

Monitaitoisuus kunniaan! – URAJUTTUJA osa 24

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 kunnossapitovastaava Tapio Ranta-Eskola Botnia Mill Servicestä eli tuttavallisemmin BMS:stä. BMS tuottaa monipuolisesti käynnissäpito-, käyttövarmuus-, asennus- ja korjaamopalveluita vastaten Metsä Fibren kaikkien sellutehtaiden kokonaisvaltaisesta prosessikunnossapidosta. Yhtiössä työskentelee noin 380 kunnossapidon ammattilaista seitsemässä toimipaikassa, joista yksi sijaitsee Raumalla. Tapio korostaa itsensä kehittämisen, jatkuvan oppimisen, ennakkoluulottomuuden ja monitaitoisuuden merkitystä nykytyöelämässä ja on itsekkin työn ohessa opiskellut talonrakentajasta insinööriksi. Kuuntele, millainen tyyppi pärjää kunnossapidon töissä? Mitä vinkkejä Tapio antaa henkilölle, joka haluaisi BMS:een töihin? Miten omaa motivaatiota ja asennetta voisi tuoda työnhaussa esiin?

Äänitteen kesto: 00:14:36

MP: Maija Peltomäki, juontaja

TR: Tapio Ranta-Eskola, 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 Tapio Ranta-Eskola, kunnossapitovastaava, Botnia Mill Services. Tervetuloa!

TR: Kiitos kiitos!

MP: Olikohan oikein sanottu tuo teidän hieno työpaikan nimi?

TR: No kyllähän se oli. Ja yleensä siitä käytetään lyhennettä BMS.

MP: No niin, näin tuttavallisemmin. Ihan alkuun tykkäisin kysyä muutaman perusfaktan yrityksestänne. Eli mitä teette, ja vähän voisit kuvata tätä toimintaa. Koska ei ole välttämättä kaikille kuulijoille tuttu.

TR: No ei ole. Tätä on vähän tuotu julkisuuteenkin, että BMS on tällainen kunnossapitoyritys, joka tuottaa kunnossapitopalveluita omistajalleen. Ja omistajia on, sanotaan että 50,1 % on Metsä Fibren ja sitten on Caverionin loppuosa eli 49,9 %. Tarkoitus on huoltaa ja korjata laitteita ja pitää tuotantoa yllä. Eli sellutehtaan. Ja siellä on eri osastoja ja erilaisia laitteita, niitä korjaamme ja huollamme ja kehitämme myös.

MP: Mikä sinun työtehtäväsi on yrityksessä?

TR: No minä olen kunnossapitovastaavana, eli mekaanisella puolella. Vastuualueenani on sellukuivaamo, ja sitten on konekorjaamo. Henkilöstöpuolta. Ja sitten on itse tätä työnjohtoa ynnä muuta vastaavaa lisäksi.

MP: No mikä sinun oma koulutustaustasi on?

TR: Minulla on sellainen tausta, että olen valmistunut vuonna 1993 Rauman ammattioppilaitoksesta talonrakentajaksi. Valmistumisen jälkeen olin hetken työelämässä ja puolustusvoimissa, sitten menin entisen telakan konepajakouluun. Siellä olin oppisopimuksella puolitoista vuotta. Sieltä tuli sitten mekaanikoksi valmistuttua. Ja sieltä lähdin sitten Turkuun teknilliseen oppilaitokseen ja siellä konetekniikan opintoihin. Ne jäivät vähän kesken jossain kohtaa, ja menin tuonne paperitehtaalalle eli UPM:n Teollisuusoppilaitokseen Lotilaan Valkeakoskelle. Siellä tuli käytyä tällainen kunnossapitoasentajan koulu. Kun sieltä valmistuin, niin sitten olin UPM:llä töissä ja työn ohella opiskelin itseni insinööriksi sitten vielä siinä. Ja sitten on niitä hommia sen jälkeen tullut tehtyäkin.

MP: Joo, eli aika paljon olet... Kaikennäköistä olet opiskellut ja tehnyt.

TR: Sanotaan, että sellaista jatkuvaa kehittämistä.

MP: Mitä varmaan nykytyöelämä vähän tavallaan vaatiikin?

