

Aki Ahlroth

JÄRKYTÄ AVOIMUUDELLA

Silmät avaavia ja vähän kiusallisiakin
näkökulmia työelämään ja johtamiseen

Alma Talent
2017 Helsinki

Tilaa Järkytä avoimuudella Alma Talent Shopista: shop.almatalent.fi

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: Aleksi Tikkala

Taitto & tekstaukset: Taru Tarvainen

Paino: BALTO print 2017, Liettua

Anna palautetta kirjasta: protoimitus@almamedia.fi

4

TYYNI MERI EI SYNNYTÄ TAITAVIA MERIMIEHIÄ

ILMAN KERMAPERSEITÄ OLEMME PULASSA

Istun työpisteelläni ja selaan työntekijöiden osaamisprofileja sitä varten suunnitellusta järjestelmästä. Auringon valo tulvii sisälle sälekaihtimien välistä ja saa minut siristelemään silmiäni. Olen saanut tehtäväkseni etsiä kilpailukykyisen tiimin erään avainasiakkaan projektiin. Työyhteisömme on jo kasvanut niin suureksi, etten enää muista henkilöitä nimeltä enkä kohta edes kasvoiltakaan. Siinä he nyt ovat, ykkösinä ja nollina tietokoneeni näytöllä.

Menneisyyden taakka

Juuri kun olen menettämässä uskoni viidennen tehtävään sopivan henkilön löytämiseen, törmään Jukan profiliin. Järjestelmästä käy ilmi Jukan teknologiaosaaminen ja projektihistoria. Hänellä on 15 vuoden kokemus ohjelmistokehityksestä ja hän on vieläpä käytettävissä, kuten resursointipiireissä on tapana sanoa. Huudahdan ääneen ja teen Usain Bolt -tyylisen tuuletuksen huomatesani Jukan olevan kokenut Java-koodari. Hänellä on toki muutakin osaamista, mutta koska tähän tarpeeseen edellytetään kokemusta nimenomaan kyseisestä ohjelmointikielestä, en halua kiinnittää muuhun lainkaan huomiota. Mies, myytti ja legenda, kaikkien aikojen Java-ukko, on löytynyt.

Soitan Jukalle kertoakseni ilouutisen. Töitä on tarjolla hyvällä asiakkaalla, minkä lisäksi hän pääsee toimeksiannossa työskentelemään pitkäaikaisen rakkautensa, Java-kielen, kanssa. Ilmoitusluonteisesta asiasta tuleekin painajainen Jukan ilmoittaessa päätteisesti, ettei hän halua kirjoittaa enää riviäkään Java-koodia. Hän alkaa horista pyrkimyksistään perehtyä ”MEAN stackin” saloihin. Mitä hemmettiä, haluaako jätkä heittää kymmenen vuoden Java-ohjelmointikokemuksen roskakoriin? Projektin myyminen asiakkaalle vaikuttaa olevan helpompaa kuin omalle työntekijällemme. Käyn valuttamasta automaatista ison kupin kahvia ja vedän sen alas ykkösellä.

Resursoinnin järjettömyys huipentuu julkisissa Hansel-kilpailutuksissa, joissa kasataan pyylevän vauvan painon verran paperia ja pelätään, että koko nivaska hylätään muutoseikan vuoksi. Kilvassa toisistaan ottavat mittaa paitsi yritykset myös ihmiset. Lisensiaatti pyyhkii pöytää maisterilla ja pitkä kokemus oppimiskyvyllä. Osaamisella tai tuottavuudella ei ole paljon väliä, kunhan kokemusvuosia tilaajan edellyttämistä teknologioista on mahdollisimman paljon. Maassamme tehdään vuosittain enemmän lihakauppaa konsulttien ansioluetteloilla kuin Reinin Lihan ja Chef Wotkin’sin myymälöissä yhteensä.

Maassamme tehdään vuosittain enemmän lihakauppaa konsulttien ansioluetteloilla kuin Reinin Lihan ja Chef Wotkin'sin myymälöissä yhteensä.

