

Työuralle kiinnittyminen

Nuoria työntekijöitä yhdistää usein kokemattomuus työstä ja työelämästä. Ensimmäiset työelämäkokemukset ovat tärkeitä työelämää koskevien ajattelutapojen ja valmiuksien kehittämisessä. Hyvän perehdytyksen kautta nuoresta työntekijästä tulee työyhteisön osaava jäsen. Työyhteisön ja esihenkilön tuki, vaikutusmahdollisuudet työhön, kehittymismahdollisuudet ja kannustava työyhteisöön ja työuralle.



Sisällysluettelo

Hyvä esihenkilö tukee tulokasta

Hyvä perehdytys on erityisen tärkeää nuorelle työntekijälle. Perehdytys auttaa nuorta oppimaan työtehtävät nopeammin ja poistaa epävarmuutta → hän on kuitenkin vasta opettelemassa työssä tarvittavia taitoja. Nuori työntekijä tarvitsee tavallista enemmän esihenkilön ja kokeneempien työntekijöiden tukea työntekoon. Mentorointi ja kokeneemman työkaverin kanssa yhdessä työskentely auttavat nuorta työntekijää omaksumaan työssä tarvittavia taitoja. Samalla nuorella on tilaisuus oppia niiltä, jotka ovat olleet organisaatiossa pidempään. Näin luodaan myös mahdollisuuksia kokemuseräisen tiedon siirtymiseen.

Erityisesti työuraansa aloittava nuori tarvitsee myönteistä palautetta onnistumisistaan ja kokemusta siitä, että hän suoriutuu tehtävistään itsenäisesti. Vähäisempi työkokemus voi vaikeuttaa oman työsuorituksen arviointia. Uudelle työntekijälle annettavassa palautteessa on tärkeää konkretisoida työntekijän onnistumiset. Kerro työntekijälle, milloin ja missä tilanteessa hän käytti vahvuuksiaan ja millaisia hyötyjä siihen liittyi. Näin autetaan nuorta työntekijää

oivaltamaan, mitkä ovat hänen vahvuuksiaan. Kysy myös työntekijän omia ajatuksia onnistumisestaan. Se vahvistaa palautteen vaikutusta.

Kysy työntekijän kuulumisia säännöllisesti. Työsuhteen alussa kannattaa järjestää useampia keskusteluja. Kysy nuorelta, mihin hän kaipaisi tukea tai lisätietoa. Kysy myös, mitkä asiat työssä hän kokee kiinnostaviksi. Tämä auttaa tunnistamaan motivaation lähteitä.

Ohjaa työntekijää kysymään mieltä askarruttavissa asioissa. Tehtävien oppiminen ja työstä suoriutuminen voi viedä tulokkaalta paljon huomiota ja energiaa. Vasta oppimisen ja kokemuksen myötä hän pystyy työskentelemään vaivattomammin.

Nuorelle kannattaa antaa erilaisia tehtäviä, koska se mahdollistaa uusien taitojen opettelun ja säilyttää mielenkiinnon. Liian vaativat tehtävät liian varhain voivat kuitenkin aiheuttaa haitallista kuormitusta. Siksi tehtävien vaativuuden ja työntekijän osaamisen tulisi olla tasapainossa.

Työssä ja uralla kehittyminen

Työmarkkinoiden ja ammattien muutosten myötä työpaikoilla on tärkeä huolehtia osaamisen kehittämisestä kaikkien työntekijöiden osalta. Tämä tarkoittaa sekä yhdenvertaisia mahdollisuuksia että kaikkien työntekijöiden kannustamista oman osaamisen kehittämiseen.

Osaamisen kehittämisen ja hiljaisen tiedon siirtymisen kannalta on hyvä, että työyhteisöt ovat ikärakenteeltaan moninaisia.

Henkilökohtainen tai ryhmässä toteutettava valmennus ja mentorointi tarjoavat keinoja tukea kehittymistä. Kun työuran eri vaiheissa olevat työntekijät toimivat yhdessä, sekä nuoremmat että vanhemmat työntekijät voivat saada uusia ideoita itsensä ja työnsä kehittämiseen.

Muita keinoja edistää ammatillista kehittymistä ovat esimerkiksi henkilökohtaisten kehittämissuunnitelmien laatiminen, yksilöllinen palaute ja tavoitteita koskeva vuoropuhelu, jota voidaan käydä esimerkiksi kehityskeskusteluissa.

Työuran eri vaiheissa työntekijöillä voi olla myös erilaisia toiveita ja haasteita osaamisen kehittämiseen liittyen.

Kehittyminen motivoi nuoria

Nuoret näkevät työpaikan asioita usein uudenlaisista näkökulmista. Rohkaise nuoria kertomaan omia ehdotuksia työpaikalla. Kerro, että heidän ideoitaan ja ehdotuksiaan arvostetaan. Kokemus omasta vaikutusmahdollisuudesta motivoi.

Työhön liittyvät tavoitteet suuntaavat ajatuksia ja energiaa kehittymiseen. Pohtikaa yhdessä, mikä voisi olla työntekijän seuraava kehittymistavoite. Voitte esimerkiksi suunnitella, mitä ensi viikon tai kuukauden aikana on tärkeä ottaa haltuun ja mihin asioihin työntekijä voisi kiinnittää huomiota työssään. Voitte pohtia myös pidemmän aikavälin tavoitteita vaikka seuraavalle vuodelle. Suuret tavoitteet on usein hyvä jakaa pienempiin osiin. Keskustelkaa konkreettisista askeleista tavoitetta kohti. Tavoitteiden asettaminen asettaa suuntaviivoja kehittymiselle. Työuran alussa on kuitenkin tärkeää tiedostaa, että kehittyminen vie aikaa ja kaikkea ei voi oppia hetkessä.

Tutustu myös



[Palvelu](#)

[Työurajohtaminen - tukea työuran eri vaiheisiin](#)

[Jokaisella työpaikalla korostuvat omanlaisensa työuran hallintaan liittyvät haasteet. Elämän ja työuran eri vaiheissa...](#)

Avainsanat

[työura](#)

[nuoret](#)