

Litteraation numero: 113171/2
Tallenteen nimi: Kognitiivinen kuormitus hallintaan
Tallenteen kesto: 28 min
Litteroitu: Tutkimustie Oy 10.8.2023

Puhujat: Kirsi Toljamo
Laura Bordi

Muut merkinnät: (-) Pois jäänyt sana tai sanan osa
(--) Pois jäänyt jakso
(sana) Epäselvä sana tai jakso
[hakasulkeet] Litteroijan kommentti

Huomautukset: --

[tunnusmusiikki]

Kirsi Toljamo: Tervetuloa pohtimaan aivohyvinvointiin liittyviä teemoja yhdessä Kestävä aivoterveys -hankkeen asiantuntijoiden kanssa. Minä olen hankkeen projektikoordinaattori Kirsi Toljamo. Tänään podcastissa on vieraana tutkija Laura Bordi Tampereen yliopiston työhyvinvoinnin tutkimusryhmästä. Tervetuloa Laura.

Laura Bordi: Kiitos Kirsi. Kiva olla täällä.

Kirsi: Tämän jakson aiheena on kognitiivinen kuormitus työssä ja se, miten sitä voidaan hallita. Kertoisitko Laura tähän aluksi, mitä kognitiivisella kuormituksella tarkoitetaan?

Laura: Jos lähdetään ensin liikkeelle vaikka tästä ihmisen kognitiivisesta toimintakyvystä, että mitä se tarkoittaa. Ihmisen kognitiivisella toimintakyvyllä tarkoitetaan niitä kaikkia tiedonkäsittelytoimintoja, mitä ihmisen aivoissa tapahtuu ihan liittyen muistiin, tarkkaavaisuuteen ja erilaiseen oppimiseen liittyviin toimintoihin. Sitten jos ajatellaan kognitiivista kuormitusta, kognitiivisia kuormitustekijöitä työssä ovat oikeastaan kaikki ne kuormitustekijät, jotka vaikuttavat näihin ihmisen kognitiivisiin tiedonkäsittelyyn liittyviin toimintoihin ja kuormittavat niitä. Sitten taas jos ajatellaan tämän kognitiivisen kuormituksen hallintaa, puhutaan yleensä kognitiivisesta ergonomiasta. Se puolestaan tarkoittaa työn ja työvälineiden, työympäristöjen ja työtapojen yhteensovittamista näiden ihmisen kognitiivisten rajoitteiden eli näiden tiedonkäsittelykykyjen ja niihin liittyvien rajoitteiden kanssa.

Kirsi: Nykytyöelämässä aivoja kuormittaa monet asiat. Mitkä ne tavallisimmat kognitiivista kuormitusta aiheuttavat tekijät ovat?

Laura: Meillä on nykytyöelämässä tosi paljon kognitiivista kuormitusta. Ja se ei rajoitu pelkästään tietotyötä tekeviin ammatteihin tai johonkin erityisasiantuntija-ammatteihin, miten ehkä pitkään ajateltiin, että ne ovat enemmän tämmöisten tehtävien tyypillisiä kuormitustekijöitä. Kognitiivista kuormitusta esiintyy oikeastaan ihan kaikilla aloilla. Sellaisia tosi tyypillisiä kognitiivisia kuormitustekijöitä nykypäivän työssä ovat esimerkiksi erilaiset ärsykkeet. Jatkuva ärsyketulva, mitä voi tulla sekä fyysisestä työympäristöstä että digitaalisesta työympäristöstä riippuen vähän tehtävästä. Keskeytykset. Meillä voi se työ keskeytyä monta kertaa päivän aikana. Siihenkin liittyvät nämä, että meille tulee syötettä eri puolilta, ja se aina vähän hajauttaa sitä meidän keskittymistä. Monesti meillä on työssä myös monia samanaikaisia tehtäviä. Me joudutaan olemaan vähän niin kuin koko ajan valmiudessa ja kartalla monenlaisista asioista. Tämähän helposti tekee monitehtävistä työskentelyä. Jotkut puhuvat moniajosta ja toiset multitaskingista esimerkiksi. Tämäntyyppinen on hyvin tuttua monelle.

