

Kohti systeemiälykstä työtä

Petru Huurinainen

Talouden päätuotteen muuttuessa enemmistön turvallisuudesta pääoman kasvattamisen maksimoimiseksi jokapäiväisen työn rasitukset ovat alkaneet käydä ylitsepääsemättömiksi monille. Julkisessa keskustelussa maailmanlaajuistumisen lihamylly vaatii ajattelevan ihmisen, homo sapiensin, muuttuvan työtätekeväksi ihmiseksi, homo faberiksi.

Työ on systeeminen elementti ihmisen elämässä, ja se voi olla älykäs tai vähemmän älykäs. Tämän työelementin luonne muovaa ihmistä myös elämän muissa systeemeissä. Tässä esseessä pohditaan, josko kaikki töissä pahoinvointi ei kuitenkaan johtuisi työn itsensä muuttumisesta, vaan osaltaan myös lähtökohtaisesti epäonnistuneesta suhtautumisesta työhön systeeminä. Esseessä ei sinällään pyritä ratkaisemaan työn ongelmia, vaan koetetaan tuoda systeeminen hahmotelma tämän päivän työlle.

Esitän että systeemiälykkäässä työyhteisössä yksilö kykenee hahmottamaan itsensä systeemisesti. Niin ikään esitän että työyhteisö tulisi rakentaa yksilön systeemisesti älykstä hahmottamista tukevalla tavalla. Millainen systeemiälykäs työyhteisö sitten voisi olla?

Johdanto

Työuupumus, lisääntyvät mielenterveyshäiriöt, jatkuva tunne omasta riittämättömyydestä ja masennus ovat työhön liittyvässä keskustelussa yhä useammin esiintyviä termejä. Työn rasittavuutta ja sen merkitystä elämän osa-alueena ei voi vähätellä, kun se nykyisellään vie leijonanosan valveillaoloajastamme. Kysymys työstä palautuukin aivan perustavanlaatuisen kysymykseen elämästä itsestään: kuinka minun tulisi muokata elämäni? Ei liioin uusi kuin vanhakaan työetiikka tunnu antavan tyydyttävää vastausta. Kuinka asiaa voisi tarkastella systeemisesti, ymmärtäen työn luonteen osana suurempaa kokonaisuutta elämässään?

On selvää, että työlle valitsemallamme mentaalimallilla, eli lähtökohtaisella käsityksellä työstä ja sen merkityksistä, on kokonaisvaltaisia ja fundamentaaleja, sanalla sanoen, systeemiä seurauksia. Jo valittu käsitteistö, jolla työn systeemiä käsitellään, osaltaan värittää välittyvää sanomaa ja sen tulkinnan mahdollisuuksia. Käsitteistön valinnan merkitys näkyy koko yhteiskunnassa. Yhä useampia käsitteistöjä alkavat värittää tuotannolliset näkökohdat. Erot aiempiin ilmaisuihin voivat vaikuttaa hiuksenhienoilta, mutta osoittautuvat lähemmässä tarkastelussa lähtökohdiltaan aikansa ihanteiden mukaisiksi. Hienona esimerkkinä käynee

perheenisäyksen kohtaaminen: Aiemmin puhuttiin yleisesti lasten saamisesta, nyt puhutaan lasten hankkimisesta.

Hyvin usein työhön suhtaudutaan elämän ulkopuolisena systeeminä. Juhani Seppänen (2004) kärjistää tämän käsityksen niin, että työ pitäisi palauttaa sille aiemmin kuuluneeseen asemaan ainoastaan vaihtoarvona työntekijän antamasta ajasta, jolloin itse elämän sisältö tulisi luonnollisemmin etsittyä muista työtä enemmän antavista asioista. Työn systeeminen erottaminen elämän muista osa-alueista voi kuitenkin huomaamatta toimia eräänä työtytymättömyyttä lisäävänä tekijänä.

Protestanttisen työetiikan haaste

Hyvin usein työetiikan ajatellaan viittaavan kurinalaiseen ajankäyttöön ja mahdolliseen palkkiosta pidättäytymisen ihanteeseen. Edellä mainitulla tavalla käsitetty työetiikka edellyttää kuitenkin työltä ja maailmalta jatkuvuutta, jotta nautinnon lykkääminen tulee mielekkääksi. Ilman jatkuvuutta palkkiosta pidättäytyminen ja sinnikäs uurastaminen menettävät merkityksensä (Sennett 2002).

Alun perin itsekurin käsitteeseen sisältyi aimo annos stoalaisuutta, ja nimenomaan eräänlaista käytännön eikä niinkään filosofista stoalaisuutta. Ihmisen tuli työskennellä kurinalaisesti luonnonvoimia vastustaakseen ja jumalia miellyttääkseen, se oli yksinkertainen pakko selviytyäkseen eikä niinkään inhimillinen hyve. Kristillinen kirkko omaksui tämän ajattelun jo varhaisessa vaiheessa. Laiskuus, joka on yksi kuolemansynneistäkin, edusti hedonistisen nautinnon sijaan sisäisen hajoamisen tilaa, jonka luonteen jo *Augustinus Tunnustuksissaan* (2003) viheliäisti. Tämä stoalaisuuden perinne istuu syvässä useimmissa. Itsellenikin on kiusallisen tuttu se aikaansaavan ihmisen ilon tunne, kun lauantai-aamuna nousee varhain lehteä lukemaan vaikka halutessaan voisi maata sängyssä tuntikausia pidempään. Kokemus ahkeruudesta ei sinällään vaadi tulevalta päivältä edes odotuksia mistään suorituksista, tarpeettoman aikaisin heräämisen luoma ahkeruuden illuusio riittää tämän halvan hyveen saavuttamiseksi.

Nykyisin protestanttisella työetiikalla tarkoitetaan Max Weberin kuuluisassa teoksessaan *Protestanttinen etiikka ja kapitalismin henki* (Weber 1904) esiin tuomaa käsitystä työn systeemistä. Weberin aikaa edeltäneessä maailmassa tuli lykätä nautintoa ja täyttää päivänsä työllä ja toimia niin että viimeisenä päivänä voi kokea saavuttaneensa jotain. Tämä oli kuitenkin Weberin mukaan illuusio, joka johtaa ainoastaan loputtomaan pidättäytymiseen ja itsensä jatkuvaan kieltämiseen. Todellisuudessa lopullista täyttymystä ei koskaan tulisi. Lopullinen ristiriita syntyy siitä, että tehty on lopulta vain osoitus hyvistä aikeista, Jumala on kuitenkin jo tehnyt päätöksensä.

Tinkimätöntä ihmistä siis painaa hänen työlleen antama suuri merkitys. Tässä valossa Seppäsen teesi työn alentamisesta vain vaihtosuhteen asemaan on perusteltu. Väitän kuitenkin että se on karkea yksinkertaistus, sillä samoin kuten protestanttisen työetiikan ihanne, nautinnon lykkääminen, myös työn vaihtosuhteen parantaminen vaatii institutionaalista jatkuvuutta työn systeemiltä, mikä ei ollenkaan aina nykymaailmassa toteudu. Juha Siltala toteaa (2004) seuraavasti:

”vaihtosuhteen parantaminen oli mahdollista tilanteessa, jossa omistajien ja rahoittajien paine ei vaatinut työnantajia heti ulosmittaamaan sitä tuottavuuden kasvua, jonka työn oppiminen toi.”

