

Intohimo ja asenne ratkaisevat – URAJUTTUJA osa 20

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.

Jakson vieraana on aluepäällikkö, parturi-kampaaja Päivi Uusitalo Hiustalo Oy:stä. Hiustalo on Suomen suurin hiusalalan työllistäjä, jonka palkkalistoilla on n. 300 parturi-kampaajaa ketjuliikkeissä ympäri Suomen. Päivi toimii Länsi-Suomen alueen aluepäällikkönä ja on liikkeiden esimiesten ja työntekijöiden tukena sekä mukana mm. uusien työntekijöiden rekrytoinneissa. Päivi korostaa, että intohimo, oikea asenne ja halu kehittyä alalla ratkaisevat rekrytointiprosessissa. Ammatillista osaamista ja ammatillista itsevarmuutta voi kehittää työssä läpi koko uran. Some on alalla tärkeä markkinoinnin kanava sekä yrityksille että yksittäisille työntekijöille. Kuuntele, mitä Päivi ajattelee alan tärkeimmistä työelämätaidoista, tulevaisuudesta sekä työntekijäpulan ratkaisuvaihtoehdoista.

Äänitteen kesto: 00:18:04

MP: Maija Peltomäki, juontaja

PU: Päivi Uusitalo, 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 Päivi Uusitalo Hiustalo Oy:stä. Tervetuloa.

PU: Kiitoksia.

MP: Tosi kiva, että pääsit mukaan meidän podcastiin.

PU: Mahtavaa olla täällä.

MP: Kerro vaikka ihan alkuun muutama perusfakta teidän yrityksestänne, jota ehkä meidän kaikki kuulijat ei edes tiedä.

PU: Joo. Hiustalo on ketjuyritys hiusalalla, ja me olemme Suomen suurin hiusalalan työllistäjä. Meillä on noin 300 palkallista työntekijää ja kaikki tosiaan parturi-kampaajia. Firma on perustettu vuonna 2000, että meillä on semmoinen reilun 20 vuoden kokemus ja ammattitaito taustalla.

MP: Sanoit, että 300 työntekijää, parturi-kampaajaa. Montako liikettä tai yritystä teillä sitten on Hiustalon alla?

PU: 38 liikettä ympäri Suomen. Oulussa on pohjoisimmat ja Helsingissä on eteläisimmät, ja sitten Rauma, tätä läntistä Suomea, Turku, Pori, ja sitten Imatra, Kouvola, Lappeenranta tuolla itärajalla, ja sitten vähän isompia keskittyimiä keskisessä Suomessa.

MP: Eli aika laajalla skaalalla työskentelette. Entä sitten sinun työtehtäväsi, mitä teet yrityksessä?

PU: Minä olen toimialuepäällikkönä Hiustalossa. Tällä hetkellä minulla on itselläni vastuulla semmoinen kahdeksan liikettä tosiaan tässä läntisessä Suomessa, missä pyörin. Kolmena, neljänä päivänä viikossa käyn liikkeissä olemassa esimiesten ja myös työntekijöiden tukena, ja sitten rekrytointiprojekteissa ja tämmöisissä vastaavissa mukana.

MP: Sitten kuulijoita voi kiinnostaa, ja minuakin, haastattelijaa, kiinnostaa, että mikä on sinun koulutustaustasi? Ja ehkä semmoista urapolkua, jos kertoisit siitä vähän?

PU: 1995 olen valmistunut parturi-kampaajaksi Mäntän seudun ammattikoulussa silloin, ja olen siitä lähtien ollut -- tosiaan nyt 26 vuotta -- tässä alassa kiinni ja intohimoisesti edelleen. Sitten urassa on ollut yrittäjyyttä useampaankin kertaan. Sitten olen jatkuvasti kouluttanut itseäni, eli vähän mennyt unelmat edellä ja toteuttanut sitä sitten. Mutta ensimmäiset työpaikat, jos ei yrittäjyyttä oteta lukuun, ovat olleet sellaisia useamman liikkeen parturi-kampaamoita, ja olen ketjuliikkeisiin tutustunut aikaisemminkin. Sitten kun elämä tuli vastaan konkreettisesti, että tuli se mies ja tuli se lapsi, niin se sitoutuminen yhteen oli. Oli ihan ehdottomasti parasta, että löysin Hiustalon ja pääsin osaksi sitä perhettä. Tässä ollaan oltu semmoinen 13 vuotta kimpassa, ja olen edelleen tosi tyytyväinen.

