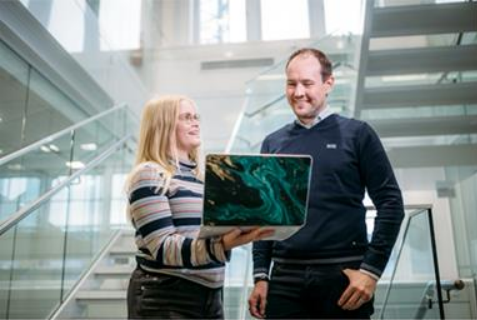


OIKOTIE

TYÖPAIKAT



## Vinkit perehdytykseen, palautteenantoon ja vastuulliseen kesätyönantajuuuteen



## Oikotien Vastuullinen työpaikka –yhteisöön kuuluu:

**400+**

Organisaatiota

**Yli 250 000**

työntekijää

**50**

Asiantuntijakumppania



# Vastuullisuusperiaatteet kaiken lähtökohtana

Vastuullinen kesätyöpaikka rakennetaan yhdessä, joten työelämän ja kesätyön perusteiden pitää olla kunnossa.

1

## Kunnioitamme työnhakijaa.

Viestimme vuorovaikutteisesti, inhimillisesti ja selkeästi työnhakijoillemme.

2

## Perehdytämme työhön kunnolla.

Tarjoamme työhön tarvittavan perehdytyksen ja tukea itsenäisen työskentelyn alkaessa. Uudella työntekijällä on aina ensimmäisessä työvuorossa mukana kokeneempi työkaveri. Työturvallisuuteen perehdytetään etenkin työsuhteen alkaessa.

3

## Esihenkilömme ovat työntekijöitä varten.

Työntekijöillemme on selkeää oman esihenkilön rooli ja käytettävyys. Esihenkilömme ovat koulutettuja auttamaan ja tunnistamaan ennakoivasti työntekijöiden kohtaamia ja esiintuomia haasteita.

4

## Tarjoamamme työ on merkityksellistä, jossa saa kehittyä.

Säännöllisillä kehityskeskusteluilla huomioimme sekä työntekijöiden halut että mahdollisuudet kehittyä ja edetä työssään. Tarjoamme mahdollisuuden vaikuttaa omaan työnkuvaan, jotta työ on ja tulee jatkossakin olemaan merkityksellistä.

5

## Puutemme syrjivään kohteluun heti.

Kohtelemme työntekijöitä oikeudenmukaisesti palkkauksen, työtehtävien ja roolien suhteen. Meillä kannustetaan jokaista olemaan oma itsensä, emmekä syrji ketään. Työntekijöille on selkeästi viestitty, kuinka he voivat välittää tietoa kohtaamistaan epäkohdista. Kaikkiin epäkohtiin puututaan.

6

## Huolehdimme työntekijöidemme hyvinvoinnista.

Työpäivien pituudet ja resursointi suunnitellaan niin, että ne mahdollistavat jaksamisen työssä ja etteivät työntekijät ylikuormitu. Meillä kuunnellaan työntekijää ja joustetaan elämän eri vaiheissa.

7

## Maksamme kohtuullista palkkaa.

Palkka on tärkeä motivaatiotekijä, joka lisää myös työn merkityksellisyyden kokemusta. Palkkojen perusteiden tulee olla organisaatiossa avoimet ja selkeät. Työntekijän tulee saada palkka ajoissa ja oikein.



OIKOTIE

## Suomen suurin kesäduunitutkimus 2023



Vastuullinen kesäduunitutkimus 2023

# Suomen parhaat kesätyöpaikat. Suomen suurin kesätyötutkimus.

Vastuullinen kesäduuni -tutkimukseen ja kilpailuun voivat osallistua kaikki Oikotien Vastuullinen työpaikka -yhteisössä mukana olevat työnantajat. Kilpailussa julkistetaan ja palkitaan parhaat kesätyönantajat kolmessa kategoriassa:

- 1) Pienet alle 50 työntekijää + keskisuuret 50–250 työntekijää (28 kpl)
- 2) Suuret 250-1000 työntekijää (46 kpl)
- 3) 1000plus, yli 1000 työntekijää (62 kpl)

Kilpailuun vastaaminen toteutettiin verkkokyselynä kesä-elokuussa 2023. Kyselyyn vastasi kaiken kaikkiaan 13162 työntekijää 136 organisaatiosta.

Vastuullinen kesäduuni -kilpailun tulokset perustuvat Vastuullinen työpaikka – yhteisön seitsemän periaatteen toteutumiseen.

