

Hankitaan yhdessä osaamista

[äänite alkaa]

Juonto [00:00:02]: Tämä on Etelä-Savon ELY-keskuksen tuottama podcast-sarja. Avaamme jaksoissa ELY-keskuksen eri palveluja ja niiden vaikuttavuutta asiantuntijoiden, yhteistyökumppanien ja asiakkaiden näkökulmasta. Tämä on Elynvoimaa-podcast.

[musiikkia]

Juonto [00:00:28]: Kun puhutaan työllisyyden haasteista, mainitaan usein myös osaavan työvoiman saatavuus ja rekrytointivaikeudet eri toimialoilla. Yksi ketterä ratkaisu pulmiin on yhteishankintakoulutus, mutta mitä kaikkea tuon termin taakse piiloutuu? Sitä selventävät Etelä-Savon ELY-keskuksen hankinta-asiantuntija Mari Roikonen, Mikko Soisalo Josadoor Oy:stä ja Jarno Korhonen Hightech Education Oy:stä.

Mari Roikonen [00:00:56]: Olen Mari Roikonen, hankinta-asiantuntija Etelä-Savon ELY-keskuksen yrittäjyyden ja osaamisen palvelut -yksiköstä. Suunnittelen ja toteutan yrityksille ja työnantajille suunnattuja koulutuspalveluja yhteistyössä TE-toimiston, yritysten ja työnantajien sekä palveluntuottajien kanssa.

Mikko Soisalo [00:01:15]: Hei, minä olen Mikko Soisalo, Josadoorin toimitusjohtaja Kangasniemeltä. Meillä valmistetaan kalusteovia puusepänteollisuuden tarpeisiin, kalustemyyjien tarpeisiin. Materiaalina käytetään massiivipuuta, viilua, lastulevyä, melamiinia, mdf:ää maalattuna. Ollaan ainoa talo käsittääkseen Suomessa, joka näin tekee, että yhdistää kaikki materiaalit.

Jarno Korhonen [00:01:41]: Hei, olen Jarno Korhonen, Hightech Education Oy:n toimitusjohtaja. Järjestämme puuteollisuuteen rekry- ja täsmäkoulutuksia sekä tuotannon kehittämisprojekteja, ollaan niissä mukana. On toimittu tällä hetkellä kolme vuotta ja useita eri rekry- ja täsmäkoulutuksia takana, positiivista palautetta on tullut paljon yrittäjiltä ja koulutettavilta. ELY-keskus on ollut monessa hankkeessa mukana ja yhteistyö on toiminut erittäin hyvin eri puolilla Suomea. Toimitaan pääosin tai ollaan toimittu Pohjois-Savon alueella, mutta Etelä-Savo ja Uusimaa ovat olleet nyt tässä viime vuosina ne pääalueet.

Mari Roikonen [00:02:36]: Tosiaan osaavan työvoiman saatavuudesta puhutaan nyt kaikkialla, se tulee ihan valtakunnallisesti ja täällä Etelä-Savossa ja joka kohdassa. Etelä-Savossakin nämä rekrytointivaikeudet näkyvät jo usealla toimialalla, yli 40 prosenttia Etelä-Savon rekrytoivista työnantajista on raportoinut vaikeuksista löytää osaavaa työvoimaa. Nyt kiinnostaakin Mikko kuulla, että miten teidän alalla tämä tilanne näkyy ja teidän yrityksessä?

Mikko Soisalo [00:03:08]: Tässä nyt muutamia vuosia mitä minä olen ollut vetovastuussa meidän yksikössä, niin en kyllä ole varmaan kertaakaan päässyt valikoimaan osaavista työntekijöistä. Kyllä enemmänkin joutuu sanomaan niin päin, että palkataan ihmisiä, joilla on hyvä asenne työntekoon ja yritetään opettaa sitten paikallisesti tarvittavat erikoistaidot. Jos laitan hakemuksen, että haetaan vaikkapa CNC-koneistajaa tai maalauslinjan hoitajaa tai jotakin tällaista selkeällä ammattinimikkeellä, niin en kyllä saa yhtäkään hakemusta, jossa olisi takana työkokemusta tai koulutusta. Sehän ei sinällään ole pakollinen asia, paljon on työtehtäviä mihin voidaan opettaa, mutta miten sen nyt sanoisi? No, ehkä se on se, että se asenne on se kaikkein tärkein. Jos ihminen haluaa tehdä töitä, niin kaikki muu voidaan kyllä oikeastaan opettaa. Mutta sitten tietysti tulee näitä tiettyjä erikoistöitä, niin sitten kun mennään ohjelmoinnin pariin ja tuotannon suunnitteluun, niin siinä ei oikeastaan ihan pelkkä halua riitä, pitää olla myöskin osaamista ja sen takia me päädyttiin Jarnon firman kanssa yhteistyöhön sitten ja ELYn kanssa tekemään täsmäkoulutus, että annetaan lisää ohjelmointiosaamista meidän työntekijöille.

