

## **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 ja tervetuloa kuuntelemaan Mielihyvin duunissa -podcastia. Keskustelemme tänään nuorten siirtymisestä työelämään sekä siitä, että mitä se vaatii onnistuakseen. Mitä nuori tarvitsee juurtuakseen työelämään, ja miten työnantaja sekä koko työyhteisö voivat edistää nuoren hyvinvointia ja jaksamista uuden edessä? Minä olen Ruusa Hentilä ja toimin tässä hankkeessa Väestöliiton hyvinvointi Oy:n asiantuntijana ja täällä minulla on kaverina kollega. Esitteletkö itsesi?

Puhuja 2 [00:00:39]: Joo, olen Jaana Toikkanen. Toimin tässä hankkeessa ja erityisasiantuntijana Diakonia-ammattikorkeakoulussa.

Puhuja 1 [00:00:49]: Joo. Miksi me nyt siis tänään täällä olemme tämän aiheen äärellä?

Puhuja 2 [00:00:52]: No tähän on tärkeä aihe, että työntekijän hyvinvoinnista, on hän sitten nuori tai varttuneempi, hyötyvät kaikki. Jos sitä asiaa ajattelee työnantajan näkökulmasta, niin hyvinvoiva työntekijä on motivoituneempi, yleensä myös sitoutuneempi työhönsä. Ja sitä kautta myös tuottavampi, jos ajattelee ihan sellaisia kovia faktoja, jos näin ajattelis. Mutta mikä myös työnantajaa voisi helpottaa, että jos on sitoutunutta työvoimaa, niin silloin vaihtuvuus on pienempi. Kun rekrytointi on kuitenkin aika työlästä ja näin. Hyvinvointi myös vähentää sairauspoissaoloja.

Puhuja 1 [00:01:50]: Niin, että me varmaan juuri tänään olemme tämän aiheen äärellä senkin takia, että tämä on sellainen kuuma peruna nyt: nuorten hyvinvointi työelämässä ja työelämään siirryttäessä. Uupumuksesta puhutaan paljon ja monet nuoret ovat uupuneita ennen kuin ehtivät edes työelämään. Mitä ajatuksia sinulla on tähän mielenterveyskriisiin liittyen? Vaikkapa minkälaisia näkökulmia, jos ajatellaan nuorten hyvinvointia, niin mistä näkökulmasta tätä voisi pohdiskella?

Puhuja 2 [00:02:32]: No ehkä ajattelen siitä näkökulmasta, että olemme tilanteessa, että tarvitsemme lisää veronmaksajia, jos tätä ajattelee yhteiskunnallisella tasolla. Se edellyttää sitä, että työhön tulee voida tulla, vaikka ei olisi sataprosenttinen työkyvyltään. Se on yksi näkökulma. Mietin myös sitä, että nuorten työkyvyttömyyseläkehakemukset ovat kasvaneet hurjaa vauhtia. Niitä myös hylätään paljon. Minulle se on sellainen tieto, joka antaa toivoa. Se minun mielestäni tarkoittaa sitä, että siellä on jäljellä olevaa työkykyä vielä olemassa.

Puhuja 1 [00:03:21]: Niin he, jotka saavat hylkäyksen?

Puhuja 2 [00:03:22]: Kyllä. Ehkä ennemminkin haluaisin kääntää keskustelua siitä kriisistä sinne päin, että miten voimme vahvistaa sitä työkykyä ja sitä potentiaalia, mikä olisi sinne työelämään siirtymässä.

Puhuja 1 [00:03:42]: Niin juuri.

Puhuja 2 [00:03:44]: Että mitä me itse kukin voimme tehdä sen asian edistämiseksi.

Puhuja 1 [00:03:47]: Joo. Tämä ei ole yksittäinen asia, vaan yhteiskunnallinen, paljon laajempi kysymys, missä voidaan löytää paljon keinoja, jotka hyödyttävät sekä työnantajaa että tietysti nuoria työntekijöitä ja sitä kautta koko yhteiskuntaa. Ja lisää hyvinvointia.

Puhuja 2 [00:04:11]: Joo. Sen sijaan, että me mietimme tavallaan että asia jäisi enemmän yksilöiden ratkottavaksi, niin se, että sitä lähdetäisiin katsomaan, että mitä kaikki voivat tehdä. Miten voisimme muuttaa myös rakenteita niin, että ne tukevat parempaa työelämää.

