

Äänitteen nimi: Hyvä suomi, huono suomi - onko töitä tarjolla.mp3

Äänitteen kesto: 00:26:42

[äänite alkaa]

Haastattelija 1 [00:00:00]: Tervetuloa Liven podcastin pariin. Täällä erityisopettaja Marsa Perttula.

Haastattelija 2 [00:00:05]: Ja S2-opettaja Maria Förbom ammattiopisto Lifestä. Moi.

Haastattelija 1 [00:00:12]: Moi. Nyt pääset kuuntelemaan täältä Liven studiosta keskustelua maahanmuuttaneiden työllistymiseen liittyvistä teemoista. Siitä, miten vielä heikosti suomea puhuvia työntekijöitä voisi auttaa pääsemään kiinni työelämään ja pärjäämään työssä. Miten työyhteisö saisi tarvitsemansa tekijän nyt, kun monilla aloilla on työvoimapulaa? Mutta ennen kuin aloitetaan, niin ihan ensimmäiseksi ehdotan, että laita lenkkarit jalkaan ja lähde ulos kävelemään, kuuntelemaan tätä podcastia raikkaaseen ilmaan. Meidän toive on, että ehdit pian alkavaa keskustelua kuunnellessasi samalla saada lämpöä lihaksiin ja notkeutta istumisesta jäykkiin niveliin.

[tunnusmusiikki 00:00:55]

Haastattelija 1 [00:01:00]: Me ollaan tänään tärkeän teeman äärellä, kun mietitään millaiset asiat edistää tai jarruttaa maahanmuuttaneiden mahdollisuutta päästä kiinni työelämään. Ja nämä on teemoja, jotka kiinnostavat meitä paljon ja joista me Marjan kanssa ihan koulutetaan työyhteisöä ja oppilaitoksia. Mitä sulle Maria muuten tänään kuuluu? Millä mielellä sä lähdet tätä aihetta pohtimaan?

Haastattelija 2 [00:01:24]: No kiitos, kivasti on syksy mennyt ja alkanut tähän asti. Ollaan vietetty paljon aikaa kokkiopiskelijoiden kanssa mun OPVA-koulutuksessa eli opiskeluvaihtoehtoja tukevassa koulutuksessa. Ollaan oltu paitsi ihan luokkahuoneessa ja opeteltu esimerkiksi sanastoa ja kaikkea kirjoittamiseen ja lukemiseen liittyvää, mut sitten myös oon ollut mukana keittiössä ja siellä ollaan ihan käytännön työtehtävien yhteydessä

vielä sitten näitä asioita tehty. Tälleen hyvin monipuolista ollut tässä tämä homma nyt viime aikoina.

Haastattelija 1 [00:02:05]: Joo. Tämä meidän podcastin teema on ajankohtainen ja tärkeä. Olisi kiva saada niihin ihan konkreettisia vinkkejä, joita te kuuntelijat voisitte omaan työhönne ottaa vaikka heti käyttöön. Toisaalta tiedetään, että monilla aloilla on työvoimapulaa ja se jopa aiheuttaa vaaratilanteita, ja ainakin estää työtehtävistä suoriutumista ja jopa työn tai firman laajentumista. Sitten samaan aikaan Suomeen on muuttanut paljon työhön haluavia, vielä huonosti suomea puhuvia nuoria aikuisia, jotka haluaisivat päästä töihin, haluaisivat onnistua työssään. Siksi tarvitaan uusia keinoja, että jokainen työ löytäisi tekijänsä ja tekijä saisi tarvitsemansa tuen onnistumiseen. Tarvitaan ihan konkreettisia vinkkejä siitä, mitä voisi tehdä toisella tavalla ja mitkä asiat on koettu hyödyllisiksi. Onneksi meillä on tänään studiossa tämän teeman äärellä Livestä myös työhönvalmentaja Kaisa Bibani. Tervetuloa, Kaisa! Kerro vähän, kuka sä oot ja mikä on sun suhde tähän teemaan?

