



Kevät 2011

Nyt

Miten turvata yrityksen kilpailukyky?
Osaamisen lisäksi kehittämisen kohteeksi
on otettava työyhteisön tuottavuus ja hyvinvointi.

Hyviä kehittämistyökaluja ovat koulutukset, jotka yritys ja työhallinto suunnittelevat, rahoittavat, toteuttavat ja arvioivat yhdessä.

TäsmäKoulutus

osaamisvaatimusten muuttuessa
yrityksen osuus koulutuskustannuksista 20–40 %

RekryKoulutus

rekrytoinnin yhteydessä
yrityksen osuus koulutuskustannuksista 30 %

MuutosKoulutus

irtisanomisten yhteydessä
yrityksen osuus koulutuskustannuksista 20 %



TäsmäKoulutusta suunnataan ammatillisesta koulutuksesta tuottavan ja hyvinvoivan työyhteisön kehittämiseen. Tätä viestiä yrityksille, kouluttajille, konsulteille ja asiantuntijaverkostoille vievät ELY-keskuksen koulutusasiantuntija Urpo Salkoaho ja Tampereen yliopiston Työelämän tutkimuskeskuksen tutkimusassistentti Heidi Kervinen.

**Monialakoulutuksesta iso apu
pieniin rekrytointeihin**

**ICT-alan murros yltyi myrskyksi,
Pirkanmaalla reivataan purjeita uuteen asentoon**

**Palvelukotien laatuhanke paransi
ammatillisia taitoja ja työn mielekkyyttä**

ICT-alan myrskyssä on reivattava purjeet uuteen asentoon

Täsmällisesti kohti hyvää työyhteisöä

YHDEKSI LÄÄKKEEKSI meitä tulevaisuudessa koettelemaan työvoimapulaan on esitetty työurien pidentämistä. Mutta ne eivät pitene, ellei työelämän laatu parane. Ja työelämän laatu taas voi parantua, kun...

– Kun näkökulmaa laajennetaan osamistarpeista ja yksittäisestä ammattitaitoa lisäävästä koulutuksesta tuottavan ja hyvinvoivan työyhteisön aikaansaamiseen. Luupin alle on otettava työelämän koko prosessi: henkilöstön kehittäminen, johtaminen, työprosessien sujuvuus, kannustavuus, henkilöstön hyvinvointi, sanovat Pirkanmaan ELY-keskuksen aikuiskoulutus-pääällikkö **Riikka Joutsensaari** ja koulutus-asiantuntija **Urpo Salkoaho**.

He peräänkuuluttavat yrityksen todellisiin tarpeisiin vastaavaa tavoitteellista kehittämistä.

– Tuottavan työyhteisön tunnusmerkit tiedetään, miksi ei siis paneuduttaisi niiden kehittämiseen? Hankkeelle on asetettava riittävät tavoitteet, työyhteisöä on kehitettävä kokonaisvaltaisesti ja työhön on integroitava tehokkaimmat välineet.

Yrityksiltä edellytetään entistä tarkempaa käsitystä siitä, mikä on sen todellinen kehittämistarve ja mitä se on itse valmis resursoimaan ja investoimaan.

– Meidän tehtävämme on sparrata, kysyä oikeita kysymyksiä. Haastamme työpaikkoja ja kouluttajia, konsultteja ja asiantuntijaverkostoja, koska haluamme etsiä ratkaisuja työyhteisön kehittämiseen ja sitä kautta työelämän laadun parantamiseen ja työurien pidentämiseen. Julkisen sektorin rooli on vaatia prosesseilta entistä enemmän ja virittää veroeu- roilla kasvua. •

rooli on vaatia prosesseilta entistä enemmän ja virittää veroeu- roilla kasvua. •



Tuottavan työyhteisön tunnusmerkkejä

INFORMAATIO- ja kommunikaatio-tekniikan turbulenssi on koetellut pitkään Pirkanmaatakin. Vastikään valmistui ELY-keskuksen tilaama ICT-koulutustarpeiden esiselvitys, jossa yritykset arvioivat tulevaisuudessa tarvitsevänsä MeeGoon, Qt:hen, Androidiin, iPhoneen ja avoimeen lähdekoodiin liittyvää osaamista.

Turbulenssi yltyi myrskyksi, kun Nokia uutisoi Microsoft-yhteistyöstä. Muun muassa koulutustarpeet muuttivat radikaalisti.

Pirkanmaalla ei jääty tuuleen maakaamaan: ICT-toimijat Hermia, yliopistot, Tampereen kaupunki ja kauppa-kamari sekä ELY-keskus lähtivät heti yhdessä yritysten kanssa rakentamaan uutta kuvaa tulevaisuudesta.

