

VALTAKUNNALLINEN TYÖNJOHTOKOULUTUSKOKEILU

Täydennys työnohtokoulutuskokeilun vuosiväli­raporttien (2011) yhteenvetoon

30.5.2011

Tampereen ammattiopisto,
Aikuiskoulutus
Päivi Valkama
Vesa Kalliomäki
Jukka Niemi

Pirkanmaan aikuisopisto
Tarja Nieminen

Täydennys Työnjohtokoulutuskokeilun vuosiväliraporttien 2011 yhteenvetoon

Sisällys

1. Johdanto	1
2. Kyselyn tulokset.....	2
2.1. Koulutukseen ilman pohjakoulutusta ja pelkästään työkokemuksen kautta hakeutuneiden määrä vuosien 2009-2011 aikana.....	2
2.2. Koulutuksen vaikuttavuus henkilökohtaisesti	3
2.3. Kokeilukoulutuksen järjestäjien toteuttamat omat valinnaiset koulutuskokonaisuudet	8
3. Työnjohtokoulutuskokeilun kehittämisen prosessointi.....	12

1. Johdanto

Työnjohtokoulutuskokeilun vuosiväliraporttien 2011 yhteenveto esiteltiin valtakunnalliselle ohjausryhmälle maaliskuussa 2011. Ohjausryhmä toivoi lisäselvityksiä seuraavista asioista (Ote työnjohtokoulutuskokeilun valtakunnallisen ohjausryhmän pöytäkirjasta 12.4.2012):

- koulutukseen hakeutuneiden henkilöiden määrä, jotka ovat hakeutuneet ilman pohjakoulutusta ja pelkästään työkokemuksen, vahvan ammattitaidon kautta
- valmistuneiden työtehtävät (mistä lähtenyt) koulutukseen tullessa ja koulutuksen jälkeen (mihin päätenyt)
- kokeilukoulutuksen järjestäjien toteuttamat omat valinnaiset koulutuskokonaisuudet ja niiden sisältö

Koulutuksen järjestäjille lähetettiin toukokuun alkupuolella lisäkysely e-lomakkeella. Kysymykset valmisteltiin työryhmässä, johon kuului Seppo Valio, Jukka Niemi, Vesa Kalliomäki, Tarja Nieminen ja Päivi Valkama. Kyselyn tulokset esitetään tässä raportissa. Lisäksi ohjausryhmä toivoi keskustelua työnjohtokoulutuksen kehittämisen/kokeilun prosessoinnista oppilaitoksissa. Tätä teemaa käsiteltiin alakohtaisissa työryhmissä kevään verkostotapaamisessa 19.4.2012. Jokainen työryhmä toimitti muistion, joista on tehty yhteenveto tähän raporttiin.

Vastaukset lisäkyselyyn saatiin kaupan alalta 5/6, kone- ja metallialalta 8/8, kuljetusalalta 4/5 ja autoalalta 3/3 koulutuksen järjestäjältä.

Täydennys Työnjohtokoulutuskokeilun vuosiväliraporttien 2011 yhteenvetoon

2. Kyselyn tulokset

2.1. Koulutukseen ilman pohjakoulutusta ja pelkästään työkokemuksen kautta hakeutuneiden määrä vuosien 2009-2011 aikana

Kaupan ala	
Oppilaitos	henkilöiden määrä
Sakky	0
Mercuria	4
TAO	0
PAIKO	0
TAI	3
OSAO	ei tietoa
Yhteensä	7

Kone- ja metalliala	
Oppilaitos	henkilöiden määrä
Sasky	3
Heltech	0
Sakky	0
TAI	1
OSAO	1
AEL	2
TAO	0
Yrkesakademin	1
Yhteensä	8

Kuljetusala	
Oppilaitos	henkilöiden määrä
TAI	1
Sakky	0
TTS	14
PAIKO	0
Keuda	ei tietoa
Yhteensä	15

Autoala	
Oppilaitos	henkilöiden määrä
PAIKO	0
Sakky	6
AEL	7
Yhteensä	13

Täydennys Työnjohtokoulutuskokeilun vuosiväliraporttien 2011 yhteenvetoon

2.2. Koulutuksen vaikuttavuus henkilökohtaisesti

Mainitse useita hyviä esimerkkejä valmistuneista, joiden työtehtävissä on tapahtunut muutos koulutuksen vaikutuksesta: millaisia työtehtäviä henkilö teki koulutuksen alkaessa (lähtötilanne) ja millaisiin työtehtäviin sama henkilö päätyi valmistumisen jälkeen?