Puhuja 1 [00:04:37]: Joo, ja sitten jos ajatellaan, että yksilö voi hyvin, niin työyhteisökin voi, kun siellä olevat yksilöt voivat hyvin. Se tuo hyvää työyhteisöönkin.

Puhuja 2 [00:04:48]: Kyllä.

Puhuja 1 [00:04:50]: Lisää semmoista turvan ja luottamuksen tunnetta.

Puhuja 2 [00:04:52]: Joo. Ja esimerkiksi tässä hankkeessa, missä haemme niitä keinoja, miten voimme erityisesti nuoria työntekijöitä auttaa. Heitä, joilla ei ole vielä paljon työkokemusta eikä työelämätaitoja samalla tavalla. Samallahan me sivutuotteena edistämme kaikille sitä hyvää.

Puhuja 1 [00:05:16]: Niin, meillekin.

Puhuja 2 [00:05:18]: Kyllä.

Puhuja 1 [00:05:19]: Meille vähän vanhemmille.

Puhuja 2 [00:05:21]: Kyllä, entisille nuorille.

Puhuja 1 [00:05:24]: Pohdimme, että me tässä podcastissa tuotaisiin mahdollisimman paljon konkretiaa, että mitä se arjessa on se hyvinvoinnin tuottaminen työyhteisössä, työnantajan puolelta, tai että miten työntekijä, nuorikin työntekijä, voi edistää itse omaa hyvinvointiaan. Voisi ajatella, että se on tällainen triangeli ja siitä sitten syntyy hyvinvointia, kun ne kaikki palaset toimivat hyvin keskenään yhteen. Jos me lähdemme pohtimaan sitä vaikka ensiksi sellaisella otsikolla, että miten nuori otetaan vastaan työpaikalla. Nuoren vastaanottaminen, mitä kaikkea siinä on vaikka työnantajan ja työyhteisön hyvä huomioida?

Puhuja 2 [00:06:14]: Joo.

Puhuja 1 [00:06:17]: Tuleeko sinulla mieleen nyt heti jotain tästä aiheesta?

Puhuja 2 [00:06:20]: No siis perehdytyshän on hyvin toimivan työsuhteen yksi kulmakivistä. Että mietitään etukäteen, että meille on tulossa se uusi henkilö, että miten hänet otetaan vastaan. Että työyhteisö tietää, että sieltä on uusi ihminen tulossa. He tietävät, mitä tehtävää tämä henkilö on tulossa tekemään. On huolehdittu, että on perehdyttäjiä ja on työkalut kunnossa. Siinä perehdytyksessä myös käydään riittävästi läpi ja sillä tavalla, että uusi työntekijä ymmärtää, mitä häneltä odotetaan. Ja sitten on tärkeä muistaa, varmaan itse kukin sen myös tunnistaa, että kun menee uuteen työpaikkaan, niin se on aina vähän jännittävää. Niin ei se ehkä ensimmäisellä kerralla jää vielä mieleen, mitä siellä jutellaan. Sitä tarkistetaan matkan kuluessa.

Puhuja 1 [00:07:26]: Sitten tulee itselle mieleen itsekin nuorten äitinä, mainitsit tuon sanan ymmärtäminen. Että ymmärtää. Jos on vaikka ensimmäinen työpaikka, nuorella ei ole mitään käsitystä siitä, mitä häneltä odotetaan, tai ei ole mitään perspektiiviä, mihin verrata, että siellä edellisessäkin työpaikassa minua kehuittiin tästä tai tuosta. Jos ei sellaista ole, niin sitähan nuori on aivan tyhjän päällä, aivan sen armoilla tavallaan, että miten siellä kohdataan. Ja sitten nuorelta puuttuu mielestäni vielä se semmoinen ymmärrys, että mikä on normaalia, mikä kuuluu asiaan ja mikä ei kuulu asiaan vaikkapa työpaikalla. Että miten esimies kohtaa tai kohtelee sinua tai onko se asiatonta vai asiallista. Ja sitten jos ajatellaan perehdytyksessä vaikka sitä, että siinähan on yleensä pitkät koeajat nuorella, niin itsekin tiedän, että koeajalla ei lähde hirveän terhakasti yleensä haastamaan mitään olosuhteita. Se on hyvin inhimillistä siinä kohdassa olla huolissaan siitä, jatkuuko minun duuni vai ei. Ja silloin tietenkään sitä turvaa ei ole vaikka ottaa puheeksi tiettyjä asioita. Ajattelen, että siinähan on hirveä vastuu sitten työpaikan vastaanottavilla aikuisilla esimerkiksi huomioida kaikki tällainen ja ottaa puheeksi nuoren puolestakin asioita.

