

Äänitteen nimi:

Täältä töihin - Miten se voi toteutua luku- ja kirjoitustaidottoman maahanmuuttajan kohdalla

Äänitteen kesto: 00:28:31

[äänite alkaa]

[musiikki]

Marsa Perttula [00:00:01]: Tervetuloa Live Podcastiin, eli Livepodin pariin. Minä olen Marsa Perttula, ammattiopisto Livistä ja olen nyt Leppävaarassa, Espoossa Livesäätiön, eli entisen Invalidisäätiön studiossa. Nyt ihan ensimmäiseksi ehdottaisin, että laitat lenkkarit jalkaan ja lähdet ulos kävelemään ja kuuntelemaan tätä podcastia raikkaaseen ilmaan. Mun toive on, että ehdit pian alkavaa keskustelua kuunnellessa samalla saada lämpöä lihaksiin ja notkeutta niveliin. Suomessa ollaan huolissaan siitä, kun osaavista työntekijöistä on niin monilla aloilla huutava pula. Tarvitaan eri alojen huippuosaajia ja myös lisää käsiä ja jalkoja tekemään monenlaista arjen sujumiseen liittyvää perustyötä. Tällaisia työtehtäviä on esimerkiksi hoiva-alalla, siivousalalla ja ravintola-alalla. Työnantajat ovat kertoneet, että työntekijäpula aiheuttaa jo sen, että toimintaa ei voi pyörittää täydellä teholla eikä laajentaa, vaikka kysyntää olisi. Eli menestymisen mahdollisuuksia jää käyttämättä kun ei löydy työntekijöitä. Samaan aikaan Suomessa on ilman töitä iso joukko ihmisiä, jotka haluaisivat päästä töihin, ja joilla olisi työtaitojakin. Tänäpäin tässä Livepodissa mietitään tätä tilannetta sellaisesta näkökulmasta, jossa työhön haluava on aikuinen maahanmuuttaja, joka ei puhu suomea kovin hyvin. Ja jolla on myös joku rajoite, jonka takia hän on osakykyinen, ei pysty tekemään kaikkia työhön vaadittavia työtehtäviä. Hän on esimerkiksi luku- ja kirjoitustaidoton. Tämä kohderyhmä on meille Livessä tuttua. Livesäätiössä on kaksi palveluyksikköä, ammattiopisto Live ja Live palvelut. Niiden kautta tarjotaan koulutusta, kuntoutusta ja valmennusta niin, että jokainen meidän asiakas ja opiskelija pääsisi oppimaan uutta ja näyttämään osaamistansa, ja saisi osaamisensa työelämän käyttöön. Livessä on Täältä töihin -strategia, ja se tarkoittaa esimerkiksi, että tehdään joka päivä töitä sen eteen, että jokainen voi kokea osallisuutta ja tyytyväisyyttä siitä, että löytyy työpaikka, jossa työ onnistuu ja pomo on tyytyväinen. Minä esimerkiksi opetan täällä Livessä luku- ja kirjoitustaidottomia, kotiutumisvaiheessa olevia aikuisia maahanmuuttajia Telma -koulutuksessa. Eli työhön ja itsenäiseen elämään valmentavassa koulutuksessa. Ja iso osa mun työtä on auttaa ja ohjata heitä pääsemään työelämään, auttaa heitä työllistymään. Mutta miltä Liven Täältä töihin -strategia näyttää työelämän näkökulmasta? Millaisia mietteitä on työpaikoilla heikosti suomea puhuvista osatyökykyisistä maahanmuuttajista? Siitä mä haluan tänään ottaa selvää, ja mulla on ilo pitää vieraana tuttua, monia meidän opiskelijoita työharjoitteluihin ottanutta esimiestä, ravintola Basesta, nimittäin ravintolapäällikkö Olli Kuusista. Tervetuloa.

Olli Kuusisto [00:03:34]: Kiitos kiitos.

Marsa Perttula [00:03:37]: Kerrotko tähän alkuun vähän kuulijoille itsestäsi ja siitä, millainen päivä sulla on tänään takana.

