

MERIKOTKA-TUTKIMUSKESKUS

*Jouni Laine
Suvi-Tuuli Lappalainen
Pia Paukku*

Transgof-hanke, WP3

KAAKKOIS-SUOMEN SATAMASIDONNAISTEN
YRITYSTEN KOULUTUSTARVESELVITYS

Tutkimusraportti 2007



Kotka 2007

Kymenlaakson ammattikorkeakoulun julkaisuja. Sarja B. Nro 43.

Copyright Kymenlaakson ammattikorkeakoulu
Kustantaja Kymenlaakson ammattikorkeakoulu
Painopaikka Solver palvelut Oy, Anjalankoski 2007

ISSN: 1239-9094

ISBN: 978-952-5681-09-3

TIIVISTELMÄ

MERIKOTKA-TUTKIMUSKESKUS TRANSGOF, WP 3

JOUNI LAINE, SUVI-TUULI LAPPALAINEN, PIA PAUKKU

Kaakkois-Suomen satamasidonnaisten yritysten koulutustarveselvitys

Tutkimusraportti 39 sivua + 12 liitesivua

Toimeksiantaja Merikotka-tutkimuskeskus, Transgof-hanke, WP 3

Kesäkuu 2007

Avainsanat: satama, koulutustarve, kilpailukyky, logistiikka

Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää Kaakkois-Suomen satamissa toimivien yritysten koulutustarpeita sekä luoda pohja tarkoituksenmukaisen koulutuksen suunnittelulle ja toteuttamiselle. Lisäksi tutkimuksessa kartoitettiin yritysten käsityksiä logistiikasta ja kokonaislogistisen ajattelun merkityksestä yritykselle ja sen henkilöstölle. Haastatteluissa käsiteltiin myös satamien kilpailukyvyn edellytyksiä sekä yritysten yhteistoiminnan haasteita.

Tutkimus toteutettiin kaksivaiheisena. Ensin koulutustarpeita kartoitettiin lomakekyselyillä marras-joulukuussa 2006. Lomakekyselyn pohjalta laadittu teemahaastattelukierros tehtiin kevään 2007 aikana Haminan ja Kotkan satamissa toimivissa yrityksissä. Haastateltavaksi valittiin mahdollisimman kattava joukko satamassa toimivia eri alojen yrityksiä.

Haastatteluissa identifioitiin satamissa toimivilla yrityksillä monenlaisia koulutusjärjestelmiä, suunnitelmia ja koulutustarpeita. Useimmin mainitut teemat olivat logistiikan, esimiestaitojen ja turvallisuuteen liittyvien asioiden koulutukset sekä kieliopinnot. Yritykset olivat kiinnostuneita myös kulloinkin ajankohtaisiin aiheisiin liittyvistä lyhytkursseista.

Koska satamissa toimivat yritykset edustavat toisistaan merkittävästikin poikkeavia aloja, koska useiden yritysten sisäiset koulutusjärjestelmät ovat vahvoja ja toimivia sekä koska yritykset hyödyntävät jo olemassa olevaa kurssitusta melko aktiivisesti, koulutustarpeet ovat hyvin hajanaisia. Näin ollen tämän haastattelututkimuksen perusteella mikään yksittäinen koulutus-teema ei korostu. Hajanaisen koulutustarvekentän vuoksi ei yhteiskoulutuksen organisointi mistään esille nousseesta teemasta liene tarpeellista tässä vaiheessa, mutta tietyt esille tulleet koulutustarvesegmentit, kuten logistiikka, vaativat syvempää jatkotarkastelua.

SISÄLLYSLUETTELO

TIIVISTELMÄ

SISÄLLYSLUETTELO

1	JOHDANTO	7
2	PROJEKTIN TOTEUTUS	9
	2.1.1 Taustatiedot	9
	2.1.2. Kysymykset	9
	2.1.3. Kyselyn luotettavuus ja hyödynnettävyys	10
	2.1.4. Tiivistelmä lomakekyselyn tuloksista	10
	2.2 Haastattelut	13
3	YRITYSTEN KEHITTÄMIS- JA KOULUTUSTARPEET	15
	3.1 Turvallisuus.....	16
	3.2 Logistiset toiminnot, huolinta ja Venäjän kauppa	17
	3.3 Liiketoiminnot	17
	3.4 Koulutustarpeiden jakautuminen.....	19
	3.5 Alueellinen näkökulma koulutustarpeisiin	20
	3.6 Koulutuksen valinta.....	21
	3.7 Oikeanlaisen työvoiman saatavuus	22
	3.8 Työvoiman tarve	23
	3.9 Työntekijöiltä haettavia ominaisuuksia.....	24
4	LOGISTINEN KOKONAISAJATTELU	25
	4.1 Logistisen prosessin määrittely	25
	4.2 Logistinen kokonaisajattelu organisaatioiden näkökulmasta.....	26
5	TIEDONKULKU JA YRITYSTEN YHTEISTOIMINTA.....	28
	5.1 Tiedonkulku	28
	5.2 Yhteistoiminnan muut haasteet.....	28
	5.3 Viranomaistoiminta.....	29
6	SATAMIEN KILPAILUKYVYN KEHITTÄMINEN	31
	6.1 Valtion tukitoimet	31
	6.2 Väylämaksut	32
	6.3 Hamina-Kotka-asetelma.....	32
	6.4 Ahtaustoiminta.....	33
	6.5 Kuljettajapula	34
	6.6 Muut esille tulleet asiat	34
7	YHTEENVETO	36
8	HANKKEEN RAHOITUS JA YHTEISTYÖKUMPPANIT.....	38
	LÄHTEET.....	39
	LIITTEET	
	Liite 1: Kyselylomake	
	Liite 2: Haastattelurunko	
	Liite 3: Koulutustarpeiden hajautuminen	
	Liite 4: Lista tehdyistä haastatteluista	

I JOHDANTO

Ammattillisen koulutuksen ja työelämän suhteet ovat jatkuvasti tiiviin keskustelun kohteena. Ammattikorkeakoulujen tavoitteena on tuottaa laadukasta korkeakouluopetusta työelämän tarpeisiin ja vastata erityisesti lähialueensa muuttuviin koulutus- ja osaamistarpeisiin. Paikallisen työelämän koulutustarvetta tulisi kartoittaa jatkuvasti, jotta koulutusta voitaisiin kohdentaa eri koulutusaloille ja koulutuksen sisältö vastaisi työelämän tarpeita. Paikallisen tiedon saatavuus on ongelma, johon tulee kiinnittää entistä laajempaa huomiota, ja tulee osoittaa enemmän resursseja koulutus- ja osaamistarpeiden selvittämiseen ja ennakointiin. Yrityksiä ja työelämää tarvitaan mukaan suunnittelemaan ja kehittämään koulutusta. Tulevaisuudessa tulee kyetä tukemaan koulutuksen ja työelämän kumppanuutta ja selkeiden tavoitteiden asettamista uusille koulutuksen kehittämishankkeille. Hankkeita, jotka suoraan kytkevät ammattillisen koulutuksen alueelliseen työelämään, on edelleen hyvin vähän käynnissä.

Suomen logistinen asema ja liiketoimintaympäristö ovat muuttuneet EU:n laajentumisen, Venäjän nopean taloudellisen kasvun, Aasian talouksien nousun ja globalisaation myötä. Logistiikka-ala kokee lähitulevaisuudessa edelleen suuria haasteita muun muassa toimijoiden, materiaali- ja tavaravirtojen reitityksen sekä lisääntyvän kilpailun takia. Logististen kustannusten ja palvelukyvyn merkitys korostuu liiketoimintaympäristön muuttuessa.

Etelä-Kymenlaakso on nopeasti kehitymässä Suomen logistiikan kasvukeskukseksi. Näin ollen voidaan ennakoida tapahtuvan muutoksia maakunnan työvoimatarpeessa, mikä edelleen korostaa alueellisten logistiikka-alan yritysten koulutustarpeiden selvittämisen merkitystä maakunnan kehitykselle (Melalinna 2007). Koulutustarpeen selvittäminen on osa koulutus-suunnittelukokonaisuutta työelämään hedelmällisesti kytkeytyvänä tartuntapintana. Tämän selvityksen yhtenä tavoitteena on kartoittaa alueellisia koulutustarpeita. Näin syntynyt tieto kytketään tutkinto-, lisä- tai täydennyskoulutuksen suunnitteluun, sillä työelämän tarpeiden arviointi edellyttää luonnollisesti myös jossain määrin koulutuksen tuotteistamista ja jatkuvaa vuoropuhelua työelämän ja koulutuksen tuottajien välillä.

TRANSGOF -hanke

Tämä selvitys on osa TRANSGOF-hanketta, jonka lähtökohtana on logistiikka-alan kasvava merkitys Kaakkois-Suomen elinkeinoelämälle sekä hyvän kilpailuaseman säilyttäminen tulevaisuudessa. Tavoitteena on logistisen kilpailukyvyn kehittäminen Kaakkois-Suomessa ja erityisesti yrityksissä, jotka ovat sidoksissa alueen satamiin. Hankkeessa kehitetään merenkulun logistiikkaa ja siihen liittyviä satamatoimintoja panostamalla alan tutkimus- ja kehitystoimintaan. Hankkeessa tutkitaan Suomen Venäjän-kaupassa toimivien yritysten ja viranomaisten haasteita ja kehitysnäkymiä. Tulosten perusteella arvioidaan Suomen kautta kulkevan reitin kehittämistarpeita, verrataan niitä kilpaileviin reitteihin ja analysoidaan EU:n ja Venäjän välisen kuljetusliikenteen kehitystä.

Suomen kilpailukyky Venäjän ulkomaankaupan logistiikassa perustuu Hernesniemen ym. (2005) mukaan maantieteelliseen läheisyyteen, kilpailukykyiseen infrastruktuuriin, kuljetusten nopeuteen, turvallisuuteen ja lisäarvopalveluihin sekä pohjimmiltaan *logistiseen osaami-*

seen. Erityisenä painopisteenä TRANSGOF-hankkeessa onkin alan koulutuksen kehittäminen sekä Suomen ja Venäjän välisen yhteistyön edistäminen. Yhdistämällä voimavaroja voidaan kasvattaa molempien maiden kilpailukykyä. Myös Hernesniemi (2005), korostaa Etelä-Suomen merkitystä Venäjälle suuntautuvan arvotavaratuonnin ja -viennin kehittyvänä logistiikka-keskuksena, jonka toimintaa monipuolistamalla, venäläisiä opiskelijoita rekrytoimalla sekä oppilaitosyhteistyötä ja koulutusta kehittämällä on mahdollista luoda Etelä-Suomeen pitkälle erikoistunut logistiikkaklusteri. TRANSGOF-hankkeen avulla pyritään parantamaan myös logistisen ketjun kokonaistehokkuutta kiinnittämällä huomiota esimerkiksi työvoiman tehokkaaseen käyttöön.

Kaakkois-Suomi on logistisesti yksi tärkeimmistä alueista Suomessa, ja sen rooli on merkittävä erityisesti tarkasteltaessa Suomen vientikuljetuksia ja transitoliikennettä. TRANSGOF-hankkeen avulla pyritään vahvistamaan Kotkan ja Haminan seudun erikoistumista logistiikan ja satamatoimintojen osaamisalueelle hyödyntäen alan huomattavaa kasvupohjaa. Hankkeesta vastaa Kotkan kaupunki, ja se kytkeytyy meriturvallisuuden ja -liikenteen tutkimuskeskus Merikotkan toimintaan. Lisäksi hankkeeseen kuuluu sekä suomalaisia että venäläisiä partneri-organisaatioita, joiden edustajat muodostavat hankkeen ohjausryhmän.

TRANSGOF-hanke koostuu kahdesta toisiaan tukevasta osaprojektista:

1. Merenkulun logististen järjestelmien kehittäminen (WP 1)
2. Satamatoimintojen ja satamatoimintojen logistiikan kehittäminen (WP 2-3)

Nämä osaprojektit sisältävät työpaketit WP1, WP2 ja WP3. Osaprojektin 1 toteuttajana toimii Turun yliopisto ja osaprojektin 2 toteuttajana Kymenlaakson ammattikorkeakoulu. Tämä selvitys on osa työpakettia WP3.

WP 3: Satamaosaamisen ja logistiikan kehittäminen Suomessa

Logistiikan merkitys kilpailukeinona on kasvussa. Samaan aikaan ammattitaitoisen työvoiman saatavuus uhkaa muodostua ongelmaksi, sillä alaa ei pidetä erityisen puoleensavetävänä. Koulutusjärjestelmää ja samalla alan houkuttelevuutta on kehitettävä siten, että se tuottaa osajia liikenteen ja logistiikan tehtäviin kaikille tasoille. Satamatoimintoihin sekä logistiikkaan ja merenkulkuun liittyvä opetus ei kaikilta osin vastaa työelämän tarpeita. Uutta osaamista alalle luodaan perustutkimuksella ja siihen pohjautuvalla soveltavalla tutkimus- ja kehitystoiminnalla. Työpaketissa (WP3) kehitetään satamaosaamista osana logistiikkaketjua koulutuksen tarvekartoituksen avulla erityisesti alan yritysten tarpeet huomioiden. Tarvekartoituksen perusteella luodaan tarkoituksenmukaista koulutusta ja opetuspaketteja, joita tarjotaan alan toimijoille ja yrityksille. Koulutuksen suunnittelee Kymenlaakson ammattikorkeakoulun koulutussuunnittelija yhteistyössä tutkijoiden ja alan toimijoiden kanssa ja koulutus pyritään liittämään työpaketien 1 ja 2 (WP1 ja WP2) tutkimukseen. Tärkeänä osa-alueena työpaketissa on myös merenkulun ylemmän AMK-tutkinnon suunnittelu.

2 PROJEKTIN TOTEUTUS

Tutkimuksen tilaajana oli Merikotka tutkimuskeskus. Aineistonkeruumenetelminä käytettiin kyselylomaketta ja teemahaastattelua ja ne toteutti Kymenlaakson ammattikorkeakoulu.

2.1 Lomakekysely

Tutkimuksen tavoitteena on kartoittaa satama- ja logistiikka-alan koulutustarpeita, joiden pohjalta hankkeen seuraavassa vaiheessa luodaan tarkoituksenmukaista koulutusta ja opetus-paketteja tarjottavaksi alueellisille toimijoille ja yrityksille. Koulutuksen sisältöä ja koulutus-tarjontaa kehittämällä taataan satama- ja logistiikkayrityksille ammattitaitoisen työvoiman saatavuus.

Tässä koulutustarveselvityksen ensimmäisessä vaiheessa käytettiin kyselylomaketta (liite 1) taustoittamaan yleisellä tasolla, *mihin teemoihin liittyviä koulutustarpeita Kotkan-Haminan seudulla toimivilla satama- ja logistiikkasidonnaisilla yrityksillä on*. Vastajaat valittiin Kotkan ja Haminan satamissa toimivista yrityksistä niin, että vastaajien joukossa on edustettuna logisti-sen – erityisesti merikuljetuksia ajatellen - ketjun kaikki eri toimijat mahdollisimman monelta toimialalta. Kysely lähetettiin myös muutamaa satama-alueen ulkopuolella sijaitseviin yrityk-siin, joiden toiminta liittyy kuljetuslogistiikkaan tai logistisiin tukipalveluihin.

Kyselylomake sisälsi sekä kvantitatiivisia että kvalitatiivisia osioita, joissa vastaajalla oli mah-dollisuus tarkentaa vastaustaan. Selittävinä tekijöinä ovat taustatiedot. Kyselyt (kaksi otos-ta) postitettiin marraskuussa 2006 ja tammikuussa 2007. Saadut vastaukset koottiin yhteen tietokantaan (Excel), käytiin läpi ja niistä laadittiin yhteenveto. Kyselyissä esiin nousseiden koulutustarpeiden yhteenvetoa käytettiin tutkimuksen seuraavan osan, teemahaastattelun, suunnittelussa.

2.1.1. Taustatiedot

Vastajilta kysyttiin mm. seuraavia asioita: nimeä, ikää, sukupuolta, asemaa yrityksessä, työ-kokemusta, yritystä, yrityksen toimialaa, henkilömäärää ja paikkakuntaa. Näistä tosin esim. paikkakuntatiedolla ei ole suurtakaan merkitystä tälle kyselylle. Tärkeämpänä pidettiin esimerkiksi ikää, työkokemusta (vuosina) alalta, yrityksen toimialaa sekä vastaajan asemaa yrityksessä.

2.1.2. Kysymykset

Vastajia pyydettiin taustatietojen lisäksi arvioimaan kiinnostusta eri koulutusaiheita koh-taan. Kyselyssä lueteltiin lukuisia eri koulutusteemoja, joista vastaajaa pyydettiin vastaamisen helpottamiseksi ja nopeuttamiseksi yksinkertaisesti merkitsemään häntä kiinnostavat teemat. Tällä pyrittiin selvittämään yleisellä tasolla, mitkä ovat Etelä-Kymenlaakson satamasidonnais-ten yritysten tämänhetkiset tarpeet eri koulutusaiheiden suhteen, millainen koulutus vastaajia mahdollisesti kiinnostaa, mistä koulutuksesta olisi hyötyä yrityksille ja onko vastaajilla itsel-lään tarvetta koulutukseen. Lisäksi kysyttiin, mitkä tekijät vaikuttavat vastaajan koulutukseen

osallistumiseen. Onko esim. ajankohdalla tai koulutuksen kestolla merkitystä? Vastaajilla oli mahdollisuus halutessaan tarkentaa tai täydentää kirjallisesti vastaustaan avoimille riveille.

2.1.3. Kyselyn luotettavuus ja hyödynnettävyys

Kyselylomakkeita postitettiin 120 kpl marraskuussa 2006. Ensimmäisen postituksen jälkeen palautettujen kyselyjen vastausprosentti jäi heikoksi (24 %), minkä takia lomakekysely toistettiin tammikuussa 2007. Määräaikaan mennessä palautettujen vastausten kokonaisvastausprosentti jäi silti enintäänkin tyydyttäväksi (35 %).