Kärjistettynä tämän voisi sanoa olevan tilanne nykymaailman työn kehityksen kannalta edistyneimmissä osissa, joissa menestyksen ja tuottavuuden paine ja samalla vaatimukset ovat alati kasvavia. Jatkuvuuden puute on näin muutakin kuin pelkkä koulutuksellinen haaste; se

asettaa vaateen jostain muusta systeemistä ihmisen luonteen muokkaajana, kun tämä rooli aiemmin oli osin myös työn suomalla turvalla jatkuvuudesta ja ennustettavuudesta elämässä.

Informaatioajan henki

Stoalaiseen perinteeseen nojaava työetiikka on ihmisyydelle hyvin raskasta. Eikö nykyaikana olisi jo tilaa vähemmän vaativalle työetiikalle ja vähemmälle tosimielisyydelle? Erään vaihtoehtoisen työetiikan puolestapuhuja on filosofi Pekka Himanen (2000), joka kuvaa hakkereille ominaista tapaa mieltää työnsä. Tämä on eräs mahdollinen tapa haastaa protestanttinen työetiikka nyt, kun informationalismi on alkamassa korvata industrialismia.

Informationalismi on Manuel Castellsin (Himanes 2000) lanseeraama termi, jolla hän tarkoittaa teknologista paradigmaa, joka luo perustan jollekin, jota hän kutsuu verkostoyhteiskunnaksi. Hänen mukaansa informationalismien tunnusmerkki ei ole tiedon ja informaation keskeinen rooli varallisuuden, vallan ja merkityksen luomisessa. Sen sijaan se, mikä tekee meidän ajastamme erityisen, on informaatioteknologisen valtavan kehittymisen synnyttämä uusi teknologinen paradigma. Mullistavaa on informaationkäsittelyn teknologia ja sen vaikutus tiedon tuotantoon ja soveltamiseen. Toki informaationkäsittelyn kannalta yhtä lailla on ollut merkittävää esimerkiksi kirjoitustaidon keksiminen, mutta Castells erottaa nykyisestä uudesta paradigmasta kolme ennennäkemätöntä piirrettä:

(1) *informaationkäsittelykyvyn itseäänruokkiva kasvu*

(2) *informaation rekombinaatiokyky*

(3) *informaation jakelun joustavuus*

Himanesen teoria hakkerikulttuurista informaatioajan henkenä on perustavanlaatuinen. Himanesen painottaa, että hakkerilla ei tarkoiteta tässä yhteydessä pelkästään tietokonehakkereita, vaan minkä tahansa alan innokasta osaajaa tai tekijää, jota ajaa intohimoinen suhde työhönsä. Erona protestanttiseen etiikkaan on se, että ”hakkerit eivät hyväksy arvostusta intohimoisuuden korvikkeeksi: arvostuksen on tultava intohimoisen toiminnan tuloksena, seurauksena jonkin sosiaalisesti arvokkaan luomuksen antamisesta luovalle yhteisölleen” (Himanes 2000). Tämä on täysin perustavanlaatuinen ero protestanttiseen näkemykseen, jonka mallin mukaan sosiaalisia motiiveja käytettiin nimenomaan poistamaan huomio siitä ajatuksesta, että työn itsessään tulisi olla intohimon toteuttamista. Olennainen huomio on se, että myös hakkerietiikan mukaan laiskuus voi olla paha asia. Hakkerietiikka ei sinällään näe laiskuudessa itsessään mitään hyvää, mutta hyväksyy sen tarpeellisenä vaihteluna luovallekin työlle.

Työn mallit

Työlle valitsemallamme mentaalimallilla on kauaskantoisia seurauksia. Valittu malli värittää koko alueen virittävää käsitteistöä, ja vaikuttaa näin kokonaisvaltaisesti käsitykseen työstä systeeminä. Kiteytyksenä voisi siis todeta, että valitulla mentaalimallilla on systeemiä seurauksia. Jos edellä kuvattu hakkerietiikka työn uutena systeeminä avaisikin uskomattomia mahdollisuuksia työn kokemiselle ja sitä kautta epäilemättä siinä menestymiselle ja viihtymiselle, niin se vaatii työntekijältä hienostuneempaa tajua työn systeemistä kuin useimmat tietoisesti tai tiedostamattomasti nykyisellään soveltavat.

Millaisia mahdollisia malleja meillä sitten on työlle, ja ovatko ne perusteltuja? Monilla työpaikoilla tuntuu vallitsevan irrationaalisia aineksia sisältäviä työn malleja. Työhön kuuluu

siihen sinällään tarpeettomia rituaaleja, jotka kuitenkin osaa kyseenalaistaa vain systeemiin astuessaan, ei enää siihen totuttuaan. Rituaalien omaksumisen jälkeen niistä huomaamatta tuleekin osa sitä työn systeemiä, jonka on itselleen muodostanut. Tällaisena irrationaalisenä esimerkkinä Seppänen (2004) mainitsee toteutuvien ja ilmaistujen arvojen toisinaan räikeänkin ristiriidan, joka voidaan havaita esimerkiksi suhtautumisesta osa-aikaiseen työhön. Vaikka yleisesti on tiedossa, että väsymys heikentää työtehtävistä suoriutumista, puolipäiväistä työviikkoa tekevät joutuvat kaksin verroin tarkemman syynin alle kokopäiväisiin työtovereihinsa nähden, ja voivatpa vielä joutua selittelemäänkin haluaan osa-aikaisuuteen. Näin siis julkilausuttu arvo on työn tehokkuus, mutta toteutuva arvo onkin työpaikalla vietetyn ajan maksimointi.

Työn ongelma systeemisesti ajateltuna onkin kenties se, että työ on kaikille niin tuttu käsite. Tutusta asiasta taas tulee helposti ajatelleeksi liiaksi yksinkertaista. Työhön suhtautuu huomaamattaan liian itsestään selvänä ja jokapäiväisenä asiana. Kuitenkin päätellen työn systeemin törmäyksistä muun elämän kanssa ja siitä seuranneiden oireilujen vakavuudesta, työ on kaikkea muuta kuin yksinkertainen asia. Käsittääkseen paremmin ympäröivien systeemien voiman ja vaikutuksen itseensä ja pystyäkseen siten toimimaan älykkäästi siinä, ympäröivän systeemin kompleksisuutta tulisi hahmottaa tarkemmin kuin intuitiivisesti tulee tehneeksi. Tähän tarvitaan systeemiälyä.

Suoritusmalli

Mahdollinen jako työn mentaalimalleiksi on työn jakaminen karkeasti kahteen malliin, suoritemalliin ja vaalimismalliin. Protestanttinen työetiikka sisältää näistä selkeästi suoritusmallin opit. Suoritemallissa on kyse työstä, jota erityisen selkeästi luonnehtii mahdollisuus ja usein myös pyrkimys tehdyn suorituksen helppoon ja tarkkaan mitattavuuteen, joka sitten on suorassa yhteydessä palkkaan tai muuhun positiiviseen tai negatiiviseen sanktioon. Suoritemalli ei tosin sinällään sisällä protestanttisen mallin nautinnon viivästyttämisen ihannetta, mutta poistaa sekin mahdollisuuden innostua työstä itsestään tähdäten ainoastaan työstä sinänsä irralliseen palkintoon. Tässä mallissa työllä on puhdas välinearvo.

