

23.02.2021

Vinkkejä työnhakuun

Mitä kannattaa ottaa huomioon, kun hakee avoimen haun kautta? Mitkä ovat työnhaussa makuasioita ja mitkä ei? Miten voi erottua joukosta? Entä mitä tapahtuu etärekrytapahtumissa? Missä tapahtuu verkostoituminen etäaikana? Tässä jaksossa vastataan näihin ja moniin muihin kysymyksiin! Jaksossa vierailevat työelämäasiantuntijat Jari Penttilä ja Reija Häkkinen vastaavat opiskelijalahettiläiden ajankohtaisiin kysymyksiin ja kertovat vinkkejä työnhakuun. Lisäksi Essi kertoo kokemuksistaan etärekrytapahtumissa.

Elias: Moikka, tervetuloa Aamukahvien äärelle! Tänään meillä on täällä äänittämässä minä Elias, Essi ja Emma. Tänään nostetaan pöydälle meille ja varmasti myös teille meidän kuuntelijat erittäin ajankohtainen aihe eli kesätyöt ja erityisesti niihin hakeminen. Meillä on tänään täällä vieraat, työelämäasiantuntijat, Jari ja Reija, ja lisäksi Essi on käynyt muutamassa etärekry-tapahtumassa seurailemassa, että mitä niissä tapahtuu. Mutta pidemmittä puheitta, eiköhän siirrytä suoraan asiaan.

tunnari

Emma: Moikka Jari ja Reija! Mukavaa, että pääsitte mukaan. Haluatteko tähän alkuun lyhyesti esitellä itsenne?

Reija: Eli mä oon Häkkisen Reija ja työskentelen Jyväskylän yliopiston työelämäpalveluissa, ja minun vastuu alueella on nämä esimerkiksi EduFuturan yrittäjyysopinnot ja laajemmin yliopistossa myös yrittäjyyteen liittyvät muut asiat ja yritystehdas yhteistyö.

Jari: Minä olen taas Jari Penttilä. Työskentelen samassa yksikössä työelämäasiantuntijana. Oma tehtäväkenttäni on tosi laaja. Yks osa sitä tehtäväkenttää on ohjata ja neuvoa opiskelijoita työnhakuun liittyvissä asioissa.

Elias: Joo, mukavaa, kun pääsitte tänne paikalle kertomaan näistä asioista. Ensimmäinen kysymys, hypätään ehkä suoraan vähän syvään päähän, mutta tämmöinen itseohjautuvuus ja oma-aloitteisuus on varsinkin nyt etäaikana ollut aika tärkeässä roolissa. Miten sitä kannattais tuoda esille hakemuksessa teidän mielestä, kun hakee johonkin työpaikkaan?

Jari: Semmonen ihan alkuun, yks oleellinen tekijä. Semmonen, et vaan listaa sitä et ne on omia vahvuuksia, itseohjautuvuus ja oma-aloitteisuus, se ei tietenkään riitä. Se on helppo tehdä. Se mitä työnantajat tietysti toivoo on se, et se hakija myös jollakin tavalla todistais sitä, osoittais sitä oma-aloitteisuutta ja itseohjautuvuutta, esimerkiksi kertomalla jostain aiemmasta työpaikasta tai opinnoissa tai harrastuksissa esiin tulee miten se on näkynyt konkreettisesti se itseohjautuvuus. Kerrotaan selkeästi se, et tässä tehtävässä oli tosi tärkeä mun ottaa vastuuta näistä tehtävien hoitumisesta. Kukaan muu ei tehnyt sitä. Mun omalla vastuulla oli huolehtia tästä. Ja ohjata itse sitä omaa työtä siel työpaikas tai sit vaikka harrastustoiminnassa.

Reija: Tälläsissä jutuissa niiku tosi tärkeitä kokemuksia on esimerkiksi sellaiset jos on ollut vaikka ainejärjestötoiminnassa mukana tai harrastuksessa on sit jotenki toiminut vaikka vapaaehtoistyöroolissa. On ottanut ite jotenkin semmosesta omasta kiinnostuksen aiheesta vähän tämmöstä syvempää koppia ja ollu sit tosi vastuullinen ja itseohjautuva sitten niiltä osin. Eli niitä ei kannata mitenkään väheksyä, ne on todella tärkeitä asioita.

Jari: Se on totta.

Emma: Tässä tulikin, tota noin, hyvin jo esille vaikka just ainejärjestötoiminta ja vapaaehtoistyö. Mut mitä muuta semmosia asioita just näiden ja vaikka työkokemuksen ja koulutuksen lisäksi on niin ku hyvä tuoda esille just siinä omassa osaamisessa ja miten sitä tuodaan esille, et onks jotain muita tapoja sen lisäksi, että kertoo just vaikka käytännön esimerkkien kautta?

