

Name of recording: Podcast - Tehdään yhdessä työelämän monimuotoisuudesta avain menestykseen

Length of recording: 00:36:40

Haastattelija [00:00:00]: Tervetuloa Liven podcastin pariin! Meillä olisi tänään aiheena "Tehdään yhdessä työelämän monimuotoisuudesta avain menestykseen". Tässä podcastissa me käydään läpi kokemuksia monimuotoisesta työelämästä, pohdimme monimuotoisuuden hyötyjä sekä suunnamme katse kohti tulevaa, eli mietitään myös sitä, miltä se monimuotoinen työelämä näyttää myös tulevaisuudessa. Tavoitteenahan olisi, että saataisimme jokaisen osaaminen sinne työelämän käyttöön. Tässä podcastissa äänessä oon minä - Annika Lipponen ja mä toimin täällä Livessä asiakkuuspäällikkönä. Liven taustaorganisaationahan toimii Invalidisäätiö, joka täytti tänä vuonna 81 vuotta. Meillä Livessä koulutetaan, kuntoutetaan ja valmennetaan yksilöasiakkaita täältä töihin strategian mukaisesti. Meillä toimii täällä palveluyksiköt, jotka ovat ammattiopisto Live ja Live-palvelut. Tarjoamme palveluita erityistä tukea tarvitseville ihmisille, joille me sitten pyrimme luomaan mahdollisuuksia työelämään ja osallisuuteen tässä yhteiskunnassa. Me näemme, että monimuotoisuuden tukeminen on kaiken toiminnan keskiössä ja se erilaisuus on ehdottomasti rikkaus. Meidän oleellisena yhteistyökumppanina on työelämä, jotta me saadaan niitä yksilöasiakkaita sinne työelämään. Sen vuoksi mulla on tänään vieraana meidän työelämäkumppani Marko Sauren, joka toimii yrittäjänä Pukinmäen, Kivikon ja Kauniaistentine McDonald'sissa. Tervetuloa mukaan, Marko.

Puhuja [00:02:04]: Kiitos, Annika.

Haastattelija [00:02:06]: Haluaisitko kertoa vähän itsestäsi ja sun taustasta, miksi oot tässä meidän podcastissa mukana.

Puhuja [00:02:12]: Joo. Mulla on tosi pitkä Mäkkäri-tausta, 34 vuotta kultaisten kaarien alla ja nyt 5,5 vuotta yrittäjänä. Monimuotoisen työyhteisön kanssa oon ollut ihan konkreettiset tekemisissä varmaan yli 20 vuotta. Mäkkäri on tehnyt pitkään yhteistyötä erilaisten tahojen kanssa ja on työllistetty osatyökykyisiä ja on hyvin kansainvälinen henkilökunta monessa ravintolassa. On kohtuullisen pitkä kokemus tästä osa-alueesta.

Haastattelija [00:02:51]: Mahtavaa, kun pääsit mukaan keskustelemaan aiheesta. Kun puhutaan tästä monimuotoisuudesta, niin se määritelmähän on toki hyvin moniulotteinen, aina kontekstisidonnainen sekä vähän riippuvainen siitä tilanteesta. Mutta tässä me voidaan pohjata monimuotoisuuden käsitettä Aulikki Sippolan käsitykseen nähdä monimuotoisuus kaikkine piirteineen, jotka muodostaa ihmisestä erityisen oman itsensä. Näitä piirteitä

voidaan luokitella iän, sukupuolen, vammaisuuden, terveydentilan, etnisen alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen tai seksuaalisen suuntautumisen mukaan jaettavaksi, eli se on hyvin laaja käsite, kun puhutaan monimuotoisuudesta. Ja kun tässä lähetään viemään podcastia eteenpäin, mä heitän haasteen myös kuulijoille. Eli kun ootte siellä linjoilla, niin pohtikaa, kuinka juuri teidän organisaatiossanne voisi sitä vastuullisuutta ja monimuotoisuutta toteuttaa sujuvammin. Ootteko kenties jo matkalla tällä hetkellä, kuinka sitä voisi tehdä vieläkin vaikuttavammin? Tai jos olette vielä ottamassa niitä ensiaskeleita, niin kuinka kannattaisi lähteä liikkeelle? Miten sä, Marko, näet - minkälaisia kokemuksia? Sä tuossa vähän avasitkin jo, että sull aon monenlaisia kokemuksia tästä monimuotoisesta työelämästä, mutta haluatko vähän avata, minkälaista kokemusta sulla on?

