



Kohti hyvinvoivaa työelämää

Mielen hyvinvoinnin tukeminen osana opiskelua ja työhön siirtymistä



Toimittajat Kirsi Purhonen, Mira Roine ja Paula Rossi

Kohti hyvinvoivaa työelämää – Mielen hyvinvoinnin tukeminen
osana opiskelua ja työhön siirtymistä

© Tekijät ja Tampereen ammattikorkeakoulu (TAMK)

Toimittajat Kirsi Purhonen, Mira Roine ja Paula Rossi

Taitto Irina Kauppinen / Haru Creative

Tampereen ammattikorkeakoulun julkaisuja

Sarja C. Oppimateriaaleja 28.

ISSN 2736-8467 (verkkojulkaisu)

ISBN 978-952-7592-03-8(PDF)

Tampere 2025

DIAK



Mielenterveyden
keskusliitto

SILTA
VALMENNUS



Sisällys

Kirjoittajat	4
Johdanto	8
Osa I Nuorten mielen hyvinvointiin kannattaa panostaa	9
Kohtaa ja kuuntele – perusteluita ja keinoja mielenterveyden kansalaistaitojatteluun	10
Nuorten hyvinvoinnin vahvistamisesta ratkaisu työvoimapulaan?	13
Viheliäisestä ilmiöstä ja ongelmakeskeisestä puheesta ammattilaisten rajoja ylittävään vuorovaikutukseen ja toimintaan	16
Osa II Hyvinvoiva oppilaitos rakentuu yhteistyöllä ja osaamisella	23
”Kyllä sä pärjät” – vai pärjäätkö? Nuorten kokemuksia opintojen keskeytymisestä ja opintoihin kiinnittymisen vaikeuksista	24
Pedagoginen johtaminen ja hyvinvoiva oppilaitos	29
Kestävän työelämän alkumetreit rakentuvat opettajakoulutusten ja opettajien osaamisen avulla	37
Opettajat mielen hyvinvoinnin pedagogisina osajina	42
Toivo opettajan työvälineenä	47
Osa III Koulusta ja opinnoista työelämään	49
Kestävää uraohjausta etsimässä	50
Nuoret odottavat työnantajilta realismia, yksilöllistä tukea ja kohtaamisia	55
Monimuotoisuuden huomioiminen siirtymävaiheissa työelämään ja työelämässä	60
Oppimisen haasteisiin vastaaminen opinnoissa ja työpaikoilla	64
Työn muokkaus	68
Osa IV Menetelmiä mielen hyvinvoinnin tukemiseen	70
Ryhmämuotoiset valmennukset Hevari ja Minari sekä itseopiskeltavat verkkokurssit opiskelijan mielen hyvinvoinnin tukemiseen	71
Viisi askelta tasapainoisempaan työelämään™ – valmennusta nuorille, koulutusta opettajille, ohjaajille, työpaikoille ja vertaisille	75
Digitaalinen Zekki-palvelu nuoren mielen hyvinvoinnin tukemiseen	81
Pienillä arkisilla teoilla, tavoilla ja rutiineilla vastuuta ja vaikutusta omaan hyvinvointiin	88

Kirjoittajat

Tämän teoksen artikkelit ovat monialaisen ja moniammatillisen asiantuntijajoukon yhteinen näkemys siitä, miten sosiaalisesti ja taloudellisesti kestävää työelämää voidaan rakentaa yhdessä. Kirjoittajat ovat toimineet Mielihyvin duunissa -hankkeessa (Nuorten mielenterveyden tuki työelämässä ja työelämään siirryttäessä -hanke 1.9.2023–31.3.2025) erilaisissa tehtävissä omista työtehtävistään käsin.

Mika Ala-Kauhaluoma, VTT, yhteyspäällikkö, Kuntoutussäätiö. Mika on kiinnostunut yhteiskunnallisista innovaatioista ja kestäväen työelämän edistämisestä sekä Yhteiskunnallisten yritysten osaamiskeskuksen (YYO) työstään ja Osuvuutta työmarkkinoille (ESR) -hankkeen sisällöistä. Yhteystiedot: mika.ala-kauhaluoma@kuntoutussaatio.fi

Nina Eskola-Salin, TtM, lehtori, Tampereen ammattikorkeakoulu / Tampereen ammatillinen opettajakorkeakoulu. Ninna kiinnostavat erityisesti työelämälähtöinen ammatillinen koulutus sekä aktivoiva ja osallistava pedagogiikka. Nina on ollut mukana erityisesti Mielen hyvinvoinnin pedagoginen osaaja -osaamismerkkien kehittämistyössä sekä opettajien ja opettajaopiskelijoiden valmentamisessa. Yhteystiedot: nina.eskola-salin@tuni.fi

Taina Eweiss, tradenomi YAMK, lehtori, Tampereen ammattikorkeakoulu / Tampereen ammatillinen opettajakorkeakoulu. Taina on kiinnostunut oppivista organisaatioista oppilaitosympäristössä sekä pedagogisen johtamisen eri ulottuvuuksista. Taina osallistui Mielen hyvinvoinnin pedagoginen osaaja -osaamismerkkien suunnitteluun ja pilotointiin, oppilaitosyhteistyöhön sekä oppilaitosjohdon valmennusten toteuttamiseen. Yhteystiedot: taina.eweiss@tuni.fi

Aku Hentilä, VTM, organisaatioliiketoiminnasta vastaava terapeutti ja liiketoimintapäällikkö, Väestöliiton Hyvinvointi Oy. Akun erityisiä kiinnostuksen kohteita ovat työelämän psykososiaalinen hyvinvointi sekä ennaltaehkäisevät mielen hyvinvoinnin palvelut. Aku on ollut mukana hankkeessa kehittämässä Viisi askelta tasapainoisempaan työelämään™ -verkkokurssia. Yhteystiedot: aku.hentila@vaestoliitonterapia.fi

Ruusa Hentilä, LL.B, RVO, asiantuntija ja kouluttaja, Väestöliiton Hyvinvointi Oy. Ruusa on kiinnostunut nuorten hyvinvoinnista ja digitaalisten menetelmien hyödyntämisestä nuorten tukemiseksi. Ruusa kehitti Viisi askelta tasapainoisempaan työelämään™ -verkkokurssia yhdessä nuorten kanssa. Yhteystiedot: ruusa.hentila@vaestoliitonterapia.fi

Timo Ilomäki, VTM, TtM, tutkija, Kuntoutussäätiö. Timo on myös terveystaloustieteen väitöskirjatutkija Tampereen yliopistossa. Timon osaamisalueisiin kuuluvat erityisesti SROI-arvioinnit sekä yhteiskunnallisten yritysten ja erityisempää tukea tarvitsevien kohderyhmien palveluiden kehittäminen. Timo toteutti hankkeessa arviointia. Yhteystiedot: timo.ilomaki@kuntoutussaatio.fi

Tarja Juurakko-Koskinen, KM, opinto-ohjaaja, väitöskirjatutkija, lehtori, Tampereen ammatti-
korkeakoulu / Tampereen ammatillinen opettajakorkeakoulu. Sielultaan ja sydämeltään
ohjaaja, jolle tärkeää on koulumaailman katsominen ja kehittäminen opiskelijoita kuullen
ja huomioiden. Hankkeessa Tarja on ollut mukana erityisesti uraohjausta kehittämässä.
Yhteystiedot: tarja.juurakko-koskinen@tuni.fi

Sakari Kainulainen, YTT, dosentti, tutkija, Diakonia-ammattikorkeakoulu. Sakari on
kiinnostunut hyvinvoinnin kokemusten tutkimisesta ja mittaamisesta, vaikuttavuuden
osoittamisesta sosiaalihuollossa, alueellisista eroista ja huono-osaisuudesta. Hän on myös
kehittänyt digitaalista ZekkiPro-palvelua vaikuttavuuden osoittamiseen. Hankkeessa hän
osallistui yrityksille suunnattujen työpajojen toteuttamiseen.
Yhteystiedot: sakari.kainulainen@diak.fi <http://orcid.org/0000-0002-1009-5184>

Jukka Kemppi, KM, lehtori, Tampereen ammattikorkeakoulu / Tampereen ammatillinen
opettajakorkeakoulu. Jukan kiinnostuksen kohteena ovat osaamisperusteisuus,
oppimisen kaikkiallisuus, erityinen tuki ja ohjaus sekä opiskelijoiden ja opettajien
hyvinvointi oppilaitosympäristössä ja työelämässä. Hankkeessa hän suunnitteli ja pilotoi
Mielenhyvinvoinnin pedagoginen osaaja -osaamismerkkejä sekä toteutti mielen hyvinvoinnin
koulutuksia opetus- ja ohjaushenkilöstölle. Yhteystiedot: jukka.kemppi@tuni.fi

Jonna Kuutti, sosionomi AMK, vastaava valmentaja, Silta-Valmennusyhdistys ry. Jonna on
työskennellyt koko sosiaalialan työuransa ajan nuorten parissa. Hän on kiinnostunut nuorten
hyvinvoinnin ja osallisuuden kehittämisestä. Hankkeessa Jonna työskenteli Pirkanmaan
kehittäjäryhmän nuorten kanssa varmistaen, että hankkeen kaikissa työpaketeissa osallistetaan
nuoria ja saadaan heidän äänensä kuuluviin. Yhteystiedot: jonna.kuutti@siltavalmennus.fi

Irina Mäki, sosionomi YAMK, ratkaisukeskeinen lyhytterapeutti, koordinaattori, Valo-
Valmennusyhdistys ry. Irinan sydäntä lähellä on minäpystyvyyden vahvistaminen sekä
kaikenlainen kehittäminen ja laadun parantaminen. Hankkeessa Irinan vastuualueena oli
Varsinais-Suomen kehittäjänuorten osallistamisen koordinointi.
Yhteystiedot: irina.maki@valo-valmennus.fi

Tuomas Mäki-Ontto, insinööri YAMK, lehtori, Tampereen ammattikorkeakoulu / Tampereen
amatillinen opettajakorkeakoulu. Tuomaksen kiinnostus kohdentuu erityisesti teemaan
ihminen digitalisoituvassa maailmassa. Hankkeessa Tuomas oli mukana oppilaitosjohdon
valmennuksen suunnittelussa ja toteutuksessa. Yhteystiedot: tuomas.maki-ontto@tuni.fi

Emma Nikka, medianomi AMK, journalismi, viestinnän asiantuntija, Mielenterveyden
keskusliitto. Emmaa kiinnostaa journalismin, markkinoinnin, viestinnän, projektihallinnan
ja monikanavaisen sisällön suunnittelun lisäksi työelämän kehittäminen niin yritys- kuin
järjestöpuolella. Hankkeessa hän työskenteli viestinnän parissa.
Yhteystiedot: emma.nikka@mtkl.fi

Tuija Nissinen, sosionomi YAMK, asiantuntija, Mielenterveyden keskusliitto / Omat avaimet 4You -toiminta. Tuijaa kiinnostavat ryhmien ohjaus, kouluttaminen, kehittäminen, mielenterveyskuntoutujien identiteettityö ja työparityöskentely yhdessä nuorten kokemusasiantuntijoiden kanssa. Hankkeessa Tuija on toiminut asiantuntijaryhmän jäsenenä sekä kouluttajana. Yhteystiedot: tuija.nissinen@mtkl.fi

Kosti Nivalainen, KM, lehtori, Tampereen ammattikorkeakoulu / Tampereen ammatillinen opettajakorkeakoulu. Kostia kiinnostavat tukea tarvitsevien opiskelijoiden ohjaus, kulttuurinen moninaisuus ja maahanmuuttajien parissa tehtävä ohjaus- ja opetustyö. Kosti osallistui Mielen hyvinvoinnin pedagoginen osaaja -osaamismerkkien suunnitteluun ja pilotointiin sekä opettajankouluttajien osaamisen ja ammatillisten opettajankoulutusten kehittämiseen liittyvien osaamissuositusten laatimiseen. Yhteystiedot: kosti.nivalainen@tuni.fi

Reija Paananen, FT, dosentti, tutkimus- ja kehittämisspäällikkö, Diakonia-ammattikorkeakoulu. Johtamassaan Sosiaaliset innovaatiot ja vaikuttavat hyvinvointipalvelut -tutkimus- ja kehittämisohjelmassa Reija keskittyy erityisesti siihen, miten hyvinvointia tavoittelevista palveluista voitaisiin saada ihmislähtöisempiä ja vaikuttavampia niin kansallisesti kuin kansainvälisestikin. Yhteystiedot: reija.paananen@diak.fi

Minna Parkkila, PsM, psykologitutkija, neuropsykiatrinen valmentaja, Kuntoutussäätiö. Minna on myös väitöskirjatutkija. Minnaa kiinnostavat nuorten ja aikuisten oppimisvaikeudet ja niihin liittyvät mielenterveyden haasteet sekä niiden tutkiminen ja tuen kehittäminen. Minna tuotti hankkeessa oppimisvaikeuksiin liittyviä sisältöjä. Yhteystiedot: minna.parkkila@kuntoutussaatio.fi

Kirsi Purhonen, yhteisöpedagogi YAMK, lehtori, Tampereen ammattikorkeakoulu / Tampereen ammatillinen opettajakorkeakoulu. Kirsiä kiinnostavat ammattilaisverkoston yhteinen osaaminen sekä ammattien rajapinnat ja välitilat, joita hän myös väitöskirjassaan tutkii. Kirsi toimi Mielihyvin duunissa -hankkeen TAMKin osatoteutuksen projektipäällikkönä ja osallistui kaikkiin kehittämissisältöihin. Yhteystiedot: kirsi.purhonen@tuni.fi <https://orcid.org/0000-0002-6965-6345>

Mira Roine, YTM, hanketyön johtaja, Silta-Valmennusyhdistys. Mira on kiinnostunut erityisesti työyhteisöjen rakenteiden kehittämisestä sekä työ- ja toimintakyvyn vahvistamisen menetelmistä. Mielihyvin duunissa -hankkeessa Mira toimi hankejohtajana. Yhteystiedot: mira.roine@siltavalmennus.fi

Paula Rossi, HTT, vanhempi tutkija, Vaasan yliopisto. Paula tarkastelee maailmaa ilmiölähtöisesti kompleksisuuslinssien läpi, ja hän on kiinnostunut erityisesti julkisten palveluiden ja palvelujärjestelmien kehittämiseen liittyvistä kysymyksistä. Hankkeessa Paula toimi Vaasan yliopiston vaikutusten ja vaikuttavuuden arviointiin liittyneen osatoteutuksen projektipäällikkönä. Yhteystiedot: paula.rossi@uvasa.fi <https://orcid.org/0000-0001-8197-2909>

Tiina Sassali, KM, koordinaattori, Silta-Valmennusyhdistys ry. Tiinaa kiinnostavat erityisesti monialainen yhteistyö, jatkuva oppiminen ja osaamisen kehittäminen sekä yhdenvertaisuuden edistäminen. Tiina toimii päätoteuttajana Silta-Valmennusyhdistyksen hankekoordinaattorina. Yhteystiedot: tiina.sassali@siltavalmennus.fi

Päivi Sipola, MBA, projektipäällikkö, Diakonia-ammattikorkeakoulu. Päivi on kiinnostunut hyvinvointipalvelujen markkinointiviestinnästä sekä nuorten hyvinvoinnin edistämisestä digitaalisten välineiden avulla. Hän jatkokehittää ja juurruttaa nuorille suunnattua digitaalista Zekki-työkalua ja toimii hankkeen asiantuntijana. Yhteystiedot: paivi.sipola@diak.fi.

Minna Seppälä, KM, lehtori, Tampereen ammattikorkeakoulu / Ammatillinen opettajakorkeakoulu. Minnaa kiinnostavat erityisopettajakoulutuksen oppilaitoshyvinvointiin liittyvät asiat sekä inkluusio oppilaitoskontekstissa, jota hän tällä hetkellä myös väitöskirjassaan tutkii. Minna osallistui hankkeen opettajankouluttajien osaamisen ja ammatillisten opettajankoulutusten kehittämiseen liittyvien osaamissuositusten laatimiseen. Yhteystiedot: minna.seppala@tuni.fi <https://orcid.org/0009-0004-4718-2566>

Tarja Tikkanen, YTM, asiantuntija ja kouluttaja, Mielenterveyden keskusliitto. Tarjan mielenkiinnon kohteina ovat mielenterveystyö, työhyvinvointi ja erilaiset ryhmämuotoiset toiminnot. Hankkeessa Tarja toimii asiantuntijana ja hankekoordinaattorina ja jatkaa samoissa tehtävissä myös Mielihyvin duunissa 2.0 -hankkeessa. Yhteystiedot: tarja.tikkanen@mtkl.fi

Jaana Toikkanen, FT, erityisasiantuntija, Diakonia-ammattikorkeakoulu. Jaana on kiinnostunut monimuotoisen ja kestävä työelämän edistämisestä. Jaana toimi Mielihyvin duunissa -hankkeen Diakin osatoteutuksen projektipäällikkönä. Yhteystiedot: jaana.toikkanen@diak.fi <https://orcid.org/0009-0004-9511-4648>.

Ira Vahtero, sosionomi YAMK, palvelujohtaja, Kuntoutussäätiö. Ira kiinnostuksen kohteina ovat muun muassa vaikuttavuuden osoittaminen työllistymistä tukevissa toiminnoissa, osaamisen kehittäminen ja työkykyjohtaminen. Ira toimii Mielihyvin duunissa -hankkeen jatkohankkeen, Mielihyvin duunissa 2.0:n, projektipäällikkönä. Yhteystiedot: ira.vahtero@kuntoutussaatio.fi

Sirkku Varjonen, VTT, erikoistutkija, Kuntoutussäätiö. Sirkkua kiinnostavat osallisuuden, kotoutumisen ja työllistymisen kysymykset ja näistä asioista kouluttaminen. Hankkeessa hän suunnitteli ja piti koulutuksia työelämän monimuotoisuudesta. Yhteystiedot: sirkku.varjonen@kuntoutussaatio ORCID: 0000-0001-7535-651X

Johdanto

Tämän toimitetun teoksen artikkelit perustuvat Mielihyvin duunissa -hankkeen kehittämistyöhön. Hanketta on toteutettu vuosina 2023–2024 osana Suomen kestävän kasvun ohjelman Mielenterveys ja työkyky -pilaria, jonka toimenpiteillä vahvistetaan mielenterveyttä ja työkykyä levittämällä vaikuttavia keinoja ja menetelmiä työpaikkojen ja työterveyshuollon käyttöön. Silta-Valmennusyhdistyksen johtaman monialaisen konsortion toteuttaman Mielihyvin duunissa -hankkeen tavoitteena on ollut lisätä erityisesti työpaikkojen ja toisen asteen oppilaitosten valmiuksia tukea nuorten mielen hyvinvointia työelämään siirtymisen vaiheessa.

Hanke on toteutettu tiiviissä yhteistyössä Silta- ja Valo-Valmennusyhdistysten, Diakonia-ammattikorkeakoulun, Vaasan yliopiston, Kuntoutussäätiön, Väestöliiton Hyvinvointi Oy:n, Mielen-terveyden keskusliiton ja Tampereen ammattikorkeakoulun ammatillisen opettajakorkeakoulun kanssa.

Nuorten mielenterveyden tukemisen kaltaisten kompleksisten haasteiden ratkomisessa hanke-konsortion monialainen yhteistyö on osoittautunut erityisen tärkeäksi, sillä erilaiset osaamiset, näkökulmat ja kokemukset ovat mahdollistaneet kokonaisvaltaisten ja toimivien ratkaisujen löytämisen. Toimenpiteiden oikea-aikaisuuden varmistamisessa kaikkein olennaisinta on kuitenkin ollut nuorten näkökulman esiin tuominen ja osallisuuden varmistaminen. Hankkeen kaikki kehittämistoimenpiteet onkin toteutettu eri vaiheissa työelämäpolkua olevia nuoria kuullen ja heidän kanssaan yhdessä toimien.

Teos on syntynyt hankkeen oivalluksena siitä, että voimme kukin tehdä mielen hyvinvointiin liittyviä tekoja, oppia toisiltamme tekemisen tapoja ja sisältöjä sekä ylittää perinteisiä ammattien rajoja yhdistämällä tietotaitoamme omaan työhömme ja tehdä yhteistyötä toistemme kanssa. Teos toimii oppimismateriaalina kaikille opetus- ja ohjaustyötä tekeville. Artikkeleissa on avattu nuorten mielen hyvinvointiin liittyviä tekijöitä ja sitä, miten opetus- tai ohjaustyössä toimivat ammattilaiset tai työpaikkojen toimijat voivat huomioida nuorten hyvinvoinnin osana omaa työtään, ilman että heidän tarvitsee olla mielenterveyspalvelujen ammattilaisia.

Teos on samalla myös kiitos hankkeen rahoittajalle, suunnittelijoille, tekijöille ja osallistujille. Erityinen kiitos kuuluu hankkeen kehittäjänuorille. Ilman teitä meillä ei olisi näin paljon sanottavaa.

Tampereella 31.3.2025

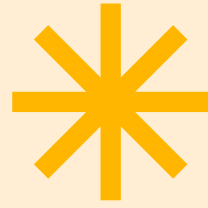
Mira Roine ja Kirsi Purhonen

Nuorten mielenterveyden tuki työelämässä ja työelämään siirryttäessä -hanke
1.9.2023–31.3.2025

**Mielihyvin
duunissa**



**Euroopan unionin
rahoittama**
NextGenerationEU



Osa I

**Nuorten mielen hyvinvointiin
kannattaa panostaa**



Kohtaa ja kuuntele – perusteluita ja keinoja mielenterveyden kansalaistaitojatteluun

Tarja Tikkanen, Emma Nikka ja Kirsi Purhonen

Nuoret puhuvat tänä päivänä melko avoimesti mielenterveysasioista sekä keskenään että sosiaalisessa mediassa. Se, että monet vaikuttajat ja muut julkisuudesta tutut henkilöt ovat alkaneet kertoa omista kokemuksistaan, on madaltanut myös yleistä kynnystä puhua mielenterveyden haasteista. Samaan aikaan on hyvä muistaa, että nuoret tarvitsevat – ja myös saavat tarvita – apua ja tukea haastaviin elämäntilanteisiin, vaikka puhuisivatkin niistä reippaasti. Aikuisia tarvitaan matalan kynnyksen avun tarjoamiseen – kuuntelemaan, keskustelemaan, auttamaan konkreettisissa asioissa ja tarvittaessa ohjaamaan terveydenhuollon piiriin.

Mielenterveyteen liittyvistä asioista on tärkeää puhua nuorten kanssa, sillä niihin liittyy kaikesta huolimatta usein häpeää. Kun nuorille tarjotaan tilaisuuksia kohdata aikuisia ja keskustella heidän kanssaan, vahvistetaan nuorten kokemusta siitä, ettei häpeää todellakaan tarvitse tuntea. Näin vähennetään mielenterveysongelmiin liittyvää stigmaa. Se, että on kiinnostunut toisesta ja kuulee toisen huolen, ei ole terapiaa vaan toisesta ihmisestä huolehtimista ja empaattista kohtaamista. Kyse on normaalista vuorovaikutuksesta, johon jokaisen nuorten kanssa työskentelevän aikuisen tulisi pystyä.

Mielen hyvinvoinnin taidot kansalaistaitoina

Jokaisen elämään kuuluu vaikeita aikoja, jolloin esimerkiksi ahdistus ja alakulo ottavat vallan. Monesti nämä liittyvät elämän erilaisiin taitekohtiin, kuten itsenäistymiseen, opintojen aloittamiseen tai ihmissuhteen päättymiseen. Silloin kyseessä ei kuitenkaan ole mielenterveyden häiriö vaan ihan normaali, vaikkakin kuormittava, elämänvaihe. Nuoren kokemuksia ja tunteita ei kuitenkaan saa vähätellä. Ne ovat aina totta sille ihmiselle, joka niistä kertoo.

Kenenkään ei tarvitse olla terveydenhuollon ammattilainen tai terapeutti voidakseen kohdata toisen ihmisen huolineen ja murheineen. Erityisesti nuorten mieltä ja hyvinvointia kuormittavat aiheet ja tilanteet ovat usein sellaisia, jotka aikuinen voi oppia tunnistamaan ja joiden käsittelyssä turvallinen aikuinen voi auttaa. Kaikki mielen haasteet eivät siis vaadi terveydenhuollon ammattilaisen apua, vaan turvallisen aikuisen läsnäolo ja kohtaaminen voivat riittää. Keskustelu mielen hyvinvoinnista ja mielenterveydestä on paljon muutakin kuin keskustelemista diagnooseista. Mielen hyvinvoinnin taidoista voidaankin puhua oikeastaan kansalaistaitoina, joita kuka tahansa voi opetella.

Miten olla nuoren tukena?

Tukena olemisen taikasana on empatia. Nuoren kanssa keskustellessa tärkeintä on olla aidosti läsnä ja kuunnella. Ratkaisuehdotuksia ei pidä tyrkyttää kysymättä. Usein ongelmat ovat syntyneet pitkän ajan kuluessa, joten niitä ei myöskään voi, tarvitse tai pidä ratkaista hetkessä. Samaan aikaan aikuisen on kuitenkin tärkeää löytää rohkeutta puuttua tilanteeseen, jos havaitsee keskustelun yhteydessä nuoren tilanteessa vakavia haasteita. Silmiä ei saa sulkea, vaikka olisi kuinka kiire. ”Kyllä joku muu auttaa” -ajatuksen sijaan on tärkeää olla itse se aikuinen, joka uskaltaa kysyä ja auttaa.

Nuorta on hyvä kiittää rohkeudesta ja avoimuudesta, joita asiasta keskusteleminen on häneltä vaatinut. Ei ole itsestään selvää, että aikuiselle halutaan avautua. Nuori osoittaa suurta luottamusta aikuista kohtaan kertoessaan epävarmuudestaan ja huolistaan. On myös tärkeä varmistaa, että nuorella on kohtaamisen jälkeen työkaluja selvitä tilanteessa eteenpäin.

Mielihyvin duunissa -hankkeessa tuotettu Mitä mielessä? -opas (Mielen terveyden keskusliitto) tarjoaa konkreettisia vinkkejä kohtaamiseen nuoren kanssa. Oman työn tueksi kannattaa hyödyntää ylipäättään erilaisten hankkeiden ja järjestöjen materiaaleja. Esimerkiksi Mielen terveyden keskusliiton maksuttomat ja kaikille avoimet kurssit ja tapahtumat tarjoavat paljon lisätietoa mielen terveydestä ja hyvinvoinnista. Lisäksi Väestöliiton hyvinvointi oy:n Mielihyvin duunissa -hankkeessa kehitetty 5 askelta tasapainoisempaan työelämään -verkkokurssi tukee nuorten psyykkisiä työelämävalmiuksia ja kokonaisvaltaista hyvinvointia auttaen heitä tunnistamaan omia voimavarojaan. Kurssi lisää itsetuntemusta sekä kehittää tunne- ja vuorovaikutustaitoja tarjoten työkaluja, joilla työnantajat voivat tukea nuorten mielen hyvinvointia ja kiinnittymistä työyhteisöön. Molempien organisaatioiden verkkokurssit esitellään tarkemmin osassa IV Menetelmiä mielen hyvinvoinnin tukemiseen.

Opettajat ovat pedagogisen kohtaamisen ammattilaisia

Opettajat ja ohjaajat ovat oppilaitoksissa niitä aikuisia, jotka kohtaavat nuorten arkeen ja hyvinvointiin liittyvät pulmat opetustilanteissa. Opettajan ja ohjaajan kohtaamistaitoihin kuuluu ensisijaisesti se, että he huolehtivat omasta vuorovaikutuksestaan suhteessa yksilöön ja ryhmään. He myös mahdollistavat ryhmädynamiikan toimimisen parhaalla mahdollisella tavalla ja muotoilevat opetustaan siten, että se on kaikille saavutettavaa (ks. myös Seppälä, Purhonen, Nivalainen & Tikkanen osassa II Hyvinvoiva oppilaitos rakentuu yhteistyöllä ja osaamisella). Taito kohdata edellyttää opettajalta pysähtymistä ja nuoren kuuntelemista. Vasta sen jälkeen oppiminen mahdollistuu.

Opettajien ei siis tarvitse olla terapeutteja tai mielen terveyden ammattilaisia. Kohtaamiseen riittää se, että he ovat läsnä, osaavat asiallisesti ja arkisesti ottaa mielen hyvinvointiin liittyvät asiat puheeksi ja kuulevat opiskelijan tarpeet. Tämä toive nousee esille myös Mielihyvin duunissa -hankkeen Varsinais-Suomen kehittäjäryhmän nuorten palautteessa ja toiveissa opettajille:

”Parhaimpia (kohtaamiskokemuksia) ovat ymmärtäväisyys, katsekontaktin luominen, helposti lähestyttävä käytös, mukava asennoituminen tilanteesta riippumatta ja se, että on valmis kuuntelemaan.”

Lähteet

Mielenterveyden keskusliitto. (2025). *Mitä mielessä?*
<https://mtkl.fi/materiaalipankki/mita-mielessa/>

Nuorten hyvinvoinnin vahvistamisesta ratkaisu työvoimapulaan?

Reija Paananen ja Sakari Kainulainen

Nuorten hyvinvointi on ollut viime vuosina merkittävä huolenaihe monilla areenoilla. Erityisesti mielenterveyteen ja muihin elämänhallinnan ongelmiin liittyvä nuorten oireilu on lisääntynyt ja tullut yhä näkyvämmäksi yhteiskunnassamme. Tähän ovat osaltaan vaikuttaneet yhteiskunnalliset ja globaalit muutokset, kuten pandemia, globaalit uhat sekä työmarkkinoiden ja tulevaisuuden epävarmuus (Fadjukoff ym., 2022).

Nuorten mielenterveysoireilun ratkaisemisessa ei ole kyse pelkästään siitä, että nuorille tarvittaisiin lisää palveluja, vaan enemmän siitä, kuinka nykyisiä tukipalveluja voidaan kohdentaa paremmin, niin että ne vastaavat nuorten todellisiin tarpeisiin. Kysymys on myös siitä, miten voimme vaikuttaa nykyisiin toimintatapoihin ja rakenteisiin siten, että hyvinvointiin kiinnitetään huomiota ja sitä pyritään arjessa vahvistamaan (Paananen, 2022).

Nuorten hyvinvointi ei perustu pelkästään terveyteen tai materiaaliseen vaurauteen, vaan se on laajempi kokonaisuus, johon vaikuttavat paitsi psyykkiset tekijät, myös turvallisuus, mielekäs tekeminen, riittävä toimeentulo ja hyvät sosiaaliset suhteet. Tyytyväisyys elämään on keskeinen hyvinvointia kuvaava indikaattori.

Zekki-Suomi – nuorten hyvinvoinnin tilannekuva (Paananen & Kainulainen, 2024) perustuu Diakonia-ammattikorkeakoulun Zekki.fi-palvelun 15–25-vuotiaiden vastaajien (N=6040) arvioihin omasta hyvinvoinnistaan keväällä 2024. Tilannekuva paljastaa, että jopa kolmasosa nuorista kokee selkeää tyytymättömyyttä elämäänsä. Ilmiö on maailmanlaajuinen (Mousa, 2024). Erityisesti arjessa pärjääminen tuottaa monille nuorille vaikeuksia, ja itsetunto ja resilienssi kaipaivat vahvistusta (Paananen & Kainulainen, 2024).

Nämä nuorten hyvinvointiin liittyvät havainnot osoittavat, että nuoret tarvitsevat lisää kokonaisvaltaista tukea erityisesti arjessa. Perinteiset ongelmien ratkaisuun kohdentuvat tukipalvelut eivät tällaista pysty tarjoamaan. Niiden tarjoama tuki ei myöskään ole riittävää, vaan kokonaisvaltaisen ja erityisesti mielen hyvinvoinnin vahvistamisen tulee tapahtua arjessa, päivittäin. Näin ollen sen tulee olla meidän kaikkien yhteinen asia.

