

Työväen teatteri

Jyrki Lehtola

Saku Tuominen ja Pekka Pohjakallio

Kustantaja: TALOUSTIETO OY
Ulkoasu: MONENTEKIJÄT OY / KIRSI SUNDELL
Kannen kuva sekä kuvitus: TUOMO KOSTET
Painopaikka: UNIGRAFIA, HELSINKI 2012
ISBN 978-951-628-547-7
ISBN 978-951-628-548-4 (PDF)

Esipuhe

Suomalaisissa yrityksissä pidetään valtava määrä palavereja ja kirjoitetaan Iijoki-sarjan mittaisia muistioita. Usein tuntuu, että kummankaan tarkoitus ei ole informoida vastaanottajaa vaan turvata lähettäjän selusta.

Viestintä on jo niin helppoa, että kukaan ei osaa vetää sille rajaa. Ajatukset turpoavat pajatukseksi ja työyhteisöjen sisäinen posti kasvaa hallitsemattomiksi kasoiksi. Palavereissa vastuu sysätään työryhmille, jotka ovat haluttomien parlamentti tyhjän tehtävän äärellä. Mutta tärkeintä on se, että kaikki tekevät sen roolin, joka heille on kirjoitettu.

Mutta olisiko mahdollista ajatella tulevaisuuden toimistotyötä aikuisten ihmisten työyhteisönä, jossa ei esiinny sisarkateuttia, pikkumaisuutta ja teeskentelyä? Työtä, jossa ratkaisevia ovat tulokset.

”Työväen teatteri” on pamfletti, joka kuvittelee sellaisen maailman. Se perustuu 925-projektiin, joka on osa World Design Capital 2012 Helsinki -hanketta. WDC haki projektia, jossa designin menetelmillä ratkotaan arkipäivän ongelmia. 925 lähti vastaamaan tähän huutoon muotoilemalla työviikon joka oli jäänyt teolliselle ajalle.

”Haluaamme muotoilla työviikon vastaamaan nykyaikaa ja antamaan aikaa ajatella, sen sijaan että käytämme aikaa aktiviteetteihin, joita organisaatiot synnyttävät itsestään. Haluamme, että ihmiset saavat aikaan enemmän, mutta väsyvät vähemmän”, sanovat hanketta vetävät Pekka Pohjakallio ja Saku Tuominen.

Hankeeseen ovat osallistuneet kahdeksan yritystä ja valtioneuvosto työyhteisönä. Kussakin yhteisössä on haastateltu koko kohdettiimi www-kyselyillä, joita on kertynyt jo noin 350.

Sen lisäksi henkilökohtaisesti on haastateltu 10–15 henkeä joka tiimissä, ja muutamien työpäivää on seurattu alusta loppuun.

Havainnoinnin rinnalla projekti ideoi konsepteja, joilla parannetaan työelämää. Aihioita on kasassa toistasataa. Niitä testataan ja hiotaan tämän kevään aikana työpaikoilla. Toisin sanoen 925 on hanke, joka ei vain raportoi vaan myös rakentaa.

Herätyksen hengessä EVA halusi valita tämän julkaisun muodoksi pamfletin. Uskomme, että tämä inhimillinen komedia avaa keskustelua paremmin kuin taulukot, prosentit ja alaviitteet. Kun tunnistamme itsemme kokouksesta, jonne olemme kerääntyneet sanomaan sen mitä emme ajattele, nolous saattaa sysätä meidät ajattelemaan asiaa uudelta kantilta.

Esitän parhaat kiitokseni 925-hankkeen tekijöille perusteellisesta kenttätyöstä ja Jyrki Lehtolalle poleemisesta taituruudesta.

Helsingissä 5.2.2012

Matti Apunen

Johtaja

Eva

SISÄLLYS

Esipuhe

1	Aluksi	9
2	Työ ja todellisuus	11
3	Selviä vastauksia	38
4	Uusi työ	69

”We were fractious and overpaid.
Our mornings lacked promise.”

Joshua Ferris: *Then We Came to the End*

”The message that kills us is the one that pops up on the rare occasions when we remember to shut everything down for the weekend, just before we turn the computer off.

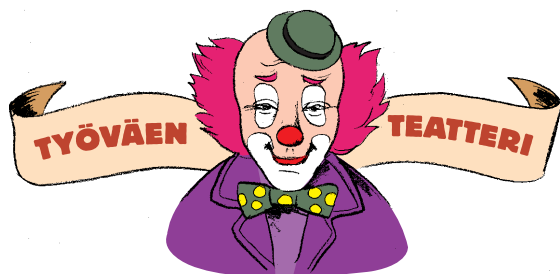
Are you sure you want to quit?”

Ed Parks: *Personal Days*

”Sen 3D heiluivat, syvä lamellen yhdessä sen naulan erän omaisuuden edelleen optimoida jäisellä tiellä suorituskykyä ja lumi pitoa.”

Lassa-renkaiden Suomen toimiston tiedote uudesta
Iceways-talvirenkaasta

1 Aluksi



Työväen teatteri käsittelee toimistotyötä; työtä, joka suureksi osaksi koostuu näyttöpäätteen äärellä istumisesta, ajattelemisesta, puhumisesta ja säheltämisestä. Se on sitä työtä, josta ilmestyi 90-luvulla Hesarissa se meitä huvittanut *Dilbert*-sarjakuvan strippi, jonka leikkasimme ja teippasimme näyttöpäätteen reunaan. Jotenkin lämmitti, että joku meidät noin hyvin tuntee.

Työväen teatteri ei käsittele sitä, millaista on olla kirurgi, kassa, rakennusmies tai bussikuski, joiden tulee olla siellä, missä on potilas, kauppa, rakennus tai linja-auto.

Tässä tekstissä käsitellään työtä, jota kuuluu tehdä toimistossa, koska jossakin on toimisto, jossa kuuluu tehdä työtä.

Kaikki, mitä seuraavaksi luette, ei pidä paikkaansa. Teksti koostuu kärjistyksistä, yleistyksistä, kohtuuttomuuksista ja väärinkäsityksistä. Siinä käsitellään toimistotyötä niin kuin kaikki

toimistot olisivat samanlaisia ja kaikilla siellä työskentelevillä olisivat samat olosuhteet sekä niihin liittyvät ongelmat.

Työväen teatteri on karkea yleistyys ja liioitteleva keskiarvo. Ja kun siinä kirjoitetaan ”työntekijästä”, joka on hukassa, työntekijän tilalla voisi aivan hyvin olla varmuutta mallikäyttäytymisestä etsivä ”esimies”; ongelmat ovat koko työpaikan kattavia ja alkavat usein ylhäältä.

Toimistotyön sisällä ongelmat vaihtelevat, *hirveän yllättävää*, yksilöiden, yritysten ja työnkuvien mukaan. Joku hautautuu meileihin. Toinen toivoo, että saisi edes joskus meilin joltain muulta kuin ahdistavalta ex-puolisoltaan. Jotkut valittavat palaverien määrää ja pituutta. Toiset katselevat palaveriin kiiruh-tajia kateellisina, kun oma kalenteri näyttää, että edessä on taas yksi päivä yksinäisyyttä ja tyhjyyttä päätteen äärellä.

Seuraava teksti on keskiarvo, joka perustuu muun muassa 925-hankkeen puitteissa tehtyihin havaintoihin sekä sa-toihin haastatteluihin suomalaisissa yrityksissä. 925 on hanke, jossa on vaihteeksi otettu kunnollisen kokoinen haaste vastaan. Siksi sitä ei pidä teidata tässä tekstissä olevista yleistyksistä, johtopäätöksistä ja ajatusharhoista, jotka puolestaan perustuvat omakohtaisiin kokemuksiin, ”parin kaverin kertomuksiin” ja mielivaltaisesti mutta ei tarkoitushakuisesti valittuihin tutkimuksiin ja yleisiin työpaikkatarinoihin.

925 on hanke jonka World Design Capital Helsinki tilasi Idealist Groupilta. Hanke pyrkii formatoimaan uudelleen modernin toimistotyöntekijän työviikon kaikille osapuolille järkevämmäksi. Hankkeessa on juuri sellaista halua ajatella maailmaa paremmaksi, jota toimistotyö tarvitsee siirtyäkseen vanhoista, jälkeenjääneistä ajattelutavoista toimivimpiin malleihin.

Hankkeen pohjalta ilmestyy syksyllä kaksi kirjaa. Tällä tekstillä on hyvin vähän tekemistä niiden kanssa.

2 Työ ja todellisuus



Syksyllä 2011 julkaistiin Suomen Lukiolaisten Liiton tutkimus *Menestyksen pelinrakentajat*. Uuden vuosituhannen lukiolainen ei haaveile pään sekoittamisesta, helposta rahasta tai irtoseksistä, hän tietää paremmin. Hän on moderni toimija, joka haaveilee hetkestä, jolloin hän voi viitata itseensä sanalla ”kasvuyritys”. Siksi *Menestyksen pelinrakentajissa* lukiolaisilta kysyttiin mielikuvia tulevaisuuden työurasta sekä omaa työuraa koskevia haaveita.

Kyselyn vastausvaihtoehdot olivat:

- > ”Tiheä viidakko, joka mahdollistaa oman polkunsa raivaamisen ja itsenäisen aseman”.
- > ”Saaristoinen meri, joka mahdollistaa ankkuripaikan sujuvan vaihtamisen ja erilaisiin ympäristöihin tutustumisen”.
- > ”Nopeakulkuinen moottoritie, jossa riittää vauhtia ja kilpailua”.

- > ”Hämärä labyrintti, josta osa löytää sankareina ulos”.
- > ”Autiomaata, jossa vain harvoille on keitaita”.
- > ”Mutkaton raide, joka takaa vakaan ja turvallisen matkamisen”.

Missä ovat vaihtoehdot ”yksinäinen eriö, jossa aika ja liike tuntuvat pysähtyneen” ja ”avonainen, identtisillä pöydillä täytetty halli, jossa ei kuule omaa huutoaan”?

Kysely kertoo paljon: moderni työpaikka on liioittelevien vertauskuvien suo, johon on jatkuvasti uppoamassa, koska ku-

kaan ei enää tiedä, mitä työ on – paitsi et-
tä jollain lailla vertauskuvasta tulevat mie-
leen enemmän painajaiset kuin unelmat.

Toimistotyötä on vaikea kuvata muu-
ten kuin vertauksin. Siellä me istumme
keskellä jättimäistä Avokonttori-nimistä
huonekaluvarastoa, tuijotamme edessäm-

me olevaa kuvaruutua ja odotamme, että pääsemme pois, ko-
teihimme, tuijottamaan seuraavaa kuvaruutua.

Ei ole hirveän uljasta työtä tuollainen, omakuva on jatkuvassa vaarassa muuttua realistiseksi. Edelliset sukupolvet sentään uhmasivat luontoa tasapainoilemalla tukkien päällä tai jotain.

Ennen edes paperi siirtyi paikasta toiseen, nykyään ei sitäkään.

”Isi, mitä teit jälkitekollisessa vallankumouksessa?”

Siirtelin bittejä, jotka olisivat siirtyneet ilman minuakin, ja jos eivät olisi siirtyneet, ei mikään olisi ratkaisevasti muuttunut, sillä hetken päästä bitit täytyi taas siirtää seuraavaan paikkaan. Kerran olin kuukauden sairaana. Eivät edes sijaista hankkineet ja kaikki työni tulivat tehtyä.

Ei tuollaisen itseymmärryksen kanssa haluaisi elää. Siksi toimistotyöstä on aina puhuttu vertauksin. Ja mitä kauempaa haetut vertaukset, sen parempi huonekaluvarastoon kadon-

Moderni työpaikka on liioittelevien vertauskuvien suo, johon on jatkuvasti uppoamassa, koska kukaan ei enää tiedä, mitä työ on

neelle omakuvulle: työ on sotaa, se on peliä, se on vakavaa leikkiä, se on vankila, Pelkokerroin, kamppailulaji, krav maga, *mun esikuvani on 500-luvulla elänyt taisteleva filosofimunkki, on on on, shaolin shaolin shaolin.*

Ennen, toisin

Ennen kaikki oli yksinkertaisempaa niin kuin ennen kaikki aina oli.

Työ oli huone pitkän käytävän varrella. Huoneen läpi kulki papereita ja ihmisiä. Työn päämäärä oli päästä niistä molemmista mahdollisimman nopeasti eroon. Jos papereita oli menossa enemmän ulos kun tulossa sisään, olit hoitanut työsi. Se oli turvallista, omin silmin mitattavaa työtä, jossa papereiden optimaalinen virta oli sellainen, että se tuotti papereiden jatkuvaa virtaa, jotta et joutunut kohtaamaan hetkeä, kun kaikki on tehty, pöytä on puhdas, *miten minulle nyt käy.*

Ennen kaikki oli yksinkertaisempaa – jos papereita oli menossa enemmän ulos kun tulossa sisään, olit hoitanut työsi

Sitten lähdettiin kotiin rakentamaan tehtaissa työskentelevien isiemme kanssa seuraaville sukupolville taloja, leikkimökkejä ja huviloita.

Meillä oli työpöytä, paperipino ja vatupassi, ja niistä me muodostimme yhtälön, jonka tuloksia olimme.

Sitten, niin kuin tällaisissa opetuksissa usein käy, kaikki muuttui.

Paperit hävisivät pöydältä. Aikasi varastettiin sinulta. Puhelinta, intraa, pikaviestejä ja meiliä pitkin maailma tunki vaatimuksineen luoksesi. Onneksi kaikki oli jo rakennettu, koska voimat alkoivat mennä siihen, että yritti pitää itsensä pystyssä.

Sitten paperit hävisivät pöydältä – aikasi varastettiin sinulta

Enää asiat eivät ehdi hävitä virtuaaliselta työpöydältä ennen kuin ne ovat jo tulleet takaisin.

Mikään ei tunnu koskaan siltä, että se on valmista.

Joku meili kaipaa aina vahvistuksen, ja kun se on vahvistettu, *tässä vielä turha lisäkysymys, joka todistaa minun välittävän työstäni niin, että esitän turhia lisäkysymyksiä kertoakseni, että välitän.*

Aina täytyy hioa yhtä paperia, muuttaa toista tarjousta, ja yrityksen missiohan on jo neljätoista kuukautta vanha, nyt sitä pitää vähän selventää tai hämärtää, samalla voitaisiin selventää tai hämärtää kaikkien työntekijöiden työnimikkeitä, naapurissakin tehtiin niin, olivat siellä varttitunnin asiasta aika innoissaan.

Asiat eivät ole tulossa sisään tai menossa ulos; ne ovat jatkuvasti läsnä, tulossa aina takaisin.

Mun psyyke, tota noin se heittelehtii

Suuri muutos työelämässä on työnteon siirtyminen valmistavasta tuotannollisesta työstä symbolien manipulointitehtäviin sekä informaation kanssa puuhailuun. Me etenemme yhä kauemmas konkretiasta, yhä useamman meistä työ on *kelailua*.

Me heittelemme toisillemme informaatiota ja bittejä ja palloilemme niiden keskinäisellä vaihdolla ja järjestyksellä.

Olemme sidottuja jatkuvasti kasvavaan, globaaliin informaatioon niin kuin aiemmat sukupolvet olivat sidoksissa nuoren valtion kansallisiin omakuvaprojekteihin. Ja tuota informaatiota, yhä uusissa muodoissa, tulee

aina lisää, ja aina se vaatii meiltä jonkinasteista reaktiota voidakseen muuttua informaationa sellaiseksi, että se voi pois-

Me heittelemme toisillemme informaatiota ja bittejä ja palloilemme niiden keskinäisellä vaihdolla ja järjestyksellä

tua luotamme hetkeksi tullakseen taas hetken päästä hieman muuttuneena takaisin.

Informaation käsittely on työtämme, ja koska ei ole olemassa tilaa, johon ei olisi tulossa lisää informaatiota, meidän on oltava tavoitettavissa kaiken aikaa. Se ei ole työnkuvamme sivutuote, se on työnkuvamme.

Jatkuva tavoitettavuus alkoi matkapuhelimista, mutta on jo ajat sitten päätynyt pisteeseen, jossa ketään ei kannata tavoitella kännykällä. *Ei se vastaa siihen kuitenkaan.* Eikä meiliin. Joten nyt lähetän samasta aiheesta kolmannen meilini ja lisään kopiokenttään koko maailman.

Vaikeasti tavoitettavuus ei tarkoita, että ihminen haluaa kertoa sillä jostain itsestään ja kiireellisyydestään

niin kuin viattomampina vuosikymmeninä oletettiin. Se on välttämättömyys: informaation poissulkeminen on ainoa tapa tehdä töitä informaation parissa; sellaisia töitä, joiden tekeminen vaatii yli viiden sekunnin keskittymistä.

