



**Työelämän kehittämis- ja
palvelutehtävän
toteuttaminen Pirkanmaan
aikuisopistossa**

Tapausesimerkki: Finncont Akatemia

Jere Lahti

**Kehittämishankeraportti
Kesäkuu 2009**



**JYVÄSKYLÄN
AMMATTIKORKEAKOULU**
Ammatillinen opettajakorkeakoulu

Tekijä(t) Lahti, Jere	Julkaisun laji Kehittämishankeraportti	
	Sivumäärä 51	Julkaisun kieli Suomi
	Luottamuksellisuus <input type="checkbox"/> Salainen _____ saakka	
Työn nimi Työelämän kehittämis- ja palvelutehtävän toteuttaminen Pirkanmaan aikuisopistossa Tapausesimerkki: Finncont Akatemia		
Koulutusohjelma Ammatillinen opettajakorkeakoulu		
Työn ohjaaja(t) Miettinen, Raija		
Toimeksiantaja(t)		
Tiivistelmä <p>Tässä kehittämishankkeessa tarkastelen oppilaitoksen ja yrityksen välisiä mahdollisia yhteistyömuotoja. Työelämän kehittämis- ja palvelutehtävä on kirjattu oppilaitoksemme perustehtäviin. Tapausesimerkkinä on Finncont Akatemia. Se on yrityksen ja Pirkanmaan aikuisopiston yhteistyökumppanuus hanke, jossa on haettu läheistä vuorovaikutusta yrityksen ja oppilaitoksen välillä, pyrkimyksenä löytämään uusia ratkaisuja tähän yhteistyöhön.</p> <p>Raportissa kerrotaan tavasta, jolla oppilaitos ottaa osavastuun yrityksen osaamisen johtamisesta. Erilaisista yhteistyömuodoista ja toteutetuista ja suunnitelluista yhteishankkeista sekä niiden vaikuttavuudesta yrityksessä</p>		
Avainsanat (asiasanat) Työpaikkakoulutus, työssäoppiminen, työelämäyhteydet, työelämälähtöisyys		
Muut tiedot		

Author(s) Lahti, Jere	Type of Publication Development project report	
	Pages 51	Language Finnish
	Confidential <input type="checkbox"/> Until _____	
Title The development of working life and service to a implementation of the Pirkanmaa Adult Education Institute Case: Finncont Academy		
Degree Programme (Vocational Teacher Education/Student Counsellor Education/Special Needs Teacher Education) Vocational Teacher Education		
Tutor(s) Miettinen, Raija		
Assigned by		
Abstract <p>This development project I look at the possible forms of cooperation between the school and the company. The work-life development and service is charged to school based tasks. The example case is Finncont Academy.</p> <p>It is Finncont's and the Pirkanmaa Adult Education Institute's partnership project, which has sought a close interaction between the company and the school, with a view to finding new solutions to this cooperation.</p> <p>The report describes the manner in which the Pirkanmaa Adult Education Institute to share the company's knowledge management. Different types of co-operation and the measures taken and planned joint projects and the effectiveness of the company.</p>		
Keywords Job training, employment services, work-orientation		
Miscellaneous		

SISÄLLYS

SISÄLLYS	1
1 JOHDANTO	2
1.1 Henkilökohtaiset tavoitteet	2
1.2 Oppilaitoksen kehittäminen.....	2
1.3 Työelämän kehittämis- ja palvelutehtävä	3
1.4 Aikuiskoulutus- ja työelämäpalvelut / Pirkanmaan aikuisopisto.....	3
2 HANKKEEN TAUSTA.....	5
2.1 Kehittämishankkeen teoreettinen viitekehys.....	5
2.2 Organisatorinen oppiminen.....	5
2.3 Oppimista edistäviä ja ehkäiseviä tekijöitä organisaatioissa.....	8
3 HANKKEEN TOTEUTUS.....	10
3.1 Finncont Akatemia.....	10
3.2 Tausta.....	11
3.3 Toimintamalli	12
3.4 Toteutus	14
4 POHDINTA.....	22
LÄHTEET	25
LIITTEET	26

1 JOHDANTO

1.1 Henkilökohtaiset tavoitteet

Tavoitteeni on rakentaa itselleni työkaluja ja työkokemusta osaamisen tarpeen määrittelystä yrityksissä, osaamiskartoituksista suhteessa määriteltyihin vaatimuksiin sekä koulutussuunnittelusta. Tavoitteena on löytää tapoja, joilla oppilaitos voi toteuttaa työelämän kehittämis- ja palvelutehtävää.

Tavoitteeni on rakentaa osaamista, jolla on siirtovaikutusta myös muihin yrityksiin tulevaisuudessa. Haluan kehittää vahvan ammattitaidon osaamisen tarpeiden tunnistamisen, osaamisen arvioinnin ja niitä hyödyntävän koulutussuunnittelun ympärille. Tämän kehittämishankkeen ja siihen yhdistyvä opetusharjoittelun avulla haluan rakentaa hyvän pohjan, jolle osaamista voi menestyksekkäästi rakentaa myös tulevaisuudessa.

Yrityksen, Pirkanmaan aikuisopiston ja Finncont Oy:n yhteisenä tavoitteena on rakentaa yhteistyössä henkilöstönkoulutusmalli – Finncont Akatemia.

1.2 Oppilaitoksen kehittäminen

Tämä kehittämishankkeen on tarkoitus tuoda Pirkanmaan aikuisopistolle arvokasta kokemusta työelämän kehitys- ja palvelutehtävään liittyen. Vastaavan laajuisista yhteistyöhankkeista ei oppilaitoksessa ole montaa ja kehittämishanke on vastuualue viiden pilottihanke työelämäyhteistyötä ajatellen. Finncont Akatemia tapausesimerkki esittelee yhden tavan, millä oppilaitos voi ottaa roolin yrityksen osaamisen johtamiseen. Se ei ole suoraan sovellettavissa muihin yrityksiin, mutta antaa toimintatapoja ja malleja vastaavanlaisen yhteistyön kehittämiseksi.

1.3 Työelämän kehittämis- ja palvelutehtävä

Pirkanmaan koulutus konserni-kuntayhtymän (myöhemmin PIRKO) perustehtävä on osaamisen vahvistaminen lisäämällä nuorten ja aikuisten ammatillista osaamista työelämän tarpeita vastaavasti, edistää osaltaan työllistymistä ja yrittäjyyttä sekä osallistua aktiivisesti peruskuntien, seutukuntien ja maakunnan kehittämiseen muiden toimijoiden kanssa. Tehtävänsä toteuttamiseksi kuntayhtymä ylläpitää koulutus- ja kehittämissyksiköitä.

PIRKO, johon Pirkanmaan aikuisopisto kuuluu, linjaa koulutuksenjärjestäjän opetussuunnitelmassa kehittämis- ja palvelutehtävää seuraavasti: Ammatillisen aikuiskoulutuksen tarkoituksena on ylläpitää ja kohottaa aikuisväestön ammatillista osaamista, antaa opiskelijoille valmiuksia itsenäisen ammatin harjoittamiseen, kehittää työelämää ja edistää työllisyyttä sekä tukea elinikäistä oppimista. Tarkoituksena on lisäksi edistää tutkintojen tai niiden osien suorittamista.

Ammatillisen aikuiskoulutuksen yhteydessä toteutetaan työelämän kehittämis- ja palvelutoimintaa, jolla tarkoitetaan yrityksille ja julkisyhteisöille, erityisesti pienyrityksille, tarjottavia osaamisen kehittämisspalveluja.

Ammatillisessa koulutuksessa tulee ottaa erityisesti huomioon työelämän nykyiset ja tulevat tarpeet. Koulutusta järjestettäessä tulee tehdä yhteistyötä elinkeino- ja muun työelämän kanssa. Tutkinnoissa ja koulutuksessa tulee ottaa erityisesti huomioon työelämän tarpeet. Koulutusta ja näyttötutkintoja tulee suunnitella ja järjestää yhteistyössä elinkeino- ja muun työelämän kanssa.

1.4 Aikuiskoulutus- ja työelämäpalvelut / Pirkanmaan aikuisopisto

Pirkanmaan aikuisopisto, aikuiskoulutus- ja työelämäpalvelut – tulosalue, järjestää aikuisten ammatillista perus- ja lisäkoulutusta näyttötutkinto- ja opetussuunnitelmaperusteisena, aikuisten maahanmuuttajien ammatilliseen peruskoulutukseen valmistavaa koulutusta, valmentavaa, kuntouttavaa ja ohjaavaa koulutusta aikuisille sekä työelämäpalveluja työelämän kehittämis- ja palvelutehtävään perustuen. Aikuiskoulutusta toteutetaan omaehtoisena, työvoima-

poliittisena ja henkilöstökoulutuksena. Lisäksi toteutetaan oppisopimuskoulutuksen tietopuolisia opintoja ja näyttötutkintoja. Työpaikalla käytännön työtehtävien yhteydessä järjestettävä koulutus perustuu Pirkanmaan koulutuskonserni-kuntayhtymän ja työpaikan väliseen kirjalliseen sopimukseen.

(Pirkon koulutuksen järjestäjän opetussuunnitelmasta, 2007)

PIRKOn strategiasta löytyy useita mainintoja työelämän kehittämis- ja palvelutehtävästä. Aikuiskoulutus- ja työelämäpalvelujen tulosalueen strategiasta vuosille 2008 – 2010 löytyy seuraavan laisia mainintoja tähän annettuun tehtävään liittyen: Aikuiskoulutus- ja työelämäpalvelujen tulosalue muodostaa Pirkanmaan aikuisopiston. Rakenne antaa hyvät lähtökohdat aikuiskoulutuksen ja työelämäpalvelujen toteuttamiselle ja kehittämiselle osana koulutuskonsernin toimintaa ja profiloitumisen maakunnalliseksi aikuiskouluttajaksi.

Aikuiskoulutus määrittyy aikuiskoulutuslainsäädännön (lait 631/1998, 1013/2005 ja 1295/2002) ja siihen pohjautuvan aikuisten tutkintojärjestelmän sekä aikuispedagogiikan kautta. Kaikki Pirkanmaan koulutuskonsernissa aikuisille järjestettävät tutkinnot ja koulutukset toteutetaan aikuispedagogiikkaan perustuvana aikuiskoulutuksena. Työelämän kehittämis- ja palvelutoiminta määrittyy aikuiskoulutuslainsäädännön ja ammatillisen lisäkoulutuksen järjestämislupaan sisältyvän työelämä kehittämis- ja palvelutehtävän kautta.

Pirkanmaan aikuisopiston tehtävinä ovat:

- aikuisten näyttötutkinto- ja opetussuunnitelmaperusteinen koulutus
- työelämän kehittämis- ja palvelutoiminta
- hanketoiminta
- muu maksullinen palvelutoiminta ja liiketoiminta

Toiminnan ydinprosessit ovat aikuiskoulutuspalvelujen tuottaminen ja työelämäpalvelujen tuottaminen. Hanketoiminnalla, maksullisella palvelutoiminnalla ja liiketoiminnalla tuetaan ydinprosesseja.

Merkittävä aikuisopiston nykyisen ja tulevan toiminnan kannalta on työelämän kehittämis- ja palvelutehtävä, joka on koulutus konsernin koulutuksen järjestämisluvassa pysyvänä tehtävänä. Toiminta on käynnistynyt erilaisin työelämän osaamisen kehittämishankkein yritysten ja kuntien kanssa. Näihin on saatu myös valtionavustusta.

(Pirkanmaan aikuisopiston strategia 2008–2012)

Näiden määrittelyjen pohjalta siis tein kehittämishankkeeni. Ajatuksena, että oppilaitoksen työntekijänä ja työelämän kehittämis- ja palvelutehtävää toteuttaen teen organisaation osaamisen kehittämiseen liittyvän yhteistyöprojektin yhteistyössä yrityksen kanssa ja pyrin löytämään tapoja toteuttaa samankaltaista yhteistyötä myös muiden yritysten kanssa tulevaisuudessa. Tarkoitukseni on perehtyä organisatorisen oppimisen malleihin ja niiden hyödyntämiseen käytännössä.

2 HANKKEEN TAUSTA

2.1 Kehittämishankkeen teoreettinen viitekehys

Viitekehys luodaan tutustumalla tutkimuskirjallisuudesta löytyvään aineistoon osaamisen kehittämisestä organisaatioissa. Se rakentuu organisatoriseen oppimisen malleihin tutustumisen kautta ja syventyy tutkimustietoihin oppimiseen edellytyksistä organisaatioissa.

2.2 Organisatorinen oppiminen

Organisaatio voidaan määritellä ihmisten muodostamaksi yhteistoimintajärjestelmäksi tiettyjen päämäärien saavuttamiseksi. Ihmisten välisellä yhteistoiminnalla organisaatioissa on ennalta laaditut ja usein toistuvat muotonsa. Organisaatiot ovat avoimia, sosiaalisia järjestelmiä, jotka koostuvat useista osajärjestelmistä saaden informaatiota ympäristöstään. Ne saavat syötteitä, muuntavat niitä ja luovuttavat panoksensa ympäristölleen sekä käyttävät palautetta hy-

väksi toimintojen ohjauksessa. Niillä on oma kulttuurinsa ja ilmapiirinsä, rakenteensa, työnjakonsa ja omat auktoriteettisuhteensa. Organisaatio on taloudellinen ja sosiaalinen järjestelmä, jossa lukuisa joukko ihmisiä suorittaa erilaisia tehtäviä tiettyjen päämäärien saavuttamiseksi. (Juuti 1989, 207–209.)

Kosken teoksessa esitetystä Boreham ja Morganin (2004) analyysissä eri suunnista tuleville organisatorisen oppimisen määritelmille on yhteistä se, että oppiminen nähdään organisatoriseksi siinä määrin kuin kyse on siitä, että organisaation jäsenet oppivat saavuttaakseen organisatorisia päämääriä, oppiminen tapahtuu tiimeissä tai muissa pienryhmissä, oppimista pyritään levittämään laajalle organisaatioon ja oppimisen tulokset kiinnittyvät organisaation järjestelmiin, rakenteisiin ja kulttuuriin (Koski 2007, 32).

Kosken (2007) väitöskirjassa esitetty Ellströmin (2001) teos määrittelee sen sijaan organisatorisen oppimisen käsitteen viittaavan niihin käytäntöjen muutoksiin, jotka välittyvät yksilöllisten oppimis- tai ongelmanratkaisukokemusten kautta organisaatiotasolle. Määritelmän mukaan organisatorinen oppimien merkitsee samalla yksilön oppimista, mutta yksilön oppiminen ei välttämättä pidä sisällään organisaatiotasosta oppimista. Muutoksen kohteena olevat organisatoriset käytännöt käsittävät mm. organisaation rutiinit, proseduurit, rakenteet, teknologiat ja järjestelmät.

