

Koulutuskeskus Salpauksen Työelämä-podcastin 4. jakson litterointi.

Musiikkia. Koulutuskeskus Salpaus, podcast. Podcast-jakson kesto 00:31:30

Koulutuskeskus Salpaus, podcast.

Otto Ripatti: Tervetuloa Salpauksen työelämä podcastin pariin. Minä olen Otto Ripatti ja vieressäni on kollegani -

Henna Erkamo: Opetusalaohjaaja Erkamon Henna

Otto Ripatti: Perheyrytykset on isossa roolissa Lahden alueella, vai mitä Henna olet mieltä?

Henna Erkamo: Se on ihan totta. Lahden aluehan on kaiken kaikkiaan perheyrytysten luvattu maakunta ja täällä hyvin paljon niitä on.

Otto Ripatti: Myöskin hyvin järjestäytyneitä, esimerkiksi Lahden teollisuusseura hyvin vahvasti pitää perheyrytysten puolta. Tänäpä meillä on vieraana edustamassa yhtä perheyrytystä, Jukka Mandelin Kempiltä. Tervetuloa.

Jukka Mandelin: Kiitos paljon.

Otto Ripatti: Sanotko vielä tämän erityislaatuisen tittelisi ja mitä kaikkea se sisältää?

Jukka Mandelin: Nyt tuli paha kysymys. Siinä on niin paljon asioita. Tosiaan Mandelin Jukka oon ja tällasella vakanssilla kuin henkilöstöohjaaja, toimin Kempillä. Olen sitä hommaa tehnyt 2000-luvun. Siihen kuuluu työhönotto, eli otan tuotannon puolelle henkilöstön töihin ja sitten oppilaitosyhteistyö, mikä on mulla aika isossakin roolissa. Tietysti tää korona aika on nyt vähän ollu haasteellisempaa, kun on ollut kaikki seis eikä ole päässyt sitä tekeen. Se on iso osa mun työtä, ihan peruskoulun puolelta, toiselta asteelta ja pikkusen myös ammattikorkeakoulun puolelta. Niissä hommissa olen ollut Salpauksen kanssa paljon tekemisissä.

Otto Ripatti: Minkälaista koulutusyhteistyö Salpauksen kanssa on ollut laadullisesti, mitä kaikkia asioita oot päässyt tekemään?

Jukka Mandelin: Tähän oli vissiin vaan tunnin mitä tässä kerkee puhun.

[Naurua]

Jukka Mandelin: Jos lähetään kauempaa, puhuttiin työharjottelusta 90-luvun puolella ja silloin kävi toisen asteen tai ammattikoulun oppilaita työharjottelussa ja myöhemmin tuli työssäoppiminen ja sen kautta lähetettiin syvempään yhteistyöhön. Ainakin yritettiin hakea sitä mun puolesta. Se oli ehkä 2003- Se mistä se on lähtenyt, on se, että Stora Ensolla oli oma tutkintomalli, sanotaanko että parhaat metallipuolen kaverit meni aina sinne. Me jäätiin vähän siihen siivelle soittaleen. Toihan ois hyvä sapluuna, totahan vois yrittää lanseerata meillekin ja hakea sitä. Siinä on ollu aika pitkä työ. Ehkä opettajakunnassa oli, että he ohjas helpommin Storalle sellasia tyyppisiä jotka oli sopivia sellaseen työhön. Siinä on joutunu tekeen jalkatyötä ja paljon muutakin työtä, että on saanu sen pään auki. Sen pohjalta väännettiin sit tämmönen Kempitutkinto-kuvio liikkeelle, jota on, mitä nyt sanoisin, 2008 ruvennu ensimmäisiä tuleen. Kuka on ollu minkäki aikaa meillä työssäoppimassa ja

kuka on jäänyt ihan töihinkin sinne, mutta sen on ollu se, mistä on lähdetty liikkeelle. Mä tietysti tohon Salpauksen suuntaan, mun tännepäin tekeminen on syventynyt 2009, kun pyydettiin ammattiosaamisen toimikuntaan, oli varmaan joku metallipuolen opettajista, joka oli esittänyt. Oli hallituksessa jotkut tehnyt rajun ratkaisun, että otti Mandelinin sinne ja siinä kuviossa olin sitten tähän kuuluisaan katkeraan loppuun asti, niin kauan kun näät toimikunnat toimii eli 2018 vuodenvaihteeseen. Sitten tuli reformi ja tämä puoli muuttu vähän erilaiseks. Jos haluat pitkiä vastauksia, niitä tulee.

