

Opasvihko työnantajille nuoren työntekijän perehdyttä- miseen

Elise Nyysönen



Tekijä Elise Nyyssönen	
Koulutusohjelma liiketalouden koulutusohjelma	
Raportin/Opinnäytetyön nimi Opasvihko työnantajalle nuoren työntekijän perehdyttämiseen	Sivu- ja liitesivumäärä 44 + 14
<p>Toiminnallisen opinnäytetyön tarkoituksena oli tuottaa Bestis – tukea työllistymiseen - hankkeelle opasvihko työnantajille, jotka työssään perehdyttävät nuoria työntekijöitä. Oppaan tarkoituksena on auttaa perehdyttäjiä ja lähiesimiehiä omassa työssään ymmärtämään nuoren toimintaa ja antamaan vinkkejä vaikeisiin työsuhteilanteisiin. Perehdyttämiseen tarkoitetulla oppaalla pyritään tasalaatuisempaan perehdytykseen erityisesti pienissä ja keskisuurisissa yrityksissä ja yhteisöissä.</p> <p>Opas koostuu perehdyttämisestä, hyvän perehdyttäjän ominaisuuksista, nuoren työntekijän erityispiirteistä, nuoria koskevista työehdoista sekä ongelmatilanteista. Oppaassa annetaan lisäksi käytännön vinkkejä ja kerrotaan kesätyösetelistä.</p> <p>Työn teoriaosuus keskittyy taustoittamaan oppaan käsitteitä ja teoriaa oppaan taustalla. Tärkeitä osa-alueita ovat perehdyttäminen ja sukupolvien työelämässä suoriutuminen. Perehdyttämisessä esitellään taustat, hyödyt ja ongelmat, perehdyttämisen suunnittelu sekä seuranta ja arviointi. Lisäksi käsitellään nuoren perehdyttävän erityispiirteitä ja perehdyttäjän tärkeitä ominaisuuksia. Työelämässä suoriutumiseen on kytketty työelämätaidot, Y- ja Z-sukupolvet työelämässä, vaikeat työsuhteilanteet, esimiestaidot sekä nuoria työntekijöitä koskeva työlaainsäädäntö sekä palkkausasiat.</p> <p>Lähteet koostuvat pääosin teoksista, raporteista sekä verkkosivustoista. Opinnäytetyön tueksi toimeksiantaja toimitti lisäksi kesätyönantajille kesällä 2015 tehdyn kyselyn tulokset, joita käytettiin oppaan sisällön rakentamisessa. Kyselyn tuloksissa tuli ilmi, että monipuolisia perehdyttämisen välineitä jo käytetään. Lisäksi työnantajilla oli toiveita ennen työskentelyä tehtävästä työelämätaidokoulutuksesta.</p> <p>Perehdyttämisopas luotiin edellä mainitun teoriaosuuden ja kyselyn vastauksissa esiinnousseiden asioiden pohjalta. Lisäksi työssä käytettiin omasta kokemuksesta nuorten kanssa toimimisesta esiinnousseita ajatuksia.</p> <p>Opinnäytetyön lopussa esitellään prosessin kulku, perehdyttämisoppaan onnistuminen ja oman toiminnan arviointi. Viimeiseksi käsitellään johtopäätöksiä sekä kysymyksiä, joita nousi esiin opinnäytetyön tekemisen aikana. Opinnäytetyön toiminnallinen osuus, lopullinen opas, on erillisenä julkaisuna Theseuksessa. Tämän opinnäytetyön liitteenä on viimeinen julkaisematon versio.</p>	
Asiasanat perehdyttäminen, nuoret, työlaainsäädäntö, esimiestyöskentely, työelämätaidot, sukupolvet	

Sisällys

1	Johdanto	1
1.1	Perehdyttämisopas	2
1.2	Nuorisotakuu.....	2
1.3	Bestis-hanke	4
1.4	Nuorten kesätyöseteli.....	4
2	Perehdyttäminen	5
2.1	Tavoitteet ja hyödyt sekä ongelmat	5
2.2	Suunnittelu.....	7
2.3	Nuori perehdytettävä.....	8
2.4	Perehdyttäjä.....	11
2.5	Seuranta ja arviointi	12
3	Työelämässä suoriutuminen.....	14
3.1	Työelämätaidot	14
3.2	Y- ja Z-sukupolvet työelämässä	16
3.3	Vaikeat työsuhdetilanteet	20
3.4	Esimiestaidot	24
3.5	Nuoria työntekijöitä koskeva työlainsäädäntö ja palkkaamisasiat	26
4	Perehdyttämisoppaan kirjoittaminen prosessina.....	28
4.1	Tavoite	28
4.2	Aineisto ja analyysi	28
4.3	Valmistumisprosessin suunnitelma ja aikataulu.....	29
4.4	Valmistusprosessin eteneminen.....	30
4.5	Opasvihko.....	31
5	Pohdinta.....	33
5.1	Prosessi.....	33
5.2	Perehdyttämisopas	34
5.3	Opinnäytetyön arviointi.....	35
5.4	Johtopäätökset.....	36
	Lähteet	39
	Lait ja asetukset	39
	Muut lähteet	39
	Liitteet.....	45
	Liite 1. Opasvihko.....	45

1 Johdanto

Aina nuorten työntekijöiden ja työnantajien maailmat eivät kohtaa. Rekrytointi ja erityisesti perehdyttäminen ovat työn tekemisen kannalta vaativimmat vaiheet. On tärkeää valita työhön työtä osaava ja pelkäämätön työntekijä, ja valinnan jälkeen tulee työntekijä perehdyttää työhön mahdollisimman hyvin. Näin työntekijä sitoutuu tekemään työtä ja työnantaja saa työntekijältä työpanoksen työn tekemiseen.

Tämä opinnäytetyö on tehty toimeksiantona Porvoon kehittämissyhtiö Posintra Oy:n ja Haaga-Helian yhteistyöhankkeessa Bestis – tukea työllistymiseen. Bestis-hankkeen tarkoituksena on luoda työllistymismahdollisuuksia nuorille ja tukea työntantajaa nuorten työllistämisen projektissa. Aikaisemmassa Bestis-projektissa on saatu selville, että työnantajilla ei aina ole välineitä työntekijän perehdyttämiseen. Siksi opinnäytetyöntekijälle on tarjottu mahdollisuutta tehdä opasvihko, joka palvelee esimiestä ja perehdyttäjää.

Nuorten työllistyminen poikkeaa koulutettujen aikuisten työllistymisestä. Erilaisten työelämäkäsitysten vuoksi pettymyksiä ilmenee niin työuransa alussa olevilla ja yritysten rekrytoinnista ja toiminnasta vastaavilla henkilöillä. Tämän opinnäytetyön aiheena on ratkoa ongelmaa konkreettisesti, ja luoda opasvihkonen nuorten perehdyttämistä varten yrityksille.

On useita tilanteita, joissa työelämä ja nuoren tiedot eivät kohtaa. Nuoria syyllistetään työnhakutaitojen puutteesta (Iltasanomat 29.7.2015), laiskuudesta ja siitä, etteivät he tunne työelämää (Vantaan Sanomat 15.8.2015). Nuorille on joskus myös epäselvää se, että töissä pitäisi käydä joka päivä (Talouselämä 23.2.2012). Nuoria pidetään työtä vieroksuviina ”örisevinä hupparihemmoina” (Kouvolan sanomat 22.9.2015). Nuoret kuitenkin vakuuttavat kykenevänsä työntekoon, ja heidän mielestään heille ei anneta mahdollisuutta näyttää mitä he osaavat. Kuitenkin myös nuoret tietävät, että osa ennakkoluuloista nuorten kykeneväisyyteen on totta (Kouvolan sanomat 25.9.2015).

Oma kokemukseni nuorista on monipuolinen: osajia löytyy, mutta myös niitä, jotka ovat täysin hukassa elämänsä suhteen. Toimin tällä hetkellä työelämässä VALMA-koulutuksen (Ammatilliseen peruskoulutukseen valmentava koulutus) ryhmänohjaaja-tuntiopettajana, ja olen saanut sivusta seurata, kuinka nuorten työelämätaidot kyllä kehittyvät, jos tilaa ja oppia annetaan. Taustani nuorten kanssa työskentelyssä mm. työelämätaitojen opettajana on annettavaa tälle tutkimukselle. Voin käsitellä ammattimaisesti nuorten ohjaamista käsitteleviä muotoja ja erityispedagogiikan osaaminen antaa myös syrjäytymisen käsitteille osaamista.

Työn tavoite on tuoda esiin hankalia tilanteita ja niiden ratkaisuja, joilla nuoren työllistävää työnantaja kykenee luomaan turvallisen työympäristön nuorelle. Tarkoituksena on myös tuoda esiin yleisimpiä ongelmakohtia nuoren ja työnantajan kommunikaatiossa sekä antaa vinkkejä siitä, miten nuoren kanssa kannattaa toimia. Opas on luonteeltaan yleistajuinen, sillä tarkoituksena on, että sitä voi käyttää monella alalla ja erilaisissa työympäristöissä nuoren perehdyttämisen apuvälineenä.

Tämä työ on toiminnallinen ja sen tarkoituksena on luoda opas nuorten perehdyttämiseen yrityksissä. Opas tehdään, jotta yritysten ymmärrys nuorista työntekijöistä kasvaisi ja yritykset kehittäisivät sen avulla käytänteitään tukemaan nuorten ja muiden haasteellisissa työmarkkina-asemissa olevien työntekijöiden tarpeita. Toiminnallisen osan tukena on käytetty työnantajien kyselyn tuloksia sekä teoriapohjaa mm. Y- ja Z-sukupolven työnteon näkemyksistä.

1.1 Perehdyttämisopas

Työhön perehdyttäminen on ennakoivaa työsuojelua, ja oppaan avulla perehdytyksestä saadaan tasalaatuista. Perehdyttämisoppaaseen yleensä kootaan tietoa yrityksestä ja sen toimintamalleista. Tarkoituksena on koota sellainen tieto, josta uudessa työssään aloittava työntekijä hyötyy.

Perehdyttämisopas voi myös olla tehtynä jotain muuta tehtävää varten. Esimiehille ja perehdyttäjille on olemassa lukuisia erilaisia perehdyttämisen oppikirjoja ja oppaita. Näiden tarkoituksena on saada esimies tai perehdyttäjä asettumaan vastapalkatun työntekijän näkökulmaan ja edistämään tämän liittymistä yrityksen tai yhteisön toimintaan. Hyvä perehdytys sitouttaa ja tekee tuottoa. Se myös lyhentää oppimiseen käytettyä aikaa ja vähentää työvoiman vaihtuvuutta. (Liski, Horn & Villanen 2007, 7.)

Varsinainen opasvihkonen ei koskaan korvaa itse työtä. Perehdyttämisoppaan tehtävänä on muistuttaa tärkeistä asioista. Työturvallisuuslain 14§:n mukaan työnantajan tulee perehdyttää työntekijä työpaikan olosuhteisiin, työhön, menetelmiin, työvälineisiin ja turvallisiin työtapoihin (Työturvallisuuslaki 738/2002). Nämä kaikki asiat tulee käsitellä työsuhteen alkuaikoina.

1.2 Nuorisotakuu

Nuorten työllistyminen on yhteiskunnallisesti tärkeä asia. Nuorisotakuu on Jyrki Kataisen hallituksen (2011 - 2014) ohjelmassa sovittu yhteiskuntatakuu, jolla varmistetaan jokaisel-

le alle 25-vuotiaalle nuorelle tai alle 30-vuotiaalle vastavalmistuneelle työ-, harjoittelu-, opiskelu-, työpaja- tai kuntoutuspaikka kolmen kuukauden sisällä työttömyyden alkamisesta. Nuorisotakuun tarkoituksena on antaa mahdollisuuksia nuorille, joilla ei ole työtä tai koulutusta, edistää nuorten työllisyyttä ja lisätä heidän ammattitaitoaan sekä vahvistaa nuorten mahdollisuuksia itsenäiseen elämään. Nuorisotakuu on ollut voimassa 1.1.2013 alkaen. Takuun taustalla on ns. Public – Private – People – Partnership -malli, jossa toimijoina ovat nuoret, ja kiinteässä yhteistyössä viranomaiset sekä yksityinen ja kolmas sektori. Nuorisotakuu on mallissa jaettu kolmeen osaan: koulutukseen, nuorisotyöhön ja työllistymiseen. (Nuorisotakuu 2015a; TEM 2015a, 13.) Nuorten työllistymisen ongelmat ovat ratkottavissa. Siihen kuuluu kiinteänä osana sekä nuorten perehdyttäminen työelämään kuin myös työelämän perehdyttäminen siihen, miten nuoret otetaan vastaan.

Työllistymisen näkökulmassa painopisteenä nuorisotakuussa on nuorten ohjaukseen ja työvoimakoulutuksen panostaminen. Kuitenkin useat eri muutokset TE-palveluissa vuoden 2013 aikana, heikentynyt taloudellinen tilanne sekä lainsäädännön muutokset ovat heikentäneet nuorisotakuun toimintaa paikka paikoin. Nuorison työllistyminen on myös osa kansainvälistä kehitystä. EU:ssa nuorisotyöllisyys on nostettu keskeiseksi painopisteeksi. Suomalainen takuu on eurooppalaista takuuta laajempi sisältäessään 25 - 29 - vuotiaat vastavalmistuneet ja heidän työelämämahdollisuutensa. (TEM 2015a, 13, 42.)

Nuorisotakuuta on tutkittu mm. Allianssin hankkeessa Onnistunut nuorisotakuu. Nuorisotakuu on toimiva, mutta kehittämistä kaivataan esimerkiksi matalan kynnyksen palveluiden kokoamisessa yhden katon alle, tiedonkulun helpottamisessa, yhteistyön lisäämisessä toimijoiden ja virkamiesten välille, järjestöjen roolin kehittämisessä, työnantajien tukemisessa, oppilaitosten ohjauksen ja tukitoimien lisäämisessä, kuntoutuspalveluiden saatavuudessa sekä kohderyhmän moninaisuuden huomioonottamisessa. (TEM 2015a, 50.)

Jokaisella nuorella tulee olla oikeus ja mahdollisuus kasvaa sekä kehittyä yhteiskunnan jäseneksi ja tulla toimeen työtä tekemällä. Nuorisotakuuta halutaan jatkaa PPPP-mallilla. Nuorisotakuu-työryhmä suosittaa jatkotoimiksi pitkäjänteistä nuorisotakuun toteutusta, varhaista tukea aktiiviseen kansalaisuuteen, riittävästi resursseja, nuorisotakuun takaamista kaikille, myös erityistä tukea tarvitseville nuorille, koulutusjärjestelmän kehittämistä niin, että nuoret päätyvät työelämään osaavina ja taitavina sekä nuorille on taattava mahdollisuus päästä kiinni työelämään. (TEM 2015a, 55 – 56.)

1.3 Bestis-hanke

Bestis – tukea työllistymiseen on hanke, jonka tarkoituksena on pyrkiä luomaan työllistymisen edellytyksiä nuorille ja muille heikossa työmarkkina-asemassa oleville. Hanke toimii Askolan, Lapinjärven, Loviisan, Myrskylän ja Porvoon alueella. Hankkeen päärahoitus tulee Euroopan sosiaalirahastolta (ESR). Projektissa painoarvoa on erityisesti nuorisotakuun toteuttamisella. Tarkoituksena on nuorten ja muun projektin kohderyhmän osallistaminen omaa työllistymistä ja hyvinvointia koskevaan keskusteluun. Projekti luo alueelle epämuodollisia ja yhteiskuntavastuullisia toimintatapoja, joilla kohderyhmän työllisyyttä voidaan parantaa. Hankkeessa toimijoina on mukana Posintra Itä-Uudenmaan kehitysyritys, joka on erikoistunut pk-yritystoimintaan ja verkostoitumiseen alueella sekä Haaga-Helia ammattikorkeakoulu Porvoossa. (Posintra 2015.)

Bestis – tukea työllistymiseen on jatkoa vuosina 2014 - 2015 Porvoon seudulla pyöriinelle hankkeelle Bestis – Nuorisotakaajat Porvoossa. Edeltävän hankkeen puitteissa huomattiin, että nuorten työelämätaitojen kehittämisen tarve on suuri. Samaan aikaan huomattiin myös tarvetta kehittää yritysten johtamis- ja perehdyttämiskäytänteitä nuorten työntekijöiden kohdalla. Tarkoituksena on tuottaa onnistuneita ensimmäisiä työkokemuksia sekä työntekijälle että työnantajalle. Molemmat Bestis-projektit ovat kiinteässä yhteydessä Porvoon seudun nuorten kesätyöllistymiseen: yrityksille tarjottava kesätyöseteli nuoren palkkaamiseen sekä Porvoon seudun Paras Pomo -työnantajadiplomi ovat keskeisiä toiminnan välineitä. (Sipilä 2015, 11 - 13.)

1.4 Nuorten kesätyöseteli

Kesätyösetelin avulla kaupungit ja kunnat luovat nuorille mahdollisuuksia kesätyöllistymiseen. Kesätyösetelin kanssa nuori voi hakea kesätyöpaikkaa omasta asuinkunnastaan. Ikärajat kesätyösetelin käytössä vaihtelevat kunnittain. Yleensä käytön ulkopuolelle on rajattu täysi-ikäiset ja ammattiin valmistuneet nuoret. (Seutunappi: kesätyöseteli 2016.)

Esimerkiksi Porvoon kaupungissa kesätyöseteli on rajattu vuosina 1998 – 2000 - syntyneille nuorille. Porvoonlaisen työnantajan tulee palkata paikallinen nuori vähintään kahdeksi viikoksi minimipalkkanaan 450 euroa, mutta kuitenkin TES:n mukainen minimipalkka. Nuoren palkatessaan kesätyösetelin avulla kaupunki maksaa yritykselle 250 euron suuruisen osan nuoren palkkakustannuksista. Tuen voi saada vain kerran kesän aikana ja sitä ei voi käyttää perheenjäsenen eikä samana kesänä Porvoon kaupungilla kesätyössä olleen palkkaukseen. Työnantajan tehtävänä on tehdä työsopimukset ja huolehtia työnantajamaksuista. Nuori palkataan kesäharjoittelijaksi. (Porvoo: kesätyöseteli 2016.)

2 Perehdyttäminen

Perehdyttämisellä tarkoitetaan toimenpiteitä, joiden avulla uusi työntekijä saadaan tuntemaan työpaikkansa, sen tavat sekä työhön liittyvät odotukset. Perehdyttämisen läheinen käsite on työnopastus, jossa pyritään tekemään uudelle työntekijälle selväksi, miten itse työtä tehdään. Työnopastukseen kuuluu selvittää mitä työ on, mistä osista se koostuu ja millaista tietoa työn tekeminen edellyttää. Työturvallisuuslain (2002/738) pykälä 14 määrittää Suomessa miten ohjausta ja opetusta annetaan. Työsopimuslaissa (2001/55) on sisällytettyä myös perehdyttämiseen liittyvä yleisvelvoite.

Perehdyttämisessä on yrityksen tai yhteisön sekä työntekijän kannalta löydettävissä tavoitteita ja hyötyjä. Siihen liittyy myös ongelmia, joita pitää pyrkiä ratkaisemaan aktiivisesti. Hyvin tehty perehdyttäminen on suunnitelmallista ja sitä pitää seurata sekä arvioida. Tässä luvussa käsitellään myös erityisesti nuorta perehdytettävää sekä perehdyttäjältä vaadittavia ominaisuuksia.

Perehdytys on prosessi, jossa toimijoina ovat esimies, työyhteisö ja uusi työntekijä. Prosessi alkaa, kun työntekijä kohtaa työyhteisön ensi kerran, ja loppuu kun työntekijä on löytänyt oman roolinsa työyhteisön jäsenenä. Prosessiin mahtuu erilaisia tapahtumia sekä toimenpiteitä, joiden päämääränä on tukea uutta työntekijää roolinsa löytämiseen. (Kjelin & Kuusisto 2003, 14 - 15; Robbins 2002, 8.) Perehdyttäminen käytännössä on pieniä tekoja: tiedotusta, vastaanotto, organisaation esittely, työsuhteeseen liittyvien asioiden läpikäynti sekä käytännön työnopastus. Organisaatioissa on usein suunniteltu ja toimiva perehdyttämisohjelma, jossa on määritelty selkeästi se, kuka hoitaa perehdytystä ja miten. (Hyppänen 2013, 7.6; Viitala. & Jylhä 2013, 12.4.)

2.1 Tavoitteet ja hyödyt sekä ongelmat

Perehdyttäminen on uusiin asioihin perehtymistä, eli oppimista ja sitoutumista. On tärkeää myös ymmärtää asiat ja yhteydet, jotka on oppinut. Yksilön perehtyminen työhön ja työympäristöön helpottuu, kun työntekijää perehdytetään. Perehtymistä tarvitaan, kun uutta on opittava. Uusien henkilöiden tulo, toimintatapojen muutos tai työtehtävien vaihtaminen voivat olla uuden oppimisen tilanteita. Perehdyttäminen voi kehittää myös uuden työntekijän ympärillä toimivaa yhteisöä. Kupiaksen (2015) mukaan perehdyttäminen on oppimisen kietoutumista tehokkuuteen ja tuloksellisuuteen. Tämä tapahtuu silloin, kun oppimisen tavoitteet ovat etukäteen tiedossa, oppimisessa tehdään valintoja ja oppiminen perustuu oivaltamiseen ja vaikuttaa ympäristöön. (Kupias 2015, 1.1.)

Perehdyttämisen tavoite on antaa uudelle työntekijälle asiallista ja tarvittavaa tietoa työstä ja työpaikasta. Työssä on tarkoituksena toivottaa henkilö tervetulleeksi ja sitouttaa hänet työyhteisöön erilaisin pienin teoin. Perehdytys alkaa jo ennen kuin työntekijä saapuu työpaikalle. Esimies tai perehdyttäjä on hankkinut valmiiksi tarvittavat välineet uudelle työntekijälle. Mikäli perehdytys aloitetaan vasta kun työntekijä saapuu, on auttamattomasti menetetty kallista työaika. Erityisesti nuorille tämä ensimmäinen vastaanotto on tärkeä: vaikutteet ja käsitykset työelämästä pohjautuvat näille hetkille. Palautekeskustelut ja tuki auttavat uutta työntekijää työsuhteen lähtöruudussa. (Hyppänen 2013, 7.6.)

Perehdytys- ja koeajan kokemukset määrittelevät myös sen, että onko uusi työntekijä oikea työyhteisöön tai onko työyhteisö oikea työntekijälle. Työntekijän myönteinen käsitys työpaikasta lisääntyy perehdytyksen onnistuessa. Mikäli perehtyminen epäonnistuu, voi riskinä olla irtisanoutuminen koeajan aikana. (Hyppänen 2013, 7.7.) Perehdytyksen aikana kerätyllä tiedolla ja tehdyllä toiminnalla voidaan myös kehittää organisaation toimintaa (Hyppänen 2013, 7.7; Kupias 2015, 1.1).