TR: No kyllähän se sitä on. Ja nykyään tulee ehkä enemmänkin vielä sitä, että monitaitoisuus, sitä ruvetaan arvostamaan enemmän. Ettei ole pelkästään sähkömies tai automaatioasentaja, vaan sitten osaa tehdä kaikkea muutakin sen ohella.

MP: Sellainen monialaisuus. Joo. No mennään sitten vähän tuohon työnantajanäkökulmaan. Jos ajatellaan, että meiltä valmistuu ammatillisista oppilaitoksista uusia tekijöitä sinne työelämään. Ja jonkin verran on ollut puhetta siitä, että nuorten työelämätaidoissa olisi ehkä jotain kehitettävääkin, jotain puutteita. Sitten taas saattaa olla, että heillä on jotain sellaista uutta osaamista, mitä sitten taas ehkä vanhemmilla tai iäkkäämmillä työntekijöillä ei ole. Niin mitkä, ehkä kolme keskeistä työelämätaitoa, nostaisit esille, mitkä ovat mielestäsi tärkeitä?

TR: Kyllä minä nostaisin sen itsensä kehittämisen. Että se on sellainen. Ja sellainen ennakkoluulottomuus. Halu oppia kaiken näköisiä uusia asioita ja sitten vähän kyseenalaistaakin menneitä. Esimerkiksi jos tulee uusi kaveri, niin hän kyseenalaistaa vanhemman kaverin toimintatapoja, mutta ottaa myös oppia häneltä. Toisilla on taas kokemusta, niin sitä kannattaa hyödyntää.

MP: Joo. Tosi hyviä vinkkejä. Se vähän niin kuin molempiin suuntiin toimii sitten. No mitä sinä ajattelet, kun teilläkin on monenlaista toimintaa yrityksen sisällä, niin minkälaisilla taidoilla varustettu tyyppi sinun mielestäsi pärjää teillä töissä?

TR: No kyllä mielestäni pärjää sellainen tyyppi, joka on avoin uusille haasteille ja haluaa oppia. Eikä arkaile välttämättä kauhean paljon. Toki täytyy sellainen terve järki olla mukana, ja sitten ajatella omaa terveyttään. Tietysti tuollaisissa isoissa tehtaissa, siellä on vaarallisia paikkoja. Siinäkin tulee se, että vanhemmilta kannattaa ottaa oppia. Ja on perehdytykset, mitä kannattaa kuunnellakin. Kyllä ne ihan tarpeeseen tulevat aina.

MP: Joo. Jos sinulla olisi valta jotenkin sanoa, niin mitä ammatillisen koulutuksen pitäisi pitää sisällään? Eli mitä voisi muuttaa siinä koulutuksessa? Olisiko jotain sellaisia asioita, mitä ajattelet, että koulutuksen kannalta pitäisi enemmän nostaa esiin?

TR: No kyllä minä sitä työssäoppimista. Se on sellainen, mikä sitten tulee tuolla itse työelämässä vastaan. Monestikin koulu antaa hyvät puitteet teorialle sun muulle vastaavalle, mutta sitten näkee sen paikan sun muun, niin se on hiukan erilainen työympäristö sitten toisaalta.

MP: Ja näkee konkreettisesti, että jos teoriassa opiskellaan näitä, niin mitä siellä käytännössä sitten tehdään.

TR: Kyllä. Ne molemmat yleensä tukevat toisiaan pidemmän päälle.

MP: Aika paljon puhutaan siitä, että sosiaalinen media valtaa alaa ja tilaa, ja nuorilla on koko ajan kännykät kädessä ja niin pois päin. Onko teillä työpaikalla jotain somesääntöjä tai puhelimenkäyttösääntöjä?

TR: No ei meillä sillä tavalla ole puhelimenkäyttösääntöjä. Sanotaan, että sellaiset normaalit hyvät tavat ovat tietysti paikallaan. Silloin kun on palavereja tai keskustellaan, niin silloin ei katsottaisi sitä kännykkää eikä mitään muutakaan. Ja positiivisessa mielessä voi jakaa sisältöä uloskin päin, niin että antaa hyvää kuvaa työpaikastakin.

MP: Joo. Että on positiivista signaalia. Että on täällä töissä, ja tällaista tänään.

TR: Ja tottahan se tuo näkyvyyttäkin sitten.

