

# Nuoret ja työelämä: 12 ehdotusta työelämästrategiaan

Yhteenveto 20.11.2024 järjestetyn Työelämäfoorumin  
osallistujien ratkaisutyöpajoista.

TYÖELÄMÄ-  
FOORUMI  
SUOMI  
2024



parempi  
työ  
elämä!



Euroopan unionin  
osarahoittama

# Sisällys

Taustaa.....	3
Kaksitoista ideaa työelämän kehittämisstrategiaan .....	4
Yhteenveto työelämän kehittämisstrategiaehdotuksista .....	4
Työpajapöytien ideat ehdotuksiin liittyen.....	5
1. Johtamisen, vuoropuhelun ja mentoroinnin kehittäminen välittävään ja hyväksyvään suuntaan .....	5
2. Työelämätaitoja ja -tietoutta sekä uravalmennusta nuorille läpi koulutusasteiden ja vertaistukea hyödyntäen .....	6
3. Rekrytointiprosessin ja perehdytyksen kehittäminen monipuoliseksi, ennakkoluulottomaksi ja koko työyhteisön asiaksi .....	7
4. Monimuotoisuuden arvostuksen kehittäminen työpaikoilla riskinsietoa, avoimuutta ja oikeudenmukaisuutta lisäämällä.....	8
5. Työelämän yhteiskehittäminen pitkäjänteisesti ja kokeiluilla yhteisesti kaikkien osapuolten voimin .....	9
6. Nuorten taloudellisen turvan kehittäminen poistamalla työnteon esteitä ja muokkaamalla tukia .....	10
7. Työkokemuksen tuottaminen nuorille monipuolisesti harjoitteluihin ja työkokeiluihin panostamalla osana kaikkia opintoja.....	11
8. Työnantajille parempia kannustimia palkata heikommassa asemassa olevia nuoria.....	11
9. Positiivisen työelämäpuheen ylläpito ja odotushallinnan kehittäminen tukemaan nuorten työelämäodotuksia on kaikkien vastuulla .....	12
10. Joustoa työelämään ja hyvinvointia lisää tarkastelemalla vakiintuneita käytäntöjä uusin silmin.....	12
11. Työn arvostuksen kehittäminen yhteistä isoa kuvaa rakentamalla.....	13
12. Nuorten joustavan urakehityksen tukeminen mahdollistamalla jatkuva oppiminen .....	13
Muita pohdintoja ja ideoita .....	14
Terveisiä nuorille.....	15
Liite 1: Työelämäfoorumin työpajapöytien teemakohtaiset ideat uutta työelämästrategiaa varten .....	16
TEEMA 1: Työn saavutettavuus monenlaisille nuorille – Miten pääsen alkuun? .....	16
TEEMA 2: Toimeentulon rakentuminen – Miten tulen taloudellisesti toimeen? .....	17
TEEMA 3: Arvojen ja vahvuuksien mukainen työ – Kuinka motivoidun työstä? .....	19
TEEMA 4: Hyvä työpaikka – Millainen on unelmien työpaikka?.....	20
TEEMA 5: Arjen tasapaino – Miten elän hyvää elämää? .....	21
Liite 2. Chat-keskustelun yhteenveto ideoista ja ratkaisuehdotuksista työelämän kehittämiseen .....	24

# Taustaa

Tämä on kooste Työelämäfoorumi 2024 -tapahtumassa työstetyistä ideoista ja ratkaisuksista liittyen nuoriin työelämässä. Työelämäfoorumin keskusteluita edelsivät nuorille järjestetyt valtakunnalliset työpajat, joita järjestettiin kesä-lokakuussa, eri puolilla Suomea. Näissä kuulemistyöpajoissa kartoitettiin 15–29-vuotiaiden nuorten näkemyksiä, toiveita ja huolia työelämästä.

Laaja kuulemiskierros toteutettiin digitaalisen Seppo-pelin avulla, ja siihen osallistui noin 400 nuorta. Seppo-alustalle saatiin lähes 5000 nuorten kommenttia. Työpajoihin osallistui monipuolisesti eri elämäntilanteissa olevia nuoria. Kuulemiskierroksen tulokset on koostettu ”Nuorten ajatuksia työelämästä” -raporttiin, joka löytyy Julkarista osoitteesta: <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-391-191-8>

Työelämäfoorumi 2024 -tilaisuudessa 20.11.2024 järjestettiin osallistujille tunnin mittainen ratkaisutyöpaja osio. Työpajoihin osallistui noin 250 henkeä. Osallistujien joukossa oli sekä nuoria että työelämän päättäjiä, vaikuttajia ja tutkijoita ja nuorten kanssa työskenteleviä ammattilaisia. 6–8 henkilön pöydissä ideoitiin nuorten raportin pohjalta ehdotuksia ja ratkaisuja työelämän kehittämisstrategiaan nostettavaksi. Pöydässä oli fasilitaattori ohjaamassa keskustelua ja kirjaamassa ryhmän huomioita ja ehdotuksia ylös. Teemoja oli viisi ja jokaista teemaa kohti työskenteli noin kuusi ryhmää. Teemat olivat:

TEEMA 1: Työn saavutettavuus monenlaisille nuorille – Miten pääsen alkuun?

TEEMA 2: Toimeentulon rakentuminen – Miten tulen taloudellisesti toimeen?

TEEMA 3: Arvojen ja vahvuuksien mukainen työ – Kuinka motivoidun työstä?

TEEMA 4: Hyvä työpaikka – Millainen on unelmien työpaikka?

TEEMA 5: Arjen tasapaino – Miten elän hyvää elämää?

Työelämäfoorumi 2024 -tilaisuudessa pidetty työpaja eteni kolmessa vaiheessa:

1. Keskustelua – Mikä teemassa on tärkeää?  
Teemaan ja neljään näkökulmaan tutustuminen keskustellen – mitä ajatuksia teemasta herää ja mikä teemassa on sinusta erityisen tärkeää?
2. Ideointikerros – Miten työelämää kehitetään?  
Jokainen kertoo omat ideansa ja huomionsa teemaan sekä sen haasteisiin liittyen – mitä kannattaisi nostaa työelämästrategiaan?
3. Ryhmän vastaukset – mitä nostetaan strategiaan?  
Ryhmä päättää 2–3 tärkeintä huomiota tai ratkaisuehdotusta nostettavaksi työelämästrategiakeskusteluun

Tähän koosteeseen on muodostettu 12 kohdan priorisoitu lista työpajassa tuotetuista ehdotuksista työelämästrategiaa varten. Lisäksi liitteistä löytyvät Padlet-alustalle teemoittain kirjatut ehdotukset sekä Työelämäfoorumin etäosallistujien chat-keskusteluissa käytyjen ratkaisujen yhteenveto.

# Kaksitoista ideaa työelämän kehittämisstrategiaan

## Yhteenveto työelämän kehittämisstrategiaehdotuksista

Ratkaisutyöpajassa keskusteltiin ehdotuksista, joita tulisi ottaa mukaan vuodesta 2025 alkaen työstettävään työelämän kehittämisen strategiaan. Tähän listaukseen on koottu Työelämäfoorumi 2024 -tapahtuman työpajapöydissä tuotetuista ehdotuksista yhteenvetolistaus. Listausta kattaa eniten mainintoja saaneet ehdotukset:

1. Johtamisen, vuoropuhelun ja mentoroinnin kehittäminen välittävään ja hyväksyvään suuntaan (15 ideaa)
2. Työelämätaitoja ja -tietoutta sekä uravalmennusta nuorille läpi koulutusasteiden ja vertaistukea hyödyntäen (11 ideaa)
3. Rekrytointiprosessin ja perehdytyksen kehittäminen monipuoliseksi, ennakkoluulottomaksi ja koko työyhteisön asiaksi (11 ideaa)
4. Monimuotoisuuden arvostuksen kehittäminen työpaikoilla riskinsietoa, avoimuutta ja oikeudenmukaisuutta lisäämällä (10 ideaa)
5. Työelämän yhteiskehittäminen pitkäjänteisesti ja kokeiluilla yhteisesti kaikkien osapuolten voimin (7 ideaa)
6. Nuorten taloudellisen turvan kehittäminen poistamalla työnteon esteitä ja muokkaamalla tukia (7 ideaa)
7. Työkokemuksen tuottaminen nuorille monipuolisesti harjoitteluihin ja työkokeiluihin panostamalla osana kaikkia opintoja (6 ideaa)
8. Työnantajille parempia kannustimia palkata heikommassa asemassa olevia nuoria (4 ideaa)
9. Positiivisen työelämäpuheen ylläpito ja odotushallinnan kehittäminen tukemaan nuorten työelämäodotuksia on kaikkien vastuulla (3 ideaa)
10. Joustoa työelämään ja hyvinvointia lisää tarkastelemalla vakiintuneita käytäntöjä uusin silmin (3 ideaa)
11. Työn arvostuksen kehittäminen yhteistä isoa kuvaa rakentamalla (3 ideaa)
12. Nuorten joustavan urakehityksen tukeminen mahdollistamalla jatkuva oppiminen (2 ideaa)

