolehtia omasta palautumisesta työn ja vapaa-ajan välisten rajojen hämärtyessä. (Laine, 2012, 19)

Työhyvinvointityötä suunniteltaessa on lähtökohtana aina organisaation perustehtävä. Työhyvinvointityö kytkeytyy aina yrityksen organisaation perustehtävään, visioon ja arvoihin. Työhyvinvointisuunnitelman sisältöön saadaan lisätietoa muun muassa työterveyshuollon ja työsuojelun raporteista. Kehityskeskustelut, ilmapiirikartoitus, henkilöstökyselyt, asiakaspalautteet ja lähtöhaastattelut antavat monipuolisesti lisäaineksia työhyvinvointityön laatimiseen. Suunnitelman sisältö jaetaan pitkän ja lyhyen ajan tavoitteiksi, jossa jako voidaan tehdä organisaatiotasolla, työyhteisötasolla tai yksilötasolla. Suunnitelmaa laatiessa on tärkeää päättää, ketkä toimivat työhyvinvointityön keskeisinä toimijoina tai työryhmänä. Säännölliset kokoontumiset aikatauluineen ja sisältöineen on laadittava etukäteen sekä johdon ja esimiesten osallistuminen (Suutarinen, Vesterinen, 2010, 32) Savon koulutuskuntayhtymässä työhyvinvointiin vaikuttavat tahot on esitetty kuviossa 11.



KUVIO 11. Työhyvinvointiin vaikuttavat tahot (Savon koulutuskuntayhtymä 2013)

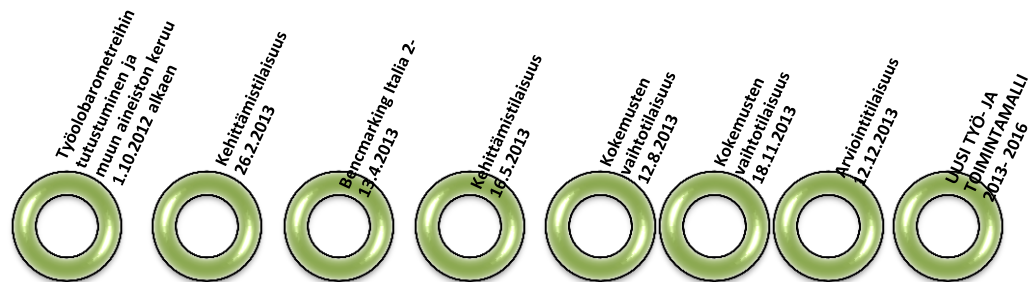
4 KEHITTÄMISTYÖN KULKU JA AINEISTON KOKOAMINEN

4.1 Kehittämistyön lähtökohta, tavoitteet ja aikataulu

Opinnäytetyön lähtökohtana oli kehittää Savon ammatti- ja aikuisopiston puualan opettajien työhyvinvointia sekä työyhteisön toimivuutta uuden työ- ja toimintamallin avulla. Työ- ja toimintamallin tarkoituksena oli parantaa työhyvinvoinnin lisäksi puualan koulutuksen laatua ja helpottaa sekä selkeyttää opettajan työnkuva. Kehittämistyön tuloksena oli luoda konkreettisia tuloksia, jonka vuoksi opinnäytetyössä käytettiin hyväksi konstruktivistista tutkimusta benchmarkkauksen lisäksi.

Kehittämistyön aikana vierailtiin Italiassa eri puualan koulutusta järjestävissä oppilaitoksissa ja benchmarkkauksen avulla pyrittiin löytämään uusia toimintamalliajatuksia omaan työyhteisöön. Kehittämistyössä oli käytössä puualan henkilökunnan työolobarometrien tuloksia vuosilta 2006, 2008, 2010 ja 2012. Tuloksista oli tarkoitus nostaa esille asioita, joita oli koettu toimimattomaksi työyhteisössä ja löytää niihin ratkaisu kehittämistyön tuloksena. Kehittämistyö aloitettiin, koska työyhteisön kehittäminen hyödyttää työyhteisön lisäksi myös yksittäistä työntekijää. Työyhteisön kehittäessä toimintaansa oppii henkilöstö itse kehittämään ratkaisumalleja ja ennakoimaan paremmin tulevaisuuden haasteita.

Kehittämistyön kohteiden kerääminen aloitettiin 1.10.2012 työolobarometreihin tutustumalla. Työolobarometreista esille tulleista työyhteisön ongelmakohtista tehtiin listaa, joihin haettiin syksyn aikana kahvipöytäkeskusteluissa tarkennusta ja vahvistusta koko työyhteisön voimin. Ensimmäinen työyhteisön yhteinen kehittämistilaisuus järjestettiin 26.2.2013. Kuvio 12 esittää, kuinka kehittäminen on edennyt aikataulullisesti vuoden 2012 syksystä vuoden 2013 loppuun.



KUVIO 12. Kehittämistyön toteutuksen vaiheet

4.2 Kansainvälisyys osana puualan kehittämismallin toteutusta

4.2.1 Benchmarking kohteena IPSIA A.Mattioni in San Giovanni al Natissone-oppilaitos sekä CATAS SPA-testauslaboratorio Italiassa

Kansainvälistyminen on ollut yrityksille erityisen tärkeää menestyksellisen toiminnan pyöryksessä. Keskeisiä kansainvälisen toiminnan eroja kotimaahan verrattuna ovat muun muassa toimintatavat, kulttuuri ja arvot. Uutta työ- ja toimintamallia suunnitellessamme päätimme selvittää Italiasta kolme mielenkiintoisinta puualan koulutusta järjestävää oppilaitosta, joissa kävisimme tutustumassa. Vierailujen tarkoituksena olisi löytää kansainvälisyyden kautta täysin uudenlainen ajattelutapa ja toimintakulttuuri puualan opetukseen Savon ammatti- ja aikuisopistossa. Oppilaitos benchmarkkauksen lisäksi tutustumiskohteina olivat puualan yritykset Italiassa ja Saksassa.

Pitkän suunnittelun, yhteydenottojen ja lopullisen matkan järjestymisen jälkeen vierailimme kolmessa eri oppilaitoksessa, materiaalien- ja tuotteiden testauslaboratoriossa sekä paikallisissa puualan yrityksissä aikavälillä 2. - 13.4.2013. Ensimmäinen vierailukohde sijaitsi Udinen maakunnassa Pohjois-Italiassa

alueella, jota kutsutaan Friuli-tuolikosmio alueeksi. Koulun yhteydessä oli Catas SPA -niminen yritys, joka on yksi Euroopan suurimmista materiaalien ja tuotteiden testauslaboratorioista. Kansainvälisyyskontaktien tarkemmat yhteydet on esitetty liitteessä 1. Opiskelijat valmistuvat huonekalupuusepiksi, joilla on myös vahvaa suunnitteluosaamista. Vierailujen tarkoitus oli selvittää, kuinka puualan opetusta järjestetään. Kiinnostuksen kohteena oli myös opiskelijoiden valmistamien harjoitustöiden vaatavuustaso, opetusmenetelmät sekä työyhteisön toimivuutta opettajien ja opiskelijoiden välillä.

Puualan opinnot kestävät kyseisessä oppilaitoksessa viisi vuotta. Tuotteet, joita opiskelijat valmistivat, olivat laadullisesti korkeatasoisia. Opiskelijat aloittavat opintonsa kolmentoista vuoden ikäisenä ja ensimmäisenä opiskeluvuotena he käyttävät työsalissa pelkkiä käsityövälineitä. Ensimmäisenä vuonna työsaliharjoituksia on yksi päivä viikossa ja muu aika opiskellaan yleissivistäviä aineita, kuten yläkoulussa Suomessa. Seuraavina vuosina lisääntyy työsalissa tapahtuva käytännön opetus sekä suunnittelutaidon ja teorian yhdistäminen tuotevalmistukseen.

Ensimmäinen huomio puualan tiloista oli yleinen siisteys ja järjestys. Puutyösali ja luokkahuonetilat olivat järjestyksessä kuten kuvio 13 osoittaa. Tällä on suuri merkitys yleiseen työturvallisuuteen, mistä saimme hyvän yleisvaikutelman vierailun aluksi. Toinen huomio oli opiskelijoiden hyvä käytös käytävillä sekä luokkatiloissa. Opiskelijat kunnioittivat hyvin myös opettajia, minkä pystyi aistimaan heidän keskinäisistä keskusteluistaan. Opiskelijoiden harjoitustyöt olivat painottuneet enemmän perinteisempään huonekaluvalmistukseen kuin teolliseen puusepänteollisuuteen. Pääpaino oli tuoleissa, koska koulu sijaitsi Friulin tuolikosmioalueella, jossa alueen yritykset valmistavat kolmasosan koko maailman vuosittaisesta puutuolimäärästä. Opiskelijat suunnittelivat, piirsivät ja toteuttivat erilaisia tuolimalleja yksilö- ja ryhmätöinä. Kuviossa 13 on näkyvä puualan työsalista. IPSIA A.Mattioni in San Giovanni al Natisone oppilaitoksen benchmarkkaus havaintoja on esitetty tiivistetysti seuraavassa.



KUVIO 13. Puualan tilat IPSIA A.Mattioni in San Giovanni al Natisone, Italia.

Benchmarkkauksen hyötyjä omaan työyhteisöön:

- yleinen siisteys ja järjestys
- toisten kunnioitus opettajien ja opiskelijoiden välillä
- suunnittelun merkitys tuotteen valmistuksessa
- uusien tuotteiden huolellinen suunnittelu, testaus ja valmistus
- johdonmukainen opetus
- harjoitustöiden korkea laatu
- ryhmätöet ja ryhmäarviointi osana opetusta.

CATAS SPA testaa, varmentaa ja sertifioi tuotteen Italialaisten, eurooppalaisten ja kansainvälisten standardien mukaisesti. Käytössä ovat lähes kaikki mahdolliset välineet vaadittaviin testauksiin valmiista tuotteista, materiaaleista ja pintakäsittelyaineista. Puu- ja huonekalutuotteiden lisäksi testataan muun muassa liimoja ja metalliosia sekä erilaisia pinnoitteita. (Company presentation Catas spa n.d)

Catas SPA tekee koulun kanssa kiinteää yhteistyötä tuotteiden testauksen ja työssäoppimisjaksojen muodossa. Catas SPA testaa muun muassa lähes kaikki Ikean uudet tuotteet ennen lanseeraamista markkinoille. Yritysvierailu antoi paljon ajatuksia oman työyhteisön kehittämiseksi tulevaisuudessa. Yrityksessä oli nähtävillä monipuolisesti materiaaleihin, tuotteisiin ja pintakäsittelyyn liittyvien testauslaitteiden toiminta. Kiinnostusta herätti 3D-tulostimen monipuolisuus tuotekehityksen apuna sekä huonekalutestauslaitteiden yksinkertaisuus. CATAS SPA -testauslaboratorionäkymä esitetään kuviossa 14.



KUVIO 14. CATAS SPA huonekalujen testauslaboratoriorakennus.

CATAS SPA-yritysvierailu antoi paljon uudenlaista ajatusmallia työyhteisön kehittämisestä. Näitä olivat esimerkiksi tuotteiden testauspalvelujen kehittäminen sekä seuraavassa mainitut asiat.

CATAS SPA yritysvierailun anti työmallin kehittämiseksi:

- 3D- tulostimen hankinta nuoriso- ja aikuisopetuksen sekä yrityspalveluiden käyttöön (mahdollinen yhteishankinta eri koulutusalojen kesken)
- tuotteiden testauspalvelujen kehittäminen osana opetusta
- uusien levytuotteiden koneistuspalvelujen automatisoinnin kehittäminen RFID- tekniikalla Savon ammatti- ja aikuisopiston puualan käytössä olevalla CNC/robottilinjalla
- opettajien työparityöskentelymalli osana toimivaa työyhteisöä.

4.2.2 Benchmarking Istituto Professionale di Brugnera- koululla Italiassa

Opinnot Istituto Professionale- koulun puualan koulutusohjelmassa kestävät viisi vuotta ja pääpaino on tuotesuunnittelussa. Opiskelijat suunnittelevat ja valmistavat vaativia puusepäntöitä pääasiassa ryhmitöinä ja ovat hyvin ammattitaitoisia nuoria työmarkkinoille valmistumisen jälkeen. Opetuksessa puunaisena lankana läpi koko koulutusohjelman on ryhmätyöskentelyn merkitys koulu- ja työelämässä.