Mari Roikonen [00:04:32]: Onko teillä nyt paikkoja auki tai miten sinä arvioit viiden vuoden sisällä, että minkälainen tilanne teillä on?

Mikko Soisalo [00:04:37]: Viiden vuoden sisällä on varmasti paikkoja auki, kun eläköityy aika paljon porukkaa. Juuri tällä hetkellä nyt ei ole, mutta taas tämä muuttuu niin nopeasti. Keväällä taisin palkata, sanoisinko seitsemän henkilöä ensimmäisen kuuden kuukauden aikana tänä vuonna. Nyt syksyllä ei ole tainnut aloittaa uusia, nyt on saatu porukka kasaan ja on hyvä porukka töissä nyt. Jos työtilanne pysyy tällaisena, niin rekrytointeja tulee ihan varmasti lähivuosina.

Mari Roikonen [00:05:10]: Mitä kautta sinä sait nämä työntekijät?

Mikko Soisalo [00:05:14]: Osa on tullut vuokran kautta, että on laittanut vuokratyöntekijäfirman hakemaan myöskin, mutta itse olen hakenut ihan perinteisillä lehti-ilmoituksilla, Facebookin kautta, puskaradio melkeinpä on ollut tehokkain tapa. Laittanut paikallisiin ryhmiin tietoa, että työpaikkoja on auki, että kunhan saisi niitä ihmisiä sinne haastatteluun, niin sitten näkee, että onko oikean tyyppisiä henkilöitä meille, että saataisiin jatkuvuutta ja kehitettyä toimintaa.

Mari Roikonen [00:05:43]: Miten työntekijät, tulevatko ne paikkakunnalta vai ulkopuolelta?

Mikko Soisalo [00:05:47]: Enimmäkseen paikkakunnalta, tällä hetkellä meillä käy työntekijöitä Kangasniemellä Jyväskylästä, Pieksämäeltä, Mikkelistä ja sitten Kangasniemen ympäristöstä, jos näin sanotaan, no Joutsastakin taitaa olla yksi jo. Sanotaan, että noin karkeasti 60 kilometrin säteellä täältä käy työntekijöitä. Meillä on kuitenkin ollut tarjota sanoisin, että vakaa työympäristö. Ei ole tarvinnut pitkään aikaan ketään kärkeä pois, että enemmänkin liike on ollut sisään päin. Ihmiset siirtyvät eläkkeelle ja sitten täytyy hankkia uusia työntekijöitä. Meillä yritys on kuitenkin nyt 41 vuotta nuori, että meillä on vielä alkuperäisiä työntekijöitä joitakin, jotka ovat silloin taloon tulleet, kun se on perustettu 1980, niin väistämättä rupeaa eläke tulemaan vastaan.

Mari Roikonen [00:06:37]: Teillä on nyt tuo täsmäkoulutus menossa, eli täsmäkoulutushan on tällainen yrityksen henkilöstö kun tarvitsee uutta osaamista, niin meidän yksi palvelumuotoja tai koulutuspalveluita. Se on apuna silloin, kun yrityksessä tapahtuu muutoksia, jotka edellyttävät yrittäjän tai työntekijöiden osaamisen päivittämistä. Sen verran vielä siitä, että tähän on sellainen, että sen rahoittavat ELY ja yritys yhdessä, ja yrityksen maksuosuus on yrityksen koosta riippuen 30-50 prosenttia. Nyt kiinnostaa se ajatus mikä Mikko sinulla on ollut, kun sinä olet lähtenyt tähän täsmäkoulutukseen, että sinä olet nykyistä henkilöstöä lähtenyt kouluttamaan?

Mikko Soisalo [00:07:23]: Tässä mietittiin niin rekrykoulutuksen kuin täsmänkin vaihtoehtoja, mutta minulle yksi rekrytointihenkilö sanoi sellaisen aika kylmän tosiasian, että mistä sinä saat ihmisiä rekrykoulutukseen, jos et sinä saa heitä töihin. Ja sitten päädyttiin siihen, että ei haeta eikä nyt sinällään tarve ollutkaan hakea juuri siihen hetkeen hirveästi lisää CNC-koneistajia, mutta meillä on tällainen luonnollinen tilanne, että meidän pääohjelmointihenkilö CNC-koneelta eläköityy lähivuosina ja nyt sitten todettiin, että on järkevintä että annetaan lisää oppia kaikille koneistajille ja katsotaan kenestä voisi tulla seuraavaksi se vastuuhenkilö, joka ottaa ohjelmistokehityksen vastuulleen. Sitä kautta sitten tutustuin itse asiassa Koneen referenssikäynneillä Hightech Educationiin ja Jarnoon, ja todettiin että tässä voisi olla ajatusta lähteä kehittämään eteenpäin. Annetaan kaikille työntekijöille vähän lisää oppia ja sitten katsotaan kuka ottaa opin vastaan, ja kuka haluaa ottaa sen vastuun, että lähtee sitten jatkossa hoitamaan kaikkien koneiden ohjelmoinnin ja seuraavien ihmisten kouluttamisen, koska kuitenkin vaihtuvuuttahan aina pikkuisen on.

