

Kati Tikkamäki

Nuori mukaan työhön ja työyhteisöön

Treeniohjelma nuorten kohtaamiseen
ja perehdyttämiseen



Tietoa ja vinkkejä • Harjoituksia • Pohdinnan paikkoja • Lisätietoa



Euroopan unionin
osarahoittama

TYÖELÄMÄN
YHTEISTREENIT

HUMAK®

Tämä opas on julkaistu osana TREENI - Työelämän yhteistreenit –hanketta (10/2023–09/2026), jonka osarahoittajana toimi Euroopan sosiaalirahasto (ESR+). Laurea-ammattikorkeakoulu toimi hankkeen päätoteuttajana ja Humanistinen ammattikorkeakoulu osatoteuttajana. TREENI-hankkeessa etsittiin ratkaisuja nuorten ja työelämän kohtaamiseen, vahvistettiin työelämän ja työyhteisöjen moninaisuutta sekä luotiin työnantajien ja muiden toimijatahojen kanssa uusia työmahdollisuuksia ja toimintamalleja nuorten työllistymisen tueksi.

Oppaan kirjoittaja, Kati Tikkamäki, toimi TREENI-hankkeessa Humakin osatoteutuksen projektipäällikkönä ja työyhteisöjen kehittämisen vastuuasiantuntijana. Hankkeessa nuorten innostamisesta ja valmennuksista vastanneen Sari Hutun arvokas palaute ja hyvät kehittämis ehdotukset oppaan työstämisen loppumetreillä tekivät oppaasta vieläkin paremman. Oppaan ensimmäisen työversion valmisteluun osallistui aktiivisesti ja innokkaasti työyhteisön kehittäjä -opiskelija Jenna Lahtinen.

Oppaan tekemisessä on käytetty apuna Claude-tekoälyohjelmaa sisältöjen ja tehtävien ideoinnissa sekä tekstin tiivistämisessä.

Lisätietoa hankkeesta: www.humak.fi/treeni

Kati Tikkamäki
NUORI MUKAAN TYÖHÖN JA TYÖYHTEISÖÖN -
Treeniohjelma nuoren kohtaamiseen ja perehdyttämiseen

© Kati Tikkamäki ja Humanistinen ammattikorkeakoulu 2026

ISBN 978-952-456-490-8 (painettu)

ISBN 978-952-456-491-5 (verkko)

ISSN 2343-0664 (painettu)

ISSN 2343-0672 (verkkojulkaisu)

Humanistinen ammattikorkeakoulu. Julkaisuja, 204

Taitto: Emma-Karoliina Reponen

Sisällys

Hyvä perehdyttäjä.....	6
Lämmittely – valmistautuminen	7
Nuoren perehdytys vaatii erityistä huomiota	8
Mitä nuori tarvitsee pärjätäkseen työpaikalla?	11
Hyvin suunniteltu on tunnetusti puoliksi tehty	11
Nuoren kohtaaminen – mahdollisia tuen tarpeita	12
Yhdenvertaisen treenin vinkit	14
Treenikutsu tulee parhaimmillaan koko työyhteisöltä.....	15
Perustekniikat – työn ydintaidot haltuun	17
Mikä riittää alussa? - Pilko työtehtävät ja materiaalit osiin	18
Rohkaise kysymään – virheet kuuluvat oppimiseen.....	18
Perehdytys kohtaavana valmennuksena	20
Kohtaamisella nuoren potentiaali esiin	21
Osoita kiinnostuksesi kysymällä ja kuuntelemalla	21
Palautteella rohkaiseminen, kannustaminen ja motivoiminen.....	23
Koko työyhteisö valmentaa	25
Säännöllinen harjoittelemine n	
– jatkuva oppiminen työn arjessa	27
Ensimmäinen päivä, viikko, kuukausi	28
Erilaisten oppimistyylien huomioiminen	29
Mitä tehdä, elleivät treenit suju?	30
Perehdytyksen dokumentoiminen	32
Kehittyminen toistojen kautta – kasvu ja kehittyminen	33
Lisää haastetta oikeaan aikaan	34
Rutiineista varmuutta.....	34
Kisapäivä – työssä itsenäistyminen	36
Valmiina tositoimiin – vastuun antaminen.....	37
Siirry valmentajana enemmän taustalle.....	37

Lepo ja palautuminen

- jaksamisen ja hyvinvoinnin turvaaminen 38

Työpäivän kuormitus, tauot ja palautuminen 39

Treeneissä uupumisen estäminen 39

Kuntotesti – seuranta 41

Check-in -keskustelut 42

Jatkokehityksen turvaaminen 43

Jäähdyttely – palaute, arviointi ja jatkokehitys 44

Perehdytyksen onnistumisen ja kehittämisen arvioiminen 45

Mitalien jako 46

Perehdytys osana työnantajakuva 47

Reilu treeni – perehdyttäjän tarkistuslista 49

Reilu treeni – perehdytettävän/perehtyjän tarkistuslista 50

Hyvä perehdyttäjä,

olet saanut tärkeän, vastuullisen ja mielenkiintoisen tehtävän – nuoren työhön ja työyhteisöön perehdyttämisen. Onnittelut siitä!

Perehdyttäminen ja perehtyminen on kuin treenaamista, johon kuuluu hyvä valmennus. Hyvä valmennus turvaa sujuvan ja turvallisen työtehtäviin pääsyn ja työntekijänä kehittymisen. Valmentava ote ei perustu käyttämiseen, vaan kuuntelemiseen, oivalluttamiseen ja kannustamiseen.

Tämä opas toimii treeniohjelmana nuorten kohtaamiseen ja perehdyttämiseen. Siihen on koottu tietoa ja vinkkejä, herätteleviä kysymyksiä, harjoituksia sekä lisätiedon lähteitä, joiden avulla on mahdollista kehittyä perehdyttäjänä ja kehittää koko työpaikan perehdytyskulttuuria – erityisesti nuorten vastaanottamisessa, kohtaamisessa ja perehdyttämisessä.

**”Jokainen kohtaaminen synnyttää ja jättää aina jäljen.
Millaisen jäljen sinä haluat kohtaamiisi ihmisiin jättää?”**

A photograph of a white water bottle, a smartphone, and dumbbells on a dark table. The water bottle is on the left, the smartphone is in the center, and the dumbbells are on the right. The background is a blurred outdoor scene. The entire image has a purple tint.

Lämmittely

- valmistautuminen

Nuoren perehdytys vaatii erityistä huomiota

Nuorelta odotetaan valmistautumista työn aloitukseen, mutta yhtä tärkeää on työpaikan ja työyhteisön valmistautuminen nuoren kohtaamiseen ja perehdyttämiseen.

Kyse on lakisääteisistä velvollisuuksista. Suomen työoikeus sisältää erityismääräyksiä alle 18-vuotiaiden työllistämisestä koskien muun muassa:

- **Työolosuhteita:** Nuoret työntekijät eivät saa tehdä työtä, joka on liian rasittavaa tai vaarallista heidän fyysiselle tai henkiselle kehitykselleen
- **Työaikoja:** Nuorten työntekijöiden säännöllisille työajoille ja enimmäistyöajoille on asetettu rajoituksia
- **Lepoaikoja:** Nuorille työntekijöille on annettava asianmukaiset lepoajat
- **Työturvallisuutta:** Työnantajien on varmistettava nuorten työntekijöiden työturvallisuus, mukaan lukien tarvittavan koulutuksen ja ohjauksen antaminen
- **Työsopimuksia:** Nuorten työntekijöiden työsopimusten tulisi olla kirjallisia, ja niissä on erityisiä sääntöjä siitä, kuka voi tehdä nämä sopimukset

Nuoruus on tapahtumarikasta aikaa niin kehossa kuin mielessä. Nuoruusikä on aivojen kehityksen kannalta tärkeä ja haastava vaihe, joka jatkuu pitkälle nuoreen aikuisuuteen asti. Kehitys on voimakasta erityisesti tunteiden säätelyn, elämyshakuisuuden ja sosiaalisen hyväksynnäntarpeen osalta. Nuori voi olla mieleltään kärsimätön, hämmentynyt ja ailahtelevainen, tai reipas, oma-aloitteinen ja innokas. Jokainen nuori on ainutlaatuinen yksilö.

Nuorille on usein tärkeää tekemisen merkityksellisyys, joustavuus, reilu kohtelu, nopea palaute ja mahdollisuus vaikuttaa. Nuorilla voi olla myös erilainen suhde työhön ja erilainen asenne työn tekemiseen kuin vanhemmillä sukupolvilla. He myös odottavat työelämässä usein matalampaa hierarkiaa ja jouston mahdollisuuksia.