Työmme muuttui liian nopeasti, teknologia muuttui liian nopeasti, kun me vain istuimme eriöissämme paikoillamme. Me siirryimme tehdastyöstä ajatustyöhön niin nopeasti, että järjestelmämme eivät pysyneet mukana.

Aivomme eivät pysty muuttumaan sellaisessa vauhdissa kuin mitä muuttuva ympäristö niiltä vaatii. Ne menevät oikosulkuun, ne käskevät meitä tekemään tavallistakin enemmän väärää asioita.

Vielä parikymmentä vuotta sitten aivotutkimuksen lähtökohta oli se, että aivot eivät kehity lapsuuden jälkeen. Sitten maailma näytti aivotutkimukselle.

Informaation poissulkeminen on ainoa tapa tehdä töitä informaation parissa

Me siirryimme tehdastyöstä ajatustyöhön niin nopeasti, että järjestelmämme eivät pysyneet mukana

Työmme on nykyään päättämätöntä informaatiovirtaa ja siitä johtuvia jatkuvia keskeytyksiä. Keskittymistä vaativa työemme ei enää ole keskittymistä yhtään mihinkään, ainoastaan kiihtyvä sarja hetkiä, jolloin keskittymisemme keskeytetään.

Yhdysvalloissa näitä asioita on mitattu tarkemmin: keskiverto toimistotyöntekijä siirtyy tietokoneruudun ikkunasta toiseen ja tarkistaa sähköpostinsa 37 kertaa tunnissa. Tähän vielä päälle tutkimustulos, jonka mukaan sähköpostin lukemisen jälkeen kuluu 64 sekuntia ennen kuin työntekijä pystyy taas keskittymään siihen työhön, jonka teon sähköposti pysäytti. Niin yhteen, tärkeimpään työtehtävään keskittyvää aikaa ei paljon jää jäljelle (etenkään jos edelliseen lisää vielä sen tutkimustuloksen, että 20 prosenttia miehistä ja 13 prosenttia naisista myöntää surffaavansa työaikana pornosivuilla).

Päivittäin käyttämämme, jatkuvasti uudistuva teknologia on pakottanut aivomme muuttumaan niin, että olemme tulleet tuosta teknologiasta syvästi riippuvaisiksi. Aivotutkijat vertaavat digitaalisen kommunikaation tarveitamme huumeriippuvuuteen, jotka molemmat vapauttavat samalla tavalla dopamiinia aivoihimme.

Eihän tuo nyt ole kivaa. Ensin aivojen ei pitänyt muuttua lainkaan, nyt niitä tykitetään aivan uudessa ympäristössä ja ne resssukat yrittävät omissa parametreissään mukautua tuohon ympäristöön.

Niin siinä käy, kun leikitään metaforilla ja aletaan lopulta uskoa niihin – mieli ei kestä

Kaiken tämän muutoksen seurauksena meille tarjottiin jotain, josta rakentajasukupolvet eivät uskaltaneet haaveillakaan, sillä niiden täytyi pitää sekä itsensä että talonsa pystyssä.

Meille tarjottiin psykiäketarjottimella oikeus, jossain tapauksissa peräti velvollisuus, henkiseen heittelehtimiseen, tai ainakin heittelehtimisemme jatkuvaan artikulointiin; äänekkää-

seen tunteeseen siitä, että jotain on samanaikaisesti liikaa, mistä seuraa, että jotain puuttuu.

Niin siinä käy, kun leikitään metaforilla ja aletaan lopulta uskoa niihin.

Mieli ei kestä. Se niksahtaa, kun aamulla lähtee taistellen sootaan, ja tässä sitä istuu kolmatta tuntia palaverissa keskustelemassa, pitäisikö yrityksen kehitysjohdajan nimike vaihtaa ”innovaatiojohtajaksi” vai ”kehitys- ja innovaatiojohtajaksi”, *että kumpi niin kuin kuvaa paremmin yritystämme ja tarinaamme, jossa haluamme kertoa sekä innovatiivisuudestamme että jatkuvasta kehittämisestämme.*

Tarkkailla, rangaista tai jotain

Vaikka parhaina päivinäimme kuvittelemme olevamme moderneja, uuteen aikaan ja globalisoituneeseen ympäristöön sopeutuneita nomadiajattelijoina, suuri osa johtamiskäytännöstämme perustuu menneeseen aikaan, liukuhihnaa varten tarkoitettuihin ajattelumalleihin ja metodeihin. Nuo metodit eivät sovellu työhön, jossa on jonkinlainen merkitys ajattelulla: sillä, että jossakin joku saisi joskus idean, jolla tehdä tästäkin kasvuyrityksestä jotain muutakin kuin vain Pasilan toimistokompleksissa haalittava haave.

Työmme ja sen johtamisen yllä leijuu edelleen taylorismin, ”tieteellisen liikkeenjohdon” haamu. Se estää meitä tekemästä uusissa olosuhteissa töitä niin, että tuosta työstä kaikki saisivat enemmän irti.

Taylorismin eräs perusideoita oli se, että meitä voidaan ja meitä kannattaa tarkkailla. Työmme on jaettavissa selkeisiin osiin,

Työmme ja sen johtamisen yllä leijuu edelleen taylorismin, ”tieteellisen liikkeenjohdon” haamu

prosesseihin, joille voidaan laskea optimaalinen työskentelyaika. Kaikki tämä on mahdollista kellottaa ja siten kontrolloida.

Koska kollektiivinen itseymmärryksemme perustuu itseimartelulle, haluamme ajatella, että olemme jättäneet kellokortti-ideologian taaksemme ajat sitten, olemmehan me moderneja, muutokselle ”Yes, please!” huutavia ajattelijoita, jotka osavat taivuttaa sanaa innovaatio niin kuin perintömme suuruus riippuisi siitä.

Valitettavasti aivan näin ei ole. Sen pystyy havainnoimaan vain vilkaisemalla ympärilleen: täällä me olemme, istumassa kopeissamme ja halleissamme, vaikka meidän ei tarvitsisi, vaikka siinä ei ole mitään järkeä, vaikka siitä on useimmiten vain haittaa kaikille, eniten meille itsellemme.

Työpaikkamme ongelma on se, että täällä ei voi tehdä... anteeksi nyt, tämä on liian ennustettavaa... töitä.

Ennen esimiehemme kontrolloivat ja valvoivat aikaamme, nykyään kollegamme varastavat sen

Me emme yksinkertaisesti ehdi. Tai emme pysty keskittymään. Joku vaatii meiltä aina jotakin.

Aloitin aamulla tarjouksen kirjoittamisen, mutta ensimmäisen virkkeen jälkeen jouduin loppupäivän mittaiseen palaveriputkeen.

Melkein syntyi ajatus, mutta sitten naapuripöydän Hullu Liisa alkoi kertoa viikonlopustaan.

Aloin purkaa postilaatikkoa ja vastata meileihin. Kun olin saanut sen tehtyä, nopeaa vastausta odottavia meilejä oli kertynyt 35 lisää.

Ennen esimiehemme kontrolloivat ja valvoivat aikaamme, nykyään kollegamme varastavat sen.

Usein kaikki alkaa hyvin. Olet varannut itsellesi työaikaan tärkeän raportin kirjoittamiseen, koska sen pitäisi olla valmis viikon lopulla. Valitettavasti joku on töihin ajaessasi ehtinyt jo

ajatella sinua ja varata intranetin kaikille avoimesta kalenteristasi ajan palaveriin, jossa käsitellään jotain, jonka olisi voinut hoitaa muutenkin. Sinun aikaasi voi kuka tahansa viedä sinulta. Sen tulisi olla varkauksista törkeimpiä, mutta ei se ole, koska ei se alunperin edes ollut sinun aikaasi, vaan meidän kaikkien yhteistä omaisuutta.

Ja niin työpäiväsi kuuluu kaikkien muiden asioiden parissa. Jatkat työntekoa kotonasi, koska jossakin on työt on saatava tehtyä ja kolmen lapsen leikkien ja vaatimusten seassa sinulla on enemmän mahdollisuuksia pureutua keskittymistä vaativiin asioihin kuin työpaikallasi.

Silloin aivomme eivät tosin toimi niin hyvin kuin ne olisivat toimineet aamulla, jolloin vielä olimme virkeitä ja omaan lähitulevaisuuteemme uskovia, ja niin työmme tulokset ovat huonompia kuin ne olisivat olleet, jos emme alunperin olisi saapuneet työpaikallamme.

Yhä enemmän vaativan, yksin tehtävän työn kriteeri on tämä: se tehdään kotona,

tai ainakin muualla kuin työpaikalla. Se vaatii keskittymistä, hiljaisuutta, oman tahdin. Työpaikalle mennään silloin, kun leikitään töitä, esitetään modernia työväen teatteria. Siellä me aikuiset ihmiset joudumme täyttämään julkiset intrakalenterimme valheellisella informaatiolla ja keksityillä palavereilla, jotta muut eivät varastaisi aikaamme ja meille jäisi sitä edes vähän työmme tekemiseen työaikana.

Jos työpaikalla todella tehtäisiin töitä niin tehokkaasti kuin niitä tehtäisiin esimerkiksi kotona, me emme saisi päivittäin niitä kymmeniä linkkejä, jotka saavat meidän huokaamaan *voiiiii ei, onks ihanampaa: Mikäs tämä linkki on? ”32 pictures that make you say Awwwwwww”?* Kuulostaa oikein hyvältä! Oi eiiii, pikku possu ruohikossa, i-ha-na!

Työpaikalle mennään silloin, kun leikitään töitä, esitetään modernia työväen teatteria

Yleinen kertomus toimistotyöstä on nykyään seuraavanlainen.

Ulkopuolinen saapuu käymään yrityksessä, jossa ei ole aikaisemmin käynyt. Katsellee ympärilleen, tyhjää on, ja hiljaista.

”Missä kaikki ovat?”

**Kun toimisto on täynnä
työntekijöitä, harva heistä
tekee töitä, vaikka possu-
jen kuvat liikkuvatkin**

Meillä on nyt yhdessä projektissa todella tärkeä vaihe, täytyy saada paljon valmiiks tällä viikolla.

”Missä kaikki sitten ovat?”

Tekemässä sitä duunia. Kotona.

Ja käännettynä: kun toimisto on täynnä työntekijöitä, harva heistä tekee töitä, vaikka possujen kuvat liikkuvatkin.

Me koululaiset

Suomen Lukiolaisten Liitto kyseli koululaisilta mielikuvia siitä, millaisena he näkevät tulevan työuransa. Vaihtoehtoista oli unohtunut eräs vastaus: ”Tulevaisuuden työurani on kuin kävisin peruskoulun uudestaan, mutta niin, että on peruskouluaakin epäselvempää, mihin tämä kaikki johtaa vai johtaako mihinkään.”

Me käyttäydymme töissä kuin pienet lapset. Me kuuntelemme presentaatioita asioista joista ei pitäisi tehdä presentaatioita, koska niissä liikutaan taas niin yleisellä tasolla, ettei siinä ole mitään järkeä ja jollain lailla loukataan kaikkea sitä, mitä olemme ihmisenä. *Verkosto on voimavara, tulevaisuus on haaste, mutta myös mahdollisuus, tässä kuva ryijystä, se edustaa niin kuin menneisyyttä, koska se on vanha.* Me tiedämme, että tulevaisuus on haaste, mutta tässä me istumme, koska lapsetkin istuisivat.

**Me käyttäydymme töissä
kuin pienet lapset**

Kun vastaan tulee pienikin ongelma – eli asia, jonka ei olisi välttämättä pitänyt tulla vastaan – me emme yritä ratkaista ongelmaa itse, mukautua uuteen tilanteeseen, vaan huudamme esimiestä apuun. *Mitä tää nyt on*, maailma onkin paikka, jossa tulee vastaan yllättäviä asioita, *mitä nyt tehdään*.

Kun koulussa tiedämme kahdestakymmenestä kysymyksestä vastauksen yhteen, kreisivuotomme kuin pakkoliikkeiset, jotta opettajat ja muut oppilaat varmasti näkevät meidän tietävän edes jotain siitä, mitä meidän tulee tietää. Työpaikoilla pakkoliikkeemme on lähettää kaikki työmeilimme myös kopiona esimiehelle, jotta hän olisi jatkuvasti perillä siitä, kuinka ahkeria, kilttejä lapsia olemme.

Koulusta ei saa lintsata, sillä pelkkä paikallaolo riittää kertomaan, että on sisäistänyt edes alkeet siitä, mitä on olla kunnan koululainen. Siksi me olemme työpaikoilla, uupuneina ja tylsistyneinä kertomassa esimiehillemme läsnäolon avulla ahkeruutemme ja sitoutuneisuutemme tasosta.

Koulussa kantelemme koulutovereistamme, jos he ovat tehneet jotain, jonka avulla ovat saaneet elämäänsä lisäarvoa, joka meiltä itseltämme puuttuu: *Henri otti kaks jäätelöö*.

Kyttäämme ja kontrolloimme työntekijöitämme, ja se tapahtuu tehokkuuden ja luovuuden kustannuksella

Myös työkulttuurimme perustuu toisten kyttäämiseen. Kyttäämme ja kontrolloimme työntekijöitämme, ja se tapahtuu tehokkuuden ja luovuuden kustannuksella. Koska olemme kuin lapset, emme luota myöskään toisiimme, aikuisiin ihmisiin, joten kyttäämme toisiamme. *Henri kävi taas rökillä, mä aion nyt yleisen oikeudenmukaisuuden nimis eli kostoks istuu täs kymmenen minuuttii tekemättä mitään*.

Pilvi Takala soluttautui videoteoksessaan *The Trainee* (2008) konsulttiyriys Deloitteen markkinointiassistentiksi. Yrityksen johto oli tietoinen Takalan roolista, Takalan kollegat eivät.

Päivästä toiseen Takala ei tee Deloitteen toimistolla yhtään mitään, ja on siinä täysin häpeilemätön. Takala ajaa hissillä edes takaisin, tuijottelee tuntitolkulla käsiään eikä edes yritä peitellä tekemättömyyttään esittämällä näyttöpäätteen avulla touhukasta.

Me valitamme ajanpuutteesta, vaikka meillä on työpaikallamme usein kylliksi aikaa

Takalan olemassaolo saa työpaikan seikaisin. Sähköpostit alkavat lentää kollegoiden kesken. Takalan läsnäolo huvittaa ja pelottaa heitä: miten noin voi toimia työyhteisössä, joka perustuu työn teon näyttelymiseen, ei siihen, että ei edes yritä näyttellä?

Me valitamme ajanpuutteesta, vaikka meillä on työpaikallamme usein kylliksi aikaa. Käytämme sitä vain oman aikamme kannalta joskus hieman itsetuhoisesti kuten kyttäämällä ja arvuuttelemalla, mitä viereisen pöydän tyyppi tekee ajallaan; vähän niin kuin peruskoululainen, joka suu auki tuijottaa vierustoveria, joka jo nyt sai kokeen valmiiksi.

Valitettavasti työpaikkamme ei ole koulu, koska nykykoulu on jollain tasolla hahmottanut ja ratkaissut ongelmiaan.

Kouluun on mentävä ja siellä istuttava, koska lapsiin ja niiden omaan vapaaehtoiseen opiskeluun ei ole syytä luottaa. Mutta me olemme ainakin juridisessa mielessä aikuisia ja työpäivämme aikana tulee vastaan yhä enemmän tehtäviä, jotka olisi mielekkäämpää hoitaa niin kuin vastuuntuntoiset, älykkäät aikuiset eli muualla kuin toimistossa.

Valitettavasti työpaikkamme ei ole koulu, koska nykykoulu on jollain tasolla hahmottanut ja ratkaissut ongelmiaan

Valtaosa työstämme on tietotyötä, joka vaatii ajatusten työstämistä ja hiomista, ideointia sekä suunnittelua. Sitä voisi joskus tehdä paremmin vaikka jäätelötöterö suussa puistossa, mutta se ei ole sopivaa. Sellainen ei näytä työltä, jonka logiikka perustuu edelleen valvonnalle ja läsnäolon pakolle.

Siksi me joudumme tekemään iltaisin läksymme. Miettimään, ideoimaan, kirjoittamaan, uupuneina, puolitehoisina ja huonosti motivoituneina, vaikka olisimme mieluummin menneet kavereiden kanssa pihalle potkimaan palloa, josta olisimme ehkä saaneet voimaa seuraavaan työpäiväämme.

