

Äänitteen nimi: KunMaSinutKohtasin-Kohtaantopodcast_mixdown.mp3

Äänitteen kesto: 00:38:31

Merkkien selitykset:

[?] = sanan kirjoitusasusta ei voi olla täysin varma, mutta merkitys on ainakin sinne päin. Sanan äänityskohta merkitään tekstiin ylös esim. [sana? 00:15:44]

[??] = sanasta ei voinut saada selvää, joten se on täysin epävarma tai sitä ei voitu kirjata ylös lainkaan. Sanan äänityskohta merkitään tekstiin ylös esim. [?? 00:15:44]

[**tekstiä**] = äänet tai litteroimatta jätetyt kohdat merkitään tekstiin hakasulkeisiin, esim. [naurahtaa] tai [haastattelu keskeytyy hetkeksi, kun haastateltava vastaa puhelimeen]

[äänite alkaa]

[Musiikki alkaa soida 00:00:01]

Puhuja 1 [00:00:08]: Kun mä sinut kohtasin.

Puhuja 2 [00:00:09]: Eli miten selättää kohtaanto. Tervetuloa Uudenmaan TE-toimiston Työtä näkyvissä -podcastin pariin. Meillä on tänään täällä tosi ajankohtanen aihe eli kohtaanto-ongelma. Töitä on siis tarjolla, mutta sanotaan, että työntekijöitä, töiden tekijöitä ei löydy. Mediassa aika lailla syyttävä sormi usein osottaa [Musiikki loppuu 00:00:31] työtöntä, puhutaan huonojen palkkojen sijaan kannustinloukuista, mutta me tullaan tänään pohtimaan monista eri näkökulmasta, mitä tää kaikki tarkoittaa ja mitä eri taustatekijöitä tällä aiheella on. Meillä on tänään studiossa alivaltiosihteri Elina Pylkkänen, tervetuloa...

Puhuja 3 [00:00:48]: Moi, kiitos.

Puhuja 2 [00:00:49]: ...Moi, Uudenmaan TE-toimiston analytiikkatiimin johtava asiantuntija Toni Ruukonen.

Puhuja 4 [00:00:55]: Kiitos.

Puhuja 2 [00:00:56]: Ja keskustelua on vetämässä kanssani meidän viestintäasiantuntijamme Tomi Oravainen.

Puhuja 1 [00:01:02]: Morjesta, ja tässä vieressäni on viestintäpäällikkö Jutta Valkeinen. Jos lähetään ensin liikkeelle noista rekrytointiongelmista. Ne on nyt ollu historiallisen korkeella koko, täs koronan jälkeen, mut toisaalta ne oli jo nousussa ennen koronaa. Toni, sinä tarkastelet tätä aihetta lukujen valossa, niin mitä ne kertovat sinulle tästä tilanteesta? Mistä on oikein kysymys?

Puhuja 4 [00:01:28]: No, rekrytointiongelmat on käytännössä tuplaantunu tässä nyt noin kymmenen vuoden aikana, ja, ja tähän TEMin järjestämään tai pyytämään kyselyyn, minkä tilastokeskus tekee, niin, niin se on nyt, nyt viimesimmät luku, luvut oli, että 53 prosenttia viime vuonna, siis vas, kyselyyn vastanneista yrityksistä raportoi, että ovat kokeneet rekrytointiongelmia, ja 2013 vuonna muistaakseni vastaava luku oli 27 tai jotain vastaavaa, et se on niinku käytännössä tuplaantunu, eli kyllähän se kertoo selkeesti siitä, että, et työvoimaa kysytään, mutta sitä on hankala löytää, että, et se on ihan kiistatonta kyllä.

Puhuja 1 [00:02:13]: Eli kysymys on niin sanotusti tästä kohtaanto-ongelmasta. Kuinka sinä Elina avaisit tavalliselle kuulijalle tätä kohtaanto-ongelmaa? Mikä se oikein on?

Puhuja 3 [00:02:23]: Kohtaanto-ongelma on nimenomaan se, että olisi juuri niitä avoimeen työpaikkaan haettavia ominaisuuksia näillä työttömillä työnhakijoilla eli osaamista, taitoja, mutta nää ei vaan sitten matchaa jostain syystä, eli, eli tätä kohtaantoa ei tapahdu, vaikka meillä oli siis ammattitaitoisia hakijoita, ja juuri näihin paikkoihin, joihin sitä halutaan, ja sit se voi olla niinku, johtua tää kohtaanto-ongelma siitä syystä, että, et esimerkiksi on tämmöstä alueellista eriparisuutta, eli nää työntekijät on, eli eri alueella asuu kuin nää työpaikat sijaitsevat, ja, ja sit se voi olla myöskin sitä, että, että tää palkka tai tarjottu työsuhde ei tarjoa, tarjoa kuitenkin niinku täyttä toimeentuloa, eli että, et se niinku itse asiassa heikentää toimeentuloa tai sitten, että, et siinä on jonkin sortista tällasta, et se on liian lyhytkestonen, jollon pelä-pelätään esimerkiksi tätä byrokratiaongelmaa tai tämmöst byrokratialoukkua, et, et, että tota joutuu sitten kauheeseen tämmöseen niinku kierteeseen, että toimittamaan yhtä todistusta ja toista todistusta sinne sitten Kelalle esimerkiksi, kun, kun tää työsuhde loppuu.

Puhuja 1 [00:03:37]: Tässä yhteydessä puhutaan myös toisesta termistä, voidaan sekin täs avata, kannustinloukku, eli mitä sillä tarkoitetaan?

Puhuja 3 [00:03:46]: No kannustinloukku on juuri se, että, et se, että, et siirtyy työttömyydeltä pois palkkatulolle, niin se ei kuitenkaan sitten lisää sitä niinkun rahallista tota pa-palkkaa tai, että, ettei niinku kasvata riittävästi taloudellist toimeentuloa, ja se on se kannustinloukku nimenomaan, et puhutaan niinku taloudellisesta aspektista, et siin ei välttämättä ajatella sit sitä pidemmän aikavälin tulevaisuutta tai sitä, että jos sais jalan nyt niinku oven väliin, tähän työpaikan oven väliin, niin se kuitenkin pitkällä aikavälillä vois sitten olla kuitenkin kannattava siirto.

