



Euroopan unionin
osarahoittama

OSAO

OULU



BUSINESSOULU

**Nuorten
reitti**



Elinvoimakeskus



Nuoret työelämään

Infopaketti työnantajalle

Sisällys

Nuoret työelämään	3
Vinkkejä nuoren ohjaamiseen	4
Selkeä aloitus luo turvaa	4
Ohjaa konkreettisesti ja käytännön kautta	5
Anna palautetta usein ja rakentavasti	6
Kannustava asenne: kokemattomuus ei tarkoita osaamattomuutta.....	6
Huomioi yksilölliset tarpeet	7
Miten toimia, jos nuoren kanssa ilmenee haasteita?	9
Nuoren oikeuksien toteutuminen.....	10
Kulttuuriset taidot	12
Saatavilla olevat tukimuodot.....	14
Palkkatuki	14
Työkokeilu	15
Kaupunkityöllistäminen.....	17
Työelämässä oppiminen – koulutussopimus, oppisopimus ja opinnollistaminen	18



Nuoret työelämään

Tästä infopaketesta löydät nuoren työllistämiseen liittyvistä asioista lisätietoa, joiden avulla nuoren aloitus työelämässä sujuu jouhevasti ja työstä jää positiivinen kokemus sekä sinulle työnantajana, että nuorelle työntekijänä. Nuorten työllistäminen ei ole pelkästään rekrytointipäätös, vaan myös investointi tulevaisuuteen. Yrityksillä on merkittävä rooli nuorten työelämään pääsyn mahdollistamisessa. Samalla ne voivat vahvistaa omaa vastuullisuuttaan ja sitoutumistaan paikallisen elinvoiman kehittämiseen.

Yhteiskunnallinen vastuu

Kun yritys työllistää nuoren, se on konkreettinen osoitus sitoutumisesta yhteiskuntavastuuseen. Yritys tarjoaa nuorelle arvokasta työkokemusta ja auttaa tätä etenemään polullaan. Nuorelle syntyy ensimmäinen kosketus työelämään ja mahdollisesti koko hänen urapolkunsu alku. ESG-viitekehys (Environmental, Social, Governance) auttaa hahmottamaan vastuullisuuden eri osa-alueita, joihin kuuluvat ympäristövastuu, sosiaalinen vastuu sekä hyvä hallinto. Nuorten työllistämässä korostuu erityisesti sosiaalinen vastuu (S). Se tarkoittaa käytännössä esimerkiksi:



Paikallisen hyvinvoinnin tukemista työllistämällä alueen nuoria



Reilujen mahdollisuuksien tarjoamista myös kokemattomille työntekijöille



Syrjimättömyyttä ja tasa-arvoa rekrytoinnissa



Turvallisen, kannustavan ja oppimista tukevan työympäristön luomista



Työelämätaitojen ja osaamisen kehittämistä

Sosiaalinen vastuu näkyy siis arjen teoissa: siinä, miten nuori otetaan vastaan, miten häntä ohjataan, ja millaisen kokemuksen hän saa työelämästä. Samalla yritys rakentaa omaa mainettaan vastuullisena ja luotettavana toimijana niin työntekijöiden, asiakkaiden kuin laajemminkin yhteiskunnan silmissä. Halutessaan yritys voi sisällyttää nuorten eteen tehdyn työn vastuullisuusraporttiin.

Pohjoisen tulevaisuus rakennetaan yhdessä

Pohjoisen alueiden elinvoimaisuus ja tulevaisuus rakentuvat paikallisten ihmisten ja yritysten yhteistyöstä. On erityisen tärkeää, että nuoret kokevat voivansa rakentaa elämänsä ja uraansa myös Oulussa, omilla kotiseuduillaan. Kun tarjoamme nuorille ensimmäisiä työkokemuksia, harjoittelupaikkoja tai kesätöitä, luomme uskoa siihen, että täältä löytyy mahdollisuuksia.

Yritykset ovat avainasemassa siinä, että osaaminen ja työ kohtaavat. Heillä on vaikutusta siihen, että pohjoiseen jäämistä tai palaamista pidetään houkuttelevana vaihtoehtona. Nuorten työllistäminen ei ole vain lyhyen aikavälin työpanosta, vaan pitkän tähtäimen sijoitus alueen kasvuun, osaamiseen ja kestäväan kehitykseen.

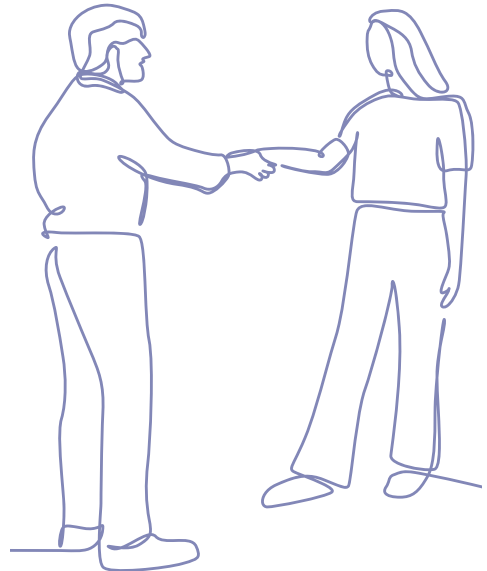
Kiitos, että olet mukana tarjoamassa nuorille mahdollisuuksia ja rakentamassa vastuullista tulevaisuutta täällä pohjoisessa!

Vinkkejä nuoren ohjaamiseen

Nuori työntekijä tai työkokeilija on usein uransa alkuvaiheessa ja voi tarvita tavallista enemmän ohjausta, aikaa ja kannustusta työtehtävien oppimiseen. Moni nuori saattaa olla ensimmäisessä työpaikassaan tai harjoittelemassa työelämätaitojaan, eikä hänellä välttämättä ole vielä vahvaa kokemusta työelämän käytännöistä. Tässä tilanteessa työnantajan tarjoama ohjaus, tuki ja kohtaaminen ovat avainasemassa nuoren onnistumisen ja kehittymisen kannalta. Jokainen nuori on yksilö, ja nuoren kanssa kannattaa aluksi käydä läpi hänen taustansa ja odotuksensa. Tässä on muutamia yleisiä vinkkejä, jotka voivat helpottaa yhteistä työarkea ja tukea nuoren onnistumista työpaikalla.

Selkeä aloitus luo turvaa

Työn aloitus kannattaa suunnitella mahdollisimman selkeäksi ja rauhalliseksi. Ensimmäiset päivät ovat nuorelle usein jännittäviä, joten yksityiskohtainen perehdytys luo turvallisuutta, madaltaa kysymisen kynnystä ja auttaa nuorta suuntaamaan energiansa uuden oppimiseen. On tärkeää käydä läpi sekä suuret linjat että pienet arkiset käytännöt liittyen esimerkiksi työpaikan tapoihin, työaikajärjestelyihin ja työtehtäviin. Pelisäännöt on hyvä opastaa yksityiskohtaisesti ja selkeästi. Moni nuori ei uskalla kysyä asioita, jotka kokeneelle työntekijälle ovat itseltään selviä, kuten missä syödään, miten tauot pidetään tai keneltä voi kysyä apua. Nuorelle voi nimetä myös tukihenkilön tai työparin, jonka puoleen hän voi matalalla kynnyksellä kääntyä, jos jokin asia askarruttaa.