Sytä alhaiseen palautusprosenttiin lienevät lomakkeen täyttämiseen vaadittava aika, postitusvelvoite ja haluttomuus vastata. Tulosten validiteettiä katsottiin silti riittäväksi, koska oletettiin suhteellisen pienen vastaajajoukon edustavan hyvin tutkimuksen kohdealueen satamalogistiikka-alan ammattiryhmää. Lisäksi katsottiin, että tämän tutkimuksen toteutuksessa pääpaino on lomakekyselyä seuranneilla teemahaastatteluilla, ja lomakekyselyn suurin merkitys oli toimia teemahaastattelun suunnittelun pohjana ja haastatteluteemojen kohdentajana. Kyselyn alueellisesti suuri otos, 120 lomaketta, kattoi lähes kaikki Kotkan-Haminan seudun satamatoimintojen ja logistiikan alueelliset toimijat, jolloin kyselyn pohjalta hahmottuneita tietoja, kuten keskeisiksi koettuja koulutusteemoja, voidaan kuitenkin pitää melko luotettavana.

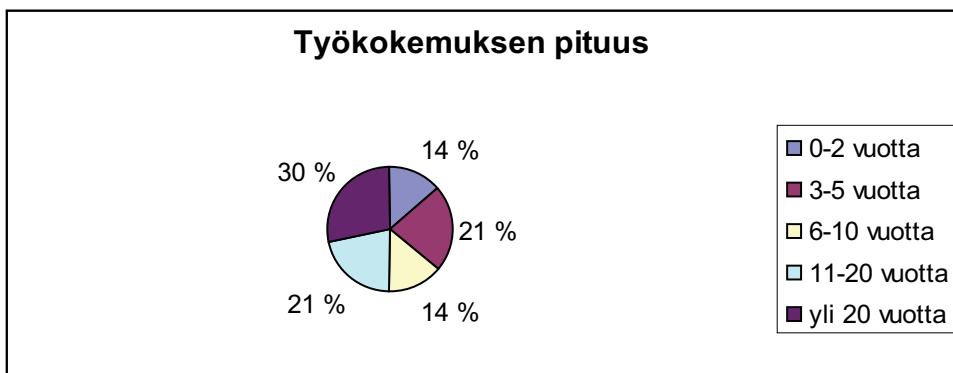
2.1.4. Tiivistelmä lomakekyselyn tuloksista

Ikäjakauma

Vastaajien ikäjakauma oli seuraavanlainen: Alle 25-vuotiaiden osuus vastaajista oli 7 %, 25–35-vuotiaita oli 33 %, 35–45-vuotiaita 13 % ja loput vastaajista, 47 %, olivat yli 45 vuotta täyttäneitä. Vastaajista 77 % oli miehiä ja 23 % naisia.

Työkokemus

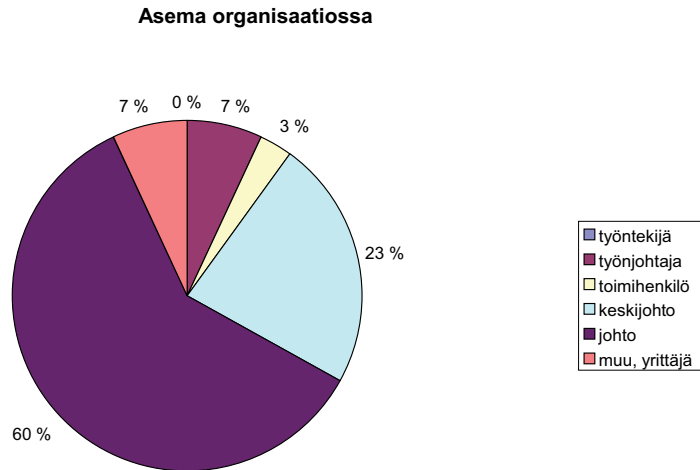
Vastaajilla oli kohtalaisesti työkokemusta satama- ja logistiikka-alalta, mikä näkyy kuviosta 1. Yli 20 vuotta alalla työskennelleitä oli vastanneista peräti kolmannes. Mukana oli myös sellaisia, jotka olivat vastikään aloittaneet työuransa tai vaihtaneet alaa viimeisen kahden vuoden aikana.



KUVIO 1. Vastaajien työkokemuksen kesto

Asema organisaatiossa

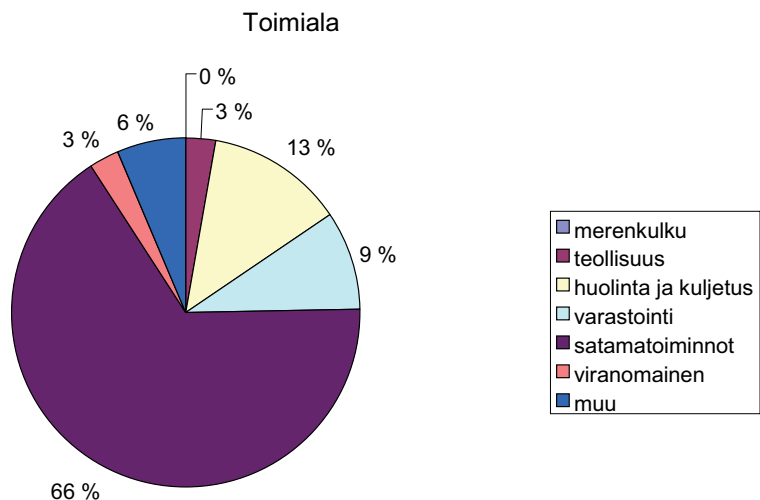
Suurin osa vastaajista sijoittui yritysten keskijohtoon tai ylempiin johtotehtäviin, mutta vastaajien joukossa oli myös operatiivisissa työnjohtotehtävissä toimivia henkilöitä, toimihenkilöitä sekä yrittäjinä toimivia henkilöitä. Vastaajien osuudet henkilöstöryhmittäin näkyvät kuvasta ympyräkaavion.



KUVIO 2. Vastaajien asema organisaatiossa

Toimialat

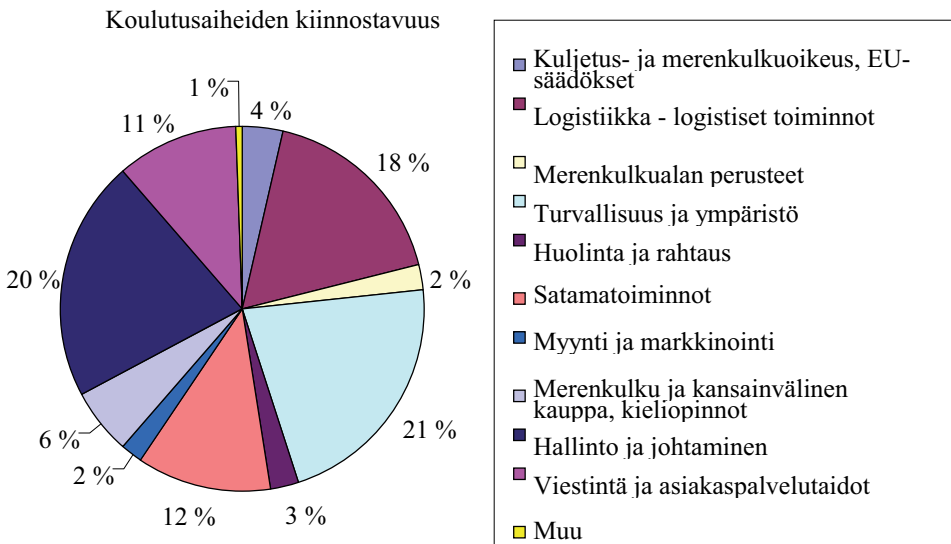
Kun kyselylomakkeen vastauksia tarkastellaan toimialoittain, saadaan seuraavanlainen jakauma: merenkulun toimijoilta, kuten varustamoilta, vastauksia ei palautettu lainkaan. Pääosa vastauksista saatiin satamatoimintojen parissa työskenteleviltä henkilöiltä ja yrityksiltä, peräti 66 % vastanneista oli töissä joko satamaorganisaatiossa tai satamaoperaattoreiden palveluksessa. Huolinta- ja kuljetustoimialaa edusti 13 % vastaajista ja varastointia 9 % vastaajista. Koko jakauma toimialan mukaan näkyy kuviosta 3.



KUVIO 3. Osallistuneiden yritysten toimialat

Koulutusteemat

Lomakekyselyyn vastanneita kiinnostivat eniten turvallisuuteen liittyvät koulutusteemat, kuten työ- ja ympäristöturvallisuus, riskien hallinta, vaarallisten aineiden kuljetukset sekä kokonaisturvallisuuden hallinta. Vastaajista 21 % piti turvallisuusteemojen koulutusta ajankohtaisena ja tarpeellisena. Seuraavaksi eniten mainintoja kerännyt koulutusteema oli hallinto ja johtaminen, johon sisältyi mm. esimiestäidot, asiakkuuksien johtaminen, projektinhallinta ja laskentatoimen perusosaaminen. Vastaajista 20 % näki, että hallinnon ja johtamisen kehittämisen on olennaista koulutustoimintaa. Kolmanneksi kiinnostavin koulutusteema oli logistiikka; 18 % vastaajista koki logistisen osaamisen kehittämisen tärkeäksi. Logistiikka-aihepiiriin kuului mm. satamatoiminnot osana kokonaislogistiikkaa, kuljetus- ja logistiikkaketjujen toiminta, sataman sisäinen logistiikka ja logistiikan tehostaminen. Myös viestintä- ja asiakaspalvelutaidot sekä kieliopinnot koettiin yleisesti hyvin tärkeiksi.



KUVIO 4. Koulutusaiheiden kiinnostavuus

Lomakkeessa kysyttiin vastaajilta myös, mitä aihepiirejä koulutuksen pitäisi käsitellä, jotta se vastaisi satamaliiketoimintojen tarpeita. Seuraavat aihepiirit mainittiin: kansainväliset määräykset, EU-direktiivien tai EU-koodien muutokset ja lainsäädännön muutokset yleensäkin, turvallisuus, transitoliikenne, tullaus, ATK/IT-koulutus, paikalliset olosuhteet ja tarpeet, paperin vienti, kontti-käsite, satamien ongelmat, satamien tehokkuus ja ympäristöasiat. Kun kysyttiin, minkä asioiden osaajista satama- ja logistiikka-alalla on tällä hetkellä pulaa, 66% vastaajista jätti vastaamatta. Jäljelle jäänyt kolmannes vastaajista koki osaamispuullonkalojen olevan seuraavilla sektoreilla: tuotannosuunnittelu ja esimiestyö, työnjohto, lastinkäsittely, huolinta, ISPS-koodi sekä ympäristömääräykset.

Koulutuksen hankintaan vaikuttavat tekijät

Tärkein koulutuksen valintaan vaikuttava tekijä oli koulutuksen sisältö ja ajankohtaisuus. Sen koki tärkeäksi 43 % vastaajista. Koulutuksen sijainti ja hinta olivat seuraavaksi eniten vaikuttavat tekijät, jotka mainittiin 20 %:ssa vastauksista. Eniten halukkuutta oli osallistua lyhyisiin yksipäiväisiin koulutustilaisuuksiin tai yritykselle räätälöityihin koulutustapahtumiin.

2.2 Haastattelut

Aineistonkeruun toinen osuus suoritettiin puolistrukturoidulla teemahaastattelulla, ja haastattelurungon laadinnassa huomioitiin myös lomakevastauksissa keskeisinä esille nousseet yritysten kokemat koulutustarpeet.

Haastattelun suuri etu muihin tiedonkeruumuotoihin verrattuna on se, että siinä voidaan säädellä aineiston keruuta joustavasti tilanteen edellyttämällä tavalla ja vastaajia myötäillen. Haastattelun voi yksinkertaisimmin määritellä keskusteluksi, jolla on tavoite (Hirsjärvi & Hurme 1991, 25). Haastattelussa on tarkoituksena informaation kerääminen, minkä vuoksi haastattelijan on osattava johtaa keskustelua tarvittavien teemojen ympärille. Kvale (1996, 125) määrittää haastattelun intersubjektiseksi keskustelutilanteeksi, jossa osapuolilla on yhteinen intressi ja jossa tieto kehittyy dialogissa. Menetelmänä teemahaastattelu antaa mahdollisuuden kokonaiskuvan hahmottamiseen, sillä sen aikana haastattelijalla voi tehdä tarkentavia kysymyksiä ja siten varmistaa oleellisen tiedon saannin.

Haastattelu onkin jatkuvan vuorovaikutuksen ja sekä haastattelijan että haastateltavan tekemisen tulkintojen tulosta (Hirsjärvi, Remes ja Sajavaara 2005, 151-152). Kvalen (1996, 128-129) mukaan haastattelun aluksi on informoitava haastateltavaa tilanteesta (*briefing*). Tämä tarkoittaa muun muassa tutkimuksen tarkoituksen selventämistä ja mahdollisesta nauhoittamisesta kertomista. Tämän raportin aineistoa kerättyä haastateltavien kanssa sovittiin keskustelun nauhoituksesta ja litteroinnista.

Teemahaastattelujen tavoitteena oli kartoittaa yrityksissä lomakekyselyn pohjalta keskeisiksi koettuja osaamis- ja koulutustarpeita syvemmin sekä avointen jatkokysymysten avulla selvittää, mitä konkreettista koulutusta satamaympäristössä toimivat tai muuten satama- ja logistiikka-alan sidonnaiset yritykset todella kaipaavat.

Teemahaastatteluosuuden toisena tavoitteena oli selvittää yrityksissä työskentelevien ihmisten kokemaa logistisen ajattelumallin yleistä merkitystä kyseisen henkilön työlle sekä lisätä kiinnostusta logistisen kokonaisajatteluun (supply chain management) ohjaamalla ihmiset miettimään oman työpanoksensa vaikutusta työnantajayrityksensä logistisessa ketjussa. Osatavoitteena oli myös saada kokemusta siitä, kuinka hyvin haastattelutyyppinen lähestymistapa soveltuu yritysten koulutustarpeiden selvittämiseen. Käytetyn haastattelurungon ja siihen liittyvien kysymysten avulla pyrittiin toisin sanoen kartoittamaan satama-alan yrittäjien todellinen kokonaislogistiikan hahmottamisen taso. Tietotasoa kartoitettiin yrityksen kokonaislogistiseen asemaan liittyvillä kysymyksillä.

Haastattelut suoritettiin yrityksissä helmi-maaliskuun aikana 2007. Haastattelijoina toimivat tämän raportin laatijat itse. Yhden haastattelun kesto vaihteli puolesta tunnista kahteen tuntiin. Haastattelukysymykset olivat pääosin avoimia ja vastausten pituus vaihteli suuresti

vastaajasta riippuen. Lisäksi haastattelija esitti jatkokysymyksiä esille tulleista kiinnostavista asioista. Haastattelujen alussa haastateltaville kerrottiin haastattelun tarkoitus sekä tähdennettiin, että haastattelut ovat luottamuksellisia ja että yksittäistä vastaajaa ei voi tunnistaa raportista.

Tutkimuksen kohdejoukkona olivat Kotkan ja Haminan satamissa toimivat satamaoperaattorit sekä logistiikka-alan yritykset tai muuten Kotkassa ja Haminassa toimivat satamasidonnaiset yritykset. Haastatteluja varten valitut yritykset edustavat laajasti satamien eri toiminta-alueita, muun muassa ahtaus-, viranomais-, merikuljetus-, kiskokuljetus-, laivanselvitys-, tarkastus- ja markkinointitoimintaa. Lisäksi haastateltiin kemikaalitehtaiden sekä sähköalan ja logistiikan yritysten edustajia.

Haastattelut otettiin haastateltavien suostumuksella nauhalle ja litteroitiin jälkeinpäin. Tällä haluttiin varmistaa, että kaikki kommentit tulisivat kirjattua eikä haastattelijan keskittymisen haastatteluun häiriintyisi samanaikaisesta vastausten kirjoittamisesta. Haastattelunauhat luvattiin tuhota litteroinnin jälkeen vastaajan niin halutessa. Yksi haastateltava ei halunnut haastattelua nauhalle, joten se kirjoitettiin ylös haastattelutilanteessa. Lisäksi yksi haastateltava halusi nauhan tuhottavaksi, joten se tuhottiin litteroinnin jälkeen.

Tutkimusta varten rakennettiin haastattelurunko (ks. liite 2), joka jaettiin kolmeen osa-alueeseen:

- taustatiedot
- kokonaislogistisen ajattelun hahmottaminen
- organisaation kehittämis- ja koulutustarpeet

Ensimmäisessä osassa kyseltiin haastateltavan asemaa yrityksessä, yrityksen toimialaa, kokoa sekä tuotteita ja palveluita. Toisessa osassa kysyttiin yrityksen operatiiviseen toimintaan keskeisesti liittyvästä logistiikasta ja logistisesta osaamisesta, yhteistoiminnasta muiden toimijoiden kanssa sekä viranomaistoiminnasta. Kolmannessa osassa kysyttiin ajatuksia yrityksen kehittämisestä, koulutustarpeista ja työvoima-asioista.

Tutkimusta varten haastateltiin 39:ää ihmistä 32 yrityksessä. Nuorin haastateltava oli 26- ja vanhin yli 60-vuotias. Haastateltujen palvelusaika kyseisessä yrityksessä vaihteli muutamasta kuukaudesta 40 vuoteen ja suurimman osan asema yrityksissä oli johtava. Haastatellut henkilöt edustivat pääosin yrityksiä, jotka toimivat joko Haminan tai Kotkan satamissa. Lisäksi mukaan otettiin kotkalainen sähköalan yritys, helsinkiläinen varustamo, joka kuljettaa tuotteita mm. Kotkaan, kotkalainen varustamo sekä Hallan satamassa toimiva kuljetusalan yritys. Lista haastatelluista yrityksistä on tämän raportin liitteenä (liite 4).

