

Podcast: Miten kokenut työntekijä voi löytää paikkansa?

(Yleiskielistetty versio)

Venla Valtanen: Ihanaa kevättalven päivää Helsingin Suvilahdesta. Täällä studiossa on tänään keskustelemassa Live-säätiön työhönvalmentaja Anu Löytönen-Parkkamäki. Hei ja minä, viestintäasiantuntija Venla Valtanen. Kuuntelet nyt LivePodin uusinta jaksoa, jossa keskustelemme siitä, miten kokenut työntekijä voi löytää oman paikkansa työelämässä.

Ja tämä onkin aika polttava teema, sillä väestömme ikääntyy, ja meidän tulisi kaikin voimin pyrkiä säilyttämään kokeneet työntekijät työmarkkinoilla. Heidän työllistymisensä ja työssä jaksamisensa on sekä inhimillisesti että taloudellisesti merkittävää yksilöille ja yhteiskunnalle.

Jos tarkastelemme tutkimuksia, niin esimerkiksi Eläketurvakeskuksen mukaan 55–64-vuotiaat suomalaiset ovat töissä vähemmän verrattuna pohjoismaisiin ikätovereihinsa. Meillä on erityisen paljon kehitettävää 60–64-vuotiaiden miesten työllisyysdessa.

Julkisuudessa puhutaan paljon työllistymisen haasteista ja ikäsyrrinnästä, mikä onkin perusteltua, sillä ikäsyrrintä on tutkitusti yleisempää Suomessa kuin muualla Euroopassa.

Mutta haasteiden lisäksi tarvitsemme keskusteluun ratkaisuja ja toivon näkökulmia. Täällä Live-säätiössä me – Anu ja muut valmentajat etunenässä – autamme asiakkaitamme löytämään heille sopivan työn. Tästä aiheesta me tänään keskustelemme, toivoen löytävämme näitä ratkaisuja.

Anu Löytönen-Parkkamäki: Tämä on hyvin monitahoinen kysymys, Venla. Työnhakijoita on monenlaisia, ja heillä on erilaisia koulutustaustoja ja työkokemuksia. Ei ole yhtä selkeää syytä, mikä vaikuttaa työllistymiseen. Työmarkkinat ovat haastavat, ja esimerkiksi digitaalisten taitojen vaatimukset ovat kasvaneet. Työtehtävät ovat monipuolistuneet, ja niiden vaatimukset ovat laajentuneet.

Meidän täytyy auttaa kokeneita työntekijöitä päivittämään osaamistaan ja sopeutumaan muuttuviin työelämän vaatimuksiin. Se edellyttää jatkuvaa oppimista ja mukautumista.

Venla Valtanen: Kyllä, se on tärkeää. Meidän täytyy tunnistaa, että jokaisella on omat vahvuutensa ja osaamisensa, jota he voivat tarjota työmarkkinoille.

Anu Löytönen-Parkkamäki: Täysin samaa mieltä. Ja on myös tärkeää, että me työhönvalmentajina tuemme heitä tässä prosessissa, autamme heitä tunnistamaan osaamisensa.

Työ-SIB-palvelussa, jossa työskentelen tällä hetkellä, on hyvin erilaisia koulutustaustoja, työhistorioita ja taustoja, mikä tekee osaamisen taustoista monimuotoisia, eikä niitä voi aina helposti määritellä. Yksi syy työllistymisen haasteisiin on se, että työmarkkinoiden vaatimukset ovat kasvaneet. Esimerkiksi digitaaliset taidot ja erilaisten ohjelmistojen hallinta ovat tärkeitä. Työtehtävät voivat olla monipuolisempia kuin aiemmin, mikä voi olla haastavaa niille, jotka ovat tottuneet tiettyyn tehtävänkuvaan.

Työllistymisen vaikeuteen vaikuttaa monia syitä. Kilpailu avoimista työpaikoista on kovaa, ja on tavallista, että yhteen tehtävään hakee satoja hakijoita. Tämä asettaa paineita hakijoille erottua joukosta. Kilpailun kiristyessä on entistä tärkeämpää, että työnhakijat osaavat erottautua muista.

Erityisesti vanhemmilla työntekijöillä, joilla on pitkä työkokemus, voi olla vaikeuksia työllistyä uudelleen. Työnhakuun vaikuttavat myös yksilön omat uskomukset ja asenne. Positiivinen asenne ja luottamus omiin taitoihin voivat parantaa mahdollisuuksia työllistyä.

