

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 [00:00:19]: Hei, olen Ruusa Hentilä Väestöliiton hyvinvointi Oy:stä. Työskentelen Mielihyvin duunissa-hankkeessa, joka on sosiaali- ja terveysministeriön koordinoima ja EU:n rahoittama hanke. Tässä hankkeessa koulutamme niin työnantajia, oppilaitoksia kuin myös työterveyshuoltoa tukemaan ja ylläpitämään nuorten työntekijöiden hyvinvointia ja työkykyä. Hanke tarjoaa myös nuorille mielen hyvinvointia ja työelämätaitoa vahvistavaa tukea. Olemme tänään täällä keskustelemassa nuorten työelämästä ja ajatuksista liittyen työelämään. Mulla on kaverina täällä Mielihyvin Duunissa-hankkeen kaksi kehittäjänuorta Silta-valmennuksesta, Dante ja Saaga. Esittelisitkö lyhyesti itsenne, ja tervetuloa muuten. Aloitatko vaikka, Saaga?

Puhuja 2 [00:01:17]: Kiitos, kiitos. Tosiaan Nikkarisen Saaga. Olen 26-vuotias, Tampereelta. Tällä hetkellä siis opiskelen kasvatus- ja ohjausalan perustutkintoa työn ohessa tosiaan siellä Sillassa.

Puhuja 1 [00:01:31]: Joo, kiva. Kiva kun olet täällä. Mites Dante?

Puhuja 3 [00:01:35]: Juu. Olen Dante Laine, 22-vuotias, Tampereelta myöskin. Olen tuolla Silta-valmennuksen pajalla työttömänä. Käyn siellä pajalaisena. Olen puolitoista vuotta siellä ollut.

Puhuja 1 [00:01:54]: Hyvä. Kiva kun olet täällä tänään. Lähdetään juttelemaan työelämästä ja kokemuksistanne liittyen työelämään. Viimeaikaisten tutkimusten mukaan on havaittu, että tämän päivän nuorten toiveet, tarpeet ja arvot liittyen työelämään ovat muuttuneet. On havaittu, että henkiset arvot ovat ehkä aineellisia tärkeämpiä, samoin kuin myös työn merkityksellisyys, työhyvinvointi, tasavertainen kohtelu ja myös eettisyys ovat nousseet tärkeiksi kysymyksiksi. Oma terveys on myös tärkeä kysymys nuorille ja miten työelämässä työnantaja on huolehtinut työterveydenhuollosta. Mitä ajattelette näistä asioista? Kuulostaako tämä tutulta? Allekirjoitatteko kaikki tämän tutkimuksen mukaiset luettelemanne asiat? Dante voi aloittaa.

Puhuja 3 [00:03:14]: Kyllähän tämä tutulta kuulostaa. Olen itse kyllä aika samaa mieltä monien pointtien kanssa ja mitä nyt tutuilta olen kuullut, niin hyvin tutulta kuulostaa kyllä. Sellaista, mitä nyt olen netissäkin nähnyt, ympäri maailmaa on aika vahvasti tällainen ilmiö, että nuoret tosi paljon välittävät ehkä enemmän ylipäättään jaksamisesta ja että kohdellaan oikeudenmukaisesti. Niin se on jotenkin noussut tosi vahvasti pinnalle nuorten keskuudessa tässä lähivuosina.

Puhuja 1 [00:03:55]: Joo. Mikäs Saagan kokemus?

Puhuja 2 [00:03:59]: Joo, sanon aika samaa. Tuntuu, että ehkä varsinkin korona-ajan jälkeen, kun kaikki joutuivat pysähtymään, miettimään vähän omia, vaikka arvoja ja hyvinvointia ja muuta, niin sen jälkeen on tuntunut, että juuri henkisen puolen hommat ja muut ovat olleet paljon tärkeämpiä kuin vaikka materiapuolen. Tai miten se sanotaan?

Puhuja 1 [00:04:24]: Aineellinen, niin joo.

Puhuja 2 [00:04:25]: Kyllä aineellinen, joo.

Puhuja 1 [00:04:27]: Joo. Eli tämä korona, vaikka se on ohi, niin se ei ole ohi. Eli se jätti tällaisen, pisti meidät kaikki, koska tunnistan tuon kanssa, että se todella pisti, pysäytti miettimään sitä, mitä touhuan ja minkä äärellä olen ja minkälaista elämäni on. Niin nuoret ovat samalla tavalla joutuneet siinä pysähtymään ja pysähtyneet. Mitä ajattelette, että teidän omat tarpeenne, jos sanotte vaikka muutaman tärkeimmän tarpeenne tai arvonne liittyen työelämään, niin mitkä ne teillä ovat? Mitä te haluaisitte, että siellä huomioidaan, työelämässä?

