

# Työntajamielikuvaa kehittämässä – URAJUTTUJA osa 21

**Työelämässä on lähes alasta riippumatta työntekijäpula. Urajuttuja podin toinen kausi johdattelee työpaikkaa etsivän kuulijansa bongaamaan 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.**

**Jakson vieraana on henkilöstön kehittämispäällikkö Lauri Friman Osuuskauppa Keulasta. Osuuskauppa Keula on osa S-ryhmää ja noin viidelläsadalla työntekijällään yksi alueen suurimmista työnantajista eri alojen palveluammatteihin tähtääville. Lauri mainitsee palveluammateissa toimivien keskeisiksi työelämätaidoiksi ja ominaisuuksiksi sisäisen ja ulkoisen asiakaspalvelutaidon, sosiaalisuuden sekä rohkeuden. Kuuntele Laurin vinkit siihen, miten työnhakija voi tuoda omaa motivaatiotaan ja asennetaan esiin työnhaussa. Entä mitkä tekijät vaikuttavat rekrytointipäätökseen? Miksi työnantajamielikuvan kehittäminen ja siitä viestiminen voi olla avain työntekijäpulan ratkaisuun?**

Äänitteen kesto: 00:25:10

MP: Maija Peltomäki, juontaja

LF: Lauri Friman, vieras

[äänite alkaa]

[tunnusmusiikkia]

Maija Peltomäki, johdanto podcastiin: Työelämässä on lähes alasta riippumatta työntekijäpula. Urajuttuja-podin toinen kausi johdattelee työpaikkaa etsivän kuulijansa bongaamaan 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: Tänä meillä on vieraana henkilöstön kehittämispäällikkö Lauri Friman Osuuskauppa Keulasta, tervetuloa.

LF: Kiitos, kiva että kutsuite.

MP: Tähän alkuun voisit ensiksi kertoa muutaman perusfaktan teidän yrityksestänne. Meidän kuulijat eivät välttämättä tiedä ja tunne teitä, ja kuinka iso yritys on kyseessä?

LF: Joo, eli Osuuskauppa Keula on kyseessä ja jos ei nyt ihan suurin, niin yksi suurimmista työnantajista alueella. Viisisataa työntekijää suurinpiirtein, ja siihen kausityöntekijät. Tänä vuonna noin sata kesätyöntekijää ja melkein saman verran Tutustu ja tienaa -harjoittelijoita, ja toimialue on Eurajoelta, Raumanjoen kautta mennään. Eura-Säkylä-Kauttua, Pyhäranta-Laitila. Varmasti kaikki tuntee S-Marketin, Prisman ja Salen, mutta meillä on kauneudenhoitopalveluita, Emotion ja Amarillo varsinainen ravintola. ABC löytyy, Presso ja Prisman ravintolamaailma. Huoltopiste

avattiin Prismaan viimeisimpänä, sinne voi pyöriään viedä ja luistihuoltokin on niin kauan kuin jäätä on.

MP: Eli aika laaja kokonaisuus.

LF: Joo, kyllä monipuolinen kattaus on tarjolla asiakkaalle.

MP: Sitten mielelläni kuulisin, mitkä ovat sinun työtehtäväsi ja mitä teet Osuuskauppa Keulassa?

LF: Aloitetaan vaikka alusta. Olen 2008 tullut Keulaan, aloittanut konttorilla käymällä siellä ja katsottu mitä ruvetaan tekemään. Siinä kenttäkoulutukseen tulin, ja sieltä saatiin ohjeet, että puolitoista vuotta kierretään myymälöitä. Siellä tiellä kävin, ABC, Prisma ja S-Market. Tuli ikään kuin se kenttä tutuksi ja sen jälkeen palattiin konttorille, ja olen siitä asti ollut konttorilla töissä. Erilaisia taloushallinnon tehtäviä, sisäistä tarkastusta teen, kierrän edelleen yksiköitä ja nyt henkilöstöhallinnon asioita lähes kaksi vuotta. Voisin sanoa, että kattava näkemys kentästä, mutta kuitenkin konttorilla teen töitä.

