

TREENATAAN-uutiskirje

TREENI – Työelämän yhteistreenit -hanke

ESR+ 1/10/2023 – 30/09/2026

Kesäkuu

2024

Numero 1

TYÖELÄMÄN
YHTEISTREENIT



MITKÄ IHMEEN TREENIT?

KATI TIKKAMÄKI JA ANITA MÄNTYNEN-HAKEM

TREENI- Työelämän yhteistreenit -hankkeessa kehitetään valmentavalla sosiaalipedagogisella työotteella ratkaisuja nuorten työnhakijoiden ja työelämän kohtaanto-ongelmiin sekä työyhteisöjen moninaisuuden tukemiseen. Pyrkimyksenä on edistää nuorten hyvää elämää työelämään sijoittumisen ja osallisuuden kautta sekä vaikuttaa yhteiskuntaan lisäämällä moninaisuuden ja yhdenvertaisuuden ymmärrystä työyhteisöissä. Hankkeen rahoittajina toimivat Euroopan sosiaalirahasto (ESR), Laurea ja Humak.

Tässä hankkeen ensimmäisessä uutiskirjeessä kerromme lyhyesti hankkeen tavoitteista, toimista, yhteistyötahoista sekä tähänastisista tapahtumista ja julkaisuista. Tulemme julkaisemaan 2-3 uutiskirjetä vuosittain.

Kaikilla ESR-hankkeilla on ohjausryhmä, jonka tehtävänä on ohjata ja seurata hankesuunnitelman noudattamista ja toteuttamista, toteuttamisen etenemistä sekä hankkeen rahoituksen ja kustannusten toteutumista. Lisäksi ohjausryhmän tehtävänä on käsitellä hankkeen toteuttamista, sisältöä ja rahoitusta koskevat muutostarpeet. Ohjausryhmä ei kuitenkaan ole vastuussa hankkeen toteuttamisesta, vaan vastuu on yksinomaan tuen saajalla.

Parhaimmillaan ohjausryhmä tuottaa hankkeelle suuren lisäarvon. Hanketoimijat saavat ohjausryhmäläisiltä usein kullannarvoista palautetta sekä arvokkaita ideoita ja näkemyksiä hanketoimia koskien.

Hankkeemme ohjausryhmän jäsenet:

- Mari Bergman**, Vates ry/ tuettu työllistyminen
 - Mirka Jokela**, Vantaan kuntakokeilu/ Vantaan Ohjaamo ja nuorten palvelut
 - Pauli Leinonen**, Työnaika Oy
 - Alina Leminen (pj.)**, Laurea-ammattikorkeakoulu
 - Päivi Mäntyneva**, Humanistinen ammattikorkeakoulu (Humak)
 - Tino Salo**, Laurea-ammattikorkeakoulu/ opiskelija
 - Eeva Sammalniemi**, Lohjan kaupunki/ Ohjaamo
 - Hanna Somersalo**, Suur-Seudun Osuuskauppa Oy SSO
 - Aino Suuniitty**, SOL Palvelut Oy
 - Minna Tuomi**, Vantaan Tilapalvelut Vantti Oy
- Rahoittajan edustaja: **Amir Al-Zuhairi**

Lämmin kiitos ohjausryhmän jäseneksi suostuneille asiantuntijoille!

Yritykset ja yhteistyökumppanit ovat tärkeässä roolissa hanketoiminnassa. Hienoa, että meillä on jo nyt upea joukko sitoutuneita ja innostuneita työpaikkoja hankkeessa mukana, mutta lisääkin vielä mahtuu. Ja toki me tavoitsemme niitä nuoria, jotka haluavat ottaa vastaan hankkeen tukea työllistymisensä polulla. Heidän vuokseenhan koko hanke on alun perin perustettu, ja heitä erityisesti me haluamme tukea ja auttaa.

Kiitos kaikille tahoille tähänastisesta yhteistyöstä, syksyllä jatketaan! Aurinkoista kesää toivottaa,

TREENI-hankkeen väki

Hankkeeseen tähän mennessä mukaan lähteneet yritykset:

- **GPV Finland Oy**
- **SOL Palvelut Oy**
- **Suur-Seudun Osuuskauppa SSO**
- **Vantaan Tilapalvelut Vantti Oy**

Lämmin kiitos kaikille yrityksille mukaan lähtemisestä ja tähänastisesta yhteistyöstä!