Kosken (2007) mielestä klassisissa oppimisteorioissa oppiminen tapahtuu yksilön mielessä, kun taas situationaalisen oppimisen teoriassa, jonka hän liittää organisatoriseen oppimiseen, oppiminen on sidoksissa osallistumisen viitekehykseen, jolloin hänen mielestään oppimista välittävät muiden osallistujien erilaiset perspektiivit.

Wenger (1998) esittää, että organisaatiot ovat sosiaalisia oppimisjärjestelmiä. Hänen mukaansa oppimisessa on tärkeää osallistuminen johonkin yhteisön merkityksellisiin toimiin. Tätä kautta Koski (2007) näkee oppimisen olevan yhteisöön ”sosiaalistumisen” ja sen jäseneksi kasvamisen prosessi, jossa vähitellen omaksutaan yhteisön toimintaa ja vuorovaikutuskäytäntöjä sekä opitaan toimimaan yhteisesti sovittujen normien mukaisesti.

Kosken (2007) mielestä käytännön yhteisöjen keskeinen määrittäjä on osallistumisen ja esineellistymisen välinen dialektiikka. Hän kuvaa esineellistymisen olevan prosessin, jonka välityksellä kokemuksia ja toimintakäytäntöjä muunnetaan kommunikoitavaan muotoon. Koski määrittää edelleen suurimman osan yhteisön tarvittavasta tiedon ja taidon esineellistymisestä edustavan laajempaa kulttuuritietoa tullen yhteisöön sen ulkopuolelta. Jotta nämä olisivat käyttökelpoisia, ne on kuitenkin sovellettava vielä paikalliseen toimintakulttuuriin.

Paakkanen (2008) huomauttaa organisaatioilla olevan kaikilla omanlaiset tavoitteet ja toimintatavat ja näin ollen niiden muodostavan myös aina ainutkertaisen oppimis- ja tietämyksenhallintaprosessit. Organisaatio luo puitteet, jossa oppiminen ja osaaminen tapahtuvat.

Paakkanen (2008) toteaa työntekijöiden ja muiden toimijoiden toimivan erilaisista intressiesseistä ja lähtökohdista kasin, mikä vaikuttaa mm. siihen, miten oppimiseen suhtaudutaan ja miten sitä hyödynnetään. Uusi tekniikka ja uudenlaiset toimintatavat saattavat vieraannuttaa käyttäjät perinteisistä, totutuista ja turvallisista toimintamalleista. Vieraantuminen ja epävarmuus aiheuttavat erilaisia ongelmia, kuten esimerkiksi muutosvastarintaa, joka saattaa korostua erityisesti järjestelmien käyttöönottovaiheessa.

Tiedon luomisen prosessi alkaa piilevän tiedon jakamisella joka tapahtuu sosialisoinnin kautta. Prosessissa luodaan yhteisymmärrykseen perustuvaa tietoa, kuten yhteisiä ajattelumalleja ja teknisiä taitoja. Tämän jälkeen itseohjautuvat tiimit täsmentävät ja käsitteellistävät tietoa ja arvioivat sen käyttöä. Artikulaatio tekee mahdolliseksi käsitteellisen tiedon luomisen piilevästä tiedosta metaforien ja analogioiden avulla. Uusi tieto liitetään jo olemassa olevaan tietoon ja saatetaan se muiden tietoon. Lopulta kokemusten kautta oppiminen laukaisee sisäistämisen, jolloin uusista tuotteista ja projekteista saadaan operationaalista tietoa. Organisaation tiedon luomisen prosessi on päättymätön. (Ruohotie 1998, 56.)

Koski (2007) on kerännyt taulukkoon Organisaatorisen oppimisen prosessien jäsenyyksiä.

TAULUKKO 1.

	HUBER (1991)	CARROLL (1998)	CROS SAN, LANE & WHITE	WOICESHYN 2000
	Tiedon hankkiminen <ul style="list-style-type: none"> ■ Kokemuksellinen oppiminen ■ Epäsuora oppiminen ■ Tiedon etsiminen ja jalostaminen 	Havaitseminen <ul style="list-style-type: none"> ■ Huomaaminen ■ Keskittyminen ■ Tarkkaaminen ■ Jäljittäminen 	Intuition muodostuminen <ul style="list-style-type: none"> • Suurelta osin tiedostamaton- 	Havaitseminen
	Informaation jakelu	Pohtiminen <ul style="list-style-type: none"> ■ Analysoiminen ■ Tulkitseminen ■ Diagnosointi 	Tulkitseminen <ul style="list-style-type: none"> • Verbalisointi • Yksilön kognitiivisten karttojen muodostuminen 	Tulkitseminen
	Informaation tulkinta	Uuden luominen <ul style="list-style-type: none"> ■ Kuvan luominen ■ Alustava suunnittelu ■ Suunnittelu ■ Päätäminen 	Integroiminen <ul style="list-style-type: none"> • Jaetut käytännöt, näkemykset • Yhteinen kieli 	Integroiminen
	Informaation varastoiminen ja noutaminen	Toiminta <ul style="list-style-type: none"> ■ Toimeenpano ■ Tekeminen ■ Testaaminen 	Institutionalisoiminen <ul style="list-style-type: none"> Yhteisten käytäntöjen vakiinnuttaminen • Rutiinit, järjestelmät, rakenteet 	Toiminta

2.3 Oppimista edistäviä ja ehkäiseviä tekijöitä organisaatioissa

Kosken väitöskirjassa (2007) Ellströn (2001) määrittelee organisatorista oppimista ehkäisevät tai edistävät tekijät:

1. Työtehtävien oppimispotentiaali

- a. Millaisia mahdollisuuksia oppimiseen työtehtävät pitävät sisällään, työtehtävien

- i. monimutkaisuus
 - ii. vaihtelevuus
 - iii. toiminnan laajuus ja kattavuus
 - iv. kontrollointimahdollisuudet
- b. Korkeampaan oppimispotentiaaliin suorittavan työn tehtävissä voidaan päästä esim.. osallistumalla tekijät työprosessin analysointiin, suunnitteluun ja kehittämiseen
- c. Lisäksi tarvitaan ”subjektiivisia” tekijöitä, joita ovat mm
- i. työntekijöiden tiedot työtehtävistä ja prosessista kokonaisuutena
 - ii. työtehtävien hallitseminen
 - iii. aiempi kokemus vastaavista tehtävistä
 - iv. asenteellinen hyväksyntä työtehtäviä ja sen vaatimuksia kohtaan
 - v. itseluottamus
 - vi. motivaatio
2. Mahdollisuudet saada palautetta ja arvioida sekä reflektoida työn tuloksia
3. Työprosessien määrämuotoisuus, standardisointi
- a. yksilölliset kirjalliset ohjeet
 - b. säännöt

4. Työntekijöiden osallistuminen ongelmien käsittelyyn ja työprosessien kehittämiseen
 - a. tilannekohtainen, ”epävirallinen” ongelmanratkaisu
 - b. rutiiniperustainen ongelmanratkaisu annettujen ohjeiden perusteella
 - c. työntekijät virallisesti kutsuttu ongelmien ratkaisu- ja kehittämistoimintatilanteisiin
 - d. työntekijöiden osallistuminen jatkuvaan työprosessin kehittämiseen

5. Oppimisen resurssit
 - a. oppimiseen käytettävissä oleva aika
 - b. työtehtäviä ja prosesseja koskeva osaaminen

3 HANKKEEN TOTEUTUS

3.1 Finncont Akatemia

Määritelmä:

Finncont Akatemia on koulutusjärjestelmä työntekijöiden ammatillisen osaamisen kehittämiseksi. Koulutus on systemaattista ja sen kehittäminen on jatkuvaa.

Tavoite:

Jokaisen Finncontin työntekijän osaaminen on työnvaativuutta edellyttävällä tasolla.

Osaamisen kehittyminen mahdollistaa haastavammat työtehtävät, lisää työn kiinnostavuutta ja parantaa yrityksen kilpailukykyä.

Olemme ylpeitä osaamisestamme.

Tämä tavoite ja määritelmä olivat pitkälle niitä ensimmäisiä asioita, jotka yhteisesti määriteltiin. Nämä eivät suoranaisesti liity kehittämishankkeeseen, koska ajatukset olivat yrityksessä valmiina, ne vain yhteisesti määriteltiin ja puettiin sanoiksi.

3.2 Tausta

Finncont Oy:n Y&T-liiketoimintaan eli rotaatiovalutuotantoon haluttiin rakentaa selkeä sisäinen koulutusjärjestelmä. Samalla haluttiin yhtenäistää henkilöstönkoulutus ja tehdä siitä suunnitelmallista. Kehittämiskumppanuudessa yhdessä Pirkanmaan aikuisopiston kanssa haluttiin rakentaa malli, jossa työntekijöillekin on selvää miten he voivat kehittyä työssään ja edetä vaativampiin tehtäviin ja millaista osaamista heidän tulisi kehittää ja hankkia.

Hankkeen ensisijainen kohderyhmä on Finncont Oy:n Y&T (Ympäristö ja tekniikka)-liiketoiminnan tuotannon työntekijät ja tuotannosta vastaavat henkilöt. Myöhemmin yrityksen on tarkoitus laajentaa tuleva osaamisen jatkuvan kehittämisen malli koskevaksi myös IBC-liiketoimintaa ja toimihenkilöitä.

Finncont Oy on perustettu vuonna 1974 ja on nykyään Euroopan johtavia metallisten ja muovisten IBC-konttien (Intermediate Bulk Container) valmistaja sekä Pohjoismaiden johtava rotaatiovalettujen muovituotteiden sopimusvalmistaja. IBC-liiketoiminnan ydinosaaminen on vaativien asiakaslähtöisten tarpeiden sovellutusosaamisessa. Pääasiakaskunnan muodostavat kemian- ja elintarvike-teollisuuden yritykset Euroopassa. Rotaatiovalu-liiketoiminnan palvelukonsepti sisältää asiakkaan tuoteidean jalostamisen valumuotiksi, tuotteen valmistamisen ja valmiin tuotteen toimituslogistiikan. (www.finncont.com)

Finncont Oy:n Y&T-liiketoiminta on kasvanut nopeasti ja tuotantoon on rekrytoitu viime vuosina runsaasti uusia työntekijöitä. Uudet työntekijät ovat tulleet monia väyliä pitkin. Osa työntekijöistä on osallistunut yhteishankintakoulutuk-

seen, osa on tullut ilman valmistavaa koulutusta ja heidät on perehdytetty työpaikan eri työtehtäviin eri tavoin. Lisäksi yrityksessä on järjestetty useita täydennyskoulutuksia sen hetkisen tarpeen mukaan ilman selkeää henkilöstökoulutussuunnitelmaa. Tästä johtuen tietyissä tehtävissä työntekijät joutuvat toimimaan ilman riittävää koulutusta/osaamista työtehtäviin.

Finncont Oy:llä on halu vahvistaa asemaansa hyvänä työnantajana ja tarjota työntekijöilleen mahdollisuuden edetä ja kehittyä työssään. Se haluaa tarjota myös ikääntyville työntekijöilleen mahdollisuuden päivittää osaamistaan ja edistää sitä kautta myös työssäjaksamista. Tätä kautta toivotaan myös pitkällä tähtäimellä parannettavan työntekijöiden saatavuutta ja lisätä kiinnostusta Finncont Oy:stä työnantajana. Työperäinen maahanmuutto on ollut yrityksen yksi ratkaisu osaavan työvoiman saantiongelmiiin, ja toimivalla koulutusmallilla halutaan tukea myös tätä kehitystä.

Koulutusjärjestelmän avulla Finncont Oy ja sen alihankintaverkosto haluaa kouluttaa itselleen osaavaa työvoimaa, pitää yllä ja kehittää nykyistä henkilöstön osaamista. Mallin on tarkoitus mahdollistaa työntekijöiden paremman työssäjaksamisen ja viihtyvyyden, kun henkilöstökoulutus on selkeästi ja avoimesti määritelty.

Rakennettavan koulutusjärjestelmän nimeksi valittiin Finncont Akatemia.

3.3 Toimintamalli

Oppimisen eteneminen Finncont Akatemiassa on suunniteltu organisatoristen oppimisen mallien yhdistelyistä. Runkona voidaan pitää Kosken (2007) laatimaan yhteenvetotaulukkoa (taulukko 1) ja siinä etenemisestä ennen kaikkea havaitsemisen kautta tulkitsemiseen sen jälkeen etenemistä integroimiseen ja kaiken saattamiseen toimintaan. Finncont Akatemia koulutusjärjestelmää rakennettaessa on pyritty huomioimaan tutkimustieto oppimista edistäväistä ja ehkäisevistä tekijöistä.

Työntekijöiden ja toimihenkilöiden suurelta osin tiedostamaton osaaminen on pyritty tulkitsemaan ja tekemään näkyväksi verbalisoinnin ja kognitiivisten karttojen kautta. Keskustelujen ja pohdintojen kautta on löydetty yhteiset näkemykset osaamisen eri tasoista ja mietitty ja suunniteltu niiden muodostaminen jaetuiksi käytänteiksi. Pyramidin ja sen sisällä olevien koulutussuunnitelmien laatimisen kautta Finncontille on muodostettu yhteinen kieli osaamisesta ja sen kehittämisestä. Toiminta on aloitettu, mutta sen institutionalisointi on edelleen haasteena, jotta nämä suunnitelmat saadaan myös käytäntöön.

Konstruktiivinen oppimiskäsitys on Finncont Akatemian pohjana. Se korostaa opiskelijan aktiivista roolia oman tieto- ja taitorakenteensa jäsentäjänä, tiedonhankkijana, käsittelijänä ja arvioijana (Engeström 1996). Tämän takia pidän motivaation rakentamista tai sen ruokkimista tärkeänä asiana uuden oppimisessa. Jos motivaatiota ei ole, uuden oppimisesta tulee mahdotonta. Teollisessa ympäristössä tämä tarkoittaa sitä, että myös esim. palkkaratkaisujen on tuettava monitaitoisuuden edistämisen pyrkimyksiä.