*Yritettäessä rajata työ
varsinaisen elämän sisällön
ulkopuoliseksi asiaksi, työn
merkitys itse asiassa kasvaa.*

Juhani Seppäsen ehdottama mentaalimalli työn mieltämisestä pelkäsi vaihtosuhteeksi työntekijän antamasta ajasta on myös olennaisesti suorituskeskeinen. Näin siksi, että Seppäsen näkemyksen mukaan ainoa työntekijällä oleva todellinen resurssi, jota hän voi myydä, on oma aika (Seppänen 2004). Ajan voi myös katsoa olevan ainoa aidosti tasapuolisesti jaettu resurssi maan päällä – sitä on jokaisella samat 24 tuntia vuorokaudessa asemasta ja etnisestä taustasta riippumatta.

Seppäsen puolustukseksi on todettava, että on varmaankin olemassa koko joukko töitä, joiden tekeminen suoritusmallilla on helpompaa kuin vaalimismallin oppien mukaisesti. Väitän kuitenkin, että suoritusmallin edellyttämä työn systeemin täydellinen erottaminen elämästä itsestään, siis työn erottaminen elämän systeemistä erilliseksi rinnakkaiseksi systeemiksi ei johda haluttuun lopputulokseen. Eikö seuraus voi olla jopa päinvastainen työn näin saadessa sille tässä ei-toivottua painoarvoa, kun se erotetaan kokonaan omaksi systeemikseen? Kun työsystemi ja elämä sinänsä ovat toisistaan täysin erillisiä, syntyy väistämättä systeemien yhteentörmäyksiä, joissa ihmisen luonne joutuu koetukselle. Vaikuttaakin helposti siltä, että yritettäessä rajata työ varsinaisen elämän sisällön ulkopuoliseksi asiaksi, työn merkitys itse asiassa kasvaa. Työsystemin savuttaessa liian suuren jalansijan elämän rinnalla tapahtuu sitten systeemin

ylivuoto, jonka seuraukset ovat nähtävissä niin henkisinä kuin fyysisinäkin työuupumuksen oireina.

Työn systeemisestä erottamisesta muusta elämästä ja sen mahdollisesti ylisuuresta arvostamisesta seuraa myös se, että työksi helposti mielletään ainoastaan palkkatyön muodostama kokonaisuus, jota siis työelämäksi kutsutaan. Näin työelämässä mukana oleminen nousee tarpeettoman suureen arvoon. Esimerkkinä työn systeemin arvostuksesta käy sen oletettu merkitys elämän koossa pitävänä voimana. Nykyisin esimerkiksi masennuksen hoidossa olennainen virstanpylväs on vaihe, jolloin potilas taas kykenee töihin, sillä sen uskotaan olennaisesti auttavan masentumisesta parantumista. Tämä on sikäli ristiriitaista, että näin toipilas pyritään mahdollisimman pian palauttamaan takaisin siihen ympäristöön, jonka hän on masentuneena taakseen jättänyt ja josta itse masennuksen syytkin kenties ovat löydettävissä.

Erityisesti nykyaikana, kun yhä useammat työt vaativat joustoa – työntekijältä tietenkin, ei koskaan työnantajalta – on systeemisen ylivuodon riski korostunut, kun työn systeemi vaatii yhä enemmän jalansijaa elämän muilta alueilta, kuten perheeltä ja omalta vapaa-ajalta. Richard Sennett toteaaakin, että lojaaliuteen ja palvelun arvoon perustuvaa toimintaa paremman suojakuoren tämän päivän todellisuutta vastaan tarjoaa sitoutumattomuus ja pinnallinen yhteistoiminta. Tässä valossa vaikuttaa ilmeiseltä, että saavuttaakseen tasapainon työn ja muun elämän sisällön välille, tarvitaan suoritusmallia hienostuneempaa systeemistä ajattelua.

*Saavuttaakseen tasapainon työn
ja muun elämän sisällön välille,
tarvitaan suoritusmallia
hienostuneempaa systeemistä
ajattelua.*

Vaalimismalli

Vaalimismalli eroaa lähtökohdiltaan fundamentaalisti suoritusmallista. Kutsun tässä vaalimismalliksi sellaista käsitystä työstä, jonka mukaan työstä innostuminen on ensiarvoisen tärkeää, ja jolloin tehty työ itse voi olla suurin työstä saatava palkinto. Vaalimismallin voisi katsoa toteuttavan protestanttisen etiikan sijaan Himasen esiintuomaa hakkerietiikkaa, jossa itse työstä innostuminen ja jo sen tekemisestä tyydytyksen saaminen on kantava ajatus. Näin innostuminen omasta työstä alkaa vähitellen kannatella itseään ja ideaalitapauksessa voi lopulta syntyä itseään ruokkiva flow eli virtaus. Tämän mallin mukaan työ voi itsessään olla eräs virtauksen muoto. Tämä malli siis esittelee työn täsmälleen päinvastaisesta näkökannasta kuin Seppänen kirjassaan. Seppäsen maailmassa työ esittää puhtaasti latistavaa ja alaspäin painavaa systeemiä, jossa innostumiselle ei ole tilaa. Vaalimismallissa työllä sen sijaan on sisäänrakennettu noste. Virtauksesta ja sen omaksumisen perinpohjaisista vaikutuksista kirjoittaa syventävämmiin Martela (2005).

On ilmeistä, että samalla tavoin kuin on olemassa sellaisia tärkeitä, joita on vaikea lähestyä muutoin kuin suoriteperusteisesti, on myös olemassa asioita, joiden lähestyminen suoriteperusteisesti on täysin mahdotonta. Esimerkkinä tällaisesta käynee vaikkapa lapsen saaminen. Huolimatta siitä hienovaraisesta muutoksesta, ettei lapsia enää useimmiten nykykäsityksessä saada vaan hankitaan, on uuden ihmisen tulemiseen maailmaan mahdotonta suhtautua suoritusmallin keinoin. Seuraava esimerkki on toki räikeä kärjistyminen, mutta sen havainnollisuutta tuskin voinee kieltää. Suoritusmallin mukainen lapsen saaminen, siis inhimillinen *reproduktio*, ja kasvattaminen voisi pääpiirteissään näyttää vaikkapa tältä:

- (1) Hedelmöittyminen
- (2) Synnytyksen suorittaminen

- (3) Kasvattamisen suorittaminen yhteiskuntakelpoisuuden saavuttamiseksi
- (4) Irtaannuttaminen kasvatusperheestä
- (5) Arvioitu prosessin kesto aika noin 20 vuotta

Huomataan, ettei yllä kuvattu lähestymistapa kerta kaikkiaan ole mahdollinen. On olemassa myös koko joukko töitä, joiden lähestyminen suoriteperusteisesti olennaisesti vääristää työn olemusta. Helpoiten tähän kategoriaan putoavat luovat ammatit, vaikkapa säveltäjä. Voisiko vaikkapa sävellyksen syntymistä arvioida päivässä syntyneiden nuottien määrän perusteella? Voiko säveltäjän kykyä arvioida yksinomaan hänen sävellystensä lukumäärällä?

