

Ammatillisen koulutuksen järjestämisestä työelämäosaamisen kehittämisspalveluihin

- Esimerkkinä Espoon seudun koulutuskuntayhtymä Omnia



Ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon opinnäytetyö

Teollisuuden palveluliiketoiminta

Visamäki syksy 2012

Jukka Kivimäki



YAMK – Teollisuuden palveluliiketoiminta
Visamäki
13100 Hämeenlinna

Työn nimi Ammatillisen koulutuksen järjestämisestä työelämäosaamisen kehittämisspalveluihin - Esimerkkinä Espoon seudun koulutus-
kuntayhtymä Omnia

Tekijä Jukka Kivimäki

Ohjaava opettaja Vesa Salminen

Hyväksytty _____ . _____ . 20 _____

Hyväksyjä



VISAMÄKI

Teollisuuden palveluliiketoiminta

Tekijä	Jukka Kivimäki	Vuosi 2012
Työn nimi	Ammatillisen koulutuksen järjestämisestä työelämäosaamisen kehittämispalveluihin - Esimerkkinä Espoon seudun koulutuskuntayhtymä Omnia	

TIIVISTELMÄ

Tämä tekniikan alan ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon opinnäytetyö on tehty Hämeen ammattikorkeakoulun teollisuuden palveluliiketoiminnan koulutusohjelmassa. Opinnäytetyön tekijällä työskentelee Espoon seudun koulutuskuntayhtymän palveluksessa.

Työn tavoitteena on ollut kuvata ammatillisen koulutuksen järjestäminen ja työelämän osaamisen kehittämistehtävä palveluliiketoimintamallina, luoda toimintamalli osaamisen kehittämiseen sekä malli koulutuksen ja työelämässä oppimisen vuorovaikutuksesta. Työn teoreettisessa viitekehyksessä palveluliiketoiminnan viitekehys yhdistyy sekä julkiseen hallintoon, että oppimisen teorioihin. Pääasiallinen tutkimuskohde oli Espoon seudun koulutuskuntayhtymä Omnia, jota lähestyttiin konstruktiiivisella tutkimusotteella.

Johtopäätös on, että ammatillisen koulutuksen järjestäjän varsinaisena palvelutehtävänä on työelämäosaamisen kehittäminen. Ammatillisen koulutuksen järjestämisen rinnalla siihen kuuluu työelämän osaamisen kehittäminen sekä yhteiskunnallisena haasteena väestön työelämäosallisuuden edistäminen.

Tilanteilla, jossa osaaminen kehittyy, on useita olemuksellisesti erillisiä asioita, jotka ottavat vastaan erottamattomasti saman tarjooman, eli kehittyneen osaamisen. Tämän ohella kuntayhtymä tuottaa myös muita palveluja, joiden avulla rakennetaan toimiva oppimisympäristö työelämäosaamisen kehittämiseksi. Myös näiden palvelujen käyttäjät ovat kuntayhtymän asiakkaita.

Opinnäytetyön yhteydessä kehitettiin myös henkilöstön tehtävänkuvauksen menetelmiä sekä tarkasteltiin teoreettisesti koulutuksen ja työn yhteisvaikutusta oppimisprosessissa.

Avainsanat ammatillinen koulutus, asiakaslähtöisyys, koulutuskuntayhtymät, osaamisen kehittäminen, työelämlähtöisyys,

Sivut 97 s. + liitteet 8 s.



VISAMÄKI
Industrial Service Business

Author	Jukka Kivimäki	Year 2012
Subject of Master's thesis	From organising vocational education and training to development services of working life skills – Joint authority of education in Espoo Region Omnia as an example	

ABSTRACT

This master's thesis in Technology, Communication and Transport Sector was completed in the Degree Programme of Industrial Service Business. The author of the thesis is employed by the Joint Authority of Education in Espoo Region, Omnia.

The objective of the thesis was to describe the organisation of the vocational education and the development task of working life skills as a model of service business, to create a model of developing skills and a model of interaction between education and working life. In the theoretical framework, the service business framework was attached both to the public administration and learning theories. The main target of research was the Joint Authority of Education, Omnia, which was approached with a constructive research method.


The conclusion is that the real service task was to develop working life skills. Parallel to organising vocational education, developing working life skills was an essential part of it, as well as promoting the participation in working life by the population.

The supposition was that the occasions, where skills were developed, had several distinct customers, who receive an inseparable supply of services, in other words developed skills. In addition to this, Omnia produces also other services, with the help of which a functional learning environment is built for developing working life skills. Also the users of these services are customers of Omnia.

Methods of describing the tasks of personnel were developed in conjunction with the thesis. The joint impact of theoretical education and work in the learning process was also studied.

Keywords vocational education and training, customer orientation, joint municipal authorities, developing skills, working life focus.

Pages 97 p. + appendices 8 p.





SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	1
2	TUTKIMUSONGELMAT JA MENETELMÄT	2
2.1	Tutkimuksen tavoite	2
2.2	Tutkimusongelmat.....	2
2.3	Tutkimusmenetelmän valinta ja aiheen käsittely	2
2.4	Tutkimuksen luotettavuus	4
3	TOIMINNAN YHTEISKUNNALLISET LÄHTÖKOHDAT.....	6
3.1	Ammatillisen koulutuksen ja työelämävalmiuksien kehittämisen lainsäädäntö .	6
3.1.1	Ammatillista koulutusta koskeva lainsäädäntö	6
3.1.2	Työllistymistä tukevan työpajatoiminnan säädösperusta	9
3.1.3	Työelämäyhteydet ja työelämän kehittämistehtävä.....	10
3.1.4	Laki osaamisen kehittämisestä työelämässä.....	10
3.2	Ammatillisen peruskoulutuksen järjestäminen ja opiskelija valinta	11
3.2.1	Ammatillisen koulutuksen järjestäminen	11
3.2.2	Ammatillisen koulutuksen yhteishaku	12
3.3	Ammatillisen koulutuksen rahoitusjärjestelmä	12
3.3.1	Ammatillisen peruskoulutuksen rahoitus	12
3.3.2	Ammatillisen lisäkoulutuksen rahoitus	16
4	ESPOON SEUDUN KOULUTUSKUNTAYHTYMÄ OMNIA.....	18
4.1	Espoon seudun koulutuskuntayhtymä Omnia organisaationa.....	18
4.1.1	Kuntayhtymän toiminta-ajatus, tahtotila ja arvot	18
4.1.2	Omnian toimintaympäristö.....	20
1.1.1	Omnian organisaatio vuonna 2011	21
4.2	Kuntayhtymän toiminnan historia.....	25
4.3	Espoon seudun koulutuskuntayhtymä Omnia pedagogisena toimijana	28
4.3.1	Kuntayhtymä koulutuksen järjestäjänä.....	28
1.1.1	Maahanmuuttajille suunnattu koulutus.....	30
1.1.2	Ammattistartti	30
1.1.3	Kotitalousopetus	31
4.3.2	Opintojen ohjaus.....	31
4.3.3	Ammatillinen erityisopetus	32
4.3.4	Työelämälähtöinen oppiminen ja tutkinnon suoritus	33
4.3.5	Nuorten työpajatoiminta.....	34
4.3.6	Opiskelijahuolto	35
4.3.7	Opiskelijakunta.....	36
4.3.8	Oppilaitoksen ja kodin välinen yhteistyö	36
4.4	Espoon seudun koulutuskuntayhtymä Omnia työelämäosaamisen kehittäjänä	37
4.4.1	Työelämän palvelu- ja kehittämistehtävä	37
4.4.2	Aluekehitystoiminta	37

Ammatillisen koulutuksen järjestämisestä työelämäosaamisen kehittämispalveluihin

4.4.3	InnoOmnia kuntayhtymän kehittämysyksikkönä	39
4.4.4	Kuntayhtymän oman toiminnan kehittäminen	40
4.4.5	Kuntayhtymän oman henkilöstön osaamisen kehittäminen	42
4.4.6	Kuntayhtymän hanketoiminta	44
4.4.7	Toiminta nuorten koulutustakuun toteuttamiseksi	44
4.4.8	Koulutuksen järjestäjien välinen verkostoituminen	45
5	AMMATILLISEN KOULUTUKSEN PALVELUTEHTÄVÄ	47
5.1	Ammatillisen koulutuksen tarkoitus ja yleiset tavoitteet	47
5.2	Työelämälähtöinen toiminta ja työelämäosaamisen kehittämistavoitteet	49
5.3	Koulutuksen järjestäminen palveluliiketoiminnan viitekehyksessä	53
5.4	Palvelu- ja kehittämistehtävän organisointi Omniassa	54
6	ASIAKASNÄKÖKULMA AMMATILISESSA KOULUTUKSESSA	56
6.1	Ammatillisen koulutuksen asiakas	56
6.2	Asiakkuuksien hallinnan kehittäminen Omnian aikuisopistossa	59
6.3	Asiakslupaukset ja niiden lunastaminen	60
6.4	Koulutuspalvelujen tuotteistaminen	61
7	OSAAMISEN KEHITTÄMIEN ORGANISAATIOSSA	64
7.1	Muutoksen hallinta palveluliiketoiminnassa	64
7.2	Osaamisen kehittäminen oppivassa organisaatiossa	68
7.3	Organisaation asiakkuudet osaamisen kehittämisen pohjana	73
7.4	Tehtävän kuvaus osaamistarpeiden määrittelyn pohjana	75
8	AMMATTIOSAAMISEN KEHITTYMINEN OPPIMISPROSESSINA	78
8.1	Toiminnallinen oppiminen	78
8.2	Työelämässä oppimisen ja koulutukseen osallistumisen yhteisvaikutus	82
8.3	Osaamisen osoittaminen toiminnallisen oppimisen prosessissa	84
9	JOHTOPÄÄTÖKSET	86
Liite 1	Vastuualueen asiakkuuksien tunnistaminen ja osaamistarpeiden kartoittamien – saatekirje	
Liite 2	Vastuualueen asiakkuuksien tunnistaminen ja osaamistarpeiden kartoittamien – vastauslomake	
Liite 3	Tehtäväkohtaisten asiakkuuksien tunnistaminen ja osaamistarpeen kartoittaminen – vastauslomake	
Liite 4	Omnia Laitosmiesten tehtävänkuvauskartoitus - Saate ja vastauslomake	
Liite 5	Omnia laitosten tehtävänkuvaus	





1 JOHDANTO

Tämä tekniikan alan ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon opinnäytetyö on tehty Hämeen ammattikorkeakoulun teollisuuden palveluliiketoiminnan koulutusohjelmassa. Koulutusohjelman tavoitteena on antaa valmiudet liiketoiminnan muutoksen hallintaan ja uudenlaisten liiketoimintakonseptien luomiseen. Opinnäytetyön tekijällä työskentelee Espoon seudun koulutuskuntayhtymän palveluksessa. Tekijällä on pitkäaikainen kokemus nuorten ja aikuisten ammatillisesta koulutuksesta. Tällä hetkellä opinnäytetyön tekijä työskentelee kuntayhtymän hallinnossa.

Opinnäytetyön keskeisinä aihepiireinä ovat ammatillisen koulutuksen järjestäminen ja työelämäosaamisen kehittäminen. Pääasiallinen tutkimuskohde on Espoon seudun koulutuskuntayhtymä Omnia, jonka rakenteita ja toimintoja sekä niissä havaittua muutosta opinnäytetyössä lähestytään konstruktiivisella tutkimusotteella. Kuntayhtymästä ja sen toiminnasta tehdyt havainnot liitetään palveluliiketoiminnan viitekehykseen ja niistä tehdään johtopäätös kuntayhtymän palvelumuotoilusta ja asiakkaista. Lisäksi tässä opinnäytetyössä tarkastellaan organisaation osaamisen kehittämistä jonka teoriaa sovelletaan Espoon seudun koulutuskuntayhtymä Omniaan. Kolmantena teemana tässä opinnäytetyössä tarkastellaan työelämälähtöistä oppimisprosessia teoreettisena viitekehyksenä, joka voi toimia lähtökohtana mahdolliselle myöhemmälle tutkimukselle.

Espoon seudun koulutuskuntayhtymä Omnian jäsenkuntia ovat Espoon ja Kauniaisten kaupungit sekä Kirkkonummen kunta. Jäsenkuntien kuntayhtymälle määrittämä ensisijainen tehtävänä on järjestää jäsenkuntiensa puolesta ammatillista koulutusta sekä hoitaa työelämän kehittämistehtävää. Kuntayhtymän varsinainen toimintaympäristö on sen jäsenkuntien Espoon, Kauniaisten ja Kirkkonummen alue ja sillä on toimipisteitä eri puolilla Espoota sekä Kauniaisissa ja Kirkkonummella. Kuntayhtymä on aktiivisesti mukana ammatillisen koulutuksen kehittämisessä myös valtakunnallisesti ja maamme rajojen ulkopuolelle.

Kuntayhtymän organisaatio muodostuu 1.8.2011 alkaen viidestä tulosyksiköstä, jotka ovat:

- Omnian ammattiopisto
- Omnian aikuisopisto
- Omnian oppisopimustoimisto
- Omnian nuorten työpajat
- InnoOmnia

Ammatillisen peruskoulutuksen järjestäminen kuuluu Omnian ammattiopiston tehtäväalueeseen. Näyttötutkinnot ja niiden suorittamiseen tarvittavaan ammattitaitoon valmistava koulutus sekä muu ammatillinen aikuiskoulutus kuuluu Omnian aikuisopiston vastuualueeseen. InnoOmnia toimii kuntayhtymän

kehittämyksikkönä. Omnian oppisopimustoimistolla ja Omnian nuorten työpajoilla on nimensä mukaiset vastualueet.

Tulosityksiköiden lisäksi kuntayhtymän organisaatioon kuuluu Omnian yhtymäpalvelut, jotka tuottavat palveluja kuntayhtymän kaikille tulosityksiköille sekä niiden asiakkaille.

2 TUTKIMUSONGELMAT JA MENETELMÄT

2.1 Tutkimuksen tavoite

Opinnäytetyön tavoitteena on kuvata ammatillisen koulutuksen järjestäminen ja työelämän osaamisen kehittämistehtävä palveluliiketoimintamallina. Lisäksi tavoitteena on luoda toimintamalli osaamisen kehittämiseen ja osaamistarpeen tunnistamiseen sekä kehittää malli koulutuksen ja työelämässä oppimisen vuorovaikutuksesta.

2.2 Tutkimusongelmat

Tämän opinnäytetyön teoreettisessa viitekehyksessä palveluliiketoiminnan viitekehys yhdistyy sekä julkiseen hallintoon että oppimisen teorioihin.

Tässä opinnäytetyössä etsitään vastausta kysymyksiin:

1. Mikä on ammatillisen koulutuksen järjestäjän palvelutehtävä?
2. Kuka/ketkä ovat ammattiosaamisen kehittämisspalveluiden asiakkaita?
3. Miten osaamista kehitetään organisaatiossa?
4. Miten työtehtävä voidaan kuvata ja osaamistarve kartoittaa?
5. Millainen on työelämälähtöinen oppimisprosessi?

Tutkimusongelmien 1. ja 2. osalta opinnäytetyön viitekehys on toisaalta toimintaan liittyvät säädökset, hallinto ja rakenteet sekä toisaalta palveluliiketoiminnan viitekehys. Tutkimusongelmien 3., 4. ja 5. osalta viitekehykseen yhdistyy oppimisen teorit.

2.3 Tutkimusmenetelmän valinta ja aiheen käsittely

Tässä opinnäytetyössä on useita eri tutkimusongelmia. Opinnäytetyössä käytetty tutkimusmenetelmä ja tutkimusote poikkeavat jonkin verran eri tutkimusongelmia käsiteltäessä.

Uusitalon mukaan (1991) tutkimuksia ryhmiteltäessä perustava jako kulkee teoreettisen ja empiirisen tutkimuksen välillä. Teoreettisten tutkimusten kohteena ovat jonkin tieteenalan käsitteisiin, näkökulmiin tai teorioihin liittyvät ongelmat ja tutkimusaineisto muodostuu näihin kysymyksiin kohdistuneesta

tutkimuksesta. Empiirisissä tutkimuksissa kohteena on puolestaan jokin reaalia maailman ilmiö, josta hankitaan jotain uutta tietoa jollakin systemaattisella tiedonhankinta menetelmällä. Empiiriset tutkimukset voidaan ryhmitellä niiden pääongelman mukaan. Tutkimusongelma voi olla tutkittavan ilmiön alustava ja/tai teoreettinen kuvaaminen, sen perusteellinen ja tarkka kuvaus, tutkittavan ilmiön selittäminen, tulevan kehityksen ennustaminen tai jonkin toiminnan arvioiminen ja kehittäminen. (Uusitalo 1991 s. 60 - 61).

Empiirisiä ilmiöitä voidaan tutkia joko kvantitatiivisesti tai kvalitatiivisesti. Kvantitatiivinen ja kvalitatiivinen tutkimusote nähdään toisiaan täydentävinä lähestymistapoina ja niitä käytetään myös rinnakkain. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara, 1997)

Valinta kvalitatiivisen ja kvantitatiivisen tutkimusotteen välillä riippuu muun muassa siitä, millainen on luonteeltaan tutkimuskohteena oleva ilmiö. Tutkimuskohteena voi olla joko singulaarinen tai geneerinen ilmiö. Singulaari ilmiö on jokin tietty yksilöitävissä oleva ilmiö, tapahtuma tai tapahtumaketju. Geneerinen ilmiö viittaa puolestaan johonkin ilmiöluokkaan. Kvantitatiivinen tutkimusote ei yleensä sovellu singulaareihin ilmiöihin (Uusitalo 1991 s. 79 - 80).

Empiiriset tutkimukset jaetaan tyypillisesti kolmeen pääryhmään: deskriptiiviseen, kokeelliseen ja relationaaliseen tutkimukseen. Deskriptiivinen tutkimus on kuvailevaa ja ei normatiivista. Siinä tutkimusmetodina on havainnointi ja käsitteellinen analyysi. Deskriptiivisessä tarkastelussa kohdetta pyritään kuvaamaan juuri sellaisena kuin se on. Deskriptiiviseen tutkimukseen ei sovellu tulosten numeerinen käsittely. Kokeellisessa tutkimuksessa osa muuttujista oletetaan etukäteen riippumattomiksi muuttujiksi ja mittauksen kohteena on näistä riippuvaisiksi oletetut muuttujat. Riippumattomien muuttujien oletetaan olevan syinä riippuville muuttujille. Relationaalinen tutkimus etsii suhteellisuutta. Kaksi ilmiötä tai muuttujaa on joko toisistaan riippumattomia tai niiden välillä vallitsee yhteys. Perusperiaatteet ovat riippumattomuus, assosiaatio ja kausaliteetti. (Esim. Nummenmaa, ym. 1996 s. 16 – 17)

Tässä opinnäytetyössä empiiristä tutkimusaineistona on Espoon seudun koulutuskuntayhtymä Omnian toiminta ja organisaatio, joita lähestytään konstruktiiivisesti. Konstruktiivinen on rakenteellinen ratkaisu, joka täyttää sille asetetut tavoitteet ja toimii myös käytännössä. Toisin kuin deskriptio, kuvaus, konstruktiivinen on normatiivinen. Tutkittava ilmiö on singulaarinen, eli omaperäinen. Kvantitatiiviset tutkimusmenetelmät eivät ole käyttökelpoisia kohteena olevan ilmiön tutkimiseen.

Konstruktiiivisessä tutkimusmenetelmässä on kyse soveltavasta tutkimuksesta (Uusitalo 1991 s. 69) ja se on luonteeltaan kvalitatiivinen. Konstruktiivinen tutkimus on normatiivista, eli perustuu sääntöihin. Siihen kuuluvat olennaisina osina relevantin, eli olennaisen ongelman sitominen aiempaan tietämykseen, ongelman ratkaiseminen sekä ratkaisun uutuuden ja toimivuuden osoittaminen. (Vaso 1998 s. 149 – 150)

Opinnäytetyön luvussa 3 käsitellään ammatillisen koulutuksen ja työelämäosaamisen kehittämisen yhteiskunnallisia lähtökohtia, säädöksiä ja rahoitusta. Luvussa 4 tutustutaan Espoon seudun koulutuskuntayhtymä Omnian rakenteisiin ja toimintaan. Nämä liitetään luvuissa 5 ja 6 palveluliiketoiminnan viitekehykseen.

Aiemman aineiston konstrukttiivisen tarkastelun ohella opinnäytetyön luvussa 6.1 tukeudutaan myös pienimuotoiseen kartoitukseen, joka toteutettiin avoimilla kysymyksillä. Kartoitus esitellään tarkemmin alaluvussa 7.3. välineenä osaamisen kehittämiseksi.

Opinnäytetyön luvussa 7 käsitellään organisaation toiminnan kehittämistä ja alaluvussa 7.4 esitellään kehittämishanke, jota opinnäytetyön tekijä on mukana toteuttamassa (vrt. Uusitalo 1991 s.68).

Opinnäytetyön luku 8 tarkastelee työelämälähtöistä oppimisprosessia, jonka osalta tässä opinnäytetyössä ei ole uutta empiiristä aineistoa, vaan tutkimusongelmaa lähestytään teoreettisesti soveltamalla jo tunnettua teoriaa. Työelämälähtöisen oppimisprosessin osalta tämä opinnäytetyö on luonteeltaan eksploratiivinen (Niiniluoto 1999 s.27).

2.4 Tutkimuksen luotettavuus

Tieteelliselle ajattelulle on tunnusomaista kriittisyys. Tutkimuksen tuloksilta on vaadittava perustelua, jotka puhuvat tiedon hyväksymisen puolesta. (Uusitalo 1991 s. 17)

Metodi on tutkimusasetelman oleellinen osa, sillä se auttaa tutkijaa näkemään ongelman asettelun kannalta olennaiset ilmiöt. Metodi tulee pohtia huolellisesti, jotta tutkimus antaisi sellaista uutta tietoa, jonka etsimiseksi tutkimus tehdään. Huolellisesti muotoiltu tutkimusasetelma ei kuitenkaan vielä ratkaise sitä vaihetta, jossa tutkijan on tutkimuksen viitekehjyksensä ja aineistonsa esitettyään itse esitettävä tutkimuksensa tulkinta, toisin sanoen perusteltu ajatus siitä, mitä tutkimuksen perusteella voisi asiasta väittää. (esim. Alasuutari 1988 s.123)

Tulosten perustelu on väittelyä ja siinä arvioidaan myös mahdollisia tulosta kyseenalaistavia vastaväitteitä. Tietieteellinen kommunikaatio rakentuu siten vuoropuhelusta, joiden perusosa on argumentti, perustelu, jonkin väitteen puolesta. (Kakkuri-Knuutila & Heinlahti 2006 s.20)

Tieteen tuloksina esitettäviltä vaaditaan tavallisesti, että niiden tulisi sisältää kognitiivinen pääkomponentti ilman vihjemerkitä, näin ainakin ihanneta-pauksissa. Tämä ei merkitse, etteivätkö tieteen tulokset voisi herättää vastaanottajassa emotionaalisia reaktioita tai ettei jonkin ryhmän arvostuksia koskevat väitteet voisi olla tieteen tuloksia. Sitä vastoin on kyseenalaista, voi-

vatko arvostuksia ilmaisevat arvolauseet olla suoraan tutkimuksen tuloksia. (Niiniluoto 1999 s. 117 – 118.)

Tieteessä pyritään objektiiviseen totuuteen, joka on pätevä paitsi tutkijalle itselleen, myös muille. Tutkimustulosten tulee olla samat riippumatta siitä, kuka pätevä tutkija on tutkimuksen tehnyt. Tutkijan tulisi kyetä tarkastelemaan tuloksia omasta aikaisemmasta mielipiteestään riippumatta. Mikäli tutkimuksen tulos olisivat kokonaan tutkijan mielipiteistä riippuvia, ei mitään yhteisiä lainalaisuuksia voitaisi löytää. Objektiivisuus on tieteellisen tutkimuksen tärkeä tunnusmerkki, johon tavoitteeseen pyritään päteviä menetelmiä käyttäen ja käytetyistä menettelytavoista kertomalla. Objektiivisuusvaatimus merkitsee sitä, että täsmälleen samasta kohdeilmiöstä tulisi täsmälleen samoilla tutkimusongelmilla päätyä samoihin tuloksiin. Toisenlaisilla tutkimusongelmilla voidaan päätyä toisenlaisiin tuloksiin. (Karma 1983 s.61 -62; Uusitalo 1991 s. 25)

Tämän opinnäytetyön tulosten luotettavuutta voidaan pohtia esimerkiksi kysymällä, antaako tässä opinnäytetyössä valittu tutkimusmetodi tutkittavasta ilmiöstä luotettavaa tietoa ja avatko tämän opinnäytetyön tulokset neutraaleja.

Kritiikin kohteeksi voidaan nostaa myös kysymys, missä määrin tämän opinnäytetyön tekijä kykenee tutkittavan ilmiön suhteen irrottautumaan tutkijan rooliin. Opinnäytetyön tekijä työskentelee tutkimuksen kohteena olevassa organisaatiossa ja on itse vaikuttanut niihin valintoihin, joilla toimintaa on kehitetty. Myös toistettavuutta tulee pohtia. Vaikka tietoa tarkasteltaisiinkin objektiivisesti, niin onko se läpinäkyvästi esillä. Onko opinnäytetyössä tuotu riittävällä tarkkuudella esiin kaikki se tietämys ja kaikki ne lähteet, joihin johdopäätökset perustuvat tai onko niitä käytetty oikein. Tulisiko toinen kirjoittaja tullut samoista lähteistä saamaan tulkintaan?

Toinen kriittisen tarkastelun aihe on tutkimustulosten yleistettävyyden. Antaako valittu tutkimustapa käyttökelpoista tietoa yleisellä tasolla? Opinnäytetyössä esitellään vain yhden koulutuksen järjestäjän toimintaa.

Espoon seudun koulutuskuntayhtymä Omnia on tapauksena singulaarinen ja sitä tutkitaan tässä opinnäytetyössä konstruktiiivisesti. Kyse on soveltavasta tutkimuksesta ja tutkimuksen kohteena olevaan ilmiötä lähestytään useasta eri aineistosta käsin. Opinnäytetyön osallistuminen konstruktion kohteen toimintaan ei ole vastoin tutkimusmetodin periaatetta, vaan on osa tutkimusmetodia.

Tutkimustulosten tulkinnan luotettavuutta lisää se, että opinnäytetyön tekijä tuntee ammatillisen koulutuksen järjestämisen kenttää myös tutkimuskohdetta laajemmin. Opinnäytetyön tekijä on osallistunut koulutuksen järjestäjien välisten verkostojen toimintaan ja vierailut useissa ammatillisissa oppilaitoksissa eri puolella Suomea ja maamme rajojen ulkopuolella.

Lähteiden käytön kannalta kriittisin osa tässä opinnäytetyössä on luku 4., jossa kuvataan Espoon seudun koulutuskuntayhtymä Omnian toimintaa. Laajat parafrasit kuntayhtymän omista asiakirjoista ovat toiminnan mahdollisimman tarkan kuvaamisen vuoksi perusteltuja. Tällöin ongelmaksi muodostuu lähdemerkinnän oikea tarkkuus. Opinnäytetyössä teksti ei etene vain lähteestä toiseen, vaan yhdistyy kirjoittajan omaan kokemukseräiseen tietoon (vrt. Hirsijärvi ym.1997 s.330), joka on toisaalta myös tarkistettavissa viitatuista lähteistä. Lähdeviittauksella tulee osoittaa, mikä ajatus on peräisin lähteestä ja mikä on kirjoittajan omaa. Toisaalta lähdeviittausta ei merkitä, ellei lähdettä ole myös käytetty (vrt. Hirsijärvi ym. 1997 s.318). eikä yleistietoon kuuluvista asioista ei tarvitse tehdä lähdeviitettä (Hirsijärvi ym. 1997 s.108). Työyhteisön sisällä yleisesti tiedossa oleva asia ei kuitenkaan ole sama asia kuin yleistieto. Samoja tietoja löytyy monesta rinnakkaisesta lähteestä.

Ilmiön tulkinnan kannalta laajat parafrasit eivät kuitenkaan ole ongelma, kun teksti kuvaa olemassa olevaa konstruktioita ja lähde kuitenkin on merkitty.

Merkintöjen tarkkuus ja tutkimustulosten tulkinnan objektiivisuus jää kuitenkin viimekädessä opinnäytetyön tekijän omalle vastuulle.

3 TOIMINNAN YHTEISKUNNALLISET LÄHTÖKOHDAT

3.1 Ammatillisen koulutuksen ja työelämävalmiuksien kehittämisen lainsäädäntö

3.1.1 Ammatillista koulutusta koskeva lainsäädäntö

Tutkintotavoitteisesta ammatillisesta koulutuksesta säädetään laissa ammatillisesta koulutuksesta 1998/630 ja laissa ammatillisesta aikuiskoulutuksesta 1998/631 sekä näiden lakien nojalla annetuissa asetuksissa, joita ovat esimerkiksi asetus ammatillisesta koulutuksesta 1998/811 ja Asetus ammatillisesta aikuiskoulutuksesta 1998/812.

Laki ammatillisesta koulutuksesta koskee nuorille ja aikuisille annettavaa ammatillista peruskoulutusta. Laki ammatillisesta aikuiskoulutuksesta koskee *ammattitaidon hankkimistavasta riippumattomia, näyttötutkintoina suoritettavia ammatillisia perustutkintoja, ammattitutkintoja ja erikoisammattitutkintoja sekä niihin valmistavaa koulutusta*. Lisäksi laki koskee muuta kuin näyttötutkintoon valmistavaa ammatillista lisäkoulutusta. Tältä osin koulutuksen sisällöstä, laajuudesta ja järjestämisestä päättää koulutuksen järjestäjä.

Lain ammatillisesta koulutuksesta 1. luvun 2 § mukaan ammatillisen koulutuksen tarkoituksena on *kohottaa väestön ammatillista osaamista, kehittää työelämää ja vastata sen osaamistarpeita sekä edistää työllisyyttä*. Saman lain 1. luvun 5 § 1 mom. mukaan *ammattitaidon hankkimistavasta riippumattomia, näyttötutkintoina suoritettavia ammatillisia perustutkintoja, ammattitutkintoja ja erikoisammattitutkintoja sekä niihin valmistavaa koulutusta*. Tältä osin koulutuksen sisällöstä, laajuudesta ja järjestämisestä päättää koulutuksen järjestäjä.

toja sekä valmiuksia itsenäisen ammatin harjoittamiseen sekä lisäksi 2 mom. mukaan tukea opiskelijoiden kehitystä hyväksi ja tasapainoisiksi ihmisiksi ja yhteiskunnan jäseniksi sekä antaa opiskelijoille jatko-opintojen, harrastusten sekä persoonallisuuden monipuolisen kehittämisen kannalta tarpeellisia tietoja ja taitoja sekä tukea elinikäistä oppimista.

Saman lainkohdan 4 mom. mukaan *vammaisille järjestettävän ammatillisen peruskoulutuksen tavoitteena on lisäksi yhteistyössä kuntoutuspalvelujen tuottajien kanssa edistää opiskelijan kokonaiskuntoutusta.*

Ammatillisen koulutuksen opiskelijalla on lain ammatillisesta koulutuksesta 5 luvun 29 § mukaan oikeus saada opinto-ohjausta. Määräystä täsmennetään asetuksen ammatillisesta koulutuksesta 1998/811 4 §:n määräyksellä, jonka mukaan *opinto-ohjauksena opiskelijalle annetaan henkilökohtaista ja muuta tarpeellista opintojen ohjausta.*

Jokaisessa oppilaitoksessa, jossa järjestetään lain ammatillisesta koulutuksesta tarkoittamaa koulutusta, tulee lain 6. luvun 41 § mukaan olla opiskelijoista muodostuva oppilaskunta. Lainkohdan mukaan oppilaskunnan tehtävänä on *edistää opiskelijoiden yhteistoimintaa ja koulutyötä.* Lain 1 luvun 5 § 3. mom. mukaan *nuorille järjestettävässä ammatillisessa koulutuksessa tulee lisäksi toimia yhteistyössä myös kotien kanssa.*

Lain ammatillisesta aikuiskoulutuksesta 1998/631 tarkoituksena on sen 1. luvun 2 § mukaan *ylläpitää ja kohottaa aikuisväestön ammatillista osaamista, antaa opiskelijoille valmiuksia itsenäisen ammatin harjoittamiseen, kehittää työelämää ja edistää työllisyyttä sekä tukea elinikäistä oppimista.* Lisäksi lain tarkoituksena on *edistää tutkintojen tai niiden osien suorittamista.* Ammatillista aikuiskoulutusta voidaan lain mukaan järjestää *omaehtoisena koulutuksena, henkilöstökoulutuksena ja työvoimapolitiittisena aikuiskoulutuksena.* Työvoimapolitiittisena aikuiskoulutuksena järjestettävästä koulutuksesta säädetään lain julkisesta työvoimapolitiittisesta 2002/1295, 6. luvussa, joka koskee ammatillisen kehittymisen palveluja.

Lain ammatillisesta aikuiskoulutuksesta 8 § mukaan *koulutuksen järjestäjä huolehtii näyttötutkintoon ja siihen valmistavaan koulutukseen hakeutumisen, tutkinnon suorittamisen ja tarvittavan ammattitaidon hankkimisen henkilökohtaistamisesta.*

Lainkohdan perusteella Opetushallitus on antanut henkilökohtaistamista koskevan määräyksen 43/011/2006. Henkilökohtaistamisesta annetaan tarkempia ohjeita myös Opetushallituksen näyttötutkinnon järjestäjien ja tutkintotoimikuntien käyttöön julkaisemassa Näyttötutkinto-oppaassa, Oppaat ja käsikirjat 2011:4

Oppisopimuskoulutuksesta säädetään lain ammatillisesta koulutuksesta 17 §:ssä ja työntekijöitä koskevan lainsäädännön soveltamisesta oppisopimuskoulutukseen saman lain 18 §:ssä

Oppisopimuksella tarkoitetaan pääosin työpaikalla järjestettävää koulutusta, joka perustuu vähintään 15 vuotta täyttäneen opiskelijan ja työnantajan välillä tehtyyn kirjalliseen määräaikaiseen työsopimukseen (oppisopimus). Oppisopimuksessa käytännön työtehtävien yhteydessä työpaikalla järjestettäviä opintoja täydennetään tietopuolisilla opinnoilla.

Oppisopimuksen sisällöstä ja työnantajalle maksettavasta koulutuskorvauksesta säädetään tarkemmin asetuksen ammatillisesta koulutuksesta 6 §:ssä. Saman asetuksen 7 §:ssä säädetään oppisopimuksen johdosta ja valvonnasta.

Lakia ammatillisesta aikuiskoulutuksesta ei sovelleta korkeakouluopintoihin vaan niiden osalta on voimassa ammattikorkeakoululaki 2003/351 ja laki yliopistolain voimaansaannosta 2009/559 viittaussäädöksineen. (Laki 1998/631 1 § 4 mom.)

Lain ammatillisesta koulutuksesta luvun 20 § mukaan *vammaisuuden, sairauden, kehityksessä viivästymisen, tunne-elämän häiriön tai muun syyn vuoksi erityisiä opetus- tai opiskelijahuollon palveluja tarvitsevien opiskelijoiden opetus annetaan erityisopetuksena*. Opiskelijalle tulee tällöin laatia henkilökohtainen opetuksen järjestämistä koskeva suunnitelma (HOJKS). Saman lainkohdan 2 mom. mukaan Opetus- ja kulttuuriministeriö voi myöntämässään koulutuksen järjestämisluvassa määrätä, että *koulutuksen järjestäjän erityisenä koulutustehtävänä on huolehtia erityisopetuksen järjestämisestä, erityisopetuksen yhteydessä annettavasta valmentavasta ja kuntouttavasta opetuksesta ja ohjauksesta sekä opetukseen liittyvistä kehittämis-, ohjaus- ja tukitehtävistä*.

Asetuksen ammatillisesta koulutuksesta 1998/811 8 § mukaan erityisopetusta saavan opiskelijan henkilökohtaisen opetuksen järjestämistä koskevasta kirjallisesta suunnitelmasta (HOJKS) tulee ilmetä:

1) suoritettava tutkinto, opetuksessa noudatettavat opetussuunnitelman tai näyttötutkinnon perusteet ja tutkinnon laajuus sekä opiskelijalle laadittu henkilökohtainen opetussuunnitelma;

2) millä edellä mainitun lain 20 §:n 1 momentissa tarkoitetulla perusteella opiskelijan opetus annetaan erityisopetuksena;

3) mitä edellä mainitun lain 20 §:n 1 momentissa ja 38 §:n 1 momentissa tarkoitettuja opiskelun edellyttämiä erityisiä opetus- ja opiskelijahuollon palveluja opetuksessa tai sen yhteydessä annetaan; sekä

4) mitä muita henkilökohtaisia palvelu- ja tukitoimia opiskelija saa.

Samana asetuskohtana mukaa *opetus on erityisopetuksessa mukautettava siten, että opiskelija mahdollisimman suuressa määrin saavuttaa saman pätevyyden kuin muussa ammatillisessa koulutuksessa*.

Erityisopetuksena ei kuitenkaan pidetä *tukiopetusta, joka annetaan opinnoissa tilapäisesti jälkeen jääneille tai oppilaalle, jolla on lieviä oppimis- tai sopeutumishäiriöitä.*

Lain ammatillisesta koulutuksesta 3. luvun 21 § mukaan opiskelu voidaan järjestää erityisin opetusjärjestelyin ja siten poiketen osittain ammatillisen koulutuksen yleisistä säädöksistä, jos:

- 1) *opiskelijalla katsotaan joltakin osin ennestään olevan tutkinnon sisältämiä opintoja vastaavat tiedot ja taidot;*
- 2) *tutkinnon sisältämien opintojen suorittaminen olisi opiskelijalle olosuhteet ja aikaisemmat opinnot huomioon ottaen joltakin osin kohtuutonta; tai*
- 3) *se on perusteltua opiskelijan terveydentilaan liittyvistä syistä.*

Lain ammatillisesta koulutuksesta 1. luvun 3 § 2 mom. mukaan voidaan opiskelijoille järjestää ammatillisen peruskoulutuksen yhteydessä myös muuta, opetukseen läheisesti liittyvää toimintaa.

Saman lainkohdan mukaan voidaan myös *ammattilliseen koulutukseen hakeutumisen edistämiseksi ja opiskeluvalmiuksien vahvistamiseksi järjestää ammatilliseen peruskoulutukseen ohjaavaa ja valmistavaa koulutusta.* Ammatilliseen peruskoulutukseen valmistavaa koulutusta voidaan järjestää myös maahanmuuttajille kohdennettuna. Lisäksi saman momentin mukaan voidaan järjestää *valmentavaa ja kuntouttavaa opetusta ja ohjausta* vammaisille opiskelijoille.

Valmistavan ja valmentavan koulutuksen laajuudesta, tavoitteista ja arvioinnista säädetään valtioneuvoston asetuksella. Vammaisten opiskelijoiden valmentavasta ja kuntouttavasta opetuksesta ja ohjauksesta on säädetty asetuksen ammatillisesta koulutuksesta 1998/811 8a §.

Maahanmuuttajille suunnatusta kotoutumista edistävästä ja tukevasta toimenpiteistä säädetään laissa maahanmuuttajien kotouttamisesta ja turvapaikanhakijoiden vastaanotosta 1999/493.

3.1.2 Työllistymistä tukevan työpajatoiminnan säädösperusta

Kunnan velvollisuudesta huolehtia vammaisten henkilöiden työllistymistä tukevasta toiminnasta ja vammaisten henkilöiden työtoiminnasta säädetään sosiaalihuoltolain 1982/710 3. luvussa.

Pitkään työttömänä olleiden henkilöiden työllistymisedellytysten ja elämänhallinnan parantamiseksi järjestettävästä kuntouttavasta työtoiminnasta säädetään laissa kuntouttavasta työtoiminnasta 2001/189

Näiden lakien mukaisessa työtoiminnassa ei synny työsuhdetta tai virkasuhdetta henkilön ja toimintaa järjestävän tai toteuttavan tahon välille.

3.1.3 Työelämäyhteydet ja työelämän kehittämistehtävä

Lain ammatillisesta koulutuksesta 6 § mukaan ammatillisessa koulutuksessa tulee ottaa erityisesti huomioon työelämän tarpeet. Koulutusta järjestettäessä tulee olla yhteistyössä elinkeino- ja muun työelämän kanssa. Saman lain 7 § mukaan koulutukseen voi tarpeen mukaan liittyä alan palvelu- ja kehittämistoimintaa.