Puhuja [00:04:27]: Ehkä sen voi sanoa näinpä, että ihmisten suhtautuminen ja ennakkoluulot ja asennoituminen monimuotoisuuteen on muuttunut merkittävästi positiiviseen suuntaan, ainakin mun kokemusten aikana - parinkymmenen vuoden aikana. Mutta maailma ei todellakaan valmis vielä. Valitettavasti kohtaan viikoittain henkilöitä, joilla ei ole kokemusta monimuotoisuudesta ja siksi se vie usein ihmiset epä mukavuusalueelle. Tämä on aiheena tosi mielenkiintoinen ja erikoinen, koska käytännössä kaikki kokee, että monimuotoisuus pitäisi hyväksyä ja sitä tulisi edistää ja siitä pitäis tietää jonkun verran, erityisesti sen vaikutuksista yhteisöihin ja työyhteisöihin, mutta jostain syystä tää ei ole päässyt suuren yleisön puhelistalle päivittäin ja sitten tietämys on sen mukaista. Ne on ehkä semmoiset lyhytversiot 20-vuoden kokemuksesta, miten ihmiset suhtautuu aiheeseen.

Haastattelija [00:05:47]: Juuri näin. Eli positiivista on, että on mennyt eteenpäin, mutta juuri kuten sanoit, tehtävää vielä on. Monella voi olla, että on halu ja into lähteä toteuttamaan monimuotoisuutta omassa organisaatiossa, mutta ehkä ei oo niitä keinoja ja työkaluja. Ehkä sitä tietoa juuri tarvitaan - aitoa keskustelua tämän aiheen parissa. Oon ihan samoilla linjoilla. Meillähän täällä Livessä muun muassa on näitä yhteistyömuotoja, joita työelämän kans tehdään. Meillä Ammattiopisto Live puolella voi opiskella 16 eri tutkintoa. Sitten meillä on myös valmentavaa koulutusta. Meillä opinnot on hyvin työvaltaisia, eli pyritään siihen, että opiskelijat pääsee aitoihin työelämäympäristöihin oppimaan aidosti niitä työtehtäviä, jotta ne valmiudet silt työllistyä opintojen jälkeen on paremmat. Eli meillä on yksilöllistä harjoittelua tai ryhmämuotoista myöskin, joita toteutetaan yrityksissä. Me ollaan tästä myös käynnistetty, Marko, teidän kanssa yhteistyötä. Minkälaisia kokemuksia siitä on, vaikka onkin vielä hyvinkin alkutekijöissä? Minkälaista yhteistyötä, haluatko sä vähän sitä avata?

Puhuja [00:06:59]: Joo. Meillä on nyt vajaan kuukauden yhteistyö takana ja meillä on joka viikko 2-3 kolme ryhmää ohjaajien kanssa ravintoloissa tekemässä erilaisia siisteyteen ja kiinteistön kunnossapitoon liittyviä tehtäviä. Alku on ainakin mennyt tosi hienosti. Oppilaat on ollut innoissaan, tosi sitoutuneita ja erittäin pedantteja hoitamaan asiat viimeisen päälle.

Nyt vaikuttaa ainakin tosi kivalta. Toivottavasti myös toinen osapuoli on ollut tyytyväinen yhteistyöhön.

Haastattelija [00:07:42]: Kyllä, näin hyvinkin. Livessä ollaan oltu tosi tyytyväisiä. Juuri tämmösiä työelämäympäristöä kaivataan. Tässä yhteistyö on meidän valmentavan puolen kanssa, niin juurikin tämmönen malli, että vaikka pari päivää viikosta ollaan koulussa ja sitten vaikka kolme päivää viikossa aina siellä aidossa työelämässä oppimassa niitä työtehtäviä. Sitten jos asiat sujuu hyvin näin ryhmämuotoisesti, niin sitten se mahdollista myös sen, että sitten sieltä voi joku opiskelija myös ponnahtaa vaikka yksilöharjoittelujaksolle. Sen lisäksi meillä on meidän Live-palveluissa, missä meillä myöskin valmennetaan työelämään meidän yksilöasiakkaita, siellä meillä on myös hyvinkin erilaisilla taustoilla tulevia henkilöitä. Ikähaitarikin on ihan sieltä 18-vuodesta sinne 60:een ja siellä voi olla henkilöitä, joilla on vaikkapa ravintola-alalta vankka kokemus, mutta sitten syystä tai toisesta tippunut työelämästä ja me ollaan auttamassa sitten, rakentamassa siltää takaisin työelämään. Niin hyvinkin erilaisilla taustoilla olevia henkilöitä meiltä Livestä voi tulla. Mutta ehkä siinä, kuten tässäkin yhteistyössä mitä, Marko, teidänkin kanssa tehdään, niin se yhdistävä tekijä on se, että ensiksi päästään kokeilemaan, miten se työ ja tekijä kohtaa. Siinä voi olla mahdollisuuksia just sellainen harjoittelujakso, jos kyse on opiskelijasta tai, jos on Live-palveluiden asiakkaasta, niin esimerkiksi työkokeilu, jolloin puoli ja toisin nähdään, että miten työtehtävät ja tämä työntekijä kohtaavat toisensa. Sitten jos tuntuu, että homma sujuu, niin sitten on mahdollisuus jatkaa esimerkiksi palkkatuetusti matkaa eteenpäin.