Olli Kuusisto [00:03:44]: Millainen päivä tänään? Tänään sattui olemaan siivouspäivä, minulla oli lainakoira tiistaina, kävimme sienessä koiran kanssa ja koira toi kaikenmaailman keppejä, risuja ja havuja kotiin. Tänään ne piti sitten imuroida pois, ja samalla pesin uunin ja kylpyhuoneen, että tänään oli tällainen päivä. Ja vähän pyykinpesua, että ihan peruselämää, iltavuoroon nyt lähden töihin tossa kohtapuoleen. Tämmöinen kuvio.

Marsa Perttula [00:04:09]: Hyvä, hyvä hyvä. Kerro vähän myös ravintola Basesta, millainen ravintola se on ja missä.

Olli Kuusisto [00:04:17]: Ravintola Base on Leppävaarassa Sello -kauppakeskuksessa sijaitseva ruokaravintola pääsääntöisesti, mutta myös viihderavintola. Meillä on oikein mukavasti elävää musiikkia kerran viikossa siellä, ja sitten meillä on iso lämmitetty terassi, joka toimii myös talvisin ja on tosi suosittu ravintola. Viikonloppuisin varsinkin ilman pöytävarausta voi olla vaikea päästä sisään ruokailemaankaan.

Marsa Perttula [00:04:43]: Kyllä, ja hyvää on ruoka, sen voin sanoa kokemuksella. Millä mielellä sinä olet nyt seurannut keskustelua siitä, että osaavista työntekijöistä on huutava pula. Näkyykö se teillä Basessa?

Olli Kuusisto [00:04:54]: Näkyy, siis rekrytointi on tällä hetkellä erittäin hankalaa. Osaavia käsiä on vaikea saada, myös ihan perustyöntekijöitä on hankala saada ja harjoittelijoita on tarjolla monentasoisia jonkin verran ja näin edelleen. Mutta tosiaan rekrytointi on tällä hetkellä ravintola-alalla erittäin hankalaa sekä salissa että keittiössä.

Marsa Perttula [00:05:21]: Kyllä. Minkälaisia kokemuksia teillä on Basessa maahanmuuttajataustaisista työntekijöistä tai työharjoittelijoista?

Olli Kuusisto [00:05:28]: Kaikenlaisia, eli hyviä ja huonoja. Meillä on hurjasti ollut harjoittelijoita sekä ihan ravintolakoulusta sekä sitten kieliharjoittelijoita, myös täältä Livestä ja näin edelleen. Siellä on laidasta laitaan ollut ihmisiä. Toiset ovat todella hyviä ja

innostuneita ja näin edelleen. Toiset ovat vähemmän innostuneita, mutta hyviä pääsääntöisesti.

Marsa Perttula [00:05:56]: Kyllä. Onko sinulla tällä hetkellä sinun työntekijöissäsi maahanmuuttajataustaisia työntekijöitä?

Olli Kuusisto [00:06:01]: On, minulla on bulgarialainen kokki, ukrainalainen tiskari, ranskalainen kokki, onko vielä... siinä meillä on tällä hetkellä, ja sitten minulla on harjoittelussa tällä hetkellä... en edes tiedä mistä hän tulee kun ei kuulu kysyä oikeastaan, tyttö, joka tekee ravintolaharjoittelua tällä hetkellä. Sitten meillä on vielä irakilainen daami, joka tekee ravintolaharjoittelua. Että meillä on aika paljon itse asiassa.

Marsa Perttula [00:06:32]: Niin on. Mitä se vaatii sinulta työyhteisöjohtamisessa, kun sinun tiimisi on monikulttuurinen?

Olli Kuusisto [00:06:44]: Suurta tällaista mielikuvitusta sen työtehtävän kertomiseksi ja pitämiseksi hallussa. Ehkä myös sitä, että pystyy mukautumaan pikkusen tämän maahanmuuttajan taustan mukaisesti asioihin. Eli ymmärtää, että jostain tulee vilkas ja puhelias, jos sanoo vain hiljaisesti ja rauhallisesti ja hyvin erilaisia tilanteita.