Eräs mahdollinen lähtökohta työlle on työ välineenä pyrittäessä hyvään elämään. Aihetta voi lähestyä avainkäsitteiden kautta. Tällöin avainkäsitteitä voivat olla vaikkapa onnellisuus, vapaus, ja merkitsevyys. Mahdollinen kanta on nyt esimerkiksi, että ihmisen täytyy tehdä jotain työtä ollakseen onnellinen. Vapauteen puolestaan tarvitaan rahaa ja merkitsevyys voi tulla siitä, että omalla työllä on maailmaa parantava vaikutus. Käytännössä kuitenkin on niin, että koska suoritustila hyvin voimallisesti puskee arjessa päälle, nämä kolme arvoa hämärtyvät vaalimismallin mukaisen lähestymistavan estyessä. Tällaisissa systeemeissä systeemiälykkäällä lähestymistavalla on suuri tilaus, ja vaalimismalli ja virtaus voivat nyt toimia eräänä systeemiälyn ilmentymänä. Yhteenvetona voidaan todeta, että jos työsystemi ei mahdollista toimimista sekä vaalien että suorittaen, seuraa siitä työhyvinvointia uhkaavia oireita.

Jos työsystemi ei mahdollista toimimista sekä vaalien että suorittaen, seuraa siitä työhyvinvointia uhkaavia oireita.

Hyvin omakohtaisesti koin taiteellisten harrasteiden vaatiman vaalimismallin läsnäolon saksofonia aikanaan soittaessani. Aluksi soittaminen oli vain hauskaa. Sitten tulivat yhä vaikeammat tutkinnot, jotka vähitellen siirsivät soittoa alati enemmän suoritustilan suuntaan. Se on toki luonnollista, sillä on omaksuttava tekniikka ja säännöt osatakseen sitten rikkoa niitä taitavasti – soitinhan jazzia. Tämä ei ollutkaan vielä se vaihe kun lopullinen suoritustilan ylivuoto tapahtui. Suoritustila vei voiton vasta sitten, kun yliopisto-opiskelun tuomien kiireiden ja harjoittelutilojen puutteen vuoksi jouduin olennaisesti vähentämään soittamistani. Tästä syntyi kavala noidankehä, sillä mitä vähemmän pystyin soittamaan, sitä huonommin soitin suhteessa siihen kuinka hyvin olisin teoriassa voinut soittaa. Edelleen, mitä huonommin soitin, sitä vaikeampaa oli palata instrumentin ääreen. Kun nyt asiaa tarkastelen, vaikuttaa koko kehitys absurdilta, osaanhan yhä soittaa. Äkisti vain huomasin olevani suoritustilan lumon vuoksi kykenemätön nauttimaan tämänhetkisestä soittotaidostani, sillä *tulevaisuuden tuotto-odotukset* soittotaitoni kehitykselle vaikuttivat epäedullisilta, ja näin itse nykyhetkessä tapahtuva soitto ja sen tuoma ilo kärsivät.

Vaalimismalli käytännössä

Pintapuolisesti silmällytynä vaalimismalli saattaa saada osakseen kritiikkiä naiiviudesta. Ilmeinen ja toki myös relevantti kritiikki koskee vaalimismallin sovellettavuutta käytäntöön. Kaikki meistä eivät ole kirjailijoita, taidemaalareita tai säveltäjiä, joiden luovan työn on helppo mieltää olevan itsessään innostavaa ja siten omaa virtaustaan kannattelevaa. Triviaali toteamus onkin, ettei vaalimismallia, hakkerietiikkaa tai ylipäänsä kenties mitään mielekästä työetiikan muotoa voi soveltaa tiettyihin aloihin laisinkaan, tai ainakaan yhtä helposti kuin joihinkin toisiin. Tämä lienee totta, mutta asia ei ole kuitenkaan niin mustavalkoinen kuin helposti tulee ajatelleeksi. Pyrin havainnollistamaan asiaa vastaesimerkin avulla.

Tuumailin aiemmin, että minun ei olisi järkevää kirjoittaa esseitä työstä, sillä se on maailma, joka ei minulle vielä ole avautunut muuten kuin kesätöiden kautta. Näin ollen en ole henkilökohtaisesti saanut kokea väitettyä viimeaikaista työn olosuhteiden muutosta huonommiksi, kuten tuottavuuden kasvun edellytyksen aiheuttamien irtisanomisien jäljelle jääneiden työntekijöiden harteille lisäämää työtaakkaa, saati sitten itse irtisanomista ja siitä seurannutta masennusta ja uuden identiteetin etsimistä.

Toisaalta, olen opiskelija, siis työtäni on opiskelu. Opiskelu, erityisesti akateemisen vapauden värittämä yliopisto-opiskelu, on kuitenkin luonteeltaan olennaisesti erilaista kuin kokopäiväinen työssäkäynti. Näin siksi, että opiskelijalla on enemmän vapautta ja joustavuutta suorittaa opintojaan juuri niin kuin itselle parhaiten sopii, miten asia ei suinkaan työnteon osalta useimmilla työpaikoilla ole. Jos asiaa nyt sitten tarkastellaan työetiikan näkökannalta, *eikö opiskelumaailma olisi ideaalinen alue toteuttaa itseään hakkerietiikan ja vaalimismallin ihanteiden mukaisesti?* Siltä tosiaan vaikuttaa. Suhtautuuko opiskelijoiden pääjoukko sitten näin opiskeluunsa? Ilmeinen vastaus on: ei suhtaudu, vaan tässäkin systeemissä suoritusmalli on vallalla oleva mentaalimalli opiskelujen hahmottamiseksi. Mitä tämä sitten tarkoittaa? Vaikka annettu systeemi on joustavuudessaan ainakin osittain ei-suorituskeskeiseen hahmottamiseen kannustava, tämä ei käytännössä ilmene vaalimismallin hegemoniana. Voidaanko siis ykskantaan todeta, että yhtä lailla systeemin rakenne kuin yksilönkin kyky toimia systeemissä älykkäästi muokkaavat yksilön käyttäytymistä systeemissä? Vai onko tämäkään systeemi todellisuudessa vaalimismallin mukaiseen toimintaan kannustava, vaikka se siltä ensi silmäyksellä vaikuttaakin? Useinhan työpaikoillakin julkilausutut arvot eroavat räikeästi käytännössä ilmenevistä arvoista. Ehkäpä tässäkin tapauksessa intuitiivista tarkastelua hienostuneempaa kompleksisuuden erittelyä tarvitaan systeemin todellisen luonteen selvittämiseksi.

Systeemin todellisen luonteen selvittämiseksi tarvitaan intuitiivista tarkastelua hienostuneempaa kompleksisuuden erittelyä.

