

## Tulos ja ulos - Valtionyhtiö edellä

12.3.2016

**65 miljoonaa euroa voittoa ja osinkoa valtiolle 100 miljoonaa. Bonukset jakoon.**

Takana historiallisen suuret yt neuvottelut, joiden irtisanomisista ei ole vielä kaikessa mittasuhteissa edes toteutettu. Tässä on esimerkki siitä tilasta johon VR-Konserni on ajettu. On täysin käsittämätöntä käydä jatkuvia yt neuvotteluita tilanteessa jossa yhtiö takoo kuitenkin voittoa. Vielä käsittämätöntä on, että sitä tekee valtion 100% omistama monopoliyhtiö. Minkälaisen viestin tämä antaa yksityissektorille? Miten valtio voi toisella kädellä antaa tällaisen tapahtua ja toisella kädellä yrittää moraalisesti velvoittaa yksityisiä yrityksiä toimimaan toisin? Tässä on annettu selkeä viesti omistajaohjauksen puolelta yritysmaailmalle. Muutoinkin omistajan toimet ovat vähintäänkin outoja. Liikenneministeri ajaa vauhdilla kilpailua ja yksityistämistä raiteilla. Onko suomen kansan etu, että sen suurin logistiikkakonserni pilkotaan ja annetaan yksityisen rahan käyttöön? Jos henkilöstön asema jo nyt on tukala, mitä se olisikaan yksityisissä käsissä? Toisaalta miksi Suomessa ei millään voida uskoa Britannian tai Ruotsin raideliikenteen kilpailuesimerkkiä? Esimerkki on vain tuonut kalliimmat hinnat ja huonomman palvelun sekä toimivuuden. Taannoin ilmestyi VR:n 150 vuotis historiikki. Voikin kysyä onko historiikki teos todella jääne historian aikoja, vai voidaanko sellainen kirjoittaa enään 50 vuoden, tai edes 10 vuoden päästä uudelleen?

Yhtiön viimeisen kuuden vuoden taival on ollut henkilöstön kannalta erittäin tuskallista. Yhtiön johto on vaihtunut lähes kokonaan ja pyörää on monessa asiassa yritetty keksiä uudelleen. Muutosvauhdissa hyvä henkilöstöpolitiikka on jäänyt valitettavan paljon taka-alalle. Ei voida olettaa ihmisten antavan 100% panosta tilanteessa, jossa oma työpaikka on jatkuvasti vaarassa. Joukkoja ei voi johtaa ”siirtämällä niitä kartalla” vaan hyvässä henkilöstöpolitiikassa on otettava huomioon inhimilliset tekijät, sekä yksilöihin liittyvät erityisluonteet. Työntekijöiden luottamus johtoon monelta osin mennyttä. Miten luottamus voitaisiin mahdollisesti palauttaa on kysymys, joka pitäisi olla ensisijainen. Yhtiössä on kuitenkin vielä erittäin paljon osaamista jäljellä, mutta sitä on myös valitettavan paljon jo poistunut. Yleisestikin suomalaisen yritysmaailman johdon tulisi ottaa mallia joukkueurheilusta. Jos jääkiekkjoukko ei menesty, ei ole tapana vaihtaa kaikkia pelaajia, jotka ymmärtävät valmentajaa vaan vaihtaa valmentaja, tai valmennustapa, sellaiseksi joka ymmärtää pelaajiaan. Toisaalta uusi johtaja ei voi aloittaa puhtaalta pöydältä vaikka hän niin haluaisi. On vain yksinkertaisesti ensin siivottava edellisen jäljet. Joukkue ei voi olla valmentajalleen pelkkiä numeroita. Työntekijöiden on voitava uskoa omaan tekemiseen ja luottaa siihen, että heidän ammattitaitoaan arvostetaan myös tulevaisuudessa. Pelon, epätietoisuuden ja epäluottamuksen ilmapiiristä on päästävä ehdottomasti eroon mahdollisimman pian. Henkilöstön on taas voitava uskoa siihen, että heidän osaamistaan arvostetaan, heihin luotetaan ja heidän tekemisilleen annetaan arvo.

***Perttu Sorkamo***

***Raideammattilaisten osasto 51 JHL ry hallituksen jäsen***

***Lähiliikenne varaluottamusmies***