3 YRITYSTEN KEHITTÄMIS- JA KOULUTUSTARPEET

Koulutustarpeita tarkastellaan tässä raportissa tutkimukseen osallistuneiden yritysten rekrytoinnin, henkilöstön kehittämisen ja sopivan työvoiman saatavuuden näkökulmasta. Koulutustarpeiden ennakointi on tulevaisuudessa yhä tärkeämpää sekä oppilaitosten että työnantajien näkökulmasta (Hahkala 1998, 6-7). Koulutustarpeiden arvioinnin avulla lisätään työllistymistä ja parannetaan rekrytoitavan työvoiman saatavuutta kasvavissa yrityksissä. Hahkalan (mts. 8) mukaan juuri yritysten koulutus- ja osaamistarpeiden, henkilöstön ammattitaitovaatimusten ja rekrytointitarpeiden selvittäminen on tyypillistä oppilaitosten tekemää ennakointityötä. Ongelmana koulutustarpeiden ennakoinnissa on kuitenkin valtakunnallisen ja paikallisen tiedon yhteensovittaminen ja sovellettavuus koulutuksen ja opetuksen suunnittelussa. Seuraavassa on luokiteltu haastateltavien mainitsema koulutustarpeita teemoihin

- turvallisuus
- logistiset toiminnot, huolinta ja Venäjän kauppa
- liiketoiminnot.

Tärkeänä pidettiin myös Kymenlaakson ammattikorkeakoulun tarjoamaa tutkintoon johtavaa koulutusta. Opiskelijoita rekrytoidaan jo opintojen aikana, sillä työssä oppimista pidetään tärkeänä ja ainoana keinona monissa tehtävissä. Toisin sanoen, vaikka koulutus antaa perusvalmiudet tiettyihin työtehtäviin, on yrityksen monessa tapauksessa perehdytettävä uusi työntekijä organisaatio- ja työkuultuuriin sekä omiin työtehtäviinsä. Esimerkiksi kesätöiden ja opinnäytetyön tekemisen jälkeen vastavalmistuneelle on tarjottu yrityksessä pidempiaikaista työtä.

”kaks näistä mun uusista on aloittanut meillä osa-aikaisena opiskelujen lomassa” (henkilöstöä 100, Hamina)

”ollaan pyritty tarjoamaan paikallisesti opiskelijoille kesätyömahdollisuuksia, teetetty aika paljon lopputöitä” (henkilöstöä 58, Kotka)

Osa haastateltavista oli jopa sitä mieltä, että työntekijän pohjakoulutus on yhdentekevä, kunhan henkilö muuten sopii alalle. Pohjakoulutuksen merkitys voi siis olla vähäisempi kuin esimerkiksi henkilön luonteenpiirteet ja soveltuvuus alan työhön. Suoritettua tutkintoa voidaan kuitenkin pitää merkinä pitkäjänteisyydestä ja motivaatiosta työskennellä alalla.

Haastatteluissa tuli useaan otteeseen esille fraasi ”koulutusta koulutuksen vuoksi”. Useimmat vastaajat eivät kannattaneet koulutusta, jonka hyötynä ei ole välitöntä osaamisen lisääntymistä ja uutta tarpeellista tietoa, mutta tuli esille myös mielipide, jonka mukaan mikä tahansa koulutus voi olla kannatettavaa, jos sen avulla voidaan herätellä henkilöstöä omaksumaan uutta ja kehittymään. Näin koulutusta voidaan käyttää myös henkilöstön motivoimiseen. Useilla yrityksillä on olemassa erillinen koulutusbudjetti, jonka puitteissa on mahdollista järjestää myös sellaista koulutusta, joka ei välttämättä suoraan vaikuta yrityksen toimintoihin, mutta kannustaa työntekijää kehittämään itseään ja hyödyttää siten myös yritystä.

”Tarvitaan koulutus, jolla saadaan ihmiset haluamaan koulutusta.”

*”Yks koulutuksen kulmakivi on sellanen että koulutustarve ois hyvä lähteä sieltä ihmisestä itses-
tään. Me ollaan aivan selvästi sanottu henkilökunnalle että jos teillä on sellasta ajatusta että pitäis
saada koulutusta joltakin alalta niin ottakaa yhteyttä lähimpään esimieheen ja yleensä se aina
järjestyy.”*

Seuraavaksi tarkastellaan koulutustarveteemoja tarkemmin.

3.1 Turvallisuus

Turvallisuus on monille satamassa toimiville yrityksille tärkeä teema, koska satamassa käsitel-
lään muiden muassa vaarallisia aineita ja sataman toimintaan liittyy monenlaisia turvallisuus-
riskejä. Tämän vuoksi turvallisuuskoulutus on lakisääteistä tietyille ryhmille, ja henkilöstöllä
sekä yrityksellä on oltava voimassa olevat turvallisuussertifikaatit. Turvallisuuskoulutusta lisä-
tään ja monipuolistetaan jatkuvasti. Yritykset kokivat, että henkilöstön turvallisuuskoulutus
on ajan tasalla, mutta sitä on edelleen päivitettävä ja lisättävä.

*”Turvallisuusjohtaminen, turvallisuuteen liittyvät asiat ni se on aina meillä tosi tärkeä, että se on
hyvällä tasolla meillä todistetusti mut aina kiinnostaa se. Et jos siinä on jotain mitä saa koulutuk-
sesta, vaik se ois 10 % uutta ni se on kuitenkin hyvä. Et siinä me tavoitellaan täydellisyyttä, sitä
kannattaa katsoa eri koulutuksen suomista vinkeleistä ja eri kouluttajien ajatuksia.”*

Turvallisuuteen liittyvistä teemoista mainittiin muun muassa ISPS, vaarallisten aineiden käsit-
tely sekä työturvallisuus. Yrityksissä, joissa on tarvetta turvallisuuskoulutukselle, henkilöstö-
määrät vaihtelivat 31:n ja 1100:n välillä. Myös yritysten toimialat vaihtelivat huolinta- ja kul-
jetusalan organisaatioista risteilyliikenteeseen ja viranomaisiin. Yrityksen koolla tai toimialalla
ei siten oletettavasti ole merkitystä turvallisuuskoulutustarpeen ilmenemisen kannalta. Turval-
lisuuskoulutusten sisältö kuitenkin luonnollisesti vaihtelee yritysten toimialan mukaan.

*”varmaan satamassa ketkä toimii ni tämmönen niin sanottu peruskoulutus, kerran vuodessa tai
millon se tapahtuiskin, tän tyypistä”*

*”just näitä työturvallisuusjuttuja ja muita et millä tavalla esimiehen tulee niitä meidän työssä
huomioida”*

Turvallisuusasiat nähdään yrityksissä myös kilpailullisina ja tehokkuutta ylläpitävinä element-
teinä. Esimerkiksi työturvallisuuden oletetaan parantavan tehokkuutta vähentämällä toimin-
nan lamauttavia poikkeamatilanteita ja olevan hyödyksi myös yrityksen imagolle.

*”Työturvallisuus vaatii jatkuvaa koulutusta, siihen me satsataan tosi kovasti koska se on tärkeätä jo
yhtiölle ja sehän on ihan tosiasia et jos tulee joku työtaturma ni se pysäyttää tosi pitkäksi aikaa
kaiken kehittävän, järkevän toiminnan ja keskitytään vaan korjaamaan sitä tilannetta, et täm-
mönen proaktiivinen asenne on tärkeä siinä.”*

3.2 Logistiset toiminnot, huolinta ja Venäjän-kauppa

Toimiva logistiikka samoin kuin kaksisuuntainen viestintä ovat yrityksen tukitoimintoja, joiden avulla ydinprosessien toimivuus taataan. Tätä raporttia varten haastatelluista yrityksistä osassa logistiikka kuuluu myös yrityksen ydintoimintoihin. Logistisiin toimintoihin, huolintaan ja Venäjän-kauppaan liittyvistä koulutusalueista mainituiksi tulivat muun muassa huolinta, nestesataman osaamistarpeet, merenkulku sekä lastaustoiminnot. Myös logistiikka yleisesti mainittiin useaan otteeseen. Eräs haastateltava piti tärkeänä logistiikan ammattikorkeakoulututkinnon lisäksi alan peruskoulutusta sekä korkeamman tason opintoja. Logistiikan koulutustarpeet tulivat esiin pääosin alan yrityksiin haastatteluissa, mutta myös esimerkiksi sähköalan yrityksessä sekä markkinointiorganisaatiossa logistista osaamista pidettiin tärkeänä. Koulutustarpeet liittyvät aihealueisiin, joihin alan tutkintokoulutuksessa ei välttämättä perhdytä. Spesifien osaamisalueiden kohdalla voidaan kuitenkin miettiä koulutuksen järjestämisen tarkoituksenmukaisuutta, jos potentiaalisten osallistujien määrä jää mahdollisesti vähäiseksi. Logistiikan koulutustarpeita käsitellään enemmän kohdassa ”Alueellinen näkökulma koulutustarpeisiin”.

Yrityksissä arvostetaan opintojen työelämälähtöisyyttä. Tutkintotavoitteisen opiskelun yleisten puitteiden lisäksi olisikin syytä kiinnittää yhä edelleen huomiota työelämän alueellisiin tarpeisiin, kuten edellä mainittuun merenkulun ja ulkomaankaupan osaamiseen. Yhdistämällä eri osaamisaloja työelämässä hyödynnettäviksi opintojaksoiksi voitaisiin lisätä organisaatioissa tarvittavaa osaamista.

3.3 Liiketoiminnot

Tähän koulutusteemaan kuuluvat hallinto-, palvelu- ja esimieskoulutukset sekä kieliopinnot. Kielistä venäjä mainittiin useimmin, mutta myös englannin ja saksan taidoille koettiin olevan kysyntää. Ongelmallisena pidettiin pitkälle aikavälille jakautuvia kursseja, jotka vaativat läsnäoloa esimerkiksi kahtena iltana viikossa. Niiden sijaan toivottiin lyhyttä ja tiivistä intensiivikoulutusta, jossa perehdyttäisiin kielitaidon lisäämiseen nimenomaan työelämän tarpeiden näkökulmasta. Työelämän erikoissanaston hallinta on tärkeää, ja monissa organisaatioissa virallisena kielenä voikin olla englanti. Erikoissanaston löytäminen ja siihen perehtyminen oli erään haastateltavan mukaan tuottanut ongelmia myös kielen opettajalle; opintojaksolle osallistuvat olivat itse joutuneet hankkimaan opetusmateriaalin, mikä oli laskenut motivaatiota osallistua koulutukseen.

”se on aika hullua et kun meillä on ollut englannin kursseja me ollaan itse etsitty materiaalit jotka on heille sit lähetetty” (henkilöstöä 45, Kotka)

Venäjän kielen koulutukselle oli tarvetta useamman haastateltavan mukaan.

”englanti on se kieli millä yleensä toimitaan mutta ei yhtään tekis paha tietää mitä niissä dokumenteissa lukee esimerkiksi venäjäksi” (henkilöstöä 45, Kotka)

Vaikka englanti onkin usein pääasiallinen kieli, on venäjän kielen taidosta silti hyötyä monissa tilanteissa ja työtehtävissä. Verrattuna englannin kielen taitoon venäjän opiskelu lienee muu-

tenkin vähäisempää, joten jo alkeiden opetukselle voisi olla kysyntää. Kymenlaakson läheinen sijainti ja hyvät kulkuyhteydet Venäjään nähden lisäävät tarvetta kielen opiskelulle.

”Kielikoulutus mikä keskittyis nimenomaan tän tyyppisen logistisen ketjun hoitamiseen ja siihen liittyvien sanojen läpipuskemiseen. Englanti, mahdollisesti saksa, venäjä, joskus suomi. Siinä ois semmonen kenttä, mikä on ihan avoimma, semmosta ei yksinkertaisesti ole. Se ois erittäin tarpeellinen. Englanti on se kieli millä yleensä toimitaan mut ei yhtään tekis pahaa tietää mitä niissä dokumenteissä lukee esimerkiksi venäjäksi.

Markkinoinnin merkitys korostuu siten, että asiakasrajapinnoilla toimivien työntekijöiden rooli onnistuneessa markkinoinnissa on kiistaton. Jokainen työntekijä tehtävästään riippumatta toimii osaltaan ”käyntikorttina” ja luo siten kuvaa organisaation toimintakulttuurista. Tämän vuoksi markkinoinnin perusasioiden tulisi olla yrityksen kaikkien työntekijöiden hallussa.

Johtamisen ja esimiestaitojen koulutuksen tarve mainittiin useassa haastattelussa. Osa esimiestehtävissä toimivista on edennyt urallaan työkokemuksen kautta ilman varsinaista koulutusta esimiestehtäviin, jolloin substanssiosaamisen lisäksi ilmenee tarvetta myös johtamistaidoille.

”johtamisen erikoisammattitutkinto voisi olla yksi mitä voisi harkita mutta sit kuitenkin se on pikusen liian laaja” (henkilöstöä 1100, Kotka)

”johtajiston ja esimiesten kouluttaminen” (henkilöstöä 82, Kotka)

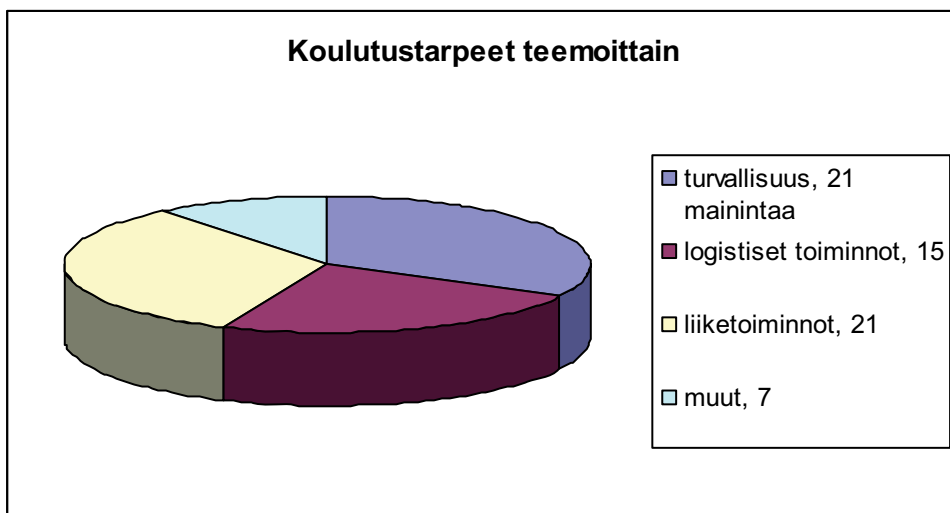
”esimieskoulutusta ei ole koskaan liikaa” (henkilöstöä 46, Kotka)

Kymenlaakson ammattikorkeakoulun tarjoamaa johtamisen erikoisammattitutkintoa pidettiin kiinnostavana, mutta toisaalta kahden vuoden opintoineen liian laajana. Johtamisen alan lyhyemmät opintojaksot voisivat siten olla tarpeellisia koulutuksen aiheita lähialueen organisaatioille.

Useat haastatellut pitivät tärkeänä lyhytkursseja kulloinkin ajankohtaisista aiheista muuttuvalta ja jatkuvasti kehittyvällä alalla. Kysyttäessä koulutustarpeista oli monen vastaajan mielipide, että koulutustarpeet tulevat eteen nopeasti esimerkiksi jonkin yrityksen toimintaa sivuavan lain, asetuksen tai muun määräyksen muuttuessa tai tullessa ensimmäistä kertaa voimaan.

”Tämmösiä pikakursseja, et esim viime vuonna, väylämaksulaki muuttui, niin mitä se tarkoitti, mitä se tarkoitti sun omaan työhön, siitä meilläkin on pari karvasta kokemusta. Et ei oltu tiedostettu kaikkia asioita, ja sit opittiin se karvaasti. Et en tiedä minkä verran oli sellasta kurssitusta, mut ainakaan ei tullut tietoa. Yleensä silloin jos tapahtuu jotain merkittävää ja ajankohtaista ni semmosta.”

3.4 Koulutustarpeiden jakautuminen



KUVIO 5. Koulutustarpeiden jakautuminen teemoittain

Yllä olevassa kaaviossa yritysten koulutustarpeet on luokiteltu teemoihin. Kaaviosta näkyy, että tarpeet jakautuvat melko tasaisesti. Suurimmat teemat ovat turvallisuuskoulutus sekä laaja, liiketoimintoihin liittyvien asioiden koulutus. Liiketoiminnot-teeman sisällä koulutustarpeet jakautuivat edelleen melko tasaisesti hallinnon ja tiedonkulun koulutuksiin (9 mainintaa), kieliopintoihin (6) sekä esimiestaitojen koulutuksiin (6). Kun koulutustarveteemojen sisältöjä tarkastellaan yksityiskohtaisemmin (ks. liite 3), nähdään, että ne pirstaloituvat pieniin osiin.

Liitteessä 3 on esitetty kaikki haastatteluissa mainitut Kaakkois-Suomen satamasidonnaisten yritysten koulutustarpeet, ja se havainnollistaa eri yritysten koulutustarpeiden hajanaisuutta. Kaaviosta nähdään, että erilaisia koulutustarpeita on kymmeniä, mutta mikään ryhmä ei selkeästi erotu joukosta muita isompana. Eniten koulutustarpeita yrityksillä on turvallisuuteen liittyvissä asioissa, mutta myös tämän teeman alla tarpeet jakautuvat pieniin erilaisiin aiheisiin ja näkökulmiin. Yritykset kokevat turvallisuuskoulutustarjonnan olevan riittävän laajaa ja monipuolista Kymenlaakson koulutuksentarjoajilla tai vastaavasti omien sisäisten koulutusjärjestelmiensä puitteissa. Turvallisuusasiat olivat paitsi suurin ryhmä koulutustarpeiden kohdalla, myös useimmin mainittu teema kysyttäessä jo yrityksen henkilöstöllä olevasta koulutuksesta.

Muita usein mainittuja koulutustarpeita olivat motivointikoulutus, esimieskoulutukset sekä logistiikan koulutus. Näistä esimieskoulutusta on usealla yrityksellä sisäisen koulutusjärjestelmän tai ulkoisen koulutuksentarjoajan kautta meneillään, mutta logistiikan koulutustarjonnan koettiin tällä alueella olevan vähäistä. Myös motivointikoulutus koettiin useassa yrityksessä kaivattavaksi koulutukseksi.

Haastattelujen perusteella esille tullut koulutustarvekenttä on hyvin hajanainen ja laaja yritysten toimiessa erilaisilla aloilla ja erilaisilla toimintamalleilla. Useilla yrityksillä on vahvaa sisäistä koulutusta yrityksen ydintoimintojen osalta ja ulkoista koulutusta käytetään tarpeen mukaan.

