



Työ ei ole vain työtä

Hyvän Työn Manifesti 2009

Demos Helsinki



TYÖ- JA ELINKEINOMINISTERIÖ
ARBETS- OCH NÄRINGSMINISTERIET
MINISTRY OF EMPLOYMENT AND THE ECONOMY

Sukupolvifoorumissa kansalaiset saivat kertoa ideansa siitä, miten työelämästä tehdään parempi kaikenikäisille. Työ- ja elinkeinoministeriö lähti keräämään kansalaisten ajatuksia, ja nämä äänet on toimitettu työelämän huipulle, työministerille.

Tekijöiden esipuhe

Työ- ja elinkeinoministeriö halusi nostaa esiin uusia ajatuksia siitä, mitä hyvä työ ja työelämä ovat eri sukupolville. Ministeriö kutsui ajatushautomo Demos Helsingin toteuttamaan ajatusten keräämisen ja jalostamisen toimintaehdotuksiksi.

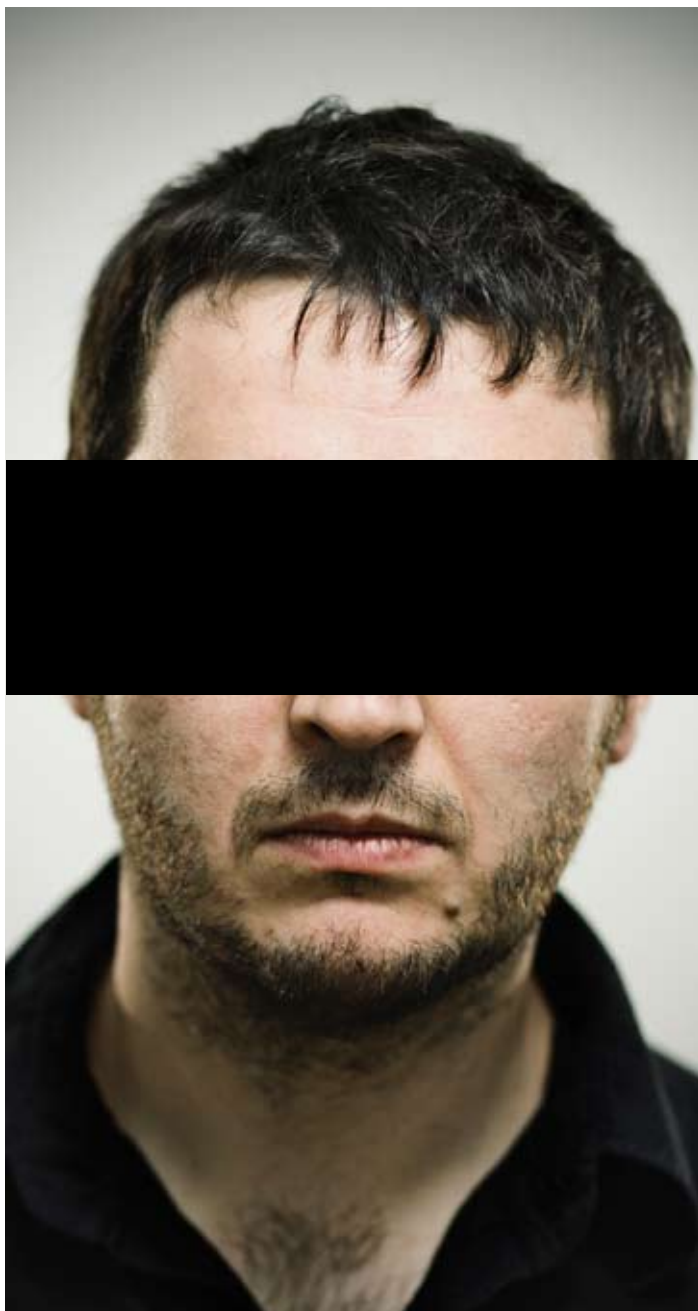
Nyt, hieman yli vuosi myöhemmin, on käsissäsi Hyvän työn manifesti ja siihen liittyvät toimenpidesuosituksset. Ajatukset niihin on saatu siltä laajalta joukolta suomalaisia, jotka halusivat jakaa kokemuksensa ja ideansa työelämän laadusta. Välineinä ajatusten keräämiseen toimivat internetissä avoimena julkaisualustana aktiivisesti toiminut blogi ja sitä seurannut suuri työpaja Tieteiden talolla Helsingissä 18.11.2008.