Kuinka sitten erottaa systeemin vaikutus omasta systeemisestä kyvyttömyydestään käyttää hyväksi systeemin suomia mahdollisuuksia? Ajatus siitä, että systeemisesti älykkäämmän lähestymistavan sallivasta systeemistä huolimatta yksilön systeemiälytön käyttäytyminen on mahdollista ja jopa todennäköistä, on samalla aikaa pelottava ja haastava. Tämä jättää yksilölle valtavan vastuun itsestään ja toiminnastaan systeemissä. Esa Saarinen ja Raimo Hämmäläinen ovat todenneet, että jo odotukset ja jopa käsitys muiden odotuksista systeemin rakenteesta aiheuttavat tietynlaista käyttäytymistä (Saarinen ja Hämmäläinen 2004). Näin kysymys motivaation lähteestä palaa jälleen yksilöstä yksilön ja systeemin suhteeseen.

Miksi teemme työtä?

Pohdittaessa työn tekemisen mielekkyyttä, eräs olennainen kysymys on tietenkin myös käsitys siitä, miksi ylipäänsä teemme työtä. Tätä kautta voidaan hahmottaa taustalla vaikuttavia motivaatiotekijöitä. Motivaatio on eräs tärkeimmistä tekijöistä, jotka luovat mistä tahansa suorituksesta miellyttävän kokemuksen.

Yleisin näkemys työstä lienee sen rooli välinearvona: *teemme työtä saadaksemme pääomaa elämiseen välttämättömien asioiden hankintaan.* Tämä kanta työn perusteluna on triviaalisti tosi, lukuun ottamatta tapauksia, joissa yksilöt elävät täysin riippuvaisina valtion tai vaikkapa läheisten heille suomasta tuesta. Tämä näkemys mukaillee protestanttisen etiikan oppeja työstä, jolla on päämäärä ja siksi sen tekeminen on mielekäästä. Työn roolia välinearvona käsittelen laajemmin tuonnempana.

Toinen mahdollinen näkemys on, että *työllä on arvoa sinänsä*. Himasen hakkerietiikka hyväksyy tämän perustavana syynä työn tekemiseen yhtä lailla kuin itse työn välttämättömyyden. Tämä ei tietenkään ole välttämättä ristiriidassa edellisen kanssa, mutta on lähtökohdiltaan erilainen. Tämä näkemys sallii itse työnteosta nauttimisen ilman huonoa omaatuntoa. Hyvin lähelle tätä käsitystä tulee tulkinta, jonka mukaan työ voi myös tyydyttää ihmisen leikillisiä tarpeita. Toisin sanoen, tämän näkemyksen mukaan *työn tekeminen voi olla kivaa*, ja jo siksi yksilölle arvokasta.

Eräs mahdollinen näkemys työn merkityksestä yksilölle voi olla *työn tulkitseminen evolutiivisena ja systeemiälykkäänä keinona lepuuttaa aivoja* muulla ajalla tapahtuvan toiminnan vaatimista rasituksista, kuten ihmissuhteiden tuomasta stressistä. Tässä yhteydessä työ esiintyisi siis keinona vaihtaa moodia. Tämä näkökulma on sikäli miusta merkittävästi eroava, että se ei esitä työtä pääasiassa tuhoavana systeeminä, vaan antaa sille olennaisen tehtävän ihmisen kokonaisuuden luomisessa. Tämän näkemyksen mukaan työelämän repressiivinen voima ei ulotu loppuun asti, muihin elämän systeemeihin. Käytännön elämässä tämä voi näkyä esimerkiksi poikkeuksellisen toimeliaisuuden kautena työelämässä yksityiselämän kokiessa rajuja muutoksia tai muuten raskaita aikoja. Näin huomaamattaan keskittyy työhön tavanomaista intensiivisemmin muiden asioiden jäädessä hetkeksi taka-alalle ja mielen saadessa hetken levätä jatkuvalta ongelmien prosessoinnilta.

*Näkökulma ei esitä työtä
pelkästään hajottavana
systeeminä.*

Millaista työtä teemme – uusi työ

Nykyinen työn malli heijastelee ympäröivän yhteiskunnan muutoksia. Juha Siltalaa mukaillen voisi kärjistetysti sanoa, että käsitteellisellä tasolla työvoima on muuttunut tuotantovoimasta kustannuseräksi. Alati kasvavan tuottavuuden vaateen ohella joustavuus on eräs nykyisistä työn tunnusmerkeistä ja hokema, jonka todellinen merkitys on useimmiten se, että joustoa tapahtuu aina ainoastaan työntekijäpuolelta. Perhe ja vapaa-aika joustavat, kun kiire työssä painaa päälle. Joustavuuden lisääntymisen myötä myös elinikäisen työsuhteen malli alkaa olla historiaa (Siltala 2004). Työpaikan luonne on muuttumassa omistetuista työpaikoista jatkuvaan projektiluontoiseen konsulttitoimintaan oman yrityksen sisällä. Kenelläkään ei ole omistettua työpaikkaa, on vain projekteja, joiden tarpeiden mukaisesti työntekijöitä siirrellään osastosta ja projektista toiseen. Uuden työn tuoma sitoutumisen ja opittujen taitojen mitätöityminen uuden projektiluontoisen konsultti-elämän edessä asettaa uusia haasteita esimerkiksi sosiaalisten suhteiden syntymiselle. Luottamus ei synny hetkessä, ja toisaalta työyhteisön jatkuva uudelleenjärjestäminen ei tue pitkäjänteisten ihmissuhteiden syntymistä. Elämää varjostaa vaikeus ymmärtää ja hallita vieraantumista työstä, perheestä ja itsestä.

Uusi työ tuo ihmiselle aivan uudenlaisia haasteita. Kuinka nykyisessä nopeatempoisessa yhteiskunnassa voi pyrkiä pitkäjänteisiin päämääriin? Kuinka muodostaa oma identiteettinsä näin pirstaleisessa yhteiskunnassa? Työn uusi järjestys on haastanut sen tavan, jolla on aiemmin ollut mahdollista saada työn pysyvyyden kautta elämänsä säännöllisyyttä ja turvallisuutta, ja muodostaa tätä kautta identiteettiään. Näin uusi työ suoraan muokkaa ihmisen luonnetta mahdollisesti epäsuotuisalla tavalla. Kysymys, jonka nyt joutuu itseltään kysymään, ei enää ole, teenkö työni oikein, vaan *teenkö oikeaa työtä*.

Epävarmuus on siis eräs työelämää luonnehtivista tekijöistä. Tällä on oma vaikutuksensa myös kouluttautumiseen. Työntekijät ovat nyt koulutetumpia kuin koskaan, mutta sekään ei takaa työllistymistä nykyisessä työmaailmassa. Aiemmin palkkaero kannusti kouluttautumaan, kun elintason merkittävä paraneminen oli koulutuksen kautta varmaa. Nyt koulutus on muuttunut riittävästä välttämättömäksi eikä se enää takaa työpaikan saantia saati sitten työssä menestymistä.

Epävarmuuden ylläpito tuntuukin olevan keskeinen väline työnantajille pitää työntekijät riittävän uutterina. Näin koulutuksesta on tullut väline sietää epävarmuutta.