MP: Eli ensiksi pääsit tutustumaan eri yksiköihin ja näkemään, mitä se työ käytännössä siellä on ja sen jälkeen kehittämistehtävissä.

LF: Joo, kyllä se on aika tuttu tie. Meillä on aika vahva ja pitkä ryhmätasoinen kenttäkoulutusorganisaatio, ja valmennusmalli. Iso osa meidän päälliköistä on käynyt ja ne ovat edelleen melkein vuosittain, mekin olemme ottaneet sinne yksi-kaksi kenttäkoulutettavaa. Minä puhun vielä kenttäkoulutettavasta, nykyään niillä on hienoja nimiä, trainee ja s-päällikkövalmennus. Silloin, kun minä kävin, se oli kenttäkoulutus ja mielestäni se nimi kertoo hyvin mitä siellä tehdään.

MP: Mikä on sinun oma koulutustaustasi?

LF: Olen käynyt tradenomikoulutuksen. Jos ajatellaan kaupallista koulutusta, niin markkinoinnin ja viestinnän tradenomi olen koulutukseltani, ja sitten ajatuksena oli lähteä kauppatieteitä lukemaan, kun Tampereella olin, mutta monien mutkien kautta päädyin opiskelemaan metsätieteitä. Olen metsänomistaja ja se on nyt harrastuskäytössä, se tieto, mutta kyllähän se sellainen, oli mikä tahansa yliopisto- tai ammattikorkeakoulutus niin tiettyä pohjaa luo kuitenkin useimpiinkin tehtäviin. Tiedän muitakin metsätieteiden maistereita, jotka ovat S-ryhmällä töissä. En ole ainoa.

MP: Kerroit työskentelystäsi Keulassa ja mitä kaikkea siihen on kuulunut, ja tätä koulutustaustaa, niin minkälainen urapolku sinulla on kaiken kaikkiaan ollut? Onko jotain muita työpaikkoja ja -tehtäviä, jossa olet työskennellyt aiemmin?

LF: On, olen itse-asiassa lukenut sivuaineena viestintää ja tehnyt toimittajan töitä aika paljon kesätöinä. Ollut paikallislehdessä töissä. Ja opiskeluaikoina tein freelancer-tehtäviä, ja yksi esimerkki, jos ajattelee tähän ammattikoulu ja -oppilaitospintaan niin taitaa olla vieläkin, ja ilmeisesti tänä vuonna Porissa, Taitaja-kisat. Kun ne olivat Joensuussa ja opiskelin siellä, niin kävin tekemässä sieltä muutaman jutun henkilölle, joka asui siellä suunnalla, mistä olen kotoisin ja myin niitä eteenpäin. Sen lisäksi olin nykyisellä kilpailijalla, Keskolla, töissä. Olin KodinYkkösessä ja K-Raudassa töissä. Olen myös myynyt kuntosalisopimuksiakin, eli aika monenmoista. Siinä on ollut jotenkin vahvana se viestintä, ja mielestäni se on mukana edelleen tässä työssä. Kun ollaan HR-puolella, se on ihmisten kanssa kanssakäymistä. Se on ehkä vahvuus, mikä niistä kaikista on jäänyt.

MP: Mielelläni vähän kyselisin ja keskustelisin kanssasi työnantajatoiveista ja -odotuksista valmistuneille työntekijöille. Mitkä olisivat kolme keskeistä työelämätaitoa, joita ajattelet, että ammatillisesta koulutuksesta valmistuneella tai ylipäätään työntekijöillä pitäisi olla, jotta hän pärjäisi hyvin työelämässä?