Perehdytys on erityisen tärkeä toiminto nykyisessä, nopeasti muuttuvassa tietoyhteiskunnassa. Työn oppiminen, sopeutuminen työyhteisöön, epävarmuuden vähentyminen, uuden työntekijän osaamisen esiintulo, tulokkaan kasvava mielenkiinto ja vastuuntunto työtä kohtaan kasvavat ja onnistuvat, mikäli perehdytys on onnistunut hyvin. Esimiehen ja organisaation hyötynä voidaan nähdä uuden työntekijän tuntemus, yhteishengen kasvattaminen, tulevaisuuden ajansäästö ja yrityksen työntekijöiden vaihtuvuuden vähentäminen. Perehdyttämällä saadaan aikaan kaikille turvallinen työympäristö myös jatkossa. Samaan aikaan myös yrityskuva, erityisesti sisäinen, kohenee ja työn tulos sekä laatu kasvavat. Virheet työssä vähenevät, ja koko yksikkö toimii paremmin. Tämän lisäksi vastuun jakaminen helpottuu: kun tiedetään toisten osaamisalueet paremmin. (Lepistö 2004, 57 – 64; Kupias 2015, 1.2.)

Perehdyttämisen hyödyt perehtyjälle ovat monimuotoisia. Työntekijä kokee itsensä tervetulleeksi ja saa aikaa oppia uudet työssä vaadittavat tehtävät. Perehdyttämisen avulla voidaan selkiyttää tehtävänkuvaa sekä hahmottaa kokonaisuuksia ja toimintatapoja. Samaan aikaan uusi työntekijä omaksuu työnsä ja sopeutuu työyhteisöön nopeammin. Työntekijä aistii turvallisuuden ja välittämisen ympäristössään. Työhyvinvointi, sitoutuminen ja motivaatio työssä kasvavat. Uusi työntekijä tietää, että hän voi aina kysyä, ja kysyy rohkeammin. Hän kokee olevansa osa työyhteisöä. (Kupias 2015, 1.2.)

Myös perehdyttäjä ja esimies hyötyvät perehdytyksestä. Perehdyttäjät saavat selkoa paremmin omasta toiminnastaan ja jäsentävät työnsä tavoitteita. He sukeltavat syvemmälle

organisaatioonsa ja oppivat kokoajan itsekin uutta. He tuntevat uudet ihmiset. Lopulta heidän omat työskentelymetodinsa uudistuvat. Esimies saa perehdytykseltä kaiken, mitä perehdyttäjänkin saa, sillä hän on vastuussa perehdyttämisestä. Lisäksi esimiehelle etuina tulevat hyvä alku esimiesalaisseuhteelle, mahdollisuus kehittää omia taitojaan ohjaajana ja johtajana sekä mahdollisuus kehittää työyhteisöä ottamalla puheeksi ne käytännöt, joita uusien työntekijöiden ei haluta oppivan. (Kupias 2015, 1.2.)

Mikäli perehdytystä ei hoideta hyvin, ovat riskeinä irtisanomisen lisäksi tyytymättömyys ja sitoutumattomuus. Työntekijä saattaa tehdä töitensä välittämättä työnantajasta. Heikko perehdytys ajaa vaihtamaan työpaikkaa ja lyhyet työsuhteet ovat kalliita organisaatiolle. Useimmiten perehdytyksen ongelmaksi nousee ajan puute. Toimintaa ei ajasteta, suunnitella eikä toteuteta. Kiireemmät asiat ja omat työt menevät tällöin perehdytyksen edelle. (Kupias 2015, 1.2.)

Joskus voi käydä niin, että työntekijä ei tunnu oppivan, vaikka asiaa väännettäisiin rautalangasta. Tällöin puhutaan oppimisen esteestä. Joskus hyväkin rekrytointi voi tuntua alisuoriutujan palkkaamiselta. Tällöin tulee miettiä ovatko työn vaatimukset linjassa tai onko perehdyttäminen epäonnistunut. Ennen uuden työntekijän puhuttelua kannattaa siis tarkistaa nämä asiat. Oppimiseen vaikuttavat ainakin seuraavat asiat: tiedon puute, osaamisen puute, henkilökohtaisen innostuksen puute, seurausten ennakointi, uskon puute tai mahdollisuuksien tai voimavarojen puute. (Kupias 2015, 3.7.)

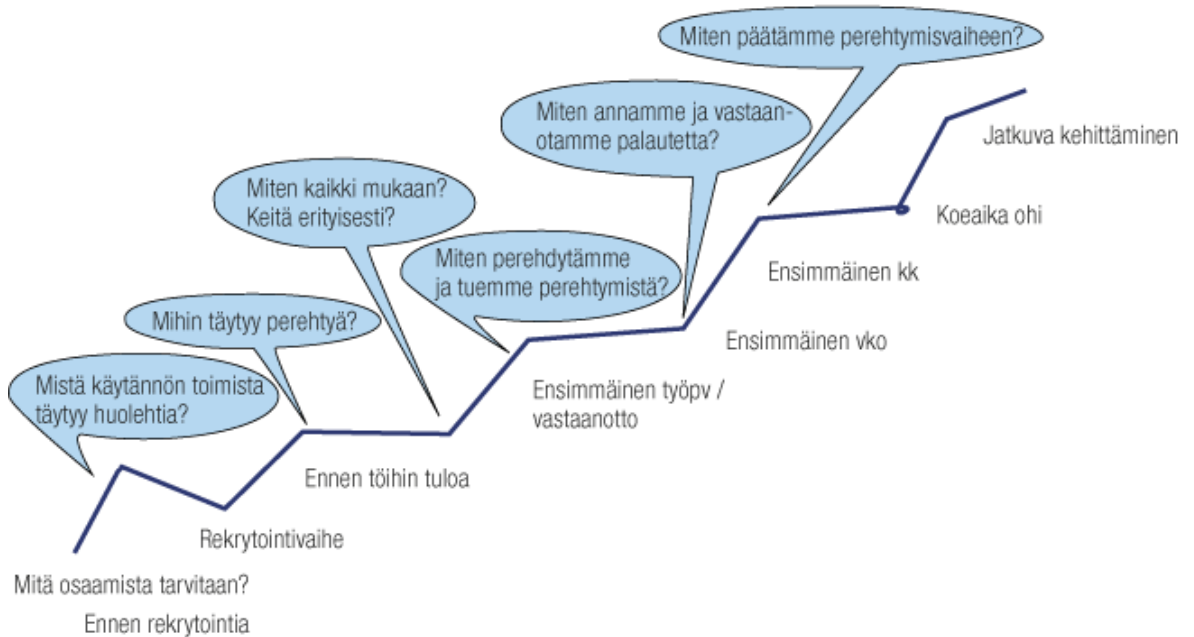
2.2 Suunnittelu

Perehdyttämisen suunnitellaan miettimällä tarkoin mihin positioon työntekijä on tulossa ja mitä hänen pitää tässä tehtävässä osata (Kupias 2015, 1.4). Suunnitelmassa on mietitty ja ajastettu etukäteen miten tietoa annetaan uudelle henkilölle. Pienet palat luovat suuremmat kokonaisuudet. Näin tieto siirtyy osaamiseksi ja uuden työntekijän työpanos saadaan organisaation käyttöön. (Hyppänen 2013, 7.6.) Perehdytyksen vastuhenkilö on aina esimies. Hän suunnittelee ja vastaa käytännön toimista. Hyvin suunniteltu perehdytys johtaa siihen, että uusi työntekijä toimii itseohjautuvasti. (Kjelin & Kuusisto 2003, 187 - 191.)

Esimiehen suunnitteluprosessiin kuuluu varmistaa osa-alueiden sujuvuus. Näitä osa-alueita ovat perehdyttämismalli, työvälineet sekä valtuudet, yksilöllinen suunnitelma ja oppimista edistävän perehdyttämisen olemassaolo. Näiden avulla taataan oppijalle hyvät puitteet tiimissä, tukeva työyhteisö, yksilöllinen suunnitelma, hyvä oppimisympäristö sekä työvälineiden asianmukaisuus. (Kupias 2015, 2.1.) Suunnittelua varten on hyvä olla muistilista, jonka mukaan voi tarkistaa, ovatko kaikki organisaatiossa tärkeät asiat mukana

perehdytyksessä. Varsinaista perehdytystä varten useilla organisaatioilla on käytössään valmiita perehdyttämissuunnitelmapiirakkoja. (Kupias 2015, 2.4, 2.5.)

Perehdyttäminen kannattaa jaksoittaa sen mukaan mitä toimintoja perehdytyksessä tulee missäkin vaiheessa vastaan. Päivi Kupias (2015, 2.6.) on luonut kuvan (kuva 1), jossa perehdyttämisen jatkuvuus ja ajankohdat työn aloittamisen ympärillä tulevat esille. Kuva alkaa osaamisen tarpeiden määrittelyllä ennen rekrytointia ja päättyy koeajan jälkeiseen jatkuvaan kehittämiseen.



Kuvio 1. Perehdyttämisen jaksottaminen (Kupias 2015, 2.6.)

Kuten kuvasta näkyy, rekrytointivaihe ja ensimmäisen työpäivää ennen oleva vaihe on myös osaltaan perehdytystä: siltä määrin, että ennen rekrytointia pyritään löytämään ne tarpeet, joita organisaatiossa on. Nämä tarpeet määrittävät myös rekrytointia ja lopulta perehdytystä: uuden työntekijän tulisi lopulta täyttää nämä jo aiemmin määritellyt tarpeet.

2.3 Nuori perehdytettävä

Työelämän alkuvaiheessa työntekijä voi olla joustava monen asian suhteen. Työuraansa aloitteleva ei vielä tiedä, miten työelämän eri asiat häneen vaikuttavat. Tärkeintä onkin alussa saada kokemusta, jonka varaan voi tehdä myöhempiä uravalintoja. Ensimmäisten työpaikkojen tehtävä nuorelle työntekijälle on opettaa työelämän yleisiä käytäntöjä ja rutiineja. Työstä saatava raha motivoi ja ohjaa nuoren henkilön työpaikan valintaa. Menestyminen työssä ei riipu koulutuksesta, kokemuksesta tai toiveista: tärkeää nuoren työntekijän menestymisessä ovat asenne, motivaatio sekä vuorovaikutuksen tavat. Nuori ei vält-

tämättä kykene vielä asettumaan katsomaan tilannetta toisten näkökulmasta. (Surakka & Rantamäki 2013, 17, 24.) Nuoria myös neuvotaan hyväksymään usein mikä tahansa työ, sillä töitä ei välttämättä riitä kaikille (Siltala 2013, 183).

Nuori työntekijä on työelämän kasvupolullansa vasta alkuvaiheessa, jossa pohditaan opiskelupaikan valintaa. Opintojen sisältö vaikuttaa työelämän muodostumiseen: voi valita erikoistumisen tai yleistettävyyden. (Surakka & Rantamäki 2013, 44 - 45.) Yleensä nuoret hakevat ensimmäisissä työsuhteissaan kokemusta ja kosketusta työelämään. Alle 18-vuotiailla on harvoin myöskään ammattitaitoa, jolleivät opinnot ole sujuneet erityisen nopeasti esimerkiksi oppisopimuskoulutuksessa. He myös tarkastelevat uravaihtoehtoja työskennellen vaikkapa lastenhoitajina tai toimistoissa.

Nuorilla työntekijöillä on vielä jäsentymätön työorientaatio: he eivät vielä tiedä miten suhtautuvat työhön, millaisia motiiveja työskentelylle heillä on ja mihin he ovat pyrkimässä. Työorientaatio ja tunteet ovat läsnä perehdyttämisprosessissa. Tunteilla ihminen ohjaa käyttäytymistään. Näin ollen perehdyttämisen tulisi tuottaa positiivisia tunteita työntekijälle. (Kjelin & Kuusisto 2003, 112 – 114.) Nuorten epävarmuus työssä vaatii perehdyttäjältä enemmän. Nuorten ”eka kerta” työelämässä saattaa herättää heissä tunteita, jotka vaikuttavat pitkään.

Esimiehen antama vastuu on osattava ottaa vastaan. Tämä ei kuitenkaan onnistu, jos esimies tai perehdyttäjä ei ole riittävästi kuvannut työn tavoitteita ja organisaatiossa olevia resursseja. (Aarnikoivu 2010, 31.) Esimiehen on siis autettava nuorta työntekijää kuvaamalla työ ja mallittamalla toimintaa niin, että nuori ymmärtää mitä häneltä odotetaan ja mitä hänen kuuluu oppia työssä. Ilman perehdytystä asioihin nuori ei voi missään nimessä lukea työnantajan ajatuksia: käsitys työelämästä ja sen tasoista eivät ole välttämättä vielä heränneet.

Nuorelle työntekijälle ehdottomasti hyviä ominaisuuksia ovat reiluus, luottamus, tunnollisuus, yhteistyö- ja sitoutumiskyky, aktiivisuus, aloitteellisuus, tehokkuus ja itsensä kehittäminen (Surakka & Rantamäki 2013, 24 – 30). Näitä taitoja nuorilla usein on, vaikkakin käyttö on saattanut jäädä vähemmälle. Taidot vaativat siis esiin houkuttelua. Nuoren työntekijän perehdytyksessä voi ottaa esiin myös nämä odotukset työssä.

Työsopimuslain mukaan työntekijän on oltava huolellinen, noudatettava työnantajan ohjeita ja määräyksiä, huolehtia työturvallisuudesta omalta osaltaan, pitäydyttävä toiminnasta, joka kilpailee työnantajan kanssa, pidettävä ammattisalaisuudet sekä toimittava oman asemansa mukaisesti (Työsopimuslaki 2001/55). Lisäksi työturvallisuuslaki määrittelee

sen, että työntekijä ei saa käyttäytyä muita kohtaan häiritsevästi tai epäasiallisesti (Työturvallisuuslaki 2002/738).

Viime aikoina on keskusteltu siitä, että työntekijän ja alaisen roolissa jokaisen tulee johtaa itseään ja omaa työtään (Aarnikoivu 2010, 36.) On kuitenkin kohtuutonta odottaa 15-vuotiaalta ensimmäisessä työsuhteessaan joustavuutta ja mukautumista, jos työelämän lainalaisuudetkin ovat vielä opettelussa. Siltalan mukaan tunnollisista nuorista tulee usein uupuneita liiallisen taakan alla, ja kypsyttäviä vaativia valintoja ei tulisi vaatia ennen kypsymistä (Siltala 2013, 178).

Nuorelle työntekijälle on tärkeä muistuttaa, että hän on työntekijä, alainen ja osa yhteisön toimintaa ja verkostoa. Alaistaitojen merkitys on myös selkeä asia, jota voi nostaa esiin. Alainen on velvollinen huolehtimaan omalta osaltaan työpaikan viihtyvyydestä, resurssien järkevästä käytöstä, yhteistyöstä, mielipiteiden ilmaisusta sekä aktiivisesta osallistumisesta (Aarnikoivu 2010, 90).

Nuori saattaa kokea ongelmat työpaikalla niin suurina, että keskeyttäminen on ainoa vaihtoehto. Yleisimpiä syitä keskeyttämiselle ovat työtehtävien epämuukavuus ja työpaikalla viihtymättömyys. Kortteisen mukaan nuoret haluavat tehdä sitä mitä on sovittu: jos työ sopimuksessa lukee kassatyöskentelyä, siivousta ja asiakaspalvelua: nuori myös odottaa näitä kaikkia, eikä vain vessojen siivoamista. Osa nuorista myös haluaa pitää mieluummin lomaa, kuin työskennellä. Epämotivoivaa on myös liian pieni palkka, esimerkiksi työmarkkinatuella työskentely. Motivaatio työskennellä laskee, jos työtehtävät ovat liian monotonisista ja staattisista. Tällöin nuorilta puuttuu motivaatiota ja pitkäjänteisyyttä ja työn keskeyttäminen on näin helpompaa. (Kortteinen 2013, 52 - 54.) Tämän vuoksi perehdyttäminen on erityisen tärkeää. Tärkeää on myös antaa nuoren tehdä juuri niitä tehtäviä, joista työ sopimuksessa on sovittu. Nuoret lähtevät työpaikasta kun odotukset ja todellisuus eivät kohdata: työpaikalla vanhat tavat ja vanhakantainen johtaminen antaa aiheen nostaa kytkintä (Tapscott 2010, 169 – 170).

Nuorisobarometri (Myllyniemi) vuodelta 2013 kuvaa nuorten työasenteita. Työelämän muutos ja nuorten asenteet ovat barometrin mukaan yhteydessä toisiinsa. Kun työt vaativat enemmän, opiskeluaika kasvaa. Nuoret joutuvat myös vaihtamaan työtä usein työuransa aikana. Rakenteelliset muutokset ja viimeaikaiset taloussuhdanteet näyttävät olevan yhteydessä nuorten näkemyksiin työstä. Nuoret ovat se ryhmä, joka talouden taantumisen aikana herkimmin jäävät työllistymisen ulkopuolelle. Nuorisobarometrin parikymmenvuotinen historia kuitenkin osoittaa, että nuorten käsitykset ja asenteet eivät ole muuttaneet radikaalisti näiden vuosien aikana. Nuoret ajattelevat, että koulutus lisää työnsaannin

mahdollisuuksia. Työmoraali on samanlainen kuin aiemmilla sukupolvilla. (Myllyniemi 2013, 65 – 66.) Nuoret ovat kuitenkin huolissaan työllistymisestään sekä jaksamisesta työssä. Useat nuoret pelkäävätkin, että töitä ei ole tulevaisuudessa tarjolla enää heille. (Myllyniemi 2013, 66; TAT 2012b, 38.)

Nuoret vastaavatkin ottavansa vastaan mieluummin työtä kuin työttömyyskorvausta heille esitetystä hypoteettisesta kysymyksestä. Työttömät nuoret saattavat silti valita helpommin työttömyyskorvauksen. Menestyminen on nuorten mielestä asia, joka riippuu itsestä. Köyhyys ei taas sitä ole, vaan se tulee nuorten mielestä ulkoapäin. Nuoren tausta vaikuttaa näihin kahteen kysymykseen vahvasti: hyvätuloisen perheen nuoret ovat taipuvampia ajattelemaan, että menestys ja köyhyys johtuvat yksilöstä. (Myllyniemi 2013, 67 - 68.)

Nuoret haluavat mieluummin mielenkiintoisen työn, kuin paljon palkkaa (Myllyniemi 2013, 68; TAT 2012b, 30). Nuorten vakaa usko jatkuvaan kouluttautumiseen näyttää Suomessa olevan laskeneen. (Myllyniemi 2013, 74). Nuoret suhtautuvat alkupalkan vähentämiseen skeptisesti. Tällä hetkellä kuitenkin myönnetään, että parempi tehdä töitä edes jollakin palkalla, jos töitä saa. (Myllyniemi 2013, 78.)

2.4 Perehdyttävä

Varsinaisten perehdyttäjien lisäksi perehdytysprosessiin voivat osallistua esimies, henkilöstöpalvelut sekä koko työyhteisö. Hyvä perehdyttävä on kiinnostunut uuden työntekijän tukemisesta ja oppimisesta. Perehdyttävä luo aluksi kokonaiskuvan, jota lähtee tarkentamaan ajan myötä. Hyvä perehdyttävä lukee tilannetta: hän antaa tietoa silloin, kun uusi työntekijä sitä tarvitsee ja on valmis vastaanottamaan. Uudelle työntekijälle annetaan mahdollisuus arvioida ja tarkastella omaa toimintaansa. Kun tulokas tuntee, että hän on tärkeä ja hänellä on aktiivinen rooli perehdyttämisessä ja siten organisaatiossa, on perehdyttävä onnistunut perehdytyksessä. (Kjelin & Kuusisto 2003, 195 – 197.)

Luottamus työntekijän ja esimiehen välillä kasvaa ajan myötä (Aarnikoivu 2010, 93). On siis normaalia, että keskinäinen luottamus nuoren työntekijän ja työnantajan välillä on työn alussa lähes nolla. Nuoren työntekijän tapauksessa vastuu luottamuksen kasvattamisesta on luonnollisesti aikuisella: perehdyttäjällä tai esimiehellä.

Perehdyttäjän tärkeimmät työkalut saattavat olla perehdyttämissuunnitelma ja usein myös perehdytyslistat. Toiminta itsessään vaatii kuitenkin tekoja ja huomioita. Ensinnäkin yksilö ei ole koskaan ilman aiempia kokemuksia. Aiemmat kokemukset muokkaavat oppimista ja ymmärrystä. Perehdyttäjän on tärkeää huomata erilaiset oppijat, esimerkiksi aiempi ko-

kemus helpottaa uuden oppimista. Näitä aiempia kokemuksia voi myös hyödyntää perehdytyksessä ja joskus ne pitää sulkea pois, eli poisoppia. Perehdyttäjän tulee pyrkiä perehdytyksessään luomaan ymmärrys, kokonaisuus asioista, ettei tieto jää irralliseksi yksityiskohdiksi. (Kupias 2015, 3.1 – 3.2.)

Perehdyttäjä voi myös motivoida perehtyjää. Menetelmiä tähän on mm. asian tärkeäksi kuvaaminen, onnistumisen tukeminen sekä hyvä oppimisilmapiiri. Perehdyttäjän tulee muistaa, että oppimiskyky on rajallinen: oppiminen on työlästä ja ihminen oppii paremmin, kun asian voi kokea omakohtaisesti. Oppimisen eri tapoja kannattaa käyttää hyväksi. Jolloinkin toimii toistava oppiminen, ja joskus toiste taas ymmärtävä tai luova oppiminen. Tavoitteena on aina oppimisen siirtyminen osaamiseksi. (Kupias 2015, 3.4 – 3.5.)

