



Hyvinvoinnin johtaminen tietotyössä

Teemu Similä

2021 Laurea



Laurea-ammattikorkeakoulu

Hyvinvoinnin johtaminen tietotyössä

Teemu Similä

Tradenomi (AMK), Tietojenkäsittely

Opinnäytetyö

Lokakuu 2021

Teemu Similä

Hyvinvoinnin johtaminen tietotyössä

Vuosi 2021

Sivumäärä 71

Viime vuosisadan puolivälin jälkeen alkanut teknologian, tietomäärän sekä tiedonkäsittelyn yhä jatkuva ja kiihtyvä kehitystahti luo paineita ihmisen rajallisille kyvyille käsitellä tietoa. Organisaation ja itsensä johtamisen taidoilla onkin tänä päivänä korostuneen merkittävä vaikutus hyvinvoivan ja tuloksellisen työyhteisön saavuttamisessa.

Tämän päiväkirjaopinnäytetyön tavoitteena on tarkastella ja kehittää työn havainnoinnin kautta opinnäytetyön toimeksiantajan tietohallinto-organisaation työskentelytapoja suuntaan, jolla tuetaan yksilön ja työyhteisön tuloksellisuutta, hyvinvointia sekä työssäjaksamista. Opinnäytetyön kehittämissuhteissa tuon esille konkreettisia tapoja oman työni sekä soveltuvien osin myös oman tiimini työskentelytapojen kehittämiseen.

Päiväkirjaopinnäytetyössä kuvataan kymmenen viikon ajan työtä tietohallintopäällikön tehtävässä. Jokaisen seurantaviikon päätteeksi tutkin ja analysoin viikon aikana nousseita teemoja ja kehityskohteita ammattikirjallisuuteen sekä muihin sähköisiin tietolähteisiin pohjautuen.

Päiväkirjaopinnäytetyön tuotoksena toimeksiantaja sai käyttöönsä konkreettisia toimintamalleja, joilla organisaatiossa voidaan kehittää tietotyöläisen työskentelytapoja tukemaan työhyvinvointia ja tämän kautta myös lisäämään tuloksellisuutta.

Asiasanat: tietotyö, työhyvinvointi, tuloksellisuus, itsensä johtaminen, organisaation johtaminen

Teemu Similä

Well-being management in the knowledge work

Year	2021	Pages	71
------	------	-------	----

The ever-increasing and accelerating pace of development in technology, data volume, and data processing that began after the middle of the last century is putting pressure on man's limited ability to process information. Today, the skills of organization and self-management have a significant impact on achieving a prosperous and productive work community.

The aim of this diary thesis is to examine and develop (through the observation) the working methods of individual and ICT organization of the thesis client in a direction that supports the performance, well-being and coping of the individual and work community. In development proposals of the thesis, I deal with concrete ways to develop my own work and, where applicable, the working methods of my own team.

The diary thesis describes the work as an ICT manager for ten weeks. At the end of each follow-up week, I study and analyze the themes and areas for development that emerged during the week, based on professional literature and other electronic information sources.

As a result of the diary thesis, the client was given access to concrete operating models that can be utilized in the organization to develop the working methods of a knowledge worker and to support well-being at work and thereby also increase productivity.

Keywords: knowledge work, well-being at work, productivity, self-management, organizational management

Sisällys

1	Johdanto.....	6
2	Koskisen Oy.....	8
2.1	Työtehtävä	8
2.2	Oman osaamisen arviointi.....	9
2.3	Vuorovaikutustaidot	9
2.4	Sidosryhmät	10
2.5	Opinnäytetyön tavoitteet ja rajaus.....	12
3	Päiväkirjaraportointi.....	12
3.1	Viikko 1 - teemat: keskeytykset ja älykäs johtaminen.....	12
3.2	Viikko 2 - teemat: monitekeminen, ajanhallinta ja positiivisuus	19
3.3	Viikko 3 - teemat: keskeytyksen kokeminen ja sisäisen viestintä	26
3.4	Viikko 4 - teemat: työn vaatimukset, informaatioergonomia ja tuloksellisuus....	30
3.5	Viikko 5 - teemat: ketterä arki.....	35
3.6	Viikko 6 - teemat: tunteiden merkitys ja työn voimavarat.....	39
3.7	Viikko 7 - teemat: ajanhallinta ja töiden järjestely	42
3.8	Viikko 8 - teemat: ihmisen perustarpeet ja motivaation lähteet	45
3.9	Viikko 9 - teemat: työn pirstaloituneisuus.....	48
3.10	Viikko 10 - teemat: työn voimavarat ja positiivisuus	51
4	Pohdinta ja yhteenveto.....	55
4.1	Päiväkirjaopinnäytetyö ja oppiminen	62
4.2	Kehittämissuhteet	64
	Lähteet.....	68
	Kuviot	71
	Taulukot	71

1 Johdanto

Tässä päiväkirjaopinnäytetyössä kuvaan joka arkipäivä 19.4.-10.8.2021 välisellä aikajaksolla työtäni tietohallintopäällikkönä. Opinnäytetyössä pyrin tutkimaan ja kehittämään oman työni havainnoinnin kautta IT- organisaation työskentelytapoja tietotyössä suuntaan, jolla tuetaan yksilön sekä työyhteisön tuloksellisuutta, hyvinvointia sekä työssäjaksamista. Pitkän työuran IT-alalla tietotyötä tehneenä tuon kokemuksiini pohjautuvaa hyvinvointia, työssäjaksamista ja viimekädessä tuloksellisuutta edistävää ymmärrystä erityisesti alalle tuleville uusille tulokkaille.

Olen työskennellyt IT- alalla noin 20 vuotta. Työurani aikana olen saanut kasvaa saman työnantajan palveluksessa IT- tukihenkilöstä n. 900 henkilöä työllistävän konsernin IT- toimintoista kokonaisuutena vastaavan tietohallintopäällikön tehtävään. Urani aikana olen toiminut tietotekniikan peruspalveluita konsernille tuottavissa tehtävissä sekä liiketoiminnan tietojärjestelmien ylläpito- ja kehitystehtävissä.

Kuluneiden parin vuosikymmenen aikana on tapahtunut paljon muutosta niin teknologiassa kuin myös tavassa tuottaa IT- palveluita. Urani alkuvaiheessa IT- palveluita tuotettiin usein vahvasti yritysten omien IT- organisaatioiden voimin. Sitten palveluiden tuottaminen on siirtynyt pitkälti kumppaniverkostoiden avulla tuotettuihin palveluihin. Oma IT:n rooli painottuu nykyisin pääasiassa palveluiden johtamiseen ja kehittämiseen. Muutoksen myötä IT:n painopiste on siirtynyt peruspalveluiden tuottajasta liiketoiminnan kumppaniksi, osaksi liiketoimintaa lähemmäksi loppuasiakkaita ja muita sidosryhmiä. Tekeminen on pitkälle verkostoitunutta.

Koen, että IT-alan työ on pääsisällöltään pysynyt muutoksesta huolimatta kuitenkin hyvin samankaltaisena koko kaksituhattaluvun ajan. Muutoksen myötä työn vaatimukset ovat mielestäni kuitenkin kasvaneet yhä alan kiihtyvän muutosnopeuden, teknologian kehittymisen ja sitä kautta käytettävissä olevan tiedon vuoksi. Koen, että IT-organisaatioilta vaaditaan nykypäivänä yhä enemmän kykyä omaksua nopeasti uusia asioita, suurten kokonaisuuksien hahmottamiskykyä ja muutoksiin reagoimisen kykyä. Määrittelen IT-työn kokemukseeni perustaen palvelukeskeiseksi ongelmanratkaisemisen sekä uuden kehittämisen alaksi.

Perinteisellä työvoimapainotteisella teollisuuden alalla (vaikkakin nykypäivänä myös pitkälle automatisoidulla) toimivassa yrityksessä työhyvinvoinnin tarkastelu painottuu mielestäni hyvin usein fyysisen kuormituksen tekijöihin tietotyöläisen kannalta oleellisten työhyvinvointia edistävien seikkojen sijaan. Näin muutosnopeudesta kirjoittaa Sydänmaanlakka kirjassaan Jatkuva uudistuminen - Luovuuden ja innovatiivisuuden johtaminen.

Nykyajan ihminen kokee elävänsä jatkuvassa muutoksessa, jonka nopeus vain kiihtyy ajansaatossa. Muutosnopeus tuo ihmisille suuria haasteita. Ihmiset eivät koe kaikkia muutoksia aina miellyttävinä ja kiihtyvä muutosvauhti laittaa ihmisen uudistumiskyvyn koetukselle. Tämän kaiken muutoksen keskellä ihminen kaipaa myös pysyvyyttä, asioita, jotka eivät muutu. Tässä jatkuvassa uudistumisessa tulisi huomioida yksilöiden jaksaminen ja hyvinvointi. (Sydänmaalakka 2009, 20.)

Teknologian kehitys sekä sen integroituminen osaksi yhteiskuntaan vaikuttaa meidän jokaisen arkeen.

Kun teknologia kehittyy kovaa vauhtia, otetaan myös uudet sovellukset käyttöön nopeasti. Tällä on vaikutuksia yhteiskunnan rakenteista, toimintatapoihin ja ihmisten arkeen. Teknologian kehityksen nopeus on tiedostettu jo kauan, teknologiasta tulee nopeasti osa yhteiskuntaamme myös osittain huomaamattamme. (Dufva Mikko, 37-39.)

Työterveyslaitos (2021a) määrittelee työhyvinvoinnin seuraavasti:

”Työhyvinvointi tarkoittaa turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä, jota ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt tekevät hyvin johdetussa organisaatiossa. Työntekijät ja työyhteisöt kokevat työnsä mielekkääksi ja palkitsevaksi, ja heidän mielestään työ tukee heidän elämäntilanteensa” (Työterveyslaitos, 2021a).

Digitalisaation liittyessä nykypäivänä yhä useampiin työtehtäviin, on laajentunut perinteisesti IT- työtehtävissä esiintyvät haasteet laajemmin myös eri ammattikuntia koskeviksi. Työterveyslaitos tutkii, kehittää ja ohjeistaa fyysisen työergonomian lisäksi myös kognitiivista työergonomiaa.

Kognitiivisessa ergonomiassa tarkastellaan ihmisen vuorovaikutusta tiedonkäsittelyn näkökulmasta toimintaympäristössä. Ihmisen ominaisuudet kuten muisti, tarkkaavaisuus, havainnointi- sekä ajattelukyky asettaa reunaehdot työn, teknologian ja ihmisen vuorovaikutukselle. Kognitiivisen ergonomian tavoite on tehokkuus, sujuvuus, turvallisuus sekä hyvinvointi työssä. Mikäli erilaiset käyttöliittymät ja ympäristöt ei kuormita ihmistä tarpeettomasti, on työskentely sujuvaa, motivoivaa ja innostavaa. (Työterveyslaitos, 2021b.)

Tietotyön ollessa usein riippuvainen työntekijän kyvystä hankkia ja omaksua informaatiota, jalostaa sekä välittää sitä eteenpäin, on varsinaiseen työn tekemiseen, sen työnkulkuihin ja käytännön menetelmiin liittyvillä asioilla suuri vaikutus. Tietotyötä tehdään informaatorikkaassa monikanavaisessa työympäristössä, jonka ominaispiirteet vaikuttavat työn tekemisen muotoutumiseen. (Franssila, Okkonen, & Savolainen 2014, 8.)

Kokemukseni mukaan digitalisaation avulla pyritään tyypillisesti vähentämään, helpottamaan tai poistamaan kokonaan manuaalisen työn tekemistä ja sitä kautta parantamaan tuloksellisuutta.

Tuloksellisuus on tuottavuuden, vaikuttavuuden, laadun, kustannusvaikutuksen, tehokkuuden sekä työelämän laadun yläkäsite. Toiminta voidaan sanoa tulokselliseksi, kun asiakkaiden tarpeisiin vastataan kustannustehokkaasti, laadukkaasti ja samaan aikaan työssä jaksaminen on hyvällä tasolla. (Kuntaliitto, 2018.)

2 Koskisen Oy

Työn toimeksiantajayrityksellä Koskisen Oy:llä on pitkä puunjalostuksen historia. Yritys on perhetaustainen ja se on toiminut alalla jo yli 100 vuoden ajan. Koskisen Oy jalostaa puusta höylä- ja sahatavaraa, lastulevyä, vaneria sekä ohutviiluvaneria. Koskisella on oma puunhankinta yksikkö, jonka pääasiallinen tehtävä on hankkia raaka-aineet yhtiön tuotantolaitoksille. Koskisen puunhankinta myy metsänomistajille myös erilaisia metsänhoidollisia töitä sekä toimittaa raaka-ainetta sellutehtaille sekä bioenergialaitoksille. Koskisen Oy:llä on tuotantolaitoksia Suomessa Järvelässä ja Hirvensalmella. Tämän lisäksi yhtiöllä on tuotantolaitokset Puolassa ja Venäjällä.

Koskisen Oy on alueellisesti merkittävä toimija. Yritys työllisti vuonna 2020 yli 900 henkilöä. Kun mukaan lasketaan yhtiön yhteistyökumppaneille työtä tekevät henkilöt, on Koskisen Oy:n välillinen merkitys alueen työmarkkinoilla moninkertainen.

Koskisen toimintaa ohjaavat arvot ”luottamus, luovuus, rohkeus ja tuloksellisuus”. Nämä arvot näkyvät yrityksen ja sen työntekijöiden päivittäisessä toiminnassa sekä johtamisessa. Yhtiön tunnuslause on vuonna 2020 lanseerattu ”Laadusta tekijä tunnetaan. Koskisen.” Koskisen Oy haluaa erottautua kilpailijoistaan erikoisosaamisella, huippuluokan teknologialla, valmiudella räätälöidä asiakaskohtaisia tuotteita sekä erinomaisella palvelulla.

2.1 Työtehtävä

Tietohallintopäällikön roolissa tehtäväkenttäni on laaja. Vastaan yhtiön IT- palveluista kokonaisuutena. Johdan ja kehitän IT- palveluita liiketoiminnan vaatimusten mukaisesti sekä vastaan tietohallinnon toiminnan laadusta. Neuvottelen IT- hankkeiden sopimuksia ja budjetoin IT- kustannukset yhdessä tiimini kanssa. Vastaan kulujen seurannasta, toimin osana konsernin tietosuojaryhmää ja vastaan tietoturvan toteutuksesta. Yksi tärkeimmistä tehtävistäni on ke-

hittää konsernin digitaalista alustaratkaisua ja arkkitehtuuria suuntaan, jolla pysytään mukana liiketoiminnan teknologisessa muutoksessa. Tämä tarkoittaa mm. palveluiden jatkuvaa kehittämistä ketterästi sekä uudelleen käytettävien kyvykkyyksien rakentamista ja hyödyntämistä kustannustehokkaasti. Digitalisaation edistäjänä tietohallintopäällikön tehtävässä on oleellista tutustua aktiivisesti uusiin teknologioihin ja palveluihin sekä verkostoitua muiden asiantuntijaorganisaatioiden kanssa. Sana tietotyö kuvaa hyvin työtehtävääni, sillä suuri osa työstäni on itsenäistä tai ryhmässä tehtävää ajattelutyötä.

2.2 Oman osaamisen arviointi

Työtehtävässäni korostuvat johtamisen, vuorovaikuttamisen, laajojen asiakokonaisuuksien ymmärtämisen sekä päätöksen tekemisen taidot.

Johtajana uskon esimerkillä johtamiseen. Johdan valmentavalla otteella ohjaten organisaatiotani itseohjautuvaan työskentelyyn. Annan vastuuta organisaatiolleni ja puutun havaitsemiini epäkohtiin, mutta pyrin toimimaan aina positiivisuuden kautta. Uskon, että erityisesti laaja-alainen pitkä kokemus alan eri tasoilla auttaa minua saamaan arvostusta ja luottamusta valmentavalla otteella johtajana toimiessani.

Olen oman työni osalta osin täydellisyyteen pyrkivä ja pyrin suorittamaan minulle annetut tehtävät tehokkaasti. Huomaan kuitenkin samalla, että tämä ohjaa minua monitekemiseen. Luonteeltani avoimena ja positiivisena henkilönä koen vuorovaikutustaitojeni olevan yksi vahvuksistani. Kuitenkin fokuksen pitäminen asiassa ja taidossa olla arjessa aidosti läsnä on vielä kehitettävää. Pyrin tekemään aina päätökset faktoihin perustuen ja pystyn tekemään myös nopeita päätöksiä. Tunnistan kuitenkin, että analyttisyyteni sekä haluni ymmärtää asioita perin pohjin eivät ole aina toisiaan tukevia seikkoja nopean päätöksentekokyvyn kanssa. Odotankin, että löydän tämän opinnäytetyön kautta työkaluja mm. edellä mainittujen asioiden kehittämiseen.

2.3 Vuorovaikutustaidot

Työtehtävät yhtiön tietohallinnossa ovat pitkälti asiakaspalvelua sekä yhteistyötä eri sidosryhmien kanssa. Tehtävässä korostuvat asiakaspalveluhenkisyys ja ratkaisukeskeisyys, mutta toisaalta myös tiivis kollegiaalisuus muiden IT- tehtävissä toimivien ja muiden eri alojen asiantuntijoiden kesken. Yhteisenä tavoitteena on palvella asiakastamme parhaalla mahdollisella tavalla.

Erityisesti tietohallinnossa tarkoitan kollegiaalisuudella yhteenkuuluvuutta, vuorovaikutustaitoja sekä kykyä opettaa, ohjata ja konsultoida. Vuorovaikutukseen liittyy vahvasti myös omien ammatillisten ajatusten avoin esiin tuominen ja niiden reflektointi muiden tiimiläisten kanssa. Alalla käytetään runsaasti ammattisanoja ja erilaisia kirjainlyhenteitä, mistä johtuen keskusteluissa alan ulkopuolelta tulevien kanssa on osattava kääntää ja sanallistaa ammatillinen IT- kieli kaikille ymmärrettävämpään kansankieliseen muotoon.

Mielestäni Korhosen kuvaus akateemisesta työyhteisöstä ja sen kollegallisuudesta kuvaa hyvin IT- alalla vaadittuja vuorovaikutustaitoja.

Tiedolliset ja taidolliset vaatimukset ovat kasvaneet vaativassa asiantuntijatyössä. Uusia erityistä asiantuntijuutta vaativia aloja syntyy ja vanhat asiantuntijuusalueet pirstaloituvat. Tämä koskee myös akateemista tiedemaailmaa, jossa uusia oppialoja syntyy kiihtyvällä vauhdilla. Tarpeet yhteistyölle ja kollegiaalisuudelle ovat lisääntyneet, mikä johtuu siitä, että asiantuntijat eivät koe pystyvänsä vastaamaan kasvaviin haasteisiin yksin. Ongelmat monimutkaistuvat, mistä johtuen tarvitaan eri asiantuntijuusalueita haasteellisten ongelmien ratkaisemisessa. (Korhonen 2007, 26.)

2.4 Sidosryhmät

Koskisen tietohallinto on yksi yhtiön palveluosastoista, tietohallinto tuottaa konsernin IT- palvelut sekä toimii läheisessä yhteistyössä liiketoiminnan kanssa. Tietohallinnon voisi jakaa kahteen osa-alueeseen, IT- peruspalvelut ja liiketoiminta IT. Kuviossa 1 on kuvattu tietohallinnon kahden osa-alueen tehtäviä.

