

**Nina Tuominen:** Hei ja tervetuloa kuuntelemaan LAB Talk -Pintaa syvemmältä -podcast-jaksoa, jossa tänään pohdimme, millaista täydennyskoulutusta yritykset ja työntekijät nykyään haluavat. Jos olet suorittanut tutkinnon 20 vuotta sitten, tiedät hyvin, että osaamisesi kaippaa päivitystä. Se saattaa kaivata päivitystä, vaikka olisit jättänyt koulut taakseesi vasta muutama vuosi sitten. Eli tarve osaamisen kehittämiseen ei rajoitu vain pitkän linjan ammattilaisiin, se koskee meitä kaikkia. Mikä siis neuvoksi?

Vieraanamme meillä LAB Talkissa on asiakkuuspäällikkö Sirpa Vinni, joka työssään myy täydennyskoulutuksia erilaisille organisaatioille. Hän avaa meille, miten yritykset voivat parhaiten vastata tähän yritys- ja ammattilaisia koskevaan ajankohtaiseen haasteeseen. Tervetuloa mukaan ja tervetuloa ihana Sirpa.

**Sirpa Vinni:** Kiitos ihana Nina.

**Nina Tuominen:** Ui ihanaa, täällähän on jo heti rakkautta täynnä. Minäpä kysäisen tähän heti alkuun, että mikä sinun mielestäsi Sirpa on paras tapa päivittää ylipäätään osaamistaan?

**Sirpa Vinni:** Se riippuu tietysti tarpeen laajuudesta, että onko tarvetta suorittaa ihan kokonainen tutkinto. Se on varmasti vähän harvinaisempi tarve yritysmaailmassa. Sittenhän meillä on avoimen AMK:n puolella lyhyempiä kursseja ja sitten on tietysti tämä räätälöity täydennyskoulutus, eli tehdään ihan yritysten tarpeisiin sitä. Eli voidaan kouluttaa vähän isompi joukko sitten kerralla.

**Nina Tuominen:** Tuohan on makee, että pystyy tavallaan hakemaan sen yrityksen tarpeiden mukaan sen koulutuksen, että ei tarvitse lähteä niihin valmiin koulutustarjontoihin. Minä itse valmistuin juuri tuossa toukokuussa tradenomiksi, eli kävin AMK-koulutuksen. Olihan se aika rankka tehdä aina työpäivän jälkeen vielä sitten niitä kotitehtäviä tai niitä opintoja ja sitten vääntää opinnäytetyötä. Mutta kuulostaa ihanalta se, että sitä omaa osaamista pystyisi päivittämään ihan pienemmälläkin efortilla, niin sanotusti.

**Sirpa Vinni:** Joo, ja sitten siinä on se, että sitä yleensä tehdään työaikana näitä yrityskohtaisia koulutuksia, jolloin ei se työpäivä sitten veny enää sen koulutuksen takia pidemmäksi. Se on myös hyvä.

**Nina Tuominen:** Juuri näin, bingo. Ehkä tässä vielä vaikka mä väitin, että en enää opiskella yhtään mitään, niin ehkä tämä antaa semmoisen sysäyksen sitten, että voisi opiskelakin vielä jotain, jos sen pystyisi tekemään työn ohessa. No miten oikein osataan tarjota juuri tarpeeseen osuvaa koulutusta ja miten se prosessi etenee tavallaan? Nyt tuli kaksi kysymystä tässä, mutta vastataan vaikka ekana tähän, että miten osataan tarjota juuri tarpeeseen osuvaa koulutusta?

**Sirpa Vinni:** No ehkä nyt puhuisin sitten niistä yrityskohtaisista, niin monta kertaa tavataan yrityksiä ihan muissakin asioissa ja sitten sieltä nousee esille niitä, että hei, että meillä onkin tässä semmoinen pieni joukko, joka tarvitsee päivitystä johonkin tiettyyn aiheeseen. Niin sitten aletaan vähän tarkemmin kysellä, että minkä tyyppistä ja minkälaiset taustat näillä osallistujilla olisi, että osataan sitten tehdä heille juuri heidän tarpeita vastaava koulutus. Että se on hyvin tyyppillinen. Monta kertaa sitten myös yritykset ottaa meihin yhteyttä ja kertoo, että me tarvittaisiin tällaista koulutusta ja sitten lähdetään rakentamaan siitä sitten lisäkysymyksillä.

