

Työelämän muodonmuutos -podcast

Jakso 3: Tyhmän työelämän työkykyriskit, yleiskielinen litterointi

Pauli Forma:

Miltä tulevaisuuden työelämä näyttää ja miten ajankohtaiset ilmiöt muovaavat sitä? Millaisia työkykyriskejä muutos tuo tullessaan? Minä olen Pauli Forma, Varman työkykyjohtaja, ja tämä on Työelämän muodonmuutos –podcast, tervetuloa mukaan!

Tietotyö ja tietotyöläiset ovat olleet yksi keskeinen keskustelunaihe työelämäkeskustelussa viime aikoina. Tietotyöläiset tekevät työtä aivoillaan, ja työn sujuvuus sekä tuloksellisuus riippuvat siitä, miten aivot toimivat. Tähän liittyy myös työkykyriskejä, joista syntyy erityistä kuormitusta. Tässä jaksossa vieraanani on Mona Moisa la, psykologian tohtori ja aivojen hyvinvoinnin asiantuntija. Tervetuloa Mona!

Mona Moisala:

Kiitos, hauska olla täällä.

Pauli Forma:

Kerro ensin, että minkälaisen työuran olet tehnyt ja mitä teet nykyään?

Mona Moisala:

No, olen siis yliopistolta kognitiotieteestä valmistunut maisteriksi, ja sitten lähtenyt tekemään aivotutkimuksen parissa väitöskirjaa ja lopulta valmistunut tosiaan psykologian tohtoriksi. Tutkin silloin erityisesti aivojen ylikuormittumista, keskittymiskykyä, teknologian vaikutusta aivoihin ja ne on oikeastaan sellaisia teemoja minkä kanssa olen edelleen tekemisissä.

Hetkeksi menin vielä työterveyteen työpsykologiksi ja näin sitä kautta niin kuin ehkä sitä vastaanottotyötä ja uupuneita ajatustyöläisiä, mutta koin, että en ehkä ole sen tyyliässä ihan siinä kliinisessä asiakastyössä, vaan ehkä nautin eniten siitä, että pääsin kouluttamaan kokonaisia työyhteisöjä ja pureutumaan siihen pikemminkin työkuulttuurin tasoon kuin sitten siihen yksittäisen työntekijän niihin yksilöllisiin haasteisiin. Nykyään toimin sitten yrittäjänä ja kierrän erilaisia ajatustyöyhteisöjä puhumassa aivoterveellisistä työtavoista. Sitä työtä olen tehnyt nyt kymmenisen vuotta, ensin ihan sivutoimisesti lähtien niistä yliopistoajoista ja nyt sitten olen siirtynyt tekemään sitä päätoimisesti koska sille on niin paljon kysyntää kaikilla mahdollisilla eri sektoreilla. Olen käynyt puhumassa ihan oopperalaulajista yritysjohtajiin, eli hyvin laidasta laitaan aivotyöläisiä ja tuntuu kaikkia puhututtaa ne samat haasteet ja ne samat jotenkin kompastuskivet toistuu työyhteisöstä toiseen.

Pauli Forma:

Mennään kohta niihin. Täytyy tässä alussa sanoa, sellainen kommentti, että minusta sinä olet hieno esimerkki siitä, että ponnistat tavallaan siitä tutkijataustasta ja tieteestä, mutta osaat hyvin popularisoida tai tuoda tämän aiheen arkeen ja käytännönläheisiin tilanteisiin ja eri muodoissa. Se on hienoa koska yksi kestoaihe on, miten saadaan niitä tutkimustuloksia maailmalle ja käytäntöön, joka on minusta tärkeä näkökulma.

Mona Moisala:

Se onkin vähän hassua, miten silloin yliopistoaikoina jopa melkein häpesin sitä omaa tapaa puhua asioista ymmärrettävällä tavalla koska silloin sitä ei arvostettu ainakaan tutkijapiireissä, vaan koin sellaista, että jos näitä asioita liikaa yksinkertaistaa niin sitten siinä aina häviää sitä tieteellistä tarkkuutta. On vaikea tasapainotella sen kanssa, että puhuu ymmärrettävästi mutta kuitenkin säilyy totuudenmukaisena sille tieteelle.

