

Tylsistynyt työntekijä on kallis

Töihin leipiintyminen on työnjohdollinen ongelma, joka kannattaa ratkaista, sillä työntekijöiden tylsistyminen käy yritykselle yllättävän kalliiksi.

Laura Koljonen

Vain töissä täällä. Ajoitusta työhön kyllästyminen ei voi välttää kukaan, mutta pitkään jatkunut leipiintyminen – joka on saanut uuden ja hienon nimen, boreout – saattaa rassata työntekijää yhtä paljon kuin liika työn tekeminen.

Kun työuupunut hautautuu töihin eikä ehdi keskittyä mihinkään kunnolla, työhönsä kyllästynyt turhautuu koettaessaan näyttää kiireiltä, vaikka tekemistä ei riittäisi kuin pariksi tunniksi per päivä.

Teamcon Valmennuksen **Timo Valvio**, 58, on toiminnut ajankäytön kouluttajana ja innostajana 25 vuotta.

Hänen mielestään leipiintyminen on ensisijaisesti työnjohdollinen ongelma, mutta hän korostaa myös yksilön vastuuta.

– Sen sijaan, että kaikki energia menisi motkottamiseen, kannattaisi tehdä jokin rakentava ehdotus johdolle tilanteen parantamiseksi.

Jos tämä ei tuota tulosta, on kaksi vaihtoehtoa: 1) voi vaihtaa mielekkäämpään työpaikkaan, 2) voi jäädä entiseen työhönsä kostoiksi koko organisaatiolle.

Suurin vastuu tilanteen ratkaisemisesta on kuitenkin esimiehellä.

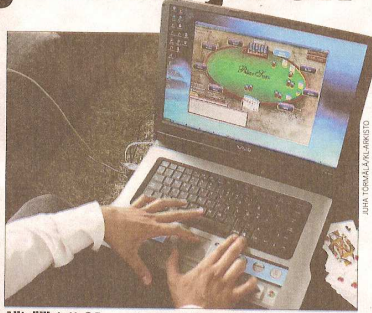
– Hyvä esimies havaitsee, miten työt ovat organisaatiossa jakaantuneet. Pomon tulee siis tietää, mitä alaisille kuuluu ja mitä he osaavat ja mitä he haluavat. Nykyteknikka on vienyt esimiehet sähköpostin ja kännyköiden päähän, mutta alaisiaan ei opi tuntemaan, jos heidän kanssaan ei puhu. Ihmisille pitää näyttää, että välittää – ja on läsnä, Valvio sanoo.

Jos työnantaja ei muuten kiinnosta työntekijän mieltä, pidä työn haastavuudesta, häntä luulisi kiinnostavan se, miten kalliiksi alityöllistetty työntekijä yritykselle tulee.

Uupumuksen sukua

Työterveyslaitoksella kymmenen vuotta työskennellyt, työn myönteiseen imuun perehtynyt **Jari Hakanen**, 46, on huomannut, että osa ihmisistä saattaa kyllästyä töihin osittain samoista syistä mikä osa työntekijöistä uupuu. Esimerkkinä hän mainitsee jatkuvat organisaatiomuutokset.

– Osa ne kuormittavat selvästi. Ja se osa turhautuu ja kyllästyy jatkuvaan tempouluun, minkä seuraukse-



Alityöllistetty? Boreoutista kärsiviä on töitä tekevistä väestöstä prosentti.

na työntekijä kadottaa kokemuksen työn mielekkyydestä.

– Kovin suuri ristiriidan työn virallisten korkeiden tavoitteiden ja olemassa olevien resurssien välillä saa ihmiset yleensä tsemppaamaan omien voimien kustannuksella ja osa uupuu sen seurauksena. Osa taas kyllästyy mahdollisiin tavoitteisiin ja vaihtaa alaa, Hakanen lisää.

Hakasen mielestä työhön kyllästyminen onkin loistava esimerkki siitä, miten työyhteisö hukkaa potentiaalia.

– Aina kiinnitetään huomiota puutteisiin, mutta jos työyhteisö pystyisi saamaan sen potentiaalin käyttöönsä,

joka siellä jo on, työhön kyllästymisen ongelmaa ei edes syntynyt ja ilmapiiri olisi inostuneempi. Kyllästynyt ihminen kun ei tunneta ole luova. Saati jos esimies on kyllästynyt, sehän säteilee koko työyhteisöön!

Toinen suuri ongelma työyhteisöissä on Hakasen mielestä palautteen puute.

– Ihmiset saattavat tuntea työskentelevänsä kuin yrittäjät, he tekevät ylittöitä ja antavat kaikkensa. Mutta jos koskaan ei saa tunnustusta tai mitään myönteistä huomiota, se altistaa ajatukselle, onko tässä mitään järkeä.

Häilytykselle pitäisi soida, jos työntekijä alkaa ajatella olevan vain töissä. ■

Facebookia ja surffailua

Laura Koljonen

Boring. Netissä surffailua, omien asioiden hoitamista, sähköpostiviestejä kavereille, youtube-video-pätkiä, venyneitä lounaita. Kuulostaako houkutteleva? Kenties, hetkellisesti. Jos tällainen jatkuu vuosia, olet todennäköisesti täysin kyllästynyt työhösi eli boreout.

Sveitsiläiset **Philippe Rothlin** ja **Peter R. Werder** toivat hiljattain kirjallaan Boreout – kuinka haasteiden puute saa voimaan huonosti julkisuuteen vanhan ilmiön: työnsä tylsistymisen. Kirja kertoo organisaatioiden sisäin hukkuvista työntekijöistä, jotka kärsivät jopa absurdin kuuluisesta ilmiöstä, boreoutista.

Kolmikymppiset Rothlin ja Werder liittävät kyllästymisen kirjassaan nimenomaan toimistomaailmaan koulutetun työvoiman ongelmaksi. Sen sijaan käytännön ammatit hyökkivät heidän mukaansa tylsistymistä.

Kyllästyminen on etenkin nuorten aikuisten ongelma, mutta se ei välttämättä kerro heidän lyhytpinnaisuudestaan.

– Nuorista aikuisista pu-

hutaan aina ”mulle heti kaikki nyt” -sukupolvena, mutta tosiasia on, että he osaavat vaatia. Jos ammattitaitoiset ja pätevät ihmiset kyllästyvät tarpeeksi kauan, he lähtevät kiitämään. Usein lähtevä aines on myös se, jonka työnantaja toivoisi jäävän, kouluttaja **Timo Valvio** sanoo.

Boreoutista kärsiviä eli niitä, jotka kokevat innoituneisuutta työssään vain kerran kuukaudessa tai sitä harvemmin, on työtä tekevistä väestöstä prosentti. Vertailun vuoksi: Burnoutin eli työuupumuksen oireista kärsiviä on 25-50 prosenttia työväestöstä. Vakavia burnout-oireita on kuitenkin vain muutamalla prosentilla.

Ei varmasti ole mitenkään yllättävää tietoa, että töiden epätasainen jakaantuminen kiristää työilmapiiriä. Työntekijät jakaantuvat pikku hiljaa työn sankareihin ja työn lusereihin.

Ratkaisuksi Työterveyslaitoksen **Jari Hakanen** tarjoaa juuri päin vastaista, kuin mikä suuntaus työelämässä on nyt: tahtia pitäisi löysätä eikä kiristää.

– Kun kaikki on viritetty äärimmilleen, kyllästyneet ihmiset jäävät huomaamatta.