Marsa Perttula [00:07:16]: Mitä ajattelet, millaista lisäarvoa maahanmuuttajataustainen työntekijä voi tuoda teidän työtiimiin?

Olli Kuusisto [00:07:23]: Sehän on oikeasti erittäin mukavaa, siellä tulee hauskoja tapahtumia, yllättäviä tilanteita ja se on oikeastaan vaan hauskaa näillä osin. He tietysti tuovat salin puolella myös maahanmuuttajataustaisia asiakkaita, koska he uskaltavat selkeästi tulla meille kun näkyy, että käytämme maahanmuuttajataustaisia henkilöitä töissä ja näin edelleen. Kyllä se tuo lisäarvoa ja siellä tulee oikeasti mukavaa pientä juttua. Tuovat joskus omia, itse tehtyjä ruokiaan kotoa tai jotain omia leivonnaisia ja muita, joita ei ole koskaan ikinä maistanutkaan. Siellä on kaikenlaista mukavaa.

Marsa Perttula [00:08:02]: Sinä olet ohjannut paljon teille tulevia harjoittelijoita ja perehdyttänyt uusia työntekijöitä. Miten se teillä tapahtuu se ohjaus?

Olli Kuusisto [00:08:14]: Tietysti huomioiden sen, minkälainen tausta hänellä on, miten hänen osaamistaustansa. Se on suuri lähtökohta ja sen jälkeen tietysti kielitaito. Käytämme

paljon englantia, mutta myös pyrimme suomen kieltä käyttämään ja tätä kautta katsomme, mikä hänen tasonsa on. Sitten rupeamme siitä tekemään hänelle, voisi sanoa meidän työpaikan harjoittelupolkua, eli ikään kuin katsotaan minne hän soveltuu ja miten tämä opetus ja muu lutviutuu hänen kanssaan...

Marsa Perttula [00:08:45]: Onko siinä joku tietty työntekijä, joka sovitaan hänen lähiohjaajaksi tai sellaiseksi, jonka kanssa hän kulkee alkupäivät? Tai minkälaisia systeemeitä teillä siinä on?

Olli Kuusisto [00:08:57]: Meillä on oikeastaan niin, että vuoron esimies hoitaa ohjauksen. Sitten me tietysti kerromme koko henkilökunnalle, että meille tulee tällainen harjoittelija, joka toimii sitten tämän tavan mukaisesti. Eli toimii näissä tehtävissä ja näin edelleen, ja pyrimme opettamaan niissä asioissa koko henkilökuntaa. Toki sitten jos on jotain poikkeamia, poissaoloja tai tarpeita tai muuta erikoistarpeita, niin sitten meidän esimiehet, minä ja muutama muu, sitten käymme asioita läpi ja keskustelemme miten toimimme jatkossa. Koko henkilökunta meillä on mukana siinä kuitenkin.

Marsa Perttula [00:09:32]: Kyllä. Puhutaan vähän kielitaidosta. Aina joskus kun lukee työpaikkailmoituksia, niin niistä tulee sellainen vaikutelma, että maahanmuuttajalta vaaditaan työpaikan saamiseksi paljon enemmän suomen kielen taitoa kuin mitä itse työn tekeminen vaatisi. Eli pitäisi jo valmiiksi osata sujuvasti suomea, lukee monessa työpaikkailmoituksessa. Ja totta kai on tärkeää, että työssä pärjää suomen kielellä ja eihän kaikki osaa englantia ollenkaan. On tärkeää, että oppilaitoksissa annetaan suomi toisena kielenä opetusta ennen kuin lähdetään sinne, lähetetään ketään työpaikoille. Mutta ajattelen sillä tavalla, että tietystä työpaikassa käytettävät sanat ja ammattitermit ja käytänteet ja toimiva kielitaito opittaisiin parhaiten siellä aidossa ympäristössä, missä sitä työtä tehdään. Mitä sinä tästä ajattelet? Minkälaista kielitaitoa teillä vaaditaan?