Nuoren henkilön perehdytyksessä on joitakin erityispiirteitä. Kupias (2015) käy ne lävitse seuraavasti. Ensimmäisenä perehdyttäjän tulee muistaa, että mitään uudesta työntekijästä ei saa olettaa. Perusasiat on käytävä läpi työsuhteen ja työelämän perusasioista. Sopiva pukeutuminen ja asiakkaiden kanssa keskustelu voivat olla vieraita nuorelle. Perehdyttäjän tulee olla herkällä mielellä tarkkailemassa, mitä nuori jo tietää. Opinnoissa usein käsitellään työelämää ja nuoret ovat myös saattaneet tutustua vanhempiensa työympäristöihin. Tärkeää on myös osittaa oppimista vaativat asiat sopiviksi paloiksi. Suuri määrä uutta tietoa kuormittaa ja osa tiedosta katoaa. Myös epävarmuus kuuluu asiaan. Se saattaa näkyä erilaisin ulostuloin, vaikkapa epäystävällisyytenä. Perehdyttäjän tulee myös selventää asioita ja varmistaa, että nuori ymmärtää miksi tehdään niin kuin tehdään. On hyvä nähdä, että nuorella saattaa olla ajatuksia, joilla työtä voi kehittää. Esimerkiksi ammatillisissa opinnoissa annetaan usein uusinta tietoa, jota opiskelijat voivat viedä työelämään. Työyhteisö kuitenkin kantaa vastuunsa erityisesti alaikäisen perehdyttämisestä: työn tai harjoittelun tavoitteet tulee olla selvillä ja nuoren potentiaali on käytettävä hyväksi niin hyvin kuin vain pystyy. (Kupias 2015, 5.3.)

2.5 Seuranta ja arviointi

Perehdytysjakson aikana ja sen lopussa esimiehen on hyvä keskustella uuden työntekijän kanssa siitä, miten perehdytys on onnistunut. Arvioinnin helpottamiseksi voidaan käyttää perehdytysuunnitelmaa ja tutkia yhdessä, miten suunnitelmassa mainitut asiat ovat tulleet tutuiksi. Näin saadaan selville, onko jotain asioita, joita vielä tulisi selvittää. (Hyppänen 2013, 7.6.) Lisäksi voidaan tehdä kyselyitä, joiden avulla perehdytyksen toimivuutta voidaan arvioida. Kyselyt ovat luonnollisesti luottamuksellisia ja niiden rakenne on yksinkertainen. Arvioinnissa on tärkeää arvioida koko perehdyttämistä eikä vain yksittäisiä tilan-

teita. (Kjelin & Kuusisto 2003, 245 – 246.) Perehdytyksen lisäksi voidaan arvioida myös perehtymistä (Kupias 2015, 1.4).

Perehdytyksen arviointi on helpompaa, mikäli tavoitteet on asetettuna perehdytyksen alkaessa. Näin lopussa arvioidaan miten työntekijä on oppinut asiat ja miten työnteko tavoitteiden mukaan onnistuu. Perehtymisen arvioinnissa arvioidaan sitä, että onko perehtymistä asioihin tapahtunut. Perehtyjä voi arvioida itseään, ja samalla oppia itsestään. Esimies ja muut kollegat voivat myös tarvittaessa arvioida uuden työntekijän perehtymisen tilaa. Loppukeskusteluilla ja kyselyillä saadaan selville arvokasta tietoa, jolla voidaan kehittää toimintaa. (Kupias 2015, 1.4.)

Palaute on osa seurantaa ja sitä voi antaa monin tavoin. Kehitykseen tarvitaan palaute, joten sitä kannattaa antaa mieluummin enemmän kuin vähemmän. Palautteella voidaan ohjata ja rohkaista uutta työntekijää. Kannustaminen ja positiivinen palaute on erittäin tärkeää. Oma kuva työntekijänä säilyy ehjempänä, jos palaute ei ole pelkästään negatiivista. Palautetta kannattaa myös antaa työnteon yhteydessä. Positiivisella palautteella voi luoda puskurin, jolla negatiivinenkin palaute päättyy paremmin kohteeseensa. Korjaavalla palautteella voidaan muuttaa toimintatapoja. Korjaavan palautteen antamisen olisi hyvä olla vuorovaikutuksellinen tilanne. Hyvään palautteeseen sisältyy kolme osaa: palaute (feed back), tavoite (feed up) sekä muutosviesti (feed forward). (Kupias 2015, 3.6.)

3 Työelämässä suoriutuminen

Ihminen viettää työssä noin puolet valveillaoloajastaan. Ei siis ole merkityksetöntä perehtyä työhön niin, että siitä saisi mahdollisimman paljon irti sitä, mitä itse elämältään haluaa. On tutkittu eri vuosikymmeninä syntyneitä, ns. sukupolvia ja heidän erojaan työelämässä sekä elämän arvoissa. Kritiikkiäkin on kuultu: vain joka kymmenes kokee kuuluvansa näihin tutkittuihin ryhmiin, kuten x-, y- tai z-sukupolveen (Yle 23.4.2012). Eri sukupolvet saattavat kuitenkin nähdä työn eri tavoin.

Työelämätaidoilla määritellään se, miten ihminen toimii työssään mahdollisimman hyödyllisesti itselleen ja ympäröivälle yhteisölle. Työelämätaitoihin liittyy kiinteästi vastuita ja omien toimiensa pohtimista. Työelämätaidot kietoutuvat yhteen esimiestaitojen kanssa. Työelämätaidot on löydettävä myös esimieheltä, mutta esimiehellä on vastuualueenaan toiminnan tuloksellisuus ja työntekijöiden hyvinvointi.

Nuorten kanssa toimiessa erilaiset käsitykset työstä, vapaa-ajasta, verkostoitumisesta ja digitaalisesta elämästä törmäävät työn tekemisessä. Vaikeita asioita tulee pystyä ratkomaan ja opettamaan nuorelle työntekijälle. Ensimmäisissä työsuhteissaan kännykkä kädessä kasvanut nuori ei tiedosta tilannetta välttämättä automaattisesti: samalla kun leikkaan vihanneksia, en voi lähettää Snapchat-viestejä. Nuori ei vielä tiedä, että tekojen moniajo vähentää keskittymiskykyä ja hygienian ammattikeittiössä on oltava aivan toista luokkaa kuin kotona.

Nuoriin työntekijöihin liittyy myös lainsäädäntöä ja erilaisia työantajamaksuja. Näihin seikkoihin nuorta palkatessa on hyvä tutustua ja myös nuoren on tärkeää olla tietoinen erityis- asemastaan työelämässä. Nuori on työelämässä kokeilemassa ja kokemassa uutta, lain tarkoituksena on suojata nuorta ja mahdollistaa opiskelu työnteon ohessa.

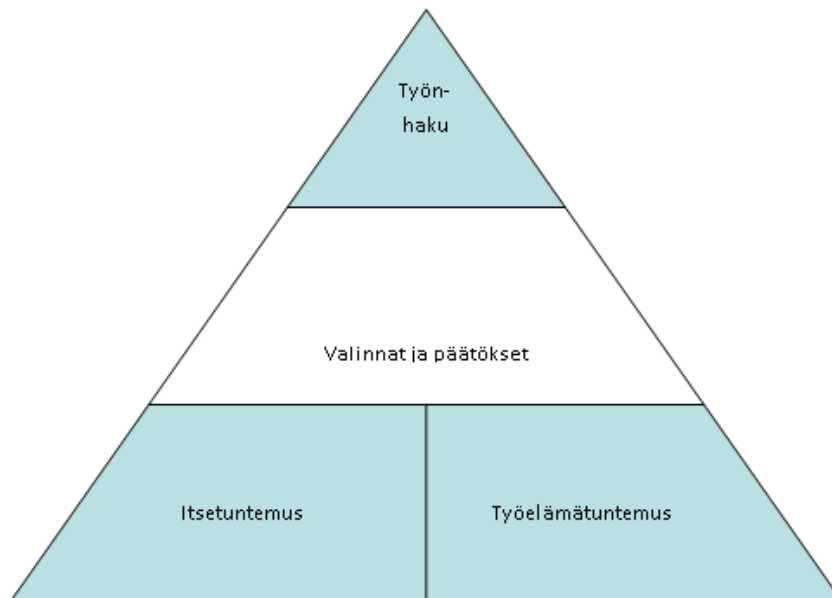
3.1 Työelämätaidot

Henrietta Aarnikoivu (2010, 40 - 41) jakaa työelämätaidot kolmeen osa-alueeseen: uranhallintataitoihin, työtehtävään liittyvään osaamiseen eli ammattitaitoon sekä yleisiin tehtävästä riippumattomiin taitoihin ja kykyihin. Uranhallintataidot ovat tärkeimmillään työuran alussa ja pidempään työssä toimineilla. Uranhallintataidot muotoutuvat aina uudelleen kun uusi työura tai ammatti alkaa. Tutkimusten mukaan ihmisillä on nykypäivänä 2-3 pidempikestoista työuraa. Puhutaan siis elinikäisestä urasuunnittelusta ja taitojen kehittämisestä.

Urahallinta ja -suunnittelu pohjautuvat ammatinvalintaan, urasuunnitteluun, työnhakutaitoihin sekä työelämään kiinnittymisen taitoihin. Lisäksenä näihin taitoihin voidaan nähdä

myös itsensä arviointikyky sekä uusien taitojen oppimiskyky. Uranhallintataitoinen tuntee siis itsensä: tietää mitä osaa, mikä kiinnostaa, miten työmarkkinat ja oma osaaminen kohtaavat sekä toimii omien valintojensa mukaan. Uraa voi suunnitella prosessissa, jossa henkilö arvioi nykytilanteensa, pohtii vaihtoehtojaan, miettii mitä haluaa päättää ja mitä päätöksenteossa otetaan huomioon, valikoi vaihtoehtojaan ja suunnittelee miten valintoja tehdään ja lopulta toteuttaa päätöksen. (Aarnikoivu 2010, 41.)

Uranhallintataidot voidaan esittää kolmiona, jossa ovat mukana kaikki uranhallinnan osa-alueet eli itsetuntemus, työelämätuntemus, valintojen ja päätösten prosessointi sekä työnhaku. Uranhallinnan pohjalla ovat henkilön itsetuntemus ja työelämätuntemus. Näiden kahden perustalle voidaan rakentaa valinnat sekä päätökset, joiden kautta lähdetään työnhakuun. (Aarnikoivu 2010, 43.)



Kuvio 2. Uranhallinnan vaiheet urakolmiona (Aarnikoivu 2010, 43)

Työtehtäviin liittyvä ammattitaito ja osaaminen ovat asioita, joita työntekijä joutuu harjoittamaan joko koulussa tai työssään. Ammatillinen osaaminen voidaan kuvata eri tavoin riippuen siitä, mihin huomio halutaan kohdentaa. Aiemmin ammattitaito on nähty yhtenä alan ammattitaidon ja asiantuntemuksen mallina, henkilökohtaisena ominaisuutena, joka on ollut erillään toiminnasta ja lopulta ammattitaito on ollut opeteltavissa vain asiantuntijoiden työtapojen ja käsitteiden avulla. Nykyisin asia nähdään eri tavoin: harvemmin työtehtävät ovat pureskeltuja kokonaisuuksia, joita vain mekaanisesti tehdään. Työ on muuttunut toiminnalliseksi ja yhdessä tehtäväksi. Ammattitaito nähdäänkin enemmän tietojen ja taitojen

hallintana sekä näiden kommunikointina, yhteistyönä sekä haluna kehittää työtä. (Aarnikoivu 2010, 63 - 64.)

Osa tiedosta on niin sanottuna hiljaisena tietona työpaikalla, ja osana ihmisten ammattitaitoa. Tällöin ammattiin ja toimintatapoihin opitaan vain tekemällä joukossa. Hiljainen tieto on sidottuna arvoihin, menettelytapoihin, rutiineihin ja tunteisiin. Hiljaiselta tiedolta voidaan löytää sekä teknisiä että kognitiivisia osatekijöitä. Niitä ei ole kirjoitettu auki. (Aarnikoivu 2010, 66.)

Ammattitaito voidaan nähdä työprosessin osina, joissa on merkityksellisiä eroja. Puhutaan keskeisestä osaamisesta ja reunaosaamisesta. Keskeinen osaaminen on sitä tietoa, joka tulee työtehtävästä tietää. Reunaosaamisella kuvataan niitä työn osia, jotka tukevat keskeisen osaamisen toimintaa. Työssä voi olla myös osia, joiden osaamattomuus ei haittaa. (Aarnikoivu 2010, 67.)

Ammattitaitoaan voi kehittää erilaisissa ympäristöissä. Näitä ovat muodollinen (formaali), ei-muodollinen (non-formaali) sekä vapaamuotoinen (informaali) oppimisympäristö. Muodollisesti opimme koulussa ja tutkintoon johtavissa järjestelmissä. Ei-muodollista oppimista tapahtuu koulutusjärjestelmän ulkopuolella yksilön tarpeista kummuten. Lopulta vapaamuotoinen oppiminen on sitä, jota tapahtuu kaiken aikaa: tekemällä, kokemuksella, harjoittelemalla, yrityksen ja erehdyksen kautta, ongelmanratkaisussa, vuorovaikutuksessa sekä muutostilanteissa. (Heikkinen & Tynjälä 2012, 17 - 25.)

Kolmas työelämätaito on työtehtävästä riippumattomat valmiudet, taidot ja kyvyt. Näillä tarkoitetaan tiedollisiin ja oppimiseen liittyviä valmiuksia, taitoja ja kykyjä sekä työyhteisötaitoja eli esimies- ja alaistaitoja. Hyvät työtehtävästä riippumattomat valmiudet on henkilöllä, joka on yleissivistynyt, hallitsee teknologioita, oppii helposti, hallitsee kokonaisuuksia, on kielitaitoinen sekä osaa hakea, soveltaa ja arvioida tietoa. Nämä ovat perustaitoja työssä selviytymiseen. Hyvän työyhteisötaitajan tunnistaa siitä, että hän tiedostaa ja sitoutuu omaan rooliinsa sekä tehtävään, on vastuullinen, toimii oikeudenmukaisesti, arvostaa itseään ja ympäröivää yhteisöä, toimii rakentavasti ja on vuorovaikutuksessa ympäristöönsä. Työyhteisötaitojen onnistuessa luottamus työssä kasvaa. (Aarnikoivu 2010, 69 - 70.)

3.2 Y- ja Z-sukupolvet työelämässä

Sukupolvijako on amerikkalaisessa tutkimuksessa ja markkinoinnissa syntynyt jaottelu, jonka tarkoituksena on identifioida eri aikoihin syntyneitä ja löytää yhteisiä piirteitä suku-

polven toiminnassa. Järvensivu ja Syrjä esittelivät (2014, 56) suomalaisen sukupolvijaotteen, jossa sukupolvet on määritelty hieman eri tavoin. Tällainen jako perustuu aaltoliikkeen, jossa nousukausi seuraa taantumaa (Järvensivu 2014, 58).

Taulukko 1. Sukupolviluokittelut (Järvensivu 2014, 56)

Vuodet	Amerikkalainen luokittelu	Suomalainen luokittelu
-1943	Veteraanit	1945-1954 Nousukauden suuret ikäluokat
1940-luku	Suuret ikäluokat	
1950-luku		
1960-luku	X-sukupolvi	1965-1972 Hyvinvoinnin sukupolvi
1970-luku		1973-1979 Lamasukupolvi
1980-luku	Y-sukupolvi	1980-1990 Y-sukupolvi
1990-luku	Z-sukupolvi	1991- Z-sukupolvi
2000-luku		
2010-luku	Alfa-sukupolvi	???

On tutkijasta kiinni, milloin Z-sukupolven katsotaan alkaneen. Glass (2007) määrittää alun vuoteen 1992, Tapscott (2010) vuoteen 1998 ja Tienari sekä Piekkari (2011) vuoteen 1990. Omasta mielestäni Y- ja Z-sukupolvet ovat enemmän toistensa kaltaisia kuin mitkään muut sukupolvista. Heillä on samanlaisia tavoitteita ja toimintatapoja: vaikuttaa siltä, että Y-sukupolven aloittama muutos menee yksilöllisempään suuntaan Z-sukupolven ottaessa tilaa. Tutkijat ovat myös epävarmoja siitä, onko Suomeen syntynyt ollenkaan työntekijöiden Y-sukupolvea (Pyöriä & al. 2013, 210).

Y-sukupolvi on ollut ensimmäinen, joka toimii toisella tavalla kuin aiemmat sukupolvet. Syinä on ollut mm. vanhemmilta ja kasvattajilta saatu palaute ja kasvaminen rohkeaksi sekä nopeasti kasvava digitalisaatio, josta Y-sukupolvi on saanut myös lisänimensä: esimerkiksi millenniaalit, nintendo-, netti- sekä diginatiivisukupolvi. Y-sukupolvi on pikkuhiljaa täyttämässä työmarkkinoita, ja vaatii muutosta esimiehiltään. (Suutarinen 2011, 19 - 20.)

Y-sukupolven työntekijä on ilmaisija, vaikuttaja ja verkostoituja. Nämä sukupolvensa edustajat ovat kasvaneet tietotulvassa ja ovat oppineet valikoimaan ja liikkumaan nopeasti. Sen vuoksi Y-sukupolven työelämäkäytös saattaa aiheuttaa hämmennystä. Näitä nuoria johtaessa on muistettava, että he ovat tottuneet keskustelemaan sosiaalisen median kautta ja reagoimaan reaaliaikaisesti asioihin myös yhteiskunnassa ja työssä. (Suutarinen 2011, 20, 23.)

Rumasti sanottuna Y-sukupolvi on kiihkeä, kärsimätön ja sietämätön kestämään epäonnistumisia. Kärsimätön tarkoittaa Y-sukupolven käsitteissä samaa kuin tehokas: samaan aikaan he kykenevät toimimaan nopeasti, luottamaan omiin kykyihinsä sekä yrittämään.

Tietokoneet eivät ole heille vieraita. He tiedostavat ympäristövastuunsa ja toimivat hyvin ryhmässä sekä yhteisössä. Osa näistä nuorista on kasvanut läpi 90-luvun laman. Se on myös tehnyt heistä pelokkaita siitä, että mitään ei ole heille tarjolla. Se saattaa vaikuttaa työnantajaan sitoutumiseen ja työpaikkaan kiinnittymiseen. Työn vaihtaminen on henkisesti helppoa. (Vesterinen 2011, 120 - 123.) On jännittävää huomata, että Y-sukupolven edustajat mainitsevat usein laman ja taantuman vaikutuksen elämäänsä, kun taas tutkijat pitävät itsestään selvänä, että Y-sukupolven elämä on muista poiketen ollut taloudellisesti turvattu. Viimeisimpien artikkeleiden mukaan Y-sukupolvesta onkin tullut köyhempi, kuin edeltävistä sukupolvista (HS 17.3.2016).

Y-sukupolven mukaan työn tulee olla haastavaa ja elämyksellistä, jossa voi toteuttaa itseään. Työpaikalla pitää myös olla hyvät työtoverit. Työssä pitää kyetä etenemään ja kehittymään. Motivaatio voi kadota, jos haastetta työstä ei löydy: työnantajat saattavat lukea tämän ominaisuuden valikoimisena ja vaativina työn suhteen. Y-sukupolvi haluaa olla joustava työssä ja työajoissa ja samaa joustavuutta he odottavat esimiehiltään. Vain vapaa-aika, koti- ja perhe-elämä ovat ansiotyön edellä arvoissa. On ennakkoluulo, etteivät nuoret tekisi töitä yhtä ahkerasti kuin vanhemmat sukupolvet. (Alasoini 2010, 19; Siltala 2013, 176; Suutarinen 2011, 19 - 20.)

Tuomo Alasoinin (2010, 18 - 19) mukaan työelämä ei ole muuttunut liikaa, vaan se on muuttunut liian vähän. Nuoret työntekijät ovat panostaneet koulutukseensa, mutta työelämästä ei löydy täytettä odotuksille. Y-sukupolven edustajat vaativat esimieheltään keskustelua, joustavuutta, ihmissuhteiden hoitamista ja kehittymiseen tähtäävää johtamista (Suutarinen 2011, 21).

Viimeisimpien (HS 19.2.2016) tutkimusten mukaan alle kolmekymppiset arvostavat työtä erittäin paljon. Yli puolet 15 – 29 -vuotiaista pitää työtä erittäin tärkeänä elämäalueena. Nuoret arvostavat eniten perhettä ja vapaa-aikaa, mutta ne asiat eivät ole tutkijoiden mukaan työltä pois. (Pyöriä & Ojala 2016; Siltala 2013, 194 – 195.) Tänä päivänä vapaa-ajan nähdään tukevan työntekoa, sillä mahdollistetaan osittain työntöön jaksaminen.

Kuinka tällaista nuorta sitten johdetaan? Vinkkeinä on mainittu palkitseminen välittömästi aiheesta, erilaisuuden tunnustaminen, huippulahjakkuuksien palkitseminen sekä tunnustaminen, yhteiskunnallisen vastuullisuuden ottaminen toimintaa ohjaavaksi seikaksi, työhaastattelun kaksisuuntaisuuden muistaminen: nuori voi valita toisen työnantajan vain sen vuoksi, mitä teit työhaastattelussa tai millaista tietoa yrityksestäsi annetaan ulospäin (Tapscott 2010, 96). Nuorelle tärkeää on myös merkityksellisen työn tarjoaminen. Y- ja Z -sukupolvet eivät pidä rutiineista ja he tykkäävät, jos esimies on kiinnostunut koko ihmises-

tä, eikä vain työpanoksesta. Motivointi ja asianmukaiset tekniset välineet ovat työssä tärkeitä. Diginatiivi odottaa joustoja työaikoihin ja vaikkapa siihen, että työn oikeasti voi tehdä jossain muualla kuin pöydän ääressä. Y- ja Z-sukupolvet haluavat palautetta ja he olettavat saavansa oikeudenmukaista palkkaa ja kohtelua. Tärkeää on myös kehittää työntekijöiden koulutusta. Raha ei merkitse diginatiiveille kaikkea: he tekevät työtä vain sen verran mitä tarvitsevat. Tätä kutsutaan downshiftaamiseksi. Heidän kanssaan tulee parhaiten toimeen kun asenteeksi ottaa kumppanuuden ja kokonaisnäkemys. (Vesterinen 2011, 124-128; Tapscott 2010, 19, 50, 108-110, 185)

Z-sukupolvi on vain hieman erilainen kuin edeltäjänsä Y. Z-sukupolvi on syntynyt 90-luvun loppupuolella, ja nämä ovat niitä, joita on vielä vähän työelämässä. Osittain sukupolvet lokahtelevat toisiinsa kuin palapelin palat, ja joku 90-luvun lopussa syntynyt voi toimia kuten Y-sukupolvi ja toinen taas on selkeämmin Z.

Tienari J. ja Piekkari R. (2011) ovat nostaneet esiin epäjohtamisen käsitteen puhuessaan sukupolvesta Z. Tienarin ja Piekkarin mukaan (2011) Z-sukupolvi haluaa päätyä osalliseksi rakentamaan brändejä ja mielikuvia: he haluavat jopa elää niiden mukaan. Tällaisen mielikuvan takaa löytyy ajatusmalli, joka on rakennettu niin hyvin, että se on uskottava. Z-sukupolvi haluaa rehellisyyttä, vilpittömyyttä ja avoimuutta: myös muilta kuin itseltään (Tapscott 2010, 99, 103). Z on edeltäjänsä Y:n kaltainen tietotulvassa: heille tarjotaan loputtomasti tietoa ja sukupolven tehtäväksi jää ottaa selville mihin luottaa. (Tienari & Piekkari 2011, 53 - 57.)