Konstruktiivinen oppimiskäsitys lähtee siitä, että oppija rakentaa tiedon merkityksen valikoidessaan tietoa ja muodostaessaan oman käsityksensä asiasta. Omalla tekemisellään oppija muovaa oppimisensa lopputulosta. Oppijan voi yhdistää uutta tietoa omaan aiempaan tietoonsa. Koulutusjärjestelmän kautta tarjotaan uutta tietoa pikkuhiljaa, josta voi valikoida itselle merkityksellistä tietoa, pyrkimyksenä, että tietoa tulee oikeaan aikaan oikea määrä.

Kokoneiden työntekijöiden rooli on monessa suhteessa merkittävä. He ovat avain keskusteluun ja tiedon reflektointiin vähemmän kokemusta omaavien työntekijöiden kanssa.

Itseohjautuvuus on yksi konstruktiivisen oppimisen peruseräpäteistä. Itseohjautuvuudessa oppijan on kyettävä asettamaan itselleen tavoitteita, valitsemaan sopivia strategioita ja arvioimaan omaa suoritustaan. Työntekijöille toteutettavan osaamisen itsearviointin ja siihen liittyvän tiedonjakamisen kautta pyritään tekemään näkyväksi ne mahdollisuudet, joita itsensä kehittäminen voi tarjota. Jatkossa myös on tuettava itseohjautuvuutta ja annettava siihen

mahdollisuus ja työkalut. Se ei suinkaan ole itsestään selvyyttä teollisuusympäristössä.

3.4 Toteutus

Ensimmäiset keskustelut mahdollisista yhteistyötavoista käytiin syksyllä 2007. Silloin tuli esille yrityksen halu kehittää henkilöstöä ja halu tehdä tästä systemaattisista ja kehittää yrityksen tätä osa-aluetta voimakkaasti. Tällöin nousi esille, että konsulttitoimisto selvitti mahdollisuutta saada yritykselle oma tutkinto. Tutkintoa haluttiin viralliseen järjestelmään, jotta tutkinnosta tulisi suorittajilleen houkutteleva ja mukaan saataisiin ulkoista arviointia ja läpinäkyvyyttä. Yrityksellä oli jo tällöin hahmotelma pyramidimallista, jollainen henkilöstökoulutusjärjestelmän runko voisi olla.

Kun neuvottelut etenivät, nousi konkreettisimmaksi ja kiireellisimmäksi asiaksi perehdytyksen kehittäminen. Tästä ajateltiin myös muodostettavan koulutusjärjestelmän ensimmäinen koulutus, joka antaisi uudelle työntekijällä yrityksessä tarvittavan perusosaamisen.

Helmikuussa 2008 tehtiin ensimmäinen sopimus yrityksen ja oppilaitoksen kanssa ja siinä sovittiin tehtävät seuraavat tehtävät:

Koulutusmallin 1. portaan osaamistaitovaatimusten kartoituksen suunnittelu-työ

- Muiden yritysten perehdytysmalleja -> onko hyödynnettävissä
- Osaamisvaatimukset koulutusmallin ensimmäiselle portaalle
- kyselyt ja haastattelut (työnjohto + muutama tuotannon työntekijä), mitä osaamista tarvitaan
- Perehdytyskoulutuksen sisältöjä (nykyiset + uudet tarpeet)
- Perehdytyskoulutuksen toteutusmalli
 - perehdytys
 - peruskoulutus ensimmäisen portaan osaamisvaatimuksiin
- mahdollisia toteutustapoja ja menetelmiä

Tuloksena tästä työstä oli huhtikuussa 2008 valmiina

- Alkuversio pyramidille (Liite 1)
- Muovityöntekijän peruskoulutusmalli (liite 2)
- Ajomiehen ja Valumestarin ammattitaitovaatimukset viimeistelyä vaille valmiit
- Vaativamman viimeistelijän porras päätettiin lisätä pyramidiin
- Työnopastaja portaan osaamisvaatimukset olivat vielä ”työnalla”

Liitteessä 1 kuvattuna oleva pyramidin alkuversio ei ole suinkaan ensimmäinen versio pyramidista. Se on kuitenkin ensimmäinen pidemmälle viety hahmotelma siitä miltä se voisi näyttää. Siinä näkyy se problematiikka, että viimeistelytyötä tekevien osaamispolku ei ole linjassa koneella työskentelevien ajomiesten kanssa.

Pyramidin rakenne perustuu siihen, että jokaisen tehtävän osaamisvaatimukset määriteltiin varsin tarkasti. Idea oli jo alun perin muhinut yrityksessä. Haluttiin hierarkkisesti etenevä koulutusmalli, jossa uusi, korkeampi taso pitää sisällään kaiken osaamisen edelliseltä tasolta – pyramidi. Näin osaamista päästään rakentamaan pikkuhiljaa sitä mukaan kun myös tehtävien vaikeusaste nousee. Tämä malli tekee myös työntekijöille näkyväksi miten osaamistaan voi kehittää ja miten on mahdollisuus edetä kohti seuraavaa, vaativampaa ja paremmin palkattua tehtävää. Palkkausjärjestelmä on myös sidottu pyramidiin. Työnvaativuus ryhmä nousee noustessa portailla eteenpäin.

Osaamisvaatimukset lähes kaikille portaille määriteltiin seuraavasti.

Haastateltiin kyseisen työntekijää, työnopastajaa ja esimiehiä (liite 3). Samassa yhteydessä haastateltiin myös uusimpia työntekijöitä, koska haluttiin selvittää heidän tuoreita kokemuksiaan perehdyttämisestä ja siitä miten se heidän mielestään tulisi tehdä (liite 4). Näillä toimilla pyrittiin verbalisoinnin kautta tehdä osaamista ja osaamistarpeita näkyväksi yrityksessä. Ajateltiin, että näihin kysymyksiin vastaamalla kaikki osapuolet joutuvat miettimään ja prosessoimaan työtään ja perusosaamistaan.

Työntekijöiltä tuli usein hyvin yksityiskohtaisia osaamisvaatimuksia, yksittäisiä irrallisiakin, mutta pääsääntöisesti heidän oli vaikea pukea tarvittavaa osaamista kokonaisuudeksi. Varsinkaan uusimpien työntekijöiden, joita haastattelussa oli mukana. Työnopastajat ja heidän lähimmät esimiehensä sen sijaan olivat varsin yksimielisiä tarvittavasta osaamisesta.

Haastateltaville annettiin kysymykset etukäteen mietittäväksi/vastattavaksi ja lisäksi heitä alustettiin saatekirjeellä (liite 5). Saatteella ja ennakkovalmistautumisella haluttiin aloittaa asian miettimisprosessi jo ennen haastattelua, jotta itse haastattelutilanteessa asioita olisi jo valmiiksi mietitty.

Näiden haastattelujen ja varsin laajan vertailun muiden yritysten perehdytysmateriaaleihin pohjalta syntyi Finncont Akatemian oma perehdytystapa, sen tueksi laadittiin kaavio (liite 2), Ammattikirja (liite 6) ensimmäiselle pyramidin portaalle – Muovityöntekijä, sisältäen tehtävän osaamisvaatimukset ja suunnitelman sen osaamisen hankkimiseksi. Ammattikirjan avulla halutaan tehdä osaamistavoitteet näkyviksi ja luoda järjestelmä seuranta ja dokumentointia varten. Ammattikirjan, josta liitteessä 6 on vain osa, avulla myös mahdollistetaan se, että jos kaikki määritellyt asiat eivät tule työnopastajan tai muiden tahojen puolesta opetettua, niin työntekijä pystyy itse huolehtimaan, että hänelle kyseinen asia opetetaan. Ammattikirja toimii muistilistana ja ohjenuorana sekä uudelle työntekijälle, että työnopastajalle. Se toimii myös dokumentointina, josta työnjohto voi seurata kouluttautumisen edistymistä. Tätä seuranta haluttiin vahvistaa myös väli- ja loppuarviointikeskusteluilla työnopastajan, valmistuspäällikön ja työntekijän kesken.

Lisäksi laadittiin ohje työnopastajille (liite 7) tuon koulutuksen/perehdytyksen läpikäymiseksi. Lisäksi ennen työnopastajien ohjeen laadintaa työnopastajien kanssa käytiin perehdytys läpi koehenkilön (Jere Lahti) kanssa. Siinä opetettiin yhdessä sovittua tekniikkaa, hiottiin sitä ja varmistettiin, että kaikki työnopastajat tekevät perehdyttämisen samalla tavalla. Tuon ohjeen on tarkoitus toimia muistilistana ja ohjenuorana työnopastajille, jotta yhteisesti sovittu perehdyttämistapa toteutuu, vaikka opastajana olisikin eri henkilö.

Haastattelujen kautta esiin nousseet osaamistarpeet priorisoitiin valmistuspäällikön kanssa. Lisäksi niitä verrattiin olemassa oleviin muovialan tutkintojen osaamisvaatimuksiin. Sekä Muovialan perustutkinnon että Muovimekaanikon ammattitutkinnon, rotaatiovalu osan ammattitaitovaatimukset käytiin läpi ja niistä poimittiin yrityksen perusosaamiseen ja muille portaille eli pyramidin muiden tutkintojen sopivat osaamisvaatimukset.

Peruskoulutuskaaviosta (liite 2) ilmenee perehdytyskoulutuksen eteneminen. Se alkaa uudelle työntekijälle jaettavalla ennakkomateriaalilla, joka antaa yleiskuvaa yrityksestä ja tulevasta työhön kouluttamisesta. Ensimmäisestä työpäivästä alkaa määrätietoisesti etenevä prosessi, joka perustuu mallin antamiseen, ohjattuun kokeilemiseen, palautteeseen ja ohjattuun harjoitteluun. Tämän tukena on ammattikirja, jossa osaamisen kehittymistä seurataan. Lisäksi tukena ovat muu kirjallinen materiaali sekä tietopuoliset opinnot ammattitaitovaatimukseen liittyen. Peruskoulutuksen pohjana on työntekijän ja työnopastajan välinen läheinen yhteistyö toimivassa vuorovaikutuksessa, runsaan palautteen annon ja keskustelun ilmapiirissä sekä mahdollisuus ohjattuun ja itsenäiseen harjoitteluun muillakin kuin tuotannossa olevilla kappaleilla (Susifarmi). Neljän ensimmäisen työkuukauden aikana työntekijän oikeus ja velvollisuus on hankkia ammattikirjassa vaadittu Muovityöntekijän osaaminen ja dokumentoida se ammattikirjaan. Se on Finncont Akatemian ja työntekijän osaamisen kivijalka, johon jatkossa rakennetaan entistä parempaa osaamista. Kivijalkaa rakennettaessa on pyritty huomioimaan tämän kehittämishankkeen viitekehyksessä kuvattuja organisatorisen oppimisen mallien tuomia reunaehdotuksia sekä aiemmin yrityksessä toimiviksi todettuja käytänteitä.

Tällaiseen toimintamalliin päädyttiin, koska haastatteluissa kaikilla tasoilla päädyttiin tuloksiin, jotka kertoivat perehdytyksen hajanaisuudesta. Vastaanotto ja ensimmäisen päivän perehdytys hoidettiin, mutta sen jälkeen varsin nopeassa tahdissa uusi työntekijä jäi omilleen. Poikkeuksena tästä haastateltavilta löytyi myös kokemuksia pitempijaksoisesta perehdytyksestä, jossa työnopastaja teki työtä uuden työntekijän parina. Tämä koettiin hyväksi ja se malli haluttiin uudessa järjestelmässä hyödyntää. Haluttiin siis jakaa yhteisesti määritellyt toimivat käytännöt. Ja kun yhteinen kieli oli määritelty, se haluttiin jo varhaisesta vaiheesta mukaan oppimisprosessiin. Tämän johdosta työnopas-

tajalle määritellään ja osoitetaan aiempaa enemmän resursseja olla pois omasta työstään, perehdytyksen kustannuksella.

Hajanaisuudesta haluttiin eroon mm yhteisesti sovitulla mallilla, jolloin kaikki saavat samanlaisen perehdytyksen huolimatta siitä kuka perehdyttää ja koska uusi työsuhde alkaa. Käytännön työn tekemistä, mutta ilman tuotannollista määrävastuuta, pidettiin parhaana tapana oppia työ sen jälkeen kun työkaluja on opittu käyttämään.

Perehdytys-/peruskoulutukseen haluttiin kaikille myös tietopuolista opetusta mm yrityksen yleisistä asioista ja tehtaan prosessista. Tämä toteutetaan tässä mallissa kahdella erillisellä teoriajaksolla sekä työturvallisuus- ja tulityökortti-koulutuksilla. Näillä koulutuksilla haetaan laajempaa ymmärrystä yrityksen koko toiminnasta ja työntekijän työn osuudesta tähän kokonaisuuteen.

Tämä kevään 2008 aikana tehty yhteistyö rahoitettiin yrityksen ostamalla Pirkanmaan aikuisopiston opettajan, Jere Lahden, tuntiresurssilla. Eli yritys osti tietyn tuntimäärän käytettäväksi yhteisesti sovittuihin edellä mainittuihin tehtäviin. Kevään toinen rahoitustapa oli yrityksen Pirkanmaan aikuisopistolta ostama valmennus, jonka puitteissa määriteltiin osaamisvaatimuksia ja viimeistelijöiden (ensimmäinen porras = Muovityöntekijä). Samaan aikaan suunniteltiin jatkorahoitusväylänä OPH:n hanketta. Hanketta valmisteltiin huolellisesti ja määriteltiin Finncont Akatemian tulevia tavoitteita mm näin:

Hankkeen välittömänä tavoitteena on kehittämiskumppanuudessa rakentaa Finncont oy:n rotaatiovalu-liiketoiminnan tuotantotyöntekijöille ja yrityksen alihankkijoille osaamisen jatkuvan kehittämisen malli.

Mallin sisään pyritään sisällyttämään myös osaamisennäyttöjä, jolloin henkilöstökoulutuksen läpinäkyvyys entisestään kasvaa ja mukaan saadaan mahdollisuuksien mukaan myös yrityksen ulkopuolisia osaamisen arvioijia.

Tavoitteena on kerätä yrityksen jo toimivat käytännöt kyseisen mallin sisään ja löytää uusia koulutuskäytäntöjä ja -sisältöjä, jotka tukevat työntekijöiden osaamisen kehittymistä. Soveltuvien osin käytetään näyttöjä ja osaamisvaati-

muksia esim. Muovi- ja kumitekniikan perustutkinnosta ja Muovitekniikan ammattitutkinnosta.