Mari Roikonen [00:08:39]: Kuulostaa tosi hyvältä ja ennakoivalta. Näissä yhteishankintakoulutuksissa, sekä täsmässä että rekryssä, niin näissähän yrityksellä on vahva rooli sen koulutuksen suunnittelussa. Se tehdään täysin räätälöidysti ja myös sitten

siinä kouluttajan valinnassa. Jarno, te valikoiduitte nyt kouluttajaksi ja teette näitä täsmä- ja rekrykoulutuksia paljon, niin mitä ajattelet tästä täsmäkoulutuksesta ja sen tarpeesta?

Jarno Korhonen [00:09:11]: Josadoor ja Mikko yrityksenä on hyvä yhteistyökumppani. Mikko on lähtenyt hyvin ajattelemaan sitä tulevaisuutta, kun porukka eläköityy. Vastuulliset CNC-ohjelmoijat jäävät pois työelämästä ja miten saadaan tilalle kasvamaan uusia henkilöitä työntekijöistä. Tämä täsmäkoulutus Josadoorilla on lähtenyt todella hienosti ja päättyikin tuossa jo viime viikon perjantaina. Saatiin perusasiat ja osalle, tietysti on eri vaiheessa olevia ihmisiä sen oppimisen suhteen ja lähtökohtaisesti osalla aina enemmän ja osalla vähemmän sitä CNC-koneistajakokemusta. On saatu tämä kuuden henkilön täsmäkoulutusporukka hyvin sulautumaan yhteen ja keskustelemaan keskenään, on saatu uusia ajatuksia ohjelmoinnin suhteen tuotantoon.

Mari Roikonen [00:10:20]: Miten tämä henkilöstö on ottanut tämän koulutuksen, ensinnäkin oliko heidät helppo saada koulutukseen ja sitten taas kouluttajan näkemys siitä, että miten he ovat osanneet vaihtaa sitä rooliaan tavallaan ja laajentaa sitä? Nythän puhutaan vähän sellaisesta moniosajuudesta yrityksessä, että mitä pystyy hyödyntämään. Miten henkilöstö on lähtenyt siihen mukaan?

Jarno Korhonen [00:10:47]: Henkilöstö on lähtenyt hyvin mukaan. Ensimmäiset kerrat kun tavataan nämä koulutettavat, niin siinä vähän niin kuin tutustutaan puolin ja toisin, ja haetaan sitä luottamusta. Tulemme ulkopuolelta sinne yrityksen sisään ja siinä menee se kerta pari, mutta kun se luottamus tulee ja lähdetään kouluttamaan ja opiskelemaan uusia asioita, niin sieltä äkkiä herää sen keskustelun kautta se luottamus meitä kohtaan, että meillä on ammattitaitoa opettaa heitä, kouluttaa näitä asioita. Kun he saavat onnistumisia ja pääsevät sisään vaikka johonkin uuteen ohjelmistoon niin kuin Wood dop -koulutus tällä hetkellä Josadoorilla meneillään, niin sitä kautta se alkaa tulemaan sellainen rennompimpi ilmapiiri. Meillä on ollut tosi hyvä porukka siellä koulutuksessa mukana ja osaava henkilökunta, innostunut, motivoitunut, eli heillä on selkeä tahto lähteä kehittymään työntekijänä ja sitä kautta siitä on myös hyötyä yritykselle.

Mari Roikonen [00:12:02]: Teillähän on tapana sitten, että te koulutatte, nämä täsmäkoulutukset toteutetaan siellä työpaikalla täysin?

Jarno Korhonen [00:12:09]: Kyllä, eli me ollaan lähdetty eri tavalla lähestymään tätä ammatillista koulutusta ja ylipäättään työpaikalla tapahtuvaa oppimista, eli me olemme läsnä vähintään puolet koulutuksen kestosta. Satsataan paljon siihen läsnäoloon ja siihen henkilökohtaiseen opettamiseen, koska se on paras keino oppia vaativaa ohjelmointia tai kädentaitoja ja muita, mitä nyt missäkin projektissa tarvitaan. Olemme saaneet siitä hyvää

palautetta kaikista koulutuksista työnantajilta ja koulutettavilta, ollaan saatu myös rekrykoulutuksissa paljon uusia ammatinvaihtajia tulemaan puusepänteollisuuteen, CNC-koneistukseen, höyläteknikkaan, erikoishommiin juuri koulutuksen kautta, koska moni ei lähde, hae suoraan työpaikkoja, jos siinä ei sisälly koulutusta siihen.