Selkeä viestintä, toistaminen ja rauhallinen tahti auttavat nuorta omaksumaan uutta tietoa. Samalla nuorelle kannattaa viestiä, että uuden opettelu vie aikaa ja se on täysin sallittua. Kun nuori tietää, mitä häneltä odotetaan ja mistä saa tukea, hänen on helpompi ottaa oma paikkansa työ-yhteisössä.



Varaa aikaa perehdytykseen, erityisesti ensimmäisinä päivinä



Esittele työpaikka, työtehtävät, aikataulut ja toimintatavat rauhallisesti ja vaiheittain



Nimeä tarvittaessa tukihenkilö tai työkaveri, jonka puoleen nuori voi kääntyä

Ohjaa konkreettisesti ja käytännön kautta

Ohjauksen tulisi olla mahdollisimman konkreettista ja käytännönläheistä. Moni nuori oppii parhaiten, kun hänelle näytetään tehtävä ensin käytännössä, ja sen jälkeen annetaan mahdollisuus kokeilla itse. Työtehtävät kannattaa tarvittaessa pilkkoa pienempiin osiin, ja etenemistä voi sovittaa nuoren valmiuksien mukaan. Tehtävien pilkkominen konkreettisiksi osavaiheiksi auttaa nuorta hahmottamaan kokonaisuuden ja onnistumaan pienin askelin.

Kun nuorelle annetaan mahdollisuus kysyä, kokeilla ja tehdä virheitä turvallisesti, hän uskaltaa myös ottaa vastuuta. Kannattaa myös tarkistaa, mitä nuorelle jäi ohjeistuksesta mieleen, esimerkiksi pyytämällä häntä toistamaan ohje omin sanoin tai näyttämään, miten tekisi seuraavan vaiheen. Oppiminen vie aikaa, ja siksi on tärkeää olla kärsivällinen, erityisesti, jos nuori tuntuu epävarmalta tai tekee virheitä. Ne kuuluvat oppimisprosessiin.



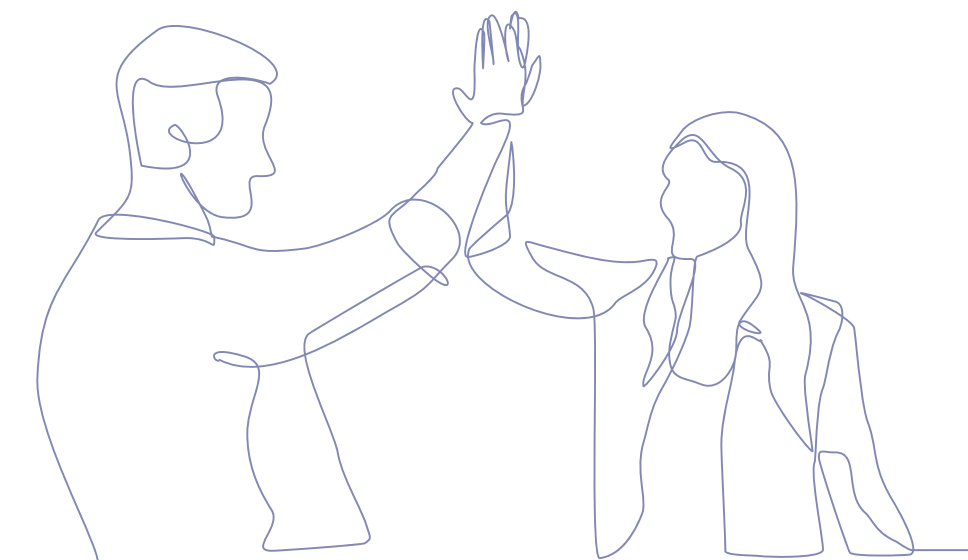
Näytä tehtävät ensin itse ja anna sen jälkeen nuoren kokeilla



Pilko tehtävät tarvittaessa pienempiin osiin



Vältä liiallista kiirettä alussa – oppiminen vie aikaa



Anna palautetta usein ja rakentavasti

Palautteen antaminen on merkittävä osa nuoren tukemista. Nuori ei voi kehittyä ilman riittävän rakentavaa ja kannustavaa palautetta. Myönteinen palaute rohkaisee ja vahvistaa nuoren itsetuottamusta, mutta myös rakentava ja korjaava palaute on tärkeää, kunhan se annetaan selkeästi, arvostavasti ja oikea-aikaisesti. Nuori ei aina itse huomaa, miten on suoriutunut tehtävästään, joten säännöllinen palaute auttaa häntä kehittymään ja ymmärtämään odotuksia paremmin. Pienikin rohkaiseva huomio, kuten ”hyvin hoidettu” tai ”olet kehittynyt tässä paljon”, voi vaikuttaa ratkaisevasti nuoren työmotivaatioon ja itsetuntoon.

Jos jokin asia ei suju, sen voi nostaa esiin ratkaisukeskeisesti ja kysyä, mitä nuori itse ajatteli tilanteesta, jolloin palautteesta tulee vuoropuhelua ja palautetta voi olla helpompi omaksua. Hyvä käytäntö on myös sopia yhteiset hetket, jolloin palautetta annetaan ja saadaan molemmin puolin. Palautteen kysyminen nuorelta itseltään voi myös olla hyvä keino luoda avointa vuorovaikutusta.



Myönteinen palaute vahvistaa itsetuottamusta ja motivoi



Myös korjaava palaute on tärkeää, mutta se kannattaa antaa kannustavasti, selkeästi ja konkreettisesti



Kysy säännöllisesti, miten nuorella menee ja tarvitseeko hän lisätukea

Kannustava asenne: kokemattomuus ei tarkoita osaamattomuutta

On hyvä muistaa, että kokemattomuus ei tarkoita osaamattomuutta. Moni nuori ei ole vielä saanut mahdollisuutta näyttää, mihin pystyy. Nuorella voi olla paljon potentiaalia, innostusta sekä oppimishalua ja -kykyä, vaikka hän ei vielä osaisikaan vielä kaikkea. Nuorella saattaa myös olla haasteita oman osaamisensa tunnistamisessa ja sanoittamisessa, jolloin korostuu tarve työ-ympäristölle, jossa toteutuvat avoin vuorovaikutus ja palautteenanto sekä mahdollisuus kysyä ja kokeilla.