Puhuja [00:03:15]: No kiitos Marsa ja Maria, kiva olla täällä. On ollut kiva kuunnella teidän podcasteja, niin kiva välillä puhumaan päästä myös tänne. Mä toimin tämän teeman parissa kouluttajana. Oon tosiaan ollut työhönvalmentajana Livessä jo useamman vuoden ja aiemmin ollut monissa maahanmuuttajiin liittyvissä projekteissa. Ja tietysti myös ihan vapaa-ajalla tehnyt paljon kansalaisaktivismia teeman parissa, ja no, sitten se ilmeinen oma tausta maahanmuuttajana. Sellasta!

Haastattelija 1 [00:03:45]: Okei. No mä kysyisinkin sulta, kun sulla on tosi monipuolista tämä kokemus, niin miten sä koet, että mitkä asiat nimenomaan työpaikalla erityisesti auttaa silloin, kun sitä suomen kieltä vasta opetellaan? Se on siellä vähän vielä haussa, ja siellä työpaikalla sitä kuitenkin ehkä voisi oppia. Miten sä ajattelet, mitkä olisivat hyviä tapoja tukea työntekijää semmosessa tilanteessa?

Puhuja [00:04:19]: No varmasti, jos lähdetään tämmöisiä konkreettisia työkaluja miettimään sinne työpaikalle, niin ihan perehdytystilanteesta alkaen, niin semmoinen rauhallinen perehdyttäminen, selkokieliisyys ja tietenkin se, että saa aidosti niissä ohjaustilanteissa semmoista kädestä pitäen -apua. Selkeästi selitetään asioita, kerrotaan asioita rauhassa ja ymmärretään myöskin se, että nyt meillä on täällä henkilö, jolla ei ole välttämättä samanlaista ymmärrystä tai edes työkulttuuria kuin meillä. Eli tällöin täytyy tavallaan asettua sen toisen asemaan ja lähteä opettamaan sieltä ihan ruohonjuuritasosta lähtien perusasioita. Ja näihin kuuluu tietysti se hyvä perehdytys, demonstrointi ja mahdollisesti henkilö, jolla on itsellään osaamista nimenomaan maahanmuuttajatyöntekijän ohjaamisesta, eli tämmöinen mentorihahmo, joka voisi tukea jatkuvasti siellä työpaikalla ja ymmärtää sen, että okei, tämän henkilön oppimisprosessi on ehkä hitaampi kuin muilla

tämän kielikynnyksen takia, mutta se ei ole kuitenkaan mahdoton. Ja tietysti sitten kaikki visuaalinen tuki sinne työpaikalle. Kuvin ja elein pystyy aina selittämään, että kyllä elekieli on yhtä vanha kuin ihminen. Että sillä sitten, jos ei mitenkään muuten.

Haastattelija 2 [00:05:49]: Se on se meidän kaikkien yhteinen kieli.

Puhuja [00:05:51]: Kyllä, ja sitten se ymmärrys sinne.

Haastattelija 2 [00:05:52]: Joo, kuulostaa järkevältä, että ei oteta itsestään selvänä sitä, että mitä toinen jo valmiiksi tietää, vaan katsotaan ja varmistetaan, että pääsee alkuun.

Puhuja [00:06:08]: Juu, ja sitten ehkä myöskin semmoinen, että osaa käsitellä ihmistä myös silleen sosiaalisella tasolla, että ei aina vaan oletta asioita ihmisestä. Vaan se, että vähän kaivelee, vähän kyselee, vähän rupattelee. Niin ehkäpä tällä henkilöllä on jotain sellaisia taitoja, mistä me ei tiedetä, jotka voi olla kuitenkin sille työyhteisölle vahva osaamisen tai tämmöisen tarpeen täyttävä tekijä. Jolloin tavallaan kun ollaan osattu kysyä, niin myös se taito tulee sieltä, se vahvuus tulee sieltä ja tällöin se henkilö kiinnittyy siihen yhteisöön myös paljon paremmin.

Haastattelija 2 [00:06:49]: Tämä kuulostaa ihanalta tavalta lähestyä, oli kyseessä ihan kuka tahansa uusi ihminen töissä.

Puhuja [00:06:55]: Ehdottomasti, kyllä.

Haastattelija 1 [00:06:59]: No hei, mitä sä ajattelet englannin lisääntyvästä käytöstä työelämässä? Onko se ratkaisu kotoutumisvaiheessa olevalle, vähän koulutetulle maahanmuuttajalle vai onko se sitten uusi ongelma?