Tässä tutkimuksessa ei ole em. seikoista johtuen tullut esille koulutusteemaa, joka koskettaisi useaa satamasidonnaista yritystä ja josta ei olisi jo tarkoituksenmukaista koulutusta olemassa. Sellaista teemaa ei haastattelujen perusteella löytynyt, josta kannattaisi lähteä suunnittelemaan yhteiskoulutusta satamassa toimiville yrityksille. Ainoan poikkeuksen edelliseen muodostaa logistiikan koulutus. Käsitteenä logistiikka on kuitenkin laaja, ja eri yritysten tarpeet logistiikan koulutuksen suhteen poikkeavat merkittävästi toisistaan. Lisäksi logistiikan perusteiden koulutuksen toivotaan tapahtuvan jo nuorisoasteen koulutuksen aikana.

Sen sijaan pienille, yksittäisille yrityksille räätälöidyille koulutuksille olisi haastattelujen perusteella tarvetta. Tällöin koulutuksen sisältö ja kesto määräytyvät tilaavan yrityksen tarpeiden mukaan. Näin ollen myös aloite koulutuksen järjestämiseksi tulee luontevasti koulutusta tarvitsevalta yritykseltä itseltään. Tarkoituksenmukaista koulutusta saadakseen yrityksellä tulee olla riittävästi tietoa alueella toimivien kouluttajien tarjonnasta, jotta yritys osaa hakea tarvitsemaansa koulutusta sopivalta taholta. Koulutuksentarjoajan näkökulmasta korostuu koulutustoiminnan, sen saatavuudesta ja laajuudesta tiedottamisen sekä jatkuvan koulutustarpeita ja koulutuksen kehittämistä koskevan vuoropuhelun merkitys alueellisten yritysten ja toimijoiden kanssa.

3.5 Alueellinen näkökulma koulutustarpeisiin

Tässä raportissa keskitytään yritysten koulutustarpeiden selvittämiseen organisaatioiden näkökulmasta, mutta koulutustarpeet nähdään yrityksissä myös isompana kokonaisuutena alueellisesta näkökulmasta. Kaakkois-Suomen satamien ja merenkulun kehityksen kannalta pidetään tärkeänä, että paikalliset koulutuksentarjoajat painottavat tälle alueelle olennaisia teemoja koulutuksessa, vaikka nämä teemat eivät olisi erityisesti minkään yksittäisen organisaation primäärejä tarpeita. Haastatteluiden vastauksissa painotettiin kouluttavien tahojen vastuuta satamien osaamistason ylläpitäjänä ja kehittäjänä. Ajatellaan, että koulujen tulisi ohjata koulutuksen suuntautumista ja painotuksia jopa nykyistä enemmän.

”Me nähdään et se on yks sektori jolle toivotaan että teijän koulussa nykyiset resurssit ja osaamisresurssit ja koulun niinku tavallaan panostus tähän nestepuoleen, tällä nurkalla Suomenlahden rannalla niin sille on enemmän kuin tilaus. Koulu pitäis hyvän huolen siitä et se kehittyy, se on ollu meille hyvää ja halutaan sitä yhteistyötä jatkaa. Että nestesatamassa osaamistaso lisääntyy yrityksissä.”

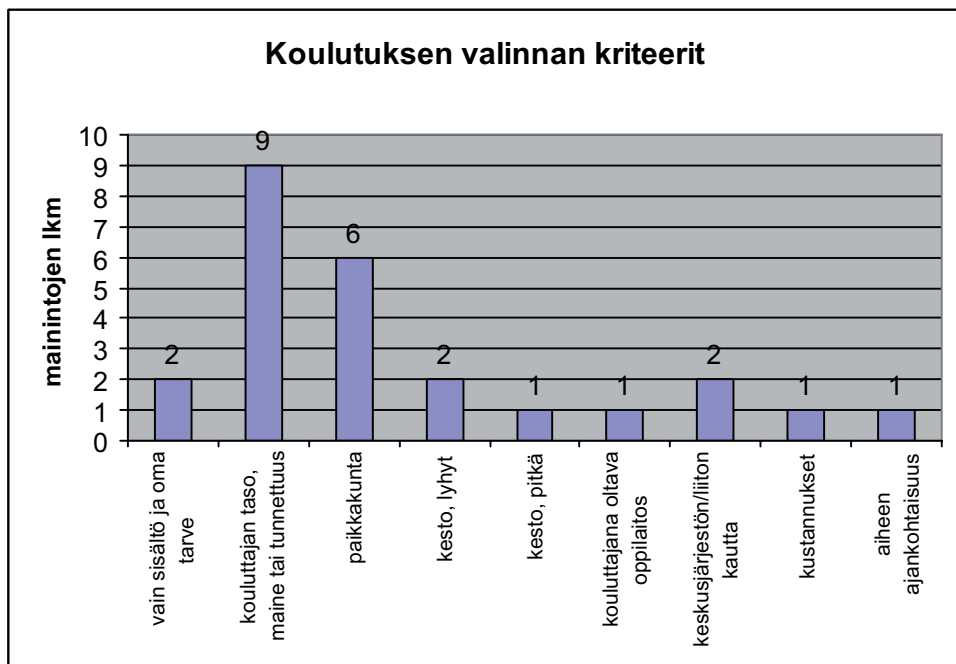
”Merenkulkualan osaamismielessä toivoisin että paikkakunnan koulusta tulevat opiskelijat saisivat hyvän perusosaamisen ja pystyisivät perustan tulevalle uralleen siellä koulussa jo rakentamaan. En sano etten olisi tyytyväinen koulutuksen tämän hetken tasoon, mutta viesti on nimenomaan se, että mä näen sen merenkulun, ulkomaankaupan, siihen liittyvän osaamisen tälle kulmakunnalle poikkeuksellisenä mahdollisuutena, että mun mielestä sen pitäisi olla koulutuksen painopisteenä. Ei pelkästään merikapteenien, tämmöstä yhtä alaa, vaan yleisestikin minkälaisia perustietoja logistiikasta opetetaan koulussa.”

Yksityisen sektorin päätöksentekijöistä 40 % on valmistunut ammattikorkeakoulusta ja 40 % teknillisestä tai kauppakorkeakoulusta tai yliopistosta. Julkisen sektorin päätöksentekijöistä 90 % on valmistunut yliopistosta tai kauppa- tai teknillisestä korkeakoulusta. Nykyisellä iäkrakenteella on vuonna 2010 selvästi alle puolet yksityisen sektorin päätöksentekijöistä ja alle 30 % julkisen sektorin päätöksentekijöistä saanut em. nuorisosaasteen koulutuksessaan tietoja logistiikan perusteista. (Suomen Logistiikkayhdistys r.y. 1999)

Haastatellut yritysten edustajat toivovat, että Kaakkois-Suomen kouluissa korostettaisiin erityisesti logistiikan perusteiden koulutusta. Yrityksissä ei haluta logistiikan koulutusta henkilöstölle annettavina kursseina, vaan toivotaan, että yrityksiin rekrytoitavalla henkilöstöllä on valmiina perustiedot logistiikasta osana koulutustaan, oli henkilön koulutustausta mikä tahansa.

3.6 Koulutuksen valinta

Koulutus valitaan yleensä tarvekohtaisesti ja sisältö on tärkein tekijä koulutusta valittaessa. Seuraavassa kaaviossa on esitetty, mitkä tekijät *koulutuksen sisällön ja oman tarpeen lisäksi* vaikuttavat koulutuksen valintaan.



KUVIO 6. Koulutuksen valinnan kriteerit

Eniten mainintoja saivat koulutuksen tarjoajaan liittyvät kriteerit. Koulutuksen tason koettiin vaihtelevan suuresti koulutuksen tarjoajan mukaan. Oppilaitoksia pidettiin useimmiten laadukkaina kouluttajina, kun taas yksityiset kaupalliset koulutusyritykset nähtiin kalliina ja jopa ammattitaidottomina.

”Mä oon sanonutkin muutamalle huolintakoulutusta tarjoavalle että miten te voitte kouluttaa kun teillä ei itellänne oo yhelläkään kouluttajalla kokemusta huolinnasta. Ne on yhden kirjan lukenu läpi ja tulevat sitten kouluttamaan näitä ihmispolisia.”

Koulutukseen sitoutumiseen vaikuttavat edellä mainittujen kriteerien lisäksi yrityksen luonne ja koko, resurssit ja asenne koulutukseen. Jotkut yritykset kokevat jatkuvan koulutuksen voimavarana ja toiset taas jopa taakkana.

”Moni koulutustapahtuma tai seminaari on aivan turha. Kun ne tehdään jonkun EU-rahoituksen turvin ni niissä ei keskitytä siihen sisältöön vaan siihen että saadaan määrärahat käytettyä.”

Useissa vastauksissa korostettiin, että koko henkilöstöä ei voi kouluttaa yhdellä kertaa, vaan on muistettava yrityksen toiminnan ylläpito.

”Kuitenkin meillä on niin vähän henkilökuntaa, että ei oo varaa pistää, mahdollisuuksia ottaa pyörittämästä firmaa siinä sivussa.”

Paikkakuntaa pidettiin koulutuksen tarjoajan jälkeen tärkeimpänä kriteerinä tarpeellista koulutusta valittaessa. Yritysten mielestä koulutuksen läheinen sijainti on tärkeää joko työntekijöiden perhesuhteiden tai yrityksen toiminnan vuoksi.

Yritykset olivat melko hyvin perillä esimerkiksi Kymenlaakson ammattikorkeakoulun tarjoamista koulutusvaihtoehdoista. Haastattelujen aikana koulutustarjonnasta kerrottiin lisää asiasta kiinnostuneille yrityksille. Tällä tavoin pyrittiin paitsi lisäämään yritysten tietoisuutta koulutusmahdollisuuksista, myös madaltamaan kynnystä lähteä mukaan erilaisiin koulutuksiin.

3.7 Oikeanlaisen työvoiman saatavuus

Haastattelussa kysyttiin, onko oikeanlaista työvoimaa helppo löytää yrityksen tarpeisiin ja millaista koulutusta uusilta työntekijöiltä odotetaan tai millaista koulutusta heille on annettava työhön perehdyttämisen lisäksi. Vastaukset jakautuivat seuraavasti:

TAULUKKO 1. Näkemyksiä oikeanlaisen työvoiman saatavuudesta

8	Kyllä, oikeanlaista työvoimaa on saatavilla
2	Kyllä, mutta kalliiseen hintaan
6	Kyllä, mutta vain sisäisen koulutusjakson kautta tai saman alan yrityksistä
1	Kyllä, paitsi konemestareita ja matruuseja
1	Kyllä, paitsi matruuseja ja vastuunkantajia
4	Ei, oikeanlaista työvoimaa ei ole saatavilla
5	Ei, paitsi kouluttamalla tai saman alan yrityksistä

Ne yritykset, jotka vastasivat, että oikeanlaista työvoimaa on saatavilla vain itse kouluttamalla tai kilpailevista saman alan yrityksistä, jaettiin kyllä- ja ei- laatuikoihin sen mukaan, kokivatko yritykset ko. seikan ongelmaksi vai eivät. Neljä vastaajaa kertoi yritysten ottavan mielellään alan opiskelijoita kesätöihin tai olevansa mukana opinnäytetöiden tekemisessä. Sitä reittiä yritykset ovat saaneet sittemmin valmistuneista opiskelijoista uusia työntekijöitä. Ainoastaan yksi vastaaja ilmoitti, että yrityksen tarpeisiin löytyy valmiita osaajia suoraan koulun penkiltä, eli ammattilaisia, joiden koulussa oppimat taidot ja tutkinto soveltuvat suoraan yrityksen tarpeisiin.

Vastauksista kävi ilmi, että ahtausliikkeille ei ole saatavilla sopivaa työvoimaa. Viidestä vastanneesta ahtausliikkeen edustajasta neljä oli sitä mieltä, että ahtaustehtäviin löytyy työvoimaa ainoastaan toisista ahtausyrityksistä tai itse kouluttamalla. Yksi oli sitä mieltä, että työvoimaa ei löydy. Vastaajien mielestä työvoiman huono saatavuus johtuu siitä, että ahtausala on erikoisala, johon ei ole olemassa koulutusta vaan asiat opitaan yrityksessä työn kautta. Yksi vastaaja arveli, ettei lastausalan ammattilaisiksi valmentavaa koulutusta edes kannattaisi järjestää, koska ala on pieni ja uusia ahtajia työllistyy vuosittain vain vähän. Ahtausliikkeistä kaksi ilmoitti yrityksellä olevan tarvetta lisätä työvoimaa tulevaisuudessa. Kahden yrityksen henkilöstömäärä on sopiva, ja yksi ilmoitti tulevaisuudessa olevan mahdollisesti tarvetta vähentää henkilöstöä.

Kaikki merikuljetusyritysten edustajat (4) olivat sitä mieltä, että oikeanlaista työvoimaa on yleensä helppo löytää. Poikkeuksen muodostavat konemestarit, vastuunkantajat ja matruusit, joiden saatavuus on huono. Muut kyllä- ja ei- vastaukset yrityksen toimialasta riippumatta.

3.8 Työvoiman tarve

Haastatteluissa selvitettiin yritysten tarpeita lisätä tai vähentää henkilöstöään lähitulevaisuudessa. Suurimmalla osalla vastanneista (19/27, 70 %) henkilöstömäärä oli sopiva eikä muutoksia ollut tiedossa. Kuusi vastaajaa ilmoitti, että henkilöstöä on tarvetta lisätä ja vain yksi yritys harkitsi henkilöstön vähentämistä. Yhden yrityksen tarve henkilöstömäärän muuttamiseen ei ollut tiedossa.

”Jos sinä vastaat minulle kahteen kysymykseen mitä tekee metsäteollisuus ja mitä tapahtuu idässä, voisit paremmin arvioida.”

Yleisesti oltiin sitä mieltä, että yritysten tavaravirrat, liikennemäärät tai liikevaihto tulevat kasvamaan. Monilla yrityksen kasvu ja toisaalta kehittyvä tekniikka kompensoivat toisensa niin, että henkilöstä ei ole tarvetta lisätä kasvusta huolimatta. Yrityksen toimialalla ei vastausten perusteella ole merkitystä henkilöstön kasvunäkymiä arvioitaessa.

Tuli myös esille, että yleisen mielipiteen mukaan huolitsijoista on Kaakkois-Suomen alueella pulaa. Nämä mielipiteet tulivat kuitenkin muilta kuin huolintaliikkeiltä. Haastatteluista huolintaa harjoittavista yrityksistä vain yksi ilmoitti, että heillä on tarvetta lisätä työvoimaa lähitulevaisuudessa ja että oikeanlaista työvoimaa on vaikea löytää. Yhdellä huolintaliikkeellä työvoiman tarve on kasvava, mutta työvoimaa on löydettävissä yhteistyökumppanin kautta ja kaksi huolintaliikettä ei aio lisätä henkilöstömääräänsä lähitulevaisuudessa, heidän mielestään sitä ei myöskään tosin ole saatavilla.

3.9 Työntekijöiltä haettavia ominaisuuksia

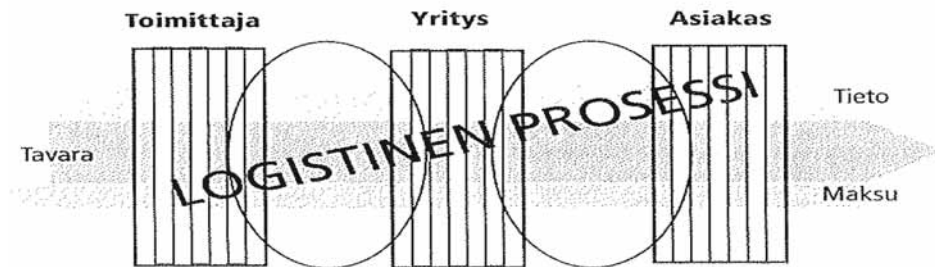
Kysyttäessä työnhakijoilta kaivattavia ominaisuuksia moni vastaaja kertoi pitävänsä tärkeänä hakijan asennetta ja motivaatiota työhön: viidessä vastauksessa tuli esiin, että työntekijän tärkeisiin ominaisuuksiin kuuluu halu kehittää omaa työtään ja pysyä hereillä nopeasti muuttuvalla alalla. Kahdestatoista kysymykseen vastanneesta kolme vastaajaa korosti, että alan koulutus ei ole tärkeää, koulutus on ”vain paperia”. He olivat sitä mieltä, että koulutus kertoo henkilön kiinnostuksesta opiskelemaansa alaa kohtaan ja siitä, että henkilö pystyy pitkäjänteiseen ja suunnitelmalliseen työskentelyyn yleisesti, mutta varsinainen työn oppiminen tapahtuu heidän mielestään aina kuitenkin vasta käytännön kautta. Alan kokemusta peräänkuulutti kuusi vastaajaa (50 %). Lisäksi haettiin kielitaitoa (2), esimiestaitoja, teknistä suuntautuneisuutta, paineensietokykyä, organisointikykyä, hyvää muistia, omatoimisuutta (2), masokismia, reippautta ja sosiaalisuutta.

”Et koulutustaso on meillä korkea mut se oma ajattelu ja se, että mitä mä nyt tässä teen, ni sitä mä tuijottaisin, sitä asennetta.”

4 LOGISTINEN KOKONAISAJATTELU

4.1 Logistisen prosessin määritelmä

Logistisen kokonaisajattelun käsitteenmäärittelyn avulla pyritään tässä raportissa luomaan kuvaa siitä, millä tavoin eri toimijat ja organisaatiot ymmärtävät logistiikan ja sen merkityksen toiminnalleen. Tarkoitus on tuoda esiin erilaisia näkökulmia logistisen kokonaisajattelun määrittelyyn sekä pohtia, mistä erot ajattelutavoissa johtuvat. Logistisen kokonaisajattelun ymmärretään Sakin (1999, 25) mukaan tarkoittavan materiaalin, informaation ja pääoman liikkuvuutta toimittajan, yrityksen ja asiakkaan välillä. Logistista prosessia selventää kuvio 7.