Kaupan ala	
Sakky	<p>4 henkilöä, lähtötilanne myyjä, koulutuksen jälkeen myymäläpäällikkö.</p> <p>Lähtötilanne perustyöntekijä, koulutuksen jälkeen palveluesimies.</p> <p>Lähtötilanne yleismyyjä, koulutuksen jälkeen erikoismyyjä vastuullisessa tehtävässä.</p> <p>Lähtötilanne tuoteryhmävastaava, koulutuksen jälkeen myymäläpäällikkö.</p> <p>Henkilöstön vähentämistilanteessa koulutus vaikutti työpaikan säilymiseen.</p>
TAI	<p>myyjä kalaosaston tilausvastaavaksi</p> <p>3 myyjää osastopäälliköiksi</p> <p>2 myyjää myymäläpäällikön sijaisiksi</p> <p>myyjä tiimiesimieheksi</p> <p>3 myyjää myymäläpäälliköiksi</p> <p>2 myyjää ns. myymälän kakkosiksi, pienmyymälöitä</p>
Mercuria	<p>Noin 10 opiskelijaa on aloittanut myymälän "kakkosina" ja valmistuttuaan he ovat siirtyneet myymäläpäälliköiksi</p> <p>Kaksi opiskelijaa on aloittanut tuoteryhmävastaavina ja valmistuttuaan he ovat päässeet osastovastaaviksi</p> <p>Perehdyttäjänä toiminut opiskelija on valmistuttuaan tiimivastaava</p> <p>Yksi opiskelija on aloittanut opintonsa myymäläpäällikkönä ja saanut vastuulleen isomman myymälän lähiesimiesopintojen jälkeen</p> <p>Kolme lähiesimiesopiskelijaa on saanut vastuulleen uusia projektitehtäviä opintojen jälkeen</p> <p>Suuri osa opiskelijoista on saanut opintojen jälkeen yleisesti ottaen enemmän vastuuta, vaikka toimenkuva ja tehtävänimike ovat säilyneet ennallaan</p>
TAO	<p>Henkilö siirtyi myyjästä myyntiryhmän vastaavaksi koulutuksen loppuvaiheessa.</p> <p>Henkilö toimi koulutuksen alussa myyjänä. Koulutuksen aikana on tehnyt marketpäällikön sijaisuuksia, ja päässyt kokeilemaan esimiestehtäviä käytännössä. Hänelle perustettiin erillinen ns. virka, market-päällikön "kakkonen", johon hänet koulutuksen päättyessä on nimitetty.</p>

Täydennys Työnjohtokoulutuskokeilun vuosiväliraporttien 2011 yhteenvetoon

	<p>Henkilöt (useita) toimivat tuoteryhmävastaavana. Koulutuksen alussa he ovat pääosin hoitaneet tilauksia, tavaroiden hyllytyksiä ja tavaravirtoja yleensä. Koulutuksen aikana ja päättyessä heidän työn sisältö ja vastualueet ovat laajentuneet. Koulutuksen loppuvaiheessa heidän vastuulla on ollut tavaravirtojen lisäksi oman tuoteryhmän tai tiimin vetäminen, työnjohdolliset ja esimiestyön tehtävät (palaverit, viestintä, palautteen antaminen, perehdyttäminen, kannattavuuden entistä tarkempi seuranta).</p> <p>Useissa tapauksissa ns. titteli ei välttämättä ole muuttunut, vaan koulutuksen myötä työtehtäviin on tullut lisää vastuita ja osa-alueita.</p> <p>Koulutuksen alussa henkilö toimi huoltamotyöntekijän-nimikkeellä mutta teki myös laaja-alaisesti myymälän esimiestyötä vastaavia tehtäviä oman taustan ja kokemuksen myötä. Koulutuksen päätyttyä hän on hakenut erääseen avattavaan myymälään myymäläpäällikön "kakkoseksi" ja päässyt haastatteluun. Todistus lähiesimieskoulutuksesta ja näytöistä on kovaa valuutaa. (tilanne 22.5.2012)</p>
PAIKO	myymäläpäällikön kakkonen -> myymäläpäällikkö myymäläpäällikön kakkonen -> myymäläpäällikkö myymäläpäällikkö -> aluevastuullinen myymäläpäällikkö
Kone- ja metalliala	
Sakky	Tiiminvetäjästä työnjohtajaksi Kokoonpanoasentajasta menetelmäsuunnittelijaksi Koulutuksen aikana työsuunnittelijaksi ja siitä projektipäälliköksi keikkailevasta työnjohtajasta vakinainen Työntekijästä toimihenkilöksi (työnjohtotehtävät)
Sasky, Mäntän toimipiste	Hakeutumisvaiheessa lomautettuna ollut henkilö, joka koulutuksen kestäessä sai työssäoppimispaikan kunnossapitoalan yrityksestä ja työssäoppiminen muuttui palkalliseksi työsuhteeksi ja vakanssiksi tuli työpäällikkö. <p>Aloittaessa toimi koneistajana alihankintaan suuntautuneessa konepajassa, tehtäviin kuului tuolloin jonkin verran tiiminvetäjän tehtäviä. Koulutuksen aikana vaihtoi toiseen yritykseen, joka tekee metsäkoneita. Tehtävä uudessa yrityksessä: työhön osallistuva työnjohtaja.</p> <p>Aloittaessa koneistaja, sai työnjohtajan vakanssin koulutuksen aikana.</p> <p>Levytyöhön erikoistuneessa yrityksessä aloitusvaiheessa "joka paikan höylänä". Koulutuksen kestäessä vastuuta keskitettiin erityisesti raaka-ainevarojen järjehtämiseen ja logistiikan toimivuuteen. Sai aikaan tällä saralla hyviä tuloksia, joka myös yrityksessä noteerattiin.</p> <p>Opiskelu aikana palkkatyö vaihtui yksityisyrittäjäksi. Koki yrittäjyys osion ja kustannuslaskennan hyväksi.</p>
Sasky,	Koulutuksen alkaessa henkilö a toimi osin tiiminvetotehtävissä yrityksessä b.