Peruskoululaiset eivät valehtele itselleen niin paljon kuin me

Muutama tekijä sentään erottaa meidät peruskoululaisista. Peruskoululaiset eivät valehtele itselleen niin paljon kuin me. Ne eivät kuluta koko koulun aikaa korostamalla kärsimystensä määrää, vaan ymmärtävät, että leikkiin jää enemmän aikaa, jos tekee läksynsä eikä vain valita siitä, että *tässä nyt on taas kasa läksyjä, epäreilua niin monella tasolla.*

Tajuutsä ollenkaan miten rankkaa mullon, must tuntuu ettet sä tajuu ollenkaan miten rankkaa mullon

Me olemme vertauskuvien lisäksi myös historiamme vankeja, ja kun yritämme tunkea historiaa nykyisyyteemme, muutamme neuvottomiksi.

Sosiologi ja työn tutkija Matti Kortteinen on koonnut ja analysoinut sotasukupolven selviytymistarinoita ja erottanut niistä suomalaisen kolmi-kantaisen tavan jäsentää työtään ja sitä kautta itseään:

Työ on kovaa raatamista – se on koko elämän kestävä helvetti, jossa viimeinen sana on Suurella Epäoikeudenmukaisuudella

Työ on kovaa raatamista. Se on koko elämän kestävä helvetti, jossa viimeinen sana on Suurella Epäoikeudenmukaisuudella.

Työstä on kuitenkin yritettävä selviytyä. Työn eteen on uhrittava vaikka itsensä.

Kun tästä elämänpituisesta helvetistä on selvinnyt, mieltä ei täytyä katkeruus, vaan ylpeys siitä, että on tehnyt sen, mikä

miehen on tehtävä. On säilyttänyt kunniansa ja pilannut elämänsä.

Mitäs tämä nyt on? Me halutaan sama uljas fiilis tänne huonekaluhalliin!

Kortteinen tutki sotasukupolvea, jonka työ oli konkreettista työtä; työtä, josta jäi jälki muuallekin kuin bittiavaruuteen.

Sotasukupolven työhön liittyvissä tarinoissa punaisena lankana on se itsestäänselvyys, jolla oma minä uhrataan ja omista toiveista luovutaan, jotta ei kaaduta Raatteentiestä työmaatieksi muuttuneella elämäntaipaleella. Eli kuten Väinö Linna

kirjassaan *Täällä Pohjantähden alla* niin järkyttävästi kuvailee: ”Miehen koko kunnia oli hänen pärjäämisensä varassa”.

Mä kuo-len. Kuulostaa hirveän hienolta tuollainen. Sillä lailla to-o-o-si kunniakaalla tavalla ankaralta. Mutta kun katselee ympärilleen täällä huonekaluhallissa,

ei tunnu samalta. Juuri istuttiin pari tuntia palaverissa, jossa pohdittiin yrityksen uutta visuaalista ilmettä, kun se täytyy vaihtaa kahdenkymmenen kuukauden välein, muuten on väsynyt yritys, ja kun nyt on se WDC-vuosikin, täytyy aina välillä sanoa ”visuaalinen”.

Lopulta päätettiin, että pyydetään pari tarjousta niiltä, joilta tarjouksia yleensä tällaisissa tilanteissa pyydetään. Hetken aikaa oli hieno tunne, että saatiin jotain aikaan, *tsemii tai jotain*, mutta sitten se palasi, epämääräinen, tyhjä olo. Ihan pokalla ei tämänkään palaverin jälkeen voi väittää, että ”miehen koko kunnia oli hänen pärjäämisensä varassa”, vaikka se on juuri se mentaliteetti, jonka on itseensä iskostanut.

Siksi meidän on hieman valehdeltava, muille ja itsellemme, ihan vain, ettemme lahoaisi tämän järjettömyyden alle.

Hetken aikaa oli hieno tunne, että saatiin jotain aikaan, tsemii tai jotain, mutta sitten se palasi, epämääräinen, tyhjä olo

Me korostamme uhrauksiamme, koska emme tee niitä, ja jos teemme, ne ovat niin abstraktiin upotettuja, että niitä on korostettava, jotta ne olisivat edes jollain tasolla ymmärrettäviä.

Mä en oo nukkunut tietsä en oo nukkunut varmaan vuoteen.

Mä tein tätä paperia kuus viikkoa ja lopussa mä enää ees tiennyt, mitä mä tein, olin nii sekasin.

Mää vaihdoin tietty sen 12 tunnin lentomatkan jälkeen paidan veskissä ja menin sitten palaveriin, ja mää vedin sen hyvin, porukka oli ihan, et kuka toi kaveri on, sankari se on.

Me olemme ylpeitä siitä, että ajamme itsemme loppuun. Me olemme ylpeitä siitä, että teemme liian pitkää päivää, joka sekoittaa päämme ja terveytemme – ja niin sen tuleekin sekoittaa, koska uhrautumisestahan, *kaiken antamisesta* tai ainakin sen uskottavan näköisestä simulaatiosta, tässä on kyse.

Me olemme ylpeitä siitä, että ajamme itsemme loppuun

Me teemme työtä omaa hyvinvointiamme vastaan. On selvää, että levänneenä ajattelemme, ideoimme ja teemme työtä paremmin. Hyvin nukkuneena kaikki on helpompaa; väsyneenä edestään löytää vain kuoppia ja umpikujia. Siitä huolimatta me teemme kahdentoista tunnin työpäiviä, joita korostamme niin kuin haluaisimme nostaa lyhytnäköisen typeryytemme syväksi elämänviisaudeksi.

Toki pitkää päivää pitää joskus tehdä. Mutta on eri asia miten. Ja on eri asia, kannattaako siitä olla ylpeä vai pohtia, mitä tein väärin, mikä on työkulttuurissa tai itseni hallinnassa niin pielessä, että taas päädyin tekemään kahdentoista tunnin päivän.

Stressihän tästä kaikesta syntyy – sekä työnteosta että sen näyttelemisestä

Stressihän tästä kaikesta syntyy; sekä työnteosta että sen näyttelemisestä. Stressi on toimistotyön vakavin työpaikkasairaus, jota ei kannata väheksyä ja jota kannattaa hoitaa, ja mieluiten muuten kuin normiksi nousseella mielialälääkityksellä.

Stressaantuneet työntekijät, pihalla olevat, automaattiratkaisuja tekevät esimiehen karikatyyrit, työpaikoilla vallitseva pelon ilmapiiri, yhä pahenevat mielenterveysongelmat, psykiatriakäytön ja alkoholin käytön kasvu, paheneva väsymys, epävarmuus ja riittämättömyyden tunne.

Me lyllerrämme aina muutaman vuoden kansainvälisiä trendejä jäljessä. Yhdysvalloissa toimistotyössä seotaan jo niin, että

Miksi me emme esitä enemmän tärkeitä kysymyksiä työnteosta, ihmisen jaksamisen rajoista ja vaikkapa onnellisuudesta?

seurauksena on työpaikan sisäistä fyysistä väkivaltaa. Japanissa liiallisesta työn tekemisestä seuraava itsemurha on jo virallisesti tunnustettu työhön liittyvä vaara, josta voi hakea korvauksia.

Jos työelämän ongelmakenttä on tuon näköinen, miksi me emme esitä enemmän, ja painokkaammin, tärkeitä kysymyksiä työnteosta, ihmisen jaksamisen rajoista ja vaikkapa onnellisuudesta?

Miksi me sen sijaan löydämme itsemme eräänä perjantaina metsästä? Siellä on puu. *Katso sitä puuta. Ole ihan hiljaa. No niin. Nyt sulle tuli varmaan parempi olo.*

Työllä leikittelyä

Joskus vaikuttaa, ettei kukaan ota työtä vakavasti.

Me vietämme töissä yli puolet valveillaoloajastamme. Se vie terveytemme, mielenrauhamme, ihmissuhteemme. Se perustuu järjettömiin, historiallisiin ennako-oletuksiin. Sen nykyinen muoto pyrkii viemään mahdollisuudet tavoitella joltain sellaista kuin onnellisuus.

Jotain sille pitäisi varmaan tehdä. Edes pysähtyä hetkeksi pohtimaan, mitä sille voisi tehdä; esittää ideoita, joiden seurauksena meistä tulisi tehokkaampia ja onnellisimpia.

Miksi me emme sitten ota tätä tilannetta vakavasti? Miksi me tarjoamme ratkaisuiksi liian usein juuri niitä seminaaritätejä, kouluttajia ja konsultteja, jotka lainaavat kelloamme, kertovat meille siitä kellonajan ja poistuvat paikalta kello mukanaan?

Koska niin me olemme aina tehneet; kuunnelleet ulkopuolisten tulkintoja asioista, joiden suhteen he ovat ulkopuolisia. Eivät ”ulkopuoliset silmät” aina näe paremmin; liian usein ne näkevät vain sen, minkä ovat aina nähneet, minkä ovat päättäneet näkevänsä jo astuessaan ovesta sisään.

Toissa vuonna, kun meillä oli töissä vaikeaa, jotenkin tuntui, että kaikki kaatui päälle eikä lapsiakaan ehtinyt nähdä, ne kertoivat meille *slow life*ta, hitaammasta tavasta elää.

Sen logiikka oli se, että nykyelämä perustuu kaiken jatkuvaan nopeutumiseen, siitä tulee paha mieli, eli mitä jos hidastettaisiin, *ihana ajatus, tehdäänkin joo niin*.

Tavallaan oman elämän hidastaminen onkin erinomainen ratkaisu, jos oma talous ja muut tekijät antavat siihen mahdollisuuden. Ostetaan vanha VR:n rakennus maalta, muutetaan sinne, tehdään pulskana yksityisyrittäjänä hieman etätöitä ja katsellaan ikkunasta kissan ja minttuteen kanssa, kun yksinäinen tytär istuu pihalla ja odottaa, että tapahtuisi joskus jotain.

Mutta sitten ne päättivät, että se, mikä sopii omalle narsismilleni, sopii varmaan myös muille, joten ne pilasivat tuonkin elämäntapavaihtoehdon tekemällä siitä muiden elämäntapavaihtoehtoja syylistävän ideologian.

Ja niin meitä revittiin kesken työpäivän seminaariin, jossa tärkevä täti kertoi, että joitain asioita tulee tehdä hitaasti, jotta sekä asiat että niiden tekijä voivat hyvin.

**Tavallaan oman elämän
hidastaminen onkin
erinomainen ratkaisu,
jos oma talous ja muut
tekijät antavat siihen
mahdollisuuden**

Seminaaritäti kertoi slow lifen (se puhui sekä ”kohtuullistamisesta” että ”leppoistamisesta”, ja jälkimmäisestä sanasta toimiminen vei oman aikansa) tarkoittavan sitä, että kuuntelee omaa rytmiaan ja hidastaa elämäänsä sen mukaan. Se täti oli näitä hitaita ihmisiä, joihin törmää kaikkialla, ei se mitenkään voinut ottaa huomioon mahdollisuutta, että jos ongelma onkin siinä, että oma rytmimme on nopea ja olemme aina kärsineet toisten hitaudesta.

Se näytti PowerPoint-esityksen, jossa luki ”hiljaa hyvää tulee”, *oikeasti luki*, se näytti kuvan metsään pystytetyistä teltoista ja puhui ”samoilusta”, *vähänkö überii*, mutta miten tämä liittyy työhömmee, kun emme me kaikki kuitenkaan voi muuttaa maalle hyväilemään itseämme ja valintojamme?

Työhön se kuulemma liittyi niin, että tärkevän tädin mukaan meillä jokaisella on oma tapamme tehdä töitä. Sitä tulisi kannustaa antamalla työntekijälle mahdollisuuksia tehdä työnsä

puutteissa, jotka työntekijä kokee itselleen luonnollisimmiksi, kuten esimerkiksi etätöinä.

Tärkevän tädin mukaan meillä jokaisella on oma tapamme tehdä töitä

Niinhän se on, *kyllä nyt tuli ajateltavaa, hiessä oon uusien ajatusten edessä*, mutta

sitten se ryssi kaiken ja levitti ne muutamat järkevät ajatuksensa vain harvoille sopivaksi ideologiaksi, jossa omalla hitaudella ylpelittiin niin, ettei se vaikuttanut enää valinnalta, vaan luonnevialta.

Se näytti PowerPoint-sivun, jossa luki ”Asun yksin ja nautin ympärillä olevasta rauhasta, hiljaisuudesta ja luonnon kauneudesta täällä maalla”.

Sitten se kertoi, että ”päivällä voi käydä vaikka kävelyllä auringonpaisteessa pitkospuilla ja illalla paahtaa töitä pitempään tarvittaessa”.

”Pitkospuilla”? Tarkoittiko se noita Korkeavuorenkadun rautaisia juttuja, joita pitkin raitiovaunut kulkevat, kuka vammis niillä haluaisi kävellä?

Tärisevä täti hei, saako teidän maailmankatsomuksestanne ottaa erikseen tuon etätyön ja palauttaa kaiken muun, voitte tehdä niistä jämästä vaikka jonkun ihanan jutun hiuksiinne? Työelämä on monisyinen ongelmakenttä; ei se sillä ratkea, että herää linnun ääneen.

Työelämä on monisyinen ongelmakenttä – ei se sillä ratkea, että herää linnun ääneen

Seuraavaksi työpaikalle ilmestyi toinen tärisevä täti ja sen vieläkin tärisevämpi miesversio. Ne olivat keksineet, että tuota noin, täällä te olette eristäytyneet keinotekoiseen bittiavaruuteenne. Ei ole sellainen kovin luonnollista elämää, mutta *no worries*, meillä on johtajakoulutusohjelma ja idea: Mitä jos eläisitte vähän enemmän luonnollista elämää?

Ja niin me päädyimme metsään, jota meitä kehoitettiin haistelemaan silmät kiinni, *ei oo totta, metsälle tuoksuu*.

Lätäkön äärellä meille kerrottiin, että vesi ottaa vastaan värähtelyt, informaation herkimmätkin viritykset, ja moni meistä halusi silloin pissata siihen lätäkköön.

Osa meistä päätyi samojen tärisingöiden ”voimavarajohtajuusvalmennusohjelmaan”, jonka jo sanana olisi pitänyt kertoa, että asioita ei ole ehkä ajateltu loppuun asti, vaan kerätty kasaksi kivasti voimaannuttavia sanoja ja toivottu silmät kiinni, että niistä yhdessä syntyisi jotain uutta ja hyvää.

Ja niin me päädyimme metsään, jota meitä kehoitettiin haistelemaan silmät kiinni, ei oo totta, metsälle tuoksuu

Voimavarajohtajuusvalmennusohjelmassa me käytimme menetelmänä syvärentoutusta, meditaatiota ja ikivanhoja joogaharjoituksia, kun ”moderneissa joogaharjoituksissa” ei vain ole sitä samaa syvyyden tunnelmaa.

Toki yleisemmällä tasolla tuossa kaikessa on jotain hyvääkin.

Ainakin työelämän ongelmat alkavat olla kaikkien tunnistamia, kun jopa hörhöt ovat havainneet meidän olevan niin hukkassa työmme kanssa, että yrittävät rahastaa hämmennyksellämme lisäämällä sinne tänne häröpapereihinsa sanat ”management” ja ”leadership”.

Mutta voisiko ongelmaan sitten suhtautua vakavasti? Hörhöt ovat asia erikseen, mutta onko koko teema todellakin niin ongelmallinen, niin vaikeasti hallittava, että pelkkä sen miettiminen tekee meistä kaikista hörhöjä?

Niin kuin Suomen itsenäisyyden juhlarahastosta, Sitrasta. Ne keksivät jotain sellaista kuin ”Elinvoima-foorumin”. Vuoden 2011 Elinvoima-foorumin teemana oli Uusi Työ. Sen kunniaksi nelisenkymmentä ammattilaista, ekonomistista kirjailijaan, kokoontui vuodeksi snadisti kelailemaan, että työ, meidän pitäisi kelata sitä. Hyvä, että kelasivat, mutta ovatko nämä varmasti ratkaisuja työn ongelmiin vuonna 2011:

Kokeilukulttuurin edistäminen, jolla tarkoitetaan sitä, että kouluissa lanseerataan ”kokeilukulttuuri”, minkä seurauksena kouluja uudistetaan vieläkin hippimäisempään suuntaan.

Suurena ideana on se, että kouluissa ollaan oppimassa, ei opiskelemassa ulkoa, vaikka nykykoulun ongelma on juuri päinvastainen: peruskoululaiset kylä tiedostavat kierrätyksen merkityksen ja tietävät, miten ja mitä tulee kierrät-

tää, mutta eivät tiedä naapurimaitamme tai mitä on englanniksi ”En tiedä mitään”.

