

Mikko Valkeinen

TÖISSÄ M*KKUJEN KANSSA



***Selviytymisopas
työkavereiden sietämiseen***

Atena

Tekstin- ja tiedonlouhinta kielletty.

Text and data mining prohibited.

© Mikko Valkeinen ja Atena / Kustannusosakeyhtiö Otava 2026

Kustannusosakeyhtiö Otava / Atena
Asemakatu 6, 40100 Jyväskylä
Tuoteturvallisuus@otava.fi

Tekstin- ja tiedonlouhinta kielletty.

ISBN 978-951-1-54350-3

OTAVA
KIRJAPAINO
Keuruu 2026





Sisällys

Töissä – jälleen kerran – mulkkujen kanssa 9

Johtamisen jalokivet 13

Mikko mikromanageri	15
Pomottava Päivi	18
Niilo nuoleskelija	21
Väittelyjohtaja-Viltsu	24
Kaverijohtaja-Katja	27
Strategia-Seppo	30

Kollegat helvetistä 33

Selkään puukottava Saija	35
Passiivis-aggressiivinen Pasi	38
Kartsa kahvihuoneen kuningas	41
Uloshengittävä Ulla-Maija	44
Taru tavoittamaton	47
Ihana Iina	50
Ei onnistu -Eija	53

Etätyön erikoisuudet 57

Kodinhengetär Kristiina	59
Zoom-zombi Sara	62
Äänisaaste-Sasu	65
Paperilitania-Piia	69
Luottamus-Leevi	74



Aikataulujen anarkistit 79

Kaaos-Kari	81
Viivyttely-Veera	84
Tulipalo-Tommi	87
Excel-Eeva	90
Prioriteetti-Pirkko	93
Kaaospedagogi Kaapo	96

Ammatilliset aaveet ja ahneet artistit ... 99

Aina oikeassa -Anna	101
Draama-Daniela	105
Purkkamurskaaja-Petri	108
Valohoito-Valtteri	111
CV-Cecilia	115
Miia maailmanparantaja	118
Valvomo-Vellu	122
Mitta-Miko	127

Viestintähelvetti ja koulutuskauhut 131

Kiia kiireinen	133
Palaveri-Pirjo	136
Kalevi kalvosoturi	140
Toista-Tarja	143
Kysymys-Kalle	146
Viivi viestintäkaaos	149

Puhetta enemmän kuin pointteja 153

Puheripuli-Pauli	155
Vastauksen välttelijä -Ville	158
Metakommentti-Mervi	161
Jargon-Jaska	164
Small talk -Satu	167
Ideoija-Iida	170



Elämäntapailmiöt 173

Harrastus-Harri	175
Kotiinlähtö-Kimmo	178
Diesel-Diana	181
Raksaräyhä-Rane	185
Sivutyö-Sebastian	189
Välitila-Anna-Liisa	192
Trukkijumala-Tiina	195

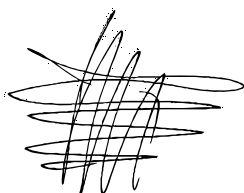
Itseilmaisun yliannostelijat 199

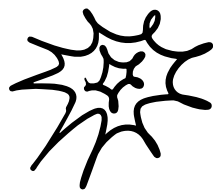
Boheemi Birgitta	201
Panomies-Panu	204
Statement-Susanna	208
Pyöräilyhousu-Pertti	211
Karla korukuningatar	216
Pakkohuumori-Paavo	219

Hygieniakriisit 225

Sormenjälki-Sanni	227
Yskä-Yrjö	229
Rynnäkkö-Rami	232
Hiki-Heikki	235
Hajuvesi-Heidi	238
Kynsi-Katariina	240

Loppusanat 245





Töissä – jälleen kerran – mulkkujen kanssa

Työelämä ei ole yhteisö. Työelämä ei ole verkosto. Työelämä ei ole mitään perhettä, vaikka HR kuinka haluaisi kirjoittaa intranettiin niin. Työelämä on hautuunmaa. Sen käytävillä vaeltelee sieluttomia mulkkuja, jotka onnistuvat pilaamaan jokaisen hetken, jokaisen projektin ja jokaisen työpäivän. Se ei ole poikkeus. Se on sääntö.

