

Kaikkien työelämä? Podcast: Ellinoora Vesala

Haastattelija: Tervetuloa Kaikkien työelämä -podcastin pariin. Tässä podcastissa laajennamme käsityksiämme työstä sekä keskustelemme suomalaisen työelämän epäkohdista niiden kanssa, jotka ovat urallaan keskittyneet kyseisten epäkohtien oikaisemiseen. Minun nimeni on Heini Hult-Miekkavaara, ja olen yksi Helsingin yliopiston uraohjaajista.

Tänään aiheenamme ovat työurat ekologisen kriisin aikana. Vieraanani on Ellinoora Vesala, joka on Suomen Ammattiliittojen Solidaarisuuskeskus SASK:n kotimaan toiminnan päällikkö. SASK on Suomen ammattiliittojen ihmisoikeusjärjestö, jonka toiminta keskittyy työelämän oikeuksiin. Suomen ammattiyhdistysjärjestelmää tuntemattomille kuulijoille mainittakoon, että ammattiliitot ovat keskeinen osa Suomen työmarkkinajärjestelmää, ammattimaisesti johdettuja järjestöjä, joihin voi liittyä oman ammatti- tai opiskelualan perusteella. Ne hyväksyvät myös opiskelijajäseniä. Tervetuloa, Ellinoora. On ilo saada sinut tähän lähetykseen.

Ellinoora Vesala: Kiitos paljon.

Haastattelija: Ihan aluksi kerro meille, mitä työhösi oikeastaan kuuluu. Mikä on SASK, ja mitä sinä itse teet siellä?

Ellinoora Vesala: SASK on työntekijöiden oikeuksiin globaalissa etelässä keskittyvä ihmisoikeusjärjestö. Tavoitteemme perustuvat Kansainvälisen työjärjestön ILO:n määrittelemiin perustavanlaatuisiin työtä koskeviin periaatteisiin ja oikeuksiin. Tämän lisäksi keskitymme myös elämiseen riittävän palkan takaamiseen kaikille maailman työntekijöille. ILO:n peruseriaatteisiin kuuluvat lapsityövoiman, pakkotyön sekä syrjinnän kiellot, oikeus järjestäytymiseen ja neuvottelemiseen sekä oikeus työterveyteen ja -turvallisuuteen. Kaikki SASK:n toiminta rakentuu näiden periaatteiden pohjalle. Miten me sitten saavutamme tavoitteemme? Teemme yhteistyötä paikallisten ammattiliittojen kanssa toimintamaissamme, joita on yhteensä noin parikymmentä Latinalaisessa Amerikassa, Afrikassa ja Aasiassa. Me koordinoimme kehitysyhteistyöprojekteja näissä maissa yhdessä paikallisten ammattiliittojen, työmarkkinoita tutkivien tutkimuslaitosten sekä kyseisten maiden työelämän valtakunnallisten keskusjärjestöjen kanssa. Suomessa meillä on jäseninä 35 ammattiliittoa, jotka osallistuvat tavoitteidemme saavuttamista tukevaan kehitysyhteistyöhön.

Haastattelija: Kiitos. Kertoisitko kuuntelijoillemme, miksi tällainen solidaarisuuteen perustuva kansainvälinen yhteistyö on tärkeää.