Puhuja 2 [00:05:14]: No, itsellä on ehkä juuri, että on hyvä työyhteisö ja, että voi olla juuri oma itsensä siellä ja että saa tukea niihin, no oikeastaan mihin vaan asioihin, ettei tarvitse yksin pätkäillä tai muuta.

Puhuja 1 [00:05:30]: Joo.

Puhuja 2 [00:05:32]: Ja yksi arvo, mitä ei ehkä kauheasti näissä mietitä, niin huumori on mulle ehkä sellainen.

Puhuja 1 [00:05:39]: Joo.

Puhuja 2 [00:05:39]: Sitä tarvitsee olla. Siitä jotenkin analysoin ihmisiä, millaista huumoria niillä on. Sitten jos on työyhteisössä hyvä huumori, niin mielestäni se on ihanaa ja tosi korjaavaa. Joo, tärkeätä.

Puhuja 1 [00:05:56]: Joo. Kiva kun mainitsit tuon huumorin. Nimittäin se on tullut meillä noissa nuorten työpajoissakin esiin yhtenä isona juttuna. Huumorihan on, jos nyt ajattelemme, mitä se palvelee, niin se on meille jopa defenssi siinä mielessä, että se auttaa meitä menemään vaikeiden tilanteiden yli ja keventää elämää.

Puhuja 2 [00:06:19]: Kyllä.

Puhuja 1 [00:06:20]: Ja ehkä sitä kuormitustakin, mitä sitten työelämässä koetaan. On helpompi yhdessä nauraen kestää tiettyjä tilanteita kuin sitten se, että se olisi liian vakavaa.

Puhuja 2 [00:06:33]: Todellakin. Juuri tuolla laillahan se menee.

Puhuja 1 [00:06:35]: Joo. Okei. Onko sulla kokemusta sellaisista työpaikoista, missä on ollut hyvä, rento meininki ja huumori on saanut kukkia?

Puhuja 2 [00:06:48]: No joo. Mulla on niin sanottuja oikeita työpaikkoja alla vain yksi. Mutta juuri kesätyöt, kaikki vapaaehtoistyöt, missä olen ollut, niin kyllä on ollut hyvä huumori yleensä.

Puhuja 1 [00:07:01]: Joo.

Puhuja 2 [00:07:01]: Nyt en pysty sanomaan oikeastaan yhtään sellaista, missä ei olisi huumorintajut mitenkään kohdanneet. On kyllä kiva, että monessa paikkaa on sellaista, että asiat heitetään vähän vitsiksi välillä ja sen kautta käsitellään niitä asioita.

Puhuja 1 [00:07:19]: Joo. Se varmaan auttaa myös siinä. Ainakin itse ajattelen, että silloin virheiden tekemisen pelko tai sellainenkin vähän haihtuu, kun ajatellaan, että asioille voidaan yhdessä nauraa. Kömmähdyksille voidaan yhdessä nauraa ja ne eivät ole niin vakavia.

Puhuja 2 [00:07:35]: Kyllä.

Puhuja 1 [00:07:36]: Joo. Mitäs Dante, minkälaisia tarpeita ja arvoja sulle, jos mainitset, niin nousee tärkeimmiksi?

Puhuja 3 [00:07:48]: No, vähän komppaan tuota kyllä kanssa, että juuri yhteishenki on tosi tärkeä. Sanoisin ehkä esihenkilön tai pomon suunnasta myös sellainen, että oikeasti kohtaa ihmisen ihmisenä eikä vain jonain alaisena tai työntekijänä tai jonain ihme robottina.

Puhuja 2 [00:08:14]: CV:nä.

Puhuja 3 [00:08:15]: Niin. Ja vaikka niissä virheissä, että antaa tehdä virheitä ja ymmärtää sen, että hän on oikeasti toinen ihminen, työntekijä. Siihen ehkä vähän liittyy myös laillisuus. Sellainen, mitä olen itse nähnyt, että ei ole kovin hyvin pidetty esimerkiksi tauoista huolta, että ihmiset pitävät taukoja, tai ylityön palkan maksuista ja sellaisista. Ne ovat ainakin itselleni tärkeitä.