Olen itse ehtinyt kulkea läpi yli toistakymmentä työpaikkaa, ja jokaisessa niistä sama totuus on lyönyt aina päin kasvoja kuin märkä moppiharja: joka paikassa on vähintään se yksi, joka tekee elämästä kusista. Ja ei, se ei ole sattumaa. Se ei ole myöskään huonoa tuuria. Se ei ole edes karma. Se on vain työelämän luonne.

Mulkuilla on aina etulyöntiasema. He eivät väsy, koska he imevät energiansa toisista ihmisistä. He eivät stressaa, koska he keksivät tavan dumpata kaiken muille. He eivät ole koskaan väärässä, koska heidän egonsa on panssaroitu paksummalla kuorella kuin lähimmän pankkikonttorin holvi. Eikä heitä voi pysäyttää, koska organisaatiot palkitsevat mulkkuja ”aktiivisuudesta”, ”äänekkyydestä”, ”rohkeudesta”, ”näkyvyydestä” ja ”tasa-arvosta”, eli toisin sanoen siitä, että he ovat koko ajan kaikkien perseessä ja äänessä.

Katsele ympärillesi ja näet heidät. Sen, joka aloittaa jokaisen lauseen sanoilla ”itse asiassa”. Sen, joka vetää kymmenen pala-

veria viikossa, mutta ei saa mitään aikaan. Sen, jonka mikki on aina päällä silloin, kun hän haukkuu projektin tai huutaa jogurttipurkista vieressään. Sen, joka tuijottaa Zoomissa ruutuaan silmin, joista elämä kuoli jo vähintään kolme vuotta sitten.

Nämä ihmiset eivät ole poikkeuksia. Nämä ihmiset ovat työelämän ydintä. Ja ehkä sinäkin olet sellainen. Jos tunnistat itsesi jostain hahmosta, niin hyvä. Tervetuloa joukkoon!

Tämä ei ole mikään kehityskeskustelu. Tämä ei ole terapia. Tämä on kirja, joka sanoo asiat ääneen niin kuin ne ovat:



- Työkaverisi on täysi kusipää.
- Pomosi on täysi mulkku.
- HR:n ”työhyvinvointikysely” on pelkkää silmänlumetta.

Tämä kirja ei muuta mitään. Tämä kirja ei opeta mitään. Mutta tämä voi tarjota kuitenkin muutaman vinkin ja yhden lohdun: sen, että et ole ainoa, joka istuu työpaikan kahvihuoneessa ja miettii, miksi tämä kahvi maistuu aina yhtä paskalta. Vastaus siihen on hyvin yksinkertainen: koska joku mulkku otti pannusta melkein kaiken jättäen jäljelle vain ne säälittävät viimeiset lirut, jotka sinä päädyt juomaan. Jotta tämä mulkkujen sekasorto saataisiin edes näennäisesti jonkinlaiseen järjestykseen, olen jakanut nämä työelämän painajaiset kategorioihin. Jokaisessa kategoriasa esitellään kuusi mulkkua, ja siinäkin on jo liikaa. Jos haluat olla oikein mulkku, voit laskea lopuksi, onnistuinko pitämään määrän kohdillaan. Itse olen sen verran mulkku, etten jaksanut tarkistaa. Kaikki voimat menivät jo siihen, että vuosikausiksi mieleen pautoutuneet mulkut sai vihdoon raahattua paperille ja että homma pysyi kasassa sen verran, etten päätenyt hyppäämään benjihyppyä ilman köyttä.

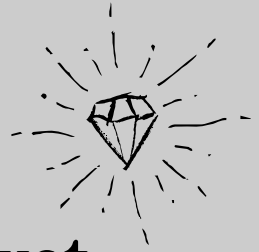
Turha siis valittaa, jos jonkun mulkun kuvaus tuntuu vajaalta tai liian lyhyeltä. Se ei tarkoita, etteikö se tyyppi olisi ollut riittävän mulkkumainen. Se tarkoittaa vain sitä, että oma pää ei enää kestä-

nyt kaivaa kaikkea esiin. Joskus jo pelkkä nimi laukaisee sen saman henkisen oksennusrefleksin, joka syntyi, kun heitä joutui oikeasti sietämään.

Tässä kirjassa on hahmoja, joita varmasti tunnet. Nimiä on muutettu yksityisyyden suojaamiseksi, mutta mulkkuus on autenttista. He ovat kaikkialla: konttoreissa, tehtailla, tavarataloissa, avo-tiloissa, verkkopalavereissa, lounaspöydissä, kahvihuoneissa... aivan joka paikassa. Jos et tunnista heitä, olet itse varmasti yksi sellainen. Ja mikäli koet tarvetta suuttua tästä kirjasta, tee se. Silloin ainakin tiedän osuneeni oikeaan.

