

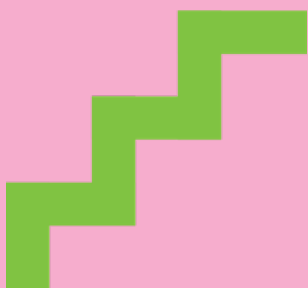
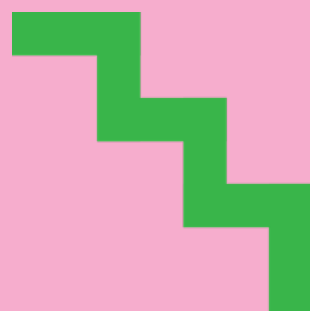


Kylä nuoret töihin

**Toimintamalli nuorten
työllistämisen tueksi
haja-asutusalueella**

SALLAN 4H-YHDISTYS RY
KYLÄ NUORET TÖIHIN-HANKE

10/2025



Sisällysluettelo

Johdanto 3

Hankkeen tausta	3
Yhteistyökumppanit ja roolit.....	3

Tavoitteet ja hyödyt..... 4

Tavoite	4
Hyödyt	4

Toimintamallin kuvaus 5

1. Nuorten tavoittaminen	6
2. Koulutukset ja työelämävalmennus	6
3. Yhteistyöverkosto	7
4. Nuorten osaamisen hyödyntäminen	8
5. Työelämäpolun rakentaminen	9
6. Työturvallisuus	10
7. Asiakkaan rooli	11
8. Toimintamallin ylläpitäminen ja kehittäminen.....	12
9. Tulokset ja vaikutukset	13

Nuoren polku työelämään 14

Vaihe 1 – Tiedotus	14
Vaihe 2 – Ensiaskleet	15
Vaihe 3 – Koulutus.....	15
Vaihe 4 – Työkokemus	15
Vaihe 5 – Palaute	15

Koulutus ja kouluttaminen 17

Koulutusten suunnittelu ja toteutus.....	18
Koulutuspaikat ja toteutustavat.....	18
Koulutusmateriaalit.....	18
Kouluttajan muistilista.....	19
Kouluttajien rekrytointi	20
Roolit ja vastuut.....	20

Yhteenveto 21

Linkit..... 22

Loppusanat..... 23



Johdanto

Hankkeen tausta

Sallan 4H-yhdistyksen Kylä nuoret töihin -hanke on kehittänyt toimintamallin haja-asutusalueilla asuvien nuorten työllistymisen tueksi. Hanketta on toteutettu Sallan ja Kemijärven alueilla, ja sen pääkohderyhmänä ovat olleet 13–28 vuotiaat nuoret. Hankkeen aikana kartoitettiin nuorten koulutus- ja työllistymistarpeita sekä heidän osaamistaan, joita nuoret voivat hyödyntää työelämässä. Toimintamallin tarkoituksena on koota yhteen hankkeen aikana opittuja asioita ja luoda yksilöllinen polku, joka tukee nuorten siirtymistä työelämään myös hankkeen päättymisen jälkeen.

Yhteistyökumppanit ja roolit

Hanke on toteutettu laajassa yhteistyössä paikallisten toimijoiden kanssa. Heidän kanssansa on etsitty ratkaisuja ja kehitetty toimintaa, jonka avulla nuoria voidaan tukea työelämään siirtymisessä. Kouluilla on toteutettu työelämätaitoihin liittyviä koulutuksia, kuten ansioluettelon laatimista, työhakemusten tekemistä sekä vapaa-ajan lyhytkoulutuksia työkohtaisiin tehtäviin.

Yhteistyön avulla on kehitetty koulutuksia, lisätty nuorten osaamista ja tuettu nuorten työllistymistä. Koulujen tuki on ollut avainasemassa nuorten tavoittamisessa ja toiminnan mahdollistamisessa.

Tämä toimintamalli kokoaa yhteen hankkeen opit ja tarjoaa kunnille, yhdistyksille ja muille toimijoille konkreettisia työkaluja nuorten työllisyyden tukemiseen haja-asutusalueilla.



Nuorten työllistymistä ei ratkaista yksin – vaan yhdistämällä paikalliset ihmiset, osaaminen ja mahdollisuudet.

Tavoitteet ja hyödyt

Tavoite

Toimintamallin tavoitteena on luoda haja-asutusalueilla asuville nuorille helppo ja yksilöllinen polku työelämään. Malli pohjautuu käytännönläheisiin koulutuksiin ja valmennuksiin, jotka tukevat erityisesti työllistymistä keikkatöihin ja yrittäjyyteen. Nuoria rohkaistaan tunnistamaan omia vahvuuksiaan ja kokeilemaan erilaisia työmahdollisuuksia omassa lähiympäristössään.

Koulutukset suunniteltiin nuorten omien toiveiden ja palautteen pohjalta, joita kerättiin 65 nuorelta Sallan ja Kemijärven alueella. Tämä varmisti, että koulutuksen sisällöt vastasivat nuorten tarpeita ja kiinnostuksen kohteita. Koulutusten suunnittelua ja toteutusta tuki hankkeen henkilöstön osaaminen sekä laaja paikallinen yhteistyö.

Hyödyt

Toimintamalli tarjoaa turvallisen ympäristön harjoitella työelämään liittyviä taitoja, saada työkokemusta ja kasvattaa itsevarmuutta sekä rohkeutta edetä kohti omia unelmia.

Paikalliset yritykset, kunnat ja järjestöt hyötyvät motivoituneista, koulutetuista ja perehdytetyistä nuorista, jotka vastaavat alueen työvoimatarpeisiin. Lisäksi tiivis yhteistyö vahvistaa paikallisyhteisöä ja lisää alueen elinvoimaa.

Tämä toimintamalli kokoaa yhteen koulujen, yhdistysten, kuntien ja paikallisten yritysten mahdollisuudet tukea nuorta kohti työelämää. Mallin idea on, että ensin nuori kuulee eri mahdollisuuksista, sen jälkeen hänelle tarjotaan lyhyt ja matalan kynnyksen koulutus, ja vasta sen jälkeen hänet ohjataan keikkatöihin tai yrittäjyyskokeiluihin.