**Nina Tuominen:** Miten nopeasti tollaiset koulutukset sitten, jos se tulee niinku yrityksen tarpeeseen, ei ole valmista pakettia olemassa, niin miten nopeasti tollaisen koulutuspaketin pystyy rakentamaan?

**Sirpa Vinni:** No mitähän me nyt valehtelisiin? Tietysti riippuen, eli resursseinnahan me käytetään meidän omia opettajia. Eli heitähän se tulee sitten se substanssiosaaminen. Vähän tietysti heidän aikatauluista, mutta kyllä me ollaan nopeimmillaan varmastikin jopa tuossa reilun kuukauden päästä pystytty järjestämään. Ja sitten tällainen lyhyt koulutus, toki sitten puhutaan ehkä puolen päivän mittaisesta neljän tunnin koulutuksesta. Ja jos on hyvin valmis asiakkaallakin, valmis yrityksellä, valmis sellainen ajatus, niin kyllä mä nyt sanoisin, että ainakin pari kuukauden sisällä.

**Nina Tuominen:** Vau, todella nopeata toimintaa. No miten se prosessi sitten etenee siinä?

**Sirpa Vinni:** Mitä tarkoitat prosessilla?

**Nina Tuominen:** Eli just että jos yritysasiakas vaikka tarvitsee jonkun koulutuksen, niin mitä sitten tapahtuu? Se rupeaa keräämään tiimiä vai miten se etenee ja milloin asiakas saa tarjouksen ja ehkä tämmöistä haen tässä?

**Sirpa Vinni:** Joo, joo. Eli sanotaan vaikka näin, että jos mulle tulee yhteydenotto tai itse tapaamisessa selvitän sen tarpeen, niin etsin meiltä siihen asiantuntijan. Ja sitten yleensä sen jälkeen tavataan sitten vielä niin, että yrityksen edustajat minä ja sitten meiltä tämä substanssiosaaja tapaa sitten. Ja sen jälkeen tehdään sitten se tarjous vasta, jolloin on tässä mennetty. Mutta tarjouksen saa yleensä viikon sisällä, uskallan itse luvata. En ehkä puhu kaikkien tätä työtä tekevien puolesta. Niin kuin itse omalla kohdalla, niin viikon sisällä. Kyllä se tarjous sitten yleensä syntyy.

**Nina Tuominen:** Se on tosi hyvä, koska monesti yritykset tarvii sen tiedon aika pikaisesti. Että siinä mielessä on tärkeitä, että toimitaan nopeasti. Millä tavalla koulutuksia sitten toteutetaan tarkemmin? Sanoit, että lyhyet puolen päivän mittaiset koulutukset on suosittu ja miksi näin?

**Sirpa Vinni:** No riippuu varmaan niihin aikaresursseihin, että yrityksillä on monta kertaa niin paljon töitä, ettei ole vaan aikaa pidemmille. Ja jos se on pidempi, niin pidetään sitten useita puolikkaita päiviä. Mutta missään nimessä kokonaisen päivän koulutukset ei oikein ole suosittuja yrityksille. Että se johtuu oikeastaan aikaresursseista. Joskus voi olla, että jos koulutetaan puolet henkilökunnasta tai jopa pienemmässä yrityksessä koko henkilökunta, niin eihän he voi olla koko päivää poissa tuottavasta työstä.

**Nina Tuominen:** Ymmärrän hyvin, koska olin jossain vaiheessa tuossa edellisessä elämässäni Helsingin ydinkeskustassa. Kokoista toimistohotellissa ja meillä oli hyvin resurssoitu henkilökunta niin, ettei sitä tyhjää aikaa ollut. Sitten kun koulutuksia otettiin, niin ne koulutukset olivat kahdesta neljään tuntia. Sen pidemmälle ei oikeastaan pysty puljua laittamaan kiinni.

**Sirpa Vinni:** Juuri näin se on. Ja sitten en ole huomannut ehkä vielä sen, että aamupäivä on sellainen parempi aika pitää tällaisia koulutuksia. Iltapäivällä sitä aletaan ehkä olla vähän väsyneitä ja näin. Aamupäivällä ja neljän tunnin koulutus on semmoinen suosittu juttu.

