

Kiire yhteiskuntamme toimivuuden uhkana



Juhani Anttila,
Jorma Kajava,
Jari Pirnes,
Lapin yliopisto,
Menetelmätieteiden laitos

Tapasimme eurooppalais-kollegojamme, jotka kertoivat, että kiire työnteossa on ottanut vallan. Kun aamulla tulee kahdeksalta töihin, niin töitä jatkuu iltakymmeneen. Silti ei ehdi päivän työaikana myöhään iltaan tehdä muuta kuin kyseisen päivän kiireelliset ja pakolliset työt. Ja kiire jatkuu myös sen jälkeen. Kun henkilö poistuu työpaikalta, hän taittaa kannettavan kinaloonsa ja jatkaa työskentelyä kotonaan aamukahteen. Myös viikonvaihteessa tahtoo olla samanlaista. Kansainvälisesti verkottuneella ystävällämme on yhteistyökumppaneita ympäri maailmaa kaikilla aikavyöhykkeillä.

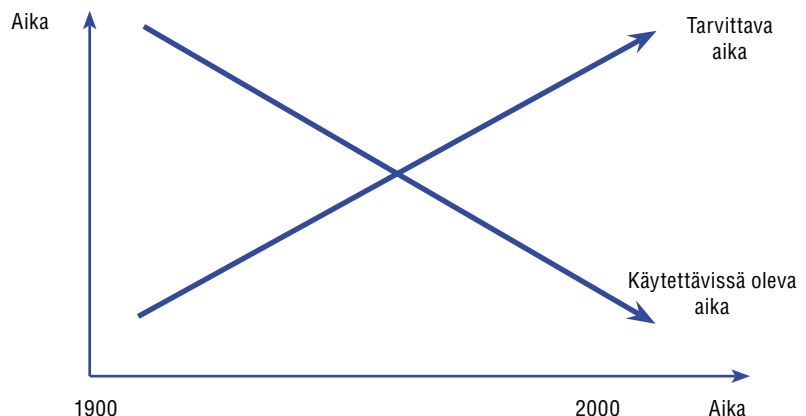
Olemme hiljattain olleet pitkällä matkoillamme Idän vanhoissa ja nykyään nopeasti kehittyvissä maissa, Kiinassa, Etelä-Koreassa ja Intiassa. Onko näistä maista jotain opittavaa kiireen suhteen? Voiko globalisaatiota olla näinkin?

Jos edellä kuvattu liittyisi jonkun yrittäjän päivän työnkuvaan, se olisi helpompi ymmärtää. Mutta kun se tapahtuu johtavassa asemassa tai huippuasiantuntijana olevalle henkilölle yliopistossa, niin se panee miettimään kiireen hintaa. Jos työpanos käytetään täysin arjen rutiinien pyörittämiseen, niin silloin ei jää aikaa uudistumiselle. Kiireisen työn rytmi pitäisi pystyä katkaisemaan ja samalla olisi pohdittava, miten toimintaa voitaisiin tehostaa tai tehdä se tekijälleen antoisammaksi.

Professori Kohonen totesi aikoinaan, että keksiminen vaatii valmistautunutta mieltä. Liiketoiminnallisesti merkittävät innovaatiot eivät synny itsestään ja yhtäkkiä, vaan asioita alinomaan pohtimalla. Jos kiire vie kaiken ajan, on turhaa odottaa myöskään mitään uusia valtauksia liiketoimintainnovaatioiden saralla. Kiire myös aiheuttaa monia vaara- ja ongelmatilanteita sekä työ- että yksityiselämässä. Kiireestä on tullut vahingollinen ja kallis tekijä yhteiskunnan kehityksessä.

Aikasaksidilemma

Professori Hans-Dieter Seghezzi St. Gallen yliopistosta on kuvannut käsitteellä aikasakset (kuva 1) inhimillisen toiminnan – ja erityisesti johtamistoiminnan



Kuva 1. Johtamisen aikasakset.

