

Innostusta ja kiinnostusta tarvitaan! – URAJUTTUJA osa 23

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 vieraana on palveluesimies Kaisa Ketola, Rauman kaupungin ruoka- ja puhtauspalveluista. Ruoka- ja puhtauspalvelut huolehtivat mm. päiväkotien, koulujen, vanhainkotien yms. julkisten organisaatioiden ruokahuollosta ja puhtaanapidosta. Työntekijöitä on n. 240, ja ruokapalvelut valmistavat noin 10 000 aterialla päivässä. Kaisan työnkuvaan kuuluvat mm. työvuorosunnittelu, rekrytointi- ja henkilöstöasiat sekä henkilöstön johtaminen. Kaisa nostaa esiin keskeisinä työelämätaitoina sosiaaliset taidot, ammatillisen otteen työhön, pelisääntöjen noudattamisen sekä innostuksen ja kiinnostuksen! Kuuntele Kaisan vinkit siihen, mikä on tärkeää työhaussa ja miten omaa innostusta sekä motivaatiota voi tuoda esiin.

Äänitteen kesto: 00:12:49

MP: Maija Peltomäki, juontaja

KK: Kaisa Ketola, 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: Tänäpä meillä on vieraana Kaisa Ketola, palveluesimies Rauman kaupungin ruoka- ja puhtauspalveluista. Tervetuloa.

KK: Kiitos.

MP: Kerro vaikka ihan alkuun ihan teidän toiminnasta ja kokonaisuudesta. Mitä tällä toimialueella Rauman kaupungilla tehdään ja kuinka isosta toimialasta on kysymys?

KK: Rauman kaupunki ruoka- ja puhtauspalvelu työllistää noin 240 henkeä. Tehtäviimme kuuluu ruoka- ja puhtauspalvelu, eli valmistetaan ruokaa kahdessa suurkeittiössä Sairaalanmäellä ja Nanun keittiössä. Näistä kohteista lähtee ympäri kaupunkia päiväkoteihin, kouluihin, vanhainkoteihin ynnä muihin ruokaa noin 10 000 aterialla päivässä.

MP: Merkittävä määrä.

KK: Kyllä. Ne on palvelukeittiöitä, mihin ne ruoat menee. Kutsutaan niitä palvelukeittiöiksi. Ja näissä tehtävänä on sitten tarjoilla se ruoka ja tiskata tiskit. Sitten tämän lisäksi meille kuuluu näiden kaikkien puhtauspalvelu, eli koulujen, päiväkotien, vanhainkotien ja sairaalan. Eli se on merkittävä määrä sitä siivoustyötä ja tässä apuna me käytämmekin siivousfirmoja, eli ulkoistetaan osa.

MP: Eli aika laajasta kokonaisuudesta on kysymys. Sitten mielellään kuulisin vähän sinun omista työtehtävistä, eli mitä teet?

KK: Minä olen palveluesimiehenä. Siihen kuuluu tietysti oman vastualueen talouden ja toiminnan seuraaminen, henkilöstöasioiden johtaminen, työvuorosuunnittelut on aika suuri asia. Sitten aika paljon rekrytoidaan ja näitä työsuhteasioihin liittyviä asioita sekä asiakasyhteistyö.

MP: Eli aika laaja toimenkuva.

KK: Kyllä.

MP: Minkälainen koulutustausta sinulla on?

KK: Minulla on opistotason tutkinto. Nyt opiskelen restonomiksi. Eli se on se pääsyvaatimus, että on se opistotason tutkinto tai alempi ammattikorkeakoulututkinto.

MP: Minkälainen urapolku sinulla on ollut? Kun nyt olet näissä tehtävissä, niin kertoisitko vähän, että mistä olet tähän tullut?

KK: Mä olen tehnyt keittiöalalla tosi paljon ihan kaikkienaloista, ihan yksityisellä. Kaupungilla mä aloitin sijaistiimissä, eli ihan siellä kentällä joka keittiössä ja siivoamassa. Sitten siitä mä etenin palveluohjaajaksi ja nyt olen esimiehenä.

MP: Eli olet nähnytkin sitä kenttää läheltä ja itse toiminut siellä?

KK: Kyllä, se on ollut hyödyksi.

MP: Varmasti on, koska silloin tietää, mistä puhutaan ja mitä siellä arjessa tapahtuu.

KK: Kyllä.

MP: Sitten vähän työnantajan näkökulmasta kiinnostaisi kysyä semmoisia asioita, kun puhutaan aika paljon nuorten työelämätaidoista, ketkä valmistuu ammatillisesta koulutuksesta ja siinä saattaa olla jotain puutteita. Toisaalta nuorilla on ehkä jotain semmoisia taitoja, mitä ei aiemmin ehkä ole ollut tai ole iäkkäämmillä työntekijöillä. Mitkä nostaisit, jos pitäisi kolme valita, niin keskeisimmäksi työelämätaidoksi? Mitkä näet tärkeinä?

