



**Esihenkilön
kesätyöopas**

2021

Suomalaista kesätyötä mukana kehittämässä



OUTOKUMPU | LASSILA & TIKANOJA | ESPOON KAUPUNKI | KUNTAREKRY.FI | KEMIRA | TELIA
OP | NRC GROUP | METSÄ GROUP | HELSINGIN KAUPUNKI | NESTE | SIUN SOTE | KOJAMO | ARLA
TAMPEREEN SÄHKÖLAITOS | VALIDIA | ILMARINEN | VANTAAN ENERGIA | ALKO | FINGRID | VTT
ELO | LIDL | TAMPEREEN KAUPUNKI | WSP FINLAND OY | CONTINEO | SITOWISE | SAKUPE



HENRY | PROCOM

PLAN INTERNATIONAL SUOMI

SYL - SUOMEN YLIOPIILASKUNTIEN LIITTO RY

VAMMAISTEN LASTEN JA NUORTEN TUKISÄÄTIÖ

SUOMEN 4H-LIITTO | PERHEYRITYSTEN LIITTO

KESÄDUUNAA-KAMPANJA | KUN KOULU LOPPUU

SUOMEN OPISKELIJA-ALLIANSSI OSKU RY | SUOMEN YRITTÄJÄT

SUOMEN OPISKELIJAKUNTIEN LIITTO - SAMOK

SUOMEN AMMATTIIN OPISKELEVIEN LIITTO - SAKKI RY

SUOMEN LUKIOLAISTEN LIITTO | AKAVA

LASTEN JA NUORTEN SÄÄTIÖ -NUORI.FI

OHJAAMO HELSINKI



ENERGiateollisuus ry | Finanssiala ry

Kemianteollisuus ry | Rakennusteollisuus RT ry

Kaupan liitto ry | Metsäteollisuus ry

Matkailu- ja ravintolapalvelut MARA ry

Hyvinvointialan liitto ry | Suomen Tekstiili- ja Muoti ry

Elintarviketeollisuusliitto ry

Henkilöstöpalveluyritysten liitto

Kiinteistötyönantajat ry

Suomen Huolinta- ja Logistiikkaliitto ry

Sivistystyönantajat | Suomen Ev.Lut. Kirkko

Autoalan Keskusliitto ry

Palvelualojen työnantajat PALTA ry



Vastuullinen kesäduuni

ON OIKOTIE TYÖPAIKKOJEN luotsaama kampanja, joka haastaa työnantajat tarjoamaan nuorille enemmän laadukkaita kesätyöpaikkoja.

Yhdessä kampanjassa mukana olevien työnantajien ja kumppaneiden kanssa autamme nuoria menestymään kesätyöhaussa sekä saamaan kesätyöstä parhaan mahdollisen kokemuksen.

Vastuullinen kesäduuni -kampanjassa työnantajat kehittävät kesätyökäytäntöjään tutkimustiedon pohjalta sekä jakaen toimivia käytäntöjä keskenään.

Hyvä kesätyöesihenkilö,

Pitelet käsissäsi uunituoretta ja viime vuodesta paranneltua esihenkilön kesätyöopasta!

NUORET ODOTTAVAT kesätyöltä paljon. Kesätyö on ensimmäinen merkittävä askel kohti itsenäistä elämää. Kesätyön esihenkilönä sinulla on suuri vaikutus nuoren elämään ja tulevaisuuteen. Esihenkilönä opetat työelämän pelisääntöjä ja muovaat nuoren käsityksiä työelämästä yleensä. Olet roolimalli nuorelle. Omalla esimerkilläsi vaikutat nuoren opiskelu- ja uravalintoihin sekä siihen, millaiset työtehtävät häntä kiinnostavat tulevaisuudessa. Kesän aikana rakennat myös vetovoimaista työnantajakuva: haluaako nuori organisaatioonne ja toimialalenne jatkossakin töihin? Mitä hän puhuu kavereilleen teistä kesätyönantajana?

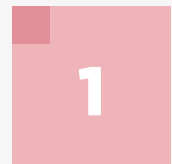
HYVÄNÄ ESIHENKILÖNÄ kannustat, motivoit ja annat tarpeeksi vastuuta ja haasteita. Perustelet myös päätökset ja kerrot, miksi annetut tehtävät ovat tärkeitä. Olet kiinnostunut nuoren tekemisistä ja rohkaiset yksilölliseen työskentelyyn ja ideointiin. Nuoret odottavat runsaasti kehittävää palautetta erityisesti kasvotusten. Esihenkilötyöhön onkin varattava aikaa: kohtaamiseen, ohjaamiseen ja palautteen antamiseen.

ESIHENKILÖN KESÄTYÖOPAS avaa vastuullisen kesätyön periaatteita ja tarjoaa käytännön työkaluja kesätyön kehittämiseksi. Opasta on työstetty yhdessä nuorten ja kesätyönantajien kanssa. Kesätyöopas on täynnä nuorten vinkkejä onnistuneeseen kesätyökokemukseen ja vastuullisten työnantajien hyviä kesätyökäytäntöjä. Anna hyvän kiertää!

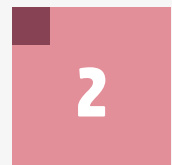




Sisällysluettelo



Työnantajakuva
ja maine
s. 10 -12



Nuoret ja
viestintä
s. 13



Vinkkejä
kesätyöprosessin
eri vaiheisiin
s. 14



Hyvä hakijakokemus
s. 16



Perehdyttäminen
s. 28



Oikeudenmukaisuus
ja tasapuolisuus
s. 36



Mielekäs työ
s. 46



Palautteenanto
s. 54



Kohtuullinen palkka
s. 60



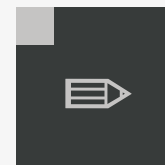
Kirjallinen työsopi-
mus ja todistus
s. 64



Alle 18-vuotiaan
palkkaaminen
s. 68-69



Tutustu työelä-
mään ja tienaa
s. 70-71



Kesäduunikalenteri
s. 72-77



Kuntarekry | **s. 20-21**

Oikotie Työpaikat | **s. 24-25**

S-Ryhmä | **s. 34-35**

EK | **s. 38-39**

Plan Suomi | **s. 44-45**



Vastuullisuus on osa menestyvän yrityksen liiketoimintaa ja nykypäivänä yrityksiltä odotetaan enenevissä määrin konkreettisia vastuullisuustekoja.

Mielekkäät kesätyökokemukset kehittävät nuoren työelämätaitoja ja tukevat urasuunnittelua.

Kiinnostavimmat toimialat top 10

↑	3	1	Media ja viestintä
	2	2	Matkailu- ja ravintola-ala
↓	1	3	Terveyspalvelut
	4	4	Kulttuuri ja viihde
↑	7	5	Yliopistot ja tutkimuslaitokset
↑	11	6	Pankki- ja rahoitusala
↑	10	7	Kaupan ala
↓	5	8	Sosiaalipalvelut
↑	12	9	Maanpuolustus
↑	16	10	Julkishallinto

↑	3	1	Kulttuuri ja viihde
↓	1	2	Terveyspalvelut
↓	2	3	Opetus- ja koulutus
↑	5	4	Media ja viestintä
↓	4	5	Yliopistot ja tutkimuslaitokset
↑	7	6	Kaupan ala
↓	6	7	Pankki- ja rahoitusala
↑	10	8	Matkailu- ja ravintola-ala
	9	9	Sosiaalipalvelut
↓	8	10	Lääketeollisuus

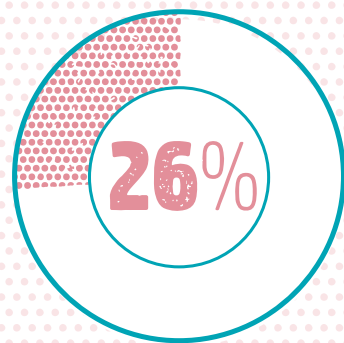
Yläkoululaiset

Lukiolaiset

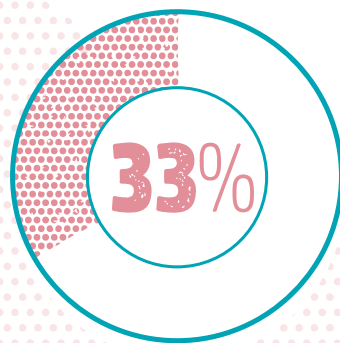
Lähde: tat & t-median kun koulu loppuu – nuorten tulevaisuusraportti 2018. Yläkoululaiset n=4040 / lukiolaiset n=4190.