MP: Eli pitkä tausta tältä alalta.

PU: Kyllä joo.

MP: Sen kuulee sinun puheestasi, ja innostuksen.

PU: Juu. Ja edelleen tosiaan kouluttaudun jatkuvasti, ja kannustan kaikkia kouluttautumaan.

MP: Sitten voisimme mennä vähän näihin työnantajien toiveisiin ja odotuksiin. On puhuttu nuorten työelämätaidoista, ja opiskelujen jälkeen saattaa olla joitain puutteitakin näissä, ja sitten taas toisaalta iäkkäämpiä työntekijöitä, joilla saattaa olla joitain puutteita, mitä nuorilla on. Mitä sanoisit, jos pitäisi nostaa kolme keskeisintä työelämätaitoa, niin mitä nostaisit tähän kolmen kärkeen?

PU: Ihan lähtökohtaisesti se intohimo sitä työtä kohtaan. On se mitä tahansa, että sitten kun on se tieto ja ote siihen, että minä haluan tehdä tätä, niin se kantaa jo tosi pitkälle. Ammattitaito ei ole välttämättä edes se tärkein, vaan se asenne. Meillä aina, kun rekrytoidaan, se on asenne ja se on se ihminen, ketä me kohtaamme. Ammatillisesti voi aina kehittyä, mutta asennetta on kenenkään tosi vaikea lähteä muuttamaan. Se ammattitaito ei ole niin, niin ykköstärkeä asia, vaan se halu ja intohimo. Sitten tietysti se rohkeus kohdata ihmiset, että tällä alalla kuitenkin se pääpaino on asiakaspalvelussa, niin se on ehdottoman tärkeä. En tiedä tuleeko jo nyt sitten kolmas, neljäs, että halu kehittää itseänsä jatkuvasti. Kampaaja ei ole koskaan valmis. Se halu kehittää, oppia virheistä, eikä lannistua -- tosi tärkeitä asioita.

MP: Kyllä minä ajattelin, että tuossa ammatissa vuorovaikutus tosiaan on tosi tärkeä. Itsekin kun käy kampaajan palveluilla, niin on ihanaa siihen istahtaa. Kun on ammattitaitoinen kampaaja, joka on hyvä siinä vuorovaikutuksessa ja tietenkin kädentaidoissaankin, on kyllä kullannarvoinen.

PU: Kyllä. Ja se on oikeasti tosiasia, että nykyään, kun se käsi on siinä kännykässä jatkuvasti kiinni, että välttämättä ihmiskontaktit eivät ole niin helppoja ja normaaleita. Siinä vaiheessa, kun astutaan sinne asiakaspalvelun piiriin, niin se ei olekaan ihan niin yksinkertaista kohdata niitä asiakkaita siinä. Me olemme kuitenkin läheisessä kanssakäymisessä asiakkaiden kanssa. Siinä mielessä sekin on taas sinne kouluelämään yksi vinkki vitonen, että tähän kiinnitetään huomiota.

MP: Minkälaisia somesääntöjä tai somen tai kännykän käyttöön liittyviä ajatuksia teillä on työnantajan näkökulmasta?

