

**Äänitteen nimi:** Ärsytys omasta kyvyttömyydestä ja osaamattomuudesta - Pee ja Poo - podcast jakso 2

**Äänitteen kesto:** 00:16:07

[äänite alkaa]

Puhuja 1 [00:00:07]: Peen ja Poon podcastsarja jatkuu. Nyt kyseessä podcast numero kaksi, ja tänään aiheena meillä on ärsytys omasta kyvyttömyydestä ja osaamattomuudesta. Mites on, mahtuisko työyhteisöön joku tukea tarvitseva, ja miksi ihmeessä me ei olla jo aloitettu yhteistyötä, jos teille joku mahtuis? Täs tänään keskustelemassa on työhönvalmentaja Pirjo Pellikka livesäätiöstä, ja samasta säätiöstä avainasiakkuuspäällikkö Pirjo Poutala. Meitä on sotkettu aina mejän nimien vuoksi, koska molemmat ollaan Pirjoja. Pellikka ja Poutala, me keksittiin itellemme lyhenteet Pellikka on Pee ja Poutala on Poo. Elikä siitä tää podcastkin tulee, Peen ja Poon podcast. Alotetaampa. Eli yks keskeinen keskustelunaihe mediassa on täl hetkel ollut työvoimapula ja kohtaanto-ongelma. Niin, miten ihmeessä me ammattilaiset ei tässä tilanteessa löydetä koko ajan työllistymisen väyliä, uusia väyliä meidän asiakkaille, kaikillehan pitäis täl hetkellä löytyä paikka työelämästä, koska niitä töitä siellä on, eiks niin? Ärsyttää. Mites Pelli, Pee, ärsyttääkö?

Puhuja 2 [00:01:41]: No, siis kyl muaki ärsyttää ihan suunnattomasti, koska kumpikin meist tietää, että tekijöitä on ja mä uskon, että töille löytyy tekijä, ja tekijälle löytyy töitä. Mä luulen, et me ei ihan kuule kahdestaan Poo tätä ongelmaa ratkasta, vaan me tarvitaan siihen kumppaneita. Yks tärkeimmist kumppaneist mun mielestä on toi yritysmaailma ja eri organisaatiot. Ja tietysti se, että meil on myös meidän organisaatios meidän oppilaitos, ammattiopisto Live, niin se on myös yks tärkeimpiä sit taas tahoja, joiden kanssa meidän pitäis miettiä, että me löydettäis sellasia kaikkia hyödyntäviä ratkasuja tähän kohtaanto-ongelmaan.

Puhuja 1 [00:02:21]: No opetushallitushan julkaisi viime vuonna semmosen koulutus- ja työvoiman kysyntä 2035 raportin. Sen mukaan työmarkkinoilta poistuville ei riitä korvaajia. Eli kyseessä ei oikeesti oo mikään ennuste vaan tosiasia. Sen mukaan vuonna 2035 työssäolevien ois pitäny jo syntyä. Ne ei oo syntyny, ei oo riittävästi syntyneitä. Eli, se raportti totee, että nuorison ikäluokista saatavilla työvoimalla ei voida tyydyttää kun mitäs siinä sanottiin, 80-85 prosenttia avautuvist työpaikoista. Eli, loput ne 15-20 prosenttia pitää saada muualta. Herää kysymys hei, et mistä? Onko ideoita Pee?

Puhuja 2 [00:03:19]: Mä äsken väitin, että tekijöitä kyllä löytyy, mut yks haaste on varmaan se, et kaikist tekijöistä ei oo sellaseen kokopäivätyöhön esimerkiks. Mun mielest tällasia erilaisia työmuotoja täytyy myös entistä enemmän hyödyntää. Kun mä esimerkiksi nään, että meidän oppilaitoksessa ois työntekijöitä tonne työmarkkinoille, jotka pystyis tekee vähän lyhyempää työpäivää. Ja sit ku me lähettäis vähän räätälöimään myös niitä työtehtäviä, niin mä luulen et siit tulis aika hyvä paketti ja se hyödyntäis aika montaa osapuolta täs meidän hankkeessa, mikä meillä nyt tulee, tai on jo tällä hetkellä niin vahvasti työn alla. Ja sit tietysti se, että mitä entistä enemmän me saatais esimerkiks opiskelijoita sinne harjotteluun, ni se ois semmone luoteva tapa myös tietyllä tavalla rakentaa sellast niinkun maailmaa missä työnantajat esimerkiks sais itselleen tälläst täsmätyöntekijää. Ja opiskeluaikana, tai jonkun oppisopimuksen kautta, sais tavallaa ohjattuu ja koulutettuu itelleen sellast just sellast työvoimaa, mitä he tarvii. Ja kun monella alalla se tarve on nyt kova.