Z-sukupolvi kaipaa edeltäjänsä tavoin työlleen merkitystä. Epävarmuus, jota jo Y-sukupolvi tuntee, tulee kasvamaan ja sitoutuminen sekä Z:n tapauksessa myös työhön panostaminen vähenee. Tienarin ja Piekkarin luokaan epäjohtajuuden käsitteeseen liittyy kiinteästi itsekontrollin merkitys perinteisen esimiehen valvonnan kadotessa. Arvot nousevat toiminnan keskiöön: tarina yrityksestä auttaa työntekijöitä liittymään yrityksen toimintaan ja työntekijät lopulta sitouttavat itse itsensä, kun henkilökohtaiset ja yrityksen arvot kohtaavat. (Pykkänen 2012, 55; Siltala 2013, 188; Tienari & Piekkari 2011, 96 – 103.)

Työskentelyssä Z-sukupolvella korostuvat yksilölliset ratkaisut ja toiminnan räätälöinti itseä varten. Ulospäin asioiden täytyy näyttää hyvältä. (Tienari & Piekkari 2011, 15 – 16.) Tässä Z-sukupolvi on mennyt edeltäjänsä pidemmälle: Y toivoi, että erilaisuus nähdään työssä ja innovaattorina, Z kokee sen itsestäänselvytenä. Hienonhienoa turhamaisuuttakin voidaan nähdä nuorimman sukupolven toiminnassa. Z odottaa myös työnantajilta enemmän huomiota (Tapscott 2010, 167).

Aalto yliopiston ja Hankenin innovaatiojohtamisen professori Liisa Välikangas ennustaa:

”Tulevaisuudessa työtä räätälöidään yhä enemmän tekijöiden kykyihin ja toiveisiin sopivaksi, ei toisin päin. Johtajien ja rekrytoijien tehtävänä on pohtia, miten osaavien ihmisten ympärille luodaan kukoistava organisaatio.” (Rusila 4.4.2014.)

Työ muuttua muotoaan pirstaloituneemmaksi ja freelancermaisemmaksi. Toiminta tapahtuu tekijöiden ehdoilla. Sitoutuminen työhön tulee arvojen kautta. Nuoria tulisi kuunnella Välikankaan mukaan jo nyt ja myöhemmin työsuhteessa: heilläkin on mielipide siitä, miten asioita olisi järkevä tehdä. (Rusila 4.4.2014.) Tapscott toteaa, että nuoret haluavat palkan, joka maksetaan suoritettun työn, ei tuntien mukaan (Tapscott 2010, 90.)

Nykypäivänä ihminen joutuu elämään epätasapainossa ja asioiden ristiriidoissa. Nämä ja moninaiset valinnanmahdollisuudet juontuvat postmodernista ajasta, jota elämme. Elämässä ihmiset pyrkivät kohti vapautta: vaikka sittenkin ovat vain omien toimiensa varassa. (Bauman 1996, 194 – 202.) Juuret elämään ja identiteetti täytyy rakentaa itse (Bauman 1996, 212). Yhä enemmän nuorilla on vaikeuksia tehdä valintoja, joiden avulla nuori aikuistuisi (Ziehe 1991, 51).

Työhön päätyminen kestää Suomessa pitkään (TEM 2015a). Osa-aikaiset työsuhteet ovat tulleet erityisesti nuorten työllistymiskeinoksi (Nätti 1999, 155 - 161). Nuoret tottuvat pikkuhiljaa työelämään, jossa mikään ei ole varmaa. Onko se sukupolvien syytä, vai lieneekö taustalla vain suurempi yhteiskunnallinen muutos? Nämä nuoret ovat tottuneet elämässään muutoksiin ja sitä he odottavat myös työpaikalla (Mononen 2014, 35).

3.3 Vaikeat työsuhdetilanteet

Vaikeita työsuhdetilanteita ovat tilanteet, joissa vaaditaan enemmän paneutumista ihmisten välisiin suhteisiin. Usein joudutaan puuttumaan henkilön käyttäytymiseen tai olemukseen. Tässä opinnäytetyössä keskitytään niihin vaikeisiin tilanteisiin, joita voi tulla vastaan erityisesti nuorten kanssa toimiessa.

Alisuoriutuminen tarkoittaa sitä, että työntekijän arvioitu kyky on parempi kuin hänen työkykynsä sillä hetkellä kun asiaa tarkistellaan. Alisuoriutuminen ei ole ihmisen ominaisuus, vaan se on opittua ja siihen löytyy aina syy. Esimiehen tulee selvittää tavoitteiden ja perehdytyksen tilanne. Ovatko molemmat olleet oikeanlaisia? Riittääkö työntekijän osaaminen annettuihin tehtäviin? Lisäksi on selvitettävä liittyykö alisuoriutuminen työkykyyn, esi-

merkiksi sairastuminen voi johtaa alisuoriutumiseen. Esimiehen tehtävä on selvittää mitä tosiseikkoja on todennettavissa. Alisuoriutuminen on yleensä tilapäistä, jolloin taustalla on joku itse työsuoritukseen liittymätön seikka. Tilanne täytyy selvittää, ja työntekijää tuetaan olemalla jämäkkä. Jos alisuoriutuminen on tahallista tai haittaa työntekoa liikaa, voidaan aloittaa varoituskeskustelut. (Kurttila & Aalto 2015, 120 - 121.) Varoitusta ei kuitenkaan saa antaa ilman etukäteistä keskustelua.

Varoituksen antaminen on vakavampi keskustelutilaisuus ja suuri merkki siitä, että työn tekeminen ei suju työntekijällä niin kuin häneltä sitä odotetaan. Varoitus voi olla suullinen tai kirjallinen ja sen tulee perustua tosiasiallisiin tapahtumiin. Työntekijän tulee ymmärtää, mitä hän on tehnyt väärin ja sen perusteella korjata menettelyään ja käyttäytymistään. Varoitus on polulla kohti irtisanomista. Aiheettoman varoituksen työntekijä voi kiistää. (Työsuhdeopas: Varoitus 2016.) Varoitus ei ole ensimmäisen virheen jälkeen tehtävä toimenpide, vaan asiaa on pitänyt aiemmin käsitellä ja tukea tilanteesta selviytymiseen on työntekijälle pitänyt antaa. Tilanteessa tulee muistaa, että työn tekijän teot ovat olleet huonot, ihminen itse on arvostettava. (Kurttila & Aalto 2015, 123 - 124.)

Jatkuva sairastelu voi olla merkki vakavammasta sairaudesta tai vaikkapa sisäilmaongelmista, mutta jatkuvat poissaolot töistä ovat myös muiden työtä vaikeuttavia, olivat ne sitten todellisia tai tekosyitä jollekin muulle asialle. Keskustelu ja kiinnostuneisuus ovat aina selkeä merkki työntekijälle: hänestä ollaan kiinnostuneita. Esimiehen tulee puuttua sairauspoissaoloihin ja keskustella rakentavasti työntekijän kanssa (Kurttila & Aalto 2015, 135.) Jos poissaolot jatkuvat, esimiehellä on oikeus ehdottaa työkykyarviota. Irtisanominen jatkuvan sairastelun johdosta on mahdollista, jos työkyky on vähentynyt olennaisesti. (Työsopimuslaki: Irtisanominen 2016.) On kuitenkin muistettava, että yhtä ratkaisua jatkuvaan sairasteluun ei ole, vaan jokainen tilanne tulee käsitellä erikseen (Haapalainen 2007, 106). Poissaoloja vähentävät työterveyshuolto, selkeät ohjeet ja poissaolojen tilastointi. Vuoden 2012 säännösmuunnos tukee ennaltaehkäisevää työterveyshuoltoa. Esimies voi omalla toiminnallaan ehkäistä poissaoloja: missään nimessä sairastunutta ei saa syyllistää. (Hietala, Kaivanto & Valvisto 2016, 3.2.6.)

Siviilielämän ongelmat tulevat vastaan jokaista ihmistä joskus elämässään. Hyvä esimies ymmärtää, että aina ei voi olla parhaassa työiskussa. Kotielämässä tapahtuneet muutokset vaikuttavat erityisesti nuorten toimintaan. Riskitekijät nuoren ongelmissa liittyvät joko nuoreen, nuoren ja vanhemman väliseen suhteeseen, perheen tilanteeseen, kouluun tai ympäröivään yhteiskuntaan (Lehto-Salo 2011, 23). On vaikeaa määritellä milloin työntekijän tulee olla taas täysissä työvoimissaan, mutta selvää on, että jossakin vaiheessa pa-

luun tulee tapahtua. Välittävä esimies voi piristää työntekijäänsä, mikäli tuntee hänet hyvin, sellaisella tavalla, josta työntekijä varmasti ilahtuu. (Haapalainen 2007, 98 – 100.)

Työtävieroksuvat sairastelijat ovat Haapalaisen mukaan ryhmä, jolle työ ei maistu. Esimiehen jämäkät työskentelyotteet pitävät joukkoa pienempänä. Jämäkkä esimies on kiinnostunut työntekijöistä, juttelee heille ja asettaa haasteita. Tällaiset lintsaaajat eivät ole työkavereidenkaan mieliin: usein muut joutuvat tekemään lintsaaajan työt. Esimiehen ei kuitenkaan tule yksinvaltaisesti osoitella tällaisia lintsareita. Omaa työskentelyään ja johtamista tulee myös miettiä. Onko työntekijällä mahdollisesti kaikki valmiudet tehdä töitään? Mitä jos työntekijä ei ymmärrä mitä hänen tulisi tehdä, ja ei uskalla puhua asiasta? Ensin kannattaa puhua luottamusmiehen kanssa aiheesta ja sen jälkeen puuttua keskustellen aiheeseen. (Haapalainen 2007, 110 - 117.)

Päihteet eli huumeet ja alkoholi voivat muodostua työssäkäynnin ongelmaksi myös nuorella työntekijällä. Työsopimuslaissa on mainittu päihteiden tuomisen työpaikalle ja juopuneena tai huumaantuneena olon olevan peruste purkaa työsuhde. Järjestöjen sopimuksessa mainitaan työntekijälle mahdollisuus parantaa tapansa. Mahdollisuus tarkoittaa tässä tilanteessa hoitoon hakeutumista. (Haapalainen 2007, 145.) Työnantajalla on oikeus passittaa työntekijä huumeetestiin tai alkoholiverikokeeseen, mikäli työntekijä tulee päihtyneenä tai huumeiden vaikutuksen alaisena töihin. Mikäli päihdeongelma ei haittaa työntekoa, ei työnantajan tarvitse siihen puuttua. (Hietala, Kaivanto & Valvisto 2016, 3.2.4.) Poikkeuksena on tietysti nuori, joka ei nuoren ikänsä puolesta saa vielä hallussa pitää eli käyttää alkoholia.

Mielenterveysongelmat kuuluvat arkaluontoisiin asioihin ja vaitiolovelvollisuuden piiriin. Työuupumus on yksi mielenterveysongelma, ja sen kanssa on oltava tarkkana. Merkit eivät ole selvät, mutta muutos alaisessa on selkeä merkki jostain ongelmasta. Keskustelu on ainut keino saada selvyyttä asiaan. Aito välittäminen auttaa asenteen ja rohkeuden asian käsittelyyn. Laki yksityisyyden suojasta työelämässä määrittelee vaitiolovelvollisuuden terveydellisissä asioissa. (Hietala, Kaivanto & Valvisto 2016, 3.2.5.) Myös nuoret kärsivät mielenterveysongelmista aikuisten huomaamatta, siksi pä tilanteita tulisi ensin katsoa varovasti ja sen jälkeen puuttua asioihin.

Luvaton poissaolo on aina syy antaa varoitus. Esimiehen haasteena on välitön asiaan tarttuminen. (Hietala, Kaivanto & Valvisto 2016, 3.2.6.) Useat luvattomat poissaolot johtavat yleensä irtisanomiseen.

Työsuhteen irtisanominen voi tulla kyseeseen, mikäli koeaika on edelleen menossa, se riittää irtisanomisperusteeksi. Muissa tilanteissa työnantajan on oltava varma, että laissa määritelty irtisanomisperuste täyttyy. Irtisanominen voi tapahtua tuotannollisin ja taloudellisin syin, eli organisaatiosta johtuen, mutta myös henkilöön perustuvista syistä. Henkilöön perustuvien syiden kohdalla on oltava äärimmäisen tarkka. Esimies ilmoittaa irtisanomista niin neutraalisti kuin vain kykenee. (Hietala, Kaivanto & Valvisto 2016, 3.2.8.) Vakavassa rikkeessä työsuhteen purkaminen voidaan myös purkaa (Työsopimuslaki 2001/55, 8.luku).

Myöhästely saattaa olla pulma työssä. Usein kuulee puhuttavan nuorista, jotka myöhästelyllään hidastavat koko tiimin toimintaa. Myöhästelyä usein selitellään erilaisin selityksin (herätyskello ei herättänyt, bussi oli myöhässä jne.) Mikäli myöhästelijän työ ei ole sidoksissa muiden töihin, ei myöhästely ole niin vakavaa. Liukuvan työajan avulla myöhästelyongelma voidaan poistaa kokonaan. Arvokkainta on saada myöhästelijä ymmärtämään se, että myöhästelystä on haittaa muille ja yhteiselle toiminnalle. Usein myöhästelijä ei ole edes ajatellut, että sillä olisi merkitystä. Periaatteessa myöhästely on työvelvoitteiden laiminlyöntiä. Siihen pitää puuttua puhuttelemalla, sen jälkeen varoituksella ja lopulta jatkuessaan myöhästely riittää työsuhteen purkamisen syyksi. Mitä aiemmin myöhästelyyn puutuu, sitä helpommin asiaa on hoitaa. (Haapalainen 2007, 162 – 163.)

Pinnaaminen ja omien askareiden tekeminen työpaikalla tarkoittaa sitä, että työntekijä saapuu työpaikalleen, mutta jättää tekemättä työsuoritustaan tarkoituksella. Pinnarit saattavat tehdä töitä ahkerasti esimiehen ollessa paikalla, mutta esimiehen poistuttua kaivetaan esiin kännykät tai surffataan netissä. Pinnariakin pitää aluksi puhutella, mutta jos tavat eivät muutu, on esimiehen annettava kirjallinen varoitus työvelvoitteen laiminlyönnistä. Lopulta edessä voi olla irtisanominen, mikäli pinnaaminen työssä jatkuu. (Haapalainen 2007, 163, 194 – 195.)

Seksuaalinen häirintä työelämässä on äärimmäisen kiellettyä. Erityisesti kun työskennellään nuorten kanssa, ovat panokset koskettelussa ja kourimisessa todella kovat. Nuoret eivät välttämättä itse osaa kertoa tapahtumista, jolloin esimiehen on tarkkailtava mitä outoa työssä tapahtuu, jos nuori käyttäytyy eritavoin joidenkin seurassa. Esimies pitää huolen, että työpaikalla puheet ja teot eivät loukkaa yhtäkään työntekijää. Esimies on myös velvollinen puhumaan häiritsijän kanssa, mikäli hänelle häiriköinnistä ilmoitetaan. Ensimmäinen keskustelu käydään varoittavaan ja opastavaan sävyyn ellei teko ole törkeä. Esimiehen pitää viedä asiaa eteenpäin rangaistusseuraamuksille, mikäli teot paljastuvat todellisiksi. (Haapalainen 2007, 173 - 175.)

Turvallisuusasiat nousevat myös tärkeiksi nuorten palkkaamisessa. Esimiehen tulee tarkistaa, että nuorella on työhön liittyviä lupia (esimerkiksi hygieniapassi, anniskelupassi tai vartijakortti) ja taitoja. Työsuojeluhallintoon tulee ilmoittaa, jos nuoria 16 – 17-vuotiaita käytetään vaarallisessa työssä. Sosiaali- ja terveysministeriö on tehnyt asetuksen, jossa kerrotaan esimerkkiluettelo näistä vaarallisista töistä (Sosiaali- ja terveysministeriön asetus nuorille työntekijöille vaarallisten töiden esimerkkiluettelosta 2012/188).

3.4 Esimiestaidot

Esimiehiä ei ole ilman alaisia, ja toisinpäin. Roolit voivat hämärtyä kun työskennellään asiantuntijoiden ja hyvin koulutettujen kanssa, mutta nuorten kanssa toimiessa on selkeää että esimies on malli, jota nuoret seuraavat. Esimies lisää työntekijän työn hallintakeinoja esimerkiksi delegoimalla, valtaistamalla sekä aktiivisella vuorovaikutuksella. Esimiehen rooli on kriittinen toiminnan kannalta: työntekijöiden motivaatio ja työpaineista selviytyminen on suhteessa esimiehen toimintaan. Muutokset työelämässä ovat myös muuttaneet esimiehen roolia. Tiimityön lisääntyminen on vähentänyt hierarkioita. (Aarnikoivu 2010, 31 - 32.)

Esimiehen pitää kyetä jatkuvasti reagoimaan uusiin tilanteisiin: paineet työskennellä kasvavat. Esimiehen työ tulisi kuitenkin nähdä ensisijaisesti työnä ihmisten kanssa. Vaikkakin tietotulva häiritsee työssä onnistumista, on esimiehen kyettävä kaivamaan työssä tarvittavat tärkeät asiat esiin. Johtajuudella tarkoitetaan toimintaa, jossa tarkoituksena on auttaa työryhmää pääsemään tavoitteeseensa. Johtaja ylläpitää toimintaa ja huolehtii kommunikation toimivuudesta. (Aarnikoivu 2010, 33.)

Hyvän esimiehen työyhteisö saavuttaa asetetut tavoitteet ja voi hyvin. Esimies toimii hyvin, kun hän mukautuu ja osaa johtaa yksilöitä. Hän kykenee tilannearviointiin ja sopeuttaa omaa toimintaansa tilanteen mukaan. Yleensä esimiestaidoista nostetaan esiin ns. kovat taidot: liiketoiminnan analysointi- ja suunnittelutaidot ja delegointi- ja päätöksentekotaidot. Esimies on kuitenkin ensisijaisesti kommunikoiva, viestintä- ja vuorovaikutustaitoinen ristiriitojen ratkaisija. On myös hyvä kyetä johtamaan itseään. (Aarnikoivu 2010, 71.)

Valmentava johtamisote sopii nuorten kanssa työskentelyyn. Motivaation ja työn ilon lisääntyminen tuntuu työpaikalla. Aktiivisuuden kohotessa saadaan käyttöön myös nuorten osaaminen, ideat sekä näkökulmat vanhempien konkareiden lisäksi. Työn tavoitteellisuus, suoritukset sekä tulokset paranevat. Esimies luo tilanteita, joissa onnistumiset näkyvät. Lopulta myös työhön sitoutuminen kasvaa. Valmentava esimies on kiinnostunut: hän ky-

selee ja kuuntelee, valmentaa alaistaan käyttämään omaa potentiaaliaan. Valmentava ote viittaa myös vuorovaikutukseen: tarkoituksena on työskennellä yhdessä kohti tulosta ja päämäärää. (Kurttila & Aalto 2015, 17 - 19.)

Valmentavaa johtamista sanotaan ratkaisukeskeiseksi. Ratkaisukeskeisyydessä tunnisteetaan ongelmat ja pyritään selkiyttämään tilanne ratkaisumalleilla. Valmennuksessa päämäärät ovat selviä, työskentely tapahtuu myönteisessä ilmapiirissä ja innostaen toinen toistaan, esimies havainnoi ja löytää onnistumisia, mahdollisuuksia sekä ratkaisuvaihtoehtoja. Ratkaisukeskeisyyteen kuuluu myös askeleittain kulkeminen. Kaikkea ei tarvitse saada kerralla valmiiksi. Työ tehdään yhteistyössä ja arvostaen muita. (Kurttila & Aalto 2015, 26.) Hyvä esimies osaa toimia positiivisesti ja etsii asioita, jotka ovat hyviä.

Nuoret ovat kohdanneet pääasiassa hyvää tai erinomaista esimiestyöskentelyä työpaikoiltaan (59 %). Jos tarkastellaan erikseen erilaisia ryhmiä, voidaan huomata, että niillä, joilla on paljon työkokemusta, kokemukset esimiestyöskentelystä on vaihtelevia tai huonoja (61%). Miehet toteavat saaneensa parempaa esimiestyöskentelyä kuin naiset: hyvää kohtelua on naisista huomionnut 56 % ja miehistä 65 %. Kaikista parhain kokemus hyvästä esimiestyöskentelystä on lukiolaisilla, yli 80 % kokee kohdanneensa hyvää esimiestyöskentelyä. (TAT 2012a, 4.)

Nuorten mielestä hyvä esimies on huomioonottava, reilu, rehellinen, tasapuolinen, kannustava, palautteenantaja, joustava, luotettava ja oikeudenmukainen (TAT 2012a, 5). Nuoret myös uskovat itse pystyvänsä toimimaan esimiehinä jossain vaiheessa uraansa (78 %). Naisten usko on hieman pienempi kuin miehillä. Myös työkokemuksen määrä vaikuttaa uskoon: mitä enemmän töitä, sitä enemmän usko omiin kykyihin on vahvistunut. (TAT 2012a, 10.) Uskon lisäksi kiinnostusta tehtäviin löytyy enemmän. (TAT 2012a, 11).

Jos nuoret joutuvat heikon esimiehen alaiseksi he luultavimmin kertoisivat asiasta ystävilleen ja tuttavilleen sekä alkaisivat etsiä uutta työtä. Puolet valittaisi asiasta henkilöstöhallintoon. Vain joka kolmas uskaltautuisi puhumaan pomon kanssa. Vain joka kymmenes ei luultavimmin tekisi asialle mitään. (TAT 2012a, 14.) Yli puolet nuorista on sitä mieltä, että nuorten kehittymistä työpaikalla tukee kaikista eniten kunnollinen perehdytys (51 %). Miltei yhtä tärkeää (45 %) on työyhteisön tuki. Lisäksi palautteen anto sekä vastuun ja haasteiden saaminen tukevat kehittymistä parhaiten. (TAT 2012a, 16.)

Käytännössä esimieheltä odotetaan kunnollista perehdyttämistä ja kuulolla olemista. Esimies huomioi haasteita haluavat. Nuoria tulee kannustaa ja tukea kehittymään. Palkitseminen on myös tärkeää. Nuorille erityisen tärkeää on, että johtamistoiminta on läpinäky-

vää. Kannattaa myös perehtyä nuorten arvoihin, motivointi ei ole samanlaista kuin ennen. (Aarnikoivu 2010, 88; TAT 2012a, 18; TAT 2013.)

