



# Tulevaisuuden työelämä

Roope Mokka  
Demos Helsinki  
[roope.mokka@demos.fi](mailto:roope.mokka@demos.fi)

DEMOS

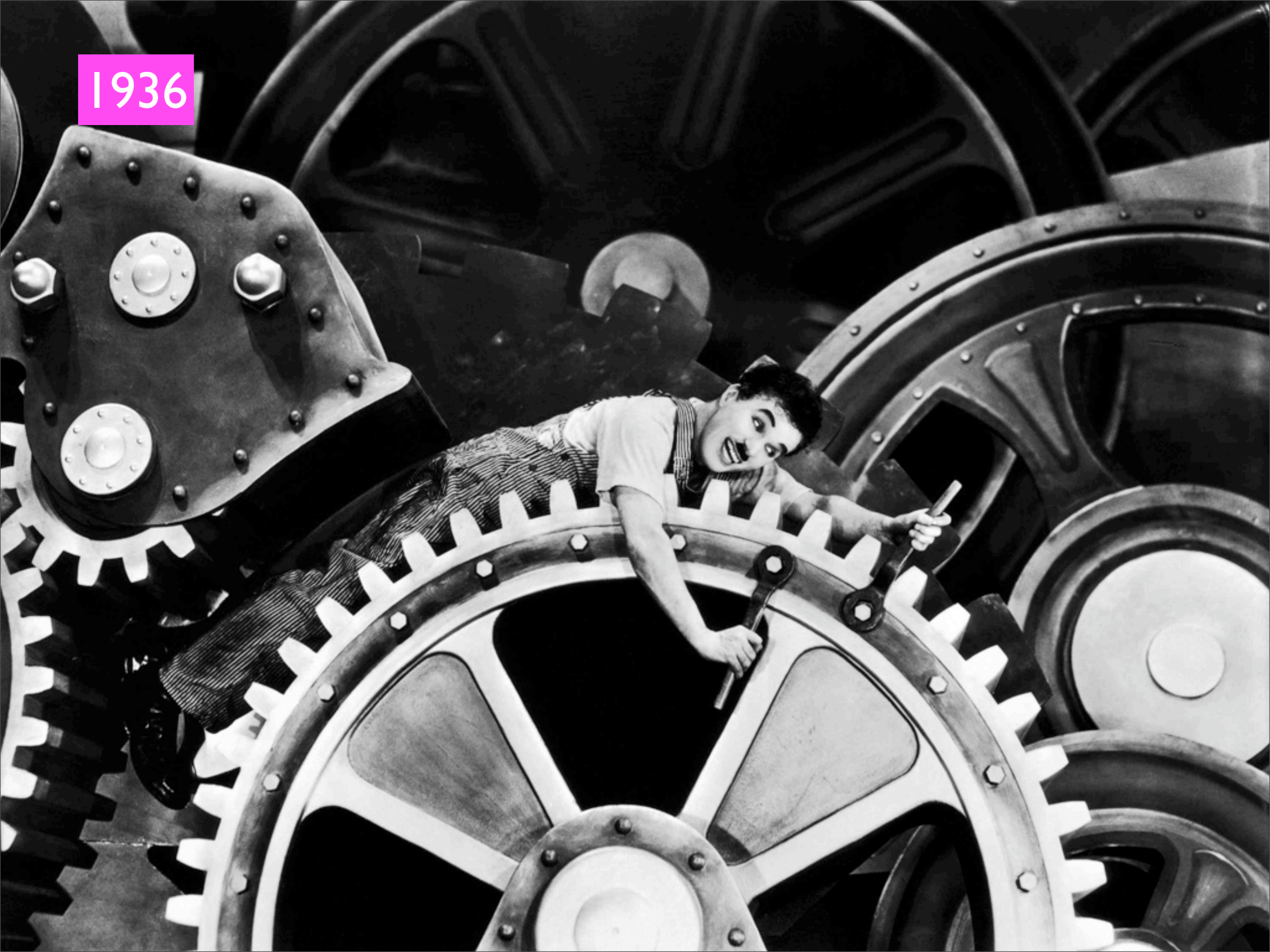
3000 eea



Babylon oli ihmiskunnan historian ensimmäinen paikka, jossa ihmisillä oli eriytynyt työnjako ja ammattietiikka.

Omat teot saattoi perustella systeemin, ei oman moraalin kautta.