Pauli Forma:

Kiinnostavaa! Olet nimenomaan tietotyön ja aivojen asiantuntija, ja mennään kohta tarkemmin näihin kysymyksiin, mutta minkä takia mielestäsi tämä teema on tärkeä juuri nyt tässä ajassa, kun siitä paljon puhutaan ja olet siitä paljon puhunut?

Mona Moisala:

Näen, että nämä ovat niin sellaisia teemoja, jotka koskettavat kauttaaltaan kaikkia ajatustyöläisiä, ja yksi aiheista, joista minua pyydetään eniten puhumaan, on keskittymiskyky. Kun käyn eri työyhteisöissä puhumassa ja usein siinä luennon alussa pyydän, että nosta käsi ylös, jos olet joskus ollut huolissasi omasta keskittymiskyvystäsi. Käytännössä kaikki nostaa aina käden ylös. Nämä ovat niin laajalti ihmisiä koskettavia teemoja. Kirjoitimme **Minna Huutilaisen** kanssa vuonna 2018 kirja **Keskittymiskyvyn elvytysopas**. Silloin tuntui, että nyt tämä hype tämän teeman ympärillä on huipussaan. Tuli niin paljon medianäkyvyyttä ja haastatteluja ja näitä yrityspuheenvuoropyyntöjä. Mutta päinvastoin se teema on nyt entistä ajankohtaisempi kuin nyt ja tuntuu että ihmiset on yhä kuormittuneempia juuri näistä aivojen tiedonkäsittelyn rajoista johtuen. Aivot ovat kuitenkin biologinen elin. On rajoitteet sen suhteen, miten ne pystyvät toimimaan, ja työelämä koko ajan vaatii meiltä enemmän, nopeammin ja tehokkaammin. Sälähommien määrä lisääntyy ja sen sirpaleisuuden määrä lisääntyy. Aivojen kantokyky tulee jossain vaiheessa vastaan.

Pauli Forma:

Aivan. sitten siihen liittyy se, että jos katsoo elinkeinorakennetta, niin yhä enemmän on tavallaan sitä tietotyötä, minkälaista työtä tehdään. Sitten myöskin kaikenlaiseen työhön tulee tällaisia tietotyön elementtejä. Se on yksi tekijä. Mutta pitää sanoa keskittymiskyvystä, että huomasin sellaisen tutkimuksen. Se oli THL:n tutkimus, missä havaittiin, että nuoremmat ikäluokat kokivat enemmän näitä keskittymisen ongelmia kuin vanhemmat. Se oli ihan lineaarinen yhteys. Mietin sitä, että jos ajattelee työuria ja näin, että voisiko keskittymiskyky olla vähän vanhempien ihmisten tai ikäluokkien valtti itse asiassa.

Mona Moisala:

Tuo on mielenkiintoinen. En ole tuohon törmännyt. Mutta tuntuu heti loogiselta, jos miettii, että aivot ovat kuitenkin erityisen muovautuvaisia silloin kun ollaan nuoria ihmisiä. Ajattelen, että yksi iso taustavaikutin keskittymiskyvyttömyyden epidemiassa on tämä älylaiteaikakausi. Mitä varhaisemmin aivot ovat altistuneet sille, että me jatkuvasti poukkoilemme asiasta toiseen, sen huonompi siitä keskittymiskyvystä lopulta tulee. Kuulostaa minusta ihan järkevältä, että siinä olisi

tällaisia sukupolvien välisiä eroja. Hyvä keskittymiskyky on tosi arvokas valttikortti nykypäivän työelämässä, koska se on niin monelta hakusessa.

Pauli Forma:

Kyllä. Sinulta ilmestyi vuoden alussa uusi kirja, jonka nimi oli "Tyhmä työelämä".

Mona Moisala:

Yes.