Reija: Ihan ekana tulee mieleen se, että siinä saattaa tulla helposti tietysti sellainen jotenki ehkä hätäkin, että tekis mieli kertoa ihan kaikesta ihan kaikki. Mut oikeestaan siinäki pitää sit luottaa siihen, että ne ydinasiat mitkä tulee esille siinä keskustelussa, niin ne on niitä tärkeimpiä. Eli jotenkin nimenomaan niin ku keskittyä siihen osaamiseen mistä se työnantaja on niin ku kiinnostunut. Et jos te niin ku vastaatte työhakemukseen, ja niin ku tavallaan se miten te lähette siihen vastaamaan niin on aika paljon kiinni siitä justinsa mitä se hakee se työnantaja. Eli silloin, kun te lähette muotoilemaan sitä teidän aikasempaa osaamista, oli se nyt sit syntynyt teidän opintojen aikana, harrastuksissa, aikasemman työnantajan kanssa toiminnassa tai missä tahansa ikinä ainejärjestötoiminnassa, tai muussa vastaavassa. Niin kun te lähdette muotoilemaan sitä, et miten te ootte oppinut tai mitä te ootte oppinut siinä toimessa, mitä te ootte tehnyt, ja kuinka se on hyödyksi tälle tulevalle työnantajalle. Niin se on niin ku siinä semmonen tärkeä asia.

Jari: Jos mietitään niin ku työnhaku asiakirjoja, haetaan työpaikkaa ilmoituksen perusteella tai sitten avoimella hakemuksella, johon myös laitetaan sekä ansioluettelo että hakemuskirje tai se hakemusteksti ainakin. Niin ansioluettelo on tosi tärkeä työnhaussa. Joskus tuntuu, että sitä ei ymmärretä, miten suuri merkitys sillä on. Varsinkin semmoisissa paikoissa johon tulee paljon hakemuksia, niin työnantajat tekee sen hakijoiden esikarsinnan usein pelkästään sen ansioluettelon sisällön perusteella eikä lue sitä hakemuskirjettä välttämättä ollenkaan. Jos se ansioluettelo ei tee vaikutusta, sinne pitäis saada maadotettua riittävästi asiaa. Ja siinä ois syytä mainita ne kaikki keskeiset asiat mitä yleensä ansioluetteloon kuuluu.

CV:stä tai ansioluettelosta löytyy loistavii esimerkkejä netistä. Eli niissä on tietyt samat jutut, mitkä ois hyvä mainita. Profilikappale on semmonen, joka edelleen puuttuu osalta. Se ei oo mikään pakollinen, mutta se on erittäin suositeltava osa. Se on tullut muutamii vuosia sitten uutena juttuna. Sit koulutus, työkokemus, tietoteknisetvalmiudet, kielitaito ja suosittelijat. Suosittelijat usein jätetään laittamatta, mut mä tykkään ainakin itse, et semmoset laittaa. Ei ne työnantajat välttämättä soita niille suosittelijoille, mut niistä on mukavaa nähdä, että siellä on semmosii henkilöitä, joita vois suositella. Tyypillisestihän ne on aiempien työpaikkojen esimiehiä tai sit johonkin harrastustoimintaan liittyviä.

Elias: Mitenkäs sit niin ku tämmönen, mitä mietitään myös niin ku esimerkiksi just hakemuskirjeissä, niin teitittely. Teititelläänkö vai ei niin ku tälleen yleisesti?

Jari: Työhakemukset usein suunnataan sille organisaatiolle, ei yleensä henkilölle. Vaikka siellä on mainittu joku henkilö, että lähetetään toimitusjohtajalle tai muuten. Ja organisaatiota puhutaan aina monikko muodossa, et “tulisin teille töihin”, “vastaan hyvin

teidän tarpeita” ja niin edelleen. Mun mielestä niin ku hakemustekstiä kirjoittaessa harvoin tulee semmosta tilanne, et pitäsi valita se sinuttelu vai teitittely. Sanotaan esimerkki, et joku kirjoittaa vaikka, että “uskon ohjelmistoliikennetoimintaan liittyvän osaamiseni sopivan hyvin yrityksenne kautta organisaationne tarpeisiin eikä sinun tarpeisiisi tai teidän, se on sit monikko muoto, teidän tarpeisiinne. Se tarkoittaa sitä, että niin ku teillä puhutaan silloin, kun tarkoitetaan sitä organisaatiota eikä sitä henkilöä, joka lukee sitä dokumenttia.

Ja sit taas työhaastattelutilanne on eri asia. Siinä on erittäin helppo sääntö: jos haastattelija sinuttelee, niin silloin teitittely tuntuu vähän turhan muodolliselta. Jos taas haastattelija teitittelee, niin sit sinuttelu taas on etikettivirhe.

Elias: Joo se on varmasti, just pitää tiedostaa se tilanne, mitä siinä niin ku sit odotetaan myöskin.

Essi: Mä mietin sitä vaan, että voisko vähän puhuu, että onko teillä mielipidettä tämmösestä niin ku, kun on tämmöinen functional tai skill-based CV ja sitten on tämmönen niin ku, verrattuna niin ku perinteiseen CV:seen, niin onko teillä mielipidettä tavallaan siitä kumpi ois tai onko jompi kumpi parempi tai kannattaako jompaa kumpaa käyttää? Esim jos on vaikka hirveesti aukkoja työhistoriassa tai jos ei oo hirveesti niin ku ollenkaan oikeastaan työhistoriaa? Tavallaan, et mä mietin onko siitä teillä jotain mieleipidettä?

