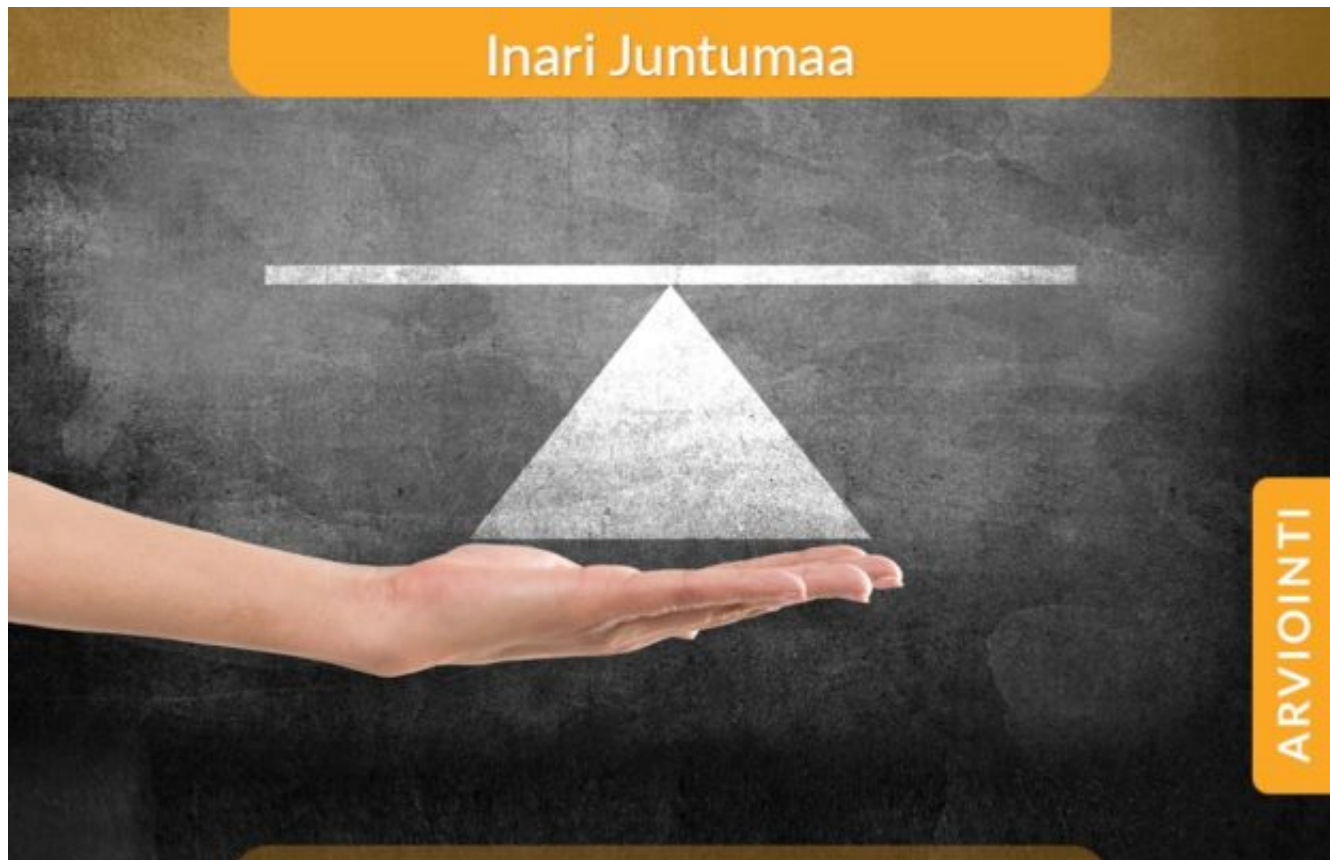


Työelämän raamit ravistelussa



Vääryksistä johtuneesta ärsytyksestä syntynyt sosiaalisen median työelämäryhmä ja viimeisimpänä tämä kirja ravistelevat työelämän raameja ja rajoja. Kuusi kirjoittajaa laukoo suoria sanoja paremmasta johtamisesta, työpaikkojen arvoista, työajan laskemisesta ja työtiloista.

