

Työterveyslaitos Työtäpäivää-podcast tekstivastine

Jakso 1: Tunnelista kajahtaa työvoimaa tekstivastine

Juha Hietanen (JH):

Danavaadanavee danavii.

Lauri laittoi ruplan rahan jyrkän penkereen reunalle... Hei, kuuntelet Työterveyslaitoksen Työtäpäivää-podcastia. Mä olen Juha Hietanen ja ehkä tiedätkin, että mua kutsutaan Hietsuksi. Mutta, tiesitkö, että Työterveyslaitos on oman väen kesken "Työtis"? Aivan, tervetuloa sisäpiiriin. Mediaviestinnän erityisasiantuntijan hommiin lukeutuu se, että yritän pysytellä ajan tasalla kaikesta kiinnostavasta mikä koskettaa työelämää.

Peter Vesterbacka (PV):

Tässä on yli viisi vuotta jo tehty duunia sen eteen, että saataisiin kansainvälisiä korkeakouluopiskelijoita Suomeen. Ja se oikea määrä olisi minun mielestäni 150 000. Sitten me oltaisiin yhtä hyviä kuin... Uusi-Seelanti, Kanada, Australia...

JH:

Minä en osaa kuvitella mitään fiksumpaa työtä, mutta enpä minä tätäkään työtä osaisi kuvitella ja kuvailla uteliaalle pikkunaperolle. Nyt mun korviin osui tällainen...

PV:

Tällä hetkellä meillä on 20 000. Olin tosi tyytyväinen, että nyt virallisella Suomella on myös tavoite, että nostetaan kansainvälisten korkeakouluopiskelijoiden määrää 60 000:een, mikä on hyvä alku. Mutta oikea määrä, jos katsotaan näitä kilpailijamaita, olisi 150 000.

JH:

Kuulit aivan oikein, äänessä on jo "Angry Birdsistä" tutuksi suomalaisille tullut Peter Vesterbacka. Joten tällä kertaa rustasin häsän tunnelistakajahtatyövoimaa. Häh, miten niin?

On aika toivottaa Työtäpäivää -vieraillemme, jonka tapaat minun omalla Työelämän selikentällä.

JH:

Tervetuloa Helsingin Töölöön ja tarkemmin Työterveyslaitoksen Topeliuksenkadun studioon. Vieraat ensin, Peter Vesterbacka, terve.

PV:

Terve.

JH:

Miten menee?

PV:

Erittäin hyvin.

JH:

Minä luin lehdestä, että sinun yrityksesi "Finest Future", se aikoo tuoda Suomeen valtaisia määriä ulkomaalaisia lukio-opiskelijoita ja te aloitatte siis Vietnamista ja Uzbekistanista. Ja tarkoitus on tuoda näitä nuoria jopa 15 000 vuodessa. Taustaksi nyt sellainen tieto, että Suomessa valkolakin saa vuodessa nykyään noin 25 000. Miksi ihmeessä tällainen jättihanke?

PV:

No ensin, ettei päästäisi siihen 15 000:een ihan heti. Jos 2030, ja mielellään vähän aikaisemmin, päästäisiin tuohon, että 15 000 kansainvälistä lukiolaista aloittaisi lukion Suomessa suomeksi. Se olisi ihan hyvä. Nyt me ollaan aloitettu tässä ja 17 vietnamilaista ja "uzbeckia" on täällä Suomessa. Se lähtee siitä, että ne oppii suomen kielen ja kaikkihan tietää, että suomihan on yksi maailman helpoimmista kielistä oppia...

[JH nauraa]

PV:

Suomessa on jotenkin vaan aina tämä, että se on jotenkin mahdotonta, että niin vaikeaa, niin vaikeaa. Mutta puolessa vuodessa "B1.1", mikä siis tarkoittaa sitä, että on riittävä kielitaito, että voi aloittaa lukion. Ja oikeastaan tausta tähän on se, että meillä on tosiaankin ikäluokat, tähän asti toisella asteella, eli lukio ja ammatillinen. Ne ovat kasvaneet, mutta kaksneljä eteenpäin käytännössä romahtaa. Eli nämä pienet ikäluokat, jotka ovat menneet peruskoulun läpi, tulee nyt lukioon.

JH:

Syvemälle "sohoon" mennään ihan hetken kuluttua, mutta alkuun vielä tähän perheen pienimmille, jotka eivät ehkä Peteriä edes tunne, pikaesittely. Siis Rovion Angry Birds'in maailmanvalloitus done. Slush, globaali startup -tapahtuma done. Tunneli Helsingistä Tallinnaan, rahoituskin olisi Kiinasta, toteutuuko, Peter?

PV:

Totta kai toteutuu. Ja tuosta rahoituksesta, joo, tulee rahaa Kiinasta, mutta tulee monesta muustakin maasta. Se on tärkeää aina huomauttaa. Itse asiassa tuli rahoitus mistä vaan, enemmistöomistus ja kontrolli kaikissa hankkeen vaiheissa säilyy täällä Suomessa. Eli se on myös hyvä huomauttaa. Totta kai tehdään tunneli ja se valmistuu hyvää vauhtia.

[JH nauraa]

JH:

Samalla, kun me odotetaan sitä, että Suomenlahden paikallis päättäjät vilkuttaisivat sille hankkeelle vihreää, on aika esitellä "Työtiksen" asiantuntijapakasta valitsemani ihminen, joka ei vähästä hätkähdä. Työtäpäivää johtava asiantuntija Barbara Bergbom.

Barbara Bergbom (BB):

Päivää, god dag.

JH:

Mitä olet mieltä tuosta Peterin ideasta, minkä hän juuri esitti?

BB:

Minun mielestäni on aika rohkea, tai hyvinkin rohkea, ja mielenkiintoinen avaus.

JH:

Peter, minkä takia sinun kaltaisesi "Pelle Peloton", sinä olet ollut monessa mukana ja olet saanut paljon aikaan, minkä takia tunnelimies lähtee "kohkaamaan" ulkomaalaisten opiskelijoiden saamiseksi Suomeen?

PV:

Tässä Tunnelihan on sellainen, mikä on toivottavasti melko helppo ymmärtää, mutta se tunnelihan on vain pieni tällainen "detsku" tässä isossa kuvassa. Ja se tunneli on sellainen, joka luo vähän vetovoimaa. Tässä on yli viisi vuotta jo tehty duunia sen eteen, että saataisiin kansainvälisiä korkeakouluopiskelijoita Suomeen. Ja se oikea määrä olisi minun mielestäni 150 000. Sitten me oltaisiin yhtä hyviä kuin Uusi-Seelanti, Kanada, Australia... Tällä hetkellä meillä on 20 000. Olin tosi tyytyväinen, että nyt virallisella Suomella on myös tavoite, että nostetaan kansainvälisten korkeakouluopiskelijoiden määrää 60 000:een, mikä on hyvä alku. Mutta oikea määrä, jos katsotaan näitä kilpailijamaita, olisi 150 000. Ja sitten kun me ollaan tehty tuota, niin sitten me huomattiin, että hetkinen, kaikissa kilpailijamaissa on satoja tuhansia pääasiassa aasialaisia, jotka käy lukion siellä paikallisessa high schoolissa. Ja sitten ne yllättäen jää sinne korkeakouluun myös. Tämähän puuttuu käytännössä täysin. Meillä on varmaan, oliko se joku 400, kansainvälistä lukiolaista, jotka on varta vasten tulleet tänne käymään lukiota. Sehän on tosi pieni määrä, jos miettii, että meillä on 100 000 lukiolaista. Niin ei olla kovin kansainvälisiä tuolla puolella.

JH:

Hän on innovaattori Peter Vesterbacka, jolle 80 kilometriä Suomenlahden ali tunnelia on vain "pikku detsku". Barbara, miten sinä arvioit sitä, että jos tuollaiset lukemat, mitä Peter tuossa maalaili, jos ne ne tulevat toteutumaan, niin miten iso heilahdus se olisi tässä väestörakenteen vinoumassa, mitä Työterveyslaitoskin omalta osaltaan pyrkii korjaamaan?