Lopullisen manifestin ja toimenpidesuosituksset on tästä laajasta materiaalista koonnut Demos Helsinki. Uskomme tämän projektin olleen esimerkki ainutlaatuisen suorasta ja monipuolisesta kansalaisten kuulemisesta. Manifesti ja toimenpidesuosituksset siirtyvät nyt työministerin käsiin, joka yhdessä työ- ja elinkeinoministeriön väen kanssa päättää, kuinka ehdotuksia lähdetään toteuttamaan.

Toivomme, että Sukupolvifoorumin ajatus kansalaisten suorasta kuulemisesta jää elämään ja kehittyy tavaksi vahvistaa luottamustamme yhteisten asioiden hoitamisesta.

Helsingissä 31.3.2009

Tekijät



Kun suuret ikäpolvet vähitellen poistuvat työelämästä ja työpaikat vilisevät yhä erilaisempia ihmisiä, olemme ainutlaatuisen tilanteen edessä. Aiemmin oli vain hyviä työntekijöitä ja huonoja työntekijöitä. Nyt on hyviä työntekijöitä, jotka eivät voi tehdä töitä täyttä päivää tai eivät puhu suomea tai eivät ymmärrä, mitä tarkoittaa suullinen sopimus, tai mitä tarkoittaa olla ajoissa tapaamisessa. Ennen kaikkea edessämme on eri ikäisiä ihmisiä, joille työn merkitys ja motivaatio työkennellä voivat olla aivan erilaisia kuin kanssatyöntekijälle. Lähivuosina eläkkeelle jää viimeinen sukupolvi, jolle työntekijän standardipanos oli vielä olemassa. Työ on muutoksessa ja se on hyvä asia.

Yksi suomalaisen työelämän vahvuuksista on ollut voimakas luottamus työtovereihin ja näiden kykyihin. Työtehtävän edellytyksenä oli ammattitaito ja se oli hankittu kollegan kanssa yleensä samaa reittiä, joko koulussa tai työpaikalla. Tässä massayhteiskunnassa oli paljon piilotaitoja, piileviä osaamisia, jotka oletimme kaikilla työtä tekeville olevan. Nämä taidot ja osaamiset liittyivät "näkyvän ammattitaidon" ohella sosiaalisen kanssakäymisen tapoihin, kielenkäyttöön, aikakäsitykseen, motivaatioon sekä yleiseen ymmärrykseen sopimisen ja luottamuksen tavoista.

Elämme suomalaisen kulttuurin aggressiivisen monimuotoistumisen kierteessä. Näkyvimät monimuotoistumisen syyt ovat työsäkäyvien ikääntyminen sekä maahanmuutto ja sen tuoma etninen monimuotoistuminen. Samaan aikaan eri tavoin aktiivisia eri-ikäisiä sukupolvia on yhä enemmän. Yhtenäiskulttuuri korvautuu eri suunnista innoituksensa hakevien ja eri syistä motivoituvien alakulttuurien mosaikilla.

On vaikeaa odottaa työtoverilta standardipanosta, jos yhteinen kulttuurinen kokemushistoria ja kielipohja ovat niukkoja tai olemattomia. Ennen tällainen ongelma hoidettiin nostamalla osaamisvaatimuksia, mutta tulevaisuudessa tämä ei ole enää välttämättä mahdollista. Kaikkien panosta takuulla tarvitaan. Rakennus-, kuljetus-, siivous-, palvelu- ja terveydenhoitosektorit ovat jo maahanmuuttajista riippuvaisia. Eläköityvien työpanosta ja osaamista voi olla vaikeaa korvata. Osa suuresta ikäluokasta jää töihin, osa-aikaisesti, vapaaehtoissektorille tai uusin vastuin. Toisaalta suuri osa eläköityvistä haluaa tehdä jotain mielekästä myös eläkkeellä.

Ydinkysymys onkin: Miten meistä epästandardeista työntekijöistä muodostuu hyviä, viihtyisiä, tehokkaita ja innovatiivisia työyhteisöjä? Ei ainakaan itsestään.



1. Työn velvollisuudesta työn mielekkyyden velvollisuuteen.

Ajat entiset eivät enää palaa. Olemme peruuttamattomasti jättäneet taaksemme ajan, jolloin kaikki tunsivat suurta velvollisuutta tehdä ahkerasti mitä tahansa työtä. Tämä ei tarkoita, että emme suhtautuisi työhön intohimolla tai eettisesti – päinvastoin. Yhteiskuntamme on siirtynyt työn velvollisuudesta työn mielekkyyden velvollisuuteen. Työ on julkinen tarina meistä ja haluamme, että tarina on hyvä. Haluamme antaa hyvän vastauksen yhteen aikamme yleisimmistä kysymyksistä: Mitä sinä teet?