Puhuja [00:09:22]: Kyllä, juuri näin.

Haastattelija [00:09:24]: Onko sulla, Marko, kokemusta - ootko työllistännyt, jos puhutaan vaikka tällaisesta osatyökykyisistä henkilöistä, ootko työllistännyt heitä?

Puhuja [00:09:30]: Joo, kyllä. Mulla on kaikissa ravintoloissa on osatyökykyisiä ja hienosti on mennyt. Juuri mainitsit, että ehkä se avain on siinä, että sen työkyvyn mukaan pystytään räätälöimään semmonen tehtävä, mihin henkilö pystyy, niin molemmat osapuolet on sitten tosi tyytyväisiä. Meillä on menny asiat tosi hienosti. On pitkäaikasia työsuhteita. Yksi henkilö on ollut jo yli 10 vuotta, sitten uudemmat vasta ihan vuodenvaihteessa aloittaneet.

Haastattelija [00:10:07]: Loistavaa. Mukava kuulla. Ja ainahan ei tietysti kaikki välttämättä mene ihan niin kuin Strömsössä. Mutta siinä tietysti myös me täältä Liven puolelta ollaan auttamassa ja tukemassa sitä matkaa. Eli tuetaan sitä työnantajaa, että hommat sujuu - autetaan esimerkiksi palkkatuki- ynnä muista kuvioista, ja sitten tietysti sitä asiakasta myös siinä työllistymisen polussa. Yksin ei tarvitse niiden asioiden kanssa olla, vaan ollaan myös

siinä apuna. Sitten jos vähän pohditaan näitä monimuotoisuuden hyötyjä. Tää on minulle hyvinkin tärkeä, läheinen aihe. Mä oon tehnyt mun sosionomi YAMK-opinnäytetyöni tässä juuri keväällä, huhtikuussa se on julkaistu, ja tämän nimi on Monimuotoisen työyhteisön johtaminen voimavaralähtöisesti. Tässä me selvitettiin mun opiskeluparin, Suvi Vainion kanssa muotoisuuden hyötyjä ja haastateltiin yhdeksää henkilöä, jotka etkö toimii johtamistehtävissä tai HR-asiantuntijoina. Sieltähän nousi näistä haastatteluista tosi monipuolisesti näitä hyötyjä. Kyllähän se hyvin vahvasti nähdään, että monimuotoinen työelämä hyödyttää ja siitä on monenlaisia hyötyjä organisaatioille. Tässä kehittämistyössä nämä monimuotoisuuden hyödyt hyvin kiteytettiin innovoinnin lisääntymiseen, eli kun siellä on erilaisia ihmisiä, niin ajatuksia ja ideoita syntyy paljon runsaammin. Joku kuvasi, että se on ikään kuin innovoinnin lähdekin se monimuotoinen työelämä. Sitten sieltä nousi se, että osaaminen monipuolistuu, kun ihmiset tulee eri taustoilla sinne työyhteisöön. Ja myös turvallisuuden tunteen kasvattaminen, kun ollaan erilaisia, niin jokaisella on mahdollisuus olla oma itsensä, uskaltaa tuoda asioita esille ja ehkä olla asioista myöskin eri mieltä. Ja sitten se asiakaskokemuksen, liiketoiminnan ja työhyvinvoinnin parantaminen monimuotoisuuden kautta. Sitten nähtiin myös, että sillä on positiivista vaikutusta yrityksen imagoon, asenteisiin ja ennen kaikkea mahdollisuus työvoiman parempaan saatavuuteen. Eli kun puhutaan työvoimapulasta, niin silloin täytyy uskaltaa myös lähteä palkkaamaan sitä henkilökuntaa ehkä myös muuta kuin niitä tuttuja reittejä pitkin, joista esimerkiksi Live on loistava yhteistyökumppani. Näistä haastatteluista nousseet hyödyt oli hyvin yhteneväisiä ja samansuunaisia, kuin mitä Työterveyslaitoksen monimuotoisuusbarometrissa oli 2020. Miten sinä, Marko, ajattelet? Mitä hyötyä monimuotoisuudesta työyhteisöille ja organisaatioille olis?