On tärkeää osata esittää oma osaaminen niin, että se antaa rekrytoijalle riittävän kuvan siitä, millaista osaamista ja taitoja sinulla on. Suomalaiset ovat usein huonoja kehuaan omaa osaamistaan ja tuomaan sitä esiin. Saattaa olla, että odotamme rekrytoijan jo ymmärtävän osaamisemme pelkästään tehtävänimikkeiden perusteella, mutta todellisuudessa meidän täytyy aktiivisesti eritellä ja korostaa sitä.

Oman asenteen ja ajattelutavan merkitys korostuu tässä. Positiivinen asenne ja usko omaan taitoihin voivat auttaa työnhaussa merkittävästi. On yleistä jäädä pohtimaan omia epävarmuuksiaan ja pelkojaan, mutta on tärkeää pyrkiä kääntämään ajatukset positiivisempaan suuntaan ja keskittyä omaan vahvuuksiin.

Usein ihmiset asettavat itselleen liian korkeita vaatimuksia ja saattavat jopa jättää hakematta mielenkiintoisia työpaikkoja, koska eivät täysin vastaa ilmoituksessa mainittuja vaatimuksia. Lisäksi saattaa tulla painetta vertailla itseään muihin ja jäädä vellomaan epäonnistumisten tunteisiin. On tärkeää kuitenkin keskittyä omaan potentiaaliin ja siihen, miten voi tuoda sen esiin positiivisella tavalla.

Tänä päivänä kilpailu työpaikoista on kovaa, ja hakijamäärät voivat olla valtavia. Monet työnhakijat kilpailevat samoista paikoista, ja tämä asettaa haasteita työnhakijoille. Yksi vinkki tässä tilanteessa on hakea myös niin sanottuja piilotyöpaikkoja. Tällaisissa paikoissa kilpailu ei välttämättä ole yhtä kovaa, ja voit saada paremman mahdollisuuden erottua joukosta.

Venla Valtanen: Se on todella hyvä vinkki, ja varmasti voi käydä niinkin, että vaikka yrityksellä ei olisikaan juuri sillä hetkellä tarvetta, hyvällä asenteella ja aidolla kiinnostuksella voi jättää positiivisen muistijäljen. Näin yritys saattaa muistaa sinut ja ottaa sinuun yhteyttä myöhemmin. Entä eri-ikäisten työntekijöiden merkitys työyhteisössä, mitä ajattelet siitä?

Anu Löytönen-Parkkamäki: Työyhteisön monimuotoisuus on äärimmäisen tärkeää. Erilaiset ikäryhmät tuovat mukanaan erilaisia näkökulmia ja oppimismahdollisuuksia. Oma työurani aikana olen työskennellyt monen ikäisten ja erilaisten ihmisten kanssa, ja jokaisesta on ollut mahdollista oppia jotain. Nuoremmilta voi oppia esimerkiksi uusia teknologioita ja trendejä, kun taas kokeneemmilta voi saada arvokasta hiljaista tietoa ja kokemuspohjaista näkemystä.

Venla Valtanen: Kyllä, työyhteisön monimuotoisuus tuo mukanaan paljon etuja. Kokeneemmat työntekijät voivat tarjota arvokasta tietoa ja näkemystä.

Anu Löytönen-Parkkamäki: Varttuneemmillä työntekijöillä on usein laaja kokemuspohja ja hiljaista tietoa, jota he voivat jakaa nuoremmille työntekijöille. Tämä voi auttaa nuoria työntekijöitä kehittymään ja etenemään urallaan nopeammin. Lisäksi varttuneemmat työntekijät saattavat olla valmiimpia sitoutumaan pitkiin työsuhteisiin ja tuomaan tasapainoa työyhteisöön.

Aivan, ja onhan sekin tärkeää huomioida, että elämäntilanteet voivat vaikuttaa työurien erilaisiin vaiheisiin. Nuoremmilla saattaa olla enemmän paineita löytää oma polkunsu työelämässä ja sovittaa se yhteen muiden elämäntavoitteiden kanssa, kun taas varttuneemmat saattavat olla jo löytäneet oman polkunsu.