Aikamme ihmiset ovat tottuneet parempaan kuin aiemmat sukupolvet: valintaan ja mahdollisuuteen tinkiä, arvioda ja vaihtaa. Tämä pätee myös työhön. Työhön ladataan entistä enemmän merkityksiä, se ei ole vain työtä. Muutos on pysäyttämätön ja vasta aluillaan. Enää ei synny vanhan työmoraalin palauttavaa kekkosta tai laiskuuden kitkeviä sanktioita, jotka palauttaisivat vinoon kasvaneet lapset takaisin ruotuun. Edes lama ei tähän pysty – muutos on pysyvä.

Kehityskulku oli ennakoitavissa. Nyt eläkeikää lähestyvät ihmiset tulivat aivan erilaiseen työelämään kuin työuraansa nyt aloittelevat 20-30-vuotiaat. Suomalaisten koulutukseen käyttämä aika on kasvanut nopeammin kuin missään muussa Euroopan maassa 60-luvulta lähtien. Yhdessä sukupolvessa ihmisten osaaminen ja vauraus ovat kasvaneet huimasti. Koulussa istuttu aika lisää odotuksiamme työn suhteen. Tämän nopean muutoksen takia yleinen poliittinen puhe työstä, osa työpaikoista ja työllisyyspolitiikka ovat vanhanaikaisia. Ne on luotu ihmisille, jotka olivat köyhiä ja ihmisille, joiden tapa soveltaa ja hankkia tietoa oli hyvin toisenlainen kuin meidän. Ja ennen kaikkea ihmisille, joiden elämää rytmitti selkeä rakenne: koti, ammattiyhteisö ja tarkkaan rajattu työtehtävä.

Työkeskeinen Suomi ei ole kadonnut, se on vain erilainen. Siksi nyt on keskeistä puhua siitä, mitä on hyvä työ.



2. Entä meitä seuraava sukupolvi? Työ ei lisää hyvinvointia vaan tuhoaa maapallon.

On surullisen vähän tunnettu tosiasia, että työllisyys ei enää suoraan lisää yhteiskuntamme hyvinvointia. Näin ei ainakaan ole, jos työ ymmäretään pelkästään tapana hankkia toimeentuloa. Suhde työllisyyden synnyttämän vaurastumisen ja hyvinvoinnin välillä murtui Suomessa 80-luvulla, useissa länsimassa jo 70-luvulla. Mikä hämmästyttävintä, edes 90-luvun laman massatyöttömyys ei laskenut merkittävästi työttömien onnellisuutta. Niin monelle kävi samoin.

Samaan aikaan työemme tulokset eli tavaroiden ja palvelujen tuotanto ylittää maapallon kestäkyvyn. Mitä enemmän töitä, sitä enemmän kulutusta ja päästöjä – suhde on ainakin vielä katkeamaton. Ilmakehä, kalakannat, puhdas vesi ja nestemäiset polttoaineet ovat kaikki resursseja, joita ihmiset työtä tehdessään käyttävät enemmän, kuin mihin meillä oikeasti olisi varaa. Otamme velkaa, joka on pakko joskus maksaa takaisin. Maksajia ovat nuoret ikäluokat, heitä seuraavat sukupolvet sekä muita myöhemmin vaurastuvat maat.

Kokemustamme työstä muokkaa nyt uusi yllättävä voima. Se on jaettu oivallus, että olemme kaikki mukana siinä työn ja tuotannon koneistossa, joka uhkaa sivilisaatiomme olemassaoloa. Mitä nuorempi työntekijä, sitä vahvemmin hän luultavasti mieltää tämän kolikon kääntöpuolen. Ongelmia ei voi enää peitellä. Tässä mielessä nuoret ovat kasvaneet eri maailmaan kuin minkä suuret ikäluokat luulivat rakentaneensa.

Siksi kaiken työn ja jokaisen työpaikan on nyt uudella tavalla oikeuttava oma roolinsa hyvinvointimme rakentajina.



3. V***lu saa loppua.
Suomi on henkisen
työpaikkaväkivallan
kärkimaa ja näin
ei voi jatkua.**



Viime vuonna Puola kiilasi eurooppalaisessa vertailussa Suomen ohi henkisen työpaikkaväkivallan ykkösmaana. Kyseenalaisen kunnia-paikan menettämisessä ei ole paljon juhlimista, sillä koko 2000-luku on ollut työssä viihtymisen lamaa. Näin ei voi jatkua.

Toki henkistä väkivaltaa on ollut aina. Nyt vain harmittomana kiusantekona pidetty työpaikkakiusaaminen on alkanut merkitä meille enemmän. Työn merkitys on muuttunut, koska se ei ole enää vain "työtä". Nyt kuittailu koskettaa, "leikistä" on tullut henkistä väkivaltaa.