Puhuja 4 [00:04:23]: Meillä on just, just hiljattain tehty tilasto, jossa on, on tilastoitu 15 ammattinimikettä, jossa on eniten työttömii työnhakijoita ja sitten taas toisaalta ne ammattinimikkeet, joissa on eniten uusii avoimii työpaikkoja ja, ja niistä, niistä nimikkeistä löytyy seitsemän yhteistä ammattinimikettä [Kahiseva ääni 00:04:43], eli, eli kyllähän siellä niinku selkeesti sitä kohtaanto-ongelmaa on, on nähtävissä ja, ja tietysti niinku sote-ala nyt on pitkään jo ollu, ollu niinkun tällanen yks kohtaantoala sitten var-varhaiskasvatuksen puolella tietysti myös.

Puhuja 2 [00:05:02]: Eli siel on ammattilaisia tarjolla kuitenkin?

Puhuja 4 [00:05:05]: No kyl siellä näyttää [Naurahtaa 00:05:06], näyttää olevan ja, ja tota sitten on, on myyjistä, myyjiä haetaan paljon, mut toisaalta niitä on, on myös aika paljon työttömänä ja, ja sitten tuolla palvelualoilla ravintolapuolella esimerkiks on, on niinku myös, myös niinku selkeesti nähtävis sitä, että, et meil on, työttömiä on ollu tässä, tässä nyt helmikuun lopulla lähes 1800 ja, ja 1100 avointa työpaikkaa, että, ja tää on kuitenkin jatkunu melko pitkään, et tää ei oo niinku pelkästään yhden kuukauden tilanne.

Puhuja 1 [00:05:40]: Mitä arvelet, mikä selittää sitä, että samalla aikaa on niinku tavallaan tarjolla työtä, mut on sitten saman alan työ-työntekijöitä hakemassa työtä tai työttömänä?

Puhuja 4 [00:05:51]: No sote, sote-ala nyt on, on varmaan se, se vetovoima on täl hetkellä aika, aika heikko, ja, ja se kärsii ehkä sellasesta negatiivisesta maineesta, ja, ja sie-siellä varmaan kohtaanto-ongelman korjaamiseksi, niin pitäis niinkun jonkunnäkönen sellanen niinku positiivinen kierre lähtee siinä alalla, alalla liikkeelle, ja, ja tota meillä on täl hetkel kentällä [Yskäisee 00:06:19], kentältä on havaintoja siitä, että, et nyt valmistumassa olevat nuoret jo ennen valmistumistaan, niin siis sote-alan, sote-alalle valmistuvat nuoret, niin on, on, jo pohtii sitä, että ei tuu ikinä sinne alalle edes, edes, edes menemään, eli, eli pohtii sitten jo niinku jatkokoulutusta, ja, ja toisaalta myös korona-aika oli sote-alalle kyllä rankka ja, ja ehkä kokemukset aika heikot. Sit meil on sote-alalla aika paljon oppisopimuskoulutusta, mikä ilmeisesti sitten niinku kuormittaa sitä opiskeluvaihetta ja aiheuttaa sellasta negatiivista tunnetta sit siit omasta alasta [Henkäisee 00:06:57]. Sit

jonkun verran nyt meil on tilastointiin liittyviä juttuja myös, eli, eli meillä nollasopimuksella olevat, olevat henkilöt, niin jos heistä aika moni on meillä asiakkaana, niin heidäthän laitetaan työttömiksi työnhakijoiksi, ja , ja sitten periaatteessa hehän voi tehdä kolme, 40:täkin tuntia viikossa työtä, mutta meidän tilastoihin se, se, nämä henkilöt sit kuitenkin niinku merkataan työttömiksi, eli periaatteessa siä voi meidän työttömien työnhakijois [joillain alueilla on? 00:07:29] aika paljon henkilöitä, jotka tekee merkittäviä määriä kyllä töitä, mut ne, ne tilastoituu meillä työttömiksi, et siin mieles se uusien avoimien työpaikkojen ja, ja työttömien suhde ei kaikil aloilla ehkä oo ihan niin paha, kun, kun tota tilastoist äkkiseltään vois katsoa.

Puhuja 3 [00:07:46]: Mut silti me tehtiin tässä Työvoimatietokartta-hankeessa tällanen havainto, että me väkisin pistettiin, yhdistettiin nää, nää kohtaantoalan tai kohtaanto-ongelma-alojen niinku työntekijät ja työpaikat toisiinsa, ja sitten saatiin siitä kyllä erotus niin, että edelleenkin olisi meillä työvoimapula, jos nää kaikki väkisin saataisiin niinku niihin työpaikkoihin, mitkä ovat avoinna, et kyl meillä on ihan konkreettinen ongelma tässä, ja meillä on oikeesti työvoimapula, et siitä ei pääse mihinkään.

Puhuja 1 [00:08:16]: Onko sit jotain muuta, mikä selittää tätä rekrytoinnin ongelmaa, et yhdistääkö näitä aloja joku, tai yhdistävä tekijä tai?

Puhuja 3 [00:08:27]: No useimmiten nää kohtaanto-ongelma-alat on matalapalkkasia töitä, eli mitä suuremmast ongelmasta on kysymys, sitä todennäköisemmin palkkataso on aika matala, ja se selittää tietysti osaltaan sitä, sitä myöskin, että kysymys on myöskin tästä kannustinloukusta tai kannustinongelmasta, että se työ ei tarjoa sitten riittävän korkeeta toimeentuloa, tai että se ero tän etuuskien ja saadun palkan välillä siis euromääräisesti ei ole sitten riittävä työnhakijan mielestä.

Puhuja 4 [00:09:04]: Sen verran viä, et varmaan niinkun tietyillä aloilla voi olla erityyppisiäkin tekijöitä, mikä sitä kohtaantoo aiheuttaa, eli Uu-Uudellamaalla varsinkin logistiikka-ala vetää täl hetkellä aika, aika, aika hyvin, ja siellä töitä on tarjolla, ja toisaalta siellä on myös sit työttömii työnhakijoita, mut ne niinku suuret logistiikkakeskuksethan yleensä sijotetaan ton niinku maakunnan reuna-alueille, missä sit ehkä julkisen liikenteen yhteydet on vähän heikommat, ja se tarkoittaa, että oma auto pitäis olla, olla melkein käytössä, et, et se-sekin voi olla yks tekijä, et tällaset niinku liikkumiseen liittyvät, liittyvät tekijät.