Mikko Soisalo [00:13:19]: Tämä on sinällään mielenkiintoinen asia, koska minäkin olen muuttanut viime vuosina sen, että oikeastaan työpaikkailmoituksiinkaan en enää laita niin että haetaan ammattitaitoista ja kokemutta, vaan enemmänkin haetaan sitä oikean asenteen ihmistä ja me tarjotaan sitten ympäristö ja mahdollisuudet oppia. Tämä oli yksi iso syy minkä takia päädyttiin Hightechin kanssa yhteistyöhön ja tähän täsmäkoulutukseen, että saadaan ne ihmiset opetettua lisää niin että tuotanto ei katkea, koska meillä on kuitenkin, no meillä on kolme kappaletta CNC-koneita, jotka kahdessa vuorossa pyörivät. Jos minä kurssin takia pysäytän ne tällaisena vuonna kun tuotanto on aivan täynnä, niin sanotaan että siitä kurssista tulee aika paljon kalliimpi kuin mikä kurssin hinta on. Ja nyt se on saatu tehtyä niin, että se on tehty työn ohessa. Siellä otetaan pieniä teoriapätkiä, otetaan porukka kasaan, käydään teoriaa yhdessä luokkatyöskentelynä jos näin sanotaan, mutta valtaosan ajasta opettaja on koneella, testataan niitä juttuja samalla kun tehdään tuotantoa, käydään asioita läpi miten sen voisi tehdä, ihan olemassa oleviakin juttuja kuinka ne voitaisiin tehdä tehokkaammin. Minä olen nähnyt sen tosi hyvänä vaihtoehtona kyllä.

Mari Roikonen [00:14:35]: Ihan hyvä. Yhteishankintakoulutukset juuri ovat tähän tarpeeseen ja nyt puhuit tällaisista rekrykoulutuksista, niin nehän ovat silloin kun yritys tarvitsee uusia työntekijöitä ja sellaisessa tilanteessa kun näitä ammattitaitoisia osajia ei ole saatavilla, ja rekrykoulutus tehdään juuri kuten kerroit, Jarno, että hyvin työelämälähtöisesti, joustavasti ja nopeasti, ja oppiminen tapahtuu siellä työpaikalla. Rekrykoulutuksissa tämä yrityksen maksuosuus on sitten se 30 prosenttia koulutuksen hinnasta. Kerroit, että teette näitä rekrykoulutuksia, niin miten meillä on näkynyt siten, että yhteishankintakoulutusten kysyntä on kyllä kasvanut ja kasvamassa varmasti, niin miten kouluttajalle se näkyy?

Jarno Korhonen [00:15:26]: Kyllä se näkyy, eli kysyntää on. Ja vielä tuohon Mikon työhakuun viitaten, niin Mikko on lähtenyt hyvin ajattelemaan siten, että olemassa olevaa henkilökuntaa koulutetaan täsmäkoulutuksella vaativampiin tehtäviin. On nähty, että he ovat pysyneet vuosia talossa ja ovat kehityskelpoisia, motivoituneita työntekijöitä, niin helpompi on lähteä rekrykoulutuksen kautta hakemaan tuotantoon voisiko sanoa helpompiin työtehtäviin, yksinkertaisempiin, mitkä ovat nopeammin sisäistettävissä ja opittavissa. Tällä tavalla on helpompi ja matalampi kynnys löytää uusia työntekijöitä tuotantoon ja antaa taas vastaavasti vakituisille työntekijöille vastuuta enemmän ja koulutuksen kautta uusiin työtehtäviin oppia sitten.

