

IT-alan työnhaku

Tässä jaksossa opiskelijälähteläiset Venla ja Iina keskustelevat IT-alan rekrytointiartesaanin Janne Kuikan kanssa työnhausta. Miten opiskelijan kannattaisi lähteä hakemaan ensimmäistä oman alan työpaikkaa? Entä miten koostetaan hyvä CV ja kirjoitetaan hyvä hakemuskirje? Esimerkiksi näihin kysymyksiin vastaamme jakson aikana.

Jakso nauhoitettu tammikuussa 2025.

Venla: Hei kaikki ja tervetuloa AamukahviIT-podcastin pariin. Tässä jaksossa pääsemme pureutumaan monia IT-alan opiskelijoita kutkuttavaan aiheeseen, eli IT-alan työnhakuun. Meitä on täällä tänään äänessä opiskelijälähteläistä minä Venla sekä Iina.

Iina: Moi.

Venla: Ja vieraana meillä on rekrytointiartesaani Janne Kuikka.

Janne: Terve. Kiitos kutsusta.

Venla: Tänään puhumme esimerkiksi siitä, miten ensimmäistä oman alan työpaikkaa kannattaa lähteä hakemaan, mitä taitoja IT-alan yritykset arvostavat ja millainen hakemus erottuu muiden joukosta. Tervetuloa mukaan kuuntelemaan!

intro

Venla: Voitaisiin aloittaa siitä, että Janne kerrot meidän kuulijoillemme, että kuka sinä olet ja mitä sinä teet työksesi.

Janne: Jes, eli minä olen Janne Kuikka ja minä teen IT-rekrytointia. Sitä minä olen tehnyt nyt vuodesta 2018. En voi sanoa olevani ensimmäinen IT-rekrytointin ammattilainen, mutta niiden ensimmäisten joukossa. Eli kun rekrytointi, tai IT-ala, rupesi kaipaamaan enemmän omaa rekrytointia, sellaisia ihmisiä, jotka osaavat IT-spesifisti rekrytoida, niin olin niiden ensimmäisten joukossa. Silloin kun minä aloitin, niin oli vaan muutama firma, jotka teki IT-spesifisti rekryjä ja olin siinä sitten mukana. Tällä hetkellä teen niin in-housena, eli olen Zure nimisessä yrityksessä. Vastaan siis käytännössä koko rekrytointinista. Sitä ennen olen tehnyt konsulttina lukuisille kymmenille, en sadoille, mutta kymmenille eri firmoille rekrytointeja laidasta laitaan, mutta IT-spesifisti.

Venla: Onpa mielenkiintoista. Entä millaisia työtehtäviä sinun roolisi oikein kuuluu?

Janne: Kaikki.

naurua

Janne: Kaikki. Se vaihtelee tosi paljon tietysti päivästä päivään, mutta yleisellä tasolla totta kai se kaikista näkyvin osuus on se, että kun sinä haet työpaikkaa niin minä todennäköisesti soitan sinulle tai sinä saat minulta jotain viestiä. Todennäköisesti tapaat minut jossain vaiheessa. Olen se linkki hakijan ja firman välillä.

Sen ympärillä totta kai me teemme roolimäärittäykset, eli ennen kun me lähdemme miettimään, minkälaisia henkilöitä me lähdetään etsimään tai avataan työpaikkailmoituksia, niin meidän täytyy määritellä, että mikä on se rooli, mihin sitä henkilöä tarvitaan ja minkälaisia juttuja hänen pitää osata. Kaikki lähtee oikeastaan sieltä. Sitten me teemme työpaikkailmoitukset. Vaihtoehtoisesti minä teen myös paljon head-huntauksia, eli LinkedInistä ja netistä etsin ihmisiä ja houkuttelen töihin. Eli myyn hyviä työpaikkoja jo hyvissä töissä oleville ihmisille.

Perus rekrytointijuttujen lisäksi siihen kuuluu työnantajamielikuvan kehitystä ja markkinan seuraamista tosi paljon. Me kilpailemme tekijöistä, varsinkin senioritasolla kilpaillaan IT-alan ihmisistä, niin meidän täytyy sitten jatkuvasti miettiä, että mitä siellä markkinoilla tapahtuu ja miten me voimme kilpailla muita yrityksiä vastaan, jos tämmöistä vastakkain asettelua haluaa tehdä.

Sen lisäksi tietysti jonkun verran olen aikanaan osallistunut myyntiin varsinkin konsulttiaikoina. Eli myytiin itse tavallaan niitä suorahakukeissejä tai konsultteja, mutta nykyään tietysti ei. Totta kai me teemme myynnin kanssa paljon yhteistyötä, koska meidän bisneksemme on sellainen, että niin paljon kun me myydäämme niin me tarvitsemme ihmisiä. Sitä kautta sitten tietysti on myynnissä vahvasti yhteistyössä, ja tuohon työnantajan mielikuvaan liittyen sitten markkinoinnin kanssa. Rekrytointi-ihmiset monesti tietävät firmassa aika paljon eri alueiden asioista, koska he hakevat ihmisiä joka paikkaan ja ovat yhteydessä enemmän tai vähemmän kaikkiin siinä firmassa.

Venla: Eli sinulle kuuluu tosi monipuolisia työtehtäviä.

Janne: Joo, kyllä. Ei tule tylsää eikä lopu aika kesken.

Iina: No ei varmasti.

Venla: Entä millainen sinun urapolkusi on ollut? Mitä olet aikoinaan opiskellut ja miten olet päätenyt tähän työrooliin?

Janne: On hauska olla yliopiston podcastissa olematta itse millään tapaa akateeminen, eli ottakaa filttäreillä tämä mitä täällä puhun. Olen valmistunut IT-alalta datanomiksi vuonna 2006. Eli voin väittää jollain tapaa olevani kouluttautunut IT-alan ammattilainen, mutta minä en ole koskaan saanut IT-hommista palkkaa, enkä minä ole niitä työkseni oikeastaan tehnyt harjoitteluja lukuun ottamatta. Sen jälkeen minä tein tosi paljon tämmöisiä blue collar, mikä se olisi suomeksi, persvakohommia. Kaikenlaisia duunarijuttuja pitkän pätkän, jonka jälkeen minä lähdin opiskelemaan

ammattikorkeaan kansainvälistä liiketoimintaa ja siellä erikoistuin HR:ään. Sitä kautta päädyin pienten mutkien kautta tekemään rekrytointia. Toki minä olen tehnyt tässä välissä tosi paljon myyntiä, mistä on hirveästi hyötyä koska rekrytointi on myyntiä hyvin paljon joka tilanteessa.

Sitten päädyin perusrekrytoinnin pariin. Minä rekrytoin paljon myyjiä aikanaan. Sitten tuttujen kautta aukesi mahdollisuus lähteä tekemään IT-rekryä 2017 loppuvuodesta. Päädyin täysin kylmiltään tekemään IT-spesifisti rekryä. Tein noin viisi, kuusi vuotta konsulttina ja nyt olen ensimmäistä kertaa in-house työpaikassa, eli rekrytoin siihen firmaan, missä olen itsekin töissä. Siinä lyhykäisyydessään: sattumien, vahinkojen ja erilaisten kohtaamisten ja tuttujen kautta.

Venla: Onpa mielenkiintoista. Ja hyvä tuoda esiin se, että vaikka hakee kouluun opiskelemaan jotain, niin se ei ole välttämättä se loppuelämän ura. Sieltä pääsee mutkien kautta vaikka mihin mahdollisuuksiin.

Janne: Joo ei se nimessä. Aika harvalla, ehkä lääkärit, juristit sen semmoisent varmaan yleensä pysyy siellä, mutta käytännössä kaikki muu, niin sitä voi päätyä ihan mihin vaan.

Venla: Jep. Sitten voidaankin mennä itse jakson pääaiheena pariin, eli tähän IT-alan rekrytointiin. Tällä hetkellä, kun me nauhoitamme, niin työnhakukausi kesätöihin on kuumimmillaan ja monet alan opiskelijat lähettävätkin kuumeisesti hakemuksia saadakseen jalkaan oven väliin. Tähän aiheeseen on tosi hyvä kuulla myös vähän rekrytoijan näkökulmaa, että hakijat tietävät paremmin, miten työnhakua oikein kannattaa lähestyä. Voitaisi vaikka aloittaa siitä, kun puhuit että teet ihan head-hunntausta. Minkälaisia ominaisuuksia ja taitoja oikein etsit IT-alan osaajista? Mitkä ovat niitä, mitkä herättävät mielenkiintoa?

Janne: Se on tosi hyvä kysymys. Sanoisin, jos olisi yksi selkeä vastaus. Lähtee tosi paljon siitä, että mitä se mitä firma tekee. Tietysti se, että mikä on se toimiala. Ja sitten vielä tarkemmin tietysti teknologiat luonnollisesti. Oli se sitten niin kun head-hunntaus tai työhakemus, niin kyllähän ensimmäisenä katsotaan, että onko tässä samankaltaisia teknologioita, kuin mitä me täällä käytämme. Se on ensimmäinen helppo tapa karsia, näin rumasti sanottuna, tai rajata sitä porukkaa kenen kanssa kannattaa jutella.

Sitten se riippuu tosi paljon senioriteettitasosta. Vähän kokeneemmille monesti mietitään, että onko ollut samankaltaisissa ympäristöissä. Jos on tehnyt, vaikka konsulttitalossa, tai oletko ollut koko ikäsi konsultti, niin miten tuotetaloon hyppääminen sujuu, koska se on sitten taas vähän erilainen maailma. Sitten mitä junnummiksi mennään, niin lähtisin sieltä, että onko siellä jotain relevanttia tietoa tarjottu. Puhumme tästä varmaan vielä myöhemminkin, mutta ne voivat olla harrastusprojekteja tai jos on samalla toimialalla tehnyt joskus jotain, että on tuttu

firma. Tai on jotain yhteyksiä firmaan muuten, esimerkiksi joidenkin järjestöjen kautta. Se voi olla oikeastaan mitä vaan, semmoisia linkkejä sen välillä, että mitä firmaa minä nyt sitten kulloinkin edustan ja mitä sitten taas se henkilö, joka mahdollisesti olisi tulossa töihin, niin mitä sieltä taustalta löytyy.

Sitten pehmeisiin juttuihin. Semmoiset perinteiset kellarinörtit ovat varmaan aika... En nyt sano, että he ovat kuolemassa sukupuuttoon, mutta korostaen sitä, että pehmeitä yhteistyötaitoja tarvitaan. Nykyään työelämä on niin paljon eri sidosryhmien kanssa tekemistä käytännössä roolista riippumatta niin silloin se, että pystyy tekemään yhteistyötä eri ihmisten kanssa... Ei tarvitse olla mitenkään super ekstrovertti tai mitään muutakaan, mutta sellainen perus hereillä olo. Semmoinen yleinen, mikä se olisi... Olemus, tai sellainen että on ajassa ja hetkessä kiinni niin henkisesti, kun omalla tavallaan fyysisestikin.

lina: Aivan. Eli työnantajat arvostavat myös teknisten taitojen ulkopuolisia taitoja.

Janne: Joo, kyllä ne korostuvat mitä enemmän on esimerkiksi asiakkaiden kanssa. Meillä on paljon yrityksiä, missä sinä et välttämättä tee sinun asiakkaidesi kanssa töitä, vaan se sinun sidosryhmäsi on siinä sinun omassa tiimissäsi tai siinä sinun omassa divisioonassasi, tai miksi niitä nyt missäkin firmassa halutaan kuvata. Mutta jos mennään konsulttiyrityksiin, niin silloin siellä ollaan hyvin paljon yhteyksissä myös firman asiakkaisiin ja silloin monesti se, että pystyy siellä toimimaan ja ei lauo ihan mitä sattuu. Perus käytöstapoja siis. Ihan normaaleja juttuja, mutta kyllä se korostuu, että semmoiset yhteistyötaidot sen teknisen taituruuden lisäksi.

lina: Miten uran alkupuolella, kun ei välttämättä ole vielä kovin vahvoja ja vankkoja teknisiä taitoja, niin kompensoiko yhtään ne niin sanotut pehmeämmät taidot hakuvaiheessa?