Pidemmän aikavälin tavoitteena on samankaltaisen osaamisen jatkuvan kehittämisen mallin käyttöönotto koko yrityksessä. Tavoitteena on myös tukea osaavan, muutoksiin reagoimaan kykenevän organisaation kehittymistä, jossa oppimisen näkökohdat on huomioitu.

Pidemmän aikavälin tavoitteena Finncont Oy:llä on myös mm. kehittämiskumppanuuden myötä profiloitua kehittyväksi organisaatioksi, joka on osaamisen johtamisessa edelläkävijä ja johon ihmiset myös siksi haluavat töihin.

Tavoitteena on vahvistaa kehittämiskumppanuutta ja yhteistyösuhteita teollisuuden ja oppilaitoksen välillä, tuottaa asiantuntijuutta aikuisopiston henkilöstölle vastaamaan työelämän muuttuviin tarpeisiin ja haasteisiin sekä hankkia lisäosaamista työelämän kehittämis- ja palvelutehtävän toteuttamiseen.

Tämä hanke ei saanut OPH:n rahoitusta. Syksyllä 2008 päätettiin etsiä vaihtoehtoisia rahoitusmalleja ja päädyttiin yhteishankinta koulutukseen. Koulutuksen/valmennuksen aiheena oli Osaamisen ja monitaitoisuuden kehittäminen Finncont Oy:n rotaatiovalutuotannossa

Valmennuksen aikana kartoitettiin rotaatiovalutuotantotyöntekijöiden osaaminen suhteessa heidän työtehtäviin liittyviin osaamisvaatimuksiin. Kaikille tehtiin osaamisen kehittämissuunnitelma. Kaikille tehtiin osaamiskartoitus ja sen pohjalta kehittämissuunnitelma sekä työharjoittelua puuttuviin osaamisalueisiin. Tällä haluttiin antaa myös palautetta ja tehdä näkyväksi työntekijöille itselleen heidän osaamistaan, jolloin on mahdollista tulkita myös tehtaassa tarvittavaa osaamista tarkemmin.

Osaamiskartoitus toteutettiin Wepropol nimisellä Internet-pohjaisella selainsovelluksen avulla. Webropol on Internetin välityksellä toimiva kysely- ja tiedonkeruusovellus, jonne osaamiskartoituslomake rakennettiin. Jokaiselle työntekijäryhmälle/tehtävälle oli oma rakenne kyselyssä.

Kartoituksessa jokainen ammattitaitovaatimus arvioitiin asteikolla:

- 1 = minulla on asiasta vain hyvin vähän osaamista tai ei ollenkaan
- 2 = minulla on asiasta kohtalainen/tyydyttävä osaaminen
- 3 = minulla on asiasta tyydyttävä/hyvä osaaminen / "pätevä suoriutuja"
- 4 = minulla on asiasta hyvä osaaminen / "etevä tekijä"
- 5 = minulla on asiasta erittäin hyvä osaaminen / "asiantuntija"

Lisäksi kyseisestä vaatimuksesta kysyttiin asteikolla 1-3 kuinka tärkeä osaaminen tehtävän suorittamisen kannalta on. Lisäksi, joka kohdassa oli avoin kenttä kommenteille ja mahdollisuus rastittaa halukkuutensa tämän osaamisen jatko-opiskeluun huolimatta arvioidusta osaamisesta. Samalla kartoitettiin yleistä halukkuutta osaamisen kehittämiseen ja etenemiseen osaamispyramidissa ylöspäin.

Ennen kartoitusta pidettiin info Finncont Akatemiasta, kartoituksesta ja osaamispyramidista ammattikirjoineen (liite 8). Osaamiskartoituksen aikana oli tarkoitus vielä myös tarkentaa ja varmistaa, että määritellyt osaamiset ovat oikeita ja hyödyllisiä myös työntekijöiden omasta mielestä.

Haluttiin siis avoimesti tiedottaa ja ottaa henkilökunta mukaan kehittämistoimintaan. Myös osaamisenkehittämisen motivointi oli tärkeässä roolissa ja lisäksi toiminnalle haluttiin tätä kautta työntekijöiden hyväksyntä.

Osaamiskartoitukset toteutettiin työtehtäväkohtaisesti pienryhmissä. Kartoitusta avattiin ja kerrottiin arviointiasteikoista. Kartoituksen perusteella saatiin monia kehitystarpeita, monista asioista todettiin niiden olevan kunnossa. Kartoituksen perusteella laadittiin useita koulutussuunnitelmia eri ryhmille. Kartoituksen perusteella koko henkilöstöryhmälle toteutettiin laatukoulutus ja kielikoulutus maahanmuuttajille olivat käynnissä jo kartoituksen aikana. Kartoituksen tulokset vietiin tietokantaan ja kaikille laadittiin osaamisen kehittämissuunnitelmat. Osaamisen kehittämissuunnitelmat käytiin työntekijöiden kanssa henkilökohtaisesti läpi kehityskeskusteluiden yhteydessä.

Suunnitelmien edetessä myös pyramidin muoto ja sisältö on käynyt läpi muutoksia (liite 9). Nyt pyramidi on löytänyt muotonsa ja jokainen porraskorkeus on määritetty osaamisen suhteen. Jokaiselle portaalle on myös koulutussuunnitelmat ja ammattikirja, osaamisen polku, miten kukin porraskorkeus saavutetaan. Aiemmin esiin tullut oma tutkinto, päätettiin toteuttaa Valumestari-portaan sisäänrakennetulla Muovimekaanikon ammattitutkinnolla. Sen perusteissa määritelty osaaminen koettiin hyvin tätä tasoa vastaavaksi koulutukseksi. Tutkinnon lisäksi määriteltiin muutamia yrityskohtaisia lisävaatimuksia, jotta Muovimekaanikosta tulee Valumestari.

Koulutussuunnitelmien laatimisen jälkeen on toteutettu useita koulutuksia. Useita koulutuksia on myös odottamassa sopivaa toteuttamisajankohtaa. Työnohjaajille on laadittu ohjeita ja toimintatapoja, heidän tulevaisuudessa toteuttamiinsa koulutuksiin. Keväällä 2009 Finncontilla alkoi ensimmäinen Muovimekaanikon ammattitutkinto, ensimmäiset 12 rohkeaa henkilöä kohti Valumestari-porrasta ovat siis jo aloittaneet matkansa. Sitä kautta on myös saatu resursseja toimia, kehittämishankkeen toteuttajan työpiste on ollut syksystä 2008 asti yrityksen tiloissa, joka on mahdollistanut entistä läheisemmän ja aktiivisemmän yhteistyön. Finncont Akatemian puitteissa on myös kehitetty ja kokeiltu sairaslomien aikaisia korvaavia työtehtäviä. Eli vaikka ei olekaan kyennyt työskentelemään tuotannossa on esimerkiksi tuottanut oppimis- ja työohjemateriaalia työpäivänsä aikana.

Tällä hetkellä Finncont Akatemian määritelmää ollaan kirjoittamassa uudelleen sen laajentuessa koskemaan myös aloitetoimintaa ja työhyvinvointia. Finncont Akademia on rekisteröity tuotemerkki.

Toteutettuja toimenpiteitä:

- Finncont Akatemian osaamispyramidin kehittäminen ja määrittely
- tutkinto/ammattinimikkeiden suunnittelu
- ammattitaitovaatimusten määrittely jokaiseen tehtävään
- koulutussuunnittelu näihin tehtäviin
- nykyisen henkilöstön osaamiskartoitus suhteessa määriteltäviin vaatimuksiin
- koulutussuunnittelu osaamiskartoituksessa esiin nouseviin tarpeisiin

- koulutuksien toteuttaminen

4 POHDINTA

Tehdyt kehittämistoimet toteutettiin huomioiden alan tutkimustietoa, joka määrittelee organisatorista oppimista. Omassa kehittämishankkeessa vaikeutena oli monesti aikataulujen yhteen sovittamien ja työntekijöiden osin vaikea irrottautuminen työtehtävistä työluonteesta johtuen. Lisäksi koulutuksen järjestäjän ja yritysmaailman välinen kommunikaatio ei aina ole yksinkertaista.

Koulutusjärjestelmän luomisessa pyrittiin huomioimaan tutkimustuloksissa esiin nousseita oppimisen esteitä ja mahdollistajia. Siksi sekä työnopastajille, että työntekijöille pyrittiin koulutussuunnitelmissa antamaan riittävästi aikaa asioiden oppimisen ohjaamiseen ja oppimiseen, palautejärjestelmä rakennettiin koulutukseen sisään mm palautekeskusteluiden ja ammattikirjan kautta. Työn ja osaamisen reflektointia pyritään tekemään näiden kautta myös. Koulutukseen sisällytettiin prosessi- ja yritystietoa laajemmin, kun vain oman tehtävän osalta silmälläpitäen tutkimustietoutta laajemman kokonaiskuvan hyödyllisyydestä.

Yhteistä ja laajaa ongelmanratkaisujärjestelmää, joka saattaisi hyvinkin tukea oppimista, ei juuri järjestelmässä vielä ole. Se voisi olla tulevaisuuden seuraavana kehittämishaasteena. Jatkossa tärkeitä kehityskohteita on myös palkkausjärjestelmän uudistaminen niin, että se vastaa ja tukee Finncont Akatemian toimintaa entistä paremmin.

Vaikuttavuuden mittariston määrittelemisen on Finncont Akatemian onnistumisen seurannan kannalta merkityksellistä. Nyt valittujen mittarien pohjalta ei vielä voida merkittäviä vaikuttavuuteen liittyviä asioita todeta.

Finncont Akatemian toimintaan mittaaviksi asioiksi on valittu

- Susiprosentti
- Toimintavarmuus
- Koulutukseen käytetty aika

- Aloitteiden- ja kehitysideoiden määrä
- Sairauspoissaoloprosentti

Vuodella 2009 on kaikille mittareille määritelty tavoitetasot mihin vuoden aikana pyritään. Näiden tavoitteiden eteen työskentely vaatii tiivistä yhteistyötä eri toimijoiden kesken. Mittareiden valintaperusteeksi muodostui johdon näkemys, että mittareiden on oltava olemassa olevasta seurannasta syntyvää tietoa.

Kehityskeskusteluiden yhteydessä annettiin henkilökohtainen palaute osaamiskartoituksen tuloksista. Siinä yhteydessä kerättiin myös palautetta Finncont Akatemian alkuvaiheen (lähinnä syksyn 2008) toiminnasta, etenkin osaamiskartoituksesta.

Seuraavassa taulukossa yhteenveto palautteesta:

Arviointi 1-5

Välineet, tarvikkeet, tilat ja oppimateriaalit ovat vastanneet osaamiskartoituksen vaatimuksia

	1.Huonosti	2.Välttävästi	3.Tyydyttävästi	4.Hyvin	5.Erinomaisesti	Yhteensä	Keskiarvo	Hajonta
n	0	0	14	34	8	56	3,9	0,6
%	0,0	0,0	25,1	60,7	14,2	100,0	-	-

Osaamiskartoituksen toteuttajan (Jere) ja työntekijöiden vuorovaikutus on mielestäni sujunut (u)

	1.Huonosti	2.Välttävästi	3.Tyydyttävästi	4.Hyvin	5.Erinomaisesti	Yhteensä	Keskiarvo	Hajonta
n	0	0	6	40	10	56	4,1	0,5
%	0,0	0,0	10,7	71,4	17,9	100,0	-	-

Osaamiskartoituksen tavoitteet on käyty läpi opiskelun alkuvaiheessa (u)

	1.Huonosti	2.Välttävästi	3.Tyydyttävästi	4.Hyvin	5.Erinomaisesti	Yhteensä	Keskiarvo	Hajonta
n	0	1	7	43	5	56	3,9	0,6

%	0,0	1,8	12,5	76,8	8,9	100,0	-	-
---	-----	-----	------	------	-----	-------	---	---

Kouluttajan(Jere) asiantuntemus ja ammattitaito ovat vastanneet koulutuksen vaatimuksia (u)

	1.Huonosti	2.Välttävästi	3.Tyydyttävästi	4.Hyvin	5.Erinomaisesti	Yhteensä	Keskiarvo	Hajonta
n	0	0	2	44	10	56	4,1	0,4
%	0,0	0,0	3,5	78,6	17,9	100,0	-	-

Miten arvioit osaamiskartoituksen onnistuneen kokonaisuutena (u)

	1.Huonosti	2.Välttävästi	3.Tyydyttävästi	4.Hyvin	5.Erinomaisesti	Yhteensä	Keskiarvo	Hajonta
n	0	2	6	40	8	56	3,9	0,6
%	0,0	3,6	10,7	71,4	14,3	100,0	-	-

Miten arvioit Finncont Akatemian onnistuneen kokonaisuutena tähän asti

	1.Huonosti	2.Välttävästi	3.Tyydyttävästi	4.Hyvin	5.Erinomaisesti	Yhteensä	Keskiarvo	Hajonta
n	0	2	9	39	6	56	3,9	0,7
%	0,0	3,6	16,1	69,6	10,7	100,0	-	-

Tähän työntekijöiltä saatuun palautteeseen täytyy olla varsin tyytyväinen.

Finncont Akatemia oli heille tässä vaiheessa näkynyt lähinnä infotilaisuuksina ja osaamiskartoitustilanteena. Heille oli tässä vaiheessa kerrottu tulevista suunnitelmista ja osa oli osallistunut kartoituksen perusteella järjestettyihin koulutuksiin mm laatukoulutukseen. Toiminta on siis saanut varsin laajan hyväksynnän työntekijöiden piirissä ja se on tietysti ensi arvoisen tärkeää tulevan toiminnan kannalta.

Palautekeskusteluissa valmistuspäällikön ja toimialajohtajan kanssa tuli myös esille se, että yhteistyö Finncont Akatemian ympärillä on vienyt selkeästi yrityksen henkilöstön osaamisen kehittämistä eteenpäin. Ilman yhteistyötä Pirkanmaan aikuisopiston kanssa ei olisi ollut resursseja toimia asian tiimoilta eikä oltaisi asioissa näin pitkällä kun nyt ollaan. Kaavioon (liite 10) on kerätty koko prosessi yhteistyössä ja tapahtumista, joita matkanvarrella on ollut. Kaa-

vio hahmottaa yhteistyön laaja-alaisuutta ja monia toimia, mitä Akatemian ympärillä on toteutettu.

