

Jakso_1_Ratkaisujen_Tarpeessa_Työelämä

Äänitteen kesto: 46 min

Litterointimerkinnät

Ketola:	Lumi Ketola
Vuorenmaa:	Hertta Vuorenmaa
Heinäluoma:	Eero Heinäluoma
sa-	sana jää kesken
(sana)	epävarmasti kuultu jakso puheessa tai epävarmasti tunnistettu puhuja
(-)	sana, josta ei ole saatu selvää
(--)	useampia sanoja, joista ei ole saatu selvää
, . ? :	kieliopin mukainen välimerkki tai alle 10 sekunnin tauko puheessa

[Musiikkia]

Heinäluoma: Työnteosta on tulossa yhä enemmän taiteen tekemistä.

Vuorenmaa: Kyl mä ajattelen sillai, et ura on sellast jännittäviin mahdollisuuksiin tarttumista ja riskien ottamista. Siihen uskomista, et varsinki ku tietää mitä haluaa, niin lähtee määrätietosesti sitä kohti.

[Musiikkia]

Ketola: Kuluneen vuosikymmenen jälkeen tuntuu, et ratkaisujen tarpeessa on sekä me että maapallo. Mä oon Lumi Ketola, aaltolainen opiskelija, ja tässä podcastissa juttelen Aalto-yliopiston tutkijan ja europarlamentaarikon eli mepin kanssa. Haluan tietää, mitä päättäjien ja tutkijoiden työhuoneissa pohditaan ja miten se vaikuttaa meidän tulevaisuuteen. Tervetuloa Ratkaisujen tarpeessa -podiin.

[Musiikkia]

Ketola: Mähän haluan pelastaa maailman, ja fakta on se, et jos ei oo ökyrikas ja on arkena töissä noin puolet valveillaoloajastaan, niinku moni meistä on, niin se maailma pitää pelastaa omalla työllään. Samalla työpaikoilla on iso rooli siinä, millanen maailmasta tulee. Puhumassa meillä on akateeminen pätkätyöläinen ja Aallon Future of Work -hankkeen tutkimusjohtaja, yliopiston lehtori Hertta Vuorenmaa. Moi Hertta!

Vuorenmaa: Moi!

Ketola: Sekä europarlamentaarikko ja Mr. Moneyksikin tituleerattu Suomen entinen valtiovarainministeri Eero Heinäluoma. Moi Eero!

Heinäluoma: Tervehdys ja täytyy sanoa, et minäkinhän olen pätkätyöläinen. Tällä kertaa viiden vuoden työsuhteessa.

Ketola: Aivan totta.

Vuorenmaa: Joo. Itse asias mullakin on viiden vuoden työsuhde.

Ketola: No niin, joo. Ennen ku mennään meidän varsinaiseen päivän aiheeseen, niin vuorossa on Salamaotsikot-kierros. Eli mä luen teille kolme lehtiotsikkoa liittyen päivän aiheeseen. Teidän tehtävänä on vastata "jes", jos ootte samaa mieltä ja kannatatte otsikon ajatusta, tai "pyh", jos ootte sitä mieltä, että otsikon ajatus on pötyä. Muistakaa, et voitte käyttää ääntä ja tunnetta ihan reippaasti. Se on huudahdus. Kokeillaan kerran harjotukseks. Eli mä sanon "jes" ja te toistatte perässä. Jes!

Heinäluoma: Jes!

Vuorenmaa: Jes!

Ketola: Hyvä. Ja sitten "pyh" ja te toistatte perässä. Pyh!

Vuorenmaa: Pyh!

Heinäluoma: Pyh!

Ketola: Oikein mainiota. Mennään otsikoihin. Yle kirjotti 11. tammikuuta 2021: "Tavoite: Kaikki työntekijät tietävät toistensa palkat. Hallituksen työryhmä valmistelee parhaillaan lakeja avoimemmasta palkkauksesta."

Heinäluoma: Jes!

Vuorenmaa: Jes!

Ketola: Okei. Ollaan samaa mieltä. Kauppalehti puolestaan kirjoitti 21. lokakuuta 2020: "Ekonomistit tyrmäävät: Työaikaa ei pidä lyhentää lakeja säätämällä."

Heinäluoma: Jes!

Vuorenmaa: Mmm. Jes!

Ketola: Okei. Tästäkin samaa mieltä mutta vähän harkitsevammin. Haluatteko perustella mitenkään?

Heinäluoma: Ehkä korostan sitä, kun aina, kun kysytään, niin tärkeätä on, et mitä loppujen lopuks on kysytty. Tässä kysymyksessä oli mukana työajan lyhentäminen lakeja säätämällä. Näen työajan lyhentämisen kyl muutoin mahdolliseksi, mutta en koe, että sitä voisi tehdä enää tänä päivänä lainsäädännön kautta, vaan se on sopimalla tapahtuva eri alojen tilanteen ja eri työpaikkojen tilanteen huomioon ottamista.

Vuorenmaa: Mä komppaan täysin ja oma harkinta tai tollanen. Mä olin just kysymäs, et onks joku puoliväli [nauraa] si tai sã -vaihtoehto. Et mä oisin sanonu kanssa, et mä koen, että työaika pitää ilman muuta miettiä uusiks ja kaikkien alojen pitäis erikseen tehdä se analyysi, et mikä on tavallaan se sopiva raami. Mut mä en myöskään usko, et sellanen keskitetty lainsäädäntöratkasu on enää kenenkään kannalt hyvä tai kestävä. Eli ei oo lainsäädäntökysymys. Työaika pitää miettiä uusiks, mut en usko, että lailla säätämällä vaan jotain muuta kautta. Ehkä vois säätää sellasen lain, et on pakko miettiä työaika uusiks. Se olis hyvä.

Ketola: Okei, hienoa. Kiitos. Sitten vielä viimeinen otsikko. Mikrobitti kirjoitti 10.1.2021: "Kapitalismin kehdoossa kuohuu: Googlen työntekijät perustivat ammattiliiton."

Heinäluoma: Jes!

Vuorenmaa: Jes!

Ketola: All right. Tästäkin samaa mieltä, ja nyt tuli aika napakasti vastaukset.

Vuorenmaa: Mm hm.

Ketola: Oliko tästä jotai kommentteja?

