



Näyttötutkintojen hyödyntäminen viennissä

Timo Akkola

Sisällysluettelo

Selvityksen lähtökohta	3
Selvityksen toteutus	3
Selvityksen havainnot	4
Yrityskohtaiset muistiinpanot	8
<i>Fastems</i>	8
<i>Festo</i>	10
<i>Kemppi</i>	13
<i>Kone</i>	15
<i>Planmeca</i>	17
<i>Valmet</i>	18
<i>Wärtsilä</i>	20

”Näyttötutkintojen hyödyntäminen viennissä”

Kyseessä on Opetus- ja kulttuuriministeriön (OKM), Työ- ja elinkeinoministeriön (TEM) ja Opetushallituksen (OPH) toimeksianto selvittää ammatillisen koulutuksen vientipotentiaalia – erityisesti yhteistyömahdollisuuksia suomalaisten yritysten kanssa – osana **Ammatillisen koulutuksen viennin edistämishanketta 2015**.

Selvityksen lähtökohta

Selvityksen tarkoituksena oli ymmärtää yritysten tarpeita henkilöstön ammattiosaamisen varmistamisessa ja kehittämisessä, sekä miten hyvin ammattioppilaitosten tarjoamia mahdollisuuksia hyödynnetään nykyisellään. Lisäksi kartoitettiin ammatilliselle koulutusviennille mahdollisesti avautuvia liiketoimintamahdollisuuksia.

Selvityksen toteutus

Selvitykseen haastateltiin seitsemää kansainvälisesti toimivaa yritystä, joissa koulutuksella tiedettiin olevan merkittävä rooli osana liiketoimintaa. Selvitykseen osallistuneiden yritysten liikevaihto vaihteli 75 miljoonasta eurosta 7,3 miljardiin euroon ja niiden henkilöstön määrä oli 380 - 47 064. Yritykset olivat yhtä lukuun ottamatta kaikki suomalaisia yrityksiä:

- Fastems,
- Festo (Saksa),
- Kemppe,
- Kone,
- Planmeca,
- Valmet
- Wärtsilä

Lyhyt kuvaus yritysten perustiedot ja koulutuksen osuudesta liiketoiminnassa on esitetty myöhemmin yritys kohtaisten yhteenvetojen yhteydessä.

Haastateltavat edustivat henkilöstöhallintoa, tuotekehitystä, myyntiä sekä liiketoiminnan kehitystä. Yhteistä haastatelluille oli koulutuksen ja henkilöstön kehittämisen sisältyminen työtehtäviin tai aiempi vahva linkitys koulutukseen liittyviin tehtäviin.

Haastateltavilta kysyttiin seuraavia asioita:

- Minkälainen rooli koulutuksella on osana yritysten tarjouksia?
- Miten yritykset ovat järjestäneet asiakaskoulutuksen osana toimituksiaan
- Minkälaista koulutusta / perehdytystä yritys tarjoaa henkilöstölleen kohdemaissa?
- Miten hyvin suomalaisen ammatillisen koulutuksen/näyttötutkintojen tarjoamat mahdollisuudet tunnetaan yrityksissä?

Ammatillisen koulutuksen viennin edistämishanke 2015

- Kuinka paljon ja miten yrityksissä hyödynnetään näyttöön perustuvaan oppimista ja/tai oppisopimuskoulutusta.
- Millaisena mahdollisuutena suomalainen ammatillinen koulutus ja näyttöön perustuva tutkintojärjestelmä nähdään yrityksissä tukemassa vientiä/toimintaa kohdemaissa.
- Tekeekö yritys yhteistyötä kotimaassa ammatillisten oppilaitosten kanssa? Jos niin millaista yhteistyötä?
- Minkälaisia haasteita yrityksillä on ammattitaitoisen henkilöstön rekrytoinnissa ja sitouttamisessa kohdemaissa?
- Minkälaisille ammattitutkinnoille yrityksissä olisi tarvetta?
- Millä lailla toteutettuna ammatillinen pätevöittämisskoulutus palvelisi parhaiten yritystä?

Selvityksen havainnot

Suomalaisen ammatillisen koulutuksen/näyttötutkintojen mahdollisuuksien tunteminen

Yritysten tuntemus suomalaisen ammatti- / näyttöön perustuvan koulutuksen tarjoamista mahdollisuuksista vaihteli yrityksittäin. Pääasiallisesti ammattikoulutus miellettiin osaksi suomalaista koulutusjärjestelmää, joka tuottaa ammattitaitoisia ihmisiä työmarkkinoille. Näyttötutkintojen kautta tarjoutuvat jatko-/täydennyskoulutusmahdollisuudet olivat vähemmän tunnettuja. Tosin joitain, lähinnä JET ja TKEAT, tutkintoja hyödynnettiin vaihtelevissa määrin. Jo yritysten palveluksessa olevien kohdalla ei itse tutkinnoilla nähty olevan suoraa lisäarvoa yritykselle. Henkilökohtaisella tasolla työntekijöille myös tutkinnoilla nähtiin olevan oma arvonsa. Näyttöön perustuvan koulutuksen tarjoama mahdollisuus todentaa ja tuoda osaaminen näkyväksi koettiin yrityksissä hyödylliseksi. Mietittäessä ammatillisen koulutuksen hyödyntämistä osana yrityksen koulutusjärjestelmää, esiin nousi koulutusohjelmien modulaarisuus ja mahdollisuus suorittaa moduuleja työn ohessa tärkeänä. Modulaarisuuden kautta olisi tärkeää pystyä valitsemaan niitä kurssikokonaisuuksia / -osia, jotka palvelisivat parhaiten työntekijöitä ja yritystä kulloisissakin työtehtävissä tai osana yhdessä tehtyä henkilökohtaista kehityssuunnitelmaa.