– Pirkanmaalla on erinomaista osaamista ja valmiuksia, ne on pystyttävä hyödyntämään tavalla tai toisella. Tutkimus- ja taustaorganisaatioiden ja yritysten on yrittävä yhdessä ja joustavasti löytää oikeita ratkaisuja. Pitää toimia avoimen lähdekoodin filosofialla, puhallettava yhteen hiileen, sanoo Pirkanmaan ELY-keskuksen koulutus-asiantuntija **Urpo Salkoaho**.

Uusia mahdollisuuksia voi löytyä esimerkiksi konepajateollisuuden sovel-

lusten, liikkuvien koneiden suunnittelun, pelialan, hyvinvointialan ja tutkimuksen ekosysteemeistä.

... ja otettava suunta kehittämisstrategioista

Pitkäjänteisen kehittämisen tahtotila alueella on olemassa. Tarkoitus on aluksi selvittää Nokialta vapautuvien osaamisprofiilit ja tukea heidän henkilökohtaisia kehittämissuunnitelmiaan. Vapautuvat osaajat ovat muille yrityksille hyvä mahdollisuus ottaa haltuun osaamista, he voivat vahvuuksineen myös houkutella alueelle uutta liiketoimintaa – tai kehittää ideoista liiketoimintaa itse. Tarvitaan muun muassa palveluja osaajille, tehostettua rekrytointipalvelua ja yrittäjäkoulutusta. Tavoitteena on myös luoda laaja toimialaa ja yritysten kehittämisstrategioita tukeva koulutus-paletti.

– Pitää keskittyä kokonaisuuteen – uusien alustojen tuntemukseen, projektinhallintaan – ei vain johonkin ohjelmistoon. Tämä edellyttää kokonaisvaltaisuutta ja sitä, että yrityksen strategian kautta rakennetaan pidemmän tähtäimen kehittämisnäkyä.

ELY-keskus on kokenut toimija ICT-



”Enempää ajan ta

MONI pieni ja vähän isompikin yritys panna rekrytointia, koska juuri oikeita taitoja omaavaa tekijää ei kuitenkaan saa valmiina mistään. Vaan nyt niitä saa – monialakoulutuksella.

Pirkanmaalla alkanut monialakoulutus on apu pk-yritysten rekrytointeihin, ja se sopii erityisen hyvin myös aivan pienimmille yrityksille. Jo yhden uuden työntekijän tarve on tarpeeksi.

– Monialakoulutuksen idea on hyvä ja käytännönläheinen, kommentoi Ylöjärvellä toimivan Sorvaamo Niemenmaan toimitusjohtaja Timo Niemenmaa (vas.). Projektipääällikkö Timo Ala-Nikkola poikkesi kertomaan koulutuksesta. Samassa asiassa yhteydenottoa voivat odottaa pk-yritykset Etelä- ja Keski-Pirkanmaalla.



alan työvoimakoulutus kentässä. Parhailaan järjestetään muun muassa järjestelmäasiantuntijakoulutusta, ohjelmistosuunnittelun ja -testauksen sekä peliohjelmoinnin asiantuntijakoulutusta. Monissa suunnittelualan yrityksissä onkin jo oivallettu, että uuteen teknologiaan ja toimintatapaan voi tehokkaasti valmentautua yrityksen tarpeeseen räätälöidyllä TäsmäKoulutuksella. Salkoaho korostaa, että aktiivisuutta ja sitoutumista tässä asiassa tarvitaan erityisesti alan yrityksiltä. •

MOBIILIOHJELMOIJAT WINDOWS-AJAN TASALLA.

Tampereella käynnissä olevasta mobiiliohjelmoinnin rekrytointikoulutuksesta valmistuu marraskuussa 17 IT-osaajaa, joiden työkalupakissa on myös jo Windows Phone 7 -osaaminen.

Kouluttajana toimii
PSK-Service Oy.

Kouluttajalle tuli Windows-vipinää

NOKIAN uudet strategialinjaukset kuuluttuaan PSK-Service Oy:n toimialajohtaja **Eero Huusko** ennakoiki heti, että nyt kasvaa Windows-osaamisen kysyntä. Toimet tähän suuntaan alkoivat ICT-alan koulutuksiin erikoistuneessa yrityksessä välittömästi.

Muutama päivä uutisen jälkeen Huusko kertoo, että kuukauden sisällä käytettävissä on 5-6 Windows Phone 7 -kouluttajaa.

- Tämän nopeammin tilannettaan ja mahdollisia koulutustarpeita tuskin tietävät Nokian alihankkijatkaan.

Aivan puun takaa koulutusammattilaiselle uusi tilanne ei tullut, sillä tiedossa oli jo Symbian-alasajoja. Huuskon mukaan yritysten ICT-koulutuskysyntä on yleisesti ollut suuntautunut kasvavasti avoimen lähdekoodin teknologioihin, esimerkiksi Linux- ja Qt-osaamiseen ja mobiiliteknologiamaailmaan Android-, Java- ja MeeGo-osaamiseen.