Janne: Joo. Kyllä minä sanoisin, että silloin se asenne ja semmoinen drive, sillä pääsee jo tosi pitkälle. Minä henkilökohtaisesti olen sitä mieltä, että kaiken muun voi oppia paitsi asenteen. Silloin kun se on kunnossa, niin elämä on aika paljon helpompaa. Tämäkin riippuu tosi paljon taas organisaatiosta ja positiosta, mutta varsinkin jos haetaan tämmöisiä trainee- tai harjoittelupaikkoja tai mitä hyvänsä, niin silloin se on nimenomaan se asenne ja miten itsesi tuot ja miten sinä kannat itsesi, koska kaikki muu on opittavissa ja otettavissa haltuun.

Venla: Jep. Entä osaatko sinä vähän kertoa, tai varmasti osaatkin, näistä työhaastatteluista? Jos ei ole vielä IT-alan työhaastattelussa ollut, niin se voi olla monelle jännittävä asia ja semmoinen, että etukäteen hirveästi miettii, että apua mitä siellä kysytään ja onko siellä vaikka jonkinlaista ennakkotehtävä tai jotain koodaustehtävää. Osaatko tarkemmin kertoa, että millaisia nämä haastattelut yleensä ovat ja mitä vinkkejä sinä antaisit siihen? Miten kannattaa valmistautua haastatteluun?

Janne: Näitäkin on tosi paljon. Toisilla on tosi paljon kompleksisempia ja pidempiä prosesseja kuin toisilla. Lähtökohtaisesti perus prosessi minun näkökulmastani menee käytännössä niin, että siellä on joku, yleensä se on rekrytointi-ihminen, toiset saattavat olla enemmän teknisesti valveutuneita kuin toiset, joka tekee sitä esikarsintaa. Käy monesti sen ensimmäisen, vaikka puhelun tai Teamsin tai jonkun tutustumiskeskustelun. Sitten kun mennään eteenpäin niin, vähän firmasta riippuen, siellä voi olla vastassa joko tehtävä heti, tai sitten siellä on ensimmäinen tapaaminen tai keskustelu. Ne ovat monesti sellaisia... Tämäkin on tosi firmakohtaista. Jossain se on sellainen, missä enemmän tutustaan ja perehdytään niihin motivaatiojuttuihin tai puhutaan vähän taustasta ja kerrotaan sitten firmasta, että mitä täällä tehdään ja miten täällä asioita hoidetaan ja mikä on se meidän tapamme toimia.

Yleensä aika monella on joku tekninen tehtävä. Minä toivoisin, että se on yleensä relevantti työtehtävää silmällä pitäen, ettei laitettaisi vaan tekemään, että koodaa meille joku juttu, vaan että siinä olisi jotain relevanssia siihen työtehtävään. Silloin myös hakijana saa käsityksen siitä, että mitä se arki siinä firmassa voi olla. Olen ollut paikalla, jossa on laitettu ihmisiä livekoodaamaan jotain täysin irrelevanttia. Siihen ei tarvitse suostua. Se on kauheata. Se on kauheata sille henkilölle, joka sitä työpaikkaa hakee, ja se on monesti kauheata myös niille, jotka joutuu katsomaan sitä sivusta. Joo

Teknisen tehtävän jälkeen on yleensä vielä joku tekninen keskustelu. Siinä voidaan käydä sitä tehtävää läpi tai se voi olla geneerinen tekninen keskustelu, missä puhutaan enemmän vaikka konkreettisten esimerkkien kautta, että mitä henkilö on tehnyt aikaisemmin. Yleensä kerrotaan myös sitten siitä, että minkälaisia meidän keissit on. Mitä me teemme, millä tavalla me teemme, tehdäänkö meillä Scrummilla vai Waterfallilla. Sitä nyt ei varmaan kukaan enää käytä, mutta pureudutaan teknisiin juttuihin ja lähinnä siihen arkeen. Nämä voivat olla myös toisinpäin, eli se tekninen keskustelu voi olla ensin. Tämä riippuu tosi paljon firmasta ja organisaatiosta, miten heillä se rekryprosessi on rakennettu.

Mitäköhän vielä... Minä toivoisin, että niitä kierroksia ei ole hirveän montaa enempää kuin pari. Joillain firmoilla on tosi paljon enemmän. Esimerkiksi Google on ollut aikanaan tunnettu siitä, että heillä oli 10 kierrosta.

Iina: Oho.

Janne: Ei mitään järkeä, eikä mitään käyttöä. Jos sinä tarvitset, tämä on ehkä tämmöistä yleisempää alan ränttiä, mutta jos tarvitaan useampi kuin kaksi tai kolme keskustelua, niin sitten todennäköisesti firma ei tiedä mitä hakee. Eli siellä voi olla useampi, ja useimmiten on useampi kierros, aika harvoin päästään yhdellä. Mutta pari kierrosta ja sitten sen jälkeen yleensä tehdään tarjous. Mitä juniorimpi on, niin sen vähemmän tarjousvaiheessa on neuvotteluvarama. Se kuuluu asiaan.

Mutta muutama kierros. Yleensä sisältää jonkun teknisen, jos ei ole tekninen tehtävä, niin sitten on tekninen keskustelu. Tällainen yleensä on aika vakio.

lina: Joo. Onko nämä IT-alan ominaisuuksia? Itse olen siis alanvaihtaja ja minulla on pitkä työkokemus sosiaalialalta ja olen ollut myös ilmaitu- ja turvallisuusalalla. Siellä on ollut hyvin lyhkäisiä nämä rekryprosessit, että maksimissaan se kaksi haastattelua. Nyt kun on tähän IT-maailmaan tullut mukaan, tuntuu että nämä IT-rekryprosessit on todella pitkiä ja monimuotoisia ja monipolvisia. Tosi erilaisia, kun näillä aloilla millä olen itse aikaisemmin ollut. Onko tämä jotenkin IT-alan juttu? Tai onko muillakin aloilla sitten samantyyppistä, osaatko sinä arvioida?

Janne: Sanotaan näin, että mitä korkeammalle siinä korporaatiotikkaassa mennään, niin sitä monivaiheisempia ja pidempiä ne prosessit ovat. CEO-tasolla ne yleensä venyvät, saattaa olla puoli vuotta tai vuosi. Se johtuu siitä, että niitä ihmisiä on niin vähän ja siellä on tosi paljon eri liikkuvia osia. IT-alalle on varmaan tullut sellainen standardi siitä, että se vaihtelee tosi paljon. Se johtuu minun näkemykseni mukaan siitä, että eri firmat ovat tosi eri vaiheessa siinä, että kuinka hyviä he ovat rekrytoimaan. Monesti se, kun on ihan älyttömästi eri vaiheita, johtuu siitä, että alun alkujaankaan ei ollut selkeää käsitys siitä, että mitä halutaan ja haetaan. Kyllä se vähän leimaa IT-alaa.

Se johtuu monesti siitä, että ei ole välttämättä tarkkaa tietoa siitä, että mitä me nyt oikeasti tarvitsemme. Periaatteessa paperilla on, että pitää osata näitä juttuja, mutta sitten rekrytointiprosessiin osallistuu tosi moni eri ihminen. Sitten tulee näkemyksiä siitä, että tämä henkilö vaikutti nyt tältä, minä en nyt tykännyt siitä, kun se sanoi tällä tavalla. Jotenkin minusta tuntuu, että se asenne on tällainen ja semmoista mutuilua aika paljon, mikä ei tietysti ole kauhean hyvä. IT-ala on ikävä kyllä tosi kuuluisa siitä.

IT-alalla tehdään rekrytointia tosi hyvin, mutta tehdään myös tosi huonosti. Monesti johtuen siitä, että aika harvoin sitä rekrytointia tekevät ihmiset, jotka täysin omana palkkatyönään rekrytointia tekevät. Rekrytointi on kuitenkin oma ammatialansa.

lina: On, ja se on se todella haastavaa. Siinä täytyy ottaa tosi monia asioita huomioon.

Janne: Jos sitä tekee oman duuninsa ohessa silloin kun ehtii, niin se laatu kärsii aina. Sitten se johtaa lumipallona siihen, että asiat venyvät ja kenelläkään ei välttämättä ole selkeää kokonaiskuvaa siitä, mitä tapahtuu.

lina: Joo.

Venla: Jep. Aika usein, kun työpaikkailmoituksia lukee, niin siinä on, että ”toivomme, että osaat jotain näistä, mutta ei ole välttämättä pakko osata mitään” ja ”hakijan mukaan muovataan roolia” ja ”työtehtävät määräytyvät sen mukaan, että mitä hakija osaa”. Se on vähän paha mieltä, että mitäs minä tässä hakemuksessa tuon esille, kun on niin avointa, että mitä oikeasti haetaan.

Janne: Joo se on vaikeaa tietysti. Minä ymmärrän, miksi niin sanotaan, koska varmasti halutaan paljon hakijoita, totta kai. Mutta se myös johtaa siihen, että se työmäärä kasvaa ihan älyttömästi, koska sitten tulee tosi paljon hakijoita, jotka eivät välttämättä vaan sovi. Sinä et kuitenkaan voi soittaa jokaiselle. Kesätyöpaikkoihin saattaa tulla satoja hakemuksia, ei kukaan ehdi soittaa niitä kaikkia läpi tai käydä sitä keskustelua ja kuunnella sitä, että onko tämä nyt sen tyyppinen ihminen.

Minä itse preferoisin, että pitää osata vähintään kaksi neljästä, jotta me voimme aloittaa keskustelua. Jos et osaa mitään, niin sitten ei yhden kesän aikana ole aikaa ottaa kaikkea haltuun. Silloin se hyötykin jää, eikä se palvele myöskään sitä tekijää. Jos sinä tulet johonkin ja teet jotain, mistä sinulla ei ole mitään käsitystä, niin sinä saat siitä muutaman kuukauden palkan, mutta mitä sinä saat ammatillisesti?

Venla: Ei varmaan kovin paljoa.

Janne: Todennäköisesti huonon kokemuksen ja ajatuksen, että minä en hae tänne enää koskaan.

Venla: Eli varmaan hakijan näkökulmasta tärkeää, että tunnistaa oman osaamisen, osaa tuoda sitä esille haastattelussa ja osaa myös perustella omia valintoja, jos on vaikka tekninen tehtävä.

Janne: Joo. Itse asiassa teillä olikin tuossa, että puhutaan siitä, että mikä on se erottautuminen. Yksi tosi tärkeä tekijä siihen on se oman osaamisen tunnistaminen ja sen sanoittaminen. Se on tärkeitä, että pystyy sanoittamaan, mitä minä olen tehnyt. Vaikka harrasteprojekteja esimerkiksi, miksi minä olen päätenyt näihin ratkaisuihin mitä minä olen tehnyt. Tai jos on tehnyt vaikka, minä voisin kuvitella, että yliopistolla tai ainejärjestöillä saattaa olla jotain projekteja. En tiedä, minkä verran opiskelijat ovat niissä mukana. Jos on tehty vaikka jotain nettisivu-uudistusta tai jotain, mitä hyvänsä, niin osaa sen oman roolin kuvata ja kertoa, että mitä minä tässä konkreettisesti tein ja mitä minulle siitä jäi käteen. Silloin on huomattavasti edellä monia muita. Joo, se oman osaamisen sanoittaminen.

