

Rakennusalan ammatillinen koulutus Itä-Suomessa 2023

Ohjelma

- 9.30 Tervetuloa ja suhdanteet ja näkymät työelämässä
Kimmo Anttonen, Talonrakennusteollisuus ry
Pekka Lyytikäinen, INFRA ry
Marko Niskanen, Rakennusliitto
- 10.00 Työpaikalla oppimisen koordinointi ja palautteet
Timo Huoman, Samiedu
- 10.30 Rakennusalan oppilaitostyöturvallisuuden kehittäminen
Timo Huoman, Samiedu
- 11.00 Lounas
- 12.00 Workshop koulutuksen kehittämisestä
- 13.00 Kahvit
- 13.15 Kehittämisaжатusten yhteenveto
- 14.15 Loppukeskustelu ja seuraavan tapaamisen paikka ja ajankohta
- 14.30 Tilaisuus päättyy

Avauspuheenvuoron muistiinpanot

- Tilauskirjat ohuet, mutta INFRAssa on vetoa
- Nyt vallitseva taantuma on hetkellinen ja työvoimapula palaa
- Nyt pitää nähdä taantumaa ja koulutus on tärkeä osa ratkaisua
- Rakennusalan vetovoima?
 - Nykyiseltä nuorisolta puttuu perustaidot - ei osata mitata ja tukea tarvitaan perustekemiseen
 - On myös hyvää ainesta, jolla on halu oppia ja sitoutua alaan
- Nykyisellään haastava aines jää oppilaitoksiin, jos eivät työllisty, niin lasku jää yhteiskunnalle
 - Miten haastavampi aines saataisiin paremmin mukaan harjoitteluihin?
- Miten opettajien resurssit kohdentuvat?
 - Työpaikkaohjaamisen merkitys on iso, ja ohjaajia on saatava koulutettua enemmän

Avauspuheenvuoron muistiinpanot

- Erityisen tuen tarve kasvaa, mutta onko oppilaitoksissa resursseja?
- Vain 18% jää alalle 5-vuoden jälkeen
- YTO-aineiden etenemisessä on ongelmia
- Tunnistettiin vanhemmuuden haasteet, kukaan ei sano suoraan ja laita rajoja
 - Kuilu työelämän kasvaa, rakennusala ei ole "tissiposkille" jatkossakaan
 - Toimialalle pitäisi perustaa "bootcamp", jossa perustaitoja opetettaisiin, mutta niiden pysymistä epäiltiin
- RT ennustaa laskua 2% vuonna 2023
- Lopputulemana "Taidot on opetettavissa"

Samiedun harjoittelumalli

- Työkoneiden turvallinen käyttö opintojen alussa hallissa, mutta harjoitustyömaa on parempi
- Ensimmäiselle vuodelle on varattu katos - harjoittelu oppilaitosvetoisesti, ei yrityksiin
- Työmaalle tutustuminen on tärkeää myös ensimmäisenä vuonna
- Rakennusliiton luento työelämän pelisäännöistä on hyvä
- Työelämässä oppimisessa tiedonhallinnan oppiminen jää heikolle - teoria olisi tärkeää muistaa kouluttaa myös harjoitteluissa
- Käytännön ääressä opettaminen johtaa parempiin tuloksiin - tätä pitää kehittää työelämässä
- 2-vuonna YTO-jakso, jonka jälkeen harjoitteluun työmaille
 - Koulutussopimusjakso ensin, sitten siirtyminen joustavaan oppisopimukseen keskinäisen sopimuksen mukaan tiettyä tutkinnon osaa varten (minimikesto 2 viikkoa). Koko tutkinnon oppisopimuksia on todella vähän.
 - RL kannusti myös koulutussopimukseen, jossa aikaa opiskeluun on enemmän
- Kokonaisten talojen tekeminen lopetettu

