

Merkkien selitykset:

[?] = sanan kirjoitusasusta ei voi olla täysin varma, mutta merkitys on ainakin sinne päin. Sanan äänityskohta merkitään tekstiin ylös esim. [sana? 00:15:44]

[??] = sanasta ei voinut saada selvää, joten se on täysin epävarma tai sitä ei voitu kirjata ylös lainkaan. Sanan äänityskohta merkitään tekstiin ylös esim. [?? 00:15:44]

[**tekstiä**] = äänet tai litteroimatta jätetyt kohdat merkitään tekstiin hakasulkeisiin, esim. [naurahtaa] tai [haastattelu keskeytyy hetkeksi, kun haastateltava vastaa puhelimeen]

[äänite alkaa]

Puhuja 1 [00:00:01]: Hei, olen Ruusa Hentilä, rakentavan vuorovaikutuksen ohjaaja ja terapeutti.

Puhuja 2 [00:00:08]: Ja minä olen Leena Boltar, psykologi ja psykoterapeutti.

Puhuja 1 [00:00:13]: Joo, me toimimme työparina tällaisessa Mielihyvin duunissa - hankkeessa psykologisen turvallisuuden ja rakentavan kommunikaation työpajoissa, joita nyt keväällä järjestetään. Tänään me puhumme tästä tärkeäksi huomaamastamme teemasta myös.

Puhuja 2 [00:00:34]: Joo, nämä vastaanottokykyvalmennuksethan kuuluvat Euroopan unionin rahoittamaan ja sosiaali- ja terveysministeriön hallinnoimaan hankkeeseen, joka auttaa työnantajia vahvistamaan heidän kykyään ottaa vastaan nuoria työntekijöitä ja tukemaan heidän kiinnittymistään työelämään.

Puhuja 1 [00:00:54]: Kun sinä olet Leena toiminut yli 30 vuotta työ- ja organisaatiopsykologian piirissä, niin mihin psykologiseen turvallisuuteen liittyvään asiaan olet törmännyt urasi aikana? Jos aloitetaan vaikka siitä, että tällainen kysymys: Voiko työn tekeminen tosiaan edistää terveyttä?

Puhuja 2 [00:01:17]: Joo, lähtökohtana on se, että jos se on oikein mitoitettu. Toimivana työ todellakin voi monella tapaa edistää, tukea terveyttä, koska työ on monesti osa, ihan tärkeäkin osa identiteettiä. Kun ihmisen perustarve on tulla nähdyksi ja kuulluksi, niin työssä koettu merkityksellisyys liittyy juuri tähän. Eli merkityksellisyyden kokemushan kaiken kaikkiaan on ihmiselle tärkeää, ja työ voi juuri sitä vahvistaa.

Puhuja 1 [00:01:57]: Voiko työ auttaa myös yksinäisyyteen?

Puhuja 2 [00:02:00]: Kyllä. Ihminenhan on sosiaalinen eläin ja haluaa kuulua joukkoon. Hallitusohjelmakin haluaa puuttua yksinäisyyteen, koska tiedetään, että se on yksi mielenterveyttä horjuttava ja vaarantava tekijä. Ja sitten kun meidän yhteiskuntamme ei ole valitettavasti kovinkaan yhteisöllinen, niin työpaikka voi tarjota yhden tärkeän porukkaan kuulumisen mahdollisuuden. Nyt on juuri tullut uusia tutkimuksia nuorten yksinäisyydestä, ja nämä tulokset ovat aika karua kertomaa siitä, kuinka yksinäisyys nuorten kokemuksena on kasvussa. Se on erityisen kurjaa senkin takia, koska nuoren kehitystehtävähän on paitsi löytää vastaus siihen, kuka minä olen, niin myös irrottautua edellisestä sukupolvesta ja liittyä omaansa. Toisaalta on tutkimuksinkin osoitettu, että masennuksella ja tuki- ja liikuntaelinsairauksilla on muutamiakin tärkeitä yhtymäkohtia. Kummassakin olisi tärkeää päästä nopeasti hoitoon, mutta toipumisvaiheessa on oleellista palata ajoissa takaisin töihin, koska pitkät sairauspoissaolot ennakoivat selvästi työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymistä. Sitten on hyvä muistaa, että toimiessaan työyhteisön vuorovaikutus voidaan kokea jopa palkkaakin tärkeämpänä. Nykyisin erityisesti nuoret arvostavat vielä enemmän kuin palkkaa, niin myös sitä, että työyhteisö toimii, ja että työnantaja panostaa siihen, että se on työturvallinen. Näin esimerkiksi viimeksi juuri nuorten kauppatieteilijöiden tutkimuksessa viime kuussa.

