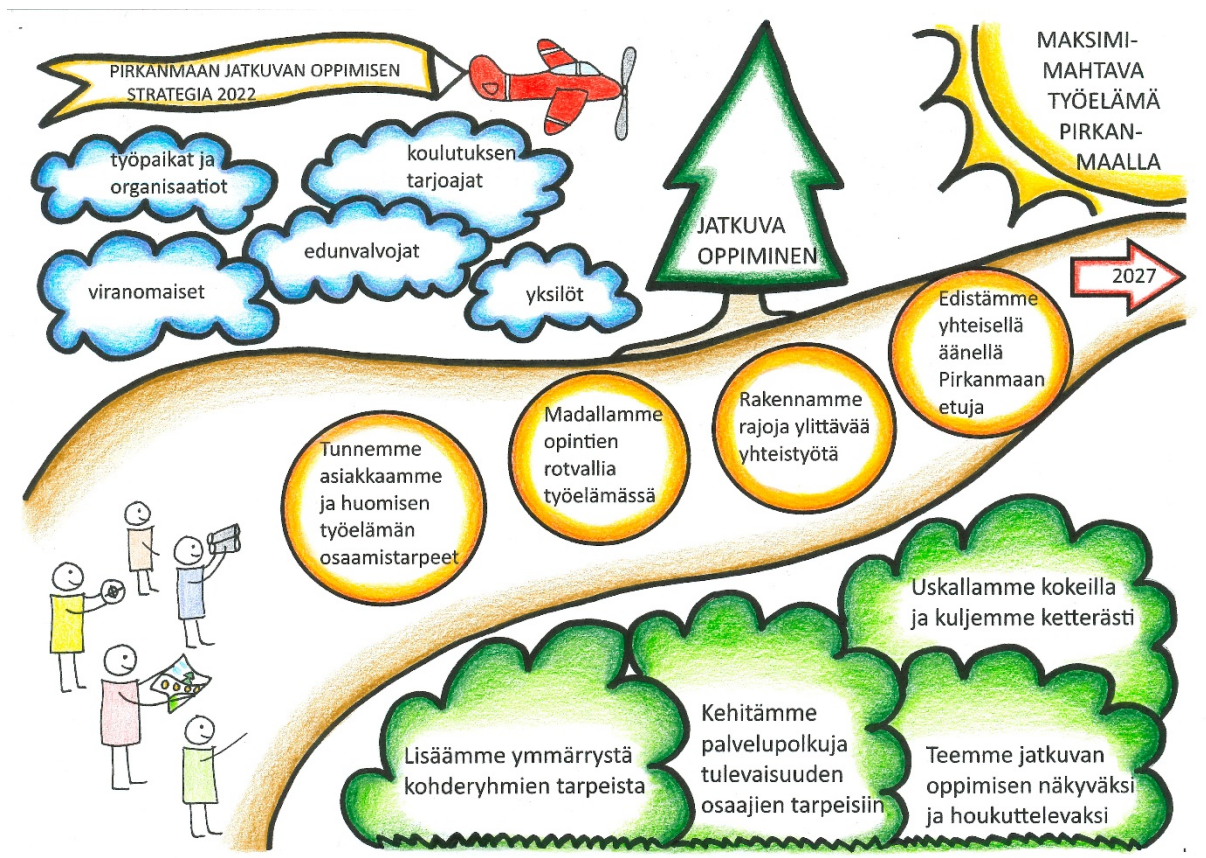




Pirkanmaan jatkuvan oppimisen strategian toimeenpanon ensiaskeleet

Terveiset johdon kierrokselta 2022–2023



Tämä koontityö perustuu Pirkanmaan jatkuvan oppimisen strategian jälkityöstönä käytyihin johdon kierrosten keskusteluihin. Keskustelut organisaatioiden johdon kanssa ajoittuivat välille 10/2022–1/2023. Koontityön on toteuttanut Pirkanmaan ELY-keskuksen jatkuvan oppimisen koordinaattori Sanna Kulmala aikavälillä 2–3/2023.

Sisällys

1 Strategia, sen toteuttaminen, roolitukset ja jalkauttaminen	3
1.1 Pirkanmaan jatkuvan oppimisen strategia ja johdon kierrokset.....	3
1.2 Strategiasta sanottua.....	4
1.3 Organisaatioiden roolituksista ja jatkuvan oppimisen strategian toteuttamisesta	5
1.4 Strategian jalkauttamisesta	6
2 Toiveet yhteistyölle – missä teemoissa voisimme tehdä enemmän yhteistyötä.....	8
2.1 Osaamisen ennakointi	8
2.1.1 Alueellinen osaamisen ennakkoinnin yhteistyö ja sen muodot.....	9
2.1.2 Operatiivinen ja ketterä ennakointi	9
2.1.3 Jatkuvan oppimisen mittarit.....	9
2.2 Yritys- ja työelämäyhteistyö	10
2.3 Jatkuvan oppimisen näkyväksi tekeminen	11
2.4 Rahoitus ja edunvalvonta	12
2.5 Muut teemat	13
2.5.1 Henkilöasiakkaiden monimuotoiset oppimistavat	13
2.5.2 Ajassa olevat muutokset ja yhteistyö niissä	13
2.5.3 Notkeus ja nopeus.....	13
3 Toiveet jatkuvan oppimisen kehittämisverkostolle	14
3.1 Verkoston ydin, ehdotuksia tekemisen tavoiksi.....	14
3.2 Mitä teemoja verkostossa olisi hyvä käsitellä ja miten?	15
3.2.1 Strategiassa tunnistetut teemat ja niiden eteenpäin vieminen.....	15
3.2.2 Muita ehdotuksia	16
4 Vuosikelloluonnos: Ehdotus verkoston etenemistavaksi / 2023–2024	17
4.1 Toiveita ja hahmotusta vuodelle 2023	17
4.1.1 Kevät ja kesä 2023.....	17
4.1.2 Alkukesä 2023: Yhteinen johdon työpaja	17
4.1.3 Syksy 2023 ja vuosi 2024, hahmotelmia.....	18
4.2 Jatkuvan oppimisen verkoston vuosikelloluonnos ja muita suunnitelmia.....	18

1 Strategia, sen toteuttaminen, roolitukset ja jalkauttaminen

1.1 Pirkanmaan jatkuvan oppimisen strategia ja johdon kierrokset

Pirkanmaalle luotiin vuonna 2022 koko maakunnan yhteinen jatkuvan oppimisen strategia, <https://www.doria.fi/handle/10024/186121>. Strategia toteutettiin laajassa maakunnallisessa yhteistyössä, ja siinä olivat mukana kaikki Pirkanmaan koulutusryhmässä kaudella 2021–2022 edustetut organisaatiot (katso Listaus alla taulukossa 1). Strategia julkaistiin marraskuussa 2022. Strategian jalkauttamisen ensi-askeleiksi määriteltiin organisaatioiden johdon kanssa käytävät keskustelut, ns. johdon kierrokset. Nämä kierrokset käytiin aikavälillä 10/2022–1/2023.