”Uusi työelämä ei saa tarkoittaa 24/7 työelämää, vaikka työaikojen seurantaan kritisoidimmekin. Ihminen tarvitsee, ansaitsee ja on suorastaan velvollinen viettämään vapaa-aikaa, koska kukaan (siis KUKAAN) ei jaksakaan töihinsä itse itseään kuristavaa stressipalloistunutta ihmispersettä.”

Kirjoittajat, 6/6-kollektiivi, vastuuttavat johtajia, mutta myös keitä hyvänsä meistä, sillä kaikille epäkohdille voi tehdä jotain, eikä mikään työpaikka ole huonon voinnin arvoinen.

Kirjoittajakollektiivin jäsen **Maria Teikari** kertoo, että kirja on kirjoitettu kaikille työelämän kehittämisestä kiinnostuneille.

– Kirjan on tarkoitus koota yksiin kansiin tietty ajan henki – näyttää, missä mennään ja ennen kaikkea, missä pitäisi mennä, hän kertoo.

Kirjoittajat listaavat heti reteän teoksensa alussa lukuisia suomalaisen työelämä epäkohtia esimerkiksi että

* toimistomme rakennetaan luovuuden hautausmaiksi (ja kuten myöhemmin kirjassa

huomaamme, jos toimistolla on rento tila, siellä ei uskalleta olla, ettei joku kommentoi kovin rentoa meininkiä tai epäile laiskaksi),

* työajanseuranta ei mittaa kuormitusta eikä tuloksia,

* urpot piinaavat pikkujouluissa

ja niin edelleen. Paikoin kirja vaikuttaa olevan suunnattu heille, joilla on työelämässä valtaa, paikoin nuorille ja paikkaansa hakeville, paikoin näkymättömiä, ylimääräisiä töitä tekeville kuten muiden jälkien siivoajille ja muille aina kahvit keittäville, yhtäältä yleisenä keskisormena ja toisaalta kelle hyvänsä jotain töitä tekevälle. Kuten kirjoittajat kuitenkin itse toteavat: ”jos muistat tästä kirjasta yhden asian, olisi herttaisen ihanaa, jos muistaisit tämän: paskaa ei tarvitse ottaa vastaan ja asioille voi aina tehdä jotain.”

SISIMPÄNSÄ KAIVELUA JA TUNTEITA

Kenties yleishyödyllisin kirjan luku on johtamisesta, joka näyttäisi soveltuvan kaikille, jotka johtavat, haluavat johtaa tai toimivat johdettuna. Hyvän johtajan tunnusmerkkejä ovat kirjan mukaan halu olla hyvä johtaja, riittävä itsetuntemus, uskallus ja kyky kohdata vaikeita tilanteita ja pyrkimys jatkuvaan kehittymiseen. Johtamisessaan kehityshaluinen henkilö tulee todennäköisesti myös kaivelleeksi sisintään sekä hankkineeksi palautetta. Johtamiseen suhtaudutaan kirjassa ammattiosaamisena muun ammattiosaamisen tapaan, joten myös tällaista osaamista on kehitettävä määrätietoisesti muun muassa kouluttautumalla.

Johtamisluvussa on myös osio, joka ”sisältää TUNTEITA, jotka ovat kovaa johtamiseen liittyvää substanssia ja joilla paalutetaan organisaation tulos menestykseen tai tappioon.” Luvussa palautetaan tunnetaidot itsetuntemukseen ja empatiaan. Heikot tunnetaidot voivat tarkoittaa sitä, ettei pomolle tule mieleen, että ”organisaation vaikeassa muutostilanteessa voisi harkita keskustelua sekä työntekijöiden kanssa erikseen että koko porukalla yhteisesti”. Toisaalta tunnetaidottomuus voi tarkoittaa suodattamatonta tunneilmaisua, kuten ovien paiskomista ja huutamista.

