

Juha T. Hakala tuo eteemme laajoin vedoin piirretyn yleiskatsauksen niin sanotusta tietoyhteiskunnasta ja tietämyksen hallinnasta. Hänen pyrkimyksensä on kartoittaa teknologian eritasoisia vaikutuksia sekä tiedon muuntunutta roolia ja sen suhdetta työhön. 1990-luvun loppupuolelta lähtien kiihtyneet teknologian ja työn kehityskulut, jotka saatettiin Suomessa mieltää irrallisiksi ja vain omaa maatamme koskeviksi, ovat osa globaalia tarinaa. Tarkastelun

kohteina ovat myös kovenevan kilpailun seuraukset, työelämän luovuus sekä globalisaation voittajat ja häviäjät.

Mitä enemmän ”muutoksen hallinnasta” puhutaan, sitä mahdollisempaa on ennakoita ja hallita työelämän ja työtehtävien kehitystä. 1990-luvun alku, jolloin työtä järjkeistettiin uuden teknologian pohjalta, oli Hakalan mukaan vielä suhteellisen vakaan kehityksen kausi. 1990-luvun loppupuolen uudistushyöky tuskin on ollut kenenkään hallinnassa. Dramaattisia seurauksia ”luovalla tuholla” on ollut paitsi työsuhteiden vakaudelle myös tuottavuudelle. Monet muutokset voivat olla tarpeellisia, mutta niitä voidaan toteuttaa myös vähitellen ja olemassa oleviin resursseihin tukeutuen.

Columbia Business Schoolin professori Eric Abrahamsonin mukaan osassa yrityksiä ”luova tuho” on johtanut tuottavuuden laskuun, jatkuvaan kaaokseen ja konkursseihin. Organisaation tietopääoman kannalta dominoivaikutukset voivat olla arvaamattomia. Suomalaisyritykset ovat Pohjoismaiden innokkaimpia ulkoistajia, mutta Elinkeinoelämän tutkimuslaitoksen tuoreen selvityksen mukaan on epäselvää, missä määrin toimintojen ul-

MIKAEL HAKIM ALEKSANDRIAN KIRJASTOSSA

Juha T. Hakala: Informaatiohyöky. Tiedon ja osaamisen hallinta työelämässä. Helsinki, Gaudeamus 2006. 264 s.

koistaminen ja tuotannon siirrot maasta toiseen ovat parantaneet kannattavuutta ja tuottavuutta.

Väitetään, että nykyisistä peruskoululaisista 80 prosenttia toimii aikanaan työtehtävissä, joiden nimikkeitä ei edes ole vielä olemassa. Hakala on huolissaan työn, myös nopeasti muuttuvan asiantuntijatyön tulevaisuudesta. Muutoksen suurimpana haasteena ei ole teknologia sinänsä, vaan teknologian oheisiimiöt tai siitä riippumattomatkin kehityspiirteet. Saul Wurmanin kuvaama informaatiohdistus syntyy jatkuvasti laajenevasta kuilusta ymmärryksemme ja sen välillä, mitä meidän tulisi mielestämme kyetä ymmärtämään. Riittämättömyyden kokemus rinnastuu Mika Waltarin kuvaamaan Mikael Hakimin vierailuun keskiaikaisessa Aleksandrian kirjastossa.

Talouden, hyperkilpailun ja globalisaation mylly pyörii entistä kiivaammin ja näennäisen luonnonvoimaisesti. Se, joka ei tähän menoon sopeudu, saa syyttää itseään. Moderni organisaatio, jossa korostetaan joustavuutta, on itse asiassa entistä pakottavampi rautahäkki. Organisaatioiden uuspuhe luo mielikuvia työn autonomiasta, mutta kontrolli ja liukuhihna ovat saaneet entistä tehokkaampia muotoja. Toisinajattelu ja yksilölli-

nen työskentelytapa on ”yhteisesti hyväksytyjen arvojen” vastaisena julistettu pannaan. Perheelistenkin työntekijöiden on pitänyt sopeutua työn tiukentuneisiin standardeihin, jolloin lapsista tulee helposti suorituksia muiden suoritusten ohessa, ja yhä useammin vanhemmat ”nukuttavat lapsiaan läppäriensä plasmanäyttöjen kalvakassa hohteessa” (s. 10).