Johdon kierrosten tavoitteena oli kirkastaa organisaatioiden roolia strategian toteuttamisessa oman organisaation sisällä sekä kartoittaa mahdolliset toiveet strategiassa tunnistettujen teemojen edistämiseksi yhteistyössä. Johdon kierroksilla keskusteltiin myös strategian etenemisen arvioinnista, sekä käytiin vuoropuhelua jatkuvan oppimisen kehittämisverkoston toimista ja strategian toimeenpanosta verkostossa. Samalla keskusteltiin organisaatioiden resursoinnista yhteiseen verkosto- ja kehittämistyöhön. Alla olevaan taulukkoon on merkitty rastilla ne organisaatiot, joiden kanssa johdon kierros -keskustelut käytiin.

Taulukko 1: Pirkanmaan koulutusryhmän organisaatiot ja jäsenet kaudella 2021–2022 sekä johdon kierrokset

Organisaatio	Haastatteluihin osallistuneet	Johdon kierros -keskustelu käyty aikavälillä 10/2022–1/2023
Tampereen ammattikorkeakoulu	Tapio Kujala, rehtori Ari Sivula, TKI-vararehtori	x
Tampereen yliopisto	Marja Sutela, vararehtori Anne Korhonen, päällikkö, jatkuvan oppimisen palvelut	x
Tampereen seudun ammattiopisto	Kirsi Viskari, johtaja Ari Mäkitalo, koulutuspäällikkö Virpi Siiranen, koulutuspäällikkö	x
SASKY koulutuskuntayhtymä	Antti Lahti, kuntayhtymäjohtaja Anna-Leena Kivipuro, ammatillisen koulutuksen johtaja	x
Valkeakosken seudun koulutuskuntayhtymä	Raimo Alarova, kuntayhtymäjohtaja, rehtori Kai Ollila, toimialapäällikkö Mikko Siirilä, toimialapäällikkö	x
Tampereen Aikuiskoulutuskeskus	Juha Jokinen, toimialajohtaja Janne Haikansalo, toimialajohtaja Satu Neuvonen, kehitysjohtaja	x

AhlmanEdu	Sami Pekonen, toimitusjohtaja, rehtori Heidi Tanhua, asiantuntija	x
Tampereen kaupunki/ Työllisyyspalvelut	Regina Saari, työllisyysjohtaja	x
Akaan kaupunki		
Sastamalan kaupunki		
Teknologioteollisuus	Jukka Nieminen, aluepäällikkö	x
Pirkanmaan Yrittäjät		
Keskusjärjestöt AKAVA, SAK ja STTK / yhteinen edustaja	Eija Kamppuri, pääluottamusmies, JUKO, Tampereen kaupunki	x
Pirkanmaan ELY-keskus	Riikka Joutsensaari, yksikön päällikkö	x
Pirkanmaan TE-toimisto	Tarja Paulaniemi, palvelujohtaja Airi Mast, palvelujohtaja Minna Koivunen, viestintäpäällikkö	x
Tampereen kauppakamari	Peer Haataja, johtaja	x
Pirkanmaan liitto	Marko Mäkinen, suunnittelupäällikkö	x
Palvelualojen ammattiliitto PAM	Elisa Penders, aluepäällikkö	x

1.2 Strategiasta sanottua

”Pirkanmaan jatkuvan oppimisen strategiatyö tekee näkyväksi sitä, mitä Pirkanmaalla jo tehdään. On vaikea tehdä mitään ilman että jatkuvan oppimisen teemat ja työn murros ovat mukana!”

”Hyvä juttu, että strategia julkaistiin! Se on hyvin toteuttamiskelpoinen. On huomioitavaa, että kukaan ei pysty tekemään tätä työtä toisen puolesta, vaan toimijoiden on ymmärrettävä oma toimijuus ja tulokulma tässä.”

”On tärkeää myös ymmärtää, että emme ole tässä valmiita: kehitettävät kohdat ja uuden tekeminen, jatkuva asioiden tarkastelu. Viestintä ja rutiiniksi arkeen vieminen vie aikaa.”

”Strategiassa jää vajaaksi yksityisten palveluntarjoajien ja 3. sektorin sekä vapaan sivistystyön ja lukion (aikuisopiskelijat) rooli, niiden roolitusta voisi kirkastaa. Nämä toimijat unohtuvat helposti tästä keskustelusta.”

”Pirkanmaan jatkuvan oppimisen strategia on yleisellä tasolla – sopivuus kaikille. Haluaisimme nähdä myös toimeenpiteellistämistä.”

”Strategia antaa ohjenuoraa meille toimijoille, muttei puhuttele yrityksiä.”

1.3 Organisaatioiden roolituksista ja jatkuvan oppimisen strategian toteuttamisesta

Organisaatioiden oman roolin peilaaminen jatkuvan oppimisen strategiaan on kaikilla työn alla eri tavoin. Strategia toteutuu jo monilta osin organisaatioiden arjessa – tätä tehdään paljon perustyössä. Useat organisaatiot ovat lisäksi huomioineet Pirkanmaan jatkuvan oppimisen strategian omassa strategiatyössään. Ne kulkevat rinnakkain, ja löydettävissä on runsaasti yhtymäpintoja ja samankaltaisuuksia. On huomioitavaa, että meneillään on myös muita samanaikaisia jatkuvan oppimisen strategiaprosesseja, ja synergioita haetaan laajemminkin.

Muutamissa organisaatioissa on juuri tehty laajojakin organisaatiomuutoksia ja/tai strategian päivityksiä, joten Pirkanmaan jatkuvan oppimisen strategia on helppo sovittaa uuteen toimintamalliin siten, ettei se ”kulje irrallisena palasena”. Strategiaa sovitellaan arkeen, vastuut kirjastaen ja avainhenkilöt nimeten. Organisaatioiden omassa strategioissa näkyy vahvana signaalina näkökulma: ”Miten vastaamme tulevaisuuden haasteisiin?”

Toimijoilla on moninaisia rooleja ja useita tulokulmia jatkuvaan oppimiseen. Jatkuvaa oppimista voidaan myös tarkastella eri tasoilta käsin:

- yhdellä organisaatiolla voi olla useita samanaikaisia rooleja – esim. aluekehitys-, viiranomais- ja työnantajarooli, jotka kaikki nähdään yhtä tärkeinä
- voidaan myös tehdä seuraavanlainen jaottelu: yksilön, organisaation ja yhteiskunnan tarpeista lähtevät jatkuvan oppimisen toimet
- Jatkuva oppiminen laajasti käsitettynä – rooli myös oman työyhteisön osaamisen kehittämässä, erityisesti nyt kun muutoksia on paljon. Esimerkiksi, joissain koulutusorganisaatioissa tarjotaan opettajille mahdollisuuksia lähteä työelämäjaksolle.

