

Kaikkien työpanos entistä tärkeämpi

Yhteiskunnallisessa keskustelussa emme useinkaan törmää teemoihin, joista lähestulkoon kaikki ovat yksimielisiä. Tämän yksimielinen teeman meille mahdollistaa aika – vanhenemisvauhti on ilmeisestikin ainoa täysin tasa-arvoinen suure yksilöiden välillä. Sotien jälkeiset suuret ikäluokat jäävät pikku hiljaa eläkkeelle. Työikäisen väestön määrän väheneminen on iso haaste julkisen talouden tasapainolle. Työperäinen maahanmuutto entistä parempiin kotoittamismalleihin yhdistettynä voisi osittain ratkaista ongelmaa. Valitettavasti emme ole ainoa harmaantuva kansa Euroopassa, joka on tämän keksinyt.

Myönteinen taloudellinen kehitys on viimeisten vuosien aikana vähentänyt työttömyyttä jo sille tasolle, mihin eivät läheskään kaikki olisi vuosituhanteen vaihteessa uskoneet. Alueelliset erot ovat Suomessa suuria, mutta esimerkiksi Uudellamaalla yhä useammat puhuvat jäljellä olevasta työttömyyden kovasta ytimestä. Tähän kuuluvat joko sellaista ammattien edustajat, joita työelämä tarvitsee olennaisesti aikaisempaa vähemmän tai ajan myötä



työkykyään ja työmotivaatiotaan osittain menettäneet. Olen tämän myös valmis itse allekirjoittamaan sen kokemuksen perusteella, mitä omat rekrytointitilanteet ovat tuottaneet.

Miten työelämän muutoksia pitäisi sitten arvioida? Kohtuullinen yksimielisyys vallitsee siitä, että ainakin avoimella sektorilla työnteon vaatimustaso ja tekemisen tahti on kiristynyt. Julkisella sektorilla muutokset vaihtelevat toimialoittain, mutta ainakin sosiaali- ja terveyspuolella kiristymistä on tapahtunut. Osa-aikaisten töi-

den osuus erityisesti palvelualoilla on kasvanut rajusti. Kaiken kaikkiaan työntekijät ovat viestineet melko laajasti työelämän vaatimusten kasvusta ja monipuolistumisesta.

Käyttämättömät työvoimareservit ovat Suomessa isot. Tutkimusten mukaan enemmistöllä tähän reserviin kuuluvista on erinomainen tai hyvä työkyky. Ikäntyminen ratkaisee työkyvyn muutoksissa paljon, joten yli 45-vuotiaiden tilanne on jo selvästi nuorempia heikompi. Kysyntä ja tarjonta eivät vain tämän ryhmän osalla

kohtaa kovin helposti. Näkymättömiä esteitä ovat ennen muuta tietämättömyys ja pinttyneet asenteet. Oma merkityksensä on varmasti myös työpaikan hyvinvoinnilla ja ikäjohtamiskulttuurilla. Elämäkokemukseltaan nuoret esimiehet ovat mielestäni samaan aikaan sekä uhka että mahdollisuus.

Pelkästään vammaisten keskuudessa on arvioitu olevan noin 20 000 henkilön työvoimareservi. Tästä porukasta löytyy monenlaista ajantasaista osaajaa, joilla on varmasti tavanomaista suurempi näyttämisen halu ja motivaatio. Työympäristö on monesti tehtävissä pienin muutoksin riittävän esteettömäksi. Tekniset apuvälineet ja mahdollisuus tehdä osittain etätöitä parantavat vielä tilannetta. Toimiva yhteiskunta ei vain lepuuta kouluttautuneita ja työhön halukkaita ihmisiä. Työllistyminen tuo mukanaan tasa-arvoisuutta ja lisäksi paljon välillisiä hyötyjä yhteiskunnalle.

Tarvitsemme työnantajiin kohdistuvaa kampanjointia, joissa tuodaan esille onnistumisen kokemuksia työelämässä. Tuetun työn mahdollisuuksia on käytetty hyväksi vasta aivan murtoosa. Voin oman työyhteisöni tuetun työn kokemusten perusteella vakuuttaa, että malli toimii ja rikastuttaa työyhteisöä. Hyvää mallia ei kuitenkaan saa vesittää tiukuuden puutteella, jos siihen on tarvetta. Tuettuun työhön täytyy sisältyä myös muusta työelämästä tutut vaatimukset: vastuu, oikea asenne ja käytöstavat.