Olli Kuusisto [00:10:34]: Tuo on totta, että ympäristössä opitaan. Tietysti jotkut tehtävät vaativat kovempaa kielitaitoa, että jos salipuolella ja ryhtyy tarjoilijaksi niin tarvitaan kielitaitoa. Koska meidänkään kaikki asiakkaat eivät puhu englantia ja närkästyvät, jos ei ehkä puhu suomea sitten. Tarjoilijalta vaaditaan paljon enemmän kielitaitoa. Sitten taas toinen asia niin on tehtäviä, joissa ei niinkään vaadita, eli tiskaaminen ja niin sanottu blokkaminen, eli astioiden kerääminen pöydästä. Toki silloinkin pitää osata sanoa, että maistuitko tai näin edelleen. Kielitaitoa vaaditaan jonkun verran. Pärjää perusasian jollakin kielellä, mikä on meille yhteinen ja me pystymme kommunikoimaan ja näin edelleen. Mutta sitten saattaa olla, että ei tarvitse ollenkaan eli miellähän oli maahanmuuttajataustainen... tai itse asiassa hän oli pakolaisena Suomeen tullut. Hän ei osannut suomea eikä englantia ja hänenkin kanssaan pärjättiin hyvin. Pikkasen näytettiin käsillä, että miten tehdään ja näin edelleen ja piirrettiin, niin sitten saatiin nämä tiedot eteenpäin hänelle ja hänen vaimonsa

sitten puhui kuitenkin suomea, tai ehkä tyttöystävä, niin puhui suomea ja sitä kautta saatiin välitettyä ne vaikeimmat tilanteet eteen. Mutta pääsääntöisesti olemme aika hyvin pärjänneet kaikenmaailman kummallisilla kommervenkeillä, mitä olemme keksineet.

Marsa Perttula [00:12:01]: Entäs asiakkaat, onko asiakkailta tullut palautetta? Miten he reagoivat, jos huomaavat, että työntekijä ei puhu kunnolla suomea tai on jotenkin, että hän ei kaikkia työtehtäviä pysty tekemään?

Olli Kuusisto [00:12:14]: Ei oikeastaan, palautetta tietysti tulee jos ammattitaito ei riitä siihen tehtävään, mitä hän tekee. Mutta harvoin me päästämme siihen ennen kuin on kypsä siihen toimintaan. Eli myös tarjoilupuoli ja näin edelleen. Mutta kyllä he huomaavat itse, että ei sitä kieltä niin hyvin osaa, niin sitten puhuvat hitaammin ja rauhallisemmin ja asiakkaat tulevat mukaan siihen tilanteeseen. Onhan tietysti, että me olemme taustalla siellä. Että me huomaamme että nyt näyttää siltä, että nyt ei kieli riitä niin sitten me menemme apuun sinne...

Marsa Perttula [00:12:48]: Ei pääse tulemaan sellasia noloja...

Olli Kuusisto [00:12:48]: Niin, kyllä.

Marsa Perttula [00:12:50]: Hieno homma. Työelämän muutosta seuranneet tutkijat puhuvat, että tulevaisuudessa iso osa juuri ravintola-alan työntekijöistä tulee olemaan maahanmuuttajataustaisia. Millaisia asioita teillä Basessa on tehty, että maahanmuuttaja pärjäisi teillä työntekijänä?

Olli Kuusisto [00:13:12]: Tämähän on hassua, että monesti voidaan kuvitella, että tarvittaisiin kauheasti erilaisia toimintoja siihen, tehdä valmiiksi asioita. Ei oikeastaan tarvitse, koska käytännössä tärkein asia on se, että opetetaan uusi tekijä paikan päällä kädestä pitäen niihin asioihin ja kerrotaan sitten tietysti suomen kielisiä sanoja, ja sitä kautta lähdetään kasaamaan tietotaitoa, osaamista. Eli sieltä se lähtee oikeastaan, että me emme ole hirveästi sitä taustatyötä tehneet. Se on tullut tämän pitkän koulutushistorian kautta ihmisille meilläkin tietoisuuteen, että miten kannattaa toimia maahanmuuttajien kanssa.

