

27.2.1986

Tietoviikko

11

# Nokia valmistautuu tietokonesukupolveen

Nokialaiset ovat nyt nokikkain. Tekevät hi-tehtäjä ja kommunikolivat hi-touchilla. Heittävät kellokortit roskakoriin. Järjestävät puhelittomia tiloja. Kokoonuovat maratonistuntoihin. Sulaa hulluutta?

Ei sinne päinkään, kuulemma. Käynnissä on innovaatioprosessi, joka kestää niin kauan kuin nykyiset tietokonekyläpöydät sulautuneet työelämään. Tarkoituksena luovan — ja samalla tuottavan — ilmapiirin luominen ja kunnollinen kommunikointi eri sukupolvia edustavien työntekijöiden kesken.

"Innovaatioprosessilla on kahtalainen merkitys: tehdä yrityskulttuurimme niin ajastaan edellä olevaksi, että tulevan sukupolven astuminen työelämään sujuisi mahdollisimman kivuttomasti.

Toisaalta tietotyötä tekevien tärkein työkalu on pää ja sen käyttämiselle on luotava mahdollisimman otolliset olosuhteet", selittää Nokia Informaatiojärjestelmien johtaja Kaarlo Isokallio.

Käytännössä kaikki tämä konkretisoituu suomalaisiksi väänneiksi Smail-kampanjaksi, jolla työntekijöillä selvitetään, missä mennään, mitä jaksaisella vaaditaan, miten ja miksi.

**Lisää vapautta**

Nokia Informaatiojärjestelmien haluaa järjestää vapaan ilmapiirin, jossa alaisen olisi helppo lähes-

tyä esimiestä, ihmisiä kontrolloidaan mahdollisimman vähän ja henkilö esittäisi vapaasti ehdotuksia ja mielipiteitä.

Vapautta kuvastaa esimerkiksi kellokorttien vähittäinen hylkääminen. Ajatus työn tuottavuutta ei mitata kellolla. Puhelittomat tilat taas eliminoiva häiriöt silloin kun työntekijällä on pulhi päällä. "Ei esimiehelläkään välttämättä ole niin käteellistä sanottavaa, että hänellä olisi oikeus keskeyttää. Toisen työtä on kunnioitettava ja pienikin keskeytys hukkaa uskomattomasti tehoa", Isokallio sanoo.

**Autotalli luovuuden kehto**

Yrityksissä on aina ollut ihmisiä, joiden keksimismielisyyttä ei sammu työaikaan. Niinpä he ovat saaneet puuhailleet yökaudet keksintöjensä kimpussa ja tuoneet vimpaimensa esille jopa salanimellä.

Tästä lähtien tuotekehittely on luvallista. Halukkaat voivat mennä tietyn ajaksi kehittämään ja kokeilemaan ideoitaan vaikka autotalliin. Rajoitettua ovat aika ja raha, muuten he saavat toimia miten parhaaksi näkevät".

Nokia aloittaa myös rekrytointikoulutuksen. Siellä ihmisille vakuutetaan, että jokaisen työpaanos on tärkeä ja perehdytetään Nokian tapoihin.

Uudet työntekijät tulevat töihin Nokia Informaatiojärjestelmiin, ei yksinomaan tiettyyn työtehtävään tietylle osastolle.



"Japanilaiset ovat fiksuja. Tuovat rautaa ja vievät kultaa. Siihen pyrimme mekin", sanoo Isokallio.

Isokallion mielestä sisäinen työkierto pitäisi saada vilkkaammaksi. Tulevaisuudessa neljän tai viiden uran tekeminen on enemmän sääntö kuin poikkeus.

**Smail, pliiis**

Kaikki Informaatiojärjestelmien 3 000 työntekijää istuvat pari päivän seminaarissa, jossa puidaan sekä yritykseen liittyviä asioita että ihmisiä työntekijöinä ja persoonallisuuksina.

Pitäisi ajaa läpi idea, että erilaisuus on rikkautta ja

työyhteisö voi toimia hyvin, vaikka jokainen on omalaista.

Luovuutta ei rohakista vain jotta työntekijöillä olisi hausempaa, joskin tietysti työnteko tuntuu mielekkäämmältä toimivassa ja viihtyisässä organisaatiossa.

Tarkoituksena on tuottavuuden parantaminen ja siten myös kilpailukyyn takaaminen kulkemalla teknisen kehityksen etunenässä. Nokia haluaa löytää aluetta, jossa se on todella hyvä. Asiakaskohtainen tuottaja ja jakelija. Suomalainen.

Tuotteen menestymisen matematiikkaa ei ole mystiikkaa: on osuttava tuoteellaan markkinoiden alkuun, jolloin kyseistä tuotetta ei markkinoilla juuri ole. Kypsille markkinoille tunkeutuminen on jo vaikeampaa.