Lupaus pysyvistä työpaikasta on vaihtunut ketään säästämättömään kilpailuun ja metsästyksen kulttuuriin. Etenkin, kun nykyajan tietotöissä ilkeilyllä näyttää myös pärjäävän. Menestystä todistaes-samme vakuutimme siitä, että tästä maailmassa on kysymys: atomisoi-tuneiden yksilöiden sodasta toisiaan vastaan, jossa yhteisön toimintaa ja hyvinvointia ei ylläpidä kukaan.

Henkinen väkivalta asettaa sukupolvet usein erilaiseen asemaan. Monet vanhemmat kestävät paremmin naljailua "työ on työtä" -asen-teella. Jos asenteemme on "työ on osa yksilöllistä elämäntarinaani", on myös v*****lun tulkinta erilainen.



4. Pomo on kuollut, eläköön johtaminen.

Suomalaiset organisaatiot on luotu 60-70-luvuilla. Johtamiskulttuurimme on kotoisin samalta ajalta. Se on kotoisin ajalta, jolloin suuri osa työntekijöistä oli saanut taitonsa käytännön työssä. Pomon olettamuksena oli, että kukaan ei osaa tehdä mitään, mitä ei ole aiemmin tehnyt, eivätkä työntekijät voi tehdä mitään muuta kuin sen mikä toimenkuvaan kuuluu. Syntyi myytti duunarista, joka luistaa ja laiskottelee. Tämä myytti elää yhä. Johtamisella on se ikävä puoli, että se tekee työntekijöistä olettamuksiensa mukaisia. Ihminen, jota kohdellaan vastuuttomana ja tyhmänä, alkaa käyttäytyä vastuuttomasti ja tyhmästi.

Hierarkiset organisaatiot ovat tosiasiaa historiaa ja johtaminen on jo kauan sitten irtaantunut johtajasta. Nyt vastuuta otetaan ja strategiaa luodaan ympäri organisaatiota, joka päivä. Johtajuus jakautuu läpi organisaation ja varsinaisen johtajan on todella vaikeaa saada organisaationsa muuttumaan tai vaihtamaan suuntaa ilman muiden innostamista ja motivointia. Nykyään johtaminen jakaantuu kaikkien organisaation jäsenten kesken. Kaikki johtavat jotakin, ainakin itseään. Valitettavan monissa organisaatioissa tämä ei vielä näy. Tarvitaan myös johtajuuden jakamista – avointa johtajuutta.

