

Näyttötutkintomestariseminaari

21-22.9.06

Uusia haasteita kolmikantayhteistyöhön

Case:
**Suomen Posti Oyj/
Ammatilliset näyttötutkinnot**

Luennon sisältö

- Perusta osaamisen kehittämiselle – Postin strategia
- Liiketoiminnan haasteet henkilöstön kehittämiselle?
- Miksi uutta osaamista tarvitaan?
- Miten Suomen Posti Oyj:ssä henkilöstöä kehitetään?
 - yritysnäkökulma
 - yksilönäkökulma
- Uuden osaamisen tarve – olemassa olevan osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen
 - ammatilliset näyttötutkinnot?
- Työssäoppiminen (esimerkkicase)
- Haasteet kolmikannan yhteistyölle?

Suomen Posti -konsernin strategia: Toiminnan perusta ja tulevaisuuden tavoitteet

- **MISSIO:** Ratkaisuja tavoittamiseen
- **VISIO:** Johtava alykkään logistiikan yritys v. 2010

**Osaava
ja
motivoitunut
henkilöstö**

**Tuottavuuden
ja
prosessien
kehittäminen**

**Kasvua
asiakas-
lähtöisellä
toiminnalla**

Liiketoiminnan tuloksellisuus

Arvot

Arvot ovat kaiken perusta



Toimintaympäristömme muutos kiihtyy

- **Kilpailu kiristyy jatkuvasti**
- **Viestintä ja prosessit digitalisoituvat**
- **Kansainvälistyminen jatkuu**
- **Postialan sääntely muuttuu**
- **Postien yksityistäminen etenee**

Älykkään logistiikan kilpailuetu



Liiketoiminnan tavoitteet ja haasteet henkilöstön kehittämiseksi

**Kannattavuus
Kasvu**



Uudistuminen



**Liiketoiminnan tarpeet/
tarvittava uusi osaaminen**



**Olemassa olevan osaamisen tunnistaminen
ja
tunnustaminen**

Yritysnäkökulma

1. Yrityksen johto:

Strateginen päätös:

Kehittyminen

- motivoitunut ja osaava henkilöstö
- tuottavuuden ja prosessien kehittäminen



2. Yrityksen HRD:

Määritellään strategiakaudella tarvittava osaaminen

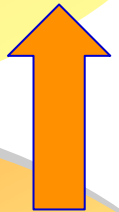
Tehdään päätös osaamisen kehittämismahdollisuuksista

Käytännön toimenpiteet



4. Opiskelija

- halu ja motivaatio kehittää omaa ammattitaitoa
- yrityksen tarjoamat kehittämismahdollisuudet
- yksilön oma tarve



3. Esimiehen tulos- ja kehityskeskustelut

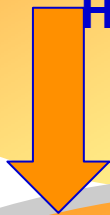
- * yksilönäkökulma
- * yritysnäkökulma
- Opiskelumahdollisuudet

Yksilönäkökulma

1. Postilainen/opiskelij a:

Halu kehittyä!

- miten?



2. Tulos- ja kehityskeskustelu esimiehen kanssa

Onko tarvetta osaamisen lisäämiseen

- oma näkemys ja halu
- esimiehen näkemys



3. Postin HRD:

Millaisia kehittämissuorituksia on tarjolla?

- tukeeko valittu ratkaisu tarvittavaa ammattitaidon lisäämistä?
- tuottaako valittu opiskelutie uutta osaamista



4. Postin johto:

Tukevatko kehittämissuorituksia

- strategiassa määriteltyjen tavoitteiden saavuttamista?

● Esimerkki : posti Opiskelukokonaisuus työnantajan näkökulmasta

Valmistava

koulutus/Lähipäivillä:

20 % tutkinnosta

- Luennot ja ryhmätyöt
 - teoriaa, alan uutta tietoa
- Etätehtävät, kotilukemiset
 - orientoivat tulevaan jaksoon
 - auttavat soveltamaan opittua työhön

Työssä oppiminen/Työpaikalla:

80 % tutkinnosta

- Tehdään omaa työtä
- Tehdään työssä oppimisen tehtävät
- Arvioidaan työssä oppimista; opiskelija itse arvioi, esimies arvioi
- Käydään 3 krt/vuodessa arviointi- ja suunnittelukeskustelu työvalmentajan kanssa

Työelämän näytöt

Näyttöarviointikeskustelu

u

NÄYTTÖSALKKU tai –
KANSIO

Kolmikannan yhteistyön haasteet?

Tutkinnon suorittaja

Miten tunnustetaan jo olemassa oleva osaaminen ja miten se tunnustetaan?

Yritys

Työssäoppiminen, työelämän näytöt ja niiden arviointi?

Oppilaitos

Valmistava koulutus antava oppilaitos?
Näyttöjen järjestäminen ja vastaanotto

Yritys/Yksilö

Uuden osaamisen soveltaminen ja implementointi?
•Yksilönäkökulma
•Yritysnäkökulma
•Yhteiskuntanäkökulma

Kolmikantayhteistyö?

– keskustelun pohjaksi

**Kolmikantayhteistyö
käytännössä**

Eri osapuolien roolit:

- tiedonsaanti
- vastuut ja velvoitteet
- valmennus
- yhteistyön parantaminen?