Nuorella voi olla vähän tai ei lainkaan aiempaa työkokemusta, joten nuori voi kokea epävarmuutta sen pelisäännöistä. On hyvä muistaa, että nuori

vasta opettelee viestintään, ajanhallintaan, itseohjautuvuuteen ja yleensä työelämässä toimimiseen liittyviä taitoja. Kokeneemmalle työntekijälle itsestään selvät asiat eivät ole itsestäänselvyyksiä nuorelle.

Nuorten (ja itse asiassa kaikkien) kanssa kannattaa olettaa mahdollisimman vähän, ja käydä perusasiat huolella läpi – varmuuden vuoksi.

Nuori voi esimerkiksi ihmetellä:

- Mitä tarkoittaa liukuva työaika?
- Mistä syystä voi olla pois töistä ja miten poissaolosta ilmoitetaan?
- Mitä työvuorovastuu tarkoittaa käytännössä?
- Miten asiakastilanteissa toimitaan?
- Mistä voi kysyä apua?

Harjoitus: Nuoren silmin

Kuvittele olevasi ensimmäistä kertaa töissä tässä työpaikassa – et tunne ihmisiä, et tiedä rutiineja, et tiedä, mitä sinulta odotetaan. Kirjaa ylös:

- Mitä tietoja, tukea tai selityksiä kaipaisit?
- Mitkä asiat olisivat ehkä hämmentäviä tai pelottavia?
- Kysy sen jälkeen nämä kysymykset suoraan nuorelta. Älä arvaile – kuuntele.
- Vertaa omia pohdintojasi ja nuorelta saamiasi tietoja nykyiseen perehdytysmateriaaliin. Mitä sieltä jo löytyy – mitä puuttuu?

Pohdittavaksi

- Muistele omia ensimmäisiä työelämäkokemuksiasi – kesätyö, harjoittelu, ensimmäinen työpaikka.
- Mikä sinulle on jäänyt niistä mieleen? Mistä olit epävarma? Mitä pelkäsit tai jännitit? Entä mikä sinua innosti?
- Voisikohan nuorella, jota nyt perehdytät, olla näitä samankaltaisia tunteita ja kokemuksia?
- Keskustele nuoren kanssa - kerro omista kokemuksestasi, kuuntele hänen kokemuksiaan.

Hyödynnettyjä lähteitä ja lisätietoa

Laki nuorista työntekijöistä | 998/1993 | Lainsäädäntö | Finlex
<https://www.finlex.fi/fi/lainsaadanto/1993/998>

Nuori työntekijä - [Tyosuojelu.fi](https://tyosuojelu.fi) - Työsuojeluhallinto
<https://tyosuojelu.fi/tyosuhde/nuori-tyontekija>

Nuoret työntekijät - Työ- ja elinkeinoministeriö
<https://tem.fi/nuoret-tyontekijat>

Perehdyttäminen ja työnopastus - Työturvallisuuskeskus
<https://ttk.fi/tyoturvallisuus/vastuut-ja-velvoitteet/tyonantajien-yleiset-velvollisuudet/perehdyttaminen-ja-tyonopastus/>

NYT Duunikoutsi ohje työnantajille
<https://nuortennyt.fi/wp-content/uploads/2023/09/NYT-Duunikoutsi-sovellus-kesatyontekijoiden-perehdyttamisessa.pdf>

Työnaloitusopasvideoita nuorille
<https://www.youtube.com/watch?v=k45Zd7GMGTw&list=PL1Pc1oK-KWEBOCRWPwpCuglNvwJETUbiL8e&index=1>

Mitä nuori tarvitsee pärjätäkseen työpaikalla?

Nuori tarvitsee työympäristössä pärjätäkseen kolme asiaa:

Tietoa tietää mitä pitää tehdä	Tunnetta tuntee kuuluvansa joukkoon	Turvaa tulee hyväksytyksi omana itsenään
---	--	---

Hyvin suunniteltu on tunnetusti puoliksi tehty

Toimiva perehdytys:

- on konkreettinen
- etenee rauhallisesti
- sisältää toistoja ja esimerkkejä

Perehdytys suunnitelmaan on hyvä kirjata **kuka** nuorta perehdyttää, **ketä** ollaan perehdyttämässä, sekä **miksi, mitä, milloin** ja **millä keinoin** perehdytetään. Perehdyttäjäksi on hyvä nimetä henkilö, jolla on aito motivaatio tehtävään.

Harjoitus: Perehdytys suunnitelman tarkistus

- Käy läpi työpaikkanne perehdytys suunnitelma (tai tee luonnos, jos sellaista ei ole), joko yksin tai yhdessä työyhteisön jäsenten kanssa.
- Tarkista/tarkistakaa: löytyykö suunnitelmasta vastaus kysymyksiin **kuka, ketä, miksi, mitä, milloin** ja **millä keinoin**.
- Merkitse/merkitkää puuttuvat kohdat.
- Sovi työkaverisi/esihenkilösi kanssa, miten täydennätte suunnitelmaa.
- Tee perehdytys suunnitelmasta yhteinen nuoren kanssa – esittele suunnitelma nuorelle heti perehdytyksen alussa ja kysy, onko hänellä joitakin siihen liittyviä toiveita tai kysymyksiä. Näin nuori tietää, mitä on tulossa, eikä ole vain suunnitelman kohde.

Nuoren kohtaaminen – mahdollisia tuen tarpeita

Nuoretkaan eivät ole yhtenäinen joukko. Nuoret ovat yksilöitä, joista jokaisella on oma taustansa ja elämäntilanteensa, omat vahvuutensa ja tarpeensa. Joku voi olla reipas ulospäin mutta ehkä jännittääkin sisäisesti, joku taas jännittyneen näköinen ulospäin mutta reipas sisältä – kaikki ei ole sitä miltä päällepäin näyttää.

Työnantajilta ja perehdyttäjiltä vaaditaan uudenlaista ymmärrystä erilaisista tuen tarpeista ja nuorten työhyvinvoinnin tukemisesta. Neuropsykiatriset eli nepsy-piirteet, oppimisvaikeudet ja mielenterveyden haasteet ovat melko yleisiä – myös nuorilla. Mutta nämäkään asiat eivät välttämättä näy ulospäin. Tieto auttaa tässäkin.

Nepsy-piirteet johtuvat aivotoiminnan rakenteellisesta ja toiminnallisesta poikkeavuudesta. Neuropsykiatrisia vaikeuksia ovat esimerkiksi ADHD, autismikirjon häiriö, kehityksellinen kielihäiriö sekä Touretten oireyhtymä. Erilaiset tuen tarpeet ovat usein sekä haaste että vahvuus. Ne voivat näkyä työn arjessa esimerkiksi seuraavasti:

Mahdollisina haasteina	Vahvuuksina
Sopeutuminen muutoksiin ja yllättäviin tilanteisiin	Luovuus ja innovatiivisuus
Herkempi kuormittuminen, heikentynyt työmuisti	Empaattisuus ja oikeudentaju
“Sosiaalinen säiliö” täyttyy nopeasti	Nopea ajattelukyky ja rohkeus
Toiminnan suunnittelu ja aloittaminen	Intensiivinen keskittyminen
Vireystilan ja itsehillinnän säätely	Rehellisyys ja aitous
Aistien yli- tai aliherkkyys	

Oppimisvaikeus ei tarkoita kyvyttömyyttä oppia, vaan sitä, että oppiminen on yleensä tavallista työläämpää. Oppimisvaikeudet voivat liittyä lukemisen lisäksi matematiikkaan, hahmottamiseen, motoriseen toimintaan tai muuhun oppimiseen liittyvään vaikeuteen. Samalla henkilöllä voi esiintyä myös useampia oppimisvaikeuksia samanaikaisesti.

Apua voi saada erilaisista apuvälineistä, teknologioista sekä sovelluksista. Erilaisten oppijoiden liiton sivuilla on runsaasti tietoa, käytännön vinkkejä sekä työkaluja ([linkki löytyy Lisätietoa-laatikosta](#)).

Nuorten mielenterveysongelmat ovat merkittävin syy sairauspoissaoloihin, ja jopa työkyvyttömyyseläkkeisiin nuorilla aikuisilla. Työelämään siirtyminen voi ylikuormittaa nuoren hermojärjestelmää. Työyhteisön tuki on tällaisessakin tilanteessa avainasemassa.

Joskus nuoren tuen tarpeet voivat näkyä epäkohteliaalta vaikuttavana käyttäytymisenä tai ”toimimattomuutena”, mikä ei yleensä ole tahallista – kaikelle kun on syynsä. Paras tapa saada tietoa nuoren mahdollisista tuen tarpeista on kysyä asiaa häneltä itseltään – kunnioittavasti ja oikeaan aikaan. Nuori on oman tilanteensa asiantuntija.