MP: Juuri näin. Siinä on myös se hyvä puoli. No sitten tähän rekrytointipuoleen vähän. Jos ajatellaan, että teille hakee uusi työntekijä, tai hakee paikkaa henkilö, niin mikä mielestäsi on tällaiseen rekrytointipäätökseen ehkä se oleellinen tekijä? Millä eväillä pääsee töihin?

TR: Kyllähän se on niin, että on vähän kouluja ja on kiinnostusta. Mutta kyllä se on kuitenkin se, ihmisestä paistaa, kun hän hakee, että hän on kiinnostunut. Että hän on luonteikas ja avoin, joka tulee muiden kanssa toimeen. Kyllähän tuo sellaista tiimi- tai yhteistyötä on kuitenkin isoissa paikoissa. Kaikkien kanssa tarvitsisi tulla toimeenkin. Ja kaikkea ei tarvitse tietenkään aluksi tietääkään. Se oppiminen tulee, niin kouluissa kuin jossain muuallakin, se tulee pikkuhiljaa sieltä kuitenkin.

MP: Joo. No olisiko sinulla antaa joitain vinkkejä henkilölle, joka hakee teille töihin?

TR: No se, että on aktiivinen. Ja ottaa vähän taustoistakin selvää. Se luo sellaisen hyvän kuvan, että on vähän niin kuin tositaroituksessa liikenteessä. Ettei ole vain, että minä hain vain. Siten, että näkee kaverista, että haluaa tulla.

MP: Ettei vain ajattele, että laitanpas hakemuksen, ja sitten ei ole yhtään mitään tietoa, mihin on edes hakenut.

TR: Nimenomaan. Ja siitä tulee itsellekin ihan hyvä mieli, kun on ollut hakijoita, ja heidän kanssaan keskustellut, ketkä ovat vähän niin kuin tosissaan. Niin heidän kanssaan on ihan mukava jutellakin sitten siinä haun yhteydessä. Tulee vähän muutakin sisältöä sitten.

MP: Aivan. No mitä sanoisit sitten, kun kerroit hyviä vinkkejä, niin mitä kannattaisi ehdottomasti välttää? Ihan jos tekee hakemuksen, jo siinä hakemustekstissä. Mutta sitten jos ajattelee, että on haastattelutilanne, niin mitkä olisivat mielestäsi sellaisia, että ajattelet, että ei missään tapauksessa?

TR: Kyllä minä sanon, että lähden siitä, kun kaveri esittelee itsensä selkeästi, niin se on se, mitä täytyy olla. Ei siitä tule mitään, jos ollaan vähän kuin omissa oloissaan. Sanotaan, että sellainen reippaus on mielestäni se valtti siinä hakutilanteessa.

MP: On sellaiset vuorovaikutustaidot kohdillaan?

TR: Kyllä.

MP: No aika paljon puhutaan siitä, että... Tietyllä tavalla sinäkin toit ehkä esille tässä, että minkälainen asenne ja onko motivoitunut, tuli selkeästi tuossa, mitä puhuit. Niin miten sanoisit, että sitä voisi tuoda niissä esimerkiksi haastattelutilanteissa esille? Että minulla on hyvä asenne ja olen motivoitunut ja kiinnostunut.

TR: Yleensäkin, kun haastatellaan, niin vähän kysytään, millainen henkilö on. Niin sitten voi siinä kohtaa, kun pyydetään kertomaan itsestään. Tietysti tuollainen hakeminen, se on aina vähän jännittävä juttu, mutta ei sitä saisi liikaa jännittää. Pieni jännitys kuitenkin on paikallaan niissäkin tilaisuuksissa. Se on se, miten minä ajattelen sen. Että on reipas ja avoin.

MP: Kyllä, ja osaa kertoa itsestään. No miten sitten sanoisit, että teidän yrityksessänne tuetaan - jos ajatellaan, että teille tulee vaikka meiltä valmistunut opiskelija töihin - niin sitä työhyvinvointia, jaksamista. Ja miten te saatte niin sanotusti kiinnitettyä ne työntekijät teille?

