

# Kohti parempaa (työ)elämää

KATRI KLEEMOLA

Helsingin design-pääkaupunkivuoden onnistumisesta voi olla monta mieltä, mutta yksi sen yksi erityisimpiä anteja oli design-ajattelun laajentaminen aivan uusille alueille. Muistan osallistuneeni mm. Helsingin sosiaaliviraston tilaisuuteen, jossa esiteltiin heidän designvuoteen liittyviä palvelumuotoiluhankkeitaan. Ehdottomasti mieleenpainuvin design-projekti oli ”925 – Redesigning the work week”, jossa tavoitteena oli tunnistaa toimistotyön haasteita ja kehittää ratkaisuja työelämän laadun parantamiseen ja työnteon ilon palauttamiseen. Projektista syntyi *Työkirja. Työelämän vallankumouksen perusteet*.

Työkirja ei ole teoreettista yksityisajattelua, vaan se perustuu vuoden mittaiseen tutkimustyöhön: kokeiluun ja haastatteluihin ja muihin työelämätkimuksiin. 925-projektissa oli mukana useita yrityksiä, joiden työntekijät käyttivät Työkirjan käytäntöjä ja työkaluja omassa työssään. Osa työkaluista hylättiin, osa pääsi mukaan kirjaan.

Työkirja on inspiroiva teos toimistotyön haasteista kärsivälle. Jätettyäni YP:n toimitussihteerin tehtävät vuosi sitten olen kohdannut uusissa tehtävissäni varmaankin useimmat Työkirjassa mainitut tietotyön kuormittavat tekijät. ”Pirstaleisuus, sekavuus ja jatkuva kiire.” Tuttua kauraa. Olen koettanut hakea ratkaisuja pienistä ja vähän suuremmistakin muutoksista työnteon tavoissa, mutta vasta Työkirja avasi silmäni kokonaisuudelle: mitä kaikkea ny-

kytyöelämässä on pielessä ja miten yksinkertaisilla asennemuutoksilla voi jo yksilötasolla saada muutoksia aikaan. Laajempaan ja pysyvämpään muutokseen tarvitaan toki työntäjienkin panosta. Yksi Työkirjan keskeisistä viesteistä on kuitenkin pysäyttävä: ei saa jäädä tuleen makaamaan ja valittamaan, että mitään ei tapahdu, kun itsekin voi tehdä paljon asioille.

Kirjoittajien mielestä työelämän ongelmien ratkaisuun tarvitaan kolme vallankumousta: mielen, mittaamisen ja johtamisen vallankumous. On ymmärrettävä, mitä tehdastyöstä ajatustyöhön siirtyminen merkitsee. On siirryttävä ajan mittaamisesta aikaansaamisen mittaamiseen. Ja on nostettava sisäisen johtamisen vaatimus ulkoisen johtamisen rinnalle.

Kenties eniten ajatuksia herättävä aloite Työkirjassa liittyy mielen vallankumoukseen. Yritämme epätoivoisesti pitää erillään työn ja vapaa-ajan, emmekä yleensä onnistu siinä. Työkirjan mielestä tuo yrittäminen pitäisi unohtaa, ja tasapainoisen elämään pitäisi panostaa kokonaisvaltaisesti. Kyseessä on merkittävä muutos ajatusmalleihin, eikä ihan helppo sellainen.

Mittaamisen vallankumous on monien työnantajien – ja miksei työntekijöidenkin – kannalta se haastavin. Lähes kaikissa työpaikoissa työtä mitataan ajassa ja asiakkaiden lasutus on tuntipohjaista. Tietotyössä tämä ei kuitenkaan ole kestävä lähestymistapa. Lopputuloksen pitäisi olla kulutettua aikaa tärkeämpää. On help-

Saku Tuominen &  
Pekka Pohjakallio  
Työkirja  
Työelämän vallankumouksen  
perusteet  
WSOY, 2012

po olla samaa mieltä siitä, että kellokortin kanssa kärvistely on jokseenkin älytöntä: kellokorttiyhdistyksessä on arvostettavaa tulla töihin ja torkkua työpöydän ääressä kahdeksan tuntia kuin työskennellä inspiroivammassa ympäristössä tehokkaasti ja tuloksellisesti neljä tuntia. Mittaamisen vallankumous olisi toki joidenkin työntekijöiden kannalta maailmanloppu: he ovat tottuneet jo vuosien ajan siihen, että ainoa, mitä heiltä edellytetään, on läsnäolo töissä.

Johtamisen vallankumous liittyy jo edellä mainitsemini yksilötason muutoksiin. ”Kun kohtaamme työpaikalla ongelman, meidän ensimmäinen reaktiomme ei ole ratkaista sitä. Sen sijaan alamme valittaa.” Niin totta! Jokaisen pitäisi ottaa vastuu omasta itsestään, työstään ja olosuhteistaan.

