

NUORET KESÄTYÖHÖN KULTTUURIALALLE!

Yhdessä kesätyöhön -projektin ohje työnantajalle



PLAN
INTERNATIONAL

Yhdessä kesätyöhön -projekti toteutettiin vuosina 2016–2017 Suomen kulttuurirahaston kannatusyhdistyksen rahoituksella. Projektin kautta yli 250 nuorta sai kesätyön kulttuurialalla. Tähän oppaaseen on koottu hankkeen kokemuksia sekä nuorilta että työnantajilta.

Toivomme, että kulttuurialan toimijat löytävät materiaalista vinkkejä nuorten palkkaamiseen myös tulevina kesinä!

Yhdessä kesätyöhön -projektitiimi



SISÄLLYS

Kesätyö on nuorelle tärkeä väylä työelämään	5
Yhdessä kesätyöhön -mallissa nuoret oppivat työelämätaitoja, kasvattavat verkostojaan ja tutustuvat kulttuurialaan.....	6
Työnantajan ohje nuoren kesätyöhön	9
Nuoren työntekijän rekrytointi	9
Työhaastattelu.....	10
Hyvä perehdytys ja ohjaus auttavat nuorta saamaan onnistumisen ja oppimisen kokemuksia.....	11
Perehdytyksen check-list työnantajalle.....	12
Hyvä työilmapiiri ja palautteen merkitys	13
Työsuhteen loppuksi	15
Nuoren työ sopimus, palkka ja työaika	17
Tukimuodot ja niiden hyödyntäminen – miten työllistää nuoria niukoilla resursseilla?	18
Kulttuuriala tutuksi kesätyön kautta	19
Työnantaja, anna nuorten vallata yhdistyksenne sosiaalisen median kanavat!.....	22
Esimerkkejä hyviksi koetuista tehtävistä kesätyöntekijöille.....	25
Työparimallissa työkaveri on tukena ja turvana	26
Liitteet:	
Kesäharjoittelusopimus.....	29
Työtodistus.....	30
Nuorelle tärkeät ohjeet, jotka voi sisällyttää kirjalliseen perehdytysmateriaaliin	31
Hyödyllisiä linkkejä	32

YHDESSÄ KESÄTYÖHÖN -PROJEKTIN TYÖNANTAJAT

Ahjolan Setlementti ry / Isosisko- ja Tyttöjen Tupatoiminta
Aino Acktén kamarifestivaali ry.
Auralan Nuoret ry / Turun tyttöjen talo
Dagmar
Debatt rf
Espoon kuvataidekoulun kannatusyhdistys ry
Etelä-Pohjanmaan Nuorisoseura ry
Faces Festival
Hakunilan kansainvälinen yhdistys ry
Helinä Rautavaaran etnografisen museon säätiö
Helsingin taiteilijaseura ry – Konstnärget i Helsingfors
Hietasaaren Touko ry
Hämeen Setlementti
Hämeenlinnan keskiaikayhdistys ry /Hämeen keskiaikatapahtumat oy
Jutajaiset
Jyväskylän Setlementti ry
Jyväskylän Festivaaliyhdistys ry
Jyväskylän seudun Nuorisoseura ry
Jyväskylän Teatteriyhdistys Kulissi ry
Järvenpään Sibelius-seura ry / Meidän Festivaali
Kansalaistalo Mansikkapaikka ry
Karjalohjan Kylätalo ry
Keski-Uudenmaan Teatterin kannatusyhdistys ry
Kesälukioseura
Kulttuuriyhdistys TUFF!
Lapin metsämuseoyhdistys ry
Lapinlahden Lähteen tukiyhdistys ry
Maaseudun Sivistysliitto
Maaseudun Sivistysliitto (Oulu)
Manillan kuvataidekeskus
Monikulttuurikeskus Gloria ry
Nuorisoseurojen Etelä-Hämeen aluetoimisto
Näyttämötaiteen tuki ry
PuskaPromotion / Lasten festarit
Qstock, Irjafest
Saimaan Nuorisoseurat ry
Sijaishaltija oy
Sirkus Magenta ry
Skidit ry
SONDIP ry
Sorin Sirkus ry
Sosped-säätiö, kulttuuripaja Trombi
Stadin nuorisoseurat ry
Stiftelsen för Gårdskulla museum sr
Suomen Nuorisoseurat ry / Pohjois-Karjalan ja Pohjois-Savon aluetoimistot
TaikaBox ry
Taito Pirkanmaa ry (Näpsä-käsityökoulu Hervanta, Lempäälä, Pirkkala, Tammela, Virrat ja Ylöjärvi)
Tampere Guitar Festivalin kannatusyhdistys ry
Tampereen Flamencoviikko ry
Tampereen Teatterikesä ry
Todellisuuspakolaiset ry
Turun Taiteilijaseura ry
Työväenmuseo Werstas (Työväen museoyhdistys ry)
Urkuyö ja Aaria ry
Yhteiset Lapsemmme ry
Zodiak - Uuden tanssin keskus

KESÄTYÖ ON NUORELLE TÄRKEÄ VÄYLÄ TYÖELÄMÄÄN

Syrjäytyneitä nuoria on tällä hetkellä yli 50 000 ja syrjäytymisvaarassa olevien määrä kasvaa koko ajan. Maahanmuuttajataustaisia syrjäytymisvaarassa olevista on noin neljännes ja pääkaupunkiseudulla jo lähes puolet. Nuorisotyöttömyys on iso haaste, ja se on yksi nuorten syrjäytymiseen oleellisesti vaikuttavista tekijöistä. Nuorten työllistymisessä puhutaan usein yli 18-vuotiaiden tilanteesta. Yhteiskunnallisesti merkityksellistä olisi kuitenkin tukea nuorten työelämäpolkujen rakentamista mahdollisimman aikaisessa vaiheessa. Kesätyön tarjoaminen nuorelle on yhteiskunnallisesti vastuullinen teko.

Tällä hetkellä alle 30-vuotiaista työttömistä jo yli 30 % ei ole koskaan ollut töissä. Uusille ennakkoluulottomille keinoille integroida nuoret työelämään on siten tarvetta.

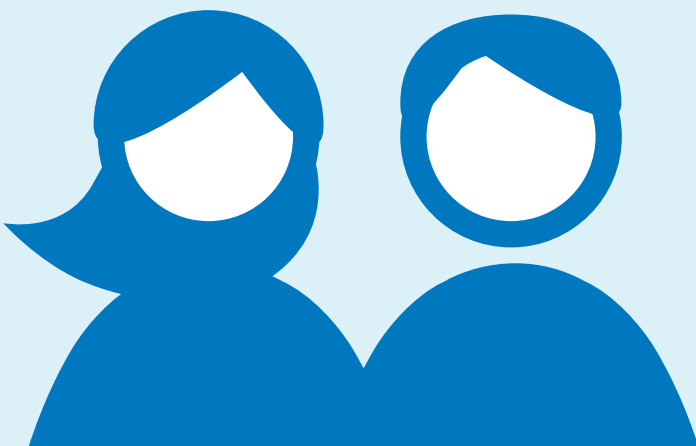
Muuttuva yhteiskunta edellyttää ketterää osaamista ja asennetta, joilla tehdä tulevaisuuden ratkaisuja ja joiden avulla pärjätä elämässä. Nuoret tarvitsevat tulevaisuustaitoja, kuten luovuutta, ongelmanratkaisukykyä, yhteistyökykyä, empatiaa, aloitekykyä ja globaalia tiedostavuutta. Nuorten työllistyminen edellyttää myös työelämän vaatimusten ymmärtämistä. Kesätyö on tärkeä väylä työelämään. Kesätyössä nuoret pääsevät kartuttamaan omia taitojaan ja luomaan monipuolisia verkostoja tulevaisuuden varalle. Ensimmäisen työpaikan saaminen on kaikille nuorille haaste. Puutteellinen kielitaito, verkostojen vähäisyys

sekä huoltajien rajalliset mahdollisuudet tukea työnhakua tekevät maahanmuuttajanuoren tilanteesta erityisen haasteellisen.

Planin projekteissa vaikutetaan siihen, että kaikilla olisi yhdenvertainen mahdollisuus päästä kiinni työelämään syntyperästä riippumatta. Projekteissa opetellaan yhdessä työnhakua ja työelämässä tarvittavia taitoja sekä kokeillaan kesätyötä myös käytännössä. Ensimmäinen työkokemus on nuorelle tärkeä oppimisaikaa. Siksi työnantajalla on merkittävä rooli nuoren kannustamisessa ja tukemisessa.

”TYÖNANTAJAN TULEE OTTAA KOKONAISKOPPI NUORTEN KESÄTYÖSTÄ JA TUTUSTUMISESTA TYÖELÄMÄÄN. ENNEN KAIKKEA KYSE ON TYÖELÄMÄÄN TUTUSTUMISESTA, JA SE OLISI HYVÄ PITÄÄ MIELESSÄ. OLEMME OTTANEET NUORET MUKAAN VIIKKOPALAVEREIHIN. TÄMÄ ON TÄRKEÄÄ, JOTTA NUORI SAA HYVÄN KUVAN TYÖPAIKASTA JA PÄÄSEE NÄIN MUKAAN MYÖS TYÖYHTEISÖÖN.”

Yhdessä kesätyöhön -projektin työnantaja



Yhdessä kesätyöhön -mallissa nuoret oppivat työelämätaitoja, kasvattavat verkostojaan ja tutustuvat kulttuurialaan

Suomen Kulttuurirahaston kannatusyhdistyksen rahoituksella toteutettu projekti (2016–2017) työllisti yli 250 nuorta, joista yli puolet oli maahanmuuttajataustaisia. Projektissa 15–17-vuotiaat maahanmuuttajanuoret ja Suomessa syntyneet nuoret tekivät kesätyötä yhdessä työparina tai pienissä ryhmissä. Työnantajat olivat kulttuuriyhdistyksiä ja järjestöjä, jotka järjestävät kulttuurialan kesätoimintaa. Nuoret pääsivät harjoittelemaan työelämätaitoja ja oppimaan uutta, saamaan ensimmäisiä kesätyökokemuksia ja verkostoitumaan erilaisista taustoista tulevien nuorten sekä kulttuurialan ammattilaisten kanssa tulevaisuuden työelämää varten. Samalla nuoret tutustuivat kulttuurialaan ja eri yhdistysten tarjoamiin mahdollisuuksiin myös vapaa-ajan näkökulmasta.

”Minusta tuntuu, että nuoret tykkäsivät toimia yhdessä, koska silloin uudet työhön liittyvät haasteet eivät tuntuneet niin vaikeilta. Ryhmässä oli positiivinen henki ja he kannustivat ja tukivat toisiaan.”

Työnantajan edustaja

”Jaatettiin kaikki työt ja oltiin toisiamme tukena.”
Kesätyössä ollut nuori

”PARASTA KESÄTYÖSSÄNI OLI ILOISET TYÖKAVERIT JA MIELENKIINTOISET SEKÄ VAIHTELEVAT TYÖTEHTÄVÄT.”