TOIMINTAMALLIN HYÖDYT

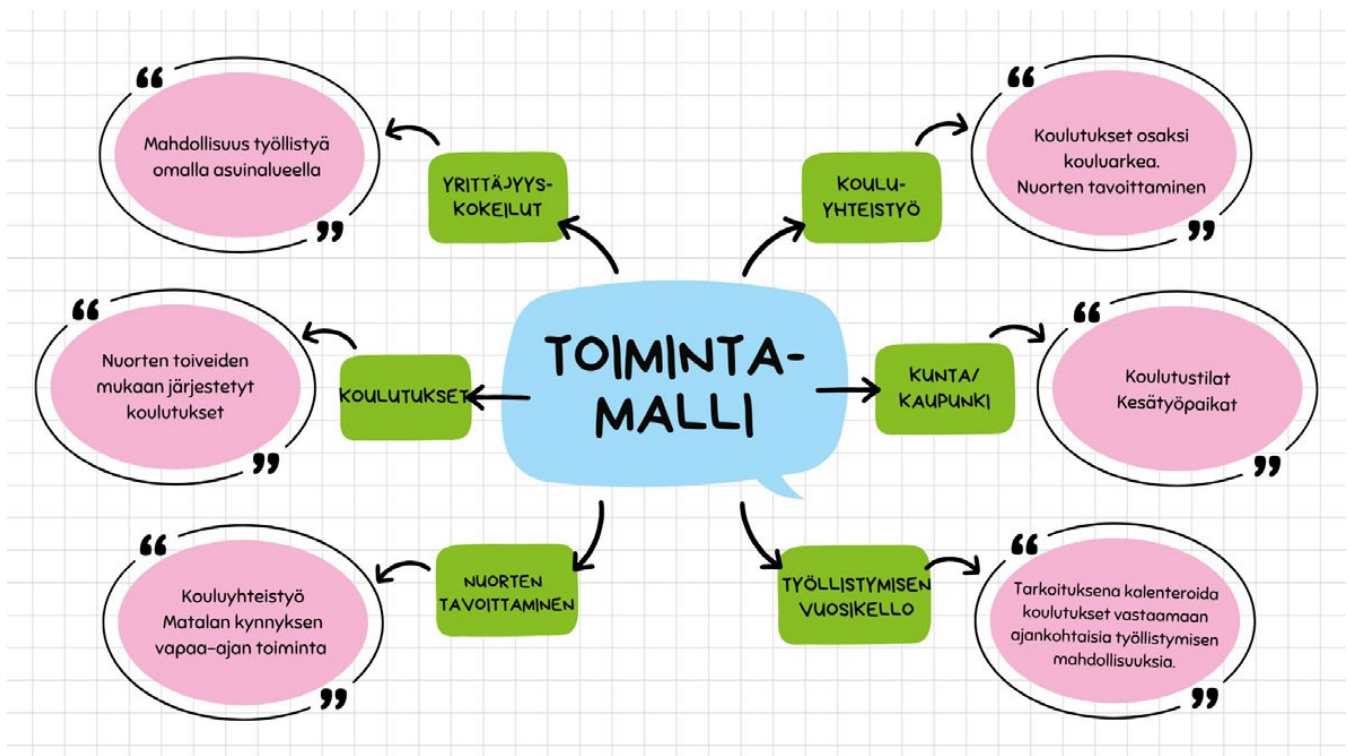
- Nuoret saavat työelämä- ja yrittäjyystaitoja.
- Paikalliset työnantajat saavat perehdytettyjä ja motivoituneita työntekijöitä.
- Kunnat ja yhdistykset vahvistavat alueellista yhteistyötä.
- Malli tukee nuorten kiinnittymistä omaan kotiseutuun.
- Toimintamalli on helposti sovellettavissa eri kunnissa.

TOIMINTAMALLIN VAHVUUDET

- Paikallisuus ja kylien voimavarojen hyödyntäminen.
- Tiivis yhteistyö koulujen, yritysten ja yhdistysten välillä.
- Matalan kynnyksen osallistuminen – nuori saa onnistumisen kokemuksia heti.
- Toiminnan siirrettävyys eri alueille ja kuntiin.

Toimintamallin kuvaus

Toimintamalli vahvistaa nuorten työelämävalmiuksia, rohkaisee kokeilemaan erilaisia työtehtäviä ja edistää yhteisöllistä tekemistä kylissä ja kunnissa.



1

Nuorten tavoittaminen

Nuoria on tavoitettu pääasiassa kouluyhteistyön kautta. Koulujen kanssa on järjestetty infoja ja koulutuksia koulupäivien aikana, mikä on lisännyt saavutettavuutta ja vaikuttavuutta.

Sosiaalisen median kautta tavoittaminen on ollut rajallista, mikä korostaa henkilökohtaisten kohtaamisten merkitystä. Sallassa 4H-yhdistyksen aktiiviset nuoret ovat toimineet tärkeänä linkkinä sitouttamisessa ja toiminnan jatkuvuudessa.

TAVOITTAMISEN KANAVAT

- **Pääkanava:** koulut (info, työpajat)
- **Muut:** 4H:n vapaa-ajan toiminta, muut hankkeet ja tapahtumat
- **Sosiaalinen media:** nuorten oma viestintä ja sisällöntuotanto

2

Koulutukset ja työelämävalmennus

Lyhyt, käytännönläheinen koulutus on toimintamallin ydin. Tavoitteena on tarjota nuorelle heti hyödynnettäviä taitoja keikkatöihin ja yrittäjyyteen sekä vahvistaa työelämävalmiuksia.

Käytännössä tämä on tarkoittanut

- Koulupäivien aikana järjestettyjä työelämätaidokoulutuksia
- Iltaisin ja vapaa-ajalla toteutettuja työkohtaisia lyhytkoulutuksia
- Yksilöohjausta ja keskusteluja urapoluista

JÄRJESTETTYJÄ KOULUTUKSIA

- Lastenhoito
- Siivoustyö ja ikkunanpesu
- Pihatyöt
- Kahvilan ja grillin pito
- Yrittäjyys

Työelämätaitoja tukevat teemat: ansioluettelo ja työhakemus, hygieniapassi, asiakaspalvelu, työelämän pelisäännöt.



3

Yhteistyöverkosto

Toimintamalli on rakennettu niin, että se voidaan toteuttaa olemassa olevien paikallisten toimijoiden yhteistyönä. Käytännön toteutuksesta vastaa esimerkiksi paikallinen yhdistys tai muu nuorisotoimija, joka koordinoi koulutuksia ja pitää yhteyttä nuoriin sekä työn tilaajiin.

Kunta ja koulut: toimii taustatukena ja vastaa siitä, että malli säilyy osana alueen työllisyys- ja nuorisotyötä. Heidän roolinsa on mahdollistaa koulutustilojen, tiedotuksen ja verkostojen käyttö sekä tarjota hallinnollista tukea tarvittaessa.

Yhdistykset, yritykset ja muut yhteisöt: he tarjoavat nuorille työmahdollisuuksia, osallistuvat koulutusten toteutukseen ja antavat palautetta toiminnan kehittämiseksi.

