

Työnantajan opas nuoren tukemiseen



YKSILÖLLISIÄ POLKUJA,
YHTEISTÄ MENESTYSTÄ



Euroopan unionin
osarahoittama



Alkusanat

Urani aikana olen saanut kohdata tuhansia erilaisia työntekijöitä, esihenkilöitä ja työyhteisöjä. Yksi asia on käynyt minulle vuosi vuodelta selvemmäksi; ihmisen potentiaalia ei voi arvioida pelkästään ansioluettelon, taustan tai ensivaikutelman perusteella.

Työelämä tarvitsee erilaisia ihmisiä enemmän kuin koskaan. Samalla meidän on uskallettava tarkastella kriittisesti niitä oletuksia ja toimintamalleja, jotka voivat huomaamattamme sulkea osaajia työelämän ulkopuolelle. Monimuotoisuus ei tarkoita vain erilaisia taustoja, kieliä tai kokemuksia. Se tarkoittaa myös erilaisia tapoja oppia, toimia, kohdata haasteita ja rakentaa omaa työuraa.

Erityistä tukea tarvitsevat nuoret ovat työelämälle merkittävä mahdollisuus. He tuovat mukanaan osaamista, näkökulmia, sitoutumista ja vahvuuksia, joita emme välttämättä osaa nähdä, jos tarkastelemme ihmisiä vain totuttujen mallien kautta. Siksi työelämän tehtävänä ei ole etsiä täydellisiä työntekijöitä, vaan rakentaa ympäristöjä, joissa mahdollisimman moni voi onnistua.

Monimuotoinen työyhteisö ei synny sattumalta. Se rakentuu arjen kohtaamisissa, rekrytointipäätöksissä, perehdytyksessä, johtamisessa sekä siinä, miten kohtelemme toinen toistamme. Se syntyy halusta kuunnella, oppia uutta ja nähdä ihminen ennen ennakkoluuloja.

Tämä opas tarjoaa käytännönläheisiä näkökulmia ja työkaluja siihen, miten voimme yhdessä rakentaa kestäväää työelämää, jossa jokainen saa mahdollisuuden näyttää osaamisensa ja löytää paikkansa. Uskon vahvasti, että tulevaisuuden työelämässä kilpailuetu ei synny samalaisuudesta, vaan kyvystä tunnistaa, kehittää ja hyödyntää ihmisten erilaisia vahvuuksia

Minulle monimuotoisuus tarkoittaa ennen kaikkea uskoa ihmisiin. Sitä, että uskallamme nähdä osaamisen, mahdollisuudet ja vahvuudet sielläkin, missä joku muu näkee esteitä. Meillä jokaisella on mahdollisuus vaikuttaa siihen, millaista työelämää rakennamme seuraaville sukupolville. Toivon, että tämä opas kannustaa meitä kaikkia tekemään juuri niin.

Janika Toivonen

Operatiivinen johtaja

Barona

Työnantajan opas nuoren tukemiseen 2026

Kirjoittajat:

Kaija Ray

Satu Aarnio

Tuulikki Harju-Hytönen

Leena Nuutila

Pia Ranna

Sanna Ryökkynen

Kerttu Syreeni

Kuvitustekijät: Isa Tiri ja Marika Tuomela

Taitto: Grapica Oy

Johdanto

Työelämä muuttuu jatkuvasti teknologian, yhteiskunnan ja kulttuurin muutosten mukana. Nuoret työntekijät ovat tässä muutoksessa keskeisiä toimijoita: he tuovat mukanaan uusia tietoja, taitoja, arvoja ja näkökulmia, jotka haastavat ja rikastuttavat työyhteisöjä.

Työelämä on herännyt siihen tosiasiaan, että tulevana vuosina nykyiset työntekijät eläköityvät suurempana massana, toisaalta työiän keskiarvo nousee ja työuria voi jatkaa räätälöidyillä ratkaisuilla. Tämä on vaikuttanut ja vaikuttaa valmiuteen palkata nuoria työntekijäitä ja oppilaitosten kanssa tehtävään yhteistyöhön. Nuoren rinnalla kulkevat oppilaitosten ohjaajat, opettajat ja työpaikan henkilöstö muodostavat yhdessä verkoston, joka tukee oppimista, osallisuutta ja toimijuutta. Tuen tarpeiden tunnistaminen ja oikea-aikainen reagointi ovat avainasemassa, sillä ne mahdollistavat yksilölliset ratkaisut ja työyhteisön kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin.

Tämä opas avaa näkökulmia siihen, miten nuoren ammatillista kasvua voidaan tukea työelämälähtöisesti. Se korostaa yksilöllisiä oppimispolkuja, monia tapoja oppia sekä onnistuneen ohjauksen merkitystä. Samalla se nostaa esiin työyhteisön roolin rinnalla kulkijana ja yhteistyön voiman, joka rakentaa siltoja nuoren osaamisen, työelämän tarpeiden ja yhteisön hyvinvoinnin välille. Opas tarjoaa myös käytännön vinkkejä rekrytointiin, perehdytykseen ja monimuotoisen työ kulttuurin rakentamiseen.

Opas on kirjoitettu osana Euroopan Sosiaalirahaston osarahoittamaa Ketjut kuntoon ESR+-hanketta (2025–2027). Oppaan sisältö rakentuu hankkeen tavoitteiden mukaan. Tarkoituksena on ollut kehittää erityistä tukea tarvitsevien nuorten työllistymistä. Halusimme kiinnittää erityistä huomiota rekrytointi- ja perehdytysvaiheeseen sekä tuoda monimuotoisuuskeskusteluun nykyistä laajemmin

osa- ja täsmätyökykyisyyden erityispiirteet. Koemme, että työkyvyn näkökulma osana monimuotoisuutta kaipaa vahvempaa huomiota, jotta se vakiintuisi keskeiseksi osaksi työelämän kehittämistä. Työnantajien ymmärryksen ja tiedon kasvattaminen on näin avainasemassa.