Kesätyössä ollut nuori

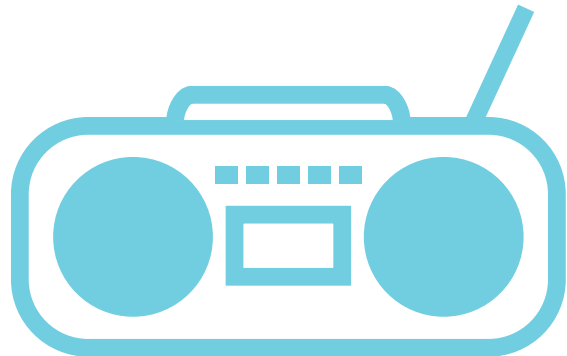
Yhdessä kesätyöhön -projektin (2016–2017) tavoitteet

- uuden toimintamallin luominen nuorten työllistämisen helpottamiseksi kulttuurialalla
- alle 18-vuotiaat, erityisesti maahanmuuttajanuoret, tutustuvat suomalaiseen kulttuurikenttään
- nuorten työelämä- ja työnhakutaidot vahvistuvat ja nuoret saavat kesätyökokemuksen
- työpari- ja pienryhmätyöskentelyn avulla syntyy aitoja kohtaamisia moninaisista taustoista tulevien nuorten välille ja nuorten verkostot kasvavat
- kulttuurialan yhdistykset saavat kokemuksia nuorten työllistämisestä



Kulttuurialan yhdistykset tarjosivat Yhdessä kesätyöhön -projektissa nuorille kesätyöpaikkoja pääkaupunkiseudun lisäksi myös muun muassa Jyväskylässä, Turussa, Tampereen seudulla, Oulussa, Seinäjoella, Joensuussa, Lohjalla, Siuntiossa, Rovaniemellä, Raaseporissa, Torniossa, Järvenpäässä ja Lappeenrannassa. Noin 50 työnantajaa lähti innokkaasti mukaan toteuttamaan projektia. Työnantajat edustivat suomalaista kulttuurikenttää hyvin laajasti, ja mukana oli muun muassa festivaaliorganisaatioita, lasten ja nuorten toimintaa järjestäviä kulttuuriyhdistyksiä, monikulttuurikeskus sekä museoita ja teattereita. Rovaniemellä, Torniossa, Lohjalla ja Siuntiossa työnantajat tavoitettiin yhteistyökumppanimme Sijaishaltijat Oy:n avulla.

Projektissa työnantajia tuettiin kesätyöhön tulevien nuorten työparien tai pienryhmien rekrytoinnissa sekä palkkauksessa. Työnantajat vastasivat nuorten haastattelemisesta, perehdytyksestä ja ohjauksesta sekä palautteenannosta ja palkanmaksusta. Myös työsopimukset ja työtodistukset hoidettiin suoraan nuoren ja työnantajan välillä, joten nuoret olivat varsinaisessa työsuhteessa suoraan kulttuurialan yhdistyksiin. Projektin päätteeksi työnantajilla ja Sijaishaltijat Oy:llä oli mahdollisuus laskuttaa nuorten palkkakustannukset Plan International Suomelta. Plan tarjosi työnantajille tietopaketin nuorten työllistämiseksi. Lisäksi työnantajilla oli projektissa nimetty yhteyshenkilö, jolta sai tarvittaessa tukea nuorten haastatteluihin, kesätyöjaksoon, palkanmaksuun ja laskuttamiseen.



”KESÄTYÖNTEKIJÄT OLIVAT MEILLE TODELLA SUURI APU JA HEILTÄ MYÖS SAI VIRKISTÄVIÄ IDEOITA TOIMINTAAMME.”

Työnantaja

”TÄMÄ OLI ERITTÄIN HYVÄ PILOTTIHANKE NUORTEN TYÖLLISTÄMISEEN YHDISTYKSEMME. SE ANTOI MEILLE YHDISTYKSENÄ LUOTTAMUSTA JA TAITOA TYÖNANTAJANA TOIMIMISESTA. USKON MYÖS, ETTÄ NUORTEN TYÖLLISTÄMINEN JA MONIKULTTUURILLISUUDEN ESILLE TUOMINEN ON LISÄNNYT YHDISTYKSEMME PROFIILIA POSITIIVISELLA TAVALLA PAIKALLISESSA TAIDEKENTÄSSÄ.”

Työnantaja



Nuoret saivat tiedon projektista yhteistyökoulujen-oppilaitosten, työnantajien, kuntien maahanmuuttajapalveluiden, perheryhmäkotien, tukiasumisyksiköiden ja kesätyötapahtumien kautta. Nuoret hakivat kesätöitä täyttämällä nettipohjaisen hakulomakkeen. Hakulomakkeiden avulla seulottiin projektin ikäryhmään sopivat nuoret ja arvioitiin nuorten motivaatiota. Projektin kohderyhmään kuuluvat nuoret kutsuttiin työelämätyöpajaan, joita järjestettiin kaikkiaan kuusi kertaa viidellä eri paikkakunnalla. Koska nuoret olivat alaikäisiä, vaadittiin kaikilta huoltajan lupa projektiin osallistumiseen.

Työpajoissa jokainen nuori työsti nettilomakkeeseen täytettyjen ennakkotietojen pohjalta itselleen ansioluettelon ja työhakemuksen ja pääsi kokeilemaan työhaastattelutilannetta. Työpajassa käytiin läpi myös työelämän pelisääntöjä, kuten työntekijän ja työnantajan oikeuksia ja velvollisuuksia, sekä keskeisiä tietoja pankkitilin avaamisesta ja verokortista. Turussa ja Hämeenlinnassa projektin työnantajat osallistuivat työelämäpajaan. Nuoret olivat tyytyväisiä siihen, että he pääsivät kuulemaan suoraan työnantajilta, millaisia kesätyötehtäviä eri paikoissa on tarjolla.

Opastus oli mainiota. Erityisesti se haastatteluharjoitus oli hyvä, kun omasta suorituksesta sai jopa palautetta.”

Nuori

Kokemus on ollut erinomainen. Pidin siitä, miten meidät valmisteltiin työhaastatteluihin ja siitä, miten tutustuimme toisiimme jo ennen kesätyön alkua.”

Nuori

”MIELESTÄNI TÄMÄ PROJEKTI OLI MAHTAVA JA PIDIN KESÄTÖISTÄNI TODELLA PALJON. ALUN ’INFOPÄIVÄKIN’ OLI MUKAVA, SILLÄ ASIAT SELITETTIIN HYVIN JA SEN JÄLKEEN OLI HELPOMPAA MENNÄ KESÄLLÄ TÖIHIN.”

Nuori

Lisäksi pääkaupunkiseudulla tehtiin yhteistyötä kahden lukion kanssa, joissa järjestettiin erillisellä rahoituksella yhdenvertaisuuskurssi osana valinnaisia vapaaehtoistyön opintoja. Kurssilla oppilaat pohtivat työntekijöiden ja työnantajien vastuuta työpaikan ilmapiirin muodostumisesta sekä omia mahdollisuuksiaan vaikuttaa kohtamaansa epätasa-arvoon tai syrjintään. Osana kurssia oppilaat osallistuivat myös projektin työelämäpajaan, ja kurssin päätteeksi oppilaat saivat mahdollisuuden osallistua projektin tarjoamaan kesätyöhön maahanmuuttajataustaisen nuoren työparina.

Tämä materiaali on koottu projektikokemusten sekä nuorilta ja työnantajilta kerätyn palautteen perusteella työnantajille, jotta hyvät käytännöt ja kokemukset hyödyttäisivät kulttuurialan työnantajia myös tulevaisuudessa. Materiaalin toisessa osiossa käsitellään nuorten rekrytointiprosessia yleisesti ja kolmannessa osiossa keskitytään erityisesti kulttuurialan kesätöihin.

”OLI MUKAVAA SAADA TIETÄÄ, ETTÄ EN OLE YKSIN JONKA KIELITAITO EI OLE VIELÄ TÄYDELLISTÄ. OLEN KIITOLLINEN ETTÄ SAIN MAHDOLLISUUDEN MENNÄ KESÄTÖIHIN MUKAVAN TYÖTOVERIN KANSSA.”

Nuori

**NUORELLE TYÖNHAKU
ON UUTTA JA NUORI
KAIPAA PALAUTETTA
SUORITUKSESTAAN.**



TYÖNANTAJAN OHJE NUOREN KESÄTYÖHÖN

Nuoren työntekijän rekrytointi

Nuorten rekrytoinnissa pätevät samat säännöt kuin muidenkin työntekijöiden rekrytoinnissa. On kuitenkin tärkeää kiinnittää nuorten rekrytointiin erityistä huomiota, sillä nuoret ovat hakemassa töitä ensimmäisiä kertoja ja oppimassa työelämän pelisääntöjä. Positiivisen palautteen ja inhimillisen lähestymistavan merkitys korostuu, kun puhutaan ensimmäisistä kokemuksista työelämässä.

Aloita kesätyöntekijöiden rekrytointi riittävän aikaisin. Osa työnantajista mainostaa kesätyöpaikkoja jo tammikuussa, mutta valtaosa kesätöistä on haussa helmi-maaliskuussa. Ilmoita kesätyöpaikoista myös muualla kuin yrityksen tai yhdistyksen nettisivuilla. Nuorten kesätöitä voi mainostaa esimerkiksi koulujen, nuorisotalojen, perheryhmäkotien ja kesätyötapahtumien kautta, jotta tieto kesätyömahdollisuudesta tavoittaisi mahdollisimman paljon eri taustoista tulevia nuoria. Työnantaja voi liittyä myös nuorille suunnattuun Vastuullinen kesäduuni -kampanjaan, jolloin rekrytointi-ilmoitukset voi julkaista kampanjan nettisivuilla. Jos työpaikallasi on nuorille

suunnattua toimintaa tai nuoria asiakkaita, voi kesätyöpaikkoja mainostaa myös työpaikalle tulosnettävien mainosten avulla. Pohdi tarkasti, kuinka hyvä kielitaito on tehtävän suorittamisen kannalta tarpeellinen. Monessa suorittavassa työssä pärjää hieman vähäisemmälläkin kielitaidolla.

Nuorelle työnhaku on uutta ja nuori kaipaa palautetta suorituksestaan. Ensimmäisten työhakemusten kirjoittaminen vie paljon aikaa ja työnhaku on jännittävää. Nuorten on tärkeää saada tasaisin aikavälein tietoa siitä, kuinka prosessi etenee, ja varmistua siitä, että hakemus on mennyt perille.

Muista, että myös ilman kesätyöpaikkaa jääneille nuorille vastaamiseen on varattava aikaa rekrytointiprosessissa. Mikäli hakemuksia ei ole tullut valtavaa määrää ja henkilökohtaisen palautteen räätälöinti on mahdollista, antaa lyhyt palaute hakemuksesta myös valitsematta jääneille nuorille eväitä oman hakemuksensa kehittämiseen. Pettymystä voi lieventää keskittymällä nuoren onnistumisiin ja kannustamiseen.

Työhaastattelu

Työhaastattelu on tilanteena aina jännittävä. Nuoret ovat työhaastattelussa ensimmäisiä kertoja, eivätkä he ole vielä tottuneet kertomaan omista taidoistaan, vahvuuksistaan ja kiinnostuksenkohteistaan. Tämän vuoksi on tärkeää, että työnantaja johdattelee keskustelua ja kysyy tarvittaessa lisäkysymyksiä. Kerro nuorelle myös, että hänellä on lupa kysyä, jos hän ei ymmärrä jotain kysymystä. Tämä on tärkeää erityisesti maahanmuuttajanuorelle, joka voi jännittää kielitaitoaan. Muista puhua rauhallisesti ja selkeästi ja välttää vaikeita ammattiin liittyviä sanoja, joita nuoret eivät välttämättä tiedä.

