

Tervetuloa!

9.00-9.15	Avaussanat <i>Petri Nykänen ja Petri Koskinen, Business Tampere</i>
9.15-9.30	Turvallisuuden osaajien saatavuus nyt ja tulevaisuudessa? Katsaus kyselyn ja haastatteluiden tuloksiin, <i>Heli Paavola, WitMill Oy</i>
9.30-9.45	Kehittämisteemojen priorisointi
9.45-10.00	Pienryhmäohjeistus ja ryhmiin jakautuminen
10.00-10.10	Tauko
10.10-11.10	Kehittämishankkeiden työstäminen pienryhmissä
11.10-11.30	Tulosten yhteenveto ja loppusanat

Etkö ole vielä ennättänyt vastata kyselyyn? Vastaa nyt osoitteessa <https://fi.surveymonkey.com/r/TOSTyopaja2>



Tervetuloa!

9.00-9.15

Avaussanat

Petri Nykänen ja Petri Koskinen, Business Tampere

9.15-9.30

Turvallisuuden osaajien saatavuus nyt ja tulevaisuudessa?
Katsaus kyselyn ja haastatteluiden tuloksiin,

Heli Paavola, WitMill Oy

9.30-9.45

Kehittämisteemojen priorisointi

9.45-10.00

Pienryhmäohjeistus ja ryhmiin jakautuminen

10.00-10.10

Tauko

10.10-11.10

Kehittämishankkeiden työstäminen pienryhmissä

11.10-11.30

Tulosten yhteenveto ja loppusanat





WITMILL

Tulevaisuuden osaaja- ja osaamistarpeet turvallisuuteen liittyvillä aloilla

Turvallisuuden osaamis- ja osaajatarpeet nyt ja tulevaisuudessa?

Työpaja II 19.4.2024

Heli Paavola, WitMill Oy

Sisältö

- ❖ Osaajatarpeet nyt – kyselyssä
- ❖ Osaajatarpeet nyt – haastatteluissa
- ❖ Tulevat osaamistarpeet – haastatteluissa
- ❖ Koulutuksen kehittäminen
- ❖ Koulutuksen kehittäminen
- ❖ Vetovoimatyö – haastatteluissa
- ❖ Veto- ja pitovoima – kyselyssä

Osaajatarpeet nyt - kyselyssä

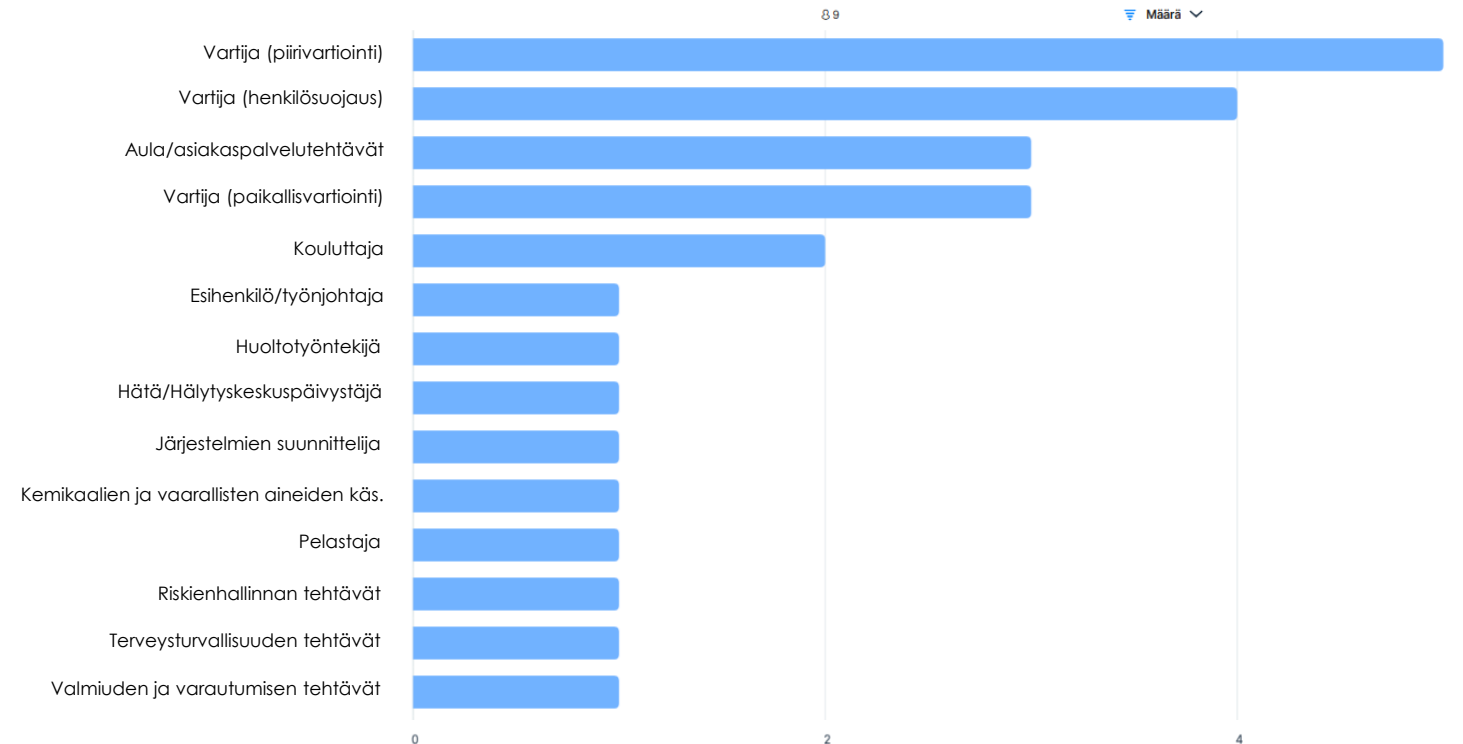
- Loppuvuodesta 2023 Business Tampere toteutti osaajien saatavuutta Pirkanmaalla kartoittaneen kyselyn (N=107)
 - Kyselyyn osallistuneet työnantajat ovat viimeisen vuoden aikana palkanneet turvallisuuteen liittyvää työvoimaa Pirkanmaalla 735 henkilöä ja suunnittelevat palkkaavansa uutta turvallisuuteen liittyvää työvoimaa Pirkanmaalla 711 henkilöä
 - Vajalla kolmanneksella vastaajista oli välitöntä rekryointitarvetta
 - Välittömästä rekryointitarpeesta vajaa kolmannes kohdistui turvallisuusalan ammatilliseen perustutkinnon tai erikoisammattitutkinnon tai vastaavaa ammatillista tutkintoa vaativiin tehtäviin
 - Vajaa neljännes välittömästä rekryointitarpeesta kohdentui valmistavan teollisuuden tehtäviin

Onko organisaatiollanne tällä hetkellä työvoimapulaa Pirkanmaalla turvallisuuteen liittyvien tehtävien, tuotteiden tai palveluiden hoitamiseksi? (N=105)