Lain ammatillisesta aikuiskoulutuksesta 3 § toteaa vastaavasti: *Tutkinnoissa ja koulutuksessa tulee ottaa erityisesti huomioon työelämän tarpeet. Näyttötutkintoja tulee suunnitella ja järjestää yhteistyössä elinkeino- ja muun työelämän kanssa. Lain 14 § mukaa ammatilliseen lisäkoulutukseen voi tarpeen mukaan liittyä alan palvelu- ja kehittämistoimintaa.*

Lain ammatillisesta aikuiskoulutuksesta 1. luvun 1 § 6 mom. mukaan kyseistä lakia sovelletaan myös *ammattillisen aikuiskoulutuksen yhteydessä toteutettavaan työelämän kehittämis- ja palvelutoimintaan* jolla tarkoitetaan *yrityksille ja julkisyhteisöille, erityisesti pienyrityksille, tarjottavia osaamisen kehittämispalveluja.*

3.1.4 Laki osaamisen kehittämisestä työelämässä

Työ ja elinkeinoministeriön TEM:n työryhmä esittää uutta lakia osaamisen kehittämisestä työelämässä. Työryhmän esityksen mukaan lain tavoitteena on parantaa työntekijöiden osaamista ja ammattitaitoa entistä suunnitelmallisemmin ja yhteistoiminnassa, jotta se vastaisi työn ja työtehtävien vaatimuksia ja muuttuvia tarpeita. Uudessa laissa säädettäisiin niistä menettelytavoista, joita olisi noudatettava työntekijöiden osaamista kehitettäessä ja työhyvinvointitoimintaa järjestettäessä. (TEM Tiedotteet: Työ 20.6.2012 Työryhmä esittää lakia osaamisen kehittämisestä työelämässä)

Työryhmän esittämän uuden lain tavoitteena olisi edistää osaamisen kehittämistä, muutostilanteisiin varautumista ja työurien pidentymistä. Lainsäädäntömuutokset on tarkoitus toteuttaa niin, että uusia säännöksiä sovelletaan myös julkisella sektorilla.

Valmisteilla olevassa laissa säädettävä osaamisen kehittämisen määritelmä olisi laaja ja se sisältäisi useita erilaisia tapoja kehittää työntekijöiden osaamista sekä nykyisissä että mahdollisissa uusissa tehtävissä. Osaamisen kehittäminen edistäisi näin myös työntekijöiden pitkän aikavälin työllistymismahdollisuuksia. Työryhmän ehdotuksen mukaan työpaikalla tapahtuvan osaamisen kehittämisen tulee olla tavoitteellista ja suunnitelmallista.

Osaamisen kehittäminen voi tapahtua monin eri tavoin työpaikoilla tai muutoin. Työryhmän ehdotuksen mukaan osaamisen kehittäminen ja sen muodot voitaisiin jaotella esimerkiksi seuraavalla tavalla: koulutuksen, ohjaustehtävi-

en ja työtehtävien laajentumisen kautta kehittymiseksi sekä muihin osaamisen kehittymisen tapoihin.

Työryhmän ehdotuksen mukaan erilaisia tapoja osaamisen kehittämiseen ovat esimerkiksi:

1. lisä- ja täydennyskoulutus, jonka muotoja ovat muun muassa tutkintoon johtamaton koulutus, tutkintoon johtava koulutus, oppisopimuskoulutus, näyttötutkinnot ja korkeakoulutettujen oppisopimustyyppinen koulutus sekä lisäksi omaehtoinen koulutus siltä osin kuin se tapahtuu työnantajan ajalla,

2. ohjaustehtävä, jonka muotoja ovat muun muassa työnopastus, kouluttajana ja perehdyttäjänä toimiminen, opiskelijoiden ohjaaminen, mentorointi;

3. työtehtävien laajentuminen ja muuttuminen, jonka muotoja ovat muun muassa työn- ja henkilökierto, osallistuminen projekteihin, hankkeisiin ja verkostoihin ja

4. muut tavat kehittää osaamista, joita ovat muun muassa palauteprosessit, perehdytys, trainee -ohjelmat, coaching ja työnohjaus.

(TEM:n työryhmän muistio 20.6.2012)

3.2 Ammatillisen peruskoulutuksen järjestäminen ja opiskelija valinta

3.2.1 Ammatillisen koulutuksen järjestäminen

Lain ammatillisesta koulutuksesta 1998/630 mukaan ammatillisen koulutuksen järjestäjänä voi olla kunta, kuntayhtymä, rekisteröity yhtiö, yhdistys tai säätiö taikka valtion liikelaitos.

Ammatillisen peruskoulutuksen järjestäminen edellyttää, että koulutuksen järjestäjällä on lain ammatillisesta koulutuksesta 8 § mukainen koulutuksen järjestämislupa. Saman lain 9 § 2 mom. mukaan koulutuksen järjestämisluvassa määritellään koulutuksen järjestäjän koulutustehtävä. Koulutuksen järjestämislupa sisältää määräykset niistä koulutusasteista, koulutusaloista ja tutkinnoista joissa koulutusta voidaan järjestää. Järjestämislupa sisältää myös määräykset koulutuksen opetuskielestä ja niistä kunnista, joissa koulutusta voidaan järjestää. Lain ammatillisesta aikuiskoulutuksesta 1998/631 5 § antaa vastaavat määräykset aikuiskoulutuksen osalta. Asetuksen ammatillisesta koulutuksesta 1998/811 1 § määrittelee ammatillisen koulutuksen koulutusalat.

Koulutuksen järjestämislupa sisältää myös koulutuksen järjestäjäkohtaiset määräykset opiskelijamäärästä, erityisestä koulutustehtävästä, koulutuksen järjestämismuodosta ja muista koulutuksen järjestämiseen liittyvistä asioista. Lain ammatillisesta koulutuksesta 1998/630 15 § mukaan koulutuksen järjestämismuotoja ovat lähi-, etä- ja monimuoto-opetus, oppisopimuskoulutus ja muutoin työpaikalla käytännön työtehtävien yhteydessä järjestettävä koulutus. Oppisopimuskoulutuksen osalta koulutuksen järjestäjä päättää järjestetäänkö

koulutus tutkintoon johtavana vai näyttötutkinnon suorittamiseen valmistavana koulutuksena.

3.2.2 Ammatillisen koulutuksen yhteishaku

Pääosa ammatillisen peruskoulutuksen koulutuspaikoista täytetään valtakunnallisessa yhteishaussa, joka toteutetaan kaksi kertaa vuodessa ja perustuu valtioneuvoston asetukseen ammatillisen koulutuksen ja lukiokoulutuksen yhteishausta 2008/30. Opiskelijaksi ottamiseen sovelletaan Opetusministeriön asetusta opiskelijaksi ottamisen perusteista ammatilliseen perustutkintoon johtavassa koulutuksessa 2002/167. Opiskelijaksi ottaminen suoritetaan hakijoiden valintapistemäärän ja hakijoiden esittämän hakutoivejärjestyksen perusteella. Asetuksen 2002/167 4 § määrittelee valintapisteiden määräytymisen perusteet. Yhteishaussa hakija voi esittää enintään viisi hakutoivetta. Hakijan kotipaikka ei vaikuta hakijan hakukelpoisuuteen tai mahdollisuuteen tulla valituksi koulutukseen.

Asetuksen mukaan yhteishakua ei kuitenkaan käytetä otettaessa opiskelijoita:

- 1) näyttötutkintona suoritettavaan ammatilliseen perustutkintoon valmistavaan koulutukseen;
- 2) oppisopimuskoulutuksena järjestettävään ammatilliseen peruskoulutukseen;
- 3) ammatilliseen peruskoulutukseen, joka on tarkoitettu ensisijassa aikuisille;
- 4) vieraskieliseen ammatilliseen peruskoulutukseen;
- 5) ammatillisten erityisoppilaitosten järjestämään koulutukseen;
- 6) vammaisten valmentavaan ja kuntouttavaan opetukseen ja ohjaukseen;
- 7) maahanmuuttajien ammatilliseen peruskoulutukseen valmistavaan koulutukseen;
- 8) ammatilliseen peruskoulutukseen ohjaavaan ja valmistavaan koulutukseen;
- 9) aikuisten lukiokoulutukseen;
- 10) Helsingin saksalaiseen kouluun, International School of Helsinki -nimiseen kouluun ja Steiner-kouluihin.

3.3 Ammatillisen koulutuksen rahoitusjärjestelmä

3.3.1 Ammatillisen peruskoulutuksen rahoitus

Ammatillisen peruskoulutuksen rahoitus perustuu lakiin opetus- ja kulttuuri-toimen rahoituksesta 2009/1705 ja määräytyy ammatillisen peruskoulutuksen opiskelijamäärien sekä opiskelijaa kohden määrättyjen yksikköhintojen perusteella. Ammatillisen peruskoulutuksessa yksikköhinnat määräytyvät eri koulutusalojen toteutuneiden kustannusten mukaisesti ja vaihtelevat eri koulutusaloilla. Lain 2009/1705 25 § 1 mom. mukaan yksikköhinnat lasketaan neljän vuoden välein selvittämällä yksikköhintojen perusteena olevat, ammatillisen peruskoulutuksen järjestäjille aiheutuneet valtakunnalliset kokonaiskus-

tannukset ja jakamalla ne kyseisenä vuonna valtionosuuden myöntämisen perusteena käytettävien opiskelijoiden yhteismäärällä. Neljän vuoden välein selvitettyjä kokonaiskustannuksia käytetään yksikköhintojen laskennan perusteena myös muina vuosina. Yksikköhintoja laskettaessa ei oteta huomioon oppisopimuskoulutusta. Valtioneuvosto on asetuksella 2010/862 määrännyt että opiskelijaa kohti vahvistettu keskimääräinen yksikköhinta vuonna 2011 on ammatillisessa koulutuksessa 10 624,23 euroa opiskelijaa kohti.

Lain opetus- ja kulttuuritoimen rahoituksesta 2009/1705 25 § 2 mom. mukaan koulutuksen järjestäjille maksettavia yksikköhintoja porrastetaan erityisopetuksen ja muiden koulutuksen kustannuksiin olennaisesti vaikuttavien tekijöiden perusteella. Koulutuksen järjestäjälle maksetaan siis erityisopetusta saavaa opiskelijaa kohden muita suurempaa yksikköhintaa.

Saman momentin mukaan ammatillisen peruskoulutuksen yksikköhintoja porrastetaan myös koulutuksen tuloksellisuuden perusteella. Tuloksellisuuteen perustuvaan porrastukseen vaikuttaa opiskelijoiden työllistyminen, jatko-opintoihin siirtyminen, koulutuksen keskeyttäminen, opintojen suoritus aika sekä koulutuksen järjestäjän henkilöstön kelpoisuus ja kehittämistoimenpiteet. Koulutuksen tuloksellisuuden perusteella määräytyvä rahoitusosuus on enintään kolme prosenttia yksikköhintojen laskennan perustana olevista valtakunnallisista kokonaiskustannuksista.

Valtioneuvoston asetuksen opetus- ja kulttuuritoimen rahoituksesta 2009/1766 5 § mukaan ammatillisessa peruskoulutuksessa toiminnan tuloksellisuuden porrastuksen määrittelyssä käytetään koulutuksen järjestäjille laskettua tulosindeksiä. Asetuksen mukaan opiskelijoiden työllistymistä, jatko-opintoihin sijoittumista, opintojen läpäisyä ja keskeyttämistä mitataan vaikuttavuusmittarilla, jonka painoarvo tulosindeksiä laskettaessa on 90 prosenttia, opettajien kelpoisuusmittarin painoarvo on 7 prosenttia ja henkilöstön kehittämismittarin painoarvo 3 prosenttia.

Saman asetuksen 6 § mukaan vaikuttavuusmittarin laskennassa opiskelijat ryhmitellään seurantajakson lopussa viiteen ryhmään:

1) opiskelija on suorittanut ammatillisen perustutkinnon seurantajakson aikana ja on työllinen seurantajakson viimeisellä viikolla (läpäissyt, työllinen);

2) opiskelija on suorittanut ammatillisen perustutkinnon seurantajakson aikana ja on suorittamassa tai suorittanut korkeakoulututkinnon seurantajakson aikana (läpäissyt, jatko-opiskelija);

3) opiskelija on suorittanut ammatillisen perustutkinnon seurantajakson aikana, mutta ei ole suorittanut tai suorittamassa korkeakoulututkintoa eikä ole työllinen seurantajakson viimeisellä viikolla (läpäissyt, ei työllinen eikä jatko-opiskelija);

4) opiskelija ei ole suorittanut ammatillista perustutkintoa seurantajakson aikana, mutta on vielä suorittamassa ammatillista perustutkintoa tai suorittanut tai suorittamassa muuta tutkintoa seurantajakson aikana tai on työllinen seurantajakson viimeisellä viikolla (ei läpäissyt, työllinen tai opiskelija);

5) opiskelija ei ole suorittanut ammatillista perustutkintoa eikä ole suorittanut tai suorittamassa muuta tutkintoa seurantajakson aikana eikä ole työllinen seurantajakson viimeisellä viikolla (keskeyttänyt, ei työllinen eikä opiskelija).

Koulutuksen järjestäjän omasta toiminnasta riippumattomat olosuhdetekijöiden vaikutuksen vakioidaan, jonka jälkeen kullekin ryhmälle lasketaan parametriarvo, joka ilmaisee koulutuksen järjestäjän itsenäisen vaikutuksen opiskelijoiden sijoittumiseen kyseiseen ryhmään.

Koulutuksen järjestäjästä riippumattomina olosuhdetekijöinä otetaan huomioon opiskelijan taustatekijät, koulutukseen liittyvät ominaisuudet ja aluetekijät. Opiskelijan taustatekijöinä otetaan huomioon opiskelijan ikä, äidinkieli, sukupuoli, perhetyyppi, perusopetuksen päättötodistuksen keskiarvo sekä opetuksen antaminen erityisopetuksena. Huomioon otettavia koulutukseen liittyviä ominaisuuksia ovat opintojen aloittamislukukausi, koulutusala, ennen tarkastelujaksoa suoritettut tutkinnot, tarkastelujaksolla suoritettut lukio-opinnot, opiskelu näyttötutkintoon valmistavassa koulutuksessa sekä opiskelu oppisopimuskoulutuksessa. Lisäksi otetaan huomioon aluetekijänä opiskelijan sukunutta.

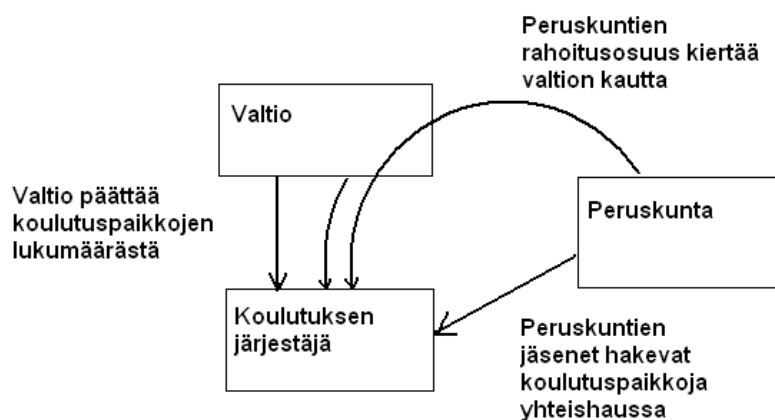
Valtioneuvoston asetuksen 2009/1766 7 § mukaan opettajien kelpoisuusmittarin laskennassa perusjoukon muodostavat ammatillisessa peruskoulutuksessa päätehtäväänään opettavat päätoimiset opettajat. Tällöin kelpoisuusmittarin arvo on muodollisesti kelpoisten opettajien prosenttiosuus näistä opettajista. Henkilöstön kehittämismittarin laskennassa otetaan huomioon ammatillisesta peruskoulutuksesta vastaavan henkilöstön kehittämisestä aiheutuneet menot vuoden aikana. Tällöin henkilöstön kehittämismittarin arvo on henkilöstön kehittämismenojen prosenttiosuus kaikista henkilöstömenoista. (VNa 2009/1766)

Ammatillisen peruskoulutuksen kustannukset jakaa valtio ja kunnat yhdessä. Lain 2009/1705 8 §:n mukaan kunnan omarahoitusosuus ammatillisen peruskoulutuksen käyttökustannuksiin on 58,11 prosenttia koulutuksen järjestäjille maksettavista yksikköhinnoista. Kunnan osuus kustannuksista lasketaan siten, että koulutuksen järjestäjille maksettavat euromäärä jaetaan maan asukasmäärällä ja näin saatu euromäärä kerrotaan kunnan asukasmäärällä. Kunnat siis osallistuvat ammatillisen koulutuksen rahoitukseen suhteessa väkilukuunsa, eikä ammatillisessa koulutuksessa opiskelevien kuntalaisten lukumäärä tai se järjestääkö kunta itse ammatillista koulutusta, vaikuta kunnan rahoitusosuuteen.

Lain 2009/1705 6 § mukaan ammatillisen peruskoulutuksen järjestäjinä toimivan kunnan saama valtion rahoitusosuus lasketaan yhteen kunnan mahdol-

lisesti järjestämän lukiokoulutuksen ja/tai ammattikorkeakoulun valtionosuuden kanssa ja tästä yhteenlasketusta valtionosuudesta vähennetään kunnan asukasluvun perusteella laskettu omarahoitusosuus. Kuntayhtymälle ja yksityiselle koulutuksen järjestäjälle myönnetään koulutuksen järjestäjän opiskelijamäärien sekä koulutuksen yksikköhintojen mukaisesti laskettu valtionosuuden perustetta vastaava euromäärä. Peruskuntien asukaskohtainen rahoitusosuus vähennetään kunkin kunnan saamasta muun valtionosuustulon yhteismäärästä.

Valtio voi lisäksi myöntää harkinnanvaraisia avustuksia koulutukseen ja sen kehittämiseen (Laki 2009/1705 44§).



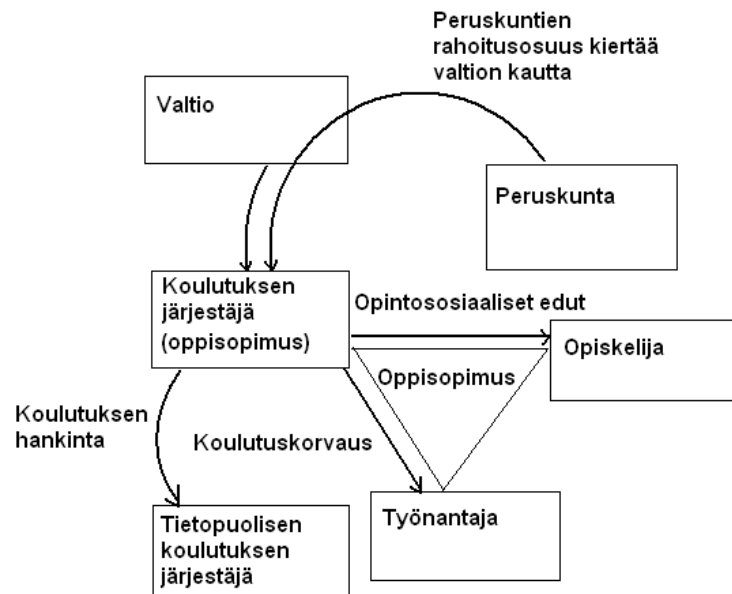
Kuva 1 Yksinkertaistettu kuvaus ammatillisen peruskoulutuksen rahoitusmallista

Rahoitusjärjestelmä merkitsee, ettei kunta voi itse omilla päätöksillään vaikuttaa ammatillisen peruskoulutuksen rahoitusosuuteensa. Kunnan rahoitusosuuteen ei vaikuta kunnan oma aktiivisuus ammatillisen peruskoulutuksen järjestäjänä tai ammatillisessa peruskoulutuksessa opiskelevien kuntalaisten määrä. Käytännössä kuntien rahoitusosuus ammatillisessa peruskoulutuksessa vain kulkee kuntien verokertymän kautta. Peruskuntien rahoitusosuus siis kerätään kunnallisveron muotoisena tasaverona maan kaikilta verovelvollisilta ja tilitetään koulutuksen järjestäjille valtion kautta.

Oppisopimuskoulutuksena järjestettävän ammatillisen peruskoulutuksen yksikköhinta määräytyy laskennallisesti ammatillisen peruskoulutuksen yksikköhinnan perusteella. Oppisopimuksena järjestettävän ammatillisen peruskoulutuksen yksikköhinta on 63,13 prosenttia ammatillisen peruskoulutuksen keskimääräisestä yksikköhinnasta. (Laki 2009/1705 25 § 6 mom.)

Lain ammatillisesta koulutuksesta 17 § 3 mom. mukaan oppisopimuskoulutuksena toteutettavan ammatillisen peruskoulutuksen opiskelijamäärästä päättää koulutuksen järjestäjä sillä edellytyksellä että kyseinen koulutusmuoto sisältyy koulutuksen järjestäjän järjestämislupaan. Oppisopimuskoulutuksen osalta koulutuksen järjestämistehtävä voi koskea myös sellaisia koulutusaloja,

joihin samalla koulutuksen järjestäjällä ei ole muutoin koulutuksen järjestämislupaa. Tällöin oppisopimuskoulutuksen järjestäjän tulee hankkia tietopuolinen koulutus joltakin toiselta koulutuksen järjestäjältä.



Kuva 2 Yksinkertaistettu kuvaus oppisopimuskoulutuksen rahoitusmallista

Lain ammatillisesta koulutuksesta 10 § 2 mom. mukaan koulutuksen järjestäjä voi hankkia koulutuksen toiselta lain tarkoittamalta koulutuksen järjestäjältä tai muulta yhteisöltä taikka säätiöltä, tällöin rahoituksen saava koulutuksen järjestäjä vastaa siitä, että sen hankkimat palvelut järjestetään lainmukaisesti.

3.3.2 Ammatillisen lisäkoulutuksen rahoitus

Oppilaitosmuotoisen ammatillisen lisäkoulutuksen yksikköhinnan Opetus- ja kulttuuriministeriö vahvistaa vuosittain ammatillisen peruskoulutuksen keskimääräisen yksikköhinnan perusteella. Yksikköhinta vahvistetaan erikseen omaehtoiseen lisäkoulutukseen ja erikseen yrityksen tai muun yhteisön henkilöstön kehittämiseksi järjestettävään henkilöstökoulutukseen. Yksikköhintoja porrastetaan eri hintaryhmiin kuuluvassa koulutuksessa ja erityisopetuksessa siten kuin valtioneuvoston asetuksella säädetään. Opetus- ja kulttuuriministeriö voi lisäksi erityisestä syystä korottaa yksikköhintaa. (laki 2009/1705 27 §)

Lain 2009/1705 mukaan omaehtoisen oppilaitosmuotoisen ammatillisen lisäkoulutuksen kustannuksista maksetaan koulutuksen järjestäjälle valtionosuutta 85,60 prosenttia opiskelijatyövuosien määrän ja yksikköhinnan perusteella lasketusta eromäärästä. Valtionosuuden perusteena oleva opiskelijatyövuosi määräytyy valtioneuvoston asetuksella säädetyllä tavalla. Valtionosuus ei kata

koulutuksen järjestämisen kokonaiskustannuksia, vaan koulutuksen järjestäjän oletetaan hankkivan myös muuta rahoitusta. Yrityksen tai muun yhteisön henkilöstön kehittämiseksi järjestettävässä koulutuksessa valtionosuus on 47,23 prosenttia opiskelijatyövuosien ja yksikköhinnan perusteella lasketusta euromäärästä. (Laki 2009/1705 10 § 1 mom.)

Kunnat eivät lakisääteisesti osallistu ammatillisen lisäkoulutuksen rahoitukseen.

Oppisopimuskoulutuksena järjestettävän ammatillisen lisäkoulutuksen kustannuksiin koulutuksen järjestäjä saa vastaavasti valtionosuutta oppisopimuskoulutukseen osallistuvien opiskelijoiden opiskelijatyövuosien määrän ja yksikköhinnan perusteella lasketusta eromäärästä (laki 2009/1705 10 § 2 mom).

Opetus- ja kulttuuriministeriö määrää vuosittain oppisopimuskoulutuksena järjestettävän ammatillisen lisäkoulutuksen yksikköhinnat valtion talousarvion rajoissa erikseen ammattitutkintoon ja erikoisammattitutkintoon valmistavaa koulutusta sekä erikseen muuta ammatillista lisäkoulutusta varten. Eri-tyisopetuksessa näitä yksikköhintoja korotetaan valtioneuvoston asetuksella säätämällä tavalla. (laki 2009/1705 27 § 2 mom.)

Oppilaitosmuotoisen ja oppisopimuskoulutuksena järjestettävän ammatillisen lisäkoulutuksen yksikköhintoja porrastetaan tuloksellisuuden perusteella. Tuloksellisuuden perusteella määräytyvä osuus on lain 2009/1705 11 § 3 mom. mukaan enintään kolme prosenttia ammatillisen lisäkoulutuksen järjestäjien yhteenlasketusta valtionosuuden perusteena olevasta laskennallisesta perusteesta. Tämä tuloksellisuuteen perustuva valtionosuuden määrä määräytyy suoritettujen tutkintojen perusteella.

Oppilaitosmuotoisen ammatillisen lisäkoulutuksen tulosrahoituksen laskennassa otetaan huomioon valtioneuvoston asetuksella vahvistama yksikköhintojen hintaryhmä ja hintaryhmittäinen tutkinnon suorittamisaste. Hintaryhmät ilmenee VNa asetuksen 2009/1766 11 §:n mukaisina kertoimina.

Ammatillisten erikoisoppilaitosten yksikköhinnat ja valtionosuudet määritellään erikseen. Yksikköhintoja porrastetaan eri hintaryhmiin kuuluvassa koulutuksessa valtioneuvoston asetuksella säätämällä tavalla. (laki 2009/1705 10 § 3 mom.; 27 § 4 mom.)

4 ESPOON SEUDUN KOULUTUSKUNTAYHTYMÄ OMNIA

4.1 Espoon seudun koulutuskuntayhtymä Omnia organisaationa

4.1.1 Kuntayhtymän toiminta-ajatus, tahtotila ja arvot

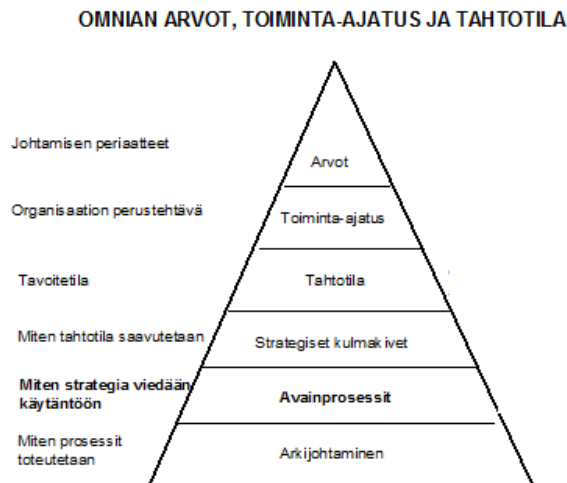
Espoon seudun koulutuskuntayhtymä Omnian toiminta-ajatus on:
Koulutamme ja ohjaamme osaajia työelämään ja jatko-opintoihin sekä kehitämme alueen työ- ja elinkeinoelämää.

Kuntayhtymä määrittelee tahtotilakseen:
Omnia on takuu osaamisesta ja asenteesta.

Tahtotila kuvastaa omnialaisten vahvaa ammatillista osaamista sekä halua ja vastuuta kehittyä ammattilaisina. Asenne on avoimen kiinnostunut ja kehityshakuinen työntekoa sekä omaa ammattia kohtaan. (Omnia: Henkilöstöstrategia 2010 s.1)

Kuntayhtymän toimintaa ohjaavat arvot:

- *Ammattitaidon arvostaminen*
 - *Asiakaslähtöisyys*
 - *Vastuullisuus*
 - *Yhteisöllisyys*
- (esim. Omnian itsearviointikuvaus 2012)



Kuva 3 Espoon seudun koulutuskuntayhtymä Omnian arvot, arvot, toiminta-ajatus ja tahtotila. (esim. Omnian itsearviointikuvaus 2012)

Kuntayhtymän toiminnan strategiset kulmakivet ovat:

- *Asenne, työmotivaatio*
- *Työhyvinvointi*
- *Ammattitaito*
- *Verkosto-osaaminen*
- *Kamputukset*
- *Yhteisöllisyyden lisääminen*
- *Viestintä*
- *Elinikäinen oppiminen*
- *Erilaisten tarpeiden tunnistaminen*
- *Monialaisuus*
- *Monikulttuurisuus*
- *Oppimisympäristöt*
- *Pedagoginen kehittäminen*
- *Asiakkuuksien kehittäminen*
- *Aluekehittäminen*
- *Sidosryhmäyhteistyö*
- *Inno-Omnia-yrittäjyys*
- *Nivelvaihtely*
- *Vakaa taloudellinen ja rahoituksellinen asema*
- *Kestävä kehitys*

(Omnian itsearviointikuvaus 2012)

Omniassa ammattitaidon arvostaminen näkyy sekä suhteessa opiskelija- ja työtovereihin että työssäoppimispaikkoihin. Jokainen omnialainen toimii opiskelijoille osaavan ammattilaisen hyvänä esimerkkinä. Ammattitaidon kehittymisen perustana on uteliaisuus ja intohimo oppia uutta. Kuntayhtymän toiminnan kehittyminen perustuu asiakaslähtöisyyteen, mikä tarkoittaa rakentavaan ja kehittävään vuorovaikutusta opiskelijoiden, henkilöstön, työnantajien ja muiden sidosryhmien kanssa. Omniassa asiakkaan tarve ohittaa työntekijän toimenkuvan rajat. Kuntayhtymän henkilöstöstrategian mukaan kaikki omnialaiset toimivat asiakaspalvelutehtävässä. Asiakaslähtöinen palveluasenne näkyy kuntayhtymässä niin sisäisessä kuin ulkoisessakin toiminnassa.

Omniassa asiakkaita ovat paitsi opiskelijat ja yhteistyötahot myös kuntayhtymän oma henkilöstö. Palvelutilanteet tulee aina hoitaa niin ammattitaitoisesti, että asiakkaat haluavat käyttää kuntayhtymän tarjoamia palveluita myös jatkossa. (Omnia: Henkilöstöstrategia 2010 s.1-2)

Omniassa vastuullinen toiminta tarkoittaa ympäristö-, sosiaalisten ja taloudellisten tekijöiden tasapainoista huomioon ottamista. Vastuullisuus korostuu Omniassa erityisesti oppimisympäristön ja oppimisprosessin vastuullisuutena. (Omnia: Yhteiskuntavastuun ohjelma 2012 – 2015 s.5)

Vastuullisuus näkyy Omniassa työnä opiskelijoiden henkisen kasvun ja oppimisen sekä toimintaympäristön turvallisuuden hyväksi. Yhteisvastuu näkyy ammatillisen osaamisen ulottamisena Omnian uusiin opiskelijoihin sekä työelämään. Omniassa tahtotilan mukaisesti tavoitteena on taata, että koulutuksen avulla selviydytään myös huomispäivän muuttuvassa toimintakentässä. (Omnia: Henkilöstöstrategia 2010 s.3)

Yhteisöllisyyden lähtökohtana ovat toimivat ja kehittyvät verkostot kuntayhtymän sisäisiin ja ulkoisiin toimijoihin ja sidosryhmiin. Yhteisöllisyyttä tukee kuntayhtymän kannustava ilmapiiri, erilaisuuden arvostaminen ja yhteisiin toimintatapoihin sitoutuminen sekä myönteisen ja rakentavan palautteen antaminen ja vastaanottaminen. Yhteisöllisyyttä tukee myös omnialaisten yhteiset tapahtumat ja yhteisöllisyyttä tukevat koulutukset. (Omnia: Henkilöstöstrategia 2010 s.4)

Ammattilaisten välinen yhteistyö, sisäinen yrittäjäisyys ja muiden huomioon ottaminen ovat työn sujumisen ja onnistuneen lopputuloksen edellytys. Hyvän työilmapiirin ylläpitämiseksi työpaikalla käytäydytään asiallisesti ja muita arvostavasti. Käyttäytyminen jokaista työtoveria ja opiskelijaa kohtaan tulee olla ystävällistä ja kunnioittavaa. (Omnia: Henkilöstöstrategia 2010 s. 2-4.)

Vahva, yhteen hiileen puhaltava yhteisö tukee jäseniään, kutoo kestävän turvaverkoston ja antaa hyvän elämän eväät opiskelijoilleen ja henkilöstölleen. (Omnia: Opetussuunnitelman yhteinen osa s.5)

4.1.2 Omnian toimintaympäristö

Espoon seudun koulutuskuntayhtymä Omnian jäsenkuntia ovat Espoon ja Kauniaisten kaupungit sekä Kirkkonummen kunta. Jäsenkuntien kuntayhtymälle määrittämä tehtävänä on järjestää jäsenkuntiensa puolesta ammatillista koulutusta sekä hoitaa työelämän kehittämistehtävää. Kuntayhtymän ensisijainen toimintaympäristö on sen jäsenkuntien Espoon, Kauniaisten ja Kirkkonummen alue, mutta toimintaympäristöön kuuluu myös laajemmin pääkaupunkiseutu ja Uusimaa. Kuntayhtymä on aktiivisesti mukana ammatillisen koulutuksen kehittämisessä myös valtakunnallisesti ja maamme rajojen ulkopuolelle.

Kuntayhtymällä on toimipisteitä eri puolilla Espoota sekä Kauniaisissa ja Kirkkonummella. Ammatillinen peruskoulutus on keskittynyt pääosin kampusalueille Espoon keskukseen ja Leppävaaraan. Näiden lisäksi ammatillista peruskoulutusta järjestetään Suomenojan ja Kirkkonummen toimipisteissä. Kuntayhtymän toimipisteet 1.8.2011 ja niiden sijainti alkaen selviää karttavasta.



Kuva 4 Espoon seudun koulutuskuntayhtymä Omnian toimipisteiden sijainti 1.8.2011 alkaen (Omnia> Etusivu > Yhteystiedot > toimipisteet <http://www.omnia.fi/>)

Toimipisteet kartalla:

1. Kirkkonummi, Purotie 6
2. Finns, Finnsinmäki 4
3. Espoon keskus, Kirkkokatu 16 A-B;
Espoon keskus, Lakelankatu 1
Espoon keskus, Lehtimäentie 1 A-E
4. Kauniainen, Läntinen Koulupolku 1
5. Viherlaakso, Viherlaaksonranta 6
6. Leppävaara, Upseerinkatu 11
7. Mankkaa, Mankkaantie 2-4 A 16-17 & 2-4 B 22
8. Suomenoja, Hyljeluodontie 3
Suomenoja, Martinsillantie 10
9. Soukka, Soukantie 13

Oppilaitosmuotoista koulutusta järjestetään Espoon keskusten toimipisteissä, Leppävaarassa ja kirkkonummella sekä Suomenojan toimipisteessä Martinsillantie 10. (esim. Opiskelijan opas Omnian ammattiopisto 2012 -2013 s. 40)

1.1.1 Omnian organisaatio vuonna 2011

Espoon seudun koulutuskuntayhtymän organisaatio muodostuu 1.8.2011 alkaen viidestä tulosyksiköstä, jotka ovat:

- Omnian ammattiopisto
- Omnian aikuisopisto
- Omnian oppisopimustoimisto
- Omnian nuorten työpajat
- InnoOmnia

Sekä yhtymäpalveluista, jotka koostuvat neljästä toimintayksiköstä:

- talous- ja rahoituspalvelut
- hallintopalvelut
- tilapalvelut
- tietohallintopalvelut

(esim. Toimintaohje yhtymäpalvelut 3/2012; Omnian itsearviointikuvaus 2012)

Omnian ammattiopisto järjestää lain ammatillisesta koulutuksesta 630/98 mukaista, ammatilliseen perustutkintoon tähtäävää koulutusta, peruskoulun päättäneille tarkoitettua ammattistartti – koulutusta, maahanmuuttajien ammatilliseen koulutukseen valmistavaa koulutusta sekä talouskoulu tyyppistä kotitalousopetusta.

Omnian Ammattiopiston sisäistä organisaatiota on uudistettu 1.8.2011 alkaen. Omnian ammattiopiston toimintaa johtaa rehtori, hänen työparinaan ja sijaisenaan toimii vararehtori. Vararehtori johtaa opisto- ja opiskelijahallintoa, niihin liittyviä palveluita sekä ammattiopiston kehittämistyötä. (esim. Toimintaohje Omnian ammattiopisto 8/2012)

Rehtorin alaisina toimii neljä apulaisrehtoria, joista yksi johtaa ammattitaitoa täydentävien tutkinnon osien, eli ns. yhteistenaineidenopetuksen sekä valmistavien ja ohjaavien koulutusten järjestämistä ja kehittämistä. Lisäksi tämä apulaisrehtori johtaa ammattiopiston opinto-ohjausta, opiskelijahuoltotoimintaa ja muita opintoihin liittyviä tukipalveluita sekä opiskelijatoimintaa. Apulaisrehtorin alaisuudessa toimintaa johtaa neljä koulutuspäällikköä.

Kolme muuta apulaisrehtoria johtavat eri koulutusalojen ammatillisen koulutuksen järjestämistä ja kehittämistä sekä koko ammattiopiston kehittämisestä erikseen määritellyn alueen osalta. Apulaisrehtorien alaisina toimintaa johtavat koulutuspäälliköt, joiden vastuualueisiin kuuluu yhden tai useamman tutkinnon alan opetuksen järjestäminen ja kehittäminen. Koulutuspäälliköt työskentelevät kokonaistyöajassa ja toimivat ammattiopiston opettajien lähiesimiehinä.

Koulutus alat on järjestetty kolmen apulaisrehtorin vastuualueisiin seuraavasti:

1. Tekniikan- ja liikenteen ala sekä luonnontieteiden ala, jonka koulutuspäälliköiden vastuualueet ovat:

- sähkö- ja automaatiotekniikan, tieto- ja tietoliikennetekniikan ja tieto- ja viestintätekniikan perustutkinnot
- kone- ja metallialan perustutkinto
- rakennusalan, kiinteistöpalvelujen ja talotekniikan perustutkinnot
- autoalan perustutkinto

- Kirkkonummen toimipisteessä järjestettävä tieto- ja viestintätekniikan, sähköalan, kone- ja metallialan ja sosiaali- ja terveystieteiden perustutkin-
tojen opetus

2. Matkailu-, ravitsemis- ja taloustalous-ala, kulttuuriala ja tekniikan- ja liikenteen alan osalta elintarvikeala ja laboratorioala. Lisäksi vastuualueen apulaisrehtori johtaa ravintola Henricuksen toimintaa ravintolapäällikön esimiehenä. Koulutuspäälliköiden vastuualueet ovat:

- Käsi- ja taideteollisuusalan perustutkinto (metalliala, puuala ja vaate-
tusala)
- Käsi- ja taideteollisuusalan perustutkinto (viherala) ja audiovisuaalisen
viestinnän perustutkinto
- Hotelli-, ravintola- ja catering-alan perustutkinto (kokki) ja elintarvi-
kealan perustutkinto
- Hotelli-, ravintola- ja catering-alan perustutkinto (tarjoilija, hotellivir-
kailija), laboratorioalan ja matkailualan perustutkinnot

3. Sosiaali-, terveys- ja liikunta-alan sekä yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon ala. Koulutuspäälliköiden vastuualueet ovat:

- hiusala ja kauneudenhoitoala
- Lehtimäellä järjestettävä liiketalouden perustutkinnon opetus
- Leppävaarassa järjestettävä liiketalouden perustutkinnon opetus
- Lehtimäellä järjestettävän sosiaali- ja terveystieteiden perustutkinnon ope-
tuksen vastuu-alue jakaantuu kahdelle koulutuspäällikölle

(Toiminta ohje Omnian ammattiopisto 8/2012; Opiskelijan opas Omnian am-
mattiopisto 2012–2013)

Omnian aikuisopisto toimii ammatillisena aikuiskoulutuskeskuksena ja sen toimintaa johtaa rehtori. Koulutustoiminnan toteutuksesta vastaa aikuiskoulu-
tusjohtaja. Aikuiskoulutusjohtajan alaisuudessa on kolme toimialapäällikköä. Toimialapäälliköt toimivat kouluttajien lähiesimiehiä ja kouluttajat muodos-
tavat koulutuslaryhmittäin vastuuryhmiä. (esim. Toimintaohje Omnian ai-
kuisopisto 8/2012)

Toimialapäälliköiden johtamat toimialat ovat:

- Hyvinvointialat
- Liike-elämä
- Tekniikka ja taito

Opiston kehittämistoiminnasta vastaa kehittämispäällikkö, joka toimii myös rehtorin sijaisena. Rehtorin alaisina toimii lisäksi mm. opetuspäällikkö, asiak-
kuuspäällikkö, tuotepäällikkö sekä myynti ja markkinointipäällikkö. Kehittä-
misryhmistä ja muusta aikuisopiston sisäisestä organisoinnista päättää rehtori.
(Toimintaohje Omnian aikuisopisto 8/2012)

Omnian oppisopimustoimisto vastaa koulutuskuntayhtymän koulutuksen jär-
jestämisluvan mukaisesta oppisopimuskoulutuksesta. Oppisopimustoimiston

koulutustarkastajat solmivat oppisopimuksia oppisopimusoppilaiden ja heidän työnantajiansa kanssa sekä tilaavat oppisopimuksen liittyvän tietopuolisen koulutuksen sekä näyttötutkintojärjestelmän mukaiset tutkintotilaisuudet kyseisen koulutusalan koulutusta toteuttavalta oppilaitokselta.