Puhuja [00:13:00]: Kuullostaa siltä, että hyvin saman tyyppisiä kokemuksia on itsellä. Tietysti itsellä periaate on, kun puhutaan asiakaspalvelutyöstä, että meidän henkilökunnan pitäis resonoida niitä asiakkaita, että me ollaan sen asiakasyhteisön näkönen ja nykyään, kun asiakasyhteisö on tosi monimuotoinen, niin myös henkilökunnan pitää olla. Tätä kautta asiakkaat kokee [vierailut? 00:13:31] helpoiksi ja luotettaviksi, kun he kohtaa itsensä oloisia henkilöitä palvelemassa heitä. Toinen syy on ehkä henkilökohtainen ambitio, että halua auttaa ihmisiä. Yhteiskunnassa on paljon henkilöitä, kenellä se työllistyminen tai oma elämä ei ole niin helppoa. Meillä on mahdollisuus auttaa heitä ja opettaa taitoja ja tietoa, jota he pystyy hyödyntää myös sitten työelämän ulkopuolella. Sitten me palkataan paljon nuoria ihmisiä, kenelle tää on ensimmäinen työpaikka ja autetaan, otetaan osatyökykyisiä töihin ja mahdollistetaan työelämä. Me pystytään auttaa monella tavalla myös maahanmuuttajiaa, ketkä ehkä yrittää sopeutua tähän koko yhteiskuntaan. Ja sitten tuli tämä työvoima-asia, itse kuvailen sitä toiste päin, että yritys pysyy tosi joustavana ja ketteränä. Missä tahansa tilanteessa tämä yhteiskunta on, me saadaan työvoimaa ja tekijöitä, kun ollaan innovatiivisia ja avoimia. Tämän tyyppisiä, hyvin saman kaltaisia.

Haastattelija [00:14:57]: Tosi loistavia pointteja. Just se, että antaa sen mahdollisuuden sille osatyökykyiselle tai nuorelle, jolla ei oo työkokemusta. Se ehkä vie alussa vähän enemmän

aikaa, kun pitää perehdyttää ja opastaa ehkä hiukan perusteellisemmin, mutta jos sitä kautta on mahdollisuus saada sitoutunut, motivoitunut, innostunut, tyytyväinen työntekijä, niin kyllä se varmaan on sen väärti. Vai mitä ajattelet?

Puhuja [00:15:22]: Ehdottomasti. Ja sitten mä en niinkään ehkä korostaa sitä, että vieks se käytännössä enemmän aikaa. Työntekijät odottaa, että työ on merkityksellistä ja heitä kohdellaan yksilöinä. Riippumatta siitä, että puhutaanko esimerkiksi osatyökykyisestä, mutta kyllä nuorilla on ne arvot ja odotukset on hyvin erilaisia. Ei heitä voi kohdella niin kuin massaa. Jokaiseen pitää suuntautua yksilönä. Oma kokemus on nyt, että se työmäärän ero esimerkiksi osatyökykyiseen ja jonkun toisen henkilön palkkauksessa ja perehdytyksessä on aika pieni.

Haastattelija [00:16:14]: Ja vaatii tietysti myös sitten, jotta tämmönen monimuotoinen työyhteisö parhaimmillaan toteutuu, se vaatii myös johtamiselta paljon. Siellä täytyy sitten jokaista osallistaa ja antaa se mahdollisuus osallistua siihen työyhteisöön omana itsenäsi.

Puhuja [00:16:31]: Kyllä.

Haastattelija [00:16:32]: Miten sä oot kokenut, Marko, onko tälläisen monimuotoisen työyhteisön johtamisessa jotain erilaista kuin [?? 00:16:43] yhteisö?

Puhuja [00:16:43]: Ehkä sanoisin, että kaikki menestyvät työyhteisöt, niiden kommunikaatio on tosi avointa. Sitä on ehkä mielummin enemmän tai liikaa kuin liian vähän. Kerrotaan muutoksesta ja kerrotaan, jos on osatyökykyisiä töissä, että kyseiset henkilöt tekee tämmösiä rajattuja työtehtäviä. Ne on tarkkaan suunniteltu ja sovellettu heille, että he ei välttämättä pysty auttaa kaikissa tehtävissä ja annetaan heidän omaan työhön ja tämän tyyppistä. Mutta muuten, kuten viittasinkin tuossa, ihmiset odottaa yksilöllistä huomiointia ja sitä kautta tulee se tunne, että se työ, mitä tehdään, on merkityksellistä.

Haastattelija [00:17:31]: Juuri näin.

Puhuja [00:17:33]: Että se ei koske vaan monimuotoista työyhteisöä, vaan koskee kaikkea hyvää johtamista.

Haastattelija [00:17:39]: Kyllä. Ja silloin, kun ihminen saa omia vahvuuksia ja osaamista käyttää, sehän jos mikä motivoi ja luo sitä työn imua. Ja kyllähän tämmöinen

monimuotoinen työpaikka, niin se on hyvä työpaikka kaikenlaisille ihmisille. Kaikkihan me ollaan monimuotoisia ja erilaisia, ja jokaisen meidän elämässä elämäntilanteet voi vaihtua ja silloinhan ne aina vaikuttaa väistämättä myös työelämään. Puhutaan sitten viiden lapsen arjesta, tai ehkä omaishoitajuudesta, tai elämän muista kriiseistä, niin kyllähän joustavasta työpaikasta on aina hyötyä kaikille. Ja varmasti e joustavuus edistää sitä työssä jaksamista ja siihen sitoutumista. Silloin kun työntekijä voi hyvin, niin jonkun tutkimuksen mukaan myös tyytyväinen henkilöstö palvelee asiakkaitaan jopa 40 % paremmin kuin tyytymätön henkilöstö. Niin kyllähän sillä on vaikutusta myös siihen liiketoimintaan.