Nuoret ja työelämä

Nuorten työkykyyn liittyvä huoli on ajankohtainen, sillä mielenterveyssyistä johtuva työkyvyttömyys on lisääntynyt viime vuosina huomattavasti. Työkyvyttömyyseläkettä saavien nuorten osuus kasvaa jatkuvasti, samoin ovat lisääntyneet nuorten mielenterveysperusteiset

sairauspoissaolot (Laaksonen, 2021; Eläketurvakeskus, 2024; Blomgren & Perhoniemi, 2024). Viimeisen kymmenen vuoden aikana nuorten työkyvyttömyyseläkkeiden määrä on lisääntynyt viidenneksellä, ja vuonna 2023 lähes 85 % alle 35-vuotiaista työkyvyttömyyseläkkeellä olevista sai eläkettä mielenterveyden häiriöiden vuoksi (Kela, 2024).

Samanaikaisesti kun työkyvyttömyyseläkkeiden määrä on lisääntynyt, myös haettujen työkyvyttömyyseläkkeiden hylkäykset ovat lisääntyneet, mikä viittaa siihen, että näillä nuorilla olisi työkykyä (Eläketurvakeskus, 2024). Huomioitavaa on kuitenkin se, että itsensä osittain tai täysin työkyvyttömäksi tuntevien nuorten osuus on moninkertaistunut 2000-luvulla (Paananen & Kainulainen, 2025). Näiden tuntemusten syyt liittyvät suurelta osin mielenterveyteen, minkä vuoksi mielen hyvinvoinnin vahvistamiseen sekä mielen ongelmiin nopean avun saamiseen tulisi satsata. Aiempien tutkimusten perusteella tiedetään, että pitkittyessään ongelmat vaikeutuvat ja kasaantuvat.

Yksi keskeinen ongelma nuorten hyvinvointipalveluissa on se, että palvelut eivät usein kohtaa nuorten todellisia tarpeita. Nuorilla voi olla monenlaista tuen tarvetta, mutta tarpeiden tunnistaminen ja kommunikointi sekä tarpeellisen avun pyytäminen on vaikeaa. He voivat myös epäröidä hakea apua tai pelkäävät leimautumista. Avun saamista viivyttää usein se, että nuoret eivät luota ammattilaisiin tai usko ammattilaisten olevan aidosti kiinnostuneita heidän asioistaan (Paananen ym. 2021).

Nuorten arvoissa työn merkityksellisyys, mielekkyys ja joustavuus korostuvat, ja työpaikan vaikutusta hyvinvointiin pidetään tärkeänä. Työyhteisöissä psykologinen turva, jossa työntekijä voi olla oma itsensä ilman arvostelun pelkoa, on avain hyvinvointiin ja tuottavuuteen. Hyvinvoivat työntekijät voivat kehittää työyhteisöjä, jotka ovat luovempia ja tehokkaampia. Sosiaalisesti kestäväällä työelämällä voidaan saavuttaa taloudellista tuottavuutta ja hyvinvointia, mikä on tärkeää niin yksilöille kuin yhteiskunnalle.

Nuorten hyvinvoinnin vahvistaminen vaatii sekä yksilön, yhteisöjen että yhteiskunnan tasolla huomiota ja toimenpiteitä. Nuorten palveluissa palvelujen kohdentaminen paremmin nuorten todellisiin tarpeisiin ja luottamuksellisten suhteiden luominen ammattilaisten ja nuorten välille on keskeinen askel kohti nuorten paremman hyvinvoinnin tukemista.

Psykologisen turvan ja työhyvinvoinnin edistäminen on meidän kaikkien vastuulla. Sitä ei voi jättää yksin esihenkilöiden velvollisuudeksi tai ulkoistaa mielenterveystyön ammattilaisille. Hyvinvointi rakentuu turvallisuuden, osallisuuden, merkityksellisyyden ja pystyvyyden kokemuksista. Niihin meistä jokainen voi vaikuttaa. Psykologinen turva rakentuu arjen välittämisestä, jossa osoittelun sijaan kohtaamme, kuuntelemme ja kannustamme. Osoitamme kiinnostusta ja huomaamme hyvän. Arvostamme jokaista.

Tarvitsemme siis enemmän kokonaisvaltaista ajattelua ja toimenpiteitä, jotka tukevat nuorten pärjäämistä. Voisimmeko ottaa koko yhteiskunnan yhteiseksi tavoitteeksi nuorten hyvinvoinnin vahvistamisen?

Lähteet

Blomgren J., Perhoniemi R. (13.5.2024 ja 24.6.2024). Mielenterveyden häiriöistä johtuvien sairauspoissaolojen kasvu jatkuu – kehityksen taustalla useita yhtä aikaa vaikuttavia tekijöitä, *Kelan tutkimusblogi*.

<https://tietotarjotin.fi/tutkimusblogi/1014063/mielenterveyden-hairioista-johtuvien-sairauspoissaolojen-kasvu-jatkuu-kehityksen-taustalla-useita-yhta-aikaa-vaikuttavia-tekijoita>

Eläketurvakeskus. (2024). *Työkyvyttömyyseläkkeet ja työkyky*. Haettu 15.10.2024

<https://www.etk.fi/tutkimus-tilastot-ja-ennusteet/tutkimus/tutkittua-tietoa-elaketurvasta/tyokyvyttomyyselakkeet-ja-tyokyky/>

Fadjukoff, P., Kainulainen, S., Pirhonen, J., Saaranen, T., Valokivi, H., & Vauhkonen, A. (2022). Sosiaalinen hyvinvointi turvaa terveyttä. *Sosiaalilääketieteellinen Aikakauslehti*, 59(3).

<https://doi.org/10.23990/sa.111453>

Kela. (2024). Kelan tietotarjotin. *Suomen työkyvyttömyyseläkkeensaajat sairauden mukaan*. Haettu 15.10.2024.

<https://tietotarjotin.fi/tilastodata/988121/avoin-data-suomen-tyokyvyttomyyselakkeensaajat-sairauden-mukaan?q=ty%C3%B6kyvytt%C3%B6myysel%C3%A4ke>

Laaksonen, M., Blomgren, J. & Perhoniemi, R. (10.9.2021). Mielenterveyssyistä alkavat eläkkeet ovat yleistyneet nuorilla mutta vähentyneet vanhemmissa ikäryhmissä. *Lääkärilehti* 36/2021. Suomen Lääkäriliitto.

Mousa, D. (July 12, 2024) *Young Adulthood Is No Longer One of Life's Happiest Times*. Scientific American.

<https://www.scientificamerican.com/article/young-adulthood-is-no-longer-one-of-lifes-happiest-times/>

Paananen, R., Alanko, R., Kainulainen, S. (2021). Nuorilähtöinen digitaalinen Zekki-palvelu yhdistää nuorten tarpeet ja tarjolla olevan tuen. *Kasvun tuki aikakauslehti* 1/2021.

Paananen, R. & Kainulainen, S. (2025). Käsikirjoitus.

Paananen, R. & Kainulainen, S. (2024). Nuorten hyvinvoinnissa havaittavissa käänne parempaan. *Dialogi*.

<https://dialogi.diak.fi/2024/02/13/nuorten-hyvinvoinnissa-havaittavissa-kaanne-parempaan/>

Paananen, R. (2022) Myytti: Nuoret tarvitsevat lisää tukipalveluita. *Dialogi*.

<https://dialogi.diak.fi/2022/03/24/myytti-nuoret-tarvitsevat-lisaa-tukipalveluita/>

Viheliäisestä ilmiöstä ja ongelmakeskeisestä puheesta ammattilaisten rajoja ylittävään vuorovaikutukseen ja toimintaan

*Kirsi Purhonen, Mira Roine, Paula Rossi
ja Jaana Toikkanen*

Aikamme viheliäiset ilmiöt (wicked phenomenon, Rossi, 2021) liittyvät erilaisiin, ihmisten parissa kyteviin sosiaalisiin haasteisiin. Viheliäisille ilmiöille luontaista on se, että niihin tarttuminen on haastavaa ja edellyttää monipuolista ja -tasoista tarkastelua ja erilaisia ratkaisuvaihtoehtoja. Ilmiöiden ympärillä toimivien ammattilaisten työstä on tullut moninaista ja jopa jaettua työtä (Rose & Norwich, 2014). Se edellyttää ammattilaisilta uudenlaista ajattelua, ymmärrystä yhteistyöstä ja omasta roolista siinä sekä entistä aktiivisempaa vuorovaikutusta eri sidosryhmien kanssa. Tässä artikkelissa tarkastelemme nuorten mielenterveyden ilmiötä opetuksen ja työelämään siirtymisen kontekstissa. Tavoitteenamme on lisätä ymmärrystä ja tarjota oivalluksia siitä, miten vuorovaikutuksen ja yhteisen toiminnan keinoin voidaan madaltaa oppilaitoksissa ja työelämässä nuorten kanssa työskentelevien ammattilaisten kynnystä olla mukana ratkaisemassa nuorten mielen hyvinvoinnin haasteita.

Nuoren mielenterveyteen liittyvät haasteet tulevat nuoren mukana yhteisöön, jossa hän on opiskelemaan tai työssä oppimassa, ja ne näkyvät ja kuuluvat moninaisesti. Nuori itse voi puhua diagnooseistaan sekä avoimen oirekeskeisesti että kokemuksiin jakaen, vertaillenkin. Oppilaitosten ja työpaikkojen ammattilaisten puheesta puolestaan kuuluu usein epävarmuus omasta mielenterveyteen liittyvästä osaamisesta ja siitä, mikä on oma rooli nuorten mielen hyvinvoinnin edistämässä tai mielenterveyteen liittyvien ongelmien käsittelyssä. Yleistynyt ongelmakeskeinen puhe mielenterveydestä vähentää opetusalan ammattilaisten uskallusta ottaa aihetta puheeksi ja toimia. Mielen hyvinvoinnin ongelmien mielletään usein kuuluvan sosiaali- ja terveystieteiden ammattilaisten hoidettaviksi.

Nuorten mielenterveyskriisiin on monia syitä

Mielenterveysongelmien lisääntymisen syitä on etsitty erilaisista tutkimuskäsityksistä ja paradigmoista riippuen niin yksilö-, yhteisö- kuin yhteiskunnallisen tason tekijöistä. Yleisesti tämän viheliäisen ilmiön taustalta on tunnistettu mm. yhteiskunnan sosiaalisen ympäristön muutos ja yksilökeskeisyyden lisääntyminen. Yhteiskunnan muutos on luonut uudenlaista autonomiaa ja mahdollisuuksia yksilöille, mutta samalla jatkuva itsensä johtaminen ja yksilöllisen suunnan etsintä myös kuormittavat (Väänänen 2024).

Mielenterveyden haasteiden ja ongelmien lisääntyminen on tunnistettu yhteiskunnassamme vakavaksi kansanterveysongelmaksi. Esimerkiksi Kelan tilastot osoittavat mielenterveysperusteisten sairauspoissaolojen voimakasta kasvua ja masennuslääkkeiden lisääntyvää käyttöä. Yli puolet työkyvyttömyyseläkkeistä on mielenterveysperusteisia. Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen (THL, 2024) kouluterveyskyselyjen tulokset viittaavat etenkin tyttöjen ahdistuneisuuden ja masennuksen voimakkaaseen lisääntymiseen.

Eryteisesti nuorten ahdistuneisuuden, masennuksen ja itsetuhoisuuden jyrkkä nousu on herättänyt julkisuudessa keskustelun mielenterveyskriisistä. Nuoruusiän kehitysvaiheeseen liittyvän psyykkisen kuohunnan on todettu altistavan mielenterveyden häiriöille, mutta yksinään se ei selitä mielenterveysongelmien kasvua. Katse on käännettävä myös ympäristöön ja yhteiskuntaan, jossa nuoret elävät. (Kataja 2024.)

Väestön lisääntyntä mielenterveysoireilua on selitetty myös sillä, että psykologiset ongelmat ja mielenterveyshaasteet tunnistetaan nykyisin aiempaa paremmin. Yksilökeskeisessä ja medikalisoituneessa kulttuurissa apua vaikeaksi koettuun tilanteeseen haetaan yhä useammin terveydenhuollon ja psykologisen tuen piiristä. Yhteiskunnan medikalisaatio eli lääketieteellistyminen tarkoittaa sairauden ja terveyden leiman sekä lääketieteellisen hoidon ulottumista yhä uusiin, arkipäiväisiin ilmiöihin. Entistä useammat ihmisen elämäntilanteeseen liittyvät ongelmat ja murheet sekä niiden vaikutukset yksilön olotilaan nähdään lääketieteellisinä häiriöinä, jotka vaativat tietyn koulutuksen saaneen ammattilaisten toteuttamia tutkimuksia ja hoitoja. Tutkijat puhuvat kulttuuria läpäisevän terapiapuheen vallasta (Brunila, Harni, Saari & Ylöstalo 2021), joka naamioi rakenteellisia yhteiskunnallisia ongelmia yksilön vajavaisuuksiksi ja samalla yksityistää ongelmien ratkaisut. Sen sijaan, että esimerkiksi kohennettaisiin työoloja tai kevennettäisiin opiskelijoiden työmäärää, oirehtivat yksilöt lähetetään työ- tai koulupsykologin vastaanotolle.

Mielihyvin duunissa -hankkeen lähtökohtana on ollut ajatus siitä, että nuorten mielen hyvinvoinnin kokonaisvaltaiseen tukemiseen tarvitaan monialaisia ja -tasoisia toimenpiteitä. Lääketieteen ja terveydenhuollon asiantuntijoiden panoksen tarve on kiistaton, mutta avaimet mielenterveyskriisin ratkaisuun ovat terveydenhuoltojärjestelmän lisäksi oppilaitoksilla ja työpaikoilla. Ammatillisen koulutuksen opettajat ovat itse nostaneet esille mielenterveysosaamisen kehittämisen tarpeen, joka näkyi myös Opetushallituksen osaamisen ennakoitiraportissa (Opetushallitus 2023). Opiskelijoiden mielenterveyden haasteiden viheliäiseen ilmiöön tarttumiseen tarvitaan sellaista osaamista, jota opettaja voi toteuttaa omasta työpositiostaan käsin.

Nuorten mielenterveyden haasteisiin vastaamiseksi tarvitaan niin rakenteellisia, menetelmällisiä kuin vuorovaikutukseen liittyviä muutoksia. Yksilön voimavarojen ja mielen hyvinvoinnin vahvistamisen lisäksi on siis tärkeää pyrkiä vaikuttamaan niihin yhteisötason tekijöihin ja olosuhteisiin, jotka altistavat mielenterveysongelmille tai toisaalta tukevat mielen hyvinvointia. (Rossi, Toikkanen & Husso 2024; kts. myös Kataja 2024.)

Rakenteellisen tason työ edellyttää oppilaitoksissa ja työpaikoilla sitä, että nuorten mielen hyvinvointia tukevat käytänteet ja toimenpiteet tunnistetaan ja mahdollistetaan osana työn tekemisen arkea. Esimerkiksi oppilaitoksissa tämä tarkoittaa sen varmistamista, että

organisaation johtaminen ja koko toiminta esimerkiksi resursoinnin suhteen mahdollistavat opettajien ja työpaikkojen ammattilaisille ”luvan” tukea nuorten mielen hyvinvointia. Ammattilaisten on puolestaan olennaista ymmärtää, millaiset asiat, menetelmät ja työtavat lisäävät ja toisaalta vähentävät nuorten mielen hyvinvointia. (Rossi, Toikkanen & Husso 2024.)

Nuorten mielenterveysongelmien ennaltaehkäisyä ja mielen hyvinvoinnin tukemista tulee edistää monitasoisesti niin rakenteiden kuin vuorovaikutuksen keinoin. Yksilön voimavarojen ja mielen hyvinvoinnin vahvistamisen lisäksi on tärkeää vaikuttaa yhteisötason tekijöihin ja olosuhteisiin, jotka altistavat mielenterveysongelmille tai toisaalta tukevat mielen hyvinvointia. (Rossi, Toikkanen & Husso 2024; kts. myös Kataja 2024.)

Yhteisötason toimenpiteiden taustalle tarvitaan tietoa siitä, millaisella puheella lisäämme ymmärrystä nuorten mielen hyvinvoinnista ja sen haasteista sekä siitä, miten nämä asiat liittyvät ammattilaisen omaan työhön ja mahdollisuuksiin tukea nuorten mielen hyvinvointia joko itsenäisesti tai yhdessä muiden kanssa. Yhteisen ymmärryksen muodostaminen on ensiarvoisen tärkeää: miten ymmärrämme nuorten mielenterveyden viheliäisen ilmiön ympärillä olevia toimijoita ja miten kommunikoimme muiden toimijoiden kanssa niin, että ymmärrämme omat ja toistemme vastuut ja roolit. Vuorovaikutuksessa käytetyt sanat eivät ole neutraaleja, vaan sisältävät erilaisia merkityksiä eri ihmisille (Akkerman & Bakker, 2011; Purhonen & Toiviainen, 2024). Tarkasteltaessa nuorten mielenterveyden ilmiötä, sen ympärillä olevia toimijoita ja siihen liittyvää puhetta, voidaan erottaa kolme erilaista näkökulmaa, jotka kohtaavat toimijoiden rajapinnalla (kuvio 1).



Kuvio 1. Kolme näkökulmaa yhteiseen kommunikaatioon ja kohtaamiseen (Purhonen & Roine, 2024).

- 1) Työelämään siirtyvä nuori. Ammattia opiskeleva ja työelämään siirtyvä nuori liittyy perusopintojen jälkeen uuteen oppijayhteisöön. Hän opettelee paljon uusia asioita ja käytänteitä uusien ihmisten kanssa. Opinnoissa olevan ja työelämään siirtyvän nuoren

elämänvaihetta määrittävät myös nuoruudesta aikuisuuteen siirtymiseen liittyvät kehitysvaiheet. Nuori on tehnyt uravalinnan, ja ystäväpiiri on muuttunut tai täydentynyt. Syntymä- tai huoltajaperheen yhteisön vaikutus vähenee, ja uudet ihmissuhteet ja paikka yhteiskunnassa pohdituttavat nuorta. Aikuisuuden siirtymässä uravalintojen rinnalle tulevat perheen perustamisen ja itsenäistymisen mukanaan tuomat uudet ratkaisut (Erikson, 1994; Havinghurst, 1982; Kuusinen & Korkiakangas 1999).

Edellä kuvatun elämänvaiheen ”paketin” kasassa pysyminen edellyttää hyvää resilienssiä, mutta dilemma muodostuu siitä, että resilienssi vahvistuu vasta elämäkokemuksen myötä. Ammattiin opiskelevan nuoren elämisen tasapaino järkkyy helposti, koska nuoren elämässä on paljon kehitystehtäviä ja opintoihin liittyviä vaatimuksia eikä resilienssiä ole ehtinyt karttua riittävästi. Opiskelevan tai työelämään siirtyvän nuoren puheesta kuuluvat nuoruuden kehitystehtävään liittyvät ristiriitaisuudet, yksityiselämän huolet, jaksamishuolet ja ammatin opiskeluun liittyvät kysymykset.

Opintojen vaatimukset tai työelämän odotukset ovat välillä liian isoja vastattaviksi, ja yleisesti vallitseva ongelmakeskeinen puhe voi lamaannuttaa nuoren. Nuoret ovat itsekin avoimia keskustelemaan vertaistensa kanssa erilaisista ongelmista ja diagnooseista. Jaksamiseen ja opintoihin liittyvä puhe kääntyy helposti ongelmakeskeiseksi.

- 2) Oppilaitosten toiminta. Oppilaitosten ja opettajien toimintaa ohjaa pedagoginen työote. Millaisilla pedagogisilla ratkaisuilla opetamme ammattialaan liittyviä taitoja ja miten ohjaamme ja osallistamme nuorta oman oppimisprosessinsa omistajaksi? Oppilaitoksissa on opiskelukykyä tukevat palvelut ja yhteisöllinen opiskelijahuolto. Opiskelijalle laaditaan yhdessä hänen kanssaan henkilökohtaisia opiskelupolkuja ja opiskelija saatetaan työelämään.

Kaikkea edellä kuvattua ohjaa pedagoginen kieli, joka sisältää paljon erilaisia käsitteitä ja oppimiseen liittyvää sanastoa. Oppimiseen liittyvät pedagogiset ratkaisut määrittävät merkittävästi sitä, miten opiskelija pysyy ryhmänsä mukana tai tarvitseeko hän erityisempää tukea oppimiseen. Mielenterveyden ympärillä käytävä diagnoosipuhe näkyy oppilaitoksissa yhä enemmän yksilöllisinä ja eriyettyinä ratkaisuinä, joihin kuluu paljon aikaa ja kaikkien voimavaroja. Opettajien puheesta kuuluu helposti se, että en osaa, ei kuulu minulle, ohjaan sinut mielenterveyden ammattilaisen luo tai opiskelijahuollon piiriin.

- 3) Työpaikan toiminta. Työpaikoilla toiminta keskittyy työtehtäviin perehtymiseen, työtehtävien oppimiseen ja työyhteisöihin kiinnittymiseen. Työpaikan kieli ja puhe on usein spesifiä ammattikieltä ja työelämän pelisääntöihin kytkeytyvää tekemisen puhetta. Työnantajan tukena ovat työterveys, jonka tavoitteena on tukea yksilöiden työkykyä, sekä työyhteisön jäsenet, jotka ottavat nuoren vastaan ja toimivat nuoren työntekijän tukena.

Työpaikoilla mielenterveyspuhe keskittyy usein työntekijän, esihenkilön ja työterveyspuhollon väliseksi, liittyen esimerkiksi sairauslomiin ja muihin tukitoimiin.

Mielenterveyspuhe ulkoistetaan helposti oman työtehtävän ja työyhteisön ulkopuolelle, minkä takia voi olla haastavaa ymmärtää omaa ja laajemmin yhteisön roolia yksilön mielen hyvinvoinnin tukemisessa.

- 4) Rajapinnan kommunikaatio ja kohtaaminen. Kuvion keskiöön ja toimijoiden rajapinnoille sijoittuva mielenterveyden ongelmiin keskittyvä puhe saa hyvin erilaisia sävyjä riippuen siitä, kuka kommunikoi ja kenen kanssa. Pohdittavaksi jää, miten vuorovaikutus toimii eri tulokulmista tai viitekehyksistä käsin. Miten suhteutamme omaa asemaamme, kokemustamme ja osaamistamme toisiimme? Miten kohtaamme toisemme, miten paljastamme toisillemme omien arvojemme mukaisen toimintatavan silloin, kun puhutaan nuorten mielenterveyden ongelmista? Miten voimme yhdistää arvoperustaamme ja kommunikaatiota, jotta toimijoiden ympärille muodostuu mielen hyvinvointia tukeva ilmiö, diskurssi ja osaaminen, joka ei keskity ongelmiin ja hoitojärjestelmiin vaan on sisäänkirjoitettuna kaikkia nuoria kouluttavien ja työllistävien toimijoiden omiin ja yhteisiin käytäntöihin?

Yhteisestä puheesta yhteisiin ratkaisuihin

Toimijoiden rajapinnoille sijoittuva mielenterveyden ongelmiin keskittyvä puhe saa erilaisia sävyjä riippuen siitä, kuka puhuu. Yhteisen puheen muodostumisen reunaehtona on monialaisen toimijaverkon yhteinen ymmärrys nuorten mielen hyvinvoinnin ilmiöstä. Monialaisten toimijoiden on lähestyttävä ammatillisia rajapintoja ja uskallettava ylittää oman ammatillisuuden rajat. Tämä edellyttää rajoilla ilmenevien jännitteiden ja valtasuhteiden (Warmington, 2011) tiedostamista sekä niiden ratkaisemista (Rose & Norwich, 2014) siten, että kaikkien toiminta kohdentuu nuoren mielen hyvinvoinnin tukemiseen.

Meidän tuleekin löytää sellaisia vuorovaikutustapoja, joilla voimme niin vahvistaa nuoren kokemusta nähdäksi ja kuulluksi tulemisesta ja hänen omia mielen hyvinvoinnin edistämisen taitojaan kuin myös konkretisoida mielen hyvinvointia tukevia toimintatapoja eri yhteisöissä. Tätä edistää se, että diagnosoinnin sijasta siirrymme puheeseen, jossa mielen hyvinvoinnin vaihtelun nähdään kuuluvan ihmisyyteen, ja että yhdistämme hyvinvointitietoa omaan ammattilaisen tietotaitoomme.

Hankkeen yhteiskehittäminen on osoittanut sen, että silloin kun dialogisesti jaamme yhteisen ymmärryksen nuorten mielen hyvinvoinnin ilmiöstä ja siihen vaikuttavista tekijöistä, on mahdollista löytää keinoja nuoren opiskelun ja työelämään siirtymisen ja kiinnittymisen tukemiseksi (kuvio 2). Yhteisen kommunikaation ja dialogin avulla löydämme myös omat toimijuutemme mielen hyvinvoinnin ongelmien ratkaisemisessa ja käsittelyssä.

On keskeistä löytää sellaisia vuorovaikutus- ja kommunikointitapoja, joilla yhdessä ohjaamme työelämään siirtyvää nuorta samaan suuntaan. Ammattilaisten välillä tämä tarkoittaa sitä, että ymmärrämme toistemme ammattisanastoa, ammattikieltä ja toimintaan liittyvää arvomaailmaa sekä osaamme avata oman ammattikielemme merkityksiä toisille. Vasta tämän jälkeen ammattiset pystyvät käyttämään yhteistä kieltä ja kommunikaatiota nuoren suuntaan. Tällä varmistetaan, ettei nuorelle puhuta samasta asiasta eri käsitteillä ja esitetä

erilaisia vaatimuksia, vaan toiminta on nuorelle selkeää eikä rasita häntä muutenkin vaativassa elämänvaiheessa. Tällöin opiskelusta ja työelämästä voi tulla resilienssiä vahvistavia toimintoja.

Mielihyvin duunissa -hankkeessa tehdyn yhteiskehittämisen aikana on käyty vuoropuhelua eri toimijoiden kanssa siitä, miten ongelmapuheen sijaan voimme puhua mielen hyvinvointitaidoista sekä millaisilla arkisilla ja oman työn kontekstiin liitetyillä teoilla voimme vahvistaa nuoren mielen hyvinvointia. Keskeisimmät ja tärkeimmät tekijät liittyvät nuoren kuulluksi tulemiseen, kohtaamistaitoihin ja toivon puheeseen (kuvio 2).

Näkökulmia yhteiseen päämäärään – havaintoja yhteiskehittämisestä



Kuvio 2. Näkökulmia yhteiseen päämäärään – havaintoja yhteiskehittämisestä (Purhonen & Roine, 2024).

Lisäksi kussakin kontekstissa alakohtaiset sisällöt voi miettiä mielen hyvinvointia tukevaksi tiedoksi ja teoksi. Nämä teot ovat usein niin arkisia ja tavallisia, että emme aina muista tai tiedosta niiden mielen hyvinvointia tukevaa vaikutusta. Tällaisia ovat esimerkiksi tervehtiminen, perehdytys, ohjeet ja yhteisöön mukaan pääseminen. Lisäksi meidän ammattilaisten on kommunikoitava toistemme kanssa käsitteistä ja sisällöistä silloin, kun yhdessä tuemme nuorta. Yhteisen kommunikaation avulla löydämme myös omat toimijuutemme mielen hyvinvoinnin ongelmien ratkaisemisessa ja käsittelyssä. Näin saamme nuoren kohtaamiseen ja ohjaamiseen yhdenmukaisia työkaluja ja nuoren taakka kevenee.

Lähteet

- Akkerman, S. F., & Bakker, A. (2011). Boundary Crossing and Boundary Objects. *Review of Educational Research*, 81(2), 132–169. <https://doi.org/10.3102/0034654311404435>
- Erikson, E. H. (1994). *Identity and the life cycle* (Reissued.). W. W. Norton & Company.
- Brunila, K. & Harni, E. & Saari, A. & Ylöstalo, H. (toim.) (2021) *Terapeuttinen valta: Onnellisuuden ja hyvinvoinnin jäänneitä 2000-luvun Suomessa*. Tampere: Vastapaino.
- Havinghurst, R. J. (1982). *Developmental tasks and education* (3. painos). New York: Longman.
- Kataja, K. (2.9.2024). Yhteiskunnalliset rakenteet ja nuorten mielen hyvinvointi – miten tavoittaa näiden yhteyksiä? *Alusta! Tampereen yliopiston yhteiskuntatieteiden tiedekunnan verkkojulkaisu*. <https://www.tuni.fi/alustalehti/2024/09/02/yhteiskunnalliset-rakenteet-ja-nuorten-mielen-hyvinvointi-miten-tavoittaa-naiden-yhteyksia/>
- Kuusinen, J., & Korkiakangas, M. (1995). Ihmisen kehitys elämänkaaren näkökulmasta. Teoksessa: J. Kuusinen (toim.) *Kasvatustieteiden tutkimusraportti*. Helsinki: WSOY, 95–138.
- Opetushallitus. (2023). *Opetushallitus ennakoi*. Haettu 16.2.2025. <https://www.oph.fi/fi/tietoaineistot-ja-analyysit/ennakointi>
- Purhonen, K. & Roine, M. (7.11.2024). *Hyvällä mielellä työelämään – case Mielihyvin duunissa -hanke* [luento]. Työelämän tutkimuspäivät, Tampereen yliopisto, Tampere. Diaesitys.
- Purhonen, K., & Toiviainen, H. (2024). Toiminta ja oppiminen ammattien rajapinnoilla ja välitiloissa: toiminnanteoreettinen kirjallisuuskatsaus ”kolmannen työn” tutkimusviitekehityksen hahmottelemiseksi. *Ammattikasvatuksen Aikakauskirja*, 26(2), 12–30. <https://doi.org/10.54329/akakk.146281>
- Rose, J., & Norwich, B. (2014). Collective commitment and collective efficacy: a theoretical model for understanding the motivational dynamics of dilemma resolution in inter-professional work. *Cambridge Journal of Education*, 44(1), 59–74. <https://doi.org/10.1080/0305764X.2013.855169>
- Rossi, Paula (2021). *Understanding Systemic Change: Conflicts in the public service development*. Väitöskirja. Tampereen yliopisto. PunaMusta Oy – Yliopistopaino.
- Rossi, P., Toikkanen, J., & Husso, K. (2024). Hyvinvoinnin lämpöketjut: Kohti nuorten hyvinvointia ja kestävää työelämää [Politiikkasuositus]. Diakonia-ammattikorkeakoulu.
- Warmington, P. (2011). Divisions of labour: Activity theory, multi-professional working and intervention research. *Journal of Vocational Education & Training*, 63(2), 143–157. <https://doi.org/10.1080/13636820.2011.561930>
- Väänänen, A. (2024). *Mielen aikakausi – Kuinka psyykkisestä haavoittuvuudesta tuli osa työelämää?* Helsinki: Gaudeamus.



