

Töitä pitkälle tulevaisuuteen – URAJUTTUJA osa 16

Työelämässä on lähes alasta riippumatta työntekijäpula. Urajuttuja podin toinen kausi johdattelee työpaikkaa etsivän kuulijansa bongamaan itselleen työnantajan. Mitä työelämä odottaa työntekijältä? Mitkä ovat keskeiset työelämätaidot? Mitä työnantaja tarjoaa työhyvinvointiin ja osaamisen kehittämiseen? Millaisia ovat tulevaisuuden työelämätaidot? Jokaisessa jaksossa vieraakseni saapuu yksi WinNovan työelämäkumppani kertomaan näkemyksistään ja kokemuksistaan. Sarja on tuotettu osana Keski-Suomen Ely-keskuksen rahoittamaa Satauraa ammatillisesta! -hanketta. Tervetuloa mukaan.

Maijan vieraana on Jarkko Lehtimäki Boliden Harjavallasta. Jarkko toimii Bolidenillä koulutuskoordinaattorina: hänen työtehtäviinsä kuuluvat henkilöstön kehittämisasiat, oppisopimustoiminnan koordinointi sekä oppilaitosyhteistyö. Boliden Harjavalta on erittäin koulutusmyönteinen työpaikka, joka tarjoaa työntekijöilleen jatko-opiskelumahdollisuuksia sekä tukee työntekijöiden kouluttautumista ja uralla etenemistä. Kuuntele, mitä maailmanluokan metallinjalostajan toiminta Satakunnassa pitää sisällään, mitkä ovat Jarkon mielestä kolme keskeisintä työelämätaitoa, mitä metallintuotanto tarjoaa työntekijälleen ja miksi töitä riittää pitkälle tulevaisuuteen.

Äänitteen kesto: 19 min

MP: Maija Peltomäki, juontaja

JL: Jarkko Lehtimäki, vieras

[äänite alkaa]

[tunnusmusiikkia]

Maija Peltomäki johdanto podcastiin: Työelämässä on lähes alasta riippumatta työntekijäpula. Urajuttuja-podin toinen kausi johdattelee työpaikkaa etsivän kuulijansa bongamaan itselleen työnantajan. Mitä työelämä odottaa työntekijältä, mitkä ovat keskeiset työelämätaidot? Mitä työnantaja tarjoaa työhyvinvointiin ja osaamisen kehittämiseen? Millaisia ovat tulevaisuuden työelämätaidot? Jokaisessa jaksossa vieraakseni saapuu yksi WinNovan työelämäkumppani kertomaan näkemyksistään ja kokemuksistaan. Sarja on tuotettu osana Keski-Suomen ELY-keskuksen rahoittamaa Sata uraa ammatillisesta -hanketta. Tervetuloa mukaan.

[tunnusmusiikkia]

MP: Tänäpä meillä on vieraana Jarkko Lehtimäki Boliden Harjavallasta, tervetuloa.

JL: Kiitos.

MP: Voitaisiin aloittaa siitä, että kertoisit muutaman perusfaktan teidän yrityksestä. Ehkä kaikki kuulijat eivät tiedä, mitä kaikkea Boliden Harjavalta pitää sisällään.

JL: Joo, eli Boliden on ruotsalainen konserni ja toimitaan myös täällä Suomessa, ja Satakunnassa, eli ollaan maailmanluokan metallintuottaja. Meidän ydintoimintaa on malminetsintä, kaivostuotanto, sulattotoiminto ja metallien kierrätys. Meiltä löytyy viisi kaivosta ja viisi sulattoa. Toimintamaina meillä on Ruotsi, Norja, Suomi ja Irlanti. Yhteensä meillä on koko konsernissa noin 6 000 työntekijää, joista Suomessa noin 1 700. Tosiaan yli 90 vuoden kokemus Bolidenilla metallien tuottamisesta.

