

VUOSIKERTOMUS
2007



OSAAMISEN KUMPPANI

SISÄLLYSLUETTELO

REHTORIN TERVEHDYS	3
TUOREET ARVOT	4
KUMPPANUUS	5
LUOTETTAVUUS	9
EDELLÄKÄVIJYYS	13
HUIPPUOSAAMINEN	16
TALOUS	18

TAKK:n vuosikertomus 2007

Toimitus ja kuvat: Jenni Koskimaa, Viestintäpalvelu Verraton

Ulkoasu: Persoona

REHTORIN TERVEHDYS

VUOSI 2007 OLII MONESTAKIN SYYSTÄ MERKKIVUOSI
TAMPEREEN AIKUISKOULUTUSKESKUKSEN TAIPALEELLA.

Ensinnäkin ylläpitäjyhteisömme Tampereen Aikuiskoulutus-
säätiö täytti keväällä 45 vuotta. 12.5.1962 perustettu säätiö on
asiakkaiden toimesta tunnustettu joustavaksi pirkanmaalaisen
elinkeinoelämän kumppaniksi, jonka ylläpitämän oppilaitoksen
– Tampereen Aikuiskoulutuskeskuksen – vahvuuksia ovat mm.
työelämälähtöisyys, moniammatillisuus ja kyky vapaaehtoiseen
verkottumiseen. Säätiön hallituksessa ovat monipuolisesti edus-
tettuina Tampereen kaupungin, kaupakamarin sekä työmarkki-
najärjestöjen edustajat.

Toiseksi, kevään 2007 aikana saimme Nirvan kaupungin-
osassa sijaitsevien kiinteistöjemme saneeraus- ja uudisraken-
nustyöt päätökseen. Aloitimme metalli- ja automaatioalan sekä
kotityö-, puhdistus- ja teknisten terveyspalveluiden käytössä ole-
vien rakennusten saneerauksella vuonna 2002. Saneeraustöiden
edistytessä rakennutimme vielä 4 800 kerrosneliömetrin suurui-
sen uudisrakennuksen rakennus- ja turvallisuusalojen käyttöön
vuosien 2006–2007 aikana.

Tällä hetkellä Nirvan toimipisteessä omistuksessamme on
noin 20 000 kerrosneliömetriä opetuskäyttöön suunniteltuja
työhalleja, luokahuoneita, työhuoneita, 66-paikkainen audi-
torio, toimipaikkaravintola, terveysasema ja kokoustiloja. Tilo-
jen suunnittelussa painotettiin monialaisen yhteiskäytön syner-
giaetuja koulutustarjotinten toteutuksessa sekä sisäisten palve-
lujen hyödyntämisessä. Myös piha-alue toimii merkittävänä ra-
kennus- ja talotekniikan sekä logistiikan harjoitusympäristönä.
Nirvan kiinteistöjen lisäksi säätiömme omistuksessa on Tampe-
reen valtatie 15:ssä sijaitseva 5 657 kerrosneliömetrin suurui-
nen, vuonna 1996 valmistunut toimitalo, missä sijaitsevat pal-
velualat sekä liiketoiminta- ja tietopalvelut.

Tampereen Aikuiskoulutuskeskuksen opiskelijamäärä oli
vuoden 2007 aikana yhteensä 12 266 opiskelijaa, kasvua edelli-
sestä vuodesta oli 10,3 %. 1 310 opiskelijaa suoritti ammatillisen
kokotutkinnon, 251 puolestaan osatutkinnon. Tyypillisimpiä tut-
kintoja olivat laitoshuoltajan ammattitutkinto, lähihoitaja sekä
yrittäjän ammattitutkinto. Oppilaitoksellamme on tällä hetkellä
92 eri näyttötutkinnon järjestämisoikeudet.

Henkilöstön määrä oli vuoden päättyessä 296 henkeä, joista kou-
luttajia oli 247 ja hallinto- ja tukipalveluhenkilöstöä 49. Palkkoja
maksettiin vuoden aikana yhteensä 505 henkilölle.
Liikevaihto oli 22,039 milj. €, kasvua edellisestä vuodesta oli 5,0 %.
Tulevien vuosien kehittämisen turvaava tuottotavoitekin saavu-
tettiin.

Vuoden 2007 aikana olemme määritelleet strategiamme
vuosille 2008–2010. Haluamme olla osaamisen ja kehittämisen
kumppani, jonka arvoina ovat kumppanuus, luotettavuus, huip-
puosaaminen ja edelläkävijyys. Liiketoiminta-alueemme ovat:

1. Aikuisten ammatillinen koulutus
- mm. työvoima-, omaehtoinen, oppisopimus- ja
henkilöstökoulutus
2. Liiketoiminnan kehittämispalvelut
- mm. yritysten ja yhteisöjen liiketoimintakumppanuus,
osaamiskartoitukset, rekrytointi, henkilöstön
kehittäminen, opastus ja ohjaus
3. Kansainvälinen toiminta ja kehittäminen
- työperäinen maahanmuutto, monikulttuurisuus ja
ammatillinen valmennus kansainvälisissä työyhteisöissä

Vuonna 2007 opetusministeriö käynnisti Suomessa mittavan kes-
kustelun koulutuksen järjestäjien ja oppilaitosten yhdistämisenä-
kemyksistä. Tampereen Aikuiskoulutussäätiö keskittyy omassa
toiminnassaan aikuisten työelämälähtöiseen osaamiseen siihen
liittyvine näyttötutkintoihin. Teemme monialaista ennakointi-,
yhteis- ja verkostotyötä alueen koulutuksen järjestäjien ja en-
nen kaikkea elinkeinoelämän ja työmarkkinajärjestöjen kanssa.
Katsomme olevamme opetusministeriön mainitsema ”riittävän
vahva ja toimiva koulutuksen järjestäjäkokonaisuus”. Siten nä-
emme joustavaan yhteistyöhön ja kilpailuun perustuvan, itsenäi-
sen säätiömuodon asiakkaillemme ja toimintaympäristöllemme
erittäin hyvin soveltuvaksi. □



KIITOKSET KAIKILLE TOIMINTAAMME OSALLISTUNEILLE
ERITTÄIN ONNISTUNEESTA VUODESTA 2007!
TAMPEREELLA 31.3.2008
MARTTI SANTASALO, REHTORI,
TAMPEREEN AIKUISKOULUTUSSÄÄTIÖN TOIMINNANJOHTAJA

KUMPPANUUS LUOTETTAVUUS EDELÄKÄVIJYYS HUIPPUOSAAMINEN

TAMPEREEN AIKUISKOULUTUSKESKUKSEN TUOREET ARVOT NÄKYVÄT
AIKUISKOULUTUSKESKUKSEN ERI TOIMIALOILLA SELKEÄSTI.