Puhuja [00:18:35]: Joo, siinä on ihan suora korrelaatio kyllä. Tyytyväiset ihmiset hoitaa asiakkaitaan hyvin.

Haastattelija [00:18:43]: Kyllä. Ja sitoutuu sitten siihen työyhteen. Juuri näin.

Puhuja [00:18:48]: Semmoisen yhden hyödyn voisi vielä mainita, että tähän on myös kasvatuksellista, että poistetaan enakkoluuloja ja opetetaan ihmisiä toimimaan monimuotoisesta yhteiskunnassa. Että he kohtaa ja näkee sitä hyvää hyvää johtamista ja hyvää tekemistä yhdessä töissä, niin kyllähän se vaikuttaa työpaikan ulkopuolellekin.

Haastattelija [00:19:15]: Just näin. Eihän se työelämä o mikään irrallinen osio, erillinen saareke ja saari jossain, vaan sehän on osa koko yhteiskuntaa ja kaikki vaikuttaa ihan varmasti kaikkeen. Kun siellä työyhteisössä on salliva ja hyvä ilmapiiri, niin se vaikuttaa varmasti asenteisiin ja odotuksiin myös työn ulkopuolella.

Puhuja [00:19:35]: Kyllä.

Haastattelija [00:19:36]: Luoko se sun mielestä, jos tekin organisaationa toteutatte monimuotoisuutta, niin onko sillä jotain positiivista vaikutusta imagoon tai brändiin? Mitä sä siitä ajattelet?

Puhuja [00:19:47]: Meillä ainakin, kun tiedän käytännössä, että viimisen 2-3 vuoden aikana ennen koronaa on ollu jonkun verran työvoiman hankkimishaasteita, niin meillä niitä ei ole ollut. Itse näen, että sillä, mitä me on tehty nyt tässä oman yrittäjäaikaanani - tämä reilu 5 vuotta - sillä on vaikutusta kyllä. Meille hakeudutaan töihin. Ja se ehkä yrittäjää lämmittää, että kun me ilmoitetaan, että nyt taas tarvitaan työntekijöitä, niin meillä olevat työntekijät kertoo sukulaisille ja kavereille, että hakekaa töihin. Jotain tehdään oikein siinä työpaikassa, kun nykyisten työntekijöiden ystävät ja sukulaiset tulee töihin. Mä uskon, että sillä on

positiivinen. Voiko sitä miten.... Mittaaminen on ehkä vaikea, mutta ainakin työvoiman saanti ja tällöinen konkreettinen esimerkki siitä positiivisesta vaikutuksesta.

Haastattelija [00:20:52]: Kyllä, varmasti näin. Ja etenkin tällöinen vastuullisuus ja arvomaailma tulee varmaan korostumaan. Nuorten kohalla varmaan nyt jo näkyikin hyvin paljon. Kyllä he pitää näitä tosi tärkeinä asioina, kun ne valitse itselle tota sitä työpaikkaa, että miten se yritys sitä noudattaa. Josta me päästäänkin nyt jo katse sinne tulevaisuuteen. Jos puhutaan tällöisestä monimuotoisesta työelämästä ja miltä se näyttää tulevaisuudessa, niin miten sä näet, Marko, miten tää monimuotoisuus tulevaisuudessa? Tuleeko se lisääntymään vai miten?

Puhuja [00:21:37]: Minusta se näyttää just semmoselta, että kun johtajat ja HR aikoo sen päättää, mä toivon, että se lisääntyy ja nähdään se potentiaali kaiken kaikkiaan. Teknologia tulee auttamaan siinä, että me pystytään räätälöimään ja pienentämään niitä työrooleja siten, että ne on pienempiä siivuja, jolloin itse näen, että se soveltuu myös osatyökykyiselle äärimmäisen hyvin. Ja sitten jos puhutaan monimuotoisuudesta kaiken kaikkiaan, niin semmonen hyväksyttävyyys ja se, että ihmiset on todellakin yksilöitä. On lupaa ja on toivekin, että ihmiset toimii yksilöinä. Semmoset arvot vaan korostuu. Uskaltaisin väittää, että ne yritykset, jotka ei sovell amonimuotoisuutta tulevaisuudessa, niille tulee jossain vaiheessa haasteita joko imagon tai työvoiman saatavuuden kanssa.