Kehittämishankkeen tavoitteena oli hankkia itselleni työkaluja ja työkokemusta osaamisen tarpeen määrittelystä yrityksissä, osaamiskartoituksista suhteessa määriteltyihin vaatimuksiin sekä koulutussuunnittelusta. Tavoitteena oli löytää tapoja, joilla oppilaitos voi toteuttaa työelämän kehittämis- ja palvelutehtävää. Lisäksi tavoitteeni oli rakentaa osaamista, jolla on siirtovaikutusta muihin yrityksiin tulevaisuudessa. Kaikkien toimijoiden yhteisenä tavoitteena oli rakentaa henkilöstönkoulutusmalli Finncont Oy:öön.

Kokemusta on tullut runsaasti kehittämishankkeen aikana. Koen saaneeni työkaluja yritysten kanssa tehtävään yhteistyöhön. Yhteistyö on muodostunut niin tiiviiksi, että työpisteenikin on siirtynyt yrityksen tiloihin. Kokemusta on kerätynyt yritysmaailman lainalaisuuksista kohden henkilöstön kehittämistä ja koulutustoimintaa. Yhteinen sävel on yhteisen tekemisen kautta löytynyt ja uskon tällä kokemuksella olevan myös siirtovaikutusta tulevaisuudessa muiden yritysten kanssa tehtävään yhteistyöhön.

Osaamisen tarpeen määrittelyssä on varmasti vielä runsaasti kehittämisen varaa samoin kuin osaamiskartoituksiin liittyvässä työssä. Toisaalta Finncont Akatemia (FCA), sisältäen tutkinnot/ työtehtävät osaamisvaatimuksineen ja niihin johtavine koulutuksineen on kerännyt kiitosta monelta ulkopuoliseltakin taholta. Olemme siis oikealla tiellä. Varmastikaan FCA ei ole valmis, mutta se on valmis tosi testiin käytännössä. Suunnitelmat ovat hyvät ja pohja on rakennettu. Toteutus on käynnissä ja myös sen mukanaan tuomiin positiivisiin tuloksiin on vahva usko.

LÄHTEET

Engeström Y.1996. Perustietoa opetuksesta.Helsinki: Oy Edita Ab

Juuti, Pauli.1989. Organisaatiokäyttäytyminen. Johtamisen ja organisaation toiminnan perusteet. Aavaranta-sarja n:o 18. Helsinki: Otava.

Koski, Pasi.2007. Työ ja oppiminen rengastehtaassa, Organisatorinen oppiminen sekä sitä edistävät ja ehkäisevät tekijät teollisessa oppimisympäristössä, akateeminen väitöskirja, Tampere: Tampereen Yliopistopaino Oy – Juvenes Print

Morgan, G.1986. Images of Organization. J.W. Bristol: Arrowsmith Ltd

Tuomo Paakkanen.2008. Verkkokoulutuksen kehittäminen organisaatiossa, Tampereen Yliopistopaino Oy – Tampere: Juvenes Print

Pirkanmaan koulutus konserni-kuntayhtymä, Pirkanmaan aikuisopisto.2007. Koulutuksen järjestäjän opetussuunnitelma

Pirkanmaan aikuisopiston strategia 2008-2012

Rauste-von Wright M., Von Wright J., Soini T. 2003.Oppiminen ja koulutus. Juva: WS Bookwell Oy

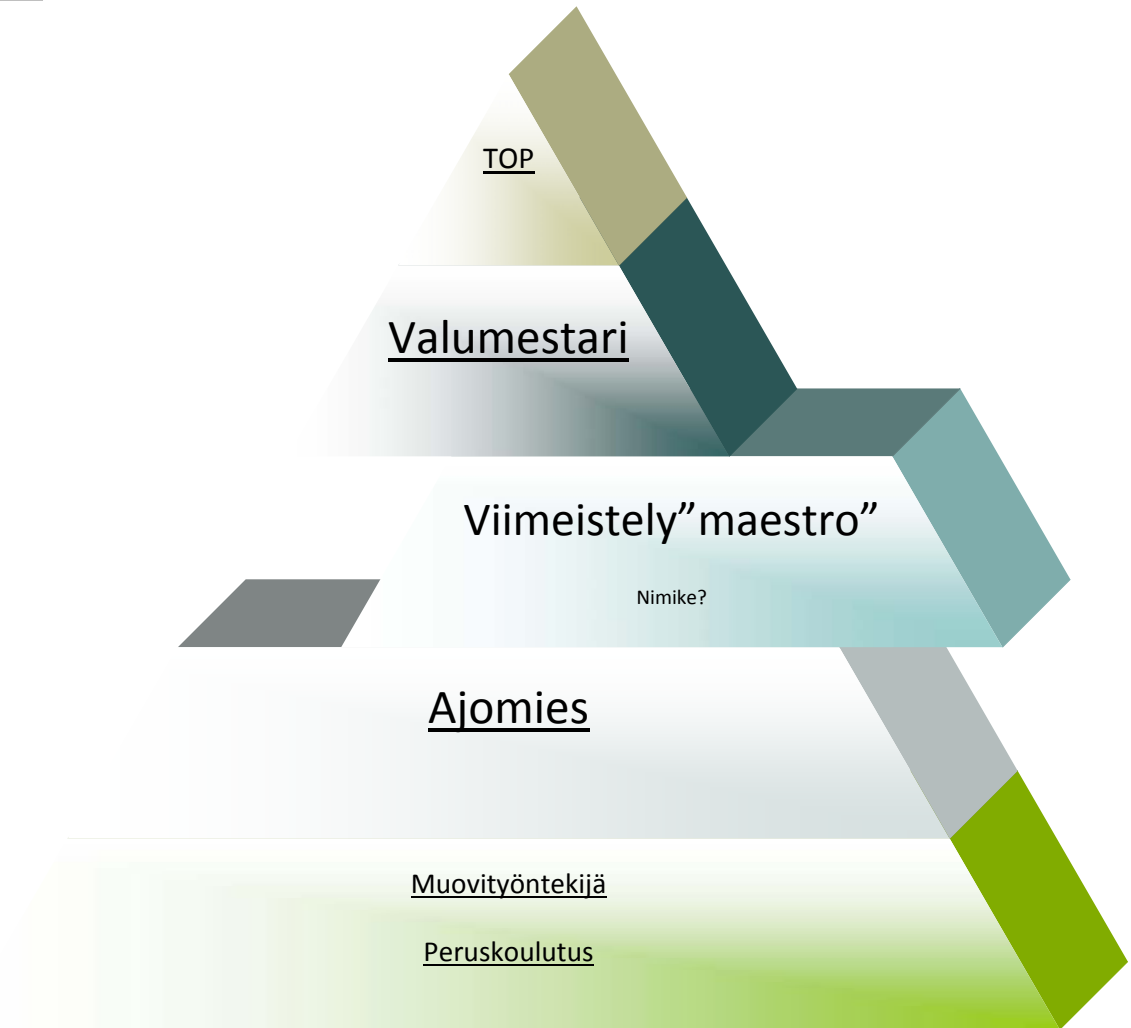
Ruohotie, Pekka.1998. Oppimalla osaamiseen ja menestykseen. Helsinki: Edita.

Wenger, E.1998.Communities of Practice. Learning, meaning, and Identity. Cambridge: Cambridge University Press

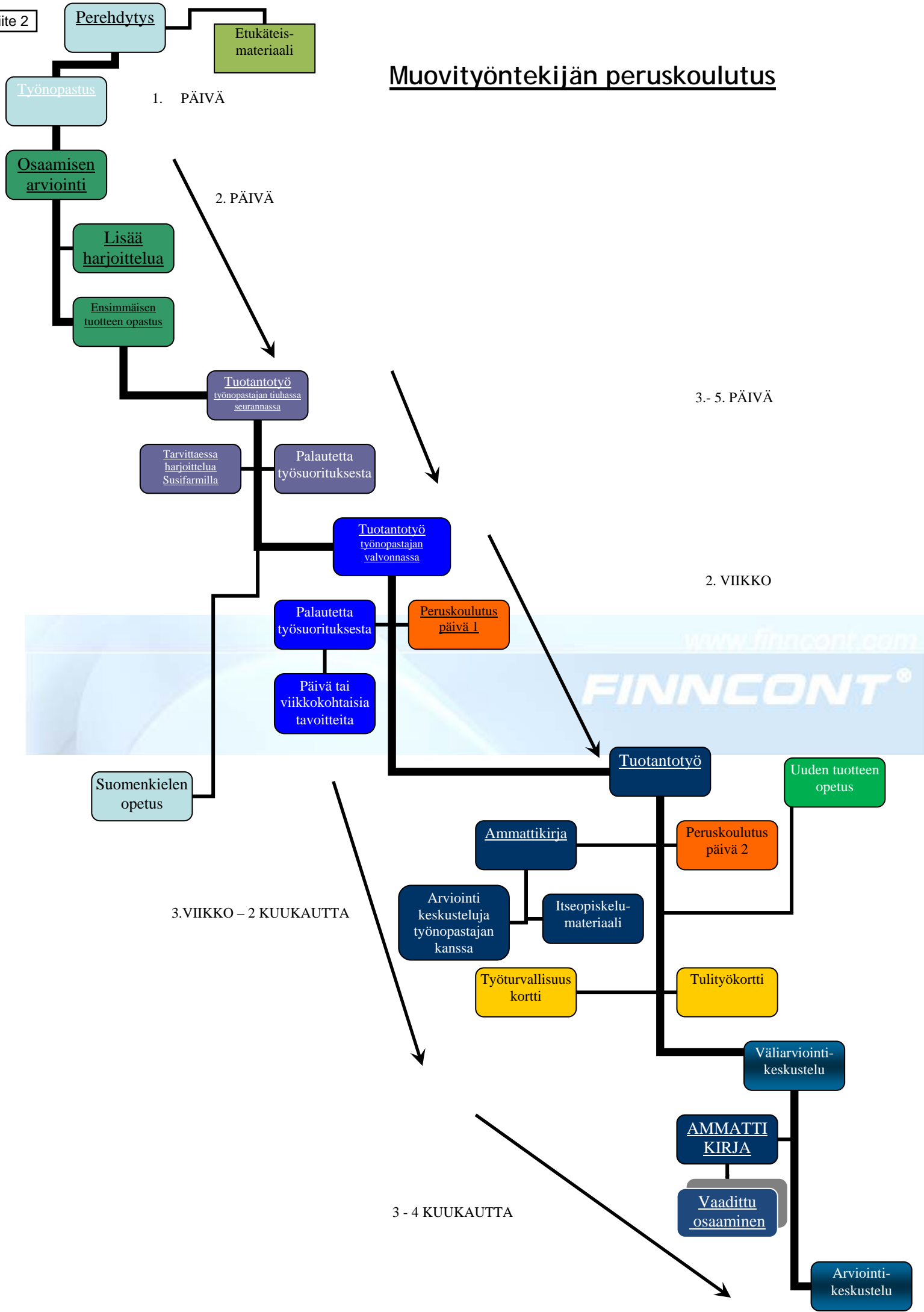
Yritysesittely Finncont Oy:n kotisivuilla. viitattu 2.4.2009.
http://www.finncont.com/fi_yritys/index.htm

LIITTEET

- Liite1. Ensimmäisen vaiheen pyramidi
- Liite2. Muovityöntekijän peruskoulutuskaavio
- Liite3. Haastattelulomake, työnopastajat
- Liite4. Haastattelulomake-koonti, työntekijät
- Liite5. Saate haastateltaville
- Liite6. Muovityöntekijän ammattikirja
- Liite7. Työnopastajien ohje
- Liite8. Finncont Akatemian esite
- Liite9. Lopullinen osaamispyramidi
- Liite10. Toteutuskaavio



Muovityöntekijän peruskoulutus



Haastattelulomake - työnopastaja, luottamusmies, työsuojeluvaltuutettu

Osaamisvaatimukset

Mikä on mielestäsi keskeinen osaaminen mitä työntekijällä pitää Finncontilla olla työsuhteen alkuvaiheessa esim. koeajan jälkeen? Esim. millaisia taitoja hänellä tulee olla?

- työkalut - käiväri, kaviopuukko, vinku, puukko
 - kädentaidot
- työkalujen huolto; öljyäminen...
- nopeus omassa työtehtävässä - muutamassa tehtävässä määritelty nopeustaso
- muovin valamisen perusteet
 - raaka-aineet, väri...
- muotin perusasiat, huolto, putket...
- ajomies lomakkeen asiat
- tulityökortti
- työturvallisuus
- ea-kurssi halukkaille
- osaa etsiä tietoa
- riittävä kielitaito

Mitkä ovat työssä pärjäämisen (ja viihtymisen) kannalta tärkeimmät taidot?

- yhteistyökyky
- oppimishalukkuus
- kiinnostunut työnteosta - 100% mukana siinä mitä tekee ja miten tekee
- tulee toimeen ihmisten kanssa
- avoin, reipas mieli

Millaista koulutusta mielestäsi uusille työntekijöille ensimmäisten kuukausien aikana tulisi järjestää?

- treenipaikalla viimeistelyn harjoittelu - eri työkalujen käyttötekniikat
- teoriaa:
 - LAATU - mitä tekee ja miksi
- (ohjelmointi - atk:n perusteet - koneen ajo-ohjelmointi, mitä mikin tarkoittaa - katsotaan koneella käytännössä)
- Rikun pitämä koulutus rotaatiovalusta ollut hyvä
- organisaation toiminta
- työntavoitteet
- työturvallisuus / työsuojelu
- tehdä tuotteista oikeanlaisia ja oikeaoppisesti
- tuotteiden koulutus - uusi tuote kaikille - kriittiset kohdat
 - työmääräin - kilojen etsiminen
 - miksi tehdään sitä mitä tehdään
- 2 ajomiehen osattava 1 ajomiehen tehtävät
- osaamiskartoitus - > rekisteri osaamisesta
- Perehdyttämis- ja toimintatapa ohjeen asiat

- työehtosopimus asiat
- tehtaan ”päähenkilöt”
- tehtaan toimintatavat

Perehdyttämisen käytäntö

Mikä olisi mielestäsi tehokkain tapa perehdyttää uusi työntekijä?

- rauhassa ilman kiirettä
- useassa osassa
- perehdyttämislista on hyvä - ajo

Miten itse mieluiten perehdyttäisit tulokkaan?

- tulokas ylimääräisenä koneella, työnopastaja ohjaa ja neuvoo - ensin helpoille koneille - 1pv
- koneella yhdessä työnopastajan kanssa 2-3 vkoa

Miten voidaan varmistaa, että tulokkaan tietotaito ja osaaminen saadaan hyödynnettyä?