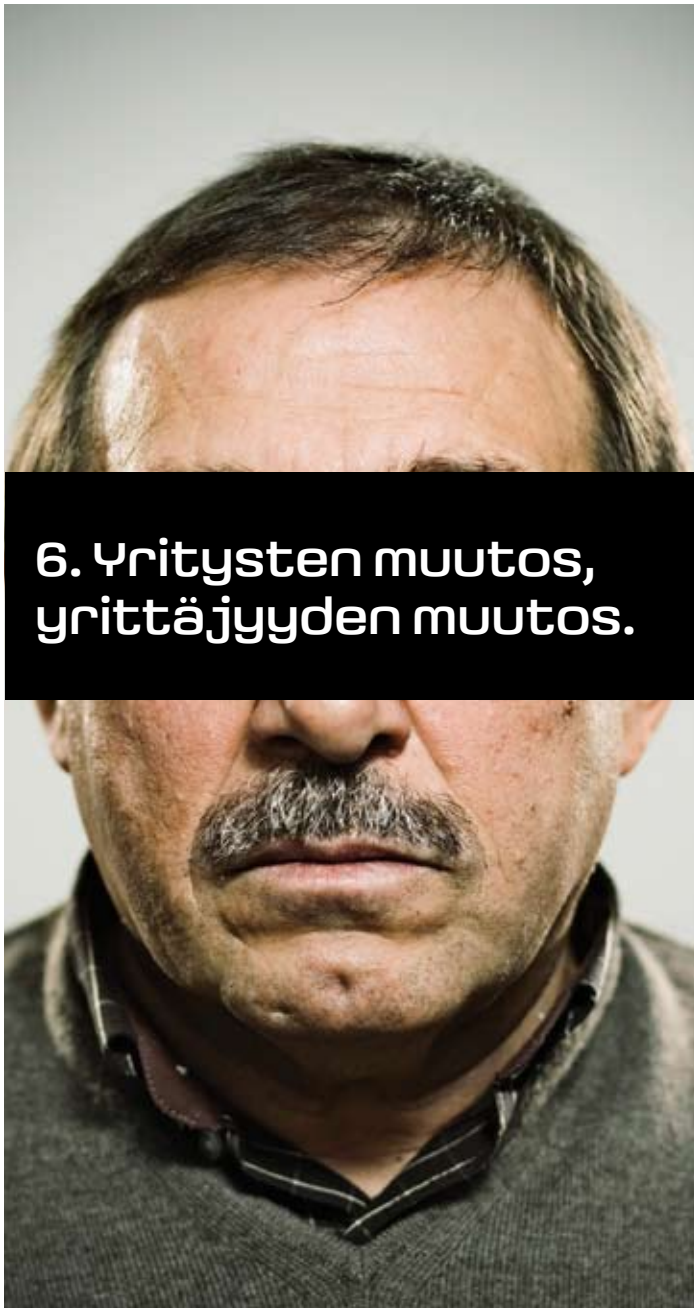


5. Viivan alle pitää jäädä muutakin kuin euroja.

Jos työ ei ole vain työtä, ei palkkiokaan voi olla vain palkkaa. Arvo- ja asennemittarit ovat kertoneet tätä go-luvulta lähtien. Palkka ei tietyn rajan jälkeen motivoi töihin, eikä varsinkaan saa ihmisiä valitsemaan työpaikkaansa. Se on hygieniatekijä, jotain jonka puutteen huomaa, mutta joka keskipalkan jälkeen ei enää motivoi tai pysyvästi nosta hyvinvointiamme tai onnellisuuttamme.

Yhä useampi meistä on ymmärtänyt rahan riittämättömyyden palkintona. Toisille nykyajan unelma on tehdä omaisuus nuorena ja sen jälkeen keskittyä siihen mitä oikeasti haluaa: opettamiseen, hyväntekeväisyyteen, harrastuksiin tai opiskeluun. Toisille se on työajan lyhentämistä jo nyt. Kolmansille unelma on vaihtamista uuteen itsenäiseen ammattiin, jopa paluuta käsityöläisyyden ihanteisiin, taitojensa kehittämiseen ja lopputulokseen liittyvään ylpeyteen, riippumatta kysynnästä. Massaeläkeläisyys tekee tästä asenteesta hetkessä valtavirtaa.

Vaikka raha ei meitä motivoi, rahapalkka on silti se, mistä politiikassa puhutaan. Tuo mitattavissa oleva vaihdokki säilyttää asemansa työpaikkaneuvotteluiden keskeisenä elementtinä, vaikka ihmiset itse asiassa haluavat rahaan palautumattomia palkkioita työstään: joustavuutta työaikoihin, enemmän valtaa työtehtäviin ja mahdollisuutta päästä tekemään sitä, mistä nauttii ja minkä kokee haastavaksi. Tulevaisuuden työntekijälle ei perinteisessä mielessä riitä mikään. Ainutlaatuisiksi itsensä kokevia ihmisiä voi korkeintaan hetkeksi taitutella työhön pelkän taloudellisen turvan avulla.



6. Yritysten muutos, yrittäjyyden muutos.

Vanhassa maailmassa yrityksillä ja julkisilla organisaatioilla oli kirkas olemassaolon syy ja oikeutus. Kansallisvaltioiden ja suljetun talouden aikana työpaikat tuottivat suoraviivaisesti tuotteita ja palveluita johonkin selkeään tarpeeseen: ruokaa ja terveyttä lähiseudun ihmisille. Tuotanto oli selkeästi joko kotimaassa tai ulkomailla.

Markkinoiden ja tuotannon globalisoituessa suuresta osasta työntantajiamme on tullut uudenlaisia yrityksiä. Niiden pääasiallinen tehtävä on tuottaa rahaa. Niinpä kysymys organisaation oikeutuksesta ja työn mielekkyydestä muuttuu. Yrityksiä on alettu mieltää entistä enemmän suoran taloudellisen tuloksen tuottajina, joiden muut olemassaolon syyt voivat olla hyvinkin muuttuvia. Yritysten tuotteiden lisäksi yritykset itse ovat kauppatavaraa globaaleilla markkinoilla. Yrityksen jatkuvuus ei tässä vaiheessa enää ole ydinasia: ostajana voi olla jopa kilpailija, joka haluaa vähentää kilpailua poistamalla muita toimijoita pelikentältä.