IT- peruspalveluiden tehtävänä on nimensä mukaisesti tuottaa IT- peruspalvelut, joihin kuuluvat digitaaliset palvelut mahdollistavan infrastruktuurin ylläpito- ja kehittäminen, tukipalvelut sekä IT-laite ja toimistosovellusten hankinnat. Peruspalvelut vastaavat, siitä että liiketoiminnan tarvitsemat työkalut sekä järjestelmät ovat käytettävissä ja työnteko on sujuvaa.

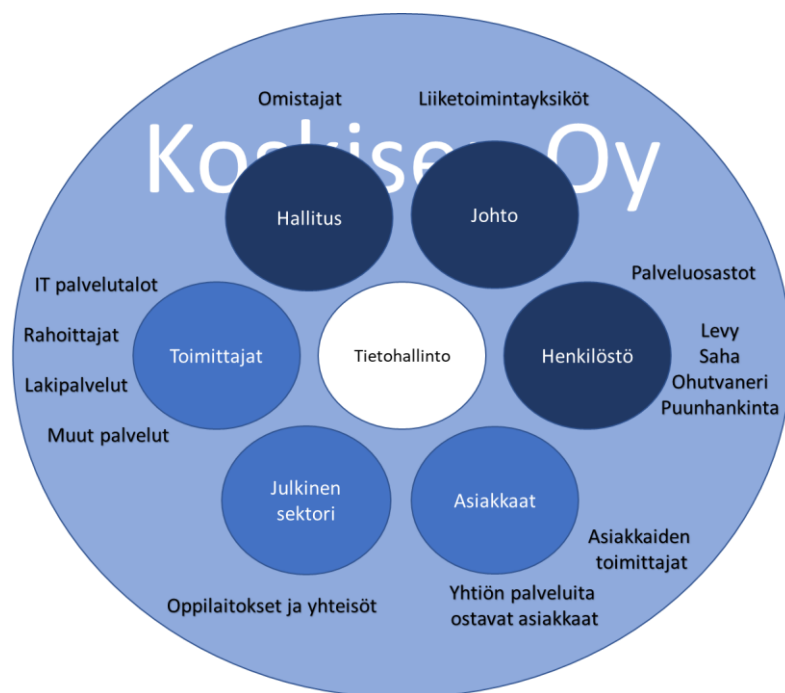
Liiketoiminta IT auttaa liiketoimintaa onnistumaan tehtävässään digitaalisten ratkaisujen avulla, se myös etsii ja tutkii uusien teknologioiden ja kyvykkyyksien hyödyntämisen mahdollisuuksia liiketoiminnassa. Liiketoiminta IT toimii erittäin tiiviissä yhteistyössä liiketoiminnan

kanssa, se kuuntelee liiketoiminnan tarpeita sekä kehittää liiketoiminnan hyödyntämiä tietojärjestelmiä ja sovelluksia.



Kuvio 1 - Tietohallinto tuottaa yhtiölle liiketoiminta IT:n sekä IT- peruspalvelut

Tietohallintopäällikön tehtävässä johdan tietohallinnon organisaatiota ja toimin yhteistyössä useiden eri sidosryhmien kanssa. Tärkeimpinä sidosryhminä yhtiön liiketoimintojen sekä palveluosastojen omistajat, tietohallinnon organisaatio sekä IT kumppanit. Kuvio 2 kuvaa tarkemmin tietohallinnon eri sidosryhmiä.



Kuvio 2 - Tietohallinnon sidosryhmät

2.5 Opinnäytetyön tavoitteet ja rajaus

Opinnäytetyön tavoitteena on tarkastella ja kehittää oman työni havainnoinnin kautta IT-organisaation työskentelytapoja tietotyössä suuntaan, jolla tuetaan yksilön sekä työyhteisön tuoksellisuutta, työssäjaksamista ja hyvinvointia. Opinnäytetyön kehittämis ehdotuksissa tuon esille konkreettisia tapoja oman työni sekä soveltuvien osien myös oman tiimini työskentelytapojen kehittämiseen. Opinnäytetyössä keskityn kevyemmin liikkumisen, ravinnon sekä ihmisen unen tarpeeseen, asioihin, joilla tiedetään olevan kiistatta merkitys ihmisen kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin niin arjessa kuin työssä.

3 Päiväkirjaraportointi

3.1 Viikko 1 - teemat: keskeytykset ja älykäs johtaminen

Maanantai

On päiväkirjamuotoisen opinnäytetyön seurannan ensimmäinen päivä. Aloitan viikon tyypillisesti vilkaisemalla alkavan viikon sunnuntaina tulevan viikon kalenteria. Pysin saamaan kokonaiskuvan minkä tyypinen työviikosta on tulossa; viikon kohokohdat, nostaa ylös vielä valmistelua vaativat asiat tai asiat, jotka tulee ehdottomasti saada viikon aikana päätökseen. Maanantai päivä alkaa klo 8:00, leimaan itse sisään mobiilisovelluksella, ylempänä toimihenkilönä minulla ei ole varsinaisesti leimausvelvollisuutta, mutta koen että seuraamalla työaikaani päivät pysyvät edes hitusen järkevämmän pituisina.

Vilkaisen sähköpostit pikaisesti, ei akuutisti toimenpiteitä vaativia uusia viestejä, hyväksyn perjantaina iltapäivällä tulleen palaverikutsun liittyen henkilöstöhallinnon raportointi- ja analytiikkaratkaisun esittelyyn. Huomaan edellisen viikon osalta kesken jääneen tuotekehitysosaston laboratoriossa olevan koestuslaitteen uusimistarpeeseen liittyvän viestin, minulle jomelko tutuksi tullut kysymys; miksi vanhan sovelluksen takia joudutaan mahdollisesti uusimaan myös osia tai jopa kokonaan mekaanisesti toimiva arvokas koestuslaite? Sovelluksen ohjaama mekaanista laitetta ei mielletä yhtenäiseksi järjestelmäkokonaisuudeksi. Toisaalta mietin, onko laitteen suunnittelu tehty järkevästi sen koko elinkaarta ajatellen, ehkä kyseessä on kaupallinen kysymys tai ehkä kyseessä on osatotuus molempia.

Korjasin pikaisesti liiketoimintajohdon pyynnöstä erästä investointiesitystä, saadaan taas yksi ”digihanke” eteenpäin ja tilaus-toimitusketjun osan projektin tuotoksena hieman sujuvamaksi. Seuraavaksi ohjelmassa on tiimin viikkopalaveri, käymme tässä läpi tiimini jokaisen henkilön osalta edellisen- sekä alkaneen viikon kohokohdat, pikainen tilannekuva lähitulevasta koko tiimin osalta. Jokainen tiimin jäsen voi myös vuorollaan nostaa mahdollisesti mielen päällä olevia asioita keskusteluun koko tiimille.

Oma viikkoni näyttää kalenterissa hyvältä, olen pystynyt pitämään käyttöön ottamani sähköpostipalvelun tuottamat automaattiset ”Focus Time” -juoksevien asioiden varaukset kalenterissani, toiminto pyrkii varaamaan kalenteristani automaattisesti joka päivälle kaksi tuntia aikaa juoksevien asioiden hoitoon. Viikkopalaverin jälkeen kävin lyhyen puhelun lomalta palanneen IT-palvelupäällikön kanssa. Päivä jatkui viikkopalaverin jälkeen erään liiketoimintayksikön tuotekehitysprojektin status -palaverilla, oma roolini tässä on edistää hankkeen digitalisaatioon liittyviä asioita, odottelenkin yhteistyökumppanilta lähipäivinä allekirjoitettua NDA sopimusta sekä luonnosta projektin toimitussopimuksesta. Saan myyntipuhelun toimittajalta GDPR aiheisiin liittyen, on itseasiassa harvinaista, että minun oli mahdollisuus vastata päivän aikana etenkin minulle tuntemattomasta numerosta tulevaan puheluun, usein jää vastaamatta täyteen aikataulutetun päivän vuoksi. Loppupäivä menikin laskuja tarkastaessa, sähköposteja siivotessa sekä IT- palveluista kertovan esityksen päivittämisessä.

Tiistai

Aamu alkaa IT- toimintamalli dokumentin päivittämisellä, tätä ennen vilkaisen nopeasti sähköpostin, onko uusia akuutisti toimia vaativia viestejä. Sähköpostiin näyttää ilmestyneen viesti tukipalvelulta missä kerrotaan noin 10 vuotta sitten tekemäni intranet -sivustollamme käytetyn puhelinluettelosivuston nousseen kummittelemaan viikko sitten tehdyn Intranet alustan päivittämisen jälkeen. Tämä vanha puhelinluettelosivusto täytyisi saada siirrettyä muualle, delegoin tämän tehtävän kollegalle. Jatkan IT- toimintamalli dokumentin päivittämistä, esitys muotoisessa dokumentissa kuvataan mm. IT- asioiden päätöksenteko- sekä projektitalit. Toimintamalli- dokumentissa on kuvattu myös konsernin eri toiminnoissa käytetyt pääjärjestelmät sekä loppukäyttäjän kannalta oleelliset IT- palvelut. Käytin päivittämäni dokumenttia myöhemmin päivällä uuden työntekijän perehdytyksessä. Jatkan päivääni vastaamalla yhden pääyhteistyökumppanin asiakastytyväisyyskyselyyn, tämän jälkeen esittelen IT- toimintamallia perehdytettävälle henkilölle, hän toimii eräässä IT- projektissa projektipäällikkönä. Toimintamallin esittelylle olin varannut reilusti aikaa, yhteensä kaksi tuntia. Totesin palaverin alussa, että tuskin tarvitsemme koko palaverille varattua aikaa ja näin siinä myös kävikin, palaveri saatiin rutistettua reiluun tuntiin. Edellisen palaverin loputtua ajoissa, pääsin osallistumaan osittain päällekkäin aikataulutettuun tuotannon käytettävyys, nopeus ja laatu projektin seurantalaveriin, mihin minua jo huhuiltiinkin edellisen palaverin vielä ollessa meneillään. Iltapäivä klo 12:00-16:00 olikin sitten täytetty kolmella eri palaverilla, yksi myyntihenkinen toimittajapalaveri ja kaksi sisäistä (IT- peruspalveluiden seurantalaveri toimittajan kanssa sekä erään kehitysprojektin suunnittelupalaveri).

Keskiviikko

Heräsin aikaisin, aloitin työt 7:30 sähköpostiin vastaamisilla. Suunnittelemme raportointiratkaisun päivittämistä uudempaan versioon, pyysin kollegoita huomioimaan päivitysprojektissa

myös ratkaisun mobiilikäytön mahdollistamisen, tämä onnistuu, kunhan tietyt tekniset asiat mm. tietoturvaan liittyvät on huomioitu. Kommentoin erääseen organisaatiomuutokseen liittyvään konsernin intranetissä julkaistavaan viestiin. Ehdin myös käydä lukemassa ja allekirjoittamassa aikaisemmin valmistellun tiedonhallintaan liittyvän sopimuksen sähköisen allekirjoittamisen palvelussa. Sopimusta allekirjoittaessani muistui mieleen, että pitäisi ehtiä tarkastella ajatuksella läpi myös eräs IoT- palveluun liittyvä sopimus.

Päivä jatkui uuden IT- organisaation tulevan henkilön perehdyttämiseen liittyvällä palaverilla ja sen jälkeen lyhyellä tuotekehityshankkeen status -palaverilla. Ennen lounasta kävimme läpi tietoliikenteeseen liittyvää ongelmatilannetta IT- palvelupäällikön sekä verkkopalveluita meille toimittavan kumppanin kanssa, sovimme tähän liittyvistä jatkotoimista. Kävin myös lyhyen puhelun yhden liiketoiminnan vetäjän kanssa käynnissä olevaan järjestelmähankkeeseen liittyen, tämän jälkeen pidin ruokailu tauon.

Ruokailun jälkeen jatkoin iltapäivällä sisäisen tiedotteen kirjoittamisella, rekrytoin pari viikkoa sitten tiimiini uuden liiketoiminta ICT:stä vastaavan henkilön ja olisi tästä tarkoitus viestiä sisäisesti. Iltapäivälle mahtui vielä yksi meneillään olevan erään kokeiluluonteisen projektin tilannepalaveri erääseen mahdollisesti käyttöönotettavaan tietoturvapalveluun liittyen.

Esineiden internetin eli IoT:n tuottama lisäarvo perustuu esineiden internetin avulla kerättyyn ja tuotettuun tietoon. Tyypillisimpiä IoT -laitteita ovat erilaiset etäluettavat mittarit, joilla voi säästää vaikkapa sähkönkulutuksessa tai tehostaa muutoin toimintaa. Seurantakohteeseen asennettu mittari voi esimerkiksi tarkkailla laitteen kuntoa ja ilmoittaa huollon tarpeesta. (VTT, 2021.)

Torstai

Tälle päivälle oli sovittu kuusi tapaamista joista kaksi 30min hieman lyhyempää palaveria, hyvin tyypillisesti palaverin pituus on yksi tunti. Minusta kokonaisen tunnin varaaminen on myös nopeammin käytävälle asialle monesti ihan sopiva aika, näin jää aikaa usein valmistautumiseen ja/tai sovituille toimenpiteille.

Päivän alkuun taas sähköpostien lukemista ja vastailua. Vilkaisin myös, että aikaisemmin tällä viikolla kommentoimani organisaatiomuutosta koskeva tiedote oli julkaistu nyt intrassa. Positiivista sillä ko. organisaatio muutosten myötä saimme sisäisenä siirtona tiimiimme hieman lisää tiedonhallinnan osaamista, projektiosaamista sekä osaamista kunnossapidon ja ostojen kehitystehtäviin.

Ensimmäinen palaverini oli organisaatiooni siirtyvän uuden henkilön kanssa käytävä vapaa- muotoinen keskustelu liittyen edellä mainittuun muutokseen. Päivä jatkui tulostamiseen liittyvien sopimusasioiden käsittelyllä, mikä on tulostamisen tulevaisuus? Millaista on koronan

jälkeinen arki ja sitä kautta tulostamisen tarpeet, siirtykö tulostaminen takaisin pieniin laitteisiin kotitoimistoihin vai hoitaako digitalisaatio paperit pois? Tästä siirryin sitten sujuvasti pilvipalveluiden kustannusten seurantaan, haluamme toimia IT- kustannusten osaltakin läpinäkyvästi ja kohdennamme kustannukset aina tietysti palvelua käyttävään yksikköön. Kävin pikaisen verkkokeskustelun pikaviestimellä toisen uuden organisaatiossani aloittavan henkilön kanssa hänen vastuulleen tulevan yksikön IT- kustannuksiin liittyen. Lounastauko ja iltapäivällä päivitimme GDPR asetukseen liittyvää asiakastietovirta dokumentaatiota. Päivän päätteeksi pilvipalveluiden lokienhallintaan sekä monitorointiin liittyvää suunnittelua, tämä pitkälle tietoturvaan ja myös osittain GDPR asetukseen liittyen. Viimeinen palaveri torstaina olisi henkilöstöpalveluiden IT- ohjausryhmä, tällä kertaa ty pistettynä 30 minuuttiin, tämä tarkoitti sitä, että keskityimme ohjauksessa henkilöstöhallinnon asioihin ja jätin oman osuuteni konsernin yhteisiin palveluihin liittyen pitkälti pois.

Perjantai

Etäkonttorilla tänäänkin, kuten koko viikon. Aloittelin työt 7:30 paikkeilla sähköpostiin vastaamisilla. Tällä kertaa erään uuden pilvestä tarjotun palvelun laskun selvittelyä ostoreskontoran kanssa. Kyseistä palvelua tuotetaan Yhdysvalloissa, eikä palvelun maksua voi suorittaa tämän takia IBAN-tilille, yhtiöllä kun ei sellaista ole. Jouduin valitettavasti ilmoittamaan eräälle puunhankinnan kollegalle, että en pääse mukaan tutkimustyökalun valintaan liittyvän palaverin alkuun toisen päällekkäisen kalenterivarauksen vuoksi. Priorisoin edellä mainitussa tilanteessa lyhyen harkinnan jälkeen tuotannon varastohallintaan liittyvän hankkeen korkeammalle. Mietin itseni, että millaisia vaikutuksia olisi, jos sähköpostin kalenteri ilmoittaisi vahvemmin palaverin varaajalle päällekkäisyyksistä tai ei edes antaisi tehdä päällekkäisiä varauksia pakolliseksi valittujen osallistujien kanssa.

Valmistauduin aamupäivällä myös myöhemmin iltapäivällä käytävään palaveriin. Yritin etsiä sisäpaikannusteknologiaan liittyvän kokeiluluonteisen projektin dokumenttia palvelun mahdollisen laajentamiseen sekä sen elinkaarikustannuksiin liittyen. En valitettavasti löytänyt tekemääni laskelmaa, ilmeisesti en kiireessä ollut tallentanut sitä dokumenttienhallinnan järjestelmään talteen. Onnekseni löysin sähköpostin jossa ko. laskelman sisältö oli avattuna, sain tehtyä tästä suhteellisen pienellä työllä uuden ja päivitetyn laskennan. Iltapäivällä kävimme edellä mainittua hankkeen kustannus dokumenttia läpi, palaverissa nousi esille hyviä ajatuksia seuraavalla viikolla käsiteltäväksi. Peruspalveluihin liittyvän 30 minuutin tilannekatsauksen jälkeen olin varannut aikaa ”IoT” -hankkeeseen liittyvän sopimuksen eteenpäin viemiseen. Ennen tätä osallistuin laatuosaston raportointiin liittyvän ongelman selvittämiseen yhdessä tiimiläiseni kanssa, ongelma liittyi aikaisemmin tehtyyn tietokantapalvelimen päivitykseen, oli kiva saada ongelma ratkaistua ja yksi asia siten pois mielestä. Ongelman selvityksen jälkeen

keskustelin tiimini jäsenen kanssa työtehtävistä, keskustelu kääntyi työssä jaksamiseen, päätin antaa aikaa keskustelulle ja IoT hankkeen sopimuksen valmistelu siirtyi seuraavalle viikolle.

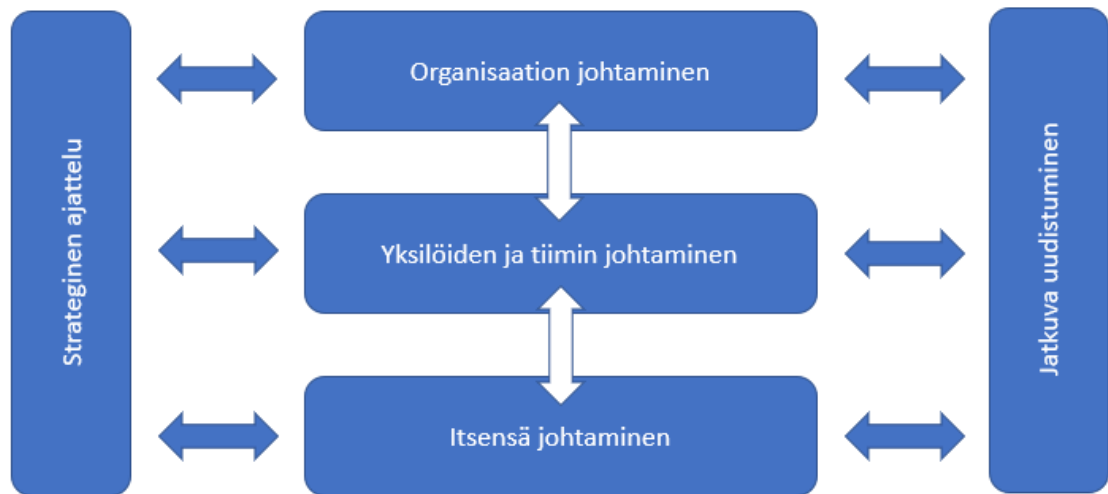
Viikon yksi yhteenveto

Tarkastellessani viikkoa jälkikäteen huomaan, että maanantaina hyvältä ja sopivasti täyttyltä näyttänyt kalenterini muuttui loppuviikkoa kohden aivan liian täyteläiseksi. Varaamistani 10 tunnin valmistelu ja juoksevien asioiden hoitamisen potista oli näille jäänyt aikaa vain 4 tuntia. Sain kuitenkin vietyä kohtuu hyvin suunnittelemani asioita eteenpäin, yksi tälle viikolle suunnittelemani sopimuksen valmistelu siirtyi seuraavalle viikolle. En myöskään saanut julkaistua intra -tiedotetta uuden IT- henkilön palkkaamisesta suunnitelmani mukaisesti ja nämä asiat siirtyivät seuraavalle viikolle. Onneksi molempien edellä mainitsemieni asioiden kiireellisyys salli tämän.