3.5 Nuoria työntekijöitä koskeva työlaainsäädäntö ja palkkaamisasiat

Nuoria koskeva lainsäädäntö on säädetty ajatellen erityisesti nuorten suojaamista liialliselta työrasitukselta. Nuoret saavat tehdä töitä, joista ei aiheudu haittaa nuoren kasvulle ja kehitykselle. Työssä ei saa olla suuria ponnisteluja tai vastuita. Tärkein laki, joka suojaa nuoria on vuoden 1993 laki nuorista työntekijöistä (998/1993). Tätä lakia tulee seurata, mikäli työ- tai virkasuhteeseen palkataan alle 18-vuotias työntekijä. Samaa lakia sovelletaan myös silloin, kun alle 18-vuotias on työharjoittelussa tai tekee harjoitustöitä koulussa. (TEM 2005, 2.)

Laki nuorista työntekijöistä määrittelee sen, miten nuori pääsee työhön, kuinka paljon heillä voi olla viikoittaisia työtunteja, tai kuinka paljon enimmillään voi työskennellä. Siinä kerrotaan myös miten työaika pitää sijoitella, millaiset lepoajat ja turvallisuussäännökset koskevat nuorta. Laki antaa myös selkeän kuvan miten työnantajan tulee ohjata ja opastaa työntekijää. Lopuksi on mainittu erityisvelvollisuudet ja terveystarkastusten järjestäminen. (Laki nuorista työntekijöistä (998/1993.)

Nuori ei saa tehdä kaikkia töitä, joita aikuisen on mahdollista tehdä. Työt on luokiteltu kiellettyihin, vaarallisiin ja niihin töihin, joista ei ole erikseen säädetty. Lisäksi on kirjattu ylös nuorille sopivia kevyitä töitä. (TEM 2005, 2.) Nämä edellä mainitut työajittelut löytyvät valtioneuvoston asetuksesta nuorille työntekijöille erityisen haitallisista ja vaarallisista töistä (475/2006), sosiaali- ja terveysministeriön nuorille työntekijöille vaarallisten töiden esimerkkiluettelosta (188/2012) ja sosiaali- ja terveysministeriön asetus nuorille työntekijöille sopivien kevyiden töiden esimerkkiluettelosta (189/2012).

Vakituisen työsuhteeseen voidaan ottaa henkilö, joka on täyttänyt 15 vuotta. Hänen täytyy myös olla suorittanut oppivelvollisuutensa. Tilapäisesti työhön voidaan palkata alle 15-vuotias: saman kalenterivuoden aikana 14 vuotta täyttävä voi tehdä kevyttä työtä puolet loma-ajastaan. Kouluvuoden aikana 14-vuotias voi tehdä tilapäistä tai lyhytaikaista työtä. 13-vuotias tai sitä nuorempi voidaan palkata tilapäisesti esiintyjäksi tai avustajaksi kulttuuriesityksiin, esim. elokuvaan ja teatteriin. Tähän täytyy hakea poikkeuslupaa. (Laki nuorista työntekijöistä 998/1993.)

Työsopimuksen voi tehdä 15-vuotias ja sitä vanhempi. Alle 15-vuotias voi tehdä sopimuksen huoltajan luvalla, tai huoltaja voi tehdä sen nuoren puolesta. Huoltajalla on oikeus

purkaa sopimus, mikäli se haittaa alaikäisen kasvua ja kehitystä. (Laki nuorista työntekijöistä 998/1993.)

Nuoret eivät saa työskennellä yksin jos työhön liittyy väkivallan tai tapaturman vaara. Psykiatrian alaan liittyvät työt, kuolleiden käsittely ja teurastaminen on täysin kiellettyjä. Nuoret eivät myöskään saa tehdä töitä, joissa on terveydellisiä vaaroja, kuten myrkyjä, syöpää aiheuttavia aineita ja säteilyä. Tärinälle, kuumuudelle ja kylmyydelle altistuttavat työt ovat kiellettyjä. Sukeltaminen työssä, palo- ja räjähdysvaaratöissä estää myös nuoren työnteon. (Asetus nuorille työntekijöille erityisen haitallisista ja vaarallisista töistä 475/2006.)

Työaika nuorilla on sama kuin aikuisen samassa työssä. Alle 15-vuotias saa tehdä vain 7 tuntia päivässä ja 35 tuntia viikossa. Yli 15-vuotias saa tehdä hätä- ja ylityötä omalla suostumuksellaan, jos käytettävissä ei ole aikuista työvoimaa. Nuoren enimmäistyöaika ei saa ylittää yhdeksää tuntia päivässä ja 48 tuntia viikossa. Alle 18-vuotias ei saa tehdä yötyötä (22-06), paitsi kaksivuorotyössä kello 24 asti. Alle 15-vuotiaan työtunnit on sijoitettava kello 8:n ja 20:n välille. Alle 18-vuotiaan lepoaika on 12 tuntia, ja alle 15-vuotiaalla se on 14 tuntia. Nuorelle on myös annettava vähintään 38 tuntia kestävä viikoittainen vapaa-aika keskeyttämättömänä. (Laki nuorista työntekijöistä 998/1993.)

Työnantajan tulee pitää luetteloa nuorista työntekijöistään. Luetteloon merkitään työntekijän täydellinen nimi ja syntymäaika, osoite, huoltajan nimi ja osoite, työsuhteen alkamisaika sekä selvitys työtehtävästä. Palkatessaan nuorta työnantajan tulee selvittää nuoren ikä palkatessaan häntä. (Laki nuorista työntekijöistä 998/1993.)

Mikäli nuorta käytetään vaaralliseen työhön, siitä on tehtävä ennakoilmoitus aluehallintovirastolle ja oppivelvollisen huoltajalle. Ilmoitusta ei tehdä työstä, joka tehdään ammatillisessa opetuksessa opettajan valvonnassa eikä työssä, johon hänellä on jo ammatillinen tutkinto. Mikäli työssäoppimisjaksolla tai työssä tällaista työtä tehdään, se pitää ilmoittaa. (Valtioneuvoston asetus nuorille työntekijöille erityisen haitallisista ja vaarallisista töistä 475/2006.)

4 Perehdyttämisoppaan kirjoittaminen prosessina

Nuoria palkkaavilla työntajilla perehdyttämisoppaan tarve on kova. Nuorten kanssa työskenteleminen on joskus erilaista kuin aikuisen työntekijän. Nuorten kanssa työskennellessä on oltava herkästi kuulolla ja pystyttävä reagoimaan nopeasti. Nuoret eivät ole kokeneita työskentelijöitä ja työelämän lainalaisuudet ovat heille vielä sumussa, kunnes ensimmäiset työkokemukset vahvistavat taitoja ja osaamista. Perehdyttäminen nähdään sekä työnantajien kuin myös nuorten puolella tärkeimpänä osa-alueena työn onnistumiselle. Senpä vuoksi siihen pitäisi järjestää aikaa ja resursseja.

4.1 Tavoite

Tavoitteena on ollut koota perustietoa perehdyttäjälle nuorten kanssa työskentelemisestä. Perustiedoilla tarkoitetaan yleistä tietoa nuorista työntekijöinä, nuorten kaipaamaa esimiesmallia sekä ohjeistusta yleisimmistä ongelmista työpaikoilla. Työnantajilla on ollut myös toiveena listata perehdyttämisessä muistettavat asiat. Nuorten työllistämiseen liittyy myös laissa määrättyjä seikkoja, jotka tulee ottaa huomioon nuorta palkatessa ja hänen työvuorojaan suunnitellessa.

Tavoitteena on myös avata työnantajille nuorten toiveita ja tutkimusten mukaista nuorisokuva. Nuoret ovat väitteistä poiketen arvokasta ja aikaansaavaa työvoimaa. Usein nuoret tekevät ahkerasti työtä ja virheitä korjataan nuoruuden innolla. Suurin osa nuoria työllistävistä työnantajista pitääkin nuoria hyvinä kesätyöntekijöinä ja potentiaalisina tulevaisuuden työvoimana.

Henkilökohtainen tavoite on luoda mahdollisimman monipuolinen, asiantunteva ja käytönotettava opas työnantajille. Oppaan vaatimuksena työtä tehdessä olen pitänyt sitä, että se on helposti luettava, selkeä sekä asiantunteva. Oma osaamiseni perehdyttämisestä ja nuorten kanssa toimimisesta lisääntyy työn tekemisen kautta.

4.2 Aineisto ja analyysi

Teorian lisäksi opinnäytetyökäytössä on ollut kesäsetelityönantajien 2015 kyselyn vastaukset. Kyselyssä tahdottiin tietää yrityksen tai yhdistyksen työntekijöiden määrä (yrityksen suuruus), kotikunta, toimiala, kesätyöntekijöiden määrä, kokemuksia työntekijöiden työllistamisestä, palautetta kaupungin kesätyösetelistä, mahdollisuuksista tarjota työtä tai oppisopimuspaikkaa sekä näkemyksiä nuorten perehdyttämisestä.

Tätä opasta varten erityisesti kokemukset kesätyösetelityöntekijöiden työllistamisestä sekä nuorten perehdyttämiseen liittyvät näkemykset ovat olleet tärkeimpiä. Hyvät kokemukset perehdyttämisestä tai siinä esiin tulleet puutteet auttavat toisia organisaatioita tulevaisuudessa nuorten työhön perehdyttämisessä.

Aineisto otettiin palvelemaan oppaan tekemistä lähinnä kaivamalla esiin perehdyttämisen tapoja sekä näkemyksiä nuorista. Perehdyttäminen nähdään tärkeänä osana. Erilaisissa yhteisöissä perehdytys nähtiin erilaisena asiana: pienessä kaupassa perehdyttäminen tehdään työn ohessa, kun taas suuri ketju tarjoaa perehdyttämiskansiot, listat ja nimetyn perehdytyshenkilön. Työnantajien monipuolisuudesta johtuen perehdyttämisopasta ei voi tehdä niin, että vaatisi kaikkia tekemään samalla tavalla. Yleistasolla näkemys on kuitenkin sama: perehdyttäessä perehdytetään työhön ja työyhteisön toimintaan.

Useat työnantajat halusivat muistuttaa, että nuorta tulee tukea, opastaa ja olla lähellä. Näin nuori saa vahvistusta omalle toiminnalleen ja tekee oikeita valintoja työskennellessään. Jotkut työnantajat odottavat nuorilta enemmän oma-aloitteisuutta ja ulospäinsuuntautuneisuutta: näissäkin tapauksissa nuoren luonne ja persoona tulee ottaa huomioon. Kaikki eivät voi olla ekstroverttejä toimijoita. Oma-aloitteisuuteenkin kasvetaan, kun tukea tarjotaan tarpeeksi ja sitä kautta päästään kokeilemaan omia siipiä.

4.3 Valmistumisprosessin suunnitelma ja aikataulu

Valmistumisprosessin suunnitelma oli alussa melko avoin. Aikataulu työssä oli enemmän esillä kuin varsinainen suunnitelma. Aiheen valinta ja työskentelyn aloittaminen tapahtui tammikuun loppupuolella 2016. Ensimmäisessä puhelinkeskustelussa helmikuun alussa 2016 sovittiin yleispiirteittäin opasvihkon tarvittavasta sisällöstä. Tämän jälkeen suunnitelmana oli hankkia teoriataustaa helmikuun 2016 aikana. Maaliskuulle 2016 ajoitettiin oppaan kirjoittaminen ja kommentointi. Valmis opas oli tarkoitus tuoda esille huhtikuun puolivälin tienoilla.

Suunnitelmassa oli mainittu toiveena listaus perehdytyksessä muistettavista asioista, pulmatilanteiden hoitamisesta ja positiivinen näkemys nuorista työntekijöinä. Suunnitelmaan lisättiin myös se, että oppaassa kuvattaisiin se mitä nuori toivoo perehdyttäjältään ja esimieheltään. Sovittuna oli myös, että lainkohdat ja palkkaukseen liittyvät asiat mainittaisiin oppaassa. Prosessin aikataulutus tehtiin väljäksi senkin vuoksi, että oppaan tekijä tekee opintojaan sivutoimisesti oman opettajan työnsä sivussa.

Työn toimeksiantaja jätti työn tekijälle suhteellisen vapaat kädet. Opasvihkon tärkeimmäksi piirteeksi halusin tällöin nostaa sen, että opas olisi helposti lähestyttävä ja luettava. Lisäksi toiveenani oppaaseen oli se, että opas antaa vinkkien lisäksi myös taustatietoa, mutta taitavasti niin, että oppaan lukija ei keskity huomiotaan siihen, että teoria olisi oppaan keskiössä. Yksi tärkeä huomio opasta suunniteltaessa oli se, että oppaan piti olla käytettävissä niin pienissä kuin myös keskisuurissa yrityksissä. Työelämästä tulleen toiveen mukaan myös suuremmat yritykset kaipaisivat ”kättä pidempää” opasta kentällä toimiville työpaikkaohjaajille.

4.4 Valmistusprosessin eteneminen

Valmistumisprosessi lähti käyntiin erittäin hyvin. Teoriaosuus työhön oli tehtynä ennen suunniteltua opinnäytetyötaukoa. Teoriaosuutta ei ollut tarkoituksena liittää oppaaseen, mutta opas kuitenkin tukeutuu näihin teoriasta kumpuaviin ajatuksiin. Teoriaosuuden päälle oli turvallista rakentaa oppaan ohjeistus. Varsinainen käytännön ohjeistus saatettiin kokoon teoriaosuuden ja työnantajien palautteiden symbioosilla.

Valmistusprosessissa tärkeintä on ollut ajatustyö, ja sitä kautta oppaan sisällysluettelon rakentaminen. Opasta olen hahmotellut useaan kertaan piirtelemällä käsittekarttoja ja listauksia siitä, mitä oppaaseen kannattaa sisällyttää. Lopulta oppaan sisällysluettelo sai nykyisen järjestyksensä. Ajattelin, että perehdytyksen ollessa oppaan tarkoituksena, saa se osio olla ensimmäisenä. Perehdytys liittyy kiinteästi esimiehen tai perehdyttäjän tehtäviin. Tämän vuoksi perehdyttämis- ja esimiestaidot päädyin laittamaan heti perehdyttämisen jälkeen. Lopulta kuvailin nuoria työelämässä ja työelämätaitoja, joita nuori tulee ensimmäisiin työpaikkoihinsa oppimaan.

Nuorten työehdot, ongelmatilanteet ja kesätyöseteli löytyvät oppaan loppupuolelta. Työehdoista päätin luoda taulukon, jotta yhdellä silmäyksellä pystyy löytämään tärkeimmät lain kohdat. Ongelmatilanteet jätin tarkoituksella loppupuolelle, sillä toivon, että kun nuoret on perehdytetty toimiinsa, ongelmia olisi vähän. Kesätyöseteli on tähän aikakauteen liittyvä, mutta tärkeä osuus sitä, mihin käyttöön toimeksiantaja opasta toivoi. Porvoon kaupungin kehittämissyhtiön Posintra Oy:n sekä Haaga-Helia ammattikorkeakoulun yhteinen projekti Bestis – tukea työllistymiseen aikoo käyttää opasta erityisesti kesätyöntekijöiden palkkauksen yhteydessä. Oppaan lopusta löytyy perehdyttämisen käytännön muistilista. Se on toteutettu yritysten toiveiden ja käytännön helmien mukaan. Toisen organisaation vakiintunut käytäntö voi olla toiminnassa toiselle yritykselle tai yhteisölle uusi tapa.

Aikataulutus prosessissa pysyi suunnassaan. Teoriaosuus eli taustatyö oli tehtynä helmikuun loppuun mennessä. Varsinaiselle oppaalle aikaa oli varattu maaliskuun loppupuolelle. Työskentely pystyttiin kuitenkin aloittamaan aiemmin, sillä teimme päätöksen siitä, että nuorten haastattelua ei tällä kertaa tarvittu työn tekemiseen. Oppaan kirjoitus kävi helposti valmiiksi tehdyn ajatustyön ja sisällysluettelon turvin. Oppaan ensimmäinen versio valmistui etuajassa 18.3.2016. Opasta paranneltiin toimeksiantajan ohjeilla. Maaliskuun lopussa toimeksiantaja ilmoitti, että he haluaisivat taittaa oppaan sähköiseksi julkaisuksi. Koska pidin ideaa hyvänä, päätimme tehdä niin ja oppaan luki läpi vielä Haaga-Helian julkaisukoordinaattori. Liitteenä olevasta oppaasta toimitetaan kevään aikana myös oma julkaisu ja tämä tuleva oppaan versio poikkeaa liitteenä olevasta muotoiluiltaan ja asetteiluiltaan. Oppaan julkaisu ja ensiesittely työnantajille tapahtuu Porvoon seudun Tulevaisuuspäivässä 21.4.2016.

Kokemukseni pro gradun ja muiden opinnäytetöiden tekemisestä ovat helpottaneet tämän työn tekemistä. Nuorten kanssa työskenteleminen ja tieto nyky nuorten käyttäytymisestä ovat myös antaneet ideoita oppaan sisältöön. Oivalluksia opasta varten on syntynyt arjessa ja lomallakin.

4.5 Opasvihko

Valmis opasvihko on löydettävissä Theseuksesta. Tämän opinnäytetyön liitteenä on viimeinen julkaisematon versio oppaasta. Opasvihkon rakentuu samojen teemojen äärelle kuin tämä opinnäytetyö. Oppaassa esillä on erityisesti perehdyttäminen, perehdyttämis- ja esimiestaidot, nuoret työntekijät työelämässä, työelämätaidot jaoteltuina sekä nuorten työehdot. Sisällössä ongelmatilanteet sekä nuorten työehdot saavat eniten tilaa. Kesätyöseteli sekä työelämätaidot lähinnä selitetään auki. Muistilista perehdytykseen on tärkeä ja selkeässä muodossa oleva listaus siitä, mitä perehdytyksessä voidaan tehdä ennen työsuhteen alkua, ensimmäisinä työpäivinä ja jatkuvassa perehdytyksessä.

Opasta tehdessä ja keskusteluja aiheesta käyneenä on huomattava, että aikuisia työnantajia huolestaa lähinnä älypuhelinien käyttö ja myöhästely puhuttaessa nuorista työntekijöistä. Nuoret odottavat tukea ja mallia työssä. He haluavat näyttää, että osaavat. Joskus tarpeet ja tekeminen eivät kohtaa. Tällöin asiaa pitäisi hoitaa puhumalla molemmin puolin. Aikuisen ollessa vastuussa nuoresta, on järkevää, että nuoren ei tarvitse aloittaa tätä keskustelua. Tylsistyminen saattaa tulla esiin mm. levottomuutena, flegmaattisuutena tai älypuhelimien räpläämisinä. Tällöin työnantaja voi ohjata nuoren vaativimpiin tehtäviin.

Valmis opas on monipuolinen, mutta samaan aikaan tiivis paketti nuoren työllistäjälle ja perehdyttäjälle. Opas antaa vinkkejä nuoren kanssa työskentelemiseen ja muistuttaa siitä, että nuoret kyllä tekevät, kunhan työn vaativuus ja aikataulutukset ovat sopivalla mallilla. On huomattava, että nuoret toimivat pitkälti samaan tapaan kuin aikuiset: eivät aikuisetkaan viihdy töissä, joissa omat kyvyt menevät hukkaan tai jossa ei ole haastetta. Oppaassa näen tärkeänä myös sen, että se ottaa huomioon sukupolvien erot ja yhtäläisyydet. Yhdessä kyetään työskentelemään, kun annetaan arvoa erityisesti kommunikaatiolle, ja ihmisistä ollaan kiinnostuneita ja heistä välitetään.

Toivottavasti opas päätyy käyttöön ja työelämään perehdyttäjien apuvälineeksi ja muistilistaksi. Tarkoituksena on, että mahdollisimman moni nuori saa työntekijätaidot aiemmin siihen kuntoon, että työnantaja voi käyttää nuoren työpanosta yrityksensä tai yhteisönsä menestykseen.

5 Pohdinta

Tässä luvussa pohdin sitä, miten opinnäytetyöprosessi on sujunut ja mitä ole siitä oppinut. Lisäksi tarkastelen sitä, miten opinnäytetyö on onnistunut tavoitteissaan ja onko aikaansaatu tuotos, opas, onnistunut. Johtopäätöksissä palaan johdannossa esiin nostamiini ajatuksiin ja pohdin, miten asiat kenties etenevät tulevaisuudessa. Pohdinnan aihealueiden lähteenä on opinnäytetyösuunnitelma, jonka olen jättänyt tarkistettavaksi 24.1.2016.

5.1 Prosessi

Opinnäytetyöprosessi oli suunnitelmassa 24.1.2016 asetettu aikatauluun, joka alkoi tammikuun 2016 kolmannelta viikolta ja päättyi vuoden 2016 toukokuun viikolle 19. Tähän väliin oli tarkoitus tehdä tiiviimpiä sekä harvempia opinnäytetyöjaksoja, joilla pyrittiin keskittymään siihen, että opinnäytetyö olisi valmis niin, että opinnoista voisin valmistua kesäkuussa 2016. Suunnitelma epäonnistui, mutta onneksi positiivisesti. Opinnäytetyön kirjoittamisprosessi tuntui saavan lentävän lähdön helmikuun talvilomaviikolla. Viikon aikana sain kirjoitettua niin paljon, että pääasiallinen osuus teoriasta oli valmiina viikolla 8. Viikko 9 ja vielä osa viikosta 10 sujui suunnitelman mukaan taukona, jonka aikana akkuja kevään rutistuksiin sain ladatuiksi.

Maaliskuussa työskentely jatkui kuun puolivälissä oppaan suunnittelemisella ja aikataulun tarkentamisella. Oppaan sisällysluettelo sai ensimmäisen pysyvän muotonsa 13.3. ja oppaan ensimmäisen pääasiallinen sisältö valmistui 18.3. Tässä välissä toimeksiantajat tarkistivat sisältöä ja antoivat muutosehdotuksensa ennen pääsiäistä 2016. Aikataulu muuttui niin, että opinnäytetyön palauttamista siirrettiin muutamalla viikolla aiempaan. Tässä kohdalla tavoitteena oli opinnäytetyön palauttaminen viimeistään 8.4. ja kypsyysnäytteeseen osallistuminen 14.4.2016.

Pääsiäisviikolla kirjoitin loput opinnäytetyön osuudet valmiiksi. Opinnäytetyö palautettiin lopulta huhtikuun puolivälin jälkeen 2016. Syy viivytykseen oli julkaisun aikataulussa ja theseukseen laittamisessa. Silti aikataulu tiivistyi. Aikataulun tiivistyminen antoi lisää aikaa muille opinnoille.