Puhuja 1 [00:04:14]: Okei. Jos nyt joku työnantaja kuuntelee tätä, niin mikä edistää terveyttä työpaikoilla? Mikä on työssä terveyttä edistävää?

Puhuja 2 [00:04:27]: Yksi terveyttä edistävän työn ihan välttämätön edellytys on psykologinen turvallisuus. Sehän on aika vanha käsite. Jo 2012 Googlen Aristoteles-projektissa todettiin, kun he tutkivat satoja omia tiimejään, niin se oli myös tärkeä menestyneen tiimin ominaisuus. Psykologisesti turvallista ympäristöähän sitten rakennetaan rakentavalla kommunikaatiolla. Se on siinä tärkeä edellytys, ja siitähän sinä voit Ruusa kohta kertoa tarkemmin.

Puhuja 1 [00:05:12]: Okei. Joo, kiitos. Tästä psykologisesta turvallisuudesta puhutaan paljon, mutta mitä se tarkoittaa?

Puhuja 2 [00:05:23]: Sillä tarkoitetaan turvallista tilaa, jossa tunnet yhteenkuuluvuutta, turvallisuutta oppia ja turvallisuutta osallistua, mutta myös turvallisuutta haastaa vallitseva tilanne. Niin että voit tuoda esiin kritiikkiä pelkäämättä, että sinua nolataan tai sinulle kostetaan, syrjäytetään tai rankaistaan jollain tavalla. Niin, että myös kaikki virheet ja mokailu voidaankin nähdä ihan oppimisen edellytyksenä.

Puhuja 1 [00:05:59]: Sellaista avoimuutta työkuultuurissa.

Puhuja 2 [00:06:02]: Joo.

Puhuja 1 [00:06:03]: Onko se siis sama asia kuin luottamus?

Puhuja 2 [00:06:06]: No jos ajatellaan, että usein puhutaan, että luottamus syntyy kahden ihmisen välillä, niin sitten tämä psykologinen turvallisuus rakentuu ryhmän kesken, mutta nämä liittyvät ihan olennaisesti yhteen niin, että toista ei ole ilman toista.

Puhuja 1 [00:06:25]: Onpa hyvin selitetty ja avattu. Mitä psykologinen turvallisuus ei ole, jos sen tiivistää jotenkin? Mitä se ei ole?

Puhuja 2 [00:06:37]: No se ei ole mitään omat rajat ylittävää pakonomaista, tai sellaista teeskenneltyä yliystävällisyyttä. Eikä myöskään sitä, että kaikkien pitää olla samaa mieltä kaikesta. Ja ennen kaikkea se ei ole mitään roskien maton alle lakaisua, eikä konfliktien välttämistä. Päinvastoin. Mutta se ei myöskään ole tulos- ja suoritumistavoitteiden madaltamista.

Puhuja 1 [00:07:09]: Kuulostaa, että ei ole teennäistä ja näennäistä toimintaa.

Puhuja 2 [00:07:13]: Ei mitään toksista positiivisuutta.

Puhuja 1 [00:07:17]: Samaan aikaan voidaan tehdä hyvää tulosta.

Puhuja 2 [00:07:19]: Joo.

Puhuja 1 [00:07:21]: No jos olisi yksi asia, jonka voisit muuttaa, niin mikä sinun mielestäsi helpottaisi, jos mennään näihin nuoriin, joita mekin tässä hankkeessa, jotka ovat meidän hankkeemme keskiössä. Mikä helpottaisi nuorten siirtymistä työelämään?