Puhuja [00:07:12]: No kyllä mä näen, että se on kuitenkin mahdollisuus. Me ollaan esimerkiksi paljon puhuttu englannin kielestä ammatillisissa koulutuksissa, että olisi niitä huomattavasti enemmän. Mutta sitten toisaalta niitä työpaikkoja ei löydy, ja meillä on ehkä Suomessa vähän sellainen asennekin, että "ei ku kaikkien pitää osata suomea". Suomen kielen oppimisen kannalta on tietysti tärkeää opiskella suomea, mutta työnteko on perusoikeus. Mun mielestä se menee kuitenkin sen pitkän prosessin edelle. Se että ihminen pääsee nopeasti töihin, ihminen pääsee integroitumaan, saa ystäviä ja tuntee semmoista yhteenkuuluvuutta. Se helpottaa sitten myös sitä suomen kielen osaamista. Että me

tiedetään, että kuka tahansa, joka aikoo jäädä Suomeen, joka aikoo hakea Suomen kansalaisuutta, tarvitsee suomen kielen osaamista siihen. Se on itse asiassa edellytys Suomen kansalaisuuden saamiselle. Mutta mä näen kuitenkin, että se työnteko on niin tärkeä ja iso osa ihmisen elämää, että kyllä se menee edelle siinä vaiheessa. Että ehdottomasti mahdollisuus.

Haastattelija 2 [00:08:24]: Eli ei joko-tai, vaan tilanteen mukaan aina katsotaan, että miten edetään.

Puhuja [00:08:30]: Tilanteen mukaan. Ja myös se ymmärrys siitä, että kuitenkin elämisen edellytykset, no, yksi niistä on raha ja työnteko. Ja tätä tarvitsee edistää, ja pikkuhiljaa se suomen kielikin tulee sieltä, jos on tullakseen. Ja sit tietysti koulutetaan, jos ei tule.

Haastattelija 2 [00:08:49]: Kyllä. Mä tosiaan luin tuossa sellaisesta jo pari vuotta sitten ilmestyneestä Baronan tekemästä tutkimuksesta, jossa oli haastateltu isoa määrää suomalaisia työnantajia työllistämisen haasteista. Siis työvoimaa tarvitaan, mutta on vaikeaa löytää aina tekijöitä. Ja kävi ilmi, että monissa yrityksissä ei ollut kauheasti valmiutta siihen, että työskenneltäisiin sellaisten ihmisten kanssa, joiden just esimerkiksi vaikka kielitaito ei vielä täysin riitä kaikkien työtehtävien hoitamiseen. Ilmeisesti kulttuuri ei ollut ongelma eikä ennakkoluulot, vaan ihan se, että se kielitaito nähtiin niin isona esteenä. Mitä ehkä yrityksissä voitaisiin tehdä toisin, että saataisiin tätä gäppiä vähän jotenkin umpeen?

Puhuja [00:10:04]: No ehkä sillä lailla jatkoa tuolle äskeiselle Marsan kysymykselle, että onko mahdollista edistää esimerkiksi englanninkielisiä työpaikkoja ja niiden tavallaan... Useita työtehtäviä voidaan kuitenkin hoitaa englannin kielellä. Tai voidaanko mahdollisesti hyödyntää jopa tämän henkilön omaa äidinkieltä, kun mietitään, että minkälaisia asiakkaita meillä on? Onko mahdollista, että ne asiakkaat voisivat hyötyä tämän henkilön osaamisesta? Mutta sitten toisaalta, kun miettii, että me tiedetään kuitenkin, jo pitkään ollaan tiedetty, että monimuotoisuus tuo myös mahdollisuuksia työelämään. Ja se, että tämän osaamisen ja taitojen hyödyntäminen ja niiden johtaminen on erityisen tärkeää. Me ei voida asettaa aina vaan sitä kieltä kynnykseksi, vaan meillä pitää olla myös muita kynnyksysymyksiä, osaaminen, ammattitaito, ne vahvuudet, jotka henkilöltä löytyvät. Myös ehkä siellä esihenkilötasolla on opettelemista sen suhteen, että miten osataan hyödyntää kaikkien osaamista, jopa silloin, kun se kieli ei ole tarpeeksi riittävällä tasolla.

