

Intro: Oispa jo perjantai! Mun nimi on Janina Koski. Tää podi on mun YAMK opinnäytetyön konkreettinen tuotos, kaikki mitä näissä jaksoissa käsitellään, on osa keväällä -22 urbaaneille etsiville nuorisotyöntekijöille toteutetun työhyvinvoinnin kyselytutkimuksen tuloksia. Podcast on tehty yhteistyössä Into etsivä nuorisotyö ja työpajatoiminta ry:n kanssa. Ehkä se perjantai tulikin nopeempaa tällä kertaa. Tervetuloa mukaan!

Jakso 2. Työhyvinvointi etsivässä nuorisotyössä: rakenteet tekee hyvää

Alustus jaksoon: Toteuttamani kyselytutkimuksen mukaan, 48 prosenttia vastanneista urbaaneista etsivistä koki voivansa tukeutua vaikeissa tilanteissa esihenkilöönsä. Lisäksi 55 prosenttia vastanneista koki, että voi nostaa työhyvinvoinnin epäkohtia keskusteluun esihenkilön, että laajemmin työyhteisönsä kanssa. Yli puolet vastanneista koki myös, että työyhteisöstä löytyy tarpeellinen tuki arkisiin haastaviin tilanteisiin. Kyselytutkimuksen valossa urbaanit etsivät kokevat saavansa tukea laajasti haastavissakin tilanteissa työssään. Moni työhyvinvointia tukeva asia on jo juurtunut etsivän nuorisotyöntekijän arkeen: 90 prosenttia vastanneista nosti esille toteutuvan työnohjauksen työhyvinvoinnin tukena, 68 prosenttia vastanneista nosti esille viikottaiset asiakastiimit, työhyvinvointipäivät sekä hetket, säännölliset kehityskeskustelut esihenkilön kanssa ja 48 prosenttia vastanneilta löytyy myös vapaa-ajan karkeloita kollegoiden kanssa. Aika valoisia ja hyvinvoivia prosentteja! Tässä jaksossa pureudutaan vielä tarkemmin siihen, mitä käytännössä esihenkilö voi tehdä työhyvinvoinnin tukemisen eteen ja miten koko työyhteisö voi sitä parhaimmillaan tukea? Vieraana jaksossa on Anni-Reetta Sorell, etsivää nuorisotyötä ja johtamista tutkinut asiantuntija ja työelämä coach.

Janina Koski: Tervetuloa tähän toisen jakson pariin ja täällähän meillä on nyt sitten vieraana etsivää työtä ja etsivään työn johtamista tutkinut ja työelämässä koutsi mitä kaikkea titteleitä eli Anni-Reetta Sorell eli alias Eppu jos näin voi sanoa

Anni-Reetta Sorell: Tunnistan itseni siitä kyllä

JK: Tervetuloa tervetuloa mukaan ja tänään me tosiaan jutellaan vähän laajemmin työhyvinvoinnista ja mitä kaikkea siihen liittyy ja tän jakson nimihän on että rakenteet tekee hyvää lähdetäänkö vähän puhumaan siitä että jos mietitään ylipäätensä että mitä työhyvinvoinnilla mitä sillä tarkoitetaan kun puhutaan työhyvinvoinnista

AS: Joo mä jotenkin itse aina hahmotan työhyvinvoinnin ja työn laadun että ne linkittyy niinku väistämättä toisiinsa ilman hyvinvoivaa työntekijää ei hyvää tulosta ja ja sen takia mun mielestä niitä pitää tutkia niin kun yksi ja nähdä että työhyvinvointi ei ole erillinen saareke jota edistetään jossain tietyssä tilanteessa vaan itse asiassa se liittyy tosi paljon siihen miten me toimitaan työyhteisössä aina se hirveän monet meidän toimintatavat on osa työhyvinvoinnin kulttuurin rakentamista ja sen takia just nyt puhutaan rakenteista niin on paljon rakenteita jotka yksi aikaa sekä vahvistaa sitä työhyvinvointia ja työn laatua

JK: Just näin just näin jos mietitään etsivää nuorisotyötä ja rakennetta niin voisi aluksi miettiä OK no aika kaukana toisistaan tässä että työn nuorisotyöntekijän arki voi olla kaikkea muuta kuin rakenteellista ja toisaalta se toisaalta niinku kentällä toivotaan rakennetta mutta sitten ollaan ollaan sen edessä vähän että no kuka sen rakenteen tänne arkeen nyt mun kanssa rakentaa ja missä se tavallaan minkälaisista elementeistä ne rakenteet koostuu sitten voi olla myös sellaista ajatusta että ollaan voidaan olla vähän allergiakiin tälle sanalle rakenne niin mitä sä ajattelet että jos nyt mennään vähän tiiviimmin siihen että mitä ne käytännössä voisi olla tällaiset rakenteet

AS: Se on tosi mielenkiintoinen kun toit esiin sen että voidaan olla allergisiakin ja sitten taas toisaalta etsivän työn luonnehan tavallaan imee työyhteisöä kaaokseen koska siellä on nuorten muuttuvat tarpeet ja moninaiset tarpeet pitää olla asiakaslähtöinen reagoida nopeasti eli se työn luonne itsessään on sellainen että siinä on paljon niinku hektisyyttä siinä on paljon semmoista imua se on auttamistyö jossa syntyy ihmiselle valtavasti myös tunnereaktioita siitä auttamistyön imussa niin rakenteellinen tarkoitus on mun mielestä ensisijaisesti tehdä sinne pysähtymisen paikkoja harkinnan paikkoja silleen että mitä me ollaan tekemässä ja miksi mikä on meidän tavoite ja miten me parhaiten sinne tarvitaan koska jos käy niin että työyhteisö ja yksittäinen työntekijä ohjautuu vaan sen nuoren tarpeen mukaisesti niin tarpeethan on loputtomia ja tavallaan himo tulee semmoinen hätätila päälle helposti esimerkiksi nyt meidän pitää pelastaa koko maailmaa ja miten me selvittää ne rakenteet on ne voi olla ihan viikko palavereja mä itse ajattelen että tiedottavan palaveri ei ole hirveän hyödyllinen silleen kun paikkansa ehkä sillä tiedostavalle osalle kun katselen että sen palaverin pitäisi rakentaa enemmän yhteistyössä lue lisää ymmärrystä siihen että mitä me ollaan tekemässä eli myös se palaverin laatu on olennaista ei se että se on siellä kalenterissa jos näin ja sitten pitää olla paikkoja tunnekuorman hallinnalle monin eri tavoin ja ja sitten voidaan vähän ehkä enemmänkin puhua mutta että se että kun asiakastyöstä nousee sitä tunnekuormaa siellä on hätää kärsimystä niin se siirtyy helposti työntekijän ja työn yhteisön tunnemaailmaksi ja sen takia tarvitaan paikkoja jos tavallaan päästään irti siitä pystytään peilaamaan myös asioita ilmiöinä mitä tapahtuu nuorten maailmassa ja mihin meidän pitäisi oikeasti pystyä vaikka tärkeää on se että ei olla sammuttamassa ainoastaan tulipaloja yksi yksittäisen ihmisen maailmassa vaan yhteisönä yritetään tehdä myös vaikuttamistyötä siinä että meidän palvelujärjestelmän rakenteet parantaa heräsi siinä monta ajatusta tuossa jo mutta että ennen kuin mennään vielä tähän pidetään tunnekuormaan meneminen tässä vähän sivulla mennään siihen vähän hetken tässä myöhemmin

JK: Tässä mun tutkimuksessa moni vastaaja nosti esille sen että että kokee tietyllä tavalla että se työhyvinvointi on niinku omalla vastuulla ja sitten jos miettii niinku muutenkin tätä meidän aikaa niin yksilöä vastuutetaan aika monessakin hyvinvointiin liittyvässä asiassa ja sitten tietenkin se heijastuu niinku työelämään ja työhyvinvointiin niin mennään vielä näihin niin kun rakenteisiin siitä näkökulmasta että miten ne rakenteet arjessa voisi olla muutenkin kuin sen yksittäisen työntekijän vastuulla minkälaisia elementtejä asioita siihen tarvittaisiin ympärille niin kuin että tulisi näitä pysähtymisen paikkoja

