

Turvallisesti töihin

työkykyä tukien

Tietoa työuran alkutaipaleelle



Lisätietoa
tästä
oppaasta

Vinkit
työn
alkuun

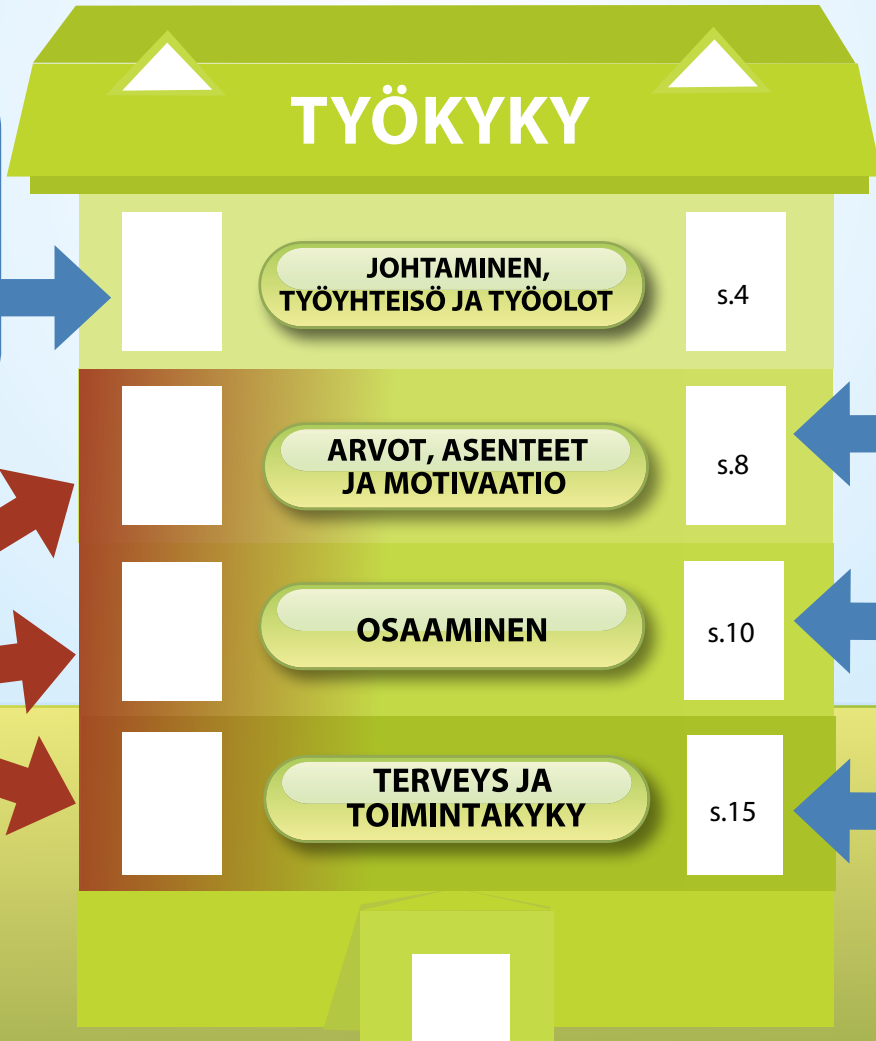
Oppaan
toteutus

TYÖKYKY JA TURVALLISUUS

Työkyvyssä on kysymys työntekijän voimavarojen ja työn vaatimusten yhteensopivuudesta ja tasapainosta. Lisäksi kyse on työn tekemisestä osana työyhteisöä sovittujen toimintatapojen mukaisesti. Työkyky voidaan mieltää taloksi, jossa työn moninaiset piirteet ja työhön liittyvät erilaiset osatekijät jakautuvat eri kerroksiin. Talo pysyy pystyssä, jos talon perusta on kunnossa ja kerrokset tasapainossa keskenään. Käytämme työkykytaloa jäsentämään työkyvyn käsitettä ja tarkastelemme työkykytaloa työturvallisuuden ja työsuojelun yhteistoiminnan näkökulmasta.

Talon ylimmästä kerroksesta löytyy työ itsessään – vaatimuksineen ja mahdollisuuksineen. Tähän kerrokseen sisällytetään työn luonne ja organisointi sekä työolot ja työympäristö. Johtamisjärjestelmä ja esimiestyö kuuluvat myös tähän kerrokseen. Jokaisessa työssä ja jokaisella toimialalla ovat omat erityisvaatimuksensa ja tunnuspiirteensä.

Työkykytaloissa kolme alinta kerrosta sisältävät työntekijän voimavarat, jotka tukevat työssä suoriutumista ja työelämässä pärjäämistä. Käytössä olevat voimavarat ovat aina yksilöllisiä ja työntekijäkohtaisia. Työkyvyn kannalta on tärkeää, miten työolot luodaan ja työ organisoidaan, jotta työntekijä voi hyödyntää voimavarojaan ja työpaikalla saadaan aikaan haluttuja tuloksia.



Työkykytalon toiseksi ylimmässä kerroksessa sijaitsevat työntekijän asenteet, arvot ja motivaatio. Työ edellyttää tekijältään oikeaa suhtautumistapaa sekä työtehtäviin että työntekijän oikeuksiin ja velvollisuuksiin. Lisäksi tähän kuuluu työpaikan arvomaailman tunteminen.

Talon toiseksi alimmassa kerroksessa on työntekijän osaaminen. Osaamiseen liittyy sekä riittävä ammattitaito että taito toimia työpaikalla sovittujen toimintatapojen mukaisesti.

Talon alimman kerroksen, työkyvyn perustan, luovat henkilön toimintakyky ja terveys. Toimintakyky voidaan jakaa kolmeen osaan, joita ovat henkinen, fyysinen ja sosiaalinen toimintakyky.