Tutkimuksen toteutti Iro Research.



# 89%

**Nuorista pitää  
työnantajan  
vastuullisuutta  
tärkeänä työpaikan  
valintakriteerinä\***

\*Oikotien Vastuullinen kesäduuni  
2023 -tutkimus, n=13 162



# Kesätyökokemukseen eniten vaikuttavat tekijät

Muuttuja	Painokerroin	2023	2022
Voin vaikuttaa työhöni ja mielipiteitäni kuunnellaan. ↑	49	1.	3.
Esihenkilöni (tai tutor/kollega) on auttanut minua kehittymään työssäni. ↑	45	2.	5.
Työyhteisössäni on hyvä ilmapiiri.	43	3.	1.
Olen saanut riittävän perehdytyksen työsuhteeni alkaessa. ↑	43	4.	10.
Koen, että voin keskustella esihenkilöni (tai tutor, vastuhenkilö tai kollega) kanssa mieltäni askarruttavista asioista.	43	5.	4.
Hakuprosessin aikana syntynyt mielikuvani työnantajasta vastaa todellisuutta. ↑	42	6.	ei kysytty
Minua kohdellaan kesätyöpaikassani tasavertaisesti muiden työntekijöiden kanssa.	41	7.	6.
Minut on otettu osaksi työyhteisöä.	41	8.	7.
Pystyn itse antamaan palautetta työnantajalle.	40	9.	8.
Työtehtäväni ovat minulle mielekkäitä.	37	11.	2.

Painokerroin, eli väittämän selitysaste (%)  
kokonaistyytyväisyyteen.



## Palautetta halutaan enemmän

Työnantajien, esihenkilöiden ja kollegoidenkin haasteina on kyky antaa nuorille enemmän säännöllistä palautetta sekä riittävä perehdytys työsuhteen alussa. On syytä vahvistaa myös nuorten kokemusta siitä, että he pystyvät itse antamaan palautetta työnantajalle.

## Kesätyökokemukseen ollaan tyytyväisiä

Kesätyöntekijät ovat kokonaisuudessaan hyvin tyytyväisiä työnantajiin. Tyytyväisyydestä kieli myös se, että nuoret ovat hyvin valmiita suosittelemaan kesätyöpaikkaa ystävilleen ja suuri osa nuorista haluaisi jatkaa työskentelyä samalla työnantajalla myös tulevaisuudessa.

## Kesäduunareista välittyä innostuneisuus uutta työpaikkaa kohtaan

Varsinkin kun ensikosketus työelämään tulee, on tärkeää, että kokemuksesta tulisi hyvä ja työelämä nähtäisiin positiivisessa mielessä. Tähän voidaan vastata, kun panostetaan työtehtävien mielekkyyteen ja perehdyttämiseen sekä saadaan kesäduunarille kokemus osaamisen ja kokemusten karttumisesta.





OIKOTIE

## Kesätyöntekijän perehdytys ja ohjaus



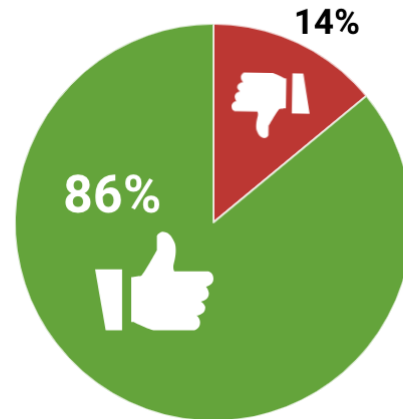
# Joka seitsemäs kesätyöntekijä ei saa riittävää perehdytystä työsuhteen alussa.

Riittävä ja hyvä perehdytys nousi esiin (kohtuullisen palkan ohella) ylivoimaisesti eniten nuorten palautteissa.

*”Käytännön perehdytys voisi olla kattavampi. Olisi kiva jos uusissa asioissa saisi tehdä sen ensin jonkun kanssa jotta oppisi sen avulla miten kannattaa toimia. Työpaikalla tosi kiire eikä kollegoilla ole aikaa auttaa tai ainakin tuntuu että ärsyttää muita tyhmillä kysymyksillään.”*

*”Perehdytys voisi olla useamman henkilön toimesta niin saa monipuolisen kuvan työstä.”*

*”Selkeät oppimistavoitteet, asioiden kertaus ja sijoittaminen kontekstiin auttaisivat oppimaan.”*



**"Olen saanut riittävän perehdytyksen kesätyöni alussa."**

Vastuullinen kesäduunitutkimus 2023, N = 13 162

# Perehdytysprosessi selväksi

**Varmista, että kaikki saavat yhtä hyvän perehdytyksen yhtenäistämällä prosessit.**

Alun perehdytykseen kannattaa sisällyttää monipuolisesti työhön kuuluvien tehtävien läpikäyntiä, sillä kesätyöntekijän perehdyttäminen varsinaisen työvuoron aikana voi olla hankalaa. Sopikaa perehdytykselle omat henkilöt/kummit läpi kesän ja varatkaa riittävästi aikaa perehdyttäjän työkalenterista.