Koordinointivastuu voidaan kierrättää tai sopia määräajaksi, esimerkiksi niin, että yhdistys kutsuu verkoston koolle kaksi kertaa vuodessa ja arvioi toiminnan tuloksia yhdessä kunnan ja muiden toimijoiden kanssa.

Tällä tavalla toimintamalli pysyy elävänä ja joustavana — se ei ole riippuvainen yhdestä toimijasta tai henkilöstä, vaan perustuu yhteistyöhön ja jaettuun vastuuseen.

Koulujen rooli on ollut ratkaiseva – ilman kouluja nuorten tavoittaminen ja ohjaus ei olisi ollut yhtä vaikuttavaa.

TOIMIJA	ROOLI	VASTUUT
Kunta	Koordinaatio, koulutukset	Tilat, ohjaus
Koulut	Nuorten tavoittaminen	Työpajat, viestintä
Yhdistys	Työllistäminen, koulutukset	Ohjaus, koulutus

4

Nuorten osaamisen hyödyntäminen

Nuorten yksilöllistä osaamista on hyödynnetty hankkeen eri vaiheissa. Nuoria on osallistettu toiminnan suunnitteluun ja heidän vahvuuksiaan on tuotu esiin käytännön toiminnan kautta.

Esimerkiksi hankkeelle palkattiin oma **nuori somettaja**, joka tuotti videovinkkisarjaa ja muuta sisältöä sosiaaliseen mediaan yhdessä muiden nuorten kanssa. Tämä on vahvistanut nuorten digiosaamista ja antanut kokemusta sosiaalisen median markkinoinnin työtehtävistä.

Moni nuori on myös innostunut yrittäjyydestä, erityisesti **kahvilan ja grillin pidosta**. Hankkeen kautta tarjotut tilat ja ohjaus ovat mahdollistaneet turvallisen ympäristön yrittäjyyden ja asiakaspalvelutaitojen harjoitteluun, mikä on lisännyt nuorten itseluottamusta.



5

Työelämäpolun rakentaminen

Toiminta on ollut yksilölähtöistä ja yksilöllisesti ohjattua. Jokaisen työllistyneen nuoren kanssa on kartoitettu oma osaaminen, kiinnostuksen kohteet ja tavoitteet, joiden pohjalta nuori on ohjattu sopiviin koulutuksiin ja tarjottu työmahdollisuuksia.

- Yrittäjyydestä kiinnostuneille: yrittäjäkoulutukset + yritysohjaus
- Keikkatöistä kiinnostuneille: lyhytkoulutukset → ensimmäinen työkeikka
- Kaikki koulutukset maksuttomia → matala kynnys osallistua



Esim. YHDISTYKSELLE TYÖLLISTYNYT NUORI

Toimija vierailee koululla ja esittelee nuorille tulevia koulutuksia ja työpaikkoja. Koulun kanssa sovitaan yhteisestä työelämätaidot-koulutuksesta, joka järjestetään koulupäivän aikana. Koulutus kestää puoli päivää, ja sen aikana nuoret pääsevät pohtimaan omia vahvuuksiaan ja oppivat työnhaun ja työelämän perusasioita.

Koulutuksen jälkeen yksi osallistujista ilmoittautuu mukaan kerhonohjaajakoulutukseen, joka toteutetaan paikallisen yhdistyksen kautta. Nuori suorittaa koulutuksen ja työllistyy sen myötä yhdistyksen kerhonohjaajaksi. Hän järjestää alakouluikäisille suunnattua askartelukerhoa omalla kotikylällään, ja kerhotoiminta jatkuu sekä syys- että kevätlukukauden ajan.

Esim. NUORI YRITTÄJÄ

Toimija vierailee koululla ja kertoo nuorille erilaisista mahdollisuuksista osallistua koulutuksiin ja löytää työpaikkoja. Yksi nuorista kiinnostuu yrittäjyydestä ja ottaa yhteyttä saadakseen lisätietoa.

Keskustelussa pohditaan, mitä taitoja nuorella jo on ja millaisia palveluita hän voisi tarjota omien vahvuuksiensa pohjalta. Nuori ohjataan osallistumaan yrittäjäkoulutukseen, jossa hän laatii kevyen yritystoimintasuunnitelman ja saa perusvalmiudet oman palvelun käynnistämiseen.

Seuraavaksi nuori osallistuu somemarkkinoinnin koulutukseen, jonka avulla hän oppii suunnittelemaan ja toteuttamaan mainontaa sosiaalisessa mediassa. Koulutuksen jälkeen nuori alkaa tarjota paikallisille yrityksille palveluita, kuten markkinointimateriaalien tuottamista ja somevideoiden kuvaamista.

6

Työturvallisuus

Työturvallisuus on olennainen osa nuorten työllistämisessä. Sen avulla varmistetaan, että nuoret voivat tehdä työtään turvallisesti ja oppia samalla työelämän perusasioita. Lisäksi työnantajalla on lakisääteinen velvollisuus huolehtia nuorten työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Työsuojelulaissa on tarkennuksia nuorten käyttämisestä vaaralliseen työhön.

Nuoren työtehtävät suunnitellaan aina turvallisiksi ja vastuullisesti. Jokaisella työkeikalla on nimetty yhteyshenkilö, joka vastaa perehdytyksestä, työturvallisuudesta ja yhteydenpidosta.

Ennen työn aloitusta nuori saa lyhyen perehdytyksen, jossa käydään läpi työvälineet, turvalliset työtavat ja keneen olla yhteydessä, jos jotain sattuu. Nuori ei tee työtä yksin, eikä saa käyttöönsä vaarallisia työvälineitä ilman ohjausta.

Asiakas, joka tilaa nuoren töihin, huolehtii siitä, että työympäristö on turvallinen ja siisti. Työstä sovitaan aina kirjallisesti, ja asiakas perehdyttää nuoren työpaikan käytäntöihin.

PERUSPERIAATTEET

- 1 **Vastuullinen työnantaja** – nuori ei koskaan tee työtä yksin ilman vastuuhenkilöä tai yhteyshenkilöä.
- 2 **Ennakkoperehdytys** – ennen ensimmäistä työkeikkaa nuori saa lyhyen perehdytyksen työturvallisuudesta (esim. pukeutuminen, työvälineet, ohjeiden noudattaminen).
- 3 **Soveltuvat tehtävät** – nuorille tarjotaan vain ikä ja osaaminen huomioiden turvallisia työtehtäviä.
- 4 **Vakuutusturva** – kaikilla nuorilla on tapaturmavakuutus työn aikana. Tämä tarkistetaan aina ennen työsuhteen tai keikkatyön alkua.
- 5 **Yhteydenpito** – ohjaaja tai vastuuhenkilö on tavoitettavissa koko työtehtävän ajan, ja nuori saa mahdollisuuden kysyä, jos jokin askarruttaa.