Meillä on myös aika paljon nykyään työssä erilaista tiedonkäsittelyä. Meille tulee tietoa eri kanavista, ja me joudumme paljon sitä suodattamaan ja käsittelemään päivän aikana. Esimerkiksi meille voi sähköpostista tulla ja muista kanavista tosi paljon sitä tietoa, mitä käsitellään. Sitten tietysti meillä on myös paljon muistettavaa. Joudutaan paljon pitämään mielen päällä. Tosiaan siihen tiedonkäsittelyyn liittyen meillä vähän on usein myös jopa sellaista tietotulvaa, että sitä tulee tärkeää asiaa ja ei niin tärkeää asiaa monesta tuutista. Ja se tietysti myös siellä niitä meidän tiedonkäsittelykapasiteetteja kuormittaa. Meillä on myös monesti työssä muutoksia ihan työvälineissä, työtavoissa. Tämäntyyppiset asiat siellä myös vaikuttavat. Teknologiaan liittyviä muutoksia tulee. Siinä on paljon uutta opeteltavaa. Ja sitten sellainen oikeastaan klassikkojuttu, mikä monissa organisaatioissa edelleen on, eli erilaiset tiedonkulkuun liittyvät kysymykset, eli tiedonkulun ongelmia on. Toisaalta saattaa tulla hyvin paljon sitä tietoa ja olla vähän semmoista informaatiohäykyäkin, mutta toisaalta voi olla se, että koetaan, että sitä olennaista tietoa ei kuitenkaan välttämättä tule. Tämäntyyppiset asiat ovat hyvin tyypillisiä, mitä on tosi monilla aloilla havaittu. Nämä ovat ehkä tyyppiesimerkkejä siitä, minkä tyyppistä kognitiivista kuormitusta työpaikoilla esiintyy.

Kirsi: Joo, tässä tulikin paljon tutun kuuluisia kuormitustekijöitä. Tulikin mieleen, että minkä takia on tärkeää kiinnittää huomiota nyt tähän kognitiiviseen kuormitukseen. Mitä sä Laura ajattelet, että mitä seurauksia näistä kuormitustekijöistä voi tulla?

Laura: Yksi selkeä on justiinsa se, että meidän voi olla vaikea keskittyä, jos meille tulee paljon keskeytyksiä ja meillä on paljon häiriöitä työssä, erilaisia ärsykejä. Keskittymisvaikeudet on monesti sellainen, minkä ihmiset huomaavat,

että ei välttämättä pysty sitten enää keskittymään niihin ja on vaikea palata takaisin niihin tehtäviin. Voi huomata myös sitä, että muisti alkaa pätkiä. Yksinkertaisesti meille tulee vain niin paljon sitä kuormitusta sinne, että me aletaan unohtamaan niitä yksityiskohtia sitten. "Niin joo, mitäs mä olinkaan tekemässä." Saatetaan tarvita vähän jo apuvälineitäkin siihen, että pystytään pitämään asioita mielessä. Sitten kun meillä keskittymiskyky herpaantuu ja meillä on paljon niitä keskeytyksiä, häiriöitä, ärsykeitä siellä, monesti se virheiden riski työssä myös kasvaa. Saattaa olla, että me sitten helpommin tehdään virheitä ja sitten tietysti joudutaan niitä alkamaan korjailemaan. Se saattaa johtaa myös siihen ihan, että meidän työteho laskee. Jos meillä tulee paljon virheitä ja niitä joudutaan korjaamaan, on tietysti hitaampaan sen tehtävän valmiiksi saaminen.