Omnian oppisopimustoimiston tehtävänä on myös suunnitella oppisopimus-koulutusta sekä seurata ja arvioida koulutuksen toteutumista. Tehtävänä on myös asiakaspalautteen perusteella kehittää oppisopimuskoulutusta yhdessä yhteis-työkumppaneiden kanssa. (Omnia: Toimintaohje yhtymäpalvelut 3/2012)

Omnian nuorten työpajat – tulosityksikköön kuuluu pääsääntöisesti 17 – 24 -vuotiaille nuorille työ- ja harjoittelupaikkoja järjestävät auto-, metalli-, kuljetus-, puu-, tekstiili-, viestintä-, video-, bändi/audio- ja taidepaja sekä starttipaja 15 – 16 -vuotiaille nuorille. Työpajojen ohjauspalvelut käsittävät opinto-ohjaajan, kuraattorin, toimintaterapeutin sekä nivelvaiheen ohjaajien palvelut. (esim. Toimintaohje Omnian nuorten työpajat 8/2010)

InnoOmnian tehtävänä on kehittää kädentaitojen ja palvelualojen yrittäjille sekä Omnialle innovatiivisia toimintatapoja, palveluja ja oppimisympäristöjä. InnoOmnian toimii 1.8.2011 alkaen koko Omniaa palvelevana kehittämissyksikkönä ja rakentuu viiden osaamisalueen varaan:

- Yrittäjäyys ja innovaatiot
- Oppimisratkaisut ja tietoyhteiskuntavalmiudet
- Kansainvälisyys ja monikulttuurisuus
- Palveluverkostot
- Hanke- ja kehittämissosaaminen

(Esim. Toimintaohje InnoOmnia 11/2011; InnoOmnia – uusi omnialainen osaamiskeskus, toimintatapa ja yhteistyökumppani 1.10.2010)

Tulosityksiköiden toimintaa ohjaa Omnian pedagoginen johtoryhmä. Johtoryhmä koostuu tulosityksiköiden pedagogisesta johdosta sekä tietohallintojohtajasta. Pedagogisen johtoryhmän kokoonpano ilmenee Omnian intranetistä.

Espoon seudun koulutuskuntayhtymä Omnia on monialainen koulutuksen järjestäjä, jonka toiminnan lähtökohdana on eri alojen ja koulutusmuotojen yhteistyö. Kuntayhtymän sisäisellä yhteistyöllä voidaan tarjota joustavia opiskelijan polkuja ja kouluttaa moniosaajia sekä työelämän että opiskelijoiden tarpeiden mukaisesti. Ammattiopiston, aikuisopiston, oppisopimustoimiston, InnoOmnian ja nuorten työpajojen väliset joustavat yhteistyömallit tarjoavat eripituisia ja monipuolisia koulutus-vaihtoehtoja ja takaavat nuorelle tai aikuiselle mahdollisuuden opiskelupolun jatkumiseen. (Omnia: Opetussuunnitelman yhteinen osa 2011 s.8)

4.2 Kuntayhtymän toiminnan historia

Espoon seudun koulutuskuntayhtymä Omnian toiminnan nykytilaan vaikuttaa myös sen tausta. Jokainen opettajasukupolvi siirtää osan vartuneimmilta työtovereiltaan omaksumasta kulttuurista seuraavalle opettajasukupolvelle.

Espoon seudun koulutuskuntayhtymä Omnia internet sivuilla olevan historiikki tiivistelmän mukaan kuntayhtymä perustettiin v. 1982 nimellä Espoon keskustan ammatillisten oppilaitosten kuntainliitto. Nimi muuttui myöhemmin muotoon Espoon seudun ammatillisen koulutuksen kuntayhtymä, lyhyemmin ESA:n kuntayhtymä, jolla nimellä kuntayhtymä toimi vuoteen 2000 saakka, jolloin kuntayhtymän toiminta laajeni jäsenkuntien siirtäessä itse ylläpitämänsä oppilaitokset osaksi kuntayhtymää. Tuolloin kuntayhtymän nimi muuttui lyhyempään muotoon Espoon seudun koulutuskuntayhtymä. Kuntayhtymän viralliseen nimeen lisättiin 2006 latinankielinen sana Omnia, joka vastaa suomen kielen sanaa ”kaikki”.

Kuntayhtymän tehtävänä oli alkujaan yllä pitää neljää ammatillista oppilaitosta jotka olivat perustamisjärjestyksessä Espoon sairaanhoito-oppilaitos v. 1985, Espoon hotelli- ja ravintola-alan oppilaitos v. 1986, Espoon sosiaalialan oppilaitos v.1988 sekä Espoon koti- ja laitostalousoppilaitos v. 1989. Perustamisvaiheen jälkeen kaikki neljä oppilaitosta sijoittuivat Espoon keskustan alueelle Lehtimäentielle ja Lakelankadulle.

Espoon sairaanhoito-oppilaitoksen nimi vaihtui ensin Espoon terveydenhuolto-oppilaitokseksi ja se yhdistettiin v. 1994 Espoon sosiaalialan oppilaitoksen kanssa Espoon terveys- ja sosiaalialan oppilaitokseksi. Espoon Hotelli- ja ravintola- alan oppilaitos puolestaan yhdistettiin v. 1996 Espoon koti- ja laitostalousoppilaitoksen kanssa Espoon palvelualojen oppilaitokseksi.

Espoon kaupunki ylläpiti 1900-luvun lopussa neljää ammatillista oppilaitosta. Näistä oppilaitoksista Leppävaaran ammattioppilaitos aloitti v. 1958 nimellä Espoon ammattikoulu – Esbo yrkesskola. Ammattikoululle rakennettiin tilat Leppävaaran seudulle, Perkaan kaupunginosaan Upseerinkadulle ja ne valmistuivat v. 1961. Kaupungin toinen ammattioppilaitos, Matinkylän ammattioppilaitos aloitti toimintansa uusissa tiloissaan v. 1974. Rakennusvaiheessa koulun nimi oli Etelä-Espoon Ammattikoulu, mutta toiminta alkoi nimellä Matinkylän ammattikoulu. Leppävaaran ammattioppilaitos ja Matinkylän ammattioppilaitos yhdistettiin 1.8.1999 Espoon ammattioppilaitokseksi.

Espoon kauppakoulu aloitti toimintansa 1961 ammattikoulun tiloissa. Kauppakoulun omat tilat valmistivat Vanhan Maantien varteen rautatien toiselle puolelle. Samoihin tiloihin sijoittui myös Espoon kauppaopisto. Oppilaitosten yhdistyessä nimeksi tuli Espoon kauppaoppilaitos.

Espoon toinen kauppaopisto, Espoonlahden kauppaopisto, sittemmin Espoonlahden kauppaoppilaitos perustettiin v. 1974 ja sai tilat osoitteesta Rehtorintie 11 Espoonlahdessa. Molemmat Espoon kauppaoppilaitokset yhdistettiin v.

1997 Espoon liiketalousinstituutiksi, jonka toimipisteet sijaitsivat tuolloin Leppävaarassa ja Espoonlahdessa. Samana vuonna silloisen Espoon seudun ammatillisen koulutuksen kuntayhtymä oppilaitokset ja Espoon liiketalousinstituutti lähtivät mukaan yhteiseen ammattikorkeakoulukokeiluun, joka myöhemmin johti Espoon–Vantaan ammattikorkeakoulun, sittemmin Laurea ammattikorkeakoulun perustamiseen.

Kirkkonummen kunnan ylläpitämä Kirkkonummen ammattioppilaitos aloitti v. 1986 toimintansa osoitteessa Purotie 6. Tuolloin oppilaitokseen siirrettiin myös joitakin vuosia aiemmin Kirkkonummella toimintansa aloittaneen Leppävaaran ammatinoppilaitoksen sivutoimipisteen opintolinjat.

Espoon kaupungin ylläpitämät Espoon Ammattioppilaitos ja Espoon liiketalousinstituutti sekä Kirkkonummen kunnan ylläpitämä Kirkkonummen Ammattioppilaitos siirtyivät 1.8.2000 alkaen kuntayhtymän ylläpidettäviksi. Lisäksi Espoon oppisopimustoimisto siirtyy Espoon kaupungilta kuntayhtymälle. Samalla koulutuskuntayhtymän toiminta laajeni käsittämään Espoon ja Kirkkonummen alueen järjestettävän suomenkielisen toisen asteen ammatillisen koulutuksen, ammatillisen aikuiskoulutuksen sekä oppisopimuskoulutuksen. Samaan aikaan Espoon–Vantaan ammattikorkeakoulu vakinaistettiin ja osa kuntayhtymän henkilöstöstä siirtyi perustetun Espoon-Vantaan ammattikorkeakoulu Oy:n palvelukseen. Näin samalla päivämäärällä kuntayhtymään sekä siirtyi että kuntayhtymästä poistui merkittävä määrä henkilöstöä, mikä merkitsi historiallista taitekohtaa kuntayhtymän toiminnassa.

Kuntayhtymän toiminta-alueen suomenkielisestä toisen asteen ammatillisesta koulutuksesta kuntayhtymän toiminnan ulkopuolelle jäi vuonna 2000 vain tuolloin Tapiolan kaupunginosassa sijainnut Kellosepäntaidon Edistämisseätiön ylläpitämä Espoon Kelloseppäkoulu ja tuolloin valtion ylläpitämä, sittemmin Invalidisäätiölle siirtynyt Leppävaaran Puustellinmäessä sijainnut Arlainstituutti.

Espoon–Vantaan Ammattikorkeakoulun nimi vaihtui 1.8.2001 alkaen Laurea ammattikorkeakouluksi. Laurea jäi aluksi vuokralaiseksi koulutuskuntayhtymän tiloihin Lehtimäentie 1C, mutta siirtyi niistä myöhemmin nykyisiin tiloihinsa Metsänpojankuja 3. Laurean toinen toimipiste Espoossa sijaitsee Leppävaarassa Espoon kauppaoppilaitoksen entisissä tiloissa osoitteessa Vanha maantie 9, jotka on saneerattu ammattikorkeakoulua varten. Espoon kaupungilta kuntayhtymään siirtynyt merkonomikoulutus puolestaan jatkui entisen Espoonlahden kappanoppilaitoksen tiloissa sekä väliaikaistiloissa Espoon Kerassa, josta koulutus siirrettiin ammattikorkeakoululta vapautuneisiin tiloihin osoitteessa Lehtimäki 1C.

Espoon seudun koulutuskunnan toiminta organisoitiin vuoden 2001 alusta neljään oppilaitokseen ja oppisopimustoimistoon. Oppilaitosten nimet olivat Espoon liiketalousinstituutti (ELIT), Espoon palvelualojen oppilaitos (ESPA), Espoon terveys- ja sosiaalialan oppilaitos (ETSO) ja Espoon tekniikan alan oppilaitos, joka otti käyttöön markkinointilyhenteen AMTEK. Sittemmin op-

pilaitoksen virallinen nimi muuttui Espoon tekniikan ja kulttuurin oppilaitokseksi.

Elokuussa 2005 kuntayhtymä otti epävirallisena markkinointinimenä käyttöönsä nimen Omnia, Espoon seudun ammattiopisto. Tavoitteena oli luoda kuntayhtymälle ulospäin yhtenäinen ilme. Siitä ei koskaan tullut kuntayhtymän virallista nimeä. Samana vuonna 2005 koulutuskuntayhtymän toimiala laajeni, kun kuntayhtymän toimintaan liitettiin erillissopimuksilla Espoon kaupungin ja Kirkkonummen kunnan nuorten työpajat.

Kuntayhtymä organisaatiomalli uudistettiin 1.8.2006 alkaen, jolloin Kuntayhtymän viralliseksi nimeksi tuli Espoon seudun koulutuskuntayhtymä Omnia. Kuntayhtymän toiminta organisoidaan neljään tulosityksikköön sekä sisäisten palvelujen palveluryhmiin. Tulosityksiköiden nimiksi tulevat Omnian ammattiopisto, Omnian aikuisopisto, Omnian oppisopimuskoulutus sekä Omnian nuorten työpajat.

Kuntayhtymä luopui entisen Matinkylän ammattioppilaitoksen kiinteistöstä kesällä 2007 ja entisistä Espoonlahden kauppapilaitoksen tiloista kesällä 2010. Matinkylän kiinteistössä järjestetty toiminta siirtyi uusiin tiloihin Espoon keskustassa Kirkkokatu 16 B ja Leppävaaran kiinteistön laajennusosaan Upseerinkatu 11. Matinkylän oppilaitoskiinteistö purettiin ja tilalle on rakennettu asuinkiinteistöjä. Kaupallinen koulutus Espoonlahdesta siirtyi väliaikaisesti Kirkkojärven koulun tiloihin Espoon keskuksessa ja siitä kesällä 2011 Leppävaaran saneerattuihin tiloihin Upseerinkatu 11. Leppävarassa järjestetty kulttuurialan koulutus puolestaan siirtyy Espoon keskuksen valmistuviin tiloihin osoitteessa Kirkkokatu A. Espoonlahden kauppapilaitoksen entiset tilat siirtyivät Espoon kaupungin haltuun ja toimivat toistaiseksi koulukiinteistöjen saneerauksen väistötiloina.

Omnian aikuisopisto uudisti johtamisjärjestelmäänsä 1.1.2010 alkaen ja muuttui virallisesti ammatilliseksi aikuiskoulutus keskukseksi. Samalla muuttui kouluttajien palvelussuhteen ehdot. Omnian aikuisopiston kouluttajien palvelussuhteen ehdot määräytyivät vuoden 2009 loppuun samoin ehdoin kuin pohjalla olleissa kuntayhtymän entisissä neljässä oppilaitoksessa ja uudessa Omnian ammatinopistossa. Omnian aikuisopiston kouluttajat siirrettiin 1.1.2010 keskimääräiseen viikkotyöaikaan ja heidän palvelussuhteen ehdot määräytyvät Kunnallisen opetusalan työ- ja virkaehtosopimuksen ammatillisia aikuiskoulutuskeskuksia koskevan osion E ja sitä täydentävän paikallisen sopimuksen mukaan.

Kuntayhtymässä aloitti 1.1.2010 alkaen uutena tulosityksikkönä InnoOmnia, jonka tehtävänä on edistää yritysten ja Omnian välistä yhteistyötä, kehittää kädentaitojen ja palvelualojen yritystoimintaa, tukee muutosta ammatillisesta opettajasta valmentajaksi, kehittää tietoyhteiskuntavalmiuksia sekä toimia ammattiosaamisen ja yrittäjyyden innovaatiokeskuksena. Kuntayhtymän hallitus päätti kokouksessaan 14.6.2011 liittää vuodesta 2006 sisäisten palveluiden palveluryhmänä toimineen kehittämispalveluiden palveluryhmän In-

noOmniaan. Päätöksen myötä InnoOmniasta muodostuu Espoon seudun koulutuskuntayhtymän pääasiallinen kehittämissyö.

Kulttuurihistoriallisesti arvokkaat Finns folkhögskolanin tilat siirtyivät kuntayhtymän omistukseen 1.7.2011. Alue sijaitsee Espoossa, Kauklahten kaupunginosan itäpuolella ja on maamme vanhimpia säilyneitä Folkhögskola -kokonaisuuksia. Kuntayhtymä osti alueen Axxell Utbildning Ab:tä, jonka haltuun Kansanopiston toiminta ja tilat siirtyivät v. 2008. Espoon seudun koulutuskuntayhtymä Omnia kunnioittaa toiminnassaan alueen ruotsinkielistä perinnettä. Finns folkhögskolanin kansanopistotoiminta jatkuu Axxell Utbildning Ab ylläpitämänä yhtiön muissa tiloissa.

Espoon seudun koulutuskuntayhtymä Omnia kehittää Finns-kurssikeskuksen aluetta aitona oppimisympäristönä, jonne voidaan keskittää mm. kuntayhtymän järjestämää henkilöstökoulutusta.

(Omnia > Etusivu >Tietoa Omniasta > Omnian esittely > Historia.
<http://www.omnia.fi>; Tekijän hallussa oleva arkistomateriaali)

Kuntayhtymän nykyiseen toimintaan historiallisesta taustasta vaikuttaa keskeisimmin eri organisaatioiden yhdistyminen ja toisaalta jakaantuminen sekä eri oppilaitosten aikaisempi erilainen toimintakulttuuri. Näiden rinnalla vaikuttaa opetussuunnitelmien muutokset, jotka nekin merkitsevät muutosta toimintakulttuuriin. Erilaisten työskentelytapojen yhdenmukaistaminen vaatii työtä. Toisaalta yhteinen historia luo edelleen myönteistä yhteenkuuluvaisuuden tunnetta aiemmin samaan organisaatioon kuuluneiden kassa.

4.3 Espoon seudun koulutuskuntayhtymä Omnia pedagogisena toimijana

4.3.1 Kuntayhtymä koulutuksen järjestäjänä

Espoon seudun koulutuskuntayhtymä Omnia järjestää ammatillisia perustutkintoja sekä ammatillisena peruskoulutuksena että näyttötutkintona. Ammatillinen peruskoulutus on suunnattu ensisijassa peruskoulun päättäneille nuorille ja kuuluu Omnian ammatinopiston tehtäväalueeseen kuulu. Näyttötutkinnot ja niiden suorittamiseen tarvittavaan ammattitaitoon valmistava koulutus kuuluvat Omnian aikuisopiston vastualueeseen. Omnian aikuisopisto järjestää perus-, ammatti, ja erikois-ammattitutkintoon valmistavaa koulutusta sekä näihin tutkintoihin liittyviä tutkintotilaisuuksia. Tutkintotilaisuuksien järjestämisestä on sovittu kyseisiä tutkintoja edustavien tutkintotoimikuntien kanssa. (Omnia: Opetussuunnitelman yhteinen osa 2011)

Ammatillinen peruskoulutus järjestetään valtion rahoitukseen perustuvalla yksikköhintarahoituksella. Omnian talous- ja toimintasuunnitelmassa on ohjeet näiden opiskelijajapaikkojen jakautumisesta eri koulutusaloille. Aikuisten näyttötutkintoja toteutetaan valtionosuuskoulutuksen lisäksi työvoimapoliittisena

koulutuksena, oppisopimuskoulutuksena tai maksullisena palvelutoimintana. Omnian aikuisopisto toteuttaa tutkintotavoitteisen koulutuksen lisäksi täydennys- ja henkilöstökoulutusta.

Kuntayhtymän koulutustehtävänä on koulutuksen järjestämisluvan (6/2012) mukaan järjestää ammatillista peruskoulutusta seuraavilla koulutusaloilla:

- *kulttuuriala (ei kuvallinen ilmaisu, musiikki, tanssi- eikä sirkusala)*
- *yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon ala*
- *luonnontieteiden ala*

- *tekniikan ja liikenteen ala (ei lentokoneenasennus, lennonjohto, maa- rakennuskoneenkuljetuksen koulutusohjelma, merenkulku eikä turvallisuusala)*
- *sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala (ei hammastekniikan perustutkinto, lääkealan perustutkinto eikä liikunnanohjauksen perustutkinto)*
- *matkailu-, ravitsemis- ja talousala.*

Koulutuksen järjestämisluvan mukaan kuntayhtymän erityisenä koulutustehtävänä on järjestää

- *maahanmuuttajien ammatilliseen peruskoulutukseen valmistavaa koulutusta*
- *vieraskielistä koulutusta seuraavissa tutkinnoissa: Vocational Qualification in Social and Health Care ja Vocational Qualification in Business and Administration.*

Lisäksi kuntayhtymän on järjestämisluvan mukaan lupa järjestää

- *kotitalousopetusta (talouskoulu)*
- *ohjaavaa ja valmistavaa koulutusta (ammattistartti)*
- *valmentavaa ja kuntouttavaa opetusta ja ohjausta muuna kuin erityisenä koulutustehtävänä.*

(Omnia: Koulutuksen järjestämislupa 6/2012; Omnia: Opetussuunnitelman yhteinen osa 2011 s.6)

Koulutuksen järjestämisluvan mukaan kuntayhtymälle on myönnetty myös lain ammatillisesta aikuiskoulutuksesta 631/1998 1 § 6 mom. tarkoittama pysyvä työelämän palvelu- ja kehittämistehtävä.

Omnian oppisopimustoimisto järjestää perus-, ammatti- ja erikoisammattitutkintoja myös edellä mainitussa järjestämisluvassa mainittujen kuntien, koulutusalojen sekä opiskelijamäärien ulkopuolella.

Koulutuksen järjestysluvassa mainittujen tehtävien lisäksi kuntayhtymä järjestää lain kuntouttavasta työtoiminnasta (189/2001) tarkoittamaa nuorten työpajatoimintaa. Kysein lain tarkoittaman työtoiminnan lisäksi Nuorten työpajat

tarjoavat Omnian opiskelijoille mahdollisuuden työvaltaiseen opiskeluun. Nuorten työpajat tarjoavat myös oppisopimustyöpaikkoja.

1.1.1 Maahanmuuttajille suunnattu koulutus

Espeen seudun koulutuskuntayhtymä Omnia kouluttaa aktiivisesti myös alueen maahanmuuttajataustaisia henkilöitä ja kehittää heidän työllistymisedellytyksiään. Maahanmuuttajataustaisten henkilöiden koulutus toteutuu pääsääntöisesti integroidusti yhdessä muiden opiskelijaryhmien kanssa.

Kuntayhtymällä on myös erityisenä koulutustehtävänä maahanmuuttajille tarkoitettu ammatilliseen peruskoulutukseen valmistava koulutus. Valmistavan koulutuksen tavoitteena on antaa opiskelijalle kielelliset ja muut tarvittavat valmiudet ammatillisiin opintoihin siirtymistä varten. Koulutus on laajuudeltaan vähintään 20 ja enintään 40 opintoviikkoa.

Lisäksi kuntayhtymän erityisenä koulutustehtävänä on järjestää englanninkielistä sosiaali- ja terveysalan perustutkintoon johtavaa koulutusta. Koulutuksessa suoritetaan sosiaali- ja terveysalan perustutkinto/ Vocational Qualification in Social and Health Care.

(Omnia: Koulutuksen järjestämislupa 6/2012; Omnia: Opetussuunnitelman yhteinen osa 2011 s.6)

1.1.2 Ammattistartti

Omnian ammattiopiston toimintaan kuuluu myös ammattistartti, joka on ammatilliseen peruskoulutukseen ohjaava ja valmistava koulutus. Ammattistartti on tarkoitettu erityisesti niille peruskoulun päättäneille nuorille, jotka eivät ole vielä ratkaisseet ammatinvalintaansa ja haluavat mahdollisuuden kokeilla eri ammatillisen koulutuksen aloja ennen varsinaista valintaa sekä samalla vahvistaa opiskelutaitojaan.

Ammatilliseen peruskoulutukseen ohjaavassa ja valmistavassa koulutuksessa noudatettavien opetussuunnitelman perusteiden (Opetushallituksen määräys 15/011/2010) mukaan koulutus ei ole tutkintoon johtavaa koulutusta, mutta on tavoitteiltaan ja sisällöltään selkeästi ammatilliseen koulutukseen suuntautunutta. Koulutuksessa on keskeistä työelämälähtöisyys ja käytännönläheisyys.

Ammatilliseen peruskoulutukseen ohjaavaa ja valmistavaa koulutusta voidaan tarvittaessa suunnata ala- tai tutkintokohtaisesti ja siihen voi sisältyä ammatillisen tutkinnon osia, jotka myöhemmin voidaan ottaa huomioon tutkintoon johtavassa koulutuksessa.

Ammatilliseen peruskoulutukseen ohjaavan ja valmistavan koulutuksen laajuus on vähintään 20 ja enintään 40 opintoviikkoa.

(Omnian ammattiopisto Opiskelijan opas 2012–2013 s.7; Opetushallituksen määräys 15/011/2010)

1.1.3 Kotitalousopetus

Kotitalousopetuksen tavoitteena on, että opiskelija saa valmiudet omassa elämässä selviytymiseen ja hänellä on sellaiset tiedot ja taidot, että hän pystyy koulutuksen jälkeen hakeutumaan aktiivisesti jatko-opintoihin ja suoriutumaan tutkintoon johtavasta ammatillisesta koulutuksesta.

Kotitalousopetuksen suorittanut kykenee suunnittelemaan oman taloutensa hoitamisen ja tekee vertailuja ja valintoja erilaisten kodin tarvikkeiden hankinnassa. Hän tuntee toimintamahdollisuuksiaan kuluttajana ja kansalaisena sekä osaa hyödyntää kotitalouksille tarkoitettuja tavallisimpia yhteiskunnan tarjoamia palveluja ja arvioi niitä kriittisesti omien tarpeittensa mukaisesti. Kotitalousopetuksessa tavoitteisiin pyritään monipuolisten.

(Opetushallitus 2010. Kotitalousopetus 2010. Opetussuunnitelman perusteet. Määräys 20/011/2010. s. 7)

Opetussuunnitelman perusteiden mukaan koulutuksen laajuus on 20 opintoviikkoa, joista pakollisia opintoja on 15 opintoviikkoa ja valinnaisia opintoja 5 opintoviikkoa koulutuksen järjestäjän tarjonnan mukaan. Espoon seudun koulutuskuntayhtymä Omniassa koulutus alkaa kaksi kertaa vuodessa ja kestää yhden lukukauden. (Omnia ammattiopisto Opiskelijan opas 2012–2013 s.7)

4.3.2 Opintojen ohjaus

Omnia ammattiopiston jokaiselle opiskelijalle laaditaan henkilökohtainen opiskelusuunnitelma (HOPS), jota päivitetään koko opiskelun ajan. Opiskelijan henkilökohtainen opiskelusuunnitelma on myös ammattiopiston opinto-ohjauksen lähtökohtana. Henkilökohtainen opiskelusuunnitelma sisältää opiskelijan yksilölliset valinnat, opinnoissa etenemisen, oppimisen arvioinnin, opiskelijan osaamisen arvioinnin, opiskelijan osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen, työssäoppimisen paikat ja ajat sekä ammattiosaamisen näytöt.

Henkilökohtaisen opiskelusuunnitelman laadinnassa otetaan huomioon opiskelijan oppimistyyli, mahdolliset oppimista vaikeuttavat seikat ja erityisen tuen tarve sekä yksilölliset voimavarat, terveydentila ja mahdollisten apuvälineiden tarve. Samalla ohjataan ja tuetaan opiskelijan itseohjautuvuutta ja ammatillista kasvua (Omnia: Opetussuunnitelman yhtenen osa 2011 s. 13-14 ja 23)

Omnia ammattiopistolle on laadittu erillinen opinto-ohjauksen suunnitelma, joka on opetussuunnitelman yhteisen osan liitteenä. Opinto-ohjauksen suunnitelman mukaan ammatillisessa peruskoulutuksessa opinto-ohjauksen tavoitteena on, että opiskelija saa valmiudet toimia oppilaitosyhteisössään, suunnitella opintojaan ja sitoutua opiskeluun. (Omnia: Opinto-ohjauksen suunnitelma 2012 s. 3.)

Omnian aikuisopistossa opinto-ohjaus perustuu tutkinnon suorittamisen henkilökohtaistamiseen, jossa noudatetaan Opetushallituksen määräystä näyttötutkintoon ja siihen valmistavaan koulutukseen hakeutumisen, tutkinnon suorittamisen ja tarvittavan ammattitaidon hankkimisen henkilökohtaistamisesta 43/011/2006. Määräyksen mukaan Koulutuksen järjestäjän tulee toimia niin, että näyttötutkintoa suorittamaan hakeutuneet saavat asiakaslähtöisesti suunniteltua ja toteutettua neuvontaa, ohjausta sekä muita, yhteisesti sovittavia tukimuotoja ja palveluja. (s. 4)

Jokaiselle Omnian aikuisopistossa näyttötutkintoperusteista tutkintoa suorittaville laaditaan henkilökohtaistamissuunnitelma, joka sisältää dokumentit näyttötutkintoon ja siihen valmistavaan koulutukseen hakeutumisen, tutkinnon suorittamisen ja tarvittavan ammattitaidon hankkimisen henkilökohtaistamisesta määräyksen tarkoittamalla tavalla (s.5).

Henkilökohtaistamisen prosessi alkaa tutkinnon suorittajan taustan ja aieman osaamisen selvittämällä. Selvityksen perusteella tunnistetaan, mitä tutkintovaatimusten mukaista aiempaa osaamista tutkinnon suorittajalla jo on sekä suunnitellaan, minkälaista lisäosaamista hänen tulee vielä hankkia. Tunnistettu osaaminen voidaan esittää tutkintotoimikunnalle hyväksyttäväksi osana tutkintosuoritusta. Tällöin osaamisesta tulee olla luotettavat dokumentit. Muussa tapauksessa osaaminen tulee osoittaa näyttötutkintojärjestelmän tarkoittamalla tavalla. Osana henkilökohtaistamista suunnitellaan myös tarvittavan osaamisen hankkiminen siltä osin kun sitä ei vielä ole.

Henkilökohtaistamisen yhteydessä selvitetään myös oppimiseen ja tutkinnon suorittamiseen liittyvät vaikeudet ja tämän pohjalta suunnitellaan ohjaus ja tarvittavat tukitoimet. (Omnia: Opetussuunnitelman yhteinen osa 2011 s. 28 - 29; Omnia: Näyttötutkinnon suorittajan opas 2011 – 2012 s.7)

4.3.3 Ammatillinen erityisopetus

Ammatillisen erityisopetuksen keinoin tuetaan niitä opiskelijoita, jotka eivät oppimisvaikeuksiensa vuoksi etene tavanomaisen opetuksen menetelmin opinnoissaan. Omnian ammattiopistolla on lain ammatillisesta koulutuksesta luvun 20 § tarkoittamaa erityisopetusta koskeva erityisopetussuunnitelma, joka on opetussuunnitelman yhteisen osan liitteenä.

Erityisopetussuunnitelman mukaan ammatillisen koulutuksen tavoitteet pyritään saavuttamaan erityisopetuksen ja psykososiaalisten tukipalvelujen avulla niin pitkälti, kuin se opiskelijan omat edellytykset huomioon ottaen on mahdollista. Erityisopetus on opintojen aikaista suunnitelmallista ja pitkäkestoista tukea. (Omnian ammattiopiston erityisopetussuunnitelma 2012 s.4)

Omnian ammattiopiston jokaisella opiskelijalla on henkilökohtainen opiskelusuunnitelma, HOPS. Erityisopetusta tarvitsevalle opiskelijalle laaditaan lisäksi

henkilökohtainen opetuksen järjestämistä koskeva suunnitelma (HOJKS), johon kirjataan opiskelijan oppimisen tavoitteet sekä suunnitelma tavoitteiden saavuttamiseksi, opiskelijan tuen tarve ja annettavat tukimuodot. Opiskelijaa tuetaan ensisijaisesti suoriutumaan vähintään ammatillisen perustutkinnon mukaisista tavoitteista. Ellei opiskelijan osaaminen jossain tutkinnon osassa täytä tutkinnon perusteiden mukaisia T1-tason kriteerejä, opiskelijan tavoitteet ja arviointi voidaan mukauttaa. Mukautettujen opintojen arviointi näkyy todistuksessa M-merkintänä. Arvosana -asteikko on tällöin T1 M), H2 M) ja K3 M).

Omnian ammattiopistossa eri toimipisteissä työskentelee erityisopetuksen koordinaattoreita (ERKO) jotka vastaavat yhdessä ryhmänohjaajan kanssa opiskelijoiden tarvitseman erityisen tuen kartoituksesta. Erityisopetuksen koordinaattorit vastaavat myös HOJKS:ien laadinnasta ja päivittämisestä integroitujen erityisopiskelijoiden osalta yhteistyössä ryhmänohjaajan kanssa ja pienryhmässä opiskelevien erityisopiskelijoiden osalta yhteistyössä pienryhmän erityisopettajan kanssa. Heidän tehtäviinsä kuuluu myös perehdyttää, tukea ja konsultoida toimipisteen opettajia erityistä tukea tarvitsevista opiskelijoista. (Omnia: Opetussuunnitelman yhteinen osa 2011. s. 21; Omnian ammattiopiston erityisopetussuunnitelma 2012 s.10 – 15)

4.3.4 Työelämälähtöinen oppiminen ja tutkinnon suoritus

Ammatillisen koulutuksen tutkintojen perusteet on laadittu työelämälähtöisiksi ja niissä korostetaan työelämän toimintakokonaisuuksia. Oppilaitoksen omassa toimintaympäristössä tapahtuvan opiskelun ohella opiskelijat saavuttavat osan ammatilliseen koulutukseen tavoitteista osallistumalla käytännön toimintaan työelämässä. Tätä opiskelumenetelmää kutsutaan työssäoppimiseksi. Ammatillisen perustutkinnon tavoitteista on valtakunnallisten tutkinnon perusteiden mukaan saavutettava vähintään 20 opintoviikkoa työssäoppimalla.

Omnian ammattiopiston tutkintokohtaisissa opetussuunnitelmissa kuvataan, mitä osia kyseisestä tutkinnosta opiskellaan työssäoppien. Lähes kaikissa tutkinnoissa tätä määrää on lisätty verrattuna valtakunnallisesti määrättyyn 20 opintoviikon vähimmäismäärään. Työssäoppimisjaksot sijoittuvat useammalle eri opiskeluvuodella. Yksittäisten työssäoppimisjaksojen pituus voi vaihdella. Työssäoppimista voidaan laajentaa yksilöllisesti opiskelijan henkilökohtaisilla suunnitelmilla.

Työelämän toimintaympäristöä hyödynnetään oppimisympäristönä muutoinkin kuin työssäoppimisjaksoilla. Oppilaitosympäristössä toteutettu työtoiminta ja työelämälähtöiset projektit tukevat oppimista. (Omnia: Opetussuunnitelman yhteinen osa 2011 s.9)

Ammatillisessa tutkinnossa osaaminen osoitetaan nuorten koulutuksessa ammattiosaamisen näytöillä jotka järjestetään pääsääntöisesti työelämässä. Tut-

kintosuorituksen arviointi tehdään yhteistyössä työelämän edustajien kanssa. Kuntayhtymän ammattiosaamisen toimikunta valvoo ammattiosaamisen näyttötoimintaa. Työelämän edustajille järjestetään työpaikkaohjaajakoulutusta, jossa käsitellään oppimisen ohjausta, ammattitaidon saavuttamista ja osaamisen arviointia.

Näyttötutkintoperusteinen tutkinto on osaamisen hankkimistavasta riippumaton ja osaaminen voidaan hankkia vaikka kokonaisuudessaan toimimalla käytännön työtehtävissä. Yleensä tutkinnon osaamistavoitteiden saavuttaminen edellyttää myös oppilaitosmuotista opiskelua, vähintäänkin käsitteellisten tavoitteiden osalta.

Näyttötutkintoperusteisessa koulutuksessa ammatillinen osaaminen osoitetaan tutkintotilaisuuksissa, jotka järjestetään ensisijaisesti aidoissa työelämän tuotanto- ja palvelutilanteissa. Tutkintotilaisuudessa osaaminen arvioidaan arviointiryhmässä, jossa on ammatillisen koulutuksen edustajan ohella vähintään kaksi työelämän edustajaa. Työelämän edustajista toinen on työntekijä tasoinen saman alan ammattiosaaja ja toinen edustaa alan työnantajaa.

Kaikkien tutkintosuorituksen arviointiin osallistuvien tulee olla alan ammattiosaajia ja mieluiten myös näyttötutkinnon arviointikoulutuksen suorittaneita. Omnian aikuisopisto järjestää arviointikoulutusta. Vähintään yhden arviointiin osallistuvalla tulee olla suoritettuna näyttötutkintomestarin koulutus. Arviointiin osallistuvien kelpoisuuden hyväksyy Opetushallituksen nimittämä alan tutkinto-toimikunta, joka vahvistaa myös tutkintosuoritukset.

Kunkin näyttötutkinnon järjestämistä koordinoi Omnian aikuisopistossa tutkintokohtainen näyttötutkintovastaava, joka myös edustaa aikuisopistoa tutkintotoimikunnan suuntaan.

(Omnia: Näyttötutkintotoiminnan linjaukset; Omnian: Näyttötutkinnon suorittajan opas 2012–2013)

4.3.5 Nuorten työpajatoiminta

Koulutuksen järjestysluvassa mainittujen tehtävien lisäksi kuntayhtymä järjestää lain kuntouttavasta työtoiminnasta (189/2001) tarkoittamaa nuorten työpajatoimintaa. Mainitun lain mukaan toiminnan tarkoituksena on parantaa työtoimintaan osallistuvan henkilön edellytyksiä työllistyä avoimilla työmarkkinoilla sekä edistää hänen mahdollisuuksiaan osallistua koulutukseen ja muuhun työllistymistä edistävään toimenpiteeseen.

Lain tarkoittaman toiminnan tavoitteen lisäksi kuntayhtymän opetussuunnitelman yhteinen osa kirjaa Nuorten työpaja -toiminnalle tavoitteeksi, että työpajajaksoja käytetään joustavasti opiskelijoiden opintojen loppuun saattamisen tukemisessa ja että pajalla harjoittelussa olevat nuoret voivat opiskella ammatillisessa koulutuksessa.

Kuntayhtymän ylläpitämät Nuorten työpajat järjestävät työ- ja harjoittelu-paikkoja pääsääntöisesti 17 – 24 -vuotiaille nuorille. Toiminta tapahtuu työpajoilla, joita ovat auto-, metalli-, kuljetus-, puu-, tekstiili-, viestintä-, video-, bändi/audio- ja taidepaja sekä starttipaja 15 – 16 -vuotiaille nuorille. Edellä mainittujen työpajojen lisäksi työpajoilla on yhteinen ohjauspalvelut yksikkö joka käsittää opinto-ohjaajan, kuraattorin, toimintaterapeutin sekä nivelvaiheen ohjaajien palvelut.

Työpajatoimintaan osallistuu työ- ja elinkeinotoimiston asiakkaina olevia nuoria, Omnian oppilaitosten opiskelijoita sekä opintojensa nivelvaiheessa olevia nuoria. Myös muualta tulevat nuoret voivat mahdollisuuksien mukaan suorittaa nuorten työpajoissa harjoittelujaksoja. Osalla työpajoista voi myös työskennellä oppisopimuksella ja suorittaa ammatillisen perustutkinnon.

Nuorten työpajat tarjoavat lain tarkoittaman toiminnan lisäksi myös työssäoppimisjaksoja Omnian opiskelijoille. Pääsääntöisesti työpajoilla tarjotaan työssäoppimisjaksoja niille opiskelijoille, jotka tarvitsevat jaksolleen tavallista enemmän ohjausta ja jotka hyötyvät pienryhmässä tapahtuvasta käytännönläheisistä oppimistilanteista. Varsinaisten työssäoppimisjaksojen lisäksi Omnian opiskelijat voivat suorittaa nuorten työpajoilla työvaltaisesti myös muita opetussuunnitelman mukaisia opintoja. Tätä mahdollisuutta voidaan tarjota keskeytymisvaarassa oleville opiskelijalle tai joiden opinnot eivät muutoin suju suunnitelman mukaisesti. Jakso työpajoilla voi tarjota opiskelijalle myös tilaisuuden kokeilla uutta ammattialaa, jos valittu ala ei tunnu omalta.

Työvaltainen opiskelujakso toteutetaan opettajan, työpajaohjaajan ja opiskelijan yhteistyössä. Tällöin opiskelijalle laaditaan koulutus sopimus, jossa sovitetaan jakson kestosta, tavoitteista ja arvioinnista. Työpajoilla tehtävien töiden tulee vastata opiskelijan opetussuunnitelman tavoitteita ja työpajoilla hankittu osaaminen tunnustetaan ja tunnustetaan tutkintojen ammattitaitovaatimusten ja kriteerien mukaisesti.

Nuorten työpajatoimintaan kuulu myös starttipaja joka on ammatilliseen peruskoulutukseen ohjaavan ja valmistavan koulutuksen työpajatoteutus. Starttipaja on suunnattu niille 15 – 16 -vuotiaille nuorille, jotka eivät ole saaneet peruskoulun jälkeen opiskelupaikkaa tai joiden toisen asteen opinnot ovat keskeytyneet. Starttipajalla noudatetaan ohjaavan ja valmistavan koulutuksen opetussuunnitelmaa. Pajajakso kestää yhden lukuvuoden, ja siihen haetaan valintahaastattelulla.

(Opetussuunnitelman yhteinen osa s. 20; Toimintaohje Omnian nuorten työpajat 8/2010)

4.3.6 Opiskelijahuolto

Opiskelijahuoltotyön tavoitteena on edistää ja ylläpitää opiskelijan hyvää oppimista, fyysistä ja psyykkistä terveyttä sekä sosiaalista hyvinvointia sekä li-

sätä niihin tarvittavia edellytyksiä. Jokainen kuntayhtymän työntekijä osallistuu työtehtäviensä mukaisesti opiskelijahuoltotyöhön.

Opiskelijahuoltotyöryhmä on moniammatillinen asiantuntijaryhmä joka arvioi oppilaitoksen, ryhmän ja yksittäisten opiskelijoiden psyykkisen, sosiaalisen tai yhteisöllisen tuen tarvetta. Yksittäisten opiskelijoiden asioita käsittelevät opiskelijahuoltotiimit.

Espoon seudun koulutuskuntayhtymä Omniassa opiskelijahuollon palveluihin kuuluu kuraattori-palvelut ja opiskelijaterveydenhuolto sekä opiskelijan niin halutessa, seurakuntayhtymän tarjoamat oppilaitospastorin palvelut.

