

Hetkyn syksyn tapahtumat lyhyesti:

hetkyläisten monipuolinen alkusyky

25-vuotisjuhlintaa hotelli Intercontinentalin kattokruunujen alla, viinitilaretkeilyä Hämeen sydämeen, tiivistä asiaa tiimeistä ja toimistotyöstä ATK-instituutin luokkahuoneessa sekä luovaa rönsyilyä ravintola Servietissä. Siinä pähkinänkuoressa syksyn ensimmäisen kuukauden tarjontaa hetkyläisille!

Hetkyn 25-vuotisjuhlaa vietettiin torstaina 5.9.96, vain viikkoa historian viimeisen NordDatan jälkeen. Juhlien järjestelyistä vastasi johtokunnan valitsema juhlatoimikunta. Syksyn muiden tapahtumien järjestelyistä sen sijaan vastasivat Hetkyn eri kerhojen isännistöt.

Rönnvikin viinitila

Lauantairetki Rönnvikin viinitilalle Pälkäneelle 14.9.96 oli Hetkyn ITU-kerhon järjestämä. Alkumatkan heleän aurinkoinen sää ehti muuttua matkan varrella moneen kertaan, ja viinitilalle saapuessamme tilan emäntä, Eila Rönni, hymyili sateensuojansa alta todeten, että toimme raekuuron mukana. Onneksi raekuuro kesti vain hetken, joten emme tarvitse sateensuojia astuessamme bussista viinitilan pihamaalle, ja ruokailun jälkeen saatoimme jo nauttia auringosta ja kävellä tutustumassa Miekan maatilan pihapiiriin.

Viinitilan isäntä, Jouni Rönni, kertoi meille, miten Suomessa valmistetaan marjaviiniä, ja miten tarkasti sitä lailla ja asetuksilla säädellään ja kontrolloidaan. Hän kertoi ongelmista, joihin viinitilayrittäjä Suomessa törmää. Säädösten mukaan juomien kaikkien raaka-aineiden pitää olla kotimaisia. Mutta miten tuotetaan kotimainen glögin tapainen juoma joulumarkkinoille, kun kardemummaa ei kasva Suomessa?

Jouni Rönni korosti, että suomalaisen viinitilan viineissä ei ole juurikaan säilytysaineita, joten niistä ei kehitetä vuosikertaviinejä. Punaviineissä ei ole lainkaan päänsärkyä monille aiheuttavaa tanniinia. "Miksi suomalaisen marjaviinin pitäisi maistua espanjalaisen tammitynnyrin puusäleeltä?" ihmetteli Jouni Rönni.

Saimme maistiaiset tilan nimikkoviinistä, Rönnvikistä, jonka etiketin pohjana on tilan kauppakirja vuodelta 1853. Tämä puolikuiva ruoka- ja seurusteluviini valmistetaan viher- ja valkoherukasta. Jouni Rönni kertoi, että viherherukka ei ole raaka mustaherukka vaan mustaherukasta jalostettu laji, jota kasvaa vain Rönnvikin viinitilalla.

Simulointipeli ja yhteisvastuulliset tiimit

Akva- ja toimistoautomaatiokerho järjestivät viisi tuntia kestäneen yhteistilaisuuden torstaina 26.9.96 ATK-instituutissa. Iltapäivän aloitti projektipäällikkö Antti Koivula Teknillisen korkeakoulun työpsykologian laboratoriosta. Hän puhui toimistotyön arvioinnista ja simulointipelistä menetelmänä toimistotyön kehittämiseksi. Iltaa jatkoi toimitusjohtaja Rauno Asikainen Yritystaito Oy:stä puhumalla oman työn organisoinnista, tulosajattelusta, liiketoiminnan prosesseista sekä tiimeistä paremman tuloksen avaimina.

Antti Koivula havainnollisti yritysten työntekijöiden nykytilannetta: "Ihmiset näntyvät suorituskyvyn portaille, jotka eivät lopu koskaan - vaikka he tekevät töitä kuin hullut." Tavoitteena pitäisi olla "tehdä oikeita hommia tehokkaasti."

Prosessien järkevöittämiselle löytää pohjan simulaatiopelillä, joka osoittaa, kuinka hölmösti joitain hommia hoidetaan. Esimerkiksi turhia raportteja tehdään ylitöinä, vaikka pomot saisivat raporttien sisältämät tiedot ilman laskuvirheitä suoraan tietokannasta. Simulaatiopeliä käytettäessä ei pidä ajatella: "Kylläpä meidän asiamme ovat huonosti" vaan "Kylläpä meillä on kehittämismahdollisuuksia."

Antti Koivula totesi, että toimistotyössä on tuottavuuspotentiaalia. Mutta henkilöstön hyvinvointia ei pidä unohtaa, sillä siitä huolehtiminen on yritykselle ainoa tapa pärjätä pitkällä juoksulla.