Haastattelija [00:22:50]: Kyllä. Eli ne on aika etunojassa, jotka ovat asian eteen jo tehnyt työtä ja ovat jo pohtineet, kuinka täällä meidän organisaatiossa voisi paremmin hyödyntää monimuotoisuutta.

Puhuja [00:23:04]: Kyllä.

Haastattelija [00:23:07]: Samalla lailla nousi meidän kehittämistyöstäkin. Näistä haasteltavista moni koki, että muutoksen matkalla ollaan jo vahvasti kohti monimuotoista työelämää, ja pärjäämisen ehto jopa, nyt ja etenkin tulevaisuudessa, olisi se aito arvostaminen ja hyödyntäminen. Ei vaan niin, että sitä ehkä pidetään juhlapuheissa, vaan nyt oikeesti, sen asian eteen täytyy aidosti tehdä työtä. Ja se ei tietenkään tapahdu itsestään, vaan pitää olla vahva tahtotila ja sitä pitää lähteä strategian kautta jalkauttamaan aktiivisesti sinne arkeen, jotta niitä hyötyä myös saadaan sitten siellä esille. Ja jotenkin... Niin, sano vaan, Marko.

Puhuja [00:23:51]: Tää on aiheena vielä semmonen, että se pitää nähdä lisäarvona ja mahdollisuutena. Se vaatii semmosen oikean, ihan vilpittömästi oikean asenteen, että

jokainen yksilö on merkityksellinen ja kaikki voi onnistua ja menestyä työssään. Sillon se voi toimia. Jos vaan tehdä semmonen - liimaan laastarin päälle-ratkaisuja ja kerrotaan, että on monimuotoinen työyhteisö, mutta ei olla mietitty, miten se meillä toimii, niin se ei kyllä palvele ketään.

Haastattelija [00:24:36]: Joo ihan täysin samaa mieltä. Kyllä se vaatii sitä aitoa halua ja ymmärrystä. Ja eihän se halu varmaan synny muulla, kuin että aidosti nähdään ne hyödyt, että miksi tämä hyödyntää meitä. Ihan varmasti se auttaa. Ja sen takia varmaan tarvitaan keskustelua tämän aiheen äärellä. Ja mitäs sitten, jos meillä on sitä halua ja ajatusta lähteä sitä toteuttamaan, mitkä on ne seuraavat askeleet? Mitä sä, Marko, antaisit vinkkejä, jos joku tuolla pohtii nyt sitä, että mitä me meidän organisaatiossa lähettäis nyt tätä viemään eteenpäin? Kannattaako se, ja mitä kannattaisi tehdä?

Puhuja [00:25:16]: Ehdottomasti kannattaa. Tämä on sellainen helppo vastaus. Mä lähtisin haastaa itse niitä ihmisten tehtäviä ja toimenkuvia, työtehtäviä, sitä lisäarvoa; mitä tällainen erilainen ajattelu on ja miten se vaikuttaa johtamiseen; miten ihmisiä huomioida enemmän yksilöinä. Kun lähtee johtamaan monimuotoista työyhteisöä, se pakottaa yksilöllisen johtamiseen. Sillon siitä johtamista tulee saamaan kaikki, joka ainut henkilö hyötyy - nykyiset ja ja uudet. Haluaisi itse rohkaista, että kannattaa selvittää, tutustua ihmisiin, ketkä on ollut tekemississä monimuotoisen työyhteisön kanssa ja mä uskallan väittää, että hyvinkin pienistä yrityksistä eteenpäin, kaikissa on mahdollisuus hyödyntää monimuotoista työyhteisöä. Se vaatii ehkä sen ensimmäisen askeleen, että lähtee tekemään, niin ne asiat kyllä löytää paikkansa.

Haastattelija [00:26:37]: Aivan. Eli tällaisista, niin sanotusti massajohtamisesta ollaan siirretty tällaiseen yksilöjohtamiseen, mikä tietysti tarkoittaa myös sitä, että se johtaminenkin on jonkinlaisessa murroksessa. Ehkä se vanhakantainen, perinteinen johtaminen ei ole enää niin toimiva, vaan että vaaditaan just tämmöstä valmentavaa ja yksilöllistä johtajuutta, jotta saadaan jokaisen potentiaali ja vahvuudet ja osaaminen sinne koko työyhteisön käyttöön.

Puhuja [00:27:05]: Ja voisi ajatella, että tämä on varmaan hyvä ajankohta myös globaalisti, kun Korona on pakottanut ihmiset etätöihin, niin johtaminen on joka tapauksessa ollut muutoksessa ja murroksessa tosi monessa yrityksessä viimeisen vuoden aikana. Osa ehkä tajua sen vasta nyt, osa on jo alkanut tehdä työtä, mutta voisko samalla miettiä kokonaisvaltaisemmin sitä johtamista. Mitä se tarkoittaa missäkin yrityksessä ja missäkin tehtävissä.