– kehittymistä ajan suhteen. Samalla hän on tuonut esille oleellisen näkökulman kiireen syntyyn vaikuttavista yleisistä syistä, jotka johtuvat työelämän sekä erityisesti organisaatioiden toimintaolosuhteiden ja johtamisen monimutkaistumisesta. Yhtä johtamistehtävää varten tarvittava aika on esimerkiksi viime vuosisadan alusta lähtien kasvanut huomattavasti, koska laitteet, järjestelmät ja ilmiöt ovat tulleet paljon monimutkaisemmiksi, ja kehitys näyttää jatkuvan samaan suuntaan. Samalla yhtä johtamistapausta kohti henkilöillä käytettävissä oleva aika on lyhentynyt huomattavasti johtuen siitä, että pitäisi ehtiä tekemään entistä useampia asioita samaan aikaan.

Aikaisemmasta järjestyksellisyydestä ja ennustettavuudesta olemme joutuneet epäjärjestykseen ja ennustamattomuuteen. Organisaatio-olosuhteet tuntuvat kaoksellisilta. Organisaatioiden liiketoimintaprosessit ovat nykyään englantilaisen tutkijan Stacey'n mukaan monimutkaisia vuorovaikutusprosesseja. Paitsi, että ilmiöt ovat luonteeltaan monimutkaistuneet ja tulleet entistä enemmän ”monitieteellisemmiksi”, niin myös niistä kommunikointi on käynyt vaikeammaksi. Kielemme on epätasällista ja erityisesti eri alojen asiantuntijoiden tuntuu olevan joskus jopa mahdotonta ymmärtää toisiaan – saati, että sitten yritysten yleisjohtajat voisivat ymmärtää asiantuntijoita. Usein tällaisissa tilanteissa esim. menettelyohjeet ja sopimuksetkin jäävät näennäisiksi ja pinnallisiksi. Ei ole aikaa paneutua asiaan syvällisemmin.

Prof. Pekka Niemi Turun yliopistosta toi esille Tieteen päivillä 2007 käsitellessään ihmisen henkisen suorituskyvyn rajoja, että ihmisen henkinen suorituskyky ja toiminta usein murtuvat juuri monimutkaisuuden johdosta, joka tarkoittaa myös suurta epävarmuutta.

Muutoksia työssä ja työympäristössä

Eräs arvostettu konsulttituttavamme totesi: ”Jotta voisin palvella asiakkaiani täysitehoisesti ja laadukkaasti, en voi varata fyysisiä tapaamisia enempää kuin neljä kertaa viikossa”. Kuitenkin, jos tarkastelemme esimerkiksi viranomaistemme ja päättäjienme päivittäistä toimintaa, he juoksevat jatkuvasti kokouksesta toiseen. Toisaalta, moniin samanaikaisiin kokouksiin ei jää aikaa



edes osallistua. Kaukana ovat kuitenkin ajat, jolloin kokouksissa tehtiin päätöksiä. Kokouksista on tullut monelle työntekijälle pysyvä työhaitta ja kokousten järjestäjille tietynlainen rituaalinen esiintymistilaisuus.

Asioiden loputon jauhaminen on varmin keino toteuttaa johtamista ilman konflikteja. Jatkuvat kokoukset ovat keino ottaa muutos haltuun ilman, että jouduttaisiin oikeasti muuttamaan mitään tai ainakaan ottamaan henkilökohtaisesti vastuuta mistään. Jatkuva palaverissa ja kokouksissa juokseminen ei välttämättä kerro tehokkuudesta, vaan näkemyksen puutteesta.

Kiireessä ihminen rasittuu ja voi uupua työteossaan, eikä työnteko tunnu enää miellyttävältä. Kiireessä myös ihmisen toiminnan rationaalinen perusta murtuu ja toiminta perustuu suoraan tunteeseen ja intuitiivisiin ratkaisuihin. Tästä on myös vaarana, että ihmisten väliset intressiristiriidat puhkeavat esiin ja työolosuhteissa työnilo järkkyy. Tästä seuraa riskejä työn onnistumiselle sekä mahdollisia ongelma- ja vaaratilanteita. Hyvin usein näiden vaaratilanteiden syyksi mainitaan inhimilliset erehdykset, jotka tosiasiallisesti monesti johtuvat juuri kiireestä.

Kiirettä ja ihmisten ajan käyttöä on tutkittu paljon. Ajankäyttötutkimusten mukaan parin viime vuosikymmenen aikana väestön vapaa-aika on lisääntynyt. Kuitenkin, kun muiden kuin työssäkäyvien, esimerkiksi eläkeläisten ja opiskelijoiden, osuus väestöstä on kasvanut, 18–64-vuotiaan väestön vapaa-aika on tosiasiaa vähentynyt. Aiemmin korkeasti koulutetuilla oli enemmän vapaa-aikaa kuin vähemmän koulutetuilla. Nykyään korkeakoulutetut ja tärkeissä asemissa

olevat tekevät pisintä työpäivää ja heillä on vähiten vapaa-aikaa.