Ellinoora Vesala: No, ensinnäkin työntekijöiden oikeudet ovat ihmisoikeuksia. Tämän takia ammattiliitot ovat ihmisoikeusjärjestöjä, ja sen tähden on tärkeää, että ihmisoikeudet ovat toimintamme keskiössä. Kansainvälinen solidaarisuus voi tarkoittaa monia asioita, mutta mielestäni tärkeintä on ymmärtää, että solidaarisuus toimii molempiin suuntiin. Siinä on kyse tasa-arvosta, toisiltamme oppimisesta, toistemme tukemisesta ja yhteisistä tavoitteista, joiden eteen teemme yhteistyötä. Kyse ei siis ole siitä, että yksi osapuoli antaa jotain toiselle, vaan kyse on vastavuoroisuudesta. On siis todella tärkeää ymmärtää, että emme voi vain mennä jonnekin, esimerkiksi Indonesiaan, ja sanoa, että meillä Suomessa on tällainen tosi hyvä sosiaaliturvajärjestelmä ja olisi hyvä idea, jos Indonesia nyt ottaisi saman järjestelmän käyttöön. Niin se ei todellakaan toimi. Sen sijaan keskustelemme yhdessä, miten voimme parhaiten auttaa, tässä tapauksessa indonesialaisia, löytämään juuri heidän olosuhteisiinsa ja haasteisiinsa parhaiten sopivat ratkaisut juuri siihen ympäristöön. Tähän tarvittava asiantuntijuus tulee paikallisilta toimijoilta, ei meiltä.

Haastattelija: Selvä. Mainitsit Indonesian, joka on kirjaimellisesti maapallon toisella puolella. Miksi meidän pitäisi välittää? Hehän ovat niin kaukana meistä. Miksi meille täällä Suomessa on tärkeää välittää työntekijöiden oikeuksista toisella puolella maapalloa?

Ellinoora Vesala: No, syitä on itseasiassa aika monia. Ensinnäkin ihmisoikeudet koskevat yhtäläisesti meitä kaikkia. Jollemme välitä siitä, miten ihmisoikeuksia puolustetaan muissa osissa maailmaa, on niiden puolustaminen täällä yhdentekevää, koska huonoilla käytännöillä on tapana levitä. Tästä syystä meidän täytyy kiinnittää huomiota siihen, mitä maailmassa tapahtuu, mikä tavallaan tekee huonoihin käytäntöihin vaikuttamisesta helpompaa, ennen kuin ne saapuvat omille rannoillemme. Nämä asiat koskettavat meitä jokapäiväisessä elämässämme esimerkiksi ostamiemme ja myymiemme päivittäistavaroiden muodossa. Valitettavasti tällä hetkellä yritysten arvoketjut eivät ole niin läpinäkyviä, että automaattisesti tietäisimme, missä jokin tuote on valmistettu ja minkälaisissa olosuhteissa vaatteemme valmistaneet ihmiset tekevät työtään. Tämän takia vastuu on edelleen tällä hetkellä kuluttajan harteilla. Tämä jatkuu niin kauan, kunnes yritykset lainsäädännön pohjalta veloitetaan tekemään arvoketjuistaan läpinäkyvämpiä ja kiinnittämään enemmän huomiota huolellisuusvelvoitteeseensa. Tällä tavoin siis muualla maailmassa vallitsevat olot vaikuttavat jokapäiväiseen elämäämme. Jos asiaa tarkastelee yritysten kannalta, kattavammat ja laajemmat yrityksiä koskevat ehdot ja lainsäädäntö takaisivat reilumman kilpailun niille yrityksille, jotka jo nyt suhtautuvat huolellisuusvelvoitteeseen vakavammin. Tämä koskee myös suomalaisia yrityksiä.

Haastattelija: Mitkä sitten mielestäsi ovat tärkeimmät tai olennaiset näkökulmat, joista meidän tulisi olla tietoisia?

