

Audio file

[osaamisen aallot jakso2 1.mp3](#)

Transcript

Tervetuloa osaamisen aallon podcast-sarjaan yhteistyössä business center, pohjois-savon ja itä-suomen yliopiston jatkuvan oppimisen keskuksen kanssa. Tässä sarjassa sukelletaan jatkuvan oppimisen ja työelämän ilmiöihin siihen, miten osaamista kehitetään yksilöiden ja yhteisöjen tasolla sekä miten muutokset näkyvät arjessa. Minä olen matti laitinen business center pohjois-savon tiimin jäsen. Missiona auttaa ihmisiä yrityksiä, liikeideasta, kasvaviin yrityksiin. Tämä on sarjan toinen jakso. Ensimmäisessä jaksossa puhuttiin siitä, miten työelämän murros vaikuttaa osaamisen kehittämiseen. Erityisesti sosiaali ja terveysalalla. Tässä jaksossa keskitymme työyhteisöön siihen, miten monimuotoisuus näkyy työpaikoilla ja kuinka voimme tukea kansainvälisiä osaajia osaksi yhteistä työtä. Vieraana meillä on jatkuvan oppimisen asiantuntijat pauli kallio työ ja organisaatiopsykologia, kouluttaja sekä virpi moilanen suomen kielen valmentaja ja kouluttaja. Mutta tuota laitetaan vieraat ääneen keitä te ootte ja mitä teette?

No terve vaan. Mä oon moilasan virpi ja oon tota tuolla jatkuvan oppimisen keskuksessa suomen kielen valmentaja ja sitten moninaisten työyhteisöjen kouluttaja. Ja tuota niin niin. Teen erilaisia moninaisuuteen ja kieleen liittyviä koulutuksia ja ja monissa tosiaan myös kouluttajana.

OK, mikä sua motivoi erityisesti tässä työssä?

No mua motivoi kohtaamiset eli ihmisten kohtaamiset erilaisissa tilanteissa ja varsinkin sitten jos se on joku kansainvälinen. Osaaja, joka on tullut tänne iskyiseen suomeen ja se, että hän on tullut tänne ja hän on ollut niin rohkea, niin haluan olla sitten auttamassa sillä polulla, että hänestä tulee sellainen. Osa osallistunut ja. Työyhteisöön ja suomeen. Itsensä. Tuota niin niin osaksi tunteva henkilö.

Erittäin hyvä ihan tommoinen niinku syvälinen motivaatio ja motivointi think.

Joo hei vaan. Mä oon pauli kallio ja työskentelen jatkuvan oppimisen asiantuntijanimikkeellä. Eliikä käytännössä teen koulutus ja ohjaus ja suunnittelutyötä tuolla jatkuva oppimisen keskuksessa tuossa naapurissa Kuopiossa minun työn pääsisältöä johtamiskoulutuksen lyhyesti sanon.

OK mikä sulla on niinku semmoinen motivaattori tai motivaatio mistä se kumpuaa?

No kyllä varmasti ihan samoja samoja asioita kun virpi tuossa mainitsi eli ihmisten kohtaaminen ja ehkä se, että ihmiset jotenkin erilaisten joskus vähän tiukempienkin

vaiheiden kautta oppii jotakin uutta ja luomaan oppineensa uutta ja vie sitä sitten käytäntöön ja. Ja tietysti jos ajatellaan johtajia niin se käytäntö vieminenhän tarkoittaa myös sitä, että he he säteilee sinne ympäristöönsä tätä oppimaansa esimerkin kautta.

Kyllä kyllä ja teille ihan selkeästi on jo heti tommoinen. Te olette tunnistanut sen jotenkin sen vaikutuksen mitä te haluatte luoda ja se on tosi hieno kuulla, että se tietyllä tavalla konkretisoituu tässä työssä, mutta meillä teema teema on niinku monimuotoisuus osaltaan ja ja miten se näkyy työyhteisössä, niin voitteko tiiviisti kuvata, että mitä se on ja miksi se on niinku tärkeintä tässä ajassa ja ehkä tulevaisuudessa ja.