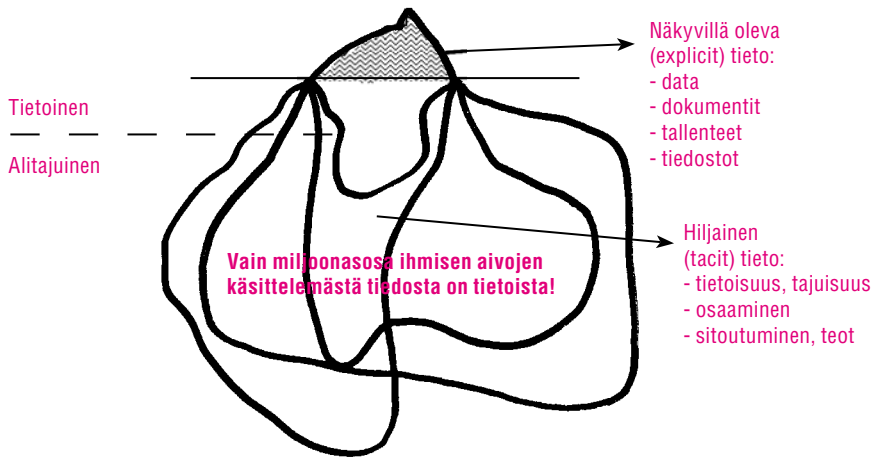
Vaikka tilastot osoittavat vuosityöajan lyhentyneen, työikäisen väestön kokonaistyöaika onkin kasvanut. Työn ja vapaa-ajan raja on hämärtynyt. Ansiotyö, kotityö ja työntekeminen toiminta sekoittuvat toisiinsa. Monet tekevät töitä kotona tai työasiat ainakin pyörivät mielessä. Joissakin ammateissa täytyy valmistautua kotona seuraavaan päivään.

Ajankäyttötutkimukset eivät osoita kiireen lisääntyneen. Kuitenkin useilla aloilla työpaineet ovat kasvaneet kohtuuttomiksi, jolloin myös palautumiseen tarvittaisiin enemmän aikaa. Työolotutkimusten mukaan työelämän kiire onkin lisääntynyt jatkuvasti vuoden 1977 jälkeen. Korkeasti koulutetut kokevat useammin aikapulaa. Aikapula on suurimmillaan 30–40-vuotiailla. Korkeasti koulutetut tekevät samanaikaisesti enemmän asioita kuin muut. Tutkimukset osoittavat, että suomalaiset ovat EU:n kiireisimpiä. Meistä 32 prosenttia on vastannut haastattelututkimuksissa, ettei työntekoon ole tarpeeksi aikaa.

Kun on kiire, etsitään monesti ajan käytön tehostamisratkaisuja: asiat tehdään nopeammin, korvataan aikaa vievää toimintoa sellaisella, josta suoriutuu nopeammin, tehdään monia asioita yhtä aikaa tai suunnitellaan tekemisille tiukka aikataulu. Näistä kuitenkin usein seuraa kiireen tunnun lisääntyminen ja elämän kaventuminen.

Onko kiire menestymistä?

Myös aikaan liittyvät asenteet ovat muuttuneet. Puhe kiireestä on yleistynyt viime aikoina. Kiireestä on tullut menestyksen mittari. Kiireestä on tullut yleisselitys,



Kuva 2. Tiedon lajit liiketoimintaprosesseissa.

jonka taakse voi paeta kunniallisesti. Korkeasti koulutetut tekevät pitkiä päiviä siksi, että heidän työnsä on kiinnostavaa, mutta myös siitä syystä, että pitkillä työpäivillä on nykyään korkea status.

Taloudellinen kilpailu on koventunut ja henkilöstön vähentäminen työpaikoilla on merkinnyt työn kasautumista yhä harvemmille. Työntekijöiden paineita lisää turvattomuudentunne, kun ei ole varmuutta oman työn jatkumisesta.

Erityisesti kiireen aiheuttajana näkyy henkilöstön riittämättömyys työmäärään nähden. Ankaruus tulospilvillä ja työlle omistautumisen pakko johtavat helposti uupumiseen.