Puhuja 1 [00:08:55]: Joo. Kohdellaanko nuoria mielestänne epätasa-arvoisesti työelämässä? Onko teillä sellaisia kokemuksia, että kun hän on nuori, niin hän voi nyt, hänelle tietyt hommat ja hän voi tehdä? Onko sellaista vähättelyä tai aliarvioimista? Onko teillä kokemusta?

Puhuja 3 [00:09:23]: No kyllä sanoisin, että on valitettavan paljon tuollaista. Varsinkin kesätyöntekijöitä, että palkataan vähäksi aikaa ja on näitä niin sanottuja harjoittelujaksoja siinä, mistä saat pienempää palkkaa ja sitten sua ei yhtäkään otetakaan sinne sen jälkeen töihin.

Puhuja 1 [00:09:49]: Joo.

Puhuja 3 [00:09:51]: Sellaista on. Olen paljon kavereilta kuullut, että koska suuri osa työntekijöistä useimmissa paikoissa on kuitenkin vanhempaa sukupolvea, että siitä helposti tulee sellaista, että vähän katsotaan nenän vartta pitkin ja ei ole ihan samanlaista niin sanottua kunnioitusta nuoria kohtaan.

Puhuja 1 [00:10:17]: Joo.

Puhuja 3 [00:10:17]: Ja pidetään tosi naiiveina. Siitäkin ehkä tulee helposti sellaista vähän laittomuutta, mikä on työpaikalle tosi kätevä, mutta ei työntekijälle.

Puhuja 1 [00:10:30]: Joo. Kuulostaa kaikin puolin aika surkealtakin se, jos ajatellaan, että työpaikalle tulee kesätyöhön vaikka nuori, joka on ihan ensimmäistä tai toista kertaa työelämässä. Jos tuo on se mielikuva, joka työelämästä jää tälle nuorelle, niin se varmasti ei mitenkään lisää motivaatiota, jos ajatellaan tulevaisuutta tai muuta. Koetteko te, tai onko teillä tällaista kokemusta, että työelämäkokemuksenne ovat vähän värittäneetkin sitä ajatusta työelämästä ja yhdellä kokemuksella voi tuottaa aika ikäviäkin käsityksiä siitä, mitä työ on?

Puhuja 3 [00:11:19]: On se kyllä itsellä ainakin. Kun ravintola-alan hommissa on, niin sillä on se oma maineensa myöskin. On tosi rankkaa hommaa, huonot olot, pienet palkat ja kaikki tällaiset. Ja kun sitä on oikeasti päässyt itsekin kokemaan, vaikka ei mullakaan paljon mitään

työkokemusta ole, mutta sen verran, mitä sitä on oikeasti päässyt kokemaan, niin on kyllä varsinkin siitä alasta jäänyt sellainen, että en todellakaan halua sinne takaisin.

Puhuja 1 [00:11:46]: Joo.

Puhuja 3 [00:11:49]: Ja sillä lailla, että ei mulla nyt ehkä kaikesta työstä ole sellaista näkemystä. Mutta sitten ne tietyt alat, mistä olen juuri kavereilta kuullut ja itse kokenut, niin on kyllä sellaista kynnystä tuonut edes siihen ajatukseen, että menisi töihin.

Puhuja 1 [00:12:08]: Joo. Saaga, sulla on jotain.

Puhuja 2 [00:12:11]: Joo. Siis tuli vaan mieleen, että kun nuoret eivät usein ehkä tiedä oikeuksiaan, esimerkiksi lomista tai ihan mistä vaan. Voi olla, että jätetään vaikka perehdyttämättä kokonaan, kun ajatellaan, että tämä tuli töihin ja totta kai tämä tietää, miten tämä homma hoidetaan.

Puhuja 1 [00:12:24]: Niin juuri.

Puhuja 2 [00:12:26]: Minulla on ollut yhdessä työpaikassa ehkä vähän sillä lailla, että oletettiin tavallaan, että kyllähän Saaga osaa. En esimerkiksi tiennyt, miten lomiat kertyvät, miten muutenkaan hoidetaan nuo asiat. Kun ei ole tosiaan ikinä saanut sitä palkkaa, ei ole joutunut tekemään noita asioita. Sitten tavallaan jäin vähän yksin sen kanssa. Vasta myöhemmin joku tuli kertomaan, miten ne tehdään. Mutta niistä oikeuksista pitäisi saada tietää mielestäni ennen jo, kun sinne työpaikkaan menee.