Työelämä on vankila. Ja jokaisessa vankilassa on vartijat, vangit ja tietenkin mulkut. Tervetuloa joukkoon. Tervetuloa helvettiin. Tervetuloa töihin!





Johtamisen jalokivet

Johtaminen, tuo hyvin kaunis sana. Se tuo mieleen ensinnäkin kaikki visionääriset tyypit, jotka ohjaavat joukkoaan kuin Mooses halki erämaan. Valitettavasti nykypäivän työelämässä johtaminen muistuttaa lähinnä sitä, kun joku juuri saapuneeseen tyhjään hissiin menijöistä painaa ensimmäisenä oman kerroksensa nappia ja parkkeeraa itsensä kerrosnappien eteen olettaen, että myös kaikki muut hissiin tulijat ovat matkalla automaattisesti samaan kerrokseen.

Olen työskennellyt esihenkilöiden kanssa, jotka eivät koskaan tee päätöksiä, mutta tekevät kyllä sitäkin enemmän kalenteri-varauksia... aivan kuin kyseessä olisi strategiapalaverien bingo. On tullut koettua johtajia, jotka uskovat valmentavaan johtamiseen, mutta eivät koskaan valmenna ketään mihinkään muuhun kuin korkeintaan hermoromahdukseen. Ja sitten täysin oma lukunsa ovat ne, jotka pitävät ”strategista etäisyyttä”, mikä tarkoittaa käytännössä sitä, että kukaan ei ole nähnyt heitä ilman Power-Point-esitystä.

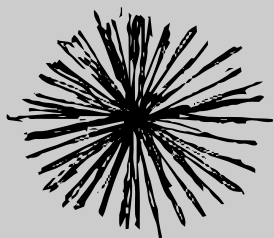
Nämä johtamisen jalokivet ovat juuri niitä, jotka istuvat korkeimmalla pallilla, eivät välttämättä älyn, empatian tai vastuun suhteen, mutta ainakin organisaatiokaavion perusteella. He ovat toimiston jumalia: näkymättömiä, kaikkietäviä ja äärimmäisen vaikeasti tavoitettavia. Vastauksia heiltä saa kuitenkin vain, jos osaa lukea merkkejä sanojen ja sähköpostiviestien rivien väleis-

tä. Ja ikävä kyllä on myös tapauksia, jotka vain luulevat olevansa johtajia.

Seuraavilla sivuilla esitellään muutamia näistä jalokivistä sellaisina kuin ne oikeasti ovat: hiiltä, joka ei paineesta huolimatta koskaan muutu timantiksi. Samalla käy myös ilmi, millaista on, kun johtaminen menee enemmän johtamattomuuden puolelle.

Jos omaa esihenkilöäsi ei näy vielä tässä luvussa, odota vain. Saattaa olla, että hän tulee vastaan jo seuraavassa osiossa. Viimeistään seuraavan työpaikkasi esihenkilön löydät näiltä sivuilta.

Kun valta nousee päähän, huono johtaja ei välttämättä vie sinua kohti tavoitteita, vaan hän vie sinut pois firmasta.



Mikko mikromanageri

*Kun luottamus on vain sana
strategiadokumentissa.*

Mikko ei johda, hän valvoo. Hänen johtamistyyliinsä perustuu ajatukseen, että kaikki muut tekevät kaiken väärin, ellei hän ole juuri sillä sekunnilla katsomassa vieressä. Mieluiten niin lähellä, niin tiellä ja tukkeena kuin lakupatukkaa ojentava standimyyjä sillä ainoalla kapealla ulos vievällä käytävällä ruokakaupan kassojen jälkeen.

Mikolla on taulukoita siitä, kuka tekee mitä, milloin ja miksi, ja jos taulukossa ei ole värejä, nuolia ja statuspäivityksiä, se ei ole vielä valmis. Hän kyselee jatkuvasti: ”Missä mennään?”, vaikka projekti alkoi aamulla ja deadline on vasta kuukauden päästä, sillä Mikon mielessä kaikki on jo kolme viikkoa myöhässä. Hänen suosikkikysymyksensä on: ”Oletko muistanut?”

