



HUMANISTINEN
AMMATTIKORKEAKOULU

OPINNÄYTETYÖ

**Kesätyönohjaaja opastamassa nuoria kesätöihin
Jyväskylän kaupungilla**

Iida Poikonen

Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma (210 op)

09/2017

HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU

Koulutusohjelman nimi

TIIVISTELMÄ

Työn tekijä Iida Poikonen	Sivumäärä 38 ja 15 liitesivua
Työn nimi Kesätyönohjaaja opastamassa nuoria kesätöihin Jyväskylän kaupungilla	
Ohjaava(t) opettaja(t) Tarja Jukkala	
Työn tilaaja ja/tai työelämäohjaaja Jyväskylän kaupungin nuorisopalvelut, Anne-Mari Ojanperä	
Tiivistelmä <p>Tämä toiminnallinen opinnäytetyö on katsaus Jyväskylän kaupungin kesätöihin. Raportissa keskitytään 15-16-vuotiaiden työllistymiseen. Jyväskylän kaupunki palkkaa joka kesä työntekijän hoitamaan 15-16-vuotiaiden kesätyöasioita. Nuorten kesätyönohjaaja on vastuussa yli sadasta nuoresta työntekijästä. Nuoret työllistetään Jyväskylän kaupungin eri palvelualueille, kuten esimerkiksi vanhuspalveluihin, kirjastopalveluihin tai varhaiskasvatuspalveluihin. Nuorten työsuhde kestää kaksi viikkoa.</p> <p>Raporttiin on avattu asioita, joita tulee ottaa huomioon nuoria työntekijöitä palkatessa. Työssä esitellään työelämätaitoja, lainsäädäntöä, nuorten ohjausta, sekä töihin perehdytystä. Opinnäytetyö sisältää myös katsauksen Jyväskylän kaupungin kesätyötilanteesta. Työssä on pyritty esittelemään uusien nuorten työllistämismallien mahdollisuuksia myös Jyväskylässä.</p> <p>Työn toiminnallinen osuus löytyy liitteistä. Oppaassa esitellään tarkemmin Jyväskylän kaupungin palkkaaman nuorten kesätyönohjaajan toimenkuvaa ja annetaan vinkkejä nuoren kohtaamiseen.</p>	
Asiasanat Kesätyöt, Perehdytys, Työyhteisötaidot	

HUMAK UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Name of the Degree Programme

ABSTRACT

Author Iida Poikonen	Number of Pages 38 & 15
Title Summer job mentor guides young 15-16-years old employees in Jyväskylä City	
Supervisor(s) Tarja Jukkala	
Subscriber and/or Mentor Jyväskylän kaupungin nuorisopalvelut, Anne-Mari Ojanperä	
Abstract <p>This thesis is report about Jyväskylä city's summer job situation. Jyväskylä city hires an employee to guide 15-16-years old summer employees. Summer job mentor guides over 100 summer employees. Summer job for 15-16-years old employees lasts two weeks. Summer job employees work in different kind of service field in Jyväskylä city, for example library-, elderly care- or early childhood education services.</p> <p>This thesis includes things, which should be considered when hiring young employees. Thesis introduces working skills, legislation, mentoring young people and work-introduction. Thesis also includes a summary of summer job situation in Jyväskylä city. There is introduced some new options for summer job employment in Jyväskylä city.</p> <p>The functional part of the thesis, guide book, is in the attachment. The guide book includes introduction of the working tasks for summer job mentor in Jyväskylä city and also advices in working with young people.</p>	
Keywords Summer job, introduction, working skills	

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ	2
1 JOHDANTO	5
2 NUORET KESÄTÖISSÄ	6
2.1 Nuoret työelämässä	7
2.2 Työelämän oikeudet ja velvollisuudet	8
2.3 Nuoren palkkaaminen kesätyöhön	11
3 KESÄTYÖNOHJAAJA NUORTEN TUKIHENKILÖNÄ	13
3.1 Nuorten kesätyönohjaaja	14
3.2 Nuoret tekijänä	15
3.3 Yksilöllinen ohjaus	17
3.4 Kesätyöhön perehdyttäminen	19
4 15-16-VUOTIAIDEN KESÄTYÖTILANNE JYVÄSKYLÄSSÄ	21
4.1 Jyväskylän kaupungin 15-16-vuotiaiden kesätöiden hakuprosessi	21
4.2 Muiden kaupunkien kesätyöllistämismalleja	22
4.3 Uusien mallien hyödyntäminen Jyväskylässä	24
5 KESÄTYÖNOHJAAJAN OPAS ESITTELYSSÄ	27
5.1 Oppaan tarve ja tavoite	27
5.2 Oppaan tekeminen	29
6 LOPUKSI	31
6.1 Yhteenveto	31
6.2 Opinnäytetyöprosessi	34
LÄHTEET	36
LIITTEET	39

1 JOHDANTO

Tämä on toiminnallinen opinnäytetyö, jonka tuotoksena on opas Jyväskylän kaupungin palkkaamalle nuorten kesätyönohjaajalle. Jyväskylän kaupungilla on jo useamman vuoden ollut käytössä käytäntö palkata nuorten kesätyönohjaaja vastaamaan 15-16-vuotiaiden nuorten kesätoista. Kesätyönohjaajaksi palkataan korkeakouluopiskelija. Eduksi katsotaan, jos hakija opiskelee alaa, joka liittyy esimerkiksi nuorten ohjaukseen tai projektien hallintaan.

Tarve oppaaseen syntyi kesällä 2016, kun työllistyin itse nuorten kesätyönohjaajaksi. Koin, että perehtyminen työnkuvaan olisi ollut tehokkaampaa selkeän työtehtävien listauksen avulla. Sen lisäksi, että kesätyönohjaaja itse sisäistää oman toimenkuvansa, on myös tärkeää, että nuorten kesätyöpaikkojen henkilökunta ymmärtää työtehtävien jaon työpaikan ja nuorten kesätyönohjaajan kesken. Kun kesätyönohjaaja on selvillä omista vastuualueistaan, on myös ulosanti ja toiminta johdonmukaisempaan. Kesällä 2016 koin, että työpaikoille jäi hieman epäselväksi se mitä kesätyönohjaaja tekee ja mitä työpaikalla tulee tehdä.

Nuorten kesätyönohjaajalla on paljon monipuolisia työtehtäviä, mutta painotan työssäni, että tärkein tehtävä on tukea ja opastaa nuorta jännittävän ja uuden tilanteen edessä. Oppaassa pyrin antamaan keinoja nuoren yksilölliseen kohtaamiseen ja positiivisen kesätyökokemuksen luomiseen. Opas sisältää myös tarkemman työtehtävien esittelyn.

Tässä opinnäytetyössä käydään läpi nuorten muuttuneita asenteita työntekoon. Mitkä asiat ja tapahtumat vaikuttavat nuorten uskoon omasta työllistymisestäään? Nuoret eivät koe enää, että työ määrittelee heidän elämänsä, vaan työltä vaaditaan mielekkyyttä. On tärkeää, että nuori kokee saavansa työstä motivaatiota ja innostuksen aiheita. Opinnäytetyössä esitellään myös voimassa olevaa lainsäädäntöä, joka koskee nuoren työllistämistä ja töissä oloa. Sovellettavia lakeja on useita ja työnantaja tahon tulisi olla perillä ainakin laista nuorista työntekijöistä. Selvitän myös mitkä ovat työelämän oikeuksia ja velvollisuuksia.

Työssä avataan myös keinoja, joilla kesätyönohjaaja voi tukea nuorten osallisuutta. Perustelen miksi on tärkeää, että nuori saa vaikuttaa omaan kesätyökemuksensa kulkuun. Esittelen myös yksilöllistä työtettä, ja sitä miten se käytännössä näkyy kesätyönohjaajan työssä. Kerron myös kesätyönohjaajan työnkuvan pääpiirteittäin. Työn tärkeä osa on perehdyttämisen tärkeyden painottaminen. Kerron erilaisia perehdyttämismalleja ja perustelen miksi perehdyttäminen on tärkeää.

Opinnäytetyön kehittämiskohde on Jyväskylän kaupungin kesätyötilanteen tarkastelu ja uusien mahdollisuuksien esittely. Kokoan eri kaupunkien kesätyöllistämismalleja ja käytän niitä esimerkkeinä samankaltaisten toimintamallien hyödyntämiseen myös Jyväskylässä. Työssäni esittelen esimerkiksi kesätyösetelimallia sekä kesäyrittäjyyden tukemista. Oulun ja Helsingin kaupunkien mallit ovat työssäni esillä useassa kohdassa.

Kerron tarkemmin toiminnallisen opinnäytetyöni tuotoksesta luvussa 5. Olen eritellyt oppaan tarpeen, tavoitteet ja tarkoituksen. Lisäksi kerron oppaan teko-prosessista ja sen sisällöstä. Opas on opinnäytetyön liitteenä.

Opinnäytetyöni tilaajana toimii Jyväskylän nuorisopalvelut. Jyväskylän kaupungin nuorisopalvelut tarjoavat nuorille ohjausta ja neuvontaa, vapaa-ajan toimintaa, työpajatoimintaa sekä tukee nuorten vaikuttamismahdollisuuksia. Nuorisopalveluiden vastuulla on myös 15-16-vuotiaiden kesätyöntekijöiden valinta sekä ohjaus. Nuorten kesätyönohjaaja toimii nuorisopalveluiden alaisuudessa.

2 NUORET KESÄTÖISSÄ

Nuorten asenne työelämäänsä on muuttunut vuoden 2008 taloustaantumien seurauksena. Tämä selviää vuoden 2016 nuorisobarometristä. Kuvaan tässä luvussa nuorten muuttuneita asenteita ja odotuksia työntekoa kohtaan. Käyn myös tarkasti läpi kesätyöntekijän ja työnantajan oikeuksia ja velvollisuuksia

työelämässä. Esittelen myös nuorten työllistymiseen liittyviä lakeja sekä asioita, joita täytyy ottaa huomioon nuorta palkatessa. Nämä lait ja asetukset tulee olla työnantajalla hyvin hallussa ennen nuoren työnteon alkamista. Nuoret eivät kaikissa tapauksissa voi toimia täysipainoisena työntekijöinä ja työtehtäviä on muokattava nuorille sopiviksi. Parhaassa tapauksessa nuori täydentää työyhteisöä ja on tärkeä lisä myös muiden työyhteisön jäsenten työpanostukseen.

2.1 Nuoret työelämässä

Nuorisotyöttömyyttä on pyritty vähentämään nuorisotakuun avulla. Nuorisotakuun ansiosta nuorelle, alle 25-vuotiaalle sekä alle 30-vuotiaalle vastavalmistuneelle nuorelle tulee tarjota töitä, työkokeilua, opiskelupaikka, kuntoutuspaikka tai työpajapaikka kolmen kuukauden kuluessa työttömäksi ilmoittautumisesta (Nuorisotakuu).

Nuorisotakuun arki ja politiikka kokoomateoksessa Anne Puuronen (2014, 28-31) on kirjoituksessaan ”Millä saa pääsylipun yhteiskuntaan?” pohtinut nuorten muuttunutta arvomaailmaa töihin liittyen. Nuorten työidentiteetin luominen on muuttunut 1960-luvulta paljon. Aikaisemmin työt olivat ”ykkösasia”, eli perusta yhteiskunnan täysivaltaiseen jäsenyyteen. Töitä oli enemmän ja laajemmin tarjolla. Nykyään, kun avoimien työpaikkojen määrä on vähentynyt, nuorten arvomaailma on kokenut muutoksen. Nuoret eivät näe töitä enää ”ykkösasiana”, vaan töiden mielekkyys ja kiinnostavuus ovat yhä tärkeämpiä. Puuronen kuvaillee, että työt ovat nuorisotakuun alaisille nuorille vaihdannainen, eli asia josta voidaan jopa luopua, jos työt eivät palvele omaa tarvetta ja motivaatiota. Asenne on, että työpaikkaa voi aina vaihtaa ja työpaikasta voi irtisanoutua heikommillakin periaatteilla. Nuorten työmotivaatio on enemmän sisältäpäin ohjautuvaa, kuin vanhemman sukupolven työssäkäyville. (Puuronen 2014, 28-31.)

Samassa teoksessa Jouko Kajanoja esittelee Paltamon työllistämisen mallia ja sen tuloksia. Paltamon kunnassa järjestettiin vuonna 2009 kokeiluhanke, jonka tarkoituksena oli tarjota töitä kaikille työttömille, jotka pystyivät tekemään töitä 4 tuntia 45 minuuttia päivässä. Jokaiselle kokeiluun osallistuneille henkilöille tarjottiin töitä, josta maksettiin työehtosopimuksen mukainen palkka. Kajanoja ker-

too kokeilun olleen merkityksellinen juuri nuorille. Kokeilun päättyessä vuonna 2013 todettiin, että kokeilu tuotti tärkeitä tuloksia. Osallistujien sosiaaliset suhteet paranivat, itseluottamus ja usko tulevaan kasvoi, työkunnon ylläpito parani ja osallistujat kokivat töiden olevan hyödyksi elämän rytmittämiseksi. Kokeilu oli tärkeä elämänhallinnan, työelämään pääsyn ja opiskeluiden suunnittelun kannalta. Työllä on vaikutusta elämään paljon laajemmin, kuin vain taloudellisen toimeentulon kannalta. (Kajanoja 2014, 91-95.)

Vuoden 2016 nuorisobarometristä selviää, että yli 4 nuorta viidestä valitsee työssäkäynnin työttömyysturvalla elämisen sijaan. Nuorten kerrotaan myös olevan valmiita muuttamaan toiselle paikkakunnalle töiden perässä. Tämä kertoo, että työt ja oman talouden hallinta ovat nuorelle tärkeitä. Barometrissä kerrotaan, että nuorisotyöttömyyden taustalla voi olla se, että yhä useampi nuori kokee, että köyhyys ei ole ihmisen oma syy ja menestyminen elämässä ei ole aina itsestä kiinni (kuvio 32, kuvio 24). Nuoret uskovat myös koulutuksen tärkeyteen ja vaikuttavuuteen. Noin yhdeksän nuorta kymmenestä uskoo koulutuksen parantavan työllistymismahdollisuuksia. Vuoden 2008 talouden taantumisen seurauksena nuorisotyöttömyys kasvoi ja se vaikutti nuorten asenteeseen siten, että nuoret uskovat yhä enemmän että koulutus parantaa omia työllistymismahdollisuuksia. (Myllyniemi (toim.) 2017, 57-71.)

2.2 Työelämän oikeudet ja velvollisuudet

Työnantajalla on erinäisiä oikeuksia ja velvollisuuksia palkatessaan kesätyöntekijän. Kun työntekijä aloittaa työskentelyn uudessa työpaikassa, on työnantajan velvollisuus perehdyttää ja opastaa työntekijä uusiin tehtäviin. (Nikkilä 2013, 28.)

Perehdyttämiseen sisältyy työpaikkaan tutustuttaminen. Uudelle työntekijälle esitellään työpaikan tarkoitus ja toimintamenetelmät. Perehdytykseen sisältyy myös työpaikan kulttuurin kuvaaminen, eli miten pukeudutaan, miten töissä käyttäydytään, sekä työaikojen ja taukojen käytännöt. Työskentelytilat, taukotilat sekä tarvittavien työvälineiden sijainti tulee myös ohjeistaa uudelle työntekijälle. Perehdytyksen yhteydessä on tärkeää kertoa työntekijälle työsuojelusta, työter-

veyshuollosta, luottamusmiestoiminnasta sekä työpaikan toimintaa ohjaavista arvoista ja toimintaperiaatteista. (mt. 2013, 28.)