Opetusmenetelmät koululla kannustavat opiskelijat ryhmätyöajatteluun heti opintojen alkuvaiheessa. Opiskelijat työskentelevät pääsääntöisesti neljän henkilön ryhmissä pohtien erilaisia ratkaisumalleja annettuun tehtävään. Tulokset ovat nähtävissä koulun näyttelytiloissa, joka oli designgalleria suomalaisen opettajan silmin. Tuotteen design, ergonomia, ja viimeistely oli viety aivan huipputasolle. Tuotteet olivat edellä mainittujen asioiden vuoksi lähes

valmiita esineitä markkinoille. Ryhmätöiden tekemisen painottamista perusteltiin yksinkertaisesti sillä, että ei kukaan työelämässäkään työskentele yksin.

Istituto Professionale di Brugneran oppilaitosvierailu oli parasta kokemusta hyvästä työyhteisön toimivuudesta ja sen tuomasta energiasta myös opiskelijoiden luovuuteen. Opettajien ja opiskelijoiden sitoutuneisuus työn tekoon oli aistittavissa yleisenä viihtyvyytenä ja toimintatapoina oppilaitoksessa. Tulokset, jotka olivat nähtävissä koulun käytävillä ja suuressa näyttelytilassa kertoivat puolestaan. Kooltaan noin kahdensadan neliömetrin suuruudessa näyttelytilassa oli esillä toinen toistaan hienompia tuotteita (KUVIO15).



KUVIO 15. Puualan näyttelytila Istituto Professionale di Brugnera, Italia

Istituto Professionale di Brugnera oppilaitoksessa tehty benchmarkkaus antoi seuraavanlaisia aiheita keskustelun pohjaksi omaan työyhteisöön.

Benchmarkkauksen hyötyjä Brugnerasta:

- puutuotenäyttelyiden vuosittainen järjestäminen
- ryhmätyönä toteutettava tuotesuunnitteluharjoitukset
- ryhmätöiden yleistäminen puualalla ja sen merkitys työelämätaitoihin
- työyhteisön toimivuuden vaikutus opiskelijoiden motivaatioon
- hyvän opiskeluhengen luomisen merkitys kouluyhteisössä
- puualan opetussuunnitelman selkeys koko koulutuksen ajalle (LIITE 2).

4.2.3 Benchmarking Istituto di Formazione Professionale “Sandro Pertin” Italia

Koulu sijaitsee Pohjois-Italiassa Trentossa. Savon ammatti- ja aikuisopisto on tehnyt yhteistyötä Istituto di Formazione Professionalekoulun kanssa vuodesta 2006. Yhteistyö aloitettiin aluksi opettajavaihoilla ja sen jälkeen yhteistyötä laajennettiin opiskelijavaihtoon. Opettajavaihto on ollut hyvä esimerkki toimivasta benchmarkkauksesta. Oppia on jaettu erikoistekniikkakursseja järjestelmällä vuorovuosina Suomessa ja Italiassa. Yhteistyö on sujunut hyvin oppilaitosten välillä ja yhteyttä pidetään myös henkilökohtaisella tasolla vapaa-aikanakin. Opiskelijat ovat olleet työssäoppimisjaksoilla Italiassa paikallisissa yrityksissä sekä osallistuneet opetukseen oppilaitoksessa. Yhteistyö on tuonut paljon uusia näkökulmia Kuopion puualan opetustyöhön.

Opettaja- ja opiskelijavaihdon myötä toimintamallit Trenton ja Kuopion oppilaitosten välillä ovat kehittyneet viime vuosina esimerkiksi koristeveiston, sorvauksen, intarsian ja CNC-tekniikan osa-alueilla. Trenton koulun opettajat ovat jakautuneet opetustyössä omien vahvuuksien mukaisesti. Opettajat ovat keskittyneet opettamaan aineita oman substanssiosaamisensa osa-alueen.

Opetettavat aineet jakautuvat näin ollen opettajakohtaisesti, jolloin opetuksen taso eri opetusaineissa on huipussaan. Tämän ajatusmallin tuominen myös suomalaiseen opetuskulttuuriin olisi suotavaa ainakin osittain. Opettajien laaja-alainen osaaminen opetussuunnitelman sisältöön nähden voidaan yleisesti kyseenalaistaa. Italian toimintamalli näyttää tuottavan tuloksia ammatillisesti erittäin osaavina opettajina ja opiskelijoina.

Italialainen perinteitä kunnioittava puusepäntuotteiden valmistus on yhä vahvasti mukana opetuksessa tänä päivänä, kun taas Suomessa on siirrytty opettamaan enemmän puuseppiä teollisuuden tarpeisiin. Kuvio 16 kertoo intensiivisestä opetustilanteesta Italiassa. Kuviosta ilmenee myös, kuinka kiinnostuneita opiskelijat ovat oppimaan uusia erikoistekniikoita.



KUVIO 16. Opetustilanne Trenton koululla Italiassa

Benchmarkkaus hyödyt Istituto di Formazione Professionale-oppilaitoksesta olivat esimerkiksi:

Trenton koulun opetusmenetelmät oman työyhteisön käyttöön:

- ulkopuolisten mestareiden erikoisosaamisen hyödyntäminen opetuksessa, opettajat mukana mestarin opetuksessa
- yhdessä tekemisen malli opiskelijoiden kanssa – opettajan ammattitaito opetuksessa enemmän peliin
- työsaliopetuksen parempi yhteissuunnittelu tuotteiden valmistuksessa (ajatus ammattiosaamisen näyttöjen yhtenäistämisestä)
- opetettavien kurssien jakaminen opettajille omien vahvuusalueiden mukaisesti
- liuotinpohjaisista tuotteista siirtyminen vesiohenteisiin tuotteisiin.

4.2.4 Yritysbenchmarkingin yhteenvetoa

Benchmarkkaus yrityskohteista kaksi sijaitsi Italiassa ja yksi kohde Saksassa. Italiassa toiminut Arbor-huonekalutehdas on alihankintayritys, joka on erikoistunut pääasiassa tuolien valmistukseen. Yrityksen tuotannossa oli vierailuhetkellä valmistumassa sata eri tuolimallia ja valmistusmäärä 10 000 kappaleen kuukausivauhdilla. Tuolitehtaan koko oli valtava ja tehdas oli varustettu tuolien valmistukseen tehdyillä erikoisvalmisteisilla CNC-koneilla. Automatisointi oli viety tehtaassa pitkälle, mikä oli selkeästi havaittavissa työntekijöiden vähäisessä määrässä. Yritys toimittaa tuotteitaan ympäri maailman ja on yksi suurimmista puutuolien valmistajista.

Tomasella Ind. Mobili s.a.s-yritys on perustettu vuonna 1948 ja se sijaitsee Brugneran maalaiskunnassa. Yritys valmistaa monipuolisesti erilaisia kalusteita yksityiskoteihin ja julkiselle sektorille. Yrityksen myyntiverkosto kattaa koko maailman ja se on kokoluokassaan Italian suurimpia kalustevalmistajia. Yri-

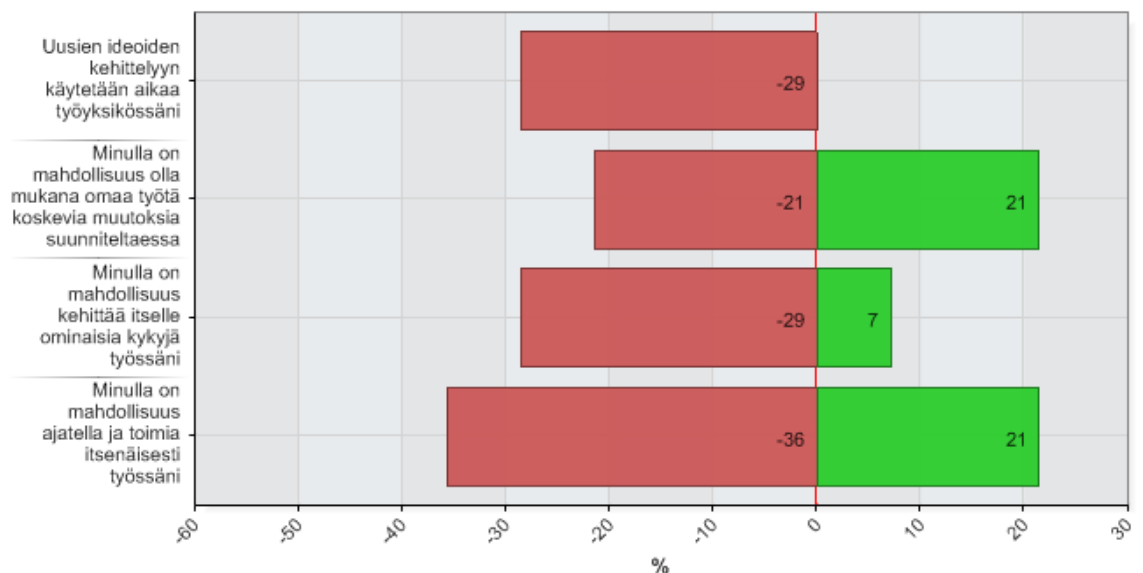
tyksen koko on käsittämättömän suuri tuotanto- ja näyttelytiloineen. Kahden tunnin mittaisen vierailun aikana tehtaaseen ehdimme tutustua vain pintapuolisesti ja osa halleista jäi kokonaan pistäytymättä. Tuotteiden valmistuksessa automatisointi oli viety pitkälle, ja siksi tehokkuus näkyi työvuoron aikana valmistettavissa kappalemäärissä. Automatisointi onkin perusedellytys menestyvän yrityksen toiminnassa puutuoteteollisuudessa tänä päivänä.

SONOR GmbH & Co.KG on soitintehdas, joka sijaitsee Saksassa Aue Wingeshausenin pienessä kylässä. Yrityksen historia lähtee jo vuodesta 1875 ja se on arvostetuimpia lyömäsoitinvalmistajia maailmassa. Toisin kuin Italiassa vierailukohteina olleissa yrityksissä, Sonor-tehtaassa valmistettiin soittimia käsityövaltaisesti. Yrityksessä käytettiin paljon perinteisiä puuntyöstökoneita ja sarjakoot menivät yksittäisten tilausten pohjalta. Yksittäisten erikoistuotteiden valmistuksen ollessa kysymyksessä valmistuksen automatisointi on erittäin kallista ja kannattamatonta tällä sektorilla.

Oman työyhteisön kehittämiseksi yritykset antoivat paljon uusia ajatuksia tulevaisuuteen. Huonekaluteollisuuden yrityksistä ideoita saatiin paljon tuotteiden muotoilusta, rakenteista ja liitoksista. Erilaiset designkalusteet hienoineen yksityiskohtineen ja muotoiluineen antavat uudenlaista näkemystä opiskelijoille suunnattuihin harjoitustöihin. Soitintehdaan käsityövaltaisen valmistusmenetelmien tärkeää antia oli nähdä erikoismallineet monimuotoisten kappaleiden valmistuksessa. Korkeakiiltoisten soittimien pintakäsittelyosaston toiminta oli myös näkemisen ja kokemisen arvoista. Vierailun aikana opimme ymmärtämään, että ihmistyötä ei voi edelleenkään täysin korvata koneilla ja laitteilla. Ihmisen näköä, kuuloa ja tuntoa tarvitaan edelleen huippusoittimien valmistuksessa.