# Työpajapöytien ideat ehdotuksiin liittyen

## 1. Johtamisen, vuoropuhelun ja mentoroinnin kehittäminen välittävään ja hyväksyvään suuntaan

1. Johtaminen
  - Hyvän johtamisen odotus ja tarve koskee kaikkia nuorista konkareihin
2. Johtaminen vastaamaan muuttuvaa työelämää
  - Johtamisen opit ja käytännöt vastaamaan muuttuvan työelämän tarpeita, johtamisesta työelämän välttämätön ydinosaaminen!
3. Hyvän esimerkin näyttäminen nuorille, perehdyttäminen, mentorointi ja turvallisen tilan luominen työssä
  - Virheet kuuluvat elämään ja virheet voivat opettaa, maailma ei niihin kaadu. Johtamiskysymys, välitetäänkö nuorista työelämässä (tästä kampanja).
4. Palaute, perehdyttäminen ja (kokeneemman työntekijän) mentorointi
  - Esimerkin voima. Pehmennetään ja madalletaan kynnyksiä työelämään. Epäonnistumisen hyväksyminen ja niistä oppiminen! Tälle pitää olla työpaikoilla resursseja.
5. Mentorointi työyhteisöön tulevalle
  - Mukaan ottaminen kaikkeen tekemiseen, yksinkertaista arjessa yhdessä tekemistä ja arvostavaa tiedon ja osaamisen jakamista puolin ja toisin, kumpaankin suuntaan
6. Esihenkilöltä aikaa
  - Jotta uusi nuori työntekijä voi näyttää kykynsä, osaamisensa ja luovuutensa, on esihenkilön tunnettava hänet ja uskallettava antaa myös haastavia tehtäviä
7. Vuoropuhelun lisääminen - kohtaamisia ja ihmisten kuulemistä
  - Vuoropuhelun lisääminen työelämässä eri tasoilla, yhteisöllisyyttä (vertaispalautetta, ihmisten kohtaamista) tärkeää saada palautetta omasta osaamisestaan
8. Yhteistyötaitoihin ja työntekijäkokemukseen panostaminen työpaikoilla
9. Riittävän tilan antaminen ihmisille työssä työn tavoitteiden saavuttamiseksi
10. Yritysten valmius ottaa vastaan nuoria työntekijöitä pitää olla hyvä
  - Ei tarvitse olla valmis, kun menee työelämään, saa olla keskeneräinen – työelämä on myös oppimista – harva hakee itsevarmasti töitä, riittämättömyyden tunne voi olla voimakas, kuulluksi ja nähdyksi tuleminen on tärkeää, nuori on herkässä tilassa työelämään astuessa. Tunnetaidot pitää olla kohdillaan kaikilla ketkä ovat johtavassa tai esihenkilöasemassa – toivotaan erilaisuuden ymmärtämistä, aktiivista keskustelua, mielipiteiden ja motivaatiotekijöiden kysymistä. Osaamisen

johtamisen taidot ja urakehityksen tukeminen valmentavalla otteella: vahvuuksien ja potentiaalin tunnistaminen – hyvä perehdytys, selkeät tavoitteet, kommunikaatio, palaute, rinnalla kulkeminen.

11. Johtamiskysymys, välitetäänkö nuorista työelämässä (tästä kampanja)

- Hyvän esimerkin näyttäminen nuorille, perehdyttäminen, mentorointi ja turvallisen tilan luominen työssä. Virheet kuuluvat elämään ja virheet voivat opettaa, maailma ei niihin kaadu.

12. Työkykyjohtaminen osaksi työpaikkojen strategioita ja vuoropuhelu työelämän kehittämisessä

- Otetaan esimerkiksi tutkimustiedot mm. stressitutkimuksesta mukaan kehittämiseen. Mielenterveyden edistäminen kynnyksettömissä palveluissa ja työelämää ei voi säätää lakien perusteella vaan yhdessä rakentaen.

13. Tasavertainen kohtaaminen

- Tule nähdäksi ja kuulluksi itsenäsi, yhdenvertaisena tekijänä, huolimatta siitä missä roolissa olet. Kiitä itseäsi ja toisia työyhteisössä. Pelkkä kohtaaminen ei riitä, vaan kohtaamisista syntyy vaikutuksia, jotka edistävät yhteisöllisyyttä työpaikoilla. Tätä ei voi kuitenkaan säädellä lailla! Ja yhdessä asioita pitää pystyä ratkaisemaan koko ajan.

14. Arjen työelämän kehittäminen

- Arjen työelämän kehittäminen, yhteisen tekemisen ympärillä, tämä lähtee johtamisesta, että tälle annetaan tilaa ja että tätä tehdään työpaikalla

15. Mistä sinä aloitat?

- Periaatteeksi: Ei kysytä sitä, mikä sinusta tulee vaan mistä sinä aloitat! Antaa rauhan tehdä valintoja useamman kuin yhden kerran.

## 2. Työelämätaitoja ja -tietoutta sekä uravalmennusta nuorille läpi koulutusasteiden ja vertaistukea hyödyntäen

1. Työelämätaidot ja -tiedot koulutuksessa kunniaan

- Tärkeää, että opitaan jo peruskoulussa kaikki olennainen työelämään liittyvä, oikeudet ja velvollisuudet ml. Työkokemuksia lisää, arvot selkiytyvät.

2. Työelämäopinnot varhaiskasvatuksesta korkeakouluihin asti: työelämätaitojen opettelu

- Verkostoitumisosaamista. Tuodaan myös realismia, millaisia työpaikkoja on olemassa, tuodaan esille koulussa.

3. Uravalmennusta opinto-ohjauksen tilalle

- Nuorille tarjotaan laajempaa ymmärrystä työelämän mahdollisuuksista ja haasteista, sekä tukea löytämään omat vahvuudet. Eri urapoluilla toimeentulon muodostumisen ymmärtäminen, myös opiskelujen aikana (palkka, tuet, laina).

4. Uravalmennusta opinto-ohjauksen sijaan

- Valmennetaan laajemmin kohtaamaan työelämän haasteita sekä luodaan ymmärrystä erilaisista urapoluista ja toimeentulon muodostumisesta (palkka, tuet, laina jne. vaihtoehdot).
5. Osaksi opetusta liitettävä kerhotoiminta /laajempi työelämäkokonaisuus peruskouluun ja toiselle asteelle.
    - Toiminta, jossa nuoret pääsevät kokeilemaan taitojaan ja opettelemaan konkreettisesti työelämässä tarvittavia taitoja. Peruskouluissa tapahtuva. Yritykset ja yhdistykset mukaan tähän kerhotoimintaan. Voisiko vanhempainyhdistysten tai toisella asteella oppilastoimikuntien tehtäväksi tuoda vahvasti työelämäteeman. Vanha asia, joka nostetaan uudelleen esille
  6. Nuorilta nuorille -tukeminen
    - Malli, jossa nuoret kiertävät kouluissa ja jakavat kokemuksiaan. Antavat samaistuttavammin tietoa työelämästä. Uratarinoiden kertominen. Nykyään tehdään paljon vapaaehtoisesti, mutta voiko tätä rahoittaa.
  7. Nuorten taloustaitojen vahvistaminen nuoria kiinnostavalla tavalla
    - Taloustaitojen vahvistaminen muuallakin kuin koulussa ja nuorille kiinnostavalla tavalla
  8. Nuorten talousosaaminen lisääminen
    - Talouskasvatuksen tarjoaminen nuorille jo aikaisessa vaiheessa, yläkoulussa. Se luo pohjaa ja tukee tulevaisuuden suunnittelussa ja käytännön elämässä mm. opiskelujen aikana. Se tuo myös yhdenvertaisemmat lähtökohdat.
  9. Oikeudet työelämässä
    - "Nuorten informoiminen omista oikeuksista työelämässä. Työelämä tietoisuuden ja työelämä taitojen opettaminen.
  10. Nuorille apua työsopimusasioihin
    - Nuoret jäävät helposti työnantajien armoille työsopimusasioissa. Jo oppilaitoksiin valmennusta työsopimuksen tekemisestä.
  11. Lisätään yrittäjyyskoulusta
    - Ei vain yrittäjyys tavoitteena, mutta myös antamaan ymmärrystä yritysten toiminnasta.