Työhön opastus on tulevien työtehtäviin liittyvien asioiden läpikäymistä. Työnopastuksen tavoitteena on saada työntekijälle kokonaiskäsitys hänelle kuuluvista työtehtävistä ja niiden eri vaiheista, sekä työn vaatimista tiedoista ja taidoista. Mikäli työnopastuksessa selviää, ettei uudella työntekijällä ole riittäviä valmiuksia työtehtävien hoitoon, on työntekijällä oikeus saada lisää koulutusta organisaation sisällä. Työhön opastaja varmistaa, että työntekijällä on riittävä tietotaito työtehtävien hoitoon. (mt. 2013, 29.)

Työnantajalla on oikeus hankkia työntekijän henkilötietoja, mikäli ne ovat oleellisia työsuhteen osapuolten oikeuksiin ja velvollisuuksiin liittyen. Muuten työnantaja ei saa säilyttää työntekijän tietoja. Työnantaja voi myös tehdä selvityksen työntekijän luotettavuudesta. Luotettavuusselvitys tehdään usein työpaikoissa, joissa ollaan tekemisissä arvoesineiden tai suurien rahamäärien kanssa. Työnantaja voi pitää yllä kameravalvontaa työpaikalla. Kameravalvonta on perusteltua, mikäli työnantaja haluaa varmistua työntekijöiden ja tilan käyttäjien turvallisuudesta. Valvonta on myös tarpeen, kun työnantaja haluaa suojata omaisuuttaan sekä valvoa tuotantoprosessia. (mt. 2013,43-44)

Myös työntekijällä on oikeuksia sekä velvollisuuksia. Työntekijällä on oikeus työ sopimukseen, jossa on eritelty seuraavat asiat: työnantajan ja työntekijän yhteystiedot, töiden alkamisajankohta, määräaikaaisuuden peruste sekä töiden päättymisajankohta, koeaika, palkka ja palkkakausi, työajat, työntekopaikka, työtehtävät sekä irtisanomisaika. Työsopimuksesta ilmenee myös mahdollinen työehtosopimus, jota työpaikalla sovelletaan. Työsopimus turvaa sekä työnantajan, että työntekijän oikeuksia ja sen noudattaminen on molempien etu. (Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu 2016.)

Tehdystä työstä on aina saatava sopiva korvaus. Työntekijälle maksetaan palkkaa, joka on suuruudeltaan vähintään se, mitä työehtosopimuksessa on kirjattu. Jos alalla ei sovelleta työehtosopimusta, palkan suuruus on työnantajan ja työntekijän sovittavissa. Kun palkka on maksettu työntekijälle, hänen tulee saada palkkalaskelma, jossa on eritelty palkasta menevät kulut (esimerkiksi verotus).

Palkkalaskelmassa on myös eritelty esimerkiksi viikonloppu- ja sunnuntailisät, joita työntekijä on palkkakautenaan ansainnut. (Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu 2016.)

Työntekijälle kertyy vuosilomaa, mikäli työpäiviä on kalenterikuukaudessa 14 tai työtunteja kertyy tänä aikana vähintään 35. Lomaa kertyy työsuhteen pituudesta riippuen 2 tai 2,5 päivää kalenterikuukautta kohti. Mikäli työntekijä ei työsuhteenaikana pidä kertynyttä vuosilomaa, näistä päivistä maksetaan loppupalkassa korvaus, jota ei sisällytetä työntekijän palkkaan. Kesätöissä nuorelle maksetaan useimmiten lomakorvaukset rahana, sillä työsuhde on lyhytaikainen. (Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu 2016.)

Työntekijällä on oikeus turvalliseen työympäristöön. Työympäristö tehdään turvalliseksi arvioiden mahdolliset riskit ja tapaturmavaarat. Tapaturmiin altistavat tekijät tulee pyrkiä poistamaan. Mikäli työympäristöä ei pystytä tekemään turvalliseksi teknisin muutoksin, on työnantajan otettava käyttöön vähemmän riskialttiita työskentelymalleja tai tarjottava työntekijälle asianmukaiset henkilösuojaimet. Henkilösuojaimia ovat esimerkiksi turvakengät, päänsuojaimet ja kuulosuojaimet. (Työterveyslaitos b 2017.)

Turvalliseen työympäristöön sisältyy myös työpaikan ilmapiiri. Työntekijän ei tulisi joutua työpaikallaan kiusaamisen tai syrjinnän kohteeksi. Mikäli työpaikalla ilmenee kiusaamista, tulee asiasta ilmoittaa esimiehelle. Työpaikoilla tulee pyrkiä ”kiusaamisen nollatoleranssiin”, joka tarkoittaa sitä, ettei työpaikalla ilmene kiusaamista tai syrjintää. ”Kiusaamisen nollatoleranssia” on myös ilmapiiri, jossa kiusaamista kokeva henkilö pystyy tuomaan kiusaamistapaukset ilmi. On tärkeää, että jokainen työyhteisön jäsen puuttuu havaitsemaansa kiusaamiseen ja epäasialliseen käytökseen. Esimiehen puuttuminen kiusaamistapauksiin on välttämätöntä ja se antaa työntekijöille kuvan, ettei kiusaamista hyväksytä työpaikalla. (Työterveyslaitos a 2017.)

Nuori alle 18-vuotias ei saa työskennellä haitallisissa tai vaarallisissa työtehtävissä, jotka ovat lueteltu Valtioneuvoston asetuksessa nuorille työntekijöille erityisen haitallisista ja vaarallisista töistä. Alle 18-vuotias saa työskennellä vaarallisissa tai haitallisissa työtehtävissä vain, jos työnteko liittyy perustellusti nuoren

opintoihin. Tällöin työskentely tapahtuu vain kokeneen ja ammattitaitoisen ohjaajan valvonnassa. (Valtioneuvoston asetus nuorille työntekijöille erityisen haitallisista ja vaarallisista töistä 475/2006.)

Työntekijän velvollisuus on suorittaa työtehtävät, jotka hänelle kuuluu. Työntekijältä veloitetaan huolellisuutta työtehtävien suorittamiseen. Työnantajan määräyksiä työntekijän tulee noudattaa. Työntekijän tulee noudattaa työaikoja, jotka hänelle on annettu. Työt on pystyttävä aloittamaan silloin, kun työvuoro alkaa, eli työvaatteiden vaihtaminen ja muut valmistelut tulee tehdä ennen työajan alkamista. Työntekijän velvollisuudet ulottuvat myös vapaa-aikaan, sillä työsuhteessa olevan henkilön tulee järjestää vapaa-aika niin, ettei se vaikuta kielteisesti työntekoon, esimerkiksi riittävä lepo takaa työntekijän virkeyden työpaikalla. Työntekijä ei voi olla poissa töistä ilman pätevää syytä. Päteväksi syyksi lasketaan esimerkiksi sairastuminen. Työntekijän tulee ilmoittaa esimiehelle aina viipylemättä, mikäli hän on estynyt työntekoon. Työntekijä toimittaa esimiehelle tarvittavat todistukset poissaolon syistä. Tapaturmien ja sairastumisten välttämiseksi, työntekijän tulee noudattaa annettuja työturvallisuusohjeistuksia. (Nikkilä 2013, 40-41)

Työsuhteen päättyttyä työntekijällä on oikeus saada työtodistus. Työtodistukseen kirjataan ainakin työsuhteen kesto sekä työtehtävät. Työtodistukseen voi sisällyttää myös työsuhteen päättymisen syyn sekä työskentelyn arvioinnin työntekijän pyynnöstä. Työntekijä saa siis itse päättää, mitä haluaa todistukseen kirjattavan. Työnantajalla on velvollisuus antaa työntekijälle työtodistus 10-vuoden ajan työsuhteen päättymisestä. Jos työntekijä haluaa todistukseensa arvioinnin, tulee se pyytää työnantajalta 5 vuoden kuluessa työsuhteen päättymisestä. (Työtodistus 2013.)

Työelämän oikeuksia ja velvollisuuksia on kirjattu myös työturvallisuuslakiin (783/2002) sekä työsopimuslakiin (55/2001).

2.3 Nuoren palkkaaminen kesätyöhön

13-vuotias nuori, joka täyttää saman kalenterivuoden aikana 14 vuotta, voidaan palkata kesätöihin. Tällöin nuori saa olla työsuhteessa enintään puolet koulun loma-ajasta. Loma-aikoina työpäivän pituus on enintään 7h/päivä ja 35h/viikko. Oppivelvollinen nuori saa olla töissä myös koulupäivinä, mutta niin ettei kouluun ja työhön käytetty aika ylitä 8 tuntia päivässä, eikä yli 12h/viikko. Koululainen saa olla koulupäivän jälkeen 2 tuntia töissä ja vapaa päivisin enintään 7h/päivä. (Laki nuorista työntekijöistä 998/1993 2§, 4§.)

15 vuotta täyttänyt nuori, joka on suorittanut oppivelvollisuutensa, saa olla töissä 8h/päivä ja 40h/viikko. Nuoren työntekijän enimmäistyöaika on 9h/päivä tai 48/viikko. (Laki nuorista työntekijöistä 998/1993 2§, 4§, 6§.)

Laissa nuorista työntekijöistä (998/1993) eritellään asioita, jotka kaipaavat erityistä huomiota juuri nuoria palkatessa. Alle 15-vuotiaan lepoaika on oltava vähintään 14h/vuorokausi ja 15 vuotta täyttäneen lepoaika vähintään 12h/vuorokausi. (8§.) Alle 15-vuotias saa työskennellä 08-20 välisenä aikana. Jos työnantajalla on esittää perusteltu syy, voi alle 15-vuotias työskennellä 06-20 välisenä aikana. Poikkeuksena se, jos työntekijä työskentelee työnantajan kotona (esimerkiksi lastenhoito, kodinhoito), voi nuori olla töissä enintään klo 23 asti. 15 vuotta täyttäneen työaika tulee sijoittua klo 6-22 väliselle ajalle. Mikäli työskentely on osa nuoren ammatillista koulutusta, voi nuori olla töissä enintään klo 24 asti. (7§.) Työnantaja ei saa antaa nuorelle töitä, jotka voivat olla haitallisia nuoren henkiselle tai fyysiselle kehitykselle. Työtehtävien on oltava nuoren ikään ja voimiin nähden kohtuullisia. (9§.)

Sosiaali- ja terveysministeriön asetuksessa nuorille työntekijöille vaarallisten töiden esimerkkiluettelossa (188/2012) on eritelty erilaisia työpaikkojen vaaratekijöitä, joita nuorien työntekijöiden tulisi välttää. Asetuksessa esitellään vaarallisia töistä seuraavasti: "1. Mekaaniset vaaratekijät, 2. Kemialliset vaaratekijät, 3. Fysikaaliset vaaratekijät, 4. Sähköiset vaaratekijät, 5. Ruumiillinen rasitus, 6. Biologiset vaaratekijät, 7. Eräät työt." Sosiaali- ja terveysministeriön asetus sisältää samankaltainen kuin valtioneuvoston asetus nuorille työntekijöille erityisen haitallisista ja vaarallisista töistä 475/2006. Uudempaa Sosiaali- ja terveysministeriön asetusta sovelletaan valtioneuvoston asetuksen mukaisesti.

Näihin asetuksiin työnantajan ja esimiehen on tutustuttava perusteellisesti ennen nuoren työntekijän palkkaamista.

Kun nuori työntekijä palkataan töihin, hänelle tehdään työsopimus. 15-vuotta täyttänyt nuori saa itse allekirjoittaa ja purkaa työsopimuksensa. Alle 15-vuotias nuori allekirjoittaa työsopimuksensa joko huoltajan kanssa, tai huoltajan myöntämällä luvalla. Huoltajalla on oikeus purkaa nuoren työsopimus, mikäli hän kokee sen haittaavan nuoren kehitystä, kasvua tai terveyttä. (Laki nuorista työntekijöistä 998/1993, 3§.)

Paikallisilla yrityksillä, yhdistyksillä, järjestöillä, seuroilla ja säätiöillä on usein mahdollisuus saada rahallista tukea nuoren kesätyöntekijän palkkaamiseen. Monessa kunnassa ja kaupungissa on käytössä kesätyöseteli, joka myönnetään peruskoulun päättäneille nuorille tai laajemmin 15-18-vuotiaille nuorille. Kesätyöseteli on siis palkkaustukea työnantajalle. Setelillä saa avustusta kahden viikon mittaisen työsuhteen palkan maksuun. Summa maksetaan suoraan työnantajalle. Ennen kesätyöntekijän palkkaamista on siis tarpeellista tarkistaa mahdolliset tuet, mitä työnantaja voi saada nuoren palkkaamiseen. Kesätyöseteleistä löytyy tietoa eri kaupunkien nettisivuilta. (Oulun kaupunki 2017.) Eri kaupungit soveltavat kesätyösetelimallia monella tavalla, ja usein käytännöt ovatkin erilaisia. Kesätyösetelin päätavoite on kuitenkin tarjota kunnan/kaupungin ulkopuoliselle taholle tukea nuoren palkkaamiseen. Kesätyösetelistä lisää luvussa 4.

3 KESÄTYÖNOHJAAJA NUORTEN TUKIHENKILÖNÄ

Jyväskylän palkkaaman kesätyönohjaajan päätehtävä on tukea nuoria ensimmäisten kesätyökokemusten aikana. Työn mielekkyyteen ja sisältöön voi myös nuori itse vaikuttaa. On tärkeää luoda nuorille usko siitä, että he voivat omalla toiminnallaan vaikuttaa tulevaan kesätyökokemukseen. Kesätyönohjaaja tutustuu nuoriin ennen, kuin he menevät kesätöihin. Kesätyönohjaaja luo siis aloitusasetelman. Näillä ohjaajan antamilla tiedoilla nuori aloittaa työt. On siis huomioitava se, millaista tietoa nuorille välittää. Tavoitteena on se, että nuori aloittaa

työt positiivisin mielin, rohkeana ja ennakkoluulottomana. Kesätyönohjaajan tehtävä on helpottaa nuorten jännitystä ja antaa ennakkotietoja tulevasta työskentelyjaksosta.

Kuvatessani nuorten kesätyönohjaajan toimenkuvaa, käytän omaa kokemustani vuoden 2016 kesätyönohjaajana. Olen myös koonnut kesätyönohjaajan loppuraportin kesältä 2016, josta luvun 3.1 sisältö on koottu.

3.1 Nuorten kesätyönohjaaja

Nuorten kesätyönohjaaja aloittaa työnsä huhtikuussa. Kesätyönohjaajan paikkaa voi hakea opiskelija. Työhön valittaessa katsotaan hyödyksi nuorisotai kasvatustalon opinnot sekä projektienhallintataidot. Kesätyönohjaajan työ on Jyväskylän kaupungin nuorisopalveluiden alaisuudessa. Lähiesimiehenä toimii nuorten osallisuuskasvatuksen koordinaattori/ Veturitalien vastaava työntekijä sekä nuorisopalveluiden palvelupäällikkö.

Työtehtäviin kuuluu niin ohjaus- ja neuvontatyötä, kuin hallinnollisiakin työtehtäviä. Kesätyönohjaaja vastaa 15-16-vuotiaiden nuorten kesätöiden kulusta. Päätehtävänä on ohjata ja tukea nuoria kesätyöntekijöitä sekä olla nuorien ja työpaikkojen käytettävissä toimistotyöaikoina. Kesätyönohjaaja on tavoitettavissa puhelimitse sekä sähköpostitse. (Seppänen 2016.)