Marsa Perttula [00:13:58]: Kyllä. Mainitsit aikaisemmin myös mallin antamisen ja kuvallisia ohjeita, piirtämistä ja mitä sanoit jossain. Niin minulla oli tällä viikolla juuri sellainen tilanne, että yksi opiskelijani kertoi, että hänelle oli tarjottu harjoittelujakson päätteeksi työsopimusta. Hän oli ihan tosi iloinen, hän oli siis käynyt jo vaikka kuinka monet kielikurssit

ja oli sillä tavalla ihan älyttömän iloinen, että nyt hän työllistyy. Totta kai olimme siitä tiimissä iloisia. Minä sitten kysyin häneltä, että mikä oli nyt se asia, joka sinua eniten auttoi oppimaan työtehtävät siellä työpaikalla. Hän sanoi, että hän kun ei osaa lukea eikä kirjoittaa, niin siksi häntä auttaa, kun hänelle näytetään mallia ja hän saa katsoa mallista rauhassa mitä hänen pitää tehdä. Eli matkia tavallaan perässä mitä hänelle näytetään. Se oli hänelle kanssa sellainen paras apu työhön perehdytyksessä. Lisäksi hän kertoi muuten silleen, että hän oli opiskellut hygieniapassin asiasisällöt katsomalla kirjastossa videoita hygieniapassin asioista. Ja saanut sillä tavalla, ihan katsomalla uudestaan ja uudestaan otettua sen koalueen asiat haltuun ja sit hän pääsi läpi siitä kokeesta. Sekin oli mielestäni aika makea juttu. Nyt kun on puhelinten kamerat ja videointimahdollisuudet olemassa, niin nekin antavat hyvin mahdollisuuksia luku- ja kirjoitustaidottomallekin harjoitella ja muistella ja kerrata, vaikka työpaikan asioita ja mitä tehtäviä pitää missäkin tehdä. Onko teillä mitään teidän tiimissä sellaisia suunnitelmia tai aikeita, mitä vielä haluaisitte tehdä lisää? Jotta heikosti suomea puhuva tai jolla on joku vaikeus tehdä kaikkia niitä työtehtäviä niin voisi tehdä?

Olli Kuusisto [00:16:10]: Ehkä se, mikä tämän tärkeimmäksi kokisin olisi, että saisimme vielä organisoidummaksi itse tämä koulutus meillä. Eli meillä olisi vähän kirjallista taustamateriaalia, joka sitten jos ei osaa lukea kerrotaisiin. Muistetaan kertoa kaikki ne asiat ja näin edelleen. Ja sitten vielä pieni lappu mukaan, että tässä on sinulle vielä puhelinnumerot ja näin, että soitat aina tänne jos tulee jotain...

Marsa Perttula [00:16:36]: Eli tavallaan työhön perehdytystä.

Olli Kuusisto [00:16:37]: Työhön perehdytystä ehkä vielä tarkemmin, koska se voisi tuoda vielä ehkä helpommin sen, että kaikki muistaa kertoa joka ikisen asian. Koska nyt meillä on sitten kuusi työhön perehdyttäjää ekana päivänä, jos en satu itse olemaan paikalla niin joku muu tekee sen. Meillä on jokaisella vähän omat tavat tehdä työtä ja opettaa uutta ihmistä ja näin edelleen. Eli ehkä jaotella se erilaisten ihmisten työhön perehdyttäminen erilaisiin aloituksiin ja näin edelleen, se voisi auttaa tilannetta kaikille.

Marsa Perttula [00:17:12]: Kyllä. Mitkä teidän työssä nyt ovat asioita, joista ei voi joustaa?