Puhuja 2 [00:07:40]: Jos ihan yhden asian saisi valita, niin kyllä se Suomessa varmaan olisi palautteen antaminen ja se, että ylipäättänsä työpaikoilla puhuttaisiin. Ihmiset puhuisivat vähän enemmän ja ymmärtäisivät myös, että puheella on ihan sellainen kontaktiäntelymerkityskin. Koska nuori tarvitsee kannustavaa palautetta, ja sitten valitettavasti tämä palautteen puute on vuosikymmeniä meillä ollut ongelmana suomalaisessa työelämässä. Tutkimuksissa on havaittu, että se aina keikkuu siellä kolmen kärsimyksen aiheen kärjessä. Suomessa vieraili skeematerapian kehittäjä Jeffrey Young, joka yritti saada porukkaa puhumaan ja keskustelemaan aiheesta, mutta ei kukaan puhunut mitään. Kaikki vain tuijottivat johonkin pisteeseen seinässä, ja sitten hän mietti, että nyt tässä äkkiseltään näyttää, että täällä koko kansa kärsii tällaisesta estyneisyyden tunnelukosta. Ja toden totta aktiivinen työkaveruus: Siitä on tosi paljon myös tutkimusnäyttöä, että se auttaisi nuoria tai osatyökykyisiä tai sairauslomalta palaavia. Kun tulee uudestaan töihin ja aloittamaan töitä. Mutta se vaatii vielä vahvistamista. Siihen olen törmännyt, että usein paljastuu, että ihmiset ovat jättäneet jonkun tyyppin oman onnensa varaan, vaikka on nähty, että hän ei ole kyllä pitkään aikaa ollut ihan tolpillaan. Kun ei ole tiedetty ihan oikeita sanoja, että mitä minä voisin kysyä.

Puhuja 1 [00:09:35]: Eli tällaiset taidot kohdata ja ottaa puheeksi.

Puhuja 2 [00:09:39]: Niin, ehkä vähän hienotunteisuuden varjollakin, että ei haluta liikaa sörkkiä, tunkeilla tai sanoa jotenkin huonosti, mutta sitten se jää sanomatta kokonaan. Se olisi sellainen, mikä pitäisi huomioida. Kun nuori muutenkin lähtökohtaisesti tuntee itseensä tosi helposti ulkopuoliseksi, niin se, ettei sanota mitään, on kaikista pahinta. Sen voi todellakin tulkita, että se on itseensä kohdistuva torjunta.

Puhuja 1 [00:10:21]: Miten työyhteisö voi tehdä, jos se haluaa kehittää toimintaansa niin, että osaisi vielä paremmin ottaa nuoret työntekijät vastaan? Mainitsit tuosta aikaisemmin,

vastaanottokykyvalmennuksia ja näin. Mitä ne ovat? Ovatko ne jotain tähän liittyvää ja tätä asiaa edistävää?

Puhuja 2 [00:10:41]: Joo, ja siitä on ihan hyviä tuloksia saatu. Nämähän ovat sellaisia asioita, joita luojan kiitos voi ihan oppia, niin kuin kaikkea muutakin elämässä. Näitä on alun perin alettu kehittää sillä tavalla, kun me Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen kanssa toteutimme lisäti töihin -hankkeessa tällaista uutta työllistämisen tapaa, jossa parannettiin osatyökykyisten mahdollisuuksia päästä töihin avoimille työmarkkinoille. Silloin meidän kumppaniyritystemme tarpeesta ja toiveesta kehitettiin tällainen työyhteisön vastaanottokykyvalmennus. Kun siinä huomattiin, että vaikka toimenkuva oli mietitty tarkasti ja kaikki muut olosuhteet, mutta jos aloitus ja nimenomaan työyhteisön vastaanottaminen: Kun se ei sujunut, niin sitten koko pohjustava homma oli ikään kuin hukkaruutia. Sitä on kehitetty aika huolella. Meillä on ollut: Varmaan noin 70 esihenkilön kanssa yhteiskehiteltyjä näitä valmennuksia. Sitten me olemme viime vuonna jatkaneet sitä Suomen teattereissa, joissa todettiin, että fyysinen työturvallisuus on ihan viimeisen päälle hiottu, mutta henkinen työturvallisuus oli vielä vahvistusta vaille. Näiden pohjalta on kehitetty nämä nyt keväällä tarjonnassa olevat valmennukset. Mutta miten sinä Ruusa, kun toimit rakentavan vuorovaikutuksen ohjaajana ja koulutat sitä, niin miten haluaisit tiivistää, että mistä me oikein puhumme, kun puhutaan rakentavasta vuorovaikutuksesta?