Työpaikkojen ja kesätyöntekijöiden yhdistäminen on nuorten kesätyönohjaajan tehtävä. Ohjaaja käy läpi nuorten kesätyöhakemukset, ja näiden pohjalta hän päättää nuorten kesätyöpaikat eri palvelualueille, työpaikkojen ja nuorten toivomusten mukaan. Työpaikkojen päättämisessä haasteena on nuorten työskentelyjakson ajankohtaan liittyvät toiveet sekä nuorten eri työtehtäviä rajoittavat tekijät, kuten allergiat. (mt.)

Nuorille, 15-16-vuotiaille kesätyöntekijöille järjestetään kesätyöinfotilaisuus, jossa kesätyönohjaaja valmistelee nuoria työskentelyjakson alkamiseen. Tässä tilaisuudessa nuoret kohtaavat kesätyönohjaajan ensimmäistä kertaa. Infotilaisuudessa käydään läpi yleisiä Jyväskylän kaupungilla työskentelyyn liittyviä

asioita sekä pyritään herättämään nuorten motivaatio ja innostus tulevaan kesätyöhön. (mt.)

Kun nuorten kesätyöpaikat on päätetty ja kesätyöinfotilaisuudet järjestetty, nuorten kesätyönohjaaja tekee nuorten kesätyösopimukset. Kesätyösopimuksien tekemiseen ohjaaja saa perehdytyksen Jyväskylän kaupungin henkilöstöpalveluiden toimesta. Kesätyönohjaaja laatii myös nuorten työsuhteen päätyttyä nuorille kesätyötodistukset yhteistyössä kesätyöpaikkojen kanssa. (mt.)

Kesätyönohjaaja käy haastattelemassa nuoria mahdollisuuksien mukaan kesätyöpaikoilla. Kesätyönohjaajan loppuraporttiin kirjataan kooste nuorten antamasta palautteesta. Kesällä 2016 haastattelut toteutettiin siten, että ennen haastatteluja koottiin valmis kysymyspatteristo Word-tiedostona. Haastatteluihin osallistui joko yksi nuori, tai kaikki samassa työpaikassa samaan aikaan olevat nuoret. Haastattelun yhteydessä kesätyönohjaaja kirjasi omasta ja nuorten mielestä tärkeimmät kohdat ylös. Näin haastattelut pysyivät keskusteluluontoisina, eikä nuorten tarvinnut jännittää puheen äänitystä. (mt.)

Jyväskylän kaupungin kesätöiden kehittämisen kannalta nuorten kesätyönohjaajan tärkeä työtehtävä on raportin tekeminen. Ohjaaja tekee työskentelynsä loppuvaiheessa raportin, jossa reflektoi kulunutta kesää. Raportissa eritellään työtehtäviä ja niiden sujuvuutta. Kehityslähtöinen työote on tärkeää nuorten kesätyönohjaajan työssä. Raporttiin kirjataan ohjaajan toiminnan, sekä nuorten ja kesätyöpaikkojen kautta ilmenneitä kehittämisideoita kesätyönohjaajan toiminnalle, sekä keinoja kesätyötilanteen parantamiseksi Jyväskylässä. (mt.)

3.2 Nuoret tekijänä

Osallistuminen nuorisotyössä tarkoittaa nuoren ja muiden toimijoiden vuorovaikutusta. (Horelli, Haikkola, Sotkasiira 2008, 233.) Kesätyönohjaaja voi omalla toiminnallaan vahvistaa työpaikkojen ja nuorien kesätyöntekijöiden vuorovaikutusta alusta alkaen. Kesätyökokemukseen voi nuori itse vaikuttaa omalla toiminnallaan ja asenteellaan. Kun nuorelle annetaan alusta asti käsitys siitä, että

myös hänen toiveitaan ja odotuksiaan kuullaan, voi se vaikuttaa nuoren asenteeseen positiivisesti.

Nuorisolaissa (1285/2016) on kirjattu pykälä nuorten osallistumisesta heitä koskeviin asioihin. Laissa viitataan nuorisopolitiikkaan, päätöksentekoon ja nuorisotyöhön. Nuorien tulee pystyä osallistumaan paikalliseen, alueelliseen ja valtakunnalliseen nuorisotyötä ja -politiikkaa koskeviin asioihin. (§24.) Nuorten kesätyöt ovat asia, joka koskee nuoria. Nuorten tulee siis saada osallistua oman kesätyökokemuksen luomiseen. Tällä ei tarkoiteta sitä, että nuoret päättäisivät itse, mitä tehdä ja miten tehdä, vaan että nuorten toiveita ja ideoita kuultaisiin ja asioihin pyritäisiin vaikuttamaan nuorten hyväksi. Työpaikalla nuori saisi esimerkiksi vaikuttaa omiin työskentelytoimintamalleihinsa, kuitenkin niin että työpaikka tarjoaa työnteon raamit. Nuorten osallistumista Jyväskylän kaupungin kesätöissä vahvistaa myös palautehaastattelut, joiden pohjalta pyritään tekemään muutoksia kesätöiden toimintamalleihin, mikäli kehityskohteita ilmenee.

Osallistumisen tunne on tärkeää, sillä sen kautta toimijat saavat vaikuttaa itseään koskeviin asioihin ja näin sitoutuminen tulevaan kokemukseen on parempi. Osallistumisen kautta nuoret innostuvat kesätöistä ja kokevat olevansa merkityksellisiä. Vaikuttamisen halu on ihmisluonteelle tyypillistä. On myös luontainen tarve ideoida ja pohtia asioita yksilöinä ja ryhmissä. Ideoinnin ja pohdinnan tavoitteena on saada aidosti innostuneita ja sitoutuneita kesätyöntekijöitä. Osallistuminen lisää vuorovaikutusta toimijoiden välillä, toiminnan avoimuutta sekä nuorten kiinnostusta heitä koskevaan asiaan. Osallistumisen kautta lisätään myös ymmärrystä ja kiinnostusta toimintamalleihin sekä saadaan eri näkökulmia valloilla oleviin tapoihin. Tarkoituksena on myös saada nuoret ottamaan vastuuta omasta toiminnastaan sekä sitouttaa nuoret toimiviin toimintamalleihin. (Fountain Park 2016, 3-7.)

Kun puhutaan osallistumisesta, sen yksi tavoite on toiminnasta innostuminen. Innostaminen ”herättää ihmisten tietoisuutta, organisoii toimintaa ja saa ihmiset liikkeelle” (Kurki 2000, 19). Innostamisella pyritään myös motivoimaan toimijoita (mt.,19). Nuorten kanssa työskennellessä onkin tärkeää herättää sisäinen motivaatio ja eritellä nuorten omia motivoivia tekijöitä.

Sisäinen motivaatio lähtee aina nuoresta itsestä. Se ohjaa ihmistä tekemään asioita, jotka tuottavat mielihyvää itsessään, ei ulkoisten palkkioiden johdosta. Ihminen pyrkii luonnostaan tekemään asioita, jotka koetaan innostavaksi. Työskentelyä ohjaa myös ulkoinen motivaatio, joka tarkoittaa siis ulkoisten palkkioiden tai rangaistuksen ohjaamaa tekemistä. Kesätöissä esimerkiksi palkka on ulkoinen motivaation lähde. (Martela, Jarenko 2014, 14.)

Kesätyönohjaaja voi siis järjestäessään kesätyöinfoja ottaa käyttöön osallistavia ja innostavia menetelmiä. Horellin, Haikkolan ja Sotkasiiran artikkelissa: ”Osallistuminen nuorisotyön lähestymistapana”, on liitteenä esitelty osallistumista tukevia menetelmiä. Osallistumista tukevia menetelmiä ovat esimerkiksi erilaiset ryhmäkeskustelut, paneelit ja ryhmätyöt. (2008, 235-242.) Näitä menetelmiä myös kesätyönohjaaja hyödyntää tavatessaan nuoria ensimmäistä kertaa kesätyöinfotilaisuudessa. Kesätyöinfoissa pohdittavia kysymyksiä voisi olla esimerkiksi: Mikä motivoi työntekoon?, Miksi työskentely on hyödyllistä (itselle ja työpaikalle)?, Millainen on hyvä työympäristö?, Millainen on hyvä esimies/ohjaaja? Millainen on hyvä työntekijä?. Kesätyönohjaaja voi koota vastauksista tuotoksen, jonka välittää työpaikoille ennen kesätyöntekijöiden aloittamista. Näin tulevat esimiehet ja ohjaajat saavat ensimakua siitä, mitä nuoret odottavat kesätöiltään ja mitä olisi hyvä ottaa huomioon nuoria ohjatessaan.

3.3 Yksilöllinen ohjaus

Nuoren kokema yhteisöön kuulumisen lisäksi on tärkeää että jokainen nuori saa yksilöllistä ohjausta kesätyönohjaajalta. Yksilöllisen ohjauksen tavoitteena on tukea nuoren yhteisöllisyyden tunnetta, nuoren omia vahvuuksia sekä selvittää nuoren tuen tarpeita. Yksilöllinen ohjaus on kannustamista, kokemusten jakamista ja välittämistä. Tärkeää on myös myönteisen ilmapiirin luominen sekä yksilön näkökulmien avartaminen. Myös yksilöllisen ohjauksen päämääränä on motivaation ja sitoutumisen parantaminen. (Häkkilä-Ruottinen, Heikkinen, Wenström 2017).

Yksilöllisen ohjauksen kautta kesätyönohjaaja saa työskentelyä helpottavia tietoja nuoresta. Kun kesätyönohjaaja tutustuu nuoreen, hän saa tietoon nuoren

vahvuuksia, heikkouksia ja tuen tarpeita. On tärkeää selvittää, jos nuorella on esimerkiksi keskittymiseen liittyviä ongelmia, näin voit valmistaa tulevaa työpaikkaa siitä, että nuori saattaa kaivata perusteellisempaa ohjausta työpaikalla. Yksilöllisen ohjauksen avulla kesätyönohjaaja pystyy myös kannustamaan omien vahvuuksien käyttämistä työpaikalla. Tärkeää on saada nuori ymmärtämään, etteivät kaikki työntekijät ole samanlaisia ja kaikilla on omat vahvuutensa joita työyhteisössä arvostetaan.

Kesätyönohjaajan haasteena yksilöllisessä ohjauksessa on ajan riittäminen. Nuoria on yli sata, ja esimerkiksi kesätyöinfot järjestetään aina isoille ryhmille. Siksi onkin tärkeää käyttää hyväksi esimerkiksi työsopimuksen allekirjoittamistilanteet. Näissä tilanteissa kysellään kuulumisia ja ensimmäisen työpäivän sujumista. Näin kesätyönohjaaja huomaa, mikäli nuori kokee epävarmuutta tai turhaa jännitystä. Nuori kokee saavansa yksilöllistä ohjausta, mikäli kesätyönohjaaja ottaa kesätyöjakson aikana yhteyttä nuoreen ja on kiinnostunut työn sujuvuudesta. Tärkeintä on nuoren kannustaminen ja tsemppaaminen työntekoon. Kesätyönohjaajan tulisi löytää keinoja, joilla innostaa nuoria.

Tärkeää nuoren motivoinnissa on herätellä nuoren omia tavoitteita työntekoon. Mitkä asiat saavat nuoren ymmärtämään ensimmäisen kesätyön tärkeyden? SWOT-analyysin teko nuorien kanssa on hyvä tapa auttaa nuoria selvittämään omat heikkoudet, vahvuudet, uhkat ja mahdollisuudet. SWOT-analyysi jaotellaan sisäisiin ja ulkoisiin tekijöihin. Vahvuudet ja heikkoudet ovat analyysin sisäisiä tekijöitä ja uhkat ja mahdollisuudet ovat analyysin ulkoisia tekijöitä. (Opetushallitus). Näiden asioiden kirjaaminen auttaa nuorta luomaan omaa työntekijän identiteettiä. Vahvuuksien kirjaaminen auttaa nuorta toimimaan niin, että omat vahvuudet pääsevät käytäntöön. Heikkouksien tiedostaminen saa nuoren toimimaan niin, että heikkouksista päästäisiin eroon. Tavoitteena olisi, että nuori pyrkii tietoisesti kehittämään itseään ja toimimaan rohkeasti heikkouksista huolimatta. Mahdollisuuksien kirjaaminen edistää nuoren sisäisen motivaation herättämistä. Kun nuori saa itse miettiä, miksi töitä kannattaa tehdä ja mitä mahdollisuuksia töiden kautta hän voi saavuttaa, hän innostuu ja motivoituu työhön paremmin. Uhkien kirjoittaminen on tärkeää, mutta on myös tärkeää kirjoittaa auki se, miten uhka tekijät voidaan poistaa.

3.4 Kesätyöhön perehdyttäminen

Kesätyönohjaaja ei voi perehdyttää varsinaisiin työtehtäviin, vaan perehdytys tapahtuu aina työpaikalla. Työhön perehdyttämisvaatimus on kirjattu työturvallisuuslakiin (738/2002) sekä lakiin nuorista työntekijöistä (998/1993). Perehdyttäminen kuuluu siis työntekijän oikeuksiin.

Työntekijän perehdytyksellä on vain positiivisia vaikutuksia tuottavuudelle ja tuloksellisuudelle. Kun työpaikka tehdään heti mahdollisimman tutuksi heti ensimmäisenä, nuorten osaaminen tulee nopeammin ja monipuolisemmin esille. Perehdytyksellä myös luodaan myönteinen suhtautuminen tulevaan työhön. Nuori työntekijä kaipaa erityisesti työkavereihin tutustumista, sillä on tärkeää että yhteisö ottaa myös lyhytaikaiset kesätyöntekijät osaksi työyhteisöä. Kun nuori oppii tuntemaan työpaikan muuta henkilökuntaa, hän sopeutuu nopeammin työilmapiiriin ja työskentelee tehokkaasti muiden kanssa. Kun nuori löytää oman paikkansa työyhteisössä, hän oppii työskentelemään niin, että aikaa säästyy myös muulta henkilökunnalta. Perehdyttämisen päätehtävä on lisätä työntekijän tehokkuutta ja näin vähentää töissä tehtäviä virheitä. Kun työntekijä on tietoinen mitä tehdään ja miten, työturvallisuus paranee. Selkeät ohjeet toimintamalleista vähentävät virheitä. Mikäli työhön perehdytys hoidetaan huonosti, on työntekijän tyytymättömyys ja sitoutumattomuus yleisempää. Puutteellisen perehdytyksen seurauksena voi olla myös vastuuttomuus ja negatiivisen mielikuvan työpaikasta kertominen ulospäin. Perehdytys on asia, joka tulee hoitaa aina kunnolla, sillä se on aina vain molempien osapuolten hyöty. (Nyyssönen 2016, 5-6.)

Työhön perehdytykseen ja työhön opastukseen kuuluu seuraavat asiat:

1. Työpaikan yleisesittely, kerrotaan työpaikan käytännöistä, työtiloista sekä taukotiloista. Kerrotaan työpaikan kulttuurista ja toimintamalleista sekä annetaan ohjeistus esimerkiksi työhön sopivasta pukeutumisesta.
2. Esitellään lähimmät esimiehet, työkaverit ja henkilöörganisaatio.
3. Uudelle työntekijälle annetaan hänen henkilökohtaiset työskentelyyn liittyvät välineet, kuten avaimet ja henkilösuojaimet.
4. Vaaratilanteiden läpikäynti ja selvitys siitä, mitä tehdään hätätapauksissa

5. Työympäristön esittely.
6. Työhön opastus, eli esitellään tulevia työtehtäviä sekä työn eri vaiheita. Käydään myös läpi työn mahdolliset riskitekijät.
7. Käydään läpi vaaratilanteita, joita työnteossa voi tapahtua ja miten niitä voidaan välttää.
8. Selvitetään, miten työvälineitä tulee säilyttää ja huoltaa. (Nikkilä 2013, 31.)