Iina: Minä ainakin koen, että itsellä on ollut tosi vaikeata, kun kiinnostaa kaikki. Tai alussa etenkin kiinnostoi kaikki. Vasta tässä nyt opintovuosien edetessä on oppinut löytämään sen, että mikä on se minun juttuni ja mistä minä sytyn erityisesti. Se on varmasti tosi haastavaa hakijallekin, että jos kiinnostaa tosi monet asia, että miten sen sitten siinä hakemuksessa ja siinä haastatteluvaiheessa kerrot. Kun haluaisi tehdä kaikkea ja on kiinnostunut kaikesta, niin miten sitten fokusoi sitä?

Janne: Sitten tietysti voi miettiä, että onko vaikka vapaa-ajalla jotain semmoista. Onko jotain, mitä minä harrastan, mikä minua kiinnostaa? Voinko minä miettiä sieltä jotain ja sitä kautta hyödyntää? Se on tietysti työlästä, mutta se on yksi tapa olla vähän edellä muita. Mutta se on vaikeaa, ja minä tunnistan sen, kun kaikki kiinnostaa. Se on

hankalaa. Monen työuraa kuvaa se, että kun kaikki kiinnostaa niin sitten päätyy tekemään vähän kaikkea.

lina: Niinpä.

Mutta on generalisteja ja sitten on asian syväosaajia. Se on valinta, että kumman haluaa tehdä. Sitten jos tietää, että haluaa tehdä jotain tiettyä, niin syventyy sitten siihen ja tekee sitä niin maan perkeleesti ja olla siinä hyvä. Se on selkeä erottautuminen. Toki se rajaa vähän sitä, mitä sinä voit tehdä ja minkälaisiin paikkoihin sinä voit päätyä, mutta se on valinta, mikä täytyy tehdä.

lina: Koetko sinä rekrytoijana, että molempia tarvitaan. Sekä niitä syväosaajia että generalisteja?

Janne: Ehdottomasti joo. Ihan heittämällä. Se on ihan selkeä.

Venla: Joo. Entä sitten yksi aihe, mikä on paljon pyörinyt etenkin minun kaveriporukoissani. Aika monet ovat ensimmäisen, toisen, kolmannen vuoden opiskelijoita. Onko oman alan työpaikkaa oikeasti mahdollista saada vaikka sen ensimmäisen opiskeluvuoden jälkeen tai toisen opiskeluvuoden jälkeen, vai priorisoidaanko hauissa nämä, kenellä on tutkintojen melkein paketissa ja keillä on miljoona omaa projektia ja muuta? Vai onko vähän pienemmälläkin opinto- ja projektikokemuksella mahdollisuutta?

lina: Etenkin näinä aikoina, tässä taloustilanteessa.

Venla: Niin, etenkin näinä aikoina.

Janne: Juuri tämä aika on tosi brutaali. Minä tiedän, että se on tosi vaikeata. Minä symppaan kaikkia, jotka joutuvat nyt töitä hakemaan, koska se on hankalaa. Mutta maailma on täynnä ihmisiä, jotka ovat jättäneet koulut kesken sen takia, kun ovat saaneet töitä. Minun tuttavapiirissäni on todella paljon ihmisiä todella hyvissä positiossa, jotka ovat päätyneet töihin joskus opintojen aikana. Ensin osa-aikaisena ja sitten he ovat jääneet sille tielle ja koulu on jäänyt.

Ehkä aasinsiltana, näin yliopiston podcastissa ei varmaan saisi sanoa tätä, mutta ei se valmistuminen merkkää välttämättä niin hirveästi. Itse valmistuminen ei tee autuaaksi. Se mitä valmistumisesta tai vaikka gradusta voi hyötyä on, varsinkin jos se on top notch, top level, että olet saanut siitä jotain kunniamainintoja, tai se on pelkkää ylärekisteriä, niin silloin siitä on ihan selkeää hyötyä. Mutta pelkkä tutkinto itsessään, se on merkki jostain, mutta se ei välttämättä ole sellainen, mistä minulle henkilökohtaisesti on väliä, onko joku valmistunut vai ei. Mutta toki tässäkin on jälleen kerran erilaisia ihmisiä eri prosesseissa, niin toiset ihmiset voi arvottaa sitä eri tavalla.

lina: On ja mä jotenkin ainakin IT-alalla ymmärtänyt, että etenkin julkishallinto monesti vaatii, että on joku tutkinto.

Janne: Joo julkishallinnossa sehän tulee lainsäädännöstä. Varsinkin, jos olet sotealalla aikaisemmin ollut, niin siellähän se on ihan selvä. Vaikka olisi 30 vuotta kokemusta, mutta jos ei ole maisteri, niin sinä et voi saada tiettyä positiota. Mutta sitten taas monesti julkishallinto ostaa IT-palveluita konsulttiyrityksiltä, jolloin välttämättä siellä ei enää se koulutus ole niin tärkeä.

Iina: Okei.

Janne: Jos sinä menet sen konsulttiyhtiön kautta, nyt joku saattaa korjata jossain vaiheessa, mutta tällainen käsitys mulla on. Jos päätyy suoraan julkishallinnon organisaation, niin silloin siellä saattaa ja silloin sillä monesti onkin enemmän painoarvoa.

Iina: Joo. Tuossa puhuttiinkin jo noista omista projekteista ja portfolioista, että niillä on merkitystä ja ne olisivat tärkeitä. Minulla herää kaksi kysymystä. Missä ajassa niitä tekee, kun ne opinnot vievät aika paljon aikaa ja jos tekee vähän töitä siinä sivussa? Toinen kysymys on sitten se, että mitä se käytännössä sitten olisi? Puhutaan portfolioista ja omista projekteista, mutta minkälaisia ne oikeasti sitten ovat? Missä muodossa ja miten niitä sitten kannattaisi tehdä?

Janne: Minä olen tavannut ihmisiä, jotka ovat tehneet esimerkiksi sijoitusalgoritmeja tai omia projekteja, mitkä seuraavat heidän sijoituksiaan ja tekevät niitä heidän puolestaan. Jotkut ovat tehneet omiin harrastuksiin liittyen, jos on ollut vaikka aktiivinen jossain urheiluseurassa tai vaikka partiossa tai jossain tällaisessa omassa harrastuksessa ja sitten siellä on tarvinnut tehdä uudistuksia tai järjestelmiä tai jotain, niin sitten on tehnyt niitä sen oman harrastuksen kautta.

Minulla oli jotain esimerkkejä tallessa. Nämä ovat itse asiassa ihan alan ammattilaisilta. Minä ajattelin, että kyselen vähän ihmisiltä sellaisia asioita, jotka ovat jättäneet hyvän mielikuvan. Esimerkiksi juuri harrastuksiin, tai vaikka koulussa voisin kuvitella, että ainejärjestöillä voi olla projekteja tai tiedekunnilla tai mitä hyvänsä. On tehty vaikka jotain webbiäppejä ja verkkosivu-uudistuksia. Mielellään suht moderneilla teknologioilla, koska ne ovat ne, mitä työelämässä tietysti halutaan. Siellä on jotain Reactia, Nodea, tai Nextiä tai jotain tämän tyyppistä.

Mielellään tietokantajuttuja. Yliopistolla on varmaan aika paljon kaikennäköisiä tietokantajuttuja, mille on tarvetta. Tai kurssien kautta saattaa löytyä monesti sellaisia projekteja, mihin voi lähteä mukaan. On tehty muun muassa machine-learning-malleja ennustamaan erilaisia influenssaepidemia. THL:llä on avointa dataa, eli pystyy hyödyntämään avoimia datapisteitä ja sitä kautta tekemään jotain. Tämä oli Data Science Junior, joka oli tehnyt tällaisen ennustusmallin. Tai tietysti kun AI on iso juttu, niin sitten jotain Gen AI-projekteja, esimerkiksi että luokitellaan vaikka twiittejä tai että... Se voi olla oikeastaan ihan mitä tahansa.

Se että mistä siihen löytää ajan, niin se on tosi hyvä kysymys. Hyödyntää niitä kursseja, jos siellä on mahdollista tehdä käytännön tasolla asioita. Ja sitten siihen varmaan joutuu myös polttamaan vähän vapaa-aikaa, ikävä kyllä. Toisaalta minä koen, että kyllähän varmasti juristiksi opiskelevat ja lääkäriksi opiskelevat ihmiset ihan yhtä lailla käyttävät vapaa-ajasta aikaa siihen, että luetaan tai tehdään jotain. Minä jotenkin koen, että sen sijaan, että luet kirjatenttiin viikkotolkulla, niin sinä voit koodata. Eikö se ole vähän sama, tai jotenkin minä ajattelen.

lina: Kyllä. Ja toki minä ainakin itse huomasin, että heti kun löytyy se oma juttu, niin sitten toki siihen haluaakin käyttää, kun se kiinnostaa eri tavalla. Tuli vielä mieleen tuosta, että sinun kaikki esimerkkisi olivat aika tekkipainotteista. Miten, jos kiinnostaakin vaikka joku asiakasrajapinnassa oleminen tai joku hallinnollisempi puoli, niin minkälainen sitten voi olla se portfolio? Jotenkin tuommoinen tekkipuoli on selkeämpi.

Janne: Joo se on aika selkeä. Sitten tietysti, jos mieltii, että tekee enemmän asiakkuustyypistä duunia, niin silloin se portfolio ei ehkä ole se juttu.

lina: Okei.

Janne: Silloin minä ehkä lähtisin, toki riippuen jälleen, että jos se on tekninen rooli, joka on myös asiakasrajapinnassa, totta kai siellä pitää olla sitten teknistä. Mutta silloin minä pohtisin sellaisia työkokemuksia tai vaikka harrastusten kautta tulleita juttuja, missä on ollut tosi paljon tekemisissä vaikka ihmisten kanssa. Pehmeät jutut tulevat jostain muualta. Ne eivät ole portfoliokamaa. Sitä pystyy osoittamaan muista työkokemuksista tai harrastuksista tai vapaaehtoistyöstä.

lina: Joo. Tämä on itse asiassa tosi lohduttavaa kuulla, koska itse olen kyllä kiinnostunut teknologiasta ja haluan ymmärtää niitä perusjuttuja, mutta en välttämättä haaveilekaan, että minusta tulisi koskaan mikään superkoodari tai muuten tosi tekkipainotteinen. Enemmän tavoitteena on siinä asiakasrajapinnassa olo, niin ihan tosi kiva kuulla, että sitten voi hyvillä mielin unohtaa sen. Ei ole pakko jostain koostaa portfolioa. Voi mieltiä, että mitä taitoa on kertynyt muualta. Kunhan osaa sen sitten tuoda esiin hakemuksessa ja haastattelussa.

Janne: Joo. Ja ehkä vähän tuohon liittyen, että sitten minä mieltäisin sellaisia, että... Semmoinen perus liiketoimintaymmärrys on myös tosi tärkeätä. Varsinkin kun työpaikkaa hakee, niin tietysti se, että ymmärtää vähän, että mikä on se firman bisnes ja mistä se tulee. Kaikki yksityiset yritykset pyörivät rahalla ja raha tulee jostain. Niin jotenkin ymmärtää sitä liiketoimintaa ja perus liiketoiminnan lainalaisuuksia, että miten se firma ylipäätään pyörii ja toimii.

lina: Joo. Ja sehän tulee meillä tietojärjestelmätieteessä osana opintoja.