Mikko Soisalo [00:16:29]: Ja tämä tuli konkreettisesti esille, kun 2018 otin vetovastuun tuosta Kangasniemen yksiköstä meillä ja en nyt muista edes tarkkaan oliko, taisi olla TE-toimiston henkilöitä, kenen kanssa juteltiin siinä sitten työvoiman saatavuusasioista silloinkin ja kaivoin esille listan, että minulla eläköityy seuraavaan viiteen vuoteen 18 henkilöä. Ne ovat totta kai pitkäaikaisia tekijöitä ja nimenomaan pätevimmistä päästä, luonnollisesti. Siinä vaiheessa, kun minä sanoin, että minä tarvitsen ainakin CNC-koneistajia ja ohjelmoijia, maalauslinjan hoitajia, niin minulle vastattiin että onneksi olkoon vaan, että Etelä-Savossa et tule löytämään yhtään joutilasta ja pätevää koneistajaa tai maalaria, että ne ovat kaikki töissä. Se jäi minulla itämään päähän, että tälle pitää tehdä jotakin muuta. En usko, että pystyn sellaista taikaa keksimään, että yhtäkkiä meille hakevat ne kaikki pätevät henkilöt töihin ja mietittiin, että joku ratkaisu tähän pitää keksiä ja taas kouluttaminen ei ole halpaa. Uskallan sanoa, että se olisi jäänyt tekemättä, jos tähän ei olisi löytynyt tätä täsmäkoulutusta ja ELY-keskuksen yhteistyötä. Se on kuitenkin niin iso panostus yritykselle, että ei välttämättä omat hartiat riitä.

Mari Roikonen [00:17:51]: Kyllähän tämä on hirveän hyvä esimerkki juuri niin kuin sanoitte, niin tämän täsmäkoulutuksen ja rekrykoulutuksen yhdistäminen ja tällaisen tietyn polun rakentaminen, niin erittäin hyvä esimerkki siitä miten varaudutaan siihen tulevaan. Ja sitten taas toisaalta saadaan sitä omaa henkilöstöä motivoituneeksi ja koulutettua lisää, ja sitten uusia sinne yritykseen kasvamaan, että erittäin hyvä esimerkki tästä yhteishankintakoulutuksen käytöstä.

Jarno Korhonen [00:18:22]: Kyllä, ja se että miten Hightech Education on muuntautunut ja lähtenyt hakemaan sitä omaa koulutusmallia, -linjaa, eli suoraan yrityksiin, yrityksen koneilla, laitteilla, ohjelmistoilla tapahtuu se täsmäopetus. Olen itsekin ammatillisella puolella opettanut vuosia ja huomannut jo aikoja sitten, että on hirveän vaikeaa löytää opiskelijoita, suoraan valmiita tekijöitä yrityksiin, koska koulumaailmassa on omat koneet, laitteet, ohjelmistot ja taas yrityksillä on omat tarpeensa, eli he joutuvat joka tapauksessa kouluttamaan ne uudet työntekijät sinne. Me lähdeittiin sillä ajatuksella, että me tarjotaan sitä koulutuspalvelua suoraan yrityksiin, yrityksen koneilla, laitteilla, ohjelmistoilla ja ollaan huomattu se, että tämä on todella toimiva systeemi ja on itsekin tykätty tehdä tätä työtä näin.

Mikko Soisalo [00:19:25]: Ja nimenomaan se miten tämä saatiin nyt tehtyä niin, että teillä oli olemassa kuitenkin kokemusta nimenomaan meidän alan töistä. Kyllä totta kai listalla oli muitakin vaihtoehtoja mistä katsoa kuka lähtisi kouluttamaan, mutta minä taas näin tärkeänä sen, että teidän kouluttajalla on nimenomaan ovien työstöstä ja levytuotteiden työstöstä sitä ohjelmointikokemusta. Silloin päästään konkreettisemmin niihin tuotteisiin kiinni, ei tarvitse mennä niin teoriatasolla, koska kyllähän jos itsekkäästi sanotaan, niin kyllähän Josadoorin tarkoituksena ei ole kouluttaa työmarkkinoille mahdollisimman hyviä

CNC-koneistajia, vaan Josadoorille mahdollisimman hyviä CNC-koneistajia. Kyllä me haetaan itsekkäästi hyviä työntekijöitä meille.

Mari Roikonen [00:20:09]: Minkälaista palautetta nyt nämä koulutetut ovat antaneet tästä koulutuksesta ja oletko nähnyt sitten jotenkin siinä sellaisen motivaation nousun?

Mikko Soisalo [00:20:19]: No loppuyhteenveto on vielä tekemättä ja kurssipalautteet. Käsittääkseni ne Jarno tehdään tässä seuraavan parin viikon aikana?

Jarno Korhonen [00:20:27]: Niitä tehtiin tuossa jo ja niitä ei ole käyty vaan läpi, mutta palautteet oli hyvät. Enemmän yksilöopetusta joku olisi kaivannut vielä ja juuri sitä, että kun on lähtötaso nolla, niin vielä enemmän sitä yksilöopetusta, mutta nyt meillä tuossa tällä viikolla on sekin otettu huomioon ja oltu sitten face-to-face. Jotkut koulutettavat tarvitsevat enemmän sitä aikaa ja omaa rauhaa. Ryhmätyöskentely ei välttämättä kaikille sovi, että haluavat vielä niin kuin hitaammin että edetään, keskustellaan ja pohditaan asioita. Eilinenkin koulutuspäivä oli yhden koulutettavan kanssa tosi hedelmällinen, eli päästiin tai sain ajettua hänet sisään yhteen uuteen CNC-porakoneeseen ja käytyä asiat rauhassa läpi.