Ja jos mietitään paikallisesti Boliden Harjavallaa, niin meillä on yksi maailman tehokkaimmista kupari- ja nikkelisulatoista, ja itse-asiaassa Länsi-Euroopan ainoa nikkelisulatto. Kuparisulatto, nikkelisulatto ja rikkihappotehtaat meillä sijaitsee Harjavallassa, ja täällä Porissa meiltä löytyy niin sanottu jatkojalostamo eli kuparielektrolyysi. Henkilöstöä meillä Boliden Harjavallassa on noin 550.

MP: Eli aika mittavasta yrityksestä on kysymys.

JL: Kyllä.

MP: Voisit sitten vähän avata minkälainen sinun oma tehtävänkuvasi on kyseisessä yrityksessä.

JL: Joo, eli tällä hetkellä toimin henkilöstöhallinnossa koulutuskoordinaattorina, eli muun muassa meidän oppisopimustoimintaa koordinoin. Tehdään paljon oppilaitosyhteistyötä, muun muassa WinNovan kanssa, ja yleisesti nuo henkilöstökehittämissasiat kuuluu minulle.

MP: Joo. Meinasinkin sanoa, että WinNova on sitten tuttu.

JL: Kyllä on erittäin tuttu.

MP: Joo. Kiinnostaisi vähän myös kuulla mikä sinun oma koulutustaustasi on ja voit kertoa vähän urapolustasi, eli mitä kautta olet tähän tehtävään päätenyt.

JL: Joo. Minulla on lukiopohja, eli olen ylioppilaaksi valmistunut vuonna 2006 muistaakseni. Aikomuksenani oli tietysti aikanaan, että sitten lähdetään jatko-opiskelemaan, mutta elämäntilanteet muuttuivat ja sitä jämähdettiin jotenkin työelämään. Vuonna 2010 pääsin itse asiassa Boliden Harjavaltaan oppisopimusopiskelijaksi, eli olen käynyt oppisopimuspolun läpi. Ja siinä työn ohessa, valmistuttuani siitä, jatkokouluttautunut. Eli minulla on kaksi erikoisammattitutkintoa työn ohessa suoritettuna, ja sitä kautta sitten tänä päivänä tässä työtehtävässä.

MP: Eli sinulla on aika hyvä oma kokemus siitä, mitä käytännössä itse työssäsi teet, kun kerrot, että oppisopimusta ja työn ohessa kouluttautumista.

JL: Joo, kyllähän se melko tuttua on. On itse päässyt kokemaan sen polun, niin luontevaa ja helppoa tietysti olla muiden apuna ja tukena siinä kohtaa.

MP: No sitten vähän tuohon työnantajanäkökulmaan haluaisin pureutua. Viime aikoina on aika paljon ollut puhetta siitä millaisia työelämätaitoja työelämässä arvostetaan ja tarvitaan, ja ehkä osa näistä työelämätaidoista on sellaisia mitä voi nuoremmalta sukupolvelta puuttua, joitakin voi olla niin, että ei välttämättä sillä vanhemmalla sukupolvella ole, ketkä ovat jo siellä työelämässä. Mitä näkisit teidän yrityksen näkökulmasta, jos pitäisi vaikka kolme keskeisintä työelämätaitoa nimetä, niin mitä ne voisivat olla?

JL: Ensimmäisenä nostan esille asenteen. Eli jos sinulla on asenne kunnossa niin sen ympärille on aika hyvä lähteä rakentamaan niitä muita siinä työssä tarvittavia taitoja ja tietoja, että se on se mikä korostuu mielestäni kaikista eniten. Oikeanlainen asenne kielii halusta oppia uutta ja saavuttaa uusia kokemuksia. Siitä on hyvä lähteä liikkeelle, että noudattaa yhtiön sääntöjä ja ohjeistuksia, että on asenne sitä kohtaan kunnossa. Ihan yksinkertaisempaa, että jos työvuorosi alkaa kello 6 niin siellä ollaan paikalla mieluusti jo varttia vaille.