Useat Pirkanmaan jatkuvan oppimisen verkoston organisaatiot kokevat roolinsa Pirkanmaan jatkuvan oppimisen strategian toteuttamisessa hyvin oleelliseksi. Lisäksi moni näkee alueen toimijoiden välisen yhteistyön ja palveluekosysteemit äärimmäisen tärkeinä asioina jatkuvan oppimisen strategian toteuttamisessa. Pirkanmaan vahvuuksia kiteytetysti: alueena kompakti, hyvä yhteistyökyky toimijoiden kesken, Pirkanmaan yhteisen lipun alla toimiminen.

Monissa koulutusorganisaatioissa yhtenä vahvana kärkenä painottuu työelämälähtöisyys ja yritys yhteistyö – joko aivan uutena toimintamallina tai vakiintuneen toimintatavan uudelleen muotoiluna. Tässä fokuksessa on työelämän kumppanuuksien kehittäminen, asiakkuudenhallinta, asiakasrajapinnan kontaktointi, työelämälähtöinen tarjonta sekä notkeus vastata työelämän tarpeisiin.

1.4 Strategian jalkauttamisesta

Pirkanmaan jatkuvan oppimisen strategiaa toteutetaan jo monin tavoin pirkanmaalaisissa organisaatioissa. ”Strategian jalkauttaminen on osa asiakaspalvelua. Se heijastuu arkeen ja eri palveluihin.”

”Tekeminen ei lopu koskaan! Meillä on tässä systematisointi-, perehdytys- ja ajattelutavan muutostarvetta. Viestinnällisesti tarvitsemme jatkuvaa puhetta jatkuvasta oppimisesta.”

”Ajatus siitä, että strategia kulkisi arjen tekemisen rinnalla. Meillä tulee olemaan tiimien määrittelyä ja ydintekemisten kirkastamista. Strategiassa tunnistetut asiat tukevat hyvin meidänkin tulevaa tekemistä. Olemme rakentaneet vahvasti tiedolla johtamisen työkaluja, joiden avulla strategisia tavoitteita voidaan seurata tarkastikin (työkalut & tavoitteet on tiedossa). Järkevä resurssien kohdentaminen ja ydintoiminnan fokusoiminen on edessä. On myös määriteltävä, mitä ei tehdä.”

”Jatkuvan oppimisen eri muodot pitää tehdä nähtäväksi – jotta kaikki tietäisivät kaikki, mitä tehdään jo, siinäkin on vielä tekemistä. Jatkuva haku toi jo ajattelunmuutosta (jatkuvan oppimisen suuntaan, henkilökohtaiset räätälöidyt polut yms.) → voimme ottaa opiskelijoita sisään joustavasti, mutta ajatuksen muutoksessa on vielä tekemistä. Olemme tätä jo aloittaneet, mutta vielä tarvitaan tekoja. Haasteitakin on. Strategia on ollut esillä kyllä, mutta sitä täytyy käydä kunnolla läpi ja käydä siitä keskustelua.”

”On aivan oleellista, että tuotteet vastaavat työelämän tarpeita ja kattaus on senkaltainen, että ne ovat houkuttelevia. Toteuttamistapojen on myös oltava riittävän ketteriä (nopea sisäänotto).”

”Pitäisi pystyä vastaamaan tarpeisiin nopeasti – onnistuu jo tietyillä aloilla.”

”Opettajan näkökulmasta kokonaisuus unohtuu herkästi – joten viestiä ja yhteisen ymmärryksen luomista jatkuvasta oppimisesta tarvitaan. Edellyttää vielä paljon sisäistä puhetta.”

”Osaamista kehitetään kaikkien meidän oman strategiamme kärkien sisällä toimenpiteenä.”

”Jatkuvan oppimisen olisi tärkeää olla sisäänkirjoitettuna koulutusorganisaatioissa.”

Keinoja jatkuvan oppimisen strategian jalkauttamiseksi:

- yritysten kanssa verkottumista ja niiden saamista mukaan kehittämistyöhön ja konkreettisiin kokeiluihin
- vahvempien kumppanuuksien luomista
- vielä syvällisempää nykytilan ymmärrystä
- kokonaisuuksien kehittämistä
- pedagogisten ratkaisujen kehittämistä: nopeasti tarpeeseen, ketterin tavoin, digitalisaation hyödyntämistä ja digioppimisratkaisuja

- diplomien ja osaamismerkkien kehittämistyötä → vaatii laajempaa, valtakunnallista keskustelua (standardointi, ei vain Pirkanmaan asia)
- strategian jalkauttamisen aikataulutuksen tulee olla jatkuvaa
- Pirkanmaan koulutusryhmä – on olemassa foorumi, jossa näistä asioista voidaan keskustella laajasti. Ryhmässä on laaja edustus eri organisaatioista ja pöydän ympärillä on paljon vaikutusvaltaa, mikä voisi edistää työryhmien syntymistä. Voisimmeko hyödyntää Pirkanmaan koulutusryhmää esimerkiksi ennakoinnin pohdinnassa laajemmin ja syvemmin?
- Pirkanmaalla monet asiat hoituvat jo aika hyvin. Prosessit ovat jo hyviä, on erilaisia ryhmiä. Voisimme hyödyntää jo olemassa olevia ryhmiä näissä teemoissa.

2 Toiveet yhteistyölle – missä teemoissa voisimme tehdä enemmän yhteistyötä

Johdon kierros -keskusteluissa nousi vahva toive tehdä asioita enemmän aidosti yhteistyössä. Yhteistyötä toivottiin useisiin strategian painopisteisiin liittyen, merkittävinä esimerkeinä nousivat osaamisen ennakointi, yritys yhteistyö ja jatkuvan oppimisen näkyväksi tekeminen. Yhteistyön tekemisen paikaksi tunnistettiin myös muun muassa rahoitus ja edunvalvonta.

”Ylipäänsä, yhdessä tekemällä saadaan paljon enemmän aikaiseksi!”

”Kaikissa painopisteissä onnistutaan paremmin yhteistyöllä.”

2.1 Osaamisen ennakointi

Viittaukset strategiaan: Lisäämme ymmärrystä kohderyhmien tarpeista, Kehitämme vaikuttavaa ja mitattavaa yhteistyötä, Kehitämme tulevaisuustaitoja ja ennakointiosaamista, Kehitämme palvelupolkuja tulevaisuuden osaajien tarpeisiin

Osaamisen ennakointi kokonaisuutena erottui johdon kierroksilla ylivoimaisesti tärkeimmäksi yhteistyön teemaksi. Sitä toivottiin niin strategisella kuin operatiivisellakin tasolla, ja sen nähtiin olevan oleellista, jotta pystymme vastaamaan tulevaisuuden työelämän tarpeisiin.

”Ennakointityössä on valtavasti asioita, lähteitä ja tietoa, joka pitäisi koota yhteen → tiedolla johtamisen arkkitehtuuri.”

”Osaamisen ennakointi on kaikkien intressissä. Onko meillä yhteinen näkemys siitä, mihin työelämä on kehittymässä ja miten me siihen vastaamme? Miten se vaikuttaa meidän tekemiseemme, mitä uusia ammatteja tulee, mihin maailma menee ja mitä osaamis- ja työvoimatarpeita on? Miten näihin vastataan, ja millaista koulutusta tarvitaan? Esimerkiksi teknologian mukanaan tuomien muutosten heijastuminen tarpeisiin.”