Puhuja 2 [00:09:16]: Joo.

Puhuja 1 [00:09:17]: Ja ymmärtää, missä asemassa nuori on siinä.

Puhuja 2 [00:09:19]: Joo, tuntee juuri sitä myötätuntoa tätä tulijaa kohtaan ja auttaa häntä kasvamaan mukaan siihen työyhteisöön. Opiskeluista saa taitoja ja valmiuksia, mutta eiväthän ne anna työelämän valmiuksia, että ne tulevat siellä työssä vasta.

Puhuja 1 [00:09:42]: Työelämässä, nimenomaan. Siihen pitäisi olla aikaa sitten.

Puhuja 2 [00:09:47]: Kyllä, aikaa ja kärsivällisyyttä siihen kasvamiseen ja sitten toisaalta sitä, että työyhteisön työkaverit ja esihenkilö sanottavat asioita, että miksi joitain asioita tehdään tietyllä tavalla. Miten meillä on tapana toimia tietyissä tilanteissa ja tällaista. Sellaista, mikä toisille on jo itsestään selvää, niin huomata se, että sille uudelle tulijalle se ei olekaan itsestään selvää.

Puhuja 1 [00:10:25]: Nimenomaan.

Puhuja 2 [00:10:26]: Ja se, että asioita ei jäisi tulkintojen varaan.

Puhuja 1 [00:10:31]: Olettamuksien ja tulkintojen varaan. Että oletetaan, että nuori vaikka osaa jo.

Puhuja 2 [00:10:37]: Joo.

Puhuja 1 [00:10:39]: Tai jos nuori on hiljaa, niin tulkitaan se hiljaisuus jonkin näköisenä varmistamatta, että mitä se hiljaisuus tarkoittaa esimerkiksi.

Puhuja 2 [00:10:46]: Juuri näin. Että sellaista hyvin arkista kohtaamista. Että miten sinulla menee. Onko hankaluuksia? Tarvitsetko jeesiä? Toimivatko sinun työkalut? Ehditkö tuohon mennessä tehdä? Ja sitten toisaalta tilaa ja rauhaa, että kuulee työntekijää ja voisi olla ehkä aika hyvä alussa olla sovittuja tapaamisia. Tuossa Ruusa puhuit puheeksi ottamisesta, että siihen voi hyvin olla kynnys. Jos on sovittuja tapaamisia, että me joka tapauksessa tapaamme vaikka viikoittain aluksi, niin siinä voisi kysyä, että onko sinulla jotain tullut mieleen, mistä haluaisit jutella. Että madaltaa sitä kynnystä, tehdä tiettäväksi se, että on OK nostaa erilaisia asioita siihen keskusteluun.

Puhuja 1 [00:11:45]: Niinpä. Ja kun on oikein uusi asia ja vieras asia, niin ei edes riitä se, että onko sinulla jotain kysyttävää. Koska jos on niin vieras asia, niin ei tiedä mitä ei tiedä. Ei osaa kysyä. Ja nuori on monesti tällaisessa tilanteessa varmasti sellaisen uuden edessä, että ei edes tiedä mitä tässä kohtaa itsen kannalta tärkeitä kysymyksiä pitäisi esittää tai mitä huomata itsestä vaikka kertoa. Itsetuntemus on vielä aika heiveröinen. Nuori on varsin epävarma siinä minäpystyvyydessä, että kokemustakaan ei ole niin paljon, että osaisi kertoa,

missä on tosi hyvä tai mihin itse kykenee tai ei kykene. Senkin oppii siinä työtä tekemällä, että vaikka sellainen syventyvä väsymys on merkki siitä, että työ on mitoitettu ehkä vähän yli jaksamisen tai nuoren kykyjen.