Käytän sähköpostin kalenteria töiden aikataulutuksessa pääasiallisena työkaluna, ilman ajan varaamista (myös pienemmille asioille kalenteriin), niiden priorisointia ja kirjaamista ylös olisi arjen hallinta lähes mahdotonta. Huomasin tehneeni viikon aikana joitakin ylläpidollisia asioita, jotka kuuluivat aikaisempiin tehtäviini yhtiössä, olisin voinut delegoida näitä asioita paremmin eteenpäin. Esihenkilönä mietin, kuinka teen aikaisemmin minulle kuuluneiden tehtävien delegoinnin siten, että tehtävän vastaanottaja kokee tämän hänelle ehkä osittain uuden ja vaikeankin asian positiivisena haasteena, eikä taakkana. Pyrin johtamaan konkreettisesti esimerkillä ja huomaan tämän johtavan oman työni kannalta usein sivuraiteille.

Luettuani Sydänmaanlakan kirjaa Jatkuva Uudistuminen - Luovuuden ja innovatiivisuuden johtaminen havahdun jälleen niin usein erilaisissa valmennuksissa ja koulutustilaisuuksissa tulleen perusasiaan, itsensä johtamiseen. Kehittämällä itseni johtamista kokonaisvaltaisesti, jatkamalla avointa vuorovaikuttamista ja pyrkimällä toimimaan aina positiivisuuden kautta, auttaa minua kehittymään entistä paremmaksi esimerkillä johtajaksi. Kuviossa 3 on kuvattu älykkään johtamisen elementit.

Maija Aurea Haaranen kuvaa itsensä johtamista seuraavalla tavalla: ”Itsensä johtaminen on tavoitteellisuutta, itsetuntemusta ja sen kehittämistä. Psykkistä ja fyysistä henkilökohtaista hyvinvointia, stressin ja ajankäytön hallintaa, tunneälykkyyttä, tunteiden hallintaa, muutosvalmiutta ja muutosten hallintaa” (Haaranen 2021).



Kuvio 3 - Älykkään johtamisen elementit (Sydänmaanlakka 2009, 13-15)

Sydänmaanlakka kirjoittaa johtamisen vallankumouksesta ja älykkäästä johtamisesta. Hän viittaa Winslow Taylorin ajatuksiin pohjautuvaan ajatussuuntaan Taylorismiin, jossa tehokkuutta ajatellaan voitavan parantaa ”tietämällä tarkasti, mitä miesten halutaan tekevän ja huolehtimalla, että he voivat tehdä sen mahdollisimman hyvin ja halvalla.” Taylor näki liikkeenjohdon perustuksena olevan selvästi määritellyt säännöt, periaatteet ja lainalaisuudet. Älykkäässä johtamisessa kyseenalaistetaan vallitsevat näkemykset johtamisesta. Älykäs johtaminen tarjoaa innovatiivisen lähestymistavan nykyhetken johtamisen haasteisiin. Uuden johtamisen viitekehyksen kulmakivinä on tasapainoinen johtaminen, kokonaisvaltainen ihmiskäsitys, kollektiivinen johtajuus ja monitasoinen johtaminen. (Sydänmaanlakka 2009, 11.)

Paula Aali (2018, 17) viittaa kirjoittamassaan Turun ammattikorkeakoulun Positiivisesti poikkeava vuorovaikutus -julkaisussa esihenkilön osoittamaan aitoon välittämiseen. Hänen mukaansa aito esihenkilön osoittama välittäminen on yhteydessä organisaation kokonaisvaltaiseen kykyyn kohdata toinen toista arvostaen. Kun aito välittäminen välittyy organisaation sisällä, on myös paremmat edellytykset onnistua yksiköiden välisessä yhteistyössä. (Paula Aali 2018, 17.)

”Positiivisessa ja innostavassa työilmapiirissä voidaan paremmin, koetaan työniloa ja ollaan tuottavampia kuin negatiivisessa” (Paula Aali 2018, 17).

Yksi huomio kuluneesta viikosta oli erilaiset työn keskeytykset, niin sähköpostin, pikaviestin keskusteluiden kuin puhelinoitojenkin kautta. Jäin pohtimaan millaisia vaikutuksia työn keskeytymisellä käytännössä on. Törmäsin Työterveyslaitokselle tehtyyn väitöskirjatyöhön nimeltä Keskeytykset ja katkokset työn etenemisessä: edeltävät tekijät, epäjatkuvuusolosuhteet ja niistä selviytyminen tietotyössä. Tässä Kalliomäki-Levanton (2009) väitöskirjatyössä

viitataan Jettin sekä Georgen (2003) tekemään tutkimustyöhön keskeytysten vaikutuksista. Taulukossa 1 on kuvattu keskeytystyypeittäin keskeytysten negatiivisia ja positiivisia vaikutuksia työhön.

Keskeytymisen tyyppi	Negatiiviset seuraukset keskeytyksen kohteen näkökulmasta	Positiiviset seuraukset keskeytyksen kohteen näkökulmasta
Ulkoapäin tuleva keskeytys (intrusion)	<ul style="list-style-type: none"> riittämätön aika suorittaa aikarajallista työtehtävää stressi ja ahdistus yhdistyneenä korostuneeseen tunteeseen aikapaineesta häiriö ihmisen paneutumisessa suorittamisen alla olevaan tehtävään 	<ul style="list-style-type: none"> kontaktit mahdollistavat epämuodollisen palautteen ja tiedon jakamisen, jota ei todennäköisesti tapahtuisi muodollisella tiedon välityksellä
Tauko (break)	<ul style="list-style-type: none"> viipyminen vaikeuttaa varsinaisen tehtävän yksityiskohtaista mieleen palautusta 	<ul style="list-style-type: none"> uupumiseen tai rasittumiseen lievitystä työn rytmitys parantaa työtyytyväisyyttä ja suoriutumista mahdollisuus ideoiden ja luovien tehtävien hautomiseen
Häiritsevä tekijä (distraction)	<ul style="list-style-type: none"> heikentää suoriutumista, kun yksilön työ on monimutkaista, vaativaa ja vaatii oppimista ja täydellistä huomion kohdistamista ja kun yksilö on altis häiritseville tekijöille 	<ul style="list-style-type: none"> muuttaa suoriutumista, kun häiritsevä tekijä auttaa sulkemaan pois muita harmillisia ympäristötekijöitä rutiinitehtävissä stimuloi tehtävän suorittamiseen
Ristiriitaisuus (discrepancy)	<ul style="list-style-type: none"> esimerkiksi kahden toisilleen ristiriitaisen tiedon aiheuttama negatiivinen tunnereaktio, joka lamaannuttaa 	<ul style="list-style-type: none"> tietoinen ja kontrolloitu tiedon prosessointi ristiriitaisuuden selvittämiseksi

	<ul style="list-style-type: none"> • ei voi selvittää ristiriitaa ja jää toistamaan asiaa 	<ul style="list-style-type: none"> • tunnistaa muutoksen tarpeen ja kannustaa toimintaan ryhtymiseen
--	--	---

Taulukko 1 - Keskeytyksien tyypit ja niiden mahdolliset seuraukset (Jett & George 2003, 497)

3.2 Viikko 2 - teemat: monitekeminen, ajanhallinta ja positiivisuus

Maanantai

Päivä alkoi klo 7:45 salasanan vaihdolla, hetken jo epäilin, että näinköhän salasanavaihdon aikaraja meni umpeen ja pääsen tekemään sisäisen tukipalvelun auditoinnin. Vilkaisin taas edellisenä iltana (sunnuntaina) tulevan viikon aikataulua kalenterista. Kalenteri näytti todella täyteläiseltä, ainoastaan perjantaina oli joitakin vapaita hetkiä kalenterissa. Salasanan vaihdon jälkeen avasin sähköpostin ja tarkistin, onko mitään erityistä ilmaantunut postilaatikkoon, onneksi vain jokunen uusi sähköposti oli kilahtanut laatikkoon. Yksi tietoturva-aiheinen hälytys, joka täytyy tutkia tarkemmin, päätin delegoida (tai pikemminkin varmistaa, että asia tulee hoidettua) tämän kohta alkavassa viikkopalaverissa eteenpäin. Ensiksi oli päivitettävä tulevan liiketoiminnan ICT ohjauspalaverin materiaalit, ehdin tehdä tätä n.30 minuutin ajan ennen viikkopalaveriin siirtymistä, sain materiaalin lähes valmiiksi.

Viikkopalaveriin saatiin mukaan ensimmäistä kertaa tietohallintoon siirtyvä uusi henkilö, talossa jo pidempään ollut koko muulle tiimille tuttu henkilö. Keskustelu viikkopalaveri oli rennohkoa ja luontaista, kaikilla tuntui olevan tulevan työviikon tehtävät hyvin tiedossa eikä edelliseltä viikolta noussut juurikaan asioita jälkikäteen käsiteltäväksi. Oman tiimin viikkopalaverin jälkeen jatkoin suoraan konsernin esihenkilöille suunnattuun tilaisuuteen, ko. palaverissa käydään säännöllisesti läpi mm. liiketoimintakatsaukset sekä koronaan liittyvä alueellinen tilanne sekä yhtiön koronaohjeistus. Tällä alueella ei muutosta tilanteeseen, joten jatkamme tietohallinnon osalta pääsääntöisesti etätöissä. Ennen lounasta oli vielä saha liiketoimintayksikön IT- ohjauksen palaveriin, sain materiaalit onneksi päivitettyä hyvissä ajoin. IT-ohjauksessa minun osuutenani on käydä läpi konsernipalveluiden sekä muiden liiketoimintayksiköiden meneillään olevat tärkeimmät aiheet (tiedonvaihto on erittäin tärkeää, haemme hankkeista mm. synergiaetuja yksiköltä toiselle), palaverin pääpaino on aina ko. liiketoiminnan asioissa ja omistajana liiketoimintayksikön vetäjä ja järjestäjänä tiimistäni kyseisen liiketoimintayksikön IT- ratkaisuvastaava.

Lounaan jälkeen kasasin materiaalia erään ulkopuolisen konsulttiyrityksen tutkimushankkeen tueksi, hankkeessa tutkitaan teollisuudessa toimivien yritysten asiakas/toimittaja rajapinnan

digitaalisia kyvykkyksiä. Hankkeen tuotoksena saamme raportin, mielenkiintoista nähdä miten asemoidumme verrokkiryhmässä. Tarkistin ja hyväksyin laskut sekä kävin myös lyhyen kahdenvälisen keskustelun erään tiimiläiseni kanssa ennen erään tanskalaisen toimittajan kanssa sovittua 30 minuutin tilanpalaveria. Iltapäivällä teimme suunnitelman IT- palvelupäällikön kanssa kesätyöläisen työtehtävistä, kävimme samalla läpi myös kesän resursointia ja mahdollisia järjestelmien päivitystarpeita, joita kesän tehtaiden huoltopaussien aikana on hyvä tehdä. Päivän viimeisenä työnä tein edelliseltä viikolta jääneen IoT- projektin sopimukseen liittyen (tarkistin ja päivitin), vielä täytyisi välittää sopimus allekirjoitettavaksi.

Tiistai

Aamu alkoi henkilöstöhallintoon liittyvillä asioilla, tarkoituksena kehittää uuden henkilön taalon tulemisen kokemusta ja auttaa myös esimiestä tähän liittyvissä toimista. Toinen looginen sivuraide asialle oli perehdytysprosessin digitalisointi ja visualisointi, palaverissa eräs toimittajamme esitteli ratkaisuhahmotelman asialle, ratkaisu perustui pitkälti Microsoftin pilvipalvelun perustoimintoihin. Henkilöstöhallinnon palaverin jälkeen jatkoimme samaisen toimittajan kanssa tuotannon tiedonkeruuseen liittyvällä aiheella. Tehtaiden tuotantolinjoilla on paljon erityyppistä tietoa, jonka keruu täytyisi saada keskitettyä ja otettua sitä kautta paremmin haltuun ja käyttöön. Kolmas perättäinen palaveri aamupäivällä liittyi tietosuojaan ja henkilötiedon käsittelyyn; tätä varten on monenlaisia palveluita markkinoilla, tutustuin tässä yhteen.

Ajoin pitkästä ajasta loppupäiväksi toimistolle ja tyhjensin ihan ensiksi perinteisen postilaatikon. Tilastokeskukselle pitäisi vastata tietotekniikan käyttöön yrityksessä liittyvään kyselyyn, onneksi vastaaminen on mahdollista sähköisesti, vaikka tieto kyselystä saapuikin perinteisellä paperilla. Iltapäivällä kävin lyhyen keskustelun esimieheni kanssa, paljon oli asiaa läpikäytäväksi lyhyeen pätkään aikaa. Päivän aikana oli tarkoitus julkaista toisen organisaatiooni siirtyvän henkilön nimitysuutinen konsernin intranetissä, mutta valitettavasti tämä jäi vielä tekemättä tiedotteen sisällön ollessa onneksi valmis.

Iltapäivällä sain puhelun operatiiviselta tasolta tuotannosta, henkilö oli tyytymätön erääseen tekniseen ratkaisuun työpisteensä tietotekniikkaan liittyen ja halusi tuoda asian esille suoraan minulle. Nostin asian keskusteluun IT- peruspalvelun organisaatiolle ja pyysin heitä käymään keskustelua suoraan ko. ratkaisua käyttävien henkilöiden kanssa. Digitaalisia palveluita tai teknisiä ratkaisuja asiakkaille suunniteltaessa olisi aina hyvä muistaa kuulla ja osallistaa riittävästi ratkaisun loppukäyttäjiä. Loppukäyttäjiä osallistamalla heti suunnittelun alkuvaiheissa saadaan uudelle ratkaisulle parhaimmillaan aikaan positiivista imua, ratkaisun käyttöönotto helpottuu. On tärkeää, että asiakas kokee, että häntä kuunnellaan. Yllättävän väsynyt olo työpäivän jälkeen, toki olin kotona vasta kuuden jälkeen illalla, oli pysähdyttävä kotimatalla myös pakettiautomaatilla.

Keskiviikko

Aamun tuttu kaava, sähköpostit ja sieltä muutaman palaverin hyväksyminen seuraavalle viikolle. Seuraavalle viikolle suunnitellussa palaverissa olisi tarkoitus käydä talousjohtovetoisesti konsernin erilaisia kulukustannuksia läpi. Tämä on hyvä mielestäni esimerkki ”ad-hoc” -tyyppisestä tehtävästä, vaikka itse palaveri menee ”vasta” seuraavalle viikolle se tarkoittaa myös valmistelutyötä tälle viikolle, viikolle joka alun perin oli jo lähes täyteen varattu. Tämän jälkeen lyhyt keskustelu markkinointiosastolla tällä hetkellä töissä olevan, meille kesän ajaksi osa-aikaisesti siirtyvän tietoliikennepuolen insinööriopinnot päättävän kaverin kanssa, aiheena työtehtävien läpikäyntiä ja suunnittelua.

Aamun ensimmäinen tunti oli todella hektinen, pompin asioista toiseen. Toisaalta sain kyllä mielestäni pöydälle edellisiltä päiviltä jääneitä asioita melko tehokkaasti eteenpäin. Ensimmäisen tunnin aikana tekemäni tehtävät olivat aika pitkälle hallinnollisia sekä viestinnällisiä, aikaisemmin muistin perukoilleni painamia asioita (mm. sisäiseen viestintään uutinen uudesta tiimiläisestä). Olen erittäin iloinen uudesta resurssista sillä, viimeiset 8kk olen hoitanut tätä pestiä oman toimeni ohessa, kyseessä on täysipäiväinen työ. Toisaalta voin lohduttautua sillä, että kulunut vuosi oli erittäin poikkeuksellinen monellakin tavalla, erityisesti Covid-19 pandemian vuoksi, tällä on ollut myös vaikutuksensa liiketoimintaan ja tiettyihin projekteihin. Aamupäivällä osallistuin jatkuvan parantamisen palveluiden päivityksiin liittyvään esihenkilöille suunnattuun info -tilaisuuteen, erityisesti minua kiinnosti mahdollisuus tuoda järjestelmään mukaan uusia riskikartoituspohjia ja täten järjestelmän hyödyntäminen mahdollisesti tulevaisuudessa myös IT- riskien arviointiin sekä hallintaan vaikkapa ISO27001 viitekehystä seuraten. Tämän päivän lounastauko jäi aika lyhyeksi, kaurapuuroa ja ruisleipää, terveellistä kai ainakin. Iltapäivällä oli mielenkiintoinen palaveri ennakoivaan kunnossapitoon liittyen, palaverin päätteeksi päädyttiin tarjouspyyntöön erään tuotannon käyttötapaukseen liittyvän ilmiön todentamiseen tarvittavasta algoritmista. Päivän päätteeksi oli varattu tunnin keskustelu tiimiläiseni kanssa, pääsimme aloittelemaan keskustelun pyynnöstäni hieman aikaisemmin, olin iloinen, että tämä sopi myös kollegalleni. Kävimme keskustelussa yleisesti läpi eri hankkeita, erityisesti hänen vastuulleen liittyviä. Keskustelu oli luonteeltaan eräänlaista sparrailua ja esihenkilötyötä, eli keskustelua ja aikaa tiimiläisen kuuntelemiselle. Heti keskustelun päätyttyä juttelin vielä puolisen tuntia talousjohtajan kanssa eräästä investointien käsittelyyn liittyvästä uudesta kehityshankkeesta. Muistin yhtäkkiä, että vielä täytyisi kuljetushallinnan kehitysprojektin investoinnista keskustella alkavan projektin vetäjän kanssa. Huomasin, että ko. henkilö on Teamsin puolella tavoitettavissa, tiedustelin vieläkö hän ehtisi tämän päivän aikan keskustella. Onnekseni hän kertoi olevansa töissä vielä puolisen tuntia, joten saatiin käytyä myös tämä asia riittävällä tasolla läpi ja sovittiin jatkopalaveri aiheen tiimoilta seuraavalle viikolle.