Janne: Joo. Se on sitten semmoinen, mikä on nyt tietysti tärkeä. Ne ovat monesti sellaisia rooleja, jotka on myös... Myynti on vähän huono sana, mutta ne ovat tietyllä tapaa myynnillisiä liiketoiminnallisia rooleja, jolloin se ymmärrys siitä, että mikä tämä rooli on, mitä minä tässä teen, miten se vaikuttaa tähän koko pakettiin.

lina: Me olemme jo vähän siitä puhuttukin tuossa, että meilläkin on kahdenlaisia opiskelijoita. Jos nyt karrikoidaan kahdenlaiseen. On niitä nuoria, jotka tulee suoraan koulutusputkesta, lukiosta tai ammattikoulusta, ja sitten tekevät yliopisto-opinnot, menevät työelämään. Ja sinä olet Venla semmoinen.

Venla: Joo.

lina: Ja sitten meillä minunlaisia, jotka tekevät pitkän työuran, jopa kymmeniä vuosia, jollain muulla alalla. Sitten sen jälkeen löytävät jostain IT:n, lähtevät lukemaan tutkintoa ja vaihtavat alaa. Näillä kahdella on paljon samoja ja yhtenäisiä asioita, mutta on myös paljon eroavaisuuksia siinä tulevassa työhaussa. Toisilla välttämättä ei ole juuri mitään työkokemusta, pois lukien ehkä lyhyet kesätyöt, ja toisilla taas tosi vahvat työelämätaidot. On paljon kertynyttä substanssiosaamista joltain alalta tai ylipäättään erilaisia taitoja siellä työelämässä. Heidän työnhakunsa, voisi olettaa, että olisi aika erilaistakin.

Janne: On tosi erilaista.

lina: Niin ehkä se mun kysymys tässä on se, että mitä vinkkejä, tai että mihin kannattaa kummankin kiinnittää huomiota siinä työhaussa? Mitkä ovat niitä asioita, mitkä pitäisi tiedostaa siinä omassa työhaussa? Ja siinä, että hei että minulla on nyt tällainen tausta, ja minä olen tässä vaiheessa, minä haluan tuonne. Mitkä ovat niitä asioita, mitkä pitäisi tiedostaa ja sitten niiden mukaan tehdä valintoja toimia siinä työhaussa? Hyvin pieni kysymys.

Janne: Vähän lavea, mutta jos lähtee miettimään sitä kautta, että varmaan se on tosi erilaista johtuen juuri siitä, että toisilla on valmiiksi työelämä- ja työnhakukokemusta. Tietää vähän, miten ne tilanteet toimivat. En nyt sano, että olemme vanhoja ihmisiä, mutta alanvaihtajilla myös on kokemusta, että minkälaisia tyyppisiä siellä työelämässä tulee vastaan. Kaikki eivät ole kivoja. Siellä odotetaan todella eri asioita. Se on tosi erilaista. Se kohtaaminen riippuu tosi paljon siitä, että minkälainen tyyppi siellä on. Ja sitten taas nuoremmille, niin työelämässä kohtaa tällä hetkellä pari tosi erilaista sukupolvea. Tai itse asiassa montaa eri sukupolvea, mutta vanhin sukupolvi ja nuorempi sukupolvi ovat niin kaukana toisistaan. Ne ovat kaksi täysin eri maailmaa ja siinä saattaa tulla törmäystä.

Mutta itse työnhakun on hyvin samankaltaista siinä mielessä, että samoja asioita on hyvä korostaa. Tietysti jos on työelämäkokemusta, vaikka sotealalta esimerkiksi, niin silloinhan minä korostaisin sitä, että mitä sieltä on jäänyt käteen ja mitä voi hyödyntää

tässä tulevassa. Jos on ollut vaikka sairaanhoitajana tai missä hyvänsä, niin varmaan se sopeutumiskyky ja stressinsietokyky ovat aika korkealla tasolla verrattuna sitten henkilöön, joka ei vielä ole työelämässä ihan hirveästi ollut. Tai on ollut jossain, mitenkään väheksymättä mitään kesätyötä, mutta on ollut jossain suht iisissä työssä. Ja iisillä minä tarkoitan nyt sitä, että ne haasteet ovat aika erilaisia, semmoisia köyhäisempiä. Jos mietin vaikka omia käsitöitä, niin eihän siellä ole ihan hirveästi ollut vaikeita paikkoja. Kaikki tykkää sinusta, kun sinä olet nuori reipas ja iloinen.

naurua

Janne: Vastasinko mä ollenkaan nyt siihen mitä sinä kysyt? Mutta itse työnhaku on samankaltaista, mutta sitten ammentaa sieltä jo valmiista kokemuksesta ja mitä sieltä on jäänyt, mitä voi tuoda esille.

lina: Ehkä tässäkin on nyt sitten se oman osaamisen tunnistaminen, mistä aikaisemmin tuossa puhuttiinkin. Se on nyt se ydin.

Janne: Joo ja sitten toimialatuntemus voi olla semmoinen, mitä voi hyödyntää. Jos on tehnyt vaikka, en minä tiedä mikä voisi olla... Jos on ollut vaikka tekemässä valmistavaa teollisuutta ja sitten päätyy hakemaan sinne teknisiin tehtäviin, niin sinähän tiedät, miten se prosessi toimii. Jälleen kerran sinä tiedät niin se firma toimii, millaista arki siellä on, mitä ongelmia sinä ratkot sillä sinun tehtävälläsi.

Ja nuoremmille se on se oikeastaan se asenne. Kaikkea voi opiskella. Sinä voit etukäteen ottaa selvää ja miettiä että tuo on semmoinen, mikä kiinnostaa tai mistä minä haluan tietää lisää. Sitten pinpointata niitä, että sitten kun pääsee tapaamiseen, niin voi sanoa, että minä kävin lukemassa, että te teette tällaista juttua, että jos mitenkään mahdollista niin minä haluaisin perehtyä myös tähän. Sitten sitä kautta.

lina: Tästä tuli mieleen, että kuinka paljon haastattelussa ja hakemuksissa kannattaa tuoda esiin sitä, että on paneutunut siihen mitä tämä yritys tekee ja että minkälaiset arvot tällä yrityksellä on.

Janne: Paljon. Mieluummin liikaa kuin liian vähän.

lina: Okei.

Janne: Ja mä minä ymmärrän, että se on vaikeata, koska on semmoinen olo, että pitää hakea tosi paljon töitä. Se saattaa ajaa semmoiseen jopa epätoivoiseen, että minä nyt vaan haen niin paljon kuin mahdollista. Mutta kun määrä kasvaa, niin laatu laskee. Sitten välttyy semmoiselta tilanteelta, että menee jonnekin ja on, että ai niin, mikä tämä paikka on. Tai kun joku soittaa, niin että mistä sinä olitkaan, kun minä olen nyt hakenut niin moneen paikkaan. Minä ymmärrän sen, mutta silti ota selvälle, että mitä se firma tekee, mikä on semmoinen mikä siellä ehkä kiinnostaa, miten voit itse tuoda siihen jotain. Se on aina kaksisuuntainen juttu. Sinä saat firmasta palkkaa ja kokemusta,

mutta he myös tietysti toivovat, että he saavat jotain. Ja ihan älyttömän siistiä, jos pystyy jotenkin osoittamaan, että hei minä pystyn tuomaan teille jotain lisäarvoa. Tämä voi olla tosi vaikeaa, mutta jos on joku semmoinen, en minä oikein tiedä mikä se esimerkki voisi olla. Jotenkin sen osoittamista, että minä haluan tänne.

Minä tiedän, ettei kaikki firmat ole sellaisia, että kaikki sinne haluaa. Sitten voi myös miettiä, että haluaako vaan duunin, mikä on ihan okei. Se on ihan enemmän kuin fine. Vai haluaako keskittyä, niin että valitsee vaikka 5 tai 10 paikkaa, mihin oikeasti haluaa ja sitten panostaa kaiken niihin hakemuksiin ja niihin tapaamisiin, mitä sieltä saa.

Iina: Kyllä. Minä olen kanssa itsekin, tai on tässä pitänyt miettiä, kun tavallaan haluaisi oikeasti sen paikan, mikä on juuri minulle ja että se on vastavuoroinen match niin sanotusti. Ajattelin, että ehkä aloittaa siitä, että katsoo juuri sen viisi plus miinus, että mihin oikeasti haluaa ja mihin oikeasti panostaa. Sitten jos ei tärppää, niin sitten ehkä lähtee tekemään jonkinlaisia kompromisseja.

Mutta se on kyllä vaikea tässä tilanteessa, kun minullakin valmistuminen lähestyy puolen vuoden päästä ja oikeasti pitäisi nyt aktiivisesti hakea. Nyt on aktiiviaika. Toki niitä aukeaa aina muulloinkin niitä paikkoja, mutta kuitenkin pitäisi ennakoiden hakea. Sitten ei haluaisi kuitenkaan tyytyä vain johonkin. Kuitenkin tässä taloustilanteessa olisi kuitenkin ehkä hyvä olla valmis tekemään melkein mitä vain, mikä jollain tavalla kuitenkin kiinnostaa ja motivoi.

Janne: Joo. Se on hankala.

Iina: Nämä ovat haastavia kysymyksiä.

Janne: Joo. Ehkä tuossa korostuu myös se, että se tosi hyvä mesta voi löytyä myös semmoisesta paikasta, mikä ei välttämättä aluksi tunnu siltä. Kaikki IT-firmat eivät ole meidän mielikuvissamme IT-firmit. Jos mietitään vaikka Suomen suurimpia, en tiedä ovatko suurimpia, mutta SOK, Suomen Osuuskauppa, aivan järjettömän iso IT-alan työllistäjä. Finnair, todella iso IT-alan työllistäjä ja heidän core bisnes on jotain ihan muuta kuin IT:tä. Käytännössä näitä esimerkkejä on tosi paljon.

On IT-konsulttitaloja, jotka leimataan aina IT-taloiksi, totta kai. Mutta käytännössä kaikilla isoilla firmoilla on omaa IT:tä. Voi olla, että se mediaseksikkäin firma ei myöskään aina välttämättä ole se siistein paikka olla töissä. Monesti isossa firmassa mihin kaikki haluaa duuniin, kaikki haluaa sinne, mutta se arki voi olla tosi puuduttavaa, jopa tylsää. Sinä et saa siellä kasvumahdollisuuksia. Se voi olla tosi rajattu se sinun roolisi. Kun sitten taas joku pieni paikallinen firma, joka tarvitsee jotain jeesiä. Se voi lähteä sitten ihan tangentille se homma. Menet sinne tekemään jonkun pienen järjestelmä uudistuksen kesän aikana ja sitten he tajuavat, että helkkari tämä tyyppihän osaa vaikka mitä. Sitten sinä olet siellä töissä. Jossain kohtaa sinä huomaat, että

tässähän meni niin kuin... Siis se on sattumaa. Ja sitä ei voi aliarvostaa sitä sattuman merkitystä.

lina: Niinhän se on. Ehkä haastavaa tuossa tekee myös se, että vaikka kuinka perehtyisit yrityksen nettisivuihin ja sosiaaliseen mediaan ja koitat kartoittaa kokemuksia tuttavapiiristä, niin silti välttämättä ei voi tietää, kun vasta kun olet siellä töissä tai vaikka siinä haastattelutilanteessa, että mitä viboja sieltä tulee. Voisiko tämä olla minulle hyvä paikka. Sitä ei hakemuksenlaittovaiheessa voi välttämättä vielä tietää, että tuleeko tästä nyt huti vai löytyykö joku helmi.

Janne: Joo niin se on. Juuri näin se on. Se on hankalaa. Toinen semmoinen juttu, miten niitä työpaikkoja löytää, ne kohtaamiset ovat ”helppo”. Kaiken maailman Meet Up - tapahtumat. Jos vaan henkistä kapasiteettia riittää ja jaksaa käydä, niin ne ovat huijauskoodeja. Jututtaa päättäjiä ja tekijöitä.