Joskus nuori saattaa jännittää tai pelätä epäonnistumista niin paljon, että hän ei uskalla kysyä apua tai tunnustaa, ettei ymmärrä. Tällöin ystävällinen, kannustava ja kiinnostunut suhtautuminen vie pitkälle. Nuorelle kannattaa selkeästi viestiä, ettei hänen odoteta osaavan kaikkea heti, ja että apua saa aina pyytää. Jokainen pienikin onnistuminen on tärkeä rakennuspalikka ammatillisen itsetunnon kehittämisessä.



Kannusta nuorta kysymään ja kertomaan, jos jokin asia on epäselvä



Usko nuoren potentiaaliin kehittyä, vaikkei kaikkea taitoa vielä ole kertynyt



Huomioi yksilölliset tarpeet

Jokaisella ihmisellä, niin uransa alussa olevalla nuorella kuin kokeneemmallakin työntekijällä, on omat vahvuutensa ja haasteensa. Jotkut nuoret voivat tarvita erityistä tukea oppimiseen, työyhteisössä toimimiseen tai työpäivän rytmittämiseen. Taustalla voi olla esimerkiksi diagnosoituja tai diagnosoimattomia oppimisen tai keskittymisen haasteita, sosiaalisen vuorovaikutuksen vaikeuksia, neurokirjon piirteitä, mielenterveyden haasteita tai vaikkapa jännittämistä uusissa tilanteissa. Nuori ei aina osaa kertoa näistä itse, tai hän voi pelätä leimautumista. Työpaikan suhtautumisella on suuri merkitys: avoin, kunnioittava ja rauhallinen kohtaaminen vähentää stressiä ja luo pohjan luottamukselle sekä siten työssä onnistumiselle.

Jos nuorella on erityistarpeita, niistä voidaan keskustella tarkemmin yhdessä nuoren ja hänen ohjaajansa (esim. työllisyyspalveluiden omavalmentaja tai työhönvalmentaja) kanssa, mikäli nuori antaa siihen luvan. Usein pienetkin mukautukset työssä tai ohjauksessa riittävät tukemaan nuoren työkykyä. Tällaisia mukautuksia voivat olla esimerkiksi työn selkeä rakenne, kirjalliset ohjeet tai mahdollisuus pitää enemmän taukoja. Ymmärrys ja joustavuus eivät tarkoita alisuoriutumisen hyväksymistä, vaan yksilöllisten edellytysten tukemista niin, että nuori voi onnistua parhaalla mahdollisella tavalla.



Kohtaa nuori yksilönä, avoimesti ja kunnioittavasti keskustellen ja tutustuen

Neurokirjo eli nepsy-piirteet

Työelämän erilaisuus ja monimuotoisuus ovat rikkaus, joka lisää yritysten innovatiivisuutta ja kilpailuetua sekä vaikuttaa positiivisesti yrityksen tuloksellisuuteen. Neuromonimuotoisuus on keskeinen osa työelämän monimuotoisuutta. Neuromonimuotoisuus tarkoittaa yksilöiden aivojen toiminnan ja ajattelun erilaisuutta. Neuropsykiatrisilla piirteillä (nepsy) puolestaan viitataan aktiivisuuden ja tarkkaavuuden häiriöön eli ADHD:hen, autismikirjon häiriöön ja Touretten oireyhtymään. Neuropsykiatristen piirteiden ilmeneminen on yksilöllistä, ja oireet voivat näyttäytyä eri tavoin esimerkiksi iän ja sukupuolen mukaan.

ADHD:tä esiintyy kolmessa eri muodossa sen mukaan, mitkä ydinoireet henkilöllä korostuvat. Näitä voivat olla yliaktiivis-impulsiivinen muoto, tarkkaamaton muoto eli ADD tai niiden yhdistelmä. Haasteet voivat liittyä esimerkiksi keskittymiseen, kuten tehtävien loppuun saattamiseen, tavaroiden hukkaamiseen tai asioiden unohteluun.

Autismikirjon häiriöllä tarkoitetaan keskushermoston kehityksellistä häiriötä, joka vaikuttaa ihmisen tapaan viestiä ja olla vuorovaikutuksessa muiden kanssa. Lisäksi se vaikuttaa siihen, miten yksilö reagoi, aistii ja kokee ympäröivän maailman. Henkilöllä voi esiintyä aistien yli- tai aliherkkyyksiä, jotka liittyvät esimerkiksi ääniin, kosketukseen, makuihin, valoon tai hajuihin. Puolestaan vahvuuksia voi ilmetä muistissa, tarkkaavaisuudessa sekä oikeudentajussa.

Touretten oireyhtymä on monimuotoinen nykimishäiriö, joka aiheuttaa motorisia ja äänellisiä tic-oireita. Oireyhtymässä voi esiintyä lisäksi kognitiivisia tic-oireita, kuten sanojen mielessä kääntämistä, tahatonta laskemista tai tilanteeseen liittymättömiä ajatuksia.

Neuropsykiatriset piirteet eivät ole ohimeneviä tai seurausta kasvatuksesta. Ne ovat kehityksellisiä ominaisuuksia, jotka ovat henkilöllä jo syntyessään ja ilmenevät yksilöllisesti. Neuropsykiatriset piirteet vaikuttavat usein siihen, miten ihminen toimii arjessa ja suoriutuu erilaisista tehtävistä. Näitä arjen taitoja kuvataan toiminnanohjauksena. Toiminnanohjauksella tarkoitetaan ihmisen kykyä suunnitella, säädellä ja priorisoida toimintaansa kohti tavoitetta. Toiminnanohjauksen haasteet voivat näkyä esimerkiksi vaikeutena aloittaa tehtäviä. Tällöin tehtävän pilkkominen pienempiin osiin sekä työn sovittaminen henkilön osaamistasoon voivat helpottaa suoriutumista.

Kaikilla ihmisillä voi esiintyä haasteita keskittymisessä, toiminnanohjauksessa tai aistiyliherkkyttä, vaikka he olisivatkin neurotyypillisiä. Tämä voi johtua esimerkiksi hetkellisestä suurentuneesta kuormituksesta, kuten elämän kriisitilanteesta tai unettomuudesta. Tavat, joilla tuetaan nepsyjä, auttavat siis jokaista työskentelyssä. Pyrihän huomioimaan ennakkoinnin ja rauhallisen työympäristön luomisen, jotta työskentely on kaikille sujuvaa.

Aiheesta lisää:

ADHD-liitto: [Mitä työnantajan tarvitsee tietää neurokirjosta? Vai tarvitseeko? - ADHD-liitto](#)

Tilojen esteettömyyskartoitus aistit huomioiden- lomake: [Aistiesteettömyyden tarkistuslista](#)

Miten toimia, jos nuoren kanssa ilmenee haasteita?