Ymmärryksen osoittamisella, kannustuksella ja vaihtoehtoisten oppimistapojen sallimisella on iso merkitys. Konkreettista tukea voi tarjota esimerkiksi hyväksymällä epävarmuus ja keskeneräisyys, joustavilla työaika-järjestelyillä sekä kiinnittämällä huomiota selkokieliisyyteen. Selkokielliset eli yleiskieltä helpommat perehdytysmateriaalit tuovat helpotusta moniin vaikeuksiin, mutta ovat lopulta kaikkien etu – niiden avulla varmistetaan yhteinen ymmärrys koko työyhteisössä.

”Yksilöllisyys voidaan nähdä rasisitten tai esteen sijasta vahvuutena ja potentiaalina. Tarvitaan halua ymmärtää, armollisuutta ja mahdollisuuden antamista.”

Hyödynnettyjä lähteitä ja lisätietoa

Neuropsykiatriset haasteet (nepsy) - Mielenterveyden keskusliitto
<https://mtkl.fi/tieto-ja-tutkimus/haastavia-elamantilanteita/nepsy/>

ADHD-liitto kuuntelee, tukee ja neuvoo: <https://adhd-liitto.fi/>

Tietoa oppimisvaikeuksista | [Oppimisvaikeus.fi](https://www.oppimisvaikeus.fi)
<https://www.oppimisvaikeus.fi/tietoa/oppimisvaikeudet>

Erilaisten oppijoiden liitto - tuki ja välineet
<https://www.eoliitto.fi/tuki-ja-valineet/>

Miten otat puheeksi? -huoneentaulu - MIELI ry
<https://mieli.fi/materiaalit-ja-koulutukset/materiaalit/miten-otat-puheeksi-huoneentaulu>

Mielenterveyden käsi -julistte - MIELI ry
<https://mieli.fi/materiaalit-ja-koulutukset/materiaalit/mielenterveyden-kasi-juliste/>

Mielenterveyden käsi -harjoitus - MIELI ry
<https://mieli.fi/materiaalit-ja-koulutukset/materiaalit/mielenterveyden-kasi-harjoitus/>

Mielenterveyden vahvistajan käsikirja
<https://mieli.fi/wp-content/uploads/2024/03/mielenterveyden-vahvistajan-kasikirja.pdf>

Yhdenvertaisen treenin vinkit

Parhaimmillaan työyhteisöt toimivat yhdenvertaisuuden, monimuotoisuuden ja osallisuuden - kaikkien hyväksymisen ja mukaan ottamisen periaatteiden mukaan. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että:

- kannustetaan ja rohkaistaan erilaisten mielipiteiden ja näkemysten esille tuomiseen ja käydään rakentavaa keskustelua

- tutustutaan perehtyjän tarpeisiin ja tarjotaan selkokielistä materiaalia
- mahdollistetaan täsmätyö eli työtehtävien muotoileminen tekijän mukaan

Kaikkien työntekijöiden ei tarvitse olla moniosaajia, osaan tehtävistä käy hyvin esimerkiksi täsmätyöntekijä. Vähän kokemusta omaava tai täsmätyökykyinen henkilö voi antaa täyden työpanoksen tehtävässä, jossa työtehtävät ja työkyky kohtaavat.

”Kenestäkään meistä ei ole kaikkiin töihin, mutta jokaisesta on johonkin tehtävään.”
- Kiipulasäätiö

Hyödynnettyä lähteitä ja lisätietoa

Monimuotoinen työelämä | Työterveyslaitos

<https://www.ttl.fi/teemat/tyoelaman-muutos/monimuotoisen-tyoelama>

Työn muotoilu - Kiipula

<https://kiipula.fi/ammattiopisto/tasmatyoopas/tyohonvalmentajan-tasmatyoopas/tyoelaman-tukeminen/tyon-muotoilu/>

Täsmätyöopas - Kiipula

<https://kiipula.fi/ammattiopisto/tasmatyoopas/>

Treenikutsu tulee parhaimmillaan koko työyhteisöltä

Perehdytys ei ole vain yhden nimetyn perehdyttäjän tehtävä. Perehdytys ja valmentaminen on koko työyhteisön yhteinen asia. Esihenkilö ja perehdyttäjä luovat puitteet, mutta käytännössä jokainen työyhteisön jäsen on tärkeä esimerkki nuorelle ja osa valmennustiimiä.

Yhteisön asenne ja kyky vastaanottaa uusi työntekijä vaikuttaa ratkaisevasti nuoren kokemukseen työstä ja työpaikasta, laajimmillaan käsitykseen koko ammattikunnasta ja alasta. Hyvän ensivaikutelman merkitystä ei voi vähätellä!

Perehdyttäminen alkaa itse asiassa jo rekrytointivaiheessa. Kun työnkuva avataan selkeästi jo hakuvaiheessa, syntyy rehellinen pohja sitoutumiselle ja avoimelle vuorovaikutukselle.

Vinkkejä:

- Perehdytyksessä on tärkeää huomioida perehtyjän yksilölliset tarpeet ja toimintatavat mahdollisuuksien mukaan
- Positiivinen erityiskohtelu ei ole syrjintää – se on reilu tapa tasoiittaa lähtökohtia
- Tarkista rekrytointi- ja perehdytyskäytännöt monimuotoisuuden näkökulmasta (monikanavaisuus ja saavutettavuus; luettavaa, katseltavaa ja kuunneltavaa selkeää materiaalia)

Pohdittavaksi

- Miten uusi työyhteisön jäsen otetaan teidän työpaikallanne vastaan?
- Tervehditäänkö teillä kaikkia? Entä tutustutaanko kaikkiin?
- Onko kynnyks tutustumiseen ja jutusteluun korkealla vai matalalla?
- Annetaanko teillä palautetta kannustavalla ja rakentavalla tavalla?

Perustekniikat

- työn ydintaidot

haltuun



Mikä riittää alussa?

- Pilko työtehtävät ja materiaalit osiin

Hyvässä treenissä tekniikka tulee ennen tehoja. Samoin perehdytyksessä: perusasioiden on oltava kunnossa ennen kuin tehtäviä ja vastuuta lisätään.

Perehdytys kannattaa jakaa osiin eli palastella opetettava sisältö sopivan pieniksi kokonaisuuksiksi. Jopa puheeseen kannattaa jättää riittävästi taukoja, jotta perehtyjä ehtii sisäistämään asioita ja halutessaan esittämään tarkentavia kysymyksiä.

Työtehtävät kannattaa myös jakaa hallittaviin osiin 1-3-5 -metodin avulla:

1 ISO tehtävä	max 3 keskikokoista tehtävää	korkeintaan 5 pientä tehtävää
----------------------	---	--

Näytä esimerkkiä – älä vain kerro asioita puhuen. Mallintaminen, havainnollistavat esimerkit ja tekemällä oppiminen ovat tehokkaita ja toimivia tapoja oppia uutta.

Rohkaise kysymään

– virheet kuuluvat oppimiseen

Nuori tarkkailee herkästi sosiaalisia tilanteita, pelkää virheitä ja tarvitsee siksi vahvan kokemuksen siitä, että kuuluu joukkoon ja saa kysyä kysymyksiä. Nuori ei välttämättä uskalla sanoa ääneen, ellei ole ymmärtänyt jotakin ohjetta tai työtehtävään liittyvää asiaa. Tietämättömyys voi tuntua nuoresta ”nololta”. Ilmapiiri, joka mahdollistaa kysymisen matalalla kynnyksellä ja ilman pelkoa, on yksi tärkeimpiä perehdytyksen tehtäviä – ja samalla työturvallisuuden varmistamista.

Virheet ovat inhimillisiä – etenkin kun ollaan vasta harjoittelu- ja opettelu-vaiheessa. Ne ovat oppimisen luonnollinen osa, eivät merkki epäonnistumisesta. Miten sinä suhtaudut ja reagoit, jos itse teet virheen? Entä miten reagoit tilanteessa, jossa joku toinen tekee virheen?

Vinkkejä

Kysy, älä oleta

Tarjoa nuorelle välineitä kertoa oma tilanteensa, esim. kortit tai kuvat: sujuuko jo – harjoittelenko vielä – tarvitsenko apua. Pidä kynnyks kysymiseen niin matalana kuin mahdollista. Vastaa kaikkiin nuoren esittämiin kysymyksiin aina asiallisesti.

- Voit suunnitella yhdessä nuoren kanssa, miten hän voisi helpoimmin ilmaista tilanteensa – kortit, kuvat, peukku ylös/alas, tai vain sanomalla ääneen. Anna nuoren valita hänelle parhaiten sopivin tapa.