TEKSTI JENNI KOSKIMAA

Toimialajohtajien mukaan kumppanuus tulee esille muun muassa hyvissä ja pysyvissä asiakassuhteissa niin koulutuksessa, yritysmaailmassa kuin työelämän kontakteissa. Kumppanuus on toteutunut myös muun muassa siinä, että työvoimakoulutuksien kautta on pystytty parantamaan työllisyyttä ja täsmäkoulutuksella on saatu lisää tutkintojen arvioitsijoita.

Toimialajohtajat kokevat luotettavuuden toteutuneen helposti ja kokonaisvaltaisesti kaikilla toimialoilla. TAKK tekee sen mitä lupaa. Luotettavuuden selkeänä mittarina voidaan Metall- ja automaatioalalla nähdä se, että monet yritykset uudistivat ostonsa TAKK:lta. Rakennusosalalla luotettavuus mitattiin Opetushallituksessa, jonne toimialan edustus kutsuttiin muun muassa päivittämään rakennusalan näyttötutkintoja.

Myös opiskelijoilta saatu palaute parani vuoden aikana huomattavasti. Koulutuksen laatupisteet kohosivat korkealle myös viranomaisten tekemissä arvioinneissa, mikä näkyi uusien mittavien koulutussopimusten määrässä.

Huippuosaaminen toteutuu TAKK:n toimialoilla kautta linjan, sillä koulutuksista saatujen palautteiden mukaan TAKK on huippuosaaja aikuisten ammatillisessa kouluttamisessa. Tieto- ja viestintätekniikassa puhutaan huippuosaamisesta muun muas-

sa Cisco Networking Academyn ja Microsoft IT Acedemyn kohdalla. Kaupan alalla muun muassa henkilöstön täydennyskoulutus on ollut huippuluokkaa. TAKK:sta valmistui marraskuussa 2007 kädentaitajien huippuosaajia kun ensimmäiset maalari-mestarit saivat todistuksena.

Edelläkävijyyteen TAKK:ssa pyritään pitkäjänteisellä kehitystyöllä ja innovatiivisella otteella. Uusien palveluiden ja tulevaa luotaavien koulutusten määrä on kasvussa. Hyvinä esimerkkeinä voidaan mainita muiden muassa vuonna 2007 alkanut kiinteistönvälitysalan ammattitutkinto, ensimmäisten oppilaitosten joukossa aloitettu betonituotteiden valmistuksen koulutus sekä ensimmäisenä Suomessa kehitetty moottoripyörämekaanikkojen koulutus.

TAKK:ssa ollaan mukana monissa erilaisissa yritysten kehittämishankkeissa kehittyen samalla itse. Turvallisuusalalla on toteutettu mm. Vaasan oppisopimustoimiston kanssa virastomes-tarin ammattitutkinto verkkokoulutuksena. Lisäksi lähihoitaja-koulutukseen on lisätty verkko-opetusta ja -oppimista. Opiskelijoiden tietoyhteiskunta- ja työnhakuvalmiuksia on myös parannettu. □

KUMPPANUUS

ULKOISET JA SISÄISET ASIAKKAAT ARVOSTAVAT TAKK:STA ASiantuntevana palvelu-organisaationa, jossa ollaan aidosti kiinnostuneita asiakkaiden prosesseista ja tarpeista. Toimimme yhteistyössä yritysten, valtakunnallisen aikuiskoulutusverkoston ja alueellisten sekä kansainvälisten verkostojen kanssa.



STING

– KÄYTÄNNÖN OPPIA

ILMASTOINTIKONEEN ÄÄRELLÄ HÄÄRII KAKSI INNOSTUNUTTA
MIESTÄ. PUHEENSORINA ON VILKASTA, EIKÄ HUOMIO
VOI OLLA KIINNITTYMÄTTÄ MIESTEN INTOON.

TEKSTI JA KUVAT JENNI KOSKIMAA

Miehet aukovat luukkuja, taputtelevat putkia ja katsahtavat toisiinsa. Sting -ilmastointikone on kiinteistöautomaation oppimisympäristön sydän.

- Vuonna 2005 sain TAKK:ssa täysin vapaat kädet lähteä vieämään projektia ja siitä iso kiitos! Nyt ollaan päästy siihen vaiheeseen, että meillä on pelit ja vehkeet, laite kunnossa. Tämä täytyy muuttaa nyt rahoiksi, metalli- ja automaatioalan kouluttaja **Jukka Virtanen** toteaa.

Sting -projektissa päästiin käytännön toteutusvaiheeseen vuonna 2007.

- Toimitimme oppimisympäristölle nimen antaneen ilmastointikoneen TAKK:n Nirvan tiloihin vuoden 2006 lopussa. Meille itsellemme tämä prosessi on ollut kevyempi kuin ehkä muille yhteistyökumppaneille, koska me esitimme vain toiveita ja toimitimme sitä mukaa tuotteita, tuotepäällikkö **Tommi Saarinen** Fläkt Woods Oy:sta kuvailee.

Virtasen ja Saarisen tiet kohtasivat aikoinaan työelämässä saman työnantajan palveluksessa. Tästä rakentui niin tiivis kumppanuus, että Virtanen kehottaa muitakin miettimään omia verkostojaan.

Projektin alkaessa Fläkt Woods Oy:n ja TAKK:n tarpeet kohtasivat saumattomasti.