Sitten jos tuntuu, että ei ole mitään Meet Uppeja, niin järjestää itse. Yliopistolla tai missä tahansa on tiloja, mitä voi varmasti käyttää. Se voi olla teemalla, vaikka että Academic Work kouluttaa Cobolia nykyään. Minä en tiedä, että tunnetteko te Cobolin, mutta se on semmoinen ikiaikainen koodi, mitä on käytetty pankkialalla joskus kauan aikaa sitten. Kaikki ovat ajatelleet, että se kuolee, mutta nyt kun pankit eivät uusi järjestelmiä, niin näitä Cobol-osaajia ei ole enää. Se voi olla vaikka, että opetellaan Cobolia. Keräätte 15 tyyppiä, 20 tyyppiä, joita kiinnostaa, että joo tehdään vaan. Sitten sinne pyydetään joku IT-alan ammattilainen, varmasti tulee kertomaan. Siinä on huijauskoodi. Kun näitä järjestää, niin onesti sellaiset ihmiset, jotka järjestävät vaikka Meet Uppeja nähdään tosi aktiivisina, tosi osaavina. Kaiken maailman tapahtumat ja pöhinäjutut, jos vaan vähänkään tuntuu, että jaksaa niin se on tosi kova.

lina: On. Ja ainakin itse olen kokenut, että ne ovat olleet hyödyllisiä. Meillä on tässä yliopistolla useampiakin vuoden aikana. On pari isompaa tapahtumaa ja sitten on pienempiä ainejärjestöjen järjestämiä.

Venla: Joo. Ainejärjestöt aika paljon, esimerkiksi ekskursioita järjestää, joissa mennään ihan firmoihin paikan päälle kuuntelemaan, mitä he tekevät ja siellä pääsee tutustumaan. Ainakin itse olen saanut sieltä sellaisia vinkkejä, että jos minua kiinnostaa vaikka tämä puoli, että mitä teknologioita siellä käytetään, mihin kannattaa perehtyä. Ne ovat kyllä sellaisia, mistä olen saanut hyviä vinkkejä aiheeseen liittyen.

Janne: Joo. Ne kannattaa kyllä hyödyntää, jos niihin on mahdollisuus. Ei firmoihin enää pääse tulemaan, että voi vaan lapsia sisään.

Venla: Niin että tässä on mun CV. Milloin voi aloittaa?

Janne: Niin. Tai että anna minä tulen katsomaan mitä te täällä teette. Eihän sitä, että sitten tällaiset järjestetyt tilaisuudet, missä pääset vähän katsomaan, mitä siellä tapahtuu, niin nehän on ihan selkeitä.

lina: On joo.

Janne: Ja tuon voi tehdä, että hei minä ajattelin tulla tänne töihin. Se on se vanha, tämä on juuri tämä sukupolvien välinen ero. Minun ehkä isovanhempien ja vielä varmaan vanhempiakin ikäiset ihmiset ovat, että sitten vain menet ja kättelet ja katsot silmiin ja olet, että no niin minä olen tulossa töihin. Tuommoinen suora lähestyminen toimii varmasti tosi hyvin, jos sen tekee hyvin. Mutta tavallaan tommoinen ovelta ovelle ramppaaminen ei ole ehkä kauhean mieltä ylentävää, eikä sillä ehkä tule semmoisia tuloksia kuin mitä ne vanhemmat valehtelevat ja väittävät.

Venla: Nyt kun olemme puhuneet vähän tästä taloudellisesta tilanteesta, että juuri nyt on vaikea saada IT-alalla töitä. Meille ainakin koulussa kovasti opettajat ja professorit kertoo, että kyllä IT-alalla on töitä ja monet työllistyvät kesken opintojen, että ei hätää. Kyllä taloudellinen tilanne lähtee kasvuun. Miten sinä näet näin rekrytoijan näkökulmasta, että esimerkiksi tosi paljon puhutaan tästä tekoälystä, että se vie paljon IT-alan työpaikkoja ja muuta. Näetkö sinä oikeasti, että tulevaisuudessakin alalla on paljon osaajapulaa ja tarvetta osaajille? Vai voiko olla, että tämä ala hiipuu? Meillä ainakin paljon mainostetaan, että IT on kaikkialla, että ihan joka alaa tarvitsee IT:tä, niin teille on kyllä töitä. Monelle se tuntuu tosi epätoivoiselta juuri nimenomaan tässä maailmantilanteessa.

Janne: Tekoäly ei tule viemään töitä. Se tulee varmaan helpottamaan tosi paljon. Tulee vähentämään semmoista manuaaliduunia, se on ihan selvä. Minun yksi kollegani sanoi jossain hyvin, että kun tekoäly vie kaikki junnuduunit niin kannattaa aloittaa sennuna.

naurua

Janne: Se on varmaan ihan hyvä juttu. Ei ne työt mihinkään häviä. Ne varmaan tulevat muuttumaan jonkun verran. Meidän osaajapulamme, tämä nyt menee ehkä enemmän tämmöisen shoutouttina yrityksille, niin meidän osaajapulamme on aika pitkälti tietynlaista kohtaanto-ongelmaa. Me haluamme Suomessa suomenkielisiä, kokeneita devaajia. Meidän työmarkkinamme on sellainen ja suurin osa yrityksistä on myös sellaisia, että he eivät myöskään houkuta semmoisia tyyppejä, jotka täyttävät kaksi näistä. Jos sinä haluat suomenkielisen devaajan, niin se ei välttämättä ole kokenut, tai jos sinä haluat kokeneen devaajan, niin se ei välttämättä ole suomenkielinen ja niin edelleen.

Eli se on kohtaanto-ongelma aika paljon. Se adaptiivisuus, semmoinen muuntautumiskyky on varmaan se, mikä tulee olemaan tosi tärkeitä. Nimenomaan tekoälyn tulon myötä tietyt työtehtävät helpottuvat. Osa jää kokonaan pois. Silloin se kyky mukautua siihen muutokseen ja ottaa AI:ta omaan duuniin arkeen, ne asiat korostuvat. Mutta ei ne työt mihinkään häviä. Se on kohtaantoasia. Se on semmoinen, minkä kanssa Suomi tulee varmaan olemaan isossa kuvassa aika lirissä nyt lähiaikoina.

lina: Niin ihan mielenkiinnosta, minkä takia vaaditaan suomen kieltä sen kokemuksen lisäksi?

Janne: Minä olen kuullut monenlaisia eri versioita, osa on varmaan loppuun asti mietitty ja osa ei. Julkishallinnossa ehkä enemmän. Se perustuu aika pitkälti siihen, että kaikki dokumentaatio julkishallinnon puolella on aika pitkälti suomeksi. Se kieli on tosi vaikea. Se on meille suomalaisillekin. Jotain laki- tai asetuspykäläjuttuja, niin en minä ainakaan... Se on vaikeaa kieltä meillekin puhumattakaan, jos suomi on sinulle kakkoskieli tai se ei vielä ole edes kakkoskiertos, mitä opettelet.

Osalle se on sillä tavalla, että kun on aina tehty töitä suomeksi niin se on tosi iso muutos. Jos yhtäkkiä pitää kaikki muuttaa englanniksi, niin se on kyllä vaikeata. Se vähän pelottaa. Se ensimmäinen on aina kaikista vaikein. Minä luulen, että isolle osalle se on sitä, että se on epämukavaa. Varsinkin se alku. Jos sinä joudut yhtäkkiä sadan hengen firman tai kahdensadan hengen firman työkielen ja kaiken muuttamaan yhtäkkiä englanniksi. Mä kuulin juuri eilen tarinan, että kun palkattiin ensimmäinen ei-suomenkielinen henkilö erääseen yritykseen, niin siellä yrityksessä oli kysytty siltä tyypiltä, että no miten sinä aiot nyt adaptoitua siihen, kun sinä olet ainoa, joka ei puhu suomea.

lina: Aivan.

Janne: Mutta kyllähän se menee molempiin suuntiin, että kyllähän sen yrityksen pitää olla valmis.

lina: Niin menee.

Janne: Ei ole montaa vuotta niin Osuuspankki palkkasi ensimmäisen ei-suomenkielisen teknisen henkilön. Niin nythän heillä varmasti on tosi paljon. Pikkuhiljaa, mutta se johtuu todennäköisesti nimenomaan siitä, että se vähän hirvittää. Se on vähän epämukavaa. Siihen ei olla valmiita samalla tavalla panostamaan ennen, kun on pakko. Ja kohta se alkaa varmaan olemaan. Ja tietyissä se on ihan perusteltua, niin kuin juuri julkishallinto. Minä ymmärrän sen tosi hyvin. Mutta IT on kuitenkin aika globaalia. Kaikki ammattisanastoa on englanniksi jo valmiiksi.

lina: On verrattuna moneen muuhun alaan. IT:hän on lähtökohtaisesti hyvin kansainvälinen.

Janne: Joo. Sitten se on enemmän sitä, että miten siellä firmassa sisäisesti hoidetaan, tai organisaation sisäisesti asiat halutaan hoitaa.

lina: Joo.

Venla: Entä sitten tällainen ihan tosi helppo ja yksinkertainen kysymys, johon on varmasti aivan älyttömän helppo vastata. Miten rakennetaan hyvä CV, joka erottuu joukosta.

lina: Ja hakemuskirje.

Janne: Joo, tästä on paljon käyty keskustelua, että minkä mittainen sen pitäisi olla. Pisin, minkä mä olen saanut, on ollut 16 sivua.

Venla: Oho.

naurua

Janne: Älkää please laittako semmoisia. En minä pysty lukemaan. Se on mahdotonta. Mutta korkeintaan kaksi sivua on. Kokeneilla alkaa olemaan niin, ettei kaikkea saa yhteen. Mitä tiiviimpi, sitä parempi. Kaiken maailman syntymäajat ja asuinpaikat ja osoitteet, niin ei niillä tee kukaan mitään. Ne ovat täysin irrelevanttia kamaa. Kuvakaan ei ole mikään semmoinen... Pitkään meille opetettiin, että pitää olla kuva.

lina: Minä meinasinkin juuri kysyä. Minulla on ollut semmoinen käsitys, että kuva olisi nykypäivänä semmoinen, mitä yleensä aina toivotaan. Mutta ihan kiva kuulla, että se ei välttämättä enää ole.

Janne: No en minä tiedä, että tarvitaanko sitä. Sen voi sinne laittaa. Minusta se on jokaisen oma asia, että haluaako sen sinne.

lina: Joo.

Janne: Nyt kun me elämme kuitenkin semmoista... Tai kun rekrytointi tai työnhaku yleensä, ihmisillä on kaikille ennakkoluuloja. Se on semmoinen asia, mitä ei voi välttää- Ennakkoluulojen kieltäminen on typerää, koska niitä on kaikilla. Se on ihmisille ihan evolutiivista. Kyse on siitä, tunnistaako ne ihmiset niiden omat ennakkoluulonsa. Se kuva jää mieleen, minä ymmärrän. Se voi joillekin ihmisille olla myös, että okei tuo näyttää tuolta, niin sieltä tulee välittömästi jotain tiedostamattomia asioita, mitä kaikki ihmiset eivät itse osaa edes ajatella.

lina: Aivan.

Janne: Minä väittäisin, että ammatikseen rekrytointiin tekevät ovat aika hyvin perillä omista ajatusvinoumista, mutta he eivät ole ainoita, ketkä niitä katsovat.

Minä tekisin selkeän bion tai koosteen, mikä summary, mikä se nyt suomeksi on.

lina: Niin kuin profiiliteksti.

