

Timo Sneck

Esitys 14.10 Tutuhesa paja

Urakone ja työn tarjonnan ja kysynnän ketjuräätälöintikone ÄRM-tapahtumien ennakoivassa estossa

Aloitetaan kuvitellusta 2035 tilanteesta, mikä ensimmäisellä kalvolla. Sitten työn kysynnän ja tarjonnan ketjuräätälöintikone ja tämän jälkeen siihen nojaava yksilölle mahdollisuudet avaava rekrykartta johonkin työtehtävään, näitä karttoja on pilvessä työnhakijoille ennalta tutustuttavaksi v. 2035 paljon. Tämä kaikki on avointa tietoutta, johon sitten työn ja työttömyyden rajamailla olevia voi vaikeuksissa olevia ohjata

Feeniks 2035 toimintarakenteen avulla

AuroraAI

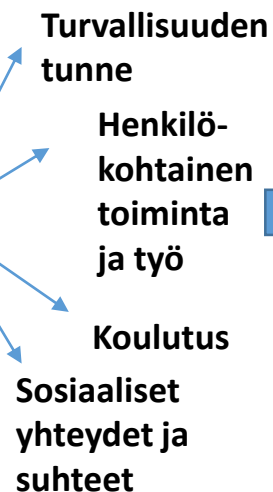


AuroraAI verkkoon sopiva Urakone- Ketjuräätälöintikone -yhdistelmä



Feeniks 2021

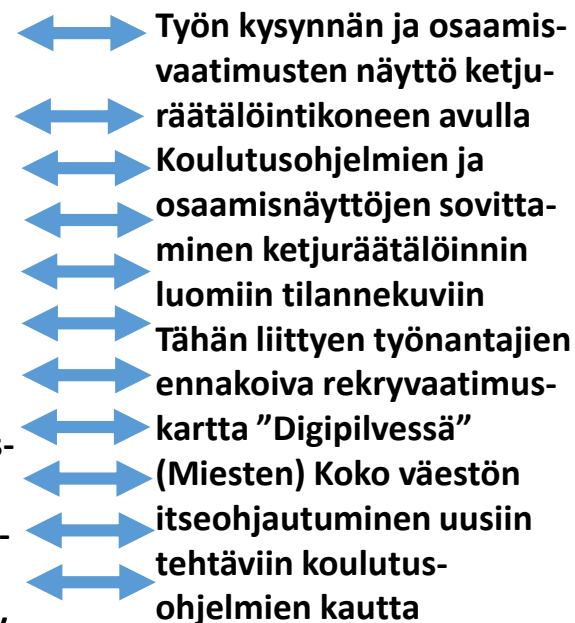
Feeniks 2021
digityöttömien miesten palautusprosessit töihin ja elämään