- Osa ICT-yrityksistä on oppinut hyödyntämään yksilöllisissä koulutustarpeissaan ELY-keskusten rahoituskanavia, mutta osa ei selvästikään vielä tunne mahdollisuuksiaan. Ne kannattaa nyt selvittää. •

salla koulutus ei voi olla”

Uusi pätevä tekijä saadaan taloon monialakoulutuksella

Koulutus on heti kiinni käytännössä. Se ei tähtää niinkään tutkintoihin eikä pidä kiinni valmiista koulutuskokonaisuuksista, vaan siinä voidaan hyödyntää niin yritysten omat ja hyväksi tiedämät koulutusväylät, laitevalmistajien ja maahantuojien tarjonnat, yksityiset kouluttajat kuin oppilaitostenkin valikoimat. Myös tutkinto ja sen osa voi tulla kyseeseen, jos se on sitä, mikä hyödyttää yritystä parhaiten.

Ideana on, että uudesta työntekijästä saadaan nopeasti ja vaivattomasti yritykselle sellainen osaaja, jota tarvitaan.

- Tämän enempää ajan tasalla koulutus ei voi olla. Katsomme mitä yritys tekee ja mihin se haluaa suunnata tekemistään. Selvitämme hyvin myös koulutettavan taustan ja tulevaisuuden suunnitelmat. Niiden mukaan täsmäämme koulutuksen juuri siihen tehtävään tai vaikka sille koneelle, jolle osaaja tarvitaan, koulutukselle.

ta Pirkanmaalla vastaava projektipäällikkö **Timo Ala-Nikkola** kertoo.

Rekrytka minimiin

Monialakoulutus sopii melkein alalle kuin alalle ja laajasti eri organisaatioasjoille. Koulutus on kehitetty Etelä-Pohjanmaalla yhdeksänkymmentäluvun lopulla, ja sieltä toimintamallista on erinomaiset kokemukset.

- Kun asia tuli tutuksi, olin vähän kuin hovirekrytoija monelle pk-yritykselle. Yritykset kokivat, että yksilöllisellä toimintamallilla rekrytoineista hävisi turha paine ja kitka, Timo Ala-Nikkola sanoo.

Yrityksellä itsellään saattoi olla valmiina uusi työntekijäehdokas. Tai sitten yritys soitti Ala-Nikkolalle, joka yhdessä TE-toimiston kanssa etsi sopivat ehdokkaat. Ne esiteltiin yritykselle, joka luonnollisesti

aina itse päättää kenet haluaa valita koulutukseen.

Uuden työntekijän mahdollisesti tarvitsema koulutus rakennetaan täysin räätälöidysti hänen taustansa ja työtehtävien perusteella. Jos rekrytoitavia on useita, kaikkien valittujen koulutuskokonaisuus voi olla erilainen. Yritysten maksuosuus on 12,75 euroa päivässä koulutettavaa kohti.

Pirkanmaan monialakoulutusta koordinoi JAKK kumppaneinaan Pirkanmaan aikuisopisto, Sastamalan koulutus- kuntayhtymä, Valkeakosken ammatti- ja aikuisopisto, Pirkanmaan ELY-keskus ja TE-toimistot. •

Lisätietoja Timo Ala-Nikkola, puh. 044 738 7766, timo.ala-nikkola@jakk.fi tai TE-toimistot



Arviointi toi esille piilevät tulokset

SEITSEMÄN PALVELUKOTIA Pohjois-Pirkanmaalta ja Sastamalasta kiinnostui syksyllä 2009 pitkäjänteisestä laatutyöstä. Tilanne oli kaikilla samankaltainen: lyhyitä koulutuksia oli käyty, mutta asioiden vieminen käytäntöön omin päin ei onnistunut arjen kiireessä.

Ratkaisu löytyi laatutyön kehittämis- ja koulutushankkeesta, jonka palvelukodit ja Virtain TE-toimisto toteuttivat yhteishankintana. Sisällön suunnittelivat kokeneet kouluttajat ja Tampereen yliopiston Työelämän tutkimuskeskus, joka seurasi hankkeen toteutumista koko puoleentoista vuoden ajan sekä toteutti väli- ja loppuarvioinnin.

Osallistujille räätälöityä ISO 9001-järjestelmän mukaista koulutusta annettiin yhteisillä koulutuspäivillä, mutta pääosa työstä tehtiin yrityksissä sähköisen oppimisympäristön avulla. Hankkeen konkreettisin tulos palvelukodeille on oma laatukäsikirja.

– Koulutus eteni hyvin ja yritysten aikataulujen mukaan joustavasti, tutkimusassistentti **Heidi Kervinen** kertoo.

