

TÄNÄÄN TÖISSÄ

Loppu huonoille kokouksille

Työpaikoilla pidetään liikaa tehottomia palavereja. Pienillä järjestelyillä voi olla iso merkitys.

Teksti Terhi Hautamäki

KOKOUKSEEN ON kutsuttu turhan monta ihmistä. Osa poistuu vastentahtoisesti työn ääreltä ja jatkaa läppärin tai älypuhelimien näpyttelyä kokoushuoneessa. Muutamat valuvat paikalle myöhässä, koska edellinen kokous venyi. Joku kysyy, mistä olikaan tarkoitus puhua. Ihmiset lösähtävät tuoleilleen, ja hartioissa jomottaa koko päivän istuminen.

Kuulostaako tutulta?

Tällaista skenaariota johdon assistentti **Maarit Lahtinen** pyrkii välttämään.

Lahtinen työskentelee vakuutusyhtiö Ifissä ja järjestää työssään jatkuvasti erilaisia kokouksia pienistä tiimin tai johtoryhmän palavereista isoihin kansainvälisiin tapaamisiin. Hän tuntee hyvin ongelmat, jotka rassaavat monia työssäkäyviä. Ihmiset turhautuvat, jos palaverit vievät liikaa aikaa tai hyödyt ovat epäselviä.

”Onnistunut kokous on tietysti osallistujien vastuulla. Rakettitiedettä kokousjärjestelyt eivät ole, mutta pienet käytännön asiat merkitsevät paljon”, Lahtinen sanoo.

Nyt joulukuussa hän tekee varauksia ensi vuoden kalenteriin ja miettii joka tilanteessa firman ohjenuora: kokoukset

pidetään mahdollisimman ytimekkäinä.

Fyysisiä kokoontumisia korvataan osittain videokokouksilla, mutta yhä enemmän myös Live Meeting ja Office Communicator -sovelluksilla. Sama työ, johon varattaisiin neuvotteluhuone tunniksi, saatetaan hoitaa omilta työpisteiltä puolesta tunnissa.

”Tällaiset palaverit pysyvät yleensä lyhyinä ja ovat todella tehokasta työaikaa”, Lahtinen sanoo.

KUN KASVOTUSTEN kokoontuminen on tarpeen, Lahtinen ottaa huomioon ajankohdan ja ihmisten viireystilan. Pitää valita tila, jossa riittää happi koko porukalle. Raskaiden viinereiden sijaan voi tarjota vaikka smoothiet.

Jos kokoukseen osallistuu etänä kollega toiselta aikavyöhyykkeitä, kokousaika täytyy suunnitella niin, ettei tämäkään jää palaverin takia ilman lounasta.

”Meillä on myös muokattu kokoustiloja esimerkiksi niin, että kalusteina on korkeat pöydät ja baarijakkaran tyyppiset tuo-



lit. Ihmiset voivat joko istua tai seistä. Kun pääsee liikkumaan, ajatuskin kulkee paremmin. Toiset haluavat joskus pitää palaveria kävelylenkillä”, Lahtinen kertoo.

Huonosti suunnitellut kokoukset ovat yrityksille suoraa rahanhukkaa, sanoo Re:meet-yrityksen toimitusjohtaja **Janne Orava**.

Orava järjestää Haaga-Helia-ammattikorkeakoulun kanssa kokousdesigner-valmennuksia johdon assistenteille. Valmennuksissa mietitään hyvän kokouksen elementtejä ja vaihtoehtoja perinteisille ”pöytä, tuolit

NE, JOTKA HEITTELIVÄT IDEOITA KÄVELLESSÄÄN, KEKSIVÄT VALTAVAN PALJON VERRATTUNA TOISIIN.

ja powerpoint” -sessioille.

Oravan mukaan huonot kokoukset eivät ole vain suomalaisen työelämän piiri, vaan samaa valittavat yritysmaailman ihmiset muissa maissa. Monella työpaikalla esimerkiksi viikkopalaverit ovat piintynyt muodollisuus, eikä niiden todellista antia pohdita.

Kannattaisi kyllä pohtia: jos kymmenen työntekijää käyttää kokoustamiseen tunnin, se tarkoittaa kymmenen tunnin kalisarvoista työpanosta.

KOKOUKSEN ONNISTUMINEN on tuki ensisijaisesti puheenjohtajan ja osallistujien vastuulla. Oravan mielestä käytännön järjestelyjä tekevät assistentit voivat kuitenkin olla hyvä muutoksen alkusysäys.

HYVÄN KOKOUKSEN MUISTILISTA

- 1 SELVITÄ TAVOITE.** Pidä huolta, että kaikki osallistujat tietävät, mitä on tarkoitus puhua ja päättää. Huolehdi, että joku kirjaa kokouksessa sovitun muistiin.
- 2 KUTSU VAIN OIKEAT HENKILÖT.** Kokousta on turha järjestää, jos asioista päättävät eivät pääse paikalle. Osalle voi riittää tieto sähköpostitse siitä, mitä kokouksessa sovittiin.
- 3 LYHENNÄ AIKAA.** Jos kokous kestää puoli tuntia ja sillä on selkeä tavoite, harvalla on pokkaa kaivaa kännykkää esiin. Vartinkin lyhennys auttaa seuraavaan palaveriin kiirehtiviä.
- 4 VALITSE SOPIVA TILA.** Luova ideointi saattaa sujua paremmin muualla kuin ison pöydän ympärillä. Ihmiset istuvat liikaa, joten seisominen ja kävely voivat auttaa ajatusta kulkemaan.
- 5 MIETI TARJOILUT.** Iltapäivän palaverissa voi tarjota vaikka hedelmiä ja pähkinöitä pullan sijaan, jotta osallistujat eivät simahda.