Vuorenmaa: No, mä ajattelen sillä lailla, että ammattiliitto on asia, joka varmaan mitä suurimmassa määrin pitää myös ajatella uusiks, et miltä se näyttää. Mä uskon, että heillä on tässä menossa joku sen tyyppinen kokeilu, että tavallaan se työntekijän etujen valvominen on edelleen ihan yhtä akuutti asia kuin aina ennenkin. Tai varmaan niin että varsinkin amerikkalaises kontekstissa niin sitten sellasta luontevaa olemassa olevaa vaihtoehtoa ei ole ollut. Niin mun mielest kaikenlaiset tällaset uudet rakenteet työssä on hyviä ajatuksia. Sellasta tarvitaan enemmän sitä uudelleen ajattelua ja et sitten on kuitenkin paljon, ettei tarvii keksiä pyörää uudestaan. Voi nojata siihen olemassa oleviin vaihtoehtoihin ja tehdä niistä uusia versioita esimerkiks.

Ketola: Okei.

Heinäluoma: Joo, kyllä koen niin, että työelämässä jatkossakin tullaan tarvitsemaan myös sitä yhteisöllistä puolta ja yhteisten asioiden hoitoa. Aika sinällänsä suosii yksilöllisyyttä, ja yksilöiden rooli korostuu verrattuna aikaisempiin vuosikymmeniin. Mutta sitten on paljon asioita, jos ihmiset pannaan ne yksin hoitamaan, niin epäkohtiin ei uskalleta puuttua, koska voi olla, et saat huonompia työtehtäviä tai huonompia sopimuksia tai joudut kokonaan pois.

Epäkohtia on paitsi palkkaukseen liittyvät asiat niin siihen voi liittyä työnteon järjestäminen, työntekijöiden kohtelu ja siihen voi liittyä epäasiallinen johdon toiminta, johon ei yksilöt uskalla puuttua, koska siitä ei hyvää seuraa. Sitä varten pitää olla näitä yhteisöllisiä, kollektiivisia ratkasuja, joissa sitten joku ottaa sen pahan poliisin tehtävän.

Oletan, että Googlessakin todennäköisesti palkkausasiat on varmaan kohtuullisen hyvin kunnossa, mutta sitten tätä huonon kohtelun riskiä niin sitä kyllä on moderneissakin työpaikoissa. Siihen puuttuminen puoltaa sitä, et ihmiset on yhdessä valinneet edusmiehiä ja edusnaisia.

Vuorenmaa: Mun mielestä tää tän tyyppinen liikehdintä on tärkeä just siksi, koska se tuo näkyväksi sitä, että asiat ei oo vaan yksilön vastuulla ja sitten tätä kolmitahoista vastuuta, joka mun mielest on ihan keskeistä tän muuttuvan työn ajattelussa. Et meidän pitäis ajatella sillä lailla, et se on aina yksilön, organisaation ja yhteiskunnan vastuulla se uuden työelämän ajattelemisen ja en miettimisen, et miltä se näyttää, miltä se ei näytä ja minkälaisii rakenteita siin pitäis olla ja ei pitäis olla. Et se ei jäis vain yhdelle tasolle.

Ketola: Okei. Mahtavaa. Nyt päästäänkin jo aika hyvin tänne meidän aiheen puolelle heti. Kiitos tästä salamakierroksesta Eero ja Hertta. Sitten varsinaisiin kysymyksiin. Hertta, sä oot tutkinu työelämän kehitystä jo 15 vuotta. Oot sanonu, että työelämään liittyy sekä faktoja että tarinoita. Mikä työelämään liittyvä fakta vois luoda toivoa ja uskoa mun kaltaiselle kohta valmistuvalle opiskelijalle? Entä minkälaiset tarinat kannattais heittää romukoppaan?

Vuorenmaa: No, mun mielestä mahtava toivoa luova ajatus on nyt just se, et työelämä on tällä hetkellä niin isossa murroksessa. Iso murros tarkoittaa aina isoja mahdollisuuksia. Mä aina sanon, kun tästä asiasta puhun, että tulevaisuuden työelämä ei oo automaattisesti huonoa tai hyvää, vaan se on just niin hyvää ku mitä me siitä tehdään.

Eli teillä on mahdollisuus, meillä kaikilla on nyt mahdollisuus rakentaa kestävämpää, parempaa, uudella tavalla ajateltua työelämää, koska tää muutos pakottaa meidät ajattelemaan asioita uusiks. Haluttiin sitä tai ei. Työelämä on muuttunu aina. Se ei ole uusi asia. Mutta tää muutos, mikä meil on nyt täs käsillä on nopeampaa ja ehkä haastaa meitä enemmän kuin mikään aikasempi muutos. Nää teknologiat ja niiden tuomat mahdollisuudet on monilta osin sellasia, et itse teknologiatutkijatkaan ei oo

ihan varmoja, et mihin kaikkeen se teknologia pystyy. Mutta tää muutos on sellanen, et se on tosiaan myös, se on valtava mahdollisuus luoda uudenlaisia rakenteita ja uudenlaista toimintaa. Joten mä ajattelisin mieluummin tätä mahdollisuutena.

Se mikä pitäis heittää romukoppaan on nimenomaan tää utopia-dystopia-ajattelu, jota esimerkiks vaikka lehdistössä paljon viljellään. Et nyt robotit vie kaikki teidän työt tai tulevaisuudessa kukaan ei tee enää mitään tylsää työtä, että me vaan lepäillään ja toteutetaan itseämme. Niin tällanen niinku utopia-dystopia-vastakkainasettelu niin se on must tosi, se on tosi hedelmätöntä. Se johtaa just siihen, et kukaan ei oikeesti aktiivisesti mieti sitä, että hei miten tää työ muuttuu. Miten sen pitäis muuttua? Mitä me voitais yhteiskuntina, organisaatioina, yksilöinä tehdä, jotta me pidettäis huolta siitä, et meil ois kestävämpi työelämä, jossa kaikki vois paremmin?

Ketola: Okei. Mahtavaa. Eli mahdollisuuksia on ja sitten yhdessä tekeminen. Eero meppinä työskentelee hyvinkin ison koneiston kanssa EU:ssa. Mitä mieltä sä oot? Onko työelämässä vallitsevia tarinoita ja rakenteita aidosti mahdollista muuttaa? Kenestä se muutos on kiinni?

Heinäluoma: Kyllähän se, mitä me työelämäks kutsutaan, niin muuttuu koko ajan. Se muuttuu sekä ulkoisten tekijöiden toimesta sen takia, että ne jotka pysähtyvät paikalleen, niin niiden semmosen työntekemisen ja yritysten kysyntä loppuu. Ne jotka ovat liikkeessä niin tekemällä asioita viisaammin niin tulee lisää asiakkaita ja tulee lisää kysyntää. Et kyl tää muutos on luonteeltaan pysyvä. Se tapahtuu suurelta osin kyllä näis mikroratkaisuissa. Että ei oo olemassa sellasta mahdollisuutta, että koko työelämää enää voitaisiin säädellä yhdenmukaisesti menettelytapoihin. Ei myöskään pakottaa uusiutumaan. Että nämä työpaikkojen ja yritysten todellisuudet ohjaavat niitä valintoja, joita teemme.

