

HÄRKÄÄ SARVISTA

TYÖPAIKOILLA VOIDAAN PAHOIN, ainakin jos on uskomista tiedotusvälineitä. Tuoreita kokemuksia minulla ei ole oltuani vuosia eläkkeellä. Kun katsotaan eläkkeelle jäämisen syitä, esiin nousee hälyttäviä näkymiä. Mielen terveysongelmat ovat suurin syy ennenaikaiseen eläköitymiseen. Lisäksi monet kärsivät, mutta yrittävät sinnitellä.

Työntekijäjärjestö *Pardian* vuoden 2010 teemana on työhyvinvointi ja jakaminen. Sen tekemä HED-barometriksely osoitti, että työpaikoilla ei riittävän kattavasti seurata henkilöstön työssä kuormittumista eikä muutostilanteissa syntyviä ongelmia selvitetä ajoissa. *Pardian* puheenjohtaja **Antti Palola** on tästä huolissaan (*Pardia* 2/2010). Hän sanoo, että strategioita ja periaatejulistuksia on tarpeeksi ja nyt tarvitaan konkreettisia toimia. Tilanne on pahin valtionhallinnon työpaikoilla. Luulisi valtion olevan edelläkävijä ja esikuva muille mutta eipä ole. Valtion kapeaa sektorijattelua on nähty muuallakin, esim. maapolitiikassa.

Työhyvinvointi kiinnostaa myös teknologiateollisuuden yrityksiä, jotka työllistävät suoraan 250 000 ihmistä ja välillisesti jopa 600 000. 30.9.2010 esiteltiin laajamittainen hanke työhyvinvoinnin kehittämiseksi. Mukana ovat Teknologiateollisuus ry ja kaikki sen kanssa työ sopimuksia solmivat ammattijärjestöt. Tavoitteena on, että yrityksen tuottavuus, työntekijän elämänlaatu ja työuran pituus kasvavat, työnantajakuva paranee ja sairauspoissaolot, työkyvyttömyysriskit ja työtyytyttömyys vähenevät. Työurien

”Nimet muuttuu vain ja niillä peitetään, ettei mikään muutu lain, ihminen säilyy entisellään.”

pidentämisestä tulee mieleen pääministeri **Matti Vanhasen** kovia kokenut esitys yleisen eläkeiän nostamisesta. Niissä on kuitenkin ainakin vivahde-ero.

Missä lienee syy näin suuriin ongelmiin? Mä luulen vaan että johdossa,

Vapaus, Tasa-arvoisuus,
Veljeys! Mutta miten
päästään teonsanoihin?

– Stanislaw Jerzy Lec

KEKSITÄÄN LISÄÄ RUUTIA

että vika on vissiin siin, lauleli **J. Alfred Tanner** aikoinaan. Niin minäkin luulen. Työelämässä johdon asema on aivan ylivoimainen henkilöstöön verrattuna. Voisiko muutoin ollakaan? Lieneekö jokin muutos vain perusteetonta toiveajattelua?

Ei mitään uutta auringon alla, sanotaan. Muistelenpa vähän menneitä. Tulin maanmittaushommiin harjoittelijana v.1961. Valmistuttuani Polilta pääsin auskultantiksi Jyväskylän maanmittaus-toimistoon v.1965. Parin vuoden päästä jatkoin maanmittausinsinöörinä. Suomea kaavoitettiin ja rakennettiin voimaperäisesti. Töitä oli ja hengenpitimiksi maksettiin kohtuullista palkkaa. Silloin sanottiin, että valtion leipä on kapea mutta pitkä. Huomasin tekeväni urakatyötä kuukausipalkalla. Se sopi minulle.

Silloin oli töissä paljon nuorta porukkaa ja töitä tehtiin innolla ilman suuria strategioita ja visioita. Työ tekijäänsä neuvoi ja henki oli hyvä. Vain onko aika kullannut muistoni?

Maanmittauslaitoksen suuri organisatiouudistus toteutettiin 1.5.1972. Siitä alkoi voimakas kehitystoiminta. Perustettiin henkilöstölehti *Viisari*, joka voi edelleen hyvin. Koulutukseen satsattiin ja kohta tulivat virastodemokratia, työsuojelu ja työpaikkaruokailu. Virastodemokratiasta tuli mieleen vanha satu hiiristä, jotka pöhitivät, kuka panisi kellon kissan kaulaan.

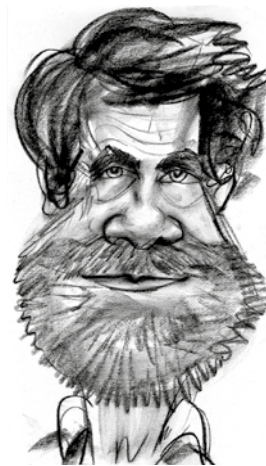
Johtamisesta alettiin puhua järjestelmällisesti. 1970-luvun puolivälissä tuli muotiin tavoitejohtaminen. Eikös tavoite ole aina ollut johtamisen ydin? Vuoden 1990 paikkeilla alkoi tulosjohtaminen, jonka myötä johtamiseen tuli uhkaile-

vampi sävy. Kohta perään syntyi arvojohtaminen. Kovaa ja pehmeää rinnakkain. Lieneekö asetelma syntynyt tahattomasti? Vanhoja *Viisareita* selaamalla huomaa, että arvokeskustelu oli vilkasta, suoraan työuupumukseen saakka. Mistä puhe, siitä puute. TYKY-toiminnan aloittaminen lienee sen seurauksia.

2000-luvun hienoja työkaluja ovat myös prosessit ja tiimit. Sanahelinää ilman oleellisesti uutta sisältöä.

Kun kovasti yritetään, voidaan onnistua, mutta se voi tuottaa myös pahimmat virheet. Hyväkin tarkoitus voi kääntyä vastakohtakseen. Eräs lääninsä päällikkö puhui lämmöllä työystävistä ja suotuisan työilmaston puolesta. Kuitenkin hänen ja erään piiri-insinöörin välillä ei ollut puhe- yhteyttä vaan asiointi tapahtui pelkästään kirjeitse. Eräs toinen päällikkö toivoi, että henkilöstö oppisi keskustelemaan asioista. Hän oli kuitenkin työpaikan ainoa henkilö, jonka kanssa ei voinut keskustella järkevästi. Mutta, niin kuin **Eino Leino** kauniisti sanoo, ei paha ole kenkään ihminen, vaan toinen on heikompi toista.

Olen tässä kirjoituksessani poiminut hallinnon sanaviidakosta muutamia. Esimerkiksi johtamistapoja löytyisi liuta lisää. Lainaan 1950-luvun suuren hitin *Istanbul* viisaita sanoja: ”Nimet muuttuu vain ja niillä peitetään, ettei mikään muutu lain, ihminen säilyy entisellään.” Lopuksi annan hyvän neuvon: liikkukaa mahdollisimman paljon. Se pitää aivot kunnossa.



Raimo Koivistoinen
raimo.koivistoinen@kolumbus.fi