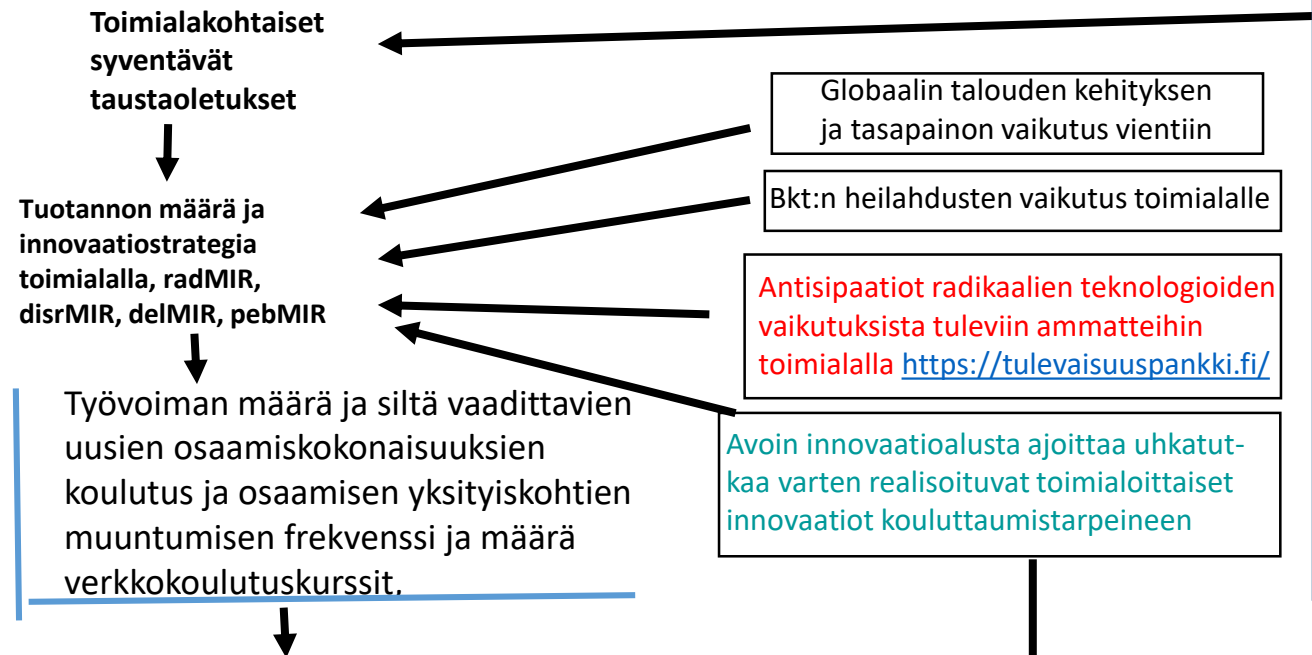
Urakoneen tehtävä osoittaa ennalta jokaiselle sopiva koulutus avautuviin tehtäviin

Työn kysynnän ja tarjonnan yhdistävä ketjuräätälöintikone

Feeniks 2035: Digityöttömyyden estomekanismi: ihmisten mentorointi ja ohjaus sellaiseen henkiseen olotilaan, että ennalta kouluttautumisella miesten => koko väestön pysyminen katkottomalla työuralla onnistuu urakoneen kolmiportaisella nousumekanismilla niin, että ÄRM-prosessi ei enää synny



Vasemman alanurkan **barometrit** ajoittavat koulutuksen toimimaan oikeissa asioissa oikeilla koulutuspaketeilla **toimialoitain**



Markkinat tulevaisuudessa
Ammattien sopivuustarkastelu <https://noodi.me/>
<https://opintopolku.fi/wp/fi/>

Nykyinen työvoima, uusien osaamiskokonaisuuksien oppimiskyky ikärakenne työlliset työttömät eri sektoreilla

Miten uuden työvoiman osaamiskokonaisuudet parantavat alan työn pysyvyyttä, täydentävät vanhojen työntekijöiden taitoaukkoja ja täyttävät uusia vaatimuksia

Uusi työvoima Poistuma

Muiden toimialojen työttömien osaamisen muuntojousto uusien koulutusmoduulien avulla tulla tarkasteltavalle alalle

Työvoiman tarjonta

Ennakoiva koulutus

1. Työura: oma kyky palvella työtehtävittäin kysynnän mukaan eri työnantajia
2. Täsmäkoulutus työpaikalla

Barometrihahmotelma

- uusi työvoima
- nykyiset työlliset
- nykyiset työttömät

RadMIR eli radikaalit teknologiamuutokset

Tarjonnan muuntumisen aiheuttama joustotarve

- mitä kaataa ja milloin
- mitä uutta tarjoaa ja milloin

Muuntokoulutus, Koulutusrakenne, koulutus-ohjelmat ja koulutettavien määrä taitovaatimuksittain/tulevaisuuden taitovaatimuksia kohtaamaan

Uudet liiketoimintaperiaatteet uudet liikeideat uudet alustat sähköinen valmistusyhteistyö sähköinen BtoB ja BtoC asiakkaat oman työuran kehittämisvalmiudet ja mahdollisuudet

Koulutus muille aloille

1. Oman työuran kehittämisvalmiudet siirtymistilanteessa Siirtymäkoulutusohjelmat
2. Siirtymämahdollisuudet muille aloille
3. Lähialojen työllistyvyys ja kohdennetut koulutusohjelmat