Mahdollisuus työuraan ja urakehitykseen on tärkeä tekijä ihmisen luonteen muokkaajana. Siltala (2004) toteaa: ”Vaihtosuhteen hallinta on oman tulkintani mukaan kompensoinut traumoja antamalla tunteen erikoiskohtelusta ja yksilönä huomioon ottamisesta, mikä monelle ei ollut itsestään selvää.” Huolimatta siitä, kuinka mitättömästä urasta on kysymys, ura antaa turvaa ja jatkuvuutta elämään. Juuri tästä syystä työttömäksi joutuminen voi ajaa elämän hyvin kokonaisvaltaisesti raiteiltaan, ei pelkästään taloudellisessa mielessä. Näin erityisesti nykyaikana, kun individualistisen ajattelutavan mukaisesti työttömyyttä pidetään helposti yksinomaan henkilökohtaisena epäonnistumisena ja irrallisena vaikkapa yrityksen lyhytnäköisestä henkilöstöpolitiikasta. Pitkään jatkuneen työsuhteen vähitellen luoma työidentiteetti jää näin kokonaan syntyväksi.

Työn välinearvoistaminen

Työn roolia välinearvona voi käsitellä monella tasolla. Yleisin tulkinta jäänee sen merkitykseen triviaalina vaihtoarvona rahasta tai muusta vaihdon välineestä, jolla sitten tyydyttää materiaaliset tarpeensa. Jos arvoketjussa kuitenkin menisi pidemmälle, itse asiassa aivan sen loppuun asti, voisi erääksi työn tehtäväksi aivan ilmeisesti paljastua *inhimillisen hyvän lisääminen maailmassa*. Käytännössä hyvin harva meistä kuitenkaan kokee tämänsuuntaisia tuntemuksia miettiessään työnsä kontribuutiota ympäröivään yhteiskuntaan ja maailmaan. On aivan ilmeisesti käynyt yhä vaikeammaksi uskotella itselleen, että omalla työllä todella olisi jokin vaikutus ympäröivän systeemin tilaan. Näin ollen voidaan todeta, että työelämä systeemisesti synnyttää merkityskatoa, jonka seurauksena oman työn merkitys hukkuu systeemin kohinaan.

*Työelämä systeemisesti
synnyttää merkityskatoa,
jonka seurauksena oman
työn merkitys hukkuu
systeemin kohinaan.*

Työn merkityskadon ongelma pohjanee aikamme piirteeseen jatkuvasti lisääntyvän yltäkylläisyyden aikakautena. Koskaan aiemmin ei maailmassa ole ollut näin paljon rikkautta ja ihmisillä mahdollisuuksia toteuttaa itseään työn ulkopuolella esimerkiksi matkustelemalla. Ehkäpä tämäkin on eräs protestanttisesta etiikasta, tai oikeammin kalvinistisesta ajattelusta seuraava malli, kun yksilö tiedostamattaan potee huonoa omaatuntoa siitä, että elämässä on kaikki hyvin, kun useimpien länsimaisten ihmisten arjesta puuttuvat sodan ja nälänhädän kaltaiset ääritilat. Juuri näiden ääritilojen aikana merkitykset kärjistetysti erottuvat mitään tarkoittamattomasta kohinasta. Suomessa viimeisin tällainen tila lienee ollut toisen maailmansodan aika. Oman panoksen merkitys laajalle sotakoneistolle saattoi tuolloinkin tuntua häviävän pieneltä, mutta jaettu tavoite oli niin selkeä ja merkittävä, että oman pienenkin panoksensa antaminen saattoi tuntua mielekkäältä ja lopputuloksen kannalta jopa välttämättömältä.

Työn merkityskatoa synnyttävä ominaisuus on motivaatiota ja työstä innostumista ehkäisevällä vaikutuksellaan aivan keskeinen elementti työsystemiä käsiteltäessä. Tämä tulisi huomioida esimerkiksi suunniteltaessa erilaisia palkitsemisjärjestelmiä. Tutkija Ville-Valtteri Handolin on pohtinut systeemiälykään palkitsemisen mahdollisuuksia (2004). Hänen eräs keskeinen havaintonsa olikin, että organisaatioiden koneistoksi mieltämiseen perustuvat palkitsemisjärjestelmät ovat puutteellisia. Sen sijaan tulisi huomioida työn merkitys jo sinänsä sekä tunnustaa inhimillisen kokemusmaailman olemassaolo. Näin tässäkin mielessä työn

rajoittunut tarkastelu vain yhden mallin kautta johtaa epätydyttäviin ratkaisuihin ratkaistavaan ongelmaan liittyen.

Työn termit

Työhön liittyvä terminologia on nykyään usein luonteeltaan mystifioivaa ja puhdistavaa. Jo sana kilpailukyky, mitä se itse asiassa tarkoittaa? Suomenkin todetaan olevan kilpailukykyinen, mutta se ei johda kasvaviin pääomavirtoihin Suomeen. Käytettävällä käsitteistöllä on suoria vaikutuksia itse työhön, kun voidaan puhua käsitteinä sinänsä melko yksinkertaisista asioista etäisyyden tuntua lisäävillä termeillä. Näin luodaan tunne jostakin suuresta ja tuntemattomasta voimasta, joka on alati läsnä mutta silti oman vaikutusvallan ulottumattomissa. Näin korostuu työntekijän rooli kasvottomana tuotannontekijänä inhimillisemmän lähestymisen sijaan. Tällainen taajaan käytetty termi on esimerkiksi *markkinoiden odotukset*, joka muokkaa markkinoista, siis tarkemmin ajatellen työntekijöistä ja asiakkaista, siis ihmisistä, muodostuvasta systeemistä hallitsemattoman ja kasvottoman, kaiken yllä leijuvan ja silti käsittämättömän jokaisen ihmisen elämään vaikuttavan voiman.

Käytettävillä käsitteillä voidaan ohjata työhön liittyvää ajattelua ja keskustelua. On esimerkiksi todettu, ettei huipputason insinööriosaaminen ole enää kilpailukykyyn riittävä vaan välttämätön ehto Suomelle, ja että kilpailukyky voidaan taata vain supertuottavuudella, joka puolestaan ei voi syntyä vain pienistä parannuksista (Bergqvist 2005). Tulevaisuuden kilpailuetu voi syntyä ainoastaan hyppäksenomaisista ja merkittävistä, innovaatioihin perustuvista parannuksista työn systeemeissä. Supertuottavuus? Käsite on uusi, ja tarkoittaa käsittääkseni suurin piirtein sitä, ettei nykyisin riittävää tuottavuuden kasvua voi saavuttaa ainoastaan mekaanisesti välineitä ja tekniikkaa parantamalla, vaan parannusten tulee olla älykkäitä ja innovatiivisia, ja näin niille on ominaista luovuuden vaade. Syntynyt käsite on hyödyllinen kuvaamaan nykyaikaisen alati kiristyvän kilpailun vaatimuksia kilpailussa mukana oleville pelaajille. Termi on kuitenkin mielestäni myös hivenen sisäisesti ristiriitainen, ja erityisesti johdatteleva. Se alistaa luovuudenkin tuotannollisen kielenkäytön kategoriaan, ja näin tekee luovuudesta salonkikelpoisen aiheen myös tuotannolliseen keskusteluun. On kuitenkin vaara, että matkalla luovuudesta katoaa – luovuus. Termin sisäinen ristiriita onkin juuri se, että pyrittäessä tuomaan luovuus erääksi tuotannontekijäksi, se menettää luomisvoimansa kulkiessaan tuotannollisen kielen vaatiman puhdistuksen läpi. Supertuottavuudesta ja keinoista sen saavuttamiseksi kirjoittaa syventävästi Handolin (2005).