Torstai

Kyllä, sähköpostit ja päivän tapahtumien läpikäynti kalenterin kautta, sama kaava toistui myös tänään. Ensimmäinen tunnin palaveri heti aamun alkuun, raportoinnin kehittämisen tulevien kahden viikon aikana tehtävien asioiden (sprintin) suunnittelupalaveri. Sinänsä palaveriin osallistuminen ei ole minulle tarpeellista joka kerta, mutta olen pyrkinyt pitämään itseni kartalla, miten asiat etenevät käytännön tasolla. Toki myös toistaiseksi minulla oleva levyteollisuuden IT- ratkaisuvastaavan kaksoisrooli ohjaa tähän palaveriin. Oli kiva huomata, että töidenohjausmalli on nyt lähtenyt pyörimään hyvin ko. toimittajan kanssa. Käytämme töiden hallinnassa Microsoft Planneria missä meillä on rakennettuna omat korit uusille tehtäville, työmääräarviota toimittajalta odottaville, seuraavan kahden viikon aikana tehtäville, meillä testissä oleville ja valmiina oleville töille.

Iltapäivällä kävimme kaksi tuntia kestäneen palaverin paikannusteknologiaan liittyen. Päivä venyi hieman erään ”ad-hoc” tyyppisen asian hoitamisen vuoksi. Oli hoidettava pari dokumentin kielikäännöstä eteenpäin, käännettyt dokumentit pitäisi saada kääntäjältä takaisin jo tämän viikon aikana; tämä tuntui aika mahdottomalta tehtävältä. Dokumentteja en itse halunnut lähteä kääntämään sillä dokumenteissa oli myös jonkin verran lakitekniisiä termejä. Onneksi löysin henkilön, kenellä oli kontaktit valmiiksi kielitoimistoihin ja hän saikin nopeasti tarjoukset ja välitti tehtävän sitten eteenpäin. Tuntui mukavalta saada apua tähän asiaan, kiitokset menivät useampaan kertaan avustajalle. Tätä asiaa hoitaessa tuli taas mieleen kuinka tärkeää yrityksen ydintiedonhallinta on, toimittajakatalogi mistä löytyisi eri organisaatioiden käyttämät toimittajat palvelualoittain auttaisi varmasti monia konsernissamme. Tätä kautta olisin kenties löytänyt sopimuksenalaiset käännöspalvelut ja pystynyt olemaan kuormittamatta toista henkilöä. Kenties myös työn minulle siirtänyt taho olisi toiminut samoin ja usean henkilön työt keskeyttävää ketjua ei olisi syntynyt ollenkaan. Jäin miettimään kuuluiko asia minun tontilleni ja olisinko voinut sanoa tehtävälle ”ei”?

Perjantai

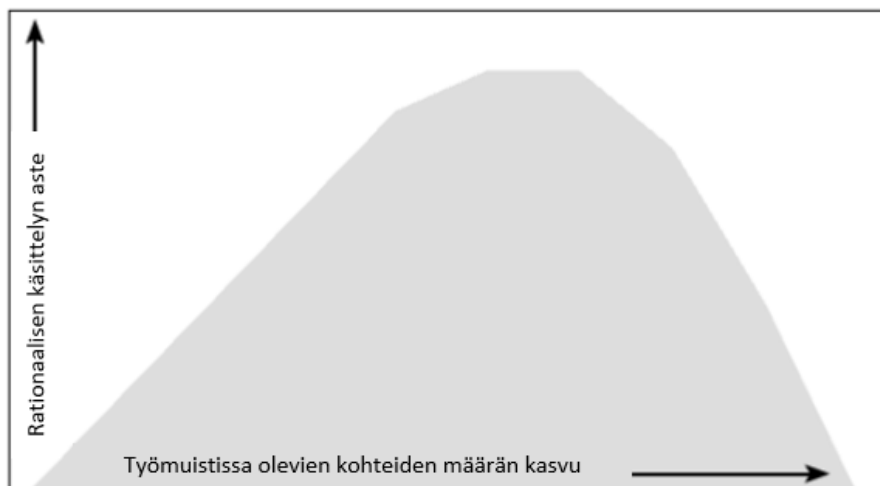
Kirjoittelin aamusella jokusen viestin liiketoimintajohdon kanssa organisaation koulutuksiin liittyen, tärkeää olisi saada avainhenkilöille lisää ymmärrystä mitä teollisuuden digitalisaatio tarkoittaa ja millaisia vaikutuksia sillä on meille. Tämän jälkeen siirryin tuotekehitysprojektin 1,5 tunnin mittaisella palaverilla, keskustelimme yhteistyökuvioista sekä mm. sopimuksista, teimme myös päätöksiä toimittajayhteistyökuvioihin liittyen. Hyödynsimme Miro -nimistä palvelua, jossa on erittäin laajat toiminnallisuudet verkossa tapahtuvan työpajan pitämiseen. Hyödynsimme mm. palvelun ajatuskartta -toiminnallisuutta. Päivän päätteeksi oli erittäin mielenkiintoinen keskustelu erään liiketoimintajohtaja kanssa digitalisaatiosta (jatkoa aamuille sähköpostiviestinnälle), sen vaikutuksista ja mahdollisuuksista valmistavassa teollisuudessa ja meillä. Keskustelu oli erittäin virkistävää, huomasin että kaipaen sparrailua ja innoivoivia keskusteluita, tuntui että sain keskustelusta ison määrän energiaa.

Viikon kaksi yhteenveto

Tunsin itseni alkuviikolla väsyneeksi, työasiat pyörivät mm. sunnuntai maanantai välisenä yönä mielessäni, yritin ratkoa ja painaa muistiin viikon aikana hoidettavia asioita. Mietin, että onko työviikon vilkaisu sunnuntaina hyvä toimintatapa vai aiheuttaako se vain ylimääräisiä univaikeuksia? En tiedä miksi työt on toisinaan helpompi ottaa ehkä hieman kylmästäkin ”vain” asioina, joita ei tarvitse murehtia kuin työaikana.

Kuluneella viikolla erityyppisiä tehtäviä oli useita ja yritin saada näitä eteenpäin työstämällä useampaa tehtävää samaan aikaan, kysyin useaan otteeseen itseltäni muistinko tehdä kaiken oleellisen? Olen ajatellut, että minulle on ominaista tehdä töitä ns. moniajona. Huomasin kuitenkin, että kun kuulostelen omaa oloani tällaisessa tilanteessa ei tunne ole pääsääntöisesti positiivinen vaan pikemminkin negatiivissävytteinen, joskus jopa hieman stressaava. Jäin miettimään millaisia vaikutuksia tällä on minulle, miten se vaikuttaa työhöni tai työyhteisöni?

Löysin mielenkiintoista luettavaa aivoista ja aivotyöstä, kirjan on kirjoittanut David A. Sousa ja kirjan nimi on Brainwork. Kirjassa Sousa (2018) kuvaa, kuinka aivot ovat kehittyneet ja kuinka aivot jakautuvat fysiologisesti osa-alueisiin, joissa jokaisella alueella on selkeät omat tehtävät mutta myös rajoitteensa. Hänen mukaansa aivojen työmuistin kapasiteetin ylikuormittuminen johtaa huonoihin päätöksiin. Kuviossa 4 kuvataan kuinka työmuistissa olevien kohteiden määrä vaikuttaa asioiden rationaalisen käsittelyn asteeseen.



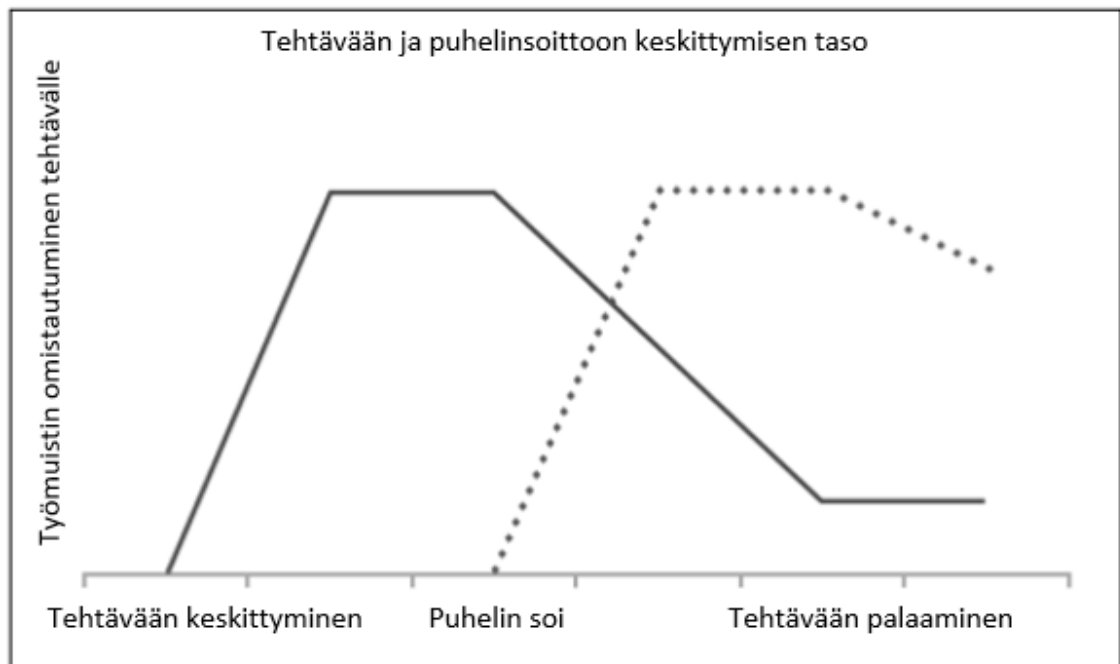
Kuvio 4 - Työmuistin kapasiteetin ylikuormittuminen johtaa huonoihin päätöksiin.

Työmuistissa olevien kohteiden kasvun ylittäessä käytettävissä olevan kapasiteetin johtaa uusien tietojen lisääminen käsittelyyn huonoihin päätöksiin. Niin sanottu moniajo on ihmiselle

mahdollista, mikäli tehtävät kohdentuvat ihmisen aivoissa eri osa-alueille. Puhuminen, mietiskely ja television katselu ovat kognitiivisia operaatioita, joita käsitellään aivojen etuaivolohkossa. Niin kauan, kun teemme asioita, jotka kuuluvat eri aivolohkoille voimme tehdä asioita sujuvasti yhtäaikaaisesti. Tehdessämme kahta tai kolmea eri aivolohkojen vastuulle kuuluvaa asiaa synnyttää ongelmia. (Sousa 2018, 8-24.)

Tutkimukset eivät Sousan mukaan tue sitä, että ihminen olisi tehokkaampi tekemällä useita tehtäviä yhtä aikaan. Näyttäisi että tästä minulla on tästä pois oppimista, miten maltan keskittyä yhteen asiaan kerrallaan. Ihmiset saisivat aikaan paljon enemmän, jos he tekevät yhden tehtävän loppuun ensin ja vasta sitten seuraavan. Tekemällä useita asioita samanaikaisesti ihminen ei ajattele selkeästi, eikä suorita mitään tehtävää hyvin. Toisin sanoen ihminen, joka tekee liikaa asioita samanaikaisesti, on vähemmän pätevä tekemisessään kuin ne, jotka tekevät vähemmän asioita kerralla. Tässä asiassa harjoittelukaan ei auta, itse asiassa mitä enemmän harjoittelet moniajtoa, sitä huonompi olet siinä. (Sousa 2018, 32.)

Kuviossa 5 havainnollistetaan kuinka alkuperäiseen tehtävään suunnattu keskittyminen ja muistiresurssit tippuvat, kun resursseja aletaan käyttämään puhelinsoittoon.



Kuvio 5 - Työmuistin omistautuminen tehtävälle (Sousa 2018, 28)

Mietin myös negatiivisten tunteiden vaikutusta itseäni sekä työyhteisöön. Ehkä palaan tähän vielä myöhemmin työssäni. Löysin Positiivisen psykologian voima -julkaisusta mielenkiintoiseen viittaukseen Barbara Ehrenreich vuoden 2010 julkaisuun nimeltä ”Smile or Die” jossa hän vastaa näin kysymykseen; miten positiivisuus vetää puoleensa kaikkea hyvää?

”Varmastikin se helpottaa ihmissuhteita, mutta mistä sitten muu maallinen menestys, voitot ja tavarat? Näitä ei saa pelkällä positiivisuudella. Tämä ei ole itsestään selvä asia guruillekaan. Yhden tulkinnan mukaan positiivisuus levittää aaltoja, jotka sitten muuttuvat materiaksi. Tai sitten kyse on valon kaltaisesta energiasta” (Ehrenreich 2010, 66-68).

Huomasin, että opinnäytetyön kirjoittamisen myötä silmäni osuvat yhä useammin työhyvinvointiin liittyviin artikkeleihin. Yksi artikkeleista oli Työterveyslaitoksen tutkimusprofessori Jari Hakkasen Talouselämä -julkaisulle 17.4.2021 julkaistu haastattelu otsikolla ”Asiantuntijakin voi tylsistyä työssään, kun motivoivia asioita ei ole - Silloin pyrin rikkomaan rutiineja”. Hakkanen kertoo, että tylsistyminen ei tarkoita aina rutiinipuurtamista tai työn yksitoikkisuutta. Hakkasen mukaan tylsistymistä voi aiheuttaa myös esimerkiksi sähköpostitulva, kyse ei siis ole aina alistimulaatiosta, vaan asioita voi olla myös liikaa ja tämä aiheuttaa tylsistymistä. (Talouselämä 2021.)

Huomasin, että sain loppuviikolla paljon positiivista energiaa minua motivoivista uuden kehittämisen projekteista sekä keskustelusta liiketoimintajohdon kanssa digitalisaatiosta, sen mahdollisuuksista ja vaikutuksista liiketoiminnalle. Sain vahvistusta sille, että teemme liiketoiminnan kannalta oikeita asioita, se lisää minun sekä koko tiimini työn merkityksellisyyttä.

Toinen mielenkiintoinen julkaisu oli Ylen 29.4.2021 ilmestynyt työelämä tutkimuksen teettäneen Microsoftin Harri Mikkanen artikkeli otsikolla ”Aikaa kuluu tarpeettomiin etäpalavereihin, chat-keskusteluihin ja sähköposteihin - työntekijät valittavat väsymystä, etenkin nuoret ovat kovilla”.

Mikkanen toteaa artikkelissa seuraavasti; ”olemme oppineet käyttämään teknologiaa, mutta emme ole oppineet käyttämään aikaa” (Yle 2021).

Samaisessa artikkelissa viitataan työterveyslaitoksen tutkimukseen ”Miten suomi voi” jossa käsitellään mm. pandemian aikaisen etätyöntekemisen vaikutuksia työhyvinvointiin. Työterveyslaitoksen vanhempi asiantuntija Pauliina Mattila-Holappa sanoo Ylen artikkelissa, että työ on muuttunut entistä verkostomaisemmaksi ja että töitä tulee eri suunnista, töiden kokonaisuus ei ole kenenkään muun kuin työntekijän tiedossa. Tämän takia keskustelut ja töiden läpikäyminen jonkun toisen kanssa auttavat työn hallintaa ja organisoitua. Ajanhallinta taitoja tarvitsee hänen mukaansa yksittäinen työntekijä, sekä koko työyhteisö. Mattila-Holapan mukaan etätyössä voi käydä siten, että työn priorisointia ei käydä kenenkään kanssa läpi, kun esihenkilö ei ole läsnä. Myös esihenkilötyöhön on tullut hänen mukaansa uusia haasteita työn

verkostomaisuuden ja etätöiden kautta. Mattila-Holappa sanoo ajattelevansa, että ajanhallinnasta on tullut hyvin keskeinen kysymys nykyisessä työssä. (Mattila-Holappa 2021.)

Olen siitä iloinen, että 2018 vuonna käyttöön ottamamme uusi tietohallintomalli on hyvin selkeä ja ohjaa tekemistä tietohallinto-organisaatiossa. Viikko- sekä kuukausipalaverit antavat mahdollisuuden lyhyille keskustelulle sekä asioiden yhdessä priorisoinneille, tieto välittyy oman organisaationi sisällä ainakin karkealla tasolla. Jokaisella tietohallinnon jäsenellä on olemassa tiekartta, jossa omat vastualueen keskeiset tehtävät on listattu ja aikataulutettu. Toimintamallimme kautta myös tieto yhtiön eri organisaation osissa tapahtuvista IT-hankkeista välittyy myös kaikille yhtiön liiketoiminnoille ja palveluosastoille. Tästä huolimatta meillekin haasteita aiheuttaa työn verkostomaisuus, uusia tehtäviä tulee useasta suunnasta, priorisointi ja ajanhallinta on haastavaa.

3.3 Viikko 3 - teemat: keskeytyksen kokeminen ja sisäisen viestintä

Maanantai

Tutut rutiinit, maanantai alkaa viikkopalaverin merkeissä. Ennen viikkopalaveria ehdin lähettää edelliseltä viikolta jääneen, onneksi jo pitkälle valmistellun sopimuksen sähköisen allekirjoituspalvelun kautta eteenpäin. Viikkopalaverissa ei noussut mitään erityistä esille, viikko näyttäisi etenevän suunnitelmien mukaisesti, eli hommat ovat hallussa tältä osin. Palaverin jälkeen jatkoin kesätyöntekijän perehdyttämistä, delegoin ohjauksen tämän jälkeen muille. Aamupäivällä jatkoimme dokumenttienhallinnan palveluita toimittavan yhteistyökumppanin kanssa seurantalaverin merkeissä. Ennen lounasta kävimme myös erään toimittajan kanssa ”Digipilot” -nimisen hankkeen etenemistä läpi, hankkeessa tutkitaan asiakas- ja toimittajapään digitalisaation tasoa valmistavan teollisuuden yrityksissä. Iltapäivällä olin varannut itselleni aikaa juokseville asioille, tämän ajan käytin laskujen tarkistamiselle sekä huomenna olevan IT- kuukausipalaverin valmistelulla. Kävimme myös uuden levyteollisuuden IT- vastaavan kanssa läpi hänen osuuttaan kuukausipalaverissa, palaveri on hänelle ensimmäinen meidän organisaatiossamme. Tämän jälkeen vielä toisen uuden tiimiläisen kanssa pidetty palaveri, aiheena lähinnä töiden ohjausta ja juoksevien asioiden edistämistä. Palaverit tiimiläisten kanssa meinasivat venyä, sillä keskusteltavaa riittää. Päivän viimeinen palaveri oli tilannekatsaus kesätyöntekijän kanssa, asiat olivat edenneet häneen osaltaan hyvin ja pääsimme lopettamaan päivän ajoissa.