**Nina Tuominen:** Kyllä. Yhdyn tuohonkin, koska itse olen aamuihminen ja sitten on kivempi. Aamulla ajatukset toimivat, mutta toki ihmisiä on erilaisia. Jotkuthan on sitten iltaihmissä, mutta itselle vireystaso on aamulla aina paras.

**Sirpa Vinni:** Kyllä. Sen verran voin sanoa, että on pidetty myös sellainen koulutus, että yrityksestä oli koko henkilökunta, niin me pidettiin puolelle porukasta aamupäivällä ja puolelle iltapäivällä, jolloin aina oli osa porukasta töissä. Ja sitten sai vähän valita, että kumpaan ryhmään haluat mennä.

**Nina Tuominen:** No tuohan on hyvä idea. Jotenkin ajattelee just sen, että tossahan myöskin tulee se, että jokaisen ihmisen henkilökohtaiset mieltymykset just siinä työnteossa, milloin on vireimmillään, on otettu huomioon. Vaikka ehkä alunperin ajateltu sitä resurssia, että ei voida pitää koko puljua kiinni. Minun sanoin mukaan pulju, niin ei pystytä pitämään kiinni, että jaetaan vähän sitä aikaa.

**Sirpa Vinni:** Joo. Eli meillä räätälöidään jopa tällä tavalla näitä koulutuksia, että mennään sitten ihan asiakkaan tarpeen mukaan myös näissä pitoajoissa.

**Nina Tuominen:** Ihana kuulla. No entäpä sitten pidetäänkö koulutukset verkossa vai kampuksella luokahuoneessa? Mitäs sä oot tästä mieltä? Eikö verkkokoulutukset ole ehkä enemmän nyt niin kuin tätä päivää?

**Sirpa Vinni:** Näin voisi äkkiä kuvitella. Aloitin tässä työssä reilu kaksi ja puoli vuotta sitten, oli vielä korona-aikaa 22 alkuvuosi siinä, niin silloin pidettiin käytännössä verkossa. Mutta tänä päivänä yritykset ei halua enää verkkokoulutuksia. He haluaa tulla joko meidän kampuksille paikan päälle tai sitten yrityksen tiloissa. Kuulla riittää kun on niitä palavereita muutenkin Teamsissa ja muualla. Vaikka verkkokoulutukset on tätä päivää, mutta tässä räätälöidyssä se ei ole tätä päivää.

**Nina Tuominen:** Niin. Ja tietenkin riippuu varmaan aiheesta, mutta jotenkin kyllä me voim sen uskoa myös, että ihmiset haluaa jo nähdä livenä.

**Sirpa Vinni:** Kyllä.

**Nina Tuominen:** Ehkä se yhdessä työskentely tai yhdessä kouluttautuminen on sitten tärkeä muoto myöskin tavata niitä omia työkavereita.

**Sirpa Vinni:** Joo, toi on just sanottu, joissakin yrityksissä voi olla työntekijöitä on eri puolilla Suomea, jolloin hekin voi tavallaan tavata sitten siinä kerralla.

**Nina Tuominen:** Mahtavaa.

**Sirpa Vinni:** Ja sitten se, että meidän kampukselle halutaan tulla kun halutaan ihan oikeasti irrottautua siitä työstä ja työpaikasta. Että sitäkin on monet sanoneet, he haluavat ehdottomasti tulla sinne teidän kampukselle koulutukseen.

**Nina Tuominen:** Niin ja sitten mitkä tilat, fasiliteetit on ihan erilaiset sitten opettaa ja kouluttaa.

**Sirpa Vinni:** Kyllä, kyllä.

**Nina Tuominen:** Mennään sitten seuraavaan, mikä tossa tuli mieleen kysymys. Mikä tekee koulutuksesta onnistuneen osallistujan mielestä? Osaatko sinä tämmöiseen vastata?