Mikko ei riitele, hän käyttää sähköpostin kopio- ja piilokopio-rivejä kuin aseita. Hän lisää itseään ylemmät tahot mukaan keskusteluun juuri silloin, kun jokin on mennyt pieleen. Ei koskaan silloin, kun onnistut. On kuin hän kutsuisi kollegat katsomaan, kun sinä kaadut portaissa. Hän on jo valmiiksi vieressä. Hymyilee. Taputtaa. Ja kun pöly laskeutuu, hän ottaa vielä kuvan ja lisää sen Teamsiin kuvatekstillä: ”Opimme tästä kaikki jotakin!”

Mikko ei usko luottamukseen, hän uskoo dokumentointiin, aikaleimoihin ja kolmeen eri versioon samasta tiedostosta. Hän saattaa pyytää raportin raportista ja varmuuden vuoksi vielä palautteen siitä, miltä raportti tuntui. Hän ei osaa päästää irti, mutta kyllä: hän osaa ottaa haltuun.

Mikko on ensimmäisenä paikalla ja viimeisenä lähtemässä. Ei siksi, että hän tekisi paljon, vaan koska hän ei halua, että kukaan muu tekee mitään ilman hänen lupaansa. Hän ei käytä termiä ”mikromanagerointi”. Hän kutsuu sitä ”läheiseksi ohjaamiseksi”.

Työntekijät eivät uskalla tehdä päätöksiä, koska Mikko ”haluaa olla tietoinen kaikesta”. Lopulta kaikki kulkee hänen kauttaan. Myös häneen kohdistuva negatiivinen palaute, jonka hän ottaa vastaan yhtä ymmällään kuin printteri virheilmoituksen. Hän ei tajua, missä meni pieleen, koska ”mähän vaan yritän auttaa!”.

Miten selvitä Mikkojen kanssa

Mikko ei katoa huutamalla, hän kasvaa siitä. Hän elää kontrollista, ja vastarinta saa hänet syttymään kuin hälytysjärjestelmä testipäivänä. Siksi paras aseesi ei ole vastarinta vaan hallittu hämäys.

Näytä kiireiseltä. Näytä järjestelmälliseltä. Näytä siltä kuin sinulla olisi suunnitelma, vaikka oikeasti selaat uutisia ja odotat, että kahvi ehtii tippua. Huolehdi aina, että pöydälläsi on tarpeeksi post-it-lappuja ja näytöllä on avoinna vähintään Excel, niin olet jo puolimatassa turvaan.

Vastaa Mikolle aina nopeasti, vaikka et olisi varma, mistä edes puhut. Mikko ei kaipaa faktoja, hän kaipaa tunnetta siitä, että hän on tilanteen tasalla ja kaikki on hallinnassa. Käytä viestinnässäsi sanoja kuten ”päivitetty”, ”aikataulussa”, ”koordinoitu” ja ”hyvässä vauhdissa”, vaikka todellisuudessa mietit, miten päädyit elämässä tähän hetkeen ja miksi edes synnyit tähän maailmaan, jossa joku kyselee projektistatusta puoli yhdeksältä aamulla.

Pidä rajasi, mutta tee se kohteliaasti. Älä sano ”älä sekaannu”, vaan ”kiitos palautteesta, palaan tähän ensin itsenäisesti ja sitten koordinoidaan”. Mikko ei ymmärrä passiivista aggressiivisuutta, paitsi silloin, kun saa toimittaa sen kalenterikutsun muodossa, ot-sikolla ”tilannekatsaus, ilman tarvetta mikrotason ohjaukselle”.

Opettele hallitsemaan tyhjän näyttämisen taito: jos olet koneella ja Mikko on tulossa, avaa paljon välilehtiä sekä lisää taustalle vähintään kaksi Word-dokumenttia, joiden otsikkona on ”Muistio”. Mikko ei nimittäin ehdi oikeasti paneutua mihinkään, hän katsoo vain, että asiat ovat vireillä.

Ja ennen kaikkea muista, että Mikko pelkää kaaosta. Ole siis hetken ajan järjestyksen illuusio, ja hän rauhoittuu aivan kuin lapsi, joka näkee, ettei sängyn alla ole mörköjä. Vaikka oikeasti mörkö on Mikko itse, eikä häntä voi delegoida muualle.