Janne: Niin. Semmoinen lyhyt ja ytimekäs kuvaus siihen ihan alkuun tai siihen sivuun fiksusti. Sitten tuorein työkokemus on ensin, ylhäältä alas. Titteli, tavallaan vuodetkaan ei ole... Siihen ei tarvitse laittaa päivämääriä, että minä olin Valiolla kesäkuun kuudes viiva jotain. Se voi olla vaikka kuukausi ja sitten vuosi ja sitten lopetuskuukausi ja vuosi. Sitten lyhyt, tiivis, että mitä se työtehtävä on pitänyt sisällään. Tietysti mitä laajempi työnkuvasta sen vaikeampaa se on, mutta että on vähän kuvattu sitä, mitä on tehty. Sitten tosi hyödyllistä on, jos pystyy vähän summaamaan sinne niitä omia skillsejä.

Teknologioissa voi olla vaikka, että sinun pääteknologiasi mitä teet eniten, että nämä ovat tosi hyvin hallussa.

Joo, aika simppele. Semmoinen bio, summary, yhteystiedot. Totta kai, että saa kiinni. Ei tarvitse olla osoitetta tai mitään, mutta puhelinnumero, Linkkari ja sähköposti riittävät. Lyhyt briiffi työkokemuksesta.

Hakemuskirjeitä näkee tosi laidasta laitaan. Siinä minä käyttäisin koko sen yhden sivun mielellään, kiitos. Se, että miksi mä koen, että tämä on minun paikkani? Mitä minä voin tuoda? Onko jotain, mitä minä olen aikaisemmin tehnyt, mikä korreloi tai mikä on linjassa sen kanssa, mitä tässä nyt haetaan? Se on omalla tavallaan aika yksinkertaista, mutta minusta tuntuu, että ihmiset laittavat niihin liikaa ja liian geneerisesti.

Sitten personointi. Jälleen kerran, minä ymmärrän, että se on tosi työlästä, mutta jos minä saan hakemuskirjeen missä lukee, että Dear Miss Janne Kuikka tai Dear Miss Hunting Manager, niin minä tiedän, ettei se ole suoraan meille. Minun yhteistietoni ovat työpaikkailmoituksissa. Se ei ole silloin osoitettu meille. Siinä ei välttämättä ole edes firman nimeä vaan se on se sama lätkäisty joka paikkaan. Se näkyy. Ja minä ymmärrän jälleen kerran, että se on työlästä, mutta se myös osoittaa vähän semmoista, että minä nyt vaan haen joka paikkaan.

lina: Kyllä.

Janne: CV:täkin voi personoida riippuen vähän kuinka paljon on kokemusta taustalla. Silloin minä käyttäisin siinä vaan relevantteja kokemuksia. Tietysti jos on ihan alkuvaiheessa, se voi olla tosi vaikeata, koska ei vielä ole. Silloin minä ottaisin muutamat tärkeimmät, että ihan kaikkia kesätöitä ei kannata luetella. Minun omassa CV:ssäni tällä hetkellä on vaan minun rekrytointiduunit. Siellä ei ole minun myyntitöitäni, mitä olen tehnyt ennen rekrytointia.

lina: Eli välttämättä tämmöisenä alanvaihtajia ei tarvitse laittaa sinne edes mitään mainintaa, että vuosinaan tämä ja tämä on tehty jotain. Voi jättää kylmästi pois, että sitten se on rekrytoijan tehtävä, jos hän haluaa tietää, että mitä sinä olet tehnyt tässä välissä.

Janne: Minä jotenkin toisin kuitenkin ilmi se, että on vaihtanut alaa. Ja minä olen itseasiassa palkannut ihan viime aikoina alanvaihtajia ja nimenomaan sotelta, että kyllä he ovat tuoneet esiin, että he ovat olleet hoitajia vuosina xx ja xx.

lina: Kyllä, mutta ei tarvitse olla, minäkin olen tehnyt siis töitä neljätoistavuotiaasta asti, eli ei tarvitse laittaa sinne niitä ensimmäisiä työvuosia.

Janne: Ei missään nimessä. Joo ei tarvitse.

lina: Ne voi ottaa ihan kylmästi pois. Poimii sieltä niin kuin...

Janne: Semmoiset minun mielestäni oleellisimmat. Sitten minä olen laittanut minun CV:seen, että jos haluaa tavallaan ”more extensive”, niin minulla on minun LinkedIn siellä, missä on sitten vähän pidempi. Mutta sielläkään ei ole näitä minun persvakoduunejani. Siellä on nykyisen työurani kannalta relevantit.

lina: Kyllä. Mennään kohta siihen Linkkariin tarkemmin ja muutama kysymys vielä tuohon CV:seen ja hakemukseen. Minä olen jotenkin ymmärtänyt, että CV:n ja hakemuksen olisi hyvä vähän täydentää toisiaan. Niissä ei ole hyvä olla samoja asioita, tai no ehkä jotain on pakostikin, mutta että ne täydentäisivät, että ne olisivat pari niin sanotusti. Miten se käytännössä sitten onnistuu? Jos vaikka ajattelee meidän IT-alaa, että jos meillä on vaikka niitä teknologioita. Kannattaako ne avata kunnolla vasta siinä hakemuskirjeessä? Juuri ne teknologiat mitä käyttää eniten ja mitkä osaa parhaiten, että niihin sitten pureutuu enemmän siinä hakemuskirjeessä ja kertoo siitä, että miten niitä on käyttänyt ja mitä niillä on tehnyt. Sitten CV:hen laittaa vaan, että nämä on nyt ne, että lyhyesti vaikka vaan, että Python ja Java ja SQL. Vai onko hyvä CVssäkin jollain tavalla niissä työroolikuvauksissa kertoa, että olen tässä käyttänyt tätä, vai miten? Ettei tule turhaa toistoa siihen hakemuskirjeeseen CV:seen.

Janne: On ihan aito riski olemassa, että niistä kahdesta katsotaan vaan CV.

lina: Joo.

Janne: Se on valitettavaa, mutta välillä niin käy. Varsinkin mitä enemmän ihmisiä on ja jos ihminen tekee sitä oman työn ohessa, niin se kirje saattaa jäädä lukematta. Minä ehkä tekisin juuri niin, että avaisin CV:hen silleen, että tässä firmassa minä tein näillä jutuilla ja tämä oli se, mitä me rakensimme. Sitten siellä hakemuksessa minä avaisin sitä, että täällä me tehtiin näin ja minun roolini oli tämä.

lina: Okei.

Janne: Nimenomaan täydentää. Siinä saa olla pientä overlappia, mutta ei sillä tavalla, että se toistaisi itseään. Jotkuthan ovat sitä mieltä, että hakemuskirjettä ei välttämättä tarvitse.

lina: Okei.

Janne: Mutta se on kuitenkin tapa erottautua.

lina: On.

Janne: Jos on visuaalinen ihminen ja tykkää tehdä videoita, niin se voi olla tosi kova. Ei ole ihan hirveästi näkynyt. Olisin positiivisesti tosi yllättynyt. Minä tiedän, että se voi stereotyyppisesti olla joillekin teknisille ihmisille tosi paljon vaikeampaa tehdä itsestään semmoinen introvideo, mutta sillä voi korvata vaikka sen hakemuskirjeen. Jotkuthan puhuvat siitä hakemuskirjeestä motivaatiokirjeenä, mutta sekin on hankala. Voihan sinne laittaa jotain motivaatiosta, mutta täydentämään nimenomaan.

lina: Mitä mieltä olet siitä, kun aika paljon on nyt näitä avoimia paikkoja seurailut ja sitten kun on joissain prosesseissa päässyt vähän eteenpäinkin, niin sitten monessa on tullut, että nykyään aika monessa käytetään sitä videohaastattelua ensivaiheena. Se on minun mielestäni yleistynyt tosi paljon ihan tässä x vuosien aikana. Tai en minä ainakaan muista, että olisi 10 vuotta sitten koskaan tullut vastaan tämän laista. Mitä sinä ajattelet, että mikä sen pointti on? Miten siihen voi valmistautua? Etenkin jos videolla olo on itselle vähän pois mukavuusalueelta.

Janne: Hyvä kysymys, koska minä itse henkilökohtaisesti täitä hakiessa en siitä tykkää yhtään. Minä en myöskään haluaisi rekrytoidessa niitä käyttää, enkä minä ole käyttänyt. Minä olen joitain, olenko yhden vai kaksi työpaikkaa saanut sillä tavalla, että siinä on ollut tämä video. Minulta se on vaatinut joka kerta, niin paljon kun mä esilläolosta tykkäänkin, se on vaatinut joka kerta kymmeniä toistoja ja pilalle menneitä ottoja. Joka vaiheessa, jos siellä on viisi, niin siinä on mennyt monta tuntia. Sillä varmaan jotenkin haetaan sitä, että jaksatko sinä tehdä tämän ja oletko sinä motivoitunut ja miten hyvin sinä tuot itsesi esille. Mutta sehän on täysin feikki tilanne.

lina: No on. Siinä on tosi vaikea luoda itsestään semmoinen olo, että mikä minä oikeasti olen livenä.

Janne: Joo kyllä.

Venla: Jep ja sitten kun jo kymmenennen kerran sitä videota tekee, niin pikkuhiljaa alkaa kuulostaa robotilta, kun ne samat asiat toistaa.

Janne: Joo, kyllä minulla... Sitäkin kiroilun määrää mitä minäkin, kun niitä olen tehnyt. Se on ollut vaikeata. Ja nimenomaan se, että kun se toinen ihminen on saanut nauhoittaa ne ihan rauhassa. Se kuuluu hänen työhönsä, niin se on luontevampaa. Sitten sille vastaanottajalle se on tosi vaikeata. Se on semmoisena täysin esikarsivana vaiheena ennen, kun sinä olet jutellut kenenkään kanssa, niin se on todella brutaali tapa karsia ihmisiä. Minä en ole mikään kauhean iso fani, mutta minä tiedän, että jotkut sitä käyttävät. Jos sen duunin oikeasti haluaa, niin sitten ei auta kuin purra hammasta ja power through. Se on vaikeata ja minulla on tosi iso sympatia niille. Minun mielestäni videolla voi tehdä paljon asioita, mutta sen aloitteen pitäisi tulla siltä ihmiseltä itseltään, jos se on luontevaa. On paljon parempia tapoja saada selville ihmisten motivaatiota tai haluja, kun laittaa heidät kylmiltään tekemään jotain videoita, missä kysytään, että miksi sinä haluat meille töihin.

lina: Kyllä, yleensä niissä on juuri nämä kysymykset.

Janne: Niin, kolmessakymmenessä sekunnissa, kiitos. Toistoja, toistoja, sitähan se kysyy. Ja minä olen myös sitä mieltä, että jos se tuntuu pahalta, niin älä tee. Ei ole pakko.

lina: Kyllä tänä päivänä löytyy myös vielä työnantaja ketkä ei käytä sitä. Ei joudu siihen tilanteeseen.

Janne: Niin. Minä ymmärrän, miksi niitä teetetään, mutta se on joillekin tosi vaikeata. Voi olla, että täytyy vaan hyväksyä, että tämä haku menee minulta ohi. Sekin on ihan ok. Sinä et välttämättä siinä menetä kuitenkaan isosti.

Venla: Entä kuinka suuri rooli suosittelijoilla on vielä nykypäivänä? Jos on vaikka nyt jossain osa-aikatyössä ja siellä sinun pomosi sanoo, että hei minä voin olla sinun suosittelijasi seuraavaan paikkaan, niin soitellaanko näille suosittelijoille tai laitetaanko heille enää viestejä? Vai onko tämäkin meidän vanhempien ja isovanhempien aikainen käytänne?