Olli Kuusisto [00:17:17]: Työajat ovat se tärkein asia ja ilmoittaminen sairaudesta, ja kaikki tällainen. Se on meille ongelma, jos ei tulekaan töihin tai ilmoittaa kaksi tuntia myöhemmin, että olen sairastunut kun työpäivä on alkanut. Nämä ovat sellaisia tärkeitä asioita. Oikeastaan kaikki muu hoituu kun etukäteen kysyy, että pitäisi käydä opettajan luona juttelemassa niin totta kai se järjestyy ja kaikki tällaiset, että on sovittavissa. Mutta se, että on epäsäännöllinen ja myöhästelee ja näin edelleen, ne ovat niitä tärkeimpiä asioita mitä pitää ehkä Livenkin opettaa. Eli työelämän pelisääntöjä.

Marsa Perttula [00:18:02]: Kyllä, ja niitä me yritämme täällä kyllä tosi paljon puhua. Mutta monelle meidän opiskelijoista tämä työharjoittelu on ensimmäinen oikea kontakti työelämään ikinä. Siis ei aikaisemmin missään ole saanut tehdä kunnolla töitä. Tietysti heitä jännittää kauheasti lähteä pois koululta työharjoitteluun ja he ovat saattaneet kysellä minulta etukäteen mitä saa tehdä ja mitä ei saa tehdä. Saako pomoa katsoa silmiin tai ei, tai miten täytyy kertoa jos ei ymmärrä tai saako sanoa, että en ymmärtänyt. Vai pitääkö vain nyökkäillä tai tällaisia asioita. Heillä ei ole vielä myöskään sellaista realistista käsitystä itsestään työntekijöinä, ja siksi työpaikalla saatu palaute tai asioiden puheeksi ottaminen on tosi tärkeää. Joskus on ollut sellaisia tilanteita, että opiskelijoille on jäänyt käsitys, että kaikki on mennyt jossain työpaikassa tosi hyvin, mutta sitten se tärkein eli työllistyminen ei olekaan onnistunut. Eli työharjoittelusta joku työpaikkaohjaaja on saattanut antaa tosi hienot arvostelut, vaikka ihan parhaat, ylimmät arvostelut kaikista kohdista. Mutta sitten kun häneltä on kysytty, että voisiko tämä harjoittelija saada teiltä kesätöitä tai työllistyä kokonaan niin sitten on vastattu että ei, ei tosiaankaan. Ei hänen taidot riitä. Silloin olen ajatellut, että siinä on ehkä annettu harjoittelijalle vähän vääränlaista palautetta. Silloin ei ole tullut todellista, onko ollut kohteliaisuutta tai jotain, en tiedä. Mutta se ei olekaan ollut sellainen, mikä on auttanut opiskelijaa ymmärtämään miten hänellä sujuu. Kysynkin sinulta Olli, että oletko huomannut mitään eroa siitä miten asioita otetaan puheeksi silloin, kun kyseessä on maahanmuuttaja, ei kantasuomalainen. Eroaako sinun tapasi antaa palautetta jotenkin?

Olli Kuusisto [00:20:18]: Ei oikeastaan hirveesti, minulla on muutamia tilanteita jollain tavalla, että olen vähän ehkä kategorioinut ihmiset eri lailla ja sen takia antanut erilaisen palautteen. Se on sellainen, mistä haluan kyllä päästä eroonkin, että tietysti suomen kielen taito ei ole syy antaa huonoa palautetta, vaan into ja ahkeruus ja toiminnan laatu kaikkienensa on se, mistä palaute pitäisi antaa. Tähän pyrinkin kovasti ja se ei aina ole helppoa. Koska sitten saattaa olla, että tulee väärin ymmärryksiä tai ei ymmärretä mitä pitäisi oikeasti tehdä, ja näin edelleen. Tämä ei ole ihan helppo kysymys.