Osa II

**Hyvinvoiva oppilaitos rakentuu
yhteistyöllä ja osaamisella**



”Kyllä sä pärjää” – vai pärjäätkö? Nuorten kokemuksia opintojen keskeytymisestä ja opintoihin kiinnittymisen vaikeuksista

Jonna Kuutti

Nuorten opintojen keskeytymiseen liittyy paljon yksilöllisiä, yhteiskunnallisia ja yhteisöjen käytänteisiin liittyviä tekijöitä. Ammatillisen koulutuksen keskeyttämisen syitä ovat muun muassa institutionaaliset tekijät, kuten koulun tai luokan negatiivinen asenne, ilmapiiri, ohjauksen puute tai oppilaitoksen pedagogiset valinnat. Yksilöön liittyviä tekijöitä ovat esimerkiksi päihteiden käyttö, fyysiset tai psyykkiset ongelmat tai perheen tuen puuttuminen (Holappa, Pakarinen & Pehkonen 2024). Nuorten opintojen keskeyttämisen syistä uutisoi myös Yle (28.3.2024), jonka mukaan keskeyttämiset johtuvat muun muassa nuorten päihdeongelmista, neuropsykiatrisista oireista ja ahdistuneisuudesta.

Nuorten opintojen keskeyttämistä voidaan tarkastella myös opintoihin kiinnittymisen kautta. Opintoihin kiinnittymisellä tarkoitetaan muun muassa opiskelijan opiskeluun käyttämää aikaa, tarmokkuutta sekä oppilaitoksen toimintaan ja käytäntöihin liittyviä tekijöitä, joilla tuetaan opiskelijan osallisuutta. (Niittylahti 2023, 174). Eli kyseessä on kahden kauppa, jossa sekä oppilaitoksen toimijoilla että opiskelijalla itsellään on omat vastuunsa ja tekonsa.

Tässä artikkelissa annetaan ääni nuorille itselleen sekä heidän toiveilleen ja ratkaisuehdotuksilleen. Mitä he ajattelevat omien kokemustensa perusteella tuen tarpeesta? Mikä heitä auttaisi, jotta putoamista ei tapahtuisi? Nuoret tunnistavat hyvin myös oppilaitosympäristössä tapahtuvia, rakenteisiin liittyviä asioita. Sen vuoksi nuorten kuuleminen ja osallisuus on tärkeää silloin, kun heille suunnattujen palvelujen toimivuutta tutkitaan ja kehitetään.

Nuorten opiskeluun liittyviä ajatuksia ja kokemuksia kerättiin Mielihyvin duunissa -hankkeen (2023–2024) Pirkanmaan kehittäjäryhmän nuorten ryhmissä. Nuoret toimivat hankkeessa koko ajan ammattilaisten rinnalla vertaiskehittäjinä. Pirkanmaalaiset nuoret olivat iältään 17–31-vuotiaita. Taustaltaan he olivat opiskelijoita, työelämässä tai opintojen ja työelämän ulkopuolella, esimerkiksi kuntouttavassa työtoiminnassa tai sosiaalisessa kuntoutuksessa, olevia nuoria. Valtaosalla kehittäjäryhmän nuorista oli kokemusta opintojen keskeyttämisestä ammatillisella toisella asteella tai korkeakoulussa. Pirkanmaan kehittäjäryhmä kokoontui lokakuun 2023 alusta vuoden 2024 loppuun. Tapaamisten pohjalta kerättiin nuorten kokemuksia keskeyttämisen syistä. Näistä kokemuksista tunnistettiin erilaisia tekijöitä, jotka ovat joko estäneet nuorten opiskelua tai tukeneet nuoria opintoihin ja oppilaitoksiin kiinnittymisessä. Nuorilla oli myös runsaasti tukeen liittyviä toiveita ja kehittämissuhteita.

Apua on vaikea saada

Hankkeessa vaikuttaneiden nuorten kokemusten mukaan nyky-yhteiskunta on kuormittava ja paineet elämässä eteenpäin menemiseen ovat kovat. Koska nuoret olivat kuormittuneita, heillä oli myös tarvetta saada apua opintoihinsa. Nuoret kokivat, että apua oli äärimmäisen vaikea saada. Tämä päti sekä oppilaitosten tukipalveluihin että oppilaitoksen ulkopuolella oleviin palveluihin. Nuorten mielestä heidän kokemaansa opintojen aikaista jännitystä tai ahdistusta vähäteltiin usein eikä tarvittavaa apua saanut: ”Kyllä sä pärjää” -lause oli yleinen ammattilaisen vastaus oppilaitoksissa, kun nuori oli nostanut esille avun tarpeensa.

Nuoret kaipasivat sitä, että oppilaitoksen henkilöstö ottaisi vastuuta nuoren avunsaannista, kun nuori sitä pyytää. Kokemukset pompottelusta, vastuun välttelystä ja puuttumattomuudesta esimerkiksi kiusaamiseen olivat varsin yleisiä kehittäjäryhmän nuorten kohdalla. Nuoret kokevat myös avun pyytämisen kynnyksen olevan korkea:

”Olenko liian raju, kun pyydän apua?”

”Miksi minä tarvin apua, kun muut eivät tarvitse?”

”Joku muu tarvitsee tätä [apua] enemmän.”

Lainaukset ovat lauseita, joita nuoret tuottivat kehittäjäryhmän tapaamisissa. Nuorilla oli enemmän kokemusta siitä, että avunpyyntöön ei vastattu, kuin siitä, että apua oli saanut nopeasti ja matalalla kynnyksellä.

Nuoret toivoivat matalaa kynnystä ja selkeää ohjeistusta siihen, mistä ja milloin oppilaitoksessa voi saada apua. Toiveissa oli myös oppilaitoksen joustaminen opinnoissa sekä mahdollisuus yksilöllisiin opiskeluratkaisuihin, kuten lisäaikaan kokeessa jo silloin, kun nuorella oli vasta diagnoosiepäily. Henkilökohtaisten ratkaisujen toteutukseen toivottiin tukea oppilaitoksilta, jotta opinnoista selviytyminen ei jäisi pelkästään nuoren itsensä vastuulle. Nuoret toivoivat nopeaa pääsyä opiskeluterveydenhuollon palveluihin, koska usein jo yhteydenottoa varten rohkeutta on pitänyt kerätä pitkään:

”Ensin kerää monta kuukautta rohkeutta, että lähtee

hakemaan apua ja sitten pallotellaan palvelusta toiseen.”

Toiveissa oli päivystävä työntekijä, jolle voisi mennä ilman ajanvarausta. Työntekijältä toivottiin apua muun muassa motivaatio- ja aikataulutuseongelmiin. Erityisopetukseen toivottiin pääsyä matalalla kynnyksellä. Nuoret toivoivat opettajilta enemmän ymmärrystä neurokirjosta sekä neurokirjoon liittyvää tukea. Erityisesti korkeakouluihin kaivattiin enemmän oppilaitoksen tarjoamaa tukea. Kehittäjäryhmän nuoret kokivat myös, että ammatillisissa oppilaitoksissa saa tällä hetkellä paremmin yksilöllistettyä tukea kuin lukioissa tai korkeakouluissa.

Jotta apua uskaltaa hakea, olisi oppilaitoksissa oltava turvallinen ilmapiiri, jossa jokainen uskaltaa tuoda esille omat tarpeensa. Olisi myös toivottavaa, että oppilaitoksen henkilökunta kysyisi, mitä tukea opiskelija tarvitsee, jos opinnot eivät suju. Keskusteluissa nuoret toivat esille, että turvaa tuovat myös kannustava ilmapiiri, tasavertaisuus, oppilaiden toiveiden kuuleminen ja perustelut, miksi toiveisiin ei voida vastata, empaattisuus, kunnioitus sekä koulun henkilökunnan välittämä tunne siitä, että opiskelija voi onnistua opinnoissa ja valmistua

koulusta. Muun muassa Tsemppari-stipendit ovat hyvä esimerkki siitä, kuinka myös opinnoissa sinnitteleviä nuoria on kannustettu eikä aina vain luokan parasta opiskelijaa muisteta. Kirjallinen ja suullinen positiivinen palaute koettiin tärkeäksi.

Osa nuorista koki, että opinnoista valmistumista on estänyt epävarma tulevaisuus, koska oman alan töistä ei ole ollut takeita. Nuoret kaipaavat jo oppilaitoksissa vinkkejä siihen, mistä saa matalan kynnyksen tukea työllistymiseen. CV:n ja työhakemusten tekemiseen tarvitaan apua, samoin kaivataan tietoa siitä, mistä löytää työpaikkoja, joihin hakemuksia voi lähettää, erityisesti, jos alalla on vaikea työllistyä.

Liian itsenäistä opiskelua

Moni nuori toi ryhmätapaamisissa esille sen, että opiskelu toisella asteella tai korkeakouluissa koettiin usein liian vapaaksi ja opinnoista suoriutumiseen vaaditaan liikaa oma-aloitteisuutta:

”Kukaan ei varmistele, että homma lähtee käyntiin, tunnukset toimivat, pääsee verkkokurssille jne.”

Monet nuoret kokivat, että heillä ei ole ollut riittävää osaamista aikatauluttamisessa. Asiat ovat lähteneet kasautumaan, mikä on aiheuttanut välttämiskäyttäytymistä, ja asioista on tullut liian suuria. Kun koulun henkilökunnasta kukaan ei varmistellut tai kannustanut aloittamaan asioiden hoitamista, opiskelija saattoi pahimmallaan olla kuukausia tekemättä käytännössä mitään. Tänä aikana ahdistus lisääntyi ja kasvoi hallitsemattomaksi.

Nuoret kaipaavat oppilaitoksiin henkilöä, joka varmistaisi, että jokainen opiskelija tietää, mistä aloittaa. Erityisesti neurokirjon nuorten olisi tärkeää saada apua tehtävien pilkkomiseen pienempiin osiin. Tarvitaan joku näyttämään käytännössä, miten asiat tehdään. Olisi myös tärkeää kysyä nuorelta itseltään, millä menetelmillä hän oppii parhaiten, ja kannustaa häntä mahdollisuuksien mukaan noudattamaan tätä metodia jatkossa omatoimisesti. Nuorilla oli hyviä kokemuksia etukäteen sovituista ja säännöllisistä tapaamisista, joissa on tehty opiskelusuunnitelmaa ja tarkistettu sen toteutumista. Muistuttelu ja tsemppaus on auttanut asioiden eteenpäin viemisessä.

Hyvästä ilmapiiristä huolehtiminen on kaikkien vastuulla

Hyvä ja turvallinen ilmapiiri lisää kaikkien hyvinvointia, niin opiskelijoiden kuin oppilaitoksen henkilöstön. Kun nuorella on turvallinen ja hyvä olla oppilaitoksessa, hän on rohkeampi tutustumaan muihin ja edistämään opintojaan.

Nuoret toivat esille, että oppilaitoksen henkilökunnan hyvinvointi vaikuttaa nuorten opiskelumenestykseen. Hyvinvoivaa opettajaa kuvattiin muun muassa rennoksi, ystävälliseksi, innokkaaksi, kannustavaksi, rohkaisevaksi, turvalliseksi ja joustavaksi. Opettajan hyvät kohtaamistaidot tukevat opiskelijaa, ja hyvinvoiva opettaja myös kestää muutoksia. Vastaavasti väsynyt opettaja oli esimerkiksi ollut kireä, räjähdysherkkä, ei jaksanut huomioida kaikkia, ei innostanut eikä kannustanut opiskelijoita. Nuoret kokivat, että opettajan huonovointisuus oli lisännyt myös opiskelijoiden huonoa oloa.

Nuoret toivovat ympäri vuoden kestävää ohjattua tutustumista muihin opiskelijoihin. Nuoret kertoivat kokemuksiaan siitä, kuinka vaikeaa oli tutustua muihin opiskelijoihin, jos oli joutunut olemaan poissa ensimmäisellä kouluviikolla tai oli aloittanut opinnot muita myöhemmin. Kehittäjäryhmän nuorilla yksinäisyys oli merkittävä syy opintojen keskeyttämiseen. Jos omalla luokalla tai koulussa ei ollut ketään, kenen kanssa olisi viettänyt aikaa oppituntien ulkopuolella, oli kynnys kouluun lähtemiseen ja siellä koko päivän olemiseen todella suuri:

”Olisi kiva, jos olisi hyväksytty olo.”

Sosiaalinen ahdistus ja muihin tutustumisen vaikeus olivat isoja ongelmia. Nuoret toivoivat, että korkeakouluissa olisi muitakin mahdollisuuksia tutustumiseen ja ryhmäytymiseen kuin haalaribileet, koska ne eivät sovi kaikille. Esimerkiksi jos ei käytä alkoholia, haalaribileitä ei koettu omana juttuna.

Työelämä pelottaa ja jaksaminen on vähissä

Työelämään siirtyminen voidaan kokea pelottavana, minkä vuoksi nuoret toivovat tietoa työelämän oikeuksista ja velvollisuuksista. Kehittäjäryhmän nuoret totesivat, että nuorilla pitäisi olla opintojen aikana mahdollisuus myös oikeaan lomaan, jolloin ei tarvitsisi talouden takia tehdä töitä tai suorittaa opintoja. Kesäksi voisi hakea töitä, jos vointi sen sallii ja työpaikan onnistuu löytämään. Usea opiskelija kantaa lomalla huolta toimeentulostaan. Myös isot opintolainat ahdistavat nuoria. Opintolainan nostaminen ei kannusta nuoria hakeutumaan opintoihin ja valmistumaan opinnoista.

Talous mahdollistaa ja ihmisten tahtotila luo tekemiseen hyvät puitteet

Tarvitaanko oppilaitoksille lisää taloudellisia resursseja, jotta nuorten toiveet saadaan toteutettua? Koulutukseen ja oppilaitoksiin on kohdistunut paljon leikkauksia 2000-luvulla. Nuorten oppilaitoksille esittämät toiveet ja nuorten kokemukset siitä, mikä on tukenut heitä, ovat hyvin inhimillisiä. Turvallinen ilmapiiri ja hyvinvoiva henkilökunta ovat ensimmäinen askel siihen, mitä nuoret opinnoissaan tarvitsevat. Tähän tarvitaan taloudellisten resurssien lisäksi oppilaitoksen henkilöstön ja moniammatillisen verkoston yhteistä tahtotilaa oppilaitoksen toimintakulttuurin muuttamiseen hyvinvoivaksi oppijayhteisöksi ja nuorten opiskelua paremmin tukevaksi. Aiheesta voi lukea lisää tämän teoksen osasta II Taina Eweissin ja Tuomas Mäki-Onton artikkelista Pedagoginen johtaminen.

Pohdittavaa:

- Miten sinä ammattilaisena voit tukea opiskelijaa opinnoissa pedagogisin keinoin?
- Millaiset kohtaamisen tavat olet kokenut tarkoituksenmukaisiksi silloin, kun opiskelijalla ei mene hyvin?
- Miten huolehdit omasta jaksamisestasi, jotta voit kohdata opiskelijasi ja olla heille tukena?

Lähteet

Holappa, A.-S., Pakarinen, E., & Pehkonen, A. (2024). Huono-osaisuuden kasautumisen yhteys ammatillisten opintojen keskeytymisen riskiin. *Nuorisotutkimus*, 42(3), 3–19. <https://doi.org/10.57049/nuorisotutkimus.9149046>

Niittyalahti, S. (2023). *Opintoihin kiinnittymisen tukeminen ammatillisessa toisen asteen koulutuksessa*. Teoksessa Hännikäinen-Uutela, A-L & Penttinen, P. (toim.) *Koulunuorisotyö. XAMK OPPIMATERIAALIT 2*. (s. 174–190). Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu.

Yleisradio. (2024). *Joka kymmenes jätti ammattikoulun kesken – viisi opiskelijaa kertoo nyt, mikä kuormittaa*. Haettu 5.2.2025. <https://yle.fi/a/74-20080852>

Pedagoginen johtaminen ja hyvinvoiva oppilaitos

*Taina Eweiss, Tuomas Mäki-Ontto
ja Tarja Tikkanen*

Oppilaitoksen toimintakulttuurilla on merkittävä rooli nuorten mielenterveyden edistäjänä. Toimintakulttuuri ilmenee oppilaitoksen arjen toiminnassa, sisältää muun muassa arvot, odotukset, roolit ja menettelytavat sekä ohjaa oppilaitosyhteisön kaikkien jäsenten toimintaa. Luonteeltaan toimintakulttuuri on dynaaminen, jolloin se voi muuttua ja siihen voidaan vaikuttaa. Oppilaitoksen koko henkilöstö vastaa mielenterveyttä edistävän toimintakulttuurin luomisesta, mutta opiskelijat ovat yhtä tärkeässä roolissa sen rakentamisessa (MIELI Suomen Mielenterveys ry [MIELI ry].) Jotta oppilaitoksen toimintakulttuuri tukee parhaalla mahdollisella tavalla oppimisyhteisön mielen hyvinvointia, on oppilaitoksen pedagogiseen johtamiseen kiinnitettävä erityistä huomiota.

Hyvinvoiva oppijayhteisö ja pedagoginen hyvinvointi

Hyvinvoiva oppijayhteisö rakentuu pedagogiikan kautta ja erottautuu perustehtävänsä mukaisesti hoivapalveluista. Tämä ei tarkoita sitä, että mielenterveyden ongelmien ilmaantuessa opiskelija siirretään kokonaan terveydenhuollon ja erityispalvelujen vastuulle. Pedagogisesti hyvinvoivan oppijayhteisön roolina on sekä ennakoita että ongelmien ilmentyessä osata pedagogisin keinoin kohdata ja ohjata opiskelijoita opinnoissa ja sitä kautta vähentää opiskelijoiden mielen hyvinvoinnille aiheutuvaa kuormaa.

Nuorelle opiskelijalle mielenterveys on tärkeä voimavara, joka auttaa selviämään arjen haasteista, tukee opintoihin sitoutumista ja mahdollistaa turvallisen itsenäistymisen. Mielenterveyden tunnusmerkkejä ovat kyky tulla toimeen erilaisten ihmisten kanssa, omien vahvuuksien tunnistaminen ja taito ilmaista tunteita (MIELI ry.) Näitä kaikkia taitoja voidaan harjoitella turvallisesti pedagogista hyvinvointia tukevan oppilaitoksen päivittäisen toiminnan avulla.

Pedagogista hyvinvointia (Erkkilä & Peuranka, 2021) edistävä toimintakulttuuri rakentuu pitkäjänteisellä yhteisöllisellä työllä, jossa oppilaitosjohto on avainasemassa. Oppilaitosjohto luo puitteet yhteisölliselle, arjen tekoihin perustuvalla toimintakulttuurille. Kohtaaminen, läsnäolo, osallisuus, kuulluksi tuleminen, mielenterveystaitojen harjoittelu, turvallisuus ja ryhmähenki, vahvuuksien tunnistaminen sekä kynnyksetön tuki ja apu tukevat opiskelijoiden mielenterveyttä oppilaitoksissa. (MIELI ry.) Edellä mainittujen asioiden edistäminen edellyttää oppilaitoksilta tietoista, pitkäjänteistä ja suunnitelmallista työtä.

Oppilaitoksen pedagogista hyvinvointia edistävä toimintakulttuuri muodostuu myös hyvinvoivien opettajien ja ohjaajien avulla (Erkkilä ym., 2021). Opetus- ja ohjaushenkilöstön hyvinvointi rakentuu henkilöstön oman hyvinvointitietoisuuden ja -taitojen lisäksi työnantajan ja työyhteisön toiminnan kautta. Pedagoginen hyvinvointi opettajien ja ohjaushenkilöstön osaamisena tarkoittaa esimerkiksi sitä, että oppilaitoksen johdon mahdollistamana opettajat ja ohjaajat huolehtivat omasta pedagogisesta osaamisestaan koulutusten ja yhteisten pedagogisten keskustelujen avulla.

Pedagoginen hyvinvointi ilmenee esimerkiksi siinä, miten opettaja mahdollistaa opiskelijoiden osallisuuden ja vaikuttamisen opetuksessaan. Osallisuuden ja vaikuttamisen kokemus muodostuu muun muassa silloin, kun opettaja valitsee sellaisia osallistavia opetusmenetelmiä, jotka vaativat opiskelijoiden ajattelua, aktiivisuutta ja vuorovaikutusta. Näin voidaan huomioida opiskelijoiden yksilöllinen osaaminen ja oppimiseen tarvittava tuki sekä vähentää oppimiseen liittyviä, mielenterveyttä kuormittavia tekijöitä.

Pedagoginen johtaminen hyvinvoivan oppilaitoskulttuurin rakennusaineena

Opiskelijoiden mielen hyvinvoinnin haasteet ovat lisääntyneet, ja opetushenkilökunta tarvitsee lisää mielen hyvinvointiin liittyvää osaamista (Opetushallitus 2023). Tämä haastaa oppilaitokset ja johtajat pedagogiseen uudistustyöhön ja oppilaitoksen toimintakulttuurin kehittämiseen yksilön, tiimin ja organisaation tasoilla (vrt. Jalkanen, 2020, s. 33). Muutoksen onnistumisen kannalta on ensiarvoisen tärkeää luoda sellaisia rakenteita ja prosesseja, jotka houkuttelevat opettajia hankkimaan uutta tietoa, taitoa ja ymmärrystä, joka liittyy mielen hyvinvointia tukeviin pedagogisiin ratkaisuihin (vrt. Fullan 2007 ja Jalkanen, 2020, s. 33).

Hyvinvoivan oppilaitoksen pedagogisessa johtamisessa ohjataan henkilöstöä kohti yhteistä päämäärää, tehdään näkyväksi määritellyt visiot ja tavoitteet, opetetaan ymmärtämään ja tulkitsemaan sekä keskustelemaan ja hallitsemaan vuorovaikutusta positiivisesti ja avoimesti (vrt. Taipale, 2004, s. 72). Käytännössä tämä tarkoittaa oppilaitoksen toimintakulttuurin johtamista kolmen eri ulottuvuuden (Jalkanen 2020, s. 37) – pedagogisen yhteisön johtamisen, pedagogisesti johtamisen ja pedagogiikan johtamisen – kautta.

Pedagogisen yhteisön johtaminen

Pedagogisen yhteisön johtamisen avulla pyritään luomaan edellytykset laadukkaaseen opetustoimintaan (Jalkanen, 2020, s. 41), joka koskee niin oppilaitoksessa toimivaa opetus-, ohjaus- ja tukipalveluhenkilöstöä kuin opiskelijoita (vrt. Kalavainen 2021). Pedagogisen yhteisön johtaminen tarkoittaa muun muassa tavoitteiden, toimintamallien ja prosessien, osaamisen sekä toimintakulttuurin johtamista. Oleellista on, miten tavoitteet asetetaan, miten toimintaa kehitetään yhdessä koko työyhteisön voimin sekä miten tavoitteiden toteutumista reflektoidaan dialogisesti ja molemminpuolisesti.

Opettajan pedagoginen työ on usein itsenäistä, ja sitä ohjataan enemmän tavoitteilla kuin yksityiskohtaisilla ohjeilla. Tämän takia tavoitteiden asettaminen, niistä keskusteleminen ja niiden äärelle pysähtyminen on asiantuntijatyön johtamisessa keskeistä. (Jalkanen, 2020, s. 41.) Hyvinvoivan yhteisön johtamisessa tämä tarkoittaa esimerkiksi sitä, mitä ja miten opiskelijoiden

mielen hyvinvointia on pystytty opetuksessa ja opetuksen tukitoimilla tukemaan sekä miten opetus- ja ohjaushenkilöstön osaaminen on kyseisessä asiassa vahvistunut. Minkälaisia vaikutuksia muutoksilla on ollut esimerkiksi opettajan työkuormaan tai jaksamiseen? Entäpä miten opiskelijat ovat kokeneet muutokset?

Pedagogisesti johtaminen

Pedagogisesti johtaminen tarkoittaa ajattelutapoja ja menetelmiä, joilla johdetaan pedagogista yhteisöä mielekkäällä ja motivoivalla tavalla (Kalavainen, 2021, s. 247). Mielekäs ja motivoiva toiminta vahvistaa yhteisöön kuuluvuuden ja mielihyvän tunnetta. Hyvin toimivalla pedagogisella yhteisöllä varmistetaan, että pedagogiset käytännöt tukevat oppimista ja hyvinvointia.

Johdettaessa pedagogisesti oppilaitosjohto huolehtii siitä, että oppilaitosyhteisössä eri johtamisen tavat ovat linjassa keskenään. Jos oppilaitoksen pedagogisena periaatteena on esimerkiksi tukea opiskelijoiden osallisuutta ja itseohjautuvuutta sekä hyödyntää oppimisen edistämiseksi yhteistoiminnallisia menetelmiä, on tärkeää, että oppilaitoksen henkilöstöä johdetaan samoilla periaatteilla. Jos henkilöstöjohtaminen perustuu ylhäältä johdettuun, kontrolloivaan ja yksilöllistä onnistumista vaativaan perinteeseen, on se pedagogisen yhteisön näkökulmasta ristiriistaista. (Kalavainen, 2021, s. 247.) Pedagogisesti johtaessaan oppilaitosjohto toimii esimerkkinä opetus- ja ohjaushenkilöstölleen edistäen samanlaisen johtamiskulttuurin kulkemista läpi organisaation välittyen samalla opettajan pedagogisena toimintamallina opiskelijoille.

Pedagogisesti johtaminen on oppilaitosyhteisön henkilöstön monitasoisen oppimisprosessin johtamista, johon linkittyy kolme oppimisen haastetta: vanhasta irrottautuminen, uuden luominen ja uusien toimintamallien oppiminen samalla, kun niitä kehitetään. Johdon kannattaa pohtia, millainen rooli oppimisella on oppilaitoksen toimintakulttuurissa ja peilata organisaation johtamiskäytänteitään niihin pedagogisiin toimintatapoihin, joihin opetuksessa pyritään.

Edistääkseen henkilöstön oppimista oppilaitosjohdon kannattaa toimia erilaisissa henkilökohtamisissa, kuten henkilöstöpäivillä, kokouksissa ja muissa työyhteisön yhteisissä tapaamisissa, fasilitaattorin roolissa (Jalkanen, 2020, s. 44.) Fasilitaattorin roolissa johtaja edistää kohtaamisiin liittyvää dialogisuutta ja reflektointia, jotka vastaavasti edistävät opettajan oman toiminnan tiedostamista sekä opettajana kehittymistä ja uudistumista (Erkkilä ym., 2021).

Pedagoginen johtaminen on parhaimmillaan jaettava johtajuutta, valmentavaa työtettä ja yhteinen prosessi, joka ohjaa oppilaitosyhteisöä yhteisöohjautuvuuteen. Pedagoginen johtaminen edellyttää yhteisiä kohtaamisia ja pedagogisia menetelmiä. Kohtaamiset perustuvat yhteistoimintaan, jossa kaikilla on vastuunsa. Pedagogisen johtamisen avulla organisaatiosta tulee oppiva organisaatio, jossa kukaan ei jää yksin. Opettajat myös odottavat pedagogista tukea ja reflektoivia keskusteluja, jotta voivat saada omalle toiminnalleen yhteisesti sovitut raamit ilman opettajan työhön liittyvän autonomian vaarantumista (Mäki, 2022. S. 222.)

Pedagogiikan johtaminen

Salmisen ym. (2021) mukaan pedagogiikan johtaminen tarkoittaa opetussuunnitelmatyön, oppimisen ohjaamisen ja pedagogisten ratkaisujen johtamista koulutusalan erityispiirteet huomioiden. Pedagogiikan johtamisen tavoitteena on varmistaa laadukas opetustoiminta (Jalkanen, 2020, s. 38), joka itsessään tuottaa opiskelijoille turvallisuuden tunnetta. Käytännössä tämä tarkoittaa opetuksen ja oppimisen tavoitteiden ja sisältöjen, työskentelytapojen, ohjauksen ja tuen muotojen, materiaalien ja oppimisympäristöjen käytön sekä arvioinnin johtamista siten, että opiskelijan oppiminen ja valmistuminen ammattiin onnistuu myös mielen hyvinvoinnin näkökulmasta käsin.

Pedagogiikan johtamisen ydinkysymys on, suunnitellaanko kokonaisuus yhdessä opettajien tai opettajatiimien kanssa vai perustuuko se yksittäisten opettajien omiin valintoihin. Vaikka opettaja johtaa pedagogiikkaa omalta osaltaan, myös kokonaisuuden hallinta on välttämätöntä. Opetustoiminnan johtamisen tavoitteena on aina oppiminen. Siksi pedagogiikan johtamisessa keskeiseksi työkaluksi muodostuu linjakkuuden periaate, jonka mukaan tavoitteiden, työskentelytapojen ja arvioinnin tulisi olla linjassa keskenään. (Jalkanen, 2020, s. 38.)

Myös johtajat tarvitsevat tukea pedagogiseen johtamiseensa

Pedagogisen johtamisen ajattelumalli ei muodostu eikä sen toteuttaminen käynnisty tyhjiössä tai yksilön omassa päässä, vaan rinnalle tarvitaan kollegiaalisia keskusteluja sekä toisilta ja yhteisöltä oppimista. Pysähtyminen pedagogisen johtamisen äärelle on yksi hyvinvoivan oppilaitoksen avainasioista taloudellisten ja hallinnollisten haasteiden rinnalla.

Mielihyvin duunissa -hankkeessa (2023–2024) pilotoitiin pedagogisen johtamisen valmennusta hyvinvoivan oppilaitoksen näkökulmasta. Valmennuksen tavoitteena oli a) oppilaitoksen pedagogisen hyvinvoinnin kehittäminen ja b) oppilaitosjohdon tietoisuuden ja ymmärryksen lisääminen mielen hyvinvointia tukevien ratkaisujen merkityksestä oppilaitoksissa. Valmennuksen runkona käytettiin pedagogisen johtamisen kolmea ulottuvuutta, eli pedagogiikan johtamista, pedagogisen yhteisön johtamista ja pedagogisesti johtamista, sekä mallia siitä, miten oppimislähtöisyys, vuorovaikutus ja yhteistoiminallisuus edistävät hyvinvoivan oppilaitoksen toimintakulttuurin muodostumista.

Valmennus muodostui puoli vuotta kestäneestä konsultatiivisesta prosessista, jossa hankkeen henkilöstö muodostui pedagogisen johtamisen sekä mielenterveyden asiantuntijoista. Alla olevassa taulukossa 1 on kuvaus valmennuksen rakenteesta:

Aika	Sisältö
Ma 10.6.2024 klo 10–15 TAMK	Orientaatio hyvinvoivaan oppijayhteisöön <ul style="list-style-type: none"> Valmennuksen tavoitteet ja oppimisen matkakumppanit Omat ja organisaation/työyhteisön tavoitteet?
To–pe 29.–30.8.2024 Kauppilan matkailu-tila, Ikaalinen	Yhteistoiminnallisuus – pedagogiikan johtaminen <ul style="list-style-type: none"> Miten pedagogisia ratkaisuja, opetussuunnitelmatyötä ja oppimisen ohjauksen käytäntöjä johdetaan?
To–pe 10–11.10.2024 Maalishotelli Morva, Jämsä	Vuorovaikutuksellisuus – pedagogisen yhteisön johtaminen <ul style="list-style-type: none"> Miten koko työyhteisö asettaa tavoitteet ja kehittää toimintaa?
To–pe 28.–29.11.2024 Iloranta, Hauho	Oppimislähtöisyys – pedagogisesti johtaminen <ul style="list-style-type: none"> Miten pedagogista ajattelua ja toimintamalleja voi soveltaa henkilöstöjohtamisessa?

Taulukko 1. Pedagogisen johtamisen valmennus Mielihyvin duunissa -hankkeessa.

Pedagogisesti johdettuun mielen hyvinvointiin liittyviä sisältöjä tarkasteltiin yksilön, ryhmän ja yhteisön näkökulmista. Yksilötasolla valmennukseen osallistujat tutustuivat tietoisuustaitoihin harjoitusten avulla. Toisena aiheena nostettiin keskiöön itsemyötätunto. Tavoitteena oli herätellä hyvinvoivan oppilaitoksen johtaja siihen, että hän antaa esimerkkiä omalle tiimilleen, työntekijöille ja opiskelijoille sillä, miten itse suhtautuu mielen hyvinvointiin liittyviin kysymyksiin ja toimii niihin liittyvissä asioissa. Toiminta voidaan nähdä ketjuna, jossa mielen hyvinvointia tukeva toiminta siirtyy johdon tasolta aina opiskelijoille saakka. Mielen hyvinvointiin liittyviä kysymyksiä on tärkeä pitää mielessä ja vaalia niitä käytännössä, tuoda ne oppilaitoksen arkeen konkreettisin tavoin.