”**Työelämän kanssa** keskustellaan osaamistarpeista **NYT**. Mutta mikä on se, mitä jatkossa tarvitaan? Uudet ammatit? Uudet osaamiskombinaatiot? Mikä on jatkuvan oppimisen vastaus tähän? Kun sinulla on tietty pohjakoulutus, millä täydennät ja suuntaat uuteen?”

”Pikakahviratkaisuja on harvoin tarjolla vaikuttavalla tasolla”. (→ suunnitteluun ja toteutukseen menee aikaa).

2.1.1 Alueellinen osaamisen ennakoinnin yhteistyö ja sen muodot

- ”Tässä miellä on vielä paljon opittavaa.”
- ”Tarvitsemme kykyä hahmottaa tulevaisuutta ja potentiaalisia muutossuuntia.”
- ”Kehityssuunnat, hiljaiset signaalit, yhteinen keskustelu näiden ympärillä”
- ”Miten pystyisimme paremmin ennakoimaan? (vs. ad hoc -reagointi)”
- ”Miten voimme varmistaa, että koulutuksen järjestäjät vastaisivat nimenomaan OSAAMISEN TARPEISIIN siten, että katse on muutaman vuoden päässä?”
- ”Juuri puuttuvaan osaamiseen pitää jatkossa tarjota sisältöä.”
- ”Mitä Pirkanmaa tarvitsee? Eri toimijoiden vahvuuksien tunnistaminen.”
- ”Mikä on korkeasti koulutettujen osaajien tarve tulevaisuudessa? Jää helposti piiloon. Eri osaajien asteiden tunnistaminen (perinteisesti ammattisidonnainen lähestymistapa, mutta mikä on se osaaminen, jota tarvitaan)?”
- ”Meiltä puuttuu välineitä tunnistaa asiat aiemmin – osaammeko tehdä tätä, onko tähän työskentelyn tapoja? Voisiko näitä kehittää?”
- ”Millaisilla yhteistyömuodoilla tätä tehdään? Kilpailuasetelma?”
- ”Hanketyössä on tietyt haasteet, ei aina mene pysyvään toimintaan yhden hankkeen voimalla eikä jätä pysyvää jälkeä.”
- **Mitä yhteistyö vaatii? → ”Systemaattista tahtotilaa, toimeenpanoa ja kehittämisresursseja”**

2.1.2 Operatiivinen ja ketterä ennakointi

- ”Tarvitaan myös operatiivista, lyhyemmän tähtäyksen ennakointia.”
- ”Onko esimerkiksi jotain tutkinnon osia, joita jatkossa tullaan tarvitsemaan paikallisesti Pirkanmaalla? Näitä pystytään nopeasti tarjoamaan (vrt. uudet tutkinnot, vaatii paljon aikaa OKM:n kanssa).”
- ”Uudet ammatit ja niiden näkökulmasta ns. paras pohja, minkä päälle se rakentuu + millä lisäpalikalla tarvittava osaaminen saadaan koottua. Tällaista mallinnusta voisi tehdä. Jatkossa suunta tulee varmasti olemaan se, että mennään osaaminen edellä.”
- ”Ennakointiin liittyen käytännön tekeminen ja siihen liittyvä yhteistyö kiinnostaa.”

2.1.3 Jatkuvan oppimisen mittarit

- ”Voisiko ennakointityöhön liittyen kerätä tiettyjä mittareita yhteisen tekemisemme pohjaksi? Esimerkiksi työllisyysaste & työvoimatarve, tämäntyyppisiä asioita? Voisiko tulla tänne pohjaksi, esim. nyt tarve tällaiselle osaamiselle & miten se näkyy tarjonnassa? Miten Pirkanmaalla mennään eri ammattiryhmissä? Millaista kehitystä siinä on? Koulutusjärjestelmän suhde osaamiseen, mitä osaamista tarvitaan? Tästä voisi tulla signaaleja oppilaitoksille siitä, mihin suuntaan lähteä erikoistumaan yms. → **Mitä paremmin osaamme ennakoida tulevaisuuden osaamistarpeita, sitä paremmin voimme johtaa ja palvella tulevaisuudessakin.**”

2.2 Yritys- ja työelämäyhteistyö

Viittaukset strategiaan: Madallamme opintien rotvallia työelämässä; Lisäämme ymmärrystä kohderyhmien tarpeista; Välitämme viestiä

Yritys- ja työelämäyhteistyö herätti johdon kierroksilla paljon keskustelua. Sitä tarkasteltiin eri kulmista käsin, ja ehdotuksena nousi esimerkiksi tehdä sitä enemmän yhteistyössä toimijoiden kesken. Toivottiin hyvien käytänteiden jakamista sekä yritysten osaamistarpeiden kartoittamista yhteistyössä. Ehdotettiin myös palveluiden tarjoamista yhdessä asiakaslähtöisesti pistemäisten erilliskäytäntöjen sijaan.

- ”Yrityksen kilpailukykyyn noston pitäisi olla yhteistyön ja kaikkien tahojen tavoitteena. Miten voimme palvella yrityksiä paremmin yhdessä (yhteinen asia, yhteinen asiakas)?”
- ”On paljon koulutustarpeita, joiden tarjonta pitää koota monista eri lähteistä → voisiko tässä kehittää yhteistyötä?”
- ”Toivoisimme yhteistyötä esimerkiksi yrityksissä juoksemiseen → broker-osaaminen, esimerkiksi kun kuullaan että koneistajia tarvitaan, ohjattaisiin ammatillisen oppilaitoksen puoleen.”
- ”Meillä on vielä paljon työtä tehtävänä niissä prosesseissa, jotta pääsemme asiakkaiden (yritysten) tarpeisiin ja muotoilemaan jatkuvaa oppimista heidän kanssaan.”
- ”TYRSKY-hankkeen hyödyntäminen ja merkityksen laajentaminen Pirkanmaalla olisi hyvä asia (hankkeessa kerätään parhaillaan työelämän tarpeita) → tähän vielä yhteistä tekemistä lisää.”
- ”Myös eri koulutustasojen pitäisi tehdä vielä enemmän yhteistyötä. Tämä on kestoaihe, jossa voisi pitää liekkiä enemmän yllä!”

Toimialakohtaisuus nousi yhtenä näkökulmana yritysyhteistyön virittämiseen. Voisiko yhteistyötä lähteä rakentamaan jonkin yksittäisen toimialan tarpeita katsoen? Onko meillä tarpeeksi tiivistä yhteistyötä **toimialakohtaisten verkostojen** kesken?