Janne: Kyllä niillä on ihan paikkansa. Nyt taas riippuu tosi paljon firmasta, kun toiset käyttävät enemmän ja toiset käyttävät vähän vähemmän. Suosittelijat tietysti lähtökohtaisesti, yleensähan suosittelijat ovat positiivisia. Jos halutaan suosittelijoita, niin minä itse haluaisin nähdä, että niitä on enemmän kuin yksi. Koska yksi on vaan yhden ihmisen subjektiivinen mielipide. Minä ymmärrän, että jos ei ole hirveästi kokemusta niin se voi olla vaikea, että mistä minä saan sitten enemmän ja sitten niitä ei vaan ole. Se suosittelijan asemakin on, että minä olen nähnyt suosittelijoita, että tämä on minun kaverini. Okei. No mitä sinun kaverisi tietää sinun työnteostasi tai miten hän osaa vastata siihen, että jos sinulla on haasteita x, niin miten sinä niistä selviät?

Kyllä niitä käytetään. Ei ehkä niin paljoa kuin mitä joskus aikaisemmin. Minä olen aika vähän tehnyt suosarisoittoa viime aikoina. Mutta kyllä ne ovat ihan perusteltuja. Ja varsinkin jos ne ovat hyviä. Mikä sitten on hyvä, niin se on aina sitten...

lina: Onko siinä jotain vuosimäärää? Jos minä olen lopettanut viisi vuotta sitten tässä työpaikassa, niin ei kannata enää pyytää sieltä suosittelijaa. Onko niiden hyvä olla relevantteja vaikka viimeisen kolmen vuoden ajalta? Onko siinä mitään semmoista?

Janne: No ihmiset muuttuvat, jollain tasolla ainakin. Tietysti tietyt tosi leimaavat luonteenpiirteet ja toimintatavat eivät välttämättä muutu niin radikaalisti, mutta kyllä niiden olisi hyvä olla emi tuoreita. Viisi vuotta alkaa olemaan aika maksimi. Tietysti riippuen taas kuinka läheinen se on ollut. Jos se on ollut vaan joku sinun esimieheni, niin saattaa käydä niin, että aa, en minä ihan tarkkaan muistakaan. Mieluummin vähän tuoreempia.

Janne: Mutta varmaan, LinkedInistä sanoit, että kohta puhutaan, mutta siellähän on ihan osio suosituksille. Minä olen nähnyt esimerkiksi, että ihmisillä on ollut koulusta, että lehtorit tai professorit tai muut ovat käyneet kirjoittamassa. Se on tosi kiva. Se on aika matalan kynnyksen juttu ja se näkyy sieltä kaikille.

lina: On ja se on ehkä semmoinen, mitä jotenkin en itsekään tullut ajatelleeksi, että voisi pyytää jotain opettajaa tai professoria. Jos on vaikka semmoinen kurssi, mistä on

tykännyt tosi paljon ja on jotenkin suhtautunut siihen tosi... Tai muuten vaan mennyt hyvin tai on jotain tosi kiinnostavaa, että voisi pyytää. Ihan hyvä vinkki. Etenkin jos ei ole vielä oman työpaikkaa, niin saa sitten sieltä.

Janne: Kyllä.

lina: Totta. Ja yksi kysymys vielä tuohon CV:seen ja voidaan sitten paneutua Linkkari saloihin. Paljon myös itse mietin, varmaan monet muutkin miettivät, CV:tä ja hakemusta kirjoittaessa, että olisi kiva, että se on visuaalinen, millä voisi vähän personoida, vai sitten ihan vaan semmoinen blankko A4. Rekrytoijan kannalta, kumpaa sinä suosit? Tai tiedätkö miten kollegat? Kumpi on helpompi omaksua vai vaihteleeko sekin tosi paljon?

Janne: Se riippuu varmaan aika paljon roolista. Luonnollisesti mitä visuaalisempi rooli, niin yleensä se korostuu vähän. Jos koodaa paljon fonttia, niin ehkä sitten siinä visuaalinen voi olla ihan paikallaan.

Mitä enempi siinä on visuaalisia juttuja ja kaikennäköisiä tämmöisiä, niin se voi olla sekava. Sitten kun kaikilla on tosi erilaiset niin sitten... Tämä taas riippuu tosi paljon keissistä, mutta jos ajatellaan, että on vaikka joku kesätyöpaikka tai vähän entry levelimpi duuni, mihin tulee 350 hakemusta, vaikka. Silloin se yksittäinen CV:n vilkaisu ei kestä ihan hirveän kauaa. Nopeimmillaan se on joku 10 sekuntia, 8 sekuntia. Siinä ajassa tehdään nopeasti se päätös, että onko tämä niin kuin... Tinderin tyyliin.

lina: Brutaalia.

Janne: Se kuulostaa pahalta, mutta sitten kun sitä on tehnyt tarpeeksi, niin osaa poimia sieltä. Mitä sekavampi se on, mitä enemmän kamaa siinä yhdellä sivulla on... Ja tämä menee ehkä nyt vähän vastoin sitä, että sen olisi hyvä olla kompakti. Mutta se, että se on jäsennelty, se on ehkä tärkein juttu, että sieltä löytyy nopeasti ne tärkeimmät.

lina: Paljonhan on, tänä päivänähän Canvassa on paljon niitä pohjia. Koetko sinä, että ne ovat ihan käyttökelpoisia? Niissä monesti on juuri sillä tavalla, että siinä saattaa olla sivupalkki missä on vaikka yhteystiedot ja suosittelijat ja ydinosaaminen. Sitten tavallaan se toinen palsta on sitä, että on se työhistoria, koulutushistoriaan. Ovatkone ihan käyttökelpoisia vai tuntuuko nekin, että ne saattavat mennä sekaviksi?

Janne: On ihan käyttökelpoisia. Paljonhan niitä käytetään ja minusta se on tosi hyvä työkalu, mutta huono isäntä. Jälleen kerran omaa harkintaa käyttäen. Minun oma CV:ni on tehty Canavalla ja en minä häpeä. Enkä minä jaksaisi tehdä semmoista käsin niin se on. Mä olen kokenut, että se on tosi hyvä. Mutta minä olen laiska.

naurua

Janne: Ne ovat tosi hyviä ja siellä on tosi hyviä sekä visuaalisia että semmoisia, minä kävin just toissaviikolla niitä katsomassa, on semmoisia tosi yksinkertaisia ja simppeleitäkin.

lina: Alright. Menemmekö me sitten sinne Linkkiin?

Venla: Joo.

lina: IT-alalla varmaan se olisi ihan suotavaa olla. Kerrotko lisää, että miten sitä käytetään itse rekrytoinnissa ja minkälainen sen oman Linkkariprofiilin sitten olisi hyvä olla? Tarvitseeko sen olla miten aktiivinen ja mitä sinne voisi postata?

Janne: Joo. Minä en tiedä, onko se omien postausten määrä välttämättä mitenkään merkitsevä tekijä. Minä ehkä lähtisin siitä, että se on kuitenkin... Alun alkujaan ajatus oli, että se on niin kuin netti-CV. Ja sitähan se tietyllä tapaa on. Siellä voi minun mielestäni tosi paljon monipuolisemmin ja laajemmin kertoa siitä omasta duunista, kun mitä vaikka CV:ssä.

Ehkä minä panostaisin siihen Linkedniin, niin koska sieltä kuitenkin näkee ja kaikki käyttävät sitä. Sieltä näkee todella paljon asioita. LinkedIn käytetään, minä käytän minun työssäni päivittäin. Minä katson vuosittain tuhansia ja tuhansia eri profiileita ja niitä haetaan eri hakusanoilla esimerkiksi. Eli, että sieltä omasta niistä löytyisi niitä teknologioita tai IT-alan sanastoa, millä saattaa tulla löydetyksi, koska se perustuu puhtaasti siihen.

Sitä voi vähän personoida. Minun omassa LinkedInissäni on, minulla ei ole enää niin pitkä, mutta minulla on ihan selkeä bio. Sitten mulla on minun työhistoriani, ne tavallaan valkokaulusduunit. Niistä on kaikista kuvaukset, että mitä minä olen siellä tehnyt. Sitten LinkedInissä voi nykyään jokaisen työpaikan alle laittaa, että mitkä ovat keywordeja, mitkä siinä paikassa on ollut. Ne ovat siellä. Minä olen personoinut sen yläpalkin, miksi banneriksi tässä sanotaan. Se on semmoinen, että se näyttää sinulta.

Ei sen tarvitse olla mikään överi, mutta että siinä olisi mahdollisimman paljon infoa. Kyllä minä suosittelen. Se on tosi hyvä jatke sille hakemukselle, mutta se on myös todella hyvä tapa verkostoitua tietysti. Kun sinulla on sitä verkostoa ja sinä käyt kommentoimassa asioita, blogin julkaiseminen, vaikka Linkkariin tai mihin hyvänsä, niistä teknisemmistä jutuista. Se osoittaa tietysti sille sinun verkostollesi, että sinä osaat ja että sinä kehityt koko ajan. Kun sinun nimesi näkyy, niin sinä pysyt mielessä.

Se myös auttaa, kun niitä asioita käy ja keskustelee siellä eri foorumeilla, se voi olla LinkedIn tai sitten se voi olla joku muu vastaava foorumi, niin se myös valmistaa sinua sen oman osaamisen tunnistamiseen. Se kun joudut siellä keskustelemaan niistä asioista ja argumentoimaan niitä juttuja, niin sinä opit totta kai itse tekemään asiat paremmin ja sinä opit myös semmoisia asioita, mitä sinä et itse välttämättä tullut ajatelleeksi.

LinkedIn on yksi, mutta sehän on vaan yksi verkosto. Toinen on vaikka Koodiklinikan Slack. Koodiklinikka on tommoinen, olisiko siellä joku 6000, 7000 IT-alan ihmistä. Paljon myös myyjiä, mutta se on tämmöinen IT-alan verkosto puhtaasti Slackissa. Siellä on keskustelua ihan laidasta laitaan. Siellä on vanhemmille omia kanavia ja siellä on teknologioille omia kanavia, siellä on Meet Upeille omia kanavia. Sieltä on helppo verkostoitua ja käydä keskustelua tosi matalalla kynnyksellä.

Muta joo. Kyllä LinkedIn on ihan selkeästi. Olisi kiva, jos löytyisi joku kilpailija, mutta koska ei ole niin kyllä se on the place. Sitten kun on muutamia vuosia kokemusta, niin niin LinkedInistä tulee myös helposti semmoinen paikka, että sieltä niitä yhteydenottoja tulee tosi paljon minun kaltaisilta ihmisiltä. Se voi myös puuduttaa. Minä tiedän, että monet ovat sitten piilottaneet profiilin tai sitten he ovat ruvenneet piilottamaan sieltä niitä key wordeja, ettei heitä löydetä. Ettei tule kontakteja samalla tavalla.

lina: Se olisi semmoinen ongelma, mikä kelpaisi tällä hetkellä itsellenikin.

naurua

Janne: Nyt markkina on vähän muuttunut, niin ei ehkä ihan niin paljoa, mutta ole kauaa, kun keskustelin yhden dataosaajan kanssa. Hän sanoi, että hän on viikossa saanut kahdeksalta eri firmalta yhteydenoton.

lina: Oho.

Janne: Sitten kun siellä on ja on niitä juttuja, millä ihmiset löytävät niin...

lina: No mitäs sitten, jos nyt ajatellaan, että on opiskelemassa täällä IT-alaa ja ei ole vielä Linkkaria eikä muutenkaan juuri käytä sosiaalista mediaa. Se voi olla aika iso kynnys sitten tehdä se Linkkariprofiili. Mitä asioita olisi hyvä pitää mielessä? Tai mitä vinkkejä sinulla olisi semmoiselle Linkkarin käyttäjälle, kuka ei ole vielä profiilia tehnyt, mutta nyt tekisi sen profiilin ja siellä alkaisi sitten aktivoitumaan?