## KUKA?



Kuka perehdyttää, milloin ja mitäkin?

## MITÄ?



Mihin kaikkeen kesätyöntekijä tarvitsee perehdytyksen?

## MILLOIN?



Paljonko aikaa on hyvä varata perehdytykselle?



**Varmista, että kesätyöntekijä tietää, kehen olla yhteydessä läpi kesän kun kysyttävää ilmenee.**



## Perehdyttäjän checklist!



### ANNA NUORELLE TILAISUUS ONNISTUA

Onko toimintatavat kirjattuna esim. perehdytyskansioon ja/tai sähköisiin kanaviin? Varmista, että nuori tietää, mitkä kaikki tehtävät kuuluvat hänen vastuulleen ja muista jättää keskusteluyhteydet auki mahdollisia kysymyksiä varten!



### VÄLINEET VALMIIKSI

Työn aloittaminen sujuu paljon jouhevammin, mikäli perusasiat ja välineet ovat kunnossa. Tällöin perehdytyskään ei katkea, vaan pyörii eteenpäin suunnitelman mukaan. Nuorelle pitäisi ensimmäisestä työpäivästä lähtien löytyä kaikki ne asiat (työvaatteet, kulkuluvat, pääsy järjestelmiin jne.), joita hän saattaa työssään tarvita.



### TYÖTURVALLISUUS ON KAIKEN A JA O

Varmista, että kesätyöntekijä tietää, miten hänen tulee toimia odottamattoman tai uhkaavan tilanteen (esim. tulipalo, tekniset viat tai uhkaavasti käyttäytyvä asiakas) sattua, missä on hätäpoistumistiet ja kehen hänen tulee olla yhteydessä apua tarvitessaan. Kesätyöntekijälle on hyvä antaa myös vinkit hyvään työergonomiaan sekä taukojen ja liikkumisen tärkeyteen.



## Perehdyttäjän checklist!



### TUTUSTUTA UUSIN TYÖKAVERIIN JA TYÖKULTTUURIIN

Hyvä käytäntö on esitellä uudet kesätyöntekijät ainakin niille työntekijöille, joiden kanssa he tulevat työskentelemään. Nuoren on helpompi lähteä tutustumaan omin päin, kun ensikontakti on jo saatu.



### HUOMIOI ERILAISET KESÄTYÖNTEKIJÄT

Ensimmäistä kertaa työssäkäyvä nuori kaipaa erilaista tukea kuin esimerkiksi valmistumisen kynnyksellä oleva alan ammattilainen. Pyri mahdollisuuksien mukaan räätälöimään perehdytystä.

“Tartutaan enemmän pieniin yksityiskohtiin perehdytyksessä; muutama tilanne on ollut, jotka tuli täysin yllätyksenä enkä tiennyt miten toimia. Olisi kiva olla lupa tehdä pari virhettäkin välillä.”

“Tarkempi työnkuva, selkeämmät ohjeet ja parempi viestiminen siitä, kehen olla yhteydessä apua pyytäessä.”



OIKOTIE

## Kesätyöntekijän rooli ja odotukset





# Selkeyttä kesätyöntekijän rooli, odotukset ja vastuut

Kesätyötehtävissä on tärkeä selventää selkeät vastualueet.

**Lisäksi tulee varmistaa heti kesätöiden alussa**, että nuori tietää mihin on tulossa: jos työtehtävät ovat yksipuolisia, on odotukset hyvä tehdä selväksi heti. Pyri selkeyttämään rooli ja kartoittamaan talon sisältä tehtäviä kesän varrelle jo ennen kesätyöntekijän työn aloitusta, ettei hoo hetkellä tarvitse "keksiä tehtäviä tyhjistä". Kerro myös kesätyöntekijöille selkeästi, mitkä tehtävät kuuluvat heidän vastuulleen ja mitkä eivät.