Reija: Mä taas ehkä miettsin tota siitä näkökulmasta just, että mikä tuntuu ehkä itestä niinku sopivimmilta, mikä olisi enemmän minua ja sitten toisaalta, että minkälainen kuva minulle tulee siitä työnantajasta, että kumpi CV siihen haettuun työtehtävään ehkä sopis paremmin. Et se ei oo ehkä ihan yksiselitteistä ja sitten niitten asioitten äärellä kannattaa viettää hetki pitemmin aikaa, kun mikä tuntuis ehkä mukavalta. Et jotenkin se työnhaku saattaa olla vähän semmonen, että siitä tulee semmonen olo, “et mä vaan nopeesti teen tän työhakemuksen ja lähetän sen äkkiä”. Mutta se on enemmän semmonen, että se kannattaa vaikka istahtaa kahvikupposelle kaverin kanssa ja niin ku miettiä yhdessä vaikka sitä, että “Hei mull on tällästä työkokemusta ja näin”, ja sitten että, tai ylipäätään tällaista kokemusta, vaikka jostain harrastustoiminnasta, ja “Mä haluaisin tän työpaikan, et miten sun mielestä mä voisin kertoa tästä”. Et jotenki niiden toisten ihmisten käyttäminen ehkä semmoisina peileinä silloin, kun tekee sitä työhakemusta, niin siitä saattaa olla tosi paljon hyötyä.

Jari: Oon täsmälleen samaa mieltä tosta. Ehdottomasti kannattaa antaa kavereiden lukee se ansioluettelo ja hakemuskirje. Ne löytää sieltä ensinäkin kirjoitusvirheitä, mitä pitäis välttää ja sit ne voi tosiaan neuvoa. Se on ihan eri asia, kun joku toinen katsoo niitä dokumentteja. Ja sit jos vielä pyytää sitä kaverii katsoo sitä vähän kuin työnantaja näkökulmasta. Kuvittele asennoituvansa siihen “okei sä oot nyt työnantaja ja sä oot saanut tämmöset paperit, tämmösen ansioluettelon, tämmösen hakemuskirjeen, niin mitä sä tykkäät? Pyytäisitkö haastatteluun?”.

Elias: Miten niin ku työnhakijana kannattais niin ku asentuu semmisiin työpaikkahakemuksiin, joissa on sitte niin ku, voi olla tosi pitkä lista erilaisia osaamisvaatimuksia tai vaikka teknologioita, mitä siltä hakijalta toivotaan tai odotettais?

Reija: No, siinä ehkä tota ni tärkeätä on alussa lähtee miettiin sitä mihinkä, mitkä niistä osaamisista on semmosia, mitä mulla oikeesti on ja niin ku lähtee tavallaan rakentaa sitä niitten omien vahvuuksien varaan. Ja sitten niitä vahvuuksia, mitä ei ole tai niitä osaamisia, mitä on siellä listalla, niin ei nyt ainakaan kannata sanoa, että niitä on. Rehellisyys on kuitenkin siinä niin ku tärkeä. Että jos te ootte vaikka ajatellu, että te opettelette jotain tai te tiedätte, että semmoisen asian oppii käytännössä nopeasti ja te ootte nopeita oppimaan

semmosia asioita käytännössä, niin se kannattaa tuoda esille sille työnantajalle kyllä.

Mut sit kannattaa muistaa myös se, että työnantajilla saattaa olla joskus semmonen tarve tiettyyn osaamiseen. Sanotaan nyt vaikka, että viestintä. Mutta heillä ei vaikka oookkaan selkeätä kuvaa siitä, että miten paljon se vie työaika se tekeminen. Eli silloin se voi olla jopa niin ku niin suuri lista sitä osaamista, että se ei ole mahdollista yhden työntekijän toteuttaa. Eli sitten tota kannattaa pitää sekin mielessä silloin, kun lähtee sit vastaamaan siitä, et minä pystyn vastaamaan niin ku näihin asioihin, mitä te niin ku tässä tarjootte tätä työpaikkaa. Niin nämä on semmoisia mitä minä pystyn toteuttamaan, mutta nuo osat on semmoisia, et ehkä kannattais harkita, jos vaikkka pilkkoi sitä toiseksikin työpaikaks.

Jari: Semmonen, mikä tuli tost mitä Reija sano mieleen, että tosiaan valehdella ei saa. Se on itsestään selvä. Ei saa sanoa. Siitä voi jäädä sitten kiinni. Mutta tota niin, työhaussa kuitenkin molemmathan... Se on vähän niin kuin näytelmä. Työnantaja esittää, että heidän organisaatio on täydellinen ja maailman paras työpaikka. Se työpaikka, jota ollaan tarjoamassa on täydellinen työpaikka. Harvoinhan se sitä on. Sama juttu, työnhakija antaa itsestään mahdollisimman hyvän kuvan. Se on se tarkoitus siinä. Tuodaan esille niit omia hyviä puolia. Ja sitten missään tapauksessa ei kannata kirjoittaa sinne hakemukseen, listata mitä ei osaa niistä asioista, mitä työnantaja on toivonut. Semmosta ei missään tapauksessa. Eli keskitytään niihin asioihin, missä ollaan hyviä.