Epäonnistumiskampanja keksittiin ”muistuttamaan meitä, että vain yrittämällä voi onnistua ja onnistuminen vaatii usein ensin epäonnistumisia. Suomessa epäonnistumiset ovat edelleen enemmän häpeä kuin ylpeydenaihe. Mietitäänpä vaikka kuin-

Hyvä, että kelasivat, mutta ovatko nämä varmasti ratkaisuja työn ongelmiin vuonna 2011?

ka monta kertaa Mikael Granlundin ilmaveivi on epäonnistunut ennen kuin tuli nappisuoritus? Videokampanjaan pitää saada mukaan tunnettuja ihmisiä kertomaan epäonnistumisistaan”, koska jotenkin sen oman hätänsä ja ahdistuksensa kesittää, jos Teemu Selänne kertoo videolla, että harmittaa, kun ei aina voita.

Elämänpeli, ”jossa kokeillaan simulaation avulla, miltä tuntuu ottaa riskejä ja pelata vähän kovempaa yrityselämässä sen sijaan että ottaisi asuntolainan ja grillailisi takapihalla”. Ja voisiko joku kertoa, miksi juuri ne, jotka ovat maksaneet asuntolainansa ja voivat grillailia leppoisina takapihoillaan, saavat toistuvasti kertoa meille, että elämässä on muutakin kuin asuntolaina ja grillaaminen?

Ja tässä EVAn työaiheista pamflettia kirjoittaa joku, joka on elämänsä aikana pari kertaa käynyt istumassa toimistoissa vain poistuaakseen niistä.

Me leikimme tekevämme työtä ja me leikimme miettivämme työtä.

Miksi me emme suhtaudu tähän vakavasti? Koska missään ei suhtauduta siihen vakavasti? Koska me olemme vitsi?

Toimistotyö kulttuurituotteena

Aristoteleen mukaan me halvennamme palkkatyössä omaa mieltämme ja juutumme epäolennaisuuksiin.

Tuosta kuopasta olemme sitten yrittäneet nousta yli kahden tuhannen vuoden ajan, ja aika surkein tuloksin.

Romaanit, tv-sarjat ja elokuvat toimistotyöstä ovat aina komedioita, eivät tragedioita tai edes teoksia, joissa toimistotyö-

Romaanit, tv-sarjat ja elokuvat toimistotyöstä ovat aina komedioita, eivät tragedioita

tä tekevät omaisivat muitakin ulottuvuuksia kuin itsensä alentamisen tekemällä työtä toimistossa. Ne perustuvat käsitykseen toimistosta paikkana, joka johdosta siivoojaan on täynnä idiootteja. Idioottien keskeltä löytyy sitten muutama henkilöhahmo, jotka kärsivät, koska he *oikeasti* haluaisivat elämältään jotain muuta; mitä muuta tahansa kuin toimistossa työskentelyä.

Viime vuosien ylistetyimmän toimistoelämää kuvaavan romaanin, Joshua Ferrisin *Then We Came to the End*, kertojahenkilö ei ole minä, vaan kollektiivinen ”me”, koska ”me” toimistoissa emme ole yksilöitä, ja ”me” kaikki olemme toimistoissa samassa asemassa, yhtä pihalla.

Ed Parksin romaanissa *Personal Days* ei mennä toimiston ulkopuolelle kuin parin sivun verran, mutta 242 sivun aikana lukijalle ei silti selviä, mikä on romaanissa kuvatun yrityksen toimiala.

Max Barryn romaanissa *Company* toimisto ei ole edes työpaikka; siinä työllä ei ole muuta merkitystä kuin olla koelaboratoriona uusille johtamistaidon opeille. Niistä projekti 3811 voi olla tuttu monelle: siinä tutkitaan ”kestävyyden rajoja leijuvan deadlineen ympäristössä”, kun neljä työntekijää suljetaan huoneeseen toteuttamaan tehtävää, jonka sisältö ja reunaehdot jatkuvasti muuttuvat.

Toimistoelämästä kertovissa elokuvissa joku aina flippaa, mutta sillä tavalla ha-ha-ha-hauskasti, koska toimistotyö ei ole niin vakavaa, että täytyisi aidosti huolehtia siellä työskentelevien psyykkisestä murenemisestä, vaikka *Horrible Bosses* -elokuvassa alistetut työntekijät päättävätkin murhata esimiehensä.

Alun perin brittiläistä tv-komediasarjaa *The Officea* tehtiin vain kaksi täyttä tuotantokautta. Sitten sarjan oikeudet ostettiin Yhdysvaltoihin, ja käynnissä on amerikkalaisversion kahdeksas kausi. Oma tarkoitukseton, päättymättömältä tuntu-

va toimistoelämä tuntuu 20 minuutin ajan merkityksellisemmältä, kun voi televisiosta seurata, että se on tarkoituksetonta ja päättymätöntä myös muualla, ja koko työntekoon saa näin kivan, itseironisen kulman, joka auttaa selviytymään seuraavat viisi minuuttia.

Pop-musiikin historia on täynnä lauluja romanttisista työläisistä, jotka ajavat rekkaa, kaatavat puita ja ovat yksin syvien ajatustensa kanssa. Äärimmäisen kiehtovia persoonia, joiden tatuoinnitkin ovat varmaan epäironisia. Sen sijaan toimistotyöläisistä ei liikoja lauleskella. Jos lauleskellaan, toimistotyöläiset ovat kasvottomia turhanpäiväisten materiaalistien tarpeidensa orjia, joiden pitäisi repiä kahleensa irti.

Lähtökohta toimistotyön kulttuurillisessa esittämisessä on se, että kukaan ei ole toimistossa vapaaehtoisesti: kaikki haluavat sieltä pois, ja jos eivät, heidän tulisi haluta.

Toinen lähtökohta on se, että mikään ei muutu koskaan paremmaksi. Yrityksiä sulautetaan, uusi toimitusjohtaja on aina huonompi kuin edellinen, yritykset työilmapiirin parantamiseen ovat naurettavia. Mikään ei koskaan muutu paremmaksi, ainoa vapaus löytyy ulospääsystä.

Ja jotenkin me olemme ottaneet omaksemme nuo viihdetuotteista tulleet ennakkoluulot sen sijaan, että ideoisimme, miten saada tämä työpaikkamme ja työnkuvani siinä järkevimmiksi.

Samalla olemme joutuneet kierteeseen, jossa etsimme jatkuvasti parempaa, koska mikään ei meitä tyydytä. Elokuvasakin kerrottiin, että ei tämä minulle voi kelvata, minussa on enemmän.

Lähtökohta toimistotyön kulttuurillisessa esittämisessä on se, että kukaan ei ole toimistossa vapaaehtoisesti: kaikki haluavat sieltä pois, ja jos eivät, heidän tulisi haluta

Samalla olemme joutuneet kierteeseen, jossa etsimme jatkuvasti parempaa, koska mikään ei meitä tyydytä

Siitä alkaa loputon *I'm better than this* -kierre. Ennen oltiin uskollisia työnantajalle; nykyään ollaan uskollisia oman itseymmärryksen synnyttämille harhoille. Työuramme on se, että käväisemme työpaikassa A siirtyäksemme työpaikkoihin B–H, joista palaamme omaa arvoamme nostaneena hetkeksi ensimmäiseen työpaikkaamme. Sitten alkaakin jo tuntua siltä, että *emmätää, tää kasvoton, toisten tietsä auktoriteetille perustuva orjuus ei oo mua varten*.

Kaiken tämän kroonisen tyytymättömyyden ja elämänpituisen keskittymiskyvyttömyyden päätepisteenä odottaa aina oma yritys, ja yhä useammin tuon yrityksen toimenkuva on muiden yritysten ja liikkeenjohdon konsultointina, vaikka itse ei pystynyt missään vaiheessa hallitsemaan edes omaa työntekoaan.

• **Me olemme työläissukupolvi, joka ei pysynyt yhdessä työpaikassa, koska erehdyimme luulemaan ahneuttamme ja vääristyneitä minäkuvaamme lahjakuudeksi**

Me olemme työläissukupolvi, joka ei pysynyt yhdessä työpaikassa, koska erehdyimme luulemaan ahneuttamme ja vääristyneitä minäkuvaamme lahjakuudeksi. Täällä me nyt kävelemme

käytävää pitkin, matkalla toimitusjohtajan luo kertomaan, miten tämänkin yrityksen pitäisi toimia, *sen verran on eri duuneissa kokemusta kertynyt, että ihan jo tässä vaiheessa voin sanoa, että enemmän väriä pitäisi olla, kukkia ja tapetteja*.

Perjantai

Toimistotyö on kulttuurillista komediaa. Tai niin siihen kannattaisi suhtautua, jotta emme liikaa rakastuisi oman vääryyden kokemisen tunteeseemme ja jäisi tyytyväisinä omasta tyytymättömyydestämme lämmittelemään sen äärelle.

Miksi me sitten olemme tehneet työstämme monologimuotoisen tragedian, kun se kaikkine järjettömyyksineen on kuitenkin enemmän komediaa?

Osittain siksi, että työ on usein niin turhauttavaa ja voimat vievää, ja kun on aivan lopussa, ei jaksa enää nauraa.

Osittain siksi, että me tarvitsemme sen vaikeuden ja kitkan elämäämme. Ne tuovat siihen sisältöä. Jos työmme päämäärät ovat epäselviä, jos toimenkuvamme on hämärä, tässä työssä on oltava jotain sisällökästä; jotain, joka todistaa, että emme vain istuskele merkityksettöminä, ja se sisältö haetaan vähän liian usein omasta työn edessä kohtaamastamme epä-määräisestä ahdistuksen tunteesta.

Jos työmme päämäärät ovat epäselviä, jos toimenkuvamme on hämärä, tässä työssä on oltava jotain sisällökästä

Kun DNA:hamme on hakattu Väinö Linna -käsitys siitä, millaista on aikuisen ihmisen työ uljaimmillaan ja kun kulttuurituotteemme toistavat käsitystä toimistotyöstä järjettömänä, pikkumaisena ajantuhlauksena, on lähtökohtamme työhön aina jonkin tason tyytymättömyys.

Siksi me naureskelemme erilaisille asennekonsulteille: *Ka-moon, eihän täällä pitäisikään olla kivaa.*

Viesti toistuu kaikkialla ja se alkaa jo työmatkalla. Kuunnelkaa radioitanne. Siellä joku potentiaalinsa oikein arvioinut hokee ammatikseen, että *voi ei, mä kuolen, taas maanantai, miten tän viikon kestää, ja ai ihanaa kuulkaa, nyt on perjantai, hymyä huuleen jengi, elämä alkaa.*

Näitä idioottimaisuuksia me toistamme huomaamattamme itsekkin. Ei työssä voi olla hauskaa, eikä tarvitsekaan.

Työ vie yhä enemmän aikaamme ja sitä kautta vaikuttaa yhä enemmän hyvinvointiimme. Mutta sen sijaan, että miettisimme, miten voisimme parantaa työtapojamme ja sitä kautta hyvinvointiamme, haluamme ajatella työtämme mahdollisimman vähän niin kuin kyhmyn rinnassaan havainnut haluaa ajatella kaikkea muuta paitsi rintasyöpää.

Yritämme puhua kaikesta muusta kuin työstämme, koska emme halua kertoa kenellekään – eikä kukaan halua kuulla tätä – että kuukausien pohdinnan, palaveroinnin, leirien ja presentaatioiden jälkeen päätimme antaa asiakkaiden tieto- ja viestintäteknikasta huolehtiville palveluillemme nimet ”Patja” ja ”Sohva”. Ja tuo on merkittävintä, mitä työpaikassamme on tapahtunut vuosiin.

Siksi harvoin enää edes tiedämme, mitä ystävämme tekevät töikseen. Tiedämme toki yrityksen nimen ja suunnilleen, mitä yritys tuottaa. Mutta mitä ystävämme tekee työpaikallaan, se on meille hämärän peitossa.

Harvoin enää edes tiedämme, mitä ystävämme tekevät töikseen

Emme kysy asiaa häneltä suoraan, koska emme halua saattaa häntä kiusalliseen tilanteeseen.

Joko hän ei itsekään tiedä siihen kunnan vastaus-ta tai sitten vastaus on sarja vastauksia ja jatkokysymyksiä, jotka päättyvät noloon hiljaisuuteen, koska tuli kuulleeksi yhden vastauksen liikaa: *No siis karkeesti yksinkertaistaen mä pidän huolen Patjan pilvimäisyyden läpinäkyvyydestä.*

Mutta eihän asioiden tarvitsisi olla näin.

Typerältäähän tämä tuntuu julkituoda, mutta jollain tasolla me kaikki kai pyrimme sekä työssämme että yksityiselämässämme tekemään valintoja, jotka tekisivät meistä ja läheisistämme onnellisimpia.

Me vietämme valvellaoloajastamme enemmän aikaa työssämme kuin harrastustemme ja perheemme parissa. Jotenkin toivoisi, että meidän kaikkien itsestäänselvä lähtökohta olisi tehdä tuosta työssä vietetystä ajasta hieman mielekkäämpää, hieman motivoivampaa, eikä aina vain kyynisesti nauraa kaikille yrityksille, joilla siitä yritetään tehdä mielekkäämpää.

Toki kyynisestikin saa nauraa.

Se on usein työpaikan sisäistä yhteenkuuluvuuden tunnetta vahvistava nauru.

Se on se työpaikan koheesiota ylläpitävä ja voimistava nauru, kun henkilöstöjohtajalta tuli taas meili, jossa tuttuja sanoja korostettiin nyt alleviivauksen, kursiiivin ja lihavoinnin lisäksi myös fonttia vaihtamalla. Tai kun työnantajamme, Euroopan seitsemänneksi suurin rengastuottaja ilmoitti pyrkivänsä vuoden sisällä Euroopan kuudenneksi suurimmaksi rengastuottajaksi, mutta suurten visioiden keskellä pienet asiat unohtuivat ja julkisuuteen päätyi tällainen lehdistötiedote: ”Sen 3D heiluivat, syvä lamellen yhdessä sen naulan erän omaisuuden edelleen optimoida jäisellä tiellä suorituskykyä ja lumi pitoa.”

Kun oikeisiin ongelmiin yritetään etsiä ratkaisua väärillä tavoilla tai kun suurten visioiden huumaamina unohdetaan ne pienet, tärkeät yksityiskohdat tai kun tehdään vain jotain, koska jotain pitäisi varmaan tehdä ja kaverinkin firma teki samoin, kyllä silloin saa nauraa. Nauru parantaa elämää, tekee kaikesta edes hetkeksi sikamahtavaa, ja jossain mielessä tässä kai tavoitellaan myös iloa omaan elämään.

Toki kynnisestikin saa nauraa – se on usein työpaikan sisäistä yhteenkuuluvuuden tunnetta vahvistava nauru

3 Selviä vastauksia



Viimeisen kahdenkymmenen vuoden aikana populaarein tutkimus on keskittynyt tutkimaan sitä, mikä tekee ihmisestä onnellisen ja työyhteisöstä toimivan.

Viimeaikaisten onnellisuus- ja työpaikkatutkimusten tulokset ovat suhteellisen yhteneviä ja jopa itsestäänselviä. Juuri tuossa itsestäänselvyudessa piilee niiden hieman kyseenalainen maine.

Jos jokin vastaus on itsestäänselvä, meillä on taipumus muuttua kyyniseksi vastauksen suhteen: se ei enää olekaan itsestäänselvä, ainoastaan klisee, niin kuin klisee ei voisi olla myös ratkaisu. Ei edes veltoin hammassärkyä poteva hipsteri jätä menemättä hammaslääkäriin siksi, että on klisee mennä lääkäriin, kun sattuu.

Otetaan esimerkiksi itsestäänselvistä vastauksista maailman johtava onnellisuustutkija, positiivisen psykologian isä Martin Seligman.

Seligmanin mukaan seuraavat viisi asiaa lisäävät onnellisuutta: positiivinen asenne, sitoutuneisuus, ihmissuhteet, merkityksellisyys, saavutukset.

Kelaa.

Harvinaisen itsestäänselvää. Kokeilkaa vastakohtaa: negatiivisesti elämään asennoitunut; ei ole sitoutunut oikein mihinkään; ei ihmissuhteita; mikään ei tunnu miltään ja saavutukset ovat jotain, joista joskus haaveiltiin. Ei tuollainen ole onnellinen ihminen, vaan Painobaariin unohdettu Helsingin Sanomien toimittaja.

Miksei tuota itsestäänselvyttä voisi sitten siirtää työn tekemiseen?