– Yleensä näiden selitykseksi tarjotaan kovia paineita, mutta todellisuudessa kyse on kehittymättömästä aikuisesta vailla käytöstapoja, kollektiivi tykittää.

Tunnetaitojen tarkkailuun kirja tarjoaa kiinnostavan analyysikysymyksen: ”ajautuuko organisaatio aina puhumaan samoista asioista. Jos kyllä, tunteita johdetaan liian vähän. Jos ei, tunteita johdetaan, ja organisaatio pääsee eteenpäin.” Kirjoittajat vaativat jokaista pomoa hankkimaan johtamisosaamista, peilaamaan omaa toimintaansa, opettelemaan ja kehittämään tunnetaitojaan sekä haluamaan olla hyvä johtaja – tai menemään muihin töihin.

Työntekijöille huonon pomon alaisuudessa he esittävät pahoittelunsa, mutta sanovat myös: ala ratkomaan tilannetta (vain, jos jaksat), etsi uusi duuni ja/tai ryhdy itse johtajaksi – ”voit pärjätä siinä pomoasi paremmin”.

– Jos haluaa mahdollisuuden vaikuttaa asioihin ja auttaa muita onnistumaan työssään, voi

johtaminen silloin olla kiinnostava uramahdollisuus. Päämääröinnille ei ole kuitenkaan tilaa, vaan pomo on palveluammatti, Maria Teikari korostaa.

– Pomolle saa ja pitää antaa palautetta ihan samalla tavalla kuin kanssaihmisille muutenkin: rakentavasti ja hyvää tarkoittaen. Jos viestiä ei siitä huolimatta kuunnella, on pomo väärässä hommassa. Vastaavasti puheeksi ottaminen kuuluu pomon työhön. Hyvä ja avoin, luottamukseen ja kunnioitukseen perustuva työkuultuuri kannustaa rehelliseen mutta lempeään puheeseen, Teikari summaa.

INHIMILLISYYTTÄ JA ONNELLISUUTTA

Kirjan ihmiskuva näyttäisi olevan mainion myönteinen. Uskoa ja intoa kaikkeen parempaan on.

Kirjassa huomioidaan, etteivät kaikki ole omimmillaan johtaessaan itseään, mutta enin osa tekstistä vaikuttaisi olevan suunnattu henkilöille, joilla on tätä kykyä ja halua, intoa, oppimiskykyä, kenties mahdollisuuksia harkita yrittäjyyttä. Uuden aloittaminen ei ole koskaan ollut niin helppoa kuin nyt, he intoilevat.

– Suomalaisen työelämän pitäisi opettaa työntekijöille itsensä johtamisen taitoja. Aiheesta pitäisi puhua säännöllisesti kaikilla työpaikoilla. Näitä taitoja ovat muun muassa aikatauluttaminen, suunnitelmallisuus ja omasta jaksamisesta huolehtiminen, Maria Teikari luettelee.

Työnhakuun, verkostoitumiseen ja yrittämiseen liittyvät luvut ovat myös mainiota kannustusta ja sparrailua. Fiksu verkostoituminen ei ole kirjan mukaan mitään ”pinnallista näätäilyä”, vaan mahdollisuus auttaa muita. Näkökulma on inhimillinen ja hyväntahtoinen, mutta aidon käytännöllinen ja pitkän tähtäimen edun mukainen. Pelkän statuksen pohjalta verkostoitumisesta kiinnostuneisiin suhtaudutaan kirjassa kielteisesti.

Empatian ja inhimillisyyden raameina kirja sisältää myös osion työpaikan arvoista. Voimme hyvin eläessämme arvojemme mukaisesti. Meidän on syytä voida elää arvojemme mukaisesti myös töissä. Voimme hyvin muun muassa voidessamme olla omia itsejämme. Rekrytilanteessa arviointi on kahdensuuntaista.

– Moninaiset, tasa-arvoiset ja yhdenvertaiset duunipaikat tuottavat onnellisia ihmisiä ja enemmän rahaa, kirjoittajat summaavat.

Inari Juntumaa