

**Aki Ahlroth**

---

# **JÄRKYTÄ AVOIMUUDELLA**

---

Silmät avaavia ja vähän kiusallisiakin  
näkökulmia työelämään ja johtamiseen

Alma Talent  
2017 Helsinki

Copyright © 2017 Alma Talent Oy ja Aki Ahlroth

ISBN: 978-952-14-2922-4

ISBN: 978-952-14-2923-1 (sähkökirja)

ISBN: 978-952-14-2924-8 (verkkokirja)

Kansi: Tiina Haavistola

Kannen kuva: Alekski Tikkala

Taitto & tekstaukset: Taru Tarvainen

Paino: BALTO print 2017, Liettua

*Anna palautetta kirjasta: [protoimitus@almamedia.fi](mailto:protoimitus@almamedia.fi)*

# LAUTASLIINA, JOKA MUUTTI ELÄMÄNI

---

On uudenvuodenaatto vuonna 2013. Istun ruokapöydän ääressä ja katson edessäni olevaa lautasliinaa, johon olen hetkeä aiemmin kirjoittanut kuulakärkikynällä sanan ”avoimuus”. Haron hiuksiani hermostuneesti, jähmetyn muutamaksi sekunniksi ja vedän viivan sanan päälle. Lasken kynän pöydälle ja huokaisen syvään.

Seurueeni puheensorina muuttuu korvissani kakofoniaksi uppouduessani omaan maailmaani. Tuijotan lautasliinaa hetken, kunnes nappaan kynän jälleen käteeni ja kirjoitan yliviivaamani sanan alapuolelle ”järkytä avoimuudella”. Hetki tuntuu taianomaiselta tavalla, jota on mahdotonta pukea sanoiksi.

Palataanpa lokakuuhun 2012. Silloinen työnantajani oli juuri listautunut pörssin First North -markkinapaikalle. Työpaikan sisäisessä Yammer-keskustelussa eräs työntekijä esitti kysymyksen, jota kaikki olivat odottaneet: tuleeko meistä sieluton pörssiyhtiö? Aluksi naurahdin lapsellisena pitämälleni ulostulolle, mutta myöhemmin aloin itsekin pohtia samaa.

Kylmä hiki nousi otsalle. Huoleni koski ennen kaikkea sitä, mitä listautuminen merkitsisi yrityksen keskeisen arvon, avoimuuden, kannalta. Alkaisimmeko polkea arvojamme ja selittää avoimuuden puutetta julkisen yhtiön toiminnalle asetetuilla rajoitteilla? Skenario oli pelottava mutta jäi onneksi toteutumatta.

Vuoden 2013 alussa vedin yhtä yrityksen liiketoimintayksiköistä. Uralleni on ollut tyypillistä se, että opittuani jonkin työtehtävän se on viety minulta pois ja annettu tilalle uusi. Niin tälläkin kertaa. Maaliskuussa 2013 työtehtäväni muuttuivat, kun sain vastuulleni yrityksen kulttuurin kehittämisen.

Vuosi oli hyvin mielenkiintoinen ja saimme hämmästyttävän paljon aikaan. En ole sittemmin nähnyt niin suurta omistautuneisuutta ja intohimoa, jota pääsin tuolloin todistamaan. Teimme töitä ilman ulkopuolista kontrollia ja luovuutemme saavutti uuden ulottuvuuden. Kaikilla osallistujilla oli palava halu rakentaa vielä entistäkin parempi työpaikka.

Loimme hurjan määrän erilaisia johtamista ja työntekijäkoke-  
musta tukevia käytäntöjä sekä järjestimme työntekijöillemme eri-  
laisia tapahtumia päät märkinä. Kehittämistyön etenemistä seurattiin modernisti Kanban-työkalulta. Runsaassa kuudessa kuukaudessa olimme synnyttäneet yli sata uutta käytäntöä. Työryhmässä filis oli korkealla ja nauru raikasi.

Kaikki kuitenkin romahti marraskuussa 2013 saatuaani sähkö-  
postiini epämieluisan viestin. Teettämämme henkilöstötutkimuk-  
sen mukaan luottamus johtoa kohtaan ei ollut ponnisteluistamme  
huolimatta parantanut vaan jopa heikentynyt edellisestä vuode-  
sta. Kävin tunnissa läpi koko tunneskaalan; itkin, nauroin ja kiroilin  
vuorotellen.

