

Kaksi kovaa Koota, Kokemus ja Koulutus – URAJUTTUJA osa 22

Työelämässä on lähes alasta riippumatta työntekijäpula. Urajuttuja podin toinen kausi johdattelee työpaikkaa etsivän kuulijansa bongamaan itselleen työnantajan. Mitä työelämä odottaa työntekijältä? Mitkä ovat keskeiset työelämätaidot? Mitä työnantaja tarjoaa työhyvinvointiin ja osaamisen kehittämiseen? Millaisia ovat tulevaisuuden työelämätaidot? Jokaisessa jaksossa vieraakseni saapuu yksi WinNovan työelämäkumppani kertomaan näkemyksistään ja kokemuksistaan. Sarja on tuotettu osana Keski-Suomen Ely-keskuksen rahoittamaa Satauraa ammatillisesta! -hanketta. Tervetuloa mukaan.

Maijan vieraaksi saapuu Jussi Mäki Securitakselta. Hän on toiminut 17 vuotta yksikön päällikkönä vastaten Olkiluodon haastavamman turvallisuuden palveluiden toimittamisesta. Securitas tuottaa globaalisti turvallisuuspalveluita, Suomessa on n. 4000 työntekijää ja 40 toimipistettä. Keskeiset asiat Securitaksen strategiassa ovat: Dataohjautuva – Asiakaskeskeinen – Ihmislähtöinen. Jussi tuo esiin keskeisinä työelämätaitoina työhön keskittymisen, tiimipelataidot sekä omasta hyvinvoinnista ja työkyvystä huolehtimisen. Sekä tietysti kaksi kovaa Koota, nimittäin kokemuksen ja koulutuksen. Kuuntele Jussin ajatukset siitä, millainen tyyppi pärjää turvallisuusalan töissä. Mitkä ovat alan työllistymismahdollisuudet sekä mitä Securitas voi tarjota työntekijälleen?

Äänitteen kesto: 00:22:00

MP: Maija Peltomäki, juontaja

JM: Jussi Mäki, vieras

[äänite alkaa]

[tunnusmusiikkia]

Maija Peltomäki, johdanto podcastiin: Työelämässä on lähes alasta riippumatta työntekijäpula. Urajuttuja-podin toinen kausi johdattelee työpaikkaa etsivän kuulijansa bongamaan itselleen työnantajan. Mitä työelämä odottaa työntekijältä, mitkä ovat keskeiset työelämätaidot? Mitä työnantaja tarjoaa työhyvinvointiin ja osaamisen kehittämiseen? Millaisia ovat tulevaisuuden työelämätaidot? Jokaisessa jaksossa vieraakseni saapuu yksi WinNovan työelämäkumppani kertomaan näkemyksistään ja kokemuksistaan. Sarja on tuotettu osana Keski-Suomen ELY-keskuksen rahoittamaa Sata uraa ammatillisesta -hanketta. Tervetuloa mukaan.

[tunnusmusiikkia]

MP: Tänään meillä on vieraana Jussi Mäki, Securitas-yksikön päällikkö Olkiluodosta. Tervetuloa.

JM: Kiitos, kiitos.

MP: Ihan alkuun tykkäisin kysyä sinulta muutaman perusfaktan teidän yrityksestä, kun meidän kuulijat, no ehkä Securitas kertoo jo jotain, ei välttämättä tunne niin hyvin teidän toimintaa. Eli mitä teidän yritys tekee, ja kuinka isosta yrityksestä itse asiassa on kysymys?

JM: No joo. Securitas tuottaa turvallisuuspalveluita ihan globaalisti. Globaalisti työllistetään noin 355 000 henkilöä 48 maassa tällä hetkellä. Ollaan pörssiyritys, listautuneena Tukholman pörssiin, ja toimitaan myös tuolla Amerikan maalla. Näin päin pois, jos lukuja haluaa hiukan. Jos katsoo Suomea, meillä on tällä hetkellä noin 4000 työntekijää Suomessa, toimipisteitä 40 ja pikkuisen vaille 200 miljoonaa euroa liikevaihto Suomessa. Yli 15 000 sopimusasiakasta Suomessa, ollaan alalla kauan oltu toimija. Meillä nähdään noin neljä linjaa. Meillä on asiakaskeskeisyys, asiakassitoutuminen. Sitten

meillä on turvallisuuspalvelut ja niihin liittyvät innovaatiot, eli teknologia, digitalisaatio, iso data, kaikki muut. Tehokkuus, halutaan kehittää asioita. Sitten tietysti keskeisenä, asiakkuuksien lisäksi, on ihmiset, kenen kanssa me niitä tehdään, eli meidän työntekijät. Siinä varmaan lyhyesti. Voidaan tästä pidempääkin puhua, mutta tässä ehkä Securitas Oy lyhyesti Suomessa.