Aktiivisuus on myös tärkeä ominaisuus, jota me ja varmasti kaikki työnantajat arvostavat. Se voi yksinkertaisimmillaan heijastua kysymysten kysymisellä, eli halutaan oppia lisää, janoetaan lisää tietoa. Se on tärkeä osa ammattitaidon lisäämiseen. Tähän voisi vielä ehkä yhdistää oma-aloitteisuuden, eli ihmiset jotka pystyvät johtamaan itseään, antamaan positiivisen kuvan itsestään, eli käytännössä sitä, että osataan tarttua toimeen oma-aloitteisesti eikä aina odoteta sitä, että joku tulee sanomaan milloin joku tietty työtehtävä esimerkiksi pitää tehdä.

MP: Mitä sanoisit, jos mietitään tätä ammatillista koulutusta mitä WinNovakin tässä edustaa, niin jos pitäisi jotain näitä taitoja ja ominaisuuksia, mitä nytkin mainitsit, jotenkin kehittää ammatillisessa koulutuksessa, tai jotain muuta, niin onko mielestäsi jotain asioita mitä kehittäisit tai muuttaisit ammatillisen koulutuksen osalta?

JL: Se on tietysti tärkeää, että opiskelijat, kun lähtevät työssäoppimisjaksoille, että saataisiin sellainen työpaikka heille katsottua mikä palvelisi oikeasti heidän tutkintoaan. Sieltä löytyisi niitä tärkeitä asioita, joita opiskelija kulloinkin opiskelee. Se on yksi tärkeä seikka. Se vaatii tietysti oppilaitosyhteistyötä työnantajilta ja se on varmasti sellainen, mitä kaikki oppilaitokset pyrkivät lisäämään ja mitä jatkossakin tulee entisestään lisätä ja mihin kuuluu panostaa. Yleisesti tietysti se,

että opetuksen laatu ja taso saataisiin pidettyä riittävän korkealla. Saataisiin niitä opetuksiin käytettäviä tuntimääriä lisättyä ja pystytettäisiin pitämään ne riittävän korkealla ja nostamaan sitä kautta vaatimustasoa. Tämä takaisi varmasti opiskelijoille kokonaisvaltaisesti paremmat lähtökohdat työllistyyä ja lähteä sinne työelämään.

MP: Teidän kanssa ainakin WinNova tekee paljon yhteistyötä ja nyt olette myös kuukauden kumppani. Ajattelen, että varmasti teidän kautta löytyykin niitä hyviä työssäoppimisen paikkojakin.

JL: Joo, kyllä. Meillä on, voidaan varmaan sanoa jo vuosikymmenten, kokemus tämän tyyppisistä. Eli tulee opiskelijoita työssäoppimisjaksoille, lyhyille tai vähän pidemmille. Kyllähän meillä on ollut näitä vuosikausia ja ollaan kokeneita, ja mielellään tietysti näitä opiskelijoita meille otetaan harjoittelujaksoille mukaan.

MP: Sitten haluaisin vähän tällaista kysyä, mikä on ehkä sellainen nykypäivän polttava asia. Puhelimen käyttö ja somekäyttäytyminen. Onko teidän työpaikallanne joitain tiettyjä somesääntöjä tai matkapuhelimen ja sosiaalisen median käyttöön liittyviä ohjeita?

JL: Kyllähän sosiaalinen media ja yritysten näkyvyys korostuu nykypäivänä, ja yleistyy kovaa vauhtia. Meilläkin tehdään aktiivisesti työtä somen eteen, että saadaan näkyvyyttä siellä ja jopa toivotaan, että meidän oma henkilöstökin tekee somepäivityksiä työpäivistään ja Boliden Harjavallasta. Tietysti meillä on ohjeistukset tähän, että miten somessa kuuluu toimia. Varsinkin siinä kohtaa, kun siihen linkitetään yritys mukaan. Tärkeintä siinä on tietysti maalaisjärki, ollaan omina itsenämme ja yleisesti toimitaan somessa rehellisesti, ystävällisesti, asiallisesti ja tietysti ennen kaikkea turvallisesti. Matkapuhelimen käyttöön pätee yksinkertainen ohje. Se ei saa olla työtä häiritsevää, eikä sen käyttö saa vaarantaa kenenkään turvallisuutta.