Opeta esimerkein, anna kokeilla

- Opeta oikea tekniikka ja muista työturvallisuus – käy sisällöt läpi selkeästi ja rauhassa.
- Hyödynnä kuvia ja selkokieltä – vältä kiertoilmauksia ja kielikuvia
- Ennakoi haastavat tilanteet käymällä etukäteen läpi, miten niissä toimitaan.
- Näytä käytännössä, älä vain puhu ja kerro
- Anna nuoren kokeilla ja tehdä itse, auta tarvittaessa

Ohjeista selkeästi ja monikanavaisesti

- Kirjalliset ohjeet suullisten ohjeiden lisäksi ovat tärkeitä
- Kuvien, videoiden ja selkokielen hyödyntäminen tekstimuotoisen ohjeistuksen lisäksi, vältä kiertoilmauksia
- Faktat ja esimerkit esiin – perustellut ohjeet ja esimerkit jäävät paremmin mieleen

Pohdittavaksi

- Mitä teet, ellei nuori kysy mitään?
- Miten varmistat nuoren ymmärryksen ja osaamisen?
- Miten reagoit, jos nuori tekee virheen?
- Miten annat selkeän ohjeen kiireessä?



Perehdytys

kohtaavana

valmennuksena

”Aidossa ja vilpittömässä kohtaamisessa on mukana ajatus ja sydän. On tärkeää selvittää, miten nuori itse toivoo tulevansa kohdatuksi.”

Kohtaamisella nuoren potentiaali esiin

Valmentava ote nuoren perehdyttämisessä tarkoittaa kannustavaa nuoren rinnalla kulkemista ja tukemista - aitoa kohtaamista. Käytännössä se on yksilöllisten tarpeiden huomioimista ja valmennuksen mukauttamista valmennettavan mukaan. Perehdyttäjä eli valmentaja tarvitsee ammatti-osaamisen lisäksi kykyä kuunnella, kysyä, kannustaa ja oivalluttaa.

Kohtaaminen alkaa tervehtimisellä ja tutustumisella. On tärkeää toivottaa nuori tervetulleeksi ja esitellä hänet koko työyhteisölle sopivissa tilaisuuksissa ja sopivina ”annoksina”. Reippaampi nuori ei ehkä mene hämilleen isommakaan ryhmän edessä, mutta hieman arempi nuori voi kokea, etenkin mittavat esittäytymis- ja esittelytilaisuudet, vaivaannuttavina, jopa ahdistavina.

Aito kohtaaminen näkyy kiireettömänä läsnäolona ja arvostavana kuuntelemisena, keskittymisenä toiseen ihmiseen ilman häiriötekijöitä. Se on vilpittöntä kiinnostusta sekä halua tutustua ja ymmärtää asioita toisen näkökulmasta käsin. Halua ymmärtää toisen tunteita, mielipiteitä ja kykyjä, myös mahdollisia tuen tarpeita.

Vain tutustumalla nuoreen voit saada selville, mitä juuri hän osaa ja mihin hän pystyy. Tutustu valmennettavaasi rauhassa ja tunnustellen – tunnista hänessä oleva potentiaali ja anna mahdollisuus, useammankin kerran. Tutustuminen toteutuu parhaiten kysymysten ja kuuntelemisen avulla.

Osoita kiinnostuksesi kysymällä ja kuuntelemalla

Nuorta kannattaa tavata, ja häneltä kannattaa kysyä kuulumisia säännöllisesti. Kysyminen ja kuunteleminen ovat toimivia keinoja tutustua sekä osoittaa kiinnostusta ja arvostusta. Kohtaavassa vuorovaikutuksessa avoimet kysymykset toimivat parhaiten. Kannattaa siis kysyä: mitä, miten, miksi, kuinka ja kerro lisää.

Suljetut kysymykset kannattaa muuttaa avoimiksi:

Suljettu kysymys

Sujuiko hyvin?

Ymmärsitkö?

Onko kaikki ok?

Haluatko lisää vastuuta?

Avoim kysymys

Mikä sujui hyvin
– mikä tuntui haastavalta?

Mitä jäi mieleen?
Mikä jäi ehkä epäselväksi?

Miten sinulla menee tällä hetkellä
oikeasti?

Mistä tehtävistä haluaisit ottaa
enemmän vastuuta?

Avoimet kysymykset edistävät keskustelua ja hyvää vuorovaikutusta. Ne rohkaisevat kertomaan ajatuksista ja kokemuksista, tuovat esiin vastajalle tärkeitä asioita ja hänen tarpeitaan, asioita, joita kysyjä ei olisi osannut valmiilla vastausvaihtoehdoilla edes kysyä. Kysymyksiä ei kuitenkaan kannata esittää liian nopeasti tai liikaa kerralla, muuten keskustelutilanteeseen voi tulla kuulusteleva sävy.

Kysyminen ei yksin riitä – ratkaisevaa on se, miten kuuntelet vastauksen. Kuuntele niin, että nuori haluaa puhua. Aito kuunteleminen tarkoittaa, että olet läsnä ilman kiirettä, annat nuoren puhua loppuun ja pidättäydyt tarjoamasta omaa ratkaisua ennen kuin olet kuullut nuoren näkökulman.

Tätä kutsutaan dialogiksi – ei väittelyksi eikä neuvomiseksi, vaan yhteiseksi ajatteluksi, jonka pyrkimyksenä on ymmärryksen lisääntyminen ja yhdessä oppiminen. Perehdyttäjä ei ole perehdytystilanteessa pelkästään tiedon jakaja, vaan myös kuuntelija, kysyjä ja oppija.

Dialoginen kohtaaminen näkyy käytännössä näin:

- **Ei keskeytetä** – annetaan nuoren puhua ja ilmaista ajatuksensa loppuun
- **Ei täytetä hiljaisuutta heti puheella** – hiljaisuus on usein merkki siitä, että nuori vielä miettii ja ajattelee
- **Ei oleteta** – kysytään sen sijaan, että arvataan mitä nuori tarkoittaa tai tuntee

- **Toistetaan ja vahvistetaan** – ”Kuulin, että sanoit... tarkoittitko niin?” Tämä osoittaa, että olet ollut aidosti läsnä ja kuunnellut
- **Ollaan uteliaita, ei arvioivia** – lähestytään nuoren tilannetta kiinnostuksella, ei valmiilla vastauksella

Harjoitus: Kolme kuuntelun tasoa

Pyri seuraavassa keskustelutilanteessa tunnistamaan oma kuuntelutapasi näiden kolmen tason avulla:

Taso 1 – Kuuntelen vastatakseni

Mietitkö jo vastaustasi, kun toinen vielä puhuu. Kuulet sanat, mutta et välttämättä merkitystä.

Taso 2 – Kuuntelen ymmärtääkseni

Keskityt oikeasti siihen, mitä toinen sanoo. Kysyt tarkennuksia. Annat tilaa.

Taso 3 – Kuuntelen aistien koko tilanteen

Kuulet myös sen, mitä ei sanota – äänensävyyn, epäröinnin, kehonkielen. Olet läsnä kokonaan.

Millä tasolla huomaat tavallisesti kuuntelevasi? Millä tasolla haluaisit nuorta kuunnella? Miten voisit päästä toivomallesi kuuntelun tasolle?

Palautteella rohkaiseminen, kannustaminen ja motivoiminen

Palaute on yksi voimakkaimmista oppimisen ja motivaation välineistä. Hyvän palautteen voi antaa myös muiden kuullen. Kaikki (nuoret) eivät välttämättä halua olla positiivisenkaan huomion kohteena, osa voi kokea sen vaivaannuttavana. Nuoreen tutustuminen ja nuoren tunteminen auttaa tässäkin.

Nuori sitoutuu paremmin, kun palautteen avulla:

- hän ymmärtää miksi työ tehdään
- saa onnistumisen kokemuksia nopeasti
- kuulee onnistumisistaan ja kehittämisen paikoistaan
- huomaa kehittyvänsä.

Hyvä muistisääntö on kolme myönteistä palautetta yhtä kehittävää palautetta kohden.

Kehittävä palaute annetaan aina kahden kesken, asiaan ja sen vaikutuksiin keskittyen – ei henkilötasolla, ei muiden edessä, ei selän takana, ei sähköpostilla.

3 myönteistä : 1 kehittävä

Palaute jättää aina vahvan muistijäljen – anna myönteistä palautetta kehittävää palautetta enemmän, matalalla kynnyksellä, pienimmästäkin edistymisestä.

Vinkkejä palautteen antamiseen

- Valitse palautteen antamiselle oikea aika ja paikka.
- Sano hyvä ääneen aina kun mahdollista – huomioi pienimmätkin onnistumiset.
- Pysy konkretiassa.
- Mieti etukäteen, millä sanoilla rohkaiset ja miten reagoit virheeseen.
- Vahvista pystyvyyden tunnetta: tarjoa tehtäviä, joissa tulee pärjäämisen tunne ja joissa voi onnistua.
- Hyödynnä vertaispalautetta – nuorelta nuorelle palautteessa on tehoa ja voimaa.
- Pyydä myös itsellesi palautetta.
- Sovi palautetilanteen lopussa aina jatkosta.
- Käykää työyhteisössänne keskustelua palautteen antamisen tavoista ja omista kokemuksistanne.