**Sirpa Vinni:** No mehän kerätään joka koulutuksen jälkeen palautetta osallistujilta. Että siellä nyt on jotakin kommentteja, että pääsen vähän niiden osallistujien pään sisälle. Niin kyllä siellä nousee meidän asiantuntijoiden rooli. Että meillä on hyviä asiantuntijoita, heillä on hyviä esimerkkejä. Monet on työskennellyt pitkään myös tuolla ihan yritysmaailmassa ennen kuin on tullut opettamaan. Niin heillä on niin paljon kokemusta, mitä he pystyy jakamaan. Että se on sellainen, mistä on annettu paljon positiivista palautetta. On semmoista käytännönläheistä opetusta, ei semmoista luennointia. Ehkä se, että ne on monesti myös semmoisia osallistavia, että siellä ei ole luennoitsia ja muut kuuntelee neljä tuntia. Vaan siellä keskustellaan paljon, mikä on myös tosi hyvä asia.

**Nina Tuominen:** Tuohan kuulostaa jopa siltä, että meidän asiantuntijat LAB:issa tutustuu yritykseen kunnolla ennen kuin lähtee kouluttamaan sitä henkilökuntaa.

**Sirpa Vinni:** Kyllä, kyllä. Näin voi sanoa. Ja sen takia just tämä tapaaminen ennen koulutusta, että tämä kouluttaja tapaa jo yritykseen edustajia etukäteen. Se on tosi tärkeitä.

**Nina Tuominen:** Osaatko sinä omassa työssäsi aistia tavallaan sitä yrityksen tarvetta. Tutkitko yritystä tarkkaan ennen kuin lähdet hakemaan asiantuntijoita siihen vai millä tavalla miten siihen työskentelet sitten kun sulle tulee tällainen vinkki, että nyt tarvittais koulutusta?

**Sirpa Vinni:** Toki tutustun aina yritykseen, että mikä se voisi olla. Se oikeastaan kuuluu tähän omaan työhön oleellisesti, kun tekee tätä. Joo, mutta vielä pakko sanoa, että mikä tekee koulutuksesta onnistuneen. Kyllähän se on myös se osallistujien oma asenne, että millä fiiliksellä tuut sinne koulutukseen, että oot avoimmin mieli ja innostunut. Välillä on tullut vastaan sellaisia henkilöitä, jotka on maininnut ihan, että kun on pakotettu tänne koulutukseen, että silloin tietysti voi olla, että ei niin innostu. Mutta on käynyt myös niin, että nämä pakotetut onkin sitten loppupäivästä tullut opettajaa kiittelemään, että oli hyvä koulutus. Kertoa myös niistä meidän opettajista, jotka saa sitten innostumaan kuitenkin myös nämä vähän vastahakoiset siellä.

**Nina Tuominen:** Meinasinkin tuohon, jos et ois kertonut, niin olisin kysynyt sinulta, että monesti ihan siinä käy niin, että ne, jotka tulee vähän negatiivisin fiiliksiin, niin lähteekin yhtäkkiä positiivisin fiiliksiin ja on ihan täynnä energiaa. Ja sit ne on semmosessa haipissa niinku pari päivää viikon, kunnes sitten voi olla, että no nyt tuli taas väsymys ja palataan heti siihen vanhaan tapaan. Mutta tärkeitä on, että herätellään ihmisiä tietyn väliajoin.

**Sirpa Vinni:** Kyllä, kyllä. Sen takia se on hyvät yritykset pakottaa lainausmerkeissä näitä ihmisiä myös sinne koulutuksiin.

**Nina Tuominen:** Minkälaiset yritykset tai organisaatiot hakee täydennyskoulutusta? Esimerkiksi minkä kokoiset?

**Sirpa Vinni:** Joo. No kyllähän ne on varmaankin pk-yrityksiä 250 taitaa olla se henkilöraja pk-yrityksissä, mutta ehkä sitten enemmän sieltä isommasta päästä, että ainakin semmosia mikroyrityksiä, muutaman hengen yrityksiä, niin niitä ei ole nyt ollut meillä. Että siellä tulee just se aika resurssi vielä voimakkaammin sitten vastaan. Että semmosia isohkoja, kuitenkin ehkä muutaman kymmenen hengen yrityksistä aina sitten useamman sadan hengen yrityksiin.