Niin ku tärkeintähän on se, kun ruvetaan kattomaan sitä työpaikkailmoitusta. Katotaan niitä mitä siinä on listattu. Sit ruvetaan kattoo, mitkä on ne kaikkein tärkeimmät. Mietitään sitä tehtävää, mitkä on niitä ydinjuttuja, mitkä vähintään pitäisi osata. Ne on yleensä kerrottu vaatimuksina, hakijoilta vaaditaan tai edellytetään seuraavaa osaamista. Sen jälkeen tulee paljon yleisempiä juttuja, toivotaan ja odotetaan ja eduksi katsotaan. Ne on yleensä vähemmän tärkeitä. Täytyy miettiä sitä työtehtävää, mikä se työ on ja mitkä niistä on niit tärkeitä. Keskittyä niihin niissä hakemuskirjeissä vastaamaan.

Elias: Miten sit niin ku pystyy ihan konkreettisesti erottumaan joukosta tai muista hakijoista?

Jari: Käytännössä kaikki mikä tekee hakijasta positiivisessa mielessä ainutlaatuista muiden hakijoiden joukossa on niitä tekijöitä. Jos teissä on jotain erityistä, jos te vertaatte teitä vaikka alanne muihin opiskelijoihin. Mikä vois olla semmoista erityistä, joka nostaa teidät esiin sieltä positiivisessa mielessä? Voi liittyä teidän osaamisalueisiin, teillä on jotain erityisosaamista. Se voi liittyä työkokemukseen, kielitaitoon, harrastuksiin, luottamusjuttuihin, melkein mihin tahansa. Semmonen joka teistä tekis jollakin tavalla mielenkiintoisen ja vähän niin ku erottuisitte siitä massasta.

Hakemusasiakirjoilla voi tosi hyvin erottua joukosta. Monet ei näe vaivaa niitten eteen. Jos te teette tyylikkään ansioluettelon, tyylikkään hakemuskirjeen visuaalisesti ja sisällöllisesti ja niissä ei oo virheitä, niin sillä voi erottua tosi vahvasti. Ainahan ne asiakirjat on osoitus myös sen hakijan kyvystä laatia visuaalisesti tyylikkaita ja kielelliseltä laadultaan hyviä, asianmukaisia, tarkoituksenmukaisia työkirjoja, mitä kaikki tekee kuitenkin työelämässä koko ajan. Sit taas työhaastattelussa voi erottua olemalla positiivinen, energinen, ystävällinen. Semmonen mikä on monet työnantajat sanoo pitäis osata kuunnella myös sitä työnantajaa. Monilla on kauhea tarve tuoda esiin sitä omaa osaamista, ja sitten saatetaan puhua päälle, eikä hoksata kysyä, kuunnella rauhassa. Ottaa sellaista rentoo asennetta siihen haastatteluun, annetaan sen työnantajan rauhassa kysyä ja kertoa siitä työstä, ja sit vastataan. Annetaan tilaa sille haastattelijalle.

Sit yks miten työhaastattelussa voi erottua tosi positiivisesti on se, että kysyy itse tosi hyviä kysymyksiä. Ei tyydy siihen, että työnantaja pommittaa kysymyksillä, vaan kysyy hyviä kysymyksiä siihen työhön liittyen. Pohtii niitä jo vaikka etukäteen ennen kuin menee sinne haastatteluun. Koska työnantajalle taas se, että te kysytte konkreettisia asioita siitä työstä on selkee merkki siitä, että teillä on motivaatiota, että ootte kiinnostunut siitä työstä aidosti. Jos teillä ei ole mitään kysyttävää, usein työhaastattelija kysyy teiltä “Hei onks sulla itsellä jotain kysyttävää?”, niin siihen ois hyvä olla jotain kysymyksiä. Jos teillä ei oo mitään kysymyksiä, se saattaa antaa vähän huonon kuvan, semmosen kuva, että te ette oo ehkä aidosti kiinnostunut siitä työpaikasta.

Elias: Erinomaisia tärppejä jälleen kerran. Miten sitten kannattais ottaa yhteyttä, jos tällaista työpaikkailmoitusta ei vaan oo tai sitten on vaan avoinkakemus?

Jari: Ehdottomasti se puhelu sinne organisaatioon rekrytointiasioista vastaavalle henkilölle on paras tapa aloittaa se oma-aloitteinen työn etsiminen. Semmonen, että lähetetään pelkkä avoin työhakemus sähköpostilla, niin se toimii aika harvoin, koska monet työnantajat saa tosi paljon sähköpostilla lähetettyjä avoimia hakemuksia. Joskus sekin riittää. Riippuu tietysti siitä kuinka paljon on tarjontaa sopivista työntekijöistä. Yleensä kannattaa sen avoimen hakemuksen lähettämisen jälkeen soittaa mielellään vaikka seuraavana päivänä tai sitä seuraavana päivänä, hyvin pian sen jälkeen, kun se on vielä muistissa sillä joka on saanut teidän hakemuksenne.

Ja sit niin ku pyrkiä pelaamaan itselleen sitä pääsyä sinne haastatteluun, et sit kun sä soitat “Hei, mä laitoin päivän, toissapäivänä tai eilen teille tommosen avoimen hakemuksen”, niin sitten pyrkiä pelaamaan sitä, kerrotte puhelun yhteydessä lyhyesti ja ytimekkäästi kuka te ootte, mitä te osaatte, minkä tyypistä työtä te ootte hakemassa, oisko mahdollista päästä käymään henkilökohtaisesti siellä yrityksessä esittäytymässä. Koko sen työnhaun idea on päästä sinne henkilökohtaisesti paikan päälle esittäytymään, siellä te myytte sitten itsenne töihin sinne. Sinne suuntaan pitää pyrkii aina ohjaamaan sitä keskustelua.