No monimuotoisuudellahan voi lyhyesti sanottuna. Se tarkoittaa lyhyesti sanottuna ehkä erilaisuutta ja erilaisuuden hyväksymistä ja erilaisuuden hyödyntämistäkin. Ehkä sitten kun puhutaan, jos puhutaan vaikkapa inklusiivisuudesta, niin siihen liittyy sitten tällainen syrjimättömyyden ja tasavertaisuuden ja yhdenvertaisuuden. Mutta se, mikä monimuotoisuudessa on tärkeä mielestäni niin on se, että se on tuo jotenkin työyhteisöä semmoista erilaista näkökulmaa ja sitä kautta luovuutta ja innovatiivisuutta. Ongelmanratkaisu, monipuolista monipuolisen ratkaisuvaihtoehtoja. Ja ehkä jossakin mielessä. Sitten jos puhutaan yrityksestä, niin myöskin nämä on mitattavissa myös taloudellisina hyötyinä.

Kyllä.

Joo tota pauli aikalailla sen pajatson tuossa. Jotenkin tässä et tota et niinku pauli sano niin niin erilaisuuttahan se monimuotoisuus ja moninaisuus on. Et me ollaan kaikki erilaisia ja ne meidän taustat ja ja meidän ikää ja ehkä etninen. Tausta ja niin edelleen. Niin ne tuo erilaisia asioita siihen ja ne voidaan ottaa semmoisena rikkautena siellä työyhteisössä. Ja ja ja tota etuina ja ja niin kun pauli tuossa totesi niin sieltä tulee myös semmoista taloudellista hyötyä, että että se on niinku kaiken kaikkiaan erittäin hyvä että sitä moninaisuutta. Tuetaan ja ja sitä myös tuodaan esille siellä organisaatioissa.

Ehkä tässä kohdin voisi kuitenkin huomauttaa, että ihmisissä on enemmän samanlaisuutta kuin erilaisuutta, että monestihan nää erilaisuudet ja erot jotenkin korostaa, että ne olisi pieniäkin, mutta kuitenkin. Pohjimmiltaanhan me ollaan aika lailla sama samankaltaisia olentoja.

Kyllä ja samoja tavoitteita kohti kuitenkin pyritään, että. Se on ihan totta että ei ei niin kun myöskään alleviivata sitä, että nyt ollaan kaikki erilaisia. Että että niin kun.

Hyvä hyvä.

Kuitenkin yksi mennään eteenpäin erilaisina omina itsenämme.

Kyllä onko onko tähän niinku jos ajatellaan tätä nykyajan työelämää ja kontekstissa että onko tässä jotain semmoisia erikoisuuksia mitä olette havainneet tai tota mihin pitäisi kiinnittää huomiota?

No nyt viime aikoinahan on puhuttu paljon erilaisista polarisoitumisesta. Onko se sitten tämmöisten ääripäiden korostamista ja ja jotenkin semmoista ehkä vähän tietoisestikin niitä on käytetty käytetty sitten luomaan jollakin tavalla. Tämmöisessä. Voisiko sanoa soraääniä tai hämmennystä? Yhteiskunta antaa sitten, että ehkä työpaikkatasollakin joskus ja tuota siihen on ehkä hyvä kiinnittää huomiota.

Valitse tapahtuma.

Kyllä ja tota onko sitten jotain niin kun liittyen tähän tuossa tuossa kuvasitkin just että on jotain tämmöistä polarisaatiokehitystä ja muuta. Onko jotain haasteita mitä tämmöinen monimuotoisuus voi tuoda? Ehkä toisaalta siellä työyhteisötasolla tai sitten yksilötasolla ja ja. Erityisesti, onko se niinku tietoisesti tärkeää, että me havaitaan nämä ilmiöt ja asiat asiat tämän teeman ympärille?

No ehkä on hyvä lähteä itsestä ja monestihan. Vaikkapa jos puhutaan ennakoluuloista tai asenteista niin ne tunnistaa silloin kun ne törmää johonkin. Tää törmää toisten asenteiden kanssa kenties juurikin näissä vuorovaikutustilanteissa ja ja silloin tuota on ehkä tulee tunnistaneeksi et ahaa minä ajattelen tällä tavalla ja ja silloin se tarkoittaa että haaste on se, että keskustelemalla päästään yli jotenkin ja ruvetaan ymmärtämään. Toisen toisen tapaan nähdä asioita.