OIKEASSA IÄSSÄ

Pappi ryhtyi rekrytointipomoksi

Jussi Pokkinen aikoo ratkaista työmarkkinoiden kohtaamisongelman.



Assistentti on usein tilanteessa, jossa hän voi esittää kriittiset kysymykset kokouksen koollekutsujalle:

Tarvitaanko kokousta, vai voiko tämän asian hoitaa muuten? Tarvitseeko kaikki nämä ihmiset kutsua? Olisiko mukavampi ideoida aulan sohvilla kuin neukkarissa?

Johdon assistentteja kouluttava lehtori **Eeva Laurila** esittelee Haaga-Helian kokoushuonetta, jossa kuusikulmaisia pikkupöytiä voi helposti siirrellä ja asetella eri muotoihin kokouksen tarkoituksen mukaan.

Laurilan mukaan muutaman hengen pöytäryhmät rohkaisevat ideointiin, kun taas päätöksenteossa on hyvä koota porukka yhteisen pöydän ympärille.

”Joskus voisi asettaa tuolit u:n muotoon. Kun ihmisillä ei ole suojanaan pöytää, jolle laskea läppäriänsä, he ovat alttiimpia osallistumaan ja antamaan itsestään jotain.”

Laurila oli itse mukana kokeilussa, jossa ideapalaverin porukka jaettiin kahtia. Toiset ideoivat tavalliseen tapaan pöydän ympärillä, toiset edestakaisin kävelen.

”Huomasimme, että ne, jotka heittelivät ideoita kävellessään, keksivät valtavan paljon verrattuna toisiin”, Laurila kertoo.

Yksi tärkeä kysymys on se, tietävätkö kaikki osallistujat, mitä on tarkoitus tehdä ja miten edetä.

Ifn Maarit Lahtinen sanoo, että etenkin kansainvälisissä kokouksissa toiset ovat usein valmistautuneet puhumaan lyhyesti asiaa, toiset keskustelemaan verkkaisesti.

Tämän voi ottaa huomioon aikatauluttamisella. Ihmisille on tärkeää antaa oma aikansa, mutta samalla puheenjohtajan täytyy hillitä rönsyilyä.

”Jos ihmiset saavat tietää etukäteen, että on puoli tuntia aikaa esitellä näkemykset ja tuossa ajassa on neljä-viisi puhujaa, he osaavat valmistautua ytimekkääseen esitykseen.” ■

Teksti Pirjo Kupila

Aloitit lokakuussa Staffpointin rekrytointipalvelun johtajana. Mitä rekrytointibisnekseen kuuluu?

”Rekrytointi on viime vuosina siirtynyt alan vanhoilta toimijoilta henkilöstönvuokrausyrityksiin. Ne hoitavat jo suurimman osan perinteisestä rekrytointibisneksestä. Rekrytointi-ilmoittelu on siirtynyt nettiin ja LinkedInistä on tullut tärkein rekrytointikanava. Myös johtajien ja avainhenkilöiden vuokraaminen on yleistynyt.”

Vaihdot vuoden sisällä kahdesti työpaikkaa. Miksi?

”Kaipasin vaihtelua. Se, mitä lähdin hakemaan, toteutui kuitenkin vasta toisella yrityksellä Staffpointissa. Pidän kehittäjän ja myyntimiehen rooleista ja täällä sain rekrytointipalveluista selkeän vastuun alueen kehittäväkseni.”

”Oma erityisalueeni on avainhenkilöiden ja ylimmän johdon rekrytointi. Taivoitteenani on saada työpaikat ja työntekijät kohtaamaan nykyistä paremmin, ja Staffpoint on siihen riittävän iso yritys. Täällä on nyt sama tekemisen meininki kuin aloittaessani 13 vuotta sitten alalla.”

KUKA

JUSSI POKKINEN, 53

TYÖ Staffpointin rekrytointipalvelujen johtaja.

URA Meilahden seurakunnat, Mercuri Urval, MPS-yhtiöt.

KOULUTUS Teologian maisteri, MBA Walestin yliopistosta, sertifioitu yritysjohdon valmentaja.

PERHE Vaimo ja 15-vuotiaat kaksoset.

HARRASTAA Makkaran ja ruisleivän tekoa sekä golfia.

Miten teologista ja perheneuvojasta tuli rekrytointipomo?

”Minusta on ollut aina kiva tehdä töitä ihmisten kanssa ja auttaa heitä löytämään paikkansa elämässä. Lasten synnyttyä elämä kävi vähän hankalaksi kahden papin perheessä. Hyvä ystäväni siirtyi Mercuri Urvaliin ja hänen innostamanaani päätin neljänkymppin kriisissäni hakeutua samalle alalle, vaikken tiennyt siitä mitään.”

Potkut ovat nykyään herkässä myös ylimmän johdon ja asiantuntijoiden tehtävissä. Miten potkujen jälkeen palataan töihin?

”Potkuja ei tarvitse hävetä. Tärkeintä on jaksaa edelleen uskoa itseensä ja päivittää osaamisensa työmarkkinoiden tarpeita vastaavaksi. Kaikki keskustelu ja vertaistuki asiassa ovat hyvästä. Missään nimessä ei saa jäädä murehtimaan ja masentumaan. Sitäkin on tullut tässä työssä nähtyä ihan riittävästi.” ■

SUUNTA.

Jussi Pokkinen rakentaa vuorovai-kutteista cv-pankia avainhenkilöiden rekrytointiin ja vuokraukseen.



MATTI MATIKAINEN