PU: Minä aina ajattelen näin, että eivät ne kaupan kassatkaan istu siellä kännykkä kädessä, eikä se lääkäri vastaa henkilökohtaisiin puheluihin siinä työajallansa, niin yhtä lailla, kun tehdään töitä, niin tehdään töitä. Nythän tämä on mennyt tosi paljon siihen, että halutaan julkaista sosiaalisessa mediassa kuvia ja se on tosi tärkeää. Yhtä lailla sieltä kännykältä löydetään niitä koulutusvideoita. Minä sanonkin, kun se koulutus on ihan oikeasti niin lähellä kuin se lähin kännykkä, että mahdollisuudet kyllä on, mutta sitten pitää muistaa myös semmoiset tosi tärkeät asiat, että me emme voikaan julkaista kaikkia kuvia ilman, että meillä on lupa siltä asiakkaalta. Se on tosi tärkeä. Sitten yhtä lailla se, että kun työaikana julkaistaan kuvia, niin ne ovat sitten yhteistä omaisuutta myös. Kun siitä saa palkan, se on myös yhteistä omaisuutta, mutta se on molemminpuolista. Yhtä lailla siinä työntekijä, opiskelija, oppisopimusopiskelija saa itselleen meriittiä niillä kuvilla, kun otetaan töistä kuvia ja laitetaan niitä sosiaaliseen mediaan. Siihen hashtagataan sitten Hiustalo ja oma nimi, niin vastaavasti siitä tulee meille hyvää markkinaa, ja sitten taas kampaajalle.

MP: Vähän tuossa vinkkasitkin, että tässä hyvää vinkkiä ammatilliselle koulutukselle. Olisiko jotain semmoisia toiveita, kun ammatillisesta koulutuksesta valmistuu teille työntekijöitä, niin mitä näkisit, että ammatillinen koulutus voisi ehkä tehdä toisin? Tai miten se työelämäyhteistyö oppilaitoksen kanssa, minkälaisia toiveita?

PU: Meillähän on tosi hyvin toiminut työelämäyhteistyö oppilaitosten kanssa. Tänne Raumallekin siitä iso kiitos. Lähtökohtaisesti olisi se toive, että aloitetaan perusteista, käydään voimakkaasti läpi ne perusteet. Ihan miesten leikkaukset on se ykkösasia. Kun sitä harjoittelee ensimmäisenä, kampaukset, pesut, silloin pääsee tosi nopeasti kiinni työelämään ja meille jo harjoitteluunkin. Ihan perusteiden oppiminen, väriteoriat, permisteoriat. Ja sitten kun ollaan työelämässä, niin myös se ymmärtäminen, että me emme ole oikeasti koskaan valmiita. Me olemme kaikki puoliksi keskenkasvuksia tällä alalla. Se on oikeastaan se tärkein oppi, joka ehkä sieltä koulustakin lähetetään, että ei sinun tarvitse olla ammatillisesti valmis, kypsä ja itsevarma. Se itsevarmuus kasvaa siinä edetessä, kunhan sinulla on vain kyky ja halu kouluttaa itseäsi.

MP: Että aika kokonaisvaltaisesti pitäisi lähestyä, mutta armollisesti, että kukaan ei ole valmis kuitenkaan.

PU: Juu. Nimenomaan. Se on oikeasti se, että kunhan asenne on itsellä sitä kohtaan, että minä haluan olla, haluan tehdä ja haluan oppia. Tällä alalla kuitenkin, tämä on kädentyötä, virheitä tulee aina, kaikkea ei voi osata. Että on vain se valmius osata, oppia ja haluta kehittää itseänsä.

MP: Sitten kiinnostaisi vähän jutella sinun kanssasi rekrytoinnista ja siihen liittyvistä asioista. Osaatko sanoa joitain asioita, joiden perusteella teet rekrytointipäätöksen? Tai jos mietitään, että minkälaisilla eväillä pääsee teille töihin? Hyvin kyllä tuossa kuvasit, että minkä tyyppisiä henkilöitä haetaan ja minkälaisilla ominaisuuksilla, mutta onko jotain tiettyjä asioita, mihin kiinnität ehdottomasti ensiksi huomiota?