Puhuja 1 [00:12:48]: No sanoisin, että me puhumme turvallisesta vuorovaikutustyylistä ja sosiaalisista taidoista. Se on tapa luoda yhteyttä toisiin sillä tavalla, että me oikeasti yritämme ymmärtää toisia, pyrimme ilmaisemaan itseämme ja tarpeitamme selkeästi ja kunnioittavasti, ja sitten vieläpä ratkaisemaan mahdolliset erimielisyydet rakentavasti. Se on minun mielestäni sen ymmärtämistä, että mikä omassa toiminnassa lisää luottamusta ja turvaa ympäristöön, ja mikä taas ei suhteessa muuhun maailmaan.

Puhuja 2 [00:13:28]: Pitää ymmärtää omaa virikearvoaan?

Puhuja 1 [00:13:31]: Joo, että mitä minä tuon tähän tullessani aina, kun kohtaan toisen ihmisen.

Puhuja 2 [00:13:37]: Okei, mitä kaikkea se pitää sisällään?

Puhuja 1 [00:13:41]: Rakentavan vuorovaikutuksen elementeiksi voisi luetella vaikkapa avoimuuden ja rehellisyyden, joka tuossa psykologisessa turvallisuudessakin on tosi tärkeä elementti. Me voimme jakaa avoimesti ajatuksiamme ja tunteitamme ilman pelkoa joistain ikävistä seuraamuksista. Empatia: Voimme ymmärtää toisen tilaa ja tilannetta ja asettua hänen asemaansa ja miettiä, että... Jos on vaikka hankala asia, minkä otan puheeksi, niin empatia siinä voisi näyttäytyä sillä tavoin, että ymmärrän, että toisella voi olla vähän vaikeaa kuulla tätä. Ei ole helppoa ottaa vastaan tätä hankalaa asiaa. Se on empatiaa. Silloin voin ottaa sen huomioon tavassa, jolla ilmaisen sen toiselle, ja silloin se on samalla myös toista kunnioittavaa.

Puhuja 2 [00:14:36]: Joo, minäkin ajattelen, että toisen asemaan asettumisen taito on esihenkilön ihan tärkein taito.

Puhuja 1 [00:14:43]: Kyllä, ja varsinkin nuorten kanssa. Sitten aktiivinen kuuntelu on tärkeä elementti. Eli se, että ei keskitytä niin siihen, että saadaan se oma asia tuotua ja odotetaan omaa puheenvuoroa, ja kaikki panos menee siihen, vaan oikeasti kuunnellaan, mitä toinen sanoo. Ja liitytään siihen, jolloin syntyy dialogi. Sen sijaan, että siinä on kaksi monologia tuottavaa ihmistä. Selkeä viestintä on tärkeää. Mahdollisimman vähän tulkinnanvaraa. Silloin syntyy vähemmän väärinkäsityksiä. Ratkaisukeskeisyys, joka keskittyy siihen, että missä ollaan nyt, ja miten tästä eteen päin.

Puhuja 2 [00:15:30]: Niin, sellainen tulevaisuusorientaatiopainotus.

Puhuja 1 [00:15:33]: Joo. Jos tulee moka, niin vaikkapa, että ei keskitytä nyt siihen, että kuka teki missäkin kohtaa virheen, ja kuka on syyllinen. Ei käytetä aikaa sellaiseen, vaan katsotaan, että miten tämä korjataan: Miten eteenpäin? Positiivinen palaute ja sen vastaanottaminen on osa rakentavaa vuorovaikutusta. Ja juuri itse asiassa rakentavan vuorovaikutuksen yksi minun mielestäni isoimpia juttuja on se, että mennään kohti ja puhutaan. Erotetaan havainnot tulkinnoista ja tunnistetaan muutenkin omia ajatuksia ja omia tunnetiloja vähän toisen ihmisen kanssa, että mitä ne tuovat tähän tilanteeseen. Ja yhteistyötaidot: Miten osaan työskennellä toisten kanssa? Ne ovat tärkeitä. Siihen ihmisellä on... Jotta nämä toteutuvat, ihmisillä on oltava kohtuullinen itsetuntemus, että pystyy havaitsemaan ja tunnistamaan erilaisia asioita itsessään tapahtumahetkillä.