1936

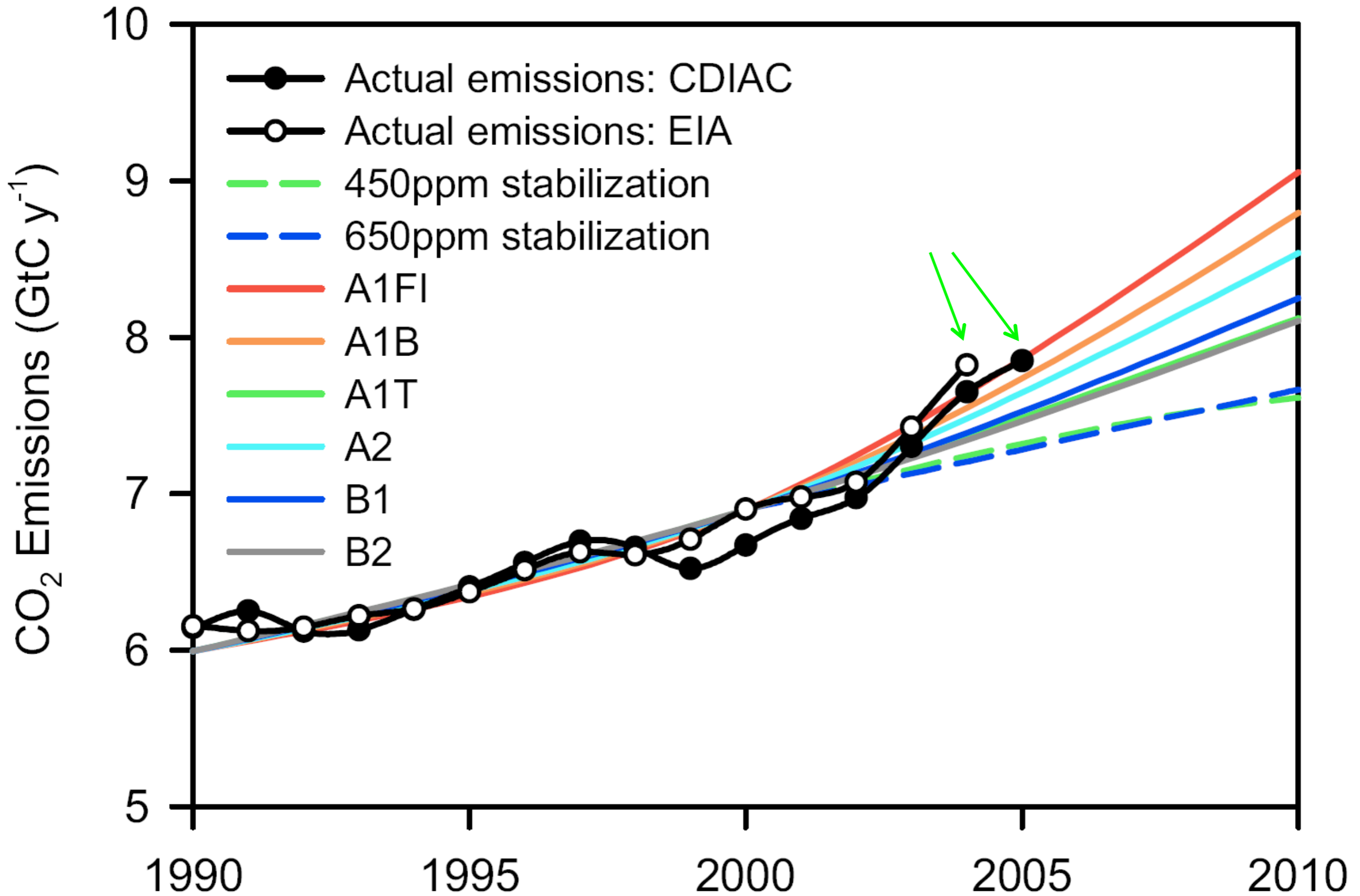


2009

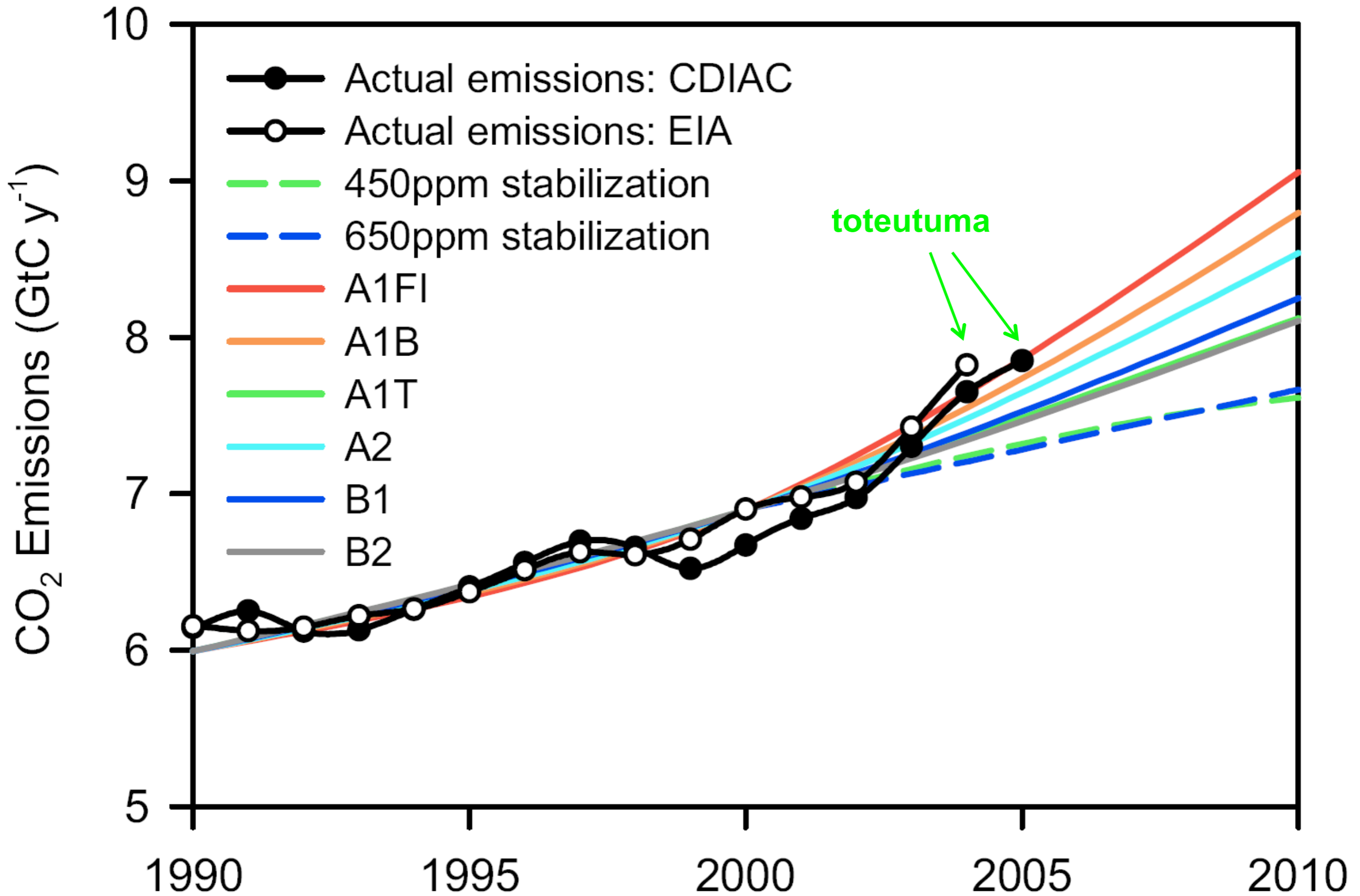


# 3 suurta ja 1 pieni

- Ilmastonmuutos
- Kouluttuneisuus
- Eläköityminen
- Lama