HUOMIO! Tarjoamalla hyviä ja mielekkäitä kesätyökoke-
muksia vaikutat yrityksesi ja toimialasi kiinnostavuuteen.

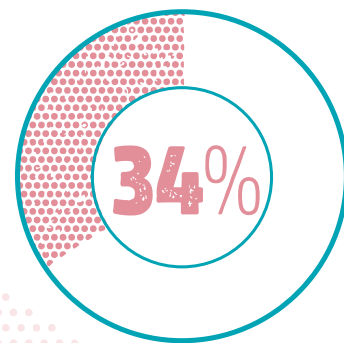
Oletko saanut riittävästi ohjausta uravalintoihin opintojesi aikana?



Yläkoululaiset



*Ammattiin
opiskelevat*



Lukiolaiset

Lähde: TAT & T-median kun koulu loppuu – nuorten tulevaisuusraportti 2018. Yläkoululaiset n=4040 / lukiolaiset n=4190.



Vastuullinen kesäduuni on
koko organisaation yhteinen
asia.

On tärkeää, että koko organi-
saatio on sitoutunut huoleh-
timaan hyvän kesätyökoke-
muksen ja ensivaikutelman
luomisesta.

Kannattaa siis viestiä myös
sisäisesti kampanjaan osal-
listumisesta ja vastuullisen
kesätyön periaatteista.



VINKKEJÄ
kesätyöprosessin
ERI VAIHEISIIN



Hyvä hakijakokemus

Rekrytointiviestintä rakentaa työnantajamielikuva
mitä suurimmissa määrin.



Laita kesätyöpaikka-ilmoitus kuntoon

VASTUULLINEN KESÄDUUNI 2020

-tutkimuksessa suurimmat väit-
tämäkohtaiset erot löytyivät
kohdasta "sain riittävästi tietoa
kesätyöpaikastani jo kesätyö-
paikkailmoituksesta".



INFORMAATIOÄHKY ON luotaan-
työntävä työpaikkailmoituksen-
sa. Tee ilmoituksesta tiivis ja
tarjoa selkeät polut, joiden kaut-
ta hakija löytää lisää tietoa. Esi-
merkiksi rekrytointisivu, videot,
Instagram jne.

KESÄTYÖPAIKKAILMOITUKSESSA

pitäisi tuoda vielä konkreetti-
semmin esille selkeä kuvaus
työtehtävästä, mitä hakijalta
edellytetään ja mitä kesätyö tar-
joaa. Ilmoituksessa harvoin on
liikaa tietoa, vain liian yleispäte-
vää tietoa.



REHELLISYYS on valttia. Älä maa-
laa epärealistista kuvaa työteh-
tävien vaativuustasosta tai mie-
lekkydestä, koska todellisuus
paljastuu kyllä nuorelle viimeis-
tään kesätyön alkaessa.

MUISTA! Onnistuneen ilmoituksen perusteella hakija pystyy arvioimaan sopiiko paikka hänelle vai ei!



"Hakulomakkeessa pitäisi olla automaattitallennus, etteivät tiedot katoa yllättäen."

Pidä hakija ajan tasalla prosessin etenemisestä!

Muistilista haastattelijalle

Varmista, että haastattelun tekee pätevä henkilö. Haastatteluun kannattaa valmistautua miettimällä, mitä tietoa hakijasta on saatava ja mitä rekrytoijan on kerrottava tehtävästä ja organisaatiosta.

Esittele kesätyöntekijä tuleville työkavereille jo haastatteluvaiheessa.

Luo haastattelusta rento tilanne ja ole rohkaiseva. Muista, olla murskaamatta haastateltavan itseluottamusta esimerkiksi kehonkielellä.

Kysymysrungon pitäisi olla sama kaikille haastateltaville!



VINKKI! Rekrytoijan näkökulmasta kyvykkyys ja potentiaali oppia ovat tärkeitä. Monissa kesätyöissä konkreettiset taidot ovat opittavissa, mutta tahtoa on vaikea rakentaa, jos työntekijällä ei sitä omasta takaa ole.

kuntarekry

f kuntarekry @kuntarekry

Positiivinen perehdytyskokemus kantaa pitkälle

Työntekijän sitoutuminen alkaa jo rekrytointivaiheessa. Perehdytyksellä sitoutumiselle muurataan vahva kivijalka. Mitä onnistuneessa perehdytyksessä tulisi huomioida?



- Luo selkeä perehdytysuunnitelma ja aseta tavoitteet perehdytykselle.
- Varmista, että kollegasi ovat tietoisia uuden työntekijän aloittamisesta.
- Jaa perehdytys aikakategorioihin sidos tehtävät aikakategorioiden kautta pidemmäksi aikajanaaksi. Näin ollen voitte käydä ajan kanssa asioita läpi, eikä kaikki tieto tule uudelle työntekijälle ensimmäisenä päivänä.
- Ole hyvin valmistautunut ja käynnistä perehdytys jo ennen ensimmäistä työpäivää.
- Kutsu mukaan perehdytystiimi ja jaa vastuuta.
- Kerro keneltä kysyä apua missäkin tilanteessa. Ensimmäisinä viikkoina kaikki on uutta.

- Pidä perehtymisen alku kevyenä ja mahdollista tutustuminen työkaluihin ja tehtäviin. Älä kuitenkaan jätä työntekijää ilman mitään tehtäviä, vaan varmista että hänellä on heti alkuun tekemistä eikä hän pitkästy.
- Tehtäväkohtainen perehdytys. Älä ainoastaan kommunikoi yrityksen yleisiä asioita ja arvoja, vaan pidä huoli että perehdytysuunnitelmasa käydään läpi myös työntekeksen kannalta oleelliset asiat.
- Varmista, että uudella työntekijällä on riittävät taidot aloittaa seuraava työtehtävä.
- Anna ja kysy palauteutta. Jokaisen perehdytyksen aikakategorian jälkeen on hyvä käydä läpi mitä on tehty, miten meni ja mitä parantaa.

Hyödynnä somekanavat



HYÖDYNNÄ SOMEN tarjoamat mahdollisuudet pitääksesi hakijat ajan tasalla hakuprosessin eri vaiheista. Vinkki: esimerkiksi chat -toiminto madaltaa kynnystä olla yhteydessä yritykseen ja on nuorelle luontainen kanava viestiä.



VERTAISKOKEMUKSET OVAT todella arvokkaita, hyödynnä niitä! Anna kesätyöntekijöille mahdollisuus kertoa kokemuksistaan yrityksen kanavissa kesätyökauden aikana ja dokumentoi tarinat tulevaisuutta varten.



Hyödynnä rekryointipeliä kesärekrytoinneissa

Tavoita nuoret
hauskalla ja akti-
voivalla tavalla

Voit käyttää peliä rekry-
tointikampanjassa tai
työpaikkailmoituksissa

Tilaa oma rekryointipelisi
Oikotie työpaikoista avaimet
käteen -toteutuksella

Millainen
kesätyöntekijä
olisit?

ALOITA TESTI ➤



Lisätietoja: hanna.auvinen@sanoma.fi p. 050-3556138

f OikotieTyopaikat @Oikotie_duunit

Ei kiitos-viestikin voi jättää hakijalle hyvän fiiliksen

POSITIIVISEN TYÖNANTAJAKUVAN jättäminen on tärkeää tulevaisuuden kannalta, koska vaikka työnantaja ei olisi etsimänne henkilö juuri rekrytointihetkellä, voi henkilö tulevaisuudessa olla juuri se osaaja, joka yritykseen tarvitaan.