Puhuja 1 [00:04:30]: Toivottavasti moni työnantaja kuuntelee tän meidän podcastin ja saa noi sun ideat käyttöön. No, muahan ärsyttää vieläki, eli on pakko vielä paukuttaa näitä tilastoja uhkakuvista, eli hoitoalalla on tosi paha työllisyystilanne. On laskettu, että vanhuksille tarvitaan 30 000 hoitajaa vuoteen 2030 mennessä. Kaikkiaan se työvoiman tarve on tosi huutava. Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen arvion mukaan niit uusia sairaanhoitajia ja lähihoitajia tarvitaan vuoteen 2035 peräti 200 000. Nää kuulostaa ihan hurjilta luvuilta. Sit kun itekki tässä vanhenee taas ärsyttää, vanhentaa aina vaan, niin pistää pikkasen pohtimaan, että mistä, me nää kaikki työntekijät saadaan? Mikäs sua tässä ärsyttää?

Puhuja 2 [00:05:22]: No mua jotenki ärsyttää se, et me ei vielä osata katsoa sitä, et miten me voitais, esimerkiks siel hoivapuolella noit toimenkuvia muuttaa sen mukaan, et siel löytyis sitten tavallaan tekijät työtehtäville. Ei tarvis olla niin monialasia osajia, kun tällä hetkellä meilt kaikilt odotetaan siel työelämässä. Meidän pitäis olla valmiit tekemää kaikkee. Mun mielest on itseasiassa äärimmäisen hyvä, et semmone hoiva-avustajakoulutus on nyt palaamassa oppilaitoksiin, ja myös meidän oppilaitoksessa se on tullu uutena. Niin sitä kautta, saatas myös sitä työvajetta sinne, esimerkiks vanhuspuolelle hoiva-alalle, niin sitä kautta löytys työntekijöitä. Mm. Sit toisaalta, ollaaks me ihan myöskään kärryillä oppilaitoksissa siitä minkälaista osaamista tänpäivän työelämä vaatii. En puhu pelkästään ammattiosaamisesta, vaan myös näistä työelämän taidoista. Se ois myös semmonen ihan pohtimisen paikka.

Puhuja 1 [00:06:26]: Totta. No, suuri yleisö on kans huomannu, että Suomessa tarvitaan lisää työvoimaa. Siit on paljon kirjoituksia ollu. Eli, elinkeinoelämän valtuuskunta teki kesäkuussa kyselyn, ja siellä 48 prosenttia suomalaisista arvioi, että väestön ikääntyminen ja uhkaava vähentyminen edellyttää ulkomaalaisten Suomeen muuton helpottamista. Tää on varmaan ihan totta. Me tarvitaan kaikki kädet tekemään töitä tänne. Etenkin tuolla

rakentamisen toimialalla, ja kaupan toimialalla, terveysalalla, on tehty havainto, että ne ois voinu palkata selvästi enemmän työntekijöitä. Rakennusalalla on sanottu, että pula osaavast työvoimasta on niitten kasvun este, tällä hetkellä. Mitä ajatuksii herää? Pee, uhka vai mahdollisuus?

Puhuja 2 [00:07:28]: Siis ehdottomasti mahdollisuus, koska mä nään, että kaikki osaaminen mitä on tarjolla niin pitäis hyödyntää. Ja se pitäis sitten myös jakaa eri organisaatioissa ihan sillä, että ihmiset pääsis töihin. Ja tota, mut meidän pitäis myös pitää huoli sitten, että jos meillä esimerkiks tulee tuolta muualta maailmalta porukkaa tänne työn perästä, niin itse oon ainakin havainnu tässä, et sit se työkuulttuuri on yhtä lailla erilaista, kun sit ihan muutenkin tämmönen meidän maiden välinen kulttuuri. Elikä, meidän pitäis lisätä tavallaan poruka tällast ymmärrystä suomalaisesta työkuulttuurista. Mitä se tarkoittaa, jos minkälaisia ominaisuuksia meillä arvostetaan. Monelle jossain kulttuurissa joku tämmönen aikataulujen noudattaminen ja tän tyyppiset asiat, ei oo ihan niin tärkeitä, mut sit meidän työelämssä se on ehdottomasti se ykkösjuttu. Ja näitten asioiden korostaminen ja sit tavallaan ymmärryksen lisääminen. Tosi tärkeetä.