Kuraattori -palvelujen piiriin kuuluvat kaikki valtionosuudella rahoitetun koulutuksen päätoimiset opiskelijat. Oppilaitoksen kuraattorin tehtävänä on psykososiaalisen opiskelijahuollon asiantuntijana omalta osaltaan tukea opiskelijoiden oppimista sekä psyykkistä ja sosiaalista hyvinvointia. Sosiaalityön ammattilaisena hän näkee opiskelijan kokonaisuutena, johon kuuluu psyykkinen, fyysinen ja sosiaalinen puoli.

Opiskeluterveydenhuollon palveluja ovat oikeutettuja saamaan kaikki ne opiskelijat, joiden opiskelu on päätoimista ja kestää vähintään neljä kuukautta kalenteri- tai lukuvuodessa. Opiskelija-terveydenhuollon järjestää oppilaitoksen sijaintikunta ja siihen sisältyy opiskelijan terveyden- ja sairaanhoito, lääkärintarkastukset sekä hammashoito. Tarvittaessa siihen kuuluu myös psykologi-palvelut. (Omnia: Opetussuunnitelman yhteinen osa 2011 s.14–15)

4.3.7 Opiskelijakunta

Omnia oppilaitoksissa toimii lain ammatillisesta koulutuksesta 41 § tarkoittama oppilaskunta, jota edustaa opiskelijakunnanhallitus. Omnia ammattiopiston opiskelijakunnan hallituksessa on edustajia kuntayhtymän jokaisesta toimipisteestä. Opiskelijakunnalla on mahdollisuus osallistua koulutuksen kehittämiseen ja sen edustajia voidaan kuulla ennen opiskelijoiden asemaan olennaisesti vaikuttavien päätösten tekemistä. (www.omnia.fi > ammattiopisto > opiskelijan sivut; Kuntayhtymän hallituksen pöytäkirja 29.3.2012 4 §)

4.3.8 Oppilaitoksen ja kodin välinen yhteistyö

Omnia ammattiopistossa seurataan säännöllisesti opiskelijoiden poissaoloja ja opintojen etenemistä, josta alle 18 -vuotiaiden opiskelijoiden osalta myös huoltajalla on oikeus saada tietoa. Täysi-ikäinen opiskelija vastaa opintojensa etenemisestä itsenäisesti. Opiskelijan luvalla voidaan myös täysi-ikäisen opiskelijan asioista tiedottaa hänen kotiväelleen.

Omnia ammattiopistossa järjestetään joka lukuvuoden alussa kotiväenillat ensimmäisen vuoden opiskelijoiden huoltajille. Lisäksi kotiväeniltoja pidetään teemoittain esim. lukio-opinnoista tai koulutusohjelmista ja muista valin-

naisista opinnoista. Toisen ja kolmannen vuoden opiskelijoiden huoltajille järjestetään vähintään kerran lukuvuodessa kotiväen iltoja, joissa käsitellään mm. opiskelua sekä työhön ja jatko-opintoihin hakeutumista.

Oppilaitoksen ja opiskelijoiden huoltajien välisen yhteistyön tavoitteena on vahvistaa opiskelijan itsenäisyyttä ja vastuullisuutta sekä edistää opiskelua. Yhteistyöllä avulla lisätään opiskelijan tarvitsemaa tukea terveyttä, turvallisuutta ja hyvinvointia koskevissa asioissa. (Opetussuunnitelman yhteinen osa 2011. s. 10 – 11.)

4.4 Espoon seudun koulutuskuntayhtymä Omnia työelämäosaamisen kehittäjänä

4.4.1 Työelämän palvelu- ja kehittämistehtävä

Työelämän kehittämis- ja palvelutoiminnalla tarkoitetaan yrityksille ja julkisyhteisöille, erityisesti pienyrityksille, tarjottavia osaamisen kehittämispalveluja. Tehtävää koskeva maininta lisättiin lakimuutoksella lakiin ammatillisesta aikuiskoulutuksesta (lain 1998/631 lakimuutos 1013/2005).

Lainmuutokseen liittyvän hallituksen esityksen (HE 40/2005) yksityiskohtaisissa perusteluissa todetaan, että työelämän kehittämis- ja palvelutoiminnalla tarkoitetaan ammatilliseen aikuiskoulutukseen liittyviä erilaisille työyhteisöille tarjottavia osaamisen kehittämispalveluja. Hallituksen esityksen mukaan työelämän kehittämis- ja palvelutoiminta voisi tapahtua osana alueellisia, monialaisia koulutuksen, tutkimuksen ja työelämän yhteistyöverkostoja.

Hallituksen esityksen (HE 40/2005) mukaan työelämän kehittämis- ja palvelutoiminta suunnataan erityisesti pienyrityksiin, koska niissä on yleensä suuria yrityksiä vähemmän henkilöstön kehittämisen ammattitaitoa ja niiden työntekijät osallistuvat koulutukseen keskimäärin vähemmän kuin suurten yritysten työntekijät.

Espoon seudun koulutuskuntayhtymä Omniassa työelämän kehittämis- ja palvelutoiminnan toteutusvastuu jakaantuu Omnian aikuisopiston ja kuntayhtymän kehityksikkönä toimivan InnoOmnia välillä.

4.4.2 Aluekehitystoiminta

Espoon seudun koulutuskuntayhtymä Omnia aluekehitystyön tavoitteena on toiminnan syventäminen ja laajentaminen yhteistyössä alueen elinkeinoelämän kanssa. Kokonaisvaltainen toimintakulttuurin kehittäminen työelämäyhteistyössä avaa mahdollisuuksia uusien innovaatioiden käynnistämiseksi. Aluekehitystyö jakautuu rakenteellisesti kahteen tasoon; aluetyöryhmään ja asiantuntijatason toimintaan. (Kuntayhtymän hallituksen kokouspöytäkirja 10.11.2009 11 §)

Aluekehittämisryhmään toimii johtotasolla ja siihen kuuluu Espoon, Kauniainen, Kirkkonummen alueen keskeisiä vaikuttajia yrittäjien, järjestöjen, julkishallinnon, kouluttajien ja kolmannen sektorin toimijoista.

Asiantuntijataso jakautuu neljään (4) klusteriin:

- Hyvinvointi-klusteri
- Liike-elämä-klusteri
- Taito-klusteri
- Tekniikka-klusteri

Asiantuntijatason edustajat toimivat omaa klusterialuettaan vastaavilla toimialoilla ja ovat alansa osaamisen asiantuntijoita. Kuntayhtymän opetus- ja hallintohenkilöstön yhteydet alueen työ- ja elinkeinoelämän, julkishallinnon sekä kolmannen sektorin toimijoiden kanssa lisäävät aluetason toiminnan vaikuttavuutta.

Asiantuntijaklustereiden toiminnan tavoitteena on kuntayhtymässä olevan osaamisen syventäminen. Syventyvän osaamisen myötä toiminta tason tavoitteena on muodostaa uudenlainen toimintakulttuuri ammatillisen koulutuksen ja työelämän välille.

Alueellinen yhteistyö:

- Luo innovaatioihin pohjaavaa tulevaisuutta työelämälle, osaajille ja kouluttajille
- Avaa näköaloja ja mahdollisuuksia sekä tuo ajatuksia ja ideoita vastuullisen huomisen rakentamiseksi
- Linjaa vastuualueensa toimintaa aluekehitystarpeiden suuntaisesti
- Tekee uusia avauksia alueen työvoiman koulutus- ja kehitystarpeista
- Vahvistaa kaikkien toimijoiden kilpailukykyä ja on innovaatioiden mahdollistaja ammatillisessa työssä

Aluekehittämisryhmä:

- Kuulee alueen äänen, selvittää alueellisen kehityksen kokonaiskuvaa ja tekee linjauksia kehittämistyölle
- Vaikuttaa Omnian koulutuksen tarjonnan- ja sisällön kehittämiseen sekä vahvistaa TYKE, työelämän palvelu- ja kehittämistehtävän vaikuttavuutta
- Vaikuttaa työ- ja elinkeinostrategioiden ja niihin liittyvien toimintalinjausten sekä laatuvaatimusten yhteen sovittamiseen
- Välittää työ- ja elinkeinoelämän koulutus- ja kehitystarpeet ammatillisen koulutuksen resursseista päättävälle taholle
- Edistää ammattiosaamisen innovaatiotoimintaa

Alueellisen toiminnan keskeisenä tavoitteena on alueen työvoiman osaamistarpeen ennakointi ja koulutuksen kehittäminen. Koulutustarpeen kartoittamiseen osallistuu myös kuntayhtymän alue-koordinaattori ja aikuisopiston asiakasvastaavat. Laajempaan tavoitteena on koko väestön osaamisen hyödyntäminen ja kehittäminen. Tällöin otetaan huomioon myös työmarkkinoiden ul-

kopuolella oleva väestönosa sekä alueen väestön ikärakenne ja monikulttuurisuus. Aluekehittäjänä kuntayhtymä toimii koko alueen työvoiman koulutus- ja kehitystarpeiden eteenpäin viejä valtiovallan suuntaan.

Kuntayhtymän henkilöstö toimii myös käytännön toiminnassaan yhteistyössä alueen työ- ja elinkeinoelämän henkilöstön kanssa.

4.4.3 InnoOmnia kuntayhtymän kehittämysyksikkönä

InnoOmnia toimii koulutuskuntayhtymän kehittämysyksikkönä ja sen tehtävänä on kehittää kuntayhtymälle itselleen sekä lähinnä kädentaitojen ja palvelualojen yrittäjille innovatiivisia toimintatapoja, palveluja ja oppimisympäristöjä. Visiossaan InnoOmnia ei ole ainoastaan tila tai tiimi vaan omialainen toimintatapa – ajasta ja paikasta riippumaton innovatiivinen kampus, joka on täynnä toimintaa. Sen ovet ovat auki paitsi opiskelijoille ja Omnian henkilöstölle myös alueen asukkaille, asiakkaille ja yrittäjille.

InnoOmniassa kädentaitojen ja palvelualojen monialaiset valmennustiimit ohjaavat ja kannustavat opiskelijoita apunaan aktiivinen työelämän verkosto. (InnoOmnia – uusi omialainen osaamiskeskus, toimintatapa ja yhteistyökumppani 1.10.2010)

InnoOmnia tarjoaa täydennyskoulutusta ammatillisen koulutuksen sekä aikuiskoulutuksen ja vapaan sivistystyön henkilöstölle. InnoOmnian asiantuntijat toteuttavat mm. yrittäjyyteen, valmennukseen ja sosiaaliseen mediaan liittyviä, kohdennettuja koulutuksia yrittäjille, opiskelijoille ja opettajille.

InnoOmnia osallistuu Omnian aluekehitys- ja sidosryhmätyöhön kehittämällä ja toteuttamalla alueen työnantajille suunnatun Yrityskumppaniohjelman jonka tavoitteena on tarjota työnantajille entistä paremmat mahdollisuudet näkyvyyteen ja yhteistyöhön Omnian kampuksella sekä fyysisissä että virtuaalisissa tiloissa. InnoOmnia asiantuntijat ovat myös mukana kuntayhtymän aluekehitystoiminnan asiantuntijaryhmissä.

InnoOmnia toteuttaa Omnian opettajien ja kouluttajien kanssa yhteistyössä monialaisia työelämäprojekteja, joissa opiskelijat voivat suorittaa tutkinnon osia tai työssäoppimisjaksoja. Samalla opiskelijat oppivat projektimaisen työskentelytavan ja solmivat hyödyllisiä kontakteja muiden alojen opiskelijoihin ja työelämään.

InnoOmnia oppimiskäytäntönsä tiimin avaintehtävänä on ratkoa kysymystä siitä, mihin suuntaan oppiminen kehittyy yhteiskunnassamme.

InnoOmnia LUOVIVA – yritysvoima on tila- ja palvelupaketti yritystoimintaa kehittäville yrittäjille. Kampukselle hyväksytyt yritykset saavat tilojen käyttöoikeuden lisäksi osallistumis-oikeuden LUOVIVA valmennukseen, jossa kehitetään yrittäjien myynnin ja markkinoinnin, taloushallinnon ja sosiaali-

sen median osaamista. LUOVIVAan voivat osallistua myös virtuaaliyhteisössä toimivat yrittäjät.

InnoKlinikka on avoin keskustelu- ja neuvontapiste joka palvelee Omnian opiskelijoita, yrittäjiä, opettajia ja kouluttajia. InnoKlinikalla on mahdollisuus keskustella yritystoimintaan, yrittäjäyysvalmennukseen ja -kasvatukseen liittyvistä kysymyksistä InnoOmnian asiantuntijoiden kanssa. InnoKlinikka toimii sekä ajanvaraus- ja piipahdusperiaatteella.

InnoOmnia.fi verkkosivusto on avoin ja oppiva osaajayhteisö yrittäjille, opiskelijoille, Omnian henkilöstölle, hankekumppaneille ja sidosryhmille. Sivusto tarjoaa aktiivisen verkkoympäristön yhteisölliseen oppimiseen, yrittäjyyteen ja verkostoitumiseen.

InnoOmnian tilojen yhteydessä toimii hyvinvointikeidas Aurinkokivi, joka tarjoaa kauneuteen, terveyteen ja hyvinvointiin liittyviä palveluja. Keitaassa toimivat yrittäjinä ja työntekijöinä Omnian kauneus- ja hyvinvointialojen valmentajat ja opiskelijat sekä ulkopuoliset yrittäjät ja opiskelijat. InnoOmnian hyvinvointipalveluihin kuuluu myös kauppakeskus Iso Omenan tiloissa toimiva Hius- ja kauneuskeskus Oppivat Kädet, joka tarjoaa parturikampaamon ja kosmetologin palveluita. Oppivissa käsissä käytännön työtä tekee suurimmaksi osaksi hius- tai kauneudenhoitoalan opiskelijat, joita ohjaa kokeneet alan ammattilaiset. (InnoOmnia – uusi omniaalinen osaamiskeskus, toimintatapa ja yhteistyökumppani 1.10.2010)

4.4.4 Kuntayhtymän oman toiminnan kehittäminen

Kuntayhtymä ennakoii omaa toimintaansa sekä määrällisesti että laadullisesti. Tavoitteena on vastata tulevaisuuden muutoksiin toimintaympäristössä ja työvoiman tarpeessa. Tavoitteen saavuttamiseksi kuntayhtymä osallistuu ammatillisen koulutuksen järjestäjien alueelliseen yhteistyöhön ja yhteisiin ennakointi projekteihin. Kuntayhtymä hyödyntää toimintansa kehittämisessä yhteistyötä alueen työ- ja elinkeinoelämän, julkishallinnon sekä kolmannen sektorin edustajien kanssa.

Projektien avulla parannetaan jo olemassa olevaa toimintaa tai luodaan uutta toimintaa, tuotteita ja palveluita. Projektitoiminta tukee kuntayhtymän suunnitelmallista ja tavoitteellista kehittämistyötä ja sillä tavoitellaan pysyviä ja pitkäaikaisia vaikutuksia. Monissa projekteissa on mukana kumppanioppilaitoksia jolloin voidaan hyödyntää vertaisarviointia ja vertaiskehittämistä.

Alueella toimii lisäksi Urabaari-kehittämisverkosto, joka toteuttaa tieto-, neuvonta- ja ohjauspalveluita yksilö- ja yritysasiakkaille. Koulutustarpeita karotetaan alueryhmän kokouksissa, asiantuntijaklustereissa ja aluekoordinaattorin työskentelyn avulla.

Hankepalvelujen yksikkö toimii kiinteässä yhteistyössä Omnian sisäisten toimijoiden sekä ulkopuolisten yhteistyökumppanien kanssa. Toiminnot koostuvat sekä hankkeiden koordinoinnista ja toteutuksesta että koko Omnian hanketoiminnan taloushallinnosta. (Omnia: Opetussuunnitelman yhteinen osa 2011 s.7; Omnian itsearviointikuvaus 2012)

Kuntayhtymän toiminnan laatua kehitetään eurooppalaisen laatupalkintokriteeristön (EFQM) toimintaperiaatteiden ja vaatimusten mukaisesti. Itsearviointi toteutetaan vuosittain EFQM -mallia käyttäen. Kuntayhtymän toiminnan arvioinnissa käytetään tasapainotettua tulokorttia (BSC)

Organisaation johto ja esimiehet arvioivat miten asiakkaiden tarpeet huomioidaan opiskelijoilta, henkilöstöltä ja yhteistyökumppaneilta saadun palautteen perusteella. opiskelijakyselyt, henkilöstön työyhteisökyselyt että työpaikkaohjaajakyselyt tehdään systemaattisesti INKA -järjestelmän avulla vähintään kerran vuodessa, työpajanuorten osalta puolivuositain. Lisäksi on käytettäväksi Surveypal -ohjelma esim. opiskelijoiden kurssipalautteisiin ja kohdenettuihin asiakaskyselyihin. Oppisopimustoimisto käyttää kyselyissään Sopi-mus Pro -järjestelmää, jonka avulla tehdään kyselyt kaikille opiskelijoille ja työpaikkaohjaajille.

Aikuisopisto käyttää palautejärjestelmänä valtakunnallista Aipal-järjestelmää, jonka kysymykset on rakennettu tutkinnon suorittamisen kolmeen vaiheeseen. Palautetiedot menevät Aipal-järjestelmästä suoraan Opetushallitukseen ja tutkintotoimikunnille. Työvoimapolitiisessa koulutuksessa olevat opiskelijat antavat palautetta työvoimahallinnon Opal-asiakaskyselyjen avulla. Lisä- ja täydennyskoulutusten osalta asiakaspalautteita kysytään Surveypal-kyselyillä.

Käytettävistä palautejärjestelmistä saadun palautteen perusteella johto, esimiehet ja yksiköt analysoivat tulokset ja suunnittelevat korjaavat toimenpiteet ja ennakoivat tulevaisuuden toimintaa. (Omnia itsearviointikuvaus 2012; Omnia: Talousarvio 2012 ja taloussuunnitelma)

Ammattiosaamisen näyttöjen kehittämisessä kuntayhtymä hyödyntää Opetushallituksen oppimistulosten arviointitietoja.

Keväällä 2012 kuntayhtymän sähkö- ja automaatiotekniikan perustutkinnon koulutusta arvioitiin osana kansallista oppimistulosten arviointia. Arviointiryhmä perehtyi koulutuksen järjestäjän oppimistulostietoihin, itsearviointiaineistoon, opetussuunnitelmiin ja näyttösuunnitelmiin, jonka lisäksi arviointiryhmä haastatteli eri tahoja yhden päivän ajan. Arviointiryhmän raportissa tuodaan esille koulutuksen järjestäjän vahvuudet ja kehittämiskohteet. Raportissa myös verrataan koulutuksen järjestäjän toimintaa sähkö- ja automaatiotekniikan perustutkinnon osalta kansallisiin keskiarvotuloksiin. (Omnia: Palaute arviointikäynnistä 2012)

4.4.5 Kuntayhtymän oman henkilöstön osaamisen kehittäminen

Kuntayhtymän oman henkilöstön osaamisen kehittämisen tavoitteena on ammattitaitoinen ja työtään kehittävä henkilöstö. Muuttuvassa toimintaympäristössä menestyminen edellyttää jatkuvaa ammattitaitoon panostamista. Henkilöstön tehtäväkohtaisen osaamisen tulee olla ajan tasalla. (Omnia: Opetussuunnitelman yhteinen osa 2011 s. 8.)

Espoon seudun koulutuskuntayhtymä Omniassa henkilöstön koulutus- ja kehittämistarve suhteessa kuntayhtymätason ja yksiköiden omiin linjauksiin arvioidaan kehityskeskustelujen pohjalta. Kehityskeskustelut koskevat kuntayhtymän koko henkilöstöä ja ne järjestetään vähintään vuosittain esimiehen ja alaisen välisenä. Kehityskeskustelussa kirjattuja osaamisen kehittämistoimenpiteitä voidaan tarvittaessa vuoden mittaan muuttaa.

Kuntayhtymän henkilöstöltä edellytetään oman alansa koulutusta ja opetushenkilöstöltä myös pedagogista pätevyyttä sekä erityisopetuksen riittävää osaamista. Lisäksi painotetaan ohjaus- ja arviointiosaamista. Kaikilta aikuisten näyttötutkintojen parissa työskenteleviltä edellytetään näyttötutkintomestarikoulutusta. Kuntayhtymä tukee oman henkilöstönsä pätevöitymistä ja ammattitaidon ylläpitämistä. (Omnia: Opetussuunnitelman yhteinen osa 2011 s. 8.)

Henkilöstön osaamista kehitetään järjestämällä henkilöstökoulutusta ja yhteisiä kehittämisspäiviä sekä kehittämissprojekteja. Henkilöstö voi tarpeen ja harkinnan mukaan osallistua myös oman työpaikan ulkopuolella järjestettävään ammatilliseen lisä- ja täydennyskoulutukseen. (Omnia:n henkilöstöstrategia 2010 s. 2 – 4.)

Opetushenkilöstöä koskevan työ- ja virkaehtosopimuksen (OVTES) mukaan Omnia:n ammattiopiston tekniikan ja liikenteen, matkailu, ravitsemis- ja talousalan sekä kauneudenhoitoalan opettajilla on velvollisuus osallistua opetustyönsä ohella viitenä työpäivänä vuodessa työnantajan määräämään koulutukseen tai yhteiseen suunnittelutyöhön. Kaupan- ja hallinnon alan [virkaehtosopimuksen mukainen ilmaisu] opettajilla näitä työpäiviä on kaksi. Kuntayhtymän vakiintuneen käytännön mukaan osa näistä työpäivistä osoitetaan yhteiseen suunnittelutyöhön ja osa joko työnantajan itse järjestämään yhteiseen täydennyskoulutukseen tai työnantajan hyväksymään opettajan itse esittämään koulutukseen. (OVTES 2012–2013 s.118., s.133. ja s. 140.)

Kokonaistyöajassa olevalla opetushenkilöstöllä ei vastaavaa määräystä koulutuspäivistä ole, mutta työnantaja noudattaa heihin vastaavaa käytäntöä muuhun kuin opetustyöhön varatun työajan puitteissa. (OVTES 2012–2013 s.150. ja s.170)

Kuntayhtymän henkilöstöstrategian mukaan henkilöstön tieto- ja viestintäteknologisen osaamisen tulee olla tehtäväkohtaisten vaatimusten mukaisesti ajan

tasalla. Henkilöstöä kannustetaan myös työntekoa kehittävän ja tukevan sosiaalisen median osaamiseen.

Koko henkilöstöä koskevia osaamisen kehittämistavoitteita on myös oppilaitosympäristön viihtyisyyden ja turvallisuuden sekä palveluhenkisyiden edistäminen ja kestävä kehityksen toimintaperiaatteiden noudattaminen. Kuntayhtymä kannustaa henkilöstöään uusiin innovaatioihin ja uusien työtapojen käyttöönottoon sekä hyvien käytäntöjen levittämiseen kuntayhtymän sisällä.

Henkilöstön ammattitaito ja osaaminen nähdään myös osana työhyvinvointia. Henkilöstön osaaminen turvallisuutta koskevissa asioissa tulee olla ajan tasalla.

Työhyvinvoinnin ja turvallisuuden ylläpitäminen ja kehittäminen edellyttävät kaikkien vastuullista suhtautumista ja oikeaa asennetta työympäristön turvallisuuteen ja työsuojeluun. Työyhteisössä esimies tukee ja edistää sitä omalla toiminnallaan.

Työhyvinvoinnista huolehtiminen on jokaisen omialaisen vastuulla. Hyvä työsuunnittelu vähentää työn kuormittavuutta ja se tulee ottaa huomioon sekä työyhteisön yhteisessä työsuunnittelussa että jokaisen omassa työsuunnittelussa. Keskinäisellä yhteistyöllä varmistetaan, ettei tehdä päällekkäistä työtä. Ennakoivalla toiminnalla tunnistetaan työntekoon ja toimintaan liittyvät riskit ja uhkatekijät sekä tehdään tarvittavia korjaavia toimenpiteitä. Tavoitteena on myös vahvistaa henkilöstön muutosvalmiutta ja rohkaista osallistumista laajempaan yhteiskuntaa tukevaan toimintaan.

Henkilöstöä kannustetaan ottamaan osaa sidosryhmäyhteistyöhön ja verkostoitumiseen. Opetushenkilöstön opetettavan ammattialan osaamista kehitetään työelämäjaksojen avulla. Mahdollisuuksien mukaan hyödynnetään myös tehtävien kiertoa henkilöstön keskuudessa. (Omnia henkilöstöstrategia 2010 s. 2 – 4., Omnia: Opetussuunnitelman yhteinen osa 2011 s. 8.)

Työnantaja tukee henkilöstön liikunta- ja kulttuuritoimintaa vuosittaisella henkilökohtaisella määrärahalla, joka on 100 € vuonna 2012. Henkilöstöllä on lisäksi mahdollisuus käydä veloitusetta kuntayhtymän omilla kuntosaleilla sekä osallistua mm. henkilöstölle suunnattuun jumppaan ja lentopalloon.

Kuntayhtymän uudelle henkilöstölle laaditaan perehdyttämissuunnitelma jonka tavoitteena on antaa kuva kuntayhtymästä ja sen tulosityksiköiden tavoitteista ja toiminnasta sekä henkilön omasta osuudesta tässä kokonaisuudessa. Henkilölle nimetään perehdyttäjä joka huolehtii hänen opastuksesta työtehtäviin. Perehdytys on lähiesimiehen vastuulla. Perehdytyksen aikana käydään läpi perehdytyskortti joka täytetään sähköisesti OmniaHR:ssä joka on Omnian henkilötietojärjestelmä. (Omnia: Perehdytysopas, elokuu 2011 s. 4)

Omniassa on henkilöstöstrategian pohjalta laadittu erikseen henkilöstösuunnitelma ja henkilöstön kehittämissuunnitelma. Henkilöstöä koskevat tiedot ra-

portoidaan vuosittain henkilöstöraportissa. (Omnian henkilöstöstrategia 2010 s. 5)

4.4.6 Kuntayhtymän hanketoiminta

Kuntayhtymän hanketoimintaa toteutetaan kaikissa toimintayksiköissä. Hankkeiden hallinnoinnista vastaa InnoOmnia, jonka hankepalvelut palveluryhmä on mukana uusien hankkeiden hakemisprosessissa, tukee yksiköitä kehittämistyön eteenpäin viemisessä sekä monipuolisten verkostojen luomisessa. Hanketoiminnan eri teemoja ovat mm. opiskelijoiden osallisuuden lisääminen, läpäisyasteen tehostaminen, erityisopetuksen ja opintojen ohjauksen kehittäminen sekä maahanmuuttajaopiskelijoiden tuki ja monikulttuurinen oppilaitos. Hanketoiminnassa korostuvat erityisesti laatu, läpinäkyvyys ja vaikuttavuus.

Käynnissä olevat projektit keskittyvät mm. yrittäjäyyskasvatukseen, syrjäytymisen ehkäisyyn ja ohjaukseen, työssäoppimiseen, oppimisympäristöjen ja opetusmenetelmien kehittämiseen ja kansainvälisyyteen. Osassa projekteja kuntayhtymä toimii koordinaattorina ja muissa kumppanin roolissa. Kehittämishankkeet ovat tyypillisesti joko ESR-hankkeita ja Opetushallituksen rahoittamia. (Omnian itsearvion kuvaukset 2012; www.omnia.fi >InnoOmnia > Etusivu > Hankepalvelut > Projektit)

Espoon seudun koulutuskuntayhtymä Omnialla on projektien loppuraportteja varten Omnian julkaisuja C – julkaisusarja, josta löytyy ainakin seuraavat julkaisut:

C1 Virta-projekti, Ammatillisten opettajien työelämäjaksot -projekti vuosina 2004–2006

C2 AiHe-projekti, Aikuisopiskelun henkilökohtaistamishanke Omniassa vuosina 2001–2006

C4 Työpaikkaohjaaja-projekti vuosina 2003–2007 Omniassa

C5 Espoon seudun ohjauskeskushanke 2005–2007

C6 KASED – Kasvun, ammatillisuuden ja osallisuuden edistämishanke 2003–2007

C8 Osasto-opettaja-pilotti, lähihoitajaopiskelijoiden työssäoppimisen ohjauksen kehittäminen

C10 Nitoja-hanke - Nivelvaihe, toiminta ja jatko työelämään 2008-2010

C 11 Kamut – hanke Meitä on moneksi – onneksi! 2008- 2011

C12 - TOPO -hanke - Työssäoppimisen portaat 2009-2012

4.4.7 Toiminta nuorten koulutustakuun toteuttamiseksi

Espoon seudun koulutuskuntayhtymä Omnia toimii jäsenkuntiensa kanssa yhteistyössä alueen nuorten koulutustakuun toteuttamiseksi. Perusopetustoimen kanssa tehdään yhteistyötä, jonka avulla on tarkoitus ennakoita aloituspaikkojen tarve ja suunnitella sen pohjalta koulutustarjonta. Lisäksi on tarkoitus turvata riittävä ohjaus ja tukitoimet yhteishaussa. perusopetuksen lisä-

opetuksen opiskelijoille toteutetaan Omnian ammattiopistossa ammatillisia jaksoja urasuunnitelmien selkeyttämiseksi.

Tiedottaminen ja tietojen vaihto on tärkeä osa yhteistyötä. Peruskouluihin tehtävillä vierailuilla esitellään kuntayhtymän ja erityisesti Omnian ammattiopiston toimintaa. Vastaavasti perusopetuksen henkilöstöä ja opiskelijoita kutsutaan tutustumaan Omniaan. Nuorten joustavaa siirtymistä edistetään lisäksi monilla opiskelijoiden ohjaustoiminnan eri ammattialaryhmien yhteistyömuodoilla. Näistä esimerkkeinä on tiedonsiirtolupakäytäntö ja yhteinen valmistavien koulutusten hakumenettely.

Opiskelijan siirtymistä perusopetuksen piiristä toisen asteen koulutukseen kutsutaan nivelvaiheeksi. Seuraava nivelvaihe tulee toisen asteen koulutuksen jälkeen, jolloin tavoitteena on nuoren sijoittuminen työelämään ja mahdollisiin jatko-opintoihin. Erityisesti nuorten työpajojen nivelvaiheen ohjaustoiminnassa tehdään nivelvaiheen yhteistyötä. Nivelvaiheen ohjaus on suunnattu 15–25-vuotiaille Espoon, Kauniaisten ja Kirkkonummen nuorille.

Tavoitteena on tarjota yksilöllistä tukea ja ohjausta, kun

- *nuori on jäänyt peruskoulun jälkeen ilman opiskelupaikkaa*
 - *nuori on eroamassa tai eronnut toisen asteen oppilaitoksesta*
 - *nuori haluaa tietoa opiskelusta toisella asteella*
 - *nuori haluaa tietoa yhteishaun ulkopuolisista opiskeluvaihtoehdoista.*
- (Omnia: Opetussuunnitelman yhteinen osa 2010 s.10)

Nuoret tulevat nivelvaiheen ohjauksen asiakkaiksi joko opinto-ohjaajien kautta tai siten, että nuori tai hänen huoltajansa ottaa palveluun suoraan yhteyttä. Ohjaustapaamisissa kartoitetaan nuoren tilanne ja tulevaisuuden suunnitelmat sekä niihin mahdollisesti vaikuttavat tekijät. Tavoitteena on löytää yhdessä nuoren kanssa hänelle oikea palvelu, esim. opiskelupaikka, TE-toimiston palvelut tai työpajatoiminta. Nivelvaiheen ohjaajat seuraavat nuorten hakeutumista palveluiden ja opiskelupaikkojen piiriin, ja tarvittaessa ohjausta jatketaan. (Omnia: Opetussuunnitelman yhteinen osa 2011 s.10)

Omnian ammattiopistossa kokeillaan etsivän nuorisotyön ohjaustoimintaa. Kokeilun kautta saavutettavaa osaamista on tarkoitus käyttää hyödyksi ennakkoivan työotteen omaksumisessa laajemminkin ammattiopiston toiminnassa. Myös Omnian ammattiopiston ja nuorten työpajojen välisen yhteistyön tiivistäminen nähdään tärkeänä.

4.4.8 Koulutuksen järjestäjien välinen verkostoituminen

Espoon seudun koulutuskuntayhtymä Omnia on aktiivinen toimija valtakunnallisessa Ammattiosaamisen kehittämisyhdistys AMKE ry:ssä. Kuntayhtymän edustajia on mukana yhdistyksen eri työryhmissä. Kuntayhtymä tekee tiivistä yhteistyötä koulutuksen kehittämisessä lähialueen ammatillisten kou-

lutuksen järjestäjien kanssa. Keskeisiä yhteistyökumppaneita lähialueella ovat toisaalta lähialueen kaksi muuta koulutuskuntayhtymää, Keski-Uudenmaan koulutuskuntayhtymä Keuda ja Länsi-Uudenmaan ammattikoulutuskuntayhtymä Luksia ja toisaalta pääkaupunkiseudun ammatillisen koulutuksen järjestäjät, erityisesti Helsingin kaupungin opetusvirasto ja sen ylläpitämät oppilaitokset sekä Vantaan kaupungin ylläpitämä Vantaan ammattiopisto Varia. Ala- ja asiakohtaisia partnereita on lisäksi eripuolella Suomea.

Ammatillisen koulutuksen järjestäjien välisiä keskeisiä yhteistyön toimintamuotoja ovat erilaiset verkostot ja työryhmät jotka kehittävät ammatillista koulutusta sekä erityisesti useamman koulutuksen järjestäjän yhteiset projektit. Kansainvälisissä projekteissa on mukana suomalaisten partnerioppilaitosten ohella toimijoita maamme rajojen ulkopuolelta. (vrt. esim. Omnian itsearviontiokuvaus 2012; Opetussuunnitelman yhteinen osa 2011 s.10)

Espoon seudun koulutuskuntayhtymä Omnia toimii yhteisössä jäsenkuntien opetusviranomaisten ja lukioiden kanssa yhteisenä tavoitteenaan tarjota kaikille alueen nuorille oikea koulutuspaikka ja opintojen aikana erilaisia valinnaisopintoja. Omnian ammattiopiston ammatillisten perustutkintojen opiskelijoilla on mahdollisuus suorittaa ylioppilastutkintoon tähtääviä lukio-opintoja. Halutessaan hän voi suorittaa myös lukion koko oppimäärän. Lukio-opinnot toteuttaa pääsääntöisesti Espoon aikuislukio kuntayhtymän tiloissa. Opiskelijat voivat valita opintojen kuluessa myös yksittäisiä lukiokursseja. Yksittäisiä lukion kursseja opiskelija voi suorittaa missä tahansa alueen lukiossa yhteiseltä tarjottimelta. Vastaavasti lukio-opiskelijat voivat valita yksittäisiä ammatillisia opintoja yhteiseltä kurssitarjottimelta. Näitä opintoja toteutetaan yhdessä sovittuina aikoina. (esim. Omnia: Opetussuunnitelman yhteinen osa 2011 s.9)

Toisen asteen ammatillisen koulutuksen järjestäjien lisäksi kuntayhtymä ja sen oppilaitokset tekevät ammatillisen koulutuksen yhteistyötä ammattikorkeakoulujen ja yliopistojen kanssa. Ammatti-korkeakouluista yhteistyökumppaneita ovat erityisesti pääkaupunkiseudulla toimivat ammattikorkeakoulut Laurea, Metropolia ja Haaga-Helia sekä pääkaupunkiseudun ulkopuolella toimivista Hämeen ammattikorkeakoulu, kaksi viimeainittua erityisesti opettajien täydennyskoulutuksen osalta.

Henkilökunnan ohella myös Omnian oppilaitosten opiskelijoilla on mahdollisuus osallistua eri oppilaitosten ja koulutusasteiden välisiin yhteistyöprojekteihin. Kuntayhtymä on ollut mukana Espossa rakenteilla olevan Suurpellon kaupunginosan kehittämistyössä yhdessä Laurea ammattikorkeakoulun ja Espoon kaupungin kanssa. Yhteistyöprojektin työryhmissä on ollut mukana sekä opettajia että opiskelijoita Omniasta ja Laureasta. Toinen yhteistyöesimerkki on osana kulttuurialan koulutustoimintaa toteutettavat tuotekehitysprojektit yhteistyössä Aalto-yliopiston Design Factoryn kanssa. Projektitoimintaan liittyvän yhteistyön lisäksi Omnian oppilaitosten opiskelijat voivat suorittaa avoimen ammattikorkeakoulun ja avoimen korkeakoulun opintojaksoja ja si-

sällyttää niitä tutkintoonsa tutkinnon perusteiden mukaisesti. (Omnia: Opetussuunnitelman yhteinen osa 2011 s.10; kts. Juujärvi S. & Pessa K. 2012)

5 AMMATILLISEN KOULUTUKSEN PALVELUTEHTÄVÄ

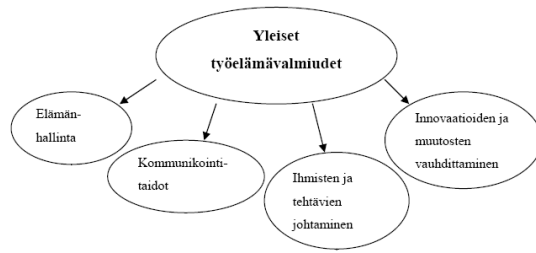
5.1 Ammatillisen koulutuksen tarkoitus ja yleiset tavoitteet

Lain ammatillisesta koulutuksesta (1998/630) mukaan ammatillisen koulutuksen tarkoituksena on kohottaa väestön ammatillista osaamista, kehittää työelämää ja vastata sen osaamistarpeita sekä edistää työllisyyttä. Ammatillisen peruskoulutuksen tavoitteena on antaa opiskelijoille ammattitaidon saavuttamiseksi tarpeellisia tietoja ja taitoja sekä valmiuksia itsenäisen ammatin harjoittamiseen. Edellä mainitun lisäksi koulutuksen tavoitteena on tukea opiskelijoiden kehitystä hyväksi ja tasapainoisiksi ihmisiksi ja yhteiskunnan jäseniksi sekä antaa opiskelijoille jatko-opintojen, harrastusten sekä persoonallisuuden monipuolisen kehittämisen kannalta tarpeellisia tietoja ja taitoja sekä tukea elinikäistä oppimista. Vammaisille järjestettävän ammatillisen peruskoulutuksen tavoitteena on lisäksi yhteistyössä kuntoutuspalvelujen tuottajien kanssa edistää opiskelijan kokonaiskuntoutusta. (Laki 1998/630)

Ammatillisessa koulutuksessa tulee ottaa erityisesti huomioon työelämän tarpeet ja koulutusta järjestettäessä tulee olla yhteistyössä elinkeino- ja muun työelämän kanssa.

Lain ammatillisesta aikuiskoulutuksesta (1998/631) mukaan kyseisen lain tarkoituksena on ylläpitää ja kohottaa aikuisväestön ammatillista osaamista, antaa opiskelijoille valmiuksia itsenäisen ammatin harjoittamiseen, kehittää työelämää ja edistää työllisyyttä sekä tukea elinikäistä oppimista. Lain tarkoituksena on lisäksi edistää tutkintojen tai niiden osien suorittamista. Lain ammatillisesta aikuiskoulutuksesta (1998/631) mukaisia näyttötutkintoja tulee suunnitella ja järjestää yhteistyössä elinkeino- ja muun työelämän kanssa.

Ammatillisen koulutuksen tavoitteet eivät rajoitu ainoastaan ammattitaidon saavuttamiseksi tarpeellisiin tietoihin ja taitoihin, vaan niiden rinnalla tavoitteena ovat myös yleiset työelämävalmiudet. Ruohotien mukaan yleisiin työelämävalmiuksiin kuuluu elämänhallintataidot, kommunikaatiotaidot, ihmisten ja tehtävien johtaminen sekä innovaatioiden ja muutosten vauhdittaminen. (Ruohotie 1999, s.40)

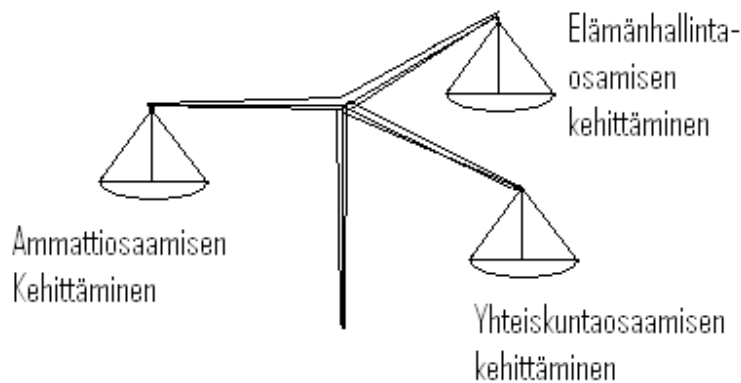


Kuva 5 Yleiset työelämävalmiudet (esim. Ruohotie 1999 s.40, pelkistetty esitys)

Ruohotien jäsentämiin yleisiin työelämävalmiuksiin kuuluu siis työyhteisössä toimintaan liittyvää osaamista. Vastaavaa osaamista tarvitaan laajemminkin yhteiskunnassa toimittaessa. Yleiset työelämävalmiudet ovat siten samansuuntaisia yleisten kansalaisvalmiuksien kanssa.