Samalla myös muut työelämän kielteiset piirteet, kuten epävarmuus ja odottamattomat muutokset, ovat lisääntyneet ja erityisesti ylemmillä toimihenkilöillä esiintyy keskimääräistä enemmän stressioireita ja työuupumuksen pelkoa.

Työuupumuksen taustalla on useimmiten työn määrällinen tai laadullinen ylikuormitus. Jos työn vaatimukset ylittävät jatkuvasti henkilön voimavarat, voi tästä aiheutuva stressi johtaa vakavaan uupumukseen. Henkilö kokee tällöin yleisiä ja pitkäaikaista väsymystä, joka ei katoa edes vapaa-aikoina. Työuupumukseen taipuvainen henkilö on usein ahkera ja työhönsä voimakkaasti sitoutunut, mistä syystä hän helposti vaatii itseltään liikaa ja ottaa kantaakseen liian paljon vastuuta. Uupunut henkilö alkaa suhtautua kyynisesti työhönsä, ja siitä katoaa ilo ja mielekkyys. Ammatillinen itsetunto heikkenee ja henkilö alkaa pelätä, ettei enää kykene selviytymään työstään. Tämä tunne tuo lisää tyytymättömyyttä, ahdistuneisuutta ja erilaisia fyysisiä ongelmia. Myös ihmissuhteet kärsivät.

Jatkuva kiire on nykyaikaisen länsimaisen yhteiskunnan tuotos. Tämä kiire syntyy usein siitä, että tiedonvälitys on nopeutunut, ajanmittaus ja aikataulut tarkentuneet ja kilpailu kasvanut. Aikataulujen tarkentuminen on taas lisännyt kiirettä siten, että tavoitteille asetetaan entistä tarkemmat aikarajat. Myöhästyminen näihin rajoihin nähden koetaan entistä helpommin. Erityisesti monet keskiluokasta ovat tietotyön puristuksessa. Tekniikka kuormittaa havaintokykyämme. Tietotekniikka ei ole ratkaissut ongelmia, vaan on tuonut lisää myös uusia ongelmia. Jos sähköpostiohjelma hälyttää jokaisesta saapuneesta viestistä, ei varsinaiseen työhön pääse keskittymään. Sähköpostiviestin jälkeen kestää yli minuutin päästä työssä vauhtiin. Tutkimusten mukaan toimistotyöläisen tyypillinen keskeytymätön työaika on nykyään vajaa varttitunti. Keskeytykset stressaavat aivoja. Mitään ei tunnu saavan kunnolla loppuun.

Työn kehittämisessä tarvitaan uusia ratkaisuja

Työelämän uudistamishankkeet eivät ole lisänneet työntekijöiden hyvinvointia eivätkä työssä jaksamista. Tutkimuksissa on raportoitu toimialasta riippuen myös kiireen, ahdistuksen ja pahoinvoinnin lisääntymistä. Moni puurttaa töitään yksin ja vanhanaikaisten ja tehottomien toimintamallien puristuksessa. Jopa joka neljäs paiskii ylitöitä ilmaiseksi. Moni ei ilkeä tunnustaa piiloilytyön tekemistä edes itselleen. Kiireen johdosta ei myöskään työn tuloksista ehditä nauttimaan.

Organisaatioissa pohditaan nykyään paljon liiketoimintaprosessien tehostamista mm. piirtämällä laatikkokuvia prosessitoiminnoista ja niiden yhteenliittymisistä. Liiketoimintaprosessi voidaan kuitenkin nähdä jäävuoren kaltaisesti, jossa ulkoisella ja kaikille näkyvällä osalla toteutetaan liiketoiminnan vaatimuksia ja tarpeita (kuva 2). Tätä osaa hallitsee normaalisti eksplisiittisesti dokumentoitu tieto ja informaatio (explicit knowledge), esim. sopimukset, ohjeet, jne., jotka korostuvat erityisesti länsimaisessa toiminnassa. Prosessien toimintaan liittyy kuitenkin myös hiljaisen tiedon (tacit knowledge) alue. Monesti tässäkin kiinnitetään huomiota vain tiedostetulle (conscious) esim. tunneälykkyyden (emotional intelligence) alueelle, mutta erityisesti kiireen yhteydessä myös hiljaisen tiedon tiedostamaton (subconscious) alue on tullut hyvin merkittäväksi. Ihmisten sisäinen mentaaliprosessi koskee erityisesti arvoja ja arvostuksia. Jos ihmisellä on paha olla mentaalisesti, se myös saa aikaan haitallisia vaikutuksia ja jopa vaaratilanteita ”julkiprosessissa”.