Sisältö

ALKUSANAT	2
JOHDANTO	3
LUKU 1: MONIMUOTOISUUS TYÖYHTEISÖSSÄ – TYÖKYVYN NÄKÖKULMA	5
1.1. Erilaista vai normaalia?	5
1.2. Positiivisen erityiskohtelun hyödyntäminen	6
1.3. Työtehtävien muokkaaminen	7
LUKU 2: NÄKÖKULMIA ERITYISTÄ TUKEA TARVITSEVAN NUOREN TYÖELÄMÄLÄHTÖISEEN OHJAUKSEEN JA TUKEEN	9
2.1. Ohjaus ja tuki	9
2.2. Tuen tarpeiden moninaisuus	9
2.3. Työelämätaitojen vahvistaminen	10
2.4. Käytännön vinkkejä ohjaukseen ja tukeen	11
LUKU 3: TYÖNANTAJAN NÄKÖKULMA – NÄILLÄ TOIMILLA ONNISTUT	13
3.1. Miksi palkkaisin täsmätyökykyisen nuoren?	13
3.2. Miksi työpaikan moninaisuus on tärkeää?	13
3.3. Moninaisen työyhteisön johtaminen	13
3.4. Tunnista vinoumat	13
3.5. Käytännön vinkkejä työnantajalle	14
LUKU 4: LISÄMATERIAALIA JA KÄYTÄNNÖN HARJOITUKSIA	16
Hyödyllisiä linkkejä	16
Käytännön harjoituksia ja esimerkkejä työpaikoille	16
LOPPUSANAT	18
MUISTIINPANOT	19

LUKU 1: Monimuotoisuus työyhteisössä – työkyvyn näkökulma

Yrityksissä monimuotoisuus, sen eri ilmiöt ja siitä käytävä keskustelu alkavat olla jo melko arkipäiväisiä. Monimuotoisuus on käsitteenä hyvin moniulotteinen ja monikerroksinen. Katsottiin monimuotoisuutta mistä tahansa näkökulmasta, se kytkeytyy yhdenvertaisuuden, tasa-arvon, osallisuuden ja osattomuuden kysymyksiin. Terveystila tai työkyvyn näkökulma ei ole monimuotoisuuskeskusteluissa yleensä isossa roolissa. Keskitymme seuraavaksi siihen, mitä erilaiset vammasta ja/tai sairaudesta johtuvat rajoitteet, alentunut työkyky tai muut erityiset tuen tarpeet, esim. oppimisen haasteet tarkoittavat monimuotoisuuden kannalta. Tämä näkökulma haastaa meidät myös pohtimaan, mikä on normaalia tai mikä näyttää erilaiselta. Monet asiat työn arjessa hoituvat kuntoon pienemmillä muutoksilla mitä alun perin on oletettu.

1.1. Erilaista vai normaalia?

Erilaisuus tai erityisyys tarkoittaa poikkeamista siitä, mitä pidetään normaalina. ”Erytistarve” viittaa ristiriitaan työntekijän tarpeiden ja työpaikan vaatimusten välillä. Jos työpaikka esimerkiksi edellyttää työntekijältä itseohjautuvuutta, jota työntekijältä puuttuu, hänellä on erityistarpeita suhteessa vaadittuun. Ristiriidan ratkaisemiseen ei ole olemassa vain yhtä tapaa, vaan sitä voi lähteä ratkaisemaan yksilöllisesti muuttamalla yksilöä, ympäristöä tai molempia.

Kun monimuotoisuuteen liittyviä kysymyksiä tarkastellaan yksilötasolla, on yksi tavallisimmista oletuksista se, että kaikille henkilöille, joilla on jokin rajoite, voidaan soveltaa samoja ratkaisuja ja toimintamalleja. Moniin työpaikkoihin ja -tehtäviin liittyen meillä on käsitys ”meille sopivasta” tyypistä. Ne, jotka eivät täytä näitä ennako-odotuksia lokeroidaan ”erilaisiin”.

Jo rekrytointivaiheessa on siis hyvä muistaa, että samakin erityisen tuen tarve, sairaus tai

vamma vaikuttaa työhön ja toimintaan hyvin eri tavalla. Siksi tukimuodotkin kannattaa rakentaa yksilöllisesti jokaisen työntekijän tarpeiden, toiveiden ja sen hetkisen tilanteen mukaisesti. Näin päästään parhaimpaan mahdolliseen lopputulokseen. Ei siis kannata arvailla selän takana rajoitteen vaikutuksia työhön tai toimintaan, vaan kysyä rohkeasti suoraan, missä henkilö tarvitsee apua tai tukea ja miten voit auttaa häntä onnistumaan ja menestymään työssään. Jokainen meistä on oman tilanteensa paras asiantuntija. On tärkeää myös muistaa, että tuen tarpeet voivat muuttua ajan kuluessa: tukea ei ehkä enää tarvitakaan, sitä pitää vahvistaa tai löytää ihan uusia toimintatapoja.

Yksi työntekoa haittaava piirre voi johtaa tilanteeseen, että haemme henkilöstä muitakin negatiivisia piirteitä ja oletamme, että monet muutkin asiat ovat pielessä. Tämä voi vaikuttaa paitsi työtehtävän rakentamiseen ja suoriutumisen arviointiin, niin myös työyhteisön asenteisiin ja työilmapiiriin.