Lain ammatillisesta koulutuksesta (1998/630) mukainen tavoite *tukea opiskelijoiden kehitystä hyviksi ja tasapainoisiksi ihmisiksi ja yhteiskunnan jäseniksi jatkaa omalta osaltaan perusopetuksen tavoitteita tukea oppilaiden kasvua ihmisyhteyden ja eettisesti vastuukykyiseen yhteiskunnan jäsenyyteen sekä antaa heille elämässä tarpeellisia tietoja ja taitoja.* (Laki 1998/628 2 §).

Lain mukaan nuorille järjestettävässä ammatillisessa koulutuksessa tulee olla yhteistyössä kotien kanssa. Tämäkin tukee perusopetuksen yleisten tavoitteiden jatkamista.



Kuva 6 Yhteiskunnan ammatilliselle koulutukselle asettamat osaamisen kehittämistavoitteet

Ammatillisen koulutuksen osaamisen kehittämistavoitteet voidaan ryhmitellä kolmeen osa-alueeseen:

- Ammattiosaamisen kehittäminen
- Yhteiskuntaosaamisen kehittäminen
- Elämänhallintaosaamisen kehittäminen

Nuorten ammatillisessa koulutuksessa nuoren elämäntapaosaamisen kehittäminen liittyy vahvasti myös työelämän asettamiin tavoitteisiin.

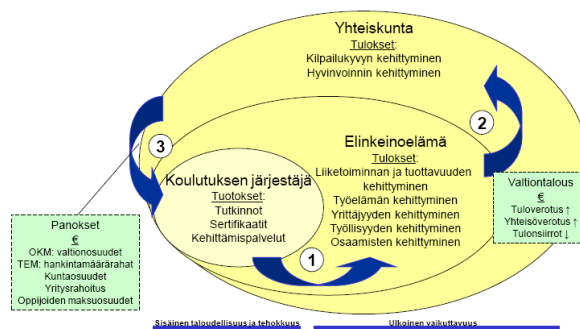
5.2 Työelämälähtöinen toiminta ja työelämäosaamisen kehittämistavoitteet

Ammatillisen koulutuksen laatustrategian mukaan:

- *Ammatillisen koulutuksen järjestäjät ovat työelämälähtöisiä, uudistumiskykyisiä ja verkostoituneita asiantuntijaorganisaatioita*
- *Koulutuksen järjestäjät toimivat asiakas ja kysyntälähtöisesti, tavoitteellisesti ja kustannustehokkaasti*
- *Ammatillisen koulutuksen palvelut tukevat yksilön koko elinkaaren mittaista oppimisprosessia ja osaamisen kehittymistä sekä kasvua ja kehitystä*
- *Elinikäisen oppimisen laajentuessa ja koko ikäluokan koulutustavoitteen toteutuessa ammatillisessa koulutuksessa opiskelee monimuotoinen opiskelijakunta, jonka opintojen eteneminen edellyttää yksilöllisiä, joustavia opintopolkuja ja niitä tukevia ohjaus-, neuvonta- ja tietopalveluita sekä opiskelijahuollon palveluita koko opintopolun ajan*
- *Oppimisprosessia tukevat palvelut toteutetaan opiskelijoiden tarpeiden pohjalta moniammatillisena yhteistyönä tarkoituksenmukaisella tavalla.*

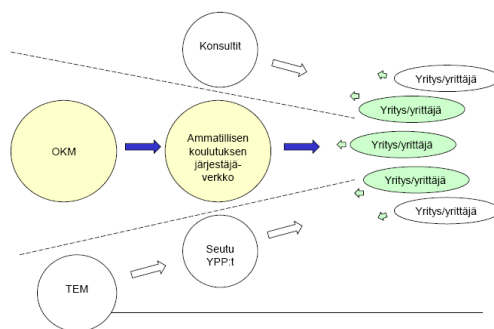
(Ammatillisen koulutuksen laatustrategia 2011–2020 s. 12 – 13)

Karkolan (2010) mukaan ammatillisen koulutuksen järjestäjäkentän toiminnan varsinainen tarkoitus, päämäärät ja oikeutus löytyvät niitä ympäröivästä yhteiskunnasta, etupäässä eri yksityisistä ja julkisista työyhteisöistä. Ammatillisen koulutuksen järjestäjäkentän tuottama osaaminen, koulutus ja tutkinnot ovat keinoja varsinaisen päämäärän saavuttamiseksi.



Kuva 7 Koulutuksen järjestäjän, elinkeinoelämän ja yhteiskunnan välinen vuorovaikutus Karkolan (2010) mukaan

Lain ammatillisesta aikuiskoulutuksesta 1. luvun 1 § 6 mom. mukaan kyseistä lakia sovelletaan myös ammatillisen aikuiskoulutuksen yhteydessä yrityksille ja julkisyhteisöille tarjottaviin osaamisen kehittämispalveluihin. Karkolan (2010) mukaan ammatillisen lisäkoulutuksen järjestäjille myönnettyssä työelämän kehittämistehtävässä on ensisijassa kyse järjestäjäverkon eli palvelurakenteen kehittämissuunnitelmasta. Ydin kehittämissuunnitelmassa on se, että järjestäjät vahvistavat kilpailukykyänsä ja -asemaansa kehittämispalveluiden markkinoilla ja saavat jatkossa entistä merkittävämmän osan liikevaihtoon ns. ”kovan rahan markkinoilta”.



Kuva 8 OKM:n ja ammatillisen koulutuksen järjestäjäverkon rooli ja asema työelämän kehittämisessä Karkolan mukaan (2010)

Valmisteilla oleva laki osaamisen kehittämisestä tukee voimaan astuessaan lain ammatillisesta aikuiskoulutuksesta 63171998 mukaisten työelämän kehittämistavoitteiden toteutumista. Valmistelun mukaan uudessa määritellään työnantajalle koko henkilöstöä koskeva velvollisuus osaamisen kehittämiseen. Valmistelun mukaan uudessa laissa osaamisen kehittämisellä tarkoitetaan erilaisia tapoja kehittää suunnitelmallisesti työntekijöiden osaamista ja ammattitaitoa vastaamaan työn ja työtehtävien vaatimuksia ja muuttuvia osaamistarpeita. (TEM: Laki osaamisen kehittämisestä työelämässä muistio 26.6.2012)

Pääministeri Jyrki Kataisen hallitusohjelma linjaa, että Suomen tulevaisuuden menestyksen ja hyvinvoinnin kasvu on riippuvainen laajasta sivistyksestä, ammattitaidosta ja korkeasta osaamisesta. (Valtioneuvoston kanslia: Pääministeri Jyrki Kataisen hallituksen ohjelma 2011 s.7-8)

Laukkanen (2010) on väitöskirjatutkimuksessaan tutkinut koulutuksen vaikutusta ansiotason kehitykseen ja päätenyt johtopäätelmään, että ammatilliseen aikuiskoulutukseen investoidaan nykyään liian vähän.

Laukkanen mukaan yksi lisävuosi koulutusta nuorella iällä nostaa bruttoansiotasoa n. 7 – 9 prosenttia. Yli 10 pv kestoisen koulutuksen pitkän aikavälin palkkavaikutus on Laukkanen mukaan noin 17 %, mutta lyhyemmällä koulutuksella ei niinkään vaikutusta myöhempään ansiotasoon. Yksi kurssi amma-

tillista aikuiskoulutusta nostaa tavanomaisella elinkaarimallilla estimoitujen tulosten perusteella bruttotuntipalkkaa noin 1,3–1,8 prosenttia. Hyvät tuotot myöhemmässä koulutuksessa edellyttävät Laukkasen mukaan hyvää edeltävää koulutusta. Paras tuottovaikutus on nuorella iällä sadun vahvan ammatillisen peruskoulutuksen ja koko työelämän kaarelle jatkuvan ammatillisen aikuis-koulutuksen yhdistelmällä. (Laukkanen 2010; Laukkanen 2011)

Vuosille 2011–2015 laaditun pääministeri Jyrki Kataisen hallituksen ohjelman yksi kolmesta painopistealueesta on köyhyyden, eriarvoisuuden ja syrjäytymisen ehkäiseminen. Hallitusohjelman mukaan Suomen tulevaisuuden menestys ja hyvinvointi nojaavat yhteiskunnan korkeaan työllisyysasteeseen, sosiaaliseen eheyteen ja tasa-arvoisuuteen. Työmarkkinoita on kehitettävä osallisuuden ja työllisyyden näkökulmasta. Korkean työllisyyden takaamiseksi hallitus tehostaa toimia työttömyyttä vastaan. Jatkuvalla osaamisen parantamiselle ja joustavalle työstä työhön siirtymiselle luodaan toimivat olosuhteet. Työelämää kehitetään työssä jaksamisen vahvistamiseksi ja tuottavuuden parantamiseksi.

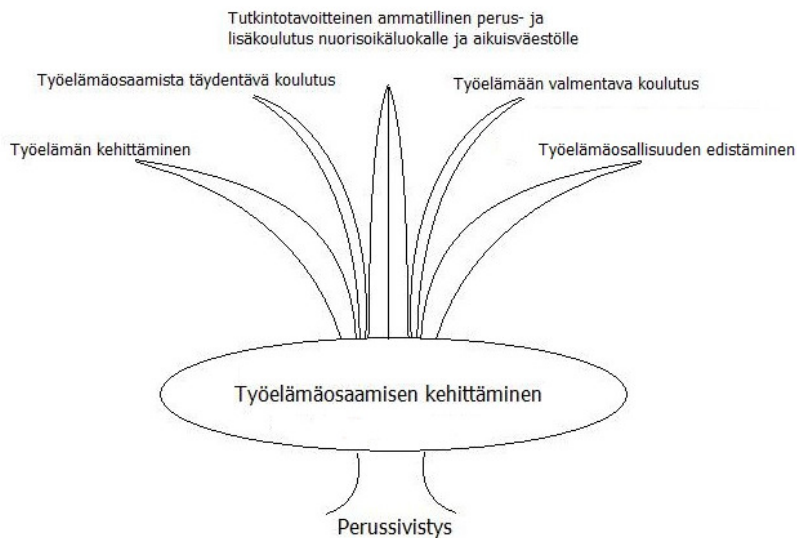
Hallitus pyrkii reagoimaan työllisyys-, elinkeino- ja koulutuspolitiikan toimilla ennakoivasti ja nopeasti työelämän muutostilanteisiin ja rakennemuutoksiin työmarkkinoilla sekä työllisyysasteen nostamiseksi, työurien pidentämiseksi ja työttömyyden pitkittymisen ehkäisemiseksi lisäämään työttömien osallistumista koulutukseen, palkkatuetuun työhön ja muihin palveluihin. Hallituksen tavoitteena on, että mahdollisimman moni työpaikkansa menettävä työntekijä löytää nopeasti uutta työtä tai työllistyy muulla tavoin ja näin estetään työttömyyden pitkittyminen. (Pääministeri Jyrki Kataisen hallituksen ohjelma 2011 s.45)

Hallitusohjelmaan liittyy nuorten yhteiskuntatakuu jolla tarkoitetaan, että jokaiselle alle 25-vuotiaalle nuorelle ja alle 30-vuotiaalle vastavalmistuneelle nuorelle tarjotaan nuorisotyöttömyyden, eriarvoisuuden ja syrjäytymisen torjumiseksi työ-, harjoittelu-, opiskelu, työpaja- tai kuntoutuspaikka viimeistään kolmen kuukauden kuluessa työttömäksi joutumisesta. Hallitusohjelman mukaan nuorille suunnattua työvoimapolitiikka koulutusta ja oppisopimuskoulutusta lisätään, nuorten työpajatoimintaa kehitetään, etsivää nuorisotyötä edistetään. sekä selvitetään uusia toimia nuorten työelämään kiinnittymisen parantamiseksi yhdistämällä työtä ja koulutusta. (Pääministeri Jyrki Kataisen hallituksen ohjelma 2011 s.37 ja 46)

Pääministeri Kataisen hallituksen ohjelman ja ammatillisen koulutuksen laatustrategia 2011–2020 tavoitteiden pohjalta voidaan todeta, että ammatillisen koulutuksen järjestäjän tehtäväkenttä laajenee oppilaitosmuotoisesta ammatillisesta koulutuksesta kohti laaja-alaista työelämäosaamisen kehittämistehtävää. Työelämäosaamisen kehittäminen voidaan nähdä sekä työelämän ja työelämässä tarvittavan osaamisen kehittämisenä että työelämään osallisuutta edistävänä toimintana. Osallisuuden edistäminen on ilmaisuna myönteinen ja tarkoittaa tässä samaa asiaa kuin syrjäytymisen ehkäisy.

Hyvä työelämäosaaminen pohjautuu hyvään perussivistykseen ja sisältää myös yleistä yhteiskunnallista osaamista ja elämänhallintaa. Työelämä osaamisen kehittäminen voidaan jäsenellä toisaalta tutkintotavoitteiseen ammatilliseen koulutukseen ja toisaalta sellaiseen työelämä osaamisen kehittämiseen, jonka tavoitteena ei ole ammatillisen tutkinnon suorittaminen.

Ammatillisella toisella asteella tutkintotavoitteiseen ammatilliseen koulutukseen kuuluu ammatillinen peruskoulutus, ammatti- ja erikoisammattitutkintoihin valmistava koulutus. Ammatillinen perustutkinto voidaan suorittaa sekä oppilaitosmuotoisena että näyttötutkintoperusteisena.



Kuva 9 Ammatillisen koulutuksen järjestäjän työelämäosaamisen kehittämistehtävä

Ammatillisen koulutuksen järjestäjän varsinainen palvelutehtävä on perinteistä oppilaitosmuotoista koulutusta laajempi. Koulutuksen järjestäjän varsinainen palvelutehtävä on työelämäosaamisen kehittäminen yhä laajenevassa merkityksessä. Perinteinen tehtävä, tutkintotavoitteisen ammatillisen koulutuksen järjestäminen on edelleen keskeinen tapa toteuttaa työelämäosaamisen palvelutehtävää.

Keskeiseksi rinnakkaiseksi palvelutehtäväksi on muodostunut työelämäosaamisen edistäminen tarjoamalla sellaista osaamisen kehittämistä, joka edistää mahdollisuutta olla osallisena työelämässä. Työpajatoiminta ja erilaiset valmentavat koulutukset ovat tähän keskeisiä muotoja. Toinen laajenemissuunta on työelämän ja työelämässä olevan väestön osaamisen kehittäminen. Tätä palvelutehtävää edistetään esimerkiksi tutkintotavoitteista koulutusta lyhyempikestoisella koulutuksella ja työelämän toimintaympäristöön viedyillä koulutuksella.

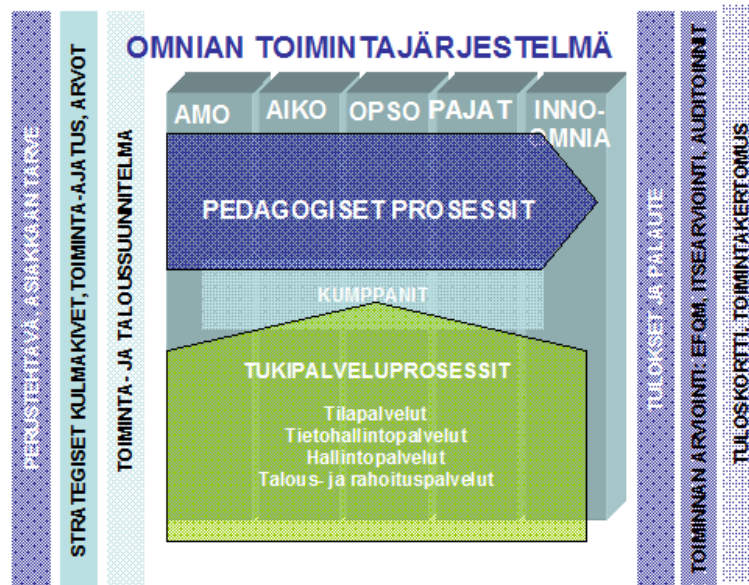
5.3 Koulutuksen järjestäminen palveluliiketoiminnan viitekehyksessä

Tutkintotavoitteisen ammatillisen koulutuksen järjestäminen on luonteeltaan säädöksiin perustuvaa yhteiskunnan rahoittamaa julkista palvelua. Tämä seikka tulee ottaa huomioon, kun ammatillisen koulutuksen järjestäminen sovitaan palveluliiketoiminnan viitekehykseen.



Kuva 10 Palveluliiketoiminnan viitekehys (Salminen 2011)

Espoon seudun koulutuskuntayhtymä strategian, visioiden, toiminta-ajatuksen ja arvojen perustana on kuntayhtymän perustehtävä ja asiakkaiden tarve. Niiden pohjalta suunnitellaan kuntayhtymän toiminta ja taloussuunnitelma, joka ohjaa toimintaa. Kuvassa on kuntayhtymän toimintajärjestelmä vuonna 2012.



Kuva 11 Espoon Seudun koulutuskuntayhtymä Omnia toimintajärjestelmä 2012 (Omnia itsearviointikuvaus 2012)

Espoon seudun koulutuskuntayhtymä Omnia palvelutehtävä on tarjota ammatillista koulutusta ja työelämässä tarvittavaa osaamista kehittäviä palveluja sekä palveluja joilla edistetään väestön mahdollisuutta hakeutua työelämään. Koulutuskuntayhtymän keskeisin tarjooma perustuu tälle toiminnalle.

Varsinaisen palvelutehtävänsä ohessa ja sitä toteuttaakseen koulutuskuntayhtymä tuottaa sellaisia palveluja, joiden tarjonnan avulla rakentuu toiminnallinen oppimisympäristö työelämäosaamisen kehittämiseksi. Palveluliiketoiminnan viitekehys rakentuu kuntayhtymän strategisille linjauksille ja tavoitellulle muutoksen hallinnalle.

5.4 Palvelu- ja kehittämistehtävän organisointi Omniassa

Ammatillisen koulutuksen järjestämistä tulisi tarkastella osana laajempaa kokonaisuutta johon liittyy koulutuspalvelujen tuottamisen lisäksi sekä nuorten ja työikäisen aikuisväestön työelämäosaamisen edistäminen että työelämän palvelu- ja kehittämistehtävä. Kyse ei siis ole vain ammatillisen oppilaitoksen ylläpitämisestä vaan laaja-alaisesta osaamisen kehittämistoiminnasta.

Koulii -hankkeen yhteydessä haastateltiin Omnia ammattiopiston ja aikuisopiston opettajien esimiehiä huhtikuussa 2012. Ryhmähaastatteluihin osallistui kuusi koulutuspäällikköä Omnia ammattiopistosta ja kolme toimialapäällikköä Omnia aikuisopistosta. Haastateltutulosten perusteella Omnia esimiehet näkivät organisaationsa kehittämistehtävän ensisijaisesti oman työn ja tutkinnon kehittämisenä sekä opiskelijoiden työssä oppimisena ja itsensä kehittämisenä. Esimiesten mukaan kehittäminen elää arjessa ja tapahtuu kouluttajien toimesta. Kehittäminen on välttämätöntä laadun, ennakoinnin, tulevai-

suuden suunnittelun ja käytänteiden kehittämisen kannalta. Se nähdään tulevaisuuden avainasiana, jotta oikeanlainen osaaminen säilyy ja osaajia valmistuu. Koulutuksen merkitys syrjäytymisen ehkäisijänä on korostunut. (Juujärvi & Pessa 2012 s.79 ja 81.)

Kuten Koulii- hankkeen haastatteluistakin ilmenee, työelämän kehittämis- ja palvelutehtävää pidetään tärkeänä, mutta sitä ei kokonaisvaltaisesti nähdä osaksi perinteisen ammatillisenoppilaitoksen tehtäväkenttää. Kehittämistehtävien laajeneminen asettaa haasteen uudenlaisten rakenteiden muodostamiselle. Koulii- hankkeen yhteydessä haastateltujen esimiesten mukaan ammatillisen toisen asteen rooli aluekehittämisessä voisi laajeta yrittäjyysopintojen ja pienyritystoiminnan kautta, jotka ovatkin Omnian uuden kehittämissyksikön, InnoOmnian toimintamuotoja. (Juujärvi & Pessa 2012 s.81)

Espoon Seudun koulutuskuntayhtymä Omnia on nykyisessä toimintamuodossaan esimerkki monialaisesta, osaamisen kehittämiseen suuntautuneesta koulutuskuntayhtymästä, jonka toimintakenttä on perinteistä oppilaitoksen ylläpitotoimintaa laajempi. Koulutuskuntayhtymän pedagogis-toiminnallisina yksikköinä toimivat ammatillisesta aikuiskoulutuksesta vastaava Omnian aikuisopisto, nuorten ammatillisesta peruskoulutuksesta vastaava Omnian ammattiopisto, nuorisolain mukaisesta työpajatoiminnasta vastaavat Nuorten työpajat, työelämän ja kuntayhtymän oman toiminnan monialaisesta kehittämisestä vastaava InnoOmnia sekä Omnian oppisopimustoimisto.

Nuorisoikäluokkien työelämäosaamista ja osallisuutta työelämään edistetään Omnian ammattiopiston ohella erityisesti Nuorten työpajoilla, mutta myös Omnian oppisopimustoimistolla ja InnoOmnialla. Aikuisväestön osalta kehittämistehtävä painottuu sekä Omnian aikuisopistossa, oppisopimustoimistossa että InnoOmniassa.

Espoon Seudun koulutuskuntayhtymä Omnia on nykyisellään toiminnallinen kokonaisuus joka kokonsa ja nykyisen palvelutehtävänsä laajuuden perusteella kykenee täyttämään myös laajenevat odotukset työelämäosaamisen kehittämistehtävässä.

Espoon Seudun koulutuskuntayhtymä Omnia on toiminnallisesti itsenäinen kokonaisuus myös hallintonsa ja keskeisten tukipalvelujensa puolesta. Kuntayhtymän yhtymäpalvelut tuottavat palveluita kaikille pedagogis-toiminnallisille yksiköille sekä niiden asiakkaille. Yhtymäpalveluiden palveluryhmät toimivat tiiviissä keskinäisessä vuorovaikutuksessa ja ennakoivat asiakasryhmiensä tarpeet yhdessä. Tilapalvelut vastaavat kokonaisvaltaisesti kuntayhtymän hallinnoimien kiinteistöjen hoidosta ja catering-palveluista. Kuntayhtymän pedagogisten yksiköiden asiakkaat ovat samalla myös tilapalvelujen asiakkaita. Kuntayhtymän tietohallintopalvelut tuottavat viestintäyhteyksiä niitä tarvitseville kuntayhtymän tilojen käyttäjäasiakkaille. Hallintopalvelut vastaavat yhdessä talous ja rahoituspalvelujen kanssa yhtymän keskushallinnosta ja siihen liittyvästä päätöksenteon valmistelusta.



Kuva 12 Espoon seudun koulutuskuntayhtymä Omnian toiminnallinen rakenne

Nykyisissä mitoissaan kuntayhtymän toiminta on riittävä laajaa että palveluryhmät voivat toimia tehokkaasti nykyisen kokoisina. Yhtymäpalvelujen organisoinnin näkökulmasta katsoen kuntayhtymällä ei ole tarvetta yhdistyä muihin organisaatioihin.

6 ASIAKASNÄKÖKULMA AMMATILISESSA KOULUTUKSESSA

6.1 Ammatillisen koulutuksen asiakas

Hankkiessaan tuotteen tai palvelun asiakas hakee jotakin tiedostettua tai tiedostamatonta hyötyä itselleen. Koulutuspalvelut ovat luonteeltaan asiantuntijapalveluja ja niille on ominaista, että niiden arviointi on ennalta vaikeaa, mutta niiden potentiaaliset hyödyt ovat mahtavat. (esim. Sipilä 1995 s.62)

Ammatillinen peruskoulutus on yhteiskunnan rajoittamaa julkista palvelua, johon voidaan hakeutua opiskelijaksi omasta kotipaikkakunnasta riippumatta. Koulutuksen tavoitteet määrittelee yhteiskunta, siis rahoittaja. Päätöksen koulutuksen hakeutumisesta tekevä opiskelija ei voi kaikilta osin vapaasti vaikuttaa hänelle tarjottavan koulutuksen tavoitteisiin ja sisältöön. Koulutuksen järjestäjän näkökulmasta palvelun hankintapäätökseen vaikuttavia asiakkaita ovat sekä rahoittajat, että koulutukseen hakeutuvat itse.

Ammatillisen koulutuksen laatustrategian määritelmän mukaan asiakas on organisaatio tai henkilö, joka vastaanottaa tuotteen. Ammatillisessa koulutuksessa asiakasta pidetään aktiivisena toimijana eikä vain palvelun vastaanottajana. (Ammatillisen koulutuksen laatustrategia 2011–2020, Opetus- ja kulttuuriministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2011:9)

Lain ammatillisesta koulutuksesta 630/1998 mukaan ammatillisen koulutuksen tulee vastata työelämän osaamistarpeita sekä edistää työllisyyttä. Ammatillisen koulutuksen tavoitteena on siten tuottaa osaamista työelämän käyt-

töön. Vaikka työelämän edustajat eivät ammatillisen peruskoulutuksen osalta päättä koulutuksen järjestämisestä tai siihen hakeutumisesta, ovat he myös ammatillisen peruskoulutuksen osalta asiakkaan asemassa.

Ammatillisessa lisäkoulutuksessa ja työelämän osaamista kehitettäessä koulutuksen rahoitukseen osallistuu myös koulutettavan työnantaja tai/ja hän itse. Siltä osin kun ammatillista lisäkoulutusta tuetaan julkisista varoista, on myös yhteiskunnalla toiminnassa asiakkaan rooli.

Ammatillisen koulutuksen laatustrategian mukaan ammatillisen koulutuksen keskeisiä asiakkaita ovat:

- koulutuspalvelujen käyttäjät (opiskelijat ja työelämän organisaatiot),
- yhteiskunta
- koulutuksen tilaajat ja maksajat.

(Ammatillisen koulutuksen laatustrategia 2011–2020, Opetus- ja kulttuuriministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2011:9)

Espoon seudun koulutuskuntayhtymä Omnian itsearviointikuvauksen (2012) mukaan kuntayhtymän välittömiä asiakkaita ovat: opiskelijat ja tutkinnon suorittajat, muut lisäkoulutuksen opiskelijat, oppisopimusopiskelijat, työpajanuoret, henkilöstökoulutuksen ostajat, työelämän kehittämis- ja palvelutehtävän ja InnoOmnian asiakasyritykset, työtoiminnan asiakkaat sekä työ- ja elinkeinoelämän tahot

Itsearvioinnin mukaan kuntayhtymän välillisiä asiakkaita ovat työelämä ja yritykset, jotka palkkaavat koulutettua työvoimaa sekä työssäoppimispaikat, oppisopimuspaikat ja näyttöpaikat,

Lisäksi itsearviointikuvaus tunnistaa kuntayhtymän sisäisinä asiakkaina henkilöstön eri yksiköissä

Tradenomi (Ylempi AMK) Ville Krannila kirjoitti 2010 opinnäytetyön Omnian aikuisopiston asiakkuuksien johtamisesta ja kehittämisestä. Krannila tarkastelee asiakkaita ammatillisen koulutuksen laatustrategiaa laajemmin. Krannilan mukaa Omnian Aikuisopiston pääasiakasryhmät ovat (Krannila 2010 s. 67 -68)

:

- Tavarantoimittajat
- Viranomaiset
- Lisä- ja täydennyskoulutettavat organisaatiot (yhteistyökumppanit)
- Lisä- ja täydennyskoulutusorganisaatiot
- Yhteistyöoppilaitokset
- Työssäoppimispaikat
- Yksittäiset opiskelijat.

Krannilan määrittelemät pääasiakasryhmän on tunnistettavissa myös Omnian ammattiopiston pääyhteistyökumppaneiksi. Nuorten koulutuksessa niihin on kuitenkin lisättävä ainakin:

- opiskelijoiden huoltajat
- perusopetustoimi ja erityisesti oppilaanohjaajat
- opiskelijahuollon yhteistyökumppanit

Kaksi viimemainittua ryhmää tosin voidaan katsoa kuuluva Krannilan jäsenyyksen mukaiseen asiakasviiteryhmään viranomaiset.

Mikäli kuntayhtymän palvelutoimintaa tarkasteltaisiin vain koulutuspalveluina ilman niiden yhteydessä tuotettavia muita palveluja, keskeiset asiakasryhmät voitaisiin rajata ammatillisen koulutuksen laatustrategian mukaisiksi. Näin ei kuitenkaan ole käytännössä. Ammatillisen koulutuksen tavoitteena on antaa ammattitaidon saavuttamiseksi tarpeellisia tietoja ja taitoja sekä valmiuksia itsenäisen ammatin harjoittamiseen. Tavoitteiden saavuttamiseksi koulutuksen aikana tutustutaan ja harjoitellaan opiskeltavassa ammatissa esiintyviin työprosesseihin sekä oppilaitoksen omissa tiloissa ja työkohteissa että työelämän aidoissa työympäristössä. Oppilaitoksen omassa työtoiminnassa ja opiskelijoiden työssäoppimispaikoilla ammatillisen koulutuksen järjestäjä kohtaan koulutettavan ammattialan palveluja käyttävän asiakaskunnan.

Kuntayhtymän itse järjestämän toiminnan lisäksi kuntayhtymän tiloissa järjestetään erilaisia tapahtumia ja niitä käyttävät myös muut organisaatiot. Toiminnan avulla luodaan kuntayhtymän opiskelijoille mahdollisuus toimia aidossa oppimisympäristössä. Myös nämä asiakaskunnat ovat, siltä osin kun niille palveluja tuotetaan, kuntayhtymän toiminnalle keskeisiä asiakasryhmiä.

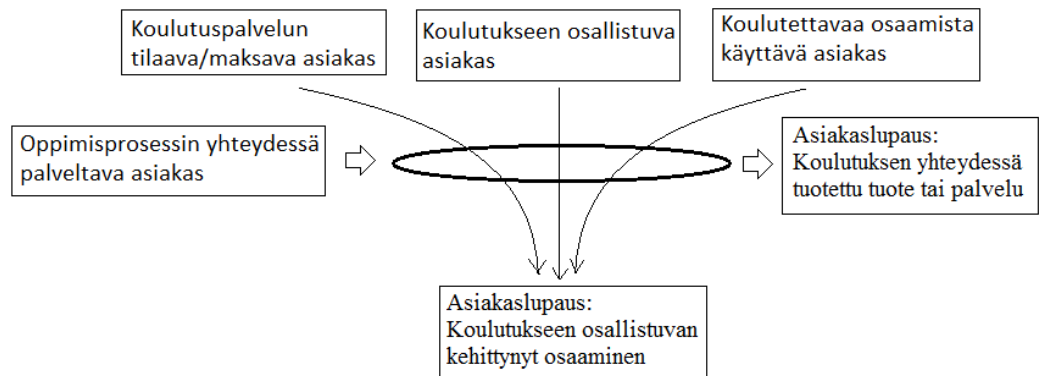
Edellä olevan perusteella Espoon seudun koulutuskuntayhtymä Omnian välittömiä asiakasryhmiä ovat:

- Koulutuspalveluja käyttävät nuoret ja aikuiset
- Koulutuspalvelujen tarjonnasta tai niiden tilaamisesta vastaavat henkilöt ja organisaatiot
- Opiskelijatyötoiminnassa tuotettujen tuotteiden asiakkaat
- Omnian oppimisympäristöä käyttävät muut organisaatiot

Yksittäisellä ammatillisen koulutuksen toiminnallisella oppimistilanteella tai prosessilla, siis tilanteella jossa osaaminen kehittyy, on samanaikaisesti useita asiakkaita, joiden tarpeet ja tavoitteet ovat toisiaan läpäiseviä. Osaamisen kehittämisprosessin asiakkaat ovat tai voivat olla olemuksellisesti erilliset, mutta vastaan ottavat erottamattomasti saman tarjooman, eli kehittyneen osaamisen. Lisäksi oppimistilanteen asiakkaina ovat ne, jotka vastaanottavat sen tarjooman, jota toteuttamalla osaaminen kehittyy.

Toiminnallisen tilanteen asiakasrooleina voidaan nähdä:

- Koulutuspalvelun tilaava/maksava asiakas
- Koulutukseen osallistuva asiakas
- Koulutettavaa osaamista käyttävä asiakas
- Toiminnallisen oppimisprosessin yhteydessä palveltava asiakas



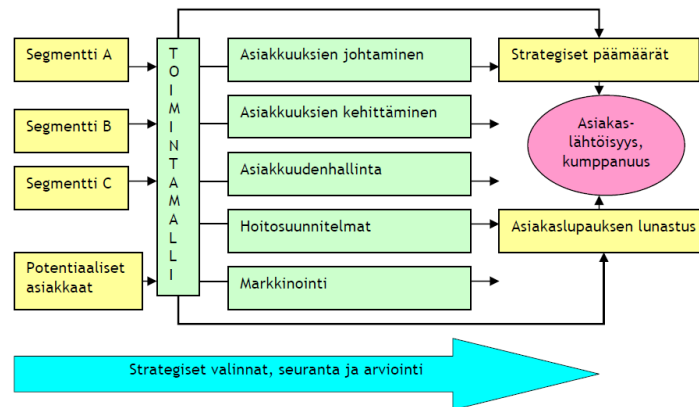
Kuva 13 Ammatillisen koulutuksen toiminnallisen oppimistilanteen asiakkaat

Sama asiakastaho voi olla tilanteen suhteen useammassa eri roolissa. Esimerkiksi työnantajan tilaamassa henkilöstökoulutuksessa työnantaja toimii sekä koulutuspalvelun tilaavana asiakkaana että koulutuksen tuloksena karttuvaa osaamista käyttävänä asiakkaana.

6.2 Asiakkuuksien hallinnan kehittäminen Omnian aikuisopistossa

Krannila (2010) esittää Omnian aikuisopiston asiakkuuksien johtamiseen ja kehittämiseen liittyvässä opinnäytetyössään 2010 Omnian aikuisopiston asiakaslähtöisen liiketoimintamallin ja sen viennin käytäntöön. Aikuisopiston asiakasvastaavat segmentoivat asiakkaansa opiston asiakkuusstrategian mukaisesti määriteltyjen asiakkuudenhallintajärjestelmän segmentointikriteerien ja -luokkien perusteella ja kohdistavat heille asiakkuuksien hoitosuunnitelmat. Segmentoinnin jälkeen yhteisten toimintamallien avulla voidaan eri koulutusalojen kautta suunnata strategian mukaista markkinointia asiakasryhmille. Jatkuvasti rinnalla kulkeva seuranta ja arviointi täsmentävät strategiaa, asiakashoitosuunnitelmia ja asiakkuuden johtamisprosessia. Lopuksi asiakaslupaus lunastetaan ja strategiset päämäärät saavutetaan.

Eri asiakkuussegmenttejä kohtaan suunnataan samoja toimintoja riippumatta koulutusaloista. Operatiivinen toteutus tapahtuu koulutusalojen ja Omnian muiden yksiköiden sisällä moduuleissa, jotka voivat olla perusammattillista koulutusta, lisä- tai täydennyskoulutusta tai muuta asiakkuusstrategista toimintaa. (Krannila 2010)



Kuva 14 Omnian aikuisopiston asiakaslähtöinen liiketoimintamalli (Krannila 2010)

Krannilan mukaan toimiminen asiakaslähtöisesti ja asiakkuuksien johtaminen ovat asioita, joiden toteutuminen edellyttää muutosta jolle on strategisesti määritelty tarve. Omniassa johdolla on ollut vahva tahtotila muutoksen läpi viemiseksi. Kuntayhtymässä asiakkuuksia halutaan johtaa kokonaisuuksina, ei haluta rajoittua yksittäisten henkilöiden yksittäisiin kontakteihin.

Kokonaisuutena asiakaslähtöisen ajattelun ja liiketoiminnan omaksumisessa on menty kuntayhtymässä selkeästi eteenpäin. Krannilan mukaan kehittämisshanke on osoittanut, että oppilaitosorganisaatiossa voidaan omaksua asiakaslähtöinen ajattelu ja ottaa haltuun asiakkuuksien johtamisen prosesseja kuten asiakkuudenhallintajärjestelmiä ja asiakkuuksien hoitosuunnitelmia.

6.3 Asiakaslupaukset ja niiden lunastaminen.

Ammatillisen koulutuksen järjestäjän asiakaslupauksena yhteiskunnalle voidaan pitää koulutuksen järjestämisluvassa määriteltyjen tehtävien täyttämistä voimassaolevien säädösten mukaisesti tukeutuen toiminnassa koulutuksen järjestäjän toiminta-ajatukseen, tahtotilaan ja arvoihin. Näiden asiakaslupausten täytymistä mitataan koulutuksen rahoituksen tuloksellisuuskriteereillä. Tulorahoitus on yhteiskunta-asiakkaan merkittävä keino antaa asiakaspalautetta. Toteutunut toiminnan laatu vaikuttaa palveluntuottajan talouteen.

Asiakaslupauksena koulutuspalveluja käyttäville asiakkaille voidaan edellä mainittujen lisäksi pitää henkilökohtaisen opiskelusuunnitelman (HOPS) ja mahdollisen henkilökohtaisen opetuksen järjestämistä koskevan suunnitelman (HOJKS) mukaisen toiminnan järjestämistä ja sen mahdollistamista sekä näyttötutkintoperusteisen aikuiskoulutuksen osalta hyväksytyä henkilökohtaistamissuunnitelmaa. Näiden asiakaslupausten lunastamista voidaan mitata palautejärjestelmillä.

Espoon seudun koulutuskuntayhtymä Omnian toiminnan laatua mitataan eurooppalaisen laatupalkintokriteeristö EFQM:n toimintaperiaatteiden ja vaati-

musten mukaan. Kuntayhtymässä toteutetaan vuosittain toiminnan itsearviointi ja sisäiset auditoinnit. Laatutoiminnan tukena käytetään OPH:n ammatillisen koulutuksen laadunhallintasuositusta. Johtamisen apuna käytetään tasapainotettua tulokorttia BSC. Mittausvälineenä käytetään internetpohjaista koulutuksen arviointijärjestelmää INKA.

Omnian ammattiopiston opiskelijoilta kerätään palautetta INKA järjestelmällä kolmessa eri opiskelun vaiheessa: ensimmäisen lukukauden aikana aloittaneiden kyselyssä, toisena opiskeluvuonna lukuvuosikyselyssä ja kolmantena opiskeluvuotena valmistuvien kyselyssä.

Työpajanuorille on suunniteltu oma INKA -palautekysely, joka järjestetään puolivuositain. Myös henkilöstön työyhteisökysely toteutetaan INKA-järjestelmän avulla. (esim. Omnian itsearviontikuvaus 2012)

Opetushallitus kerää koulutuksen järjestäjiltä opiskelijoiden oppimistuloksista tietoja ammatillisen koulutuksen oppimistulosten arviointi hankkeeseen (AMOP). Oppimistulosten arviointi perustuu ammattiosaamisen näyttöihin ja niistä saataviin arvosanoihin. Erillisiä valtakunnallisia tehtäviä ei laadita.

Ammattiosaamisen näytöt tulee toteuttaa Opetushallituksen laatimien tutkintojen perusteiden mukaisesti. Espoon seudun koulutuskuntayhtymä Omnian sisällä toimintaa valvoo ammattiosaamisen toimikunta. Oppimistuloksia arvioidaan tutkintokohtaisesti ja niiden arvioinnissa verrataan koulutuksen järjestäjiä toisiinsa. Tavoitteena on tuottaa tietoa, joka osoittaa, miksi toisten opiskelijoiden ja järjestäjien oppimistulokset ovat paremmat kuin toisten opiskelijoiden ja järjestäjien. (Opetushallitus 2011: Ammatillisen koulutuksen oppimistulosten arviointi ... s.5)

Opiskelijoiden työssäoppimisesta kerätään palautetta Omnian TOP- verkkopalvelun/Surveypal-järjestelmän avulla. TOP – verkkopalvelu on työnantajien, opiskelijoiden ja opettajien käyttämä yhteinen kohtauspaikka verkossa.

Aikuisopiskelijat antavat palautetta valtakunnallisen näyttötutkintojen palautejärjestelmän AIPAL kautta. Oppisopimusopiskelijoiden palautteet kysytään SopimusPro-järjestelmän avulla.

Lisäksi tehdään tarvittaessa Surveypal-järjestelmällä kyselyjä opiskelijoille, yhteistyökumppaneille ja sidosryhmille, jotta saadaan riittävästi palautetta toiminnan kehittämiseksi. (esim. Omnian itsearviontikuvaus 2012)

6.4 Koulutuspalvelujen tuotteistaminen

Asiantuntijapalveluja ei ole totuttu kutsumaan tuotteiksi. Kun myydään omaa osaamista, sitä ei koeta tuotteiden myynniksi. On tyypillistä, että asiantuntija yrityksissä ei pystytä selkeästi vastaamaan kysymykseen: ”Mitä myytte?”.

Tuotestrategia ja koko liiketoiminnan strategia on usein epäselvää. (Sipilä 1995 s. 14.)

Sama mikä pätee asiantuntijapalveluihin yleensä, pätee varmasti myös koulutuspalveluihin, erityisesti kun on kysymys julkisista palveluista.

