

NÄYTTÖTUTKINTOMESTARISEMINAARI, Tallinna 22.9.2006

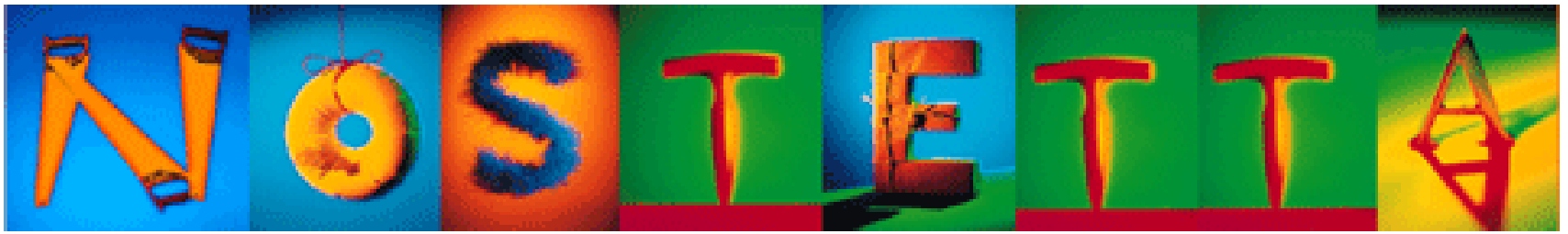
Tarvitaanko uusia avauksia työpaikoille?

Marja Pakaste
Noste-ohjelma

marja.pakaste@eslh.intermin.fi

p. 02051 63257



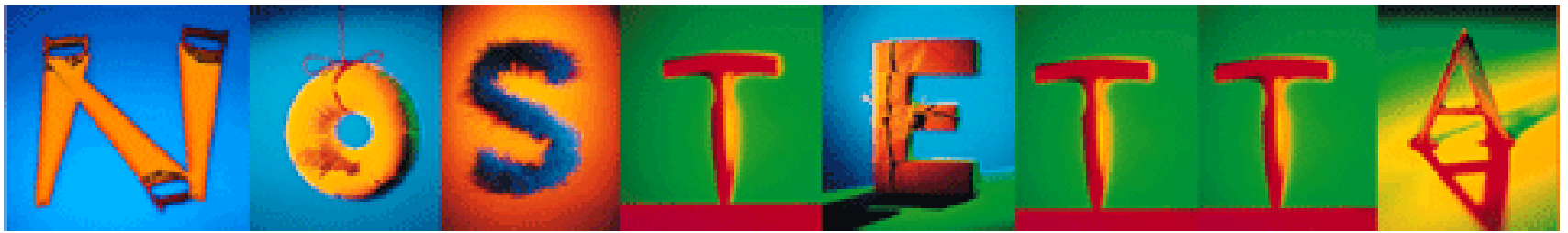


NOSTE-OHJELMAN TAVOITTEET

- parantaa enintään perusasteen tutkinnon suorittaneiden aikuisten työelämässä pysymistä ja urakehitystä
- lieventää suurten ikäryhmien eläkkeelle siirtymisen aiheuttamaa työvoimavajausta ja vaikuttaa työllisyysasteeseen

OPIKELUMAHDOLLISUUKSIA LISÄÄMÄLLÄ

- valtionosuusrahoitteisessa koulutuksessa
- erityisavustuksella (valtionavustus)

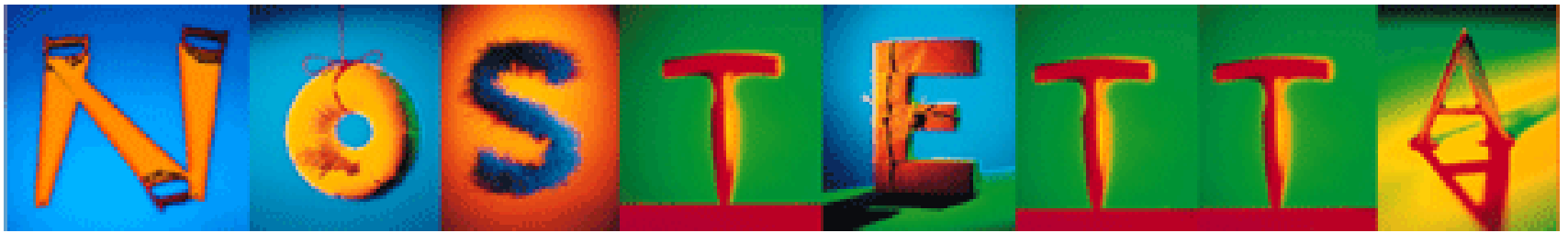


KENELLE?