Ja vielä mahtuu yrityksiä hankkeeseemme mukaan – tervetuloa!

Hankkeen yhteistyökumppaneita ovat muun muassa:

Lohjan kaupunki: Ohjaamo Lohja ja Nuorisotyöpaja Tuuma


Sosped-säätiö Kulttuuripaja Hiisi, Lohja

LISÄTIETOJA:

Anita Mäntynen-Hakem
anita.mantynen-hakem@laurea.fi)

Kati Tikkamäki
(kati.tikkamaki@humak.fi)

<https://www.laurea.fi/hankeet/t/treeni---tyoelaman-yhteistreenit/>

  #tyoelamanyhteistreenit
#treenihanke



Euroopan unionin osarahoittama



Anita Mäntynen-Hakem on hankkeen projektipäällikkö ja vastaa hankkeen koordinaatiosta, hanketoimien toteutumisesta ja yrityskumppanuuksista. Lisäksi hän toimii työelämäyhteistyön ja sosiaalipedagogiikan asiantuntijana.



Kati Tikkamäki, Humakin yhteisöpedagogikoulutuksen lehtori, toimii hankkeessa Humakin osuuden projektipäällikkönä. Hän vastaa työyhteisöjen koulutuksellisista valmennuksista, mutta osallistuu myös nuoria koskevien hanketoimien toteutukseen.

Hankkeen tavoitteista ja toimista

TREENI-hankkeessa räätälöidään yhteistyössä yritysten ja muiden työnantajien kanssa tukea tarvitseville nuorille työmahdollisuuksia täsmätyönmuotoilun, erilaisten työkokeilujen ja valmennusten keinoin.

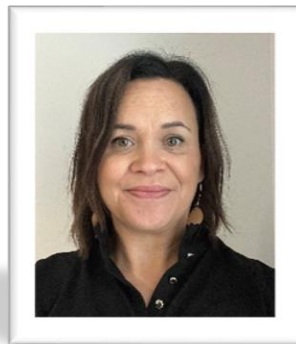
Hankkeessa tehdään moniammatillisten ja monialaisten vaikuttavien palveluiden kehittämistä ja tuottamista riittävän pitkäkestoisien tuen turvaamiseksi myös rekrytoinnin jälkeen. Pilotoidaan ja tuotetaan uudenlaisen, kokonaisvaltaisen työyhteisötreenaajan toimintamalli ja siihen perustuva työkalupakki nuorten sekä työyhteisöjen tukemiseksi.

Sosiaalipedagoginen valmentava työote hankkeen kantavana ja läpileikkaavana teemana on yhteistä ja jaettua osaamistamme.

Humakin asiantuntijuus hankkeessa liittyy työyhteisöjen kehittämiseen, nuorten kohtaamiseen ja valmentamiseen sekä yhteiskunnalliseen vaikuttamiseen. Laurea-ammattikorkeakoulu koordinoi yhteishanketta ja toimii työelämäyhteistyön, sosiaalialan ja palvelumuotoilun asiantuntijana kehittämissä.



Caius Treuthardt on työyhteisöihin ja nuorten pariin jalkautuva työyhteisötreenaaja, joka toimii nuorille matkakumppanina työelämäpoluilla sekä työpaikoille tukena rekrytoinnissa ja perehdyttämisessä.



Marika Kivistö, Laurean sosionomikoulutuksen lehtori, toimii hankkeessa täsmätyömuotoilun, yhteiskehittämisen ja sosiaalialan asiantuntijana.



Sari Huttu on Humakin yhteisöpedagogikoulutuksen lehtori, joka toimii hankkeessa nuorten kohtaamisen ja nuorisovaltuuden asiantuntijana.



KOOSTE HANKKEEN KEHITTÄMISTOIMISTA



**MATKAKUMPPANUUTTA
TYÖELÄMÄN POLUILLE**



**TYÖELÄMÄ-
VALMENNUSIA
NUORILLE**



**RÄÄTÄLÖITYJÄ
VALMENNUSIA
TYÖYHTEISÖILLE**



**TUKEA JA TYÖKALUJA
TYÖYHTEISÖILLE**



**YHTEISKEHITTÄMISEN
TYÖPAJOJA**



**YHTEISKUNNALLISTA
VAIKUTTAMISTA**



**Euroopan unionin
osarahoittama**



TREENI-hankkeessa tapahtunutta

Nuorten kanssa

- Nuorten äänen kuuntelemista tiedonkeruupajojen ja haastattelujen muodossa
- Tulevaisuustyöskentelyä Kulttuuripaja Hiidessä
- Työllistämisen pilotteja; työkokeilijoita ja vuorotteluvapaan sijaisia aloittanut työpaikoilla



