

Hyvinvointi työpaikalla



Artikkelissa tarkastellaan ajankohtaista aihetta, työhyvinvointia, joka viime aikoina on valitettavasti kääntynyt työpahoinvoinniksi.

Johtajalla avaimet työntekijöiden hyvinvointiin

Organisaation johtajan tärkein tehtävä on varmistaa alaisilleen hyvät lähtökohdat ja edellytykset tehdä työtä ja suoriutua kunnialla tehtävistään. Johtajuus on palvelutehtävä, joka edellyttää kanssaihminen kunnioittamista, riittävää nöyryyttä sekä osallistuvaa, kuuntelevaa ja avointa mieltä. Nöyryys ei tarkoita selkärangattomuutta eikä ryhdikkäistä linjauksista luopumista. Organisaatio on valinnut työntekijöikseen ammattilaisia, jotka oikein johdettuina ovat suunnaton voimavara. Uudistuminen ja tuottavuus ovat huomattavan suuria organisaatioissa, jonka ilmapiiri on positiivinen, motivoiva ja innostava. Organisaation ja sen ihmisten hyvinvointi säteilee edelleen muihin työpaikkoihin, koteihin, kouluihin, päiväkoteihin, vapaa-aikaan ja edelleen takaisin työpaikalle. Positiivinen kierre on valmis!

Hyvinvointi projektityössä

Yksi onnistuneen projektin tunnusmerkeistä on hyvinvoiva projektiorganisaatio. Osallistuva ja tukea antava projektin omistajuus ja projektin johtaminen ovat avainedellytyksiä projektien onnistumiselle. Hyvinvointia luovat tunne ja ymmärrys yhteisestä päämäärästä, yhteenkuuluvuus, oman työn ja tehtävän merkityksen näkeminen sekä tunne oman työn ja tehtäväkentän hallinnasta. Haasteita toki pitää olla, mutta myös mahdollisuus ja edellytykset onnistua.

Projektin huolellista valmistelua ei voi liikaa korostaa. Riippumatta siitä mikä tulos projektin tavoitteena on tuottaa, valmisteluvaiheeseen panostaminen on positiivisempaa ajan ja muiden resurssien käyttöä verrattuna siihen, että kiireen sokaisemina lähdetään suin päin toteutustyöhön ja matkan varrella joudutaan panostamaan ylimääräisesti ja yllättävästi, kun on ajettu karille. Valmisteluvaiheen tavoitteena on mm. saavuttaa yhteinen ymmärrys projektin asiakkaan kanssa tuotettavasta tuloksesta. Yhteinen ymmärrys asiasta pitää joka tapauksessa projektin aikana

Arja Virkki
E2P,
Experience to
Practice

Kirjoittajalla on pitkä ura TietoEnator-konsernissa ja sitä edeltäneissä organisaatioissa. Nykyään hän toimii omalla toiminimellä johdon konsulttina erityisosaamisena hankkeiden ja projektien johtaminen, projektitoiminnan kehittäminen sekä toimintatapamuutosten hallinta ja tukeminen.

SAMCOM – LUOTETTAVA KUMPPANI

Samcom tuottaa korkeatasoisia tietojärjestelmäratkaisuita ja -palveluja, joiden avulla asiakkaamme kehittävät liiketoimintaansa ja parantavat kilpailukykyään. Samcom yhdistää alan parhaan osaamisen ja parhaat teknologiaratkaisut takaamaan hankkeiden pysymisen budjetissa ja aikataulussa.

Tutustu Samcomiin osoitteessa www.samcom.fi

saavuttaa, jotta projektin tulos voidaan katsoa valmistuneeksi ja hyväksyttäväksi.

Onnistumisen edellytyksenä on myös sen asian hyväksyminen, että etukäteen kiinnitetyissä rajoissa ei välttämättä pystytä toteuttamaan kaikkia tarpeita ja toiveita eli ratkaiseva menestystekijä on yhteinen, kirkas näkemys tuloksen laajuudesta rajauksineen. Muita valmisteluvaiheen tärkeitä tehtäviä ovat kaikkien mahdollisten sidosryhmien tunnistaminen ja osallistumisen suunnittelu sekä kaikkien osapuolten yhteisesti muodostama kuva projektin uhkista ja niiden hallinnasta.