- **Noste on tarkoitettu pääasiassa työssäkäyville 30 – 59 -vuotiaille aikuisille, joilla ei ole perusasteen jälkeistä tutkintoa.**
- **Jos perus- tai kansakoulu on jäänyt kesken, 25 – 59 -vuotiaat voivat suorittaa loppuun kesken jääneet perusopinnot Nosteen tukemana.**

**NOSTE-KOHDERYHMÄN KOKO 31.12.2003:
350 626 henkilöä**





TILANNEKATSAUS 18.9.2006

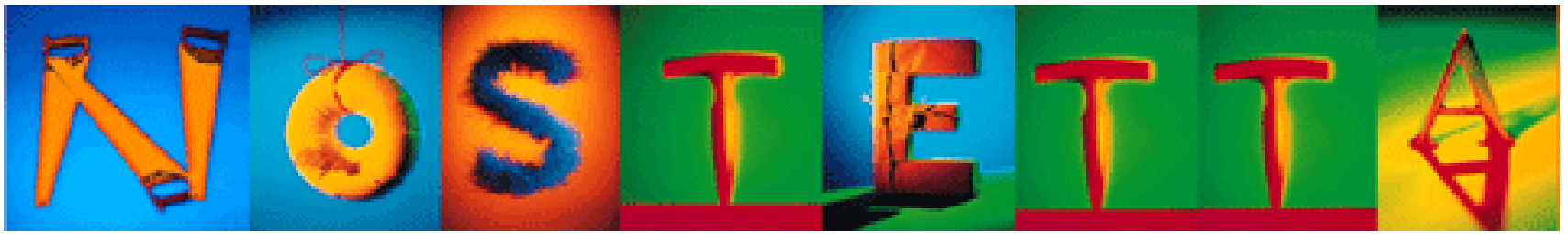
ALOITTANEET OPISKELIJAT 2003 ALKAEN

14 561 opiskelijaa, joista

- 42 % tietokoneen ajokorttikoulutuksessa
- 769 oppisopimuskoulutuksessa

TUTKINTOJA JA TUTKINNON OSIA 6743

- TUTKINTOJA 4275,
josta tietokoneen
ajokorttitutkintoja 61 %
- TUTKINNON OSIA 3525,
joista tietotekniikkaa 56 %

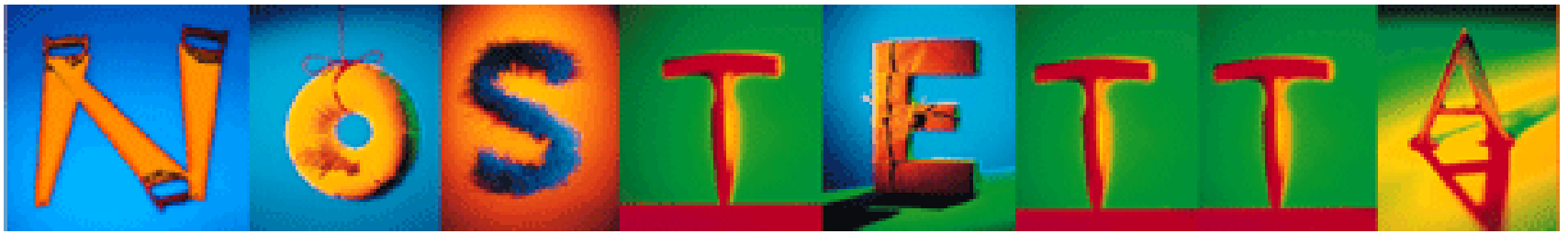


HAKEVA TOIMINTA

Hakevalla toiminnalla pyritään **lisäämään ihmisten tietoa** tutkinnon suorittamis- ja koulutusmahdollisuuksista ja **herättämään kiinnostusta** oman osaamisen kehittämiseen.