Mut mä oon tässä kyllä erittäin paljon enemmän optimistisempi kuin ehkä moni julkinen keskustelija on. Se perustuu siihen, että mun on vaikee nähdä, että mikään robottien suurempi käyttö olisi aidosti ongelma. Jos on olemassa yksinkertaista työtä, joka voidaan robotilla korvata, niin miksei sitä tehtäisi? Et on sit paljon muuta luovaa työtä, jossa ihmisen panosta jatkossakin tarvitaan ja joka vie hyvinvointia eteenpäin.

Mä en usko myöskään enkä oo koskaan uskonu siihen, et työ loppuu. Et loppujen lopuksi niin se, mitä me tehdään, niin mehän nyt ennen kaikkea ratkotaan muiden ihmisten ongelmia, josta voi syntyä meille hyvä bisneksen mahdollisuus tai itsensä elättämisen mahdollisuus. Ei oo näköpiirissä, että ne ihmisten ongelmat poistuisivat. Aina tulee olemaan jotain ongelmia jotain ongelmia ratkottavaks, liittyypä ne sitten terveydenhuoltoon, kulkemiseen tai uuden oppimiseen tai mihin tahansa perustarpeisiin. Tai tarpeeseen kulttuurisesti hahmottaa maailmaa uudelleen ja nauttia elämästä. Että ongelmia riittää, niinpä töitäkin tulee ilman muuta riittämään.

Ketola: Aivan. Täähän onkin, kuulostaa hyvältä. Tota sit sivuttiin jo jonkun verran tossa vastuullisuudesta. Nykyään siit puhutaan paljon ja nuoret osaa odottaa sitä. Vuoden 2019 nuorisobarometrin mukaan yli puolet nuorista pitää tärkeänä, että työ on heidän arvojensa mukaista. Minkälaista vastuullisuutta Hertta ja Eero teidän mielest voi sit odottaa tän päivän työnantajalta?

Heinäluoma: No, tää muutos on käynnissä ja siinä sehän menee karkeesti niin, että ennen riitti se, että on tarjota työtä. Työntekijät lähtökohtaisesti oli tyytyväisiä, jos he pääsi töihin, ja sitten oli tietysti odotuksia siihen, mikä se palkkaus on, ja pyrkimystä sen palkkauksen parantamiseen.

Mutta nyt on eletty varmaan jo pari vuosikymmentä Suomessa ja kehittyneissä maissa olosuhteissa, joissa kysymys ei enää olekaan vain siitä, että onko työtä tarjolla, vaan et työntekijällä on mahdollisuus asettaa vaatimuksia siihen työhön. Et se on mielekästä ja yhteiskunnallisesti hyödyllistä. Tää tulee kyl tämä trendi mielestäni voimistumaan sen kautta, että kaikki länsimaat on tän saman ikäpyramidin tilanteessa. Että se työelämään tulevien ihmisten määrä on rajattu ja työntekijöistä joutuu yritykset taistelemaan, jollon se halu tarjota mielekästä työtä ja sellasta työtä, jossa ihminen otetaan huomioon ja häntä ollaan halukkaita kuuntelemaan, se korostuu.

Se on musta työntekijöiden ja myös viimeks työmarkkinoille tulevien kannalta erinomaisen positiivinen laittaa sitten vaihteeks työnantajat juoksemaan ja myös sitten tietysti esimiehet juoksemaan, jotta tää käytännössä toteutuu.

Vuorenmaa: Mä ehkä jatkaisin tosta, että hirveen tärkeätä, ku puhutaan työelämästä laajemmin, on ehkä just alottaa määrittelemällä, et minkä tyyppisestä työstä puhutaan. Että kun puhutaan tietotyöstä, niin siinähän on nähtävillä semmonen valtava valtatasapainon muutos, joka on tapahtunu tässä nyt tosiaan muutamien vuosikymmenien aikana, jossa tietyillä taidoilla sul on sellasta osaamiseen perustuvaa pääomaa, et sä pystyt määrittelemään työsuhteet ehtoja. Ja se on uus asia työmarkkinoilla. Se yhdistettynä sitten näihin uusiin sukupolviin, jotka suhtautuu työelämään hyvin eri tavalla.

Just niinku Eero kuvaili, et aikasemmat sukupolvet, minunkin sukupolvi on ollu hyvin sillai niinku, et "kiitos, saanko töitä" hattu kourassa. Mutta kun kuuntelen maisteriopiskelijoita, kun he puhuu työhaastatteluun menemisestä, niin oon monta kertaa kysyny heiltä luokassa, et "anteeks, ootteks te menossa haastattelemaan sitä yritystä vai yritys teitä, et miten päin tää menee". Et se on must hirveen hieno ja hyvä kehitys, että semmonen työhön suhtautuminen on muuttunu. Toki tää on nyt iso yleistys, mutta kyllä siin nähdään sellasia sukupolvien välisiä eroja.

Mä ajattelen sillä lailla, että se valtatasapainon muutos ja se työn muutoksen niinku, et siin on enemmän vaatimuksia eikä pelkästään sitä, et "kiitos, saanko tulla

tekemään”, niin se on tosiaan tuonu sellast tervettä tarvetta mieltä sitä työntekijää ihan eri kulmasta ku aikasemmin. Mut mä luulen, että itse ajattelen sillä lailla, että työnantajalta voi tässä kohtaa, huolimatta siitä tekeekö suorittavampaa työtä tai valkokaulustyötä, tietotyötä, niin kestävä ajattelu tarkoittaa sitä, että on kiinnitetty huomiota kestävään ihmisten johtamiseen.

On käytänteitä, jotka ylläpitää työhyvinvointia ja sellast kokonaisvaltasta ymmärrystä työntekijän todellisuut-. Niinku siihen pystytään nykyään, niinku edelläkävijäorganisaatiot on sen näyttäneet hienosti, et sä voit suhtautua ihmiseen holistisesti. Sä voit rakentaa holistisen ihmisten johtamisjärjestelmän ilman, että se tarkoittaa sitä, et sun täytyy varsinaisesti tinkiä mistään tai ajatella, niinku usein halutaan viedä se, et ai jaa et pitääkö pitää kaikista nyt sitten kädestä kiinni, että miten sä voit.