KUVIO 7. Logistisen prosessin malli (Sakki 1999, 25)

Sakki jakaa logistiikan tavarankäsittelyn, tiedon ja pääoman liikkuvuuden ohjaukseksi ja toteuttamiseksi (mts. 24). Toisin sanoen tärkeä osa logistista prosessia on sen hallinto ja suunnittelu. Logistiikan ohjauksella tarkoitetaan tilausten käsittelyä, hankintaa ja myynnin lisäksi taloushallintoa, tilausten valvontaa ja tietokantojen päivittämistä. Toteuttaminen puolestaan tarkoittaa käytännön toimintaa, kuten tavarankäsittelyä, tehdastyötä, laskuttamista ja maksujen suorittamista. Ohjauksen ja toteuttamisen roolia logistisessa prosessissa kuvataan kuviossa 8.



KUVIO 8. Logistisen prosessin osa-alueet (mukaillen Sakki 1999)

4.2 Logistinen kokonaisajattelu organisaatioiden näkökulmasta

Logistista kokonaisajattelua kuvailtiin haastatteluisissa monin eri tavoin. Tyypillistä oli kuvaila kokonaislogistiikkaa kuljetusketjun näkökulmasta, jolloin tavaran sujuva toimitus ketjun alusta loppuun on arvioinnin kohteena. Osa haastateltavista toi esiin myös rahan tai tiedon liikkumisen merkityksen logistisessa kokonaisajattelussa, mutta harva yhdisti kaikkia kolmea yhtenäiseksi prosessiksi.

"tuolta suomalaisesta metsästä sit tonne jonnee keskieurooppalaiseen johonkin mainospaperiin"

"koko ketju sieltä lähtöpäästä sinne missä se käytetään"

"kysymys eri oo mistään muusta kun supply chain managementista"

"materiaalin virtauttamista paikasta toiseen ja sen hallintaa siis tiedollista hallintaa ja taloudellista hallintaa"

"kustannustehokasta, taloudellista, läpinäkyvää ja hyvin hallittua tavaran ohjausta, jossa pyritään kontrolloimaan suunnitelmallisesti tuote- tai tavaravirtoja"

Lähes kaikki haastateltavat pitivät tärkeänä, että logistinen kokonaisajattelu olisi selvää organisaation kaikille työntekijöille. Lähes 90 % haastatelluista koki logistisen kokonaisajattelun tiedostamisen merkittäväksi tekijäksi oman työnantajayrityksensä toimintojen kannalta. Osa haastatelluista myös viittasi logistiseen ajatteluun yrityksen menestystekijänä.

"Kyllä mun mielestä se kokonaiskuvan näkeminen, enemmän kuin oma työtontisto, ni sehän on aina etua. Olkoot koulutus mikä vaan. Et jos sä ajat laivaa laituriin, niin onhan se kiva tietää miks mä sen tähän laituriin just ajan."

"...kaikki nähdään omassa firmassa itsemme toiminnan napana, mut tähän on vaan pieni sivuosa jos puhutaan siitä tavaravirrasta ja sen arvosta ja merkityksestä."

Oman aseman hahmottaminen logistisessa ketjussa ja toimivan kokonaislogistiikan merkitys ovat asioita, joita haastateltavien mielestä yrityksen työntekijöille tulisi vielä edelleen selvittää. Erään haastateltavan sanoin kiteytettynä: ”Ihmisten pitää ymmärtää muutakin kuin se työsuorite, mitä ne tekee. Itelläkin on silmät avautunut vasta.” Jopa 80 % haastateltavista oli sitä mieltä, että logistisesta kokonaisajattelusta lisää tiedottamalla ja yksittäisen työntekijän oman roolin merkityksen tiedostamisella osana kokonaiskuljetusketjua olisi positiivisessa mielessä vaikutusta yrityksen toiminnolle. 14 % haastatteluista suhtautui aiheeseen neutraalisti eikä nähnyt logistisesta prosessista tiedottamista olennaiseksi yrityksensä toimintoihin nähden. Vain 6 % haastatteluista ei kokenut tiedottamisella olevan merkitystä tai positiivista vaikutusta yrityksensä toimintoihin.

Logistisen ketjun kustannustehokkuus, läpinäkyvyys ja hallittavuus olivat seikkoja, joita pidettiin tärkeinä onnistuneen logistiikkaprosessin aikaan saamiseksi. Myös markkinoinnin rooli logistisen kokonaisajattelun lähtökohtana tuli eräässä haastattelussa esiin.

”Logistinen kokonaisajattelu lähtee tosi voimakkaasti jo sieltä markkinoinnin puolelta että haetaan ne asiakkaan tarpeet, monihan mun mielestä menee siinä harhaan et ajattelee et logistiikka on yhtä kuin kuljetus”

”Kun on viety logistiikan tehokkuuden maksimointia niin pitkälle, et nyt ollaan tilanteessa et meidän täytyy oppia paremmin kuuntelemaan sitä asiakasta ja asiakkaan tarpeita. Me tarjotaan asiakkaalle maailman tehokkain palvelu siitä tuotteesta tai konseptista, mitä me halutaan hänelle tarjota, mutta ei välttämättä tarjota sitä mitä se asiakas haluaa.”

Myös Sakki (1999, 25) kirjoittaa logistiikan olevan yhtä lailla osa markkinointia kuin materiaalityöntekijän. Toimiva logistinen ketju on asiakasrajapinnalla selvästi organisaation imagoon vaikuttava tekijä. Logistiikan ollessa puutteellista, toisin sanoen tiedon, tavaran tai rahan sujuvan liikkumisen puuttuessa, ei asiakkaalle kehittyneitä mielikuvaa voida korjata edes muuten onnistuneella markkinoinnilla.

Haastatteluissa kysymykset oli asetettu siten, että logistisen ketjun toimivuutta käsiteltiin ko. yrityksen tai sen osan näkökulmasta. Kysyttiin mm. ”Olisiko teidän toiminnallenne merkitystä sillä, että edeltävä vaihe ketjussa toimisi tehokkaammin ja laadukkaammin?” Kysymyksen asettelu osoittautui joidenkin yritysten kohdalla toimimattomaksi, sillä useissa tapauksissa kohderyhmän ollessa logistiikkaan keskittyviä yrityksiä tai yritysten logistiikkaosastoja, niiden tehtävänä on nimenomaan palvella edeltävän vaiheen eli useimmiten tuotannon tarpeita, olivat ne sitten laadukkaita tai eivät.

”Ni meidän edeltävä vaihe on meidän tehtaat. Jos tehtaat toimis logistiikan ehdoilla, niin se ois aika helvetin kallista. Mut logistiikka, nyt pitää niinku muistaa et meidän tapauksessa tuotanto on meidän ykkösasia. Ja tuotantoon tulee puhtaasti se mitä myynti myy. Logistiikka on tukifunktio. Eli meidän pitää sopeuttaa meidän toiminta, meidän logistiikka ja logistiset ratkaisut sen mukaan mitä, et se joustavuus pitää löytyä tietyllä tavalla niinku meidän manageeraamisesta.”

5 TIEDONKULKU JA YRITYSTEN YHTEISTOIMINTA

”Tällaisessa yhteisössä ei voi pelata pelkästään omaan pussiin.”

5.1 Tiedonkulku

Satama-alalla, kuten myös muilla liiketoiminta-aloilla, jatkuvasti lisääntyvän tiedon tehokas ja oikea-aikainen liikkuminen on yhä tärkeämpää. Haastatteluiden perusteella tieto ei kulje kuljetusketjussa aina riittävän tehokkaasti, ja tiedon puute voi vaikeuttaa yrityksen toimintaa.

”Jos kaikki tieto liikkuis niin nopeesti kun sen pitäis, ja ajoissa, niin asiakkaita pystyttäis palvelemaan nopeemmin ja selkeämmin eikä tulis tilanteita jossa esim laivan lastaaminen keskeytyy sen takia että puuttuu osa lastia, josta ei oo annettu tietoa että se jääkin pois.”

Tiedonkulku kehittyi kaiken aikaa. Yhteistyössä toimivat yritykset tai näiden alihankkijat saavat useimpien haastateltujen mukaan riittävästi tietoa yhteistyökumppaneiltaan esimerkiksi tilauskannoista ja muista seikoista, jotka vaikuttavat yritysten työn ja toiminnan suunnitteluun. Monilla yrityksillä on aktiivista tietojen vaihtoa ja jopa yhteisiä tietojärjestelmiä lähimpien kumppaneidensa kanssa.

Tiedonkulun välineet ovat kehittyneet muutamassa vuodessa huomasti, jopa niin, että erilaisia tietoliikennejärjestelmiä koetaan olevan liikaa.

”Pari keskeistä asiaa sataman kehittämässä. Informaation välitys ylipäänsä ja sen kehittyminen ja me ollaan siinä yritetty olla aktiivisia ja viety sitä eteenpäin. Tiedon pitäisi olla luotettavaa ja et saatais siihen vaikka MKL mukaan tai tulli silleesti et saatais se turha asioiden kaksinkertainen kirjaaminen pois Suomen sisältä. Siihen liittyy niinku operaattorit, huolitsijat. Me ollaan tehty täällä Kotkassa sovelluksia ite keskenämme, mut se on vähän hassu systeemi. Sit toinen on et yleensäkin tietoverkkojen kehittäminen, se on ihan räjähdysmäisesti muuttunut 2000-luvulla, sisäiset tietoverkot vaikka tuolla Mussalossa ni siellä on valokuitua lisätty ihan tolkkumat määrät ja niiden tuplaamiset ym mut onko se hallittua, sitä ei oo ehkä hallitusti pystytty kehittään, siinä vois olla sitä koordinoitua enemmän ja se että muut ois mukana ja käyttäis niitä järkevästi.”

Tiedonkulun haasteina pidettiin tietoliikennejärjestelmien hallitsemattoman kehityksen lisäksi mm. tiedottamisen hitautta, asenteita sekä turhan tiedon määrän lisääntymistä sähköpostiviestinnän helpouden vuoksi. Vaikka tiedonkulussa katsottiin olevan jatkuvasti kehittämisen varaa, oletettiin myös, että Suomi sijoittuu maailman maiden joukossa kärkipäähän tiedonkulun ja verkottumisen suhteen.

5.2 Yhteistoiminnan muut haasteet

Haminan ja Kotkan satamissa useimmat yritykset pyrkivät keskittymään kukin omaan ydinosaamiseensa ja ulkoistamaan muut palvelut. Alihankkijoita käytetään paljon. Kun alihankki-

ja työskentelee tietyn yrityksen nimissä, asiakas kokee olevansa tekemisissä itse yrityksen kanssa. Tällöin yrityksen ja alihankkijan toimiva yhteistyö on erittäin tärkeää, koska alihankkija edustaa yritystä suhteessa asiakkaaseen.

”Meidän filosofiaan kuuluu että alihankkijat tekee töitä yritys X:lle. Ja mitä tahansa ne tekee niin X on vastuussa siitä asiakkaille, ja silloin se on meille elintärkeää että niiden työn laatu on, työ on laadukasta. Tosiasiahan on se että X:han ei tee mitään itse. Meillähän on kaikki, se fyysinen työ on alihankkijan tekemää. Laivaakaan me ei kuljeteta itse. Et me ollaan pelkästään tällöinen niinku tiedonvälitysyritys tietyllä tavalla, ja semmonen niinku päättökatoja. Ja kuitenkin suhteessa asiakaisiin, X on se minkä asiakas mittaa.”

Yhteistoiminnan haasteina yrityksissä mainittiin lisäksi mm. tekniset ongelmat tiedonkulussa, faktatiedon erottaminen mielikuvien perusteella luoduista oletamuksista, ahtaustyön ongelmat (niistä tarkemmin jäljempänä), erään kuljetusyrityksen monopoliasema markkinoilla ja satamanpitäjän passiivisuus tiedottamisessa ja yhteistoiminnan koordinoinnissa.

5.3 Viranomaistoiminta

Kyseltäessä viranomaistoiminnasta yrityksen toiminnan kannalta useissa vastauksissa korostettiin, että välit viranomaisiin on syytä pitää kunnossa, jos haluaa pysyä markkinoilla. Lähes poikkeuksetta viranomaisyhteistyö koettiin toimivaksi, kolme vastaajaa tosin mainitsi sen vaativan paljon työtä toimiakseen. 16 vastaajaa (50 %) ilmoitti viranomaisyhteistyön olevan tärkeä tai olennainen osa yrityksen toimintaa. 4 vastaajaa (12,5 %) ilmoitti, ettei viranomaisyhteistyöllä ole merkitystä heidän toiminnalleen.

Tulli mainittiin tärkeänä viranomaisena 17 vastauksessa. Näistä 13 (76 %) oli sitä mieltä, että tullin toiminta on hyvää, laadukasta, tehokasta tai erinomaista. Tulli oli ylivoimaisesti eniten mainittu ja eniten keuhuttu viranomainen. Kaksi vastaajaa oli sitä mieltä, että tullin toiminnassa on sekä hyvää että huonoa. Kaksi vastaajaa moitti tullin toimintaa. Tullin toimintaa kritisoineet haastatellut eivät edustaneet mitään tiettyä yritystyyppiä, vaan kritiikit tulivat eri alojen yrityksistä.

”Meillä se (viranomaisyhteistyö) toimii ihan mielettömän hyvin, jotenkin tuntuu, että jos se jossain toimii paremmin niin ois kiva kuulla.”

”Tullihan on meille hyvin läheinen yhteistyökumppani. Se täytyy sanoa, et Haminan tulli ei ainaakaan oo hankaloittanut, erittäin asiantunteva ja joustava on ollut. Tosi hienosti on mennyt.”

”Tulli on kouluttanut meitä ja ne tulee kertomaan jos jotain on, että kyllä siinä mielessä ihan positiivista.”

”Me ollaan paikallisesti täällä Kotkassa saatu erittäin hyvää palvelua heiltä ja kuten sanoin ni tämä ala tarvii jatkuvaa muutosta ja ihmeellistä kyllä mut Lappeenranna piirin alaiset tullit, etenkin Kotka ja Hamina, on näissä muutoksissa ollu tosi hyvin mukana.”

”He on saaneet sen liikenteen virtaamaan niin hyvin kuin on olosuhteisiin nähden mahdollista.”

”Onhan tässä vielä eriarvoisuustekijöitä, kaikkia ei kohdella ihan tasapuolisesti. Kumarretaan pikkasen tonne itään päin, tässä on pientä semmosta tuntua, että transitoliikennettä pidetään vielä niinku kukkaa kämmenellä. Annetaan anteeksi tiettyjä asioita.”

Tiedonkulussa viranomaisten kanssa ei kukaan vastaajista kokenut olleen erityisiä ongelmia, vaan koettiin, että viranomaiset tiedottavat omassa toiminnassaan tapahtuvista muutoksista kiitettävästi ja muutenkin yhteydenpito toimii molempiin suuntiin.

Venäjän viranomaisia kritisoitiin toimintojen päällekkäisyyksistä ja monimutkaisuudesta. Muita viranomaisia pidettiin pääosin neutraaleina tai *”ihan toimivina”*. Seuraavassa taulukossa on lueteltu haastatteluissa mainitut viranomaiset, vastaajien arvio viranomaistoiminnan laadusta suhteessa ko. yritykseen sekä vastaajien antama kritiikki ja muita kommentteja.

TAULUKKO 2. Viranomaistoiminnan laatu yritysten näkökulmasta

Mainittu viranomainen	hyvä	huono	neutraali	kritiikkiä, kommentteja
Tulli	13	4	2	Liian pienet resurssit kasvaviin volyymeihin nähden, sähköinen asiointi ei onnistu, ongelmatilanteita satunnaisesti, Kotkassa ollaan tiukempia kuin muualla.
Satamaviranomainen	1	1	1	Sehän on piikki kaikille.
Työsuojelu- viranomainen			1	
Merenkulku- viranomainen	3	1	3	Väylämaksut ovat liian korkeita.
Yleisesti Suomessa	1		1	Helppo lähestyä.
Yleisesti Venäjällä	1	2		Sata vaikuttajaa ja komissiot.
Yleisesti muualla			1	Henkilösuhteet korostuu.
Maatalousministeriö	1		1	
Ympäristöviranomainen	3		2	
Paloviranomainen	1		2	
Tukes	2		2	
Terveysviranomainen			1	
Rajavartiosto	1		1	
Pelastuslaitos	1		2	
Poliisi	1		1	
Verottaja		1		Ei ole halukkuutta asiakaspalveluun.
Rautatievirasto			1	
VTS		1		Kun paikallisuus katosi niin laatu heikkeni.

6 SATAMIEN KILPAILUKYVYN KEHITTÄMINEN

Kaakkois-Suomen satamien kilpailukyvyyn kulmakivien katsotaan olevan Venäjän kasvu, Venäjän omien satamien riittämätön kapasiteetti, kapasiteetin hidas lisääntyminen ja Suomen metsäteollisuuden toimet. Satamien tukijalkoja on pitkäjänteisen kehityksen johdosta enemmän kuin vuosikymmen sitten, satamat ovat kehittyneet vientisatamista monipuolisiksi keskittymiksi, joissa hoidetaan sekä vientiä että tuontia ja lisäksi tavarain varastointia, jatkojalostusta ja muuta käsittelyä.

Suomen satamien kilpailukyky perustuu maantieteellisen aseman lisäksi Suomen imagoon korkeatasoisena, laadukkaana, turvallisena ja luotettavana reittinä, jossa on monipuolista osaamista ja pitkälle kehittyneitä teknologioita mm. viestinnän suhteen. Toisaalta Suomen reitti katsotaan kalliiksi, joten tulevaisuudessa Venäjän kuljetuksista tämän reitin kautta on todennäköisesti yhä suurempi osa juuri turvallisuutta vaativaa arvotavaraa bulkkikuljetusten keskitetyssä muille reiteille. Suomen reitin kustannukset on satamassa toimivien yritysten mukaan mahdollista pitää kilpailukykyisinä tehokkuutta lisäämällä.

”Meidän pitää olla kustannustietoisia ja avain siihen meidän kustannusrakenteella on tehokkuus. Jos on korkea palkkataso, niin tehostamalla toimintoja niin paljon kuin on mahdollista laadusta tinkimättä on mahdollisuus laskea läpimenokustannuksia ja se on yks avainsana meillä.”

Satamissa nähdään Suomen reitin vahvuudet ja heikkoudet edellä mainitulla tavalla. Satamissa toimivat organisaatiot eivät aio lähteä kilpailemaan alhaisempien kustannusten reittien kanssa vaan keskittyvät pitämään yllä korkeaa laatua ja Suomen mainetta luotettavana ja tehokkaana kuljetusreittinä.