LF: Ainakin meidän töissä, ollaan asiakaspalvelutehtävissä. Oli tehtävissä kuin tehtävissä, se on asiakaspalvelua joko ulkoisille asiakkaille tai niin kuin minä teen, että minulla on pääasiassa sisäistä palvelua. Kyllä tietty sosiaalisuus pitää olla, että tykkää tehdä ihmisten kanssa töitä, vaikka se on vähän klisee. Jos kauheasti meinaa mennä karkuun ihmisiä, niin se ei onnistu. Ja sitten

kuitenkin rohkeus myös siihen liittyen, kun tulee ongelmatilanteita ja muita niin uskaltaa kysyä, ja kun ei tiedä vastauksia niin uskaltaa ottaa asian esiin ja etsiä ratkaisuja muualtakin kuin omasta osaamisesta. Ja tietysti nykyaikana haluaisin nostaa sen, että somea ja tietojärjestelmiä käytetään yhä enemmän. Kaikki tavaravirrat ja muut hallitaan tietojärjestelmillä, työvuorosunnitelmat, kaikki on tietojärjestelmissä. Ja markkinointi ja muu on menossa somen suuntaan, niin kyllä varmasti sellainen osaaminen on vahvempi nuorilla, jotka ovat ottaneet niitä vapaa-aikana käyttöön kuin itsellä, kun olen joutunut ottamaan työn kautta niitä käyttöön.

MP: Voisiko tästä vetää vähän yhteen, että tietynlainen joustavuus ehkä muuttuvissa tilanteissa on aika hyvä ominaisuus?

LF: No varsinkin tietotekniikkapuolella, joo. Kyllä muutoksessa ollaan jatkuvasti, sitä ei voi pysäyttää. Se on semmoinen paradoksi, että ainoa pysyvä asia on jatkuva muutos.

MP: Minkälaisella osaamisella tai ominaisuuksilla, tässä puhuttiinkin yleisesti ominaisuuksista, mutta jos ajattelet teidän tarjoamia työtehtäviä niin minkälaiset ominaisuudet pitäisi henkilöllä olla?

LF: Jos ajattelee sitä, että minkälaisia henkilöitä minä katson, kun olen rekrytoimassa niin kyllä se on asenne ensimmäisenä, mitä katsoo. Jos ottaa CV:n ja keskustele ihmisen kanssa. Koulutus on aika nopeasti läpikäyty, että onko tieto-aidollisesti pätevä, jolloin jää kysymys siitä, että minkä takia haluaa meille töihin, mikä on se oma motivaatio ja asenne. Miksi on tulossa ja kuinka valmis on sitoutumaan. Ja se tietysti mitä haetaan siitä asenteesta, on valmis sitoutumaan ja olemaan meillä pitkäänkin töissä. Vaihtuvuus on parinkymmenen prosenttien luokkaa, mikä meidän henkilöstöllä tarkoittaa melkein sataa henkilöä vuodessa. Jos sitä lukua saadaan karsittua niin tottakai se tarkoittaa, että minulla on vähemmän töitä, mutta se on vain positiivista, että minulla on vähemmän töitä rekrytoinnissa.

MP: No sitten, kun puhutaan ammatillisesta koulutuksesta ja meiltä valmistuu ammattiin opiskelijoita, niin jos sinulla olisi niin sanotusti valta ja voima niin mitä toivoisit, että mitä ammatillinen koulutus ehkä tekisi toisella tavalla tai mitä osaamista, taitoa, ominaisuuksia ammatillinen koulutus voisi vähän enemmän niin sanotusti kouluttaa tai valmentaa?

LF: Ehkä toivoisin, että otettaisiin huomioon sellainen asia, että koulusta työelämään siirtyminen on valtava harppaus nuorelle. Koko elämä muuttuu uudella tapaa. Siellä isketään kouraan, kyllähän on lukujärjestys, mutta työvuoroluettelo on eri tavalla sitova ja tulee sellaisia muutoksia, että pitää tehdä sitä mitä sanotaan ja siihen aikaan, kun sanotaan. Vastineeksi siitä vapaa-ajasta ja tekemisestä saa palkan, mutta se ei ehkä ole aina niin itsestäänselvää kuinka iso se muutos on nuorella. Siihen pitäisi valmentaa ja valmistautua enemmän.