Haastattelija [00:27:36]: Juuri näin. Työ on aikamoisessa murroksessa kyllä. Ja juuri tämä etätyönkin mahdollisuus. Joskus se pakko on hyvä keino, mutta tulevaisuudessa varmaan enemmän ja enemmän työ ei välttämättä oo enää aika- ja paikkasidonnaista. Sehän tietysti aiheuttaa myös johtamiselle väistämättä uudenlaisia vaatimuksia. Miten sä muuten näet, Marko, mitä ominaisuuksia tulevaisuuden työelämässä tarvitaan? Miten se työ muuttuu? Ennustajan lasit silmille.

Puhuja [00:28:13]: Mä oon kova kuuntelemaan kirjoja ja oon paljon kuunnellu myös näitä tulevaisuuden ennusteita, mutta kyllä mä uskon, että automaatio ja IT-teknologia tulee osaksi meidän elämää kaikissa vaiheissa, ei pelkästään työssä. Mutta ne hetket, kun laitteelle tai tietokoneelle viedään jotain tietoa, niin siinä on ihminen ja sitte tietokoneelta takasin toiselle ihmiselle, niin siinäkin on ihminen jossain vaiheessa välittämässä. Täysin automaattiseksi tää maailma ei muutu. Ja kaikkia niitä pätkiä ja väliosia, missä ihmisten pitää välittää tunteita: empatiaa, sympatiaa, niin se on aika pitkä matka vielä, että tietokone pystyy hoitaa sen osuuden. Ja sitä kautta tämä työ muuttuu. Fyysiset työt varmaan koneet tekee pitkässä juoksussa, mutta se henkinen puoli, siihen me tarvitaan ihmisiä aina. Ja kaikki ihmiset pystyy ihmiset tekee sitä työtä, kun vaan henkilöt koulutetaan oikein. Se on sitten jokaisen kykyjen mukaista se oma työ. Vaikeaa sanoa, mihin se muuttuu, mutta varmasti automaatio tulee muuttamaan kaikkien työtä jollain tavalla.

Haastattelija [00:29:53]: Kyllä. Työ- ja toimintatapoja. Mutta kuten sanoit, kuitenkin se ihmisten johtaminen ja ihmisen innostaminen on kuitenkin edelleen siinä kaiken keskiössä. Se ihminen on siellä edelleen ja tulevaisuudessakin varmasti oleellisesti. Ja jotenki monimuotoisuuden ja moninäkökulmaisuuksien avulla varmasti voidaan luoda hyvä pohja sille luovuudelle ja innovoinnille ja kehittämiselle tulevaisuudessakin. Välillä tuntuu itsestä jopa harmittavalta, kun toimii tässä yksilöasiakkaan ja työelämän välittäjänä, niin näkee sen, että suomalaisessa työelämässäkin on havaittavissa kohtaanto-ongelma, jossa avoimet työpaikat ja taas toisaalta ne motivoituneet, työtehtäviin sopivat työntekijät ei aina kohtaa. Tämä haaste voi olla monillekin jopa se kasvun este. Tuntuu sitten tosi harmittavalta, että jossain on hyvinkin motivoituneita osaatyökykyisiä henkilöitä, jotka tosi suurella halulla ja innolla etsii sitä työtä siinä kuitenkaan onnistumatta. Näen sen kyllä itse erittäin tärkeäksi, että pääsee edistämään sitä, että myös heillä on oma paikka siellä työelämässä. Koska jos siellä on oikeat työtehtävät ja oikea perehdytys ja oikeat tiedot, niin varmasti, vaikka olisikin osatyökykyinen johonkin työhön, niin eihän se suinkaan tarkoita, että on osatyökykyinen kaikkiin töihin. Itsekin olen hyvinkin osatyökykyinen monenlaisiin työtehtäviin, jos pitäisi Exeleiden tai muiden parissa työskennellä. Vaatii tietysti organisaatiolta rohkeutta ja ennakkoluulotonta asennetta kokeilla niitä uudenlaisia rekrytoinnin väyliä, juuri kuten te ootte, Marko, esimerkiksi tehnyt.

Puhuja [00:31:40]: Tähän, mitä mainitsit tästä motivaatiosta, niin varsinkin semmosissa töissä, missä tehdään ryhmässä töitä, että jokaisen tekemisen merkitys vaikuttaa koko

ryhmään ja kohdataan asiakkaita, niin sillä motivaatiolla on ihan mieletön merkitys. Ja se on se, millä voidaan ierottautua kilpailijoista ja muista toimijoista. Se, että ihminen niinku tulee tai herää aamulla ja innoissaan mietti, että pääsin tänään töihin versus, että mun on pakko tehdä jotain, se lopputulos - siinä on ihan mieletön ero.