Äärimmilleen tehostettu työ on kuitenkin usein näennäistehokasta. Ajatusten vaihto on

huimasti lisääntynyt mutta tullut samalla pinnallisemmaksi ja yhden-tekemmäksi. On havaittu, että työajasta 40 prosenttia kuluu sen aprikointiin, mitä itse asiassa olemme tekemässä, ja jäljellä olevasta ajasta 15–25 prosenttia kuluu informaation etsimiseen. Työelämän tutkijoille on paljastanut vasta viiveellä, miten hankalaa tietotyötä on organisoida. Priorisointi on vaikeaa, kun ”kaikki” tuntuu olevan tärkeää. Työntekijän on vaikea arvioida, mikä tieto voi olla joskus tarpeellinen, ja tietoa varastoidaan varmuuden vuoksi huimasti yli tarpeen. Toimistot eivät ole ennusteiden mukaan muuttuneet paperitömmiksi, vaan paperipinot kasvavat korkeammiksi kuin koskaan.

Väestön ikääntymistä käsiteltäessä kysymyksiä herättää väite, jonka mukaan USA:ssa työvoiman harmaantumisongelma olisi erityisen akuutti, ja kolmasosa USA:n työvoimasta kuuluisi pian eläkkeelle vetäytyviin suurin ikäluokkiin (s. 107). Ainakin USA:n työhallinnon tilastointitavan mukaan suuriksi ikäluokiksi (baby boomers) laskeetaan vuosina 1946–1964 syntyneet, joten näin tilastoidut suuret ikäluokat siirtyvät eläkkeelle hitaasti. Eläkkeelle siirtymistahdin vertailtavautta muihin maihin voi toisaalta vaikeuttaa se, missä määrin USA:

n harmaa, mutta ei harmaantunut, työvoima lasketaan työvoimati-lastoihin. Siirtolaisuuden vuoksi sikäläisen työvoiman ennustetaan kasvavan peräti 15 miljoonalla hen-gellä vuosina 2004–2014.

1990-luvun alun lamasta toivut-taessa tieto nimettiin tärkeimmäk-si tuotannon tekijäksi ja kilpailuky-vyn takeeksi. Jokaisen tuli hyväksyä näkemys jatkuvasta oppimisesta, mutta samalla käsitys tiedosta muuttui. Tieto ei enää ole yleispä-tevää, tieteellisesti todistettua ja kumuloituvaa, vaan kontekstuaalis-ta ja kulloistakin kapea-alaista tar-vetta varten luotua ad hoc -tietoa. Työelämän muutoksia tukeva tieto on käyttäjiä välittömästi palvele-va, tarpeelliseksi koettua, mutta vaikeasti hallittavaa. Tieto ja tiedon tuotantoprosessi ovat erilaisia kuin muut pääoman muodot ja tuo-tantoprosessit. Tietoyhteiskunnan tärkeimpiä kansalaistaitoja sano-taan olevan myös kyky suojautua 99,99 prosentilta tarjolla olevasta tiedosta.