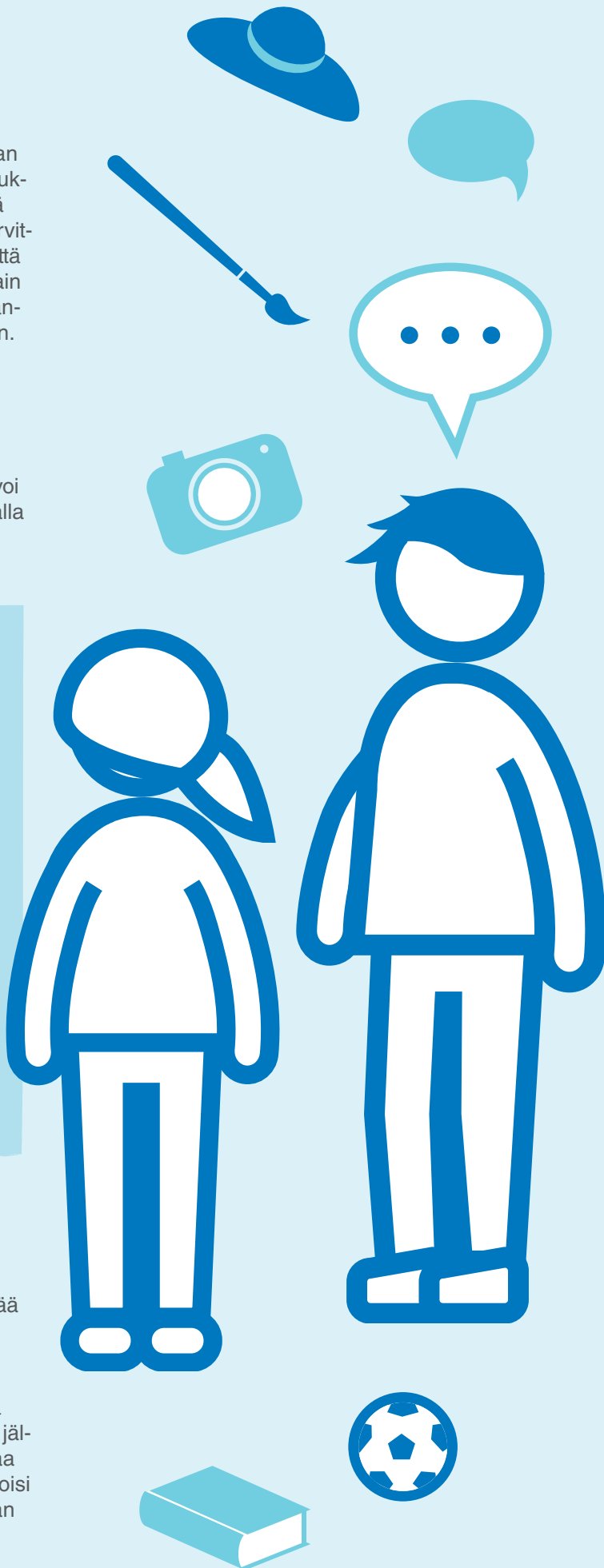
Kerro työhaastattelun aikana tulevasta kesätyöstä ja siitä, mitä se pitää sisällään. Nuorta voi auttaa vastausten muodostamisessa alustamalla kysymyksiä ja kertomalla työstä konkreettisia esimerkkejä.

Tässä on esimerkkirunko työhaastattelukysymyksistä nuorelle työnhakijalle:

- Mikä nimesi on?
- Missä koulussa olet?
- Minkä ikäinen olet? Milloin olet syntynyt?
- Oletko ollut TET-harjoittelussa tai muissa töissä? Mitä töitä olet tehnyt?
- Millaista työtä toivot? Onko sinulla unelma-ammattia?
- Kerro vähän itsestäsi. Millainen oppilas tai työkaveri olet? Missä olet hyvä?
- Mitä sinä harrastat?
- Millainen työntekijä olisit?
- Miksi haet juuri tätä työpaikkaa?
- Onko sinulla jotain kysyttävää tästä työpaikasta?

Huomaa: Nuorelle voi olla vaikeaa ensimmäisenä kertoa jotain itsestään, sillä työhaastattelutilanne on niin uusi, ettei nuori välttämättä tiedä lainkaan, millaisia asioita pitäisi osata kertoa. Helpot kysymykset alussa voivat lievittää jännitystä.

Lopuksi: Kerro nuorelle, että työhaastattelu on päättynyt. Kerro, miten ja milloin valinnoista ilmoitetaan. Työhaastattelun päätteeksi tai sen jälkeen valinnoista ilmoittaessa olisi tärkeää antaa nuorelle palautetta: mikä meni hyvin ja mistä voisi ensi kerralla kertoa enemmän. Näin myös ilman kesätyöpaikkaa jääneet nuoret saavat eväitä työnhakuun ja positiivinen palaute kannustaa hakemaan töitä myös myöhemmin.



Hyvä perehdytys ja ohjaus auttavat nuorta saamaan onnistumisen ja oppimisen kokemuksia

Kesätyöntekijät ovat työpaikalla vain vähän aikaa, ja monet vakituiseen henkilökuntaan kuuluvista ovat lomalla. Nuorelle on kuitenkin tärkeää kokea, että hänet otetaan mukaan työyhteisöön ja että hänen on helppo pyytää apua tarvittaessa. Kannusta työyhteisön työntekijöitä juttelemaan nuorten kanssa. Kutsukaa nuoret työntekijät mukaan lounas- tai kahvitauoille. Vaikka nuori ei ottaisikaan osaa keskusteluun, on tärkeää, että hän kokee tullessa kohdeksi samalla tavalla kuin muut työyhteisön jäsenet. Nuorilta kannattaa myös kysellä ideoita toiminnan kehittämiseen.

Nuoren on hyvä saada ohjeita työskentelyyn yhdeltä nimetyltä ohjaajalta, ja ohjeiden tulee olla mahdollisimman selkeät ja konkreettiset. Kerro tehtävää antaessasi myös arvio siitä, kuinka paljon siihen on käytettävissä aikaa. Nuoret eivät välttämättä hahmota abstrakteja työtehtäviä tai osaa oma-aloitteisesti siirtyä seuraavaan vaiheeseen. Siksi on tärkeää, että nuoria ohjeistetaan aina myös siitä, mitä tulee tehdä, kun tehtävä on suoritettu. Tullaanko pyytämään lisätehtäviä? Jatketaanko jonkin muun tehtävän parissa? On hyvä, jos nuorilla on aina jokin isompi kiiretön projekti, jonka pariin voi palata, kun muuta tekemistä ei ole. Tällainen projekti voi olla esimerkiksi varaston inventaarioon tai materiaalien askartelamiseen liittyvä tehtävä, johon nuoret voi ohjeistaa kesätyön alussa. **On hyvä muistaa, että nuoren kesätyöntekijän vastuuseen ei kuulu työtehtävien priorisointi, vaan tämän pitää tapahtua aina aikuisen ohjaajan johdolla.**

Ohjeet vaihtuivat usein matkan varrella ja niitä tuli niin monesta suunnasta, ettei oikein tiennyt, mitä piti tehdä milloinkin.”

Nuori

[Parasta kesätyössä oli] ilmapiiri!!! Kaikki ihmiset olivat vastaanottavaisia, pomo oli ihana ja meidät otettiin hyvin vastaan.”

Nuori

Maahanmuuttajanuorten perehdytyksessä huomioitavaa

- Mieti, onko mahdollista käyttää kuvia ja videoita apuna perehdytyksessä.
- Muista, että se, mikä voi Suomessa syntyneelle nuorelle olla itsestään selvää, ei ole aina yhtä selvää tänne muuttaneelle.
- Muista selkokieliäisyys! Käytä mahdollisimman helppoja sanoja ja ilmaisumuotoja.
- Varmista, että nuori on ymmärtänyt tärkeimmät asiat. Nuori saattaa nyökytellä, vaikka ei todellisuudessa ole ymmärtänyt ihan kaikkea. Tee nuorelle selväksi, että aina on parempi kysyä kuin alkaa suorittaa työtehtävää, josta on epävarma.
- Muista kertoa myös, mitä työpaikalla saa tehdä! Älä keskity vain kieltoihin.
- Anna nuorelle tärkeimmät tiedot kesätyöstä paperilla mukaan kotiin ja kannusta lukemaan ohjeet huolellisesti.

Työnantaja, näin tuet nuoren työelämätaitoja

- Järjestä aina aito työhaastattelutilanne, vaikka olisitkin jo päättänyt palkata nuoren.
- Jos mahdollista, järjestä perehdytys jo ennen kesätyörupeaman alkamista, jotta sekä työyhteisö että nuoret osaavat valmistautua tulevaan.
- Varmista, että nuoret tietävät, mikä verokortti on, kenelle ja milloin se pitää toimittaa ja mistä uuden verokortin voi tilata kadonneen tilalle.
- Muistuta nuorta kesätyöntekijää, että pankkitili on avattava hyvissä ajoin ennen ensimmäistä työpäivää.
- Muista tehdä nuoren kanssa kirjallinen työ sopimus ja kirjoittaa nuorelle työjakson päätteeksi työtodistus!

”[IKÄVÄÄ OLI] KUN TYÖT LOPPUIVAT USEIN KESKEN EIKÄ OLLUT TEKEMISTÄ.”

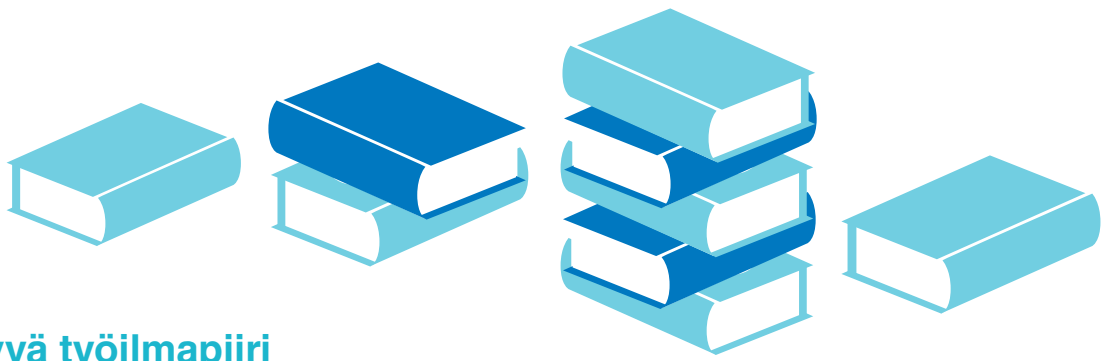
Nuori

PEREHDYTYKSEN CHECK-LIST TYÖNANTAJALLE

- Esittele nuori kaikille työntekijöille.
- Varmista, että nuorella on puhelinnumero si tallennettuna, ja käy läpi työaikataulut. Nuorelle on hyvä muistuttaa, että töistä ei saa olla myöhässä ja jos tapahtuu jotain yllättävää (sairastuminen, bussin myöhästyminen), siitä pitää ilmoittaa omalle esimiehelle välittömästi jo ennen työvuoron alkua.
- Näytä, missä työpaikan WC-tilat ovat.
- Näytä, missä omia tavaroita voi säilyttää, ja kerro, miten työpaikan keittiössä toimitaan. Mitkä ovat yhteisiä ja mitkä omia astioita tai eväitä? Pitääkö omat eväät merkitä jollain tavalla?
- Kerro, missä ja milloin voi syödä eväitä tai pitää taukoa.
- Sopikaa oman puhelimen käytöstä tai musiikin kuuntelusta. Onko sellaisia hetkiä työn lomassa, jolloin musiikkia voi kuunnella? Pidetäänkö puhelin poissa käytöstä kaikkina muina hetkinä kuin tauoilla? Tästä on tärkeää sopia ja pitää kiinni. Nuorta voi ja pitää vaatia pitämään oma puhelimensa piilossa työpäivän aikana, jos näin on sovittu.
- Käykää läpi, milloin ja kuinka pitkiä taukoja nuori voi pitää. Kenelle ilmoitetaan, kun lähtee tauolle? Vai kertooko oma ohjaaja, milloin on sopiva hetki pitää tauko?
- Varmista, että nuori tietää, keneltä hän voi milloinkin kysyä apua. Työpaikalla pitäisi aina olla paikalla yksi henkilö, joka vastaa nuoren työstä.
- Käy läpi työpaikan turvallisuusohjeet ja varmista, että nuori on pukeutunut työtehtäviin sopivasti, tai tarjoa hänelle tarvittavat välineet.
- Perehdytä nuori työtehtäviin huolellisesti ja varmista, että hän on ymmärtänyt tehtävänannon. On hyvä, jos voit näyttää mieluummin kuin vain kertoa. Kun nuoret alkavat suorittaa tehtävää, on hyvä seurata hetki vierestä, että asiat lähtevät sujumaan toivotulla tavalla.
- Nuori ei aina välttämättä osaa tai uskalla kysyä uusia tehtäviä, jos hän tulee valmiiksi. Tähän kannattaa erikseen kannustaa, jotta ei tule epäselviä tilanteita, joissa nuori istuskelee ja odottaa uusia tehtäviä.
- Käy läpi työpaikan säännöt ja kerro mahdollisista sidosryhmistä (asiakkaat, leirin lapset jne.) ja ohjeista nuori kohtaamaan sidosryhmät oikein. Miten tervehditään? Mitä on tärkeää muistaa lasten kanssa? On hyvä muistuttaa nuoria kohteliaasta kielenkäytöstä ja reippaasta tervehtimisestä sekä kannustaa juttelemaan rohkeasti myös tuntemattomien kanssa.
- Jos nuori tekee jotain väärin, korjaa heti ystävällisesti.
- Kutsukaa nuori mukaan lounaalle tai kahvitaoulle.