Lue lisää

Työsuojelu ja työsuojelun yhteistoiminta osana työkyvyn edistämistä

Työsuojelun tavoitteena on taata turvalliset ja terveelliset työolot ja tukea työntekijöiden työkykyä. Tarkoituksena on parantaa työolosuhteita työntekijöiden työkyvyn turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi, ennaltaehkäistä ja torjua työtapaturmia, ammattitauteja ja muita työstä tai työympäristöstä johtuvia työntekijöiden henkisen ja fyysisen terveyden haittoja ja vaaroja. Työkykyä ylläpitävällä toiminnalla tarkoitetaan kaikkea toimintaa, jolla työnantaja ja työntekijät yhteistyössä pyrkivät edistämään ja tukemaan jokaisen työelämässä mukana olevan työ- ja toimintakykyä.

Työturvallisuuslaki (738/2002) ja Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (44/2006)¹ tarjoavat tärkeitä näkökulmia nuorten työelämään tutustumiseen ja kiinnittymiseen. Lakien soveltaminen työpaikoilla toteutuu työpaikan omina toimintakäytäntöinä. Tuomme esille, miten työelämän alkutaipaleella olevan nuoren työkykyä voidaan tukea työturvallisuuslain ja työsuojelun yhteistoimintaa määrittävän valvontalain II osion tarkoittamalla tavalla.

¹ Lain työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (ns. valvontalaki) II osa säätelee työsuojelun yhteistoimintaa.



Työllisyydenhoidon ammattilaiset ja työnantajien edustajat voivat pohtia yhdessä esimerkiksi seuraavia kysymyksiä:

1. Millaisia vaatimuksia käytännön työtehtävät ja työympäristöön liittyvät asiat asettavat nuoren fyysiselle, henkiselle ja sosiaaliselle toimintakyvylle?
2. Millaisia arvoja ja asenteita ammatissa ja työpaikalla vallitsee?
3. Mitä osaamista, kykyjä tai taitoja työ vaatii nuorelta?
4. Kuinka eri tahot voivat tukea yhteistyössä nuoren yksilöllisiä voimavaroja suhteessa työn vaatimuksiin?

1. JOHTAMINEN, TYÖYHTEISÖ JA TYÖOLOT

Työnantajan huolehtimisvelvollisuus ja johtaminen

Työnantaja on velvollinen huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä (*työturvallisuuslaki 8§*). Työnantajan onkin seurattava työympäristöä, työmenetelmien turvallisuutta sekä työyhteisön tilaa, jotta mahdollisia terveyshaittoja ja vaaratilanteita voidaan selvittää ja torjua. Myös työkokeilujakson aikana työnantaja vastaa työkokeilijan työturvallisuudesta.

Kaikilla työpaikoilla on oltava työsuojelun toimintaohjelma, jonka avulla edistetään työpaikan turvallisuutta ja terveellisyttä sekä ylläpidetään työntekijöiden työkykyä (*työturvallisuuslaki 9§*). Työsuojelun toimintaohjelman tavoitteet ohjaavat myös työpaikan kehittämistoimintaa työntekijöiden työkyvyn näkökulmasta.

Esimiestyö on keskeistä työsuojelutyötä. Työllistyvän nuoren lähiesimies, usein samalla myös työpaikkaohjaaja, on tärkeä henkilö ohjaamassa ja seuraamassa nuoren päivittäistä ja jatkuvaa työssä onnistumista. Vastuu työpaikan turvallisuudesta ja terveellisyydestä on työnantajalla. Esimies edustaa työnantajaa ja tehtävänsä mukaisesti on velvollinen huolehtimaan työturvallisuudesta ja valvoo työtehtävien suorittamisesta sovitusti.

Ohessa esimerkkikysymyksiä, joilla voi toteuttaa jatkuvaa seurantaa ja saada tietoa mahdollisista kehittämistarpeista.

Jatkuvan seurannan väline:

MITÄ KUULUU? –KYSYMYKSIÄ:

- Mikä on sujunut omassa työssä hyvin?
- Mikä ei mennyt niin kuin piti?

Yhteistyö työkavereiden kanssa:

- Mitä on tehty yhdessä?
- Missä asiassa olen kysynyt apua?

- Mitä ideoita on syntynyt työn sujumiseksi entistä paremmin?

Lue lisää



Työyhteisö turvallisen työskentelyn tukena

Työtovereiden ja esimiesten antama tuki ja tieto tukevat nuoren työkykyä ja turvallisten työtapojen oppimista. Työturvallisuusasioista vastaa työpaikalla johto, johon myös esimiehet kuuluvat organisaatiohierarkian mukaisesti. Lähiesimies on tärkeä tiedon ja tuen lähde työturvallisuusasioissa. Johdon tukena työturvallisuusasioissa toimii työterveyshuolto ja työpaikan edustukselliset työsuojelutoimijat. Edustuksellisen työsuojelun toimijoita ovat työsuojelupäällikkö (*valvontalaki 28§*), työsuojeluvaltuutettu (*valvontalaki 29§*) ja työsuojelutoimikunta (*valvontalaki 38§*).

Työsuojelu on jokaisen asia työpaikalla. Työsuojelukysymyksiä ratkotaan asian laajuudesta riippuen joko omassa työpisteessä tai edustuksellisessa työsuojelun yhteistoiminnassa. Yksittäiset, yhtä henkilöä koskevat asiat käsitellään esimiehen ja työntekijän välillä. Työntekijä voi halutessaan kutsua työsuojeluvaltuutetun mukaan asian käsittelyyn. Useita työntekijöitä koskevat laajakantaiset kysymykset käsitellään edustuksellisessa työsuojelun yhteistoiminnassa, esimerkiksi työsuojelutoimikunnassa.