Marsa Perttula [00:21:06]: Ei, se ei ole yhtään helppoa. Ja joskus voimme myös sanoa hymyillen sellaisia asioita, mitkä oikeastaan eivät olekaan iloisia asioita ja on monenlaisia tapoja, missä siinä voi tulla väärin ymmärryksiä työntekijälle, joka tulee erilaisesta kulttuurista. Entä sitten jos on sellainen, että huomaat että työntekijä ei nyt pysty kaikkiin niihin työtehtäviin, joita olette ajatelleet siihen harjoitteluun tai palkalliseen työhön? Miten sellaista pystyy teidän työssä huomioimaan?

Olli Kuusisto [00:21:37]: Sittenhän täytyy muuttaa työtehtäviä tai kouluttaa siihen työtehtävään, mitä arveltiin hänen pystyvän. Luultavasti hän sitten ehkä pystyykin hetken kuluttua, eli ei suoraan siihen vaikeeseen työtehtävään, vaan sitten koulutetaan lisää siihen.

Tai siirretään pikkasen toisenlaiseen, muokataan työtehtävää niin, että harjoittelija pystyy sitten toimimaan siinä yhteisössä toisenlaisessa tehtävässä.

Marsa Perttula [00:22:04]: Äsken kysyin sinulta mistä asioista ei voida joustaa, nyt kysyn että miten paljon tämmöisissä asioissa sitten voi olla joustoa teillä?

Olli Kuusisto [00:22:15]: Kyllä tällaisissa voi tietysti olla joustoa. Totta kai meidän täytyy ajatella, että hän ei vain yksinkertaisesti pysty suoriutumaan näistä tehtävistä niin sitten muokataan tehtävää niin, että hän pystyy suoriutumaan. Kyllä ravintolassakin löytyy paljon tehtäviä, jotka eivät vaadi kauheasti sitä osaamista, kokemusta ja näin edelleen. Mutta se vaatii pikkasen sitten mielikuvitusta itseltä ja näin edelleen, ja niin myös, että harjoittelija itse tuntee olonsa myös tärkeäksi. Ettei se ole pelkästään siivoamista tai luuttuamista jossain takahuoneessa, vaan sillä on joku tarkoitus sillä tehtävällä. Mutta vaatii mielikuvitusta.

Marsa Perttula [00:22:54]: Kyllä, näin se on. Yksi syy siihen, miksi kutsuin juuri sinut tänne vieraaksi tänään on se, että tiedän että sinä olet reilu ja samalla hyvällä tavalla tiukka ohjaaja. Kun meillä on ollut vaikeitakin ohjaustilanteita, niin olet aina ollut harjoittelijan tukena ja tullut vastaan. eli niitä työtehtäviä, työaikatauluja on ollut sinun kanssa säätää ja räätälöidä, ja se on ollut tosi kiva juttu. Toinen syy, miksi kutsuin sinut tänne on se, että sinulla on myös henkilökohtaista kiinnostusta antaa meidän opiskelijoille mahdollisuuksia tutustua työelämään. Eli kerrotko vähän, miten sinun omenatarhasi ja meidän opiskelijoiden omenahillot ja omenahillot eli Top omenat liittyvät toisiinsa.

Olli Kuusisto [00:23:48]: Tämähän oli hauskaa, sain tällaisen mahdollisuuden, että sain harjoittelijoita putsamaan minun pihaani ja omenoita keräämään. Minulla on toistakymmentä omenapuuta pihalla ja niitä omenia tulee aivan valtavasti. Tänä vuonna varsin tuli ihan mielettömästi, enkä minä ehdi millään käyttämään niitä. Minähän vien niitä Baseen, ravintolaan, ja käytetään siellä minkä ehditään, mutta silti ei riitä. Kaikki minun ystäväni ovat hakeneet niin paljon omenoita kuin tarvitsevat ja edelleen niitä on hirveästi ollut yli. Niin sitten sain viestin, että sieltä voitaisiin tulla auttamaan teiltä, ja tämä oli loistavaa. Sieltä tuli kolmesta viiteen harjoittelijaa, ja keräsivät hyvät omenat itselleen ja huonot omenat pois kompostiin ja näin edelleen. Vielä piha oli siisti aina lähtiessä, ja meillä oli kauhean hyvä tilanne puolin ja toisin. Sitten tietysti sain vähän omenahilluakin siitä palkkioksi ja puhtaan pihan. Erittäin hieno tilanne.