Mikko Soisalo [00:21:28]: Ja tämänhän tässä mielenkiintoinen on, siis lähdetäänpäs niin päin, että kun kysyit palautteesta, että huonoa palautetta ei ole tullut ja silloinhan Suomessa se on hyvä asia, ja taas sitten hyvää palautetta on myös tullut. Ehdottoman hyvä, että käytiin läpi. Meilläkin on useampia eri työstökonemerkkejä, eli niissä on hieman eri ohjelmistoja, mutta me nyt käytiin sen merkin ohjelmistolla aiheet läpi mikä meillä eniten on käytössä. Ja kun saa ideologian päähän, miten se rakentuu, mikä siellä on se arkkitehtuuri ohjelmassa mikä vaikuttaa työstön laatuun ja aikaan, niin kyllä niitä sitten pystyy soveltamaan muihinkin ohjelmiin. Se ohjelman käyttöhan on kuitenkin vain ohjelman käyttöä, kunhan ymmärtää sen ohjelmoinnin sanoisinko arkkitehtuurin, että mitä kautta sitä pitää ajatella. Sillä tavalla olen kyllä tosi tyytyväinen miten tämä on menny. Sieltä on selvästi havaittu, että toiset ovat lähteneet miettimään asioita myös vapaa-ajalla, kouluttajat ovat rakentaneet heille oppimisympäristöä Teamsin kautta ja siellä on ollut käsittääkseni teillä harjoitustehtäviä, mitä katselin itsekin ennen koulutusta vähän, että millä materiaalilla mennään läpi. Se on selvästi aiheuttanut keskustelua ja kävipä niin, että taisi joku olla tehnyt suunnilleen ensimmäisen kahden viikon jälkeen kaikki harjoitustehtävät läpi. Siinäkin oli kyseessä henkilö, joka ei ole aiemmin tehnyt CNC-ohjelmointia ikinä. Tämä taas johtaa siihen niin kuin sanoin alussakin, että se on se asenne. Kun on oppimisen halu, niin loput voi kyllä oppia. Meillä on käytännössä ollut, on siellä hieman ohjelmointiosaamistakin ollut takana, mutta jos nyt näin sanotaan, että enemmän ollut porukka CNC-kuskeja kuin ohjelmoijia. Ja nyt on tarkoitus nimenomaan tarjota sitä ohjelmointiosaamista, että saadaan jatkuvuutta ja voidaan kehittää toimintaa.

Mari Roikonen [00:23:24]: Näitä koulutuksiaahan seurataan ja niiden laatua seurataan, tehdään yhteistyötä ja käydään sitten vielä tällainen loppupalaveri, jossa käydään nämä koulutettujen palautteet läpi, se on hyvin tärkeä osa tätä. Ainahan meidän pitää jotain kehitettävääkin löytää, että katsotaan tulevaisuuteenkin.

Jarno Korhonen [00:23:45]: Kyllä, ja niistä palautteista itse kouluttajina me luetaan ne tarkkaan ja pyritään koko ajan itsekin kehittymään ja ottamaan huomioon. Ihmiset ovat erilaisia, kuka oppii mitenkin.

Mari Roikonen [00:24:00]: Miten tuo työperusteinen maahanmuutto, minkälaisia ajatuksia se herättää teillä?

Mikko Soisalo [00:24:07]: Ainakin Josadoorin puolesta minulle on aivan sama minkä maalaisia ja värisiä ihmiset ovat, jos heillä on taas kerran tämä sama aihe, mutta asenne ja työhalut oikein. Itse olen ajatellut sen vaan niin, että kuitenkin ottaen huomioon, että Kangasniemi on pienehkö kunta, jossa on aika vähän ollut käsittääkseni työperäistä maahanmuuttoa, jos maahanmuuttaja olisi tulossa, niin otan kyllä töihin. Sen verran pitää olla suomen kielen taitoa, että saadaan turva-asiat käytyä läpi, koska kuitenkin tehdään puuntyöstökoneella töitä, niin tietynlainen yhteisymmärrys on pakko olla, että se on turvallista. Mutta jos suomea tai englantia on riittäväällä tasolla hallussa ja me pystytään neuvomaan, niin hyvin käy minulle. Itse olen ajatellut niin päin, että jos hakijoita maahanmuuttajista tulee, niin mielellään palkkaisin sitten vaikka pari henkilöä kerralla. Uskon, että heistä on taas sitten toisilleen vähän tukea ja turvaa, että ei niin sanotusti heitetä syvään päähän yhtä ihmistä kerrallaan. Voisi olla heille henkisesti helpompaa, kun on joku samassa tilanteessa ja opetetaan kahta henkilöä kerrallaan, niin he pystyvät sitten ehkä keskenään varmistamaan, että asiat on tullut ymmärrettyä varmasti oikein. Työhän sinällään on meillä enimmäkseen itsenäistä työskentelyä. Kun hallissa on hieman melua, niin siinäkin käytetään kuulosuojausta, niin ei se sinällään vaadi hirveän sujuvaa suomen kielen taitoa, ei se ole pakollinen. Jos on halukas tekemään ja pystyy vain omaksumaan ohjeet, niin se on aivan riittävä taso. Silloin pääsee kuitenkin työyhteisöön jo sisälle ja arkeen kiinni.