BB:

Jos oletetaan, että täältä valmistuneet haluaisivat jäädä tänne, ja myös työllistyisivät ja hankkisivat jonkin koulutuksen lukion jälkeen, niin kyllähän se vaikuttaisi ikärakenteeseen. Jos me ajatellaan, että tällä hetkellä tai viime vuonna syntyi joku 46 000 lasta. Onhan tuo merkittävä määrä, jos vuosittain jossain vaiheessa tulisi tämän verran.

JH:

Peter tunnistetaan ihan missä tahansa, että hänellä on punainen huppari aina päällä, tekstit saattaa vaihtua. Mutta äsken sinulla oli sormi pystyssä, miksi?

PV:

Se, mikä tässä on hyvä uutinen, on se, että me tiedetään jo, että tämä malli toimii. Koska onneksi Sallan lukio, joka on siellä ylhäällä keskellä ei mitään, mistä aina Sallalla ylpeilleet, "in the middle of nowhere". Ne ovat tehneet tätä 15 vuotta. Eli tällaista rajalukiotoimintaa. Joka vuosi Sallan lukion aloittaa kymmenen venäläistä nuorta, jotka ovat oppineet suomen kielen siellä Pietarissa, Petroskoissa, Murmanskissa... Ja sitten ne tulee lukioon Sallaan. Ja tätä on tosiaankin tehty 15 vuotta. Ja tulokset ovat olleet ihan fantastisia. Eli nämä venäläiset nuoret totta kai oppivat suomen täydellisesti. Mutta se mikä on siisteintä, ne pärjää keskivertoa paremmin ylioppilaskirjoituksissa. Ja sitten tulee se kaikkein kovin juttu. 80 prosenttia näistä nuorista jää Suomeen ja jatkaa korkeakouluun, jatkaa työelämään. Eli tämä malli toimii ja nyt meidän pitäisi vaan tehdä Sallan mallista Suomen malli. Ja sitten tässä ei ole mitään ihmeellistä, että me osataan tämä juttu.

JH:

Sinä luotat näihin pilottikokemuksiin ja sinä olet sen punaisen hupparin lisäksi, sinä olet myös sellainen jollain tavalla, voisiko luonnehtia, kävelevä innovaattoriehdottelija. Sinä kävelet kymmenen kilometriä päivässä ja koko ajan sinä kuuntelet podcastista ja saat ideoita ja näin pois päin. Barbara, kun hän on tällainen radikaalien ehdotusten toteuttaja... Ja on toteuttanut monia näistä, niin miten tutkija näkee tällaiset radikaalit ehdotukset, kannattaako niihin tarttua vai onko parempi perustaa työryhmiä, jos halutaan muutoksia aikaan?

BB:

Minä ajattelen ehkä näin, että en tunne näitä pilotteja. Olisi mielenkiintoista nähdä niitä tuloksia ja...

JH:

Onko niitä muuten saatavana?

PV:

On, on. Ja tämä Sallan malli on 15 vuotta kokemusta. Eli se on vähän enemmän, kuin pilotti. Se on säännöllistä toimintaa. Joka vuosi aloittaa kymmenen nuorta lukion. Eli siellä 30 venäläistä nuorta käy lukiota koko ajan. Ja tosiaankin tulokset 15 aikana ovat olleet juuri tällaisia, että he suoriutuvat keskivertoa paremmin ja tämä mikä mielestäni on se kovin juttu on se, että 80 prosenttia näistä nuorista jää Suomeen, jatkaa korkeakouluun, jatkaa työelämään. Minä kävin itse Sallassa tuossa muutamia viikkoja sitten ja tapasin näitä nuoria. Heillä oli hyvin selkeät sävelet. Siellä oli yksi Sofia joka oli tuolta Murmanskista, hän haluaa jatkaa korkeakouluun lukemaan psykologiaa. Sitten siellä oli Milan, joka on jo itse asiassa Aallossa opiskelemassa ja niin edelleen. Tosi selkeää. Sitten kysyin, että oletteko te jäämässä Suomeen, niin se oli sellainen, että tyhmä kysymys, että totta kai jäädään tänne.

JH:

Barbara, ne radikaalit ehdotukset eivät ole vieraita tietenkään Työterveyslaitoksellekaan. Sinä olet yksi niistä noin kolmestakymmenestä kirjoittajasta, joka skenaarioraporttiin Hyvinvointia Työstä

2030 kirjoitti. Ne kirjoitukset nostavat kyllä ainakin meikäläisellä hiukset pystyyn aikalailla. Onko niin, että kun me ollaan nyt siinä pisteessä, vaikka ilmastonmuutoksen, väestörakenteen vinouman kanssa, tällöisten kysymysten suhteen, että nyt oikeasti pitää vähän lisätä pököä pesään?

BB:

Ne jos me katsotaan väestörakennetta iän osalta, niin kyllä se huolestuttavalta näyttää. Suuret ikäluokathan syntyivät toisen maailmansodan jälkeen ja sen jälkeen, siis 40-50-luvulla. Ja sitten syntyvyys alkoi aika jyrkästi laskea vuoteen -70 asti. Sen jälkeen syntyvyys tasaantui, mutta sitten 2010 alkoi taas vähentyä tämä syntyvyys. Viime vuosi on poikkeus, silloin syntyvyys vähän kasvoi. Ei tiedetä, miten se tulee jatkumaan tulevaisuudessa. Mutta sitten tiedetään se, että ihmisten elinikä on pidentynyt ja jos me ajatellaan tätä vanhusten huoltosuhdetta, niin se ei ole ihan kestävä ekvaatio. Kyllä jotain tietenkin pitää tehdä, jos ajatellaan, että halutaan säilyttää meidän hyvinvointiyhteiskunta, plus että saadaan riittävästi työvoimaa tarvittaviin tehtäviin. Kun me tiedetään, että nyt jo on työvoimapolua joillakin aloilla. Ja tulevaisuudessa tulee olemaan enemmän. Varsinkin, kun 50-60-luvulla syntyneet poistuvat työelämästä tai eläköityvät.

JH:

Jos me mennään ajassa eteenpäin vaikka neljä vuotta, siis Olympiadin verran, yhden vaalikauden verran. Mikä on se tilanne, jos tällaisia lukiolaisia on alkanut tulla isompia määriä, heidät saadaan korkeakouluun Suomessa ja saadaan ehkä tänne Suomeenkin jäämään, niin kuinka tärkeää suomalaisille yrityksille sitten on se, että saadaan osaavaa eri ammattialojen porukkaa?

BB:

On jo tällä hetkellä tärkeää ja tulee olemaan tulevaisuudessa yhä tärkeämpää.

JH:

Tuota ehkä tukee se, että... Nyt minä vähän joudun ravistelemaan papereita, koska minulla on tässä erilaisia, tuota... Helsingin kaupungin keräämiä tietoja. Ne vahvistavat sitä kuvaa mikä on ehkä ollut jo tähän asti, että työvoimapolu on todellinen riski ja se on jo tätä päivää. Toimialaluokituksessahan käytetään tällaisia koodeja. J, K, L, M.. Nämä tarkoittavat esimerkiksi sitä, että J on informaatio- ja viestintäpalvelut, K rahoitus ja vakuutus, L kiinteistöala, M erilaiset huippuosajat. Ja kun näitä tilastoja käy läpi, jo nyt selviää se asia, että näiden alojen osaajista, erilaiset huippuosajat... Ne voivat olla vaikka arkkitehteja, insinöörejä. Niistä todellisista huippuosajista on todellinen pula. Peter, miten paljon sinä uskot, että tätä voidaan korjata koulutuksella?