Tällainen "strateginen rahantekeminen" on parhaimmillaan taloutta ja innovaatioiden hyödyntämistä vauhdittava moottori, paljon ylistetty Kalifornian-malli. Pahimmillaan se kuitenkin tuo työyhteisöön "hyödyttömyyden aaveen". Jos kaikki lopulta palvelee vain osakkeenomistajien voittoja ja parhaidenkin osaaajien vuosien kehitystyön tulokset voivat hetkessä tyssätä yrityskauppaan, voi työelämästä kadota pitkäjänteisyys ja sisäinen motivaatio. Kun rahatalouden lyhytjännitteisyys yhdistyy kiihtyvään osaamisen ja taitojen päivitysvaatumukseen, tulee ihmisten työurista rikkonaisia. Tämän kehityksen vastapainoksi tarvitaan uudenlaista lähestymistapaa yrittämiseen ja työn mielekkyyteen. Tarvitsemme yhteiskunnallista yrittämistä, eli yhteiskunnallisen hyvän tavoittelua yrittämisen keinoin.

Toimenpidesuosituksset: Parempaa työtä kaiken ikäisille



1. Työ- ja elinkeinoministeriö (TEM) ryhtyy julkaisemaan vuosittain Näin tehdään suomalainen hyvä työ nyt -katsausta. Siinä julkaistaan muutama tarina suomalaisten kokemuksista työelämästä, sen hyvistä ja huonoista puolista. Katsauksen esipuheen kirjoittaa ministeri.



2. Asetetaan tavoitteeksi, että jokainen työpaikka tekee henkilöstö- ja ympäristötilinpäätöksen. Näin jokainen organisaatio joutuu miettimään, miten se tuottaa hyvää yhteiskuntaan. TEMin johdolla kehitetään hyvät ohjeistukset ja suositukset tilinpäätöksille.



3. TEM yhteistyössä työmarkkinajärjestöjen kanssa kehittää "Ei pidä alistua" -kampanjan, jossa kannustetaan ihmisiä puuttumaan kiusaamiseen. Vastuu on koko yhteisön, ei vain kiusaajan ja esimiehen.



4. Kunnat käynnistävät yhteisen ohjelman, jonka tavoitteena on kitkeä kiusaaminen kuntien työpaikoista. Samalla nostetaan kuntien profiilia hyvänä paikkana tehdä töitä.



5. Ryhdytään suunnittelemaan tietokantaa, johon kirjataan työorganisaatioiden kiusaamistapaukset. Tietokannan avulla voidaan tunnistaa kiusaamiselle alttiin työpaikan piirteitä ja suunnata ennaltaehkäiseviä toimia riskivähyhykkeessä oleviin yrityksiin, järjestöihin ja virastoihin.



6. Työmarkkinaosapuolet palkitsevat yhdessä ministeriön kanssa vuosittain 50 hyvää johtajaa tai esimiestä. Palkitut eivät ole välttämättä pitkän linjan puurtajia vaan lyhyempikin näyttö esimerkillisestä toiminnasta riittää.



7. Useimmat työehtosopimukset mahdollistavat jo nyt työajan säätämisen yksilöllisesti. Ministeriöt käynnistävät Tunne oikeutesi -kampanjan, jossa tietoa työajan joustavista järjestelymahdollisuuksista levitetään työpaikoille.



8. TEMin johdolla laaditaan raportti, jossa esitellään yhteiskunnallisia yrityksiä ja niiden yhteiskunnallista merkitystä. Raportissa esitetään kriteerejä yhteiskunnallisille yrityksille (esim. Social returns on investment).



9. TEM uudistaa sosiaalisia yrityksiä koskevaa lainsäädäntöä monipuolisen yhteiskunnallisen grittäjäyden näkökulmasta. Työllistämistavoitteita palvelevista sosiaalisista yrityksistä siirrytään laajempaan, yhteiskunnallista hyvää toteuttavaan grittäjäyteen.



10. Selvitetään mahdollisuudet rahoittaa yhteiskunnallista grittäjäyttä olemassa olevien rahoitusorganisaatioiden puitteissa (Sitra, Tekes, Finpro).

Kuinka Sukupolvifoorumi toteutettiin?

Sukupolvifoorumin tavoitteena oli siivilöidä esiin uusia sekä erilaisia ajatuksia työelämän kehittämisestä ja kipupisteistä. Hankkeen taustalla oli havainto työelämässä aktiivisten sukupolvien erilaisista tarpeista ja arvoista. Teema on erityisen ajankohtainen nyt, kun poikkeuksellisen suuret ikäluokat lähestyvät eläkeikää ja heitä seuraa tehtävissä joukko osin selvästi nuorempia ja siksi erilaisia ihmisiä. Tässä muutostilanteessa ajatuksia haluttiin kerätä perinteisten asiantuntijoiden lisäksi myös suoraan työntekijöiltä itseltään.