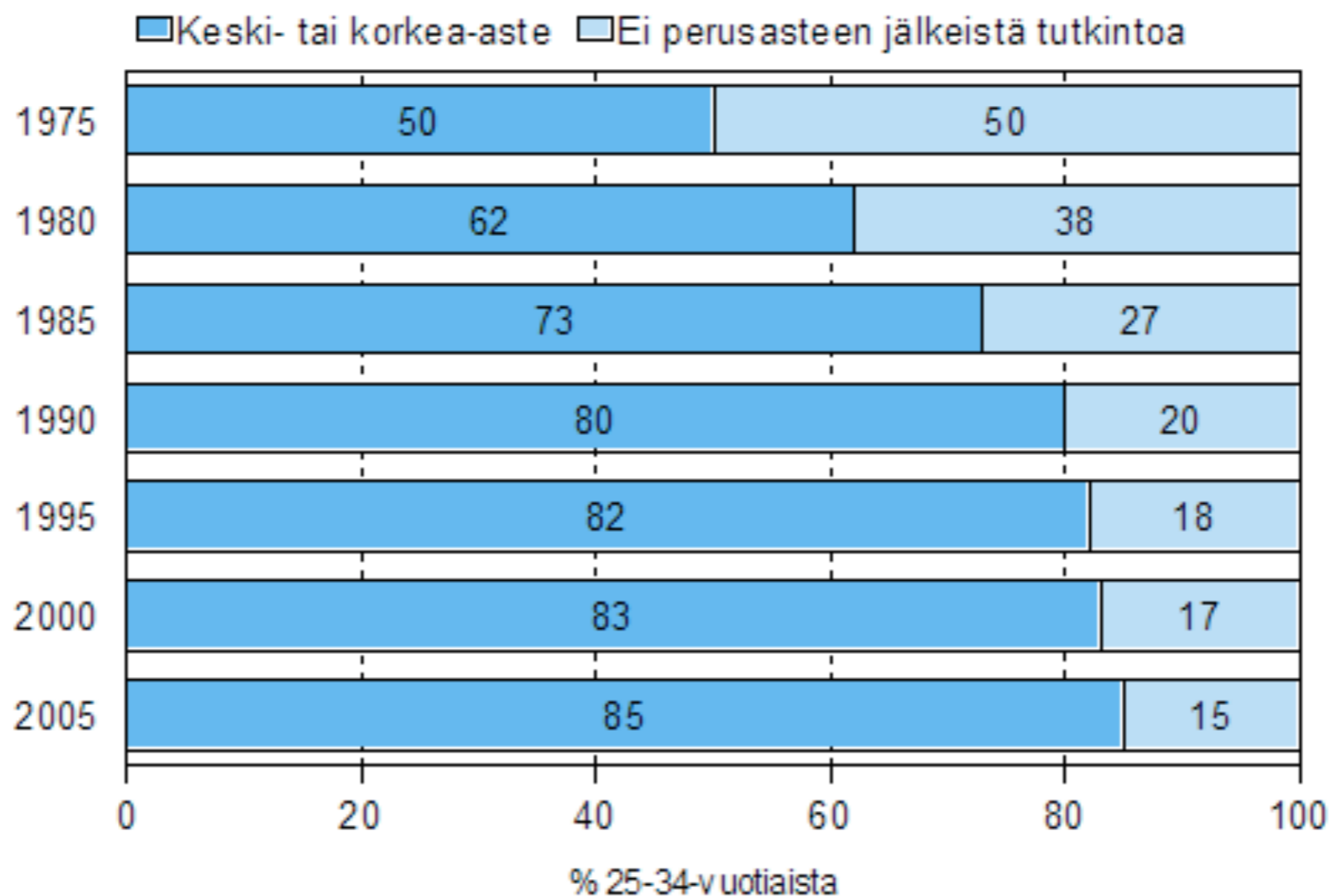


lähde: Raupach et al.: Global and regional drivers of accelerating CO<sub>2</sub> emissions, PNAS Early Edition, The National Academy of Sciences of the USA 2007