Työvoiman reservijoustotarve, mistä saadaan

Teoreettinen 0-työttömyys <http://data.mesaatio.fi/ammatti/#/siirtymat/ammatti>

Työvoiman ylitarjonta, onko

Ylijäämän koulutus muille aloille

Kysynnän vaihtelun aiheuttama joustotarve

Kohti digitaalisesti laajennetun henkilön itseohjautuvan työuran vaatimaa oppimista lähtökohtana reaaliaikainen osaamis- ja oppimisindikaattori

Urakoneen käyttäjän lähtöasetelma työelämään palattaessa

Miten omat valmiudet ja tehokkaan päätöksentekokyvyn saa vaiheittain kehitettyä 1. rekryvaatimusten mukaisiksi, 2 seuraavan vaiheen yrityksen vakaantumistilanteeseen sopiviksi ja 3 vaihetta eli pysyvään työn ja liiketoiminnan tuottavuuden lisäämistä edistämään

Henkilökohtaiset haasteet tulevan uran vaiheiden 1-2-3 lähtötilanteessa ÄRM-ohryryn on tuotettava työllistettävään päätöksiä varten tarvitsema tietous, rekryn 1. vaiheen jälkeen jatkuvasi päivittyvä esimerkit erilaisista kouluttautumista vaativista tilanteista ja ehdotus koulutusratkaisusta

ÄRM Kemin suunnitelman käynnistämä yritys ja sen tarvitseman henkilökunnan osaamisvaatimukset /Urakone

Irtisanotun taitojen, osaamisen lähtötilan ja -ÄRM Kemin mukaan perustettavan yrityksen välittömien osaamisvaatimusten kohtaaminen
 1 innovatiivisuuteen tähtäävässä käynnistysvaiheessa
 2 Toiminnan vakiintuessa
 3 Yrityksen koon ja TKI-toiminnanluonteen selvittäessä
 4. Työntekijän siirtymismahdollisuudet ja kannattavuus siirtyä toisiin tehtäviin

ÄRM ohryryn vastuu. Henkilöstön osaamisryhmät ja ryhmien määrällinen rekrytointi tulevaisuudessa sekä tällöin edellytettävät taidot, esim. A,.
 A. Asiakasrajapinnan tuotekehittäjä, asiakasprosessien asiantuntija
 Määrä x
 B. Asiakkaan tuotannon tukihenkilö, asiakasrajapinnassa työskentelevä laajan osaamispuhjan omaava henkilö.
 Määrä y
 C. Asiakstarpeiden ja uusien teknologioiden yhdistäjä
 Määrä z
 D. Omien tuotantoprosessien ylläpitohenkilöstö
 Määrä q

1.Välittömät rekryvaatimukset perusteelliseen Painoarvo työssä

	%
A1	40
A2	40
An	20
	%
B1	40
B2	40
Bn	20
	%
C1	40
C2	40
Cn	20
	%
D1	40
D2	40
Dn	20

Organisaation menestymisen edellyttämät osaamiskokonaisuudet kehittävä henkilöstö <-> mitä asiakkaat tulevaisuudessa vaativat / tarvitsevat, rekrytoitavien rooli tässä

2. Rekryn jälkeen luotava kasvun ja kannattavuuden edellyttämät kyvykkyydet
 Työllistetyin työuran ja koon edellyttämät, , uisittavat osaamiskokonaisuudet. Kemin vaativimman ennakoivan koulutuksen määrääminen ja työsuorituksen ja työsuorituksen nousun aikaansaanti

3. Innovaatiohakuisesti toimivan henkilöstön profiilien ja tiimien yhteensovitus. Keturäätälöintikone antaa esimerkin <-> avoin innovaatioalusta on saatava toimimaan. Tästä määräytyy, minkä koulutuksen ja kokemuksen omaavia tarvitaan joko yhteistyöhön tai rekrytoidaan

Lähdemateriaali: äkillisen työtehtävämuutoksen hallintaan käytettävissä olevat arkistot, saavutukset ja kokemukset