- keskustelemalla uuden työntekijän kanssa
- kokeilla eri tehtäviä

Työnopastus

Miten työnopastus hoidetaan? Olisiko siinä kehitettävää?

- ensimmäisen tuotteen tutkiminen - ohjeistus
- liian kiire - ei viikossa - ei liikaa asiaa viikossa
- perehdytys ensimmäisenä työpäivänä 4-6 h; tarkistuslista
- venäjänkielisiä viimeistelijöitä ei opasteta tarpeeksi - > oppiavat vääränlaisia työtapoja, joista vaikea opettaa pois

Käsitelläänkö varomääräyksiä, turvallisuusmääräyksiä, turvallista koneiden ja laitteiden käyttöä riittävästi?

- voisi olla enemmän, kemikaalit - myös teoriassa

Miten työturvallisuutta valvotaan?

- työsuojeluvaltuutettu valvoo

- esimiehet?

Oma perehdyttämisesi ja työnopastuksesi

Millaiset ovat omat kokemuksesi työnopastajana?

- kiire - joutuu tuuraamaan - ei ehdi opastaa
- pitää hommasta

Onko käytössäsi riittävästi apua, materiaalia tms.? Voisiko näitä kehittää?

- kaikista tuotteista kansiot

Mikä helpottaisi työopastusta?

- selkeä ohjelma
 - joku tarkastelemaan laatua
 - aikaa enemmän olla uuden työntekijän kanssa
 - järjestys halliin - esim. tavarat ”aiheittain” 800 astiaan
 - kuvat koneille - miten jigiin yms- kuten viimeistelyssä
 - kirjallinen työnopastusmateriaali tueksi- teoriassa ensin ja materiaali tulokkaalle ajosta-
-
- koeajossa tuotekuntoon - ei sarjoissa niin paljoa säätöä
 - työnopastaja ylimääräisenä joka vuorossa - tuoreimman kanssa
 - palaute - työnopastajille, tulokkaille
 - työnopastajakurssi -riittävä koulutus/osaaminen
 - työnopastuksen ohje - kuten pe- ja to-ohje

Miten mahdollisesti huomioit tulokkaan taustan tai osaamisen perehdytettäessä?

- keskustelu esimiesten ja tulokkaan kanssa

Millaista perehdytys ja työnopastus ovat olleet aikaisemmissa työpaikoissasi? Olisiko Finncontilla niistä jotain opittavaa?

Vastuu

Kenen vastuulla perehdyttäminen ja sen osa-alueet ovat?

- työnantaja, esimies, työnopastaja, työntekijä

Voisiko tulokkaan omaa vastuuta ja oma-aloitteisuutta korostaa ja kannustaa jotenkin?

- kannustaa kysymään
- työnkierrolla - kun on sisäistänyt tehtävän, voidaan kokeilla uuttakin tehtävää

Perehdyttämisen ja työssäoppimisen seuranta ja arviointi

Miten työnopastamisen onnistumista seurataan?

- olisi seurattava enemmän
- seurantakaavakkeen täyttäminen
- reklamaatiolla

Miten osaamista mitataan tai voitaisiin mitata?

- tarkistamalla tuotteita ja täyttämällä seurantalomakkeita, että osaa ja tietää tuotteen laadun
- laatu esimies tarkastaa
- ”ammattikirja” - työnjohdon/opastajan puumerkki hyväksytystä osaamisesta

Perehdyttämisen ja työnopastuksen edellytykset, esteet ja kehittäminen

Mitä esteitä onnistuneelle perehdyttämiselle ja työnopastukselle mahdollisesti on?

- kieliongelma - tulkkaus
- liikaa asiaa liian nopeasti
- tehtaan nopea kasvu
- määräaikainen - motivoitumaton työntekijä
- rasismi
- ei nähdä oman työtehtävän tarpeellisuutta

Mitkä ovat onnistuneen työnopastuksen edellytykset?

- myönteinen asenne opastajalla ja opastettavalla
- aikaa - opastettava kolmantena
- tasa-arvoisuus

Miten perehdyttämistä ja työnopastusta voisi Finncontilla mielestäsi kehittää?

- viimeistelyn kautta ajoon
- työopastukseen samankaltainen ohjelma kuin perehdyttämisessäkin on
- työnopastaja pois tuotannosta opettamaan
- ei heti tulostavoitteita - kolmanneksi mieheksi koneelle
- tuotetietous, mihin kappale tulee - esitteet - laatuvaatimusten ero; ympäristö vs. ”kone”
 - uuden tuotteen esittely
- paikanpäälle asiakkaalle katsomaan esim. tuotteen asennusta ja käyttöä
- ulkomaalaisista yksi työnopastaja

Työntekijän haastattelulomake

Taustatiedot:

Osaamisvaatimukset

Mitkä ovat mielestäsi keskeiset **taidot** mitä työntekijällä pitää Finncontilla olla työsuhteen alkuvaiheessa esim. koeajan jälkeen?

- yhteistyökyky
- laitteiden käyttö- vinku, popniittipyssy
- laitteiden huolto
- oma alotteisuus
- ripeyttä
- osaa kysyä
- kädentaidot- viimeistely
- oikeat työtavat
- asenne

Mitkä ovat työssä viihtymisen ja pärjäämisen kannalta tärkeimmät taidot?

- asenne
- onnistumisia

Millaista koulutusta mielestäsi uusille työntekijöille ensimmäisten kuukausien aikana tulisi järjestää? Millaisiin koulutuksiin itse olet osallistunut?

- työnopastus ollut
- ei koulutusta - en ole osallistunut
- pitäisi opastaa paremmin käyttöä ja huoltoa
- ei teoriaa tarvita
- työnopastaja ollut - kyselyt-2vkoa -
- koneen käytöstä vois olla - säädöt - uuniajat...

Olisitko itse halunnut/tarvinnut enemmän koulutusta työsuhteen alussa? Jos olisit, millaista koulutusta olisit tarvinnut?

- äkkiä joutui itse tekemään
- ei ole kaivannut muuta

Perehdyttämisen ja työnopastamisen tarve ja tavoitteet

Mitä mielestäsi on perehdyttäminen ja työnopastus?

- oikeat ja turvalliset työtavat
- työturvallisuus
- oikeat materiaalit
- työkalut

Miksi perehdyttämistä ja työnopastamista tarvitaan?

Millaista on mielestäsi hyvä perehdyttäminen ja työnopastus?

- näyttää kunnolla
- katsoa osaako -seuraa
- yksityiskohtaista, antaa harjoitella - korjaa jos korjattavaa on

Millainen on hyvä perehdyttäjä?

- tietää asiat on tehnyt itse osaa kertoa miten ei tehdä
- pitkäjänteisyys, yksityiskohtainen

Millainen on hyvä perehdytettävä?

- nopea oppimaan
- kuuliainen
- oma-aloitteisuus
- ripeys
- sosiaalisuus
- uskaltaa kysyä

Miten Finncont oy:ssä saamasi perehdyttäminen vastaa käsitystäsi hyvästä perehdyttämisestä?

- puutteellista
- kerran nähnyt, sitten jo itse
- riittävä perehdyttäminen, kaikki ok
- lisää työturvallisuus - ei oteta kantaa, ei valvota,

Millaista perehdytystä ja työnopastusta olet saanut aikaisemmissa työpaikoissasi? Olisiko Finncontilla niistä jotain opittavaa?

- seurattiin enemmän
- toiset opettajia,
- koneissa varoitustarrat

Perehdyttämisen tarve ja tavoitteet

Kuinka hyvin sinulle selvitettiin yritys- ja organisaatiokuviot, sekä tuote- ja asiakasryhmät?

- vain tuotteista ei muuten
- ei lukenut pt ohjetta - ei iloa
- huonosti - en tiedä tarviiko

Mitä sinun pitää mielestäsi työssäsi edellä mainituista asioista osata?

- ei tarvita

Perehdyttämisen käytäntö

Oliko perehdyttämisesi tarkoituksenmukaista ja käytännönläheistä?

- oli

Tapahtuuko perehdyttämistä / työnopastusta alun jälkeen?

- jos vaihtuu homma, kerran näytetään
- ei - kysymällä - uusiin muotteihin opetetaan

Työnopastus

Miten työnopastus hoidettiin? Olisiko siihen kehitettävää?

- kompostorit - teki ensin itse - sitten kokeile ei valvottu
- enemmän opastajia
- ei liian kiire - lisää aikaa
- tuottavuuteen ei aluksi liikaa huomioita - luo painetta

Käsiteltiinkö varomääräyksiä, turvallisuusmääräyksiä tms.?

- ei paljoa
- ei tiennyt turvakengistä - ennen kuin joku puuttui
- ei tiennyt kemikaaleista muuta kuin paikat
- kyllä, suurin piirtein

Opetettiinkö turvallista koneiden ja laitteiden käyttöä?

- ei juuri

Valvottiinko työturvallisuutta?

- ei valvota
- 1.ajomiehen vastuulla - ei ehdi perään katsoa

Oma perehdyttämisesi ja työnopastuksesi

Mitä hyvää / huonoa oli omassa perehdyttämisesi / työnopastuksessasi?

- henkilö tiesi paljon seurasi tekemistä

- oli vähän, liian äkkiä itse - orpo olo- kävi kysymässä
- yksityiskohtaiset ohjeet olivat hyvät - suullisia - ei kaivannut muuta
- ei huonoa - pidempi jakso muiden kannalta

Puuttuiko jotain oleellista, jäitkö kaipaamaan jotakin?

- laitteet - ei tietoa huollosta
-

Otettiinko sinun taustojasi huomioon perehdyttämisessä?

- ei
- ei ole edes kysytty

Koetko saaneesi perehdyttämisestä riittävät valmiudet tehdä työtäsi?

- juuri ja juuri enemmän olis kaivannut seurantaa

Vastuu

Kenen vastuulla perehdyttäminen ja sen osa-alueet olivat?

- työnopastaja
- pomo

Kannoitko itse vastuuta työssäoppimisestasi?

- kysymällä

Perehdyttämisen ja työnopastamisen tukimateriaali

Oliko käytössä tukimateriaalia?

- ohjeet - ei tuu katottua - katsoo mieluummin mallin
- ohjeet vanhoja
- pt ohje

Voisiko näitä materiaaleja kehittää?

- päivitys
- sekavat kuvat
- idea ok - ei tarvi aina kysyä
- ei tiennyt ohjeiden olemassaoloa
- liikaa asiaa ekana päivänä

Perehdyttämisen ja työssäoppimisen seuranta ja arviointi

Seurattiinko sinun perehdyttämisen edistymistä?

- ei kauheesti
- trukkimies kertoi lamaan kiinni

Arvioitiinko / arvioitko itse perehdyttämisesi onnistumista?

- tietää että puutteellista

Miten perehdyttäminen / työnohjaus on jatkunut?

- seuraaminen

Perehdyttämisen ja työnohjauksen edellytykset ja esteet sekä kehittäminen

Mitä esteitä onnistuneelle perehdyttämiselle ja työnohjaukselle mahdollisesti on?

- osaamattomuus
- ei viitsi näyttää kunnolla
- jos tekijää ei kiinnosta pitää kiinnostaa, motivaatio, pitää olla itse aktiivinen, kiire

Miten perehdyttämistä ja työnohjausta voisi Finncontilla mielestäsi kehittää?

- näyttää ja selittää - vinku - tietäisi riskit ja huollon
- trukkimiehet sais pitää oven kiinni

SAATE

Perehdytys ja työnopastaminen Finncontilla

Olemme aloittamassa Finncontilla perehdytyksen ja työnopastamisen kartoitus- ja kehittämisprojektin. Tarkoituksena on koota nykyiset toimivat käytännöt yhteen ja kehittää niitä entistä paremmin yritystä ja työntekijöitä palvelevaksi.

Siihen liittyen haastattelen eri toimijoita nykyisistä käytännöistä ja kehitysideoista perehdytykseen ja työnopastamiseen liittyen. Siksi pyydän sinua jo ennalta tutustumaan mukana oleviin kysymyksiin ja vastaamaan niihin. Keskustelemme asiasta näiden kysymysten pohjalta viikolla 10.

Samalla on tarkoitus määritellä perehdytyksen- ja työnopastamisen (eli peruskoulutuksen Finncontin työntekijäksi) osaamistavoitteet. Millaista osaamista kaikilla työntekijöillä tulisi olla.

Yhteistyöterveisin,

Jere Lahti

Pirkanmaan aikuisopisto
jere.lahti@pirko.fi
p. 040 58 76 840

•On osattava valmistaa työtehtäväänsä kuuluvia muoviteollisuuden tuotteita, noudattaa valmistussuunnitelmaa ja normaalia työn joutuisuutta vähintään kahdessa eri tuotteessa

- o Tavoitekappalemäärät erillisessä liitteessä

Osaan
Vahvistan osaamisen_____

•Voimassa oleva työturvallisuuskortti

- o On osattava toimia oikein vaara- ja sammutustilanteissa
- o Löytää ja osaa käyttää käyttöturvätiedotteita

Kortti suoritettu_____

•Voimassa oleva tulityökortti

Kortti suoritettu_____



FINNCONT AKATEMIA

Muovityöntekijän perusosaaminen

AMMATTIKIRJA

versio 3.0 19.5.2008

Osaamisen kehittämis- ja tunnistamissuunnitelma

Työntekijän nimi:_____

Perehdytyspäivä: _____ Vastuhenkilö: _____

Perehdytyspäivän työnopastaja: _____

2. perehdytyspäivä: _____ Vastuhenkilö: _____

1. peruskoulutuspäivä: _____

Käytännönsan vastuhenkilö: _____

2. peruskoulutuspäivä: _____

Uuden tuotteen viimeistelyn opetus: _____

Työturvallisuuskoulutus: _____

Väliarviointikeskustelu työnopastajan kanssa: _____

Tulityökorttikoulutus: _____

Väliarviointikeskustelu valmistuspäällikön kanssa: _____

Arviointikeskustelu valmistuspäällikön kanssa: _____

•On osattava käsitellä, lajitella ja kierrättää työssään syntyviä jätteitä ohjeiden mukaisesti

Opetettu _____ Osaan

Vahvistan osaamisen _____

•On osattava hankkia työssä tarvittavaa tietoa eri lähteistä ja arvioida sekä jäsentää sitä

Osaan

•On tunnettava elinikäisen oppimisen periaatteet ja mahdollisuutensa ammattitaitonsa kehittämiseksi

Osaan

•On osattava toimia tiimissä ja solumuotoisessa ryhmässä

Osaan

•On tunnettava työpaikan työyhteisön toimintatavat ja osattava toimia niiden mukaisesti