Pauli Forma:

Mahtava nimi kirjalle. Se herättää paljon kysymyksiä. Avaatko vähän, että miksi työelämä on mielestäsi tyhmää sen verran, että kirja kannatti nimetä näin? Älä tyhjennä pankkia, koska mennään tarkemmin sitten tarkemmin tähän teemaan. Mutta miksi tämmöinen nimi?

Mona Moisala:

Joo, se nimi tuli siitä, kun olin pitkään pallotellut sitä, että joku osuva otsikko sille pitäisi keksiä. Tuli jotain "aivot ajatustyössä" ja vähän semmoisia tylsiä nimivaihtoehtoja. Sitten olin leikkimässä pojan kanssa Lego-palikoilla ja jostain alitajunnasta tuli, että "tyhmä työelämä". Äkkiä juoksin keittiöön ja kirjoitin sen piirustuspaperille, että tämä se on. On hauska, kun sen otsikon sanoo, niin ihmisillä heti syttyy katse, että "joo, tiedän, mistä puhut". Jotenkin jo se otsikko resonoi ihmisissä. Heti saadaan kiinni siitä, mistä on kysymys. Kyllä se kirja inspiroitui siitä, kun olen niin pitkään kiertänyt eri työyhteisöjä ja nähnyt, että siellä aina ne samat teemat toistuvat. Vaikka ymmärrettäisiin se, miten pitäisi tehdä eri tavalla ajatustyötä, sitä muutosta on tosi vaikea saada aikaan. Luulen että se johtuu osittain siitä, että ollaan tosi paljon vastuutettu yksilöä oman työn johtamisesta ja miten sitä omaa työtä nyt pitäisi muokata ja strukturoida, että se olisi mahdollisimman aivoystävällistä. Sen sijaan, että puhuttaisiin laajemmin, minkälaista kulttuuria työpaikalla luodaan. Eiväthän yksilöt uskalla tehdä mitään muutoksia työn tekemisen tapoihin, jos he pelkäävät, että siitä seuraa negatiivista palautetta esihenkilöiltä. Tai että ihmiset kummastelevat, jos joku käyttäytyy eri tavalla, vaikka työyhteisössä. Sitä se tyhmyys on. Ymmärretään ehkä, mitä ne ongelmat ovat. Mutta ei osata tehdä niille mitään, vaan toistetaan niitä samoja tuttuja mutta haitallisia työn tekemisen tapoja. Uskon, että se vastaus on siinä, että pitää saada isompaa muutosta aikaa työkulttuurissa ja myös päivittää sitä käsitystä siitä, mitä on aidosti tehokas ajatustyö ja mitä aivot oikeasti päivän aikana tarvitsevat, jotta ne voivat tehdä ajatustyötä tehokkaasti ja laadukkaasti.

Pauli Forma:

Mennään tarkemmin näihin aiheisiin. Se ensimmäinen, mikä tulee usein vastaan. Kirjasi on saanut paljon julkisuutta, haastatteluja ja kaikkea. Ensimmäinen teema kaikissa sisällöissä on se, että olet sanonut, että intensiivistä aivotyötä pystyy tekemään vain neljä tuntia tai jonkun hyvin rajatun määrän. Kerro siitä vähn, että miksi näin on. Minulla on sitten jatkokysymyksiä

Mona Moisala:

Ei ole vastalauseita, Vai?

Pauli Forma:

Ei.

Mona Moisala:

Okein, no niin. No siis se tulee... Se ajatus siitä, että se aidosti tehokas ajatustyö on se 4-6 tuntia päivässä, perustuu jo pelkästään siihenkin, kun on kysytty työntekijöiltä itseltään, Kuinka ison osan päivästä teet aidosti järkevää työtä keskittyen ja saaden asioita aikaan. se on keskimäärin kuusi tuntia. Se kaksi tuntia kuluu vähän niin kun sen tehokkaan ajatustyön performoimiseen ja siihen, että selataankin vähän sitten jotain somekanavia ja uutisotsikoita. Keskittyminen on niin heikkoa siinä vaiheessa, että ei siitä työnteosta tule oikein mitään, mutta koetaan, että täytyy tietokonella olla ja yrittää jotain edes saada aikaan. Eli se tulee ihan näistä aidosti kentällä tehdyistä havannoista siitä, että mikä on se oikeasti laadukkaan ajatustyön osuus. Myös se tapa, millä nykyään aivotyötä tehdään, on se, että paahdetaan koko työpäivä hirveän korkeassa viireystilassa ja yritetään olla tehokkaita, ratkaista ongelmia ja ajatella keskittyneesti. Välissä ei ole ollenkaan aivoja lataavia hetkiä. Aivoilta loppuu puhti kesken väistämättäkin viimeistään kuuden tunnin kohdalla ja viireystila alkaa romahtamaan. Jos me strykturoitaisin työpäivää vähän viisaammin, niin me voitaisiin tehdä kahdeksan tunnin työpäivä, mutta siinä olisi isompi osa ajasta omistettu sille aivojen palautumiselle.