Työelämässä on luonnollista, että välillä syntyy tilanteita, joissa jokin asia ei suju toivotulla tavalla. Myös nuoren kanssa työskentelyssä voi ilmetä haasteita, esimerkiksi poissaoloja, motivaation puutetta, ohjeiden noudattamisen vaikeutta tai vuorovaikutukseen liittyviä ongelmia. On tärkeää muistaa, että **haasteet eivät välttämättä tarkoita epäonnistumista tai sitä, että kyseessä olisi huono työntekijä**. Erityisesti kun kyse on nuoresta, jolla ei vielä ole vakiintuneita työelämätaitoja, haasteet ja pienet vastoinkäymiset voivat olla osa oppimista ja kasvua.

Ensimmäinen askel on **keskustella nuoren kanssa mahdollisimman varhaisessa vaiheessa**. Rauhallinen, avoin ja arvostava keskustelu voi auttaa selvittämään, mistä tilanne johtuu. Usein taustalla voi olla väärinymmärrystä, jännitystä, uupumusta tai henkilökohtaisia haasteita, joista nuori ei ole osannut tai uskaltanut puhua. Yksinkertainen kysymys, kuten ”Miten sinulla menee?” voi avata keskusteluyhteyttä ja siten auttaa selvittämään tilannetta.

Jos keskustelu ei riitä tilanteen ratkaisemiseen tai haasteet jatkuvat, on hyvä olla **yhteydessä nuoren tukiverkostoon**. Usein nuorella on nimetty työhönvalmentaja tai omavalmentaja, jonka tehtävänä on tukea sekä nuorta että työnantajaa. Ulkopuolinen tuki voi auttaa jäsentämään tilannetta, etsimään ratkaisuja ja sopimaan jatkosta, kuten tilanteen vaatiessa tukitoimien lisäämisestä tai työkokeilun tai työsuhteen muutoksista.

On myös tärkeää, että et työnantajana jää yksin tilanteen kanssa. Mikäli nuoren työpanos ei vastaa sovitua tai työyhteisö kuormittuu tilanteesta, asiaan on lupa puuttua. Tarkoituksena ei ole sietää kaikkea, vaan löytää toimintatapa, jossa sekä nuori että työpaikka voivat toimia kestäväällä tavalla. Joskus se tarkoittaa lisäohjausta, joskus aikataulujen tai tehtävien muokkaamista, ja joskus jopa sen pohtimista, onko paikka oikea nuorelle juuri nyt. Jos kyseessä on työkokeilu, kokeilu voidaan tarvittaessa sovitusti keskeyttää, jos se ei palvele tarkoitustaan. Tällöin asiasta sovitaan yhdessä nuoren sekä työllisyyspalveluiden kanssa. Työsuhteessa toimitaan normaalien työlainsäädännön käytäntöjen mukaisesti irtisanomisaikoja noudattaen. On kuitenkin tärkeää ottaa ongelmakohdat nuoren kanssa ajoissa puheeksi ja pyrkiä yhdessä löytämään niihin työpaikalla ratkaisuja ennen kuin ryhdytään työsuhteen päättämiseen.



Nuoren oikeuksien toteutuminen

Kun nuori aloittaa uudessa työpaikassa, on erityisen tärkeää varmistaa, että hänen työelämän oikeutensa toteutuvat alusta alkaen. Nuori ei välttämättä tiedä, mitä oikeuksia hänelle kuuluu tai ei uskalla vaatia oikeuksiensa toteutumista, jolloin työnantajan vastuu oikeuksien toteutumisesta korostuu.

Työsuhteessa on molempien osapuolten oikeusturvan kannalta oleellista tehdä **kirjallinen työ-sopimus**, jossa määritellään selkeästi muun muassa työtehtävät, työaika, palkka, työsuhteen kesto ja mahdollinen koeaika. Työsopimus luo selkeän perustan yhteistyölle ja turvaa sekä nuoren että työnantajan oikeudet ja velvollisuudet. Sovittujen työtehtävien suorittamiseen ja työturvallisuuden noudattamiseen on annettava riittävä perehdytys.

Työaikalakia ja mahdollisia työehtosopimuksia on noudatettava kaikilta osin. Tämä tarkoittaa muun muassa sitä, että nuoren työajat ovat selkeästi sovitut ja että hänelle järjestyy asianmukaiset tauot työpäivän aikana. Esimerkiksi yli 6 tunnin työpäivän yhteyteen kuuluu lain mukaan vähintään puolen tunnin ruokatauko. Myös viikkolevot ja ylityökorvaukset tulee huomioida lain-säädännön ja sopimusten mukaisesti.

Jos työsuhteen päättäminen tulee ajankohtaiseksi, on **irtisanomisaikoja ja menettelytapoja noudatettava**. Työntekijälle tulee kertoa selkeästi työsuhteen päättymisen syyt ja aikataulu. Erityisesti nuoren kohdalla on tärkeää, että työsuhteen päättymisen hoidetaan rakentavasti ja asiallisesti – se vaikuttaa merkittävästi nuoren käsitykseen työelämästä.

Nuorelle voi moni asia olla ensimmäinen laatuaan: ensimmäinen työsopimus, ensimmäinen palkka tai ensimmäinen työsuhteen päättyminen. Siksi on tärkeää, että hänen kokemuksensa on reilu, selkeä ja lainmukainen. Työnantajan vastuullinen toiminta ei ainoastaan täytä velvollisuuksia, vaan toimii myös kasvattavana esimerkkinä työelämätaidoista. Jos olet epävarma velvoitteistasi työnantajana, voit aina olla yhteydessä esimerkiksi työllisyyspalveluihin tai työsuojeluhallintoon. Tukea ja ohjeita on saatavilla.

Huom! Työnantajana turvaat myös oman oikeusturvasi varmistamalla, että toimit työntekijän kanssa reilusti ja asianmukaisesti. Tähän kuuluu esimerkiksi riittävän kattavan perehdytyksen järjestäminen uudelle työntekijälle. On tärkeää tiedostaa, että jos annetut ohjeet työtehtävistä ovat epäselviä tai puutteellisia, työntekijää ei voida pitää vastuussa näiden työtehtävien laiminlyönnistä. Laiminlyöntiä ei tällöin voida käyttää myöskään esimerkiksi irtisanomisperusteena. Jos työnantajana laiminlyöt velvollisuutesi antaa riittävät ja tarkat ohjeet esimerkiksi työturvallisuuteen liittyen, voit joutua oikeudelliseen vastuuseen, mikäli työntekijä loukkaantuu työssä puutteellisten ohjeistusten seurauksena.

Tutustu esimerkkitapaukseen, jossa työnantaja laiminlöi riittävän ohjeistamisen ja valvomisen:

Kesätyöntekijä loukkaantui – Kurikan kaupunki sai yhteisösakon työturvallisuusrikoksesta

Nuori kesätyöntekijä loukkasi jalkansa nurmikon leikkuussa. Käräjäoikeuden mukaan kaupunki ei noudattanut vaadittavaa huolellisuutta ja varovaisuutta.