Toisaalta se työteho voi laskea siinä, jos me yritetään hirveän montaa asiaa samanaikaisesti saada valmiiksi. Yleensä yksittäisen työtehtävän valmiiksi saaminen vie huomattavasti kauemmin kuin se veisi, jos me pystyttäisiin keskittymään siihen yhteen asiaan ja viemään se kerralla loppuun. Monesti myös työ alkaa valumaan vapaa-ajalle. Voi olla ihan yksinkertaisesti se, että se työn määrä ja tietynlaiset digitaaliset välineet ja muut saavat vaikuttaa siihen, että ihan konkreettisesti ne työtehtävät valuvat sinne vapaa-ajalle. Mutta myös jos meillä on paljon aivokuormitusta, kognitiivista kuormitusta työssä, on monesti vaikeampi irtaantua siitä työstä vapaalla ja ne ajatukset voivat siellä kiusata kovastikin. Mikä taas sitten tietysti johtaa siihen, että stressitasot nousevat. Meidän voi olla tosi paljon vaikeampi palautua siinä vaiheessa. Saattaa tulla uniongelmia. On esimerkiksi huomattu, että työ sähköpostia illalla lukevilla on enemmän uniongelmia kuin muilla. Tätä on ihan kansainvälisessä tutkimuksessa havaittu jo useiden vuosien ajan. Sitten tietysti ihan työuupumuskin lopulta, jos ne kuormitustekijät oikein kovaksi kasvavat.

Kirsi: Joo, eli kyllä näistä seurauksista voidaan päätellä se, että on tärkeää kiinnittää huomioita siihen, mitkä ne kuormitustekijät ovat ja miten niitä voidaan hallita. Tässä Kestävä aivoterveys -hankkeessa meillä on kohderyhminä opetus-, hoiva- ja ICT-alat. Millaisia kognitiivisia vaatimuksia ja kuormitustekijöitä näillä eri aloilla esiintyy?

Laura: Opetus-, hoiva- ja ICT-aloilla on tässä hankkeessa huomattu, että tyypillisiä kognitiivisia vaatimuksia, mitä näissä töissä esiintyy, on se, että joutuu seuraamaan esimerkiksi useaa asiaa samanaikaisesti ja se työ vaatii tosi paljon kiinteää keskittymistä. Eli pitää pystyä keskittymään siihen työhön. Toisaalta siellä on myös huomattu se, että toisaalta pitäisi pystyä keskittymään. Se työn luonne vaatisi sitä, mutta sitten siellä on kuitenkin runsaasti esimerkiksi häiritsevää puhe- ja äänihälyä erityisesti opetus- ja hoiva-aloilla ja runsaasti häiritseviä keskityksiä ihan kaikilla opetus-, hoiva- ja ICT-aloilla. Toisaalta se keskittymisen tarve olisi tosi iso, mutta keskittymismahdollisuudet ovat hyvin rajalliset.

Kaikilla aloilla myös joutuu seuraamaan ja analysoimaan aika suuria määriä informaatiota, mikä on kanssa yksi vaatimustekijä. Joutuu tekemään nopeita ratkaisuja työpäivän aikana. Ratkaisemaan myös asioita, joihin ei välttämättä ole selkeää oikeaa vastausta. Niitä joutuu sitten siellä nopealla aikataululla hoitamaan. Ja kaikilla näillä aloilla myös työ vaatii aika paljon ajattelua ja luovuutta. Kun huomioidaan, että siellä on näin paljon näitä kognitiivisia vaatimuksia... Nämä itsessään eivät välttämättä aina kaikki ole sinällään negatiivisia asioita kohtuullisessa määrässä, mutta kun on paljon näitä vaatimuksia ja ne yhdistyvät siihen, että näillä aloilla on myös paljon yleisiä työkuormitustekijöitä niin kuin kiire ja suuri työmäärä, sitten alkaa olla jo aika kova se kuormituksen taso.