Tiistai

Kävin läpi tänään aamulla paria kielikäänöksessä olutta dokumenttia kollegan kanssa, toinen henkilötietojenkäsittelyyn liittyvä sopimus ja toinen sopimusliite tehtaan lattiatasolle tule-

vien IT- ratkaisujen vaatimuksiin liittyen. Teimme pieniä huomioita ja korjauksia lähinnä toimialalla käytettyihin termeihin, muuten dokumentit olivat käännöksen osalta ok. Toimialasanoja on myös kääntäjille haaste, kääntäjällä täytyisi olla rautainen substanssiosaaminen, jotta työ voisi olla täysin virheetön. Tämän jälkeen oli vuorossa kuukauden IT- palaveri, tälle oli varattuna kaksi tuntia aikaa, pysyimme hyvin aikataulussa, vaikka asioita olikin läpikäytävänä paljon. Myös uudet tiiminjäsenet pääsivät ensimmäistä kertaa ääneen yhteisessä pidemmässä palaverissa. Mietin jälkepäin, että miten ko. palaveri onnistui muiden tiimiläisten mielestä, ehkä tulen mittaamaan ja kehittämään tätä jatkossa tekemällä kollegoille suunnatun lyhyen kyselyn siitä kuinka hyödyllisenä ja onnistuneena he palaverin näkivät. Koin, että tunnelma palaverissa oli hyvä, palaverissa nousi esille hyvin yhteisesti tärkeitä asioita. Huomasin kuitenkin, että keskustelua oli ehkä normaalia vähemmän, tämä jäi mietityttämään minua hieman. Kiireet tai muut syyt päättää palaveri hieman ennakoitua aikaisemmin vai kenties uusien henkilöiden tuomaa lisäjännitystäkö? Iltapäivällä kävin tunnustelua tietoturvan- ja tietosuojanhallintaan liittyvän työkalun kehittämistä erään kumppanimme kanssa. Käytämme konsernissa työpisteiden vaarojentunnistamiseen sekä riskienhallintaan sähköistä palvelua, tätä työkalua hieman laajentamalla voisimme saada kenties myös tietoturvariskit kyseisen työkalun piiriin. Iltapäivällä keskustelin vielä yhtiölle opinnäytetyötä tekevän henkilön kanssa, lähinnä hänelle sparrailua ja ohjausta tietoturva aiheeseen liittyen.

Keskiviikko

Edellisenä iltana kumppanimme tekemä palomuurilaitteiston päivitys ei mennyt putkeen, päivityksestä aiheutui useamman tunnin ajalle häiriöitä mm. tuotannon logistiikkaan sekä Puolassa olevan tuotantolaitoksen toimintoihin. Ongelman selvittelyä ja seuranta tapahtui iltasella vielä puolenyön aikoihin. Tähän liittyen vastailin heti aamulla muutamaan sähköpostiin. Kollega soitti ja halusi jutella minulle eräästä talouden IT- projektiin liittyvistä haasteista, integraatioiden tekeminen on yllättänyt toimittajan ja se vaatii hieman lisätyötä, asialla on jo muutenkin tiukasti aikataulutetulle projektille myös aikatauluvaikutuksia. Päivä jatkui verkossa järjestetyn tietoturvaseminaarin ohjelmalla, mitä olen pyrkinyt pitämään kalenterissani viimeiseen asti. Usein juuri kouluttautuminen/verkostoituminen jää arjen askareiden alle. Seminaarin aikana on varattu kahdenvälisiä keskusteluita palvelutalojen edustajien kanssa, minulla kahdenvälisiä keskusteluita tietoturvapalveluita tuottavien talojen kanssa oli seminaarin aikana kolme kappaletta. Keskusteluissa toin esille liiketoiminnan kautta tulevat vaatimukset mm. tietoturvan sertifiointeille, toki keskustelua käytiin myös erityyppistä suojautumiskeinoista. Keskustelin seminaarin tauolla eiliseen palomuurin päivittämiseen liittyvän ongelmatilanteen läpi IT- palvelupäällikön kanssa, ongelmatilanteiden sekä suunniteltujen päivitysten viestinnässä muille organisaation osille on selvästi parantamisen varaa. Jatkoin seminaarin jälkeen vielä sähköpostien kirjoittelulla.

Torstai

Eräs liiketoiminnan IT vastaava oli lähettänyt minulle illalla sähköpostia liittyen IT- palveluiden hallintaan, lähetin hänelle sähköpostitse pari linkkiä IT- palveluidenhallinnan yleisesti käytettyihin viitekehyksiä kuvaaviin sivustoihin. Perehdytystä siis, vaikei asia sinänsä hänen vastuualueelleen kuulu on hänen hyvä ymmärtää myös asioita hieman oman tontin ulkopuolelta. Päivä oli kokonaisuudessaan varattu ISO27001 sertifiointin koulutukselle.

ISO 27001 -standardi tuo hyväksytyyn prosessiperusteisen lähestymistavan organisaation tietoturvasuojauksen- ja hallintajärjestelmän perustamiseen, toteuttamiseen, käyttämiseen, valvomiseen, päivittämiseen, huoltamiseen ja parantamiseen. (DNV, ISO 27001 - Tietoturvajärjestelmä.)

Huomasin koulutuksen aikana jälleen tekeväni myös muita asioita, ns. ”moniajossa”, ei hyvällä sillä tämä on aihe mitä käsittelin edellisellä viikolla myös tässä opinnäytetyössä. Harmittaa sillä ilman tätä ns. moniajota joutuisin jatkamaan päivää vielä pitkälle iltaan, laskut oli tarkistettava meneillään olevan tilikatkon vuoksi. Itse koulutus oli ok, vaikkakin hieman kalvojen läpilukemista kouluttajan toimesta, toisaalta ymmärrän tämän koska aihe on laaja eikä kouluttaja puhunut omaa äidinkieltään. Iltapäivällä koulutuksen jälkeen hoidin vielä muutaman teknisen asian Microsoftin pilvialustalla toimittajan ohjeistamana, juttelin myös kahden kollegan kanssa viikon tapahtumista sekä hieman tulevista projekteista. Yritän antaa aikaa esihenkilönä tiimiläisilleni, pohdin että miten saisin järjestettyä sitä riittävästi arjen keskellä. Asia nousee esiin myös kehityskeskusteluissa ja on siten varmasti yksi asia, johon minun täytyy keskittyä jatkossa paremmin. Huomasin myös, että tein jälleen asioita, jotka eivät sinänsä kuulu tontilleni.

Perjantai

Viikon viimeinen päivä, hieman meinaa alkuviiikon askareet tuntua eikä asiaa auta se, että nukuin yön hieman huonosti. Mieleen putkahteli yöllä suhteellisen pieniäkin asioita, joita olisi hyvä edistää vielä ennen seuraavaa viikkoa. Päivän ensimmäinen lyhyt puolituntinen palaveri alkoi ison tehdashankkeen sopimukseen liittyen, kävimme läpi hankkeen sopimuspakettiin kuuluvan henkilötietojenkäsittelyn liitteen. Sain tämän jälkeen puhelun eräältä tekoälyratkaisuja toimittavalta IT- palvelutalolta ja sovimme tunnin verkkotapaamisen. Tekoälyä voidaan hyödyntää useissa eri toiminnossa ja oman kokemukseni mukaan usein hyödyntäminen kohdentuu esimerkiksi talouden tai kunnossapidon (ennakoiva kunnossapito) toimintoihin. Tällä kertaa yhteyttä ottaneella toimittajalla tuntui olevan konsepti erilaisten tekoälyn hyödyntämisen mahdollisuuksien löytämiseksi laajemmin eri organisaation toiminnoista, tämä herätti mielenkiintoni. Juttelin lyhyesti myös konsernissa laatu, ympäristö- ja turvallisuusasioista vastaavan johtajan kanssa liittyen edellisen päivän tietoturvasertifiointi koulutukseen. Loppupäivä aamu yhdeksästä eteenpäin olikin taas tietoturva-aiheista koulutusta (ISO27001), yritin keskittyä

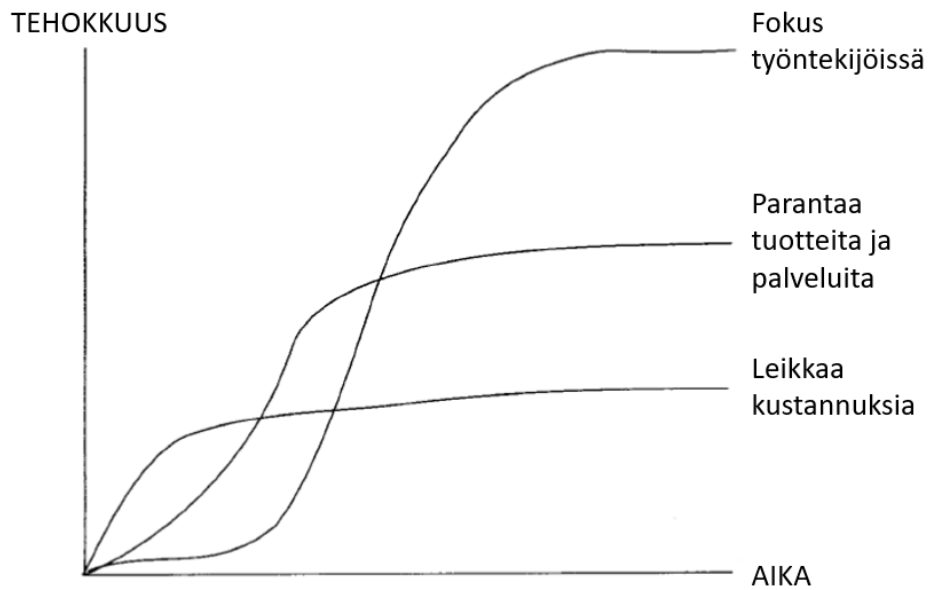
tällä kertaa kunnolla koulutukseen ja suljin muita impulsseja tuottavat viestinnän välineet (sähköposti ja puhelin äänettömälle).

Viikon kolme yhteenveto

Kulunut viikko oli poikkeuksellinen siinä mielessä, että viikolla oli koulutusta reilut kaksi työpäivää. Edellisiltä viikoilta oppineena, kouluttautuminen ja koulutuksesta kaiken irti saaminen vaatisi täydellistä koulutukseen keskittymistä ja muiden häiriöimpulssien pois sulkemista. Häiriötekijöistä huolimatta koen, että koulutus oli kokonaisuudessaan onnistunut ja hyödyllinen. Koulutuksen aihe oli minulle entuudestaan tuttu ja koen, että tämä auttoi minua isosti, mikäli aihe olisi ollut minulle tuntemattomampi olisin todennäköisesti tippunut koulutuksessa ”kärryiltä” nopeasti.

Jett ja George viittaavat vuonna 2003 julkaistussa ”Academy of Management Review” -julkaisussaan Gillie & Broadbentin vuoden 1989 psykologiseen tutkimukseen. Tutkimuksessa todetaan, että henkilö, jolle tehtävä on tuttu tai hän on siihen perehtynyt, saattaa omata kyseisen tehtävän suorittamiseen liittyvää tietoa pitkäaikaismuistiin tallennettuna. Tällaisella henkilöllä on käytettävissä enemmän työmuistia ja kapasiteettia mahdollisten häiriötekijöiden hoitamiseen. Tästä syystä keskeytykset häiritsevät vähemmän entuudestaan asian tuntevaa henkilöä kuin henkilöä jolle asia on tuntemattomampi. Toisin sanoen, kun henkilö työskentelee tehtävän kanssa, joka on uusi tai tuntematon, riippuu kyseisen tehtävän suorittaminen lähes yksinomaan työmuistista ja tästä syystä henkilö voi olla erityisen herkkä häiriötekijöiden vaikutuksille. (Jett & George 2003, 500.)

Jäin pohtimaan kuukausipalaverin jälkeen kommunikaation merkitystä organisaatiossa, tämän ollessa yksi viikkopalaverin kuin myös kuukausipalaverimme tarkoituksista; viestiä ja antaa mahdollisuus kaksisuuntaiseen tiedonvaihtoon organisaationi sisällä. Kuviossa 6 - ”Suorituskyvyn parantamisen lähteet” esitetään sisäisen viestinnän vaikutuksia organisaatiolle.



Kuvio 6 - Suorituskyvyn parantamisen lähteet (Smith 2008, 3)

Harvat viestijät sekä heidän vastinparinsa tuntevat olonsa mukavaksi tuodessaan lukuja vaikutuksista, joita heidän työllään voi olla yrityksen tuloslaskelmassa. Viestintä voi auttaa myös muilta osin vaikuttamalla alueilla millä on vaikutusta organisaation työhyvinvointiin. Selkeiden tavoitteiden viestiminen sekä raportointi edistymisestä säännöllisin väliajoin motivoi myös tiimejä. (Smith 2008, 3-4.)

3.4 Viikko 4 - teemat: työn vaatimukset, informaatioergonomia ja tuloksellisuus

Maanantai

Jouduin olemaan jokusen viikon pois töistä ja nyt taas ensimmäistä päivää poissa-olon jälkeen työn touhuissa. Päivä alkoi klo 8:00 metsäjärjestelmään ensi viikolle suunnitellun suurehkon versiopäivityksen tilanne katsauksella, sovimme palaverissa käytännön asioista mm. tarvittavien resurssien osalta. Päivitettävä järjestelmä on koko liiketoiminnalle kriittinen, sillä tämän kautta kulkee kaikki pääraaka-aineet tehtaillemme. Jatkoin tästä suoraan tiimin kanssa pidettävään viikkopalaveriin, kävimme siellä johdollani 30 minuutin tilannekatsauksen pöydällä oleviin asioihin. Tämän jälkeen jatkoin sähköpostilaatikon siivoamisella, laatikossa onkin useamman viikon postit pitkälti perkaamatta. Päivä ennen lounasta jatkui tuotekehitysprojektin status -palaverilla, hanke olikin edennyt mukavasti poissaoloni aikana. Tuotekehityspalaverin jälkeen hyppy kyselytyökalujen pariin, prosessien laadun mittaaminen on ehdottoman tärkeää ja mm. asiakaskokemuksen palaute tulisi saada huomattavasti nykyistä reaaliaikaisemmaksi. Olemmekin etsineet uutta työkalua, millä katettaisiin mahdollisimman laajalti koko konsernin

tarpeet, kyselypalveluiden osalta integraatiokyvykyys on yksi avaintekijä. Päätimme tutkia vielä yhden kyselypalveluiden tuottajan ratkaisun läpi ja jätin asiasta toimittajalle soitto-pyyntöön palaverin sopimiseksi. Juttelin myös vielä ennen lounasta reilun puolisen tuntia erään tiimiläisen kanssa projektien tilanteesta ja muutoinkin fiiliksistä, paljon on ollut asiaa keväällä tehtävänä, on hienoa, että projektit alkavat vihdoinkin tulla lähelle päätepidettyä. Lounaan jälkeen katsoin 30 minuutin tallennuksen uuden ostolaskujärjestelmän koulutuksesta, ihan näppärää kun verkossa tapahtuvan koulutuksen voi tallentaa ja katsella sitten itselle sopivaan ajankohtaan. Kävin vielä päivän päätteeksi tuotannon ohjaukseen liittyvän projektin vetäjän kanssa tilannekatsauksen, ilmeisen haastavia tilanteita ollut poissaoloni aikana (resursointiin sekä tekniikkaan liittyviä) ja näiden asioiden selvittely saakin jatkoa todennäköisesti vielä tällä viikolla.

Tiistai

Katselin eilen viikon työkalenteria ja huomasin, että tälle päivälle on aikataulutettuna valmiiksi vain kaksi asiaa. Uuden tiimiläisen perehdytykseen valmistautumista ja juoksevien asioiden hoitoa aamupäivälle, iltapäivä menikin sitten perehdytyksessä. Perehdytystä riittää vielä paljon loppu vuodelle, asioita on paljon ja asioiden läpikäynti riittävän laajalti vie aikaa. Toki aamupäivällä tuli keskusteltua automaatio suunnittelijan kanssa tuotannon tiedonkeruuseen liittyvistä asioista sekä soitettua pitkästä ajasta muutaman eri IT- kumppanin yhteyshenkilöille (tilannekatsausta ja keskustelua kesäloma-ajan erikoisuuksista). Sähköpostien käsittely jäi tämän päivän osalta aika vähiin, se tietää sitä, että huomenna on tällä saralla tehtävää hieman enemmän.

Keskiviikko

Tarkistin taas eilen illalla miltä tuleva työpäivä näyttää, laskeskelin että tälle päivälle oli aikataulutettu aikaa neljälle eri asialle. Sinänsä tuo määrä asioita on vielä kohtuullinen määrä yhdelle päivälle, ajatukset on mahdollista fokusoida ko. teemoihin (mikäli sivuraiteilta ei tule ohitse muita asioita tehtäväksi). Poissa-oloni jälkeen sähköpostin perkaamista riittää kyllä vielä em. palavereiden lisäksi useammalle päivälle. Kävimme aamulla läpi IT- peruspalveluiden vetäjän kanssa itsepalveluiden kehittämistä, tarkemmin matkapuhelinlaitteiden tilausprosessia ja tähän liittyvää rahoitusmallia. Tästä hyppäsin osittain edellisen palaverin kanssa päällekkäin aikataulutettuun metsäjärjestelmän ohjausryhmän status -palaveriin, palaveri liittyi ensi viikolla tehtävään versionvaihtoon. Kävimme ohjausryhmäpalaverin jälkeen myös IT- tiimin kanssa tilanteen ja versionvaihtoon liittyvät toimenpiteet läpi. Palaverien jatkoksi vielä tuotekehitysprojektin ryhmätyöskentelyä verkossa. Iltapäivällä jatkoimme ydintietoprojektin ohjausryhmällä, valitettavasti tämä projekti on pahasti myöhässä lähinnä meistä johtuvista syistä. Emme saaneet tiettyjä päätöksiä aikaiseksi riittävän ajoissa suurelta resursisista. Iltapäivällä oli vielä toinen ryhmätyöpalaveri tuotekehitysprojektiin liittyen, hieman

eri kokoonpanolla ja aiheella toki. Päivä meni vähän yliajalle, kun kävimme vielä tiimiläiseni kanssa läpi erään projektin pilvipalveluun liittyviä kustannuksia.

Torstai

Aurinkoinen torstai aamu, pohdin, että olisiko mahdollista tehdä työpäivä ulkosalla auringosta nautiskellen. Päädyin kuitenkin omaan työhuoneeseeni paremman työergonomian vuoksi. Hankimme kotiin muutama viikko sitten korkeussäädettävän työpöydän, pienen totuttelun jälkeen työskentely seisaallaan tuntuu ihan luontevalta (kokemusta säädettävästä pöydästä minulla oli entuudestaan jokusen vuoden takaa toimistolta). Osa kollegoistani käyttää vastaavanlaisia toimistolla, mutta nyt etätyöaikana moni työskentelee kenties hieman kevyemmin varustelluilla työpisteillä kotonaan, toiset ovat varustaneet etätyöhuoneensa hyvin. Eiliseltä jäi useampi asia vielä jatkoselvitykseen tälle päivälle, kävimme itsepalvelu/rahoitusasiaa vielä läpi lyhyesti ja saimme tämän asian nyt eteenpäin. Teimme myös päätöksiä kapasiteettipalvelun varavirransyöttöön liittyen. Ruokailun jälkeen tilasimme toimittajaltamme uuden pilvipalvelu sopimuksen erästä projektiamme varten, haluamme eriyttää ko. projektin kustannukset sekä koko rakennettava palvelu irralleen muista pilvisopimuksistamme. Päivä jatku Microsoftin kanssa sovitulla palaverilla liittyen tietoturvaan. Tästä palaverista sitten heti koko konsernin mittakaavassa merkittävän biojalostamohankkeen tilannepalaveriin, tutustuimme tässä alustavaan aikataulusuunnitelmaan ja sovimme jatkostepit mm. runkoverkon (valokuitu) muutostarpeiden osalta.