Puhuja 2 [00:16:44]: Mitä se sitten ei ole? Annatko siitä joitain esimerkkejä?

Puhuja 1 [00:16:50]: Voisi sanoa, että kaiken tuon äskeisen vastakohta ei ole rakentavaa. Rakentavan vuorovaikutuksen vastakohtaksi voisi sanoa rikkovan tai kilpailevan vuorovaikutuksen. Sen sijaan, että pyritään omalla toiminnalla luomaan turvaa toiselle tai toisille, niin keskitytään pikemminkin vain suojaamaan itseään. Se on rikkovaa, osa rikkovaa vuorovaikutusta. Sellaista defensiivistä joko-tai-kamppailua, jossa todellisia ajatuksia ja tunteita ei paljasteta toisille, jotta ei altistuta millekään hyökkäyksille. Eli ajatus siinä on tavallaan taustalla, että tämä on jatkuvaa tällaista häviö, voitto, häviö, voitto.

Puhuja 2 [00:17:41]: Tuollaista skabaa.

Puhuja 1 [00:17:44]: Joo, jatkuvaa skabaa.

Puhuja 2 [00:17:46]: Varmaan on sitten ihan itsestäänselvää, että mikään epäkunnioittava käytös tai puhe tai toisen mollaaminen, määrittely, haukkuminen, häpäisy tai sitten selän takana puhuminen, arvostelu tai henkilöön menevät kommentit. Ne eivät varmaankaan nyt itsestäänselvästi kuulu siihen.

Puhuja 1 [00:18:10]: No ne eivät kuulu rakentavaan vuorovaikutukseen. Juuri näin. Sehän on... Tärkeä osa oli kunnioitus, ja nämä kaikki ovat jotain ihan muuta.

Puhuja 2 [00:18:26]: Joo. No mutta hei, mitä arvelet, että... Kun tiedetään kuitenkin aika pitkälle, että tällä tavalla kuuluisi toimia, ja siitä taivas aukenisi. Mutta miksi ihmiset eivät toimi niin? Miksi he usein toimivat kyllä aika tyhmästi?

Puhuja 1 [00:18:47]: Ensinnäkin ajattelen, että varmaan moni ei pysähdy ajattelemaan asiaa tarkemmin kuin vasta silloin, kun ihan viimeistään on pakko. Ei vain ajatella sitä, että minkälaista minun kanssani on olla ja tehdä yhteistyötä. Toimitaan niin kuin on aina toimittu ja on opittu toimimaan ja mietitään, että tällainen olen ihmisenä. Eikä ehkä eroteta sitä, että osa minussa olevaa, persoonasta erillistä on käytös, jonka olen omaksunut ja sisäistänyt jostain, vaikka varhaisimmista vuorovaikutusmalleista. Se on sellaista, mitä me voimme aina muuttaa.

Puhuja 2 [00:19:34]: Eli omia toimintamalleja pitäisi välillä tarkistella myöskin kriittisin silmin, ettei pelkästään toimi tavalla, jolla on aikaisemminkin vain toiminut.

Puhuja 1 [00:19:49]: Joo, juuri näin. Varsinkin tutkailla, että kun kaikki niistä, mitä me olemme oppineet, niin kaikki käytöstavat tai mallit eivät ole välttämättä toimivia. Ja ehkä edes turvallisia toisille, kun me olemme erilaisista lähtökohdista. Niitä voi muuttaa, ja itseään voi kehittää, ja kehittäminen kohdistuu nimenomaan tapaan toimia ja reagoida.

Puhuja 2 [00:20:19]: Mitä sanoisit työnantajalle: Miksi vuorovaikutustaitojen kehittämiseen kannattaisi panostaa?