Työturvallisuuskeskuksen verkkojulkaisussa ”Perehdyttäminen ja työnopastus - Ennakoivaa työsuojelua” on jaoteltu perehdyttäminen viiteen portaaseen. Ensimmäinen porras on valmistautuminen. Siinä on tarkoitus motivoida tulevaa työntekijää, arvioida työntekijällä valmiina olevat tiedot ja taidot, esitellä tehtäväkokonaisuus, eritellä työskentelyn tavoitteet ja välitavoitteet sekä kertoa opastuksen eteneminen ja toimintamallit. Toinen porras on opetus. Tässä vaiheessa työntekijä havainnoi työtehtäviään, perehdyttäjä näyttää työskentelymallin, kertoo miksi työtehtäviä tehdään ja antaa toiminnalle säännöt. Kolmasporras on mielikuvaharjoittelu, jossa työntekijä selventää työnkuvaansa ja työtehtäviään perehdyttäjälle ja mielessään käy läpi saatuja tietoja. Neljäs porras on taidon kokeilu ja harjoittelu. Tässä vaiheessa työntekijä kokeilee käytännössä työtehtäviään ja perehdyttäjä antaa palautetta työskentelystä. Viides porras on opitun varmistaminen, tällöin perehdytys on edennyt viimeiseen vaiheeseen ja perehdyttäjä arvioi työntekijän karttuneita taitoja. Työntekijän annetaan työskennellä yksin ja häntä ohjataan palautteella. Tärkeää on myös luoda ilmapiiri, jossa työntekijä voi aina kysyä ohjeita ja neuvoja perehdyttäjältä. On myös tärkeää arvioida perehdytyksen onnistumista ja mahdollisia puutteita osaamisessa. Jos työtehtävät tuntuvat vaikealta, täytyy perehdyttää niin kauan, että työnteko sujuu vaarattomasti ja sujuvasti. (Työturvallisuuskeskus 2017.)

Kesätyönohjaaja voi kesätyöinfoissa aloittaa työhön perehdyttämistä. Työpaikkojen yleisistä toimintamalleista voi kertoa jo ennen töiden alkamista. Nuorille tulee varmempi olo aloittaa työt, kun he ovat saaneet jo ennakkoon tietoja käytäntömalleista. Tällaisia käytäntömalleja voi olla esimerkiksi pukeutuminen töihin, työajat ja tauot, vaitiolovelvollisuuden selventäminen sekä Jyväskylän kaupungin kesätöistä kertominen. Kesätyönohjaaja tekee myös nuorten kesätyön-

tekijöiden työsopimukset, joten ohjaajan käy läpi työsopimuksen sisällön nuorten kanssa.

4 15-16-VUOTIAIDEN KESÄTYÖTILANNE JYVÄSKYLÄSSÄ

Tässä luvussa käyn läpi Jyväskylän kesätyöllistämismallia sekä erittelen 15-16-vuotiaan nuoren polkua Jyväskylän kaupungin kesätöihin. Luvussa hyödynnän omaa kokemustani ja tietoa vuoden 2016 nuorten kesätyönohjaajana. Kokoan myös muiden kaupunkien nuorten työllistämistä tukevia malleja, kuten kesätyöseteliä sekä nuorten yrittäjyyden tukemista. Lisäksi tarkoituksena on esitellä uusien mallien mahdollisuuksia myös Jyväskylässä.

4.1 Jyväskylän kaupungin 15-16-vuotiaiden kesätöiden hakuprosessi

Jyväskylän kaupunki palkkaa yli sata 15-16-vuotiasta nuorta kesätöihin eri palvelualueille. Nuoret kesätyöntekijät käyvät läpi hakuprosessin, jonka ensimmäinen vaihe on täyttää kesätyöhakemus Jyväskylän kaupungin nettisivujen kautta kuntarekryssä. Hakemuksessa nuori valitsee vaihtoehtoista sopivimmat työskentely-ympäristöt itselleen. Vaihtoehtoina on eri palvelualueen työpaikkoja eli vanhuspalvelut, varhaiskasvatuspalvelut, liikuntapalvelut, kirjastopalvelut, nuorisopalvelut ja talouspalvelut. Hakemuksessa pyydetään myös kertomaan itsestään. Kun haku-aika päättyy, nuorisopalveluissa nuorten osallisuuskasvatuksen koordinaattorit arpovat hakemuksen tehneistä nuorista kesätyöntekijät. (Seppänen 2016.)

Nuoria arvotaan niin paljon, kun oppivelvollisuuden suorittaneiden palkkaamiseksi on budjetoitu rahaa. Kesätöihin voi päästä myös etsivien nuorisotyöntekijöiden tai sosiaalitoimen suosittelemana. Etsivän nuorisotyönasiakkaita palkataan n. 15. Sosiaalitoimen kautta tulevat nuoret ovat usein nuorisokodeista tai muuten lastensuojelun piirissä. Yhteensä nuoria palkataan n. 120 tai enemmän. (Seppänen 2016.)

Kun nuorille on ilmoitettu, että he ovat valittu Jyväskylän kaupungin kesätöihin, nuorten kesätyönohjaaja astuu kuvioihin. Kesätyönohjaaja sijoittelee nuoret palvelualueille ja työpaikkoihin. Tarkemmat työpaikat ja kesätöiden ajankohdat selviävät nuorille kesätyönohjaajan lähettämästä tiedotteesta. (Seppänen 2016.)

15-16-vuotiaiden työskentelyjaksot kestävät kaksi viikkoa. Nuoret tekevät kuuden tunnin päiviä maanantaista perjantaihin. Yleensä nuorten työtehtäviä ovat ympäristön siisteydestä huolehtiminen sekä muut kevyet työtehtävät, kuten lasten/vanhusten kanssa ajan vietto. Vuonna 2016 nuorten saama palkka Jyväskylän kaupungin kesätöissä oli 335€, tähän summaan sisältyi myös lomarahat. (Seppänen 2016.)

4.2 Muiden kaupunkien kesätyöllistämismalleja

Jyväskylän kaupungin nettisivuilla kerrotaan, että hakemuksia 15-28-vuotiaiden kesätyöpaikkoihin tuli vuonna 2017 3641. Jyväskylän kaupungin nettisivuilta pääsee linkin kautta tarkastelemaan Jyväskylän väestörakennetta ikävuosittain. Täältä selvisi, että Jyväskylässä oli 31635 15-28-vuotiasta nuorta vuonna 2016 (Jyväskylän kaupunki 2016). Eli näiden lukujen perusteella 11,5 % kyseisen ikäluokan nuorista on hakenut Jyväskylän kaupungin kesätyö- ja kesäharjoittelupaikkoja.

Jyväskylä tarjoaa kahden viikon kesätyöpaikkoja oppivelvollisuuden suorittaneille 15-16-vuotiaille nuorille sekä pidempiä kesätyöjaksoja vanhemmille koulutusta ja työkokemusta omaaville nuorille. Kesätyöjakson pituus vaihtelee kahdesta viikosta kolmeen kuukauteen. (Jyväskylän kaupunki 2017.) Jyväskylässä ei ole vielä vakiinnutettu muita nuorten kesätyöllistämistä tukevia toimia, kuten kesätyöseteliä.

Kesätyöseteli on yleinen kaupunkien ja kuntien nuorten kesätyöllistämistä tukeva toimi. Helsingissä kesäsetelin arvo on 300€. Kesäsetelin avulla työllistetään 9. luokkalaisia helsinkiläisnuoria yrityksiin, yhdistyksiin, säätiöihin ja seurakuntiin. Kesäsetelillä ei voi työllistyä yksityisiin kotitalouksiin, valtiolle tai kunnalle. Helsingin kesäsetelin ehtona on, että työskentelyjakso kestää vähintään 10 päi-

vää sekä 50 työtuntia. Tältä ajalta nuoren palkan oltava minimissään 335€, joka sisältää lomarahat. Jos nuori on palkattu pitemmäksi aikaa, on hänen palkkansa myös oltava suurempi. Kesäsetelin arvo maksetaan suoraan työnantajan tilille. Työnantaja hoitaa normaalit velvollisuutensa, kuten työsopimuksen ja työtodistuksen tekemisen. (Helsingin kaupunki 2017.)

Kesätyösetelin arvo ja ehdot vaihtelevat eri kaupungeissa. Oulussa setelin arvo on 310€ ja se tarjotaan kaikille alle 18-vuotiaille nuorille (Oulun kaupunki 2017). Rovaniemellä tarjotaan nuorille kaupungin omilta palvelualueilta kesätoita sekä lisäksi kesätyöseteleitä. Vuonna 2017 Rovaniemen kesätyöseteliin ovat oikeutettuja vuonna 2000 ja 2001 syntyneet nuoret. Vuonna 2016 Rovaniemellä kaupungin yksiköihin työllistyi 200 nuorta ja kesätyösetelin kautta 512 nuorta. (Rovaniemen kaupunki 2017.) Vantaan kesätyösetelin arvo on 300€ ja se myönnetään enintään 400 1999-2002-syntyneelle nuorelle. Vantaalla nuoren bruttopalkka on oltava vähintään 450€ kesätyösetelin kautta. (Vantaan kaupunki 2017.) Espoossa setelin arvo on myös 300€. Nuoren nettopalkka on oltava vähintään 350€, johon päälle maksetaan lomakorvaukset. Espoossa kesätyöseteleitä jaetaan 900 kappaletta ja kesätyösetelit on tarkoitettu kaikille vuosina 1998-2002 syntyneille nuorille. (Espoon kaupunki 2017.)

Helsingin kaupunki on myös sitoutunut Vastuullinen kesäduuni 2017- kampanjaan. Vastuullinen kesäduuni kampanjan vetovastuu on Taloudellisella tiedotustoimistolla ja T-medialla. Kampanjaan osallistutaan maksamalla osallistumismaksu, joka vaihtelee yrityksen/ työnantajatahon suuruudesta. Vastuullinen kesäduuni- kampanja takaa nuorelle onnistuneen kesätyökokemuksen. Kampanjan tarkoituksena on kasvattaa nuorten työelämätaitoja sekä antaa positiivinen kokemus työelämästä. Kampanjalla on kuusi periaatetta: hyvä hakijakokemus, mielekäs työ, perehdytys ja ohjaaminen, oikeudenmukaisuus ja tasapuolisuus, kohtuullinen palkka ja kirjallinen työsopimus ja todistus. Työnantaja sitoutuu näihin periaatteisiin osallistuessaan kampanjaan. Työnantajatahot hyötyvät kampanjasta monella tapaa. Kampanjan avulla työpaikkojen positiivinen maine nuorten työllistäjänä kasvaa lisäksi työnantaja saa näkyvyyttä myös kampanjan tiedotuskanavien kautta. Työnantajat saavat myös käyttöönsä kampanjan materiaaleja, kuten esimiehen kesätyöoppaan. Kampanjan kautta työnantaja pääsee kehittämään kesätyöprosessia sekä osallistumaan tutkimuksiin ja kilpailuihin.

Avoimien työpaikkojen ilmoittaminen Oikotie-sivustolla sekä kampanjan omilla nettisivuilla on myös Vastuullinen kesäduuni työpaikalle veloituksetonta. (Vastuullinen kesäduuni 2017.)

Rovaniemellä, Oulussa, Sodankylässä, Kemissä, Järvenpäässä, Helsingissä ja Lohjalla toimii nuorten kesätyöllistämistä tukeva sijaistyöntekijöitä välittävän yrityksen Sijaishaltija Oy:n kampanja Pikaduuni. Pikaduuni-kampanjan tarkoitus on madaltaa työpaikkojen kynnystä ottaa nuoria kesätyöntekijöitä yritykseen töihin. Sijaishaltija Oy toimii nuorten työnantajana ja ottaa vastaan kunnan myöntämiä kesätyöseteleitä. Kun nuori on saanut kesätyösetelin, hän voi ottaa yhteyttä Sijaishaltijaan. Sijaishaltija etsii nuorelle sopivan kahden viikon mittaisen kesätyöpaikan. Työpaikan ei tarvitse tehdä työsopimusta tai muita työllistymiseen liittyviä paperitöitä, vaan he maksavat Sijaishaltijalle laskun ja Sijaishaltija hoitaa nuoren työsopimuksen, vakuutukset, palkanmaksun ja työtodistuksen tekemisen. Tämä malli helpottaa työpaikkojen työtaakkaa eikä rekrytointiin tarvitse käyttää työpanosta. Yritysten lisäksi myös yksityishenkilöt, perheet ja yhdistykset voivat palkata nuoren kesätöihin. Nuori saa 10 päivän kesätöistä 360€ suuruisen korvauksen. Vuonna 2016 Sijaishaltija Oy: työllisti 600 nuorta Rovaniemeltä, Oulusta, Sodankylästä ja pääkaupunkiseudulta. (Pikaduuni 2017.)

Oulussa kannustetaan nuoria myös yrittäjyyteen. Kesäyrittäjä-projektia toteutetaan Oulun seudulla ja lissä. Projektia toteutetaan Oulu Entrepreneurship Societyn, Njetworkingin, BusinessOulun, Oulun Kaupungin ja Oulun Työllisyyspalveluiden yhteistyön voimin. Projektin tarkoituksena on kannustaa nuoria työllistämään itse itsensä riskittömästi. Projekti tarjoaa nuorille työskentelyvälineet ja 24/7h neuvontaa ja apua. Mikäli nuori haluaa kesäyrittäjäksi, hänellä tulee olla oma liikeidea sekä motivaatiota. Kesäksi 2017 valitaan 30 17-24-vuotiasta kesäyrittäjää. (Kesäyrittäjä 2017.)

4.3 Uusien mallien hyödyntäminen Jyväskylässä

Jyväskylän nuorisovaltuusto on reagoinut Jyväskylän kesätyötilanteeseen. Jyväskylän nuorisovaltuusto on 13-20-vuotiaiden nuorten vaikuttamiskanava. Nuorisovaltuuston tavoite on lisätä nuorten osallisuutta sekä parantaa nuorten

vaikuttamismahdollisuuksia. Jyväskylän nuorisovaltuustossa on 45 edustuspaikkaa. Nuorisovaltuusto toimii kaupunginhallituksen alaisena Jyväskylässä. (Jyväskylän nuorisovaltuusto 2017.)

Jyväskylän nuorisovaltuusto on tehnyt aloitteen Jyväskylän kaupunginhallitukselle kesätyösetelin käyttöönotosta sekä kesätyötilanteen parantamisesta. Aloitetta on käsitelty Jyväskylän kaupunginhallituksen kokouksessa 7.11.2016. Aloitteessa on ehdotettu kesätyösetelimallia niin, että niitä jaettaisiin 1500 15-17-vuotiaille nuorille. Kesätyösetelin arvo olisi 280€ ja työnantaja sitoutuisi maksamaan tämän 280€ tuen päälle 70€, tällöin nuoren palkka olisi 350€ kahden viikon kesätöistä. Jos seteleitä jaettaisiin 1500 kappaletta, olisi kulut seteleistä kaupungille 420 000€. Nuorisovaltuuston aloitteen mukaan vuonna 2016 kesätöihin budjetoitu raha oli 340 000€. Jos kesätyöseteli otettaisiin aloitteen mukaisesti jo käytössä olevan kesätyöllistämismallin ohelle, olisi kustannukset silloin 760 000 €. (Jyväskylän nuorisovaltuusto 2016.)