Prosessi on sujunut hyvässä yhteistyössä toimeksiantajan ja myös opinnäytetyön ohjaajan kanssa. Palautteen pyytäminen ja saaminen on ollut jouhevaa ja nopeaa, ja sekin on omalta osaltaan auttanut aikataulun nopeutumisessa.

Prosessissa olen oppinut erityisesti toiminnallisen opinnäytteen tuottamisesta. Olen tyytyväinen sekä tuotoksen että opinnäytetyön laatuun ja toivonkin, että prosessista ja erityisesti sen tuotoksesta tulee olemaan iloa myös muille. Perehdyttämispasta kehuttiin ja pidettiin tuotoksena, jota voi jakaa mahdollisimman monelle nuoria työllistävälle yritykselle ja perehdyttäjille.

Etukäteen prosessin ongelma-alueiksi ja riskeiksi arvioitiin fyysinen välimatka toimeksiantajan ja työntekijän välillä. Se ei kuitenkaan muodostunut ongelmaksi, vaan tapaamisia ei tarvinnut erikseen järjestää. Tapasimme kerran työn alkuvaiheessa. Muutoin olimme yhteydessä sähköpostitse. Toinen etukäteen arvioitu riski oli ajanpuute. Ajanpuute ei nousut työn tekovaiheessa esiin, vaan tuntui, että aikaa olisi enemmänkin. Työn suunnittelu ja aikataulutus siis onnistuivat. Oma henkilökohtainen aikataulutus oli tiukempi kuin toimeksiantajan toivomus. Näin ollen viivästyksille olisi ollut varaa.

Pystyin varmistamaan, että työstä tuli mahdollisimman luotettava ja pätevä sillä, että toimin lähteiden kanssa varovasti, pohdin tarkoin soveltuvia lähteitä ja rakensin keskustelua teorian ja empirian välille erityisesti oppaassa. Pysin siihen, että mahdollisimman realistinen ja käytännönläheinen ote säilyi.

5.2 Perehdyttämispasta

Suunnitelmassa 24.1.2016 asetettiin oppaan tarkoituksiksi se, että se jakaisi tietoa yrityksille siitä, miten nuorta voi tukea perehdytyksessä, millaisia toiveita nuorella on työssä ja millaisia puutteita työelämä tiedoissa nuorilla vielä on. Valmis opas kertoo näistä kaikista kohdista ja enemmänkin. Se on totta, että ympäristömme muuttuu, ja nuoret ovat kasvaneet erilaiseen todellisuuteen kuin rekrytointi- ja esimiesiässä olevat aikuiset. Maailmat eivät aina kohtaa, joten oppaan tarkoituksena on tuoda näitä ryhmiä lähemmäs toisiaan ja tukea aikuista osapuolta nuorten perehdytyksessä. Oppaan toivottiin luovan siltoja nuoren työntekijän ja työnantajan välille. Toivottavasti se onnistuu käytännössä luomaan niitä.

Oppaasta voi olla hyötyä myös muille kuin pienille ja keskisuurille yrityksille. Suuret yritykset, työelämätaitojen opettajat sekä aktiiviset nuoret voivat myös löytää omaan toimintaansa oppaasta apua ja vinkkejä. Opettaja voi lukea esimerkiksi opasta niin, että kertoo asioita, joita nuoret työssään tarvitsee: kännykän käytön ohjeistusta, omatoimisuuden korostamista ja keskustelukykyä. Nuori voi katsoa oppaasta sitä, mitä hän voi olettaa perehdyttäjän tekevän ja kertovan.

Oppaan tarkoituksena on olla yleistävä, mutta kuitenkin käytettävissä oleva. Yritysten erilaiset taustat eivät määritä kummemmin oppaan sisältöjä. Oppaan tarkoituksena on myös olla helposti saatavilla ja toivottavasti tieto oppaan valmistumisesta siirtyy työnantajille.

Oppaan tarkoituksena oli antaa vastauksia seuraaviin kysymyksiin:

- 1) Miten nuorta perehdytetään?
- 2) Mitä yrityksen perehdytyksessä täytyy ottaa huomioon, kun nuori työntekijä tulee työhön?
- 3) Mitä tehdä vaikeissa työhön liittyvissä tilanteissa nuoren kanssa?

Kaikkiin näihin kolmeen kysymykseen löytyvät vastaukset oppaasta. Ne eivät ole suoraan lueteltuina, vaan tekstiin upotettuina sopivissa kohdissa. Selkeimmin löydettävissä on kohta vaikeat työsuhdetilanteet. Muut tiedot löytyvät perehdyttämiseen ja perehdyttäjän taitoihin liittyvissä kohdissa (kysymys nro 1) sekä nuoreen työntekijään liittyvissä kohdissa (kysymys nro 2). Näiltä osin voidaan sanoa, että opas on onnistunut vastaamaan kysymyksiin, joihin sen pitikin vastata.

Oppaan sisältö voidaan rajata viiteen käsitteeseen: perehdyttäminen, hyvä perehdyttäjä, nuoret, ongelmatilanteet ja käytännön perehdyttämistoimet. Kaikki käsitteet tukevat toisiaan oppaan sisällä.

5.3 Opinnäytetyön arviointi

Opinnäytetyö on mielestäni onnistunut kokonaisuus. Teoria tukee tuotosta, eli perehdyttämispöytäkirjasta ja työn rakenne on selkeä. Opinnäyte vastaa suunnitelmaansa ja on selkeästi rajattu. Työllä on myös tarve, joka on tullut esiin aiemmassa Bestis-projektissa. Työnantajat ovat kaivanneet perehdyttämispöytäkirjasta ja samaan aikaan on myös huomattu nuorten puheista, että perehdyttämisessä on puutteita. Aihe on mielestäni ajankohtainen, ja selkeästi kytkeytyvä niin perehdyttämiseen kuin yhteiskunnalliseen muutokseen. Elämme maailmassa, jossa muutokset tuntuvat vain seuraavan toistaan, silti ihmisen työskentely, toiminta ja tunteet eivät ole muuttuneet vuosisatoihin. Sen vuoksi uskaltanee sanoa, että opas myös kestää aikaa.

Tietoperusta työssä on vankka. Lähteet työssä ovat monipuolisia, mutta silti harkittuja. Osa lähteistä on valtiovallan antamia, virallisia lähteitä, kuten lakeja ja asetuksia. Myös muutos näkyy lähteissä: nuorisotakuun siirtyminen yhteiskuntatakuuksi sekä sukupolvien vaihtuminen työelämässä tulevat esiin lähteiden kautta. Tietoperustaa olen pyrkinyt pitämään selkeänä sen osalta, mitkä asiat kuuluvat varsinaiseen oppaaseen. Kaikkea tietoa en ole pyrkinyt siirtämään oppaaseen, sillä näen osan tiedosta varsin triviaalina ja kenties

myös yleistajuisena. Olen sitä mieltä, että esimerkiksi sukupuoliseen häirintään tulee puuttua ilman oppaita.

Tuotoksen suunnitelma on ollut ehkä ohuemmalla pohjalla kuin oli tarkoituskaan. Suoria suuntaviivoja en työhöni saanut, joten lähdin toteuttamaan työtä vapaalla kädellä niin selkeästi kuin kykenin. Toivoisin tuotoksen vielä jalostuvan: graafisuus ja selkeä ulosanti ovat mielestäni yksi keino saada lukija tarttumaan oppaaseen. Työelämäpalautteella on suuri osuus tuotoksen muokkaamisessa. Kaikki ehdotukset on punnittu ja ohjaajan, toimeksiantajan ja julkaisukoordinaattorin palautetta on myös kuunneltu.

Opinnäytetyön tarkoituksena on esittää tuotoksen tausta ja työprosessi. Olen pyrkinyt esittämään tuotoksen ja taustoituksen liittymiskohtia ja saamaan esille tärkeimmät osa-alueet perehdyttämisestä. Työn tavoitteet (kolme kysymystä) saavat vastauksen oppaassa. Lopussa on myös pohdittu sitä, miten tulevaisuus muuttaa perehdyttämistä. Samoin mahdolliset tulevat muutokset nuorten työelämätaidoissa on nostettu esille johtopäätelmissä.

Olen pyrkinyt kirjoittamaan tekstiä niin, että mahdollisimman moni jaksaa ja kykenee lukemaan opinnäytetyön läpi ja kenties löytämään sieltä jotain uutta. Lukujen rakenne on ollut alusta alkaen selvillä. Mielestäni on tärkeää myös panostaa tasapainoiseen kokonaisuuteen ja erityisesti tuotoksen ympäristön kartoittamiseen. Raportointiohjeen noudattaminen on mielestäni itsestäänselvyys.

Koen olleeni opinnäytetyöprosessissa erityisen itseohjautuva. Olen pyrkinyt pitämään omat asettamani aikataulut sekä ollut yhteydessä säännöllisesti sekä ohjaajaani kuin myös toimeksiantajaani. Päätimme kesken prosessin jättää nuorten haastattelun väliin, sillä teoriaosuus tarjosi pitkälti saman kuin nuorten haastattelu olisi aiemman kokemuksen valossa antanut. Oppiminen tässä työssä on rajoittunut erityisesti jonkun toisen alaisuudessa työskentelyyn. On erilainen tilanne tuottaa tekstiä omaan käyttöön kuin vieraille taholle. Omasta mielestäni olen oppinut siinä paljon, vaikkakin aina aluksi on jännittänyt, mitähän ohjaaja sekä toimeksiantajat työstäni tuumaavat.

5.4 Johtopäätökset

Nuorten työntekijöiden sekä vanhempien työntekijöiden ja esimiesten kohtaaminen työelämässä on välttämätöntä. Hyvällä perehdyttämisellä pyritään saamaan aikaan luottamusta, sitoutumista työhön ja ennen kaikkea tuottoa yritykselle tai yhteisölle. Nuori työntekijä on parhaimmillaan resurssi, jolla työnantaja voi kehittää työtä ja saada taloudellista voittoa. Nuorelle työnantajan kohtaaminen ensi kerran antaa kuvan siitä, mitä työelämä

parhaimmillaan tai pahimmillaan on. Hyvä kohtaaminen auttaa muodostamaan terveen ja reilun kuvan työelämästä.

Bestis-hankkeen avulla Porvoon ja lähiseudun nuoret saavat työelämäkontakteja. Työnantajillekin hankkeesta on hyötyä. Tämän kohtaamisen tukemiseen hanke on antanut monenlaisia välineitä. Nuorten työelämän taitoja kohennetaan ja perehdyttämisasiat nostetaan vahvasti esiin. Perehdyttäminen on osa ennakoivaa työsuojelua. Voidaan sanoa, että perehdyttäminen on myös osa terveiden työelämätaitojen tukija.

Nuorisotakuu antaa nuorille mahdollisuuksia kasvaa ja kehittyä täysivaltaiseksi yhteiskunnan jäseneksi. Tutkimukset ovat osoittaneet, että pitkäjänteisyys nuorisotakuun parissa ja varhainen tuki auttavat parhaiten nuorisotakuun toteutumisessa. Yhtään nuorta ei ole tarkoitus jättää kyydistä. Juha Sipilän hallituksen (2015-) nuorisotakuuta koskeva kärkihanke aikoo kehittää nuorisotakuuta yhteisötakuun suuntaan. Kuinka nuorisotakuu tulee muuttamaan, kun toimenpiteillä muokataan nuorisotakuusta malli, jossa vastuu on yhdellä taholla; jossa kaikilla peruskoulun päättävillä nuorilla on opiskelupaikka; jossa sosiaali-, terveys- ja mielenterveyspalveluita vahvistetaan; sekä jossa vahvistetaan työnetsijätoimintaa ja kehitetään palkkatukea. (TEM 2015b.) Jo nyt on perustettu Ohjaamoita, jossa palvelut ovat saatavilla nuorten ehdoin, mahdollisimman matalalla kynnyksellä. Mikäli nuorisotakuu pääsee ongelmiansa yli, niin entistä suurempi osa nuorista päätyy työelämään ja kiinni yhteiskuntaan. Toimijoilta vaaditaan paljon, mutta kuitenkin siten että toiminta pystytään organisoimaan. Jää nähtäväksi kuinka Ohjaamo-malli juurtuu suomalaiseen yhteiskuntaan ja löytävätkö myös työnantajat sinne tarjoamaan nuorille mahdollisuuksia työllistymiseen.

Opinnäytetyössä käytetyssä kyselyaineistossa nousi esille myös joidenkin työnantajien toive, että koulutusta työntekijän taitoihin tulisi antaa nuorille koulujärjestelmässä. Vuonna 2016 voimaantulevan opetussuunnitelman perusteissa oppilaanohjauksesta sanotaan:

”Oppilaanohjaus yhdistää koulua yhteiskuntaan ja työelämään. Sen avulla edistetään oikeudenmukaisuuden, yhdenvertaisuuden, tasa-arvon ja osallisuuden toteutumista sekä ehkäistään syrjäytymistä koulutuksesta ja työelämästä. Oppilaanohjauksessa kehittyvät tiedot ja taidot edistävät osaltaan osaavan työvoiman saatavuutta sekä osaamisen kysynnän ja tarjonnan yhteensovittamista tulevaisuuden työelämässä.” (OPH 2014, 442.)

Erikseen OPSissa nostetaan esiin opiskelussa ja työelämässä tarvittavien taitojen kehittyminen. Tämän perusteella voisimme olettaa, että tulevien koululuokkien oppilaanohjaukseen kuuluisi työntekijätaitojen kehittäminen. Jo nyt VALMA-koulutuksessa (ammattillisiin

opintoihin valmentavassa koulutuksessa) tarjotaan jopa 20 osaamispistettä työssäoppimiseen ja oppisopimuskoulutukseen valmentautumisen opintoja. Koulutukseen kuuluu pakollisena myös työelämän perusvalmiuksien hankkiminen. Näitä opintoja tulisikin jalkauttaa jo peruskoulun puolelle. Ehkä ammatillisessa koulutuksessa olevaa osaamista voitaisiin käyttää hyväksi peruskoulun puolella?

Nuorten osallistaminen toimintaan lisää myös työelämätaitojen kehittymistä. Vanha sananlasku: mitä nuorena oppii, sen vanhana taitaa, pitää paikkaansa edelleen. Työntekijätaitoja voidaan opettaa jo lapsille. Toisten kunnioitus, ahkeruus ja itsetekemisen korostaminen auttavat työelämätaitojen kehittämisessä. Pienet asiat kuten toisen kuunteleminen, keskittyminen ja uskaltautuminen tekemään ovat todella tärkeitä askeleita kehittämisessä hyväksi työntekijäksi.

Mielestäni on jännittävää seurata, miten perehdyttäminen muuttuu pikku hiljaa, kun ensimmäinen diginatiivisukupolvi Y astuu esimiehen saappaisiin. Muuttuuko perehdyttäminen paremmaksi? Sallitaanko kännykät työssä itsestään selvänä osana ihmisen toimintaa? Vähenevätkö sukupolvien väliset konfliktit, kun Y ja Z muistuttavat enemmän toisistaan? Miten Y suhtautuu köyhenemiseensä? Kuka lopulta vie, ja ketä?

Lähteet

Lait ja asetukset

Laki nuorista työntekijöistä 19.11.1993/998.

Laki työsopimuksesta 26.1.2001/55.

Laki työturvallisuudesta 23.8.2002/738.

Sosiaali- ja terveysministeriön asetus nuorille työntekijöille vaarallisten töiden esimerkkiluettelosta 19.3.2007/302.

Sosiaali- ja terveysministeriön asetus nuorille työntekijöille vaarallisten töiden esimerkkiluettelosta 25.4.2012/188.

Sosiaali- ja terveysministeriön asetus nuorille työntekijöille sopivien kevyiden töiden esimerkkiluettelosta 25.4.2012/189.

Valtioneuvoston asetus nuorille työntekijöille erityisen haitallisista ja vaarallisista töistä 15.6.2006/475.

Muut lähteet

Aarnikoivu H. 2010. Työelämä – menesty ja voi hyvin. Juva: WS Bookwell Oy.

Alasoini T. 2010. Mainettaan parempi työ. Kymmenen väitettä työelämästä. Helsinki: Taloustieto Oy.

Bauman Z. 1996. Postmodernin lumo. Tampere: Vastapaino.

Glass A. 2007. Understanding generational differences for competitive success. *Industrial and Commercial Training*. 39(2). 98 – 103.

Heikkinen H. & Tynjälä P. 2012. ”Työssä oppimisen monet muodot”. Teoksessa Osaaminen jakoon. Jyväskylä: PS-kustannus. 17 - 25.

HS 19.2.2016. Alle kolmekymppiset arvostavat työtä erittäin paljon – ”Epäily on ollut aiheeton”. Luettavissa: <http://www.hs.fi/kotimaa/a1455776507469>. Luettu: 24.2.2016.

HS 17.3.2016. Nuoret ottavat iskuja taantumilta. Luettavissa: <http://www.hs.fi/paakirjoitukset/a1458103756890>. Luettu: 18.3.2016.

Hyppänen R. 2013. Esimiesosaaminen – Liiketoiminnan menestystekijä. Verkkopainos. Helsinki: Edita.

Iltasanomat 29.7.2015. Rekrytointifirmat nuorten työnhakutaidoista: ”Epärealistisia käsityksiä palkkatasosta”. Luettavissa: <http://www.iltasanomat.fi/tyoelama/art-1438069006052.html>. Luettu: 24.1.2016.

Järvensivu A., Nikkanen R. & Syrjä S. (toim.) 2014. Työelämän sukupolvet ja muutoksessa pärjäämisen strategiat. Tampere University Press: Tampere.

Järvensivu A. & Syrjä S. 2014. Sukupolvialtoteoria ja suomalaisen työelämän sukupolvet. Teoksessa: Järvensivu A., Nikkanen R. & Syrjä S. (toim.) 2014. Työelämän sukupolvet ja muutoksessa pärjäämisen strategiat. Tampere University Press, Tampere. 41–59.

Kjelin E. & Kuusisto P. 2003. Tulokkaasta tuloksetekijäksi. Helsinki: Talentum Media Oy.

Kortteinen L. 2013. Ammattikouluttamattomat nuoret työmarkkinoilla – Tapaustutkimus työllistämishankkeeseen osallistuneista helsinkiläisnuorista. Pro gradu. Helsinki: Helsingin yliopisto.

Kouvolan Sanomat 22.9.2015. Elimäkeläinen toimitusjohtaja: Alle 30-vuotiaat pakkotöihin. Luettavissa: <http://www.kouvolansanomat.fi/Online/2015/09/22/Elim%C3%A4kel%C3%A4inen%20toimitusjohtaja%3A%20Alle%2030-vuotiaat%20pakkot%C3%B6ihin/2015219598459/4>. Luettu: 24.1.2016.

Kouvolan Sanomat 25.9.2015. ”Nuoret vieroksuvat raakaa työtä” – näin nuoret vastaavat. Luettavissa: <http://www.kouvolansanomat.fi/Online/2015/09/25/%E2%80%9DNuoret%20vieroksuvat%20raakaa%20ty%C3%B6t%C3%A4%E2%80%9D%20E2%80%94%20n%C3%A4in%20nuoret%20vastaavat/2015219614924/4>. Luettu: 24.1.2016.

Kurttila M. & Aalto P. 2015. Pomon parhaat ratkaisut: valmentava käsikirja tiukkoihin tilanteisiin. Helsinki: Kauppakamari.

Lehto-Salo P. 2011. Koulukotisijoitus – nuoren toinen mahdollisuus? Mielenterveyden häiriöiden, oppimisvaikeuksien ja perheongelmien kirjo kehittämishaasteena. Väitöskirja. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.

Lepistö I. 2004. Työpaikkakouluttajan käsikirja. 2. painos. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.

Liski M., Horn S., Villanen M. 2007. Hyvä perehdytys -opas. Lahti: Lahden ammattikorkeakoulu.

Mononen S. 2014. Z-SUKUPOLVI HOITOTYÖSSÄ - Kapinoiva some-sukupolvi äitihahmoa etsimässä. Pro gradu -tutkielma. Kuopio: Itä-Suomen yliopisto.

Myllyniemi S. 2013. Vaikuttava osa: nuorisobarometri 2013. Helsinki: Opetus- ja kulttuuriministeriö. Luettavissa: https://tietoanuorista.fi/wp-content/uploads/2014/02/Nuorisobarometri_2013_lowres1.pdf. Luettu: 25.2.2016.

Nuorisotakuu 2015. Nuorisotakuu auttaa eteenpäin. Luettavissa: http://www.nuorisotakuu.fi/nuorisotakuu/tietoa_takuusta. Luettu: 24.1.2016.

Nätti J. 1999. "Holtittomasta hortoilusta hallittuun harhailuun – nuorten syrjäytymisen riskit ja selviytymiskeinot" teoksessa Kuorelahti M. & Viitanen R. (toim.): Nuoran julkaisu Nro 14. Helsinki: Nuorisoasiain neuvottelukunta.

OPH 2014. Perusopetuksen opetussuunnitelman perusteet 2014. Luettavissa: http://www.oph.fi/download/163777_perusopetuksen_opetussuunnitelman_perusteet_2014.pdf. Luettu: 20.3.2016.

Porvoo: kesätyöseteli 2016. Luettavissa: http://www.porvoo.fi/easydata/customers/porvoo2/files/muut_liitetiedostot/porvoo_tyonantajana/kesatyoseteliohje_2016.pdf. Luettu: 23.2.2016.

Posintra 2015. Bestis – tukea työllistymiseen. Luettavissa: <http://www.posintra.fi/hankkeet/kaynnissa/#Bestis>. Luettu: 24.1.2016.