Muistilista nuorelle:

- Käytä annettuja suojaimia
- Kysy, jos et tiedä miten välinettä käytetään
- Pidä työtila siistinä
- Ilmoita heti, jos jotain sattuu
- Älä pelkää kysyä, jos on epävarma olo

Muista: Turvallinen, ohjattu ja hyvin suunniteltu työkokemus vahvistaa nuoren luottamusta itseensä ja luo pohjan tuleville työllistymismahdollisuuksille.

Lisää tietoa vaarallisen työn teettämisestä nuorella

tyosuojelu.fi/tyosuhte/nuori-tyontekija/vaarallinen-tyo



7

Asiakkaan rooli

Asiakkaan rooli on tärkeä. Asiakas (esim. yhdistys, yksityishenkilö tai yritys), joka tilaa nuoren tekemään työtä, tarvitsee selkeät ohjeet, jotta yhteistyö sujuu turvallisesti ja sujuvasti.

ASIAKASOHJE Asiakkaan vastuut ja huomioitavat asiat

- 1 Selkeä sopimus ja ohjeistus**
 - Sovitaan kirjallisesti työn kesto, tehtävät ja vastuuhenkilö.
 - Asiakas tietää, kuka ohjaa nuorta ja miten yhteydenpito hoidetaan.
- 2 Turvallinen työympäristö**
 - Työpaikan tai -kohteen on oltava turvallinen ja siisti.
 - Vaarallisia työvälineitä ei anneta nuoren käyttöön ilman valvontaa.
- 3 Perehdytys nuorelle**
 - Ensimmäisenä päivänä käydään läpi tehtävät, työvälineet, turvallisuus ja käytännöt.
 - Varmistetaan, että nuori ymmärtää ohjeet (tarvittaessa näytetään käytännössä).
- 4 Yhteyshenkilön rooli**
 - Asiakas nimeää henkilön, joka vastaa nuoresta työpaikalla.
 - Tämä henkilö on se, johon nuori voi kääntyä kysymyksissä tai ongelmatilanteissa.
- 5 Palaute ja arviointi**
 - Työn päätyttyä annetaan lyhyt palaute nuorelle (mikä sujui hyvin, mitä voisi kehittää).
 - Tämä vahvistaa nuoren motivaatiota.



8

Toimintamallin ylläpitäminen ja kehittäminen

TOIMINTAMALLIN YLLÄPITÄMINEN JA KEHITTÄMINEN

Toimintamallin jatkuvuus perustuu selkeään rakenteeseen ja yhteistyöhön paikallisten toimijoiden välillä.

Keskeisiä toimintatapoja ovat:

- Vuosikellon hyödyntäminen koulutusten ja työmahdollisuuksien suunnittelussa
- Kouluyhteistyön jatkaminen nuorten tavoittamiseksi
- Osaamisrekisterin ylläpito
- Nuorilta ja yhteistyökumppaneilta kerättävän palautteen jatkuva hyödyntäminen
- Kouluttajaverkoston ylläpito ja kasvattaminen

Toimintaa tulee tarkastella vuosittain ja muokata alueen tarpeiden ja nuorten kiinnostuksen mukaan.

OSAAMISREKISTERI

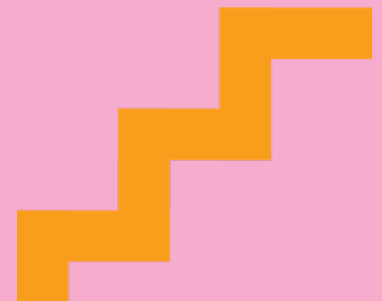
Kaikki nuoren suorittamat koulutukset, kokeilut ja työkokemukset kirjataan osaamisrekisteriin.

Rekisteri toimii

- Työhaun tukena
- Työnantajien apuna tunnistaa sopivia työntekijöitä
- Motivaattorina nuorelle nähdä oma edistymisensä

LUONNONTUOTTEET JA PAIKALLINEN ELINVOIMA

Hankkeessa tarjottiin myös koulutuksia luonnontuotteiden keruuseen ja jalostukseen. Vaikka osallistuminen näihin koulutuksiin jäi vähäiseksi, ne muodostavat tärkeän pohjan jatkokehitykselle erityisesti alueilla, joissa luonto- ja matkailutoiminta ovat keskeisiä elinkeinoja. Nuorten kiinnostus painottui enemmän retkeilyyn kuin luonnontuotteisiin, mikä on hyvä huomioida jatkosuunnittelussa.



9

Tulokset ja vaikutukset

Toimintamallin toteutusta ja vaikutuksia on arvioitu jatkuvasti hankkeen aikana. Palautetta on kerätty nuorilta, kouluilta ja yhteistyökumppaneilta, ja sen perusteella toimintaa on voitu kehittää.

Seurannan ja arvioinnin menetelmiä:

- Osallistujamäärät koulutuksissa ja tapahtumissa
- Palautekyselyt nuorille ja yhteistyökumppaneille
- Työllistyneiden ja yrittäjäksi ryhtyneiden määrä
- Osaajarekisterin hyödyntäminen

Tämän perusteella on mahdollista kehittää toimintamallia edelleen, lisätä uusia koulutusteemoja, vahvistaa markkinointia sekä laajentaa yhteistyöverkostoa.

Nuorten itsevarmuus, työelämävalmiudet ja osallisuuden tunne vahvistuivat. Koulujen ja muiden paikallisten toimijoiden yhteistyö parani ja syntyi uusia toimintatapoja nuorten ohjaamiseen. Nuoret saivat valmiuksia toimia itsenäisesti ja tunnistaa omia vahvuuksiaan.

Hankkeen aikana työllistettiin yli 50 nuorta Sallan ja Kemijärven alueella.

VINKKI

Valmiita liikeideoita nuorille:

- Pihatyö- ja siivouspalvelut
- Tapahtuman järjestäminen (kahvitus, somistus, somekuvaus)
- Kyläpalvelut (kauppa-apu, ulkoiluapu, koirien ulkoilutus)
- Sisällöntuotanto (some, valokuvaus, video).