Puhuja 1 [00:09:43]: Tähän kohtaanto-ongelmaanhan liitetään myös nämä niin sanotut epätyypilliset työ-työn ja sen lisääntyminen. Kuinka oleellinen osa se on tätä kohtaanto-ongelmaa tai kuinka paljon se värittää tätä?

Puhuja 3 [00:09:55]: Epätavallisuudella työ-työsuhteilla tarkotetaan juuri sitä, et se tarjoo vaan niinku tämmösen määräaikasen ehkä lyhytkestoisen työsuhteen, ja sitten vielä osa-aikaisen tai sitten vuokratyötä, eli ootkin vuokrafirmalla töissä, mutta tosiasiallisesti teet jossakin muualla jonkun muun yrityksen palveluksessa sitä töitä, niin tavallaan, kun me otettiin pois näistä avoimista työpaikoista juuri nämä epätavalliset eli osa-aikaiset, määräaikaiset ja vuokratyö, niin se kohtaanto-ongelma helpotti huomattavasti eli avointen työpaikkojen määrä, jos me katsottiin pelkästään näitä kokoaikaisia ja, ja tota toistaseks voimassa olevia niinku näitä avoimia työpaikkoja, niin, niin silloin se tilanne näyttää huomattavasti paremmalta.

Puhuja 2 [00:10:40]: Et toisaalta nuorempi sukupolvi ei selkeestikään etsi semmosta eläkeikään asti [Nauraa 00:10:45] menevää uraa, ja on esimerkiksi s-se-semmosta havaittavissa, että halutaan tehdä puol vuotta töitä, sitten reissata puol vuotta esimerkiksi sen jälkeen, sen jälkeen, eli, eli joillekin varmasti sopii, sopii tää työelämän murros paremmin kun toisille. Uusia ammattejakin tulee ja vanhoja ammattinimikkeitä häviää, sihteerejä ei enää hirveesti haeta ja kengänkiillottajakin komeilee siä tilastoissa, mutta [Nauraa 00:11:08] niitäkään ei juuri enää löydy. Mikä on tää suhde, et kun vanha ammattinimike häviää, niin kuinka, tuleeko uusia vai pitäskö ammattikin nimikkeestä luopua kokonaan ja puhua enemmän osaamiskartoista tai ihmisen osaamisprofiilista?

Puhuja 4 [00:11:25]: Niin, no siihen ensimmäiseen kysymykseen, niin mun ymmärtääkseni vanhoja työpaikkoja kyllä siis koko ajan häviää, eikä se oo niinkun uus ilmiö, ja uusii tulee tilalle, ja, ja ei tää murros tuu kuitenkaan mun käsittääkseni vähentämään niinkun sitä työn määrää, mutta tota se laadullinen muutoshan on siinä sitten ehkä niinku semmonen merkittävä, eli, eli jos suorittavan, suorittavaa työtä lähtee, lähtee pois ne henkilöt, joutuu työttömäksi, joka, joka on ehkä tehnyt sellast, sellasta niinkun matalamman osaamisen työtä, ja sitten tavallaan niinku se sentyyppinen työ korvautuu sitten korkeem-korkeempaa osaamista vaativalla työllä, niin, niin onhan se tietysti, et meijänhän pitää silloin niinku pystyy sitten myös nostamaan sitä työttömäksi jäävien niinkun osaamistasoo, jo-jotta tavallaan sitä matchii sit niinku syntyy siihen uuteen maailmaan, ja, ja se on niinkun yks semmonen iso asia, mikä täytyy pystyä ratkasemaan kyllä.

Puhuja 3 [00:12:29]: Mä luulen, että yhä enemmän niinkun nää, nää, et mitä kysytään työmarkkinoilla, niin, niin on juuri osaamiseen, ei niinkään ammattinimikkeitä, ja silloin myöskin työnhakijoiden on pystyttävä raportoimaan se oma osaamisensa ja kompetenssinsa niinkun juuri tämmösinä niinku skillsseinä ja skillsikarttoina, ja sitten näitä voisinkin tekoälyllä yhdistää, että työpaikkojen osaamisvaatimuksia ja työnhakijoiden osaamisvaatimuksia, niistä voi-voidaan tehdä sitten uudentyyppisiä matcheja, koska aina nää niinku ammattinimikkeet ei oikeastaan niinku löydä toisiaan, että joku on saanu

koulutuksen johonkin tiettyyn, ja, ja jollain on tutkinto, mut kuitenkin on käytännös tehny jotain ihan muuta, ja silti on ollu täysin pätevä niinku tekemään sitä muuta, ja sitten, sitten tää, tää muu, muu taito ja tieto, joka on kertynyt tässä niinku työ-työkokemuksen myötä, niin, niin se ei tuu välttämättä sit siihen koulu-koulutus- tai tutkintonimikkeessä esille.

[Musiikki alkaa soida 00:13:29]

Puhuja 1 [00:13:31]: Fiilaten ja höyläten.

Puhuja 2 [00:13:32]: Eli miten auttaa tekijät löytämään työtä.

Puhuja 1 [00:13:36]: Jatketaan kohtaannon ruotimista. Tässä osuudessa haetaan täsmätyökaluja kohdannon nujertamiseen.

Puhuja 2 [00:13:42]: Alivaltiosihteeri Elina Pylkkänen, mitkä ovat tehokkaimmat keinot työkalupakissa, joilla lyhentää työttömyyden kestoja?