Esimerkiksi meillä on nyt yksi projekti meneillään, jossa tehdään tämmöisiä koulutuksia ja perehdytyksiä digimaailmassa. Niin voitaisiinko esimerkiksi tällaisia työkaluja hyödyntää näiden henkilöiden perehdyttämiseen ja sen osaamisen lisäämiseen? Että omalla äidinkielellä sitä perehdytystä, osaamisen lisäämistä ja semmoista jatkuvaa oppimista siellä

työpaikalla, jos voidaan hyödyntää, niin tällöin se henkilö myös sitten jossain vaiheessa kyllä tavallaan sujahtaa sinne muiden riviin. Että osataan hyödyntää moderneja työkaluja, osataan sitä monimuotoisuuden johtamista ja lähdetään viemään myös sitä organisaation kokonaisstrategiaa siihen suuntaan, että hei, nyt me halutaan nämä ihmiset tänne töihin, me nähdään heidät vahvuutena. Ja osataan myös hyödyntää se vahvuus, niin sitten siellä asiakastyössä kuin sitten muussa organisaation tarpeiden tyydyttämisessä.

Haastattelija 2 [00:12:26]: Eli johtamisessa on iso kohta...

Puhuja [00:12:32]: Ehdottomasti.

Haastattelija 2 [00:12:31]: Paikka vaikuttaa tähän asiaan.

Puhuja [00:12:32]: Kyllä, ja sitten se paljon puhuttu kasvu ja kansainvälisyys. Nämä on sellaisia asioita, mitä me voidaan edistää, ja ne mahdollisuudet siihen kasvaa, kun siellä on niitä kansainvälisiä osaajia.

Haastattelija 1 [00:12:43]: Näin on. Nyt tänään kun me nauhoitetaan tätä keskustelua, niin Suomessa on meneillään jo aika isoksi kehittynyt keskustelu rasismista. Puhutaan pinnan alla olevasta rasismista, rakenteellisesta rasismista, työelämässä ilmenevästä rasismista ja niin edelleen. Siksi mä en malta jättää sivuamatta tätäkin vähän. Eli millaista rasismi suomalaisessa työelämässä sun näkemyksen mukaan on? Mä en siis kysy, että onko sitä vai ei, vaan mä kysyn, että miten se näkyy?

Puhuja [00:13:21]: No kyllähän sitä on. Onhan se jo paljon puhututtanut, niin kuin sanoit. Paljon ihmisiä jää pois työelämästä nimensä vuoksi, hiusvärinsä vuoksi, ihonvärinsä vuoksi tai jopa ikänsä vuoksi. Kyllähän näitä keissejä on ollut paljon. Nyt meillä on kuitenkin toinen valtava haaste, suomalainen työelämä kärsii valtavasti työntekijäpulaa. Ja tällöin meillä on valtava potentiaali, meillä on valtava ihmisjoukko, jotka ei ole käytössä tällä hetkellä. Heidän potentiaalinsa ei pääse sinne työelämään sen takia, koska meillä on niitä vahvoja ennakkoluuloja. Ja mä ajattelen, että yksi sellainen tärkeä tekijä, joka monesta paikasta puuttuu, on vahva yhteisöllisyys, semmonen "me tehdään yhdessä"-henki. Ja siinä yksi olennainen osa on se, että kaikki osallistetaan. Mä ajattelen, että monille se maahanmuuttaja tai erivärinen tyyppi on iso mörkö siellä omassa päässä ennen kaikkea. Että ei se ole mörkö, luonnostaan. Sitten kun henkilö pääsee sinne työyhteisöön, ja silloin kun sinä Marsa esimerkiksi vaaleana ihmisenä menet juttelemaan sille ihmiselle ja sä huomaat niitä yhtäläisyyksiä... Tavallaan semmonen kontakti siihen henkilöön, niin se myös luo sen kuvan siitä ihmisyydestä, mitä ei ehkä aikaisemmin ollut. Että meillä on tosi vahvoja

ennakkoluuloja maahanmuuttajista. Ja muutama klikkiotsikko, jossa on puhuttu maahanmuuttajien rikoksista tai tammöisistä vaikeista taustoista, niin oletamus on, että he on kaikki vaarallisia, he on kaikki sitä ja tätä. Että tämän ennakkoluulon rikkominen ennen kaikkea on tosi tärkeä.