Työn tekemisen näkökulmasta tärkeää on, että ihmisellä on edes jossain määrin positiivinen asenne. Hän kokee ajoittain jopa innostuksen hetkiä, jolloin huomaa uppoutuvansa työhön ilman sitä tuttua asennetta, jossa lasketaan, montako minuuttia tästä täytyy tehdä ennen kuin koittaa elämä. Hän saa jonkin tason voimaa työtovereistaan, kokee että hänen työllään on jokin ”suurempi” merkitys ja hän kokee saavansa jotain aikaan.

Ei tuollainen ole onnellinen ihminen, vaan Painobaariin unohdettu Helsingin Sanomien toimittaja

Kuinka moni näistä asioista toteutuu?

Väsyneet ja kiireiset ihmiset tekevät poissaolevina yhdentekeviä asioita, joiden merkitystä he eivät ymmärrä ja saavat sähelämisen huolimatta aikaan äärimmäisen vähän.

Nyt voi perustellusti argumentoida, että ei siivousfirman myyntiedustajalta voi odottaa kovin suuria merkityksen ja saavutuksen kokemuksia; että tämä nyt on erottelukykyisesti ruokailevan luovan luokan harhaisuutta, ne siellä Etelä-Hel-

singissä elävät itse tehdyssä kuplassaan ja luovat merkityksiä omaa elämäänsä.

Mihin voi vastata, että *jep, ihan totta*, mutta myyntiedustaja voi saada työhönsä merkityksellisyyden sillä, että se on paras siivousfirman myyntiedustaja, me emme ulkopuolisina voi kertoa toisille, millä logiikalla heidän tulee merkityksensä löytää.

Miten se Gandhi sanoikaan? Kaikki mitä teet, on merkityksetöntä, mutta on tärkeää, että teet sen.

Sen voi löytää siitä, että on siivousfirman paras myyntiedustaja. Sen voi löytää siitä, että ei ainakaan ole

töissä siinä toisessa siivousfirmassa, joka on vieläkin kuppaisempi. Ja sen voi löytää siitä, että ei tämän elämän näin pitänyt mennä, viulunsoitosta haaveilin, mutta kun näitä paksuja, väsyneitä sormia katsoo, ihan hyvin kävi.

Miten se Gandhi sanoikaan? Kaikki mitä teet, on merkityksetöntä, mutta on tärkeää, että teet sen.

Seuraava tutkimus. Great Places To Work on tutkinut yli 5 500 työpaikkaa neljäskymmenessäviidessä maassa ja kerännyt aineistoa yli kymmeneltä miljoonalta työntekijältä. Sen mukaan hyvän työyhteisön tunnuspiirteet ovat luottamus (joka koostuu uskottavuudesta, kunnioittamisesta ja reiluden kokemuksesta), ylpeys ja työpaikan sisäinen toverillisuus.

Ja mitä tuokin tarkoittaa? Ei itse asiassa mitään kummempaa. Vain sitä, että käytännössä ihmiset luottavat siihen mitä työpaikalla tapahtuu – toiminta on uskottavaa, rehtiä ja kunnioitusta herättävää. Tämän seurauksena he kokevat edes jonkin tason ylpeyttä – häpeän vastakohtana – tekemästään työstä.

Tätäkin ei tapahdu kovin usein. Luottamuksen sijasta työpaikan yllä leijuu paranoian henki, eikä kellään ole aikaa ja ymmärrystä hahmottaa, mitä työpaikalla tehdään nyt tai viikon päästä, koska peruslupaukset ja toimenkuvat taas vaihtui-

vat. Vai vaihtuivatko ne, tuli niistä illalla seitsemän liian pitkää meiliä, joita ei jaksanut enää avata.

Kasvu ajattelutapana

Yksilön ja aivojen näkökulmasta yhteistyötä suosivia työyhteisöjä ja niiden kriteereitä on tutkinut David Rock. Rockin mukaan ihminen voi hyvin, jos seuraavat viisi asiaa toteutuvat: status, varmuus, autonomia, yhteenkuuluvuus ja oikeudenmukaisuus.

Suloisia sanoja, joiden ainoa ongelma on se, että ne muistuttavat vähän liikaa niitä sanoja, joita meilläkin yrityksessä pari vuotta sitten hoettiin ja joista osa saatiin hetkeksi mukaan oikein mottoonkin, mutta ei niilläkään sitten lopulta ollut kiinnekohtaa mihinkään muuhun kuin siihen, että tällaisia sanoja pitää heitellä, koska se on yrityksen eräs tapa ilmaista, että kovasti täällä yritetään.

Mutta jos sanojen tietyn tason yhdentekevyyden unohtaa, niiden kautta tulevat esiin olennaiset työelämän peruseriaatteen.

Tärkeintä mielenrauhan ja sitä kautta oman aikaansaavuuden näkökulmasta on se, että työntekijä kokee, että hänen toimenkuvansa on selkeä; hänen autonomiansa ei ole jatkuvasti uhatuna; hän kokee jollain tasolla yhteenkuuluvuutta ympäristönsä kanssa; hänen roolinsa työyhteisössä on oikeudenmukainen ja hän kokee voivansa vaikuttaa merkittävästi siihen, mikä on hänen mielestään järkevin tapa tehdä työtä.

Otetaan vielä yksi tutkija ja itsestään selvä tutkimustulos. Stanfordin yliopiston psykologian laitoksen professori Carol Dweck on tutkinut ihmisiä, jotka menestyvät elämässä – oli kyse liike-

Tärkeintä mielenrauhan ja sitä kautta oman aikaansaavuuden näkökulmasta on se, että työntekijä kokee, että hänen toimenkuvansa on selkeä

elämästä, tieteestä, taiteesta tai urheilusta. Perimän sijasta olen-
naista on se, millaisena ihminen itse pitää itseään – onko hänellä kasvuun vai muuttumattomuuteen perustuva ajattelutapa (*growth vs. fixed mindset*).

Jos työntekijällä on kasvuun perustuva ajattelutapa, hänen lähtökohtansa on se, että hän kykenee kehittymään ja mu-

Toimisto on julkinen tila, johon ensimmäiset saapuvat energisinä ja iloisina, kunnes jälkimmäiset täyttävät heidän kalenterinsa palavereillaan, jotka koskevat asioita, joista ei tulisi pitää palavereja

kautumaan niin halutessaan – jos taas jälkimmäinen, jota voi myös ”tamperelaisuudeksi” kutsua, hän pitää itseään uhrina ja tyytyy valittamaan. Vika on aina jossain muussa kuin itsessä.

Toimisto on julkinen tila, johon ensimmäiset saapuvat energisi-

nä ja iloisina, kunnes jälkimmäiset täyttävät heidän kalenterinsa palavereillaan, jotka koskevat asioita, joista ei tulisi pitää palavereja.

Modernille työntekijälle on annettu oikeus marinaan, ja siksi hän syyttää hyvin helposti muita kuin itseään, yleensä esimiestä, yrityksen omistajia, yrityksen entisiä omistajia ja sitä, että kaikki muut ajattelevat ja tekevät kaiken jotenkin väärin. Mutta entä jos meillä on olemassa suurempikin johtamisongelma – itsemme johtamisongelma?

Jos vika ei aina olekaan muissa, vaan itsessämme? Me tiedämme, mitä tehdä, mutta emme tee niin.

Ei tuohon ajatukseen pitäisi olla niin vaikea samastua; ei täydy kuin ajatella, millaisia ylipäätään olemme ihmisinä. Pitäisi liikkua. Emme liiku. Pitäisi viettää enemmän aikaa puolison

Modernille työntekijälle on annettu oikeus marinaan

kanssa. Olemme netissä käyttämässä koulu-aikojen tyttöystäviä. Pitäisi lopettaa tupakanpolto. *Ai tällä työaakalla ja noilla lapsilla? Ei onnistu.*

Samalla tavoin asennoidumme työssäkin.

75 prosentin mielestä työpäivät ovat kiireisiä. 25 prosenttia suunnittelee työpäivänsä.

84 % on sitä mieltä, että olisi hyödyllistä seurata mitä kilpailijat tekevät ja mitä maailmalla tapahtuu. 24 % tekee niin.

Ja niin edelleen.

Me olemme kiireisiä. Meidän palaverimme ovat huonoja. Me nukumme huonosti. Me emme ehdi ajatella. Meidän sähköpostimme ovat tukossa.

Jotain pitäisi tehdä, mut whatever, mä en tee niin.

Mutta toisaalta. Ehkä on ymmärrettävää, että emme teekään.

Siksi tasapainon vuoksi vielä yksi tutkija, taloustieteen Nobelpalkinnon saanut Daniel Kahneman.

Uusimmassa teoksessaan *Thinking, Fast and Slow* Kahneman osoittaa, kuinka sokeita olemme oman ajattelumme sokeudelle.

Kahneman valottaa ihailtavan viileästi, mitä kaikkea aivoissamme tapahtuu ilman, että pystymme mitenkään kontrolloimaan sitä.

Me olemme kiireisiä. Meidän palaverimme ovat huonoja. Me nukumme huonosti. Me emme ehdi ajatella.

Joskus kaikki sujuu hyvin, mutta ei aina. Lukemattomat ajattelun, päättelyn ja päätöksenteon vinoumat vievät meitä jatkuvasti väärään suuntaan samalla kun itse olemme täysin vakuuttuneita, että suunta on erinomainen, juuri tänne päin meidän tulee kulkea.

Kahnemanin mukaan eräs ehtymättömimmistä voimavaroistamme on kykymme olla havaitsematta sitä, kuinka pihalla olemme. Pidämme ominaisuuksiimme positiivisimpina kuin ne itse asiassa ovat, maailma on meitä kohtaan suopeampi kuin se todellisuudessa on ja pidämme itsellemme asetta-

miamme päämääriä helpommin saavutettavina kuin mitä ne ovat.

Kahnemanin ajatuksia on kuvattu ”typeryyden psykologiaksi”, jonka mukaan me olemme sekä alun alkaen että viime kädessä idiootteja. Tästä ei kuitenkaan ole kyse.

Suuren osan ajasta tiedämme, mitä teemme ja siinä välissä puutoamme jatkuvasti omiin kuoppiimme, ja juuri niinä hetkinä, kun mekanisimimme pottävät, opimme eniten itsestämme ja ajattelutavoistamme.

Vyyhti, viidessä osassa

Kun työelämää on lähdetty kehittämään, on tyypillisesti eristetty jokin asia ja puututtu vain siihen.

Etsä jaksu duunissa? Ressukka oot. Kuule, tosson tietsä liikuntaseteli, nyt sä varmaan jaksat paremmin kun sullon liikuntaseteli.

Onks meillä tääl ongelmii koheesion kanssa? No mut varataan viikonloppu, ajetaan Långvikiin ja tehdään niitä ryhmätyöharjoituksia mitä aina tehdään tähän aikaan vuodesta, kun Henri on sanonut johtoryhmän palaverissa sanan ”koheesio”, se on siitä niin ylpee.

Jotenkin on sellanen tunne, et voitais olla luovempiikin, mut no probbis, mä soitin Saku Tuomiselle, silloli aikaa huhtikuus, toukokuus me ollaan taas luovii.

Valitettavasti modernin työelämän ongelmat eivät ole yksittäisiä, eikä niitä voi myöskään selvittää yksittäisillä ratkaisuilta kuten usein yritetään. Työviikko, työelämä, elämä – ne ovat monimutkaisia vyyhtejä, joissa kaikki vaikuttaa kaikkeen.

Tuota vyyhtiä pitää purkaa osiksi, yleistää karkeasti, katsoa mitä jää käteen ja muistaa Kahnemanin

**Työviikko, työelämä, elämä –
ne ovat monimutkaisia vyyhtejä,
joissa kaikki vaikuttaa
kaikkeen**

esimerkit: voi olla, että olemme väärässä, mutta siitäkin opimme sentään jotain siitä, millä tavoilla olimme väärässä.

Valitaanpa vaikkapa seuraavat viisi asiaa. (Voi olla viisi muutaakin, tai kolme, tai kuusi, mutta tässä meillä heuristisena lähtökohtana ovat nämä viisi, sillä jostakin on aloitettava.)

(Järkevä) Yritys. Tärkeää on se, että yrityksellä on ”puhtaat jauhot pussissa” – että yritys tekee jotain joka ei ole voimallisessa ristiriidassa työntekijän itsensä kanssa.

(Selkeä) Toimenkuva. On tärkeää, että ihminen tietää, mikä hän toimenkuvansa on – mitä häneltä odotetaan.

(Tehokkaat) Työtavat. Työpäivä koostuu monista eri osista, jotka kaikki voi tehdä joko järkevästi tai vähemmän järkevästi.

(Innostava) Työkulttuuri. Asia, johon kiinnitetään kovin vähän huomiota, on työn ilo. Usein kuulee kysyttävän, että ”miksi ihmeessä töissä pitäisi olla kivaa?”. Ei pidäkään, mutta jos töissä on kivaa, ihminen on tehokkaampi ja jaksaa paremmin.

Usein kuulee kysyttävän, että ”miksi ihmeessä töissä pitäisi olla kivaa?”. Ei pidäkään, mutta jos töissä on kivaa, ihminen on tehokkaampi ja jaksaa paremmin.

(Terve) Ihminen. Ja lopuksi on hyvä pitää mielessä, että vaikka töissä tehtäisiin vaikka mitä, mutta ihminen on muuten aivan finaalissa, mikään ei auta – kaikki vaikuttaa kaikkeen. Vieläkin työyhteisöissä ajatellaan liian usein, ettei ihminen romahda, se vain meluaa, että pian se romahtaa.

Eli lyhyesti. Hyvä työelämä koostuu seuraavista viidestä osasta:

Työntekijä tietää, mitkä ovat yrityksen arvot ja visio, ja hän on niistä omien sisäisten kriteeriensä puitteissa innoissaan.

Työntekijän toimenkuva on selkeä ja hänellä on toimenkuvan suorittamiseen sekä autonomiaa että riittävät resurssit.

Työntekijä tekee työnsä järkevästi ja tehokkaasti työyhteisössä, jossa hän viihtyy.

Työn ulkopuolella hän pitää itsestään ainakin kohtuullista huolta – nukkuu hyvin, liikkuu ja syö terveellisesti sekä käyttää alkoholia kohtuullisesti paitsi, jos on alle 30-vuotias, jolloin voi valitettavasti vielä elää epäterveellisesti ja silti olla tehokas ja luova.

Tällaisissa kirjoissa edellisen tapaiset kohdat eritellään vieläkin yksityiskohtaisemmin, näin:

Yritys

Max Barryn romaani *Company* kuvaa yritystä nimeltä Zephyr Holdings. Zephyr koostuu lukuisista osastoista, jotka ovat toistensa asiakkaita. Niille kaikille on yhteistä se, ettei kukaan tiedä, mitä Zephyr Holdings itse asiassa tekee, mikä on sen toimiala.

Zephyr Holdings on Omega-nimisen johtamistaito-opin tutkimuslaboratorio, jossa testataan, kuinka pitkälle yritys voi mennä ja tehdä voittoa ennen kuin työntekijä joko murtuu tai ilmoittaa, että nyt riittää. David Rockin listasta status, varmuus, autonomia ja oikeudenmukaisuus ovat jo aikoja sitten saaneet Zephyrissä mennä, ja yhteenkuuluvuuskin on jäänyt vain suhteessa siihen, että kaikilta on viety kaikki.

Valitettavan monesta tuntuu hieman samalta. Siksi ihmisille on oman jaksamisensa, oman motivaationsa ja työn ilon näkökulmasta olennaista, että hän kokee sen yrityksen, jossa hän on töissä, tekevän jotain jossain määrin tärkeää ja merkityksellistä.

Yksi tapa mitata tätä ovat yrityksen julkituomat päätökset suunnasta ja tavoitteesta sekä tavoista, joilla yritys näitä tavoitteita kohti pyrkii.

Näitä kutsutaan piireissä visioiksi, missioiksi ja arvoiksi, ja kas, niissä piilee muutama ongelma.

Nyky-yritysten visiot, missiot ja arvot koostuvat toisiaan toistavasta käsittämättömästä geneerisestä sotkusta. Siitä ei aina tiedä, minkä parodioita ne ovat – niin kuin yrityksillä ei olisi mitään omaa missiota, mitään omaa viestiä, ja juuri se olisi se viesti, jonka he haluavat kertoa.

Ja ne, joilla on vaikkapa julkilausutut arvot, ovat aina jossain määrin tyytymättömiä niihin. Siksi pitkin Suomen metsiä on tasaisin välimatkoin sijoitettu erilaisia tyhjinä seiso-
via rakennuksia, joista ohikulkijat kysyvät ”Mitä noissakin ta-
pahtuu?”.