Puhuja 3 [00:13:50]: Mä luulisin kuitenkin, et se on, se on sellanen niinku semmonen ehkä niinku piristys tälle [Musiikki loppuu 00:13:58], joka on juuri menettänyt työpaikkansa, että, et tota tuodaan niitä sellasii niinku uusia mahdollisuuksia esille hyvin laajasti, [ei? 00:14:06] yksistään niinku työpaikkoja, vaan myöskin kouluttautumismahdollisuuksia, ja, ja sitten ehdottomasti niinkun ylläpidetään, tai että tää henkilö, joka on, on työttömänä, niin, et pystys ylläpitään sitä vireää mie-mielialaa ja sitten hyvää terveyttä, et, et nää on kaikki niinku, et tää ei oo yksistään niinku TE-palvelujen asia, vaan tää on nimenomaan ehkä enemmänkin sitten sen yksilön asia, että, et myöskin ottaa vastuu itsestä ja omasta tilanteesta, mut monesti myöskin nää työttömyyskassat, joihin ilmottaudutaan sitten työt, tai tota ansiosidonnaiselle päivärahalle, nekin pystys tekemään paljon tätä tämmöst työtä, informaatiota, et kyllä varmasti on tärkeetä, et, et nimenomaan sen ensimmäisen kolmen kuukauden sisällä tehdään aktiivisia toimenpiteitä. Se on itse asias kaikist tärkein, että työttömyyden ei pidä sallia jatkua liian kauan.

Puhuja 1 [00:15:03]: Jos katotaan tätä ilmiötä Uudenmaan TE-toimiston tilastojen valossa, niin jos katotaan tota työttömyyden kestoja, niin mitä meidän tilastot kertovat? Mitkä taustatekijät siellä vaikuttavat?

Puhuja 4 [00:15:16]: Joo, no meil on itse asia just valmistunu sellanen tilastotieteellinen vaikuttavuusanalyysi näistä, näistä, ja tota siellä on periaatteessa niinkun ihan tuttuakin tekijöitä, siis, et jos haetaan niinkun työn-työnhakijoiden taustasta, niin, niin mitä korkeempi koulutus esimerkiks on, niin sen lyhyempi työn-työnhaun kesto yleensä aina on. Sama on se, et mitä nuorempi on, niin sen, sen lyhyemmän aikaa on, eli, eli varttuneimmilla helposti työnhaun kesto kyllä sitten venähtää, ja täl hetkellähän itse asia Uudellamaalla ainakin ulkomaalaistaustasten työllisyystilanne on heikkenemässä, kun, kun sit kantaväestöllä se, se on, aavistuksen verran paranee, ja [Yskäisee 00:16:02] ollaan me sitten löydetty sinänsä ihan lohduksiksi niinku meille kaikille, että kyl meidän palvelut on ollu vaikuttavia [Niiskaisee 00:16:10], ja, ja tota meillä palvelu-palveluihin osallis-osallistuneiden henkilöiden työnhaun kesto on lyhyempi, kun niillä, jotka ei palveluun oo osallistunu, että, et se on ihan, ihan tilastotieteellisin menetelmin saatu todistettua, että kyl, kyl niinkun TE-palvelut tekee kyllä tulosta, mutta meillä nyt koulutuksista toi F.E.C-koulutus, mut siellä meillä tilastoissa on, että, että yli puolet sen koulutuksen käyneistä asiakkaista, niin on puolen vuoden päästä, niin heidän työnhakunsa on työllistymiseen päättynyt, et se on sinänsä ihan, ihan positiivista ja muut, muutkin koulutukset tuntuu niinku sinänsä tuottavan tulosta, et sieltä kyllä niinku työllistymisii sitten saadaan aikaseks.

Puhuja 2 [00:16:57]: Tässä on nousu koulutus ja oppiminen yhdeksi ässäksi hihassa ja puhutaan myös elinikäisestä oppimisesta. Kenen vastuulla on loppujen lopuks, että ihminen pysyy, pysyy työmarkkinoilla haluttavina? Kuinka paljon työnantajan pitää ottaa vastuuta siitä, että on ne oikeat skillsit työnhakijalla? Miten koulutusten ennakointi, kuinka hyvin se osuu kohdilleen vai kehitetäänkö koulutuksia, minne saadaan porukkaa innolla mukaan [Naurahaa 00:17:25] riippumatta siitä, onko tarjolla töitä sillä alalla? Kenen vastuulla on sit koulu, sen varmistaminen, et koulutus vastaa työmarkkinoiden tarpeisiin?

Puhuja 3 [00:17:34]: Tää on kyl kaikkien vastuulla, ja mä korostaisin tässä myöskin sitä, että, et kyllä meillä on oltava niinkun just ylätasolla, tai, tai koulutuksen tässä koulutuspolitiikassa täytyy olla tietoa siitä, että minkälaisii ammattitaitoja tarvitaan eli toisin sanoen meidän täytyy tietää, että miten meidän elinkeinorakenne on muotoutumassa tai muuntumassa, koska eihän tää oo, tääkään ei oo niinku sellasta tietoo, mitä me ei pystyttäis ennakoimaan. Totta kai me tiedetään, et minkälaisia investointeja eri alueilla, eri puolilla Suomea tehdään ja minkälaista työvoimaa siellä tarvitaan, ja sit taas toiseksi me nähdään kyllä hyvinkin niinku meidän tilastoista, juuri tästä, et, et esimerkiks meil on tän Työmaatiekartta-hankkeen tietojen mukaan 140 000 sellasta työtöntä, jolla on koulutus tai ammattitaito, jolle ei oo kysyntää enää, ja sitten niinku näitä ihmisiä täytyy saada koulututtamaan niille aloille, joissa meillä on selkeästi kysyntää, kuten esimerkiks sote-ala tai kou, varhaiskasvatus ja nää, nää, mitä tässä lueteltiin, ja sitten paljon niinku tätä myöskin niinkun sovellusarkkitehti, sovellussuunnittelija, eli tätä ICT-alan, alan työpaikkoja on paljon tarjolla, eli, eli kyl meillä siis todellakin on jo tietoa, mut nyt meidän pitää vaan niinku oikeesti aktiivisesti lähtee ohjaamaan ihmisiä näille koulutuksille, koulutuspoluille, ja, ja sit vielä täytyy olla todellakin niinku valtiollakin hereillä sekä työllisyyspolitiikassa et koulutuspolitiikassa, että, et ihmisiä

pystytään niinku, tai pystytään tarjoamaan niit paikkoja ja ohjaamaan selkeesti ihmisiä niinku oikeisiin koulutuksiin, ja tätä ohjausta voidaan tehdä myös sillä, että, et esimerkiksi opintotukia korotetaan pikkusen niille aloille, jotka, joissa on valtava työvoimapula. Tätä tehdään Tanskassa, ja, ja must siinä on niin, niinku tämmöstä niinku todella, et tää on sitä joustavuutta ja ketteryyttä ja oikeesti niinku ohjaavuutta. Kyl ihmiset näitten taloudellisten kannusteiden perässä menee, ja, ja tota sitä pitää vaan käyttää hyväksi. Ihmiset on rationaalisia.