Reija: Yks tosi tärkeä asia on kans perehtyä siihen organisaatioon, lukee niitä nettisivuja ja muutenkin kaikkee sellaista uutisointia ja muuta. Et oppii tuntee tavallaan sen organisaation hyvin, mistä sitä työpaikkaa hakee. Ja sit sieltä on helpompi ehkä löytää niitä millä tavalla sen oman osaamisen voi sinne myydä. Kun lähtee miettii sitä, että “mitä mä haluaisin tehdä täällä organisaatiossa ja miten sillä minun osaamisella vois tuoda sille organisaatiolle jotain lisäarvoa?”. Semmosia lisäyksiä vielä noihin Jarin kommentteihin.

Elias: Kyllä, kyllä. Entäs sitten, mites tossa työhaussa annetaan aina monenlaisia ohjeita ja vinkkejä. Mutta minkälaiset asiat te näkisitte enemmän semmosina makuasioina kuin ehkä semmosina suorina ohjeistuksina?

Jari: Lähtökohta on se, että toimitaan sen mukaan mitä työnantaja on työpaikkailmoituksessa pyytänyt. Jos te haette töitä työpaikkailmoituksen perusteella, niin kattokaa mitä siinä on sanottu. Jos pyydetään lähettää sähköpostia, niin lähetätte sähköpostia. Jos pyydetään kirjaamaan hakemus sinne yritysten omaan järjestelmään, niin ehdottomasti sinne järjestelmään. Hyvin ne yleensä ohjeistaa siellä mihin mennessä pitää hake ja niin edelleen. Ja jos siellä on mainittu se henki, jolle voi soittaa, niin soitetaan nimenomaan sille henkilölle, joka on mainittu siellä ja niinä kellonaikoina, mitkä on mainittu. Kiireiset ihmiset ei pidä siitä, jos soitetaan väärään aikaan. Jos on sanottu vaikka 12 ja 2 välillä soitot, niin silloin pitäis soittaa silloin.

Se, että soittaako työnantajalle ennen hakemuksen lähettämistä vai ei, niin se on makuasia.

Voi soittaa tai olla soittamatta. Ei ne halua, että kaikki hakijat soittaa. Mutta jos te uskotte olevanne tosi hyvä siihen paikkaan ja teillä on hyvät mahdollisuudet, niin te voitte entisestään parantaa sitä omaa mahdollisuuttanne soittamalla päästä sinne haastatteluun.

Sit taas sisällöllisesti ja ulkoasullisesti hyvä ansioluettelo on tärkeä asia. Ne on tosi tärkeitä juttuja. Koska niistä tulee se ensivaikutelma teistä. Ne ratkaisee sen pyydetäänkö teitä ylipäättään haastatteluun. Monet tuntuu uskovan jotenkin siihen, että siellä haastattelussa myyn itseni töihin. Mutta jos ei pääse haastatteluun, niin ei saa sitä työpaikkaakaan sitten. Sit se onko ansioluettelo värillinen, onko siinä hakijan valokuva, onko siinä kohta harrastukset, niin ne on makuasioita. No sit taas hakemuskirje, sisällöllisesti ja kielellisesti laadukas hakemuskirje on tärkeä.

LinkedIn-profiili on makuasia laittaako sen vai ei. Osa työnantajista käy kattomassa sen, lukemassa tietoja sieltä, jos semmosen osoite on laitettu siihen hakemukseen, ansioluetteloon. Osa ei käy sitten katsomassa. Ei pidä luottaa siihen, että jos sen laittaa, niin työnantaja automaattisesti menee sinne, hakee sieltä ne tiedot. Vaan kyllä ne pitää olla siinä ansioluettelossa, hakemuskirjeessä ne asiat löydettävissä.

Sit jos mennään työhaastattelun puolelle, niin se miten pukeutuu työhaastatteluun, on makuasia. Mutta oletuksena on kuitenkin se, että miehillä on se siisti kauluspaita, siistit puuvillahousut. Se on peruslähtökohta. Tyyli liittyy vahvasti siihen haettuun työpaikkaan. Sen työpaikan pukeutumiskoodiin. Ohjelmistoala, peliala on semmosii missä voi mennä aika rennosti. Et silloin, jos pistää vaikka jonkin arkipuvun päälle, niin erottuu todennäköisesti negatiivisesti. Pitää olla kuitenkin siisti. Jos te pistätte hupparin päälle, niin sen pitää olla siisti sen hupparin. Mut sitten taas toinen esimerkki äärilaidasta on finanssiala. Jos hakee vakuutusyhtiöön tai pankkiin töihin, niin siellä pitäis olla tosi siistit vaatteet; suorat housut jalassa, kauluspaita ja usein jopa se arkipuku saattaa olla tietyissä ylemmän tason... Jos hakee varsinaista työtä eikä mitään harjoittelupaikkaa, niin jopa se arkipuku, kengät voi olla paikallaan ja kravatti kaulassa. Se on hyvin konservatiivinen toimiala.