- Me tarvitsimme tilan koulutuksille sekä koneelle, joten tämä tuli tosi hyvin kohdalle. Ei valmiisiin ilmastointikohteisiin voi mennä opettelemaan ja testailemaan uusia ohjelmia, Saarinen jatkaa.

ILMASTOINTIJÄRJESTELMÄN SIMULAATIO

Sting on suunniteltu mahdollisimman monipuoliseksi nykyaikaisen ilmastointijärjestelmän simulaatioksi, joka sisältää lämmityksen, jäähdytyksen, kostutuksen, automaation sekä etäkäytön. Etäkäyttö mahdollistaa oppimisympäristön käytön interne-



tin kautta esimerkiksi yritysten tiloista. Sting sisältää myös kaksi mallihuonetta, joiden olosuhteita voidaan säätää erikseen.

Uuden Stingin rinnalle TAKK:n tiloihin on säästetty lisäksi vanha ilmastointikone, joka on tarkoitettu käyttöön.

- Tässä yhdistyy uusi ja vanha tekniikka paremmin kuin hyvin. Meillä on koulutus, joten opetamme aina uusimmat tekniikat ja rinnalla vanha kone, jonka tekniikan osaaminen on myös hyvin tärkeää, Virtanen ja Saarinen summaavat. Viimeisen päälle laitettuna ja ylläpidettynä Sting tuo lisäarvoa TAKK:lle.

- Muiden ei tarvitse rakentaa vastaavaa konetta, sillä tätä voi käyttää kaikki. Meillä on hyvät simulaatiomahdollisuudet ja useita eri säätöjä, joilla voidaan ajaa läpi erilaisia ongelmakohtia ja testata toimivuutta käytännössä, lupaa Virtanen.

YRITYKSIEN YHTEISPONNISTUS

Stingin on mahdollistanut yli kahdenkymmenen yrityksen yhteistyö. Oppimisympäristö on tällä hetkellä käyttövalmis, ainoastaan tietotekniikapuolen sovelluksissa ja ohjelmistoissa on ongelmia.

- Erilaiset päivitykset ovat tuottaneet lisätyötä ja viimeisiä testauksia tehdään, jotta näistä päästäisiin yli, Virtanen tietää. Jotta yhteistyöyritykset ja kaikki muut tulevat asiakkaat saavat oppimisympäristöstä irti parhaan hyödyn, Sting tarvitsee hallitsijakseen huippuammattilaisen, joka osaa päivittää, huoltaa ja ylläpitää konetta sekä kertoa Stingin ominaisuuksista.

- Tässä on TAKK:lle selkeä haaste, sillä tietotaitoa tarvitaan. Henkilön tulee tuntea kone alusta loppuun, sillä vaikka koulutuksessa tarvittaisiin vain pientä osaa järjestelmästä, täytyy kokonainen olla käynnissä, Virtanen kuvailee.

Käytännössä Sting -oppimisympäristö tuo opetukseen huikeita lisäominaisuuksia. Kone kun ei mene rikki vaikka käyttäjä mokaikin kokeillessaan järjestelmää.

- Päinvastoin, siitä sitä oppii. Tämä tuo rohkeutta opiskelijallekin tehdä alan töitä nimenomaan isoissa kohteissa, joissa ei tosiaankaan voi enää käytännössä kokeilla vaan asiat pitää osata, päättää Virtanen. □



JOS ET KEHITÄ, KUOLET!

JUVENES-YHTIÖT OY:N TOIMITUSJOHTAJA **PERTTI LILJEROOS** TIETÄÄ, MISTÄ PUHUU. JUVENES ON PITKÄJÄNTEISELLÄ TAKK:N KANSSA TOTEUTETULLA KEHITYSTYÖLLÄ KIVUNNUT PIRKANMAALAISEN YRITYSMAAILMAN HUIPULLE.

TEKSTI JA KUVAT JENNI KOSKIMAA

- TAKK tuli mukaan jo vuosia sitten, kun jalkautimme palvelustrategiamme, laskeskelee Liljeroos.

Palvelustrategian jalkauttamisen jälkeen Juveneksen toiminnassa alkoi kilpailutus. Kilpailuasetelmien parantamiseksi päätettiin tavoitella laatujärjestelmän sertifiointia.

- Meillä ja TAKK:lla on samantyyppinen laatujärjestelmä ja päätimme hakea sen sertifiointia. EFQM -palvelulaatujärjestelmää ei voi kuitenkaan sertifioida suoraan, joten päätimme hakea ISO 9001 sertifikaattia, Liljeroos täsmentää.

Koko sertifikaatinhakuprosessi hoidettiin yhteistyössä TAKK:n kanssa. Prosessin tuloksena Juvenes-Yhtiöiden Newton -ravintola Tampereen Hervannassa sai ISO 9001 sertifikaatin 18.9.2007.

Sertifikaatin merkitys on julkisyhteisöjen silmissä kilpailutuksessa todella suuri.

- Ilman tätä sertifikaattia emme voisi tällä hetkellä edes haaveilla megaluokan asiakkaista!

TAKK ANTOI YÖUNET

TAKK:n kumppanuus on antanut toimitusjohtajalle mahdollisuuden virkistäviin yöuniin. Yhteistyö ammattiosaamista täynnä olevan ison toimijan kanssa antaa uskoa ja luottamusta tuleviinkin projekteihin.

- TAKK on täynnä hyviä tyyppejä ja he ovat todella sitoutuneita. Kumppanuutemme antaa sen lisäarvon, että aina ei tarvitse lähteä A:sta liikkeelle, kun asiat ja ilmiöt tunnetaan jo ennestään.

TAKK:n ja Juveneksen kumppanuus saa Liljeroosin mukaan sellaisen tunteen esiin, että kaikki ovat kuin samaa perhettä. Ja tämä perhe on innovatiivinen, ajan hermolla toimiva yksikkö.