MP: Eli merkittävästä isosta yrityksestä on kysymys, koska kerroit, että kansainvälisesti ja maailmanlaajuisestikin on näin paljon toimintaa. No mikä on sitten sinun oma työkuva yrityksessä?

JM: No joo, olen yksikön päällikkö Securitaksessa kuljetuksessa. Olen itse asiassa ihan vasta nimitetty safety manager, eli olen vaihtamassa täällä työpaikalla sisäisesti keskushallintoon. Olen nyt 17 vuotta vetänyt Olkiluodon yksikköä. Siellä oma taustani on haastavamman turvallisuuden palveluiden toimittamisessa.

MP: Mikä oma koulutustaustasi on?

JM: No, ensinnäkin nämä mitä nyt teilläkin opiskelijat opiskelevat, vartijan ammattitutkinto, turvallisuusvalvojan erikoisammattitutkinto, johtamistaidon erikoisammattitutkinto. Olen ne kaikki työn ohessa suorittanut, rakkaudesta lajiin, joskus aikanaan. Sitten turvallisuusjohdon koulutusohjelma Aalto-yliopistossa, se on ehkä sellainen isompi kokonaisuus. Meillä on myös kansainvälisiä koulutusohjelmia talossa sisällä. Tällaisen Securitas management training, sen suoritin, kansainvälisen tutkinnon, talon sisällä 2018-19. Se oli myös sellainen isompi juttu. Ala on vähän sellainen, että yliopistotasolla ei ihan hirveästi pääse... Tutkimusta sinällään ei suoraan ole täällä Suomessa. Suosittelen kouluttautumaan ja pitämään taitoja yllä. Lainsäädännöt, kaikki muuttuu, niin ei voi hirveästi jäädä poteroon makaamaan, pitää pitää taitoja yllä, tietoja. Siinä ehkä taustani.

MP: Selkeästi olet sellainen eteenpäin menevä ja haluat itseäsi kehittää.

JM: Se on pakko.

MP: Niin justiin.

JM ja MP [nauravat]

MP: Joo. No, minkälainen urapolku sinulla on muuten ollut? Onko jotain mitä haluaisit mainita? Mitä muita työpaikkoja tai tekemistä taustalla?

JM: No, oikeastaan Securitakseen tulin sillä tavalla, että tulin armeijasta ja kävin hakemassa kesätöitä joskus tosi kauan sitten. Siihen väliin tietysti mahtuu paljon opiskelua ja muuta, erinäköisiä projektitöitä ja kaikkea. Mutta Securitaksessa on aina ollut töitä, mitä nyt ikinä haluaakaan tehdä. Tavallaan sellaisen, en nyt sano syrjähyppyn, tein arvokuljetuksen puolelle. Sitä vedin pohjoisessa naapurikaupungissa Porissa aikanaan. Sieltä sitten palasin ruotuun, voiko näin sanoa, takaisin. Olen ollut Securitaksen palveluksessa yli 20 vuotta. Se kertokoon omaa kieltään.

MP: Kyllä kyllä, kertoo varmasti, hyvästä työnantajasta. Mennään sitten tähän työnantajan rooliin vähän tarkemmin, eli vähän toiveita ja odotuksia, kun ajattelet, että meiltä valmistuu ammattiin opiskelijoita. Työelämästä on puhuttu viime aikoina, ehkä näistä työelämätaidoista, eli minkälaisia olisivat hyvät työelämätaidot. Mitkä sinä nostaisit, ehkä kolme sellaista keskeisintä, tärkeintä työelämätaitoa?