Pauli Forma:

Tämä kuulostaa tosi järkeekäyvältä, ja allekirjoitan omakohtaisesti tämän myös. Mietin juuri sitä, että eikö se ongelma tule siitä, että kuitenkin on se jonkinlainen noin kahdeksan tunnin työpäivä. Se on ehkä hyvä ajatus ja muuta, että tulee tällainen palautuminen, mutta kaikki ievät pysty järjestämään sitä työpäiväänsä tällä tavalla.

Mona Moisala:

Kyllä.

Pauli Forma:

Tämän näen siinä haasteena, mutta olen ehdottomasti samaa mieltä.

Mona Moisala:

Joo, se on ihan totta, että sehän on ideaali maailma. Tao esimerkiksi minulla itse yrittäjänä on se vapaus tehdä oikeasti kuuden tunnin työpäiviä. Ja tiedän, että saan siinä ajassa saman verran tehtyä töitä kuin siinä kahdeksan tunnin päivän aikana, mutta jos olisin palkkatöissä en kehtaisi tietenkään tehdä sitä lyhyempää päivää. Ymmärrän, että se on tietenkin se realiteetti. Tuskin nyt ollaan siirtymässä lähiaikoina siihen malliin, että ihmiset oikeasti tekisivät lyhyempää työpäivää.

Mutta kyllä joka ikisellä on jonkun verran joustovaraa työssä ja mahdollisuuksia löytää edes pieniä palautumisen hetkiä. Nyt ihmisiltä saattaa puuttua palautumisaika kokonaan työpäivästä.

Pauli Forma:

Sitten olen miettinyt sitäkin, että puhutaan ehkä tämmöisestä työpäivän tai työn tekemisen tiivistymisestä myöskin. Meillä on jonkin sortin automaatiota tai tekoäly ottaa helppoja rutiinitehtäviä ja ihmiselle jää se kaikkein vaativin työ.

Mona Moisala:

Kyllä.

Pauli Forma:

Tämähän vie tavallaan väärään suuntaan.

Mona Moisala:

Juuri näin. Tämä tekoäly on myös sellainen, mitä minä tosi paljon mietin, että totta kai se helpottaa työntekoa monella eri tavalla ja on sellainen ajattelun kiihdyttävä ja aputyökalu, ja siihen liittyy tosi paljon hyviä asioita. Mutta sitten juuri tämä, mitä pelkään, että tapahtuu, kun me siirrämme osan meidän ajattelutoiminnoistamme sille tekoälylle, niin sen sijaan, että käytettäisiin vapautuva aika jotenkin viisaasti, vaikka kriittisempää tai luovempaan ajatteluun vaikka se ei ole yhtään niin hauskaa. Tämä on se haaste kaikissa elämäntapa muutoksissa. Miten teet viisaampia valintoja, jotka ei siinä hetkessä palkitse samalla tavalla sinua. Tässä on se aivojen palkkiojärjestelmä, mikä oikeastaan sabotoi tätä kaikkea. aivot eivät palkitse meitä pitkä aikavälin tavoitteiden tavoittelusta, vaan ne reagoivat asioihin, mitkä tuntuvat juuri nyt hauskalta, mielenkiintoiselta ja hyvältä. Se on valitettavasti niin evolutiivisesti vanha mekanismi meidän aivoissa, että sitä on tosi vaikea välillä kiertää.