Samiedun harjoittelumalli

- Tutkinnon perusteiden vieminen yrityksiin ontuu
- Työpaikkaohjaajakoulutuksen kouluttaminen on ollut nollassa koronan aikaan
 - Työpaikkaohjaaja on tärkeä linkki koulun ja yrityksen välillä, jolla on tiedot tutkinnon perusteista ja suoritettavista
 - Yritysten on panostettava työpaikkaohjaajien koulutukseen ja on luotava jatkuvan oppimisen malli esim. 4h/a täydennyskoulutusta.
 - Rakennusliitto on tärkeässä roolissa koulutuksen markkinoinnissa
 - Työnjohtajien nuorentuminen on johtanut kulttuurimuutokseen – Sakky pitää palaverin alussa, jossa katsotaan tavoitteet ja näin harjoittelu saadaan toimimaan. Vaatii päätoimisen opettajan ja jatkuvaa yhteydenpitoa ja seuranta
 - Myös harjoittelijalla tulee olla ymmärrys tutkinnon osista, käytävä läpi kahden kesken ja kerrattava työmaalla käydessä, Rakennusliittokin kertaa myös kr
- TOP-käynnit muuttuvat haastaviksi ryhmäkokojen kasvamisen myötä, resursseista pulaa
- Uudet arviointikriteerit ovat todella tiukat, korkeinta arvosanaa ei saa kukaan

Ryhmä 1: Työpaikkaohjaamisen kehitys

- Työpaikkaohjaajista vajausta yrityksissä - päälliköt/mestarit eivät ole työpaikkaohjaajia
- Työpaikkaohjaajan on oltava taitava, mutta ei koko ajan samalla mestalla, vaan tukee myös muiden työryhmien
- Tutkinnon osien jakaminen koulutus/oppisopimuspätkiin
 - Käytännön toteutus hankalaa rahoituksen kannalta, mutta tutkinnon osia tulisi aina sisällyttää sopimukseen - jatkossa rahoitusta myös pienemmistä osista
- Henkilökohtaisten taitojen tunnistamiseen kannattaa panostaa ja ohjata taipumusten suuntaan, riittävä osaaminen ei tarkoita kokonaista tutkintoa aikuisopiskelijoilla
- Työpaikkaohjaajan resurssi - ohjaaminen ei tehosta omaa työtä.
 - Pitäisikö työpaikkaohjaajavelvoite lisätä urakka-asiakirjoihin
- Harjoittelijoita kannattaa olla työmaalla useampi - keskenäinen kilpailu kannustaa
- Opettajia tarvitaan työmaille käymään, vähenemään päin
 - Oppilaiden digitaalinen oppimispäiväkirja on hyvä raportointityökalu
 - Aloituspalaveri työmaalla - tutkinnon osat, sopimus ja suunnitelma
- Rakennusliitto voi osallistua työpaikkaohjaajien perehdyttämiseen
 - Pitäisikö valinta olla luottamusmiehen tyyliin joka työmaalle?

Ryhmä 1: Työpaikkaohjaamisen kehitys

- Nyt Itä-Suomessa on vain 50 koulutettua työpaikkaohjaajaa – koulutusta tarvitaan lisää
- Nyt liikaa tapauksia, jossa sopimus tulee sähköpostiin ja harjoittelija ilmestyy mestalle
- Koulutussopimus on hyvä alku esim. 2-viikkoa ja sen jälkeen tehdään oppisopimus sovituksi ajaksi, esim. 1 kk kerrallaan
 - Oppilasta motivoi valtavasti mahdollisuus edetä palkalliseen oppisopimukseen
 - Koulutussopimusta on markkinoitava normaalina osana opintoja, kaikille ei voida maksaa
 - Palkallisen oppisopimuksen mahdollisuus syö koulutussopimuksen suosiota ja motivoitumista
- Oppisopimuksen negatiivinen kaiku täytyy saada tiedottamisella muuttumaan
- Kuinka tunnistetaan käsillä tekevät, eli työmaalla pysyvät jatkajista?
 - Pitäisikö kaksoistutkintoon ohjata vain korkeamman keskiarvon omaavia?
- 8h /4h+4h malli on erinomainen työpaikkaohjaajakoulutuksen toteutusmalli
 - Yritykset joutuvat panostamaan rahallisesti, mutta saavat vetovoimaa ja harjoitteluiden sujuvuutta

Työpaikkaohjaaja tulee olla jokaisella työmaalla ja harjoittelijoiden ohjaaminen jokaisen työntekijän velvollisuus

Ryhmä 2: veto ja pitovoima

17.1.2023

Veto + pitovoima

Miten parhaat nuoret alalle - vetovoima?