# Sukupolvien muuttunut kokemus

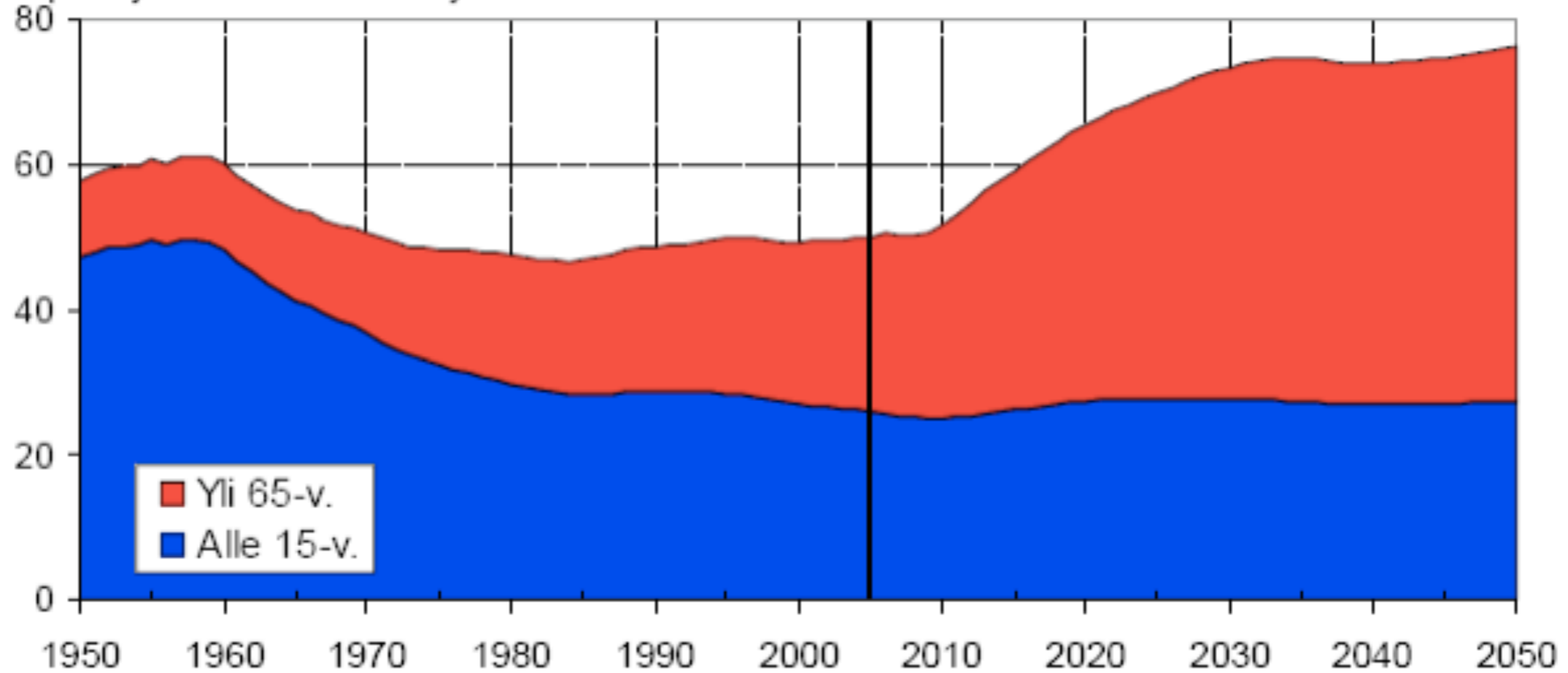
Kuvio 4. Perusasteen jälkeisen tutkinnon suorittaneiden osuus 25-34-vuotiaista 1975-2005