Työpaikkojen kanssa

- Hanke-esittelyjä, yhteistyön ja hanketoimien suunnittelutapaamisia
- Koulutuksellisia valmennuksia SSOlla
- Tiedonkeruun aloittamista ja haastatteluajkojen sopimista



Sidosryhmien kanssa

- Hanke-esittelyjä ja yhteistyötapaamisia
- Tiedonkeruuta haastattelujen avulla

Hankkeen tuotoksia

Video

"Mahdollistetaan nuorille onnistumisia työelämässä!"

<https://www.youtube.com/watch?v=k2P0rFpcYaU&t=35s>

Julkaistut blogit/journalit

- TREENI – Työelämän yhteistreenit -hanke kutsuu edistämään nuorten työelämäpolkuja ja työyhteisöjen monimuotoisuutta <https://journal.laurea.fi/treeni-tyoelaman-yhteistreenit-hanke-kutsuu-edistamaan-nuorten-tyoelamapolkuja-ja-tyoyhteisojen-monimuotoisuutta/#afb2a129>
- TREENI-hankkeessa mahdollistetaan onnistumisia nuorille työelämässä! <https://www.humak.fi/blogit/treeni-hankkeessa-mahdollistetaan-onnistumisia-nuorille-tyoelamassa/>
- "Kelpaanko teille töihin?" <https://journal.laurea.fi/kelpaanko-teille-toihin/#68b05c9b>
- "Sopivaa työtä jokaiselle – pohdintaa työkykykoordinaattorikoulutuksesta kehittämishanketyön näkökulmasta" <https://journal.laurea.fi/sopivaa-tyota-jokaiselle-pohdintaa-tyokykykoordinaattorikoulutuksesta-kehittamishanketyon-nakokulmasta/#68b05c9b>
- "Vielä on kesätöitä jäljellä" <https://journal.laurea.fi/viela-on-kesatoita-jaljella/#e4029d9b>

Opinnäytetyö (Humak)

"Pieniä voittoja: toimintaehdotuksia nuorten toimijuuden ja työelämään kiinnittymisen tukemiseksi - selvitys Treeni -työelämän yhteistreenit -hankkeelle"

<https://www.theseus.fi/handle/10024/858314>

Osallistumisia tapahtumiin

- Vierailu LohjaExpo 2023 -tapahtumassa
- Esillä NUORI2024-päivillä Humakin standilla
- Esitys Tulevaisuudenkestävä bisnes -konferenssissa



Yhteistyötä muiden hankkeiden kanssa

- MAKU (Moniaistinen kosketus uuteen kieleen, Laurea)
- Mielihyvin Duunissa (koordinointi Silta-Valmennusyhdistys)
- Mielen terveyden työkalupakki (TTL)
- KUUMA palvelupolku (Keuda)



Euroopan unionin
osarahoittama

Laurean sosionomiopiskelijat Lohjalta ja Hyvinkäältä ovat Sosiaalialan vaikuttamistyön opintojaksolla kevään 2024 aikana tuottaneet monenlaista hyödyllistä sisältöä hankkeelle. Tässä esimerkkinä alla esiteltävät posterit nuorille ja työnantajille sekä harmaassa sivupalkissa oleva linkki journal-julkaisuun. Opiskelijoiden töitä esitellään kesän aikana myös hankkeen somekanavilla.

Posterit nuorille:

TYÖELÄMÄN YHTEISTREENIT



Työnantajan vinkit nuorille

- Muista työhön sitoutuminen ja työpaikan sääntöjen noudattaminen.
- Noudatathan annettuja tehtäviä.
- Töissä ollaan töissä, yksilöiden taustat tai henkilökiemiat eivät saa työaikana vaikuttaa.
- Työvuorolistaa tulee noudattaa, muutoksia ei voi tehdä kysymättä.
- Ole ajoissa töissä, ennakoil miten pääset paikalle.
- Ilmoitathan ajoissa poissaolot, jotka tiedät etukäteen.
- Muista verokortti ja pankkitili.
- Kukaan ei ole seppä syntyessään, kaiken voi oppia!