JM: Varmaan työelämätaidoista se kaikista keskeisin on, että pelataan yhteisten sääntöjen kanssa. Se koskee kaikkia meitä. Se on ihan sama minkä ikäinen on tai onko paljon tai vähän kokemusta, mutta siellä ovat ne omat hiekkalaatikon reunat ja niitten sisäpuolella pitäisi pysyä. Jos työaika on kahdeksalta, se tarkoittaa sitä, että ollaan suorittamassa sitä työtä klo 8 valmiina. Se on ehkä yksi oleellinen juttu, tällainen työhön valmistautuminen ja siihen panostaminen. Silloin kun tullaan töihin, annetaan aika siihen työhön ja työnantajalle tai asiakkaalle, tai miten vaan. Sitten varmaan korostuu, niin kuin äsken sanoin, eri ikäisten ihmisten toimiminen. Aika usein työhakemuksessa lukee, että tulen hyvin toimeen erilaisten ihmisten kanssa. Se on mielestäni lause, mihin pitäisi nyt pistää joku lakialoite, että sitä ei saa kirjoittaa hakemukseen enää, koska se niin kovin harvoin on totta. Tarkoitin sanoa sitä, että hyvät tiimipelaajataidot, pitäisi miettiä mitä se tarkoittaa. Millainen versio minä olen itsestäni siellä työelämässä, millä lailla otan huomioon muita ja minkälaista kohtelua minä juuri omalla

käytökselläni siellä annan? Tällaiset, voisi sanoa, hyvän työkaverin taidot. Sitä pitäisi opettaa. Omia murheita ja suruja ei ihan kaikkia tarvitse aina kaataa ensimmäisenä aamulla muiden pöydälle, vaikka vähän huonompi aamu olisikin, näin konkreettisesti esimerkkinä. Sellaisia odotuksia työelämätaidoista olisi, että ollaan töissä hyvänä versiona itsestään ja valmistaudutaan, ja ladataan työhön riittävästi akkuja, että ollaan töissä virkeänä ja tehokkaana.

MP: No mitä ajattelet... Kuvasit tässä nyt hyvin tällaisia ominaisuuksia... Minusta oli hyvä, minkä nostit esille, tämä tiimipelaaja, eli miten kohtelet muita ja miten pystyt yhdessä toimimaan. Mitä ajattelet, että teidän alalla, mitkä olisivat juuri ne taidot ja ominaisuudet, minkälainen niinsanotusti tyyppi pärjää siinä työssä?

JM: No joo. Tämä on asiakaspalvelua, lähes 100% sosiaalisuus pitää olla. Ehkä tällaiset tunneälyyn liittyvät taidot, mitä voi ihan hyvin opetella, ne hyvinkin nousevat keskiöön, että osataan kuunnella ja sitten vasta reagoida. Jos nyt hiukan syvemmältä kairaisi, voisi ehkä kiteyttää varmaan siihen, että asiakaspalvelu lähtee asiakkaan tarpeen ymmärtämisestä, ja sitä kautta rakennetaan se oma työminä sinne. Sellaisen osaaminen ja sen ymmärtäminen auttaa tosi paljon. Miksi minä jotain teen? Motivaatio rakentuu sitä kautta ja sitten on helpompi suhtautuakin asioihin usein, että tämä on nyt tällaista koska, tämän vuoksi, ja niin edelleen. Sosiaalisuus ja avoimuus, ne ovat tärkeitä taitoja meillä. Tietysti me haluaisimme, että ihminen sanoo mitä ajattelee, työntekijä-työnantaja -suhteessa. Jos on jotain sanottavaa, ideaa, kehitettävää, että tavallaan tulisi se... Se on kaksisuuntainen tie, se on vuorovaikutusta. Sitä toivotaan. Uusillakin ihmisillä usein voi tulla hyviäkin ideoita hyvin nopeastikin. Sellaisia taitoja.

MP: Joo, oikein hyviä ajatuksia. Kun nyt puhutaan ammatillisesta koulutuksesta ja meiltä valmistuvista opiskelijoista, mitä näkisit, mitkä olisi asioita, jos saisit päättää tai toivoisit, mitä ammatillinen koulutus tekisi toisin, tai jotain osaamista, mihin kiinnitettäisiin erityisesti huomiota, tuettaisiin. Mitkä olisi sellaisia?

JM: Se, mitä tuolla kentällä ja työnantajan näköpiirissä ehkä eniten näkyy, on juuri, palaan niihin työelämätaitoihin. Se voisi olla yksi. Ehkä sitä pitäisi panostaa enemmän sinne työharjoitteluvaiheeseen, tai joku valmennus ennen sitä, tai tuoda ehkä vielä enemmän työnantajia kertomaan mitä se työ on, opiskelun alkuvaiheessa tai jo ehkä valintavaiheessa. Se voisi olla sellainen... En näe välttämättä, että olisi mitään substanssiongelmaa. Siellä on paljon asioita, mitkä tulevat kokemuksen kautta, mutta...