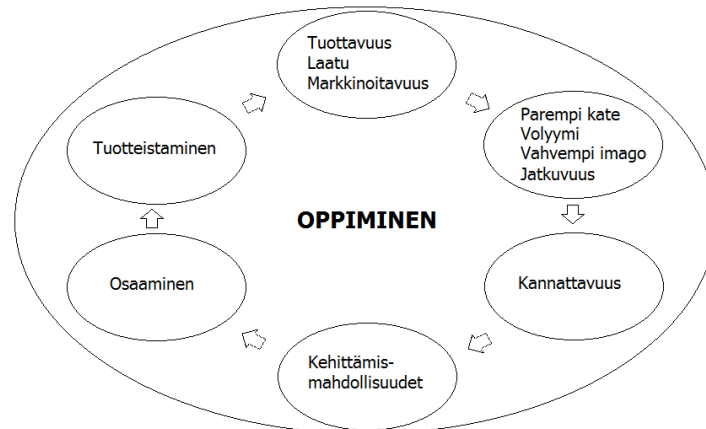
Tuotteistamisen tavoitteena on uudistaa ja kehittää palveluliiketoimintaa niin, että laadun ja tuottavuuden parantumisen kautta asiakkaan saama hyöty maksimoituu ja organisaation kannattavuus paranee. Tuotteistamista voidaan hyödyntää palvelujen kehitystyössä, vaikei tavoitteena olisikaan suunnitella täysin vakioitua palvelua. Jokainen tuotteistamisprosessi on erilainen riippuen organisaation omista tavoitteista ja strategiasta, eikä sen käytännön toteuttamiseen ole vain yhtä oikeaa tapaa tai kaavaa. (Jaakkola, Orava & Varjonen 2009 s.1)

Tuotteistaminen pakottaa selkeyttämään strategioita ja toimintatapoja. On päätettävä mitä osaamista halutaan kehittää ja mihin tuotteisiin keskitytään. Tuotteistus merkitsee suunnitelmallisempaa toimintaa ja usein myös resurssien keskittämistä strategisiin asioihin. Tuotteistaminen helpottaa johtamista ja toiminnan hallintaa sekä auttaa kehittämään jatkuvasti parempia sisäisiä työmalleja tiimityön ja yritysmäisen toiminnan suuntaan. (Sipilä 1995 s.21)

Palvelujen kehittämisen lähtökohtana on organisaation toimintastrategia: näkemys siitä, miten organisaation osaaminen ja resurssit saadaan parhaiten kytkettyä toimialan mahdollisuuksiin niin, että saavutetaan tuloksellista toimintaa. Keskeisiä organisaation toimintaa määrittäviä kysymyksiä ovat:

- (1) millaisia asiakkaita ja asiakassuhteita tavoitellaan,
 - (2) millaisia tuotteita ja palveluja tuotetaan ja miten ne tuotetaan ja
 - (3) mikä on erikoistumisen ja tuotekehityksen aste.
- (Jaakkola, Orava, Varjonen 2009 s.3)

Tuotteistaminen voi olla se tekijä, jonka avulla asiantuntijaorganisaatio pääsee onnistumisen kehälle. Tuotteistaminen tuo laatua ja tehokkuutta sekä helpottaa markkinointia. Tuotteistamisen avulla päästään parempaan toimintakatteeseen ja volyyymiin. Onnistunut tuotteistaminen parantaa organisaation mainetta ja vahvistaa edelleen markkina-asemaa (vert. Sipilä 1995 s. 23)



Kuva 15 Onnistuneen tuotteistuksen hyvän kehä (Sipilä 1995 s.22)

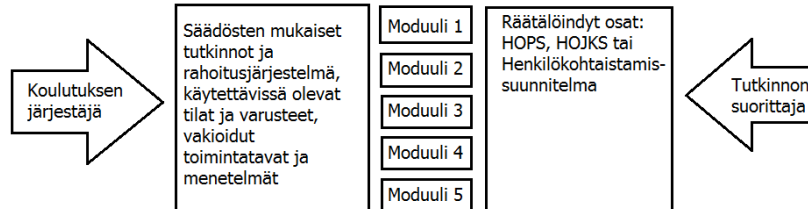
Palvelujen kehityshankkeiden perustana on organisaation palvelutarjooman määrittäminen: mitä palveluja todella tarjotaan ja mitä palveluja pitäisi tarjota, jotta saavutettaisiin asetetut tavoitteet? Palvelutarjoomalla tarkoitetaan organisaation tarjoamien palvelujen kokonaisuutta. Kokonaisuuden kuvaamisen ja arvioimisen kautta saadaan selkeä käsitys siitä, minkälaisista palveluista organisaation toiminta arviointihetkellä koostuu. Kehitystyötä ohjaamaan voidaan määrittellä tavoitteellinen palvelutarjooma, johon organisaatio pyrkii esimerkiksi viiden vuoden kuluessa. Vertaamalla nykytilannetta strategiaan ja tavoitteisiin saadaan selville, miten toimintaa pitäisi uudistaa ja kehittää. (Jaakkola, Orava, Varjonen 2009 s.7)

Vakioiduista osista koostuvaan palveluun voi rakentaa joustavuutta jakamalla se itsenäisiin moduuleihin, joista asiakas voi koota haluamansa kokonaisuuden. Modulaarisuutta voi toteuttaa tarjoamalla palvelun peruspakettia, jota asiakas voi täydentää valitsemalla peruspakettiin sopivat lisäosat. Vaihtoehtoisesti moduulit voidaan koota kokonaisuudeksi, josta asiakas voi karsia pois hänelle tarpeettomat osat. Modulaarisen palvelun hyötynä on joustavuus, nopeus ja kustannustehokkuus. Edellytyksenä on, että osat ovat itsenäisiä ja helposti yhdisteltäviä. Modulaarinen rakenne on keino massaräätälöidä palvelu: asiakas räätälöi valintatilanteessa palvelun itselleen sopivaksi, mutta palvelu voidaan tuottaa standardoidun palvelun hinnalla. (Sipilä 1995 s.69; Jaakkola, Orava, Varjonen 2009 s.7)

Ammatilliset perustutkinnot, ammattitutkinnot ja erikoisammattitutkinnot ovat esimerkki standardoiduista tuotteista, joita voidaan massaräätälöidä. Tutkinnon suorittaja voi suorittaa tutkinnon joko kokonaan tai sen osia sekä valita tutkinnon osia myös muista tutkinnoista. Massaräätälöinnin toteutus jää koulutuksen järjestäjän asiaksi.

Ammatillisessa peruskoulutuksessa massaräätälöinnin välineitä ovat henkilökohtainen opintosuunnitelma HOPS ja erityisopiskelijoiden osalta henkilökohtainen opetuksen järjestämisestä koskeva suunnitelma HOJKS. Näyttötut-

kintojärjestelmän mukaisissa tutkinnoissa tutkinto massaräätälöidään henkilökohtaistamissuunnitelman avulla.



Kuva 16 Ammatillisen tutkinnon massaräätälöinti (Sipilä 1995 mallia Jaakkola Orava, Varjonen 2009 tavoin edelleen mukaillen)

Ammatillisten tutkintojen ohella toinen tuotteistamisen ja massaräätälöinnin kohde voisi olla työelämän kumppanuudet. Mahdollisia työelämäkumppanuuden tuotemoduuleja voisi olla esimerkiksi:

- Työssopimisen puitesopimus
- Sopimus opettajien/ kouluttajien työelämäjaksoista
- Sopimus asiantuntija/ kouluttaja vaihdosta
- Sopimus yrityksen sisäisen koulutuksen organisoinnista
- Sopimus oppimisympäristön yhteisestä käytöstä
- Sopimus liiketoiminnan konsultoinnista

Edellä luetelluista kumppanuustuotteista Espoon seudun koulutuskuntayhtymä Omniassa on aktiivisesti käytössä työssäoppimisen puitesopimus ja sopimus opettajien/ kouluttajien työelämäjaksoista. Omnian aikuisopistossa ja InnoOmniassa kehitetään tuotemoduuleja, jotka ovat jossain määrin vastaavanlaisia, kuin muut luettelossa mainitut esimerkit

7 OSAAMISEN KEHITTÄMIEN ORGANISAATIOSSA

7.1 Muutoksen hallinta palveluliiketoiminnassa

Muutoksen hyväksyminen osaksi normaalia työnkuvaa on askel kohti jatkuviin myönteisten muutosmahdollisuuksien etsintään. Monissa työyhteisöissä tämä kuitenkin vastaa vallitsevaa todellisuutta. Työn organisointiin ja sisältöihin liittyvät muutokset koetaan edelleen usein poikkeustiloina. Organisaatioiden muutosprosessit vaihtelevat kestoltaan, laajuudeltaan ja voimakkuudeltaan sekä tarkoitukseltaan ja yllätyksellisyydeltään. (Strömmer 1999 s.88)

Sisäinen tarve muutokselle on voimakkainta organisaation kriisitilanteessa, jossa olemassa oleva olotila ei ole enää vaihtoehto. Voimakkaat muutossignaalit luovat muutokselle toteutusvoimaa. (Santalainen & Huttunen 1993 s.15–16)

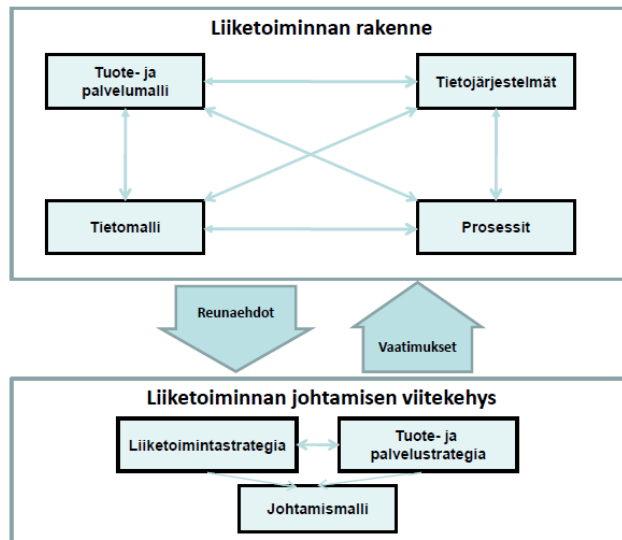
Muutostarpeen vaatimusten määrittely kuuluu organisaation johtamisen viitekehykseen. Ellei selkeään ulkoista kehityspainetta ole, muutosvoimana toimii johto itse selkeällä tahtotilan määrittelyllään. Johtohenkilöiden oma sisäinen tavoitetaso määrittää sen, miten korkealle uudistustavoitteelle viritetään. (Santalainen & Huttunen 1993 s.17)

Muutoksen edellytys kuitenkin on, että myös väliportaana esimiehet ja muu henkilöstö sisäistävät uuden toimintamallin ja sen eron aikaisempaan verrattuna. Ihmisten ei voi odottaa tekevän jotakin tehtävää, elleivät he ymmärrä, miksi se on tehtävä. (Karlöf 1996 s. 176 – 177.)

Muutoksen suunnittelussa, eteenpäin viemisessä, toteuttamisessa, kehittämisessä ja edelleen arvioinnissa otetaan huomioon samanaikaisesti sekä organisaation yleiset tavoitteet (toiminnan yleispäämäärät, taloudelliset tavoitteet ja tuloshakuisuus, asiakkaiden tarpeet ja kumppanuuksien kehittäminen) että organisaation sisäisen dynamiikan vaatimukset (henkilöstön kehittäminen ja osallistumismahdollisuudet). Muutoksen yhteydessä pitäisi kyetä vastaamaan muutoksen edellyttämiin uuden oppimisen vaatimuksiin ja resursoimaan organisaatio muutoksen edellyttämällä tavalla. (Luomala 2008)

Liitetoiminnan rakenne, organisaatiossa muutosprosessin ulkopuolelle jäävät toimintatavat ja rakenteet sekä käytettävissä olevat resurssit asettavat reunaehdot muutoksen mahdollisuudelle (vrt. Salminen 2011). Mitä paremmin nykyrealiteeteista pystytään irtautumaan, sitä tarkemmin pystytään myös määrittelemään organisaation kehitystarpeet. Jos alun jo alkaen juututaan yksittäisiin henkilöihin, koko organisaation keskeisimpiä kehitystarpeita ei pystytä hahmottamaan. Parhaimmillaan organisaatiomalli rakentuu kuin itsestään kilpailijoiden, ydinosaamisen sekä asiakas-, tarjooma- ja kumppanivalintojen kautta. (Kehusmaa 2010)

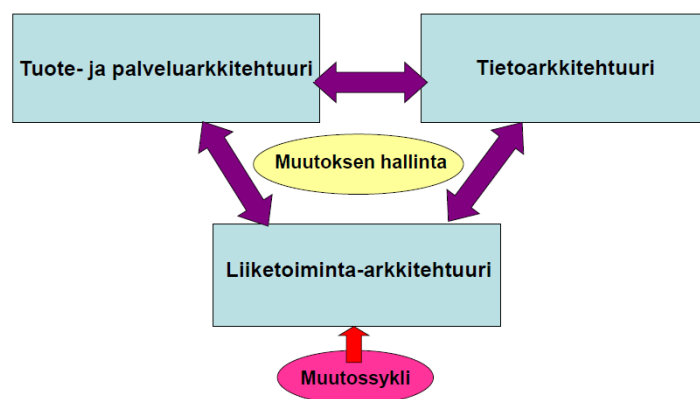
Muutosten onnistunut toteuttaminen edellyttää hyvää ja monialaista johtajuutta. Muutostilanteessa on määriteltävä muutoksen tavoitteet ja kerrottava muutoksen perustelut. On kyettävä esittämään kysymys, miksi muutosta tarvitaan, mihin muutoksella pyritään ja edelleen, kuinka asetettu päämäärä saavutetaan. Päätös puolestaan pitää sisällään eksplikoidun muotoilun muutoksesta, sen taustoista ja tavoitteista sekä kiteytetyn tulevaisuuskuvan siitä, mikä muuttuu, miten ja millaisella aikajänteellä. (Luomala 2008.)



Kuva 17 Muutoksen johtamisen viitekehys (Salminen 2011)

Muuttuvassa ympäristössä toimivan organisaation tavoitteet voivat toteutua vain kehittyvän tiedon ja osaamisen avulla. Keskeistä on tiedon luominen ja hyödyntäminen organisaation rutiiniprosesseissa, rakenteissa, tuotteissa ja palveluissa. (Ruohotie & Honka 1997 s.16)

Organisaation tulee hahmottaa omat toimintaprosessinsa ja niitä tukevat tietojärjestelmänsä. Tietojärjestelmien harmonisointi edistää toimintajärjestelmistä saatavan tiedon hallintaa ja sen käyttöä palvelutoiminnan edelleen kehittämisessä. Asiakkaiden palvelun hallinnan ja oman toiminnan jatkuvan kehittämisen varmistamisen vuoksi on välttämätöntä hallita toiminnan elinkaaritietoa ja määritellä järjestelmät sitä tukeviksi. Palvelutehtävän muutos vaikuttaa organisaation tukeviin rakenteisiin, prosesseihin ja järjestelmiin.



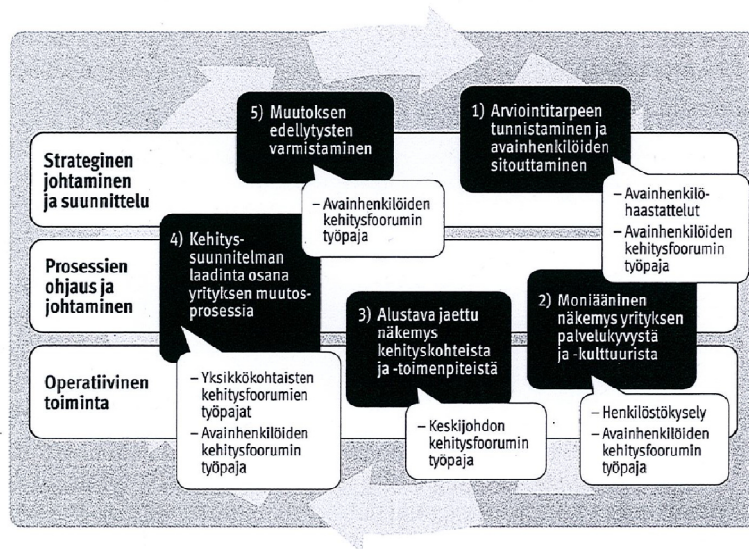
Kuva 18 Muutoksen hallinnan viitekehys (Salminen 2011, muokattu esitys)

Muutosprosessin tuloksellisuus riippuu myös kehityshankeen pituudesta. Jonkinlainen todellinen muutos, joka tuottaa myönteisiä tuloksia tulee tapahtua

mahdollisimman pian sen jälkeen, kun muutos tarve on julkaistu. Nopeasti nähtävät positiiviset tulokset ovat paras tapa turvata kehityshankkeen jatko. (Karlöf 1996 s. 181; Strömmer 1999 s.96–97)

Mikäli tilaisuutta ei hyödynnetä määrätietoisesti, organisaation muutosodotukset hiipuvat viimeistään vuodessa (Santalainen & Huttunen 1993 s.17).

Organisaation palveluliiketoiminnan muutoksen johtamista voidaan tukea systemaattisella ja laajasti eri toimijat osallistavalla palvelukyvyin ja – kulttuurin arviointimenettelyllä. Sen päämääränä on tukea yhtenäisen näkemyksen muodostumista yrityksen palveluliiketoiminnan kehittämismahdollisuuksista, tarpeista ja ratkaisukeinoista. Lisäksi tavoitteena on sekä henkilökohtainen että yhteisöllinen oppiminen. Tämän vuoksi on tärkeää, että arviointi ulotetaan koko organisaatioon. (Lappalainen & Nuutinen 2000 s.208–209)



Kuva 19 Palvelukyvyin ja – kulttuurin arviointiprosessi organisatorisena oppimisprosessina (Lappalainen & Nuutinen 2010)

Edellä kuvattua arviointiprosessin mallia on sovellettu suuren tai keskisuuren yrityksen viitekehikseen ja kehitysfoorumit on määritelty sen mukaisesti. e. Vastaavanlainen arviointiprosessi on sovellettavissa myös pienyritykseen tai julkisia palveluja tuottavaan organisaatioon, jolloin kehitysfoorumit määritellään kyseisen organisaation rakenteen mukaisesti. Arviointiprosessin päävaiheet ovat:

1. arviointitarpeen tunnistaminen ja avainhenkilöiden sitouttamien
2. moniääninen näkemys organisaation palvelukyvyistä ja toimenpiteistä
3. alustava jaettu näkemys kehityskohteista ja – toimenpiteistä
4. kehityssuunnitelman laadinta osana organisaation muutosprosessia
5. muutosten edellytysten varmistaminen
(soveltaen Lappalainen & Nuutinen 2010 s.210)

Palvelukyvyn ja kulttuurin arviointimenettelyn eri vaiheissa saadaan myös vastauksia kysymyksiin: miksi muutosta tarvitaan, mihin muutoksella pyritään ja kuinka asetettu päämäärä saavutetaan.

Olipa kyse liikeyrityksestä tai julkisia palveluja tuottavasta organisaatiosta, muutosprosessia ja sen johtaminen alkaa organisaation strategisesta johtamisesta ja muutosprosessin lopuksi myös päättyy siihen. Organisaation johdon asiana on sekä muutosprosessin käynnistäminen että muutokseen edellytysten varmistaminen. Todellinen muutos on mahdollista vain niissä puitteissa ja niillä resursseilla jotka muutokselle annetaan. Johdon tahtotila muutokselle ja muutoksen suunnalle on asetettava selkeästi ja mikäli mahdollista siten, että muutoksen toimeenpanevat esimiehet ja asiantuntijat voivat myös itse samais-tua muutostarpeeseen ja muutoksen suuntaan.

Muutokseen liittyvä viestintä ja vuorovaikutus tulee järjestää siten että myös muutoksen kohteena oleva henkilöstö ja organisaation keskeisimmät viite-ryhmät saavat oikea-aikaisesti tiedon mikä heidän kannaltaan muuttuu ja mi-hin muutoksella pyritään. Tavoitteeksi on otettava, että organisaation koko henkilöstö voi sitoutua muutokseen tai ainakin ymmärtää, miksi se tehdään. Samoin tavoitteeksi on otettava, että myös organisaation keskeisimmät asia-kasryhmät voivat hyväksyä muutoksen ja säilyttävät luottamuksensa organi-saatioon. Parhaiten tässä onnistutaan mikäli henkilöstöllä ja asiakasryhmillä on kokemus omasta osallisuudesta muutoksen toteutukseen.

Muutoksen avaimet ovat siis:

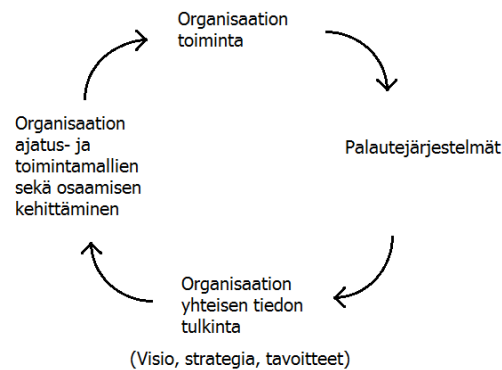
1. selkeä tahtotila muutoksesta ja sen suunnasta
2. mahdollisuus ja voimavarat todelliselle muutokselle
3. avainryhmien voittaminen muutoksen agenteiksi
4. oikea- aikainen tieto päätöksistä ja niiden perusteista
5. henkilöstön osallisuus muutosprosessin eri vaiheissa
6. asiakasnäkökulman huomioon ottaminen muutoksen eri vaiheissa

Asiakasnäkökulman kannalta olennaista on miten organisaatio toimii ulospäin ja miten se palvelee asiakkaitaan. Ammatillisen koulutuksen järjestäjän tuskin kannattaa kysyä opiskelijoiltaan, miten sen tulisi organisoida keskushallinton-sa, mutta esimerkiksi opintotoimiston palvelumuotoiluun heillä on olennaista tietoa annettavanaan. Mitä lähemmäksi asiakasrajapintaa tullaan, sitä olennai-semmaksi asiakaskunnan näkemykset muodostuvat.

7.2 Osaamisen kehittäminen oppivassa organisaatiossa

Osaamisen kehittäminen on osa organisaation muutoksen hallintaa. Kehittä-mällä osaamistaan organisaatio kykenee aktiivisesti uudistumaan myös ilman ulkoisia muospaineita. Organisaatiot pystyvät oppimaan mikäli ne ovat avoimia ja elävät vuorovaikutuksessa ympäristönsä kanssa. Niillä on kyky kä-

sitellä tietoa ja oppia, luoda uusia yhteyksiä ja organisoitua jatkuvasti uudelleen. (Sydänmaanlakka 2000 s.49–50)



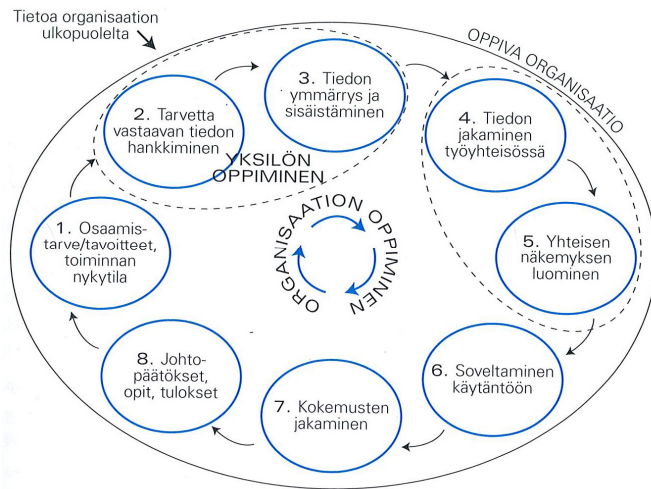
Kuva 20 Organisaation oppimiskehä (Sydänmaanlakka 2000 s. 51)

Organisaatio voi joko vaikuttaa aikakautensa muutoksiin, sopeutua niihin tai ihmetellä jälkikäteen kuinka kävi. Organisaatio, joka kykenee oppimaan kokemuksistaan, yrittää myös löytää uusia toimintatapoja. (Sarala & Sarala 1998)

Tunneälykäs organisaatio uudistuu ja kehittyy yhteisen kokemuksellisen oppimisen kautta, mikä tarkoittaa yhteisten kokemusten tietoista käsittelyä. Yhteisten kokemusten käsittelyn kautta kysymykset muuttuvat yhä monimutkaisemmiksi ja organisaatio pystyy hakemaan vastauksia yhä vaikeampiin kysymyksiin. (Kehusmaa 2010 s.234)

Oppivalla organisaatiolla on kyky jatkuvasti sopeutua, muuttua ja uudistua ympäristön vaatimusten mukaisesti ja se pystyy nopeasti muuttamaan toimintatapojaan. (Sydänmaanlakka 2000 s.51)

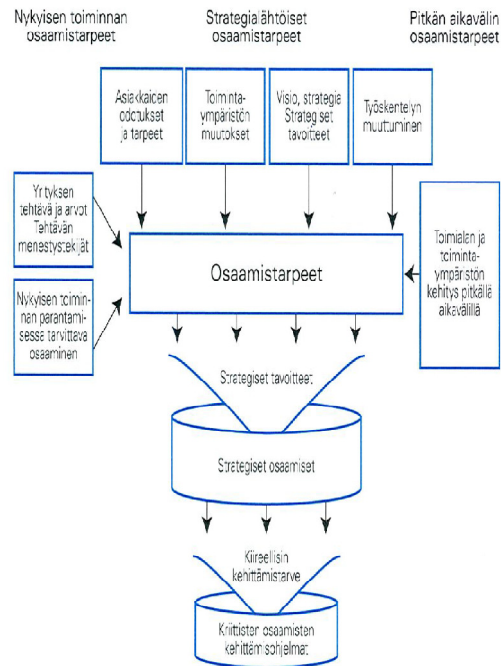
Oppiva organisaatio osaa toteuttaa erilaisia oppimismuotoja organisaatiossa ja osaa käyttää kaiken mahdollisen tiedon toimintansa jatkuvaan uudistamiseen. Se arvioi itseään ja eri toimintamuotojaan ja käyttää avoimesti tätä tietoa toimintansa kehittämiseen. Sen rakenteet tarjoavat kaikille mahdollisuuden osallistua yhteisen menestyksen luomiseen. (Ojala 2008 s. 78)



Kuva 21 Organisaation oppimisprosessin toteuttaminen oppivassa organisaatiossa (Ojala 2008)

Organisaation oppimisen ensimmäiset vaiheet ovat organisaation osaamistarpeiden selvittäminen ja henkilöstön olemassa olevan osaamisen kartoittaminen. Osaamistarpeiden selvittäminen on osa organisaation henkilöstöstrategiaa, joka määrittelee millaisilla henkilöstöresursseilla organisaatio saavuttaa asettamansa tavoitteet. Strategisen osaamisen kehittämisen kannalta on tarpeellista keskittyä nimenomaan ydinosaamisen kehittämiseen. Ydinosaamisen määrittelyyn tarvitaan organisaation osaamisarkkitehtuurin määrittelyä. (Sydänmaanlakka 2000 s.128 - 136)

Osaamistarpeet priorisoidaan sen mukaan, mikä osaaminen on strategian ja tavoitteiden kannalta tärkeintä ja mihin kehittämispanokset kannattaa keskittää. Samalla valitaan mitä osaamisia organisaatiossa kehitetään itse ja mihin hankitaan kehittämiskumppani sekä mitä osaamista hankitaan organisaation ulkopuolelta. Siihen kuuluu myös osaamiskumppanien ja ulkopuolisten osaamisen tuottajien valinta sekä vastuuhenkilöiden nimeäminen oman organisaation kannalta tärkeimpien osaamisten kehittämiseen. (Ojala 2008 s. 145 – 150)



Kuva 22 Osaamistarpeiden valinta ja priorisointiprosessi (Ojala 2008 s.146)

Organisaation osaamistarpeiden selvittämisen ohella kartoitetaan organisaatiossa olemassa oleva osaaminen. Kun organisaatio tuntee henkilöstönsä osaamisen, organisaation sisäinen joustavuus ja liikkuvuus lisääntyvät. Esimies ei valitettavasti aina tiedä, mitä kaikkea alainen osaa. Osaamiskartoitus antaa tärkeää tietoa henkilöstön ja koko toiminnan kehittämiseen sekä uuden henkilöstön rekrytoinnin kannalta. Osaamiskartoitus auttaa selvittämään, mitä osaamista organisaatiossa on jo valmiina ja millaisia tietoja ja taitoja uudella rekrytoitavalla henkilöllä tulisi olla, jotta se täydentäisi parhaalla tavalla nykyhenkilöstön osaamista. (Vaahtio 2005 s.22)

Osaamistarpeiden selvittämisen ja henkilöstön osaamisen kartoittamisen jälkeen verrataan organisaatiossa olevaa osaamista organisaation tarvitsemaan osaamiseen ja laaditaan osaamisen kehittämissuunnitelma johon valitaan ne osaamiset, joihin kehittäminen kohdistetaan sekä valitaan keinot, joilla osaamista kehitetään. Valinnan perustana on organisaation osaamisstrategia.

Osaamisen kehittämissuunnitelma on tarpeen tehdä sekä organisaatiotasolla että yksilötasolla. Organisaatiotasoinen osaamisen kehittämissuunnitelma on keskeinen osa organisaation osaamisenjohtamisjärjestelmää. Henkilökohtaisessa osaamisen kehittämissuunnitelmassa otetaan huomioon sekä organisaation osaamistarpeet että henkilön omat osaamisen kehittämistavoitteet. Osaamissuunnitelman päivittäminen voi olla esimerkiksi osa kehityskeskustelua.

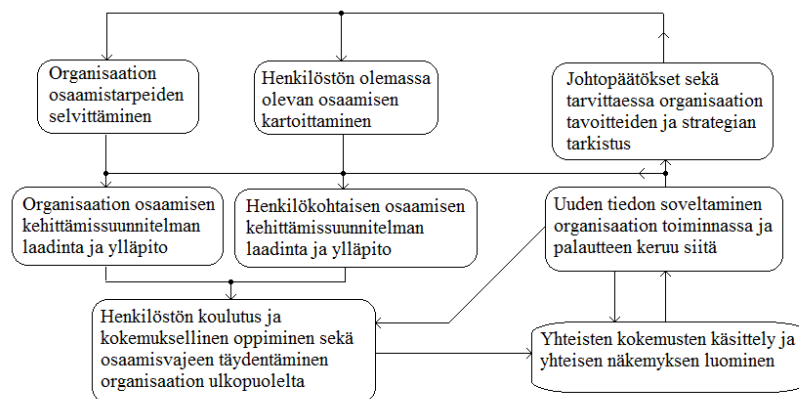
Oppiminen on yksilöllistä myös oppivassa organisaatiossa. Kun uutta tietoa ja uudenlaista osaamista on saavutettu yksilötasolla, on aika tuoda se yhteiseen

noutopöytään myös muiden ulottuville. Seuraava vaihe on siis yhteisten kokemusten käsittely ja yhteisen näkemyksen luominen. Tähän organisaation jäsenet tarvitsevat keskinäistä vuorovaikutusta ja yhteistä aikaa. Kokemuksia voidaan jakaa sekä vapaasti sosiaalisessa vuorovaikutuksessa, että ennakolta suunnitelluissa oppimistilanteissa. Olennaista on yhteinen tahtotila jakaa uusi osaaminen yhteiseen käyttöön.

Yhteisen näkemyksen muodostamisen jälkeen uutta tietoa sovelletaan organisaation toiminnassa ja tästä kerätään palautetta joka sekä jaetaan yhteiseen käyttöön. Kerätyn palautteen perusteella tehdään johtopäätökset ja tarvittaessa tarkistetaan myös organisaation tavoitteita ja strategiaa.

Organisaation osaamisen kehittämisen vaiheet siis ovat:

1. a) organisaation osaamistarpeiden selvittäminen
b) henkilöstön olemassa olevan osaamisen kartoittaminen
2. a) organisaation osaamisen kehittämissuunnitelman laadinta ja ylläpito
b) henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelman laadinta ja ylläpito
3. henkilöstön koulutus ja kokemuksellinen oppiminen sekä osaamisvajeen täydentäminen organisaation ulkopuolelta
4. yhteisten kokemusten käsittely ja yhteisen näkemyksen luominen
5. uuden tiedon soveltaminen organisaation toiminnassa ja palautteen keruu siitä
6. johtopäätökset sekä tarvittaessa organisaation tavoitteiden ja strategian tarkistus



Kuva 23 Organisaation osaamisen kehittämisen vaiheet prosessina

Organisaation tavoitteiden ja strategian muutos merkitsee muutosta myös organisaation osaamistarpeissa, jolloin kehä alkaa jälleen alusta. Kehittämisen vaiheet 3, 4 ja 5 muodostavat sisäkkäisen kehän organisaation jäsenten oppimessa jatkuvasti jotakin uutta. Yksilön ja organisaation osaamisen kehittämisen prosessit ovat rinnakkaisia. Käytännön tasolla tämä nousee esiin tilanteissa, joissa osa organisaation jäsenistä kehittää osaamistaan muita selvästi aktiivisemmin. Organisaatiotason osaamisen kehittämissuunnitelmassa koulutusta priorisoidaan organisaation strategisten tavoitteiden mukaisesti. Organisaatio-

tason priorisointi ei kuitenkaan henkilöstön omaa motivaatiota. Tällöin koulutusta voidaan harkinnan mukaan osoittaa priorisoidun kohderyhmän lisäksi niille, jotka ovat oman osaamisensa kehittämissuunnitelman mukaan motivoituneita hakeutumaan juuri kyseiseen koulutukseen.

7.3 Organisaation asiakkuudet osaamisen kehittämisen pohjana

Organisaation toiminnan kehittäminen alkaa olemassa olevan toimintakulttuurin tunnistamisesta. Osana tätä toimintakulttuurin tunnistamista tulee määritellä olemassa olevat sidosryhmät ja niiden kanssa käytävä vuorovaikutus. Organisaation ja sidosryhmäverkostoon kuuluu sekä toiminnan omat asiakkaat että ne palvelun toimittajat, joiden asiakas kyseinen toimintaprosessi itse on. Omaa toimintaa ja osaamista voidaan kehittää sekä palvelun tuottajan että asiakkaan roolissa. Omalla asiakasosaamisella kyetään hankimaan parempaa palvelua omilta palveluntoimittajilta ja käyttämään sitä tehokkaasti.

Asiakaslähtöisyyden kehittäminen kuuluu koko organisaatioille, ei vain niille jotka työskentelevät lähellä organisaation ulkoista asiakasrajapintaa. Toimivilla sisäisillä palveluilla luodaan resurssit palveluun myös organisaation ulkoisia asiakkaita. sisäisissä palveluissa välittämällä asiakkaina ovat organisaation sisäiset asiakkaat, toinen osasto tai työprosessin seuraava vaihe (vrt. Silén s.15). Samaa tehtäväkokonaisuuteen voi kuulua sekä sisäisten että ulkoisten asiakkaiden palvelua ja näille asiakasryhmille kohdistettu palvelutarjooma voi olla erilainen samankaltaisissakin asioissa. Ulkoista ja sisäistä asiakasta voidaan palvella samassa asiassa eri tavalla. Sama mikä pätee asiakkaisiin, toimii myös palvelun toimittajien suhteen. Sisäisten palvelutoimittajien kanssa toimitaan eri tavalla kuin ulkoisten. Myös tiedon kulku ja vuorovaikutuksen muodot poikkeavat organisaation sisäisten ja ulkoisten viiteryhmiä välillä.

Organisaation osan tai yksittäisen toimintakokonaisuuden sidosryhmäverkosto voidaan siis jäsenellä oman organisaation sisäpuolisiin ja ulkopuolisiin toimijoihin sekä tunnistaa oman toiminnan ja osaamisen kehittämistarpeita suhteessa molempiin viiteryhmiin. Organisaation toiminta ja sen viiteryhmävuorovaikutus voidaan siis jäsenellä nelikenttään jolloin sisäistä ja ulkoista toimintaa arvioidaan sekä palveluntuottajan että asiakkaan roolissa. Toiminnan nelikenttään jäsentämisen tavoitteena on auttaa tarkastelijaa hahmottamaan kokonaisuus useammasta eri näkökulmasta.

	Toiminta palveluntuottajan roolissa	Toiminta asiakkaan roolissa
Toiminta organisaation sisällä		
Toiminta organisaation rajapinnan yli		

Kuva 24 Oman toiminnan tarkastelu sekä palveluntuottajan että asiakkaan roolissa

Nelikentän pohjalta voidaan tarkastella koko organisaatiota jolloin mallista tulee väistämättä pelkistetty. Yksityiskohtaisempiin tuloksiin päästään kun arvioinnin kohteeksi otetaan ottaa jokin organisaatioon kuuluva yksikkö, osasto tai vaikka vain yksittäinen tehtäväkokonaisuus. Arvioitavan toimintakokonaisuuden osaamistarpeet ja toiminnan kehittämistarpeet voidaan määrittellä myös palveluprosessikohtaisesti.

Sidosryhmä- ja palveluprosessikohtaisesti määriteltyjä toiminnan ja osaamisen kehittämistarpeita voidaan käyttää lähtötietoina sekä oman palvelukulttuurin kehittämisessä että organisaation koulutustarpeiden määrittelyssä. Tällöin jokaiseen nelikentän osaan paneudutaan erikseen.

1. Määritellään tehtävät ja niihin liittyvä vuorovaikutus kussakin viiteryhmäkentässä.
2. Arvioidaan viiteryhmäkenttäkohtaisesti tarvittava osaaminen ja osaamisen kehittämistarpeet
3. Arvioidaan mahdollinen palvelukulttuurin muutostarve.

Organisaation osaamisstrategian perusteella valitaan mitkä osaamiset otetaan kehittämisen kohteiksi jolloin eri viiteryhmäkentillä voi olla erilainen painoarvo.

Tämän opinnäytetyön laatija testasi nelikentän mukaista arviointitapaa kuntayhtymän omaan toimintaan vuonna 2011. Osa Omnian pedagogisten yksiköiden ja palveluryhmien avainhenkilöistä arvioi oman organisaationsa toimintaa nelikentän mukaisesti jäsennellyllä arviointilomakkeella. Kuntayhtymän yhtymäpalveluiden osalta vahtimestarit arvioivat omia tehtäviään ja siihen liittyvää vuorovaikutusta nelikentän pohjalta laadittuun vastauslomakkeeseen. Pedagogisten yksikköjen avainhenkilöt arvioivat asioita oman alaorganisaationsa näkökulmasta. Vahtimestarit arvioivat omaa tehtäväänsä. Arviointilomakkeet ovat liitteinä ja vastauslomakkeet ovat tekijän hallussa.

Vastausten perusteella käsitys sisäisistä ja ulkoisista asiakaista vaihtelee eri henkilöiden välillä. Kaikki eivät hahmota myöskään samalla tavalla milloin kyse on toiminnasta asiakkaan roolissa ja milloin palvelun tuottajana. Toki niinkin, että sama yhteistoimintakumppani voi esiintyä ja esiintyy sekä palveluntoimittajana että asiakkaana.

Vastausten perusteella on tunnistettavissa ammatillisen koulutuksen laatustrategian mukaiset asiakasryhmät, erityisesti opiskelijat ja muut kuntayhtymän koulutuspalveluja käyttävät nuoret ja aikuiset. Laatustrategian mukaisten asiakasryhmien ohella vastauksista on tunnistettavissa opiskelijatyötoiminnassa tuotettujen tuotteiden asiakkaat ja Omnian oppimisympäristöä käyttävät muut organisaatiot sekä kuntayhtymän tiloissa järjestettävien tapahtumien asiakkaat. Tapahtumien järjestämiseen liittyy usein myös opiskelijatyötoimintaa.

Pääpaino lomakekyselyllä saaduissa vastauksissa oli toiminnan kuvauksessa ja siihen liittyvien viiteryhmiä tunnistamisessa. Toiminnan vaatiman osaamisen ja toiminnan kehittämistarpeen tunnistaminen jäi vastauksissa vähemmälle huomiolle. Enemmän tietoa osaamisen- toiminnan kehittämistarpeista voisi saada useampivaiheisella menetelmällä, jolloin ensin määritellään tehtävät ja niihin liittyvät asiakasrajapinnat ja vasta myöhemmässä vaiheessa ryhdytään kartoittamaan kehittämistarpeita.

Tarkastelunäkökulma on toimiva ja se voidaan liittää työvälineenä osaksi organisaation osaamisen kehittämistä. Se vaatii vielä jatkokehittämistä, eikä vaikuttaisi toimivan yksittäisenä irrallisena menetelmänä.

7.4 Tehtävän kuvaus osaamistarpeiden määrittelyn pohjana

Organisaatio tarvitsee osaamista suoriutuakseen niistä tehtävistä, joita varten organisaatio on olemassa. Organisaation osaamistarpeiden selvittämien edellyttää, että tunnetaan organisaation toiminta ja ne tehtävät joita organisaatiossa tehdään. Tähän tarvitaan organisaation toimintaprosessien ja tehtävien kuvausta. Osaamistarpeiden kartoittamisen ohelle tehtävän kuvauksia tarvitaan esimerkiksi työn kuormittavuuden arviointiin.