Koulutus osana yrityksen liiketoimintaa

Yrityksistä ainoastaan Festo ja Planmeca ovat tuotteistaneet koulutuksen itsenäisiksi liiketoiminnoiksi.

- Festo
 - Koulutus on omana liiketoimintayksikkönä ja se tarjoaa koulutusympäristöjen lisäksi laajasti ammatillista koulutusta omissa koulutuskeskuksissa (FACT=Festo Accredited and Certified Training Center, joita on tällä hetkellä 25 kpl) ja konsultointia. Koulutuskeskukset on rakennettu paikallisen teollisuuden tarpeiden mukaan ja ovat siksi kaikki toisistaan erilaisia. Koulutuskeskukset on luokiteltu kolmeen eri luokkaan riippuen kunkin keskuksen kyvystä toimia itsenäisesti. Alimmalla tasolla (Silver) FACT tarjoaa ainoastaan koulutusympäristön, joissa opetus tapahtuu Feston kouluttajaresurssien toimesta. Toisella tasolla (Gold) FACT toimii Feston kouluttamien kouluttajien toimesta Feston tekemien yksityiskohtaisten koulutusohjelmien mukaisesti. Ylimmällä (Platinum) tasolla FACT pystyy tarjoamaan koulutuksia itsenäisesti ulkopuolisille tahoille ja näin tekemään liiketoimintaa. Säilyttääkseen FACT

Ammatillisen koulutuksen viennin edistämishanke 2015

statuksen, on keskuksessa oltava riittävästi FACT sertifioituja kouluttajia ja niiden on läpäistävä Feston arviointijärjestelmän kriteerit.

- Planmeca
 - Planmecalla on yhteisyritys Nordic Institute of Dental Education (NIDE), Turun Yliopiston kanssa. NIDE tarjoaa uusimman saatavilla olevan teknologian sekä akateemisen/kliinisen tutkimuksen avoimena koulutuksena, joka on kohdennettu hammashoidon ammattilaisille. Kurssit on hyvin tuotteistettu (latest technology, academic credit ja visit Finland). Kurssien markkinointi ja ilmoittautuminen tapahtuu verkossa. Lisäksi mahdollisuus räätälöityihin kurseihin. NIDE hyödyntää kansainvälistä yhteistyötä ulkomaisten yliopistojen kanssa käyttämällä ulkomaisia luennoitsijoita. Jatkossa mahdollisesti kurssitarjontaa myös ulkomaisissa yliopistoissa.

Muista yrityksistä Fastemsilla ja Wärtsilällä loppuasiakkaalle annettava koulutus on osa ratkaisuliiketoimintaa. Järjestelmien toimituksiin oleellisesti liittyvä käyttöönottokoulutus sisältyy osana kokonaistoimitukseen käyttöönottohenkilöstön toimesta. Käyttöönottohenkilöstöllä ei pääsääntöisesti ole pedagogista koulutusta, mistä johtuen asiakkaiden kouluttamista ei koeta usein kovin mieluisaksi.

- Fastemsin koulutuskeskukseen Tampereelle on rakennettu tuotantoympäristö koulutusta varten. Ympäristöä hyödynnetään monipuolisesti asiakkaiden täydennys- ja ylläpitokoulutuksien sekä oman henkilökunnan kouluttamisen lisäksi myös paikallisten oppilaitosten toimesta. Fastems ylläpitää tuotantokykyistä laboratorioympäristöä, jonka omistajina ovat TREDU, TAMK ja TTY. Näin järjestelmän käyttöaste on saatu korkeaksi ja oppilaitoksilla on käytössään jatkuvasti viimeisin teknologia, sekä Fastemsilla oppilaitosten pedagoginen osaaminen. Myös koulutuksen kehittämistä pohditaan yhdessä TAMK:n kanssa perustetussa projektissa.
- Wärtsilällä on oma koulutusyksikkö – Wärtsilä Land & Sea Academy (WLSA) , jolla on 10 toimipistettä maailmanlaajuisesti. WLSA:lla on 600 kurssin tarjonta ja vuosittain koulutusta annetaan 40 000 henkilökoulutuspäivää. Koulutuksen ja osaamisen turvaaminen on usein esillä jo projektien myyntivaiheessa ja ne ovat esillä jo tarjouspyynnöissä. Koulutus hoidetaan WLSA:n kautta ja lisäksi kohdemaahan siirretään asiantuntijoita komennukselle sovituksi ajaksi.

Koneen kohdalla koulutuksella on merkittävä rooli, mutta aktiviteetit kohdentuvat oman henkilöstön, jälleenmyyjien ja alihankkijoiden kouluttamiseen. Keskeisiä koulutusalueita turvallisuus ja metodikoulutukset, sekä luonnollisesti tuotetiedon ylläpitäminen. Koulutuskeskusten toiminta on vahvasti paikallisten tytäryhtiöiden vastuulla. Haasteena on systemaattisesti toimivan paikallisen koulutuksen rakentamiseen tarvittava pitkä aika.