PV:

Me pystytään korjaamaan se täysin koulutuksella, jos me niin halutaan. Mehän ollaan tunnetusti maailman parhaita tässä koulutuskuviassa. Eli ei ole mitään syytä, miksi me ei pystyttäisi korjaamaan tuota. Ja taas kerran, niin tämä Sallan malli, ihan samaa on tehty ammatillisella puolella tuolla järvisuudella. Kävin juuri Vimpelissä Alajärvellä ja siellä on Järvisuuden Ammatti-instituutti. Siellä on 27 prosenttia kansainvälisiä opiskelijoita, eli käytännössä venäläisiä, jotka opiskelevat ammattiin puusepäksi, kokiksi, metallipuolelle... Ja siellä kun juttelin paikallisten yrittäjien kanssa, niin he totesivat, että he eivät pärjäisi enää, eivätkä olisi pärjänneet pitkään aikaan ilman näitä

kansainvälisiä osaajia ja tekijöitä. Se mikä oli siistiä siinä, he olivat myös tehneet tätä 15 vuotta paikallisesti. Se malli pitäisi levittää koko Suomeen. Se, mikä oli kaikkein kovin oli, että 100 prosenttia niistä opiskelijoista työllistyy. Eli se kertoo siitä, että työvoimapulaa on jo nyt merkittävässä määrin. Meidän pitää vain tehdä asioita, eihän tämä parane sillä, että tuijotetaan tilastoja ja tässä käy huonosti. Se on vähän sama, että nähdään, että tuossa on seinä tulossa, että ei kannata ehkä ajaa autoa siihen seinään.

[JH nauraa]

JH:

Johtava asiantuntija Barbara Bergbom Työterveyslaitoksesta... Onko tuo 100 prosenttia sellainen uskottava luku? Sinä tunnet paitsi meidän omia tutkimuksia, niin sinä tietysti seuraat alaa tarkkaan.

BB:

Kyllä minä voin uskoa tuon, että tämmöinenkin tilanne on joissakin kohden.

JH:

Kun sinä työksesi nimenomaan tällä hetkellä kiinnität huomiota tuoreimmassa tutkimustyössä monimuotoisuuteen työpaikoilla ja se on tosi kiinnostava juttu. Sehän kattaa paitsi seksuaalivähemmistöjä ja kaikenlaista ihmisten välistä erilaisuutta. Se kattaa nimenomaan näitä ulkomaalaisia, usein puhutaan niin sanotusta maahan muuttaneesta. Kuinka hyvin suomalainen työelämä sitten on valmis ottamaan sitä porukkaa?

BB:

Jos me katsotaan meidän monimuotoisuusbarometriä, joka me toteutettiin viime vuonna, niin asenteet tällaiseen monimuotoisuuteen on parantunut aika paljonkin, tai muuttunut myönteisemmäksi. Viime vuonna kahdeksan kymmenestä tähän meidän monimuotoisuusbarometriimme vastanneista henkilöistä, alan ammattilaisista, katsoo, että monimuotoisuus hyväksytään ja ihmisiä kannustetaan tuomaan esiin erilaisuutensa, tai olemaan avoimia sen suhteen. Taas jos me katsotaan rekrytointia, niin me tiedetään, että tapahtuu paljon syrjintää. Tietenkin eri monimuotoisuuden ulottuvuuksien osalta, mutta erityisesti tiedetään, että jo ulkomaalaistaustaiselta tai vierasperäiseltä kuulostava nimi on este päästä haastatteluun. 2019 valmistui tällainen aika iso tutkimus, Ahmad Akhlaqin, Helsingin Yliopistosta. Hän lähetti 5000 työhakemusta oikeisiin työpaikkoihin ja ainut mitä manipuloitiin oli nimi. Se oli joko suomalainen, englantilainen, irakilaiselta kuulostava, somalialainen nimi tai venäläinen. Vierasperäisen nimen omaava joutui lähettämään puoli toista viiva neljä kertaa enemmän hakemuksia päästäkseen työhaastatteluun. Kiinnostavaa tässä on se, että kaikilla oli erinomainen suomen kielen taito ja koulutus oli hankittu Suomesta. Kun usein puhutaan kielitaidosta, että se on se este, niin me tiedetään, että se ei ole pelkästään. Että meillä esiintyy syrjintää.

JH:

Peter, jos kymmenen vuoden päästä tilanne on sellainen, kuin mitä sinäkin olet viemässä eteenpäin, että tänä vuonna 25 000 valkolakkaa Suomessa, silloin onkin 40 000 ja näistä on 15 000 sellaisia

nuoria, jotka ovat tulleet jostain muualta päin. Onko silloin syrjintä suomalaisessa työelämässä jo ohi?

PV:

Se on erittäin hyvä kysymys. Toivottavasti asenteet muuttuvat ja saadaan muutettua nopeasti, mutta kyllä siihen menee aikaa. Toisaalta, on se aikaisemminkin onnistunut ja sitten tässä on hyvä muistaa, että nämähän on käytännössä suomalaisia. Että käyt lukion täällä ja opit kielen, periaatteessa saat myös kansalaisuuden. Sittenhän siinä ei ole mitään eroa, että ovatko he tulleet muualta vai ovatko he täältä. Se on erittäin hyvä kysymys, että miten tuo sitten toteutuu. Olen itsekin nähnyt paljon ystäviä, jotka ovat tulleet muualta eikä ole täysin suomalainen nimi, niin kyllä se työhaastatteluunkin pääseminen on välillä aika vaikeaa. En tiedä, pitäisikö sitten vaihtaa nimeä tai jotain... Kyllähän tuossa on pakko uskoa, että monipuolistuu. Jos katsoo vaikka peliteollisuutta, joka on tietysti minulle tuttu, niin meillähän oli 47 eri kansalaisuutta Roviolla.

JH:

Te ette syrjineet.

PV:

Ei, koska me palkattiin aina parhaat, että ei ole varaa syrjiä. Eikä ole mitään syytä syrjiä. Me ymmärretään hyvin, että kaikki parhaat tekijät eivät ole vielä täällä. Ja se on minun mielestäni joka firmassa, eihän ne parhaat tyypit ole siellä omassa firmassa, että missään firmassa ei ole sellaista tilannetta.

BB:

Barbara, tarvitaanko anonyymiä rekrytointia?

BB:

Se on yksi askel tämmöiseen syrjimättömään rekrytointiin, mutta ei se ole välttämätön kaikilla työpaikoilla tai kaikissa organisaatioissa. Jos ei ole syrjintää tai halutaan parhaat tekijät, eikä olla ennakkoluuloisia. Syrjintä on usein tiedostamatonta ja jos ei spesifisti osaa arvioida parasta osaamista, niin se on yksi hyvä keino. Mutta siinäkin on omat sudenkuoppansa, että jos anonyymiä rekrytointia käytetään, niin sitten ajatellaan, että se on jotenkin hoidossa. Sitten kuitenkin haastattelutilanteessa voi käydä niin, että sitä syrjintää esiintyy. Mutta se on yksi mahdollisuus ja yksi askel.

JH:

Onko muita päteviä konsteja nyt välittömästi puuttua siihen, että tätä syrjintää saataisiin työelämässä ulkomaalaisten työnhakijoiden osalta korjattua?

BB:

No uskon, että tämmöinen yleinen keskustelu ja syrjinnän tiedostaminen... On näin, että syrjintä rekrytoinnissa on Suomen laissa kielletty. Eli sitä ei saisi esiintyä. Periaatteessa kaikki työnantajat on velvollisia edistämään sitä syrjimättömyyttä omassa organisaatiossaan, myöskin

rekrytoinnissa. Kaikki askeleet, jotka siihen vaikuttaa, että se syrjintä vähenee, että siinä on myöskin kyse esimerkiksi esihenkilöiden kouluttamisesta, ennakkoluuloista, syrjinnästä ja syrjimättömyydestä. Ja, että on monia tapoja pyrkiä siihen vaikuttamaan.

JH:

Peter, kuinka paljon sinä pistät tiettyssä mielessä toivoa sille, että sitten kun tänne tulee paljon sellaista porukkaa, jotka ei tänne ilman houkuttelua tulisi, että sieltä löytyy sellaisia aikaansaavia ihmisiä. Otetaan nyt vaikka sinut esimerkiksi. Sinä kävit koulusi ruotsinkielisessä lukiossa Porissa, Björneborgissa.

PV:

Kyllä.