Nollatoleranssi sinne työpaikalle rasismiin, ja kaikki siihen liittyvät aspektit. Ja sitten tietysti muistetaan se, että jokaisella on se oma tarina, jokainen on kokonainen ihminen, oli väri mikä tahansa. Tämän ajatuksen upottaminen kaikkeen siellä työpaikalla tehtävään työhön. Ja tietysti sitten kaikki tammöiset yhdenvertaisuussuunnitelmat ja -strategiat, ja taas sitten se johdon osaaminen ja tammöinen monimuotoisuuden näkyväksi tekeminen. Mennään se positiivinen edellä, että saadaan nämä ennakkoluulot rikottua ja saadaan nämä ihmiset aidosti sinne työpaikoille. Ja se, että monissa organisaatioissa on maahanmuuttajia siellä ihan ruohonjuuritasolla, mutta sitten kun mennään asiantuntijatehtäviin tai johtotehtäviin, niin siellä ei näykään sellaista henkilöä. Niin tällöin on myös tosi vaikea samaistua maahanmuuttajaan, tai maahanmuuttajan on myöskin vaikea samaistua kantasuomalaisiin. Että tammöistä pitäisi myös edistää, ihan tieteen tahtoen siihen, että nyt meillä on monimuotoinen työyhteisö, täällä kuuluu olla joka tasolla maahanmuuttajataustaisia. Ja niitä löytyy kyllä Suomesta, Suomessa on maahanmuuttajataustaisia henkilöitä, joilla on asiantuntemusta vaikka mihin. Että ymmärretään, että me yhdessä tehdään huomista Suomea, ja ymmärretään se, että me tarvitsemme heitä myös. Se ei ole vaan niin, että he tarvitsevat meitä. Me tarvitsemme myös heitä. Meidän Suomen tulevaisuus ja Suomen talouden tulevaisuus riippuu heistä.

Haastattelija 2 [00:17:11]: Joo, tuo oli mun mielestä hyvä, että otit esille tämän, että niistä kohtaamisista sitten myös syntyy sitä yhteenkuuluvuutta ja ymmärrystä. Ja olen miettinyt just, että on ollut esimerkiksi näistä anonyymeista rekrytoinneista hyviä kokemuksia. Että kun päästään ohi sen, että henkilöllä on, no, vieraskielinen sukunimi, että se ei ole vaan sellainen kuva jostain maahanmuuttajasta, vaan se tavataan se henkilö kasvokkain, niin mun ymmärtääkseni tämä on riittänyt. Että sitten kun pääsee haastatteluun asti ja saa kertoa itsestään ja näyttäytyy siinä, että hei tällainen mä olen, niin sitä ei sitten enää välttämättä olekaan sitä sellaista outouden tunnetta tai vierauden tunnetta. Näin mä oon ainakin kuullut näistä positiivisista puolista.

Puhuja [00:18:05]: Joo. Siis mä ajattelen, että niin kuin sanoin, se ennakkoluulo on iso mörkö siellä päässä. Ja sen rikkominen edellyttää myös itseltään semmoista asennetta, että nyt mä tapaan tämän ihmisen, tai nyt mä teen töitä hänen kanssaan yhden päivän ja katson, että minkälainen tyyppi tämä on. Että mitä mä oikein pelkään? Mitä mä oikein ajattelen, kun mä ajattelen tällaisia asioita tästä ihmisestä? Oonko mä ikinä antanut edes ensimmäistä mahdollisuutta? Kun tämän prosessin vaan käy omassa mielessään, niin se helpottuu valtavasti. Ja kyllähän mä ymmärrän sen toisaalta, että meillä kaikilla on erilaisia sosiaalisia pelkoja ja ahdistuksia. Ei aina edes ymmärretä, että mistä se on lähtöisin, mikä on luonut

meille sen mörön tuonne päähän. Mutta se on hyvin yksinkertaista loppujen lopuksi päästä siitä irti, jos sen vaan itselleen asettaa tavoitteeksi.