Jyväskylän kaupunginhallitus torppasi kesätyösetelimallin kokouksessaan vedoten suuriin kustannuksiin, mitä uusi malli vaatisi. Vaadittava määräraha kesätyösetelien käyttöönottoon olisi yli kaksinkertainen verrattuna tämän hetkiseen kesätyöllistämiseen budjetoituun rahaan. Tällä hetkellä kesätyöt rahoitetaan työllistämispalveluiden määrärahasta sekä toimialojen kesätyöllistämiseen varustusta rahasta. Ymmärrettävästi 760 000€ panostus kesätyöllistämiseen on liian suuri tämän hetkisen taloustilanteen vallitessa. Kokouksen pöytäkirjaan on myös eritelty muita lisäkustannuksia, joita kesätyösetelimalli toisi kaupungille. Uuden mallin käyttöönotto vaatisi suuren määrän henkilötyöresurssia. Kesätyösetelin hallinnoiminen sekä nuorten ja yritysten yhteistyön ohjaaminen ja valvonta vaatisi uuden tahon kaupungilta, joka asioita hoitaisi. (Jyväskylän kaupunginhallitus 2016.)

Toisaalta, olisiko yhteistyön valvominen Jyväskylän kaupungin vastuulla? Jos nuori palkataan yritykseen, on hänen työnantajalla velvollisuus toimia lain mukaan ja kesätyösetelisopimuksen sanelemin ehdoin. Jyväskylän kaupunki toimisi vain kesätyösetelin myöntäjänä, eli nuoren kesätyön palkan tukijana. Käytännössä kaupungin tulisi satsata työntekijään, jolle kesätyösetelianomukset lähetetään ja joka myöntää tuen työnantajataholle. Jos kustannukset olisivat

280€/nuori, tulisi se yhtä nuorta kohden halvemmaksi kaupungille, kuin tämän hetkinen työllistämismalli. Kesätyösetelimallissa työnantajakustannukset siirtyisivät nuoren palkkaavalle taholle, sekä lisäksi tuen määrä on pienempi kuin nuoren tämän hetkinen palkka kaupungin kesätyöstä.

Jos tavoitteena on työllistää mahdollisimman moni jyvaskyläläisnuori mahdollisimman pienin kustannuksin, voisi kesätyöllistämismallin uusia kokonaan. Kesätyöseteli voitaisiin ottaa käyttöön niin, että vähennettäisiin kaupungin palvelualueille työllistyvien 15-16-vuotiaiden nuorten määrää ja lisättäisiin rinnalle kesätyösetelitukimahdollisuus. Kaksiviikkoisia kesätyöntekijöitä palkattaisiin kaupungin palvelualueille vain perustelluin syin, ja niin että kaikille työntekijöille riittäisi työtehtäviä koko työllistymisen ajalle. Voisiko esimerkiksi kuukauden kesäharjoittelijoiden määrää kasvattaa ja 15-16-vuotiaiden kesänuorien määrää vähentää? Jos nämä saataisiin suhteessa kustannustehokkaammaksi, voisi jäljelle jääneellä rahalla tukea nuoria työllistymään yrityksiin, yhdistyksiin, säätiöihin ja seuroihin. Kesätyöseteleitä voisi tarjota vain tietyille ikäryhmille, kuten peruskoulun päättäneille tai 15-16-vuotiaille. Kesätyöseteleitä voisi aluksi tarjota maltillisemman määrän, kuin aloitteessa mainitun 1500 kappaletta.

Kesätyösetelimalli madaltaa yritysten kynnystä ottaa nuoria kaksiviikkoisia kesätyöntekijöitä. Helsingissä on todettu, että kesätyöseteli paransi nuorten työllistymistä kesätöihin vuonna 2016, sillä noin 60% työnantajista ei olisi palkannut nuorta kesätöihin ilman kesäseteliä. (Helsingin kaupunki 2016.) Lisäksi kesätyösetelin kautta työllistetty nuori tulee halvemmaksi myös työnantajalle, sillä suurin osa palkasta tulee kaupungilta.

Kesäyrittäjyyden tukeminen olisi myös vaihtoehto työllistää nuoria. Tällöin tie-naaminen olisi nuoren omalla vastuulla ja kaupunki tarjoaisi välineet työskenteleeseen. Esimerkiksi, jos nuori haluaa työllistää itseään auton siivoajana, hommaisi kaupunki hänelle imurin, painepesurin ja saippuat. Osia perusyritykseen tarvittavia välineitä saattaa kaupungilta jo löytyäkin, joten hankinnatkaan eivät varmasti olisi kovin suuria. Tarkoituksena olisi kierrättää kaupungin toimialueilta löytyviä käyttämättömiä työvälineitä. Vaikkei kaupungille koituisikaan palkkakustannuksia kesäyrittäjistä, täytyisi kaupungin palkata joku henkilö, joka ohjaa ja neuvoa yrityksen perustamisessa, palveluiden mainostamisessa sekä laskutta-

misessa. Tämän henkilön palkkakustannuksiin voisi saada helpotusta, jos kaupunki saisi rinnalleen yhteistyötahoja, joiden kanssa nuorten yrittäjyyttä tuettaisiin. Tämä malli saattaisi lisätä kesätöitä tekevien nuorten määrää Jyväskylässä.

Jyväskylän kaupunki voisi tehdä myös yhteistyötä muiden Jyväskylän seudun suurten kesätyöllistäjien kanssa. Vuoden 2016 kesätyönohjaajan raportista käy ilmi, että moni Jyväskylän kaupungille kahdeksi viikoksi työllistynyt nuori pääsi myös esimerkiksi S-ryhmän Keskimaalle kesätöihin samanmittaiseen työsuhteeseen. (Seppänen 2016.) Jos haluttaisiin palkata mahdollisimman moni eri nuori kesätöihin, voisi toimia niin, että Keskimaa ja Jyväskylän kaupunki valitsisivat eri nuoret. Tällöin kesätyöntekijöiden valinnat tulisi tehdä porrastetusti esimerkiksi Keskimaan kanssa. Tämä voisi toimia lisäämällä hieman työpanostusta kesätyöntekijöitä valitsevalle taholle. Joko Keskimaa tai Jyväskylän kaupunki ilmoittaisi toiselle valittujen kesätyöntekijöiden nimet ja nämä valitut karsitaisiin automaattisesti pois toisen tahon rekrytoinnista.

5 KESÄTYÖNOHJAAJAN OPAS ESITTELYSSÄ

Tässä luvussa kuvaan oppaan tarvetta, tarkoitusta ja tavoitteita. Avaan myös oppaan teko prosessia ja lähtökohtiani oppaan tekemiseen. Oppaan tekeminen on ollut minulle henkilökohtaisesti motivoivaa ja innostavaa. On mukavaa luoda työväline helpottamaan nuorten kesätyönohjaajan työtä, sillä koin oman kokemukseni olevan tärkeässä roolissa opasta tehdessäni.

5.1 Oppaan tarve ja tavoite

Tarve oppaaseen syntyi kesällä 2016, kun työskentelin itse kesätyönohjaajana Jyväskylän kaupungilla. Oma kokemukseni oli alussa, että työtehtäviä oli niin paljon, että ne tuntuivat aluksi sekavilta. Koin, että selkeä listaus työtehtävistä auttoi minua tarttumaan toimeen ja suunnittelemaan jo alussa tulevaa kesääni kesätyönohjaajana. Nuorten kesätyönohjaajan käytössä on aikaisempien vuo-

sien kesätyönohjaajan loppuraportit, mutta niitäkin oli useampia. Kului työaikaa raporttien lukemiseen ja niistä tulevien työtehtävien poimimiseen. Kesän lopussa tein myös itse raportin ja pyrin tekemään siitäkin sellaisen, että siitä pystyi helposti poimimaan eri kesäkuukausien työtehtävät. Tarve havaittiin myös tilaajan taholla, kun esittelin menneen kesän kesätyöraporttia esimiehilleni sekä henkilöstöpalveluiden päällikölle.

Oppaan tarkoitus on helpottaa kesätyönohjaajan töiden alkua. Kun kesätyönohjaaja saa jo työsuhteen alusta selkeän oppaan ja listauksen tulevasta kesästä, työtehtävien hahmottaminen helpottuu. Näin tulevan suunnittelu on tehokkaampaa. Kun kesätyönohjaaja on selvillä työnkuvastaan, myös työpaikkojen on helpompaa hahmottaa se, mitkä asiat ovat kesätyönohjaajan vastuulla. Oppaan tarkoituksena on myös lisätä nuorten kesätyönohjaajan yksilöllistä työskentelytettä nuoria kohtaan. Oppaalla kannustetaan nuorten kesätyönohjaajaa käyttämään kesätyöinfoissa toiminnallisia, nuoria osallistavia menetelmiä.

Tavoite on tehostaa kesätyönohjaajan työskentelyn alkamista. Selkeillä toimintaohjeilla kesätyönohjaaja saa nopeammin kiinni toimenkuvastaan. Näin työaikaa ei tarvitse käyttää niin paljoa raporttien läpikäyntiin. Raportit on kuitenkin käytävä läpi, sillä niistä selviää kehityskohteet, sekä nuorten ja työpaikkojen palautteet. Tavoitteena on myös painottaa nuorisolähtöisen työotteen tärkeyttä. Oppaassa pyritään luomaan lukijalle kuva, että nuorten kesätyönohjaajan tärkein työtehtävä on tukea ja opastaa nuorta jännittävän tilanteen kohtaamisessa. Vaikka hallinnollisetkin työtehtävät ovat erittäin tärkeitä, niin se mitä kesätyönohjaaja antaa nuorille näkyy nuorten tyytyväisyydessä. Tärkeintä on luoda positiivinen työkokemus nuorelle, sekä hänet työllistävälle työpaikalle.

Mielestäni opas vastaa tilaajan toiveita ja tarkoituksena on, että opasta käytetään kesätyönohjaajan perehdytykseen. Opas on ollut keväällä 2017 pilotoinnissa uudella kesätyönohjaajalla. Tilaajan toiveena on ollut, että saataisiin toimiva työkalu kesätyönohjaajan perehdytyksen tehostamiseksi.

Päätimme tilaajan kanssa, että lähetän oppaan Jyväskylän kaupungille tiedostona, jota voi muokata jälkeenpäin. Nuorten kesätyönohjaajan toimenkuvat ja vastualueet tulevat varmasti muuttumaan ajan kuluessa. Näin jokainen kesä-

työnohjaaja saa jättää jälkensä oppaaseen ja antaa vinkkejä seuraaville kesätyönohjaajille.

5.2 Oppaan tekeminen

Oppaan lähtökohtana käytin omaa kokemustani kesätyönohjaajana. Kokosin loppuraporttien pohjalta kesätyönohjaajan työtehtävät selkeäksi kronologiseksi kokonaisuudeksi. Oppaan tekeminen oli minulle mieluisaa ja jouhevaa. Koen että oma työkokemukseni oli eduksi opasta tehdessäni, sillä olen kokenut oppaaseen kirjatut asiat henkilökohtaisesti.

Kokosin oppaan Jyväskylän kaupungin raporttipohjaan. Oppaan rakenne on pyritty tekemään selkeäksi ja helposti luettavaksi. Alkusanojen jälkeen on kirjattu nuorten kesätyönohjaajan työtehtävät ja niiden tarkemmat kuvaukset. Olen myös liittänyt oppaaseen esimerkki taulukoita ja erilaisia listauksia esimerkiksi asioista, joita käydään läpi kesätyöinfotilaisuuksissa. Tarkoitukseni oli, että teksti pysyy tiiviinä ja ettei asioita käydä läpi liian yksityiskohtaisesti. Kesätyönohjaajalla tulee olla mahdollisuus luoda kesästä oman näköisensä ja toteuttaa työtä itselleen sopivalla tavalla.

Työtehtävien esittelyn jälkeen esittelen kesätyöinfotilaisuutta; miten se käytännössä toteutetaan ja sen sisältöä. Tämän jälkeen oppaaseen on koottu käytännön läheisiä vinkkejä nuoren yksilölliseen kohtaamiseen. Vinkit ovat yksinkertaisia, mutta koin, että kun asioita listaa, tulee helpommin käytettyä yksilöllistä kohtaamista edistäviä malleja. Vinkin liittyvät nuoren kanssa juttelemiseen ja nuoren taustojen selvittämiseen, kuten ”muista kysyä mitä kuuluu?” ja ”palautehaastattelutilanteessa, pyri muistamaan nuoren nimi”. Näin nuorten kesätyönohjaajan ja nuoren välinen kanssakäyminen on henkilökohtaisempaa. Tarkoitus on, että nuori kokee voivansa ilmaista kesätöihin liittyvät huolet ja murheet kesätyönohjaajalle.

Oppaan lopussa on eritelty asioita, joita tulee ottaa huomioon tehdessään yhteistyötä työpaikkojen henkilökunnan kanssa. Viimeinen luku käsittelee loppuraporttia, miten siihen kerätään materiaalia ja mitä siihen tulisi sisällyttää.

Tilaajan toiveena oli, että kokoaisiin selkeän oppaan, joka edesauttaa nuorten kesätyönohjaajan työskentelyä. Tavoitteena oli saada työkalu, jota voitaisiin käyttää useampana vuonna nuorten kesätyönohjaajan ”ohjenuorana”. Opas on sähköisenä työkaluna Jyväskylän nuorten palveluiden käytössä.

Omasta mielestäni oppaasta tuli selkeä ja yksinkertainen. Oppaan lukiessa kesätyönohjaaja saa kattavan ja tiiviin kuvan siitä, mitä tuleva kesä tuo tullessaan. Kesätyönohjaajalle on myös jätetty tilaa toteuttaa työtään omalla tavallaan, sillä esimerkiksi kesätyöinfotilaisuuksien sisältöä ei ole avattu liian tarkasti, vaan on annettu esimerkki toimintamalleja ja kannustettu toiminnallisten menetelmien käyttöön.

Kävimme vuoden 2017 nuorten kesätyönohjaajan kanssa keskustelua oppaan sisällöstä, ja hän koki oppaan olleen suureksi avuksi kesätyönohjaajan työn alkaessa. Lisäsimme yhdessä muutamia kohtia oppaaseen. Lisätyt kohdat olivat asioita, jotka saattavat muuttua eri vuosina, kuten esimerkiksi se, tekeekö kesätyönohjaaja työsopimuksia vai tehdäänkö ne henkilöstöpalveluiden toimesta.

Sain oppaasta palautetta myös Jyväskylän kaupungin henkilöstöpalveluiden toimesta. Kehittämisideana oppaaseen oli, että siihen lisättäisiin UKK-osio, johon kesätyönohjaajat voisivat päivittää joka vuosi kysymyksiä ja vastauksia usein kysytyihin kysymyksiin. Idea on hyvä, mutta koen, että en itse löytänyt osioon mitään uutta, sillä pyrin jo oppaan sisällöllä vastaamaan keskeisiin kesätyönohjaajan ja kesätyöntekijöiden kysymyksiin.