Puhuja 1 [00:19:41]: Ja tossakin olis porkkana tarjolla, ei keppi.

Puhuja 3 [00:19:43]: Nimenomaan, se porkkana on houkuttelevampi [Pieni naurahdus 00:19:45], kun, kun se siellä keppi, joka viuhuu takana, et mä en oikeesti usko siihen, että ihmisiä pystytään niinku pakon, pakolla niinku viemään työpaikoille ja olemaan siellä tuottavia ja hyvällä mielellä ja tekemään paljon ja hyväl niinku hyvässä hengessä työyhteisössä työtä, et, et kyl se lähtee aina niinku siit motivoinnista ja siitä, että kokee työnsä merkitykselliseksi, ja, ja se työyhteisö ja työn tekeminen palkitsee monella tavalla, ei yksistään niinku rahallisesti, vaan myöskin ihan henkisesti.

[Musiikki alkaa soida 00:20:16]

Puhuja 2 [00:20:17]: Työtä näkyvissä. Tämä on Uudenmaan TE-toimiston podcast.

Puhuja 1 [00:20:22]: Nyt, kun on tän kohtaanto-ongelman [Musiikki loppuu 00:20:23] kanssa eletty kuitenkin jo jokunen vuosi, niin onko sitten havaittavissa sitä, että työnantaja olis, olis jotenkin, jos puhutaan työnantajista nyt tämmösenä könttäjoukkona. On tietysti monenlaisia työnantajia, mutta tavallaan, että, et siellä oltas niinku jo tavallaan ymmärtämässä esimerkiks yli viiskymppisten rekry tai työntekijöitten arvo, tai, tai sitten voitas vähän niinku joustaa jossain kielivaatimuksissa, niin onko tämmösestä havaintoa?

Puhuja 4 [00:20:55]: No se, mitä, mitä me ollaan työnantajaliittojen kanssa tietysis pöydissä käyty keskusteluu, niin sieltä on, on niinku tullu viestiä, että kaikki, ketä vähänkin rekrytoitavissa on, on jo rekrytoitu tavallaan, että, et sinne on otettu sitten jo, jo niinku nekin henkilöt, jo, joilla niinku on jonkunnäköset valmiudet. Mä, mä en osaa sen enempää sanoa. Mä henki, hen, täysin henkilökohtanen mielipide, mutta, mut niinkun jo-joskus oon itsekin niinkun työtön ollu, ollu valmistumiseni jälkeen, ja, ja kun luin niitä avoimii ty, avoimii työpaikkoja, niit ilmoituksia, niin jotenkin niinku turhauuin siihen, et siel niinku toivottiin kuuta taivaalta tavallaan sil-silt työntekijältä, et sen ois pitäny olla niinku 25-vuotias tuplatohtori, joka, jolla 30 vuoden työkokemus, niin, niin tavallaan se, et myös sinne, se

työmarkkinoille astuminen ja sin, ja sinne tavallaan se, se oman asemansa niinku betonointi, niin, niin se ei ollu ihan kauheen helppoa ja, ja tota, et jossain määrin toivois myös, että se työnantajapuoli sieltä niinku lähtis sit aktiivisesti mukaan ja ottais myös itselleen jonkun verran roolii sit siinä, jos on jotain hyvin spesifii osaamista, niin tavallaan, että, et tultais mukaan sit siihen ja tehdään sit vaikka oppisopimuksella, niinku koulutetaan itselleen sitä väkee myös, että, et, et tavallaan annetaan myös mahdollisuuksii sitten siirtyy sinne työmarkkinoille, vaikka ei oliskaan sit niinkun täysin valmis timantti ju-just johonkin spesifiin tehtävään.

Puhuja 3 [00:22:30]: No, mut kyl mä oon kuitenkin saanu hirveesti palautetta myöskin niinku näiltä työttömiltä työnhakijoilta, että ikäsyryntää on edelleenkin siellä työnantajilla, et pelätään vähän sitä niinku, että, et jos on, on niinkun yli, mitä mä nyt sanoisin, yli 55-vuotias, ja sitten niinku ehkä työnantaja pelkää sitä, että jos tulee työkvyttömyyttä, joutuuko sitten maksamaan näitä tota korkeempia työeläkevakuutusmaksuja ja niin pois päin, et siel on niinku, tämmöstä niinku myöskin ehkä lainsäädännön tuntemattomuutta ja sit vielä sitä semmost ennakkoluuloisuutta, ja sit on, on tää, mitä, mistä on tehtykin tutkimusta, on, on, että sitten edelleenkin vieroksutaan näitä niinku ulkomaalaistaustaisia, et jos meillä olis tällanen niinku totaalianonymirekryointi, et siel olis vaan nää niinku osaamiset ja koulutukset, eikä olis nimeä, eikä ikää ollenkaan, niin sit vois olla, että, et näillä olis parempi niinkun tota flaksi työmarkkinoilla sitten niillä, niilläkin hakijoilla, et kyl meillä tiettyjä, tiettyntyyppistä syrjintää edelleen on.

Puhuja 4 [00:23:36]: I-ikäsyryntä kyl näkyy meillä tilastoissakin tosi selkeesti, et yli kaks vuotta työttömänä olleista, niin meil on, meil on, valtaosa on...

Puhuja ? [00:23:44]: Niin just.

Puhuja 4 [00:23:44]: ...on yli 50-vuotiaita, ja se korostuu tosi voimakkaasti meillä siis niinku sin, sinne varttuneempiin, ja, ja ehkä mä, mä en niin, ihan niin ymmärrä sitä, sitä niinkun ikäsyryntää siitäkään näkökulmasta, et niinkun puhuttiin tos aiemmin, että, että eihän nuoretkaan välttämättä sitoudu työpaikkaan niinku kovin pitkäks ajaks, eikä ne lähde yhdelle työnantajalle tekemään 35 vuoden työuraa, et, et tavallaan, että jos 55-vuotiaalla on noin kymmenen vuotta työuraa jäljellä, niin, niin tavallaan, et eihän sitä tarvi niinku pelätä, et minkä, et, et se lähtee tavallaan niin, et, et siitä ei tuu pitkäikäst työn, tai pitkäaikaista työn-työntekijää yritykseen, tai mikä se työnantaja sit onkin, että eihän nuoristakaan sitä välttämättä niinku.