Puhuja 1 [00:13:01]: Joo, Dante.

Puhuja 3 [00:13:03]: Joo. Mulla on aika samanlainen kokemus tuosta. Kun olen oikeasti ollutkin palkkatöissä, niin en siltikään tiedä tällaisia asioita. Olen ollut kahdessa eri ammattikoulussa ja useammassa työpaikassa ja kukaan ei ole missään välissä mulle mitään selittänyt, lomia, palkkauksia, oikeuksia ja tällaisia. Ei ole hajuakaan.

Puhuja 1 [00:13:31]: Ihan totta? Joo. Sehän on tärkeä osa, jos ajatellaan perehdytystäkin. Niin onko perehdytys sitten jäänyt vähän vajaaksi? Mikä kokemuksenne on?

Puhuja 2 [00:13:42]: On se kyllä jäänyt. Ollaan puhuttu tämän hankkeenkin tiimoilta kehitysiltapäivissä siitä, että voisi olla ihan hyvin vaikka viikon tai kuukaudenkin pituinen perehdytys. Se ei haittaisi yhtään. Ja sitten sellainen perehdyttämislista tosiaan, missä lukisi kaikki asiat, mitä täytyy tietää.

Puhuja 1 [00:14:01]: Joo.

Puhuja 2 [00:14:02]: Joissain paikoissa siis on jo käytössä ilmeisesti se, että siellä on perehdytyslista. Sitten sinne merkataan raksilla, että nämä asiat on perehdytetty ja nämä asiat on myös ymmärretty. Mielestäni tuollainen pitäisi tulla ihan maailmanlaajuisesti kaikkialle.

Puhuja 1 [00:14:16]: Joo. Ja myös ajattelen sitä, että joidenkin tutkimusten mukaan ihmiseltä menee ainakin vuosi, kun oikeastaan kotiutuu uuteen työpaikkaan. Kesätyö on lyhyt pätkä. Jos se siitä vaikka hyvässä lykyssä jatkuu, työsuhde ja näin, niin sehän vie aikaa, että tutustuu niihin ihmisiin ja käytäntöihin ja muutenkin pääsee sisälle siihen porukkaan. Niin perehdytys on tärkeä osa varmaan juuri siinä, että ei tule sitä yksin jäämisen kokemusta, vaan että joku tukee ja on siinä tukena rinnalla. Miten teidät on otettu sitten siellä töissä niistä kokemuksistanne, mitä teillä on, niin miten teidät on otettu vastaan siellä? Jos ei ole ollut kunnon perehdytystä, minkälainen se perehdytys on ollut ja kuka teillä on ollut tukena siellä?

Puhuja 2 [00:15:17]: No kokemukseni tuosta on ehkä sillä lailla, tosiaan on vain se yksi niin sanottu oikea työpaikka, mutta yleensä yhteisöihin mut on otettu ihan kivasti. Olen aika positiivinen ja sosiaalinen tyyppi, että helppo on ollut tavallaan mukautua mihin porukkaan vaan. Mutta sitten on ehkä oletettu, että kun on rempseä ja menevä, niin tietää kaikesta kaiken, mutta enhän mä ole tiennyt.

Puhuja 1 [00:15:42]: Niin juuri.

Puhuja 2 [00:15:43]: Mulla ei sinänsä ole negatiivista kokemusta, että mut olisi tahallaan jätetty ilman sitä perehdytystä. Mutta ehkä vaan tuon esiin jotenkin sellaista kuvaa, että tietäisin asioista vaikka en oikeasti tiedä. Niin sitten, no ehkä on ollut vähän oma vikakin, että en ole sitten tajunnut välttämättä kysyä tai mitään. Mutta ehkä vähän vahingossa jäänyt sitten itsellä.

Puhuja 1 [00:16:08]: Joo.

Puhuja 2 [00:16:10]: Mutta onko Dante sulla jotain?

Puhuja 3 [00:16:12]: Joo. No mulla oli viimeisimmässä työpaikassani, oli siivousfirman koulusiivousta, niin siinä koin, että oli ihan hyvä perehdytys. Menin sinne toista henkilöä periaatteessa tuuraamaan, niin olin viikon tämän henkilön kanssa, seurasin hänen työtään ja tein sitä työtä hänen kanssaan yhdessä. Se oli tosi hyvä. Mutta sitten on myös ollut paikkoja, missä juuri se, että kun on katsonut, että on ravintola-alan koulutus, että sitten tietää, miten jossain tietyssä firmassa toimitaan ravintolassa. Vaikka eihän se todellakaan ole niin, koska kaikissa on omat käytäntönsä. Niin ovat kyllä jäänyt aika vajaaksi perehdytykset ylipäätään. Se on vähän sellaista, että sut heitetään sinne mukaan, että menepäs nyt tässä tekemään tällaista asiaa.