Mitä on työ?

Kiire voi murtaa ihmisten toiminnan rationaalisen perustan. Silloin on mahdollista, että toimintaa ohjaavat yhä voimakkaammin tunteet ja intuitiiviset ratkaisut. Tämä voi aiheuttaa myös ihmisten välisiä intressiristiriitoja ja työn ilon järkkymistä. Kuitenkin työn ilo on perustavaa laatua oleva näkökulma kaikessa työnteossa. Kansainvälisesti arvostetut tutkijat ovat pyrkineet vastaamaan kysymykseen siitä, mitä työnteko oikein on. Esimerkiksi japanilainen professori Kondo referoi amerikkalaisiin ja japanilaisiin tutkimuksiin. O'Toole USAsta totesi, että työ on toimintaa, joka tuottaa jotakin arvoa muille ihmisille. Japanilainen Nishibori lisää tähän, että ihmistyö sisältää 1) luovuuden ilon (liitettyä ajatteluun), 2) fyysisen toiminnan ilon (liitettyä fyysiseen työhön) ja 3) sosiaalisuuden ilon (liitettyä niin jaettuun mielihyvään kuin piinaankin yhdessä työtovereittensa kanssa). Intialaisessa johtamisajattelussa työ ymmärretään Someswaranandan mukaan palvelutoimintana muiden ihmisten ongelmien ratkaisemiseksi.

Yrityksissä ei ole aikaa ajatella. Näyttää siltä, että myös muut organisaatiot ovat mukana samanlaisessa kehityksessä, jopa yliopistotkin. Vaarallista on, jos kiireeseen yhdistyy valta. Silloin vaikutukset kohdistuvat laajalle. Näyttääkin, että kiireestä on tullut ”hovikelpoinen” selitys, kun asioissa ei ole oikein onnistuttu. Kiireen kohtaaminen voi myös johtaa voivotteluun. Toisaalta sen puitteissa on syntynyt myös uutta liiketoimintaa. Think Tank (ajatushautomo) -liiketoiminta on uusinta bisnestä, jolla pyritään auttamaan yrityksiä ja viranomaisia heidän kiireessään tarjoamalla palveluna ajattelua toisten puolesta.

Miten hallita kiirettä organisaation johtamisessa?

Liike-elämän johtamisessa on tunnusomaista, että päätöksiä ja toimenpiteitä on pystyttävä tekemään nopeasti. Jos päätöksentekijä ei ole ehtinyt etukäteen pohdiskella tilannetta, niin kiireessä on mahdollista menettää myös intuitio asiasta.

Kehitys kiireen suhteen näyttää väijäämättömältä ainakin liiketoiminnoissa ja niiden johtamisessa. Siitä voi päästä irti vain kokonaan toisenlaisella käyttäytymismallilla. Englantilainen tutkija



Zohar on esittänyt, että jotta todella ehdittäisiin toimia kiireisessä tilanteessa, täytyy paradoksaalisesti pysähtyä. Silloin saadaan aikaa ajatella ja ymmärtää tilannetta ja valmiudet nopealle toiminnalle. Tällöin voidaan ajatella ja ymmärtää tilanne kokonaisuudessaan. Voidaan nähdä, miten kasvava kiire vaikuttaa koko toimintaan haitallisesti ja voi suorastaan pysäyttää ajattelemisen ja samalla lamauttaa tilanteen ymmärtämisen. Organisaatioiden toiminnan perustana on toimijoiden ajattelu ja heidän kollektiivinen mentaalijärjestelmänsä. Toiminnan systeemisen kapasiteetin perustana on, että on aikaa. Tähän sisältyvät mentaalit mallit ja järjestelmät sekä koko yrityksen kollektiivinen muisti.

Miten sitten tällainen toimintamalli voitaisiin saada aikaan kiireisillä yritysjohtajilla?

Tuhansia vuosia sitten Kiinassa Latse runossaan numero 26 antoi ohjeen tilanteen hallitsemiseksi:

*”Raskas on kevyen perusta;
rauhallisuus on kiihkeyden herra.
Siten ylimys vaeltaa koko päivän,*

mutta ei jätä kuormavaunujaan.