Että on mahdollista johtaa ihmisiä strategisesti ja kestävästi ja ajatella sitä työelämää sellasena pitkän tähtäimen hankkeena eikä vaan tiristää ihmisistä kaikkea irti lyhyen tähtäimen ajattelulla. Mä kiinnittäisin paljon huomiota siihen, miten yritys puhuu ihmisistä. Kaikki yritykset sanoo verkkosivuillaan, et ihminen on niiden tärkein resurssi, mut me tiedetään sitten käytännöstä, että se on edelleen löytyy paljon sellasia organisaatioita, joissa näin ei sit ollenkaan ole.

Et se on hyvää johtamista, se on holistisia ihmisten johtamiskäytänteitä. Se on ihmisen elämän kokonaisuuden huomioimista ja sen ymmärtämistä, että kaikenlainen tavallaan kestävä työelämän luominen vaatii pitkän tähtäimen eikä lyhyen tähtäimen suunnittelua. Ja että itse asiassa se on asia, joka maksaa itsensä takasin. Eikä suinkaan niinku vaikka ehkä välittömästi tulee enemmän kuluja, niin pitkällä tähtäimellä se on taloudellisesti kannattavampaa.

[musiikkia]

Ketola: Joo, tässä tulikin itse asias jo sellasta, mitä mä olin kans pohtinu, että moni aaltolainen perustaa itse yrityksiä ja on sitten siel työnantajan puolella. Niin ja sitten startupit tekee asioita usein tosi uudella tavalla ja joutuu sit mieltämään just näitä teemoja. Esimerkiks ruoankuljetuspalvelu Wolt on saanu kritiikkiä työntekijöiden oikeuksien polkemisesta. Niin mistäs nuori yrittäjä sit vois alottaa, jos haluu olla vastuullinen työnantaja ihan niinku konkreettisesti?

Vuorenmaa: No, mä tekisin kyllä näkisin paljon vaivaa ja tekisin töitä ja analyysiä siitä että. Mieltisin varsinkin niinku ihmisten johtamiskäytänteissä sellasia ensisijaisia ja toissijaisia ja kolmansia seurauksia, mitä erilaisis käytänteissä on. Sit jos ajatellaan niinku ihan sellast tietotaitotukea, niin sitähan saa tietysti, kun perustaa yrityksen, niin on valtavasti erilaista julkisen sektorin palvelua niinku yritysneuvontaa ja muuta, jota vois hyödyntää paljon enemmän. Siel on paljon osaamista siitä, et mitä perus esimerkiks niinku henkilöstöhallintorakenteita pitäis olla. Suomes on sellanenkin taho ku Standardisoimisliitto, josta voi katsoa niinku

stan-. Voi olla heihin yhteydessä. Heil on tietopalvelu liittyen tällasiin niinku mitä standardi HRM-käytänteitä esimerkiks vois olla.

Sit mä ehkä tässä kohtaa painottaisin sitä, että kun lähtisin miettimään sitä, miten itse ihmisiäni johdan ja minkälaisia rakenteita ehkä haluan tai en halua luoda, niin tutustuihin siihen, et mikä on sellanen standardi, mitkä on lain asettamat reunaehdot. Sen jälkeen analysoisin sitä omaa strategiaa, miettsin niit omia kyvykkyksiä, mitä tarvitaan. Sitten sieltä juontaisin ne ihmisten johtamiskäytänteet, mitä ottaisin käyttöön.

Mutta mä ilman muuta suosittelen sitä, että siihen käyttää aikaa ja sellasta analyttistä ajattelua. Sitten tarvittaessa hyödyntää, niinku meillähän on Aallossa monenlaisia opiskelijoita, niin ottaa sieltä johtamisen laitokselta kollegan, joka on käynyt strategisen ihmisten johtamisen kurssin. Sanoo, et hei mitä mun pitäis lukee ja mitä mun pitäis miettiä. Et hyödyntää asiantuntemusta ja sitten tekee analyysin ja pitää huolta siitä, että lain asettamat reunaehdot ja tietyt sellaset perustandardit täyttyy. Kannustaisin tutustumaan lainsäädäntöön ja reunaehtoihin ja sen jälkeen ajattelemaan uusiks asioita. Ei laatikon ulkopuolella vaan ajattelemaan sitä laatikkoa, et miltä sen laatikon pitäis meillä näyttää.

Ketola: Okei. Tosi hyvä ja tästä, miltä se laatikko näyttää, Eero? Miltä, mitä EU tekee, että Euroopassa ois vaan vastuullisia työnantajia?

Heinäluoma: EU:han on pitkälti ollu markkinoiden logiikkaa. Sen iso hyöty on ollut yhteisten isojen sisämarkkinoiden luominen. Että on olemassa yli 400 miljoonan ihmisen markkinat, joille kaikki eurooppalaiset yritykset voivat tuoda omat tuotteensa ja palvelunsa yhtäläisten sääntöjen puitteissa. Mutta sitten unionin täytyy kyl myös pystyä huolehtimaan siitä ihmisten perusturvallisuudesta omalta osaltaan. Et sillon, ku ihmiset liikkuu, työnteen paikka vaihtuu, ja niin kysymys on, että onko olemassa jotain yhteisii sääntöjä, joilla voidaan huolehtia, että se yhteisillä markkinoilla on myös yhteiset pelisäännöt olemassa.

Et tää kehitysvaihe on nyt henkisesti menossa. Meil on olemassa tietty lainsäädäntö, joka liittyy vaikkapa maasta toiseen siirtyvien työntekijöiden oikeuksiin. Pitää noudattaa sen asemamaan, jossa työ tehdään, sen työehtoja. Ettei voi lähettää halvan työvoiman maasta korkeiden työvoimakustannusten maahan henkilöstöä, joka sitten tekee ne työt sillä lähettävän maan työehdoilla, jolloin ajaututtaisiin tällaiseen sosiaaliseen dumppaukseen. Meil on työaikoihin liittyvää sääntelyä. Meil on olemassa työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksiin monikansallisessa yrityksessä liittyvää sääntelyä, henkilöstön edustautumista näissä yrityksissä, henkilöstöedustuksen elimistösovimuksia.

Ketola: Onks nää EU:n tasolla vai maissa?

Heinäluoma: On. EU:ssa on myös tätä on säädöksiä näistä rajat ylittävien yritystoiminnan tuota henkilöstöedustautumisesta. Siltä pohjalta meil on syntynyt tämmösiä monikansallisia yritysneuvostoja, jotka mahdollistaa tiedon kulun henkilöstölle. Henkilöstön kannaltahan sillon, ku yritys toimii monessa maassa, ni sil on aivan erityinen merkitys, että on vapaa tieto siitä, mitä jossain toisessa maassa siinä samassa konsernissa tehdään, jolloin sitten voidaan työntekijöiden kannalta varmistaa, että ne työehdot ovat asianmukaisia kaikissa maissa. Tämä lisääntyy.