MP: Vähän ehkä niitä työelämän pelisääntöjä kirkastaa.

LF: Joo, pelisääntöjä ja vaikutus vapaa-aikaan ehkä unohdetaan aika usein. Voi olla, että on totuttu, että käydään tiettyissä harrastuksissa ja tehdään tiettyjä juttuja, mutta se ei enää onnistukaan, kun tulee työvuoroluettelo kouraan. Siinä pitää miettiä ne omat arvotkin uusiksi, haluaako pitää työpaikan vai käydä sulkapallovuorolla torstaisin kello 16, että joutuu tekemään ihan uudella tapaa valintoja.

MP: No sitten vähän somesäännöistä työpaikoilla, onko teillä jonkunlaisia sosiaaliseen mediaan tai matkapuhelimen käyttöön liittyviä ohjeita? Tämä nyt ehkä sen takia on nostettu kysymykseksi, koska jokainen meistä tietää, että puhelin on aika iso osa arkea nykypäivänä nuorilla, mutta miksei kaikilla ihmisillä.

LF: On sääntöjä ja ensinnäkin varmaan lähtisin siitä, että meillä on yksiköissä somevastaava ja pienet some-tiimit, jotka tuottavat sisältöä. Siinä mielessä, jos on osaamista ja intoa niin sitä pääsee tekemään työkseen. Siitä saa palkkaa ja voi käyttää omia vahvuuksiaan sillä puolella, mutta jos ajattelee omaa somettamistaan niin on työnantajaa kohtaan jokaisella työntekijällä tietysti lojaaliteettivelvoite, että sinne someen saa laittaa työnantajankin asioita, mutta täytyy katsoa, että julkaisu ja sisältö ei saa aiheuttaa vahinkoa työnantajalle. Sitä tarkoittaa se lojaaliteettivelvoite, ja vapaa-ajalla käytetään omia. Jos ei kuulu some-tiimiin, niin kännykkä ja omat henkilökohtaiset

viestit ovat vapaa-aikaa, eikä työaikaa. Ja jos tarvitsee tavoittaa niin pitää ilmoittaa tutuille työnantajan yhteystiedot, mitä kautta otetaan kiinni. Toki tauoilla voi käyttää omaa kännykkäänsä.

MP: No sitten voitaisiin siirtyä vähän tähän rekrytointiasiaan ja työntekijän valintaan. Jos mietitään sitä, että teille hakeutuu uusi henkilö töihin niin mitkä olisivat sellaisia asioita joiden perusteella teet rekrytointipäätöksen eli mikä olisi rekrytointipäätökseen vaikuttava tekijä?

LF: Ehkä se lähtee jo siitä, millä tavalla tilanteeseen tulee. Oma olemus. Jos ei tunne, että hakija on siinä tilanteessa sillä tapaa läsnä, että se haluaa sen työpaikan ja viestii kehollaan, niin kuin paljon puhutaan, että 80 prosenttia viestinnästä on kehoa. Jos se jää pois niin se on vaikeaa saada sellaista kuvaa, että olisi halukas tulemaan töihin. Kyllä muutenkin se tilanteessa läsnäoleminen, että reagoi. Meilläkin on paljon ryhmähaastatteluja, niin katseella tai millä tahansa reagoi siihen mitä muut haastateltavat sanovat, tai tarttuu johonkin niiden sanomiseen ja jatkaa siitä, kommentoi. Se antaa sellaisen olon, että tämä ihminen on täysillä tässä hetkessä, haluaa meille töihin ja reagoi meidän sanomisiin ja tekemisiin. Ja saa sellaisen kontaktin. Silloin pystyy viestittämään omaa osaamistaan ja asennettaan ihan eri tavalla, kun on luonut yhteyden siihen haastattelijaan.