VAIHE	KUVAUS	TÄRKEIMMÄT TOIMIJAT	TULOKSET
Tarpeiden kartoitus	Selvitetään paikalliset työ- ja tekijätarpeet	Kunta, yritykset, yhdistykset	Tiedetään mitä koulutetaan
Verkostojen kokoaminen	Kuka kouluttaa, työllistää tai ohjaa nuoria	Kunta, yhdistykset, koulut	Yhteistyöverkosto
Kokeiluvaihe	Testataan työllistämistapoja (esim. osa-aikatyö, yrittäminen)	Yritykset, yhteisöt	Saadaan uusia osaajia
Jatkokehitys	Mallin pysyvä käyttöönotto	Kunta, yhdistykset, yritykset	Vakiintunut toimintatapa

Toimijat ja roolit

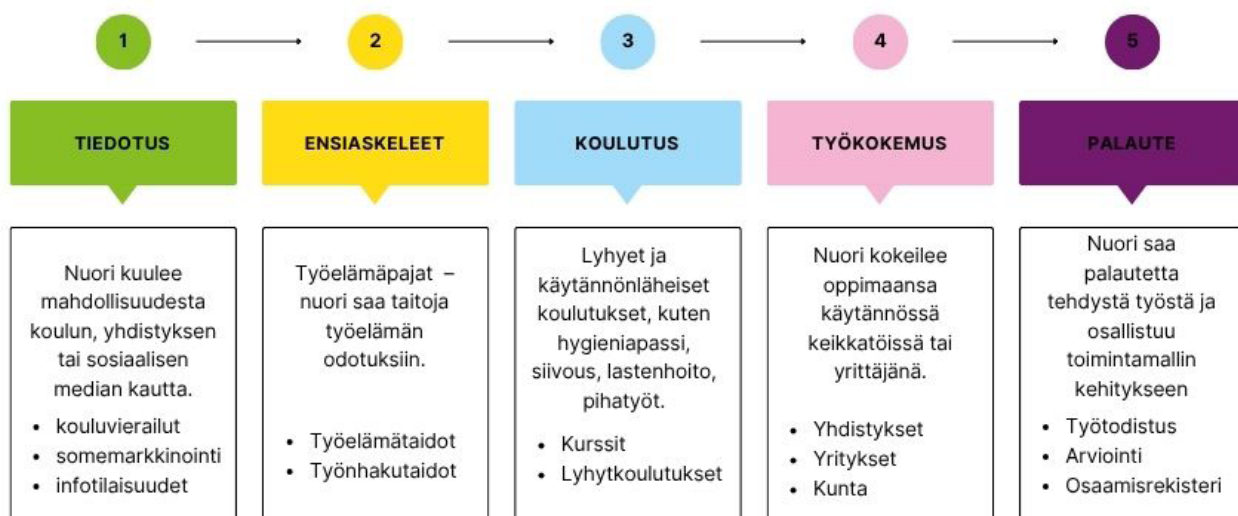
Kunta: koordinointi, yhteydet työnantajiin, tilat, viestintä

Yhdistykset: koulutukset, ohjaus, keikkatyön koordinointi

Koulut: nuorten tavoittaminen, tilat, osa opinto-ohjausta

Yritykset / yhteisöt: työmahdollisuudet, työpaikkaperehdytys, palaute

Nuoren polku työelämään



Toimintamallin tavoitteena on rakentaa nuorelle selkeä, vaiheittainen polku kohti työelämää.

Polku koostuu viidestä toisiaan tukevasta vaiheesta, joissa nuori saa tietoa, harjoittelee taitoja, osallistuu koulutuksiin, hankkii työkokemusta ja saa palautetta omasta osaamisestaan.

Tämän mallin avulla nuoren eteneminen on selkeä ja johdonmukainen, ja jokainen vaihe tuottaa uutta oppia ja varmuutta seuraavaa askelta varten.

VAIHE 1 Tiedotus

Nuori saa tietoa ajankohtaisista koulutuksista ja työpaikoista esimerkiksi kouluvierailujen, somemarkkinoinnin ja infoiltojen kautta. Tiedotuksen avulla nuori saa käsityksen alueen mahdollisuuksista ja toimintamallin tarjoamista vaihtoehtoista.

Tavoite: Tavoitteena on varmistaa, että tieto on selkeää, ajankohtaista ja nuorille suunnattua, jolloin seuraaviin vaiheisiin osallistumisen kynnys madaltuu.

VAIHE 2

Ensiaskleet

Työelämätyöpajat antavat nuorelle ensimmäiset välineet työelämään:

- Työhaun perusteet, ansioluettelon ja työhakemuksen laatiminen
- Haastatteluun valmistautuminen
- Työelämän pelisäännöt ja työturvallisuus
- Vuorovaikutus- ja asiakaspalvelutaidot

Nuorelle muodostuu kokonaiskuva siitä, mitä työelämässä odotetaan ja miten hän voi omilla taidoillaan vastata näihin odotuksiin.

Tavoite: nuori saa tarvittavat valmiudet työn hakemiseen ja ymmärtää, miten työelämä toimii käytännössä.

VAIHE 3

Koulutus

Nuori osallistuu lyhytkestoisiiin ja käytännönläheisiin koulutuksiin, kuten siivoustyön, kerhonohjauksen, lastenhoidon tai yrittäjyyden koulutuksiin.

Koulutukset tarjoavat konkreettisia taitoja, joita nuori voi soveltaa suoraan työssä tai omissa projekteissaan.

Nuori voi valita kiinnostuksensa mukaan:

- Ensiapukoulutus
- Hygieniapassi
- Siivoustyön koulutus
- Lastenhoitokoulutus
- Yrittäjyyteen liittyvät koulutukset
- Some- ja tapahtumatuantokoulutukset

Tavoite: koulutukset perustuvat nuorilta kerättyyn palautteeseen koulutuksen tarpeesta. Ne tarjoavat myös mahdollisuuden verkostoitua muiden nuorten kanssa.

VAIHE 4

Työkokemus

Koulutuksen jälkeen nuori pääsee kokeilemaan oppimiaan taitoja käytännössä. Työkokemus voi muodostua paikallisissa yrityksissä, yhdistyksissä tai yrittäjyysskokeilujen kautta.

Tämä vaihe antaa nuorelle realistisen käsityksen työelämästä ja vahvistaa hänen itseluottamustaan omiin taitoihinsa.

Monille nuorille työkokemus on ensimmäinen askel kohti pysyvämpää työllistymistä.

Mahdolliset työllistäjät: paikalliset yritykset, yhdistykset, yrittäjyys

Tavoite: antaa onnistumisen kokemuksia ja varmuutta työelämään. Nuori saa tukea, ja epäonnistuminenkin on sallittua osana oppimista.

VAIHE 5

Palaute

Työkokemuksen jälkeen nuori saa palautetta omasta työstään ja kehityksestään. Palautteen kautta nuori tunnistaa vahvuuksiaan ja saa suuntaa jatkoon – olipa se sitten seuraava koulutus, työpaikka tai yrittäjyysskokeilu.

Nuorelle annetaan työtodistus ja tarvittaessa käydään palautekeskustelu, joka auttaa häntä arvioimaan omaa osaamistaan ja tavoitteitaan.

On tärkeää, että nuori pääsee itse vaikuttamaan omaan polkuunsa.