ANNA PALAUTETTA, mikäli mahdollista, tai tarjoa mahdollisuus palautteen saamiseen (esimerkiksi soittoaika). Monet nuoret ponnostavat tunteja, elleivät päiviä, hakemusten ja CV:n hiomiseen, jolloin geneerinen ei kiitos -viesti heijastaa välinpitämättömyyttä ja voi tuntua epäkohteliaalta.

OLE PERSOONALLINEN. Hakijat arvostavat inhimillisyyttä. Siirry pois yritys-hakijaviestinnästä ja viesti ihmisenä ihmiselle. Mieti yrityksesi tone-of-voice ja kirjoita viesti, joka heijastaa yritystänne työnantajana ja tukee rakentamaanne työnantajakuvaa.

VINKKI! Älä ilmoita, vaan perustele. Muistuta esimerkiksi, mitkä tärkeimmät valintakriteerit tehtävän kannalta ovat.



”Nuorella voi olla todella kova tahto tehdä töitä sekä tarvittavat taidot suoriutua, mutta jos työnantaja ei tarjoa siihen tilaisuutta voi tulos olla nolla. Huonosti hoidettu perehdytys syö myös työntekijän motivaatiota.”

Mikko Puonti

henkilöarvioiden
johtava konsultti
psykologitoimisto Cresco

ENSIMMÄISTÄ KERTAA työssäkäyvä nuori kaipaa erilaista tukea kuin esimerkiksi valmistumisen kynnyksellä oleva alan ammattilainen. Pyri mahdollisuuksien mukaan räätälöimään perehdytys kesätyöntekijöiden mukaan.



MÄÄRITTELE HETI alussa kesätyöntekijän kanssa selkeät tavoitteet kesän ajaksi. Tavoitteet ohjaavat nuoren työskentelyä ja jäsentävät arkea.

Anna nuorelle tilaisuus onnistua

MUISTA! Hyvä perehdytys on koko kesätyösuhteen kestävä prosessi, ei vain ensimmäisen työpäivän pyrähdys.

Työn aloittaminen, sujuu paljon jouhevammin, mikäli perusasiat ovat kunnossa. Tällöin perehdytyskään ei katkea, vaan pyörii eteenpäin suunnitelman mukaan.

TYÖTURVALLISUUS voi olla monia asioita. Mitä välineitä minun tulee käyttää ja miten käsittelen niitä oikein? Miten toimin tulipalon sattuessa ja missä ovat hätäpoistumistiet? Miten minun tulee toimia uhkaavasti käyttäytyvän asiakkaan kanssa?



VARMISTA, ETTÄ kesätyöntekijä tietää, miten hänen tulee toimia odottamattoman tilanteen sattuessa ja kehen hänen tulee olla yhteydessä apua tarvitessaan.

MUISTA! Välineet valmiiksi - nuorelle pitäisi ensimmäisestä työpäivästä lähtien löytyä työvaatteet, tietokone, puhelin, kulkukortit, salasanat järjestelmiin jne. Eli kaikki ne asiat, joita hän saattaa työssään tarvita.

“Enemmän pitäisi neuvoa työturvallisuusasioissa. En tiennyt, että on edes vartijoiden hälytysnappi ennen kuin sen itse vahingossa löysin”.



Muista tutustuttaa kesätyöntekijä työkavereihin ja perehdytä työkuulttuuriin

Hyvä käytäntö on esitellä uudet kesätyöntekijät ainakin sille tiimille, jossa he tulevat työskentelemään. Tällöin nuoren on helpompi lähteä tutustumaan omin päin, kun ensi-kontakti on jo saatu.

MUISTA! Kutsu aina uudet kasvot mukaan firman tapahtumiin ja anna tilaa esimerkiksi lounaspöydässä. Käytetäänkö yrityksessä esimerkiksi paljon omia sanontoja tai lyhenteitä? Varmista, että nuori tietää mistä kahvihuoneessa puhutaan, jotta hänelle ei jää ulkopuolinen olo.

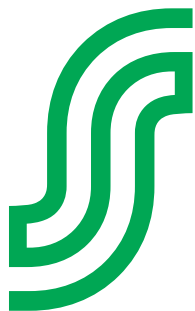


Mentori

Nimeä jokaiselle kesätyöntekijälle oma henkilökohtainen tutortyöntekijä, joka tarjoaa luotettavaa tukea, eikä ole nuoren suora esimies.

Tutorin tehtävänä on tutustuttaa kesätyöntekijä yrityksen kulttuuriin ja työyhteisöön.

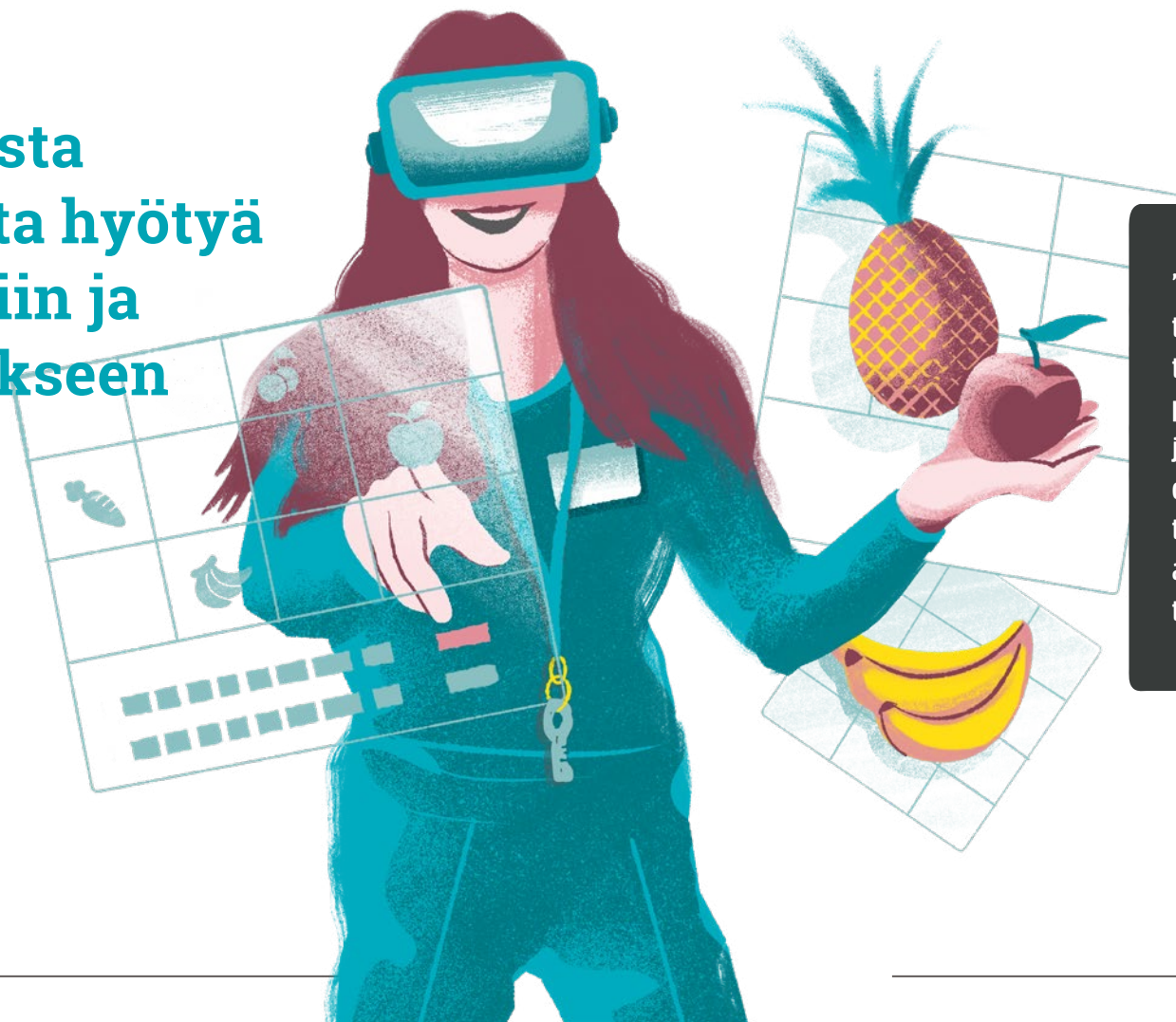
Edellisvuosien kesätyöntekijöitä kannattaa hyödyntää perehdytyksessä. Suurempi vastuu motivoi, ja työntekijä kokee kehittyneensä työssään.