	Vastaukset	%
Joku muu, mikä?	6	5.7%
Kyllä	30	28.6%
Ei	69	65.7%

Osaajatarpeet nyt - kyselyssä

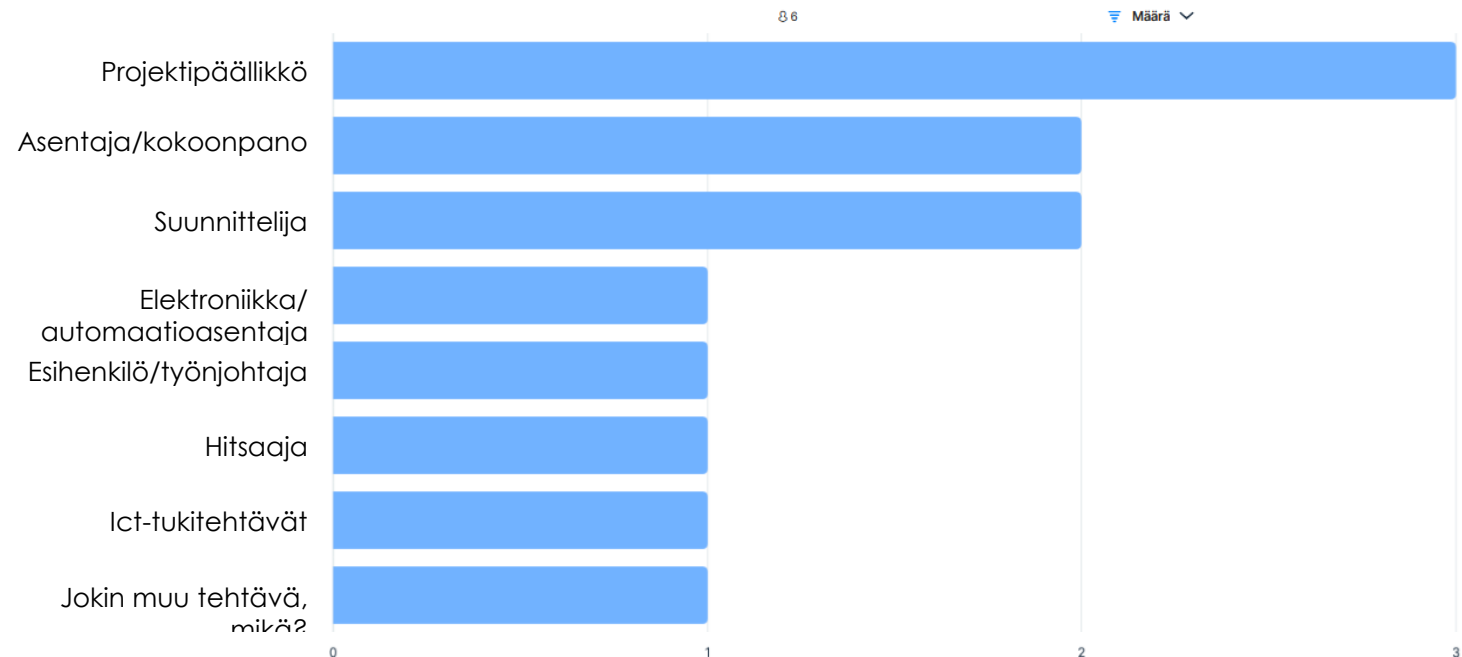
Toimiala	Vastanneiden %-osuus
Korkea-asteen koulutusta tyypillisesti vaativat tehtävät	64.3%
Kyberturvallisuuteen liittyvät tehtävät	57.1%
Tietoalan osaamiseen liittyvät tehtävät	46.4%
Turvallisuusalan ammatilliseen perustutkinnon tai erikoisammatti-tutkinnon tai vastaavaa ammatillista tutkintoa vaativat tehtävät	32.1%
Valmistavan teollisuuden tehtävät	23.3%



Työvoimapula koulutussuunta ja roolit (N=30) – työnantajalla välitön työvoimatarve. Tarvetta työntekijöille mm. erilaisia vartiointiin ja asiakaspalveluun liittyviin tehtäviin, sekä yksittäisten työnantajien erityistehtäviin kuten pelastajille.

Osaajatarpeet nyt - kyselyssä

Toimiala	Vastanneiden %-osuus
Korkea-asteen koulutusta tyypillisesti vaativat tehtävät	64.3%
Kyberturvallisuuteen liittyvät tehtävät	57.1%
Tietoalan osaamiseen liittyvät tehtävät	46.4%
Turvallisuusalan ammatilliseen perustutkinnon tai erikoisammattitutkinnon tai vastaavaa ammatillista tutkintoa vaativat tehtävät	32.1%
Valmistavan teollisuuden tehtävät	23.3%



Työvoimapula koulutussuunta ja roolit (N=30) – työnantajalla välitön työvoimatarve. Valmistavan teollisuuden osalta projektipäällikkö, suunnittelija ja asentaja -nimikkeillä avoimia tehtäviä nousi esiin.

Osaajatarpeet nyt - haastattelussa

- Pääosin odotetaan maltillista henkilömäärän lisäystä tälle vuodelle; muutamissa organisaatioissa on ollut tai tulossa merkittävää henkilöstömäärän lisäystä lähiaikoina
- Työvoimatarpeet kohdentuvat kyselyn tavoin erityisesti vartioinnin ja valmistavan teollisuuden tehtäviin
 - Järjestyksenvalvonnassa on kausiluonteisesti suurta työvoimatarvetta, mitä kärjistää järjestyksenvalvojakorttien uusimatta jättäminen koronavuosina
 - *"Ennen korona oli 50 000, nyt reilut 30 000 korttia. Porukka ei ole uusinut korttiaan. On iso tarve kouluttaa alalle uusia tekijöitä. --- 60-70 työntekijää pitää saada viikonloppuisin liikenteeseen (kesäkaudella)."*
 - Myös vartiointialalla työntekijöiden rekrytoiminen on ollut haastavaa, mutta tilanne koetaan nyt hiukan paremmaksi
 - *"Jos mennään perusmassasta pykälä ylöspäin, ravintolaturvallisuuteen tai toimintaryhmätyöntekijöihin, niin haastekerroin kasvaa rekrytoinnissa."*
 - *"Ammattioppilaitoksissa on vartijan ammattitutkinto olemassa. Tredusta voi valita turvallisuusalan linjan. --- Voisi kuvitella, että työvoiman saanti olisi työnantajalle helpompaa nyt. Mutta ei, ongelma on yleinen kaikilla, osaavaa tai motivoitunutta työvoimaa, joka olisi alasta kiinnostunut, on sangen vähän. --- rekrytoinnin haasteisiin, jos palaan, niin tämä on työn riskeihin ja haasteisiin nähden matalapalkka-ala. Kilpailua on paljon, hinnat tulee alaspäin, eikä palkkojakaan voida määräänsä enempää maksaa. Palkkatasokin osaltaan lisää rekryhaasteita, etenkin vartiointipuolella ja ravintolapuolella, siellä on enemmän työn riskejä. Käytännössä pitää olla 12 e tuntipalkalla olla valmis tappelemaan puukon heiluttajan kanssa. Se ei houkuta."*