Tulee tuntea tehtävät, jotta voidaan tutkia ovatko ne mitoitettu oikein suhteessa käytettävissä olevaan aikaan ja muihin resursseihin. Mikäli tehtävät on jaettu epätasaisesti eri henkilöiden ja henkilöstöryhmien välillä, voi seurauksena olla toisaalta kykyjen ja taitojen vajaa käyttö, kyllästyneisyys ja tyytymättömyys sekä toisaalta työhön käytettävissä olevankapasiteetin ylikäyttö ja henkilöstön loppuun palaminen. Tämä ilmenee esim. huonona johtamisena. (Vartiainen & Teikari 1990 s. 59)

Perusmenetelmänä työn objektiivisten piirteiden tutkimuksessa voidaan pitää toimintaketjujen ja työmenetelmien analysoimista. (Teikari & Väyrynen 1992 s. 15)

Työtä voidaan tutkia esimerkiksi työn ydinpiirteiden avulla. Vartiainen (1989) mukaan työn ydinpiirteitä ovat:

1. Työn vaatimat taidot
2. Työn kokonaisuus
3. Työn merkittävyys
4. itsenäisyys
5. palaute työstä

Työn vaatiman taidot, työn kokonaisuus ja työn merkittävyys lisäävät työn koettua merkityksellisyyttä joka puolestaan lisää työmotivaatiota. Itsenäisyys lisää vastuuntunnetta ja työstä saatava palaute tietoa työn tuloksista. Seurauksena on korkea sisäinen työmotivaatio, hyvä työsuoritus ja tarve ”kasvaa” työssä. Samalla sitoutuminen työhön lisääntyy ja työntekijöiden vaihtuvuus vähenee.

Vartiaisen kuvaamat työn ydinpiirteet muistuttavat niitä tekijöitä joilla eri palkkausjärjestelmissä arvioidaan työtä ja sen vaativuutta. Kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen KVTES palkkausluvun II 6 § mukaan palkkausjärjestelmän tavoitteena on *edistää kuntien ja kuntayhtymien toiminnan tulokellisuutta, motivoida henkilöstöä hyviin työsuorituksiin ja varmistaa kuntaalan kilpailukyky*. Sopimustekstin mukaan palkkausjärjestelmä tukee toimintastrategiaa, vaikuttaa myönteisesti organisaation tavoitteisiin ja on kiinteä osa johtamista. (KVTES 2012–2013 s.25)

Vastaavanlaisiin tavoitteisiin pyritään myös kunnallisen opetusalan OVTES ja kunnallisen teknisen henkilöstön TS virka- ja työehtosopimusten mukaisissa palkkausjärjestelmissä. (OVTES 2012–2013; TS 2012 – 2013)

Kunnallisten virka- ja työehtosopimusten mukaan viranhaltijan tai työntekijän tehtäväkohtaista palkkaa määrättäessä tai siitä sovittaessa palkan määräytymisperusteena on ensisijaisesti tehtävien vaativuus. Tehtävien vaativuuden arvioinnin tulee perustua tehtäväkuvaukseen, josta käyvät ilmi tehtävän tarkoitus ja siihen kuuluvat olennaiset tehtäväkokonaisuudet. (KVTES 2012–2013 s.29)

KVTES ja OVTES sopimusten mukaan työn vaativuustekijöitä ovat:

1. Työn edellyttämä osaaminen
2. Työn vaikutukset ja vastuu
3. Työn edellyttämät yhteistyötaidot
4. Työolosuhteet

(KVTES 2012–2013 s.29–30; OVTES 2012-2013 s. 21-22)

Kunnallisen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimuksen (TS) palkkausluvun 9 § mukaan tehtäväkohtaisen palkan määräytymisen tulee perustua kirjalliseen tehtäväkuvaukseen ja paikalliseen arviointijärjestelmään. Sopimuksen mukaan kunnan tai kuntayhtymän toimivaltainen viranomaisen päättää tehtäväkohtaisesta palkasta paikallisen arviointijärjestelmän mukaisesti ottaen huomioon seuraavat vaativuustekijät:

- tehtäviin kuuluva päätösvalta,
 - ratkaisujen merkittävyys ja vaikutukset
 - harkintavallan laajuus ja itsenäisyys
- töiden ja toimintojen järjestämistä koskevan vastuun laajuus,
- asema organisaatiossa,
- tehtävien vaatimat tekniset tiedot, taidot ja osaaminen,
- työnantajan edellyttämä koulutus,
- työnantajan edellyttämä kokemus,
- tehtävien edellyttämät vuorovaikutustaidot ja
- työolosuhteet. (TS 2012–2013 s.14)

Vaikka työn vaativuustekijä on jäsennelty sopimuksissa eri tavalla, niiden avulla voidaan mitata kutakuinkin samankaltaisia asioita, jonka työnvaativuuden arviointijärjestelmä voi olla samankaltainen myös eri sopimusalueilla.

Palkkausjärjestelmään liittyvä tehtävän vaativuuden arviointi on samansuuntaista, rinnakkaista ja osin limittäistä toimintaa sekä organisaation toiminnan kehittämiseen liittyvä osaamisvaatimusten kartoittamisen että työn kuormittavuuden mittauksen kanssa. Kun mukaan otetaan vielä palkkausjärjestelmän toinen osatekijä, ammatinhallinnan ja työssä suoriutumisen arviointi, saadaan vahva motivaatio myös osaamisen kehittämiseksi.

Työn objektiivisten piirteiden tutkimusmenetelmiä on usein järkevin tapa soveltaa siten, on työntekijät itse jäsentävät ja luokittelevat omia työprosessejaan. Näin siksi että työntekijä on aina oman tehtävänkuvansa paras asiantuntija. Työtehtävien analysointi toimii samalla myös koulutustilaisuutena. Työntekijälle muodostuu kenties ensimmäistä kertaa selkeä kokonaiskuva siitä, mitä, miksi ja miten hän työskentelee. Työtehtävien analysointi jäsentää työntekijän sisäistä mallia omasta työstään, jolloin myös valmiudet oppia uusia asioita paranevat. (Teikari & Väyrynen 1992 s. 15)

Tämän opinnäytetyön laatija osallistui Espoon seudun koulutuskuntayhtymä Omnian laitosmiesten tehtävänkuvauksen tarkistamiseen vuonna 2012. Prosessi eteni vaiheittain. Ensimmäisessä vaiheessa tarkistettiin aikaisemmin voimassa ollut tehtävänkuvaus vastaamaan käsitystä nykytilasta. Tämän pohjalta toteutettiin työmäärien mitoitus ulkopuolisen arvioitsijan toimesta. Mitoitustulosten pohjalta tarkistettiin työmäärät ja täsmennettiin tehtävän kuvaus. Tarkistettua tehtävänkuvausta voidaan käyttää laitosten työn vaativuuden ja osaamistarpeiden arviointiin.

Prosessin ensimmäinen vaihe sisälsi kaksi osavaihetta. Ensin laitosmiesten tehtävät kartoitettiin lomakekyselynä (liite). Tarkoituksena oli, että kukin laitosmiehistä täyttäisi ensin omatoimisesti tehtävänkuvauslomakkeen vastuukiinteistönsä näkökulmasta ja vasta sitten niistä laadittaisiin yhteenveto. Osa laitosmiehistä täytti lomakkeen yksilöllisesti, mutta eivät kaikki. Osa laitosmiehistä tukeutui esimiehen johdolla yhteisesti laadittuun yksityiskohtaiseen vastaukseen.

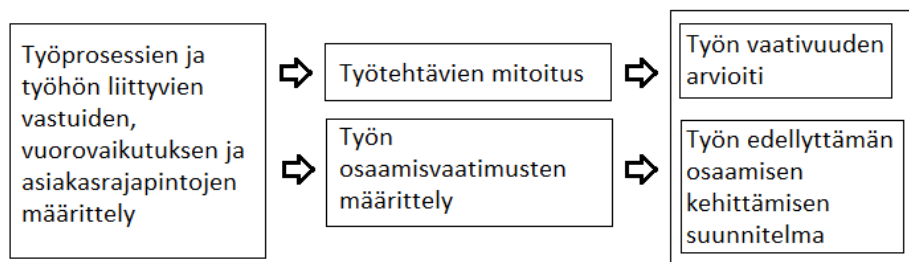
Lomakekyselyn pohjalta tämän opinnäytetyön kirjoittaja valmisteli laitosmiehille kehittämissiltapäivän jossa aluksi esiteltiin lomakekyselyn yhteenveto. Tämän jälkeen järjestettiin learning cafe työtehtävien edellyttämän osaamisen ja koulutuksen kartoittamiseksi. Kolmannessa kahvipöydässä pohdittiin laitosmiesten työolosuhteita. Lopuksi esiteltiin yhteenveto päivän tuotoksista.

Seuraavana vaiheena tilattiin työtehtävien mitoitus ulkopuoliselta arvioijalta. Tehtävänkuvauksen pohjalta tiedettiin, että kuntayhtymän laitosmiesten työtehtävät eivät rajoitu kiinteistöhoitajalle tavanomaisesti kuuluviin työtehtäviin, vaan työhön kuuluu muutakin. Tavanomaiset kiinteistöhoitoon kuuluvat työtehtävät mitoitettiin kussakin kiinteistössä erikseen työtehtäville annet-

tujen ohjearvojen mukaisesti. Muut työtehtävät määriteltiin laitosmiesten tuotamaksi palvelutoiminnaksi, joka mitoitettiin tuotettuun palvelutoimintaan käytetyn keskimääräisen ajankäytön mukaisesti. Työtehtäviä seurataan työmääräimien avulla.

Mitoituksen pohjalta todettiin, että kiinteistön mitoituksen ja palvelutoiminnan vaatiman ajankäytön yhteismäärä ylittää kahden kiinteistön osalta kiinteistölle varatun laitosmiestyöajan. Näissä kahdessa kiinteistössä toteutettiin uusi seurantajakso, jonka aikana palvelutoimintaan käytetty työaika kirjattiin erikseen ylös. Muiden kiinteistöjen osalta tehtäviin varatun työajan todettiin riittävän.

Palvelutoiminnan seurantajakson jälkeen todettiin, että kyseiset kiinteistöt todellakin ylittävät niiden hoitamiseen varatun laitosmiestyöajan ja tämän perusteella tehtiin ratkaisut työkapasiteetin tasoittamisesta muissa kiinteistöissä havaitusta vapaasta työaikakapasiteetista. Työtehtävien mitoitusvaiheen jälkeen vielä uudelleen täsmennettiin laitosmiesten tehtäväkuvausta ja tehtäviin liittyviä osaamisvaatimuksia.



Kuva 25 Tehtäväkuvaus työn arvioinnin ja kehittämisen pohjana

Prosessin kolmantena vaiheena arvioidaan laitosmiesten työtehtävien vaativuus verrattuna tavanomaisiin kiinteistönhoidon tehtäviin ja rinnakkaisena prosessina päivitetään kunkin laitosmiehen osaamisen kehittämissuunnitelma.

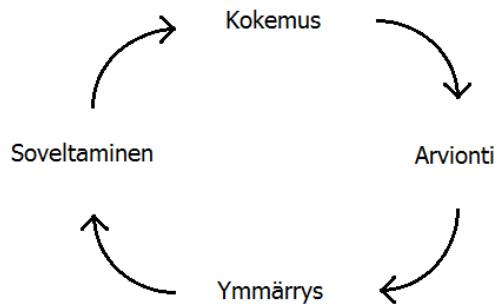
Saadun palautteen perusteella menetelmä on käyttökelpoinen tapa selvittää vastaavanlaisissa tehtävissä toimivien henkilöiden tehtävän kuva, työn vaativuus ja kuormittavuus sekä työhön liittyvät osaamisen kehittämistarpeet.

8 AMMATTIOSAAMISEN KEHITTYMINEN OPPIMISPROSESSINA

8.1 Toiminnallinen oppiminen

Sydänmaanlakan (2000) mukaan oppimista tapahtuu yksilö, tiimi ja organisaatiotasolla, mutta kaikki oppiminen tapahtuu ensin yksilötasolla. Oppiminen on prosessi, jossa yksilö hankkii uusia tietoja, taitoja asenteita, kokemuksia ja kontakteja, jotka johtavat muutoksiin hänen toiminnassaan. Oppimiseen vai-

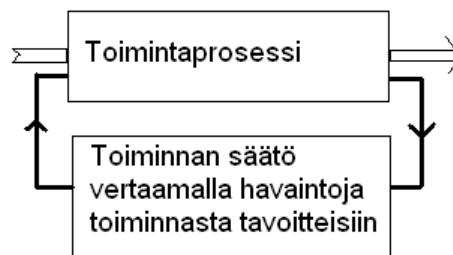
kuttavat kognitiiviset (älylliset), affektiiviset (tunne) ja psykomotoriset alueet. Oppimisen liittyy aina tulkinta. Oppiminen ei ole mekaanista toimintaa, vaan merkitysten luomista tulkinnan kautta. Oppiminen on taito jota voidaan kehittää. (Sydänmaanlakka 2000 s.30 – 47)



Kuva 26 Yksilön oppimiskehä (Sydänmaalakka 2000 s.47)

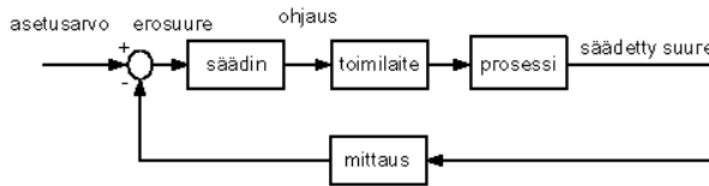
Sydänmaanlakan (2000) mukaan lähtökohtana on prosessi, jossa osaa osaa-minen luodaan muokkaamalla kokemuksista. Lähtökohtana ovat yksilön kokemukset, joita arvioidaan ja joista kerätään tietoa. (Sydänmaanlakka 2000 s. 47)

Pelkistettynä toiminnallisen oppimisen malli sisältää käytännön toiminnan ja oman toiminnan muutoksen tästä toiminnasta saatujen havaintojen perusteella. Yksinkertaisimmillaan toiminnallista oppimista voidaan kuvata säätöprosessina. Oppiminen tapahtuu siis oman toiminnan säädön seurauksena.



Kuva 27 Kokemuksellinen oppiminen oman toiminnan säätöprosessina

Toiminnan tavoitetilaa voidaan verrata säädön asetusarvoon, siitä tehtyjä havaintoja mittaustuloksiin, koettua ristiriitaa havaintojen ja tavoitteen välillä eroisuuteeseen ja toiminnan muutosta ohjauksen.

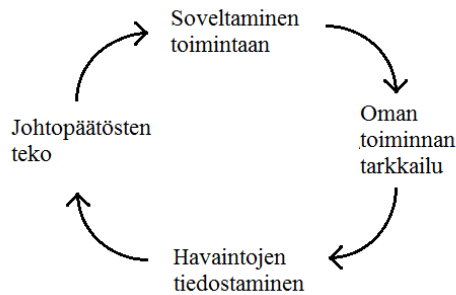


Kuva 28 Säättöjärjestelmä lohkoakaaviona

Käytännön taitojen oppiminen omaa toimintaa säätämällä voi olla tiedostamaton prosessi, jolloin usein käytetään sanan oppiminen sijaan termiä harjaantuminen. Toistamalla samaa tehtävää useita kertoja alkaa toiminnan tuloksesta tehdyt havainnot yhä paremmin vastata toiminnan tavoitetta. Havainnot omasta oppimisesta ovat tällöin sykäyksellisiä. Harjaantumisesta itsestään tehdyt havainnot ovat tiedostettuja ja luovat oppimisen tunteen.

Yksinkertaistutettu oppimismalli toimii tilanteessa, jossa työmenetelmä jo osataan ja harjaantuminen kohdistuu toiminnan tavoiteltuun laatuun ja joutuisuuteen. Mikäli havainnot osoittavat että itse menetelmässä on jotain muutettavaa, kyse on yksinkertaisen säätöprosessin kannalta muutostarpeesta itse prosessiin tai vähintäänkin säädön asetusarvoon. Tällöin on kysymys tiedostetusta oppimistilanteesta.

Tiedostettu toiminnallisen oppimisen prosessi voidaan jäsenellä vaikkapa vaiheisiin: Toiminta – oman toiminnan tarkkailu – havaintojen tiedostaminen – johtopäätösten teko – soveltaminen uuteen toimintaan.



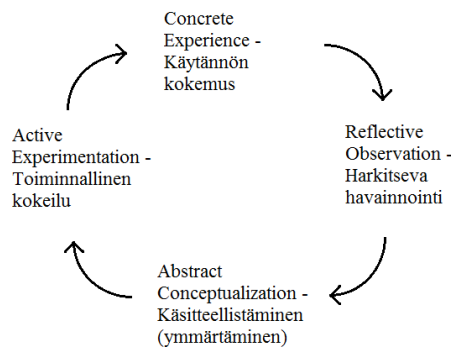
Kuva 29 Toiminnallinen oppiminen, edelleen sovellettu Sydämaanlakan mallista (2000)

Käytännön esimerkkitalanne voi olla vaikkapa työvälineen vaihtamisen. Kun on isompi vika, tarvitaan isompi leka, kuten rakennustyömaalla on toisinaan tapana sanoa. Asiaan liittyy tiedostettu johtopäätös, mutta ei välttämättä erityistä pohdiskelua tai syy-seuraussuhteiden ymmärrystä. Näin siis yksittäisessä toiminnallisessa tilanteessa, joka oppimisprosessin kannalta voi olla yksi välivaihe. Kokonaisvaltainen oppiminen on asioiden ymmärtämistä ja merkitysten luomista tulkinnan kautta. Kokonaisvaltaisen oppimisen näkökulmasta

edellä esitetty toiminnallisen oppimisen kehä ei käytännössä poikkea Sydänmaanlakan (2000) esittämästä yksilön oppimisen kehästä.

Toiminnan kautta oppimisen perusmalleista ehkä tunnetuin on professori David A. Kolbin kokemuksellisen oppimisen teoria (esim. Kolb 1984), joka mukaan ihminen:

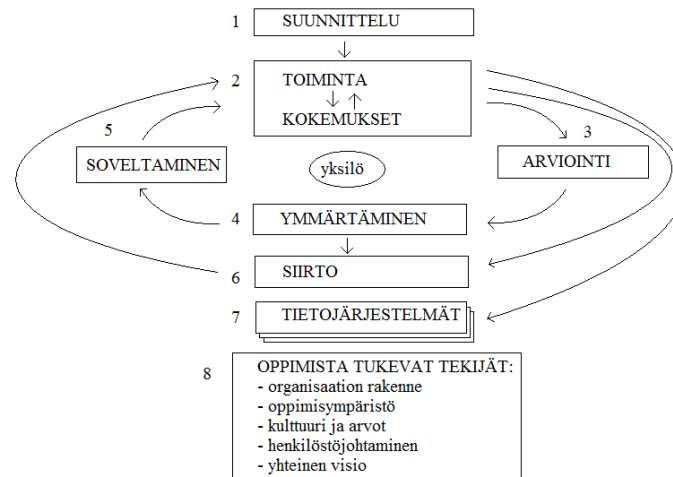
1. osallistuu ja hankkii käytännön kokemusta,
2. tarkkailee ja tekee johtopäätöksiä,
3. ajattelee ja muodostaa käsitteitä
4. soveltaa ja kokeilee asioita käytännössä.



Kuva 30 Kolbin kokemuksellisen oppimisen kehä. (Kolb 1984)

Oppiminen on prosessi, jossa tieto luodaan muokkaamalla kokemuksia. Siinä oppiminen liitetään kiinteästi käytännön kokemukseen ja oletetaan, että oppijalla jo aiempaa kokemusta ja että hän pystyy arvioimaan omaa toimintaansa sekä on motivoitunut kehittämään itseään. Kaiken oppimisen lähtökohtana on halu oppia, ilman sitä oppiminen jää yleensä vähäiseksi. (Sydänmaanlakka 2000 s.35)

Sydänmaanlakka täydentää oman oppimisen kehänsä työssä oppimisen perusmalliksi, lisäämällä siihen oppimisen ennakkosuunnittelun, opitun asian siirron laajempaan käyttöön ja liittämisen organisaation tietojärjestelmiin sekä oppimista tukevat tekijät. (Sydänmaanlakka 2000 s. 71 – 73)



Kuva 31 Työssä oppimisen perusmalli Sydänmaanlakan mukaan (2000)

On huomattava, että Sydänmaanlakan esittämä työssä oppimisen perusmalli kuvaa organisaation sisäistä suunnitelmallista toiminnallisen oppimisen prosessia, eikä siinä ole mukana työprosessista irralliseen koulutukseen osallistumisen vaikutusta. Ammatillisen oppilaitoksen opiskelijan työssäoppiminen on työpaikalla opetussuunnitelman mukaan järjestettävää opetusta ja käytännön työtehtävissä tapahtuvaa oppimista. Koulutuksen osallistuminen tuo kokemuksellisten havaintojen kanssa rinnakkaista tietoa, jolloin uusi ymmärrys syntyy näiden tietolähteiden yhteisvaikutuksena.

8.2 Työelämässä oppimisen ja koulutukseen osallistumisen yhteisvaikutus

Ammatillista perustutkintoa opiskelevien on opiskeltava tutkintonsa sisällöistä vähintään 20 opintoviikkoa aidossa työelämän oppimisympäristössä *työssäoppien*. Käsite *työssäoppiminen* tuli toisen asteen ammatilliseen koulutukseen vuonna 1998 Opetushallituksen määräyksellä 35/011/98. Määräyksen mukaan *työpaikoilla käytännön työtehtävien yhteydessä järjestettävän työssäoppimisen tarkoitus on lisätä yhteistyötä elinkeino- ja muun työelämän kanssa sekä helpottaa opiskelijoiden työllistymistä ja ammattitaitoisen työvoiman saantia yrityksissä ja muilla työpaikoilla.* (OPH määräys 35/011/98)

Työssäoppimisella tarkoitetaan koulutuksen järjestämisuotoa, jossa osa tutkinnon tavoitteista opitaan työpaikalla työtä tehden. Työssäoppimisessa on siis kyse aidossa työympäristössä tapahtuvasta tavoitteellisesta, ohjatusta ja arvioidusta opiskelusta. (esim. sähkö- ja automaatiotekniikan perustutkinto 2009, OPH määräys 23/011/2009 s. 143)

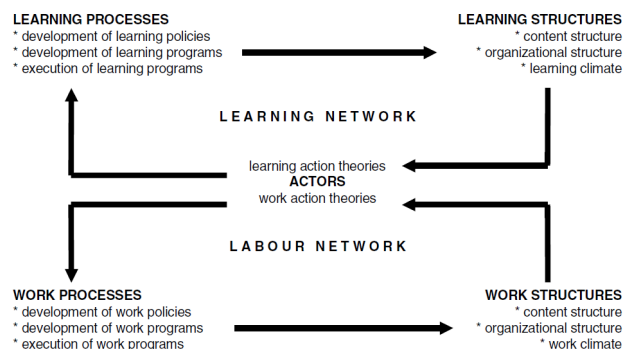
Määräämällä osa opinnoista opiskeltavaksi käytännön työelämän toimintaympäristössä, tavoitellaan opiskelijoiden työllistymistä ja ammattitaitoisen työvoiman saantia yrityksissä ja muilla työpaikoilla. Työelämän aidossa toimintaympäristössä työskentelystä odotetaan siis parempia oppimistuloksia, verrattuna siihen, että opiskeltaisiin pelkästään oppilaitosympäristössä.

Laukkasen (2010) mukaan pitkäkestoiseen ammatilliseen koulutukseen osallistuminen lisää työntekijän ansiotasoa verrattuna niihin työntekijöihin jotka eivät osallistu koulutukseen. Ilmeisesti koulutukseen osallistuminen lisää myös työelämässä tarvittavaa käytännön osaamista verrattuna vain kokemuksellisesti työtä tekemällä oppimiseen. Laukkasen mukaan paras tuottovaikutus on nuorella iällä sadun vahvan ammatillisen peruskoulutuksen ja koko työelämän kaarelle jatkuvan ammatillisen aikuiskoulutuksen yhdistelmällä. (Laukkanen 2010; Laukkanen 2011)

Helakorven (1992) mukaan koulutus on avainsana lähes niihin kaikkiin työn tuottavuuteen vaikuttaviin tekijöihin. Koulutuksella voidaan vaikuttaa osaamiseen, teknologian ja tuotekehityksen tasoon (laatuun), johtamiseen ja työn organisointiin jne. (Seppo Helakorpi, Ammattitaito ja sen analysointi, 1992, openetti.aokk.fi)

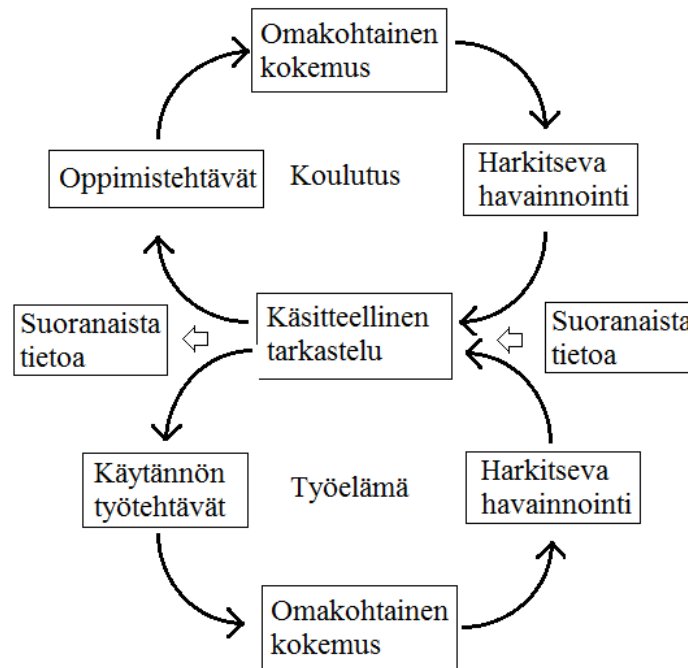
Ilmeisesti parhaaseen oppimistulokseen päästäänkin vuorottelemalla koulutusta ja toiminnallista oppimista työssä. Tällöin käytännön toiminnasta saatuja havaintoja käsitellään yhdessä niiden havaintojen kanssa jotka on saatu koulutuksen aikana.

Rob F. Poellin (1998) kuvaa Ferd J. Van der Krogt (1995) teoriaa soveltaen oppimisympäristön ja työelämän ympäristön kohtaamista kaksoiskehällä. Oppimisverkoston kehällä on oppimisprosessit ja rakenteet sekä oppimistoiminnan teoria. Työelämän kehällä on puolestaan työelämän prosessit ja rakenteet sekä työtoiminnan teoria. Kehät kohtaavat toimijassa (Actors).



Kuva 32 Oppimisen ja työelämän verkostot ja organisaatiot (Van der Krogt, 1995, Rob F. Poell 1998 s.14).

Poellin (1998) esittämää Van der Krogtin mallia mukaillen voidaan vastaanlainen kaksoiskehä muodostaa Kolbin kokemuksellisen oppimisen kehästä. Koulutuksen liittyvistä oppimistehtävistä syntyy omakohtaista kokemusta josta tehtyjä havaintoja tarkastellaan yhdessä työelämästä saatujen havaintojen kanssa ja liitetään jo olemassa olevaan tietoon. Käsitteellisen tarkastelun perusteella syntyy uutta tietoa, jota voidaan käyttää hyväksi seuraavissa oppimistehtävissä ja käytännön työssä.



Kuva 33 Toiminnallisen oppimisen kaksoiskehä, kuvassa sovellettu Kolbin (1984) mallia

Edellä kuvattua toiminnallisen oppimisen kaksoiskehää voidaan käyttää apuna suunniteltaessa työelämälähtöistä koulutusta. Oppimisen kannalta on hyödyllistä että koulutuksessa käsiteltävä tietoinen ja oppimistehtävistä saatavat havainnot kohtaavat samanaikaisesti käytännön työstä saatavien havaintojen kanssa. Samanaikaisuus edistää oppimista ja lisää motivaatiota sekä opiskeluun että työhön.

8.3 Osaamisen osoittaminen toiminnallisen oppimisen prosessissa

Edellä kuvattua toiminnallisen oppimisen kaksoiskehää voidaan käyttää apuna suunniteltaessa työelämälähtöistä koulutusta. Oppimisen kannalta on hyödyllistä että koulutuksessa käsiteltävä tietoinen ja oppimistehtävistä saatavat havainnot kohtaavat samanaikaisesti käytännön työstä saatavien havaintojen kanssa. Samanaikaisuus edistää oppimista ja lisää motivaatiota sekä opiskeluun että työhön.

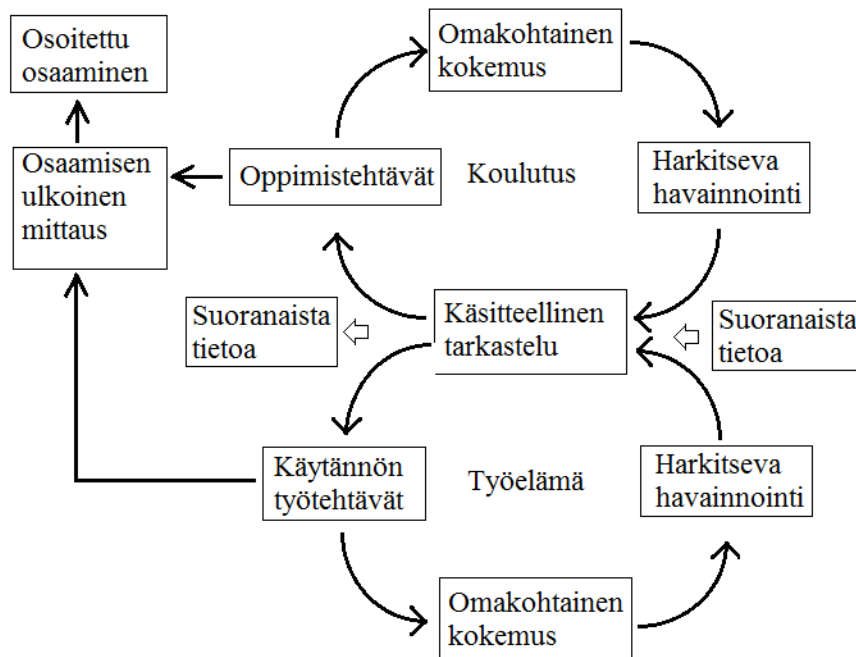
Edellä esitetyt oppimisen mallit kuvaavat sitä miten osaamista kartutetaan. Karttunutta osaamista voidaan käyttää hyväksi tulevissa työtilanteissa. Tämä riittää itse työn suoritukseen, mutta tilanteessa, jossa työtä tehdään ulkopuoliselle tilaajalle, tämä useimmiten haluaa jo ennalta tietää, että työn suorittaja myös kykenee työn tekemään. Todistus osoitetusta osaamisesta on silloin käyttökelpoinen apuväline.

Ammatillisen tutkinnon suorittamiseen liittyy saavutetun osaamisen osoittaminen. Näyttötutkintojärjestelmän mukaista tutkintoa suorittava tutkinnon

suorittaja osoittaa ammattitaitonsa pääsääntöisesti työelämän todellisissa työtehtävissä. Tällöin tutkintosuoritusta varten järjestetään tutkintotilaisuus käytännön työskentelytilanteessa. Käytännön työtehtävien lisäksi tutkintosuoritusta voidaan tarvittaessa täydentää, jotta kaikki ammattitaitovaatimukset tulevat kattavasti ja luotettavasti osoitetuiksi. (Näyttötutkinto-opas s. 36.)

Ammatillista peruskoulutuksessa ammatillisten tutkinnon osien ammattitaito arvioidaan ammattiosaamisen näytöllä ja muulla osaamisen arvioinnilla. Ammattiosaamisen näytöllä arvioidaan mahdollisimman laajasti ammattitaitovaatimuksissa määritelty osaaminen, mutta vähintään se, mitä tutkinnon perusteissa on määrätty. Tarvittaessa muu osaamisen arviointi täydentää ammattitaitovaatimuksissa edellytettyä osaamista. Muun osaamisen arvioinnin arviointimenetelmistä päättää koulutuksen järjestäjä opiskelijan arvioinnin toteuttamissuunnitelmissaan. (esim. Sähkö- ja automaatiotekniikan perustutkinto, Opetushallituksen määräys 23/011/2009 s. 133)

Ammatillisen tutkinnon osaamisvaatimusten osoittaminen tekemällä havaintoja käytännön työtilanteesta voidaan lisätä jo aiemmin kuvattuun toiminnallisen oppimisen kaksoiskehään.



Kuva 34 Toiminnallisen oppimisen kaksoiskehä, johon lisätty osaamisen osoittaminen. Kuvassa sovellettu Kolbin mallia (Kolb 1984)

Osaamisesta voidaan tehdä havainnoja sekä työpaikalta käytännön työstä että koulutukseen liittyvien oppimistehtävien yhteydessä. Tutkinnon perusteet ja osoitettavan tutkinnonosan arviointiohje määrittelee, miten tehdyt havainnot otetaan huomioon kyseisen tutkinnonosan arvioinnissa.

Esitetyn mallin mukaan Kolbin toiminnallisen oppimisen kehä toimii siis kaksoiskehänä siten että oppimisessa yhdistyy sekä koulutuksessa että työssä opitut asiat. Osaamisen osoittaminen on sen hankkimistavasta riippumatonta, siten että havainnot osaamisesta tehdään käytännön toiminnasta työssä ja tarvittaessa myös koulutuksen aikana.

9 JOHTOPÄÄTÖKSET

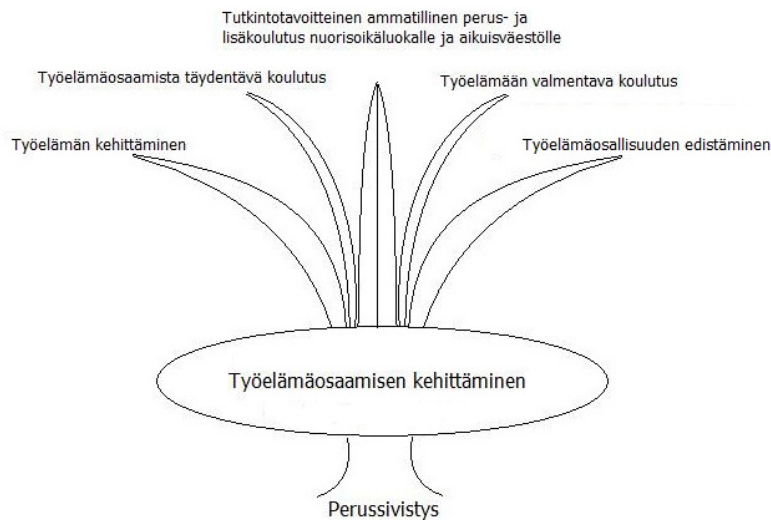
Tämän opinnäytetyön tavoitteena on kuvata ammatillisen koulutuksen järjestäminen ja työelämän osaamisen kehittämistehtävä palveluliiketoimintamallina. Tätä tavoitetta varten asetettiin tutkimusongelmat:

1. Mikä on ammatillisen koulutuksen järjestäjän palvelutehtävä?
2. Kuka/ketkä ovat ammattiosaamisen kehittämispalveluiden asiakkaita?

Havainnointikohteena on käytetty Espoon seudun koulutuskuntayhtymä Omniaa, jonka organisaatorakenne ja toiminta on kuvattu opinnäytetyön luvussa 4. Ammatillisen koulutuksen järjestäjän palvelutehtävää on selvitetty opinnäytetyön luvussa 5 ja asiakasnäkökulmaa luvussa 6.

Johtopäätöksenä tutkimusongelmaan 1. voidaan todeta, että ammatillisen koulutuksen järjestäjän varsinaisena palvelutehtävänä on työelämäosaamisen kehittäminen. Keskeinen muoto tämän varsinaisen palvelutehtävän toteuttamiseen on edelleen tutkintotavoitteisen ammatillisen koulutuksen järjestäminen sekä perusopetuksen päättäneille nuorille että aikuisväestölle.

Kokonaisuudessaan palvelutehtävä on kuitenkin laajempi ja siihen kuuluu myös edistää nuorten ja aikuisväestön osallisuutta työelämässä kehittämällä heidän työelämävalmiuksiaan. Toisin sanoen kehittää sellaista osaamista, jota tarvitaan koulutukseen ja työelämään hakeutumisessa sekä osallistumisessa koulutukseen ja työhön. Työelämäosallisuuden edistäminen on ammatillisen koulutuksen järjestäjän keskeinen yhteiskunnallinen haaste.



Kuva 35 Ammatillisen koulutuksen järjestäjän työelämäosaamisen kehittämistehtävä

Espoon seudun koulutuskuntayhtymä Omniassa työelämäosaallisuutta edistävä toiminta suuntautuu erityisesti työelämän ja koulutuksen ulkopuolelle jääneisiin nuoriin. Nuorten työpajatoiminta ja erilaiset valmentavat koulutukset ovat tähän keskeisiä muotoja. Työelämäosaallisuutta edistävää toimintaa on myös aikuisväestön suuntaan, mutta se ei ole kuntayhtymässä yhtä näkyvästi esillä.

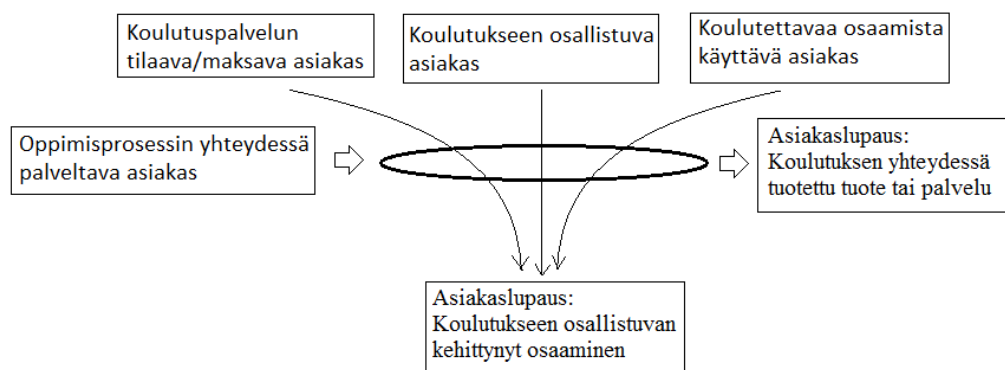
Toinen laajenemissuunta on työelämän ja työelämässä olevan väestön osaamisen kehittäminen. Perinteisen oppisopimuskoulutuksen ohella tätä palvelutehtävää edistetään esimerkiksi järjestämällä tutkintotavoitteista koulutusta lyhyempikestoisempaa koulutusta ja työelämän toimintaympäristöön vietyä koulutusta. Espoon seudun koulutuskuntayhtymä Omniassa näitä palveluja tarjoaa erityisesti Omnian aikuisopisto ja InnoOmnia.

Edellä kuvatusta palvelutehtävästä rakentuu kuntayhtymän palvelutuotteet, jotka muodostavat kuntayhtymän palvelutarjoaman. Varsinaisen palvelutoimintansa, työelämäosaamisen kehittämisen ohessa koulutuskuntayhtymä tuottaa sellaisia palveluja, joiden tarjonnalla rakentuu toiminnallinen oppimisympäristö työelämäosaamisen kehittämiseksi. Näitä palveluja tuotetaan esimerkiksi kuntayhtymän ylläpitämässä ravintola Henricuksessa, hius- ja kauneusalan palveluja tuottavassa OppivatKädet – asiakaspalvelupisteessä sekä oppilaitosten käytännöllisen opetuksen yhteydessä.

Tutkimusongelmaa 2. on opinnäytetyössä lähestytty luvussa 6. edellä esitetyn palvelutarjoaman pohjalta, sillä rajauksella, että ammattiosaamisen kehittämispalvelu on käsitteenä työelämäosaamisen kehittämispalvelua rajatumpi. Tarkastelu on rajattu prosesseihin joiden yhteydessä kehitetään jonkun henkilön ammatillista osaamista. Laajemmassa merkityksessä asiakkuuksia on muitakin.

Johtopäätöksenä tutkimusongelmaan on, että ammatillisen koulutuksen toiminnallisilla oppimistilanteilla tai prosesseilla, siis tilanteella jossa osaaminen kehittyy, on samanaikaisesti useita asiakkaita, jotka ovat tai voivat olla olemuksellisesti erilliset, mutta vastaan ottavat erottamattomasti saman tarjooman, eli kehittyneen osaamisen. Lisäksi asiakkaina ovat ne, jotka vastaanottavat sen tarjooman, jota toteuttamalla osaaminen kehittyy. Toiminnallisen oppimistilanteen asiakasrooleina voidaan nähdä:

- Koulutuspalvelun tilaava/maksava asiakas
- Koulutukseen osallistuva asiakas
- Koulutettavaa osaamista käyttävä asiakas
- Toiminnallisen oppimisprosessin yhteydessä palveltava asiakas



Kuva 36 Ammatillisen koulutuksen toiminnallisen oppimistilanteen asiakkaat

Mikäli asiakkuutta tarkasteltaisiin laajemmin, myös asiakasryhmien määrä laajenisi edellä luetelluista asiakasryhmistä.