Kempin oman henkilökunnan koulutus tapahtuu omissa koulutuskeskuksessa Lahdessa. Myös Kempin tapauksessa oma henkilökunta tytäryhtiöissä jatkokouluttaa jälleenmyyjät omissa maissaan. Nykyisellään koulutus on vahvasti tuotekoulutusta, mutta ohjelmistojen ja tuotantohitsauksen osuuden kasvaessa on lisääntynyt koko ajan. Kemppi tekee yhteistyötä mm. Amiedun kanssa ja hyödyntää heidän kouluttaja- ja konsultointiosaamistaan asiakkaille tarjottavan koulutuksen tarjonnassa.

Rekrytointi ja perehdytys kohdemaissa / Ammattitaitoisen henkilöstön saatavuus kohdemaissa.

Yrityksistä koulutusta liiketoimintana tekevät Festo Didactic ja Nordic Institute of Dental Education (Planmeca) hyödyntävät kansainvälisiä kouluttajaverkostoja, ja ovat näin turvanneet ammattitaitoisen henkilöstön saatavuuden.

Muiden yritysten kohdalla ammattitaitoisen henkilöstön saatavuus vaihtelee suuresti. Saatavuuteen vaikuttavat useat tekijät, kuten koulutustaso, kulttuurisidonnaiset tekijät, henkilökohtaisten ja yrityksen intressien kohtaaminen. Kaikissa yrityksissä on käytössä uusien henkilöiden perehdytyskäytäntö. Pääsääntöisesti vastuu perehdytyksestä jakaantuu henkilöstöosaston ja rekrytoineen organisaation välillä siten, että tehtäväkohtainen perehdytys on rekrytoivalla yksiköllä. Yleisperehdytys puolestaan on koordinoitu henkilöstöosaston toimesta joko keskitetysti globaalisti, alueellisesti tai maakohtaisesti yrityksen koosta riippuen. Kaikki yritykset indikoivat, että perehdytyskäytännöt ovat olemassa, mutta niiden toteuttamisessa on kehittämisen varaa. Osassa yrityksiä perehdytyksen tärkeyttä onkin viime aikoina korostettu uusien työntekijöiden sitoutumisen parantamiseksi.

Yhteistyö oppilaitosten kanssa

Kaikilla yrityksillä oli kokemusta yhteistyöstä eri oppilaitosten kanssa. Yritykset tarjoavat harjoittelupaikkoja opiskelijoille eri muodoissa ja eri koulutustasoille. Aktiivisinta yhteistyö oli Fastems:lla ja Planmecalla, jotka ovat investoineet yhteisiin koulutusaktiviteetteihin ja hyödyntävät niitä aktiivisesti.

Kiinnostusta kansainväliseen oppilaitosyhteistyöhön löytyy myös laajasti. Yhteistyön toteuttamisessa saattaisi löytyä luonteva rooli myös suomalaisille oppilaitoksille.

Kiinnostavat ammattitutkinnot

Haastattelujen aikana kysyttiin myös mahdollisesti kiinnostavia ammattitutkintoja.

- Training of trainers (TOT)
- Johtamisen erikoisammattitutkinto (JET), pitkäkestoinen esimieskoulutus
- Tekniikan erikoisammattitutkinto (TKEAT)
- Tekniikan alan perustutkinnot
- Metalliala
- Sähkötekniikka
- Prosessit
- Tuotanto- ja valmistustekniikka
- Myynti
- Asiakkaan toimialaymmärrys (konepaja yms)
- SW
- Projektimyynti
- Projektipäällikkö / projektinhallinta
- Supervisor –koulutus
- Asennus- ja huolto puolen koulutukset
- Huoltoasentajille palvelukoulutusta.

Ammatillisen koulutuksen viennin edistämishanke 2015

- Asiakaspalvelu
- Testaaja
- Käyttönottaja
- Alihankintaosaaminen

Yritysyhteistyö

Kaikki yritykset kokivat, että ammatillisella koulutuksella saattaisi olla potentiaalia vientituotteena; etenkin maissa, joissa koulutustaso on alhaista ja ammattitaitoisen työvoiman saatavuus heikko. Selvityksen perusteella ei ole kuitenkaan nähtävissä, että koulutusvientiä olisi mahdollista kanavoida merkittävässä määrin yritysten vientiaktiiviteettien kautta. Yrityksistä löytyy kuitenkin halukkuutta yhteistyöhön myös koulutuksen tuotteistamisen kommentoinnin kautta. On kuitenkin ensisijaisen tärkeää, että oppilaitokset ottavat aktiivisen roolin konkreettisten yhteistyöehdotusten tekemiseen yrityksille.

Mahdollisia yhteistyöalueita

- Kouluttajien kouluttaminen
- Tutkintotarjonnan tekeminen yhteistyössä yritysten kanssa
- Koulutuskokonaisuuksien rakentamisen konsultointi
- Yritysten kontaktien hyödyntäminen paikallisten rahoituslähteiden löytämiseksi.

Esimerkki mahdollisesta koulutusvientiyhteistyöstä

- Tekninen opettajakoulutus osana Feston FACT-konseptia:
 - FACT koulutuksen linjaaminen siten, että koulutuksesta voisi saada suomalaisen arvostetun (akreditoitun) tutkintotodistuksen.
 - FACT koulutusympäristö + suomalainen pedagoginen osaaminen = Center of Excellence.
 - Kouluttajille suomalainen ammatillinen tutkinto?
 - Asiakkaana paikallinen koulutuksesta vastaava julkinen tai yksityinen taho, joka myös rahoittaa koulutuksen.