Työnantajan onkin hyvä kiinnittää huomiota stereotypioihin ja ennakkoluuloihin, joita työyhteisössä mahdollisesti nousee esiin ja puuttua niihin. Lisäksi on hyvä kiinnittää huomio mahdollisiin syrjinnän ja ulkopuolelle jäämisen kokemuksiin. Vaikka henkilö olisi suurelta osin työyhteisön tasavertainen jäsen, hän saattaa itse silti kokea ulkopuolisuutta. Kuulumisen kokemuksen vahvistuminen lähtee liikkeelle aivan arkisista käytännöistä, yhteisistä tauoista, lounashetkistä, palaverikäytännöistä jne. Henkilö itse voi tuntea, että hänen pitää olla varuillaan vaikkapa arkisissa vuorovaikutustilanteissa, ja nämä voivat aiheuttaa kuormitusta, stressiä ja vähitellen uupumusta.

Kun jokainen voi kokea voivansa luottaa työyhteisöönsä, voi kukin olla paras versio itsestään. Ennakkoluuloista on mahdollista poisoppia.

1.2. Positiivisen erityiskohtelun hyödyntäminen

Yritykset pyrkivät erottautumaan muista ja rakentamaan sitä kautta omat valttikorttinsa. Erottautumiseen tarvitaan uudelleenajattelua, ideoita ja innovaatioita. Monilla osatyökykyisillä on kykyjä ja vahvuuksia, joista voi rakentua juuri se kriittinen menestystekijä yritykselle. Kun yritys on päättänyt palkata monipuolisia osaajia, on se hyvä kertoa jo rekrytointi-ilmoituksessa. Se on myös yhdenvertaisuuslaissa oleva, positiivisen erityiskohtelun periaate. Rekrytointi-ilmoituksessa voi kertoa, keitä erityisesti toivotetaan tervetulleeksi töihin yritykseen. Kun erilaisen kohtelun tavoitteena on tosiasiallinen yhdenvertainen kohtelu tai erilaisten esteiden poistaminen, se ei ole syrjintää.

Osa- ja täsmätyökykyisillä voi olla myös niitä taitoja ja osaamisia, joita yrityksessä tullaan jatkossa erityisesti tarvitsemaan. Työnantajana voi pohtia myös erilaisia työn muotoja. Suomessa on heikko osa-aikaisen työn perinne. Mihin tehtäviin sopisi erityisen hyvin osa-aikainen tai keikkamaisesti toimiva työntekijä? Tai mihin tarvitaan kapea-alaista tarkkuutta, ehkäpä idearikkautta pursuavaa visionäärisyyttä tai myönteistä ilmapiiriä rakentavaa läsnäoloa? Nuorten sanotaan tuovan raikkaita ajatuksia työyhteisöön, erityistä tukea tarvitseva nuori ei poikkea tästä. Joku saattaa myös innostua juuri niistä muista heikosti kiinnostavista rutiinitehtävistä. Rakenna erityinen tehtävä ja saat siihen erityisen sopivan tekijän.

**Sairaus tai
vamma ei aina
näy päälle.**





Rakenna erityinen tehtävä ja saat siihen erityisen sopivan tekijän.

Terveystilaan ja työkykyyn liittyvistä asioista keskustelu voi tuntua hankalalta niin työnhakijallekin kuin työnantajallakin. Sairaudesta tai vamma ei aina näy päälle. Työnhakija voi itse päättää, mitä hän haluaa kertoa esim. työhaastattelussa ja kuinka paljon hän kokee omien rajoitteidensa vaikuttavan itse työntekoon. Yhtä oikeaa vastausta työkyvystä kertomiseen ei ole, sillä tilanteet ovat aina yksilöllisiä. Rekrytointivaiheessa kaikki saattaa sujua mutkattomasti, mutta jos pian sen jälkeen ilmenee haasteita työkyvyssä, tulee pohdittavaksi, miten sen parhaiten voi ottaa puheeksi.

Kannattaa tarttua tilanteeseen rohkeasti, sillä liika odottelu voi vain hankaloittaa tilannetta entisestään. Samat tukimuodot pätevät jo yrityksessä työskenteleville kuin uusille tulokkaille. Pyydä apua työpaikkasi luottamus- tai työsuojeluhenkilöstöltä tarvittaessa. Myös työterveyshuollon ja nuoren muun kuntoutusverkoston ottaminen mukaan keskusteluihin saattaa vahvistaa työssä onnistumista ja sitä kautta koko työyhteisön työhyvinvointia. Työterveysneuvottelut ja

erilaiset varhaisen välittämisen mallit voivat niin ikään olla avuksi. Terveystilaan liittyä paljon salassa pidettäviä asioita, joten luottamuksellinen ilmapiiri on erityisen tärkeää.

1.3. Työtehtävien muokkaaminen

Vaikka henkilöllä olisi terveyden tai työkykyyn liittyviä rajoitteita, on hänellä oikeus osallistua ja oikeus työskennellä. Hän saattaa tarvita alkuvaiheessa enemmän aikaa perehdytykseen, useampia toistoja, ohjeiden pilkkomista pienempiin osiin tai esimerkiksi kuvallisia ohjeita tekstin rinnalle. Tässäkin auttaa rauhallinen ja myönteinen ilmapiiri, missä opittava asia on helpompaa omaksua. Työnantaja tai esihenkilö voi auttaa hankalien tilanteiden sanoittamisessa sopivan avun löytämiseksi.

Yksi oletuksista on, että työtehtävien muokkaukset ja mukautukset tai työympäristön uudelleenjärjestelyt olisivat hankalia, kalliita tai monimutkaisia. Toki näinkin voi olla

joissain tilanteissa, mutta hyvin usein voi pärjätä aivan pienillä arkisilla asioilla ja teoilla. Meitä kaikkia hyödyttävät keinot, joilla esim. työpäivän aikana tapahtuvaa palautumista voi tukea. Toisille sopii

rauhhoittava, mieltä tasaava hetken lepo, toisille lyhyt kävely tai pieni jumppa. Riippuen työn luonteesta myös vetäytyminen hetkeksi rauhalliseen, hämääseen tilaan voi auttaa.