MP: Sanoitkin tästä asenteesta ja motivaatiosta, niin mennään siihen tarkemmin, että ne ovat merkittäviä asioita työnhaussa. Onko jotain vielä mitä haluaisit nostaa esille, miten motivaatiota voisi tuoda esille? Asenteesta ehkä kerroitkin jo hyvin, että olet läsnä ja miten keho viestii, miten kommunikoit ja kuuntelet, mutta onko jotain miten omaa motivaatiota siihen hakemaansa työpaikkaansa voisi tuoda esille?

LF: Ehkä jakaisin sen motivaatiotekijän kahteen. On sellaisia omaan elämäntilanteeseen liittyviä, ja opiskeluvaiheeseen, että on vaikka valmistumassa. Ne ovat ulkoisia motivaatiotekijöitä, jotka aiheuttavat sen, että ruvetaan katselemaan mihin voisi mennä töihin ja etsimään työnantajaa. Sen jälkeen tulee se toinen puoli motivaatiosta, eli minkä takia juuri tähän työhön. Ja se on milloin höristän korviani. Jos sanoo vain, että haluaa kauppaan töihin niin meillä on monta kilpailijaa, johon voi hakea myös, mutta jos kertoo minkä takia juuri osuuskauppa Keulaan hakee, tai minkä takia juuri tarjoilijaksi tai kokiksi, jolloin se ammatillinen motivaatio on sitä tarinaa, mitä kuuntelen mielelläni. Eli siihen ammattiin liittyviä motivaatiotekijöitä. Voi esimerkiksi sanoa, että saa onnistumisen tunteita jostain. Se on tunnepuoli, mikä sitoo siihen työhön kuitenkin, että jos pystyy kertomaan mikä tuo onnistumisen tunteita niin silloin ollaan lähellä niitä juttuja, mistä tiedän, että tämä ihminen kannattaa palkata. Se tykkää tästä työstä. Ja välillä käy niinkin, että hakija ei ehkä itse tiedä mihin hän sopisi tai hakisi, ja silloin on mielestäni hyvä käydä myös sitä keskustelua, että sinulla on tällaisia ja tällaisia vahvuuksia. Ne eivät ole tässä työssä se, millä menestyt, vaan joku toinen tehtävä voisi olla parempi.

MP: Ihan älyttömän hyviä vinkkejä. Nyt kuulijalle, ketä kuuntelet, kannattaa ottaa tästä itselleen eväitä, kun menee seuraavan kerran työpaikkaaastatteluun. Sitten, jos mietitään sitä työntekijää ja odotuksia työnantajan suuntaan, niin paljon puhutaan työhyvinvoinnista ja siihen liittyvistä tekijöistä, ja työssä jaksamisesta. Mitä sanoisit, miten te osaltanne huolehditte siitä, että henkilöstö voi hyvin ja jaksaa?

LF: Meillähän on älyttömän hyvä työtyytyväisyystutkimuksen arvosana. Me ollaan panostettu paljon siihen, että meidän henkilöstö voisi hyvin ja jaksaisi työssään. Ja se työ on kantanut mielestäni hyvin hedelmää näinä poikkeusaikoina, mitä on eletty tässä pari vuotta koronan takia. Lähtee tietysti ihan perusasioista, jos ajattelee työnhakijaa ja sen näkökulmaa niin poistetaan sellaisia rasitteita, että tuleeko palkka ajallaan ja voiko työnantajaan luottaa, jatkuuko työ, sellaiset peruspalkat meillä on kohdillaan. Ollaan niin iso toimija, että voidaan luottaa siihen, että nämä asiat toimii. Ja sitten päästään niihin henkilökohtaisempiin asioihin. Tarjotaan paljon koulutusta, ja tottakai työvuorosunnittelu on sellainen millä tuetaan arjessa jaksamista. Palkitsemisjärjestelmä, työterveyshuolto, hyvät henkilöstöedut. Sieltä tulee iso luettelo pienempiä tekijöitä, millä viedään asiaa eteenpäin.

MP: Hyvin kerroit, miten tuette työssä jaksamista ja työskentelymotivaatiotakin tukevia asioita. Minkä takia juuri teille kannattaisi tulla töihin? Tässä voisi nyt hyvin pitää sellaisen markkinointipuheen.