Yrityskohtaiset muistiinpanot

Fastems

Harri Nieminen – R&D and Innovation

Liikevaihto: noin 75 milj.euroa (arvio 2015)

Henkilöstö: 380

Päätoimialat: Tuotantoautomaatio – flexible manufacturing systems (FMS), robotics-based automation, production control software, gantry and interlinking systems and related services

Pääasiakassegmentit: engineering and machine building industries, aircraft and aerospace industries, manufacturers of construction and mining machinery, parts manufacturing and assembly.

Fastems toimii yhdeksässä Euroopan maassa, Yhdysvalloissa, Japanissa ja Kiinassa. Suomen lisäksi tuotantoa on Saksassa. Nykyisellään ei varsinaisia laajentumissuunnitelmia ole, mutta perinteiset koneenrakennusmaat, kuten Tseki ja Puola saattavat olla potentiaalisia laajentumiskohteita.

Koulutus osana yrityksen liiketoimintaa

Koulutus on oleellinen osa yrityksen liiketoimintaa. Järjestelmien käyttöönoton yhteydessä käyttöönottohenkilöstö kouluttaa asiakkaan henkilöstöä järjestelmän käyttöön.

Käyttöönottokoulutus on MUST HAVE ja sisältyy yleensä toimituksen hintaan. Tämän lisäksi Fastems tarjoaa täydennys- ja ylläpitokoulutusta erikseen.

Toimitusten asennus ja käyttöönotto tapahtuu asennustiimien toimesta ja mahdollisuuksien mukaan paikallisin voimin. Huolto ja ylläpito hoidetaan paikallisilla resursseilla.

Koska koulutus tapahtuu pääsääntöisesti käyttöönottohenkilöstön toimesta, joille kouluttaminen ei ole ydinosaamista ja kouluttajat joutuvat epä mukavuusalueelle, saattaa asiakaskokemus kärsiä.

Suomalaisen ammatillisen koulutuksen/näyttötutkintojen tarjoamien mahdollisuuksien tuntemus ja hyödyntäminen?

Ammatillinen koulutusjärjestelmä ja näyttöön perustuvat tutkintomahdollisuudet tunnetaan erittäin hyvin ja tutkintoja on hyödynnetty ja hyödynnetään aktiivisesti. Esimerkkejä käytetyistä näyttötutkinnoista ovat JET ja TKEAT. Fastemsiilla on kannustava suhtautuminen kouluttautumiseen ja oppimiseen, ja koulutuksen kehittämistä pohditaan yhdessä TAMK:n kanssa perustetussa projektissa.

Yrityksellä on käytössä oma FMS-ajokortti.

Ammattitaitoisen henkilöstön saatavuus ulkomailla

Vaihtelee maittain. Sopivien kandidaattien saaminen tuottaviksi tapahtuu paikallisesti ja aika ajoin Suomessa järjestettävien koulutusten avulla. Perehdytysohjelmiin panostetaan ja niihin on viime aikoina kiinnitetty yhä enemmän huomiota.

Mahdollisesti kiinnostavia ammattitutkintoja

Tekniikan erikoisammattitutkinto (TKEAT)
Pitkäkestoinen esimieskoulutus; JET (yksittäisiä jo ollut)

Festo

Kim Holm, Regional Manager – Northern Europe

Liikevaihto: 2,45 mrd. Euroa

Henkilöstö: 17,800

Toimiala: Automaattoratkaisut (sähkö ja pneumatiikka), koulutusratkaisut yli 35 teollisuuden alalle maailman laajuisesti.

Toimintaa 176 maassa.

Tytäryhtiöitä 61 maassa.

Auktorisoituja jälleenmyyjiä 39 maassa.

Koulutus osana yrityksen liiketoimintaa – FESTO DIDACTIC

25 kpl FACT (Festo Authorized and Certified Training) koulutuskeskusta / -laboratoriota eri puolilla maailmaa (Afrikka, Aasia, Etelä- ja Väli-Amerikka), joissa koulutettu noin 40 000 henkeä. Aktiivisimmin käytössä olevat keskuksset tarjoavat noin 150 kurssia vuodessa. Tyypillisesti kurssit ovat 1-2 viikon lyhytkursseja.

Festo toimittaa opetusympäristön (laitteet ja koulutus). Keskuksset ovat keskenään erilaisia ja ovat suunnattuja eri toimialoille paikallisten tarpeiden mukaan. Koulutusohjelman räätälöinnin osuus paikallisiin vaatimuksiin sopivaksi on noin 20%.

FACT-keskuksset tarjoavat koulutuksia 1) tuottavuuden ja 2) työllistämisen edistämiseksi. Keskeistä koulutusohjelmissa on konkretia.

Koulutusmateriaalit löytyvät usealla kielellä ja löytyvät myös verkosta.

Festo on tehnyt opetussuunnitelmatyötä moneen maahan ja heillä on hyvin organisoitu käytäntö analysoida mitä vaatimuksia eri koulutuksiin tarvitaan kansallisesti ja yrityskohtaisesti (interaktiivinen koulutusvaatimusmatriisi).

FACT:ssa on mahdollista sertifioida opettajia, jotka voivat kouluttaa keskuksessa. Jotta keskus voi käyttää FACT statusta, on opettajien oltava sertifioituja. Mikäli sertifioituja opettajia ei ole riittävästi, niin keskus menettää auktorisoinnin.