Opinnäytetyöni työelämäohjaajana toimi Jyväskylän kaupungin nuorisopalveluista Anne-Mari Ojanperä. Hän kirjoitti oppaasta palautteen:

”lidan koostama kesätyönoipas on selkeästi hahmoteltava ja siitä löytyvät kaikki oleelliset asiat. Erityisesti minua viehätti oppaan rohkaisevat alkusanat uudelle työntekijälle. Oppaan sisältö on looginen ja etenee siten, että oppaan alusta loppuun lukemalla käy selville miten kesätyöllistämisprosessi kokonaisuudessaan etenee. Oppaalle on ollut tarvetta ja sitä on kesällä 2017 pilotoitu kesätyönohjaaja Erika Pyssysalon toimesta, jonka perusteella lida on saanut palautetta ja kehittämisideoita oppaan tekoprosessiin. Olemme nuorisopalveluissa

tyytyväisiä oppaaseen ja se tulee käyttöön tulevina kesinä perehdytettäessä kesätyönohjaajaa sekä kesätyönohjaajan tueksi projektin läpiviemiseen.” (Ojanperä, 2017)

6 LOPUKSI

Opinnäytetyöni lopuksi pohdin työni sisältöä kokonaisuutena. Tarkastelen sisältöä ja sitä, miten se vastaa alussa luotuihin tavoitteisiin. Arvioin työn lähteiden käyttöä ja sisällön ajankohtaisuutta. Pohdin myös jatkokehittämisen kohteita.

Arvioin myös prosessin hyödyllisyyttä. Olenko onnistunut tavoitteissa? Kerron myös opinnäytetyön tekemisen haasteista ja onnistumisen kokemuksista. Mikä oli vaikeaa ja mikä minua motivoi työtä tehdessä. Vaikka prosessi on ollut erittäin vaikeaa ja stressaavaa, olen onnellinen, että sain toteuttaa työn minua kiinnostavasta aiheesta. Mielestäni työni sisältö vastaa sitä, mitä ennen prosessin alkua suunnittelinkin.

6.1 Yhteenveto

Opinnäytetyössäni käsitellään kattavasti asioita, joita tulee ottaa huomioon nuoria palkatessa. Työssä on esitelty monipuolisesti käytössä olevia lakeja, jotka vaikuttavat nuoren kesätyöllistymiseen. Perehdytyksen tärkeys on hyvä ymmärtää nuorten kesätyönohjaajan, nuoren kesätyöntekijän ja työpaikan ohjaajan keskuudessa. Perehdytys kasvattaa työn tehokkuutta ja työntekijän työnteon mielekkyys lisääntyy.

Työssä kuvataan Jyväskylän kaupungin käyttämää toimintamallia, jossa palkataan 15-16-vuotiaiden kesätöiden järjestämisen vastuuhenkilöksi nuorten kesätyönohjaaja. Muiden kaupunkien nettisivuilta ei löytynyt tietoa siitä, että työhön palkattaisi vastaavalla työnkuvalla työntekijä. Työssä esitellään toimintamalleja, joita kesätyönohjaaja voi hyödyntää työskennellessään nuorten parissa. Koen

että osallisuuden tukeminen ja yksilöllinen ohjaus vaikuttavat nuorten asenteisiin positiivisesti.

Kehittämistavoitteeni oli esitellä muiden kaupunkien kesätyöllistämismalleja ja pohtia niiden mahdollisuuksia Jyväskylässä. Nuorten työllisyyttä tukevia keinoja on koottu kattavasti. Olen vertaillut erikaupunkien kesätyösetelimallin ehtoja ja kesätyöseteleiden arvoja. Esittelen myös kattavasti muita nuorten kesätyöllistämistä tukevia malleja, kuten nuorten kesäyrittäjyys. Mahdollisuus on myös kesätyösetelimallin rinnalla tehdä yhteistyötä vuokrafirman kanssa, jolloin vuokrafirma toimii nuoren työnantajana ja palkan maksajana. Tarkoituksena on, että firma etsii nuorelle työpaikan ja työpaikka maksaa vain laskun vuokrafirmalle, kun työsuhde on päättynyt. Työssä esitellään myös Vastuullinen kesäduunikampanjaa ja sen hyötyjä nuoren ja työnantajan kannalta.

Koin tärkeäksi, että otteeni opinnäytetyöhön on kehityksellinen. Olen luvussa 4 pohtinut myös uusien mallien mahdollisuuksia Jyväskylässä. On totta, että rahalliset realiteetit ovat mitä ovat, mutta auttaisiko koko kesätyöllistämismallin myllertäminen kustannustehokkaampaan tapaan työllistää yhä useampi eri nuori?

Työn loppuosassa on käyty läpi toiminnallisen opinnäytetyöni tuotosta, eli opasta. Minulla oli erittäin hyvät lähtökohdat kirjoittaa opas, sillä olen saanut kokea nuorten kesätyönohjaajan työvaiheet henkilökohtaisesti. Oppaan tekeminen oli erittäin hyvä kokemus myös itselleni, sillä sain reflektoida omaa työkokemusta. Koen, että oppaan tekeminen tuki oppimistani ja vahvisti työkokemuksesta ammentaviani tietoja ja taitoja.

Koin vaikeaksi löytää hyviä kirjallisuuslähteitä käytettäväksi. Kirja lähteet, joita käytin olivat mielestäni hyviä ja ne olivat nuorisoalalle melko keskeisiä teoksia. Käytin erittäin paljon nettilähteitä, sillä esimerkiksi kaupunkien kesätyöllistämismallit lukevat nettisivuilla ajankohtaisesti. Pyrin siihen, että lähteet joita käytin olivat ajankohtaisia ja luotettavia. Löysin myös internetistä paljon aiheeseeni sopivia oppaita esimerkiksi perehdyttämisestä.

Opinnäytetyötä tehdessä mietin paljon aiheen jatkokehityskohteita. Miten työtäni voitaisiin viedä eteenpäin? Olisi mielenkiintoista tehdä selvitys siitä, mitä mieltä nuoret ovat Jyväskylän kesätyötilanteesta ja miten nuoret ottaisivat vastaan sen, että arvottuja kaupungin palvelualueiden kesätyöpaikkoja vähennettäisiin ja kesätyösetelimalli otettaisiin käyttöön. Tällöin nuorella itsellä olisi vastuu kesätyöhakemuksen tekemisestä ja työpaikan löytämisestä. Näin nuori saisi kattavampaa kokemusta töiden hausta sekä esimerkiksi työhaastatteluista. Ennen kesätyösetelin käyttöönottoa tulisi selvittää myös jyvaskyläläisten yritysten halukkuus palkata nuoria kesätyöntekijöitä ja myös se, tulisiko nuorille riittämään töitä kaupungin ulkopuolisen tahon palkkaamana. Myös toiminnalliselle opinnäytetyöllä voisi olla vielä tarvetta. Oma opas kesätyöpaikkojen henkilökunnalle voisi olla myös tarpeellinen. Kesätyöpaikoilla nuorta ohjaava henkilö hyötyisi siitä, että heillä olisi opas, johon on kerätty asioita, mitä tulee ottaa huomioon nuorta ohjatessa. Oppaaseen voisi myös aukaista työpaikan ja kesätyönohjaajan vastuualueita.

Mielestäni Jyväskylän kaupungin kesätyöllistämismalli on tällä hetkellä toimiva. Tulevan nuorisoalan ammattilaisen silmin on mukava huomata, että nuorten tukemiseen ja ohjaamiseen satsataan. Vuonna 2016 toimiessani kesätyönohjaajana, sain nuorilta paljon positiivista palautetta siitä, että on turvallinen tunne, kun joku välittää ja on kiinnostunut siitä miten kesätyöt sujuvat. Työtäni tehdessä huomasin kuitenkin, ettei Jyväskylän kaupungin nettisivuilla lue tietoa nuorten kesätöistä niin tarkasti, kuin esimerkiksi Oulun kaupungin nettisivuilla. Kattavamman tietopaketin luominen voisi lisätä kesätyöpaikanhakijoita Jyväskylässä.

Opinnäytetyöni aihe on mielestäni hyvin keskeinen toimialalle. Tammikuussa 2017 nuorten 15-24-vuotiaiden työttömien osuus työvoimasta oli 23,5 % edelliseen vuoteen verrattuna kohderyhmän työttömyys oli noussut 2,3% (Suomen virallinen tilasto, (SVT) 2017). Nuorten on vaikea löytää kesätöitä sekä myöhemmin pidempi aikaista työsuhdetta. On tärkeää, että nuorten työllistymistä kesätöihin edistettäisiin tehokkaasti, sillä ensimmäinen työkokemus helpottaa työnhakua myöhemmissä elämänvaiheissa. Nuorisoalan työntekijä tulee varmasti kohtaamaan nuorten työllistämiseen liittyviä haasteita jossain muodossa työuransa aikana. Mielestäni on tärkeää painottaa työelämätaitoja nuorille jo

aikaisessa vaiheessa, jotta muun muassa työnhaun haasteet helpottuisivat. Tämä opinnäytetyö selkeyttää nuorten kesätyönohjaajan toimenkuvaa sekä antaa pohjan nuorten työelämätaitojen edistämiseen. Nuoret pyrkivät pääsemään kesätöihin joka vuosi, joten aihe pysyy ajankohtaisena. On tärkeää, että yhä useampi nuori pääsisi harjoittelemaan työelämätaitoja kesätöiden kautta.

6.2 Opinnäytetyöprosessi

Aloitin opinnäytetyöprosessin oppaan tekemisellä. Olin jo kesällä 2016 tehnyt muistiinpanoja kalenteriini kesätyönohjaajan työtehtävistä ja tärkeistä huomiota vaativista asioista. Oppaan tekemisen jälkeen aloin käydä läpi lainsäädäntöjä sekä asetuksia, jotka liittyvät nuorten työllistymiseen. Prosessin aikana karsin hieman sisältöä, jota opinnäytetyösuunnitelmassani olen käsitellyt. Koen, että työ on nyt johdonmukainen ja rakenne on selkeä. Olen pyrkinyt siihen, että teksti on helposti luettavaa ja että asiat aukeaisivat ihmiselle, joka ei tiedä mitään Jyväskylän kaupungin kesätöistä. Muiden kaupunkien kesätyöllistämismalleja oli mielenkiintoista selata. Pyrin tuomaan esille erilaisia toimintamalleja eripuolilta Suomea.

Opinnäytetyö prosessi opetti minulle paljon. Viimeistään nyt tieteellisen tekstin kirjoittaminen luonnistuu minulta ja lähteisiin viittaaminen tulee luonnostaan. Työtä tehdessä opin myös kantapään kautta sen, ettei asiat mene aina niin kuin suunnittelee. Prosessin aikana koin vastoinkäymisiä ja kirjoittamisen vaikeus seurasi minua työn loppuvaiheelle asti. On erittäin ahdistavaa tuijottaa tietokoneen ruutua, niin ettei saa moneen tuntiin yhtään järkevää sanaa kirjoitettua ONT-tiedostoon.

Prosessi on ollut motivoiva ja innostava. Aihe on tuntunut itselle tärkeältä alusta asti. Vaikka kirjoittaminen onkin ollut vaikeaa, ei kiinnostus aihetta kohtaan ole lopahtanut työtä tehdessä. Aihe on kasvattanut omaa kiinnostustani ja olisi erittäin mielenkiintoista työskennellä tulevaisuudessa nuorten työllistämisen parissa.

Sain koko opinnäytetyöni teon aikana suuren avun ja tuen Jyväskylän kaupungin nuorisopalveluilta. Olen erittäin kiitollinen siitä, että sain tehdä yhteistyötä heidän kanssaan.

LÄHTEET

Espoon kaupunki 2017. Kesäseteli. Viitattu 8.5.2017.

<http://www.espoo.fi/kesaseteli>

Fountain Park Oy 2016. Osallistajan pikaopas- miksi miten ja sudenkuopat.

Helsinki: Fountain Park Oy Viitattu 13.04.2017 <http://www.fountainpark.fi/wp-content/uploads/2016/03/Osallistajan-pikaopas-v1.pdf>

Helsingin kaupunki 2016. Kesäseteli/ Loppuraportti. Viitattu 8.5.2017.

http://kesaseteli2017.munstadi.fi/files/2015/02/KESASETELI_2016_Raportti_A5.pdf

Helsingin kaupunki 2017. Kesäseteli. Viitattu 8.5.2017.

<http://kesaseteli2017.munstadi.fi/tyonantajalle/>

Horelli, Liisa; Haikkola, Lotta; Sotkasiira, Tiina 2008. Artikkel: ”Osallistuminen nuorisotyön lähestymistapana” teoksessa Nuorisotyötä on tehtävä. Nuorisotutkimusverkosto. Toim. Hoikkala, Tommi; Sell, Anna. Helsinki: Hakapaino Oy, 217-242

Häkkilä-Ruottinen, Sanna; Heikkinen, Jaana S; Wenström, Sanna 2017. Osallisuutta vahvistava yksilöllinen ohjaus. Oulu: Ammatti opisto Luovi, kehittämisspalvelut. Viitattu 19.04.2017. <https://luovi.fi/wp-content/uploads/2017/02/ohjausblogi.pdf>

Jyväskylän kaupunginhallitus 2016. Ote pöytäkirjasta 28/2016. 238 Nuorisovaltuuston aloite kesätyösetelin käyttöönottamiseksi Jyväskylässä. Jyväskylä.

Jyväskylän kaupunki 2016. Keski-Suomen ja Jyväskylän seudun kuntien väestörakenne ikävuosittain 2010-2016. Viitattu 29.04.2017.

<https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiaOGQ0N2JhMzltOWZmZC00MjdiLTk4MzgtYWRmOGFkNmRmYzU3liwidCI6IjRhOTBjMjYxLWI3NWUtNDA0OC05NTY3LTNkMWRjNDQ1YmUyOSIsImMiOiJh9>

Jyväskylän kaupunki 2017. Kesätyöt. Viitattu 29.4.2017.

<http://www.jyvaskyla.fi/rekrytointi/kesatyo>

Jyväskylän nuorisovaltuusto. Jyväskylän nuorisovaltuusto- nuva. Viitattu 29.4.2017. <http://www.jyvaskyla.fi/nuva>

Jyväskylän nuorisovaltuusto 2016. Aloite: Kesätyöseteli käyttöön Jyväskylässä. Jyväskylä

Kajanoja, Jouko 2014. Paltamon kokeilu nuorten työllistämisen mallina. Teoksessa Gretscher, Anu; Paakkunainen, Kari; Souto, Anne-Mari; Suurpää Leena (toim.) Nuorisotakuun arki ja politiikka. Helsinki: Nuorisotutkimusseura/ Nuorisotutkimusverkosto, 91-95.

Kesäyrittäjä 2017. Viitattu 8.5.2017. <http://xn--kesyrittaji-x2afb.fi/index.html>

Kurki, Leena 2000. Sosiokulttuurinen innostaminen. Tampere: Tammer-paino Oy.

Laki nuorista työntekijöistä 998/1993. Helsinki. Viitattu 29.4.2017.