JH:

Ja sitten sinä opiskelit Åbo Academyssä. Sitten työelämä imaisi sinut mukaansa. Tarvitaanko edes välttämättä sitä opintopolkua loppuun, vai voidaanko me saavia sellaisia aikaansaavia kansalaisia tänne?

PV:

Siis tässä ilman muuta tulee käymään niin, että nämä uudet suomalaiset... Niin sehän on tosi iso päätös, jos miettii vaikka jotain nuorta Vietnamin, että päätät lähteä Suomeen opiskelemaan, töihin. Sehän vaatii jo aika paljon rohkeutta. Ettei onnistu kaikilta. Ja sehän tarkoittaa sitä, että tulee käymään ihan samalla kuin mitä ollaan nähty, otetaan nyt Piilaakso, mistä nyt on aina pakko mainita, mutta kun katsoo niitä perustajia siellä, niin suurin osa on tullut jostain muualta. Ja kyllä Suomessa, jos me katsotaan meidän historiaa, niin kaikki nämä meidän menestyneet firmat eivät ole sellaisten henkilöiden perustamia, jotka ovat asuneet täällä jääkaudesta asti. Vaan kyllä tänne on ollut aina maahanmuuttoa. Ja muuttaa jonnekin, se on iso päätös. Se vaatii sitä rohkeutta. Se on ihan samaa rohkeutta, mitä tarvitaan yrittäjiltä ja yritysten perustajilta. Eli ilman muuta nämä uudet suomalaiset tulevat olemaan todella aktiivisia tässä yritysten perustamisessa ja tekemisissä yli päättään. Se on ihan vääjäämätön kehitys.

JH:

Sillä Piilaaksolla Kaliforniassa Yhdysvalloissa, sillä on aikamoinen maine. Se vetää puoleensa lahjakkuuksia. Onko meillä Suomessa sellaisia vetovoimatekijöitä, jotka todellisia superlahjakkuuksia vetävät?

PV:

Kyllä. Meillähän on tarjota ihan ylivoimainen toimintaympäristö. Ja sehän on juuri se, minkä takia tuota tunneliakin rakennetaan. Sehän on vain sellainen vetovoimatekijä. Se luo sitä näkyvyyttä ja kysyntää. Mehän ollaan tunnettuja siitä, että meillä on maailman paras koulutus. Jos kysyy vanhemmilta, että mitä he haluavat heidän lapsiltaan tai lapsilleen, niin he haluavat sen maailman parhaan koulun. Ja varsinkin Aasiassa, varsinkin Kiinassa. Kysy siltä perheeltä, mikä on ratkaiseva tekijä, kun he valitsevat, missä asuvat. Silloin ei puhuta siitä, että missä päin kaupunkia tai maata,

vaan maailmaa. Silloinhan se on se koulutus. Meillähan on paljon esimerkkejä, että Suomeen on muutettu nimenomaan sen koulutuksen, ei pelkästään korkeakoulun, vaan ihan sen takia, että hei, haluan saada lapset suomalaiseen peruskouluun. Suomalaiseen lukioon. Tällaista on jo nyt. Ja nyt pitää vaan vahvistaa sitä ja oikeasti ottaa nämä uudet tulijat vastaan. Se on niille hyvä juttu, me voidaan tarjota mahtava koulutus. Ja se on meille ihan elintärkeää, jos me halutaan vähän hoitaa tätä meidän tämänhetkistä haastetta. Eli me ikäännyttään ja nuoria voisii olla vähän enemmänkin.

JH:

Barbara, kuinka tärkeitä nuo vetovoimatekijät ovat sen suhteen, että miten me menestyttään?

BB:

Kyllä minä uskon, että nämä vetovoimatekijät ovat tärkeitä ja Suomella on useita vetovoimatekijöitä. Yksi on, riippuu tietenkin mistä maasta ihminen tulee, mitä hän katsoo vetovoimatekijäksi. Meillä on esimerkiksi erittäin hyvä työn- ja muun elämän yhteensovittaminen, tai sovittamismahdollisuudet Suomessa. Turvallisuus, puhdas luonto. Näitä on useita tekijöitä. Minä olen useasti kuullut tämän, että Suomi ei pärjää tässä kilpailussa sen takia, että meidän palkkataso ei pysty kilpailemaan muiden kanssa. Minä olen siitä vähän eri mieltä. Ja mitä minä olen myöskin kuullut näiltä, jotka tekevät "KV"-rekrytointeja, että kun he tekevät näitä "KV"-rekrytointeja, kun he tuovat esiin sen, että mitä tällä verorahalla saa. Terveysthuolto, koulutusta ja muuta, niin kun lähdetään laskemaan, niin ei se palkka silloin enää ole niin huono. Eli kyllä meillä on näitä vetotekijöitä. Oleellista on, jos halutaan vielä parantaa Suomen vetovoimaa, että työelämä ja yhteiskunta muuttuu vastaanottavaksi. Että täällä viihdyttään ja täällä halutaan olla. Koska tulevaisuudessa ja nyt jo tehdään sitä, että jollei viihdytä jossain maassa, jos perhe ei viihdy ja ei asettaudu, niin sitten lähdetään muualle. Se on sellainen, mitä minä toivon, että lähdetään todella panostamaan siihen, että yhteiskunta ja työelämä muuttuvat vastaanottavammaksi.

JH:

Niin, siis kyllähän meillä on... Sen minäkin olen oppinut erityisasiantuntijahommista, että minä yritän kuunnella sitä, mitä Työterveyslaitoksessa puhutaan käytävilläkin. Pääjohtaja Antti Koivula on esimerkiksi tuonut sitä esiin, että se on vaan näin, että kaikki asiat eivät ole niin helppoja vaikkapa välimeren maassa. Siellä voi olla kesäaikana kolme neljä kuukautta 40 astetta lämmintä. Niin yhtäkkiä tämä suomalainen kesä hyttysineenkin jotenkin näyttää aika houkuttelevana.

PV:

Joo, siis meillähan on todella paljon vetovoimatekijöitä. Tämähän on Suomessa aina, että hei, mutta kun meillä on tämä ilmastokin tällainen... Niin meidän ilmastohan on myös ylivoimatekijä. Eli täällähan on aina maailman paras sisäilmasto, eli sisällä on aina sama. Oli sitten ulkona 30 astetta pakkasta tai 30 astetta lämmintä, niin sisäilma on aina sama. Tämähän ei ole mikään sellainen itsestäänselvyys. Menee vaikka jonnekin tuonne Lontooseen tai Pariisiin. Silloin kun siellä on kylmä ulkona, niin sisälläkin on kylmä ja päinvastoin. Kyllä meiltä toimivaa infraa löytyy ja kaikki Suomessa toimii. Se on sellainen, mitä me suomalaiset otetaan aina itsestäänselvytenä, että hei, totta kai toimii. Mutta ei se ole mikään "totta kai". Mutta kyllä meillä on paljon tekemistä, että kyllä meidän pitää huolehtia siitä, että nämä uudet tulijat tuntevat itsensä tervetulleiksi. Nythän meillä on aika

paljon tekemistä sillä puolella ja myös julkisella puolella, että ihan oikeasti asenteiden pitää muuttua. Eli sen sijaan, että yritämme pitää kaikki kansainväliset toimijat ja tulijat poissa maasta, niin meidän pitäisi laittaa punainen matto rajalle, että tervetuloa tänne tekemään töitä. Ja puhutaan paljon näistä erityisasiantuntijoista mitä me tarvitaan. Joo, tarvitaan me niitä, mutta me tarvitaan kyllä ihan kaikkea. Eli jos katsoo niin kuin tuossa...

JH:

Tarvitaanko minuakin, minäkin olen erityisasiantuntija?

PV:

Kaikki tarvitaan! Ja me tarvitaan erityisasiantuntijoita lisää, katsoo teknologiateollisuutta, niin 50 000 työpaikkaa, mitkä pitäisi täyttää. Ja sitten jos me lähdetään ihan jostain hoitajista, varhaiskasvatustajista. Meillähän on sellainen tilanne pääkaupunkiseudulla, että me voitaisiin palkata heti kaikki tällä hetkellä varhaiskasvatusta opiskelevat Suomessa, eikä edes riittäisi. Kyllähän meidän pitää jossain vaiheessa ottaa nämä tosissaan lähteä tekemään jotain asialle. Se on minun mielestäni todella tärkeää.