- koulutus 1975 25-34v puolet suoritti perusasteen jälkeisen tutkinnon. nyt 85%.
- työn luonne
- muun elämän odotukset

## Väestöllinen huoltosuhde 1950-2050

Lapsia ja vanhuksia 100 työkäistä kohti



Lähde: Tilastokeskus

Lama on **syklinen** ilmiö,  
josta nousetaan aina  
**uuden talouden** keinoin.

Hyvän työn manifesti

Työ ei ole vain työtä

ja työssä viihtyminen on tärkeää juuri nyt



## 1. Työn velvollisuudesta työn mielekkyyden velvollisuuteen



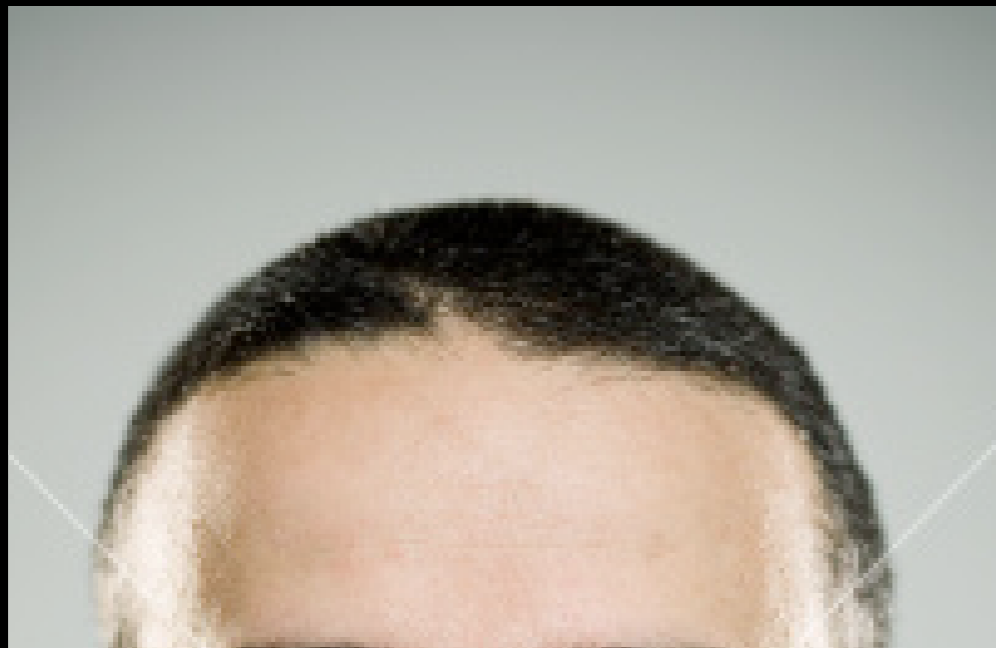
Ajat entiset eivät enää palaa. Olemme peruuttamattomasti jättäneet taaksemme ajan, jolloin kaikki tunsivat suurta velvollisuutta tehdä ahkerasti mitä tahansa työtä. Tämä ei tarkoita, että emme suhtautuisi työhön intohimolla tai eettisesti - päinvastoin. Yhteiskuntamme on siirtynyt työn velvollisuudesta 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, arvioida 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 pystyty - muutos on pysyvä.

Kehityskulku oli ennakoitavissa. Nyt eläkeikää lähestyvät ihmiset tulivat aikanaan koulutukseen ja työelämään. Nuoret koulutetaan 20-30-vuotiaat. Suomalaisista 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 sekä yleinen poliittinen puhe työstä, osa työpaikoista että työllisyyspolitiikka ovat vanhanaikaisia. Ne on luotu erilaisille ihmisille kuin meille nyt työelämässä oleville. Ihmisille, jotka olivat köyhiä. 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.

## Valintojen maailma



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. Ei ainakaan, jos työ ymmärretään 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 työmme 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.