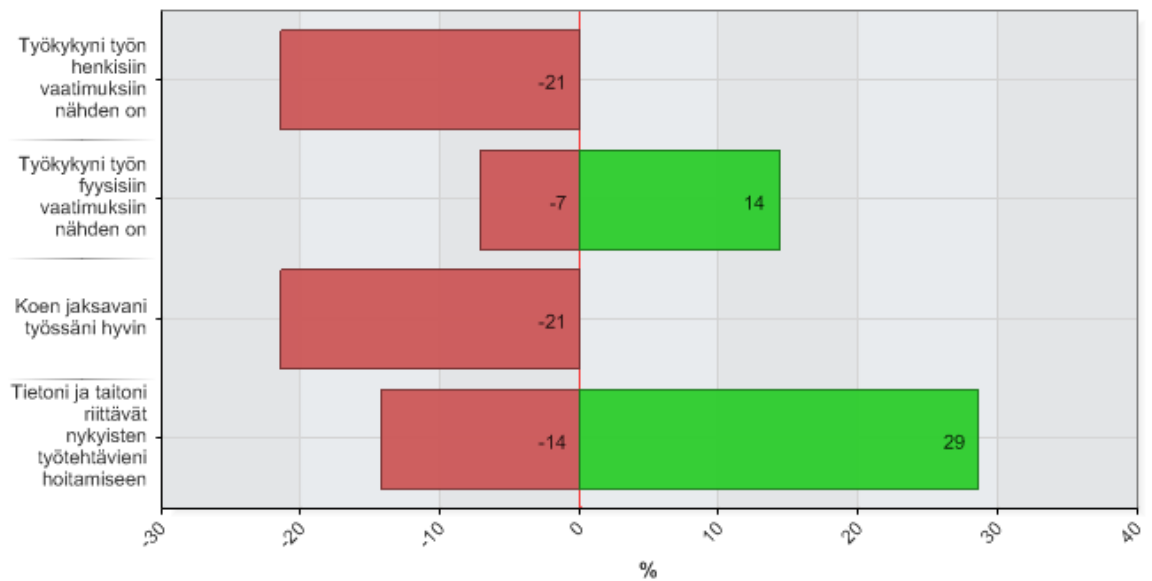
4.3 Puualan työbarometrien tuloksia vuosilta 2006 - 2012

Puualan työyhteisön työolobarometrin tuloksia oli saatavilla vuodesta 2006 lähtien. Tuloksien laajuuden ja tietosuojaan vuoksi tuloksia käsitellään tässä opinnäytetyössä anonymisti ja yleisellä tasolla. Työolobarometriä tutkimisen tarkoituksena oli löytää pelkästään tärkeimmät työyhteisön kehittämiskohteet eikä puuttua vanhojen barometriä tarkempaan analysointiin. Työolobarometreissa esitetyt kysymykset on esitetty liitteessä 3. Yhteenveto barometristä Työn kehittävyys on esitetty kuviossa 17. Työyhteisökyselyssä korostuu työntekijän vaikutusmahdollisuuksien problematiikka oman työn kehittämismahdollisuuksien kannalta. Väittämässä kysytään mielipidettänne siitä, mihin suuntaan asia on muuttunut viimeisen 12 kuukauden aikana. Esimerkiksi väittämä ”Uusien ideoiden kehittelyyn käytetään aikaa yksikössäni” on saanut lukuarvon – 29 %. Tämä tarkoittaa vastanneiden olleen sitä mieltä, että asia on mennyt huonompaan suuntaan ja 71 % vastanneista on vastannut asian pysyneen muuttumattomana. Väittämässä ”Minulla on mahdollisuus olla mukana omaa työtä koskevia muutoksia suunniteltaessa” vastanneista 21 % on kokenut asian menneen sekä parempaan, että huonompaan suuntaan. Vastajista 58 % on kokenut asian muuttumattomana.



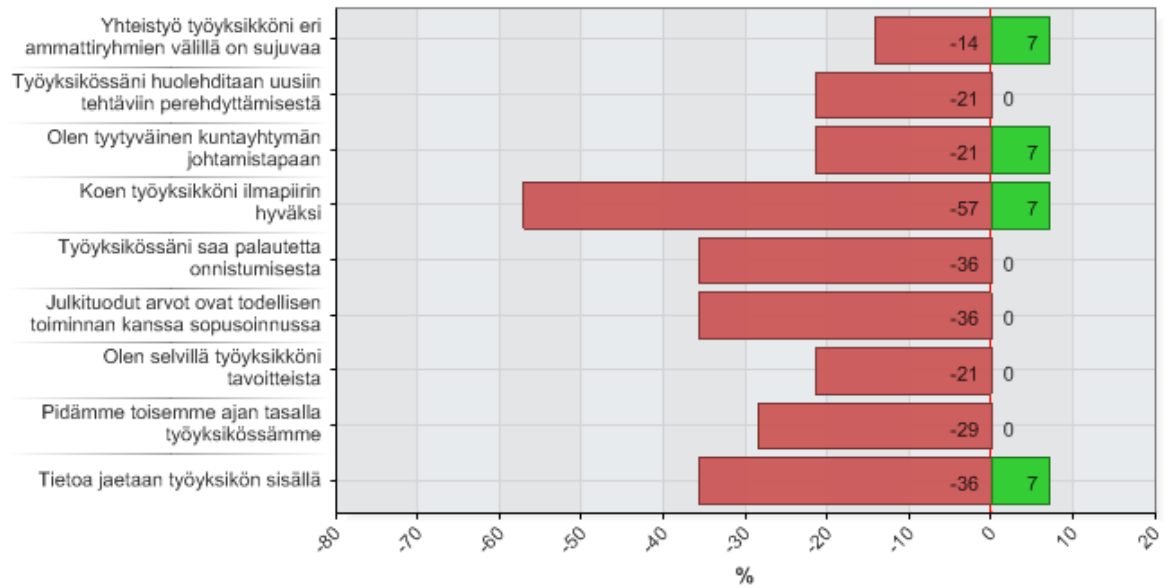
KUVIO 17. Työn kehittävyys. Puuala Kuopio 2006, n =14. (Savon koulutus-
kuntayhtymä/ Entegra Oy)

Työkyky työn henkisiin vaatimuksiin nähden sekä jaksaminen työssä koettiin vähäiseksi vuonna 2006. Huolestuttavinta tuloksissa vuonna 2006 on ollut se, että koko työyhteisö on ollut samaa mieltä, mikä ole edennyt edellisestä kyselystä positiivisempaan suuntaan. Opettajat kokivat tietojen ja taitojen riittävän hyvin nykyisten työtehtävien hoitamiseksi, mikä selvästi erottui vahvimaksi osa-alueeksi (Kuvio 18).



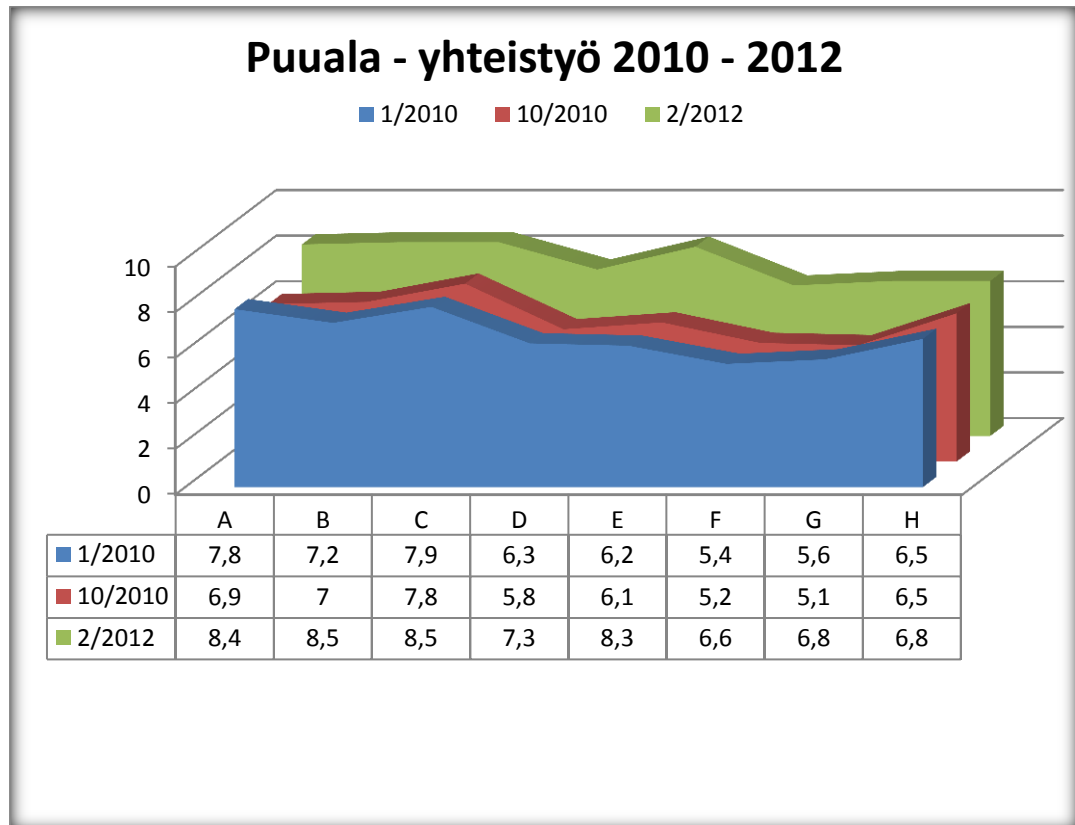
KUVIO 18. Työkyky. Puuala Kuopio 2006, n=14. (Savon koulutuskuntayhtymä/ Entegra Oy)

Vuoden 2006 työolobarometrin tulokset näyttävät synkkiä lukemia. Pääasiana suunta on ollut huonompaan aiemmasta työolobarometista. Tiedottaminen ja vuorovaikutus osiossa työyksikön ilmapiiri on koettu huonoksi. Positiivisen palautteen saaminen sekä tietojen jakaminen ovat saaneet ala-arvoiset pisteet, kuten kuvio 19 esittää.



KUVIO 19. Tiedottaminen ja vuorovaikutus. Puuala Kuopio 2006, n = 14. (Savon koulutuskuntayhtymä/ Entegra Oy)

Vuodesta 2006 vuoteen 2012 on tapahtunut selkeää parannusta työyhteisön toimivuudessa. Kuvio 20 osoittaa, kuinka mahdollisuudet osallistua työyhteisön toimintaan, tehdyn työn arvostus ja työyhteisön yhteistyö ovat kehittyneet vuodesta 2010 lähtien. Myös esimiehen toiminta on kehittynyt parempaan suuntaan vuosien 2010 - 2012 aikana. Positiivista tuloksissa on työyhteisön toiminnan kehittyminen selkeästi vuodesta 2006. Yksi tekijä tulosten parantamiseen on todennäköisesti uudistetut puualan tilat kone- ja laitekantoineen. Työntekijöiden ikäjakauma on nuorentunut vanhempien lehtoreiden siirtyessä eläkkeelle ja työyhteisö on saanut uutta virtaa nuoremmista tekijöistä.



KUVIO 20. Puualan työolobarometri yhteenveto vuosilta 2010 ja 2012 (Savon koulutuskuntayhtymä)

Puualan työyhteisölle teetetyssä kysymyssarjassa pääpaino on työyhteisön toimivuudessa ja esimiestyöskentelyssä. Tulokset ovat parantuneet vuodesta 2006 vuoteen 2012 edetessä. Seuraavassa kuvion 20 kysymyssarja:

- a. Minulla on riittävästi mahdollisuuksia osallistua työyhteisön toimintaan
- b. Työyhteisöni arvostaa tekemääni työtä
- c. Työntekijöiden välinen yhteistyö sujuu mielestäni hyvin
- d. Saan työssäni tukea esimieheltäni
- e. Esimieheni huomioi mielipiteeni työtäni koskevista asioista
- f. Lähin esimieheni suunnittelee ja johtaa töitä hyvin
- g. Esimiesten ja alaisten välinen yhteistyö sujuu mielestäni hyvin
- h. Pohdimme yhdessä esimiehen kanssa alamme kehittämistarpeita.

(Savon koulutuskuntayhtymä 2013)

Kumpulainen (2013, 130) käsittelee tuoreessa väitöskirjassaan Savon koulutuskuntayhtymän henkilöstön työssä kokemaa hyvinvointia. Kumpulaisella oli tutkimusaineistona vuosien 2006 - 2010 koko henkilöstön työyhteisökyselyt, joita tässäkin opinnäytetyössä käsiteltiin puualan osalta. Mielenkiintoista on, kuinka koko kuntayhtymän henkilöstön työssä koettu hyvinvointi ja sen kehittyminen on edennyt vuosien 2006 ja 2010 välillä. Organisaation tilikauden ylijäämä oli vuosina 2004 - 2006 kääntynyt alijäämäiseksi vuonna 2007 nousseista palkkakustannuksista sekä materiaalihankinnoista. Taloudellisten toimenpiteiden avulla suunta oli käännetty parempaan eli ylijäämäiseksi vuodesta 2008 eteenpäin. Tilikauden ylijäämä oli kasvanut vuodesta 2008 vuoteen 2010 sekä sairauspoissaolojen määrä vähentynyt. (Kumpulainen, 2013, 130) Tämä tutkimus koko organisaation osalta vahvistaa osaltaan myös työolobarometrin suunnan muutosta parempaan puualan osalta.