Polku tukee nuorta kokonaisvaltaisesti, vaiheesta toiseen, ja luo perustan pitkäkestoiselle työllistymiselle tai yrittäjyydelle.

Miksi tämä toimii?

- Polku on selkeä
- Pienet askeleet madaltavat kynnystä
- Onnistumiset rakentavat itseluottamusta
- Nuori ei jää yksin missään vaiheessa
- Yhteistyöverkosto (koulu, kunta, yhdistykset, yritykset) tukee joka vaiheessa

Vastuut ja roolit**Koordinoiva taho:**

- Seuraa nuoren etenemistä tiedotuksesta työkokemukseen ja palautteeseen saakka
- Kerää palautetta työnantajilta, kouluttajilta ja koululta
- Järjestää palautekeskustelut ja toimittaa nuorelle työtodistuksen
- Tarjoaa tarvittaessa jatko-ohjausta tai ohjaa nuoren seuraavaan koulutukseen

Koulu:

- Seuraa nuorta silloin, kun toiminta liittyy kouluarkeen (esim. valinnaisaine)
- Voi osallistua palautteen antamiseen oppilaanohjauksen kautta
- Tukee nuorta soveltamaan opittuja taitoja opinnoissa ja tulevaisuuden suunnitelmissa

Työnantaja:

- Antaa palautetta nuoren työsuorituksesta ja työelämätaidoista
- Toimittaa palautteen koordinoivalle taholle yhteistä palautekeskustelua varten
- Voi tarjota nuorelle uusia työkokeilumahdollisuuksia tai suosituksia



Koulutus ja kouluttaminen

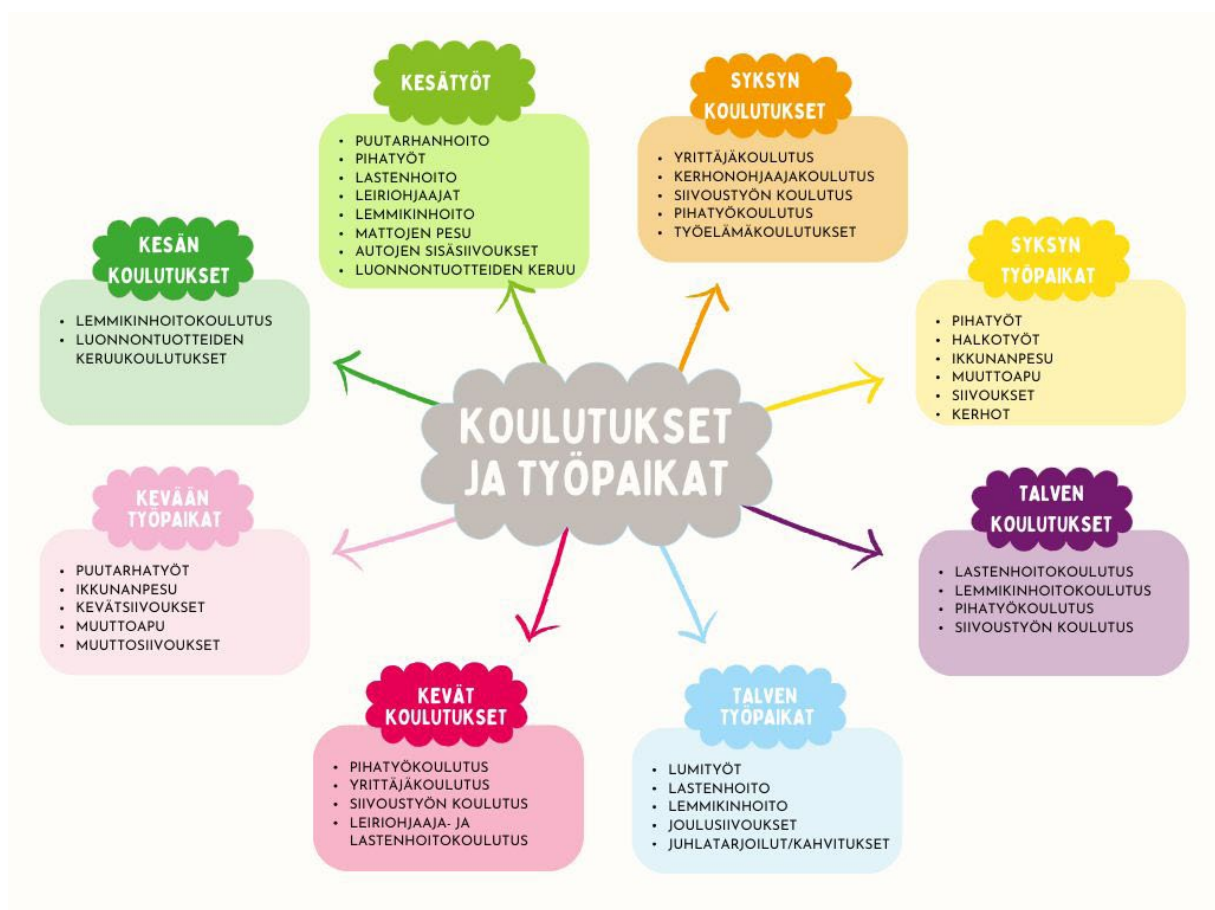
Tässä osiossa kuvataan, miten nuorille suunnatut koulutukset suunnitellaan ja toteutetaan sekä miten kouluttajat löydetään.

Koulutukset ja työtehtävät on suunniteltu koulujen lukuvuoden rytmin mukaan, huomioiden alueelliset työllistymismahdollisuudet ja sesongit.

Toimintamallin keskeiset työkalut kouluttamisen tueksi ovat:

- Koulutusten vuosikello
- Kouluttajan muistilista
- Kouluttajien rekrytointi

Toimintamalli tarjoaa selkeän rakenteen, jonka pohjalta koulutuksia voidaan suunnitella ja toteuttaa paikallisesti joko yhdistysten, kuntien tai muiden yhteistyökumppaneiden kautta. Koulutukset voidaan järjestää omana toimintana tai hankkia ostopalveluna.



Koulutusten suunnittelu ja toteutus

Nuorten tavoittamisen kannalta koulujen kautta toimiminen on todettu tehokkaimmaksi. Siksi koulutusten vuosikellon on hyvä seurata koulujen lukuvuotta. Kalenteri on jaettu neljään kauteen: **syksy, talvi, kevät ja kesä**. Koulutusten aiheet ja työpaikat vaihtelevat vuodenaikojen ja lapin alueen sesonkien mukaan, esimerkiksi:

- **Talvi:** talvimatkailu, mökkisiivoukset, lastenhoito
- **Kevät:** kevätsiivoukset, pihatyöt, muuttoapu
- **Kesä:** leiriohjaaja, lemmikinhoito

Koulutuspaikat ja toteutustavat

Nuorten palautteiden perusteella parhaimmat koulutuspaikat ovat koulut ja etäkoulutukset.