- ”Esimerkkinä tekniikan ala, josta nousee tietyt tarpeet → miten jatkuvassa oppimisessa saisimme toimijat toimialakohtaisuuden osalta näkemään tarjonnan ja vertailemaan kysyntää?”
- ”Jos tulee tarpeita, joihin ei ole heti tiedossa tarjontaa, miten näitä saisi koottua ja vertailtua toimialakohtaisesti?”
- ”Ei voida unohtaa sitä kysyntää, johon oma tarjonta ei vastaa” → tässäkin brokeroinnin idean eteenpäinvieminen ja kehittäminen.”
- ”Tarjonnan täytyy lähteä yritysten tarpeista – miten saadaan aidot tarpeet näkyviin?”
- ”Kun ollaan keskenämme enemmän tekemisissä, tunnetaan toistemme toimintaa paremmin.”
- ”Toimialakohtaiset substanssiverkostot? Tuntevatko toimialojen henkilöt toinen toistansa? esim. SOTE, kaupan ala, raksa, ICT yms.”

- ”Esimerkkinä matkailu- ja ravitsemisala; voisiko tässä olla jotain kumppanuuksia? Kaikilla ei ole kokonaispalettia kaikkeen – voisiko tarjonta tulla esimerkiksi kolmesta eri lähteestä?”

Yritysyhteistyössä nähtiin verkoston jäsenten välisen yhteistyön lisäksi muitakin kehityskohteita. Koettiin, että ihan yksittäistenkin organisaatioiden olisi hyvä kehittää tiiviimpiä **kumppanuuksia** yritysten kanssa. Toivottiin tiiviimpää vuoropuhelua asiakkaan kielellä. Koulutusrahoituksen kieli on yritysten haastava ymmärtää. Toivottiin myös kokemusten jakamista ja avointa keskustelua sen suhteen, mitä tarkoitamme, kun kerromme tekevämme ”yritys-oppilaitosyhteistyötä”?

- ”Tarvitaan vuoropuhelua ja kumppanuuksien kehittämistä, työelämän asiakkuuksien hoitoa.”
- ”Pitäisi olla myytävissä helposti, asiakkaan suulla. Myyminen pitäisi resursoida riittävän hyvin - ei tapahdu sähköpostilla, on raakaa jalkatyötä.”
- ”Pidetään yllä keskustelua ja otetaan yhteyttä.”
- ”Yrityskieli on erilaista kuin jatkuvan oppimisen terminologia → kansantajuistaminen. Pitää päästä nopeasti kiireessä kiinni siihen, mitä tämä tarkoittaa meille arjessa!”

2.3 Jatkuvan oppimisen näkyväksi tekeminen

Viittaukset strategiaan: Teemme jatkuvan oppimisen näkyväksi ja houkuttelevaksi; Välitämme viestiä

Yhdeksi hyvin tärkeäksi yhteistyön paikaksi nähtiin jatkuvan oppimisen näkyväksi tekeminen. Tässä kokonaisuudessa käytiin keskustelua niin organisaatio-/yritysassiakkaiden kuin henkilöasiakkaidenkin näkökulmasta. Yritysassiakkaiden osalta tämä kokonaisuus linkittyy edelliseen tematiikkaan eli yritysyhteistyöhön, mutta on tässä nostettu omaksi kohdaksi.

Yritysyhteistyössä yhtenä haasteena nähtiin jatkuvan oppimisen **kannustimet** – miten saamme yritykset vahvemmin mukaan jatkuvaan oppimiseen ja ymmärtämään, että henkilöstön osaamista täytyy kehittää? Tässä haasteeksi koettiin yrityskehityksen vaihtelevat käytänteet ja asenteet, sekä henkilöstön kehittämisen resurssien puute.

- ”Miten voimme viestiä vielä vahvemmin tästä teemasta?”
- ”**Miten kehittää osaamista** - tämä pitäisi tehdä näkyväksi asiakkaille.”
- ”Meillä on paljon pk-yrityksiä, joissa ei HR:ää. Miten saamme tänne kentälle näitä viestejä?”
- ”Millä osaamisen kehittämisen toimilla voit asiaa edistää? Mihin otat yhteyttä? Etuudet? Kokonaisuuden paketointi.”

- ”Pk-yritysten oma jatkuvan oppimisen keskustelu ja kokonaisuus → miten voisimme tarjota TÄHÄN ketterää yleistä jatkuvan oppimisen ja osaamisen johtamisen kehittämispalvelua?”
- ”**Ovatko oppilaitokset nähneet järjestöjen roolin?** Viestintäkanava, vaikuttaminen, yhteistyö; roolia voisi olla enemmänkin!”

Viestin välittymisen yksi problematiikka liittyy **saavutettavuuteen** ja **tavoitettavuuteen**.

Tässä meillä on vielä paljon tekemistä – esimerkiksi oikeiden kontaktihenkilöiden löytäminen oppilaitoksista on yrityksille haastavaa.

- ”Kontaktihenkilön löytäminen oppilaitoksessa on haastavaa (kotisivut) → Esimerkiksi, toimialakohtaiset tarpeet – keneen olen yhteyksissä, jos tarvitsen tietoa tekniikan alan jatkuvan oppimisen palveluista?”
- ”Tässäkin pitäisi olla tiedonvaihtoa ja tarpeiden keräämistä ja välittämistä myös muihin oppilaitoksiin päin.”
- ”Pitäisi tehdä helpoksi, keneen voi ottaa yhteyttä ja missä asiassa.”
- ”Kun vielä saadaan työelämä tietoiseksi jatkuvan oppimisen pelivälineistä, niin ollaan jo pitkällä.”
- ”Lähtisimme mielellämme mukaan yhteisiin markkinointiponnistuksiin!”

2.4 Rahoitus ja edunvalvonta

Viittaukset strategiaan: Edistämme yhteisellä äänellä Pirkanmaan etuja

- ”Olemmeko saaneet sen, mikä meille kuuluisi? Viitaten esim. väestökehitykseen tulevaisuudessa, jossa Pirkanmaa on vahvoilla. Jatkuvan oppimisen toteuttamiseen pitää olla riittävä resurssi Pirkanmaalla.”
- ”Oppimisen tuottamisen ja koulutuksen järjestämisen maailmassa on paljon ilmaan jääneitä kysymysmerkkejä.”
- ”Esimerkiksi, viime kesänä lausunnoilla oli lakimuutosesitys, jossa rahoitusta haluttiin jakaa oppivelvollisten ja jatkuvan oppimisen kesken ilman sen kummempaa määrittelyä jatkuvasta oppimisesta – tämä mietityttää, miten jatkuvaa oppimista jatkossa rahoitetaan?”
- ”Jatkuvan oppimisen rahoitus on korkeakoulukentässä haasteellinen.”
- ”Eduskuntavaalit 4/2023 & uusi hallitus; millaisia painotuksia jatkuva oppiminen jatkossa saa?”
- ”Mitkä ovat niitä pelivälineitä ja työkaluja jatkuvan oppimisen tuottamisessa jatkossa, ja mikä on se liikkumavara?”
- ”Signaalit ja tarpeet, jotka nousevat arjesta – niihin pitäisi pystyä jatkuvassa oppimisessa vastaamaan (esim. ohjauksen haasteet ja erilaiset tilanteet).”