Kilpailu alalla koetaan pääosin positiivisena asiana ja kehityksen takaajana. Kilpailuun suhtaudutaan enemmän mahdollisuutena kuin uhkana. Tervettä kilpailua ja tasapuolisia kilpailuedellytyksiä peräänkuulutettiin eräässä yrityksessä.

”Mä oon kuullu et X:llä on eri hinnat meille kuin esmes naapurille. Ja kylhän se tietysti vaikuttaa meidän, eihän me pystytä silloin tarjoamaan palvelua samaan hintaan ku naapuri, jos niillä on jo se X:n rahti pienempi. Et sillä tavalla kilpailuedellytykset, niiden saaminen samalle tasolle kaikilla, olis tärkeää meille.”

6.1 Valtion tukitoimet

Kaakkois-Suomen satamien kilpailukykyyn vaikuttavien valtion liikennemäärärahojen katsotaan keskittyvän suhteettoman paljon pääkaupungin liikenneinfrastruktuurin kehittämiseen. Tämän uskotaan johtuvan mm. Kymenlaaksoa edustavien valtiotason päättäjien vähäisyydestä ja yhteisen linjan puuttumisesta.

”Kymenlaakso on ollu heikoilla erilaisissa infraratkaisuissa ja valtion rahoituksissa tälle alueelle. Valtiotason poliitikkoja täällä ei ole ollut, ja sit täällä on vallinnut tietty eripura asioihin jolloin edes niillä vähillä resursseilla mitä täällä on ollut ei oo saatu sitäkään vähää tänne aikaiseksi. Investointirahoja ja tarpeita täällä on kuitenkin paljon, E18, VT26 ja kuitenkin tän maakunnan reunoilla tai ulkopuolella tehdään isoja radanparannushankkeita jotka on suunnattu pelkästään

Vuosaaren liikenteeseen. Ja niiden ajaminen, tän maakunnan tasolta, on täysin vastoin maakunnassa olevia ihmisiä. Kuitenkin olis nähtävä että jos tässä maakunnassa ja naapurimaakunnassa on valtavaa perusteellisuutta, metsäteollisuutta, niin Kymenlaakson etu on se, et ne kuljetettais Kymenlaaksosta maailmalle. Siihen infrastruktuuriin olis pitänyt jo satsata enemmän. E18-ongelma on jo tiedossa, mutta sitten VT26 on Kymenlaakson heikoin tie ja ratapuolella. Jos ei näitä parannuksia tehdä niin kylhän me voidaan katsoa, mutta, ja omistakin toimenpiteistä johtuen me voidaan katsoa semmosta Helsinki-keskeistä kuljetusmaailmaa Suomessa.”

”Jos lähdetään täältä asioita ajamaan niin täytyy löytyä yhtenäisyyttä asioiden taakse ja sitten katsoa et siellä on edustustoa kun niistä asioista päätetään, et tänne saadaan niitä infrarahoja.”

6.2 Väylämaksut

Tulli kantaa väylämaksu-nimistä veroa ja lästimaksu-nimistä maksua aluksesta, jolla harjoitetaan kauppamerenkulkua Suomen vesialueella. Väylämaksulaissa alukset on jaoteltu neljään alustyyppiin. Alustyyppillä on vaikutusta väylämaksun määräytymiseen. Väylämaksua on suoritettava, kun alus saapuu ulkomailta Suomeen tai aluksen saapuessa suomalaisesta satamasta suomalaisen satamaan. (tullin kantamat merenkulkumaksut 2007)

Suomen korkeiden väylämaksujen uskotaan haastattelujen perusteella olevan oleellinen Suomen kilpailukykyä heikentävä tekijä.

”Monesti arveluttaa, et miten meidän väylien kunnossapito on niin paljon arvokkaampaa kuin muualla maailmassa. Toki ollaanhan me tällainen risanen maa ja matalat väylät, pitäähän ne olla kunnossa.”

Väylämaksukertymään vaikuttavat väylämaksun taso, liikenteen määrä sekä väylämaksuilla katettavat kustannukset, joita ovat mm. jäänmurtokustannukset. Jäänmurron kustannukset ovat alentuneet vuodesta 2003 ja aluskäynnit ovat kasvaneet 20 vuodessa noin 80 %. Väylämaksukertymä on ylikatteellista. Väylämaksua onkin tulevaisuudessa mahdollista alentaa ja samalla voidaan ylläpitää nykyinen korkeatasoinen jäänmurtopalvelu. (Mustamäki 2007)

Väylämaksua alentamalla voidaan parantaa Suomen kilpailukykyä kauttakulkumaana.

6.3 Hamina–Kotka -asetelma

Haastatteluissa tuli ilmi mielipiteitä, joissa Kotkan ja Haminan satamien läheisyyttä pidettiin ongelmana satamien kilpailukyvyille. Arveltiin, että satamat toimisivat paremmin yhtenä yrityksenä kuin keskenään kilpaillen. Esteenä yhdistymiselle eräs vastaaja piti paikallispolitiikkaa.

”Eiköhän se oo kaupungista kiinni, en mä usko, et satama siinä on se suurin vastustaja. Luulen, että tällä hetkellä se ilmapiiri Kotkan puolella yhteistyöhön ois suopeampaa ku Haminan päässä, mut tähän tulee paikallispolitiikka kyllä varmaan mukaan.” (Kotka)

”Mut se että jos me ajatellaan et tässä on 20 kilometriä välissä ja on kaks tämmöstä satamaa, niin ja toinen toimii vielä tappiolla. Mä en ymmärrä miksi on kaksi satamaa näin lähekkäin.”

Isot paperiyhtiöt tekee niin että toinen menee Kotkaan ja toinen Haminaan jotta molemmat pysyy hengissä.”

”Me ollaan tässä kivenheiton päässä toisistamme ja näin vähän keskustellaan asiasta. Sit joku Pori ja Rauma, joilla on 60 kilometriä välissä, ne miettivät yhdistymistä. Että kyllä me ollaan tyhmiä. Tää on liian pieni elinkeinoalue, kaksi satamaa syö toisiansa, rakentaa tai suunnittelee samoja asioita, rakentaako vai ei niin ei meillä ole varaa siihen. Me oltaisiin paljon parempia jos me voitaisiin funtsia asioita vähän.”

Toisaalta erään vastaajan mielestä keskinäistä kilpailua voidaan pitää myös voimavarana, joka edistää toiminnan kehittymistä.

”Pitää pitää huoli siitä, että tiettyä monopolisoitumista ei pääse tapahtumaan. Kyl se kilpailu kehittää toimintoja ja eteläisessä Kymenlaaksossa on jossain määrin väestönkehitys kääntynyt positiiviseksi. Kyl mä näen et se kilpailu on.”

6.4 Ahtaustoiminta

Haastatteluiden perusteella yhtenä satamien kilpailukykyä rajoittavana tekijänä pidetään perinteisen ahtaustoiminnan joustamattomuutta ja korkeita kustannuksia. Tähän syynä pidetään mm. vahvaa ammattiyhdistysliikettä. Ahtaustyön ongelmista mainittiin lisäksi perinteisten ahtaustiikkojen tehokkuuden puute, vaihtelut työn laadussa sekä asenneongelmat. Liikenteen taloudellisuuden kannalta olisi yritysten mukaan oleellista, että alukset voitaisiin lastata tai purkaa välittömästi aluksen saavuttua satamaan vuoden- ja vuorokaudenajasta riippumatta. Tämä on ahtaajien työsopimusten puitteissa nykyään mahdollista, mutta kustannukset ovat niin korkeat, ettei ympärivuorokautinen toiminta ole kannattavaa.

”...ahtausyritykset ei oo vielä tajunnu tätä bisnestä sillä tavalla että, se johtuu ehkä eniten ammattiyhdistysliikkeestä, että se on täysin joustamatonta toi touhu. Jos vertaa tohon tankkilaivapuoleen jossa ajetaan niinkun seitsemän kaksikyt neljä, koko ajan niinkun, riippumatta vuorokaudenajasta. Sit meillä on varaa pitää satamia joissa laivat seisoo yöllä, siellä ei tehdä mitään. Jos tehdään jotain, se maksaa aivan sairaasti. Ei siinä oo mitään järkee. Kaikki on ihan kummallista. Eli siis tulee kärkejä koko ajan, sen takia että toi tökkii toi satama. Ja siihen syynä on mun mielestä se, että ammattiyhdistysliike on vielä liikaa poteroissaan, valvoo niinkun.”

Useissa haastatteluissa tuli myös esille, että ahtaustoiminnassa mukana olevien henkilöiden asenteita pidetään jäykkänä ja yhteistyö ahtaajien kanssa on vaikeaa.

”Yksittäisten ahtaajien asenne on aivan hanurista yleensä. Ahtausyritykset on tietyllä tavalla pieniä rosvoja. Vedetään normaalin työajan puitteissa silleen että se laiva ei esim valmistu, että sit saadaan tehtyä tunnin ylityöt, mut sit kumminki moni maksaa sit könttäsunnan joka vastaa esim kolmen tunnin ylityötä. Eli tavallaan jätetään sitä hommaa sinne viime tippaan, mut niin et se on helposti tehtävissä. vähän tämmöstä rosvoeininkii.”

”Maapuolella on föörmannit joissakin tietyissä satamisaa, sitä vedetään vielä niin omaan firmaan päin et sillä ei oo merkitystä kokonaisuudessaan sillä hommalla vaan takerrutaan naurettaviin pikkujuttuihin.”

Alan kehityksen tarve tiedostetaan myös ahtausliikkeiden sisällä:

”Me toimitaan hyvin perinteisellä toimialalla ni sitten ne toimintatavat on pikkusen jääny sinne vuosikymmenien taa niin asiakkaisiin nähden täytyy kehittää toimintaa elikkä toimintatapojen kehittäminen vastaamaan niinku tän päivän maailmaa.”

Toisaalta ahtaustyön ongelmiin löydettiin syytä myös ahtausliikkeiden ulkopuolelta.

”Toinen on sit toi tehoajattelu. Ku puhutaan laadun kannalta ni varustamot on tehny helvetin tiukat aikataulut. Kun sit ahtaajaparka ei pääse oikein siihen ni sit se rupee paiskomaan tavaroita, jolloin taas kuljetusvauriot lisääntyy.”

Yhteenvetona voidaan todeta, että ahtaustyön ongelmat johtuvat haastattelujen perusteella perinteisen alan hitaasta muutoskyvystä, ammattiyhdistysliikkeen kyvyttömyydestä nähdä joustojen merkitystä koko satama-alan kehitykselle sekä liian korkeista tehokkuusvaatimuksista varustamoiden taholta. Hyvänä kehityksenä ahtaustoiminnan osalta pidettiin ahtausliikkeiden lisääntynyttä lukumäärää Kaakkois-Suomen satamissa. Erityisesti kiitosta sai uudentyypinen ahtausliike, joka pystyy perinteisiä toimijoita paremmin ottamaan huomioon asiakkaiden yksilölliset tarpeet. Myös ko. yrityksen tehokkuutta keuhuttiin perinteisiä ahtausliikkeitä paremmaksi.

6.5 Kuljettajapula

Suomessa kuljetustoimintaa hoitaa maantiepuolella erään vastaajan mukaan vain muutama iso, luotettava kuljetusyritys ja lukuisia pieniä yrityksiä, jotka mahdollisesta luotettavuudestaan huolimatta eivät sovellu isojen merikuljetusyritysten yhteistyökumppaneiksi liian pienten resurssiensa vuoksi.

”Suomessa on kuljettajapula. Noin 3000 kuskia sais välittömästi paikan jos vaan löytyis. Perävainnut seisoo rannassa sen takia koska ei oo vetäjiä jotka hakis niitä ja siirtäis ne terminaaliin taikka asiakkaalle suoraan johonkin tehtaalte. Se on ongelma tänä päivänä Suomessa. Mä uskon et siitä tulee vielä isompi kalabaliikki, mä uskon et siinä täytyy jotain tapahtua että se jatkuu.”

6.6 Muut esille tulleet asiat

Koulutustarpeista kysyttäessä eräs vastaaja kritisoi, että kaikenlaisia selvityksiä koulutustarpeista tehdään nykyään liikaa:

”Näitä kyselijöitä on ollut monta, N.N.:kin kävi kyselemässä koulutustarpeita. X-projektista. Välillä tuntuu et eiks nää koulutustarpeiden järjestelijät vois tehdä keskenään yhteistyötä. Edes saman hallinnollisen organisaation sisällä tehdä yhteistyötä.”

Muita samantapaisia hankkeita tehdään samaan aikaan sekä tämän hankkeen kanssa samassa organisaatiossa että muissa laitoksissa. Mm. Merikotka-tutkimuskeskuksen TYLOGE-projektissa, jota Turun yliopisto toteuttaa, haastatellaan Kotkan ja Haminan logistiikka-alan yrityksiä ja kysellään tiedonkulusta. Kymenlaakson ammattikorkeakoulun Lobitech-projektissa mm. selvitetään Kotkan ja Haminan alueen logistiikka-alan yritysten kehittämistarpeita

(Lobistech-hankekuvaus 2007). Korkeakouluverkoston oppimiskeskuysteistyö (KORPPI) –projektin tavoitteena on kehittää kouluttavien tahojen yhteistyötä ja selvittää yhteisöjen näkemystä koulutusten näkyvyyden kehittämiseen (Jalkanen 2007).

Näissä neljässä projektissa, tämä tutkimus mukaan lukien, haastateltiin osittain samoja tahoja ja haettiin vastauksia osittain samoihin kysymyksiin. Tämä turhauttaa paitsi tutkijoita myös haastateltuja. Yhteistyö projektien kesken on vähäistä. Toisaalta muiden projektien tulosten hyödynnettävyys omassa projektissa on huono, koska jokaisessa hankkeessa selvitetään kuitenkin myös toisistaan poikkeavia asioita. Toisin sanoen, jotta saataisiin vastaukset kaikkiin omassa hankkeessa selvitettäviin asioihin, on haastattelut joka tapauksessa tehtävä erikseen. Nämä neljä hanketta kohderyhmineen ovat kuitenkin osittain päällekkäisiä ja sivuavat samoja teemoja.

Yritysten haastattelujen pohjalta esille noussut hankkeiden näennäinen päällekkäisyys tiedostetaan Merikotka-tutkimuskeskuksessa. Asiasta keskustellaan ja yhteistyötä toimijoiden kesken kehitetään jatkuvasti. On todettava, että tiettyyn alaan, meriturvallisuuden ja –liikenteen kehittämiseen, keskittyvänä tutkimuskeskuksena Merikotkan hankkeet ovat luonnollisesti saman suuntaisia ja toisiaan sivuavia. Voidaan pitää myös hyvänä asiana, että haastateltavat ovat panneet merkille tutkimuskeskuksen toiminnan ja huomaavat, että keskuksesta tulee paljon tutkijoita kyselemään. Tämä lisää tutkimuskeskuksen tunnettuutta.

On lisäksi otettava huomioon, että Merikotka on tutkimuskeskuksena nuori ja perustettu yhteistyökumppaniksi jo olemassa olevien organisaatioiden rinnalle. Tulevaisuudessa paranevien tilajärjestelyiden ja toiminnan vakiintumisen ansiosta tutkijoiden yhteistyö tiivistyy ja koordinointi edelleen kehittyy. Lisäksi tehtyjen tutkimusten pohjalta saadun tiedon ansiosta yleishaastattelut vähenevät ja tehdään enemmän syvähaastatteluja, joiden kohderyhmät ovat pienemmät.

7 YHTEENVETO

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää Kaakkois-Suomen satamasidonnaisten yritysten koulutustarpeita. Tutkimusmenetelmänä käytettiin kyselylomaketta sekä kyselyn tulosten perusteella rakennettua teemahaastattelua. Teemahaastattelu valittiin, koska se antaa mahdollisuuden kokonaiskuvan hahmottamiseen. Haastattelun aikana haastattelija voi tehdä tarkentavia kysymyksiä ja siten varmistaa oleellisen tiedon saannin.

Yritysten haastatteluissa tuli esille, että osalla yrityksistä on vahva sisäinen koulutusjärjestelmä ja -käytäntö, kun taas osalla ei ole suunnitelmallista henkilöstön koulutusta. Monet haastatteluista yrityksistä käyttävät aktiivisesti ulkoisia koulutuspalveluita. Tämän selvityksen perusteella on havaittavissa, että Etelä-Kymenlaakson satamasidonnaisilla yrityksillä on runsaasti erilaisia koulutustarpeita, mutta olennaisiksi koetut koulutusteemat vaihtelevat paljon yrityksestä toiseen. Koulutustarpeiden ja tärkeinä pidettyjen koulutusteemojen pirstaloituneisuus johtunee satama-alan jatkuvasta muutoksesta, henkilöstöjen erilaisista koulutustaustoista, haastateltujen yritysten edustamista erilaisista toimialoista sekä yritysten vaihtelevista koulutuskäytännöistä.

Tässä selvityksessä tuli esille runsas koulutustarvekirjo, josta kuitenkin erottuvat useimmille haastatelluille yhteisesti tärkeinä ja aina ajankohtaisina koetut turvallisuus, logistiikka, esimiestaidot ja kielet. Yritysten esille tuomat spesifit koulutustarpeet kuitenkin näidenkin teemojen alla vaihtelivat, jolloin yhteiskoulutuksen suunnittelu ja organisoiminen ei liene tarkoituksenmukaista, vaan selvityksen perusteella ilmenee, että yritysten yksilölliset tarpeet, toimiala ja liiketoimintakentässä tapahtuva vaihtelu tulee edelleen huomioida satamasidonnaisille yrityksille tarjottavaa koulutusta suunniteltaessa. Hyvinä koulutusmuotoina haastatelluissa yrityksissä pidettiin esim. ammattikorkeakoulun järjestämiä lyhytkursseja sekä yrityksille erikseen räätälöityjä kursseja.

Yritykset kokivat, että Kaakkois-Suomen elinkeinorakenteen luonne ja osaamistarpeet tulisi ottaa huomioon jo yleisessä peruskoulutuksessa. Yritysten mukaan koulutuksessa tulisi painottaa erityisesti logistiikan, kaupankäynnin ja merenkulun perusteiden opetusta. Tällä hetkellä logistiikan koulutuksen koetaan olevan hajanaista ja yritysten henkilöstön käsitykset logistisesta ketjusta koettiin kirjaviksi. Myös ammattitaitoisen ja ammattiin osaamisperusteisesti pätevöittävän huolinta-alan koulutuksen puute tuli esille yritysten taholta.