Ellinoora Vesala: Meidän tulisi ennen kaikkea vaatia, että ILO:n peruseriaatteen ratifioidaan kaikissa maissa. Tärkeimpänä niistä on järjestäytymisvapaus. Voisin antaa esimerkin: lukiessamme paraikaa Qatarissa järjestettäviä jalkapallon MM-kisoja koskevaa otsikointia on hyvä muistaa, että vierastyöläisillä ei ole Qatarissa oikeutta järjestäytymiseen eikä ammattiliittojen anneta toimia Qatarissa. Näissä oloissa työntekijöiden olosuhteiden kehittäminen tai parantaminen on todella vaikeaa näiden oikeuksien ja ammattiliittojen puuttumisen takia. SASK toimii esimerkiksi Nepalista ja Intiasta käsin, koska vierastyöläiset tulevat näistä maista eikä meillä ole pääsyä Qatarisiin. Näin ollen toimimme vierastyöläisten parissa, ennen kuin he muuttavat Qatarisiin tai muihin Persianlahden maihin tai kun he palaavat näistä maista. Qatarissa emme pysty toimimaan, koska siellä ei ole näitä oikeuksia. Monissa muissa maissa meillä on toimivia työkaluja työläisten oikeuksien ja työolosuhteiden parantamiseen, mutta Qatarissa on kestänyt todella kauan edes päästä alkuun minkäänlaisten työreformien kanssa, joita vasta aivan viime vuosina on saatu käyntiin. Tie on ollut todella pitkä.

Toinen asia, jonka voisin mainita, on yritysten huolellisuusvelvoitetta koskeva lainsäädäntö. Tämän piti olla mukana nykyisen hallituksemme hallitusohjelmassa, mutta viime keväänä ilmoitettiin, että lainsäädäntöä lykätään tämän hallituskauden yli eikä se mitään todennäköisimmin tule kuulumaan seuraavankaan hallituksen ohjelmaan. Huomio onkin nyt EU-tason lainsäädännössä ja sen varmistamisessa, että se koskee suurinta osaa yrityksistä niin, että isojen yritysten ohella myös pienemmät yritykset joutuvat noudattamaan samoja säästöjä. Tämä on hyvin tärkeää.

Haastattelija: Tästä näkee, miten suuri rooli ammattiliitoilla on ja että työntekijöiden järjestäytymisoikeus on olennainen osa työolosuhteisiin vaikuttamista. Mutta mitä sanoisit niille, jotka sanovat, että ”eikö se ole vaan hyvä, että heillä on edes jotain työtä?”. Monet perustelevat kantaansa tällä tavoin. Joskus kuulee ihmisten argumentoivan, että mikä tahansa työ on hyväksi ihmiselle, se on tapa nousta köyhyydestä. Jopa hikipajoja perustellaan sillä, että ne pitävät lapset pois kaduilta ja rikollisuudesta. Mitä itse sanoisit? Oletko sitä mieltä, että tällainen ajattelutapa itse asiassa ylläpitää köyhyyttä ja sortoa? Ja ehkä jopa... Voidaanko puhua orjatyöstä? Tapahtuuko tätä esimerkiksi Qatarissa? Tai edustaako se jopa nykypäivän kolonisaatiota?

Ellinoora Vesala: No, ensinnäkin Qatarin tapauksessa voidaan puhua orjuuden kaltaisista olosuhteista ja pakkotyöstä. Monet pakkotyön piirteet... Qatarin tapauksessa ne täyttyvät. Mitä tulee mainitsemissi hikipajoihin ja lapsityövoimaan, lapset pysyvät pois kaduilta antamalla heille mahdollisuus koulunkäyntiin, ei pakottamalla heidät töihin. Lapset saadaan kouluun maksamalla heidän vanhemmilleen elämiseen riittävää palkkaa, jotta he pystyvät huolehtimaan perheestään eikä lasten tarvitse huolehtia perheen toimeentulosta, vaan he voivat käydä koulua ja hankkia koulutuksen. Tämä on tapa rikkoa sukupolvet ylittävän köyhyyden noidankehä. Niin, että vanhemmat ensinnäkin ymmärtäisivät koulutuksen merkityksen ja sen tärkeyden sillä tavoin, että sitä ei katsota vain lyhyellä tähtämellä lasten