[Naurua]

Henna Erkamo: Puhuit kahdesta isosta yrityksestä, Stora Enso ja Kemppi ja siitä miten sieltä tuli opiskelijat tän mallin mukaan. Meillä aika usein pienyritykset antaa viestiä siitä, että ison yrityksen kanssa yhteistyö toimii ja onnistuu. Miten vastaisit tällaisille yrityksille, jotka miettivät oman pienemmän yrityksen näkökulmasta yhteistyöstä oppilaitosten kanssa?

Jukka Mandelin: Tää on mun mielenkiinnon kohde. Sen lisäksi, et teen Kempille töitä ja se on mulla ykkösasia, mutta kuitenkin se, että saatais oppilaille hyviä työssäoppimispaikkoja, tollasessa pienyrityksessä on monipuolista se työ. Siellä pystyy tekemään monenlaista hommaa. Siellä ei oo montaa työntekijää ja silloin pääsee tekemään asioita alusta loppuun hyvin monipuolisesti. Kyl mä siitä huolimatta, vaikka siellä on kiire ja käytän tällaista termiä: "mies, penkki ja haitari", siellä on pieni kapasiteetti olemassa. Kyllä mä suosittelisin satsaamaan siihen, että ottais yhteyttä koululle ja lähtis sieltä hakemaan. Varmaan opettajat tulee siinä vastaan auttamaan ja ohjaamaan jonkun verran. Myöskin yrittäis hyödyntää yrittäjäverkostoa. Heilläähän on kuitenkin - en oo mikään yrittäjä verkoston asiantuntija, mutta onhan siellä taustaporukka, johon he varmaan jotain maksaa. Pyytäis sieltä apua, että voitasko verkostua siinä mielessä ja tehdä vaikka yhdessä niitä asioita? Tää on yks asia ja olen moneen kohtaan sanonut, olen käytettävissä tällaisissa asioissa jos joku tarvitsee mallia tai apua siihen. Voin olla siinä antamassa vinkkejä. Multa jäi äsken, kun puhuin historiasta, meillä oli sellanen verkosto 2000-luvun alkupuolella, mikä oli yritys-oppilaitos-yhteistyöverkosto, jossa oli myös liittojen edustajat. Siellä oli teknologiateollisuudelta Väyrysen Jaakko, oli siihen aikaan paikallinen yhteyshenkilö ja koulusta oli henkilöstöä. Sitä veti aina joku yrityksen puolen henkilö. Sen kautta me tehtiin aika paljon asioita. Esimerkiks tää niin sanottu nykyinen teknotetti, TET-systeemi. Se lyötiin siinä ryhmässä liikkeelle ja se oli mega-TET:n nimellä, kun meillä oli tämmönen Megatronix-klusteri, minkä alla me pyörittiin. Siellä oli toimitusjohtajat taustalla mukana kuvioissa. Se on aika paljon harmittanu, että on jäänyt pois.

Otto Ripatti: Eli tän tyyppistä toivoisit lisää?

Jukka Mandelin: Joo, tätä just että pitäis tehdä yhdessä näitä asioita. Vaikka siellä on Teollisuusseura ja niin poispäin, mutta he tekee vähän eri tasolla ja siellä on vähän muutakin porukkaa mukana, puhutaan lähinnä KoTe-puolen opiskelijoita ja sähköpuolen opiskelijoita, että heitä saatais tohon kiertoon. Se on vähän semmonen yritys-oppilaitosyhteistyön hyvä foorumi, missä sai asioita eteenpäin. Voisko sanoa että sen perään pikkusen haikailen. Ois ollu hyvä jos se olis jatkunu.