**Vinkki! Ottakaa palautekanava käyttöön kesätyöntekijöiden ideoille ja huomioille, ja viestikää niin palautekanavasta kuin sen hyödyntämisestä.**

*“Tehtävänkuvan selkeyttä voisi tarkastella ja jakaa vastualueet selkeämmin työntekijöiden kesken.”*

# Tehtävien sanallistaminen

Varmista, esimerkiksi listan avulla, että kesätyöntekijä tietää, mitkä asiat pitää hoitaa työvuoron tai tietyn aikamäärään aikana. Anna myös opastusta siihen, mitä tehdä, kun työtehtävät on jo hoidettu.

Muista että pienelläkin palautteen annolla ja kannustuksella on valtava merkitys läpi kesän! Tämä myös ohjaa työntekoa oikeaan suuntaan.

*”Työtehtävistä kerrottaessa voisi kertoa tarkemmin, mitä kesätyöntekijältä odotetaan, ja miten tehtävät tulee täsmälleen hoitaa, koska välillä on ollut sellainen olo, etten tiedä, teenkö tehtäväni aivan oikein tai samalla tavalla kuin muut kesätyöntekijät.”*







# Tavoitteiden asettamisen checklist!



## PEREHDYTÄ KESÄTYÖN TAVOITTEISIIN JA ODOTUKSIIN

Muista perehdyttää kesätyöntekijä myös tavoitteisiin käytännön tekemisen ohella. Tavoitteet auttavat kesätyöntekijää hahmottamaan oman roolinsa ja tukevat päivittäistä tekemistä.



## TAVOITTEIDEN PITÄÄ OLLA PERUSTELTUJA

Tavoitteiden on hyvä olla perusteltu sekä organisaation, työyhteisön että työntekijän näkökulmasta. Niiden on hyvä tarjota haasteita, mutta olla silti realistisia ja käytännönläheisiä – haasteet inspiroivat onnistumaan.



## TAVOITTEIDEN SEURANTA

Kerro myös miten seuraatte kesätyöntekijän edistymistä säännöllisesti läpi kesän.



## TAVOITTEET TULEE OLLA SELKEITÄ, POSITIIVISIA JA MIELUITEN MITATTAVIA

Positiivisten ja selkeiden askelien kautta tavoitteet toteutuu! Kesätyöntekijän on tärkeä tietää, milloin hän on onnistunut.

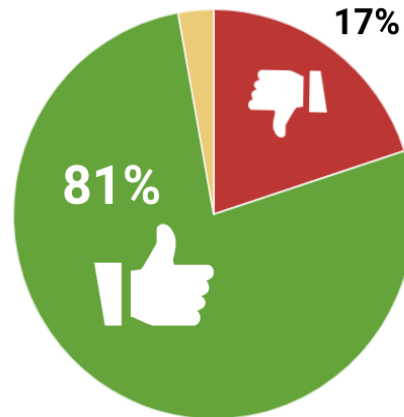


OIKOTIE

## Hyvä perehdytys luo kesätyöhön mielekkyyttä



# 17% kesätyöntekijöistä kokee, ettei voi vaikuttaa työhönsä ja heidän mielipiteitään ei kuunnella.



Avoimissa vastauksissa toistuu, että kesätöissä tulisi olla turvallinen ilmapiiri, kesätyöntekijöiden kuunteleminen tärkeys sekä tarve monipuolisiksi koetuille tehtäville.

*“Toiveitani tai ajatuksiani ei liiemmin kuunnella, enkä tiedä mitä minulta oletetaan, sillä selkeitä ohjeita ei ole saatavilla.”*

*”Kesätyöntekijöitä voitaisiin kuunnella enemmän eikä tyrmätä ideaa heti.”*

*“Ilmapiiri on vähän sellainen ettei omia mielipiteitä uskalla sanoa.”*

**“Voin vaikuttaa työhöni ja mielipiteitäni kuunnellaan.”**

Vastuullinen kesäduunitutkimus 2023, N = 13 162

# Monipuolista tehtäviä

**Monipuolisuus** oli se yksittäinen tekijä, jota toivottiin eniten työtehtävien mielekkyyteen liittyen kesäduunitutkimuksessa 2023.

Kesätyötehtävät ovat usein ennalta määrättyjä, eikä kesätyöntekijä pääsee niihin suuresti vaikuttamaan. Ota kuitenkin selvää, miten kesätyöntekijä olisi kiinnostunut laajentamaan osaamistaan ja onko hänellä ennestään sellaisia tietoja/taitoja, joita voisitte hyödyntää tavallisten tehtävien lisäksi.