Täydennys Työnjohtokoulutuskokeilun vuosiväliraporttien 2011 yhteenvetoon

<p>Sastamalan toimipiste</p>	<p>Koulutuksen aikana hän sai uuden työpaikan yrityksestä c, uuden työn nimike työnjohtaja.</p> <p>Henkilö c toimi koulutuksen alkaessa ns. linjalla. Koulutuksen aikana hän sai vuorollaan ns. "kympin" toimenkuvan.</p> <p>Henkilö d työskenteli jo koulutuksen alussa työnjohtajana. Hänen opiskelun aikana tekemä kehittämistehtävä oli lanseerattu suoraan yrityksen arkeen. Kyseinen kehitystehtävä toteutettiin yrityksessä sellaisenaan, josta yritys sai niin taloudellista kuin toiminnallista hyötyä.</p> <p>Opiskelija e laati koulutuksen aikana kehitystehtävässään uuden innovaation yrityksen sisäisiin prosesseihin, joita pystytään hyödyntämään myös muissa yksiköissä. Yrityksen saama taloudellinen hyöty mitataan laskennallisesti miljoonissa.</p> <p>Koulutuksen alkaessa henkilö f toimi työnjohdollisissa tehtävissä. Koulutuksen aikana henkilö pääsi ammattikorkeakouluun opiskelijaksi, joten hän siirtyi amk-opiskelijaksi työn ohessa. Toimenkuvan muutoksesta ei ole tietoa.</p> <p>Opiskelijan tehtävissä ei opiskelun aikana tapahtunut muutoksia. Opiskelija toimi ns. linjalla. Omien kommenttien mukaan hänellä on koulutuksen selkeä käsitys koko yrityksen toiminnasta sen eri vaiheissa ja ymmärrys siitä miten kokonaisuus toimii. Hänelle on luvattu työnjohdollisia tehtäviä vanhempien työntekijöiden siirtyessä eläkkeelle.</p>
<p>TAO</p>	<p>Lähtötilanne: varastomiehenä yrityksessä x. Koulutuksen jälkeen haki julkisessa haussa vankilan pesulan työnjohtajan paikkaa. Hakijoita oli 50 ja hän tuli valituksi. Tämä henkilö on itse kertonut:” Työnjohtokoulutus ratkaisi sen, että hän sai tuon paikan.”</p> <p>NC-koneistajasta ison koneistusosaston työnjohtajaksi (eteni saman työnantajan palveluksessa).</p> <p>Koneenasentajasta huoltopuolen jälkimarkkinointiin</p> <p>NC-koneistajasta tuotekehitysosaston päälliköksi.</p> <p>Laadunhallintaosaston työntekijästä laadunhallintaosaston työnjohtajaksi.</p> <p>Lähtötilanne: NC-koneistaja, koulutuksen aikana vaihtoi työtehtäviä työnjohtajaksi toiseen yritykseen, sieltä Metso palkkasi myyntipäällikkökoulutukseen, jossa hänet koulutetaan myyjäksi ulkomaan myyntiin</p> <p>Lähtötilanne: työtön, vakuutusyhtiön kautta uudelleen koulutettavana. Koulutuksen järjestäjän kanssa etsittiin työssäoppimispaikkoja, oli koulutuksen aikana kahdessa yrityksessä työssäoppimassa. Koulutuksen päätyttyä pääsi julkisen työnhaun kautta työnjohtajaksi kolmanteen yritykseen.</p>
<p>Heltech</p>	<p>Kolme keväällä 2011 valmistuneista, Metso Automation Oy:n työntekijöistä on siirtynyt esimiesasemaan.</p> <p>Logistiikkainsinööri, joka aiemmin työskenteli keräilijänä Inex Partnersin hedelmä-</p>

Täydennys Työnjohtokoulutuskokeilun vuosiväliraporttien 2011 yhteenvetoon

	<p>ja vihannesvarastolla, on valittu vuoro esimieheksi samaan yritykseen.</p> <p>Koneinsinööri, joka työskenteli yhdistelmäventtiiliasentajana on edennyt projekti-insinööriksi (Metso Automation Oy)</p> <p>Tarkastajana työskennellyt, koneenasentajan AT:n aiemmin suorittanut henkilö on valittu asennoitintehtaan työnjohtajaksi.</p>
TAI	<p>Työntekijästä työnjohdolliseksi suunnittelijaksi</p> <p>Työntekijästä tiimivastaavaksi</p> <p>"Työntekijäkämpistä" työnjohtajaksi</p>
OSAO	<p>Opiskelija toimi ennen koulutusta pienen konepajan (20 työntekijää) luottamusmiehenä ja hän osallistui tuotantoon ja lomitti työnjohtajaa tarvittaessa. Koulutuksen alussa yritys toimi vielä vanhoissa tiloissa ja investointipäätös oli tehty uusista tuotantotiloista, jonka suunnittelussa opiskelija sai olla mukana koko henkilökunnan kanssa. Opiskelija siirtyi kokoaikaiseksi työnjohtajaksi koulutuksen alkuvaiheessa. Opiskelija suunnitteli ja toteutti tuotannon siirron valmistuneisiin tiloihin sekä laitteiden ja koneiden asennuksen. Samalla opiskelija kehitti tuotannon vakiotuotteiden ohjausjärjestelmää. Opiskelija toimii edelleen työnjohtajana kyseisessä yrityksessä.</p> <p>Molemmat opiskelijat (PL ja AT) tekivät ennen koulutusta uusien tuulivoimaloiden sähköasennustöitä sekä vanhojen tuulivoimaloiden huolto- ja kunnossapitotöitä. Koulutuksen aikana opiskelijat tekivät em. töitä ja saivat tehtäväkseen vastata työnjohdollisesti vastaavista erilaisista projekteista. Opiskelijat raportoivat tehdyt työt tarkistettavaksi esimiehelleen, joka toimitti tarkastuksen jälkeen raportit asiakkaalle. Molemmat opiskelijat jatkavat projektien vetämistä työnjohtajina tarpeen mukaan. Organisaatio eli koulutuksen aikana voimakkaasti, mikä toi haasteita toiminnan kehittämiseen ja opiskelijoiden työnjohdollisten tehtävien tekemiseen.</p> <p>Opiskelija toimi pienessä koneistamossa koneistajana ja osin tilapäisesti työnjohtajana. Koulutuksen aikana opiskelijan työnjohdolliset tehtävät lisääntyivät ja selkiintyivät. Koulutuksen loppuvaiheessa opiskelija toimi työnjohtajana. Lisäksi opiskelija sai esimieheltään lisätehtäviä tarjouslaskennasta ja asiakaskontaktien ylläpidosta. Koulutuksen aikana opiskelija kehitti uusia toimintatapoja, tuotannon ohjausjärjestelmää ja jälkilaskentaa, mitkä otettiin koulutuksen aikana käyttöön.</p> <p>Opiskelija toimi opiskelun alkuvaiheessa automaatioasentajana prosessiteollisuuden kunnossapitotehtävissä. Työtehtävien kautta opiskelija sai uutena työntekijänä tutustua oman alueensa kunnossapitovaatimukseen ja -tehtäviin. Opiskelun aikana opiskelija sai tehtäväkseen kehittää kunnossapitoprosessia ja töiden seuranta järjestelmää, joista hän raportoi esimiehelleen. Kehittämistyö onnistui niin hyvin, että opiskelija sai hoitaakseen oman alueensa työnjohtotehtäviä. Opiskeluaikana opiskelijaa ei ehditty nimittää työnjohtajaksi, mutta nimitys tapahtunee myöhemmin.</p>
AEL	Toimi kiinteistön paloturvallisuus välineitä toimittavan yrityksen kunnossapidon