PU: No, kyllä se tulee periaatteessa jo sieltä hakemuksesta. Siitä, kuinka nopeasti reagoidaan. Meiltä odotetaan kuitenkin nopeaa reagoitua. Yhtä lailla toivomme tietysti, että se näkyy sitten jo, kun huomaa työpaikkailmoituksen tai kuulee, että haemme, niin siihen otetaan nopeasti kontakti, koska meillä oikeasti palkataan saman tien, jos tuntuu siltä, että nyt. Ja todellakin se, että energisyys ja se sinun oma asenteesi ovat ne kaikista tärkeimmät, ja sitten se avoimuus siitä, että minä osaan tämän, tässä minulla on kehitettävää. Sellainen avoin ja rehellinen oma itsensä kun on, niin se on ihan ehdottomasti meille se plussa.

MP: Oikeastaan vähän vastasitkin. Minä ajattelin kysyä vinkkejä, että millä tavalla, kun teille hakeutuu töihin, mitkä olisi sellaisia vinkkejä. Mitä voisi sitten ajatella, että antaisi vinkkejä työnantajana välttämään semmoisia sudenkuoppia? Eli mitä ei ainakaan kannata työtä hakiessaan laittaa hakemukseen tai sitten haastattelutilanteessa? Tuleeko jotain esimerkkiä mieleen, mikä on semmoinen, että välttämättä ei tule valituksi töihin?

PU: Nyt jos puhutaan sosiaalisen median kanavista, ja kun nimi merkataan, niin siinä voi jokainen miettiä, että millä nimellä esimerkiksi laittaa sen sähköpostinsa. Se kuitenkin on se ensimmäinen nimimerkki itsestään, että ei laiteta sinne mitään ihan höpöhöpöjä. Jos ei kiinnosta, niin annetaan mieluummin toisille, ketä kiinnostaa, se mahdollisuus. Se on oikeasti se tosiasia. Ja ehkä juuri se, että miettii etukäteen, että voiko tuosta edes tulla ikinä minun työpaikkani? Onko tuo semmoinen, mihin minä haluan edes lähteä? Että taas se asenne. Sitten jos se asenne ei ole kohdillaan, niin sekin huomataan ja vaistotaan.

MP: Ja semmoinen ensivaikutelma kaikesta siitä, kun ottaa kontaktia.

PU: Joo. Ja sitten toisaalta, että jos on haku, ja laittaa hakemuksen, niin ole oikeasti valmiina siellä puhelimen päässä vastaamaan. Meillä oikeasti reagoidaan tosi nopeasti, koska meillä on suuri tarve aina, kun me laitamme haut päälle.

MP: Miten sitten kehuisit teidän yritystänne siinä, että kun ajattelet, teille tulee vaikka uusi työntekijä, vaikka nuori, vastavalmistunut -- aika paljon nykyään puhutaan työhyvinvoinnista ja jaksamisesta -- niin miten teillä kiinnitetään huomiota tällaisiin asioihin?

PU: Meillä työntekijöiden hyvinvointi on aina ensiarvoisen tärkeä asia. Siihen on pakko kiinnittää huomiota. Ainahan se lähtee ihan siitä, että tuleeko meille työssäoppija, oppisopimusoppilas vai työntekijä, ketä palkataan, se heidän perehdytyksensä. Siitä rakennetaan se yhteinen pohja. Sitten esimiehet totta kai tutustuttavat sen siihen porukkaan, niihin yhteisiin tiloihin, missä työskennellään. Sitten jatkuvasti se hyvä vuorovaikutus, että on se vapaus puhua, olla oma itsensä. Sitten tietysti tähän hyvinvointiin liittyen meidän kaikista tärkein ja kallein työväline on meidän kroppa, niin Hiustalo tarjoaa sen ylläpitämiseen 200 euroa vuodessa rahaa. Jokainen pitää siitä omasta fyysisestä hyvinvoinnistaan huolen. Jaksamiseen ja tällaiseen keskustelujen kautta, että jos sitten tuntuu, että hei, nyt minä väsyn tai nyt tämä homma ei mene, niin sitten on aina se keskusteluyhteys. Sinä et ole koskaan yksin. Sinun ei tarvitse ajatella, että olet yksin ja tämä painaa minua, vaan sitten on aina ne toiset työkaverit, esimies, minä aluepäällikkönä, työsuojeluvalltuutettu. Sitten on, totta kai, työterveys viime kädessä sitten, jos tarvitsee isommin lähteä katsomaan ja pitämään huolta.