Sit taas osaamisportfolioon, siihen tulee joskus kysymyksiä. Sen voi yleensä liittää hakemukseen. Mikäli sitä ei nimenomaan olla kielletty. Joskus saattaa olla, että halutaan vain nähdä ansioluettelo ja hakemuskirje. Mutta sit jos ei oo erikseen kielletty, että ei voi portfolioa laittaa, niin kannattaa ehdottomasti se laittaa, jos teillä semmonen on. Työnantaja ei välttämättä lue sitä.

Elias: Joo oisko tähän loppuun vielä jotain yleistä, jota haluaisitte nostaa tai kommentoida muuten tämmöstä työnhakuprosessia?

Jari: Semmonen, mikä itse ehdottomasti tulee mieleen on se, että nykyaikana työnhaku on aika monimutkaista verrattuna siihen mitä se on aikoinaan ollut. Nykyisin ansioluettelo ei ole mikään ansioluettelo, vaan sen tekemiseen pitää nähdä jo aika paljon vaivaa. Siihen pitää pistää profilikappale, usein erikseen vahvuuskappale, mitkä on omat vahvuudet. Pitäis kirjoittaa riittävästi tietoa työkokemuksista, mitä käytännössä on tehnyt. Ja sit tietenkin se hakemuskirje myös totta kai räätälöidään aina haetun paikan mukaan. Siinä on paljon tekemistä. Ja sitten, jos on portfolio, niin sen portfolion laatiminen. Ja jos sitä vielä räätälöi, niin ku tulee tosi paljon tehtävää yhtä työpaikkaa varten. Totta kai te mietitte sitten mitä paremmat mahdollisuudet teillä on saada paikka ja mitä tärkeempi se on teille se paikka mitä te ootte hakemassa, niin sitä enemmän te näette vaivaa.

Sit tietysti työpaikkailmoituksia löytyy hirveen monista paikoista nykyisin, se vaatii sitä aktiivista seuranta. Se on monimutkaista. Ja sit se, et usein vielä huomataan se, kun on

laadittu hyvä CV ja hyvä hakemuskirje, niin huomataan, et siellä lopussa ilmoituksen lukee, et itseasiassa se hakemus pitäisi käydä jättämässä sinne yrityksen omalle sivustolle. Sit kun menee sinne sivustolle, niin huomaakin, et sinne ei voikaan liittää ansioluetteloa ja hakemuskirjettä erikseen, vaan ne kaikki tiedot pitää täyttää sinne organisaation omaan sisäiseen järjestelmään, joka vielä hidastaa. Olkaa vaan valmiita näkemään se vaiva. Ainoa tapa saada töitä on hakea.

Emma: Vielä ihan tähän loppuun. Tässä on ollu tosi mielenkiintoinen keskustelu takana, mut jos tää koko keskustelu pitäisi tiivistää. Niin mitkä ois teidän kolme kovaa vinkkiä työnhakuun?

Reija: Kolme kovaa vinkkiä onkin aika paha kysymys. Minäpä kokeilen, vaikka ensimmäisenä. Opettele tunnistamaan omaa osaamistasi ja sanoittamaan se työnantajalle siten, että siitä näkyy, että sinä pystyt osaamisellasi vastaamaan johonkin sen työnantajan tarpeisiin.

Toinen olis sitten, että ole kiinnostunut siitä organisaatiosta, josta haet sitä työpaikkaa. Etsi siitä tietoa etukäteen ja valmistaudu hyvin siihen haastatteluun sitä kautta. Kolmatta en kyllä keksi. Mennään kahdella. Siirrän puheenvuoron Jarille.

Jari: Itsestään selvyys, mut nää on ihan perusasioita, jotka ne vaan aina pitäis muistaa. Kolme asiaa, jotta te löydätte sen työpaikan hyvin on se, että ensinäkin te seuraatte niitä työpaikkailmoituksia. Todella monet ei käytä riittävästi aikaa. Varsinkin siinä vaiheessa, kun ollaan valmistumassa, ei ruvetta kattomaan riittävän ajoissa ja seuraa säännöllisesti päivittäin niitä työpaikkailmoituksia avoimista työpaikoista. Jotkut saattaa olla hyvinkin vähän aikaa auki. Saattaa olla vaan viikon työpaikkailmoitus vaan näkyvissä. Jos te ette oo käynyt siellä, niin te voitte missata todella hyvän paikan, jopa sen teidän unelmapaikan. Seuratkaa niitä ilmoituksia. Seuratkaa myös sitä minkälaisii vaatimuksii niissä tehtävissä korostetaan. Koska opintojen aikanahan te voitte vielä lisätä sitä osaamistanne. Jos vaikka mainitaan teidän alan tehtävissä pitäis tietää jotain laatujohtamisesta, niin teidän kannattaa opiskella yks laatujohtamisen kurssi, et tiedätte siitä jotakin. Siitä löytyy hyviä vinkkejä siitä erityisosaamisesta, mitä niissä tehtävissä vaaditaan. Seuratkaa niitä työpaikkailmoituksii aktiivisesti.