- Pylkkänen A. 2011. Ammattina asiakas? Vaikeasti työllistettävien helsinkiläisnuorten kokemuksia työhallinnon tarjoamista palveluista ja niiden toimivuudesta. Pro gradu - tutkielma. Helsinki: Helsingin yliopisto.
- Pyöriä P. & Ojala S. 2016. ”Nuorten työasenteet puntarissa – eroaako Y-sukupolvi edeltäjistään?” teoksessa Yhteiskuntapolitiikka 81 (1). Helsinki: Terveiden ja hyvinvoinnin laitos.
- Pyöriä P., Saari T., Ojala S. & Siponen K. 2013. Onko Y-sukupolvi toista maata? Nuorten työorientaatio 1980-, 1990- ja 2000-luvuilla. Hallinnon tutkimus 32(3). 197–212.
- Robbins R.L. 2002. Orientation: Necessity or Nightmare? Supervision 63 (10). 8-10.
- Rusila H. 4.4.2014. Liisa Välikangas: Z-sukupolvi työelämässä. Luettavissa: <http://businesslike.fi/z-sukupolvi-tyoelamassa/>. Luettu: 23.2.2016.
- Seutunappi: kesätyöseteli 2016. Luettavissa: http://www.seutunappi.fi/opiskelusta_tyoelamaan/kesatyot/kesatyoseteli. Luettu: 23.2.2016.
- Siltala J. 2013. Nuoriso – mainettaan parempi. Helsinki: WSOY.
- Sipilä A. 2015. Mitä se oikeesti on? – Ajatuksia nuorista, työelämästä ja nuorisotakuun edistämisestä Porvoon seudulla. Raportti. Luettavissa: http://www.posintra.fi/wp-content/uploads/2014/03/FINAL_Bestis-projektiraportti-2015-1.pdf. Luettu: 23.2.2016.
- Surakka T. & Rantanen T. 2013. Työelämätaidot: sinä oman työelämäsi johtajana. Espoo: Decanet.
- Suutarinen M. 2011. ”Suomalaisten pörssiyhtiöiden johdon näkemyksiä nuorten johtamisesta ja henkilöstönsä sosiaalisen median käytöstä” teoksessa Y-sukupolvi työ(elämä)ssä (toim. P-L. Vesterinen & Suutarinen M.). Vantaa: Johtamistaidon opisto.
- Talouselämä 23.2.2012. Nuoret työelämässä: ”ei ehkä ymmärretä, että töissä pitäisi olla joka päivä. Luettavissa: <http://www.talouselama.fi/tyoelama/nuoret-tyoelamassa-ei-ehka-ymmarreta-etta-toissa-pitaisi-olla-joka-paiva-3418978>. Luettu: 24.1.2016.
- Tapscott D. 2010. Syntynyt digiaikaan. Sosiaalisen median kasvatit. Helsinki: WSOYpro.

TAT 2012a. Nuoret ja johtaminen 2012. Helsinki: Taloudellinen tiedotustoimisto. Luettavissa: http://www.tat.fi/wordpress/wp-content/uploads/2014/06/Nuoret-ja-johtaminen-2012_tiivistelma%CC%88.pdf Luettu: 25.2.2016.

TAT 2012b. Nuoret ja työelämä – kaksi eri maailmaa? 2012. Helsinki: Taloudellinen tiedotustoimisto (TAT).

TAT 2013. Sparraava esimies. Helsinki: Taloudellinen tiedotustoimisto. Luettavissa: http://www.t-media.fi/wp-content/uploads/2013/10/SparraavaEsimies_2013.pdf. Luettu: 25.2.2016.

TEM 2005. Nuoret ja työlainsäädäntö. Verkkojulkaisu. Luettavissa: https://www.tem.fi/files/24311/nuoret_tyolainsaadanto_teksti05.pdf. Luettu: 25.2.2016.

TEM 2015a. Nuorisotakuu-työryhmän loppuraportti ja suositukset jatkotoimiksi. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 19/2015.

TEM 2015b. Nuorisotakuu. Luettavissa: https://www.tem.fi/ajankohtaista/vireilla/karkihankkeet_ja_ohjelmat/nuorisotakuu. Luettu: 20.3.2016.

Työsopimuslaki: irtisanominen 2016. Työsopimuslaki: työsopimuksen irtisanominen. Luettavissa: <http://www.xn--tyosopimuslaki-jmb.fi/tietoa/irtisanominen>. Luettu: 24.2.2016.

Työsuhdeopas: varoitus 2016. ERTO: Työsuhdeopas – varoitus. Luettavissa: <https://www.erto.fi/tyosuhdeopas/irtisanomisperusteet/varoitus>. Luettu: 24.2.2016.

Vantaan Sanomat 15.8.2015. Nuoret eivät tunne työelämää – ”Ei ole mitään käryä palkasta. Luettavissa: <http://www.vantaansanomat.fi/artikkeli/308922-nuoret-eivat-tunne-tyoelamaa-ei-ole-mitaan-karya-palkasta>. Luettu: 24.1.2016.

Vesterinen P-L. 2011. ”Y-sukupolvi johdettavana.” teoksessa Y-sukupolvi työ(elämä)ssä (toim. P-L. Vesterinen & Suutarinen M.). Vantaa: Johtamistaidon opisto.

Vesterinen P-L. & Suutarinen M. 2011. Y-sukupolvi työ(elämä)ssä. Vantaa: Johtamistaidon opisto.

Viitanen R. & Jylhä E. 2013. Liiketoimintaosaaminen – Menestyvän yritystoiminnan perusta. Verkkopainos. Helsinki: Edita.

Yle 23.4.2012. Suuret ikäluokat, pullamössöt sekä x, y ja z. Luettavissa:
http://yle.fi/uutiset/suuret_ikaluokat_pullamosot_seka_x_y_ja_z/6006879. Luettu:
23.2.2016.

Ziehe T. 1991. Uusi nuoriso. Epätavanomaisen oppimisen puolustus. Tampere: Vastapaino.

Liitteet

Liite 1. Opasvihko

TYÖELÄMÄTAITOJA OPPIMASSA - Opas nuoren perehdyttämiseen

Sisällys

ESIPUHE	1
PEREHDYTTÄMINEN	1
PEREHDYTTÄMIS- JA ESIMIESTAIDOT	3
NUORET TYÖELÄMÄSSÄ	3
TYÖELÄMÄTAIDOT	4
NUORTEN TYÖEHDOT	5
NUORILLE SOPIVAT TYÖT	5
PALKKA	6
TYÖAIKA	6
LEPOAJAT	7
NUORIA KOSKEVAT TYÖEHDOT	7
NUORIA TYÖNTEKIJÖITÄ KOSKEVAT LAIT	8
ONGELMATILANTEIDEN RATKAISEMINEN	8
KESÄTYÖSETELI TUKENA NUOREN PALKKAAMISESSA	10
MUISTILISTA PEREHDYTYKSEEN	11
OPPAAN LÄHTEET	13

ESIPUHE

Hyvä työnantaja, esimies tai perehdyttäjä!

Nuoren työntekijän tukeminen työsuhteen alkutaipaleella on erityisen tärkeää, sillä nuori saattaa olla työelämässä ensimmäisiä kertoja. Nuoren perehdyttäminen voi vaatia aikaa ja panostusta, mutta siitä huolimatta se kannattaa: se, että nuori on hakeutunut työhön, kertoo hänen halukkuudestaan olla työelämässä.

Tämä opasvihko on tehty sinulle perehdyttämisen avuksi nuorta ajatellen. Oppaan tarkoituksena on antaa valmiuksia toimia nuoren kanssa perehdyttämisprosessin aikana. Oppaan nuorella tarkoitetaan alle 20-vuotiasta, ensimmäisiä kertoja työelämässä olevaa ihmistä. Tämän päivän nuoria kutsutaan myös Z-sukupolveksi. Z-sukupolvi on syntynyt 1990-luvun loppupuolella ja 2000-luvun alussa.

Nuorta perehdyttäessä tulee muistaa, että kyseessä saattaa olla perehdytettävän ensimmäinen kokemus työelämässä. Koulujen työelämään tutustumisjaksot eivät useinkaan kerro työelämästä vielä kovin paljon. Sen vuoksi on tärkeää, että nuorelle jää ensimmäisistä oikeista työsuhteista positiivinen mielikuva.

Oppaassa kerrataan perehdyttämisen tarkoitus, kerrotaan mitä nuoret odottavat hyvältä perehdyttäjältä sekä pohditaan, millaisia nuoret ovat työntekijöinä. Oppaassa nostetaan myös esiin nuorten palkkaukseen sekä työsuhteasioihin liittyviä erityishuomioita ja esitetään lyhyesti nuorta työntekijää koskevat lait. Lisäksi oppaassa kerrotaan lyhyesti nuorten kesätyösetelistä. Lopusta löydät perehdyttämisen muistilistan.

Nuorisotakuun aikakautena on tärkeä muistaa, että työ maistuu, kun sitä pääsee tekemään. Nuori etsii omaa paikkaansa ja haluaa kokeilla työtä. Aina kokeilut eivät johda uran urkenemiseen, mutta siitä huolimatta nuori on kartoittanut työelämätaitojaan. Nuorille kannattaa siksi antaa mahdollisuus päästä kiinni kokemukseen, heitä kannattaa kuunnella ja heitä saa myös ohjata oikeaan. Ensimmäisiä työkokemuksia muistellaan usein. Myös sinä voit päättää, jääkö nuoren ja työelämän kohtaaminen positiiviseksi kokemukseksi.

PEREHDYTTÄMINEN

Perehdyttämisellä tarkoitetaan niitä toimenpiteitä, joiden avulla uusi työntekijä saadaan tuntemaan työpaikkansa ja sen tavat sekä työhön liittyvät odotukset. Nuorta työntekijää on erityisen tärkeää perehdyttää, sillä heillä yleiset työelämätaidot eivät välttämättä ole vielä päässeet kehittymään. Perehdyttäminen on hieman eri asia kuin työnopastus, vaikkakin molemmilla on sama tavoite: työpaikan toiminnan ja työpaikalla toimimisen sisäistäminen. **Työnopastuksessa kerrotaan, mitä työ on, mistä osista se koostuu ja miten itse työtä tehdään.**

Perehdyttämisen voidaan katsoa sisältävän myös työnopastuksen. Tässä oppaassa keskitymme molempiin.

Työssä tapahtuva **perehdyttämisvelvoite** on Suomessa sidottu **työsopimuslakiin**. Perehdyttäminen on siis pakollista jokaisella työpaikalla. Mitä useammin ja suunnitelmallisemmin perehdytystä tehdään, sitä helpompaa se on. Perehdyttämistä kannattaa myös arvioida ja seurata: huono perehdytys on mahdollista muuttaa erinomaiseksi.

Perehdytysprosessissa ovat mukana esimies, työyhteisö sekä työhön astuva nuori. Prosessi kulkee nuoren rinnalla tapaamisesta aina siihen asti, kunnes nuori työntekijä on löytänyt oman roolinsa työyhteisössä. Lyhyissä työsuhteissa perehdytys saattaa kestää koko työsuhteen ajan. Perehdytettäessä kannattaa muistaa ainakin seuraavat toiminnot:

- tiedotus
- vastaanotto
- työsuhteeseen liittyvien asioiden läpikäynti
- organisaation esittely
- käytännön työhönopastus

Perehdyttämisessä on monia hyötyjä. Nuori sitoutuu työntekoon eri tavoin, kun hänet on perehdytetty. Perehdyttämistä voisikin kutsua työn ja työnteon opettamiseksi. Opettamisen lisäksi perehdyttämisen käsite sisältää **tehokkuuden ja tuloksellisuuden näkökulmat**.

Perehdyttäminen kannattaa aloittaa jo ennen ensimmäistä työpäivää. Tämä tarkoittaa sitä, että tarvittavat työvälineet on hankittu valmiiksi odottamaan uutta työntekijää. Jos tarvikkeiden hankinta aloitetaan vasta ensimmäisenä työpäivänä, menetetään arvokasta työaikaa.

Nuorille perehdyttämisen ensihetket ovat erityisen tärkeitä: hänen käsityksensä työelämästä lähtevät rakentumaan näille hetkille. Onnistuneessa perehdytyksessä nuoren myönteinen suhtautuminen työhön ja työpaikkaan kasvaa. Samalla hänen osaamisensa tulee esiin monipuolisemmin.

Myös esimies ja työorganisaatio hyötyvät perehdyttämisestä. Työntekijä opitaan tuntemaan työyhteisössä nopeammin, organisaation yhteishenki paranee ja tulevaisuudessa säästetään työaikaa. **Perehdyttämisen myötä myös turvallisuus työpaikalla lisääntyy: kun kaikki tuntevat yhteiset pelisäännöt, vaaratilanteiden ehkäisy on helpompaa.** Työntekijät toimivat tehokkaammin tiiminä, ja lopulta myös virheiden määrä vähenee. Yrittäjälle perehdyttäminen on keino luoda positiivista yrityskuvaa: hyvin perehdytetyssä organisaatiossa voidaan hyvin. **Myös työyhteisöllä on vastuu nuoren ottamisessa osaksi porukkaa.** Nuorelle se, että kokee kuuluvansa joukkoon, on merkityksellinen asia.

Huonosti hoidetun perehdytyksen riskeinä ovat tyytymättömyys, sitoutumattomuus ja jopa irtisanoutuminen. Vastuuttomuus työtehtävissä lisääntyy, ja työntekijä saattaa kertoa työpaikan puutteista herkemmin ulospäin. Työsuhteen menetys on kallista myös yritykselle. **Perehdytykseen kannattaa siis panostaa, vaikka aina ylimääräistä aikaa ei olisikaan.**

Jos nuoren työntekijän perehdyttäminen turhauttaa ja perehdyttäjistä tuntuu siltä, että mitään ei opita, kannattaa varmistaa, että ovatko työn vaatimukset linjassa ja onko työhön palkatulle kerrottu työn sisällöstä. Lisäksi on tärkeää pohtia, onko perehdytys ollut onnistunutta?

Oppimisen esteenä voivat olla puutteet jossain seuraavista:

- tieto
- osaaminen
- henkilökohtainen innostus
- seurausten ennakointi
- usko
- mahdollisuudet
- voimavarat.

PEREHDYTTÄMIS- JA ESIMIESTAIDOT

Nuoret työntekijät odottavat esimieheltä pitkälti samankaltaisia asioita kuin vanhemmat työntekijät. **Esimies on nuorille ennen kaikkea malli**, jota he seuraavat. Esimiehen tehtävänä onkin lisätä työntekijän työn hallintakeinoja esimerkiksi delegoimalla ja voimaannuttamalla sekä aktiivisella vuorovaikuttamisella. Esimieheltä nuoret työntekijät odottavat nopeaa reagoimista ja ihmisjohtamista. **Esimiehen kannattaakin olla herkkä kommunikaatiossaan ja valmis selvittämään ristiriitoja.**

Nuorten kanssa työskennellessä yksi sopiva johtamistyyli on **valmentava johtamisote**. **Valmentava esimies kyselee, kuuntelee, on kiinnostunut ja valmentaa alaistaan käyttämään omaa potentiaaliaan.** Hänen tehtävänä on luoda tilanteita, joissa onnistumiset näkyvät. Valmentava johtaminen on ratkaisukeskeistä: ongelmat tunnistetaan ja tilanne selkiytetään ratkaisumalleilla. Tätä tyyliä käytettäessä motivaatio ja työn ilo lisääntyvät työyhteisössä. Aktiivisuuden lisääntyessä työnantaja saa käyttöönsä nuorten osaamisen, ideat sekä näkökulmat.

Taloudellisen tiedotustoimiston (TAT:n) tutkimusten mukaan nuoret ovat kohdanneet pääasiassa hyvää tai erinomaista esimiestyöskentelyä työpaikoillaan. Nuorten mielestä **hyvä esimies on huomioonottava, reilu, rehellinen, tasapuolinen, kannustava, palautteenantaja, joustava, luotettava ja oikeudenmukainen.** Esimiehen oletetaan huomioivan niitä, jotka haluavat haasteita, ja hänen toivotaan olevan kuulolla. Hänen tulee tukea ja kannustaa nuorta kehittymään. Nuoret pitävät myös palkitsemisesta. Ennen kaikkea johtamistoiminnan tulee kuitenkin olla läpinäkyvää. **Yli puolet nuorista on sitä mieltä, että heidän kehittymistään työpaikalla tukee parhaiten kunnollinen perehdytys.**

NUORET TYÖELÄMÄSSÄ

Z-sukupolvi siirtyy työmarkkinoille seuraavaksi. **Nuoret ovat kasvaneet rohkeiksi digitaalisuutta hyödyntäviksi ihmisiksi.** He ovat ilmaisukykyisiä vaikuttajia ja verkostoitujia. Kasvaminen

tietotulvan ja muutosten keskellä on opettanut valikoimaan enemmän ja toimimaan nopeammin. Nuoret ovat tottuneet kommunikoidaan sosiaalisen median kautta ja reagoimaan reaaliaikaisesti. Esimiehiltä tämä sukupolvi vaatii muutosta samaan tapaan kuin heitä edeltävä polvi.

Nuoret haluavat työn, jossa on haasteita ja joka on joustavaa. Työnantajat usein tulkitsevat nuoren reaktion haasteiden puutteeseen valikoimisena tai vaatimuksina työtä ja työympäristöä kohtaan. Joustavuus on kuitenkin tärkeää myös nuorille. Nuoret joustavat itse ja toisaalta toivovat, että myös työympäristö joustaa esimerkiksi etätöyön suhteen. Kaiken kaikkiaan tulee muistaa, että **työn tekeminen on nuorille tärkeä arvo** ja osa elämää.

Kuinka tällaista nuorta sitten johdetaan? Vinkkeinä on mainittu mm. TAT:n tutkimuksissa seuraavat tavat:

- palkitseminen välittömästi aiheesta
- erilaisuuden tunnustaminen
- huippulahjakkuuksien palkitseminen sekä tunnustaminen
- yhteiskunnallisen vastuullisuuden ottaminen toimintaa ohjaavaksi seikaksi
- joustaminen silloin, kun se on vastavaroista
- työhaastattelun kaksisuuntaisuuden muistaminen: nuori voi valita toisen työnantajan vain sen vuoksi, mitä teit työhaastattelussa tai millaista tietoa yrityksestäsi annetaan ulospäin.

Nuorelle tärkeää on myös se, että heille tarjotaan **merkityksellisiä työtehtäviä**. Joskus nuoret eivät pidä rutiineista ja arvostavat sitä, että esimies on kiinnostunut koko ihmisestä eikä vain hänen työpanoksestaan. Myös motivointi ja asianmukaiset tekniset työvälineet ovat työssä tärkeitä. **Nuoret odottavat palautetta**, ja he olettavat saavansa oikeudenmukaista palkkaa ja kohtelua. **Työskentelystä heidän kanssaan saa eniten irti, kun asenteeksi ottaa kumppanuuden.**

TYÖELÄMÄTAIDOT

Työelämätaidoilla tarkoitetaan taitoja, joilla yksilö ohjaa toimintaansa työssä. Usein taidot jaetaan kolmeen osaan: uranhallintataitoihin, työtehtävään liittyvään osaamiseen (ammattitaitoon) sekä yleisiin tehtävästä riippumattomiin taitoihin ja kykyihin. Nuorella työntekijällä nämä taidot ovat vasta alkaneet kehittyä, joten epärealistiset toiveet esimerkiksi palkassa johdetaan usein työelämätaidojen kehittymättömydestä.

Uranhallintataidot määrittelevät sen, mitä nuori kokee haluavansa tehdä ja millaisilla valinnoilla hän pääsee työuralle. Ensimmäisissä työpaikoissaan nuoret rakentavat uranhallinnan perustaa: tutkiskelevat itseään töissä ja oppivat tuntemaan työelämää. Myöhemmin he tekevät näiden pohjalta valintoja sekä päätöksiä, jotka johtavat työn hakemiseen.

Ammatillinen osaaminen kehittyy työssä ja opinnoissa. Työ on nykyisin enemmän toiminnallista ja yhdessä tehtävää, mutta yhä on olemassa myös aloja, joilla ammattitaito nähdään me-

kaanisena henkilökohtaisena osaamisena, jota voi oppia vain mestarin johdolla. Hiljainen tieto on tietoa, joka on säilynyt vain työntekijöillä. Aina tätä tietoa ei voi edes kirjoittaa ylös, vaan se on tilanteesta riippuvaista. Hiljainen tieto kuitenkin helpottaa työntekoa organisaatiossa. Nuorta palkattaessa kannattaa muistaa, että myös tämä tieto pitää siirtää uudelle työntekijälle.

Kolmas työelämätaito on työtehtävästä riippumattomat valmiudet, taidot ja kyvyt. **Hyvät työtehtävästä riippumattomat valmiudet on henkilöllä, joka on yleissivistynyt, hallitsee teknologioita, oppii helposti, hallitsee kokonaisuuksia, on kielitaitoinen sekä osaa hakea, soveltaa ja arvioida tietoa.** Nämä ovat perustaitoja työssä selviytymiseen. Hyvän työyhteisötaitajan tunnistaa siitä, että hän tiedostaa ja sitoutuu omaan rooliinsa sekä tehtävään, on vastuullinen, toimii oikeudenmukaisesti, arvostaa itseään ja ympäröivää yhteisöä, toimii rakentavasti ja on vuorovaikutuksessa ympäristöönsä.

Työyhteisötaitojen onnistuessa luottamus työssä kasvaa. Tämä taitorypäs on se, jota nuoret kesätöissä ja ensimmäisissä työelämäkokemuksissaan kartuttavat. Sen vuoksi on tärkeää, että nuoret saavat kokemuksia. **Nuoret ovat ensimmäisissä työsuhteissaan oppimassa, joten on hyvä muistaa, että nuorella on lupa olla vielä vähän taitamaton ja tehdä virhearvioita.** Palautteen avulla nuorta autetaan kasvamaan, ja sen vuoksi palautteen merkitys on todella tärkeää!

NUORTEN TYÖEHDOT

NUORILLE SOPIVAT TYÖT

Nuoria koskeva lainsäädäntö on säädetty ajatellen erityisesti nuorten suojaamista liialliselta työrasitukselta. Nuoret saavat tehdä töitä, joista ei aiheudu haittaa heidän kasvulleen ja kehitykselleen. Työssä ei saa olla suuria ponnisteluita tai vastuita. Tärkein laki, joka suojaa nuoria, on vuoden 1993 laki nuorista työntekijöistä (998/1993). Tätä lakia tulee seurata, kun työ- tai virkasuhteeseen palkataan alle 18-vuotias työntekijä. Samaa lakia sovelletaan myös silloin, kun alle 18-vuotias on työharjoittelussa tai tekee harjoitustöitä koulussa.

Nuori ei saa tehdä kaikkia töitä, joita aikuisen on mahdollista tehdä. Työt on luokiteltu kiellettyihin, vaarallisiin ja niihin töihin, joista ei ole erikseen säädetty. Lisäksi on määritelty nuorille sopivia kevyitä töitä. Nämä edellä mainitut työluokitellut on kerrottu valtioneuvoston asetuksessa nuorille työntekijöille erityisen haitallisista ja vaarallisista töistä (475/2006), sosiaali- ja terveysministeriön nuorille työntekijöille vaarallisten töiden esimerkkiluettelossa (188/2012) ja sosiaali- ja terveysministeriön asetuksessa, jossa luetellaan nuorille työntekijöille sopivien kevyitä töitä (189/2012).

PALKKA

Nuoret ovat oikeudentuntoisia, ja he toivovat saavansa oikeudenmukaista palkkaa. He ovat valveutuneita ja ottavat rohkeasti yhteyttä ammattiliittoihin epäselvissä palkkauskuvioissa. On siis tärkeää tehdä rekrytointivaiheessa selväksi, millä perusteella palkka maksetaan, sekä pitää työsopimuksissa ja lain palkkausvaatimuksissa.