Pauli Forma:

Jos mennään välillä... Jatketaan näitä kirjan pääkohtia vielä, mutta jos menee sinne työkyvyn näkökulmaan ja tällaiseen jaksamiseen ja uupumiseen, niin miten tämä liittyy siihen sitten tavallaan... Esimerkiksi tämä, että jos pystyy tekemään muutaman tunnin intensiivistä aivotyötä. Mitä jos on joku projekti kesken, deadline paukkuu ja pakotat itsesi siihen? Mitä sinulle sitten tapahtuu kuormitusmielessä?

Mona Moisala:

Joo, kyllähän me tiedämme, että uupumiseen tai heikentyneeseen työkykyyn vaikuttavat monet tekivät työssä ja työympäristössä. Vaikka työn tavoitteet tai esihenkilötyö tai mitä ikinä, mutta

kyllä yksi iso kuormitustekijä on se aivoergonomia ja se, jos on jatkuvasti sellaisessa moodissa, että pitää olla tavoitettavissa ja reagoida. On vähän koko ajan hälytystila päällä. deadlinet painaa päälle ja työn määrä on iso. Kyllä aivokuormitus silloin voi johtaa työkyvyn heikkenemiseen. Mutta juuri tuokin, että okei, että olet tehnyt pari tuntia sitä intensiivistä tietotyötä. Niin se, että otat siinä pienen hetken, irtaannut siitä työpisteeltä ja katsot vähän aikaa, vaikka ikkunasta ulos. Hengität hetken aikaa syvempään ja annat kehon rauhoittua. Eihän se ole ajallisesti iso uhraus. Ei se tarkoita, että jää kaikki työt tekemättä. Et ole täysin epäonnistunut työssäsi, jos otat ihan pieniäkin breikkejä. Loppupeleissä yksilötasolla ei puhuta isoista muutoksista, mitä sen ihmisen pitäisi siinä työpäivässä tehdä. Työkulttuurissa on se, missä tarvitaan isompia uudistuksia ja ajattelutapojen ja uskomusten muuttumista. Tässä on myös se kaikessa, että kun ihmisille puhuu, vaikka näistä aivoystävällisistä työtavoista, usein he sanovat, että kyllä ymmärrän, että täytyy pitää vaikka taukoja. Mutta sitten jos päivän aikana, vaikka päätänkin, että nyt lähden pienelle kävelylenkille kesken työpäivän... Nyt huomaan, että aivot ovat ylikuormittuneet, ja tarvitsen tämän pienen latautumishetken. Sitten tulee se syyllisyys, että kehtaanko ja mitä työkaverit ajattelevat, kun ne näkee, että lähden pois toimistolta. Jossain työyhteisössä sanottiin, että pitääkö leimata itseni ulos, eli merkata, että tämä ei ole työaikaa, kun menen hetkeksi tuonne ulos ottamaan happea. meillä in niin vahvasti sisäistetty ne ajatukset ja uskomukset, mitkä herättävät meissä tosi hankalia tunteita, kun me yritämmekin tehdä vähän viisaampia valintoja päivän aikana.

Pauli Forma:

Tässä tulee tämä yrityskulttuurin tai työskulttuurin merkitys. Ehditään siihen kohta vähän syvällisemmin. Mutta yksi näkökulma sinun kirjassasi on tunnetaidot.

Mona Moisala:

Joo.

Pauli Forma:

Minusta se on tosi hyvä kohta siinä kirjassa. Tavallaan tuot esiin sitä, että tämän tyhmän työelämän yksi piirre on se, että tunteet ja niiden ilmaiseminen laitetaan syrjään. Meidän pitäisi olla sellaisia robotteja, jotka vain painavat sitä työtä. Itse asiassa luin yhden kirjan, joka kertoi sodanajan jälkeisestä Suomesta. Siinähan oli myös sitä, että oli sinä aikana sanottu, että tunteet haittaavat sitä tuotantoa suorastaan.

Mona Moisala:

Joo

Pauli Forma:

Se on hyvin tällainen vanha piirre.