### 3. Rekrytointiprosessin ja perehdytyksen kehittäminen monipuoliseksi, ennakkoluulottomaksi ja koko työyhteisön asiaksi

1. Saavutettavampia rekrytointin prosesseja tulee kehittää
  - Tulee ottaa käyttöön monenlaisia tapoja ilmaista osaamista: ei ainoastaan kirjallista, vaan esim. kuvallista ja äänellistä ilmaisua. Anonyymin rekrytointin tulee yleistyä ja sitä tulee kehittää, jotta monenlaiset nuoret saavat mahdollisuuksia osoittaa potentiaaliaan työnhakijoina, ja syrjintää sekä ennakkoluuloja saadaan karsittua rekrytointiprosesseista.

2. Työelämän saatavuus nuorille
  - Nuorten työnhakemisen helpottaminen. Työllistämiskulujen vähentäminen työnantajilta. Kannustimia, jotka eivät vähennä nuorten oikeuksia.
3. Hyvä perehdytys, parempaa perehdytystä nuorille ja perään katsominen
  - Hyvä perehdytys erittäin tärkeää, ja tuki koko alkuvaiheen ajan tai harjoittelussa
  - Hyvän perehdyttämisen merkitys työntekijän kiinnittymisen välineenä, ml. organisaation arvojen sekä toiminnan ja työn tavoitteiden riittävä ymmärtäminen osana kokonaisuutta.
  - Nuorten vastaanottaminen ja perehdyttäminen työpaikalla on jokaisen tehtävä
  - Perehdyttäminen keskeinen osa jokaisen työpaikan kulttuuria: nuoren/uuden työntekijän perehdyttäminen ja kohtaaminen kuuluu jokaisen toimenkuvaan, päävastuun oltava jollakin, usein esihenkilö
4. Hyvä työnantajuus ja rekrytointiprosessi
  - Inhimillinen ote ja hyvät käytöstavat koko työyhteisöltä nuorta kohtaan. Hyvä perehdytys ja tuki nuoren ammatti-identiteetin kehittymiselle.
5. Työnantajien toimintatapojen kehittäminen työvoiman saamiseksi
  - Työkäinen väestö vähenee, joten työnantajilla kohta pakko alkaa kehittää työelämää, myös niissä paikoissa, joissa kaikki ei vielä hyvin? Sekä käyttää monipuolisempia rekrytointitapoja.
6. Työnhaku anonyymillä rekrytoinnilla
7. Työn ja yksityiselämän välinen suhde, on ok vetää rajaa työlle
  - Työpaikan pelisäännöt pitää sopia ja perehdyttää uudet työntekijät siihen. Mikä on riittävää, siihen nuorten tulee saada palautetta

#### 4. Monimuotoisuuden arvostuksen kehittäminen työpaikoilla riskinsietoa, avoimuutta ja oikeudenmukaisuutta lisäämällä

1. Monimuotoisuuden arvostuksella varmuus työllistymiseen
  - Monimuotoisuuden arvostamisen lisääminen työelämään. Varmuus työllistymiseen; valmistautumisen jälkeen olisi töitä.
2. Otetaan rohkeasti eri taustaiset ihmiset töihin, esimerkiksi anonyymin työnhaun käyttöä lisäämällä
  - Intensiivisyyttä yrityksille palkata nuoria. Työelämätorit, joissa opiskelijat, nuoret ja työnantajat voivat kohdata
3. Työnantajille rohkeutta
  - Kaikki työllistää kulttuuria. Työnantajat välttävät liikaa riskejä. Pitäisi keskittyä nuorten vahvuuksiin. Tettiläisiä, harjoittelijoita ja kesätekijöitä lisää. Syrjäytymisvaarassa olevat ja erityisryhmät huomioitava.



4. Ihmisten yksilöllisten piirteiden ja ominaisuuksien suurempi hyväksyminen
5. Avoimesti monimuotoinen työpaikka
  - Erona se, mitä "julistetaan somessa" ja miten käytännössä toimitaan.
6. Ymmärrettävä, että tulevaisuuden työelämä on monimuotoinen, ml. -kulttuurinen
  - Ymmärrys että olemme yksilöinä erilaisia. Liittyy isosti osaamisen kehittämiseen ja työssä oppimiseen
7. Tasa-arvoiset mahdollisuudet
  - Rakenteellisia uudistuksia tukemaan ja antamaan enemmän mahdollisuuksia selviytyä työelämästä niille, jotka eivät pysty jatkuvasti 100 % suoritukseen (esim. osatyökykyiset).
8. Miten työyhteisö vastaanottaa erilaisuutta ja vastaanottokyky paranee
  - Töissä on nykyään kaikenlaisia ihmisiä, maailma näyttäytyy vähän eri tavalla eri ikäisillä ja eri taustaisilla ihmisillä.
9. Arvojen mukainen toiminta
  - Aito oikeudenmukaisuus ja avoimuus toiminnassa esim. rekrytoinneissa ja uralla etenemisessä. Monimuotoisuuden arvostaminen ja tukeminen työyhteisöissä. Yksilöllisyyden huomioiminen esim. oppimisen erilaiset tavat ja olemisen erilaiset tavat ja niiden sovittaminen yhteisöön ja yhteisiin pelisääntöihin. Kaikki saavat olla aidosti omia itsejään ja kokevat kuuluvansa joukkoon.
10. Monimuotoisuus vs. asiakkaiden monimuotoisuuden ymmärrys

## 5. Työelämän yhteiskehittäminen pitkäjänteisesti ja kokeiluilla yhteisesti kaikkien osapuolten voimin

1. Nuoret, työntekijät ja työnantajat yhteiskehittämään työelämään
  - Vuorovaikutustilanteita lisää kaikilla tasoilla. Paikalla ei vain johtajia vaan myös erityisesti nuoret mukaan. Työn perehdyttäminen on erityisen tärkeää erityisesti nuorille.
2. Tarvitaan ohjelmallista kehittämistä
  - Lähdetään isolla joukolla rakentamaan parempaa (ja vähemmän pelottavaa) työelämää. Kutsutaan siihen mukaan työpaikat, toimialat - ja tietenkin nuoret.
3. Edetään kokeilujen kautta
  - Maailma muuttuu, uskalletaan oikeasti lähteä kokeilujen kautta, avoimuuden ja yhteistyön kautta eri aloilla, uudistamaan ja etsimään uudenlaisia ratkaisuja, menestymisen ja selviytymisen keinoja. Tämä koskee esimerkiksi alan työmarkkinaosapuolia ja työpaikkoja. Voisivatko myös nuoret olla mukana tällaisissa kokeiluissa?
4. Toimivien käytäntöjen esiin tuominen ja palkitseminen

- Työn saavutettavuuden lisäämisen onnistuneita käytäntöjä tulisi nykyistä enemmän nostaa esiin ja palkita, jotta muut työnantajat voivat ottaa niistä esimerkkiä.
5. Pitkän linjan ajattelua päätöksentekoon
    - Pitkäjänteisyys ja tietoon/tutkimukseen perustuvat päätökset. Parlamentaarinen yhteistyö ja pitkän linjan ajattelu.
  6. Panostetaan myös tulevaisuuden työntekijöihin
    - Talouden suhdanteet vaihtelevat. Tärkeää on, että myös huonoina aikoina muistetaan ja osataan panostaa tulevaisuuden työntekijöihin ja siihen, miten he voivat löytää pääsyn työelämään.
  7. Nuorten ääni mukaan työelämän kehittämisen strategiatyöhön

## 6. Nuorten taloudellisen turvan kehittäminen poistamalla työnteon esteitä ja muokkaamalla tukia

1. Opiskelija-asumisen kehittäminen
  - Asuntojen saatavuuden kehittäminen. Fasiliteettien (sisäilma, yhteiset tilat) kehittäminen. Asuntojen kohtuulliset hinnat.
2. Perustoimeentulon turvaaminen läpi opiskelupolun
  - Pitää voida opiskella täysipäiväisesti, sekä tarvittaessa yhdistää siihen työnteoa ilman "sanktioita" (tukien leikkaamista). Taloudellinen turva tarvitaan elinkustannusten noustessa.
3. Tukien kehittäminen
  - Opintotuen sitominen indeksiin. Opiskelijoiden toimeentulon pois lainapainotteisuudesta.
4. Perustulo
  - Turvaa dynaamisiin tilanteisiin. Vakautta toimeentuloon. Toimii myös palkkatukena.
5. Opintotukien takaisinperinnän ehdot uusiksi
  - Niitä nuoria, jotka etenevät opinnoissaan ja haluavat tehdä töitä, ei pitäisi rangaista. Nyt ohjaa optimoimaan väärää asiaa.
6. Parlamentaarinen selvitys palkka-, yrittäjä- ja sosiaaliturvatukien joustavuudesta, kannustavuudesta, kannustinloukuista
  - Yli hallituskausien menevä toimeenpano!
7. Matalan kynnyksen (taloudelliset) tukimuodot nuorten työllistymiseen erityisesti pienten yritysten kasvun tueksi