Digitaalisista ratkaisuksista hyötyä rekrytointiin ja perehdytykseen

 S-ryhmä  @Sryhma

Varuboden-Osla on S-ryhmään kuuluva osuuskauppa, joka toimii Uudenmaan rannikolla ja Ahvenanmaalla. Lue Varuboden-Oslan henkilöstöjohtajan *Paula Pajusen* vinkit digitaalisten ratkaisujen hyödyntämiseen rekrytoinnissa ja perehdytyksessä.



"Rekrytoimme vuosittain vajaa 500 kesätyöntekijää ja nuorta palkalliseen kesäharjoitteluun. Työtehtävät ovat asiakaspalvelutehtäviä, joihin tarjoamme perehdytyksen työsuhteen alussa."

Paula Pajunen

henkilöstöpäällikkö,
Osuuskauppa Varuboden-Osla

AIEMMIN REKRYTOINNISSA korostui työhakemuksen rooli, vaikka työtehtävissä kirjallisen materiaalin tuottaminen ei ole merkityksellistä. Siksi hakemista haluttiin helpottaa ja työhakemuksista luovittiin kokonaan. Nykyään työnhakijoiden yhteystiedot kerää rekrybotti, joka kutsuu hakijat Ässädeille esittäytymään henkilökohtaisesti. Uudenlainen rekrytointitapa helpottaa erityisesti nuorten ja vieraskielisten työllistymistä, kun pitkiä hakemuksia ei tarvitse tuottaa ja kaikki saavat tuoda tapaamisessa parhaan itsensä esiin. Täten hakijoiden joukosta löytyy asiakaspalveluun parhaiten sopivat kandidaatit!

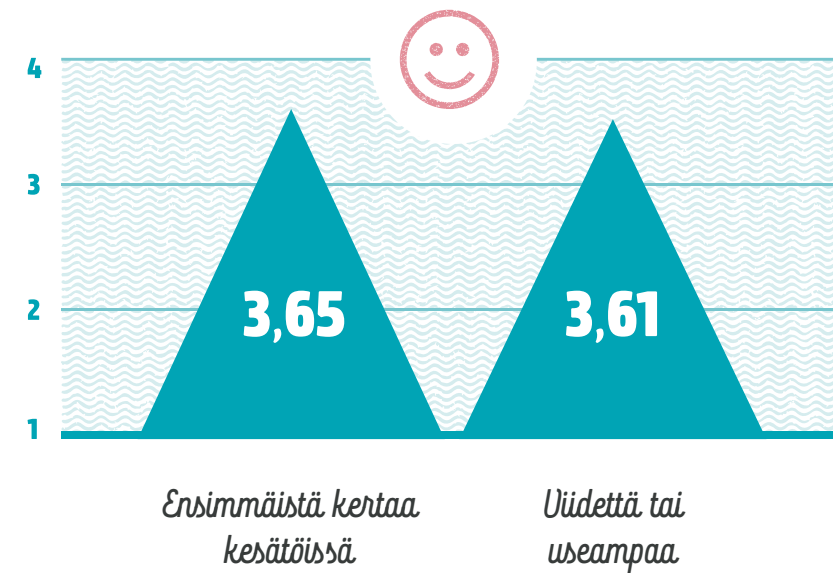
DIGITAALISTEN RATKAISUJEN hyödyntäminen jatkuu perehdytyksessä, kun työntekijät tutustuvat työturvallisuusasioihin virtuaalimaailmassa VR-lasien takaa. Työntekijät saavat innostavalla tavalla heti työsuhteen alussa tietoonsa perusasiat työturvallisuudesta, esimerkiksi turvallisten työkenkien merkityksen, turvalliset työtavat – ja välineet. Virtuaaliperehdytys koetaan mahtavana tapana hyödyntää modernia tekniikkaa oppimista tukevalla tavalla.

3.3

Oikeudenmukaisuus
ja tasapuolisuus

3.3

Minua kohdellaan
kesätyöpaikassani tasavertaisesti
muiden työntekijöiden kanssa.



Lähde: Kesäduunitutkimus 2020, N=6404 kesätyöntekijää

Kansainvälisyys vahvuudeksi!

Yritykselle kansainvälinen opiskelija on hyvä stressitesti monikulttuurisuuteen ja luonteva askel kansainvälistymiseen.



Työyhteisö hyötyy kansainvälisestä osaajasta monin tavoin. Ulkomainen opiskelija työkaverina tuo työyhteisöön osaamista, näkemystä ja mahdollisuuden kansainvälistymiseen kotipesässä. Ulkomaista opiskelijaa rekrytoitaessa on tärkeää pohtia millaisia tehtäviä vieraalla kielellä voi tehdä, sekä varmistaa, ettei ulkomaalainen nuori jää työyhteisön keskustelujen ulkopuolelle.



Ensimmäiset työkokemukset merkitsevät paljon niin nuorelle itselle kuin osaajapulasta kärsiville yrityksille ja toimialoille. Onnistunut kesätyö tukee nuorta oman alan valinnassa!



Kohtelee nuorta tasavertaisesti ja ota työyhteisön täysivaltaiseksi jäseneksi heti alusta alkaen!

TARJOA KESÄTYÖNTEKIJÄLLE tasavertaiset työvälineet ja työolosuhteet mahdollisuuksien mukaan.



OTA KESÄTYÖNTEKIJÄT mukaan työyhteisön toimintaan. Anna pääsy työyhteisön järjestelmiin.

ANNA NUORELLE lupa epäonnistua ja tehdä virheitä. Kohtelee ja johda nuorta hyvin. Näin rakennat samalla myös yrityksesi työnantajakuvaa nuoren puskaradion välityksellä!



AUTTAMINEN LISÄÄ tutkitusti onnellisuutta. Jaa asiantuntijuuttasi ja auta nuorempia. Rohkaise nuorta pyytämään apua ja kertomaan virheistä. Virheistä voidaan oppia ja kehittyä.



VINKKI! Mikäli käytännöt muuttuvat kesätyökauden aikana, on tärkeää perehdyttää kesätyöntekijät uusiin käytäntöihin. Kutsu siis kesätyöntekijät mukaan firman yleisiin koulutustilaisuuksiin ja tarjoa heille mahdollisuus kehittyä.

Rekrytoi rohkeasti ja ennakkoluulottomasti

Älä määrittele liian kapeasti hyvää tyyppiä! Mieti, mitä taitoja tehtävässä oikeasti vaaditaan. Ovatko aiemmin vaaditut taidot varmasti olennaisia?



Pieni mukautus (esim. työaika tai säädettävä työpöytä) voi tehdä työstä sopivan myös vammaiselle nuorelle.