Keskeinen toimintatapa on oppilaitosten ulkopuolelle jalkautuminen.

Hakeva toiminta tapahtuu pääosin henkilökohtaisessa vuorovaikutuksessa ja siinä on samoja elementtejä kuin tiedotuksessa, **neuvonnassa, konsultoinnissa ja ohjauksessa.**

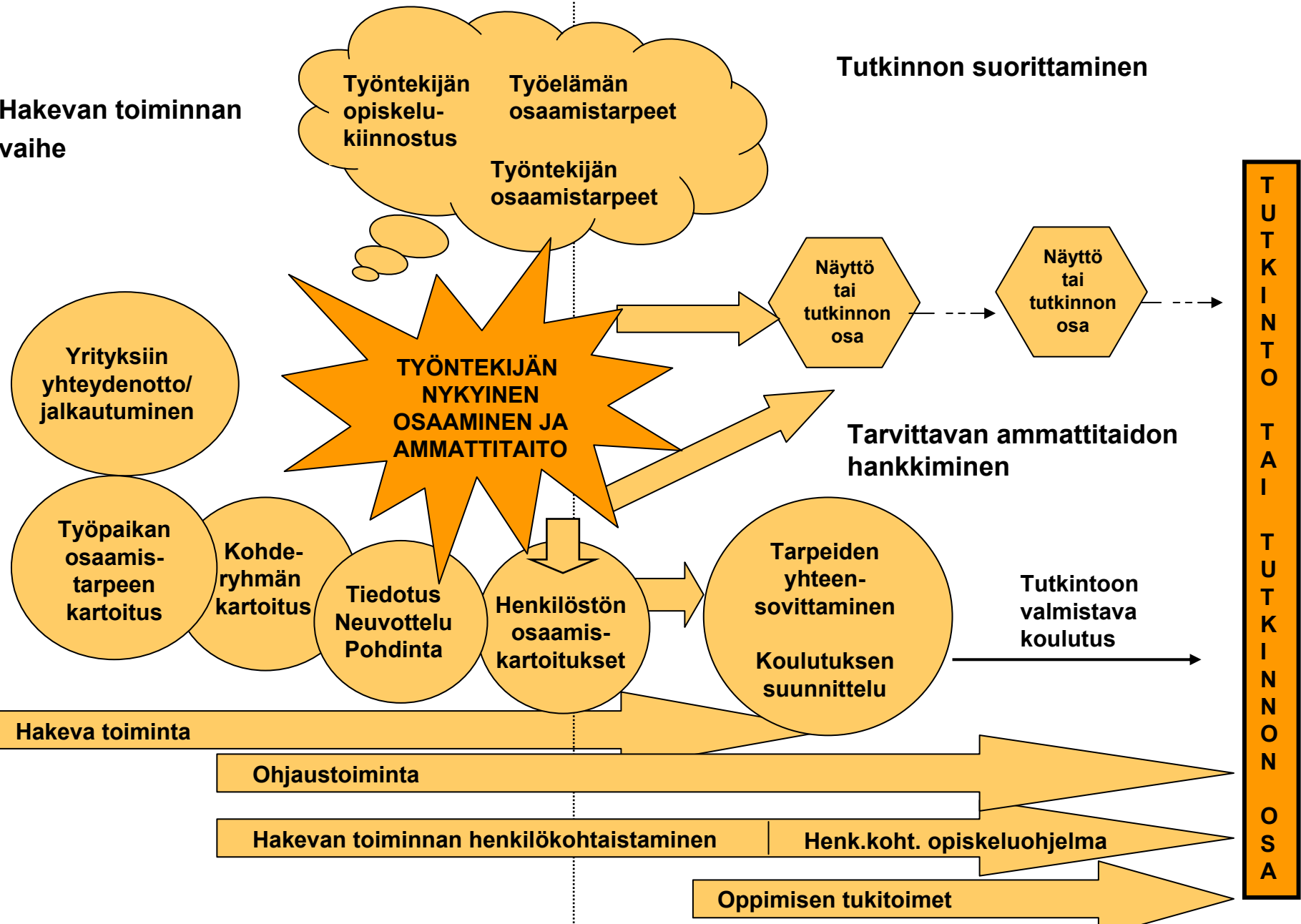


NOSTE-AVAUKSIA TYÖELÄMÄÄN

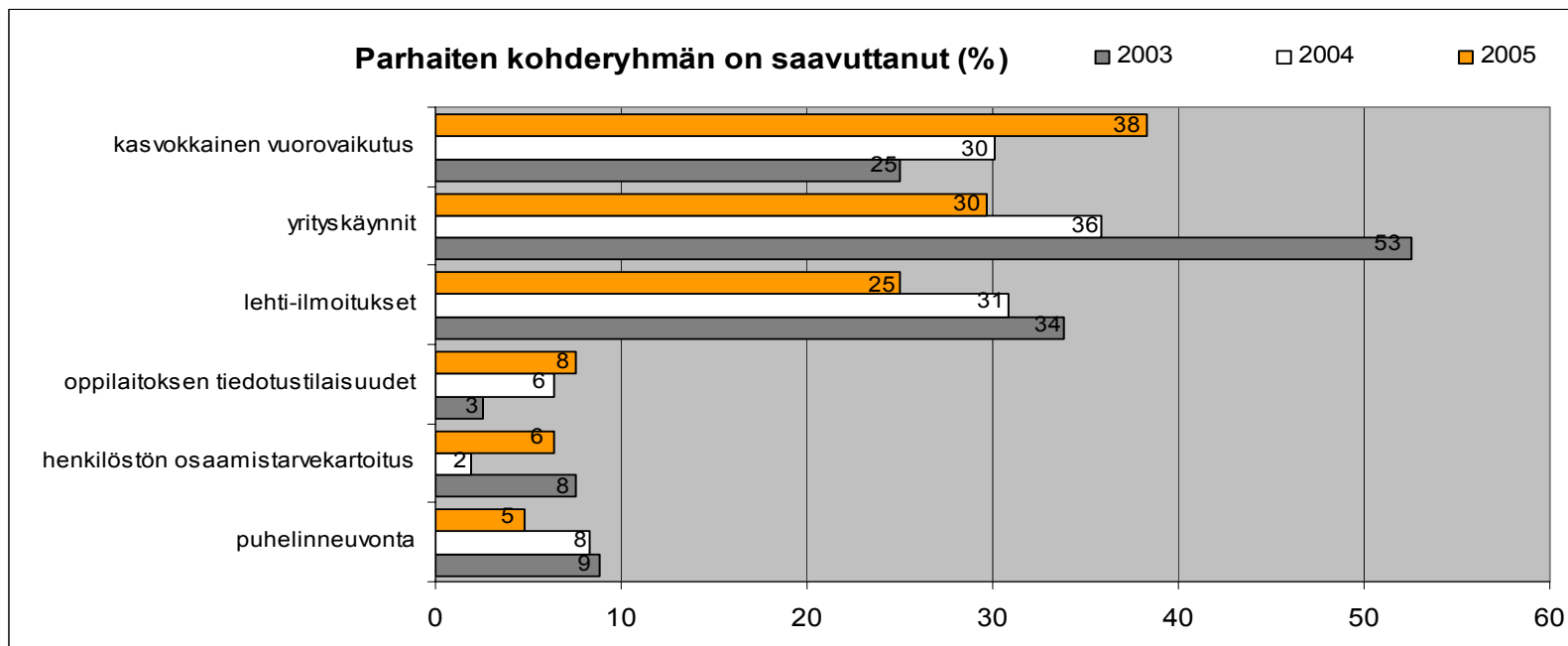
- Hakeva toiminta on interventio yritysten kautta yksilöihin
- Oppilaitosverkostot (paikalliset, alueelliset)
 - keskitettyä tiedotusta ja neuvontaa
 - myös keskitettyä, suunnitelmallista hakevaa toimintaa
- Yritysten ja yksilöiden osaamistarpeiden yhteensovittamista
- Vertaistuki so. pätevyysluotsiverkosto työpaikoilla