Heikkinen (2009, 24) kirjoittaa, kuinka työhyvinvoinnin kehittämistä ei voida erottaa muusta kehittämisestä, vaan se on osa laajempaa kehittämistoimintaa. Yrityksen rekrytoidessa uutta henkilöstöä, työntekijät arvostavat organisaation inhimillisyyttä, ja tällaiset yritykset saavat myös helpommin uusia työntekijöitä kiristyviltä markkinoilta. (Heikkinen, 2009, 24)

4.4 Aineiston kokoaminen kehittämiskohteista puualan työyhteisöstä

Työolobarometrien tuloksien, kyselyjen ja kahvipöytäkeskustelujen pohjalta on koottu listaa asioista, joiden koettiin olevan tärkeitä kehittämiskohteita lähitulevaisuudessa. Listalla on paljon kehittämiskohteita, jotka otsikkotasolla mainituina eivät välttämättä kerro paljoa lukijalle. Listalta valitut kehittämiskohteet avataan tarkemmin kehittämistyön tuloksia pohdittaessa.

TYÖYHTEISÖN KEHITTÄMINEN, opettajat puuala Kuopio

Esille nostettuja kehittämiskohteita, joihin toivotaan ratkaisuja tulevaisuudessa:

- nuori yrittäjä -toiminnan jalkauttaminen alalle
- tutkaopettajan (apu) toimenkuva ja toiminnan kehittäminen
- materiaalivaraston toiminta ja asiakaslaskutus
- opettajien koulutustarpeiden kehittäminen / 5 päivän koulutukset
- työyksikön ilmapiirin parantaminen
- puualan ja yrityksien välisen yhteistyön kehittäminen
- opettaja- ja opiskelijavaihtotoiminnan kehittäminen
- yhteishengen ja arvostuksen parantaminen
- sijaisjärjestelyt sairaslomien ja koulutuskeikkojen aikana
- oppimisympäristön ja luokkatilojen kehittäminen
- työ- ja toimintakulttuurin uudistaminen puuala/Kuopio
- tasainen työkuormitus
- opetusmenetelmien yhtenäistäminen ja kehittäminen
- opetusmateriaalipankin kehittäminen
- uusien opiskelijoiden ja opettajien perehdyttäminen (ohjeistus)
- opetusresurssit ja niiden tasapuolinen jakaminen ja käyttö
- tiedonkulun ja vuorovaikutuksen kehittäminen (nuoriso-opetus-aikuiskoulutus-esimies)
- työssäjaksaminen ja hyvinvointi
- kestävän kehityksen osaamisen kehittäminen puualalla
- koneiden huoltovastuiden jakaminen/resurssit
- materiaalilauksien vastuut ja käytäntö (myös vastuuhenkilön ollessa poissa)
- tukitoimintayhteistyön mallintaminen.

Koska kehittämiskohteiden määrä on suuri, puualan opettajille järjestettiin 26.2.2013 kehittämispalaveri, jossa ryhmätyöskentelyllä karsittiin ja yhdistettiin kehittämiskohdelistaa tiiviimpään muotoon. Työyhteisön kehittämispalaveriin osallistuivat nuorisoasteen- ja aikuiskoulutuksen opettajat. Kehittämiskohteet jaettiin kolmeen eri osa-alueeseen kuvion 21 mukaisesti. Jokaisesta osa-alueesta valittiin enintään kaksi tai kolme kehittämiskohdetta, jotta löydettäisiin puualan tärkeimmät kehittämiskohteet lähivuosille. Erityisen tärkeää oli myös nostaa esille asiat, joiden koettiin olevan kunnossa omassa työyhteisössä. Tärkeäksi koettuja asioita olivat muun muassa:

- tullaan toimeen keskenään
- kehittämishalukkuus jatkunut viime vuosina
- konekanta ja tilat uudistuneet
- hyvä ammattitaito henkilöstöllä
- opiskelija- ja hakijamäärä hyvä, töitä on
- nuorisoasteen ja aikuiskoulutuksen yhteistyö toiminut
- tekemisen meininki näkyy alalla
- pidetään huolta opiskelijoista, tukitoimet toimivat
- puualalla on aktiivista tekemistä.

Tärkeimmiksi kehittämiskohteiksi työyhteisö -osa-alueessa nousivat tasainen työkuormitus ja sen resursointi, oppimisympäristön kehittäminen sekä tiedonkulkua ja vuorovaikutus. Yksilö ja osaaminen -alueesta nousivat tärkeimmäksi kehittämiskohteeksi opettajien koulutustarpeet, opetusmenetelmien yhtenäistäminen sekä opetusmateriaalin kehittäminen. Työ- ja työympäristön osalta koettiin tärkeiksi koneiden huoltovastuut ja työ- ja toimintamallin kehittäminen.

Listalta pois karsittuja kehittämiskohteita pidettiin edelleen tärkeänä ja niihin päätettiin palata myöhemmässä vaiheessa. Erityisesti työyksikön ilmapiiriin ja työssäjaksamisen koettiin olevan jatkuvan kehittämisen tarpeessa, joille ei yksiselitteistä ratkaisua voida lopullisesti löytääkään. Puualan materiaalivaraston tarvikkeiden kirjaaminen ja laskutus on ollut ongelmana jo vuosia. Kehittämistyö tämän ongelman ratkaisemiseksi on jo käynnissä.



KUVIO 21. Puualan kehittämiskohteita vuosille 2014 - 2016

Järjestimme kehittämispäivän edellisen palaverin jatkoksi 16.5.2013 Tahkolla, jossa lähdimme tekemään yhteenvetoa siitä, mitä ja miten haluamme kehittää puualan toimintaa tulevaisuudessa kehittämiskohteiden toteuttamiseksi. Päätimme yhdistää kaikki aiemmin kuvatut kehittämiskohteet saman otsikon alle: nimesimme kokonaisuuden työ- ja toimintamalliksi. Uusi Työ- ja toimintamalli tarkoittaa kuviossa 21 esille tulleiden asioiden kehittämistä työyhteisössä vuosien 2014 - 2016 aikana.

5 KEHITYSTYÖN TULOKSIA JA NIIDEN ARVIOINTIA

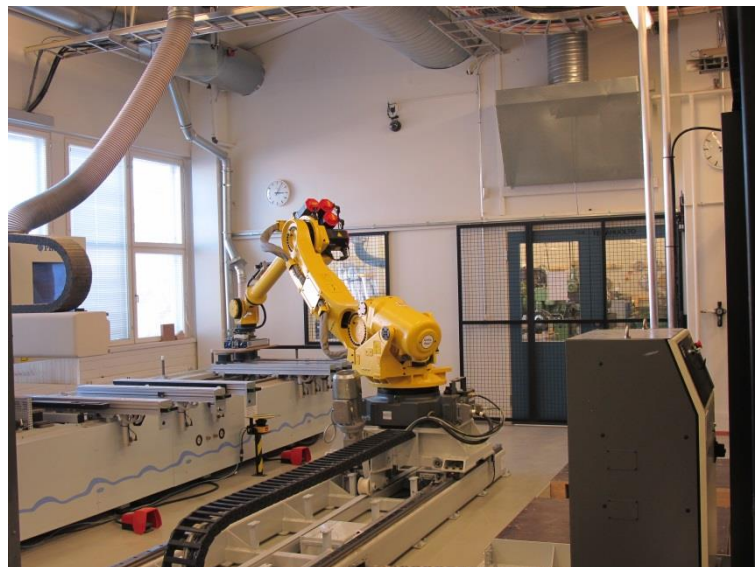
5.1 Benchmarkingin hyödyt Kuopion puualan Työ- ja toimintamallille

Benchmarkingin perusidea on toisilta oppiminen ja oman toiminnan kyseenalaistaminen. Oppilaitos- ja yritysvierailut Italiassa ja Saksassa olivat antoisia ja ideoita oman työyhteisön kehittämiseksi tuli monia. Pääpiirteittäin puualan opetuksessa perusasiat kansainvälisesti ovat kaikilla samat, joten poikkeamat ovat lähinnä opetusmenetelmissä. Käsityöpainotteinen opetus Italiassa eri oppilaitoksissa on enemmän sääntö kuin poikkeus. Suomessa suurin osa oppilaitoksista kouluttaa ”konepuuseppiä” teollisuuden tarpeisiin. Saksassa ammattiin opiskellaan oppisopimuksella ja koulussa järjestettävien lähijaksojen aikana opiskellaan pääasiassa teoria-aineita. Saksassa puualan koulutusta järjestävissä oppilaitoksissa konekanta on melko vaatimaton Suomen oppilaitoksiin verrattuna. Tämä johtuu siitä, että käytännön opetus on painottunut työpaikoille. Useissa saksalaisissa puualan yrityksissä on oppisopimusopiskelijoille tehtaaseen rakennettu oma koulun penkkisalia muistuttava nurkkaus, jossa opiskelijat harjoittelevat yrityksen tuotteiden tekoa ensin käsityönä ja sen jälkeen koneilla. Taitojen karttuessa opiskelijat siirtyvät vaativampiin tehtäviin yrityksen sisällä. Esimiestehtäviin ei yleensä pääse suoraan insinöörin papereilla, vaan tie on kuljettava yrityksessä oppisopimuksen kautta portaittain ylöspäin.

Benchmarking avasi katseitamme ja usein huomasimme tehneemme asioita paremmin kuin muut. Ottamalla etäisyyttä omasta työyhteisöstä ja olemalla avoin uusien asioiden kohtaan pystytään huomaamaan tämä ero. Työskentelemällä ulkopuolisissa yrityksissä tietyn ajanjakson henkilö kehittyy usein positiivisesti ammatillisesti ja silloin on myös jotain annettavaa omaan työyhteisöön. Opettajien työelämäjaksoilla oleminen ja työskenteleminen oman työyhteisön ulkopuolella tulisi olla pakollista toimintaa noin viiden vuoden välein kaikilla opettajilla. Opetustyöhön turtuu yllättävän nopeasti ja kehitys hidastuu henkilö- ja työyhteisötasolla.

Työyhteisön toimivuuden ja työhyvinvoinnin näkökulmasta opettajien työparityöskentelyä opetuksessa tulisi jatkossa kehittää. Työyhteisön toimivuuden paranemisella voisi olla positiivinen vaikutus myös opiskelijoiden motivaatioon. Opettajien työnteon malli työsaliopetuksessa olisi laitettava yhä enemmän peliin, jotta opiskelijat saisivat työnteon mallia muuallakin kuin työelämäjaksoilla. Työsalissa tapahtuvan opetuksen siisteyden ja järjestykseen tulisi kiinnittää entistä enemmän huomiota työturvallisuuden ja työviihtyvyyden vuoksi. Harjoitustöiden koko ja määrä tulisi mitoittaa siten, että käytössä oleva tila riittää yleisen siisteyden ja järjestyksen ylläpitämiseen. Tämä ei valitettavasti näytä toimivan Suomessa kovinkaan monessa oppilaitoksessa.