Liian usein historiasta tulee painolastimme. Kun on ohjelmoinut kymmenen vuotta Java-kielellä, ei ole ohjelmistokehittäjä vaan Java-koodari. Muu osaaminen, puhumattakaan mielenkiinnon kohteista, jää huomioimatta asiakkaan luvattessa maksaa satasen tunnilta Java-velhosta, joka sitoutuu puhaltamaan henkeä ikääntyneeseen tietojärjestelmään. Potentiaalia ja tulevaisuuden tavoitteita ei ole tehty millään tavalla näkyviksi järjestelmien kautta ja vaikka olisikin, niitä ei liiemmästi huomioida, kun kun liiketoimintatavoitteita juostaan kiinni pää kolmantena jalkana. Siksi työntekijän on likipitään mahdotonta päästä eroon maineestaan – ainakaan vaihtamatta työpaikkaa.

Keskustelin kerran konsultin kanssa, joka päätyi poistamaan osaamisprofiilistaan maininnan tietystä teknologiasta pelätessään joutuvansa tekemisiin sen kanssa tulevaisuudessakin. Esimiehenä ja avoimuuden puolestapuhujana minun tehtäväni olisi ollut pyytää häntä palauttamaan tiedot järjestelmään, mutta päätin puhtaasti myötätunnosta pitää asian vain meidän tietonamme.

Piilevän potentiaalin metsästäjät

Toisinaan hiljennyn pohtimaan, kuinka paljon ihmisistä löytyykään sellaista piilevää potentiaalia, jonka vapauttaminen lisäisi työn mielekkyyttä ja tuloksellisuutta. Uskon vakaasti siihen, että työntekijöille syntyy emotionaalinen side nimenomaan niihin organisaatioihin ja esimiehiin, jotka ovat valmiita näkemään vaivaa hyödyn-tääkseen osaamisen koko kirjon. Kannustankin antamaan ihmisille mahdollisuuden puhjeta kukkaan. Yksilö on nähtävä kokonaisena

ihmisenä eikä vain työntekijänä. Jos yritys kohtelee työntekijöitä resursseina, on turha myöskään odottaa intohimoista venymistä työnantajan puolesta.

Uuden oppiminen edellyttää aina rohkeutta luopua vanhasta.

Päätös hypätä vanhasta uuteen ei ole helppoa työntekijällekään, joka on saattanut tehdä nimeä ja kymmeniä projekteja kokeneen Java-osaajan roolissa. Sukeltaessaan uusien teknologioiden ihmeelliseen maailmaan hän saattaa tippua nokkimisjärjestyksessä alemmaksi, kunnes raivaa

tiensä takaisin huipulle uudistuneena ja mitä todennäköisemmin entistä onnellisempana. Uuden oppiminen edellyttää aina rohkeutta luopua vanhasta. Oppiminen on nähtävä investointina tulevaisuuteen. Työnantajan taholta saatava positiivinen vahvistava palaute rohkaisee jatkamaan matkaa, joka voi yllättävän usein olla antoisampi kuin päämäärä.

Tulevaisuudessa nimenomaan nämä vahvalla missiolla ja pohjattomalla uteliaisuudella varustetut toisinajattelijat määrittelevät yritysten menestyksen.

Uuden oppimiseen ja itsensä haastamiseen intohimoisesti suhtautuvien työntekijöiden olettaisi olevan yritysten mieleen, mutta yllättävän usein heitä pidetään diivailevina kermaperseinä, joille eivät normaalit työt maistu. Työnantajien on kuitenkin varauduttava siihen, että työelämään tulee jatkossa yhä vähemmän olemassaoloon häpeileviä nynneröitä, jotka ovat valmiita luopumaan omista päämääristään työnantajansa tähden. Jos työnantaja ei tarjoa edellytyksiä ammatilliseen kehittymiseen, työpaikka vaihtuu pikemmin kuin uskommekaan.

Vanhan osaamisen uudelleen lämmittelyyn nihkeästi suhtautuvat työntekijät ovat pitkällä aikavälillä yrityksen pelastus. He ovat valmiita syöksymään rohkeasti tuntemattomaan, niin kuin nykyään pitääkin. Opettelemaan uutta itseään säästelemättä ja jakamaan osaamistaan työyhteisön sisällä. Haastamaan vanhakantaisia käsityksiä ja tunnistamaan uusia liiketoimintamahdollisuuksia. Tulevaisuudessa nimenomaan nämä vahvalla missiolla ja pohjattomalla uteliaisuudella varustetut toisinajattelijat määrittelevät yritysten menestyksen. Ilman kermaperseitä olemme siis pulassa.

Tilaa Järkytä avoimuudella Alma Talent Shopista shop.almatalent.fi