Monet esteettömyyteen tai saavutettavuuteen liittyvät seikat työpaikalla voivat auttaa kaikkia eivätkä yleensä ole keneltäkään pois. Selkeät opasteet hyödyttävät muitakin kuin hahmottamisvaikeuksia kokevia, painavan oven avaaminen sähköisesti niin ikään. Tekniset apuvälineet ovat kehittyneet huomasti ja esim. tekstin muuttaminen puheeksi käy kädenkäänteessä.

Yritysesimerkkejä työn mukautuksista

Työtehtävien muokkaus: Erään opiskelijan kohdalla huomattiin, ettei automekaanikon työ vastannut hänen työkykyään. Fyysisesti kuormittavat tehtävät hidastivat opintojen etenemistä, joten harjoittelun suuntaa lähdettiin muuttamaan opiskelijan vahvuuksien pohjalta. Uudessa harjoittelupaikassa erikoistavarakaupassa painottuivat tarkkuus, asiakaspalvelu ja sellaiset työtehtävät, jotka sopivat paremmin hänen osaamiseensa ja jaksamiseensa. Työnantajan kanssa sovittiin tehtävistä niin, että opiskelija pystyi onnistumaan työssään ja samalla kartuttamaan sellaista osaamista, jolle oli työpaikalla aitoa tarvetta. Ratkaisu tuki sekä työssä suoriutumista että etenemistä kohti työllistymistä.

Työtehtävien pilkkominen: Hypermarketin hyllyttämistehtäviä pilkottiin selkeisiin työvaiheisiin. Tuotteita esijärjesteltiin tasokärryille, mikä auttoi opiskelijaa löytämään oikean hyllyvälikön ja hahmottamaan työn pienempinä kokonaisuuksina. Samalla opiskelija oppi itse jäsentämään työtään vaihe vaiheelta, saamaan yksittäisiä tehtäviä valmiiksi ja kokemaan onnistumisia työssä. Päivittäistavaroiden hyllytyksessä pakkaukset käytiin läpi ja tuotteet aseteltiin tasokärryyn ennen hyllytystä. Tämän jälkeen tuotteet järjestettiin päiväysten mukaan siten, että vanhemmat tuotteet sijoitettiin eteen ja tuoreemmat taakse. Näin opiskelija oppi ymmärtämään päiväysten merkityksen osana hyllytystyötä.

Työtehtävä toteutettiin ryhmämuotoisena kumppanuussopimuksena, jossa useampi opiskelija työskenteli yhden ohjaajan kanssa. Ryhmässä oli taustaltaan ja tarpeiltaan erilaisia opiskelijoita, joilla oli keskenään erilaisia haasteita. Tämän vuoksi työtehtävät suunniteltiin ja yksinkertaistettiin siten, että ne olivat kaikille sopivia ja hallittavia. Lisäksi varmistettiin, että jokaiselle opiskelijalle löytyi omia vahvuuksia tukevia ja onnistumisen kokemuksia mahdollistavia tehtäviä.

LUKU 2: Näkökulmia erityistä tukea tarvitsevan nuoren työelämälähtöiseen ohjaukseen ja tukeen



**Luottamuksellinen
ilmapiiri on
tärkeää.**

Erityistä tukea tarvitseva nuori on yksilö, jolla on omat vahvuutensa, haaveensa, toiveensa ja tarinansa. Tuen tarve ei määritä nuorta, mutta se kutsuu ympäristön vastaamaan hänen tarpeisiinsa inhimillisesti ja ammattitaitoisesti.

Nuoren siirtyminen työelämään on merkittävä vaihe, jonka yhteydessä tulisi tarjota mahdollisuus aktiiviseen osallistumiseen, uusien asioiden kokeilemiseen sekä työelämässä tarvittavien taitojen kehittämiseen. Työnantajalla on keskeinen rooli nuoren myönteisen työelämäkokemuksen rakentamisessa.

2.1. Ohjaus ja tuki

Työssä tapahtuvan ohjauksen tulisi olla myönteinen tapahtuma, jotta nuoren motivaatio työtä kohtaan vahvistuu. Työhön valmentava ohjaus innostaa ja kannustaa onnistumisiin. On tärkeää, että nuori huomioidaan työyhteisössä ja otetaan mukaan sen toimintaan. Kannattaa antaa tilaa yksilöllisyydelle ja persoonallisuudelle, jolloin nuorella on tilaa kehittyä omaksi itsekseen.

Nuoren elämänpolku rakentuu yksilöllisistä vahvuuksista, osaamisista ja tuen tarpeista.

Kun nuori tarvitsee apua, voi hyvin kysyä mikä häntä parhaiten auttaisi. Esihenkilön/Aikuisen kollegan on hyvä olla nuorelle helposti saatavilla, se lisää turvallisuuden tunnetta ja vahvistaa nuoren itsetuntoa.

Työyhteisöön mukaan ottaminen, myönteinen toimintakulttuuri ja turvalliset aikuiset ovat keskeisiä tekijöitä nuoren työssä onnistumiseen.

2.2. Tuen tarpeiden moninaisuus

Nuoren tuen tarve voi ilmetä monin tavoin: oppimisvaikeuksina, poissaoloina, käyttäytymisen muutoksina, mielialan muutoksina tai sosiaalisena vetäytymisenä. Tuen tarve ei aina ole näkyvää – joskus se voi piiloutua hiljaisuuteen, ylikiltteyteen tai jatkuvaan suorittamiseen. Siksi tunnistaminen vaatii herkkyyttä, hienotunteisuutta, havainnointia ja vuorovaikutusta nuoren kanssa. On tärkeää nähdä nuori omana persoonana. Havaintoja tehdessäsi voi kysyä nuorelta itseltään, miten häntä parhaiten voi auttaa tai tukea!

