

Tämä on rinnakkaistallenne.

Rinnakkaistallenteen sivuasettelut ja typografiset yksityiskohdat *saattavat poiketa* alkuperäisestä julkaisusta.

Julkaisun tekijä(t): Raatikainen, Hanna & Rajakangas, Eija

Julkaisun nimi: Kokeneiden työnhakutaitoja kehitettävä

Julkaisuvuosi: 2019

Versio: Julkaistu versio

Käytä viittauksessa alkuperäistä lähdettä:

Raatikainen, H. & Rajakangas, E. (11.2.2019). Kokeneiden työnhakutaitoja kehitettävä. *Kaleva*, p. 32.

Kokeneiden työnhakutaitoja kehitettävä

Työmarkkinoilla on kova kilpailu työpaikoista eikä työpaikkoja riitä kaikille. On tärkeää erottua muusta työnhakijajoukosta ja harvalle se on helppoa ilman apua.

40-65-vuotiaiden työnhakutaitoja ja kokemuksia tutkittaessa osoitautui, että suurimpia haasteita ja kompastinkiviä työhaussa on kaksi: erottuminen muista työnhakijoista ja omat ikäkäsitykset.

Työnhaku- ja uravalmennuksella voidaan vaikuttaa työnhakijoiden psykologiseen ikään ja työmarkkinaikään ja siten parantaa heidän työnsaantimahdollisuuksiaan.

Puutteelliset tai ruosteessa olevat työnhakutaidot vaikuttavat merkittävästi työmarkkinaikään eli siihen, minkä ikäiseksi työnantaja kokee työnhakijan. Osa nuorten ja kokeneiden työhaun haasteista on yhteisiä.

Nuoret ja kokeneet eivät ole välttämättä keskenään huonommassa tai paremmassa asemassa työnhakutaidoiltaan, mutta nuorten taitojen päivitystä ja ylläpitoa huomioidaan ja ylläpidetään paljon paremmin kuin kokeneiden.

Kokeneille ei ole nuorten tavoin järjestetty uravalmennusta ja työhaun koulutusta. TE-toimistot, rekrytointiyrietykset ja oppilaitokset ovat suunnanneet työnhakuvaimennuksensa palvelemaan nuoria. Siinä mielessä kouluttautuminen suojelee myös kokeneita, että opiskelu pitää mukana uusimmista trendeistä myös työnhakutaitoihin liittyen.

Nuorilla ja kokeneilla on usein

YLÄKERTA



HANNA RAATIKAINEN
hanna.raatikainen@hotmail.com



EIJA RAJAKANGAS
eija.rajakangas@oamk.fi

"Itsensä markkinoinnissa onnistuminen on merkittävä ja huomionarvoinen asia työllistymisen kannalta."

erilaiset tarpeet valmennukselle, siitä syystä valmennuksen kahtiajako on tarpeen.

Esimerkiksi osaamisen ja omien vahvuuksien tunnistamiseen, sirpaleisen työuran sanoittamiseen ja itsensä markkinointiin kokeneet tarvitsevat erilaista apua kuin nuoret. Ansioluettelon tai videohaastattelun tekoon heille pätevät kukaan samat ohjeet.

Työnhakutaitoja selvittäneessä opinnäytetyössä kävi ilmi, että itsensä markkinointi on erittäin iso puute yli 40-vuotiaiden työnhakutaidoissa. Itsensä markkinoinnissa onnistuminen on merkittävä ja huomionarvoinen asia työllistymisen kannalta.

Nuoret ovat syntyneet mobiiliin

ja tietokoneiden maailmaan. Kokeneilla tietotekniikan taidot ovat liitännäisiä siihen, kuinka paljon he ovat niitä käyttäneet. Mobiililaitteet kasvattavat koko ajan suositaan työhaun väliin.

Ansioluettelo, työnhakemukset ja työhaastattelut tehdään yhä useammin videoituna tai niitä käytetään rinnakkain perinteisten ohella, tavoitteena joukosta erottuminen. LinkedIn, Facebook ja Twitter ovat erittäin suosittuja rekrytointikanavia, jotka muuttavat koko ajan muotoaan.

Kukaan ei pysy menossa mukana ellei saa apua, ja ilman tarjontaa apua ei saa. Apua saavat käytännössä nuoret.

Psykologiseen ikään eli siihen, minkä ikäiseksi ihminen itsensä kokee, voidaan vaikuttaa pysymällä ajan mukana työnhakutaidoissa. Lisäksi kokeneet, etenkin työttömät, tarvitsevat kovasti motivoitua ja rohkaisua.

Mitä korkeammaksi kalenteri-ikä nousee, sitä enemmän omat ikäasenteet ja psykologinen ikä vaikuttavat kokemuksiin ja sitä kautta uskoon omasta työllistymisestä. Oma ikää kohtaan löytyy ikäasenteita ja ne eivät helpota työllistymistä eivätkä auta jaksamaan työhaussa.

Ikäasenteita löytyy myös yhteiskunnan, muiden ihmisten ja yritysten tasolta. Joissakin kulttuureissa ikääntymistä pidetään arvokkaana, mutta länsimaisissa kulttuureissa ihannoidaan nuoruutta. Tekemällä pitkäjänteistä työtä kaikenikäisten hyväksi, yhteistyöllä ja positiivisten

ikäasenteiden lisäämisellä voitaisiin saada ikäasenteita entistä positiivisempaan suuntaan.

Tutkimusten mukaan nuoret ovat vähenevä työvoima, joten kokeneet olisi syytä siirtäkin näkökulmasta tarkasteltuna huomioida entistä paremmin. Ikääntyminen pitäisi hyväksyä myös työelämässä ja nähdä se voimavarana.

län ei pitäisi olla merkittävä asia työmarkkinoilla. Kaikilla on omat vahvuutensa. Iän ja kokemuksen tuomia vahvuuksia pitäisi kuitenkin tunnustaa nykyistä paremmin. Kokeneet ovat yhtä lailla arvokkaita työelämän jäseniä kuin nuoretkin.

Kokeneille pitäisi turvata samat mahdollisuudet työllistymiseen kuin nuorillekin. **K**

Hanna Raatikainen toimii Pohjois-Pohjanmaan sairaanhoitopiirillä henkilöstöhallinnon tehtävissä. Hän valmistui Oulun ammattikorkeakoulusta liiketalouden tradenomiksi esimiestyön ja henkilöstöosaamisen suuntautumisvaihtoehdosta joulukuussa 2018. Eija Rajakangas toimii Oulun ammattikorkeakoulussa liiketalouden osastolla lehtorina ja tutkintovastaavana.

Artikkeli perustuu Hanna Raatikaisen tradenomien opinnäytetyöhön 40-65-vuotiaiden työnhakutaidoista ja kokemuksista työhaussa. Opinnäytetyö on luettavissa Oamkin kirjaston tietokannassa osoitteessa oamk.finna.fi