HAKEVAN TOIMINNAN NIVELTYMINEN NÄYTTÖTUTKINTOPROSESSIIN

Hakevan toiminnan vaihe

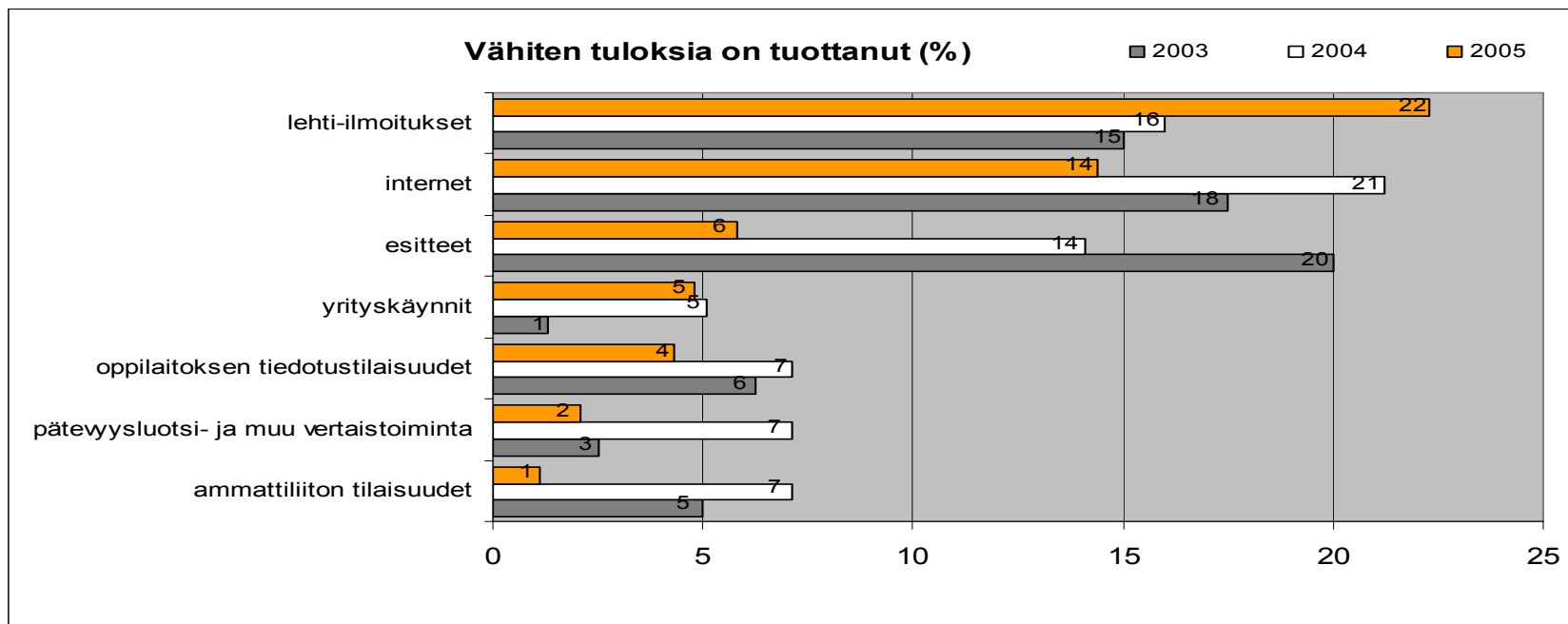


Onnistuneiksi arvioituja toimintatapoja Noste-hankkeiden hakevassa toiminnassa



Eri vuosien tulosten vertailu: kasvokkainen vuorovaikutus nähdään enenevästi parhaana toimintamuotona – usko yrittäjäkäyntien ja lehti-ilmoitusten tehoon vähentynyt