Puhuja 1 [00:17:11]: Joo.

Puhuja 3 [00:17:12]: Kyllähän tekemällä oppii, mutta olisi se nyt ihan kiva saada jonkinlainen perehdytys siihen.

Puhuja 1 [00:17:16]: Joo. Eli tavallaan oletetaan ehkä liikoja tai tehdään tulkintoja. Juuri niin kuin, Saaga, sä sanoit, että kun olet reipas, niin sitten oletetaan ja tehdään tulkintoja, että pärjää.

Puhuja 2 [00:17:30]: Joo.

Puhuja 1 [00:17:31]: Joo. Työnantajille, jos ajatellaan, niin minkälainen viesti teillä olisi työnantajille, tässä vinkki annettavana sitten? Kun he ottavat uuden nuoren vastaan työelämässä, niin mitä neuvoja sanoisitte työnantajalle?

Puhuja 2 [00:17:47]: No varmaan sen, että mieluummin liikaa perehdytystä kuin liian vähän. Koska mielestäni ei voi ikinä olla ehkä liian hyvä jossain duunissa.

Puhuja 1 [00:17:57]: Joo. Niin juuri. Liian valmis.

Puhuja 2 [00:17:59]: Taikka ei voi liian hyvin tietää asiat. Tai no ehkä voikin. Mutta tavallaan juuri se, että sitten ei ainakaan ole vajaaksi jäänyt se. Jos vaikka muutamankin kuukauden jälkeen vielä tarkistaisi, että hei, muistathan miten tämä hoituu ja onko varmasti ymmärretty? Koska vaikka tajuaa, niin ei se tarkoita, että ymmärtää, tiedätkö?

Puhuja 1 [00:18:21]: Joo.

Puhuja 2 [00:18:23]: Niin sellainen ehkä itseltä lähtisi.

Puhuja 1 [00:18:26]: Joo. Mites Dante?

Puhuja 3 [00:18:29]: No, kyllä sanoisin ehkä sillä lailla, että ehkä mieluummin olettaa ihan, että on tyhmä kuin että olisi viisas siihen työhön liittyen.

Puhuja 1 [00:18:43]: Niin juuri.

Puhuja 3 [00:18:45]: Niin kuin olettaa, että ei osaa sitä työtä mieluummin kuin että olettaa, että osaa sen. Koska se on tärkeää, sellainen hyvä perehdytys.

Puhuja 1 [00:18:55]: Joo.

Puhuja 2 [00:18:55]: Koska sitten kun se tyyppihän todistaa sillä tekemisellä, että se osaa. Ja sitten voi hei kehua. Se on kiva juttu. Sitä jos työnantajat tekevät, niin se on aina mukavaa.

Puhuja 1 [00:19:06]: Niin, joo. Palautteenanto.

Puhuja 2 [00:19:08]: Kyllä.

Puhuja 1 [00:19:08]: Kun on uusi uudessa työssä, niin sitähan kaipaa itse kukin. Eihän tuo ole liikoja pyydetty ollenkaan. Jos ajattelen, että menen uuteen työpaikkaan ja teen jotain, niin kyllä tunnistan, että itsekin kaipaen aika tiivistäkin palautteenantoa työuran alussa tai siinä työpaikassa, jotta tiedän, että ollaanko muhun tyytyväisiä. Teenkö niitä asioita, mitkä minun on oletettu tekevän? Teenkö niitä oikein ja riittävän hyvin? Varmaan ihan samanlaista se on nuorelle, joka on uudessa paikassa. Kaipaa sitä, että tuo meni hyvin.

Puhuja 2 [00:19:48]: Joo. Ja siis ei pelkkää positiivista palautetta. Saa olla, mutta sellaista rakentavaa.

Puhuja 1 [00:19:54]: Rakentavaa, joo.

Puhuja 2 [00:19:54]: Kun usein kuulee vaikka, että huudetaan ja ollaan sillä lailla, miksi teit tämän näin, tämä on aivan väärin tehty ja tällä lailla. Veikkaan, että se ei ketään auta eikä motivoi.

