

TYÖELÄMÄPALKINNON JAKOTILAISUUS – PUHE 07.11.2008

Asiamies Mikko Kosonen, Sitra

Arvoisa Tasavallan Presidentti, Hyvät naiset ja herrat

Minulla on ilo ja kunnia toivottaa Teidät lämpimästi tervetulleiksi tänään ensimmäistä kertaa jaettavan Suomen työelämäpalkinnon jakotilaisuuteen; palkinnon, joka myönnetään tunnustuksena toiminnasta ikääntyvien työssä jaksamisen hyväksi.

Suomessa on tehty jo pari vuosikymmentä määrätietoista julkisen ja yksityisen sektorin yhteistyötä ikääntyvien ihmisten työhyvinvoinnin hyväksi. Tämä työ on huomioitu myös kansainvälisesti ja tuntuvin osoitus tästä oli vuonna 2006 saksalaisen Carl Bertelsmann -säätiön Suomelle myöntämä 150 000 euron tunnustuspalkinto työelämän ikääntymisongelmiin kehitetyistä käytännön ratkaisuista.

Tämän tunnustuksen myötä käynnistyivät pohdinnat palkintorahan mahdollisimman tehokkaasta ja itse asiaa parhaiten edistävästä käytöstä. Myös tässä Suomi osoitti innovatiivisuutta. Suomen työelämäpalkintorahasto perustettiin Sosiaali- ja terveysministeriön valtion edustajana saaman palkintorahan ja Suomen itsenäisyyden juhlarahaston Sitran luovuttaman samansuuruisen summan varaan. Rahastosta jaettavien palkintojen turvin voidaan tulevana vuosina kannustaa yhä parempiin innovaatioihin tällä tulevaisuutemme kannalta tärkeällä saralla. Rahaston varojen hallinnointi uskottiin Sitralle, joka on varojen hoidossa painottanut turvallisuutta maksimituottojen sijasta. Niinpä viime aikojen finanssimarkkinoiden myllerryksistä huolimatta rahaston varat ovat edelleen täysi määräisesti

tallessa ja palkintoja voidaan siis ainakin näillä näkymin jakaa suunnitelmien mukaisesti myös tulevaisuudessa.

Jätän Työelämäpalkinnon taustojen ja tavoitteiden yksityiskohtaisemman kuvaamisen seuraavaksi puhuvalle kansliapäällikkö Kari Välimäelle ja nostan tässä avauspuheessani esiin vain yhden Sitran mielestä keskeisen haasteen suomalaisen työelämän kehittämisessä; haasteen, jonka ratkaisija saattaa olla tulevan Työelämäpalkinnon saaja.

Tämä haaste liittyy työelämän luonteen merkittävään muutokseen tietoyhteiskuntakehityksen ja globalisaation myötä. Yhä useammassa ammatissa vaaditaan nykyään suurta luovuutta ja jatkuvaa uusiutumiskykyä. Eivätkä nämä vaatimukset suinkaan koske vain ikääntyneitä, vaan yhä nuorempia ihmisiä. Työterveyslaitoksen tutkimusprofessori Kiti Müllerin mukaan 20 % eli 1/5 osa 24-35-vuotiaista kokee kärsivänsä työtään jatkuvasti haittaavista keskittymis- ja muistivaikeuksista. Tämä on vakava haaste niin yksilö-, työyhteisö-, kuin kansantaloudenkin tasolla. Olemmeko 'imemässä kuiviin' eli kuluttamassa loppuun tulevaisuutemme tekijät ennen kuin heistä edes ehtii kasvaa ikääntyneitä? Eikö olisi parempi tarkastella työtä ja sen tekijöitä pitkällä aikajänteellä jonkinlaisen elinkaariajattelun puitteissa niin, että koko ihmisen potentiaali saadaan täysimääräisesti hyödyntämään hänen omaa ja samalla koko yhteiskunnan hyvinvointia. Tämähän on myös yksittäisen ihmisen toive. Tällä tavoin myös varmistetaan, että ihminen myös ikääntyessään jaksaa innostua uusista haasteista.

Miten siis vastata tähän haasteeseen?

Yksi tärkeä keino on johtaminen. Tiedämme kaikki kokemuksesta, että hyvä johtaminen perustuu kokonaisvaltaiseen ihmiskäsitykseen ja auttaa ihmistä käyttämään koko potentiaaliaan tasapainoisesti - kun taas huono johtaminen kuluttaa ihmisen loppuun ennenaikaisesti. Hyvä johtaminen siis auttaa meitä turvaamaan samanaikaisesti kansalaisten hyvinvoinnin ja kansainvälisen kilpailukykyämme pitkällä tähtäimellä.

Mitkä sitten ovat hyvän kokonaisvaltaisen johtamisen peruspilareita? Niitä ovat ainakin aito välittäminen ihmisestä ja sen päälle rakentuva luottamus. Ihmiset – heistä luovimmat ja uudistumishaluisimmatkaan – kun eivät mielellään siirry tehtävästä toiseen ja ota henkilökohtaisia riskejä, elleivät he voi luottaa siihen, että heitä kohdellaan oikeudenmukaisesti – heidän elämäntilanteensa, arvonsa ja potentiaalinsa mukaisesti.

Voidaankin hieman yksinkertaistaen sanoa, että mitä suurempaa joustavuutta ja uudistumiskykyä ihmisiltä odotetaan heidän päivittäisessä työssään, sen tärkeämmiksi muodostuvat työyhteisön perimmäiset 'tukijalat' kuten yhteiset arvot ja normit.

Eli mitä kovemmassa kilpailussa ja paineessa työyhteisöt toimivat, sen tärkeämmäksi arvojohtamisen merkitys kasvaa. Arvojohtetussa työyhteisössä työntekijät uskaltavat ottaa riskejä ja siirtyä tehtävästä toiseen luottaen siihen, että heitä kohdellaan oikeudenmukaisesti. 'Arvottomassa' työyhteisössä ihmiset luonnostaan 'suojautuvat' ja ryhtyvät muutoksen jarruksi.

Hyvä johtaminen tarkoittaa myös entistä 'fiksumpien' toimintatapojen kehittämistä koko työyhteisön kanssa, eli juuri niitä asioita joita työelämän palkintokriteereissä korostetaan. Uusilla innovatiivisilla toimintatavoilla niin yksityisellä kuin julkisellakin sektorilla voidaan

tehdä ihmisten työstä mielekkäämpää ja innostavampaa samalla kun saavutetaan merkittäviä laadun ja tuottavuuden parannuksia.

Lopuksi haluan vielä Työelämäpalkintorahaston puolesta kiittää Teitä Arvoisa Tasavallan Presidentti siitä, että olette ystävällisesti lupautuneet työelämäpalkinnon suojeleijaksi, ja siitä, että olette täällä tänään ensimmäistä palkintoa luovuttamassa. Arvovaltanne ja yleisesti tiedossa olevat kannanottonne työelämän kehittämisen puolesta tukevat oivallisesti palkintomme tavoitteiden toteutumista.