”TYÖNKUVASTA JA TAUOISTA KANNATTAA ANTAA SELKEÄT SÄÄNNÖT JA OHJEET, JOITA ON SITEN HELPPO NOUDATTA. TYÖNTEKIJÄLLE EI KANNATA ANTAA LIIAN HAASTAVIA TEHTÄVIÄ, SILLÄ SILLOIN NE EIVÄT TULE VÄLTTÄMÄTTÄ HOIDETTUA KUNNOLLA JA KAIKILLE TULEE HUONO OLO. ON TÄRKEÄÄ, ETTÄ TYÖNTEKIJÄ SAA APUA JA OHJEISTUSTA TYÖNSÄ SUORITTAMISEEN SEKÄ TIETÄÄ HENKILÖN, JOLTA VOI KYSYÄ AINA, KUN EI TIEDÄ JOTAIN.”

Nuori



Hyvä työilmapiiri ja palautteen merkitys

Yhdessä kesätyöhön -projektin työnantajaohjeistuksen tekemiseen osallistui kahden helsinkiläisen lukion oppilaita. Nuoret suorittivat vapaaehtoistyön kurssin projektin parissa ja autoivat kehittämään mallia projektityöntekijöiden tuella. Kesätyön jälkeen palautetta kerättiin lisäksi joko kyselylomakkeella tai haastattelulla yli 150 kesätyöprojektiin osallistuneelta nuorelta. Tähän kappaleeseen on koottu nuorten ohjeita ja toiveita työnantajalle. **Nuoret pitävät erityisen tärkeänä työntekijöiden reilua ja tasapuolista kohtelua, hyvää ja selkeää perehdytystä sekä ystävällistä ja välitöntä palautetta.**

”EHDOTTAISIN POMOLLENI, ETTÄ HÄN TEKISI TYÖYMPÄRISTÖSTÄ MAHDOLLISIMMAN VIIHTYISÄN. PYYTÄISIN HÄNTÄ MYÖS VARMISTAMAAN, ETTÄ TYÖNTEKIJÖILLÄ OLISI KAIKILLA KIVAA, EIKÄ KETÄÄN SYRJITTÄISI. PYYTÄISIN HÄNTÄ OLEMAAN VAATIVA, MUTTA ILMAISEMAAN TOIVEENSA MUKAVASTI. TYÖILMAPIIRIIN TULISI OLLA AUTTAVAINEN JA SELLAISEN, JOSSA KYSYMYSTEN KYSYMINEN ON OKEI. YLEINEN POSITIIVISUUS TYÖPAIKALLA OLISI MAHTAVAA.”

Nuori

Työyhteisöllä on valtava merkitys siinä, kuinka hyvin nuori sopeutuu kesätyöpaikalle, millainen mielikuva hänelle jää työnantajasta ja millaiseksi ensimmäiset kesätyökokemukset muodostuvat. Eräässä Yhdessä kesätyöhön -projektin työpaikassa nuoret kutsuttiin mukaan kaikkiin yhteisiin suunnittelukokouksiin ja heiltä kerättiin ideoita nimenomaan toiminnan kehittämiseen nuorten näkökulmasta. Voisiko nuorille suunnattua toimintaa kehittää työpaikallanne? Onko nuoret huomioitu asiakaskuntana? On hyvä muistaa, ettei kukaan tunne paremmin nuoria kohderyhmänä kuin toiset nuoret.

Ensimmäinen työpaikka on tärkeä oppimisen paikka. Esimies ja koko työyhteisö ovat vastuussa nuorten työntekijöiden vastaanottamisesta, huolellisesta perehdyttämisestä ja positiivisen palautteen antamisesta. Myös välittömästi annettu korjaava palaute estää väärinkäsitysten synty- misen ja on onnistuneen kesätyökokemuksen edellytys. **Anna nuorelle jatkuvasti palautetta. Muista kehua myös hyvin tehdystä perustyöstä!** Nuoret toivovat saavansa palautetta heti, kun siihen on syytä. Palautetta voi antaa hyvin kevyesti vaikka huikkaamalla, että kiitos tästä päivästä, hienosti meni. Mikäli jokin menee pieleen tai nuorella on ongelmia esimerkiksi aikataulujen pitämisessä, pitää näihin tilanteisiin puuttua heti. Kesätyökokemuksessa keskeistä on, että nuori oppii työelämän säännöt, joten myös korjaava palaute on erittäin tärkeää.

”HYVÄ POMO LUO MUKAVAN ILMAPIIRIN JOSSA TUNTEE ITSENSÄ MERKITYKSELLISEKSI.”

Nuori

”HYVÄ TYÖKAVERI ON YSTÄVÄLLINEN JA AUTTAA TARPEEN TULLESSA. HYVÄ POMO TAAS ON SELKEÄ SIITÄ MITÄ HÄN HALUAA.”

Nuori

Nuoret toivovat, että heidät otetaan mukaan työyhteisöön ja heidät huomioidaan aidosti. Kesätyöpaikkojen esimiehet saivat positiivista palautetta erityisesti tilanteista, joissa nuoret on otettu vastaan ja huomioitu työpaikan arjessa ja joissa he ovat saaneet työnantajalta palautetta. Nuoret vaistoavat herkästi työpaikan ilmapiirin ja hierarkian, ja tämä vaikuttaa kesätyökokemukseen.

”Parasta oli se, miten muut työntekijät ottivat meidät mukaan hommiin ja kohtelivat kuin olisimme olleet siellä ns. normaalisti töissä emmekä vain apulaisina.”

Nuori

”Kehottaisin pomoa yrittämään hieman tutustua työntekijöihinsä (jos mahdollista). Pomo ei vaikuta enää niin pelottavalta ja kuumottavalta auktoriteetilta henkilökohtaisen suhteen syntyessä.”

Nuori

”Reilu kohtelu ja positiivinen asenne myös kesätyöläisiä kohtaan. On tärkeää antaa selkeät ohjeet ja tarkistaa että kaikki on ymmärretty.”

Nuori

”TSEMPPAUS, KANNUSTAMINEN JA TYÖNTEKIJÄN KYKYIHIN USKOMINEN ON AINA TÄRKEÄÄ, EIKÄ VÄLTTÄMÄTTÄ TAJUAKAAN KUINKA ISO VAIKUTUS SILLÄ ON TYÖNTEKIJÄN ITSEVARMUUTEEN JA MIELIALAAN.”

Nuori

”Jotkut työntekijät luulivat että ovat meidän yläpuolella, koska me ei oltu yhtä kokeneita kuin he.”

Nuori

”[Hyvä pomo on] sellainen, joka auttaa tarvittaessa ja tajuaa, että kaikkea ei voi heti osata ja välillä menee pieleen, mutta ei suutu siitä vaan on kärsivällinen. On myös kiva jos minulle tullaan juttelemaan uudessa työpaikassa ja tehdään olo tervetulleeksi ja saadaan minut tuntemaan, että kuulun porukkaan.”

Nuori

Nuorten TOP5-toivelista pomolle:

1. Luo viihtyisä ilmapiiri.
2. Kohtele työntekijöitä tasapuolisesti ja reilusti.
3. Perehdytä hyvin ja anna selkeät ohjeet.
4. Muista positiivinen palaute.
5. Korjaa ystävällisesti ja selkeästi, jos jokin menee väärin.



Onnistuneesta kesätyöstä jää hyvä fiilis!

Työsuhteen loppuksi

Vaikka kesätyö on usein lyhyt työrupeama, on se nuoren elämässä erittäin merkityksellinen ajanjakso. Kun kesätyö päättyy, on tärkeää, että työyhteisö huomioi nuoren panoksen tavalla tai toisella. Kokoontukaa läksiäiskahveille tai järjestäkää muu pienimuotoinen yhteinen tilaisuus, jossa nuoren työ saa arvoisensa päätöksen ja tunnustuksen.

Muista toimittaa kesätyöntekijöille työtodistukset. Työntekijällä on oikeus saada kesätyön päätteeksi työtodistus, josta selviää vähintään työsuhteen kesto ja työtehtävät. Jos työntekijä pyytää, kirjoitetaan työtodistukseen myös arvio työntekijän taidoista ja käytöksestä. Näitä asioita ei saa kirjoittaa työtodistukseen, jos työntekijä ei ole pyytänyt arviota. Mikäli kaikki on sujunut erinomaisesti, voi nuorelle vihjata, että halutesaan hän saa työtodistukseen myös positiivista palautetta. Esimies voi myös erikseen ilmaista, että toimii mielellään suosittelijana jatkossa, jos työ on sujunut hyvin.



KESÄTYÖNANTAJAESITTELYSSÄ LAPINLAHDEN LÄHDE

Suurin yksittäinen työnantaja projektissa, Lapinlahden Lähte, tarjosi kesätyön kahvilassa *Kahvila Lähteessä* yli 20 nuorelle. Nuoret pääsivät työskentelemään vanhan Lapinlahden sairaalan kauniissa ja rauhallisessa miljöössä, joka on monipuolisen kulttuuri- ja hyvinvointitoiminnan tapahtumapaikka.

Nuria saattoi työskennellä työjakson aikana samanaikaisesti jopa viisi, joten työssä pääsi tutustumaan ikätovereihin:

– On ollut hyvä, autetaan toisia, ei oo sellanen olo, että on yksin. On kiva olla, yksi nuorista sanoi.

Myös työnantaja näki yhteistyön hyödyllisenä asiana:

– Tehtävien jakaminen toimi, asiat tulee tehtyä, kun tehdään yhdessä.

Yhteisöllinen hetki koettiin, kun nuoret toivat herkkuja työpaikalle Ramadanin päättäneenä eid-juhlapäivänä. Maahanmuuttajataustaiset nuoret kertoivat toisaalta vievänsä suomalaiseen leivontakulttuuriin liittyviä oppeja myös kotiin: nuoret halusivat esimerkiksi leipoa äidilleen korvapuusteja.

Nuoret oppivat Lapinlahden Lähteen kahvilassa asiakaspalvelua ja kulttuuritapahtumien järjestämistä.



Nuoren työsopimus, palkka ja työaika

Nuoren työntekijän työsopimusta, palkkaa ja työaikaa koskevat erityiset sitä määrittävät säännöt. Ennen kesätyörekrytointia kannattaa päivittää tiedot näiden osalta.

Oppivelvollinen (alle 17-vuotias) saa tehdä työtä enintään puolet loma-ajastaan.

Nuorella ei saa teettää vaarallista tai nuoren terveydelle tai kehitykselle haitallista eikä nuorta raskauttavaa tai kuormittavaa työtä. Pääsääntö on se, että nuorelle annettavat työtehtävät eivät saa olla liian vaikeita tai fyysisesti raskaita. Nuoret ovat kesätyössä oppimassa työelämästä, eikä heille saa antaa kohtuutonta vastuuta kannettavaksi. Vastuu nuoren työstä ja sen onnistumisesta on aina häntä ohjaavalla aikuisella.