Kollegiaaliset keskustelut, tiedon prosessointi ja yhteiskehittäminen tukevat pedagogista johtajuutta

Hankkeessa toteutetussa pedagogisen johtamisen valmennuksessa hyödynnettiin osallistavia, yhteistoiminnallisia ja dialogisia menetelmiä. Käytettyjen menetelmien avulla haluttiin lisätä oppilaitosjohdon ymmärrystä ja osaamista oppilaitoksen pedagogisen hyvinvoinnin muodostumisesta.

Valmennukseen osallistuneista (n=10) oppilaitosjohdon edustajista yhdeksän vastasi heille valmennuksen päätteeksi tehtyyn palautekyselyyn. Vastajat kokivat, että he saivat valmennuksesta joko erittäin paljon (44 %) tai paljon tukea (56 %) oman oppilaitoksen hyvinvoinnin kehittämiseen. Valmennus tarjosi osallistujille erittäin paljon (44 %), paljon (33 %) tai jonkin verran (22 %) konkreettisia keinoja oppilaitoksen vuorovaikutuksellisuuden, yhteistoiminnallisuuden ja oppimislähtöisyyden kehittämiseen. Lisäksi valmennus toi osallistujille erittäin paljon (11 %), paljon (67 %) tai jonkin verran (22 %) konkreettisia ajatuksia siitä, miten mielen hyvinvointia voidaan tukea oppilaitoksessa.

Oppilaitosjohto laittoi myös tärkeysjärjestykseen viisi valmennuksen sisältöä sen mukaan, miten ne tukivat heidän omaa ajatteluaan hyvinvoivan oppilaitoksen pedagogisen johtamisen kehittämisessä. Vastaajista 78 % asemoi leireillä tapahtuneet osallistujien väliset kollegiaaliset keskustelut tärkeysjärjestyksessä ensimmäiseksi. Pedagogiseen johtamiseen liittyvä tieto ja keskustelut nousivat 44 %:n mielestä toiselle sijalle. Vastaajista 56 % asetti kolmannelle sijalle oppilaitoksen oman kehittämistehtävän merkityksen. Mielen hyvinvointiin liittyvä tieto ja harjoitteet oli neljänneksi tärkein sekä kirjallisuus ja muut lähteet viideksi tärkein sisältö.

Tärkeimmät valmennuksen sisällöt

1. Osallistujien väliset kollegiaaliset keskustelut
2. Pedagogiseen johtamiseen liittyvä tieto ja keskustelut
3. Oppilaitoksen oma kehittämistehtävä
4. Mielen hyvinvointiin liittyvä tieto ja harjoitteet
5. Kirjallisuus ja muut lähteet

Oppilaitosjohdolle tarttui valmennuksesta mukaan omaan oppilaitokseen vietäväksi erilaisia pedagogiseen johtamiseen ja hyvinvoivan oppilaitoksen toimintakulttuuriin liittyviä käytäntöjä. Osallistajat poimivat valmennuksesta omaan työhönsä muun muassa seuraavia:

- uutta ymmärrystä (omaan johtamistyöhön)
- pedagogisen johtamisen työkaluja koko yhteisön käyttöön
- pedagogista keskustelua ja lisää kokeiluja
- jaettua johtajuutta
- uudistavia tilaratkaisuja ja ymmärrystä siitä, miten kalusteilla voidaan suunnata toimintaa
- lisää aikaa ajattelulle ja dialogin kehittämiselle
- eväitä tiimiorganisoitumiseen
- pedagogisesti johtamista eli valmentavaa johtamista ja esimerkillä johtamista.

Palautteen perusteella pedagogisen johtamisen ja mielen hyvinvoinnin yhdistäminen samaan kehittämisteemaa palveli osallistujia:

"Hienoa, että nämä hyvinvointiin liittyvät teemat tuotiin esille käytännönläheisesti."

Kohti hyvinvoivaa toimintakulttuuria ja oppijayhteisöä

Pedagogiikan ja pedagogisen yhteisön johtamisessa on tärkeää hyödyntää henkilöstön osaamista sekä mahdollistaa heidän osallisuutensa koko organisaation pedagogisen toiminnan kehittämisessä. Pedagogisen johtamisen avulla opetus- ja ohjaushenkilöstön kehittämisideat on hyvä tuoda osaksi oppilaitoksen ydintehtävän kehittämistä ja organisoida tilanteita, joissa yhteiskehittäminen mahdollistuu. Kolme pedagogisen johtamisen näkökulmaa voivat auttaa jäsentämään ja kohdentamaan oppilaitoksen kehitystyötä, jolloin oppilaitosten perustehtävä selkeytyy ja oppiminen mahdollistuu. (Hyyryläinen, Kalavainen & Ylittervo, 2020, s. 219.)

Hankkeessa pilotoitu valmennusmalli osoitti, että oppilaitosten johtajien kollegiaalinen verkostoituminen ja yhteiskehittäminen antaa mahdollisuuden pysähtyä tärkeän aiheen äärelle ja pohtia kokonaisvaltaisesti oppilaitoksen toimintakulttuuria. Jotta oppilaitoksistamme valmistuu työelämään uusia, työkykyisiä ammattilaisia, on oppilaitosten tunnistettava omasta positioistaan käsin mielenterveyteen liittyviä tekijöitä ja hyvinvointia vahvistavia käytäntöjä ja huolehdittava niistä. Oppilaitosten ei tarvitse ryhtyä mielenterveysongelmien hoitopaikoiksi. Sen sijaan niiden tulee huolehtia pedagogista käytänteistä, jotka mahdollistavat kaikille opiskelijoille hyvän oppimisympäristön, osaavat opettajat, linjakkaat pedagogiset käytännöt ja riittävän oppimisen tuen niille, jotka sitä tarvitsevat.

Huolehtimalla pedagogisen johtamisen ja osaamisen rinnalla mielen hyvinvointia tukevista käytänteistä ja apukeinoista oppilaitokset liittyvät ammatti- ja toimialarajat ylittävään joukkoon, joka ratkoo yhteiskuntaamme huolestuttavia ja kuormittavia nuorten mielenterveysongelmia. Oppilaitosten pedagogisilla johtajilla on tässä erinomaiset mahdollisuudet saattaa omat joukkonsa pedagogisiin mielen hyvinvointitalkoisiin. Hyvinvointiteeman ja pedagogisen johtamisen yhteydestä ja tarpeellisuudesta viestii myös valmennukseen osallistujan loppupalaute:

"Omasta organisaatiosta olisi ollut hyvä olla kaikki esihenkilöt mukana valmennuksessa."

Pohdittavaa:

- Miten systemaattisesti oppilaitoksissanne käydään pedagogisia keskusteluja johtajien, esihenkilöiden ja opettajien/ohjaajien kesken?
- Miten yhteistoiminnallisuus, osallisuus ja dialogisuus näyttäytyvät henkilöstön kohtaamisissa?
- Miten pedagogiset linjaukset näkyvät opettajien ja opiskelijoiden arjessa?
- Miten oppilaitoksissanne tunnistetaan mielen hyvinvointiin liittyviä pedagogisia mahdollisuuksia?

Lähteet

Erkkilä, R. & Perunka, S. (2021). *Pedagoginen hyvinvointi voimaannuttaa ja osallistaa opettajan ja opiskelijan*. Oulun ammattikorkeakoulu.

<https://oamkjournal.oamk.fi/2021/pedagoginen-hyvinvointi-voimaannuttaa-ja-osallistaa-opettajan-ja-opiskelijan/>

Huhtanen, K. & Keskinen, S. (2009). Rehtorius peliäkö? Opetus-, kasvatusta- ja koulutusalojen säätiö. *Okka-säätiön julkaisuja*. Saarijärvi: Saarijärvi Offset Oy

Halli, J. (2016). *Opettamisen vallankumous. Opettajasta elinikäisen oppimisen valmentajaksi*. Tallinna: Printon.

Hyyryläinen, J., Kalavainen, J. & Ylivero, R. (2020). Pedagogista johtamista ammatillisen oppilaitoksen arjessa. Teoksessa P. Risku, s. Laitinen-Väänänen, A-L. Ojala, A-K. Tiihonen & H. Torvin (toim.), *Tulevaisuuden opettajuus*. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja -sarja. (s. 214-221). <https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-830-572-2>

Kalavainen, J. (2021). Yhteisöllisten kehittämisprosessien johtaminen. Teoksessa P. Holappa, A. Hyyryläinen, P. Kola-Torvinen, S. Korva, & A-S. Smeds-Nylund (toim). *Kasvatus- ja koulutusalan johtaminen*. Keuruu: Otavan kirjapaino Oy

Mäki, K. (2022). Pedagoginen johtaminen - Korkeakoulun johtajan työ vai yhteisön tapa toimia. Teoksessa M. Kimmo & L. Vanhanen-Nuutinen (toim.). *Korkeakoulupedagogiikka- Ajat, paikat ja tulkinnat. Haaga-Helian julkaisut 7/2022*. (s. 214-224). https://www.haaga-helia.fi/sites/default/files/file/2022-08/Korkeakoulupedagogiikka_screen.pdf

Opetushallitus. (2023). *Opetushallitus ennakoi*. Haettu 2.1.2025. <https://www.oph.fi/fi/tietoaineistot-ja-analysit/ennakointi>

Salminen, M, Raukola J., Hanhimäki, E. & Hyyryläinen, A. (2021). Johtajat yhdessä muutoksen ytimessä – Ammatillisen koulutuksen koulutuspäälliköiden vertaistukiprosessin toteuttaminen. Teoksessa P. Holappa, A. Hyyryläinen, P. Kola-Torvinen, S. Korva, S. & A-S. Smeds-Nylund (toim). *Kasvatus- ja koulutusalan johtaminen*. Keuruu: Otavan kirjapaino Oy

Taipale, M. (2004). *Työnjohtajasta tiimivalmentajaksi. Tapaustutkimus esimiehistä tiimien ohjaajina ja pedagogisina johtajina prosessiorganisaatiossa* [Väitöskirja Tampereen yliopisto]. <https://urn.fi/urn:isbn:951-44-6078-2>

MIELI Suomen Mielenterveys ry. *Mielenterveys toisen asteen oppilaitoksissa*. Haettu 12.12.2024. <https://mieli.fi/materiaalit-ja-koulutukset/tietoa-mielenterveyden-vahvistamisesta/lapset-ja-nuoret/mielenterveys-toisen-asteen-oppilaitoksissa/>

Kestävän työelämän alkumetrit rakentuvat opettajakoulutusten ja opettajien osaamisen avulla

*Minna Seppälä, Kirsi Purhonen, Kosti Nivalainen
ja Tarja Tikkanen*

Ammattikorkeakouluilla ja erityisesti ammatillisilla opettajakorkeakouluilla on merkittävä rooli sosiaalisesti kestäväen työelämän muodostumisessa ja ekososiaalisen sivistyksen edistämässä. Sosiaalinen kestävyys on myös yksi osa Yhdistyneitten kansakuntien kestäväen kehityksen ohjelmassa. Agenda 2023 -ohjelmassa (Ulkoministeriö, ei pvm.) määritellään selkeä tavoite koulutuksen suhteen: kaikkien maiden tulee taata kaikille avoin, tasa-arvoinen ja laadukas koulutus sekä elinikäiset oppimismahdollisuudet.

Lyytinen ym. (2019) mukaan ammatilliset opettajakoulutukset vastaavat osaltaan näihin tavoitteisiin tarjoamalla tuleville opettajille valmiudet edistää sosiaalista kestävyttä ja ekososiaalista sivistystä opetuksessaan. Tämä edellyttää, että opettajakoulutuksessa painotetaan inklusiivisia ja kestäväen kehityksen periaatteita, monialaisen yhteistyön merkitystä sekä kulttuurista moninaisuutta ja tasa-arvoa. Opettajakoulutuksen tulee antaa opettajille valmiuksia, jotka tukevat opiskelijoiden kokonaisvaltaista hyvinvointia ja oppimista (Mahlamäki ym. 2019). Tällä tavoin voimme taata, että ammatillinen koulutus vastaa nykyajan työelämän vaatimuksiin, edistää kestävää kehitystä kaikilla tasoilla ja työntekijät voivat työssään hyvin.

Opettajakorkeakoulujen tehtävänä on kouluttaa tulevia ammatillisia opettajia toimimaan kestävästi, jotta he voivat tukea oman ammattialansa opiskelijoiden ja oppilaitoksesta valmistuvien uusien työntekijöiden hyvinvointia ja toiveikasta tulevaisuutta. Tulevaisuuden toiveikkuuden rakentumisessa yksilön ja yhteisön mielen hyvinvoinnilla on suuri merkitys. Mielen hyvinvointi ei rakennu oppilaitosten ulkoisten, korjaavien tukipalvelujen kautta, vaikka niitäkin tarvitaan. Mielen hyvinvointi rakentuu myös opettajien pedagogisena osaamisena. Mielen hyvinvoinnin pedagogiikka on tapa ajatella (Purhonen & Roine, 2024), tapa toimia ja tapa liittää oman ammattiosaamisen ulkopuolella olevaa tietotaitoa osaksi omaa, pedagogista ammatillisuutta.

Ammatillisella opettajakoulutuksella, erityisopettajakoulutuksella sekä opinto-ohjaajan koulutuksella on tärkeä rooli opettajien mielen hyvinvointiosaamisen vahvistamisessa. Opettajan työtä ohjaavien arvojen ja eettisten periaatteiden pohdinta edistää opettajakoulutuksen opiskelijoiden ammatillisen roolin rakentumista, mikä puolestaan vahvistaa kohtaamis- ja vuorovaikutusosaamista. Kohtaamisella ja vuorovaikutuksella on keskeinen merkitys mielen hyvinvoinnin tukemisessa, sillä se luo perustan ihmisten väliselle

ymmärrykselle, tuelle ja yhteisöllisyydelle (World Health Organization, ei pvm.). Laadukas vuorovaikutus ja myönteiset kohtaamiset voivat merkittävästi vahvistaa niin yksilön kuin koko yhteisönkin hyvinvointia. Tämä pohdinta tukee sekä opettajan ammatillista kasvua että hänen omaa jaksamistaan ja hyvinvointiaan. Opettajankoulutukset tarjoavat välineitä, tietoa ja taitoja kohdata opiskelija omine vahvuuksineen ja haasteineen. Opettajankoulutus luo myös mahdollisuuden tunnistaa opettajan työn haasteet ja oman jaksamisen rajat.

Kehitimme Mielihyvin duunissa -hankkeessa opettajakorkeakoulujen ja ammatillisten opettajankoulutusten käyttöön osaamissuosituksia, jotka vahvistavat mielen hyvinvoinnin tukemista. Kehittämistyön tavoitteena on ollut tehdä näkyväksi opettajankoulutusten ja opettajakorkeakoulujen yhteiskunnallinen merkitys hyvinvoinnin vaikutusketjussa aina työelämään siirtyvään nuoreen saakka niin, että työelämässä olisi hyvinvoivia työntekijöitä. Osaamissuosituksia laadittiin ammatillisten opettajakorkeakoulujen edustajien ja opiskelijoiden yhteistyönä. Lisäksi yhteistyössä oli mukana ammatillisia opettajia ja ohjaajia, ammatillisten oppilaitosten johtoa, hankkeen asiantuntijoita sekä hankkeessa vaikuttaneita nuoria.

Tärkeä ja mielenkiintoinen havainto yhteistyön aikana oli, että hankkeessa vaikuttaneet nuoret toivat esille samoja asioita kuin eri henkilöstöryhmien kanssa käydyissä keskusteluissa tuli esille. Kun nuoret puhuivat esimerkiksi opettajien asenteista, ryhmädynamiikan toimimattomuudesta tai mielen hyvinvoinnin haasteista ja ongelmista, opettajat puhuivat paljon opetushenkilöstön osaamisesta, asenteista sekä opiskelijoiden mielen hyvinvoinnin tukemisesta.

Opettajankouluttajien kanssa pohdimme lisäksi, miten opettajankouluttaja voi omalla toiminnallaan vahvistaa ja tukea opettajaopiskelijan mielen hyvinvointia sekä omaa mielen hyvinvointiaan. Näiden keskusteluiden pohjalta kokosimme muutamia keskeisiä näkökulmia siitä, miten ammatilliset opettajankoulutukset tukevat opettajankoulutuksissa olevien opiskelijoiden mielen hyvinvointiin liittyvää osaamista:

- Itsesäätely- ja resilienssitaidot: Opettajankoulutuksissa tuetaan opiskelijoita kehittämään omia itsesäätelytaitojaan, jotka ovat tärkeitä stressinhallinnan ja uupumuksen ennaltaehkäisyn kannalta. Nämä taidot auttavat tulevaisuuden opettajia kohtaamaan työssään haasteita ja palautumaan niistä.
- Psykologisen turvallisuuden vahvistaminen: Koulutuksen avulla opettajankoulutuksen opiskelijat saavat keinoja luoda psykologisesti turvallisia oppimisympäristöjä. Kun opettaja voi hyvin ja ymmärtää turvallisuuden merkityksen, hän voi tukea omia opiskelijoitaan epävarmuuksien kohtaamisessa ja stressin käsittelyssä.
- Tunnetaidot ja empatia: Ammatilliset opettajankoulutukset voivat sisältää tunne- ja vuorovaikutustaitojen kehittämistä. Nämä taidot ovat avainasemassa, kun opettaja kohtaa erilaisia opiskelijoita ja heidän tarpeitaan. Ne auttavat opettajaa ymmärtämään omaa mielen hyvinvointiaan sekä tukemaan omia opiskelijoitaan vastaavissa haasteissa.
- Varhainen puuttuminen ja tunnistaminen: Koulutuksen myötä tulevat opettajat oppivat tunnistamaan merkit, jotka voivat viitata opiskelijan mielen tai heidän oman mielensä

kuormittumiseen. Tämä varhaisen puuttumisen osaaminen auttaa vähentämään vakavampien ongelmien kehittymistä.

- Työhallintataidot ja ammatillinen identiteetti: Ammatillisissa opettajankoulutuksissa kiinnitetään erityistä huomiota opettajan oman ammatillisen identiteetin vahvistamiseen. Kun opettaja tuntee vahvuutensa ja oman roolinsa työyhteisössä, työssä jaksaminen ja mielen hyvinvointi paranevat.
- Reflektio- ja palautetaidot: Koulutuksen myötä tulevat opettajat oppivat refleктоimaan omia kokemuksiaan ja kehittämään kykyä ottaa vastaan sekä antaa palautetta. Reflektiotaidot auttavat opettajaa ymmärtämään paremmin omia tarpeitaan ja rajojaan, mikä tukee jaksamista.

Yhteistyön tuloksena rakentuneet osaamissuosituksiset toimivat ammatillisten opettajankoulutusten opetussuunnitelmien ja pedagogisen kehittämisen tukena. Opettajakorkeakoulut toimivat arvopohjaisesti, eettisesti, vastuullisesti ja sensitiivisesti kouluttaessaan uusia opettajia, opinto-ohjaajia ja erityisopettajia koulutusorganisaatioihin.

Koulutuksessa rakennetaan arvopohjaista ja pedagogista suhtautumista demokraattiseen ja oikeudenmukaiseen oppimiseen sekä tunnustetaan opettajien eettinen vastuu tasa-arvon ja osallisuuden muodostumisessa. Opettajakorkeakoulut luovat myös toivoa hyvinvoivan pedagogisen yhteisön rakentumisesta.

Osaamissuositusten taustalla on arvopohja, joka tukee kaikille opiskelijoille sopivaa ja hyvää (Seppälä ym., 2024) oppimisyhteisöä:

Osaamissuosituksiset

- Opettajakorkeakoulut panostavat hyvinvoinnin ja työkyvyn ylläpitämiseen.
- Opettajakorkeakouluissa luodaan psykologisesti turvallisen oppimisympäristön ja -yhteisön mallia.
- Opettajakorkeakoulut vahvistavat kollegiaalisen yhteistyön työtappaa.
- Opettajakorkeakoulujen opiskelijat ovat aktiivisia toimijoita.
- Opettajakorkeakoulut tukevat opettajia ja opiskelijoita (yhteiskunnan) muutoksissa.
- Opettajakorkeakoulun opettajat ovat hyvinvoinnin tukijoita.

Osaamissuositusten kautta ammatilliset opettajankoulutukset auttavat opettajia kehittämään mielen hyvinvointiosaamista siten, että he voivat paremmin kohdata työelämän vaatimukset ja tukea opiskelijoidensa hyvinvointia. Mielen hyvinvointiosaaminen on kansalaistaito ja tärkeä osa opettajan ammatillista kompetenssia, joka auttaa luomaan kaikkien hyvinvointia tukevaa oppimisyhteisöä. Osaamisen tueksi hankkeessa kehitettiin Mielen hyvinvoinnin pedagoginen osaaja -osaamismerkistö, josta on kerrottu Eskola-Salin ja kumppaneiden artikkelissa Opettajat mielen hyvinvoinnin pedagogisina osaajina.

Pohdittavaa:

- Miten sinä opettajana omalla toiminnallasi vahvistat ja tuet opiskelijoiden mielen hyvinvointia?
- Mitä osaamista tarvitset, jotta voit tukea opiskelijoiden mielen hyvinvointia?
- Mitä verkostoja voit hyödyntää opiskelijoiden mielen hyvinvoinnin vahvistamisessa?

Lähteet

Lyytinen, A., Liljeroos, J., Pekkola, E., Kosonen, J., Mykkänen, M. & Kivistö, J. (2019). Ammatillinen opettajankoulutus Suomessa: reunaehdot, rakenteet ja profiilit. *Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2019:10*. Opetus- ja kulttuuriministeriö. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161473/OKM_10_2019_Ammatillinen%20opettajankoulutus%20Suomessa.pdf?sequence=1

Mahlamäki-Kultanen, S., Happo, I. & Perunka, S. (2019). Ammatillisen opettajankoulutuksen säädöspohja ja opetussuunnitelmien kehittäminen. *UAS Journal 1* <https://uasjournal.fi/1-2019/ammattillinen-opettajankoulutus-osaamisen-viitekehys/>

Purhonen, K. & Roine, M. (2024). *Opettajat ja oppilaitokset mukaan opiskelijoiden mielen hyvinvoinnin talkoisiin*. TAMK journal 22.10.2024. <https://sites.tuni.fi/tamk-julkaisut/pedagogiset-ratkaisut/opettajat-ja-oppilaitokset-mukaan-opiskelijoiden-mielen-hyvinvoinnin-talkoisiin-kirsi-purhonen-ja-mira-roine/>

Seppälä, M., Kuusisto, E., & Mäkihonko, M. (2024). Ammatillisen koulutuksen opettajat ja inklusio. *Ammattikasvatuksen aikakauskirja*, 26(3), 48–69. <https://doi.org/10.54329/akakk.148290>

Ulkoministeriö. (ei pvm.) *Agenda 2030 -kestävän kehityksen tavoitteet*. Haettu 30.11.2024. <https://um.fi/agenda-2030-kestavan-kehityksen-tavoitteet>

World Health Organization. (ei pvm.). *Health and Well-Being*. Haettu 17.12.2024. <https://www.who.int/Data/Gho/Data/Major-Themes/Health-and-Well-Being>

Opettajat mielen hyvinvoinnin pedagogisina osaajina

*Nina Eskola-Salin, Tarja Juurakko-Koskinen, Jukka Kemppi,
Kosti Nivalainen, Tarja Tikkanen, Taina Eweiss ja Kirsi Purhonen*

Mielen hyvinvointi vaikuttaa oppimiseen. Opetus- ja ohjaustyöllä voidaan vaikuttaa näiden taitojen vahvistumiseen samalla tavalla kuin muidenkin geneeristen taitojen hankkimiseen. Oppilaitoksissa mielen hyvinvoinnin pulmat voivat näkyä muun muassa poissaoloina, keskittymisvaikeuksina, sosiaalisina suhdekiemuroina, yksinäisyytenä, eristäytymisenä, kiusaamiskokemuksina, ahdistuksena ja talousvaikeuksina (Purhonen & Roine, 2024). Moniin mielen hyvinvoinnin haasteisiin voidaan kuitenkin vastata, ja niitä voidaan ennaltaehkäistä vahvistamalla opiskelijaryhmän yhteisöllisyyttä sekä tukemalla yksilön minäpystyvyyttä ja omien vahvuuksien ja voimavarojen tunnistamista. Tämä mahdollistuu opettajan tai ohjaajan tietoisilla pedagogisilla valinnoilla ja kohtaamisilla.

Mielen hyvinvointi, siitä huolehtiminen ja sen tukeminen eivät ole vain erityisosaamista vaativia erityistaitoja, vaan ne tulisi nähdä sekä yksilön kansalaistaitona että opettajan arkisina pedagogisina ratkaisuin. Opettaja ei ole terapeutti, kuraattori eikä opinto-ohjaaja, vaan hänellä on tärkeä oma roolinsa opiskelijan mielen hyvinvoinnin vahvistamisessa. Opettajan ei tarvitse ottaa hoitaakseen myöskään kodin, huoltajien tai lähiyhteisön roolia, mutta omalla toiminnallaan ja omasta roolistaan käsin hän voi olla avainasemassa tukemassa opiskelijoiden mielen hyvinvointia ja vahvistamassa heidän mielenterveystaitojaan.

Ammatillisen opettajan mielenterveysosaamisen tarve nousi esille Opetushallituksen julkaisemassa Osaamisen ennakointifoorumin raportissa (Opetushallitus, 2023). Raportissa ammatillisen koulutuksen opettajien tulevaisuuden osaamistarpeista mielenterveysosaamisen tarve sijoittuu ensimmäiselle sijalle. Raportti itsessään kertoo jo siitä, että opettajat tunnistavat neuvottomuutensa mielenterveyden ongelmien ja pulmien käsittelyssä oppilaitoksissa ja opetustilanteissa. Osaamisen vahvistamiseen tarvitaan keinoja, joilla opettaja voi tukea opiskelijoiden mielen hyvinvointia omasta tehtävästään käsin, pedagogisin keinoin ja ryhtymättä itse terapeutiksi.

Voivatko osaamismerkkit auttaa opettajia hahmottamaan oman roolinsa opiskelijan mielen hyvinvoinnin pedagogisena vahvistajana?

Mielihyvin duunissa -hankkeessa kehitettiin osaamismerkistö, jonka rakentamisen lähtökohtana oli mielen hyvinvointitiedon yhdistäminen oppilaitoksissa tapahtuvaan opettajien pedagogiseen toimintaan. Osaamismerkkien tietoperusta sai alkunsa Mielihyvin duunissa -hankkeen mielenterveyden, kuntoutuksen, terapeuttien ja työkyvyn ammattilaisten yhteis-

kehittämisen työpajassa. Tietoa peilattiin nuorten sanoittamiin kokemuksiin opintoihin tai työelämään liittyvistä mielen hyvinvoinnin pulmista.

Opettajan pedagogisesta osaamisesta tunnistettiin kuusi mielen hyvinvointia tukevaa aktiivisen toimijuuden osaamisaluetta, joista muodostettiin Mielen hyvinvoinnin pedagogisen osaajan osaamismerkistö. Opettaja toimii omasta roolistaan käsin 1) mielen hyvinvoinnin tunnistajana, 2) mielen hyvinvointia vahvistavana opettajana, 3) mielen hyvinvointia tukevana yksilöohjaajana, 4) hyvällä mielellä työelämään saattajana, 5) hyvän mielen työelämävalmentajana ja 6) oman mielen hyvinvoinnin vahvistajana (kuvio 1).



Kuvio 1. Mielen hyvinvoinnin pedagoginen osaaja -osaamismerkistön osaamismerkit.

Mielen hyvinvoinnin pedagogiikka ei ole irrallinen osa opettajan ja ohjaajan työtä, vaan ikään kuin pystyyn nostetut mielen hyvinvoinnin tuntosarvet, joiden avulla on mahdollista tarkastella sekä omaa että työ- ja oppimisyhteisön toimintaa. Se on sitä, että tietoisesti kiinnittää huomiota niihin pieniin hetkiin ja arkisiin valintoihin, joissa voi omalta osaltaan olla tukemassa ja kannustamassa opiskelijaa, vahvistamassa yhteisöllisyyttä ja luomassa turvallista ja sallivaa ilmapiiriä. Se on omasta hyvinvoinnista huolehtimista, opetus- ja ohjausmenetelmien valintaa, minäpystyvyyttä vahvistavaa ohjausta sekä yhteistyötä työelämän ja mielen hyvinvointia tukevan palveluverkoston kanssa, kuten liitteenä 1 olevassa taulukossa kuvataan.

Osaamismerkein ohjautuva oppiminen näyttää pilottimme perusteella tarjonneen mahdollisuuden jäsentää mielen hyvinvoinnin pedagogista osaamista "opettajan kokoisina" palasina ja nähdä se kiinteänä osana opetus- ja ohjaustyön arkea. Palautteista nousee esiin oivallus siitä, miten mielen hyvinvointia tukeva pedagogiikka on kaikissa opettajan toimissa läsnä oleva viitekehys, joka ohjaa opetus- ja ohjaustyötä sen suunnittelusta ja toteutuksesta aina palautteen antoon asti.

”Eniten sain vahvistusta siihen, kuinka tärkeätä on linkittää mielen hyvinvointi osaksi opetusohjelmaa sekä opintojaksoilla jatkuvasti mukana kulkevaksi kokonaisuudeksi, ei miksiäkään irralliseksi kokonaisuudeksi vaan jokainen kohtaaminen on merkityksellinen mielen hyvinvoinnin osalta.”

”Opiskelijan mielen hyvinvoinnin tukeminen ei ole yksittäisiä tekoja vaan toimintaa ohjaava viitekehys.”

”Mielen hyvinvoinnin tukeminen on hyvin tavallisia ihmisenkokoisia asioita, joita on melko helppostikin tuotavissa tavalliseen arkeen ja on tärkeää tehdä asian eteen tietoisia valintoja.”

”Mielen hyvinvoinnista on puhuttu ja puhutaan paljon, joten asia sinänsä ei ollut uutta. Mutta paras anti oli juurikin se, että nyt osaan jäsenellä aiheetta paremmin, tunnistaa siihen liittyviä palasia ja minulla on ajatus siitä, kuinka voin ja haluan panostaa jatkossa mielen hyvinvointiin ja sen huomioimiseen ”kaikessa” tekemisessäni.”

(Nimettömät palautteen antajat)

Osaamismerkki tarjosivat mahdollisuuden pysähtyä ja syventyä asian äärelle. Osaamismerkkeihin liittyvät osaamisen osoittamisen tehtävät toimivat hyvänä keinona oman ajattelun jäsentämisessä ja yhteiseen keskusteluun aktivoinnissa.

”Osaamismerkki olivat minulle tärkeä motivaation lähde. Ne antoivat minulle lisää työkaluja ja varmuutta toimia mielen hyvinvoinnin edistäjänä omassa opetustyössäni.”

”Opin, että pienillä teoilla voimme tarjota mielenterveyden parissa omaa matkaa tekeville oppijoille parempia taitoja ja kohtaamisia kasvattaa ymmärrystään omaan itseensä ja ympäröivään maailmaan.”