"Jotta mahdollisimman usein ehtisimme sinne elinkaaren alkuun, meillä täytyy olla luova henkilökunta.

Henkilökunnan motivoimiseksi tavoitteiden pitää olla selvät ja työympäristön rohkaiseva", Isokallio sanoo.

Isokallio ei erityisemmin

ole kotona työskentelemisen kannalla. "Ihminen tarvitsee sosiaalista kanssakäymistä. Kun työrupeama on ohi, ihmiset haluavat jutella toistään. Sitä paitsi moni hyvä ajatus syntyy keskustelun tuloksesta. Sitä kutsun "hi-touchiksi".

**Sulatusuuni**

Meneekö Nokialla niin pahasti pieleen, jotta ilmastonmuutos on välttämätöntä? Isokallion mukaan ei mene vielä, mutta aikaisi ajanoloon mennä, jolle perustavaa laatua oleva muutos tapahtuu nyt.

Ja hän alkaa selittää: työelämässä on kohta kolmeen erilaiseen tyyliin tottuneita ihmisiä, joiden ajattelutapa ja asenteet ovat vallan erilaiset.

Vanhimmat työntekijät ovat tottuneet kiinteään työaikaan, kellokortteihin, auktoriteetteihin ja valvontaan.

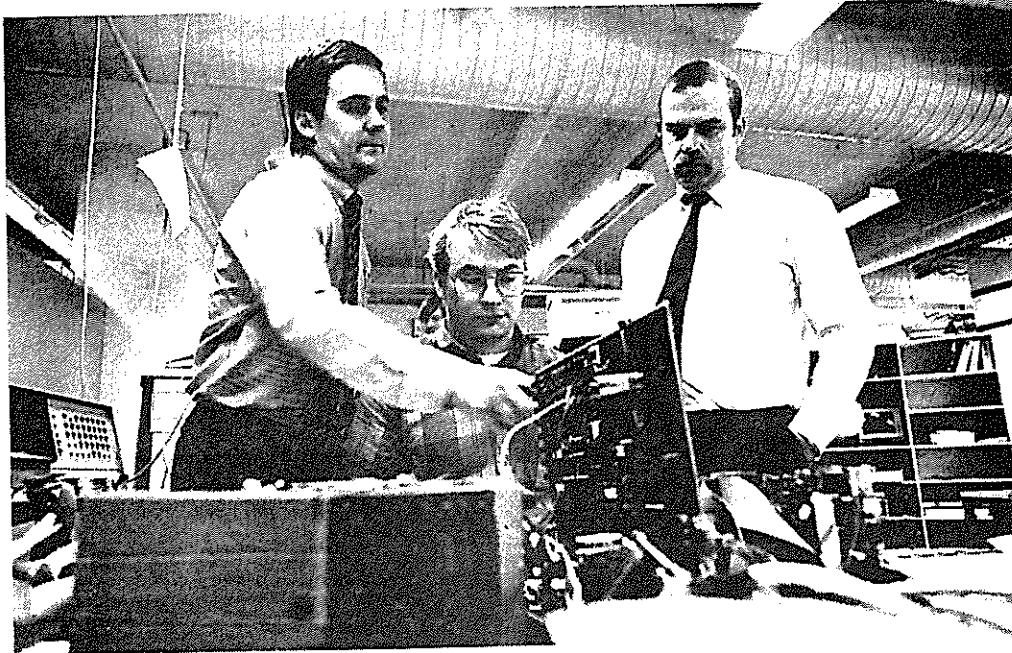
Keski-ikäiset on opetettu tekemään ryhmässä, työaika lukuun eikä johtaja ole enää puolijumala vaan suhtautuminen esimieheen on toverillisempaa.

Tietokonesukupolven nuoret ovat itsenäisiä ja haluavat päättää omista asioistaan itse. He ovat myös eristäytyneitä tietokoneineen ja korvalappu-steroineen. Isokallio uskoo heidän "ajattelevan suuria", tekevän lujasti töitä päässään.

Jotta nämä kolme sukupolvea voisivat työskennellä yhdessä hedelmällisesti, johtamistavan on muututtava.

"Asiajohtajuus ei riitä, johtajan pitää osata käsitellä henkilökuntaa yksilökohtaisesti. Vaistota kuka kaipaa enemmän, kuka vähemmän ohjausta. Johtajan pitää luskeuttaa jalustaan, jotta häntä on helppo lähestyä".

MERJA ISSAKAINEN



Osastopäällikkö Matti Jalanko (vas.) ja Kaarlo Isokallio seuraavat mikron testausta. Työssä Pekka Mikkola.