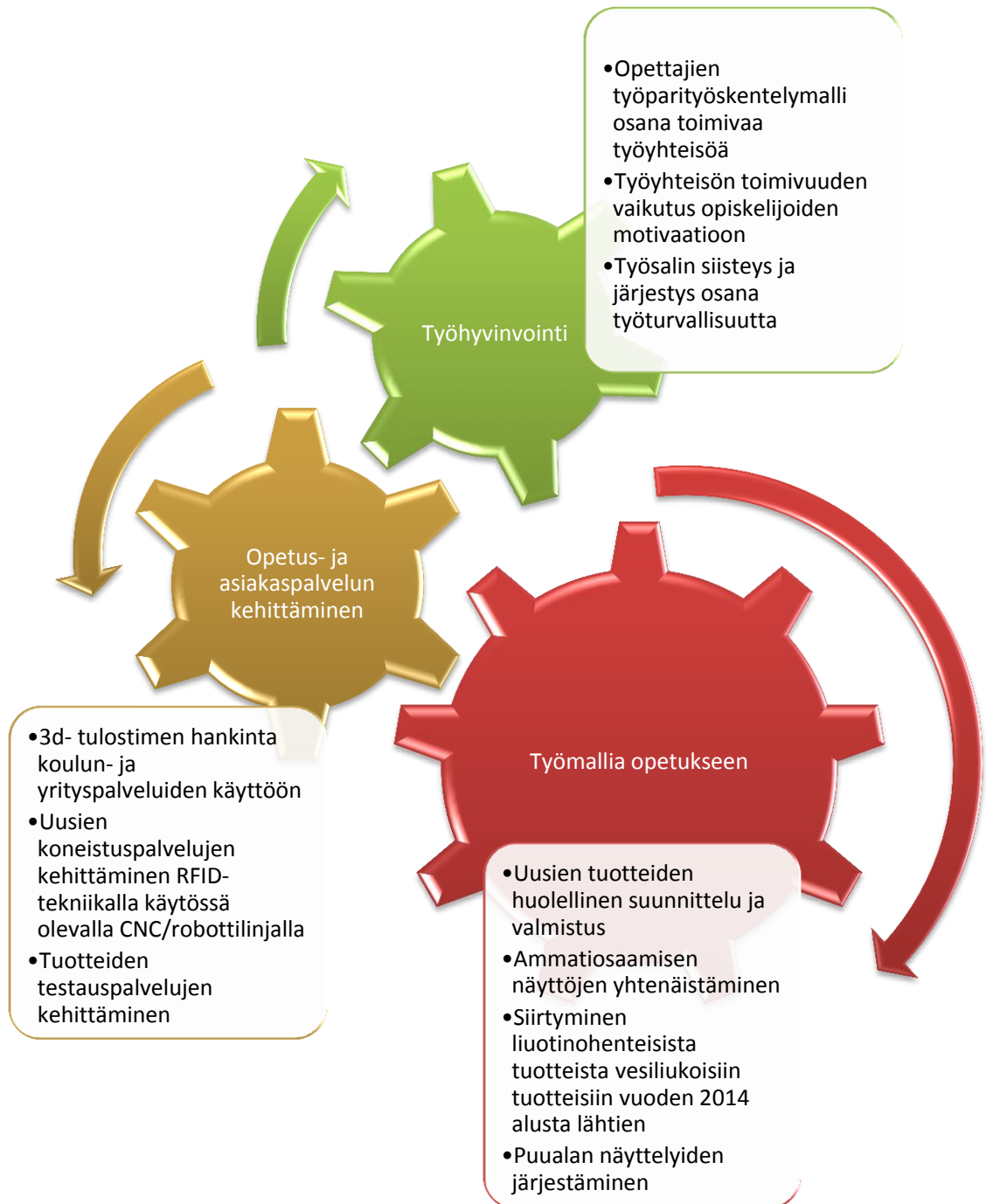
Benchmarkauskäyntien jälkeen omaan työyhteisöön palatessa huomasin paremmin oman alan kehittämismahdollisuuksia. Uusien koneistus- ja koulutuspalvelujen kehittämiseen RFID-tekniikalla käytössä olevalla CNC/robottilinjalta Kuopion puualalla olisi hyviä mahdollisuuksia tulevaisuudessa. Catas SPA -testauslaboratorion toimintamalli antoi ajatusmallin siitä, kuinka esimerkiksi uusien markkinoille saapuvien puukuitulevyjen testiajaja RFID-tekniikkaa hyväksi käyttäen voitaisiin tarjota ulkopuolisille yrityksille. Kuopion ammattiopistolle rakennetulla levymäisten kappaleiden koneistukseen rakennetulla automaattilinjalta voitaisiin testiajaja yritysten tuotteita ennen tuotantoon viemistä. Tuotetestauksen ja tutkimuksen lisäksi yritykset voisivat miettiä vastaavanlaisen linjan investointia oman yrityksen käyttöön. Yritykset saisivat ostettua linjan suunnitteluun ja ylösajoon konsultointiapua sekä koulutuspalvelut CNC-koneiden ja robottien ohjelmointiin puualalta. Ammattiopistolla olevaa linjaa voitaisiin myös vuokrata pienyrittäjille, joilla ei ole mahdollisuutta investoida vastaavaa kokonaisuutta. Linja kokonaisuudessa on kaksi CNC-konetta, reunalistakone ja kaksi Fanuc-robottia siirtokuljettimiseen sekä RFID-lukijoihin. Kuviossa 22 esitetään testausajaja Savon ammatti- ja aikuisopiston CNC/robottilinjasta.



KUVIO 22. Savon ammatti- ja aikuisopiston CNC/ robottilinja

Linjakokonaisuus on saatu valmiiksi kesällä 2013. Linjan testausajot ja ohjelmien viimeistely vaativat vielä aikaa, mutta tuotteiden massiivisempi testausajo RFID-tekniikalla toisi ohjelmavirheet tässä vaiheessa paremmin esille. Linjakokonaisuuden markkinointiin yrityksille tulisi panostaa enemmän. Yksittäiset linjan koneet ovat hyvällä käyttöasteella päivittäisessä opetuskäytössä, mutta linjakokonaisuuden käyttöön ja markkinointiin tulisi kiinnittää tulevaisuu-

nessa enemmän huomiota. Alla oleva kuvio 23 esittää tiivistetysti tärkeimmät asiat, joita benchmarkkauksen avulla opittiin toisten koulutuksen järjestäjiltä.



KUVIO 23. Benchmarkkauksen hyötyjä työyhteisöön

5.2 Ammattiosaamisen näyttöjen yhtenäistäminen

Ammattiosaamisen näytöissä osoitetaan ammatillisissa tutkinnon osissa vaadittava ammattitaito niin kuin koulukohtaisissa opetussuunnitelmissa on määritelty. Ammattiosaamisen näyttö on suoritettava kaikissa ammatillisissa tutkinnonosissa, myös valinnaisissa osissa, mikäli nämä ovat ammatillisia. Kaikista ammatillisista tutkinnon osista annetaan arvosana. Yhteen ammattiosaamisen näyttöön voi samalla kerralla sisältyä enemmän kuin yksi tutkinnonosa. Tällöin jokaisesta tutkinnon osasta annetaan erillinen arvosana. Tutkinnon perusteissa ammattiosaamisen näytön arviointi ja arviointikriteerit on jokaisen tutkinnonosan kohdalta määritelty (mikä) ja arviointikriteerit (miten) tasoilla tyydyttävä T1, hyvä H2 ja kiitettävä K3.

Ammattiosaamisen näytöt ja niihin liittyvät tehtävät on järjestetty aiempina vuosina puualalla opettaja ja ryhmäkohtaisesti. Opiskelijoiden osaamisen ja oppimisen arvioinnissa on ollut eri tasovaatimuksia alan sisällä opettajasta riippuen. Ammattiosaamisen näyttöjen vaativuustasossa ja arvostuksen muodostumisessa on ollut poikkeamaa, vaikka ristiinarviointia on lisätty näyttöjen vastaanottamisessa. Työyhteisön kehittämisprosessin aikana päätimme yhtenäistää ammattiosaamisen näyttöjä siten, että oppilaitoksen tiloissa järjestettävät näytöt ovat samat kaikille opiskelijoille opetusryhmästä riippumatta.

Määrittelimme opetussuunnitelman tavoitteiden pohjalta näytöissä tehtävien huonekalujen vaativuustason ja suunnitelimme tuotteet niiden perusteella. Ammattiosaamisen näytöistä piirrettiin työpiirustukset, joiden mukaan näytöt tulevaisuudessa toteutetaan. Näyttöjen yhtenäistäminen helpottaa opettajan työtä ja opiskelijat ovat samanarvoisessa asemassa tutkinnon läpäisyvaativuustasoon nähden. Näyttöjen järjestäminen yksinkertaistuu ja materiaalin hankinta näyttötilaisuuksiin optimoituu. Materiaali- ja valmistustekniikan näytössä valmistettavan huonekalun mallikuva on esitetty kuviossa 24. Huonekalu toimii esimerkiksi penkinä ja yöpöytänä. Tuotteet voidaan pinota päällekkäin kuvan osoittamalla tavalla. Näyttö kyseisestä työstä annetaan opintojen toisena lukuvuotena. Näytön aikana

käytetään puualan peruskoneiden lisäksi CAD-, CAM- ja CNC-tekniikkaa. Ammattiosaamisen näytön tehtävänanto ja arviointikriteerit ovat esitetty liitteissä 4 ja 5.



KUVIO 24. Materiaali- ja valmistustekniikan näyttötehtävä

5.3 Puualan henkilökunnan työkalenterin kehittäminen tasaisen työkuormituksen ja tuntiresursoinnin jakamiseksi

Konstrukttiivisen tutkimuksen tavoitteena oli kehittää työyhteisöön käytännön työkalu, jolla voitaisiin tukea työyhteisön toimintatapojen kehittämistä. Opinnäytetyössä pyrittiin ratkaisemaan aito käytännön ongelma, jossa ongelmaan haettiin ratkaisumallia hyödyntäen teoreettista näkemystä. Opetustyön muuttuessa tulevaisuudessa opiskelijoiden valinnaisten opintojen vuoksi yhä enemmän pirstaleeksi on työkokonaisuuden hahmottamiseksi työkalenterin tyyppiselle työkalulle tarvetta.

Kehittämistyön tuloksena syntyneen työkalenterin tarkoituksena on lisätä avoimuutta ja selkeyttä työkokonaisuuden hallinnassa puualan henkilökunnan keskuudessa. Kalenteri on rakennettu EXEL-ohjelmistoon, joka laskee tunnit ja tuntikertymät yhteen opettajakohtaisesti periodeittain sekä lukuvuosittain. Opettaviin aineisiin käytetyt ja käyttämättömät tuntiresurssit ohjelmisto jakaa ja näyttää periodeittain opettajan tehdessä kurssivalintoja. Kalenterista nähdään myös selkeästi, ovatko vuosituntikertymät jakautuneet tasaisesti opettajien kesken. Mahdollinen sijaisuustarve tulee myös helposti kalenterista näkyville. Sairauslomien yllättäessä kalenterista nähdään nopeasti opettajakohtaisesti tilanne sijaistamisen osalta.

Työkalenteriin on koottu tiedossa olevat puualan kurssit ja koulutukset, joista opettajat voivat valita opetettavat aineensa vuosittain yhdessä sovituilla pelisäännöillä. Opetettavat aineet voivat olla joko nuorisoasteen tai aikuiskoulutuksen puolelta. Luokan ryhmänohjaajalla on ensisijainen oikeus valita opetettavat aineet oman ryhmänsä osalta. Ajatusmallina on, että opettaja voi kehittää osaamistaan eri vuosina valitsemalla opetettavia aineita omien intressiensä pohjalta. Mahdollisuus kurssien vaihteluun toisten opettajien kanssa selkeytyy ja helpottuu. Opetustuntien mahdollisesti jakautuessa epätasaisesti periodeittain voi tuntikalenterin avulla suunnitella opetustunnit tasaisemmin läpi vuoden. Opiskelijan näkökulmasta on hyvä, että opetus myös monipuolistuu opettajan vaihtuessa eri kursseilla. Tämäntyyppinen toiminta mahdollistaa toiminnan kehittämisen työyhteisössä.

Työkalenterin on tarkoitus antaa mahdollisuus paremmalle etukäteissuunnittelulle. Koska aikuiskoulutus on hektistä, suunnittelun merkitys korostuu. Työkalenterista näkyvän henkilökunnan kokonaistyötilanne helpottaa aikuiskoulutuksen resurssipulan paikkaamista nuorisoasteen opettajalla ja päinvastoin. Käytettävissä olevan henkilökunnan kokonaisresurssin tehokas hyödyntäminen antaa säästöjä myös kuntayhtymälle.

Ennen työkalenterin kehittämistä oli opettajien tuntikertymäkokonaisuus ainoastaan koululutuspäällikön tiedossa. Avoimuus, jonka työkalenteri on tuonut työyhteisöön, lisää huomattavasti hyvinvointia, joka on jatkuvan kehittymisen perusedellytys. Kuviossa 25 esitetään ote työkalenterista, joka kokonaisuudessa on laaja. Työkalenteri on esitetty kokonaisuudessaan liitteessä 6. Jatkokehitystyönä työkalenteriin on tarkoitus yhdistää vuosittain palkkalaskentaan toimitettava tunti-ilmoitus (LIITE 7), joka täytyisi automaattisesti työkalenteria täyttäessä.