MP: Siinä oli erinomaiset ohjeet, yleisesti jos ajattelee. Mitä sitten, jos haluaisit markkinoida teidän yritystänne meiltä valmistuneelle opiskelijalle, niin miten teillä kiinnitetään huomiota työntekijöiden työhyvinvointiin ja jaksamiseen?

JL: Meillä on olemassa kattavat, koko henkilöstöä koskevat edut hyvinvoinnin edistämiseksi. Jos mietitään uutta työntekijää, joka meille tulee, niin jo osa perehdytystä on se että käydään läpi esimerkiksi vuorotyön aiheuttamat riskit ja miten niiltä varaudutaan, miten pystytään jaksamista ja omaa hyvinvointia lisäämään sitä kautta. Perehdytykseen työhyvinvoinnin saralla kuuluu tietysti paljon muutakin, mutta tämä nyt yhtenä esimerkkinä. Yleisesti meillä on kattavat edut vapaa-aikaan ja harrastamiseen, jonka kautta hyvinvointia sekä työssä, että vapaa-ajalla pyritään lisäämään. Ja esihenkilöillä on tietysti iso rooli tässä, että tunnustetaan mahdollisia poikkeampia työntekijöiden työhyvinvoinnissa ja näihin pystytään tarvittaessa puuttumaan yhdessä kattavien työterveyshuollon palveluiden kautta.

MP: No sitten vielä pieni markkinointimahdollisuus, eli minkä takia ammattikoulusta valmistuneen kannattaisi tulla juuri teille töihin?

JL: Boliden Harjavalta on erittäin koulutusmyönteinen työnantaja, että jos on ajatuksissa, että haluaa jatko-opiskella, kouluttautua lisää tulevaisuudessa, ei välttämättä heti, kun työura alkaa, niin se on meillä mahdollista. Meillä pystyy hankkimaan ammattitaitoa jatkokoulutuksen kautta ja suhtaudutaan näihin erittäin myönteisesti. Meillä on helppo lähteä lisäämään omaa ammattitaitoa ja hakemaan koulutusta. Toki pystymme tarjoamaan ison talon edut niin turvallisuuteen, hyvinvointiin sekä työssä, että vapaa-ajalla. Ja tulevaisuudennäkymät meillä on Boliden Harjavallassa, voisi sanoa, hyvinkin valoisat. Meillä riittää töitä kyllä varmasti vielä pitkälle tulevaisuuteen.

MP: Aika hyvä markkinointi. Sitten haluaisin keskustella vähän oppisopimuskoulutuksesta, kun itse vastaatkin siihen liittyvistä asioista ja tiedän, että teillä on tähän vankkaa tekemistä ja historiaa meidänkin oppilaitoksen kanssa. Minkälaisissa tilanteissa työnantajan näkökulmasta näet erityisesti, että oppisopimus toimii, tai ei toimi?

JL: Kyllä ehdottomasti tilanteissa, joissa henkilön tahtotilana on opiskella työn ohessa. Oppisopimus on se paras vaihtoehto. Sen kautta meillä pystyy edelleen työn ohessa lähtemään jatko-opiskelemaan, jos henkilöltä siihen halukkuutta löytyy. Eli jos pelkästään koulun penkillä istuminen ei kiinnosta, niin oppisopimuksen kautta pystyt samalla opiskelemaan ja olemaan

ansiotyössä. Ehdottomasti sellaiset henkilöt, jotka ovat kiinnostuneita alasta, niin oppisopimus on siinä kohtaa avainasemassa meillä.

MP: Ja sinä olet itse tästä hyvä esimerkki, kun olet näin tehnyt.

JL: Joo, kyllä tässä on nyt 12 vuoden ura takana jo, mikä alkoi aikoinaan oppisopimusopiskeluiden kautta.