 Katso
esimerkki

Työnantajan tulee tiedottaa työsuojeluasioista ja kouluttaa henkilöstöä työturvallisuusasioissa tarpeen mukaan. Nuorelle työntekijälle on tärkeää esitellä työpaikan viestintäkanavat ja -tavat. Työsuojelun yhteistoiminta on kuitenkin muutakin kuin työnantajan järjestämää koulutusta ja tiedottamista. Työpaikoilla tulisi tähdätä siihen, että työyhteisö yhdessä jakaa kokemuksia ja tietoa, nostaa esiin epäkohtia varhaisessa vaiheessa ja myös ratkaisee ongelmia yhdessä. Nuorten osallistuminen työyhteisön yhteisiin palavereihin onkin tärkeää, jotta nuori tuntee olevansa osa työyhteisöä.

Nuorille on luonnollista tarkastella asioita tuoreista näkökulmista ja myös kyseenalaistaa olemassa olevia käytäntöjä. He näkevät työpaikan uusin silmin, jolloin kysymykset työoloista tai toimintatavoista saattavat paljastaa uutta tietoa, jota vakituiset työntekijät eivät välttämättä tunnista. Nuoren esittämät kysymykset voivat olla tärkeä kehittämisen alkuidea.

Yksi keino osallistaa työntekijöitä työturvallisuuden edistämiseen on kannustaa kokeilemaan erilaisia raportointikäytäntöjä, jotka koskevat esimerkiksi läheltä piti-tilanteita tai muita työhön liittyviä epäkohtia ja niiden

parannusehdotuksia. Raportointikäytännöt kannattaa suunnitella siten, että kynnyks niiden käyttöön on mahdollisimman pieni. On tärkeää huolehtia myös siitä, että nuori huomaa raportoinnin johtavan asianmukaisiin toimenpiteisiin.

Työsuojelu ja työkyvyn edistäminen toteutuvat parhaiten osana jokapäiväistä ohjausta, tiedottamista ja säännöllisiä palaverreja. Avoin keskustelukulttuuri ja matalan kynnyksen raportointikäytännöt tukevat työturvallisuutta ja työkykyä. On tärkeää korostaa, että poikkeamista ilmoittaminen ja koettuihin epäkohtiin puuttuminen eivät johda työntekijän syyllistämiseen, vaan ne auttavat esimiestä ja työyhteisöä kehittämään työpaikkaa entistä paremmaksi.

MITEN TYÖYHTEISÖMME TOIMII?

- Esittele nuorelle kasvokkain työpaikan toimijat, joiden puoleen voi kääntyä vaikealta tuntuissa asioissa sekä työturvallisuutta ja -terveyttä koskevissa asioissa
- Kerro nuorelle työpaikan palaverikäytännöistä ja ota hänet mukaan heti ensimmäiseen yhteiseen palaveriin
- Esittele nuorelle, miten hän kertoo poikkeamista, läheltä piti -tilanteista ja kehittämisehdotuksista



Edellinen

Lue lisää



Työkykyä tukevat työolosuhteet

Työturvallisuuteen kuuluvat fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen turvallisuus. Työnantajan on selvitettävä työstä, työympäristöstä ja työolosuhteista aiheutuvat haitta- ja vaaratekijät (*työturvallisuuslaki 10§*). Mikäli haitta- ja vaaratekijöitä ei voida poistaa, on arvioitava niiden merkitys työntekijöiden turvallisuudelle ja terveydelle.

Vaarojen tunnistamisen ja arvioinnin käytännön toteuttaminen ja menettelytavat määräytyvät muun muassa toimialan, työn luonteen ja työpaikan koon mukaan. Mikäli työn vaarojen arviointi osoittaa, että työstä saattaa aiheutua erityistä tapaturman tai sairastumisen varaa, saa kyseistä työtä tehdä vain siihen pätevä ja henkilökoh- taisten edellytystensä puolesta työhön soveltuva työntekijä tai tällaisen työntekijän välittömässä valvonnassa muu työntekijä (*työturvallisuuslaki 11§*).²

Kun nuori aloittaa työt, hänelle on annettava riittävät tiedot työpaikan haitta- ja vaaratekijöistä sekä niiden torjunnasta (*työturvallisuuslaki 14§*). Nuori saattaa arvioida työhön liittyviä vaaroja eri tavalla kuin kokeneet työntekijät. Tämä on hyvä pitää mielessä, koska nuorille sattuu enemmän työtapaturmia kuin muille ikäryhmille. Vaaratekijät voivat liittyä esimerkiksi työtehtäviin, työtilaan, muuhun työympäristöön ja sosiaaliin työtilanteisiin.



Edellinen

ESIMERKKEJÄ TYÖYMPÄRISTÖN MAHDOLLISISTA VAAROISTA:

- **Tapaturmavaarat**
(*liukastuminen, kompastuminen, terävät esineet ym.*)
- **Fysikaaliset vaaratekijät**
(*melu, säteily, lämpöolosuhteet ym.*)
- **Kemialliset vaaratekijät**
(*kemikaalit, höyryt ym.*)
- **Biologiset vaaratekijät**
(*hygienia, bakteerit ym.*)
- **Fyysiset kuormitustekijät**
(*huonot työasennot, käsin tehtävät nostot ym.*)
- **Psykososiaaliset kuormitustekijät**
(*väkivallan uhka, vaikeat sosiaaliset tilanteet ym.*)

² Alle 18-vuotiaita nuoria työllistettäessä on otettava huomioon myös Laki nuorista työntekijöistä 998/1993, Vna nuorille työntekijöille erityisen haitallisista ja vaarallisista töistä 475/2006 ja STM:n asetukset nuorille työntekijöille vaarallisten töiden ja nuorille sopivien kevyiden töiden esimerkkiluetteloista (188/2012 ja 189/2012).