TAULUKKO 1. Ote Excel-tiedostosta puualan tuntitarjottimesta

OPETTAJAT NORMI												
2013-2014												
Opetettavat kurssit	Luokka	Ryhmäkoko	Resurssi MAX	Resurssia jäljellä	Resurssi JAKSO1	Resurssi JAKSO2	Resurssi JAKSO3	Resurssi JAKSO4	Jarno			
									period1	period2	period3	period4
4.1 Pakolliset ammatilliset tutkinnon osat												
Materiaali- ja valmistustekniikka	PUP11A	20	504	504	0	0	0	0				
Materiaali- ja valmistustekniikka	PUP12A	13	504	252	112	0	0	140	112			140
Materiaali- ja valmistustekniikka	PUP12B	19	504	392	0	112	0	0		112		
Materiaali- ja valmistustekniikka	PUP13A	13	504	364	28	0	112	0				
Materiaali- ja valmistustekniikka	PUP13B	18	504	252	140	0	0	112				

5.4 Koneiden huoltovastuiden jakaminen

Savon ammatti- ja aikuisopiston puualan tilat Kuopiossa uudistettiin ja peruskorjattiin vuonna 2009. Peruskorjauksen yhteydessä konekanta uudistettiin ja koneinvestoinnit jatkuvat edelleen. Vuoden 2014 koneinvestoinnit ovat tarjousvaiheessa ja niihin on varattu 60 000 tuhatta euroa. Nykyajan tekniikka puuntyöstökoneissa vaatii paljon erikoisosaamista ja koneille voidaan tehdä määräaikaishuoltoja useita kertoja vuodessa. Koneiden huoltoja on siirretty työkiireiden vuoksi sekä siksi, että vastuuhenkilöä ei ole määritelty. Kehittämistyön alkuvaiheessa työntekijät kokivat konehuoltovastuiden olevan tärkeä kehittämiskohde lähitulevaisuudessa. Asia otettiin käsittelyyn 16.5.2013 järjestetyssä kehittämistilaisuudessa, jolloin puualan koneluettelon huoltovastuut jaettiin opettajakohtaisesti. Vastuuhenkilö suorittaa ja huolehtii vastuullaan olevan koneen määräaikaishuollosta yhdessä opiskelijoiden kanssa. Vaativiin huolto- ja korjaustöihin neuvotellaan ylimääräinen tuntiresurssi yhdessä esimiehen kanssa, jolloin huolto voidaan hoitaa opetustyön ulkopuolella.

Konehuoltovastuut lukuvuonna 2013 - 2014 puualalla:

- CNC- koneet (Weeke, Cronos) Juha
- läpisyöttävät CNC- koneet (BHX) 2 kpl, Sami
- reunalistakone, Jukka
- muotohöylä, Weinig, Jarno ja Teuvo
- tarkistussahat 2 kpl ja katkaisusahat 2 kpl, Pete
- paloittelusaha, särmäsaha, vannesahat 2 kpl, Lassi
- alajyrsimet 3 kpl, Antti
- tapituskoneet 2 kpl, talttaporat 2 kpl, Jarno
- leveänauha-, reunanauha- ja pitkänauhahiomakone, Timo
- oikohöylät 2 kpl, tasohöylät 2 kpl, Risto
- kostutus- ja purunpoistojärjestelmä, Tero
- maalaamon ruiskut, Tero ja Jukka.

5.5 Kehitystyön tuloksia tiivistetysti

Opinnäytetyön aloituksesta 1.10 2012 vuoden 2014 tammikuulle työyhteisön kehitystyö on tuottanut paljon tuloksia. Vaikeahkon aloituksen jälkeen olemme työyhteisönä hitsautuneet paremmin yhteen ja saaneet kehitystyön aikana kehitettyjä asioita käytäntöön. Seuraavassa on listattu asioita, joiden koemme parantuneet kehitystyön aikana. Työyhteisön työhyvinvointi vaatii kuitenkin jatkuvaa kehittämistä ja keskustelua asioiden eteenpäin viemiseksi.

Työhyvinvointi:

- työhyvinvointi on parantunut työkuvan selkiytyttyä työkalenterin avulla
- työyhteisön tekeminen on tehostunut yhtenäisillä toimintatavoilla
- koulutuspäivät ovat muuttuneet työyhteisön kehittämisprosessin aikana enemmän yhteisen tekemisen malliksi (pureudutaan yhdessä ongelmiin)
- työyhteisön ilmapiiri on parantanut
- tiedonjako on avoimempaa

Työ- ja toimintamalli:

- ammattiosaamisen näyttöjen ja harjoitustöiden yhtenäistäminen antaa aikaa muihin tehtäviin. Päällekkäisen työn tekeminen vähentyy.
- materiaalikirjaston yhdistäminen Moodlessa nuorisoasteen- ja aikuis- koulutuksen kanssa yhtenäistää opetusta ja parantaa opetuksen laatua
- kansainvälisyyskontaktit ovat tuoneet uudenlaista toimintamallia perus- opetukseen
- työkalenterista opettaja voi valita ammattiaineet, joissa kokee olevansa vahvoilla tai haluaa kehittää osaamistaan tietyillä osa-alueilla mahdollisuus opettaa yksittäisiä kursseja aikuiskoulutuksen puolella
- kone- ja laiteinvestointien hankinnat mahdollisesti usean alan yhteis- käyttöön.

6 KEHITTÄMISTYÖN SEURANTA JA ARVIOINTI TULEVAISUUDESSA

6.1 Tahtotilan ja tavoitteiden selkeyttäminen

Tahtotila ja tavoitteet kuvaavat toimintaympäristöä, päämääriä ja tekemisen peruseriaatteita. Strategiset suunnitelmat ja tavoitteet puretaan toimintasuunnitelmaksi: Miten aioimme strategisen tason asiat saavuttaa? Miten teemme ensi kuussa, ensi vuonna ja miten tavoitteiden toteutuminen mitataan? Yhdessä suunnittelemalla on mahdollista saada aikaan yhteinen tahtotila ja suunnitelma, josta kaikilla työyhteisön jäsenillä on yhteinen ymmärrys, johon sitoudutaan. Yhteiseen suunnitteluun on olemassa paljon erilaisia menetelmiä. Hyvin valituilla toimintatavoilla varmistamme sen, että kaikilla on mahdollisuus vaikuttaa ja koko henkilöstön potentiaalia hyödynnetään. Sopivia menetelmiä ovat esimerkiksi tasaveroisen vuorovaikutuksen menetelmän hyödyntäminen. Innovatiivisten ideointipalavereiden järjestäminen työyhteisössä, mentorointi, tuplatiimi ja innostavat keskustelut antavat vaikutusmahdollisuuden asioiden etenemiseen työyhteisössä. Suunnitelman pohjana voidaan käyttää tehtyjen arviointien ja mittausten tuloksia sekä kehityskeskusteluja. Onnistunut suunnittelu perustuu selkeään käsitykseen siitä, missä ollaan ja miltä toimintaympäristö näyttää, missä vahvuudet ovat ja missä ovat kehittämisalueet. Tästä lähtökohdasta voidaan miettiä tulevaisuuden suunnitelmia. (Savon koulutuskuntayhtymä 2013)

6.2 Suunnitelma, seuranta ja arviointi

Suunnitelmat kirjataan paperille ja niille määritellään aikataulut sekä henkilöt, jotka asiat hoitavat. Organisaatioiden menestymisen pullonkaulana näyttää olevan yleensä toteutuksen heikkous. Kaikki suunnitteluun käytetty aika on heitetty hukkaan, ellei suunnitelmien toteuttamista ja toimeenpanoa hoideta hyvin ja jämäkästi. Suunnittelusta saadaan vasta lisäarvoa, kun panostetaan tekemiseen ja tavoitteiden toteuttamiseen. Hyvän suunnitelman laatimisen ja

toteuttamisen aloituksen jälkeen ollaan vasta alussa ja näkyvät muutokset ja hyödyt toimintaan tulevat vasta myöhemmin.

Työhyvinvointitoiminnan vaikuttavuutta seurataan useilla mittareilla, joista työhyvinvointiryhmä kerää tietoa toiminnan suunnitteluun. Tietoa kerätään muun muassa seuraavista Savon koulutuskuntayhtymässä käytössä olevista järjestelmistä:

- toiminnanohjausjärjestelmä (Inreo)
- työterveyshuollon raportit
- BSC, Inreon tulokortit
- henkilöstötilinpäätös
- työolobarometri
- riskienhallinta

Työhyvinvointisuunnitelmien päivittäminen ja toteutumisen seuraaminen ovat jatkuvaa toimintaa työyhteisössä. Kehittämistyön toteuttaminen työyhteisössä on kuvattu kuviossa 25.



KUVIO 25. Kehittämistyön toteuttaminen työyhteisössä

7 POHDINTA

7.1 Opinnäytetyön ajatuksia

Opinnäytetyön aiheen valinta puualan työyhteisön kehittämisestä oli hyvin kiinnostava ja hyödyllinen itselle ja koko työyhteisölle. Aihevalinta on kuitenkin hyvin laaja ja haastava, jonka vuoksi rajauksia jouduttiin väistämättä tekemään. Puualan työyhteisön kehittämiseen kukaan ei ollut aiemmin pureutunut kunnolla, jonka vuoksi negatiivisten asioiden käsitteleminen yhdessä ja niihin ratkaisumallin löytäminen oli hyvin haasteellista asiantuntijaorganisaatiossa. Vahvoja mielipiteitä antavien henkilöiden ajatusmaailman hiominen positiivisempaan ja avarampaan suuntaan, vaati hyviä neuvottelutaitoja yhteisen sävelen löytämiseksi. Kehitettäviin kohteisiin saatiin kuitenkin luotua ratkaisumalleja ja asiat työyhteisössä ovat edenneet hyvin. Työyhteisössä edistyvän asian ei tarvitse olla mittasuhteiltaan suurikaan, kun sillä on huomattavan paljon vaikutusta asioiden toimivuuteen. Pienien yksittäisten asioiden ratkaiseminen ja paraneminen voi kasvattaa uusia ideoita ja kehittämiskohteita työyhteisössä.

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli benchmarkkauksen avulla tuoda esille myös muiden koulutuksen järjestäjien toimintamalleja kansainvälisellä tasolla. Oli mielenkiintoista huomata, kuinka opetusta järjestetään samoilla pääperiaatteilla ja pienillä muutoksilla saadaan helpotusta arjen opetustyöhön. Sekin huomio, että olemme tehneet asioita oikein ja muut ovat kiinnostuneita meidän opetusmenetelmistämme, antaa uskoa tekemiseen tulevaisuudessa. Suomen koulutusjärjestelmän arvostus kansainvälisesti oli havaittavissa oppilaitosvierailuilla Italiassa. Italialaisten opettajien kiinnostus Suomen ammatillisen koulutuksen opetussuunnitelmiin herätti paljon keskustelua. Tosiasia kuitenkin on se, että meillä on edelleen kehitettävä opetuksen ja oppimisen laatua tulevaisuudessa. Osaava ja ammattitaitoinen opiskelija voi hakeutua työelämään kansainvälisessä toimintaympäristössä Suomessa tai muualla maailmalla.

7.2 Teoreettisen osion arviointia

Opinnäytetyön teoreettinen osuus jakautui työhyvinvointiin ja työyhteisön kehittämiseen. Työhyvinvoinnilla ja sen kehittämisen määrittelyllä pyrittiin luomaan selkeä teoreettinen viitekehys kehitystyölle. Opinnäytetyössä käytetyn konstruktivisen tutkimusmenetelmän tarkoituksena oli tuottaa kehitettävälle organisaatiolle menetelmä tai työkalu. Valittu tutkimusmenetelmä ja siihen valitut lähestymistavat osoittautuivat varsin toimiviksi ja tuloksia saatiin monipuolisesti. Toisena tutkimusmenetelmänä olleen bechmarkingin tavoitteena oli parantaa omaa toimintaa toisilta organisaatioilta oppimalla. Tutkimusmenetelmien onnistunut valinta olivat tärkeitä tekijöitä kehitystyön tuloksien saamisen kannalta.

7.3 Kehitystyön tuloksien arviointi

Kansainvälisen benchmarkkauksen hyödyntäminen työyhteisön kehittämisessä osoittautui toimivaksi tavaksi hankkia uudenlaista osaamista työyhteisöön. Kymmenen vuorokautta kestäneen ulkomaanmatkan järjestäminen oppilaitos- ja yritysvierailuineen vaati aikaa ja viitseliäisyyttä, mutta oli sen arvoista. Kaikki se tieto ja taito, mitä matkasta opittiin, auttaa tulevaisuudessa oman työyhteisön kehittämisessä puualalla. Oppilaitos ja yritysvierailut olivat mielenkiintoisia ja antoisia. Opittuja menetelmiä on alettu soveltaa omaan käyttöön.