MP: Kerroitkin tuossa, että Boliden tukee työntekijöidensä halua edetä urallaan ja kouluttautua niin ilmeisesti myös on mahdollisuus ajatella, että oppisopimus on sellainen väylä, kun on teillä jo työskentelemässä. Voi sitten jatkokouluttautuakin esimerkiksi oppisopimuksella tai hakea erilaisia nyansseja siihen omaan osaamiseen.

JL: Ehdottomasti. Meillä on tähänkin pitkät perinteet, eli esimerkiksi erilaiset erikoisammattitutkinnot on meillä, voisi sanoa, ihan arkipäivää. Meillä toimii tälläkin hetkellä esimerkiksi työnjohtajina paljon sellaista porukkaa, joka aikoinaan on tullut oppisopimuksella meille, sen jälkeen käynyt erikoisammattitutkinnon ja sen myötä päässeet etenemään urallaan. Toisaalta meillä on myös työntekijöitä, jotka työn ohessa ovat suorittaneet tai suorittavat tällä hetkellä esimerkiksi insinööriopintoja, niin sitäkin kautta pystyy siinä työn ohessa hakemaan sitä lisäkoulutusta.

MP: Uutisista lähes viikoittain on saanut kuunnella ja katsella, että lähes alasta riippumatta on työntekijäpula, eli on niin sanotusti työntekijämarkkinat. Minkälaisia ratkaisuvaihtoehtoja näkisit yrityksen näkökulmasta tähän tilanteeseen?

JL: Kyllä yksi hyvä linkki on varmasti oppilaitokset. Pyritään enemmän tekemään yhteistyötä oppilaitosten kanssa. Saadaan sitä kautta tarjottua heille esimerkiksi työssäoppimispaikkoja, mahdollisesti ne voivat poikia kesätoita ja sitä kautta, kun ollaan valmistuttu, olisi hyvät kokemukset taustalla meistä. Sitä kautta saataisiin lisää näkyvyyttä, ja tietysti tulevia metallinjalostuksen ammattilaisia.

MP: Sitten kysyisin vielä loppuun tämmöisen kokoavan tulevaisuuden kysymyksen. Jos mietitään tulevaisuuden työelämää, ja paljon puhutaan tekoälystä, robotisaatiosta ja kaikista tällaisista asioista, tilalle. Osalla aloista tulee ehkä jotain muuta. Jos sinulla olisi itselläsi kristallipallo ja näkisit tulevaisuuteen niin mitä sanoisit, minkälaisia muutoksia teidän alalle olisi tulossa?

JL: Kyllä minun kristallipallonäkymä näyttää meidän alan osalta hyvinkin valoisalta. Sekä tekoälyn, että robotiikan kehittymisen osalta, että tarvittavan ammattitaitoisen ja osaavan henkilöstön puolesta. Kyllä meidänkin investoinneissa näkyy tämä maailman kehitys ja uudet teknologiat ja tekoälyt, kyllä niitä meidänkin tontille on jo tullut ja varmasti tulevaisuudessa lisääntyvissä määrin. Näillä toki pyritään lisäämään tehokkuutta, mutta suurta roolia näissä näyttelee myös sekä turvallisuuden, että ympäristön suorituskyvyn parantaminen.

MP: Kiitos haastattelusta.

JL: Kiitos.

Loppuun info, puhujana Jonna Malmivuori: Tämä podcast -jakso on tuotettu osana Keski-Suomen ELY-keskuksen rahoittamaa ESR-hanketta, Sata uraa ammatillisesta. Hanke kehittää koulutuksesta työelämään ja työelämästä koulutukseen siirtymistä tukevia jatkuvan oppimisen menetelmiä ja palveluita. Hanke monipuolistaa koulutuksen ja työelämän vuorovaikutusta, sekä yhteistyötä. Hanketta koordinoi Vinnova. Osatoteuttajia ovat Kankaanpään opisto ja SataEdu.

[tunnusmusiikkia]

[äänite päättyy]