Puhuja 1 [00:20:29]: Yksinkertainen vastaus olisi mielestäni se, että näen, että työnantaja hyötyy siitä tosi monella tapaa, ihan taloudellisestikin. Hyvät vuorovaikutustaidot tukevat mielenterveyttä, mikä luonnollisesti vähentää sairauspoissaoloja. Hyvät vuorovaikutustaidot lisäävät yhteistyöhalukkuutta ja luovat psykologista turvaa ympäristöön. Silloin kun ihminen voi hyvin ja toimii hyvinvoivassa ympäristössä, niin ihminen on paras versio itsestään ja varsin tuottava, innovatiivinen ja tehokas. Jää pois kaikki sellainen, mikä heikentää, vaikka keskittymiskykyä. Yleensä se on toimimattomat vuorovaikutussuhteet. Ne väsyttävät ihmistä ja rikkovat keskinäistä luottamusta ja turvan tunnetta. Silloin alkaa väärinymmärrysten ja konfliktien kierre.

Puhuja 2 [00:21:32]: Voisiko ajatella, että tuo on kohtalonkysymys meillä kansakuntana, että miten me saamme porukan jaksamaan paremmin?

Puhuja 1 [00:21:41]: Todellakin. Ja voimaan paremmin. Se on ennaltaehkäisevää kaikin tavoin meidän hyvinvointimme kannalta. Harvalla työpaikalla tänä päivänä on varaa siihen, että ihmiset uupuvat, ja että vaihtuvuus on suurta ja yhteistyö takkuilee. Rakentava vuorovaikutus luo pohjaa terveille suhteille ja hyvälle yhteistyölle. Jos ajatellaan työelämää, niin sehän on pelkästään melkein yhteistyön tekemistä.

Puhuja 2 [00:22:13]: Joo, ja tutkimustenkin mukaan enenevässä määrin vuorovaikutustaidot ovat sitä, mitä alalla kuin alalla peräänkuulutetaan.

Puhuja 1 [00:22:24]: Kyllä, kyllä.

Puhuja 2 [00:22:26]: Miten sitten, jos liitetään tämä kaikki edellä puhuttu nuoriin siellä työpaikoilla, niin miksi tämä rakentava vuorovaikutus on juuri nuoren työhyvinvoinnin kannalta erityisen tärkeää?

Puhuja 1 [00:22:41]: Nuoren kehitys on vielä kesken ja se, miten nuori tulkitsee maailmaa, on keskeneräinen. Meillä aikuisilla on vastuu olla rikkomatta sitä kehitystä, että ei ole todellakaan yhdentekevää, miten nuori kohdataan, miten häntä kohdellaan tai miten hänelle kommunikoidaan. Esimerkiksi se alue aivoissa, joka on vastuussa päätöksenteosta, impulssien hallinnasta ja sosiaalisista taidoista, niin se kehittyy aina sinne 25–30 ikävuoteen saakka.

Puhuja 2 [00:23:16]: Aika myöhään.

Puhuja 1 [00:23:17]: Kyllä. Eli moni vaatimuksissaan unohtaa sen, että ei täysi-ikäisyys tarkoita ollenkaan sitä, että nuoren kapasiteetti, taidot ja resilienssi olisivat samat kuin aikuisilla. Nuorellahan on varsin vähän karttunut kokemusta itsestään ja töistä ja hankalista tilanteistakin, että sillä tavalla nuoret ovat tosi haavoittuvia.

Puhuja 2 [00:23:42]: Ja toisaalta sitten ensimmäiset työpaikat ovat hirveän merkittäviä.

Puhuja 1 [00:23:46]: Sen takia juuri, koska ensimmäiset kokemukset, niin nehan maalaavat paljon tulevaisuuden toivoa ja uskoa. Siinä on tosi paljon.

Puhuja 2 [00:24:00]: No jos olisi muutama asia, jotka aikuisten olisi hyvä pitää mielessään ymmärtääkseen nuoria. Kai se nyt jotenkin kuuluu myös asiaan, että nuoret erottautuvat niin, että osa jutuista on sellaisia, etteivät vanhemmat niitä ymmärräkään. Mutta mitä olisi hyvä ymmärtää?