Vastaus on se, että yritykset pitävät niissä sisäisiä arvopäivi-
ään, joissa jakaannutaan pienryhmiin pohtimaan, mitkä voisit-
vat olla yrityksen tämänkertaiset arvot, ja tuloksena on fläp-
pitaulullinen sanoja kuten ”rehellisyys”, ”ihmisläheisyys” ja
”uudistuminen”.

Koska uudistuminen on arvoista tärkeimpiä ja kertoo siitä, et-
tei ole jäänyt paikalleen, yrityksen arvoja muokataan ja hio-
taan 1.5 vuoden väliajoin, jotta saataisiin tulokseksi samaa ge-
neeristä roskaa, mutta hieman uusin, muodikkaammin, sanoin.

Tuollainen ei välttämättä herätä työntekijässä luottamusta sii-
hen, että yritys tietää, mitä se tekee eikä vain esitä yritystä, jo-
ka tietää, mitä se tekee.

Tällaisia olivat suurten yritysten missiot vielä vähän aikaa sit-
ten:

Sonyn tavoitteena oli muuttaa ”japanilaisten tuotteiden alhai-
nen laatumielikuva koko maailmassa”.

Disneyn missio oli koomisen suuri – ”Make people happy”.

**Nyky-yritysten visiot,
missiot ja arvot koostu-
vat toisiaan toistavasta
käsittämättömästä
geneerisestä sotkusta**

Nike halusi lyödä kilpailijansa. ”To crush Adidas”.

Myös Aviksen viesti oli selvä. ”We are the 2nd. That’s why we try harder.”

Kaikki edellä mainitut olivat selkeitä, innostaviakin viestejä.

Tänään yritykset haluavat olla ”maailmanluokan toimijoita globaalissa asiakasympäristössä”.

Niiden toiminta on ”vastuullista” ja ”perustuu vankkoihin, globaaliin maailmaan jatkuvasti mukautuviin arvoihin”.

Niiden arvoja ovat ”asiakslähtöisyys” ja ”innovatiivisuus”, ”rehellisyys” ja ”edelläkävijyys”, mutta tarvittaessa myös ”yksilön kunnioittaminen”, ”eettisyys”, ”suoraselkäisyys” ja ”luonnon huomioonottaminen”.

Tänään yritykset haluavat olla ”maailmanluokan toimijoita globaalissa asiakasympäristössä”

Googlatkaa melkein mikä tahansa yritys sekä sana ”missio”, ”visio” tai

”arvot”, ja siellä toistuvat kaikilla hieman eri järjestyksissä samat sanat, sillä vain turhaan itseironiaansa kadonnut yritys haluaa unohtaa asiakkaan, toistaa itseään epäluovasti, olla epärehellinen ja lyllertää kaikessa muiden perässä.

Max Barryn *Companyn* fiktiivisen Zephyr Holdingsin missio on seuraavanlainen: ”Zephyr Holdings aims to build and consolidate leadership positions in its chosen markets, forging profitable growth opportunities by developing strong internal and external business units and coordinating a strategic, consolidated approach to achieve maximum returns for its shareholders.”

Zephyr Holdingsin missio on liioitteleva satiiri nyky-yritysten missioista, mutta kun sen missiota vertaa joihinkin olemassaolevien yritysten missioihin, ei tuossa mitään niin liioittelevaa olekaan.

Me olemme alkaneet käyttää kieltä, joka on niin ympäripyöreää, että se ei merkitse kenellekään mitään, eikä se voi herättää kenessäkään muita tunnetiloja kuin turhautuneisuuden. Se myös hukuttaa kaiken merkityksen alle niin, että yritys voi ilmoittaa misiokeeseen kansanmurhan eikä kukaan hätähdä, koska kansanmurha on piilotettu jargoniin, jota ei kukaan ole vuosiin lukenut ajatuksen kanssa.

Adidaksen ohittaminen toi jonkin asteen tunnetilan suurelle osalle niistä, jotka työskentelivät Nikessä.

Me olemme alkaneet käyttää kieltä, joka on niin ympäripyöreää, että se ei merkitse kenellekään mitään, eikä se voi herättää kenessäkään muita tunnetiloja kuin turhautuneisuuden

Kukaan maailmassa ei ole koskaan tehnyt riehaantuneita ylätai alafemmoja sen seurauksena, että ”Jess, eipä just kunnioitettu just abstrakti taval yksilöö globaalis asiakasympäristös!”

Yrityksistä on tullut sokeita omalle koomisuudelleen. Kun kaikki hokevat samoja tyhjyydellä täytettyjä arvoja, visioita ja missioita, kukaan ei pysähdy ajattelemaan, että ehkä tämänkin voisi tehdä vähän... innovatiivisemmin, etenkin kun tuolla nettisivujemme arvolistalla näyttää lukevankin tuo sana ”*innovatiivisuus*”, ja vielä kursivoituna, kun jostainhan sen hot shot-graafikon piti laskuttaa.

Ei siihen paljoa vaadittaisi. Luovuttaisiin vain kuluneista sanoista, mietittäisiin hetken, mitä täällä todella tehdään, mitä täällä todella halutaan, muokattaisiin se ymmärrettäväksi, konkreettiseksi tavoitteiksi ja paketoitaisiin mieleen jääväksi tarinaksi.

Voisi olla motivoivampaa toimia tuon kaltaisessa, selkeästi itsensä ja tavoitteensa määritelleessä yrityksessä kuin yrityksessä, joka juuri vaihtoi yhden arvoistaan ”*innovatiivisuudesta*” ”*luovuudeksi*” ja palkkasi graafikon kuvittamaan luovuutta auringon kuvalla.

Ja niin siinä taas kävi, että sen auringon graafisen esityksen sekä yrityksen sisäisten arvopäivien seurauksena istumme työajan ulkopuolella Hotel Presidentin auditoriossa, koska jos jostain on mahdollista tehdä presentaatio, siitä tehdään presentaatio.

Parhaillaan meille näytetään valkokankaalla PowerPoint-piirroksia, kaavioita ja valokuvia – *kas, ovat liittäneet sinne tällä kertaa kuvan kananpojastakin, söpö on kananpojaksi* – ja luetaan sanatarkasti ääneen ne sanat, jotka näemme itsekin kankaalla.

Lopuksi saamme koko esityksen paperisena versiona, jota emme unohtaisi, että me olemme nykyään innovatiivinen yritys, jonka arvomaailmaa kuvittaa viisikymmentä tuhatta euroa maksanut aurinko.

Toimenkuva

Kun lasta kasvatetaan ristiriitaisin periaattein ja kun perusteet palkintoon ja rangaistukseen näyttäytyvät lapsesta mielivaltaisina, sattumanvaraisina reaktioina, lapsi hämmentyy eikä tiedä, mikä onärkevin tekemisen suunta.

Emme me aikuisetkaan ole erityisen vahvoja, autonomisia ihmisiä. Meille on tärkeää, että tiedämme, mitä meiltä odotetaan ja että koemme meihin kohdistuneet odotukset oikein mitoitetuiksi.

Meille on tärkeää, että tiedämme, mitä meiltä odotetaan ja että koemme meihin kohdistuneet odotukset oikein mitoitetuiksi

Katsokaa parisuhteita; sitä, kuinka toinen on kadonnut Venukseen, toinen sohvapöimuihin. Jatkuvasti on kaikille vähän epäselvää, mitä kul-

loinkin keneltäkin odotetaan ja sitten istutaan pariterapiassa, kun ei ymmärretty, että ”käytäis edes joskus elokuvissa” ei tarkoittanut vain sitä, että käytäisiin edes joskus elokuvissa, vaan jotain suurempaa. Mutta mistä sen voi aina arvata, kos-

ka ”vie roskat mennessäsi” tarkoittaa toisaalta sitä, että vie roskat mennessäsi.

Jos työnkuva on huonosti määritelty, työntekijä joutuu jatkuvasti arvailemaan, mitä hänen pitäisi tehdä, minne kaikkialle ulottaa läsnäolonsa. Ja kun tuohon lisää vielä henkisesti epävakaa esimiehen, jonka mielenliikkeet ovat sen tasoisia, että niitä koskeva ainoa kiinnostava kysymys on ”Millä tuulella se tänään on?”, saadaan toimisto, jossa kaikki joutuvat pelokkaina arvuuttelemaan omaa rooliaan.

Hyvässä työyhteisössä ei joudu arvailemaan. Hyvässä työyhteisössä työntekijä tietää oman työnkuvansa sekä muidenkin työntekijöiden toimenkuvat ja pitää myös niitä järkevinä, kohtuullisina ja ymmärrettävinä, mikä edesauttaa järkevää, nopeaa kommunikaatiota, jossa ei upota arvausten ja tulkintojen suohon.

Siksi on hyvä pitää toimenkuvat selkeinä. Jos sinulta odotetaan abstraktioita, esimerkiksi ”luovuutta”, jäät helposti tuijottamaan ahdistuneena sisävaruuteesi, koska et tiedä, mitä sinulta odotetaan. Jos sinulta odotetaan, että etsit, mitä sana ”luovuus” on kaikilla mahdollisilla muilla kielillä, sinulla on selkeä tehtävä suoritettavanasi.

Vieläkin parempi olisi, jos saisit itse hahmottaa, mikä voisi olla toimenkuvasi; mikä voisi olla se, missä koet olevasi hyvä sekä oman motivaatiosi että yrityksen toiminnan kannalta. Ihminen muistaa huomattavan paljon paremmin asiat, jotka on itse ajatellut. Siksi on aina kaikille osapuolille mielekkäämpää, jos työntekijä saa jollain tasolla osallistua oman toimenkuvansa määrittelymiseen.

**Hyvässä työyhteisössä
ei joudu arvailemaan**

**Jos sinulta odotetaan
abstraktioita, esimerkik-
si ”luovuutta”, jäät hel-
posti tuijottamaan ahdis-
tuneena sisävaruu-
teesi, koska et tiedä,
mitä sinulta odotetaan**

Sen sijaan työntekijä uupuu, jos hänen työnkuvansa on huonosti määritelty, silloin siitä tulee helposti ”loputon”. Sen seurauksena työntekijästä tuntuu, että työ ei lopu koskaan, vaikka tekisi mitä.

Nimimerkki ”Menestynyt akateeminen moniosaja” kirjoitti 7. 1. 2012 *Helsingin Sanomien* Mielipide-sivuilla millaista on, kun toimenkuva on loputon: ”Lopputuloksena on uupunut moniosaja, joka ’osaa’ kaikkea

Työntekijä uupuu, jos hänen työnkuvansa on huonosti määritelty, silloin siitä tulee helposti ”loputon”

ydinosaamisensa lisäksi: kilpailijaseurantaa, markkinointisuunnittelua, koulutusaineiston tuottamista eri medioihin, matkalaskujen tiilöinnin, lentoaikataulujen vertailun ja lopuksi vielä puolustaa aikaansaannoksiaan tulosta vaativille ja Euroopan alueen johtajalle.”

Niinpä. Tosin tuohonkin tilitykseen voi aina suhtautua kahdella tavalla.

1. Ehkä työnantajasi olisi kannattanut antaa sinun keskittyä asioihin, joissa olet vahvimmillasi ja ne muut, pienemmät tehtävät olisi pitänyt delegoida muille, pienemmille ihmisille, jotta sinusta ei olisi tullut uupunut moniosaja.
2. Toisaalta jos on aikaa kuvata itseään niinkin pitkällä attribuuttijonolla kuin ”menestynyt akateeminen moniosaja”, kuinka uupunut lopulta on? Vai onko vain rakastunut omaan uupumisen tunteeseen, koska on niin maailman paras mahdollinen moniosaja, joka ei ehkä saa tarpeeksi tunnustusta siitä, että on ”menestynyt akateeminen moniosaja”?

Monenlaiset, eritasoiset työtehtävät hajottavat Menestyneen akateemisen moniosajan keskittymistä, mikä haittaa paneutumista niihin pariin tärkeimpään asiaan. Toisaalta aivotutkimusten mukaan myös Menestyneen akateemisen moniosaa-

jan aivot tarvitsevat välillä lepoa pelkkään yhteen asiaan paneutumisesta, joten joskus monenlaiset, toisistaan poikkeavat tehtävät nimenomaan auttavat keskittymistä niihin tärkeimpiin tehtäviin.

Kaikki riippuu tietenkin viime kädessä yksilöstä

Kaikki riippuu tietenkin viime kädessä yksilöstä. Onko hän oikeasti hajoamassa hänelle annettujen tehtävien alle vai kuuluuko hän niihin, jotka tapaavat valittaa omaa hajoamistaan, koska lehdessä oli kiinnostava juttu stressistä työpaikkasairautena?

Katsokaa ympärillenne: kumpia ihmisiä työpaikallanne on enemmän?

Eräs toimistotyön julkisista salaisuuksista on, että ei työ ole lähtökohtaisesti niin vaativaa kuin esitämme, ja joskus me esitämme vähän liikaa. Siksi me liioittelemme työhön käytetyn ajan ja vaivan määrää: realistinen tulkinta voisi asettaa liian monia asioita kyseenalaisiksi: *tänään lähetin 10 ja sain 15 erilaista YouTube-linkkiä, monet niistä olivat ihan mukavia.*

Eräs toimistotyön julkisista salaisuuksista on, että ei työ ole lähtökohtaisesti niin vaativaa kuin esitämme

Työpaikat ovat täynnä tällaisia kertomuksia:

Uusi työntekijä tutustuu työpaikkaansa ja työnkuvaansa. Kuuntelee vanhempien kollegoidensa keskusteluja ja oppii sitä kautta lisää sekä toimenkuvastaan että yrityksestä. Eräs vanhempi kollega kertoo vaikkapa uutisen kirjoittamisprosessista tai myyntitarjouksen tekemisestä.

Se on kaveri kuule tarkkaa työtä, kaikki on tarkistettava, tarkistettava ja tarkistettava, mikään ei saa mennä väärin, täs on sen verran suuri vastuu harteilla. Helpoltahan tää näyttää, mutta ei todellakaan siis ole.

Uusi työntekijä nyökkäilee. Noin sen varmaan täytyy olla, kokemusta kannattaa kuunnella. Tarkkana, tarkkana täytyy olla, suuri vastuu harteilla, suuri.

Sitten uusi työntekijä alkaa tehdä samoja töitä, ja huomaa pian tekevänsä ne parissakymmenessä minuutissa, kun viereises-sä kopissa vielä ähistään aloituksen kanssa.

Valmista on. Pitäisikö tarkistaa? 72 prosenttia. Tarkistettu. *Ka-moon*. Kuinka monta kertaa voi tarkistaa luvun 72?

Ja sitten kun on saatu tämä sinänsä yksinkertainen työ suori-tettua, kun sen tekeminen on saatu venytettyä maksimiin, *on pakko vetää pari märkää* ikään kuin palkinnoksi omasta uhra-uksesta, ja tuossa on liian monen suomalaisen työpäivän kul-ku, joka johtaa yhä suurempaan väsymykseen.

Työ, jolla on alku ja loppu

Pääsääntöisesti ihminen ei väsy liiasta työn tekemisestä, vaan siitä turhautumisen tunteesta, joka syntyy kun aika työpaikal-la kuluu työntöön näyttelemiseen, säheltämiseen, sekoiluun, avokonttorielämään sekä siihen suureen toimistotyön salai-suuteen; siihen, ettei vahingossa paljasta sitä, että *itse asiassa kello yhdentoista jälkeen mulla ole ollut mitään tekemistä täällä*.

Tässä palataan taas taylorismiin. Sen seurauksena meidän on tehtävä työmme työpaikalla, jotta näyttäisi siltä, että teemme työmme.

Olisiko joskus mahdollista jakaa työ erilaisiin urakoihin, joilla kaikilla olisi loppupiste, minkä jälkeen seuraava urakka uusine loppupisteineen alkaisi?

Juuri näin käy, kun työnkuvaa tai tavoitteita ei ole kunnolla määritelty.

Olisiko joskus mahdollista jakaa työ erilaisiin urakoihin, joilla kaikilla olisi loppupiste, minkä jäl-

keen seuraava urakka uusine loppupisteineen alkaisi? Tuolloin voitaisiin joustaa työnteon näyttelemisestä ja sen sijaan tehdä ne työt. Enää ei olisi niin merkityksellistä, mihin aikaan työntekijä on työpaikalla tai ylipäätään missä hän on, vaan väliä olisi vain sillä, että hänelle annettu työ on saatu onnistuneesti valmiiksi yhteisesti sovittuun päivämäärään mennessä.

Kun työnkuva määritellään urakoiden tai projektien avulla, se ei enää ole epämääräinen eikä työntekijän täydy tulla päivittäin työpaikalle leikkimään työtä vain siksi, että hänet voitaisiin nähdä tekemässä työtä.