Palveluliiketoiminnan mallin lisäksi opinnäytetyön tavoitteena on luoda toimintamalli osaamisen kehittämiseen ja osaamistarpeen tunnistamiseen työelämän organisaatiossa. Näiden tavoitteiden pohjalta opinnäytetyölle on asetettu tutkimusongelmat:

3. Miten osaamista kehitetään organisaatiossa?
4. Miten työtehtävä voidaan kuvata ja osaamistarve kartoittaa?

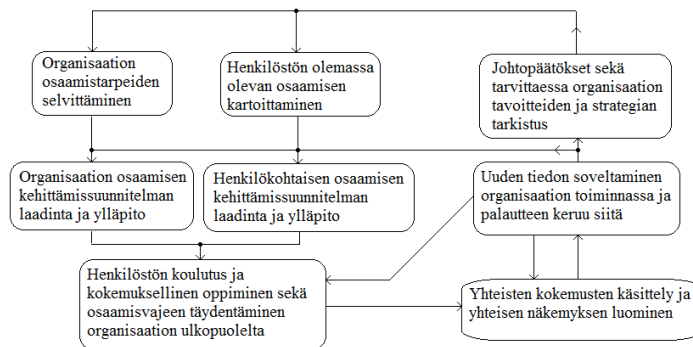
Opinnäytetyön luvussa 7. etsitään vastausta näihin tutkimusongelmiin. Organisaation osaamisen kehittämiseksi on olemassa useita teoreettisia malleja, joista opinnäytetyössä on esitelty suppeasti joitakin.

Opinnäytetyön tekijän omana yhteenvetona esitetään, että organisaation osaamisen kehittämisen vaiheet ovat:

1. a) organisaation osaamistarpeiden selvittäminen
b) henkilöstön olemassa olevan osaamisen kartoittaminen
2. a) organisaation osaamisen kehittämissuunnitelman laadinta ja ylläpito
b) henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelman laadinta ja ylläpito

3. henkilöstön koulutus ja kokemuksellinen oppiminen sekä osaamisvajeen täydentäminen organisaation ulkopuolelta
4. yhteisten kokemusten käsittely ja yhteisen näkemyksen luominen
5. uuden tiedon soveltaminen organisaation toiminnassa ja palautteen keruu siitä
6. johtopäätökset sekä tarvittaessa organisaation tavoitteiden ja strategian tarkistus

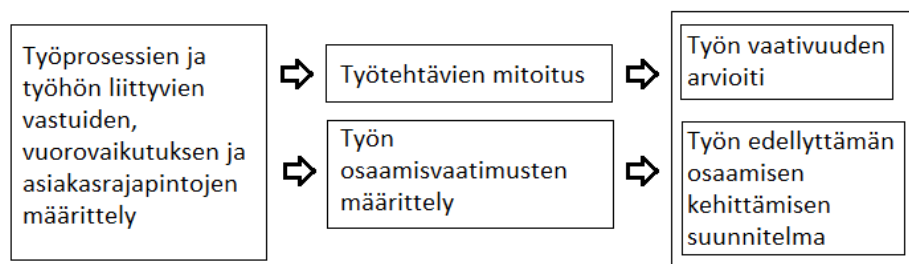
Kehittämävaiheiden keskinäinen prosessi on esitetty kuvassa 37.



Kuva 37 Organisaation osaamisen kehittämisen vaiheet prosessina

Yksittäisen henkilön ja organisaation osaamisen kehittämisen prosessit ovat rinnakkaisia. Tällöin voidaan joustavasti ottaa huomioon myös henkilöiden oman henkilökohtainen motivaatio.

Opinnäytetyössä testataan tutkimusongelmaa 4 luvussa 7 esitellyssä kuntayhtymän laitosten tehtävänkuvaprojektissa. Menetelmän pääkohdat on havaittavissa kuvasta.



Kuva 38 Tehtävänkuvauksen työn arvioinnin ja kehittämisen pohjana

Sovelletun menetelmän mukaan sekä työtehtävien mitoitus, että työn osaamisvaatimusten määrittely perustuvat selkeään ja yksityiskohtaiseen tehtävänkuvaukseen. Työn objektiivisen mitoituksen ja osaamisvaatimusten määrittelyn jälkeen voidaan objektiivisesti arvioida myös työn vaativuutta ja laatia työn edellytysten mukainen osaamisen kehittämissuunnitelma.

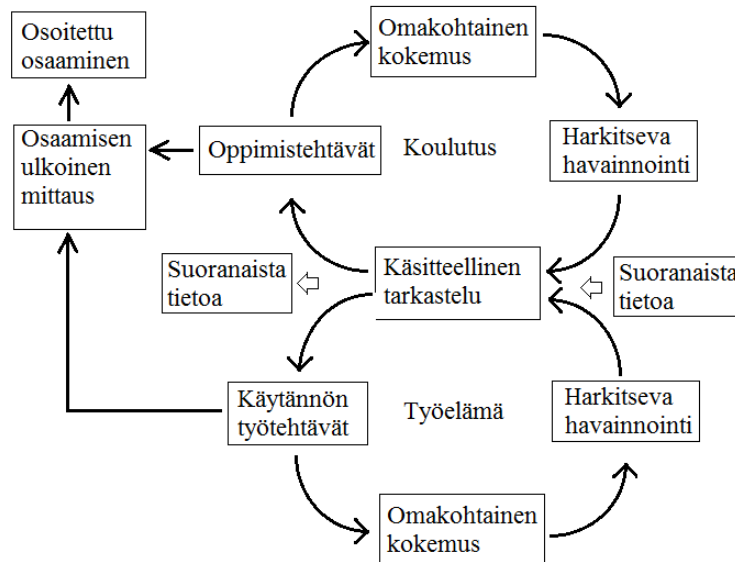
Toteutettu menetelmä osoittautui toimivaksi ja sitä voidaan jatkossa soveltaa myös kuntayhtymän muihin henkilöstöryhmiin.

Opinnäytetyön tavoitteena on edellisten lisäksi koulutuksen ja työelämässä oppimisen vuorovaikutuksen mallin kehittäminen. Tätä tavoitetta vastaava tutkimusongelma on:

5. Millainen on työelämälähtöinen oppimisprosessi?

Tutkimusongelmalle etsitään vastausta opinnäytetyön luvussa 8., jossa asiaa tarkastellaan teoreettisesti. Oppimisprosessia tarkastellaan ensin toiminnallisena oppimisena työtä tehden, jonka jälkeen toiminnallisen oppimisen malliin liitetään koulutuspalvelujen vaikutus.

Tarkastelun johtopäätös on, että myös koulutuksen liittyvistä oppimistehtävistä syntyy omakohtaista kokemusta ja niistä tehtyjä rinnakkaisia havaintoja voidaan tarkastella yhdessä työelämästä saatujen havaintojen kanssa. Uusi opittu taito tai käsite muodostuu molemmista prosesseista tehtyjen havaintojen sekä jo olemassa olevan tiedon perusteella. Käsitteellisen tarkastelun perusteella syntyy myös uutta tietoa, jota voidaan käyttää hyväksi seuraavissa oppimistehtävissä ja käytännön työssä.



Kuva 39 Toiminnallisen oppimisen kaksoiskehä, johon lisätty osaamisen osoittaminen. Kuva sovellettu Kolbin mallista (Kolb 1984)

Edellä kuvattua toiminnallisen oppimisen kaksoiskehää voidaan käyttää apuna työelämälähtöistä koulutusta suunniteltaessa. Oppimisen kannalta voisi olla hyödyllistä, että koulutuksessa käsiteltävä tietoa ja oppimistehtävistä

saatavat havainnot kohtaavat samanaikaisesti käytännön työstä saatavien havaintojen kanssa. Tästä voisi muodostaa uuden aiheen myöhemmälle tutkimukselle.

Mahdollinen uusi tutkimusaihe voisi olla, edistääkö koulutuksessa käsiteltävän aihepiirin ja työelämässä vastaavasta asiasta tehtyjen havaintojen yhtäaikaisuus oppimista tai lisääkö se motivaatiota opiskeluun ja työhön. Tämä tutkimusaihe voisi olla hyödyllinen esimerkiksi oppisopimusopiskelijoiden henkilökohtaistamiselle.

LÄHTEET

Alasuutari P. 1988. Erinomaista rakas Watson. Johdatus yhteiskuntatutkimukseen. Helsinki: Hanki ja jää

Asetus 1998/811 Ammatillisesta koulutuksesta
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1998/19980811>

Asetus 1998/812 ammatillisesta aikuiskoulutuksesta
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1998/19980812>

Hallituksen esitys 2005/40 Eduskunnalle laeiksi ammatillisesta aikuiskoulutuksesta annetun lain sekä opetus- ja kulttuuritoimen rahoituksesta annetun lain muuttamisesta

Hirsijärvi S., Remes P. & Sajavaara P. 1997. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi

Jaakkola E. Orava M. & Varjonen V. 2009 Palvelujen tuotteistamisesta kilpailuetua – Opas yrityksille. TEKES

Juujärvi S. & Pessa K. 2012. Ihmiset tekevät Suurpellon. Koulii-hankkeen arviointitutkimus. Laurea julkaisut – Laurea publicationc 11

Kakkuri-Knuuttila M-L. & Heinlahti K. 2006 Mitä on Tutkimus. Argumentaatio ja tieteen filosofia. Gaudemus

Karkola T. 2010. Muutosta tulee johtaa päämäärätietoisesti Tyke-tehtävän avulla. Muistio 30.12.2010. Re: ammatillisen lisäkoulutuksen työelämän kehittämis- ja palvelutoiminnan kehittämishanke

Karlöf B. 1996. Strategia – Suunnitelmasta toteutukseen. WSOY

Krannila V. 2010. Asiakkuuksien johtaminen ja kehittäminen Omnian aikuisopistossa. Yrittäjyyden ja liiketoimintaosaamisen koulutusohjelma Opinäytetyö. Laurea-ammattikorkeakoulu

Karma K. 1983. Käyttäytymistieteiden metodologian perusteet. Helsinki: Ota-va

Kehusmaa K. 2010 Stategiatyö – Organisaation voimanlähde. Helsingin seudun kauppakamari

Kolb D.A. 1984. Experiential learning: experience as the source of learning and development. Prentice-Hall, Englewood Cliffs, N.J. academic.regis.edu/ed205/Kolb.pdf

Kunnallinen Opetushenkilöstön virka – ja työehtosopimus OVTES 2012 – 2013. 2012 KT- Kuntatyönantajat

Kunnallinen Teknisen henkilöstön virka – ja työehtosopimus TS 2012 – 2013.
2012 KT- Kuntatyönantajat

Kunnallinen yleinen virka – ja työehtosopimus KVTES 2012 – 2013. 2012
KT- Kuntatyönantajat

Laki: 1982/710 Sosiaalihuoltolaki
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1982/19820710>

Laki: 1998/628 Perusopetuslaki.
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1998/19980628>

Laki: 1998/630 ammatillisesta koulutuksesta
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1998/19980630>

Laki: 1998/630 ammatillisesta aikuiskoulutuksesta
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1998/19980631>

Laki: 1999/493 maahanmuuttajien kotouttamisesta ja turvapaikanhakijoiden
vastaanotosta <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/19990493>

Laki: 2001/189 kuntouttavasta työtoiminnasta
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010189>

Laki: 2002/1295 julkisesta työvoimapalvelusta
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20021295>

Laki: 1705/2009 opetus- ja kulttuuritoimen rahoituksesta
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2009/20091705>

Lappalainen I & Nuutinen M. 2010. artikkeli Teollisen palvelukyvyn ja kulttuurin arviointimenettely. Teoksessa Hyötyläinen R & Nuutinen M. (toim.) 2010. Mahdollisuuksien kenttä. Palveluliiketoiminta ja vuorovaikutteinen johtaminen. Teknologiateollisuuden julkaisuja nro 1/2010

Laukkanen E. 2010. Wage Returns to Training: Evidence from Finland. (A Research for a Doctoral Thesis in Economics, Åbo Akademi, Åbo, Finland) Palkansaajien tutkimuslaitos, Tutkimuksia 110, Helsinki 2010.

Laukkanen E. 2011. Aikuiskoulutus lisääntyy ja kannattaa, mutta kuinka kauan?. Atikkeli. Talous & Yhteiskunta 2-2011. personal.inet.fi/koti/erikki_laukkanen/pt.pdf

Luomala A. 2008 Muutosjohtamisen ABC. Ajatuksia muutoksen johtamisesta ja ihmisten johtamisesta muutoksessa. Ihmisten ja työhyvinvoinnin johtamisen tutkimus- ja kehittämissyhmä HYWIN. Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos. Tampereen yliopiston kauppakorkeakoulu 2008

- Niiniluoto I. 1999. Johdatus tieteenfilosofiaan. Käsitteet ja teorian muodostus. Helsinki: Otava 2. painos
- Nummenmaa T., Konttinen R., Kuusinen J. & Leskinen E. 1997. Tutkimusaineiston analyysi. Helsinki: WSOY
- Opetushallitus 2006. Henkilökohtaistamismääräys 2006. Opetushallituksen määräys 43/011/2006.
- Opetushallitus 2009. Sähkö- ja automaatiotekniikan perustutkinto 2009. Opetushallituksen määräys 23/011/2009.
- Opetushallitus 2010. Ammatilliseen peruskoulutukseen ohjaava ja valmistava koulutus/Opetussuunnitelman perusteet. Opetushallituksen määräys 15/011/2010
- Opetushallitus 2010. Kotitalousopetus 2010. Opetussuunnitelman perusteet. Määräys 20/011/2010
- Opetushallitus 2011. Näyttötutkinto-opas Näyttötutkinnon järjestäjien ja tutkintotoimikuntien käyttöön. Oppaat ja käsikirjat 2011:4. www.oph.fi/julkaisut
- Opetushallitus 2011: Ammatillisen koulutuksen oppimistulosten arviointi Sähköinen järjestelmä – Tavoitetila. Raportit ja selvitykset 2011:18 http://www.oph.fi/julkaisut/2011/ammattillisen_koulutuksen_oppimistulosten_arvioinnin_sahkoinen_jarjestelma
- Opetus ja kulttuuriministeriö 2011. Ammatillisen koulutuksen laatustrategia 2011–2020. Opetus- ja kulttuuriministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2011:9
- Opetusministeriön asetus: 2002/167 opiskelijaksi ottamisen perusteista ammatilliseen perustutkintoon johtavassa koulutuksessa <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2002/20020167>
- Otala L. 2008. Osaamispääoman johtamisesta kilpailuetu. Helsinki: WSOY
- Poell R. 1998 Organizing Work-related Learning Projects A Network Approach Organizing work-related learning projects: A network approach - Nijmegen, Katholieke Universiteit: Nederlands.
- Ruohotie P. 1999. Oppiminen ja ammatillinen kasvu. Helsinki: WSOY
- Ruohotie P. & Honka J. (toim.). 1997. Osaamisen kehittäminen organisaatiossa. Seinäjoki: Consulting team

- Salminen V. 2011, Toimintaprosessit ja tietojärjestelmät. Luentomoniste. B2140012/103X1 TEPA 2010-2011. Hämeen Ammattikorkeakoulu.
- Santalainen T. & Huttinen P. 1993. Strateginen johtaminen julkisessa hallinnossa. Valtionhallinnon kehittämiskeskus ja Weilin+Göös
- Sarala U. & Sarala A. Oppiva organisaatio – oppimisen, laadun ja tuottamisen yhdistäminen. Lahti: Helsingin yliopiston Lahden tutkimus ja koulutuskeskus
- Silén T. 1998. Laatujohtaminen – menetelmiä kilpailukyvyyn vahvistamiseksi. Helsinki: WSOY
- Sipilä J. 1995. Asiantuntijapalvelujen tuotteistaminen. WSOY
- Strömmer R. 1999. Henkilöstöjohtaminen. Helsinki: Edita
- Sydänmaanlakka P. 2000. Älykäs organisaatio – tiedon, osaamisen ja suoriutumisen johtaminen. Enterprise Adviser – kirjasarjan nro 17 Helsinki: Talentum
- Teikari V. & Väyrynen A. 1992 Miten työyhteisön toimintaa voi muuttaa. Teknillinen korkeakoulu. Report No 139
- Työ- ja elinkeinoministeriön tiedotteet: Työ 20.6.2012 Työryhmä esittää lakia osaamisen kehittämisestä työelämässä. <http://www.tem.fi/>
- Työ- ja elinkeinoministeriön työryhmän muistio 20.6.2012. Laki osaamisen kehittämisestä työelämässä. <http://www.tem.fi/>
- Uusitalo H. 1991. Tiede, tutkimus ja tutkielma - Johdatus tutkielman maailmaan. Helsinki: WSOY
- Vahtio E-L. 2005. Rekrytointi menestystekijänä. Helsinki: Edita
- Valtioneuvoston asetus: 2008/30 ammatillisen koulutuksen ja lukiokoulutuksen yhteishausta. <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2008/20080030>
- Valtioneuvoston asetus 2009/1766 opetus- ja kulttuuritoimen rahoituksesta. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2009/20091766#L1P11>
- Valtioneuvoston asetus 2010/862 valtion rahoituksen perusteena käytettävistä lukiokoulutuksen, ammatillisen koulutuksen ammattikorkeakoulujen, taiteen perusopetuksen ja kansalaisopistojen keskimääräisistä yksikköhinnoista vuonna 2011 <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2010/20100862>
- Valtioneuvoston kanslia 2011. Pääministeri Jyrki Kataisen hallituksen ohjelma www.valtioneuvosto.fi/hallitus/hallitusohjelma/pdf/fi.pdf

Vartiainen M. 1989. JDS – Job Diagnostic Survey – Katsaus menetelmään. Teknillinen korkeakoulu.Report No 112

Vartiainen M & Teikari V.1990 Työn psykologinen tutkiminen ja kehittöminen. Teknillinen korkeakoulu.Report No 120

Vaso J. 1998. Ammatillisen aikuiskoulutuksen laatu Konstruktiivinen tutkimus laadun arviointivälineen kehittämiseksi. Tampere:Tampereen Yliopisto

Internet lähteet:

Espoon seudun koulutuskuntayhtymä Omnia. <http://www.omnia.fi/>

Omnian asiakirjat:

Henkilöstöstrategia 2010

InnoOmnia – uusi omniaalinen osaamiskeskus, toimintatapa ja yhteistyökumppani 1.10.2010

Koulutuksen järjestämislupa 6/2012

Kuntayhtymän hallituksen kokouspöytäkirja 10.11.2009

Kuntayhtymän hallituksen kokouspöytäkirja 29.3.2012

Näyttötutkinnon suorittajan opas 2012–2013. Omnian aikuisopisto

Näyttötutkintotoiminnan linjaukset Omnian aikuisopisto. Oheismateriaali Hallitus 13.12.2011 § 9

Omnian ammattiopiston erityisopetussuunnitelma 2012

Omnia itsearviointikuvaus 8.3.- 9.3.2012.

Opetussuunnitelman yhteinen osa. Oheismateriaali Hallitus 13.12.2011 § 9

Opinto-ohjauksen suunnitelma 2012. Opetussuunnitelman yhteisen osan liite

Opiskelijan opas Omnian ammattiopisto 2012 -2013

Omnian yhteiskuntavastuun ohjelma 2012 – 2015

Palaute arviointikäynnistä 21.5.2012. Kansallinen iioimistulosten aeviointi sähkö- ja automaatiotekniikan perustutkinnossa (2009 – 2012)

Perehdytysopas, elokuu 2011

Toimintaohje InnoOmnia 11/2011

Toimintaohje Omnian aikuisopisto 8/2010

Toimintaohje Omnian ammattiopisto 8/2012

Toimintaohje Omnian nuorten työpajat 8/2010

Toimintaohje yhtymäpalvelut 3/2012

Talousarvio 2012 ja taloussuunnitelma. Espoon Seudun koulutuskuntayhtymä Omnia. Hallitus 25.10.2011 § 6 oheismateriaali.

VASTUUALUEEN ASIAKKUUKSIEN TUNNISTAMINEN JA OSAAMISTARPEIDEN KARTOITTAMINEN – SAATEKIRJE

Kirje on lähetetty Omian ammattiopiston apulaisrehtoreille ja Omnian aikuisopiston toimialapäälliköille.

Jukka Kivimäki

Saate

Espoossa 6.6.2011

Hyvät vastaanottajat!

Olen suorittamassa ylempää ammattikorkeakoulututkintoa Hämeen ammattikorkeakoulussa. Opinnäytetyöni aihe liittyy ammattiosaamisen kehittämisen palvelukulttuuriin. Tavoitteenani on mm. selvittää millaista kokonaisvaltainen ammattiosaamisen kehityspalvelujen tuottaminen on ja kuka/ketkä ovat palveluiden asiakkaita. Tavoitteena on myös selvittää millaisia prosesseja ammattiosaamisen kehitystoimintaan liittyy ja mitä osaamista oman palvelutoiminnan kehittämien edellyttää.

Opinnäytetyöhöni liittyen toivon teidän vastaavan oheiseen kysymyskaavakkeen kysymyksiin oman toiminnallisen vastuualueenne näkökulmasta.

Ammattiopiston apulaisrehtorien osalta toivon tarkastelunäkökulmaksi niitä koulutusaloja, jotka apulaisrehtorin vastuulle kuuluu, aikuisopiston toimialapäälliköiden osalta omaa toimialaa.

Ammattiopiston apulaisrehtorien osalta oikeanpuoleisiin sarakkeisiin vastaaminen saattaa olla haastavaa, mutta vastatkaa siltä osin kun asioita on jo pohdittu.

Ammatillisen koulutuksen laatustrategian mukaan:

- Ammatillisen koulutuksen järjestäjät ovat työelämälähtöisiä, uudistumiskykyisiä ja verkostoituneita asiantuntijaorganisaatioita
- Koulutuksen järjestäjät toimivat asiakas ja kysyntälähtöisesti, tavoitteellisesti ja kustannustehokkaasti
- Ammatillisen koulutuksen palvelut tukevat yksilön koko elinkaaren mittaista oppimisprosessia ja osaamisen kehittymistä sekä kasvua ja kehitystä
- Elinikäisen oppimisen laajentuessa ja koko ikäluokan koulutustavoitteen toteutuessa ammatillisessa koulutuksessa opiskelee monimuotoinen opiskelijakunta, jonka opintojen eteneminen edellyttää yksilöllisiä, joustavia opintopolkuja ja niitä tukevia ohjaus-, neuvonta- ja tietopalveluita sekä opiskelijahuollon palveluita koko opintopolun ajan
- Oppimisprosessia tukevat palvelut toteutetaan opiskelijoiden tarpeiden pohjalta moniammatillisena yhteistyönä tarkoituksenmukaisella tavalla.

(Ammatillisen koulutuksen laatustrategia 2011–2020, Opetus- ja kulttuuriministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2011:9 s. 12 - 13)

Ammatillisen koulutuksen järjestämisestä työelämäosaamisen kehittämispalveluihin

Laatustrategian määritelmän mukaan asiakas on organisaatio tai henkilö, joka vastaanottaa tuotteen. Ammatillisessa koulutuksessa asiakasta pidetään aktiivisena toimijana eikä vain palvelun vastaanottajana. Ammatillisen koulutuksen keskeisiä asiakkaita ovat koulutuspalvelujen käyttäjät (opiskelijat ja työelämän organisaatiot), yhteiskunta sekä koulutuksen tilaajat ja maksajat.

Edellä oleva kuvaus viittaa kuntayhtymän palvelutehtävään liittyviin keskeisiin ulkoisiin asiakkaisiin. Toivon että pohtisitte näitä asiakkuuksia juuri oman vastuualueenne näkökulmasta, mm. millainen on opiskelijoiden taustaprofiili, millaisia työelämän organisaatiota asiakaskuntaan kuuluu ja sekä onko vastuualueella muita keskeisiä asiakkaita. toivon siis syvällisempää vastausta kuin jakoa nuoret/aikuiset.

Nykyisellä organisaatiollaan kuntayhtymän kokonaispalvelutehtävä jakaantuu toiminnallisiin vastuualueisiin mm. koulutettavien elämänsäkaaren vaiheen ja koulutuksen substanssitoimialojen mukaisesti sekä lisäksi on yhtymätason yhteisiin palveluryhmiin. Toiminnalliset vastuualueet (osastot, palveluryhmät jne.) palvelevat myös toinen toisiaan. Sisäisillä asiakkailla tarkoitan niitä palveluryhmiä joita juuri oma vastuualueesi palvelee.

Kokonaisuuden kehittämisen kannalta on tärkeää että erityisesti kuntayhtymän omaa toimintaa pohditaan myös asiakkaan roolista. Tähän liittyen pyydän pohtimaan mitkä Omnian muut yksiköt ja palveluryhmät palvelevat omaa vastuualuettanne. Toisin sanoen keiden asiakkaita itse olette Omniassa. Oman toiminnan reunaehtojen vuoksi on tarpeen jäsenellä myös ulkoisten palveluntuottajien toimintaa.

Alla oleva nelikenttä kuvaan kysymysasettelun perusrakennetta. Kunkin lokeron osalta pohditaan asiakkuuksia, palveluprosesseja ja niiden tuottamiseen tarvittavaa osaamista.

	Palveluntuottajan rooli	Asiakkaan rooli
Organisaation sisäinen toiminta		
Toiminta organisaation ulkopuolelle		



VASTUUALUEEN ASIAKKUUKSIEN TUNNISTAMINEN JA OSAAMISTARPEIDEN KARTOITTAMINEN – VASTAUSLOMAKE

Käytettiin Omnian ammattiopiston apulaisrehtoreille ja aikuisopiston toimialapäälliköille suunnatussa kyselyssä

Vastuualueen asiakkaiden tunnistaminen ja osaamistarpeen kartoittaminen pvm: _____

Vastuualueen erityinen tehtävä Omniassa: _____

Toimipaikat, koulutusalat ja tehtäväryhmät: _____

Omat ulkoiset asiakkaat: Keitä Omnian ulkopuolisia asiakkaita vastualueesi palvelee? (esim. keitä opiskelijoita ja työnantajia)	Mitä palveluja näille organisaation ulkopuolisille asiakkaille vastualueesi tarjoaa?	Mitä erityistä osaamista kyseisen palvelun tarjoaminen vastualueesi henkilöstöltä edellyttää?	Mitä osaamisen kehittämistä palveluiden kehittäminen henkilöstösi osalta edellyttää?
Omat sisäiset asiakkaat: Keitä Omnian omia yksiköitä/palveluryhmiä vastualueesi prosessit palvelee?	Mitä palveluja näille sisäisille asiakkaille vastualueesi tarjoaa?	Mitä erityistä osaamista kyseisen palvelun tarjoaminen vastualueesi henkilöstöltä edellyttää?	Mitä osaamisen kehittämistä palveluiden kehittäminen henkilöstösi osalta edellyttää?

Keitä asiakkaita itse olette? Keitä Omnian organisaation kuuluvilta toimijoilta vastualueesi odottaa jotakin palvelua?	Mitä palveluja näille sisäisiltä toimijoilta odotetaan?	Mitä erityistä osaamista aliorganisaationi edellyttää näiltä sisäisiltä toimijoilta?	Mitä osaamisen toimituksen kehittämistarpeita näille toimijoille tulisi asettaa?
Keitä Omnian organisaation ulkopuolisilta toimijoilta vastualueesi odottaa jotakin palvelua?	Mitä palveluja näille ulkopuolisilta palvelun tuottajilta odotetaan?	Mitä erityistä osaamista aliorganisaationi edellyttää näiltä palvelun tuottajilta?	Mitä osaamisen toimituksen kehittämistarpeita näille palveluntuottajille tulisi asettaa?



TEHTÄVÄKOHTAISTEN ASIAKKUUKSIEN TUNNISTAMINEN JA OSAAMISTARPEEN KARTOITTAMINEN - VASTAUSLOMAKE
 Lomaketta käytettiin Omnian vahtimestareille suunnatussa kyselyssä

Tehtäväkohtaisten asiakkaiden tunnistaminen ja osaamistarpeen kartoittaminen

Organisaatio/aloorganisaatio/ toimipolku _____

Tehtävänimike: _____ Työolosuhteita tehtävässä: _____ Organisaatiossa _____

Lyhyt tehtäväkuvaus: _____

Omat sisäiset asiakkaat: Keitä yhtymän oman organisaation kuuluvia asiakkaita omassa tehtävässä palvelee?	Mitä palveluja näille sisäisille asiakkaille tehtävässä tarjotaan?	Mitä erityistä osaamista kyseisen palvelun tarjoaminen tehtävässä edellyttää?	Mitä oman osaamisesi kehittämistarpeita kyseisen palvelun kehittäminen mielestäsi edellyttää?
Omat ulkoiset asiakkaat: Keitä yhtymän oman organisaation ulkopuolisia asiakkaita tehtävässä palvelee?	Mitä palveluja näille organisaation ulkopuolisille asiakkaille tehtävässä tarjotaan?	Mitä erityistä osaamista kyseisen palvelun tarjoaminen tehtävässä edellyttää?	Mitä oman osaamisesi kehittämistarpeita kyseisen palvelun kehittäminen mielestäsi edellyttää?

Kenen asiakas tehtävässä olet? Keitä yhtymän oman organisaation kuuluvista toimijoista odostat tehtävässäsi jotakin palvelua?	Mitä palveluja näiltä sisäisiltä toimijoilta odostat?	Mitä erityistä osaamista näiltä sisäisiltä toimijoilta edellytetään?	Mitä osaamisen tuomien kehittämistarpeita näille toimijoille asemait?
Keitä yhtymän oman organisaation ulkopuolisista toimijoista odostat tehtävässäsi jotakin palvelua?	Mitä palveluja näiltä organisaation ulkopuolisilta toimijoilta odostat?	Mitä erityistä osaamista näiltä organisaation ulkopuolisilta toimijoilta edellytetään?	Mitä osaamisen tuomien kehittämistarpeita näille organisaation ulkopuolisille toimijoille asemait?



OMNIAN LAITOSMIESTEN TEHTÄVÄNKUVAUSKARTOITUS - SAATE JA VASTAUSLOMAKE

Tehtäväkuvaus laitosmiesten työtehtävien mitoituksen pohjaksi lomake 5.3.2012 jki

Espoon Seudunkoulutuskuntayhtymä Omnian kiinteistön hoidon tehtävät on tarkoitus mitoittaa touko – kesäkuussa 2012. Mitoituksen tuloksia käytetään omalta osaltaan hyödyksi arvioitaessa laitosmiesten työn määrää ja tehtävien vaativuutta ja vastuullisuutta. Henkilöstösuunnittelussa tavoitteena on myös, että mitoituksen mukaiset työtehtävät voidaan tehdä laadukkaasti käytettävissä olevan työajan puitteissa.


Tavanomaisessa kiinteistönhoidon mitoituksessa otetaan tilojen ja laitejärjestelmien huolto sekä ulkoaluetyöt siinä määrin kuin niitä tehdään. Yleisesti ottaen tämä vastaa kiinteistöhoitajan työtehtävien ydinsisältöä. Espoo seudun koulutuskuntayhtymä Omniassa laitospöytätyötehtävät ovat osin laajemmat ja painottuvat kiinteistöhoitoyritysten työstä poikkeavalla tavalla. Niinpä ennen työtehtävien mitoitusta on tarpeen muodostaa yleiskuvaus siitä mitä kaikkea Omnian laitospöytätyötehtävien kuvaan kuuluu.

Tehtäväkartoitus

Kohdekiinteistö:	
Laitospöytätyötehtävän tarkoitus kyseisessä kohteessa:	
Laitospöytätyötehtävien keskeisimmät tehtäväalueet ja työprosessit kyseisessä kohteessa:	
Tavanomaiset työkokonaisuuteen liittyvät oheistehtävät ja prosessit kyseisessä kohteessa:	
Työtehtävän edellyttämä vuorovaikutus yhteistyökumppaneihin ja asiakkaisiin kuntayhtymän organisaation sisä- ja ulkopuolella	
Omnian organisaation sisäiset yhteistyökumppanit ja asiakkaat:	Omnian organisaation ulkopuoliset yhteistyökumppanit ja asiakkaat:
Työtehtäviin liittyvät tärkeimmät vastuut ja niiden laajuus	
Vastuu muista ihmisistä ja heidän toiminnastaan:	Vastuu koneista, laitteista tai muusta omaisuudesta:
Erityistä mainittavaa työolosuhteista kyseisessä kohteessa:	

OMNIAN LAITOSMIESTEN TEHTÄVÄNKUVAUS

ESPOON SEUDUN KOULUTUKUNTAYHTYMÄ OMNIA 30.10.2012
Laitosmiehen TOIMENKUVAUS


<p>Laitosmiehen työtehtävän tarkoitus kohteessa:</p> <p>Laitosmiehet toimivat Espoon seudun koulutuskuntayhtymä Omnian omistamien kiinteistöjen ja vuokraamiensa kiinteistöjen huolto- ja korjaustehtävissä, turvallisen oppimis- ja työskentely-ympäristön luomiseksi ja ylläpitämiseksi sekä kiinteistöjen elinkaaren varmistamiseksi. Työnkuvaan kuuluu kiinteistöjen tekniikan tarkkailu, säätö-, huolto- ja korjaustöitä. Laitosmiehet työskentelevät Omnian tilapalvelujen kiinteistöhuollon palveluksessa. Ammatissa vaaditaan itsenäistä ja vastuullista työtötta sekä asiakaspalvelutaitoja.</p>
<p>Laitosmies:</p> <ul style="list-style-type: none">• Huolehtii kiinteistöjen huolto- ja korjaustehtävistä. Kiinteistöjen toimivuudesta, viihtyisyydestä, turvallisuudesta ja elinkaaresta sekä säätöjen ohjauksista siten, että kiinteistö- ja lämmityskulut pysyvät oikealla tasolla niin, että toimintayksiköiden häiriötön toiminta turvataan.• Suorittaa huolto-ohjelman mukaisia määräaikaishuoltoja, seuraa kiinteistötekniikan toimintoja sekä vastaanottaa vastuukiinteistönsä vikapalvelupyynnöt annettujen ohjeiden mukaan. Vasteaika 1vrk.• Huolehtii kiinteistöjen laitteistojen vaatimat säädöt, mittaukset ja ohjaukset sekä asennukset jotka eivät vaadi erillistä lupaa . Avustaa tarvittaessa huoltoliikkeiden toimintaa .• Työskentelee itsenäisesti hänelle määrätystä työkohteista, joihin kuuluu esimerkiksi yksi tai useampi kiinteistökohde.• Käyttää lakien ja määräysten mukaisesti huolto- ja korjaustöissä tarvittavia työkaluja, välineitä, ajoneuvoja ja mittareita sekä vastaa niiden kunnossapidosta ja varastoinnista.• Huolehtii ulko-alueiden, varastojen ja teknisten tilojen yleisestä siisteydestä sekä siellä olevien laitteiden ja varusteiden kunnossapidosta.• Osallistuu varallaoloon kiinteistöjen toiminnan turvaamiseksi ja on tavoitettavissa päivystysvuorollaan sekä ottaa vastaan kiinteistövalvonnasta tulevat hälytykset .• Antaa Omnian eri toimintayksiköille omaan toimialaansa kuuluvaa teknistä asiantuntija-apua.• Suorittaa muut esimiehen määräämät tehtävät.
<p>Tavanomaiset oheistehtävät ja prosessit</p> <ul style="list-style-type: none">• Päivystys viikon jaksoissa 5 viikon välein, tehtävään liittyy oman auton käyttövelvoite• Vahtimestareiden avustaminen ja erikseen määrättäessä sijaistaminen• Työpaikkaohjaajana toiminen opistojen opiskelijoille sekä kiinteistöhuollossa olevien työharjoittelijoiden ohjaaminen

Ammatillisen koulutuksen järjestämisestä työelämäosaamisen kehittämispalveluihin

<ul style="list-style-type: none">• Tutkintojen vastaanottajana toimiminen erikseen määrättäessä.• Kattolumityöt, muut lumityöt• Kalustetyöt sekä huonejärjestelyihin liittyvät muutostyöt• Kiinnitykset• Rakennustekniset työt (maalaukset, lattiat, laatoitus-, ovi- ym työt) ja LVIA -asennustyöt• Eri henkilöryhmien ja osastojen avustaminen sekä InnoOmnian yrittäjien neuvonta ja opastus palvelusopimuksen määrittelemässä laajuudessa.• Kuntayhtymän tiloissa järjestettävien tapahtumien aikainen tekninen tuki ja läsnäolo sekä niiden järjestelyihin liittyvät tehtävät• Tarvikehankinnat• Liputukset pyhinä• Tulityöluopien myöntäminen• Remonteista ja saneerauksista aiheutuneet lisätehtävät	
<p>Työtehtävän edellyttämä vuorovaikutus yhteistyökumppaneihin ja asiakkaisiin kuntayhtymän organisaation sisä- ja ulkopuolella:</p> <p>Toiminen huolto- ja korjausliikkeiden huoltohenkilöstön kanssa kiinteistön asiantuntijana ja yhdyshenkilönä.</p> <p>Toiminen teknisenä asiakaspalvelijana Omnian henkilöstölle ja kiinteistöjen muille käyttäjille.</p>	
<p>Omnian organisaation sisäiset yhteistyökumppanit ja asiakkaat:</p> <ul style="list-style-type: none">• Omnian tulosityksiköt ja yhtymäpalvelut• Henkilökunta (yli 700, opetustehtävissä 63 %)• Opiskelijat	<p>Omnian organisaation ulkopuoliset yhteistyökumppanit ja asiakkaat:</p> <p>InnoOmnian ja Finssin vuokralaiset Huolto liikkeet Vierailijat / tapahtumiin osallistuvat Espoon Kaupunki HSY Jätehuolto- ja siivousliikkeet Tarkastuslaitokset Viranomaiset Tavarantoimittajat Ulkopuoliset asiantuntijat ja kouluttajat Muut Omnian yhteistyökumppanit</p>
<p>Työtehtäviin liittyvät tärkeimmät vastuut ja niiden laajuus</p>	
<p>Vastuu muista ihmisistä ja heidän toiminnastaan:</p> <p>Oman toimenkuvansa osalta kiinteistöissä asioivien turvallisuus ja poikkeustilanteiden hallinta (mm. poistumiset kiinteistöistä) sekä opastaa käyttäjiä turvalliseen toimintaan.</p> <p>Työssäoppijoiden työturvallisuusasioissa ohjaaminen.</p>	<p>Vastuu koneista, laitteista tai muusta omaisuudesta:</p> <p>Vastaa omalta osaltaan kiinteistön ja sen huollon koneiden ja laitteiden kunnossapidosta, huolto-ohjeiden noudattamisesta. Huolehtii ja tuntee koneita ja järjestelmiä koskevat lait ja määräykset. Päivystäjä vastaa kiinteistöjen hoidosta ja on tilausoikeudellinen.</p>
<p>Erityistä mainittavaa työolosuhteista:</p> <p>Työskentelyä ahtaissa paikoissa ja hankalissa työasunnoissa. Työskentelyä tikkailla, telineillä ja katolla.</p> <p>Työtehtäviin liittyy ulkotyötä vaihtelevalla säällä. Työskentelyä tiloissa, joissa pitää ottaa mm. räjähdeturvallisuuteen ja infektio mahdollisuuksiin vaikuttavia tekijöitä. Työssä käsitellään vaarallisia kemikaaleja ja käyttökaasuja. Päivystystyössä työskentelyä myös yöllä. Yksintyöskentelyä. Raskaita nostoja. Työssä myös melua. Monikulttuurisuuden ja -kielisyys huomioon ottaminen sekä erityisopiskelijoista johtuvat haasteet.</p>	

Ammatillisen koulutuksen järjestämisestä työelämäosaamisen kehittämispalveluihin

Työtehtävien edellyttämä osaaminen

Tulee tuntea työkohteiden tekniset järjestelmät, niiden käyttö ja huoltotoimenpiteet sekä hallita niitä koskevien teknisten dokumenttien luku- ja tulkintataidot. Tulee hallita yleiset tietokoneen käyttötaidot sekä kiinteistöjärjestelmiin liittyvät ohjelmistosovellukset. Tulee tuntea työtehtäviin liittyvät viranomaismääräykset.

Tulee hallita työtehtävissä käytettävien materiaalien käyttöominaisuudet sekä niihin liittyvät työturvallisuusmääräykset.

Kyky työskennellä turvallisesti ja toimia myös hätätilanteessa. Kyky toimia asiakaspalvelutehtävässä ja teknisenä opastajana. Kyky itsenäiseen ja oma-aloitteiseen työskentelyyn. Kyky työskennellä joustavasti erilaisten ihmisten kanssa. Kyky työskennellä taloudellisesti, ottaen huomioon myös materiaalien ja laitteistojen elinkaarinäkökulmat sekä kestäväkehitys.

Työtehtävien edellyttämä koulutus

Ammatillinen perustutkinto ja n. 3 vuoden kokemus ammattialan työtehtävistä tai alaa sivuava tutkinto ja n. 5 vuoden työkokemus ammattialan työtehtävistä

Työturvallisuuskortti, tulityökortti, väestönsuojelukoulutus, EA 1, Ex-tilakurssi, Allashygieniapassi sekä tarvittaessa sfs6002 koulutus ja käyttötoimenpiteiden opastus

Työtehtävissä on erityistä hyötyä myös alan erikoisammattitutkinnosta ja erityiskursseista, kuten öljypoltinkurssi, hitsauskurssi, kylmälaitekurssi, sähkölaitekurssi, nostinlaitekurssi, sprinklerilaitekoulutus, paloilmoinhoitajakortti-koulutus, lämpökamerakurssi, energiataloudellisuus kurssi.