En kyennyt lähtemään seuraavana päivänä töihin vaan jäin sän-  
kyyn makaamaan. Ärsytti ja hävetti. Maanantaina menin esimieheni  
juttusille, ja me molemmat totesimme, että perseellenhän se meni.  
Syyllisen etsimiseen ei tarvinnut käyttää aikaa, koska kerroin sellai-  
sen löytyneen edellisestä aamuna kylpyhuoneeni peilistä.

Tulkintani mukaan epäonnistumisen tärkein syy oli keskittymi-  
nen liian moneen asiaan samanaikaisesti. Kun pyrkii muuttamaan  
organisaatiokulttuurin puolesta vuodessa, joutuu väistämättä pet-  
tymään. Muutosta yritettiin saada aikaan liian nopeasti ja liian mo-  
ninaisin keinoin. Unohtaen sen, mikä todella oli tärkeää.

Esimieheni oikeaksi osoittautuneen näkemyksen mukaan teimme  
asioita, jotka palvelivat jo entuudestaan tyytyväisiä henkilöitä. Tyy-

tymätön osa henkilöstöstä pysyi tyytymättömänä. Jos työntekijän arkinen työ ei toimi tai tue oppimista, hän tuskin haluaa kilistellä kuohuviinilaseja työpäivän päätteeksi.

Joululoma tuli tarpeeseen. Lopetin itseni ruoskimisen ja päätin näyttää osaavani tehdä myös oikeita valintoja. Tein elämäni ensimmäisen uudenvuodenlupauksen. Lupasin, että vuonna 2014 keskittyisin vain yhteen isoon asiaan, jonka oli määrä ohjata kaikkea toimintaani. Lupaus sai lopullisen muotonsa uudenvuodenaattona – kirjoittaessani sen lautasliinaan.



Tähän kirjaan on koottu johtajuuden ja työelämän epäkohtia käsitteleviä ajatuksiani vuosilta 2014–2016. Nämä vuodet olivat ammatillisessa mielessä elämäni parhaimmat, vaikken välttynyt harha-askeliltakaan. Häpeästä luopumisen kautta syntynyt oivallus ja järkyttävän avoimuuden ilosanoman pidäkkeetön julistaminen ovat tuoneet elämälleni kokonaan uuden merkityksen – missionkin.

**Kirjani on suunnattu kaikille teille,  
jotka olette kyllästyneet käden-  
lämpöisiin mielipiteisiin ja ajatukseen  
siitä, että työelämässä pitäisi  
edelleen olla tabuja, joista ei ole  
syytä käydä avointa keskustelua.**

Ensimmäistä kertaa elämässäni olen uskaltanut todella heittäytyä ja kertoa mielipiteeni muiden ihmisen reaktioita pelkäämättä. Yhtä moni onkin pahoittanut mielensä kuin osoittanut tukeaan, mutta niin siinä käy, kun ottaa vahvasti kantaa asioihin. Ei ole montakaan työelämän ilmiötä, jota en olisi sivaltanut sanan säilällä.

Kärjistäminen on saanut ajatteluni vaikuttamaan mustavalkoisemmalta kuin se todellisuudessa onkaan, mutta ilman sitä moni hedelmällinen keskustelu ja oivallus olisi jäänyt syntymättä. Kriittisin olen aina ollut itseäni kohtaan, enkä halua piilotella virheitäni tai epätäydellisyyttäni. Kirjasta löydätkin sata asiaa, jotka olen oppinut kantapäähän kautta. Olen vilpittömän iloinen, jos pystyt niiden avulla välttämään sudenkuopat, joihin olen itse mätkähtänyt.

Kirjani on suunnattu kaikille teille, jotka olette kyllästyneet kädenseläisiin mielipiteisiin ja ajatukseen siitä, että työelämässä pitäisi edelleen olla tabuja, joista ei ole syytä käydä avointa keskustelua. Käytännönläheisestä kirjasta voivat ammentaa ajatteluunsa niin ylimmän johdon edustajat, esimiehet kuin asiantuntijatkin.

Olen tyytyväinen, jos ajatukseni onnistuvat herättämään sinussa tunteita, olivat tunteet sitten millaisia tahansa. Tunteiden herääminen nimittäin toimii oivallisesti uuden oppimisen – ehkä muutoksenkin – katalyyttinä.

*Helsingissä 28.4.2017*

**AKI AHLROTH**