AS: Mä ajattelen itse niin että se kaikki lähtee työturvallisuuslainsäädännön se on ehkä semmoinen asia mitä ei aina tulla ajateltuaan mutta työnantajan pitää suojata mahdollisimman paljon työntekijää työssä tulevalta henkisen löytyy sisältä sosiaaliselta kuormasta aamen se on työnantajan rooli siihen toinen puoli on se että työntekijän tulee sitoutua niihin pelisääntöihin mitä tarvitaan jotta nää ja kaikissa töissä on olemassa selvästi ja mikään maailman rakenne ei poista täysin työhön liittyviä riskejä mutta niitä voidaan vähentää ja ennakoi ja siihen liittyy se että sinne kulttuuriin pitää rakentaa ne rakenteet eli kun ihminen tulee esimerkiksi töihin jos ajatellaan että maalari tulee töihin niin hänet perehdytetään siihen että jos et pidä hengityssuojainta sun keuhkot syöpyy samalla tavalla etsivä nuorisotyöntekijä jossa tulee tällaiseen tunnekuorman aiheuttavaan työhön etkä suojaa itseäsi sydän palaa karrelle siitä ajatuksesta eli se pitää olla niin vahvasti siellä organisaation kulttuurissa että tiedetään että tähän liittyy tällaisia riskejä ja fyysiseen työturvallisuuteen liittyy etsivässä työssä ihan oman tyyppisen tarpeet suojautua ja miettii ennakoida asioita niin se ei ole niin että haluaako työntekijä sen rakenteen vaan se on yksi työtehtävä johon tullaan ja ja perehdyttäessä kerrotaan että hei meillä on aina joka toinen viikko asiakas purku jonka idea on tää tai tai me ei toimitaan työparina näin tai meidän tapa mennä kotikäynnille jos niitä tehdään on tietynlainen se ei ole sellaista että seilataan tuurilla ja katsotaan

mitä tapahtuu vaan se on oikeasti siellä sisäistetty koko työyhteisössä että nää rakenteet on olennaista jotta me voidaan voida hyvin ja tehdä työtä turvallisesti

JK: just näin toi on tärkeää että se on siellä työyhteisössä koska sitten kun itsekin tällä hetkellä teen etsivää työtä ja ja ollaan oman tiimin kanssa monesti juteltu siitä että miten on vähän niinku epäreiluakin tässä oletetaan jossa työntekijöillä itsellä on niin kun siihen etsimään tähän tullessa nää kaikki reflektiivinen työote informaatio työote eli eli työntekijä itse tuonne siihen ikään kuin jotta työnantajan ei tarvitse niin kun tehdä sitä rakennetta siihen ympärille että ajatellaan että työn työntekijä tuo nää tän reflektiivisen homman tai ja kyllähän osaa rajata ja kyllähän tietää tän ja tän mutta sitten kun mietitään että on vaikka uusi alalla ne tulee ensimmäistä kertaa tekemään tällaista työtä niin just toi perehdytys ja itse asiassa toi perehdytys nousi myös tästä tutkimuksesta esiin että siihen tarvittaisiin taas kerran vankempaa rakennetta ja ehkä siihen tarvittaessa jopa jotain valtakunnallistakin rakennetta joka olisi tukena

AS: ajattelen perehdyttämisestä että on tiettyjä asioita joita esihenkilö voi perehdyttää ja sitten on asioita että vertaista totesi ja se ei tarkoita sitä että sen voitaisiin niin kun lakaista vain vertaisiin mutta sen vertaisten perehdyttämisen semmoinen niinku onko se sitten en ehkä pidä mestari kisällä asetelmasta koska siinä on tämmöinen valta asetelma mutta se ajatus mikä siinä on että kun tulee uutena sellaiseen työhön johon meillä ei ole olemassa suoraan tutkintoa suomessa esimerkiksi että eli me ollaan ihmissuhdetyön ammattilaisia eri tavalla siinä ja ja osajia mutta juuri siihen kyseiseen menetelmään tällä hetkellä ei ole saatavilla koulu se on yksi mikä perustelee sitä ja sen lisäksi vaikka olisi saanut koulutuksessa tutkinnon niin niin se hiljainen tieto on niin arvokasta se tulee sieltä kokemusten kautta se tulee intuitiosta osata lukea tilanteita ja ymmärtää ja usein siihen liittyy myös sitä että kun on toiminut työssä tietyn aikaa niin joutuu kohtaamaan omat rajansa no ei anna myöskin eli eli sen ymmärryksen siirtäminen niin että kaikki ei tarvitse osata päin seinää päästäkseen siihen tilanteeseen että osaa rajata ja voida hyvin työssään niin jotenkin että se tulisi jo niin kun se hyödynnettäisiin sitä vertaisuutta se voi hyvin olla niin että se on verkostojen etsivän verkostojen tapahtuvaa se voi olla siellä omassa työyhteisössä siinä voidaan käyttää mentorimalleja siihen on olemassa tosi erilaisia tapoja tehdä mutta että se tulisi tehtyä ja sitten jotenkin mulle on aina niinku ollut tärkeä on mikä tahansa auttamistyö niin ymmärrettäisiin se että se että ihminen tulee auttamistyöhön niin usein meissä kaikissa on joku särö ja se ei tarkoita sitä että meillä on maailman vahvin traumatausta ja ja ja me ollaan hyvin hauraita mutta meissä on joku sellainen mikä auttaa meitä ymmärtämään miksi auttaminen on niin tärkeää ja ja havaitsemaan toisessa myös sitä avuntarvetta kyllä ja sen takia on täysin mahdollista ja todennäköistä että sieltä asiakaskunnasta löytyy niitä yksittäisiä tarinoita jotka koskettaa juuri sitä meidän säröä ja ja tän ymmärtäminen jo sinne alalle tullessaan siihen tehtävään tullessaan että tavallaan meidän pitää olla aika tuttuja meidän omaan henkilöhistoriaan kanssa ja myös tunnistaa jos joku alkaa mennä se meidän ammatillisen teppo niin niin me pystytään sitten miettimään että OK mihin tämä millaista tukea mä tähän tarvitsen onko tämä esimerkiksi sellainen keissi joka ei ole tässä kohtaa mun voimavarojen mahdollinen ja ja miten me sitten toimitaan työ eli tämmöinen ymmärrys siitä on mun mielestä osa perehdytystä että tiedetään että tässä työssä on ilmiöitä joissa ihmistä pitää suojata semmoiselta henkiseltä haavoittuvuudelta

JK: siis tässä tuli niin monta pointtia mä vaan kuuntelen tästä tulee kyllä kyllä kyllä mutta että kun niinku peilaan tietenkin omaan historiaan tällä alalla niin siihen että kun on nyt 7 vuoden ajan tehnyt erilaisia niinku ohjaustöitä ja ollut erilaisissa pesteissä tavallaan tän saman kohderyhmän kanssa vaikka niinku eri näkökulmista eri erikoista mutta aina ainoassakaan työtehtävässä ei ole ollut tällaista perehtyä ei ole puhuttu vaikka siitä että miten mun omat kokemukset asiat saattaa vaikuttaa saattaa nousta musta esiin jossain tietyissä niin kun kohtaamistilanteissa nuorten tai

asiakkaiden kanssa että se on ollut semmoinen asia mikä mä oon pitänyt itse hiffata ja ja itse niinku hotel tulla juttelemaan jos on ollut joku semmoinen asia joka on niinku nostattanut muassa niinku jotain omaa ja ja ehkä en ekan kerran mä vasta niinku hiffasin tätä näkökulmaa kun kuulin niin se trauma informoitu se työotteesta mutta ei sekään itsessään ole tavallaan tullut työnantajan puolelta eli se on vaatinut sitä omaa aktiivisuutta ja omaa kiinnostusta lähteä kaivelemaan sitä omaa säröä tai sitä missä niin kun mikä tavallaan musta niin työntekijää nähnykkää sieltä herättää jotain ja sitten on lähtenyt niihin ettiin sitä tietoa mutta että ainoa sitäkään työssä ei ole perehdytyksessä niin kun puhuttu tästä vaan ajatellaan tietyllä tavalla tää nyt siis mun henkilökohtainen mielipide että kun tulee tälle alalle ja tulee näihin töihin että on ikään kuin joku sellainen automaattisesti ikään kuin tietoinen jo näistä jutuista