Otto Ripatti: Siinä kuulitte pk-yrittäjät, yhteys Jukka Mandeliiniin, jos kaipaatte tukea tällaisen toiminnan pyörittämiseksi. Henna, sano vaan.

Henna Erkamo: Itse asiassa, Jukka kun puhuit siitä, että voisit olla tällainen tukihenkilö, mulla tietenkäin heti sytty lamppu pään päällä. Mehän voitais miettiä ja perustaa tällasta yritysten kanssa yhteistyössä tukiverkostoa, jossa sinä voisit jakaa hyvää osaamistasi ja mietittäis yhdessä, miten me voitais kehittää yhteistyötä oppilaitosten kanssa.

Jukka Mandelin: Joo, kyllä se on ihan mahdollista. Kemppehän on tietysti mun taustalla ja siellä on tärkeitä oppilaitosyhteistyö. Se nousee tosi ylös ja meidän hallituksen puheenjohtaja on hyvin vahvasti liputtamassa ka kysymässä missä mennään ja mitä on tapahtunu. Siinä mielessä on ihan mahdollista, että näin voitais tehdä.

Otto Ripatti: Monilla yrityksillä keskustelu on siinä, onko oppilaitosyhteistyö missä roolissa yrityksessä. Onko se yhteiskuntavastuuta vai onko se jotain muuta. Äskettäin kun kuvailit, kyllähän se lähti siitä että se otettiin osaksi rekrytointistrategiaa.

Jukka Mandelin: Juuri näin. Se on yks tapa toimia, että lähdetään hakemaan henkilöstöä koulun penkiltä ja opetetaan työkulttuuri ja yrityksen toimintatavat jo siinä vaiheessa, kun ollaan työssäoppimassa. Kasvatetaan tai nuori kasvaa siihen yritykseen kiinni, se on se ajatus. Ja ennen sitä, jos puhutaan peruskoulun puolta, että saataas heidät kiinnostumaan, ei pelkästään Kemppe Oy:stä vaan laajemmin teknologiateollisuudesta ja näistä asioista, mitkä on tietysti mun sydäntä lähellä, kun sillä puolella toimin. Olen sen takia tehnyt myös paljon opojen kanssa yhteistyötä. TAT on siellä taustalla, että tällaisia koulutuksia on ollu, missä on ollu sitten mukana. Ja kyllä se on hyvä tapa lähteä jo sieltä koulusta ohjaamaan, minkälainen yritys on ja saada sieltä porukkaa mukaan. Paljon heräs sitten sitä, että on kesäväkeä. Ihan junioriporukkaa ja toisen asteen porukkaa ja ammattikorkeista ja myöskin, jos vähän avaa meidän uraputkea, niin sitä henkilöstöä, mikä Kempille on tullu tuotantotöihin, on se tausta ollu, mikä tahansa, niin siitä porukasta on toimihenkilötehtävissä n. 50 henkeä.

Musiikkia. Koulutuskeskus Salpaus, podcast.

Otto Ripatti: Näistä taustoista onkin kiinnostavaa puhua. Helposti tulee sellanen ajatusvirhe, kun Kemppehän valmistaa hitsauslaitteita, niin siellä haetaan hitsaajia. Semmonen ihmeellinen ajatusvirhe tulee helposti ja sä oot varmaan joskus itsekin tähän törmännyt? Minkälaisella taustalla Kemppeihin saa tulla töihin?