Osaajatarpeet nyt - haastattelussa



- Turvatekniikan asentajista ja lukkosepistä on pulaa eikä koulutusta ole suoraan tarjolla niihin tehtäviin
- Joillain aloilla ja joissain tehtävissä on valtakunnallisestikin tunnistettu pulaa tekijöistä (esim. pelastajat, ensihoitajat); Pirkanmaa on pärjännyt vielä hyvin kilpailussa osaajista, mutta nopea saatavuus on heikentynyt
 - *"On aika isoja rekryjä ollut. Viime vuoden lopulla rekrytoitiin reilut 40 ja tämän vuoden puolella 20 on palkattu lisää. --- Jos tulee äkillisiä sairaslomia, niin sijaisia löytyi aiemmin nopeasti, mutta nyt huomaa, että ne työntekijät, jotka meidän alalla on, niin ovat töissä. Nopea saatavuus on heikentynyt, siinä on haastetta."*
- Teollisuuden tehtävissä suuria työvoimatarpeita synnyttävät kasvava kysyntä ja suuret investoinnit, työvoimatarve kohdentuu esimerkiksi osaaviin koneistajiin
 - *"Meillä tosiaan oli viime vuonna yli 300 rekrytointia Suomen alueella. Ja arvio on tällekin vuodelle se lähes 300 rekrytointia. --- uusien osaajien tarpeesta, niin olisiko se ollut 150 paikkeilla --- 30-40 % kohdentuu tuosta Pirkanmaalle."*
- Riskienhallinnan ja varautumisen tehtävissä työpaikkojen määrä on lisääntynyt ja kilpailun osaajista koetaan kasvaneen
 - *"Riskienhallinnan puolelta, onnettomuuksien ehkäisytyöstä on aika laillakin haastetta saada ihmisiä."*

Tulevat osaajatarpeet - haastattelussa



- Turvallisuuteen liittyvän työvoimatarpeen ei ainakaan nähdä vähentyvän tulevaisuudessa; maailmanpoliittinen tilanne osaltaan ruokkii tarvetta vahvistaa turvallisuusosaamista myös yrityksissä
 - *"Turvallisuuden tehtävissä kysyntä ei ainakaan vähene tulevaisuudessa."*
- Joillakin toimijoilla on isoja investointeja, jotka synnyttävät selvää työvoimatarvetta lähivuosina
 - Tietyissä teollisuuden tehtävissä, kuten koneistuksessa, nähdään investointien myötä kasvavaa epävarmuutta osaavista työntekijöistä
 - *"Haastava alue liittyy koneistukseen. --- kun investointeja viedään eteenpäin, niin tarpeet lisääntyvät ja on huoli löydetäänkö sinne hyviä tekijöitä."*
- Puhtaasti osaajamäärän lisäämisen rinnalla huolen aiheeksi haastattelussa nousi osaamisen laadun ja osaajien motivaation ja työelämävalmiuksien varmistaminen
 - Tämä koski erityisesti toisen ja perusasteen koulutuksesta valmistuvia osaajia
 - Ongelmasta mainittiin niin koneistajien, vartijoiden kuin muidenkin tehtävien osalta
 - *"Valmistuvien määrä on pieni, ja joskus laatukin on heikko. Enemmän pitäisi panostaa, että saadaan opiskelupaikat täyteen, että opiskelijat on motivoituneita ja saavat ne opit, mitä pitääkin saada. Että perustaidot on kunnossa, kun tulevat työelämään."*

Koulutuksen kehittämistarpeet

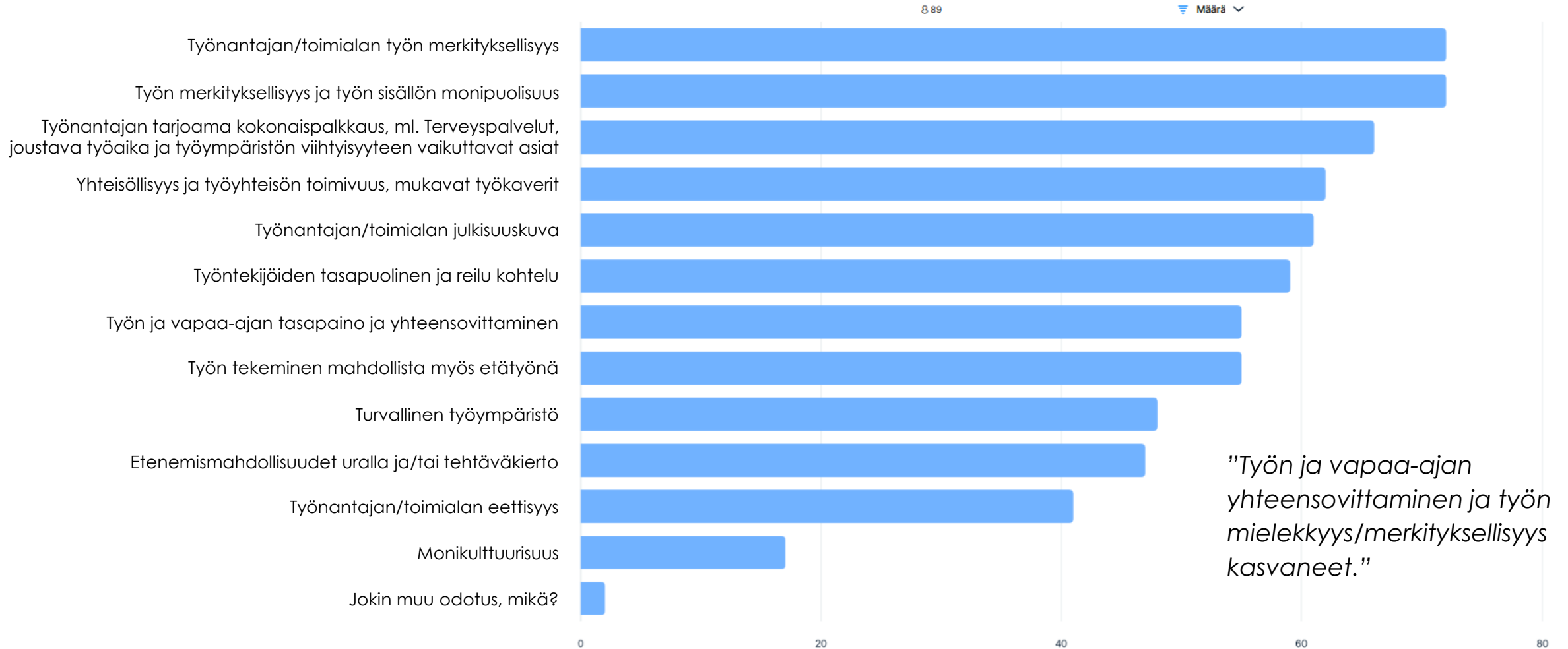
- Tarvetta koulutuskokonaisuuksien luomiselle ja uudistamiselle
 - "Vanhan" osaamisen säilyttäminen, esim. perinteisen raskaan ajoneuvokaluston ja analogisen elektroniikan asennus- ja huolto-osaaminen
 - Turvatekniikan koulutuksen yhdistäminen automaatio- ja sähköpuolen koulutuksiin (lukkoseppä)
 - Vesi- ja jätevesilaitosten asentajien erikoisammattitutkinto (vrt. Hyria, oppisopimuskoulutus)
 - 3D tulostuksen ammattitutkinto, teollisuusompelijat (vain oppisopimuskoulutusta)
 - Miten uudistuvan teollisuuden megatrendeihin ja vertikaalisiin osaamistarpeisiin (digitalisaatio, TÄ, vihreä siirtymä, sähköistyminen, akut, vety) vastataan?
- Myös aloituspaikkojen ja valmistuvien määrä koettiin joissain tehtävissä tarvetta pienemmäksi (esim. pelastajat)
 - Valintaprosessiin ja -kriteereihin kiinnitettiin joiltain osin huomiota (esim. vartijat, koneistajat, ensihoitajat, poliisit)
 - Joitain näkemyksiä oli myös tutkintojen laajuuksiin ja fokuksiin liittyen sekä koulutuksen sisällön ja koulutuspolkujen uudistamiseen vastaamaan paremmin muuttunutta työympäristöä
- Muodollisten tutkintojen rinnalla nähtiin tarvetta työssä oppimista täydentäville koulutuksille esim. teollisuudessa; myös verkostojen tärkeys tiedostettiin
 - Tarpeet kohdentuvat esim. kansainvälistymiseen (kv-työvoiman ja työnjohdon kielitaito ja kulttuurierojen ymmärtäminen)
 - Haasteeksi koetaan koulutuspalveluiden hajanaisuus, siiloutuminen, osaamisen yhden luukun palveluiden puuttuminen ja prosessien hitaus vs. nopeat reagoitintarpeet