Mutta onko edellä kuvattu termin johdattelevuus sittenkään niin pahasta? Tarkemmin ajatellen supertuottavuuden ehdottomaksi ansioksi on luettava sen *luovuuden kollektivisoinnin ominaisuus*. Luovuus käsitteenä nimittäin koetaan usein joksikin annetuksi, synnyinlahjana saaduksi henkilökohtaiseksi ominaisuudeksi, jonka kehittäminen on hyvin vaikeaa ellei mahdotonta. Supertuottavuus poistaa tämän systeemisesti keinotekoisien rajauksen, ja tuo mukaan systeemisen näkökulman luovuuden käsitteistöön. Supertuottavuus näet väittää, että luovuuskin voi olla systeemistä, että yksilön luovuus on vuorovaikutuksessa ympäröivän systeemin kanssa. Näin ollen työelämässä on syytä ymmärtää systeemin vaikutus työhön ja sen tekijöihin, kun menestyksen ehtona ovat luovuus ja lisääntyvät innovaatiot. Systeemin ollessa luovuutta kannatteleva, voi syntyä itseään kannatteleva tila, jossa jatkuva uusien innovaatioiden syntyminen tuntuu ainoastaan luonnolliselta ja jokapäiväiseltä. Tällaisia useimmat systeemit eivät kuitenkaan ole – useimmat työpaikat ovat yhä organisaatioita, jotka tähtäävät palveluiden tai tavaroiden, eivät innovaatioiden, tuotantoon.

Systeemiälykäs työ

Työ on käsitteenä monille tuttu, mutta haluan lisätä keskusteluun systeemisen lähestymisen. Kyvyttömyys käsittää työtä ja työyhteisöä systeemisesti aiheuttaa epätoivottavia seurauksia sekä yksilölle että koko yhteisölle. Yksilön mahdollisuudet hahmottaa itsensä ja ympäristönsä systeemisesti riippuvat sekä yksilöstä itsestään että systeemin rakenteesta. Väitänkin, että näitä molempia elementtejä on mahdollista hallita siten, että työn hahmottaminen nykyistä mielekkäämpänä osana elämää on mahdollinen. Työ tulisi pystyä näkemään luonnollisena osana elämän kokonaissysteemiä, ja siinä ominaisuudessa myös eräänä polkuna kohti hyvää elämää, ei ainoastaan hyvää elämää hylkivänä systeeminä. Tällaiseen työn hahmottamiseen tarvitaan *systeemiälyä*:

”Systeemiälyllä tarkoitamme älykäästä toimintaa, joka hahmottaa vuorovaikutuksellisia takaisinkytkentöjä sisältäviä kokonaisuuksia tarkoituksenmukaisesti ja luovasti. Systeemiälykäs henkilö osaa toimia järkevästi monimutkaisissa systeimirakenteissa. Kokonaisuus muovaa häntä ja hän osaltaan itse muovaa kokonaisuutta – usein intuitiivisesti, vaistomaisesti, tiedostamattaan, mutta tavalla, jota on olennaisen tärkeä ymmärtää” (Saarinen ja Hämäläinen 2004).

Työyhteisö voi inhimillisenä systeeminä olla hyvin kompleksinen. On syytä huomata ero systeemin välillä, joka on laaja ja sisältää runsaasti kytkentöjä ja solmuja, ja toisaalta sellaisen systeemin, jossa on olemassa piilossa oleva systeemin osa. Ensimmäiseksi mainittu systeemi ei pintapuolisesta monimutkaisuudestaan huolimatta ole kompleksinen. Sen sijaan systeemi, jossa on olemassa piilossa oleva systeemin osa, haamusysteemi, ja jonka vaikutusta koko systeemiin ei voida tietää, on kompleksinen, vaikka systeemi sinällään olisi hyvinkin suppea (Hämäläinen 2004). Haamusysteemien ymmärtämiseen vaaditaan systeemiälyä.

Edellytyksiä systeemiälykkäälle toiminnalle ja onnistuneelle suhtautumiselle työhön systeeminä voisi kiteyttää luonnehtia seuraavasti:

- (1) Yhtäaikainen sekä holistinen että yksityiskohdat huomioon ottava näkemys ympäristöstä
- (2) Ympäröivien systeemien kompleksisuuden erottelu intuitiivista tarkastelua hienostuneemmin
- (3) Systeemiälyn käsitteen sisäsyntyisesti omaaman kannustavuuden tunnistaminen ja sen ruokkiminen itsessään (vaalimismalli)
- (4) Kannustavien systeemien tunnistaminen ja vaaliminen; latistavien systeemien tunnistaminen ja niiden torjuminen
- (5) Työn hyväksyminen elämään kuuluvaksi systeemiksi ilman hajottavuuden elementtejä
- (6) Kyky nähdä itsensä ja toimintansa osana inhimillistä kokonaissysteemiä, johon työn systeemikin kuuluu, ja toimia siinä rakentavalla tavalla

Systeemiäly auttaa parantamaan työhön suhtautumista sekä passiivisesti että aktiivisesti. Aktiivisesti systeemiälykäs henkilö osaa tunnistaa nostetta omaavat ja kannustavat systeemit ympärillään, ja toimia niissä älykkäästi rakentavalla tavalla. Sebastian Slotte (2004) näkee dialogin eräänä voimallisena työkaluna pyrittäessä kohti systeemiälykäästä työyhteisöä. Toisin kuin näytelmässä tai kirjallisuudessa, tai ylipäänsä ihmisten väliseen keskusteluun rajoittuvana terminä, hän käsittelee dialogia ajatteluna, toimintana ja luomisena yhdessä. Toimiva dialogi varmistaa sen, että ei pelkästään puhuta vaan todella kommunikoidaan, mikä on eräs toimivan ja älykkään työyhteisön edellytyksiä.

Systeemiälykäs henkilö myös tunnistaa hajottavien ja latistavien systeemien imun ja vaikutuksen itseensä, ja osaa vastustaa niitä. Toisaalta hän kykenee toiminnallaan muokkaamaan ympäröivää latistavaa systeemiä, tiedostaa tämän ja antaa sen näkyä toiminnassaan.

Systeemiälykkö näkee kokonaisuuksia siellä, missä muut pureutuvat liiaksi yksityiskohtiin, ja yksityiskohtien tuomia vivahteita siellä, missä inhimillisten systeemien finessit uhkaavat hukkaa systeemin kohinaan.