Puhuja 2 [00:12:59]: Minäkin mietin, että juuri työn mitoittaminen sillä tavalla, että saisi pikkuhiljaa kasvaa siinä tehtävässä. Sitä kautta tulisi onnistumisiakin. Sitten se, että saisi riittävästi palautetta, että sitä ei tarvitsisi erikseen pyytää, vaan että sitä saisi. Ei pelkästään sitä, että kiitos kun teit tämän, että teit hyvin, vaan se olisi vielä kivempi kuulla, että miten tekeminen on hyödyttänyt sitä työyhteisöäni.

Puhuja 1 [00:13:34]: Mitä se hyvä tarkoittaa. Teit hyvin, niin mitä sillä tarkoitetaan. Vähän rakentavaa vuorovaikutusta. Ei viljellä semmoisia epämääräisiä sanoja, vaan pilkotaan palasiksi, että mikä siinä oli hyvää. Tai että mitä odotetaan, mitä voit seuraavalla kerralla tehdä lisää. Aika paljon puhetta ja aika avattua selkokieltä niin sanotusti ajattelen, että tarvitaan työpaikkaan siirtymisessä.

Puhuja 2 [00:14:09]: Ja sekin olisi minusta hyvä, että jos ehkä malttaa olla ratkaisematta toisen puolesta. Enemminkin on siinä rinnalla ja kannustaa ja rohkaisee ja mietitään yhdessä ja luo niitä edellytyksiä, että toinen voi itse ratkoa asioita ja sitä kautta myös saada sellaista kokemusta siitä, että minähän osaan ja minä pystyn.

Puhuja 1 [00:14:40]: Sitten hirveästi vaikuttaa varmasti siihen, että miten nuori aukeaa puhumaan ja alkaa kasvaa vastuuseen työntekijänä, että on se oma vastuu tavallaan myös avata suu, jos on epäkohtia tai harmittaa. Miten nuori siihen kasvaa, niin siihenhän vaikuttaa varmasti paljon työkuulttuuri: miten hän näkee, että siellä muut puhuvat, miten avoimesti uskalletaan puhua asioista? Eli tavallaan psykologista turvallisuutta, että millä tasolla se siellä on. Että ovatko kaikki vain poteroituneet omiin koloihinsa ja mistään epäkohdista, negatiivisesta tai mistään mikä tuottaa jotain riskejä ei puhuta? Nuorihan imaisee tietysti sen mallin.

Puhuja 2 [00:15:29]: Omaksuu.

Puhuja 1 [00:15:30]: Omaksuu sen ja tavallaan työnantaja voi paljon tehdä sillä ja työyhteisö. Vähän tutkailla sitä, että miten he siellä toimivat, että minkälaista mallia annetaan.

Puhuja 2 [00:15:42]: Kyllä. Sanoit tuossa mielestäni aika tärkeän asian, että onnistunut työsuhde on niin kuin kahden kauppa. Että työnantaja tai esihenkilökään ei pysty auttamaan, jos ei hän tiedä, että työntekijä tarvitsee apua. Mutta sitten taas, että jos siinä on esteitä, että miksi työntekijä ei uskalla kertoa.

Puhuja 1 [00:16:07]: Niinpä.

Puhuja 2 [00:16:09]: Että madaltaa sitä kynnystä. Juuri tällä esimerkin voimalla vaikka.

Puhuja 1 [00:16:13]: Joo. Ja esteeksi voi tulla juuri se, että pelkää tai ei edes johdu työyhteisöstä. Että ei ole turvaton työyhteisö, vaan työntekijä on arka, pelkää. Ei tiedä miten voi toimia, että toimii oikein. Nuori kun tulee töihin uuteen paikkaan, niin voin kuvitella, että hänellä on oikeasti tarve tulla hyväksytyksi siihen porukkaan.

Puhuja 2 [00:16:41]: Joo.

Puhuja 1 [00:16:41]: Meillä kaikilla on. Se on ihan hirveän tärkeää ja inhimillistä, että saa kokea, että sinut otetaan kivasti vastaan. Olet tervetullut, sinua on suurin piirtein odotettu, että ihana kun tulet meille töihin ja pääsee osaksi siihen, varsinkin kun nuorella on niin kesken oma kehitys. Nuori tulkitsee maailmaa aika mustavalkoisesti, niin jos hänelle ei puhuta syystä tai toisesta, kaikki touhuavat omiaan siellä, niin nuori voi tulkita sen, että häntä torjutaan ja voi kokea herkästi yksinäisyyttä ja ulkopuolisuutta.