Vetovoimatyö - haastatteluisissa

- Tampereen seudulla työvoiman saatavuus ja pysyvyys on ollut parempi, mutta haasteita on ollut erityisesti Pirkanmaan syrjäisemmille seuduille sijoittuvissa työpaikoissa
 - Jatkossa rekrytoinnin haastekertoimen nähdään kasvavan, kun kilpailu osaajista kansallisesti kasvaa väestönkehityksen myötä – tarve vetovoiman kehittämiseksi kasvaa
 - *"Kyllä me tunnustetaan, että kansallisella tasolla tilanne tulee heikkenemään pelastajien osalta --- koskettaa yhtä lailla meitäkin kuin muitakin alueita."*
 - Työelämämurros haastaa yksittäisen työnantajan pitovoimaa – harva tulee toimimaan yhden työnantajan palveluksessa eläkeikään asti
- Turvallisuusosaamisen keskittymää koettiin tärkeäksi brändätä ja markkinoida, jotta seutu ja ala vetäisivät niin opiskelijoita, työntekijöitä, yrityksiä kuin uusia investointejakin
 - Kaikki kiinnostuneita vetovoima- ja markkinointiyhteistyöstä esim. stereotyyppioiden purkamiseksi
 - Yhteistyömahdollisuuksia nähtiin myös esim. kansainvälisten osaajien rekrytoinnissa, räätälöityjen koulutusten toteuttamisessa sekä osaamisen ylläpitämisessä esim. yhteisin verkostoin, verkkokoulutuksin ja toimintamallein
 - *"Etenkin turvallisuustiedottaminen on sellainen, mitä pitää jatkossa vahvasti kehittää."*
 - Pirkanmaan malli varautumisessa osaltaan profiloisi seutua ja toisaalta mm. auttaisi lisäämään varautumisosaaamista yrityksissä

Veto- ja pitovoima - kyselyssä

Mitkä seuraavista työnhakijan tai työntekijän odotuksista nousevat esille teille työnantajana? (N=89)





**KIITOS
MIELENKIINNOSTASI!**

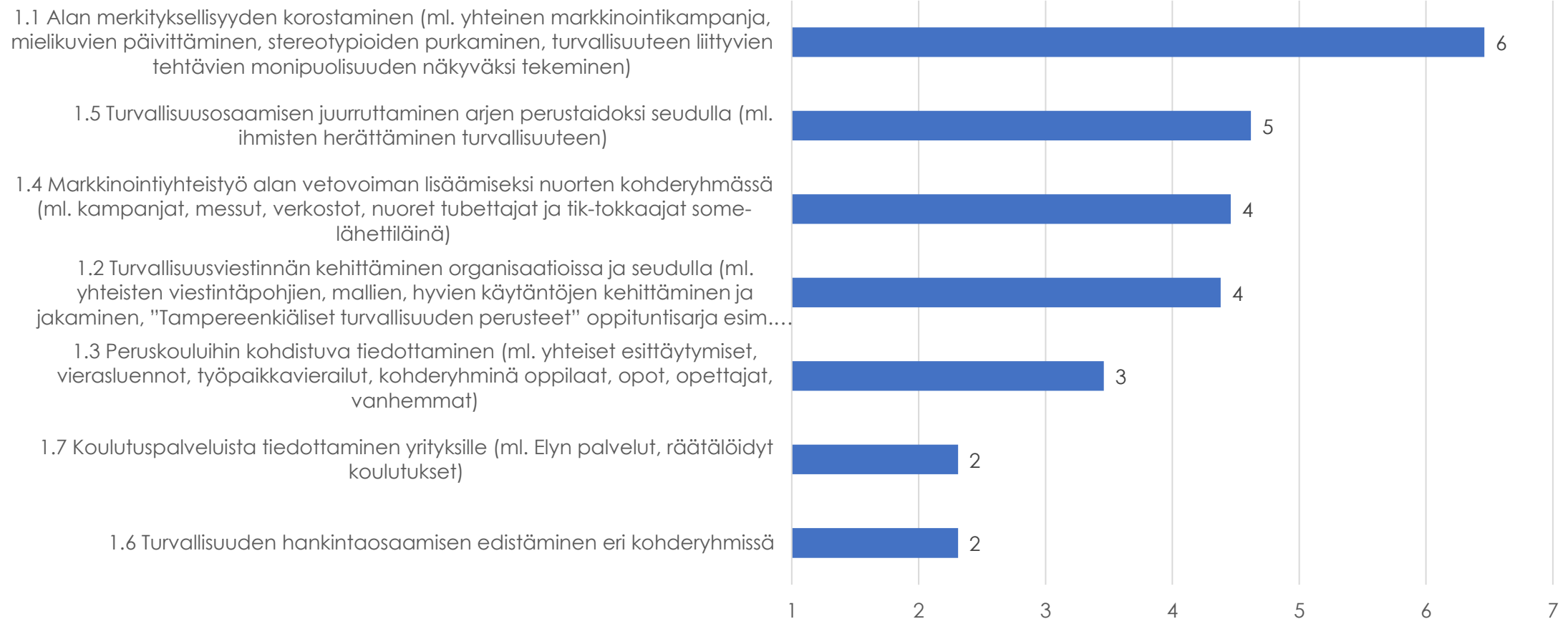
**KYSYTTÄVÄÄ,
KOMMENTOITAVAA?**

Tervetuloa!