Puhuja 1 [00:20:05]: No ei.

Puhuja 2 [00:20:06]: Sellainen rakentava palaute, joo.

Puhuja 1 [00:20:11]: Joo. Ja siinä varmasti on juuri se, että kohdellaan hyvin.

Puhuja 2 [00:20:17]: Joo, todellakin. Inhimillisesti.

Puhuja 1 [00:20:18]: Joo. Ja että virheet eivät ole maailmanloppu, niitä kaikki tekee.

Puhuja 2 [00:20:24]: Todellakin. Eikä ikinä tule onnistumisen kokemusta, jos ei joskus tule virhettä.

Puhuja 1 [00:20:29]: Joo, ihanasti sanottu. Joo, hyvä. Mitkä sitten, jos ajatellaan kuormitustekijöitä työelämässä. Niin mikä teitä, tai mitä olette kuulleet muilta nuorilta ja onko yhteistä kokemusta muiden nuorten kanssa, mitkä ovat eniten kuormittavia tekijöitä?

Puhuja 3 [00:20:57]: Joo. Olen ainakin paljon huomannut ja kuullut juuri sitä, että on henkilöstöpulaa. Niin se tosi nopeasti kuormittaa sitten niitä, jotka siellä ovat töissä, kun sullotaan liikaa asioita yhdelle ihmiselle. Varsinkin jos olet palkattomana, jos olet jossain harjoittelussa, niin tosi nopeasti sullotaan tosi paljon asiaa yhden ihmisen harteille. Se on tosi huono ja olen kuullut sitä tosi monilta.

Puhuja 1 [00:21:37]: Joo. Tavallaan työn mitoitus menee mönkään, että se on kuormittavaa. Onko jotain muita tekijöitä työelämässä tai työilmapiirissä tai tällaisissa asioissa, mitkä myös kuormittavat kuin itse työn määrä?

Puhuja 2 [00:21:57]: No tuohon ehkä voisi liittyä sellainen tavallaan, miten sen nyt sanoisi? Epäavoimuus asioiden kanssa, että ei kerrota työntekijöille heti jostain muutoksista tai jätetään kertomatta tietyille ihmisille tietyistä asioista tai jotenkin, että se informaatio ei kulje.

Puhuja 1 [00:22:15]: Joo.

Puhuja 2 [00:22:16]: Niin se on kyllä aina sellaista. Sitten kun asiat tulevat, yhtäkkiä vaan läsähtävät naamaan, että hei nämä asiat pitäisi hoitaa tänään, mielellään eilen tyypisesti, niin se on kyllä aika paha. En toki tiedä, mikä siinä on ehkä syynä joissain paikoissa, että ollaan sellaisia. Mikä on avoimen vastakohta? Epäavoin. Mutta siis ei olla avoimia asioista.

Puhuja 1 [00:22:41]: Niin.

Puhuja 2 [00:22:42]: Niin henkilökohtaisesti tuntuu, että se enemmän kuormittaa työyhteisöjä, tiimejä ja muita, kuin taas se, että sanottaisiin heti suoraan, että hei, nyt on tilanne tämä ja se pitäisi korjata. Mutta, joo...

Puhuja 1 [00:22:53]: Joo. Avoimuus ja toiminnan läpinäkyvyys ja kaikille sama tieto yhtäaikaaisesti ovat tärkeitä osia myös psykologista turvallisuutta. Kun ennakoitavuus ja varmuus ja tällaiset asiat ovat meille kaikille aika tärkeitä tarpeita. Ja sitten se avoimuus, sehän lisää myös turvantunnetta, kun tiedetään, että täällä ei tule mitään yllätyksiä ja näistä kommunikoidaan selkeästi ja kaikille sillä lailla, että kukaan ei jää ulkopuoliseksikaan asioista. Jos ajatellaan tältä kannalta, miten me voimme henkisesti voida hyvin töissä ja olla turvassa, niin avoimuus on ilmeisen tärkeä osa sitä. Mitkä muut tekijät muuten lisäävät turvantunnettanne työpaikalla? Minkälainen toiminta, vaikka esimiehen tai työkavereiden puolelta saa teidät tuntemaan siltä, että voin olla täällä rauhassa, mulla on turvallinen olo, mun päälle ei hyökätä, eikä mitään yllättävää tapahdu, mut hyväksytään ja mua kohdellaan hyvin?

Puhuja 3 [00:24:10]: No, kyllä se on ainakin sellainen, miten vaikka reagoi johonkin virheisiin.