MP: No, nyt on viime aikoina aika paljon puhuttu siitä, että työelämäkentällä on aika huutava pula työntekijöistä. Oikeastaan alasta riippumatta tulee jatkuvasti uutisia. Näetkö jotain ratkaisuja tähän tilanteeseen? Että miten voitaisiin helpottaa tätä työntekijäpulaa? Ja onko tässä jotain yhteistyöpaikkaa, jos miettii ammatillisen koulutuksen näkökulmasta, oppisopimukset, ynnä muuta? Tai mikä olisi semmoinen, mitä ajattelisit? Tuleeko jotain mieleen?

PU: Meillä on tosi paljon oppisopimuskanavia nyt tarjottu, että sanotaan, että olemme nyt rohkaistuneet myös siihen, että oikeasti se reitti meille parhaiten päästä ja myös meidän saada sitä uutta työntekijäkatrasta meille, on nimenomaan suoraan koulusta ja oppisopimuksilla, että me kannustamme nimenomaan sitä, että työssäoppiminen olisi se ensimmäinen polku sillä uralla Hiustalossa. Ja sitten kun ollaan koulu-uran viime hetkillä, niin sitten me haluamme olla siinä tukemassa siten mahdollisesti sitä oppisopimuksella. Se on sitten kun pääsee tekemään, niin sitten oikeasti kokee myös oppivansa. Haluamme mahdollistaa tämän, kyllä. Ja se, että me kierrämme, aluepäälliköt, kaikkia Suomen kouluja ja käymme tosiaan puhumassa, kertomassa meistä, kertomassa siitä mahdollisuudesta, että mitä on työllistyä. Ja tosiaan, Hiustalo on näitä ainutlaatuisia tämän alan työllistäjiä. Varmasti tuikiturvallinen, varma työnantaja erityisesti siihen ensimmäiseen työpaikkaan tällä alalla.

MP: Loppuun haluaisin vielä kysyä tällaisen tulevaisuuden kysymyksen. Tästä aika paljon puhutaan, että työelämä on murroksessa ja tulevaisuuden työ voi olla vähän erilaista. Puhutaan tekoälystä, robotisaatiosta, kaikista tällaisista hienoista ajatuksista. Jos sinulla itselläsi olisi kristallipallo, mistä pitäisi ennustaa, että miltä tulevaisuus teidän alallanne näyttää, niin mitä sanoisit? Tuleeko jotain muutoksia tulevaisuudessa tällaisien asioiden suhteen?

PU: No, kuten sanoin, niin kampaajan työ on sitä käsityötä. Niitä käsiä ei kyllä varmaan robotit tule korvaamaan. Yhtä lailla se on se ihmisläheinen työ, ja olla kontaktissa niihin asiakkaisiin, että sitä

ei voi korvata. Meillä on onneksi kasvamassa uusi nuori sukupolvi, joka on siihen someen ja tietoteknisesti lahjakkaita ja sitä kautta tarjoaa meille kaikille niitä uudenlaisia mahdollisuuksia näkyä, kuulua ja kouluttautua. Se on varmaan se suunta, mihin ollaan menossa, ja mitä me voimme sitten nuorilta oppia. Intohimo, sitä kun vaan jokainen pitäisi, niin voisin ajatella, että tällaisen ihmisen kun tapaisin, ja monta tällaista, niin voisin vaan sanoa, että tervetuloa meille töihin.

MP: Kiitos haastattelusta, Päivi.

PU: Kiitos.

Tiedotus: 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.

[tunnusmusiikkia]

[äänite päättyy]