Hakalan mukaan suuri osa orga-nisaation tuotannon ja toiminnan häiriöistä, tiedonkulun estymisestä tai odottamattomista laadunvaihte-luista voidaan paikantaa osittain tai kokonaan osaamisen johtamiseen ja siihen, miten osataan hyödyn-tää saatavilla olevia järjestelmiä. Joustava tuotanto edellyttää yhä moninaisempia yhteistyöverkosto-ja yrityksen sisällä ja niiden välillä. Tietämyksen hallintaa tarkastellaan kirjassa niiden prosessien ja ym-päristöjen ymmärtämisenä, joissa

organisaatioon eri tavoin suhteissa olevat ihmiset luovat ja soveltavat tietoa. Tiedon hallinta on aina ensi-sijaisesti sosiaalista ja toissijaisesti teknologista. Minkään organisaat-ion tietoa tai osaamista ei voi sinänsä hallinnoida tai johtaa, vaan johtaa voidaan vain niitä olosuh-teita, joissa tietoa luodaan. Mitään vakaata organisaation osaamisen ”tilaa” tai sen objektiivista mittaria ei muutosten keskellä voi olla.

Päättäjillä ovat menneet surul-lisella tavalla sekaisin data, infor-maatio ja tietämys heidän lingo-nessaan ympärilleen mahtipontisia tietoyhteiskuntapuheita, saati että kapasiteettia olisi riittänyt mer-kityksellisyyden, mielekkyyden, toimijuuden ja hyvän (työ)elämän pohdintaan. Hyvän elämän syno-nyymiksi ja kansalaisaktiivisuus-deksi päättäjille näyttää kelpaavan kaikkialla ja kaikkien kanssa yht-aikaa oleminen verkossa, vaikka jo muutaman tunnin viikoittainen surffailu voi lisätä masennusta ja yksinäisyyden tunnetta. Tutkimus-tulos oli ikävä yllätys tutkimusta rahoittaneille tietotekniikkayhti-öille. Marshall McLuhan luonnehti jo ennen tietoteknistä kumousta 1960-luvun alussa kulttuuriamme yksipuolisesti visuaaliseksi, ana-lyyttiseksi ja lineaariseksi. Kaikki aistikanavat eivät ole käytössä, ja ihminen vetäytyy maailman ulkopuolelle, sen ulkopuoliseksi tarkkailijaksi.

Hakala rinnastaa Nokian pu-helinmainoksen ja Neil Postmanin teknologiakritiikin. Nokian uusi

älypuhelin tarjoaa mainostajan mukaan ”aiemmasta poikkeavan tavan hahmottaa maailmaa” ja se tukee ”kokonaan uuden elämän-tavan omaksumista”. Tähän sopii hyvin Postmanin toteamus vuo-delta 1993: ”jokaiseen välineeseen sisältyy tietynlainen ideologinen vinouma, ennakkotaipumus konst-ruoida maailma pikemminkin yhdeksi asiaksi kuin toiseksi, ar-vostaa toista asiaa toisen edelle, vahvistaa jotain aistia, taitoa tai asennetta voimakkaammin kuin jotain toista.”

Hakala kuvaa myös luovuuden käsitteen ja sen tutkimuksen on-gelmia. Luovuutta on kirjallisuudes-sa kuvattu suurella joukolla yksilöl-lisiä piirteitä, jotka kuitenkin tun-tuvat viittaavan luovuuden sijasta jonkinlaiseen näppäryyteen ja nok-keluuteen. Luovuutta työelämässä olisi hedelmällisempää tarkastella kollektiivisena ja organisatorisena pikemmin kuin yksilön ominaisuutena. Tutkimusten mukaan näyttäisi siltä, että luovuutta organisaatiossa tukee erilaisten ihmisten yhteen saattaminen. Kuitenkin erilaisuus ja luovuus koetaan organisaatioissa usein uhkaksi ja vakiintunutta jär-jestystä uhmaavaksi. Luovia tekoja ei ole, ellei yhteisö tai organisaatio niitä sellaisiksi tunnista.

Hakalan yleiskatsaus on suju-vasti kirjoitettu ja sisältää pitkin matkaa tarkkoja havaintoja. Kirjan parissa viihtynevät lukijat, joita kiinnostaa tuotannon ja tietointen-siivisen työn kehitys 1990-luvun puolivälin jälkeen.

Jussi Onnismaa