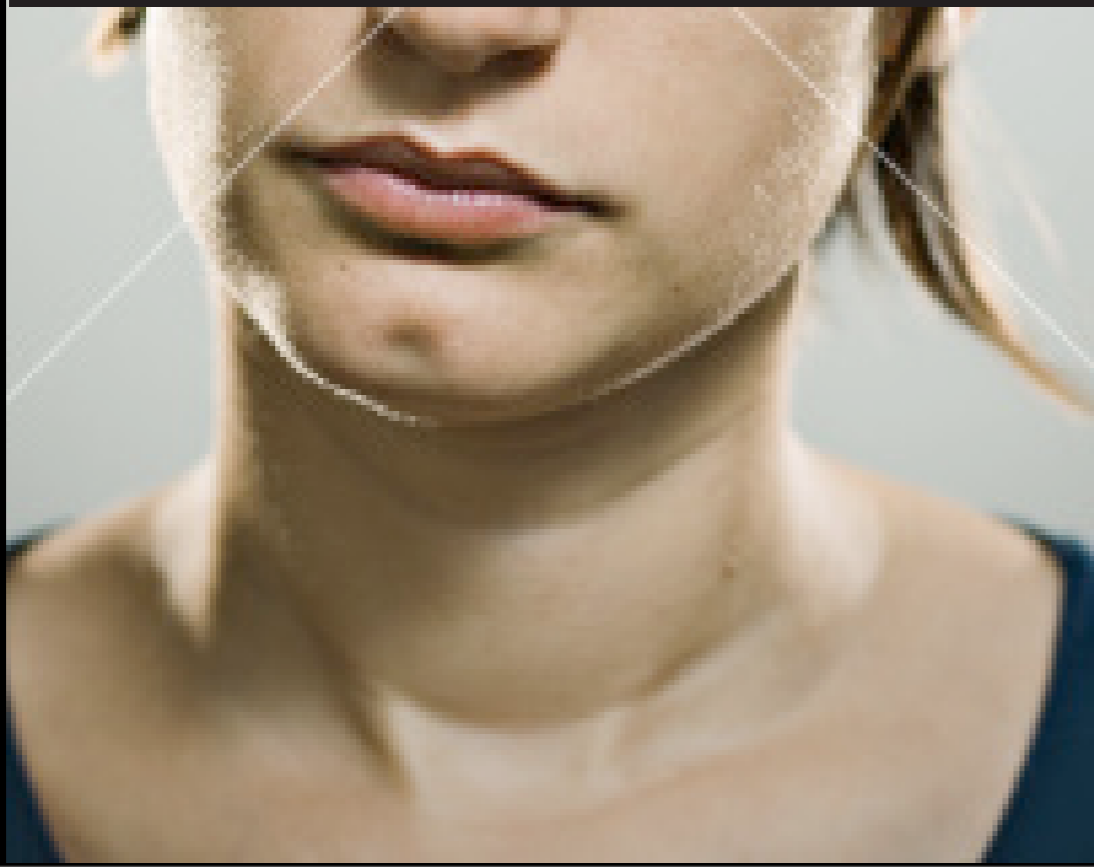
Kokemustamme työstä muokkaa nyt uusi yllättävä voima. Se on jaettu oivallus, että olemme kaikki mukana siinä työn ja tuotannon koneistossa, joka uhkaa siilittää me olemassaoloa. Mitä nopeampi työntekijä, sitä vahvemmaksi se muuttuu. Tämä on kuitenkin kääntöpuolen. Ongelmia ei voi enää peitellä. Tässä mielessä nuoret ovat kasvaneet eri maailmaan (poistettu pilkku) kuin minkä suuret ikäluokat luulivat rakentaneensa.

Siksi kaiken työn ja jokaisen työpaikan on nyt uudella tavalla oikeutettava oma roolinsa hyvinvoitimme rakentajina.

**Neljä maapalloa**



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 kunniapaikan 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 pysyvästä työpaikasta on vaihtunut ketään säästämättömään kilpailuun ja metsästyksen kulttuuriin. Etenkin, kun nykyajan tietämyksen ei ole enää parasta, jolloin meidän on samme vakuutumme siitä, että tästä maailmasta on kysymys: atomisointuneiden yksilöiden sodasta toisiaan vastaan, jossa yhteisöllisyys ja jahtaminen eivät ole edellytyksiä.