Nyt meil on parhaillaan parlamentissa käynnissä minimipalkkaa koskevan lain käsittely. Siinä ei oo ajatuksena tehdä yhtenäistä minimipalkkaa kaikkialle, mutta velvotteen sille, että jäsenmailla on minimipalkkaa koskeva lainsäädäntö joko lakien kautta tai sitten työmarkkinaosapuolten tekemillä sopimuksilla.

Itse aattelen niin, että unionin hyväksyttävyyden ihmisten mielissä on pitkälti siinä kiinni, et se pitää pystyä näyttämään, et sillä on hyödyllinen vaikutus ihmisten arkielämän kannalta. No, sit on paljon asioita, missä sitä hyödyllistä vaikutusta kyllä on, mut sitä ei tiedetä. Otan nyt vaikka meitä kaikkia tällä hetkellä hyödyttävän roaming-maksujen poistamisen. Sillähän oli valtava vaikutus elinkustannuksiin ihmisten kannalta, yritysten kustannuksiin ja sitten se on nelinkertaistanut tiedonvaihdon. Tätä liikkuvaa kuvaa voidaan nyt siirtää maasta toiseen ihan eri kustannuksilla ku mitä vielä tehtiin tuossa vaajaa 10 vuotta sitten. Sitä ei ois ikinä mikään jäsenmaa pystynyt tietenkään tekemään.

Et siinä on tyypillinen esimerkki, missä EU:ta todellakin tarvitaan. Ja se syntyi muuten parlamentissa erittäin ankaran väännön jälkeen. Teleyhtiöt oli raivoisesti vastaan, koska tä oli erittäin tuottoisa bisnes niille tämä ulkomaanmaksujen rahastaminen. Se on väliaikainen muuten se lainsäädäntö, et se on nyt tällä kaudella uudelleen katkolla, että tulee varmaan uus taistelu jatketaanko sitä.

Mut tälläsissä käytännönasioissa me tarvitaan myös sitä unionia ja sillä on sitten myönteinen vaikutus. Sitten sitä en kyllä kiistä, et sit siinäkin joudutaan aina pohtimaan, et kuinka pitkälle mennään. Et mitkä asiat on parempi jättää suosiolla sinne jäsenmaiden säädettäväksi. Mutta tämmöstä perusturvallisuutta lisäävää lainsäädäntöä me unionissa kyllä tarvitaan.

Voisin viel tohon aikasempaan keskusteluun tästä, että mistä hankkia kokemuksia uuden aloittavan yrittäjän, niin mulla on mielessä kaks yksinkertasta asiaa, jotka oman kokemuksen mukaan toimii. Ensimmäinen on se, et Akateeminen kirjakauppa on pullollaan kirjoja johtamisesta ja erittäin hyviä. Oon itse harrastanu paljonkin tätä johtamiskirjallisuutta ja ammentanu sieltä kyllä erittäin paljon sellasta, jonka on sitten, kun on itse työelämässä ollessaan lukee, niin huomaa, että tuo toimii ja tuo ei toimi.

Ja sit toinen, joka Suomes on edelleenkin erittäin paljon aliarvostettu on se, josta Hertta tos vähän puhukin, että kannattaa kysyy niiltä, jotka on pärjänny, neuvoa.

Mikä on hämmästyttävää, niin ihmiset on aina halukkait kertomaan siitä, mitä he on tehny ja saanu aikaan. Se on mielenkiintonen piirre, että yleensä kaikilla on aikaa kertoa siitä, mitä he ovat tehneet ja saaneet aikaan, myös näillä menestyjillä. Niistä musta oppii kaikkein nopeimmassa ajassa kaikkein eniten sekä yksilönä että myös kollektiiveina.

Vuorenmaan: Totta. Se on hyvä pointti. Ja ehkä vielä sekin, että kannattaa myös miettiä, että vaikka olis itse ollu töissä jossain, kaikki on opiskellessaan useimmiten jossain töissä, niin miettiä, et miltä se näytti, et miten siel oli järjestetty ihmisten johtamiskäytänteet. Mikä tuntu toimivalta ja mikä ei? Hyödyntää sitä olemassa olevaa ympäristöään ihan sellasena niinku tietolähteenä.

Ketola: Joo. Hienoa. Tässä tuntuu jo aika toiveikkaalta, mutta vähän silti vielä tulevaisuus meinaa kalvaa. Te ootte molemmat tossa alussa sanoitte, että olette itsekin pätkätyöläisiä. EU:ssa erityisesti nuorisotyöttömyys on merkittävä ongelma ja nyt tää koronavuos on heikentäny sitä entisestään. Niin miten tota tässä sitten tällainen nuori kaltaiseni ihminen uskaltais ostaa asunnon tai hankkia lapsia, ku on vähän toi työn saanti ja sen pysyvyys on kyseenalaisia? Miten, onko meille jotain rohkasevaa tässä vielä?

Heinäluoma: Joo, tää on tietysti tuhannen taalan kysymys. Tässä tulee mieleen toi Matti Nykänen. Elämä on laiffia -viisauksia, että kylhän se näin on, et elämä on riski bisnes. Ei oo semmosta varmuutta mistään jutusta, että vaikka ois niin sanottu pysyväkin työsuhde, niin voihan olla, että yritys loppuu. Voi olla, että se ammatti, jota tekee, niin se voidaan robotisoida ja nyt siirretään laskentaan, esimerkiks laskentaan liittyviä tehtäviä paljon paitsi roboteille niin myös ulkomaille ja ohjelmointi on siirtyny ulkomaille ja niin edelleen. Että ei siinä mitään takeita ole.

Loppujen lopuks mun mielestä se asunto ja perheen perustaminen ja lapset niin ne on vähän sitten sellasia, että mä jossain määrin oon sanonu niin että ja niin mä itse oon omassa elämässäni tehny, että täytyy vaan heittäytyä ja luottaa itseensä ja tietysti ottaa kohtuullisia riskejä. Että ei se nyt tietysti sen asunnon tartte olla Bulevardilta toista sataa neliöö, että ehkä vähän pienemmästäkin voi alottaa. Kun ne riskit on kohtuullisia, niin sitten elämän kulkiessa eteenpäin, niin niiden alle ei jää sillonkaan, ku ei tulis heti täydellistä menestystä.