Puhuja 3 [00:24:30]: Ei, ja sitten vielä tääkin, että, et nimenomaan sellasella varttuneemmalla henkilöllä saattaa olla ihan motivaatiokin, ihan niinku toisenlainen, niinku

toisentyypinen, että on valmis olemaan sen kymmenen vuotta sillä työnantajalla, ja sit kun saa niinku oppia sen työn ja, ja sit sen jälkeen niinku tekee sitä, että ei, ei lähde heti karkuun, ja sit vielä, että, et kun ne ruuhkavuodet on siinä vaiheessa jo ohi, niin tota todella voi omistautua sille työlle.

Puhuja 1 [00:24:58]: Jos me lopuks palataan tähän kohtaantoon ja otetaan tää sote-ala vielä tapetille, joka on nyt, nyt hyvin tämmönen ajankohtainen ja ehkä vaikein tässä kohtaantokysymyksessä, niin mitä lääkkeitä sote-alan auttamiseksi meillä sitten vois olla?

Puhuja 4 [00:25:19]: Me käynnistettiin tossa reilu vuosi sitten sellanen, sellanen hanke, että me, me tehdään oppilaitosten, siis valmistumisvaiheessa olevien opiskelijoiden kanssa mahdollisimman paljon yhteistyötä ja, ja pyritään tarjoamaan niinkun meidän näkökulmasta mer-merkittäviä ja, ja keskeisiä tutkimusaiheita heidän opinnäytetöiden aiheeksi ja saadaan sitä kautta niinkun analyyskejä ittelte, ja me ollaan saatu jonkun verran sote-alan o, sote-alan henkilöitä tähän houkuteltua, ja meil on yks, yks sote, sote-ammattilainen, joka ylempää ammattikorkeakoulututkintoo on, on, on täs nyt valmistumassa hiljalleen, niin hän on, hän on tehnyt itse muistaakseni kättilönä pitkän, pitkän työuran jo pohjalle ja, ja tota häntä, tätä sote-alan vetovoimaa nimenomaan tässä omassa, omassa tota työssä sit tulee pohtimaan ja, ja tota hän on niinkun korostanu aika pitkälti sitä niinkun, et sote-alalta monesti ehkä puuttuu semmoset niinku selkeet urapolut, mikä on, mikä on yks haaste sitten tavallaan niinku siinä, et ei pystytä tarjoamaan sellasta niinku selkeätä nousujohtosta uraa välttämättä, ja sit toinen on, on niinku johtamisen merkitys niinku sitten siinä, siinä kokonaisuudessa, et, et mi-miten niinku saadaan sitten se niinku henkilöstö pysymään tyytyväisenä, et, et se, se on niinku tosi tärkeä kanssa, ja, ja tota mitäköhän muita, muita asioita hän, hän mahto siinä sit nostaa esille aika, aika paljonkin, mutta, mut tää johtaminen ja, ja nää urapolkujen vähäisyys oli yks, mihin hän halus niinku sinänsä keskittyä, et sitten just alan, alan vaativuus ja raskaus, heikko palkkaus ehkä sit suhteessa siihen niinku työn vaativuuteen, sen merkittävyyteen, niinku täntyyppiset perusasiat, mitä nyt on, on noussu esille muualtakin, niin, niin hän nosti ne siinä esille, mutta, mut hän ei siinä omassa opinnäytetyössä sit halua ehkä niinku, et ne tunnetaan suht hyvin, [mut? 00:27:27] hän halua sit paneutua niinkun näihin johtamiskysymyksiin ensisijaisesti, ja varmaan siellä on, on niinkun myös yks, yks iso ratkasu, että jos, jos saadaan sitä johtamiskulttuurii siä sit paremmaks ynnä muuta.

Puhuja 3 [00:27:41]: Niin, se on kiinnostavaa tossa, kun me ollaan nyt kuljettu näitä, tai, tai tehty tämmönen road show tässä meidän Työvoimatiekartta-hankkeessa, ja siel on tullu kyllä esille hyvin tämä, että, et vaikka kaikilla alueilla Suomessa, ELY-alueilla on työvoimapulaa ja, ja kohtaanto-ongelmaa tietenkin, mutta my-myös ihan konkreettista työvoimapulaa, niin sit siel on kuitenkin alueilla joitain yrityksiä, joilla ei oo mitään vaikeuksia saada työvoimaa, ja se kertoo siitä, se kertoo juuri tästä, mitä Toni tässä sano, et johtaminen ja sit se työ-työyhteisö, ja, ja sit se yrityksen maine, se ratkasee tosi paljon, et

hyvään yritykseen menee hyvät tyypit töihin, ja huonot yritykset jää vaille työntekijöitä, et on tosi vaikeeta saada, et täällä myöskin niinku ihan näitten niinku toimialojen sisällä saattaa olla suuria eroja yritysten välillä, kuinka ne saa sitä työvoimaa, ja se on kyl ihan itsestä kiinni, et sit vaan peiliin katsomaan.

Puhuja 4 [00:28:38]: Tää on tilanne myöskin sote-alalla Uudellamaalla kyllä.

[Musiikki alkaa soida 00:28:42]

Puhuja 1 [00:28:44]: Mä joka päivä töitä teen.

Puhuja 2 [00:28:46]: Eli joustavuutta ja porkkanoita.

Puhuja 1 [00:28:50]: Mennään vielä lopuksi konkreettisiin esimerkkeihin. Julkisuudessa on pyöritelty isoja vihreän siirtymän hankkeita, joihin tarvitaan paljon työntekijöitä.

Puhuja 2 [00:29:00]: Joku vihreän siirtymän suuri investointi todennäköisesti toteutuu, mutta löytyykö meiltä tekijät? Onko meidän yhteiskuntamme tarpeeksi ketterä vastaamaan tähän huutoon?