MP: Kuulosti tosi hyvältä ajatukselta tuo valmennuspätkä, juuri ennen kuin siirrytään vaikka työssäoppimaan tai erilaisiin tilanteisiin, niin...

JM: Se ehkä joskus korostuu tai näkyy vähän, että ollaan kuin eri kohdassa portaita.

MP: Paljon on puhuttu siitä ja puhutaan, että nuorilla on aina kännykkä kädessä ja se some, ja erilaiset sovellukset ovat niinkuin tätä päivää. Miten teillä työpaikalla tai työnantajana näette, että minkälaisia somesääntöjä teillä on tai oman puhelimen käytön sääntöjä?

JM: Tietysti silloin kun ollaan työtehtävissä ja ollaan asiakasrajapinnassa, esimerkiksi mehän teemme asiakkaalle töitä, silloin ei sometella omia somejamme, eikä käytetä omaa puhelinta. Kun on tauko, sitten tietysti voi käyttää, ihan näin. Mutta kun sanotaan somesääntöjä muuten, ehkä ihan nyrkkisääntönä on se, että mitä voit sanoa kasvotusten, sen voit sanoa somessakin. Vastaavasti, jos et voi sitä sanoa kasvotusten, älä mene sitä kirjoittelemaan someenkaan. Tietenkään ei mitään asiatonta, loukkaavaa tai mitään muuta. Sehän on muutenkin pois muodista, voisiko sanoa näin, että sellaista ei kuulu tehdä. Työnantajana me käytämme itse aktiivisesti monta kanavaa, olemme Instassa, Facebookissa ja LinkedInissä. Työntekijöillä on meillä kaikilla oma workplace. Näin päin pois. Kommunikoidaan sitä kautta hyvin vahvasti, ihan globaalistikin. Kaikki pääsevät näkemään mitä tapahtuu jenkeissä, sen kun liittyt ryhmään ja alat selvittämään. Se ei ole mikään mikä punainen vaate meille mitenkään. Fiksut pärjää siinäkin lajissa. Sellaisia asioita, mitä et voi sanoa muutenkaan, älä kirjoita someen. Asiakkaista ei tietenkään kirjoiteta mitään. Se voi vaikuttaa heidän liiketoimintaansakin jo.

MP: No, mitäs sitten... Jos mietitään, että teille työllistyy vaikka meiltä vastavalmistunut opiskelija, mitkä olisi sellaisia asioita miten teillä työhyvinvointia, jaksamista tuetaan, tai miten te saatte pidettyä

kiinni työntekijöistä? Kerroit, että sinulla on pitkä ura jo takana Securitaksella, mutta on jonkun verran sellaista trendiä liikkeellä, että nuoret saattaa olla, että ne eivät kiinnity työpaikkoihin, on sellaista työpaikkashoppailua. Miten te vastaatte tällaiseen huutoon?

JM: No, ensin voisin ottaa kiinni tuohon työpaikkashoppailuun. Kyllä oma näkemys on se, että arvot ovat vähän erilaiset nuoremmilla kuin tällaisella 45:sella. Silloin kun minä olen tullut työelämään, työpaikka oli numero uno ja sitten sen jälkeen tuli muut. Ehkä nähdään muita arvoja, halutaan matkustaa. No, nyt viimeiset kaksi vuotta ei varmaankaan ole haluttu matkustaa, tai ollaan haluttu, mutta ei olla voitu. Se ehkä vaikuttaa kiinnittymiseen jonkun verran. Me tuemme henkilöitä aika laajalti, liikuntaeduilla. Meillä on aika hyvä ja laaja kattaus siihen, uimahallia, kuntosalia, mitä nyt ikinä, padelia, keksitäänkään pelata, kaikkea mikä edistää omaa toimintakykyä halutaan tukea. Terveystenhoito on aika hyvä. Halutaan olla... Ymmärretään tätä aikaa. Otetaan nuoret esimerkkinä. Aika paljon kokevat erinäköistä painetta, ahdistusta, mitä milloinkin mistäkin. Aika nopea tämä maailma. Halutaan ymmärtää sitä. Come on, tänne vaan ja tehdään yhdessä. Ehkä sellaisen viestinnän, missä pystytään... Kaikki ei ole niin jäykkää ja jyrkkää. Sopeudutaan, ehkä sana sopeutua voisi olla... Meillä pystyy tekemään osa-aikatyötä, meillä pystyy tekemään päivätyötä, yötyötä, viikonlopputyötä, ja rakentamaan sitä kautta omaa työminänsä meilläkin.

