



Kehitä K-duunia

Syyskuu 2015

NUORTEN AKADEMIA

Hämeentie 29, 4. krs, 00500 Helsinki
etunimi.sukunimi[at]nuortenakatemia.fi
www.nuortenakatemia.fi

Kehitä K-duunia

K-kauppiasliitto tilasi NA Kehittämöltä työpajoja kesätyössä/työharjoittelussa oleville nuorille. Työpajojen tarkoituksena oli perehdyttää nuoria työelämään. Lisäksi työpajojen tavoitteena on nuorten näkemysten ja kokemusten avulla kehittää K-kauppiasliiton K-duuni ohjelmaa.

Tämän raportin tarkoitus on koota K-duuniin osallistuneiden nuorten näkemyksiä kesätyöstä K-kauppoissa. Nuorten näkemykset on koottu Nuorten Akatemian järjestämässä työpajoissa (Hämeentie 29). Fasilitoinnista vastasi Annakaisa Oksava.

Työpajojen teemat olivat:

- työelämätaidot 24.6.2015
- perehdyttäminen 5.8.2015
- kesätyön ja työpajojen arviointi 26.8.2015

Nuoria osallistui yhteensä yhdeksän Helsingin ja Vantaan eri toimipisteistä. Suurimmalla osalla kyseessä oli ensimmäinen työpaikka.

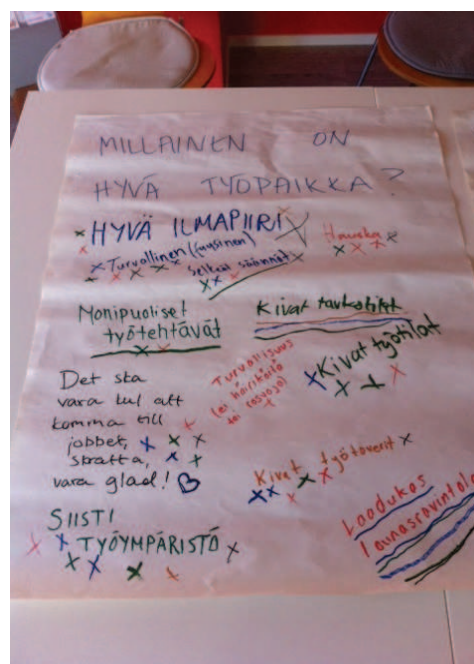
Asennetta pitää olla

- Työpaja "K-duuni aluillaan – mitä olisi hyvä tietää ja mikä auttaa aloittamaan?"

Tärkeimmiksi asioiksi työelämässä nuoret kokivat oman asenteen, rehellisyyden, luotettavuuden ja sosiaalisuuden. Omalla asenteella tarkoitettiin sitä, että löydetään työn positiiviset puolet ja arvostetaan omaa työtä. Rehellisyyteen liittyi myös luotettavuus: "Asiakkaat ja kollegat voivat luottaa minuun ja minä heihin". Sosiaalisuuteen liitettiin avoimuus ja hyvät käytöstavat niin työyhteisössä kuin asiakkaiden parissa.

Nuori kertoi, että kun on ollut iloinen, avoin ja puhelias kassalla, ovat asiakkaatkin olleet samanlaisia häntä kohtaan.

Rastilla on merkitty nuorten mielestä tärkeimmät ja alleviivattu ne, joita pitäisi vielä kehittää omalla työpaikalla.



Perehdyttäminen vaihtelee

- Työpaja "Mun K-duuni"

Nuorilla oli hyvin erilaisia kokemuksia perehdyttämisestä. Suurimmalla osalla perehdytys oli ollut hyvä, mutta yhdellä ryhmän nuorista perehdytystä ei ollut lainkaan. Perehdyttämiseen käytetty aika vaihteli 1 – 8 päivään. Pisin perehdyttämisaika oli varastotyössä, kassatyöhön perehdytettiin 3 päivän ja muissa tehtävissä päivän tai alle.

Mikä oli parasta jokaisen perehdyttämisessä:

- *"erikseen perehdytykseen valittu työntekijä, auttoi ja neuvoi kaikessa"*
- *"muut työntekijät auttoi tosi mielellään"*
- *"kiva, että esiteltiin muille työntekijöille"*
- *"perehdytys pienessä porukassa (2 perehdyttäjää per 4 ihmistä – TOSI HYVÄ JUTTU!)"*
- *"rento perehdytys"*
- *"pitkä ja kattava, apu lähellä"*
- *"sopivan lyhyt ja kattava, perehdyttäjä lähellä"*

Rentoon perehdyttämiseen kuului nuorten mielestä se, että perehdyttäjä on ystävällinen ja kärsivällinen. Perehdyttäjän motiivit ja oma kiinnostus nuorten auttamiseen ja neuvomiseen koettiin hyvin tärkeäksi. Jos perehdyttäjällä ei ole aitoa kiinnostusta tehtävään, niin nuoret vaistosivat sen hyvin nopeasti.