tuomana lisäansiona perheelle, vaan pitkällä tähtäimellä niin, että koulutus nähdään asiana, joka parantaa heidän elämänlaatuansa ja mahdollistaa paremman työpaikan saamisen heidän aikuistuttuaan. Mitä sanoit ihan ensimmäiseksi siitä, että eikö olisi parasta, että on mikä tahansa työpaikka... Kun puhutaan työntekijöille esimerkiksi Nepalissa tai Bangladeshissa tai Intiassa tai Mosambikissa, he kaikki haluavat tehdä töitä. Kyse ei ole siitä, että... Esimerkiksi, jos me täällä Suomessa päätämme boikotoida jotain, se saattaa tarkoittaa sitä, että tehdas suljetaan jossain Bangladeshissa. Se puolestaan tarkoittaa, että kaikki tehtaan työntekijät menettävät työpaikkansa sekä oman ja perheidensä toimeentulon. Useimmiten työntekijät haluavat tehdä työnsä turvallisessa ympäristössä, joka ei vaaranna heidän terveyttään ja josta maksetaan tarpeeksi, jotta he voivat pitää huolta perheestään. Näin ollen mielestäni on tärkeää ymmärtää, että kaikki työ ei ole itsessään arvokasta. Työn täytyy olla ihmisarvoista työtä ihmisarvoisissa olosuhteissa.

Haastattelija: Eli kyse ei ole työstä yleensä ja ehdottomasti ei vain työsaannista ja sen tekemisestä, vaan siitä että työn on ihmisarvoista. Miten määrittelet ihmisarvoisen työn? Ja itse asiassa onko kaikilla Suomessa ihmisarvoista työtä?

Ellinoora Vesala: Ei varmaankaan. Tai varmasti ei ole. Puhun nyt viimeaikaisista tapauksista Suomessa, kun esimerkiksi marjanpoimijat tai ravintolatyöntekijät ovat työskennelleet pakkotyön kaltaisissa olosuhteissa. Olympiastadionin remontin yhteydessä oli myös iso juttu siitä, millaisissa oloissa projektissa työskennelleet vierastyöläiset asuivat ja miten heidän palkkansa olivat myöhässä ja niin edespäin. Joten kyllä näissä tapauksessa on paljon yhtäläisyyksiä muiden maiden kanssa. Ihmisarvoista työtä voitaisiin kuvailla tilanteeksi, jossa työtä voidaan tehdä turvallisessa ja terveellisessä ympäristössä. Työtä, josta saa riittävästi palkkaa itsestä ja perheestä huolehtimiseen, ja joka takaa riittävän levon ja aikaa myös perheelle. Työaika ei saa siis olla liian pitkä. Omiin olosuhteisiin pitää myös voida vaikuttaa siten, että yhdessä työnantajan kanssa voidaan tehdä tarvittavat parannukset olosuhteisiin. Eli tarvitaan vaikutusmahdollisuuksia ja osallisuutta. Nämä ovat mielestäni tärkeä osa ihmisarvoisen työn määritelmää.

Haastattelija: Ja näiden asioiden puute olisi selvä merkki siitä, että jotain on vialla.

Ellinoora Vesala: Kyllä, ehdottomasti näin. Suomessakin kuulemme esimerkiksi sellaista viestiä ammattiyhdistysaktiiveilta, että heidän luottamushenkilötoimintaansa eli ammattiyhdistystoimintaan varattuja tunteja pyritään vähentämään. Ammattiyhdistysaktiivit... Työnantajat rajoittavat luottamushenkilöille antamia tietoja. Viime vuosina kolmikantaneuvottelujärjestelmäämme on myös tehty muutoksia. Kaikkea tätä voidaan pitää kielteisenä kehityksenä. Tilanne Suomessa on kuitenkin edelleen melko hyvä. Tarkoitan, että meillä on melko kattava työlainsäädäntö, luotettava oikeuslaitos, luotettavat viranomaiset ja pitkät perinteet neuvotteluista, joiden osapuolina ovat valtio,