Venla Valtanen: Niinpä. Ja kyllähän just tuostakin kun sanoit siitä, että ehkä varttuneemmat työntekijät ovat valmiimpia sitoutumaan pitkiin työsuhteisiin, niin vaikka tässäkin on tietenkin yksilökohtaisia eroja, mutta ehkä se kehityskulku, mikä on nähtävissä, on se, että nuoremmalla sukupolvella on ehkä enemmän se ajatus omista projekteista ja urasta. Halutaan etsiä omaa polkua ja kokeilla erilaisia asioita, kuten alanvaihdosta, ulkomaille muuttoa tai perheen perustamista. Elämäntyyli voi olla vanhemmilla hieman rauhallisempaa.

Anu Löytönen-Parkkamäki: Kyllä, elämäntilanteet voivat vaikuttaa paljon siihen, miten työura etenee. Kun ruuhkavuodet ovat takana päin ja ura on saavuttanut tietyn tason, saattaa olla aika miettiä tasaisempaa vaihetta. Usein tässä vaiheessa keskitytään enemmän itsensä kehittämiseen ja uuden oppimiseen kuin

vastuullisiin johtotehtäviin. Halutaan siis oppia, mutta enemmän tasaisuutta. Tämä voi olla myös työnantajan etu.

Joillakin voi olla esimerkiksi huolenaiheita perheenjäsenten hoidosta tai muista henkilökohtaisista velvollisuuksista. Siksi joustava työaika ja mahdollisuus vähempään työpäivään voivat olla tärkeitä. Monille nelipäiväinen työviikko voi olla houkutteleva vaihtoehto. Joustavuutta ja tasapainoa työn ja muun elämän välillä siis kaivataan.

Venla Valtanen: Kyllä, ja tämä toive joustavuudesta ei rajoitu vain tiettyyn ikäryhmään. Monet eri ikäiset työntekijät arvostavat joustoa työelämässä, jotta voivat sovittaa työn ja muun elämän yhteen. Vapaa-aika on nykypäivänä erittäin tärkeää, ja monet haluavat rakentaa merkityksellisen ja hyvinvointia tukevan arjen.

Anu Löytönen-Parkkamäki: Vapaa-ajan arvostus ja sen merkitys ovat vielä kasvaneet työn hektisyyden ja paineiden alla, niin varmasti monelle on entistä tärkeämpää huolehtia omasta hyvinvoinnistaan. Lepo, liikunta, terveelliset ruokailutottumukset ja sosiaaliset suhteet ovat kaikki osa hyvinvointia, ja niiden merkitys korostuu entisestään nykypäivänä.

Venla Valtanen: Omasta hyvinvoinnista huolehtiminen on olennaista, erityisesti työelämän haasteiden keskellä. Mitä neuvoja antaisit kokeneelle työnhakijalle, joka etsii itselleen sopivaa työpaikkaa?

Anu Löytönen-Parkkamäki: Oman hyvinvoinnin tulee olla etusijalla, oli kyse sitten työelämästä tai työpaikan etsimisestä. Riittävä lepo, liikunta ja terveelliset elämäntavat ovat tärkeitä. Lisäksi on olennaista olla aktiivinen työnhakija, hyödyntää verkostojaan ja tunnistaa oma osaamisensa. Osaamisen sanoittaminen on avainasemassa työnhaussa, ja jokaisella on oma tapansa lähestyä työnetsintää.

Omien vahvuuksien tunnistaminen ja niiden korostaminen työnhaussa ovat tärkeitä. Lisäksi jokaisella on oma tapansa lähestyä työnetsintää, ja verkostojen hyödyntäminen on erittäin tärkeää.

Nykypäivänä sosiaalinen media, kuten LinkedIn, on erittäin hyödyllinen työnhaun kanava. On tärkeää käyttää monipuolisesti erilaisia työnhaun välineitä ja osallistua aktiivisesti rekrytointitapahtumiin ja messuille. Tärkeintä on olla aktiivinen ja pitää yllä positiivista asennetta työnhaun keskellä.

Voisi kertoa entiselle kollegalle, että olen tällä hetkellä työnhaussa. Joskus voi olla hyödyllistä muistuttaa asiasta, sillä verkostot ovat nykyään tärkeässä roolissa työllistymisessä. Työnantajille verkostoista kuuleminen on edullisempi tapa rekrytoida, sillä he saavat vinkkejä pätevistä työntekijöistä jo avoimen rekrytoinnin aikana. Tämä nopeuttaa ja halventaa rekrytointiprosessia, mikä korostaa verkostojen merkitystä.