Ottakaa sisäisesti selvää hyvissä ajoin ennen kesätyökautta erilaisista tehtävistä ja rooleista, joissa kesätyöntekijöiden (organisaation ulkopuolelta tulevaa) potentiaalia voitaisiin hyödyntää!





# Työn mielekkyyden lisäämisen checklist!



## UNOHDA MIKROMANAGEERAUS

Antamalla kesätyöntekijälle vapauksia ja luottamusta tehtävien toteutukseen, positiivinen vire nousee. Erityisesti kokeneempien kesätyöntekijöiden vastuuta on hyvä kasvattaa kerääntyneen kokemuksen myötä.



## ANNA PALAUTETTA

Tarve palautteelle ja selkeälle viestinnälle toistuu vuosittain kesäduunitutkimuksessa. Kommunikointi työn tai tehtävien edistymisestä myös rohkaisee nuorta itsenäisemmäksi.



## ÄLÄ TEETÄ TURHIA TEHTÄVIÄ, VAAN MONIPUOLISTA TYÖTÄ

Älä teetä kesätyöntekijällä ns. turhia tehtäviä tai "nakita" jatkuvalla syötöllä tehtäviä, joista ei ole ollut puhetta. Yritä etukäteen monipuolistaa ja listata tehtäviä ja jos se on mahdollista, niin lisätä tehtävien vaativuutta kokemuksen karttuessa.



## TARJOA TUKEA

Kesätyöntekijällä olisi hyvä olla aina mahdollisuus kysyä ja varmistaa joltain henkilöltä tekemäänsä.



OIKOTIE

# Palautteenanto on olennainen osa onnistunutta kesätyökokemusta



# Miksi palautteenanto on niin tärkeää?

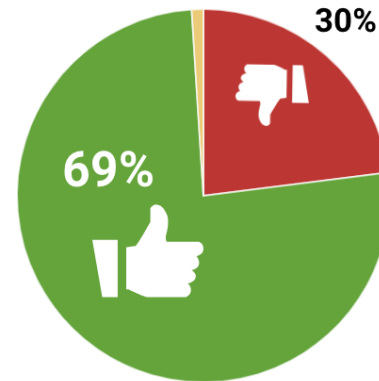
- Palaute energisoi, motivoi ja saa työntekijän yrittämään parhaansa jatkossakin.
- Palaute ruokkii meissä itseluottamuksen ja kyvykkyyden tunnetta – sitä, että koemme osaavamme ja tekevämme asioita oikein.
- Palaute tukee ihmisen työidentiteettiä eli käsitystä siitä, millainen hän on työntekijänä.
- Palaute kasvattaa motivaatiota oppia ja kehittyä.
- Palautteenannon kulttuuri luo työpaikalle psykologisesti turvallista ilmapiiriä.
- Palautteen avulla lisätään työyhteisön vuoropuhelua ja kehitetään yhdessä toimintaa haluttuun suuntaan.

# 30% kesätyöntekijöistä ei saa säännöllisesti työstään palautetta esimenkilöltään tai kollegoilta.

*“Kaipaisin tuokiota jossa esimenkilöni kävisi kanssani läpi henkilökohtaisen suoriutumiseni. Korostan että olen kolmatta vuotta samassa tehtävässä eikä tällaista ole ollut.”*

*“Palautetta omasta työnteosta olisi kiva saada. Olisi kiva tietää mahdollisista virheistä, jotta osaisi välttyä niiltä jatkossa. Tällä hetkellä ilmeisesti mahdolliset virheet vaan korjataan, eikä niistä mainita minulle mitään.”*

*“Työn jäljen palautteen lisäksi palautetta/parannusehdotuksia itse työn suorittamiseen / suorittamistyyliin tai työttehokkuuden mahdolliseen parantamiseen.”*



**"Saan säännöllisesti työstäni palautetta esimenkilöltäni tai kollegoilta."**

Vastuullinen kesäduunitutkimus 2023, N = 13 162



# Varsinkin kokeneemmat kesätyöntekijät haluavat kehittäväää palautetta

Mitä nuorempi kesätyöntekijä, sitä paremmin koetaan että palautetta saadaan. Nuoremmille on valmiimmat prosessit ja kollegat sekä esihenkilöt antavat luontevasti palautetta. Mitä useampi kesä takana, sitä vähemmän palautetta kuitenkin saadaan.

**31%**

yli 25-vuotiaista kesätyöntekijöistä ei koe saaneensa kehittäväää palautetta kesän aikana.