työnantajat ja työntekijät. Olemme siis hyvässä tilanteessa, mutta se ei tarkoita, etteikö meillä ole ongelmia. Ja taas kerran, tässä... Keskustelimme aiemmin solidaarisuudesta. Kun Suomessa on ollut näitä tilanteita... Esimerkiksi elokuussa eduskunnassa hyväksyttiin uusi potilasturvallisuuslaki. Suomen ammattiyhdistysliike sai tukea muista maista, koska osana uutta lainsäädäntöä oli terveydenhuollon ammattilaisten lakko-oikeuden rajoittaminen. Tämä nähtiin työläisten oikeuksien rikkomuksena. Eli myös me saamme solidaarisuusviestejä emmekä pelkästään lähetä niitä muiden maiden työntekijöille. Mutta tosiaan Suomessa on pitkä perinne neuvotteluista valtion, työnantajien ja työntekijöiden kesken. Silti se on järjestelmä, joka voidaan tavallaan purkaa, jollemme ole varuillamme. Sama koskee myös ihmisoikeuksia. Kun kerran on saavutettu jokin taso, se ei tarkoita, ettei se voisi laskea. Näin ollen meidän täytyy muistaa puolustaa näitä asioita jatkuvasti, emmekä voi sulkea silmiämme mahdolliselta kielteiseltä kehitykseltä.

Haastattelija: Eli vaikka tilanne Suomessa on melko hyvä, koska Suomessa on sosiaalisia ja lainsäädännöllisiä rakenteita, joilla varmistetaan ihmisten hyvinvointi työelämässä, miten voisimme... Sanoit myös, että meidän pitää olla jatkuvasti tietoisia tästä tosiseikasta ja huolehtia järjestelmästä ja varmistaa, että pystymme ylläpitämään sitä. Kuinka voisimme yksilöinä varmistaa, että olemme tietoisia järjestelmästä ja pystymme ymmärtämään sitä??

Ellinoora Vesala: Mielestäni yksi askel olisi se, että ottaisimme järjestäytymisoikeuden vakavasti. Me kyllä järjestäydymme, mutta Suomessa järjestäytymisaste on laskenut viime vuosikymmeninä. Joten olen sitä mieltä, että yksi asia, jonka jokainen meistä voi tehdä, on ottaa selvää siitä, mitä ammattiliiton jäsenyys pitää sisällään ja millaisia hyötyjä siitä on. Ei pelkästään yksilölle itselleen, vaan työntekijöille laajemmin. On erittäin tärkeää, että järjestäytymisaste pysyy tietyllä tasolla, jotta järjestelmä ei romahda. Se on siis jotain, minkä kaikki voivat tehdä. Mitä tulee esimerkiksi syrjintätapauksiin työpaikalla tai muihin vastaaviin tilanteisiin, meillä kaikilla on vastuu ilmoittaa näistä tapauksista eikä vain kääntää selkäämme ja ajatella, ettei asia kuulu minulle. Jos annamme näiden asioiden vain olla, ne pahenevat. Kaikilla meillä voi olla jonkinlainen rooli tässä.

Haastattelija: Se on hyvä kuulla. Entä toinen suuri kysymys, jolle emme voi kääntää selkäämme, eli ilmastonmuutos tai ilmastokriisi. Se on ehkä näkyvin ja käsinkosketeltavin aikamme ekologinen kriisi, joka vaikuttaa ihmisten työ- ja elinoloihin kaikkialla maailmassa. Kenen katsot olevan eniten vaarassa? Ja mitä riskejä asiaan liittyy?

Ellinoora Vesala: Yleisellä tasolla ilmastonmuutoksen ja sen torjunnan vaikutukset ovat hyvin erilaisia riippuen siitä, missä päin maailmaa asutaan ja millä toimialalla työskennellään. Eroja on jopa toimialojen sisällä riippuen siitä, mitä työtä tehdään. Eli eroja on paljon. Silti suurimmassa vaarassa ovat jälleen kerran kaikkein haavoittuvimmat ryhmät.