Keskuksset luokitellaan kolmeen tasoon:

- Silver – tarkkaan määritelty ja dokumentoitu opetusympäristö (laitteet). Koulutus Feston toimesta.
- Gold – opetusympäristön lisäksi koulutus Feston koulutusopetusmateriaaleilla. Koulutukset dokumentoitu yksityiskohtaisia tuntuunnetelmia myöden.
- Platinum – toimii ja tarjoaa koulutusta itsenäisesti ulkopuolisille tahoille franchising periaatteella
 - Platinum taso tarjoaa keskukselle ansaintamahdollisuuden ja toimii keskuksen kehittämiseen kannustavana porkkanana.

Ammatillisen koulutuksen viennin edistämishanke 2015

FACT:n rahoitus tulee paikallisilta rahoittajilta; usein ministeriöstä tms. ja pystyttäminen ottaa noin 18kk.

Feston auktorisointi ei ole akreditoitu kaikkialla ja sitä ei voida verrata tutkintoon, vaikkakin tasollisesti ja laadullisesti on monesti arvostetumpi kuin paikallinen koulutus. Useissa paikoissa Feston kurssitodistusta arvostetaan enemmän kuin paikallista koulutusta.

→ Mahdollisuus koulutusvientiyhteistyöhön (tekninen opettajakoulutus).

- FACT koulutuksen linjaaminen siten, että koulutuksesta voisi saada suomalaisen arvostetun (akreditoitun) tutkintotodistuksen.
- FACT koulutusympäristö + suomalainen pedagoginen osaaminen = Center of Excellence.
- Asiakkaana paikallinen koulutuksesta vastaava julkinen tai yksityinen taho.
- Kouluttajille suomalainen ammatillinen tutkinto?

Suomalaisen ammatillisen koulutuksen/näyttötutkintojen tarjoamien mahdollisuuksien tuntemus?

Mahdollisuudet tunnetaan hyvin ja niitä hyödynnetään keskeisesti osana liiketoiminnassa ja sen kehittämisessä.

Kuinka paljon ja miten näyttöön perustuvaa oppimista ja/tai oppisopimuskoulutusta hyödynnetään yrityksessä?

Näyttöön perustuva oppiminen ja opitun todentaminen on keskeisessä roolissa yrityksen koulutuskonseptissa. Festolla on paljon oppisopimuskoulutusta Saksassa.

Kiinassa Festo on mukana kuuden muun yhtiön kanssa perustamassaan koulussa, jossa voi suorittaa perustutkintoja. Mahdollisuus kouluttautua jopa insinööritasolle asti.

Ammattitaitoisen henkilöstön saatavuus ulkomailla

Osana koulutusliiketoimintaa yritys hyödyntää kansainvälistä kouluttajaverkostoa ja osana tarjontaansa myös kouluttaa kouluttajia koulutuskeskustensa ja asiakkaittensa kompetenssin rakentamiseen.

Mahdollisesti kiinnostavia ammattitutkintoja

Kiinnostavia koulutusaloja:

- Training of trainers
- Tekniikan alan perustutkinnot
- Metalliala
- Sähkötekniikka
- Prosessit
- Tuotanto- ja valmistustekniikka

Kiinnostus koulutustarjonnan kehittämiseen

Ehdottomasti. Festolla on vahva linkki teollisuuteen sitä kautta myös mahdollisesti koulutusohjelmien rahoittajiin.

Kemppi

Anne Aaltonen – Vice President, HR

Kemppi on maailman johtavia kaarihitsauslaittevalmistajia ja tuottavan hitsauksen ratkaisuntarjoajia. Kempin hitsauslaitteet ja alan uusinta tekniikkaa edustavat ratkaisut ovat maailmanlaajuisesti arvostettuja.

Liikevaihto: 114 milj. Euroa (noin 90% kansainvälisiltä markkinoilta)

Henkilöstö: 626

Tuotantolaitokset: Lahti (pääkonttori), Asikkala ja Chennai (Intia).

Omia toimipisteitä 16 maassa ja säännöllistä vientiä n. 70 eri maahan.

Henkilöstöä 626.

Tytäryhtiöt pääasiassa myyntiyhtiöitä, joiden organisaatorakenne on pääsääntöisesti vakio:

- Toimitusjohtaja
- Myynti-insinööri (welding engineer)
- Palvelupäällikkö (jonka tehtävänä tukea jälleenmyyntiverkoston)
- Myynti- ja markkinointiasistentti
- Uutena roolina ratkaisumyyjä, joka hallitsee hitsausteknologioiden lisäksi myös ohjelmistot)

Koulutus osana yrityksen liiketoimintaa

Koulutusta lähinnä omalle henkilöstölle sekä alihankkijoille sekä jälleenmyyjille.

Mobile ja eLearningin käyttö ja sen hyödyntäminen osaamisen verifiointissa ovat yleistymässä. Useat kielet haaste.

Pyrkimyksenä on ollut rakentaa yhteistyötä myös ulkomaisten oppilaitosten kanssa, mutta toistaiseksi toteutus ei ole ottanut tuulta siipien alle. Suomessa yhteistyötä tehdään ainakin Salpauksen ammatillisen koulutuskeskuksen ja Amiedun kanssa.

Suomalaisen ammatillisen koulutuksen/näyttötutkintojen tarjoamien mahdollisuuksien tuntemus?