Jukka Mandelin: Tietenkin, kun ollaan tehdas joka tekee vaihtoyönä hommia, tulee paljon toistoja tehtaalla puolella. Vaikka puhutaan ammatillisesta koulutuksesta, se ei välttämättä täydy olla sille alalle koulutautunut ihminen, kun puhutaan tehtaalla olevista hommista. Asenne on erittäin tärkeä, on valmis tekeen sitä työtä. Vaikka puhuin, että tehään paljon toistoja, kuitenkin se, että on valmis ottamaan erilaisia tehtäviä vastaan, siellä on hyvinkin laaja kirjo siinä mitä tehdään. Se ei aina oli just sähköin tai koneenasentajan hommaa. Siellä voi olla pakkaamista tai jotain muuta korjaamista. Se että on valmis opettelemaan monenlaisia ja tää päivä etenkin, mitä pidemmälle tää päivä on kulunut, sitä enemmän arvostetaan monipuolisuutta, joustavuutta ja sitoutumista. Ollaan sitouduttu yritykseen ja tehdään monenlaisia työtä. Asenne on ykkösasia ja tietysti se, että tiedetään, miten yritykset toimii. Tää on yks asia, mikä on koulun puolella nykyään hyvin otettu, siellä on yrityskasvatusta tai tän tyyppistä. Sitä tuodaan esille ja koulutetaan. Ihmiset tietää, raha ei tuu kasaan, jos ei tehdä jotain. Näin se asia on, ei siitä olemisesta pelkästään makseta ja nää on tärkeitä juttuja. Asennetta ei voi tarpeeks korostaa. Se on kyllä ykkösasia oikeestaan kaikessa tekemisessä.

Musiikkia. Koulutuskeskus Salpaus, podcast.

Otto Ripatti: Nyt kun mainitsit asenteen, tuli joustavuus ja monipuolisuus ja ymmärtää miten liikeyritykset toimii. Tää on meidän useammaltakin vieraalta kysytty, Jukka Mandelin, minkälainen on hyvä tyyppi?

Jukka Mandelin: Niitäkin on monenlaisia. On niitä, jotka on hyviä jutteleen, mutta jos puhutaan tehdastyöntekijästä, hän on säntillinen, tulee töihin silloin, kun pitää tulla, ei jää ihmettelemään jos joku homma loppuu. Ei sillä ajatuksella, että oon tullu tänne töihin, sitten joku tulee kertoon, mitä mun pitää tän jälkeen tehdä. Ollaan aktiivisia siinä, että hakee lisää töitä ja myös se, mikä on nyky maailmassa tärkeitä, että pärjää siinä ryhmässä. On sen verran kykyä ottaa toiset huomioon ja keskustelemaan asioista, jos mä teen näin ja sä teet noin ja miten tää menee tässä. Ei nyky maailmassa ole enää sellasta pomokulttuuria, että pomo olisi

niskan takana sanomassa, mitä tehdään vaan on sellanen yleinen, että näitä me täällä valmistetaan, valmistetaan hitsauskoneita, mutta ei hitsaamalla vaan kokoonpanolla. Tai elektroniikkakortteja ladotaan näin ja näin. Siel on työkaveri se opastaja, muut työkaverit neuvoo ja auttaa eteenpäin. Sun pitää heidän kans pärjätä ja antaa oma panos siihen tekemiseen ja tuoda myös ideoita, mitä löytyy. Sellaset ihmiset pärjää, se vaan on niin. He voivat olla kuitenkin sellasia ihmisiä, ovat kuin myyriä, tekevät koko ajan töitä. Ahkeria tekijöitä. Niille yleensä löytyy aina paikka.

Otto Ripatti: Ja valtavan montaa toimialaa, logistiikan mainitsit ja varmasti sähköala on yks sellanen, mitä jonkun verran tarvitaan, ihan oikeita sähköasentajiakin teillä?

