

Irmeli Puntarin ja Satu Roosin teoksen nimi Numeroita ja ihmisiä asosioituu John Steinbeckin teokseen Hiiriä ja ihmisiä. Vuonna 1937 julkaistu romaani kertoo kahden työmiehen, Georgen ja Lennien traagisen tarinan talouslaman kourissa. Lie-neekö tässä arvioitavan teoksen kirjoittajilla ollut tarkoitus rinnastaa George ja Lennie tämän päivän korkeasti koulutettuihin asiantuntijoihin globalisaation puristuksessa?

Puntari ja Roos ovat haastatelleet 35:tä eri tavoin ja eri asemissa kemianteollisuuden yt- ja irtisanomisprosessiin osallistunutta henkilöä. Heidän tavoitteenaan on ollut tehdä näkyväksi se, miten yt-neuvottelut ja irtisanomiset vaikuttavat yksilöihin ja työyhteisöihin. Toiseksi he pyrkivät esittämään, miten näitä vaikeita asioita voitaisiin lähestyä inhimillisemmin ja ihmisarvoa kunnioittaen.

Arvokkainta antia ovat irtisanottujen kokemukset, jotka välittyvät autenttina kirjan sivuilta. Niistä kuvastuu sitoutuminen työhön ja työyhteisöön sekä irtisanomisen myötä tai sen pelossa tapahtuva sitoutumisen katkeaminen, pettymys ja katkeruus. Kirjan päähenkilöt edustavat juuri niitä juhlapuheissa suitsutettuja ja etsittyjä huippuosaaajia, joiden varassa Suomen innovatiivisuus ja menestys lepäävät. Herääkin kysymys, miten heidän kokemansa huono kohtelu ja osaamisen aliarvostus sopivat yhteen tuon liturgian kanssa.

Kirjoittajien mukaan innovatiivisuus syntyy tietynlaisissa olosuhteissa, joihin kuuluvat henkilöstön taloudellinen turvallisuus, jatkuvuus, selkeät visiot yhteisestä tulevaisuudesta, oikeudenmukaiset työehdot, vakavarainen yritys ja pitkämieliset rahoittajat. Lukija

HIIRIÄ JA IHMISIÄ YT-NEUVOTTELUISSA

*Irmeli Puntari & Satu Roos: Numeroita ja ihmisiä.
Yt-neuvottelut, irtisanomiset ja työyhteisön tulevaisuus.
Helsinki, Talentum 2007. 203 s.*

alkaa jo ihmetellä, mihin tällaiset odotukset voivat perustua. Onko niin, että työelämän tutkijoilla ja kehittäjillä on liian ruusuiset odotukset työelämästä? Vai onkohan kyse toimialan erikoisuudesta, sillä vastaavanlaista hyväuskoisuutta enää harvoin tapaa esimerkiksi tietotekniikan, rahoituksen ja viestinnän aloilla, yliopistoista puhumattakaan.

Kirjoittajat pääsevät tähän kiinnostavaan kysymykseen vasta viimeisillä sivuilla ja toteavat, että uraan pitäisikin suhtautua väli-neellisemmin ja kartuttaa omaa osaamispääomaa työmarkkinakuntaa ajatellen, tehdä kaiken aikaa riskianalyysejä omasta urasta, luoda verkostoja ja vahvistaa omaa ammatti-identiteettiä. Tämän uuden sopimuksen kaltaista puhetta ei kirjan sivuilta löydy eikä työelämässä tapahtunutta käännettä muutenkaan käsitellä tutkimukseen tukeutuen. Samoin olisi ollut mielenkiintoista lukea pohdintaa siitä, mihin suuntaan työyhteisöjen elämä on menossa: ovatko emotionaalisesti sitoutuneet asiantuntijat katoava luonnonvara, kun tilalle tulevat sisäiset yrittäjät ja osakeyhtiöt.

Teos ei täysin täytä lupaus-taan tarjota parempia käytäntöjä vaikeiden asioiden käsittelyyn.

Joitakin avauksia on, mutta ne jäävät yleiselle tasolle. Mitä esimerkiksi tarkoittaa, että irtisanomistilanteessa ihmisiä tulisi käsitellä asiallisesti? Tai millaista on selkeä valmentautuminen irtisanomistilanteeseen? Tai miten irtisanomisen jälkeinen tilanne otetaan haltuun? Kysymykset ovat kieltämättä vaikeita, mutta juuri niihin odottaisi vastauksia ja esimerkkejä.

Yt-neuvottelut ja irtisanomiskeskustelut ovat työyhteisöviestinnän

vaikeimpia osa-alueita. Tätä aluetta olisin suonut kirjoittajien käsittelevän laajemmin kuin vain yhdessä kohdin, jossa puhutaan sisäisen viestinnän harhaanjohtavuudesta ennen yt-neuvotteluja. Käsittäakseni haastateltujen joukossa oli myös suuryritysten edustajia. Niissä viestintää johdetaan ammattimaisesti, valmistaudutaan kriiseihin ja koulutetaan johtoa ja esimiehiä kohtaamaan ehkä elämänsä vaikeimmat viestinnälliset haasteet. Tämäntapaisissa tilanteissa viestintäroolit sananmukaisesti jalkautuvat organisaatioon, ja silloin tarvitaan kykyä kuunnella ja keskustella. Työyhteisöviestinnän paradigman muutos konkretisoi-tuu vaikeissa tilanteissa. Tämän kirja vahvistaa uuden paradigman läpimurron: odotukset kohdistuvat arvostavaan dialogiin, joka on nykytyöyhteisöissä arvo sinänsä. Kyse ei ole pelkästään rationaalisesta tiedon jakamisesta, vaikka siltäkin on edelleen sijansa.

Teoksen ehdoton vahvuus on ankkuroituminen lakeihin ja säädöksiin. Teoksen julkaisemisen jälkeen hyväksytty uusi yt-laki on helppo ottaa esiin ja tulkita tämän kirjan pohjalta. Vaikka kirjoittajat ovat rajanneet teoksensa selkeästi koskemaan yt- ja irtisanomisprosesseja ja päästäneet ääneen

pettyneet ihmiset, silti kirjasta välittyy ehkä liiankin pessimistinen kuva nykyisestä työelämästä. Vaikka irtisanomisia on paljon, myös

uusia työpaikkoja syntyy. Kriisi voi olla monelle myös uuden alku. Ai keitä ne hiiret sitten ovat? Ehkä niitä esimiehiä ja johtajia,

jotka eivät osaa tai uskalla kommunikoida asioista vaikean paikan tullen.

Elisa Juholin