Täydennys Työnjohtokoulutuskokeilun vuosiväliraporttien 2011 yhteenvetoon

	<p>työnjohtajana asiakaskohteissa. Vaihtoi työnantajaa koulutuksen aikana ja valmistuessaan huoltopäällikkönä vastuualueenaan uudenmaan asiakaskohteet.</p> <p>Toimi materiaalinkäsittelyjärjestelmiä toimittavan yrityksen huoltovastaavana (huollon työnjohtajana), nyt huoltopäällikkönä vastuualueenaan kotimaan asiakaat (huollot, järjestelmien muutostyöt ja muu lisämyynti).</p> <p>Toimi kenttähuoltomekaanikkona, nyt huollon työnjohtajana.</p> <p>Toimi alussa metallialan tehtaan tuotantoon osallistuvana vuorotyönjohtajana, vaihtoi koulutuksen loppuvaiheessa työnantajaa organisaatiomuutoksen jälkeen, nyt telakan työnjohtajana.</p>
Yrkesakademin	<p>För en (1) person innebar arbetsledarutbildningen ett nytt intresse för studier. Personen studerar idag till maskiningeniör på Yrkeshögskolan Novia. I detta fall ledde utbildningen till fortsatta studier vid Yrkeshögskola.</p> <p>För en(1) person innebar arbetsledarutbildningen ett ökat kunnande och samtidigt ökat självttillit. Personer har aktivt sökt jobb som arbetsledare. I detta fall leder utbildningen till ett "arbetsledarjobb"</p> <p>För en (1) person innebar arbetsledarutbildningen att han fick ett teamledaransvar inom produktion samt delaktighet i produktutvecklingen inom företaget.</p>
Kuljetusala	
TAI	<p>1 hlö ajotehtävistä ajojärjestelijäksi</p> <p>1 hlö ajomestariksi</p> <p>1 hlö työnjohtajaksi</p>
Sakky	<p>Vahvistanut omaa esimiehen vastuiden tuntemista. Muutamalla tehtävä muuttunut koulutuksen aikana.> Vastuuta tullut enemmän. Vastuuta siirretty</p> <p>Opiskelijat ottaneet vastuulleen turvallisuusneuvonantajan tehtävät</p> <p>Siirtynyt työnjohtotasolta > päällikkö tasolle</p>
TTS	<p>Ajojärjestelijästä työnjohtajaksi</p> <p>Koulutus antanut uutta tietoa lainsäädännöstä, esimiestyöstä ja asiakaspalvelutaitoja</p>
PAIKO	<p>Autonkuljettaja/ajojärjestelijä -> työnjohtaja</p> <p>Ajojärjestelijä -> työnjohtaja</p>
Autoala	
PAIKO	<p>mekaanikko -> mekaanikko + osa-aikaiset työnjohdolliset tehtävät</p> <p>työnjohtaja yhdessä toimipisteessä -> työnjohtaja kahdessa toimipisteessä</p>
Sakky	<p>Yrittäjän pojalla on koulutuksen ansiosta paremmat valmiudet ottaa yritys</p>

Täydennys Työnjohtokoulutuskokeilun vuosiväliraporttien 2011 yhteenvetoon

	haltuun.
AEL	<p>Toimi asentajana/halliohjaajana. Nyt toimii työnjohtajana / huoltoneuvojana. Teki projektityön työpaikan turvallisuuden parantamisesta, joka on parantanut huomattavasti tietämystä turvallisuudesta. Lisäksi teki opiskelun aikana muitakin tärkeitä kehitysjuttuja, mm. kansion eri kemikaalien käyttöön.</p> <p>Toimi merkkiliikkeen henkilöautoasentajana. Nyt takuuvastaavana. Teki projektityönä takuuosien käsittelyä helpottavan järjestelmän, joka on käytössä Espoossa, ja otetaan varmaan muuallakin käyttöön.</p> <p>Toimi raskaankaluston asentajana. Nyt toimii yksikön työnjohtajana. Projektityönä laati suunnitelman uusista toimitiloista, henkilö- ja muiden resurssien suhteen.</p> <p>Toimi monimerkkikorjaamon asentajana, nyt työnjohtajana, ja usein hoitaa myös toimitusjohtajan töitä. Eli laaja-alaisesti myös hallinnollisia toimia yrityksessä.</p>