Mari Roikonen [00:25:45]: Miten Jarno teillä näkyy koulutuksissa ulkomaalaistaustaiset, onko paljon mukana?

Jarno Korhonen [00:25:52]: Kyllä niitä lähes joka rekrykoulutuksesta jos puhutaan, uusia työntekijöitä etsitään, niin siellä on maahanmuuttajia mukana ja ollaan annettu englannin ja suomen kielellä opetusta. Jos se suomen kieli ei ole ollut vielä niin vahva, niin ajettu porukka

sisään kaksikielisesti ja annettu sitten sitä kun ollaan paikan päällä, niin yksilöllisesti sitä apua ja ohjausta, että he pääsevät siihen työhön kiinni. Se on oikeastaan ainoa toimiva tapa minun mielestäni kouluttaa uusia ihmisiä ja maahanmuuttajia varsinkin, jos heillä ei ole kunnan suomen kielen taitoa. He kun kokevat sen tuen ja turvan, niin he pystyvät tukeutumaan meihin kouluttajiin. He tietävät, että me saamme sen tiedon mitä he tarvitsevat ja autetaan muissakin asioissa. On hyviä kokemuksia siitä ja löytäneet vakituisia työpaikkoja useammalle eri paikkakunnalle. He ovat erittäin tyytyväisiä olleet koulutukseen ja siihen, että on löytynyt työpaikka.

Mari Roikonen [00:27:17]: Yhteishankintakoulutuksissahan on nyt tullut uutena palveluna työpaikkasuomi, eli tavallaan sitäkin kautta on saatavissa apua tällaiseen ammatilliseen kielen kehittämiseen. Sitä on saatavilla täsmäkoulutuksena ja rekrykoulutuksena varmaan tulevaisuudessa sitäkin kysyntää tulee olemaan. Miten sitten ajattelette yhteistyön kuntien kanssa, että mitä se voisi olla tulevaisuudessa kun ajattelee, että meillä on tämä väestökehitys ja muuttoliike, niin miten me saataisiin se käännettyä tänne Etelä-Savon suuntaan?

Mikko Soisalo [00:27:56]: Minä olen koettanut ainakin Josadoorin puolesta osallistua niihin mitä on tarjottu, tällaisiin maalle muuttaja -kampanjoihin erilaisiin. Jos on ihmiset, jotka haluavat vaihtaa ruuhka-Suomesta vähän tänne parempaan Suomeen niin sanotusti, niin yrittänyt olla siinä mukana, että jäisi edes nimi mieleen että täälläkin töitä on olemassa. Tuossa olisiko tästä nyt pari vuotta aikaa, kolme vuotta suunnilleen, niin ehdotin myös Kangasniemen kunnalle silloin, että jos tästä rakennellaan meille koulutusputkea, että lähdetään rekryn kautta, silloin harkitsin rekrykoulutusta, hakemaan lisää työntekijöitä, niin miten me saadaan siihen kunta mukaan, koska se on kuitenkin kaikkien etu että saadaan työperäistä muuttoa Kangasniemelle. Itse asiassa kunta sitten lähtikin siihen mukaan niin että kunta tarjoaa kuusi kuukautta asunnon, jos minä tarjoan tai edustamani yritys tarjoaa vakituisen työpaikan. Vakituista työsopimusta vastaan uudelle ihmiselle annetaan kuusi kuukautta kunnan vuokra-asunto, niin se oli mielestäni aika hyvä vastaanotto ja juuri sitä mitä minä halusinkin, että saataisiin ihmisiä Kangasniemelle ja nimenomaan ammattitaitoisia ihmisiä muuttamaan.

Mari Roikonen [00:29:16]: Tuo kuulostaa erittäin hyvältä ja itsekin ajattelen kyllä näin, että me tarvitaan vahvaa yhteistyötä siten että siinä on mukana yritykset, palveluntuottajat ja myös kunnat. Tässä on erittäin hyvä esimerkki tästä yhteistyöstä kyllä. Miten Jarno, onko sinulla jotain esimerkkejä muilta alueilta tai muualta, missä jotenkin kunta olisi tullut mukaan?