Puhuja 1 [00:24:18]: Joo.

Puhuja 3 [00:24:19]: Sitten on sellaisia ihan pieniäkin asioita, mitkä ainakin itseäni helpottavat, että on vaikka joku sateenkaarijuliste jossain tai joku tarra tai joku tällainen. Ja sitten juuri se, miten työkaverit ja esimiehet, minkälaista kieltä he käyttävät. Kuinka vaikka suvaitsevasti puhuu ihmisistä, että heittääkö vaikka jotain rassistista läppää. Tai sellaista tummempaa huumoria. Niin se ei sitten vaikuta...

Puhuja 1 [00:25:05]: Toisten kustannuksella ikään kuin sellaista huumoria.

Puhuja 3 [00:25:09]: Joo. Ja juuri se, että käyttää inklusiivista kieltä. Ja ylipäättään se ilmapiiri, kun kyllä sen huomaa, jos on vähän ulkopuolella.

Puhuja 1 [00:25:24]: Joo.

Puhuja 3 [00:25:26]: Tai jos työkaverit vaikka eivät tykkää susta, niin kyllä sen huomaa siinä, miten he käyttäytyvät.

Puhuja 1 [00:25:31]: Joo. Se on varmasti aika inhottava ja kuormittava tilannekin, jos aistii, että ei tule hyväksytyksi osaksi joukkoa. Se on tosi tärkeää myös sen työn sujumuuden kannalta, että on hyvä olla ja voi luottaa siihen, että musta tykätään ja olen osa tätä porukkaa. Hyväksytyt osa tätä porukkaa. Joo. Mites tuota, Saaga, minkälaiset asiat sulle luovat turvaa työpaikallasi?

Puhuja 2 [00:26:05]: No vähän tuollaiset samanlaiset, mitä Dante tuossa luutteli. Juuri sellainen yhteenkuuluvuuden tunne ja turvallisemman tilan fiilis. Se on kyllä onneksi ollut nyt aika lailla. Rupesin miettimään kaikkia tuollaisia, missä olen ollut töissä tai vapaaehtoistoissa tai muuta. On niissä kyllä melkein ainakin kaikissa ollut turvallisemman tilan fiilis, vaikka ei ehkä niistä periaatteista ole vielä silloin puhuttu, mutta kuitenkin. Joo, aivot tyhjenivät aika kiitettävästi tuossa, mutta juuri noita samoja, mitä Dante luutteli, niin luuttelisin varmaan itse.

Puhuja 1 [00:26:44]: Joo. Mitä sanotte tuosta turvallisesta tilasta? Miten sanoittaisitte sitä sellaiselle työelämän ihmiselle, jollekin vähän toisen sukupolven ihmiselle, joka ei ehkä ymmärrä, mitä sillä tarkoitetaan?

Puhuja 3 [00:27:02]: No me juuri tuolla pajallamme puhumme näistä aika paljon, kun meillä se on turvallinen tila. Juuri se, että pidetään mielessä, että kaikilla on hyvä olla siinä tilassa. Uskaltaa olla oma itsensä ja puhua itsestään ja kiinnostuksen kohteistaan ja itselle tärkeistä asioista ilman, että siitä tulee jotain vaikka piilovittuilua tai jotain naureskelua tai sellaista. Ja sitten juuri se, että otetaan huomioon se, että kaikki eivät välttämättä ole cissukupuolisia, kaikki eivät ole välttämättä heteroita, kaikki eivät ole välttämättä neurotyypillisiä. Pitää vaan mielessä tällaiset asiat esillä, niin sillä jo pääsee pitkälle. Ja sitten se, että kuuntelee niitä ihmisiä, työntekijöitä, ketä ikinä. Luo sellaisen tilan, missä on turvallista tuoda esiin sitä, että joku on vaikka vetänyt vitsin, joka teki sulle pahan olon. Ja sellaisia.

Puhuja 1 [00:28:27]: Joo. Tässä kun kuuntelen, niin turvallinen tila on toisin sanoen sama kuin psykologinen turvallisuus. Eli että voimme avoimesti puhua ilman pelkoa seuraamuksista tai että tulemme väheksytyksi tai tuomituksi tai kukaan pyörittelee silmiä tai siitä aiheutuu mitään ikävää meille. Voimme olla sellaisia kuin olemme ja juuri se

monimuotoisuus ja erilaisuus mahtuvat elämään. Suvaitaan ja kunnioitetaan toinen toisiamme ihmisinä.

