

Kiirekulttuuri voittoa tavoittelemattomissa organisaatioissa: hiljainen tuottavuusloukku

Tämä teksti tarkastelee, miten kiirekulttuuri rakentuu voittoa tavoittelemattomissa organisaatioissa ja miksi siitä tulee helposti huomaamaton tuottavuusansa. Merkityksellisessä työssä paine voi olla jatkuvaa, vaikka varsinaista kriisiä ei olisi. Vähitellen kiire ei enää ole reaktio poikkeustilanteeseen, vaan tapa toimia. Silloin työ alkaa ohjautua reaktiivisesti, reflektiolle jää vähemmän tilaa ja ylikuormitus alkaa näyttää normaalilta, vastuulliselta ja jopa moraalisesti perustellulta.

1 Kiirekulttuuri ei synny vain suuresta työmäärästä. Se on myös tapa sanoittaa, pyytää ja priorisoida työtä. Kun lähes kaikki esitetään kiireellisenä, ihmiset oppivat toimimaan jatkuvassa reagoititilassa. Työ etenee, mutta rytmi muuttuu kuluttavaksi ja sitä on vaikea enää kyseenalaistaa.

2 Järjestöissä identiteetti voi vahvistaa kiirettä. Kun työ liittyy vahvasti omiin arvoihin ja siihen, kuka kokee olevansa, irrottautuminen voi tuntua väärältä tai epälojaalilta. Sitoutuminen alkaa silloin sekoittua ylisitoutumiseen. Myöntyminen tuntuu vastuullisuudelta silloinkin, kun kapasiteetti on jo täynnä.

3 Jatkuva kiire kaventaa ajattelua. Se ohjaa kohti lyhyen aikavälin reagoitintia ja vie tilaa suunnittelulta, harkinnalta ja strategiselta päätöksenteolta. Organisaatio voi silti näyttää ulospäin toimivalta, mutta vähitellen ajattelun laatu, palautuminen ja päätöksentekokyky alkavat heikentyä.



Kiire tarvitsee rajoja, ei kieltämistä. Organisaation kannattaa erottaa selvemmin toisistaan se, mikä on aidosti kiireellistä, ja se, mikä on tärkeää mutta aikataulutettavissa. Muutamat yhteiset käytännöt vastausajoista, kielenkäytöstä, suunnitteluajasta ja kapasiteetin arvioinnista voivat vähentää turhaa painetta ilman, että sitoutuminen heikkenee.

Rakentakaa selkeämmät rajat kiireelle

UUDLY auttaa järjestöjä tunnistamaan piileviä kiireen rakenteita ja muuttamaan ne selkeämmiksi viestinnän käytännöiksi. Tuemme organisaatioita luomaan realistisempia viestintänormeja, vahvempaa priorisointia ja toimintatapoja, jotka suojaavat sekä strategista ajattelua että ihmisten kapasiteettia.

<https://uudly.com/?fluent-form=43>



Käytännöllinen työskentelypohja kiirekulttuurin tunnistamiseen ja rajaamiseen

<https://uudly.com/viestinta/johtamiskulttuuri/kiirekulttuuri-voittoa-tavoittelemattomissa-organisaatioissa-hiljainen-tuottavuuden-ansa/>

Harjoitus 1:

Kirjatkaa ylös viisi pyyntöä tai tehtävätyyppiä, joita tiimissänne kohdellaan toistuvasti kiireellisinä. Järjestäkää ne sitten kahteen ryhmään: aidosti kiireelliset ja tärkeät mutta aikataulutettavat. Keskustelkaa, mikä saa jälkimmäiset tuntumaan kiireisiltä.

Harjoitus 2:

Tarkastelkaa yhdessä, miten kiire näkyy kielenkäytössä. Listatkaa tavallisia ilmauksia, kuten "heti", "mahdollisimman pian" tai "tämä ei voi odottaa". Muotoilkaa ne uudelleen rauhallisemmiksi ja täsmällisemmiksi ilmaisuiksi, joihin liittyy konkreettinen aikaraja.

Harjoitus 2:

Valitkaa yksi kiirettä rajaava käytäntö kuukauden kokeiluun. Se voi olla esimerkiksi viikoittainen priorisointikeskustelu, suojattu aika strategiselle ajattelulle, sääntö kapasiteetin arvioimisesta ennen uusien tehtävien hyväksymistä tai yhteinen linja vastausajoista. Arvioikaa kuukauden lopussa, mitä muuttui.

Käytä tätä sivua keskustelun avaajana tiimipalaverissa, johtoryhmässä tai projektin retrospektiivissä.