KK: Sosiaaliset taidot on ehdottomasti se lähes tärkein ja ammatillinen ote työhön. Että sinne tullaan tosiaan tekemään sitä työtä eikä vain miettimään, miten siitä pystyisi olemaan erossa. Ja pelisääntöjen noudattaminen.

MP: Aika hyvät, keskeiset.

KK: Niin. Innostuneisuus on se neljäs.

MP: Joo, ja kuulostaa siltä, että semmoinen sitoutunut täytyy olla.

KK: Kyllä. Positiivinen asenne työhön on kaiken A ja O.

MP: Kuvasit tässä hyvin tällaisia keskeisiä asioita, mitkä on tärkeitä työntekijällä, niin minkälaisilla ominaisuuksilla jos ajatellaan, että hakee sinne teidän alueelle töihin, niin olisi syytä olla varustettu tällainen henkilö?

KK: Motivaatio pitää olla kohdillaan. Sillä pääsee tosi pitkälle.

MP: Motivaatio varmaan avaa tavallaan ne ovet siihen kaikkeen muuhun kehittymiseen?

KK: Kyllä.

MP: Paljon puhutaan nykyään siitä, että nuoriso on kasvanut jotenkin kännykkä käteen ja se on joka paikassa ja aina. Minkälaisia somesääntöjä tai puhelimen käyttöön liittyviä sääntöjä teillä löytyy työpaikoilta?

KK: Meillä on, että omaa kännykkää ei käytetä muuta kuin tauoilla, eli se somettaminen jää sinne tauoille. Ja sitten mitään kuvia työpaikasta ei laiteta, eikä mitään tietoja jaeta sosiaaliseen mediaan. Ja sitten kun meillä on kyllä näitä omia instatilejä, niin täytyy ottaa huomioon se lasten ja nuorten kuvaamissääntö. Että ei ihan ketä vaan ruveta kuvaamaan ja missä vaan.

MP: Sanoitkin tuossa, kun kyselin vähän työnkuvaasi, että rekrytointi on myös yksi niistä tehtävistä, niin tähän liittyen haluaisin kysellä. Jos ajatellaan, että teille hakeutuu työntekijä haastatteluun, niin mikä on sellainen tekijä, mikä vaikuttaa siihen rekrytointipäätökseen? Mitkä olisi ne eväät, millä pääsee töihin?

KK: Semmoinen omannäköinen hakemus. Sitten koulutuksella tietysti on merkitystä. Työkokemuksella, mutta se ei ole välttämätön. Haastattelun perusteella valitaan sitten.

MP: Osaatko sanoa siitä haastattelutilanteesta jotain semmoisia, mihin ehdottomasti kiinnität tai kiinnitätte huomiota?

KK: Haastatteluun kun lähtee, niin tulisi olla siistiteltä ja valmistautunut siihen haastatteluun. Olisi hyvä, jos olisi ne todistukset mukana ja ne olisi jopa muovitaskuissa ja kansioissa, että ne olisi siististi. Se antaa jo sellaisen kuvan, että ahaa, tässäpäs on nyt hyvin valmistauduttu. Ihan omana itsenään, mutta tarvitsisi olla sillä lailla, että se olisi arvokas tilaisuus.

MP: Niin, että kunnioittaa sitä, että nyt olen hakemassa töitä ja koitan tehdä hyvän ensivaikutelman?

KK: Kyllä. Kynnenaluset puhtaat ja hiukset harjattu.

MP: Hyvin perusasioita. Onko jotain muita vinkkejä, mitä haluaisit antaa, jos teiltä lähtee hakemaan töitä?

KK: Kannattaa olla rohkeasti yhteydessä. Vaikka ei olisikaan edes työpaikkaa auki, niin voi silti olla meihin aina yhteydessä ja ottaa sellaisia lyhyitä sijaisuuksia vastaan. Niistä on tosi monella poikunut pitkäaikaisia työsuhteita. Ei me uskalleta luvata pitkiä pätkiä, mutta usein sitten niistä lyhyistä tulee pitkä pätkä.

MP: Tuo rohkeus varmaan on, kun itse ajattelee nuorena sitä vain käveli jonnekin paikkaan ja kysyi olisiko töitä, vaikka ei olisi ollut edes työpaikkailmoitusta. Siitä yleensä sitten lähtikin ne asiat rullaamaan eteenpäin.

KK: Kyllä. Ja ihan soittamallaakin. Näin korona-aikana se on ollut se yleisempi keino.