- Tältä omalta paikaltani näen selkeästi sen, että monilla tavoilla ollaan valovuosien matkan päässä TAKK:n toimintatavoista. TAKK:n ja samalla myös meidän etumme on se, että TAKK on iso asiantuntijaorganisaatio, jossa on laaja ammattitaito ja esimerkiksi ATK-osaaminen on huippuluokkaa. Apua ongelmanratkaisun saa aina, perustelee Liljeroos.

KOULUTUSKUMPPANUUTTA

Juvenes on vastannut kiristyvään kilpailuun laadulla. Juvenes ei ole koskaan halvin, mutta laatuun voi luottaa aina.

- Olemme ainoa Pohjoismaissa, jolla on Rotisseur-kilvet cateringissa, huomauttaa Liljeroos.

TAKK:n ansiosta Juveneksessa on alettu ajatella asioita pidemmällä tähtäimellä ja palvelukonseptit ja -strategiat on määritelty kunnolla.

Tulevaisuudessa Juveneksen on kuitenkin jatkettava kiivasta kehitystyötä, jos markkinoilla halutaan pärjätä.

- Olemme miettineet Juvenes-akatemiaa, jossa yhdessä TAKK:n kanssa antaisimme henkilöstökoulutusta eli niin sanottuja koulutusputkia niin, että jokainen taloon tulija astuisi johonkin koulutusputkeen, itsekin koulun penkkiä kuluttava Liljeroos kuvailee.

Tälläkin hetkellä henkilöstön kehittämisryhmä antaa tehtäviä kuukausittain ja kehitystyötä tehdään jatkuvasti. Liljeroosin mukaan uhkana on kuitenkin kilpailun koveneminen sekä se, miten saadaan hyviä tyyppejä ja pidetään heidät talossa. □

LUOTETTAVUUS

ARVOSTAMME ULKOISIA JA SISÄISIÄ ASIAKKAITAMME. PIDÄMME LUPAUKSEMME. PALVELUMME OVAT SOPIMUKSEN MUKAISIA, JA TASALAATUISIA. JOKAINEN TAKK:SSA OTTAA VASTUUN OMASTA TEKEMISESTÄÄN.

KURSSIKUMMI

KOULUTUKSEN TUKENA

METALLI- JA AUTOMAATION TOIMIALAJOHTAJA **OLLI-PEKKA TUOMI** ON RAKENTANUT VUOSIA LUOTTAMUKSELLISTA SUHDETTA TAMPEREEN TYÖVOIMATOIMISTOON. SUHDE TOIMII, SILLÄ KAHDEN ISON TEKIJÄN VÄLILLE ON LUOTU POIKKEUKSELLISEN HYVÄ SYSTEEMI.

TEKSTI JA KUVAT JENNI KOSKIMAA



OLLI-PEKKA TUOMI JA MATTI OJALA OVAT TOTTUNEET NOSTAMAAN KISSAN PÖYDÄLLE. YHTEISTYÖSSÄ VÄÄNNETÄÄN NIIN HARVOIN, ETTÄ YRITYS PISTÄÄ LÄHINNÄ NAURATTAMAAN.

- Meillä on kurssikummissysteemi, jossa jokaisella työvoimakoulutuksella on oma kumminsa eli henkilö, joka valvoo kurssin etuja, pitää yhteyttä kouluttajiin ja käsittelee välipalautteet heti, Tuomi selventää.

Tuomi ja luottamuksellisen suhteen toinen osapuoli, johtava työvoimaneuvoja **Matti Ojala** ovat tottuneet nostamaan kissan pöydälle. Opiskelijoihin ja kursseihin liittyvistä asioista puhutaan luottamuksellisesti kiertelemättä ja parannettaviin asioihin tartutaan välittömästi.

- Vaikka tässä aina käydään kauppaakin, niin yhtä me olemme sen kaupantekovaiheen jälkeen. Tavoite on yhteinen ja kummallekin ovat yhtä tärkeitä myös oppilaiden työllistyminen ja kursseista saatavat palautteet, tietää Tuomi.

Ojala painottaa myös koulutuksen työelämälähtöisyyttä.

- Meille on erittäin tärkeää, että koulutus on työelämälähtöistä ja että koulutuksessa on tutkintotavoitteet kohdallaan. Koulutukseen tulee sisältyä työelämän tuntemusta ja sen on tuettava sitä tavoitetta, että töihin mennään!

SUURI KOULUTUSVOLYYMI

Tuomi on toiminut TAKK:ssa 19 vuotta. Hän vastaa kuudesta koulutusalaista, metallialasta, automaatiosta, kunnossapidosta, talotekniikasta, logistiikasta ja autoalasta. Vuotta 2007 Tuomi kuvaa hyväksi koulutusvuodeksi.

- Saimme todella hyvin opiskelijoita ja karsinta oli tiukkaa. Kaikki haastateltiin, osa testattiin ja nyt oppilaat myös näyttävät työllistyvän tosi hyvin. Työvoimakoulutuksessa oli viitisensataa ja oppisopimuskoulutuksessa nelisensataa opiskelijaa. Koulutus on joustavaa, joten oppilas pystyy suorittamaan koulutuksen loppuun, vaikka työllistyisikin kesken koulutuksen.

- Meiltä työllistytään pääosin pk-yrityksiin ja yleensä yksitään, ellei kyseessä ole yhteishankinta- eli rekrytointikoulutus. Esimerkiksi Nokia Capasitorsille saatiin yli kymmenen työntekijää kerralla, kun koulutus räätälöitiin heille sopivaksi, Tuomi kertoo.

LUOTTAMUS OPISKELIJAN ETUNA

Niin TAKK:n, Olli-Pekka Tuomen kuin myös työvoimahallinnon ja Matti Ojalan tavoitteena on se, että opiskelija pääsee koulutukseen, ei joudu.

- Me luotamme työvoimatoimiston virkailijoiden ammatitaitoon, jonka perusteella ihmisiä ohjataan oikeaan koulutukseen. Kun ohjaus onnistuu, se helpottaa meidän työtämme, Tuomi nyökkää.

Ojalan mukaan virkailijoiden osaamisen ohella on tietenkin tärkeää myös saada herätettyä opiskelijan oma motivaatio ja halu oppia ja työllistyä.