*Vaikka näyt ovat loistavat,
hän istuu tyynesti ja häiriitymättä.
Kuinka sitten kymmentuhannen
valjakon herra suhtautuisi kevyesti
toimiinsa Taivaan alla?*

*Jos hän toimii kevyesti, hän menettää
perustan; jos hän on kiihkeä, hän
menettää herruuden.”*

Runon sanoma on, että tulee löytää ymmärrys tilanteeseen toimijan omassa mielessä, jonka jälkeen on mahdollista toimia rauhassa nopeastikin.

Yritystoiminnassa tarvitaan oikeaa tietoa oikeaan aikaan

Yritystoiminta ja erityisesti organisaatioiden johtaminen edellyttävät monilta aihealueilta syvällistä osaamista ja tietoa. Tällaisia tärkeitä aihealueita ovat mm. turvallisuus, laatu, henkilöstön kehittäminen/kehittyminen. Jos yrityksessä ei kuitenkaan ehditä paneutua asioihin ja niiden perusteisiin riittävän syvällisesti, yritykset ajautuvat tehottomaan ja jopa haitalliseen johtamiskehitykseen, jonka

tyypillisenä piirteenä on, että: a) joko asioiden annetaan ajautua itsestään ja ollaan hiljaa ja odotetaan, ettei mitään hankalaa tapahtuisi, b) tai asioita toteutetaan pinnallisesti kyseenalaisten ostettujen ”asiantuntijoiden” avustamana.

Kiireen johdosta yritykset menettävät oman identiteettinsä. Myöskään innovatiivisuuteen ei ole aikaa – yritysten innovatiivisuuden lähteet kuihtuvat. Arvostetun tohtori Demingin mukaan menestyksekkään yritystoiminnan edellytyksenä on syvälinen tietämys, ”Profound knowledge”, yrityksen kokonaisvaltaisesta toiminnasta yritys ympäristössään ja toimijaosapuolista sekä asioiden vaihteluista, muutoksista ja kehittämisestä. Lopulta myös luonnollinen operatiivinenkin toiminta häiriintyy.

Suomessa monet asiat ovat yritysten ja valtion organisaatioiden näkökulmasta asianmukaisesti hoidettu. Kuitenkin on myös asioita, jotka ovat ajautumassa itsestään ilman, että asianomaiset henkilöt puuttuisivat niihin. Toisaalta on myös asioita, joita toteutetaan pinnallisesti ymmärtämättä niiden syvällisempiä ja laajoja vaikutuksia. Ajankohtaisia esimerkkejä ovat mm.: yliopistojen ”laatu-järjestelmät”, valtion virkamiesten uusi palkkausjärjestelmä, EU:n perustuslaki, tietoturvatyö teknisinä yksityiskohtina.

Jos joku hanke tiedetään mahdottomaksi, turhaksi tai tarpeettomaksi, miksi kenelläkään ei ole rohkeutta pysäyttää sitä?

Kaupalliselta pohjalta toimivan yrityksen täytyy ottaa huomioon tuotteensa kuluttajan tai käyttäjän tarpeet ja odotukset tai muuten se lakkaa olemasta. Tämän ratkaisevan tekijän puuttuminen vaikuttaa moniin julkisen sektorin organisaatioiden toimintaan. Vasta viime vuosina julkisella sektorilla on alettu ymmärtämään, että myös heidän tehtävänsä on tuottaa tuotteita käyttäjille ja kuluttajille. Jos julkiset sektorin organisaatiot ovat kokonaan monopoliasemassa, vaarana helposti on, että ne voivat siirtää kaikki tuotantokustannuksensa suoraan tuottamiensa lopputuotteiden hintoihin. Tällöin erilaiset hallinnon tehostamishankkeet johtavat usein vain turhan hallinnon lisääntymiseen ja sen myötä kiireiseen puuhasteluun.