## 7. Työkokemuksen tuottaminen nuorille monipuolisesti harjoitteluihin ja työkokeiluihin panostamalla osana kaikkia opintoja

1. Enemmän harjoitteluja ja eri asteilla
  - Useammilla asteilla, läpi opintojen, työelämälähtöisyyttä – enemmän harjoitteluja ja työelämätaitoja.
2. Lisää matalan kynnyksen työmahdollisuuksia päästä kokeilemaan erilaisia töitä varhaisessa vaiheessa
  - Kokeilu jo osana opintoja (ala- ja yläkoulu, toinen aste). Tutormalli, työelämälähtöisyyttä, urapäiviä kouluihin (esim. vanhemmat vierailuille kouluihin kertomaan omasta työstään) ettei työelämä tuntuisi/kuulostaisi niin ahdistavalta.
3. Jokainen nuori pääsee tutustumaan työelämään
  - Jokainen nuori per ikäluokka pitäisi saada tutustumaan työelämään jo kouluaikana (viimeistään 15–16-vuotiaana). Opetussuunnitelma valmentaa työelämään ja työnantajat ottavat mukaan ja kannustavat nuoria mukaan. Myös työnantajia tähän kannustetaan, vastuullinen työnantajakuva on tärkeä. Ymmärrys siitä, miten työ rakentaa toimeentuloa ja yhteiskuntaa, ja että minua tarvitaan ja saan työstä kiitoksen ja toimeentulon.
4. Koulutuksen ja työelämän tiivis vuoropuhelu kaikilla koulutusasteilla
  - mm. TET-jaksojen merkitys ja kehittäminen. Tutustu työelämään ja tienaa -jaksot (2vko). Lukion työelämäyhteistyön lisääminen esimerkkinä Konepajan lukio Helsingissä. Korkeakoulutus ja työelämän yhteyttä vahvistettava - hyvät esimerkit esiin (niitäkin on)
5. Nuorille mahdollisuus tutustua työpaikkoihin laajasti
  - Tämä pitäisi alkaa mahdollisimman aikaisin (jo alakoulussa), ennen ammatinvalintaa. Harjoittelukokemusta kaikilla opiskelutasoilla lisää. Kuvauksia tavallista työelämästä nuorille nuorten foorumeille (esim. pelillistetään). Opinto-ohjaaja keskeisessä roolissa.
6. Työelämäkohtaamisia kaikille koulutusasteille
  - Työelämäkohtaamisia enemmän jo opiskeluaikana, kaikilla koulutusasteilla.

## 8. Työnantajille parempia kannustimia palkata heikommassa asemassa olevia nuoria

1. Matalamman kynnyksen kokemusta työelämästä
  - Tutkintojen sisällöstä nykyistä suuremman osan tulisi olla harjoittelua työelämässä. "Tutustu ja tienaa" -ohjelman harjoittelujen tulisi olla pidempiä, esim. parin kuukauden mittaisia. Työnantajille tulee olla lisää kannustimia palkata "vielä keskeneräistä" ammattilaista.
2. Palkkamalli uusiksi

- Tuetaan työnantajia nuorten palkkaamisessa. Enemmän tukea tarvitsevalle suurempi tuki. Kesätyöseteleitä hyödyntävät ne, jotka muutenkin saavat töitä. Tarvitaan uudenlainen malli. Huomioitava myös, että nuori saa tuesta hyödyn.
3. Veroporkkanat:
    - Alle 25-vuotiaiden sivukulut pois työnantajilta ja alennettu vero alle 25-vuotiaille.
  4. Kysytään enemmän sekä työnantajilta että työntekijöiltä palkkaamisen ehdoista
    - Esimerkiksi joissain maissa työnantajia pakotetaan palkkaamaan vajaatyökykyisiä tietty määrä tai maksamaan sanktioita. Onko se hyvä? Voisiko työnantajalla olla tässä kannusteita, ilman että se vääristäisi työmarkkinoita? Kysytään tämän tyyppisistä asioista enemmän työnantajilta, millä ehdoilla palkkaisit? Kysytään myös työntekijöiltä: Millaiseen työhön ja millaisilla ehdoilla olisit valmis tulemaan tällaiseen työhön?

## 9. Positiivisen työelämäpuheen ylläpito ja odotustenhallinnan kehittäminen tukemaan nuorten työelämäodotuksia on kaikkien vastuulla

1. Positiivisen työelämäpuheen viljeleminen
  - Positiivisen työelämäpuheen viljeleminen, mahdollisuudet edellä, toivon horisontin luominen
2. Positiivista puhetta työelämästä
  - Nuorten odotukset ja työelämän todellisuus voivat joskus olla kaukana toisistaan. Meidän kaikkien vastuulla on pitää huolta siitä, että nuorten työelämätietoisuus ja realismi lisääntyy.
3. Puhutaan työelämästä positiivisemmin ja kannustavasti
  - Jos jokainen puhuisi työelämästä positiivisemmin ja kannustavammin. Työ tukee hyvinvointia. Työ on yksi osa elämää. Työ tuo myös iloa ja sosiaalisia suhteita – ja toimeentulon. Tavallinen työ on hieno juttu.

## 10. Joustoa työelämään ja hyvinvointia lisää tarkastelemalla vakiintuneita käytäntöjä uusin silmin

1. Enemmän joustavuutta työmarkkinoille
  - Esim. rakenteiden joustavuutta, nelipäiväinen työviikko jne.
2. 4 päiväinen työviikko
  - Hyvinvoinnin lisäämisen kova teko. Tuottavuus ja hyvinvointi pitää sovittaa paremmin yhteen. Työn ja muun elämän helpompi rajaaminen ja palautuminen työstä tehokkaampaa ja enemmän töitä jaettavaksi.
3. Valintojen maailma

- Mahdollisuuksia ja väljyyttä tehdä valintoja opintojen/työelämän eri vaiheissa, kiinnittyä sinne missä voi itse parhaiten ja voi antaa parhaansa (mm. ensikertalaiskiintiöt).

## 11. Työn arvostuksen kehittäminen yhteistä isoa kuvaa rakentamalla

1. Kaiken työn arvostaminen
  - Kaiken työn arvostaminen yhtäläisesti, mm. ammattikoulutusjärjestelmän kehittäminen. Kaikista ei pidä tulla maistereita! (jokainen haluaa olla "member of community")
2. Arvostetaan työntekoa yhteiskunnassa
  - Tärkeää on arvostaa kaikenlaista työtä yhteiskunnassa. Kiinnitetään erilaiset työt ja työtehtävät vahvemmin isompaan kokonaisuuteen. Mihin oma työ vaikuttaa? Viestintää monella taholla.
3. Työn arvostus - kaikki työ on tärkeää
  - Ei pidä arvottaa toista työtä toista paremmaksi

## 12. Nuorten joustavan urakehityksen tukeminen mahdollistamalla jatkuva oppiminen

1. Jatkuvaan oppimiseen eri koulutuspoliittisiin ratkaisuihin panostaminen palvelee kustannussäästöjä enemmän
  - Yhteiskunnan ja koulutuspoliittiset päätökset uuvuttavat tällä hetkellä jo yläkoululaisia, kun on paine onnistua ammattivalinnan (ja opintojen) onnistumisessa. Maailma muuttuu ja työurat muuttuvat ja kukaan ei voi 15-vuotiaana tietää mitä he haluavat aikuisena. Jos on tieto, että ei voi opiskella mitään muuta enää, niin paine on hirvittävä.
2. Työssä oppimisen merkitys korostuu
  - Miten erityisesti huomioida nuoret pohdittaessa oppimisen ratkaisuja työssä, jatkuvaa oppimista. Ainakin alussa avattava nuorelle, mikä työpaikka, mitä siellä voi oppia, miten edetä myös mitä annettavaa, osaamista nuorella on