AS: no varmaan itse asiassa perintönsä siitä että tämmöiset myötätunto stressin vaikutusajan mieleen niin se ei tutkittu ihan hirveän kauan että se on mun käsi takia yhdeksänkymmentäluvulta suunnilleen tää ei ole nyt tiukka fakta mutta se on kohtuullisen uusi tutkimuksen kohde toki siitä on siis varmasti aikaisemminkin elämässä paljon niinku sieltä on materiaalia kertynyt mutta että se että on lähdetty miettimään sitä juuri kun me kohdataan rankkoja asioita niin me reagoidaan jollain tavalla ja auttaja on arki on täynnä rankkoja tarinoita ja sen ymmärtäminen että että se on juuri se mihin se ammatillinen teflon pitää rakentaa välille sen ihmisen suojaksi koska jos me joudutaan johonkin kriisitilanteeseen niin silloinhan helposti reagoidaan ja toimitaan eikä siinä mietitä sitä että mikä on mun psyykkinen kestävyys siinä että sitten jos peilataan sitä siihen tilanteeseen että että se menestyy arki saattaa näyttää semmoiselta aika usein semmoisesta kriisistä kriisiin menemisellä niin jos näissä ei ole lepotaukoja välissä jos niissä ei ole sitä mikä rakentaa sitä etäisyyttä siihen toisen tarinaan niin se on tuhoisaa ja tänä päivänä tiedetään että esimerkiksi jos tekee tämmöistä kriisin kriisissä olevien ihmisten auttamistyötä esimerkiksi on on tullut jo suuri tapahtuma että rikos tai tai tota tapaturma tai joku missä on ollut ihmisiä joita täytyy tukea henkisesti niin tiedetään että näissäkin tilanteissa niin työntekijät tarvitsee aina tuen kurun sille työvuoron jälkeiselle ja irrottautumisen siitä tapahtumasta jotta tavallaan sillä tapahtumalla ei traumatisoida sitä yhteisöä paljon laajempi kun olisikaan joo eli eli se ja sitten kun ajattelee etsivän työn todellisuutta niin se on vähän semmoista puhuttiin tulipalojen sammuttelua että siellä putkahtelee nyt kriisissä olevia ihmisiä ja kaikenlaisia tilanteita ja siksi on niin olennaista se että me jotenkin tiedetään että hei tää on nyt tämmöinen olemassa oleva sitä ei tarvitse mun mielestä niinku pelotella se ei ole mitään maailman hei karmein asia vaan se on enemmänkin vaan sellainen että tunnistetaan tämä ja sitten me osataan toimia sen kanssa ja me ollaan itse työntekijöinä siinä niin me ajatellaan me ollaan arvokkaita me ansaitaan se suoja ja turva sille jotta me voidaan auttaa laadukkaasti meidän asiakkaita

JK: moni asia on nyt jo mennyt eteenpäin etsimään kentällä että tässä tutkimuksessa tuli ilmi se että nyt täytyy kurkata virallisia prosentteja että sanon ne oikein että niin kuin työhyvinvointia tukevat asiat jotka on juurtunut sinne etsivän nuorisotyöntekijän arkeen niin 90% vastanneista nosti esille sitä on toteutunut työnohjaus sitten kuusikymmentäkahdeksan prosenttia vastanneista nosti esille viikottaiset asiakastiimi työhyvinvointipäivässä hetket säännölliset kehityskeskustelut ja sitten tää oli aika ihana neljäkymmentäkahdeksan prosenttia vastanneista sanoo että heillä on myös tällaisia vapaa ajan karkeloita kollegoiden kanssa mutta toki nythän jo puhutaan urbaaneista äänestävistä tää ei niinku nyt kosketa kaikkia etsivää työtä tekeviä Suomessa mutta että moni asia on jo liikahtanut sen tällä eteenpäin toki sitten se on taas eri asia miettiä että mikä on sitten toimiva työnohjaus ja minkälaiset asiat siellä niinku siihen vaikuttaa mutta mun mielestä on aika tosi tärkeitä että on moni vasta joo ja tai vastasi siihen että on olemassa tämmöinen rakenne työnohjaus

AS: on se on tosi hienosti ja siinä on varmaan myöskin etsivän työn rahoittaja tehnyt hyvää työtä sen että on tuotu sitä jo siinä vaiheessa että tähän työmuoto on on hyvä saada se jotta jotta se tuki sille varmistuu sinne työlle mä ajattelin itse että ulkopuolinen tuki työyhteisölle on tosi arvokas koska se tuo toiset silmät se tuo etäisyyttä se auttaa auttaa juuri nyt siirtymään yksilö tarinasta sinne niin kun työn pelaamiseen ilmiöinä millä on myös työhyvinvointia selkeä vaikutus sen rinnalla on mun mielestä tosi hyvä olla vertaistu työkaluihin ja tässä puhuttiin tämmöisestä asiakastapaamisten purkamisesta niin vertaist työkalut on myös hyvin suuri vahvuus missä on sellainen juttu vaan mikä pitää muistaa että asiakaskulku tai reflektoidaan tilanteissa niin täytyy olla aika jäsentynyt huokui tapahtua se että saa kertoa tarinansa rauhassa saa muilta avoimia kysymyksiä ei suoraan tarjota vastauksia tai lähdetä kilpailemaan niiden tarinoita rankkuudesta muihin ihmisiin on helposti sisäänrakennettu eli otetaan se tila käsitellä sitä yksi tarinaa ja jäsennetään sitä ja löydetään ne opit siitä mitä koko työyhteisö voi sitten jos se on sellainen tilanne jossa hallitsemattomasti säädetään tarinoita toisten nimistöön niin todennäköisesti sieltä tullaan kuormittuneempana takaisin ja aletaan ajatella että maailma on muuten oikeasti aika kauhea paikka että ei me tulla selviämään eli huomata se myös että mitä se vertaisuus purku mitä se oikeasti parhaimmillaan tuottaa ja ja tunnistaa se sellainen hallitsematon tarinoiden päälle kaatuminen vaikuttaa

JK: just näin ja toi vaatii niin kun mä mietin sitä että mitä se vaatii tiimiltä tai laajemmin työyhteisöltä niin se vaatii sitä että annetaan tila toiselle ja se kuunnellaan aktiivisesti myös sinne töistä ja ehkä yritetään sietää tarvetta ratkaista vaan niin kuin että aktiivisesti kuunnellaan toista ja mitä on aktiivinen kuuntelu ja minkälaiset asiat siihen vaikuttaa niin se liittyy myös tällaiseen psykologiseen turvallisuuteen mikä on hyvä aasinsilta mainostaa että tää seuraavakin jakso kun seuraavassa ja tässä puhutaan tiiviimmin siitä että mitkä asiat liittyy siihen tulokseen turvotukseen mutta se että että nää on kaikki niinku tosi tunnistettavia ja tärkeitä asioita samaan aikaan mutta herää semmoinen ajatus että toteutuuko nää toteutuuko nää tuolla kentällä

AS: niin mä ajattelen että se on ehkä tärkeä tosiaan tunnistaa että se työhyvinvoinnin rakentaminen kun se on koko työyhteisön osoitus siihen kuuluu ja siihen henkilön toimintaan ja siihen kuuluu verkko että työntekijöiden toiminta ja sitä ei voi oikein ulkoistaa mihin eli se vaatii sitä että me jokainen myös tutkitaan sitä että mitä me tuodaan omalla toiminnallamme siihen työsuhteeseen että tuodaanko me sinne lisää kaaosta tunnekuormaa hysteriaa paniikkia vai tuodaanko ne sinne rauhaan ja jäsentyneisyyttä tuodaanko ne semmoista ilmiöpohjaista tutkimista tuodaanko me sitä vaikuttamisen mielentilaa että hei me voidaan tehdä näille asioille jota me ollaan avainasemassa me tunnistetaan näitä nuorten maailman ilmiöitä ja kun me saadaan ne oikealla tavalla päätöksentekoon niin täällä on vaikuttavuutta niinku nuorten maailmaan paljon laajemminkin kuin yksilö eli sen takia tää asia on mun mielestä semmoinen että tää vaatii sitä kykyä reflektoida sitä että miten itse toimin niissä tilanteissa ja esimerkiksi äsken kun sanoit että työporukan pitää malittaa kuunnella aktiivisesti niin väitän että se on tosi hankalaa koska ensin kuunnellaan asiakkaita tosi aktiivisesti ja ollaan läsnä ja jäsentyneenti ja sitten itseään kertyy niitä tarinoita ja tunteita ja ajatuksia niin sitten haluaisi vaan niinku purkaa ne johonkin räjäyttää ne jonnekin että sitten ne tulee ja minä kerran aika monesti käyttämään tätä sanaa että oksentaa kyllä ne pihalle ja sitten käykin niin että se toinen on ihan samassa tilassa ja sitten tulee semmoinen oksennuskilpailu että että miten mitä kumpi kumpi ottaa vastaan enemmän ja mitä tapahtuu eli eli jotenkin se on kauhean inhimillistä mutta sitten kun päästään siihen tilanteeseen että sä saat kokemuksen jolloin koko työporukka kuuntelee jäsentyneen juuri sinua joo niin miten hoitavaa se on ja miten jotenkin omaa ammatillista ajattelua syven siksi se vaiva kannattaa nähdä vaikka meidän niinku automaatti reaktio olisi se että ei muuta kun nyt laitetaan täydeltä laidalta tulemaan näitä tarinoita