OIKOTIE

## Haluttu palautteen määrä



# Nuoret haluavat palautetta viikkotasolla

## KESÄTYÖNTEKIJÄT HALUAVAT

1

Lähes puolet nuorista kaipaa palautetta vähintään viikoittain ja iso osa haluaisi palautetta jopa päivittäin

2

Itseä kehittävä palaute halutaan mieluiten viikoittain tai vähintään pari kertaa kuussa

3

Positiivista palautetta halutaan mieluiten viikoittain tai jopa päivittäin, kun taas rakentavaa palautetta halutaan eniten viikoittain.





OIKOTIE

## Positiivinen palaute työn tukena



## Vastuullinen kesäduunitutkimus 2023

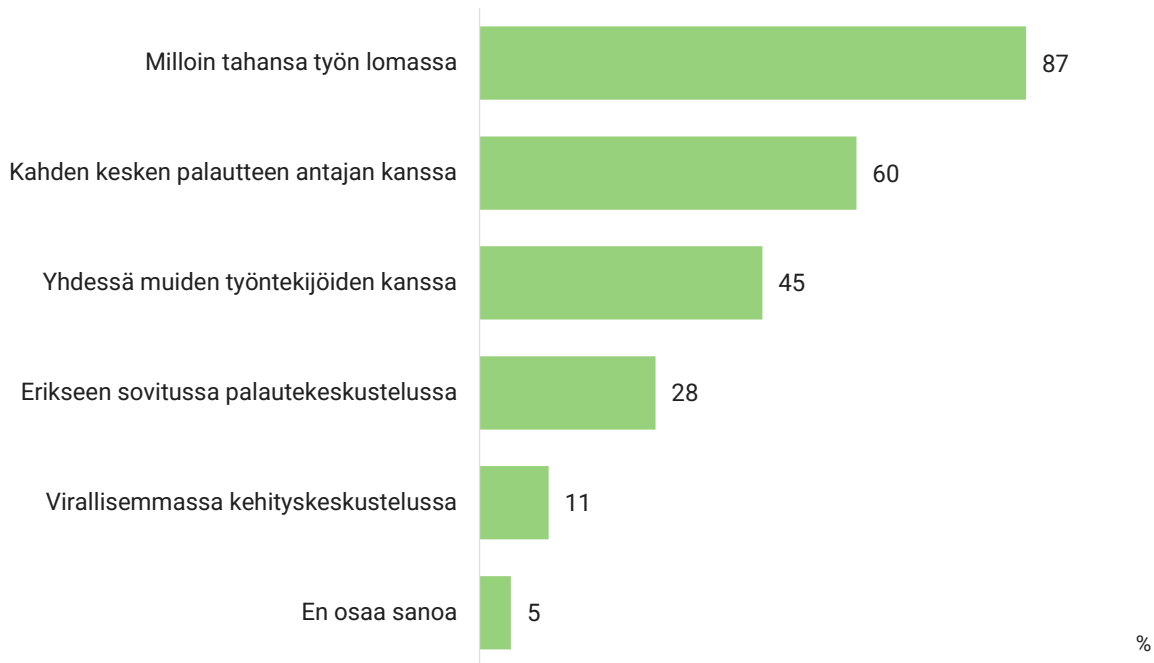
# Positiivinen palaute

Millä tavoin haluaisit saada positiivista  
palautetta työssäsi työnantajalta,  
esihenkilöltä tai työyhteisöltä?

Valitse kolme tärkeintä vaihtoehtoa.

Vastaajat, jotka haluavat positiivista  
palautetta työssään:

Kaikki vastaajat, n=12166





OIKOTIE

## Kehittävä palaute: millä tavoin ja millaisena se halutaan?



## Vastuullinen kesäduunitutkimus 2023

# Palaute itsensä kehittämistä varten

Minkälaista palautetta haluaisit saada työssäsi itsesi kehittämistä varten työnantajalta, esihenkilöltä tai työyhteisöltä?

Valitse kolme tärkeintä vaihtoehtoa.