Pohdinta

Riikonen, Makkonen ja Vilkkumaa (2002, lisäksi Riikonen ja Makkonen 2005) ovat pohtineet ansiokkaasti nykyisen työhyvinvoinnin ongelmia systeemiälykstä lähestymistapaa hipoen. Heidänkin lähtökohtanaan on, ettei nykyinen työhyvinvoinnin huonontuminen mahdollisesti johdu pelkästään itse työn luonteen muuttumisesta, vaan myös sen tavan muuttumisesta, jolla ajattelemme ja puhumme työstä. Heidän mukaansa nykyisiä työhyvinvoinnin ongelmia ei pystytä ratkaisemaan vain uusilla työterveysstrategioilla, työryhmillä ja määrärahojen lisäämisellä, vaan tarvitaan kokonaisvaltaisempaa lähestymistapaa, joka ottaa huomioon ihmiselle luonnollisen ajattelun ja kielen runsauden ja moninaisuuden tarpeen. On siis nähtävä se kokonaisuus, jonka osa jokainen ihminen työntekijänä on kuitenkin riisumatta työntekijää inhimillisyydestään työelämän systeemien edessä.

Olen edellä hahmotellut työn systeemisen lähestymistavan edellytyksiä ja siitä saatavia hyötyjä. Koen että systeeminen lähestymistapa voisi suoda avaimia käsillä olevaan kriisiin, jossa työhyvinvoinnin edistämisen pyrkimys vaikuttaa nykyisellään olevan. Lista voi vaikuttaa pitkältä ja osin triviaaliltakin. Olen käsitellyt aihetta erilaisten ajattelumallien kautta, joilla työtä voi kuvata ja käsittää:

- (1) Seppäsen malli – systeemiälytön, latistava
- (2) Siltalan malli – globaali, historiallinen, toteava
- (3) Suoritusmalli – protestanttinen perinne
- (4) Vaalimismalli – systeemiälykäs lähestyminen

Käsittelyn edetessä olen kuitenkin esittänyt enemmän kysymyksiä kuin vastauksia. Mitkä sitten ovat systeemisesti relevanteimmat kysymykset työhön liittyen? Mielestäni lista typistyy lopulta yhdeksi alati toistuvaksi teemaksi:

Työelämän ongelmat kumpuavat pitkälti inhimillisyyden puutteesta työelämän systeemeissä.

Jo kieli, jolla työelämästä nykyisin puhutaan, on tuotannollista ja esineellistä. Huomaamatta tämä uhkaa myös työtä koskevaa ajattelua ja keskustelua, ja tätä kautta luotsaa työn systeemiä yhä epäinhimillisempään suuntaan. Inhimillisuus ei monissa työorganisaatioissa toteudu monellakaan tasolla. Ajatus inhimillisyyden tuomisesta työhön voi kuulostaa haihattelulta, mutta vain jos inhimillisyydeksi käsitetään vain epäinhimillisyyden vastakohta. Jos sen sijaan mielletään, että olennainen osa ihmisyyttä on esimerkiksi työtovereiden tervehtiminen ja hymyileminen, niin huomaa helposti että monessa organisaatioissa näinkin helposti korjattavissa oleva asia voi olla retuperällä. Epäilemättä useimmat suhtautuvat epäilevämmiin sellaiseen työntekijään, joka aina hymyilee, on ystävällinen ja tervehtii auliisti työtovereitaan, kuin sellaiseen, joka otsa kurtussa keskittyy työhönsä ja työn viedessä kaiken tarmon pidättäytyy tervehdyksistä ja hymyilystä. Jos siis tätä lukiessasi huomaat pitäväsi hoopona sitä, että

tämänkaltaisessa artikkelissa kehdetaan kirjoittaa niinkin arkisesta asiasta kuin hymyilemisestä, voi olla että ajattelet myös työstä edellä kuvatulla inhimillisyyttä kaventavalla tavalla.

Uskon, että inhimillisyyden tuominen työorganisaatioiden todelliseksi ydinarvoksi voisi toimia eräänä auttavana voimana työhyvinvoinnin edistämisessä. Systeemiajattelu voi antaa työkaluja tämän pyrkimyksen toteuttamiseen.

Viitteet

Augustinus Aurelius. 2003. *Tunnustukset*, Helsinki, Sley-Kirjat Oy.

Bergqvist J. T. 2004. *Teollinen tulevaisuutemme - systeeminen hahmotus*, teoksessa *Systeemiäly 2005*, R. P. Hämäläinen ja E. Saarinen (toim.), Systems Analysis Laboratory Research Reports, B25.

Handolin Ville-Valtteri. 2004. *Systeemiälykäs palkitseminen*, teoksessa *Systeemiäly - Näkökulmia vuorovaikutukseen ja kokonaisuuksien hallintaan*, R. P. Hämäläinen ja E. Saarinen (toim.), Systems Analysis Laboratory Research Reports, B24, ss. 51-68.

Handolin Ville-Valtteri. 2005. *Työyhteisöjen systeemiäly ja supertuottavuus*, teoksessa *Systeemiäly 2005*, R. P. Hämäläinen ja E. Saarinen (toim.), Systems Analysis Laboratory Research Reports, B25.

Himanen Pekka. 2002. *Hakkerietiikka ja informaatioajan henki*, Helsinki, WSOY.

Martela Mikko. 2005. *Systeemiäly ja virtaus*, teoksessa *Systeemiäly 2005*, R. P. Hämäläinen ja E. Saarinen (toim.), Systems Analysis Laboratory Research Reports, B25.

Riikonen Eero, Makkonen Mikko ja Vilkkumaa Ilpo. 2002. *Hullun työn tauti*, Jyväskylä, Gummerus Kirjapaino Oy.

Riikonen Eero ja Makkonen Mikko. 2005. *Hyvinvointi ja runsauden kieli*, teoksessa *Systeemiäly 2005*, R. P. Hämäläinen ja E. Saarinen (toim.), Systems Analysis Laboratory Research Reports, B25.

Saarinen Esa and Hämäläinen Raimo P. 2003. *Systems Intelligence: Connecting Engineering Thinking with Human Sensitivity*, in *Systems Intelligence - Discovering a Hidden Competence in Human Action and Organizational Life*, R. P. Hämäläinen and E. Saarinen (Eds.), Systems Analysis Laboratory Research Reports, A88, pp. 9-37

Sennett Richard. 2002. *Työn uusi järjestys: Miten uusi kapitalismi kuluttaa ihmisen luonnetta*, Tampere, Vastapaino.

Seppänen Juhani. 2004. *Hullu työtä tekee*, Helsinki, Kustannusosakeyhtiö Otava.

Siltala Juha. 2004. *Työelämän huonontumisen lyhyt historia*, Helsinki, Kustannusosakeyhtiö Otava.

Slotte Sebastian. 2004. *Dialogue and Systems Intelligence: A Work Philosophy*, in *Systems Intelligence - Discovering a Hidden Competence in Human Action and Organizational Life*, R. P. Hämäläinen and E. Saarinen (Eds.), Systems Analysis Laboratory Research Reports, A88, pp. 39-58.

Weber Max. 1904. *The Protestant Ethic and the Spirit of Capitalism*, New York, Routledge Classics (reprinted 2002).

Internet viitteet

Hämäläinen Raimo P. 2004. *Systeemiäly muutoksen moottorina*, Innovaatiot ja systeemiäly-seminaari, 29.11.2004, Dipoli, Espoo: <http://www.sal20.hut.fi/seminaari>

Kirjoittaja

Kirjoittaja opiskelee tuotantotalouden osastolla Teknisessä korkeakoulussa sivuaineenaan operaatio - ja systeemitutkimus.