

TIUKKA TILANNE – KÄYTÄNNÖN NEUVOJA TYÖVOIMAN SOPEUTTAMISEEN JA UUDISTUSTYÖHÖN

Hyppänen, Riitta, Bonnier Business Forum Oy,
ISBN 978-952-93-1708-0

Riitta Hyppäsen aihe on ajankohtainen. Ei sen vuoksi, että irtisanomisia olisi menossa paljon, vaan sen vuoksi, että edellinen suuri aalto oli 20 vuotta sitten, ja esimiesten valmiudet kohdata toiminnan supistuminen ovat heikot. Näistä valmiuksien puutteista kertoo se, että vaikka yt-laki on yli 30 vuoden ikäinen, ei yksinkertaistensaasi asioiden hallinta ole hallussa. Esimiehet on viritetty kasvua, motivointia ja arvojohtamista varten ja yllättävä toiminnan hiljeneminen on poikkeus. Esimiesten kaikinainen työlainsäädännön tuntemus on vähintäänkin puutteellista, eikä henkilöstöammattilaisten valmiuksilla voi kehua.

Riitta on kirjoittanut kirjan käytännön näkökulmasta. Tähän hänellä on erinomainen kokemus sekä henkilöstöjohtajana että henkilöstöjohtamisen konsulttina. Käytännön henkilöstöjohtamisen käsikirja ja Esimiesosaaminen ovat hänen viimeiset teoksensa, ja niinpä hän on kokenut kirjoittaja sujuvine teksteineen. Lukemattomat taulukot, kysymysluettelot ja konkreettiset esimerkit havainnollistavat ja tiivistävät käsiteltävää asiaa.

Kirjan alussa käsitellään henkilöstökulujen hallinnan keinoja. Sen luulisi jokaisen itseään ammattilaiseksi kutsuvan henkilöstöasiantuntijan päivittäistä työtä. Onhan kivaa, jos rahaa on kaikkiin mahdollisiin hankkeisiin, mutta projektien priorisoinnin luulisi kuuluvan jokaisen esimiestehtävissä toimivan perusvalmiuksiin. Mitä saan sijoittamallani eurolla, on jokaisen yrityksen johtajan peruskysymys, ja tuhlailu on merkki siitä, ettei ole hahmottanut tehtävänsä kokonaisuutena. Kaikkea ei voi luonnollisesti mitata rahalla, mutta sijoitettujen eurojen hyötyä kannattaa aina arvioida. Suuri osa projekteista, jotka ovat jääneet toteutumatta, on sellaisia, joissa raha ei ole tehnyt tiukkaa ja niinpä kukaan ei ole niihin oikein sitoutunut eikä niiden valmistumista ole pidetty kovin tärkeänä.

Yt-lain osuus on selvitetty kirjassa seikkaperäisesti. Milloin tarvitaan yhteistoimintamenettelyä ja miten neuvottelut on toteutettavissa saa seikkaperäisen mutta tiiviin esittelyn. Kirjassa kiinnitetään huomiota aivan oikein siihen, että yhteistoimintaneuvottelut ovat tarpeen sekä myönteisissä että kielteisissä asioissa. Vincit Oy hyvä esimerkki siitä, kuinka kielteiseltä vaikuttava toiminta saadaan yt-neuvottelujen seurauksena joltamaan myönteiseen tulokseen. Yhteistoimintaneuvottelut pitäisi laajalti ymmärtää toiminnan kehittämisen apuvälineeksi. Kirjan ehdoton ansio on siinä, että esimiehille annetaan kättä pitempää. Ei riitä, että neuvottelut käydään oikein, vaan tarvitaan runsaasti vinkkejä esimerkiksi irtisanomisten kohdalla paikan, ajankohdan, perustelujen, päättämisen ja yleensä tilanteisiin valmentamisen oikean valinnan suhteen. Koko irtisanomisprosessi käydään yksityiskohtaisesti läpi.

Jokaisen esimiehen huolenaiheena ei ole vain oikein toteutetut irtisanomiset. Miten huolehditaan jäljelle jäävien motivaatioista? Mistä saa neuvoja ja apua yt-neuvottelujen tueksi? Miten johdan työtä sitten, kun osa joukosta on joutunut lähtemään, saa asianmukaisen käsittelyn.

Kirjan loppuun on koottu runoja. Niillä pyritään heijastamaan niitä tuntemuksia, joita jokaisella prosessin läpikäyneellä on mielessä. Yt-menettelystä kirjoitetut runot on mielenkiintoinen lisä, jolla välitetään prosessin pintaan nostattamia tunteita. Näin mukaan saadaan myös yksittäinen ihminen haaveineen ja pelkoineen yhteistoiminnan rattaissa.

Kirjan käyttökelpoisuutta lisää huolella laadittu, seikkaperäinen luettelo lisäkirjallisuudesta, johon tutustuminen antaa uusia näkökulmia ensimmäistä kertaa prosessiin joutuneelle esimiehelle kuin myös kohteena olevalla mahdollisuuden tarkistuksiin.

Martti Helsilä

KTM, tietokirjailija, HENRYn jäsen