Vastaajat, jotka haluavat palautetta itsensä kehittämistä varten:

Kaikki vastaajat, n=11781



## Vastuullinen kesäduunitutkimus 2023

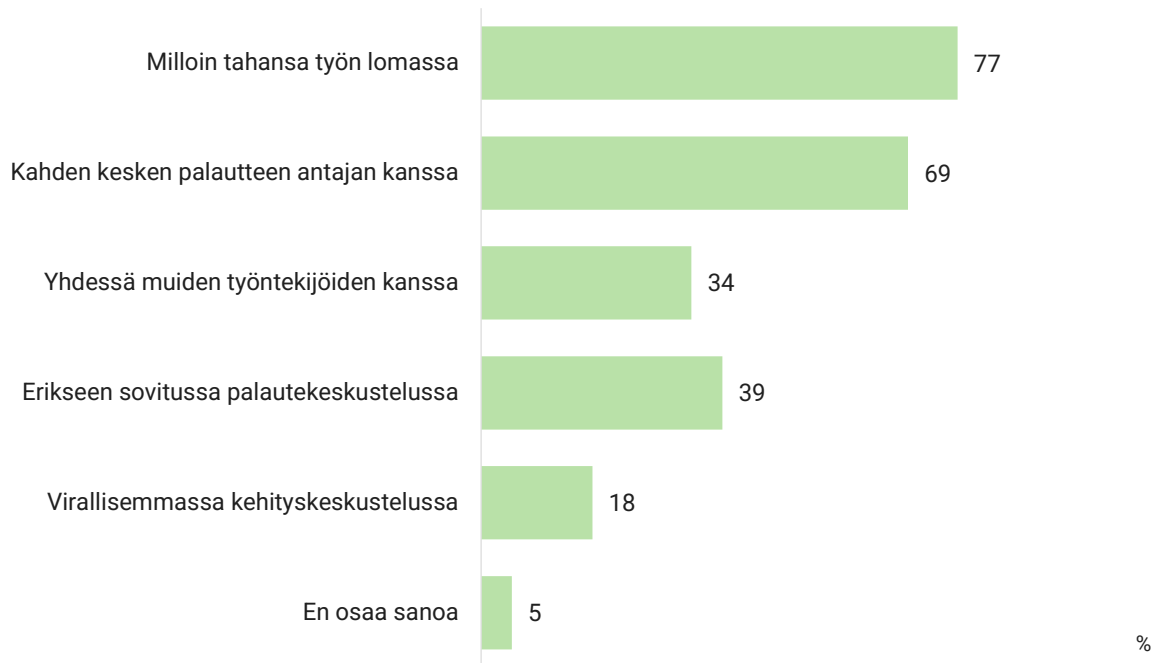
# Kehittävä palaute

Millä tavoin haluaisit saada kehittävää  
palautetta työssäsi työnantajalta,  
esihenkilöltä tai työyhteisöltä?

Valitse kolme tärkeintä vaihtoehtoa.

Vastaaajat, jotka haluavat kehittävää  
palautetta työssään:

Kaikki vastaajat, n=12082





### Minkälaista muuta palautetta haluaisit saada itsesi kehittämistä varten?

- "Lähinnä työni jälkeen liittyvää palautetta, että voisin tehdä työni ensi kerralla mahdollisesti paremmin/sujuvammin jne."
- "Haluaisin tietää kehityskohdista sekä vahvuuksista ja kuinka hyödyntää niitä tehtävässä."
- "Jos on selkeitä asioita missä olisi kehittämisen varaa, olisi hyvä saada siitä ajoissa palautetta, jolloin omaa työtapaa on helpompi korjata kuin sen jälkeen kun siitä on tullut tapa. Asiallinen ja ohjaava palaute on parasta, koska siihen on helpointa tarttua ja tehdä asialle jotain. Palautteenannon jälkeen olisi myös jonkun ajan päästä hyvä saada palautetta siitä, miten kehityskohteen korjaaminen on onnistunut, eli onko asiassa tullut positiivista muutosta edelliseen".
- "Itsensä hyödylliseksi tunteminen on tärkeää!"
- "Kehuja, olen huomannut, että kehuilla saan onnistumisen tunnetta ja motivaatiota tekemään asioita paremmin".
- "Mikäli kehitettävää on niin myös siitä on hyvä saada palautetta jotta osaa parantaa"
- "Olisi mukava kuulla muutakin kuin "hyvin sujuu". Siis jotain kehitettävää"
- "Haluaisin tietoa miten pomot näkee vahvuuteni ja heikkouteni"
- "Esimerkiksi palautetta siitä, miten omia vahvuuksia voi hyödyntää työssä ja miten voisi myös kehittää omia vahvuuksia"



# Palautteenantajan checklist!



## KAIKKI OSALLISTUVAT

Palautteenanto on koko työyhteisön vastuulla, ei pelkkien esihenkilöiden. Anna palautetta matalalla kynnyksellä, niin sitä annetaan helpommin myös sinulle!