MP: Laajat mahdollisuudet.

JM: Niin.

MP: Joo. Sitten haluaisin vähän tästä jutella kanssasi, eli työelämän ja oppilaitoksen yhteistyö. Voisit vaikka alkuun kertoa minkälaista erilaista yhteistyötä, jos ajatellaan koulutuksellisesti, teidän kanssa on toteutettu ja toteutetaan.

JM: Pitkä vai lyhyt vastaus?

MP ja JM [nauravat]

MP: Ihan sellainen sopiva.

JM: Joo, sopiva. Me tietysti olemme WinNovan kanssa tehneet pitkää yhteistyötä, pitkälle mennään, mutta ehkä... Olemme toteuttaneet TE-toimiston, ELY-keskuksen kanssa, teidän kanssanne tällaisia yhteishankkeita, rekrytointikoulutuksia. Jo edeltäjäni, Rauman Lapista, polkaisi aikanaan käyntiin tällaisen vanhemman sammutusmiestutkinnon, ja se on nykyään ihan ammattitutkinnon osa. Aika laaja-alaisakin on tehty. Tietysti tänä päivänä jonkun verran toimitaan [näyttöjen?? 00:15:15] vastaanottajana, tai ollaan joskus luennoimassa jotain asiaa. Kyllä oppilaitoksen ja työnantajan täytyy samassa veneessä olla, suurinpiirtein samaan suuntaan soutaa. Eri kulmista vähän katsellaan hommia. On tärkeää ja hyvää yhteistyötä.

MP: Kuulostaa tosi hyvältä. Kyllähän se on niin, että meiltä tulee niitä tulevaisuuden tekijöitä ja te annatte raamit siihen. Vuoropuhelua on tärkeätä käydä.

JM: Juuri näin.

MP: Vielä tuohon sen verran, että kun puhutaan, että oikeastaan alasta riippumatta on työntekijäpulaa, niin mitä ajattelet? Onko joku ajatus, että millä me voisimme yhdessä tähän joku ratkaisu löytää? Vähän haastava kysymys.

JM: Joo, se on kyllä mielenkiintoinen kysymys. En ratkaisua kyllä osaa ihan... Ehkä se oman näkyvyyden lisääminen ja se, mitä kaikkea tämä ala pitää sisällään, sellainen läpinäkyvyys. Mahdollisuuksia on monenlaisia. Meillä voi toimia hälytyskeskuspäivystäjänä, tai voi toimia palveluvartijana. Alalla ylipäätään on erinäköisiä, kaikenlaisia tehtäviä. Ei kaikki ole sitä perusvartijaa, mitä ehkä joku saattaa mieltää. On laaja-alaisia tehtäviä. Varmaankin kehityskaaren näkeminen, se työura. Kun tulet vaikka WinNovaan opiskelemaan turvallisuusalan perustutkintoa ja työllistyt sen jälkeen, niin mitä sitten? Siellä on tosi paljon teitä auki sen jälkeen, vaikkapa Securitaksessa. Jos halua ja draivia on, kyllä sieltä löytyy koulutuksia ja pystyy menemään eteenpäin, ottamaan haastavampia tehtäviä, ottamaan vastuuta ja kouluttautumaan lisää. Ehkä sen kuvaaminen paremmin, tällaisen tarinan kertominen, myös täällä koulussa. Myös me työnantajat voisimme olla

parempia siinä, että mitä se tarkoittaa, kun tulet turvallisuusalalle Suomessa, mitä mahdollisuuksia se sinulle avaa. Laaja-alaista työtä on tarjolla, ja sen kertomista varmaan pitäisi lisätä.

MP: Tosi hyvä. Tuo on varmaan monellekin... Jos sanotaan vain joku yritys, ei tiedetäkään mitä sen ison sateenvarjon alla voi olla ja miten voi toimia. Onko teillä, sen verran vielä kysyn, kun on kansainvälinen firma kerran kyseessä... Onko mahdollista, jos muuttaa vaikka ihan toiseen maahan, voisi työllistyä Securitakseeseen, vaikka jenkeissä?