Tutkimuksessa käsiteltiin koulutustarpeiden lisäksi yritysten toimintojen kehittämistä logistisen kokonaisketjun hahmottamisen kautta. Kaiken kaikkiaan haastatteluissa kävi esille melko hyvä logistiikan osaaminen ja logistisen ajattelun hahmottaminen, mikä haastateltujen yritysten toimialat huomioiden oli ennakoitavissa. Logistinen kokonaisajattelu ja ainakin yrityksen ydintoimintoihin liittyvän kuljetusketjun ymmärtäminen nähtiin erittäin tärkeänä haastateltujen yritysten toiminnalle. Lisäksi lähes kaikki haastatellut pitivät työntekijöiden logistisen ketjun merkityksen ymmärtämistä tärkeänä yrityksen toiminnan kannalta. Varsinaisia logistiseen osaamiseen tai ajatteluun liittyviä koulutustarpeita ei tässä kohtaa haastatteluissa tullut esille, vaan haastateltavat kokivat, että logistiset ajattelumallit tulisi tuoda tutuiksi nuorille jo peruskoulutusasteella ja varsinaiset työhön liittyvät tiedot ja taidot opitaan kyllä työelämään siirryttyä. Suurin osa haastatelluista yrityksistä panostaa runsaasti uusien työntekijöidensä perehdyttämiseen sekä sisäiseen henkilöstökoulutukseen, mutta muutamat alueelliset toimijat olivat kiinnostuneita osallistumaan myös muihin kuin yrityksen sisäisiin, logistiikkaan liittyviin ajankohtaisiin teemakoulutuksiin.

Yritysten yhteistoiminnan koettiin olevan pääosin hyvällä tasolla ja kehittyvän edelleen tulevaisuudessa. Yritysten välisen tiedonkulun ongelmia pidettiin pääosin teknisinä ja mm. tietoliikennejärjestelmien nopeasta ja monipuolisesta kehityksestä johtuvina, jolloin liian paljon erilaisia järjestelmiä on käytössä yhtä aikaa. Yhteistyö viranomaisten kanssa koettiin joustavaksi ja avoimeksi.

Satamien kilpailukyvyyn lisäämisen ja ylläpidon edellytyksiä käsittelevässä osuudessa tuli esille, että kilpailukyvyyn kannalta tärkeinä asioina pidettiin Suomen maantieteellisen aseman ja Venäjän kasvuodotusten lisäksi toiminnan luotettavuutta ja turvallisuutta sekä korkean koulutus- ja teknologiatason mahdollistamaa kustannustehokkuutta. Kilpailukykyyn negatiivisesti vaikuttavina tekijöinä pidettiin korkeita väylämaksuja, ahtaustyön ongelmia sekä valtion tukitoimien keskittymistä pääkaupunkiseudulle. Tärkeinä tekijöinä Suomen satamien aseman säilyttämiseksi korkeatasoisina vienti-, tuonti- ja kauttakulkureitteinä sekä osaamiskeskittyminä pidettiin myös aiemmin mainittuja tehokasta tiedonkulkua sekä yritysten yhteistoimintaa.

8 HANKKEEN RAHOITUS JA YHTEISTYÖKUMPPANIT

TRANSGOF-hanke on saanut EU-rahoitusta Kaakkois-Suomi – Venäjä naapurisuusohjelmasta. Tutkimushankkeen yhteistyökumppaneita ovat Steveco Oy, Kotkan Satama Oy, Haminan Satama Oy, VR Cargo Oy, CCC-Group ja SE Mäkinen Oy.

Muita ajankohtaisia hankkeita

TRANSGOF-hanke on yhteydessä Innorail-, Summeri-, Summeri II-, GOFMEC- sekä MS GOF -hankkeisiin. Innorail-hankkeen tavoitteena on luoda Kouvolaan kansainvälinen rautatieosaamis- ja palvelukeskus kehittämällä rautatieyhteistyötä ja -osaamista sekä rautatieosaamislähtöisiä opetus-, koulutus- ja tutkimusohjelmia alueen oppilaitoksiin. Kotkan ammatillisen koulutuskeskuksen Summeri- ja Summeri II -hankkeiden tavoitteena on puolestaan parantaa merenkulku- ja meriympäristöyhteistyötä Suomenlahdella luomalla tekninen simulaattoriyhteistyöverkosto alueen merenkulun opetusyksiköiden välille. GOFMEC-hankkeessa jatketaan yhteistyötä verkottamalla Pietarin, Kotkan ja Tallinnan kriisinhallintasimulaattoreita internetin avulla. MS GOF puolestaan kytkeytyy TRANSGOF-hankkeen tavoin Merikotka-tutkimuskeskuksen toimintaan.

LÄHTEET

- Hahkala, J. 1998. Alueellinen koulutustarve ja ylläpitäjäyhteisöt. Helsinki: Suomen Kuntaliitto
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 1991. Teemahaastattelu. Helsinki: Yliopistopaino.
- Hernesniemi, H., Auvinen, S. & Dudarev, G. 2005. Suomen ja Venäjän logistinen kumppanuus. Elinkeinoelämän Tutkimuslaitos.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2005. Tutki ja kirjoita. Jyväskylä: Gummerus
- Jalkanen, O. 2007. Suunnittelija, KORPPI-projekti. Sähköpostikeskustelut. Helmi-maaliskuu 2007.
- Kvale, S. 1996. Interviews. An introduction to qualitative research interviewing. Thousand Oaks, California: Sage Publications.
- Lobistech-hankekuvaus. Saatavilla: www.lobistech.kyamk.fi. [viitattu 2.6.2007]
- Melalinn, N. 2007: Uuden työvoiman kysyntä Kaakkois-Suomessa vv. 2000–2020, Kaakkois-Suomen työvoima- ja elinkeinokeskuksen julkaisu nro 23. Kouvola: Kopijyvä.
- Mustamäki, E. 2007. Taloudellinen näkökulma jäänmurtotoimintaan 9.5.2007. Alustus. Kotka: Logistiikkapäivät.
- Sakki, J. 1999. Logistinen prosessi. Tilaus-toimitusketjun hallinta. Espoo: Jouni Sakki.
- Suomen Logistiikkayhdistys r.y. 1999. LOGISTIIKKA 2010, Logistiikan kehittämisen tavoiteohjelma. Forssa: Nordmanin Kirjapaino Oy.
- Transgof-hankekuvaus. Saatavilla: www.merikotka.fi [viitattu 4.5.2007]
- Tullin kantamat merenkulkumaksut. Saatavilla: www.tulli.fi/fi/02_Yritykset/07_Erityisia_määräyksiä/08_Merenkulkumaksut/index.jsp [viitattu 14.6.2007]

LIITTEET

Liite 1: Kyselylomake

Hyvä vastaanottaja,

Meriturvallisuuden ja -liikenteen tutkimuskeskus Merikotka on aloittanut toimintansa Kotkassa vuonna 2005. Merikotka toteuttaa korkeatasoista Suomenlahden olosuhteisiin sovellettua tutkimusta yhteistyöyliopistojen ja -korkeakoulujen kanssa. Tarkoituksena on muodostaa Kotkaan Itämeren keskeinen merenkulun, meriturvallisuuden ja meriympäristön osaamiskeskittymä. Yhteistyökumppaneita ovat alueen kuntien lisäksi alan yritykset, viranomaiset, yliopistot ja ammattikorkeakoulut Suomessa sekä ulkomailla.

TRANSGOF (Transport and logistics in the Gulf of Finland) on meriliikenteen ja logistiikan kehittämishanke, jonka tavoitteena on kehittää merenkulun ja satamatoimintojen ja niihin liittyvien maakuljetusten logistiikkaa Kaakkois-Suomen erityispiirteet ja -tarpeet huomioon ottaen. Tavoitteena on erityisesti alueella toimivien satamasidonnaisten yritysten kilpailukyyn parantaminen

Tutkimuskeskus Merikotkan TRANSGOF-hankkeen työpaketissa 3 kartoitetaan Kotkan ja Haminan satamissa toimivien yritysten ja henkilöiden osaamis- ja koulutustarpeita. Tarveselvitys on suunniteltu ja toteutetaan yhteistyössä Kotkan ja Haminan satamien sekä TRANSGOF-hankkeen yritysryhmän toimintaan osallistuvien yritysten kanssa. Koulutustarveselvityksessä identifioitavien tarpeiden pohjalta on tarkoitus suunnitella uutta, aidosti työelämälähtöistä kymenlaaksolaista koulutusta yhteistyössä tutkimuslaitosten, oppilaitosten sekä satamissa toimivien yritysten kesken. Toisin sanoen, TRANSGOF-hankkeen kautta kehitetään toimintaa satamaympäristössä.

Toivomme, että yrityksenne henkilöstö- tai koulutusvastaavat täyttäisivät oheisen kyselylomakkeen. Lisäksi toivomme mahdollisimman monia eri henkilöstöryhmien edustajien vastauksia. Näin ollen organisaatiostanne voi kyselyyn osallistua useita vastaajia eri toimintojen tai henkilöstöryhmien koulutustarpeiden kannalta.

Lomake tulee palauttaa **1. joulukuuta 2006 mennessä** oheisessa palautuskuoressa.

Vastaamme mielellämme oheiseen lomakkeeseen liittyviin kysymyksiin.

Yhteistyöterveisin,

Pia Paukku
koulutuspäällikkö
koulutus ja työelämäpalvelut
Kymenlaakson ammattikorkeakoulu
p. 044-702 8510
pia.paukku@kyamk.fi

Jouni Laine
tutkimusjohtaja, satamatoiminnot ja logistiikka, KyAMK
Tutkimuskeskus Merikotka
p. 044-702 8516
jouni.laine@kyamk.fi

VASTAAJAN TAUSTATIEDOT

Ikä

- a) 16-25
- b) 26-35
- c) 36-45
- d) yli 46

Sukupuoli 1) mies 2) nainen

Kuinka kauan olet ollut nykyisen työnantajasi palveluksessa?

- a) 0-2 vuotta
- b) 3-5 vuotta
- c) 6-10 vuotta
- d) 11-20 vuotta
- e) yli 20 vuotta

Asema organisaatiossa

- a) työntekijä
- b) työnjohtaja
- c) toimihenkilö
- d) keskijohto
- e) johto

Organisaation toimiala

- a) varustamo
- b) satama
- c) teollisuus
- d) huolinta- ja kuljetus
- e) varastointi
- f) satamaoperaattori
- g) viranomainen
- h) muu, mikä? _____

Henkilöstön lukumäärä _____

SATAMA-ALAN KOULUTUSTARJONTA

1) Mistä seuraavista aihepiireistä satamissa mielestänne kaivataan eniten koulutusta tällä hetkellä?

Merkitse ympyröimällä kiinnostavat aihealueet ja niiden alateemat. Voit kommentoida teemoja tai täsmentää vastaustasi omin sanoin kirjoittamalla.

1) Kuljetus- ja merenkulkuoikeus, EU-säädökset

- a) EU-direktiivit,mitkä: _____
b) Kotimainen lainsäädäntö, mitkä: _____
-

2) Logistiikka – logistiset toiminnot

- a) kuljetus- ja logistiikkaketjujen toiminta
b) satamatoiminnot osana logistista ketjua
c) sataman sisäinen logistiikka
d) logistiikan tehostaminen
e) logistiikan tietojärjestelmien hyödyntäminen
f) muu, mikä?
-

3) Merenkulkualan perusteet (ole hyvä ja tarkenna alle halutessasi)

4) Turvallisuus ja ympäristö

1) Kokonaisturvallisuus

- a) turvallisuusjohtaminen
b) riskien hallinta ja valmiussuunnittelu
c) työturvallisuus
d) tuotannon ja toiminnan turvallisuus
e) henkilöstöturvallisuus
f) tietoturvallisuus
g) ulkomaantoimintojen turvallisuus
h) viranomaisyhteistyö ja pelastustoiminta
i) ympäristöturvallisuus
j) muu, mikä?
-

2) Kuljetusturvallisuus

- a) kuljetusketjun turvallisuus
b) varautuminen kuljetusrikollisuuteen
c) kuljetusten riskit ja niiden ennaltaehkäisy
d) vaarallisten aineiden kuljetukset ja käsittely
e) muu, mikä? _____

3) ISPS

- a) turvasuunnitelmat ja toimintaohjeet
- b) satamaturvallisuuteen liittyvät toimintaharjoitukset kuten (ympyröi kiinnostavat):

alkusammutus - pommiuhka - vaarallisen henkilön kohtaaminen -
 ajoneuvotarkastustoiminta - henkilötarkastukset - voimankäyttö -
 pelastautumisharjoitukset - hätäensiapu

- c) muu, mikä? _____

4) Muu turvallisuuteen tai ympäristöasioihin liittyvä koulutus**5) Huolinta ja rahtaus**

6) Satamatoiminnot

- a) johdatus satamatoimintoihin (eri lasti- ja terminaalityypit)
- b) satamaoperaatiot ja konekalusto
- c) satamatyön johtaminen
- d) muu, mikä? _____

7) Myynti ja markkinointi

8) Merenkulun, kansainvälisen kaupan tai satamatoimintojen kieliopinnot

- a) englannin kieli
- b) venäjän kieli
- c) muu _____
kieli
- d) yleinen _____
kielikoulutus

9) Hallinto ja johtaminen

- a) esimiestäidot
- b) asiakkuuksien johtaminen
- c) osaamisen johtaminen ja kehittäminen
- d) yritystalous ja laskentatoimi
- e) strateginen ja muutosjohtaminen
- f) projektien hallinta ja läpivienti
- g) muu johtamisosaaminen _____

10) Viestintä ja asiakaspalvelutaidot

- 11) Muu, mikä? _____

2) Mitä aiheita koulutustilaisuuksissa tulisi käsitellä, jotta koulutus vastaisi satamaliiketoimintojen tarpeita (Mitkä aiheet ovat ajankohtaisia ja hyödyllisiä työelämän kannalta)?

3) Minkä asioiden osaajista satamatoimintoihin liittyen kokemuksenne mukaan on tällä hetkellä pulaa?

4) Minkä pituiseen koulutukseen kokemuksenne mukaan yrityksenne mieluiten halutaan osallistua?

- a) 1-päiväinen koulutus
- b) 2-päiväinen koulutus
- c) 1 päivän pituinen seminaari
- d) 2 päivän pituinen seminaari
- e) Pidempikestoinen koulutusohjelma (lähiopetuspäiviä n. kerran /kk)
- f) yritykselle räätälöity oma koulutusohjelma
- g) Muu, mikä? _____

Tarkentakaa halutessanne tähän:

5) Mitkä asiat yrityksessänne yleensä vaikuttavat koulutukseen osallistumiseen?

- a) Aiheen ajankohtaisuus
- b) Koulutuspaikan sijainti
- c) Koulutustilaisuuden hinta
- d) Muu, mikä? _____

Tarkentakaa halutessanne tähän:

6) Kenelle/ Keille henkilöille koulutuksista tiedottaminen ja koulutusmainonta tulee yrityksessänne kohdistaa?

7) Millainen koulutusviestintä on teille mieluisinta? Suositteko: kirjeviestintää, sähköpostia vai henkilökohtaisia yhteydenottoja?

- a) Kirjeviestintä
- b) Sähköposti
- c) Henkilökohtainen yhteydenotto
- d) Jokin muu keino, mikä? _____

Onko teillä vielä jotakin lisättävää kyselyyn liittyen?

Kiitos vastauksestanne!

Liite 2: Haastattelurunko

TAUSTATIEDOT

I Haastateltava

- sukupuoli, ikä
- palvelusaika ja asema yrityksessä

II Kohdeyritys

- toimiala
- tuotteet, palvelut
- koko: henkilöstömäärä, liikevaihto

III Yrityksen asema logistisessa ketjussa

- asiakkaat
- alihankkijat ja partnerit

Haastateltavan perehdytys haastatteluun sekä luottamuksellisuuden ja haastattelun tarkoituksen läpikäyminen.

Nauhoitusluvan pyytäminen ja haastateltavan informointi siitä, että haastatteluäänitys tuhotaan tarvittaessa litteroinnin jälkeen.

HAASTATTELUN ALOITUS

Maininta aiemmin Transgof-hankkeen WP3-n puitteissa toteutetusta lomakekyselystä. Kyselyn tarkempi läpikäyminen tarvittaessa.

Luetellaan haastateltavalle lomakekyselyssä keskeisesti esille nousseet koulutusteemat /osaamistarpeet.

- turvallisuusasiat (kuljetusturvallisuus, kokonaisturvallisuus, ISPS, vaarallisten aineiden kuljetus ja käsittely)
- logistiset toiminnot, huolinta, Venäjän kauppa
- satamatoiminnot
- liiketoimintojen koulutus (taloushallinto, johtaminen, palvelujen johtaminen, markkinointi, esimiesvalmennus)
- kieliopinnot

1. Ovatko kyselyssä esille nousseet teemat olennaisia teidän yrityksenne toiminnan kannalta?
2. Koetteko, että yrityksessänne on mainittuihin teemoihin liittyviä koulutustarpeita?

KOKONAISLOGISTISEN AJATTELUN HAHMOTTAMINEN

1. Mitä termi logistinen kokonaisajattelu mielestäsi merkitsee?
2. Onko logistisen kokonaisketjuajattelun hahmottaminen kokemuksesi mukaan yrityksellesi tärkeää?
3. Millaista logistista osaamista tulisi satamassa toimivissa yrityksissä mielestäsi olla?
4. Vaikuttaisiko kokonaislogistisen ajattelun vahvistaminen työntekijöille yrityksesi toimintoihin?
5. Millä keinoin kokonaislogistisen ajattelun lisäämistä yrityksesi työntekijöille voitaisiin saada aikaan?
6. Onko kokonaislogistisen ajattelun lisääminen mielestäsi tarpeen?
7. Mitä mielestänne tarkoittaa logistinen laatu?