Perjantai

Aloitin päivän laskujen tarkastamisilla, on taas tilikatko, joten tämä tarkastus ja tiliöinti oli tehtävä tänään ennen puoltapäivää. Ensimmäinen sovittu palaveri oli erään työnohessa opiskelevan insinööri opinnäytetyön sparrailu ja kyselytutkimuksen lomakkeeseen tutustumista. Opinnäytetyön kyselylomake näytti hyvältä ja onkin erittäin mielenkiintoista aikanaan päästä tutustumaan kyselyn tuloksiin. Aamupäivä olikin palaveria toisensa jälkeen lounaaseen asti. Aiheina IT- peruspalveluissa kesken- sekä päätöstä vaille olevat asiat. Uusi biolaitoshanke alkaa poikimaan myös meille tehtäviä, erityisesti alkavien maanrakennustöiden vuoksi joudutaan miettimään mm. olemassa olevan runkoverkon uudelleen reitityksiä, uuden laitoksen rakentamisen aikana muu käynnissä oleva tuotanto ei tietystikään saa häiriintyä. Uutta laitosta varten on tehtävä tietoverkkoon liittyvät suunnitelmat, mutta myös vanhaa runkoverkkoa on mahdollista ja järkevää samalla uudistaa.

IT- peruspalveluissa koetaan selvästi työmäärän osalta painetta, arkiset ”pienet” asiat on hoidettava myös. Onneksi meillä on useampi jo valmisteltu päätöstä vaille oleva asia pöydällä, näiden päätösten tekeminen osaltaan ”putsaa pöytää” hieman. Ennen lounastaukoa kävin vielä lyhyen palaverin liittyen asiakkuudenhallinnan järjestelmän pilvisiirtymään, suunnitteilla oleva hanke odottaa vielä vihreää valoa. Lounastauko jäi lyhyeksi, sillä seuraavan palaverin

oli tarkoitus alkaa jo heti puoliltapäivin. Huomasin kuitenkin odottavani muita palaveriin osallistujia liittyvän palaveriin, huhuilin hetken palaverin kokoon kutsujaa paikalle ja pääsimme vihdoinkin aloittamaan 15 minuuttia suunniteltua myöhemmin. Kävimme edellisessä palaverissa läpi erään uuden logistiikkapalvelun sopimusta. Iltapäivälle oli merkitty vielä yksi palaveri, jonka aiheena oli IT- peruspalveluiden palvelunseuranta, valitettavasti en päässyt osallistumaan tähän edellisen palaverin alkaessa myöhässä ja tämän takia venyessä kokonaisuudessaan 30 minuuttia yliajalle. Olisin toki voinut itse keskeyttää venyneen palaverin, mutta valitettavasti huomasin itsekin vasta jälkikäteen ohittaneeni tämän palveluseurannan palaverin ajankohdan lähes kokonaan.

Viikon neljä yhteenveto

Kuluneen viikon päivät olivat hyvinkin täyteen aikataulutettuja ja kalenterissa olleet asiat on aikataulutettu alkamaan usein heti edellisen palaverin jälkeen, aikaa ei meinannut jäädä palaverissa sovittujen asioiden hoitamiseksi/kirjaamiselle/saatikka ajatusten ”irrottamiselle” edellisestä asiasta. Huomasin usein, että käsittelen vielä seuraavan palaverin alussa edellisen palaverin ”rippeitä”, toimin tavalla, jossa aivot eivät voi toimia optimaalisesti (kuten toisen seurantaviikon yhteenvedossakin totean). Tiedostan, että oman työn ja itsensä johtamisessa on selvästikin kehitettävää. Esitän itselleni isoja kysymyksiä, miksi en sitten muuta toimintatapojani? Pelkäänkö miten ympäristö reagoi muutokseen? Uskallanko tehdä muutoksen? Voinko vaikuttaa omalla muutoksella ympäristöön? Työ ergonomian osalta otin kotitoimistolla suuren loikan eteenpäin hankkimalla korkeussäädettävän työpöydän. Aluksi seisaaltaan työskentely tuntui oudolta, mutta pikkuhiljaa se alkoi tuntua luontevalta. Tein loppuviikolla reilut puolet päivästä seisaaltaan ja loput istuen satulatuolinomaisella jakkaralla.

Marja-Liisa Manka ja Marjut Manka (2016, 112-113) sanoittavat Työhyvinvointi nimisessä kirjassa mielestäni hienosti ergonomiasta tietotyöläisen näkökulmasta, laajentaen ergonomiasta ajattelun fyysisestä ergonomiasta informaatioergonomiaan.

Tietotyötä tekevän työhön liittyy uudenlaisia vaatimuksia: tietotyöläisen tulee hahmottaa, muokata ja muistaa suuria tietomääriä, lukea, puhua puhelimesta ja muistaa tapahtumia lähi- menneisyydestä. Tietotyötä tehdään useimmiten projektinomaisesti ja organisaatorajat ylittäen verkostoissa. Informaatioteknologian kehitys viime vuosien aikana on johtanut monimutkaiseen informaatioympäristöön, jossa erityyppisen tiedon runsaus sekä työkalujen ja -kanavien määrä ylittää työntekijän hallintakyvyn. Kehityksen myötä informaatio- ja ärsyketulva on voimistunut päivittäisessä työssä. (Manka & Manka 2016, 113.)

Informaatioylikuorma heikentää yleisesti hyvinvointia työssä, kokemukset stressistä ovat lisääntyneet. Informaatiotulva vaikuttaa negatiivisesti myös huomiokykyyn ja muistiin heikentäen työn tuottavuutta ja vähentäen työntekijän hallinnan tunnetta työhönsä. Jos työmuistin käsittelykapasiteetti ylittyy esimerkiksi jatkuvan monitekemisen ja keskeytyksellisyyden vuoksi, stressitaso nousee ja tunne työn hallinnasta menetetään. Ylikierroksilla käyvä ihminen ei malta rauhoittua. Aivojen siirtyminen matalamman toiminnan tilaan voi aiheuttaa vieroituseireina ahdistusta ja mielialan ailahtelua ja alakuloisuutta - "teknologia stressiä". (Manka & Manka 2016, 114.)

Työhyvinvointi -kirjassa kuvataan jo aikaisemmin tässä opinnäytetyössäkin viitattuun aiheeseen ihmisen aivojen fysiologiaan ja toimintatapaan. Kirjassa nostetaan esille myös aivotutkijoiden toteamat ihmisen aivojen rajalliset ominaisuudet.

- Ihminen voi fokusoida huomion tehokkaasti vain yhteen asiaan kerrallaan.
- Työmuistilla on rajallinen kapasiteetti ja rajallinen kesto (työmuisti pitää kerrallaan vain tietyn tietomäärän tallessa, ennen kuin se tallentuu pitkäaikaismuistiin).
- Muisti on herkkä virheille.
- Ihminen oppii hitaasti.
- Ihminen unohtaa nopeasti.
- Ajatteluun tarvitaan aikaa
- Ajattelun ”perussäännöt” johtavat usein virheisiin.
- Ihminen ei tiedosta aivojen rajoituksia.

(Manka & Manka 2016, 114.)

Tampereen yliopistossa meneillään olevassa tutkimuksessa korostetaan, että informaatioergonomian tavoitteena on edistää työhyvinvointia ja työn tuloksellisuutta pitämällä työn informaatiokuorma hallittavalla tasolla. Informaatioergonomian kannalta on keskeistä kiinnittää huomiota erityisesti informaatiokuorman hallinnan käytäntöihin, monitekemiseen, keskeytyksiin työssä, asiasisällöllisiin, asiayhteyksiä koskeviin tekijöihin sekä työn hallinnan kokemukseen. Kysymys ei ole vain yksittäisen työntekijän käytännöistä, vaan koko työpaikan toimintatavoista. (Manka & Manka 2016, 115.)

Tutkimuksen alustavien tulosten mukaan näyttää siltä, että:

- vaikutusmahdollisuudet työssä vähentävät teknologiakuormaa
- vähäisempi tietoinen läsnäolo (mindfulness) ja monitehtäväisyys kytkeytyvät toisiinsa
- teknologian monimutkaisuuden kokemus ja monitehtäväisyyden kokeminen kuormittavana liittyvät toisiinsa
- tekninen tuki ja työnimu riippuvat toisistaan

- esimiehen monitehtäväisyysusko ja työn pirstaloituneisuus liittyvät toisiinsa. Jos siis esimies uskoo, että ihminen kykenee tekemään tehokkaasti useampaa tehtävää kerrallaan, hän vaatii samaa alaisiltaan.

Kehittämisen tarvetta olisi erityisesti seuraavissa asioissa:

- Sähköpostikäytännöille pitäisi luoda pelisäännöt, joilla sähköistä viestintää voitaisiin kehittää. Ne sisältäisivät, milloin sähköpostia käytetään, miten siihen reagoidaan ja miten sitä voidaan vähentää.
- Monikanavaisuus: informaatio on hajallaan useissa työvälineissä, joten sitä pitäisi keskittää.
- Aikaa pitää olla työn suunnitteluun sekä uusiin työvälineisiin perehtymiseen.
- Mahdollisuudet oman työn hallintaan kasvaisivat töiden ennakoitavuudella ja aikatauluttamisella sekä mahdollisuudella tehdä yksi tehtävä kerrallaan.

(Manka & Manka 2016, 115.)

Tutkimuksen alustavia tuloksia omaan työhöni peilatellessani voisin todeta, että toimiessamme tietohallinnossa erittäin verkostoituneessa ympäristössä usean sidosryhmän kanssa on mahdollista, että ainoastaan oman organisaationi kanssa sovitut pelisäännöt palaverille tai sähköpostikäytännöille jäävät tehottomiksi sidosryhmien välillä yhteisten pelisääntöjen puuttuessa. Tästä syystä näkisin, että yhtiön yhteiset pelisäännöt esimerkiksi sähköposti- ja kalenterikäytännöille voisivat edesauttaa meitä ajanhallinnassa ja tätä kautta viime kädessä näkyä parempana työn laatuna ja -tehokkuutena.

Huomaan myös, että monitekeminen (multi-tasking) on yksi haaste omassa työskentelyssäni ja että erityisesti esihenkilönä toimiessani tähän on kiinnitettävä entistä tarkemmin huomiota. Koen että toimintamallimme tukee työn aikataulutuksen, priorisoinnin kautta työn ennakoitavuutta.

3.5 Viikko 5 - teemat: ketterä arki

Maanantai

Luin aamukahvia nautiskellessa jutun YLE:n sivuilta, jutussa ”Työn tekeminen vapaa-ajalla voikin auttaa jaksamaan, kertoo tuore tutkimus”. Henkilökohtaisesti koen myös niin, että tiettyjen tehtävien hoitaminen vapaa-ajalla voi auttaa irrottautumaan vapaa-ajalla mielessä pyörivistä työajatuksista paremmin. Pysin minimoimaan ns. ”operatiivista” tekemistä vapaa-

ajalla, mutta voin hyvinkin esim. organisoida tulevia työviikkoja, saan tätä kautta mielenrauhan ja ikään kuin itselleni luvan viettää vapaata. Joskus pidemmän vapaan aikana olo on sellainen, että haluan pitää itseni tietoisena karkeasti mitä töissä tapahtuu, etsin useimmiten vastausta kysymykseen: onhan kaikki töissä ok? Vastauksen saaminen tuo minulle myös mielenrauhaa.

Työviikko alkoi taas tiimin viikkopalaverilla, viikon tärkeimpänä asiana on oikeastaan huomenna tehtävä metsäjärjestelmän suuri päivitys. Kävimme aamulla pilvipalveluun liittyvää ongelmatilannetta läpi yhdessä useamman toimittajan kanssa, oma roolini oli lähinnä tuoda asian ratkaisun tärkeyttä esille, meneillään olevat projektit uhkaavat jo venyvä ongelman vuoksi. Iltapäivällä perehdytin taas uutta tiimiläistä IT-asioihin, käytän perehdytykseen aikaa niin paljon, että koen itse jakaneeni isossa kuvassa kaiken oleellisen tiedon uudelle tiimiläiselle. Haluan, että uusi tiiminjäsen ymmärtää hieman laajemminkin (myös omien vastuiden ulkopuolelta) kuinka erityyppisiä IT-palveluita ja asioita meillä on hoidettu, uskon tämän auttavan uutta henkilöä jatkossa ymmärtämään paremmin asiakokonaisuuksia. Jouduin valitettavasti ottamaan perehdytyksen välissä lyhyen hypyn myös toiseen palaveriin, jossa kävin näyttämässä IT-peruspalveluita tuottavan toimittajan uudelle palvelupäällikölle. Jatkoimme perehdytystä tämän jälkeen.

Tiistai

Aamu alkoi tehokkaasti erään toimittajan yhteistyöpalaverilla, palaverissa käytiin ERP-järjestelmään suunnitellun kehityspaketin sisältö läpi. Hanke on mielenkiintoinen, sillä kehityspaketti on suunniteltu yhdessä useamman samalla liiketoimintasektorilla olevan yhtiön kanssa. Uskon että yhdessä kehittämällä saadaan aikaan monenlaisia etuja (niin itse tuotteen kehittämiseen sekä sen elinkaareen liittyviä kuin kustannuksellisiakin). Siirryin palaverin jälkeen toimistolle, matkalla otin pari puhelua kollegoille. Edellisestä käynnistä pääkonttorilla olikin kulunut jo melkein kaksi kuukautta. Toimistolle päästyäni liityin verkkopalaveriin missä kävimme läpi sopimusteknisiä asioita liittyen käyttäjille suunnatun itsepalvelun rahoitusratkaisuun. Ruokailin pitkästä ajasta tehdasruokalassa, täytyy todeta, että ruoka oli jälleen erittäin maukasta! Silmiini pisti ruokalassa tehdyt järjestelyt covid-19 pandemiaan liittyen. Ruokailun jälkeen kävin tutustumassa osallistamani tuotekehityshankkeen ensimmäiseen ns. ”mockup-0”-versioon. Olen entistä vakuuttuneempi ensimmäisen version näkemisen jälkeen tuotteen onnistumisen mahdollisuuksista. Iltapäivällä oli tietoverkkopalveluita toimittavan talon kanssa kaksi tuntinen laatupalaveri, valitettavasti tällä kertaa palaverissa jouduimme käsittelemään melko paljon erään laitteiston päivityksen jälkeen ilmenneitä ongelmatilanteita. Sain jo heti puoliltapäivän tiedon, että tälle päivälle suunniteltu metsäjärjestelmän päivityksen aloitus on viivästynyt, päivitys päästiin aloittamaan vasta noin neljä tuntia myöhässä ja viimeisiä asioita tehtiin vielä illalla puoli kahdeksalta. Tiedän että huomenna on odotettavissa päivitykseen liittyviä tulipalon sammutteluja.

Keskiviikko

Kuten onastelinkin eilen, tämän päivän lehtiotsikko voisi olla ”päivityksen jälkimaininkeja”. Kokemukseni perusteella usein yksi IT- järjestelmätoimittajien murheenkryneistä on (valitettavasti) vieläkin sovellusten julkaisuversioiden ja/tai koodin versionhallinta. Jostakin kumman syystä tuotantoon lipsahtaa monesti sellaista koodia, joka on jo mm. testeissä todettu virheelliseksi ja tämän jälkeen korjattukin. Päivä alkoi siis eilisen järjestelmäpäivityksen jälkeisen tilanteen tunnustelulla, isossa kuvassa näyttää siltä, että asiat toimivat, mutta muutamia suhteellisen kriittisiäkin korjausta vaativia asioita nousi esille. Oli positiivista huomata, että Teams- verkkoviestimeen perustetut erilliset tiimikanavat järjestelmäpäivitykseen liittyen toimivat hyvin, kommunikointi oli koko eilisen ja tämän päivän erittäin onnistunutta ja aktiivista. Hoidin tämän jälkeen muutaman suhteellisesti nopeasti hoidettavan hallinnollisen asian, mm. kesälomien hyväksyntää henkilöstöhallinnon järjestelmässä. Tein myös omat kesälomahakemukseni järjestelmään. Katsoimme jälleen yhdessä tuotekehitysprojektin ydintiimin kanssa projektin tilannetta, keskityimme tällä kertaa hieman tarkemmin projektiin liittyvään digitaaliseen palveluun. Iltapäivällä kävimme kuljetustentilauspalvelun sopimusasioita lävitse yhdessä palvelun toimittajan kanssa, tämän jälkeen vielä tuotannon digitalisaation ohjauspalaveri missä käytiin hyvää keskustelua eri teknologioiden hyödyntämisestä tuotannossa. Suhteellisen tiukka aikataulutuspöytä oli myös tälle päivälle.

Torstai

Uuteen päivään. Tänään ensimmäisen palaverin aiheena oli tuotetiedonhallinta, kävimme aiheeseen liittyvää keskustelua yhdessä yhden liiketoiminnan avainhenkilöiden kanssa (kokonaisuutena todella massiivinen lähes kaikkiin yrityksen prosesseihin liittyvä aihe). Päädyimme etsimään sopivaa taloa, joka pystyisi auttamaan meitä ymmärtämään tuotetiedonhallinnan kokonaisuutta paremmin sekä auttamaan meitä tarkentamaan omia tavoitteitamme. Mietin, että analyysityön tekeminen (tutkitaan millä tasolla olemme tällä hetkellä tuotetiedonhallinnan kanssa) voisi olla hyvä lähtökohta tämän asian edistämiseksi. Tuotetiedonhallinnan käsittelyn jälkeen siirryin toiseen etäpalaveriin, jossa kävimme pilvi asiakkuudenhallinnan ratkaisun perustamiseen liittyviä asioita läpi, päädyimme turvautumaan kumppanin tukeen tässä. Ennen lounasta vielä puunhankinnan järjestelmäprojektin ohjausryhmä. Kävimme ohjausryhmässä nopean tilannekatsauksen tiistaina tehtyyn melko massiiviseen järjestelmän päivitykseen. Oli erittäin positiivista huomata kuinka päivityksen aikana kommunikointi asiakkaan ja toimittajan välillä toimi tällä kertaa hyvin, myös päivitys meni isossa kuvassa onnistuneesti. Parempaan onnistumiseen auttoi varmastikin se, että päivityksen suunnitteluun ja testaamiseen käytettiin tällä kertaa runsaasti aikaa. Päivitykseen ei lähdetty ennen kuin kokemus uudesta versiosta oli riittävällä pohjalla, siirsimme päivityksen tuotantoon viemistä kahteen otteeseen em. seikkojen vuoksi. Iltapäivällä oli päivän päätteeksi kaksi tuntinen biolaitoshankkeeseen liittyvä suunnittelupalaveri, aiheina mm. kuluvalvonta ja porttien ohjaus.

Perjantai

Olihan pirstaleinen päivä, aamulla mm. raportoinnin kehittämistä, tietoturvapalveluita, tuotekehitysprojektia, sopimusasioita erääseen peruspalveluun liittyen sekä data -talouteen liittyvää oikeusopillista keskustelua. Iltapäivällä jatkoimme vielä Puolassa olevan liiketoiminnan IT- ohjauksen palaverilla ja tämän jälkeen peruspalveluiden tulostusratkaisuilla, varastonhallinnan ratkaisuun liittyvällä nippujen merkintäteknologian rajapintakyvykkyyksillä sekä kunnossapidon tietojärjestelmän kehittämisellä (vikailmoitukset tulisi saada kanavoitua kaikki tähän järjestelmään). Korjattavaa ilmeni myös puunhankinnan järjestelmän kanssa, tiistaisessa päivityksessä oli mennyt rikki yksi oleellinen toiminto käyttöliittymästä, jouduimme siirtämään manuaaliseen tekemiseen erään integraation osalta. Kenties tuli eilen hehkutettua hie- man liikaa onnistumista. Näin päivän päätteeksi tuntuu kuin pää olisi ollut pesukoneessa.

Viikon viisi yhteenveto

Viikon kohokohta oli ERP- järjestelmän suurehko järjestelmäpäivitys, päivityksen epäonnistuminen etenkin juuri nyt olisi ollut erittäin ikävää, huolellinen testaus, suunnittelu, päivityksen aikainen hyvä kommunikointi sekä uskallus siirtää päivityksen ajankohtaa paineista huolimatta olivat avaimia onnistumiseen.