JK: kuuntelepa tää juttu arvaa mitä mulle kävi tällä viikolla ja kunnon kilpailua just näin ja nää vaatii kyllä siis niin kun aika isojakin kasveilla on niinku omaa ammatillista työhistoriaa niin mä väitän että silloin kun mä oon valmistunut niin ei mulla ollut tällaisia taitoja niin en mä ole ei meillä koulussa mä oon siis yhteisöpedagogi tän perustutkinnon suorittanut ja tämä on kuultu tällaisissa asioissa siellä tutkijoissa silloin siellä niin koulutuksessa toki se on voinut nyt jo tässä muuttua vuosien varrella ja oon kuullutkin että on paljon siis sisältö muuttunut mutta että nyt vink vink jos siellä kuuntelee että kun näitä koulutuksia suunnittelevat tahot että tää on aika tärkeä asia mikä pitäisi ihmisen niin kun sehän on taito joka sitten kehittyy siinä työssä mutta että saisi sen tiedon sieltä koulusta että sitten voisi tavallaan lähteä niinku harjaanuttamaan niitä omia onko ne sitten säätelyä tunnesäätelyntaitoja vai mistä puhutaan

AS: Tosi tärkeä nosto otit sen juuri sen että valmistettaisiin ihmistä ymmärtämään siihen että esimerkiksi yhteisöpedagogin työkaluja on toki ne toiminnalliset menetelmät ja ja aktiivinen kuuntelu ja monia asialliselta saadaan työkaluja mutta se mikä esimerkiksi etsivässä nuorisotyössä on se että yksi tärkeä työkalu on se että osaa rakentaa rakenteita omaan päälle ja ja se jos mikä on yksi vaativimmista tehtävistä se tulee näkyväksi esimerkiksi siinä että jos menee tekemään katutyöt niin on ihan eri asia kävellä kadulla ja katsella ikkunoita ja havainnoida katua mitä siellä tapahtuu mutta se niinku mainos mielessä kuin että mennä tekemään sinne niin että sun mieli on koko ajan aktiivinen siinä että millaisia ilmiöitä nuorten maailmassa tapahtuu saada valmisvuoro olemaan vuorovaikutuksessa sulla on työturvallisuusohjeet päässä mukana miten sä toimit siellä ja ne on kaikki niitä mielen sisäisiä ihan samalla tavalla niinku työturvallisuuteen tai tai sen oikeastaan sen niinku työn laatuun liittyen se että sä pystyt fokusoimaan siihen vaikka se ympäristö ei välttämättä tarjoa sulle sellaista selkeää ja sitten toimistopöydän ääressä ja ei tarjoa juuri se että sä pystyt sen saman siirtymään sinne omaan päähäsi niin ihan samalla lailla mä ajattelen että siinä koulutuksessa itse asiassa myös muissa ihmissuhdetöissä etsivä nuorisotyön ehkä erityispiirre on just se että kun ne kentät on niin valtava muuttuvia niin siihen tulee vielä omat mutta myös vaativaa kohtaamistyö yleensäkin niin että sä rakennat sen mielenmaiseman sellaiseksi että se suojaa sua ja se mahdollistaa sitä työntekijää niin sen takia se on juuri niitä se on tunnetaitoja se on itsesäätelytaitoja se on kykyä reflektoida sitä että mitä mussa juuri nyt tapahtuu

JK: valtavia taitoja mitä vaaditaan on mutta mitkä sua jää on ihan äärettömän tärkeitä mutta niin kun tässä koko ajan mietin sitä että halleluja nyt me ollaan niinku niin asian ytimessä näitä taitoja tarvitaan erityisesti tällä kentällä mutta laajemminkin tällä niin kun alalla jossa tehdään tehdään tällaista niinku auttamistyötä tilanteissa jotka on aika haastavia niin nää on niin valtavan ja jotenkin siis mietin sitä että miten itse olen päätenyt näiden ikäväksi taitojen pariin niin se on mennyt kantapään kautta se on niin kuin myös että sun tapahtunut sen kautta että mulla on pitänyt ensin uupua työssä ja sitten mä oon alkanut rakentelemaan ikään kuin palikoita siihen että tunnistamaan että missä se uupuminen on syntynyt mitkä asiat mun henkilöhistoriassa on vaikuttanut siihen että mä oon uupunut työssä ja ja mitä taitoja mulla on puuttunut ja sitten se on ollut se että mä oon niinku itse miten rakentanut ne ja lähtenyt niitä tutkia käynyt oman psykoterapiaprosessin jonka kautta on niinku päässyt päässyt niinku käsiksi niihin ja kiitos vaan itselleni ja terapeutilleni koska nyt koen että on niitä taitoja mutta sitten kun mä mietin taas sitä ne jotka valmistuu ja tulee tälle alalle että miten me voitaisiin niinku paketoita näitä taitoja

AS: niin mä ajattelen joo ajattelen just näin että että puhuttiin mielen sisäisestä rakenteesta niin ne ei ole siellä meillä automaattisesti ja sen lisäksi niiden toimivuus vaihtelee meidän omaan elämäntilanteen mukaan myöskin että miten hyvä se meidän ammatillinen teflon missäkin tilanteessa on ja sen takia on just se olennaista että se yhteisö on hereillä tässä ja esimerkiksi mä ajattelin että tähän liittyy sellainen just puhuit psykologisesta turvallisuudesta niin sitten se on

edellytyksenä sille että voi puuttua myös työkaverin toi koska en siinä käy niin että kun meillä on valtava työn imu ja meillä on halu auttaa ja meillä on intohimoa vai halu mennä nähdä niitä ja halutaan mennä ja me tarvitaan silmät sille kun joku huomaa että hei nyt tässä alkaa olla sellaisia piirteitä mitkä esimerkiksi viittaa siihen myötätunto uupumuksen suuntaan eli tunnekuorma alkaa kasvaa ja sen hallinta vähenee ja tilan aiheet vähenee onnistumisen tunteet vähenee tulee tilalle semmoinen puskeminen ja ja myös sellainen niinku pelastaja syndrooma että en voi irrottautua työstä koska koko maailma kaatuu jos mä en ole paikalla eli tällaisille me tarvitaan juuri sitä yhteisön ymmärtämistä että milloin on aika painaa jarrua ja myöskin niin että se on lupa puuttua että se ei ole mikään se ei ole toisen ammattitaidon alias arvioinnista tai tai ilkeyttä puuttua vaan se on itse asiassa valittamista ja sitä turvallis koska kukaan väitän meistä ei ole niin niin hyvä itseään lukemaan etteikö jossain tilanteessa voisi lähteä liukumaan kohti sitä tai tänne kun tekee auttamis työtä jossain kohtaa uupumisen piirteitä huomaa itsessään se ei tarkoita sitä että sitten juostiin taas täysillä päin seinää mutta alkaa huomata niitä että että alkaa kuormittaa ja en pysty irrottautumaan ja ajatukset pyörii siellä vapaa ajalla päälle jatkuvasti niin silloin juuri se että on niitä näkee pelaavia silmiä siinä ympärillä että miltä se oma toiminta näyttää

JK: ja siihen tarvitaan niitä ikään kuin turvallisia peilejä ympärille mutta sitten mitä jos kaikki on vähän säpäleinä tai että tavallaan tulee mieleen sellainen että että kaikki on yksi jotenkin siinä kiireessä ja siinä että on niinku on sitä ja on tätä ja on tota niin jos kollegat ei pysty sulle peilaamaan sitä että hei pitäisikö vähän pysähtyä ja ottaa vähän happea välissä niin niin sitten se niinku esihenkilölle rooli näissä tilanteissa on ihan ihan niin kun äärimmäisen tärkeä mutta just sitten se että miten esihenkilö sitten tekee näitä tilanteita jotenkin sensitiivisesti ettei sitten tapahtuisi sitä että että kokee on jotenkin ammatillisesti epäonnistunut tai tai jotenkin tehnyt väärin vaan just se että jotenkin sensitiivisesti että sitä että hei että mitä sulla oikeasti menee saattaa sanoa että kiirettä ehtinyt pysähtyä

AS: se on se on tosi tärkeä se ote ja just se lähtee mun mielestä siitä että meillä on ymmärrys siitä että tää on ilmiö työssä tää ei ole sairaus eikä tää ole virhe vaan vaan tää on yksi osa tätä mentyä että mä jotenkin itse haluan joskus tunnekuormaa ajatuksena semmoisena että jos pääsee semmoiseen tilanteeseen just kuvasin että työyhteisössä kaikki on aika pyörteissä niiden omien fiilisten kanssa ja paljon on meneillään niin se on vähän semmoinen myrskyvä meri missä me lähdetään yksi ja erilleen eli ei löydetä sitä yhteistä tilaa sitä hetkeä jossa voitaisiin vaan vaan käy niin että me törmätään siellä käytävillä tai jossain tapahtuu joku räjähdys se voi olla se tunnepurkaus ja oksentaminen tai tai se voi olla myös konflikti koska ei kestä enempää kuin on jo niin niin täynnä kaikkea ja sitten heittäydytään tai ajaututaan taas erilleen eikä pystytä tukemaan toisiaan ja silloin mä ajattelen että että jotenkin se esihenkilön rooli siinä semmoisena laivan kapteenina on se löydetään se semmoinen poukama missä on pyyntö että missä on hetki rauhaa siltä kaikelta niinku kolahtitelulta ja ja pyörteessä olemisella rakennetaan se tietoisesti että hei tässä on meillä sellainen kohta että me saadaan ajatella kohdata ja olla tarvitsee se on mun mielestä se esihenkilö vahvuus koska vaikka omalla laillaan esihenkilö on itse asiassa työyhteisössä osa tätä tunnekuormaa joka nousee sieltä asiakastyöstä eli sehän tulee meidän peilissäolujen kautta myös se vuorovaikutuksen paljon laajemmin kuin ainoastaan suoraan siihen asiakastyöhön niin on tärkeätä että siihen kyllä pystyy olemaan riittävän lähellä ja riittävän lisää että hän pystyy tuomaan omalla toiminnallaan myös sitä semmoista rauhaa jäädä pohtimaan ja ajatella sitä ilmiötasoon

JK: just näin tän kanssa keskustelun aikana mä oon vaan miettinyt että että tuntuu että tässä ajassa kun me jos miettii minkälaisia elementtejä arkeen kuuluu että ihmisillä on aika kiireistä ja eletään aika suorituskeskeistä aikaa ja ihmisillä on paljon paineitakin ja ja pitää olla menestynyt tietyllä tavalla ja pitää osata johtaa itseään vielä kuulkaa näistä niinku termeistä niin tää koko keskustelu on

ollut silleen ja mä mietin vaan että voi että että näinhän sen niinku pitää pitäisi mennä me tarvitaan sitä yhteisön tukea me tarvitaan esihenkilön tukea ja tarvitaan että meillä on niin kuin hyvinvoiva tai sitten se hyvinvointi leikkaa niinku kaiken läpi että se tapahtuu sen niin kun kenties jo tota se olla esihenkilön tasolla ja sitten tulee nyt sinne tiimiin ja että niistä asioista puhutaan niinku avoimesti ja sillä tavalla että pidetään huolta kun tää työhyvinvointi on itsessään niinku sanana monelle voi olla semmoinen työhyvinvointi ehkä sellainen että no kyllä mä kyllä mä itse pidän itsestäni huolta tai että kyllä tää on niinku homma hanskassa niin sanotusti mutta että tää on niin tärkeä ja erityisesti tässä ajassa mä ajattelen koska moni uupuu ja moni jää pitkille sairauslomille ja ja on niin kun paljon sellaista kuormaa mikä sitten niinku ei ole ikinä sen yksilön vastuulla ikään kuin ratkaistavissa vaan nää on niinku niin isoja rakenteellisia asioita mihin pitäisi kiinnittää huomiota

AS: mä oon sitä mieltä että se on oire tästä meidän ajasta jossa meillä on kaikilla tämä minä projekti meneillään että että miten miten minun pitää selvittää huolehtia ja menestyä ja tehdä niinku sanoin kuitenkin tämmöisten ilmiöiden hallinta on aina yhteisöllistä se on aina riippuvaisen yhteisön tekemisestä ja kuka se on tosi arvopohjaista tekemistä eli mihin uskotaan mistä syntyy tulos mistä syntyy se mitä tavoitellaan millaisesta sekin ja jos meillä on ajatus se että työn laatu ja työhyvinvointi kulkee käsi kädessä niin silloin on varmasti niinku motivaatio tehdä myös niin se koe ja koska siinä on ihan sika rahallisesti osoitettava hyötyä että sitten sinne esimerkiksi etsivän nuorisotyön tapauksessa asiakaskunnan elämään menevän siksi se ei voi olla yksilö projekti koska itse voi itseään tiettyyn rajaan asti vahvistaa ja tuleekin tehdä ihmisen pitää totta kai huolehtia esimerkiksi siitä ajatuksesta että että pystyy irrottautumaan työstä ja ja millä tavalla pystyn jollain tavalla myös nojautumaan vapaa ja sen toinen puoli on se että meidän kaikkien elämä on aina pysy perässä ja siellä omassakin elämässään olla kaikenkokoista räjähdystä milloin mitään meneillään niin niin silloinkaan ei voi ajatella että se ihminen on ainoastaan yksi vahvuus siitäkään niin että nyt ihan tarvitsee siellä vapaa ajalla tukea omalle elämälleen mutta sitten myös se että miten työyhteisö pystyy siinä vaiheessa tukemaan kuin ihminen helpottaa vähän muusta syystä niin sekin on merkittävää ja sen takia mä ajattelen että semmoinen kilpailuasetelma ja niinku menestyt sen mittareiden tavoittelun on aika tuhoisaa koska sehan tekee sen että me ollaan toinen toisiamme aidolla tavalla vaikka meidän pitäisi yksi ratkoa niitä ja tässä ajassa on yhteiskunnallisesti valtava määrä semmoisia niinku yksi ratkottavia asioita mutta sitten jos mietitään etsivän nuorisotyön kenttää niin se että meillä on nuoria asiakkaana joku siitä että meidän palvelujärjestelmä on monessa kohtaa ja se palvelujärjestelmä on yksi kuin me eli yhteis ja jos jos se tavallaan pettää sieltä ja ihmiset putoaa ulos ja sitten täytyy ruveta korjaamaan niin siinä on itsessään jo niinku aika iso asia ja sen takia ei voida ajatella että yksi etsivä nuorisotyöntekijä sitten ottaa ja ratkaisee näiden nuorten niinku vuosien kerryttävät pettymykset ja ja ehkä kaltoinkohtelu yksi jäämisen kun ajatellaan tähän mittakaavaan sen organisaation pitää olla se työyhteisön pitää olla tosi vahva jotta ne nuoret tulee autetuksi laadukkaasti

JK: mietin vielä tätä peili ajatusta että miten me voidaan olla turvallinen peili niinku moneen eri suuntaan niin me voidaan olla turvallinen peili sille nuorelle kollegalle verkoston yhteistyökumppaneille ja miten me tarvitaan myös sitä niin kun sen peilin kautta tulevaa kuvaamme esimerkiksi itsestä sillai niin meidän täytyy olla myös turvallisia itsellemme ja että jotenkin se niin kun tässä mietin sitä että miten miten nää kaikki asiat toteutuisi paremmin tässä ajassa tarvitaan yhteisön tuki sinne rakenteet sitten tällaisten niinku tunnesäätelyntaitojen niin integroiminen on aikaisemmin tuleville ammattilaisille mutta myös ehkä tämmöinen arvokeskustelu ja erityisesti mä ajattelin myös näille nuorille että että mitä se menestyminen tarkoittaa ja mitä mitä niinku tällä kiireellä haetaan mihin me ollaan juoksemassa koko ajan että tarvitaan myös tämmöistä arvokeskustelua niissä työyhteisöissä ja ehkä sitten esihenkilön tasolla mutta mutta onko siinä sitten jotain ristiriitaa nythän meillä tulossa ja soteuudistuksen tässä ja ja ja on paljon niin kun tietenkin

näihin vaikuttaa niin kun rahoitukset YMS mutta että niidenkin tapahtuessa että meillä pystyisi olemaan sellainen työyhteisö mistä nää niin kun jokainen me voitaisiin yksi pitää huolta näistä arvoista

AS: mä ajattelen että kaikessa tässä mitä kuvasit niin on kyse siitä että priorisoidaan minkä näitä pidetään merkityksellisenä ja tärkeänä että millä me otetaan aikaa eli ajastaan tässä ajassa on kaikilla pulaa koska sitten huomiosta kilpailee niin moni asia silloin jos me ajatellaan kuvaamalla tavalla että otetaan nää asiat merkitykselliseksi niin silloin niille rakennetaan aikaa on työarjessa oli asiakkaan se on aika yksinkertainen asia mutta se ei ole sitten yksinkertainen kun me ollaan niiden kaikkien ärsykkeiden keskellä ja mietitään että mihin kaikkeen meidän pitää venyä mutta jos me ajatellaan että se on se millä me saadaan tekijät sitoutumaan hyvinvoivat työntekijät tekemään näiden haastavissa oloissa olevien nuorten kanssa töitä niin silloin me rakennetaan sinne paikkoja eli eli se on valintakysymys se ei ole yksinkertainen tiedän sen johtajan rooli esimerkiksi on niin moninainen ja siinä on monesti tuonut paineet eli siinä siinä ollaan myös ihan samalla lailla että mihin pystyy priorisoimaan ja ja mihin kaikkeen mutta että kyllä mä ajattelen että tää menee aina se keskustelu siihen että mikä on meidän perustehtävä mitä meidän pitää tuottaa jos meidän pitää tuottaa sitä että nuoret voi paremmin ja pääsee elämässä eteenpäin niin sitten meidän pitää puhua siitä mitä tarvitaan että tää toteutuu ja ja se tiedetään että se ei toteudu jos ihmiset säntäilee ja ryntäilee ja ja palaa loppuun niin se ei niinku tueta sitä miksi me ollaan olemassa niin siksi siksi siihen perustehtävään palaaminen on se missä peilataan että mitä tehdään ja miksi

JK: just näin ja nyt me päästään ehkä mukavasti tässä me ollaan niinku käyty tää keskustelupalaa tietyllä tavalla siihen niin sitten me lähdettiin elikkä niihin niin kun käytännön arjen rakenteisiin niin mennään niihin vielä ja tosi varmasti näkyvällä on jo tällaisia käytännön rakenteita arjessa mutta puhutaan vielä auki ne rakenteet käytännön tasolla ja arjen tasolla että mitä ne olisi me ollaan puhuttu nyt noista asiakastiimissä miten siellä parhaimmillaan voidaan tulla myös niiden niinku keissien kanssa kuulluksi sitten vaan työnohjauksessa ja muutenkin siitä yhteisön tuesta mutta jos mietitään että sitä etsivän arkea kun etsivä menee tuolla reppuselässä tapaamiselle ja päivät voi olla että menee vaikka missä tuolla ja ja näin niin mietitään sitä etsimään työpäivää minkälaisia rakenteita siellä pitäisi olla voi olla et nää asiat toteutuu jo käytännössä monella etsivällä

AS: mä ajattelen että koskee itse asiassa koko tän päivän työelämää se ajatus että pitäisi pystyy aina hetkeksi pysähtymään ja miettimään mitä mä oon tekemässä ja miksi meillä on aika paljon tällä hetkellä semmoista että ajatellaan että työelämä on sitä että tuolloin 8 tuntia täynnä minuutilleen aikataulutettua tekemistä sä hyppäät tehtävästä toiseen on valtava kuormitus ihmisen aivoille ja sitten toinen näkökulma on se heikentää sitä työn laatua selvästi koska ihminen ei ole koskaan oikein missään kunnolla läsnä niin sitten kun mietitään sitä etsivän nuorisotyön arkea niin mun mielestä se tarkoittaa käytännössä sitä että ajatellaan vaikka että työpäivään liittyy yhteisön työyhteisön palaveri yksilötyötä ja joku kenttätö on se sitten millä tahansa areenalla verkossa tai aika koulussa tai kadulla mikä ei ikinä missä mutta joku kenttätöön tehtävä niin jos ajatellaan että nää on minuuttia aikataulutettu alusta loppuun niin ne työyhteisön palaveriin ei tule annettua juuri mitään koska ollaan jo valmiiksi juoksemassa seuraavaan ja mietitään edellistä tapaamista yksilö tapaamisessa ollaan niin paljon läsnä kuin pystytään mutta saattaa olla että on edellisen kaverin tarinat siellä vielä harteilla mukana ja vähän on vaikea keskustella ihan tän nuoren kanssa ei ole sitten sieltä tulee se fyysisesti tarina ja sitten tilanteesta lähdetään ne fyysiset mukana ei tiedetä mitä seuraavaksi hänen kanssa voi tehdä mutta ehkä jotain kun tulee seuraava tapaaminen sitten mennään sinne kentälle ja sanotaan että se on vaikka se katu ja ajatukset tempoilee että en näe yhtään mitä nuorten maailmassa oikeasti tapahtuu en jaksa ottaa kontaktia ole niinku sillä oman pääni sisällä vaan sitten jos tehdään rakenteellisesti niin sinne tehdään siirtymiin aikaan ja siirtymä

se vaihtelee paljonko se vie aikaa se ei välttämättä ole minuuteissa hirveän paljon mutta se ajatus että kun mä tiedän että mun tulee seuraava asiakas tai mulla alkaa ken sitten vuoro tai mulla on se työyhteisö päälle niin mä mietin miksi se on olemassa mikä siellä on tavoite nuorten kanssa tavoitteethan voi muuttua aina se ei välttämättä vaikka me työntekijät menettäisi minkälaisia tavoitteita ne voi muuttua mutta se ei ole ongelma vaan se että on fokusoitunut siihen että hei mä oon menossa tekemään jotain ja sillä tavoitellaan tän tyyppi sitten jos siinä on työpari mukana niin mietitään vähän sitä roolijakoakin että me puhutaan nuorta pyörryksiin tai tai tempuillaan minne tahansa tai mietitään että miksi työturvallisuusasiat täällä tai on hyvä huomioda jos on vaikka toki käynti ja sitten kun sä tullaan niin ei tule taaskaan juosta seuraavaan pää kolmantena jalkana vaan käydään vähän läpi että mitä tapahtuu minkälaisen fiiliksiin heräsi mitä onnistumisia me huomattiin mikä toimi tällä kertaa mistä me jäätiin vähän hämmentyneeksi mitä pitäisi seuraavaksi tehdä se ei tarkoita tuntikausien purkua ollenkaan se saattaa joskus tapahtua 5 minuutissa viidestoista minuutissa riippuu vähän tilanteesta mikä kenelläkin on tarve mutta se että se tehdään ja sitten se ehditään taas se hiukan miettiä että hei seuraavaan siirtymistä mitä se on niin tällaisella rakenteellisuudella on ihan valtava vaikutus siihen ihmisen mielentilaan siihen kykyyn tehdä sitä työtään ja myös siihen tunnekuormahallintaan ettei käy niin että 8 tuntia kerrytetään sitä tunnekuormaa sitten mennään kotiin ja kaadutaan sohvaan koska ei ole enää mitään energiaa ja sitten sohvakin kelataan niitä eli myös se kun se päivä alkaa mitä mitä mä tästä päivästä opin mitä mitä tästä jäi käteen