Mona Moisala:

Kyllä.

Pauli Forma:

Minkä takia tunteet ovat mielestäsi tärkeitä ja niiden ilmaiseminen työelämässä?

Mona Moisala:

No, koska se on neurofysiologinen tosiasia, ettet voi laittaa tunnepuolta jotenkin paussille työpäivän ajaksi. Ihan yhtä lailla työpäivän aikana syntyy tunteita kuin vapaa-aikanakin. Kaikkia ottaa päähän tai innostaa tai harmittaa tai ketuttaa työpäivän aikana, ja se on tosi inhimillistä. Jos me suhtaudumme tunteisiin vain ja ainoastaan sillä tavalla, että ne häiritsevät ajatustyön tekemistä ja että tunteet ei kuulu työpaikalle ja että ne pitää purkaa työpäivän jälkeen, vaikka kumppanin kanssa, jotenkin päästelemällä ärräpäitä tai jotain, niin siitä ajatustavasta pitää päästä eroon. On jo niin paljon tutkimusta siitä, että miten se tunteiden tukahduttaminen vaikuttaa aivoihin. Jos meissä syntyy, vaikka työpäivän aikana... Sanotaan nyt vaikka, että joku asia alkaa herättää meissä ärtymystä. Mutta sitten ajattelen, että en voi tätä näyttää. Täytyy pysyä rauhallisena ja asiallisena. Niin aivot joutuvat tekemään valtavasti työtä, jotta ne tukahduttavat sen täysin luonnollisen tunnereaktion. Jollakin tavalla, jossakin muodossa sen tunteenhan pitää päästä sieltä purkautumaan. Ei se hautaamalla häviä sinne aivoihin. Myös se, että kun aivot tekevät sitä tukahdutustyötä, näytät ihmiselle ympärilläsi, että sinunkin on ok puhua tunteista. Esihenkilöiden antama esimerkki tässäkin asiassa, että ei ole missään nimessä esimerkiksi heikkoutta näyttää tunteita tai jotenkin ottaa niitä puheeksi. Tämäkin on yksi kysymys, mikä usein tulee, kun vedän vaikka koulutuksia liittyen tunteisiin ja ajatustyöhön, että tarkoittaako tämä sitä, että kuka tahansa saa raivota työpaikalla vapaasti ja tunteet saa räiskyä. Tietenkään se ei tarkoita sitä, vaan se ensimmäinen askel on, että hyväksytään ja tunnistetaan tunteet työpäivän aikana. Mutta se toinen osa on, miten niistä kommunikoidaan muille ja että tunteet eivät ikinä oikeuta huonoa käytöstä, vaan on oleellista osata rakentavasti kommunikoida niistä tunteista. Vaikka sanot, että joku asia on jäänyt harmittamaan. Pystyt yhdistämään siihen, vaikka jonkun ratkaisuehdotuksen. Silloin on paljon helpompi vastaanottaa se tunneviesti. ”Okei, tämä jäi harmittamaan, koska...” ”Voidaanko ensi kerralla tehdä tämä asia vähän eri tavalla?” On paljon helpompi vastaanottaa se viesti.

Pauli Forma:

Oikeastaan tuossa jo päästiinkin tähän ehkä neljänteen isompaan teemaan, mikä on esillä kirjassakin. Tällainen kuin yksilöllisyys.

Mona Moisala:

Kyllä.

Pauli Forma:

Sitten tavallaan se, että ollaan kaikki... Meidän aivomme ovat ainutlaatuiset, ja ollaan omia erilaisia persoonia. Sitten tavallaan se oli puhuttelevaa kirjassasi, että persoonallisuus ei suoraan määritä käyttäytymistä.

Mona Moisala:

Joo.

Pauli Forma:

Se on se, mihin tuossa tulitkin. Minun tekisi mieli kysyä, että kun yrityskulttuuri tai työskulttuuri on ilmassa koko ajan tässä meidän keskustelussamme, niin siinä on yksi tällainen teema, mikä on tärkeä työkyvyn ja jaksamisen näkökulmasta. Puhutaan psykologisesta turvallisuudesta. Nyt kun olen tässä psykologian tohtorin kanssa, haluaisin kysyä, miten sitä voidaan edistää työpaikalla?