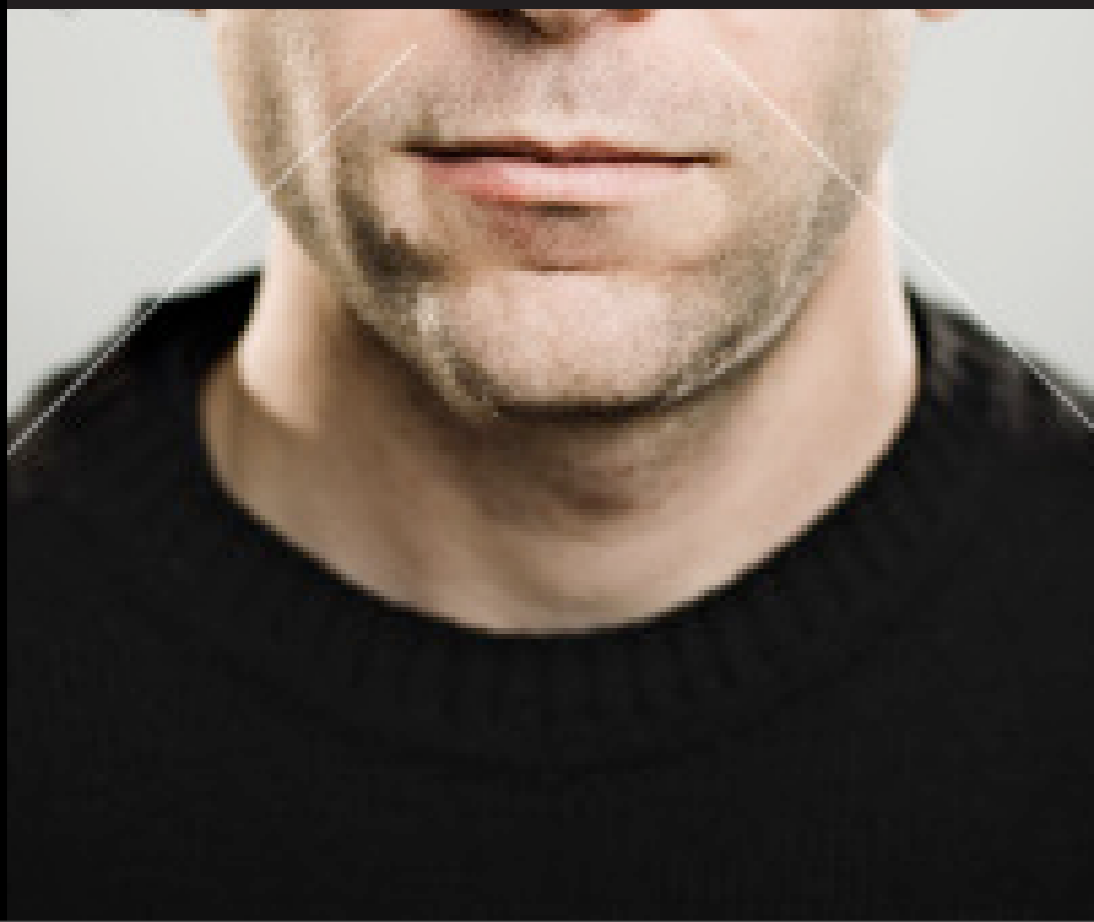
Henkinen väkivalta asettaa sukupolvet usein erilaiseen asemaan. Monet vanhemmat kestävät paremmin "työ on työtä" -asenteella. Jos asenteemme on "työ on osa yksilöllistä elämäntarinaani", on myös v\*\*\*\*\*lun tulkinta erilainen.

**"Sinä tarjosit vain salmiakkia,  
minä hullu panin peliin koko  
elämän"**

Tavaramarkkinat



4. Pomo on kuollut,  
eläköön johtaminen.



Suomalaiset organisaatiot on luotu 60-70-luvuilla. Johtamiskulttuurimme on kotoisin samalta ajalta. 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 oletuksiansa mukaisia. Ihminen, jota kohdellaan vastuuttomana ja tyhmänä alkaa käyttäytyä vastuuttomasti ja tyhmästi.

Hierarkkiset organisaatiot ovat tosiasiasa historiaa ja johtaminen on jo kauan sitten irtaantunut johtajasta. Nyt vastuuta otetaan ja strategia 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 m... johtajuuden jakamista - avointa johtajuutta.

**Ei-työstä-vieraantuneiden  
organisointi?**



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.