[Kesätyöntekijä loukkaantui – Kurikan kaupunki sai yhteisösakon työturvallisuusrikoksesta | Etelä-Pohjanmaa | Yle](#)

[Alaikäinen kesätyöntekijä loukkaantui leikatessaan ruohoa Kurikassa – Kaupunki ja kaksi työntekijää tuomittiin työturvallisuusrikoksesta | Ilkka-Pohjalainen](#)

Tutustu oheismateriaaliin, jotta osaat toimia vastuullisesti työnantajana:

Lisätietoa oikeuksista ja velvollisuuksista: [Oikeudet ja velvollisuudet työssä – Tyosuojelu.fi – Työsuojeluhallinto](#)

Yleistä lisätietoa työntekijän palkkaamisesta: [Tietopaketti: Työntekijän palkkaaminen – Varma](#)

Lisätietoa tauoista: [Lepoaika ja tauot – Tyosuojelu.fi – Työsuojeluhallinto](#)

Lisätietoa hyvän työympäristön edellytyksistä: [Työympäristö – Tyosuojelu.fi – Työsuojeluhallinto](#)

Lisätietoa työturvallisuudesta: [Työsuojelu työpaikalla – Tyosuojelu.fi – Työsuojeluhallinto](#)

Kulttuuriset taidot

Kulttuuritietoisuus

Kulttuuritietoisuus tarkoittaa ymmärrystä siitä, että ihmiset **toimivat, viestivät ja ajattelevat eri tavoin taustastaan riippuen**. Työelämässä tämä näkyy esimerkiksi erilaisina suhtautumistapoina aikaan, auktoriteetteihin, yhteistyöhön tai palautteeseen. Tietoisuus omista arvoista ja toimintatavoista on keskeinen lähtökohta kulttuurisen ymmärryksen kehittämiseksi. Se auttaa tunnistamaan, milloin ero johtuu kulttuurista eikä esimerkiksi osaamisen tai motivaation puutteesta.

Kulttuuritietoisuuteen kuuluu myös **kyky viestiä selkeästi ja kunnioittavasti moninaisissa tilanteissa**. Esimerkiksi selkokielen käyttö, kulttuurisesti neutraalit sanavalinnat ja nonverbaalisen viestinnän merkitysten ymmärtäminen tukevat sujuvaa vuorovaikutusta. Tavoitteena ei ole olla kaikkien kulttuurien asiantuntija, vaan kehittää joustavuutta, empatiaa ja valmiutta kohdata erilaisuutta avoimesti.

Työyhteisö hyötyy kulttuuritaitoisesta ilmapiiristä monin tavoin. Monimuotoiset tiimit voivat tuottaa enemmän luovia ratkaisuja, palvella laajempaa asiakaskuntaa ja parantaa työpaikan vetovoimaa. Kulttuuritietoisuus ei ole vain arvo, vaan myös strateginen etu.

Yhdenvertaisuus rekrytinnissa ja johtamisessa

Kulttuurisensitiivinen ja inklusiivinen työpaikka rakentuu jokaisessa vaiheessa, jossa (mahdollinen) työntekijä on työnantajaan yhteydessä. Rekrytinnissa inklusiivisuus alkaa jo työpaikkailmoituksesta. Kielellä ja viestinnän sävyllä voi joko houkuttaa monipuolisia hakijoita, tai rajata heitä pois huomaamatta. Esimerkiksi anonyymi rekrytointi, kulttuurisesti neutraalit kuvaukset ja avoin viestintä arvostuksesta moninaisuutta kohtaan voivat lisätä hakijoiden yhdenvertaisia mahdollisuuksia. Oleellista on, että työnantajana pyrit tunnistamaan mahdolliset ennakkoluulot ja olet valmis tarkastelemaan niitä kriittisesti, oppimaan uutta ja tietoisesti luopumaan syrjivistä asenteista, jotta sekä rekrytointiprosessit että työelämä olisivat kaikille mahdollisimman turvallisia ja jokaisen oikeus yhdenvertaisiin mahdollisuuksiin toteutuu.

Inklusiivinen johtaminen perustuu siihen, että **jokainen työntekijä kokee kuuluvansa työyhteisöön ja voi osallistua siihen täysipainoisesti**. Esihenkilöillä on keskeinen rooli turvallisen ilmapiirin rakentamisessa. Heidän toimintansa määrittää, kuinka avoimesti ja suvaitsevaisesti moninaisuutta käsitellään ja kuinka erilaiset taustat huomioidaan arjessa. Johtamisessa on tärkeää huomioida, että kulttuuritausta voi vaikuttaa siihen, miten työntekijä suhtautuu palautteeseen, millaisessa vuorovaikutuksessa hän on tottunut toimimaan ja miten hän kokee roolinsa tiimissä. Inklusiivinen esihenkilö kuuntelee, kysyy ja säättää omaa toimintaansa tarpeen mukaan.

Tiedostava ja kulttuuritietoinen johtaminen ei edellytä täydellistä tietämystä, vaan jatkuvaa oppimista ja vuoropuhelua. Tämä luo pohjan työyhteisölle, jossa erilaisuus nähdään voimavarana ja jossa kaikki voivat onnistua.

Kielitaito ja työelämäoppiminen

Puutteellinen kielitaito ei ole este työn tekemiselle, eikä sen tulisi estää rekrytointia silloin, kun työnhakijalla on tarvittavat ammatilliset taidot ja motivaatio, eikä kehittyvä kielitaito muodosta juridista estettä tai työturvallisuusriskiä työn tekemiselle. Täydellistä kielitaitoa ei usein ole edes tarpeen odottaa, vaan tärkeämpää on mahdollistaa oppiminen työn arjessa sekä työnantajan kielen oppimisen tuki. Uuden kielen oppiminen sujuvalle tasolle pelkästään luokkahuoneessa on haastavaa. Muun muassa kotoutumiskoulutukseen sisältyy kaksi työssäoppimisjaksoa, joista toinen suoritetaan tavoitteiden mukaan. Usein kotoutuminen tapahtuu kahdessa vaiheessa. Ensin opitaan perusteet kotoutumiskoulutuksessa tai aikuisten perusopetuksessa, jonka jälkeen kielitaito kehittyy sujuvaksi arjen vuorovaikutuksessa, eli työelämässä, asiointitilanteissa ja vapaa-ajalla. Tämä edellyttää yhteiskunnalta ja työelämalta vastaanottavuutta: valmiutta kohdata ja osallistaa myös ihmisiä, joiden kielitaito on kehittyvä. Mahdollisuuksien antaminen on paitsi inhimillistä, myös tehokas keino tukea yksilön kotoutumista ja yhteisöjen sekä laajemmin yhteiskunnan vastaanottavuutta.

