

Henkilöstö – ohjelmistoyrityksen tärkein voimavara

Tietoteknisten järjestelmien kehittäminen saattaa maallikon mielestä kuulostaa hyvin tekniseltä työltä. Kummemmin miettimättä kuvitellaan yleisesti, että työvälineet ovat siinä onnistumisen kannalta ratkaisevassa asemassa. Näinhän asia ei kuitenkaan ole. Paraskaan kehitin ei tee itseksensä minkäänlaista järjestelmää. Onnistuminen riippuu täysin siitä, miten hyvin ihmiset osaavat näitä välineitä käyttää. Onpa jopa niinkin, että taitava systeemityöläinen voi tehdä loistavan järjestelmän huonommillakin välineillä.

Kuinka usein olemmekaan saaneet kuulla yritysten vuosittaisissa juhlatilaisuuksissa, että ”henkilöstö on meidän tärkein voimavaramme”. Miten se näkyy käytännössä? Luulisi että tämän omaisuuden säilyttämiseen, hyvinvointiin ja pitkäjänteiseen kehittämiseen panostettaisiin kaikin keinoin. Elävästä elämästä ei kuitenkaan löydy juuri mitään näyttöä erityispanostuksesta. Ainakin viime kuukausina ovat ovet paukkuneet ahkerasti ohjelmistotaloissa. Väkeä on tullut ja mennyt – sitä tärkeintä voimavaraa.

Vaikuttaa siltä, niin kuin organisaatioilla – tai oikeastaan yritysjohdolla – ei olisi käytössä kovin hyviä keinoja hallita henkilöstön liikkumista. Myös systeemityöläisiltä puuttuu keinoja arvioida eri yritysten hyvyttä työnantajana. Molempia kuitenkin kaivataan. Ja toki niitä myös kehitellään sekä maailmalla että meillä. Systeemityölehti keskittyy tässä numerossaan henkilöstöön liittyviin teemoihin ja pyrkii esittelemään sekä erilaisia teorioita että käytännössä jo koeteltuja lähestymistapoja. Systemaattisuus sekä henkilöstön hankinnassa että kehittämisessä näytettävät olevan muotia.

Hyvät, ja pitkällä tähtäyksellä myös menestyvät yritykset huolehtivat henkilöstönsä ammatillisesta kehittymisestä. Lyhyellä tähtäyksellä voivat tietenkin menestyä myös sellaiset verenimijät, jotka palkkaavat muiden kouluttamia asiantuntijoita, eivät kouluta heille muuta kuin oman talon tapoja ja laskevat sitten motivaation ja yleisen markkina-arvon alennuttua lähtemään. Toki ihmiset lähtevät hyvienkin työnantajien palveluksesta, mutta palaavat niihin todennäköisemmin myös takaisin huomattuaan, ettei ruoho aidan takana olekaan vihreämpää. Kierroksen aikana voi sitä paitsi hyvin hoidettuun maaperään tarttua muutakin kuin muistoja. Syvälinen oppiminen edellyttää teorioiden kokeilemistä käytännön työssä, mieluummin useissa erilaisissa tilanteissa.

Jokaisen avainhenkilön lähdöstä voidaan oppia, jos halutaan. Vastaavasti jokaisesta väärästä henkilövalinnasta voidaan oppia, jos asia uskalletaan ottaa pohdittavaksi. Olemassa olevien voimavarojen riittävyttä voidaan arvioida ja pätevyyskiä jopa kehittää, mutta jälleen kerran: vain jos todella halutaan. Oppiva organisaatio, ”Knowledge Management”, ammatilliset erikoistutkinnot ja yksilöiden elinikäinen oppiminen nostavat päätään myös ohjelmistoteollisuudessa. Ne ovat haastavia uusia toimintamalleja, jotka edellyttävät perinpohjaista kulttuurivallankumousta useimmilta nykyajoilta ohjelmistoyrityksiltä. Tunnetusti tietotekniikkaorganisaatiot kamppailevat Suomessakin harvalukuisista osaajista, joten niiden on pakko vähitellen herätä uskomaan omiin juhlapuheisiinsa. Nykyistä paremmin henkilöstöä arvostavat toimintatavat on otettava todella käyttöön, tai ei kunnian kukko laula tällä tunkiolla.

Pekka Forselius, Software Technology Transfer Finland Oy ja Sytykkeen johtokunnan jäsen

SYSTEEMITYÖ 3/99

Pääkirjoitus:

Henkilöstö - ohjelmistoyrityksen tärkein voimavara

Pekka Forselius.....1

SPC-tutkinto - iso askel kohti ammatillisuutta

Pekka Forselius.....3

Palvelukseen halutaan propellipäisiä kylähulluja

Tarja Virtala.....6

Oppiva organisaatio?

Raili Moilanen.....7

Internetin kautta tapahtuva koulutus - hypeä vai nykyä?

Heikki Kurkinen.....10

Knowledge Management

Eija Mether.....11

TeamSAP akatemia - erilainen vaihtoehto perinteiselle systeemityöläisen urapolulle

Riikka Kekki.....13

Yksilön oppiminen ryhmässä - tapaustutkimus systeemin suunnittelun ryhmätöistä

Markku Kuivalahti.....15