

Pääjohtajan puhe puntarissa

Pääjohtajana ensimmäistä puhettaan Maanmittauspäivillä pitäneen Arvo Kokkosen puhe oli omiaan herättämään etukäteiskiinnostusta. Saammeko muodollisen tervehdyksen vai lähdetäänkö nyt vetämään linjaa?

Saimme jälkimmäistä. Hyvä niin. Moniulotteinen puhe käsittelee varsin laajalti eri aiheita sisältäen niin yleistä kuin yksityiskohtaistakin, sekä globaalia että lokaalia. Mielenkiintoista on pohdiskelu julkisen talouden tilasta mutta myös kansainvälisestä talouden ja sen dynamiikan tarkastelu. Muutokset kansainvälisessä työnjaossa alkavat toden teolla muovata maailmaa. Työn uudelleensijoittumisen seurauksena on myös muutos kansainvälisessä arvonmuodotuksessa. Muutokset alkavat näkyä lopulta muutoksina globaalissa kulutuksessa. Jäin pohtimaan suurta tilannekuvaa meille tutuun termeihin. Olisiko niin, että sarkajaon aika on globaalissa taloudessa päättynyt. Isojakokin lienee jo varsin pitkällä? Todellista uusjakoa on vielä tuskin kuitenkaan nähty.

EROON PALVELUTASOEROISTA

Ajatuksia herättävänä yksityiskohtana jäin pohtimaan Maanmittauslaitoksen organisaattiorakenteen uudistumista. Uudistuksen yhtenä perusteena mainitaan palvelutasoerojen tasaaminen valtakunnan eri osien kesken. On luontevaa kysyä, mistä nämä palvelutasoerot ovat peräisin. Palvelujen tuottaminen voitaneen ajatella prosessina, jossa palvelutaso on prosessin tuotos tai ainakin tuotoksen mitta. Erot tuotoksessa voivat johtua (vain) kahdesta eri syystä: eroja on joko tuotantopanoksissa ja/tai prosessitehokkuudessa. Ehkä eroja on ollut molemmissa. Kuten puheessa todetaan, on tavoitteena palvelutason päivittäminen nykyisen haarukan yläpäähän.

Ehkä haasteeksi lopulta muodostuu uusien harmonisoitujen ja tasalaatuisten prosessin kehittäminen. Hajautetuilla ratkaisuilla on taipumus tuottaa muuntelua ja siten synnyttää uusia potentiaalisia parhaita käytäntöjä. Miten harmonisoidun prosessin riittävän ripeä kehittyminen turvataan?

4 %

Puheen merkittävin osuus on mielestäni sen loppupuolelle sijoittuva pohdinta siitä, miten tuottavuutta voitaisiin parantaa. Tavoitekin on annettu; tarvitaan 4 %:n vuotuinen paran-

nus. Hiukan yksinkertaistaen voidaan ajatella vaikkapa niin, että vuoden päästä pitäisi kyetä 1,04-kertaiseen tuotokseen. Jos työpäivä on tänä vuonna 7,5 h pitäisi ensi vuonna samassa ajassa tehdä 7 h 48 minuutin työt. Neljän prosentin vuotuinen tuotoksen kasvu merkitsee tuotoksen kaksinkertaistumista n. 18 vuoden välein.

Yleisellä tasolla voidaan tietysti kysyä, kuinka kauan tämä logiikan seuraaminen on mahdollista. Onko yhtälö osoittautumassa jo tätä nykyä mahdottomaksi, esim. runsaiden palkattomien ylityötuntien valossa, joista toimihenkilöiden ammattijärjestöt ovat kantaneet näkyvästikin huolta viime aikoina.

Pääasiallinen keino tuottavuuden kasvattamisessa on teollisena aikana ollut uusien koneiden ja laitteiden käyttöönotto, kuten puheessakin todetaan. Jatkossakin voidaan tässä valossa odottaa radikaaleja tuottavuushyppäyksiä. Viestin ydin ei kuitenkaan ole laiteinvestoinneissa, vaan siinä, mitä ja miten ajatella jatkuvasta parantamisesta jokapäiväisessä työssämme.

Tuottavuuden parantaminen on saanut julkisuudessa viime vuosina paljon negatiivisia kaikuja. Syynä tähän tuntuu olevan valtion tuottavuusohjelma, joka näyttää merkitsevän lähinnä väen vähentämistä. Prosessiajattelun mukaan tämä voi kuitenkin heikentää tuottavuutta. Tuottavuus on panosten ja tuotosten suhde. Prosessitehokkuuden optimikohta voi löytyä myös panosta kasvattamalla. Eikö valtionhallinnossa ole yhtään prosessia, jossa tuottavuus paranisi panoksia kasvattamalla?

On tietysti muistettava, että tuottavuuden mittaaminen on helpommin sanottu kuin tehty. Lähtökohtaisesti pitää ajatella, että tuotoksella on aina sekä määrä että laatu (kuten panoksellakin). Tuottavuus voi parantua sitenkin, että tuotoksen määrää korvataan laadulla.

Tuottavuusasia on meille kaikille erinomaisen tärkeä. Yleinen palkankorotusvara syntyy sekä teoriassa että varsin pitkälle myös käytännössä vain tuottavuuden parantumisen kautta. On siis kovin toivottavaa, että onnistumme tuottavuuden jatkuvassa parantamisessa. Miten tuo muutos sitten saataisiin tapahtumaan? Ylhäältä tulevien ohjeiden ja määräysten odottelu ja autuaaksi tekevä vaikutus on kokolailla mennyttä maailmaa.

HYVÄSTÄ PARAS

Omaan suosikkilukemistooni on jo vuosia kuulunut **Jim Collinsin Hyvästä paras**. Ne, jotka kirjan sisällön tuntevat, voivat lopettaa lukemisen tähän, sillä käsittelen lopuksi vain tämän kirjan antia. Ne, joille kirjan sisältö on tuntematon, jatkavat lukemista juonipaljustusten uhalla.

Kirja kertoo laajaan tutkimushankkeeseen perustuen siitä, miten Yhdysvaltojen parhaista yrityksistä tuli parhaita. Kirjoittajan mukaan kirjan opit ovat sovellettavissa myös julkisiin organisaatioihin, yksityiselämään tai vaikkapa vapaaehtoistyöhön. Kirja on tarjonnut minulle monta yllättävää näkökulmaa. Yksi näistä on se, että strategioiden ja suunnitelmien yms. merkitys on koko lailla toissijaista. Ratkaisevaa on se, millaisia ihmisiä organisaatiossa on töissä ja ovatko he oikeissa työtehtävissä. Vasta tämän jälkeen strategiatyöllä alkaa olla tosiasiallista merkitystä.

Toinen näkökulma on ehkä vielä kiinnostavampi. Varsin monilla organisaatioilla on periaatteessa olemassa eväät kehittyä parhaaksi, vaikka tilastollisessa mielessä parhaita ei ole kovin monta. Parhaaksi kehittyminen ei näytä vaativan mitään ylimaallisia ponnistuksia tai salattua osaamista. Oleellista on oikeiden asioiden löytäminen ja tekeminen. Konkreettisenä keinona mainitaan mm. lopettettavien tehtävien luettelon laatiminen, ts. keskittymistä niihin panoksiin, joilla on suurin merkitys tuottavuuden lisäämisessä. "Onko sinulla lopettavien tehtävien luettelo?", kysyy Collins kirjassaan.

ARI LAITALA