Jos meillä olisi selkeä toimenkuva ja molemmat, sekä työnantaja että työntekijä, tietäisivät, mitä heiltä odotetaan, monessa tapauksessa työntekijälle voisi antaa valtavan paljon enemmän vapauksia sen suhteen miten ja missä hän työnsä tekee – ihan sama, teetkö annetun työn tunnissa vai viikossa ja kotona, uimarannalla tai toimistossa, kunhan lopputulos on hyvä. Joskus voisi kokeilla sitä mahdollisuutta, että meihin suhtauduttaisiin kuin aikuisiin.

ROWE on malli, jossa työntekijöiden kompetenssia arvioidaan vain tulosten, ei läsnäolon kautta

Yksi esimerkki tällaisesta työnteon mallista on uudenlainen henkilöstönjohtamismalli Results Only Work Environment eli ROWE, jonka tulokset ovat olleet erinomaisia.

ROWE on malli, jossa työntekijöiden kompetenssia arvioidaan vain tulosten, ei läsnäolon kautta. Ihan sama, missä ja miten teet työsi, kunhan teet työsi, ja samalla voit ikään kuin sivutuotteena järjestää myös muun elämäsi järkevämmiin, kun jokaisen arkipäivän keskellä ei ole 8–10 tunnin palikkaa nimeltä ”Pakko olla työpaikalla”.

ROWE ei ole mikään parin blaadaavan hipin keksintö, jonka varjolla jäädä makaamaan sohvapoimujen väliin: USA:ssa sitä

toteuttavat lukuisten pienempien yritysten lisäksi mm. Gap ja BestBuy, jonka liikevaihto on 50 miljardia dollaria.

Ylipäätään ROWE-mallissa ei pitäisi olla mitään ihmeellistä. Pelottavaa pikemminkin on, miksei tuo ole yleisempi johtamisen ja työntekeksen malli meilläkin.

Mutta kun se ei onnistu. Ihminen on sellainen, ja valitettavasti etenkin suhteissaan muihin ihmisiin.

Eräässä työpaikassa työntekijälle annettiin mahdollisuus tehdä töitä maanantaista keskiviikkoon työpaikan ulkopuolella, koska työ oli lähinnä yksin tehtävää ja keskittymistä vaativaa kirjoitus- ja ajattelutyötä. Joka torstai työn oli oltava valmis, ja aina se oli.

Tämä ei kuitenkaan tyydyttänyt työntekijän toimistokollegoita. Hekin halusivat ”vapaapäiviä”.

Eivät ne ole vapaapäiviä.

”Mutta eihän se ole edes töissä”.

Se tekee työt kotonaan, ja ne on valmiit silloin, kun niiden pitää olla.

”Mäkin haluan sit tehdä duunit himassa”.

Sä olet vastaanottovirkailija, et sä voi tehdä sun duuneja himassa.

”Tää on kyl jotenkin epäreilua.”

Työtavat

Kaikki edellä mainittu on ongelma monessa työpaikassa. Yrityksen visio ja missio ovat sekavia ja epämotivoivia; arvot lista yhdentekeviä sanoja; ihmisten toimenkuvat järjettömiä, vanhanaikaisia ja perustuvat valvottavuudelle, ei sen arvostamiselle, että teen työni hyvin.

Koska kaikki liittyy kaikkeen, varsinaisen ongelmien likaisen pommin muodostavat työtämme – eli miten teemme työtämme.

Esimerkiksi tästä voi nostaa palaverit, sähköpostin ja etätöyön. Kaikki hienoja keksintöjä.

Koska yleistäminen on ajattelun kelpo korvike, niin: ihminen tekee työpäivänsä aikana kolmenlaisia asioita.

1. Yksin tehtävät asiat (sähköpostit, muistiot, raportit, ehdotukset, ajatteleminen).
2. Selkeät, nopearytmiset tapaamiset ja säännöllisesti toistuvat palaverit, joissa vaihdetaan informaatiota ja tehdään päätöksiä.
3. Vaativat palaverit, joissa pohditaan, ideoidaan, haastetaan ja kyseenalaistetaan.

Näistä kolmesta kohdat 1 ja 3 tuottavat yritykselle merkittävää lisäarvoa. Hyvässä, toimivassa yrityksessä ihmiset hoitavat tehokkaasti ja järkevästi juoksevat, jokapäiväiset asiat, ja toisaalta yritys etsii jatkuvasti uusia mahdollisuuksia, pohtii ja ideoi.

Kohdista 1 ja 3 voisi parhaimmillaan syntyä innostus työhön sekä tunne

siitä, että *kas, hyvä työpäivä, sain paljon aikaan, nyt on niin hyvä mieli, että taidan jopa tervehtiä kotona hyväksyvästi lapsiani.*

Mutta kohta 2, palaverit, jyrää kaiken alle. Nykyteknologian ja väärinkäsitetyyn ”läpinäkyvyyden periaatteen” ansiosta palaverien buukkaamisesta on tehty niin helppoa, että kuka tahansa voi buukata palaverin kenelle tahansa, koska kalenteri on kaikkien kollegojesi nähtävissä. Eikä ole mitään niin vähäpätöistä asiaa, tunnetta tai tunnetta lähestyvistä tunteista, etteikö sen ympärille voitaisi ripustaa palaveria.

Koska kaikki liittyy kaikkeen, varsinaisen ongelmien likaisen pommin muodostavat työtämme – eli miten teemme työtämme

Palaverit ovat usein se näkyvin osa, jossa leikimme työtä, kun emme oikein tiedä, mitä työmme on. Niiden ansiosta annamme itsellemmekin kuvan, että töissä täällä ollaan, *älä soita, isi on palaverissa*.

Palavereja on loputon määrä, niissä on aivan liikaa ihmisiä, ne ovat huonosti valmisteltuja, eikä kukaan oikein voi sanoa

Palaverit ovat usein se näkyvin osa, jossa leikimme työtä, kun emme oikein tiedä, mitä työmme on

kenellekään, että toi on nyt niin skei-da palaverin aihe, et eiköhän olis sun omankin itsekunnioitukses takia parasta jättää se väliin. Palaverit ovat taidonnäyte siitä, kuinka kaksi minuuttia on mahdollista levittää tun-

niksi ja kymmenen ihmistä voidaan kutsua paikalle sopimaan asiaa, jonka kaksi ihmistä olisivat hoitaa puhelimitse.

(Paitsi ettei puhelimessa mitään sovita. Se olisi liian kätevää. Puhelimesta asian voi sopia parissa minuutissa, kun sähköpostitse saman asian eteenpäin vieminen vie parhaimmillaan kuusi meiliä ja monia tunteja.)

Palaverit eivät ole suhteessa niissä käsiteltäviin asioihin. Palaverin kesto on oltava kaikissa tapauksissa tunti, ja niin palave-

Palaverit ovat taidonnäyte siitä, kuinka kaksi minuuttia on mahdollista levittää tunniksi

reissa muutaman minuutin kokouksiin asioihin uhrataan suhteettomasti aikaa ja toisaalta isot, tärkeät kysymykset yritetään ratkaista hetkessä.

Kun palaveri kutsutaan koolle, sen tavoite on useimmille hämärän peitossa. Sitä se on vielä silloinkin, kun palaveri alkaa. Kukaan ei tee kunnon muistiinpanoja, kukaan ei tiedä palaverin lopusta mitä päätettiin. Jotenkin jäi sellainen käsitys, että innovatiivisuus on nyt yksi perusarvoistamme, vai oliko se luovuus, ja jotain taidettiin puhua tapeteistakin.

Vai oliko tämä taas yksi niistä palavereista, joissa pohdittiin, miten työntekijöitä tulisi ohjeistaa niiden toiminnasta sosiaalisessa mediassa? Meillä on tietenkin jo ohjeet sosiaalisessa mediassa toimimiseen, mutta hyvähän aiheesta on vähän väliä puhua.

Ja kun niitä palavereja on jatkuvasti, miksi meillä vielä on ne perjantaipalaverit? Ne koko yrityksen tai osaston pakolliset yhteispalaverit, jotka pidetään joka perjantai, koska on... perjantai ja me olemme aina pitäneet perjantaipalaverin siksi, että on... perjantai?

Palaverien turhanpäiväisyyden oppii nopeasti, joten vain osa on palavereissa läsnä. Muut käyvät niissä läpi meilejään tai ovat muuten vaan muissa maailmoissa, koska ihmisen aivot ovat yksinkertaisesti sellaiset, että ne eivät kestä kuulla sanayhdistelmää ”yrityksen sosiaalisen median strategia” liian monta kertaa vaipumatta horkkaan.

Jotta palavereista saataisiin nopeampia, niistä pitäisi poistaa tuolit ja kaikki tarjottava, mutta sen sijaan niitä varten on erikseen sisustettu mukavia huoneita, joskus jopa hassuilla eri teemoilla, kiva sellaisissa on istuskella ja leikkiä kymmentä Havukka-ahon ajattelijaa, joilla ei ole kiire minnekään.

Palavereja on yhden työpäivän aikana usein niin paljon, ettei niiden välillä ole minuuttiakaan, joten palavereista lähdetään joko kesken pois tai tullaan kesken seuraavaan palaveriin. Tästä seuraa, että ensimmäinen palaveri jäi lopputulokseltaan vähän auki. *Joo meilataan Henrille, mihin jäätiin ja jatketaan tätä huomenna*, ja seuraava palaveri muuttuu taas pidemmäksi sen keskeytyessä siihen, kun palaverista myöhästyneelle työntekijälle kerrotaan, mitä kaikkea mukavaa palaverissa on ennen hänen myöhäistään saapumistaan juteltu: *Hanna-Leena tuossa toi just esiin jännän*

Jotta palavereista saataisiin nopeampia, niistä pitäisi poistaa tuolit ja kaikki tarjottava

pointin meidän some-strategiasta, kerros viel kerran se sun pointtis Hanna-Leena, et Henrikin kuulee.

Yhtä suuren ongelman muodostavat sähköpostit. Monille meistä tulee kymmeniä, jopa satoja työhön liittyviä meilejä päivässä. Me emme ehdi lukea suurtakaan osaa niistä, emme edes poistaa niitä.

Monille meistä tulee kymmeniä, jopa satoja työhön liittyviä meilejä päivässä

Parhaiten huomiomme saisi, jos meille meilin lähettämisen sijasta soittaisi ja kertoisi nopeasti asiansa, valitettavasti puhelimeemme ovat äänettömällä, koska emme ehdi nyt vastata puheluihin, sillä meillä on lukematta sata meiliä, jotka olisi nopeasti voinut hoitaa puhelimitse tai hiljaisuudella.

Eikä oikeita työasioita voi hoitaa puhelimitse. Kasvavaan paranoiaan nojaava työkuultuurimme sekä oma käsityksemme saavutuksistamme tarvitsevat jäljen siitä, että olemme tehneet taas töitä. Kiva olisi, jos muutkin saisivat tietää siitä, joten paisutamme sähköpostimme cc-listaa koko ajan suuremmaksi vastaanottajista, joiden ei tarvitsisi tietää mitään meistä ja meileistämme. Meidän mielestämme tarvitsee, koska *katso, tein juuri töitä, tuossa todisteena PDF aiheesta.*

Mitäs tämä nyt on? Meidän yrityksemme perusarvo oli luovuudessa – *vai oliko se tänään innovatiivisuus?* – ja edelläkävijyydessä. Miten tässä ehtii käydä kenenkään edellä, jos on

juuttunut lukemaan meilejä? Missä välissä ehtii edes hetken ajatella, miten päästä pois alta, kun kaikki kaatuu koko ajan päälle?

Missä välissä ehtii edes hetken ajatella, miten päästä pois alta, kun kaikki kaatuu koko ajan päälle?

Euroopan suurin IT-yritys, 49 000 työntekijän ranskalainen Atos Origin, on ilmoittanut poistavansa työpaikan sisäisen sähköpostiliikenteen vuoteen 2013 mennessä, koska sisäisen sähköpostin

määrä yrityksessä on tullut kestäättömäksi. Atos Originin työntekijät saavat päivässä keskimäärin 200 meiliä, ja pelkätään Saapuneet-kansion järjestämiseen kuluu viikossa 5–20 tuntia.

Sähköpostia tullaan Atos Originissa käyttämään yhteyksissä yrityksen ulkopuolelle, mutta sisäisessä kommunikaatiossa otetaan käyttöön muita, tuoreempia muotoja, mikä käytännössä tarkoittaa erilaisia *instant messaging*- eli pikaviestipalveluja.

Tuo vaikuttaa ratkaisulta, jossa siirrytään suoraan tiheästä viidakosta labyrinttiin täynnä pulisevia ihmisiä.

Sähköposti antaa meille sentään hieman pelivaraa sen suhteen, milloin vastaamme siihen. Pikaviestipalveluissa sinun odotetaan olevan jatkuvasti online-tilassa ja vastaavan saman tien kysymyksiin, ottavan välittömästi osaa keskusteluun, ettet vain hitaudellasi tuhlaisi työaika niiltä, jotka parhaillaan tuhlaavat sinun työaikaasi.

Sähköpostit ehkä keskeyttävät työntekomme, mutta pikaviestipalvelut eivät pahimmillaan anna meille edes mahdollisuutta aloittaa niitä.

Ja kun tuijotamme sähköpostia ongelmiana, me näemme vain sen, emme kokonaisuutta, josta sähköpostien tulva on vain yksi osa.

Olemme siirtyneet liian lyhyessä ajassa tehdastyöstä ajatustyöhön.

Olemme siirtyneet liian lyhyessä ajassa tehdastyöstä ajatustyöhön. Siirtymä on ollut niin nopea, aika niin lyhyt, että emme ole ehtineet kysyä, onko tämä avokonttori, tämä nykyinen tapamme tehdä työtä se paras mahdollinen tapa tavoittaa se luovuus, jota olemme viimeiset kymmenen vuotta hokeneet.

Ei se ole. Se on täynnä keskeytyksiä, häiriötekijöitä, teatteria tekemisen sijasta.

Suurelle osalle meistä olisi mahdollista siirtyä uuteen, yksilöllisesti räätälöityyn työviikkoon: vaikkapa sellaiseen, jossa olemme toimistolla maanantait, keskiviikot ja perjantait ja kotona tai missä lie tiistait ja torstait.

Mutta emme me voi, ainakaan vielä. Taylorismin haamu varoittaa meitä: se on liian mukavaa, liian epäilyttävää.

Entä jos joku tekeekin työnsä kotona nopeammin, vaikkapa aamun aikana, ja hoitaa omia asioitaan, kenties vain lepäilee, loppupäivän? *Eihän sellainen käy.*

Ai miksi ei? Vaadittu työ tuli tehtyä, ja hyvin.

Ei se vain käy. Siinä on jotain epäoikeudenmukaista, jotain... väärää, jotain... epäsosiaalidemokraattista.

Työkulttuuri

Eräs työelämän ominaispiirteistä on se, että emme välttämättä haluakaan minkään muuttuvan paremmaksi. Työ on kärsimystä, joka on vain kestettävä, kun odottaa elämän alkavan, koska se elämä on palkinto työpäivän mitaisesta kärsimyksestä.

Sen takia me juomme viikonloppuisin. Emme siksi, että se olisi

meistä hauskaa, että muuttuisimme ihmisinä iloisemmiksi, vaan siksi, että juominen ja sen intensiivisyys todistavat viiden työpäivän kärsimyksen intensiivisyydestä.

Usein hoettu kysymys on ”Miksi ihmeessä duunissa pitäisi olla kivaa, sehän on vain duunia?”

Hei hirveen jännä kysymys, ihana oot. Miten olisi: työntekijän kannalta vaikka siksi, että siellä viettää noin puolet valvella-olojastaan. Olisihan silloin jossain määrin kannatettava tavoite-

Eräs työelämän ominaispiirteistä on se, että emme välttämättä haluakaan minkään muuttuvan paremmaksi

te, jos puolet elämästä ei perustuisi siihen, että kunhan tästä helvetistä selviän.

Ja yrityksen kannalta vaikkapa siksi, että jos töissä on ns. kiivaa, se lisää merkittävästi sekä työssä viihtymistä että työtehoa.

Yhdysvaltalainen iOpener haastatteli 3 000 työntekijää 79 maasta. Kyselyjen tulosten mukaan onnellisimmat työntekijät ovat 180 prosenttia aikaansaavampia kuin tyytymättömämmät; ne ovat 155 prosenttia onnellisempia työssään, 150 prosenttia onnellisempia ylipäättään elämässään ja 50 prosenttia sekä motivoituneempia että tuotteliaampia työssään.