LF: Sanoisin kuitenkin, että ne on, niin kuin tuossa käytiin vähän aikaa sitten läpi. Ne perusasiat ovat kunnossa. Siitä on hyvä lähteä. Tietää, että töitä riittää ja palkka tulee. Ammatillisesti, tottakai Osuuskauppa on perinteinen organisaatio tyvestä latvaan, eli meillä voi tehdä vaikka koko työuran. Tiedän paljon henkilöitä, jotka ovat tulleet kesätöihin. Pullopoikana aloittaneet ja ovat nyt Prisman johtajana, ja muissa vastaavissa tehtävissä. Ammatillisesti tuetaan edistämistä. Meillä on tottakai hyvät henkilöstöedut ja työterveyshuolto, ihan kaikki sellaiset arjen ja jaksamisen yhdistäminen. Panostetaan paljon työvuorosunnitteluun ja työntekijän hyvinvointiin.

MP: Mahdollisuudet ovat monipuoliset.

LF: Joo, ja jos ajattelee laajemmassa kuvassa, ettei ajattele vain työnantajan näkökulmasta. Jos käännän housut niin päin, että olisin työnhakijana niin mehän olemme osa S-ryhmää ja toimitaan valtakunnallisesti. Eli sitten, jos elämäntilanne näyttää siltä, että pitää muuttaa niin niitä samoja Prismoja ja S-Marketteja löytyy muualta. S-Pankki on yksi, jos haluaa rahoituspuolelle. Mahdollistaa työllistymisen myös muualla Suomessa, ei vain Rauman seudulla. Siinä mielessä ollaan hyvä työnantaja.

MP: Hypätään vähän koulutuspuoleen, vielä tuosta oppisopimusnäkökulmasta. Minkälaisissa tilanteissa näet, että oppisopimus toimii ja minkälaisissa tilanteissa välttämättä ei?

LF: Oppisopimus ja työelämässä oppiminen, itse koen sen niin, ettei se ole koulun penkillä tapahtuvaa opiskelua korvaava tapa oppia. Sitten, kun tietää mitä haluaa ja on koulun penkillä herännyt ajatuksia, että tuonne suuntaan haluan mennä niin oppisopimus ja harjoittelu on sitä ajatusta tukevaa toimintaa, ja mitä selkeämpi kuva siinä on ja mitä paremmin käydään aloituskeskustelu, mitä harjoittelulta ja oppisopimuksesta halutaan, niin sitä enemmän siitä saa irti ja pystytään tukemaan oppimista ja osaamista opiskelijalle.

MP: Tuo on ehkä hyvä, että tavoitteet on olemassa mihin on pyrkimässä. Kuulostaa todella hyvältä kouluttajan näkökulmasta, että myös työnantaja lähtee pohtimaan, tietyllä tavalla sitouttaa sitä. Vaikka tulisi alkuun niin sanotusti vain työssäoppimaan, niin että me otetaan tämä tosissamme ja halutaan tukea sinua siinä ammatillisessa kasvussa, mitä tulet tänne harjoittamaan.

LF: Totta kai, se on meillekin iso mahdollisuus. Mielellämme otetaan ja palkataan opiskelijoita, jotka ovat motivoituneita ja osoittavat siinä, se harjoittelu on valtava paikka opiskelijalle osoittaa, tai oppisopimus, on innostunut, kiinnostunut ja osaa ja haluaa tehdä, niin siinä mielessä se tukee kyllä. Niin kuin sanoit, sekä opiskelijaa, oppilaitosta, että työnantajaa vahvasti ja halutaan kehittää sitä, ottaa niistä kiinni ja palkata niitä ihmisiä.

MP: Työntekijäpulasta on puhuttu nyt aika paljon, on oikeastaan mikä tahansa ala. Mitä näkisit, minkälaisia ratkaisuvaihtoehtoja olisi työnantajan näkökulmasta tähän tilanteeseen?