JH:

Barbara, johtavia asiantuntijoita tarvitaan myös ja sinä olet yksi sellainen. Nyt kun miettii tätä isompaa viitekehystä, ja se on se, että väestörakenteen vinoumaa pitäisi saada jotenkin suoristettua. Niin se on selvää, että Suomessa ei syntyvyyttä lisäämällä siihen päästä. Jää varmaan kaksi polkua. Yksi on se, että me houkuttelemme tänne nuoria ja nuoria aikuisia, joilla on hyvä koulutus. Tai sitten niin kuin Peter esittää, että me otamme tänne ihmisiä, joille me itse annetaan koulutus täällä. Mutta, pelkästään se kielen käyttö tästä voi olla hankalaa. Mistä me puhutaan, kun me puhutaan tästä ulkomaisesta työvoimasta ja näin pois päin. Puhutaanko me maahanmuuttajista, maahan muuttaneista vai kenestä me puhutaan?

BB:

Jos puhutaan ihmisistä, joita me rekrytoidaan ulkomailta, niin kyllähän he ovat ulkomaalaisia siinä vaiheessa, kun he ovat vielä ulkomailla. Minä ajattelen, että he, jotka ovat asettautuneet Suomeen, ovat periaatteessa suomalaisia. Ei heistä tarvitse käyttää maahanmuuttajatermiä. Mutta tietenkin tutkijat tarvitsevat näitä tällaisia erilaisia käsitteitä, joilla operoida ja tehdä tutkimusta ja luokitella asioita. Tilastokeskus, joka tilastoi näitä ulkomaalaistaustaisiin ja vieraskielisiin liittyviä tietoja, käyttää "ulkomaalaistaustainen" sellaisesta henkilöstä, joka on ulkomailla syntynyt ja hänen lapsistaan, jos hänen molemmat vanhempansa ovat ulkomaalaistaustaisia tai ainut on ulkomaalaistaustainen.

JH:

Peter, sinä et itse ole poliittinen ihminen, mutta sinua usein pyydetään eri puolueista joihinkin vaalitulaisuuksiin. Yleensä sinä olet valmis myöskin käymään niissä ja tuomaan sellaista tietynlaista yhteiskunnallista keskustelua esiin. Kun sinä olet vaikkapa tuon lukiohankkeen, että saadaan suuria määriä ulkomaalaisia lukio-opiskelijoita Suomeen, kun sinä olet sen parissa kiertänyt Suomea ja olet

mennyt Mänttään, Sallaan, Taivalkoskelle, Poriin... Millä tavoin tämä suhtautuminen ulkomaalaisiin näyttäytyy?

PV:

Se vähän vaihtelee, mutta kyllä minun mielestäni jos katsoo lukioita, katsoo koko tätä toista astetta, niin kyllä tuolla maakunnissa näillä paikkakunnilla osataan lukea tilastoja. Ja nehan näyttää tosi karulta. Jos miettii, mitä meille on tapahtunut, jos katsotaan vaikka lukiokenttää, niin meillä on tällä hetkellä joku 380 lukiota. Ja niistä 176 on sellaisia, joissa on alle 150 oppilasta. Ja nämä pienet lukiot, mitä on tapahtunut käytännössä viimeisen parinkymmenen vuoden aikana, niin opiskelijamäärät on puolittunut. Eli meillä on lukio, jossa on tällä hetkellä 50 oppilasta ja siellä voisi olla 100. Ja resurssit, tilat, kaikki ovat pysyneet samana. Eli tämä on vähän sama, kuin jos meillä olisi tehdas jossa tehdään kännyköitä, niin meillä olisi kyvykkyys valmistaa 100 kännykkää samoilla resursseilla, joilla me tehdään tällä hetkellä 50. Ja kaikki, jotka tekevät kännyköitä tai mitä tahansa tuotteita, jos pystyt tuplaamaan tuotantosi ilman, että joudut investoimaan mitään lisää, niin sehän on todella hyvä. Jos mietitään meidän kansantaloutta, niin meillä on toisella asteella 20 000 aloituspaikkaa, jotka jäävät täyttämättä joka vuosi. Eli tarkoittaa sitä, että sellainen "gappi" meillä on ainakin tuossa, minkä voisi hyvin täyttää. Eli kansantaloudellisesti olisi todella järkevää, että me hyödynnettäisiin niitä investointeja, mitä me ollaan tehty vaikka tuohon lukioverkostoon. Ja minun mielestäni se on yksi hyvä tapa vähän suoristaa ja poistaa näitä haasteita, mitä liittyy tähän väestökehitykseen. Tämähän toimii yhtä hyvin lukiossa ja ammatillisella puolella. Eli tämä on mielestäni sitä parasta koulutusperäistä maahanmuuttoa, mitä vaan voi kuvitella.

JH:

Murrokset on tietysti tavallaan aina kehitystä ja minusta on luontevaa ja ymmärrettävää, että Suomesta ensin valtaosa kyläkouluista katosi. Mutta nyt, kun on käymässä niin, että lukioita pienillä paikkakunnilla ei pystytä ylläpitämään, jos ei jostain tule oppilaita niihin...

PV:

Kyllä.

JH:

Se on varmaan ihan todellinen ongelma, vai mitä?

BB:

No, on. On varmaan. Mutta mietin sitä, että se on aika "heviä" tuommoisena nuorena lähteä ulkomaille opiskelemaan kolmeksi, neljäksi vuodeksi.

PV:

Nehän jää tänne.

BB:

Joo, mutta kuitenkin aika "heviä". Ja on eri asia kuule jäädä, tai mennä vaihto-oppilaaksi vuodeksi. Ja me tiedetään, että lukiolaisista muuten Suomessa, että esiintyy uupumista ja niin pois päin. Silloinhan se on aika kuormittavampaa opiskella vieraalla kielellä. Tai he oppii tietenkin suomea. Mutta kuitenkin, että miten se heidän jaksamisensa ja hyvinvointinsa. Asuuko he perheissä vai?

PV:

Asuntola Sallassa, se on ihan se normikäytäntö. Mutta niinhän tämä toimii monessa lukiossa Suomessakin. Ettei ne kaikki lukiolaiset ole sieltä samalta paikkakunnalta. Että otetaan vaikka joku Rautalampi. Niin siellä yli puolet on muualta, koska siellä on tällainen ratsastuslukio ollut yli parikymmentä vuotta. Ja nekin asuu asuntolassa. Ja tietysti, okei, se on Suomessa, mutta ei se nyt etäisyys... Että onko satoja kilometrejä, tai tuhansia kilometrejä. Että ei siinä mieletöntä eroa. Mutta totta kai kun sinä tulet uuteen kulttuuriin, uuteen maahan, niin siinä on omat haasteensa. Mutta se on opittu tämän 15 vuoden aikana. Ja siellä toimii ja tukipalvelut löytyy. Ja kyllähän meillä on ihan hyvät tukipalvelut, jos me katsotaan meidän lukioita. Mutta se on ihan totta, nyt kun ollaan puhuttu paljon näiden eri rehtoreiden, eri lukioiden, eri opinto-ohjaajien kanssa. Niin onhan se iso haaste meidän lukioissa. Että se jaksaminen. Ja siinä oli juuri Forssassa kun olin käymässä, niin puhuttiin juuri tästä aiheesta. Ja siellä oli opinto-ohjaajalla hyvä kommentti siihen, että onko tämä lukio se, joka aiheuttaa tämän uupumuksen. Niin ehkä se on kuitenkin niin, että se on tämä elämä. Ja ei se lukio varsinaisesti aiheuta sitä. Että meidän pitää ottaa tämä tosissaan ja me ollaan siihen myös tekemässä. Ettei pelkästään näille kansainvälisille lukiolaisille, vaan ylipäätään katsomassa lukioiden kanssa, miten voidaan jaksamista parantaa. Kyllä minäkin olen siitä tosi huolissani, nyt kun olen käynyt monessa lukiossa, jutellut lukiolaisten kanssa. Niin kyllä meillä on sillä puolella paljon tekemistä. Ja siinä on lukiolaiset, mutta myös opettajat. Ja se kokonaisuus. Että kyllä ne yksiköt, se työympäristö pitää saada sielläkin kuntoon.