# Muita pohdintoja ja ideoita

1. Nuorten työntekoon kannustaminen
  - Tiukemmat kriteerit tukien saamiseen, houkutus tukien varassa elämiseen voi olla osalla nuorista liian suuri. Opiskelijan pitäisi voida käydä töissä ilman että tukia leikataan. Auttaisi myös nuoria hankkimaan työkokemusta opiskelun aikana, mikä on tärkeää tulevien työmahdollisuuksien kannalta.
2. Muistetaan lainalaisuudet rekrytoinneissa
  - Rekrytoinneissa ei ole kysymys vain työhön pääsystä vaan yrityksen ja organisaation toiminnan, arvontuottamisen ja yrityksen liiketoiminnan kannalta keskeisestä ratkaisusta.
3. Hierarkioiden purkaminen
  - Vähemmän hierarkia myös niille aloille, joilla perinteisesti sitä ollut enemmän.
4. Työelämän roolin merkitysten luomisessa
  - Missä määrin työelämän velvollisuus on luoda merkitystä elämään?
5. Nuorella työnhakijalla on aika vähän mahdollisuuksia valita täysin arvojen mukaista työpaikkaa
  - Nuoria kuitenkin pitkällä tähtäimellä kiinnostaa miten arvot ja vastuullisuus näkyvät arjessa, ja miten arvot eletään arjessa todeksi. Hyvä työyhteisö on tärkeä!
6. Työn perusasiat kuntoon
  - Riittävä palkka työstä. Pysytään kiinni ajassa, jotta aikaan sopivat työvälineet ja työntekemisen tavat. Monikanavainen ja saavutettava viestintä mikä huomioi monimuotoisuuden.
7. Tällä hetkellä hyvä työpaikka on, että on työ, josta maksetaan palkkaa
8. Nuorten odotukset eivät poikkea jo työssä olevien odotuksista
9. Läsnätyö parantaa työilmapiiriä, pito- ja vetovoimaa
10. Kielitaitoedellytykset yrityksissä löyhentyneet
11. Vastuullisuus ja kestävyys kaikilla tasoilla
12. Nuorten taidot esiin
  - Tuodaan enemmän esiin kaikkia karttuneita taitoja; ei kouluun sidottua vaan myös muualta. Rohkaisee nuoria.
13. Arjen taitojen rauhassa oppiminen
  - Koko kylä kasvattaa, positiivisesti. Tavoite purkaa siiloja. Toisen kuuntelu ja keskustelu.
14. Hyvä työelämä koostuu hyvistä arkisista asioista

# Terveisiä nuorille

1. Kärsivällisyyttä!
  - Nuorille enemmän kärsivällisyyttä työelämässä kehittymiseen. Merkityksellisyys ja omien kykyjen kehittyminen ja hyödyntäminen tulevat usein ajan kanssa. Ei luoda odotusta, ettei kelpaa, jos ei ole heti ensimmäisessä työpaikassa siinä loppuelämän ihannetehtävässä ja roolissa.
2. Uravalinnat ja arvot
  - Kiinnostukset ja arvot joko edistävät tai estävät valintojen tekemistä. Onneksi alaa voi vaihtaa!
3. Tunnetaidot työelämään
  - Tunteet kuuluvat työelämään ja se on kaikille samaa pääomaa. Tunne itsesi ja tunteesi.
4. Realistinen kuva työelämästä
  - Työura voi ja saa olla polveileva, eikä työn aina tarvitse suoraan kytkeytyä opintoalaan.

# Liite 1: Työelämäfoorumin työpajapöytien teemakohtaiset ideat uutta työelämästrategiaa varten

## TEEMA 1: Työn saavutettavuus monenlaisille nuorille – Miten pääsen alkuun?

1. Osaksi opetusta liitettävä kerhotoiminta /laajempi työelämäkokonaisuus peruskouluun ja toiselle asteelle.
  - o Toiminta, jossa nuoret pääsevät kokeilemaan taitojaan ja opettelemaan konkreettisesti työelämässä tarvittavia taitoja. Peruskouluissa tapahtuva. Yritykset ja yhdistykset mukaan tähän kerhotoimintaan. Voisiko vanhempainyhdistysten tai toisella asteella oppilastoimikuntien tehtäväksi tuoda vahvasti työelämäteeman. Vanha asia, joka nostetaan uudelleen esille
2. Matalamman kynnyksen kokemusta työelämästä
  - o Tutkintojen sisällöstä nykyistä suuremman osan tulisi olla harjoittelua työelämässä. "Tutustu ja tienaa" -ohjelman harjoittelujen tulisi olla pidempiä, esim. parin kuukauden mittaisia. Työnantajille tulee olla lisää kannustimia palkata "vielä keskeneräistä" ammattilaista.
3. Palkkamalli uusiksi
  - o Tuetaan työnantajia nuorten palkkaamisessa. Enemmän tukea tarvitsevalle suurempi tuki. Kesätyöseteleitä hyödyntävät ne, jotka muutenkin saavat töitä. Tarvitaan uudenlainen malli. Huomioitava myös, että nuori saa tuesta hyödyn.
4. Nuorilta nuorille -tukeminen
  - o Malli, jossa nuoret kiertävät kouluissa ja jakavat kokemuksiaan. Antavat samaistuttavammin tietoa työelämästä. Uratarinoiden kertominen. Nykyään tehdään paljon vapaaehtoisesti, mutta voiko tätä rahoittaa.
5. Saavutettavampia rekrytoinnin prosesseja tulee kehittää
  - o Tulee ottaa käyttöön monenlaisia tapoja ilmaista osaamista: ei ainoastaan kirjallista, vaan esim. kuvallista ja äänellistä ilmaisua. Anonyymin rekrytoinnin tulee yleistyä ja sitä tulee kehittää, jotta monenlaiset nuoret saavat mahdollisuuksia osoittaa potentiaaliaan työnhakijoina, ja syrjintää sekä ennakkoluuloja saadaan karsittua rekrytointiprosesseista.
6. Mistä sinä aloitat?
  - o Periaatteeksi: Ei kysytä sitä, mikä sinusta tulee vaan mistä sinä aloitat! Antaa rauhan tehdä valintoja useamman kuin yhden kerran.
7. Pitkän linjan ajattelua päätöksentekoon
  - o Pitkäjänteisyys ja tietoon/tutkimukseen perustuvat päätökset. Parlamentaarinen yhteistyö ja pitkän linjan ajattelu.
8. Veroporkkanat:
  - o Alle 25-vuotiaiden sivukulut pois työnantajilta ja alennettu vero alle 25-vuotiaille.
9. Toimivien käytäntöjen esiin tuominen ja palkitseminen



- Työn saavutettavuuden lisäämisen onnistuneita käytäntöjä tulisi nykyistä enemmän nostaa esiin ja palkita, jotta muut työnantajat voivat ottaa niistä esimerkkiä.
10. Panostetaan myös tulevaisuuden työntekijöihin
- Talouden suhdanteet vaihtelevat. Tärkeää on, että myös huonoina aikoina muistetaan ja osataan panostaa tulevaisuuden työntekijöihin ja siihen, miten he voivat löytää pääsyn työelämään.
11. Muistetaan lainalaisuudet
- Rekrytoinneissa ei ole kysymys vain työhön pääsystä vaan yrityksen ja organisaation toiminnan, arvontuottamisen ja yrityksen liiketoiminnan kannalta keskeisestä ratkaisusta.
12. Arvostetaan työntekoa yhteiskunnassa
- Tärkeää on arvostaa kaikenlaista työtä yhteiskunnassa. Kiinnitetään erilaiset työt ja työtehtävät vahvemmin isompaan kokonaisuuteen. Mihin oma työ vaikuttaa? Viestintää monella taholla.
13. Kysytään enemmän sekä työnantajilta että työntekijöiltä
- Esimerkiksi joissain maissa työnantajia pakotetaan palkkaamaan vajaatyökykyisiä tietty määrä tai maksamaan sanktioita. Onko se hyvä? Voisiko työnantajalla olla tässä kannusteita, ilman että se vääristäisi työmarkkinoita? Kysytään tämän tyyppisistä asioista enemmän työnantajilta, millä ehdoilla palkkaisit? Kysytään myös työntekijöiltä: Millaiseen työhön ja millaisilla ehdoilla olisit valmis tulemaan tällaiseen työhön?
14. Edetään kokeilujen kautta
- Maailma muuttuu, uskalletaan oikeasti lähteä kokeilujen kautta, avoimuuden ja yhteistyön kautta eri aloilla, uudistamaan ja etsimään uudenlaisia ratkaisuja, menestymisen ja selviytymisen keinoja. Tämä koskee esimerkiksi alan työmarkkinaosapuolia ja työpaikkoja. Voisivatko myös nuoret olla mukana tällaisissa kokeiluissa?
15. Tarvitaan ohjelmallista kehittämistä
- Lähdetään isolla joukolla rakentamaan parempaa (ja vähemmän pelottavaa) työelämää. Kutsutaan siihen mukaan työpaikat, toimialat - ja tietenkin nuoret.
16. Kärsivällisyyttä!
- Nuorille enemmän kärsivällisyyttä työelämässä kehittymiseen. Merkityksellisyys ja omien kykyjen kehittyminen ja hyödyntäminen tulevat usein ajan kanssa. Ei luoda odotusta, ettei kelpaa, jos ei ole heti ensimmäisessä työpaikassa siinä loppuelämän ihannetehtävässä ja roolissa.