Tämä helpottaa sekä suunnittelua että budjetointia:

- Koulut tarjoavat usein tiloja maksutta tai koulutusten järjestämisestä koulupäivien yhteydessä
- Etäkoulutus mahdollistaa laajemman osallistumis- mahdollisuuden pitkien välimatkojen takia

Etäkoulutusten haasteena on nuorten aktiivisuus ja vuorovaikutus.

Siksi on tärkeää aloittaa koulutus aktiivisesti, esimerkiksi:

- Lyhyt esittelykierros tai yhteinen tehtävä
- Kameran käyttö koulutuksen alussa
- Kevyt kysymyskierros tai keskustelu

Koulutuspaikan olisi hyvä olla nuorelle helposti saavutettava ja tuttu, mikä lisää osallistumisen todennäköisyyttä.

Koulutusmateriaalit

Koulutusmateriaalien tulee olla lyhyitä, ytimekkäitä ja toiminnallisia. Nuoret oppivat parhaiten tekemällä, ei pelkästään kuuntelemalla.

Koulutusten suunnittelussa korostetaan:

- Käytännön tehtäviä ja harjoituksia
- Osallistavia menetelmiä ja visuaalisuutta
- Arjen esimerkkien hyödyntämistä

Lyhyet, konkreettiset tehtävät ja visuaaliset materiaalit innostavat nuoria ja rohkaisevat nuoria olemaan aktiivisempia koulutuksen aikana.

Vuosikello auttaa sijoittamaan:
koulutukset, harjoittelu,
työkokemus -jatkumon
oikeaan aikaan.

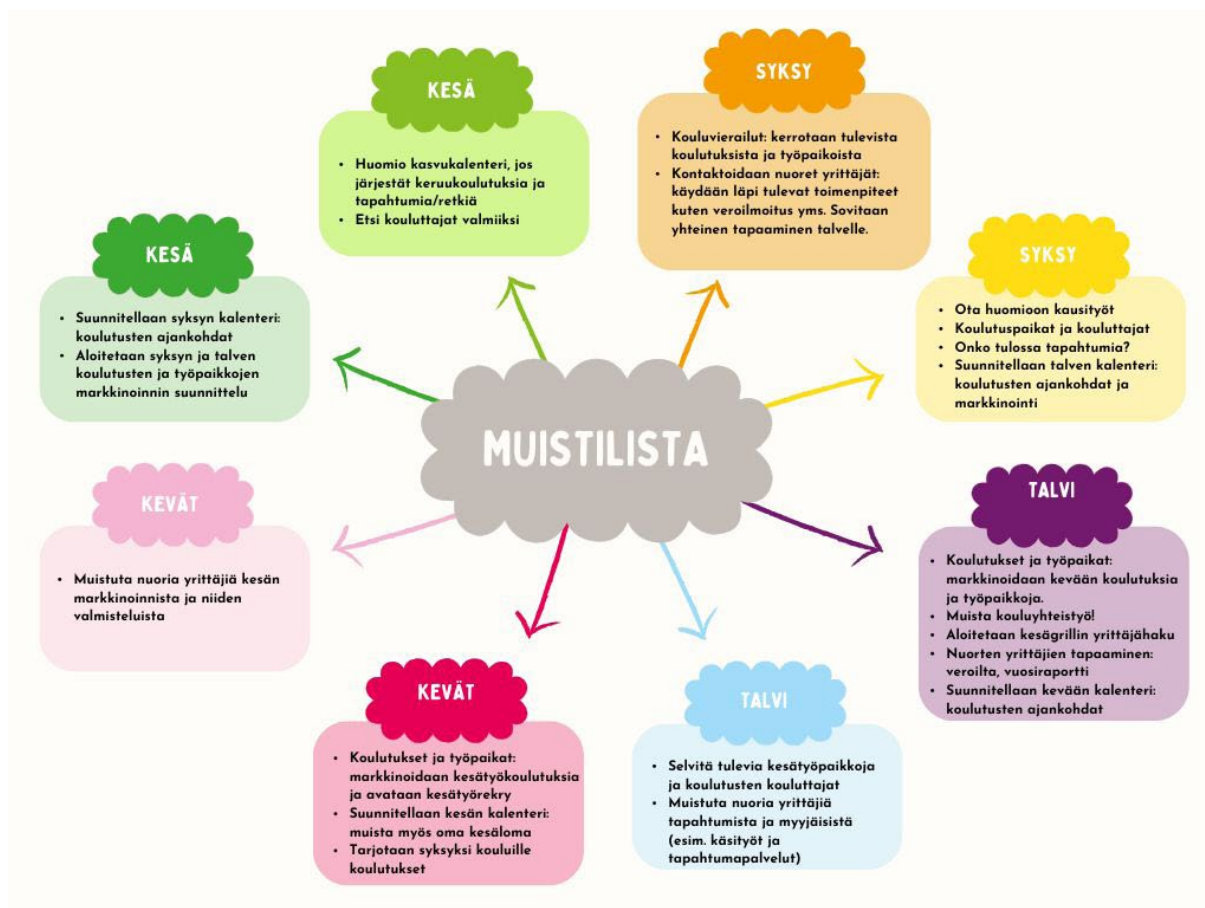
Kouluttajan muistilista

“Kouluttajan muistilista” täydentää koulutusten vuosikelloa ja toimii kouluttajan työkaluna.



Esim. ESIMERKKI TOTEUTUKSESTA (HYGIENIAPASSI)

Ajoitus	Kevätlukukausi, koulupäivän aikana.
Kouluttaja	Paikallinen yhdistys
Kesto	1–2 iltapäivää + koe
Osallistujat	18 nuorta
Vaikutus	Valmiudet kesätöihin kahviloissa ja matkailualalla; useita työllistymisiä alkukesästä



Kouluttajien rekrytointi

Kouluttajina voivat toimia:

- Alan ammattilaiset ja paikalliset yrittäjät
- Yhdistystoimijat, opettajat ja ohjaajat
- Kokemusasiantuntijat (esim. Nuoret, jotka ovat jo käyneet toimintamallin vaiheet läpi)

Rekrytoinnin keinot: verkostot (kunta, oppilaitokset, yhdistykset), suorat yhteydenotot yrityksiin, infoillat. Tarjoa selkeä koulutus kokonaisuus (aihe, kesto, paikka, kohderyhmä, palkkio/kulu).