BB:

Joo. Mutta oleellista, jos ajatellaan nyt tätä riittävää työvoimaa jatkossa on se, että me saadaan näitä työuria pidennettyä. Eli tarkoittaa sitä, että ihmiset jaksaa ja haluaa olla töissä. Me tiedetään nyt, että on liian paljon syrjäytymistä nuorten joukossa ja sekin on syrjäytymisyys, että ikääntynyt ei välttämättä saa töitä, vaikka haluaisi. Meidän pitää kehittää työelämää kyllä siten, että siellä jaksetaan ja halutaan olla mahdollisimman pitkään.

JH:

Nyt meillä on se tilanne on että paljon muualta tulleita, ja toisen polven tulijoita myöskin täällä. Heidän tilanteensa aina koulutuksen suhteen ei ole niin valoisa kuin voisi olla. Meillä on sellaisia isoja kaupunkeja, vaikkapa Vantaa, jossa tämä tilanne jatkuu tuollaisena aika hankalanakin välillä, että pitäisi näitä haasteita jotenkin pystyä selättämään. Miten tämä asia on vaikkapa Ruotsissa hoidettu, minkälaisia kokemuksia siellä on siitä, koska siellä on vielä enemmän muualta tulleita?

BB:

Ensinnäkin minä haluaisin vähän oikaista sellaista stereotypiaa mitä on maahan muuttaneiden koulutustasosta. Meillä ei ole mitään rekisteritietoja ulkomaalla suoritetuista tutkinnoista. Meillähän

on Suomessa suoritetuista tutkinnoista tutkintorekisteri. Mutta tämän viimeisimmän FinMonik - tutkimuksen 2018-19 mukaan, jossa ulkomaalla syntyneet ihmiset itse vastasivat kyselylomakkeeseen. Sen mukaan ulkomaalaistaustaisilla on yhtä usein, tai peräti useammin korkeasteen koulutus kuin koko väestöllä. Eli se on tällainen stereotypia, että ajatellaan, että muualla syntyneillä on alhainen koulutustaso. Eli tänne muuttaneilla ainakin on aika hyvä koulutustaso. Eli tietenkin maahan muuttaneiden joukossa on pieni osa lukutaidottomia, mitä Suomessa meillä on poikkeuksellisen hyvä lukutaito. Tietty sieltä löytyy eri tasoista koulutusta

JH:

Yksi tällainen selkeä juttu, mikä liittyy maahan muuttaneisiin, on usein se polarisoitumiskehitys. Tätä on nähty meillä Suomessa jonkin verran. Sitä on nähty myös Ruotsissa. Nuoret sukupolvet tullaavat valitettavasti jollain tavoin syrjäytymään. Minkälaisia kokemuksia tästä on esimerkiksi Ruotsissa, jossa maahan muuttaneita on ollut paljon pidempään, kuin Suomessa?

BB:

Joo, no mehän nyt tiedetään ihan niistä suomalaisista, jotka ovat muuttaneet aikoinaan Ruotsiin. Ja heidän lapsistaan. Osa näistä lapsista ei oppinut suomea eikä ruotsia kumpaakaan kunnolla. Kyllä tällainen riski on olemassa ja siihen pitää kiinnittää huomiota. Jos se kielitaso äidinkielessä ja suomen tai ruotsin kielessä jää heikoksi, niin silloin on vaikea jatkokouluttautua ja vaikea työllistyä. Tämä on tällainen ryhmä, mihin...

JH:

Kuinka luottavainen sinä olet, että tässä tapahtuu suotuisaa kehitystä?

BB:

Nyt en osaa sanoa, mutta toivon näin. Minulla on tällainen käsitys tästä viimeisimmästä Pisa-tutkimuksesta. Muistaakseni, jos en ole ihan väärässä, maahanmuuttajataustaisten lasten pärjääminen Pisa-kokeissa oli huonompi koko väestöön verrattuna, kun verrataan muita maita. Täällä oli isompi "gappi", eikö se ollut näin?

PV:

Joo, joo.

BB:

Niin siltä osin meillä on siinä tekemistä.

Päivi Lehtomurto taltiolta:

Keskustelu podcastin aiheesta hashtagilla Tunnelista kajahtaa lisää työvoimaa.

JH:

Otetaas sellainen lyhyt kierros siitä, että mitä juttuja pitää muuttaa vaikkapa asenteissa tai päätöksenteossa, että me saadaan tähänkin hommaan jotakin kehitystä.

PV:

Minun mielestäni näistä kaikista selviää yleensä tekemisen kautta. Ja jos me katsotaan taas tätä Sallan mallia, me tiedetään, että se toimii. Sitten vaan kannattaa kopioida sellaisia toimivia käytäntöjä. Ja se on oikeastaan tässä, kun puhutaan maahanmuutosta, niin silloin pitää myös ymmärtää, että on paljon erilaista maahanmuuttoa.

JH:

Onko tähän lisättävää?

BB:

Minun mielestäni hyvin sanottu. Haluaisin kysyä Peteriltä yhden asian.

PV:

Joo.

BB:

Että miten nämä venäläiset, tai tämä Sallan pilotti, miten heidät valikoitiin?

PV:

He valikoituivat ihan sillä, että ne nuoret, jotka haluavat oppia suomea Venäjällä, ja siellä on todella iso kysyntä suomen kielelle, mikä aina tulee Suomessa yllätyksenä. Tällä hetkellä Sallassa aloittaa vain 10 nuorta joka vuosi, eli Sallassa on käytännössä sellainen ongelma, että on liian paljon liian hyviä hakijoita. Eli kun sitä kysyntää on, ja sitten on rajallisesti tarjontaa täällä Suomessa, niin he valikoituvat sitten oikeastaan sen mukaan, kenellä on parhaat keskiarvot. Ihan samalla tavalla he hakevat yhteishaun kautta, kuin kaikki Suomessa olevat muutkin nuoret. Siinä prosessissa ei ole oikeastaan mitään eroa. Hehän valikoituvat totta kai sitten siellä Venäjällä ja sitten myös tässä pilotissa, mikä tehdään nyt Vietnamin, Uzbekistanissa. Ihan sitä kautta, ketkä haluavat oppia suomen kielen. Siellä on ollut keskiarvoraja paikallisesti, millä pääsee mukaan. Sallahan on enemmän kuin pilotti, sehän on niin kuin vakiintunut käytäntö. 15 vuotta, mahtavat tulokset. Nythän meidän pitäisi oikeasti vain kopioida. Se on ihan missä tahansa firmassa, että jos sinä löydät toimivan mallin, niin sitten vaan kopioidaan. Ja niinhän täällä julkisellakin puolella pitäisi tehdä.

JH:

Mennään sinne firmoihin vielä. Työpaikoillahan olisi, se tiedetään, olisi hyvä osata monimuotoistumista ja nimenomaan kulttuuris-etnisestikin. Mitä konkreettisesti pitäisi työpaikoilla muuttaa, että kaikkialla se sujuisi niin hyvin, kuin sellaisissa edelläkävijäyrityksissä?

BB:

Monimuotoisuutta pitäisi osata johtaa. Me tiedetään, että monimuotoisuudesta on monia hyötyjä. Tai työyhteisön monimuotoisuudesta voi olla monia hyötyjä. Mutta ne hyödyt eivät realisoitu, jollei sitä monimuotoisuutta osata johtaa. Eli oleellista on tällaisen inklusiivisen työympäristön aikaansaaminen.

JH:

Inklusiivinen tässä yhteydessä?