2.5 Muut teemat

2.5.1 Henkilöasiakkaiden monimuotoiset oppimistavat

Viittaukset strategiaan: Lisäämme ymmärrystä kohderyhmien tarpeista, Madallamme opintien rotvallia työelämässä

- ”Millä eri muodoin voitaisiin vahvistaa erityyppisiä, monimuotoista oppimista sisältäviä koulutusmahdollisuuksia? Ymmärrämmekö kohderyhmän tarpeet?”
- ”Toivoisimme yhteiskehittämistä liittyen erilaisiin oppimismuotoihin, ja niiden tekemistä tunnetuksi ohjauspuolelle.”
- ”Pirkanmaan TE-toimistolla voisi olla mahdollisuus viedä eteenpäin konkreettista yhteistyötä tässä teemassa kokeilun ja oppilaitosten kanssa.”

2.5.2 Ajassa olevat muutokset ja yhteistyö niissä

Viittaukset strategiaan: Uskallamme kokeilla ja kuljemme ketterästi

- ”Ajassa olevat muutokset ja yhteistyö niissä → esimerkiksi **hyvinvointialueeseen** liittyvät tarpeet tehdä yhdessä & **väestömuutokseen** liittyvät teemat & pirkanmaalainen edunvalvonta tässä!” → lähikoulutus, *oman infran ylläpitäminen*

2.5.3 Notkeus ja nopeus

Viittaukset strategiaan: Uskallamme kokeilla ja kuljemme ketterästi

- ”Notkeutta ja nopeutta tarvitaan ehdottomasti lisää!”
- ”Meidän pitäisi pystyä tarjoamaan sisältöjä ja pienempiä jatkuvan oppimisen kokonaisuuksia ketterästi.”

3 Toiveet jatkuvan oppimisen kehittämisverkostolle

Toivottiin sen avaamista, mitkä organisaatiot ja ketkä henkilöt kuuluvat verkostoon. Toisaalta toivottiin joustavuutta osallistumiseen - valikoidut mahdolliset kutsut tiettyihin teemakohtaisiin tilaisuuksiin. Toivottiin myös määrittelyä siitä, miten verkosto linkittyy koulutusryhmään.

Verkosto nähtiin hyvänä keskustelufoorumina jatkuvan oppimisen asioille, ja verkoston tekemisen tavoiksi ja käsiteltäviksi teemoiksi tuli paljon ehdotuksia. Koska jatkuvan oppimisen strategia ohjaa yhteistä tekemistämme, on järkevää ottaa siellä tunnistetut teemat yhteisesti pureskeltavaksi myös verkostossa.

3.1 Verkoston ydin, ehdotuksia tekemisen tavoiksi

- ”On eduksi pohtia asioita verkostona ja käydä yhteisiä haasteita läpi. Ne samat haasteet pyörivät meillä kaikilla arjessa.”
- ”Verkostotyö on tärkeää vuoropuhelua siitä, että jutellaan asioista ja toisaalta, ettei tehtäisi samaa kehittämistyötä yhtä aikaa eri verkostoissa tai foorumeilla.”
- ”Toivoisimme myös lähitapaamisia, etenkin kun keskustelulla ja dialogilla on tässä roolia. Voi myös harventaa tai sekä/että -malli. Lähitapaamisissa on helpompi synnyttää avoimempaa tiedonvaihtoa, ja vuorovaikutus on helpompaa.”
- Voisiko ajatella, että olisi nimetty muutamia henkilöitä, jotka ainakin kuuluvat verkostoon? → **yhteyshenkilöt** – tehtävänä varmistaa, että organisaation edustus on paikalla.”
- ”On tärkeää säilyttää avoimuus – verkosto ei ole kokouspöytä.”
- ”Pirkanmaan koulutusryhmällä on selkeä edunvalvonnallinen rooli, jonka vuosikello kiinnittyy valtion talousarvioon. Siellä käydään strategista keskustelua, ja teemoissa korostuvat rahoitus ja lainsäädäntö.”
- ”Tämän verkoston arvo tulee siitä, että se on lähempänä (vrt. Pirkanmaan koulutusryhmä) arkirealismia – pureskelua, ideointia, syötteitä jatkojalostukseen. Verkosto on myös oppimisalusta ja kanava benchmarkkaukseen.”
- ”Verkosto voisi **nostaa esiin koulutusryhmälle edunvalvontaan liittyviä asioita** ja näin turvata jatkuvan oppimisen edellytyksiä kentällä. Myös koulutusryhmän pöydästä voisi nousta tähän asioita pohdittavaksi; laaja-alaisuus ja moninäkökulmaisuus.”
- ”On tärkeää huomioida, että verkoston jäsenet toimivat myös omissa organisaatioissaan viestinviejinä, myös organisaation kehittämisen näkökulmasta.”
- ”Koulutusorganisaatiot ovat valtavia organisaatioita, joihin on myös ns. **työnantajaroollissa** hyvä viedä jatkuvan oppimisen asiaa.”
- ”Ydinkysymys: Miten hyödynnämme kunkin organisaation parhaita osaamisiansa, jotta se palvelee parhaiten kokonaisuutta? Strategiassakin on pitkälti kysymys tästä.”
- ”Koulutusorganisaatioissa on tietynlaisia lainalaisuuksia (vuosikellot jne.), joiden mukaan toimitaan. Verkosto- ja kehittämistyö ei saisi olla tästä erillistä → ketterät väliintulot

ulkoapäin koetaan haastaviksi, jos toteuttajapuoli ei ole ollut siinä alusta lähtien mukana (→ oikeat ihmiset oikeissa ryhmissä).”

- ”Toistemme tekemisten ja tarjonnan ymmärtäminen ja toistemme tunteminen on keskiössä.”
- ”Voisi olla teemoitettua tekemistä – sen teeman toimijat yhteen & mahdollistaa verkostoitumisen paremmin.”
- ”Miten verkostoa voisi hyödyntää kokousten välilläkin?”
- ”Hyvät käytännöt / kuvaa toimintamalli verkostolle muutamalla lauseella → toisiltaan oppimista matalalla kynnyksellä.”
- ”Verkosto voisi käydä keskustelua myös TYRSKY II -hankkeen kanssa. Näkökulmana työelämä, mutta paljon samoja elementtejä. Pystyttäisiinkö välttämään päällekkäistä työtä – törmäyttäminen ja tsekkauspiste, mitä on tehty ja mitkä ovat seuraavat tavoitteet?”

3.2 Mitä teemoja verkostossa olisi hyvä käsitellä ja miten?

3.2.1 Strategiassa tunnistetut teemat ja niiden eteenpäin vieminen

Toivottiin, että verkoston tilaisuuksissa pureuduttaisiin teemakohtaisesti yhteen strategiassa tunnistettuun jatkuvan oppimisen painopisteeseen kerrallaan. Koettiin, että strategiassa tunnistettuja teemoja pitäisi avata enemmän, päästä niihin tarkemmin käsiksi & tehdä niitä enemmän näkyväksi.