Hyvä valmistelu on tukeva pohja projektin tuloksen tuottamiselle ja asiakkaan ympäristössä ja tarpeissa tapahtuvien muutosten huomioimiselle projektin tuloksessa. Ryhdikkäästi ja organisoidusti johdettu muutoksenhallinta mahdollistaa projektin vakaan ja turvallisen etenemisen ja näin edesauttaa hyvinvointia projektissa. Työn johtaminen on päivittäistä yhteistyötä projektin johdon ja tuotannon tekijöiden kesken. Ryhmässä tapahtuva työn suunnittelu, tehtävistä sopiminen ja etenemisen seuranta edesauttavat paitsi projektin onnistumista myös projektin jäsenten hyvinvointia. Luonteva yhteistyö asiakkaan ja muiden sidosryhmien kanssa varmistaa tuloksen sopivuuden tarkoitukseensa ja asiakkaan tyytyväisyyden.

Hyvinvointi toimintatapamuutoksessa

Uusien toimintatapojen ja työvälineiden käyttöönotto tuo monenlaista kuohuntaa organisaation arkeen. Erityisen haastavaa on toiminnanohjausjärjestelmiin sopeutuminen. Massiiviset ohjelmit eivät ehkä ole käytettävyydeltään internetissä sujuvasti sukuloimaan tottuneiden ihmisten mielen mukaisia. Muutoskynnystä korottaa usein myös epäily erityistarkkailuun joutumisesta, järjestelmiin kun kerätään monenlaista tietoa henkilöstä, tehtävistä ja tekemisistä. Tärkeää muutoksissa on korostaa muutoksen tarkoitusta

ja merkitystä: miksi muutos tehdään, mitä hyötyä siitä on yhteisesti ja kullekin erikseen, kuinka uudet menettelyt tulevat tukemaan työssä suoriutumista.

Toimintatapamuutoksen läpivienti on sekä menettelyjen että asenteiden muutos, joka aina koskettaa monia osapuolia, ei vain ilmeistä muutoksen kohdetta. Hyvä esimerkki tästä on projektitoiminnan kehittäminen, joka helposti halutaan nähdä vain projektipäälliköiden kouluttamisena. Uusi tapa toimia koskettaa kuitenkin myös oman organisaation johtoa ja tuotannon tekijöitä sekä asiakkaita ja muita yhteistyökumppaneita. Projektipäälliköt eivät voi onnistua uusien, loistavienkaan menettelyjen kanssa, jos muut osapuolet eivät ymmärrä ja hyväksy uutta tapaa toimia.

Toimintatapamuutos edellyttää organisaation ylimmän johdon sitoutumista, mikä tarkoittaa ajallista ja osallistuvaa panostusta. Muutoksen kohteet muutoksen toimeenpanijoina harvoin pystyvät näkemään todellista muutostarvetta ja muutos jää pinnalliseksi. Muutoksen omaksumiseen organisaation jäsenille tulee osoittaa riittävästi aikaa, muutostyötä tulee tehdä organisaation arjessa kuunnellen ja tukien, monella tapaa ja yhä uudelleen, kunnes uusi toiminta alkaa sujua ja muuttuu vähitellen käytännöksi.

Oma panos hyvinvoinnin edistämiseksi

Työssä onnistuminen edellyttää omaa vastuullista suhtautumista, asennoitumista ja panostusta tehtävien tekemiseen. Vastuullinen tulee olla myös itsensä ja oman jaksamisensa suhteen. Yleiskunnosta huolehtiminen, riittävä uni, terveellinen ravinto ja sopivasti liikuntaa ovat lähtökohdita oman hyvinvoinnin edistämiseksi. Arkipäivän työssä jaksamista edesauttaa mm. se, että tehtävät käydään etukäteen yhdessä lävitse riittävän tarkasti ja luvataan vain se, mikä voidaan pitää. Laadukkaan tuloksen tuottaminen sovitussa aikataulussa ja sovitulla kustannuksilla synnyttää onnistumisen tunteen, joka kantaa eteenpäin uusiin haasteisiin ja antaa voimia huomata ja huomoida kanssaihmiset sekä työssä, kotona että vapaa-aikana.