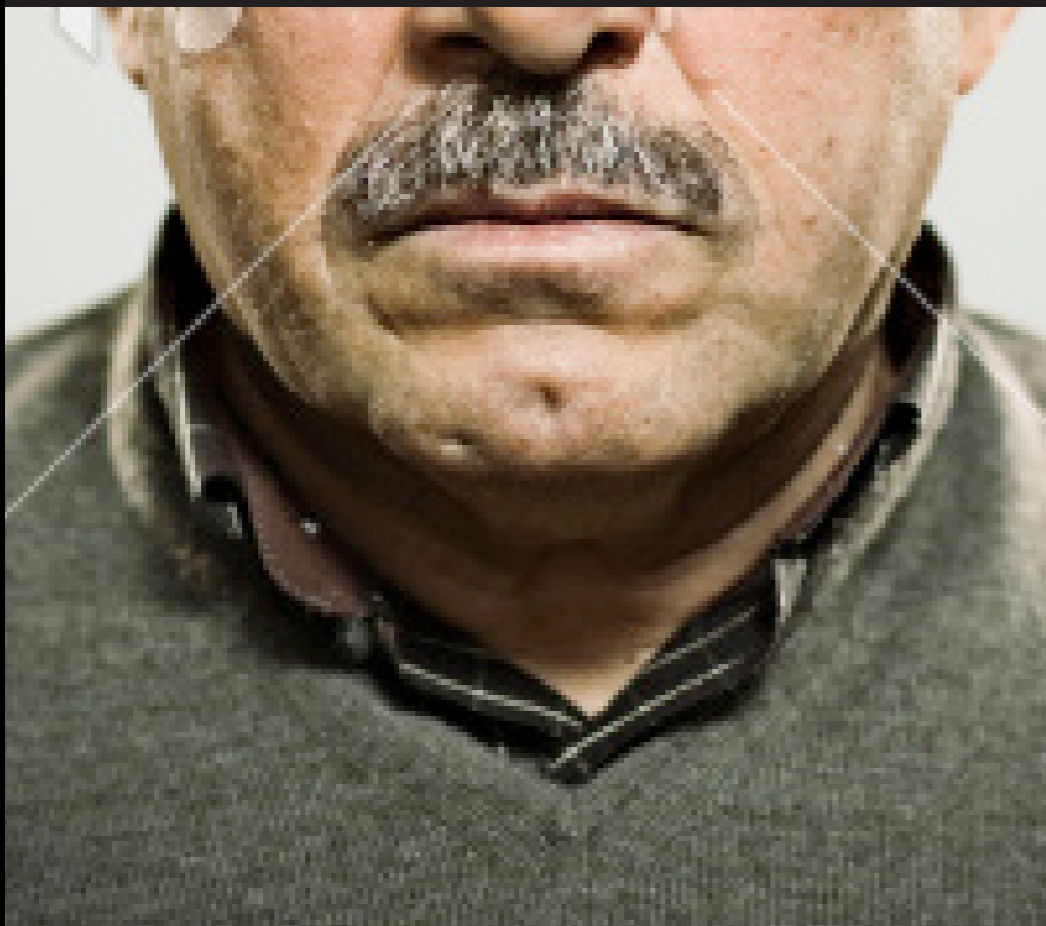
Yhä useampi meistä on ymmärtänyt rahan riittämättömyyden palkintona. Toisille nykyajan unelma on tehdä omaisuus nuorena ja sen jälkeen keskittyä siihen mitä oikeasti haluaa: opettamiseen, hyväntekeväisyyteen, harrastuksiin tai opiskeluun. Toisille se on työajan lyhentämistä jo nyt. Kolmansille unelma 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 työpaikalla neuvotteluiden keuhkeisena elementtinä, vaikka ihmisten se asiassa lausuttu on, että palkkiokaan ei olekaan työssä tekemistä vuotta 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.

**Rahaa, aikaa vai mielekkyyttä?**



## 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 osaa työnantajiamme 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 innovaatioita edistävää työtä tuottavaa. Puhutaan esimerkiksi Kalifornian-malli. Parhaimmillaan se kuitenkin tuo työyhteisöön "työdyttömyyden aaveen". Jos kaikki on ulta palvelu vain osakkeenomistajien voittoja ja pörssiin kulkemista, kehityksen voimat voivat hetkessä tyssätä yrityskauppaan, voi työelämästä kadota pitkäjänteisyys ja sisäinen motivaatio. Kun rahatalouden lyhytjänteisyys yhdistyy kiihtyvään osaamisen ja taitojen päivitysvaatimukseen, tulee ihmisten työurista rikkonaisia. Tämän kehityksen vastapainoksi tarvitaan uudenlaista lähestymistapaa yrittämiseen ja työn mielekkyyteen.

**Entä jos yrityksesi tuottaisi  
muutakin kuin voittoa?**

# Työ ei ole vain työtä

8.00

17.30

22.30

Uni

Työ

Vapaa-aika

*David Milliband - Politics for the Facebook Generation*

- 1950-70-luku **Tarvitsen** hyvinvointivaltio

*David Milliband - Politics for the Facebook Generation*

- 1950-70-luku **Tarvitsen** hyvinvointivaltio
- 1980-90-luku **Haluan** kulutusyhteiskunta

*David Milliband - Politics for the Facebook Generation*

- 1950-70-luku **Tarvitsen** hyvinvointivaltio
- 1980-90-luku **Haluan** kulutusyhteiskunta
- 2000-luku **Pystyn** osaamisyhteiskunta

*David Milliband - Politics for the Facebook Generation*

- 1950-70-luku **Tarvitsen** hyvinvointivaltio
- 1980-90-luku **Haluan** kulutusyhteiskunta
- 2000-luku **Pystyn** osaamisyhteiskunta
- 2010-luku **Me Pystymme** vertaisyhteiskunta

*David Milliband - Politics for the Facebook Generation*



**PROGRESS**

Kuinka metsäala auttaa  
tekemään  
**hyvää hyvin?**

Kyse ei ole  
lobbauksesta ja  
imagokampanjoista,  
vaan metsän  
uudelleenajattelusta.

Kyse ei ole  
lobbauksesta ja  
imagokampanjoista,  
vaan metsän  
uudelleenajattelusta.

ilmastonmuutoksen ratkaisuja,  
viihtyisyyttä, hiljaisuutta, tarinoita...