## TEEMA 2: Toimeentulon rakentuminen – Miten tulen taloudellisesti toimeen?

17. Työelämän saatavuus nuorille
- "Nuorten työnhakemisen helpottaminen. Työllistämiskulujen vähentäminen työnantajilta. Kannustimia, jotka eivät vähennä nuorten oikeuksia.
18. Nuorten talousosaaminen lisääminen
- Talouskasvatuksen tarjoaminen nuorille jo aikaisessa vaiheessa, yläkoulussa. Se luo pohjaa ja tukee tulevaisuuden suunnittelussa ja käytännön elämässä mm. opiskelujen aikana. Se tuo myös yhdenvertaisemmat lähtökohdat.

19. Opiskelija-asumisen kehittäminen
  - "Asuntojen saatavuuden kehittäminen. Fasiliteettien (sisäilma, yhteiset tilat) kehittäminen. Asuntojen kohtuulliset hinnat.
20. Perustoimeentulon turvaaminen läpi opiskelupolun
  - Pitää voida opiskella täysipäiväisesti, sekä tarvittaessa yhdistää siihen työntekoa ilman "sanktioita" (tukien leikkaamista). Taloudellinen turva tarvitaan elinkustannusten noustessa.
21. Tukien kehittäminen
  - Opintotuen sitominen indeksiin. Opiskelijoiden toimeentulon pois lainapainotteisuudesta.
22. Oikeudet työelämässä
  - "Nuorten informoiminen omista oikeuksista työelämässä. Työelämä tietoisuuden ja työelämä taitojen opettaminen.
23. Perustulo
  - Turvaa dynaamisiin tilanteisiin. Vakautta toimeentuloon. Toimii myös palkkatukena.
24. Nuorille apua työsopimusasioihin
  - Nuoret jäävät helposti työnantajien armoille työsopimusasioissa. Jo oppilaitoksiin valmennusta työsopimuksen tekemisestä.
25. Monimuotoisuuden arvostuksella varmuus työllistymiseen
  - Monimuotoisuuden arvostamisen lisääminen työelämään. Varmuus työllistymiseen; valmistautumisen jälkeen olisi töitä.
26. Opintotukien takaisinperinnän ehdot uusiksi
  - Niitä nuoria, jotka etenevät opinnoissaan ja haluavat tehdä töitä, ei pitäisi rangaista. Nyt ohjaa optimoimaan väärää asiaa.
27. Kulttuuri- ja liikuntasetelin lisäksi opintoseteli
  - Opintosetelin pitäisi olla sellainen, että työntekijä voi itse valita mihin haluaa sen käyttää.
28. Otetaan rohkeasti eri taustaiset ihmiset töihin, esimerkiksi anonyymin työnhaun käyttöä lisäämällä
  - Insentivejä yrityksille palkata nuoria. Työelämätorit, joissa opiskelijat, nuoret ja työnantajat voivat kohdata"
29. Nuorten työntekoon kannustaminen
  - Tiukemmat kriteerit tukien saamiseen, houkutus tukien varassa elämiseen voi olla osalla nuorista liian suuri. Opiskelijan pitäisi voida käydä töissä ilman että tukia leikataan. Auttaisi myös nuoria hankkimaan työkokemusta opiskelun aikana, mikä on tärkeää tulevien työmahdollisuuksien kannalta.
30. Nuorten taloustaitojen vahvistaminen nuoria kiinnostavalla tavalla
  - Taloustaitojen vahvistaminen muuallakin kuin koulussa ja nuorille kiinnostavalla tavalla
31. Uravalmennusta opinto-ohjauksen tilalle
  - Nuorille tarjotaan laajempaa ymmärrystä työelämän mahdollisuuksista ja haasteista, sekä tukea löytämään omat vahvuudet. Eri urapoluilla toimeentulon muodostumisen ymmärtäminen, myös opiskelujen aikana (palkka, tuet, laina).

## TEEMA 3: Arvojen ja vahvuuksien mukainen työ – Kuinka motivoidun työstä?

1. Työelämätaidot ja -tiedot koulutuksessa kunniaan
  - Tärkeää, että opitaan jo peruskoulussa kaikki olennainen työelämään liittyvä, oikeudet ja velvollisuudet ml. Työkokemuksia lisää, arvot selkiytyvät.
2. Hierarkioiden purkaminen
  - Vähemmän hierarkia myös niille aloille, joilla perinteisesti sitä ollut enemmän.
3. Työelämäkohtaamisia kaikille koulutusasteille
  - Työelämäkohtaamisia enemmän jo opiskeluaikana, kaikilla koulutusasteilla.
4. Työnantajien toimintatapojen kehittäminen työvoiman saamiseksi
  - Työkäinen väestö vähenee, joten työnantajilla kohta pakko alkaa kehittää työelämää, myös niissä paikoissa, joissa kaikki ei vielä hyvin? Sekä käyttää monipuolisempia rekrytointitapoja.
5. Arjen työelämän kehittäminen
  - Arjen työelämän kehittäminen, yhteisen tekemisen ympärillä, tämä lähtee johtamisesta, että tälle annetaan tilaa ja että tätä tehdään työpaikalla
6. Nuorille mahdollisuus tutustua työpaikkoihin laajasti
  - Tämä pitäisi alkaa mahdollisimman aikaisin (jo alakoulussa), ennen ammatinvalintaa. Harjoittelukokemusta kaikilla opiskelutasoilla lisää. Kuvauksia tavallista työelämästä nuorille nuorten foorumeille (esim. pelillistetään). Opinto-ohjaaja keskeisessä roolissa.
7. Vuoropuhelun lisääminen - kohtaamisia ja ihmisten kuulemista
  - Vuoropuhelun lisääminen työelämässä eri tasoilla, yhteisöllisyyttä (vertaispalautetta, ihmisten kohtaamista) tärkeää saada palautetta omasta osaamisestaan
8. Nuoret, työntekijät ja työnantajat yhteiskehittämään työelämään
  - Vuorovaikutustilanteita lisää kaikilla tasoilla. Paikalla ei vain johtajia vaan myös erityisesti nuoret mukaan. Työn perehdyttäminen on erityisen tärkeää erityisesti nuorille.
9. Realistinen kuva työelämästä
  - Työura voi ja saa olla polveileva, eikä työn aina tarvitse suoraan kytkeytyä opintoalaan.
10. Työnantajille rohkeutta
  - Kaikki työllistää kulttuuria. Työnantajat välttävät liikaa riskejä. Pitäisi keskittyä nuorten vahvuuksiin. Tettiläisiä, harjoittelijoita ja kesätekijöitä lisää. Syrjäytymisvaarassa olevat ja erityisryhmät huomioitava.
11. Työelämän roolin merkitysten luomisessa
  - Missä määrin työelämän velvollisuus on luoda merkitystä elämään?
12. Mentorointi työyhteisöön tulevalle
  - Mukaan ottaminen kaikkeen tekemiseen, yksinkertaista arjessa yhdessä tekemistä ja arvostavaa tiedon ja osaamisen jakamista puolin ja toisin, kumpaankin suuntaan
13. Positiivisen työelämäpuheen viljeleminen
  - Positiivisen työelämäpuheen viljeleminen, mahdollisuudet edellä, toivon horisontin luominen
14. Perehdytys ja tuki
  - Hyvä perehdytys erittäin tärkeää, ja tuki koko alkuvaiheen ajan tai harjoittelussa
15. Esihenkilöltä aikaa
  - Jotta uusi nuori työntekijä voi näyttää kykynsä, osaamisensa ja luovuutensa-on esihenkilön tunnettava hänet ja uskallettava antaa myös haastavia tehtäviä
16. Lisätään yrittäjyyskoulusta