Marsa Perttula [00:24:52]: Kyllä. Siis tämä on nyt kaikille kuulijoille tiedoksi sellainen systeemi, että meillä on tällainen Top omenat työ ollut meneillään jo kahtena syksynä. Se on siis ollut näin, että siinä on ollut tuotantoprosessin kaikki vaiheet, eli meidän opiskelijoita on

lähtenyt Ollin puutarhaan poimimaan omenoita. Sitten omenat on viety mehustamoon, niistä on tehty mehuja, sitten niistä on tehty opetuskeittiössä hilloja. Sen jälkeen ne on pakattu ja niille on keksitty tuotemerkki, logo, on tullut tämä Top omenat nimi. Sitten opiskelijat ovat hinnoitelleet, he ovat miettineet paljonhan tämä voisi maksaa ja sitten on tehty mainoksia. Sitten on alkanut myyminen, jossa opiskelijat ovat päässeet harjoittelemaan asiakaspalvelua ja maksupäätteen käyttämistä ja rahan vastaanottamista, ja tietysti sitten on laskettu, että paljon meni kuluja ja paljon tuli voittoa. Ja koko tämä prosessi on auttanut ymmärtämään yhden tuotteen valmistamiseen liittyviä juttuja, plus koko ajan siinä kollegani Terhi Asikainen on miettinyt siinä miten tämä suomen kielen käyttäminen kaikissa tässä tilanteissa onnistuu. Esimerkiksi mitä kun joku tulee siihen asiakaspalvelutilanteeseen, he ovat harjoitelleet miten kysytään ja miten vastataan, ja siinä on saanut matematiikkaan harjoitusta ja muuta. Tämä on ollut aivan valtavan hyvä asia, plus se mehu on ollut ihan hirveän ihanaa, tosi hyvää. Eli tässä on ollut sellainen makea juttu, että Top omenat on ihan sellainen top asia ollut meidän tiimissä taas tänä syksynä. Kiitos sinulle Olli siitähän.

Olli Kuusisto [00:26:56]: Kiitoksia itsellenne, tämä on ollut loistava tilanne, ja jos joku vaan ikinä omenoita katsoo pihallaan, eikä saa mihinkään menemään niin ehdottomasti Liveen yhteys jos saatte omenat hyvään käyttöön.

Marsa Perttula [00:27:12]: Näin on. Nyt rupean tässä päättelemään tätä, ja haluan kiittää sinua ja antaa sinulle jotain muuta tosi hyvää ja herkullista. Nimittäin meillä on täällä Livessä tehty tällaista Top omenamehujen lisäksi tällaista tosi herkullista saaristolaisleipää. Tämä vie sinun kielesi mukanaan.

Olli Kuusisto [00:27:38]: Oi kiitos kiitos.

Marsa Perttula [00:27:41]: Ole hyvä Olli, ja kiitos kun tulit. Sinulla on just sellainen viisas asenne, halu tulla vastaan ja minä ihailen sitä. Kiitos kun kerroit niistä, ja kuulijoille toivottavasti te kaikki siellä kävelylenkeillänne olette piristyneet henkisesti ja fyysisesti. Sellaista pyytäisin, että jos teillä on työpaikalla maahanmuuttajia, sellaisia työkavereita tai kavereita harjoittelemassa, jotka eivät puhu hyvin suomea, niin antakaa te heille tilaisuuksia käyttää sitä kielitaitoa, joka heillä on. Rohkaiskaa heitä puhumaan suomea, vaikka ei niitä sanoja paljoa olisikaan. Kokemaan osallisuutta teidän kanssa. Heippa.

Olli Kuusisto [00:28:23]: Heippa, kiitoksia.

[musiikki]

[äänite päättyy]