

Johdanto: miten johtaa itseään tietotyössä?

Ahdistavatko työelämän vaatimukset? Tuntuuko, ettet tiedä mihin työn lukuisista vaihtoehdoista tarttua? Hukutko tietotulvaan? Kyteekö selviytymisen keskellä toive siitä, että saisit oman potentiaalisi paremmin käyttöön?

Työn maailma muuttuu jatkuvasti. Mutta aina se ei ole muuttunut yhtä nopeasti. Viime vuosikymmeninä läntiset maat ovat läpikäyneet murrosta, jossa sosiaaliset normit ja käytänteet ovat muuttuneet entistä kiivaammin¹. Sen keskeinen juonne on ollut digitalisaatio, joka itsessään on muuttanut maailmaa ja samalla mahdollistanut muita muutoksia ja muutosten kiihtymisen. Muutosten nopeus on saattanut tulla jäädäkseen.

Muutostahdin nopeutumiseen vastatakseen yritykset ovat lyhentäneet tuotantosyklejään ja kiihdyttäneet päätöksenteko- ja tuotantoprosessejaan. Jäykät organisaatorakenteet ovat korvautuneet joustavammilla ja kontrolloiva johtaminen työntekijöiden itsenäisyyttä korostavilla opeilla.²

Muuttuvassa työelämässä työntekijöillä on mahdollisuus tehdä työtään vapaammin, mikä edistää hyvinvointia. Toisaalta vapaus pakottaa tekemään jatkuvasti pieniä valintoja, jotka myös kuluttavat mielen resursseja. Vapaus on myös suhteellista. Jatkuva oppiminen, oman markkinakelpoisuuden todistaminen, verkostoituminen ja muut urasuunnittelun toimet eivät ole vain vapaaehtoisia valintoja vaan myös uusia velvollisuuksia.

Työelämän tämänhetkisten muutosten yhteydet työhyvinvointiin lienevät monitahoisia niin, että ne sekä edistävät että kuormittavat aivoja ja mieltä. Selvää joka tapauksessa on, että jokaiselta työntekijältä vaaditaan taitoa johtaa itseään – eikä vain

tai hypätä oravanpyörästä pois – näkymää työelämästä, jossa on mahdollista pysyä terveenä ja nauttia lisääntyneen vapauden tarjoamista mahdollisuuksista.

Kirjan saa lukea kuka tahansa. Jos olet uupunut työssäsi, saatat saada siitä evästä toipumiseen ja ideoita työsi uudistamiseen. Ensisijaisesti se on tarkoitettu lukijalle, joka juuri nyt on voimissaan ja jolla on halua kehittää itseään.

Teorioiden sijaan kirjan teoreettiset osuudet perustuvat käsitteanalyysiin ja empiirisiin tutkimuksiin. Itsensä johtaminen tietotyössä on niin laaja aihe, ettei sitä voi kattaa yhdellä teoriolla. Teorioita myös arvostetaan usein liikaa. Teoriat ovat oletuksia. Niitä tarvitaan, mutta arvo itsessään ne eivät ole. Päinvastoin voisi jopa sanoa, että tieteiden päämääränä on päästä teorioista eroon muodostamalla tietoa eli perusteltuja uskomuksia. Pyrkimys isoihin teoreettisiin rakennelmiin lieneekin ihmistä tutkivissa tieteissä jo takana päin – eikä sen tarvitse merkitä tiedon sirpaleisuutta. Integraatioon voitaisiin pyrkiä myös selkiyttämällä ja pelkistämällä tutkimuksessa käytettävää kieltä.

Teoriaosuuksissa luodaan silmäys kuhunkin psyyken perusprosessiin olettaen, että psykologisten peruskäsitteiden muodostaminen on ensisijassa tieteenfilosofinen haaste. Kokemusperäisen tutkimisen merkitys korostuu vasta ryhdyttyä selvittämään syy-seuraussuhteita mielen eri aspektien tai niiden ja sosiaalisen maailman ilmiöiden välillä.

Psyyken prosessien tarkastelun lomassa sinut haastetaan pohtimaan itseäsi erilaisten tehtävien avulla. Tehtävien viitekehyksenä on ihmisen voimavaroja, autonomiaa ja tavoitteellisuutta painotettava ratkaisukeskeinen lähestymistapa. Tutkittua tietoa täydentämään se sopii siksi, ettei sitä ole muodostettu psyyken teorioiden pohjalta vaan se on asiakastyötä ja itsensä kehittämistä ohjaavien periaatteiden ja käytännön ohjeiden kokoelma, ja sellaisena yhdistettävissä itseään korjaavaan tieteelliseen tietoon.

Tehtäviä on paljon. Niistä kannattaa tehdä ne, jotka puhuttelevat sinua tällä hetkellä. Ja vaikka kokisit olevasi suorittaja ja pelkäisit tekeväsi harjoituksia liian tunnollisesti, se tuskin on haitaksi, sillä tehtävät haastavat sinut elämään itsesi kokoista, omien tavoitteittesi ja mittapuuttesi mukaista työelämää.

Viiiteet

- 1 Rosa, H. 2013. *Social acceleration. A new theory of modernity*. Columbia University Press.
- 2 Kubicek, B., Paškvan, M. & Korunka, C. 2015. Development and validation of an instrument for assessing job demands arising from accelerated change: The intensification of job demands scale (IDS). *European Journal of Work and Organizational Psychology* 24, 898–913.
- 3 Ramirez, Y.W. 2006. *Defining Measures for the Intensity of Knowledge Work in Tasks and Workers*. University of Wisconsin-Madison.