2. ARVOT, ASEENTEET JA MOTIVAATIO

Työntekijän velvollisuudet ja oikeudet

Jokaisella työyhteisön jäsenellä on oma roolinsa terveellisen ja turvallisen työympäristön luomisessa. Nuoret tarvitsevat tietoa työntekijän oikeuksista ja velvollisuuksista työturvallisuuteen ja -terveyteen liittyen, joten niistä kannattaa keskustella.

Työntekijän velvollisuus on kokemuksensa, työnantajalta saamansa opetuksen ja ohjauksen sekä ammattitaitonsa mukaisesti huolehdittava työssään niin omasta kuin muidenkin työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä (*työturvallisuuslaki 18 §*). Työntekijän on noudatettava työnantajan antamia määräyksiä ja ohjeita sekä työn ja työolosuhteiden edellyttämää turvallisuuden ja terveellisyyden ylläpitämiseksi tarvittavaa järjestystä ja siisteyttä sekä huolellisuutta ja varovaisuutta.

Työntekijän oikeuksiin kuuluu, että hän voi pidät-

täytyä työnteosta, jos työstä aiheutuu vakavaa vaaraa työntekijän omalle tai muiden työntekijöiden hengelle tai terveydelle (*työturvallisuuslaki 23§*). Oikeus työnteosta pidättäytymiseen jatkuu, kunnes työnantaja on poistanut vaaratekijät tai muutoin huolehtinut siitä, että työ voidaan suorittaa turvallisesti.

Työntekijöillä on myös oikeus tehdä työpaikan turvallisuutta ja terveellisyyttä koskevia ehdotuksia työnantajalle ja saada niistä palautetta (*työturvallisuuslaki 19§*). Jos työntekijä havaitsee puutteita, joita hän ei itse voi korjata, hänen on viipymättä tehtävä asiasta ilmoitus esimiehelle. Esimiehen tulee ryhtyä toimenpiteisiin ongelman poistamiseksi tai korjaamiseksi. Jos asia ei työpaikan omilla toimenpiteillä ratkea, puutteista voidaan ottaa yhteyttä aluehallintoviraston työsuojelun vastuualueen työsuojelutarkastajiin.

Lue lisää



MUISTILISTA TYÖNTEKIJÄN TEHTÄVISTÄ:

- *Kiinnitä huomiota omaan ja työkaverien työturvallisuuteen ensimmäisestä työpäivästä alkaen*
- *Noudata yhdessä sovittuja turvallisuusohjeita ja muita työpaikan pelisääntöjä*
- *Käytä henkilönsuojaimia ja suojalaitteita ohjeiden mukaisesti*
- *Käytä niitä työvälineitä ja laitteita, joita olet oppinut käyttämään*
- *Tarkista työvälineiden kunto aina ennen käyttöä*
- *Käytä työvälineitä, laitteita ja muita varusteita vain asianmukaisella tavalla*
- *Huolehdi työpisteen siisteydestä ja järjestyksestä*
- *Ilmoita välittömästi lähiesimiehellesi havaitsemiasi haitoista tai vaaroista*
- *Kysy esimieheltä neuvoa tarvittaessa ja epäselvissä tilanteissa*
- *Poista vaaraa aiheuttavat asiat mahdollisuuksien mukaan*
- *Ilmoita tapaturmista tai sairastumisista välittömästi lähiesimiehellesi*
- *Ole oma-aloitteinen työturvallisuudesta huolehtimisessa*

Työmotivaatio voimavarana

Työmotivaatio on yksi työntekijän voimavaroista. Työmotivaatioon vaikuttavat mm. työn sisältö, työn vaatimusten ja työntekijän voimavarojen yhteensopivuus sekä ammatillinen mielenkiinto Työmotivaatiota lisää työn mielekkyys. Jos työntekijä tietää, mikä on työn tarkoitus ja mitä häneltä odotetaan, työ koetaan mielekkäänä.

Kyky nähdä omien työtehtävien ja työn tavoitteen yh-

teys laajempaan kokonaisuuteen auttaa löytämään mielekkyyttä tuottavia asioita työstä. Nuorelle työntekijälle on tärkeää luoda kokonaiskuva työpaikasta. Hänelle voi kertoa työn eri osa-alueista ja siitä, kuinka ne liittyvät toisiinsa. On hyödyllistä, että nuori tunnistaa oman työpanoksensa merkityksen organisaation toiminnassa.

Nuorta voi aktivoida selvittämään myös itse asioiden välisiä yhteyksiä. Hän voi kerätä tietoa (esim. viikoittain)



Edellinen

Lue lisää



seuraavista asioista: kenen kanssa hän on tehnyt yhteistyötä ja keskustellut työpaikalla, mihin asioihin se liittyi ja miten se vaikutti työn tekemiseen. Ihanteellista on, jos työpaikalla on mahdollista tarjota tilaisuuksia tutustua erityyppisiin työtehtäviin.

Muita mielekkyyttä lisääviä asioita ovat esimerkiksi selkeä ja hyvin suunniteltu työ, mahdollisuudet osallistua työn ja työtapojen kehittämiseen sekä riittävä palaute työstä. Riittävän haasteelliset työtehtävät ja mahdollisuus oppia uutta lisäävät osaltaan työn mielekkyyttä ja vahvistavat samalla myös työkykyä ja nuoren voimavaroja.