Osaan

•On osattava löytää ratkaisuja työtehtäviinsä liittyvissä ongelmatilanteissa

Osaan

•On osattava arvioida omaa työtään sekä ottaa vastaan palautetta ja sen perusteella tarvittaessa muuttaa toimintaansa ja tehdä aloitteita oman työn kehittämiseksi

Osaan

•On tunnettava Finncont Oy:n muovituotanto raaka-aineista valmiiksi tuotteiksi ja ymmärrettävä eri tuotantovaiheiden riippuvuus toisistaan

Osaan

•On oltava kokonaisnäkökulma yrityksen toiminnasta, niin että osaa arvioida oman työnsä merkitystä koko yrityksen toimintaan

Osaan

Finncont Akatemia

Työnopastajan ohjekirja

Ver. 1.0

Perehdyttäminen ensimmäisenä työpäivänä

Kesto ½ päivää

- [Perehdyttämis- ja toimintatapaohje](#)
- Finncont Akatemia ja ammattikirja -> peruskoulutussuunnitelman tekeminen (päivämäärät ja vastuuhenkilöt)
 - mm. perehdytysmerkinnät ammattikirjaan

Susifarmi

- Valmisteltava valmiiksi
 - kiinteä paikka, ainakin työkaluille

Tarvittavat työkalut:

1. Käivärä - tylsä ja terävä
2. Kaviopuukko - tylsä ja terävä
3. Puukko - tylsä ja terävä
4. Vannesaha
5. Paineilmajyrsin - Vinku
 - holkki, ohjuri,
 - eri terät
 - ura - terävä ja tylsä
 - kierre
 - suti
6. Porakone
 - terä
 - lenox

Tarvittava muu materiaali

- kappaleita ja palasia
 - pohjakola-aihiot
- pöytä / teline kappaleelle
- suojaimet
 - lasit
 - kuulosuojaimet

Peruskoulutuspäivä 2

Tietopuolinen perehdytys:

- Työpaikan kunnossapidon toimintatavat ja toimiminen niiden edellyttämällä tavalla edistään tuotannon toimintavarmuutta
- Työpaikalla yleisesti käytössä olevat laatu-, turvallisuus- ja ympäristöjärjestelmät
- Työssä syntyvien jätteiden ohjeiden mukainen käsittely, lajittelu ja kierrätys

Tarvittaessa

Kertausta - ongelmanratkaisua farmilla

Peruskoulutuspäivä 1

Tietopuolinen perehdytys:

- Tehtaan/yksikön/koneen tärkeimmät asiakkaat ja päämarkkina-alueet
- Yrityksen organisaatio(toimialat, tulosityksiköt)
- Finncont Oy:n tuotteiden tärkeimmät käyttökohteet ja laatuvaatimukset
- Seuraavan jalostusvaiheen ja loppukäytön tuotteelle asettamat vaatimukset
- Asiakkaan asettamat laatuvaatimukset lopputuotteelle
- Työpaikan tuotteiden kustannusrakenne ja työntekijän vaikutusmahdollisuudet yrityksen tuottavuuteen ja tulokseen
- Tuotannonohjausjärjestelmän periaatteet ja työnkulku yleisesti
- Tuotannonohjausjärjestelmä - Powered
- Yrityksen tuotannon raportit
 - Laatu
 - Teho
 - Reklamaatiot
 - Toimintavarmuus

- **Päivään sisältyy myös ammattikirjan esittely**

Työnopastus:

- Päivittäiset työkalujen rutiinikäyttöön kuuluvat huolto- ja korjaustyöt

- Muovituotteiden liitostekniikoita ja korjaussarjoja
 - Kitkahitsaus
 - Hitsaus
 - Yläjyrsin

Työnopastus

Opetus tapahtuu erillisellä harjoittelupaikalla, ”susifarmilla”

Tavoitteet:

Koneiden, laitteiden ja työvälineiden käsittely ja oikea käyttö

1. Käivärä
 2. Kaviopuukko
 3. Puukko
 4. Vannesaha
 5. Paineilmajyrsin - vinku
 6. Porakone
- tutustutaan työkaluihin ja opitaan käyttämään niitä
 - työkalujen eri käyttötekniikat

 - työkalun ”työstöasento” - missä asennossa sitä kannattaa pitää suhteessa kappaleeseen

 - oma työskentely asento
 - liikkuko kappale vai viimeistelijä
 - missä vapaa käsi yms

 - tunnistaa rikkiäisen/tylsän työkalun
 - mikä työkalu sopii mihinkin ”kohteeseen”
 - miltä onnistunut/oikea jälki näyttää
 - työnturvallisuus
 - jälkien siivous

Toimintatapa:

- Yksi työkalu kerrallaan järjestyksessä - kun hallitaan riittävästi, siirrytään seuraavaan
- Lähtökohta on, ettei opastettava ole koskaan nähnytään kyseisiä työkaluja - EI OLETETA MITÄÄN
- Näytetään pääasiassa oikeita suorituksia - ei mikä on väärin - huono jälki osoitetaan opastettavan virheistä
- Keskitytään opettamaan tekniikkaa - muut asiat ei tässä vaiheessa niin tärkeitä - ettei tule liikaa asioita kerralla

Käivärä

Esimerkin näyttö - onnistuneen jäljen näyttö

Painotettavia asioita (nämä on ainakin osattava):

Veto:

- käivärän asento - miten sitä pidetään kädessä
- terän annettava pyöriä vapaasti
- ”reipas” - veto
- vedon pituuden vaikutus tulokseen
- kappaleen tukeminen

Käyttökohteet:

- miltä hyvälaatuinen jälki näyttää missäkin kohdassa
- tekniikat
 - kulma
- millaisiin kohteisiin sopii parhaiten ja miksi
 - yleiskatsaus tuotteeseen, tarvitaanko muutakin (esim. puukkoa) vai riittääkö käivärä
 - mitkä saumat, reunat, leikkausjälki

Huolto:

- hyväkuntoinen - huonokuntoinen käivärä
 - mistä tylsyyden tunnistaa

Tuotantotyö työnopastajan valvonnassa

2.Viikko

Työntekijä jatkaa tuotannon töitä työnopastajan valvonnassa, ilman täyttä ”määrävastuuta”

Tuotantotyö

3.Viikko

Työntekijä normaalisti tuotannontyöntekijänä, työnopastajan valvonnassa.

Hänellä tulisi olla käytössään työnopastuksen lisäksi itseopiskelumateriaalia.

4.Viikko -> 4 kk

Viikoittainen (väliä voidaan harventaan työkokemuksen lisääntyessä) osaamisen arviointikeskustelu työnopastajan kanssa suhteessa osaamisvaatimuksiin. Voidaan asetella päivä tai viikkokohtaisia tavoitteita.

Ensimmäisen tuotteen viimeistelyn opastus

Työnopastaja opettaa ensimmäisen työn viimeistelyohjeiden (kansiossa) mukaisesti.

Näyttää ensin itse, sen jälkeen uusi työntekijä tekee valvotusti...

[Viiden askeleen menetelmä työnopastamiseen](#) [KTS Moniste](#)

Muista myös:

- Työpisteen ja sen ympäristön järjestys ja siisteys

Tuotantotyö työnopastajan tiuhassa seurannassa

Työntekijä aloittaa tuotannon työt työnopastajan valvonnassa, ilman täyttä ”määrävastuuta” ja työnopastajan tiuhalla seurannalla - tarkastetaan jälki - ohjataan lisää...

Tarvittaessa harjoitellaan farmilla lisää.

TIUHA = Samassa työpisteessä

Lisää harjoittelua

Harjoittelu ja testaus Susifarmilla

SUSIFARMILLE VOI PALATA KOSKA TAHANSA JA VAIKKA TYÖKOKEMUSTA OLISI KERTYNYT KUINKA PALJON!

Harjoitteluun voidaan palata:

- varmuuden saavuttamiseen työskentelyssä
- viimeistelyjäljen parantamiseksi
- palauttamaan mieleen, jotain tekniikkaa tai asiaa
- testaamaan uutta tekniikkaa

Kaviopuukko

Veto:

- ei tarvitse painaa
- vedon pituus
- ei lipsahduksia
- kaviopuukon asento - miten sitä pidetään kädessä
- kappaleen tukeminen

Tekniikat:

- sormi ohjurina
- veto ”sormet kahvalla”
- käsi lähellä terää

Käyttökohteet:

- millaisiin kohteisiin sopii parhaiten
 - ronskimpi
- miltä hyvälaatuinen jälki näyttää missäkin kohdassa

Huolto:

- terävän ja tylsän erot

Puukko

- tekniikat
 - pois päin itsestä
 - sormi ohjurina
 - käsi lähellä terää
- käyttökohteet

Vannesaha

- teränsäätö
- imuri päälle + purunpoistoletku paikalleen
- käynnistä saha
- sahaa
 - oikea asento
 - turvallinen työskentelytapa
- sahan sammutus
- siivoa jälkesi
- imuri sammuu itsestään

Vinku

- o erilaisten esittely
 - o holkki
 - o ohjuri
- o päiden vaihto
- o eri terät
 - o ura
 - o kierre
 - o tylsän testaus
 - o suti
- o turvallisuus
 - o tappokytkin
 - o missä vapaa käsi
- o maininta, että tarvitsee huoltaa, mutta opetetaan myöhemmin
- o tarkastus ja säätö
 - o holkin mitta
 - o terän pituus
- o paineilmaletkuun kiinnitys
- o nopeuden säätö - alkuun hitaammalle o ruuvi
 - o ”kaasu”
- o suojalasit-kuulosuojaimet

Näytä esimerkki - uraterä

Ohjaa kokeilemaan:

- o kappale tukevasti kiinni
- o oikea tukeva ote vingusta
- o hyvä työskentelyasento
- o aloituskohta - ensin päälle (nappi pohjaan) - ”älä törmää”
- o lopetus rauhallisesti
- o sammuta ennen nostoa
- o jos tarvitsee jatkaa - terä uraan ensin, vasta sen jälkeen päälle
- o varo inserttejä
- o eri tekniikat - jääkö pykälä/lista
- o vinku irti, kun lopetetaan

Näytä esimerkki - ohjuri

- o aloitus ”alempaa”
- o painetaan ohjuria - ohjurin asento
- o lopetus - tue kädellä - pitääkö suosiolla opettaa jättämään aluksi ”nyppy” ja tehdä lopetus puukolla
- o työskentelyasento
 - o missä vapaa käsi

Pora

- o terän vaihto
- o terän pituus
- o tekniikka
 - o ensin kiinni - sitten porataan
- o lenoxin käyttö

Osaamisen arviointi

2. päivä - 5. päivä

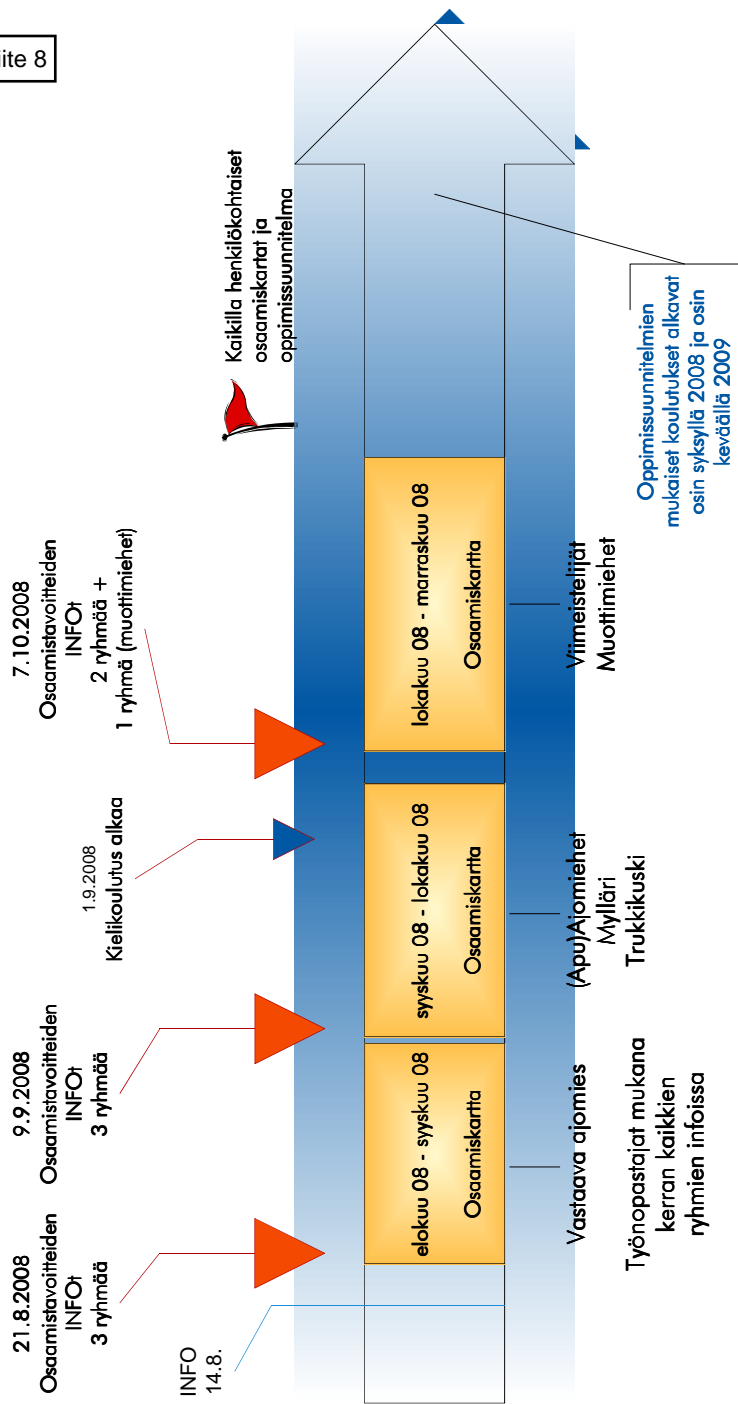
Työnohjaaja ja uusi työntekijä arvioivat tarvitaanko lisää harjoittelua susifarmilla.

Jos harjoittelu todetaan riittäväksi, siirrytään ensimmäisen tuotteen työnohjaukseen.

Jos ensimmäisenä päivänä ei olla ehditty esim. käydä kaikkia työkaluja läpi niin jatketaan farmilla.