JM: Vaikka jenkeissä. Yleisesti voisi sanoa, jos vartijaa ajattelee, jenkeissähan on tosi helppo työllistyä. Se on vähän vanhakantaista vielä. Olin New Yorkissa katsomassa ja ihmettelin, mitä nuo tuossa jonottavat ja havahduin yhtäkkiä, että siellä on deski, minkä takana leidi ottaa porukkaa töihin, vähän niinkuin satamassa aikanaan Suomessa. Totesin, että ahaa, siellä tällaista tuntiperusteista työtä tehdään vielä paljon. Tottakai, voisi sanoa, että meillä on hyvin monikansallista toimintaa. Itse olen ollut monessa kansainvälisessä projektissa mukana. Käytetään sitä asiantuntijuutta mitä talossa sisällä on. Nyt varsinkin nämä teamsit, sun muut, ovat tuoneet maapallon pieneksi, niin sanotusti. Se on yksi, että pääsee todella mukaan niihin. Se on itsestä hyvin pitkälti kiinni. Sen kokoinen talo aletaan olla, että on mahdollisuuksia kyllä, jos halua on.

MP: Tähän loppuu haluaisin kysyä vähän tällaisen tulevaisuussuuntautuneen kysymyksen. Jos sinulla olisi kristallipallo ja katsoisit siihen, mitä sanoisit, miltä tulevaisuus teidän alalla näyttää?

JM: Se on varmaan ala kuin ala, koodari voittaa.

MP ja JM [nauravat]

JM: Tosiasiassa, aina tarvitaan tekijöitä. Se ei tule muuttumaan ikinä miksikään. Se, mitä sanoit, luettelit äsken, datan hyväksikäyttö, ohjaaminen tuotantoon, sen tuottaminen, käyttäminen... Se on myöskin, esimerkiksi meille, liiketoimintaa myös. Meidän tarina pitkälti on sitä, kun haetaan ihmisiä eri asiantuntijatehtäviin, siellä on myös tämä datapuoli vahvana. Jos se kiinnostaa, haluaa sitä yhdistää, tietoturvaa, ihan mitä vaan tällaisia, tiedon eheyden analysointia tai sen raportointia, tuottamista, keräämistä, käyttämistä, mitä tahansa. Voisi esimerkin antaa, että meillä saattaa vaikka New Yorkin poliisi käyttää meidän palveluita, siihen että me tuotetaan heille meidän vuosien ja vuosien aikana kertyneen datan kautta tietoa siitä, että koska ja mihin aikaan ja missä heidän kannattaa olla partion kanssa, että missä seuraava insidentti sattuu. Me kerromme sen etukäteen. Se on sitä ison datan käyttöä, eli tältä tämä nyt näyttäisi.

MP: Pystytte ennakoimaan asioita.

JM: Niin. Se on varmaan sellainen yksi iso juttu tulevaisuudessa. Sitten on ihan peruskauraa tällaiset kaiken maailman tekoälyyn liittyvät palvelut, dronit. Me puhumme R-passista, mutta se on sama asia. Sovellukset ovat ihan rajattomat, voisi sanoa. Keinoäly kehittyy niin paljon. Sen osaaminen, hallitseminen ja yhdistäminen tähän perinteiseen puoleen, siellä rajapinnassa se osaaminen on. Voi osata yhden niistä, mutta täytyisi nähdä kokonaisuus. Sellainen tulevaisuuden työelämätaitoihin liittyvä juttu, että on avoin muutokselle. Jos on hirveän jäykkä, maailma menee lujaa eteenpäin. Ehkä mieluummin niin, että syli auki kaikelle uudelle, että mitähän tämä oikein tarkoittaa, millä lailla voin hyödyntää sitä työssäni tai voisinko. Kun joku tulee jonkun tilalle, se vaan on väistämätöntä, mutta se ei välttämättä ole negatiivinen asia.

MP: Kiitos haastattelusta, Jussi.

JM: Kiitos, kiitos.

Juontaja 1 [00:21:09]: Tämä podcast-jakso on tuotettu osana Keski-Suomen ELY-keskuksen rahoittamaa ESR-hanketta Satauraa ammatillisesta! Hanke kehittää koulutuksesta työelämään ja työelämästä koulutukseen siirtymistä tukevia, jatkuvan oppimisen menetelmiä ja palveluita. Hanke monipuolistaa koulutuksen ja työelämän vuorovaikutusta sekä yhteistyötä. Hanketta koordinoi WinNova, osatoteuttajia ovat Kankaanpään opisto ja Sataedu.

[äänite päättyy]