

Richard Donkin on tullut tunnetuksi ennen kaikkea Financial Times -lehden pitkäaikaisena työelämäkolumnistina, joka on nyt kirjoittanut kirjan työn tulevaisuudesta. Teos on tarkoitettu erityisesti yritysjohtajille ja organisaatioiden henkilöstöasioista vastaaville henkilöille, mutta työelämästä ja sen muutoksista ollaan nykyisin kiinnostuneita myös laajemmin.

Tällaisen kirjan kirjoittaminen on riskialtis hanke aihepiirin laajuuden ja siitä esitettyjen näkemysten runsaan tarjonnan vuoksi. Mitä muuta kirjoittaja voi tehdä ilman uusia tutkimustuloksia kuin toistaa jälleen kerran tutut teesit globalisaation, teknisen kehityksen, teollisuusmaiden väestön ikääntymisen, organisaatioiden muuttuvien johtamis- ja henkilöstöstrategioiden, ympäristöongelmien sekä arvo- ja kulttuuri-muutosten kaltaisten ”makrotrendien” vaikutuksista työn kehittymiseen? Ehkä tulkiten ja painottaen eri tekijöitä omien mieltymystensä mukaisesti ja rakentaen niiden pohjalta omat ehdotuksensa esiin nousevien ongelmien ratkaisemiseksi?

Donkin ei edes yritä rakentaa mitään systemaattista kokonaisanalyysia, vaan hänen kirjansa koostuu johdannon lisäksi kolmesta toista työelämän muutoksia eri näkökulmista tarkastelevasta noin 15–25 sivun laajuudesta esseestä. Niissä käsitellään muun muassa tietotekniikan ja maailmanlaajuisten tietoverkkojen avaamia mahdollisuuksia uusien työn tekemisen tapojen omaksumiseen, niitä ongelmia joita nykyaikaiset johtamismenetelmät työsuoritusten jatkuvine mittaamisineen tuovat mukanaan, väestön ikääntymisen mukanaan tuomia haasteita eurooppalaisille yhteiskunnille, työn ja muun elämän suhteita, nuorten sukupolvien uudenlaista asennoitumista työntekoon, johtamisen

UUSI TULKINTA TYÖN LOPUSTA

Richard Donkin: The Future of Work. London, Palgrave MacMillan 2009. 262 s.

ja palkitsemisen vaikeuksia sekä ihmisten oman ajan merkityksen kasvua. Donkin päättää kirjansa fiktiiviseen hahmotelmaan elämästään Skotlannissa vuonna 2059, jolloin hän itse on 101-vuotias ja jolloin ihmiset ovat lakanneet puhumasta työstä erillisenä inhimillisen toiminnan alueena.

Viimeinen luku onkin ehkä kirjan hauskinda luettavaa. Ihmisten elämää leimaavat tuolloin ennen muuta kokonaan uusiin ulottuvuuksiin yltävät virtuaalisen vuorovaikutuksen mahdollisuudet sekä tarve puristaa ihmisten toiminnot ekologisesti kestäviin rajoihin. Näinä yhdessä vaikuttavat siihen, että liikkumisesta on tullut paljon nykyistä harvinaisempaa. Ihmisillä ei ole tuolloin enää mitään varsinaisia ammatteja tai työuria eivätkä he myöskään sijoitu työskentelemään nykyisenkaltaisiin byrokraattisiin organisaatioihin. Kaikki organisaatiot ovat luonteeltaan virtuaalisia, talous ja raha ovat menettäneet nykyisen merkityksensä, ja oleellista on miten ihmiset elävät elämänsä ja millaisista toiminnoista heidän elämänsä kulloinkin rakentuu. Terveysteknologia on tuolloin kehittynyt jo niin pitkälle, että on pitkälti ihmisten itsensä päätettävissä kuinka kauan he haluavat oikeasti jatkaa elämäänsä ja milloin he antavat luonnon huolehtia sen päättymisestä. Toki yhteiskunnalla on käytössä omat insenttiivinsä, joiden odotetaan ohjaavan ihmisten valintoja yhteiskunnan kannalta tarkoituksenmukaisiin suuntiin.

Donkin on erinomaisen sujuva kirjoittaja joka osaa liittää taitavasti omaa henkilökohtaisia kokemuksiaan, työelämäkirjallisuudessa esitettyjä tutkimustuloksia, viime aikoina julkisuudessa esillä olleita tapahtumia ja kulttuurihistoriallisia pohdintoja luontevasti eteneviksi päättelyketjuiksi. Joka luvussa on mukana sen verran uusia ajatuksia

ja kiinnostavia kehittäjiä että kirjan myös jaksaa lukea, vaikka viimeaikaisia työelämäkeskusteluja systemaattisesti seurannut lukija toki joutuu törmäämään moniin sellaisiin asioihin jotka on esitetty aika monesti jo aiemminkin. Suomalaisen lukijan kannalta on kiinnostava havaita miten Donkin hyödyntää esimerkiksi eräitä Työterveyslaitoksella tehtyjä työaikaergonomiaa käsitteleviä tutkimuksia sekä miten arvostavasti hän kirjoittaa suomalaisista ikäjohtamisen käytännöistä. Toisaalta monen suomalaisen henkilöstöjohtajan toivoisi lukevan esimerkiksi Whatever happened to lunch -luvun pohdinnat suurten organisaatioiden nykyisistä johtamiskäytännöistä ja niiden kehittämismahdollisuuksista.

Entisenä Financial Timesin työelämäkolumnistina Donkin ei tietenkään kuulu modernin työelämän radikaaleimpiin kriittikkoihin, vaan hän haluaa selvästi uskoa paremman työelämäkehityksen mahdollisuuksiin. Tätä kuvastavat kirjan lopussa olevat kahdeksantoista yritysjohtajille ja päätöksentekijöille kohdistettua ohjetta, joiden noudattamisen kirjoittaja uskoo edesauttavan työn nykyisten ongelmien ratkomista. Ohjeet ovatkin sinänsä sekä lukemisen että toteuttamisen arvoisia. Mutta tämä konstruktivisuus ei kykene kokonaan peittämään niitä suhteellisen kitkeriä sävyjä, joilla Donkin kommentoi paikoin työelämän nykyisiä valtatrendejä ja niihin liittyviä patologisia piirteitä. Näitä täydentää Donkinin omakohtainen

epävarmuus tulevaisuudestaan vapaana kirjoittajana sen jälkeen, kun hän jäi pois Financial Timesin hyvää kuukausipalkkaa ja muita henkilötöetuja nauttivien vakinaisten toimittajien joukosta.

Mutta onko Donkin kyennyt ottamaan kirjassaan huomioon kehitty-

neiden teollisuusmaiden työelämän kehitykseen olennaisesti vaikuttavat tekijät vai onko hän jättänyt joitakin merkittäviä muutosvoimia liian vähälle huomiolle? Yksi tällainen on mielestäni se valtaisan laaja resurssimobiliisaatio, joka on parhaillaan käynnissä kehittyvän maailman piirissä ja joka

tulee asettamaan myös teollisuusmaiden työelämän paljon suurempien sopeutumispaineiden eteen kuin aiemmin olemme osanneet arvioida. On turha väittää ettei Donkin olisi tietoinen ilmiöstä, mutta itse painotaisin sen merkitystä huomattavasti enemmän kuin hän tekee.

Antti Kasvio