LF: Meidän pitää tehdä ne omat asiat, tottakai, pitää paketti kasassa ja olla houkutteleva työnantaja. Toistan itseäni, mutta perusasiat pitää olla kunnossa ja niistä pitää sen jälkeen pystyä viestimään kentälle, että ne ovat kunnossa. Minusta se on enemmän viestinnällinen teko meiltä, että luodaan työnantajamielikuvaa, mikä tukee sitä kiinnostumista nuorissa ja yleensäkin kaupalliseen- tai ravintolapuolelle palveluammatteihin haluaville. Että he saavat realistisen kuvan siitä, mitä tehdään. Ehkä siinä on vähän vanhahtava kaiku, että kaupan kassalle, jos ei muualle pääse. Mutta kun miettii esimerkiksi montako erilaista maksutapaa meillä on: kortit, mobiilimaksaminen, käteinen, erilaisia maksusitoumuksia. On ihan mahdoton määrä tuotteita. Pitää osata myydä postin palveluja, Veikkausta, jossain on apteekki. Yhtäkkiä huomaakin, ettei se ole niin yksinkertaista se työ siellä. Niin kuin se viestiminen, kyllä siellä riittää haasteita, tekemistä ja oppimista. Ja koulutetaan eteenpäin. Mielestäni se on työnantajamielikuvan kehittämistä, mitä tässä ehkä parhaillaankin tehdään.

MP: Totta.

LF: Niin sillä saadaan houkuteltua työntekijöitä.

MP: Sitten voisin vielä tähän loppuun yhteen kokoavan kysymyksen esittää. Mediassa on paljon puhuttu sitä, että miten tulevaisuudessa ehkä työelämä muuttaa vähän muotoaan, ja mekin puhuttiin, että aika paljon on erilaisia järjestelmiä. Koko ajan täytyy joustavasti osata ottaa niitä käyttöön. Puhutaan tekoälystä, robotisaatiosta ja tilalle tulee ehkä jotain muuta mitä on aikaisemmin ollut. Jos sinulla olisi niin sanotusti kristallipallo, mistä pääsisit näkemään miltä tulevaisuus näyttäisi, niin miltä se näyttäisi teidän alalla?

LF: Menneisyys ei ole mikään tae tulevaisuudesta, mutta sen aikaa kuin minä olen ollut meillä töissä, eli noin neljätoista vuotta, me ollaan palkattu koko ajan lisää henkilökuntaa. Ja nyt ollaan siellä viidessäsadassa henkilössä noin, ja ei ole näköpiirissä äkkiseltään mitään mikä vähentäisi olennaisesti tarvetta palkata. Kyllä niitä tuotteita laitetaan tuolla edelleen hyllyyn ja tehdään niitä perustyötehtäviä. Siihen rinnalle tulee ehkä uusia, tietotekniisiin juttuihin liittyviä työtehtäviä, mistä mainitsin. Ja se itse työ ei ole kadonnut mihinkään. Ja kun puhutaan palveluista, niin ollaan palvelualalla ja ihmiset haluavat palvelua ihmisiltä. Ei me millään voida korvata sitä vuorovaikutusta, mikä kahden ihmisen välillä on, minkäänlaisilla järjestelmillä. Kyllä niitä pieniä yksittäisiä ratkaisuja tulee, automaattikassoja ja muita, mutta edelleen siellä on kuitenkin ihmisiä töissä. En olisi millään tapaa huolissani, vaan näkisin, että meille tulee uusia mielenkiintoisia työtehtäviä ja suhtautuisin muutokseen ihan positiivisesti.

MP: Kiitoksia haastattelusta, Lauri.

LF: Kiitos, että sain tulla.

Puhuja X, loppujuonto: Tämä podcast-jakso on tuotettu osana Keski-Suomen ELY-keskuksen rahoittamaa ESR-hanketta, Sata uraa 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 Vinnova. Osatoteuttajia ovat Kankaanpään opisto ja SataEdu.

[Tunnusmusiikkia]

[äänite päättyy]