2.3. Kokeilukoulutuksen järjestäjien toteuttamat omat valinnaiset koulutuskokonaisuudet

Mainitse hyviä esimerkkejä viimeaikaisista toimiviksi koetuista valinnaisista koulutuskokonaisuuksista:

Kaupan ala	
Sakky	kaupan alalla kiinteät koulutuskokonaisuudet, ei paikallisia osia
TAI	ATK-taidot (word, excel, powerpoint)1 ov Venäjän kielen alkeet ja kulttuuri 1 ov
Mercuria	Ei ole
TAO	Olemme toteuttaneet orjallisesti kokeilun perusteiden mukaisia kokonaisuuksia. Ei ole toistaiseksi ollut omia valinnaisia koulutuskokonaisuuksia.
PAIKO	Ei ole
Kone- ja metalliala	
Sakky	<p>Projektitoiminta 10 ov. Opiskelijat vetivät työpaikallaan jonkin kehittämisprojektin toimien itse projektipäällikköinä.</p> <p>Laatutekniikka 10 ov. laatusitteistöt ja menetelmät. Näyttönä laatusuunnitelman laadinta jollekin tuotteelle tai toiminnolle yrityksessä.</p> <p>Tuotantotekniikka 10 ov. Yleisimmät valmistusmenetelmät työnjohtajan näkökulmasta sekä menetelmäkehitys ja cad/cam</p>

Täydennys Työnjohtokoulutuskokeilun vuosiväliraporttien 2011 yhteenvetoon

Sasky, Mäntän toimipiste	<p>Erillinen projektinhallintakokonaisuus. Laajuus 10 ov. Tavoitteena hahmottaa projektien kokonaisvaltainen eteneminen liitettynä työprosesseihin</p> <p>Työnjohdollisten osioiden lisätarve ilmeinen. Yhteinen mielipide oli vahva, että henkilöstöjohtamisen taitoja pitää tällaisessa koulutuksessa erityisesti korostaa.</p>
Sasky, Sastamalan toimipiste	<p>Yritystoiminta 10ov. Opintojaksolla perehdytään yritysten toimintaan. Tavoitteena on ymmärtää, mikä on yritysten rooli yhteiskunnassa ja miten menestyvät yritykset toimivat. Aihealueita Yritystoiminta -opintojaksolla: Yritys ja yhteiskunta Yrityksen perustaminen Ulkoinen ja sisäinen yrittäjyys Liiketoimintaosaamisen perusteet Yrityksen toiminnan mallintaminen Myynti ja markkinointi Talous- ja henkilöstöohjaus Logistiikka</p> <p>Kumiteknologia 10 ov Kumialan opiskelijoille räätälöity valinnainen kokonaisuus liittyen kumiteknologiaan. Toteutettu yhteistyössä ammattikorkeakoulun kanssa (ensimmäinen ryhmä, missä oli useita kumialan edustajia)</p>
Heltech	<p>Solid Works -suunnittelu ja mallintamisohjelman kurssi. Kesto 3 ov.</p> <p>Excel -taulukkolaskentaohjelman soveltaminen matematiikan opetuksessa. Kesto 3 ov.</p> <p>Toimihenkilöunioni Pron luennot työturvallisuudesta, työlaainsäädännöstä ja paikallisesta sopimisesta. Metalliliitosta on myös saatu toimitsijoita luennoimaan ajankohtaisista asioista. Kesto 2 ov.</p> <p>Power Point -esitysgrafiikan kurssi. Kesto 2 ov.</p>
TAO	<p>Tuotannonohjaus 10 ov</p> <p>Myynti, markkinointi ja yrittäjyys 7 ov, sisältäen yrityspelin (Heltech)</p> <p>CAM 7 ov</p> <p>Robottiikka 7 ov</p> <p>Tietokoneavusteinen suunnittelu 7 ov</p>
TAI	Lasertekniikka, 1ov
OSAO	<p>TUOTEKEHITYS JA UUDET TEKNOLOGIAT, 10 ov Keskeinen aihealue: Tuotekehitystoiminnan kokonaisuudet, käsitteet ja tuotekehityksen merkitys yrityksen toiminnan kannalta Aihealueen toteutus: Projektinhallintakoulutus + Työpaikalla tapahtuva oppiminen: Kirjallinen kuvaus (välitehtävä) Keskeinen</p>