Työelämän pohdinnassa käytettiin apuna menetelmäkokonaisuutta, joka mahdollistaa Suomen mittakaavassa poikkeuksellisen laajan osallistumisen. Sukupolvifoorumissa internetin tarjoamat osallistumismahdollisuudet ja Demos Helsingin kehittämä Wikicafé-työpajamenetelmä yhdistettiin samaan prosessiin. Nettiosallistumista on toki tarjottu aiemminkin, mutta ainutlaatuista oli verkosta kummunneiden ajatusten yhdistäminen kasvotusten tapahtuvaan jatkotyöstämiseen. Siinä kansalaisille tarjottiin konkreettinen mahdollisuus osallistua ministerille menevän raporttiaineiston tuottamiseen.

Sukupolvifoorumin blogi www.sukupolvifoorumi.fi käynnistettiin pyytämällä puheenvuoroja ihmisiltä, joiden työhistorian tiedettiin olevan vaiherikas. Kirjoittajilta pyydettiin omakohtaisten työtä ja työelämää koskevien kokemusten lisäksi parannusehdotuksia työelämän kehittämisestä. Kutsuttujen kirjoittajien lisäksi kenen tahansa oli mahdollista jakaa aiheeseen liittyviä omia kokemuksiaan joko omalla blogimerkinnällä tai toisen kirjoittajan tekstiä kommentoimalla. Tämä vaihe projektista toteutettiin touko-marraskuun 2008 aikana. Uudelle tavalle osallistua ministeriön toimintaan oli selkeä tilaus, sillä kävijämäärä verkkosivuilla oli kokonaisuudessaan huikea 350 000.

Työ- ja elinkeinoministeriö lähetti lehdistötiedotteita uusista blogikirjoituksista. Tämä oli pääasiallinen tapa tiedottaa kansalaisten osallistumismahdollisuudesta valtakunnallisesti. Sukupolvifoorumi-blogia mainostettiin myös sanomalehdissä julkaistuilla mainoksilla.

Sukupolvifoorumi-projektin toista osiota varten blogikirjoituksista poimittiin keskeisimmät esille nousseet teemat, joita muodostui kuusi. Kaikki verkkosivujen kautta yhteystietonsa lähettäneet saivat kutsun 18.11.2008 järjestettyyn Sukupolvifoorumi-työpajaan, jossa verkossa heränneitä ideoita työstettiin yhdessä eteenpäin. Kutsuja lähetettiin myös eri alojen asiantuntijoille, mutta toimintaidean mukaisesti jokainen osallistuja oli tilaisuudessa samalla viivalla edustaen työskentelyssä vain itseään.

Wikicafé-menetelmän tarkoituksena on saada mahdollisimman suuri joukko ihmisiä tuottamaan ja jalostamaan yhdessä ajatuksia. 60 työskentelyyn ilmoittautunutta ihmistä jaettiin käsittelyyn valittujen teemojen mukaisesti kuuteen ryhmään. Ryhmät toivat runsaan ja innostuneen keskustelun siivittämänä oman näkemyksensä kuhunkin teemaan, joita Demos Helsingin sekä työ- ja elinkeinoministeriön edustajat kirjäsivat muistiin. Jokainen ryhmä käytti 12 minuuttia yhden teeman pohdintaan, minkä jälkeen kukin ryhmä siirtyi seuraavan aiheen pariin. Aihepiirin vaihdon jälkeen edellisten ryhmien tuotokset esiteltiin uudelle ryhmälle, joka ryhtyi työstämään edellisten tuottamaa materiaalia eteenpäin. Näin kaikilla oli mahdollisuus tuoda omia näkemyksiään jokaiseen teemaan. Työskentely synnytti vilkasta keskustelua, mikä näkyi myös lopputuloksissa. Ryhmien ajatukset suomalaisen työelämän haasteista ja niiden ratkaisemisesta olivat erittäin hedelmällisiä. Tilaisuuden aikana esillä oli myös aloiteseinä vapaille työelämään liittyville aloitteille. Seinä alkoi täyttyä jo tilaisuuden alussa ja päivän työskentelystä kummunneet ideat täyttivät sen kokonaan kirjavista ajatuksista päivän loppuun mennessä. Työpajan päätteeksi ajatukset esiteltiin tuoreeltaan työministeri Tarja Cronbergille.

Kaikki päivän aikana syntynyt materiaali laitettiin verkkoon kommentoitavaksi, minkä jälkeen Demos Helsinki työsti kädessäsi nyt olevaa Hyvän työn manifestia ja siihen perustuvia toimenpidesuosituksia.