Puhuja 1 [00:08:37]: Kyllä. No uusiin työpaikkoihin palkataan useimmiten työllisiä, joilla on jo työ. Eli ne vaan siirtyy työstä toiseen, erittäin harvoin kuitenkaan tutkimusten mukaan työvoiman ulkopuolelta ja taas mua ärsyttää. Miten me saatais meidän asiakkaat, niiden jalka sinne työpaikan ovenväliin, ku tutkimuksetki osottaa jo suuntaa muualle? Pee? Ajatuksia, ärsyttääkö?

Puhuja 2 [00:09:08]: No, edelleen ärsyttää. Mut tota meil on erilaisia mahdollisuuksia, millä me saadaan sitten ajettua ihmisiä, tai puskettua ihmisiä sinne työelämään ja yhdessä tuettua heitä. Niinkun mä oon aikasemminkin tos mainosti niin erilaiset harjottelut, koulutussopimusjaksot, työkokeilut, tän tyyppiset asiat.

Puhuja 1 [00:09:33]: Mahdollisuuksii siis on. Et ei me ihan osaamattomia olla. Se on hyvä. Tota, saisko täst työelämäst monimuotosemman ja mitä se monimuotisuus ees tarkoittaa? Miks yritys kiinnostus monimuotosuudesta, kannattaisko kiinnostua?

Puhuja 2 [00:09:49]: No siis, kyllä niinkun mainitsin tässä niinkun erilaiset kulttuurit niin kylhän sit taas se tuo tullessaan sit taas paljon uutta. Me opitaan eri kulttuureist tulevien henkilöiden tapoja tehdä asioita, innostua asioita, oivaltaa asioita eri lailla. Sit jotenki ite ainakin aattelen et semmonen tietynlainen työote, esimerkiks jossain asiakaspalvelussa, heil on erilaisii tapoja tehdä juttuja ja tekevät sitä erilailla ku esimerkiks me. Siel on erilaisii arvoja. Sit toisaalta mä mietin sitä, et yhtä lailla sen organisaation tavallaan asiakkaat on

myös monikulttuurisia, niin mä nään, et siit on myös hyötyä, et siel henkilöstös on sitä monikulttuurisuutta. Sitten sitä kautta myös se asiakas palvelun tarve.

Puhuja 1 [00:10:43]: Meijän ihan samal taval tää monimuotosuus, siin on kuitenkin ulottuvuudet on ikä, alkuperä, kansalaisuus, kieli, uskonto, vakaumus, perhesuhteet, terveydentila, vammaisuus, seksuaalinen suuntautuminen tai muu henkilöön liittyvä syy. Niin mitä värikkäämpiä meidän työntekijät on, niin sitä enemmän meil tulee ehkä niinkun sitä semmost osaamista.

Puhuja 2 [00:10:58]: Kyllä. Tietysti sit se, et kyllähän siin tulee sit myös haasteita, et monasti meil on organisaatioita, niin ku sä mainitsit, tual rakennusalal esimerkiks, niin tota, aika puhutaan jossain työilmapiirissä pitää olla riittävä kielitaito, mut mitä se sit tarkoittaa? Sitä mä oon aina miettiny näin työhönvalmentajana, että mitä on riittävä milläkin alalla. Mut en mä oo kyl saanu siihen viel mitään vastausta. Mut ehkä riittävä on se, että selviää siel sosiaalis tilanteissa, ymmärtää työhjeet ja sit ehkä tämmönen turvallisuuteen liittyvät asiat on tosi tärkeit et ne ymmärtää. Mut toisaalta mä en tekis siitä niin korkeeta muuria, ku se ehkä tällä hetkellä on. Mun mielest meidän pitäis joku reikä siihen muuriin saada.