8. Oletteko kokenut, että yhteistoiminnassa ketjun muiden toimijoiden kanssa on ollut haasteita?
9. Jos olette, niin millaisia?
10. Miten kuljetusketjun sujuvuutta ja toimijoiden yhteistoimintaa voitaisiin kehittää?
11. Keiden tulisi olla kuljetusketjun yhteistoiminnan aktiivisina eteenpäinviejinä?

12. Olisiko teidän yrityksenne toiminnalle tai tulokselle merkitystä sillä, että teitä edeltävä vaihe toimisi tehokkaammin ja laadukkaammin?
13. Jos on, niin millaisia?
14. Mitä vaikutuksia kuljetusketjun toiminnan kehittämällä tai tehostamisella olisi yrityksenne koko logistisen ketjun kilpailukykyyn ja kokonaisuuteen markkinoilla?
15. Mitä vaikutusta kuljetusketjun toiminnan kehittämällä olisi toimintaympäristönne ts paikallisen sataman kilpailukykyyn ja kokonaisuuteen kuljetusmarkkinoilla?
16. Millä toimenpiteillä sataman kilpailukykyä voitaisiin parantaa?
17. Mitä merkitystä ketjun toiminnan tehostamisella olisi loppuasiakkaalle?

18. Pitäisikö mielestäsi yritysten jakaa tietoja alihankkijalle tai yhteistyökumppanille esim. ennakkotietoja tilauskannastaan?
19. Miksi?

20. Mitä merkitystä viranomaistoiminnalla on yrityksesi toiminnalle?
21. Miten viranomaistoiminta tukee yrityksesi kuljetusketjun tehokkuutta ja laatua? Toisin sanoen, arvioi viranomaistoiminnan laatua yrityksesi näkökulmasta.

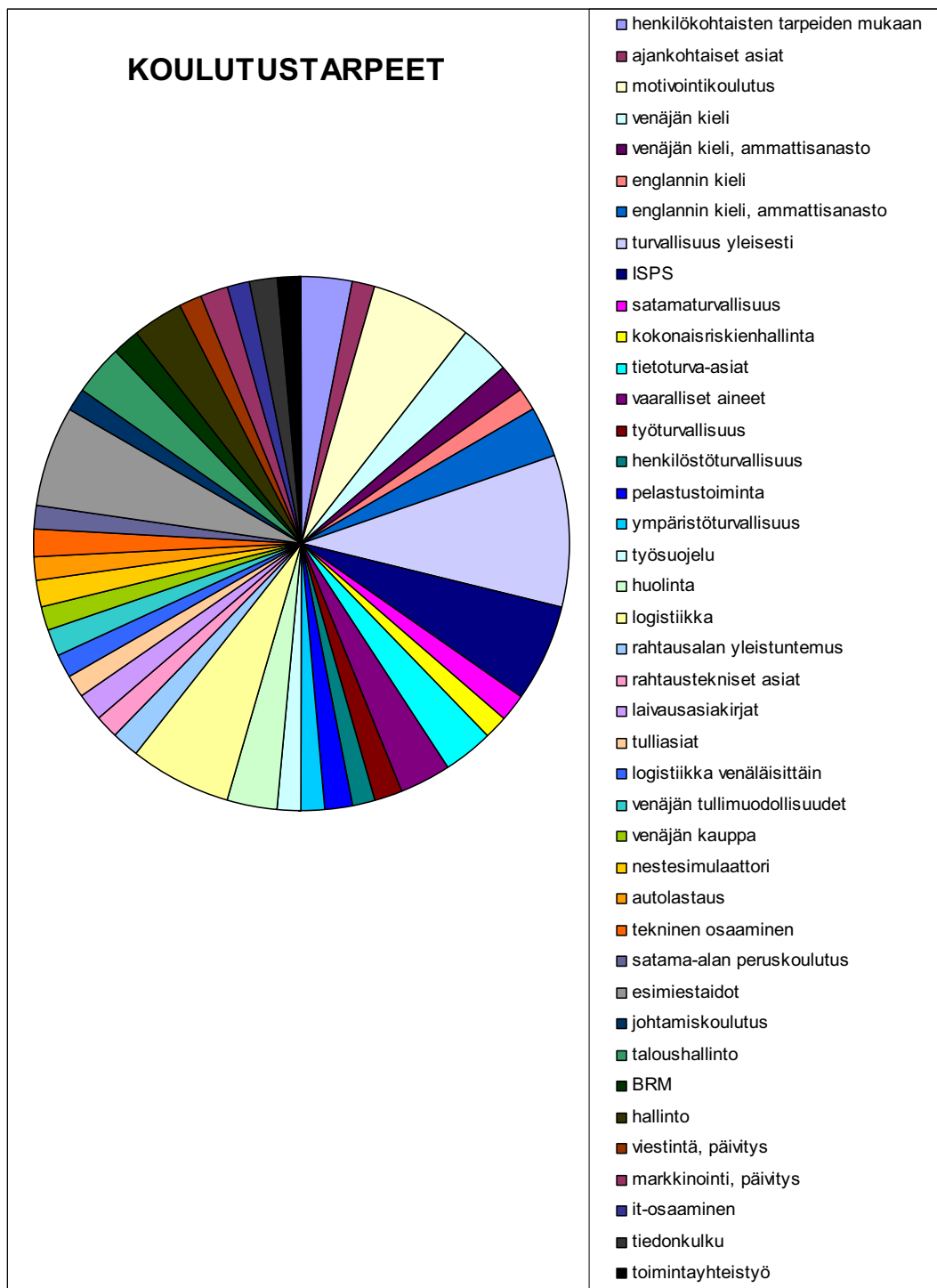
ORGANISAATION KEHITTÄMIS- JA KOULUTUSTARPEET

22. Mitä kehitettävää näet oman organisaatiosi toiminnassa yleisellä tasolla?
23. Mitkä ovat yrityksesi ydinprosessien kannalta keskeiset koulutus- tai kehittämistarpeet?
24. Onko organisaatiollasi tarvetta lisätä tai vähentää työvoimaa kuluvan vuoden aikana?
25. Jos lisätä, niin mihin tehtäviin?/Jos vähentää, niin mistä tehtävistä?
26. Onko työmarkkinoilla saatavilla oikeanlaista henkilöstöä yrityksenne rekrytointitarpeisiin?
27. Millaista henkilöstöä ja osaamista yrityksenne tarvitsee?
28. Onko organisaatiollasi tai yritykselläsi halukkuutta lähteä suunnittelemaan yhteiskoulutusta vai osallistutteko mieluummin valmiille kursseille tai koulutuksiin?

29. Aiotko henkilökohtaisesti lähitulevaisuudessa osallistua koulutukseen tai osaamisvalmennusohjelmaan?
30. Jos kyllä, niin millaiseen?
31. Millaisena koet omat koulutus- tai kehittämistarpeesi?
32. Millä perusteella valitset koulutuksen ja koulutuksen tarjoajan?

KIITOS HAASTATTELUSTA!

Liite 3: Koulutustarpeiden hajautuminen



Liite 4: Lista tehdyistä haastatteluista

ASEMA	YRITYS	YRITYKSEN TOIMIALA
Henk.kehitys- päällikkö	STEVECO OY HAMINA MULTIMODAL	AHTAUS
Toimitusjohtaja	TERMINALS	AHTAUS
Päällikkö	HAMINAN TULLI	VIRANOMAINEN
Miehitysasioiden hoitaja	ESL SHIPPING OY	VARUSTAMO (IRTOLASTIT)
Operatiivinen päällikkö	KAUKOTELKO	NESTEIDEN VARASTOINTI, KÄSITTELY JA SIIRTO
HSSE- koordinaattori	OILTANKING SONMARIN NURMINEN SHIPPING	NESTEIDEN VARASTOINTI JA KÄSITTELY
Laivanselvittäjä	AGENCY	LAIVANSELVITYS
Päällikkö	KOTKAN TULLI	VIRANOMAINEN
Aluemyynti- päällikkö	DSV-ROAD	HUOLINTA JA KULJETUS
Tuotantopäällikkö	FINNSTEVE FINNSTEVE	AHTAUS AHTAUS
Aluepäällikkö	SAIMAA LINES	HUOLINTA, TULLIVARASTOINTI, KULJETUS
Toimitusjohtaja	KRISTINA CRUISES	VARUSTAMO (MATKUSTAJALIIKENNE)
Toimitusjohtaja	KOTKAN KÄÄMITYÖ	SÄHKÖALA
Tekninen päällikkö	UPM KYMMENE logistics	METSÄTEOLLISUUDEN TUOTTEIDEN KULJETUS
Office manager	TRANSFENNICA	VARUSTAMO (MM. METSÄTEOLLISUUS)
Taluspäällikkö	VOPAK CHEMICALS	NESTEIDEN VARASTOINTI JA KULJETUS (TRANSITO)
Operatiivinen päällikkö	VOPAK CHEMICALS	NESTEIDEN VARASTOINTI JA KULJETUS (TRANSITO)
Koulutustyön- johtaja	VOPAK CHEMICALS	NESTEIDEN VARASTOINTI JA KULJETUS (TRANSITO)
Taloussistentti	VOPAK CHEMICALS	NESTEIDEN VARASTOINTI JA KULJETUS (TRANSITO)
Toimitusjohtaja	SAYBOLT	TARKASTUS (TRANSITO)
Tehtaan johtaja	BASF	KEMIKAALITEHDAS
Aluepäällikkö	SGS	TARKASTUS (TRANSITO)

MULTI LINK TERMINALS				
Työnjohtaja	LTD	AHTAUS		
		TAVARANKÄSITTELY	JA	VARASTOINTI
Logistiikkapäällikkö	JOHN NURMINEN	(TRANSITO)		
Toiminnanjohtaja	STRAIGHTWAY	MARKKINOINTIYHDISTYS		
Logistiikkajohtaja	STELLA GROUP	AHTAUS JA HUOLINTA		
Operatiivinen				
päällikkö	ITELLA	HUOLINTA JA VARASTOINTI		
Varaston				
operatiivinen				
päällikkö	ITELLA	HUOLINTA JA VARASTOINTI		
Operatiivinen	UPM	KYMMENE	VARUSTAMO	(METSÄTEOLLISUUDEN
johtaja	SEAWAYS		MERIKULJETUS)	
Terminaalipäällikkö	NESTE OIL		NESTEIDEN VARASTOINTI JA KULJETUS	
Vuoromestari	NESTE OIL		NESTEIDEN VARASTOINTI JA KULJETUS	
Aluepäällikkö, itä-				
Suomi	VR CARGO		KISKOKULJETUS (METSÄTEOLLISUUS)	
Huolintapäällikkö	HACKLIN HAMIKO		VARASTOINTI, HUOLINTA, KULJETUS (TRANSITO)	
Ostopäällikkö	DYNEA CHEMICALS		KEMIKAALITEHDAS	
			NESTEIDEN	VARASTOINTI, KULJETUS,
Terminaalipäällikkö	TEBOIL		MARKKINOINTI	
Apulaisterminaalipäällikkö			NESTEIDEN	VARASTOINTI, KULJETUS,
	TEBOIL		MARKKINOINTI	
Hallintojohtaja	KOTKAN SATAMA OY		SATAMAN PITÄJÄ	
Kehitys- ja				
markkinointijohtaja	HAMINAN SATAMA OY		SATAMAN PITÄJÄ	

B-SARJA Tutkimukset ja raportit

- B 1 Markku Huhtinen & al.:
Laivadieselien päästöjen vähentäminen olemassa olevissa laivoissa [1997].
- B 2 Ulla Pietilä, Markku Puustelli:
An Empirical Study on Chinese Finnish Buying Behaviour of International Brands [1997].
- B 3 Markku Huhtinen & al.:
Merenkulkualan ympäristönsuojelun koulutustarve Suomessa [1997].
- B 4 Tuulia Paane-Tiainen:
Kohti oppijakeskeisyyttä. Oppijan ja opettajan välisen ohjaavan toiminnan hahmottamista [1997].
- B 5 Markku Huhtinen & al.:
Laivadieselien päästöjä vähentävien puhdistuslaitteiden tuotteistaminen [1998].
- B 6 Ari Siekkinen:
Kotkan alueen kasviuonepäästöt [1998]. Myynti: Kotkan Energia.
- B 7 Risto Korhonen, Mika Määttänen:
Veturidieseleiden ominaispäästöjen selvittäminen [1999].
- B 8 Johanna Hasu, Juhani Turtiainen:
Terveysalan karuselikoulutusten toteutuksen ja vaikuttavuuden arviointi [1999].
- B 9 Hilikka Dufva, Mervi Luhtanen, Johanna Hasu:
Kymenlaakson väestön hyvinvoinnin tila, selvitys Kymenlaakson väestön hyvinvointiin liittyvistä tekijöistä [2001].
- B 10 Timo Esko, Sami Uoti:
Tutkimussopimusopas [2002].
- B 11 Arjaterettu Hintsala:
Mies sosiaali- ja terveydenhuollon ammattilaisena – minunko ammattini? [2002].
- B 12 Päivi Mäenpää, Toini Nurminen:
Ohjatun harjoittelun oppimisympäristöt ammatillisen kehittymisen edistäjinä – ARVI-projekti 1999-2002 [2003], 2 p. [2005].
- B 13 Frank Hering:
Ehdotus Kymenlaakson ammattikorkeakoulun kestävän kehityksen ohjelmaksi [2003].
- B 14 Hilikka Dufva, Raija Liukkonen
Sosiaali- ja terveysalan yrittäjyys Kaakkois-Suomessa. Selvitys Kaakkois-Suomen sosiaali- ja terveysalan palveluyrittäjyyden nykytilasta ja tulevaisuuden näkymistä [2003].
- B 15 Eija Anttalainen:
Ykköskuski: kuljettajien koulutustarveselvitys [2003].
- B 16 Jyrki Ahola, Tero Keva:
Kymenlaakson hyvinvointistrategia 2003 –2010 [2003], 2 p. [2003].
- B 17 Ulla Pietilä, Markku Puustelli:
Paradise in Bahrain [2003].
- B 18 Elina Petro:
Straightway 1996—2003. Kansainvälinen transitoreitin markkinointi [2003].
- B 19 Anne Kainlauri, Marita Melkko:
Kymenlaakson maaseudun hyvinvointipalvelut - näkökulmia maaseudun arkeen sekä mahdollisuuksia ja malleja hyvinvointipalvelujen kehittämiseen [2005].
- B 20 Anja Härkönen, Tuomo Paakkonen, Tuija Suikkanen-Malin, Pasi Tulkki:
Yrittäjyyskasvatus sosiaalialalla [2005], 2. p. [2006]
- B 21 Kai Koski (toim.):
Kannattava yritys ei menetä parhaita asiakkaitaan. PK-yritysten liiketoiminnan kehittäminen osana perusopetusta [2005]

- B 22 Paula Posio, Teemu Saarelainen:
Käytettävyyden huomioon ottaminen Kaakkois-Suomen ICT-yritysten tuotekehityksessä [2005]
- B 23 Eeva-Liisa Frilander-Paavilainen, Elina Kantola, Eeva Suuronen:
Keski-ikäisten naisten sepelvaltimotaudin riskitekijät, elämäntavat ja ohjaus sairaalassa [2006]
- B 24 Johanna Erkamo & al.:
Oppimisen iloa, verkostojen solmimista ja toimivia toteutuksia yrittäjämäisessä oppimisympäristössä [2006]
- B 25 Johanna Erkamo & al.:
Luovat sattumat ja avoin yhteistyö ikäihmisten iloksi [2006]
- B 26 Hanna Liikanen, Annukka Niemi:
Kotihoidon liikkuvaa tietojenkäsittelyä kehittämässä [2006]
- B 27 Päivi Mäenpää
Kaakkois-Suomen ensihoidon kehittämisstrategia vuoteen 2010 [2006]
- B 28 Anneli Airola, Arja-Tuulikki Wilén (toim.):
Hyvinvointialan tutkimus- ja kehittämistoiminta Kymenlaakson ammattikorkeakoulussa [2006]
- B 29 Arja-Tuulikki Wilén:
Sosiaalipäivystys – kehittämishankkeen prosessievaluatio [2006].
- B 30 Arja Sinkko (toim.):
Kestävä kehitys Suomen ammattikorkeakouluissa – SUDENET-verkostohanke [2007].
- B 31 Eeva-Liisa Frilander-Paavilainen, Mirja Nurmi, Leena Wäre (toim.):
Kymenlaakson ammattikorkeakoulu Etelä-Suomen Alkoholiohjelman kuntakumppanuudessa [2007].
- B 32 Erkki Hämäläinen & Mari Simonen:
Siperian radan tariffikorotusten vaikutus konttaliikenteeseen 2006 [2007].
- B 33 Eeva-Liisa Frilander-Paavilainen & Mirja Nurmi:
Tulevaisuuteen suuntaava tutkiva ja kehittävä oppiminen avoimissa ammattikorkeakoulun oppimisympäristöissä [2007].
- B 34 Erkki Hämäläinen & Eugene Korovyakovsky:
Survey of the Logistic Factors in the TSR-Railway Operation - "What TSR-Station Masters Think about the Trans-Siberian?" [2007].
- B 35 Arja Sinkko:
Kymenlaakson hyvinvoinnin tutkimus- ja kehittämiskeskus (HYTKES) 2000-2007. Vaikuttavuuden arviointi [2007].
- B 36 Erkki Hämäläinen & Eugene Korovyakovsky:
Logistics Centres in St Petersburg, Russia: Current status and prospects [2007].
- B 37 Hilikka Dufva & Anneli Airola (toim.):
Kymenlaakson hyvinvointistrategia 2007 - 2015 [2007].
- B 38 Anja Härkönen:
Turvallista elämää Pohjois-Kymenlaaksossa? Raportti Kouvolan seudun asukkaiden kokemasta turvallisuudesta [2007].
- B 39 Heidi Nousiainen:
Stuuva-tietokanta satamien työturvallisuustyön työkaluna [2007].
- B 40 Tuula Kivilaako:
Kymenlaaksolainen veneenveistoperinne: venemestareita ja mestarillisia veneitä [2007].
- B 41 Elena Timukhina, Erkki Hämäläinen, Soma Biswas-Kauppinen:
Logistic Centres in Yekaterinburg: Transport - logistics infrastructure of Ural Region [2007].
- B 42 Heidi Kokkonen:
Kouvola muuttajan silmin. Perheiden asuinpaikan valintaan vaikuttavia tekijöitä [2007].