Puhuja 1 [00:24:22]: Hyvä olisi ymmärtää juuri se, että kehityksen takia nuori on vielä hyvin erilaisessa, keskeneräisessä kohdassa. Tulkitsee maailmaa hyvin mustavalkoisesti. Sitten joukkoon kuuluminen on elintärkeää. Ryhmään kuuluminen ja siihen ottaminen ja hyväksyminen: Se on mielenterveyden kannalta nuorelle erittäin tärkeää. Nuorihan mittailee vielä epävarmuuksissaan koko ajan sitä, että kelpaanko ja riitänkö, ja sen takia aikuisen antama positiivinen palaute ja puheyhteyden ylläpito on tavallaan sellainen ankkuri

nuoren myrskyssä keinuvalle laivalle. Lisäksi vielä nuorten välillä on hirveästi suuria, valmiuksien välillä on suuria eroja. Voi olla, että aikuinen turhautuu nuoreen, mutta täytyy muistaa se, että nuorilla on hirveän erilaiset lähtökohdat. Jokainen meistä aikuisista voi olla se, joka jatkaa rakentamista ja auttaa kehittymään. Sen sijaan, että olettaa, että tuo on valmis tapaus ja hänen pitäisi tietää ja osata kaikki, niin ollaan aikuisia edelleen nuorelle.

Puhuja 2 [00:25:46]: Sen takia varmaan mentoritoiminnasta ja työpaikkakummeista on saatu tosi hyviä kokemuksia. Se tavallaan tasaa sitä, kun nuorilla on hyvin erilaisia valmiuksia, ja voi olla, että työelämävalmiuksia ei ole vielä niinkään paljon, niin se tulee luontaisesti siinä.

Puhuja 1 [00:26:11]: Rakentava vuorovaikutus on juuri se, joka pyrkii luomaan lisää turvaa. Se on nuorelle tärkeää, kun kohdataan uusia tilanteita.

Puhuja 2 [00:26:22]: Miten sitten työyhteisö voi parantaa rakentavaa kommunikaatiota?

Puhuja 1 [00:26:30]: No varmasti ihan tutkailemalla nykytilannetta: Mikä on ilmapiiri ja miten siellä ihmiset voivat? Miten me täällä toisemme kohtaamme ja kommunikoimme? Sitten kerätään tietoa tästä aiheesta ja ammattilaisen avullakin. Etsitään sitten työyhteisölleen sopivia keinoja tunne- ja vuorovaikutustaitojen kehittämiseksi niin, että psykologista turvaa voidaan lisätä työpaikalla. Meillähän on tarjolla nyt tämän kevään nämä työpajat, joissa nimenomaan on työyhteisölle mahdollisuus työstää näitä taitoja.

Puhuja 2 [00:27:13]: Tosiaan tämän kevään ajan ihan maksuttomasti. Kannattaa tarttua tilaisuuteen. Nämähän ovat aika hyvin rakennettuja niin, että siinä on osa näitä alustuksia, ja osa sitten ihan työyhteisön omaa työstämistä, että kaikille syntyy joku ihan käytännön etenemissuunnitelma, että miten he vievät juuri näitä asioita eteenpäin.

Puhuja 1 [00:27:42]: Ja se on varmaan tärkeää, että se on hyvin käytännönläheistä. Tietoahan maailma on täynnä: Mutta miten viedä tieto käytäntöön? Näitä siellä työpajoissa konkreettisesti tiimit saavat pohtia.

Puhuja 2 [00:27:58]: Joo. Miten päästä tuumasta toimeen?

Puhuja 1 [00:28:01]: Niinpä. Näistä työpajoista löytää tietoa Mielihyvin duunissa -hankkeen verkkosivuilta. Kun googlettaa Mielihyvin duunissa, löytää polun ilmoittautumisiin. Siellä on ilmoittautumislinkit olemassa. Ne ovat käynnissä nyt parhaillaan jo, mutta koko kevään vielä. Siellä on kivasti paikkoja.

Puhuja 2 [00:28:24]: Vaikka itse sanommekin, niin kannattaa tulla. Eikö niin?

Puhuja 1 [00:28:28]: Joo. [Hihittää 00:28:28]

Puhuja 2 [00:28:29]: Kannattaa tulla ja kiitos, kun jaksoit kuunnella.

Puhuja 1 [00:28:32]: Kiitos minunkin puolestani ja tervetuloa työpajoihin!

[äänite päättyy]