Jarno Korhonen [00:29:42]: Ei ole kyllä meillä sellaisia esimerkkejä. On toimittu Kuopio, Varkaus, Juvan alueella ja aika paljon täsmäkoulutuksia ollut, eli yrityksen olemassa olevaa

henkilökuntaa on koulutettu. Joitakin rekryjä on, mutta henkilöstövuokrausyrityksien kautta tai suoraan TE-palveluiden kautta on löytynyt nämä tekijät.

Mikko Soisalo [00:30:07]: Yhteenvedona minä sanoisin ehkä tähän mitä nyt tänään on keskusteltu, että tämä on kuitenkin koko maakunnan etu, että täällä yritykset pärjäävät. Kun on yrityksiä, sitten on työpaikkoja ja kun on työpaikkoja, niin on ihmisiä. Etelä-Savo on kuitenkin ihan vireää aluetta, täällä ei ole niin paha muuttotappiota kuin jotkut osat Suomesta. Minä näkisin tärkeänä juuri tällaiset niin rekrykoulutukset kuin täsmäkoulutukset ja ELY-keskuksen yhteistyön siinä, että tänne saadaan yritykset menestymään, niin silloin ne pysyvät täällä. Tällä kuitenkin on sitten monta muuta asiaa verrattuna nyt vaikka ruuhka-Suomeen, niin todella hyvin. Elämänrytmi on, vaikka täälläkin on kiirettä, niin on se silti erilaista kuin pääkaupunkiseudulla. Jos me vaan saadaan täällä työpaikat pidettyä ja yritykset pärjäävät, niin uskon että se on silloin meidän kaikkien yhteinen etu.

Jarno Korhonen [00:31:01]: Yhteistyö Josadoorin kanssa ja ELY-keskuksen kanssa on ollut todella mutkatonta ja on ollut ilo työskennellä molempien kanssa. Helppo on lähestyä ELY-keskuksen henkilökuntaa. Meilläkin on erilaisia hankkeita muitakin kuin rekry- ja täsmäkoulutuksiin liittyviä koulutuksia ja erittäin asiantuntevaa palvelua aina saa, kun haluaa sieltä. Kun soittaa tai laittaa viestiä, niin hyvin ottavat yhteyttä takaisin. Ja kiitos Mikko tästä projektista mikä meillä oli, aina hommat menevät eteenpäin puolin ja toisin.

Mikko Soisalo [00:31:49]: Tuohon kyllä uskallan Jarno sinällään komppata, että tämän projektin osalta ainakin byrokratia oli varsin vähäinen. Se on monesti, kun toimitaan julkisten organisaatioiden kanssa, niin tuntuu että kaikki aika menee siihen mitä tähän lomakkeeseen kuuluu laittaa ja mille kohdalle, että tämä on oikeanlainen hanke. Tässä kohdalla tätä ongelmaa ei kyllä ollut, mutta minä koen, että tämä meni tosi nopeasti. Jarno tiesi entisestä elämästä ja nykyisestä mitä pitää tehdä, ja Mari osasi neuvoa nopeasti eteenpäin, että mitkä ovat vaihtoehdot ja rahoitusvaihtoehdot, ja kuinka tämä saadaan toteutettua. Itse tämä projektin kehittelyvaihe taisi kestää alle kymmenen sähköpostia, sanoisin näin.

Jarno Korhonen [00:32:36]: Kyllä.

Mari Roikonen [00:32:38]: Kyllä varmasti tätä yhteistyötä eri tahojen kanssa tarvitaan jatkossakin ja joudutaan uudella tavalla miettimään näitä osaajien riittävyttä ja osaamisen jatkuvaa kehittämistä yrityksissä. Yhteishankintakoulutukset ovat varmasti yksi keino löytää työvoimaa ja kehittää henkilöstöä. Varmaan tarvitaan sitä tunnettavuutta lisää, jotta nämä yhteishankintakoulutukset löydetään. Ihan samaa mieltä, että näillä pystytään nopeasti ja

tehokkaasti korjaamaan tilanteita. Kilpailu osaavasta työvoimasta kasvaa ja koskee yhä useampaa työnantajaa. Kyllä näen, että tämä asia on meidän kaikkien yhteinen.

Juonto [00:33:30]: Yhteishankintakoulutuksesta olivat keskustelemassa Etelä-Savon ELY-keskuksen hankinta-asiantuntija Mari Roikonen, Mikko Soisalo Josadoor Oy:stä ja Jarno Korhonen Hightech Education Oy:stä. Tämä oli jakso Etelä-Savon ELY-keskuksen tuottamasta Elynvoimaa -podcastsarjasta.

[musiikkia]

[äänite päättyy]