Puhuja 2 [00:29:10]: Kyllä.

Puhuja 1 [00:29:12]: Olin ajatellut kysäistä vielä, mitä terveisiä työnantajille, mutta mielestäni tuossa tuli aika hyvät terveiset jo sanottua. Mutta jos teillä on vielä jotain, mitä haluatte, jos tätä kuuntelee joku työnantaja esimerkiksi tai joku toinen nuori, niin mitä terveisiä te haluaisitte maailmalle lähettää? Saaga?

Puhuja 2 [00:29:36]: Mulle tuli siis nyt jatkeeksi tuohon turvallisen tilan periaatteisiin se, että siihen liittyy myös se, että sitten puututaan epäasialliseen käytökseen, mitä saattaa tulla, kun on vaikka pajalla paljon ihmisiä, paljon erilaisia, paljon eri mielipiteitä. On OK myös tuntee inhoa, vihaa ja surua ja sellaisia niin sanottuja negatiivisia tunteita. Mutta sitten juuri se, että pitää olla valmis käymään ne asiallisesti läpi. Vaikka joku tulisi nyt jonkun vähän sellaisen aatteen kanssa, mikä ei ehkä nyt käy tuohon, niin sitten pystytään sanoittamaan se, että no hei, minkä takia ajattelet näin ja keskustelemaan sillä lailla, että siitä ei tule mitään hirveätä kohtausta. Mielestäni on tärkeää muistaa tuossa, että turvallinen tila, vaikka se on ihana ajatus, että se kaikkialla toimisi, niin se ei aina täysin heti lähde toimimaan. Niin sitten pitää olla valmis siihen keskusteluun myöskin.

Puhuja 1 [00:30:31]: Niin juuri.

Puhuja 2 [00:30:31]: Ja siihen puuttumiseen.

Puhuja 1 [00:30:33]: Joo. Erittäin tärkeä pointti, että mitä täällä sallitaan ja mitä ei sallita. Oliko sulla, Dante, tähän loppuun vielä jotain?

Puhuja 3 [00:30:44]: Ajattelin ehkä, että jos tätä nuoret kuuntelevat, niin se, että kyllä on oikeasti hyviäkin työpaikkoja, missä on hyvät ilmapiirit ja asiat kunnossa. Tietysti sitten muistutan siitäkin, että jos ei sellaista tahdo löytyä, niin sitten kannattaa uskaltaa itse rakentaa tällainen yritys.

Puhuja 1 [00:31:11]: [Aivan? 00:31:11] loistavaa.

Puhuja 3 [00:31:12]: Yrittäjyyskin on vaihtoehto sitten tehdä se muutos myöskin. Ja kannattaa uskaltaa juuri puhua asioista.

Puhuja 1 [00:31:21]: Joo. Ja ehkä tärkeätä myös nuorten tietää se, mikä ei kuulu asiaan. Että ei suostu johonkin, mihin ei tarvitse suostua. Sellaisiakin työpaikkoja todella on, jotka huolehtivat nuorista ja ottavat huomioon sen, että se maailma, työelämä voi olla aika uusi paikka ja osaa olla siinä tarvittavana tukena.

Puhuja 2 [00:31:47]: Kyllä. Ja kun eivät nuoret ole täällä työkentällä ne, ketkä väistyvät.

Puhuja 1 [00:31:51]: Niin.

Puhuja 2 [00:31:53]: Ihan vaan sillä, että mitä enemmän nuoret pitävät meteliä, niin sitä enemmän saadaan muutoksia. Ainahan se on tuolla lailla mennyt.

Puhuja 1 [00:31:59]: Niinhän se on.

Puhuja 2 [00:32:00]: Niin toivon, että jos tätä nuoret tosiaan kuuntelevat, niin pitäkää sitä meteliä ja älkää väistykö, taistelkaa mieluummin.

Puhuja 1 [00:32:11]: Joo. Mahtavaa. Kiitos kun olitte täällä tänään vieraana ja juttelemassa näistä tosi tärkeistä ja ajankohtaisista asioista. Päätämme podcastin tänään tähän. Täältä terveisiä kaikille nuorille ja työnantajille meiltä kaikilta.

Puhuja 2 [00:32:31]: Todellakin. Kiitos.

Puhuja 3 [00:32:32]: Kyllä. Kiitos.

Puhuja 1 [00:32:33]: Kiitos.

[äänite päättyy]