Niinku mä oon koko ajan sanonu, niin mä oon sillä tavalla kyl optimisti, että varsinkin, kun jos ihminen suorittaa korkeakoulututkinnon ja on kiinnostunu itsensä kehittämisestä, niin on kyl vaikee nähdä, että sille osaamiselle ei löytyisi tavalla tai toisella käyttöä. Enemmistö varmaan sijoittautuu niille aloille, joihin on opiskellu, mutta erittäin merkittävä vähemmistö sijoittautuu johonki muuhun tehtävään, jota loppujen lopuks ei oo suoranaisesti opiskellu, mutta se yleinen opintojen kautta syntyvä osaaminen niin vaikuttaa kaikkialla. En tiedä, onks tää väärin, mutta mä on kyllä erittäin suuri optimisti enkä pelkäis hetkeekään.

Mitään mitä mä oon lukenu, niin en oo katunu, että eniten mä oon ehkä hyötyny elämässäni sosiaalipsykologiasta, joka tuli vähän vahingossa sitä aikuinaan luettua, ja aikuiskasvatuksesta, joka autto myös lasten kasvatukseen. Sitten nämä valtiotieteet ja kansantaloustieteet niin ehkä ne on jopa antanu vähemmän ku nämä sivuaineopinnot ja vähän sattuman kauppaa tulleet opinnot. You never know mitä tapahtuu.

Vuorenmaa: Mä komppaan tässä kyllä Eeroa. Pohdin tossa kysymystä lukiessani sillon, ku se tuli, että tavallaanhan tän koronan yks lahja meille on se, että se on tehny hirveen näkyväks sen, et me kuvitellaan kaikki, ehellään täällä siinä ajatuksessa, et elämää voi jotenkin täydellisesti kontrolloida. Nyt tää korona on tehny meille hienosti näkyväksi sen, että näinhän ei suinkaan ole.

Sit me myöskin helposti niinku, meillä ihmisillä on sellanen taipumus jotenkin glorifioida menneisyyttä, että aikasempina vuosina sillon oli pysyvät työsuhteet ja oli turvallista ja oli sitä, tätä ja tuota. Mä en oikein usko semmoseenkaan, että aina on ollu vaikeuksia ja aina on ollu riskejä ja niinku Eero sano niin mä oon ihan samaa mieltä, et elämä on aina riski. Vähän niinku Nykänen sano ni laiffii.

Että ei ja mun mielestä, jos katsoo ihmisten uria vaikka tutkimuksen näkökulmastakin, niin niis on aina hirveesti sattumia. Elämä on sattumaa, että kyl mä kans ajattelen sillä lailla, että ehkä ennemminkin pitäis tarkastella sitä omaa ajattelua ja miettiä, et mitä ne asiat on, jotka on itselle tärkeitä, jotka saa itsensä syttymään. Varsinkin kun on siin etuoikeutetus asemassa, et voi ja on niinku opiskelupaikka ja on tavallaan mahdollisuus työkseen ajatella, niin hyödyntää sitä ja miettiä sitä omaa tulevaisuuttaan ja luottaa siihen.

Et mitään takeita ei koskaan mistään ole. Kaikki tietää, että elämässä voi koska tahansa kenelle tapahtua mitä tahansa. Hyvää tai pahaa. Se on yks elämän parhaita ja pahimpia puolia. Et sen kanssa eläminen liittyy kaikkeen, ei pelkästään työelämään. Mitä nopeammin sen kanssa ikään kuin pääsee, sen ajatuksen kans jollain lailla sinuiks, niin sen varmaan paremmin sitä elämän ristiaallokkoa pystyy navigoimaan.

Et kyl mä sanoisin kanssa, et sellanen rohkea luottavainen asenne elämään ja niitten omien kiinnostusten seuraaminen ja on niinku hyviä ideoita. Täytyy tietenkin aina miettiä myöskin sitä, et kaikilla ei ole samankaltaisia lähtökohtia. Kaikilla ei ole edes opiskelupaikkaa ja tää muuttuva työelämä tuo sellast eriarvosuutta entisestään, jossa sitten kouluttamattomilla ihmisillä on hyvin erilainen todellisuus.

Ehkä just sitäkin voi miettiä, että korkeakoulutettuna ihmisenä kuuluu kuitenkin lähtökohtasesti sitten sinne tavallaan toiseen päähän sitä eriarvoistumisaskaalaa. Se on jo itsessään aika hieno juttu. Että mä ehkä koittaisin unohtaa ne riskiajatukset ja ottaa hallittuja riskejä ja keskittyä siihen omaan osaamiseen ja sellaseen niinku siihen ajatukseen, että täs on iso murros ja muutos käsillä ja siin on mahdollisuus

olla aktiivisesti mukana ja miettiä. En mä usko, et nyt on sen enempää niinku tavallaan uhkia kuin koskaan ennenkään. Et ehkä me ollaan vaan nyt vähän ehkä tietosempia niistä ku pitkiin aikoihin.

Ketola: Joo. Kiitos oikein paljon molemmille. Oli mukava kuulla.

Vuorenmaa: Lohduttiks se yhtään?

Ketola: Joo, lohdutti kyllä.

[musiikkia]

Ketola. Sit meil ois yks kuulijakysymys. Miten Aallon tai muiden korkeakoulujen opetuksen pitäis muuttua, että se pysyy mukana tässä työelämän muutoksessa?

Vuorenmaa: No, me tehdään parastaikaa aktiivisesti töitä. Ollaan luomassa uutta maisteriohjelmää kauppiksella johtamisen laitoksella. Kyl me aktiivisesti tuodaan nyt sitä tutkimustietoa ja erilaista yhteistyötä ulkopuolisten toimijoiden eli niinku yritysten ja muitten organisaatioiden kanssa siihen, jotta me varmistettais just se, että ne tulevaisuuden työelämätaidot ja se ajattelu, mitä tässä tarvitaan, niin olis läsnä meidän kaikessa opetuksessa.

Aika paljon on tulluki jo kaikenlaista niinku itsensä johtamisen taidot tulleet viime vuosina käsittääkseni melkein kaikkiin maisteriohjelmiin. Et se niinku tavallaan ymmärrys siitä, et millä tavalla sä pystyt sitä omaa, millä tavalla kannattaa ajatella sitä omaa osaamista ja tekemistä sillä lailla, et se ois kestävämpää ja harjotella sitä itsensä johtamista, jota meilt kaikilta yhä enemmän vaaditaan. Mä niinku ajattelen itse sillä lailla, että se yhteistyö ympäröivän yhteiskunnan ja niinku toimijoiden ja tutkimuksen ja opetuksen välillä pitäis olla saumatompaa. Eikä niinku sillä lailla, että tutkimus on yhdessä siilossa ja ympäröivä yhteiskunta toisaalla ja yliopisto täällä.