Parasta perehdyttämisessä oli se, että suurin osa oli päässyt nopeasti työtehtävien äärelle ja kesätyöntekijä oli esitelty muulle henkilöstölle. Myös perehdyttäjän varahenkilön nimeämistä pidettiin tärkeänä. Joissakin tapauksissa oli käynyt niin, että perehdyttäjä ei ollut päässytkään paikalle, ei työpaikalla ollut ketään jonka puoleen uusi työntekijä olisi voinut kääntyä.

Jatkossa kannattaa kiinnittää huomiota perehdyttäjien innostukseen ja kouluttamiseen. Hyvä ja innostunut perehdyttäjä takaa hyvän K-duuni- kokemuksen sekä erinomaisen asiakaspalvelun.

Myös kirjoittamattomista säännöistä oli joissakin tapauksissa unohdettu kertoa. Esimerkkejä siitä, että hiljainen tieto ei siirtynyt nuorille.

Nuori sai kuulla vasta viimeisellä viikolla että aamun ensimmäinen kahvi on työntekijöille ilmainen, siihen asti hän oli maksanut siitä.

Työtakkien värit oli koodattu niin, että aloittelijoille ja konkareille oli eriväriset takit ja se piti huomioida pukeutumisessa.

Perehdytysmateriaalin arviointi (e-Learning)

Yhdeksästä nuoresta neljä oli tutustunut tai heidät oli ohjattu käymään sivuilla.

Nuorten mielestä sivut olivat selkeät ja helpot käyttää. Koettiin kuitenkin, että niissä oli melko paljon luettavaa. Osa nuorista toivoi, että asioiden käymistä läpi perehdyttäjän kanssa kasvotusten. Ohessa kommentteja sivujen teemojen mukaan.

	Hyvää	Kehitettävää
Turvallisuuskävely	<ul style="list-style-type: none">- Kerrotaan asioista joita ei ehkä muuten tulisi käsiteltyä. Jos jaksaa lukea, niin tietoa löytyy- Mielenkiintoisesti toteutettu	<ul style="list-style-type: none">- 20 minuuttia on pitkä aika turvallisuuskävelyn läpikäyntiin- voisi olla enemmän kohdennettua asiaa; marketit ja esim. varastot ja K-Rauta, Rautia erikseen
Keskon käyntikortti	<ul style="list-style-type: none">- Kesko yrityksenä ja muut siihen liittyvät asiat tulee tutuksi- Selkeä ja kiva ulkoasua- Helppo käyttää- Videot hyvä lisä- Voi valita mitä katsoo/lukee	<ul style="list-style-type: none">- Asiat olisi voinut esittää tiiviimmin
Työergonomia	<ul style="list-style-type: none">- Video oli hyvä- Kerrotaan ergonomiasta joka on tärkeä aihe	<ul style="list-style-type: none">- Tekstin voisi esittää videomuodossa, olisi mielenkiintoisempi niin
Digitaalisuus asiakaskokemuksena	<ul style="list-style-type: none">- mainosmaisesti tehty- mielenkiintoa herättävä	<ul style="list-style-type: none">- ei kehitettävää

Hyvät työkaverit ja mahdollisuus vaikuttaa tärkeää

- Työpaja ” Kiva K-duuni – miten kesätyöntekijän olisi helppo päästä alkuun?”

Tämän tapaamisen tavoitteena oli arvioida kesätyötä sekä järjestettyjä työpajoja.

Nuoret saivat antaa arvosanoja (asteikko 4 – 10) kesätyöhön liittyen ja perustella nämä:

- Kollegat, keskiarvo 8,9
Pääosin kollegat oli koettu mukavaksi. Kesätyöntekijät oli otettu hyvin mukaan työporukkaan alusta lähtien. Mukaan mahtui muutama hieman epäystävällinen kollega ja toivottiinkin posit iivista asennetta ja hymyä. Kollegoiden kanssa toivottiin enemmän aikaa vaihtaa kuulumisia.
- Esimies, keskiarvo 9
Esimiehet olivat olleet kaikkien mielestä erittäin hyviä. Yksi nuorista kuvasi esimiestään isä hahmoksi, jolta voi aina kysyä ja hän antaa rehellistä palautetta. Esimiehet koettiin myös joustavaksi, reiluiaksi ja yksi nuorista mainitsi, että esimiehelle oli selvästi tärkeää työntekijöi den hyvinvointi työyhteisössä ja työtehtävissä. Yksi maininta tuli siitä, että esimies saattoi olla välillä pahalla päällä ja kiroili. Se ei kuitenkaan ollut päällimmäisenä kuvana vaan kyseinen esimies koettiin kivaksi ja rehelliseksi.
- Ensimmäinen työpäivä, keskiarvo 9,2
Ensimmäinen työpäivä oli sujunut suurimmalta osalta hyvin. Nuoret olivat saaneet työvaatteet, oli tarjottu ilmainen lounas ja päästy aiemmin kotiin. Yhdellä nuorista ei ollut perehdytystä ollenkaan ja toiselle oli käynyt niin että perehdyttäjä oli sairastunut eikä hänen tilalleen ollut nimetty ketään. Tärkeää on myös, että tietää keneltä kysyy perehdytyksen jälkeen. Yksi nuorista oli niin sanotusti nimennyt itse itselleen perehdyttäjän, koska ei tiennyt keneltä kyse lisi kun työt pyörähtivät käyntiin.
Toiveita oli myös sen suhteen, että pääsee heti töihin käsiksi ja että työtä riittää koko kesäksi.

Jos kesän aikana tuntuu, että työt vähenevät, niin ei tunnu hyvältä käydä kysymässä koko ajan, koska se voi antaa kuvan ettei töitä ole ja sen myötä töitä ei olisikaan koko kesäksi.

d) Minä itse työntekijänä, keskiarvo 8,2

Nuoret olivat tässä kohtaa todella kriittisiä. Yksi nuorista kertoi, että oli myöhästellyt paljon ja koki että sen takia ei ollut kovin hyvä työntekijä. Toisaalta seuraavassa lauseessa ilmeni, että vaikka ei työskennellyt enää samassa kaupassa, asiakkaat tervehtivät kaduilla ja kyselivät kuulumisia. Toinen nuorista kertoi, että koki olevansa tehokas, mutta työpaikalla käytettävä tehokuusmittari antoi erilaisen kuvan. Keskusteltiin ryhmässä, että työpaikalla pitäisi varmasti käydä mittarin käyttö uudestaan läpi ja arvioida miksi nuoren tunne omasta työnteosta eroaa mittarin lukemista.

Muutamalla oli ollut välillä aikoja kun tuntui, ettei töitä oikein ollut. Usein yritti itse keksiä tekemistä tai kysyi joltain lisähommia. Ryhmässä keskusteltiin, että on myös esimiehen tehtävänä suunnitella työtehtävät niin, että ne riittävät koko kesäksi. Toki oma-aloitteisuus on aina hyvä asia, mutta sitäkin ei voi loputtomiin olla, jos oma toimenkuva ei ole laaja.

Muutama nuorista nosti esiin oman ahkeran asenteen ja että oli saanut myönteistä palautetta esimieheltä loistavasta motivaatiosta. yhden nuoren kohdalla parasta oli se, että työsopimusta jatkettiin kesätyön jälkeen.

Nuorten kiteytys siitä, mitkä olivat parhaita puolia ja kehitettäviä kohteita kesätyössä:

Parasta kesätyössä	Kehitettävää
<ul style="list-style-type: none">- vuorotyö- työpaikan loistava sijainti (pääsee eri kuneuvoilla)- rentous- kivat työkaverit- sai mahdollisuuden päästä töihin- hyvä työilmapiiri- monipuoliset työtehtävät- sai apua tarvittaessa- vastuun antaminen	<ul style="list-style-type: none">- yhteistyö toimijoiden välillä- uuden työntekijän vastaanotto- perehdyttävä pitäisi olla nimettynä- työntekijöiden keskinäiset suhteet- epäselvyydet- olisi pitänyt olla paremmat valmistelut uutta työntekijää varten

Työpajoista oli hyötyä nuorille

Nuoret kokivat, että työpajoissa ryhmäkoko oli sopiva. Tämän kokoisessa ryhmässä toi helpommin esiin omia ajatuksia. Pieni ryhmäkoko auttoi myös ruotsia äidinkielenään puhuvaa nuorta puhumaan suomeksi. Kehittämiskohteeksi mainittiin, että olisi kiva jos olisi ollut enemmän aikaa kokemusten vaihtoon.

Yksi nuorista totesi, että nyt kun on pohtinut kesätyöntekijänä, missä olisi parannettavaa, osaa sitten ensi kesänä neuvoa uusia kesätyöntekijöitä. Myös oma toimenkuva nähtiin osana isompaa kokonaisuutta. Vaikka oli saattanut tuntua, että oma työ ei ole kovin merkittävää niin nyt ymmärsi, että se on tärkeä osa kokonaisuutta omalla työpaikalla. Alla nuorten palaute työpajoista:

