

Tervetuloa podcastin äärelle! 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.

Kyselytutkimuksen mukaan urbaanit etsivät voivat pääsääntöisesti työyhteisöissään hyvin. Monet kuormitustekijät liittyvät työn sirpaleisuuteen, palvelupuutteisiin tai vajeisiin nuorten ohjausprosesseissa tai yksinkertaisesti etsivät nuorisotyöntekijät kokevat, ettei haastavasta työstä makseta tarpeeksi palkkaa. Kaikki nämä edellä mainitut kuormitustekijät tuntuvat ns. tutuilta haasteilta. Jokainen niistä vaatisi ihan oman podcast- jaksonsa. Tässä jaksossa pureudutaan syvemmin työyhteisön sisäisiin jännitteisiin ja ilmapiiriin haasteisiin. Kyselytutkimuksen avoimien vastauksien kysymyksissä nousi esille isoja haasteita työpaikkakiusaamisen, työsyrynnän, työyhteisöjen ristiriitaisuuden, nokittelun ja sooloilun ilmiöiden kautta. Lisäksi vastanneet urbaanit etsivät nostivat esille työyhteisön tulehtuneen ilmapiirin, yksilön vastuuttamisen työhyvinvoinnin edessä ja esihenkilön roolin epäselvyyden. Näitä ilmiöitä lähdetään tutkimaan Mira Jääskeläisen, työnohjaajan ja työyhteisöjen kehittäjän kanssa.

Janina Koski: No niin sitten päästään tähän neljännen jakson pariin ja otetaan tähän perinteinen esittely alkuun että ketä täällä on tänään paikan päällä

Mira Jääskeläinen: Joo kiitos, mukava olla täällä, mä oon työnohjaaja ja työyhteisöjen kehittäjä Mira Jääskeläinen, kahdeksan vuotta yrittäjänä, elikkä tota teemat minkä äärellä me tänään ollaan niin on mun työssä päivittäin kuukausittain vuosittain työelämässä tullut vastaan

JK: Mä toivon että tän jakson on äärelle löytää kyselytutkimukseen vastanneet henkilöt jotka nosti esille nämä ilmiöt ja haasteet

MJ: Varmaan meillä kaikilla on sellaista kokemusta, että löytyykin semmoista tai ristiriitaa tai sellaista niinku ikävää kokemusta työyhteisöstä

JK: joo just noin ja ehkä just se että jos sitä niin kun ilmenee niin niihin miten siihen puututaan ja ja onko työyhteisössä sellaista tilaa tai ylipäättänsä sitä psykologista turvallisuutta että voi nostaa niitä asioita asioita esille mutta jos lähdetään tutkimaan ja miettimään sitä tulehtunutta ilmapiiriä ja ja mitä kaikkea siihen liittyy niinku sanoitkin että että jokainen meistä törmää siihen ilmiöön työelämänsä aikana ja ja itsellekin nousee heti mieleen monta kokemusta että milloin on on kokenut että ilmapiiri lähtee niin sanotusti tulehtumaan niin mitä siinä sellaisessa tilanteessa työntekijä voi tehdä kun huomaa että että on on tulehtunut ilmapiiri

MJ: no aina mä ajattelen, että että kaikkihan lähtee siitä pysähtymisestä ylipäättänsä, huomioin työssäni jotain jotain tai on se sitten itsessä tai sitten työkavereista tai meidän kokouksessa on jotain jotain kummallista niin niin tota sen äärelle pysähtyminen ja ja sitten pohtiminen että että se mistä mun tulee sulle fiilis tulee joo ja mä ajattelen että se tutkiminen sitten mistä tässä on kysymys siellä ja ja mitä tärkein niinku tarkoittaa ja mitä mä voin tehdä ja mitä pitäisi kohentaa mitä mä ajattelen kuulen

JK: Kyllä, just se et sanoittaa sitä, että onko se se jotain tulehtunutta niin mitä muuta se on hyvä keino lähteä eli purkaa sitä että mitä siinä yhteisessä olemisessä tapahtuu tai tai minkälaisia ikään kuin signaaleja huomaa vaikka muista tai näin että mitä jos tuo on sitten sellainen tilanne että on jotenkin yksin sen asian kanssa

MJ: jotenkin että ylipäättään se miten mä kuuntelen omia tarpeita miten mä kuuntelen omia ajatuksia minkä arvon mä annan niille on kokemus siitä että mä oon yksin ja se kysymys vaan heti kysymys että mistä se tulee se kokemus onko se esimerkiksi siitä että mä en uskalla ottaa puheeksi jolloin sen takia mulla tulee tunne että mä jaan sen asian niin että mä en sitten jonkun kollegan kanssa puhun mutta hän ei tunnista sitä samaa niin niin mä luulen että senkin äärelle pysähtyminen ja sitten se sellainen mä sanon sen sanan vastuun tähän ja rohkeus mutta ehkä myöskin liitän siihen sitä mun omaa kokemusta tiettyä ikään kuin ajatusta kohtaan ja sitä kohtaan että mulla on oikeus voida työpaikalla hyvin ja nyt jos on tapahtunut joku muutos että nyt mä en jostain syystä mä vaikka niinku jotenkin aistin jotain sellaista mikä vaikuttaa muhun ja sitten se että onkohan mä tän asian kanssa yksin niin kuitenkin sen oman kokemuksen kunnioittaminen nimi ja sitten se pysähtymisen jälkeen tavallaan tulisi sitä haluttaa ja sitten se kysymys kenelle mun olisi tässä jotenkin turvallista puhua niin esihenkilölle tai tai just kollegalle tai tai näin

JK: mä mietin sitä että tässä kyselytutkimuksesta tuli esiin semmoisia asioita että on ollut työyhteisössä vaikka niinku organisaatiomuutoksia tai ei ole välttämättä ollut vaikka esihenkilöä niinku pitkään aikaan että on ollut ainakin omillaan ja se sitten niin kun heijastuu siihen työssäjaksamiseen ja työhyvinvointiin ja ja sitten mä ajattelen niinku tällä alalla työskennellään nuorten kanssa niin niin kyllähän mä voisin väittää että sitten niinku jollain tasolla heijastuu myös asiakastilanteisiin ja suhteisiin että myös sitten niinku nuoret alkaa huomaamaan että työyhteisöissä on jotain meneillään, miten näille etsiville nuorisotyöntekijöille jotka tässä kyselytutkimuksessa toi esille sitä että on on tätä niin kun tulehtunutta ilmapiiriä ja organisaatiomuutosta tai sen takia että ei ole ollut esihenkilöä tai että jos on esihenkilö niin se rooli on epäselvä niin minkälaista ensiapua heille?

MJ: no ensin mä ajattelin että sä hyvin luettelit että siellä pitää niinku tosi monta eri syytä sehän voi olla myöskin ikään kuin sieltä asiakkailtakin nousee vai mikä on se meidän kuormitus ja ja näitä niitä niitä juuri syy tähän voi olla tosi monia ja ja ja miten niihin sitten pääsee käsiksi niin niin mä ajattelin että se ei ole kyllä niinku yksilön vastuu sitten mutta mutta se että mä huomaan jotain mikä vaikuttaa muhun ja mä kunnioitan sitä mun kokemusta että että nyt nyt se rupeaa vaikuttamaan muhun ja kohteliaasti ja sitten tää vastuullisena ammattilaisena tunnistan se että siinä on riski ja tää vaikuttaa muhun se vaikuttaa mun työn jälkeen että jotainhan mun täytyy tehdä ja sitten se kysymys mitä mä voin tehdä niin niin mä ajattelen sen niin että että sen pysähtymisen kautta mä saan vähän kiinni siitä että että että mitä tässä on ehkä ja ja se voi olla niinku luvan kanssa mun tulkintaa mun kokemusta ja sitten se kysymys kenelle mä menen sen mun kokemuksen kanssa ja sen puntarointi et voi olla että työyhteisön ristiriidat tuntuu niin hankalilta että mä sitten ottaisin jossain kokouksessa puheeksi se vaatii aika paljon rohkeutta niin jos siinä työyhteisössä on nimenomaan se tulehtui ilmapiiri jo osa puhuu jotenkin keskenään ja ja joillekin muuta ja just tällaista että että kaikki ei puhu toistensa kanssa miten siinä sitten se kynnyks voi olla liian iso ja ja tota ja ja sekin on ihan sallittua mutta sitten se sellainen että että kuitenkin se vastuu sen ääneen sanoittaminen on jollekin on mun mielestä kyllä sen ihmiselle joka niinku tekee sen havainnon täällä ja jos esihenkilö toivottavasti joku ikään kuin nimetty löytyy tai esihenkilön esihenkilö niin sitten se sellainen tota että mitä mä kerron juuri se että miten se ilmenee mikä on mun kokemus ja miten se ilmenee koska sitten jos sä sanoit sen tilanteen että kun organisaatiomuutokset mä ja esihenkilönäisyys joko on jostain syystä pois tai tai voi olla muustakin syystä että jaa että mitään ei ole esihenkilönä niin mitä siinä yhteensä silloin tapahtuu eli sitten se sellainen että että tajusi se on jotenkin kaukana niin niin niin miten se esihenkilö tai kysymys että miten mä kerron sille esihenkilölle niin että se edes ymmärtäisi jotain kun se on meidän arjesta irti se ei ole meidän kanssa hirveästi kokouksia on jäänyt välistä ja ja näin niin miten mä sen kerron niin että hän jotenkin ymmärtää se se huoli myöskin siirtyy sille ja siihen kyllä esihenkilölle ja lähde sitten se vastuu

JK: kyllä just näin että se esihenkilö tavoittaisi sen paljon tuli ilmi myös sitten taas tutkimuksessa että että osa vastanneista toi esiin sen että toivoisi että ei olisi niinku niin paljon vaihtuvuutta joo kyllä joo että että sitten se niin kun automaattisesti aina sitten sitä kautta että jos huomataan näitä haasteita vaikeuksia että sitten lähdetään etsimään toista paikkaa että mitä mahdollisuuksia meillä itse kullakin on huolehtia syytä että me voidaan tiiminä hyvin

MJ: mä pidän siitä vastuu ajattelusta eli voin sanoa että on mahdollisuudeksi tavallaan se että että äänestetäänkö mä jaloillaan sitten mulla on täällä paha olla vai onko siinä jotain sellaista mihin mä pystyisin vaikuttamaan mistä mä saan sen sen ikään kuin tavallaan sitten se forssin siihen että että mä sanon tän ääneen vähän lastani täysin henkilöä ja kohtaamaan sitä vastuuta ja tavallaan se sellainen että että kyllä mä se laittelen näin että että yksittäisen työntekijällä on mahdollisuus toki huolehtia itsestä mutta vähän niinku työkavereista fiilis se on meidän yhteistä vastuuta esiin meillä on vähän ehkä erilainen vastuu ja ainakin se että että mitä mä voisin yrittää ja sitten on tietenkin tilanteita nämä työnantajakin kuulen ja tulee sitten vähän semmoista niin kun yrittämisestä huolimatta saattaa tulla semmoista jotain toivottomuutta että ei mitään muuta että me ollaan yritetty mutta kyllä mä niissäkin sitten kuulen vielä jotain sellaisia vielä voisi jotain ikään kuin tehdä ja se ääni on puhuminen ääneen sanominen ja sen siirtäminen että me saatetaan olla siinä hankalassa tilanteessa jonkun aikaa tuolla mutta sitten toki että miten ne yksi tehdään jotain askel näyttöjä siihen suuntaan että lähtevät paremmin olla mitä me tehdään silleen niin kun itseksemme lyhyessä tarvitaanko sieltä ulkopuolisesta jotain tavallaan sellaista myöskin että saattaa vielä aikaa ennen kun me nousemaan ollaan se on myös yhteistä tällä yksilöllä voisi olla se mahtuu niinku tällaisiin tuodaan meidän asioita kyllä siinä tosiaan vaaditaan rohkeutta jota voisi sitten

JK: ja sitä että sitten että muutkin uskaltaa tulla rohkeasti sen asian äärelle ja jotenkin niinku yksi lähtee sitä viemään eteenpäin tietysti niinku vaatii sen työyhteisönsä ja ja yksittäiseltä työntekijältä niin sitten pitää olla ja saa olla sen asian äärellä ja ja kapasiteettia ja ja myös sitten jos on sellainen tilanne että on ollut joku klikkiytyminen tai tai mitä tässä tutkimuksessa nostettiin sinne tota niinku syrjintää ja sooloilua että siellä jos on niin kun sen lisäksi tällaisia haasteita ja ilmiöitä siinä työyhteisössä ja sitten on siellä on organisaatiomuutos syntyä sitten siinä pakkautunut päälle sellaista semmoista kuormitusta

MJ: mutta että siinä kohtaa varmaan joku ulkopuolinen työnohjaus tarvitaan joku tällainen olisi tosi tärkeä mikä on siinä mikä on seurausta niin ja ja sitten että miten sitä lähdetään selvittämään sitä tilannetta että mistä kaikesta tässä on kysymystä tykkää siitä siitä kysymyksestä ja ja ja työnohjaus on mun mielestä niinku turnauksen puolesta toki ehkä toki työnikin puolesta mutta että että että kun ikään kuin niitä niitä tota työyhteisön menestyskekkäitä tarinoita seuranneena niin niin se että tota kiireettä pysähdytään sen äärelle mistä kaikesta tässä on kysymys ja mitä meille on tapahtunut ja miten se vaikka se organisaation muutos joka alkoi tosi hyvin niin miten se lähti pitää jotenkin aiheuttikin sitten meistä meissä valtavan vaikka epävarmuutta ja meidän rooli tässä tehtävänkuvat meni vähän uusiksi ja ja ja sitten se jotenkin niinku vaikka pulaan jäämisen tunne kun oltiin ilman ei siihen jotenkin tulee semmoinen niinku että lähdetäisiin hakemaan ymmärrystä toki jonkun verran myöskin niitä selittäviä tekijöitä mutta että ei ainakaan syyllisiä ja että jos on jotain henkilöiden välisiä klippejä niin niin kun se vika on tossa kun se on tuollainen tai onko se vika tuossa kun kun kun mä se ei tule muun kanssa toimeen niin onko minussa joku vika niin mä ajattelin jotenkin että että ne on vähän liian yksioikoisia niinku helppoja jotenkin ratkaisuja sitten että että kyllä se on monesti on se niinku monesta muusta kysymys

JK: kyllä että sitten se saattaa heijastua vaikka siihen käyttäytymiseen tai näin mennäänkö vähän syvemmin tähän nokitteluun ja tällaiseen sooloiluun ilmiöön joka sitten herättää siinä tiimissä tai työyhteisössä sitten varmaan aika negatiiviseen epämurkavia tuntemuksia ja ja mitä mitä tutkimuksessa näissä avoimissa vastauksissa toki nytkin puhutaan noin 10% että että tän urbaaneissa toimintaympäristöissä toimivatkin etsivät voi työyhteisössään hyvin mutta sitten siellä oli tämä niin kun nämä nämä 10% vastanneista jotka nosti niinku haastavia ilmiöitä esille ja niihin ei ole sillä lailla puututtu että sitten ne on niin kun lähtenyt kulkemaan jo omaa huomaansa tai rataansa

MJ: joskus kuulen sitä sellaista tuomitsemista niin me sitten ajatellaan sitten toisesta ihmisestä joka koettaa vaikka hankalaa niin siis tota päädytään johonkin määrittelyyn narsistinen on jotain jotain missä aina välillä kuulee tai jotain muun tyyppistä ja ja tota on helppo laittaa se menee niin just näin toki ihmiset myöskin niinku kyllä mä kuulen sitäkin että ihmiset kysyy se on myöskin itseään et olenko minä jotenkin niinku vääränlainen tähän työyhteisöön että jos kokee vaikka että että että että mä oon jään ulkopuolelle ja joku vaikka olettanut uutena ja vanhat kollegoilta näkyvillä ja mua noita kokemuksia mitä sä sanoit niin niin tota vähän yritetään silleen myöskin niinku nopeasti ymmärtää että missä tässä on kysymys ja sitten me tehdään ehkä se sellainen että ehkä ehkä mun tapa niinku olla näin niin niin ne on vääränlainen sitten itsekriittisesti siinä tai sitten nimenomaisessa ratkaisen selvisikin omassa päässä mutta toi nyt on tuollainen mutta ehkä senkin ääreen pysähtyminen että että tota jos ihminen käyttäytyy huonosti niin mä sanottaisiin että eikö se semmoisena niinku ikään kuin oireena sitten se kysymys että että miksi tää toi ihminen käyttäytyy vaikka huonosti miksi sooloa ja miksi ottaa etäisyyttä siitä omasta tiimistä ja ja sitten mitä lähtee niinku puhumaan on kaikkien se mahdollisuus että voisi keskustella turvallisesti yksi onko meillä esimerkiksi niinku yhteinen ymmärrys siitä että mitä sä tiimijäsenyys on mitä me toivotaan toisiltaan me joku voi toivota hirveän paljon semmoista yksi olo jakamista joku voi olla persoonaltaan hyvin vahvasti jotenkin introversia ja ei vaan oikein jotenkin niinku se kapasiteetti riitä sellaiseen niin kun jakamiseen ja ja sitä kautta tulee se vaikka se sooloilun tunne ja sitten kun mä en ymmärrä sen toisen erilaisuutta vaan ei ei me olla keskusteltu siitä mistä mä ikään kuin leimaan että se haluaa olla meidän kanssa se nyt on aina sellainen joku on aina jonkunlainen kyllä kun sitten siinä voi olla taustalla jotain muuta sitten tai sitten yksi mitä mä ajattelin pitää tällainen nokittelu niin niin tota mitä tapahtui sinne tasavertaiselle niinku fiiliksellä ja miten sitä voi vahvistaa organisaatiomuutokset jos ihmiset joutuu miettimään omaa rooliaan siinä työyhteisössä jos siellä työtehtävät muuttuu ja ja mitä ylipäättään niinku muutoksia tapahtuu kollegat lähtee uusiin tulee tilalle ja ainahan me joudutaan vähän päivittää sitä omaa asemaa suhteessa uusiin työkavereihin ja sitten jos mä oon siellä ja jonkun verran näen selvästi myy että että on nyt ruvetaan puhumaan uudet ja vanhat mitä se tarkoittaa sitten hirveätä mä vähemmistöissä jos mä oon miksi niistä harvoista vanhoista sitten tänne tulee nyt uusia jotenkin dynaamisia ja sitten uusi ne taitoinee ja ja mitä se tuntee että se minussa herättää ja miten se mun käyttäytymisestä ilmenee tota mä hyvin vastaan ja ajattelin ihan tuossa mahdollisuus niinku oppia tai tai voinko mä sen epävarmuuden kautta että että nyt jotenkin niinku muun arvo joo arvotaan asema täällä täällä syömässä on paha niin joo joo että mitä mussa tapahtuu että ne muutokset niinku jotenkin mun tunne maailmassa näkyy ja miten mä sen koen ja mitä mä sitten uskaltaa sen takia puhuu ääneen vaikka se epävarmuuden tunne ja sitten se uusi uudet voi olla ihan samassa ikään niin ei sitä jännittää ja siksi jännitteestä kun mulla ei kyllä mä sulle niin semmoiset kauhean inhimillistä niinku kaikille ja jotenkin sen saisi sen saisi jotenkin niinku yksi puhuttu ja sitten siitä tulisikin jotain semmoista niinku yhteenliittymistä niin että sen sijaan että se ikään kuin niinku eriyttää ihmisiä kauemmas toisistaan no sitä että saisi niinku jaettu kokemus voitaisi olla sen niinku tunteen äärellä jotenkin piristää saattaisi sitä

JK: joo mä mietin sitä että hyvä se niinku vaatii sitten niin se vaatii vaatii sitten semmoista yhdessä olemista ja ajaa yksi käyttämistä kuitenkin tarvitaan vähän huokoisia paikkoja sinne arkeen muutenkin kuinka sitten tehdään rakenteita ja kyllä kaikki tekee sitä omaa omaa työtänsä sillä että olisi sitten niin kun tiimeille ja työyhteisöille myös niitä semmoisia kohtaamiseen tiloja ja paikkoja missä voisi pysähtyä

MJ: nykyään nimenomaan tämmöistä hyvän ilmapiirin rakentumista ja sitten siellä täytyy täytyy olla myöskin jotenkin sellainen huokosista ja täytyy olla tää väljyyttä ja sinne mahtuu myöskin sellaista niinku kohtaamista ja jotain jotain tavallaan sellaista niiden kokousrakenteiden työnohjauksen jonkun muun ikään kuin lisäksi että miten tätä sitten taas siihen jotenkin ehkä mä paljon näen semmoista kiirettä ja ja kuormitusta ja sellaista mikä on mun kapasiteetti sitten siinä mulla on koko aika sellainen olo että mä kerkeät tehdä mun töitä niin niin miten se vaikuttaa mun sitten siihen vaikka toimistolla olemiseen tai niihin kohtaamisiin työkavereiden kanssa että että se senkin niinku yritetään ryhtyminen että että tota että mihin asti voi jotain tuollaista ikään kuin venyttää vai vai että miten miten tota niin että miten se sitten alkaa nähdä niin ja miten turvata se että siellä on oikeasti niitä hyviä kohtaamisia sekä sekä ikään kuin vaikka ne kokousrakenteet miten me tehdään niistä Sellaisia että sinne mahtuu jotain sellaista niinku hirveän tarve tarvitsisi tätä tässä mistä joo aina mennä varsinaisesti asioita asiaan niin kyllä niin varsinkin jos ajattelet meidän tarvitse on niinku avoin keskus niin ja sitten mulla on hyvin asiakaskeskeisesti vaan kohdataan toisiamme niin sehän ei tue sitä että me voitaisiin jossain kohtaa jokin avautua tai vähän puhua vitsi mulla on vähän semmoinen että mä varmaan olokalle mä huomaa että tämmöisiä mieltäviäni niin jos meillä ei ole mitään sellaista mitään kuin vapaamuotoista kevyempää kohtaamista niin kyllähän se hankala on on se ajattelee tämmöisen ehkä

JK: onko tää niin kun nykyajan työkuulttuuri sellainen että voi kun se ei olisi niin kun se oli se enemmänkin nimenomaan sellaista

MJ: kyllä mä kuulen onneksi tavallaan että psykologinen turvallisuus meillä on tiettyjä tiettyjä tota niinku sanomattakin sanoittamista minkä minkä kautta me yritetään sitä sitä ikään kuin kuormittavan vastavoimaa ja kohtaamista teollisuus oli jossain kohtaa meidän kaikkien huulilla on vielä loogisuus kaikki nyt ottiko Joo on tullut ihan ihanasti niinku jotenkin meidän kaikki on maku Sieltä Onko mitä se meillä on se tarkoittaa että kyllä siellä on sellaista vahva Että että hyvinvoiva työntekijä joka on tämä melko klassinen Tulla kuulluksi ja nähdyksi että kun mä tuun kuulluksi ja nähdyksi niin mullahan on hyvä olla ja mä Mä en itsestäni mä sitoudun ja ja

JK: tota tässä hyvä olla ikään kuin juuri näin mä teen mun käsillä näin kehää

MJ: se on semmoinen ihana kehä

JK: niin että se niin kun hyvä olo jotenkin menee siirtyä sitten siinä yhteisössä ja ja kollegoiden välillä ja ja ja sitten se vaikuttaa myös siihen että ole siinä suojaava tekijä jos miettii tätä etsivää nuorisotyötä vaativaa asiakastyötä niin me myös tarvitaan siinä itse sellaisia pehmusteita jotka suojaa meitä sitten ja auttaa meitä palautumaan myös siitä siitä työstä että se on niinku tosi tärkeätä taaksepäin siitä puhuttiin niin että kun se vastuu pääsen työntekijän vastuu niinku sanoittaa tarpeitaani minkälaisia taitoja se vaatii työntekijöiltä

MJ: kunnioitusta sitä kohtaan että mulla ja meillä kaikilla on tupakointi kyytiin sitten mä huomasin että muutokset niin niin niin tota mun oikeus päässä puheeksi sitä nyt mä tota taitoja se vaatii se vaatii nimenomaan ikään kuin sitä sellaista rohkeutta epävarmuudesta huolimatta ja mikä se mikä se rohkeus tarkoittaa tai miten sitä rohkeutta voi vahvistaa niin se on jotain semmoista myöskin jotka ehkä tota sisäistä puhetta juuri tavallaan se että mulla on oikeasti tuoda hyvä tiennyt nyt mitään tota

vastuu niin mä voin tehdä meidän työyhteisölle hyvän teon kun mä sanoin sen ääneen ja ja siinä on mulle sellainen että että tiiviin että ollaan keksimässä syyllisiä vaan vaan mä viestin sen asian niin että vitsi sentään kun meillä oli jossain kohtaa oli jotenkin tosi hyvä ja näin Joo vähän surullinen että me ollaan menetetty että mitä siellä on tapahtunut voitaisiinko me saada sitä sitä hyvää jotenkin semmoista turvallista keskinäistä olemista jakamista kuin työtä asiakastyön niin vaativaa mutta sitten onhan siinä nimenomaan koko aika kulkee rinnalla se esihenkilön vastuu mutta se ei ole kaikki ei siihen kyllä pelkästään kylmänä työyhteisöna on myöskin se vastuu ja työntekijöinä ja mahdollisuus että että mitä se vaatii niin jotenkin niinku muistuttaa itseäni ja sitten mun mahdollisuuksista vaikuttaa sitten jotenkin että miten miten mä mietin sitä sanottavasti että mä saisin liitettyä myöskin mun työkaverit siihen kyllä turvalliselta yksi pohtimiseen että mitä on toi muutos tapahtunut tai mitä tää vaihe mitkä se on vaikuttaa neihin ja pitäisi me ollaan nyt otettu ne uudet vastaaja ihan tällaisen jotenkin niinku semmoista tulisi rasvoista ymmärrystä että miten ne voidaan sitä on muuttunut No onko jotain nyt sitä olla huolissaan Ja itsemme kuumottaa näitä asiat puheeksi ei tarvita kun vähän vastauksia joo ja pystyssä ne niin ettei tarvitse niinku ikään kuin sanoa ongelmansa sitten kun ratkaisu että ei ei se paine ei ole kylmä esimerkkinä nolla että tietäminen ei tarvitsekaan ratkaista ja kyllä sieltä uskaltaa sanottaa ja ja tarpeita kysyä että mitä se sitten vaatii niin no varmasti työssä alan ammattilaisen on puhutaan niinku reflektiivisiä työotteesta ja itsesääntely täydestä niin tavallaan niillä asiakkaille onko niinku itselle päin se oli niinku jaksanut ongelma ja sitten kun ratkaisu että ei ei se paine ei ole kylläkään

JK: Kyllä tota niinku tän tietäminen että ei tarvitsekaan niin tulisi katkaista jäähyt se että uskaltaa sanoittaa niitä tunteitaan ja ja ehkä tarpeitaan just näin se mitä se sitten vaatii niin no varmasti ne työssä me ollaan ammattilaisia on puhutaan niinku reflektiivisiä työotteesta ja itsesääntelytaidot niin tavallaan niille asiakkaille onko niinku itselle päin varmasti on mutta se että löytyisi se tila ja uskallus sitten tuoda ne siihen yhteiseen pöytään

MJ: ja onhan toi vaativa paketti, niinku mä kuulen sitä kun mä mä mä työnhajaajan vaativa itse suosittu jota tukeviin tiimejä niin niin tota se sellainen tekee että antaa asiakkaille niin paljon ja ne luo sitä turvaa ja kohtaamista ja ura aitoon läsnäoloon ja tämmöistä kannattelee asiakkaita kenellä on huono huono ja piti tilanne sika on se kuormitus mitä mursi siitä mikä kertyy ja sitten on se vaade että jos mulla on vielä vähän huonosti käyttäytyvä työkaverit niin pitkään kun pitäisi vielä niinku ymmärtää että se tuntuu välillä sittenkin kohtuuttomaan tai mutta tota ne on niin joitain niitä työntekijöitä taitoja niistä vastuussa mitä tarkoitetaan kun pidetään itsestä huolta ja mä ajattelen tekemään ja sellainen joku tunnistaakin sen että että että kun me ollaan hirveän hyviä niiden asiakkaiden kanssa siellä on paljon lempeyttä ja empatiaa ja ymmärrystä löytää semmoista mietitään että miksi hän käyttäytyvät nuo huonosti niin se lähtee nimenomaan jotenkin myötätunnon ja empatian kautta vaikka vaikka tekoja ikään kuin ei hyväksyisikään tai jotain sitä jotain niinku tapahtumia tota mutta että semmoinen niinku arvostava hyväksyntä sitä asiakasta kohtaan ja sitten me ollaan työkavereiden kesken niin miten sitten siinä jotenkin niinku sellainen niinku toisen äärellä arvostavalla tavalla toisen tarpeet huomioiden se taitava ja sitten jotenkin niinku mutta ehkä siinä on just ehkä se että kunnioitamme niitä omia tarpeita niin paljon mä voin sanoa mun työkaverille niinku ääneen ja sitten kun työkaverin tulee sitten jotenkin tarvitsevana ja kiukkuisena ja vähän kiireisenä siinä niin niin kohdataanko me itsemme tai toisemme jotenkin

JK: Tulee mieleen yksi kerta kun olin ollut jollain niinku kenttä tapaamisella ja sitten menin meidän toimiston alhaalla ryhmätile siellä oli toinen kollega ja mä saadaan sitten mä oon niin väsynyt että mä oon hetkeäikoita sohvilla ja että jos on ihan OK nyt ei puhuta mitään ja sitten sitten on pötkötteli siinä se on huolla hetken aikaa ja ja otin niinku sen tilan mutta en mä olisi varmaan tota uskaltanut

tehdä niin kun euskaltanut tehdä niin kun ensimmäisestä työssä tuo oli vielä kyllä eri eri vaiheessa sitten

MJ: sitten kun siinä on semmoinen balanssi ja ja miten ton kun voi tehdä ikään kuin jossain kokouksessa työnohjauksessa niin niin olla sitä läsnä ja samaan aikaan kunnioittaa jotain sitä sellaista niinku omaa tarvetta ja olla omaa tilaa ja mä ajattelin että se on ihan niinku loistavaa että työkaveri sanoo että musta tuntuu täältä ja ja niinku ei pahalla mutta nyt meitä kummuta kuunnella mun omaa tarvetta tähän menossa kuuluu mä oon niin fiksu että se tykkää vaan pystyn koska sitten se olisi sanonut siinä ei jos on työkaveri olikin ottanut tarvitsisikaan jos olisi kertonut niin niin olisiko sun turvautuisi ollut esimerkiksi vaikka no varmasti tai sellaista palvelua että ei ole nyt ihan kaikkea OK Jotain niinku poissaoleva ja sitten toi mä näen että jotenkin se niinku myötätunto uupumuksen kyllä se mitä tästä voisi ennaltaehkä koska just vaan niin kun pysähtymisen hetken ja oman oman tarpeen kuuntelemisen Tässä työyhteisössä sitten laajemmin omassa elämässä hyvässä niinku Siinä saatiin se itsetuntemus kuuntelua ja kaikki niinku sanoit tuonne säätelyyn tunnetaidot niin mä ajattelin että se että kyllä mä toivon että me ihmiset tykkää arvosti tätä itseään ja ymmärrettäisi Nyt suhdettaan vaatimus ja sitten se sellainen että näkee että sitten on ne muut työkalu Että mä pärjään ja ja mä voin kysyä jotka mä Se antaa koska se ei sanotaan mutta jaksamisen näkökulma ja muu asiakas niinku jutut mieleen ja ja vähän aina oppilaita työpaikan ovea kiinni mä näen unohdan että näin siitä tarkoita sitä että olisin huoneessa murehdin niin tai näin mä jonkun verran haluan niin kun että liikaa korostaa yksilöä ettei meitä ikään kuin sieltä kaikki olisi minusta itsestäni mutta sellainen itsetuntemuksen ja itsen äärelle pysähtymisen työntyy ihan niin kun sä niinku syvällisempi tutkimista tunnistanat nyt mä sanoin tuossa että vaikka vuosi ja tunnistanut vaikka vaan se suorittaa joo ja se tulee ihan just näin että mikä on mun tarina mikä on mun historia että minkälaiset roolit mulla on vaikka tullut ihan tätä lappua tän perheen tai mitkä kaikki minkälaisia ihmissuhteita mä kannan toimii kolmas ja historiassa me ja ja onko se jotain toistuvuus että miten mä nään itseni miten mä näen itseni toimimaan ryhmässä työyhteisöjen kanssa mikä on mun oma olemisen tapa ja jotain tavallaan sitä sellaista nimenomaan niinku tuntemusta itseäni sitten sitten

JK: se totta hyvä näin sitten pitää nyt ruvetaan se on siinä juuri näin kun ei meistä kukaan ole täydellinen sen edessä mutta ehkä just se että pystyy sitten sanottamaan jälkikäteen tai lähde siitä pyytää anteeksi mutta vähän avaamaan että että että mä oon viime viikolla kun mä sanoin näin et se jäi jotenkin vaivaamaan

MJ: se joo niin niin jotenkin se sellainen niinku epätäydellisyyden kunnioittaa me jo kukaan ei ole täydellisiä riippuu joku on rohkea ja sanon sen ääneen että sori ei tuli kohtuutonta multa ja kun ei olisi pitänyt tai jotain muuta anteeksi mä olin kiireinen ja mulla oli ihan muut jutut niille että mä kuullut sua yhtään sitten mä huomasin sun kasvoista kyllä se varmaan vähän loukkaa noin jotenkin palata taas niin kun ymmärtäen ja jotenkin myötätuntoisesti ja sitten mä se mä laitan että se ruokkii vain lisää ton tyyppistä käyttäytymistä toisillemme että siitä tulee heti hetken puhutaan tästä tulee semmoinen inhimillinen aloitusvaihe vai vai me vaan niinku mennään tuolla ja asioita tapahtuu

JK: just näin tulee paljon ajatuksia tässä keskustelu aikana aikaisemmin puhuttiin siitä että tai ne välttämättä aina nyt kun päivän päivän aikana luetut laajat skaalat tunteita ja niitä tarinoita sitä me kannetaan ja kuunnella niin että nehän ei välttämättä jää sinne työpapaikalle ja tässä tutkimuksessa tai muista prosenttia ulkoa mutta että nousi esiin se että se osa urbaaneista etsivistä kokee että päivän aikana tapahtuneet asiat on mielessä sinne siellä vapaa ajalla mä ajattelen että se ei ole mitenkään vaarallista tehtaan aikaisemmin ollut sellainen sitä ei saisi tapahtua mutta se on mun mielestä nekin kohtuuton vaade kun me ollaan kuitenkin ihmisiä että se ei niin kun niin se haittaa mutta sitten tietenkin että missä se raja menee että alkaako selkeästi niinku liikaa heräätkö yöllä niin etsimään sitä asiakaskeskeistä se on niinku se niinku toinen ääripää ajattelen että nämä me

kohdataan ja ollaan läsnä hetkessä niin katsokai ne saattaa joskus nousta mieleen tai saattaa nousta vuosikausien jälkeen asiakas tai nuori niin että mitähän sinne tänä päivänä kuuluu

MJ: kyllä tääkin on mun mielestä just sitä tunnesuhde perusteellisesta työstä työotteesta ja noinhan se sitten totta kai myöskin meidän ollaan siinä kanssa tuntevina ja kokeilla ihmisinä sitten asiakkaiden kanssa ja ja kohtaaminen herättää meissä kun teitä viehättää meihinkin jälleen ja hassua se olisi niin että se olisi jotenkin varmuudella pois kello kuudentoista jälkeen niin että mun mieli ei missään kohtaa palaisi esiin ja ja ja joku armeliaisuus juuri siinä että että se ei ole vaarallista mutta sä näit sen myöskin sen haitallinen sanna niin sitten pitää kysyä itseltä että oonko mä rehellinen sen kanssa että missä kohtaa on ne muut jotkut häpämerkki tai värimerkit että jos mä oon jotenkin rajaton niin ja ja ja tota ikään kuin niin kuin esimerkiksi työpäivän aikana ollenkaan pysähtyi just miettii niissä vaikka niitä tunteita jos mulla ei ollenkaan siellä taukoja tässä ikään kuin palautumisen hetkeen hetken heinät hengähtää mistä ennen kun mä menen seuraavaan asiakastapaamisen sitten mä huomaan että että päivän aikana kertyy monen tunnekuormaa ja sitten se Turku lähtee tapahtuu ikään kuin se purku ja prosessointi lähtee tapahtuu ikään kuin vapaa ajalla ja sitten siitä tehdään niinku niin että mutta tota mä en olisi nyt edes tai ystäville jotenkin läsnä niin että mieli pyörii edelleen siellä niin se kyllä tosiaan niinku ymmärrettävää että kyllähän me se on tää on niinku nimenomaan prosessia myöskin tää tää tota ihmissuhdetyö mutta missä kohtaa se rupesit itse haittaamaan se kysymys ja onko no siinä suhteessa niinku rehellinen että esimerkiksi kun mä kuulen niitä herätään kello on meiliä ja sitten se meni vielä se kysymys että niin että etkö huolissasi ei kun itselle niin voit OK että onhan se merkki niinku huolimatta olla merkki että että että jos yöllä herää ja ensimmäisenä on joku niinku asiakasasia ja sitten se että opetuslapset se huolestuu siitä mitä muita merkkejä tai sellaisia mun palautuminen jotenkin ei välttämättä toimi niinku työpaikan ja sitten toisaalta jos sormeni edes muista että okei on liian pompsahti niinku asiakas tuli mieleen ja ja se on jotenkin hyväksyminen koska sitten jos mä ajattelen sen niin että jos mä pyrin niitä jonkun väkisin pois jostain ajattelusta se valitus on pieniä lapsia tai intensiivinen harrastus kun sä menet sinne vaikka harrastamaan niin niin sitten se on niin intensiivistä että se ikään kuin väkisin sun läsnäolossa läsnäolevaksi et sä voi enää itse niinku työasiat pyyhkiytyy mielestä ja sitten se voi olla että sitten se ikään kuin tuleekin unisenkin takia tai jossain kohtaa se että se prosessi ikään kuin niinku siellä käy mutta aivan jossain kohteessa että se prosessi ikään kuin niinku siellä käy mutta mutta tota se on niinku väkisin pois mielestä laittaminen sitten on ihana kollegan sanat pian mielessä en mä ikinä mieti vapaa ajalla moi asioita niin tulee se paine niin ihan varmasti sitä siinä vielä enemmän siellä tilassa tulee niinku ikään kuin mitä mä teen sitten isomman ongelman kyllä siinä voisi tehdä

JK: jos huomaa nyt nyt kuulijoita linjalla sitä kuuntelee vaan naurattanut viime yönä itse herännyt opinnäytetyö on niin lähdeluettelon korjaamista unista niin sitten siitä niinku tuollaisia sitten että OK nyt vaan niinku siinä prosessissa syvällä mutta että että mitä käytännön asioita siinä niinku voi tarjota itselleen jotenkin sitten kun huomaa että

MJ: No mä ajattelen että miten tuohon suhtautuu jos tuohon suhtautuu sillä on yöllä esimerkiksi juuri meidän voi ei ja apua ja kauhean ja nyt vuosien 2 tuntia ja ikään kuin tavallaan siitä tekee sellaisen merkin että me käytettiin tunteet minuuden uudestaan niin kuinka kohta miten se varmasti on hankala voimastaan todeta että että OK että nyt mulla on aika paljon ja ja selvästi on tosissaan niinku nyt tää on niin päällimmäinen totta että opinnäytetyö ja sitten lupaa itselleen miettiä niitä keinoja miten niitä keinoja sitten on niin sitten oikeasti se että että missä kohtaa on niin sitä palautumisen pysähtymisen ja purun hetkiä että tunnistaa esimerkiksi sitten kun pysähtymisen asian äärellä että mitä kaikkea siellä nyt muutakin kuin yöllä vaikka tulikaan mieleen ja tai mitä mä huomaan kun mä oon sitten illalla laitettiin rauhoitus sohvalle niin mitkä ne asiat on siellä onko ne jotain keskeneräistä että onko siinä se keskeneräisyys mitä mua häiritsee onko siellä jotain muuta ja

sitten mä ajattelen että että jonkun näköinen niinku tunnettyöyöskentely joo myöskin että mikä siinä on se semmoinen niinku häiritsevyys että se niinku herättää mut yöllä katsoja kun tarve niin kun tarttumaton tarvetta tai niin ja sitten mä oon löytyykin niinku teidänkin asiakastyö niin onko siellä jäänyt esimerkiksi joku joku nuori mulle erityisesti mieleen kun mulla on jäänyt joku huoli ja sitten mulla onkin sellainen tunne että että nyt miten se oikein päähän jää ja sitten että miten mä voin siihen saada sellaista kuormittava vastavoimaa nyt mua rupesti että kun me ollaan täällä on näitä samoja asioiden ääreen tällä viikolla myös sen kanssa viimeisessä pohtinut näitä että sitten myöskin se sellainen että mikä on se mun nää hyvinvoinnin rakenteet mitkä oli teidän siellä koska se oli loistava taas sitten se jotenkin mielen työskentelee tässä mieleen rakenteen mielen rakenteet ja ja mitä mä voin niinku muistuttaa miten mä voin sitä aktiivista ajattelua muistuttaa esimerkiksi että mulla on kollegoita no sitten mä voin mä ajatuseihin mä oon esiin kun mä en ole ikään kuin yksin nuoria ei ole yksin muun vastuulla ja sitten lähtee työstämään sitä ihan tietoisesti niinku jollain ajattelulla ikään kuin sitä sellaista sitä keskeneräisyyttä sitä huolta mutta mitäänhän ei voi työstää jos mä en ota sille aikaa jos mä en pysähdy miettimään että miksi martinin mieleen tai mikä sinne sinun oppaissa oli että jännittääkö mä jotenkin sitä että mä haluan että se on täydellinen ja mä haluan sitten sen kiinnostavan vai onko mun vaan että aika päinen mikä tarkoittaisi konkreettisesti vaikka mun pitäisi suunnitella niinku kalentereita jotenkin niinku tää että sitten jos mä en pysähdy miettimään että miksi se juuri ikään kuin tää juttu tuli mulle mieleen niin mä voin kokeilla sitä ehkä parillakin teemalla ratkaista että jos sulla on sun opparin juttu niin sä et ole ihan varma että miten työ budjetilla paukkuu ja pitää työstää niin pitääkö sun sitten katsoa sun kalenteria ja ja miettiä että onko siellä viime viikonlopun tallinnan reissu olisi ehdottomasti mutta onko siellä jotain muuta mikä ikään kuin aikatauluttaa uudelleen

JK: ja sitten tulee sitten se hallinnan tulee hyvä fiilis että kyllä tämä hoituu että silloin pääsee sitten jostain vaikka huoli tunteesta euroa sehän on ihana tunne kun se saa joitakin sitten hallitukseen tai opi käyttää siitä jotenkin hyvä esimerkki koska siihen pystyt vaikuttamaan ja tietenkin tekemään niitä asioita sitten kun miettii tätä työtä ensimmäistä työtä ja nuorisotilanteita ja ja ja siinä tavallaan sehän hallinnan tunne voi vaihdella koska on niinku asioita johon voi sillä työllään vaikuttaa ja sitten on on on niitä asioita mihin ei joka vaikuttaa niin me ollaan ainakin meidän työnohjauksessa puhuttu tässä niinku hallinnan onko se hallinnan ympyrä vai vaikuttanut ja sitten vaikuttaisi joo joo mahtaisi oli kääntynyt mulle hallinnalle mutta se on se kyllä se tuntee työskentelyt on sen tunteet niin hallinnan tunteen piirtää ja se konkretisoi siihen jotain yhteisöjä esimerkiksi että mihin mä voin vaikuttaa ja mihin mä en voi vaikuttaa vai nostaa tässä meillä on yksi laikalla syksyn aikana tässä pääkaupunkiseudulla on ollut tällainen ilmiö sugardaddy ja se olisi ihan oman jakson paikkaa ja kaikki mitä siihen liittyy mutta että sen sen edessä niin kun hyödyntänyt tätä vaikuttamisen joo tehään että miten mihin asioihin voi vaikuttaa siihen nostakaa työssäsä nyt niitä jotka on tuottanut puhetta

MJ: kyllä se tuohon vielä jos niinku just tällaista menetelmää siitä jotenkin hyvä esimerkki koska siihen pystyt vaikuttamaan ja tietenkin tekemään niitä asioita sitten kun miettii tätä työtä ensimmäistä työtä ja nuorisotilanteita ja ja ja siinä tavallaan sehän hallinnan tunne voi vaihdella koska on niinku asioita johon voi sillä työllään vaikuttaa ja sitten on on on niitä asioita mihin ei joka vaikuttaa niin me ollaan ainakin meidän työnohjauksessa puhuttu tässä niinku hallinnan onko se hallinnan ympyrä vai vaikuttanut ja sitten vaikuttaisi joo joo mahtaisi oli kääntynyt mulle hallinnalle mutta se on se kyllä se tuntee työskentelyt on sen tunteet niin hallinnan tunteen piirtää ja se konkretisoi siihen jotain yhteisöjä esimerkiksi että mihin mä voin vaikuttaa ja mihin mä en voi vaikuttaa kun huomaa olevansa uupunut tai tai pohtivansa asioita vapaaajan tai tai kylmän elävältä yöllä jotainhan sille täytyy tehdä se voi olla jotain tuommoista menetelmästä kyllä täytyy varata aikaa täytyy kysyä että miksihän näin mikähän siellä on semikähän siellä on se tunne että on vaikuttamisen tähän lisäksi vielä juuri sitten jotain niinku ikään kuin tunnettuyöskentelyn tästä

oivallan sen vaikuttamisen kehän kautta siinä on se keskiympyrä on se mihin mä voin vaikuttaa mä voin tehdä päätökset ja viettää aikaa kun ihan puhtaasti mun käsissä ja sitten se toinen rinkula on siinä mihin mä voin vaikuttaa mutta mistä mä en voi tehdä päätöksiä sitten ulkomainen että ikään kuin että on ihan irti täysin mutta käsistä mutta sitten esimerkiksi just jos miettii sinne suhdetyötä työyhteisön ristiriitoja ristiriitoihin työkavereiden kanssa sitten jotain vuorovaikutuksessa tapahtuu niin niin mä voin vaikuttaa niin omiin kiireisiin ja mä voin niitä työstää ja kun mä pysähdyn niin voi olla että mä tulisin tän nyt se huoli siitä nuoresta herää ihan sen takia kun mun omassa tarinassa on jotain että saan sen ymmärryksen jolloin sen kaukana toimia pii ja sitten mä voin ikään kuin niinku lempeästi vaikka niinku aluksi ymmärtää itseään että samanlaista nuorta mä ymmärrän että miksi mun heräsi huoli ja sitten mä pystyn myöskin työstää niitä tunteita ja sitten se vaikuttamisen kehä on mulle siinä hyvä tai ylipäättään semmoinen tietoinen ajattelu pika on mun vastuulla mihin mä voin vaikuttaa mikä on sun perustehtävä ja sitten vaikka joku verkostokartan mieleen palautta tätä muita ihmisiä sen sen nuoren ympärillä on kyllä tai jos on joku työ jos palataan vaikka tähän joo yhteensä keskenään siinä niinku riitteihin tai niihin joihinkin niin sitten se sellainen jotenkin että että että mitä mä voin sille tehdä nimenomaan taas se vastuu ja mahdollisuus että se tukee että että mä haluan ainakin sen mä voin mä voin palata mä voin palata niinku siihen eiliseen keskusteluun ja mä voin kertoa että miten mä puhuvan ja kyllä semmoista tuntui ja ja sitten se jotenkin niinku sitä sitä miettiä että sitten tavallaan se erillisyyttä siitä että jos mun työkaveri oli jotenkin vihainen kiukkuinen niin oliko mä menin kiusaukset ikään kuin sitten juuri näin heräsin raja että en mä voi sitten sitä oikein murehtia juuri näin toisin mä en tulisi voida olla olla vastuussa sittenkin omassa niin omassa tunneskaala

JK: seuraavassa jaksossa me jutellaan sitten lisää vielä sitten palautumisesta ja palautumisesta nimenomaan tässä etsivän nuorisotyöntien tähän työhön muotoon liittyy sellaisiin erityiskysymyksiä kun liikutaan paljon työpäivän tai aikana ja ja sitten täytyy rakentaa rakenteita sinne mieleen että myös siihen työskentelyyn tapaavat joka päivä eri kahviloissa niin mennään siihen vielä siinä tota enemmän nyt ollaan ollaan tässä puhuttu tosi kivasti niinku moni monesta eri näkökulmasta tulehtuneen ilmapiirin käsittelyssä ja siitä yksilönä voi tehdä mitä yhteisönä voi tehdä ja mitä tähän loppuun haluaisit sanoa kuulijoille aiheesta

MJ: tää lähti tämä keskustelu siitä yksilön vastuun korostamisesta ja joillekin se laittaa kuulostaa kohtuuttomalta jos on sellainen olo että että mä en ole ikään kuin tehnyt mitään väärää mutta ilmapiiriä ja ja mulla onkin jo kaveri joka käyttäytyy mun mielestä huonosti miksi mun pitäisi nyt nyt toisen ihmisen vastuulla niin mä tulee tekee päätöksiä tää semmoista lempeyttä itselle myöskin mut että että mä ajattelen sen mahdollisuutena sitten kun minä nyt työnohjaajana tässä puhun joo mä haluan nostaa ehdottomasti sen työnohjauksen kaikista tarvitsee yritystä myöskään että työyhteisön itseään ja mä ajattelin että esimerkiksi voi olla niinku hankalassa välikädessä jos sinulla on hyvin vastakkaisia näkemys siinä kokemuksia joo miten sitä lähtee selvittämään niin sen takia mä ajattelin että joskus niinku että työnohjaus on siinä kokemuksia joo miten sitä lähtee selvittämään niin sen takia mä ajattelin että joskus niinku että työnohjaus on työn ohjaus itselle, vuorovaikutus vastuu omasta toiminnasta

JK: Mistä kuulijat löytää sut jatkossa jos haluaa jatkaa keskustelua?

MJ: Nettisivut löytyy, on päivituksen alla, ja facesta ja intasta ja twitterista, jos haluaa ottaa yhteyttä niin sähköpostilla tai puhelimella

JK: Kiitos paljon kun olit mukana, me jatketaan sun kanssa seuraavassa jaksossa

MJ: Kiitos itsellesi