

Työn vaativuuden arviointi

Viime vuonna kuormitti porukkaamme jälleen yksi työläs hallinnollinen tehtävä, jota kutsuttiin teknisten työn vaativuuden arvioinniksi. Teknisiin kuuluu valtaosa joukostamme ja tehtävien arviointihan kohdistui osastopäällikköä lukuun ottamatta kaikkiin teknisten sopimuksen piirissä oleviin.

Edellisen kerran vastaava operaatio tehtiin vuonna 1995, jolloin kaikista täytettiin annettu lomake. Sen jälkeen yritettiin tasapainottaa eri esimiesten näkemyksiä yhteen omalla osastolla. Toiset esimiehethän pyrkivät välttämään konflikteja porukkansa kanssa antamalla reiluja arviointeja ja toiset yrittävät arvioida tilannetta enemmän realistisesti. Pienen torailun jälkeen osastolla päästiin johonkin tulokseen. Seuraavassa portaassa jenkattiin osastojen välisiä arviointeja. Toiset pitävät itseään ainakin Suomen parhaimpina jos eivät vieläkin parempina. Toiset taas ovat maanläheisempiä. Kun näitä yritettiin tasapainottaa vielä sellaisen kesken, joilla oli hyvin vaillinainen käsitys ja mielikuva toistensa tehtävistä, niin tunteethan siinä nousivat pintaan ja alentaviakin kommentteja toisten töistä pursui. Kovan torailun jälkeen puristettiin jonkinlainen esitys ja lähetettiin se keskushallintoon, jotta koko kaupunki tasapainotettaisiin. Sinne se sitten katosi eikä seuraamuksista ole saatu nauttia tai kärsiä.

Laman jälkeinen yhteiskuntamme on kokonaisuudessaan siirtynyt kohti kapitalismia ja voiton maksimointia siellä missä vain mahdollisuudet ovat syntyneet. Yksityisellä sektorilla puristavat kaikki osapuolet sen irti minkä saavat. Optiokarnevaalit lienevät tuttuja kaikille poskettomine tuottoineen.

Julkisella sektorilla tunnutaan kuitenkin suunnistavan kohti suunnitelmataloutta ja niin tämä työn vaativuuden arviointi putkahti uudelleen esille ikään kuin kysynnän ja tarjonnan laeilla ei enää olisi paljonkaan virkaa. Viime vuonna

käynnistettiin siis sitten työn vaativuuden arvioinnissa uusi kierros. Ennakoon saattoi aavistaa, että tuloksesta ei saada objektiivista ja monen mieli saadaan pahoitettua.

Kaikkihan halusivat mahdollisimman korkeat pisteet riippumatta siitä, miten pisteiden arvo oli määritelty. Eräiden kohtien täysien pisteiden määrittelynä oli mm.:

- poikkeuksellisen syvälinen ja laaja osaaminen sekä soveltaminen vaativissa erikoistilanteissa
- fyysisen kuormituksen rinnastaminen henkiseen kuormitukseen
- päätösten vaikutus on poikkeuksellisen suuri ja budjettivastuu on myös suuri ja niillä on huomattava ja pitkäaikainen merkitys organisaatioon ja sen ulkopuolelle
- laajojen ja vaativien yhteistyöongelmien ratkaiseminen ja vaikeiden neuvottelutilanteiden itsenäinen hoitaminen.

Sehän on saletti, että maailmankuvasta riippuen ovat arvioinnin tulokset erilaisia. Mitä suppeampi on käsitys ympäröivästä maailmasta, sitä varmemmin oletetaan oman roolin olevan siinä suuri.

Tälläkin kertaa johti käsittely tietenkin henkisiin kärsimyksiin sekä arvioitsijoiden että arvioitavien osalta. Tehtävän arviointiin sotkeutuivat, vaikka sitä kuinka yritti välttää, myös tehtävää hoitavan henkilön ominaisuudet – inhimillistä. Miten saamattoman henkilön ja tuloksellisen henkilön tehtävä voikaan saada samat pisteet? Tehtävät saatiin kuitenkin samalla hajonnalla kuin aikaisemmallakin kierroksella puristettua ryhmiin. Kunnan kahina syntyi sitten taas seuraavassa portaassa. Hygieenisyyss- tai muista syistä ei alimpaan ryhmään jäänyt ketään. Ketkähän niitäkin tehtäviä sitten tekevät? Ryhmien sisällä rankattiin porukka vielä järjestykseen laskemalla subjektiivisten pisteiden keskiarvot. Laskenta varmaan johti objektiiviseen tulokseen?

Tämä käsittely matkasi taas keskushal-

lintoon, jonka kadehdittavana tehtävä on tasapainottaa koko kaupunki. Kun nytkin kuoppakierroksilla tapahtuu viimeisessä vaiheessa, jossa päättäjänä ovat henkilöitä ja substanssia täysin tuntemattomat henkilöt, onnettomia ratkaisuja, jotka puodottavat työtunnelmia ja joita saa paikata vuosikausia, niin kuinka sitten jatkossa, jos tämän arvioinnin pisteitä tuijotetaan sokeasti? Eli saako saamaton henkilö kuopan vain sen takia, että on tietynlaisessa tehtävässä?

Meillä on vanhanaikaisen mallin mukaisesti edelleenkin nimikkeistö epämuodikkaasti koulutus pohjaan perustuva. Sitä on ollut helppo soveltaa, se on riidaton ja se on tarjonnut joustavan tavan siirtyä tehtävästä toiseen. Tämä työn vaativuuden arviointi nosti paineita muuttaa nämä nimikkeet tehtävänmukaisiksi, eli koulutus pohja jäisi taustalle. Asia maistuu vähän samalle kuin 1970-luvulla vallinnut villitys tarkoista tehtävänkuvauksista.

Entäs kun tasapainotettuun tehtävään ei enää saadakaan tekijää?



Jurgu Gronfors

jurgu.gronfors@hel.fi