Koko työyhteisö valmentaa

Perehdyttäminen on koko tiimin eli työyhteisön yhteinen asia. Esihenkilö ja/tai perehdyttäjäksi nimetty henkilö luo puitteet, mutta jokainen työyhteisön jäsen on osa valmennustiimiä. Kenenkään ei siis kannata jäädä perehdyttämisenkään kanssa yksin.

Työyhteisön halu ja kyky kohdata ja hyödyntää erilaisuutta, jakaa osaamista ja neuvoa on perehdyttämisen onnistumisen kannalta olennaista. Kaikki työyhteisön jäsenet voivat tervehtiä, osoittaa kiinnostusta työka-vereita – uusia ja vanhoja – kohtaan, kysellä kuulumisia ja tarjota apua.

Harjoitus: Kohtaamisharjoitus

1. Mieti konkreettinen tilanne työn arjesta, jossa nuori voisi kokea epävarmuutta.
2. Kirjoita ylös: mitä tilanteessa sanoisit tai tekisit ensiksi?
3. Keskustele kollegojesi kanssa – millaisia samankaltaisuuksia tai eroavaisuuksia lähestymistavoissanne on?
4. Pohtikaa yhdessä: Mikä voisi toimia tällaisessa tilanteessa parhaiten ja miksi?
5. Testaa pohdinnan tuloksena syntyneitä ajatuksia ja toimintamalleja käytännössä, kohdatessasi nuoria.
6. Käykää testausten jälkeen uusi keskustelu: Millaisia havaintoja teit/teitte? Mitä opit/opitte?

Hyödynnettyjä lähteitä ja lisätietoa

Nuorten perehdyttäminen työpaikalla - Työturvallisuuskeskus

<https://ttk.fi/nuorten-perehdyttaminen-tyopaikalla/>

Kulje nuoren rinnalla töissä – anna palautetta ja keinoja hankaliin tilanteisiin | Työterveyslaitos

<https://www.ttl.fi/tyopiste/kulje-nuoren-rinnalla-toissa-anna-palautetta-ja-keinoja-hankaliin-tilanteisiin>

Dialogi mahdollistaa turvallisen yhteistyön

- Työturvallisuuskeskus

<https://ttk.fi/tyoturvallisuus/tyohyvinvointi/tyoyhteiso/vuorovai-kutustaidot/dialogi-mahdollistaa-turvallisen-yhteistyon/>

Aito dialogi auttaa työyhteisöä uudistumaan | Työterveyslaitos

<https://www.ttl.fi/tyopiste/aito-dialogi-auttaa-tyoyhteisoa-uu-distumaan>

Säännöllinen

harjoittelemineen

- jatkuva oppiminen

työn arjessa



Ensimmäinen päivä, viikko, kuukausi

Hyvä alku kantaa pitkälle. Varmista, että nuoren ensimmäinen työpäivä ja työn aloitus on tunnelmaltaan hyvä, rakenteeltaan selkeä ja perehdytys- ja työtahti sopivan rauhallinen. Ensimmäisellä viikolla keskitytään perusasioihin. Kuukauden jälkeen perusasiat usein jo hallitaan, ja vastuuta voidaan lisätä asteittain.

Vinkkejä – vastuuta asteittain

- Anna ensin pieniä, selkeitä ja helpompia tehtäviä, joista syntyy onnistumisen kokemus.
- Lisää haastetta vasta, kun hyvä perusta on rakentunut ja perusasiat ovat hallinnassa.
- Kirkasta nuoren työrooli, ydintehtävät ja vastuualueet.
- Auta nuorta priorisoimaan ja aikatauluttamaan töitä – muistuta, ettei kaiken tarvitse olla valmista heti.
- Muistuta nuorta myös siitä, että kannattaa kysyä ja pyytää apua matalalla kynnyksellä.

Harjoitus:

- Käykää nuoren kanssa yhdessä läpi hänen työroolinsa, ydintehtävänsä ja vastuualueensa.
- Kysy nuorelta, miltä ne hänestä kuulostavat. Onko työnkuvassa jokin erityisen kiinnostavaa? Tai epäselvää? Entä onko jotakin, mitä hän erityisesti haluaisi oppia?

Erilaisten oppimistyylien huomioiminen

Nuoret ovat erilaisia myös oppijoina. Osa oppii parhaiten kuulemalla, osa kokeilemalla ja tekemällä, osa lukemalla ja suurin osa näiden kaikkien yhdistelmällä. Kannattaa kysyä nuorelta itseltään, miten juuri hän oppii asioita parhaiten. Monipuoliset perehdytysmateriaalit ja -tavat palvelevat samanaikaisesti erilaisia oppijoita ja oppimisen tapoja.

Selkeät kirjalliset ohjeet suullisten ohjeiden lisäksi auttavat kaikkia, mutta erityisesti niitä, joille asioiden mieleen painaminen on hankalaa. Kuvat ja opasvideot ovat havainnollistavia, niistä asiat jäävät yleensä hyvin mieleen. Samoin aidossa työympäristössä näytetyt konkreettiset esimerkit. Kokeneempien rinnalla työskenteleminen, mahdollisuus harjoitella ja kokeilla itse edistävät oppimista.

Muistiinpanovälineet voivat olla nuorelle hyvä apuväline etenkin perehtymisvaiheessa, kaikkea ei kannata yrittää eikä tarvitse muistaa ulkoa. Muistiinpanojen avulla nuori voi palata asioihin tarvittaessa. Perinteinen kynä ja paperi toimii parhaiten, jotta ei tarvitse käyttää puhelinta tiedon etsimiseen.

On hyvä muistaa, että uuden oppiminen on innostavaa, mutta vaatii myös aikaa ja energiaa. Etenkin nuorelta, jolla on vielä vähän tai ei lainkaan aikaisempaa kokemusta työelämästä.

Harjoitus: Tuen tarpeiden kartoitus

- Mieti jotain nuorta, jota olet perehdyttänyt tai aiot perehdyttää. Pohdi: Onko sinulla tietoa hänen oppimistyyleistään ja mahdollisista erityistarpeistaan? Jos ei, miten voisit ottaa asian luontevasti puheeksi?
- Harjoittele lyhyt avauskysymys, kuten esimerkiksi: "Onko sinulla jokin tapa, jolla opit parhaiten, tai jokin asia, jonka toivoisit minun ottavan huomioon perehdytyksessä?"
- Pyydä lisäksi nuorta arvioimaan omaa oppimistaan matkan varrella: "Onko tämä nykyinen tapa toiminut sinulle hyvin? Vai haluaisitko kokeilla jotain muuta?"

Mitä tehdä, elleivät treenit suju?

Elleivät perehdytystreenit suju toivotusti, pysähdy ja selvitä syy keskustelun avulla ennen kuin reagoit. Onko tehtävä ollut nuorelle liian haastava? Onko ohjaus ollut riittävää? Onko nuorella joitakin muita kuormittavia tekijöitä elämässä?

Ratkaise tilanne yhdessä nuoren kanssa – ei hänen puolestaan.

Alla yleisimpiä syitä siihen, ettei perehdytys suju – ja miten niissä voi toimia.

Tilanne	Mahdollinen syy	Kokeile tätä
Nuori ei kysele eikä kommentoi	Pelkää näyttää tietämättömältä	Normalisoi tietämättömyys ääneen: ”Tässä on tullut varmasti paljon uutta, kaikenlaiset kysymykset ovat hyviä ja tervetulleita”
Nuori tekee toistuvasti samoja virheitä	Ohje ei ole mennyt perille	Vaihda tapaa: näytä, älä vain kerro – kokeile kuvaa/piirrosta tai yhdessä tekemistä
Nuori vetäytyy tai vaikuttaa väsyneeltä	Kuormitus kasvanut liian suureksi	Ota asia puheeksi kahden kesken rauhassa, kysy suoraan ja kuuntele
Nuori ei tule ajoissa tai jää pois	Taustalla voi olla monia syitä	Selvitä ensin tilanne – älä oletta. Kysy avoimesti ennen kuin teet johtopäätöksiä
Nuori vaikuttaa motivoitumattomalta	Työn merkitys ei ole ehkä avautunut, tai tehtävät eivät sovi hänelle	Kerro, miksi juuri hänen panoksensa on tärkeää. Selvitä, miten hän kokee nykyiset tehtävät ja millaiset tehtävät tuntuisivat hänestä mielekkäiltä
Yhteistyö ei toimi tiimin kanssa	Nuori ei koe kuuluvansa joukkoon	Puhu tiimin kanssa nuoren vastaanottamisesta. Nimeä nuorelle tiimistä tutustumisen tueksi rinnalla kulkija

Kaikki tilanteet eivät kuulu yksin perehdyttäjälle. Osallista myös muita työyhteisön jäseniä ja ammattilaisia tilanteen selvittämiseen ja ratkaisemiseen tarpeen mukaan. Kysy apua tai ohjaa eteenpäin, jos:

- nuori kertoo vakavasta kuormituksesta tai pahoinvoinnista
- tilanne toistuu eikä omat keinot riitä
- epäilet, että taustalla on tuen tarve, johon tarvitaan ammattiapua

Tilanteeseen voi ottaa mukaan esihenkilön, työterveyshuollon, oppilaitoksen ohjaajan tai muun nuoren tukiverkoston jäsenen. Ohjausvastuun siirtäminen ei ole luovuttamista – se on vastuullista välittämistä.