9.00-9.15	Avaussanat <i>Petri Nykänen ja Petri Koskinen, Business Tampere</i>
9.15-9.30	Turvallisuuden osaajien saatavuus nyt ja tulevaisuudessa? Katsaus kyselyn ja haastatteluiden tuloksiin, <i>Heli Paavola, WitMill Oy</i>
9.30-9.45	Kehittämisteemojen priorisointi
9.45-10.00	Pienryhmäohjeistus ja ryhmiin jakautuminen
10.00-10.10	Tauko
10.10-11.10	Kehittämishankkeiden työstäminen pienryhmissä
11.10-11.30	Tulosten yhteenveto ja loppusanat



Miten tärkeänä pidät kehittämistä seuraavissa teemoissa? (N=13)



Roadmap – priorisoinnin kautta



Kehittämisteemat / Aikajänne	Lyhyt aikaväli (alle vuosi)	Keskipitkä (1-2 vuotta)	Pitkä (Yli 2 vuotta)
1.1 Alan merkityksellisyyden korostaminen (ml. yhteinen markkinointikampanja, mielikuvien päivittäminen, stereotyyppien purkaminen, turvallisuuteen liittyvien tehtävien monipuolisuuden näkyväksi tekeminen)	X	X	
1.5 Turvallisuusosaamisen juurruttaminen arjen perustaidoksi seudulla (ml. ihmisten herättäminen turvallisuuteen)	X	X	
1.4 Markkinointiyhteistyö alan vetovoiman lisäämiseksi nuorten kohderyhmässä (ml. kampanjat, messut, verkostot, nuoret tubettajat ja tik-tokkaajat some-lähettiläinä)		X	
1.2 Turvallisuusviestinnän kehittäminen organisaatioissa ja seudulla (ml. yhteisten viestintäpohjien, mallien, hyvien käytäntöjen kehittäminen ja jakaminen, "Tampereenkiäliset turvallisuuden perusteet" oppituntisarja esim. Youtubeen)		X	
1.3 Peruskouluihin kohdistuva tiedottaminen (ml. yhteiset esittäytymiset, vierasluennot, työpaikkavierailut, kohderyhminä oppilaat, opot, opettajat, vanhemmat)		X	X
1.6 Turvallisuuden hankintaosaamisen edistäminen eri kohderyhmissä			X
1.7 Koulutuspalveluista tiedottaminen yrityksille (ml. Elyn palvelut, räätälöidyt koulutukset)			X

Miten tärkeänä pidät kehittämistä seuraavissa teemoissa? (N=13)



Roadmap – priorisoinnin kautta

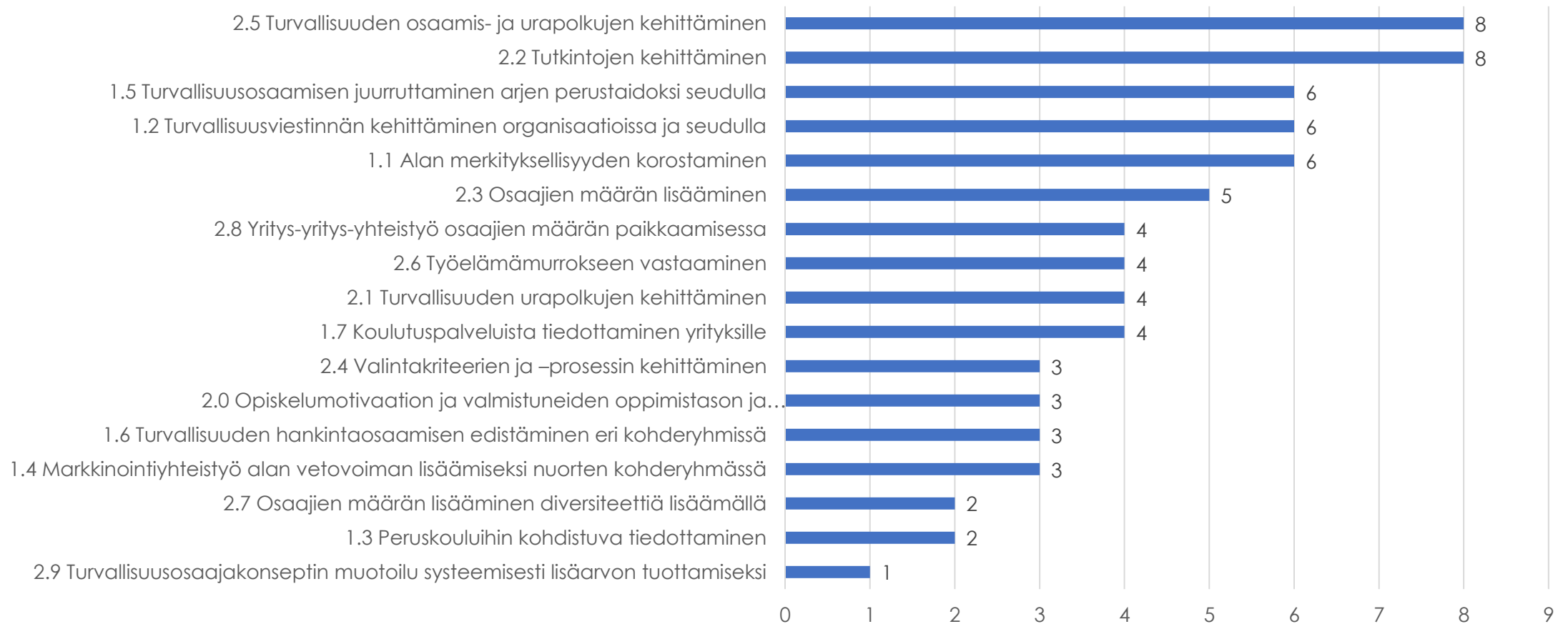
Kehittämisteemat / Aikajänne	Lyhyt aikaväli (alle vuosi)	Keskipitkä (1-2 vuotta)	Pitkä (Yli 2 vuotta)
2.6 Tulevaisuuden turvallisuuden osaajamäärän varmistaminen työelämän murroksessa (työnantajanäkökulmasta muutokseen varautuminen)	x	X	x
2.0 Opiskelumotivaation ja valmistuneiden oppimistason ja työelämävalmiuksien varmistaminen	x	X	x
2.1 Turvallisuuden urapolkujen kehittäminen (peruskoulusta lähtien turvallisuuden urapolkujen näkyväksi tekeminen).	x	X	x
2.2 Tutkintojen kehittäminen (Turvatekniikan koulutuksen yhdistäminen automaatio- ja sähköpuolen koulutukseen, "Vanhan" osaamisen säilyttäminen, esim. raskaan ajoneuvokaluston ja vanhemman, analogisen elektroniikan osaaminen)		X	x
2.3 Osaajien määrän lisääminen (esim. järjestyksenvalvojat, vartijat, lukkosepät / turvallisuustekniikan asentajat, sähköasentajat, pelastajat)		X	x
2.5 Turvallisuuden osaamis- ja urapolkujen kehittäminen (esim. vartijasta ja järjestyksenvalvojasta polut muihin turvallisuuden tehtäviin)		X	x
2.4 Valintakriteerien ja -prosessin kehittäminen (esim. Vartijat, Koneistajat)			x
2.8 Yritys-yritys-yhteistyö osaajien määrän paikkaamisessa (esim. alihankinta ja muut yhteistyömallit kapasiteetin tai osaajien "lainaamiseen", runkoyhdistys, yhteiskoulutukset, ulkomaisen työvoiman yhteisrekryointi ja yhteiskoulutus)			x
2.7 Osaajien määrän lisääminen diversiteettiä lisäämällä			x

Tervetuloa!