Puhuja 2 [00:17:23]: Ja nyt etenkin kun tehdään niin paljon hybridinä tai etänä töitä, niin vuorovaikutus on vielä tärkeämmässä roolissa mielestäni.

Puhuja 1 [00:17:35]: Miten ajattelet, että se onnistuu sitten hybridissä? Koska ajattelen, että se on aika haastavaa. Se on haastavaa työnantajallekin pystyä pitämään työilmapiiriä hyvin yllä. Siihen nyt ei varmaan yksinkertaista vastausta ole, mutta mikä voi auttaa nuorta, jos ollaan etäyhteyksin?

Puhuja 2 [00:18:01]: Tuo on hyvä kysymys, eikä varmaan tosiaan ihan yksinkertainen, mutta mielestäni, jos ollaan etäyhteyksinä, niin ainakin itsestäni on kiva nähdä toisen kasvot. Pidetään kamera auki. Ja se, että puhuttaisiin muutakin kuin ihan vain tiiviillä aikataululla ne työasiat. Että siinä olisi väljyyttä vähän niin kuin jutella muutakin.

Puhuja 1 [00:18:33]: Joo, ettei ainoastaan työkeskeistä. Sitten olen ymmärtänyt, että joitain nuoria saattaa vähän ahdistaa pitää kameraa päällä. Että voi olla monenmoista, että ajattelen, että sekin sitten tietysti joustavuutta ja pitää ottaa huomioon, mutta tämäkin on sellainen keskustelu, että mitä siinäkin vaaditaan. Mikä sinusta tuntuu hyvältä? Ajatellaan, että meillä kaikilla on eri tarpeita, että osattaisiin vähän kysellä sitä, että mitä sinä tarvitsisit voidaksesi hyvin? Mikä auttaa sinua, jos on jokin asia huonosti? Siinähan otetaan juuri tämä, että ei tehdä nuoren erilaisista tarpeista ongelmaa, vaan osallistetaan nuori ratkaisemaan niitä. Nuorihan tietää, mikä häntä ehkä helpottaisi tai mikä hänelle olisi tärkeää. Avataan sellainenkin keskustelu, että eihän työnantajan tarvitse yksin yrittää sellaisia ratkoakaan. Sehän tuntuu hirveän raskaalta ajatukselta, että esimiehen pitäisi tietää, mitä pitäisi osata tehdä, että tuolla nuorella olisi parempi olla. Minä ainakin ajattelen esimiehenä että nuori olisi osa ongelmanratkaisua. Haluaisin kysyä häneltä, mikä sinua auttaisi. Eihän tarvitse olla terapeutti eikä sen tarvitse sellaiseksi sen työelämän missään nimessä mennäkään. Se ei kuulu asiaankaan. Ehkä sellaista rohkeutta puheeksi ottamiselle. Sellaista minä ehkä itse kaipaisin lisää työelämään. Varsinkin kun nuoria kohdataan.

Puhuja 2 [00:20:33]: Joo ja juuri se, että tämän ikäjakauman lisäksi me itse kukin tulemme löytämään itsemme entistä monimuotoisemmasta työyhteisöstä, työelämästä, niin se varmaan on ehkä esihenkilötyössä hyvin tärkeä ylipäättänsäkin ymmärtää erilaisia toimintatyyliä ja käydä läpi sitä, että miten tämä orkesteri saadaan soimaan yhdessä. Mitä itse kukin tarvitsee?

Puhuja 1 [00:21:29]: Voisiko se olla raikaskin näkökulma ongelma-keskeiseen keskusteluun, että lähdetäänkin siitä, mitä kaikki voivat omalta osaltaan tuoda tänne sen sijaan, että sanotaan, mitä heidän pitäisi tuoda, jos se on vastoin kuitenkin yksilön kykyjä tai ominaisuuksiakin? Työtä voitaisiin tehdä niin, että työyhteisöön jokainen voi tavallaan tuoda sitä. Totta kai työtehtävät pitää hoitaa, se on ihan selvää, mutta tarkoitan sitä kaikkea muuta henkistäkin materiaalia, mitä työyhteisöön tuodaan ja missä kenenkin kyvyt ovat.