Laki nuorista työntekijöistä määrittää, että 15–17-vuotiaiden työntekijöiden enimmäistyöaika saa olla loma-aikana 9 tuntia vuorokaudessa ja 48 tuntia viikossa. Työajan pitää sijoittua aikavälille klo 6–22. Nuorella pitää olla mahdollisuus keskeytymättömään vuorokausilepoon (vähintään 12 tuntia) sekä 38 tunnin viikkolepoon. Mikäli kesätyö alkaa jo toukokuussa tai jatkuu elokuussa koulujen alkamisen jälkeen, tulee muistaa, että oppivelvollisen työaika saa olla koulutyön aikaan olevina vapaapäivinä enintään 7 tuntia ja koulupäivinä enintään 2 tuntia (koulupäivä ja työaika yhteensä enintään 8 tuntia) ja viikkotyöaika kouluaikana enintään 12 tuntia.

Yhdessä kesätyöhön -projektissa kannustettiin siihen, että nuorten kesätyöntekijöiden työpäivät kestävät enintään 6 tuntia ja työ sijoittuu pääsääntöisesti arkipäivisin aikavälille klo 9–16. Poikkeustapauksissa varmistetaan aina nuoren jaksaminen ja noudatetaan työaikalainsäädäntöä.

Yli 4,5 tuntia kestäviin työpäiviin on sisällytettävä puolen tunnin lounastauko, jolloin nuori saa poistua työpaikalta. Muista työnantajana tarjota nuorelle riittävästi mahdollisuuksia taukoihin. Nuori ei aina uskalla kysyä tauoista, joten häntä on hyvä myös muistuttaa niistä.

Työsopimus

Jokaiselle nuorelle tulee tehdä työsopimus. Työsopimus on aina syytä tehdä kirjallisesti, vaikka suullinenkin sopimus on pätevä. Sopimuksesta on käytävä ilmi työntekijän nimi ja syntymäaika sekä työnantajan nimi ja y-tunnus. Työn kesto, päivittäinen työaika tunteina sekä palkka sovitaan työsopimuksessa. Työsopimukseen tulee kirjata myös kuvaus työtehtävistä. Viisitoista vuotta

Alle 16-vuotiaasta:

- ei sotu-maksua

Alle 17-vuotiaasta:

- maksetaan sotu-maksu
- ei tyel-maksua
- ei työttömyysvakuutusmaksua

17 vuotta täyttäneet:

- maksetaan tyel-maksu
- maksetaan sotu-maksu
- maksetaan työttömyysvakuutusmaksu

täyttänyt saa työntekijänä itse tehdä sekä irtisanoa ja purkaa työsopimuksensa. Alle 15-vuotiaan puolesta työsopimuksen voi tehdä huoltaja tai huoltajan antamalla luvalla nuori henkilö itse. Tarkista aina palkkaukseen liittyvät asiat työehtosopimuksesta.

Korvaus työstä

Kesätyöstä saatava korvaus perustuu yleensä toimialalla voimassa olevaan työehtosopimukseen. Työehtosopimuksissa on voitu sopia alalla nuorelle työntekijälle maksettavasta vähimmäispalkasta. Joissain tapauksissa on myös sovittu, mitä palkkaa maksetaan, mikäli nuori on vasta kesätyöharjoittelussa eikä hänellä voi siten olla alan osaamista.

Planin kesätyöprojekteissa Plan maksaa korvauksen nuorten kesätyöharjoittelusta työnantajalle. Korvaus työnantajalle on kertakorvaus ja sisältää siten myös lomakorvauksen. Erikseen korvataan kuitenkin nuoren sivukulut, joiden määrä riippuu työntekijän iästä. Maksuja ei peritä, mikäli työntekijä on 15-vuotias. Sairausvakuutusmaksu (n. 2 % vuosittain) menee kaikista 16 vuotta täyttäneistä työntekijöistä. Oheisessa laatikossa kuvataan tilanne.

Kun nuori on täyttänyt 17 vuotta, työnantaja pidättää palkasta palkansaajan työeläkemaksun, joka on 6,15 prosenttia vuonna 2017. 17-vuotias nuori on vakuutettava 17-vuotispäivää seuraavan kuukauden alusta alkaen TyEL-vakuutuksella. Esimerkiksi kesäkuussa 17 vuotta täyttävältä kesätyöntekijältä tulee periä heinäkuun palkasta työeläkemaksua. Työnantaja perii myös **työttömyysvakuutusmaksun** 1,60 prosenttia, jos nuori on täyttänyt 17 vuotta ennen palkanmaksukuukautta.

Prosentit tulee tarkistaa vuosittain (edellä mainitut luvut ovat vuodelta 2017).

Tutustu ja tienaa -kesäharjoittelumalli on toimiva vaihtoehto niille työnantajille, jotka ovat sopineet mallin käytöstä toimialalla. Se on suunnattu peruskoulun yläluokille, kymppiluokkalaisille ja lukiolaisille sekä valmentavassa koulutuksessa oleville nuorille. Sen tavoitteena on edistää nuorten mahdollisuuksia tutustua työelämään ja yrityksiin. Tällöin harjoittelun kesto on yleensä kaksi viikkoa. Työnantaja maksaa toimialaliittojen sopiman korvauksen, joka sisältää lomakorvauksen.

Huolehdi, että samassa työpaikassa, samoissa tehtävissä oleville nuorille maksetaan sama palkka huolimatta siitä, millaiset kustannukset nuoresta työnantajalle muodostuu ja vaikka toisen palkkauksessa olisi voitu hyödyntää esimerkiksi kesäseteleitä.

Tukimuodot ja niiden hyödyntäminen – miten työllistää nuoria niukoilla resursseilla?

Yhdessä kesätyöhön -projektiin osallistui kesän 2017 aikana lähes 50 kesätyönantajaa, joista vain kuudella oli aikaisempaa kokemusta kesäsetelin käytöstä. Projektissa kesätyöseteliä käytettiin pääkaupunkiseudulla aina, kun se oli mahdollista. Kesätyöseteleitä menee vuosittain hukkaan, sillä kaikki nuoret eivät hyödynnä saamaansa seteliä. Kesäsetelin avulla myös kulttuurialan yhdistykset, joilla ei muuten olisi resursseja kesätyöntekijöiden palkkaamiseen, voivat palkata aktiivisia nuoria kesätyöntekijöitä pienillä resursseilla.

Yhdessä kesätyöhön -projektin päättyttyä työnantajapalautteeseen vastanneista 42 työnantajasta 39 olisi valmiita lähtemään uudestaan projektiin mukaan. Ilman palkkatukea vain yksi toimija ilmoitti tarjoavansa kesätyötä nuorille myös jatkossa, mutta 27 vastaajaa kertoi olevansa vastedes valmiita harkitsemaan kesätyösetelin tai muun tukimuodon käyttämistä nuorten palkkaamisessa.

Mikä kesätyöseteli?

Monissa kunnissa kesätyösetelillä kannustetaan palkkaamaan 15–17-vuotiaita nuoria kesätöihin kustantamalla ainakin osittain siitä aiheutuvat palkkakustannukset. Eri kunnissa on erilaiset toimintamallit kesäsetelin käyttöön. Esimerkiksi Helsingissä kesätyöseteli on jaettu kaikille 9.-luokkalaisille, kun taas Espoossa kesätyösetelin voi hakea kaupungilta sellainen nuori, joka on jo allekirjoittanut työsopimuksen. Espoossa kesätyöseteleitä on rajattu määrä, joten kaikki halukkaat eivät välttämättä pääse hyödyntämään niitä. Esimerkiksi vuonna 2016 kesäseteleitä myönnettiin ainakin Helsingissä, Espoossa, Oulussa, Kuhmossa, Raumalla ja Järvenpäässä.

KESÄTYÖ- SETELILLÄ KORVATAAN 2–4 VIIKON KESÄTÖISTÄ AIHEUTUVIA PALKKAKUSTANNUKSIA



Kesätyösetelin arvo on keskimäärin 300 euroa, ja useimmiten edellytyksenä on, että työnantaja maksaa tämän päälle osan nuoren palkasta. Kesätyösetelillä korvataan 2–4 viikon kesätöistä aiheutuvia palkkakustannuksia. Kokemukset kesäsetelin käytöstä ovat olleet hyviä ja setelin käyttöönottoa on harkittu myös muilla paikkakunnilla. Kannattaa tarkastaa vuosittain oman paikkakuntasi tilanne.

Osuuspankin kesätyöseteli

Kesätyönantajat kertoivat palautekyselyssä hyödyntäneensä aikaisempina vuosina myös Osuuspankin kesätyöseteliä. Osuuspankilla on ollut oma kesätyösetelikampanja muun muassa Lapin ja Oulun seuduilla sekä Länsi-Uudellamaalla. Osuuspankin kesätyöseteli toimii samanlaisella periaatteella kuin kaupunkien kesäsetelit ja on tarkoitettu nuoren ensimmäiseen kesätyökokemukseen. Mallissa työnantaja tekee nuoren kanssa työsopimuksen ja huolehtii palkanmaksusta, mutta voi hakea palkkakulut korvattuna, mikäli nuori on saanut arvonnassa setelin. Tutustu oman paikkakuntasi rahoitusmahdollisuuksiin esimerkiksi Osuuspankin verkkosivuilla.

TET-harjoittelijasta kesätyöntekijäksi

Yläasteikäiset nuoret tekevät 1–2 viikon työelämään tutustumisjaksoja koulun kautta. Työelämään tutustuminen on hyvä tapa oppia uutta nuorta kiinnostavasta alasta ja päästä näkemään esimerkiksi harrastuspaikan kulissiin taakse. Pohtikaa työpaikallanne, onko teidän mahdollista tarjota nuorille TET-paikkoja, ja mainostakaa tätä mahdollisuutta. Nuoret kyselevät usein harjoittelupaikkoja kaupoista ja kahviloista, mutta eivät ehkä tule ajatelleeksi, että erilaiset yhdistykset voisivat tarjota uudenlaisia työkokemuksia. Onnistuneen TET-harjoittelun päätteeksi voi nuorelle tarjota kesätyömahdollisuutta!

KESÄTYÖKOKEMUS OPETTI KONKREETTISIA KÄDENTAITOJA, YLEISIÄ TYÖELÄMÄTAITOJA SEKÄ SOSIAALISIA TAITOJA.



KULTTUURIALA TUTUKSI KESÄTYÖN KAUTTA

Yhdessä kesätyöhön -projektissa kulttuurialan järjestöt ja yhdistykset sekä kulttuuritoimintaa järjestävät tahot tarjosivat 15–17-vuotiaille nuorille kesätyöpaikkoja valtakunnallisesti. Nuoret pääsivät harjoittelemaan työelämätaitoja muun muassa erilaisissa tapahtumissa, museoissa, kulttuurijärjestöjen toimistoilla sekä lasten taidekursseilla ja -leireillä. Työnantajat edustivat suomalaista kulttuurikenttää monipuolisesti aina klassisen musiikin tapahtumista sirkukseen ja museoista lasten kuvataidekouluihin. Kesätyössä nuoret pääsivät kartuttamaan omia taitojaan ja luomaan jo tässä vaiheessa monipuolisia vertaisverkostoja tulevaisuuden varalle.

Kaikille nuorille lähetettiin kesätyön viimeisenä päivänä palautekysely sähköpostiin ja vastaamisesta muistutettiin tekstiviestillä. Lisäksi perhe-ryhmäkotien ohjaajat keräsivät nuorten palautteet erillisillä ryhmähaastatteluilla. Nuoret vastasivat palautekyselyyn erittäin aktiivisesti, ja palautetta saatiin yli 150 nuorelta, eli yli 65 % projektiin osallistuneista nuorista antoi palautetta. Nuorten antaman palautteen mukaan kesätyökokemus opetti konkreettisia kädentaiteita, yleisiä työelämätaitoja sekä sosiaalisia taitoja. Tämän lisäksi monet nuoret kertoivat, että heidän ymmärryksensä kulttuurialan toiminnasta on konkretisoitunut ja heidän käsityksensä erilaisista osallistumismahdollisuuksista on laajentunut.