Eli nyt puhutaan epävirallisesta sektorista, naisista ja lapsista, joilla ei ole vakituista toimeentuloa tai sosiaaliturvaa. Kyllä se osuu pahiten juuri haavoittuviin ryhmiin. Mutta on tärkeää ymmärtää työelämän kannalta, että ilmastonmuutos myös luo työpaikkoja. Kaikki työpaikat eivät katoa, eivät edes energiasektorilta. Uusia työpaikkoja myös syntyy, mutta tarvitsemme paljon uudelleen koulutusta. Ajattelen, että ammattiyhdistysliikkeellä on globaalisti suuri rooli siinä, että varmistetaan, että ihmiset koulutetaan uusiin, syntyviin tehtäviin. On myös tärkeää meille selvittää yhdessä, miten tämä kaikki rahoitetaan, koska se tulee maksamaan. Eli mikä on valtion rooli ja mikä on työnantajien rooli ja mikä on itse työntekijöiden rooli. Tällä tavoin löydämme hyvin erilaisia ratkaisuja riippuen siitä, mitä ympäristöä tarkastelemme. SASK:lla on esimerkiksi toimintaa 20 eri maassa ja usealla eri sektorilla. Meillä on ikään kuin erilainen lähestymistapa ilmastonmuutokseen tai ”reiluun siirtymään”, joksi sitä kutsumme ammattiyhdistysliikkeessä, riippuen siitä, mistä toimintamaastamme puhutaan. Näin siksi, että ratkaisut ovat hyvin erilaisia. Pääasiallinen lähestymistapamme on siis yrittää tukea paikallisia liittoja, jotta ne voivat osallistua yhteiskuntaa koskeviin keskusteluihin ja tehdä vaikuttamistyötä, jotta työntekijöiden oikeudet otetaan huomioon, kun uusia rakenteita luodaan ja lakeja säädetään vastauksena ilmastonmuutokseen ja osana sen vastaista taistelua.

Haastattelija: Näetkö, että myös Suomessa vaikutus voi olla erilainen eri ihmisillä? Eri ihmisryhmillä?

Ellinoora Vesala: Ehdottomasti. Minusta tuntuu, että Suomessa ei ole vielä ymmärretty, miten suuri vaikutus sillä tulee olemaan. Suomalaisten ammattiliittojen täytyy myös ryhtyä tekemään enemmän töitä asian eteen. Ehkä niiden olisi pitänyt aloittaa jo aiemmin.
[nauraa]

Haastattelija: Siinä pieni viesti suomalaisten ammattiliittojen suuntaan. Kiitos. Mitä sitten sanoisit opiskelijoille? Mitä haluaisit sanoa omaa uraansa ekokriisin aikakaudella pohtiville helsingin yliopiston opiskelijoille?" Yhteiskunnat voivat romahtaa... Onko meillä toivoa?

Ellinoora Vesala: En olisi niin pessimistinen, että ajattelisin yhteiskuntien romahtavan. Mielestäni tällä hetkellä on kysyntää erilaisille urapoluille kestävän kehityksen alalla. Uskon jopa, että kestävä kehitys tulee olemaan osa kaikkia tulevaisuuden ammatteja. Uskoakseni olemme menossa pikemminkin siihen suuntaan. En usko esimerkiksi, että olemassa on organisaatioita, jotka voivat sanoa, ettei niiden tarvitse huolehtia ilmastonmuutoksesta, tai työtä, jossa ei joudu kohtaamaan mitään edessämme olevista muutoksista. Olen ehdottomasti sitä mieltä, että tälle on kysyntää.

Haastattelija: Kysyntää on ja erilaisia vaihtoehtoja. Ja toiminta, kyky toimia, se antaa aina toivoa. Kuinka itse toimit? Koetko ahdistusta? Olet tämän kaiken ytimessä ja näet hyvin konkreettisesti, miten tämä kaikki vaikuttaa ihmisiin. Miten löydät itsestäsi toivoa työsi merkityksellisiä puolia kohtaan?