Muistilista Mikkojen kanssa pärjäämiseen

- Vastaa nopeasti, älä syvällisesti. Mikko ei kaipaa totuutta, vaan tunnetta siitä, että sinulla on homma hallussa (vaikka ei olisikaan).
- Käytä turvasanoja, kuten "aikataulussa", "päivittymässä" ja "koordinoitu", sillä nämä sanat toimivat Mikolle kuin lämmin peitto ja vievät hänen ahdistuksensa mennessään.
- Tee ensin, raportoi heti. Jos et kerro tehneesi jotain, sitä ei hänen maailmassaan ole tapahtunut. Tee siis raportistakin raportti.
- Esitä kiireistä. Näytä siltä, ettet ehdi jutella, koska muuten hän ehtii kertoa kolmen palaverin verran, miten olisit voinut tehdä asiat eri tavalla.
- Älä suutu ääneen. Passiivis-aggressiivinen myötähymy ja kohdeltiaasti piikikäs viesti toimivat paremmin kuin suora torjunta. Muista, että Mikko toimii kuin printteri perjantaina iltapäivällä: ylikuormittuu helposti, jumiutuu palautteesta ja tarvitsee kolme uudelleenkäynnistystä ennen kuin voi jatkaa hommia.
- Jos kaikki muu epäonnistuu, pysy hänestä fyysisesti mahdollisimman kaukana. Mitä enemmän metrejä hänen ja sinun työpisteesi välissä on, sitä paremmalta työ tuntuu.

Pomottava Päivi

*Johtaa ilman valtaa,
mutta sitäkin suuremmalla äänellä.*

Päivi ei ole pomo. Kukaan ei ole koskaan nimittänyt häntä esihenkilöksi, projektivastaavaksi tai edes kahvivastaavaksi. Mutta hän toimii kuin olisi saanut salassa valtuudet suoraan pääkonttorilta. Valtuudet, joita kukaan muu ei ole nähnyt. Ja mihin hän nyt oikeasti edes valtuuksia tarvitsee, kun hänellä on ääni, asenne ja liukuvasti joustava käsitys vastuista.

Eikä hän edes kaipaakaan nimikkeitä. Riittää, että tilanne ylipäätän-
sä syntyy, ja Päivi astuu esiin kuin kuokkavieras häihin ilman kut-
sua. Hän ei kysy, voiko auttaa, vaan hän ilmoittaa auttavansa ja sa-
malla päättää myös, miten kaikki muut toimivat. Hän määrittelee
pelisäännöt, jakaa vastuut ja lähettää palaverikutsut, vaikka kysees-
sä on vain yhteinen lounas. Hän ottaa myös omaksi tehtäväkseen
muiden työn jäljen tarkistamisen, ja hän muistuttaa aikatauluista
ja järjestee ihmisiä palaverihuoneisiin kuin Lego-palikoita. Ilman
lupaa, mutta suurella sydämellä. Tai no... ainakin suurella halulla
olla aina oikeassa ja pätemässä kaikessa.

Päivi on kuin yhdistelmä valvontakameraa ja projektinhallinta-
sovellusta, jonka käyttöliittymässä vilkkuu jatkuvasti hälytys. Hän
ottaa ”vähän vastuuta” asioista, jotka eivät liity häneen millään ta-
valla mutta muuttuvat hänen omikseen heti, kun hän on kuullut
niistä lauseenkaan verran kahvihuoneessa. Hänen suosikkilausei-
taan ovat: ”Mä nyt vähän varmistelen tässä”, ”Oon ottanut vähän
vastuuta tästä hommasta” ja ”Miten tää on hoidettu ennen? Mä
oon ehkä joskus sittenkin tehnyt tän.”

Päivillä on kommentti jokaiseen vaiheeseen ja yksityiskoh-
taan, vaikkei hän ole mukana projektissa tai edes virallisesti tiedä,
mitä projektissa tapahtuu. Hänellä ei ole mandaattia, mutta sitä-

kin enemmän mielipiteitä. Hän ei ole esihenkilö, mutta hän osaa senkin edestä käyttää minä-muotoa tiimin onnistumisista ja te-muotoa epäonnistumisista.

Päivi ei anna työrauhalle mahdollisuutta. Hän puuttuu, keskeyttää, muistuttaa, hoputtaa ja tekee sen aina mielellään Teamsissa, sähköpostilla, suullisesti sekä vielä yhdellä ylimääräisellä muistilapulla monitorin reunaan. Kukaan ei ole pyytänyt, mutta Päivi tietää, että joku ehkä joskus olisi saattanut pyytää.