Valtaosa koulukseen tulijoista on aidosti kiinnostuneita ja haluaa töihin. Jotta näille TAKK:n vuosittain kouluttamille tuhansille opiskelijoille voidaan tarjota parhaat mahdolliset puitteet, täytyy luottamuksellisen suhteen työvoimahallinnon suuntaan olla kunnossa.

- Kun tiedämme, miten tulevaisuudessa edetään, olemme uskaltaneet investoida. Esimerkiksi CNC-koneen hinta on satojatuhansia euroja ja yksi manuaalisorvi maksaa saman verran kuin luokallinen mikrotietokoneita, laskeskelee Tuomi. □

KASVUALOISTA RATKAISU

– TYÖLLISTY ALAA VAIHTAMALLA

KASVUALOISTA RATKAISU -PROJEKTI KÄYNNISTYI TAKK:N JA TAMPEREEN TYÖVOIMATOIMISTON YHTEISTYÖNÄ VUONNA 2006. VUODEN 2007 AIKANA PÄÄSTIIN TOTEUTTAMAAN KOLMEN KUUKAUDEN MITTAISIA OHJAAVAN KOULUTUKSEN JAKSOJA, JOTKA JATKUVAT VUODEN 2008 KESÄÄN SAAKKA. YHTEENSÄ KOULUTUKSIA TOTEUTETAAN KUUSI JA KUHUNKIN VALITAAN 30 ALANVAIHTAJAA.

TEKSTI JA KUVAT JENNI KOSKIMAA

- Projektin aikana 180 toimistoalan työnhakijalla on mahdollisuus selvittää kiinnostuksensa, soveltuvuutensa ja realistiset mahdollisuutensa siirtyä työvoimapulasta kärsiville aloille. Projektin toteutuksessa kehitetään ohjauksen moniammatillista yhteistyötä siten, että mukana ovat niin työelämän ja työvoimatoimiston edustajat kuin myös Tampereen Aikuiskoulutuskeskuksen eri koulutusalojen ammatilliset kouluttajat, projektivastava **Maija Pekkanen** TAKK:sta kiteyttää.

Kasvualoista ratkaisu -projekti on ESR-hanke, joka palvelee sekä Pirkanmaan alueella työvoimapulasta kärsiviä aloja että toimistoalalta työttömiksi jääneitä työnhakijoita, joita projektin alkaessa oli noin kaksi tuhatta.

ROHKEUTTA VAATIVA PROSESSI

Projektissa mukana olevat opiskelijat ovat henkilöitä, jotka miettivät alan vaihtoa. Täysin uudelle alalle suuntautuminen on opiskelijan näkökulmasta suuri prosessi, joka vaatii henkisiä voimavaroja.

- Itsensä mieltäminen aivan uudenlaisen ammatin edustajana ei tapahdu hetkessä. Aikaisempi huonostikin työllistävä ammattiala on tuttu ja turvallinen, joten uutelle ammattialalle siirtyminen ja vanhasta luopuminen vaatii rohkeutta ja ennakkoluulottomuutta, Pekkanen tietää.

Projektissa jo toteutuneista koulutuksista on saatu hyviä tuloksia ja konkreettisia ratkaisuja on löytynyt erittäin hyvin.

- Tämä on erinomainen projekti, joka vaihtoehtoon työttömyydelle. Tässä pääsee kurkistamaan muita vaihtoehtoja ja jos innostus alanvaihtoon löytyy, pystytään jatkokoulutus ja työelämäkuviot järjestämään saman tien ja myös kartoittamaan esi-

Itsensä mieltäminen aivan uudenlaisen ammatin edustajana ei tapahdu hetkessä.

merkiksi työelämävalmennuksen tai palkkatuen mahdollisuudet, projektityöntekijä **Saila Hämäläinen** Tampereen työvoimatoimistosta iloitsee.

Ketään opiskelijaa ei kuitenkaan pakoteta alanvaihtoon.

- Tällöin yhdessä opiskelijan kanssa mietitään työllistymisen esteitä ja pyritään rakentamaan polku esimerkiksi täydennyskoulutuksen kautta siten, että työmarkkinatilanne paranisi. Aktiivisen työnhaun tuloksena muutamat opiskelijat ovat työllistyneet toimistoalalle suoraan aikaisempaa koulutustaan vastaaviin tehtäviin, huomauttaa Pekkanen.

KEINONA MONIAMMATILLISUUS

Projekti päättyy 30.6.2008. Toiminnan aikana kehitetään ja toteutetaan moniammatillisuutta hyödyntävä ohjausmalli, joka palvelee alanvaihtajia myös projektin jälkeen.

- Projektin toteutuksen aikana on havaittu moniammatillisen yhteistyön tarpeellisuus hyvien ja pitkäjänteisten tulosten saavuttamiseksi ja projektissa on jo toteutettu moniammatillista ohjausmallia, jossa hyödynnetään ohjaavan koulutuksen ja koko Tampereen Aikuiskoulutuskeskuksen palvelutarjotinta, tiivistä yritysyhteistyötä ja työvoimatoimiston palveluita, Pekkanen kuvailee. □

EDELLÄKÄVIJYYS

TAKK ON UUDISTUVA EDELLÄKÄVIJÄ. MEILLÄ ON HALU, KYKY JA MAHDOLLISUUDET KEHITTÄÄ ITSEÄMME JA PALVELUJAMME ASIAKKAAN PARHAAKSI. VASTAAMME TUOTTEIDEMME AJANMUKAISUUDESTA JA KEHITÄMME UUSIA TUOTTEITA YHDESSÄ ASIAKKAITTEMME KANSSA.

MONIMUOTOISUUS

– HAASTE JA MAHDOLLISUUS

- HANKKEEN AJATUKSEN VOISI KITEYTTÄÄ NIIN, ETTÄ TEEMANA ON MONIMUOTOISUUS, JOKA LINKITETÄÄN YHTEISKUNNALLISESTI TÄRKEÄÄN ARVOON YHDENVERTAISUUDESTA, MUOTOILEE TFORD -HANKKEEN PROJEKTIVASTAAVA **ULLA VIRTANEN** TAKK:STA.