Tyytyväinen ihminen on tehokkaampi kuin ihminen, joka ongelman huomattuaan alkaa valittaa siitä

Kaiken tuon luulisi olevan itsestäänselvää. Tyytyväinen ihminen on tehokkaampi kuin ihminen, joka ongelman huomattuaan alkaa valittaa siitä.

Eikä tämä ole välttämättä vain ihmisen oman luonteen ominaisuus, vaan myös koko työpaikan ongelma, jolle voi tehdä jotakin. Työn iloa ja ihmisen onnellisuutta voi lisätä monilla eri tavoilla.

Helpoin keino, kustannustehokkuudesta puhumattakaan, on myönteinen palaute.

Ei sen pitäisi olla niin vaikeaa. Kun joku tekee jotain hyvää, välittömän kehumisen merkitys on todella tärkeää. Mutta silti me teemme niin äärettömän harvoin. Negatiivisen palautteen kyllä kerromme, järjestämme sen ympärille ehkä palaverinkin, mutta jos asiat on tehty hyvin, kaikki on hyvin, me ohitamme asian ja olemme hiljaa.

Myönteistä palautetta ei kannata tuhlaata, annamme sen kerran vuodessa. Kehityskeskustelussa, koska kalenterissa lukee, että nyt on kehityskeskustelun paikka.

Kun joku tekee jotain hyvää, välittömän kehumisen merkitys on todella tärkeää

Koska leikimme esimiehiä sen sijaan, että olisimme niitä, palautteen antamisessa luotamme edelleenkin aikoja sitten oppimaamme hampurilaismalliin. Siinä me kehumme aluksi (*Täs työs on omat arvonsa*) sitten me haukumme (*En vaan tajuu,*

miten tää projekti valui näin totaalisesti reisille, voitsä avata sitä prosessii vähän?) ja lopuksi vielä kehumme (*Mut hei, sun asentees on ollut erittäin posi, propsit siit!*).

Koska leikimme esimiehiä sen sijaan, että olisimme niitä, palautteen antamisessa luotamme edelleenkin aikoja sitten oppimaamme hampurilaismalliin

Tutkimukset osoittavat, että malli ei yksinkertaisesti toimi. Hampurilai-

sesta muistetaan vain kritiikki, ei se suotta edusta mallissa pihviä, mutta silti me käytämme mallia ollaksemme kannustavia.

Tässäkin kohdin meidän kannattaisi muistaa se, että toimisto on kuin peruskoulu, ja kaikki me olemme lapsia. Koulussa lapsia kehutaan hyvistä aikaansaannoksista, *kato, ope piirsi mulle kaks kukkaa tähän kokeeseen*. Kehut, toivottavasti, motivoivat lasta lukemaan läksyjä hieman innokkaammin. Ei opetta- ja piirrä kokeeseen kukkaa ja kahta keskisormeaa, koska se olisi vain tyhmää ja lannistavaa.

Ja tuota noin. Älkää nyt naurako, mutta mitä vikaa on naurussa? Jos työpaikalla nauretaan, ollaan iloisia, sen merkitys on valtavan suuri, eikä tällä nyt tarkoiteta vain sitä *suomalaiset on vaan jotenkin niin ankeita, kelaa* -demagogiaa, jossa omalla hymyllä rahastamisesta on tehty filosofia, vaan sitä, että useimmiten asiat voi vääntää koomisiksi, useimmiten kaikki on tietyllä tasolla niin mahtavaa, että voi vain nauraa.

Silti olemme rajanneet kaiken tuon potentiaalisen ilon pari kertaa vuodessa tapahtuviin juhliin, jolloin ilottoman työku-
lttuurin seurauksena olemme niin ahdistuneita, että ilon sijasta löydämme sisältämme vain humalaisen ihmisen, joka pysyy uhmaamaan evoluutioteoriaa.

Jos ja kun ilon merkitys on kiistaton, eikö olisi järkevää, että me keskitymme tasaisin väliajoin ilon lisäämiseen ja että meillä olisi alati muuttuvan some-strategian ohella jonkinlainen käsitys siitä, mitkä tekijät toisivat työpaikalle lisää energisoivaa naurua?

Mutta kuka on koskaan ollut palaverissa, jossa ideoidaan uusia tapoja lisätä työn iloa? Kuka on kahdesta tasavertaisesta työnhakijasta palkannut sen omituisen lappeenrantalaisen, joka sai pimeällä huumorintajullaan haastattelijat nauramaan jo työpaikkahaastattelussa, ei sitä asiallista hartolalaista, jonka kunnianhimo ja nälkä muuttivat huoneen ilmanlaatua, kun se astui ovesta sisään?

Jos ja kun ilon merkitys on kiistaton, eikö olisi järkevää, että me keskitymme tasaisin väliajoin ilon lisäämiseen?

Tupakoivien työntekijöiden aiheuttamista ongelmista on puhuttu paljon ja pitkään. Niiltä menee *useita kymmeniä minuutteja* työpäivässä siihen, kun ne siirtyvät työpisteiltään ulos tupakoimaan. Se on pois työajasta ja se aika on jonkin logiikan mukaan pois niiltä, jotka eivät tupakoi.

Joskus voisi tutkia tupakoivia työntekijöitä yrityksen voimavarana. Siinä ne menevät tupakalle, eri osastoista joku hakee toisen mukaansa, kolmaskin tupakoitsija liittyy joukkoon. Sitten ne tupakoivat ankealla takapihalla, puhuvat jotain, *mitäs sä muuten nyt duunaat?* Yhtäkkiä viiden nopean minuutin aikana keksitään uusia ratkaisuja ongelmiin, saadaan toisilta ideoita, voimaa sekä asennetta, ja tupakalta saavutaan virkistäytyneinä uusi ajatus mielessä.

Ja tässä vaiheessa voisi olla edes hetken hiljaa niistä kansanterveydellisistä haitoista, vaikka seuraavan alaluvun nimi onkin ”Ihminen”.

Ihminen

Vaikka kaikki edellä mainittu olisi kohtuullisesti balanssissa, yksi asia voi romuttaa kaiken. Se olet sinä.

Jos olet aivan finaalissa, nukut ja syöt huonosti, et liiku kuin autolla, elät heilurina viinin ja kahvin välissä, tasapainoa työviikkoon tai koko elämään on vaikea saada.

Tässä maassa on omituinen suhde alkoholiin. Kun pari vuotta sitten päätimme syleillä omaa metsäeurooppalaisuuttamme, julistimme että ei ole mitään paheksuttavaa, jos silloin tällöin juo muutaman lasia viiniä, jotta voisi työpäivän jäl-

keen rentoutua. Valitettavasti nuo viinilasilliset alkavat nopeasti vai-
kuttaa unen saamiseen ja sen laatuun, ja siksi aamulla herääminen on taas hieman vaikeampaa ja päi-

vä hieman rasittavampi, ja siitä rentoutuakseen tarvitsee seuraavanakin iltana taas ne pari lasia viiniä, jotka huomaamatta muuttuvat pulloksi ja sitä suuremmiksi mitoituksi.

Tavoitteena ei ole muuttaa kaikkia ihmisiä luonnevikaisiksi leivänvihaajiksi, mutta tiettyjen perusasioiden ymmärtäminen voisi saada aikaan suuria muutoksia.

Viimeaikaiset tutkimukset ovat suhteellisen yksimielisiä siitä, että ihmisen jaksaminen kulminoituu ennen kaikkea yhteen asiaan, nukkumiseen. Eikä tuohon pitäisi tarvita edes tutkimuksia, se on itsestäänselvää niin kuin on moni terveyteen liittyvä asia, josta nykyään tehdään tutkimuksia.

Jos ihminen nukkuu hyvin ja palautuu kohtuullisesti, hän jaksaa.

Kun yöuni menee, kaikki seuraa perässä. Luovuus kärsii, keskittymiskyky kärsii, työ kärsii, elämä kärsii, perhe kärsii, sinä kärsit.

Ihmisen jaksaminen kulminoituu ennen kaikkea yhteen asiaan, nukkumiseen

Valtaosa meistä nukkuu nykyään liian vähän. Liian useille siitä on tullut vieläpä kunnia-asia: kertomus siitä, kuinka mä uhraudun, kuinka mä jaksan, kuinka mä *kaikesta tästä huolimatta* selviydyn, vaikken selviytyisikään.

Pääministeriaikoinaan Esko Aho totesi sekä marttyyriutta että ylpeyttä äänessään nukkuvansa vain neljä tuntia vuorokaudessa. Lausunnon tarkoitus oli ehkä lohduttaa laman alle mursertuneita kansalaisia: hän tekee liki ympärivuorokautisia päiviä puolestamme.

Ahon lausunto herätti lähinnä pelkoa: jos jatkuvasti saa noin vähän unta, on kehässä, jossa reagoinnit ja päätökset seuraavat unenpuutteen aiheuttamasta, humalaakin epätasapainoisemmasta tilasta.

Me puhumme paljon myös työn ja ”muun elämän” yhteensovittamisesta, ”work life balancesta”, mutta ajatus- ja muutakin työtä tekeville ihmisille termiä on naurettava edes yrittää soveltaa käytäntöön.

Ei aivoja voi käskeä. Siksi työajalla miettii joskus kotiasioita ja kotona miettii ja tekee työasioita. Me saamme ideoita suihkussa, saunassa, ravintolassa, lumitöissä, lenkillä, nukkuessamme – halusimme tai emme.

Entä jos meidän pitäisi hyväksyä se, ettei erotteluja ”työn” ja ”elämän” välillä voi tehdä ja yrittää sen sijaan tasapainottaa elämämme tavalla, joka on järkeenkäyvää ja luonnollista?

Jos työ tunkeutuu vapaa-aikaamme, miksi on niin vaikeaa, melkein kiellettyä antaa vapaa-ajan tunkeutua työhömmee? Voi olla työn ja elämän kannalta mielekästä käydä pelaamassa sulkapalloa kesken työpäivän. Ja jos kotiasia vaatii hoitamista kesken työpäivän, se hoidetaan kesken työpäivän, jotta sen jälkeen voi taas keskittyä työhön.

Ei aivoja voi käskeä – siksi työajalla miettii joskus kotiasioita ja kotona miettii ja tekee työasioita

Meidän tulisi analysoida omaa elämänrytmiämme nykyistä enemmän ja yrittää sen mukaan tehdä muutoksia elämäämme ja sen reunaehtoihin.

Vähän itseään tarkastelemalla ihminen tutustuu heikkouksiinsa ja vahvuuksiinsa. Me olemme erilaisia. Osa on virkeämpiä aamulla, osa illalla. Entä jos meidän pitäisi yrittää ottaa oma persoonallinen rytmimme enemmän huomioon? Jotkut tuli-

sivat töihin aamuviideltä, jos siltä tuntuu, toiset puolenpäivän aikaan. Pääasia, että työt tehdään.

Ja tuotakin tilannetta helpottaisi, jos työpaikalle ei olisi pakko saapua vain siksi, että työpaikalle on pakko saapua. Ainoa pakko olisi tehdä työt hyvin.

Tilannetta helpottaisi, jos työpaikalle ei olisi pakko saapua vain siksi, että työpaikalle on pakko saapua. Ainoa pakko olisi tehdä työt hyvin.

Onko tuo nyt niin vaikea ajatus hahmottaa? On se, se eriarvoistaa meidät, kun ennen me sentään olimme kaikki samanarvoisia idiootteja, jotka matelimme samaan aikaan työpaikalle, vaikka siinä ei olisi ollut mitään mieltä.

4 Uusi työ



Karl Marxin mukaan modernin elämän luonne on nimenomaan se, että kaikki valuu reisille.

Niinhän se on. Marxin maailmassa ensin pahat työnantajat päättivät työläisen elämästä, ja sen jälkeen yksi hyvä työnantaja päätti työläisen elämästä. Molemmissa lopputuloksena oli vie-raantumisen, kun työläisiltä riistettiin oikeus olla päättämässä työnkuvastaan ja siitä, millaisina itsensä näkevät.

Ja jos modernin elämän luonne on se, että kaikki valuu reisille, siitä seuraa, että meidän luonteemme on liian usein valittaminen siitä, millainen on modernin elämän luonne.

Jos ottaisimme vaihteeksi valittamisen sijasta lähtökohdaksi sen, että asioille, joista valittaa, voi tehdä jotain muutakin kuin valittaa niistä?

Olisiko aika, että alkaisimme suhtautua itseemme kuin aikuisiin, jotta muutkin voisivat suhtautua meihin kuin aikuisiin?

Ei se niin paljon vaatisi.

Suunnittelisimme esimiehen kanssa yhdessä, millainen on se työviikko, joka vastaa tämän päivän tarpeita ja vaatimuksia, ja josta hyötyisivät niin työntekijä kuin työnantaja. Lähtisimme tässä kasvavan riiston jne. maailmassa

Väsyttääkö? Ota 15 minuutin päiväunet ja jatka töitäsi niiden jälkeen virkistäytyneenä.

jännästi siitä, että kaikesta huolimatta voi olla ratkaisuja, joissa molemmat osapuolet hyötyisivät.

Luovuttaisiin kontrollista ja luotettaisiin siihen, että ihminen tietää, mitä tekee ja tekee sen mahdollisimman hyvin, kun hänen kanssaan on ensin yhdessä sovittu, mitä hän tekee.

Väsyttääkö? Ota 15 minuutin päiväunet ja jatka töitäsi niiden jälkeen virkistäytyneenä. Se 15 minuuttia ei ole pois keneltäkään, päinvastoin.

Oletko juuttunut työssäsi ongelmaan, josta et yksinkertaisesti löydä ulospääsyä? Unohda hetkeksi koko asia. Lähde kävelylle, mene kotiin, vie tyttäresi luistelemaan ja palaa ongelman pariin aamulla levänneenä.

Teitkö tänään kahdentoista tunnin työpäivän? Kreisii, aivosi joutuivat sellaiselle koetukselle, että huomenna kannattaa levätä, tehdä niitä työasioita, jotka eivät vaadi niin paljon aivoitasi.

Ai että et voi? Että työsi on yksinkertaisesti niin tärkeää, että et voi hengähtää hetkeäkään. *Kamoon.* Eikä ole. Mitäs se Bertrand Russell sanoikaan? Jotain siitä kuinka yksi lähestyvän hermoromahduksen merkeistä on se, että on alkanut pitää omaa työtään liian tärkeänä.

Vai sait viikon työt tehtyä kolmessa päivässä, kun sait itse päättää, miten, missä ja milloin teet ne? *Siidee.*

Ai että teet työtä näin, koska olet aina tehnyt työtä näin? Entä jos siinä juuri onkin se vika? Jos pääsisit eroon kaikista työurasi aikana oppimistasi ennakko-oletuksista ja vakiintuneista työtavoistasi, voisit alkaa tehdä työtä toisella tavalla: tehokkaammin ja siitä jopa nauttien.

Työhön ja työtapoihimme tulee asennoitua uudestaan, jotta voimme lisätä työtehoamme, saada aikaan enemmän ja uupua vähemmän.

Ai että teet työtä näin, koska olet aina tehnyt työtä näin? Entä jos siinä juuri onkin se vika?

Työtapojemme muutos ei synny hetkessä eikä trendikkäimpien taikasanojen voimasta. Se on siinä mielessä epäseksikästä, että se on kymmenien oikeansuuntaisten, isompien ja pienempien, muutosten summa, jossa työtä katsotaan myös yksilön itsensä näkökulmasta; siitä, mikä sopii kenenkin tehokkuudelle ja hyvinvoinnille parhaiten.

Eräänä tärkeänä lähtökohta on se, että esimies on esimies eikä vain näyttele esimiestä. Tämän näytelmän seurauksena me seisomme liian usein siellä metsässä ratkomassa sisätiloihin liittyviä ongelmia.

Tulevaisuuden työelämässä monet asiat voisivat olla huomattavasti paremmin, jos alkaisimme suhtautua työhömmä ja kaikkiin sen sisältämiin ennakko-oletuksiin ja reunaehtoihin vakavasti, ratkaisuja etsien, emme valittaen.

Työtapojemme muutos ei synny hetkessä eikä trendikkäimpien taikasanojen voimasta

Tai sitten voimme tehdä niin kuin aina olemme tehneet. Jatkaa hampaat irvessä vanhoja työtapojamme, koska niin olemme aina tehneet.

Silloin me tosin joudumme keksimään uuden sanan.

Japaniksi se on *karoshi*, ja se tarkoittaa liiallisesta työnteosta seuraavaa kuolemaa. Suomenkielisessä versiossa voisi käyttää joko sanaa ”väinö” tai ”linna”.