Jos on tarvetta harjaantua jonkun työkalun kanssa - > farmille

Työnohjaaja arvioi milloin taidot ovat sillä tasolla, että kannattaa siirtyä ensimmäisen tuotteen opastukseen?



Finncont Akatemia

- Olemme ylpeitä osaamisestamme -

Finncont Akatemia on koulutusjärjestelmä työntekijöiden ammatillisen osaamisen kehittämiseksi.

Koulutus on systemaattista ja sen kehittäminen on jatkuvaa.

FINNCONT®

PIRKO
PIIRKANMAAN AIKUISOPISTO

Tavoite

Jokaisen Finncontin työntekijän osaaminen on työnvaativuutta edellyttävällä tasolla.

Osaamisen kehittyminen mahdollistaa haastavammat työtehtävät, lisää työn kiinnostavuutta ja parantaa yrityksen kilpailukykyä.

Olemme ylpeitä osaamisestamme.

Stipendit

- Ammattitutkintostipendin suuruus on **339 euroa**
 - Etuus on veroton
 - Työkokemusta pitää olla 5 vuotta (kaikki suomalaisen työnantajan työ lasketaan)
 - Maksaja on Koulutusrahasto
- Ammattitutkintopalkkion suuruus **200 euroa**
 - Työnantaja maksaa

 **539 euroa**

Hallinto

- Yhteistyössä Pirkanmaan aikuisopiston kanssa
 - Aloitettu keväällä 2008 – peruskoulutuksen määrittelyllä
- Syksy 2008 toteutetaan yhteishankintakoulutuksena
 - Osaamisen ja monitaitoisuuden kehittäminen FC:n rotaatiovalutuotannossa
 - Valmennus
 - Osaamistavoitteiden määrittely
 - Työssäoppiminen

Vastuhenkilö

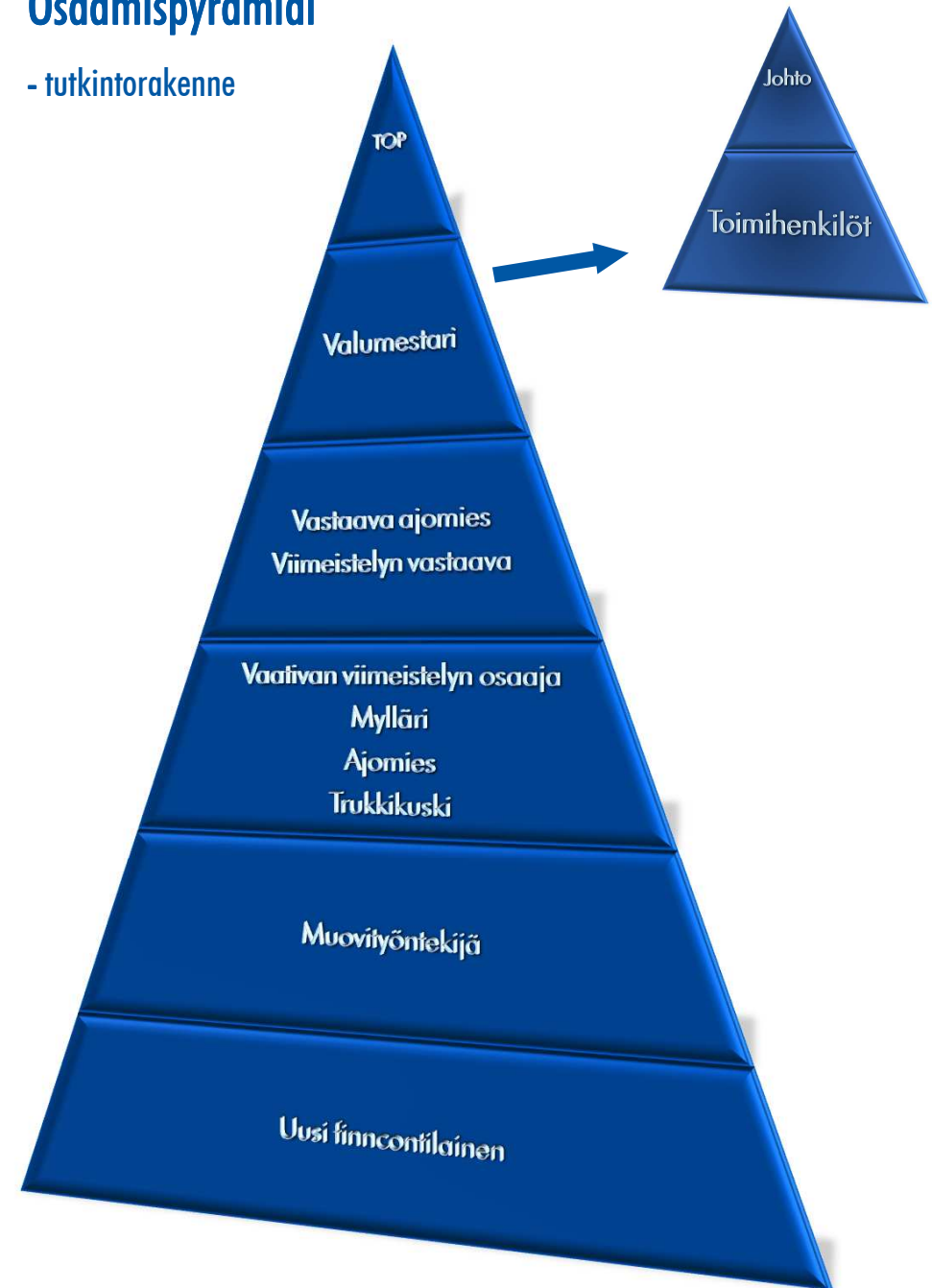
Jere Lahti
Pirkanmaan aikuisopisto
044 766 4415
Jere.lahti@pirko.fi



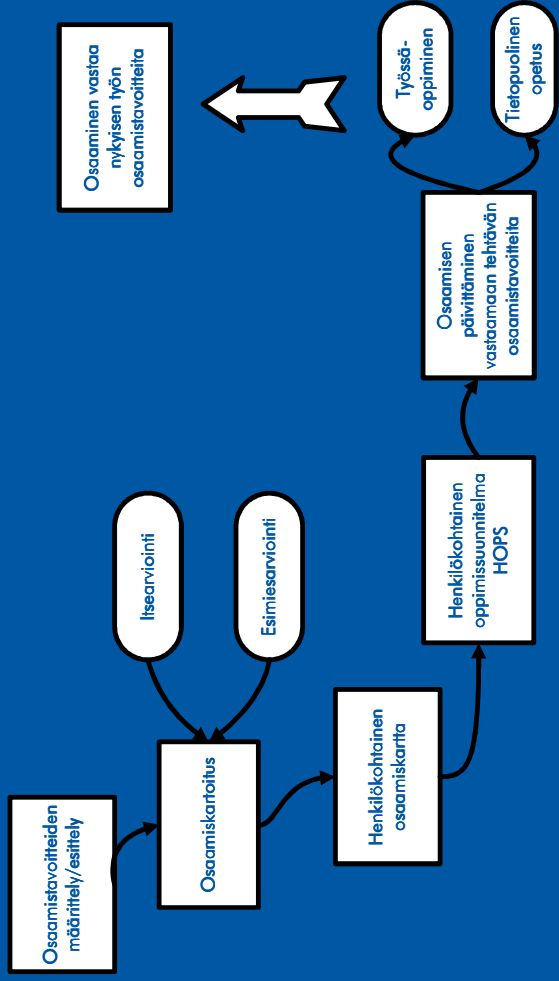
- Osaaminen vastaa työtehtävää
 - Työ on mielekkäämpää ja siitä suoriutuu paremmin
- Mahdollisuus haastavampiin työtehtäviin ja vaativamman työn tuomaan korkeampaan palkkaan
- Valumestaritutkinto sisältää Muovimekaanikon ammattitutkinnon
 - Valtakunnallinen at
 - Tutkintotoimikunnan myöntämä todistus – virallinen ammatti
 - Stipendit
 - Muista tutkinnoista Finncont Akatemian ja Pirkanmaan aikuisopiston myöntämä todistus
- Osaava ja monitaitoinen henkilöstö takaa Finncontin kilpailukyvyyn myös tulevaisuudessa

Osaamispyramidi

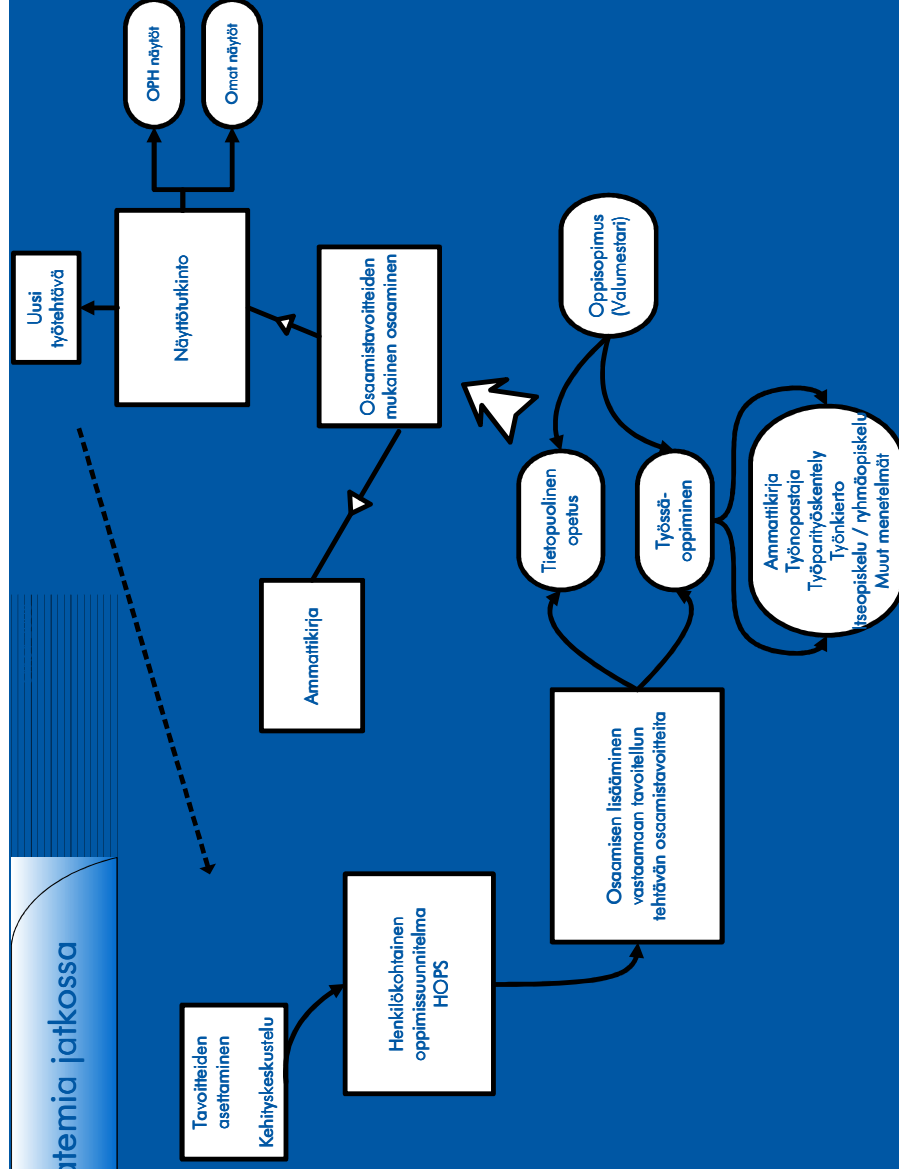
- tutkintorakenne

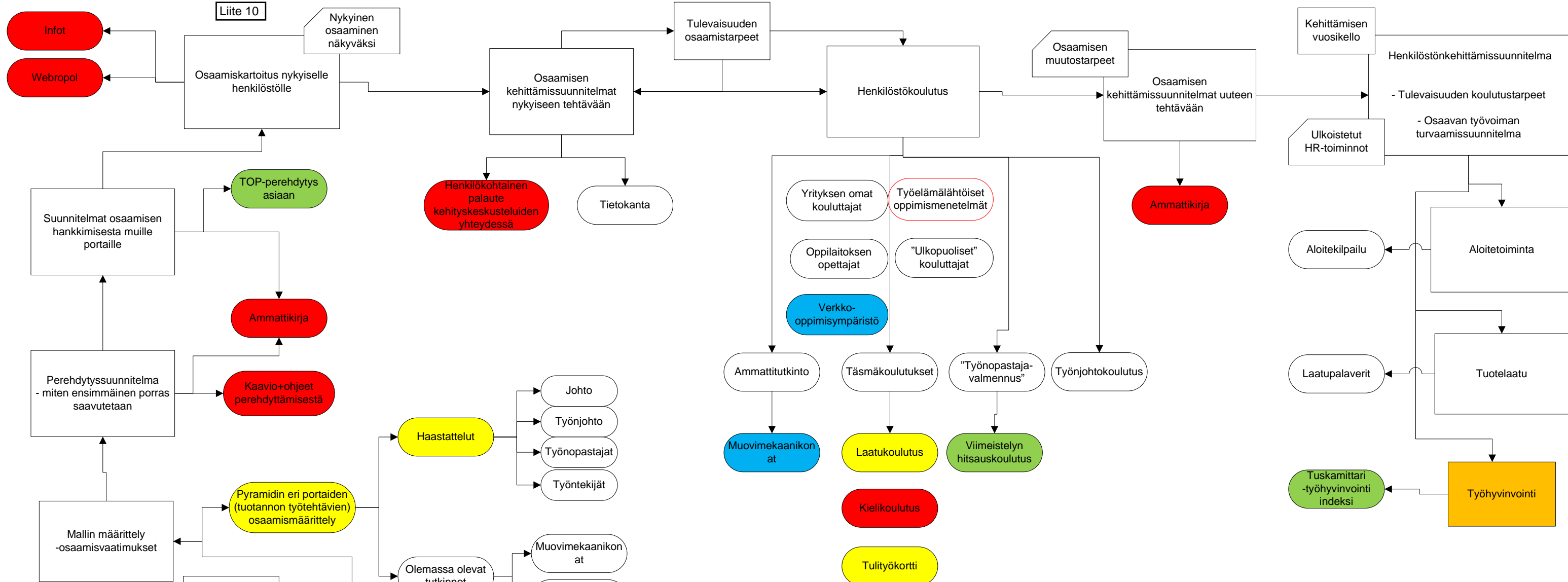


FC Akatemian aloitus



FC Akatemia jatkossa





Finncont Akatemia-malli