- Ei vain yrittäjäyys tavoitteena, mutta myös antamaan ymmärrystä yritysten toiminnasta.
17. Uravalinnat ja arvot
- Kiinnostukset ja arvot joko edistävät tai estävät valintojen tekemistä. Onneksi voi alaa vaihtaa!
18. Ihmisten yksilöllisten piirteiden ja ominaisuuksien suurempi hyväksyminen
19. Hyvä perehdytys
- Hyvän perehdyttämisen merkitys työntekijän kiinnittymisen välineenä, ml. organisaation arvojen sekä toiminnan ja työn tavoitteiden riittävä ymmärtäminen osana kokonaisuutta.
20. Riittävän tilan antaminen ihmisille työssä työn tavoitteiden saavuttamiseksi
21. Yhteistyötaitoihin ja työntekijäkokemukseen panostaminen työpaikoilla
22. Yritysten valmius ottaa vastaan nuoria työntekijöitä pitää olla hyvä
- Ei tarvitse olla valmis, kun menee työelämään, saa olla keskeneräinen – työelämä on myös oppimista – harva hakee itsevarmasti töitä, riittämättömyyden tunne voi olla voimakas, kuulluksi ja nähdyksi tuleminen on tärkeää, nuori on herkässä tilassa työelämään astuessa. Tunnetaidot pitää olla kohdillaan kaikilla ketkä ovat johtavassa tai esihenkilöasemassa – toivotaan erilaisuuden ymmärtämistä, aktiivista keskustelua, mielipiteiden ja motivaatiotekijöiden kysymistä. Osaamisen johtamisen taidot ja urakehityksen tukeminen valmentavalla otteella: vahvuuksien ja potentiaalinn tunnistaminen – hyvä perehdytys, selkeät tavoitteet, kommunikaatio, palaute, rinnalla kulkeminen.
23. Nuorella työnhakijalla on aika vähän mahdollisuuksia valita täysin arvojen mukaista työpaikkaa
- Nuoria kuitenkin pitkällä tähtäimellä kiinnostaa miten arvot, ja vastuullisuus näkyvät arjessa ja miten arvot eletään arjessa todeksi. Hyvä työyhteisö on tärkeä!
24. Johtamiskysymys, välitetäänkö nuorista työelämässä (tästä kampanja)
- Hyvän esimerkin näyttäminen nuorille, perehdyttäminen, mentorointi ja turvallisen tilan luominen työssä. Virheet kuuluvat elämään ja virheet voivat opettaa, maailma ei niihin kaadu.

## TEEMA 4: Hyvä työpaikka – Millainen on unelmien työpaikka?

25. Avoimesti monimuotoinen työpaikka
- Erona se, että mitä "julistetaan somessa" ja miten käytännössä toimitaan.
26. Tällä hetkellä hyvä työpaikka on, että on työ, josta maksetaan palkkaa
27. Nuorten odotukset eivät poikkea jo työssä olevien odotuksista
28. Työnhaku anonyymillä rekrytoinnilla
29. Läsnätyö parantaa työilmapiiriä, pito- ja vetoaivoa
30. Kielitaitoedellytykset yrityksissä löyhentyneet
31. Työn arvostus - kaikki työ on tärkeää
- Ei pidä arvottaa toista työtä toista paremmaksi
32. Hyvä perehdytys ja perään katsominen
33. Koulutuksen ja työelämän tiivis vuoropuhelu kaikilla koulutusasteilla
- mm. TET-jaksojen merkitys ja kehittäminen. Tutustu työelämään ja tienaa -jaksot (2vko). Lukion työelämäyhteistyön lisääminen esimerkkinä Konepajan lukio Helsingissä. Korkeakoulutus ja työelämän yhteyttä vahvistettava - hyvät esimerkit esiin (niitäkin on)

34. Vastuullisuus ja kestävyys kaikilla tasoilla
35. Hyvä työelämä koostuu hyvistä arkisista asioista
36. Monimuotoisuus vs. asiakkaiden monimuotoisuuden ymmärrys
37. Positiivista puhetta työelämästä
  - Nuorten odotukset ja työelämän todellisuus voivat joskus olla kaukana toisistaan. Meidän kaikkien vastuulla on pitää huolta siitä, että nuorten työelämä tietoisuus ja realismi lisäänty.
38. Hyvä työnantajuus ja rekrytointiprosessi
  - Inhimillinen ote ja hyvät käytöstavat koko työyhteisöltä nuorta kohtaan. Hyvä perehdytys ja tuki nuoren ammatti-identiteetin kehittymiselle.
39. Nuorten vastaanottaminen ja perehdyttäminen työpaikalla on jokaisen tehtävä
  - Perehdyttäminen keskeinen osa jokaisen työpaikan kulttuuria: nuoren/uuden työntekijän perehdyttäminen ja kohtaaminen kuuluu jokaisen toimenkuvaan, päävastuun oltava jollakin, usein esihenkilö
40. Työssä oppimisen merkitys korostuu
  - Miten erityisesti huomioida nuoret pohdittaessa oppimisen ratkaisuja työssä, jatkuvaa oppimista. Ainakin alussa avattava nuorelle, mikä työpaikka, mitä siellä voi oppia, miten edetä myös mitä annettavaa, osaamista nuorella on
41. Enemmän harjoittelua ja eri asteilla
  - Useammilla asteilla, läpi opintojen, työelämä lähtöisyyttä – enemmän harjoittelua ja työelämä taitoja.
42. Johtaminen
  - Hyvän johtamisen odotus ja tarve koskee kaikkia nuorista konkareihin
43. Ymmärrettävä, että tulevaisuuden työelämä on monimuotoinen, ml. -kulttuurinen
  - Ymmärrys että olemme yksilöinä erilaisia. Liittyy isosti osaamisen kehittämiseen ja työssä oppimiseen
44. Työelämäopinnot varhaiskasvatuksesta korkeakouluihin asti: työelämä taitojen opettelu
  - Verkostoitumisosaamista. Tuodaan myös realismia, millaisia työpaikkoja on olemassa, tuodaan esille koulussa.
45. Nuorten taidot esiin
  - Tuodaan enemmän esiin kaikkia karttuneita taitoja; ei kouluun sidottua vaan myös muualta. Rohkaisee nuoria.

## TEEMA 5: Arjen tasapaino – Miten elän hyvää elämää?

1. Työn perusasiat kuntoon
  - Riittävä palkka työstä. Pysytään kiinni ajassa, jotta aikaan sopivat työvälineet ja työntekimisen tavat. Monikanavainen ja saavutettava viestintä mikä huomioi monimuotoisuuden.
2. Tasa-arvoiset mahdollisuudet
  - Rakenteellisia uudistuksia tukemaan ja antamaan enemmän mahdollisuuksia selviytyä työelämästä niille, jotka eivät pysty jatkuvasti 100 % suoritukseen (esim. osatyökykyiset).
3. Parempaa perehdytystä nuorille työpaikoilla
4. Enemmän joustavuutta työmarkkinoille
  - Esim. rakenteiden joustavuutta, nelipäiväinen työviikko jne.
5. Valintojen maailma