Ellinoora Vesala: No, sitä näkee hyvät ja huonot puolet. Joten se on... Minulle on rohkaisevaa nähdä edes yhden yksilön olosuhteiden muuttuvan paremmiksi. Nähdä jonkun saavan enemmän valtaa oman elämänsä ja toimeentulonsa suhteen. Tai nähdä jonkun saavan viettää perheensä kanssa lisää aikaa neuvoteltuaan ensin asiasta työnantajan kanssa. Eli askelten ei tarvitse olla harppauksia, ne voivat olla pieniäkin asioita. Mutta kaikki ne ovat inhimillisiä saavutuksia. Minulle ne ovat... Ne voivat merkitä todella paljon yksittäiselle ihmiselle. Eli mielestäni täytyy pystyä näkemään pienetkin edistysaskeleet. Toisaalta tapahtumassa on todella isoja edistysaskeleita. Muutama vuosi sitten onnistuimme saamaan ILO:n järjestäytymisoikeuden ratifioitua julkisen sektorin työntekijöille Filippiineillä. Se vaikuttaa miljoonien työntekijöiden elämään. Filippiinit on ensimmäinen Aasian maa, joka antoi julkisen sektorin työntekijöille järjestäytymisoikeuden. Teimme asian eteen töitä yli kymmenen vuotta yhdessä Suomen julkisen sektorin ammattiliittojen kanssa, mutta myös muissa maissa. Se vaati paljon työtä ja vei todella kauan.

Mutta lopulta vaikutus asioihin voi olla valtava. Vaikka näin ei tapahdu aina, näihin kehityskuluihin täytyy kiinnittää huomiota. Ja niitä kyllä tapahtuu: eri maissa työn alla oleva vähimmäispalkkalainsäädäntö tai sosiaaliturvajärjestelmä, jonka avulla esimerkiksi kotiapulaiset saadaan sosiaaliturvan piiriin. Nämäkin vaikuttavat osaltaan miljoonien ihmisten ja heidän perheidensä elämään. Ja edelleen: naiset saavat enemmän rahaa työstään, joten heidän lapsensa voivat mennä kouluun. Eli kehitys on ikään kuin ketju, jossa asiat moninkertaistuvat.

Haastattelija: Kuulostaa mahtavalta. Uraohjaajan työssäni rohkaisen usein ihmisiä ajattelemaan, miten heidän urapäätöksensä voivat luoda hyvinvointia sekä auttaa tai jopa muuttaa maailmaa, niin kuin sinä teet. Työsi todella muuttaa maailmaa paremmaksi. On ollut todella kiinnostavaa kuulla työstäsi ja SASK:n toiminnasta sekä siitä, miksi se on tärkeää jopa meille kaikille täällä Suomessa ja miten työolot on järjestetty muualla maailmassa. Haluatko vielä sanoa jotain kuulijoillemme?

Ellinoora Vesala: No, ehkä sen, että minulle on aina ollut tärkeää tehdä työtä, jolla on merkitys. Joskus joku saattaa sanoa, että olen liian idealistinen tai naiivi, mutta vastaan aina, että olen mieluummin idealisti kuin kynnikko. Eli itse uskon, että parantamisen varaa riittää ja on olemassa mahdollisuuksia osallistua siihen. Jos on mahdollisuus, siihen kannattaa tarttua.

Helsingin yliopiston urapalvelut 2022

Haastattelija: Näihin viisaisiin sanoihin on hyvä lopettaa. Kiitos paljon, Ellinoora Vesala. On ollut ilo kuulla ajatuksistasi. Oikein paljon kiitoksia!

Ellinoora Vesala: Kiitos!

Haastattelija: Kiitos kun kuuntelit Kaikkien työelämä -podcastia. Podcastin on tuottanut Helsingin yliopiston urapalvelut.