Uhia yhteiskunnalle

Marraskuussa 2006 järjestimme seitsemännen kerran Tietoturva ja Laki



seminaarin Lapissa. Seminaarin väliajoilla syntyi useita tärkeitä keskusteluja. Kun tuli puhe tietoturvaan liittyvistä vahingoista ja niiden syistä, useat asiantuntijat tunnustivat, että kiire on kaikkein vakavin syy tietoturvaongelmiin. Kun ei ole aikaa hoitaa asioita kuntoon, myös vahingot pääsevät sattumaan. Kiire tuli myös esille vakavana syynä viime syyskuussa Rovaniemellä järjestetyssä kansainvälisessä kriisinhallinnan seminaarissa. Usein syynä vahinkoihin on inhimillinen erehdys. Oliko näin esimerkiksi Libanonissa viime vuonna, kun Israelin pommituksessa YK:n kohde ei ollut merkitty karttaan. Tässä onnettomassa operaatiossa myös yksi suomalainen rauhanturvaaja kuoli.

Kiireestä ja vääristä rutiineista on muodostumassa koko yhteiskuntamme kannalta pysyvä uhka. Tosiasiat olisi syytä tunnustaa ja ryhtyä tekemään ”oikeita” asioita. Innovaatiot tulee tuoda esiin ja niitä tulee tukea. Oravanpyörästä on hypättävä pois. Nyt tarvittaisiin paljon siviilirohkeutta tunnustaa tosiasiat ja suunnata aktiviteetit kohti todellisia haasteita.

Uhat on torjuttava

Mitä tarvitaan uhkien torjumiseen? Ensin on selvitettävä, mitä riskit ovat. Sitten on päästävä käsiksi riskien hallintaan asianmukaisilla keinoilla, selvitettävä torjuntakeinot ja käytettävissä olevat resurssit. Uhkien torjunnassa tarvitaan jotakin uutta korvaamaan vanhentuneet menetelmät. Uusien keinojen tulisi nojautua luovuuteen sekä määrätietoiseen kehittämiseen ja tutkimukseen.

Uusilla menetelmillä tulisi pyrkiä strategisesti suunnattuun eri osa-alueiden verkostomaiseen tietointensiiviseen yhteistoimintaan. Aikasaksien sanoma on, että ilmiöt kehittyvät jatkuvasti yhä monimutkaisemmiksi. Ongelmien ratkaisuun ei myöskään ole yhtä vaihtoehtoa. Kun on useita vaihtoehtoisia ratkaisuja, ei ole itsestään selvää, mitä niistä lähde-tään toteuttamaan. Merkittävää on tässä se, kenellä on valta tehdä päätöksiä. Valtakin on kaksiteräinen asia. Ihmiset eivät sitoudu sellaisiin ratkaisuihin, joita toteutetaan voimalla ottamatta heidän ajatuksiaan huomioon. Ihmisten sitoutuminen vaatii aikaa.

Kiirettä vastaan ymmärryksellä

Vanhoista kiinalaisista taistelutaidon opettajista SunTzu neuvoi, että taistelun voittamiseksi ei pidä hyökätä vihollista vastaan, vaan vihollisen suunnitelmaa vastaan. Nykyaikana joudutaan kysymään, kuka on vihollinen ja mikä on tämän suunnitelma. Bisnesmaailmassa tilanne on usein kärjistynyt niin, että kilpailija koetaan viholliseksi. Tämä on vastoin niin vanhoja kuin modernejakin periaatteita, joilla pyritään verkostomaiseen win-win-yhteistyöhön. Vihollinen olet sinä itse omine piintyneine ajatuksinesi, periaatteinesi ja toimintatapoinesi. ne pitäisi voittaa. Pääasia on kehittää itseään, kehittää omaa toimintaansa kyvykkääksi.

Sovellettuna moderniin joukkueurheilun se tarkoittaa, että tavoitteena ei ole voittaa kilpailijaansa vaan itsensä. Tärkeintä on voittaa omat piintyneet ajatuksensa ja haitalliset rutiinit.

Vanha intialainen Bhagavad-Gita -sånoma Krisnalta sotapäällikkö Arjunalle kuului: ”Sinun pitää tehdä velvollisuutesi. Sinun velvollisuutesi sotilaana on voittaa taistelussa vihollisesi, vaikka ne olisivat läheisiä sukulaisiasi. Tämä tarkoittaa, että sinun on tuhottava vanhat ja tehottomat toimintatapasi, jotta voisit saavuttaa menestyksen.”

Ymmärtämisellä uusiin tavoitteisiin

On syytä kuunnella englantilaista Zoharia, kun hän sanoo: ”Pitäisi pysähtyä ajattelemaan”. Historiallisista ajattelemaan pysähtyjistä Arijunan tapaus tuo esille, että yritysjohtajan velvollisuutena on panna asiat kuntoon.