Ja pahinta kaikessa on, että joskus hänen pätemisensä menee läpi. Kukaan ei uskalla sanoa vastaan. Joku ottaa hänen ”varmistelunsa” vakavasti. Ja silloin Päivi kukoistaa. Hän nousee kuin toimiston feenikslintu suoraan yhteisestä projektikansiosta, johon hän on lisännyt uuden välilehden nimeltä ”Ohjeistuksia – Päivi (ei muokattavaksi)”.

Miten selvitä Päivien kanssa

Päiville ei kannata sanoa suoraan vastaan. Ei siksi, että hän olisi oikeassa, vaan koska hänen paasauksensa jatkuu, kunnes jokin antaa periksi. Usein se on oma hermosto, toisinaan tiimiharmonia, joskus jopa koko käsitys työelämän logiikasta. Siksi paras keino ei ole vastarinta, vaan huomaamaton väistö. Anna hänen puhua, nyökyttele kuin diplomaatti ydinaseneuvotteluissa ja tee sitten asiat omalla tavallasi: hiljaa, ripeästi ja mieluiten näkymättömissä, ennen kuin hän ehtii takaisin ”varmistamaan”.

Päivi toimii reaktiolla. Mitä enemmän osallistut, sitä enemmän hän ottaa tilaa. Mitä enemmän yrität korjata, sitä enemmän hän organisoi. Mutta jos pysyt tyynenä ja annostelet vastauksia kuin lääketta: vähän kerrallaan, juuri riittävästi, niin hän rauhoittuu. Päivi ei tarvitse valtaa, hän tarvitsee kokemuksen vallasta. Tasapaino on siinä, että annat juuri sen verran vastakaikua, että hän uskoo olevansa johtamassa, vaikka tosiasiaissa se olet sinä, joka vedät naruista kulisseissa kuin hiljainen ohjaaja näyttämön takana.

Voit käyttää Päiviä myös hyödyksi. Anna hänen olla tiimin näkyvin hahmo. Hän kyllä ottaa valokeilan, ja samalla sen mukana tulevan palauteryöpyyn. Hän janoaa huomiota niin palavasti, ettei huomaa, että suurin osa työstä tapahtuu jo ilman häntä. Hänestä tulee kuin työpaikan säänkestävä maskotti: näkyvä, äänekäs ja helposti ohitettava... kunhan vain tietää, miten ohitus kannattaa tehdä.

Ja tärkeintä on muistaa, että älä koskaan, ikinä, anna hänen lähettää kalenterikutsua ilman, että tarkistat sen ajankohdan. Yksi Päivin varaama hetki saattaa nimittäin hyvin olla lauantaiamun ja sunnuntai-iltapäivän välissä, vaikka olette vain arkipäivisin töissä.

Muistilista Päivien kanssa pärjäämiseen

- Älä taistele, ohjaa. Anna Päivin uskoa johtavansa samalla kun viet tilannetta eteenpäin sivukujilta.
- Nyökkäyksellä selviää. Pieni nyökkäys, ”okei hyvä juttu”, ja jatka omaa tekemistä. Päivi saa johtamisen tunteen ja sinä saat työrauhan.
- Vältä palaverit, joita hän järjestää. Ne kestävät kaksi tuntia ja tuottavat PowerPointin, jossa lukee: ”Muistetaan kommunikoida.”
- Älä anna hänen tulostaa mitään. Kun paperi on seinässä, se on laki. Ja hän muistaa sen ikuisesti.
- Jos hän kysyy: ”Voinko olla avuksi?”, se ei ole kysymys. Se on uhkaus.
- Jos kaikki muu epäonnistuu, ehdota, että Päivi fasilitoisi jotain toista tiimiä. Mielellään mahdollisimman kaukana.

Niilo nuoleskelija

Koska selkäranka on yhtiön omaisuutta.

Niilo on johtaja, joka ei johda, vaan hän seuraa tuulia. Hänen mielipiteensä ei ole vakaumus, se on sääennuste. Hän nuuhkaisee ilmaa ja samalla tunnustelee, mistä suunnasta paine puhaltaa, ja kääntyy sen mukaan kuin kesäpäivän tuuliviiri, joka luulee olevansa kompassi.