BB:

Inklusiivinen tarkoittaa, tai inklusiivinen työympäristö on tällainen osallistava ja psykologisesti turvallinen, jossa jokainen voi kokea olevansa oma itsensä. Ja jossa arvostetaan ja kunnioitetaan erilaisuutta. Ja jossa kaikilla on samat mahdollisuudet ja resurssit käytössä periaatteessa.

JH:

Montako eri kansallisuutta teillä olikaan Roviossa?

PV:

Se taisi olla joku 47.

JH:

Miksi se oli Angry Birdsille ja Roviolle niin helppoa?

PV:

En tiedä, oliko se helppoa, mutta ei se sellainen, mitä edes mitenkään mietitty. Parhaat osaajat ja sitten rekrytoitiin ne. Ei siinä mielestäni ollut mitään ihmeellistä ja ei se osaaminen katso kansalaisuutta tai ihon väriä. Tai mitään. Se on sellainen itseäänselvyys. Jos me katsotaan tuota peliteollisuutta ylipäätään, niin sehän on sama tilanne joka puolella. Vaikka miten paljon eri kansalaisuuksia ja eri taustoja. Ja se on oikeastaan missä tahansa yritystoiminnassa, missä tahansa työelämässä. Niin se monimuotoisuus on sellainen todella iso rikkaus. Se, että sinulla on erilainen tausta, sinä voit tuoda sitten sitä omaa kokemusta ja osaamista siihen. Se on ihan selvä, että jos joku kasvanut ja varttunut Brasiliassa, niin hän todennäköisesti tietää vähän enemmän Brasilian markkinasta, kuin me. Tai kiinalaiset tietää Kiinasta varmaan jonkin verran enemmän, kuin mitä me tiedetään.

JH:

Barbara, kuinka paljon tämä on kielitaitokysymys firmoille?

BB:

Tämmöiset yritykset, jotka toimivat kansainvälisesti. Tai jotka ovat kansainvälisiä henkilöstöltään. Niissä käytetään usein englantia kielenä. Ja silloin se ei ole ongelma. Tiedän kyllä, että voi olla ongelma se, että asiakkaat vaativat suomea. He voisivat rekrytoida enemmänkin, ja he ulkomailta voisivat saadakin, mutta ongelma on se, että vaikka heidän paras tekijänsä olisi tällainen kansainvälinen henkilö joka ei osaa suomea. Niin asiakas haluaa, että puhutaan suomea, vaikka tehdään ryhmissä töitä. Varsinkin julkisella sektorilla tästä on tullut...

JH:

Ohhoh. Miten julkisella sektorilla tämmöistä perustellaan?

BB:

En nyt tiedä, miten se perustellaan. Mutta tiedän kyllä, on myöskin ylipuhuttu. Että on sanottu, että voitaisiinko kerran kokeilla. Sitten, kun tulos on ollut hyvä, sitten on jatkettu.

JH:

Eli järki voittaa.

BB:

Periaatteessa julkisen sektorin olisi hyvä olla edelläkävijä, mutta tässä on julkisella sektorilla paljon kehitettävää, tässä monimuotoisuudessa ja kielikysymyksissä.

PV:

Kyllä.

JH:

Sekin tiedetään, että maailman yleisin kieli kenties on "bad english", niin mehän osataan niin hyvin me suomalaiset englantia. Meidän ei tarvitse missään tapauksessa perääntyä sen takia, etteikö me voitaisi ottaa ulkomaalaisia meille.

PV:

Ei, ei todellakaan. Kyllähän kaikki Suomessa puhuu englantia. Että ei se ole mikään syy. Olen ihan samaa mieltä, että tuo julkinen puoli on se suurin haaste siinä. Kun katsotaan englannin käyttöä ylipäättään, niin julkinen puoli ei todellakaan ole mikään edelläkävijä, päinvastoin. Siellä on ne kaikkein huonoimmat asenteet ja suurimmat haasteet. Siihenhän törmää ihan joka päivä, joka puolella. Siinä olisi ihan sellainen pieni parannuksen paikka. Ja kyllä jos mietitään englantia kielenä, taitaa olla niin, että Espoo on ainoa kaupunki, jossa voi asioida englanniksi ihan virallisesti. Mielestäni missään muualla ei ole tehty sellaista päätöstä. Käytännössä kuitenkin pystytään palvelemaan englanniksi, sellaisen päätöksen voisi tehdä koko Suomessa. Että miksei voisi asioida englanniksi, kun me osataan kuitenkin kaikki. Aina löytyy joku, joka puhuu englantia. Ei se ole kovin vaikeaa. Nämä on tällaisia päätöksiä mitä pitäisi tehdä, eikä ihmetellä. Että tekemisen kautta.

JH:

On kyllä aika lumoavaa kuunnella innovaattorin puhuvan. Mitä mieltä sinä olet, Barbara?

BB:

On kyllä, joo.

JH:

Itse aloin miettiä sitä, että innovaattori osaa toimia uudessa tilanteessa. Suomessakin on tällaisia uusia yllättäviä, äkillisiä tilanteita koettu. Vaikka kuusi vuotta sitten 2015. Tänne marssi yhtäkkiä, usein Ruotsin läpi, valtavia ihmisjoukkoja. Olisiko tuollaistakin tilannetta voinut pystynyt jopa sillä tavalla, kun sieltä tuli aika paljon valikoitumatonta, kouluttamatonta väkeä, olisiko siinäkin pystynyt jotenkin toimimaan sekä humanimmin, että hyödyllisemmin?

PV:

Kyllähän me suoriuduttiin siitäkin hyvin. Eikä ne nyt olleet mitään oikeasti valtavia määriä. Tietysti ehkä Suomen mittakaavassa valtavia määriä. Mutta hyvinhän se meni. Ja siinä olisi myös pitänyt ottaa paremmin tilanne haltuun. Nythän lähes päivittäin saa lukea, että tänne tuli porukkaa, ne ovat oppineet kielen, ne ovat perustaneet yrityksiä. Ja sitten ne heitetään pois maasta. Eli sehän on ihan älytöntä toimintaa. Se on sellainen, mitä ei saisi tapahtua. Eli kyllä meidän pitää sielläkin skarpata. Kaikki mikä liittyy maahanmuuttoon Suomessa, on oikeasti hoidettu prosessimielessä umpisurkeasti. Sen eteen tehdään duunia joka päivä, että saataisiin niitä paremmaksi.

JH:

Ketkä tekevät sitä työtä?

PV:

Kaikki.

JH:

Ketkä kaikki? Kuvaile vähän.

PV:

No ei, me ollaan tehty sen eteen duunia paljon tässä startup -puolella. Eli ihan käydään koko ajan keskusteluja eri toimijoiden kanssa julkisella puolella. Että saataisiin näitä suoraviivaistettua. Meillähän meni monta hallituskautta, että saatiin tämä startup -viisumi, josta josta tuli startup -lupa. Siitä tuli sitten ihan sellainen umpisurkea prosessi taas kerran. Mutta koko ajan tehdään duunia sen eteen, että saataisiin parannettua ja suoraviivaistettua. Onneksi meillä on Viro tuolla etelässä naapurina. Siellä he ovat hoitaneet tämän kymmenen kertaa, tai itse asiassa kymmenen kertaa ei taida riittää, kaksykot kertaa paremmin. Jos katsotaan ihan tuloksia. Eli sinne on kolmen vuoden aikana, kun heillä on ollut tämä startup -viisumi, muuttanut 500 startup -perustajaa ja niiden mukana 1500 työntekijää. Ja Viro on, kuten kaikki tietävät, hieman pienempi kuin Suomi.

JH:

He ovat saaneet 500 startup -yrittäjää sinne lyhyessä ajassa.

Pitäisikö meidän Suomessa ottaa jollain tavoin mallia Viirosta?

BB:

Kyllä meidän kannattaa ottaa mallia Viirosta ja monesta muustakin maasta maahanmuuttoon...

PV:

Kanada.

BB:

Mitä?

PV:

Kanada.

BB:

No Kanada on hyvä, mutta myöskin Ruotsissa on tällainen kiinnostava "etableringsprogram", mihin kannattaisi tutustua. Tai siitä puhutaankin jo Suomessa. Mutta, että...