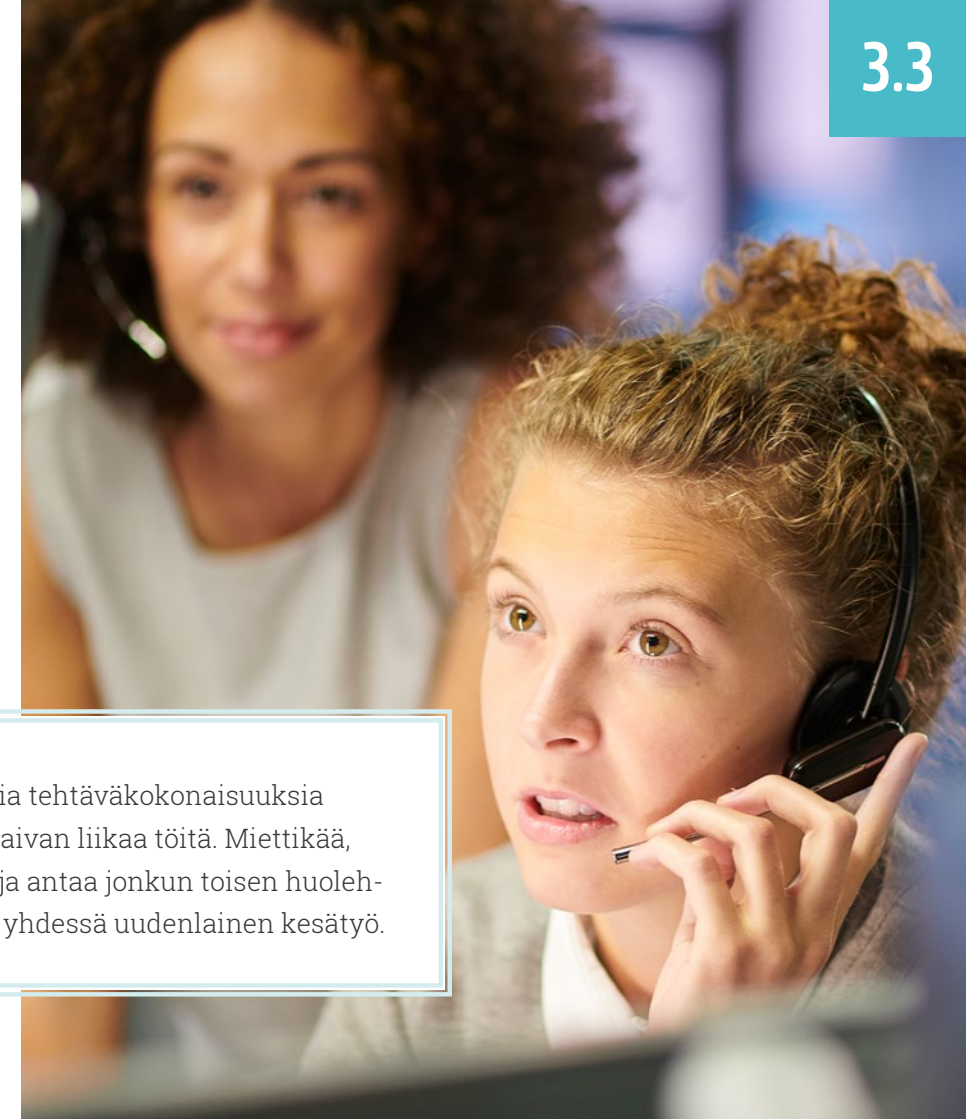
Lue lisää: vamlas.fi

VASTUULLINEN kesätyönantaja voi lisätä rekrytointi-ilmoitukseen lausekkeen, esim. "Haluamme lisätä henkilöstöämme monimuotoisuutta ja toivomme hakemuksia myös esim. vammaisilta ja maahanmuuttajataustaisilta nuorilta".



KOKEILE VAIHTOEHTOISIA hakutapoja! Sähköiset lomakkeet voivat olla hankalia esimerkiksi niille, joilla on lukivaikeuksia tai suomi ei ole oma äidinkieli.

VINKKI! Keksikää uudenlaisia tehtäväkokonaisuuksia kesätyöntekijöille! Monilla on aivan liikaa töitä. Miettikää, mitä tehtäviä voisitte irrottaa ja antaa jonkun toisen huolehdittavaksi. Kootkaa tehtävistä yhdessä uudenlainen kesätyö.





HOTELLI HELKA on yksityinen NNKY:n omistama hotelli Helsingissä. Haluamme taata niin asiakkaille kuin työntekijöillemme tasa-arvoisen sekä syrjinnästä vapaan ympäristön. Joka vuosi pyrimme työllistämään muutaman nuoren ja otamaan heidät osaksi tiivistä työyhteisöämme. Olemme vastuullinen, sydämellinen ja moderni suomalainen hotelli.

HOTELLI HELKA korostaa toiminnassaan nuorten työntekijöiden sitouttamisen tärkeyttä heti työsuhteen alusta lähtien. Kaikessa lähdetään siitä, että ihmiset otetaan sellaisina kuin ihmiset ovat. Tällöin ei tarvita välttämättä uusia toimintamutuja, vaan arvostus lähtee arjen toiminnasta.

f plansuomi @plansuomi PlanSuomi



Ennen nuoren työsuhteen alkua mietimme koko työyhteisön kesken yhdessä nuorten työllistymisen tukemisen tärkeyttä. Lisäksi varmistamme, että koko Helka-tiimillä on selkeä kuva yhteistyötahojen toiminnasta ja meidän oman panoksen tärkeydestä yhteistyössä.

ALUSTA LÄHTIEN on hyvä varmistaa, että nuori pääsee osaksi työyhteisöä. Nuorta ei jätetä yksin vaan rohkaistaan aktiivisesti mukaan työpaikan yhteiseen toimintaan. Yhteiset kahvi- ja lounastauot rytmittävät päivää ja toimivat samalla turvallisena verkostoitumispaikkana nuorelle. Alaikäisyyden asettamista rajoitteista kannattaa kertoa tiimille etukäteen, samaten maahanmuuttajataustaisen nuoren mahdollisista kielihaasteista.



3.4

Mielekäs työ

3.4

MERKITYKSELLISYYS JA MIELEKKYYS ovat trendisanoja, joita nuoret kesätöitä etsiessään aktiivisesti hakevat, mutta mitä niillä oikeastaan tarkoitetaan? Työn merkityksellisyys on monesti yksilöllinen kokemus, joka saattaa vaihdella henkilön ja tämän elämäntilanteen mukaan. Sitä voi kuitenkin tarkastella laajana kokonaisuutena, joka muodostuu kolmesta perusosasta: työn sisällöstä, työn tuloksesta ja kehitymisestä työntekijänä.



NUORTEN TOIVOMA merkityksellisyys tarkoittaa siis sitä, että heidän antamallaan panoksella on selkeä merkitys, jonka organisaatio myös tunnustaa. Tämän lisäksi nuoret haluavat päästä oppimaan uutta ja kehittymään tasaisesti työntekijänä.

Nuorten potentiaali

Kesätyöntekijät tuovat uusia näkökulmia, visioita ja mielipiteitä yrityksen toimintatapoihin. Kannusta siis nuorta esittämään ideansa rohkeasti.



Nuoret avaavat kanavan kasvaviin trendeihin ja nuorten maailmaan.

Mielekäs kesätyö vastaa nuoren taitoja ja on sopivan haasteellista.

VINKKI! Kesätyöläiset saattavat olla asiakkaita tai kohderyhmää. Nuorten näkemyksille kannattaa siis olla avoin ja kannustaa antamaan palautetta.

Kannustus

Rohkaise, tuuppaa epämu-
vuusalueelle, treenaa yhdessä
nuoren kanssa ja innosta!

Hyviä ideoita syntyy avoimessa
ilmapiirissä, jossa tieto liikkuu!

Luo työpaikalle kannustava ja
rento ilmapiiri.

"Kiva" työpaikka ja työtehtävien
hoitaminen kunnialla eivät sulje
toisiaan pois.



95%

**NUORISTA PITÄÄ
TÄRKEÄNÄ, ETTÄ
ESIMIES AUTTAA
HEITÄ KEHITTYMÄÄN
TYÖSSÄÄN.**



Tunnista kesätyöntekijän vahvuusalueet ja hyödynnä niitä eri tehtävissä. Nuorelta voit oppia uutta, esimerkiksi sosiaalisen median tarjoamista mahdollisuuksista.