Nuoren kanssa keskustelemalla on mahdollisuus tunnistaa ja huomioida ne kehittymiskohteet, jotka nuori kokee henkilökohtaisesti mielenkiintoisina. Mahdollisuus osallistua, tulla yksilönä kuulluksi ja vaikuttaa omaa työtä koskeviin asioihin ovat tärkeitä asioita kaikille työelämässä. On tärkeää luoda työntekijöille mahdollisuuksia vaikuttaa omaan työhönsä.

Kaikki työelämäkokemukset lisäävät nuoren tietoa työelämän vaihtoehtoista, omista mielenkiinnon kohteista ja vahvuuksista. Työkokeilujakson yksi tavoite on tukea nuoren koulutus- ja urasuunnittelua. Totuudenmukainen kuva työstä on tärkeää tulevaisuutta koskevien valintojen onnistumisen kannalta. Työkokeilujakson on-

TSEKKILISTA TYÖKOKEILUN ALKAESSA:

Oma työ:

- Työvaatteet, työajat, tauot, poissaolot
- Työpaikan tunnistetut vaarat ja turvallinen toiminta
- Henkilönsuojainten käyttö ja huolto
- Oma työ osana työpaikan kokonaisuutta

Osana työyhteisöä:

- Päivittäinen yhteistyö työn lomassa
- Yhteiset palaverit ja niiden aiheet
- Poikkeamista ilmoittaminen
- Tutustuminen työsuojelun avainhenkilöihin

nistumisen kannalta on myös tärkeää, että työnantajan ja nuoren odotukset vastaavat mahdollisimman hyvin toisiaan alusta alkaen. Vuoropuhelu nuoren, työnantajan ja työllisyydenhoidon ammattilaisen kesken tukee odotusten yhteensovittamista.



3. OSAAMINEN

Työpaikalla annettava opetus ja ohjaus

Nuoren työuran alussa on tärkeää, että nuori tuntee kuuluvansa työyhteisöön. Työyhteisölle kannattaakin kertoa etukäteen työkokeilijan työtehtävistä, työjärjestelyistä ja tavoitteista sekä työkokeilun kestosta. Molempipuolinen esittäytyminen on tärkeä osa työyhteisöön kuulumista.

Tukemalla nuoren työhön perehtymistä ja ammattitaidon kehittymistä vahvistetaan työkykyä ja turvallista työskentelyä. Nuoria työntekijöitä tulisi pyrkiä ohjaamaan työpaikoilla jokaisen yksilölliset vahvuudet huomioiden ja yhteisöllisyyttä korostaen. Perehdytyksessä on otettava huomioon työntekijän lähtötaso ja ominaisuudet. Usein nuorelle ei ole vielä kertynyt juurikaan työkokemusta ammattialalta, jolloin työturvallisuuteen ja työterveyteen vaikuttaviin asioihin on tärkeää kiinnittää erityistä huomiota.

Alkuvaiheessa tapahtuvan perehdytyksen lisäksi työpaikalla on tärkeää käydä säännöllisin väliajoin keskusteluja, joissa käsitellään työhön ja työpaikalla toimimiseen liittyviä asioita. On hyvä, jos nuori saa työskennellä kokeneemman työntekijän parina työuran alkuvaiheessa.

Työntekijälle annettavasta opetuksesta ja ohjauksesta on säädetty myös työturvallisuuslaissa (14§). Työnantajan tulee huolehtia, että nuori saa opetusta ja ohjausta muun muassa seuraaviin asioihin:

- **työhön** (työtehtävät ja niiden tavoite) ja työmenetelmiin
- **työpaikan työolosuhteisiin** (fyysinen ja sosiaalinen ympäristö)
- **työssä käytettäviin työvälineisiin ja niiden asianmukaiseen käyttöön**
- **työn vaara- ja haittatekijöihin ja turvallisiin työtapoihin**
- **häiriö- ja poikkeustilanteissa toimimiseen**

Perehdytys koskee edellä mainittujen työn sisällöllisten asioiden lisäksi myös työpaikan toimintatapoja ja yhteistyösuhteita. On tärkeää kertoa, millaisia palaverikäytäntöjä, yhteistyötapoja ja tiedottamistapoja työpaikalla on. Lisäksi käytettävissä olevat tiedon- ja tuenlähteet (mm. kirjalliset ohjeet ja ihmiset) on hyvä käydä läpi yhdessä.

Lue lisää



Nuori tarvitsee työuran alussa ohjausta ja neuvontaa. Nuorta tulisi kannustaa myös kysymiseen kaikissa tilanteissa. Ohjeiden pyytämistä koskevat mahdolliset kielteiset oletukset on myös tärkeää kumota. On mahdollista, että nuori ei halua häiritä kokeneempia työntekijöitä. Joskus hänellä ei ole tietoa, keneltä, mistä tai miten ohjeita tai tietoa saa. Kysyminen on sallittua kaikissa tilanteissa. Esimiesten helppo lähestyttävyyys tukee nuorten työkykyä.

Yhteisten pelisääntöjen tunnistaminen ja niiden noudattamiseen sitoutuminen tukevat koko työyhteisön turvallisuutta. Selkeät turvallisuusohjeet ja niiden noudattamista havainnollistavat esimerkit tukevat turvallisten työtapojen omaksumista.