Roolit ja vastuut

TOIMIJA	KESKEISET TEHTÄVÄT	VASTUU
Koordinoiva taho (yhdistys/hanke/nuorisotoimi)	vuosikello, kouluttajien hankinta, aikataulut, markkinointi, palaute, seuranta	kokonaisuuden hallinta ja nuoren ohjaaminen
Kouluttaja (yhdistys, yrittäjä, oppilaitos)	sisällön toteutus, laatu ja turvallisuus, palaute/todistukset	koulutuksen laatu ja nuorelle sopivuus
Koulu/oppilaitos	tilat, koulupäivään integrointi, viestintä, ohjaus	nuorten tavoittaminen ja jatkuvuus
Työnantaja	työ-/harjoittelupaikat, perehdytys, palaute	työturvallisuus ja realistinen kuva työstä

Yhteenveto

Toimintamalli on tuottanut konkreettisia tuloksia sekä nuorten osaamiseen ja työllistymiseen sekä alueen elinvoimaan.

Keskeiset vaikutukset

Työllistymisen lisääntyminen

Nuoret ovat saaneet ensimmäisiä työkokemuksiaan, suorittaneet lyhytkoulutuksia ja työllistyneet paikallisiin keikkatöihin tai kokeilleet yrittäjyyttä. Tämä madaltaa työllistymisen kynnystä ja antaa nuorille valmiuksia tulevaisuutta varten.

Yhteisöllisyyden vahvistuminen

Toiminta on lisännyt vuorovaikutusta nuorten, yritysten, koulujen ja yhdistysten välillä. Nuoret ovat saaneet lisää itseluottamusta ja kokemuksia siitä, että he ovat tärkeä osa yhteisöään.

Paikallistalouden tukeminen

Nuorten tekemät työt, kuten siivoukset, lastenhoito, tapahtumissa avustaminen ja kesägrillin pito, ovat tuoneet lisäarvoa alueen palveluille ja yrityksille. Nuoret ovat oppineet myös hinnoittelua ja asiakastyötä.

Toimintamalli on osoittanut, että selkeä ja tuettu polku kohti työelämää lisää nuorten rohkeutta, osaamista ja aktiivisuutta. Samalla se rakentaa elinvoimaa kylään ja luo pysyvän rakenteen nuorten työllistymisen tukemiselle.

Suositus

Aloita pienestä, rakenna yhteistyöllä ja ota nuoret mukaan suunnitteluun. Jatkuvuus syntyy siitä, että malli juurtuu pysyvästi paikalliseen toimintaan — yksi vuosi kerrallaan, yksi nuori kerrallaan.



Yrittäjyys on kivaa ja siinä on paljon vaihtelua. Olen päässyt hoitamaan erilaisia eläimiä ja auttamaan pihatöissä. Koen oloni itsenäisemmäksi.

Nuori yrittäjä Saijan kylältä





Linkit

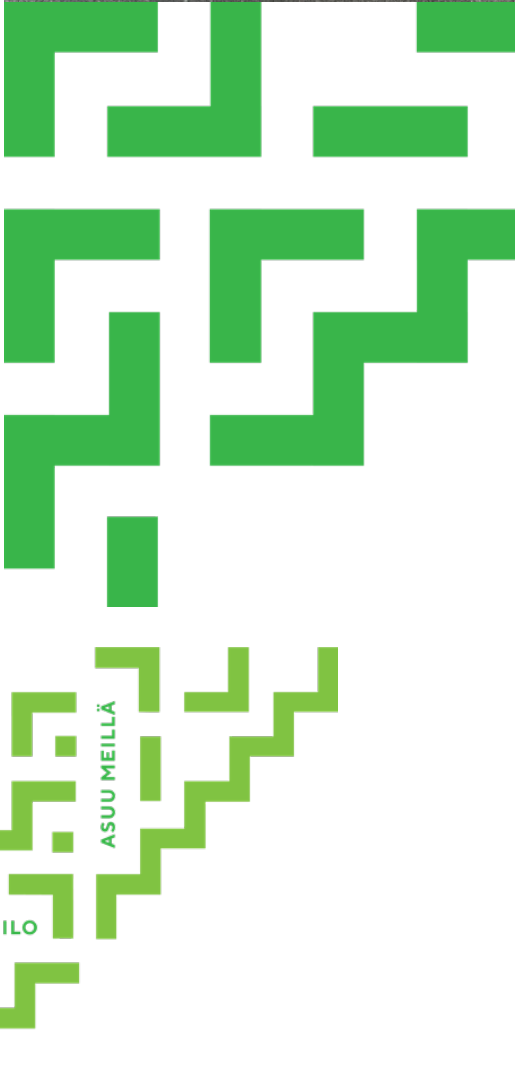
Toimintamallin mind map

Koulutukset ja kouluttajan muistilista

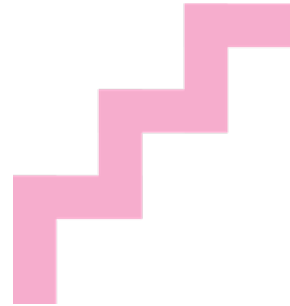
Toimintamalli diasarja

Diat nuorille

Nuorten työllistämisen osaamisrekisteri (Excel)



Loppusanat



Tämä toimintamalli syntyi tarpeesta tuoda työllistymisen mahdollisuudet lähemmäs nuoren omaa asuinaluetta. Maaseudulla polut työelämään eivät aina avaudu itsestään – mutta kun nuori saa tukea, ohjausta ja tilaisuuksia kokeilla, hän löytää kyllä suunnan ja paikkansa.

Yhteisön, koulun, yhdistysten ja paikallisten toimijoiden yhteistyöllä voidaan rakentaa polkuja, jotka vahvistavat nuoren osaamista ja itseluottamusta, tukevat työllistymistä ja luovat elinvoimaa koko alueelle.

Tämä toimintamalli ei ole valmis – eikä sen kuulukaan olla. Se elää nuorten, paikkakunnan ja tekijöiden mukana. Jokainen uusi koulutus, työkeikka tai nuoren oivallus vie meitä eteenpäin.

Toivomme, että tämä malli rohkaisee sinua:

- Aloittamaan pienestä
- Kutsumaan nuoret mukaan
- Rakentamaan yhteistyötä
- Juhlimaan onnistumisia, yksi nuori kerrallaan

Kiitos kaikille, jotka ovat olleet mukana tämän toimintamallin rakentamisessa – ja kiitos niille, jotka vievät sitä eteenpäin. Yhdessä teemme näkyväksi sen, että jokaisella nuorella on merkitys ja mahdollisuus onnistua.



SALLAN 4H-YHDISTYS RY
KYLÄ NUORET TÖIHIN-HANKE

10/2025



Euroopan unionin
osarahoittama



Pohjoisin Lappi