(Nimettömät palautteen antajat)

Pohdittavaa:

- Millaisena sinä näet opetus- ja ohjaushenkilöstön roolin opiskelijan mielen hyvinvoinnin tukemisessa?
- Mitkä tekijät sinun alallasi kuormittavat opiskelijoita ja haastavat heidän jaksamistaan?
- Voitko pedagogisin keinoin auttaa heitä? Entä mistä sinä voit hankkia mielen hyvinvointiosaamista oman pedagogisen osaamisesi vahvistamiseksi?

Lähteet

Opetushallitus. (2023). *Opetushallitus ennakoi*. Haettu.2.1.2025.
<https://www.oph.fi/fi/tietoaineistot-ja-analyysit/ennakointi>

Purhonen, K. & Roine, M. (2024). Opettajat ja oppilaitokset mukaan opiskelijoiden mielen hyvinvoinnin talkoisiin.
<https://sites.tuni.fi/tamk-julkaisut/pedagogiset-ratkaisut/opettajat-ja-oppilaitokset-mukaan-opiskelijoiden-mielen-hyvinvoinnin-talkoisiin-kirsi-purhonen-ja-mira-roine/>

Liite 1. Ks seuraava sivu

Osaamismerkki	Osaamistavoitteet
<p>Mielen hyvinvoinnin tunnistaja Mielen hyvinvoinnin tunnistaja -mikromerkin saaja tiedostaa mielen hyvinvoinnin tukemisen merkityksen opettajan työssään. Hän tunnistaa mielen hyvinvointia uhkaavia ja vahvistavia tekijöitä sekä keskeisimmät yhteistyötahot ja palvelut.</p>	<p>Osaamismerkin saaja tunnistaa mielen hyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä ja tiedostaa mielenhyvinvoinnin tukemisen merkityksen ja mahdollisuudet opettajan työssä. Hän ymmärtää, miten mielenterveystaidot vaikuttavat mielen hyvinvointiin. Hän tunnistaa opiskeluhuollon, oppimisen tukipalvelujen ja ehkäisevän työn monialaiset ja -ammattilliset verkostot.</p>
<p>Mielen hyvinvointia vahvistava opettaja Mielen hyvinvointia vahvistava opettaja -mikromerkin saanut opettaja tuntee mielen hyvinvointia edistäviä yhteisöllisiä opetus- ja ohjausmenetelmiä ja soveltaa niitä opetuksessaan.</p>	<p>Osaamismerkin saaja osaa hyödyntää mielen hyvinvointia tukevia menetelmiä suunnitellessaan ja toteuttaessaan opiskelijaryhmälleen oppimisprosesseja ja -tuokioita. Hän osaa perustellen valita yhteisöllisyyttä tukevia menetelmiä, jotka mahdollistavat opiskelijan itsetuntemuksen ja vuorovaikutus- ja tunnetaitojen kehittymisen sekä mielen hyvinvoinnin vahvistumisen.</p>
<p>Mielen hyvinvointia tukeva yksilöohjaaja Mielen hyvinvointia tukeva yksilöohjaaja -mikromerkin saanut opettaja tuntee mielen hyvinvointia edistäviä ohjausmenetelmiä ja soveltaa niitä yksilöohjauksessaan osana moniammatillista verkostoa.</p>	<p>Osaamismerkin saaja osaa tunnistaa opiskelijan mielen hyvinvointiin liittyviä tuen tarpeita. Hän tuntee mielen hyvinvointia edistäviä ohjausmenetelmiä ja soveltaa niitä yksilöohjauksessaan. Osaamismerkin saaja toimii osana moniammatillista mielen hyvinvoinnin tuen verkostoa.</p>
<p>Hyvällä mielellä työelämään saattaja Hyvällä mielellä työelämään saattaja -mikromerkin saanut opettaja vahvistaa opiskelijoiden mielen hyvinvointitaitoja heidän siirtyessä työelämään.</p>	<p>Osaamismerkin saaja osaa vahvistaa opiskelijan työelämätaitoja mielen hyvinvoinnin näkökulmasta valmentaessaan häntä työelämään. Hän osaa rohkaista opiskelijaa tunnistamaan omia vahvuuksiaan suhteessa yhteiskunnan tarpeisiin ja tulevaisuuden työelämätaitoihin.</p>
<p>Hyvän mielen työelämävalmentaja Hyvän mielen työelämävalmentaja -mikromerkin saanut opettaja perehdyttää ja valmentaa työelämän edustajia hyödyntämään mielen hyvinvointia tukevia menetelmiä perehdytyksessä, ohjauksessa ja palautteen antamisessa.</p>	<p>Osaamismerkin saaja osaa perehdyttää työelämän toimijoita teemoihin, jotka liittyvät mielen hyvinvoinnin merkitykseen ja tukemiseen työyhteisössä. Hän osaa valmentaa työelämän edustajia opiskelijoiden moninaisuuden huomioimiseen sekä yksilölliseen ja osallisuutta tukevaan ohjaukseen.</p>
<p>Oman mielen hyvinvoinnin vahvistaja Oman mielen hyvinvoinnin vahvistaja -mikromerkin saanut opettaja huolehtii myös omasta mielen hyvinvoinnistaan ja tunnistaa sen merkityksen opetus- ja ohjaustyössä. Oman mielen hyvinvoinnin vahvistaja -mikromerkki on osa Mielen hyvinvoinnin osaaja -metamerkkiä.</p>	<p>Osaamismerkin saaja osaa pohtia opiskelijoiden mielen hyvinvoinnin tukemiseen liittyviä arvojaan, eettisiä periaatteitaan ja ennakkoletuksiaan. Hän osaa huomioida myös oman mielen hyvinvointinsa ja siitä huolehtimisen osana opetus- ja ohjaustyötä.</p>

Toivo opettajan työvälteenä

*Jukka Kemppi, Tarja Tikkanen,
Nina Eskola-Salin ja Tuija Nissinen*

Toivo löytyy, kun uskaltaa kohdata toivottomuuden ja rakentaa selviytymistarinoita, jotka tuovat esiin toiveikkuuden omassa työssä. Toivo on olennainen osa opettajan arkea, ja sen merkitys korostuu etenkin vaikeita aikoina. Tämä edellyttää sen pohtimista, miten kohtaamme toisemme työpaikalla ja tunnemme oman työmme merkityksen. Tässä artikkelissa kuvataan Mielihyvin duunissa -hankkeessa toteutettua opettajille ja ohjaajille suunnattua hyvinvointivalmennusta sekä opettajan mielen hyvinvointitaitojen huomioimista opetuksessa.

Pajulahden urheiluopisto ja kaunis syysää tarjosivat inspiroivat puitteet, kun Mielihyvin duunissa -hankkeen yhteistyöoppilaitosten opettajat ja ohjaajat kokoontuivat kaksipäiväiseen valmennukseen teemalla "Toivo opettajan työvälteenä". Paikalla oli opetus- ja ohjausalan ammattilaisia Ammattiopisto Tavastiasta, Ammattiopisto Spesiasta, Saimaan ammattiopistosta, Valkeakosken ammattiopistosta, Keski-Uudenmaan koulutuskuntayhtymä Keudasta sekä Tampereen ammattikorkeakoulusta. Valmennuksessa pohdimme mielen hyvinvointia tukevien menetelmien soveltamista oppilaitosten arkeen sekä tutustuimme hankkeessa kehittämäämme Mielen hyvinvoinnin pedagoginen osaaja -osaamismerkkiin. Osallistujilla oli mahdollisuus suorittaa osaamismerkkin mikromerkkejä.

Ensimmäisen päivän aluksi onnistuimme luomaan luottamuksellisen ja turvallisen ilmapiirin, jossa jokaisella oli lupa olla oma itsensä ja jossa kenelläkään ei ollut oikeutta sanoa, kuinka toisen kuului olla. Mielenterveyden keskusliiton asiantuntijat johdattivat osallistujat työn merkityksellisuuden pohtimiseen lämmittelyharjoitusten ja lempeyden korttien avulla. Ihmisen jaksamista havainnollistimme voimavara-akun avulla. Akku vaatii sekä lataamista että kuluttamista pysyäkseen tasapainossa – rentoutuminen ja hetket ilman vaatimuksia ovat ratkaisevia. Rentoutuminen ja irrottautuminen työstä ovat tärkeitä hyvinvoinnin tukipilareita, jotka vaativat tietoista suunnittelua. Rentoutuminen on tila, joka ei vaadi meiltä jatkuvaa fyysistä ja älyllistä ponnistelua. Työn tekemisen merkityksellisyys tulee tietystä määrästä autonomiaa eli vapaudesta tehdä omia päätöksiä ilman tiukkoja aikatauluja. Lisäksi harjoittelimme arvostavaa kommunikointia ja "ei"-sanon sanomista rakentavasti. Oman jaksaminen kannalta on merkittävää pohtia sitä, millaisille asioille sanot "kyllä" ja millaisille "ei".

Toisena valmennuspäivänä Tampereen ammattikorkeakoulun ammatillisen opettajakorkeakoulun kouluttajat johdattelivat osallistujat tutustumaan "Oman mielen hyvinvoinnin vahvistaja" -osaamismerkkiin. Tehtävänä oli tunnistaa niitä arvoja ja keinoja, jotka tukevat mielen hyvinvointia ja toivon ylläpitämistä ammattilaisena. Rauhoittavassa ja inspiroivassa luonnossa kävellessämme pohdimme mielen hyvinvointia edistäviä kokemuksia ja tavoitteita. Liike,

aistimukset ja eettiset elämykset tarjosivat visuaalisen tavan jäsentää omia ajatuksia, ja sen tuloksena syntyi hyvän mielen aarrekartta.

Tutustuimme myös ”Hyvällä mielellä työelämään saattaja” -osaamismerkkiin, jonka tavoitteena on tukea opiskelijan siirtymistä työelämään, vahvistaa minäpystyvyyttä ja ohjata urasuunnittelussa. Toiminnallisen lautapelin avulla loimme opetus- ja ohjaushenkilöstölle kuvauksen keinoista, joiden avulla voi vahvistaa opiskelijan minäpystyvyyttä, tunnistaa vahvuuksia ja kehittämiskohteita, suuntautua kannustavan ohjauksen avulla tulevaisuuteen sekä opetella pitämään huolta oman mielen hyvinvoinnista.

Valmennus päättyi oivallukseen siitä, kuinka tärkeää on irrottautua aika ajoin arjen ympäristöstä ja antaa tilaa uusille näkökulmille. Merkityksellisyyden kokemukset syntyvät usein rauhallisessa ympäristössä, jossa ajatuksille ja vuorovaikutukselle on tilaa. Yhteiset hetket opettivat, että rento mieli on luova mieli – ja toivo avain hyvinvointiin.

Pohdittavaa:

- Miten toivon puhe kuluu sinun työssäsi?
- Miten sinä voit tehdä opiskelijoittesi toivon ylläpitämiseksi?
- Kuinka sinä luot toivoa omaan työhösi?



Osa III

Koulusta ja opinnoista
työelämään



Kestävää uraohjausta etsimässä

Tarja Juurakko-Koskinen ja Tarja Tikkanen

Uraohjaus on moniulotteinen prosessi, jonka tavoitteena on tukea opiskelijoiden ammatillista kehittymistä ja kasvua hyvinvoiviksi ammattilaisiksi. Uraohjauksessa opiskelijat ovat keskiössä ja opetus- ja ohjausalan ammattilaiset tukevat opiskelijoiden matkaa eri menetelmin. Opiskelijoiden ryhmä- ja henkilökohtainen toimijuus prosessissa vahvistaa heidän kiinnostamistaan ammattialaan ja sitä kautta tulevaan työhön. Matka ei ole aina kivuton vaan sisältää usein myös opiskelijan mielen hyvinvointia kuormittavia tekijöitä.

Kestävän uraohjauksen lähtökohtana on sosiaaliseen kestävyysperustuva ajattelu, jota Karvonen ja Uotinen (2024) kuvaavat kasvatuksen ja koulutuksen näkökulmasta osaamisen tasapuolisena kartuttamisena ja eri väestöryhmien välisen yhdenvertaisuuden ja hyvinvoinnin lisäämisena. Oppilaitoksissa tulisi edistää sellaisia toimintatapoja, jotka madaltavat tarpeettomia hierarkioita, lisäävät mahdollisuuksia osallisuuteen ja yhteisöllisyyteen sekä rakentavat yhdenvertaisia käytäntöjä. Aaltonen (2022) ja Sovalan (2021) tuovat esiin myös sosiaalisen kestävyysperustaisen ulottuvuuden, joka pitää sisällään mm. koulutuksen vaikutusten arvioinnin pidemmällä aikavälillä.

Uraohjauksen tehtävänä on auttaa, tukea ja opastaa ihmisiä löytämään oma paikkansa muuttuvassa ja epävarmassa maailmassa. Uraohjaus on ohjattavan ja uraohjaajan välinen ohjattavan uran ja työelämän suunnitteluun liittyvä yhteistyöprosessi, joka perustuu luottamukselliseen vuorovaikutussuhteeseen. (European Lifelong Guidance Policy Development Network. 2014). Tässä artikkelissa kestävä uraohjauksen yhtenä lähtökohtana on mielen hyvinvointi. Tällöin kestävä uraohjauksen tulee olla myös konkreettisia tekoja ja toimintatapoja, jotka ovat opiskelijoille, oppilaitosten henkilöstölle ja verkostoille saavutettavia, selkeitä ja ymmärrettäviä.

Kestävän uraohjauksen mallin kehittäminen

Mallia lähdettiin kehittämään yhdessä Mielihyvin duunissa -hankkeessa (2023–2024) mukana olleiden ammatillisten oppilaitosten kumppaneiden kanssa. Valtaosan osallistujista muodostivat opinto-ohjaajat ja erään ammatillisen oppilaitoksen ohjaushenkilöstö. Kokonaisuudessaan osallistujia oli noin 30. Etsimme oppilaitosten henkilöstön kanssa vastauksia seuraaviin kysymyksiin:

- Mitä tarkoitetaan kestäväällä uraohjauksella?
- Mitä kestävä uraohjaus voisi olla toimintana oppilaitoksissa?
- Miten huomioida mielen hyvinvointi osana uraohjausta?

Kestävän uraohjauksen mallin työstämiseen varasimme kaksi tapaamiskertaa verkossa oppilaitosten kumppaneiden kanssa. Ensimmäisellä kerralla mietimme tekijöitä, joita kestävään, mielen hyvinvointia tukevaan uraohjaukseen kuuluu opintoihin hakeutumisessa ja niiden alkuvaiheessa, opintojen aikana sekä valmistumisen kynnyksellä. Toisella tapaamiskerralla syvensimme ja konkretisoimme edellisen tapaamiskerran pohdintoja eteenpäin. Jäsensimme osallistujien tuottamat ajatukset kolmeen tasoon, joista **ensimmäinen** on uraohjaukselle oppilaitoksissa asetetut tavoitteet ja arvot. Nämä luovat uraohjaukselle perustan oppilaitoksen toiminnassa. **Toinen** taso muodostui suunnitelmista, joita oppilaitoksissa on tehty tavoitteiden ja arvojen toteuttamiseksi. Konkreettisena esimerkkinä tästä on ohjaussuunnitelma.

Kolmanneksi luokittelun tasoksi nimesimme käytännöt ja arjen toiminnan, joiden kautta uraohjaus konkreettisesti näyttäytyy opiskelijoille, henkilöstölle ja yhteistyökumppaneille.

Työskentelyn tuloksena kestävä uraohjauksen tavoitteiksi ja arvoiksi määriteltiin opintojen alkuvaiheessa se, että hakijat tai opiskelijat kokevat, että ovat tervetulleita oppilaitokseen ja kuuluvat yhteisöön. Yhtä tärkeää on opiskelijan omien lähtökohtien ja voimavarojen huomioiminen opiskelun perustana. Näiden pohjalla on ajankohtainen ja oikea tieto opinnoista ja oppilaitoksesta muun muassa oppilaitosten verkkosivuilla ja Opintopolku.fi-palvelussa. Suunnitelmataso muodostuu keinoista, joiden avulla tavoitteisiin päästään. Näitä keinoja ovat eri alojen työpaikkoihin tutustuminen, ryhmäytymisen tukeminen sekä HOKSin eli henkilökohtaisen osaamisen kehittämisen suunnitelman tekeminen. Käytännön arjen toimintatapoja ovat muun muassa hakuvaiheen henkilökohtainen ohjaus, tutustumispäivät, koulutuskokeilut ja ryhmäytyspäivät. HOKS-prosessissa olennaista on pohtia hakijan tai jo opintonsa aloittaneen opiskelijan vahvuuksia, tunnistaa hänen mielenkiinnon kohteitaan suhteessa koulutuksen sisältöihin ja sen tuottamiin valmiuksiin sekä pohtia niitä yhdessä opiskelijan kanssa. Alkuvaiheen tärkeät, kaikkea toimintaa läpäisevät sanat ovat innostaminen ja kannustaminen.

Opintojen aikaisen uraohjauksen tavoitteena on syventää kokemusta ryhmään, ryhmiin ja oppilaitosyhteisöön kuulumisesta sekä opiskelijan äänen kuulluksi tuleminen. Tavoitteissa korostuvat oppimisyhteisön turvallisuus ja kohtaaminen eri tilanteissa sekä opiskelijan oman motivaation ja toimijuuden tukeminen. Opintojen edetessä oppilaitoksessa on mahdollistettava toimiva ryhmänohjaus ja ryhmäytymisen tukeminen, opintojen valinnaisuus, sopivasti annosteltu tieto ja sen kertaus sekä ammatti-identiteetin kehittyminen ja työelämäyhteistyö. Opiskelijoille on taattava riittävästi aikaa oppia turvallisessa ilmapiirissä ja onnistumisen kokemuksia, jotta he voivat luottaa oppimiseensa ja osaamisensa kehittymiseen. Oikea-aikaisen ohjauksen ja tuen lisäksi vertaistuki ja mallioppiminen sitovat osaltaan opiskelijaa opintoihin ja yhteisöön. Kaiken edellytyksenä on oppilaitoksessa toteutuva kohtaamisen kulttuuri ja yhteistyö: jokainen opiskelija tietää, kuka voi auttaa ja mistä apua on saatavissa. Opiskelijoiden kohtaamisissa pitäisi aina olla mahdollisuus kysyä, mitä opiskelijalle kuuluu, ja myös kuunnella ja kuulla vastaus.

Viimeistään valmistumisvaiheessa katse suunnataan tulevaan, opiskelijan opintojen jälkeiseen elämään. Tärkeinä tavoitteina ammatillisen koulutuksen näkökulmasta ovat opiskelijan työnhakutaitojen kehittyminen ja työllistymisen tukeminen, mutta myös jatko-koulutusmahdollisuuksien ja -kiinnostusten kartoittaminen. Urasuunnitelman tekemiseksi, sen oikea-aikaiseksi päivittämiseksi ja ohjaamiseksi oppilaitoksissa järjestetään ohjauspisteitä,

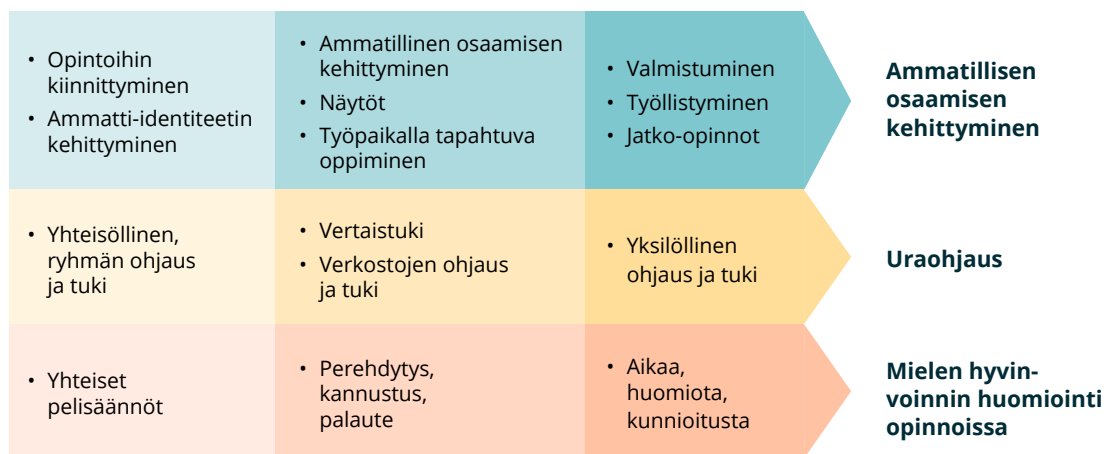
työnhakupajoja ja CV-klinikoita sekä annetaan henkilökohtaista ohjausta. Tärkeää näissä kohtaamisissa on antaa opiskelijalle tilaisuus oman uransa mahdollisuuksien prosessointiin. Ohjaajan tehtävänä on kysyä, kuunnella ja antaa aikaa, jotta opiskelija voi huomata omia onnistumisiaan, oivaltaa osaamistaan ja oppia luottamaan omiin mahdollisuuksiinsa. Jälkiohjausveloitteen käyttöön ottaminen myös ammatillisessa koulutuksessa lisäisi opiskelijoiden yhdenvertaisuutta (OPH 2020).

Kestävän uraohjauksen malli

Kestävän uraohjauksen mallin rakentamisen taustalla oli tarve ymmärtää, jäsentää ja konkretisoida, mitä kestävällä uraohjauksella tarkoitetaan ammatillisen koulutuksen kontekstissa mielen hyvinvointi huomioiden. Prosessi yhdessä ohjaussalan ammattilaisten kanssa konkretisoi tavoitteita ja arvoja, suunnitelmia ja toimintakäytäntöjä. Halusimme lisätä malliin selkeästi näkyviin myös opiskelijoiden ammatillisen osaamisen kehittymisen ja mielen hyvinvoinnin, jolloin kestävä uraohjaus ei ole vain ohjaajien toimintaa vaan kaikkien yhteistä, vaiheittain etenevää työtä ja osa opiskelijoiden elämää.

Kuviossa 1 kestävä uraohjauksen mallin kolme osa-aluetta on kuvattu erillisinä nuolina, jotka kulkevat opiskelijan opintojen alkuvaiheesta opintojen etenemisen kautta valmistumiseen. Käytännössä opiskelijan elämässä ja oppilaitosten arjessa ammatillinen kehittyminen, hyvinvoinnin tukeminen ja uraohjaus toteutuvat päällekkäin, toisiinsa kietoutuneina. Jokainen osa-alue, kuviossa nuoli, kuvaa yleisellä tasolla toimintaa ja tavoitteita, joita opiskelupolun aikana tapahtuu tai tulisi tapahtua osana kestävä uraohjausta.

Kestävän uraohjauksen malli ammatillisissa opinnoissa



Tarja Juurakko-Koskinen ja Tarja Tikkanen, 2024

Kuvio 1. Kestävän uraohjauksen malli ammatillisissa opinnoissa (Juurakko-Koskinen & Tikkanen, 2024).

Ammatillisen osaamisen kehittyminen on ammatillisen koulutuksen päätavoite, joka alkaa opintoihin kiinnittymisellä ja ammatti-identiteetin muodostumisella. Mielen hyvinvoinnin näkökulmasta alussa on tärkeää vahvistaa ryhmään ja yhteisöön kuulumista yhteisillä pelisäännöillä, joiden laatimiseen ja sisäistämiseen jokainen osallistuu. Uraohjauksen painopisteenä on tukea turvallisen yhteisön syntymistä muun muassa ryhmän ohjauksen kautta. Opintojen edetessä opiskelijan ammatillinen osaaminen kehittyy ja mukaan tulevat osaamisen näytöt sekä työpaikalla tapahtuva oppiminen, jolloin työelämän pelisääntöjen oppiminen on tärkeää.

Opiskelijan hyvinvointiin vaikuttavat oleellisesti työelämän pelisääntöihin perehdyttäminen, oppimiseen kannustaminen ja siitä annettava palaute. Uraohjauksen näkökulmasta tässä vaiheessa tulisi hyödyntää vertaisten sekä oppilaitosten sisäisten ja ulkoisten verkostojen tukea opiskelijoiden ohjauksessa. Opinnoista valmistumisen vaiheessa työnhaku ja työnhakutaitojen kehittyminen ovat keskeisiä. Valmistuva opiskelija tarvitsee Onnismaan (2011) sanoin aikaa, huomiota ja kunnioitusta, jota myös yksilöllinen uraohjaus voi tarjota.

Kestävän uraohjauksen mallissamme huomionarvoista on, että se alkaa ryhmien ja yhteisöjen rakentamisesta – ei henkilökohtaisesta ohjausprosessista – ja täsmentyy vähitellen enemmän yksittäisen opiskelijan kehittymisen ja tavoitteet huomioivaksi. Lisäksi mallin toimintatavat ja tavoitteet risteävät eriaikaisesti ja limittäin oppilaitosyhteisön ja opiskelijoiden tarpeitten mukaan. Kestävän uraohjauksen mallin osa-alueiden tiedostaminen, tunnistaminen ja käyttöön ottaminen oppilaitosten arjen toiminnassa ja käytännöissä tukee jokaisen opiskelijan ja henkilöstön jäsenen sekä oppilaitosten yhteistyökumppaneiden toimijuutta, osallisuutta ja yhteisöllisyyttä.

Kestävä uraohjaus katsoo yhdessä opiskelijan kanssa hänen tulevaisuuttaan osana yhteisöä ja yhteiskuntaa. Se saa käyttövoimansa opiskelijasta, hänen opinnoistaan ja niiden tuottamista valmiuksista ja kokemuksista ryhmän ja oppilaitosyhteisön jäsenenä. Uraohjaus auttaa navigoimaan kohti epävarmaa tulevaisuutta siten, että opiskelija voi uskoa omiin selviytymismahdollisuuksiinsa yhteiskunnan jäsenenä. Kestävä uraohjaus on osa sosiaalista kestävyttä, jonka tulee tukea yhteisön jokaisen jäsenen hyvinvointia ja yhdenvertaisuutta nyt ja tulevaisuudessa. Se tarkoittaa mahdollisuutta toimia ja osallistua yhteisön toimintaan sen merkityksellisenä jäsenenä.

Lähteet

Aaltonen, E. (2.6.2022). Mitä sosiaalinen kestävyys on ja miten sitä voi mitata? Tampereen yliopiston verkkosivut. *Alusta!*
<https://www.tuni.fi/alustalehti/2022/06/02/mita-sosiaalinen-kestavyys-on-ja-miten-sita-voimitata/>

European Lifelong Guidance Policy Development Network. (2014). European Lifelong Guidance Policy Development: Glossary. *ELPGN Tools No.2*.
<https://www.elgpn.eu/publications/browse-by-language/english/elgpn-tools-no.-2-llg-glossary/>

Juurakko-Koskinen, T. & Tikkanen, T. 2024. Kestävän uraohjauksen malli ammatillisissa opinnoissa. Ppt-esitys.

Karvonen, S. ja Uotinen, J. (1/2024). *Sosiaalinen kestävyys*.
<https://www.oph.fi/fi/opettajat-ja-kasvattajat/sosiaalinen-kestavyys>

Onnismaa, J. (2011). Ohjaus- ja neuvontatyö: *Aikaa, huomiota ja kunnioitusta* (3. p.). Gaudeamus Helsinki University Press.

Opetushallitus. (11.6.2020). *Ammatillisen perustutkinnon suorittaneille tarjottavan jatko-ohjauksen nykytilaa ja kehittämistarpeita selvitettiin*. Haettu 4.1.2025.
<https://www.oph.fi/fi/uutiset/2020/ammattillisen-perustutkinnon-suorittaneille-tarjottavan-jatko-ohjauksen-nykytilaa-ja>

Nuoret odottavat työnantajilta realismia, yksilöllistä tukea ja kohtaamisia

Tiina Sassali ja Mira Roine

Mielihyvin duunissa -hankkeen tavoitteena on ollut kehittää kestäväää työelämää yhdessä nuorten kanssa. Tämän tavoitteen edistämiseksi olemme nähneet tärkeäksi varmistaa erityisesti niiden nuorten kuulluksi tulemisen, joiden työelämään kiinnittyminen on eriyistä haastavaa. Koulutuksen ja työelämän ulkopuolelle jäämisen riskissä ovat erityisesti nuoret, joiden taustalla on huono-osaisuuden periytymiseen liittyviä tekijöitä. Esimerkiksi vanhempien matala sosioekonominen asema, koulukiusaamiskokemukset, nuorena alkaneet päihdeongelmat, koulupudokkuus, nuorena vanhemmaksi tuleminen, maahanmuuttajatausta sekä lastensuojelutoimien kohteena oleminen lisäävät nuorten riskiä jäädä koulutuksen ja työelämän ulkopuolelle (ks. esim. Saarinen 2024).

Toisaalta työelämään kiinnittymisen ja mielenterveyden haasteet koskevat yhä laajemmin koko ikäluokkaa. Viime vuosina on keskusteluun nostettu myös esimerkiksi koulussa ja opinnoissa hyvin pärjäävien nuorten jaksamisen haasteet, jotka voivat pitkittyessään johtaa mielenterveysongelmiin ja niiden myötä pahimmillaan koulutusuran katkeamiseen. (ks. esim. Hirvonen H. 2024; Åström & Nurmilaakso 2024).

Nuorten työelämään kiinnittymisen pitkittyminen tai pahimmassa tapauksessa työmarkkinoilta syrjäytyminen aiheuttaa työmarkkinoiden näkökulmasta ei-toivottuja seurauksia, kun työvoimapulasta kärsivät työnantajat menettävät potentiaalisia työntekijöitä ja tulevaisuuden osaajia. Nuorena pitkään jatkuneet työttömyysjaksot ja koulutuksesta putoaminen ennakoivat myös myöhemmällä iällä työttömyyden riskin kasvamista. (Ks. esim. Saarinen 2024.)

Esittelemme seuraavaksi Mielihyvin duunissa -hankkeeseen osallistuneiden nuorten ajatuksia ja kokemuksia työelämään siirtymisen nivelvaiheesta. Hankkeessa järjestettiin vuoden 2024 aikana muun muassa useita työpajoja ja ryhmäkeskusteluja, joissa nuoret jakoivat työelämään liittyviä kokemuksiaan, toiveitaan, huoliaan ja odotuksiaan. Keskusteluihin ja ryhmäkeskusteluihin osallistui paljon nuoria, jotka olivat aineistonkeruuhetkellä työelämän ja koulutuksen ulkopuolella. Heidän lisäksi mukana oli myös nuoria, joilla oli jo kokemusta työelämästä.

Työelämän vaativuus huolestuttaa nuoria

Hankkeen työpajoihin ja keskusteluihin osallistuneiden nuorten ajatukset ja kokemukset heijastavat laajempaa yhteiskunnallista kehitystä, jossa työelämään latautuu entistä enemmän osin ristiriitaisia toiveita, odotuksia ja uhkakuvia. Useiden viimeaikaisten tutkimusten mukaan

nuorten mielenterveys- ja työelämähaasteet ovat kasvaneet, ja erityisesti työelämään siirtyminen koetaan usein kuormittavaksi ja stressaavaksi. Erityisesti nuoret naiset ja tytöt ovat huolissaan työelämän kuormittavuudesta, työelämän kovista vaatimuksista ja omasta jaksamisestaan. (Nuorten yrittäjyys ja talous NYT; Li ym. 2023; Pääkkö & Sääsilahti 2024.)

Työelämä ja siihen liittyvät teemat saavat nykyisin paljon näkyvyyttä sekä perinteisissä medioissa että sosiaalisen median kanavilla. Tuoreen selvityksen mukaan työelämän laadusta kirjoitetaan Suomessa noin 70 artikkelia päivässä ja media käsittelee työelämää monipuolisesti, mutta johtaminen ja työhyvinvointi saavat kuitenkin kielteistä julkisuutta muita aiheita enemmän. (Työ2030-ohjelma, 2024). Havaitsimme Mielihyvin duunissa -hankkeen työpajoissa ja nuorten kanssa käydyissä keskusteluissa, että julkisessa keskustelussa luotu kuva työelämästä vaikuttaa osaltaan nuorten työelämään liittyviin toiveisiin, odotuksiin ja pelkoihin. Mikäli uutisissa ja sosiaalisen median kanavilla nostetaan esiin korostuneen negatiivisävytteisiä näkökulmia työelämästä, nuori voi kasata itselleen turhiakin paineita työelämässä pärjäämisestä.