TEKSTI JA KUVAT JENNI KOSKIMAA



MONIMUOTOISUUS HEIJASTUU GLASTON
FINLANDIN TOIMINNASSA VÄHÄN JOKA ALALLE.
TÄSSÄ BROWN ONDUSON JOHDOLLA TUTKAILEVAT
LASIA STIINA ENQVIST JA KIRSI VIRO.

Kyseessä on Tools for Diversity, kaksivuotinen Leonardo da Vinci -ohjelman rahoittama hanke, jossa kehitetään opettajien, kouluttajien ja työpaikkaohjaajien sekä rekrytoinnista ja koulutuksesta vastaavien yritysedustajien osaamista monimuotoisuuden eri teemoista. Hankkeessa on vuonna 2007 tehty aktiivista ja tehokasta kehittämistyötä.

- Hankkeessa tuotetun TforD -monimuotoisuusmittarin ensimmäinen versio testattiin tammikuussa 2007 ja siitä edettiin opetussuunnitelman, koulutusohjelmien ja opetusmateriaalien laatimiseen. Syksyllä 2007 aloitettiin seitsemisen kuukautta kestävät pilottikoulutukset viidessä kumppanimaassa, Virtanen kertoo.

Hankkeen monimuotoisuusteemoina ovat sukupuoli, seksuaalinen suuntautuminen, terveydentila, vammaisuus, etninen tai kulttuurinen alkuperä, kieli, ikä sekä vakaumukset ja mielipiteet.

TforD -hankkeessa arvioidaan ja kehitetään monimuotoisuustietoja, -taitoja ja -asenteita yrityksissä ja koulutusorganisaatioissa. Hankkeen tavoitteena on viedä monimuotoisuusosaamista oppilaitosten ja yritysten olemassa oleviin opetussuunnitelmiin ja käytäntöihin, niin että saadaan aikaan pysyviä muutoksia. Monimuotoisuus nähdään tällöin vahvuutena, voimavarana ja kilpailuetuna!

EU-MAIDEN VÄLILLÄ EROJA

TforD:n verkostoon kuuluu partnereita Suomesta, Espanjasta, Kreikasta, Norjasta ja Puolasta. Hankkeessa kehittämistarpeiden taustalla ovat kasvava globalisaatio ja liikkuvuus Euroopan eri maissa, sekä tämän myötä tapahtuva työelämän ja yhteiskunnan monimuotoistuminen.

Hankkeessa kehitetyn TforD -monimuotoisuusmittarin toinen versio osoitti loppuvuodesta 2007, että osaamista löytyy vähiten teemoissa vammaisuus, terveydentila ja etninen sekä kulttuurinen alkuperä. Ikä-osaamisen tarve nousee esille myös, kiipeimmin ehkä Suomessa.

- Sukupuoliteema on jo perinteikkäämpi varsinkin Pohjoismaissa ja mielipiteiden ja vakaumuksen ilmaiseminen vakiintu-



Monimuotoisuus on vahvuus, voimavara ja kilpailuetu.

neempaa, joten näissä teemoissa osaamista oli enemmän, Virtanen kertoo.

Uusien ja vanhojen EU-maiden välillä löytyi myös merkittäviä eroja.

- Vanhoissa EU-maissa osaaminen oli keskimäärin vahvempaa kun taas uusissa, kuten Puolassa, havaittiin osaamisvajeita varsinkin organisaation osaamisen saralla. Yksilöt haluavat huomioida opiskelijansa tai työntekijänsä monimuotoisen taustan, mutta organisaatio ei välttämättä anna siihen tarpeeksi tukea.

GLASTON FINLAND PILOTTINA

Suomesta TforD:iin kuuluu monien muiden yritysten ohella Glaston Finland Oy, jonka henkilöstökehittäjä **Kirsi Viro** on saanut hankkeesta paljon irti.

- Hanke on näkynyt meillä kyselyinä sekä käytännön toimina muun muassa rekrytoinnissa. Olemme kiinnittäneet huomiota esimerkiksi kuvamateriaaleihin, jotta niissä näkyisi eri-ikäisiä ja eri kulttuuria edustavia ihmisiä. Ajatusmaailma on hankkeen myötä muotoutunut ja oma tietämyksen taso on noussut, Viro kuvailee.

Glastonilla hanke on herättänyt paljon keskustelua ja kysymyksiä.

- Tällä on ollut ehkä suppea käsitys monimuotoisuudesta ja sitä onkin nyt lähdetty työstämään esimerkiksi avaamalla rekrytointiprosessia, henkilöstöjohtaja **Stiina Enqvist** ja Viro kertovat. Hanke on jo nyt saanut aikaan myönteistä kanssakäymistä rekrytoinnissa, jonka ongelmana on löytää soveltuvia monimuotoisuuden kriteerit täyttäviä työntekijöitä.

- Puskaradio on toiminut ja meille on tullut yhteydenottoja, että nyt olisi hyvä hakija. Olemme ottaneet haastatteluun, kun kerran suositellaan, Viro nyökkää. □

HUIPPUOSAAMINEN

PIDÄMME HUOLEN SIITÄ, ETTÄ JOKAINEN MEISTÄ ON OMAN ALANSA HUIPPU-OSAAJA. YHDESSÄ TYÖSKENNELLEN HYÖDYNNÄMME OSAAMISTAMME JA MONIAMMATILLISUUTTAMME ASIAKKAAN EDUKSI. HUIPPUOSAAMISEEMME KUULUVAT MYÖS HYVÄT ASIAKASPALVELUN JA SISÄISEN YRITTÄJYYDEN TAIDOT.

OMAA POLKUA RAKENNUSALAN HUIPULLE

KOLMEKYMPPINEN **MARKUS MAST** ON KULKENUT HAASTAVAN JA MONIULOTTEISEN POLUN TAKK:N KOULUTUSTARJONNAN HALKI RAKENNUSALAN HUIPPUOSAAJAKSI.

