

Hyvä työ antaa muutakin kuin rahaa

► Hyvän työn manifesti vaatii parempaa työtä kaikenikäisille

HS 22.4.2009

Milka Sauvala
HELSINGIN SANOMAT

► Taitavat työtoverit, mahdollisuus kehittyä, joustavat mut-
ta 7,5 tunnin rajoissa pysyvät
työajat – siinä kolme asiaa,
miksi **Sebastian Nykopp**, 38,
ja **Ville Himberg**, 32, viihty-
vät niin hyvin työssään ohjel-
mistoyritys Reaktor Innovati-
onisissa.

"Ennen Reaktoria vaihdoin
työpaikkaa parin vuoden vä-
lein. Palkka oli harvoin synnä,
yleensä homma ei vaan enää
tuntunut mielekkäältä. Täällä
olen päässyt siirtymään uusiin
tehtäviin, kun on ollut tahtoa
ja draivia", kuvailee johtava
konsultti Himberg Helsingin
keskustan toimistossa, jonka

ikkunoista näkyy Tuomiokir-
kon kupoli.

"Täällä ei polteta kynttilää
molemmista päistä. Esimerkik-
si kehitystyötä tehdään pienis-
sä jaksoissa niin, ettei kenelle-
kään tule järjetöntä työtaak-
kaa", sanoo tietojärjestelmiä
kehittävä Nykopp, kahden pie-
nen lapsen isä.

"Ylityöt ovat oire jostakin.
Politiikka on, että se joka tekee
pisintä työpäivää, ei ole välttä-
mättä paras työntekijä", Him-
berg jatkaa.

Toivottavasti työministeri
Tarja Cronberg (vihr) on nyt
kuulolla. Työn mielekkäys
kiinnostaa nimittäin valtioval-
taakin.

Cronberg vastaanotti tiistai-
na ajatushautomo Demos Hel-

singin koostaman *Hyvän työn
manifestin*, jossa kuvataan ny-
kyisen työelämän "nirhaus-
kohtia". Niistä voi etsiä syitä
siihen, miksi suomalaiset eivät
viihdy töissä, ja vastauksia sii-
hen, mitä hyvä työ voi olla eri
sukupolville.

"Suomen kilpailukyky tule-
vaisuudessa voi perustua aino-
astaan työn mielekkyyteen",
Cronberg sanoo.

Kun suuret ikäluokat poistu-
vat tulevalla vuosikymmenellä
työelämästä, jäljelle jäävistä
työntekijöistä on pakko pitää
kiinni.

Reaktorilla työntekijöiden
vaihtuvuus on pientä. Vuonna
2000 perustetussa yrityksessä
työskentelee 110 ihmistä, ja
vuosien aikana lähtijöitä on ol-
lut vain kourallinen. Yritys va-
littiin vastikään toistamiseen
Suomen parhaaksi työpaikaksi.
Viime vuonna se sai Euroopan
paras työpaikka -tittelin.

Käytännössä ihmiset huomi-
oidaan työssä esimerkiksi näin:
Kun uusi projekti alkaa, tiimin
jäsenet siirtyvät istumaan lä-
hekkäin.

Yhdessä he sopivat ajat, jol-
loin kaikki ovat työpaikalla,
mutta sen rajoissa työpäivän
voi yleensä aloittaa aamukah-
deksan ja yhdentoista välillä.
Kaikki jakavat ideoita ja kysy-
vät neuvoja yrityksen sisäisillä
keskustelufoorumeilla.

"Motivaation voi tappaa, jos
ylhäältä tulee hyvin yksityis-
kohtaisia ohjeita. Vastuu tun-
tuu hyvältä silloin, kun on val-
ta päättää, miten asiat hoitaa",
Sebastian Nykopp miettii.

**Mielekkäys on myös suku-
polvikysymys.** Se voi tarkoittaa
eri asioita eri-ikäisille.

"Kysymys on siitä, että ote-
taan eri-ikäisten ihmisten vaa-
timuksia huomioon. Välttä-
mättä ei lähdetä siitä, että kai-
killa on aina samat edut sa-

manaikaisesti", Cronberg sa-
noi.

Hyvän työn manifestissa
linjataan kymmenen toimenpi-
desuosittelusta. Ministerin mu-
kaan työpaikkakiusaamiseen
puuttuva kampanja voitaisiin
käynnistää "aika välittömästi".
Työelämän laatuun liittyviä
toimenpiteitä kehitetään yh-
dessä työmarkkinajärjestöjen
kanssa.

Manifestissa ehdotetaan
myös, että jokainen työpaikka
tekisi henkilöstö- ja ympäris-
tötilinpäätöksen, perustettaisi-
n kiusaamistapauksia kär-
toittava tietokanta ja että yh-
teiskunnallista hyvää toteutta-
va yrittäjyys huomioitaisiin
paremmin.

► PÄÄKIRJOITUS A 2

**Viisas työnantaja
ottaa muutoksen
huomioon**

POIMINTA

Työelämän muutos on pysyvä

► "Aikamme ihmiset ovat
tottuneet parempaan kuin
aiemmat sukupolvet: valin-
taan ja mahdollisuuteen tin-
kiä, arvioida ja vaihtaa. Tämä
päteekin myös työhön. Työhön
ladataan entistä enemmän
merkityksiä, se ei ole vain
työtä. Muutos on pysäyttämä-
tön ja vasta aluillaan.

Enää ei synny vanhan
työmoraalin palauttavaa kek-
kosta tai laiskuuden kitkeviä
sanktioita, jotka palauttaisivat
vinoon kasvaneet lapset takai-
sin ruotuun. Edes lama ei
tähän pysty – muutos on
pysyvä."

Hyvän työn manifesti 2009