KÄYTÄNNÖN VINKKEJÄ NUOREN PEREHDYTTÄMISEEN:

- **Ota huomioon** nuoren mahdollinen kokemattomuus
- **Ennakoi** tiedontarpeita ja vaikealta tuntuvia tilanteita kertomalla etukäteen, kuinka ne hoidetaan.
- **Kannusta** kysymään kaikissa tilanteissa
- **Tue** nuoren tutustumista työkavereihin
- **Järjestä** tapaamisia, joissa kysymisen kynnys on madallettu
- **Varmista** nuoren oppiminen työtä seuraamalla ja keskustelemalla
- **Keskustelkaa** nuoren oikeuksista ja velvollisuuksista työntekijänä



Edellinen

Lue lisää



Osaaminen voimavarana

Riittävä ammattitaito on osa työkykyä. Alkuvaiheessa osaamisen kehittymistä tukee laadukas työhön perehdytys. Työn sisällöistä ja niissä onnistumisesta on kuitenkin hyvä keskustella tasaisin väliajoin, jotta nuori oppii tunnistamaan omia taitojaan ja vahvuuksiaan. Työtä koskeva palaute on tärkeä osa ammatillista kasvua ja osaamisen kehittymistä. Esimerkiksi työkokeilujaksoilla työkokeilun arviointilomake tukee osaltaan niiden asioiden esille nostamista, joissa on onnistuttu.

Myönteinen palaute on tehokasta erityisesti silloin, kun se annetaan käytännön yhteydessä. Myös työpäivän päätteeksi voi tehdä yhteenvedon missä asioissa onnistuttiin, ja miten se näkyi työtehtävissä ja lopputuloksessa. Tämä auttaa nuorta tunnistamaan omaa kehittyvää ammattitaitoa. Myönteisen palautteen antamisen yhteydessä voi myös mainita, millaisia vaikutuksia onnistumisilla ja hyvällä työsuorituksella on ollut laajemmin työpaikan toimintaan ja muiden työhön. Onnistunut lyhytkin keskustelu voi olla merkittävä nuoren ammatillisen kasvun kannalta.

Työhön liittyvä korjaava palaute tähtää virheellisten toimintatapojen muutokseen. Se mahdollistaa oppimisen ja tarpeen vaatiessa suunnanmuutoksen työotteessa tai toimintavoissa. Palautetta antaessa kannattaa kiinnittää huomioita siihen, että palaute kohdistetaan työskentelyyn tai työtapoihin ja niiden vaikutuksiin. Korjaava palaute on usein perusteltua antaa kahden kesken. Yhteisissä keskusteluissa voidaan vertailla tehdyn ja toivotun suorituksen välisestä suhdetta pohtien, millä keinoin päästään lähemmäksi toivottua osaamista.

On hyvä kysyä nuoren omista toiveista: millaisia työtehtäviä hän haluaisi kokeilla tai mistä hän haluaisi tietää enemmän. Voitte selvittää yhdessä mahdollisuuksia toteuttaa toiveita. On myös tärkeää tehdä selväksi, miksi kaikkia toiveita ei ole mahdollista toteuttaa. Kehittämiskohteita määriteltäessä on hyvä mainita myös jotain myönteistä: mitkä ovat nuoren vahvuusalueita, mistä hän suoriutuu jo hyvin ja mitä niistä voi oppia uusien tavoitteiden kannalta.

Nuorta voi kannustaa havainnoimaan itse kehittymistään. Tällöin käytetään avoimia kysymyksiä, jotka aktivoivat nuorta pohtimaan omaa toimintaansa, esimerkiksi miten äskeinen työtilanne mielestäsi sujui tai kerro, mikä mielestäsi sujuu hyvin työssä ja mikä vähemmän hyvin. Tällä tavoin työpaikkaohjaaja saa

tietoa myös nuoren tiedontarpeista. Parhaimmillaan nuori jalostaa työelämäkokemusta oman tulevaisuutensa pohjaksi. Omia taitoja, vahvuuksia, mielenkiinnonkohteita ja kehittämiskohteita koskevan tietoisuuden kasvaessa on helpompaa laatia koulutus- ja urasuunnitelmia.

PALAUTE TYÖNTEKIJÄLLE:

- Mikä on sujunut hyvin:
liittyen työn tekemiseen,
liittyen työyhteisössä toimimiseen
- Miten työ on liittynyt työkokonaisuuteen
- Mitä harjoitellaan seuraavaksi

PALAUTE TYÖPAIKALLE

- Mikä sujui työssä, viikon "helmi"
- Mikä ei sujunut työssä, viikon "läksy"
- Mikä on epäselvää, viikon "kysymys"



4. TERVEYS JA TOIMINTAKYKY

Työn kuormitustekijät

Parhaimmillaan työ tukee hyvinvointia. Esimerkiksi työkokeilujakson alkaessa voidaan pohtia, kuinka nuoren voimavaroja voidaan tukea, jotta ne sopivat mahdollisimman hyvin työn vaatimukseen. Jos työn vaatimukset eivät vastaa työntekijän voimavaroja, työntekijä voi kuormittua työssään haitallisesti. Olennainen tekijä työn vaatimusten ja työntekijän voimavarojen vastaavuudessa on reagointi, mikäli vastaavuudet ovat ristiriidassa. Työnyhteisön toimivuus ja hyvä esimiestyö kannustavat työntekijää jaksamaan ja jatkamaan työssä.

Työturvallisuuslaki (25§) edellyttää kuormitustekijöiden välttämistä ja vähentämistä. Jos työntekijä kuormittuu työssä terveyttä vaarantavalla tavalla, asiasta on tiedotettava työnantajaa. Tämän jälkeen työnantaja selvittää kuormitustekijät sekä alkaa toimia vaaran välttämiseksi tai vähentämiseksi. Työntekijällä on myös oikeus perustellusta syystä pyytää selvitys työkuormituksestaan (*työterveyshuoltolaki 25§*). Kuormitus voi olla myös liian vähäistä. Haitallisen kuormituksen havaitsemiseksi on tärkeää rohkaista nuorta tunnistamaan ja kertomaan, mikäli työ tuntuu liian raskaalta, kevyeltä tai yksipuol-

liselta. Päivittäinen mittari työn kuormittavuuteen voi olla esimerkiksi filismittari, jolle työntekijä laittaa päivän päätteeksi arvosanan ja lyhyen perustelun, miksi päivä sai kyseisen arvosanan.