TEKSTI JA KUVAT JENNI KOSKIMAA

Tällä hetkellä Markus Mast on työyhteisönsä pääluottamusmies ja pitää työstään Suomen Laatoituskeskuksella.

- Tykkään kyllä, kovasti. Meillä ei ole kellokorttia ja työnantajaan on hyvät välit. Työssä saa myös hyötyliikuntaa, kun työ on niin fyysistä, listaa Mast ja kiipeää sukkelaasti portaita ylös kolmanteen kerrokseen.

Meneillään on laatoitustyö Tampereen Kaukajärvelle rakenteilla olevassa taloyhtiössä.

OPPISOPIMUKSELLA ALKUUN

Mast ilmaisi kiinnostuksensa oppisopimuskoulutukseen heti valmistuttuaan ammattikoulusta keväällä 1997. Suomen Laatoituskeskukselta tuli kyselyä halukkaista ja koulutus alkoi syksyllä 1997.

- Lähtökohta työelämään oli helppo, pääsin suoraan ilman työnhakua töihin ja tässä oli sekin hyvä, että työnantaja sitoutui työllistämään oppisopimuksen päätyttyä.

TUTKINNOISTA PALKKATURVAA

Vuosi 2007 Mastilla kului TAKK:ssa erikoisammattitutkinnon parissa. Tutkintoon kuuluu työhohjauksen osuus, jonka Mast sai suorittaa omalle työmaalleen TAKK:n kautta tulleita uusia työntekijöitä ohjaten. Vaativan laatoitustyön näytön Mast suoritti Tampereen uintikeskuksessa Kalevassa. Tutkintojen suorittaminen on Mastin mielestä auttanut häntä suuresti työelämässä.

- Erikoisammattitutkinnon suorittaneena pääsee automaattisesti ylimpään palkkaluokkaan ja se taso seuraa vaikka vaihtaisi työpaikkaa. Se antaa kyllä turvaa tulevaa ajatellen, nyökkää Mast.

LEPPOISA PÄÄLUOTTAMUSMIES

Muutama vuosi sitten Mast valittiin pääluottamusmieheksi.

- Olen kyllä otettu, kun luottamusta löytyy niin paljon. Välilähän tässä on vähän puun ja kuoren välissä, kun erimielisyyksiä on joskus ollut. Pääosin menee mukavasti ja roolini onkin lähinnä viedä informaatiota puolelta toiselle, kamppailulajeilla itsensä vedossa pitävä Mast virnuilee. □



HUIPPUOSAAMISTA CISCO- JA MICROSOFT-AKATEMIOISSA

TIETO- JA VIESTINTÄTEKNIIKAN KOULUTTAJA **ABDO NAWFAL** ISTAHTAA
TYYNESTI KYMMENIEN JOHTOJEN SEKAMELSKAN ÄÄREEN. KÄDET KISKOVAT
TOTTUNEESTI JOHTOJA IRTI JA SUJAUTTAVAT TOISIA PAIKALLEEN.

TEKSTI JA KUVAT JENNI KOSKIMAA

- Täällä näin uskaltaa tehdä. Missään aidossa ylläpito-
huoneessa ei voisi ikimainmassa kokeilla johtojen yhdistelyä miten
haluaa, Abdo naurahtaa.

Kyseessä on Cisco-laboratorion harjoitustila.

- Tilassa tietoliikenneopiskelijat suorittavat käytännön har-
joituksiin sekä tutkintojen suorituksiin liittyviä asennus- ja konfi-
gurointitehtäviä. Kymmenen metrin päässä sijaitsee VUE- ja Pro-
metric-sertifiointitestihuoneemme, Abdo kertoo.

TAKK on valtuutettu testikeskus, jonka kahdessa sertifiointikes-
kuksessa suoritetaan kuukausittain kymmeniä testejä.

- Sertifiointiasiakkaamme tulevat teollisuudesta ja ovat ol-
leet todella tyytyväisiä palveluun. Hintamme ovat edullisemmat
kuin Helsingin testikeskuksissa ja tilat ovat hyvät, perustelee Abdo.
Sertifiointitestejä tehdään paljon, koska teollisuudessa sertifioitu-

ja henkilöitä vaaditaan yhä enemmän. Vuonna 2007 sertifikaatteja
suorittivat useat yritykset kautta maan.

AINUTLAATUINEN SUOMESSA

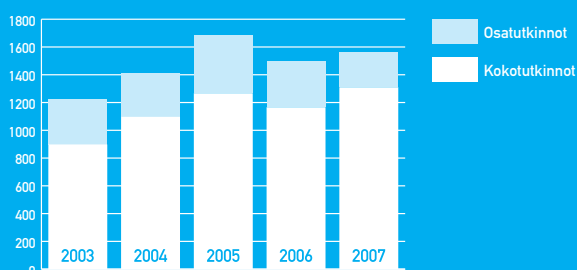
Kun Abdo vuonna 2001 tuli TAKK:n palvelukseen, hän alkoi etsiä
asioita, joissa TAKK voisi edetä huippuosaajaksi ja edelläkävijäksi.
Cisco Academy vei miehen mennessään.

- Kouluttauduin Lahdessa Cison alueellisessa akatemiassa
ja meistä tuli paikalliskouluttajia. Seuraavana vuonna sain auttaa
Lahden väkeä ja 2004 alueellinen akatemia siirtyi TAKK:lle, Abdo
muistelee.

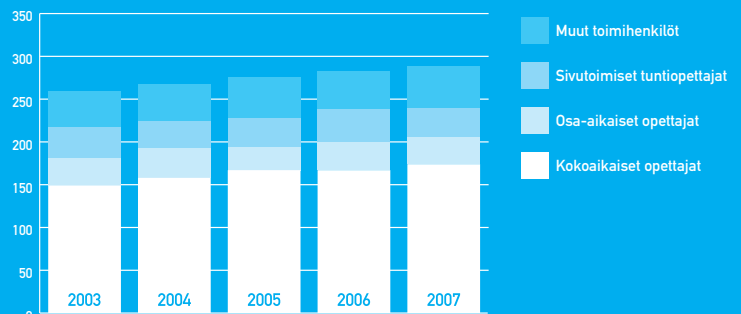
Kaikki alkoi perustason CCNA-koulutuksesta, jonka saatuaan
Abdo halusi enemmän.