Haastattelija 1 [00:19:12]: Joo. Jos sen lisäksi vielä, mitä sä puhuit tuosta asenteesta ja omasta tutkiskelusta, niin ajattelee, että tätä kuuntelisi nyt joku sellainen ihminen, joka huomenna menee työpaikalle ja siellä on maahanmuuttaja tai maahanmuuttajia, joiden kanssa hän haluaisi nyt toimia paremmin kuin aikaisemmin. Niin mitä sä antaisit ihan tällaiselle tavalliselle ruohonjuuritason toimijalle, nyt ei puhuta johtajasta tai strategioista vaan ihan tällaiselle, joka astuu työpaikalle... Miten hän voisi nyt toimia toisella tavalla?

Puhuja [00:19:48]: No mä sanoin jo aika paljon tuossa edellä, että semmoinen henkilökohtaisen kontaktin ottaminen ja ennakkoluulottoman asenteen ottaminen on varmaan kaikki, mitä tarvitsee. Ei tarvitse mitään aseita, ei tarvitse semmoista ennako-osaamista. Että ajattelee ja näkee toisen ihmisenä vaan, että se riittää. Kun mietitään, että me ollaan työpaikalla, jonne on palkattu maahanmuuttajataustainen henkilö, hän on tullut tekemään sinne sitä samaa työtä, mitä sinäkin mahdollisesti. Te olette yhdenvertaisessa asemassa siinä kohtaa. Niin loput on itsestään kiinni, että onko se henkilö sun mielessä yhdenvertainen sun kanssa. Kun sä laitat sen henkilön yhdenvertaiseen asemaan, niin tällöin myös sun käytös heijastaa sitä, sun olemus heijastaa sitä. Sä annat kunnioitusta, sä oot läsnäoleva, sä oot arvostava niissä kohtaamisissa. Tällöin tämä henkilö kokee tätä yhteenkuuluvuutta, mistä mä aikaisemminkin puhuin. Hän tuntee, että hän kuuluu yhteisöön. Tällöin myös hänen pelko kysyä huonoja kysymyksiä, tyhmiä kysymyksiä, vähenee ja hälvenee. Silloin on niin paljon mukavampaa tulla töihin. Ja se töihin integroituminen helpottuu. Se työn oppiminen on mukavampaa ja tehokkaampaa. Ja nämä on kaikki ihan tutkittuja asioita. Että jos ihminen tuntee yhteenkuuluvuutta työpaikoilla, niin tällöin myös oppiminen paranee, työmotivaatio lisääntyy, työterveys lisääntyy, hyvinvointi paranee. Nämä on tosi tärkeitä asioita. Että sieltä työpaikalta löytyy niitä ihmisiä, joille voi puhua ja joiden kanssa on mukava olla.

Haastattelija 2 [00:21:43]: Työpaikan hyvä vuorovaikutus on, sehän on silleen jännä asia, että hyviä vuorovaikutustaitoja toivotaan työtehtävään kuin työtehtävään. Että tavallaan luulisi, että siellä olisi jo työelämässä hirveä määrä ihmisiä, joilla on loistavat vuorovaikutustaidot, että tällainenkin asia onnistuisi.

Puhuja [00:22:00]: Niin luulisi, mutta ei se sitten ookaan aina niin. Musta tuntuu, että se on ehkä suomalaisessa työkuulttuurissa sellainen asia, mihin meidän pitäisi kaikkien panostaa. Että kyllä se on mullekin aina välillä shokki, kun menee johonkin uuteen yhteisöön, ja aamulla kun tulee töihin ja innokkaana moikkaa kaikkia ja sitten sieltä tulee vain semmoinen [imitoi murinaa 00:22:23], semmoinen ärähdys, niin kyllähän sitä vähän ihmettelee

tämmöisenä itse hyvin sosiaalisena ihmisenä. Toivoisin, että tämmöisiin asioihin kiinnitettäisiin huomiota siellä työpaikoilla.

Haastattelija 2 [00:22:38]: Kenen tahansa on kivempi olla...