Kirsi: Onkos näiden eri alojen välillä opetus-, hoiva- ja ICT-aloilla havaittavissa jotain selkeitä toimialakohtaisia eroja kognitiivisen kuormituksen esiintyvyydessä?

Laura: Se onkin kiinnostavaa, että kun me ollaan tässä Kestävä aivoterveys -hankkeessa tutkittu näiden eri alojen osallistujien kuvauksia omasta työstään, että miten he kuvaavat sitä omaa työtään, ne ovat yllättävän samankaltaisia näillä kaikilla kolmella alalla. Yhteisiä oikeastaan kaikille näille kolmelle alalle tyypillisiä sieltä kuvauksista esiin nousevia kuormitustekijöitä ovat nimenomaan erilaiset keskeytykset ja häiriöt. Sen verran siinä oli eroa, että hoivapuolella ne keskeytykset ja häiriöt tulevat yleensä konkreettisesta fyysisestä työympäristöstä, kun taas ICT-alalla enemmänkin sieltä digitaalisesta työympäristöstä ja opettajien kohdalla molemmista. Keskeytykset ja häiriöt kuitenkin kaikilla aloilla korostui samoin kuin tehtävienirstaleisuus ja monitehtäväinen työskentely. Eli joudutaan tekemään monia asioita limittäin ja lomittain ja hoitamaan samanaikaisesti. Sitten se työ irstaloituu ja alkaa mennä moniajoksi. Sitten ei välttämättä pystytäkään tekemään yhtä tehtävää kerralla kunnolla loppuun. Tämä nousi kyllä kaikilla aloilla kanssa esiin. Samoin kuin aikapaineet työssä ja se, että on paljon muistettavaa. Se muistikuorma on aikamoinen. Kaikilla näillä kolmella alalla myös jatkuvan oppimisen paineet olivat aika kovat. Koko ajan pitäisi oppia uutta. Siihen ei välttämättä ole hirveästi varattu allokoitua aikaa sille oppimiselle, vaan sen odotetaan tapahtuvan siinä muun työn ohella, mikä on vähän niin kuin ylimääräinen kognitiivinen kuormitus sen normaalin työtehtävän päälle.

Sitten jos katsoo vielä opetus- ja hoiva-aloja, eli jättää sen ICT:n pois. Erityisesti opetus- ja hoivapuolella jatkuva valppaana oleminen, mikä tietysti liittyy tietyllä lailla myös siihen työtehtävän luonteeseen. Se siellä korostuu, että pitää olla koko ajan valppaana seuraamassa, mitä tapahtuu ja valmis reagoimaan ja toimimaan ja tekemään ratkaisuja. Se siellä opetus- ja hoivapuolella korostui. Samoin kuin erilaiset tekniset ongelmat. Siellä saattoi olla, että tietoteknisiä työvälineitä ei välttämättä edes ollut sillä tavalla kuin niitä olisi tarvinnut. Niitä saattoi olla liian vähän tai saattoi olla, että siellä oli toimimattomia tai vanhentuneita ohjelmia. Ja sitten tietysti opetus- ja hoivapuolella myös sitä, että se ei välttämättä aina myöskään sen käyttötaito kaikilla työntekijöillä ollut ajan tasalla. Siitä ei oltu välttämättä huolehdittu, että sitä osaamista olisi myöskään. Se siellä nousi esiin, mitä ICT-alalla ei työn luonteestakin johtuen lainkaan noussut esiin.

Semmoinen, mikä taas opetus- ja ICT-alaa yhdisti, on digitaalinen kommunikaatiotulva. ICT-alalla paljon tulee eri kanavista sitä viestiä, ja siellä selkeästi nousi esiin. Ja sama opetuspuolella, että opettajat sitten sen muun opetustyön lisäksi seuraavat myös aika paljon erilaisia digitaalisia kanavia, mistä heille sitä informaatiota ja viestiä tulee. Me ollaan tietysti tätä meidän hanketta tässä korona-aikana, mikä myös on voinut opettajien osalta tätä entisestään lisätä.