– Lopussa järjestimme verkostolle räätälöidyn Digium-arvioinnin, jonka tuloksia kävimme läpi yhteisesti. Se tuotti palautetta kaikille osapuolille ja teki näkyväksi myös projektissa sivutuotteena syntyneitä tuloksia. Työntekijät esimerkiksi kokivat henkilökohtaisten ammatillisten taitojen ja ylipäätään työn mielekkyyden parantuneen.

Myös verkostomaisen toiminnan lisäarvo tuli selkeästi esiin.

– Yksinään eivät kenenkään resurssit olisi projektiin riittäneet. Verkostoyhteistyön ja toisilta oppimisen lisäksi kannustimeksi koostamme vielä matriisin, josta käy ilmi palvelukotikumppanin toimintatapoja, Kervinen kertoo.

Kohti entistä parempia työtapoja

Mänttäläisen Palvelukoti Sarahovin laatukäsikirja valmistuu ensi kesään mennessä.

– Tarvitsemme sitä kilpailutuksissa, toisaalta tahdoimme koota työn sisällöt yksiin kansiin ja helposti myös sijaisten löydettäväksi, kertoo Sarahovin laatuvaastaava, lähihoitaja **Linda Malinen**.

Hankkeen seurauksena Sarahovissa on lisätty asiakaspalautteen keräämistä. Työntekijöille on järjestetty kysely työhyvinvoinnista, ja palvelukodin pitkäaikaisasukkaiden omaisten kuulemista kehitetään.

– Laatukäsikirjan kokoaminen on ollut koko henkilöstön hanke. Työn pohdinta on lisääntynyt ja tehtävien perusteita osataan myös kyseenalais-
taa, mikä voi johtaa entistä parempien työtapojen kehittämiseen, Linda Malinen sanoo. •

Yhteishankinta on joustava tapa kouluttaa koko Pirkanmaalla

Sähköpostiosoitteet
työ- ja elinkeinotoimistoissa:
etunimi.sukunimi@te-toimisto.fi
ELY-keskuksessa: etunimi.sukunimi@ely-keskus.fi

Etelä-Pirkanmaan työ- ja elinkeinotoimisto

- Akaan toimipaikka, vaihde 010 19 4053
Katja Poikkimäki
- Valkeakosken toimipaikka, vaihde 010 19 4054
Päivi Lehto

Keski-Pirkanmaan työ- ja elinkeinotoimisto

- Hämeenkyrön toimipaikka, vaihde 010 19 4047
Seppo Lahtinen, Raija Vanhatalo-Heliniemi
- Kangasalan toimipaikka, vaihde 010 19 4048
Eija Mäkelä
- Lempäälän toimipaikka, vaihde 010 19 4057
Pentti Vuorio, Tapani Uimonen
- Nokian toimipaikka, vaihde 010 19 4050
Terhi Vesa
- Oriveden toimipaikka, vaihde 010 19 4051
Maarit Lintinen
- Ylöjärven toimipaikka, vaihde 010 19 4058
Veikko Lahtinen, Tuomo Vauhkonen,
Jari Kaijankoski

Pohjois-Pirkanmaan työ- ja elinkeinotoimisto

- vaihde 010 19 4052
- Mäntän toimipaikka
Tarja Mäkelä, Riitta Nurminen
 - Parkanon toimipaikka
Jarmo Mäki-Tarkka, Marjo Niemi
 - Virtain toimipaikka
Riitta Makkonen, Minna Salminen

Tampereen työ- ja elinkeinotoimisto

vaihde 010 19 4043
Tarja Lempinen, Jyrki Pietilä, Sari Pirttiluoto

Sastamalan työ- ja elinkeinotoimisto

vaihde 010 19 4055
Marja Poussa, Birgitta Tahvanainen

Pirkanmaan ELY-keskus

vaihde 020 636 0050
Urpo Salkoaho, Pirja Volanen, Riikka Joutsensaari

Lisätietoja yhteishankinnasta:
www.mol.fi palvelut työnantajille

Missä
on
ELY?

Uusi käytösioite: Pellavatehtaankatu 25

PIRKANMAAN ELINKEINO-, LIIKENNE- JA YMPÄRISTÖKESKUKSEN (ELY-keskus) yritysten, työllisyyden ja osaamisen kehittämiseen liittyvien toimintojen sekä Tampereen työ- ja elinkeinotoimiston uusi osoite maaliskuun lopusta alkaen on Pellavatehtaankatu 25. Liikenne- ja ympäristöasioihin liittyvät toiminnot sijaitsevat edelleen Attilan kiinteistössä, Yliopistonkatu 38:ssa.

Pirkanmaan ELY-keskus • PL 297, 33101 Tampere
vaihde 020 63 60050
Käytösioite: Pellavatehtaankatu 25, A-porras