Viikon loppupuolella aloin pohtia, että onko ketterällä ohjelmistokehityksellä ja nykypäivänä valloillaan olevalla tavalla tehdä töitä jotakin yhteistä. Arjessa on paljon erilaisia tehtäviä, projekteja, pienkehitystä ja operatiivista muuta tekemistä. Ketterässä ohjelmistokehityksessä painotetaan ohjelmiston ensisijaisuutta, suoraa hyvää kommunikointia sekä nopeaa muutokseen reagoinnin mahdollisuutta. Uskon vilpittömästi ketterien menetelmien tuottavan ohjelmistokehityksessä parempaa arvoa/tulosta kuin esim. vanhat vesiputousmalliset menetelmät, joissa määritellään ohjelmiston toiminnot hyvin pitkälle loppuun ennen varsinaisen sovelluskehityksen alkua. Olemme todenneet tämän myös itse käytännön projekteissa, tuotos luo enemmän arvoa sen loppukäyttäjälle.

Mutta olemmeko siirtyneet ketteriin menetelmiin myös muussa arjessa, teemmekö operatiivisia tehtäviä samankaltaisella mentaliteetilla; paljon ja nopeasti ulos hieman raakileita tuotoksia, joita sitten jatkokehitetään ja korjataan ajan saatossa. Mitä tämä tarkoittaisi työntekijän kuormituksen näkökulmasta? Minusta tämä ei toimi täysin etenkään IT- peruspalveluissa.

3.6 Viikko 6 - teemat: tunteiden merkitys ja työn voimavarat

Maanantai

Viikko aloiteltiin taas perinteisesti IT tiimin viikkopalaverilla, yksi tiimiläisistä ei päässyt mukaan palaveriin meneillään olevan projektin vuoksi (palaveri sovittu jo heti maanantai aamuun), mutta muuten tiimi oli kasassa. Palaveri sujui tehokkaasti, koin että jokainen sai tuottaa mielenpäällä olevat asiat kuitenkin esille ilman kiireen tuntua. Viikkopalaveri on pituudeltaan 30 minuuttia, saimme käytyä asiat läpi aikataulussa. Viikkopalaverista siirryin esihenkilöni kanssa kahdenväliseen tapaamiseen, kävin IT:n osalta merkittävimmät asiat läpi; projektit, kustannustilanne sekä kesäajan järjestelyt. Päivällä ennen lounasta keskustelin tunnin puhelun tuotannon varastohallintaan liittyvän kehitysprojektin vetäjän kanssa, hieman haasteita resursseissa ja sitä kautta paineita aikataulun kanssa. Muutoin asiat olivat edenneet ihan hyvin. Keskustelimme myös tuotannon digitalisaatiohankkeista, mm. siitä kuinka eri hankkeiden kytkeytyvyyttä toisiinsa olisi hyvä korostaa erityisesti nyt kun tuotannonkin organisaatiossa on tapahtunut muutoksia. Totesimme projektipäällikön kanssa yhdessä, että kesälomat tulevat viimeaikaisen kuormituksen takia sopivaan hetkeen. Iltapäivällä jatkoin taas kaksi tuntia uuden henkilön perehdytyksen teemalla ja päivän päätteeksi oli vielä yksi 30 minuutin palaveri erään tutkimushankkeen vetäjän kanssa (ulkopuolinen toimija).

Tiistai

Tämä päivä olikin hieman erilainen siinä mielessä, että oli pitkästä ajasta sovittu yhdistetty lounas sekä toimittajapalaveri puolille päivin. Työt alkoivat kuitenkin perinteisesti kotoa käsin etätöitä tehden. Aamun ensimmäisiksi toimiksi kävimme läpi yhdessä liiketoiminta IT- vastaavan sekä palvelun tuottajan kanssa erään logistiikkaan liittyvän palvelun ominaisuuksia. Oli ilahduttavaa kuulla, että palvelut olivat sillä tasolla kuin odotimmekin. Tämän jälkeen jatkoin meillä tietohallinnossa olevan henkilön kesätyön ohjauksella. Päivän päätteeksi kävimme n. puolentoistatunnin työpajan ”Digipilot” -hankkeen piirissä, aiheina asiakasrajapinnan digitaaliset kyvykkyydet. Mielenkiintoista keskustelua ylimmän liiketoimintajohdon kanssa mm. nykyisistä työkaluista, kyvykkyyksistämme sekä niiden kehitystarpeista tulevaisuutta ajatellen.

Keskiviikko

Oli taas aika sirpaleinen päivä, aamupäivällä yhteensä viisi 30 minuutin verkkopalaveria, iltapäivällä vielä kolme, joskin hieman pidempää. Tälle päivälle aikataulutetuissa palavereissa oli yhteensä 7 eri aihetta, näiden lisäksi vielä sähköpostien perkaamista ja muuta juoksevien asioiden hoitoa. Iltapäivällä tekeminen painottui tietoturvaan sekä projektienhallintaan, eli siinänsä päivän loppua kohden tekeminen fokusoitui. Kävimme jatkokeskustelua ISO27001 serti-

fiointiin liittyvistä seuraavista askeleista. Oli hyvä saada tätä asiaa eteenpäin, sillä se on hieman kummitellut mielessäni. Päivän lopuksi palaveri vielä peruspalvelutoimittajan kanssa, esittelimme tässä yhdessä henkilöstöosastolle loppukäyttäjille suunnattua palvelua.

Torstai

Tänään työpäivän ensimmäinen tunti kului lähinnä sähköposteihin vastatessa. Aamupäivän mielenkiintoisin palaveri oli erään konsulttitalon tekemä kustannus selvitys liittyen erilaisiin ostopalveluihin. IT:n osalta kävimme pääkumppanit läpi, muutamia hyviä huomioita nousi esille, sinänsä asiat ovat meidän osaltamme aika hyvin hallussa ja kustannuspuoli suht. helpposti ja läpinäkyvästi & yksiselitteisesti raportoitavissa. Iltapäivällä kävimme tuotekehitysprojektin tuotetiimin kanssa tilannetta läpi, palaverien välissä hoidin erilaisia juoksevia asioita ja vastailin sähköposteihin. Mielenkiinnosta vilkaisin sähköpostini lähetetyt -kansioon ja laskin tämän päivän saldon, joka oli 20 lähetettyä viestiä. Toki muuta kommunikointia oli pikaviestimillä sekä puhelimen välityksellä. Tästä tuli mieleeni tarkastella hieman viimeaikojen tilastoja Microsoftin ”MyAnalytics” -palvelun kautta. MyAnalytics on Microsoftin tuottama palvelu, jonka kautta heidän pilvipalvelustaan toimistosovellustuotteitaan käyttävät voivat tarkastella halutessaan omaa toimintaansa palvelun viestintävälineissä, palvelu myös opastaa ja muistuttaa käyttäjää työhyvinvointiin liittyen. MyAnalytics -palvelu tuottaa raportin neljän viikon jaksoissa, tällä tarkastelujaksolla olen ollut töissä 9 työpäivää. Tämän 9 päivän tarkastelujakson aikana lähetin 128 sähköpostia, käsittelin 1057 sähköpostia (osa varmasti roskapostia ja mainosviestintää) ja kävin 70 keskustelua, puhelua tai verkkotapaamista.

Perjantai

Hiottiin tänään heti aamutuimaan henkilöstöosaston kanssa uuden henkilön ”on-boarding” -prosessia eli millaisia asioita uuden henkilön tullessa yhtiön palvelukseen tulee ottaa huomioon ja hoitaa ennen työsuhteen alkua ja sen alkuvaiheessa. Aikaisemmin henkilöstöosaston sekä IT:n prosessit ovat kulkeneet pitkälti irrallisina omina prosesseinaan, ja tarkoitus olisikin yhtenäistää ja yhdistää prosessit. Prosessit yhdistämällä saadaan prosessiin tehokkuutta tiedonvaihdon automatisoinnin myötä, parempaa tiedon laatua sekä ennen kaikkea parannettua käyttäjäkokemusta. Aamun palaveri oli erittäin tehokas niin ajankäytöllisesti kuin myös tuottollisesti. Tästä siirryin ns. asiakas ydintietoprojektin kaksiviikkoisen sprintin päättävään tulosten tarkastelupalaveriin. Oli mukava kuulla, että jo pidempään vaivannut datansiirtoon liittyvä ongelma ei enää vaivannut tekijöitä. Myös projekti oli edennyt integraatioiden osalta. Valitettavasti projekti on kuitenkin pahasti myöhässä, eikä ratkaisua saada käyttöön ennen kesälomia.

Sprintti palaverin jälkeen kävin noin 30 minuutin keskustelun erään tiimiläisen kanssa, yleisesti kuulumisten vaihtamista. Kyselin myös jaksamisesta sillä, tiedän että ko. henkilöllä on ollut raskas kevät. Tiimiläiseni kertoi, että kuinka tehtäviä on paljon ja riittämättömyyden

tunne vaivasi häntä selvästi jossain määrin. Nostin tässä yhteydessä esille opinnäytetyöni tekemisen ja tässä erityisesti aivojen fysiologisen toiminnan, moniajo ei vain toimi. Kannustin ja rohkaisin tiimiläistäni, jatkamaan samalla tavalla kuin hän on tehnytkin, priorisoiden tärkeimmät asiat ylös ja hoitamalla nämä tehtävät laadukkaasti, muut tehtävät saakin odottaa. Taisin käyttää lausahdusta ”vähemmän on enemmän” ja erään aikaisemman esimieheni käyttämää lausahdusta ”yksi henkilö voi jättää vain yhden jäljet”.

Iltapäivällä tutustuimme Puolan yksikön uuden toimiston rakentamisen suunnitelmaan. Mietimme palaverissa mm. rakennuksen tilojen vaatimuksia (verkon aktiivilaitteiden kaapit, mahdollinen palvelintila jne.). Vaikka ratkaisut pyörivät usein pilvessä, tarvitaan paikallisia laitteita, jopa palvelimia, näille tarvittavien tilojen tulisi olla mahdollisesti myöhemmin tehtävän ISO27001 standardin vaatimusten mukaisia. Iltapäivä jatkui sitten enemmän oman tiimin esihenkilötoiden parissa. Kävin myös pitkän etätyörupeaman jälkeen pitkästä ajasta moikkaamassa lähes kaikkia tiimiläisiä ennen kesälomien alkamista, luovutin tapaamisen yhteydessä heille yhtiön puolesta pienen kesämuistamisen, joka kytkeytyi vähän aikaa sitten lanseeratun uuden strategian jalkautukseen.

Viikon kuusi yhteenveto

Tämän viikon saavutuksina mm. kuljetushallinnan sopimus allekirjoitukseen. Kustannusten selvitysprojekti päätökseen, IT- kustannukset ovat hyvin hallussa. Tekniset ongelmat datan siirrossa pilveen ratkaistu. Hyvää keskustelua tiimiläisen kanssa jaksamisesta, ko. henkilö oli jäänyt muutoinkin vähemmälle ajalle kahdenvälisten keskusteluiden osalta, keskustelu helpotti siten myös omaa mieltäni. Huomasin tätä yhteenvetoa kirjoittaessani, että omien onnistumisten miettiminen tekee hyvää mielelle. Samalla pohdin, että kuinka suuria onnistumisten on oltava, jotta niistä saa mielihyvää, voisimmeko nauttia pienemmistäkin saavutuksista ja miten tämä vaikuttaisi työhyvinvointiin? Positiivisuuden vaikutuksista tulikin jo sivuttua hieman edellisten viikkojen yhteenvedoissa.

Työn tekemisen voimaannuttavia tekijöitä ovat esimiehen antama sosiaalinen tuki, innovatiivinen ilmapiiri, työn hallinta ja aktiivinen työ, johon sisältyivät vaikuttamisen mahdollisuus, kehittymisen mahdollisuus, ennustettavuus ja roolin selkeys. Ryhmän voimavaroja lisäävinä tekijöinä ryhmän keskinäinen yhtenäisyys ja autonomia. Yksilön voimavaroina yksilön piirteiden ominaisuudet kuten tehokkuususkomukset, optimismi ja toiveikkuus. (Manka & Manka 2016, 70-71.)

Samaisessa kirjassa kuvataan myönteisten tunteiden merkitystä työpaikan sekä yksilön hyvinvoinnin kannalta. Kirjassa kerrotaan myönteisyydellä olevan mm. seuraavanlaisia vaikutuksia.

- laajentaa ja palauttaa ihmisen kognitiivista, psykologista, sosiaalista ja fyysistä toimintakykyä
- laajentaa ihmisten havaintokenttää
- lisää sosiaalisesti suotuisia käyttäytymisvaihtoehtoja, luovuutta ja avoimuutta uusille kokemuksille
- lisää ihmisten yhteisyyden kokemusta, luottamusta yhteistyökumppaneihin ja kykyä lukea tarkemmin toisten tunneilmaisuja, näin mahdollistuu myös dialoginen vuorovaikutusyhteys
- on yhteydessä psyykkiseen ja fyysiseen hyvinvointiin ja yksilöiden pitkäikäisyyteen ja terveyteenkin.

(Manka & Manka 2016, 70-71.)

Kielteiset tunteet ovat voimakkaampia kuin myönteiset, tästä syystä myönteisten tunteiden määrän tulisi olla moninkertainen kielteisiin nähden. Siitä kuinka paljon enemmän myönteisiä tunteita tarvittaisiin suhteessa kielteisiin, on yhä kiistelyn kohteena. Positiivisten tunteiden ylijäämä luo persoonallisia voimavaroja ja suojelee hyvinvointia vaikuttamalla tapaamme arvioida stressaavia tilanteita joustavammin, rauhallisemmin ja myönteisemmin. Kehittyneiden persoonallisten voimavarojen kautta parempi kyky käsitellä stressaavia tilanteita palauttaa nopeammin myös kehon toimintakykyä. Nopeampi kehon toimintakyvyn palautuminen puolestaan vaikuttaa myönteisesti havaintoihin ja sitä kautta myönteisen kierteen uudelleen syntymiseen. (Manka & Manka 2016, 70-71.)

Tuntuu itsestään selvältä (ja näin myös tutkitusti) tärkeältä kokea positiivisia tunteita työssä. Tämän ja hieman pienempienkin onnistumisten nostaminen arjessa esille voisi olla yksi keino edesauttaa työhyvinvointia ja työssäjaksamista.

3.7 Viikko 7 - teemat: ajanhallinta ja töiden järjestely

Maanantai

Uuteen viikkoon ja suoraan hyppy uuden työntekijän ”on-boarding” ja perehdytysprosessin kehittämiseen yhdessä henkilöstöhallinnon kanssa. Päivä jatkui IT:n viikkopalaverilla, mihin pääsin osallistumaan sen viimeisten minuuttien aikana. Jäin keskustelemaan palaverin päättyttyä parin tiimiläiseni kanssa ajankohtaisista asioista. Viikko on siitä mielenkiintoinen, että tänään otettiin käyttöön uusi sähköinen laskujenkierrätyksen (tarkastus/hyväksyntä) järjestelmä. Ruokailun jälkeen siirryin lähinnä kuunteluoppilaaksi asiakasydintieto -hankkeeseen. Kyseessä projektin seuraavan kahden viikon sprintin suunnittelu, työtehtävät tuntuivat olevan

selvät. Iltapäivällä istuimme tilannekatsauksen ns. ”tilaus rajapinnat” -otsikolla, pyrimme kehittämään aktiivisesti tilaus-toimitusprosessin rajapintaliittymiä. Toinen iltapäivän palaveri liittyi tulostamisen keskittämiseen, kävimme ratkaisuehdotusta lävitse.

Tiistai

Tämä päivä alkoi vanhojen osaamisten virkistämällä, eräs tiedonsiirto ei toiminut ja tämän selvittely päättyi Microsoftin tietokantapalvelun autentikointiin. Pyysin kollegaa testaamaan tilannetta uudelleen tehtyäni kevyen toimenpiteen ko. palvelun käyttäjätunnuksen poliitikoihin. Tarkoitus oli nähdä kollegaa aamusella, mutta tämän ongelman selvittely muutti suunnitelmat. Päivä jatkui esihenkilökatsauksella, koolla palaverissa oli reilu 30 esihenkilötehtävissä olevaa. Palaveri aloitettiin turvallisuus teemalla, koronatilanne sekä tällä kertaa myös erittäin lämpimät kelit tuovat isoja haasteita erityisesti tuotannon työntekijöille. Päivä jatkui uuden laskujen tarkastus- ja hyväksyntä järjestelmän koulutuksella. Tänään ruokailu jäi tasolle sämpylä ja kuplavesi, sillä päivän muut palaverit oli aikataulutettu turhan tiukkaan. Kävin moikkaamassa tiimiläistä ennen kesälomalle jäämistäni, keskusteltiin hänen työstään ja tulevasta (tuuraa vielä kesällä osin vanhaan työtehtävään liittyvissä asioissa), tavoitteena päästä aloittamaan syyskuussa puhtaasti IT- tehtävissä. Tästä lähinnä kuunteluoppilaaksi UPS akustojen uusimista suunnittelemaan palaveriin, tarkoitus olisi kesän aikana uusia tiettyjen verkon solmupisteiden sekä omassa konesalissamme olevia varavirtalähteitä. Kyseisen palaverin olisin voinut näin jälkeen päin ajatellen jättää myös väliin, sillä seuraava palaveri oli jo sovittu alkamaan heti tämän jälkeen ja pelkkä palaverin päätöksistä raportointi minulle olisi riittänyt. Seuraavana aiheena oli tuotetiedonhallinta, kävimme erään toimittajan ratkaisua läpi. Palaverista jäi hieman valju fiilis, toimittaja lähti mielestäni liikkeelle hieman liiaksi järjestelmä painotteisesti. Ennen työkaluja olisi saatava mm. prosessit ja vastuut selväksi, datan laatu ei parane pelkästään työkalun avulla. Tästä sujuva siirtyminen vielä peruspalveluiden asioihin, kävimme kollegan kanssa läpi pöydällä olevat keskeneräiset suurimmat asiat, jotka olisi tarkoitus saada maaliin vielä ennen kesälomia. Kotiin ajellessa otin vielä puhelun erään toimittajan yhteyshenkilöön, hän oli tavoitellut minua päivän aikana 7 kertaa puhelimitse. Aika usein tulee juteltua puhelimesta aamulla töihin, sekä iltapäivällä töistä kotiin ajellessa. Niin, päivä oli siinä mielessä erilainen, että olin toista päivää peräkkäin paikalla toimistolla etätöiden sijaan.