Kirsi: Tässä hankkeessahan me ollaan, niin kuin Laura kuvasit hyvin, tunnistettu näitä erilaisia kognitiivisia kuormitustekijöitä. Me ollaan hankkeessa työskennelty näiden kohderyhmien kanssa aktiivisesti, jotta saataisiin sitä kognitiivista kuormitusta vähennettyä. Siellä työpajoissa on noussut erilaisia keinoja näiden kuormitustekijöiden vähentämiseksi. Esimerkiksi hoiva-alan työpajoissa lähdettiin keskittymään siihen, miten voidaan vähentää näitä keskeytyksiä ja häiriöitä. Kerrotko tästä Laura tarkemmin?

Laura: Joo. Hoiva-alan työpajoissa yksi keskeinen teema, minkä he valitsivat kehittämiskohteeksi, oli nimenomaan tämä, että heidän työssä parannetaan keskittymismahdollisuuksia. Tämä liittyi erityisesti tiettyjen työtehtävien rauhoittamiseen, esimerkiksi lääkkeiden laskeminen ja kirjausten tekeminen tämmöisiä hyvin tarkkuutta ja keskittymiskykyä vaativia tehtäviä. Ne rauhoitettaisiin, ja siellä pystyisi rauhassa tekemään. Eli he rupesivat miettimään ihan tilojen käyttöä, että muut työntekijät poistuvat siksi aikaa tilasta ja voidaan käyttää älä häiritse - lappuja ja erilaisia näkösuojia myös esimerkiksi kanslian ikkunassa, jotta saadaan sitä riittävää rauhaa sinne. Toisaalta myös ihan muiden puhelinten ja hälytinten siirtäminen työntekijöille, jotka eivät esimerkiksi niitä lääkkeitä laske tai kirjauksia tee. Tämmöisiä ihan konkreettisia toimenpiteitä, millä saadaan siellä työpaikalla rauhoitettua näitä keskittymistä vaativia tehtäviä.

Kirsi: Siellä hoiva-alallahan nousi myös yhtenä kuormitustekijänä tiedonkulun ongelmat. Millaisia käytännön ratkaisuja siihen pohdittiin?

Laura: Tiedonkulun parantamisen suhteen keskeisenä oli tietysti tämä, että sovitaan yhdessä niitä käytäntöjä ja sitten noudatetaan kaikki niitä yhdessä sovittuja käytäntöjä. He lähtivät miettimään sitä justiinsa, että missä foorumeissa viestitään mitään. Eli sovitaan siitä, että se tieto ei ole hajallaan eri paikoissa. Sitten toisaalta vuorojen välisen raportoinnin selkeyttämistä he myös miettivät, jotta se tiedonkulku turvataan eri vuorojen välillä. Tähän liittyi myös kirjauskäytäntöjen kehittäminen. Esimerkiksi joissain työyhteisöissä kehitettiin hiljaista raportointia, mitä voi toteuttaa esimerkiksi niin, että ne raportit luetaan sähköpostista vuoron alussa.

Kirsi: Eli hyvinkin konkreettisia keinoja näiden tunnistettujen kuormitustekijöiden hallintaan. Opettajien työpajoissa pohdittiin myös keinoja kognitiivisen kuormituksen vähentämiseen. Millaisia keinoja siellä? Olivatko ne yhtä konkreettisia siellä opettajien työpajoissa?