Mahdollisuuksien arviointi on haastavaa, mutta yleisellä tasolla suomalaiselle ammattikoulutukselle uskotaan löytyvän potentiaalia mahdollisesti myös osana asiakas- ja jälleenmyyjäkoulutusta.

Kuinka paljon ja miten näyttöön perustuvaa oppimista ja/tai oppisopimuskoulutusta hyödynnetään yrityksessä?

Koulutus tapahtuu lähinnä paikallisten maayhtiöiden toimesta. Toimiala on säädeltyä ja paikalliset säädökset on otettava huomioon henkilöstön koulutuksessa.

Hitsaajien pätevyyskoulutukset ovat oleellinen osa yrityksen toimintaa. Pätevyyskoulutusta koordinoi ja säätelee kansainvälinen hitsausalan järjestö ja kansainväliset IWS ja IWE –kelpoisuuden saaminen annetaan järjestön toimesta. Kelpoisuuksien kouluttaminen oman maan rajojen ulkopuolella on tehty vaikeaksi (ellei mahdottomaksi). Suomessa hitsausinsinöörin kelpoisuuden voi tällä hetkellä hankkia ainoastaan Lappeenrannassa.

Ammattitaitoisen henkilöstön saatavuus ulkomailla

Ammattitaitoisen henkilöstön saatavuus on aika ajoin hankalaa. Henkilöstön perehdytys ”Kempiläisiksi” on strukturoitu ja yleisperehdytyksen osalta HR:n vastuulla. Tehtäväkohtainen perehdytys puolestaan on esimiehen vastuulla ja sen perusteellisuuudessa esiintyy vaihtelua.

Kemppi tarjoaa säännöllisesti harjoittelu- ja oppisopimuspaikkoja.

Mahdollisesti kiinnostavia ammattitutkintoja

Varsinaisesti itse tutkinto ei ole oleellinen ja sitä ei välttämättä nähdä tarpeellisena.

Kiinnostavia koulutusaloja:

- Myynti
- Asiakkaan toimialaymmärrys (konepaja yms)
- Asiakaspalvelu
- SW
- Projektinhallinta
- Projektimyynti

Kiinnostus koulutustarjonnan kehittämiseen

Kiinnostusta henkilöstön kehittämiseen ja kouluttamiseen on ja koulutuksella nähdään olevan myös potentiaalia lisäarvon tuottamiseen.

Koulutusvientä ja koulutussisältöjä kehitettäessä oppilaitosten ja yritysten tarpeiden harmonisointi on oleellista ja Kempiltä on saatavissa kommentteja haluttaessa.

Kone

Tiina Takala – HR, Talent and Competence Management

Liikevaihto: 7,3 mrd euroa

Henkilöstö: 47 064

Päätoimialat: Elevator and escalator business. Laitetoimitukset, ylläpitopalvelut, laitteiden modernisointi.

Koulutus osana yrityksen liiketoimintaa

Koulutusta lähinnä omalle henkilöstölle sekä alihankkijoille sekä jälleenmyyjille. Koulutuskeskukset paikallisten maayhtiöiden vastuulla. Systemaattisesti toimivan koulutuksen rakentaminen paikallisesti kestää 3-10 vuotta ja budjetoidaan osana maayhtiön toimintaa. Myös alueellisten koulutuskeskusten rakentamista käytetään.

Mobile ja eLearningin käyttö yleistymässä ja sen hyödyntäminen osaamisen verifiointissa (lopputentit). Useat kielet haaste.

Pyrkimyksenä on ollut rakentaa yhteistyötä paikallisten oppilaitosten kanssa

Suomalaisen ammatillisen koulutuksen/näyttötutkintojen tarjoamien mahdollisuuksien tuntemus?

Henkilöstön ammattitaitoa varten on mallinnettu myös viisi portaista auditointijärjestelmää (perus ja advanced)

Kuinka paljon ja miten näyttöön perustuvaa oppimista ja/tai oppisopimuskoulutusta hyödynnetään yrityksessä?

Koulutus tapahtuu lähinnä paikallisten maayhtiöiden toimesta sekä omalle henkilöstölle, että alihankkijoille. Lähinnä metodi- ja turvallisuuskoulutusta. Toimiala on tarkasti säädeltyä ja paikalliset säädökset on otettava huomioon henkilöstön koulutuksessa. Säästösten noudattaminen erityisen tärkeää turvallisuus- ja vastuukysymysten vuoksi.

Ammattitaitoisen henkilöstön saatavuus ulkomailla

Tavoitteena on rekrytoida peruskoulutettua väkeä, mutta aina tämä ei ole mahdollista. Monissa paikoissa henkilöstön koulutustaso on hyvin alhainen ja oppiminen tapahtuu käytännössä.

Mahdollisesti kiinnostavia ammattitutkintoja

- Supervisor –koulutus.
- Huoltoasentajille palvelukoulutusta.
- Projektipäällikkö

Ammatillisen koulutuksen viennin edistämishanke 2015

- Testaaja
- Käyttönottaja
- Alihankintaosaaminen

Kysymyksiä ja kommentteja

Hyvinkään teollisuusoppilaitos; Olisiko hissiasentajakoulutus mahdollista? Yleispätevää koulutusta voisi kenties tarjota yleisesti hissivalmistajille ja huoltoyrityksille.

Turner University !!