Oppimisvaikeudet voivat näkyä esimerkiksi siinä, että työtehtäviin kuluu enemmän aikaa ja työn laatu vaihtelee. Lukemisen ja kirjoittamisen ongelmat usein hankaloittavat kirjallisten tekstien käsittelyä ja niiden ymmärtämistä ja saattavat johtaa väärinkäsityksiin. Tarkkuutta vaativissa työtehtävissä motoriset taidot korostuvat, kun taas hahmottamisvaikeudet vaikuttavat kolmiulotteisten muotojen, visuaalisen tiedon sekä etäisyyksien ja tilojen sekä ajan hahmottamisen arviointiin. Muistiongelmat vaikeuttavat pitkien ohjeiden muistamista, ja toiminnanohjauksen haasteet näkyvät tehtävien oikeassa järjestyksessä etenemisessä. Usein nuori itse tunnistaa omat haasteensa ja tietää, mitkä keinot auttavat häntä onnistumaan työssä. Jos työnantaja havaitsee edellä kuvattuja piirteitä nuoren työssä, kannattaa kertoa niistä hänelle – nuorella voi olla jo ratkaisu niiden voittamiseksi.

Nuorten mielenterveydelliset haasteet voivat näkyä työssä monin eri tavoin. On tärkeää tunnistaa haasteet ajoissa ja tarjota oikea-aikaista tukea työkyvyn ja hyvinvoinnin ylläpitämiseksi. Mielen ongelmat saattavat heijastua esimerkiksi suorituskyvyn

heikkenemisenä, keskittymisvaikeuksina, vetäytymisenä, motivaation puutteena tai jatkuvana väsymyksenä. Nuoret eivät välttämättä uskalla kertoa omista vaikeuksistaan, koska pelkäävät leimautumista tai työpaikan menettämistä. Jos työnantaja huomaa tällaisia muutoksia nuoren käytöksessä, kutsu hänet luottamukselliseen keskusteluun kahden kesken ja keskity omiin havaintoihisi, esimerkiksi: **”Olen huomannut, että olet ollut viime aikoina väsynyt.”** Kannattaa aina kysyä, mitä nuorelle kuuluu ja miten hänellä menee!

2.3. Työelämätaitojen vahvistaminen

Nuoret oppivat sosiaalisia taitoja parhaiten käytännön yhteistyössä. Työpaikan pelisäännöt kannattaa tehdä näkyväksi, jotta nuori tietää, mitä pidetään hyvänä käyttäytymisenä. Nuoren sosiaaliset taidot vahvistuvat, kun hän kokee olonsa turvallisiksi ja arvostetuksi. Näin nuori saa rohkeutta kehittää ja vahvistaa sosiaalisia taitojaan, kun epäonnistumisia ei tarvitse jännittää.

**Työpaikan
pelisäännöt
kannattaa tehdä
näkyväksi, jotta
nuori tietää, mitä
pidetään hyvänä
käyttäytymisenä!**



Nuoren sosiaalisia taitoja kannattaa tukea luomalla turvallinen, arvostava ja oppimista tukeva työympäristö. Kun nuori saa ohjausta, palautetta ja mahdollisuuksia harjoitella vuorovaikutusta, hän kasvaa sekä ammatillisesti että ihmisenä.

Nuorten työelämätaitojen vahvistaminen on työnantajan ja koko työyhteisön yhteinen tehtävä. Työnantaja ja työyhteisö voivat tukea nuorten työelämätaitoja luomalla turvallisen, arvostavan ja oppimista tukevan ympäristön, jossa nuori saa ohjausta, rakentavaa palautetta ja mahdollisuuksia harjoitella käytännön taitoja. Näin nuori kasvaa paitsi ammatillisesti myös sosiaalisesti ja eettisesti vastuulliseksi työntekijäksi.

2.4. Käytännön vinkkejä ohjaukseen ja tukeen

Tässä muutamia käytännöllisiä vinkkejä, joita voit hyödyntää nuoren ohjaamisessa:

Rekrytointi

- Käytä selkeää kieltä työpaikkailmoituksissa.
- Kerro mahdollisuudesta positiiviseen erityiskohteluun.
- Anna hakijalle mahdollisuus kertoa tuen tarpeista turvallisesti.

Haastattelut

- Tarjoa vaihtoehtoja: kasvokkain, etänä tai kirjallisena.
- Anna haastattelun rakenne etukäteen.
- Käytä selkeitä ja konkreettisia kysymyksiä.
- Mahdollista osaamisen näyttäminen.

Nuoren ymmärtäminen

- Tutustu tuen tarpeisiin, sillä ne ovat yksilöllisiä. Ne voivat liittyä oppimisen haasteisiin, mielenterveyteen, fyysisiin toimintarajoitteisiin tai elämäntilanteisiin.
- Työelämävalmiudet kehittyvät kokemuksen kautta.

Ohjaussuhteen rakentaminen

- Luo luottamuksellinen ja turvallinen ilmapiiri.
- Ole selkeä, johdonmukainen ja kannustava.
- Kuuntele nuoren toiveita, tarpeita ja ajatuksia – ota hänet mukaan työpaikan arjen toimintoihin

Työhön perehdytys ja tehtävien pilkkominen sekä yksilöllinen huomiointi

- Käytä monipuolisia materiaaleja ohjauksessa
- Nimeä nuorelle vastuuhenkilö, jolta voi kysyä apua ja lisätietoa.
- Nuorella uuden asian omaksuminen voi viedä aikaa.
- Käy työtehtävät läpi askel askeleelta. Voit pilkkoa työtehtävät pieniin osiin.
- Hyödynnä visuaalisia ohjeita, mallisuorituksia ja konkreettista näyttämistä.
- Tarjoa mahdollisuus toistoon ja harjoitteluun.
- Aloita helpoimmista työtehtävistä, laajenna vähitellen haastavampiin

Kannustava palaute

- Anna säännöllisesti rakentavaa ja konkreettista palautetta.
- Auta nuorta tunnistamaan omaa osaamistaan ja edistymistään työtehtävien tekemisessä.
- Tee tarvittaessa muutoksia työtehtäviin tai ohjaustapaan.