9.00-9.15	Avaussanat <i>Petri Nykänen ja Petri Koskinen, Business Tampere</i>
9.15-9.30	Turvallisuuden osaajien saatavuus nyt ja tulevaisuudessa? Katsaus kyselyn ja haastatteluiden tuloksiin, <i>Heli Paavola, WitMill Oy</i>
9.30-9.45	Kehittämisteemojen priorisointi
9.45-10.00	Pienryhmäohjeistus ja ryhmiin jakautuminen
10.00-10.10	Tauko
10.10-11.10	Kehittämishankkeiden työstäminen pienryhmissä
11.10-11.30	Tulosten yhteenveto ja loppusanat



Minkä teemojen osalta olet kiinnostunut osallistumaan hankkeiden suunnitteluun työpajassa? (N=13)



Reaaliaikainen tilanne

Minkä teemojen osalta olet kiinnostunut osallistumaan hankkeiden suunnitteluun työpajassa? (N=13)



2.9 Turvallisuusosaajakonseptin muotoilu systeemisesti lisäarvon tuottamiseksi	1
1.3 Peruskouluihin kohdistuva tiedottaminen	2
2.7 Osaajien määrän lisääminen diversiteettiä lisäämällä	2
1.4 Markkinointiyhteistyö alan vetovoiman lisäämiseksi nuorten kohderyhmässä	3
1.6 Turvallisuuden hankintaosaamisen edistäminen eri kohderyhmissä	3
2.0 Opiskelumotivaation ja valmistuneiden oppimistason ja työelämävalmiuksien varmistaminen	3
2.4 Valintakriteerien ja -prosessin kehittäminen	3
1.7 Koulutuspalveluista tiedottaminen yrityksille	4
2.1 Turvallisuuden urapolkujen kehittäminen	4
2.6 Työelämämurrokseen vastaaminen	4
2.8 Yritys-yritys-yhteistyö osaajien määrän paikkaamisessa	4
2.3 Osaajien määrän lisääminen	5
1.1 Alan merkityksellisyyden korostaminen	6
1.2 Turvallisuusviestinnän kehittäminen organisaatioissa ja seudulla	6
1.5 Turvallisuusosaamisen juurruttaminen arjen perustaidoksi seudulla	6
2.2 Tutkintojen kehittäminen	8
2.5 Turvallisuuden osaamis- ja urapolkujen kehittäminen	8

I Tiedottaminen ja markkinointi

1.1 Alan merkityksellisyyden korostaminen

- Turvallisuus on työtä, jolla on merkitystä
- Yhteinen markkinointikampanja? Mediatapaamiset? Muut markkinointiviestinnän toimenpiteet?
- Mielikuvamaailman päivittäminen eri aloista (vrt. median käyttämä kuvasto eri teollisuuden aloista, turvallisuuden osaajien diversiteetti ja tehtävät)
- Alan ja tehtävien stereotyyppien purkaminen, mielikuvien laajentaminen eri tehtävistä ja organisaatioista (esim. tietoturva on muutakin kuin virustorjuntaa)
- Turvallisuuteen liittyvien tehtävien monipuolisuuden näkyväksi tekeminen (turvallisuustehtäviä kaikissa organisaatioissa, kaikilla aloilla)

1.2 Turvallisuusviestinnän kehittäminen organisaatioissa ja seudulla

- Yhteisten viestintäpohjien, mallien, hyvien käytäntöjen kehittäminen ja jakaminen
- Safety'n vahvempi painottaminen turvallisuudessa
- "Tampereenkiäliset turvallisuuden perusteet" oppituntisarja esim. Youtubeen

1.5 Turvallisuusosaamisen juurruttaminen arjen perustaidoksi seudulla

- Ihmisten herättäminen turvallisuuteen.
- Varautumiseen liittyvät yritys- ja kansalaistaidot? Toimintamallit yrityksissä. Disinformaation ja misinformaation tunnistaminen, medialukutaito
- Perustietoturvataidot, peruskyberturvataidot

1.7 Koulutuspalveluista tiedottaminen yrityksille

- Työnantajaosaamisen lisääminen. Koulutustarjonnan kokonaisuuden hahmottaminen vaikeaa. Turvallisuusosalalla tarpeet ovat spesifejä, on tarvetta täsmäkoulutuksille, yrityskoulutuksille, tietääkö yritykset mitä on tarjolla esim. Elyn kautta? Halutaan valmiita paketteja siinä tilanteessa, jossa oppilaitosmaailma ei tuota niitä.

1.6 Turvallisuuden hankintaosaamisen edistäminen eri kohderyhmissä

- Tunnistetaan turvallisuuden palvelutarpeet, ymmärretään ostaa ja osataan myös ostaa turvallisuuspalveluita
- Eri kohderyhmät, erilaiset hankintaosaamisen tarpeet
- Hankintaosaamisen tarpeet huoltovarmuuden ja varautumisen näkökulmasta, kotimaisten toimittajien ja alihankkijoiden suosiminen, omavaraisuus

II Ammatillisen koulutuksen kehittäminen

2.5 Turvallisuuden osaamis- ja urapolkujen kehittäminen

- Esim. vartijasta ja järjestyksenvälvoijästä muihin turvallisuuden tehtäviin?
- Turvallisuuden erilaisten urapolkujen (tehtävästä ja organisaatiosta toiseen) näkyväksi tekeminen alan veto- ja pitovoiman lisäämiseksi

2.2 Tutkintojen kehittäminen

- Turvatekniikan koulutuksen yhdistäminen automaatio- ja sähköpuolen koulutukseen (lukkoseppäpulaan vastaamiseksi)
- "Vanhan" osaamisen säilyttäminen, Esim. raskaan ajoneuvokaluston ja vanhemman, analogisen elektroniikan osaaminen. Miten osaaminen säilytetään? (tutkinto- vs. räätälöidyt koulutukset)
- Vesi- ja jätevesilaitosten asentajien erikoisammattitutkinto, 3D tulostuksen ammattitutkinto

2.3 Osaajien määrän lisääminen

- Järjestyksenvälvojat, vartijat, lukkosepät / turvallisuustekniikan asentajat, sähköasentajat, pelastajat, teollisuusompelijat, koneistajat, myös kasvavien megatrendien vaatima osaaminen vertikaalisesti, myös "lattiatasolla" (TÄ, vihreä siirtymä)

2.8 Yritys-yritys-yhteistyö osaajien määrän paikkaamisessa

- Esim. alihankinta ja muut yhteistyömallit kapasiteetin tai osaajien "lainaamiseen".
- Runkoyhdistys tapahtumaturvallisuuteen järjestyksenvälvoijien välittämiseen.
- Yhteiskoulutukset yritysten yhteisiin tarpeisiin. Ulkomaisen työvoiman yhteisrekrytointi ja yhteiskoulutus.