Tehottomiksi arvioituja toimintatapoja Noste-hankkeiden hakevassa toiminnassa



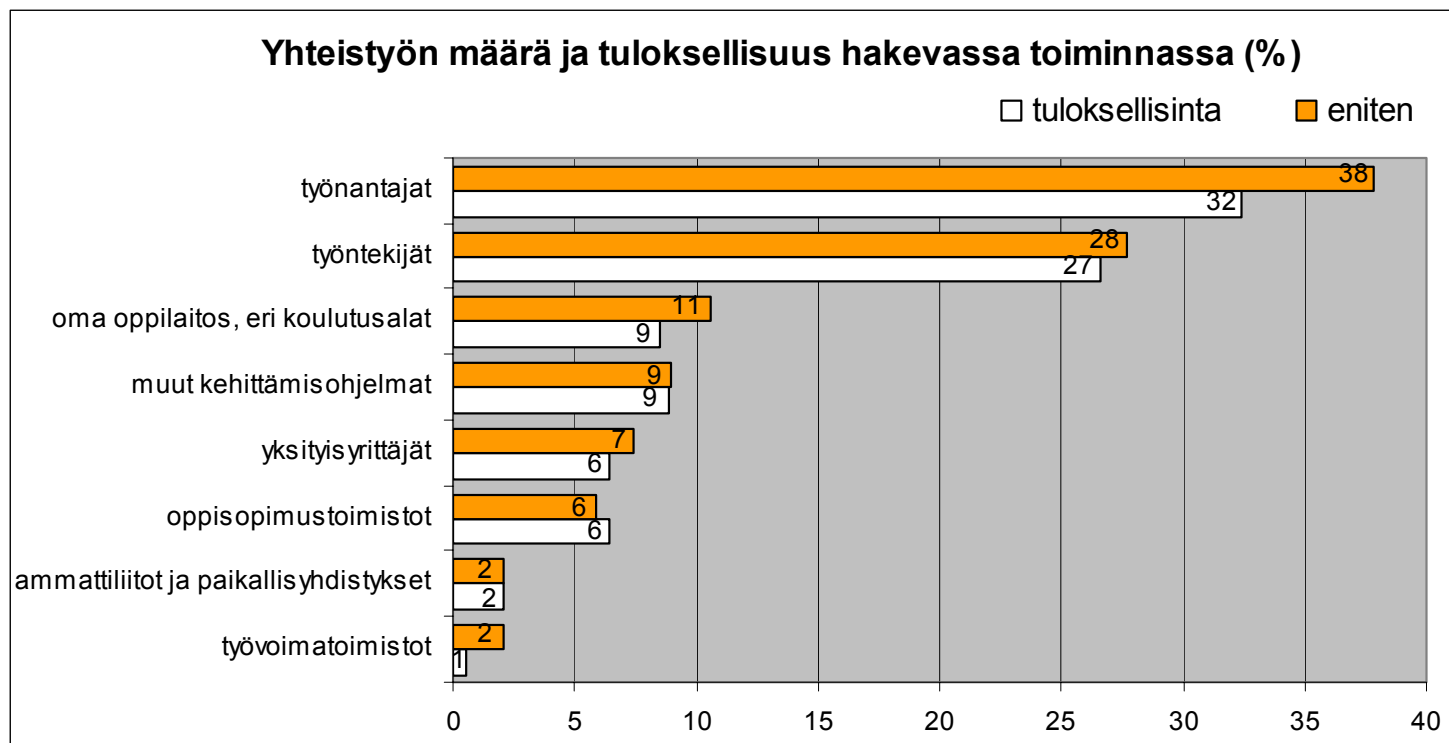
Lehti-ilmoitukset määriteltiin selkeästi tehottomimmaksi aiempiin vuosiin verrattuna

Noste-hankkeiden hakeva toiminta muuhun koulutusmarkkinointiin verrattuna

- vastaajista neljä viidestä näki Nosteen hakevan toiminnan vähintäänkin vähän erilaisena
- mainitut eroavaisuudet teemoiteltuna:
 1. jalkautuminen ja henkilökohtaiset kontaktit työnantajiin/yrityksiin
 2. hakevaan toimintaan osoitettuna resursseja
 3. monikanavaisuus
 4. tietyn kohderyhmän hakeminen
 5. henkilökohtaistaminen sekä neuvotteleva ja suunnitteleva ote
 6. motivointi koulutukseen osallistumiseen