- ”Voitaisiin katsoa, miten näitä asioita viedään eteenpäin? Voisiko näistä teemoista rakentaa toiminnalle vuosikellon? Rakentaminen ja vastuuttaminen. Jos ei saada resursointia järjestymään, haihtuu savuna ilmaan. Vuosikellon sisältö koostuisi teemoista ja johdon kierrosten koonnista. ”
- ”Voisiko tapaamisissa käsitellä strategian viemistä eteenpäin? Viekö joku jo eteenpäin? Onko tähän jo olemassa hyviä käytäntöjä? Näitä voisi käsitellä erikseenkin.”
- ”Ei yritetä syödä koko kakkua kerralla joka kerta!”
- ”Jos nousee jokin TEEMA (esim. palvelupolut, viestintä) → näiden ympärillä voidaan keskustella myös yritysten näkökulmasta, miten kokevat tällä hetkellä? Tunnettaanko? Onko käytetty? Mitä kokemuksia?”
- ”Ennakointikin voisi olla verkostossa yksi käsiteltävä yhteinen teema. Miten raportoidaan ja mitataan? Miten oppilaitokset tekevät ennakointia? Olisiko tässä yhteistyön paikkaa? ELY, TE, oppilaitokset ja reaaliaikainen tieto kentältä.”
- ”Yksi näkökulma/teema – miten saamme verkostossa strategiaa edistettyä? Ankkurit, strategian kärjet; saisiko tätä jotenkin näkyvämmäksi, minkä asian edistämiseen ovat sitoutuneet? Kaikki eivät varmaankaan tee kaikkea.”

3.2.2 Muita ehdotuksia

Myös muita ehdotuksia verkoston käsiteltäviksi teemoiksi tuli runsaasti. Näitä asioita pureksitaan ja ratkotaan jo varmasti useilla muilla Pirkanmaan foorumeilla ja verkostoissa. Toki asiat ovat tärkeitä, ja niitä voidaan tarkastella tässäkin verkostossa tarvittavin osin ja sopivissa kohdissa.

Jatkuvan oppimisen työkalut ja palvelut uudistusten pyörteissä

- ”Mitä jatkuvan oppimisen työkaluja meillä on käytössämme? Mitkä häviävät (palkkatuki-uudistus, TEPA-uudistus)? Miten muuttuva työkalumaailma otetaan vastaan? Mitä ovat muuttuvan työelämän tarpeet?”
- ”Keinojen peilaaminen tarpeisiin. Nyt tarvittaisiin työelämään vielä enemmän ihmisiä, ja pitäisi myös monipuolistaa matalan kynnyksen työllistämisen keinovalikoimaa.”
- ”Miten saadaan ihmiset töihin, ja jatketaan osaamisen kehittämistä työelämässä?”

Työperäinen maahanmuutto & tänne tulleiden osaajien jääminen

- ”Englannin kieli, koto 2024, osaajien varmistaminen työn murroksen myötä.”

4 Vuosikelloluonnos: Ehdotus verkoston etenemistavaksi / 2023–2024

4.1 Toiveita ja hahmotusta vuodelle 2023

4.1.1 Kevät ja kesä 2023

- Sote-alan osaamisen ennakkoinnin työpajasarja: ke 15.3. ke 26.4. to 25.5.
- Organisaatioesittelyt jatkuvat: ke 3.5.2023 / TAMK; ma 22.5.2023 / VAAO
- Syksyn 2024 teemakokonaisuuden työnyrkin kokoaminen
- Mahdolliset muut yhteiset toimet
- Yhteinen johdon työpaja – strategian arviointi- ja tulevaisuustyöpaja (kesäkuun alku)

4.1.2 Alkukesä 2023: Yhteinen johdon työpaja

Alkukesään suunniteltu yhteinen ”arviointi- ja tulevaisuustyöpaja” sai johdon kierroksilta kannatusta. Toivottiin arvioinnin ja raportoinnin lisäksi myös vahvaa painotusta tulevaan. Katsotaisiin, mitä on tehty, ja ennen kaikkea, mitä pitäisi tehdä seuraavaksi. Työpajan sisältöihin ja siellä käsiteltäviin asioihin tuli myös runsaasti ehdotuksia, joista muotoilemme sopivan kokonaisuuden kevään aikana.

- ”Erinomaista, että kokoonnutaan taas yhteen. Työtapa oli viime keväänäkin todella hyvä.”
- ”Looginen jatkovaihe tähän. Hyvä myös, että pieni happitauko tässä, niin ehditään viedä omaan tekemiseen. Hyvä istahtaa alas ja katsoa omaakin tekemistä pienen väliajan jälkeen.”
- ”Keskusteleva lähestymistapa, työpajatyypinen, saman pöydän ympärille → uusien ajatusten synnyttäminen.”
- ”Hyvä katsoa määrävälein, että mennään oikeaan suuntaan ja nostaa sieltä joustavasti eri asioita fokukseen (eri aikajänteet eri asioille). Esim. 1 krt/vuosi katsotaan, miten on edetty – 4 liikennevaloa!”
- ”On tarpeen pysähtyä asian äärelle aika ajoin. On hyvä yhtäältä nostaa strategian tavoitteet pöydälle (vaikka koulutuksen järjestäjät toteuttavat näitä, mutta on hyvä silti muistutella ja katsoa mennäänkö oikeaan suuntaan) ja toisaalta tarkastella sitä, tehdäänkö asioita YHDESSÄ oikealla tavalla? Kokonaisuus enemmän kuin osiensa summa. Kaikki tekevät omilla tahoillaan, mutta yhteinen suunta hyvä pitää mielessä.”
- ”Yhteen kokoontuminen kuulostaa järkevältä. Ei raskasta raportointia ja mittarointia. Sanallinen arviointi siitä mitä on tehty ja mihin suuntaan ollaan menossa.”
- ”Hyvät käytännöt, mikro-onnistumiset – näitä on aina hyvä kuulla!”
- ”Voisi yhdessä miettiä taas, viisaus asuu yhteistyössä ja yhteisessä keskustelussa.”

- ”Olisi hyvä miettiä myös, että ne, jotka osallistuvat, olisivat ajankohtaan tai käynnissä oleviin asioihin tai tekeillä oleviin suunnitelmiin liittyviä (suurempi, heterogeenisempi ja rikkaampi sisältö yhteiseen agendaan). ”
- ”Olisi mielenkiintoista tietää Pirkanmaan oppilaitosten raportointitapaa, mitä seurattavia mittareita on? Kuinka paljon jatkuvaa oppimista tapahtuu? Voisivatko oppilaitokset tuottaa lukuja tähän liittyen? Yleiset statistikat. Voisiko kartoittaa sitä, millä mittareilla jatkuvaa oppimista seurataan? → tästä yksi osio arviointiin/raportointiin. Herättelyä, teeman avaamista.”
- ”Tiedolla johtamisen tematiikka mukaan työpajaan. Mitä tietoa meiltä puuttuu suhteessa siihen, miten voisimme tehdä näitä asioita paremmin? Ja toisinpäin, mitä tietoa on jo tarjolla ja onko se kaikkien hyödynnettävissä tällä hetkellä? Mitä esteitä on? Mitä tietoa pitäisi olla ja kerätäänkö oikeanlaista? Miten hyödynnämme tietoa, hyödynnämmekö?”
- ”Olisi myös mielenkiintoista havainnoida ja keskustella siitä, mitä jatkuvassa oppimisessa eri alueilla tapahtuu? → ideat, benchmarking eri alueilta.”