Joo ja sitten on hyvä muistaa semmoinen, että että niin kun etuoikeudet että että miettiä vähän niitä, että olenko minä minä niinku etuoikeutetussa asemassa. Ja sillä tavalla se. Se tuo semmoisen haasteen, että sitten osaan asettua toisen asemaan ja ja tuota tukea siinä missä hän sitten tarvitsee, että että tuota niin niin on hyvä tunnistaa itsessään myös. Stereotypioita ja ja juuri näitä etuoikeuksia ja ja sitten myös tämmöisiä ajatusvinaumia mitä saattaa tulla että että sillä lailla sillä lailla kun ne tunnistaa niin sitten ollaan jo mun mielestä pitkällä.

Kyllä ja tuo on hyvä. Hyvä tuommoinen, hyvin konkreettinenkin konkreettinenkin pointti. No voitaisiinko me jotenkin paremmin tukea tuota esimerkiksi kansainvälisiä osaajia meidän niinku arjessa työarjessa, ehkä muussakin arjessa ja. Ja sitten tuo kieliasiakin tulee tässä vahvasti ja näin, että onko jotain käytännön keinoja esimerkiksi semmoiseen tie kielen parempaan oppimiseen ja ja ehkä samalla myös semmoisen yhteisöllisyyteen? Itse näette.

No joo tota itse kun tietysti toimin näiden kansainvälisten osaajien parissa enimmäkseen, niin tuota on hyvinkin monia tapoja. Tukea, mutta ensinnäkin on hyvä lähteä siitä, että luodaan semmoinen hyvä ilmapiiri eli semmoinen, positiivinen ja turvallinen ilmapiiri, jossa ihminen voi ilmaista itseään ja voi olla myös kaikki ne kysymyksineen siinä eli eli luodaan semmoinen kannustava kannustava ilmapiiri, jossa tosiaan. Voi niin kun tuoda itseään ilmi ja omia mielipiteitään eri tavoin. Ja tuota siitä se niinku lähtee. Mut sitten jos mitä mietitään tuohon kieleen liittyen. Se liittyy oikeastaan siihenkin ilmapiiriin. Elikkä jos lähdetään vaikka siitä, että että sovitaan, että jos on

tämmöinen kansainvälinen työpaikka, jossa ei ole SUOMI, ehkä se työkieli niin tervehditaan suomeksi ja ja kahvitauolla jutustellaan suomeksi kysellään.

Vaihtuu englanniksi kun se.

HC se pääsee juuri on se. Se tuota haaste, että sitten helposti se siihen menee, mutta jos tehtäisikin tämmöinen kielisopimus, yksi koko työyhteisön yhteinen kielisopimus, että näissä ja näissä tilanteissa käytetäänkin sitten sitä suomea. Ja tietenkin sitten jos työtehtävissä tarvitaan suomen kielen taitoa, niin se on sitten jo se tuo jo omat haasteensa siihen. Elikä et miten minä suoriudun näistä työtehtävistä, niin tällä kielitaidolla ja siihen on olemassa erilaisia työpaikka, suomi-koulutuksia ja ja sitten meillä on hyvää kokemusta tämmöisestä kielikaverimallista jossa. Suomalaisia työntekijöitä koulutetaan siihen, että miten he voi tukea. Sitä kansainvälistä työkaveria siellä työnarjessa, että miten se kieli siinä kehittyi sitten työtä tehdessä.

Tosi mielenkiintoista tälleen ehkä yleisenä kysymyksenä, lähestytäänkö me tätä teemaa välillä jotenkin vähän hieman liian teknisesti, että me mietitään sitä kielioppia ja näin eikä ja kun sä kuitenkin toit esiin aika paljon noita yhteisöllisyyttä ja sitä kokemusta sitten siitä, että miten kohdataan ja tuossa arjessa.

Joo.

Joo siis joo se. On ehkä totta, että ehkä maallikkona helposti lähteekin siitä, että. Että että pitää olla. Jokaisen pitää olla tyyliin suomen kielen opettaja ennen kuin voi sitä kieltä opettaa toisella. Mutta ei se näin oo, että se lähtee oikeastaan niistä kohtaamisista ja ja siitä, että mitä siinä tilanteessa syntyy ja ja sitten avitetaan ja ja tuetaan ja ja niinku kannustetaan myös sitten sen kielitaidon käyttämiseen mitä jo on olemassa. Eli ei se ei ole mitään. Että nyt nyt tässä opetan sulle miten se partitiivi menikään ja näin vaan ihan siellä luonnollisissa konteksteissa, koska sitten sekin on totta, että tämmöinen kielen oppiminen aidoissa konteksteissa aidoissa tilanteissa niin on ihan paras malli, eli silloin silloin niin kun se kieli myös kiinnittyy siihen siihen kontekstiinsa ja siihen ympäristöön missä sitä käytetään.