JH:

Siis vakiinnuttamisjärjestelmä?

BB:

No miten sen kääntäisi. Asettautumishjelma, vakiinnuttamishjelma... Miten Peter kääntäisi etablering?

JH:

Från Åbo Akademi.

PV:

No en minä tiedä, eikö kotouttaminen ole ihan jees?

BB:

Joo, mutta... Joo.

PV:

Tai... Joo.

JH:

Ahdistaako sinua Peter koskaan se, että kun sinä sanoit, että monta hallituskautta on missattu tähän umpisurkeuteen, niin kuin kuvasit tilannetta ja asian tolaa. Niin ahdistaako se sinua, että vaikka nyt toisi minkäläistä ideaa pöytään, niin asiat tapahtuu liian hitaasti?

PV:

No en minä tiedä, että ahdistaako. Mutta kyllä se ärsyttää, että me ei saada enempää irti tästä meidän loistavasta toimintaympäristöstä. Iso osa näistä meidän ongelmista on ihan itse aiheutettuja. Ja kun ne on itse aiheutettuja, niin kuvittelisi, että ne olisi aika helppo hoitaa kuntoon. Kyllähän me ollaan oikeasti ihan liian hitaita. Se oli ehkä OK tämän sodan jälkeisen ajan, että meillä oli tällainen hallinto, joka on todella stabiili ja mikään ei muutu. Se on myös tietysti sellaisen hyvän toimintaympäristön yksi piirre, että se on ennalta-arvattavissa. Kyllähän me tarvitaan vähän niin kuin uutta tekemisen meininkiä, varsinkin lisää nopeutta. Nyt tuntuu välillä siltä, että hitaudesta on tehty tällainen mieletön hyve Suomessa.

[JH nauraa]

PV:

Kymmenen vuotta pitää suunnitella, ennen kuin voi tehdä mitään. Ja tämän liittyä, kun näitä raidehankkeita ja näitä, ja vähän niin kuin tätä tunneliakin tehdään. Minä olin juuri Sallassa käymässä. Ja siellä on tämä rata, joka menee sen rajan yli. He kertoivat vähän sitä historiaa, että miten se rakennettiin. Eli silloin talvisodan jälkeen oli yhtenä vaatimuksena, että pitää rakentaa se yhteys rajan yli. Ja sitten Suomi viivytteli ja siihen meni puolitoista vuotta rakentaa, en muista oliko se nyt joku 60 kilometriä. Ja näin. Ja sitten se purettiin, räjäytettiin ja kaikkea tällaista. Sitten se rakennettiin uudestaan ja taas oltiin purkamassa. Ja tämä kaikki tapahtui ihan muutamassa vuodessa. Sitten, kun katsoo tätä nykykeskustelua, niin ei olisi tarvinnut keksiä mitään tekosyytä Neuvostoliitolle. Olisi vain sanonut, että hei, Suomessa nyt menee kymmenen vuotta suunnitteluun, että ei me nyt kyllä saada tätä tehtyä.

[JH nauraa]

PV:

Silloin jouduttiin keksimään kaikkia selityksiä, että miksi meni puolitoista vuotta.

JH:

Sitten minä tiedän, että kuuntelijoiden joukossa voi olla sellaisia ihmisiä, jotka miettii sitä, että mikä sinun motiivi tässä koko hommassa on. Kuitenkin sinä olet saanut tosi paljon aikaan. Olet ollut siinä porukassa, Angry Birdsin saanut leviämään maailmalle. Ja startup -tapahtuma Slushin, tehnyt siitä globaalin ilmiön. Ja varmaan tuo tunnelikin Helsingistä Tallinnaan, se toteutuu jossain vaiheessa.

PV:

Totta kai.

JH:

Teki sen sitten julkinen puoli, tai sitten teikäläisten hankkeet. Joka tapauksessa semmoinenkin saattaa tulla. Mikä on sinun päämotiivisi näihin innovaatioihin?

PV:

No ei tässä oikeastaan mitään sen kummempaa. Että ihan vaan tykkää tehdä asioita ja sitten aina ihan kiva, jos on haasteita. Ettei kannata kaikkein helpoimpia juttuja lähteä tekemään. Sehän on tylsää. Oikeastaan ihan vaan tykkää tehdä. Nämä on sellaisia asioita myös, mitkä on tavallaan pakko tehdä. Ei vaan voi katsoa sivusta ja jättää tekemättä. Se on oikeastaan se juttu.

JH:

Oletko sinä liikkeellä filantrooppina eli tämmöisenä ihmisystävällisenä hyväntekijänä, vai oletko sinä myös tekemässä tällä lukio-opiskelijoiden tuomisella rahaa?

PV:

Siis minun mielestäni, jos me halutaan muuttaa maailmaa, niin sehän on todistettu monta kertaa, että siitä pitää rakentaa kestävää liiketoimintaa. Eli muuten se on aika vaikeaa. Jos meillä on tällaisia erinäköisiä, vaikka julkisrahoitteisia hankkeita, niin hanke alkaa, hanke loppuu, mitään ei saada

aikaiseksi, mitään pysyvää. Kyllähän meidän pitää, tai, no, välillä saadaan. Mutta kyllähän se pitää rakentaa niin, että se on liiketoimintaa. Ja minun mielestäni kaikessa liiketoiminnassa, niin minulle se on ihan itsestään selvää, että kun tehdään asioita, tehdään liiketoimintaa, niin tehdään myös hyviä juttuja. Se ei ole minun mielestäni mitenkään ristiriidassa. Se on ainoa tapa muuttaa maailmaa. Rakentaa se kestäväällä tavalla. Ja liiketoiminta ja kannattava liiketoiminta on ehkä kestäväintä, mitä vaan voi olla.

JH:

Alkaa olla aika kiittää teidän ajastanne. Johtava asiantuntija Barbara Bergbom. Ja innovaattori Peter Westerbacka. Kun kummallekin on aikaa yksi lause, niin kertokaa vielä se, että kuinka luottavaisesti te suhtaudutte siihen, että tätä väestörakennetta saadaan oikaistua Suomessa ainakin jonkin verran.

BB:

Minä uskon, että jos me lähdetään siitä myöskin, että työuria saadaan pidennettyä ja työelämää sillä tavalla kehitettyä ja pidettyä huolta ihmisten työkyvystä ja osaamisesta. Niin meillä on mahdollisuus pärjätä, plus se, että saadaan riittävästi työvoimaa ulkomailta.

PV:

Minä olen aina sanonut, että tulevaisuus on siitä siisti, että siihen voi vähän vaikuttaa. Ja tämä on ihan meistä itsestä kiinni. Meiltä löytyy kaikki ratkaisut, me tiedetään, mitä pitää tehdä. Niin minä olen aivan varma, että me tullaan onnistumaan tässä.

JH:

Työtäpäiväähän löytyy joka alustalla, mutta keskustelua käydään Twitterissä sarjan häsällä Työtäpäivää. Ja tämän jakson häsällä tunnelistakajahtatyövoimaa. Taustoja ja lisätwistejä aiheeseen paikaamme LinkedIniin. Työtäpäivää podcastin ensimmäinen kausi käsittää jaksojen valmistuttua kymmenen osaa. Kerää koko sarja. Nämä häsät on muuten tarpeen, koska A, kuuntelet tätä kenties eri aikaan, kuin muut kuuntelijat. Ja iso B, vaikka me etsitään tässä sarjassa ratkaisuja, yksi asia on varmaa. Yhden ihmisen ratkaisu tuppaa usein lonksauttamaan oven toisen nenän edestä kiinni. Niin joskus ainakin tuntuu. Senkin takia keskustelu on hyvästä. Ota kantaa, kerro miten asia on.

PV:

Joo, tulkaa mukaan vaikka Twitteriin keskustelemaan. Mun mielestä on tosi tärkeä, että tästä asiasta keskustellaan. Tämä on erittäin, erittäin tärkeä Suomen tulevaisuuden kannalta.

JH:

Kiitos Peter vetoavusta. Tee se heti, tee se Twitterissä, tee se LinkedInissä.