TALOUS & HALLINTO

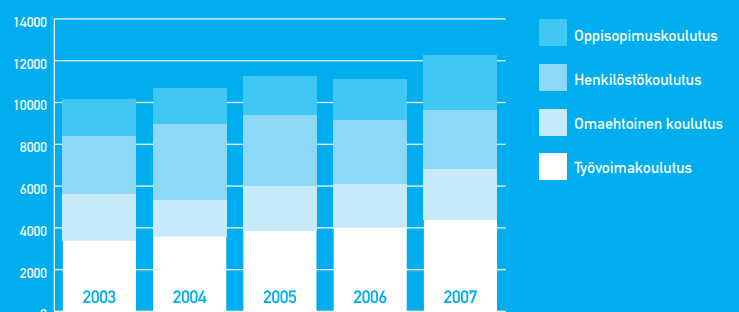
Tutkintasuoritukset vuosina 2003–2007



Henkilöstömäärät keskimäärin vuosina 2003–2007



Opiskelijamäärät 2003–2007





ABDO NAWFAL ON CISCO-LABORATORION HUIPPULAATUISESSA HARJOITUSTILASSA KUIN KOTONAAN.

- Haimme uusia niin kutsuttuja Sponsored curriculum Java- ja Unix -koulutuksia Cison hierarkiassa meidän yläpuolellamme olleesta Cisco Training Centeristä, Ruotsista. Seuraavan tason kurssit saimme Birminghamista, Britanniaista. Ohitimme kerralla koulutustasollamme Ruotsin sekä kaikki Suomessa toimivat ammattikorkeakoulut. Meistä tuli ensimmäinen akademia ja ainut aikuiskoulutuskeskus, joka tarjosi Advanced technology- sekä CCNP-tason koulutusta Suomessa.

TAKK on integroinut Cisco-kursseja suomalaiseen Tietojenkäsittelyn erikoisammattitutkintoon ja lisännyt näin tutkinnon arvoa, värikyyttä ja uskottavuutta.

ETÄLABORATORIO KILPILUVALTTINA

TAKK on ainut Suomessa ja yksi harvoista Euroopassa, joka omistaa vastaavan tasoisen etätyöympäristön. Tämän järjestelmän

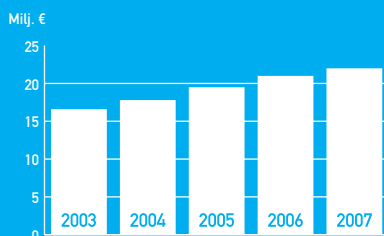
kautta kaikki Cisco-kursseihin liittyvät verkkolaitteisiin pääsyä vaativat pakolliset työt voi suorittaa Internetin kautta. Perusasetusten lisäksi Netlab on laajennettu tukemaan myös joitakin muita TAKK:n koulutuksia.

- Netlab tuo joustavuutta opintoihin, joita monet asiantuntijat tekevät aikaa vievän työnsä ohella. Olemme myös vuokranneet Netlabin kautta tilojamme Yhdysvaltoihin saakka ja jopa emoakatemiamme Birminghamissa pyytää meiltä neuvoja asioiden ratkaisemiseen, Abdo kehaisee.

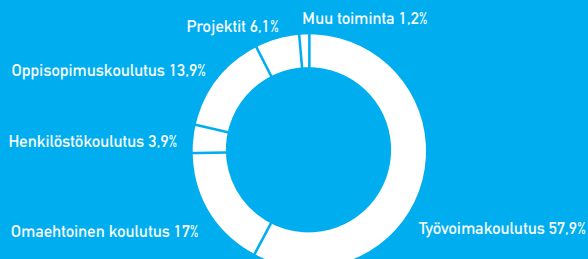
Vuonna 2007 TAKK sai Abdon mukaan sellaisen kokoluokan asiakkaita, joista ilman huippuosaamista ja Netlabia voisi vain haaveilla.

- Meille on merkittävää, kun isot työnantajat kääntyvät puoleemme. Sana on kiirinyt ja olemme luotettavia. Se on paras palkinto tästä työstä. □

Liikevaihto 2007 22 milj. €



Liikevaihdon jakautuma 2007



Päättäntävaltaa säätöön asioissa käyttää säätöön hallitus. Hallituksen kokoonpano oli seuraava:

Tampereen kaupunginhallituksen nimeäminä:
toimitusjohtaja Matti Järventie
tilaajapäällikkö Pekka Kivekäs
ylihoitaja Leena Paavola

Tampereen kauppakamarin nimeäminä:
henkilöstöpäällikkö Heikki Kunttonen
toimitusjohtaja Tommi Rasila
toimitusjohtaja Pekka Tenhovuori

Edustavimpien työmarkkinajärjestöjen ehdotusten pohjalta nimettyinä:
koordinaattorisuunnittelija Auli Korhonen
aluepäällikkö Päivi Myllykangas

Säätöön toiminnanjohtajana:
TAKK:n rehtori Martti Santasalo

Hallituksen puheenjohtajana toimi Päivi Myllykangas ja varapuheenjohtajana Matti Järventie sekä sihteerinä Martti Santasalo. Hallitus toimi samalla Tampereen Aikuiskoulutuskeskuksen johtokuntana. Opettajien edustajana johtokunnassa oli Timo Kempainen ja hallinto- ja tukipalvelushenkilöstön edustajana Raija Rantaeskola.



Tampereen
Aikuiskoulutuskeskus
PL 15, 33821 Tampere
www.tak.fi

Tampereen valtatie 15
Puhelin (03) 2361 111
Fax (03) 2361 500

Hatanpään valtatie 34 G
Puhelin (03) 2361 111
Fax (03) 2361 591

Kurssikeskuksenkatu 11
Puhelin (03) 2361 111
Fax (03) 2361 390

Mäntyhaantie 1
Puhelin (03) 2361 111
Fax (03) 2361 554