Keskusteluihin osallistuneet nuoret toivoivat, että odotukset, joita työnantajat kohdistavat työelämän alkuvaiheessa oleviin nuoriin, olisivat kohtuullisia ja realistisia ja että nuorille annettaisiin mahdollisuus oppia ja tehdä virheitä ilman jatkuvia paineita täydellisestä suoriutumisesta. On huomionarvoista, että vaikka kaikilla keskusteluihin osallistuneilla nuorilla ei ollut vielä lainkaan omakohtaista kokemusta työelämästä, he nostivat esiin oletuksen työnantajien kovista odotuksista ja täydellisen suoriutumisen vaatimuksista. Huolet ja pelot eivät siis välttämättä perustuneet aina nuoren omaan kokemukseen, vaan siihen, mitä he olivat työelämästä kuulleet.

Hyvää perehdytys ja yksilöllinen tuki ovat avain onnistuneeseen työelämästarttiin

Nuoret korostivat perehdytyksen merkitystä edellytyksenä onnistuneelle työelämään siirtymiselle: selkeä perehdytys, jossa tarjotaan riittävät tiedot työtehtävistä ja työyhteisön käytännöistä sekä mahdollisuus kysyä asioista matalla kynnyksellä, koettiin tärkeinä. Riittämätön perehdytys aiheutti nuorille epävarmuutta, ja monet nuoret jännittivät tilanteita, joissa he eivät saaneet riittäviä ohjeita ja tukea. Matalan kynnyksen tukea toivottiin myös varsinaisen perehdytyksen jälkeen. Yhtenä ratkaisuna nuorten tarpeisiin voi toimia mentorointi, jossa kokeneempi työntekijä tarjoaa nuorelle työntekijälle ohjausta ja tukea työelämään sopeutumisessa. Mielihyvin duunissa -hankkeessa onkin kehitetty tämän lähtökohdan pohjalta oma mentorointiohjelma yhdessä nuorten kanssa.

Nuoret peräänkuuluttivat myös yksilöllisten ominaisuuksien ja tilanteiden ymmärrystä työnantajilta. Moni Mielihyvin duunissa -hankkeen keskusteluihin osallistuneista nuorista korosti erityisesti neuropsykiatristen erityispiirteiden huomioimisen merkitystä. Esimerkiksi muistilistat voivat toimia perehdytyksen ja myöhemmin toiminnanohjauksen tukena. Myös tilaratkaisuilla tai muilla pienilläkin työjärjestelyillä voidaan vähentää aistikuormitusta. Nuoret toivovat, että työnantajat huomioisivat nuorten eritasoiset valmiudet ottaa haltuun erilaisia työtehtäviä. Myös asioiden eritahtiselle oppimiselle toivottiin ymmärrystä.

Kohtaamiset luovat yhteisöllisyyttä ja luottamusta

Hyvä työilmapiiri ja kannustava työyhteisö tukevat nuorten onnistunutta siirtymää työelämään. Nuoret arvostavat työyhteisössä ennen kaikkea avoimuutta, rentoutta, huumoria ja yhteisöllisyyttä. Huono työilmapiiri luo epävarmuutta ja turvattomuutta, ja yksinjäätminen, tuen puute ja huono tiedonkulku ruokkivat pelkoa ja ahdistusta ja heikentävät työhyvinvointia. Myös johtamisen ja esihenkilötyön merkitys korostuu nuorten kokemuksissa. Nuoret arvostavat esihenkilössä muun muassa kunnioitusta, joustavuutta rehellisyyttä ja avoimuutta sekä empaattista ja kuuntelevaa otetta nuoren mahdollisiin haasteisiin.

Nuorten kanssa käydyissä keskusteluissa ilmeni, että useat nuoret olivat muodostaneet negatiivisia mielikuvia johtajista ja esihenkilöistä. Esihenkilö nähtiin usein vaativana, ja monet pelkäsivät epäreilua tai huonoa kohtelua. Osalla nuorista näitä mielikuvia vahvistivat aiemmat negatiiviset kokemukset työelämästä, kun taas toisten näkemykset perustuivat ystävien kokemuksiin tai yleisiin mielikuviiin.

Työelämästä merkityksellisyyttä ja hyvinvointia

Keskusteluissa nuoret kertoivat toivovansa työelämästä merkityksellisyyttä ja vaihtelua. He haluavat tuntea, että heidän työtään arvostetaan ja että he saavat käyttää työssä omaa luovuuttaan. Nuoret kokivat, että mielekäs työ tukee henkistä hyvinvointia ja työmotivaatiota. Lisäksi työn pitäisi myös olla taloudellisesti kannattavaa niin, että palkka riittää elämiseen ja perustarpeisiin. Nuoret kuitenkin toivat esiin sen, että pelkästään hyvä palkka ei ole riittävä työnteon motivaattori.

Nuoret odottavatkin konkreettisia toimia ja yksilöllistä tukea niin ammatilliseen kasvuun kuin hyvinvoinnin tueksi. Nuoret toivovat työnantajalta esimerkiksi kattavaa työterveyshuoltoa sekä terapiapalveluita. Työaikojen joustavuus sekä mahdollisuus etätöihin nähdään hyvinvointia tukevin tekijöinä. Myös työturvallisuuden ja -viihtyvyyden sekä ergonomisten työvälineiden ajatellaan kohentavan työhyvinvointia.

Yhteenveto

Taloudellisesti haastavina aikoinakin henkilöstön hyvinvointiin panostaminen on työnantajille tärkeä investointi, joka lisää nuorten työntekijöiden sitoutumista työnantajaan ja helpottaa nuoren sujuvaa siirtymistä työelämään. Nuoret itse kaipaavat työelämästä käytäntöjä, jotka huomioivat heidän hyvinvointinsa ja tukevat siirtymistä työelämään. Nuorten mielen hyvinvoinnin ja jaksamisen tukeminen työuran alkutaipaleella vahvistaa heidän kiinnittymistään työelämään ja parantaa heidän mahdollisuuksiaan luoda merkityksellinen ja pitkäkestoinen työura.

Muistilista työnantajalle:

- Välitä nuorille positiivista kuvaa työelämästä: sillä, mihin sävyyn työelämästä puhutaan, on vaikutusta nuorten mielikuviin ja asenteisiin.
- Pidä odotuksesi realistisina ja anna nuorelle aikaa oppia. Muista, että työelämään siirtyvä nuori tarvitsee mahdollisuuksia harjoitella työelämätaitoja.
- Panosta hyvään perehdytykseen ja pyri huomioimaan myös nuoren yksilöllisiä valmiuksia ja tarpeita. Pienilläkin mukautuksilla voi olla mahdollista helpottaa nuoren sopeutumista ja pärjäämistä työelämässä.
- Rakenna avoin, yhteisöllinen ja kunnioittava työympäristö, jossa sekä työntekijät että esihenkilöt tukevat nuorta.
- Huolehdi, että nuoret kokevat itsensä arvostetuiksi työntekijöiksi. Tarjoa mahdollisuuksien mukaan nuorelle mielekkäitä ja merkityksellisiä työtehtäviä.
- Tue nuoren työntekijän terveyttä ja hyvinvointia huolehtimalla turvallisuudesta, ergonomiasta ja riittävästä työterveyspalveluista.

Lähteet

Hirvonen, H. 2024. Teini-ikäisten tyttöjen pahoinvointi herättää huolta tutkijoissa – ahdistuneisuus kasvanut merkittävästi koronan jälkeen. Yle Uutiset 9.4.2024. Haettu 7.1.2025. Saatavilla: <https://yle.fi/a/74-20082793>

Li, J.; Kaltiainen, J. & Hakanen, J. (16.1.2023). *Nuorten aikuisten työhyvinvoinnin ja mielenterveyden kehitys 2021–2022* [luento]. Työterveyslaitos.

Nuorten yrittäjyys ja talous NYT. (22.05.2024). *Kyselytutkimus: Nuorten huoli työelämän kuormittavuudesta jatkaa kasvuaan*. Haettu 17.2.2025. <https://nuortennyt.fi/kyselytutkimus-yhteiskunnallinen-eriytyminen-nakyy-nuorten-tyoelamaodotuksissa/>

Pääkkö, M. & Sääsilahti, M. (2024). *Nuorten ajatuksia työelämästä – Raportti nuorten kuulemisesta työelämästrategian tueksi 2024*. Työterveyslaitos. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-391-191-8>

Saarinen, H. (19.01.2024). NEET-nuoret – opiskelun ja työn ulkopuolella olevien tilanne korjattava. *AMI-Säätiö, Suunnanetsijä-blogi*. <https://ami.fi/suunnanetsija-blogi/opiskelun-ja-tyon-ulkopuolella-olevat-neet-nuoret/>

Työ2030-ohjelma. (2024). *Miten puhumme työelämästä? Työelämäpuhe mediassa vuosina 2019 ja 2023 - TYÖ2030-ohjelma*. Työterveyslaitos 2024. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-391-179-6>

Åström, M. & Nurmilaakso, T. (28.4.2024). Nuorten mielenterveysongelmat ovat räjähtämässä käsiin, mutta ilmiössä on myös toivo. Sarjassa *Yle Akuutti*. <https://yle.fi/aihe/a/20-10006638>

Monimuotoisuuden huomioiminen siirtymävaiheissa työelämään ja työelämässä

*Mika Ala-Kauhaluoma, Sirku Varjonen
ja Timo Ilomäki*

Monimuotoisuudella viitataan ihmisten erilaisuuteen esimerkiksi sukupuolen, seksuaalisen suuntautumisen, kielen, etnisen tai kulttuurisen taustan, uskonnon, iän, vammaisuuden, työkyvyn tai koulutustaustan suhteen. Myös neurodiversiteetti ja persoonallisuus ovat osa ihmisten monimuotoisuutta. Tämän artikkelin tarkoitus on johdattaa lukija monimuotoisuuden teemaan työelämässä ja siirtymävaiheissa työelämään.

Ihmisoikeuksiin liittyvä lainsäädäntö, kuten YK:n ihmisoikeusjulistus ja perustuslaki, takaavat yhdenvertaisen kohtelun kaikille ihmisille. Suomessa esimerkiksi yhdenvertaisuuslaki (Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014) velvoittaa työnantajia edistämään yhdenvertaisuutta ja ehkäisemään syrjintää, mikä tekee monimuotoisuudesta paitsi eettisen myös lakisääteisen vaatimuksen. Työpaikoilla monimuotoisuuden edistäminen ei siis ole pelkästään suositeltavaa, vaan myös velvollisuus, jonka laiminlyönti voi johtaa seuraamuksiin, kuten sakkoihin tai korvausvaatimuksiin.

Johtamisen ammattilaiset ovat kuitenkin jo viimeistään viime vuosikymmenen aikana kiinnittäneet huomiota monimuotoisuuteen myös siinä mielessä, että sillä on nähty olevan vaikutuksia yritysten ja muiden organisaatioiden liiketoimintaan. On alettu puhua monimuotoisuuden johtamisesta, jonka alkupiste paikantuu 1960- ja 70-lukujen Yhdysvaltoihin. Varhaisten, eli tässä tapauksessa 1990-luvulla vaikuttaneiden, monimuotoisuustutkijoiden hypoteesi oli, että monimuotoisuuden huomioiminen on liiketaloudellisesti kannattavaa. Tätä hypoteesia alettiin testata laajemmin 2000-luvun alussa, kun yritykset alkoivat kerätä dataa monimuotoisuuden vaikutuksista tuottavuuteen ja innovaatioihin. Tutkimusnäyttö ei ole yksiselitteistä mutta antaa viitteitä siitä, että monimuotoisuus korreloi eli on tilastollisessa yhteydessä useampaan organisaation menestymisen kannalta tärkeään piirteeseen. Monimuotoiset organisaatiot ovat usein luovempia, niiden asiakastytyväisyys on korkeammalla tasolla ja niiden on helpompaa tavoittaa uusia asiakasryhmiä. Monimuotoiset työpaikat koetaan houkuttelevammiksi, ja henkilöstö monimuotoisilla työpaikoilla on tyytyväisempää. Monimuotoisuus hyödyttää organisaation julkisuuskuvaa ja tuo taloudellista etua.

Kansainvälisessä tutkimuksessa on kuitenkin myös huomattu, että monimuotoisissa työyhteisöissä luottamus ja yhteisöllisyys rakentuvat tavanomaista hitaammin ja

vuorovaikutuksessa saattaa olla haasteita. Nämä seikat asettuvat vastakkaisiin vaakakuppeihin esimerkiksi edellä mainittujen innovatiivisuuden, luovuuden ja viime kädessä taloudellisen tuloksen kanssa. Työterveyslaitoksen vuonna 2020 toteuttamassa suomalaisessa monimuotoisuusbarometrissa kysyttiin, onko monimuotoisuus tuonut työpaikoille hyötyjä tai haittoja. Hyödyiksi mainittiin useimmin innovatiivisuus, osaamispääoma, asiakaspalvelu, erilaisuutta koskeva arvostus ja ymmärrys sekä työvoiman saatavuus, haittoiksi puolestaan kielitaitoon liittyvät haasteet, kulttuurierot, ennakkoluulot ja asenteet sekä johtamiseen liittyvät haasteet.

Monimuotoisuuden huomioiminen on tärkeää työhyvinvoinnin kannalta. Kaikkien työyhteisön jäsenten tulisi kokea olevansa tervetulleita, kuuluvansa joukkoon ja olevansa työyhteisönsä arvostettuja jäseniä. Tässä yhteydessä saatetaan käyttää sanaparia psykologinen turvallisuus, jolla viitataan siihen, että jokainen voisi olla oma itsensä, taustaansa piilottelematta. Englanninkielinen käsite *climate of inclusion* voitaisiin kääntää esimerkiksi inklusiiviseksi eli mukaan ottavaksi ilmapiiriksi. Jokaisella tulisi olla yhtäläiset mahdollisuudet saada äänensä kuuluviin, päästä osalliseksi organisaation tarjoamista resursseista – sekä edetä urallaan.

Miten monimuotoisuutta edistetään ja tuetaan käytännössä? Ensiaskel työpaikkojen monimuotoisuuden huomioimisessa on monimuotoisuuden lisääminen rekrytoinnin kautta. Pelkkä monimuotoisuuden lisääminen ei kuitenkaan riitä, vaan tarvitaan myös johtamista ja käytäntöjä, joilla aktiivisesti tuetaan monimuotoisuutta ja mainittua inklusiivista ilmapiiriä, jonka syntymistä ja ylläpitoa kannattaa seurata aktiivisesti ja systemaattisesti esimerkiksi kyselyiden, palautteen ja datan avulla. Henkilöstölle tarjottava koulutus voi lisätä ymmärrystä tiedostamattomista ennakkoluuloista ja opettaa, miten niitä voidaan vähentää.

Käytännön toimia inklusiivisuuden lisäämiseksi voivat olla esimerkiksi mahdollisuus työskennellä englanniksi, esteettömyydestä huolehtiminen sekä työn mukauttaminen, josta kerrotaan tämän teoksen osassa III (Ira Vahtero, Työn mukauttaminen). Lisäksi inklusiivinen kielenkäyttö ja kulttuurierojen huomioiminen viestinnässä auttavat rakentamaan yhteisöllisyyttä. Esimerkiksi ruokavalioiden huomioiminen voi olla pieni mutta merkittävä keino osoittaa arvostusta yksilöllisiä tarpeita kohtaan.

Johtajilla ja esihenkilöillä on merkittävä rooli monimuotoisen työyhteisön toimivuudessa. Heidän tulisi omalla toiminnallaan edistää avointa ja inklusiivista ilmapiiriä sekä varmistaa, että työyhteisössä ei tehdä oletuksia esimerkiksi sukupuolen, taustan tai muiden henkilökohtaisten piirteiden perusteella. Johtajan tulee olla avoin oppimaan ja haastamaan omia ennakkoluulojaan. Lisäksi työntekijöiden osallisuutta ja yhteistä päätöksentekoa tulee tukea – päätösten taustalla tulisi olla pyrkimys reiluuteen ja tasapuolisuuteen. Myös jokainen työntekijä voi tukea työpaikan inklusiivisuutta. Omien ennakkoluulojen tunnistaminen ja oletusten välttäminen ovat ensimmäisiä askelia. Jokaisella on oikeus tulla kohdatuksi omana itsenään, ja toisten yksilöllisyyden kunnioittaminen rakentaa luottamusta työyhteisössä. Selkeä viestintä, anteeksipyyttäminen virheiden sattuessa ja aktiivinen avun tarjoaminen voivat myös tärkeitä tekoja inklusiivisen ilmapiirin tai työkuulttuurin edistämiseksi.

Lopulta monimuotoisuuden tukeminen ei ole yksittäisten ohjelmien tai hankkeiden varassa, vaan se on osa koko organisaation kulttuuria. Tämä vaatii pitkäjänteistä sitoutumista ja

valmiutta oppia jatkuvasti. Kun työyhteisö on aidosti mukaan ottava ja arvostaa erilaisuutta, se voi saavuttaa merkittäviä hyötyjä – myös taloudellisesti.

Mielihyvin duunissa -hankkeen (2023–2025) monimuotoisuuskoulutuksessa Kuntoutussäätiön erikoistutkija Sirkku Varjonen kiteytti monimuotoisuutta edistävät vinkit näin:

Monimuotoisuutta edistävät tekijät

1. Kuuntele aktiivisesti.
2. Johda esimerkillä ja laadi selkeät työyhteisön säännöt.
3. Ole utelias ja ylläpidä halua oppia lisää.
4. Varmista, että kaikkia työntekijöitä kohdellaan oikeudenmukaisesti ja yksilöinä, ei ryhmänsä edustajina.
5. Etsi aktiivisesti erilaisia mielipiteitä ja näkemyksiä.
6. Haasta omat ennakkoluulosi ja osoita haavoittuvuutta.
7. Tue työntekijöiden osaamisen kehittymistä.
8. Tunnista erilaista menestystä ja palkitse siitä.
9. Luo psykologisesti turvallinen työyhteisö. Varaa aikaa avoimelle ja turvalliselle keskustelulle. Ennaltaehkäise mahdolliset jännitteet työyhteisössä.

Silta-Valmennuksen Jonna Kuutti puolestaan kiteytti nuorten omiin kokemuksiin pohjaavia, työelämän monimuotoisuuteen liittyviä vinkkejä seuraavasti:

Monimuotoisuutta heikentävät tekijät

- Älä arvioi ihmisiä stereotyyppien kautta.
- Älä oleta työntekijästä rekrytointitilanteissa mitään.
- Älä holhoa työntekijöitä.
- Älä palkkaa työntekijöitä ulkonäön tai luonteenpiirteiden perusteella.
- Älä tytöttele tai pojitttele.

Yllä olevat tekijät perustuvat MeliHyvin duunissa -hankkeessa mukana olleiden Pirkanmaan kehittäjäryhmän nuorten kokemuksiin ja ajatuksiin työelämästä. Nuoret ovat olleet hankkeen kaikissa toimenpiteissä osallisina kehittäjän roolissa.

Lähteet

Yhdenvertaisuuslaki 30.12.2014/1325

<https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141325#>

Oppimisen haasteisiin vastaaminen opinnoissa ja työpaikoilla

Minna Parkkila

Oppimisen haasteet, kuten vaikeudet lukemisessa, laskemisessa tai keskittymisessä, voivat vaikuttaa merkittävästi arkeen, opintoihin ja työelämään. Haasteita voivat selittää yksilölliset tekijät, kuten oppimisvaikeudet tai mielenterveyden ongelmat, mutta niitä voivat osaltaan lisätä nykyisen ympäristön korostuneet vaatimukset omaksua uutta nopeasti, runsas tieto- ja ärsyketulva sekä virikkeettömän, palautumista edistävän ajan väheneminen.

Tarvitsemme kykyä jatkuvaan oppimiseen läpi elämän. Taito korostuu muuttuvassa työelämässä, jossa syntyy uusia työnkuvia samalla kun suorittavien työtehtävien määrän arvioidaan vähenevän. Jo nykyään valtaosa työtehtävistä edellyttää osaamisen säännöllistä päivittämistä, erilaisten digitaalisten järjestelmien käyttöä sekä erilaista tiedon hallintaa ja kirjaamista. Vaatimukset voivat olla työelämässä haasteellisia henkilöille, joilla on oppimisvaikeuksia.

Oppimista tapahtuu työelämää varten, mutta yhtä lailla myös työssä ja työpaikoilla. On tärkeää, että oppimisessa vaikeuksia kokevia tuetaan opintojen aikana, mutta samalla kehitetään työelämää suuntaan, jossa erilaiset oppijat voivat menestyä. Ilman riittävää tukea tai yksilön kannalta sopivaa ympäristöä oppimisen haasteet voivat kuormittaa jaksamista. Kuormittavia voivat olla esimerkiksi ympäristöt, joissa vaikeuksia joutuu peittelemään, tai tilanteet, joissa vaikkapa työmateriaaliin perehtymistä joutuu tekemään paljon omalla ajalla hitaan oppimistahdin vuoksi. Oppimisen sujuminen puolestaan vahvistaa yksilön osaamista, tuottaa oivalluksen ja onnistumisen kokemuksia sekä sitouttaa työhön ja vahvistaa positiivista työasennetta.

Oppimisessa koetut vaikeudet ovat tavallisia työelämässä

Suomalaisessa kyselytutkimuksessa jopa viidesosa työikäisistä raportoi oppimisen vaikeuksista. Osalla vastaajista oli todettu oppimisvaikeus, ja osa kuvasi koettuja oppimisen haasteita. Oppimisen vaikeuksista kertoneet vastaajat arvioivat työkykynsä muita heikommaksi ja kokivat harvemmin, että työpaikalla tuetaan uuden oppimista. Todetut oppimisvaikeudet ovat tyypillisesti kehityksellisiä oppimisvaikeuksia, jotka ovat synnynnäisiä ja pysyviä, aivojen erilaiseen tiedonkäsittelyyn liittyviä vaikeuksia. Vaikeudet voivat kohdistua esimerkiksi lukemiseen, laskemiseen, hahmottamiseen, kielellisiin taitoihin tai useisiin oppimisen osa-alueisiin samanaikaisesti. Oppimisvaikeuksien yhteydessä esiintyy myös keskimääräistä useammin mielenterveyden haasteita. Lisäksi esimerkiksi ADHD tai autismikirjo voivat vaikeuttaa oppimisesta, vaikka ne eivät itsessään ole oppimisvaikeuksia.

Joskus oppimisvaikeudet tulevat esiin vasta vaatimusten kasvaessa opinnoissa tai työelämässä. Vaikeuksien tunnistaminen on tärkeää missä iässä tahansa, sillä se helpottaa sopivien tukikeinojen löytämistä ja lisää itseymmärrystä. Aiemmin tunnistamaton oppimisvaikeus on tarkoittanut monelle runsasta pinnistelyä kouluvuosina, kokemusta omasta erilaisuudesta sekä kielteisiä ajatuksia itsestä oppijana. Nämä heijastuvat oppimistilanteisiin usein vielä aikuisuudessakin. Tarvittavien yksilöllisten järjestelyjen saaminen opintoihin tai töihin usein helpottuu, kun oppimisvaikeudet tunnistetaan. Arjessa ja opinnoissa voi lisäksi hyötyä erilaisista apuvälineistä, kuten esimerkiksi oikeudesta käyttää äänikirjoja (Saavutettavuuskirjasto Celia, ei pvm.). Tietyissä tilanteissa oppimisvaikeuksiin on mahdollista hakea myös kuntoutusta.

Oppimiseen tarjottava tuki voi olla kohdennettua tai oppimista helpottavien toimintatapojen lisäämistä oppilaitoksissa tai työpaikoilla. Oppimisvaikeuksiin on mahdollista tarjota monentasoista tukea sekä oppilaitoksissa että työelämässä. Toisella asteella laki ammatillisesta koulutuksesta (Laki ammatillisesta koulutuksesta 531/2017) sekä lukiolaki (Lukiolaki 714/2018) määrittävät oikeuden erityiseen tukeen, jos opiskelija tarvitsee oppimisvaikeuden tai muun syyn vuoksi tukea koulutuksen suorittamiseen. Erityisen tuen järjestelyissä huomioidaan opiskelijan yksilölliset tarpeet ja tilanne. Oppimisessa vaikeuksia kokevan opiskelijan kanssa voi olla hyödyllistä käydä keskustelua siitä, vaikuttavatko vaikeudet mahdolliseen opintojen-aikaiseen työssäoppimiseen tai tulisiko niitä huomioida myös työelämään siirryttäessä. Keskustelun tueksi voidaan käyttää esimerkiksi Ohjaten uralle -kyselyä, joka auttaa kartoittamaan oppimisvaikeuksien vaikutuksia työelämässä, tunnistamaan tarvittavaa tukea ja pohtimaan opiskelijan vahvuuksia.

Korkeakouluissa ja työelämässä yhdenvertaisuuslaki (Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014) velvoittaa koulutuksen järjestäjää tai työnantajaa tarjoamaan tarvittavat kohtuulliset mukautukset, jotta henkilö, jolla on oppimisvaikeuksia, voi kouluttautua, suoriutua työtehtävistä ja edetä työuralla. Mukautukset voivat olla esimerkiksi apuvälineiden mahdollistamista, rauhallisen tilan järjestämistä keskittymistä vaativia tehtäviä varten tai työnkuvan muokkaamista yksilön tarpeiden mukaisesti.

Oppimisessa koettujen vaikeuksien ilmenemiseen vaikuttavat myös oppimis- ja työympäristö sekä työnkuva. Parhaimmillaan oppimisvaikeuksia kokevan valitsema ala ja työympäristö ovat sellaisia, joissa vaikeudet eivät merkittävästi haittaa suoriutumista ja omia vahvuuksia pääsee käyttämään runsaasti. Lisäksi opiskelu- ja työpaikan tukitoimilla ja erilaisuutta hyväksyvällä ilmapiirillä on vaikutusta siihen, miten vaikeuksien kanssa pärjää. Hyvillä käytännöillä voi olla laajemminkin työyhteisöä tukevia vaikutuksia. Kaikki työntekijät hyötyvät oppimisvaikeuksia kokevien tavoin riittävästä tautuksesta, keskeytysten vähentämisestä, selkeästi sovituista toimintatavoista ja esimerkiksi hyvästä ohjeistuksesta.

Oppimisvaikeuksien huomioiminen työelämässä ei välttämättä vaadi isoja mukautuksia

Oppimisvaikeuksia kokevan työntekijän tukemisessa työpaikalla keskeistä on huolellinen ja rauhallinen perehdyttäminen. Niin perehdytyksessä kuin myöhemmin työn arjessa on tärkeää, että työntekijällä on mahdollisuus kysyä epäselvistä tai vaikeista asioista matalalla kynnyksellä. Etenkin nuorilla työntekijöillä voi työtehtävien ohella olla muutakin työelämään

ja sen toimintatapoihin liittyvää uutta opittavaa. Esihenkilön tai esimerkiksi nimetyn kokeneen työkaverin tarjoamalla lisätuella voi olla huomattava vaikutus siihen, että työssä saa sujuvan alun. Monesti ensimmäiset kokemukset työelämästä jäävät vahvasti mieleen niin hyvässä kuin pahassa.

Oppimisvaikeuksien tukemisessa tulisi kiinnittää huomiota selkeään ja saavutettavaan ohjeistukseen. Suullisten ohjeiden lisäksi tärkeimpien tietojen ja ohjeiden tulisi olla saatavilla kirjallisessa muodossa, jotta työntekijä voi helposti palata niihin tarvittaessa. Toisaalta erilaiset kuvat, symbolit, työtehtävän vaiheiden jäsentäminen, esimerkin näyttäminen tai työtehtävän videointi voivat helpottaa uuden omaksumista. Työtehtävissä tapahtuvien muutosten ennakointi kannattaa, sillä oppimisvaikeuksia kokeva työntekijä saattaa tarvita enemmän aikaa esimerkiksi uuteen järjestelmään, työtapaan tai materiaaliin perehtymiseen. Lisäksi apuvälineiden, kuten tekstin kuuntelutoimintojen, laskimien ja kuulokkeiden, käyttö tai mahdollisuus muistettavien asioiden ylös kirjaamiseen voivat helpottaa työn sujuvuutta. Pienilläkin mukautuksilla voi olla iso merkitys työn sujuvuudelle.

Oppimisvaikeuksia kokeva tuntee yleensä itse parhaiten omat tarpeensa työelämässä, ja niitä kannattaa kysyä. Tukea voi hakea myös työterveyshuollosta. Vinkkejä oppimisvaikeuksien huomioimiseen työelämässä löytyy muun muassa täältä:

- Ohjaten uralle! -kysely keskustelun tueksi uraohjaustilanteessa (Kuntoutussäätiö)
- Oppimisvaikeuksien tukeminen työelämässä -huoneentaulu (Oppimisvaikeus)
- Työssä oppiminen sujuvaksi -materiaalipankki (Jatkuvan oppimisen keskus, Jotpa)
- Onnistuneesti työelämään! (Korkeamäki ym., 2015)

Pohdittavaa:

- Miten oppimisen haasteet voivat näkyä opinnoissa tai työelämässä?
- Millaisin keinoin oppimisen vaikeuksien kanssa pärjäämistä voitaisiin helpottaa?
- Miten voidaan kehittää ilmapiiriä, jossa oppimisen haasteet on helppo ottaa esiin?

Lähteet

Jatkuvan oppimisen keskus Jotpa. (ei päivämäärää). *Työssä oppiminen sujuvaksi -materiaalipankki*. Haettu 17.2.2025.

<https://www.jotpa.fi/fi/tietoa-meista/hankkeet-ja-projektit/tyossa-oppiminen-sjuvaksi-materiaalipankki>

Korkeamäki, J., Korkeala, T., & Terävä, K. (2015). *Onnistuneesti työelämään!: tukea nuoren työkykyyn ja oppimiseen työuran alussa*. Helsinki: Kuntoutussäätiö.

<https://www.kuntoutussaatio.fi/julkaisu/onnistuneesti-tyoelamaan-tukea-nuoren-tyokykyyn-ja-oppimiseen-tyouran-alussa>

Kuntoutussäätiö (ei päivämäärää). *Ohjaten uralle -kysely*. Haettu 17.2.2025.

<https://julkaisut.kuntoutussaatio.fi/wp-content/uploads/Ohjaten-uralle-kysely.pdf>

Saavutettavuuskirjasto Celia. (ei päivämäärää). Saavutettavasti kanssasi.

Haettu 17.2.2025. <https://www.celia.fi/>

Laki ammatillisesta koulutuksesta 11.8.2017/531

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2017/20170531>

Lukiolaki 10.8.2018/714. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2018/20180714>

Oppimisvaikeus. (ei päivämäärää). *Oppimisvaikeuksien tukeminen työelämässä -huoneentaulu*.

Haettu 17.2.2025.