VINKKI! Nuoret ovat entistä kiinnostuneempia yrittäjyydestä: peräti 20 % 18–24-vuotiaista kertoo perustavansa yrityksen seuraavan kolmen vuoden aikana.

(Lähde: Global Entrepreneurship Monitor 2015).

Yrittäjän kannattaakin jakaa kesätyöntekijälle omia kokemuksiaan yrittäjänä toimimisesta ja olla siten kannustamassa kiinnostunutta nuorta kohti yritystoimintaa.

Nuori kaipaa tietoa eri ammateista ja toimenkuvista. Kesätyö on ainutlaatuinen tilaisuus luoda positiivinen vaikutelma organisaatios-tanne ja koko toimialasta.

Ura alkaa kesätöistä



OSAAJAT HALUAVAT työskennellä paikassa, jossa heillä on haasteita ja virikkeitä, jossa he voivat kasvaa ja oppia ja jossa heidän ponnistuksilleen annetaan arvoa. He lähtevät säännömukaisesti motivaation puutteesta, eivät sen vuoksi, että saisivat enemmän rahaa muualla.

Kerro nuorille, että he ovat tärkeitä ja heidän työpanostaan sekä näkemyksiään arvostetaan.



MUISTA! Useimmat ihmiset haluavat edetä urallaan, ja he pysyvät yrityksessä, joka tukee heidän kehitystään. Työntekijöiden yleisen työmoraalin ja työtyytyväisyyden välillä on suora yhteys.

Sitouta osaajat



Konkretisoi organisaation mahdollisuudet jo ensimmäisen kesän aikana. Tulevaisuuden työmahdollisuuksista voi viestiä kesätyön aikana, mutta myös oppilaitosyhteistyön, diplomitöiden tms. kautta.



MUISTA!

Muiden tiimien tekeminen pitäisi tehdä näkyväksi todella konkreettisella tasolla. Astu uuden kesätyöntekijän saappaisiin ja mieti, mitä et itse tiennyt tai ymmärtänyt tullessasi taloon?

Menestys yhdessä tehtävässä ei kerro suoraan potentiaalista toiseen. Kehityksen ei tarvitse tarkoittaa vain esimiestehtäviin siirtymistä, vaan myös oman osaamisprofiilin laajentamista erilaisten tehtävien kautta.

"Toivoisin vielä parempaa viestintää liittyen odotuksiin työpanosta ja -tuloksia kohtaan. Ja tasaisesti pitkin kesätyökautta saatava palaute lisäisi mielekkyyttä entisestään."

Palautteenanto

Räätälöi palautteenanto iän mukaan

NUORIMMAT KESÄTYÖNTEKIJÄT kaipaavat palauteta työn sujumisesta päivittäin. Vanhemmille viikottaiset kommentit riittävät keskimäärin useimmille. Syvällisempää palautetta tulisi saada muutaman kerran kesätyöjakson aikana – eli noin kerran kuussa.



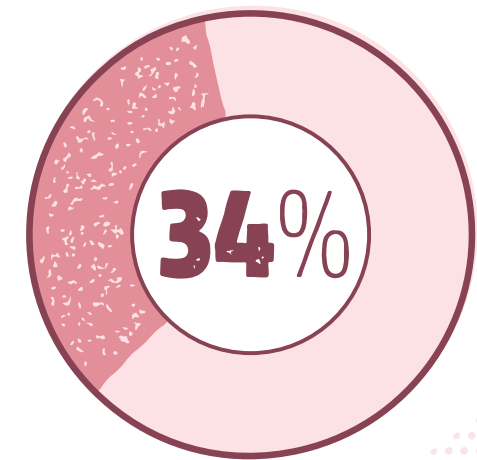
VANHEMMAT KESÄTYÖNTEKIJÄT (yli 22-vuotiaat) kaipaavat monimuotoista palautetta enenevässä määrin. Esimerkiksi oman tehtävän merkitys yritykselle ja tiimityöskentelyn toimivuus kiinnostavat tätä ikäryhmää muita enemmän.

MUISTA! Palautteen liittyessä arkiseen asiaan, kannattaa se antaa mahdollisimman pian!

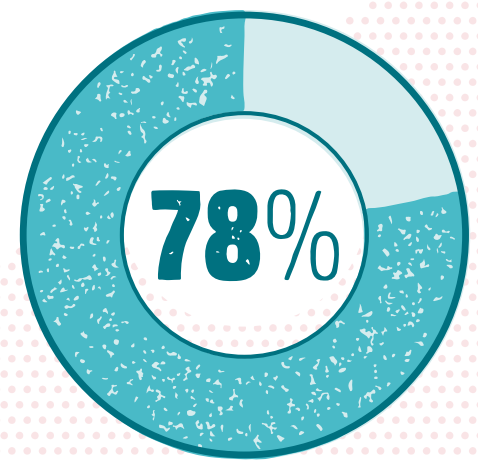
Palaute linkittyy vahvasti työn merkityksellisyyteen!



"Palautteen antaminen on olennainen osa onnistunutta kesätyökokemusta. Palaute vie asioita eteenpäin, tuo uusia näkökulmia ja auttaa kesätyöntekijää kehittymään. Hyvän palautekulttuurin rakentaminen lähtee myönteisen palautteen kautta."



Kesätyöntekijöistä 34 % kokee, että he saavat säännöllistä palautetta kesätyössä esimieheltä tai kollegoilta.



Kuitenkin 78 % kokee voivansa keskustella esimiehen tai muun vastuhenkilön kanssa mieltä askarruttavista asioista

Lähde: Kesäduunitutkimus 2020, N=6404 kesätyöntekijää

Jatkuvaa dialogia

Nuoret haluavat yhtä paljon positiivista ja kehittävää palautetta. Muista kuitenkin, että myös negatiivinen palaute tulee antaa hyvässä hengessä. Mikäli kehitettävää on, pohtikaa yhdessä miten ongelmat voisi selättää!

MUISTA! Sähköinen viestintä ei korvaa kasvokkain tapahtuvaa palautteenantoa. Palautteen antamisesta kannattaa kertoa nuorelle, jotta palaute ei jää tunnistamatta.



Palaute kulkee molempiin suuntiin

Varmista, että kesätyöntekijä tietää, mitä kautta hän voi antaa palautetta esimiehelle tai kollegoille.

VINKKI! Anna kesätyöntekijöille mahdollisuus antaa palautetta anonymisti ja myös niinä hetkinä, kun esimies ei ole paikalla. Esimerkiksi palauteboksit ja palautekyselyt koetaan positiivisina asioina.

JATKOJALOSTA IDEOITA. Älä ota vastaan pelkkää kritiikkiä, vaan ha-
kekaa ratkaisuja yhdessä. Nuorilta
saa usein uudistusmielisiä ja raik-
kaita ajatuksia, kunhan niitä osaa
kysyä. Kehitysideoiden koostami-
nen, esittely ja jatkojalostus ovat
tärkeitä. Tärkeintä on, että homma
ei jää ideointitasolle. Mihin ideoihin
sitoudutaan ja millä aikataululla?

KYSE VOI OLLA myös pienistä käy-
tännön parannuksista. Ideoiden ei
tarvitse olla mittavia liiketoimintaa
mullistavia keksintöjä.

3.6

Kohtuullinen palkka



Nuori ei välttämättä uskalla tai kehtaa kysyä palkkaan liittyvistä asioista.