**Nina Tuominen:** Onko mitään toimiala liittynäistä? Onko jotkut tietyt toimialan yritykset, jotka hakee? Onko sulla mitään semmoista näppituntumaa sellaseen, että mitkä eniten tavallaan on tullut vastaan itsellään, että minkä alan yritykset? Onko ihan sekalainen kenttä?

**Sirpa Vinni:** No mä kun tuun teknologian yksiköstä, niin tietysti työskentelen sitten oikeastaan sen toimialan yritysten kanssa, mutta ehkä sielläkin sitten näkee, vaikka tällä hetkellä meillä on erilaisia konetekniikkaan liittyviä aiheita, niin yritykset on kysynyt sen alan koulutuksia, että ehkä sitten voisi ajatella, että vähän sieltä tulee sitten sitä. Mutta että mulla on ne teknologia-alan, että nyt puhun vaan omasta puolestani.

**Nina Tuominen:** Mutta voisi kuvitella, että sielläkin tulee tarpeita teknologia-alan yrityksissä, niin tulee tarpeita sitten johtamiseen liittyen tai tiedolla johtamiseen liittyen. Voisi kuvitella, että sieltä saa samalla myöskin kouluttajat, jotka kouluttaa sitten, niin saattaa tulla lisää tarpeita tavallaan sinne koulutuksen puolelle.

**Sirpa Vinni:** Kyllähän näissä tapaamisissa tulee tarpeita myös tosiaan meidän oman yksikön osaamisen ulkopuolelle. Niitä sitten liidejä heitellään yksikössä sitten muille, ja varmasti tulee nekin tarpeet hoidettu, että ei jää sitten sen takia, että itse vastaan niistä hoitamatta.

**Nina Tuominen:** Mietin just, että miten yritykset, hyödyntääkö yritykset esimerkiksi kehityskeskusteluja, kun ne on käynyt omien työntekijöiden kanssa, niin osaako yritykset hyödyntää niitä kehityskeskusteluja ja ottaa niitä toiveita myöskin mietin just, että miten yritykset, hyödyntääkö yritykset esimerkiksi kehityskeskusteluja, kun ne on käynyt omien työntekijöiden kanssa, niin osaako yritykset hyödyntää niitä kehityskeskusteluja ja ottaa niitä toiveita myöskin sieltä?

**Sirpa Vinni:** Joo. Joissakin yrityksissä todella hyvin. Kun mä tapaan noita HR-johtajia, HR-päälliköitä, niin he saattaa mulla ihan näyttää heidän koulutussuunnitelma, joka perustuu kehityskeskusteluihin. Sanotaan, että varmaan vaihtelee. Uskoisin, että suurin osa yrityksistä käy kehityskeskustelut, mutta kaikki ei ehkä sitten tee sitä niin suunnitelmallisesti. Tää on mun näkemys.

**Nina Tuominen:** Koska onhan se ihana, että työntekijöitä kuunnellaan ja heidän mielipiteistä välitetään, että ehkä tämmönen toive sitten kaikille yrityksille, että kuunnelkaa työntekijöitä. Sieltä tulee hyviä vinkkejä, että minkälaista koulutusta he tarvitsevat.

**Sirpa Vinni:** Joo. Ehkä siinä on semmonen haaste jotenkin HR-johtajien kanssa keskusteltua, että se voi olla, että yksittäinen ihminen tarvitsee tiettyä koulutusta, niin sittenhän me ei välttämättä voida auttaa. Jos avoimen puolelta löytyy, niin ohjataan sinne, mutta se on pieni haaste ollut, että joskus se voi olla, että joku yksi ihminen kaippaa jotain.

**Nina Tuominen:** Aivan. Juuri näin. Kyllä. Mihin sinun mielestä yritysten osaamisen kehittäminen on menossa? Millaisia tulevaisuuden näkymiä on täydennyskoulutuksessa?