Katso
esimerkki
(filismittari)

Työn haitallista kuormitusta voidaan ehkäistä. Huolellinen perehdytys, selkeät ohjeet, hyvin suunniteltu työ, palaute työssä suoriutumisesta ja työyhteisön tuki auttavat vähentämään työn kuormittavuutta. Muita keinoja vähentää kuormittavuutta voivat olla esimerkiksi työn tai työtehtävien muotoilu niin, että kuormitus pysyy mahdollisimman sopivana: jos tehtäviä on liian paljon, niitä täytyy vähentää ja päinvastoin. Joskus apuvälineiden käyttöönotolla ja työolosuhteiden mukauttamisella voi vaikuttaa työn kuormittavuuteen.

Työn kuormittavuutta vähentävät myös riittävät palautumismahdollisuudet. Työtä on tärkeä tauottaa niin, että elpymiselle jää aikaa. Taukojen aikana voi tehdä asioita,

Lue lisää



jotka virkistävät, esimerkiksi välipalan nauttiminen. Jos työ on yhtäjaksoista paikallaoloa vaativaa tai yhtäjaksoisesti kuormittavaa, on työn lomaan järjestettävä mahdollisuus tarvittaessa sellaisiin taukoihin, jotka sallivat lyhytaikaisen poistumisen työpisteestä (*työturvallisuuslaki 31§*). Riittävästä tauotuksesta on alakohtaisia säännöksiä työehtosopimuksissa. Myös työtehtävien vaihtelu päivän aikana ehkäisee yksipuolista kuormitusta.

Työntekijän terveys ja työterveyshuolto

Työntekijän terveys on olennainen osa työkykyä ja työssä selviytymistä. Terveystila on työntekijän henkilökohtainen asia, jolla on vaikutuksia työkykyyn. Omaan terveydentilaan liittyvistä asioista kertominen esimiehelle tai työkavereille on jokaisen omassa harkinnassa. Niistä kertominen edellyttää luottamuksellista suhdetta työntekijän ja esimiehen välillä. Joskus asioista kertominen voi auttaa työyhteisöä työkyvyn tukemisessa.

Työpaikalla tulee olla tehtynä ajantasainen työpaikkaselvitys ja työterveyshuollon toimintasuunnitelma

(*työterveyshuoltolaki 11§ ja 12§*). Työpaikkaselvityksellä tarkoitetaan työstä, työympäristöstä ja työyhteisöstä aiheutuvien terveysvaarojen ja -haittojen tunnistamista ja arviointia sekä ehdotusten tekemistä työympäristön ja työyhteisön jatkuvaksi kehittämiseksi, havaittujen terveysvaarojen ehkäisemiseksi ja torjumiseksi sekä työ- ja toimintakyvyn ylläpitämiseksi ja edistämiseksi.

Työterveyshuollon tekemä työpaikkaselvitys antaa tietoa työpaikan kuormitustekijöiden ja altisteiden terveydentilasta merkityksestä, mikä on hyvä pitää mielessä nuoren työntekijän töitä suunniteltaessa. Työpaikkaselvityksen perusteella työpaikalla toteutettava ennaltaehkäisevä työterveyshuollon toiminta (esimerkiksi työyhteisölle tarkoitettu ergonomianeuvonta) koskee myös työkokeilussa olevia.

Työntekijän poissaoloista sairastumisen vuoksi puhutaan heti työhön tultaessa. Toimintakäytännöt mahdollisten poissaolojen varalta käydään yhdessä läpi. Tässä yhteydessä selvitetään sekä työntekijän ilmoitusmenettelyt poissaolon alkaessa että työnantajan yhteydenotokäytännöt sairauspoissaolon aikana.



Lisätietoja tästä oppaasta

Jokaisen nuoren tarina on yksilöllinen.

Nuoren parissa työskentelevien aikuisten tehtävä on rohkaista ja kannustaa nuorta työuran alussa, jotta hänelle syntyy onnistumisen kokemuksia. Myönteiset kokemukset työelämässä antavat nuorelle varmuutta tehdä työuraa koskevia ratkaisuja. Vaikka ohjaamisen ja tuen tarve on jokaiselle yksilöllinen, kaikkien kohdalla on tärkeää käsitellä työpaikan yhteiset toimintatavat ja työturvallisuutta koskevat asiat.

Tästä tietopaketesta saat tietoa ja käytännön vinkkejä työturvallisuuden, työsuojelun yhteistoiminnan ja työkyvyn edistämisen näkökulmasta työllisyydenhoidon toimenpiteissä. Opasta laadittaessa on keskitytty nuorten työkokeiluun, mutta sisältöä voi soveltaa myös muuhun työelämävalmennukseen sekä kaikenikäisten työturvallisuuden ja työkyvyn edistämiseen.

***Kiitos, kun haluat paneutua työuraansa aloittavan nuoren elämään ja olet mukana vahvistamassa nuoren kykyä tehdä omia päätöksiä tulevasta työelämästään.
Tehtäväsi on tärkeä!***

Oppaan toteutus

Tämä opas on syntynyt Työterveys ja työturvallisuus osana nuorten työllistymistä -hankkeessa (Nuorten ttt -hanke).

Hankkeen rahoittivat sosiaali- ja terveysministeriö ja Työterveyslaitos. Yhteistyökumppanina hankkeessa oli Tampereen kaupungin työllisyydenhoidon palveluyksikkö.