Vinkkejä – vaikean tilanteen puheeksi ottamisen malli

Kun jokin ei suju, ota asia puheeksi mahdollisimman varhain
– mieluummin liian aikaisin kuin liian myöhään.
Hyvin yksinkertainen rakenne auttaa:

1. Kerro, mitä olet havainnut – ei tulkintaa, vain havainto

”Olen huomannut, että sinulla tuntuu olevan viime aikoina raskasta.”

2. Kysy avoimesti

”Miten sinulla oikeasti menee? Onko jokin asia, josta haluaisit puhua?”

3. Kuuntele – älä ratkaise heti

Anna nuoren puhua. Vältä houkutusta tarjota ratkaisuja ennen kuin olet kuullut nuoren näkökulman ja tilanteen kokonaan.

4. Sovi yhdessä seuraava askel

”Mitä voisimme tehdä toisin, jotta tilanne helpottuisi?
Mitä sinä tarvitset juuri nyt?”

5. Seuraa tilannetta

Asiaan palataan sovitusti – ei jätetä tilannetta ilmaan.

Pohdittavaksi

- Mikä on sinulle vaikein tilanne nuoren perehdyttämisessä – ja mistä se johtuu?
- Onko sinulla tapana ottaa hankalat asiat puheeksi ajoissa, vai odotatteko tilanteen ratkeavan itsestään?
- Kenen puoleen sinä voisit kääntyä, jos tilanne nuoren kanssa tuntuu liian vaikealta tai ylitsepääsemättömältä?

Harjoitus: Treenitauko – pysähtyminen yhdessä

- Jos perehdytys ei suju odotetulla tavalla, varaa rauhallinen keskusteluhetki.
- Käy läpi seuraavat kysymykset yhdessä nuoren kanssa:
 - Mikä tuntuu vaikealta tai kuormittavalta?
 - Onko jokin asia jäänyt epäselväksi?
 - Mitä tukea hän toivoisi juuri nyt?
- Kirjaa sovitut muutokset tai toimenpiteet ylös ja sopikaa yhdessä, milloin tilanteeseen palataan.

Perehdytyksen dokumentoiminen

Dokumentointi varmistaa perehdytyksen yhdenvertaisuuden ja jatkuvuuden. Se hyödyttää perehtyjää, perehdyttäjää ja koko työyhteisöä.

Hyviä tarkistuslistoja löytyy valmiina esimerkiksi Työturvallisuuskeskuksesta (lähde alla olevassa Lisätietoa-laatikossa). Vai onko teidän työpaikallanne jo käytössä jokin lista tai sovellus tähän tarkoitukseen?

Hyödynnettyjä lähteitä ja lisätietoa

Perehdyttämisen tarkistuslista - Työturvallisuuskeskus

<https://ttk.fi/julkaisu/perehdyttamisen-tarkistuslista/>

Puheeksiotto työpaikalla | [Mielenterveystalo.fi](https://www.mielenterveystalo.fi)

<https://www.mielenterveystalo.fi/fi/tyo/puheeksiotto-tyopaikalla>

Kehittyminen

toistojen kautta

- kasvu ja

kehittyminen



Lisää haastetta oikeaan aikaan

Kun perusasiat sujuvat, on aika lisätä haastetta – sopivasti, mutta ei kuitenkaan liikaa kerralla. Haasteiden lisäämisen tulisi kulkea käsi kädessä osaamisen lisääntymisen kanssa. Osaamisen kartoittamiseen löytyy monia hyviä välineitä, linkkejä löytyy Lisätietoa-kohdasta.

Pohdittavaksi

- Millaisia onnistumisia työpaikka ja perehdyttäjä nuorelta odottavat?
- Onko rima asetettu sopivalle tasolle niin, että nuorella on mahdollisuus se ylittää?
- Miten sinä valmentajana ja perehdyttäjänä voisit lisätä onnistumisen kokemuksia, jotka vahvistavat nuorta ja hänen kokemaansa työn imua? Entä muut työyhteisön jäsenet ja toimintatavat?

Rutiineista varmuutta

Treenaaminen ja taitavammaksi tuleminen edellyttävät toistoja. Rutiinit rakentavat varmuutta ja vapauttavat kapasiteettia uuden oppimiseen. Rutiinit ja osaaminen rakentuvat toistojen avulla. Selkeä rakenne ja tuki perehdytyksessä auttaa erityisesti niitä, joille jatkuvat muutokset ja epävarmuus ovat kuormittavia.

Harjoitus: Rutiinikartta

- Kirjaa nuoren ensimmäisten viikkojen toistuvat rakenteet: mihin aikaan, missä järjestyksessä, kenen kanssa asiat tapahtuvat.
- Tee nuorelle tai yhdessä nuoren kanssa yksinkertainen viikkokuva tai -lista, josta hän näkee työn rytmin kokonaisuutena.
- Kysy nuorelta: mikä rutiineissa tuntuu selkeältä, mikä vielä epäselvältä?

Lisätietoa

Kompassi-työkirja osaamisen tunnistamiseen

https://www.keva.fi/globalassets/2-tiedostot/ta-tiedostot/esitteet-ja-julkaisut/keva_kompassi_tyokirja_2021.pdf

Osaamisen käsi

<https://arkisto.sitra.fi/caset/osaamisen-kasi/>

Kisapäivä

- työssä

itsenäistyminen



Valmiina tositoimiin – vastuun antaminen

Tavoitteena on, että nuori kykenee toimimaan työtehtävässään ja työssään itsenäisesti – työyhteisön apua ja tukea hyödyntäen. Se on perehdytyksen tavoite, mutta se ei tapahdu yhdessä yössä. Onnistumiset lisäävät itseluottamusta, jota puolestaan tarvitaan vastuun kantamiseen.

- Tarjoa tehtäviä, joissa itsenäinen onnistuminen on mahdollista
- Sido vastuu konkreettisiin tilanteisiin – ei liian paljoa vastuuta kerralla
- Selvitä ensin, onko nuori valmis ottamaan lisää vastuuta

Harjoitus:

1. Kirjaa kuluneelta viikolta ylös 3 tilannetta, joissa nuori on onnistunut.
2. Mieti, miten kerrot hänelle kustakin onnistumisesta.
3. Kerro onnistumiset ääneen, kasvokkain ja heti kun seuraavan kerran tapaatte.
4. Anna mahdolliset korjausehdotukset rakentavasti onnistumisten yhteydessä.
5. Pyydä nuorta nimeämään omat onnistumisensa.

Siirry valmentajana enemmän taustalle

Hyvä valmentaja tekee itsensä asteittain tarpeettomaksi. Ole tavoitettavissa, mutta anna nuoren myös kokeilla ja toimia itsenäisesti – se on osa oppimista ja kasvua. Varmista, että nuori tietää, miten ja milloin hän voi olla sinuun tai johonkin muuhun työyhteisön jäseneen tarvittaessa yhteydessä.

A woman is shown from the chest down, sitting on a wooden floor. She is holding a black water bottle to her mouth with her right hand and drinking. She is wearing a black sports bra and black leggings. Her left leg is extended forward, and she is wearing a black and white sneaker. The background is a blurred indoor setting with warm lighting. Overlaid on the image are four pink rectangular boxes containing text.

**Lepo ja
palautuminen
- jaksamisen ja
hyvinvoinnin
turvaaminen**

Työpäivän kuormitus, tauot ja palautuminen

Treenaamisen vastapainoksi tarvitaan lepoa ja palautumista. Kokonaisvaltainen hyvinvointi on nuoren ja työnantajan yhteinen asia — hyvinvoiva nuori on hyvinvoiva työntekijä.

Työnantajalla on lakisääteinen vastuu huolehtia työhyvinvoinnista ja ennaltaehkäistä psykososiaalista kuormittumista. Työturvallisuuslaki velvoittaa tunnistamaan kuormitustekijät ja puuttumaan niihin.

Laki nuorista työntekijöistä asettaa erityisiä vaatimuksia lepoajoille ja työmäärän kohtuullisuudelle, ja työaikalain mukaan yli kuuden tunnin työpäivään kuuluu vähintään 30 minuutin tauko. Käytännössä tämä tarkoittaa, että työnantajan/perehdyttäjän kannattaa säännöllisesti kysyä nuorelta, miten työ sujuu ja tuntuuko kuormitus sopivalta.