Täydennys Työnjohtokoulutuskokeilun vuosiväliraporttien 2011 yhteenvetoon

	<p>aihealue: Tuotekehityksen tärkeimmät systemaattiset menetelmät omalla ammattialalla Aihealueen toteutus: Työpaikalla tapahtuva oppiminen: Kirjallinen kuvaus (välitehtävä) Keskeinen aihealue: Tuotekehitystyön suojaamiseen ja immateriaalioikeuksiin liittyvät yleiset periaatteet ja tärkeimmät käsitteet Aihealueen toteutus: Työpaikalla tapahtuva oppiminen: Kirjallinen kuvaus (välitehtävä) Keskeinen aihealue: Toimiminen osana tiimiä projektiluonteisissa tuotekehitystehtävissä Aihealueen toteutus: Projektinhallintakoulutus Keskeinen aihealue: Tuotteen tai palvelun kohderyhmän vaatimusten, tuottamisen edellytysten ja kaupallistamisen merkitys tuotekehitystyössä. Aihealueen toteutus: Työpaikalla tapahtuva oppiminen: Kirjallinen kuvaus (välitehtävä) Keskeinen aihealue: Tiedonhankinta alansa liittyvistä uusista teknologioista Aihealueen toteutus: Yritysvierailu korkealujuusterästen tutkimuslaboratorioon Keskeinen aihealue: Arvioida laskelmilla uuden teknologian hankinnan takaisinmaksuaikaa ja kannattavuutta. Aihealueen toteutus: Työpaikalla tapahtuva oppiminen: Kirjallinen kuvaus (välitehtävä) Koulutus kokonaisuus koettiin osallistujien osalta tärkeäksi ja osa opiskelijoista suoriutui opiskelusta kohtalaisen hyvin. Osalla kirjallinen kuvaus sekä eri näkökulmien arviointi ja toteuttaminen käytännössä tuotti vaikeuksia. Kokonaisuutena kyseinen koulutuksen osa antoi varmaan kaikille perusosaamista alansa tuotekehitykseen liittyvissä asioissa. Opetuksen toteutuksen kehittäminen jatkossa tärkeää tässä osa-alueessa, jos sitä tullaan järjestämään.</p> <p>KANSAINVÄLISTYVÄ TYÖYHTEISÖ, 10 ov Opiskelija osaa: kommunikoida suullisesti englannin kielellä työyhteisön vuorovaikutustilanteissa ohjeistaa työyhteisöään englannin kielellä esitellä työtään, yritystään, yrityksen tuotteita ja palveluita englanniksi hoitaa asiakaspalvelutilanteita ja palavereja englannin kielellä hyödyntää työssä tarvittavia englanninkielisiä teknisiä tekstejä hankkia tietoa miten toimia kansainvälistyvissä työympäristössä edistää kansainvälistymisprosessia omassa työyhteisössään hyödyntää kansainvälisiä yhteistyöverkostoja ja kehittää omaa osaamistaan Perustiedot ja -taidot opiskellaan lähijaksoilla oppilaitoksessa, välitehtävinä, työpaikalla tapahtuvalla oppimisella ja perehtymisellä työnjohtotehtävissä. Miten opitaan: toimimalla ja kommunikoimalla englannin kielellä suullisissa ja kirjallisissa viestintätilanteissa harjoittelemalla asiakaspalvelutilanteita ja palavereja englannin kielellä ohjeistamalla työyhteisöä tarvittaessa englannin kielellä perehtymällä työssä tarvittaviin englanninkielisiin teksteihin perehtymällä työyhteisön kansainvälistymisprosesseihin. Tämä kokonaisuus toteutettiin, koska monen opiskelija työympäristö on monikulttuurinen ja työmaat ovat ulkomailla. Haasteeksi muodostui opiskelijoiden osaamisen ja työpaikkojen heterogeenisuus.</p>
AEL	Kehittämiprojekti, 10 ov. Projektin aiheen valintaan yrityksen tavoitteita tukevasti,

Täydennys Työnjohtokoulutuskokeilun vuosiväliraporttien 2011 yhteenvetoon

	osaa suunnitella ja aikatauluttaa projektin (projektisuunnitelma) toteutuksen, osaa toteuttaa projektin yhdessä projektiryhmän kanssa, osaa dokumentoida ja esitellä projektin tulokset (projektiraportti).
Yrkesakademin	Ledning och uppföljning av tillverkning, omfattning 10 sv. Centralt innehåll: Utveckling av produktion inom eget företag. Hög verklighetsförankring samt genuin utvecklingsinsats i det egna företagen medförde snabb utveckling av kunnandet och direkt nytta i företags produktutveckling och produktion.
Kuljetusala	
TAI	Valinnaisia koulutuskokonaisuuksia ei ole ollut logistiikassa.
Sakky	Koulutuksen järjestäjän tutkinnon osa 10 ov : Vaarallisten aineiden turvallisuusneuvonantaja Ø monet opiskelijat ovat ottaneet vastuulle yrityksensä ko. tehtävän
TTS	<p>Tavaraliikenne 10 ov: Tavaraliikenteen lainsäädäntö, asiakirjat, ulkomaanliikenne ym., Tuotannonohjausjärjestelmät, vaarallisten aineiden kuljettaminen ja käsittely Tavarankäsittely terminaaleissa ja kuormatiloissa, kuorman kiinnittäminen Taloudellinen ja turvallinen ajo</p> <p>Henkilöliikenne 10 ov: Henkilöliikenteen lainsäädäntö, tavarankuljetus, asiakirjat ym., Tuotannonohjaus- ja myyntijärjestelmät, Tilausliikenne ja hinnoittelu, Taloudellinen ja turvallinen ajo</p> <p>Koulutuksen järjestäjän tutkinnon osat 10 ov: Kehitystyö (projektityö), Tavaraliikenteen sähköinen maailma, Tilaajien vaatimukset toiminnalle (KUNNAT, LH, YTV, YM.), henkilö- ja tavaraliikenne Ammattisanasto (englanti ja ruotsi), Elintarvikekuljetukset (tavaraliikenne)/ Henkilöliikenteen erityistarpeet ja kysymykset, Väkivallan uhka ja sen ehkäiseminen.</p>
PAIKO	<p>Turvallisuusneuvonantaja + ajo- ja lepoaika + digipiirturi 10 ov</p> <p>Turvallisuusneuvonantajaksi nimettävän henkilön tulee suorittaa koe, jonka ottaa vastaan Liikenteen turvallisuusvirasto. Pirkanmaan aikuisopiston toteuttama koulutuskokonaisuus sisälsi Turvallisuusneuvonantajan kokeen suorittamista varten hankittavat valmiudet. Itse kokeen suorittaminen jäi opiskelijan valittavaksi ja vastuulle. Koulutuksen osan näytöistä saadut tulokset (ka 1,6) osoittivat, että kokonaisuus oli erittäin haastava opiskelijoille. Kokonaisuuteen ja sen tuomiin tulevaisuuden mahdollisuuksiin sekä opiskelijan että työnantajan näkökulmasta oltiin kuitenkin tyytyväisiä.</p>