Yritysesimerkkejä nuoren perehdytyksestä ja ohjeistuksesta

Työhaastattelu ja rekrytointi: Erään opiskelijan kohdalla työhaastattelu ei tuonut parhaiten esiin hänen osaamistaan, vaikka valmiudet työtehtäviin olivat hyvät. Työnantaja tuki tilannetta esittämällä kysymykset selkeästi ja pilkkomalla ne helpommin hahmotettaviin osiin. Osaamista arvioitiin lisäksi käytännön työssä, jolloin työnantaja sai realistisen kuvan opiskelijan soveltuvuudesta tehtävään. Työnhakijalla oli osaamista, jota hän ei uskaltanut tai osannut tuoda esiin suullisissa tilanteissa. Hänen osaamisensa tuli paremmin esille selkosuomen avulla, mikä auttoi sanoittamaan hänen vahvuuksiaan ymmärrettävästi.

Ohjeistus ja perehdytys: Erään opiskelijan perehdytyksessä huomattiin, että kirjalliset ohjeet eivät yksin riittäneet puhtaanapitoalan työtehtävien oppimiseen. Työvalmentaja ja työpaikan ohjaaja rakensivat tueksi kuvalliset, vaiheittaiset ohjeet työtehtävistä. Tämä helpotti työvaiheiden hahmottamista, tuki itsenäistä työskentelyä ja jätti työnantajalle konkreettisen materiaalin, jota voitiin hyödyntää myöhemmin myös muiden työntekijöiden perehdytyksessä, erityisesti silloin, kun suomen kielen kielitaito oli rajallinen ja selkeä visuaalinen tuki helpotti ohjeiden ymmärtämistä.

**Nuorten
työelämätaitojen
vahvistaminen
on työnantajan ja
koko työyhteisön
yhteinen tehtävä.**



LUKU 3: Työnantajan näkökulma – näillä toimilla onnistut

Työnantajana sinulla on olemassa tarve ja työ, joka kaipaa tekijäänsä. Jos tärkeintä on osaaminen ja kiinnostus tehtävään, tukea tarvitseva nuori on hyvä ehdokas palkattavaksi.

3.1. Miksi palkkaisin täsmätyökykyisen nuoren?

Nuoria arvostava työyhteisö rakentaa työnantajakuvaa, joka houkuttelee ja sitouttaa uusia osaajia. Vastaavasti täsmätyökykyisten nuorten palkkaaminen lisää työyhteisössä arvostusta ja ymmärrystä erilaisuutta kohtaan, mukaan lukien sukupolvien väliset erot.

Täsmätyökykyisen nuoren työllistäminen on osa vastuullista yritystoimintaa. Se vahvistaa positiivista mielikuvaa yrityksestä ja julkisuuskuvaa. Lainsäädäntö tarjoaa työnantajille mahdollisuuden hyödyntää erilaisia taloudellisia tukitoimia, jotka madaltavat rekrytoinnin kynnystä.

Toisten huomioiminen ja yhdenvertaisuuden edistäminen lisäävät tutkitusti hyvinvointia ja myönteistä ilmapiiriä työyhteisössä. Moninaisuus lisää samalla tietoisuutta erilaisista arvoista, työidentiteeteistä ja työkuluttuureista, mikä tukee työyhteisön oppimista ja kehittymistä.

3.2. Miksi työpaikan moninaisuus on tärkeää?

Moninaisuus työyhteisössä tuo työntekijöiden erilaiset taustat ja näkökulmat näkyviksi. Tämä lisää luovuutta, ongelmanratkaisukykyä ja innovaatioita, jotka ovat keskeisiä organisaation kehittymiselle. Moninainen työyhteisö auttaa myös tunnistamaan asiakkaiden tarpeita ja palvelemaan erilaisia asiakasryhmiä entistä paremmin. Erilaiset taustat ja kokemukset vahvistavat työyhteisön resilienssiä ja parantavat kykyä sopeutua muutoksiin, mikä on tärkeää nopeasti

muuttuvassa toimintaympäristössä.

Moninaisuus tukee oikeudenmukaisuutta ja tasa-arvoa, mikä luo luottamuksellisen ja avoimen ilmapiirin. Kun työntekijät kokevat voivansa olla aidosti omia itsejään, työhyvinvointi ja sitoutuminen vahvistuvat. Lisäksi tutkimukset osoittavat, että moninaisuus voi edistää yrityksen taloudellista menestystä ja kilpailukykyä.

3.3. Moninaisen työyhteisön johtaminen

Moninaisen työyhteisön johtaminen edellyttää selkeitä rakenteita ja toimivia prosesseja. Koko työyhteisön on tärkeää olla tietoinen uuden täsmätyökykyisen nuoren saapumisesta, jotta yhteistyölle luodaan avoin ja luottamuksellinen suhde. Perehdytys tulee suunnitella oikea-aikaiseksi ja riittävän kattavaksi, huomioiden nuoren yksilölliset tarpeet.

Johtaminen edellyttää yhdenvertaisuuden, inklusiivisen eli kaikkien mukaan ottamisen kulttuurin aktiivista, käytännöllistä rakentamista, jossa kaikilla on mahdollisuus tulla kuulluiksi ja nähdyiksi. Monimuotoisen työyhteisön johtaminen tukee samalla myös johtajan omaa ammatillista kasvua.