Tauot eivät ole laiskottelua — ne ovat osa tehokasta treeniä, oppimista ja jaksamista. Huolehdi, että nuori oppii alusta alkaen selkeän työrytmin: mistä työpäivä alkaa, miten työ tauottuu ja miten työpäivä loppuu.

Treeneissä uupumisen estäminen

Treenaaminen ja perehtyminen on parhaimmillaan mielenkiintoinen oppimisen mahdollisuus, mutta samalla voimavaroja verottava kuormitustekijä. Epävarmuus ja stressi voivat hankaloittaa uuden oppimista. Pitkään jatkuessaan tai liian suurina annoksina ne vaarantavat myös työssä jaksamisen. Tunnista merkit ajoissa ja reagoi tilanteen vaatimalla tavalla.

Hyödynnettyjä lähteitä ja lisätietoa

Työturvallisuuslaki, 738/2002:

<https://www.finlex.fi/fi/lainsaadanto/2002/738>

Laki nuorista työntekijöistä, 998/1993:

<https://www.finlex.fi/fi/lainsaadanto/1993/998>

Työaikalaki, 872/2019: <https://www.finlex.fi/fi/lainsaadanto/2019/872>

Harjoitus:

Kuormitusmittari-liikennevalomallin käyttäminen

Kysy nuorelta säännöllisesti:

“Mikä väri kuvaa tilannettasi parhaiten tällä hetkellä?”

Vihreä – Kaikki sujuu hyvin, asiat ovat hallinnassa

Keltainen – Jokin mietityttää, epävarmuus kasvaa

Punainen – Nyt on liikaa, tarvitsen apua ja tukea mahdollisimman pian

Tee tarvittavia toimia, väristä riippuen:

Vihreä – Anna myönteistä palautetta ääneen

Keltainen – Kysy ja selvitä tilanne lähiaikoina tarkemmin

Punainen – Pysähdy yhdessä nuoren kanssa rauhassa, ja heti kun mahdollista, selvittämään avun ja tuen tarve tarkemmin

Voit myös pyytää nuorta itse ehdottamaan, mitä eri väriset tilanteet häneltä edellyttäisivät. Esimerkiksi: ”Millaista apua tarvitsisit/kaipaisit, jos tilanne menisi keltaiselle/punaiselle?” Näin nuori harjoittelee itse tunnistamaan ja sanoittamaan tuen tarpeitaan.

Hyödynnettyjä lähteitä ja lisätietoa

Psykososiaalinen kuormitus:

<https://tyosuojelu.fi/tyoolot/psykososiaalinen-kuormitus>

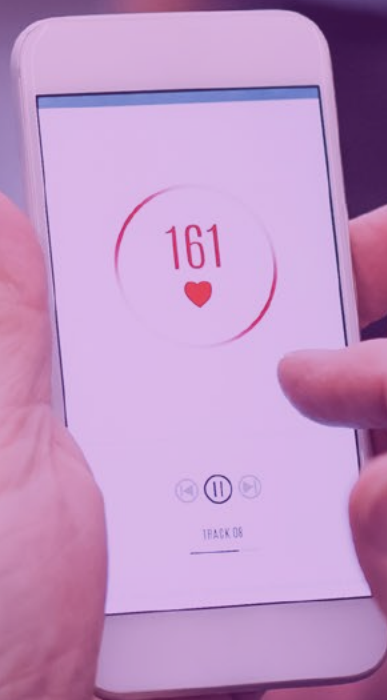
Työssä palautuminen | Työterveyslaitos

<https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/palautu-aivotyossa-tietopankki/tyossa-palautuminen>

Työssä jaksamisen liikennevalot - MIELI ry

<https://mieli.fi/materiaalit-ja-koulutukset/materiaalit/tyossa-jaksamisen-liikennevalot/>

Kuntotesti - seuranta



Check-in -keskustelut

Säännölliset, lyhyet kahden kesken käydyt juttutuokiot ovat yksi perehdytyksen tärkeimmistä työkaluista. Juttutuokiot eivät aina vaadi aikaa vievää kalenteripalaveria – viisi minuuttia työn lomassa riittää. Ne auttavat pysymään nuoren tilanteesta ajan tasalla, ja niiden avulla on mahdollisuus lisätä myös turvallisuuden tunnetta.

Harjoitus: Check-in-rutiini

1. Varaa kerran viikossa 10–15 min kahdenkeskistä rauhallista keskusteluaikaa. Kysy päivittäin nuoren kuulumisia ja anna palautetta työn lomassa.
2. Kysy nuorelta: ”Mikä sujuu hyvin?” ”Entä tuntuuko jokin haastavalta?”
3. Kuuntele aktiivisesti – älä tarjoa omia ratkaisujasi heti.
4. Kysy nuorelta: ”Miten toivoisit, että tuen sinua ensi viikolla?” Anna hänen itse nimetä, millainen tuki auttaa.
5. Sovi toimenpiteistä ja aikatauluista yhdessä nuoren kanssa.

Jatkokehityksen turvaaminen

Perehdytysjakson jälkeen oppiminen luonnollisesti jatkuu. Varmista, että nuorella on selkeä polku eteenpäin: kehen ottaa yhteyttä, miten osaamista kehitetään, miten onnistumisia seurataan.

Harjoitus: Treenipolun jatkumisen turvaaminen

Perehdytysjakson päättyessä käykää nuoren kanssa läpi:

- Mihin hän osaamisessaan jo luottaa?
- Mihin suuntaan hän haluaisi kehittyä? Mikä on hänen seuraava konkreettinen oppimistavoitteensa?
- Kerro, kenen puoleen hän voi kääntyä jatkossa, jos jokin mietityttää.

Kirjaa vastaukset ja säilytä ne – ne toimivat hyvänä lähtökohtana seuraavalle (kehitys)keskustelulle.

Nuori sitoutuu paremmin polkuun, jonka hän on itse ollut rakentamassa.

A photograph of a coach in a dark blue tracksuit with a whistle around his neck, holding a blue clipboard and pen. He is standing and talking to two young male athletes sitting on the floor. One athlete is wearing a black long-sleeved shirt and a green watch, holding a white water bottle with a straw. The other athlete is wearing a grey t-shirt and dark blue pants. They are in a bright, indoor sports facility with large windows in the background.

Jäähdyttely

- palaute, arviointi

ja jatkokehitys

Perehdytyksen onnistumisen ja kehittämisen arvioiminen

Hyvä treeni päättyy jäähdyttelyyn. Sovitun perehdytysjakson jälkeen on tärkeää pysähtyä arvioimaan, mikä toimi ja mitä voisi tehdä toisin.

- Pyydä nuorelta palautetta perehdytyksestä – niin sinä ja työpaikka kehitytte
- Arvioi yhdessä nuoren kanssa: saavutettiinko perehdytykselle asetetut tavoitteet?
- Tunnista, missä onnistuttiin ja missä olisi parantamisen varaa

Jokainen perehdytys opettaa jotakin. Opit kannattaa kirjata talteen ja päivittää perehdytysmallia ja -materiaaleja tarpeen mukaan – näin koko työpaikka kehittyy.

Harjoitus: Palautehetki koko tiimille

Kun perehdytysjakso päättyy,
on hyvä pysähtyä koko tiimin kanssa:

- Mikä perehdytyksessä toimi työyhteisön kannalta erityisen hyvin?
- Mikä olisi voinut mennä paremmin?
- Mitä on tarpeen päivittää perehdytysmalliin ja -materiaaleihin ennen seuraavaa kertaa?

Kirjatkaa ehdotukset ja muutostarpeet heti ylös
– muuten ne unohtuvat ennen seuraavaa perehdytystä.

Mitalien jako

Tunnusta nuoren oppiminen ja kehittyminen ääneen. Onnistumisten nimeäminen ja juhlistaminen on tärkeää – pienikin kehittyminen on mitalin arvoista. Valitse sopiva foorumi mitalin jakamiselle nuoren mukaan – kaikki nuoret eivät välttämättä nauti suuren joukon huomiosta tai keskipisteenä olemisesta, mutta osa taas sellaisesta nauttii.

Pohdittavaksi

- Onko työpaikallanne tapana juhlistaa uuden työntekijän ensimmäisiä tai yleensä onnistumisia ja virstanpylväitä – ja jos ei, voisiko sellaisen luoda?
- Millainen ”mitali” juuri sinun perehdyttämällesi nuorelle olisi merkityksellinen?

Harjoitus: Palautehetki koko tiimille

Ennen kuin päätätte perehdytysjakson virallisesti, pysähtykää hetki yhdessä nuoren kanssa seuraavien asioiden äärelle:

- Pyydä nuorta etukäteen nimeämään kolme asiaa, joissa hän on mielestään kehittynyt.
- Nimeä myös sinä ennen tapaamista kolme asiaa, joissa olet huomannut nuoren kasvaneen.
- Vertailkaa huomioitanne – oliko niissä samoja vai erilaisia asioita?