Puhuja [00:22:38]: Ihan kenen tahansa. Ei tarvitse olla maahanmuuttajataustainen.

Haastattelija 1 [00:22:46]: Joo. No mitä neuvoja sä antaisit sitten sellaiselle maahanmuuttajalle, joka vasta opettelee suomea ja jolla ei ole Suomesta mitään työkokemusta?

Puhuja [00:22:56]: No mä taas kyllä kannustaisin siihen ennakkoluulottomuuteen. Että ymmärtää sen, että no nyt mulla on tällainen haaste, mutta kuitenkin lähtee rohkeasti hakeutumaan sellaiseen työpaikkaan, minkä kokee omakseen. Että semmoinen asenne, että hei, että nyt mulla ei kieli vielä taivu, mutta mä haluan tänne kovasti töihin. Niin mä uskon, että sillä pääsee jo tosi pitkälle. Ja kyllä siellä työelämässäkin on niitä hyviä tyyppejä, jotka ymmärtää tämän työmotivaation päälle ja ymmärtää, että hei, nyt tuossa on sellainen, joka oikeasti haluaa meille töihin, joka me tarvitaan tänne meille töihin, mutta se, että hänellä nyt sattuu olemaan vähän huonompi kielitaito ja ehkä se kompensoituu jollain muulla. Että ymmärretään se kokonaisuuden arvo taas, että ei aina vaan se kieli edellä. Ja kyllä mä rohkaisisin heitä hakeutumaan töihin ja rohkaisisin olemaan ennakkoluuloton. Ja mä ajattelen, että lasikatot on tehty rikottaviksi, ja jonkun se on tehtävä.

Haastattelija 1 [00:24:13]: Näin se on, näin se on. Me aletaan pikkuhiljaa lopetella tätä podcastia. Ja mä jättäisin sulle, kuulija, pohdittavaksi, että onko sun mieleen noussut jotain, mitä sun työpaikalla voisi tehdä toisella tavalla tai paremmin, jotta heikosti suomea puhuva työkaveri tai työharjoittelussa oleva opiskelija saisi teillä paremmin tukea tai paremman työhön perehdytyksen? Tai onko sun omassa työtavassa noussut sulle mieleen jotain sellaista, jota sun kannattaisi mieltä uusiksi, niin että sun työtapa toimisi paremmin maahanmuuttajan tukena? Kiitos teille, kuulijat, ja toivottavasti te kaikki siellä kävelylenkeillä olette piristyneet henkisesti ja fyysisesti ja saaneet hyviä ideoita itsellenne.

Haastattelija 2 [00:25:08]: Ja toivottavasti teillä heräsi ajatuksia meidän ajatuksia kuunnellessanne. Sellaista pyytäisin, että jos teillä on työpaikalla tai ystävinä maahanmuuttajia, jotka eivät vielä puhu hyvin suomea, niin kiinnittäkää huomiota omaan kielenkäyttöön. Onko se selkeää? Voisiko se ehkä olla vielä selkeämpää? Puhukaa rohkeasti suomea myös teidän työpaikalla ja auttakaa sillä tavalla kokemaan osallisuutta työyhteisössä.

Haastattelija 1 [00:25:43]: Ja hei, sellaista vielä, että jos tämä teema kiinnostaa, niin sitä käsitellään Opetushallituksen rahoittamassa Kieli- ja kulttuuritietoista työpaikkaohjausta - hankkeessa, koulutuksessa, jonka nimi on Maahanmuuttajat työpaikalla - hyvällä ohjauksella osaajia taloon. Sitä järjestetään syksyllä 2023 ja keväällä 2024, ja me ollaan Marian kanssa siellä kouluttajina. Ja Liveltähän voi siis koulutusta myös tilata teidän työyhteisölle tästä teemasta. Siitä taas lisäinfoa löydät osoitteesta livesaatio.fi/koulutus-ja-arviointipalvelut.

Haastattelija 2 [00:26:27]: Heippa.

Haastattelija 1 [00:26:28]: Heippa ja kiitos Kaisalle.

Puhuja 1 [00:26:31]: Kiitoksia, heippa.

[tunnusmusiikki 00:26:38]

[äänite päättyy]