**”OPIN PAREMMIN
ERI ROOLIT, JOITA
KULTTUURIALAN
JÄRJESTÖIHIN KUULUU,
JA MITÄ KAIKKEA
KULISSIEN TAKANA OIKEIN
TAPAHTUU.”**

Nuori

”Tunnen enemmän kaupungin kahviloita ja kirjastoja kuin ennen. Sain ihania muistoja.”

”He toimivat kulttuurin kehittämisen ja yhteisöllisyyden pitämisen kannalle.”

**”OPIN SIITÄ ETTÄ MITEN
VOISIN ONNISTUA
TYÖNTEKIJÄNÄ
KULTTUURITYÖSSÄ.”**

Nuori

”[OPIN KESÄTYÖSTÄ] ERILAISTEN IHMISTEN KANSSA TYÖSKENTELESTÄ, KAIKKEA MUSIIKISTA, TAPAHTUMAN JÄRJESTÄMISESTÄ, JAKAMAAN FLYEREITA JA KOKOAMAAN ROLLUPIN.”

Nuori

”KUINKA PALJON KAIKEN NÄKÖISTÄ JÄRJESTELYÄ TAPAHTUMAT VAATIVAT ETUKÄTEEN.”

Nuori

”MINÄ OPIN OLLA MUIDEN KANSSA JA OLLA SOSIAALINEN KAIKILLE.”

Nuori

”Sain hioa käytännön taitojani (esim. siivoamista), sosiaalisia taitojani ja opin kulttuurialan järjestöjen toiminnasta.”

”Suomessa arvostetaan kulttuurialan järjestöjä ja toiminta on erilaista kuin Afganistanissa.”

Lisäksi nuoret saivat selkeämmän kuvan siitä, millaisia työtehtäviä kulttuurialan yhdistyksissä on ja millaista työluonteeltaan on. Monille tuli yllätyksenä, kuinka paljon aikaa menee tapahtumien markkinointiin, sillä useilla nuorilla kesätyö keskittyi erityisesti mainosten jakamiseen ja julisteiden levittämiseen. Moni kulttuurialan työ ja tapahtumien järjestämiseen liittyvä työvaihe jää tapahtumien osallistujilta helposti huomaamatta.

Kesätyön kautta nuorten kuva erilaisista työtehtävistä on tullut realistisemmaksi. Kerätyn palautteen mukaan kesätyö auttoi nuoria hahmotamaan paremmin, miten erilaisia työtehtäviä ja rooleja työyhteisössä on, mitä kaikkea esimerkiksi tapahtuman tai leirin järjestäminen vaatii, kuinka paljon suunnittelutyöhön menee aikaa ja millaisia yllätyksiä voi tulla vastaan jopa hyvin suunnitellussa tapahtumassa.

”Opin paljon uutta mm. museotoiminnasta, tutustua keitä museon henkilökuntaan kuuluvat ja sain tietoa museon historiasta.”

”Millaista on tehdä teatteria ja mitä kulissien takana tapahtuu.”

”Oppisin sen, että kulttuurijärjestöt tekevät tärkeää työtä ja työtehtävät voivat vaihdella ja kulttuurijärjestössä työntekijät ovat iloisia ja mukavia.”

”En tiennytkään aluksi, että niitä [kulttuuriyhdistyksiä] on olemassa. Opin siitä, miten ainakin minun työpaikkani perustui enemmänki sosiaalisiin kontakteihin kuin fyysiseen työhön.”

”Opin, että museotyöhön kuuluu paljon muutakin kuin mitä museokävijät saavat nähdä eivätkä kaikki työntekijät ole historian ammattilaisia. On niin arkistotyötä kuin näyttely- ja asiakaspalvelutyötäkin ns. ruumiillista työtä unohtamatta. Museon toiminta vaatii paljon mainos- ja mediatyötä, mitä ennen en ollut edes ajatellut.”

**”EN AIKAISEMMIN
TIENNYT, ETTÄ
KULTTUURIJÄRJESTÖT
JÄRJESTÄVÄT NIIN PALJON
ERILAISTA TOIMINTAA.”**

Nuori

Kesätyö kulttuurialalla laajensi myös kerätyn palutteen mukaan nuorten mielikuvia kulttuurista. Kulttuurijärjestöjen tarjoama vapaa-ajan ohjelma ja sen laajuus tuli monelle nuorelle yllätyksenä. Kesätyökokemus opetti erilaisista työtehtävistä kulttuurialalla, mutta myös vapaa-ajan harrastusmahdollisuuksista ja erilaisista tapahtumista, joista nuoret eivät olleet aiemmin tietoisia.

”Opin aika paljon juttuja kulttuurista. Opin olla rohkea tekemään töitä. Ja kulttuurijärjestö on auttanut minua aika paljon ei pelkästään rahasta. Kiitän siitä että sain työpaikan. Toivon, että tämä jatkuu ja jatkuu.”

”Opin, että toiminta on aika laajaa ja löytyy paljon erilaisia asioita (esim. tapahtumia/ harrastusmahdollisuuksia jne.) yhden kulttuurijärjestön sisältä.”



Tampereen Flamenco-viikon mainostuksessa kesätyöntekijöillä oli iso rooli.



”NUORILTA EI VOI ODOTTAA, ETTÄ HE OLISIVAT YHTÄ NOPEITA KUIN AMMATTILAISET, MUTTA HEILLÄ ON UUSIA IDEOITA JA UUSIA VERKOSTOJA, JOISTA KULTTUURIALAN TYÖNANTAJAT VOIVAT HYÖTYÄ. KULTTUURIALOILLA USEIN PUHUTAAN NUORTEN SAAVUTTAMISESTA, JOLLOIN JUURI NUORET KESÄTYÖLÄISET VOIVAT OLLA AVAINASEMASSA SAAVUTTAVUUDEN LISÄÄMISESSÄ.”

Työnantaja

Työnantaja, anna nuorten vallata yhdistyksenne sosiaalisen median kanavat!

Kesätyökokemus oli nuorille opettavainen, mutta myös työnantajat saivat uusia tietoja ja taitoja nuorten työllistämisestä. Osa työnantajista oli keksinyt käyttää nuoria apuna erityisesti muille nuorille suunnattujen tapahtumien ja toimintamuotojen suunnittelussa. Työnantajat hyödynsivät nuorten asiantuntemusta ja luovuutta myös erilaisten digitaalisten kanavien ja sosiaalisen median käytössä. Lisäksi nuorten omat verkostot ja ideat uudenlaisten kohderyhmien tavoittamisesta keräsivät työnantajilta kiitosta.

Nuoret voivat osallistua toiminnan ja markkinoinnin suunnitteluun – erityisesti jos kyseessä on nuorille suunnattu tapahtuma tai toiminta. Nuoret ovat usein aikuisia taitavampia sosiaalisen median käyttäjiä. Miltä näyttäisivät kesätapahtumat kuvattuna nuorten näkökulmasta? Millainen blogiteksti toimiston tavallisesta työpäivästä syntyy, jos sen kirjoittaa 15-vuotias? Pohtikaa yhdistyksessänne, voisivatko kesätyössä olevat nuoret ottaa haltuun yhdistyksenne Instagram-tilin.



KESÄTYÖNANTAJAESITTELYSSÄ AINO ACKTÉN KAMARIFESTIVAALI

Pääkaupunkiseudulla Aino Acktén kamari-festivaali tarjosi kesätyön kahdelle nuorelle Ackté-klubilla ja Galleria Café Sonckissa Kallion kirkossa Helsingissä. Jialinin ja Lauran mielestä kesätyö sujui erinomaisesti: molemmat antoivat arvosanaksi kympin. Samaa mieltä tuntui olevan myös heidän esimiehensä, festivaalijohtaja Suvi Olavinen:

– Kamarifestivaali on elävä ja monipuolinen työkenttä, jossa nimenomaisesti nopeat hoksottimet, yleinen positiivisuus ja aktiivinen asenne ovat avainasemassa. Nuoret oppivat tässä lyhyessä ajassa, kuinka vaativa ja opettavainen yhdistelmä konserttitoiminta-kahvila-galleria on. Nuoret myös näkivät, että jokainen meistä teki työtä samanarvoisesti, titteliin katsomatta, kaikkia osa-alueita hoitaen. Yleishyödyllinen kulttuurityömme on vaativaa ja kysyy antaumusta.

Eniten molempia tyttöjä hämmästytti se, kuinka paljon enemmän työssä oleminen vei energiaa kuin koulupäivä. Toisaalta työn tuloksen näki heti, mitä nuoret kiittelivät oikea-aikaisen palautteen lisäksi. Molemmat kesätyöntekijät pitivät hyödyllisenä myös osana hanketta nuorille järjestettyä kesätyöpajaa, jossa opittiin mm. tekemään työnhakuasiakirjoja ja harjoittelemaan haastattelussa olemista.

Yhdessä kesätyöhön -hankkeen tavoite – että nuori saisi kesätyön kautta myös hyvän kuvan kulttuuripuolen toiminnasta ja työtehtävistä – onnistui Jialinin ja Lauran kohdalla hyvin. Työnantaja esitteli toimintaa monipuolisesti ja kertoi myös haasteista, kuten rahoituksesta. Jialin kertoo, että kesätyö on lisännyt hänen arvostustaan kulttuurialaa ja taidetta kohtaan. Molemmilla nuorilla on kulttuurialan harrastus. Laura mainitsee ahaa-elämyksenä sen, että harrastus voi johtaa ammattiin ja myös johtopaikoille – vaikka festivaalijohtajaksi.

Miten sitten työnantaja voi omalta osaltaan varmistaa sen, että kesätyö on onnistunut kokemus sekä työnantajalle että työntekijälle? Suvi Olavinen antaa kaikille sopivan vinkin:

– Olemalla aidosti kiinnostunut nuorten työkokemuksen kartuttamisesta ja antamalla kaikkia mahdollisia eväitä tulevaan elämään. Luomalla nuorille samanaikaisesti selkeärajainen, haastava, miellyttävä ja turvallinen työilmapiiri. Nuoren täytyy saada tulla hyväksytyksi omana itsenään, mutta samalla ohjaajan tulee haastaa nuori parhaaseen mahdolliseen työpanokseen, kuitenkin nuoren valmiudet ja persoonallisuus huomioon ottaen.

Aino Acktén kamarifestivaalin esitteiden jakoa Helsingissä Kallion kirkolla



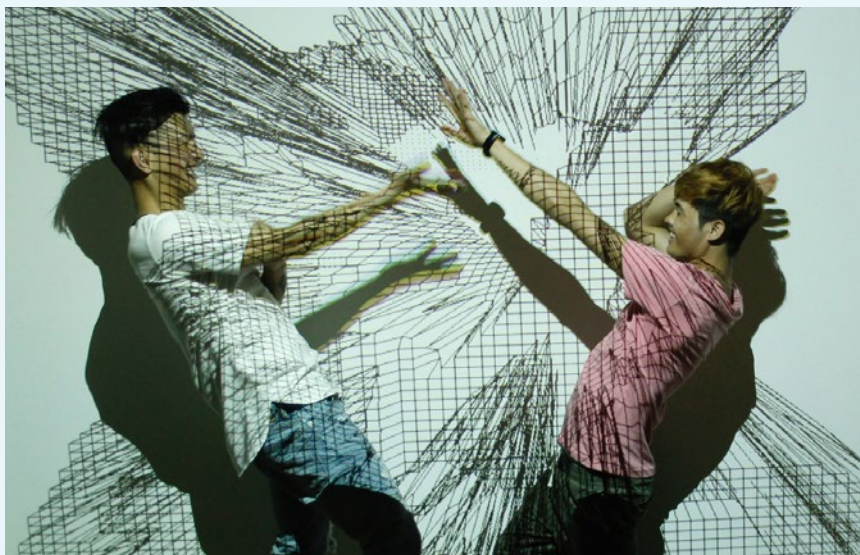
KESÄTYÖNANTAJAESITTELYSSÄ TAIKABOX

TaikaBox ry on oululainen yleishyödyllinen tanssiyhdistys. Sen yksi päätavoitteista on luoda ihmisille uusia tapoja kokea tanssia uutta teknologiaa hyödyntämällä. Yhdistys tutkii ja tuottaa hankkeita näyttämöille, julkisiin tiloihin sekä sähköisiä viestimiä käyttäen ja niitä varten. TaikaBox ry työskentelee laajasti myös yhteisön eri ryhmien kanssa.