4.1.3 Syksy 2023 ja vuosi 2024, hahmotelmia

- ”Strategian painopisteiden tarkastelua esimerkiksi painopisteittäin per työpaja? Tähän linkitettyinä poimintoja johdon kierroksilta.”
- ”Voisi olla työpajoja isojen teemojen ympärillä – miten eri toimijat ovat lähestyneet strategian tavoitteita? Varmasti eri kulmia näihin? Pienempiä työpajoja, ehkä syksyllä kevään ison pajan jälkeen? Mitä ’uskallamme kokeilla ja kuljemme ketterästi’ tarkoittaa meillä käytännössä? Mitä on tehty? Jos ei ole tehty, miksi? Miten strategian jalkauttaminen on aidosti oikeasti viety eteenpäin.”
- Teemakohtaisia tilaisuuksia strategiatyössä tunnistetuista painopistealueista (esim. ketteryys, tulevaisuuden osaamistarpeet, asiakasymmärrys)
- On tärkeää huomioida verkoston rooli ja tekemisen taso: sparrausta, yhteisen ymmärryksen luomista vs. käytännön asiat, jotka on ratkaistava organisaatioiden arjessa.

4.2 Jatkuvan oppimisen verkoston vuosikelloluonnos ja muita suunnitelmia

Oheiseen taulukkoon (taulukko 2) on koottu johdon kierroksilta nousseet, eniten toiveissa olleet teemat, jossa haluttaisiin tehdä enemmän yhteistyötä ja/tai joita toivotaan käsiteltävän jatkuvan oppimisen toimijoiden kesken.

Ensimmäiseen sarakkeeseen on merkitty toivottu teema (juoksevalla numeroinnilla). Toisessa sarakkeessa on teeman käsittelyyn ehdotettu toimintatapa/kokeilu sekä mahdollinen vastuutaho/-tahot ja toteuttajat. Kolmanteen sarakkeeseen on hahmoteltu aikataulutusta.

Taulukko 2: Jatkuvan oppimisen verkoston vuosikelloluonnos ja muita suunnitelmia

Teema	Toimintatapa/kokeilu, vastuutaho(t) & toteuttajat	Milloin?
1. Strategian seuranta ja raportointi	<p>Strategian arviointi- ja tulevaisuustyöpaja ELY & Liitto kutsuvat ja fasilitoivat</p> <p>Osallistujat: Strategiatyössä mukana olevien organisaatioiden johto Sisältöhahmotelmaa:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Arviointi, raportointi ja suunta tulevaan • Mitä kaikkea on tehty, ja ennen kaikkea, mitä pitäisi tehdä seuraavaksi • Sis. ennakkokyselyn: laadullista itsearviointia, ”liikennevalot” • Minkä asioiden edistämiseen eri organisaatiot ovat sitoutuneet • Tiedolla johtamisen teema mukana: mitä eri mittareita jatkuvalla oppimiselle? • Mikro-onnistumiset • Keskusteleva lähestymistapa 	<p>Alkukesä 2023</p> <p>+ jatkuu säännöllisenä, esimerkiksi 1 krt/vuosi</p>
2. Strategian strategisten tavoitteiden ja toimenpidekokonaisuuksien täsmentämistä ja tarkastelua (esim. Rakenname rajoja ylittävää yhteistyötä / Lisäämme ymmärrystä kohderyhmien tarpeista)	<p>Näiden ympärille mahdollisesti työpajoja jatkuvan oppimisen verkostossa? ELY kutsuu koolle ja koordinoi, mutta toiveissa saada näiden valmisteluun työnrkki verkostosta.</p> <p>Tämä kokonaisuus voi rakentua myös muulla tavoin – esimerkiksi konkreettisempien teemakokonaisuuksien ympärille.</p>	<p>vuosi 2024?</p>
3. Osaamisen strateginen ennakointi	<p>Voisiko Pirkanmaan koulutusryhmä tarkastella osaltaan tätä kokonaisuutta? Myös TYRSKY II sisään suunniteltu ennakkoinnin strategista kehittämistyötä. Sis. Jatkuvan oppimisen mittarit Tuleeko tähän liittyen teemoja, joita verkosto voisi käsitellä/työstää?</p>	<p>jatkuva</p>
4. Osaamisen operatiivinen ennakointi	<p>Sote-alan osaamisen ennakkoinnin työpajasarja, ELY fasilitoi ja kutsuu koolle, toteutus yhteistyössä verkoston kanssa</p> <p>Pirkanmaan jatkuvan oppimisen ja elinikäisen ohjauksen verkostojen jäsenet kutsuttu avoimella kutsulla & sote-alan toimijoita</p>	<p>kevät 2023 ke 15.3. ke 26.4. to 25.5.</p> <p>Jos koetaan onnistuneeksi, voidaan toteuttaa uudestaan toiselle toimialalle, ja/tai syventää sote-alalle</p>

<p>5. Yritys- ja työelämäyhteistyö</p>	<p>Verkoston tapaamisten teemaksi syksyyn 2023? → yhdistelmä alustuksia ja työpajatyöskentelyä</p> <p>ELY kutsuu koolle ja koordinoi, mutta toiveissa saada tämän kokonaisuuden valmisteluun työnyrkki verkostosta.</p> <p>Tavoitteena lisätä ”työelämäyhteistyötä”!</p> <p>Alustavia sisältöehdotuksia:</p> <ul style="list-style-type: none"> • benchmarking TYRSKY II / POUTA • hyvät käytännöt jakoon • haasteet & ratkaisuehdotukset • asiakasymmärrys • osallisuus ja monimuotoisuus • (jatkuvan oppimisen näkyväksi tekeminen, kts. koonti) 	<p>syksy 2023?</p>
<p>6. Rahoitus ja edunvalvonta</p>	<p>Tämä toteutuu suurelta osin Pirkanmaan koulutusryhmässä?</p>	<p>jatkuva</p>
<p>7. Verkostotyö, tunteminen</p>	<p>Jatkuvan oppimisen kehittämisverkostossa meillä on organisaatioesittelyt/vierailukäynnit vuorovedoin. Sis. Haastevartit.</p>	<p>Keväällä 2023 toteutuu: ke 3.5.2023 / TAMK ma 22.5.2023 / VAAO</p> <p>halutaanko jatkaa näitä syksyllä 2023?</p>

NÄKYMIÄ | HUHTIKUU | 2023

**Pirkanmaan jatkuvan oppimisen strategian toimeenpanon ensiaskeleet
Terveiset johdon kierrokselta**

Pirkanmaan elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus

14.4.2023 | Työllisyys, yrittäjyys ja osaaminen -yksikkö, Sanna Kulmala

Taitto: Tinnu Salonen | Kansikuva: Hanna Wallenius

www.doria.fi/ely-keskus | www.ely-keskus.fi



PIRKANMAA