Sit mä ajattelen, et yliopiston keskeinen tehtävä, ihan sama mistä yliopistosta on kysymys, olis täl hetkellä opettaa ajattelemaan kriittisesti ja ajattelemaan sitä ajattelua. Koska semmonen niinku erilaisten rakenteiden purkaminen tän työn instituution yhteydessä ja ympäriltä on yks keskeisiä asioita, mitä meidän kaikkien täytyy tehdä. Eli oppia ajattelemaan sitä omaa työtä, et okei, tää munki työ tulee muuttumaan. Mikä osa siitä on sellasta, jonka kone voiski jo tehdä, ja mihin mä sitten taas keskityn?

Et se on semmost niinku ja myöskin niinku työelämän suhteen, et mitkä on faktoja työstä ja mitkä on meidän yhteisiä narratiiveja, joita me pidetään yllä. Eli enemmän pitäis vielä fokusoida siihen, et se kriittinen ajattelu on yhä tärkeämpi työelämätaito. Siihen oppii yliopistossa tai siihen pitäis oppia yliopistossa. Oppii ajattelemaan eri kulmista, ja erilaisilla teoriittisilla viitekehyksillä tulee näkyviin erilaisia asioita, ja

sitten analyttisesti tarkastelemaan sitä, että okei, miltä tää nyt tää sit muuttuva työelämä, muuttuvat organisaatiot, muuttuva yhteiskunta näyttää ja miltä niitten pitäis näyttää ja miten mä yksilönä siihen asetun.

Ketola: Okei.

Heinäluoma: Joo, tää on tietysti tuhannen taalan kysymys. Mä en oo tässä vähimmäskään määrin mikään asiantuntija, et ehkä sen takia mä voin lausuukin tästä ihan vapaasti mitä tahansa.

Ketola: [naurahtaa]

Heinäluoma: Mut jos mä itse ajattelen sitä kuvaa, joka mulla on yliopisto-opetuksesta, niin aika paljon samallailla ku mitä Hertta tossa edellä puhu. Että ku tietoo on ihan määrättömästi maailmassa olemassa ja se on yhä helpommin nykyään saatavilla, että se ei vaadi nettimaailmassa suuria ponnisteluja sen oikean tiedon tavottaminen, niin mä sanoisin, että tähän kriittiseen ajatteluun liittyen tää luova ajattelu, et sen niinku tilan antaminen sille, että ihmiset uskaltaa asettaa vanhoja totuuksia kyseenalaseksi ja olla luovia työssään, niin se vaatii aika paljon. Ja sen ymmärtäminen, että siihen ei sovi myöskään semmonen loppuun saakka stressattu työyhteisö, jossa on koko ajan kova tavote ja kiire, koska ihmisen muistin, älyn toiminnasta tiedetään, että sillan, ku on kiire, niin me toistetaan semmosia hyvin syvältä ihmisen mielestä tulevia muistikuvia.

Että jos ihmiset pannaan paineistetussa olossa esittämään vaikkapa niinkin yksinkertaisia asioita kuin työvälineitä pitää listata, niin kyllä se vanhaan aikaan oli nii, että kirves ja vasara oli siinä listan kärjessä ja nyt varmaan on sitten tämä laptop. Mutta sit ku mennään sofistikoituneempiin työvälineisiin, niin vaikkapa taidemaalari suti, niin ei se tuu mieleen tämmösissä kiireellisissä oloissa.

Et luovuus, kriittisyys, mä luulen, et se on suuri haaste yliopisto-opetuksessa. Siinä me suomalaiset tullaan vähän jäljessä, et meillä on vielä liian paljon sitä oikean tiedon ajattelua. Et on jossain joku oikee tieto, joka siirretään opiskelijoille, ja sitten, kun se on siirretty, niin kaikki on sujunu hyvin.

Saaks tähän väliin muuten sanoa, että ku Aalto-yliopistoo perustettiin, mä olin silloin valtiovarainministeri. Ja ku sitä pohjatyötä tehtiin ja siinä oli ajatus, et pannaan eri alojen sekä opetusta, tutkimusta että opiskeluu yhteen ja siitä syntyy uutta ja niinku on syntynytkin. Se on ollu must erinomaisen hienoo ja jälkeinkin päin katsoen oikea ratkasu. Mut aikoinaan nimesin tän projektin kyllä Suomen suurimmaksi riski-investoinniksi.

Vuorenmaa: [naurahtaa]

Heinäluoma: Koska ajatuksena oli laittaa noin miljardi euroo lisää rahoitusta tähän hankkeeseen ja sitten, ku kysyttiin, että no mikäs täs on idea, niin idea on se, että pannaan eri yliopistoja yhteen. Sillä tutkimushakemuksella sai lupauksen miljardin euron lisärahoituksesta, että vähän vajaa mutta kuitenkin useemman vuoden aikana. Se oli se suurin riski-investointi, mitä Suomessa on yhteiskunta tehny ennen näitä koronainvestointeja vuonna 2020.

Ketola: [naurahtaa] Aikamoista. Nyt on kyllä, itse onneksi pääsin nauttimaan tästä riski-investoinnin tuotosta. Ennen ku lopetetaan mua kiinnostaa tietää vielä Eero ja Hertta teiltä ihan henkilökohtasesti, et mitä ratkasuja te ootte itte tehneet teidän elämässä, ku ootte valinneet työpaikan. Miks te ootte siellä, missä te nyt ootte?

Heinäluoma: Tää onki vaikee kysymys, että mä oon kyllä aika harvoin tehny itse ratkasuja. Mä oon jotenki omistautunu ihmisten asioille ja niiden hoitamiselle jo nuoresta pitäen. Sitten useimmiten on käyny sillä tavalla, että mua on pyydetty jonnekin. Totta kai sit itse on tehny päätöksen, että lähtee. Olin SAK:n palveluksessa pitkään. Sinne pyydettiin alunperin nuorisosihteeriks. Sitten sieltä pyydettiin politiikan puolelle.

Mikä sitä on ohjannu? Se onki hyvä kysymys. Kyl sitä on ohjannu siis halu tehdä mielekkäitä töitä. Jotenkin on sit ollu semmonen tunne, että ehkä mä tonkin voisin sit loppujen lopuks osata, vaikka työtehtävät on vaihtuneet ja tullu paljon semmosii uusii haasteita, joihin ei oo alunperin ollu tuota osaamista. Et niit on sit opeteltu myös käytännön kautta että. Ehkä vois sanoo, et mä oon kyl esimerkki siitä, että rohkeesti tarttuu siihen haasteeseen, joka on tarjolla.