## KAHDEN KESKEN VAI KAIKKIEN KUULLEN?

Palautteen sisältö vaikuttaa siihen, miten ja milloin se kannattaa esittää. Rakentava palaute kannattaa aina antaa kahden kesken. Positiivisista onnistumisista on mukava kertoa myös muiden kuullen.



## KEHU JA KIITÄ MATALALLA KYNNYKSELLÄ

Älä säästele kehuja ja kiitosta! Luo ympärillesi positiivista energiaa ja muista kehua ja tsemppata kollegojasi: “Kiitos, ansiostasi tämä meni kerralla maaliin”, “Sun apuusi voi aina luottaa” tai “Kiitos kun vastaat ja neuvot aina niin ripeästi!”.



# Palautteenannon checklist!



## LUO TILAISUUKSIA PALAUTTEEN ANTAMISELLE JA TAVOITTELE MÄÄRÄÄ

Suurin haaste on se, että palautetta ei anneta eikä saada riittävästi. Aluksi kannattaa siis keskittyä palautteen määrän lisäämiseen.

Kokemattomat kesätyöntekijät kaipaavat palautetta työn sujumisesta päivittäin. Kokeneemmille viikottainen palaute yleensä riittää. Syväluotaavampaa palautetta tulisi antaa muutaman kerran kesätyöjakson aikana - eli noin kerran kuussa.



## SOPIVASTI POSITIIVISTA JA RAKENTAVAA PALAUTETTA SUORAAN HENKILÖLLE

Anna palautetta teoista, ei palautteen saajan ominaisuuksista tai persoonasta. Ei epämääräisiä adjektiiveja, vaan kuvaa palautteen saajalle konkreettisia tekoja ja käyttäytymistä.

Muodosta rakentava palaute positiiviseksi ja kehittäväksi: “[Etunimi], voisit kehittyä vielä paremmaksi [teemassa], jos [palaute].”



# Kehittävän palautteen checklist!



## AJOITUS JA AIHE KUNTOON

Esitä palaute heti kun mahdollista ja anna palautetta vain asioista, joihin vastaanottaja pystyy vaikuttamaan. Keskity käyttäytymiseen ja toimintaan, älä persoonaan.



## KUNNIOITA JA KESKUSTELE

Kehittävän palautteen antamista on hyvä harjoitella, siinä kehittyy sitä mukaa. Hyvä rakentava palaute käydään läpi keskustellen, vastavuoroisesti jutellen ja molempia kuunnellen. Ehdota ratkaisuja, kuuntele toista ja kannusta yhdessä kohti parempaa. "Hei katsotaanko yhdessä, mulla on yksi tosi toimivaksi osoittautunut idea tähän!"



## PERUSTELE, HARKITSE SANOJASI JA VALITSE SOPIVA KANAVA

Perustele aina kantasi ja vältä negatiivista puhetta. Mieti, miten itse toivoisit saavasi palautetta työstäsi ja ota toinen huomioon. Älä jätä palautetta antamatta vain sen takia, ettet viitsi tehdä sitä kasvoikkain. Voit myös lähettää viestin, mutta keskity rakentavaan ja keskustelevaan tyyliin kommunikoida olipa viestikanava mikä tahansa!



# Palautteenannon checklist!



## MIKÄÄN EI KORVAA KASVOKKAISTA PALAUTETTA

Eryteisesti rakentava palaute on hyvä antaa kasvokkain. Palautteesta saa suurimman hyödyn, kun sen antaa välittömästi korjattavan tilanteen jälkeen.

Varmista, että kesätyöntekijä tietää myös, miten ja mitä kautta hän voi itse antaa palautetta toiseen suuntaan esihenkilölle tai kollegoille.



## TUO ESIIN URAKEHITYSMAHDOLLISUUDET

Nuoret haluavat edetä urallaan, ja he pysyvät mielummin yrityksessä, joka tukee heidän kehitystään. Työnantajalle palautekeskustelut ovat oiva keino saada selville, millaisia ura- ja kehittymistavoitteita kesätyöntekijälle on, ja millaisia mahdollisuuksia työnantaja voisi tarjota jatkossa tukeakseen nuoren urahaaveita.

Kannusta myös kesätyöntekijöitä olemaan itse aktiivisia omien tulevaisuuden suunnitelmien kanssa. Tiedustele esimerkiksi olisiko nuorella halua jatkaa samassa yrityksessä myös ensi kesänä.



**Päivi Salminen-Kultanen**  
Head of Employer Branding  
Vastuullinen työpaikka -yhteisö  
[paivi.salminen-kultanen@oikotie.fi](mailto:paivi.salminen-kultanen@oikotie.fi)