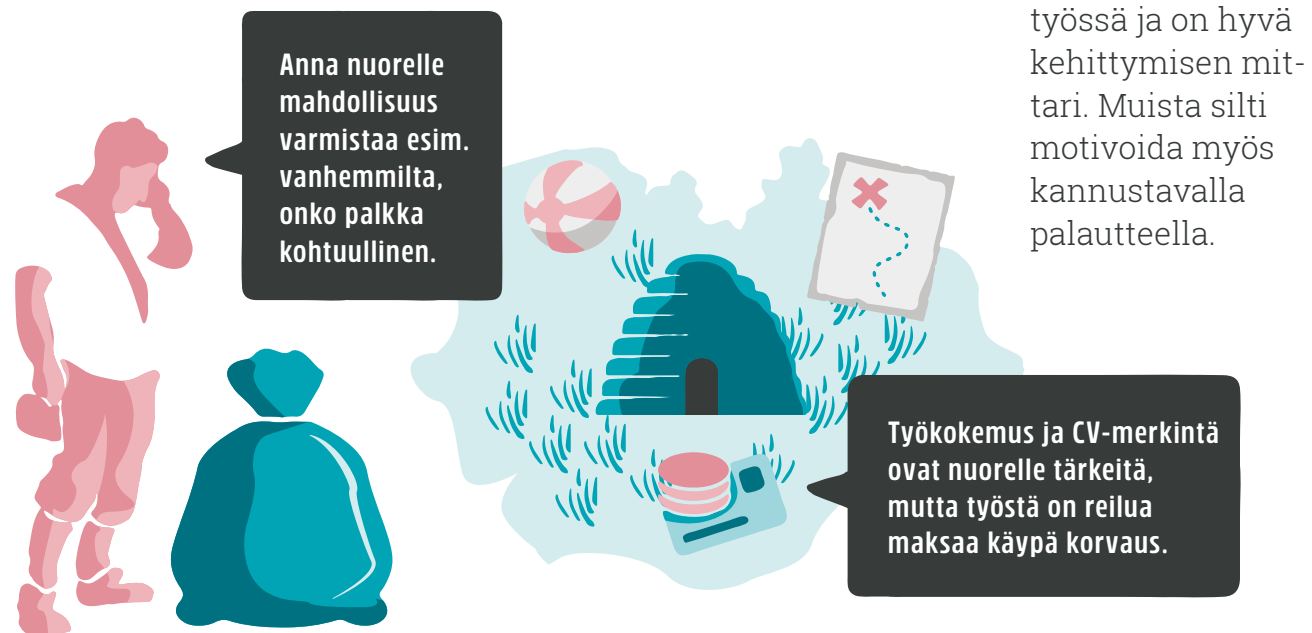


Työnantajana on sinun tehtäväsi nostaa kissa pöydälle ja avata palkkakeskustelu mahdollisimman aikaisessa vaiheessa.

Selvitä nuorelle mihin palkan määrä perustuu (TES tms.) ja kerro selkeästi, mistä palkka koostuu (peruspalkka, lisät).



Palkka on arvostuksen mittari



Palkka motivoi suoriutumaan työssä ja on hyvä kehittymisen mittari. Muista silti motivoida myös kannustavalla palautteella.



Palkka on todella pieni suhteessa verrattuna muihin työntekijöihin, kun taas työnkuva on käytännössä sama. Koska ero muiden työntekijöiden työnkuvaan ei ole suunnaton haluaisin syyn isolle erolle palkoissa."

Mies, 24 vuotta

Lähde: Kesäduunitutkimus 2020. N=6404, yrityksiä=114

Kirjallinen työsopimus ja todistus



Käy sopimus nuoren kanssa perusteellisesti läpi ja varmista, että asiat on ymmärretty, ja nuori tietää mihin on sitoutumassa.

Panosta työsopimuksen selkeyteen.

Tarjoa mahdollisuutta tarkistaa sopimus esim. vanhempien kanssa.

Painota, että allekirjoitettu sopimus sitoo molempia osapuolia.

VINKKI! Somen merkitys työntekijän oman brändin rakentamisessa kasvaa - käy antamassa suositus hyvän työntekijän linkedin-profiiliin tai endorsaa hänen taitojaan.

Vastuullinen kesätyönantaja tarjoaa työtodistusta, vaikka nuori ei sitä ymmärtäisi pyytää.



Työtodistuksesta on käytävä ilmi työsuhteen kesto ja työtehtävien laajuus.

Työtodistus on nuorelle työntekijälle arvopaperi ja itsestään selvä osa vastuullisen kesätyönantajan toimintaprosesseja!

Työntekijä saa päättää, haluaako hän työtodistukseen arvion työaidostaan ja käytöksestään sekä työsuhteen päättymisen syyn.

Erittele ja yksilöi työtehtävät riittävän tarkasti!



Yrittäjä! Hyödynnä nuorissa piilevä potentiaali!



NUORELLE KANNATTAA antaa mahdollisuus osallistua ja tuoda esille omia ideoita ja osaamistaan. Tämä voi yllättävästi sysätä liikkeelle uudenlaista kehitystä liiketoiminnassa!

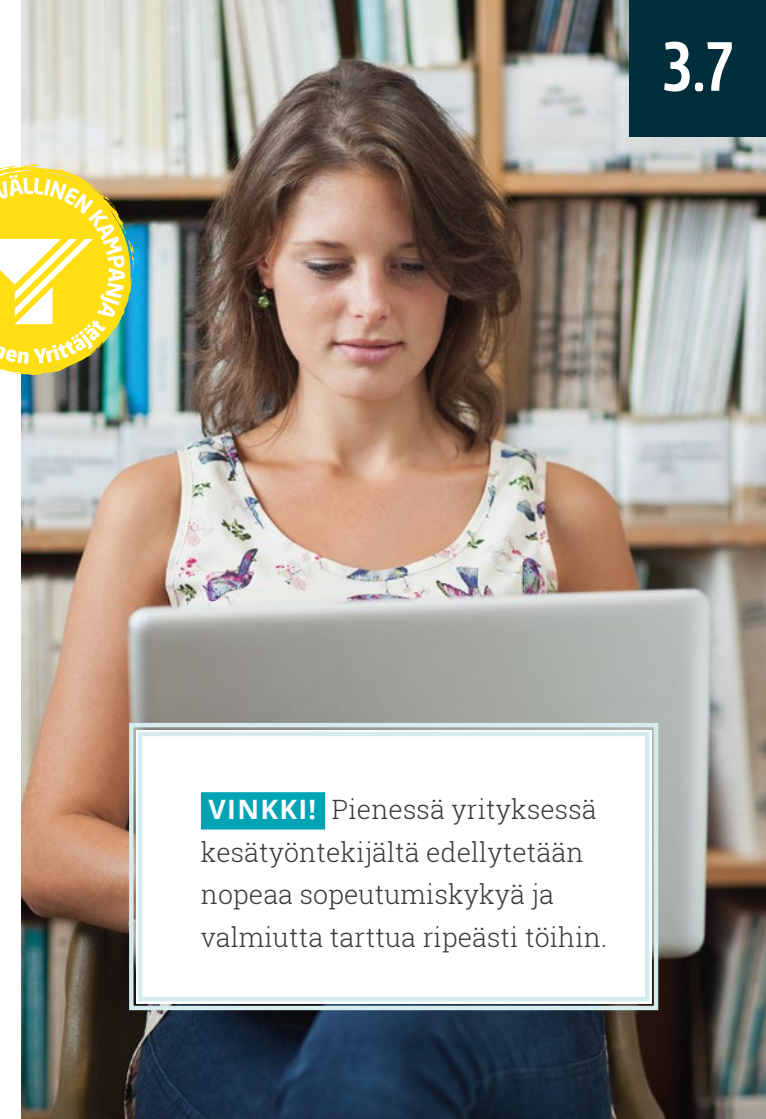


Anna nuorelle sellaisia työtehtäviä, joihin hänen osaamisensa riittää.

Positiivinen vuorovaikutus, läsnäolo ja oma esimerkki luovat nuorelle edellytykset työssä onnistumiselle.

Lähde: Kun nuori tulee töihin, Pohjois Pohjanmaan Yrittäjät ja Suomen Yrittäjät

Lue lisää: yrittajat.fi



VINKKI! Pienessä yrityksessä kesätyöntekijältä edellytetään nopeaa sopeutumiskykyä ja valmiutta tarttua ripeästi töihin.



15 vuotta täyttänyt saa itse tehdä työsopimuksensa.