3.4. Tunnista vinoumat

- Stereotypia: yksinkertaistettu yleistys ihmisryhmästä.
- Ennakkoluulo: tunnepohjainen kielteinen asenne (esim. "nuoret eivät ole sitoutuneita").
- Syrjintä: toiminta, jossa ihmisiä kohdellaan eri tavoin ilman hyväksyttävää perustetta.
- Samankaltaisuusharha: taipumus suosia kaltaisiamme, jolloin monimuotoisuus jää hyödyntämättä (tutkimusten mukaan ihmiset palkkaavat usein itsensä kaltaisia).

3.5. Käytännön vinkkejä työnantajalle

Kuuntele ja kysy: ota nuori mukaan keskusteluihin ja päätöksiin, kysy hänen näkemyksiään ja kokemuksiaan.

Tarjoo oppimisen paikkoja: anna mahdollisuus kokeilla uusia tehtäviä ja rohkaise osaamisen kehittämiseen.

Anna palautetta vahvuuksista: kerro miten jokin vahvuus tulee näkyviin työpaikalla / näkyy nuoren työskentelyssä ja toimintatavoissa

Panosta perehdytykseen: käy työtehtävät rauhassa läpi, varmista että ohjeet ovat selkeitä ja anna aikaa kysymyksille.

Rakenna turvallinen ilmapiiri: osoita, että virheistä oppii ja että tukea on saatavilla.

Huolehdi yhdenvertaisuudesta: kohtele nuorta tasavertaisena työyhteisön jäsenenä, vältä leimaavaa erityiskohtelua

Tee työ merkitykselliseksi: kerro, miten nuoren työpanos vaikuttaa kokonaisuuteen ja tuo hyötyä työyhteisölle ja asiakkaille.

Mahdollista joustot: harkitse työaikojen, työtehtävien tai tuen räätälöintiä nuoren tarpeiden mukaan.

Tarjoo mentorointia: nimeä työyhteisöstä tukihenkilö, johon nuori voi helposti olla yhteydessä.

Moninainen työyhteisö auttaa myös tunnistamaan asiakkaiden tarpeita ja palvelemaan erilaisia asiakasryhmiä entistä paremmin.



Käytännön vinkkejä työnantajalle

**Kuuntele
ja kysy**

**Tarjoa
oppimisen
paikkoja**

**Monimuotoisuutta
toteuttava työyhteisö
vahvistaa myönteistä
työnantajakuva ja
sitouttaa osajia.**

**Anna
palautetta
vahvuuksista**

**Panosta
perehdytykseen**

**Rakenna
turvallinen
ilmapiiri**

**Huolehdi
yhden-
vertaisuudesta**

**Tee työ
merkitykselliseksi**

**Tarjoa
mentorointi**

**Mahdollista
joustot**

LUKU 4: Lisämateriaalia ja käytännön harjoituksia

Hyödyllisiä linkkejä

Ketju kuntoon -hanke

<https://www.hamk.fi/projektit/ketjut-kuntoon/>

Palkkatuki

<https://tem.fi/palkkatuki>

Työolosuhteiden järjestelytuki

<https://tyomarkkinatori.fi/lisatietoa-palveluista/työolosuhteiden-jarjestelytuki>

Yhdenvertaisuussuunnittelu

<https://yhdenvertaisuusvaltuutettu.fi/yhdenvertaisuussuunnittelu>

Positiivinen erityiskohtelu

<https://www.ttl.fi/sites/default/files/2021-11/Miten-edistaa-monimuotoisuutta-rekrytoinneissa.pdf> tai <https://yhdenvertaisuusvaltuutettu.fi/positiivinen-erityiskohtelu>

Oppisopimus

<https://oppisopimus.fi/>

Osatyökykyinen vai täsmätyökykyinen?

<https://vates.fi/osatyökykyinen-vai-tasmatyökykyinen/?keyword=t%C3%A4sm%C3%A4ty%C3%B6kykyinen>

Käytännön harjoituksia ja esimerkkejä työpaikoille

Tehtävä 1: "Mielikuvien kartta" – tunnista stereotypiat

Tyyppi: ryhmäkeskustelu ja reflektointi

Kesto: 45 min

Toteutus: läsnä tai etänä (virtuaalitalulla kuten Miro / Jamboard)

Tavoite: tunnistaa, miten helposti mielikuvat ja stereotypiat syntyvät, ja miten ne voivat vaikuttaa päätöksiin ja vuorovaikutukseen.

Kuvaus:

1. **Aloitus (5 min):** Harjoituksen vetäjä jakaa työntekijät 4–5 ryhmään (esim. nuoret työntekijät, IT-alan ammattilaiset, pitkään organisaatiossa työskennelleet, johtajat, osa-aikaiset työntekijät).
2. **Ryhmätyö (15 min):** Pienryhmät kirjoittavat jokaisesta ryhmästä spontaanisti mieleen tulevia sanoja, mielikuvia tai ominaisuuksia.
3. **Purku (15 min):** Käydään läpi yhteisesti – mitkä kuvaukset ovat yleistysiksi? Mitkä voivat olla stereotyyppisiä tai jopa ennakkoluuloisia?
4. **Reflektio (10 min):** Pohditaan, miten tällaiset mielikuvat voivat vaikuttaa työelämän tilanteisiin (rekrytointi, tiimityö, urakehitys).

Oivallus: Usein hyvääkin tarkoittavat yleistykset voivat ohjata toimintaa ja estää näkemästä yksilöiden todellista potentiaalia.

Tehtävä 2: ”Kenen kanssa kahville?” – samankaltaisuusharhan tunnistaminen

Tyyppi: simulaatio ja keskustelu

Kesto: 30–40 min

Toteutus: läsnä (tai etänä breakout-huoneissa)

Tavoite: tunnistaa oma taipumus suosia itselle samankaltaisia ihmisiä ja pohtia sen vaikutuksia työyhteisössä.

