

# Maailman paras työelämä?

**Kun oppiminen poistuu työpaikan ovesta, merkityksettömyys kävelee sisään samalla avauksella.**

**MILTÄ SUOMALAINEN TYÖELÄMÄ** voisi näyttää parhaimmillaan? Pohdimme tätä kysymystä kollegani Mika Pantzarin kanssa joitakin vuosia sitten. Kykenimme näkemään kehityskulun, jossa suomalainen työelämä voisi olla huomattavan palkitsevaa, innostavaa, jopa maailman kärkiluokkaa. Myöhemmin havaitsimme, että työministerikin asetti työelämän globaalin tai ainakin Euroopan laajuisen kultamitalin maallemme tavoitteeksi.

Minkälaisen harjoituksen Suomi sitten tarvitsee ollakseen työn laadun edelläkävijä? Mikä estää tai edistää edelläkävijyyttä?

**SUOMEN KANNALTA** on otollista, että täällä työ on jo varsin tietokeskeistä. Työn murros vie kohti aikaa, jolloin tietotyö vapauttaa itsensä aiempaa parempaan tuottavuuteen ja sosiaalisempiin työn käytäntöihin. Samalla vapaus valita, missä rytmisä ja ympäristössä työtään tekee, kasvaa.

Korkea sivistystaso ja laajasti käytössä oleva teknologia, tasavertaisesti mahdollisuuksia tarjoava koulutus ja myöhään purkautunut yhtenäiskulttuuritausta luovat hyvän pohjan uuden työn kokeiluihin. Samoin yrittäjyyden määrällinen kasvu ja yrittäjämäisesti organisoitun työn lisääntyminen osoittavat, että uuden työn pelisääntöjä on alettu ymmärtää.

Suomi on myös onnistuneesti vallannut asemia peliteollisuuden maailmankartalla, mutta keskeistä ei kuitenkaan ole liiketoiminnan menestys tällä toimialalla. Olenaisempaa on, että pelaamisen logiikan ja oluttuvuuksien tuntemus on Suomessa laajalle levinnyttä. Tulevaisuudessa työn ja pelaamisen sulautuminen tarkoittaa etulyöntiasemaa niille, jotka ennakkoluulottomasti uudistavat työn käytänteitä pelimaailman(kin) opein.

**MIKÄ SITTEEN ESTÄÄ** tai hidastaa uuden työn järjestystä Suomessa? Tehtävää riittää. Työpahoinvointi on mitattavaa ja mittavaa. Surulliset luvut eivät kerro liiasta muutoksesta työelämästä, vaan sen puutteesta. Monilla työpaikoilla uuden työn käytänteiltä suojaudutaan täydellisessä siilipuolustuksessa. Moni suomalainen johtaja uusintaa vaatimatonta tuottavuutta tutuin johtamisopein mieluummin kuin tavoittelee supertuottavuutta uusien pelisääntöjen avulla.

Johtajan otsassa on aina *parasta ennen*-päivämäärä, jota pitää varsinkin tässä ajassa siirtää aktiivisesti eteenpäin. Liian harva siirtää. Työympäristöjen kehittyminen on kovin varovaista, vaikka fyysinen ympäristömme antaa työpaikan todellisesta luonteesta aina oikeamman kuvan kuin abstraktit strategialinjaukset. Keskimäärin työpaikkojen olemus viestii siitä, ettei siirtymisestä pelloilta tehtäisiin ole sittenkään kovin pitkä aika.

**SUURIMPIA YKSITTÄISIÄ KYSYMYKSIÄ** työn kaikkinaisen paranemisen tiellä on pyrkimys tehdä kaikesta katkeamatonta, lineaarista, pysyvää ja muuttumatonta. Uuden työn järjestys tarkoittaa lineaarisen muuttumista rytmikkääksi, pysyvän katkelmalliseksi sekä sitä, että muutos itse muuttuu työn elimelliseksi osaksi.

Sitä ei tarvitse pelätä, sillä muutosta kutsutaan oppimiseksi. Hyvän työn keskeinen piirre on kaikkien kaipaama merkityksellisyys. Kun oppimista tapahtuu päivittäin, ei merkityksellisyyttä tarvitse työstä erityisemmin etsiä. Mutta kun oppiminen poistuu työpaikan ovesta, merkityksettömyys kävelee sisään samalla avauksella.

Matka maailman parhaimpaan työelämään kannattaa aloittaa siitä, että oppimisen ja kasvun kokemus on osa päivittäistä työtä.

ILKKA HALAVA ON TULEVAISUUDENTUTKIJAJA YRITYSVALMENTAJA. HÄN TOIMII TYÖELÄMÄN KEHITTÄMISEEN ERIKOISTUNEEN PRIME FRONTIER OY:N TOIMITUSJOHTAJANA.

LAURA TORRKELI