<https://www.oppimisvaikeus.fi/tietoa/infograafit/oppimisvaikeuksien-tukeminen-tyoelamassa-huoneentaulu>

Yhdenvertaisuuslaki 30.12.2014/1325 <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141325#>

Työn muokkaus

Ira Vahtero

Työolosuhteiden mukautukset voidaan kohdistaa joko yksittäiseen työntekijään tai koko organisaatioon. Näihin mukautuksiin voi sisältyä esimerkiksi ammatillista neuvontaa, koulutusta, työn uudelleen järjestelyjä tai muiden tarjoamaa tukea. Myös työympäristöä ja työaikoja voidaan kehittää työntekijöiden tarpeiden mukaisesti. Kun työyhteisössä vallitsee kannustava ilmapiiri ja esihenkilöt suhtautuvat myönteisesti mukautuksiin, työntekijöiden pysyvyys työssä vahvistuu ja työteho paranee. Erityisesti vammaisten ja osatyökykyisten henkilöiden työllistyminen ja osaamisen hyödyntäminen on usein mahdollista yksinkertaisten ja kustannustehokkaiden ratkaisujen avulla. (Vates 2025, ei pvm.)

Työtehtävien räätälöinti ja uusien työnkuvien luominen voivat olla tehokkaita tapoja palkata osatyökykyisiä henkilöitä vastaamaan organisaation todelliseen työvoiman tarpeeseen. Tämä lähestymistapa on hyödyllinen myös tilanteissa, joissa työntekijän työkyky on tilapäisesti tai pysyvästi heikentynyt. Työpaikalla voidaan muokata olemassa olevia tehtäviä siten, että ne vastaavat osatyökykyisen työntekijän kykyjä ja tarpeita. Tavoitteena on järjestellä työtehtäviä uudelleen niin, että niistä muodostuu työntekijälle sopivia kokonaisuuksia. On tärkeää toteuttaa työn muokkauksen, rekrytoinnin ja palkkaamisen vaiheet suunnitelmallisesti ja ammattitaitoisesti. Ennen tehtävien muuttamista on hyvä arvioida, miten muutokset hyödyttävät sekä työntekijää että organisaatiota. On tarkasteltava, millaista osaamista organisaatio tarvitsee nyt ja tulevaisuudessa sekä mitkä tehtävät voisivat olla uudelleenjärjesteltävissä tai monistettavissa. (Vates 2025, ei pvm.)

Työn muokkauksessa voidaan hyödyntää monenlaisia keinoja, kuten työajan joustoa, tehtävien uudelleenjärjestelyä, työympäristön esteettömyyden parantamista ja teknologiaratkaisuja. Lisäksi työyhteisön tarjoama apu tai erityisjärjestelyt, kuten kuljetuspalvelut, voivat tukea osatyökykyisen työntekijän arkea. Esimerkiksi Kelan, terveydenhuollon ja työeläkeyhtiöiden kautta työntekijä voi saada ilmaiseksi työssä tarvittavia apuvälineitä, ja kunnasta on mahdollista hakea tukea työmatkoihin. Myös viittomakielen tulkkauspalvelut voivat olla osa työn muokkausta, eikä näistä palveluista aiheudu työnantajalle lisäkuluja. (THL, 7.2.2025)

Lähteet:

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. (7.2.2025). *Työpanos käyttöön työtehtäviä muokkaamalla*
<https://thl.fi/aiheet/hyvinvoinnin-ja-terveyden-edistamisen-johtaminen/osallisuuden-edistaminen/tyoelamaosallisuus/iisisti-toihin-opas/tyopanos-kayttoon-tyotehtavia-muokkaamalla>

Työn mukauttaminen. (2025, ei pvm.). *Tuet, palvelut ja etuudet. Työn muokkaus.*
<https://vates.fi/tietopaketti/tuet-palvelut-ja-etuudet/?keyword=ty%C3%B6n%20mukauttaminen#tyonmuokkaus>



Osa IV

**Menetelmiä mielen hyvinvoinnin
tukemiseen**



Ryhmämuotoiset valmennukset Hevari ja Minari sekä itseopiskeltavat verkkokurssit opiskelijan mielen hyvinvoinnin tukemiseen

Tarja Tikkanen

Mielenterveyden keskusliitto (ei pvm.) on mielenterveysongelmia itse kokeneiden ihmisten valtakunnallinen järjestö. Liitto tarjoaa neuvontaa sekä kaikille avoimia, maksuttomia kursseja ja koulutuksia, tuottaa tutkimusta, tekee vaikuttamistyötä ja tukee mielenterveysyhdistyksiä ympäri Suomen. Tukea tarjoavat sekä asiantuntijat että vertaiset. Työn ytimessä on vahva kokemustieto.

Tässä artikkelissa esitellään Mielenterveyden keskusliiton valmennuksia ja verkkomateriaaleja, joita pilotoitiin myös Mielihyvin duunissa -hankkeen yhteistyöoppilaitoksissa. Oppilaitokset pystyivät sisällyttämään Mielenterveyden keskusliiton verkkokursseja ja sisältöjä omaan arkeensa ja kokivat sisältöjen sopivan hyvin opiskelijoilleen:

*“Hevari- ja Minari-valmennus ovat auttaneet ryhmäytymisessä,
ja arkipäiväiset aiheet koskettavat aidosti opiskelijoita.”*

Hevari – henkilökohtainen voimavaravalmennus

Hevari (Mielenterveyden keskusliitto 06.06.2022) eli henkilökeskeinen voimavaravalmennus on sote- ja opetusalan ammattilaisten käyttöön suunnattu ryhmätyömenetelmä. Sen tavoitteena on tukea nuoria oman identiteetin löytämisessä, sosiaalisten taitojen vahvistumisessa ja omannäköisen elämän toteutumisessa.

Hevari pohjautuu ratkaisukeskeisyyteen, positiiviseen psykologiaan ja toipumisorientaatioon. Valmennus soveltuu laajasti eri kohderyhmille. Valmennuksissa käsitellään erilaisia teemoja, kuten vahvuuksia, unelmia, sosiaalisia suhteita ja arvoja, pienten tehtävien sekä luovien ja kehollisten harjoitteiden avulla. Osallistuminen mahdollistaa myös vertaistuen antamisen ja saamisen muiden samassa elämäntilanteessa olevien kesken.

Hevari-ryhmä kokoontuu viikoittain noin kolmen kuukauden ajan, yhteensä kymmenen kertaa. Yhden ryhmäkerran kesto on puolestatoista tunnista kahteen tuntiin. Ryhmissä on kuudesta kahdeksaan henkilöä.

Olennaista valmennuksessa on se, ettei sille aseteta tavoitteita. Nuorten kokemus on, että tavoitteiden asettaminen tuo lisää paineita. Siksi keskiössä onkin arvopohjainen työskentely, joka mahdollistaa elämässä tärkeiden asioiden pohtimisen. Tavoitteet muodostuvat usein ajan kanssa itsekseen tai yhdistyvät jo aiemmin muotoiltuihin tavoitteisiin, esimerkiksi arjenhallintaan tai opintoihin liittyviin tavoitteisiin. Hevari-valmennukseen osallistunut nuori osaa valmennuksen jälkeen vastata entistä paremmin muun muassa seuraaviin kysymyksiin:

- Kuka olen?
- Mitä ovat voimavarani ja vahvuuteni?
- Mitkä ovat unelmani ja arvoni?

Lisäksi nuori osaa entistä paremmin

- tunnistaa tunteitaan, voimavarasyöppöjä ja kökköuskomuksia
- tehdä tärkeitä valintoja omassa elämässään
- sitoutua palveluihin.

Valmennukseen osallistuneen nuoren kokemus siitä, että hän on osa yhteiskuntaa, vahvistuu. Henkilökeskeinen voimavaravalmennus on kehitetty Mielenterveyden keskusliiton ja Aspa-säätiön yhteisessä Omat avaimet 4You -toiminnassa. Menetelmä on palkittu Suomen nuorisovaltakunnan kattojärjestö Allianssi ry:n Nuorisovaltakunnan työmenetelmät -tunnustuksella vuonna 2019. Henkilökeskeisen voimavaravalmennuksen opas ryhmien ohjaamiseen on saatavilla suomeksi, englanniksi, ruotsiksi, arabiaksi ja venäjäksi.

Minari-valmennus

Minari (Mielenterveyden keskusliitto 14.11.2022) on Hevari-valmennuksesta johdettu lyhyempi ja erityisesti verkkoon kehitetty valmennus. Minari-ryhmä kokoontuu yhteensä neljä kertaa eli viikoittain kuukauden ajan. Toisin kuin Hevari, Minari sopii hyvin toteutettavaksi isommissakin ryhmissä.

Valmennuksessa käsitellään muun muassa stressiä, voimavaroja, sosiaalista mediaa ja hyvää elämää. Kuten Hevarissa, myös Minarissa voidaan yhdessä nuorten kanssa pohtia, mihin teemoihin halutaan keskittyä. Vaikka Minari on suunniteltu erityisesti verkkovälitteiseen valmennukseen, se sopii myös lähiryhmille.

Itseopiskeltavat verkkokurssit

Mielenterveyden keskusliiton kaikille avoimet ja maksuttomat itseopiskeltavat verkkokurssit (Mielenterveyden keskusliitto, ei pvm.) on tuotettu oman pohdiskelun ja elämäntilanteen tueksi. Eriteemaisia verkkokursseja on vuoteen 2025 mennessä tuotettu kuusi, ja niitä kehitetään jatkuvasti lisää. Aiheina ovat uupumus, traumat, ahdistus, masennus, työelämä ja opiskelu.

Uupumus kuin iloton erämaa: Ihmisille, jotka miettivät, voisiko omassa tilanteessa olla kyse uupumisesta, tai jotka jo tunnistavat sen. Tervetulleita ovat myös läheiset ja kaikki, jotka kaipaavat tietoa uupumiskokemuksista joko omakohtaisesti tai muista syistä.

Trauma kuin menneisyyden mylly: Ihmisille, joilla on traumakokemus tai jotka eivät ole aivan varmoja, voisiko oman olon taakse kätkeytyä trauma. Tervetulleita mukaan ovat myös läheisistään huolestuneet ja toiminnassaan trauman kokeneita ihmisiä auttavat ja kohtaavat, jotka haluavat laajentaa osaamistaan kokemuskäytännöllä.

Ahdistus kuin usvainen suo: Ihmisille, joilla on jokin ahdistuneisuushäiriö tai jotka eivät ole siitä aivan varmoja. Tervetulleita mukaan ovat myös läheisistään huolestuneet ja toiminnassaan ahdistuneisuushäiriöstä kärsiviä ihmisiä kohtaavat, jotka haluavat laajentaa osaamistaan kokemuskäytännöllä.

Masennus kuin ikisade: Ihmisille, jotka pohtivat, mistä oma ilottomuus, jaksamattomuus ja ärtymys mahtavat johtua. Tervetulleita mukaan ovat myös läheisistään huolestuneet ja toiminnassaan masentuneita ihmisiä kohtaavat, jotka haluavat laajentaa osaamistaan kokemuskäytännöllä.

Ehkä joskus vielä töihin: Ihmisille, jotka haaveilevat työelämästä, mutta ajatus tuntuu kaukaiselta ja pelottavalta. Tervetulleita mukaan ovat myös läheiset ja muut, jotka haluavat laajentaa osaamistaan kokemuskäytännöllä.

Opinnot kuin loputon pitäisi: Opiskelijoille, jotka kaipaavat tukea opinnoissaan jaksamiseen. Tervetulleita mukaan ovat myös esimerkiksi nuorten ja opiskelijoiden kanssa toimivat, jotka haluavat laajentaa osaamistaan kokemuskäytännöllä.

Kurssit sisältävät paljon erilaista materiaalia: videoita, tekstejä, piirroksia ja tehtäviä. Vaikka toteutuksia nimitetään kursseiksi jaksoineen, niitä ei ole tarkoitus suorittaa. Kursseja saa käydä itselle sopivalla tavalla, niin kauan kuin itse haluaa. Halutessaan materiaalit voi selata läpi yhdessä illassa, tutustua sisältöön pala kerrallaan tai viettää niiden parissa päiväkausia.

Kurssien aiheet on valittu yleisimpien mielenterveysdiagnoosien ja puhututtavien aiheiden joukosta. Kurssien suunnittelusta vastaavat Mielenterveyden keskusliiton asiantuntijat yhdessä kokemuskäytännölläryhmän kanssa. Kyseinen ryhmä koostuu Mielenterveyden keskusliiton toiminnassa mukana olevista kokemusasiantuntijoista, joilla on omaa kokemusta mielen-terveysongelmista. Kurssien kehittämisessä hyödynnetään myös avointa tarinankeruuta.

Itseopiskeltavien verkkokurssien suurin vetovoimatekijä on mahdollisuus päästä kuulemaan, miten toinen ihminen puhuu kokemistaan asioista. Kurssilla ei kerrota, miten pitäisi elää tai mikä on oikea tapa hoitaa asioita. Sen sijaan tuodaan esille, miten muut ovat toipuneet ja mistä löytäneet toivoa. Itseopiskeltavien verkkokurssien lisäksi Mielenterveyden keskusliitto tarjoaa monipuolisia maksuttomia ja kaikille avoimia koulutuksia, kursseja ja tapahtumia, jotka tarjoavat vertaistukea sekä lisätietoa ja ymmärrystä mielen-terveydestä ja mielen hyvinvoinnista.

Lähteet:

Mielenterveyden keskusliitto. (ei pvm.) Tukenasi mielen muutoksissa. Haettu 17.2.2025.
<https://mtkl.fi/>

Mielenterveyden keskusliitto. (06.06.2022). Hevari: henkilökeskeinen voimavaravalmennus. Haettu 17.2.2025.
<https://mtkl.fi/materiaalipankki/hevari-henkilokeskeinen-voimavaravalmennuksen-opas-nuorten-ryhmaohjaamiseen/>

Mielenterveyden keskusliitto. (ei pvm.) Itseopiskelukurssit. Haettu 17.2.2025.
<https://mtkl.fi/itseopiskelukurssit/>

Mielenterveyden keskusliitto. (14.11.2022). Minari: Minivoimavaravalmennus. Haettu 17.2.2025.
<https://mtkl.fi/materiaalipankki/minari-minivoimavaravalmennus/>

Viisi askelta tasapainoisempaan työelämään™ – valmennusta nuorille, koulutusta opettajille, ohjaajille, työpaikoille ja vertaisille

Aku Hentilä ja Ruusa Hentilä

Väestöliiton Hyvinvointi Oy on Väestöliitto ry:n (Väestöliitto, ei pvm.) omistama asiantuntijaorganisaatio, jonka perustehtävänä on tukea ja edistää mielen hyvinvointia ja tasapainoisempaa elämää työelämässä ja sen ulkopuolella. Työskentelemme monialaisesti kehittääksemme ennaltaehkäiseviä ja vaikuttavia menetelmiä, jotka tukevat yksilöitä, työyhteisöjä ja oppilaitoksia.

Viisi askelta tasapainoisempaan työelämään™ -verkkokurssi (Hentilä & Hentilä, 06.09.2024) ja siihen liittyvä Mielihyvin duunissa -mentorohjelma on kehitetty osana tätä tehtävää, tavoitteena antaa konkreettisia työkaluja työssä jaksamiseen, työyhteisön hyvinvointiin ja nuorten tukemiseen työelämässä. Kurssin taustalla on ollut tarve vastata erityisesti nuorten työntekijöiden kokemaan työelämän kuormitukseen sekä auttaa organisaatioita luomaan hyvinvointia tukevaa toimintakulttuuria.

Verkkokurssin tausta

Viisi askelta tasapainoisempaan työelämään™ -verkkokurssi kehitettiin olemassa olevan ja toimivan konseptin, 8 askelta tasapainoisempaan elämään™ -verkkokurssin, pohjalta. 8 askelta -kurssi syntyi Business Finlandin investointituen avulla, ja sen kehittämiseen osallistui moniammatillinen työryhmä, johon kuului pedagogiikan, terapian ja työnohjauksen asiantuntijoita.

Viisi askelta tasapainoisempaan työelämään™ -kurssin kehitystyö toi mukaan uuden, innovatiivisen elementin: nuorten aikuisten aktiivisen osallisuuden. Kevään 2024 aikana yli 60 nuorta oli mukana kehittämässä kurssia. He antoivat palautetta ja ideoita, jotka varmistivat, että kurssi vastaa aidosti nuorten tarpeisiin ja arkeen. Tämä yhteiskehittämisen prosessi takasi, ettei kurssista tullut "ylhäältä annettua" vaan aidosti kohderyhmälähtöinen työkalu. Kurssin suunnittelua ohjasi myös oppimismuotoilu (eng. learning design), ja sisällön hiomiseen osallistui terapeutteja, työnohjaaja, opettaja ja psykologi.

Verkkokurssi on saatavilla Hyvä kysymys -verkkosivuilta. (Hentilä, A. & Hentilä, R. 06.09.2024). Kurssia tukevia lisämateriaaleja voi ladata Mielihyvin duunissa -hankkeen materiaalipankista. (Mielihyvinduunissa, ei pvm.).

Verkkokurssin sisältö

Viisi askelta tasapainoisempaan työelämään™ on kaikille avoin ja maksuton verkkokurssi, joka tukee aikuisia – erityisesti nuoria työntekijöitä – löytämään tasapainoa arkeen ja työelämään. Kurssi on suunniteltu ennaltaehkäisemään työn kuormittavuutta ja vahvistamaan kokonaisvaltaista hyvinvointia niin työssä kuin sen ulkopuolella.

Kurssi pohjautuu ratkaisukeskeisyyteen, voimavarakeskeisyyteen sekä useisiin psykologisiin viitekehyksiin, kuten kognitiiviseen ja psykodynaamiseen psykologiaan, positiiviseen psykologiaan sekä hyväksymis- ja omistautumisteoriaan. Kurssin pääteemat on jaettu viiteen askeleeseen:

1. **Työhyvinvointi:** Tässä moduulissa tutustutaan työhyvinvoinnin eri osa-alueisiin, sisäisen ja ulkoisen motivaation merkitykseen, ajanhallintaan ja rajojen asettamiseen. Tavoitteena on vahvistaa merkityksellisyyden kokemusta työssä ja oppia hyödyntämään omia vahvuuksia.
2. **Keho:** Moduuli keskittyy fyysiseen hyvinvointiin ja kehollisuuteen. Käsiteltäviä aiheita ovat unen, ruokavalion, liikunnan ja mindfulnessin merkitys sekä vireystilojen ja stressin sietoikkunan ymmärtäminen, jotka auttavat hallitsemaan sekä fyysistä että henkistä jaksamista.
3. **Mieli:** Moduuli tarkastelee psyykkistä hyvinvointia keskittyen tunteiden ja ajatusten merkitykseen, arvojen tunnistamiseen, voimavarojen vahvistamiseen ja tarpeiden ymmärtämiseen. Tavoitteena on parantaa resilienssiä ja tasapainoa arjessa.
4. **Ihmisuhteet:** Sosiaalisen hyvinvoinnin moduulissa käsitellään rakentavaa kommunikaatiota, vuorovaikutustaitoja, haastavia tilanteita sekä palautteen antamista ja vastaanottamista. Moduuli vahvistaa ihmisuhteita ja auttaa vaalimaan positiivista työilmapiiriä.
5. **Työkyvyn ylläpitäminen:** Moduuli keskittyy kuormituksen hallintaan, palautumiseen ja ammatillisen kasvun suunnitteluun. Tavoitteena on antaa konkreettisia työkaluja hyvinvoinnin tukemiseen ja urakehityksen suuntaamiseen.

Kurssi sisältää monipuolisesti materiaalia, kuten lyhyitä videoita, tehtäviä, piirroksia ja tekstejä. Osallistajat voivat käydä kurssia läpi itselleen sopivaan tahtiin – intensiivisesti tai pienissä osissa.

Erinomaiset tulokset ja vaikuttava palaute

Viisi askelta tasapainoisempaan työelämään -verkkokurssi ja siihen liittyvät mentorointi- ja menetelmäkoulutukset ovat osoittautuneet erittäin hyödyllisiksi osallistujille. Palautteissa sekä kurssi että työpajat ovat saaneet loistavat arviot:

Verkkokurssin kokonaisarvosana: 9,4/10

Työpajojen kokonaisarvosana: 9,4/10

Kurssin opit ovat hyödynnettävissä työarjessa: 4,5/5

Työpajojen opit ovat hyödynnettävissä työarjessa: 4,6/5

Koetko saaneesi valmiuksia tukea nuoria työelämävalmiuksien ja hyvinvoinnin edistämiseksi? 10/10

Osallistajat kiittivät erityisesti kurssin ja koulutusten käytännönläheisyyttä ja konkreettisia työkaluja:

"Sain koulutuksesta selkeitä työkaluja, joita pystyin heti soveltamaan työhöni. Mentoroinnin kautta sain uusia näkökulmia ja itseluottamusta työelämävalmiuksien kehittämiseen."

Myös organisaatioissa menetelmäkoulutus koettiin hyödylliseksi:

"Esihenkilöille suunnattu menetelmävalmennus vastasi hyvin tarpeisiimme – verkkokurssin oivallukset yhdistyivät konkreettisiin työkaluihin, joita voimme suoraan hyödyntää arjessa."

Mentorointimallin hyödyntäminen nuorten työntekijöiden tukemisessa työelämässä sai innostuneen vastaanoton:

"Tammikuussa alkava mentoritoiminta tuo meille uusia mahdollisuuksia. Tämä hanke on tarjonnut meille tilaisuuden kehittää työyhteisöemme hyvinvointia ja tukea erityisesti nuoria työntekijöitämme."

Koulutusten onnistumisesta kertoo myös osallistujien kokemus avoimesta ja luottamuksellisesta ilmapiiristä:

"Koulutuksessa oli sopivassa suhteessa monipuolisesti kouluttajan esimerkkejä ja osallistavia tehtäviä. Keskustelut kollegoiden kanssa olivat antoisia ja turvallisessa ympäristössä pystyttiin käsittelemään myös haastavia asioita."

Näiden tulosten perusteella voidaan todeta, että Viisi askelta -verkkokurssi ja siihen liittyvät koulutukset eivät ole vain teoriapohjaisia, vaan niillä on ollut suoraa, konkreettista vaikutusta osallistujien työarkeen ja hyvinvointiin.

Mielihyvin duunissa -mentorohjelma

Mielihyvin duunissa -mentorohjelma yhdistää *Viisi askelta tasapainoisempaan työelämään™* -verkkokurssin ja siihen liittyvän henkilökohtaisen tai ryhmämuotoisen ohjauksen. Ohjelman tavoitteena on tukea nuoria työntekijöitä kiinnittymään ja sopeutumaan työelämään, vahvistaa heidän työssäjaksamistaan ja rakentaa työyhteisöihin kulttuuria, jossa vuorovaikutus ja yhteisöllisyys ovat keskiössä.

Ohjelma painottaa myös koko työyhteisön yhteistoimintaa ja vastuunottoa hyvinvoinnista ja työssä jaksamisesta. Mentor-ohjelma yhdistää yksilön voimavarojen vahvistamisen ja rakenteelliset kehittämistoimet esihenkilö- ja opetustyössä. Näin sekä yksilön että yhteisön näkökulmat pääsevät täydentämään toisiaan.

Ohjelman kulmakivet:

- **Mentorointi nuorilta nuorille:** Nuoret työntekijät koulutetaan toimimaan tukihenkilöinä uusille työntekijöille, tarjoten vertaistukea ja omia kokemuksiaan. Tämä luo luonnollista sosiaalista tartuntapintaa organisaatiossa.
- **Opettajien ja esihenkilöiden menetelmäkoulutus:** Opettajille ja esihenkilöille tarjotaan menetelmiä tukea opiskelijoidensa ja työntekijöidensä hyvinvointia mm. tunnistamalla kuormituksen merkkejä ja vahvistamalla rakentavaa, dialogista vuorovaikutusta.
- **Koulutus ja prosessin tukeminen:** Mentoroinnin ja menetelmäkoulutusten tueksi järjestetään käytännönläheisiä valmennuksia ja koulutuksia, joissa hyödynnetään verkkokurssin sisältöjä ja teemoja.

Ohjelman toteutus:

- **Mentorointivalmennus:** Mentorivalmennukset toteutetaan yksilö- tai ryhmävalmennuksena (neljä 45 minuutin yksilötapaamista tai kaksi 4 tunnin ryhmätapaamista joko läsnä tai etänä). Ensimmäisessä vaiheessa ammattilainen valmentaa nuoria mentoreita, jotka jatkossa tukevat uusia työntekijöitä "ikiliikkujamallin" tapaan.
- **Verkkokurssin käyttö:** Mentorit ja työntekijät käyvät yhdessä läpi verkkokurssin sisältöjä, jotka tukevat hyvinvointia ja työelämätaitojen kehittymistä.
- **Opettajien ja esihenkilöiden menetelmäkoulutus:** Koulutukset toteutetaan ryhmämuotoisesti (kaksi 3–4 tunnin koulutuskertaa) läsnä tai etänä. Ne antavat opettajille ja esihenkilöille valmiuksia hyödyntää verkkokurssia mm. nuorten ohjauksessa, teemojen puheeksiotossa ja kehityskeskusteluissa.

Vaikuttavuus ja skaalautuvuus

Verkkokurssi ja mentor-ohjelma tarjoavat helposti saavutettavan ja skaalautuvan mallin, joka voidaan mukauttaa organisaatioiden ja kohderyhmien erityistarpeisiin. Palautteiden mukaan osallistujat kokevat saaneensa tukea arjenhallintaan, työssä jaksamiseen ja tulevaisuuden suunnitteluun. Ohjelma yhdistää joustavuuden, ihmislähtöisyyden ja vaikuttavuuden, tarjoten konkreettisia työkaluja mielen hyvinvoinnin ja työyhteisön kehittämiseen.

Lähteet:

Hentilä, A. & Hentilä, R. (06.09.2024). *Viisi askelta tasapainoisempaan työelämään™* -verkkokurssi. Hyvä kysymys. Haettu 17.02.2025.

<https://www.hyvakysymys.fi/kurssi/viisi-askelta-tasapainoisempaan-tyoelamaan-verkkokurssi/>

Mielihyvinuunissa (ei pvm.). Haettu 17.02.2025. <https://mielihyvinuunissa.fi/materiaalipankki/>

Väestöliitto. (ei pvm.). Haettu 17.02.2025. <https://www.vaestoliitto.fi/>

Digitaalinen Zekki-palvelu nuoren mielen hyvinvoinnin tukemiseen

Päivi Sipola ja Jaana Toikkanen

Nuorten hyvinvointia voidaan edistää digitaalisen Zekki-palvelun (jatkossa Zekki) (Diakonia-ammattikorkeakoulu a, ei pvm.) avulla. Palvelu on anonyymi ja maksuton, ja nuori voi käyttää sitä itsenäisesti. Se antaa tietoa juuri hänen tilanteeseensa sopivista tukipalveluista ja siten madaltaa avun hakemisen kynnyksiä. Zekin avulla nuori voi tunnistaa voimavarojaan ja vahvuuksiaan, mikä tukee hänen pystyvyytensä ja toimijuuttaan. Zekkiä voivat käyttää nuori ja hänet kohtaava aikuinen yhdessäkin, jolloin taustatietojen ja tuen tarpeen kartoittaminen helpottaa asioiden puheeksi ottamista.

Zekki auttaa nuorta vastaamaan kysymykseen ”Miten sulla menee?”

Zekki on kehitetty vastaamaan nuorten tutkittuihin tarpeisiin. Nuorten on usein vaikea hahmottaa omaa elämäntilannettaan ja sitä, milloin siihen olisi hyvä hakea tukea. Tarjolla olevien tukipalveluiden löytäminen on myös haastavaa, koska ne ovat pirstaloituneet eri paikkoihin järjestäjätahojen mukaan (Paananen ym. 2021). Zekin ovat kehittäneet yhdessä Diakonia-ammattikorkeakoulu, Diakonissalaitoksen Vamos, Ehyt, HelsinkiMissio, Mannerheimin Lastensuojeluliitto, Marttaliitto, Mieli, Nuorisosauntoliitto, Nuorten Ystävät, Pelastakaa Lapset, Takuusäätiö, Väestöliitto ja Yeesi STEAn tuella vuosina 2020–2024. Zekki pohjautuu Diakonia-ammattikorkeakoulun kehittämään, tutkimus- ja asiantuntijatietoon perustuvaan 3X10D®-elämäntilannemittariin (Kainulainen ym. 2023), jolla kysytään nuoren tyytyväisyyttä kymmeneen kokonaishyvinvoinnin kannalta tärkeään elämänalueeseen, kuten terveydentilaan, taloudelliseen tilanteeseen, itsetuntoon ja kykyyn voittaa vaikeuksia.

Zekki on anonyymi, maksuton ja helppokäyttöinen digipalvelu, jonka avulla nuori voi tarkastella hyvinvointiaan ja saada tietoa juuri hänen tilanteeseensa sopivista tukipalveluista. Sen avulla voi tehdä elämää laajasti kartoittavan itsearvion vain muutamassa minuutissa. Nuorten parissa työskenteleville Zekki toimii keskustelun käynnistäjänä ja taustatietojen kartoittajana. Sen avulla voi tunnistaa nuoren vahvuuksia ja tuen tarpeita, kannustaa omaehtoisen tuen hakemiseen sekä auttaa nuorta huomaamaan, kuinka hän voi itse vaikuttaa hyvinvointiinsa. Zekki tarjoaa myös ajantasaista tietoa tukipalveluista ja nuorten hyvinvoinnista. Zekki-palvelu on sosiaalinen innovaatio, joka saanut useita kansallisia ja kansainvälisiä palkintoja ja erityismainintoja: Euroopan paras sosiaalinen innovaatio 2021, Tervesos-palkinto 2022, Hyvä käytäntö -palkinto 2023, Vuoden vaikuttavuusteko -kilpailun erityismaininta 2022 ja eEemeli – paras suomalainen oppimiskäytäntö -kilpailun finalistiksi 2021.

Kenelle Zekki on tarkoitettu?

Zekki on suunnattu 15–25-vuotiaille nuorille. He voivat vastata itsearviointikyselyyn itsenäisesti, tai tuloksia voidaan tarkastella yhdessä nuorta tukevan aikuisen kanssa. Zekin avulla nuori voi pysähtyä pohtimaan, mitä elämältään haluaa, millaista se on ja mihin suuntaan sitä haluaa viedä. Zekki on hyödyllinen aina kun nuoren hyvinvointi mietityttää niin oppimisympäristössä ja oppilashuollossa kuin esimiestyössä, hr-tehtävissä, työterveyshuollossa tai harrastusryhmissä. Tällä hetkellä Zekki on suomenkielinen, mutta vuoden 2025 aikana kyselystä julkaistaan myös englannin- ja ruotsinkieliset versiot.

Zekki-kyselyyn vastaaminen on nopeaa ja helppoa

Testin tekeminen aloitetaan Zekki.fi-palvelussa antamalla joitakin taustatietoja (ikä, sukupuoli ja asuinpaikka). Zekki tallentaa annetut tiedot ja vastaukset nimettömänä, eli vastaajaa ei voi niiden perusteella tunnistaa. Kyselyyn vastaamiseen siirrytään painamalla ”Zekkaa tilanteesi” -painiketta, ja kymmeneen kysymykseen vastataan valitsemalla sopivin arvosana liukuvalikosta (kuva 1).

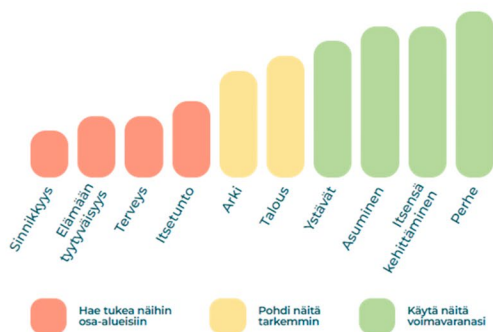


Kuvio 1. Zekin itsearviointinäkömä.