Nuoret vinkkaavat nuorille!

- ♥ Ole oma-aloitteinen, mutta kysy neuvoa, jos et osaa.
- ♥ Ole oma itsesi, kysele ja kiinnostu.
- ♥ Kerro rohkeasti mielipiteesi tai ideasi, valmistaudu perustelevaan.
- ♥ Ole aktiivinen ja reipas.
- ♥ Älä lannistu. ♥
- ♥ Kaikkeen ei tarvitse suostua.
- ♥ Kunnoita itseäsi ja muita.



Tämä posterin ovat tehneet Laurea ammattikorkeakoulun sosionomiopiskelijat osana Sosiaalialan vaikuttamistyön opintojaksolla.

HUMAK **LAUREA** **AMMATTIKORKEAKOULU**
University of Applied Sciences

 **European unionin osarahoittama**

Opiskelijoiden Laurea
Journal -julkaisu

“Pää antaa heti periksi” – järjestelmä ei tunnista nuorten monimuotoisuutta”:

<https://journal.laurea.fi/paa-antaa-heti-periksi-jarjestelma-ei-tunnista-nuorten-monimuotoisuutta/#68b05c9b>

Posterit työpaikoille:

Nuorten omia ajatuksia:

- Työelämässä tarvitaan hyviä vuorovaikutustaitoja. Kokeneet voivat näyttää nuorille mallia omalla käytöksellään.
- Nuoret haluavat kantaa vastuuta. Vastuu ja luottamus lisäävät työn merkityksellisyyttä.
- Nuoret toivovat avointa suhtautumista näkökulmiinsa. Nuorilla voi olla hyviä ideoita!
- Nuorten mielestä työyhteisöön hyväksyminen kestää kauan. Heidän tarvitsee todistaa osaamistaan kokeneemmille.
- Nuoret, erityisesti nuoret naiset, ovat kokeneet työelämässä vähättelyä. Monet nuoret ovat kohdanneet negatiivisia kommentteja ja kokeneet, että heitä pidetään tyhminä.
- Nuorten havaintojen mukaan moninaisuus työelämässä on lisääntynyt. Esimerkiksi maahanmuuttajataustaisia ja muiden vähemmistöryhmien edustajia on työyhteisöissä enemmän. Nykyisin omasta vähemmistöasemasta uskalletaan myös kertoa avoimemmin.
- Nuorilla on myös hyviä kokemuksia kohtaamista ja kohtelemisesta työelämässä! Esimerkiksi kahvihuonekeskusteluihin ja toiminnan kehittämiseen mukaan ottaminen ovat olleet tärkeitä kokemuksia.

TYÖELÄMÄN YHTEISTREENIT

Vinkit työnantajille



Kiitos palautteesta!

Pieni sanasto

Monimuotoisuus eli diversity työyhteisössä. Keskenään erilaisten ihmisten muodostama kokonaisuus (esim. etninen tausta, seksuaalinen suuntautuminen, vammaisuus, neurodiversiiteetti).

Inklusiivisuus. Yhdenvertainen ja syrjimätön, kaikki osallistava ja mukaan ottava toimintatapa.

Binäärinen ja ei-binäärinen. Ei-binäärisen henkilön sukupuoli-identiteetti ei sovi tyttö-poika-jaotteluun. Henkilö voi olla muunsukupuolinen, sukupuoleton tai intersukupuolinen.

Sukupuolineutraali. Sukupuolesta riippumaton. Kummankin sukupuolen tasapuolisesti huomioon ottava. Ei tarkoita sitä, että tytöt eivät saisi olla tyttöjä ja pojat poikia.

Cis. Henkilön sukupuoli-identiteetti ja sukupuolen ilmaisu ovat hänelle syntyessään määritellyn sukupuolen ja siihen kulttuurissa liitettyjen odotusten mukaiset.

Seksismi. Näkemykset ja teot, jotka väheksyvät, alistavat tai syrjivät henkilöä sukupuolen, sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisan perusteella.

Bodysheimaus eli body shaming. Ulkomuotoon kohdistuvaa arvostelua ja nimittelyä.

Mitä hyötyä moninaisuudesta on organisaatiolle?