Työpaikka on yksi tehokkaimmista ympäristöistä kielen oppimiselle ja kotoutumiselle. Kun kieltä käytetään päivittäin aidoissa vuorovaikutustilanteissa, oppiminen on nopeaa ja käytännönläheistä. Työssä kieltä ja kulttuuria opitaan samalla, kun tehdään. Tämä yhdistää sanaston, toimintaympäristön ja kulttuurin tavalla, jota pelkkä kotoutumiskoulutus ei voi korvata.

Työnantaja voi tukea kielen kehittymistä monin tavoin:

- Käyttämällä selkeää, ymmärrettävää kieltä ja välttämällä tarpeettoman monimutkaisia ilmauksia
- Tarjoamalla visuaalisia ohjeita, kuvia tai muuta tukea perehdytykseen
- Mahdollistamalla rauhallinen oppimistahti, antamalla tilaa kysyä ja osallistua vuorovaikutukseen ilman pelkoa virheistä
- Kannustamalla työyhteisöä vuorovaikutukseen ja kulttuurisensitiivisyyteen
- Järjestämällä tarvittaessa työpaikkasuomen opetusta tai kielimentorointia
- Käymällä itse esimerkiksi BusinessOulun tai KEHA-keskuksen järjestämän, kansainvälisen osaajan rekrytointiin tai työpaikkaan sisäänajon valmentavan maksuttoman koulutuksen.

Kun kielitaitoa ei pidetä kynnyksenä, vaan kehityspolkuna, avautuu tie työelämäänsä monelle osaajalle. Kielitaidon kehittymisen tuen järjestäminen tukee maahan muuttaneen kotoutumista ja hyvinvointia laajemmin. Samalla organisaatio saa sitoutuneen työntekijän, joka oppii ja kasvaa roolissaan, sekä kielitaidossa että ammatillisesti.

Saatavilla olevat tukimuodot

Palkkatuki

Palkkatuki on taloudellinen tuki, jonka työllisyyspalvelut voi myöntää työnantajalle työttömän työnhakijan palkkaamisen tueksi. Tarkoituksena on madaltaa kynnystä tarjota työtä henkilölle, joka tarvitsee tukea työllistymiseen. Palkkatuki lähtee kuitenkin aina työllistettävän tarpeesta. Nuorten kohdalla palkkatuki voi liittyä esimerkiksi vähäiseen työkokemukseen tai muihin työllistymistä vaikeuttaviin tekijöihin. Palkkatukea voidaan hyödyntää myös työttömän työnhakijan oppisopimuspohjaisessa työsuhteessa, jolloin se täydentää oppisopimuksesta mahdollisesti saatavaa koulutuskorvausta. Palkkatukea myönnettäessä tarvittavien kriteerien tulee täyttyä sekä työnantajan että työllistettävän osalta.

Tuki kattaa osan palkkakustannuksista määrääjäksi ja sen suuruus ja kesto riippuvat nuoren tilanteesta. Yleensä palkkatuki myönnetään 5–10 kk ajaksi tai korkeintaan työsuhteen keston pituiseksi ajaksi. Tuki on enintään 50 % palkkakustannuksista, mutta esimerkiksi pitkäaikais-työttömän (joka työllistyy yhdistykselle, säätiölle tai rekisteröidylle uskonnolliselle yhdyskunnalle) tai osatyökykyisen kohdalla tuki voi olla korkeampi. Palkkatuki on aina harkinnanvarainen, eli sen myöntämisestä päättää työllisyyspalvelut asiakaskohtaisesti. Tuki tulee hakea ennen työsuhteen alkamista, eikä sitä voi saada takautuvasti.

Ohjeet palkkatuen hakemiseen:

- Työllistettävä on yhteydessä omaan omavalmentajaansa** ja saa kuulla onko hänellä mahdollisuus palkkatukeen. Työllistettävä kertoo työnantajalle mahdollisuudesta tai esittää palkkatukikortin.
- Työnantaja täyttää palkkatukihakemuksen sähköisesti** Aluehallinnon asiointipalvelussa <https://sahkoinenasointi.ahtp.fi/fi/~tepalvelut/palvelut>
Hakemusten käsittelyaika on 10 arkipäivää ja hakemuksen voi jättää aikaisintaan 30 vrk ennen toivottua aloitusta. Mikäli sinulla on ongelmia hakemuksen jättämisen kanssa voit ottaa yhteyttä <https://www.suomi.fi/ohjeet-ja-tuki/tuki-ja-neuvonta/yritys-suomi-neuvonta>
- Odota päätös ennen työsuhteen aloittamista.** Päätöksestä saapuu työnantajalle sähköisesti tieto.
- Kun tuki on myönnetty ja työsuhde alkanut, työnantaja voi hakea maksatusta kuukausittain** palkkatukikauden ajan. Maksatusta haetaan aluehallinnon asiointipalvelussa. <https://www.businessoulu.com/tyonantajat/rekrytoinnin-tuet/maksatuksen-yleisohje/>

Työsuhteessa noudatetaan normaalia työlainsäädäntöä ja työehtosopimuksia. Palkkatukea voidaan myöntää koko- tai osa-aikaiseen työsuhteeseen. Työsuhde voi myös olla määräaikainen tai toistaiseksi voimassa oleva.

Lisätietoa palkkatuesta: [Palkkatuki - Lisätietoa palveluista - Työmarkkinatori](#)

Työkokeilu

Työkokeilu on työelämään tutustumista varten suunnattu tukimuoto, jossa nuori pääsee kokeilemaan työtehtäviä ja arvioimaan omaa soveltuvuuttaan alalle tai työympäristöön. Työkokeilu ei ole työsuhde, eikä siitä makseta palkkaa. Työkokeilu voidaan järjestää esimerkiksi ammatillisten suunnitelmien selkiyttämiseksi tai työmarkkinoille paluun tukemiseksi pitkän poissaolon jälkeen.

Työkokeilussa sovitaan yksilöllisesti muun muassa työtehtävistä, työajasta ja kokeilun kestosta. Työaika voidaan sovittaa nuoren ja työnantajan tarpeisiin, mutta työaika on enintään 5 päivää viikossa ja 4–8 tuntia päivässä. Työkokeilun kesto on tavallisesti 1–6 kuukautta, eikä pituus voi olla yli 6 kuukautta. Nuori saa työkokeilun ajalta työttömyysetuutta ja mahdollisesti kulukorvausta.

Työkokeilu tarjoaa työnantajalle matalan kynnyksen mahdollisuuden tutustua nuoreen, arvioida hänen työpanostaan ja tukea hänen urakehitystään. Näin työnantaja antaa myös oman panoksensa yhteiskunnallisesti merkittävään nuorten työllistämiseen. Työkokeilu on erinomainen mahdollisuus nuorelle saada työkokemusta ennen varsinaiseen työsuhteeseen ryhtymistä.

Työnantajan velvollisuudet:



Tarjota sovitut työtehtävät ja työympäristö, jossa nuori voi turvallisesti osallistua työn tekoon.



Perehdyttää nuori työpaikan käytäntöihin ja ohjata häntä työtehtävissä.