Kesällä 2017 TaikaBoxilla oli kolme nuorta kesätyössä. He olivat mukana luomassa avointa DigiTanssi-työpajaa, joka järjestettiin Oulun keskustassa osana Oulun Päivät

-tapahtumaa. Työpajassa yhdistyy luova liikkuminen ja vuorovaikutteinen digitaalinen ympäristö. Kesätyöntekijät olivat mukana kehittämässä työpajan taiteellista ja teknistä sisältöä sekä osallistuivat aktiivisesti tapahtuman markkinointiin ja arviointiin.

”Ensimmäiset kesätyökokemukset ovat merkittäviä askelia nuoren itsenäistymisessä. Yhteinen kesätyö luo turvallisen ympäristön, jossa nuori voi kehittää taitojaan, luoda uusia ystävyssuhteita sekä kasvattaa itsevarmuuttaan”, kuvailee koreografi, taiteellinen johtaja Tanja Råman.



TaikaBox ry:n kesätyöntekijät pääsivät toteuttamaan DigiTanssi-tapahtumaa Oulussa.

GÅRDSKULLAN MAATALOUSHMUSEO

Gårdskullan museo on yksityisen säätiön ylläpitämä museo. Museossa on esillä Suomen maatalouden ja maaseudun esineistöä noin sadalta vuodelta. Museon perustaja oli Carl-Erik Rehnberg, joka kokosi näyttelyn pääosin vuosina 1980–2007.

Kesätyöissä oli mukana seitsemän nuorta. Nuoret siivosivat museohalleissa ja järjestelivät museoesineitä. Lisäksi he tekivät muun muassa maalaustöitä sekä auttoivat museon yhteydessä toimivassa kahvilassa.

- Nuorille on tärkeää, että he saavat tehdä oikeita asioita ja kokevat, että heidän panostaan

arvostetaan. Tällä tavoin he uskaltavat hakeutua jatkossa vastaaviin tai vaativampiinkin tehtäviin jossain muualla, toteaa museosäätiön hallituksen puheenjohtaja Henrik Rehnberg.

Keskeistä Rehnbergin mukaan on, että uskaltaa ottaa nuoret töihin ja antaa heille mahdollisuuden. Tämä vie toki aina myös omaa aikaa, mutta on antoisaa nähdä, miten nuoret avautuvat ja kehittyvät.

- Minusta Suomessa pitäisi olla työnantajilla velvollisuus ottaa kuhunkin työpaikkaan juuri sinne sopiva määrä nuoria työhön, jotta useampi nuori saadaan työnteon piiriin, kannustaa Rehnberg.

ESIMERKKEJÄ HYVIKSI KOETUISTA TEHTÄVISTÄ KESÄTYÖNTEKIJÖILLE

Festivaali- ja tapahtumatyö

- esitteiden jakelu ja mainosjulisteiden vieminen eri paikkoihin
- kylttien ja muiden materiaalien askartelu
- valokuvaaminen tapahtumassa ja valmisteluvaiheessa
- yleisön haastatteleminen tapahtumassa
- kierrätyksestä huolehtiminen
- katsomon järjestäminen
- tarjoilujen järjestäminen taiteilijalämpiöön
- somistustiimin avustaminen (esimerkiksi kukkien istutus ja tilojen sisustus)
- festivaalimyymälän valmistelut (esimerkiksi paitojen viikkaus)
- rakentamisessa ja roudamisessa avustaminen (huomioitava ikäryhmälle sopiva fyysinen rasitus)
- siivoustehtävät festivaali- tai tapahtuma-alueella
- avustavat toimistotyöt, kuten pakkaus ja postitus ohjatusti
- telttojen ja pöytien kasaaminen tapahtumapäivänä
- maskottina toimiminen kulkueessa
- kävijöiden opastus tapahtuma-alueella

Kahvilatoiminta kulttuurialan tapahtumissa ja yhdistyksissä

- kahvilan siistiminen
- astioiden kerääminen ja tiskaus
- pöytien pyyhkiminen
- kioskimyynti ja järjestely
- kahvinkeitto
- leipominen
- tapahtumissa avustaminen ja tilojen järjestely (esim. pöytien siirtäminen)

Teatteri

- valokuvaus ja videoiminen (esimerkiksi teatterilla järjestettävillä kursseilla)
- lavan ja lavasteiden siivous ja järjestely
- kesäteatterin siivous
- käsiohjelmien myynti
- lippujen tarkastus ovella
- asiakkaiden neuvonta
- järjestäjän apuna toimiminen (lavasteiden, tarpeiston järjestely)
- esitteiden jako ja julisteiden levitys
- toimiston ja varastojen siivoustehtävät

Työtehtävien suunnittelussa muistettava

Mieti työtehtäviä suunnitellessasi ja antaessasi, voiko kyseisessä työtehtävässä olla jotain kulttuurisesti tai uskonnollisesti arveluttavaa. Mikäli et ole varma, voiko nuori tehdä kyseistä työtehtävää, kysy nuorelta suoraan. Alaikäisiä ei voi laittaa vastuuseen kassatehtävistä, ja erityisesti myöhäisillan tapahtumiin ja päihteisiin liittyvien työtehtävien (esim. alkoholituotteiden hyllyttäminen) kanssa pitää olla tarkkana. Muista kysyä alaikäisten nuorten huoltajalta luvat myös silloin, jos julkaisette kuvia kesätyöläisistä yhdistyksenne nettisivuilla tai sosiaalisen median kanavissa.

Lasten ja nuorten toiminta

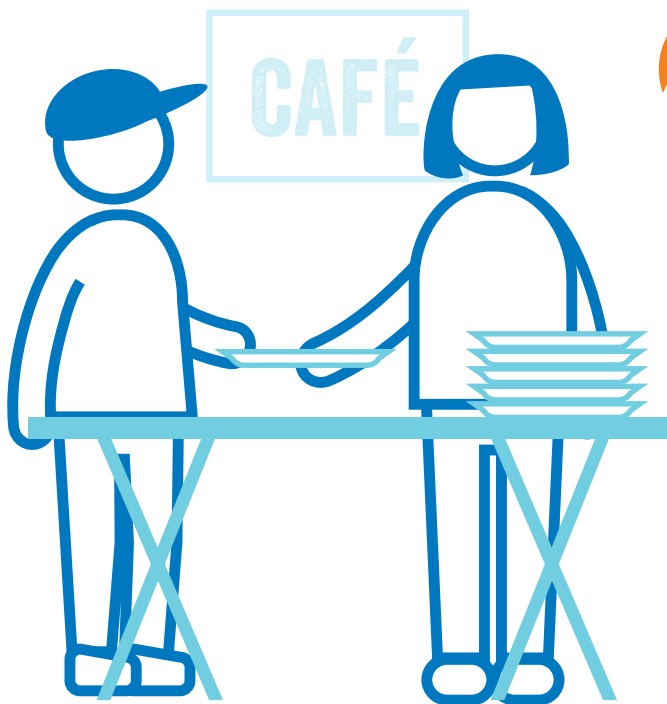
- tanssi-, sirkus- tai kuvataideleirillä apuohjaajana toimiminen
- leiriohjelman suunnittelussa avustaminen
- ruokailun järjestämisessä avustaminen
- ruokailun valvominen
- musiikkileirin avustavat tehtävät ja oheishjelman (esimerkiksi liikuntatuokion) suunnittelussa avustaminen
- askartelu, liikunta, retket ja leikit lasten kanssa
- leiritarvikkeiden (esim. sirkuksessa käytettävien trampoliinien) siirtämisessä auttaminen
- ohjaajien apuna toimiminen leirin tai kerhon eri toimintapisteillä

Museo

- avustavat viestintätehtävät (esim. sosiaalisen median käyttö ja bloggaaminen)
- valokuvaaminen ja kuvien lisääminen Instagramiin
- museokaupan tuotteiden pakkaus ja hinnoittelu
- varastojen järjestäminen
- esitteiden ja julisteiden jakaminen kaupungille
- kävijätutkimuksen tekemiseen osallistuminen

Toimistotyö

- postitus
- kurssimateriaalien pakkaus, inventaario ja järjestely
- kirjaston järjestely
- kaappien siivous
- paperien silppuaminen
- kauppareissujen kantoapuna toimiminen
- talon julkisivumaalaus
- varastojen inventaario ja järjesteleminen



**”PARASTA KESÄTYÖSSÄNI
OLI ILOISET TYÖKAVERIT
JA MIELENKIINNOISET
SEKÄ VAIHTELEVAT
TYÖTEHTÄVÄT.”**

Nuori

Projektin yksi keskeisimmistä tavoitteista oli kasvattaa nuorten verkostoja sekä kesätyönantajiin että myös erilaisista taustoista tulevien nuorten välillä. Erityisesti maahanmuuttajanuoret toivovat usein enemmän kohtaamisia kantasuomalaisten nuorten kanssa. Kesätyössä nuoret tutustuivat toisiinsa ja pääsivät auttamaan toinen toisiaan. Nuorten palautteen perusteella uusiin ihmisiin tutustuminen oli keskeinen asia onnistuneessa kesätyökokemuksessa. Kokonaisuudessaan nuoret arvioivat työparityöskentelyn sujuneen hyvin. 64 % vastaajista kertoi työparityöskentelyn onnistuneen erittäin hyvin ja 32 % melko hyvin. Vain prosentti vastaajista oli sitä mieltä, että työparityöskentely sujui melko huonosti.

Työparimallissa työkaveri on tukena ja turvana

Yhdessä kesätyöhön -projektin työparimallin kautta nuoret tutustuivat uusiin ihmisiin erilaisista taustoista ja pääsivät harjoittelemaan työelämää turvallisesti uuden kaverin tai pienen ryhmän kanssa. Yhteistyö nuorten kesken onnistui erittäin hyvin sekä kesätyöntekijöiden että työnantajien näkökulmasta.

Hankkeen työnantajilta kerättyssä palautteessa nousee esiin nuorten into ja kiinnostus kesätyötä kohtaan. Monet työnantajat mainitsevat nuorten yhteistyön voimavarana, mutta muistuttavat, että kesätyö pitää suunnitella hyvin. Huolellinen perehdytys ja mielekkäät, nuorille sopivat työtävät ovat avaimia onnistuneeseen kesätyöhön.

”Jaatettiin kaikki työt ja oltiin toisiamme tukena.”

Nuori

”Hän oli mukava kaveri myös hän auttanut minua paljon joskus mä en ymmärrä puhekiele.”

Nuori

”Tutustuttiin ja ollaan nyt töidenkin jälkeen oltu yhteyksissä.”

Nuori

**”NUORTEN OMA-ALOITTEISUUS, ROHKEUS JA
ITSEVARMUUS KASVOIVAT KESÄTYÖN EDETESSÄ.
MAAHANMUUTTAJANUORTEN SUOMEN KIELI KEHITTYI
HURJASTI KESÄTYÖN AIKANA.”**

Työnantaja

Myös työnantajien palautteen perusteella yhteistyö nuorten välillä sujui erittäin hyvin. Kokemus parityöskentelystä oli positiivinen ja kaiken kaikkiaan työparityöskentelyssä nuorten koettiin olevan toistensa tukena. Työnantajapalautteessa korostui nuorten keskinäinen tuki ja yhteistyön avulla parantunut ongelmanratkaisukyky. Kouluarvosanalla työnantajat arvioivat nuorten välisen yhteistyön keskiarvosanalla 9+.