Kuvaus:

1. **Aloitus (5 min):** Harjoituksen vetäjä kertoo esimerkin samankaltaisuusharhasta (esim. ”palkkaamme mielellämme itsellemme samanlaisia ihmisiä”).
2. **Harjoitus (15 min):** Jokaiselle annetaan 8–10 kuvitteellista henkilökorttia (eri taustoja, ikää, osaamisia, kiinnostuksia). Kukin valitsee, kenen kanssa menisi kahville (tai kenet haluaisi tiimikaveriksi tai kanssaan työmatkalle).
3. **Purku (15 min):** Keskustellaan, millä perustein valinnat tehtiin. Huomattiinko taipumusta valita samankaltaisia? Kuka jäi ulkopuolelle ja miksi?
4. **Lopetus (5 min):** Pohditaan, miten tietoinen monimuotoisuuden hyödyntäminen voisi parantaa päätöksentekoa ja tiimien luovuutta.

Oivallus: Samankaltaisuusharha on usein huomaamaton, mutta sillä on suuri vaikutus siihen, kenen ääni kuuluu ja kuka saa mahdollisuuksia.

Tehtävä 3: ”Päätöksen anatomia” – tunnista vinoumat päätöksenteossa

Tyyppi: analyysi ja keskustelu

Kesto: 45–60 min

Toteutus: läsnä tai etänä (jaetut dokumentit / fläppitaulu)

Tavoite: havaita, miten stereotyyppiset oletukset tai samankaltaisuusharha voivat vaikuttaa rekrytointi- ja urapäätöksiin.

Kuvaus:

1. **Aloitus (10 min):** Harjoituksen vetäjä esittelee kuvitteellisen tilanteen, jossa tiimi tekee päätöstä uuden projektipäällikön valinnasta (kolme ehdokasta eri taustoilla ja eri maalaisilla sukunimillä).
2. **Ryhmätyö (20 min):** Tiimit valitsevat ehdokkaista ”sopivimman” ja perustelevat päätöksen.
3. **Purku (20 min):** Vetäjä paljastaa lisätietoa ehdokkaista ja nostaa esiin, missä kohtaa vinoumia syntyi – oliko kyse samankaltaisuudesta, sukupuolioletuksista, iästä tai muista tekijöistä?
4. **Reflektio (10 min):** Keskustellaan, miten tietoisuus vinoumista voisi parantaa päätöksenteon laatua.

Oivallus: Oletukset/ennakkoluulot voivat ohjata päätöksiä huomaamattomasti — tietoinen pysähtyminen ja moninäkökulmaisuus tukevat oikeudenmukaisuutta ja parempia valintoja.

Loppusanat

Työelämän monimuotoisuus on voimavara – mutta sen hyödyntäminen vaatii osaamista.

Tämä opas tarjoaa työnantajille käytännönläheisiä vinkkejä rakentaa työyhteisöä, jossa erilaiset taustat, näkökulmat ja osaamiset eivät ole haaste, vaan mahdollisuus. Saat vinkkejä inklusiivisen rekrytoinnin kehittämiseen ja arjen tilanteiden ratkaisemiseen niin, että jokainen työntekijä voi kokea kuuluvansa työyhteisöön ja antaa parhaan panoksensa. Voit rohkaistua soveltamaan esiteltyjä näkökulmia, ideoita ja hyviä käytäntöjä omassa työssäsi.

Opas auttaa sinua:

- Ymmärtämään monimuotoisuuden merkityksen yrityksen menestymiselle
- Luomaan hyviä käytäntöjä, jotka tukevat nuoren työhyvinvointia ja sitoutumista työhön
- Ratkaisemaan haasteita ennakoivasti ja yhteistyötä rakentavasti.

Myönteiset ajatukset ja tunteet, työtehtävien sisäistäminen, työyhteisön ihmissuhteet, merkityksellisyyden kokemus ja aikaansaamisen tunne ovat tärkeitä näkökulmia tämän päivän monimuotoisissa työyhteisöissä.

Meillä ihmisillä on tarve kuulua johonkin yhteisöön – olla osallisena, kuten nykyisin paljon käytetty ilmaisu toteaa. Eri asia kuitenkin on, koemmeko oikeasti sitoutumista ja osallisuutta. Onko osallisuutemme meille tärkeää, kannustaako tai innostaako se meitä?

Työyhteisöillä ei välttämättä aina ole riittävästi tietoa erityistä tukea tarvitsevan nuoren voimavaroista tai osaamisesta. Tämän vuoksi nuoret tulisi nähdä aktiivisina toimijoina – ei toiminnan kohteina. Työelämä on riippuvainen toimintatavoista, joilla osaamiseen perustuvia voimavaroja käytetään ja kehitetään mahdollisimman monipuolisesti. Toimintatapojen ja käytäntöjen uudistaminen sekä kehittäminen nostaa esiin kysymyksen siitä, miten uudentyyppistä osaamista hankitaan työpaikoille. Työelämän monimuotoisuus ymmärretään parhaimmillaan luontevana osana yrityksen toimintaa ja sen johtamisella on tärkeä rooli monimuotoisten työyhteisöjen rakentamisessa.

Monimuotoinen työyhteisö ei synny sattumalta – se syntyy asenteesta, osaamisesta ja tahdosta. Tämä opas on askel kohti työelämää, jossa jokainen voi loistaa.

*Menestystä verkostoyhteistyöhön
ja työelämän uudistamiseen!*

**Yhteistyöstä kiittäen
Ketjut kuntoon -hankekumppanit**



Muistiinpanot

Yhteistyöstä kiittäen Ketjut kuntoon -hankekumppanit



Euroopan unionin
osarahoittama