Huolehtia siitä, että työkokeilu ei korvaa normaalia palkkatyötä tai vie kenenkään työpaikkaa.



Pitää yhteyttä työkokeilun ohjaavaan tahoon (työllisyyspalveluissa nuoren omavalmentaja), etenkin jos ilmenee haasteita.



Työnantajan oikeudet:



Työkokeilussa oleva nuori ei ole työsuhteessa, joten työnantaja ei maksa palkkaa, sosiaaliturvamaksuja tai vakuutuksia.



Työnantajalla on oikeus pyytää keskeyttämään työkokeilu, jos siihen on perusteltu syy (esim. sopimattomuus työtehtäviin tai poissaolot).



Työkokeilun jälkeen tai sen aikana työnantaja voi halutessaan tarjota työtä tai jatkaa yhteistyötä esimerkiksi palkkatuella.

Lisätietoa työkokeilusta: [Työkokeilu - Lisätietoa palveluista - Työmarkkinatori](#)

Lisätietoa saatavilla olevista tukimahdollisuuksista: [Rekrytoinnin tuet - BusinessOulu](#)



Kaupunkityöllistäminen

Kaupunkityöllistämällä tarkoitetaan Oulun kaupungin hallintokuntiin ja liikelaitoksiin sekä kaupunkiyhtiöihin tapahtuvaa työllistämistä, oppisopimuskouluttamista sekä työkokeilua. Kaupunkityöllistäminen on palvelu, jonka kautta kaupungin yksiköihin työllistetään työllisyyspalvelujen asiakkaita, oululaisia työttömiä työnhakijoita. Kaupunkityöllistämässä työtehtävät ovat avustavia eikä työllistämällä saa korvata ammattityövoimaa. Vuonna 2026 kaupunkiyksiköihin työllistetäessä ei haeta enää työvoimapalvelujen järjestämislain mukaista palkkatukea, vaan BusinessOulu varaa työllistämiseen erillisen vuosibudjetin, josta työllistämiskustannukset katetaan.

Työllistäminen edellyttää kaupunkiyksikön/-yhtiön sitoutumista BusinessOulun työllisyyspalveluiden kanssa tehtävään yhteistyöhön. Tavoitteena on tehostaa tarpeen mukaista työkyvyn selvittämistä sekä palveluihin ja työhön poluttamista työllistämisyksikön aikana. Työllisyyspalvelut tarjoavat tähän tueksi rekrytoinnin asiantuntijat sekä työkykykoordinaattorin, työhönvalmentajan, omavalmentajan ja/tai opinnollistamisen mentorin.



Työelämässä oppiminen – koulutussopimus, oppisopimus ja opinnollistaminen

Työelämässä oppiminen on keskeinen osa nuoren ammatillista kehittymistä ja siirtymää kohti työelämää. Kun opiskelija pääsee harjoittelemaan taitojaan oikeassa työympäristössä, oppiminen saa konkreettisen ja motivoivan muodon. Työnantajalle tämä tarjoaa mahdollisuuden tutustua tulevaisuuden osaajiin, jakaa omaa ammattitaitoaan ja vahvistaa alan vetovoimaa. Samalla nuori oppii suoraan työnantajan työyhteisön toimintatavat, kulttuurin ja käytännöt, mikä helpottaa työhön oppimista ja mahdollistaa sujuvamman työllistymisen tulevaisuudessa.

Oppisopimus vaihtoehtona

Oppisopimuksella voi hankkia uuden ammatin tai kehittää osaamistaan jo tutulla alalla. Oppisopimuksella voi rekrytoida sopivia henkilöitä lyhyempiin tai pidempiin työsuhteisiin. Oppisopimuksella voit myös kouluttaa nykyisistä työntekijöistä osaajia uusiin tehtäviin. Oppisopimus sopii niin nuorille kuin aikuisille.

Mistä oppisopimuksessa sovitaan?

Oppisopimuksessa työnantaja ja opiskelija sopivat yhdessä oppilaitoksen kanssa oppisopimuksella opiskelusta. Koulutuksen kesto perustuu opiskelijan henkilökohtaiseen osaamisen kehittämissuunnitelmaan (HOKS), josta sovitaan yhteistyössä opiskelijan, työnantajan ja oppilaitoksen kanssa. Oppisopimukseen voi sisältyä opiskelua oppilaitoksessa, verkossa sekä itsenäisesti. Tutkintoa tai tutkinnon osia suoritettaessa osaaminen osoitetaan työpaikoilla tapahtuvilla näytöillä.

Oppisopimuksen kesto voi vaihdella noin kuukaudesta yli kahteen vuoteen. Oppisopimusopiskelijan työajan tulee olla keskimäärin vähintään 25 tuntia / viikko.

Työnantaja maksaa oppisopimusopiskelijalle työ- tai virkaehtosopimuksen mukaista palkkaa. Koulutukseen soveltuvista työtehtävistä sovitaan yhdessä, kun sopimusta suunnitellaan. Sopimusta tehdessä jokaiselle opiskelijalle nimetään työpaikalta työpaikkaohjaaja. Oppilaitos voi maksaa työnantajalle koulutuskorvausta ohjauksesta työpaikalla.

Oppisopimus voi alkaa joustavasti työnantajalle ja opiskelijalle sopivana ajankohtana. Jos oppisopimuksella palkataan työtön työnhakija, työnantaja voi hakea työllisyyspalveluista palkkatukea. Kaikista korvauksista sovitaan ennen oppisopimuksen alkamista. Joskus oppisopimus voi käynnistyä myös erilaisten palkattomien harjoittelujaksojen, kuten esimerkiksi työkokeilun tai koulutussopimusjakson jälkeen. Uuden työsuhteen alkaessa on mahdollista sopia koeajasta.

Kattavasti lisätietoa oppisopimuksesta saa muun muassa OSAOn työnantajille laatimasta [oppisopimusoppaasta](#) sekä OSAOn [oppisopimustoimijoilta](#).

Koulutussopimus on tärkeä osa opiskelijan opintoja

Koulutussopimus on oppilaitoksen ja työnantajan välinen sopimus, jossa opiskelija tulee työpaikalle oppimaan osana opintojaan. Työnantaja tarjoaa oppimisympäristön ja ohjausta, mutta ei maksa palkkaa, koska opiskelija ei ole työsuhteessa.

Työnantajan näkökulmasta koulutussopimus tarjoaa mahdollisuuden osallistua tulevaisuuden osaajien kouluttamiseen ilman palkkakustannuksia. Työpaikka toimii oppimisympäristönä, jossa opiskelija saa ohjausta ja käytännön työkokemusta niistä tehtävistä ja teemoista, joita hän on koulussa opiskellut, ja työnantaja voi samalla tutustua potentiaaliseen tulevaan työntekijään.