Minusta tuntuu, että nuoret tykkäsivät toimia yhdessä, koska silloin uudet työhön liittyvät haasteet eivät tuntuneet niin vaikeilta. Ryhmässä oli positiivinen henki ja he kannustivat ja tukivat toisiaan.”

Työnantaja

Alussa nuoret eivät juuri jutelleet keskenään, mutta kun tulivat tutuiksi, alkoi yhteistyö ja työnjakokin sujumaan. Työnantaja voi antaa sellaisia työtehtäviä, joissa joutuu väkisinkin kommunikoimaan keskenään ja tekemään yhteistyötä.”

Työnantaja

Työnantajapalautteesta käy myös ilmi, että nuorten keskinäistä yhteistyötä on tuettava ja työtehtävien suunnittelulla on mahdollista helpottaa yhteistyön käynnistymistä ja tutustumista. Joissain tapauksissa maahanmuuttajanuoret kaipasivat enemmän kielellistä ohjausta ja tukea työparilta. Toisaalta useat työnantajat totesivat, että kielitaitoa enemmän kuitenkin nuorten luonteenpiirteet vaikuttivat oma-aloitteisuuteen ja siihen, kuinka hyvin työparin yhteistyö lähti heti alussa käyntiin.

Parityöskentelymallissa nuoret toivovat esimiehen ottavan vastuulleen nuorten ryhmäyttämistä ja yhteisten tehtävien suunnittelua niin, että niiden lomassa myös tutustuminen on mahdollista.

”HÄN VOISI YRITTÄÄ ALUKSI AINAKIN IHAN VÄHÄN RYHMÄYTTÄÄ TYÖNTEKIJÖITÄ, SILLÄ SE VOISI EDISTÄÄ TYÖSKENTELYN TEHOKKUUTTA JA MUKAVUUTTA.”

Nuori

Vinkki: laita työparit perehdyttämään toisiaan

Kuka olisikaan parempi selittämään työtehtäviä uusille nuorille työntekijöille kuin vasta kaksi viikkoa aiemmin tehtäviin itse perehtynyt nuori? Nuorten keskinäinen perehdytys on hauska ja hyvä tapa käynnistää uuteen työpaikkaan tutustuminen. On kuitenkin hyvä huomata, että nuoret eivät välttämättä osaa huomioida ja kertoa kaikkia tarpeellisia asioita, joten viime kädessä perehdytysvastuu on aina työnantajalla. Uuteen työtehtävään tutustuminen nuorten perehdyttäjien avulla on kuitenkin mukava tapa käynnistää kesätyö, ja nuoret voivat uskaltautua kysymään toisiltaan asioita, joita työnantajalta ei ehkä kehdata kysyä.



”TYÖNANTAJA LUO ESIMERKIN SIITÄ, KUINKA TYÖPAIKALLA KOHDELLAAN TOISIA. TOISTEN KUNNIOITTAMINEN JA YMMÄRTÄMINEN LUO TURVALLISEN TYÖYMPÄRISTÖN, JONKA USKON EDISTÄVÄN MYÖS NUORTEN KESKINÄISTÄ YHTEISTYÖTÄ.”

Työnantaja

KESÄTYÖNANTAJAESITTELYSSÄ

HELINÄ RAUTAVAARAN ETNOGRAFISEN MUSEON SÄÄTIÖ: PEREHDYTYSTÄ NUORILTA NUORILLE

”Olin tehnyt nuorille valmiin viikko-ohjelman, jonka he saivat aina viikon alussa. Ohjelmaan sisältyi yhteinen aamukahvihetki. Ja joka aamu kokoonnuimme yhdessä kahvikupin ääreen ja kävimme läpi päivän tehtäviä. Vastasin itse pääasiassa nuorten ohjaamisesta ja, jos en ollut paikalla, kerroin nuorille, kuka toimi sijaiseni”, kertoo nuorten lähiesimiehenä toiminut museolehtori Ilona Niinikangas.

Helinä Rautavaaran museossa työskenteli kesäkuussa kaksi nuorta työparia osana Yhdessä kesätyöhön -hanketta. Kaikki neljä nuorta tapasivat toisensa museon järjestämässä infotilaisuudessa toukokuussa. Infotilaisuudessa käytiin läpi työharjoitteluun liittyviä asioita ja nuoret saivat tietoa tulevista työtehtävistä. Työtehtäviin kuului mm. työpajamateriaalien valmistelua museon pajoja varten, kesäleireillä avustamista ja bloggausta. Tilaisuudessa sovittiin myös kaikille

yhteisestä työpäivästä, jolloin ensiksi tullut työpäri opetti uutta työpäriä. Nuorten keskinäinen perehdytys onnistui hyvin.

”Kaikki nuoret olivat yhden päivän töissä samaan aikaan. Perehdyttäminen meni loistavasti. Ensimmäinen työpäri oppi kaikki työtehtävät nopeasti, ja he pystyivät opettamaan uutta työpäriä tehokkaasti. Perehdyttämispäivänä nuoret työskentelivät yhdessä ja kävivät kaikki työvaiheet läpi perusteellisesti ja rauhallisesti. Minun tehtäväkseni jäi vain varmistaa, että kaikki tarvittava materiaali oli valmiina (työpajojen valmistelun osalta), ja varmistaa perehdyttämisen jälkeen, että oppi oli mennyt perille. Näin tosiaan tapahtui. Museolla on ollut vuosia nuoria kesätöissä, mutta tämä oli ensimmäinen kerta, kun nuoret perehdyttivät toisensa. Ajatus oli mielestäni erittäin hieno. Toki täytyy muistaa, että perehdyttäminen koski vain työtehtäviä, ei organisaatioon tai laajempaan toimiympäristöön perehdyttämistä”, toteaa Ilona Niinikangas, museolehtori.

Helinä Rautavaaran museossa kesätyöntekijät Tianxin ja Leo kirjoittivat myös blogia.



KESÄHARJOITTELUSOPIMUS

Työnantaja		
Harjoittelija	Suku- ja etunimet	Henkilötunnus
	Osoite	
	Postinumero	Postitoimipaikka
	Pankkitili	
Tehtävä		
Kesäharjoittelun suorittamispaikka		
Sopimuksen kestoaika		
	Kaksi viikkoa (yhteensä 50 tuntia) kestävä kesäharjoitteluohjelman mukainen työsuhde voidaan sijoittaa _____.____. – _____.____. väliselle ajalle vuonna 20____.	
Kesäharjoitteluohjelman tavoite	Tutustumisen tarkoituksena on, että koululaiset saavat omakohtaista kokemusta eri toimijoista, eri työtehtävistä, henkilöstörakenteesta, yhteistyömuodoista ja alan tarjoamista mahdollisuuksista sekä tarjota koululaisille sopivaa käytännön työtä.	
Säännöllinen työaika	Kokonaistuntimäärä on ____ tuntia. Työvuoro on pääsääntöisesti yhdenjaksoinen ja sijoittuu maanantai–perjantai-ajanjakson päivävuoroihin.	
Palkka (noudata oman liiton suositusta)	Kesäharjoitteluohjelman suorittamisesta maksetaan kertakaikkisena palkkana _____ euroa. Kertakaikkinen palkka sisältää tutustumisjaksolta kertyneen lomakorvauksen sekä kaikki muut työehtosopimuksen mukaiset rahanarvoiset etuisuudet.	
Muut ehdot		
Allekirjoitukset	Tätä sopimusta on tehty kaksi samansisältöistä kappaletta, yksi kummallekin sopijapuolelle.	
	_____ / ____ / ____ / 20____	
	Työnantajan edustajan allekirjoitus	Työntekijän / alle 15-vuotiaan huoltajan allekirjoitus

TYÖTODISTUS

Työnantaja

Työnantajan yhteystiedot

Työntekijän nimi

Työntekijän henkilötunnus

Työsuhde on alkanut: (pvm.)

Työsuhde on päättynyt: (pvm.)

Työntekijä on ollut palveluksessamme seuraavissa tehtävissä:

(Lisäksi kirjoitetaan arvio työntekijän työskentelystä ja käytöksestä sekä ilmoitus työsuhteen päättymisen syistä, mikäli työntekijä niin toivoo.)

Paikka ja päivämäärä

Työnantajan allekirjoitus ja nimenselvennys

NUORELLE TÄRKEÄT OHJEET, JOTKA VOI SISÄLLYTTÄÄ KIRJALLISEEN PEREHDYTYSMATERIAALIIN

VEROKORTTI

Ohje nuorelle verokortin tilaamiseen:

Laita kotiin postissa tullut verokortti talteen. Jos et ole saanut verokorttia tai se on kadonnut, tilaa puhelimitse uusi verokortti soittamalla numeroon **029 497 000**.

Kun tilaat verokortin, tarvitset:

- sosiaaliturvatunnuksen (henkilötunnus)
- tiedon siitä, kuinka paljon olet saanut tämän vuoden aikana palkkaa
- tiedon siitä, kuinka paljon tulet saamaan palkkaa yhteensä koko vuoden aikana. Sinun pitää osata kertoa, teetkö muita töitä kuin kesätyön ja paljonko luulet, että saat yhteensä palkkaa koko vuoden aikana.

PANKKITILI

Ohje nuorelle pankkitilin avaamiseen:

Ennen kuin aloitat työt, sinulla pitää olla oma pankkitili, johon palkka maksetaan. Pankkitilin avaamista varten pankilta pitää varata tapamisaika. Huoltajan on hyvä olla mukana, kun avaat pankkitiliä. Jos et saa avattua pankkitiliä, voit kokeilla vielä toisesta pankista. Yleensä pankkitilin saa avattua vasta sitten, kun on jo jokin työpaikka tiedossa ja voit näyttää, että sinulle on tulossa palkkaa, jota varten tarvitset pankkitilin.

Muista, että pankkikortin PIN-koodia tai verkkopankkitunnuksia ei saa koskaan kertoa kenellekään.

Kun avaat pankkitilin, tarvitset:

- henkilötodistuksen
- todistuksen siitä, mistä rahaa on tulossa (esim. työsopimus)

TYÖSOPIMUS

Ennen kuin aloitat työn, allekirjoitetaan työsopimus. **Niitä tehdään kaksi. Toinen jää pomolle ja sinä saat toisen kappaleen.** Muista aina säilyttää työsopimus koko työsuhteen ajan. Siinä lukee, kuinka paljon sinä saat palkkaa, kuinka monta tuntia sinun pitää tehdä työtä ja milloin palkka maksetaan. Työsopimuksessa lukee myös, millaisia tehtäviä olet luvannut tehdä.



HYÖDYLLISIÄ LINKKEJÄ

TAT Vastuullinen kesäduuni -kampanja

Vastuullinen kesäduuni -kampanjan sivuilla on tietoa kesätyöstä sekä työnantajalle että työnhakijalle.

<http://kesaduuni.org/tyonantajalle/>

Hyvää työtä – työelämäopas nuorille

Verkkosivu, josta nuoret ihmiset voivat löytää perustietoja nuorten ihmisten työhakemuksesta. Siinä on materiaalia työnhausta, tärkeitä muistettavia asioita työpaikasta ja ohjeita ongelmatilanteisiin.

http://www.hammaslaakariliitto.fi/sites/default/files/mediafiles/hyvaatyota_tyuelamaopas-nuorille.pdf

Työelämän ABC

Tästä materiaalista löytyy perustietoja työelämästä sekä työntekijän ja työnantajan oikeuksista ja velvollisuuksista.

https://www.sttk.fi/wp-content/uploads/2014/01/STTK_TYO_ABC_OPAS.pdf

TEM

Työ- ja elinkeinoministeriön verkkosivulta löytyy tietoa nuorten työntekijöiden oikeuksista, nuorille sopivista ja kielletyistä töistä, työajasta ja vuosilomasta.

<http://tem.fi/nuoret-tyontekijat>

Nuorten elämä

Sivustolta löytyy nuorille suunnattua tietoa muun muassa kesätyöstä sekä ilta- ja viikonlopputyöstä.

<https://www.nuortelama.fi/tyonhaku>