Puhuja 2 [00:22:16]: Kyvyt, taipumukset, taidot, ominaisuudet. Miten saan ne parhaiten hyödynnettyä? Mikä minua siinä auttaisi, mikä minua tukisi? Ne voivat olla hyvin arkipäiväisiä asioita, mitkä sitten tukevat.



Puhuja 1 [00:22:39]: Joo, tulee mieleen, että ihan semmoista perus... Miten sanoisin? Että eiväthän ne kauhean monimutkaisia asioita loppujen lopuksi sitten ole, että se oikeastaan on vain ihmiseltä toiselle kohtaamista ja lähestymistä ja keskustelemista. Ja ehkä vähän vahvempaa ymmärrystä myös siitä, että omat ajatukset ja tulkinnat ja muut, meillä aikuisilla vaikka, että mitä asenteita meillä on nuoria kohtaan. Mitä ajatuksia, mitä tulkintoja teen nuoren toiminnoista. Se, että nuori räplää kännykkää, niin tunnistan, että se voi minua ärsyttää semmoisessa kohdassa, kun pitäisi olla tehokas ja toimia. Mutta miksi se minua ärsyttää, niin minä tulkitsen sen, että hän ei ole kiinnostunut, hän on väliinpitämätön. Ja siitä ei välttämättä ole kyse. Se, että minä osaan kyseenalaistaa oman tulkintani, että kun minä asettaudun nuoren asemaan siihen, niin jos hän on vaivaantunut ja ei tiedä, mitä pitäisi tehdä ja on vähän hämmentävää ja noloakin ja kaikkea näin, niin kännykkä on monesti sellainen laite nuorelle, mihin on helppo mennä turvaan sitä räpläilemään. Jotenkin sellaista pelisilmääkin nuorten kanssa. Ja sitten mehän olemme sen verran haastateltu nuoria, että me ollaan ymmärretty myös se, mikä pelottaa työelämässä nuoria, niin on virheiden tekeminen ja niihin suhtautuminen, kun sellaisia sattuu. Hyppäsin nyt toiseen teemaan tai aiheeseen.

Puhuja 2 [00:24:52]: Tekee mieli puhua tuosta, mutta sitä ennen minun tekee mieli puhua siitä, että myös nuorilta kyselytutkimuksilla on saatu selville Paikka auki -ohjelmassa, että mikä heille tuo hyvinvointia työelämässä. Ja sieltä nousee kolme asiaa. Ne ovat osallisuus, pystyvyys, merkityksellisyys. Tämä mitä me äsken tuossa nyt juteltiin, että kuinka tärkeää on päästä osaksi sitä työyhteisöä. Sitten pystyvyys, juuri se, että hei, minähän osaan. Ja kun vastauksia on lukenut, niin ei se ole välttämättä ollut mikään suoraviivainen tie, että heti osaa, vaan se voi olla itsensä voittamista ja uusien taitojen haltuun ottamista ja omalle epämurkavuusalueelle menemistä. Mutta kun siinä on saanut kasvaa ilman, että se on liian kuormittavaa ja siinä on ollut juuri se turva ja tuki, niin se on ollut tosi voimaannuttavaa. Ja sitten se työn merkityksellisyys, eli palautteella on tosi iso merkitys.

Puhuja 1 [00:26:13]: Merkityksellisyys on ollut myös näkyvästi noissa työpajoissa, mitä nuorten kanssa on tehty. Kuinka tärkeä palanen minä olen tätä työyhteisöä, mikä merkitys minun työllä on. Ja juuri osallisuus ja yhteisöllisyys, joka on yksi tärkeä motivaatiotekijä, on ollut nuorilla myös se, että saada olla arvostettu ja hyväksytty osa sitä työyhteisöä. Että ei suhtauduta ikään kuin, että tuo on vain nuori ja annetaan hänelle kaikki vähän ikävämpi duuni. Heitetään hänelle jotain semmoista, mitä ei itse viitsi tehdä tai jotain. Että suhtaudutaan vähättelevästi tai alentavasti tai jotain muuta. Kuitenkin suhtaudutaan nuoriin yhtä kunnioittavasti kuin keneen tahansa työkaveriin, mutta pidetään mielessä, että nuori

tarvitsee eri lailla tukea kuin oman ikäiset aikuiset työkaverit, jotka ovat siellä työelämässä jo pidempään olleet.