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1993/19930998>

Martela, Frank; Jarenko, Karoliina 2014. Sisäinen motivaatio- tulevaisuuden työssä tuottavuus ja innostus kohtaavat. Helsinki: Eduskunnan tulevaisuus

- valiokunta Viitattu 19.04.2017 http://www.haaga-helia.fi/sites/default/files/Kuvat-ja-liitteet/sisa_inen_motivaatio.pdf
- Myllyniemi, Sami (toim.) 2017. Nuorisobarometri 2016. Helsinki: Opetus- ja kulttuuriministeriö, Valtion nuorisoneuvosto, Nuorisotutkimusverkosto
- Nikkilä, Matti 2013. Avaimet työelämään. Oulu: Veltor
- Nuorisolaki 1285/2016. Helsinki.
<http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2016/20161285#Pidp3164304>
- Nuorisopalvelut, Rovaniemen kaupunki 2017. Nuorten kesätyöt 2017. Viitattu 8.5.2017. <http://www.rovaniemi.fi/fi/Palvelut/Nuti/Ohjaamo-/Nuorten-kesatyot-2017>
- Nuorisotakuu. Tietoa nuorisotakuusta. Viitattu 11.5.2017.
<http://nuorisotakuu.fi/tietoa-nuorisotakuusta>
- Nyyssönen, Elise 2016. Tervetuloa duuniin!- opas nuoren perehdyttämiseen. Helsinki: Haaga-Helia ammattikorkeakoulu
- Ojanperä, Anne-Mari 2017. Opinnäytetyöjuttuja-sähköposti. Palaute nuorten kesätyönohjaajan oppaasta. Jyväskylän kaupungin nuorisopalvelut.
- Opetushallitus. SWOT-analyysi. Viitattu 11.9.2017.
http://www.oph.fi/saadokset_ja_ohjeet/laadunhallinnan_tuki/wbl-toi/menetelmia_ja_tyovalineita/swot-analyysi
- Oulun kaupunki 2017. Kesätyösetelillä kesätöihin. Viitattu 13.04.2017.
<https://www.ouka.fi/oulu/tyo-ja-elinkeinot/kesatyoseteli>
- Puuronen, Anne 2014. Millä saa pääsylipun yhteiskuntaan? Teoksessa Gretschel, Anu; Paakkunainen, Kari; Souto, Anne-Mari; Suurpää Leena (toim.) Nuorisotakuun arki ja politiikka. Helsinki: Nuorisotutkimusseura/ Nuorisotutkimusverkosto, 28-31.
- Seppänen, Iida 2016. Nuorten kesätyöt 2016. Jyväskylän kaupunki/ nuorisopalvelut
- Sosiaali- ja terveysministeriön asetus nuorille työntekijöille vaarallisten töiden esimerkkiluettelosta 188/2012. Helsinki. Viitattu 6.4.2017.
<http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2012/20120188>
- Suomen virallinen tilasto (SVT) 2017. Työvoimatutkimus. Helsinki: Tilastokeskus. Viitattu 31.8.2017.
http://www.stat.fi/til/tyti/2017/01/tyti_2017_01_2017-02-21_tie_001_fi.h
- Taloudellinen tiedotustoimisto TAT 2017. Vastuullinen kesäduuni. Viitattu 8.5.2017. <http://kesaduuni.org/mika-vastuullinen-kesaduuni/>
<http://kesaduuni.org/tyonantajalle/miten-hyodynnan-kampanjaa/>
<http://kesaduuni.org/tyonantajalle/vastuullisen-kesatyon-periaatteet/>
<http://kesaduuni.org/companies/?name-directory-search-value=kaupunki>
- Työsopimuslaki 55/2001. Helsinki. Viitattu 6.4.2017.
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055#L2P3>
- Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu 2016. Nuori työntekijä. Viitattu 6.4.2017.
<http://www.tyosuojelu.fi/tyosuhde/nuori-tyontekija>

Työterveyslaitos a. Työpaikkakiusaaminen. Viitattu 13.4.2017.

<https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyopaikkakiusaaminen/ennaltaehkaisy-ja-puuttuminen/>

Työterveyslaitos b. Työympäristö. Viitattu 13.4.2017.

<https://www.ttl.fi/tyoymparisto/>

Työtodistus 2013. Viitattu 13.4.2017. <http://tyotodistus.fi/>

Työturvallisuuskeskus. Perehdyttäminen ja työnopastus- Ennakoivaa työsuojelua. Viitattu 21.04.2017.

https://ttk.fi/koulutus_ ja_ kehittaminen/julkaisut/digijulkaisut/perehdyttaminen_ ja_ tyonopastus_ -_ ennakoivaa_ tyosuojelua

Työturvallisuuslaki 738/2002. Helsinki. Viitattu 6.4.2017.

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>

Valtioneuvoston asetus nuorille työntekijöille erityisen haitallisista ja vaarallisista töistä 475/2006. Viitattu 6.4.2017.

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2006/20060475>

Vantaan kaupunki 2017. Nuorten kesätyöseteli. Viitattu 8.5.2017.

http://www.vantaa.fi/hallinto_ ja_ talous/tyo_ ja_ elinkeinot/tyollistamispalvelut_ tyonantajille/nuorten_ kesatyoseteli

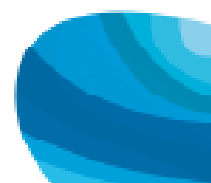
LIITTEET

2017

Opas nuorten kesätyönohjaajalle

KATSAUS KESÄTYÖNOHJAAJAN TYÖTEHTÄVIIN
IIDA POIKONEN 2017

JYVÄSKYLÄ



Sisällys

Alkusanaset nuorten kesätyönohjaajalle	2
Mitä kesätyön ohjaaja tekee? – työtehtävien esittely	3
Työpaikkojen taulukointi	3
Nuorten sijoittelu työpaikkoihin	3
Kesänuorille ja työpaikoille tiedottaminen	4
Työpaikoille tiedotettavat asiat ennen ensimmäisiä kesänuoria	5
Työsopimukset	6
Palautehaastattelun kysymysten suunnittelu nuorille / palautekyselyn luominen työpaikoille	7
Kiitoskirjeet kesänuorille, työtodistusten laatiminen	7
Kesätyöinfotilaisuus	8
Kesätyöinfon sisältö	8
Käytännön vinkkejä nuoren yksilölliseen kohtaamiseen	10
Yhteistyö työpaikkojen kanssa	11
Loppuraportin tekeminen	11

Alkusanaset nuorten kesätyönohjaajalle

Olet saanut erittäin tärkeän kesätyöpestin. Sinut on palkattu nuorten kesätyönohjaajaksi. Kesätyönohjaaja on palkattu ensisijaisesti juurikin nuoria varten. Tärkein tehtäväsi on tukea ja ohjata nuoria, jotka ovat työllistyneet Jyväskylän kaupungin kesätyöpaikkoihin.

Kesän aikana saat monipuolisen katsauksen kaupungin eri palvelualueisiin sekä toiminta elimiin. Tulet olemaan tekemisissä mm. kaupungin henkilöstöpalveluiden, palkkasihteereiden sekä eri palvelualueiden kanssa. Jyväskylän alueet tulevat sinulle tutuksi ja kesän lopulla sinun ei tarvitse enää tarkistaa Google Mapsista missä on esim. Pappilanvuoren päiväkotit. Ota kaikki irti kesätyöstäsi ja nauti kesästäsi. Tässä katsaus kesätyönohjaajan toimenkuvaan sekä vinkkejä eri työtehtävien suorittamiseen. Sinulla on myös käytössä aikaisempien nuorten kesätyönohjaajien materiaaleja ja tiedostopohjia. Kaikki tarvittavat materiaalit löytyvät kesätyönohjaajien kokoamalta muistitikulta. Erilaisia tiedostopohjia löytyy myös Jyväskylän kaupungin Intrasta esim. raporttipohja. Kaupungin intrasta Henkilöstöasiat-osiosta löytyy myös ohjeita muun muassa työtapaturmiin ja sairastumisiin liittyen. Suosittelen lukemaan myös opinnäytetyöni, jossa on aukaistu enemmän nuoria työntekijöitä koskevaa lainsäädäntöä sekä työelämätaitoja.

Terkuin lida, yhteisöpedagogi-opiskelija sekä kesätyönohjaaja vuosimallia 2016

Mitä kesätyön ohjaaja tekee? – työtehtävien esittely

Työpaikkojen taulukointi

Alussa on tärkeää hahmottaa nuorten tulevat työpaikat. Ensimmäinen työtehtävä tulee olemaan työpaikkojen taulukointi. Työpaikat on varmasti selvitetty jo ennen kesätyön ohjaajan töiden alkamista, joten tehtävä on koota työpaikoista helposti luettava ja näppärä excel-tili, josta voi myöhemmin tarkistaa työpaikkojen yhteystietoja ja toiveita tulevien kesänuorten lukumääristä.

Esimerkki yhteystietotaulukosta:

Työpaikka	Osoite	Yhteyshenkilö	Puh. & s.posti	Kesänuorten lkm.
Kisko Kahvila	Veturitallintie 6		014 123123	mahd. ottaa 4 nuorta
Jyskän nuorisotilat	Asmalamentie 4		014123123	4 nuorta

Huolellisesti laadittu yhteystietotaulukko on erittäin hyvä työkalu sijoitellessa nuoria työpaikkoihin ja palautehaastattelujen sopimisessa. Taulukko toimii kesätyön ohjaajan puhe-tilinluettelona sekä osoitekirjana. Työpaikkoja kannattaa jaotella taulukkoon esimerkiksi palvelualoittain.

Päiväkotien toivomuksia ei välttämättä ole ennestään tiedusteltu, joten päiväkotien tarpeita kesänuorien suhteen on hyvä selvittää hyvissä ajoin.

Nuorten sijoittelu työpaikkoihin

Seuraava työtehtävä on ottaa haltuun nuoret, jotka ovat arvottu kesätyöntekijöiksi Jyväskylän kaupungille. Nuorten hakemukset löytyvät Kuntarekrystä. Hakemukset voi esimerkiksi tulostaa kansioon. Näin on helppo kirjata hakemuksiin, jos kesänuorella on toiveita töiden ajankohdasta. Myös erityistoiveet ja töiden tekoa rajoittavat asiat on hyvä yhdistää hakemuksiin (esim. pölyallergikot eivät voi työskennellä kirjastoissa). Jos hakemukset ovat tulostettu, niitä on helppo jaotella kansiossa. Alussa hakemukset voidaan jaotella alueiden mukaan, sillä sijoitellessa nuoria työpaikkoihin, täytyy huomioida se, ettei nuoril-

le saa tulla kohtuuttoman pitkiä työmatkoja. Varmista myös nuorten aikataulutoiveet kesätöille, mikäli niitä ei ole jo ilmoitettu työpaikkaa vahvistaessa.

Nuoret ovat saaneet ruksia hakemuksiinsa toiveita siitä, mihin palvelualueelle he haluavat työllistyä. Nämä toiveet ovat hyviä sijoitellessa nuoria työpaikkoihin. Useat hakemukset voivat olla anniltaan hyvin suppeita. Tarvittaessa kannattaa olla yhteydessä nuoreen, jos haluat lisätietoa esim. nuoren soveltuvuudesta varhaiskasvatuspalvelun kesätöihin. Avuksi nuorten sijoitteluun luodaan taas taulukko.

Esimerkki sijoittelutaulukosta:

Työpaikka	Ajankohta	Nuori	Puh.	s.posti	Infon ajankoh- ta	Verokortti
Nisulan pk	5.6.-18.6.	Maija Mehiläinen	0501231234	maiija@smail.com	19.5.	On
Pääkirjasto	19.6.-2.7.	Matti Ampainen	0401231234	matti@smail.com	22.5.	Puuttuu

Taulukkoon voi lisätä sarakkeita esim. tilinumeroitten kirjaamiseksi tai kesätyöinfojen läsnäolijoiden merkkäämiseksi.

Päätettäessä työpaikkoja nuorille, on tärkeää tuntea Jyväskylän alueita. Jos kaikki postinumerot ja alueet eivät ole hallussa, kannattaa tulostaa netistä Jyväskylän postinumerot alueittain. Tavoitteena on tarjota nuorille töitä läheltä omaa asuinalueita. Usealla nuorella on kuitenkin mopokortti, joka sujuvoittaa hieman pitempiäkin työmatkoja.

Nuoria sijoitellessa työpaikkoihin täytyy ottaa huomioon myös se, että esim. päiväkodeissa eri Jyväskylän alueilla on tasapuolisesti kesänuoria, päiväkotien toiveita huomioon ottaen. On myös tärkeää, että työpaikkoihin/sijoittelutaulukkoon jää joustavuutta. Usein nuoria joudutaan siirtämään eri työpaikkoihin, esimerkiksi huonon ajankohdan takia. Jottei samoja nuoria palkata useammalle eri kaupungin työpaikkaan, täytyy palkattujen nuorten lista käydä läpi Kesä Jälkkärien yhteyshenkilön kanssa. Kesä Jälkkärit haastattelevat ja valitsevat itse palkkaamansa nuoret, joten hakuprosessi on erillään kahden viikon kesätyöntekijöiden valintaprosessin kanssa. Tarkoituksena on että yksi nuori palkataan vain yhteen kaupungin kesätyöhön.

Kesänuorille ja työpaikoille tiedottaminen

Kun nuoret ovat sijoiteltu työpaikoille, on aika tiedottaa nuorille heille valitut työpaikat ja kesätöiden ajankohdat. Tiedot kesätöistä lähetetään kirjeitse ja sähköpostitse. Onkin tärkeää, että sijoittelu on saatu valmiiksi hyvissä ajoin ennen päivämäärää, jolloin nuorille on luvattu tiedottaa tulevista kesätöistä.

Kesätyökirjeeseen löytyy aikaisempien kesien pohjia, jonka avulla voi luoda omanlaisen kesätyökirjeen nuorille. Kirjeestä tulee tulla ilmi seuraavat asiat:

- Kesätyön ajankohta, kesätyöpaikka, osoite ja kesätyöpaikan yhteyshenkilön yhteystiedot
- Kesätyöinfon ajankohta
- Verokortin ja tilinumeron toimitusohjeet (toimitetaan kesätyön ohjaajalle)
- Konkreettisia ohjeita ja neuvoja kesätöihin liittyen (esim. lounastaukoon tai työpaikkaan yhteydenottamiseen liittyviä asioita)

Kun tiedot on lähetetty nuorille, kesätyönohjaajalle alkaa varmasti tulla soittoja ja sähköpostiviestejä nuorilta. Nuoret voivat olla estyneitä työskentelemään ajankohtana, joka heille on ilmoitettu. Tällöin on hyvä, että sijoittelutaulukkoon on jätetty väljyyttä, eikä kaikkia työpaikkoja ole täytetty.

Samaan aikaan, kun nuoria tiedotetaan työpaikoista, on tärkeää ilmoittaa työpaikoille *alustavat* tiedot kesänuorista, jotka ovat valittu kyseiseen työpaikkaan. Työpaikoille kesänuorten tiedot lähetetään sähköpostitse. Sähköpostissa tulee olla mm. seuraavat asiat:

- Kesätyön ohjaajan toimenkuva sekä vastuualueet
- Valittujen kesänuorten yhteystiedot, sekä heidän työskentelyajankohdat
- Pyytää yhden ohjaajan nimeämistä työpaikalle (henkilökunnan jäsen, joka ohjaa kesänuorta ja on yhteydessä kesätyöjakson aikana kesätyönohjaajaan)
- Kirjeessä voi myös esitellä työpaikoille mahdollisuutta järjestää oma perehdyttämishetki tuleville kesänuorille

Myös työpaikoille lähetetystä sähköpostista löytyy pohja aikaisempien kesien tiedostoista/ kansioista.