**Sirpa Vinni:** No tarvehan ei ole kadonnut eikä varmaan tule koskaan katoamaan, kun osaamisen kehittämisen arvo korostuu, työelämä, työ itsessään, teknologia ja koko maailma muuttuu kiihtyvällä vauhdilla ja se tuo mukanaan sitten erilaisia osaamistarpeita. Työmarkkinoilla osaajapulaa, asiantuntijatehtävissäkin tarvitaan sitä osaamisen päivitystä ja osaamisen uudistamista. Mä en usko, että se häviää mihinkään. Ehkä sitten just se, että pitää olla enemmän sellaisia pieniä kokonaisuuksia ja tällä tavalla, että ei olla valmiita mihinkään suuriin koulutuksiin enää. Ja varmaan ehkä tämä tarpeeseen tulevakin voisi olla, että lähtökohtana on ne työelämän tarpeet sitten siinä koulutustarjonnassakin. Eli ei suunnitella koulutuksia, jotka meistä on mukavia, vaan suunnitellaan koulutuksia, joita työelämä tarvii.

**Nina Tuominen:** Eli ketteriä koulutuksia.

**Sirpa Vinni:** Nimenomaan mun mielestä ainakin kyllä.

**Nina Tuominen:** No kerro vielä, että mitkä ovat tärkeät ensiaskeleet, kun lähdetään etsimään täydennyskoulutusmahdollisuuksia meiltä täältä LAB:ista. Mistä aloitetaan?

**Sirpa Vinni:** Meillä on LAB-ammattikorkeakoulussa jokaisessa yksikössä tämmöinen vastaava Sirpa. Eli täydennyskoulutusten myynnistä vastaava henkilö. Heidät pitäisi tietysti jostain löytää, että voisi kontaktoida. Tällainen kuin lutuniversities.fi-sivusto, niin siellä on yläreunassa ota yhteyttä, niin sieltä löytyy eri yksikköjen vastaavat henkilöt. Sieltä voi oikeastaan tietysti kenelle tahansa lähettää viestiä, niin kyllä se sitten päättyy oikeaan yksikköön joka tapauksessa. Mutta sieltä löytyisi ainakin henkilöitä, joihin ottaa yhteyttä.

**Nina Tuominen:** Hyvä, ja sitten tässä voi sanoa, että jos ei tiedä mihin ottaa yhteyttä, niin laittaa LAB Talkille viestiä, niin me ohjataan sitten eteenpäin Sirpoille.

**Sirpa Vinni:** Niin, ja muu voi aina ottaa tosiaan yhteyttä, että nyt kun tässä kuuntelijoiden kanssa tullaan tutuksi, niin voi olla yhteydessä.

**Nina Tuominen:** Kyllä, haluaisitko antaa vaikka sinun yhteystiedot myös tässä näin, eli sinun sähköpostiosoitteen, jos joku kuuntelija haluaa vaikka ottaakin yhteyttä?

**Sirpa Vinni:** Joo, eli sirpa.vinni. V-kirjaimella.

**Nina Tuominen:** Yksöisveellä.

**Sirpa Vinni:** Yksöisveellä, tämän joudun aina korjaamaan. Ja sitten lab.fi on se loppuosa, eli olkaa yhteydessä, niin katsotaan miten voidaan auttaa täällä LAB:issa teitä.

**Nina Tuominen:** Ja vaikka jos teknologia yrityskään, niin sitten sinä pystyt ohjaamaan eteenpäin sitten tämän viestin, eikö vaan?

**Sirpa Vinni:** Kyllä, kyllä, juuri näin. Onko nyt jotain sellaista, mitä minä en osannut tässä kysyä, vai onko tässä aika mukavasti raapastu vähän pintaa syvemmältä ja lisätietoja sitten sinulta?

**Sirpa Vinni:** No ehkä sen voisi vielä sanoa, kun tällä hetkellä vähän voi joissakin yrityksissä olla semmoinen vähän heikompikin tilanne. Ja näin pois päin, niin nythän on just hyvä aika kouluttaa sitä henkilöstöä, jos on hiljaisemmat ajat. Eli nyt ei tule se aikaresurssi vastaan, eli rohkeasti vaan tarttumaan koulutuksiin myös vähän hiljaisempina aikoina.

**Nina Tuominen:** Erittäin hyvä vinkki. Kiitos Sirpa ja kiitos sinulle kuulijaa, että kuuntelit tämän Pintaa syvemmältä -podcast-jakson. Toivottavasti nautit tästä hetkestä yhtä paljon kuin minä nautin juttellessani Sirpan kanssa. Kiitos Sirpa.

**Sirpa Vinni:** Kiitos Nina.