Kyllä todella hyviä, hyviä pointteja ja ja jotenkin jotenkin ehkä semmoinen erilainenkin näkökulma mitä yleensä yleensä ehkä tästä kielen opiskelusta ja tästä tota puhutaan sitten jos mennään vähän johtajuusasioihin ja tota miten tämmöinen johtaminen vaikuttaa tämmöisen inklusiivisen yhteisen rakentamiseen ja tota. Ehkä tämmöinen. Otsikko tuossa on tämmöinen kysymys, että mitä tarkoitetaan tietoisella johtajuudella.

Tietoinen johtajuus on juurikin sitä. Tuossa mainittiin nuo ajatus vinomaat ja omat ennakoluulot ja ennakkoasenteet, että jotenkin pyrkiä niitä tunnistamaan. Mutta tuota meillähän on sokeita pisteitä kaikille ja ehkä siinä tarvitaan myöskin. Työkavereiden kollegojen apuja se, että ne he osoittaa että sinä oletko huomannut että tuossa tilanteessa tuot tämmöistä asennetta esille, että olisiko hyvä tuota vähän tarkistaa tai

miettiä? Ja ja sillä tavalla tulee vähän aina pala kerrallaan sitä tietoisempaa suhtautumista. Ja niinku tuossa nuo ajatus vinomaathan on sellaisia jotka on on tota tämmöisiä aika nopeita tulkintoja ja perustuu johonkin vanhaan kokemukseen ja tuleeekin helposti tämmöinen.

Vähän niinku vedetään nopeasti virpee.

Niin virhepäätelmä kyllä ja tuota silloin niistä on hyvä saada kiinni varsinkin silloin kun tehdään isoja päätöksiä kuten johtajat tekee niin. Niin mä niissä ne on hyvä saada kiinni sitten nää nää tämmöiset. Erityyppiset vinomat sitten näissä tilanteissa, mutta jokainen johtaja esihenkilö on myöskin esimerkki, elikkä hän omalla käyttäytymisellään suhtautumisellaan näyttää sitä omaa tapaansa työskennellä ja olla mukana työyhteisössä. Elikkä siellä on ne vähän niinku näkymätönkin puoli. Vaan.

Niin, ja onko tosiaan yksi osa tätä sanotaan tietoisuuden kehittämistä just että tunnistaa ja tunnustaa, että mulla tai meillä on tai tota sillä esihenkilöllä on tämä näkymätön puoli monelta osin jo tuota miten voisi voisi tietyllä tavalla kiinnittää huomiota sitten siihenkin. Onko tämä just semmoista konkreettista?

Joo kyllä ja. Ja sitten tietysti sitten jos ajatellaan että. Vähän laajemmin työyhteisöä, niin voidaan esimerkiksi monimuotoisuutta niin kun te kirjata vaikka tilastodataa mitä minkä ikäisiä meillä on, niin minkä tyyppisiä henkilöitä meillä työskentelee ja toisaalta sitten taas nämä inklusiivisuuden tai epätasa-arvon yhdenvertaisuuden kokemukset, niin nehän voidaan saada haastatteleamalla osana työyhteisökyselyjä. Minkälaista häiritsevää käyttäytymistä esimerkiksi oletta havainnut meidän.

Työpaikalla kyllä. Onko tää niinku onko tää osa tätä prosessi mitä esimerkiksi teette että tota teettekö te tälleen että no.

Kyllä meidän yliopistolla kun tehdään kyselyitä, niin niissä saattaa olla joku osa sitten jotka liittyy esimerkiksi monimuotoisuuteen, että sillä tavalla myöskin nehän laittaa samalla meitä kyselyihin osallistuvia miettimään, että onko onko tää tämmöistä ja miten minä näen tämän ja onko mulla tämmöisiä havaintoja tästä meidän meidän yhteisöstä.