- Miten määritellään nuoret (< 20 vuotiaat)
- Alan imagon nostaminen ja viestintä peruskoulutasolla (erityisesti OPO:t, jotka avainasemassa nuorten kannalta, OPOjen alan osaamisen varmistaminen)
- Alan käytännön esittelyt, esimerkki:
 - Hyvä opettaja
 - 2 nuorta alan opiskelijaa (mieluusti sukupuoli huomioiden)
- Viestintäkanavien valinta kohderyhmään vrt. nuoret tai jatkuvan haun opiskelijat (rakennusalalla varsinkaan vanhemmat eivät ole "tietotekniikka-orientoituneita")
- Viestintä, viestintä, viestintä... (+markkinointi ja toisto)
- Yksinkertaistetut hakuprosessit (mm. ammattitutkintohaut hieman vanhemmille opiskelijoille helpommiksi)
- Oppilaitosvierailut maakuntien peruskouluissa / säännöllisyys, sisältö ja hyvät puhujat
- Oppilaitoksen näkyvyys paikallistasolla (lehdet, toiminta)
- <http://themesta.net/> / Janne Suntio RATEKO:ltä tehnyt Avoimet työmaat - konseptilla näitä
- Perustutkinnon suorittajien keskeyttäjät, kuinka saadaan aktivoitua tai houkuteltua rakennusalalle (ns. kotona makaavat käytännön työhön kykenevät)
- Olisiko mahdollista suunnata alan infoja jo ala-aste ikäisille (5. - 6. luokkalaisille), miten on soveltuvuus yrittäjyyskoulutuksen yhteyteen?
- Näyttötutkintojärjestelmän avaaminen OPOille ja sen markkinointi
- YSAOn - hyvä malli /A4 esite/visuaalinen esite/työkalu alan mahdollisuuksista TE-keskuksille käyttöön (päällikkötaso sekä virkailijat)

Veto + pitovoima

Miten parhaat nuoret alalle - pitovoima?

- Millä tavalla nuori perehdytetään alaan?
- Yrityksen vastuuhenkilöiden kouluttaminen?
- Miten henkilöt otetaan vastaan työmailla?
- Hyvät käytännöt ja perehdyttäminen keskeistä. Voitaisiinko luoda tähän hyvä käyttökelpoinen runko yrityksille, jota voivat käyttää?
- Nuoren työntekijän vastaanotto alan yrityksissä?
- Miten toimitaan niiden kanssa, kenen soveltumattomuus alalle huomataan, miten saadaan ohjattua oikeaan suuntaan?
- Edellinen mahdollistaa opettajien resurssien parempi käyttö niiden opiskelijoiden, kenellä sopivat valmiudet.
- Opiskelupolkujen avaaminen mahdollisimman aikaisessa vaiheessa (peruskoulusta yliopisto tasolle).
- Opiskelijoille "sopivan" työharjoittelupaikan valinta yrityksistä kullekin henkilölle.
- Olisiko tärkeä keskittyä opettamaan ns. perusasiat, yritysmaailmassa opetetaan tehtäväkohtaiset erikoisuudet tähän päälle.
- Miten nivotaan teoriaopinnot käytännön opetukseen siten, että se tukee opiskelijan motivaatiota.

Veto + pitovoima

Mikä on työperäisen maahanmuuton rooli?

- Tämä vaatii koko oppilaitokselle suunnitellun ohjelman
- Keskiössä kielitaito – tämä perusedellytys
 - Lähtötason määrittäminen tarkoituksenmukaisesti (kielitestit)
 - Edistetään mm. kielikylpytunneilla
 - Lisääntyvä ryhmä, jossa potentiaalia ja motivaatiota
 - Vaatii opettajaresurssia (erityisopettajien työaikaa)
 - Tutkinnon suorittaminen on haasteellisempaa ulkomaalaisten tapauksessa.

RT RAKENNUS-
TEOLLISUUS