Laura: Siellä oli kanssa hyvin paljon tätä viestitulvan vähentämiseen ja viestinnän pelisääntöihin liittyviä ihan konkreettisia asioita. Opettajat miettivät sitä, että valitaan pääasiallinen viestintäkanava ja sitoudutaan sen käyttöön. Eli aika lailla samaa kuin tuossa hoitajillakin, eli yhteiset pelisäännöt siitä, että missä viestitään mitään. Toisaalta myös yhteinen ymmärrys ja yhteiset toimintatavat siinä, että pyritään välttämään sitä turhaa kuormittavaa viestintää, että se informaatiotulva ei kasvaisi niin suureksi. Ja sitten toisaalta myös, että rajataan viestien seuraamista sen päivän aikana ja toisaalta se, että se on ok siellä työyhteisössä, että niitä viestejä ei seurata koko ajan. Näin saadaan näillä yhteisillä pelisäännöillä ja yhteisillä sopimuksilla niitä viestintäkäytäntöjä selkiytettyä siellä kouluissa.

Kirsi: Opettajien työpajoissa nousi esiin myös tämä työtilojen käyttäminen, että sitä lähdetäisiin kehittämään.

Laura: Joo. Opettajat aika paljon miettivät sitä, että tietyllä lailla niistä tiloista ja tilojen käytöstä riippuu myös monet kognitiiviset kuormittavat tekijät niin kuin ne äänihäiriöt ja se häly ja kaikki, mitä siellä on. Opettajat lähtivät miettimään justiinsa sitä, että työtilojen tietysti jo lähtökohtaisesti pitäisi olla riittävät ja tarkoituksenmukaiset, jotta ne tukevat sitä työskentelyä. Mutta toisaalta sillä myös, miten käytetään niitä tiloja ja miten kehitetään sitä tilojen käyttöä, voidaan myös jonkun verran vaikuttaa siihen. Opettajat lähtivät miettimään sitä tilojen käyttöä sen kannalta, että miten pystytään esimerkiksi takaamaan se, että se hiljainen työskentely mahdollistuu kaikille siellä sitä tarvitseville. Ja toisaalta siellä on myös rauhallisia paikkoja, missä on mahdollisuus pitää pieniä taukoja ja palautua, koska se on aika häiriöaltis ja hyvin tämmöinen, missä paljon ärsykeitä on tietysti, jos ajatellaan peruskoulua työtilana ylipäänsä.

Opettajat myös miettivät tätä, että ehkä aiempaa enemmän on tarve myös sille, että opettajat pääsevät mukaan keskustelemaan ja suunnittelemaan sitä tilojen käyttöä, jotta he pääsevät vaikuttamaan siihen suoraan ja miettimään sitä. Ja toisaalta myös se, että kaikki huolehtivat yhteisesti niistä tiloista, että noudatetaan niitä yhteisiä sopimuksia ja pelisääntöjä siellä ja pidetään huolta, että ne tilat palvelevat kaikkien tarpeita.

Kirsi: Meillähän niitä työpajoja myös näiden ICT-työntekijöiden kanssa. Sielläkin nousi näitä keinoja, millä voitaisiin kognitiivista kuormitusta vähentää tai hallita. Minkälaiset asiat siellä ICT-alalla nousi esiin työpajatyöskentelyssä?

Laura: Nämä ovat yllättävän samanlaisia myös näissä työpajatyöskentelyissä nämä teemat. ICT-alallakin mietittiin näitä viestinnän käytäntöjä siellä työyhteisössä ja justiinsa tämän keskeytyksettömän työskentelyn mahdollistamista. Siellä lähdettiin miettimään sitä, että voidaan poistaa turhia viestintäkanavia käytöstä ja toisaalta myös viestintäkanavista, mihin kertyy paljon erilaista dataa, siivotaan sitä vanhaa pois sieltä. Ja sovitaan yhdessä, mikä on mihinkin tilanteeseen sopivin viestintäkanava ja viestitään ytimekkäästi ja selkeästi ylipäänsä siellä työyhteisössä. Sitten tuosta keskeytyksettömän työn mahdollisuudesta he miettivät sitä justiinsa. (--) [epäselvää] yhtä lailla niitä yhteisiä käytäntöjä ja pelisääntöjä, että sovitaan esimerkiksi statustietojen käytöstä. Sillä viestitetään kollegoille siitä, että nyt tarvitsee keskeytyksettömää työaikaa. Ja se yleinen käytäntö on se, että sitä sitten kunnioitetaan, kun näkyy kollegalla se, että sitä rauhallista työaikaa nyt tarvitaan.