Jukka Mandelin: Totta kai logistiikka, trukilla ajaminen, varastopuolen tekemiset. Näitähän on ollu myöskin Salpauksesta ihan säännöllisesti. Tässä on tosi hyvä kierto tai jatkuvuus vuosia. Tosin nyt tämän koronan aikana on seis, mutta muuten on ollu hyvin. Eli heitä tarvitaan. Ja nostaisin myös tähän prosessin päälle ymmärtäviä ihmisiä. Prosessiteollisuuden puolelta olis meillä paikkoja, mitä vois tehdä. Ja tietysti laitoshuolto on toinen, mikä pystyy korjaamaan ja istuu vähän koneenasentajan ja kote-puolen opetussuunnitelmiin. Näitä kaikkia, sielä on oikeestaan neljä-viis sellasta opintosuunnitelmaa, mitkä istuu meille aika hyvin. Mikään ei ole, että pystyt kaikki tekeen Kempillä. Siinä tarvitaan koulua ja lähtökohtaa jostain muualta tai sitten jotain toista yritystä siihen mukaan. Tääkin ois yks semmonen asia, mitä vois miettiä, löytyiskö tämmösiä komboja, että tossa yrityksessä tota ja toisessa tota ja vietäs yhdessä niitä eteenpäin. Siellä on tietysti olemassa riski, että parhaat viedään päältä, mutta ei siinä mitään, jos se reilusti tehdään ja hyvällä systeemillä, ei välttämättä kilpailtais vaan tehtäis yhteiskunnallistakin hommaa tässä yhdessä. Saadaan ihmiset töihin ja mikä mulla on iso ja tärkeä asia, on se kohtaaminen. Se työ ja henkilö. Jos on vaikka pitkäaikaistyötön, niin he kohtaisivat, löydettäis sellanen polku ja sillähän me tehtäis yhteiskunnalle iso palvelus. Ei ihmisille maksettais kotiin rahaa vaan olis tekemässä hommia täällä.

Musiikkia. Koulutuskeskus Salpaus, podcast.

Otto Ripatti: Kempillä on pitkiä työuria ja sä oot itse siitä hyvä esimerkki. Kuinka kauan oot ollut Kempillä töissä?

Jukka Mandelin: Joku sanoo varmaan että liian kauan. Mulla on nyt 42. vuosi menossa. Mä oon ollu kuudella eri vuosikymmenellä Kempillä töissä. Vuonna -79 oon alottanu ja työurasta ensimmäiset kymmenen vuotta tein niitä oikeita töitä. 90-luvun oli esimiehenä ja 2000-luvun alussa tässä henkilöstöohajaan vakanssilla. Tähän on matkan varrella tullu kaikennäköstä. Oon opetushallituksen hommissa, työelämätoimikunnissa tässä Salpauksessa vähän kans ollu mukana monessakin hommassa. Käyn tuolla puhumassakin, jos joku jaksaa kuunnella. Kyllä tuun kertomaan miten työhön haetaan ja miten haastattelussa pitäis käyttäytyä. Kempillä on tosi paljon pitkiä uria. Mä oon leikkimielisesti sanonu, että etenkin tehtaan puolelta, vaihtuvuus on hyvin pieni ja melkeen saa ihmiset kantaa ulos sieltä. He ovat hyvin sitoutuneet ja jotain on pitkässä juoksussa tehty oikein henkilöstöasioissa, että henkilöstö viihtyy. Toimihenkilökentässä tapahtuu enemmän muutoksia ja ihmiset hakee enemmän muuta työtäkin, mutta vois melkein sanoo näin että työntekijähommat ja toimihenkilöt, on toimihenkilöt ja sitten vielä ylemmät toimihenkilöt, työntekijät ja toimihenkilöt pysyy paremmin talossa. Ylemmät vaihtaa enemmän, siellä headhunterit soittelee perään. On ne munki perään joskus soitellu.

Otto Ripatti: Et oo lähteny mihinkään.

Jukka Mandelin: En mä enää tässä oo menossa mihinkään.

Henna Erkamo: Kerroit Jukka tuossa, että teillä on mahdollisuus uralla etenemiseen. Ootte käyttäneet myös oppisopimusta mahdollisena tässä oman henkilöstön osaamisen kehittämisesä, mikä sinun mielestä on oppisopimuksessa paras tapa kouluttaa omaa henkilöstöä ja miksi valitsitte oppisopimuksen?