Opiskelijalle koulutussopimus on tärkeä vaihe opintoja, jotta osaaminen kehittyy ja vahvistuu. Monelle nuorelle opintoihin kuuluva työelämässä oppimisen jakso on ensimmäisiä pitempiä työkokemuksia kesätöiden ja TET -jaksojen ohella. Se voi olla jännittävää aikaa nuorelle, mutta on yleensä antoisa ja opettavainen jakso, joka muistetaan vielä vuosienkin päästä.

Koulutussopimukseen liittyen oppilaitos vastaa koulutuksen suunnittelusta, toteutuksesta ja arvioinnista ja tarjoaa tukea koko prosessin ajan. Työnantajan tehtävänä on nimetä työpaikka-ohjaaja, huolehtia opiskelijan turvallisuudesta ja osallistua osaamisen arviointiin yhdessä oppilaitoksen edustajan kanssa. Koulutussopimuksen kestosta ja sisällöstä sovitaan yhdessä.

Koulutussopimusta ja oppisopimusta yhdistää se, että kummassakin vaihtoehdossa työskentely linkittyy alan opintoihin. Oppilaitokselta saa tukea työelämässä oppimisen aikana ja hyvä yhteistyö mahdollistaa toiminnan kehittymisen. Tarvittaessa esimerkiksi [OSAOn työelämäpalvelut](#) auttaa sinua alkuun kysymyksissäsi.

Opinnollistamisella uusia rekrytoinnin väyliä

Opinnollistamisen avulla ohjaukseen sitoutuneet työnantajat ja alalle motivoituneet työnhakijat löytävät toisensa. Opinnollistaminen tarkoittaa työnhakijan osaamisen näkyväksi tekemistä eli osaamisen kartuttamista ja tunnistamista työtä tehdessä. Työnantaja saa sitoutuneen työntekijän ja työntekijä pätevoityy työtä tekemällä. Nuori saa työtehtäviin liittyvästä osaamisesta osaa mistodistuksen, jota hän voi hyödyntää hakeutuessaan alan opintoihin tai työhaussa laajennettuna työtodistuksena.

Opinnollistaminen on työnantajalle maksuton palvelu ja siihen on olemassa valmis toimintamalli. BusinessOulun opinnollistamisen mentori jalkautuu työpaikalle ja osaamista tunnistetaan yhdessä. Opinnollistamisen polku on yksilöllinen ja se kestää keskimäärin 2–6 kuukautta.

Opinnollistaminen on mahdollista oppimisympäristöinä kuvatuissa paikoissa osana työnhakijan palkkatuettua työtä, osa-aikatyötä, työkokeilua tai kuntouttavaa työtoimintaa. Oppimisympäristön kuvauksen kautta työnantaja saa itselleen selkeämmän kuvan työpaikan työtehtävistä.

Kiinnostuitko opinnollistamisesta?

[Lue lisää aiheesta](#) ja [tutustu](#) opinnollistamisen tuomiin mahdollisuuksiin.

Opinnollistamiseen otetaan mukaan myös uusia paikkoja. Ota yhteyttä koulutuskoordinaattori Reeta Limingojaan p. 050 347 5623, reeta.limingoja@businessoulu.com



LÖYDÄ UUSIA OSAAJIA JA REKRYTOINNIN VÄYLIÄ

Opinnollistaminen tarkoittaa osaamisen tunnistamista ja näkyväksi tekemistä työskentelemällä työpaikalla.



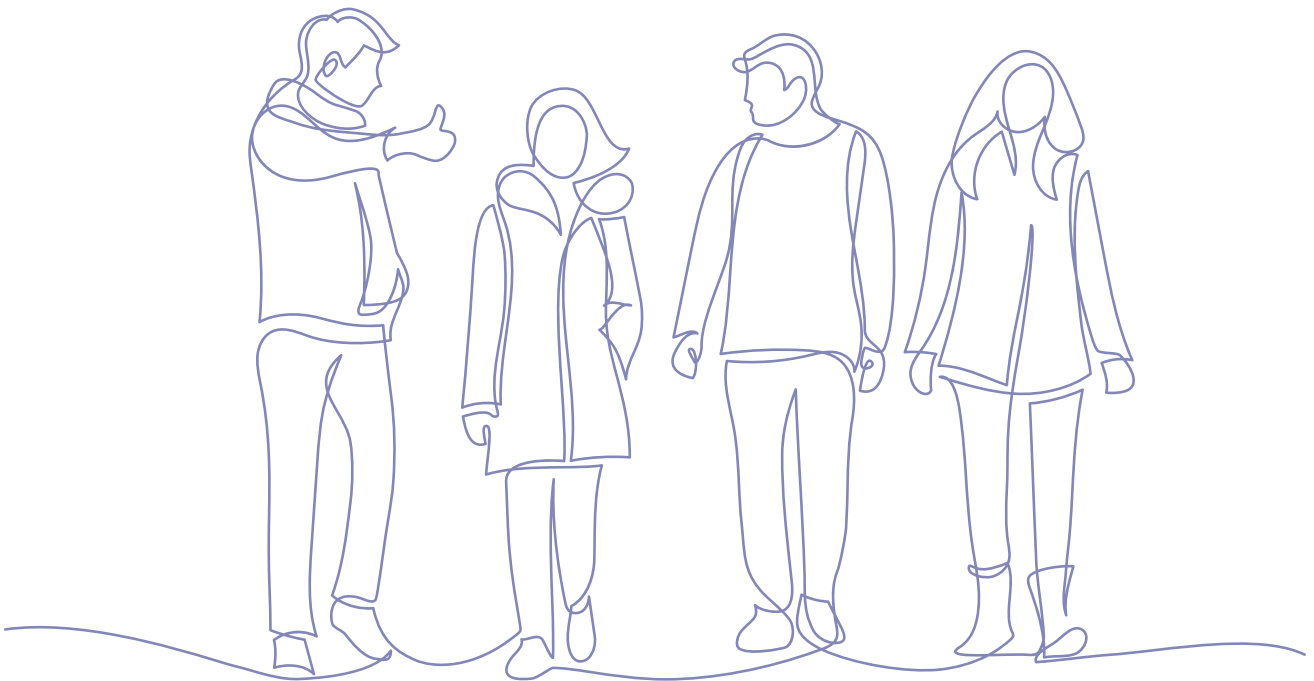
Kiitokset

Olemme saaneet apua tekstin sisältöjen tuottamisessa BusinessOulun ja Koulutuskuntayhtymä OSAOn asiantuntijoilta sekä Mielenasiat tutuksi -hankkeelta. Kiitos kaikille, jotka olette auttaneet lisäämään nuorten työllistymiseen liittyvää tietoisuutta.

Oulussa 2026

Nuorten reitti -hanke

Mira Kolmonen, Henna Nurmi ja Satu Hekkala



Nuoret työelämään

infopaketti työnantajalle



Euroopan unionin
osarahoittama

OSAO

OULU



BUSINESSOULU

**Nuorten
reitti**



Elinvoimakeskus