Työpaikoille tiedotettavat asiat ennen ensimmäisiä kesänuoria

On tärkeää lähettää työpaikoille sähköpostilla tietoja tulevien kesänuorten kesätöiden käytännön asioista. Kesätyönohjaajan toimenkuva voi olla vieras, sillä kesänuorten vastuuhjaajat voivat vaihtua vuosittain. Siksi on erittäin tärkeää olla hyvin perusteellinen, ja kirjoittaa kaikki tarvittavat tiedot yhteen sähköpostiviestiin, josta asioita on hyvä tarkistaa kesän kuluessa. Työpaikkojen henkilökuntaa tulee myös kannustaa tiedustelemaan kesätyön ohjaajalta asioita, jotka ehkä ovat jääneet epäselviksi. Työpaikkojen infosähköpostiin tulee kirjata ainakin seuraavia asioita:

- Kesätyön ohjaaja tekee työsopimukset ja työtodistukset
- Kesätyön ohjaaja toimii tukihenkilönä kesänuorille, mutta on myös työpaikkojen yhteyshenkilö, jos pulmatilanteita ilmenee

- Kesänuoren ollessa kesätyöjaksollaan, hänen tunnit on merkattava työaikaseurantalomakkeeseen. Lomakkeet lähetetään nuoren työskentelyjakson päätyttyä kesätyönohjaajalle, joka arkistoi lomakkeet
- Ohjeet sairaspoissaoloihin; Jos nuori sairastuu työskentelyjakson aikana, hänen on haettava lääkärin/sairaanhoitajan todistus sairaudestaan. Lääkärin tai sairaanhoitajan todistuksen toimittamisen käytännöt kaupungin SV-tiimille saattaa vaihdella. Kesätyönohjaajan täytyy selvittää, toimittaako työpaikan esimies todistukset suoraan SV-tiimille, vai täytyvätkö ne ensin allekirjoituttaa nuorisopalveluiden palvelupääliköllä. Huom! Jos nuori ei ole saapunut ensimmäisenä työpäivänensä töihin sairautensa vuoksi, hänelle ei makseta palkkaa ennen töiden varsinaista aloittamista.
- Jos kesänuorella on poissaoloja, hän voi korvata poissaolot pidemmällä päivillä, mikäli se työpaikalle sopii. Nuori ei saa kuitenkaan tehdä yli 9h työpäiviä.
- Kesänuoret toimittavat verokortit kesätyönohjaajalle, mikäli hän ei ole niin tehnyt, verokortit voi toimittaa suoraan palkkasihteereille (Heikinkatu 3 B)
- Kesätyöjakson loputtua kesänuoren työtehtävät lähetetään kesätyönohjaajalle työtodistuksen laatimista varten. Työtehtäviin voi myös liittää lyhyen palautteen nuoren työskentelystä, jos nuori niin haluaa.

Kirjeeseen on myös hyvä liittää laki nuorista työntekijöistä sekä työaikaseurantalomakke-pohja.

Työsopimukset

Kesätyönohjaaja ei joka vuosi ole tehnyt työsopimuksia nuorille. Työsopimuksien tekoon kesätyön ohjaaja saa perehdytyksen Jyväskylän henkilöstöpalveluiden puolelta. Perehdytykseen on hyvä ottaa mukaan jonkun nuoren tilinumero ja henkilötunnus. Tämä mahdollistaa yhden esimerkkisopimuksen laatimisen perehdyttämistilanteessa asiantuntijan kanssa. Kesätyönohjaaja saa käyttöönsä SAP-tunnukset, joiden toimivuus kannattaa tarkistaa ajoissa ennen sopimusten tekoa.

On erittäin tärkeää muistaa, että sopimukset tehdään aina täydeksi kahdeksi viikoksi. Eli vaikka työt konkreettisesti loppuu jo perjantaina, sopimus tehdään aina sunnuntaille asti. Jos sopimus tehdään vain 12 päiväksi 14 päivän sijaan, pitäisi kv-tes:n mukaan sopimukseen kirjata tuntipalkka erikseen. Tuntipalkan sijasta sopimukseen merkitään sopimuspalkka, eli ”könttä” summa, jonka nuori saa kahden viikon työsuhteestaan.

Sopimuksia tehdään monia, yhtä monta kuin nuoriakin on. Sopimukset kannattaa tehdä aina työllistymisjaksoittain. Sopimukset on hyvä saada valmiiksi hyvissä ajoin, jotta nuorisopalveluiden palvelupäällikkö ehtii allekirjoittamaan ne ennen nuorten kesätöiden alkua. Nuoret allekirjoittavat sopimukset ensimmäisen työpäivänsä jälkeen Veturitalleilla. Korpi- lahden, Säynätsalon, Puuppolan, Vesangan ja Tikkakosken työsopimukset voi mennä allekirjoittamaan työpaikoille ensimmäisen työviikon aikana.

Palautahaastattelun kysymysten suunnittelu nuorille / palautekyselyn luominen työpaikoille

Nuorten kesätöiden loppuvaiheessa kootaan raportti menneen kesän kulusta. Raporttiin kerätään palautetta kesänuorilta ja työpaikkojen edustajilta. On tärkeää suunnitella kysymyksen hyvin valmiiksi ennen ensimmäisen kesätyöjakson viimeistä viikkoa.

Haastattelukysymykset voit luoda aikaisempien kesien kysymysten pohjalta. Haastatte- luissa tulee selvittää nuoren näkökulmasta kesätyöjakson sujuvuus. Kysymyksillä selvite- tään nuoren ja työpaikan yhteistyötä, nuoren ja kesätyönohjaajan yhteistyötä sekä työ- paikan ja kesätyönohjaajan yhteistyötä. Miten yhteistyö on sujunut? Mikä on ollut toimi- vaa? Missä nuori olisi kaivannut enemmän tukea? Myös työtehtävien mielekkyys ja nii- den riittävä määrä on tärkeä selvittää. Mitä enemmän kesänuorilta kysytään jatkokysy- myksiä, sitä helpommin epäkohdat ja onnistumiset saadaan esille.

Työpaikoilta halutaan myös palautetta nuorten kesätyöjaksojen sujuvuudesta. Selvitetään kehitysideoita sekä halutaan palautetta kesätyönohjaajan työskentelystä. Mikä toimii ja missä on parannettavaa?

Kiitoskirjeet kesänuorille, työtodistusten laatiminen

Kun nuoren kesätyöjakso päättyy, on hyvä muistaa nuoria kesätyöntekijöitä kiitoskirjeellä. Kirjeessä kiitetään nuoren työpanoksesta ja toivotetaan tsemppiä tuleviin haasteisiin. Kii- toskirjeen mukana lähetetään nuoren työtodistus.

Nuoret saavat kesätöiden päätyttyä työtodistuksen. Työtodistuksen laatija voi olla nuor- ten kesätyönohjaaja. Mikäli kesätyönohjaaja tekee työtodistukset, ne laaditaan valmi- seen pohjaan, joka löytyy Jyväskylän kaupungin intrasta. Todistukseen kirjataan nuoren työtehtävät ja palaute nuoren työskentelystä (jos nuori on sittä pyytänyt). Kuitenkin työ- paikoilta saadun palautteen perusteella, työtodistusten laatiminen saattaa siirtyä koko- naan työpaikkojen vastuulle. Nuoret saisivat todistukset heti kesätöiden päätyttyä eikä kesätyönohjaajan tarvitsisi toimia välikätenä palautteen kirjoittamisessa.

Kesätyöinfotilaisuus

Kesätyöinfot järjestetään jokaiselle Jyväskylän kaupungille työllistyvälle 15-16-vuotiaalle nuorelle. Mitä enemmän infoja on, sitä paremmin kesätyönohjaaja pystyy tutustumaan yksittäiseen nuoreen. Infoja olisi hyvä järjestää ainakin 6-9. Palvelualoittain järjestetyt kesätyöinfot on hyvä käytäntö, sillä nuori näkee samaan paikkaan tai saman palvelualueen työpaikkoihin työllistyviä nuoria. Näin voi painottaa asioita, jotka ovat oleellisia tietyillä palvelualueilla (esimerkiksi vaitiolovelvollisuuden painottaminen varhaiskasvatus- ja vanhuspalveluihin työllistyville nuorille). Samat asiat on kuitenkin tarpeellista tuoda esille eri infoissa.

Etsivän nuorisotyön kautta työllistyy n. 15 nuorta. Näille nuorille järjestetään oma kesätyöinfonsa, johon osallistuu myös etsivä nuorisotyöntekijä. Etsivien kautta valitut nuoret työllistyvät useimmiten nuorisopalveluiden työpaikkoihin, kuten nuorisotiloille tai ”työleirille”. Korpilahdelle, Säynätsaloon, Puuppolaan ja Tikkakoskelle kannattaa järjestää myös omat infonsa. Nämä kesätyöinfot voi järjestää esimerkiksi alueen omalla nuorisotilalla. Olisi hyvä, jos kesätyöinfoihin saisi jonkun palvelualueen työntekijän esittelemään tulevaa kesää ja kesätyöjakson työtehtäviä.

Kesätyöinfojen päivämäärien suunnittelussa on hyvä ottaa huomioon käytettävien tilojen saatavuus. Kesätyöinfoja voi järjestää Veturitalleilla, mutta myös muita kaupungin tiloja on mahdollista tiedustella. Esimerkiksi kirjastopalveluihin työllistyville kesänuorille infon voi järjestää pääkirjaston tiloissa.

Kesätyöinfon sisältö

Kesätyöinfoon voi luoda PowerPoint-esityksen, joka tukee tilaisuuden aikana. Infosta ei kuitenkaan kannata luoda luentoa nuorille, vaan menetelmänä oppimiseen tulisi käyttää toiminnallisia sisältöjä. Monet nuoret ovat jo aikaisemminkin olleet kesätyöissä, joten jotkut asiat voivat tuntua itsestäänselvyydeltä ja tarpeettomilta. Nuorten omaa tietoa työelämästä ei tule aliarvioida, sillä opetellaanhan työelämän pelisääntöjä koulussakin. Tärkeää on, että nuori saa itse oivaltaa ja oppia.

Kesätyöinfoissa tulisi käydä läpi seuraavia asioita:

- Mikä on kesätyönohjaajan rooli nuorten näkökulmasta?

- Mitkä ovat kesätyöntekijän oikeudet ja velvollisuudet?
- Miten töissä käyttäytyään, pukeudutaan ja toimitaan?
- Mitä toimitaan pulmatilanteissa?
- Mikä työntekoon motivoi?
- Miten olla hyvä ja mieleenpainuva kesätyöntekijä?
- Millaisia odotuksia nuorilla on tulevasta kesätyöstä?
- Ohjeita nuorten yhteydenottoon työpaikalle, ennen ensimmäistä työpäivää
- Poissaolojen korvauskäytännöt
- Käytännön ohjeita lounastaukoon, sairastumiseen ja vakuutuksiin liittyen. Mitä työtehtäviä nuori saa ja ei saa tehdä työpaikallaan?
- Paljon nuorten rohkaisemista ja tsemppaamista jännittäviin tilanteisiin

Kesätyöinfossa kannattaa käydä paljon keskustelua nuorten kanssa. Erilaiset ryhmä- ja paritehtävät ovat hyviä. Tärkeää on, että jokainen nuori uskaltaisi tuoda omia pohdintojaan esille.

Käytännön vinkkejä nuoren yksilölliseen kohtaamiseen

Kysy kuuluisia ensimmäisen työpäivän päätteeksi, kun nuori tulee allekirjoittamaan työsopimusta. Jos epäselvyyksiä ilmenee, ole nuoreen yhteydessä seuraavien päivien kuluessa ja varmista että kesätyöt sujuvat hyvin

Kysy koulusta, kesäsuunnitelmista ja aiemmista kesätyökokemuksista, ole kiinnostunut

Kuule nuorten toiveita, pyri vaikuttamaan asioihin nuorten hyväksi

Kannusta nuoria olemaan yhteydessä sinuun, jos jokin asia on epäselvä

Kesätyön ohjaaja nuorten tukihenkilönä

Varmista, että jokainen nuori on saanut perehdytyksen työpaikalla

Varmista, että jokainen nuori on toimittanut verokorttinsa ja allekirjoittanut työsopimuksensa

Muista nuorten nimet mahdollisuuksien mukaan. Palautehaastatteluja/ ja vierailuita tehdessä, ole tietoinen kenen luokse menet

Lähetä muistutusviestejä kesätyöinfoista ja työsopimuksen allekirjoittamisesta Kuntarekryn kautta

Yhteistyö työpaikkojen kanssa

Yhteydenpito työpaikkoihin on hyvä aloittaa jo kesätyönohjaajan töiden alkaessa. Oleellista on että työpaikat tietävät keneen olla yhteydessä kesänuoriin liittyvissä asioissa. Työpaikat voivat esittää toiveita kesänuoriin liittyen ja tiedustella käytännön asioiden kulkua suoraan kesätyönohjaajalta.

Kun nuori aloittaa töissä, on tärkeää että tieto kulkee mutkitta kesätyönohjaajan ja kesätyöpaikan välillä. Näin nuori tuntee olonsa turvalliseksi ja asiat sujuvat selkeästi. Tärkeää on, ettei nuoren itse tarvitse huolehtia esim. työvuorotaulukon täyttämisestä ja sen palauttamisesta kesätyönohjaajalle.

Kun kesätyönohjaaja aloittaa palautehaastattelu vierailut työpaikoilla, kannattaa olla ensin yhteydessä puhelimitse työpaikkaan ja kysyä sopivia haastatteluajankohtia. Näin varmistetaan, että nuori on paikalla ja tietoinen siitä, milloin haastattelu toteutetaan. Työpaikkoja kannustetaan myös yhteydenpitoon kesätyönohjaajan kanssa. Jos kesänuorella on paljon poissaoloja, kannattaa olla yhteydessä kesätyönohjaajaan. Kesätyönohjaaja voi työpaikan ulkopuolisena henkilönä olla yhteydessä nuoreen ja kysellä poissaolosten syitä. Kesätyönohjaajalla on enemmän resursseja puuttua nuoren poissaoloihin. Kesätyönohjaaja pyrkii helpottamaan työpaikkojen henkilökunnan työtaakkaa huolehtimalla kesänuorista mahdollisuuksien mukaan.

Loppuraportin tekeminen

Kesän loppuksi kasataan raportti kuluneesta kesästä. On järkevää kirjoittaa päiväkirjaa viikoittain. Päiväkirjaan kirjataan viikon tapahtumia ja työtehtäviä. Itse loppuraportin voi toteuttaa haluamallaan tyylillä. Selkeä raportointi on tärkeää seuraaville kesätyönohjaajille. Raportin avulla kesätyönohjaaja reflektoi omaa toimintaansa, etsii kehittämiskohteita sekä kokoaa kesän haasteita ja onnistumisia.

Raporttiin voi eritellä eri kuukausien työtehtäviä ja niiden kulkua. Raportissa voi myös arvioida omassa toiminnassa ilmenneitä haasteita ja onnistumisia. Mikä oli toimiva työskentelymalli, minkälaista palautetta nuoret ovat antaneet ja mikä tuntui vaikealta?

Työnkuvaan kuuluu myös kesätyönohjaajan toiminnan kehittäminen. Kehitysideoita on hyvä listata koko kesän ajan, jotta loppuraporttiin saadaan mahdollisimman kattavasti kirjattua kehitystä vaativia kohteita. Kehitysideat voivat tulla kesätyönohjaajalta, nuorten kesätyöpaikoilta tai kesänuorten palautehaastatteluista.

Esimerkki loppuraportin sisällysluettelosta:

Huhtikuu-Toukokuu

Kesäkuu

Heinäkuu

Kesän onnistumiset ja haasteet

Kehitysideoita

LIITE 1&2 koonnit palautehaastatteluista (nuoret sekä työpaikat)

Opas nuorten kesätyönohjaajalle

Tämä opas on osa ”Kesätyönohjaaja opastamassa nuoria kesätöihin Jyväskylän kaupungilla”-opinnäytetyötä. Oppaan tarkoituksena on tehostaa nuorten kesätyönohjaajan perehdyttämistä sekä kannustaa ohjaajaa nuorisolähtöisiin toimintamalleihin.



Jyväskylän kaupunki