Ja tää on varmaan niinku siis tää on yks tapa niinku johtajalle tunnistaa. No ehkä itsessään ehkä siinä yhteisössäkin näitä. Mutta onko onko mitenkä niinku mitkä on hyvät lähestymistavat purkaa tai onko se just tämä tämmöisen analyysin jälkeen ja ja tämmöisen näkemisen ja tietoisin? Ajattelemaan onko se niinku se ensimmäinen askel ja miten sitten lähtee niinku purkamaan näitä?

Joo, ehkä ne tekee näkyväksi semmoisia asioita, jotka muutenkin jo ehkä tiedetään tai tunnistetaan. Mutta yleensä sitten kun ne kerätään jollekin raportille tai analyysille niin ne on ne on jotenkin vähän konkreettisempia ja niistä päästään keskustelemaan ja niissä.

Saa jotenkin kiinni kyllä.

Joo joo ja tietysti sitten jos se koskee vaikka niinku johtajan. Johtuen henkilökohtaisia toimintatapoja, niin sehän on tietysti henkilökohtainen raportti ja henkilökohtainen palaute sitten, mutta siinähan on monesti ulkopuolinen mukana asti tekemässä niitä.

Niin jos ajatellaan sitten tois myös esiin tuon esimerkin. Onko onko se sitten? Voiko sanoa esimerkillä johtamista ja sano esimerkin näyttäminen niin mitä tota hyviä esimerkkejä? Johtajalta onko onko se vaaditaan niinku tiukkana sana, mutta mitä voisi voisi odottaa, että tuota esimerkiksi se monimuotoisuus edistyisi siellä työyhteisössä ja sen on ainakin joskus kuullut, että hyvä perehdytys on. Perehdytys on esimerkiksi todella tärkeätä, niin onko onko näissä tällaiset seikat mihin pitäisi kiinnittää huomiota?

Joo ja tuossahan tulee suoraan laistakin yhdenvertaisuuslakia. Tasa laki tasa-arvosta. Lakiperusta jotka täytyy tuntea esihenkilön ainakin periaatteita, vaikkei ihan ihan yksityiskohtia. Tuntisikaan muun muassa rekrytointiin liittyen ja miten siellä tulee huomaamattakin ehkä tehtyä sitten semmoisia virheitä, jos ei ole perillä näistä näistä. Mutta sitten on tietysti tää tällainen sosiaalinen puoli ja ja ja se onkin sitten semmoinen vähän vähän hämmäisempi ja elikkä siitä ei ole ihan ihan niin helposti saa kiinni tuota, kyllä se. Keinoja löytyy.

Kyllä kyllä jos sitten menee niin kun ehkä siitä esihenkilöstä ja ja johtajista, niin miten niin kun jokainen työntekijä henkilö siellä työyhteisössä niin voisi tukea. Tuossa tulikin jo esimerkkejä tuommoisia ihan käytännön tosi esimerkkejä kahvihuone ihan miten kahvia niin keskustelin ja tuommoiseen viedä että tuota onko siellä jotain muita semmoisia mitä haluaisitte tuoda esille?

No ylipäänsäkin, että on kiinnostunut siitä toisesta. Olipa sen kuka tahansa. Eli eli se, että osoitetaan kiinnostusta ja kysellään ja ehdottomasti unohdetaan ne kaikki oletukset ja ennakkokäsitykset taka-alalle ja ja tuota ollaan aidosti kiinnostuneita siitä toisesta ja sillä tavalla ruvetaan tutustumaan, niin kyllä se sieltä lähtee. Ja sitten tietysti esimerkkinä. Nämä öö kun on muille sielläkin työyhteisössä niin kun on johtaja, mutta sitten myöskin työyhteisössä jokainen voi olla esimerkkinä muille, että miten toimitaan ja ja otetaan. Otetaan esimerkiksi vaikka ne kansainväliset osaajat osaksi porukkaa, että he tuntee kuuluvansa sinne porukkaan tuntee osallisuutta siihen.

Kyllä.

Kyllä kyllä ja tuota. Onko tuota jos te mietitte näitä? Vaikka te koulutuksia ja jatkuvaa oppimista, onko teillä jotain semmoista sisällöllistä asiaa ja muuta missä te justinsa tuotte työkaluja tai semmoisia näkökulmia just näihin seikkoihin?