2.6 Tulevaisuuden turvallisuuden osaajamäärän varmistaminen työelämän murroksessa

- Useat ammatit, ei yhtä loppuelämän työpaikkaa – miten työnantajanäkökulmasta varaudutaan muutokseen?
- Tulevaisuuden freelancer-maailma, mahdollisuus myös turvallisuusaloilla? Työnantajayrittäjyyden väheneminen, yrittäjämäisen asenteen integroiminen ala-asteilta lähtien, yrittäjyys tie myös itsevarmuuden ja hyvinvoinnin lisäämiseen? Eläkeläiset ja seniorit potentiaalisena työvoimana myös turvallisuudessa (vrt. kaupan kesätyöt)?
- Ekosysteemimäinen, yhden luukun palvelua tavoitteleva ja nopean reagoinnin mahdollistava osaamisen kehittämisen toimintamalli (vrt. Yrityslukkari-hankkeen tulokset, työssä oppimista täydentävät ratkaisut)

Ohjeistus

- Aikaa noin tunti
- Tehtävänä rakentaa hankeaihiota tärkeiksi valittujen kehittämisteemojen eteenpäin viemistä varten
- Tavoitteena 4 hankeaihiota (eli noin 15 min per hanke), mutta tehkää niin monta hankeaihiota kuin ryhmä ehtii keskustellen käymään läpi
- Pohjana simppelempi taulukko, joka kokoaa pääasiat: tavoitteen, sisällön, osallistajat, vastuutahon ja aikataulun
- Fasilitaattorit ohjaavat keskustelua ja kirjaavat sen tuloksia

Hankkeen työnimi:

Tavoite: <ul style="list-style-type: none">• Mitä hankkeessa <u>tavoitellaan</u>?		
Toimenpiteitä: <ul style="list-style-type: none">• Mitä hankkeessa <u>tehdään, kehitetään tai tutkitaan</u>?		
Osallistajat: <ul style="list-style-type: none">• Mitkä organisaatiot ja yritykset voisivat olla kiinnostuneita osallistumaan hankkeeseen <u>osatoteuttajina</u>?	Avaintoimija: <p>Mikä taho voisi olla valmis <u>ottamaan kopin</u> hankkeen eteenpäin viemisestä?</p>	Aikataulu: <p>Millä aikajänteellä hanketta <u>suunnitellaan ja/tai toteutetaan</u>?</p>

Hankkeen työnimi:

Tavoite:

- Mitä hankkeessa tavoitellaan?

Toimenpiteitä:

- Mitä hankkeessa tehdään, kehitetään tai tutkitaan?

Osallistajat:

- Mitkä organisaatiot ja yritykset voisivat olla kiinnostuneita osallistumaan hankkeeseen osatoteuttajina?

Avainoimija:

Mikä taho voisi olla valmis ottamaan kopin hankkeen eteenpäin viemisestä?

Aikataulu:

Millä aikajänteellä hanketta suunnitellaan ja/tai toteutetaan?

Ryhmäjako?

Ryhmä I: Tiedottaminen ja markkinointi

- Petri N & Eeva-Maija
- Jari Kinnunen *
- Teemu Turkia *
- Joonas Puhakainen *
- Antti Karhukivi *
- Eerik Laulajainen
- Tero Salminen *
- Emma Kurki

Ryhmä II: Ammatillisen koulutuksen kehittäminen

- Petri K & Heli
- Minna Hyrylä *
- Satu Kaakkomäki *
- Sami Heino *
- Pejk Berghäll
- Mira Mattila

Pyritään tasapainoisiin ryhmäkokoihin. Lähtökohtana aiemmin saadut kyselytulokset. Jos nimeäsi ei ole listalla, niin valitse itseäsi kiinnostavampi teema

Tervetuloa!

9.00-9.15	Avaussanat <i>Petri Nykänen ja Petri Koskinen, Business Tampere</i>
9.15-9.30	Turvallisuuden osaajien saatavuus nyt ja tulevaisuudessa? Katsaus kyselyn ja haastatteluiden tuloksiin, <i>Heli Paavola, WitMill Oy</i>
9.30-9.45	Kehittämisteemojen priorisointi
9.45-10.00	Pienryhmäohjeistus ja ryhmiin jakautuminen
10.00-10.10	Tauko
10.10-11.10	Kehittämishankkeiden työstäminen pienryhmissä
11.10-11.30	Tulosten yhteenveto ja loppusanat



Tervetuloa!

9.00-9.15	Avaussanat <i>Petri Nykänen ja Petri Koskinen, Business Tampere</i>
9.15-9.30	Turvallisuuden osaajien saatavuus nyt ja tulevaisuudessa? Katsaus kyselyn ja haastatteluiden tuloksiin, <i>Heli Paavola, WitMill Oy</i>
9.30-9.45	Kehittämisteemojen priorisointi
9.45-10.00	Pienryhmäohjeistus ja ryhmiin jakautuminen
10.00-10.10	Tauko
10.10-11.10	Kehittämishankkeiden työstäminen pienryhmissä
11.10-11.30	Tulosten yhteenveto ja loppusanat



Tervetuloa!

9.00-9.15	Avaussanat <i>Petri Nykänen ja Petri Koskinen, Business Tampere</i>
9.15-9.30	Turvallisuuden osaajien saatavuus nyt ja tulevaisuudessa? Katsaus kyselyn ja haastatteluiden tuloksiin, <i>Heli Paavola, WitMill Oy</i>
9.30-9.45	Kehittämisteemojen priorisointi
9.45-10.00	Pienryhmäohjeistus ja ryhmiin jakautuminen
10.00-10.10	Tauko
10.10-11.10	Kehittämishankkeiden työstäminen pienryhmissä
11.10-11.30	Tulosten yhteenveto ja loppusanat



Pienryhmäkeskusteluiden tulokset



- Kaksi ryhmää, kummassakin tuotettiin kolme hankeaihiota
- **I Markkinointi, vetovoimatyö**
- 1.1 Yrityskylä
- 1.2 Turvallisuus Keskustorilla
- 1.3 Laadukas yksityinen koulutus
- **II Koulutuksen kehittäminen**
- 2.1 Turvallisuusalan oppimisympäristöt (tekniikan alan) opiskelijoille
- 2.2 Varautumisosaamisen varmistaminen
- 2.3 Nuorten turvallisuuskeskustelu

1.1 Yrityskylä

Tavoite:

- Tavoitteena herättää peruskouluikäisten kiinnostus ja tietoisuus turvallisuustoimialaa kohtaan.

Toimenpiteitä:

- Peruskoululaisten turvallisuusalan tietoisuuden kasvattaminen ja mielenkiinnon sytyttäminen Yrityskylän kautta
- Rakennetaan yrityskylään turvallisuustoimialan kokonaisuus, johon osallistetaan mahdollisimman monta turvallisuusalan toimijaa niin yritys- kuin julkkaripuolelta.
- Varhainen herättely aiheen äärelle.

Osallistajat:

- Poliisi, pelastus, Securitas, Insta, Saab, Millog, Patria... Puolustusvoimat?

Avaintoimija:

Yrityskylä & Business Tampere?

Aikataulu:

Syksy 2024?

1.2 Turvallisuus Keskustorilla

Tavoite:

- Alan merkityksellisyyden korostaminen- tunnettuuden lisääminen

Toimenpiteitä:

- "Isot koneet keskustorilla" -tapahtuman monistaminen turvallisuuskontekstiin
- Turvassa töissä- turvassa kotona ajatus tietoisuuteen
- Tietoturva, lähdekritiisyys yms tietoisuutta julki enemmän
- Yhteinen viestintäkanava turvallisuusklusterille tms -> Viestintätekoja joilla nostetaan jo tehtyjä asioita näkyväksi yhteistyöorganisaatioista -> yksi taho joka kerää toimijoiden toimenpiteitä ja kertoo niistä somekanavilla aktiivisesti #turvallinentampere tms

Osallistajat:

- Yritysyhteistyö yhdessä BT, Pirkanmaan liitto, Turvallisuusklusteri

Avaintoimija:

Business Tampere?

Aikataulu:

Syksy 2024?