Janne: Varmaan se voi tuntua vähän hankalalta, että jos ei ole hirveästi vielä työkokemusta. Sitten minä laittaisin perusjutut. Siellä kuitenkin voi listaa ne koulut ja opinnot ja siellä on tämmöinen skills-osio, mihin voi listata niitä juttuja, mitä osaa. Ihmiset voi käydä niitä sitten endorseamassa minä en tiedä mikä se on suomeksi.

lina: Joku vahvistus tai...

Janne: Niin semmoinen. Sitten se näyttää, että sinua on 120 ihmistä endorsesnut tästä. Niin sitten niitä voi kerätä.

lina: Onko niillä oikeasti merkitystä rekrytoijille?

Janne: Kyllä minä niitä katson. En minä pidä niitä semmoisena, että ne ovat absoluuttinen totuus, mutta kyllä ne mun mielestäni jotain tavallaan kertovat. Plus sitten, jos on suosituksia vielä samoilta ihmisiltä, niin se on aika hyvä.

Sitten siellä on tietysti erilaisia ryhmiä tai foorumeita, miksi niitä nyt sanotaankaan. Sitten vaan, että löytää sieltä ne omat ja siellä voi käydä sitä keskustelua. Minä en koe pakolliseksi, että siellä pitää olla postaamassa joka päivä tai, niin kuin eräs IT-alan ihminen, monta kertaa päivässä ihan vaan, että pysyy feedissä kaikilla koko ajan. Pitää olla se oma, ei pakolla kannata tehdä mitään, mutta kyllä se on hyvä työkalu.

Iina: Miten sinä ajattelet... Erottautuminen on tosi vaikeata, etenkin tällä hetkellä, kun tuntuu, että yhteen paikkaan saattaa olla satoja hakijoita. Onko sinulla antaa mitään semmoisia täsmävinkkejä siihen, että miten erottautua muista hyvistä hakijoista ja muista yhtä hyvistä, kuin itse on?

Janne: Niin, kerro sinä minulle.

naurua

Janne: Se on varmaan, se ei ole mitenkään alariippuvaista. Sehän on aina ongelma, että miten minä tuon itseäni esille. Tietysti panostaminen ja kohdentaminen siihen pestiin ja firmaan on yksi tapa. Kuten mainitsin, että paljon myös tulee sellaisia, että on vain roiskittu sinne tänne ja ymmärrän syyn. Mutta se, että panostaa ja semmoinen personointi. Se on vähän sama, kun että minä teen minun duuniani ja rekrytointia ylipäättään. Tämä on jo vanha vitsi, mutta on paljon kiertänyt se, että minä teen JavaScriptiä, niin minulle tulee jatkuvasti viestejä, että tule tekemään Javaa. Liittyy siihen, että rekrytoijat eivät välttämättä ymmärrä niitä teknologioita ja mitä eroja siellä on. Mutta myös se, että lähetetään vaan 400 kylmäviestiä ihmisille ja toivotaan, että joku tärppää. Se personointi on oikeastaan A ja O. Siitä tulee semmoinen olo, että kun minä avaan sen, että sinä olet perehtynyt selkeästi siihen, mitä me teemme.

Sen voi pyöräyttää vaikka ChatGPT:n kautta. Toki silloin kannattaa katsoa, että se ei näytä ChatGPT:n kirjoittamalta. Sen aika hyvin tunnistaa, mutta sen voi pyöräyttää sen kautta. Hei, mitä minun kannattaa sanoa. Tässä näiden saitti, mitä minun kannattaisi korostaa tässä, jos minä haen tämän tyyppistä duunia. Ihan hyvin voi käyttää AI:tä noissa.

Venla: Niin sillä tavalla työkaluna, että poimii niitä tärkeimpiä. Muuttaa niin, että kirjoittaa omin sanoin uudestaan.

Janne: Jep ja sitten, tämäkin on vanha juttu, mutta sitten vaan soitat perään. Voi soittaa. Ihan hyvin voi soittaa, mutta ehkä semmoinen että nyt, kun ajat ovat olleet vaikeita niin rekrytointi-ihmisiä on vähemmän, mikä tarkoittaa, että se työkuorma on myös tosi kova. Jos joku ei vastata sinulle, niin se ei tarkoita, että sinulle ei haluta vastata vaan että ei välttämättä vaan ehditä. Mutta jos siellä on joku yhteystieto, niin ihan hyvin voi soittaa perään ja kysyä. Silloinkin kannattaa miettiä joku, mitä haluaa kysyä. Eikä vaan silleen, että hei minä haluan vaan tietää, että milloin teistä kuuluu. Ei siitä saa oikein mitään eikä se sitten palvele taas kumpaakaan.

Ehkä tuohon vielä liittyen, varmaan puhuttiin aikaisemmin siitä, että jos valmistumisen jälkeen tuntuu, että on vaikea saada duunia. Ja jos tuntuu, ettei se millään irtoa. Yksi tapa on, mistä saa varman duunin, niin kaikki Academic Workin ja Sarasen koulutusohjelmat. Se on 12 viikkoa lisää opiskelua jotain teknologiaa, mutta sinulla on varma duuni siitä eteenpäin. Sinä olet vuoden siellä Academic Workin hommissa niiden konsulttina. Tavallaan maksat sillä konsultoinnilla sitä sinun omaa koulutustasi. Sitten vuoden se asiakasyritys saattaa rekrytoida sinut omille listoille tai sinä voit itse hakea siitä seuraavaa. Jos tuntuu, että ei koulun kautta tule, niin nuo koulutusohjelmat ovat tietynlainen oikotie. Toki niihinkin on paljon hakijoita, mutta se on yksi väylä ja niistä seuraa ainakin vuoden varmaan työllisyys.

Venla: Tuo on kyllä hyvä vinkki.

Iina: On.

Venla: Ei varmasti kaikki edes tiedäkään, että on myös tällaisia mahdollisuuksia.

Janne: Tosi iso. Alanvaihtajat yleensä. Siellä on alanvaihtajia pääsääntöisesti.

Venla: Joo.

Venla: Onko sitten vielä jotain, mistä sinä et ole vielä maininnut, mutta mikä olisi sinun mielestäsi tärkeitä IT-alalle hakemisen kannalta? Mitä vielä haluat meidän kuulijoillemme sanoa?

Janne: Hyvä kysymys. Ehkä silleen viimeisimmät, ei ole pelkästään IT-alaan liittyvä, mutta juuri tähän aikaisemmin, kun viittasin, että meillä on työelämässä nyt tosi eri sukupolvia, jotka arvostavat tosi eri asioita. Varsinkin nyt, minä en tiedä mikä gen Z, X, minä en nyt muistan miten nämä menevät.

naurua

Janne: Mutta siis minua itseäni nuoremmat. Minä olen milleniaali, niin siitä nuoremmat ihmiset. Niin semmoiset, ehkä vähän vanhaltakin tuntuvat jutut. Siis todella hyvät käytöstavat ja se, että jos tulee jotain, niin ilmoitetaan ajoissa tai ei tulla myöhässä. Tai että jos ollaan myöhässä, niin ilmoitetaan tai että jos ei ole tulossa töihin, niin sitäkin voisi ilmoittaa. Ei välttämättä IT-spesifejä, mutta työelämässä nyt on törmätty paljon siihen, että nuoret eivät välttämättä hoksaa tai osaa ajatella, että näistä asioista voisi ilmoittaa. Minä en nyt vaan niin kuin, että se riittää, että minä en tule. Kun ei se vaan riitä. Monesti saa ymmärrystä vähän enemmän, kun kertoo, että sori, että minä en nyt... Ei tämä työ olekaan minulle. En minä vaan pysty. Se on ihan okei.

Venla: Eli sellaiset yleiset, perus niin kuin käytöstavat, tällaiset sosiaaliset tavat. Ilmoittaa muutoksista ja...

Janne: Niin työelämä, ne ovat varmaan niitä työelämätaitoja teityllä tavalla. Sellaisia perus käytöstapoja. Me arvotamme nuorina ihmisenä varmaan vähän eri asioita, kun vanhat ihmiset, mutta koska työelämässä on kaikenlaisia ihmisiä niin sitten pitää mennä sen korkeimman standardin mukaan. Ei pidä ryhtyä ovimatoksi tai mitään, mutta järkevästi.

Mutta ei IT ole sen vaikeampaa. Eikä se ala ole sen ihmeellisempää. Niillä työpaikoilla on samat ongelmat kuin missä tahansa muuallakin. Siellä on sama draama. Se työ vaan tehdään vähän eri tavalla. IT-ala on siitä tosi hyvä työpaikka, että IT-alan firmat pitää työntekijöistä tosi hyvää huolta pääsääntöisesti ja lähtökohtaisesti.

Iina: Tämmöinen käsitys mullakin syntynyt.

Janne: Joo. Johtuen osin siitä, että täällä on niin kilpailtua, niin IT-firmoissa on tosi hyvät edut. Siellä on käytännössä tosi monessa paikassa ilmaista safkaa. Ei nyt lounaita luonnollisestikaan, mutta välipaloja ja kaikkea. Työterveydet ovat tosi hyvä jiiirissä ja on polkupyöräetuja ja ties mitä virike-etuja. IT-alan työnantajastandardit ovat tosi korkeat verrattuna muihin aloihin. Verrattuna vaikka sotealaan, mitä minä seuraan todella läheltä. IT-ala on tosi hyvä alavalinta. Tiedän, että se alalle pääsy voi olla vaikeata, mutta siellä on kyllä sitten tosi hyvä olla.

Ja vaikka se nyt. Näyttää vähän hankalalta, niin kyllä aika harva IT-alan ihminen on kuitenkaan loputtomiin asti ilman niitä töitä. Se on se eka ja sitten kun sen jalan saa oven väliin, niin sitten se yleensä lähtee siitä. Siksi minun neuvoni onkin, että voi ottaa melkein minkä vaan, mikä liippaa sitä. Koska se voi viedä sitten ihan mihin vaan. Sen ei tarvitse olla Google tai Microsoft. Se voi olla tuo naapurifirma tuossa. Se voi viedä tosi pitkälle.

Ja viimeinen vielä nyt kun muistin, niin varmaan se, että jos on jotain, mitä oikeasti haluaa tehdä sillä työllä. Jos haluaa pelastaa maailmaa, parantaa maailmaa, niin sitten minä ehkä myös targetoisin semmoisia firmoja, jotka tekevät omien arvojen mukaista toimintaa. Jos haluaa vaikka hidastaa ilmaston lämpenemistä, niin sitten miettii sitä, mitkä firmat tekevät jotain semmoista. Jos minun iso haaveeni on vaikka, että minä haluan NASA:lle töihin. Sitten ihan selkeä polku on, että Suomessa [?] tai Space Systems Finland ja kaikki paukut siihen, että minä pääsen sinne. Sitä kautta sitten ESA:lle ja sitten taas NASA:lle. Jos on tällaisia ura-ambitioita, mitä haluaa tehdä. Mikä voi olla hankala miettiä, kun jälleen kerran minä haluan vaan jonkun työpaikan. Mutta kaikilla on varmaan jotain, mitä haluaisit isona tehdä, mihin haluaisi vaikuttaa sillä omalla työllä. Voi miettiä sellaisia valmiiksi ja lähteä targetoimaan sitä heti aikaisessa vaiheessa. Se on yksi tapa.

Venla: Joo. Kiitos todella paljon vinkeistä

Janne: Kiitos. Toivottavasti minusta oli jotain apua.

Venla: Ehdottomasti.

Iina: Kyllä ihan todella hyviä vinkkejä. Tosi hyvä keskustelu.

outro

Venla: Tässä oli tämänkertaiset Aamukahvit. Kiitos paljon Janne, kun olit täällä vieraana. Me kuulemme jälleen ensi kerralla uuden aiheen parissa. Hei hei.

Janne: Kiitos.

Iina: Heippa.