Venla Valtanen: Kuulostaa siltä, että työllistyminen voi edetä monin eri tavoin, ja oman motivaation ylläpito on erittäin tärkeää.

Anu Löytönen-Parkkamäki: Kyllä, ehdottomasti. Työnhaussa on tärkeää ylläpitää motivaatiota ja sietää pettymyksiä, sillä tilanteet voivat vaihdella. Toisinaan saattaa tulla useita työhaastattelukutsuja ja toisinaan taas ei yhtään. Työnhaun aaltomaisuus ja aikaa vievä luonne vaativat kärsivällisyyttä.

Venla Valtanen: Anu, voisitko kertoa kuulijoillemme jonkin rohkaisevan tarinan työllistymisestä joltakin asiakkaaltasi?

Anu Löytönen-Parkkamäki: Voin kertoa erään asiakkaan tarinan, joka on jäänyt mieleeni. Hän oli tehnyt pitkän uran logistiikka-alalla ja toiminut monissa eri tehtävissä. Työttömäksi jäätyään hän päätti hakea aktiivisesti uutta työpaikkaa, mutta työhaastattelukutsuja ei aluksi tullut. Yhdessä mietimme hänen työkokemustaan ja koulutustaan, joka sisälsi myös sähköalan perustutkinnon ja kiinteistöhuollon osaamista. Pohdimme, miten nämä voisi yhdistää uudessa työssä. Yhteistyömme kesti kuukausia, mutta lopulta hän

löysi työpaikan yllättävästä paikasta, jossa pääsi hyödyntämään kaikkea osaamistaan teknisessä valvonnassa ja kiinteistöhuollossa. Työ edellytti myös sähköalan tietämystä, joten kaikki hänen aiemmat taitonsa tulivat käyttöön.

Venla Valtanen: Upea tarina siitä, miten kaikki palaset loksahivat kohdalleen. Erityisen tärkeää oli, että hän pääsi käyttämään kertynyttä osaamistaan. On rohkaisevaa kuulla, että sinnikkyys ja omien vahvuuksien hyödyntäminen tuottivat tulosta, erityisesti kun hän oli yli 55-vuotias ja nyt vakituisessa työsuhteessa.

Jos kuuntelijoista joku miettii omaa työllistymistään ja tarvitsee tukea osaamisensa sanoittamiseen, Anu, miten he voisivat edetä tässä prosessissa?

Anu Löytönen-Parkkamäki: Itse työskentelen Työ-SIB-ohjelmassa, joka on suunnattu kaikenikäisille työnhakijoille, niin TE-toimiston kuin kuntakokeilun asiakkaille. Tänä vuonna otamme vielä uusia asiakkaita mukaan, ja valmennamme heitä vuoden 2025 loppuun asti. Jos olet kiinnostunut, ota yhteyttä TE-toimiston virkailijaan tai kuntakokeilun työntekijään, niin voit päästä mukaan ohjelmaan ja saada työhönvalmennusta.

Anu Löytönen-Parkkamäki: Tarjoamme kohdennettua tukea koko työnhakuprosessin ajan, keskittyen asiakkaan tarpeisiin ja toiveisiin, missä hän kokee tarvitsevänsä apua.

Venla Valtanen: Eli tarjoatte yksilöllistä ja räätälöityä tukea.

Anu Löytönen-Parkkamäki: Kyllä, ja lisäksi järjestämme Live-säätiöllä webinaareja, jotka liittyvät työnhakuun. Nämä pidetään torstaiamuisin ja ne ovat tarkoitettu vain Työ-SIBin asiakkaille. Webinaareihin kutsutaan asiantuntijavierailijoita, ja vaikka niitä ei tallenneta, osallistujat voivat hyödyntää diamateriaalia ja saamiaan vinkkejä.

Venla Valtanen: Tarjolla on siis sekä henkilökohtaista ohjausta että tiiviitä infopaketteja webinaarien muodossa. Toivottavasti tämä podcast antaa eväitä työllistymisen polullesi ja auttaa löytämään oman paikkasi. Kiitos paljon, Anu, oli mukava keskustella kanssasi.

Anu Löytönen-Parkkamäki: Oli todella mukavaa keskustella näistä aiheista kanssasi, Venla. Kiitos.