Puhuja 4 [00:29:12]: Jos sinne on povattu satoja, satoja työntekijöitä, siis tarpeeksi, niin, niin ei meillä Uudellamaalla ainakaan mitään sellasta niinku metallialan työn-työntekijäreserviä ole, [Musiikki loppuu 00:29:24] joka sinne vaan otetaan, ja sit tehdas alkaa pyörimään, et väistämättä siinä tarvitaan sit myöskin niinku laajempaa koordinaatiota ja, ja erilaisii kannustimii, miten sit saadaan muilta alueilta sinne työntekijöitä sitten mahdollisesti.

Puhuja 2 [00:29:38]: Eiks Uudellamaalla just eniten työttömiä ookin jo?

Puhuja 4 [00:29:40]: No Uudellamaalla on työttömiä, mutta, mut niinkun metallialalle suoraan, su-suoraan, niin ei taida pariisataa enempää kuitenkaan sit olla, että.

Puhuja 2 [00:29:49]: Mut eiks se oo just se koulutuksen paikka...

Puhuja 4 [00:29:51]: On.

Puhuja 2 [00:29:51]: ...et me pystyttäs reagoimaan [Päällekkäistä puhetta 00:29:53]

Puhuja 4 [00:29:53]: On, on joo, nimenomaan, et, et sillan, jos tiedetään, et tällanen iso investointi tulee, ja jos sinne tarvitaan 1000 metallialan ihmistä, niin, niin nimenomaan sittenhän siinä pitää niinkun proaktiivisesti olla liikkeellä ja lähtee kouluttamaan sinne ja niinku tarjota tavallaan niinku sitä mahdollisuutta, että jos koulutautuu alalle, niin siel on, työpaikka on sitten valmiina odottamassa, niin täntyyppisii ratkasuja siihen niinku taatusti tarvitaan kyllä.

Puhuja 3 [00:30:21]: Mä sanoisin myöskin toi, että, et se ei oo pelkästään niinku nää, nää vihreän siirtymän työpaikat, vaan et me nähdään ihan selkeenä trendinä, että nää, nää julkiset ja yksityiset palvelualat, ne tarvitsee yhä enemmän työntekijöitä, tarvitsee niinku nettomääräisesti enemmän kuin tää alkutuotanto ja teollisuus luovuttaa tavallaan määrää, niin siihen me tarvitaan joka tapauksessa. Kuitenkin meidän täytyy varustautua siihen, et jotta me saadaan nää yritykset niinku kasvamaan sen kysynnän mukaan, niin meidän tarvis oikeesti kouluttaa ja tietää, että, et näille aloille tarvitaan, ja ehdottomasti ne on nää suurkaupungit, joissa nää palvelut, niinku palvelutarve tulee vaan kasvamaan, ja onneksi ne, tai onneksi tai epäonneksi, en tiedä, miten tätä nyt sanois, niin tota tosiaankin Uudellamaalla on suhteellisesti ja määrällisesti kaikkein eniten työttömiä, eli potentiaalia täällä kyllä on, mut se täytyy nyt vaan saada niinku jotenkin sieltä liikkeelle ja virkistäytymään ja, ja tota päteväksi, päteviksi työntekijöiksi.

Puhuja 4 [00:31:25]: Koulutuselämäjärjestelmä on aika semmonen tutkintokeskeinen, pitäskö sitä muuttaa sellaseks tavallaan, että kurssitettais ja tuotas ihmisille osaamista, mitä tarvittais, semmosia lyhyitä muutaman kuukauden koulutuksia, joka sitten ehkä tois sen varman työpaikan.

Puhuja 3 [00:31:39]: Mä luulen kanssa näin, että sekin on yksi, ja monet työnantajat sanoo näinkin, että kunhan vaan saatais työn, tai että työnhakijoita tänne, niin me voidaan kyllä kouluttaa, että työ tekijäänsä opettaa, learning by doing, ja monesti se onkin niin, et kun puhutaan näist palveluammateista, niin äkkiähän sen oppii, et meillähän on tuolla kesätyöpaikkoja avoinna, ja näähän tulee niinku suoraan sitten koulunpenkiltä tekemään niitä töitä, ja ihan hyvin varmasti onnistuu kesäapulaisena tehdä näitä töitä, et, et myöskin täytyy niinkun tässä mielessä olla niinku avoin, avoimin mielin ja, ja tota u-uskoo siihen potentiaaliin, joka ihmisissä on.

Puhuja 2 [00:32:19]: Jos sä oot tavallaan yhteiskunnan varoilla kouluttautunu jollekin alalle ja koet, että tää ei ollut, ollutkaan mun juttuni, niin pitäskö olla joku velvollisuus silti jäädä sille alalle, ja minkälais tukea yhteiskunnalta saa alanvaihtoon, vaikka sä saisit töitä tällä sun opin-opinnoilla ja olis työvoimapula, mut sä koet, että sä haluat tehdä jotain aivan muuta ja opiskella ihan uuden ammatin? Saako semmosta tehdä?

Puhuja 1 [00:32:43]: Jos me nyt porkkanasta ollaan puhuttu, niin ehkei nyt laiteta velvotteita sit pysymään alalla, jossa ei haluta, haluta työskennellä, varsinkin sote-alalla vähäse-vähäsellä motivaatiolla toimivat ihmiset voi olla hengenvaarallisia, että, että tota päästetään heidät sitten muualle, mutta, mut tietysti niinku sit tullaan taas siihen, siihen, et, et miten me saadaan koulutettuu ne ihmiset, alanvai-vaihtoo suunnittelevat ihmiset niille aloille, joilla sitä kysyntää sitten riittää, et, et siihen vois sit niinkun keksii tai kehittää [erilaisia? 00:33:19] instrumentteja ja, kan-kannustinkeinoja, että onko, onko sitten niille aloille opiskelu, missä kysyntää on paljon, niin saisko siitä sit jonkun erityisen tuen esimerkiks. Voi-voisko se olla semmonen houkutteleva tekijä sitten niinku sille alalle?