Kyselyn loppuksi nuori saa yhteenvedon vastaustensa pohjalta. Kaaviossa (kuvio 2) näkyy punaisella ne hyvinvoinnin osa-alueet, joilla ilmenee tuen tarvetta, keltaisella ne, joita kannattaa pohtia tarkemmin, ja vihreällä ne, jotka toimivat nuoren voimavaroina. Lisäksi nuori saa listauksen kuhunkin hyvinvoinnin osa-alueeseen sopivista, maksuttomista ja kaikille avoimista tukipalveluista. On suositeltavaa, että tavoitteiden ja muutostarpeiden pohtimisen jälkeen tulokset tallennetaan ja testi palataan tekemään uudelleen sopivan ajan kuluttua.

Mahtavaa, kun lähdit arvioimaan elämäntilannettasi!

Oman elämäntilanteen äärelle pysähtyminen vaatii rohkeutta. Sitä sinulta selvästi löytyy, koska olet nyt tässä. Elämässäsi on nyt asioita, jotka eivät tunnu sinusta hyviltä ja aiheuttavat huolta. Älä jää niiden kanssa yksin. Tässä alla on palveluita, jotka ovat juuri sinulle tarkoitettuja. Joskus elämä voi näyttää synkältä, mutta vaikeakin tilannetta voi parantaa pienin askelin.



Kuvio 2. Kaavio Zekin yhteenvetönäkymästä.

Zekkiä voi hyödyntää nuorten kanssa toimiessa monin tavoin

Päivi Sipolan oppilaitosympäristössä tekemän tutkimuksen mukaan (2023) nuoria tukevat ammattilaiset kokevat Zekin tarjoaman hyvinvointikartoituksen ja tiedot tukipalveluista hyödyllisiksi. Alla on kursivoituja poimintoja nuoria tukevien ammattilaisten kokemuksista. Zekki toimii hyvin taustatietojen kartoituksessa ja keskustelun avaamisessa sekä hyvinvoinnin itsearvioinnissa. Palvelusta on erityisesti hyötyä niille nuorille, joiden on vaikea puhua haasteistaan kasvotusten. Zekki on myös luotettava tiedonantaja. Tutkimus paljasti ammattilaisten toiveen heille suunnatuista verkkosivuista. Tähän onkin vastattu: lisätietoa käyttöönnoton tueksi voi lukea Zekin ammattilaisille suunnatuilta verkkosivuilta (Diakonia-ammattikorkeakoulu b, ei pvm.) sekä ajankohtaisista blogeista ja artikkeleista.

Tilanteen kartoittaminen ja kulkeminen kohti tavoitteita

Zekistä on hyötyä etenkin silloin, kun keskustelu omasta tilanteesta kasvotusten tuntuu vaikealta. Hyvinvointikartoitus osoittaa, mille elämäalueelle nuori tarvitsee tukea, mikä auttaa kohdentamaan tukiresurseja. Zekki helpottaa keskustelun avaamista ja luo uskoa siihen, että haasteita on mahdollista ratkoa. Zekin avulla voidaan pohtia vaikkapa sitä, mitkä asiat nuoren elämäntilanteessa haittaavat opintojen etenemistä ja miten niihin voisi vaikuttaa, jotta päästään haluttuihin tavoitteisiin. Palvelusta saa myös vinkkejä nuorta hyödyttävistä tukipalveluista.

”Kartoitukseen hyvä, kun tietää että taustalla on haasteita, tämä olisi hyvä juttu mitä vois hyödyntää. Usein on joku taustatekijä miksi opinnot ei edisty tai ei vaikka tämä ala ollenkaan motivoi.” (oppilaanohjaaja)

Nuorten hyvinvoinnista puhuttaessa keskitytään usein niihin asioihin, jotka ovat pielessä. Zekin kyselyyn perustuva pohdinta auttaa nuorta huomaamaan, millaisia voimavaroja hänellä on ja miten hän itsekin voi lisätä hyvinvointiaan. Voidaan myös pohtia, millaiset muutokset veisivät tilannetta parempaan suuntaan. Näin tuodaan uutta näkökulmaa sekä lisätään toivoa ja nuoren kokemusta omasta pystyvyydestä silloinkin, kun tilanne tuntuu haastavalta. Mahdollisuus vaikuttaa asioihin ja omien vahvuuksien tunnistaminen kehittävät nuoren itsetuntoa.

”Tämän avulla olisi helppo hoksauttaa koululaisia, voisi käydä läpi näitä asioita ja oppilaat saisi itselleen keinoja, miten vaikuttaa asioihin. Sitä ratkaisukeskeisyyttä, kasvattaa vastuuta omasta hyvinvoinnistaan. Auttaa huomaamaan voimavaroja ja itsetuntemus ja itsetunto paranee samalla.” (opettaja)

Omaehtoisen tuen hakeminen

Zekki on hyvä apuväline, kun nuori hakee omaehtoisesti tukea. Se kannustaa etsimään tukea matalalla kynnyksellä ja osoittaa, että sitä on saatavilla. Chatit ja muut digitaaliset palvelut voivat olla nuorelle helpompia lähestymistapoja kuin puhelimitse tai kasvotusten tapahtuvat keskustelut. Zekin avulla nuoren on mahdollista pohtia elämäntilannettaan ja tutustua juuri hänelle sopiviin palveluntarjoajiin. Omaehtoisen tuen hakemiseen voi kannustaa myös hyödyntämällä Zekin materiaalipankissa (Diakonia-ammattikorkeakoulu c., ei pvm.) olevia ladattavia kuvia ja videoita.

”Tämä on hyvä työväline niille opiskelijoille, jotka eivät halua kasvotusten puhua asiasta. He voi mennä nettiin ja täyttää kyselyn ja saada vihjeitä, mistä voisi hakea apua tai milloin on syytä huolestua.” (opettaja)

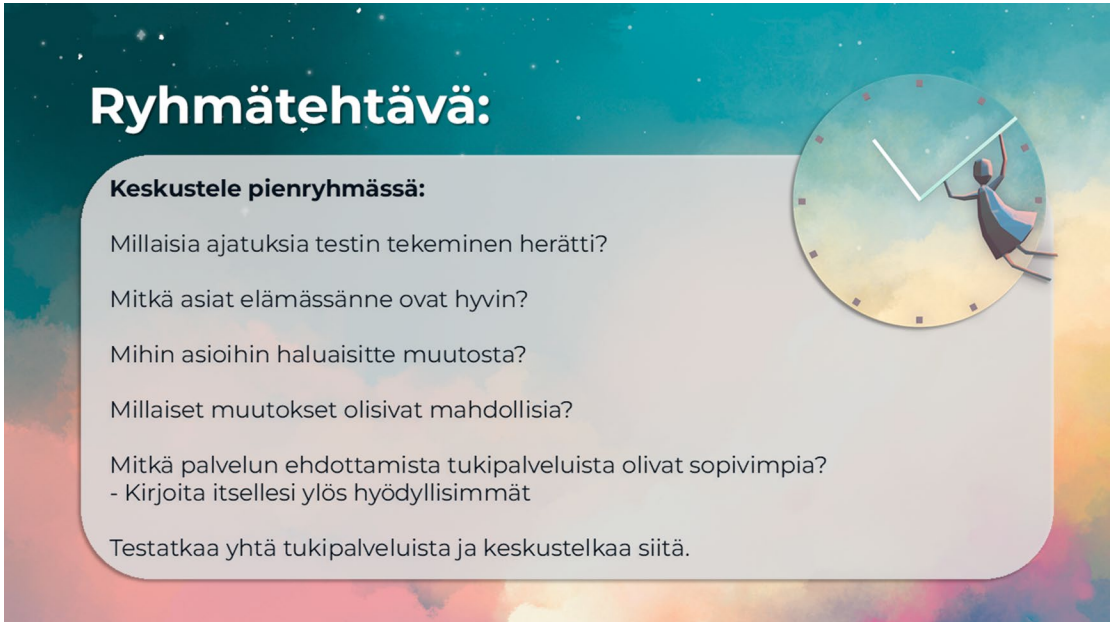
Hyvinvoinnin itsearvioinnin teettäminen ryhmä- tai yksilötehtävänä

Zekin materiaalipankista (Diakonia-ammattikorkeakoulu c, ei pvm.) löytyvän, maksuttomasti ladattavan oppituntimateriaalin avulla voi teettää ohjatusti hyvinvoinnin itsearvioinnin ryhmälle. Valmiita tehtäväpohjia voi hyödyntää niin oppimisympäristössä, oppilashuollossa kuin esimiestyössä, hr-tehtävissä, työterveyshuollossa ja harrastusryhmissä.

Valittavana on sekä yksilö- että ryhmätehtäviä (kuvio 3), joita voi muokata tarpeen mukaan. Ohjaaja johdattelee vastaajat aiheeseen näyttämällä Zekin esittelyvideon, jonka jälkeen nuoret vastaavat kyselyyn itsenäisesti omilla laitteillaan. Tämän jälkeen nuoret pohtivat valittujen tehtävien mukaan voimavarojaan ja kehittämistarpeitaan ja tutustuvat heille tarjottuihin tukipalveluihin. Testin tuloksista kannattaa ottaa kuvakaappaus ja uusia testi sopivan ajan kuluttua, jotta näkee, onko tilanteessa tapahtunut toivottua muutosta.

*”Voisin luokassa tunneilla näyttää tätä koko ikäluokalle.”
(oppilaanohjaaja)*

”Jos tekisi kyselyn syksyn alussa, talven mittaan käsiteltäisiin näitä teemoja ja sitten keväällä tehtäisiin uusi kysely ja katsottaisiin, onko tilanne yhtään helpottanut.” (opettaja)



Ryhmätehtävä:

Keskustele pienryhmässä:

- Millaisia ajatuksia testin tekeminen herätti?
- Mitkä asiat elämässänne ovat hyvin?
- Mihin asioihin haluaisitte muutosta?
- Millaiset muutokset olisivat mahdollisia?
- Mitkä palvelun ehdottamista tukipalveluista olivat sopivimpia?
- Kirjoita itsellesi ylös hyödyllisimmät

Testatkaa yhtä tukipalveluista ja keskustelkaa siitä.

Kuvio 3. Esimerkki ryhmätehtävästä.

Tiedonlähteenä toimiminen

Nuorille suunnattuja matalan kynnyksen tukipalveluja on paljon. Ne ovat kuitenkin eri järjestöjen ja sivustojen alla, ja niiden pariin voi olla vaikea löytää. Zekki kokoaa palvelut yhteen kattavasti ja kohdennetusti, ja se on myös luotettava tiedonlähde. Sivustot, joille Zekistä ohjataan, ovat nuorille sopivia, ajantasaisia ja turvallisia. Moni ammattilainenkin on löytänyt Zekin kautta palveluita, joista ei ole aiemmin kuullut.

”Tämä on luotettava ja neutraali palvelu. Monesti kun etsii materiaalia, pitää olla tarkkana, kuka on julkaisija.” (opettaja)

”Näkisin että esim. uudelle opinto-ohjaajalle tai omaopettajalle paljon hyödyllistä tietoa. Tai nuoren huoltajalle, että tällaisia palveluja on olemassa.” (opettaja)

Palvelun käyttöönotto

Maksuttoman Zekki-palvelun käyttöönotto on helppoa ja sen tarjoama tieto nuorta hyödyttävää. Zekki on koettu luotettavana ja tarpeellisenä työkaluna (Sipola 2023).

”Ei vaadi itse asiassa paljon. Helppo ottaa käyttöön, esittely onnistuu helposti ja luulen että löydettäisiin aikaa sille.”(opettaja)

Jos haluaa kerätä hyvinvointitietoa yksilö-, ryhmä- ja organisaatiotasolla sekä hyödyntää sitä hyvinvoinnissa tapahtuneen muutoksen todentamiseen ja tiedolla johtamiseen omassa organisaatiossaan, voi tähän tarkoitukseen käyttää maksullista ZekkiPro:ta. (Kainulainen ym., ei pvm.).

Lähteet

Kainulainen, S., Paananen, R., Ketola, R., & Porko, P. (2023). Osallisuutta ja vaikuttavuutta vahvistavat 3X10D-elämäntilannemittarit. *Diak Puheenvuoro 44*. Diakonia-ammattikorkeakoulu. Päivittyvä julkaisu (Päivitetty 8.5.2022, 24.1.2024) <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2023041236130>

Kainulainen, S., Paananen, R., Harju, H. (ei pvm.). *ZekkiPro-digijärjestelmällä vaikuttavuutta hyvinvointityöhön*. Diakonia-ammattikorkeakoulu. Haettu 13.1.2025. <https://asiantuntijapalvelut.diak.fi/palvelut/ajantasainen-tilannekuva-hyvinvoinnista-zekki-pro/>

Paananen, R., Alanko, R., & Kainulainen, S. (2021). Digitaalinen Zekki-palvelu yhdistää nuorten tarpeet ja tarjolla olevan tuen. *Kasvun tuki* -aikakauslehti, 1(1). <https://doi.org/10.61259/kt.126973>

Sipola, P. (2023). Miten sulla menee, nuori? Zekki-palvelun tunnettuuden ja käyttöönoton lisääminen nuorta tukevien ammattilaisten keskuudessa. [Opinnäytetyö Oulun ammattikorkeakoulu] <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2023081824816>

Diakonia-ammattikorkeakoulu b. (ei pvm.) Zekki ammattilaisille. Haettu 13.1.2025. <https://ammattilaisille.zekki.fi/>

Diakonia-ammattikorkeakoulu a. (ei pvm.) Zekki miten sulla menee? Haettu 13.1.2025. <https://www.zekki.fi/>

Diakonia-ammattikorkeakoulu c. (ei pvm.) Materiaalipankki. Haettu 17.2.2025. <https://ammattilaisille.zekki.fi/materiaalipankki/>

Pienillä arkisilla teoilla, tavoilla ja rutiineilla vastuuta ja vaikutusta omaan hyvinvointiin

Irina Mäki

Ihminen on perusolemukseltaan usein aktiivinen ja kekseliäs. Teemme jatkuvasti pieniä arkisia valintoja, jotka vaikuttavat hyvinvointiimme, joko sitä heikentäen tai vahvistaen. Torkutatko vai nousetko heti sängystä? Juotko ensimmäiseksi aamulla lasillisen vettä vai energijuoman tai pannullisen kahvia? Selailletko negatiivisia ajatuksia ruokkivia asioita puhelimesta vai saatko luonnonvaloa verkkokalvoillesi? Pienistä yksittäisistä valinnoista muodostuu tapoja ja rutiineja, jotka vaikuttavat monin tavoin hyvinvointiimme, niin henkisesti kuin fyysisestikin. Positiivista on, että juuri näihin valintoihin voimme itse vaikuttaa ja niistä vastuuta ottamalla muokata elämäämme haluamaamme suuntaan. Emme aina tarvitse ongelmiimme valmiita ulkopuolisia ratkaisuja. Omaehtoisen ratkaisun löytämisessä on kyse myös toimijuudesta, itsenäisyydestä ja yksilöllisistä, minulle sopivien ratkaisujen valinnanvapaudesta. On kuitenkin tärkeää tunnistaa omien valintojen merkitys ja ottaa niistä vastuuta.

Yhteiskunnassamme ja mediassa yhteiskunnan ongelmat ja palvelujen puutteet saavat paljon palstatilaa, mutta on tärkeää kohdistaa huomio myös niihin asioihin tai palveluihin, joita jo on ja jotka toimivat. Maksuttomat palvelut ja menetelmät hukkuvat usein resurssikeskustelun alle. Loputon yhteiskunnan ongelmissa ja palveluiden puutteissa vellominen ei edistä nuorten mielenterveyttä. Sen sijaan, että energiaa haaskataan asioihin, joihin nuori ei voi itse vaikuttaa, tulisi nuoren huomiota suunnata asioihin, jotka ovat hänen omassa hallinnassaan. Ajattelun avartamisella ja nuoren omien vaikuttamismahdollisuuksien tunnistamisella vahvistetaan nuoren toimijuutta ja ohjataan häntä ratkaisukeskeiseen ajatteluun.

Maailma on pullollaan toimivia työkaluja ja täysin ilmaisia keinoja huolehtia omasta mielenterveydestä. Mielihyvin duunissa -hankkeessa (2023–2024) järjestettiin ammattilaisten ja nuorten välinen vaikuttajatapahtuma, jossa mielen hyvinvointiin liittyviä teemoja käsiteltiin yhteiskunnallisista ongelmista ja puutteellisista palveluista aina nuorten käyttämiin, mielen hyvinvointia tukevien itseapumenetelmien esittelyyn asti. Kartoitimme tapahtumaa varten Varsinais-Suomen kehittäjänuorilta heidän tietämiään ja hyödyntämiään maksuttomia, hyödyllisiä elämänhallintaa ja mielen hyvinvointia tukevia sovelluksia ja sivustoja. Näin saimme koottua nuorten omia, ilmaisia hyvinvointia tukevia tapoja, tekoja tai menetelmiä, joita heillä on käytössään. Saimme nuorilta pitkän listan hyödyllisiä sivustoja ja sovelluksia, joita voi hyödyntää monin eri tavoin arjen tukena ja jotka sisältävät monipuolisesti tietoa ja työkaluja mielen hyvinvoinnin vahvistamiseksi. Nuoret olivat löytäneet muun muassa Mielenterveyshallon, Mieli ry:n, Väestöliiton, Mielenterveyden keskusliiton ja Oivan sivustot. Muita nuorten listaamia sivustoja olivat Smartmoves, Evermind ja Oppimisvaikeus.fi -sivustot.

Sivustoilta nuoret toivovat selkeyttä, vinkkejä ja vertaistukea. Erilaiset testit koettiin hyödyllisiksi. Nuoret kaipasivat myös enemmän *"mielen hyvinvoinnin kanssa kamppailevien kokemuksia ja esimerkkejä, miten he ovat saaneet/löytäneet apua"*. Vertaistuki on tärkeää ja luo toivoa huonoihin hetkiin.

Nuoret tiesivät ja kertoivat käyttävänsä monia maksuttomia sovelluksia, jotka he kokivat hyödyllisiksi. Nuorten listaamia sovelluksia käyttötarkoituksen mukaan:

Mielialan ja arjen seuranta

Daylio-sovellus on tarkoitettu mielialan seurantaan. Mielialan seurannan lisäksi esim. unen, ruokarytmin ja erilaisten aktiviteettien seuraaminen on sen avulla mahdollista. Sovellukseen voi lisätä myös omia aiheita, joita haluaa seurata. Sovellus on helppo- ja nopeakäyttöinen.

Symptom and mood tracker -sovelluksella voi seurata terveyteen ja sairauksiin liittyviä yleisiä oireita sekä omaa mielialaa. Lisäksi sovellus tarjoaa uusia näkökulmia ja tietoa siitä, miten elämäntapa vaikuttaa esimerkiksi mielialaan ja uneen.

I am Sober -sovellus on tarkoitettu haitallisten tapojen lopettamisen avuksi. Vaihtoehtoja on paljon: sillä voi seurata esimerkiksi alkoholin, kahvin, internetin, verkkokauppojen ja sokerin käyttöä. Sovellukseen voi laatia päivittäisiä lupauksia, ja päivän päätteeksi sovellus arvioi päivälle asetettuja tavoitteita.

Aikatauluttaminen

My Study Life -sovellus auttaa aikatauluttamisessa. Sovelluksesta löytyy erikseen osiot "kalenteri", "tehtävälista", "tentin" ja "lukujärjestys".

To Do List -Schedule Planner -sovellukseen voi merkitä erilaisia tehtäviä, esimerkiksi samalle päivälle tai kuukauden päähän. Tehtäviä voi jaotella eri kategorioihin, esimerkiksi "koulu" ja "koti". Tehtävälistan saa tarvittaessa näkyviin myös puhelimen aloitusnäytölle.

Ajanhallinta ja keskittyminen

Forest on helppokäyttöinen sovellus, joka auttaa keskittymään, etenkin, jos ongelmana on jatkuva puhelimen vilkuilu. Sovelluksessa on ajastin, jossa voi valita "deep focus" -asetuksen. Ajastimen ollessa aktiivinen puhelimesta ei voi avata muita sovelluksia.

Mouse Timer -sovelluksessa on ajastin, jota voi hyödyntää elämänhallinnassa ja omassa toiminnanohjauksessa. Ajastin on visualisoitu hiireksi, joka syö omenoita.

Pomodoro timer on helppokäyttöinen ajastin. Sovelluksessa voi myös kirjata ylös tehtävälistoja, asettaa päivän tavoitteita ja tauottaa tehtäviä.

Radioalarm clock -sovellus on yksinkertainen herätyskello, jossa on internet-kelloradio ja radiosoitin.

Zen mode -toiminto Android-käyttöjärjestelmässä auttaa pitämään taukoja puhelimen käytöstä. Zen mode -asetuksen ollessa päällä kaikki saapuvat ilmoitukset mykistetään ja sovellukset lukitaan.

Rauhoittuminen

Healthy minds program -sovellus sisältää paljon erilaisia meditaatioharjoituksia – eripituisia ja erilaisiin tarpeisiin sopivia. Sovelluksesta saa myös hyvinvointia tukevaa tietoa, esimerkiksi oppitunteja itsetietoisuudesta sekä harjoituksista tietoisuuden lisäämiseksi.

Smiling mind -sovellus sisältää meditaatio- ja mindfulness-harjoituksia, jotka tukevat unta ja vähentävät stressiä. Valikoimasta löytyy paljon eripituisia ja eri-ikäisille suunnattuja harjoituksia.

Insight timer -sovelluksesta löytyy paljon erilaisia meditaatioharjoituksia sekä rauhoittavaa musiikkia esimerkiksi nukahtamisen avuksi. Lisäksi sovelluksessa on keskusteluryhmiä ja tilastoja oman edistymisen seuraamiseksi.

Hyvinvoinnin edistäminen ja tukeminen

Habitica-sovelluksessa tarkastellaan tottumuksia ja tapoja. Samalla se antaa tietoa tottumusten hyvistä ja huonoista puolista. Sovelluksessa käytetään retro-roolipelielementtejä tehtävien ja tavoitteiden pelillistämiseen. Sovellusta voi käyttää apuna esimerkiksi ADHD:n itsehoidossa, luovissa projekteissa, kotitöissä ja kouluunpaluuruutiineissa.

A kinder world -sovellus on emotionaalinen hyvinvointipeli, joka on suunniteltu auttamaan käyttäjiä vastaamaan paremmin omiin tunteisiinsa lempeän pelin ja tarinan avulla. Pelissä harjoitellaan muun muassa itsemyötätuntoa ja tunteiden nimeämistä.

Liikunta ja digitaalinen hyvinvointi

Askelmittari-sovellus laskee askeleet sekä esimerkiksi poltetut kalorit, kävelymatkan ja -ajan. Kaikki tiedot näkyvät selkeissä kaavioissa.

Terveys app (iPhone) on iOS-käyttöjärjestelmään sisäänrakennettu sovellus. Sovellus laskee automaattisesti askeleet sekä kävely- ja juoksumatkan. Samaan käyttöjärjestelmään perustuva Apple Watch on mahdollista synkronoida sovelluksen kanssa. Käyttäjä voi sen avulla seurata aktiivisuustietojaan.

Digitaalinen hyvinvointi on Android-käyttöjärjestelmään sisäänrakennettu sovellus. Sovelluksen eri osioille voi määrittää käyttöajat ja nähdä, kuinka usein eri sovellukset ovat käytössä. Keskittymistilan avulla voi muun muassa vaimentaa ilmoitukset. Sovelluksella pystyy myös esimerkiksi seuraamaan, kuinka paljon puhelimeen tulee ilmoituksia ja miten usein laitteen lukitus avataan.

Hyvinvointia lisääviä ja maksuttomia toimintatapoja löytyy paljon

Sivustojen ja sovellusten lisäksi on paljon erilaisia maksuttomia tahoja, jotka tarjoavat keskusteluapua niin kasvotusten, puhelimitse kuin chateissäkin. On myös eri toimijoiden ylläpitämiä maksuttomia vapaa-ajan tiloja, kohtaamispaikkoja ja vertaisryhmiä.

Oman hyvinvoinnin tukemiseen löytyy paljon keinoja, joita jokainen voi käyttää. Onkin hyödyllistä pohtia, mitä kukin voi itse tehdä, ja sitä kautta vahvistaa tunnetta omasta toimijuudestaan. Nuoret tunnistivat ja listasivatkin monia tällaisia asioita. Rauhoittuminen koettiin tärkeäksi ja siihen käytettiin mm. meditointia, mindfulness-harjoituksia, hengitysharjoituksia, rauhoittumishetkiä, ympäröivään tilaan keskittymistä, rauhoittavaa musiikkia, mielenterveys-podcasteja, pohdiskelutuokioita, sinivalosuodatinta, piikkimattoa ja yksinkertaisesti "olemista ilman häiriötekijöitä". Rauhalliset aktiviteetit, kuten lukeminen, kirjoittaminen, maalaaminen, piirtäminen, virkkaaminen, pianonsoitto, ruoanlaitto, leipominen ja ääneen pohdiskelu, koettiin myös rauhoittaviksi.

Hyvinvointia tuettiin fyysisesti mm. kävelemällä ja pyöräilemällä, luontoon tai metsään menemällä, venyttelemällä, tanssimalla ja lemmikkien kanssa halimalla tai ulkoilemalla. Muita listattuja hyvinvointia tukevia aktiviteetteja olivat mm. päiväkirjan pitäminen, motivaatiovideot, omien tarpeiden ja kehon kuuntelu, itsensä hyväksyminen ja "itsensä kohtaaminen niin hyvässä kuin pahassa". Arkiset asiat ja rutiinit tunnistettiin myös hyvinvointia tukeviksi. Tällaisiksi miellettiin esim. päivärytmi, aikataulutus, veden juonti, vitamiinit, kotoa poistuminen, siivous, sosiaalisten kontaktien ylläpito ja listojen teko.

On paljon täysin maksuttomia asioita, joilla omaa hyvinvointia voi tukea ja vahvistaa. On tärkeää, ettemme näe nuoria olosuhteiden uhreina ja auttamisen menetelmien käyttämistä pelkästään palvelujärjestelmän toimintana, sillä edellä mainituilla tavoilla luomme opittua avuttomuutta ja toivotonta tulevaisuutta. Opittu avuttomuus aiheuttaa muun muassa masennusta ja ulkopuolisuuden tunnetta: mikään asia ei ole ihmisen itsensä hallinnassa. Opittua avuttomuutta voidaan onneksi ehkäistä ja parantaa osoittamalla nuorelle hänen omat vaikutusmahdollisuutensa ja -keinonsa.

On myös tärkeää tukea nuoria löytämään rakentavia ajatus- ja toimintamalleja, jotka edistävät heidän itsetuntemuksensa ja itsetuntonsa kehittymistä. Kun nuori harjaantuu tiedostamaan oman toimintansa vaikutuksia ja hahmottamaan paremmin syy-seuraussuhteita, hän oppii samalla tekemään, tunnistamaan ja kokemaan sellaisia asioita, joilla voidaan saada aikaan muutosta. Kun isot tavoitteet pilkotaan pieniksi osiksi, niitä on helpompi lähteä edistämään. Kokemusten kautta nuori huomaa, miten pienilläkin muutoksilla saadaan aikaan tuloksia ja miten niillä voi olla isojakin vaikutuksia kokonaiskuvaan. Esimerkiksi pieni konkreettinen asia, jolla saattaa olla merkittäviä positiivisia vaikutuksia kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin, on puhelimen asettaminen lentotilaan yön ajaksi. Puhelimen ollessa lentotilassa nuori voi "vapauttaa" itsensä puhelimen ja sen mahdollisen viesti- ja ilmoitustulvan tarkkailusta. Tämä helpottaa rentoutumista ja rauhoittumista. Uni saattaa tulla helpommin, ja unen laatu voi parantua, kun puhelinta ei ole tarvetta tarkastaa unta odotellessa tai kesken unien, mitä moni nuori tekee. Unen laadun parantuminen taas vaikuttaa suoraan vireystilaan ja mielialaan.

On myös helpompaa ja mielekkäämpää ottaa vastuuta omista teoista ja tavoista silloin, kun on itse opetellut niitä. Vastuun ottamisen myötä herää kiinnostus myös oman selviytymisen keinovalikoiman kehittämiseen ja toimintatapojen optimoimiseen.

Näköalattomuudesta valoisaan tulevaisuuteen

Avuttomuuden lisäksi myös optimismia voidaan oppia ja opetella. Optimismi ja usko omien tunnekokemusten säätelykykyyn on oiva apu ehkäisemään masennusta ja ahdistuneisuutta, ja niitä tulisikin hyödyntää myös syrjäytymisen ennaltaehkäisyssä. Näköalattomuutta ja toivottomuutta ei muuteta kädenkäänteessä pirskahtelevaksi optimismiksi, mutta tässäkin ennaltaehkäisy on avainasemassa. Valoisampaa tulevaisuutta voidaan rakentaa siten, että tutkitaan haitallisia ja kielteisiä ajatusmalleja ja samalla rakennetaan niihin vastavoimaa ja selviytymiskeinoja. Samalla minäpystyvyys vahvistuu ja vaikuttaa kokonaisvaltaisesti nuoren elämään. Yksinkertaisesti ilmaistuna ihminen pystyy siihen, mihin hän uskoo pystyvänsä. Vahvistamalla nuoren uskoa omaan kyvykkyyteensä hallita toimintaansa ja vaikuttaa tulevaisuuteensa vahvistetaan myös nuoren kykyä ja motivaatiota toimia rakentavasti ja sinnitellä vaikeuksissa. Vanhan viisauden sanoin: se lisääntyy, mihin keskittyy.



**Miten sinä huolehdit
omasta hyvinvoinnistasi
ja osaamisestasi niin,
että pystyt omalla
toiminnallasi välittämään
mielen hyvinvointia
kohtaamillesi nuorille?**





Mielen hyvinvointi on tärkeää meille kaikille, ja siitä huolehtiminen on osa jokaisen ammattilaisen ja kansalaisen tehtävää.

Oppilaitoksilla ja työpaikoilla on oma erityinen roolinsa työelämää kohti suuntaavien nuorten mielen hyvinvoinnin huomioimisessa.

Tässä julkaisussa nostetaan esille Mielihyvin duunissa -hankkeen ajatuksia, havaintoja ja menetelmiä, jotka liittyvät mielen hyvinvoinnin edistämiseen oppilaitoksissa ja työpaikoilla. Teos jakaantuu neljään osaan. Ensimmäisessä osassa perustelemme, miksi nuorten mielen hyvinvointiin kannattaa panostaa. Toisessa osassa huomio kohdistuu siihen, miten hyvinvoiva oppilaitos rakentuu. Kolmas osa keskittyy opiskelun ja työelämän väliseen siirtymävaiheeseen, ja neljännessä osassa kuvataan hankkeen aikana kehitettyjä ja testattuja menetelmiä.

KOHTI HYVINVOIVAA TYÖELÄMÄÄ – *Mielen hyvinvoinnin tukeminen osana opiskelua ja työhön siirtymistä* -julkaisu on kohdennettu erityisesti ammatillisille opettajille, opettajia kouluttaville oppilaitoksille ja opettajakouluttajille, työpaikkojen rekrytoinnista ja perehdytyksestä vastaaville henkilöille sekä kaikille nuorten tulevaisuudesta kiinnostuneille. Teos toimii oppikirjana ja sisältää artikkelikohtaisia pohdintakysymyksiä. Jokainen artikkeli toimii myös kokonaisuudesta irrallaan itsenäisenä oppimismateriaalina. Julkaisu on monialaisten ja moniammatillisten toimijoiden sitkeän uurastuksen tulos yhteisen ymmärryksen ja rajoja ylittävän toiminnan mahdollistamiseksi, jotta nuorilla olisi sosiaalisesti ja taloudellisesti kestävä tulevaisuus työelämässä.