Työolobarometrien tuloksista ei paljoakaan saanut hyötyä opinnäytetyön kehitystyön alkuvaiheessa. Barometrit osoittivat lähinnä sen, kuinka huonosti asiat olivat vuonna 2006 olleet, ja syytä työyhteisön kehittämiseksi todella oli. Työolobarometrien tuloksien ja työyhteisön palaverikeskustelujen pohjalta koottiin lista kehittämiskohteista, joista opinnäytetyön punainen lanka alkoi muodostua.

Kehittämistyön tuloksista on otettu työyhteisössä käyttöön muun muassa ammattiosaamisen näyttöjen yhtenäistäminen ja työkalenteri. Näyttöjen yhtenäistäminen vapauttaa opettajan resursseja muuhun työhön ja opiskelijoiden tutkinnon vaatavuustaso yhdenmukaistuu. Työkalenterin tarkoituksena on lisätä

avoimuutta ja selkeyttä työkokonaisuuden hallinnassa sekä luoda avoimuutta työtuntien jakamisessa. Työkalerin käyttöönoton vuoksi töiden organisointi ja sijaistarpeiden suunnittelu on auttanut huomattavasti kokonaisuuden hallinnassa. Lisäksi päätimme puualan näyttelyjen järjestämisestä, näistä opiskelijat pääsevät esittelemään ja markkinoimaan osaamistaan ulkopuolisille asiakkaille. Vuoden 2014 näyttely toteutetaan neljän viikon mittaisena tammihelmikuun vaihteessa.

Siirtyminen liuotinhenteisistä pintakäsittelyaineista vesiliukoisiin tuotteisiin on ollut suunnitteilla vuosia puualalla. Vastustusta on aiheuttanut vesiohenteisten lakkojen heikko laatutaso liotinpohjaisiin aineisiin verrattuna. Vesiohenteiset aineet ovat kuitenkin kehittyneet viime vuosina parempaan suuntaan ja puualanteollisuuskin on pääosin siirtynyt vesiohenteisiin tuotteisiin ympäristödirektiivien vuoksi. Tällä perusteella vesiohenteisiin tuotteisiin päätettiin siirtyä myös puualalla. Vesiohenteisilla tuotteilla pyritään kustannussäästöihin tinnerin jäädessä pois ohentimena ja työturvallisuuden parantamiseen liotinpäästöjen vähentyessä. Vesiohenteisiin tuotteisiin siirryttiin koulujen alkaessa tammi-kuussa 2014.

7.4 Jatkokehitystyö tulevaisuudessa

Koneiden huoltovastuiden jakaminen ja henkilöiden nimeäminen tehtiin opin- näytetyön aikana työhyvinvointipäivillä. Idea oli kaikkien mielestä hyvä ja konekohtaiset vastuut lukuvuosittain ovat kaikkien tiedossa. Koneiden huoltaminen työpäivän aikana opiskelijoiden kanssa on kuitenkin osoittautunut haasteelliseksi toteuttaa käytännössä. Opettajien kiireelliset työpäivät eri opetusryhmineen ovat tuoneet aikataulullisia haasteita huoltojen toteuttamiseksi. Puualalla onkin jouduttu turvautumaan yhä useammin ulkopuolisten huolto- miesten apuun. Tulevaisuus näyttää, kuinka tämä asia ratkaistaan ja millä tasolla koneiden huollot toteutetaan opettajien kesken.

Tulevaisuuden investoinnit yhdessä muiden alojen kanssa ovat vielä kehitysvaiheessa, mikä on yksi tulevaisuuden haasteista. 3D-tulostimen tai vesileikkaus- CNC-koneen yhteishankintaa esimerkiksi muovialan kanssa tulisi jat-

kossa kehittää. Yhteishankinnoilla saataisiin koneen käyttökapasiteettia suuremmaksi ja poistot jaettua kahden alan kesken puoliksi. Opettajien ammattitaitoa voitaisiin hyödyntää koulutuksissa alojen välillä ristiin.

Savon ammatti- ja aikuisopiston puualan CNC-koneilla ja roboteilla varustetulla RFID-linjalla on aloitettu ensimmäisen opiskelijaryhmän koulutus koneiden- ja robottien ohjelmointiin. Ohjelmointitaitoisille työntekijöille on selkeää tarvetta työelämässä ja tämänkin koulutusryhmän työllistymisestä odotetaan hyviä tuloksia. Tulevaisuus näyttää, kuinka kehitystyö ja markkinointi laajentuvat yrityselämän puolelle. Levymäisten tuotteiden testiajoihin RFID-tekniikalla on mahdollisuus tarjota palveluita Suomessa vain Kuopion puualalla.

7.5 Ammatillisen kehittymisen arviointia

Opinnäytetyö oli ammatillisesti kehittävä projekti kokonaisuudessaan. Työhyvinvointiin liittyvään kirjallisuuteen perehtyminen laaja-alaisesti on auttanut kiinnittämään huomiota myös omaan toimintaan työyhteisössä. Olen havainnut oman käytöksen muuttavan työyhteisön ilmapiiriä parempaan suuntaan, mutta yksin sitä ei voi kuitenkaan tehdä. Työyhteisön ilmapiirin luomiseen on osallistuttava koko työyhteisön. Oman vapaa-ajan käyttö ja perheen tärkeys ovat saaneet uuden merkityksen omassa elämässä. Perhe-elämän ja parisuhteen toimivuudella on suurempi vaikutus työssä jaksamiseen kuin aiemmin olin ymmärtänyt. Opinnäytetyöprosessin aikana urheilun aktiivinen aloittaminen ja sitä myötä kunnon huomattava kohoaminen on henkilökohtaisesti auttanut jaksamaan töissä paremmin. Uusien ideoiden eteenpäin vieminen vaatii voimia ja hyvää kuntoa. Uskon vahvasti, että opinnäytetyön myötä puualan työyhteisö tulee jatkossa toimimaan paremmin ja työhyvinvointi on mennyt askeleen eteenpäin. Tulevaisuus näyttää, mitä haasteita ja kehittämiskohteita seuraavaksi edessämme onkaan.

LÄHTEET

Burchell Robin. The Great Workplace: how to build it, how to keep it and why it matters. 2011. Published by Jossey-Bass A Wiley Imprint. ISBN: 9780470596265.

CATAS spa company presentation. Viitattu 22.10.2013.
<http://www.catas.com/>.

Entegra Oy. 2006. Työolobarometritulokset. Savon koulutuskuntayhtymä.

Heikkinen Pia. 2009. Varkauden kaupungin työhyvinvointisuunnitelma. Opin-
näytetyö ylempi AMK. Savonia ammattikorkeakoulu, terveysala, Kuopio.

Hotanen Jorma, Laine Risto O, Pietiläinen Seppo. 2001. Benchmarking opas.
Opi hyviltä esikuvilta. Espoo: Otamedia. ISBN: 9525136205.

Hyppänen Riitta. 2010. Työhyvinvointi johtaa tuloksiin: parhaat käytännöt
kymmenen vuoden ajalta. Talentum media Oy. ISBN: 9789521415364.

Härkönen Aki. 7/2013, 10-13. Uusi insinööriliitto UIL ry. Insinöörien, insinöö-
riopiskelijoiden ja muiden tekniikan ammattilaisten järjestölehti.

Järvilehto Lauri. 2013. Upeaa työtä: näin teet itsellesi unelmiesi työpaikan.
Tammi, Helsinki. ISBN: 9789513170585.

Järvinen Pekka. 2012. Esimiestyön vaikeus ja viisaus. Sanoma Pro Oy. ISBN:
9789526305912.

Järvesivu Anu. 2010. Tapaus työelämä, ja voiko sitä muuttaa. 2.painos. Tam-
pere. Tampere University Press. ISBN: 9789514481833.

Kaivola Taru, Launila Heikki. 2007. Hyvä työpaikka. Gummerus kirjapaino Oy.
ISBN:9789529660735.

Kehusmaa Kirsti. 2011. Työhyvinvointi kilpailuetuna. Kariston kirjapaino.
ISBN: 9789522461391.

Kumpulainen Kristiina. 2013. Henkilöstön työssä koettu hyvinvointi: pitkittäis-seuranta muuttuvassa koulutusorganisaatiossa. Joensuu: Itä- Suomen yliopisto. Väitöskirja. Publication of the University of Eastern Finland. ISBN:9789526112145.

Laine Piia. 2012. Luovuutta työhön: taidelähtöiset menetelmät työhyvinvoinnin ja työnohjauksen välineinä. UNIpress. ISBN: 9789515793959.

Manka Maija-Liisa. 2011. Työn ilo. 1-2 p. WSOYpro Oy. ISBN: 9789510379790.

Oakland Jonh S. Total Quality Management: text with cases. First published 1995. reprinted 1999. British library cataloguing in publication data. ISBN: 0750621249.

Ojasalo Katri, Moilanen Teemu, Ritalahti Jarmo. 2009. Kehittämistyön menetelmät: uudenlaista osaamista liiketoimintaan. Helsinki: WSOYpro Oy. ISBN: 9789510326718

Otala Leenamajja, Ahonen Guy. 2005. Työhyvinvointi tuloksetekijänä. 2. uudistettu painos. Juva: WS Bookwell Oy. ISBN: 9510311596.

Paasivaara Leena, Nikkilä Juhani. 2010. Yhteisöllisyydestä työhyvinvointia. 1. painos. Helsinki: Nord Print Oy. ISBN: 9789522472652.

Philip Tucke, Simon Folkard. Working Time, Health and Safety: a Research Synthesis Paper, Cover: DTP/Design Unit, ILO.2012. ISBN: 978-92-2-126061-5 (web pdf).

Puusa Anu, Juuti Pauli. 2011. Menetelmäviidakon raivaajat: perusteita laadullisen tutkimuslähestymistavan valintaan. Hansaprint. ISBN: 9789519411521.

Rauramo Päivi. 2012. Työhyvinvoinnin portaat: viisi vaikuttavaa askelta. Porvoo: Bookwell Oy. ISBN: 9789513762469.

Savon koulutusyhtymä. 2013. Sisäinen materiaali. Viitattu 23.9.2013.
<http://intra>.

Suutarinen Marjaana, Vesterinen Pirkko-Liisa. 2010. Työhyvinvoinnin johtaminen. Otavan kirjapaino. ISBN: 9789511243045

Tarkkonen Juhani. 2012. Työhyvinvointi johtamistehtävänä: periaatteet, rakenteet ja käytännöt. UNIpress. ISBN: 9789515794130.

Viitala Riitta. 2008. Johda osaamista!: osaamisen johtaminen teoriasta käytäntöön. Kolmas painos. Otavan kirjapaino. ISBN: 9789525123623.