Kiinnostus koulutustarjonnan kehittämiseen

Kiinnostusta on, riippuen koulutusaloista

Planmeca

Jenni Pajunen – CEO, Nordic Institute of Dental Education

Liikevaihto 740 milj. Euroa (98% vientiä)

Henkilöstö: 2 700

Toimiala: Planmeca Oy is a global leader in many fields of health care technology, with products distributed in over 120 countries worldwide. Our product range covers digital dental units, world-class 2D and 3D imaging devices, and comprehensive CAD/CAM and software solutions.

Planmeca toimittanut järjestelmiä yli 200 yliopistoon.

Koulutus osana yrityksen liiketoimintaa

Planmeca on perustanut yhteisyrityksen Turun Yliopiston kanssa; Nordic Institute of Dental Education, joka tarjoaa hammaslääkäreille koulutusta alan huipputeknologian sovelluksista ja akateemisesta tutkimuksesta verkostoitumalla useissa yliopistoissa toimivien luennoitsijoiden kanssa.

Yhteistyössä Planmeca tuo viimeisimmän teknologiaosaamisen ja Turun Yliopisto koulutusosaamisen ja akateemisen sekä kliinisen tutkimusosaamisen.

Tarjonta on kohdennettu tarkasti tällä hetkellä hammaslääkäreihin, mutta suunnitelmissa on laajentaa kohderyhmää kattamaan koko hammashoidon asiantuntijajoukkoja.

Kursseille ilmoitetaan NIDE:n verkkosivujen kautta ja koulutus on toistaiseksi tapahtunut Suomessa. Koulutusohjelmien yhteyteen on järjestetty myös oheisohjelmaa, joka tarjoaa liiketoimintamahdollisuuksia myös muille toimialoille.

Painopistettä on tarkoitus laajentaa standardikurssitarjonnasta yhä enemmän räätälöityihin kursseihin hyödyntäen Planmecan yhteistyöverkosta sekä kansainvälistä yliopistoverkosta.

Tuotteistus tehty erinomaisesti.

Valmet

Seija Majoinen – HR,

Liikevaihto: 2,5 mrd euroa

Henkilöstö: 10 464

Päätoimialat: Sellu-, paperi- ja energiateollisuuden palvelu- ja teknologiatoimittaja ja –kehittäjä. Tehtaiden ja voimalaitosten kunnossapito, parannukset, uudistukset, tekniset muutokset ja asiantuntijapalvelut.

Valmetilla on yli 100 toimipistettä ja se palvelee yli 2000 tehdasta ja tuotantolaitosta ympäri maailmaa.

Koulutus osana yrityksen liiketoimintaa

To ensure we are one step ahead in this area, we initiated a targeted Mind the Gap project to assess and develop critical business competencies in all job families. The project is set to conclude in 2015.

A new view on talent

In 2014 we launched a new talent review process designed to provide a clear view to our talent pipeline within the company. The process enables us to understand and develop our talent pipeline in a structured and effective manner with a tool that allows us to assess potential, record development plans and monitor progress for key positions and top talent. The tool is already in use across the business. In 2015 we will focus on developing the talent and readiness within the target groups, namely management resources, successors and high potentials.

Global training portfolio

Valmet's training in 2014 was driven locally with a wide range of programs organized to meet local needs. On the global level, we focused on building an internal global training portfolio that would inspire new thinking, bring minds together, and ultimately, support growth and drive our strategic initiatives and Must-Wins.

Phase one global programs

- Forward Strategy – setting strategic direction and leading change
- Fast Forward – accelerating the speed of execution
- Champions in Services – understanding the dynamics of the services business
- Networking in Procurement – integrating procurement operations

As we move to phase two, we will see new programs emerge for Lean, project management and sales.

In addition to the global training portfolio and other talent development activities provided internally, Valmet supports study leaves and participation in external trainings as necessary.

Ammatillisen koulutuksen viennin edistämishanke 2015

Kuinka paljon ja miten näyttöön perustuvaa oppimista ja/tai oppisopimuskoulutusta hyödynnetään yrityksessä?

Henkilöstöstä 2/3 on valkokaulustyöntekijöitä ja 1/3 suorittavan työn tekijöitä. Näyttötutkinno ovat olleet käytössä. Käytettyjä tutkintoja ovat mm.

- JET
- TKEAT
- Kutojan AT
- Valajan AT

Ammattitaitoisen henkilöstön saatavuus ulkomailla

Ammattitaitoisen henkilöstön saanti on onnistuttu turvaamaan eri toimialojen suhdanteiden vaihtelujen ansiosta. Ammattitaitoista henkilökuntaa on pystytty siirtämään heikommin menevältä toimialalta hyvin meneville toimialoille ja samalla laajentamaan työntekijöiden ammattitaitoa eri aloille.

Uuden henkilökunnan perehdytykseen on kiinnitetty lisää huomiota ja se on integroitu yrityksen kestävän kehityksen prosessiin työkalujen ja aktiivisen seurannan kautta.

Mahdollisesti kiinnostavia ammattitutkintoja

- JET
- TKEAT
- Kutojan AT
- Valajan AT

Kysymyksiä ja kommentteja

Metso Minerals Oy (Lokomo) / Saara Laitila

- käytössä hieno ”oppimispolku”

Tampere Business Campus (Heidi Keso)

- 34 alueen koulutusmyönteistä yritystä verkostoitunut
- esim. Osallistujia yhteisille kursseille

Kiinnostus koulutustarjonnan kehittämiseen

- Haastattele Hilikka Alatalo-Korpi (Global Talent Mgmt) jäämässä eläkkeelle; seuraaja Hanna Heikkilä
- Reijo Heinämäki (EMEA Talent Mgmt)

Wärtsilä

Niina Rintala – HR, Marine

Liikevaihto 2014: 4.779 milj.euroa

Henkilöstö 2014 lopussa: 17 717

Päätoimialat: Merenkulku- ja voimalaitosratkaisut, sekä niiden huolto-, ylläpito- ja operointipalvelut.