Voivottelun sijaan on syytä yrittää ymmärtää. On selvää, että työvoima loppuu, kun ei ymmärretä tehdä oikeita asioita oikein. Niukentuneet resurssit korostavat kiireen vaikutusta. Kun tehdään tulevaisuuteen kantavia päätöksiä, on ainakin päättäjien ymmärrettävä ja sitouduttava pitkäjänteisesti. Heillä tulee olla aikaa ajatella. Yritysten johto on tässä avainasemassa. Asiat on pantava kuntoon ja sitä kautta avattava uudet mahdollisuutemme.

Lähteet

1. Bhagavad-Gita, Herran laulu, Gaudeamus, Helsinki 1975.
2. Deming W.E, The new economics, MIT, Cambridge 1993.
3. Goleman D, Tunneäly, Otava, Helsinki 1997.
4. Hara M, Kiire tekee meidät tärkeiksi, Kotimaa 2000.
5. Kerttula S, Kun on kiire, Tieto aika, Tilastokeskus 11/2004.
6. Kondo Y, Human motivation, 3A Corporation, 1989.
7. Knight S, NLP at work, Nicholas Bradley Publishing, London 2002.
8. Laotse, Tao Te Ching, käänös Pertti Nieminen, Tammi, Helsinki 1986.
9. Niemi P, Henkisen suorituskyvyn rajat, Tieteen päivät ”Rajalla”, Helsinki 2007, <http://kraken.it.helsinki.fi/ramgen/TP2007/19452.rm> .
10. Saaristo T, Taikasanat, eli miksi antaisin anteeksi, Dialogia, Vantaa 2000.
11. Seghezzi H. D, Europe as Part of the Triad, In Juhani Anttila (ed.), Proceedings of the EOQ 93 World Quality Congress Vol. 1, Helsinki 1993.
12. Siltala J, Työelämän huonontumisen lyhyt historia, Otava, Keuruu 2004.
13. Someswarananda, Business management. The Gita way, Jaico Publishing, Mumbai 2005.
14. Stacey R. D, Organizations as complex responsive processes of relating, Journal of Innovative Management Vol. 8 No. 2, Salem USA, Winter 2002/2003.
15. STTK, Työelämän uudistaminen, Työpaikkaväkivalta, Kiire ja työuupumus, <http://www.sttk.fi/fi/aineisto/uupumus> .
16. Sun Tzu, Sodankäynnin taito, käänös Matti Nojonen, Gaudeamus 2005.
17. Suomen mielenterveysseura, Mielenterveys ja elämän kulku, Ongelmat ja häiriöt, Hälytysmerkkejä, Kuristaako kiire? <http://www.mielenterveysseura.fi>
18. Zohar D, Rewiring the corporate brain, Berrett-Koehler Publisher, San Francisco 1997.



SÄHKÖTURVALLISUUDEN EDISTÄMISKESKUKSEN AVUSTUKSET

Sähköturvallisuuden edistämiskeskus on sähköalan järjestöjen perustama yleishyödyllinen yhdistys, jonka tavoitteena on edistää sähkön ja sähkölaitteiden turvallista käyttöä tuottamalla ja julkaisemalla neuvontaan ja opetukseen tarvittavaa materiaalia sekä tukemalla avustuksilla sähköalan turvallisuuteen, standardisointiin, energiansäästöön, koulutukseen, tutkimukseen ja tuotekehitykseen sekä ympäristökysymyksiin liittyvien hankkeiden toteuttamista. Vuosittain avustuksia on myönnetty 250.000 – 300.000 euroa.

Vuoden 2007 avustukset julistetaan nyt haettavaksi. Avustusta haetaan määrämuotoisella hakemuslomakkeella, joka on saatavissa yhdistyksen www-sivuilta osoitteesta: www.sahkoturva.info. Lomakkeen voi joko tulostaa tai täyttää ruudulla ja lähettää sähköisessä muodossa. Www-sivuilta löytyvät myös tarkemmat ohjeet avustuksien myöntämisperusteista. Hakemusten tulee olla perillä 15.3.2007 mennessä.

Postitse lähetettäessä osoite on:

Sähköturvallisuuden edistämiskeskus ry, Särkiniementie 3, 00210 Helsinki
SÄHKÖTURVALLISUUDEN EDISTÄMISKESKUS RY