1.3 Laadukas yksityinen koulutus

Tavoite:

- Turvallisuusalan laadukas yksityinen koulutustarjonta

Toimenpiteitä:

- Olisi hyvä hetki startata Tampereelle laadukasta koulutusta turvallisuuden rajapintaan. Tällainen toimija puuttuu yksityiseltä puolelta poliisin näkökulmasta
- Sisällytettäisiin myös kyberkoulutusta & tietoturvaosaamista
- vaikuttamisen keinoja " faktan valehtelu- kurssi" ;)

Osallistajat:

- Koulutustahot & Ely ideoimaan?

Avaintoimija:

?

Aikataulu:

2-3 v

2.1 Turvallisuusalan oppimisympäristöt (tekniikan alan) opiskelijoille



Tavoite:

- Riittävän osaajamäärän varmistaminen houkuttelemalla osaajia turvallisuuden aloille

Toimenpiteitä:

- Turvallisuuden osaamisessa tietyt kriteerit: ammatillinen koulutus & nuhteeton tausta >> mahdollistetaan polku "ei-turvallisuus-aloilta" turvallisuusaloille
- Työvoimatarpeet vaihtelee – turvallisuusosaaminen täydentämään ammattiosaamista palvelisi alan työnantajia
- Varmistetaan osaajamäärä kiinnostusta herättämällä ja tiedottamalla
- Kohderyhmänä toisen asteen / tekniikan alan osaajat (esim. ajoneuvo-, lentokoneasentajat, kokoonpano, projektipäällikkö, työnjohtaja) "normialoilta" turvallisuusalan tehtäviin, aikuisopiskelijat, työttömät työnhakijat
- Viestintä- ja markkinointikampanja opiskelijoille (esite, yritys esittelijä, Tredu, TAKK)
- Osaamisen ja vaatimusten (turvallisuusselvitys) näkyväksi tekeminen
- Rekrymessuille suunnattu tietopaketti opiskelijoille
- Vaikuttaminen tekniikan alan opiskelijoiden harjoittelu- ja työpaikkojen valinnassa (työssäoppimisjaksot, koulutussopimukset) jne. – oppilaitoksen markkinointi opiskelijoille yhdessä yritysten kanssa
- Työnantajayritysten valmistautuminen opiskelijoihin
- Asennevaikuttaminen – kytkentä yhteiskunnallisesti merkittävään tekemiseen, ympäristö muuttuu, työ ei lopu, turvallisuus on työtä, jolla on merkitystä
- Turvallisuuden erilaisten urapolkujen (tehtävästä ja organisaatiosta toiseen) näkyväksi tekeminen alan veto- ja pitovoiman lisäämiseksi

Osallistajat:

- Oppilaitokset (Tredu, TAKK), alan yritykset, turvallisuuden tekniikan alan yritykset, esim. Patria

Avaintoimija:

- Tredu

Aikataulu:

- 2-3 v

2.2 Varautumisosaamisen varmistaminen

<p>Tavoite:</p> <ul style="list-style-type: none"> Varautumisen ja valmiuden suunnittelu: Varautumisosaamisen ja riskienhallinnan osaamisen varmistaminen ja ennakointi yrityksissä 		
<p>Toimenpiteitä:</p> <ul style="list-style-type: none"> Kohteena kansallinen ja seudullinen omavaraisuus Huoltovarmuusosaamisen varmistaminen, huoltovarmuus laajasti käsitettynä (riskienhallintaa?), operatiivisen tason varautumisen ja valmiuden edistäminen Tarpeet kohdentuvat esim. materiaalien saatavuuteen, laitteiden elinkaareen, logistiikkaan, väistötiloihin jne. – laitteiden elinkaarseuranta, materiaalien ja resurssien saatavuuden varmistaminen, logistiikkaosaaminen.. Nykyisin tekijöillä on sekalainen pohjakoulutus ilman turvallisuuden erityisosaamista (laitteistojen ja materiaalien ajantasaisuuden ja käytettävyyden varmistaminen) Jatkuva tekeminen, jatkuva riskienhallinta, yrityksen ymmärrettävä omat uhkansa ja riskinsä – arviointimallit yhteisiä Osaamisen lisääminen mm. väestönsuojelun materiaalin ylläpitoon, varastointiin ja käyttöön ottoon 		
<p>Osallistajat:</p> <ul style="list-style-type: none"> Logistiikka-alan toimijat, laajasti seudun yritykset 	<p>Avaintoimija:</p> <ul style="list-style-type: none"> ? 	<p>Aikataulu:</p> <p>2-3 v</p>

2.3 Nuorten turvallisuuskeskustelu

**Tavoite:**

- Nuorten saaminen aktiivisiksi tuottajiksi turvallisuuskeskusteluun, omistajuuden lisääminen

Toimenpiteitä:

- Nuorten äänen etsiminen
- Turvallisuuden ymmärtäminen nuorten kohderyhmässä - turvallisuuden lisääminen keskustelun kautta
- Emotionaalisen ja psyykkisen turvallisuuden näkökulma
- Kohteena mielenterveysongelmista potentiaalisesti kärsivät nuoret, kaikki koululaiset ja opiskelijat
- Nuoret keskustelevat turvallisuudesta – nuorten turvallisuusosaamisen edistäminen
- Keskustelutilaisuuksien sarja, esim. oppilaitoksissa, yhdistykset ja yritykset mukaan
- Kiertävä järjestelyvastuu
- Nuorten oman järjestelyvastuun lisääminen

Osallistajat:

- Oppilaitokset, kaupunki, kolmannen sektorin toimijat, yritykset

Avain toimija:

Kaupunki tai järjestö (esim. SPR)?

Aikataulu:

1-2 v

Seuraavat askeleet?

Muistathan varata kalenteristasi ajan kolmannelle työpajalle!

14.5. fokuksessa korkeakoulutuksen ja teknologiaosaamisen kehittämistarpeet

KUTSU Turvallisuuden osaajien saatavuus

Työpaja: Turvallisuusasiantuntijuuden ja teknologiaosaamisen kehittäminen

Aika: 14.5. klo 9.00-11.30

Paikka: Kokouskeskus Pellava, Kelloportinkatu 1B, Tampere

Tervetuloa keskustelemaan turvallisuuteen liittyvän korkeakoulutuksen ja teknologiaosaamisen kehittämistarpeista! Fokuksessa esim. kyberturvallisuuden, uusien teknologioiden osaamistarpeisiin vastaaminen ja turvallisuusosaamisen ylläpitäminen. Työpajassa määritetään kehittämisen painopisteitä ja suunnitellaan kehittämishankkeita korkeakoulutuksen kehittämisen ja osaajien määrän varmistamisen sekä teknologiaosaamisen teemoissa.

Työpaja on osa kolmen työpajan sarjaa, mutta voit osallistua siihen, vaikka et kahteen ensimmäiseen työpajaan olisikaan osallistunut. Voit myös jakaa kutsua eteenpäin organisaatiossasi.

Ilmoittaudu työpajaan seuraavasta linkistä.

Orientoidu työpajaan vastaamalla kehittämisteemoja koskevaan priorisointikyselyyn.



**KIITOS
MIELENKIINNOSTASI!**

CEO Heli Paavola, Ph.D. (econ.)

WitMill Oy

050 428 0873

heli@witmill.fi