Haastattelija [00:32:24]: Aivan. Asenne todella ratkaisee ja se, ettei meillä oo varaa jättää näitä innokkaita, motivoituneita työntekijöitä sinne kotiin makaamaan, vaan kyllä me yhdessä. Jokainen voittaa, kun saadaan oikea työ ja tekijä kohtaamaan. Ja uskon myös sen, että jokaiselle ihan varmasti löytyy siihen omaan osaamiseen ja voimavaroihin, elämäntilanteeseen oikea työ, kun mahdollistetaan se yhdessä sen sopivan työn ja tekijän kohtaaminen. Ja tietysti se vaatii sekä onnistuneesti johdettua että monimuotoisuutta työyhteisössä, että siellä huomioidaan erilaiset osaajat ja ne vahvuudet ja osataan hyödyntää sitä jokaisen vahvuuksia ja osaamista ja kääntää se organisaation eduksi. Niinkin kliseistä kuin se on, että erilaiset ihmiset on organisaatioiden voimavara. Kyllä mä siihen tosi vahvasti uskon, että näin se on nyt ja tietenkin myös siinä tulevaisuudessa, niin kuin juteltiin tuossa.

Puhuja [00:33:22]: Juuri näin. Mullakin nyt se parisataa työntekijää. Täytyy... tai me mietitään sitä, ett minkälaista osaamistaan milloinkin puuttuu tai mihin kohtaan me palkataan ihmisiä, minkälaisia. Ne ihmiset vahvistaa toisiaan ja ei voi olla kaikki vaan niitä vahvoja laatikon nostajia ja tai pelkkiä hymyilijoita asiakkaille. Työyhteisön pitää olla oikeasti monipuolinen ja monimuotoinen.

Haastattelija [00:33:57]: Kyllä. Joskus se vaatii sita työmuotoilua, että ei oo niitä valmiita palapelin paloja, mihin laitetaan, mutta siinä esimerkiksi me autetaan. Sitäkään ei tarvitse yritysten tehdä yksin. Mutta nyt me ollaan aika laill akäsitelty näitä aiheita ja ja päästy tämän podcastin loppuun. Mä haluan kiittää kaikkia kuulijoita ja ennen kaikkea kaikkia monimuotoisen työelämän puolestapuhujia ja meidän yhteistyökumppaneita, jotka on mahdollistanut sen, että meidän yksilöasiakkaat pääsee työllistymään ja saavat osallisuudesta merkitystä elämäänsä meidän täältä töihin strategian mukaisesti. Ennen kaikkea tietysti erittäin suuri kiitos, Marko, sulle. Mahtavaa, kun lähdit rohkeasti mukaan jakamaan sun laajaa osaamista ja sun kokemuksia. Sä oot meille tosi tärkeä yhteistyökumppani. Kiitos, kiitos vielä kertaalleensa.

Puhuja [00:34:52]: Kiitos, on tosi mukavaa ollut tehdä yhteistyötä teidän kanssa. Toivottavasti jatketaan pitkään.

Haastattelija [00:34:58]: Kyllä. Näin se on ainakin meidän tahtotila. Jos siellä kuulijoista tuntuu, että ollaan saatu herätettyä mielenkiintoa ja tämä tärkeä aihe kiinnostaa, haluatte

lähtee viemään jotenkin vieläkin enemmän eteenpäin tätä monimuotoista työyhteisöä ja kaivamaan niitä hyötyjä sieltä esille, niin voitte olla yhteydessä muhun tai kenen tahansa meistä Livestä. Ja meiltä löytyy myös meidän nettisivuilta. Eli meidän Livepalvelut.fi, siellä on työelämälle-osio, jossa muun muassa monimuotoinen työyhteisö- teema, jossa me tarjotaan esimerkiksi koulutusta tämän asian tiimoilta. Eli jos tuntuu, että haluatte lähteä siellä teidän työyhteisössä viemään tätä asiaa eteenpäin, niin ei muuta kuin olkaa yhteydessä. Tai, jos haluatte innokkaita, motivoituneita, innostuneita harjoittelijoita tai työkokeilijoita tai työllistyjiä, niin olkaa meihin yhteydessä. Haluutkos sä, Marko, vielä sanoa loppukiitokset kuulijoille?

Puhuja [00:36:02]: Haluan kiittää kaikkia kuuntelemasta tätä ja rohkaisen todella miettimään monimuotoista työyhteisöä. Se antaa paljon enemmän kuin ottaa. Voin pitkällä kokemuksella ja nyt itse yrittäjänä 5,5 vuotta tätä toteutettaessa, niin olen tosi iloinen, että olen tällä tiellä ja aion tällä tiellä jatkaa.

Haastattelija [00:36:29]: Loistavaa. Ei muuta kuin oikein ihanaa kevään jatkoa kaikille ja kiitos.

Puhuja [00:36:36]: Kiitos

[recording ends]