Arvauksemme osui oikeaan. Me työntekijät olemme työelämän todellisia asiantuntijoita. Näin suuren asiantuntijajoukon muutaman tunnin yhteistyö tuotti huikean määrän mielenkiintoisia näkemyksiä. Ne olivat konkreettisia ja toteuttamiskelpoisia ajatuksia siitä, miten suomalaisesta työelämästä tehdään mielekkäämpää, samalla yhteiskunnallista hyvinvointia lisäten.

Seuraavaksi pallo on työ- ja elinkeinoministeriöllä, joka ministerin johdolla päättää, kuinka Sukupolvifoorumiin osallistuneiden panos otetaan konkreettisesti käyttöön luotaessa työelämän tulevaisuuden ratkaisuja.

Sukupolvifoorumi.fi-blogiin kirjoittivat mm.:



Antila Juha, Arina Teemu, Cronberg Tarja, Essak Batulo, Filatov Tarja, Hirvilammi Tuuli, Innanen Maija, Jalonen Markku, Järventaus Jussi, Kananen Johannes, Karjalainen Lea, Kasvio Antti, Kivistö Sirkku, Koistinen Mari, Korhonen Johanna, Kumpula Kristiina, Laitinen-Pesola Jaana, Länsipuro Janne, Merz Mikko, Mäenpää Mikko, Mäkinen Hanna-Mari, Nieminen-Sundell Riitta, Paavilainen Jaana, Palosaari Päivikki, Parkkinen Marko, Ranta Helena, Räihälä Jussi, Rätty Reetta, Santamäki-Vuori Tuire, Seikku Elina, Sounio Lisa, Taipale Vappu, Tammisto Maarit, Theman Petra, Tsurunen Marutei, Uoti Kari, Valtanen Kimmo, Varpe Riitta, Viljanen Matti, Viren Eetu, Voipio Risto.

Sukupolvifoorumi-työpajaan 18.11.2008 Tieteiden talolla Helsingissä osallistuivat: Aalto Satu, Ahvenlampi Henni, Alaranta Maria, Antila Juha, Arina Teemu, Arte Hannu, Astikainen Tomi, Dillström Heikki, Harinen Totte, Harjunen Pirjo, Hartikka Matti, Hautajärvi Ulla, Heironen Taneli, Humala Iris, Huusko Liisa, Hyökyvaara Jarmo, Ikonen Ritva, Jukka Pirkko, Juntunen Harri, Jurvanen Vilja, Jussila Markku, Järvinen Jaakko, Kananen Johannes, Karjalainen Lea, Kasvio Antti, Kilgast Eija, Kilpiö Eila, Korhonen Annikki, Korhonen Eeva, Korva Heidi, Kronqvist Otto, Kuikka Anu, Lahti Pentti, Laihin Marko, Leinonen Teemu, Leppo Anja, Lundell Susanna, Maijala Anna, Mankki Jussi, Marjakkas Satu, Meriö Annukka, Närhinen Antti, Paavilainen Jaana, Parkkinen Marko, Partanen Erkki, Paukkonen Anna-Liisa, Ruotsalainen Riku, Savolainen Anna, Saarelma-Thiel Tiina, Seikku Elina, Seppänen Terttu, Sundell Taavi, Suomi Outi, Säisä Marko, Tammisto Maarit,

Tapaila Anne, Theman Petra, Toppila Jussi, Uimonen Marja-Leena, Uoti Kari, Vento Jari, Vironen Ulla, Vuorinen Olli-Pekka, Välimäki Seija, Ylöstalo Pekka.

Demos Helsingistä Sukupolvifoorumin toteuttivat:

Roope Mokka, Aleksi Neuvonen, Maria Riala, Simo Vassinen, Olli Alanen, Tuuli Kaskinen ja Pirkka Åman.

Työ- ja elinkeinoministeriöstä mukana olivat:

Tarja Cronberg, Riitta Elo, Pirjo Harjunen, Marja Jarva, Pirkko Jukka, Anja Kolehmainen, Elina Moisio, Mikko Myller, Nilla Möller ja Pekka Ylöstalo.

www.sukupolvifoorumi.fi-sivuston tekninen toteutus: Poutapilvi

Raportin ja lehtimainosten graafinen suunnittelu: Porkka & Kuutsa



Työ ei ole vain työtä
Hyvän Työn Manifesti 2009
Toimenpidesuosituks^{et} ja hankekuvaus

Sukupolvifoorumi
Demos Helsinki
Roope Mokka, Aleksi Neuvonen, Maria Riala, Simo Vassinen,
Olli Alanen, Tuuli Kaskinen ja Pirkka Åman

Ulkoasun suunnittelu: Porkka & Kuutsa
Julkaisija: Työ- ja elinkeinoministeriö