JK: vähän lisätäkseni vielä oman vinkin mikä on toiminut kun tekee tällaista voisiko sanoa abstraktia työtä tai ehkä monet asiat on vielä tässä ilmassa ja ja ne vastaa ehkä laskeutuu konkretian tasolle niin itse olen huomannut että tarvitsen tämmöisiä konkreettisia tukimuotoja näihin siirtymiin on ollut tämmöinen käsien pesu että kun on ollut joku ei tarvitse olla mitenkään haastavakaan kohtaaminen mutta että kun mä siirryn toisesta tilanteesta toiseen niin mä käyn välissä pesemässä kädessä ja siinä tavallaan samalla kun me pesemme kädet niin me pesen sen edellisen tilanteen asiat kun käsistä pois että siinä on tämmöinen niin kun ajatus myös ja sitten mä oon tavallaan siirtymässä on sitten niinku niillä NS puhtaalla käsillä siihen toiseen tilanteeseen mihinkä mä meen sen sitten otetaan vastaan niitä asioita mistä se nuori tuottaa

AS: Me tarvitaan rituaaleja ja ja mielikuvan tasolla myös siihen se rituaali voi olla tee kuppi teekupin on siis lämpimällä juomalla on jo itsessään niinku rauhoittava vaikutus ihmisen vaan kun tulee niin tälle mikä säätelee meidän vireystilaa eli meillä on joku tapa tehdä se ja siihen liittyy mielellään joku konkreettinen asia niin se voi olla hyvin erilainen mitä se kenellekin on toinen on tärkeä rakenteissa että niihin sitoudutaan eli että se olisi nuorisotyössä näkyy varmasti hyvin paljon sitä ilmiötä että kun me ollaan ensisijaisesti nuorta varten ja ja nuoren tarpeet ohjaa meidän tekemistä niin me ollaan aika hirveän joustavia antamaan kaikki meidän tällaiset rakenteelliset ajat myös pois sieltä olen joulusta koska se on niin sanotusti nuoren hyväksi mutta sitten jos sitä katsotaan vähän kätevämpää niin niin se ei ole itse asiassa nuoren hyväksi koska todennäköisesti hän saa kohta aika semmoisen kuiviin puristetun ratin sieltä työntekijäksi ei jolla ei ole enää paljon annettavaa eli eli siksi se että sitoudutaan ja siihen sitoudutaan myös yhteisönä niin että vähän toinen toisiaan seuraillaan että lähteekö se siihen että meillä olisi asiakaspurku että aika mutta koska nuoren pitää päästä kelaan niin minähän lähden eli tavallaan myös se semmoinen tietynlainen mä en tiedä onko kuri oikea sanoa kuristaa en hirveästi pidä mutta yhteisön semmoinen yhteinen päätös ja sitoutuminen ja ja myös sen valvominen kesti nää toinen toisilla että että me ei lähdetä siihen kun se tulee niin helposti siitä kun alkaa vähän kierrokset nousta ja ja maailmanparannus syndrooma puskee päälle niin haluaa kaiken antaa pois

JK: ja siinä pitäisi ne hälytyskellot soida kyllä

AS: ja just se että helposti ja me ajatellaan niin että nyt mä sinnittelen niin sitten mutta kun maailma vaatii puhutaa ja pyytää koko ajan niin se ei tule sitä suvantovaihetta jos ei sitä ja se on niinku se olennainen että sen takia me ei voida lähteä joustamaan kaikista rakenteista muiden hyväksi koska lopulta niistä ei ole enää hyötyä kenelle

JK: jotta se oppikoulu ei menisi sitä kautta että ensin omat rajat on ikään kuin rikottuja sitten lähtee niitä uudelleen rakentamaan että tulisi vahvasti sieltä tiimistä ja sitten niinku yhteisöstä ja siitä että ne on siellä syystä niinku siinä viikko rakenteessa tunnistan kyllä että olen ollut just se joka on sinne hei että että nyt tähän tuli just tällainen tosi tärkeä tapaaminen itse asiassa sun täytyisi niinku nyt mennä tänne että tää pääsekään tuonne ja nyt mä itse asiassa onhan nyt täällä ensi viikolla kun tää nyt siirtyy no sitten menee monta viikkoa ilman jotain tärkeä tärkeätä niinku purkutilaisuutta kollegoiden kanssa eli nää on sen viikolla tai siinä viikko rakenteessa on siellä syystä se on niinku ja sitten mitä puhuit tuossa että kun me tehdään tosi nuori lähtöisesti tätä työtä ja se on tosi tärkeätä että me tehdään ja sen niin kun silloin niin kuin oma merkityksensä niin se on arvokasta mutta sitten meidän pitäisi myös nähdä se että se on myös arvokasta että laittaa tiettyssä kohdassa niinku itsensä etusijalle mutta sitten tulee tää niin kun ajatus siitä että olenko nyt itsekäs kun teen näin tai tai voin nousta jotain ajatuksia siitä että että voidaanko niinku priorisoida nyt tähän niinku omaan hyvinvointiin ja työssäjaksamiseen että jotenkin niin kun tarvitaan myös keskustelua siitä että se se on ihan todellakin OK että sä et joustaa

AS: kyllä ja jopa niin että sä et saa joustaa että se pitää tietyllä lailla sinne työyhteisöön tiettyihin rakenteisiin en tarkoita siis sitä että pitää kiveen hakata niin että me hävitetään se työn luonteen vaativa joustavuus ja pitää säilyttää eli rakenteita ei voi olla niin paljon että se tukkii meidän kalenteria mutta niitä rakenteita pitää olla tarpeeksi ja säännöllisesti ja niihin pitää sitoutua niin silloin ne on se ja ja silloin se ei ole enää siitä kiinni että onko yksittäinen työntekijä tehnyt valinnan itsensä hyväksi vaan niin että se on edellytys sille se on työtehtävä pitää niistä rakenteista kiinni jotta jotta voi tehdä se eli ja sitten tähän liittyy toisaalta tosi tärkeänä se että työyhteisönsä myös osataan tunnistaa se että mikä on etsivän nuorisotyön etsivän nuorisotyön hyvin usein ohjautuu eri suunnista sellaisia nuoria jotka jollain tavalla ovat jääneet ilman tukea ja apua kyllä ja sitten sen vastuuttaminen että mitkä palvelut voisi myöskin ottaa koppia tästä että tavallaan etsivästä nuorisotyöstä ei tule semmoinen automaattinen kaatopaikka johon karrätään kaikenlaista ja ja sitten odotetaan että ne siellä itsestään ratkeaa että että myös se että vastuutetaan muita palveluita ja toisaalta tehdään hyvää yhteistyötä niin että ne nuoret pääsevät eteenpäin ja ja sitten mietitään että mitä se mikä on etsivän nuorisotyön erityinen vahvuus siinä palvelujärjestö te saatte että itse jos sen kysyisi tässä kohtaa että mikä se siellä on mikä on eri erityinen mihin etsivän nuorisotyön ensisijaisesti tulisi keskittyä

JK: no mä ajattelen että ensisijaisesti tulisi keskittyä kohtaamaan niitä nuoria jotka on jostain syystä tipahtanut koulussa tai työelämässä ja kohdata heitä luoda heihin sellainen ammatillinen suhde jossa mä selvitän että minkälaisia asioita on jäänyt ikään kuin uupumaan monesti nuori on hyvin tietämätön omista oikeuksistamme palveluihin ja sitten lempeästi kuljetella kohti niitä asioita tai palveluja jotka on hukunut mutta kaikkihan tää tapahtuu sen nuoren tuottaman tiedon ja omien ajatuksien ja tavoitteiden kautta