Jukka Mandelin: Oppisopimus on henkilölle hyvä vaihtoehto. Palkka juoksee ja meidän tyyliin on se, että ollaan melkein maksettu koko ajan palkkaa, on sitten koulun penkillä tai - sekin on sellanen linjavalinta, vähän kyllä sitoutetaan omaakin aikaa siihen ja monesti joutuu käyttään omaa aikaa. Se ei riitä, että käyt siellä koululla tai nykyään tehään etänäkin sitä, mutta se ei riitä, sun pitää kotonakin tehdä vähän tehtäviä. Sanosin näin, kun sanotaan "nousta uudella levelille", nyt on oppisopimus nousu reformin myötä ihan selvästi uudelle levelille. Mäkin oon sitä käyttäny ja kouluttanu ihmisiä sen kautta ja kyselin opetushallituksen päästä mikä voi olla lyhin oppisopimus, sieltä tuli vastaus: meidän puolesta vaikka päivä. Sit se on oppilaitosten puolesta, mikä on se lyhin. Mutta se juuri, että ennen piti olla tutkintoon tähtääminen, piti käydä koko tutkinto ja se oli varmaan monelle haasteellista, koska ei välttämättä tarvinnu niitä kaikkia tutkinnon alueita. Yleisesti kun puhutaan opetussuunnitelmasta, tutkinnoista, nehen on taivaita hiveleviä juttuja. Ne nousee paljon korkeemmalle mitä käytännössä sitä osaamista tarvitaan. Etenkin jos oot ollu 20 vuotta työelämässä ja sit lähet oppisopimukseen, sit se on vaativaa kun ei oo tottunu koulunkäyntiin ja niin pois päin. Nyt tää uus systeemi, kun tää reformi tuli, voidaan tehdä osa tutkinnosta ja se että voidaan liittää eri tutkintoja yhteen aika hyvin. Vielä siinä vois olla- Jos olisin iso herra ja saisin määrätä, niin haluaisin vielä enemmän niihin joustovaraa. Kuitenkin nyt on menty todella iso askel oikeeseen suuntaan ja se tuo hyvän buustin oppisopimukselle. Toinen asia on vielä se, että kaikki kunnia oppisopimustarkastajille aikasemmin, mutta nyt kun opettajat tekee sen, oppisopimuksen tekeminen tulee vielä helpommaks. Se ei oo niin byrokraattista mitä se oli aikasemmin. Näin nyt ja sitä on helppo ja se auttaa opiskelijan valmistumista, koska kesällä voi tehdä oppisopimusta kun tulee töihin. Sitten otetaan joku näyttö mikä istuu opetussuunnitelmaan, sillä saa kaks-kolme kuukautta nopeammin valmistumisen. Se auttaa siinä mielessä. Siinä on paljon hyviä puolia ja siks me sitä kyllä nyt tehään. Tällä hetkellä meillä on yheksän ihmistä tällä hetkellä oppisopimuksella opiskelemassa ja sitten meillä on ulkopuolisia neljä ihmistä siinä. Me olenne yhdistäneet vielä TE-toimiston työvoimapolitiittisen koulutuksen siihen samaan ja todella hyvä yhteistyötä. Te- toimisto toimi tosi liukkaasti tässä asiassa ja saatiin porukkaa sisään.

Otto Ripatti: Valtavan tärkeitä pointteja. Ja yksi asia mitä sivusit tässä, hyvin moni yritys miettii oppisopimuksen osalta, että pystytäänkö me niitä kaikkia tutkinnon osia meidän yrityksessä kouluttamaan. Hyvin harvassa yrityksessä tää oikeesti toteutuu, joten nyt me voidaan katsoa tutkinnon osa kerrallaan mikä on yrityksen ydinosaamista ja joku muu tutkinnon osa voidaan kouluttaa jossain muualla. Tällä tavalla saadaan valtava määrä yrityksiä tähän kuvioon ja hyötymään tästä.