Lähetäkää niitä hakemuksia. Moni jättää lähettämättä hakemuksia, kun ajattelee, että okei hakijoita on niin paljon kuitenkin, ja en mä kuitenkaan sitä työpaikkaa saa. Mutta t ette ole ennustajia, te ette voi tietää kuinka moni henkilö on sitä työpaikkaa hakemassa. Jos te koette, että toi on semmonen tehtävä, mistä mä tykkään ja mull on semmosta osaamista, millä mä voisin sen saada, niin laittakaa niitä hakemuksia menee. Koska jos hakemusta ei lähetä, niin sitä työpaikkaa ei myöskään saa.

Ja sit kolmas on se, et nähkää se vaiva sitten niiden hakemusasiakirjojen tekemiseen. Tehkää niistä hyvät. Tehkää opiskeluaikana jo hyvä perusansioluettelo. Hyvä perushakemuskirje. Ja niitä muokkaamalla aina lähetätte avoimiin paikkoihin ja erityisesti muistakaan, kun niitä unelmapaikkoja löytyy, niihin erityisesti pitää panostaa tosi paljon. Usein niistä unelmapaikoista on kova kilpailu.

Reija: Nyt mä keksin vielä kolmannenkin. Ole rohkea. Käytännössä muista se, että olet samalla viivalla muiden hakijoiden kanssa. Ja vaikka se henkilö, jota vastaan sä oot hakemassa sitä työpaikkaa, niin vaikka se ois ollut pitkään, ja te ootte opiskelleet ja nyt vasta hakemassa ekaa työpaikkaa. Niin sillä toisella saattaa olla organisaation vaihdos edessä, ja se on ihan samalla tavalla uuden äärellä. Mutta hei tsemppiä työnhakuun!

Elias: Jälleen erittäin relevantteja, vois sanoa inspiroiviakin ajatuksia ja vinkkejä kyllä tähän liittyen. Ei muuta kuin kiitoksia erittäin paljon Jari ja Reija. Näistä vinkeistä on ihan hirveesti varmasti hyötyä kaikille, jotka työpaikkoja on nyt ja tulevaisuudessa hakemassa.

Reija: Oikein hyvä. Kiitos paljon kutsusta tähän teidän podcastiin. Oli mukava olla vieraana.

Lauri: Jess, kiitoksia!

kilinää

Elias: Ja seuraava päästäänkin kuulemaan vähän Essin kokemuksia tämmösestä etärekrytaphtumasta.

Essi: Joo, mä olin tosiaan tossa tammikuun lopulla, niin mä olin kahdessa tommosessa etärekrytaphtumassa. Toinen oli Accenturen järjestämä Careers in Tech – Virtual Student Meetup ja sit toinen oli Contact Forum 2021.

Ja se Accenturen messu, niin se ei oikeastaan ollut semmonen etärekrymessu, vaan siinä lähinnä kerrottiin siitä firmasta itsestään siellä; minkälaisii mahdollisuuksia heillä on ja minkälaisii projekteja heillä on. Mutta tota siinä ihan lopussa mainittiin, tämmösiä taitoja, mitä ehkä haluttaisiin tulevilta työntekijöiltä. Et sulla itsellä on tietämys siitä mitä sä pystyt tarjoamaan sille firmalle ja, kun haet sinne, niin sitten just osoitat tai todistat tämän jotenkin hakemuksessasi. Ja sitten puhuttiin siitä, että pitäisi olla utelias mieli ja halu oppia uutta. Ja siellä korostettiin myös hyviä tiimitaitoja eli osaat pyytää apua, tehdä töitä muiden kanssa ja sitten, kun sulta pyydetään apua, niin sitten oot valmis auttamaan muita.

Et se Accenturen oli just lähinnä, et siinä puhuttiin siitä firmasta itsestään, mut se Contact Forum, niin se oli enemmän sellainen, mitä mä aattelin, et että tommost etärekrymessut ois. Niin siellä oli tosi paljon eri yrityksiä. Oli Helsingin kaupunkia, Espoon kaupunkia, Mehiläistä. Siis niin kun todella paljon. Ja se oli tavallaan rakennettu silleen, et siellä on semmonen päälava, sitten tämmönen Meet Up- osio ja yritysten esittelyosio. Ja siellä päälavaa oli tavallaan aina joku haastattelu tai joku yritys kertomassa jotain heistä. Esim ensimmäisenä päivänä siellä oli itseasiassa Lassi Lankinen kertomassa, puhumassa just töiden hakemisesta. Se Meet Ups oli semmonen, että niillä eri yrityksillä saattoi olla joku tietty aihe, mistä halusivat puhua. Esim Mehiläisellä puhuttiin devaajien arkipäivästä. Ja sitten taas yritysten esittelyosiossa, se oli ihan semmonen, että siellä pysty käydä yleisesti kysymässä yrityksiltä ja siellä oli usein HR-tyyppejä ja työntekijöitä, joita pystyi vähän haastattelemaan.

Se oli aika hyvä se Contact Forumin alusta, mutta ehkä vinkkinä kun menee tommoselle rekrymessulle, jossa on tosi paljon niitä yrityksiä, niin ota etukäteen vähän selvää mitä yrityksiä siellä on ja kato ne, mitkä sua ittees nimenomaan kiinnostaa. Tuolla tuli just vähän esille se, että kun ollaan näin etänä, niin se on yllättävän vaikea aina hyppiä tavallaan huoneesta toiseen ja liittyä siihen keskusteluun niin kun kesken kaiken. Et sit siinä helposti käy vähän, et sä missaat mitä on jo puhuttu ja sit sä saatat kysyä jonkun kysymyksen, mitä on jo itseasiassa kysytty aikaisemmin, ja sitten se on vähän semmonen..niin kun.. awkward moment tietyllä tavalla tai sitte se sun kysymys saattaa jäädä ehkä vähän niin ku huomioimattakin. Ja siis siellä niitä kysymyksiä nimenomaan just esitetään chatissa. Kun sä oot päättänyt ne, mitä firmoja sä haluaisit erityisesti mennä kattomaan, niin mieti myös vähän etukäteen hyviä kysymyksiä, mitä sä haluaisit siellä esittää.