- Mahdollisuuksia ja väljyyttä tehdä valintoja opintojen/työelämän eri vaiheissa, kiinnittyä sinne missä voi itse parhaiten ja voi antaa parhaansa (mm. ensikertalaiskiintiöt).
6. Kaiken työn arvostaminen
    - Kaiken työn arvostaminen yhtäläisesti, mm. ammattikoulutusjärjestelmän kehittäminen. Kaikista ei pidä tulla maistereita! (jokainen haluaa olla "member of community")
  7. Arvojen mukainen toiminta
    - Aito oikeudenmukaisuus ja avoimuus toiminnassa esim. rekrytoinneissa ja uralla etenemisessä. Monimuotoisuuden arvostaminen ja tukeminen työyhteisöissä. Yksilöllisyyden huomioiminen esim. oppimisen erilaiset tavat ja olemisen erilaiset tavat ja niiden sovittaminen yhteisöön ja yhteisiin pelisääntöihin. Kaikki saavat olla aidosti omia itsejään ja kokevat kuuluvansa joukkoon.
  8. Lisää matalan kynnyksen työmahdollisuuksia päästä kokeilemaan erilaisia töitä varhaisessa vaiheessa
    - Kokeilu jo osana opintoja (ala- ja yläkoulu, toinen aste). Tutormalli, työelämälähtötilasmalli, urapäiviä kouluihin (esim. vanhemmat vierailuille kouluihin kertomaan omasta työstään) ettei työelämä tuntuisi/kuulostaisi niin ahdistavalta.
  9. Tunnetaidot työelämään!
    - Tunteet kuuluvat työelämään ja se on kaikille samaa pääomaa. Tunne itsesi ja tunteesi.
  10. Jokainen nuori pääsee tutustumaan työelämään
    - Jokainen nuori per ikäluokka pitäisi saada tutustumaan työelämään jo kouluaikana (viimeistään 15–16-vuotiaana). Opetussuunnitelma valmentaa työelämään ja työnantajat ottavat mukaan ja kannustavat nuoria mukaan. Myös työnantajia tähän kannustetaan, vastuullinen työnantajakuva on tärkeä. Ymmärrys siitä, miten työ rakentaa toimeentuloa ja yhteiskuntaa, ja että minua tarvitaan ja saan työstä kiitoksen ja toimeentulon.
  11. 4 päiväinen työviikko
    - Hyvinvoinnin lisäämisen kova teko. Tuottavuus ja hyvinvointi pitää sovittaa paremmin yhteen. Työn ja muun elämän helpompi rajaaminen ja palautuminen työstä tehokkaampaa ja enemmän töitä jaettavaksi.
  12. Puhutaan työelämästä positiivisemmin ja kannustavasti
    - Jos jokainen puhuisi työelämästä positiivisemmin ja kannustavammin. Työ tukee hyvinvointia. Työ on yksi osa elämää. Työ tuo myös iloa ja sosiaalisia suhteita – ja toimeentulon. Tavallinen työ on hieno juttu.
  13. Johtaminen vastaamaan muuttuvaa työelämää
    - Johtamisen opit ja käytännöt vastaamaan muuttuvan työelämän tarpeita, johtamisesta työelämän välttämätön ydinosaaminen!
  14. Tasavertainen kohtaaminen
    - Tule nähdyksi ja kuulluksi itsenäsi, yhdenvertaisena tekijänä, huolimatta siitä missä roolissa olet. Kiitä itseäsi ja toisia työyhteisössä. Pelkkä kohtaaminen ei riitä, vaan kohtaamisista syntyy vaikutuksia, jotka edistävät yhteisöllisyyttä työpaikoilla. Tätä ei voi kuitenkaan säädellä lailla! JA yhdessä asioita pitää pystyä ratkaisemaan koko ajan.
  15. Uravalmennusta opinto-ohjauksen sijaan
    - Valmennetaan laajemmin kohtaamaan työelämän haasteita sekä luodaan ymmärrystä erilaisista urapoluista ja toimeentulon muodostumisesta (palkka, tuet, laina jne. vaihtoehdot).
  16. Arjen taitojen rauhassa oppiminen

- Koko kylä kasvattaa, positiivisesti. Tavoite purkaa siiloja. Toisen kuuntelu ja keskustelu.
17. Jatkuvaan oppimiseen eri koulutuspoliittisiin ratkaisuihin panostaminen palvelee kustannussäästöjä enemmän
- Yhteiskunnan ja koulutuspoliittiset päätökset uuvuttavat tällä hetkellä jo yläkoululaisia, kun on paine onnistua ammattivalinnan (ja opintojen) onnistumisessa. Maailma muuttuu ja työurat muuttuvat ja kukaan ei voi 15-vuotiaana tietää mitä he haluavat aikuisena. Jos on tieto, että ei voi opiskella mitään muuta enää, niin paine on hirvittävä.
18. Työkykyjohtamine osaksi työpaikkojen strategioita ja vuoropuhelu työelämän kehittämisessä
- Otetaan esimerkiksi tutkimustiedot mm. stressitutkimuksesta mukaan kehittämiseen. Mielenterveyden edistäminen kynnyksettömissä palveluissa ja työelämää ei voi säätää lakien perusteella vaan yhdessä rakentaen.
19. Palaute, perehdyttäminen ja (kokeneemman työntekijän) mentorointi
- Esimerkin voima. Pehmennetään ja madalletaan kynnystä työelämään. Epäonnistumisen hyväksyminen ja niistä oppiminen! Tälle pitää olla työpaikoilla resursseja.
20. Työn ja yksityiselämän välinen suhde, on ok vetää rajaa työlle
- Työpaikan pelisäännöt pitää sopia ja perehdyttää uudet työntekijät siihen. Mikä on riittävää, siihen nuorten tulee saada palautetta
21. Miten työyhteisö vastaanottaa erilaisuutta ja vastaanottokyky paranee
- Töissä on nykyään kaikenlaisia ihmisiä, maailma näyttäytyy vähän eri tavalla eri ikäisillä ja eri taustaisilla ihmisillä.
22. Hyvän esimerkin näyttäminen nuorille, perehdyttäminen, mentorointi ja turvallisen tilan luominen työssä
- Virheet kuuluvat elämään ja virheet voivat opettaa, maailma ei niihin kaadu. Johtamiskysymys, välitetäänkö nuorista työelämässä (tästä kampanja).

# Liite 2. Chat-keskustelun yhteenveto ideoista ja ratkaisuehdotuksista työelämän kehittämiseen

Alla on yhteenveto Työelämäfoorumi 2024 -tapahtuman etäosallistujien chat-keskustelussa esittämistä ideoista ja ratkaisuehdotuksista työelämän kehittämisstrategian tueksi.

1. Nuorten tukeminen työelämään siirtymisessä
  - Vapaaehtoistyö: Mahdollisuus edetä vapaaehtoistyön kautta kohti palkkatyötä turvallisessa ja innostavassa ympäristössä.
  - Palautteen antaminen: Nuoret toivovat palautetta työhakemuksista ja haastatteluista, mikä auttaisi heitä kehittymään ja ymmärtämään rekrytointiprosessia paremmin.
  - Kesätyöpaikat: Yrityksiä voitaisiin velvoittaa tarjoamaan kesätyöpaikkoja nuorille, jotta he pääsisivät mukaan työelämään jo opiskeluaikana.
2. Johtaminen ja esihenkilötyö
  - Esihenkilöiden tuki: Esihenkilöiden rooli on keskeinen nuorten työelämäkokemuksessa. He tarvitsevat koulutusta ja tukea, jotta voivat tarjota nuorille riittävää ohjausta ja tukea.
  - Psykologinen turvallisuus: Työpaikoilla tulisi panostaa psykologiseen turvallisuuteen, jotta työntekijät voivat kokea olonsa turvallisiksi ja uskaltavat tuoda esiin omia näkemyksiään.
3. Rekrytointiprosessien kehittäminen
  - Rekrytointiprosessien yksinkertaistaminen: Moniportaiset ja pitkät rekrytointiprosessit voivat olla nuorille pelottavia ja turhauttavia. Prosesseja tulisi keventää ja tehdä niistä läpinäkyvämpiä.
  - Anonyymi rekrytointi: Anonyymin rekrytoinnin mahdollisuuksia tulisi tutkia, jotta osaaminen olisi tärkein kriteeri eikä esimerkiksi ulkonäkö.
4. Työelämän monimuotoisuus ja saavutettavuus
  - Erilaisten taustojen huomioiminen: Työelämässä tulisi huomioida erilaiset tarpeet ja taustat, kuten diagnoosit tai muu tuen tarve. Tämä voisi tarkoittaa esimerkiksi selkeän kielen käyttöä ja työroolien muotoilua.
  - Romaninuorten tukeminen: Romaninuorten haasteet työelämään pääsyssä tulisi ottaa vakavasti ja tarjota heille yhdenvertaisia mahdollisuuksia työllistyä.
5. Työelämän ja opiskelun yhdistäminen
  - Urasuunnittelu: Nuorten urasuunnittelua tulisi tukea, mutta samalla korostaa, että suunnitelmat voivat muuttua ja että on tärkeää oppia sopeutumaan muutoksiin.
  - Työelämätaitojen opettaminen: Työelämätaitoja tulisi opettaa jo toisen asteen opinnoissa, jotta nuoret olisivat paremmin valmistautuneita työelämään.
6. Työelämän tasapaino ja hyvinvointi
  - Arjen tasapaino: Työelämässä tulisi panostaa työn ja vapaa-ajan tasapainoon, jotta työntekijät voivat hyvin ja jaksavat paremmin.
  - Psykososiaalinen kuormitus: Työnantajien tulisi ottaa vakavasti psykososiaalisen kuormituksen hallinta ja tarjota työntekijöille tukea henkiseen hyvinvointiin.



## Yhteystiedot:

Tiina Lintunen, Parempi työelämä -hanke, [tiina.lintunen@ely-keskus.fi](mailto:tiina.lintunen@ely-keskus.fi)

Sanna Kulmala, TYÖ2030-ohjelma, [sanna.kulmala@ttl.fi](mailto:sanna.kulmala@ttl.fi)

Mikko Säaskilahti, Nuorten Akatemia, [mikko.saaskilahti@nuortenakatemia.fi](mailto:mikko.saaskilahti@nuortenakatemia.fi)

TYÖELÄMÄ-  
FOORUMI  
SUOMI  
2024



parempi  
työ  
elämä!



Euroopan unionin  
osarahoittama