Jukka Mandelin: Juuri näin. Tässäkin olis hyvä mahdollisuus pienemmille yrityksille, missä tehdään jotain erikoisjuttua ja sellasta mitä ei ehkä muualta löydy. Kyllä mä siinä vähän heittäisin Salpauksen ja oppilaitoksen suuntaan, olen puhunut koordinaattoreista, mitkä vois toimia pienyritysten kentässä auttamassa ja jos siinä olis yrittäjätahot mukana. Täällästä jotakin yhdistelmää, joku konsultti tai konsultti vähän kuulostaa siltä, että jollain nousee niskakarvat pystyyn. Kuitenkin siinä ois idistä että saatais tää menemään. Saatais mahdollisimman hyvä osaaminen oppisopimuslaisille ja sieltä kautta vahva ammattitaito siinä kohdassa. Palaan vielä vähän edelliseen kysymykseen Kempin uraputkesta ja siitä, että sekin yks tapa pitää vanhoja hyviä työntekijöitä sisällä, kun annetaan mahdollisuus kouluttautumiseen. Tietysti osalla tulee se, ettei vanhaa työtä pysty tekemään, sitten sen kautta koulutetaan uudelleen. Siinä on se sauma, jos ikää ja kokemusta on enemmän niin, sitten ei välttämättä tarvitse tutkintoo vaan ottaa jonkun osuuden sieltä sopivasta opintosuunnitelmasta ja käy sen. Siitä saa riittävän osaamisen ja voi vaihtaa työn siihen, mikä vielä onnistuu ja pystyy tekemään. Nää on tosi tärkeitä asioita. Siinä on myös se, että ihminen saa täyden työuran tehdä eikä lähde kesken kaiken sairaseläkkeelle ja sekin on yhteiskunnallisesti tosi tärkeä asia.

Musiikkia. Koulutuskeskus Salpaus, podcast.

Henna Erkamo: Jukka puhuit, että tarvittaisi oppilaitoksiin yhteistyöhenkilöitä, jotka vois olla kentällä mukana yhdistämässä yritysten tarpeita ja oppilaitosten mahdollisuuksia toteuttaa niitä. Meillä Salpauksessa on kaks kumppanuusvastaavaa, joiden tehtävänä on liikkua yritysten kanssa rajapinnassa ja rakentaa yhteisiä toteutuksia. Sitten meillä on työelämävastaavia, jotka myös ovat siellä mukana eli me ollaan aika paljon satsattu juuri siihen, että meillä on henkilöitä kenen kanssa pystytään rakentaa näitä kokonaisuuksia. Tää on meillä uus malli ja tarkoitus on se, että päästään kehittämään työelämän kanssa tehtävää yhteistyötä ja kuunnella tarkemmin työelämän kenttää siitä mitkä tarpeet on ja vastaavasti pystyttäis rakentamaan sellasia koulutustuotteita, jotka vastaa tarpeisiin. Eli yritetään kohtaamaa saada aikaseks siellä kentällä.

Jukka Mandelin: Kuulostaa tosi hyvältä. Tää on se mitä oon moneen kertaan tuonu esille monessa paikassa, tällästä tarvitaan. Se yks polku, mahdollisuus saada ne pienemmätkin yritykset mukaan ja kenellä ei ole yrityksen kannalta resursseja niin paljon satsata siihen mitä – ja täähän on tavallaan yrityksissä valinta, mihin satsata. Kemppe on tehny tälläsen valinnan, en tiedä, kuinka paljon Kempin ja kuinka paljon allekirjottaneen kautta tää asia menny, mutta kuitenkin ite oon saanu mahollisuuden tehdä näin. Mutta toi kuulostaa hyvältä, että saatais tota liikkeelle.

Otto Ripatti: Tähän loppuun on pakko kysyä, mikä oli teidän logistiikkarobotin nimi?

Jukka Mandelin: Logistiikkarobotin nimi?

Otto Ripatti: Mikskä sä itse kutsuit sitä, mä olin kerran teillä kylässä ja-

Jukka Mandelin: Ai meidän Jorma-Kyllikki.

[Naurua]

Jukka Mandelin: Meillä on toisella tehtaalla pienempi robotti, niin hänen nimi on Rolle.

Otto Ripatti: Se oli pelottavan näkönen otus.

Jukka Mandelin: Mä en oo oikeen päässy sen kanssa vielä yhteisymmärrykseen. Sieltä puuttuu se kuski, että vois kattoo silmiin ja et mihin sä oot menossa.

Otto Ripatti: Näin saatiin järjestyksessään neljäs jakso koulutuskeskus Salpauksen Työelämä-podcastia purkkiin. Kiitoksia paljon vierailusta, Jukka Mandelin Kempiltä.

Jukka Mandelin: Kiitos, oli kiva olla mukana.

Henna Erkamo: Kiitos sinulle.

Musiikkia. Salpaus, ole hyvä.