Tämä harjoitus vahvistaa nuoren pystyvyyden tunnetta ja auttaa häntä tunnistamaan oman kehittymisensä konkreettisesti.

Harjoitus: Oma mitali

- Pyydä nuorta itse nimeämään, missä hän on mielestään kehittynyt perehdytyksen aikana.
- Kysy: ”Mistä olet itse ylpein? Mikä asia yllätti sinut positiivisesti – itsessäsi tai työssä?”
- Kuuntele ennen kuin lisäät oman havaintosi. Nuoren oma kokemus kehittymisestään on arvokkain palaute sinulle.

Perehdytys osana työnantajakuva

Laadukas perehdytys ei ole pelkästään nuoren etu – se on myös työpaikan käyntikortti ja kilpailuvaltti. Hyvä kokemus leviää ja houkuttelee taas uusia nuoria ja osaajia. Kyse on hyvän työnantajakuva vaalimisesta.

Pohdittavaksi - perehdyttäjän oma kasvu

Perehdyttäjäyys on taito, joka kehittyy toistojen kautta – aivan kuten mikä tahansa muukin osaaminen.

- Missä koet kasvaneesi perehdyttäjänä?
- Mitä haluaisit vielä oppia?
- Kenen tuki tai osaaminen auttaisi sinua omalla treenimatkallesi?

Antoisia treenejä perehdytyksen parissa!



Reilu treeni – perehdyttäjän tarkistuslista

Käytä tätä listaa perehdytysprossin suunnitteluun, arviointiin ja seurantaan.

Ennen ensimmäistä päivää

- ☐ Olet tutustunut nuoren taustaan ja mahdollisiin tuen tarpeisiin
- ☐ Perehdytys suunnitelma on tehty ja aikataulutettu
- ☐ Roolit ja aikataulu on selkeytetty: kuka perehdyttää mitään ja milloin
- ☐ Nuorelle on nimetty oma tukihenkilö
- ☐ Materiaalit, välineet ja kulkuoikeudet ovat valmiina
- ☐ Koko tiimi tietää uuden tulokkaan saapumisesta

Ensimmäinen viikko

- ☐ Nuori vastaanotettiin lämpimästi ja selkeästi
- ☐ Nuori esiteltiin koko tiimille
- ☐ Perusasiat ja työturvallisuus käytiin nuoren kanssa läpi rauhassa
- ☐ Nuori tiesi keneltä pyytää apua
- ☐ Positiivista palautetta annettiin jo ensimmäisellä viikolla
- ☐ Sovittiin ensimmäisen check-in-keskustelun aika

Ensimmäinen kuukausi

- ☐ Vastuuta lisättiin asteittain
- ☐ Varmistettiin, ettei yhdelle päivälle tullut liikaa uutta
- ☐ Huomioitiin yksilölliset oppimistyylit
- ☐ Palautteen antaminen oli säännöllistä ja rakentavaa
- ☐ Nuori sai mahdollisuuden kertoa omasta osaamisestaan
- ☐ Perehdytys dokumentoitiin

Koko prosessi – reilu treeni

- ☐ Nuorta kohdeltiin yksilönä, ei yleistysten mukaan
- ☐ Nuorelle oltiin tavoitettavissa ja helposti lähestyttäviä
- ☐ Nuorta rohkaistiin kysymään ja ilmaisemaan tuen tarve
- ☐ Otettiin huomioon monimuotoisuus ja yksilölliset tarpeet
- ☐ Kerrottiin ja perusteltiin nuorelle, miksi asiat tehdään tietyllä tavalla
- ☐ Pyydettiin nuorelta palautetta perehdytyksestä

Reilu treeni

– perehdyttävän/perehtyjän tarkistuslista

Anna tämä lista perehdytettylle nuorelle. Sinä ja työpaikkasi saatte sen avulla tärkeää palautetta perehdytyksen onnistumisesta ja jatkokehittämistarpeista.

Ennen ensimmäistä päivää

- ☐ Sinulle kerrottiin etukäteen, mitä ensimmäisenä päivänä tapahtuu
- ☐ Sinulle oli nimetty henkilö, jonka puoleen kääntyä
- ☐ Tarvittavat välineet, kulkuoikeudet ja materiaalit olivat valmiina tullessasi
- ☐ Sinulla oli tieto siitä, kuka perehdyttää sinua ja milloin

Sinä itse:

- ☐ Tutustuit etukäteen työpaikkaan sen verran kuin pystyit
- ☐ Mietit, mitä haluat oppia ja mitä kysyä ensimmäisinä päivinä

Ensimmäinen viikko

- ☐ Sinut otettiin vastaan lämpimästi ja sinut esiteltiin tiimille
- ☐ Perusasiat ja turvallisuusohjeet käytiin kanssasi rauhassa läpi
- ☐ Tiesit, keneltä voit pyytää apua
- ☐ Sait palautetta jo ensimmäisellä viikolla
- ☐ Sovitte perehdyttäjäsi kanssa, milloin tapaatte seuraavan kerran

Sinä itse:

- ☐ Esittäydylt työkavereille, kun siihen oli mahdollisuus
- ☐ Kysyit, kun jokin jäi epäselväksi
- ☐ Ilmaisit, jos jokin tuntui liian kuormittavalta tai epäselvältä

Ensimmäinen kuukausi

- ☐ Vastuutasi lisättiin sopivasti – ei liikaa kerralla
- ☐ Oppimistyyliäsi kysyttiin tai se otettiin huomioon
- ☐ Sait palautetta säännöllisesti ja rakentavasti
- ☐ Sinulla oli mahdollisuus kertoa omasta osaamisestasi ja toiveistasi
- ☐ Pystyit kysymään kysymyksiä ilman pelkoa tai häpeää

Sinä itse:

- ☐ Kerroit perehdyttäjällesi, mikä sujuu ja mikä ei
- ☐ Pyysit ja kysyit apua, kun sitä tarvitsit
- ☐ Harjoittelit ja kokeilit, vaikka kaikki ei heti onnistunutkaan
- ☐ Otit palautteen vastaan ja kokeilit toimia sen mukaan

Koko prosessi – reilu treeni

- ☐ Sinua kohdeltiin yksilönä, ei yleistysten mukaan
- ☐ Perehdyttäjäsi ja tiimisi olivat helposti lähestyttävissä
- ☐ Sinulle perusteltiin, miksi asiat tehdään tietyllä tavalla
- ☐ Yksilölliset tarpeesi otettiin huomioon
- ☐ Sinulta pyydettiin palautetta perehdytyksestä

Sinä itse:

- ☐ Osallistuit aktiivisesti – et vain odottanut, että asioita tapahtuu
- ☐ Ilmaisit toiveitasi ja tarpeitasi, kun siihen oli mahdollisuus
- ☐ Annoit palautetta perehdytyksestä perehdyttäjällesi

Jokainen nuori ansaitsee hyvän alun työelämässä – ja se alkaa hyvästä kohtaamisesta.

”NUORI MUKAAN TYÖHÖN JA TYÖYHTEISÖÖN - Treeniohjelma nuorten kohtaamiseen ja perehdyttämiseen” on opas perehdyttäjälle ja koko työyhteisölle. Se tarjoaa tietoa, harjoituksia, pohdintatehtäviä ja käytännön vinkkejä nuorten kohtaamiseen, tukemiseen ja perehdyttämiseen – erityisesti silloin, kun nuori on vasta ottamassa ensimmäisiä askeleitaan työelämässä.

Treeniohjelma huomioi niin nimetyn perehdyttäjän kuin koko tiimin tärkeän roolin perehdytyksessä. Ohjelma auttaa kasvamaan valmentajana ja työyhteisönä, joka osaa kohdata erilaisia nuoria ja rakentaa heidän kanssaan luottamuksen ja osaamisen perustaa.

Opas on julkaistu osana TREENI - Työelämän yhteistreenit –hanketta (10/2023–09/2026), jonka osarahoittaja on Euroopan sosiaalirahasto (ESR+). TREENI-hanke on Laurea-ammattikorkeakoulun ja Humanistisen ammattikorkeakoulun yhteinen kehittämishanke, jossa etsitään ratkaisuja nuorten ja työelämän kohtaamiseen, vahvistetaan työyhteisöjen moninaisuutta ja luodaan työnantajien sekä muiden toimijoiden kanssa uusia työmahdollisuuksia ja toimintamalleja nuorten tueksi.



Euroopan unionin
osarahoittama

TYÖELÄMÄN
YHTEISTREENIT

LAU
REA

AMMATTIKORKEAKOULU
University of Applied Sciences

HUMAK^o