Puhuja 1 [00:11:52]: Aivan totta. Jos me aatellaan ni ehkä meille jää haasteet pienemmiks ku hyödyt täs monimuotosuuden kohalla sitten jos me hyödynnettäs kaikkia erilaisia työntekijöitä, saatais sinne yrityksiin erilaista työntekijäkenttää hommiin, niin oisko kuitenkin meidän asiakkaila valoa tunnelin päässä? Et mahollisuuksii on se, et organisaatiois jois tavoitteena on henkilöstön monimuotosuuden lisääminen, niin kannattais pohtia ottaa rekrytointivalinnoissa nykystä laajemmin käyttöön tämmönen positiivinen erityiskohtelu. Nyt tietysti siltä osin kun se on lakien ja säädösten kans sovitettavis yhteen. Et tietääköhän yritykset positiivisen erityiskohtelun mahdollisuudesta ja siitä et se vois auttaa riittävän työvoiman osaamisen saamisessa tai jopa kansainvälistymisen tukemisessa? Täs positiivisen erityiskohtelun kohteenahan voi olla henkilöt, jotka on muita heikommassa tai epäedullisemmassa asemassa, et rekrytoinnissa vaan positiivisen erityiskohtelun tulee olla semmost suunnitelmallista ja sen käytöstä tulis päättää jo ennen rekrytointia. Esimerkiks hyvä käytäntö olis kertoa, et työpaikkailmotuksessa positiivisen erityiskohtelun mahdollisuudesta. Et minkälaisena mahdollisuutena asiakkaille näät tämän?

Puhuja 2 [00:13:17]: Mm, sä tarkoitat näitä meidän asiakkaita, joita me tuetaan esimerkks työttömyystiimissä? No mun täytyy ottaa nyt tämmönen ihan konkreettinen esimerkki ja nyt mainitsen tämmösen ison huvipuiston tuolla Helsingissä kun Linnanmäki. Me ollaan vuodesta 2014 tehty Linnanmäen kans yhteistyötä muun muassa oppilaitoksena, mut siel on monta muutakin tämmöst organisaatioo, jotka tukee tavallaan osatyökykyisten työllistymistä. Siellä heillä oli alkuun tämmönen oma rekrytointikanava meidän opiskelijoille ja sitten näitten organisaatioiden asiakkaille. Ja siellä oli tiettyjä työtehtäviä räätälöity ja

kasattu sillä oletusarvolla, että sitten he pystyvät tekemään näitä tehtäviä. Muun muassa tääl oli ihan alkuun laitetyöntekijä, sitten sarjaterassisiistijä ja pelimyyjä ja tän tyyppisiä juttuja. Siinä mä nään, sen oivallisena keinona nimenomaan tähän tämmönen niinkun positiivinen erityiskohtelu must se oli jotenki. Mut he olivat sit kumminkin siellä samassa tahdissa niitten muitten, hehän rekrytoi sinne valtavan määrän joka kesäks työntekijöitä niin, ja siellä perehdytyksessä mukana, mut siellä perehdytyksessäkin oli otettu huomioon sillä lailla, et heille oli sillee pienemmässä ryhmässä perehdytystä. Sit hyvin vahvasti erilaisilla konsteilla ja keinoilla perehdytti, oli tekstiä ja kuvaa ja varmistettiin. Sit tietysti se, et tässähan oli myös työhönvalmentajia mukana hyvin vahvasti, ja jokaisella työllistyneellä työhönvalmentaja, että sitten tarvittaessa se työllistyjä sai siihen myös tukea ihan tämmösenä henkilöresurssina. Ja mä nään, että kokemukset on ollu puolin ja toisin tosi positiivisia ja viime kesänä edelleen rekrytoitiin. Mut se on enemmän mennyt kumminkin sinne tavallaan sinne [word? 00:15:07] mut kumminkin mä nään, et siel on semmosena kevyellä otteella tämmöstä erityiskohteluu. Joka on toisaalt hyvä asia, mä nään sen, mutta sitten se, et toisaalt siel myös odotetaan sen osaamisen näkökulmasta suhteessa siihen tehtävään sitä täyttötyöpanosta, joka on mun mielestä hieno juttu.

Puhuja 1 [00:15:28]: Toi on kyllä tosi hyvä esimerkki. Jotenki semmonen voimaannuttava ja toivois, tämmösen mallin niinkun leviävän tai ainakin palasten siitä mallista leviävän muuallekin. Et oisko tää semmonen hyvä hetki päättää meidän podcast, jotenki tämmöseen positiiviseen henkeen? Että meitä ärsytti oma kyvyttömyys ja meidän osaamattomuus tehdä mut niinku havaintoja tän meidän keskustelun pohjalta, et meil on paljon mahdollisuuksia.

Puhuja 2 [00:15:53]: On. Ja niinkun Poo tossa alkuun mainitsi, niin jos siellä yrittäjä nyt kuuntelet tämän podcastin, niin ole ihmeessä meihin liveyhteydessä.

Puhuja 1 [00:16:04]: Me ollaan ihania, ole yhteydessä.

Puhuja 2 [00:16:04]: Kyllä. Moi.

Puhuja 1 [00:16:05]: Moi.

[äänite päättyy]