Miten ihmeessä nämä vaaditut vallankumoukset voitaisiin tehdä? Työkirja tarjoaa kolme konkreettista mallia työhyvinvoinnin edistämiseksi: 925-timantti, joka edistää hyvää työkuultuuria koko työyhteisössä, 1234-portaat, jotka edistävät hyvän työviikon rakentamista jokaisen työntekijän omassa työssä, sekä muutoksen kuusi-lehtinen apila, joka auttaa muutoksen toteuttamisessa.

Edellä mainittujen mallien lisäksi Työkirjassa on ns. kään-

töpuoli, johon on koottu käytännön ehdotuksia siitä, miten mallien tavoitteita voitaisiin edistää. Ehdotukset on testattu 925-projektin yhteistyöyrityksissä, joten on näyttöä siitä, että ne ainakin jossain yhteisöissä toimivat. Kirjoittajat muistuttavat, että työyhteisöt ovat erilaisia ja käytäntö, joka jossain toimii, voi jossain epäonnistua täysin.

Työkirjan hyödyt ovat ainakin itselleni ilmiselvät: se tarjoaa käytännön ratkaisumalleja ja työkaluja sekä ruohonjuurita-

son työntekijälle että työnantajalle työelämän haasteiden ratkaisemiseen. Suuri plussa ovat teoksessa viljeltävät ”mutku”-kappaleet. Kirjoittajat reagoivat siihen, mitä ennakoivat lukijan ajattelevan. ”Mutta sehän on niin vaikeaa” -ajatuksiin on tarjolla heti vastaukset ja vasta-vaatteen.

Jos Työkirjaa voi jostain kritisoida, niin sen jonkinasteisesta sekavuudesta. Sen jäsen-tely sopii hyvin kertalukemiseen, se on viihdyttävä ja visuaalinen. Työkirjaa käyttäisi kui-

tenkin mielellään nimensä mukaisesti *työkirjana*, hakuteokse-na. Yli 300-sivuisesta opuksesta on välillä hieman vaikea löytää kohtia, joiden tietää siellä olevan. Samasta asiasta puhutaan aivan eri puolilla kirjaa – hieman eri näkökulmasta. Asiasanahakemisto tai yksityiskohtaisempi sisällysluettelo ei olisi pahitteeksi.

Kaiken kaikkiaan voi sanoa, että Työkirja on jo parantanut omaa työhyvinvointiani vähintäänkin hiukkasen. Ja se on paljon sanottu.

## Närpiön malli

SIMO MANNILA

Närpiö on keskikokoinen kunta ruotsinkielisellä Pohjanmaalla, jossa puhutaan omanlais-taan paikallismurretta. Siellä oli vuonna 2011 yhteensä 9 412 asukasta, joista vieraan kielen puhujia oli 741. Tämä suhde on samankaltainen kuin kantaväestön ja maahanmuuttajien suhde Suomen suurimmissa kaupungeissa ja merkittävästi muun Pohjanmaan tason yläpuolella. Korsnäs, joka on kuitenkin neljä kertaa Närpiötä pienempi kunta, muistuttaa tosin tässä Närpiötä profiililtaan. Vieraan kielen puhujia on Närpiössä nykyään enemmän kuin suomen puhujia. Pinta-alaltaan Närpiö on suuri kunta, joka on syntynyt nyky muodossaan vuonna 1973 laajojen kuntainliitosten tuloksena.

Närpiö on tunnettu siitä, että siellä maahanmuuttajat ovat töissä ja kotoutuminen onnistunutta. Mitä tämä tarkoittaa? Miten tähän on tultu? Siirtolaisuusinstituutti on tehnyt selvityksen maahanmuuttajista ja maahanmuuton kehityksestä Närpiössä, ns. Närpiön mallista. Tutkimus perustuu tilastoihin, haastatteluihin ja suullisiin tiedonantoihin. Haastateltuja oli 21 (elinkeinoelämän edustajia, kunnan työntekijöitä, maahanmuuttajia), ja tiedonantoja saatiin kahdeksalta henkilöltä. Tapahuneella kehityksellä on kulttuurisia, työvoimapolitiisia ja hallinnollisia syitä. Lisäksi se, keitä maahanmuuttajat ovat ja miten he toimivat, on vaikuttanut merkittävästi tilanteeseen.

Markku Mattila & Krister Björklund  
Tomaatteja, teollisuutta ja monikulttuurisuutta  
Närpiön malli  
maahanmuuttajien  
kotouttamisessa  
Siirtolaisuusinstituutin  
Pohjanmaan aluekeskuksen  
tutkimuksia nro 5, 2013

Närpiöläisten vanha Amerikan-muutto on kirjoittajien mukaan tuonut ymmärrystä maahanmuuttoon – merkillistä vain on, että tällainen historiallinen muisti puuttuu suomenkieliseltä Pohjanmaalta, vaikka muuttoliike Amerikkaan oli sieltä yhtä vilkasta. Sen sijaan tuoreempi muuttoliike Ruotsiin 1960- ja 1970-luvuilla ohitetaan selvityksessä mielestä-