AS: kyllä ja juuri tää kuvaus niin tähän tekee sen että se on hyvin moninaista mihin tartutaan ne on usein hyvin pitkiä ne suhteet ennen kuin nuori löytää sen muun kolun ennen kuin verkostosta löytyy sopivaa toimintaa niin sehän tuottaa siihen sen että se yksi pohtiminen mikä riittää on paljon vaikeampaa varsinkin sitten kun ne nuoret saattaa olla että on ollut monia vuosia jo ilman ketään

oikeastaan jolloin se on luonnollista että sieltä nousee sieltä työntekijöistä ja työyhteisöstä valtava haluaa ja siksi pitää usein palata siihen perustehtävään että mitä me pystytään tuottamaan paremmin kuin kukaan muu että palvelu ja mitä mitä osia siitä tuesta täytyy löytyä myös muista palveluista ja ja tällöinen niinku riittävyden kokemus niin se on ihan valtavan isosta osasta siinä työhyvinvoinnissa se että kokee että oma työ edistyy eli myöskin huomataan ne onnistumiset se on etsivä nuorisotyössä yksi haaste kun maailma tuottaa koko ajan lisää ratkaistavia asioita ja ongelmia haasteita niin se että me nähdään se edistyminen että siellä tapahtuu koko ajan suhteessa nuoriin niissä vuorovaikutustilanteissa että niissä asiakassuhteissa niin se tapahtuu koko ajan hyvää ja se että me pystytään myös työyhteisön pysähtymään idea tunnistaa hei että me on saatu aikaiseksi kyllä ja sitten kun tulee se tilanne että meiltä loppuu kyky koska niin se on mikä tahansa palvelu jossain kohtaa myös loppuukyky niin miten me käsitellään se asia työyhteys miten me pystytään ajattelemaan käymään läpi se että mitä me pystyttiin tarjoamaan ja mistä se lopulta ehkä jäi sitten kiinni että ei pääse pitämään koska epäonnistumisiakin tulee nuorten kanssa

JK: koska ne prosessit ei ole kauhean lineaarisia ne ei ne ei mene niin kuin dippadappa hän pääsi tästä nyt tuonne kouluun ja työelämään ei muuta kuin onnea matkaan vaan se on kesken eräs ja ne jää ratki sitten se aktivoituu taas hetken päästä että ne on niinku että niissä ei ne ei ne elää ihan valtavasti mutta just toi että pitäisi tunnistaa siellä myös niitä pieniä onnistumisia mitä ne sitten onkaan onko se se että OK että että tää nuori on nyt tullut tänne tapaamiselle tää nuori on hei nyt se tuotti mulle tällöisen jutun että se on miettinyt että se haluaisin mennä ehkä tota tukiin tai mennä tuohon suuntaan ja myös sen sanoittaminen sille nuorelle ja myös siinä pitää sietää sitä omaa tarvetta ratkaista kyllä ja ja just se että että se nuori on se asiantuntija kyllä ja että mä mä oon siinä mä en voi olla sinä niinku kaikki tietävänä vaan niinku tukee sen nuoren toimijuutta

AS: niinku mun patenttiratkaisu ei välttämättä ratkaise kaikkia ja elämää ei ole semmoinen niinku prosessikuvaus että näin näin tämä menee maaliin ja sinne me päästään että sen takia mä ajattelen että siellä niinku vastalääkkeenä silleen tunnekuorma mikä nousee niin kyllä se on se edistymisen kokemus että voin tota ne missä missä me ollaan onnistuttu mitä on tapahtunut sitten kyky rajata sitä omaa tonttia että mä en pysty enää tai tähän suuntaan me ei lähdetä me keskitytään näihin koska valintoihin tekee ja sitten mä ajattelen myös semmoinen ilonviljely sen työyksikön kyllä raska ensinnäkin mä haluaisin muutenkin ravistella ehkä semmoinen työelämä että meillä on ehkä työkaluturista semmoinen aika jäyhä ja vakava vakava niinku perinne siitä että työtä ei saa olla hauskaa tai sitten että hyvin työtäsi ja se on olisi aika aika ikävä lähtökohta ja itse asiassa kuormittaa paljon jos ajatellaan että meidän pitää aina ja joka hetki vaan niinku upota niihin syvyyksiin mitä se työ tarjoaa niin sen takia myös se että siellä on iloa ja valoa ja jotenkin myös se että se saadaan sinne niinku nuorten kanssa myös eli kun nuoret ovat vaikeassa tilanteessa niin jos meidän kaikki tapaamiset on sitä että me sukelletaan aina sinne niinku syvyyksiin ja ja myllerretään siellä niin ei se välttämättä ole kaikkein voimakkaampaa ja siinähan nuorisotyöllä on ihan valtava mahdollisuus sen takia kun puhutaan etsivästä nuorisotyöstä niin se nuorisotyön elementti on tuoda sitä yhteistä tekemistä iloa ja valoa ja myös sitä semmoista voimistava vertais yhteisöä siellä nuorelle ei jäädä siihen koukkuun että minä yksin kannattelen tätä nuorta maailmaa vastaan vaan lähdetään rakentamaan hänelle myös sellaista turvallista yhteisöä johon hänkin voi kuulua ja ja ja ei hukata sitä koska jos hukataan se niin silloin todennäköisesti nuoren etenemisen kannalta niinku haasteita ja sitten taas työntekijä hyvinvoinnin kannalta koska otetaan liian isot kuormat kannat eli sen takia semmoinen tietoinen ilon viljely on mun mielestä aika olennainen asia

JK: kyllä se tuo siihen semmoista kepeä niihin niin kuin tilanteisiin ja ja päiviin ja mä ajattelen että se syntyy myös niin kuin orgaanisesti viimeisessä kyllähän siihen niinku itsekin voi kiinnittää huomiota että hei miten sä voisit huomata nais työpäivistä tai työhön semmoiset valoisimmatkin jutut ja

terveisiä vaan omalle tiimille meillä on tätä tunnettua mustaa huumoria lempeä huumoria ja se on niin kun ne ja ne hetket niinku auttaa nimenomaan jaksamaan ja tuo niitä semmoisia kepeitä taukohetkiä kun voisın vaihtaa kollegan ja mutta tosi huonon vitsin tai kyllä kyllä se huumori auttaa myös niinku suhtautumaan näihin kaikkiin välillä niinku aika absurdeihin tilanteisiin mitä tässä työssä kohtaa kyllä sitten silloin tosi suuri merkitys kyllä on

AS: ja jotenkin mä aina peilaan sitä sellaiseen ajatukseen että on hyvä miettiä niinku sanoin että jokainen meistä on rakentamassa sitä työhyvinvointiin omat työyhteisössä niin miettiä että mitä tulee tilaan kun minä tulen tilaan eli tuonko sen maailman kärsimystarina kaikki matkassa niin vai tuonko myös sitä semmoista tietynlaista keveyttä mahdollisuuksien näkemistä ehkä jotain luovuutta virittää siinä työyhteisössä eli ruoka ruokinta itse sitä yhteistä tekemistä jollain positiivisella vai vai onko se sitä että vien sitä keskustelua aina sinne mikä ei toimi

JK: juuri näin musta tuntuu että tässä oli niinku sellaiset loppukaneetti sanot tälleen jaksolle itsestään että on hyvä peilata ja pohtia myös sitä että että kun menee sinne työpaikalle että minkälaisissa fiiliksissä sinne menee ne mihin voisi itse keskittyä mitä haluaa sinne tuoda juuri näin meillä on ollut ihan todella särkeä ja ja upea jakso tässä on ollut ihan valtavan tuota arvokkaita aiheita ja tota nyt kun täällä on kuulijoita linjalla niin Haluatko sä vielä kertoa että jos ihmiset haluaa olla suuhun yhteyksissä tai mistä löytyy jääkö ja sun nettisivuja tai

AS: mulla on mä oon niin tuore mä oon tosiaan tehnyt pitkää julkisella puolella töitä ja nyt lokakuun alusta sitten aloittanut yrittäjänä ja yrityksen nimi on tiimiriisi ja minä olen sitä luotsaamassa nettisivuston työn alla mutta linkedinistä on ollut töissä jo no niin eli eli sieltä pääsee jatkamaan näitä keskusteluja vaikka jos haluaa niin niin voi heitellä kommentteja ja mielellään mielellään asiasta

JK: no niin eli linkkari täytyy anni reetta sorell ja tiimiriihi

AS: joo

JK: ja seuraavassa jaksossa me päästään vähän tiiviimmin tai syvemmin tähän psykologiseen turvallisuuteen sitten sukeltamaan silloin täällä on vieraana 2 tutkijaa TIITU hankkeesta ja he on tutkinut sote ja kasvatusalalla tiimejä ja miten tiimeissä rakentuu psykologinen turvallisuus eli seuraavassa jaksossa puhutaan lisää siitä se onkin hyvä kaanon tälle jaksolle

AS: Itsekin aion syventyä siihen

JK: kyllä mahtavaa kiva, että ainakin yksi kuuntelija sitten linjoila mutta kiitos ihan tosi paljon tää oli ihan todella voimauttava keskustelu, jos voi näin sanoa ja ja toivottavasti kuulijat löytää tän jakson äärelle myös

AS: kiitoksia oli mahtavaa olla mukana