Mona Moisala:

Joo. Sehän on aika lailla kaiken perusta. Ihmiset kävisivät mahdollisimman avointa keskustelua esimerkiksi esihenkilön kanssa siitä, että tietyt elementit työssä ovat vaikka tosi haastavia tai tarvitsen tukea. tai että keskitys töihin paremmin, jos tietyt edellytykset täyttyvät. Tai mitkä ne minun yksilölliset työtapani ovat. Se vaatii avointa keskustelua työyhteisön sisällä. Ja sitä on tosi vaikea käydä, jos on pelko, että tulee tuomitukseksi tai kritisoiduksi. sen takia psykologinen turvallisuus on edellytys sille, että näitä keskusteluja ylipäänsä voidaan käydä. Esimerkiksi tässä kirjassa puhutaan neuromoninaisuudesta ja siitä, että tosi moni edelleen työelämässä ei vaikka uskalla olla avoin siitä, että minulla on ADHD ja se vaikuttaa työhöni tällä tavalla. Se johtuu juuri siitä pelosta, että tulee leimautuneeksi. Niin psykologinen turvallisuus on se ehto sille, että ihmiset ovat enemmän omia itsejään työelämässä. Ja mielestäni tuo on tosi hyvä konkreettinen esimerkki, että esihenkilökin kertoo avoimesti itsestään ja luo sitä kautta turvallista ilmapiiriä. Kuulin tosi hienon esimerkin elävästä elämästä esihenkilöstä, joka oli itse kertonut tiimiläisilleen, että hänellä on ADHD ja että näin se vaikuttaa hänen tapaansa tehdä töitä. Niin vitsi, minkä oven tuo avaa kaikille siinä ympärillä. S e luo luottamuksen ilmapiiriä, että voidaan olla avoimesti omia itsejämme täällä työpaikalla. Ei tarvitse esittää jotain ideaaliajatustyöntekijää, jota kukaan ei oikeasti loppupeleissä ole.

Pauli Forma:

Ollaan jo ehkä viimeisten kysymysten äärellä. Jos vielä lopuksi kääntää katseen tulevaisuuteen ja minkälaista työelämää siellä on, niin miten sinä näet... Tässä on nyt puhuttu ajankohtaisesta asiasta ja jopa tällaisesta ongelmasta tai haasteesta. Uskotko, että pystytään ratkaisemaan tämä ja työelämä ei ole samalla tavalla tyhmää tulevaisuudessa? Ja joskus voidaan kirjoittaa kirja siitä, kuinka fiksua ja viisasta se on?

Mona Moisala:

Joo, siis olen varovaisen optimistinen. eihän minun kannattaisi tehdä tätä työtä, mitä teen, jos mitään ei olisi tehtävissä ja että huonompaan suuntaan ollaan koko ajan menossa. Senkin takia koin, että aika oli kypsä tälle kirjalle ja ihmiset ovat tosi innostuneesti ottaneet ne ajatukset ja ideat vastaan. Ajattelen, että ymmärretään nyt tämä ongelmakenttä ja nämä haasteet ja se, että meidän aivomme ovat nykyään ylikuormittuneita ja että ihmiset kaipaavat näitä ratkaisuja. Niin sen takia olen optimistinen. Me olemme kuitenkin tosi viisas laji. Me on päästy meidän kehityshistoriassamme jo näin pitkälle. meidän täytyisi hyödyntää kollektiivista älykkyyttä ja sitä joukkovoimaa. Ei vastuuteta vain sitä yksilöä vaan mietitään yhdessä, laitetaan päät yhteen ja miten tiiminä, työyhteisönä tai ihmislajina nyt mennään tästä eteenpäin ja tehdään töitä fiksummin.

Pauli Forma:

Kiitos Mona tästä vierailusta ja keskustelusta. Ja kiitos tietenkin myös meidän kuuntelijoillemme. Minä olen Pauli Forma ja tämä oli Varman Työelämän muodonmuutos -podcast.