Puhuja 3 [00:33:36]: Joo, en mäkään kannata sitä, että, et joku ihminen on vastentahtoisesti jossain työpaikassa, tai et se on ihan tervanjuontia, että kyllä se kääntyy sitten sen, niinku sen työyhteisön tai, et sitä sen intressejä vastaan hyvin helposti, ja eikä se työntekijä oo todellakaan tuottavimmillaan sit siin kohtaa, että, et jos se on niinku vastentahtoista, mut, mut sillä tavalla ajattelisin näin, että jos on tietyntasoinen tutkinto suoritettuna, plakkarissa, niin se ehkä tota toisen ammatin omaksuminen on sit jo helpompaa, eli tulee tämmösellä lyhyemmällä koulutuksella tai tämmösellä niinkun lisäkoulutuksella tai muuntokoulutuksella helpommin, eli kun on oppimiskykyä ja on osottanu sen ja on, on valmiutta ja valppautta, et, et kyl mäkin uskon tämmösiin näin niinku ammattisiirtymiin, ja se voi tuoda monesti niinku just semmosen lisäpotkunkin siihen omaan työssäsuoriutumiseen, että saa vaihtelua ja, ja näkee vähän muitakin aloja ja, ja pystyy niinku ideoimaan ihan uudella tavalla, mahdollisesti juuri sillä alalla, kun on muutakin kokemusta, et kyl mä niinku kannatan mu-muitten, muuallakin näitä siirtymiä, että siirrytään työpaikasta toiseen, alalta toiselle, yksityiseltä julkiselle ja julkiselta yksityiselle, et tää kyllä mun mielestä niinku, et jokainen löytäs sen paikkansa tässä näin, täs työelämässä ja, ja tota tajuais myöskin sen, että, et vaikka se paikka löytyy, niin se ei oo se lopullinen välttämättä siltikään.

Puhuja 2 [00:35:06]: Palataan taas siihen, se joustavuus, jatkuva oppiminen, ja pitkistä tutkinnoista myös mahdollisia tämmöset lyhyemmät, lyhyemmät tota oppimista kartottavat pätkät ois niinkun yks, yks hyvä porkkana, motivoiva, ja varmasti työhyvinvointiakin lisäävä...

Puhuja 3 [00:35:24]: Kyllä.

Puhuja 2 [00:35:24]: ...tekijä?

Puhuja 3 [00:35:24]: Kyllä se on, ja, ja kyl mä niinku, et jos tällaset niinku lisääntyy, vielä se sellanen niinku itsensä työllistäminen, niin se on juuri sitä, et silloin ollaan niinku juuri [siinä? 00:35:36] kaikkein joustavimmillaan, ja on tosi fleksiä peliä ja muuttuu sen tarpeen mukaan, ja koska silloin on jokainen itse tavallaan niinku yrittäjänä, tämmösenä, y, tai yksityisyrittäjänä ja yrittää kaupitella sitä, mitä on, ja, ja tota yrittää löytää sille sitä tätä niinku kysyntää markkinoilla.

Puhuja 1 [00:35:56]: Mitä arvioitte, jos sanotaan vaikka viiden vuoden päähän, niin tota millanen kohtaannon tila meillä silloin on? Päästääkös me käsiks tähän, nyt tähän ongelmaan vai paisuuko se vielä enempi vai miltä näyttää?

Puhuja 3 [00:36:10]: Mä kyllä en, mä oon tietysti optimisti [Naurahtaa 00:36:13] ja, ja tiedän, että, et paljon on tehtävissä, et ei, ei voi olla niin, että me ei voida tehdä mitään, et jos meidän laaja työttömyys on jotain 360 000 ihmistä ja sitten työvoiman ulkopuolella työkäisiä on noin 140 000, niin kyl meidän täytyy tähän pystyä jotain tekemään, ja se, se mitä voidaan tehdä, on, on siis tämmöset niinku lyhytkestot koulutukset, oppisopimuskoulutukset ja, ja sitten myöskin se, että, et me, me niinkun myöskin hyväksytään tämmöstä niinku erilaisuutta työpaikoilla, et, et tämmönen inkluusio, mistä nyt puhutaan, on se just, että, et niinku työyhteisö on mahdollisimman heterogeeninen, joka sitten itse asiassa palvelee myöskin sen niinku työpaikan tuottavuutta ja aikaansaannoksia, et mä luulen, et tämmönen niinkun monimuotoisuuden niinkun hyväksyminen ja ihannointikin tulee vielä, ja sit se, että, et kaiken koulutuksen ei tarvitse olla todellakaan tutkintoon johtavaa, vaan se voi olla niinkun juuri näitä tutkinnon osia, muuntokoulutusta, jatkuvaa oppimista ja niin pois päin, ja sitten tietysti kyllä nääkin työsuhteita, jotka eivät ole siis näitä normaaleja palkansaaja-työsuhteita, eli, eli tulee tämmöstä kevytyrittäjäjyötä, niin sekin on lisääntymään päin myös sote-alalla, yllätys, yllätys.

Puhuja 4 [00:37:36]: Kyl mäkin oon sinänsä ihan optimistinen, että, et kyl tästä niinkun ratkasuja varmaan on löydettävissä, ja koko ajan niitä varmaan löydetään, ja, ja tota muualla pohjoismaissaahan on, on erinäisiä kannustimia sitten niinkun kehitetty jo tähän, niin, niin tavallaan, että, ettei sitä tarvis edes sitä pyörää keksii uudelleen, vaan, vaan sitä vois sitä pyrkiä niinku lähteä kartottamaan tosta naapureistakin, niin, niin tota kyl mä uskon, että tilanne tästä saadaan pikkuhiljaa paranemaan, ja sen eteen kyl varmaan tehään töitä, että.

Puhuja 2 [00:38:09]: No, mutta loistavaa, ihana...

Puhuja ? [00:38:10]: Kiitoksia.

Puhuja ? [00:38:11]: Kiitoksia, kiitoksia.

Puhuja ? [00:38:12]: Kiitos.

Puhuja ? [00:38:12]: Kiitos.

[Musiikki alkaa soida 00:38:13]

Puhuja 2 [00:38:15]: Työtä näkyvissä ja tietysti myös kuultavissa, Uudenmaan TE-toimiston blogit ja podcastit löydät osoitteesta työtänäkyvissä.fi.

[äänite päättyy]