- **Luovuus ja innovatiivisuus**
Erialaisten näkemysten ja ratkaisumahdollisuuksien esiin saaminen, mikä puolestaan on yhteydessä innovatiivisuuteen.
- **Parantunut asiakastytyväisyys ja uusien asiakkaiden saaminen**
Erialaisten asiakasryhmien tarpeiden parempi hahmottaminen sekä asiakaskunnan huomiointi.
- **Taloudellinen kannattavuus**
- **Hyvä työnantajakuva ja maine**
Myönteinen vaikutus organisaation maineeseen ja houkuttelevuuteen työpaikkana
- **Työturvallisuus**
Työntekijöiden keskinäisen erilaisuuden huomiointi.
- **Työhyvinvointi ja työmotivaatio**



Työterveyslaitos 2022

Tämä posterin ovat tehneet Laurea ammattikorkeakoulun sosionomiopiskelijat osana Sosiaalialan vaikuttamistyön opintojaksolla.

HUMAK **LAUREA** **AMMATTIKORKEAKOULU**
University of Applied Sciences

 **European unionin osarahoittama**

VINKKI!

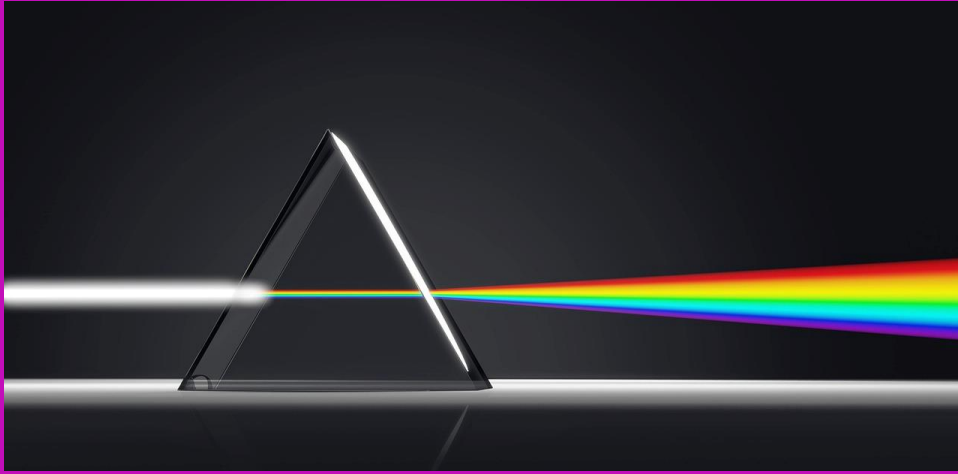


Kyseiset posterit löytyvät myös hankkeen
www-sivuilta:

<https://www.laurea.fi/hankkeet/t/treeni---tyoelaman-yhteistreenit/>

Ne voi vaikka tulostaa taukotilan pöydälle/sei-
nälle yhteisen keskustelun syykkeeksi. Tai ne
voi jakaa Intrassa ja käydä niistä keskustelua
esimerkiksi Teams-kanavilla.

Postereita kannattaa hyödyntää kokouksissa ja
palavereissa sekä erilaisissa kehittämistilai-
suuksissa ajattelun herättäjinä ja keskustelun
virittäjinä.



Käsittelen tällä palstalla moninaisuutta ja yhdenvertaisuutta työelämän näkökulmasta. Tulevien uutiskirjeiden myötä otan moninaisuuden tarkasteluun eri näkökulmia. Toivon, että niiden kautta kenelle tahansa lukijalle avautuu moninaisuuden luonnollinen ja lähtemättömästi yhteiskuntaan kuuluva olemus.

On hyvä pysähtyä pohtimaan, miksi moninaisuutta tarvitaan ja luoda ymmärrystä siitä, miksi sen kaiken potentiaalinen saavuttaminen ei lopulta vaadi ylivoimaisia ponnisteluja. TREENI-hankkeen kohderyhmän mukaisesti tuon tilaisuuden tullen perspektiivin lähemmäs nuorten työllisyyttä koskettavia teemoja. Lähdetään liikkeelle ydinkäsitteestä.

Moninaisuus, monimuotoisuus vai diversiteetti?

En ole löytänyt yhtä selkeää ja yhteisesti hyväksyttyä näkemystä siitä, miten näiden käsitteiden välille tulisi luoda eroa. Ne saavat viivahteita riippuen käsitteen käyttämisen taustatieteenalasta ja toimintaympäristöstä. Pidätäydyn itse moninaisuuden käsitteessä, mutta hyväksyn myös nämä vaihtoehdot termit, mahdollisesti käytän niitä itsekkin.