Nuorelle tulee maksaa vähintään työsopimuksen mukaista palkkaa. Usein nuorten palkat ovat keskimäärin 70 - 90 prosenttia alimmasta taulukkopalkasta. Palkka tulee määrittää työsopimuksessa. Palkanmaksun yhteydessä työntekijöille tulee aina antaa palkkalaskelma. Erilliset korvaukset, esimerkiksi iltalisiä ja sunnuntaikorvaus, täytyy esittää erillään peruspalkasta. Jos alalla ei ole työsopimusta, työnantajan ja työntekijän tulee sopia palkasta työsopimuksessa. Tällöin palkan pitää olla tavanomainen ja kohtuullinen.

Nuorella työntekijällä on myös oikeus vuosilomaan, vuosilomapalkkaan ja lomakorvaukseen vuosilomalain mukaan. **Varmista, että nuori ymmärtää, millaiseen työhön hänet on palkattu. Esimerkiksi ilmaukset osa-aikainen, määräaikainen tai provisiopalkka eivät välttämättä ole tuttuja nuorelle.**

TYÖAIKA

Työaika saa olla 15 vuotta täyttäneellä nuorella enintään yhtä pitkä kuin täysi-ikäisellä kollegalla vastaavassa työssä. Säännöllinen työaika on lain mukaan 8 tuntia vuorokaudessa tai 40 tuntia viikossa. Työsopimuksissa voi olla sovittuna myös lyhyemmät työajat kuin laissa on asetettu. Alle 15-vuotias saa tehdä töitä enintään 7 tuntia koulusta vapaina päivinä ja 2 tuntia koulupäivinä. Koulupäivä ja työpäivä eivät saa yhdessä ylittää 8:aa tuntia. Viikoittainen työaika ei puolestaan saa ylittää koulutyön aikana yli 12:ta tuntia.

Alle 15-vuotias ei saa tehdä ylitöitä eikä hätätyötä. 15 vuotta täyttänyt saa pitää ylitöissä työntekijän suostumuksella enintään 80 tuntia kalenterivuodessa. Aluehallintoviranomainen voi myöntää tähän määrään poikkeusluvalla lisäaikaa 40 tuntia kalenterivuotta kohden. 15 vuotta täyttänyt voi pitää hätätyössä vain, jos työn tekijäksi ei ole saatavilla yli 18-vuotiasta työntekijää. Jos hätätyön tekeminen lyhentää lepoaikaa, nuorelle on korvattava lepoaika mahdollisimman nopeasti, viimeistään kolmen viikon kuluessa.

15 vuotta täyttänyt voi tehdä töitä pääsääntöisesti kello 6:n ja klo 22:n välillä. Alle 15-vuotias voi tehdä työnsä klo 8:n ja 20:n välillä. Poikkeuksena ovat viranomaisen hyväksymä ja valvoma ammattiopin saamiseksi tehtävä työ yli 15-vuotiailla sekä alle 15-vuotiailla kaikkien työntekijöiden työn järjestäminen klo 6:n ja 20:n välille.

Mikäli nuori toimii kotitaloustyössä (esim. lastenvahtina), on mahdollista että työntekijän suostumuksella työaika voidaan venyttää klo 23:een asti. Tällöin tarvitaan erityinen ja poikkeuksellinen syy, esimerkiksi se, että perheen vanhemmat saapuvat kotiin myöhemmin kuin klo 22.

Nuoren työntekijän työsuhteen alussa on erityisen tärkeää käydä läpi työajat ja varmistaa, että nuori on ymmärtänyt työajan tärkeyden. Varmista, että nuori tietää, mitä häneltä odotetaan, kun työt alkavat esimerkiksi kello 7. Nuorelle tulee myös kertoa, että ei ole sopivaa poistua työpaikalta aiemmin kuin on sovittu, vaikka työ olisikin jo tehty. Muistuta, että työpaikalta poistumiseen ennen työajan päättymistä tarvitaan esimiehen lupa.

LEPOAJAT

Nuoren on saatava vähintään 38 tuntia kestävä yhdenjaksoinen lepoaika viikossa. 15 vuotta täyttäneen on lisäksi saatava 12 tunnin lepoaika vuorokaudessa. Tämä tarkoittaa sitä, että jos nuori on tullut iltavuorosta klo 22, hän voi tulla uudelleen töihin aikaisintaan klo 10 seuraavana päivänä. Alle 15-vuotiaalle pitää antaa lepoaika 14 tuntia vuorokaudessa. Jos työaika on yli 4,5 tuntia, työntekijälle kuuluu vähintään 30 minuutin lepoaika eli ruokatunti. Poikkeuksena ovat virka- ja työehtosopimuksen erilliset määräykset, jotka voivat muuttaa ruokatunnin määräytymistä. Lisäksi täytyy tuntee oman alan työehtosopimus.

Esimiehen ja perehdyttäjän on oltava aktiivinen lepoaikojen noudattamisessa. Nuori ei välttämättä osaa tai kehtaa pitää hänelle kuuluvaa taukoa, jos esimies ei siitä huolehdi.

NUORIA KOSKEVAT TYÖEHDOT

	13–14-vuotiaat	15–17-vuotiaat
Säännöllinen työaika	7 t/vrk ja 35 t/vko	8 t/vrk ja 40 t/vko
Oppivelvollisen työaika kouluaikana (ei lomakausina)	2 tuntia koulupäivänä 7 tuntia vapaapäivinä viikoittainen työaika enintään 12 tuntia Huom.! Työajan ja koulupäivän yhteispituus saa olla enintään 8 t/vrk. Saa työskennellä enintään puolet koululomansa ajasta.	2 tuntia koulupäivänä 7 tuntia vapaapäivinä viikoittainen työaika enintään 12 tuntia Huom.! Työajan ja koulupäivän yhteispituus saa olla enintään 8 t/vrk. Saa työskennellä enintään puolet koululomansa ajasta
Ylityö	Kielletty	Nuoren suostumuksella, enintään 80 tuntia kalenterivuodessa ja lisäksi työsuojeluviranomaisen luvalla 40 tuntia kalenterivuodessa
Hätätyö	Kielletty	Ainoastaan, jos hätätyöhön ei ole käytettävissä yli 18-vuotiasta. Jos korvaava lepoaika hätätyön johdosta jäänyt antamatta, on se annettava 3 viikon kuluessa.
Enimmäistyöaika	7 t/vrk ja 35 t/vko	9 t/vrk ja 48 t/vko

Työajan sijoittelu	Klo 8–20 (vain poikkeuksellisista syistä klo 6–20) Kotitaloustyössä enintään klo 23:een asti, nuoren suostumuksella	Klo 6–22 Kaksivuorotyössä ammattikoulutuksen saamiseksi enintään klo 24:ään asti (työn oltava julkisen viranomaisen hyväksymää ja valvomaa) Kotitaloustyössä enintään klo 23:een asti, nuoren suostumuksella
Ruokatauko	30 min, jos työaika yli 4 t 30 min/vrk	30 min, jos työaika yli 4 t 30 min/vrk
Vuorokausilepo (yhdenjaksoinen)	14 t/vrk	12 t/vrk
Viikkolepo (yhdenjaksoinen)	38 t/vko	38 t/vko

NUORIA TYÖNTEKIJÖITÄ KOSKEVAT LAIT

Nuoria työntekijöitä koskeviin lakeihin voi tutustua tarkemmin oikeusministeriön www.finlex.fi -palvelussa. Nuoria koskevat mm. seuraavat lait ja asetukset:

- laki nuorista työntekijöistä 19.11.1993/998
- laki työsopimuksesta 26.1.2001/55
- laki työturvallisuudesta 23.8.2002/738
- laki vuosilomasta 18.3.2005/162
- sosiaali- ja terveysministeriön asetus nuorille työntekijöille vaarallisten töiden esimerkki-luettelosta 19.3.2007/302
- sosiaali- ja terveysministeriön asetus nuorille työntekijöille vaarallisten töiden esimerkki-luettelosta 25.4.2012/188
- sosiaali- ja terveysministeriön asetus nuorille työntekijöille sopivien kevyiden töiden esimerkkiluettelosta 25.4.2012/189
- valtioneuvoston asetus nuorille työntekijöille erityisen haitallisista ja vaarallisista töistä 15.6.2006/47.

ONGELMATILANTEIDEN RATKAISEMINEN

Ongelmatilanteet nuorten kanssa toimiessa liittyvät yleensä **kommunikaatioon sekä työn sisältöön ja haastavuuteen**. Yleisimmät ongelmat nuorten kanssa työskentelyssä liittyvät **älypuhelimien käyttöön**. Nuoret ovat kasvaneet digitalisoituneeseen kulttuuriin, ja älypuhelin on heille viestintäväline. Työnantajalla on kuitenkin oikeus määritellä puhelimen ja muiden laitteiden käyttö työajalla.

Useimmiten nuoret tekevät ensimmäisissä työtehtävissään suorittavaa eli fyysistä työtä, jolloin myös puhelimen käyttö on pois työnantajan työajasta. Puhelimen käyttö tulee ottaa puheeksi mielellään jo haastatteluvaiheessa, ja lisäksi palata asiaan aina tarvittaessa. Myös mielenkiintoiset ja monipuoliset työtehtävät auttavat puhelimen käytön vähentämisessä. Joka

tapauksessa tärkeintä on kertoa, mitä nuorelta odotetaan työssä ja millaiset säännöt koskevat puhelimen käyttöä työaikana.

Alisuoriutuminen tarkoittaa sitä, että nuoren arvioitu kyky tehdä työtä on parempi kuin hänen työkykynsä jollakin tietyllä hetkellä. Alisuoriutuminen ei ole ihmisen ominaisuus, vaan siihen on aina syy. Alisuoriutumistilanteessa esimiehen tulee selvittää, ovatko työn tavoitteet oikeanlaiset ja onko perehdytys onnistunut? Riittääkö nuoren osaaminen annettuihin tehtäviin? Lisäksi on selvitettävä, liittyykö alisuoriutuminen heikentyneeseen työkykyyn, esimerkiksi sairastumiseen. Jos alisuoriutuminen on tahallista tai jos se haittaa työntekoa liikaa, asiasta kannattaa keskustella nuoren kanssa. Varoitusta ei saa antaa ilman etukäteiskeskustelua. Yleensä alisuoriutumiseen liittyvät ongelmat ratkeavat, kun asioihin puututaan ja niistä keskustellaan.

Jatkuva sairastelu voi olla merkki vakavammasta sairaudesta tai vaikkapa sisäilmaongelmista. Jos sairauslomia on toistuvasti, kannattaa keskustella nuoren kanssa. Rakentava keskustelu on aina selkeä merkki nuorelle siitä, että hänestä välitetään. On muistettava, että yhtä ratkaisua jatkuvaan sairasteluun ei ole, vaan jokainen tilanne tulee käsitellä erikseen. **Poissaoloja vähentävät työterveyshuolto, selkeä ohjeistus ja poissaolojen tilastointi.**

Perhe-elämän ongelmat kohtaavat jokaista ihmistä jossakin elämänvaiheessa. Hyvä esimies ymmärtää, että aina nuori ei voi olla parhaassa työiskussa. **Kotona ja ympäristössä tapahtuneet muutokset vaikuttavat erityisesti nuorten työskentelyyn.** Nuorten ongelmat liittyvät usein joko nuoreen, nuoren ja vanhemman väliseen suhteeseen, perheen tilanteeseen, kouluun tai ympäröivään yhteiskuntaan. On vaikeaa määritellä, milloin työntekijän tulee olla taas täysissä työvoimissaan, mutta selvää on, että tuen avulla nuoret kykenevät toimimaan myös hankalissa elämänvaiheissaan. Välittävä esimies voi tukea nuorta työntekijänsä sellaisella tavalla, josta nuori varmasti ilahtuu.

Päihteet eli huumeet ja alkoholi voivat muodostua työssäkäynnin ongelmaksi myös nuorella työntekijällä. **Nuoren henkilön alkoholinkäyttöön tulee aina puuttua, sillä ikänsä puolesta hän ei saa välttämättä vielä pitää hallussaan eikä käyttää alkoholia.** Parhaiten nuorta voi auttaa aloittamalla keskustelun alkoholin tai päihteiden käytöstä, ja kertomalla samalla säännöistä ja lakiin perustuvista asioista. Esimerkiksi työsopimuslaissa on mainittu, että päihteiden tuominen työpaikalle ja juopuneena tai huumaantuneena esiintyminen on peruste purkaa työsuhde. Keskusjärjestösojimuksen alkoholi- ja huumesuosituksessa taas annetaan työntekijälle mahdollisuus parantaa tapansa. Mahdollisuus tarkoittaa tässä tilanteessa hoitoon hakeutumista. Työnantajalla on oikeus lähettää työntekijä huume testiin tai alkoholiverikokeeseen, jos työntekijä tulee töihin päihtyneenä tai huumeiden vaikutuksen alaisena.

Joskus nuoret työntekijät ovat luvattomasti poissa töistä. **Luvatun poissaolo pitää selvittää: poissaolo voi liittyä sääntöihin, joita nuori ei ole ymmärtänyt.** Esimiehen tehtävänä on välitön asiaan tarttuminen ja tarvittaessa sääntöjen kertaus.

Useat luvattomat ja selvittämättömät poissaolot johtavat yleensä varoitukseen ja joskus jopa irtisanomiseen. Jos koeaika on edelleen menossa, koeaika riittää irtisanomisperusteeksi. Muissa tilanteissa työnantajan on oltava varma, että laissa määritelty irtisanomisperuste täyttyy. Irtisano-

minen voi tapahtua tuotannollisista ja taloudellisista syistä, eli organisaatiosta johtuen, mutta myös henkilöön perustuvista syistä. Henkilöön perustuvien syiden kohdalla on oltava äärimmäisen tarkka. Esimies ilmoittaa irtisanomista niin neutraalisti kuin vain kykenee. Vakavassa rikkeessä työsopimus voidaan myös purkaa.

Myös myöhästely saattaa koitua ongelmaksi työpaikalla. Jos usein myöhästyvän työ ei ole sidoksissa muiden töihin, ei myöhästely ole erityisen vakavaa. Liukuvan työajan avulla myöhästelyongelma voidaan poistaa kokonaan. **Jos myöhästelystä on sen sijaan haittaa yhteiselle toiminnalle, arvokkainta on saada työntekijä ymmärtämään se.** Myöhästelemään taipuvainen työntekijä ei ole välttämättä edes ajatellut, että toistuvilla myöhästymisillä olisi merkitystä. Asiaan kannattaa puuttua ensisijaisesti puhuttelemalla sekä kertaamalla työaikaan liittyvät odotukset. Mitä aiemmin myöhästelyyn puutuu, sitä helpommin se on korjattavissa.

Pinnaaminen ja omien askareiden tekeminen työpaikalla tarkoittaa sitä, että työntekijä saapuu työpaikalleen mutta jättää tarkoituksella työtehtävänsä tekemättä. **Tällaisissa tilanteissa kannattaa keskustella työntekijän kanssa, miksi hän toimii kuten toimii. Keskustelemalla voidaan saada selville motivaation puutteen syyt.** Myös arjen huolet voivat aiheuttaa omien asioiden hoitamista työajalla. Arvostavan keskustelun avulla nuorelle pystyy selittämään, miten työssä toimitaan.

Myös turvallisuusasiat ovat tärkeitä nuorten palkkaamisessa. Esimiehen tulee tarkistaa, että nuorella on työhön liittyvät luvat (esimerkiksi hygieniapassi, anniskelupassi tai vartijakortti) ja työhön soveltuvat taidot. Työsuojeluhallintoon tulee ilmoittaa, jos nuoria 16–17-vuotiaita käytetään vaarallisessa työssä. Esimiehen tulee myös pitää luetteloa nuorista työntekijöistään. Luetteloon merkitään työntekijän täydellinen nimi ja syntymäaika, osoite, huoltajan nimi ja osoite, työsuhteen alkamisaika sekä selvitys työtehtävästä. Lisäksi työnantajan tulee selvittää nuoren ikä.

KESÄTYÖSETELI TUKENA NUOREN PALKKAAMISESSA

Kesätyösetelin avulla kaupungit ja kunnat luovat nuorille mahdollisuuksia kesätyöllistymiseen. Kesätyösetelin kanssa nuori voi hakea kesätyöpaikkaa omasta asuinkunnastaan. Ikärajat kesätyösetelin käytössä vaihtelevat kunnittain. Yleensä ulkopuolelle on rajattu täysi-ikäiset ja ammat-tiin valmistuneet nuoret.

Esimerkiksi Porvoon ja Loviisan kaupungeissa kesätyöseteli on vuonna 2016 rajattu vuosina 1998–2000 syntyneille nuorille. Porvoolaisen työnantajan tulee palkata paikallinen nuori vähintään kahdeksi viikoksi 450 euron minimipalkalla mutta kuitenkin TES:n mukaisella minimipalkalla. Nuoren kesätyösetelin avulla palkatessaan kaupunki maksaa yritykselle 250 euron suuruisen osan nuoren palkkakustannuksista. Tuen voi saada vain kerran kesän aikana, ja sitä ei voi käyttää perheenjäsenen eikä samana kesänä Porvoon kaupungilla kesätyössä olleen palkkaukseen. Työnantajan tehtävänä on tehdä työsopimukset ja huolehtia työnantajamaksuista. Nuoren status työssä on kesäharjoittelija.

Lisää tietoa kesätyösetelistä Porvoossa ja Loviisassa saat osoitteista www.porvoo.fi/fi/hallinto/kaupunki_tyonantajana/kesatyoseteli ja www.loviisa.fi/kesatyoseteli.

MUISTILISTA PEREHDYTYKSEEN

Ennen työsuhteen alkua:

- Tee nuorta varten muistilista, johon kirjaat mitä itse pidät työssä tärkeänä.
- Laadi tarvittaessa nuoren avuksi helppolukuinen perehdytysaineisto.
- Voisiko yksi ja sama henkilö toimia yhteisössä perehdyttäjänä? Tällöin sama tieto tulee keskitetyksi.
- Suunnittele nuoren perehdytys huolella ennakoon. Perehdyttämiseen löytyy tarkistuslista esimerkiksi Työterveyslaitoksen verkkosivuilta: www.ttk.fi/files/1217/Perehdyttamisen_tarkistuslista.pdf
- Aloita perehdyttäminen jo ennen työntekoa esimerkiksi ohjekirjeellä.

Ensimmäisinä työpäivinä:

- Näytä, miten työt tehdään.
- Anna selkeät ohjeet työnteen alkaessa.
- Anna nuoren toimia täysivaltaisena tiimin ja työyhteisön jäsenenä.
- Kiinnitä huomiota työnjohtoon: työnjohdon tulee tietää, mitä työntekijät tekevät.
- Kerro nuorelle selkeästi, mitä häneltä odotetaan ja mitkä ovat kaikkia koskevat säännöt.
- Kannusta nuorta kysymään neuvoa.
- Kerro kaikki yksinkertaisimmatkin asiat – nuoret kertovat kyllä, jos menet liikaa yksityiskohtiin.

Työsuhteen aikana:

- Käytä perehdytykseen aikaa.
- Vastuuta nuorta, anna tehtäviä kun hän kykenee niitä tekemään: osoita luottamusta.
- Muista, että perehdyttäminen pelkkään työtekoon, yhteisöön perehdyttämisen jäädessä taka-alalle ei sitouta eikä motivoi – koulutat itsellesi huonoa työntekijää.
- Älä anna kaikkea tietoa kerralla, vaan jaa tieto sopiviksi määriksi.
- Kannusta ja pyydä muutkin työntekijät kannustajiksi.
- Ohjaa työtä niin, että kaikki tietävät millaisia rooleja muilla työntekijöillä on.
- Käytä seuraamista ja yhdessä tekemistä oppimisen muotoina.
- Anna runsaasti palautetta: kerro mikä meni hyvin tai huonosti, mutta korosta samalla, miten työn saisi tehtyä vieläkin paremmin.

Ennen kaikkea:

- Kommunikoi!
- Välitä!
- Anna palautetta!

Lisää tietoa perehdyttämisen käytännön toimista saat TTL:n perehdyttämisen tietokortista:
http://www.ttl.fi/fi/tietokortit/Documents/Tietokortti%204_2010.pdf

OPPAAN LÄHTEET

Aarnikoivu H. 2010. Työelämä – menesty ja voi hyvin. Juva: WS Bookwell Oy.

Hyppänen R. 2013. Esimiesosaaminen – Liiketoiminnan menestystekijä. Verkkopainos. Helsinki: Edita.

Järvensivu A., Nikkanen R. & Syrjä S. (toim.) 2014. Työelämän sukupolvet ja muutoksessa pärjäämisen strategiat. Tampere University Press: Tampere.

Kjelin E. & Kuusisto P. 2003. Tulokkaasta tuloksetekijäksi. Helsinki: Talentum Media Oy.

Kurttila M. & Aalto P. 2015. Pomon parhaat ratkaisut: valmentava käsikirja tiukkoihin tilanteisiin. Helsinki: Kauppakamari.

Lepistö I. 2004. Työpaikkakouluttajan käsikirja. 2. painos. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.

Liski M., Horn S., Villanen M. 2007. Hyvä perehdytys -opas. Lahti: Lahden ammattikorkeakoulu.

Myllyniemi S. 2013. Vaikuttava osa: nuorisobarometri 2013. Helsinki: Opetus- ja kulttuuriministeriö. Luettavissa: https://tietoanuorista.fi/wp-content/uploads/2014/02/Nuorisobarometri_2013_lowres1.pdf.

Siltala J. 2013. Nuoriso – mainettaan parempi. Helsinki: WSOY.

Surakka T. & Rantanen T. 2013. Työelämätaidot: sinä oman työelämäsi johtajana. Espoo: Decanet.

Tapscott D. 2010. Syntynyt digiaikaan. Sosiaalisen median kasvatit. Helsinki: WSOYpro.

TAT 2012a. Nuoret ja johtaminen 2012. Helsinki: Taloudellinen tiedotustoimisto. Luettavissa: http://www.tat.fi/wordpress/wp-content/uploads/2014/06/Nuoret-ja-johtaminen-2012_tiivistelma%CC%88.pdf.

TAT 2012b. Nuoret ja työelämä – kaksi eri maailmaa? 2012. Helsinki: Taloudellinen tiedotustoimisto (TAT).

TAT 2013. Sparraava esimies. Helsinki: Taloudellinen tiedotustoimisto. Luettavissa: http://www.t-media.fi/wp-content/uploads/2013/10/SparraavaEsimies_2013.pdf.

Vesterinen P-L. & Suutarinen M. 2011. Y-sukupolvi työ(elämä)ssä. Vantaa: Johtamistaidon opisto.