Puhuja 2 [00:27:29]: Kyllä, ja tuo mitä sanoit, että saatetaan antaa niitä tavallaan ehkä vähempiarvoiseksi koettuja työtehtäviä, niin sekin, että jos sanoittaa nuorelle, että kuinka suuri apu ja helpotus se on, että jos hän voi tehdä jonkin aikaan näitä, koska se tarkoittaa sitä, että joku toinen pidempään siellä työssä ollut pystyy keskittymään joihinkin toisiin tehtäviin, mitkä sitten taas voisivat olla liian haastavia tälle nuorelle. Että se hänen panos on oikeasti tosi merkityksellinen ja tärkeä sille työyhteisölle.

Puhuja 1 [00:28:05]: Joo, eli jälleen sitä puhetta.

Puhuja 2 [00:28:10]: Kyllä.

Puhuja 1 [00:28:13]: Se toistuu.

Puhuja 2 [00:28:16]: Ja tuossa aikaisemmin mainitsit virheiden tekemisestä, että miten siihen suhtaudutaan.

Puhuja 1 [00:28:25]: Joo, sitä nuori pelkää. Miksei kukaan meistä, kaikkihan me kun uuteen töihin mennään, niin ei halua antaa itsestään kömpelöä ja huonoa ja mokailevaa käsitystä.

Puhuja 2 [00:28:38]: Ja silti kuitenkin me kaikki ollaan inhimillisiä ihmisiä ja meillä tapahtuu unohtamisia ja väärinkäsityksiä.

Puhuja 1 [00:28:53]: Ja jälleen nuoren keskeneräisyys tässä. Kokemattomuus, keskeneräisyys. Nuorilla ihan luontaisestikin tapahtuu niitä ehkä enemmän, koska ei voi olettaakaan, että nuori ajattelee samalla tavalla kuin aikuinen. Se on jo vähän liikaa odotettu ja oletettu, jos näin kuvittelee. Nuori tarvitsee muistutusta, kertausta, ainakin minun kokemuksen mukaan, ja aika paljonkin.

Puhuja 2 [00:29:30]: Kyllä, ja sitten vaikka itse olen tällainen entinen nuori, niin anekdoottina voin kertoa, että nykyisen työni työhaastattelussa minulta kysyttiin, että mikä on pahin moka, mikä sinulla on käynyt töissä. Hetken kakostelun jälkeen sitten kerroin, että mikä mielestäni on työhistoriassani pahin moka ja miten siitä selvittiin. Sen jälkeen minulle kerrottiin, että meillä saa sitten tehdä virheitä.

Puhuja 1 [00:30:05]: Aika ihanaa. Eli se otettiin ihan erikseen puheeksi.

Puhuja 2 [00:30:09]: Kyllä. Ja se oli minusta tosi vapauttavaa. Minulla ainakin syntyi vielä suurempi motivaatio, että hei, tuohon työyhteisöön oikeasti haluan.

Puhuja 1 [00:30:21]: No ihan vaikuttavaa tässä jo kuullakin tuo tarina.

Puhuja 2 [00:30:25]: Ja kysymys oli vain vuorovaikutuksesta. Tai vain ja vain.

Puhuja 1 [00:30:31]: Niin. No mutta juuri tämä. Ei kauheita vippaskonsteja tarvitse. Se on vapauttavaa tietää, että maailma ei lopu ja sinun työ ei lopu siihen, jos jotain sattuu.

Puhuja 2 [00:30:46]: Päinvastoin tuo madaltaa sitä kynnystä, että jos ja kun se moka sattuu, niin tiedän...

Puhuja 1 [00:30:53]: Että uskaltaa ehkä puhuakin.

Puhuja 2 [00:30:55]: Kyllä. Jos en itse keksi, miten tämän ratkaisen, niin otan puheeksi ja pyydän apua.