Kirsi: Kiitoksia Laura näistä. Tässä tulikin näitä konkreettisia keinoja useampia. Mitä ajattelet, mikä auttaa näiden kognitiivisten vaatimusten kanssa selviytymisessä siellä ihan käytännön työelämässä?

Laura: Jos ajatellaan yleisellä tasolla organisaatiossa, että mikä tukee sitä kognitiivista toimintakykyä ja sitä, että me pystytään toimimaan aika lailla aivoergonomisesti ja toisaalta, mikä myös työhyvinvointia tukee, ne ovat hyvin samanlaisia asioita itse asiassa. Autonomia ja vaikutusmahdollisuudet omaan työhön ovat tärkeitä. Aina kun me pystytään itse vaikuttamaan siihen, miten me tehdään työtä, missä ja millä tavalla, nämä tietysti helpottavat sitä kognitiivisen kuorman tasaamista. Työn organisointiin liittyvät kysymykset ovat tietysti myös keskeisiä, että työn orgasiointia mietitään sillä lailla, että miten tehtävät jaksottuvat, jotta jää myös mahdollisuutta siihen rauhalliseen työskentelyyn ja pystytään keskittymään ja ehkä hoitamaan yksittäisiä asioita alusta loppuun asti kerralla ja ei ole niin kaoottista välttämättä se meidän työ. Se on tietysti yksi keskeinen asia.

Se, mitä me ollaan havaittu näissä Kestävän aivoterveys -hankkeen organisaatioissa, on tämä avoimen kommunikaation merkitys justinsa tässä, että pystytään sopimaan niistä yhteisistä pelisäännöistä ja yhteisistä toimintatavoista. Eli on se toimiva yhteistyö ja ne yhteiset käytännöt siellä ja pystytään sen mukaan sopimaan ja myös tarvittaessa muuttamaan niitä toimintatapoja tilanteen niin vaatiessa. Toisaalta myös se, että meidän työnkuva ja työrooli on selkeä, ja odotukset meidän työlle ovat selkeät. Silloin kun meillä on hyvin määritelty se työnkuva ja rooli, silloin meidän on usein helpompi priorisoida sitä meidän työtä. Ja silloin me ehkä pystytään niitä turhia ei niin tärkeitä ärsykeitä sivuuttamaan ja paremmin keskittymään siihen, mikä on olennaista sen meidän työn kannalta.

Kirsi: Kiitos Laura, että olit mukana tässä podcastissa. Oikeastaan yhteenvetona varmaan voidaan todeta, että lähtökohta, että voidaan näitä kognitiivisia kuormitustekijöitä hallita ja vähentää, on se, että me tunnistettaisiin ne omaan työhön liittyvät kognitiiviset kuormitustekijät. Ja sitten mietittäisiin niitä keinoja sekä ihan yksilötasolla että organisaatiotasolla, että mitä käytäntöjä jätetään ja mitä lähdetään muuttamaan, että saataisiin niitä kuormitustekijöitä vähennettyä.

Laura: Joo kyllä mielellään nyt kannustetaan kaikkia organisaatioita ja työyhteisöjä miettimään yhdessä, katsomaan yhdessä sitä omaa työtä ja tunnistamaan niitä kuormitustekijöitä sieltä ja toisaalta miettimään erityisesti niitä ratkaisuja, että millä tavalla me voidaan vähentää sitä kuormitusta ja tehdä aivoergonomisempaa siitä meidän työstä ja työympäristöstä.

Kirsi: Kiitoksia Laura.

Laura: Kiitos Kirsi.

[tunnusmusiikki]