No esimerkiksi tällainen kielikaverivalmennus. Meillä on tuolla jatkuva oppimisen keskuksessa ja sitten meillä on tällaisia erilaisia kielivalmennuksia, jotka voidaan tuoda

työpaikoille ja. Ja tuota erilaisia moninaisen työyhteisön koulutuksia ja ja sitten kielitietoinen kieli ja kulttuuritietoinen esihenkilö. Koulutus on muun muassa tällaisia, joissa niitä työkaluja ihan käytännön työkaluja jää.

Aika hyvin konkreettinen.

Otsikko kyllä joo.

Ja nää moni moninaisen työyhteisön osaamiskokonaisuus taitaa olla sillä nimellä se yks yks, jossa ne on perustuu tietysti tutkimustietoon, että mitä näistä asioista jo tiedetään ja sillä tavalla se tuo sinne työpaikallekin tutkittua tietoa ja tietoperustaa. Ehkä sitten sitten tuo jos ajatellaan tämmöistä monimuotoisuuteen, niin kun kehittämistä yhteisötasolla niin sehän. Sehän on aika pitkä prosessi, että siihen on aina hyvä palata ja ehkä tarvii sitten tämmöistä strategisen tason suunnittelua siellä organisaatiossa myöskin, että millä tavalla me lähdetään sitä kehittämään ja parantamaan entisestään. Asiat monesti on jo hyvällä tasolla ja kuitenkin halutaan pysyä ajan tasalla, niin tarvitsee ehkä jatkuvaa huomion kiinnittämistä. Näin.

Kyllä ja tuo oli tää tulikin myös ensimmäisessä jaksossa hyvin esille kun puhuttiin myös tästä työelämän niinku murroksesta ja ja monikanavaisuudesta ja muuta että toisaalta niinku mainitsitte siellä on hyvin selkeitä osa-alueita ja ihan semmoisia arkeen vietäviä, mutta se on myös semmoinen strateginen puoli, että tota pidetään huolla tavalla, että pysytään tässä kehityksessä mukana. Ja toisaalta se, että se oikeasti muuttaa muuttaa niinku positiivisella tavalla niitä toimintatapoja. Ja ja tota parantaa ja ehkä se mikä on tässä myös. Niinku huomioitavaa, että samaan aikaan niinku tosi vahvasti huomioida se yksilö, mutta myös se niinku organisaation niinku oppiminen kokonaisuutena. Onko muita jotain semmoisia? Koulutuksia tai sisältöjä, mitkä erityisesti tulee mieleen mitä tota. Mitä haluaisitte tuoda esille?

No tietysti sitten semmoinen selkeän viestinnän koulutus eli eli siitä on kyllä hyötyä kaikille. Eli vaikka meille tulee taloon uusi suomalainen työntekijä. Tekijä niin niin silloin kun asioista viestitään perehdytyksessä jo selkeästi, niin se varmasti takaa jo monia haasteita tulevia haasteita. Eli eli selkeän viestinnän koulutus olisi kyllä hyvä kaikille.

Kyllä sitten tietysti noihin jos ajatellaan jo johtamiskoulutuksia, niin siellähän osa-alueena saattaa olla juurikin moninaisuuden teemoja ja ja sillä tavalla ne on myös osana esimerkiksi noita meidän pitkäkestoisia koulutuksia.

Kyllä. Erittäin hyvä. Onko muita muita tämmöisiä lähteitä, linkkejä mitä haluatte tuoda esille vielä tässä? Lopuksi.

Huomasin tuossa, että työterveyslaitoksella oli semmoista hyvin käytännönläheistä arki arkikielisellä kielistä ja selkeää tietoa, että näistä teemoista muun muassa, että suosittelen lähteeksi tutustumaan niihin.

Kyllä sama samat. Sanat.

Kyllä on koottu vähän silleen tota selfie tuon. Tää on hyvä tullut esille että selkeä selkeä sano se viestintä erittäin hyvä, mutta kiitos pauli ja virpi erittäin hyvästä hyvistä näkökulmista ja osallistumisesta. Erittäin semmoisia konkreettisia juttuja ja. Seuraavassa jaksossa jatketaan työelämän osaamisteemoilla että tota kiitos että kuuntelit osaamisen podcastia. Kiitoksia. Kiitos.