Työnantajan muistilista nuorta alle 18-vuotiasta kesätyöntekijää palkattaessa

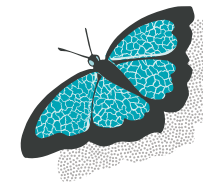


001

Työhön voi ottaa 15 vuotta ja oppivelvollisuutensa täyttäneen nuoren. Nuoremman henkilön voi ottaa töihin kesälomalla vanhempien suostumuksella enintään viideksi viikoksi.

002

15 vuotta täyttänyt saa itse tehdä työsopimuksensa.



003

Nuorella työntekijällä ei saa teettää erityisen vaarallista tai terveydelle haitallista työtä.

004

Nuoren työntekijän enimmäistyöaika riippuu hänen iästään. 15 vuotta täyttäneellä työaika voi olla enintään 9 tuntia vuorokaudessa ja 48 tuntia viikossa. Työtä voi teettää kello 6-22 välillä, ammattikoulutusta varten tehtävässä työssä klo 6-24 välillä.



005

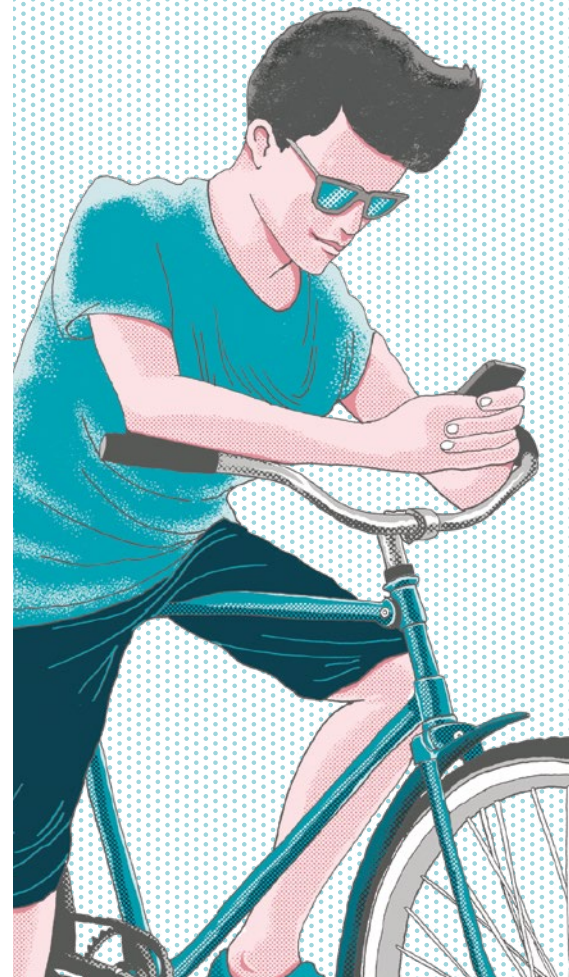
15 vuotta täyttäneen lepoajan tulee olla yhdenjaksoisesti vähintään 12 tuntia vuorokaudessa.

006

Suoritettavat työnantajamaksut vaihtelevat nuoren työntekijän iän mukaan. 17 vuotta täyttäneen osalta tulee suorittaa kaikki maksut.



Jo 13-vuotias voi osallistua, mikäli täyttää saman kalenterivuoden aikana 14 vuotta.



Tutustu työelämään ja tienaa -kesätyöharjoitteluohjelma on suunnattu peruskoululaisille, kymppiluokkalaisille, ammatti-starttilaisille ja lukiolaisille.

Korvaus kahden viikon jaksosta on 350 euroa, joka sisältää lomakorvauksen. Toimialat ovat voineet sopia myös poikkeavasta korvauksesta.

Tutustu työelämään ja tienaa -mallin ei ole tarkoitus korvata normaalia kesätyötä. Yritysten toivotaan tarjoavan nuorille myös kesätyöpaikkoja, esimerkiksi harjoitteluohjelman jälkeen.

Harjoittelu-aika on kaksi viikkoa, mutta toimialat ovat voineet sopia pidemmästä jaksosta.



1	Ti Ti	22
2	Ke On	🕒
3	To To	
4	Pe Fr	
5	La Lö	
6	Su Sö	
7	Ma Mä	23
8	Ti Ti	
9	Ke On	
10	To To	●
11	Pe Fr	
12	La Lö	
13	Su Sö	
14	Ma Mä	24
15	Ti Ti	

16	Ke On	
17	To To	
18	Pe Fr	🕒
19	La Lö	
20	Su Sö	
21	Ma Mä	Kesäp. seisaus 25
22	Ti Ti	
23	Ke On	
24	To To	○
25	Pe Fr	
26	La Lö	Juhannuspäivä
27	Su Sö	
28	Ma Mä	26
29	Ti Ti	
30	Ke On	



1	To To	26	🕒
2	Pe Fr		
3	La Lö		
4	Su Sö		
5	Ma Mä	27	
6	Ti Ti		
7	Ke On		
8	To To		
9	Pe Fr		
10	La Lö		●
11	Su Sö		
12	Ma Mä	28	
13	Ti Ti		
14	Ke On		
15	To To		

16	Pe Fr		
17	La Lö		🕒
18	Su Sö		
19	Ma Mä	29	
20	Ti Ti		
21	Ke On		
22	To To		
23	Pe Fr		
24	La Lö		○
25	Su Sö		
26	Ma Mä	30	
27	Ti Ti		
28	Ke On		
29	To To		
30	Pe Fr		
31	La Lö		Kesätyökyselyn viimeinen päivä! 🕒

1	Su Sö	
2	Ma Mä	31
3	Ti Ti	
4	Ke On	
5	To To	
6	Pe Fr	
7	La Lö	
8	Su Sö	●
9	Ma Mä	32
10	Ti Ti	
11	Ke On	
12	To To	
13	Pe Fr	
14	La Lö	
15	Su Sö	🕒

MUISTA TYÖTODISTUS!

16	Ma Mä	33
17	Ti Ti	
18	Ke On	
19	To To	
20	Pe Fr	
21	La Lö	
22	Su Sö	○
23	Ma Mä	34
24	Ti Ti	
25	Ke On	
26	To To	
27	Pe Fr	
28	La Lö	
29	Su Sö	
30	Ma Mä	35 🕒
31	Ti Ti	





Handwriting practice lines on page 78. The page contains 20 horizontal lines for writing, organized into two columns of 10 lines each.



Handwriting practice lines on page 79. The page contains 20 horizontal lines for writing, organized into two columns of 10 lines each.



Kiitos, että olet mukana luomassa vastuullisempaa työelämää!

"Yritysten kilpaillessa osaavasta työvoimasta, todelliseksi vetovoimatekijöiksi nousevat arvot, maine sekä vastuullisuus. Kesätyöt ovat mainio mahdollisuus näyttää nuorelle kuinka monipuolisesta, vastuullisesta ja mukavasta työpaikasta on kyse. Positiivisten kokemusten myötä voi parhaimmillaan herättää nuoren kipinän ja saada hänet hakeutumaan alalle myös myöhemmässä vaiheessa."

Mari Kiviniemi

Kaupan liiton toimitusjohtaja, kampanjan suojelija





Suomalaista kesätyötä mukana kehittämässä



OUTOKUMPU | LASSILA & TIKANOJA | ESPOON KAUPUNKI | KUNTAREKRY.FI | KEMIRA | TELIA
OP | NRC GROUP | METSÄ GROUP | HELSINGIN KAUPUNKI | NESTE | SIUN SOTE | KOJAMO | ARLA
TAMPEREEN SÄHKÖLAITOS | VALIDIA | ILMARINEN | VANTAAN ENERGIA | ALKO | FINGRID | VTT
ELO | LIDL | TAMPEREEN KAUPUNKI | WSP FINLAND OY | CONTINEO | SITOWISE | SAKUPE

Sekä yli 540 suomalaista työnantajaa!

kesaduuni.org



facebook.com/vastuullinenkesaduuni



twitter.com/kesaduuni



instagram.com/vastuullinen_kesaduuni