MP: Kun puhuttiin tästä rekrytointitilanteesta ja haastattelusta, niin kerro muutama semmoinen asia, mitä ajattelet mitä erityisesti tulisi välttää niissä tilanteissa, kun on se rekrytointihaastattelu? Tai jos laatii sen työhakemuksen, mistä sanoitkin että se on se, mihin ensimmäiseksi kiinnittää huomiota. Mitkä on semmoisia, mitä kannattaisi välttää?

KK: Ne on ne päinvastaiset asiat. Kyllä se täytyy se oma kiinnostuneisuus tuoda esiin. Jos se hiukankin siellä rakoilee hakemuksessa, niin kyllä se sitten on miinusmerkkistä.

MP: Niin että jos se on liian yleisluontoinen, eikä ole ottanut selvää mihin on edes hakemassa?

KK: Nimenomaan. Kannattaa ottaa yrityksestä selvää tai sitten ainakin kysyä. Olla innostunut ja kiinnostunut siitä työpaikasta.

MP: Ja haastattelutilanteessa varmaan näkee, onko ihminen oikeasti sillä asenteella liikenteessä vai ei.

KK: Joo. Ja siinä haastattelussakin tuoda se innostuneisuus ja kiinnostuneisuus esiin.

MP: Paljon puhutaan asenteesta ja motivaatiosta ja itsekin sanoit, että se motivaatio on tärkein, jos ajatellaan sitä, että millä tavalla pääsee liikkeelle siinä työskentelyssä. Miten työnhakija voisi tuoda esille sitä hyvää asennetta ja motivaatiota? Mitkä olisi semmoisia asioita?

KK: Tarttua työhön kuin työhön ennakkoluulottomasti. On kiinnostunut siitä mitä tekee ja haluaa tehdä sen hyvin. Sitten täytyy olla innostunut ja kiinnostunut.

MP: Ja kyllä sen sitten vaistoaa ihmisestä, kun käy sitä keskustelua minkälaisella perusvireellä on liikenteessä. Paljon puhutaan siitä, että oikeastaan on ala kuin ala, niin tällä hetkellä on työntekijäpulaa. Mitä ajattelet, miten yhteistyössä voitaisiin ratkaista sitä, että te saatte työntekijöitä ja meiltä koulutetaan oikeanlaisia työntekijöitä juuri niihin työelämätarpeisiin? Minkälaisia ratkaisuja tässä voisi olla? Onko teillä oppisopimuksella esimerkiksi?

KK: On erilaisia koulutusmahdollisuuksia. Oppisopimuksella on mahdollista päästä, mutta se vaatii aina sitten sen paikan, että hakee sitä paikkaa.

MP: Tietenkin työssäoppimisjaksot?

KK: Kyllä, ne on erittäin tärkeitä. Yleensä sitten jos onkin sellainen työntekijä, joka on innostunut ja hyvä, niin hän saa sitten sen paikan.

MP: Mä ajattelen itse, mitä opiskelijoiden kanssa käy keskustelua, niin erityisesti se, että miten hoidat työssäoppimisjakson, se voi poikia jo sijaisuuksia, kesätöitä ja vakitöitä.

KK: Ehdottomasti. Kyllä me valitaan sieltä aina ne helmet.

MP: Eli se on niin kuin jalka oven väliin, kun pääsee työssäoppimaan?

KK: Kyllä. Ja hoitaa sen pestin hyvin. Siihen kannattaa panostaa.

MP: Tämä on hyvä vinkki. Jos pitäisi kurkistaa vähän tulevaisuuteen. Paljon puhutaan nykyään tekoälystä, robotisaatiosta, siitä, mihin työelämä väistämättä tulee. On uusia järjestelmiä ja tietoteknisiä ratkaisuja ja tilalle tulee ehkä jotain muuta semmoisiin perinteisiin tapoihin hoitaa, koska on tätä kehittyntä teknologiaa. Jos sinulla olisi niin sanottu kristallipallo ja pääsisit siitä katsomaan, niin miltä tulevaisuudessa teidän alalla työn tekeminen näyttäisi?

KK: Tämä ala on tosi fyysisesti raskasta. Minä toivoisin, että se robotisaatio toisi apua siihen, mutta se ei silti vähennä sitä työntekijän tarvetta. Kyllä työntekijöistä on silti tarvetta, vaikka se työ helpottuu. Ettei se kuormita niin paljon.

MP: Eli se voisi vähän tuoda erilaisia ratkaisuja siihen itse työn tekemiseen, vaikka työ ei poistu?

KK: Kyllä. Ja tällä nuoremmalla sukupolvella se on varmasti sitten mielekkäämpääkin.

MP: Tuo ehkä monipuolisuutta siihen työn tekemiseen. Kiitos haastattelusta.

KK: Kiitos paljon.

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 WinNova, osatoteuttajia ovat Kankaanpään opisto ja Sataedu.

[äänite päättyy]