

*Kirjoitus julkaistiin Helsingin Sanomien Vieraskynä-kirjoituksena 27.10.2006*

Työntekijän positiivinen energia on avain tuottavuuteen

Keskustelu suomalaisen työn tuottavuudesta on vilkasta. Muun muassa vuorineuvos Stig Gustavson on hiljattain esittänyt, että teollisuustyöntekijöiden tulisi tehdä nykyisellä palkalla tunti päivässä lisää töitä, jotta suomalainen työ menestyisi kilpailussa halpamaiden kanssa.

Työntekijöiden työajan pidentäminen on toki yksi tapa lisätä tuottavuutta. Yleisesti kiinnitetään kuitenkin aivan liian vähän huomiota siihen, miten työntekijöiden tuottavuutta voitaisiin parantaa kehittämällä heidän työhön ja työssä asennoitumistaan.

Eriyisesti työntekijöiden positiivisen energian merkitystä tuottavuudelle on tutkittu yhä enemmän. Energiatasojen tarkkaa vaikutusta on vaikea määrittää, etenkin numeromuodossa.

Useimmat meistä voivat kuitenkin hyväksyä väitteen, että oman energisyyden vaihtelut saattavat vaikuttaa omaan tuottavuuteen kymmenillä prosenteilla.

Energisyyden vaikutuksia työyhteisössä on analysoitu Suomessa muun muassa Teknillisen korkeakoulun systeemanalyysin laboratoriossa. On havaittu, että positiivinen lataus ihmisten välisessä vuorovaikutuksessa synnyttää laajentuvan tunneavaruuden, joka avaa mahdollisuuksia tuottavammalle toiminnalle.

Eräässä kansainvälisessä tutkimuksessa havainnoitiin kymmenien yritystiimien sisäisiä kanssakäymisiä. Tuloksissa tehokkailla tiimeillä oli laajentuva tunneavaruus, jota ilmensi positiivisten viestien suuri määrä negatiivisiin viesteihin verrattuna.

Positiivisessa viestissä tiimin jäsen osoitti tukea, rohkaisua tai arvostusta muille ja negatiivisessa sarkasmia, kyynisyyttä tai paheksuntaa.

Vuorovaikutuksellisessa systeemissä yksittäisen työntekijän tunne-energia - itseluottamus, ilo, aloitteellisuus ja innostus - saattaa laukaista ryhmän innostusta synnyttävän, itseään voimistavan "vyöryn".

Suomalaisessa teollisuudessa energisyyden merkitystä tuottavuudelle on korostanut muun muassa Elektrobittin hallituksen puheenjohtaja J. T. Bergqvist. Hänen mukaansa pienelläkin myönteisen vuorovaikutuksen kertautumisella on suuri vaikutus tuottavuuteen.

Bergqvistin esimerkin mukaisesti voidaan ajatella tilannetta, jossa viiden hengen tiimin vuorovaikutuksessa kunkin työntekijän positiivinen energia kasvattaa yhteistä innostusta 20 prosentilla. Tällöin tiimin energisyys kasvaa jopa kaksi ja puoli -kertaiseksi. Seurauksena yhteisön tuottavuus kasvaa, jos ei aivan yhtä paljon, merkittävästi kuitenkin.

Vastaavasti tilanteessa, jossa jokainen työntekijä kuluttaa yhteistä energiaa 20 prosentilla, tiimin energisyys pienenee alle kolmasosaan ja tuottavuus samoin huomattavasti. Ero edelliseen tilanteeseen on erityisen merkittävä.

Monien tutkijoiden mukaan juuri henkisen energian ja innostuksen avulla on mahdollista saavuttaa "supertuottavuutta".

Työnantajien onkin syytä alkaa vakavasti pohtia keinoja, joilla voidaan lisätä työntekijöiden positiivista energiaa ja työyhteisöjen innostusta. Selvästikään tuottavuus ei nyky-yhteiskunnassa riipu ainoastaan työtuntien määrästä.

Eri tasojen johtajuudessa, "kanssatyöntekijyydessä" ja yhteisöllisyydessä, on paljon kehitettävää.

On kyettävä luomaan työilmapiiri, jossa uskotaan todella siihen, että ryhmä voi saada aikaiseksi enemmän ja parempaa; osoitetaan positiivisuutta ja arvostusta toisia, heidän ajatuksiaan ja tekemisiään kohtaan ja ollaan tyytymättömiä mahdolliseen laimeaan ilmapiiriin.

Ennen kaikkea haasteena on levittää ymmärrystä - yli ja läpi organisaatioiden - energisyyden ja positiivisen vuorovaikutuksen tuottavuusvaikutuksista ja siitä, miten kukin voi vaikuttaa niihin. Haaste on suuri, kun vallitsevana on sitkeä, vuosisatainen ajattelumalli, jonka mukaan työntekijän tuottavuus määräytyy lähinnä työtunneista ja käytettävien teknologioiden laadusta.

Suomalaisten työntekijöiden on pystyttävä antamaan aitoja lupauksia ja konkreettisia näyttöjä energisyydestään ja innostuksestaan, jos suomalainen työ halutaan pitää kilpailukykyisenä.

Varmaa on, että ainakaan surkuttelu ei auta - ei työntekijä- eikä työnantajapuolella - energisyyden lisäämisessä tai innostuksen luomisessa. Eikä siten tuottavuuden kohentamisessa.

JAAKKO ASPARA

Kirjoittaja toimii tutkijana Helsingin kauppakorkeakoulussa.