Sitten ainut varsinainen tehtävä, jota mä oon hakenu, johon mua ei valittu, niin oli nuoruudessa Teiniliiton arpajaisten projektisihteeriksi. Siihen mä hain ja halusinkin siihen vimmatusti, koska mä aattelin, että toi ois mielenkiintonen työ organisoida Teiniliiton arpajaiset. Ja tuota jäin siinä kakkoseks sitte. Siihen valittiin Jukka Oas, josta sitten myöhemmin tuli Euroopan unionin Helsingin edustuston ensimmäinen päällikkö. Että en mä huonolle hävinny ja jälkeensä totean, että ehkä oli ihan muitakin vaihtoehtoja syytä valita ku tämä arpajaisten projektisihteeriksi.

Vuorenmaa: Mä ehkä jatkan tästä, että niinku taisin aikasemminkin jo todeta, et se on kyllä melkein kaikille urille, joista mä oon tutkimusurani aikana kuullut tai ystäväpiirissäni, verkostoissani kuullu, niille on leimallista sellanen tietynlainen sattumanvaraisuus. Harvalla on sellasta, että oli tiukka suunnitelma ja se piti täsmälleen. Enemmän niinku asiat on, yks on johtanu toiseen, että on se mun mielest enemmän sääntö ku poikkeus. Toki on aina poikkeuksiakin.

Mutta itse oon kyllä vähän samaan tapaan kyllä tarttunu mahdollisuuksiin, että mä oon opiskellu ulkomailla. Mun perustutkinnot on tehty Skotlannissa, ensin Glasgow'ssa ja sitten Edinburghissa. Sitten mä oon tullu takas Suomeen ja kokenu suurta tuskaa, kun täällä kaikki menee verkostojen kautta ja kukaan ei tuntenu mua,

ja mä ajattelin, et mä en ikinä saa töitä. Mä olin vastavalmistunu maisteri ja oli marraskuu ja oli kauheeta. Mä ajattelin, et miks mä tulin takasin, ja sitten mä sain töitä silloin Hankenilta tutkimusassistenttina. Ja siitä sitten lähti kiinnostus. Tuli mahdollisuus tehdä oma väitöskirja ja löysin ikään kuin tämmösen tien, joka tuntu oikeelta. Sitten oikeestaan tutkimusprojekti on seurannu toistaan, työpaikka on seurannu toistaan aika luontevasti.

Että Aaltoon mä oon tullu alunperin töihin semmoseen suuren Suomen Akatemian tutkimushankkeeseen. Sitten Future of Workin rahoituksen mä oon itse hakenut, kollegoiden kanssa tehny hakemukset. Ikään kuin tehnyt itselleni työpaikan ja hakenut rahoituksen. Nyt tää viimesin työpaikka, jonka sain, joka alko nyt täs vuoden alusta, tää yliopistolehtoraatti, niin senkin olen niinku ikään kuin, et sitä on mulle tarjottu, ehdotettu. Että aika lailla niinku asiat on sillai niinku yks juttu on seurannu toista.

Välil on ollu sellasii vaiheita väitöskirjarahotuksessa, ja mä rahotin väitöskirjaani apurahoilla ja freelance-toimittajan töillä, ja on ollu hetkiä, kun oon miettiny, että nyt tais tulla se, nyt jouduttiin pulaan. Nyt loppuu leipä. Mut aina on jotenki selvitty. Mä oon itse kyllä aina ollu valmis tekemään mitä tahansa. Ajatellu silleen, että työ ei lopu, jos on valmis tekemään erilaisia töitä, niin aina jotain löytyy, ja aina jotain on löytyny.

Mutta edelleen painotan sitä, että tietysti on myös ollu hyvä koulutus ja hyvät verkostot ja hyvät mahdollisuudet. Kaikilla ei oo samanlaisia, että sinänsä mä en ollenkaan usko siihen, että kaikki voi tehdä mitä vaan kun vaan. Et on erilaisia lähtökohtia. Mut kyl mä ajattelen sillai, et ura on sellast jännittäviin mahdollisuuksiin tarttumista ja riskien ottamista. Siihen uskomista, et varsinki ku tietää mitä haluaa, niin lähtee määrätietosesti sitä kohti.

Ketola: Okei, kiitos. Ja tässä oli meidän keskustelu tällä kertaa. Oli tosi mahtavaa, että olitte mukana. Kiitos Hertta Vuorenmaa.

Vuorenmaa: Kiitos.

Ketola: Ja kiitos Eero Heinäluoma.

Heinäluoma: Kiitoksia ja kiitokset erinomaisen päteväälle ja hienolle juontajalle. Tää oli hauska. Mun etuoikeuteen kuuluu paitsi kuulla sua niin myös nähdä sinut ja en tiedä, mitä tuut elämässä tekemään, mutta näyttää sujuvan myös tämä juontamispuoli näissä vaativissa asiakokonaisuuksissa, että kaikkea hyvää sulle. Ja kiitokset Hertalle oli miellyttävä tutustua. Varmaan nähdään toistekin parantamassa työelämää. Työelämän muutoksest sanon vielä yhden ajatuksen, joka musta kiteyttää sen kaikkein parhaiten, mitä muutosta me nähdään, että työnteosta on tulossa yhä enemmän taiteen tekemistä. Se on must hieno oivallus, et se ei oo enää mekaanista suorittamista, vaan siin on tämä luova iso panos. On se sitten kokin tai

tarjoilijan tai palveluhenkilöstön tai insinöörin tekemää juttua, niin se alkaa nousta taiteellisiin svääreihin.

Vuorenmaa: Mä tykkään tosta ajatuksesta kovasti. Ja kiitän myöskin siis pätevää juontajaa. Kiitos ja kiitos Eero, oli hauska tavata. Mä varmasti palaan asiaan sulle ja oon silleen, että hei, nyt kun mulla on yhteys Euroopan parlamenttiin, niin nyt mä haluan EU-tasosta kommentointia meidän eri juttuihin, eli voit odottaa multa meiliä, mut siis tä oli tosi hauska kokemus. Kiitos tosi mukavasta podcastista vielä juontajalle. Ja tsemppiä. Ei kannata pelätä, pelko on turhaa. Ei ainakaan työelämää kannata pelätä.

Ketola: [naurahtaa]

[musiikkia]

Ketola: Olipa kiva jutella, vaikka oltiin vain etänä. Mulle jäi mieleen nyt se, että vaikka työelämä on nyt isossa muutoksessa, niin se on ollu aina muutoksessa ja me ollaan ne, jotka päättää, mimmonen siit tulee tulevaisuudes.

[musiikkia]

Ketola: Keskustelu työelämästä jatkuu Aallon instagramissa, ja jos haluat äänesi kuuluville EU:ssa, kannattaa jättää palautetta parlamentin yhdessä.eu-nettisivulle.

[musiikkia]

Ketola: Kiitokset tästä jaksosta ja näkemisiin.

[musiikkia]