- vastaajista 88 % oli markkinoinut osana Nosteen hakevaa toimintaa myös muita koulutusvaihtoehtoja
 - 42 % vastaajista arvioi Noste-kelpoisten hakeutuneen vähintäänkin jonkin verran muuhun kuin Noste-koulutukseen (vuonna 2004 samainen arvio 36 % ja vuonna 2003 58 %)
- muita kuin Noste-kelpoisia oli hakevassa toiminnassa tavoitettu vastaajista 41 %:n arvion mukaan jonkin verran ja 28 %:n mielestä paljon tai melko paljon

Noste-hankkeiden keskeisimmät yhteistyötahot hakevassa toiminnassa



- väittämäkysymyksen tulos: vastaajista 54 % oli mielestään tehnyt hakevaa toimintaa työpaikoilla riittämättömästi (38 % riittävästi)

Noste-hankkeiden yhteistyö työpaikkojen kanssa hakevassa toiminnassa

- toiminta työpaikkakäynneillä:
 - 87 % keskustelut työnantajan kanssa
 - 75 % keskustelut työntekijöiden kanssa
 - 75 % esitteiden jakaminen
 - 55 % infotilaisuuksien pitäminen
 - 31 % osaamistarvekartoitusten tekeminen
- vastaajista 60 %:n mukaan työnantajat eivät olleet kovinkaan tietoisia Noste-ohjelmasta ja sen tarjoamista koulutusmahdollisuuksista

- keskeisimmät toimintatavat kerätä tietoa työpaikkojen koulutustarpeista:
 - opettajien aikaisempien kontaktien hyödyntäminen (78 %)
 - keskustelut työnantajan kanssa (71 %)
 - jalkautuminen (65 %)
 - puhelinkontaktin kautta (64 %)
- työpaikkojen tarpeet otettiin huomioon:
 - joustamalla koulutuksen aikatauluissa (82 %)
 - tarjoamalla osatutkintomahdollisuutta (70 %)
 - tunnistamalla aiempi osaaminen (69 %)
 - tunnustamalla aiempi osaaminen (67 %)

- 85 % vastaajista oli räätälöinyt koulutuksia työpaikoille sopiviksi
- 46 % oli mielestään tehnyt riittämättömästi osaamistarvekartoituksia (25 % riittävästi, 25 % ei lainkaan)
- työpaikkojen koulutustarpeista lähtevän hakevan toiminnan ja koulutussuunnittelun haasteet:
 - kouluttautuminen ei kiinnosta työntekijöitä (35 %)
 - toiminta liian kallista, toiminta vie liikaa aikaa tai työnantaja ei halua osallistua suunnitteluun (kukin vaihtoehto 17 %)

Parhaiksi koettuja keinoja motivoida työnantajia Nosteeseen

- parhaiksi koetut työnantajan motivointikeinot teemoiteltuna:
 1. henkilökohtaiset keskustelut työnantajien kanssa
 2. informointi ja markkinointi
 3. Noste-koulutusten maksuttomuuden korostus
 4. koulutuksen hyödyn osoittaminen työnantajalle
 5. työnantajan lähtökohtien ottaminen huomioon
 6. osaamisen lisääntyminen sekä työntekijän että työnantajan näkökulmasta
 7. työntekijöiden pätevoityminen tutkinnon kautta
 8. vaikutukset työntekijöiden työtyytyväisyyteen, jaksamiseen ja oman työn arvostukseen

Noste-hankkeiden hyviä käytäntöjä työpaikkojen tarpeiden huomioonottamisessa

Mainitut hyvät käytännöt teemoiteltuna:

1. Asiakaslähtöinen toiminta

Olemme miettineet yhdessä työnantajan kanssa mahdollisuuksia kouluttaa henkilöstöä kokonaisuudessa, myös muita kuin Noste-kelpoisia. Yrityksen osaamispuutteet, aikataulut, työnluonne on tarkasti selvitetty. (14, Yhtk.tieteiden, liiketal. ja hallinnon ala)

Käydään läpi tutkinnoista ne asiat, joiden suorittaminen on kehittävää työpaikan näkökulmasta katsottuna = työpaikan osaamistarpeet. Huomioimalla työpaikan tarpeet päästään parhaaseen lopputulokseen yhteisymmärryksessä; molemmat tai kaikki osapuolet yleensä tyytyväisiä loppujen lopuksi, kun kuunnellaan ja huomioidaan kaikkien tarpeet ja saadaan ne sovitettua ”opiskelupaketiksi”. (17, Marata)

- väittämäkysymys: vastaajista neljä viidestä oli mielestään tehnyt hakevaa toimintaa riittävästi asiakaslähtöisesti ja kolme neljästä oli mielestään ottanut työpaikan tarpeita riittävästi huomioon

2. Työpaikkojen organisatoristen tekijöiden huomioonottaminen

Tuotannon rytmitys huomioidaan koulutuksessa. Koulutus työpaikoilla. (16, Tekniikan ja liikenteen ala)

Järjestämällä koulutusta missä ja koska tahansa. (71, Yhtk.tieteiden, liiketal. ja hallinnon ala)

3. Henkilökohtaistaminen työntekijöiden koulutustarpeita ja -toiveita kuuntelemalla

Osaamiskartoituksen yhteydessä selvitetään koneet, laitteet ja ohjelmat, joilla Noste-opiskelija tulee työskentelemään. Em. asioiden selvityksen jälkeen voimme ohjata opiskelijan oikeille kurssiosioille. Oikein valitut kurssiosiot motivoivat opiskelijaa ja opettajia uuden oppimisessa. (54, Tekniikan ja liikenteen ala)

4. Koulutuksen sisällöt ja oppimistehtävät perustetaan työtehtäviin

Koulutuksessa saadut oppimistehtävät tehdään oman työn näkökulmasta ja esim. kehittämishankkeet omaan työpaikkaan – hyöty välitön. (87, Luonnontieteiden ala)

5. Tiedottaminen työpaikoille

- informoidaan työnantajaa nykypäivän koulutusmahdollisuuksista ja -muodoista sekä pidetään työnantaja ajan tasalla työntekijän koulutuksen etenemisestä

Mitkä hakevan toiminnan muodoista jäävät käyttöön Nosteen jälkeen?

1. yritys- ja työpaikkakäynnit ja -kontaktit
2. osaamistarve- ja koulutustarvekartoitukset
3. henkilökohtaiset yhteydenotot ja suorat kontaktit
4. henkilökohtaistaminen
5. järjestökontaktien hyödyntäminen
6. verkostoituminen ja monikanavainen markkinointi
7. yhden luukun periaate
8. infotilaisuuksien järjestäminen
9. tietokoneajokorttikoulutukset ns. porstuakursseina

Yritykseen jalkautuminen - hakevaa toimintaa

Yrityksen toimintaan, toimintakulttuuriin ja ko. toimialan/alojen kehitysnäkymiin tutustuminen



**Yhteydenotto yritykseen
(henkilöstön kehittämisestä vastaavaan)
Asian esittely ja tapaamisesta sopiminen**



Keskustelu yrityksen kehittämis- tavoitteista



Keskustelu siitä, miten henkilöstön osaaminen vastaa em. tavoitteita



Hoidetaan tiedotus työntekijöille osaamisen kehittämismahdollisuuksista ja suunniteltavista toimenpiteistä

Henkilön / henkilöstön osaamistarvekartoitus tehdään

Keskustelu työntekijöiden ja työnantajan edustajan kanssa koulutusvaihtoehdoista ja -järjestelyistä

Karkean henkilökohtaisen opiskeluohjelman ehdottaminen mahdollisille koulutuksen/ tutkinnon aloittaville

Päätös opiskelusta
Henkilökohtaisen opiskeluohjelman laatimisprosessi jatkuu