Kun ihmisen identiteettiin kuuluvia eroja kunnioitetaan turvallisessa ja myönteisessä ilmapölyssä, puhutaan moninaisuudesta. Moninaisuus on siis olemisen tila, jossa erilaiset yksilöt ja yhteisöt kunnioittavat toistensa erilaisuutta. Käsitteellisen kokonaisuudenhallinnan vuoksi yksilö ja yhteiskunta ovat luokitelleet aukottomasti määrittelemättömän "normaalin" rinnalle joukon erityis- ja vähemmistöryhmiä.

Moninaisuus muodostuu tästä kaikkien yhteisön jäsenten erilaisuudesta. Sen ominaisvahvuus on ottaa yksilö mukaan sukupuoleen, seksuaalisuuteen, sosio-ekonomiseen asemaan, ikään, fyysisiin ominaisuuksiin, vammaisuuteen, ulkonäköön, uskuntoon, kieleen, kulttuurieroihin, etnisiin piirteisiin, poliittisiin näkemyksiin tai erilaisiin ideologioihin ja vakaumuksiin katsomatta.

Yhteiseksi nimetty kokonaisuus on siis väistämättä yksilöistä koostuvien osatekijöidensä summa. Etsiessään paikkaansa yhteisössä, yksilölle on ominaista muodostaa käsitys itsestään ja toisesta. Liittyessämme työyhteisöön, tuomme ominaisuuksiemme kokonaisuuden yhteiseen toimintaympäristöön, jossa se kohtaa toisenlaisten ominaisuuksien kirjjon. Työyhteisö on se organisaation dynaaminen toimeenpaneva joukko, jolle on organisaation tavoitteiden kannalta hyödyllistä, jos nämä ominaisuudet kohtaavat toisiaan tukien ja arvostaen. Se mahdollistuu moninaisuuden johtamisen keinoin.

Yhteiskunta on väestörakenteeltaan väistämättä joka tapauksessa moninainen. Työelämä muuttuu moninaiseksi ja yhdenvertaiseksi, kun nämä eri väestöryhmät ovat edustettuina eri organisaatioissa ja työtehtävissä. Mutta moninaisuus on paljon enemmän kuin henkilöstörakenne. Se on paljon enemmän, kun organisaation ele sosiaalisen vastuun kantamisen suuntaan. Organisaation monimuotoisuus on investointi, jolla luodaan tulevaisuuden toimintaedellytyksiä.

Seuraavassa tulokulmapohdinnassa mietin, miksi yrityksen toiminnan olisi hyvä tunnistaa moninaisuutta tukevan organisaatiokulttuurin resurssit. Moninaisuuden liiketoiminnallisista hyödyistä käydään syystäkin kasvavaa keskustelua. Jatkan seuraavassa kirjoituksessani moninaisuuden käsittelyä tähän keskusteluun osallistuen. Pysy siis mukana!

Treeniterveisin,
Caius

TREENI-hankkeen
työyhteisötreenaaja



Lisätietoa moninaisuudesta työelämässä ja työyhteisöissä



Monimuotoisuus, tasa-arvo ja yhdenvertaisuus työelämässä:
[Monimuotoisuus, yhdenvertaisuus ja tasa-arvo työyhteisössä - Työturvallisuuskeskus \(ttk.fi\)](https://www.ttk.fi/tyoturva/monimuotoisuus-tyoelamassa)

Miten edistää moninaisuutta rekrytoinneissa:

<https://www.ttl.fi/sites/default/files/2022-01/miten-edistaa-monimuotoisuutta-rekrytoinneissa.pdf>

7 muutosta, joita nuoret vaativat työnantajilta – yksi asia nousee ylitse muiden:

<https://duunitori.fi/tyoelama/girlstake-over-monimuotoisuus>

Monimuotoinen työyhteisö:

<https://www.suomi.fi/yritykselle/tyonantajuuus/tyoyhteison-hyvinvointi/opas/monimuotoinen-tyoyhteiso>

Monimuotoisuus ja inklusiivisuus – mitä ja miksi:

<https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/monimuotoisuus-ja-inklusiivisuus-asiantuntijaorganisaatioissa/monimuotoisuus-ja-inklusiivisuus-mita-ja-miksi>

TEM Työelämän monimuotoisuusohjelma:

<https://tem.fi/tyoelaman-monimuotoisuusohjelma>