Toimintaa 70 maassa; yhteensä 160 toimipistettä. Voimalaitosprojektien koulutustarpeiden ennustettavuus on haasteellista ja paikat usein eksoottisia (esim. Afrikan maat ja Kazakhan). Hankkeet ovat suuria ja vaativat runsaasti resursseja, jonka seurauksena myös koulutuksen tarve on suuri. Marine liiketoiminnan ennustettavuus on helpompaa, koska toiminta on keskittynyt tunnetuille telakoille.

Koulutus osana yrityksen liiketoimintaa

Koulutuksen ja osaamisen turvaaminen on usein esillä jo projektien myyntivaiheessa ja ne ovat esillä jo tarjouspyynnöissä. Koulutus hoidetaan WLSA:n kautta ja lisäksi kohdemaahan siirretään asiantuntijoita komennukselle sovituksi ajaksi.

Yrityksellä on oma koulutusyksikkö – Wärtsilä Land & Sea Academy (WLSA) , jolla on **10 toimipistettä** maailmanlaajuisesti. WLSA:lla on 600 kurssin tarjonta ja vuosittain koulutusta annetaan 40 000 henkilökoulutuspäivää

*“Global training solutions provided by the Wärtsilä Land & Sea Academy (WLSA) cover all aspects of **management, operation, maintenance and safety issues, optimizing the safety, availability, reliability and performance** of your power or marine installation. WLSA also offers **on-board and on-site training.***

Product Training is provided exclusively for Wärtsilä products.

Plant operation and management, engine performance evaluation and maritime resource management

Training Agreements and the Assessment Services are tailor made to make sure you have competent personnel available for current and future needs.”

*WLSA also offers specialized services with relation to **Career and Competence management** systems, **Assessment and Competence programs.***

*Wärtsilä CGA **On-line assessment** is one service available to assist in monitoring of competence.*

*WLSA can deliver **tailor made training agreements** securing for you competent personnel available for current and future needs.*

*A **full spectrum of training methods** is in use including, practical, classroom on- site and simulated environment.*

Ammatillisen koulutuksen viennin edistämishanke 2015

*WLSA also offers specialized services with relation to **Career and Competence management systems, Assessment and Trainee programs.***

Koulutusyksikköä ollaan kehittämässä vastaamaan paremmin nykyajan oppimismahdollisuuksia ja teknologian hyödyntämistä.

Suomalaisen ammatillisen koulutuksen/näyttötutkintojen tarjoamien mahdollisuuksien tuntemus?

Ammatillinen koulutus ja näyttöön perustuvat tutkinnot tunnetaan hyvin ja joitain tutkintoja on myös hyödynnetty yksilötasolla.

Kuinka paljon ja miten näyttöön perustuvaa oppimista ja/tai oppisopimuskoulutusta hyödynnetään yrityksessä?

Wärtsilällä on oma ”näyttötutkintokäytäntö”, jossa teoriakoulutus (yleensä noin 1 vko) ja käytännön harjoittelu / työnteke ovat yhdistetyt.

Vaasan seudulla Wärtsilä tekee läheistä yhteistyötä ammattioppilaitosten ja –koulujen kanssa.

Ammattitaitoisen henkilöstön saatavuus ulkomailla

Ammattitaitoisen henkilöstön rekrytointi ja sitouttaminen ulkomailla vaihtelee runsaasti maittain. Siihen vaikuttaa useat tekijät: koulutustaso, kulttuurisidonnaiset tekijät, henkilökohtaisten ja yrityksen intressien kohtaaminen.

Projektien suorittavaa työtä tekevien rekrytointi tapahtuu pääsääntöisesti kohdemaissa, mutta esimiestehtävät hoidetaan usein komennushenkilöstöä hyödyntäen. Henkilöstön perehdytys tapahtuu käytännössä oppimalla ja WSLA:n kursseja hyödyntäen. Käytössä on myös ’Train the trainer’ –koulutettuja työntekijöitä kompetenssin siirtämiseksi.

Kenttähuolto-organisaatioissa oleellista on huolto-osaamisen saatavuus lähellä asiakasta. Perushuoltotehtävät hoidetaan yleensä paikallisesti, mutta vaativampia tehtäviä varten paikalle tuotetaan asiantuntijoita. Tätä tarkoitusta varten Wärtsilä on perustanut alueellisia osaamiskeskustoja, joissa asiantuntijoiden osaamista kehitetään siten, että he voivat hoitaa useamman alueen tehtäviä.

Mahdollisesti kiinnostavia ammattitutkintoja

- Tekniikan erikoisammattitutkinto
- Lähiesimiestutkinto?
- Asennus- ja huoltopuolen tutkinnot
- Pitkäkestoinen esimieskoulutus; JET (yksittäisiä jo ollut)

Kysymyksiä

Miten saada koulutus ja osaaminen näkyväksi?

- Hyöty työntekijälle
- Hyöty yritykselle
- Hyöty asiakkaalle

Kiinnostus koulutustarjonnan kehittämiseen

Kyllä