Mun mielestä se aika hyvin toteutu. Se, mikä siellä just oli harmillisinta, niin siellä ei päässyt

just sitä omaa naamansa näyttää. Et mikä yleensä ois just noissa rekrymessuilla, että sä pääset kasvotusten puhumaan niiden ihmisten kanssa. Niin siellä vähän jäi kuitenkin vielä etäinen tunne. Parasta antia oli just se, että pääsi keskustelemaan just niiden työntekijöiden kanssa ja kysymään HR-henkilöstöltä vähän, että minkälaisia tyyppejä sinne halutaan ja miten ehkä kannattais erottua siinä rekrytilanteessa. Ja sieltä sai aina myös vähän sellaista hyvää fiilistä siitä työilmapiiristä.

Siellä ehkä kolme teemaa toistu tosi voimakkaasti sen tapahtuman aikana. Ja nyt varsinkin, kun on tää etäaika, niin LinkedIn nous tosi voimakkaasti. Eli LinkedIn on ilmeisesti se paikka, missä tätä networkingiä näin etäaikana toteutetaan. Eli sinne nyt profiili pystyy, jos vielä ei oo. Ja siinä oli vinkkinä just, että kannattaa olla hyvä profiili ja seurata mielenkiintoisia ihmisiä ja olla aktiivinen siellä. Ja aina, kun konnektoituu jonkun kanssa, niin jättää pienen henkilökohtaisen viestin.

Sit siellä nousi tarinat esille, ja tää liittyy just nimenomaan siihen hakemukseen. Elikä tosi tärkeätä ois se, että sä pystyt kertomaan itsestäs jonkun tarinan kautta. Että et sano mitään geneerisiä asioita, vaan mieluummin jonkun tarinan siitä sun osaamisestas. Esim jos haluaisit kertoa, että miten sä oot tiimipelaaja, niin sitten tuot vaikka esille, jos oot vaikka pelannut jalkapalloa harrastuksena, niin sitä kautta, niin kuin tarinan kautta toisit tämän esille, etkä vaan sano geneerisesti, että olet tiimipelaaja, oma-aloitteinen tiimipelaaja ja se on siinä.

Ja sit siellä avoimet hakemukset nousi tosi voimakkaasti esille. Että kaikki ne työntekijät, jota mä haastattelin tai kysyin kysymyksiä, että miten ne on päässeet siihen firmaan töihin, niin nostivat esille avoimen hakemuksen kautta. Itse oon joskus just miettinyt lukeeko niitä kukaan, niin kyllä, niitä luetaan. Ja se on just se mahdollisuus erottua joukosta ja saada myös semmosii työpaikkoja, joita ei ole esillä. Eli kannattaa perehtyä siihen firmaan, tee vähän sellaista itsetutkiskelua, et mitkä ne sun omat osaamiset on, mitä sä ite haluat ja mikä sua innostaa. Se motivaatio ja se innostuminen, niin se oikeesti kuulema välittyy sitten sieltä hakemuksesta. Puhuttiin tosi paljon just siitä, et kannattaa tehdä se hyvä taustatyö. Hyvä hakemus myös valmistelee myös sitä haastattelua varten. Ja haastattelussa se, että muistaa olla oma itensä. Että ei tarvitse olla jotain muuta. Eli jos oot introvertti, niin ei tarvitse olla ekstrovertti siellä haastattelussa, kuhan on vaan oma itsensä.

Ne oli ihan hauskat kokemukset ne etärekrymessut. Ja varmaan jatkossakin vois osallistua tommosille. Tietysti toimii, että pääsis kasvotustenkin tapaamaan, mutta toi oli ihan toimiva konsepti sinänsä. Ja pääs ite itseasiassa kuulemaan firmoista, joita ei ollut aikaisemmin ite kuulutkaan. Ja sieltä löytyi itellekin pari ihan mielenkiintoista mihinkä vois tulevaisuudessa hakee.

Tsemppiä paljon kaikille työnhakuun! Uskaltakaa, olkaa rohkeita, hakekaa. Tai kuten Reija sanoi, olkaa rohkeita ja hakekaa!

kilinää

Emma: Kiitokset vielä Jarille ja Reijalle ja myös Essille. On tullut paljon kiinnostavia nostoja ja ainakin itelle heräs paljon uusia ajatuksia, joita voi sitten hyödyntää tuossa kesätyön haussa. Ja jos tästä jaksosta heräs jotain ajatuksia tai kysymyksiä, niin meille voi laittaa viestiä Instagramissa @jyu.it tai sitten ihan sähköpostilla itcrew@jyu.fi.

Tsemppii työnhakuun! Moikka!

Elias: Moikka!

Essi: Moido!