Puhuja 1 [00:31:06]: Olemme tässä taklanneet monta aihetta ja tämä on niin loputon teema, että tästä voisi jatkaa vielä paljon pidempääkin. Mutta jos me ruvetaan wrap-uppaamaan tätä, mistä me ollaan puhuttu, niin mitä ajattelet Jaana siitä, että kun työelämän puolella tuntuu, että tällä hetkellä odotetaan aika valmiita nuoria sinne työelämään tai on puhetta siitä, että oppilaitoksissa pitää lisätä näitä valmiuksia, niin ovatko ne odotukset realistisia? Voiko olettaa, että nuori, joka ei vaikka koskaan ollut töissä, esimerkiksi nämä korona-ajan

nuoret, jotka eivät kasvaneet työelämään kesätöiden kautta, vaan hyppäävät todella suoraan koulun penkiltä töihin mahdollisesti ilman mitään työkokemusta, niin onko realistista odottaa, että kun nuori hyppää vauhdilla kulkevaan junaan, että hän voisi olla niin valmis heti?

Puhuja 2 [00:32:21]: Ei ole mielestäni realismia odottaa, että olisi valmis. Kyllä minä peräänkuuluttaisin sellaista kärsivällisyyttä. Antaa aikaa ja tilaa sille tehtäviin kasvamiseen. Rakentaisi sen työkokemuksen sellaiseksi, että aloittaisi mieluummin pienesti, että saa niitä onnistumisia ja ilmaa siipien alle. Ja sitten sitä mukaa, kun aletaan tuntea toisiamme, että millainen tämä nuori on, koska nuoret ovat hyvin erilaisia. Että ottaa se yksilöllisyys huomioon. Että miten tuen häntä, juuri tätä ihmistä parhaalla mahdollisella tavalla. Jos esihenkilönä ja työyhteisönä kohtelee hyvin, on kannustava, turvallinen, niin siinä on mielestäni paljon paremmat edellytykset tälle uudelle nuorelle työntekijälle kasvaa tehtävässään ja kasvaa ammatillisuudessaan. Kyllä kaipaisin lisää sitä inhimillisyyttä, mikä on mielestäni ihan tavallista arjen kohtaamista. Se ei ole rakettitiedettä eikä siihen tarvita mielenterveystyön ammattilaisuutta.

Puhuja 1 [00:33:56]: Kun ajattelee, että työ itsessään on mielenterveyttä edistävää parhaimmillaan, niin joka ikinen työnantaja, joka palkkaa nuoren ja tarjoaa turvallisen työyhteisön, tekee mielenterveystyötä. Eikö vain?

Puhuja 2 [00:34:10]: Juuri näin. Ajattelen, että siinä kyllä riittää ne kaksi korvaa ja suu.

Puhuja 1 [00:34:20]: Joo. Ja vielä sydän ehkä.

Puhuja 2 [00:34:22]: Kyllä.

Puhuja 1 [00:34:23]: Miten kuten paikallaan. Joo. Tähän on varmaan aika hyvä päättää. Toivotaan, että tätä pääsevät kuulemaan sekä nuoret että työnantajat, ja että se rohkaisisi vaikka ajattelemaan koko nuoren työllistämistä ja koko asiaa siltä kannalta, että jokainen työnantaja, joka ottaa nuoren vastaan, niin heillä on mahdollisuus korjata nuoren käsitystä työelämästä, mikä edesauttaa sitä, että kokemukset nuorelle tulevaisuutta ajatellen, tulee hyviä kokemuksia, joka auttaa nuorta juurtumaan työelämään, jotta tämä yhteiskunta saa niitä pitkänmatkalaisia, jotka jaksavat ja pystyvät tekemään töitä ja voivat voida siellä hyvin työelämässä.

Puhuja 2 [00:35:23]: Joo, ja sehän on hirveän palkitseva kokemus, kun näkee toisen kasvavan. Ja että tietää, että on itse voinut olla siinä vähän sparrailemassa.

Puhuja 1 [00:35:35]: Niinpä. Kiitos minun puolestani. Tämä lopetellaan tähän.

Puhuja 2 [00:35:45]: Näin tehdään.

Puhuja 1 [00:35:47]: Syksyllä on tulossa koulutuksia liittyen näihin aiheisiin. Näitä käsitellään niissä webinaareissa koulutuksissa lisää. Niistähän saa tietoa meidän hankkeen verkkosivuilta [www.mielihyvinduunissa.fi](http://www.mielihyvinduunissa.fi).

Puhuja 2 [00:36:05]: Kyllä.

Puhuja 1 [00:36:08]: Kiitos.

Puhuja 2 [00:36:08]: Kiitos.

[äänite päättyy]