Rauno Asikainen johdatti meitä panosajattelusta tulosajatteluun. Mikään tekeminen sinänsä ei ole tärkeää, vaan tulokset ratkaisevat. Tulosajattelu konkretisoitui, kun yhdessä pohdimme, mitkä ovat mikrotukihenkilön avaintulokset eri ulottuvuuksilla, ja millaisilla mittareilla tulosten saavuttamista voidaan mitata.

Oman työn organisoinnista Rauno Asikainen antoi muutamia vinkkejä:

- Kuormita itseäsi vain 50 prosenttisesti.
- Varaa yhdelle asialle riittävän pitkät rupeamat.
- Varaa riittävästi sulkutunteja keskittymistä vaativiin tehtäviin.
- Sovi palaverien tulokset sekä alkamis- ja päättymisajat.
- Jos joudut valitsemaan usean tehtävän välillä, valitse tärkein, ei kiireellisin.

Rauno Asikainen valaisi myös paljon puhuttujen tiimien olemusta. Tiimi on yhteisvastuullinen, livenä työtä tekevien ihmisten muodostama ryhmä, joka ei tee työtä esimiehelle vaan asiakkaalle. Tiimien tulemista ovat vauhdittaneet mm. tietotekniikan vallankumous ja tiedon tulva sekä näiden mukana tulleet työn ja arvojen muutos.

Muutosvastarinta on Rauno Asikaisen mukaan hyvä asia. Se kuvastaa, että liikettä on tapahtumassa. Muutosprosessi etenee nelivaiheisesti: kieltä - vastustus - tutkimus - sitoutuminen. Nämä vaiheet pitää uskaltaa käydä läpi tunnetasolla asti, ja on turha yrittää oikaista kieltämällä vastustus ja tutkimus.

Hetkyläiset kysyvät, mitä tulee tiimien jälkeen? Avoimet, yrittäjäpohjaiset verkostotko? Entä mitä lukee tiimin jäsenen käyntikortissa?

Luova ongelman ratkaisu

ITU- ja Akvakerho järjestivät keskiviikkona 2.10.96 yhteistilaisuuden ravintola Servietissä, missä Riitta Tanninen puhui luovasta ongelman ratkaisusta ja piilevien kykyjen käyttöönotosta.

Ilta rönsyili luovuuden ja ongelman määritelmästä erilaisiin ihmistyyppisiin, heterogeenisiin tiimeihin, firmojen Pelle Pelottomiin, jotka ideageneraattoreina työllistävät kymmeniä umpi-insinöörejä, neuvostojärjestelmän romahtamiseen arvojen ja käytännön ristiriitaan sekä ihmisten mielipiteiden kahtiajakoon Uosukaisen uuden kirjan nostamassa keskustelussa.

Riitta Tanninen korosti, että luovuus on ammatti, jossa mitataan tehokkuutta. Luovuus ei ole vain taiteilijoiden ja tieteen tekijöiden yksinoikeus. Liike-elämässäkin tarvitaan luovaa ongelman ratkaisua.

Ongelma on asia tai ilmiö, joka ei toimi niinkuin sen odotetaan toimivan tai joka poikkeaa normaalista. Ongelma on jotain hankalaa, jonka selvittämiseen pitäisi itse nähdä vaivaa. Ongelmaton asia taas on jotain helppoa, itsestäänselvää - sellaista, joka ei auta kehittymään. Riitta Tannisen mielestä ihmisen olisi parempi pyrkiä ongelmalliseen elämään, jotta oma kehitysprosessi olisi jatkuvasti menossa. Kunhan vain sitten viitsii myös itse ratkoa ongelmansa.

Riitta Tanninen luonnehti erilaisia ihmistyypppejä

- suunnittelevaa
- innostavaa
- käynnistävää
- rakentavaa

joilla kaikilla on erilaista luovuutta. Siksi ei voida puhua vain yhdenlaisesta luovuudesta. Valtaosa ongelmista on vuorovaikutusongelmia, varsinkin näiden erilaisten tyyppien välillä.

Yritysten henkilökunnan motivointiongelmat syntyvät yleensä tavoitteiden puutteesta. Monissa yrityksissä puolet soutajista on heitetty pellolle ja jäljelle jääneiden on käsketty soutaa entistä lujempaa. Mutta henkilökunnan muutosvastarintaa ja pahoinvointia ei ratkota motivointikonsulteilla vaan tavoitteiden osoittamisella. Fiksut ihmiset osaavat mennä tavoitteeseen, kun se on määritelty.

Riitta Tannisen mielestä työpaikan ei pitäisi olla liian turvallinen, koska silloin on ihan yhdentekevää, mitä ihminen tekee työssään eikä ihminen pääse kehittymään. "Timantitkin ovat syntyneet paineessa." Muutosvastarinta on Riitta Tannisen mielestä aina kehitysvastarintaa, jota on turha verhota positiivisilla nimillä tai yrittää hoidella muutoskonsulteilla ja kellokkailla.

Riitta Tanninen kertoi esittävänsä työhaastatteluissa kaksi kysymystä:

- Mikä sinusta tulee isona?
- Mitkä ovat sinun arvosi?

Mitä itse vastaisit näihin kysymyksiin?