TR: Kyllä meillä lähtee siitä ensiksi, että on tällainen perehdytys. Kerrotaan talon tavat ja muut, ja sitten ollaan hetken aikaa jonkin vanhemman asentajan mukana. Sitten tarjotaan koulutuksia työn ohessa. Sitä kauttahan se tulee. Ja panostamme muutenkin työntekijöiden hyvinvointiin. Jos jokin mielikin painaa, niin sitten vähän otetaan puheeksikin sitä jossain kohtaa. Toivomme, että kaikilla on asiat hyvin kuitenkin aina.

MP: Tosi hyvä. Eli tällainen vähän niin kuin puheeksi ottamisen malli. No sitten kiinnostaisi vähän kysyä, että minkälaista yhteistyötä teette meidän oppilaitoksemme kanssa?

TR: No kyllähän me teemme sen verran, että meillä on tuossa kesätöihin tullut oppilaita. He ovat tulleet siihen oppisopimuskoulutukseen käytännössä sen kesän ajaksi. Siihen on tehty sellainen sopimus. Oppilaat saavat siitä sen työkokemuksenkin sitten, ja tarvittavat valmistumistakin varten. Ja meillä on tietysti tarkoitus sekin, että kun siinä on hyvä kaveri, niin sitä jatkumoa sitten. Sen jälkeen, kun valmistuu, niin miksei tulisi töihin, sitä mukaa kun paikkoja vapautuu.

MP: Joo. Ja varmaan sitten työssäoppimisia on teillä myös, tai harjoittelujaksoja?

TR: On, juu.

MP: No osaatko sanoa, kun puhutaan, että joka alalla on vähän työntekijäpulaa tällä hetkellä, niin mikä voisi olla... Voisimmeko tehdä yhdessä, työnantaja ja oppilaitos, jotain muuta, että saisimme niitä oikeita tekijöitä sinne kentälle?

TR: Kyllä minä odottaisin sitä työssäoppimista, että sitä olisi enemmän jossain kohtaa. Ehkä jopa siellä alkupäässäkin. Sitten kun tulet takaisin koulunpenkille niin sanotusti, niin tietää vähän, mitä varten joitain juttuja tehdään. Ettei se ole se pelkkä komponentti tuolla koulupöydällä.

MP: Totta. Näetkö, että voisi jopa ajatella niin, että hyvin alkuvaiheessa, vaikkei olisi kauheasti käyty teoriaa, niin voisi vähän niin kuin syvään päähän sukeltaa? Tulla ensiksi tutustumaan, ja sitten sieltä otettaisiinkin siihen teoriaan.

TR: No kyllä minä näkisin sellaisen hyvänä ratkaisuna. Ja toki sitä vaihtelua, että olisi oppimisjaksoja ja teoriaa, niin niitä olisi vähän tiheämmin ehkä. Se voisi olla minun sellainen ajatus.

MP: Sitten vielä loppuun tällainen kokoava kysymys, joka kaikilta vierailta kysytään. Eli paljon mediassa on puhuttu siitä, että tulevaisuuden työelämä muuttuu, ja on tekoälyä, robotisaatiota, erilaisia digitaalisia ratkaisuja. Ja tilalle tulee ehkä jotain muuta. Niin miten, jos sinulla olisi kristallipallo, ja pääsisit katsomaan sieltä, niin miltä teidän alanne näyttäisi?

TR: Kyllä siitä on jo näkyvissä sellaista, että varsinkin nyt tuohon sellutehtaan viereen rakennetaan sitä sahaa, niin sehän on paljon automatisoitu ja tällaisia näin. Kunnon valvonta, mitä periaatteessa koneasentajat katsovat tietokoneelta ja katsovat käyriä ja katsovat, milloin laitteiden elinikä, mihin

suuntaan se on menossa. Nuo perus atk-aidot. Ja sitten on tämä käsillä tekeminenkin. Kyllä ne kulkevat rinnan siinä tulevaisuudessa. Ja se monimuotoisuus, että pystyy ymmärtämään vähän sähköä, automaatiota, konetekniikkaa. Kyllä se tulee pidemmän päälle minun näkemykseni mukaan olemaan sellainen valttikortti kavereille, jotka hakeutuvat töihin jonnekin.

MP: Kiitos haastattelusta, Tapio!

TR: Joo, kiitos!

Muu puhuja [00:13:52]: Tämä podcastjakso on tuotettu osana Keski-Suomen ELY-keskuksen rahoittamaan 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.

[tunnusmusiikkia]

[äänite päättyy]