Niilo on mestari opportunisteissa. Hän osaa olla juuri sitä mieltä kuin kannattaa, ja juuri sen ihmisen seurassa, jonka mielipiteellä on merkitystä. Eilinen päätös? Unohdettu. Viime viikon kanta? Häpeällinen erehdys. Tämän päivän suunta? Täydellinen, koska se tuli vielä ylempää. Niilo nyökkää innokkaasti kaikelle, mitä isompi pomo sanoo, ja toistaa sen myöhemmin omille alaisilleen sävyllä, joka vihjaa, että idea oli hänen. ”Juuri tätä mä oon itsekin painottanut jo pidempään”, hän sanoo, vaikka vielä eilen veti täysin vastakkaista linjaa. Hän ei valehtele, hän vain elää hetkessä, jossa muisti on haitallinen ja mielipiteet kulutustavaraa.

Palaverissa Niilo istuu selkä suorana kuin kiltisti odottava labradorinnoutaja, joka tietää, että makupala on ihan juuri tulossa. Hän nauraa pomon vitseille vähän liian kovaa ja käyttää samoja sanontoja seuraavassa johtoryhmän kokouksessa, aivan kuin ne olisivat hänen omiaan. Hän on loistava kaikessa, mikä ei vaadi omaa selkärankaa. Hän saa asiat näyttämään edistykseltä silloinkin, kun ne ovat pelkkää matelua.

Niilon alaiset tietävät kyllä totuuden. He ovat nähneet, miten nopeasti hänen ”linjauksensa” muuttuvat, kun konsernin ylin johto avaa suunsa. Hän on mestari takinkäännessä... tosin niin taitava, ettei koskaan itse huomaa, että takki on väärinpäin. Ja jos joku huomauttaa ristiriidasta, Niilo hymyilee ja sanoo: ”Mehän on koko ajan oltu tätä mieltä.”

Hän ei ole pahantahtoinen. Hän on pelokas. Mutta pelko naamioituna lojaalisuudeksi on tehokas ase, ja Niilo käyttää sitä kuin olisi saanut siihen vuoden intensiivikoulutuksen. Hän puhuu ”strategisesta yhtenäisyydestä” tarkoittaen, ettei uskalla olla eri mieltä. Hän puhuu ”johtajuuden ketteryudesta” tarkoittaen, ettei hänellä ole omaa mielipidettä. Hän puhuu ”muutoksen omaksumisesta” tarkoittaen, että hän haluaa varmistaa bonuksensa.

Niilo ei johda joukkoa, vaan hän johtaa itseään turvaan. Ja siinä hän on erinomainen.

Miten selvitä Niilojen kanssa

Älä odota Niilolta johdonmukaisuutta. Hänen maailmansa on liukenevaa todellisuutta, jossa eilisen sanat mitätöidään tämän päivän PowerPointillä. Hän on niin notkea, että voisi taipua vaikka solmuun kipua tuntematta, ja sen hän tekeekin aina kun joku isompi nimi huoneessa vaihtaa mielipidettä.

Jos yrität keskustella järkiperustein, älä yritä. Niilo ei toimi loogiikalla vaan hierarkialla. Hän ei etsi totuutta, hän etsii hyväksyntää. Hän ei kuuntele vaan hän odottaa nähdäkseen, kuka puhuu seuraavaksi, jotta tietää, mihin suuntaan kumartaa. Pysy vain faktoissa, mutta älä odota minkäänlaista vastakaikua. Hänen todellisuutensa on rakennettu peileistä, ja niistä jokainen heijastaa vain ylemmää johtoa.

Kirjaa aina kaikki ylös. Niilo on mestari ”strategisessa unohtamisessa”. Kun hän vaihtaa kantaansa, hän tekee sen kuin olisi aina ollut sitä mieltä. Jos et pidä kirjaa päätöksistä, huomaat pian istuvasi palaverissa, jossa sinua syytetään ”viestintäkatkoksesta”, eli siitä, ettet lukenut hänen ajatuksiaan jälkikäteen oikein.

Jos olet hänen alaisensa, et voi voittaa häntä. Jos olet hänen kollegansa, et voi luottaa häneen. Jos olet hänen esimiehensä, et voi lopettaa hänen jatkuvaa nyökkäilyään. Mutta voit selvitä. Puhu suoraan, jätä tunnepuhe väliin ja kirjoita jokainen päätös ylös. Kun