LIITTEET

LIITE 1 Kansainvälisten benchmarking kohteiden yhteystiedot ja osoitteet

Oppilaitos vierailu 1:

IPSIA Antonio Mattioni, Via Antica, n°26
33048 San Giovanni al Natisone (UD)
Tel: +390432756798
<http://www.ipsiamattioni.it/>

Yritysvierailu 1:

CATAS SPA
Ing. Angelo Speranza, Via Antica, 24 33048 San Giovanni Al Natisone Udine,
Italia
Tel: 0432 747211
<http://www.catas.com/>

Oppilaitos vierailu 2:

Istituto Professionale di Brugnera, via Galilei 7 – 33070 Brugnera (PN)
Tel: 0434-623857
www.ipsiabrugnera.it

Yritysvierailu 2:

Tomasella Ind. Mobili s.a.s., Via Ungaresca, 16 Brugnera 33070 (PN)
Tel. (+39) 0434 623015
http://www.tomasella.it/it_IT/index.php

Yritysvierailu 3:

Arbor Srl
Via A. Zanon, 34
33048 San Giovanni al Natisone (UD) Italy
Tel. +39 0432 746133
Fax +39 0432 756052
<http://www.arborsedie.it/en/certifications-and-awards.html>

Oppilaitos vierailu 3:

IFP "Sandro Pertini" Sez. Legno, Via Asiago 114, Trento
Tel 0461935820
<http://ifptrento.edulife.eu>

Yritysvierailu 4:

SONOR GmbH & Co.KG
Zum Heilbach 5, D-57319 Bad Berleburg
Tel: +49 2759790
<http://www.sonor.com/>

LIITE 2 Istituto Professionale di Brugnera oppilaitoksen opetus-suunnitelma

ISTITUTO PROFESSIONALE DI STATO ARREDI E FORNITURE DI INTERNI DI BRUGNERA (PN)

Quadro orario settimanale del settore industria e artigianato Indirizzo: "Produzioni Industriali e Artigianali" Opzione: "ARREDI E FORNITURE D'INTERNI"

I quadri orari, secondo le indicazioni dei nuovi ordinamenti, saranno comunque integrati e modificati secondo le esigenze del territorio e nell'interesse degli studenti

DISCIPLINE	ORE SETTIMANALI				
	1° biennio		2° biennio		5° anno
	1	2	3	4	5
AREA COMUNE					
Lingua e letteratura italiana	4	4	4	4	4
Lingua inglese	3	3	3	3	3
Storia	2	2	2	2	2
Matematica	4	4	3	3	3
Diritto ed economia	2	2			
Scienze della Terra e Biologia	2	2			
Scienze motorie e sportive	2	2	2	2	2
Religione Cattolica o attività alternative	1	1	1	1	1
Totale area comune	20	20	15	15	15
AREA DI INDIRIZZO					
Tecnologie e tecniche di rappresentazione grafica (Disegno, Tecnica dell'Arredamento, Elem. di Storia dell'Arte)	3	3			
Fisica	2	2			
Chimica	2	2			
Tecnologie dell'informazione e della comunicazione	2	2			
Laboratori tecnologici ed Esercitazioni	3	3	5	5	5
Tecnologie applicate ai materiali e ai processi produttivi			3	3	2
Tecniche di produzione e di organizzazione			4	3	3
Tecniche di gestione conduzione di macchine e impianti			-	2	3
Disegno professionale e visualizzazioni digitali			3	2	2
Storia e stili dell'arredamento			2	2	2
Totale area di indirizzo	12	12	17	17	17
di cui in compresenza		4		12	6
Totale complessivo	32	32	32	32	32

PASSARE DALLA SCUOLA AL LAVORO

(tratto dal sito del MIUR - dipartimento per l'Istruzione)

Lo sapevate che chi studia negli Istituti professionali ha più probabilità di trovare un lavoro, prima degli altri....

*

Tassi di occupazione	Istituti Professionali	Istituti Tecnici	Licei
Ad un anno dal diploma	61,00%	45,30%	26,70%
A tre anni dal diploma	73,70%	57,90%	33,60%

... e meglio retribuito

*

Retribuzione media mensile netta in euro	Istituti Professionali	Istituti Tecnici	Licei
Ad un anno dal diploma	813	746	364
A tre anni dal diploma	884	888	533

*Fonte: Almadiploma – Almalaurea

LIITE 3 Työolobarometrien kysymykset 2006 - 2010

Työyhteisön kehittäminen

Väitteet (asteikko 1-10)

a,Työyhteisöni arvostaa tekemääni työtä.

a,Työni on mielestäni tärkeää ja merkittävää.

a,Saan työssäni tukea esimieheltä.

a,Esimieheni huomioi mielipiteeni työtäni koskevissa asioissa.

c,Olen saanut riittävästi opastusta ja koulutusta selvitäkseni työtehtävistäni.

b,Esimiesten ja alaisten välinen yhteistyö sujuu mielestäni hyvin.

b,Työntekijöiden välinen yhteistyö sujuu mielestäni hyvin.

c,Ehdin pitää työpäivän aikana riittävästi taukoja ja lepoa.

b,Työsuojeluasiat ovat työpaikallani kunnossa.

b,Työterveyshuoltomme toimii mielestäni hyvin.

b,Minulla on riittävästi mahdollisuuksia osallistua työyhteisön toimintaan.

b,Lähin esimieheni suunnittelee ja johtaa töitä hyvin.

c,En joudu kiirehtimään suoriutuakseni töistäni.

c,Työyksikköni työnjako on mielestäni oikeudenmukainen.

c,Voin määrätä työtahtini itse.

c,Työmääräni jakautuu tasaisesti, työni eivät ruuhkaudu.

a,Työssäni tunnen, että saan aikaan jotain tärkeää.

c,Työhöni sisältyvistä tehtävistä selviäminen ei ole liian vaikeaa.

a,Työyhteisöni arvostaa tekemääni työtä.

a,Työni on mielestäni tärkeää ja merkittävää.

a,Saan työssäni tukea esimieheltä.

a,Esimieheni huomioi mielipiteeni työtäni koskevissa asioissa.

c,Olen saanut riittävästi opastusta ja koulutusta selvitäkseni työtehtävistäni.

b,Esimiesten ja alaisten välinen yhteistyö sujuu mielestäni hyvin.

b,Työntekijöiden välinen yhteistyö sujuu mielestäni hyvin.

c,Ehdin pitää työpäivän aikana riittävästi taukoja ja lepoa.

b,Työsuojeluasiat ovat työpaikallani kunnossa.

b,Työterveyshuoltomme toimii mielestäni hyvin.

b,Minulla on riittävästi mahdollisuuksia osallistua työyhteisön toimintaan.

b,Lähin esimieheni suunnittelee ja johtaa töitä hyvin.

c,En joudu kiirehtimään suoriutuakseni töistäni.

c,Työyksikköni työnjako on mielestäni oikeudenmukainen.

c,Voin määrätä työtahtini itse.

c,Työmääräni jakautuu tasaisesti, työni eivät ruuhkaudu.

a,Työssäni tunnen, että saan aikaan jotain tärkeää.

c,Työhöni sisältyvistä tehtävistä selviäminen ei ole liian vaikeaa.

LIITE 4 Ammattiosaamisen näytön tehtävänanto

Ammattiosaamisen näyttö: Materiaali- ja valmistustekniikka 20 ov

1. YLEISTÄ

Olet suorittamassa Puusepänanalan perustutkintoa ja siitä tutkinnon osan näyttöä. Ammattiosaamisen näytöissä osoitetaan ammatillisissa tutkinnonosissa vaadittava ammattitaito niin kuin koulukohtaisissa opetussuunnitelmissa on määritelty.

Kaikista ammatillisista tutkinnon osista annetaan arvosana. Yhteen ammattiosaamisen näyttöön voi samalla kerralla sisältyä enemmän kuin yksi tutkinnonosa. Tällöin jokaisesta tutkinnonosasta annetaan erillinen arvosana.

Tutkintotilaisuus toteutetaan tutkinnon järjestäjän sekä suorittajan ennakoon laatiman suunnitelman mukaisesti.

2. AMMATTIOSAAMISEN NÄYTÖN ARVIOINTI

Ammattiosaamisen näyttö jakaantuu neljään osaan ja koskee:

- työprosessin hallintaa (työsuunnitelman laatimista, laatuun tähtäävää työskentelyä)
- työmenetelmien, välineiden ja materiaalien hallintaa (suunnitelman mukaista työskentelyä)
- työn perusteena olevien tietojen hallintaa (työn suorittamisen perusedellytysten tuntemusta)
- elinikäisen oppimisen avainosaamisen hallintaa (työssä esiintyvien vaarojen huomioimista ja niiden raportointia)

Arvioinnissa kiinnitetään erityistä huomiota seuraaviin seikkoihin:

- toiminta on ammatillisesti hyväksyttävää ja joutuisaa
- työn lopputulos on piirustusten ja ohjeiden mukainen
- työn lopputulos täyttää vaatimusten mukaisen laatutason
- työskentely on suunnitelmallista ja johdonmukaisesti etenevää
- työmenetelmät ja välineet on valittu oikein ja toiminta niiden mukaista
- toiminta on yhteistyökykyistä ja asiakkaat huomioitavaa

Tutkinnon perusteissa on jokaisen tutkinnonosan kohdalta määritelty arvioinnin kohde (mikä) ja arviointikriteerit (miten) tasoilla **tyydyttävä T1, hyvä H2 ja kiitettävä K3**.

3. TYÖTEHTÄVÄ

- Valmista työpiirustuksien mukainen tuote.
- CAD- CAM- ja CNC-tekniikkaa on käytettävä hyödyksi tuotteen valmistuksessa.
- Laadi tuotteesta työmääräin sekä laske materiaalikustannukset annettujen materiaalihintojen perusteella.
- Suoritusajan pituus on kolme (3) työpäivää.



LIITE 5 Ammattiosaamisen näytön arviointikriteerit

MATERIAALI- JA VALMISTUSTEKNIikka

ARVIOINNIN KOHDE	ARVIOINNIN KRITERIT		
1.Työprosessin hallinta	Tyydyttävä T1	Hyvä H2	Kiitettävä K3
	Opiskelija tai tutkinnon suorittaja		
	tarvitsee ajoittain ohjausta suunnitellessaan työtään	suunnittelee työnsä annettujen ohjeiden mukaan	suunn. itsen. työnsä ja osaa esittää vaihtoehtoisia toimintatapoja
	tarvitsee ohjausta saavuttaakseen työssään asetetut minimivaihtoehdot	saavuttaa työssään asetetut laatutavoitteet	käyttää materiaaleja taloudellisesti: saavuttaa työssään asetetut laatu- ja aikataavoitteet
2.Työmenetelmien, välineiden ja mater. hallinta	osaa lukea työpiirustuksia	osaa piirtää annettujen ohjeiden mukaan osa- tai kokoonpanokuvia	osaa piirtää osa- ja kokoonpanokuvia
	tarvitsee ajoittain ohjausta laatiessaan materiaaliuutteita	osaa lähes virheettömästi laatia materiaaliuutteita	osaa laatia materiaaliuutteita
	osaa käyttää rullamittaa luotettavasti ja työntömittaa pääsääntöisesti oikein	hallitsee rulla- ja työntömittan käytön; osaa käyttää muita mittaimia ohjeistettuna	käyttää työssä tarvittavia mittalaitteita tehokkaasti, monipuolisesti ja luotettavasti
	työskentelee ohjattuna huomioiden työturvallisuuden ja siisteyden	työskentelee annettujen ohjeiden mukaan huomioiden työturvallisuuden ja siisteyden	työskentelee lähes itsenäisesti huomioiden työturvallisuuden ja siisteyden
	osaa lähes itsenäisesti käyttää melkein kaikkia peruskoneita, mutta tarvitsee ohjausta asetteiden teossa	osaa itsenäisesti käyttää melkein kaikkia peruskoneita, mutta tarvitsee vähäistä ohjausta asetteiden teossa	osaa itsenäisesti käyttää peruskoneita ja tehdä niille asetteita
	osaa tehdä viimeistelyjä, mutta viimeistelyssä ja laaduntarkkailussa on useita puutteita	selviytyy osien viimeistelyistä, mutta laaduntarkkailussa on pieniä puutteita	selviytyy kaikilta osin moitteettomasti viimeistelystä ja laaduntarkkailusta
	osaa pintakäsitellä käsityövälineillä tuotteen minimivaat. mukaisesti	osaa pintakäsitellä ohjatusti ruiskulla tuotteen osia	osaa pintakäsitellä ruiskulla tuotteen osia laatuvaatimusten mukaan
3.Työn perustana olevan tiedon hallinta	tietää yleisimmät puusepänteollisuudessa käytettävät puulajit ja levy materiaalit	tunnistaa yleisimmät puusepän teollisuudessa käytettävät puulajit ja levy materiaalit	tunnistaa yleisimmät puusepänteoll. käytettävät puulajit ja levy materiaalit; tietää niiden ominaisuudet ja käyttökohteet
	ymmärtää, miten puu käyttäytyy kosteuden muuttuessa	ymmärtää puumateriaalien anisotropisuuden merkityksen tuotteiden valmistukseen ja rakenteisiin	tuntee puun fysikaaliset ja kemialliset ominaisuudet ja niiden vaikutuksen; tietää puun rakenteen merkityksen puuntyöstössä
	4.Elinikäisen oppimisen avaintaidot	noudattaa sovittuja työaikoja ja -ohjeita	noudattaa työyhteisön sääntöjä ja ohjeita; tekee työtä vastuuntuntoisesti ja sovitulla tavalla
asenoituu myönteisesti turvalliseen toimintaan; välttää riskejä työssään		vastaa itsenäisesti toimintansa turvallisuudesta	kehittää itsenäisesti toimintansa turvallisuutta
pystyy toimimaan työn kannalta välttämättömissä vuorovaikutustilanteissa		osaa toimia työn vaatimissa vuorovaikutustilanteissa	osaa toimia joustavasti ja yhteistyötä edistävasti eri vuorovaikutustilanteissa