Hankkeen toteutuksesta vastasivat Työterveyslaitoksen tutkijat Mikko Nykänen ja Hanna Uusitalo, jotka myös kirjoittivat tämän oppaan.

Toivomme, että työpaikat ja työllisyyspalvelujen henkilöstö voivat hyödyntää tätä materiaalia erityisesti nuorten, mutta kaikkien muidenkin työntekijöiden työturvallisuuden ja työkyvyn edistämisessä.

Kirjoittajat



Polku 1 Asioiden välitön käsittely

Jos työssä
tulee ongelmia,
keskustele ensin
esimiehesi kanssa.

Jos esimiehen
kanssa asia ei
ratkea, keskustele
asiasta työsuojelu-
valtuutetun kanssa

Tämän jälkeen voitte
yhdessä valtuutetun
kanssa etsiä asiaan
ratkaisua esimiehen
kanssa uudelleen.

Voit olla
yhteydessä myös
työllisyyspalvelujen
ohjaajaan, joka
ottaa asian puheeksi
esimiehesi kanssa
asian ratkaisemiseksi.

Polku 2 Asioiden edustuksellinen käsittely

Jos ongelma koskee
muitakin kuin sinua,
keskustelkaa ensin
esimiehenne kanssa.

Jos esimiehen
kanssa asia ei ratkea,
keskustelkaa asiasta
työsuojeluvalltuute-
tun kanssa.

Valtuutettu voi
luvallasi keskustella
työsuojelupäällikön
kanssa asian
ratkaisemiseksi.

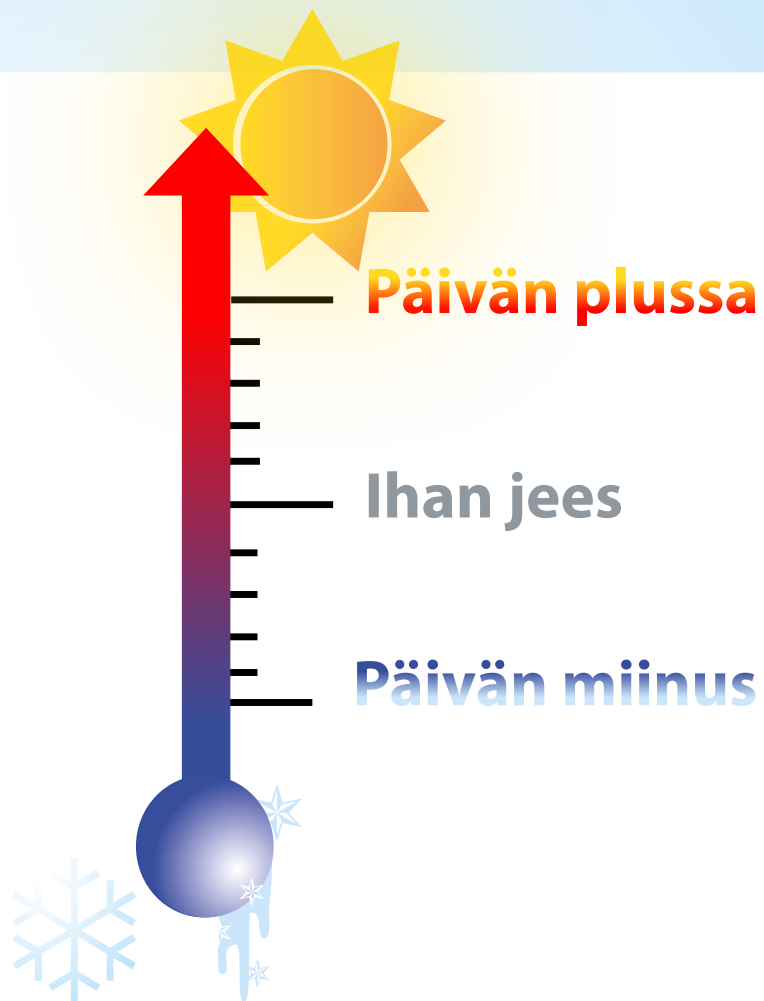
Asia voidaan viedä
työsuojelutoimikunnan
käsiteltäväksi, mikäli asian
ratkaiseminen koskettaa
työyhteisöä laajasti ja on
merkittävä
henkilöstön työkyvyn
edistämisen kannalta.

**Yleensä asiat selviävät ja niihin löytyy ratkaisu
puhumalla avoimesti ja rehellisesti**



Edellinen

PÄIVITTÄINEN FIILISMITTARI



TURVALLISESTI TÖIHIN TYÖKYKYÄ TUKIEN

Vinkkejä työn alkuun

PALAUTE kysellen ja keskustellen

- Kannusta nuorta kysymään
– vaikka useaan kertaan samastakin asiasta
- Sopikaa etukäteen rauhallinen hetki, jolloin voitte keskustella, mikä työssä on sujunut hyvin ja mikä kaipaa harjoittelua

PEREHDYTYS TYÖHÖN

- Opasta työajat, työvaatteet ja tauot
- Kerro selkeästi, mitä tehtäviä nuori tekee esim. aamupäivän / päivän aikana
- Kerro myös työpaikan tunnistetut vaaranpaikat ja miten vahingoilta voi välttyä
- Ole nuoren tukena ja saatavilla erityisesti ensimmäisen viikon aikana

PORUKKAAN TUTUSTUMINEN

- Kerro työyhteisölle etukäteen, että nuori on aloittamassa työt
- Ota nuori mukaan yhteisiin palaveriihin ja tilaisuuksiin
- Kerro nuorelle työpaikan tiedonvaihdon tavoista