Täydennys Työnjohtokoulutuskokeilun vuosiväliraporttien 2011 yhteenvetoon

Autoala	
AEL	Kehittämiprojekti, 10 ov. Projektin aiheen valintaan yrityksen tavoitteita tukevasti, osaa suunnitella ja aikatauluttaa projektin (projektsuunnitelma) toteutuksen, osaa toteuttaa projektin yhdessä projektiryhmän kanssa, osaa dokumentoida ja esitellä projektin tulokset (projektiraportti).
Sakky	Kolarivauriokustannusarvion laatiminen, 10 ov - Cabas kolarivauriokustannusohjelmalla tapahtuvan kustannusarvion tekeminen
PAIKO	Ei ole

3. Työnjohtokoulutuskokeilun kehittämisen prosessointi

Miten oppilaitoksessa on prosessoitu työnjohtokoulutuksen kehittämistä/kokeilua?

1) Miten koulutuksen järjestäjät ovat olleet yhteydessä työnantajiin ja selvittäneet työpaikoilla vaadittavaa osaamista ja mitä osaamista odotetaan tämän koulutuksen tuottavan?

Kone- ja metallialan ryhmä korosti henkilökohtaisia keskusteluita: Kokeilukoulutuksen työnantajiin kohdistetussa markkinointivaiheessa on henkilökohtaisin keskusteluin selvitetty työnantajien näkemyksiä koulutuksen sisällöstä.

Kauppan alan ryhmä mainitsi myös työpaikkakäynnit, sekä uudet henkilökohtaiset käynnit että vanhat kontaktit (organisaatiot ja henkilökohtaiset) ja listasi sen lisäksi seuraavaa:

- ohjausryhmät
- verkosto, eri oppilaitosten välillä
- erilaiset tapaamiset
- verkostoitumistapaamiset (kauppakamari, neuvottelukunta, kaupanliitto, erikoiskaupanliitto ja muut kaupan toimialaliitot)
- palautteet työnantajilta (mm. päätösvaiheen palautekysely)
- suunnitteluvaiheessa neuvottelut työpaikan kanssa
- tutkintoon liittyvät odotukset työpaikan kannalta ovat käytännön ammattitaidon hallitseva työntekijä

Auto- ja kuljetusalan työryhmässä mainittiin myös työpaikkakäynnit sekä muut henkilökohtaiset keskustelut, ohjausryhmät sekä alakohtaiset asiantuntijaryhmät.

Täydennys Työnjohtokoulutuskokeilun vuosiväliraporttien 2011 yhteenvetoon

2) Millä tavoin työpaikka on sidottu koulutukseen (työpaikalla toteutettava koulutus)?

Kone- ja metallialan ryhmässä todettiin, että työnjohtokoulutuskokeilun vastuukouluttajat ovat hoitaneet koulutukseen sitouttamisen ja yhteydenpidon työnantajiin lähes pelkästään muutamilla työpaikkakäynneillä. Varsinaista koulutusta on työpaikkaohjaajille toteutettu varsin vähän.

Kaupan ryhmässä avattiin työpaikkakäyntejä enemmän:

- Ensimmäisessä tapaamisessa käydään läpi koulutuksen tavoitteet
- säännölliset tapaamiset työpaikoilla (väh. 2*vuosi, tapauskohtaisesti, työpaikan ehdoilla jopa 10h/opiskelija)
- työpaikkaohjauskäynnit 2-3*/koulutus/opiskelija
- Työpaikkakäynti 4-5*, paikalla opiskelija ja työpaikkaohjaaja sekä kouluttaja, yhteydenpitoa myös puhelimitse ja sähköpostitse

Lisäksi kaupan ryhmässä tuotiin esiin seuraavaa:

- Oppisopimusopiskeluissa ei ongelmaa, sopimus velvoittaa, paikallinen oppisopimustoimisto sitouttaa rahallisesti
- ohjausryhmän avulla
- Oppimistehtävät jossa työpaikkaohjaajalla jokin rooli, palautekeskustelut tehtävistä
- työpaikkaohjaajien yhteiset kokoontumiset
- Kickoff ½ pv, työpaikkaohjaajakoulutus
- Työssä oppimisen ja ohjauksen pikaopas
- työpaikkaohjaajan osaamispassi
- työpaikkakouluttajilla oikeus myös Moodleen
- ACP:n käyttö
- Keskustelualueet (erikseen opiskelijoille ja työpaikkakouluttajille)
- Luennon alustuksen tekijänä työpaikkakouluttaja

Auto- ja kuljetusalan ryhmä näki sitoutumisen kannalta olennaiseksi sopimuksen työssäoppimisesta, jossa on määritelty selkeät tavoitteet oppimiselle.

Kaikissa työryhmissä todettiin yhteisesti, että sitouttaminen ja yhteydenpito on luontevaa, kun koulutusta on sidottu todellisiin työpaikkojen kehittämisprojekteihin. Kehittämistehtävien kautta yrityksille syntyy myös rahallista hyötyä, mikä on eduksi sitoutumista ajatellen.

3) Miten ohjausryhmiä on hyödynnetty kehittämisprosessissa?

Täydennys Työnjohtokoulutuskokeilun vuosiväliraporttien 2011 yhteenvetoon

Ohjausryhmille on tuotu tiedoksi työnjohtokoulutuskokeilun kokeiluohjelma ja sen liitteinä olevat alakohtaiset työnjohtokoulutuksen perusteet kokeilua varten. Ohjausryhmät ovat ottaneet kantaa kokeilukoulutuksen järjestäjien opetussuunnitelmiin ja kokeilusta saamiinsa palautetietoihin.

Joidenkin koulutuksen järjestäjien ohjausryhmän kokouksissa käsitellään edellisen lähipäivän palautteet, kehitetty ja korjattu sekä suunniteltu uusia päiviä ja aiheiden sisältöjen painotuksia (kaupan ala)

Ohjausryhmällä on tärkeä rooli alan kokonaistilanteen ja tarpeiden arvioinnissa -> pohditaan myös ristiin muiden alojen ohjausryhmien tarpeita, huomioidaan esimerkiksi vaikutus kaupan alaan ja työnjohdolliseen toimintaan

4) Millä tavoin kokeilukoulutuksen järjestäjien toteuttamat omat valinnaiset koulutuskokonaisuudet ovat palvelleet koulutustarpeita

Kaupan alan ryhmän muistiosta

- Kokeilun jatkoajalla kokeillaan

Auto- ja kuljetusalan muistiosta:

- TNA koulutus / tutkinnon kautta opiskelijat saaneet pätevyyden tai mahdollisuuden hankkia pätevyyden toimia vaarallisten aineiden turvallisuusneuvonantajana ja osa on ottanut yrityksessään tämän vastuulleen. Tämä mahdollistaa myös yritysten palveluvalikoiman laajentamisen. (Auto- ja kuljetusala)

Kone- ja metallialan ryhmän muistiosta:

- Kokeilukoulutuksen järjestäjien omia koulutuskokonaisuuksia on käytetty paljon kokeilukoulutuksen perusteiden koulutuskokonaisuuksien suuntaamiseen ja täydentämiseen alueellisen työelämän tarpeiden mukaan.

5) Miten koulutuskokeilun perusteita on käytetty: millä tavoin sovellettu, millä tavoin niiden sisällä on kokeiltu/liikuttu?

Kaupan alan työryhmän muistiosta:

- Ei sovellettu
- Kerätään kokemuksia minkälaisia toiveita ja mitä toiveiden taustalla (yrityksillä) on?
- Ohjausryhmiltä tulee toiveita lähivalmennuspäivien painotuksiin ja aiheisiin

Kone- ja metallialan työryhmän muistiosta:

- Kokeilukoulutuksen opetussuunnitelmat on laadittu niin, että ensin on selvitetty työnantajien kanssa keskustelemalla työelämän tarpeiden mukaisia koulutussisältöjä ja vasta sen jälkeen niitä on vertailtu kokeilukoulutuksen perusteisiin. Tällä tavoin laadittu kokeilukoulutuksen

Täydennys Työnjohtokoulutuskokeilun vuosiväliraporttien 2011 yhteenvetoon

opetussuunnitelma käsitellään sitten ohjausryhmässä. Tällöin toteutuu kokeilulähtökohtainen kokeilukoulutuksen perusteiden soveltaminen ja liikkumavaran hyväksikäyttö.

Auto- ja kuljetusala:

- Opetussuunnitelmat on laadittu koulutuskokeilun perusteiden mukaisesti poislukien koulutuksen järjestäjän omat koulutuksen osat, missä on pystytty huomioimaan opiskelijaryhmän ja työnantajien erityistarpeet.
- Kuljetusalan koulutuskokeilun perusteet sovitettu logistiikka-alalle.

6) Millä tavoin koulutuskokeilun henkilökohtaistaminen on toteutettu?

Kaupan ala:

- Hakeutumisvaiheen henkilökohtaistaminen mm. hakukriteereiden näkökulmasta, mahdollisuus tehdä ko. työtehtäviä. Työpaikkakäynnillä henkilökohtaistamista, tarkennusta 5 kertaa koulutuksen aikana
- Aina lähipäivien aikana ja opiskelijan tarpeiden mukaan esim. sähköpostilla ja puhelimitse
- Osaamiskartoitus heti alussa, jatkuu ensimmäisellä työpaikkakäynnillä
- Pääsääntöisesti opiskelijat haluavat osallistua kaikkiin lähipäiviin ja tehdä tehtävät.

Auto- ja kuljetusala:

- Kaikille opiskelijoille on tehty opintojen alkuvaiheessa henkilökohtainen opiskelusuunnitelma koulutuksen järjestäjäkohtaisen mallin mukaan. Aiemmin hankittua osaamista on tunnistettu ja tunnustettu osittain (esimerkiksi kuljetusyrittäjille Yrittäjyyden merkitys –osa) tai kokonaan (esimerkiksi varastoalan ammattitutkinnolla koulutuksen osa Varastotoiminta). Työssäoppimisen osalta henkilökohtaistaminen on toteutunut hyvin.

Kone- ja metalliala

- Kaikille tehdään henkilökohtaistaminen OPH:n ja koulutuksenjärjestäjäkohtaisten määräysten mukaisesti