Keskiviikko

Huh, olipas lämmin päivä. Peruin aamupäivältä osallistumiseni yhteen uuden toimittajan kanssa sovittuun palaveriin, päätin, että kollegani osallistuminen tähän riittää. Tein itse sen sijaan lähinnä henkilöstön johtamiseen liittyviä asioita, lähetin loppuvuoden IT- kuukausipalaverikutsut sekä varasin tiimiläisiltä ajan välikehityskeskusteluille. Tarkoitus olisi käydä välikehityskeskustelut läpi heti lomien jälkeen elokuussa. Varsinainen kehityskeskustelu meillä on

sitten alkuvuonna tammi-helmikuun aikana. Hoidin myös sähköposteja eteenpäin, lähinnä tuotekehitysprojektiin liittyviä asioita. Työt jatkuivat erään tutkimusprojektin tiimoilta missä pyrimme asemaamme toimialalla asiakasrajapinnan digitaalisten palveluiden osalta muihin alan toimijoihin nähden. Aiheena oli tutkimusaineiston ja tähän liittyvän toimenpide-ehdotusten esittely. Tästä jatkoimme vielä sujuvasti iltapäivällä ISO27001 tietoturvan parissa, pyrimme saamaan käsitystä sisäisen auditoinnin kautta nykytilan tasosta vrt. sertifiointin vaatimukset. Itseasiassa olihan minulla vielä ennen tätä palaveria noin tunnin keskustelu uuden tiimiläisen kanssa, perehdytystä ja sparrailua. Hieman ennen kotiin lähtöä tehdasalueella puhkesi aikamoinen ukkosmyrsky, tuumasin siinä parille tiimiläiselle, että näinköhän sitä kannattaa kotiin lähteä ollenkaan (aika usein myrskyt ja niiden aiheuttamat sähkökatkot saavat aikaan ylimääräistä tekemistä). Suurempia ongelmia ei kuitenkaan ilmennyt ja sähkököt pysyivät alueillamme päällä.

Torstai

Uusi päivä. Tiimikaveri pyysi eilen mahdollisuutta jutella ennen lomille jäämistä ja kävimmekin hyvän, joskin ehkä hieman kesken jääneen keskustelun hänen tontilleen kuuluvista meillä olevista sekä tulevista asioista. Nostin keskustelussa esille toimintamallimme tärkeyden. Liiketoiminnan muuttuneet tilanteet vaikuttavat hieman omiin aikatauluihimme, olimme jääneet eräässä suhteellisen merkittävässä asiassa ehkä hieman liikaa keskusteluiden ulkopuolelle sinänsä toimivasta IT-toimintamallistamme huolimatta. Puhelu meni hieman pitkäksi ja pääsin jatkamaan seuraavaan palaveriin hieman myöhässä. Palaverissa jatkettiin eilen aloitettua tietoturvasertifiointin puuteanalyysin (GAP) työstämistä. Tästä palaverista siirryimme vielä aamupäivällä uuden biojalostamohankkeen suunnitteluun. Valitettavasti em. palaverien väleissä ei ollut yhtään minuuttia tyhjää vaan palavereista hypättiin suoraan toiseen. Näin oli vielä seuraavan asian käsittelynkkin osalta, missä koitamme päästä sopimukseen kyselypalvelun toimittajan kanssa. Iltapäivällä vielä viimeisenä palaverina levyteollisuuden IT-ohjausryhmä, tarkoitus olisi aikatauluttaa projekti uudelleen loppuvuoden sekä ensi vuoden osalta.

Perjantai

Vapaapäivä (Juhannus).

Viikon seitsemän yhteenveto

Vajaa neljä päiväinen työviikko koostui henkilöstö- sekä esihenkilötehtävistä, uuden tietojärjestelmän käyttöönotosta, kumppanin perehdyttämisestä, juoksevien asioiden hoidosta sekä ylläpitotehtävistä. Kalenterini oli erityisesti alkuvuokolla erittäin täyteläinen ja jouduinkin sivoamaan sinne tilaa jäämällä pois ja perumalla muutama palaveri. Kulunut viikko oli myös

kolmen viikon kesälomaani edeltävä viikko ja tässä mielessä hieman erityinen. Pysin valmistelemaan asiat siten, ettei minun tarvitsisi hirmuisesti lomani aikana avalla läppäriä. Tässä työtehtävässä 100 prosenttinen irrottautuminen töistä loma-aikana on hieman haastavaa, nähtäväksi jää miten tällä kertaa onnistun. Työhyvinvointiin liittyvinä huomioina tältä viikolta taas kerran järkevämpi aikataulutus palavereille sekä ihan sellaiselle perusasiaille kuin ruokailulle ajan ottaminen. Keskiviikkona iltapäivällä tehdasalueilla ollut rankkasade ja erittäin kova tuuli nosti hieman jännitystä, onneksi tämä ei aiheuttanut ongelmia ainakaan meidän tuottamissa palveluissa.

3.8 Viikko 8 - teemat: ihmisen perustarpeet ja motivaation lähteet

Maanantai

Kesälomalla.

Tiistai

Kesälomalla.

Keskiviikko

Ensimmäinen työpäivä kesäloman jälkeen, päivä meni pitkälti sähköpostien perkaamisella sekä laskuja tarkistellen. Sähköposteja minulle oli tullut kolmen viikon lomani aikana n. 600 kappaletta näistä karkeasti vajaat puolet olivat sellaisia, jotka on noteerattava tai aiheuttavat muuten reagointia. Kävin päivän aikana myös kahdenvälisiä keskusteluja töissä olevien tiimiläisten kanssa (tilannekatsaus ja kuulumiset). Osa tiimiläisistä oli palannut jo kesälomiltaan ja osa on vasta jäämässä lomien viettoon. Isossa kuvassa asiat sujuvat ihan ok, kuitenkin tiettyjen peruspalveluiden kanssa meillä on nyt kesäaikana ollut aivan liikaa haasteita ja näihin liittyen jouduin hieman ”älähtämään” palvelutoimittajan suuntaan. Raportoinnin puolelta kävin tarkistamassa myös, että miten olemme onnistuneet IT- kustannusten osalta, ihan hyvältä näytti budjetoituun nähden.

Torstai

Toinen kesäloman jälkeinen työpäivä, kalenterissa on yhteensä 5kpl sovittuja palavereita. Katsoimme aamulla tiimikaverin kanssa läpi EU:n yleisen tietosuojasetukseen liittyviä dokumentaatiota asiakastietovirtoihin liittyen ja päivitimme dokumenttia. Puoliltapäivän olikin konsernin uuden markkinointivelhon IT- perehdytystä, kerroin perehdytyksessä mm. toimintamallistamme sekä IT- organisaatiosta, kävimme IT- palvelut lävitse ylätasolla. Tästä päivä jatkui suoraan henkilöstö resursseihin liittyvien asioiden käsittelyllä yhdessä henkilöstö johtajan

kanssa. Iltpäivällä keskustelimme ja myös perehdytin uutta IT- henkilöä mm. tietoturvaan liittyen. Pohdimme ja sovimme jatkotoimenpiteet, kuinka kehitämme IT- palveluiden ohjeistuksia käyttäjäystävällisemmiksi ja paremmin saavutettaviksi. Päivän päätteeksi kävin lävitse sähköposteja sekä soitin yhden puhelin liittyen kuituverkon muutoksiin. Teknisten palveluiden tarvitsema dokumentaatio ei ollut saatavilla dokumenttienhallinta järjestelmässämme, etsin dokumentin heille palveluntarjoajan portaalista. Keskustelimme myös videovalvontaan liittyvistä asioista.

Perjantai

Päivä meni pitkälti tuotekehityshankkeen parissa, aamulla esivalmisteluja tulevan pilotti-asiakkaan kanssa käytävän palaveria varten. Itse palaveri meni hienosti, oli mielenkiintoista kuulla toisen, joskin eri alalla toimivan yrityksen IT- haasteista. Jälleen voin todeta, että haasteet riippumatta alasta ja yrityksestä ovat usein hyvin samankaltaisia. Kävimme palaverin jälkeen vielä sisäisen palaverin samasta aiheesta, koostimme pilottiasiakkaan kanssa käydyn palaverin muistiinpanoaineistot kasaan ja dokumentoimme vielä erikseen tärkeimmät tuotekehityshankkeeseemme vaikuttavat keskustelun myötä nousseet asiat.

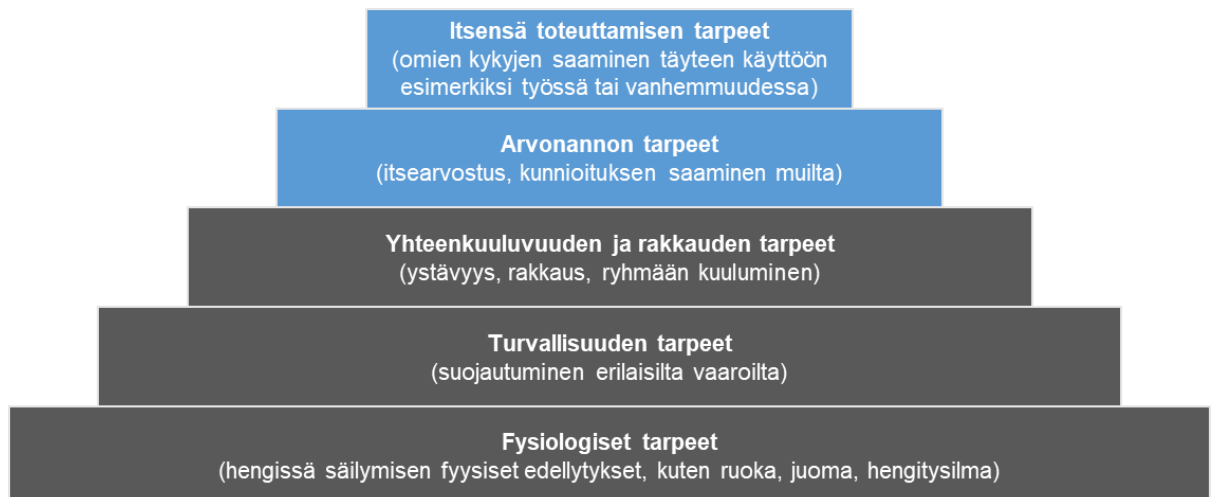
Viikon kahdeksan yhteenveto

Kesälomien jälkeinen ensimmäinen työviikko takana. Ensimmäinen päivä meni suurelta osin sähköpostien lävitse kahlaamisessa ja akuutteihin asioihin reagoiessa. Sinänsä paluu työmaalle oli kuitenkin suhteellisen rauhallinen, mitään suurempia tulipaloja ei ollut. Sain myös itse lomailtua melko hyvin työasioiden osalta, jokunen tehtävä ja työpuhelu tuli kuitenkin hoidettua lomaltakin. Viikon kohokohta oli tuotekehityshanke ja yhteispalaveri suunnitellun pilottiasiakkaan kanssa. Työviikko oli siinä mielessä erityinen, että olin kaksi päivää pääkonttorilla etätöyön sijaan. Kävimme tilanpäivitystä lomalle jäävien henkilöiden kanssa, pyrimme valmistelemaan asiat siten, että kaikki voisivat jäädä lomalle ilman että heidän tarvitsisi muurehtia työasioita lomiansa aikana. Itseltäni meinasi ruokailut jäädä tällä viikolla etenkin pääkonttorilla paikan päällä ollessani erittäin heikoiksi. Myös opinnäytetyön tekeminen jatkuu mm. kirjallisuuteen tutustuen.

Ihmisen hyvinvointiin liittyviä asioita on tutkittu paljon, tutkimuksissa on luotu useita teorialleja kuvaamaan hyvinvointiin liittyviä seikkoja niin arjessa kuin työyhteisössä. Välillä minut valtaa tunne, että asia on hankalasti ymmärrettävä, erittäin monimutkainen ja vaikeasti saavutettava. Kaiken keskiössä tulisi mielestäni olla aina ihminen ja yksilö sekä tämän kokonaisvaltainen hyvinvointi, yksilön hyvinvoinnin heijastellessa ympärilleen erilaisissa tilanteissa eri tavoin. Tutustuin seuraavaksi kahteen tunnettuun teoriaan. Kuviossa 7 esitetty Mas-

low'n tarvehierarkia kuvaa mielestäni hyvin ymmärrettävällä ja selkeällä tavalla ihmisen perustarpeita sekä tarpeiden kytkeytyvyyttä toisiinsa, perusasioiden ollessa kunnossa on ihmisen mahdollista hyödyntää omaa potentiaaliaan maksimaalisesti.

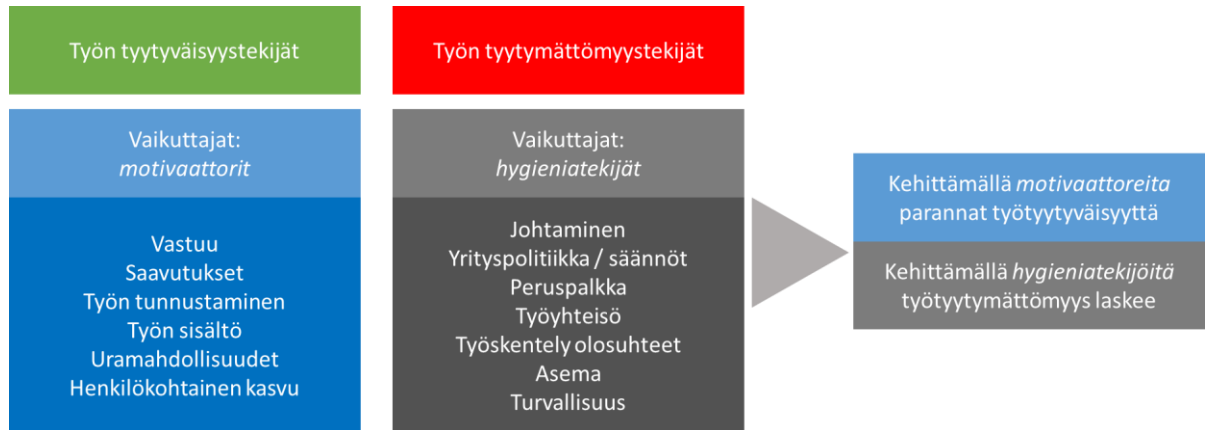
Maslow'n tarvehierarkia on psykologinen teoria, jonka Abraham Maslow julkaisi "A Theory of Human Motivation" -tutkimuksessaan vuonna 1943. Teorian ytimessä on ihmisen perustarpeet, jotka on teorian mukaan tyydytettävä ensin, ennen kuin ihminen alkaa etsiä tyydytystä ylemmiltä hierarkian tasoilta (kuvio 7). Maslow on kuitenkin todennut itsekin myöhemmin, että tarpeiden tyydytys ei välttämättä etene hierarkkisesti, vaan että mikä tahansa tarve tyyppi voi korostua riippumatta alempien tarve tyyppien tilasta. (Maslow 1954, 51-53.)



Kuvio 7 - Maslow'n tarvehierarkia

Kuviossa 8 kuvataan Herzbergin kaksifaktoriteoriaa. Herzbergin kaksifaktoriteoriassa jaetaan työtyytyväisyys kahteen osaan, työn tyytyväisyyttä edistävät vaikuttajat eli "motivaattorit" sekä työn tyytymättömyyttä vähentävät vaikuttajat "hygieniatekijät". Teorian keskeisin idea on se, että työtytymättömyyden vastakohta ei ole työtyytyväisyys eikä työtyytyväisyyden vastakohta ole työtytymättömyys. Teoriassa työtytymättömyyden vastakohta on ei-työtytyväisyys ja työtyytyväisyyden vastakohta on ei-työtytymättömyys. Oleellista on, että työstä pyritään tekemään tekijälleen kiinnostavampi. Herzbergin mukaan esimerkiksi huonosti hoidettu peruspalkkaus lisää runsaasti työtytymättömyyttä, mutta hyvinkin hoidettuna sen motivaatiovaikutus on suhteellisen pieni. Kun ihmisen tulot kasvavat, peruspalkan merkitys pienenee, mutta jos peruspalkka sidotaan työntulokseen, siitä tulee menestyksen mittari ja tämä lisää palkan merkitystä. (Herzberg 2003.)

Vaikkakin Herzbergin kaksifaktoriteoria lienee jonkin verran kiisteltykin, valitsin sen opin- näyte työhöni tarkasteluun juuri sen yksinkertaistavan ja työ tyytyväisyyden ja työ tyytymät- tömyyden vastakkain asettelua välttävän mallin vuoksi. Keskitytään kehitettäviin asioihin ja luodaan sitä kautta työhön mielekkyyttä vähentäen tyytymättömyyttä ja lisäksi tyytyväi- syyttä.



Kuvio 8 - Herzbergin kaksifaktoriteoria

3.9 Viikko 9 - teemat: työn pirstaloituneisuus

Maanantai

Aloitettiin taas viikko tiimin viikkopalaverilla. Osallistujia palaveriin oli noin puolet tiimistä (kolme henkilöä), sillä toinen puolisko tiimistä viettää ansaittua kesälomaa. Viikko vaikuttaa suhteellisen rauhalliselta, eikä kalenterissa ole juurikaan sovittuja palavereita. Viikko on myös ensimmäinen, jolloin tehtaat ovat pitkälti seis. Jokunen laitos on vielä toki tuotantoket- jun loppupäässä käynnissä, kunnes viimeisetkin prosessissa olevat tuotteet on ajettu läpi. Kä- vimme kesätöissä meillä olevan ja meille lopputyötään tekevän opiskelijan kyselytutkimuksen tulokset läpi. Oli erittäin ilahduttavaa nähdä kyselytutkimukseen vastanneiden määrä, se yl- lätti meidät positiivisesti. Erityisesti vastaajamäärä yllätti koska tutkimuksen aiheena oli tie- toturva, ehkä voimme päätellä ennakkoluuloistani poiketen, että tämä tärkeä aihe kiinnostaa aidosti ihmisiä! Iltapäivällä jatkoin tietoturvan ISO 27001 kypsyys arvioinnin parissa. Käytin jonkin verran tänään aikaa myös vapaahkon keskusteluun muutaman tiimiläisen kanssa, joiden kanssa muutoin tulee juteltua hieman harvemmin. Harvoin on tilanne, että on aikaa jutella hetki myös muuta kuin 100 % työasiaa. Hoidin eteenpäin myös yhden tarjouspyynnön sekä yri- tin edistää erään talouteen liittyvän ongelman selvittelyä.

Tiistai

Kävimme läpi kesätyöntekijän työlistaa lävitse, hyvin oli hommat edenneet. Uutena asiana listalle nostetaan IT- palveluportaalin kehittäminen asiakasystävällisempään suuntaan. Vaikka käytössämme on dokumenttienhallintajärjestelmää sekä muita kyvykkäitä tiedonjakoon tarkoitettuja alustoja, minusta tuntuu silti, ettei se tärkein tieto tavoita aina käyttäjiä. Kesätyönään sekä insinööri opinnäytetyöntekijä pystyy tuomaan tähän haasteeseen varmasti uusia ajatuksia ja näkemyksiä (ehkä katsomme asiaa itse liian läheltä). Suunnittelimme tänään biojalostamohankkeen tietoverkkoon liittyviä asioita yhdessä verkkopalveluita hoitavan kumppanin kanssa, saimme mielestäni hyvän perusrungon jatkopalavereita varten kasaan.

Keskiviikko

Hallinnollisia asioita kuten laskujen tarkastelua ja hyväksyntää, näin alkoi tämä päivä. Nyt kun tuotantolaitteita huolletaan ja muu henkilöstö on pitkälti lomalla, nyt on ollut myös mahdollisuus antaa enemmän aikaa tuotekehityshankkeelle, jossa olen mukana. Kävimme keskusteluja tuotekehityshankkeen projektipäällikön, sekä muutaman muun projektiryhmäläisen kanssa projektin tiimoilta. Myös keskusteluaikaa tiimiläisille on ollut em. syistä nyt huomattavasti helpompi löytää kalenterista, olenkin hyödyntänyt tämän mahdollisuuden ja käynyt töissä olevien tiimiläisten kanssa nyt huomattavasti pidempiä keskusteluita eri aiheista (tänään mm. levyteollisuuden hankkeisiin liittyen). Yksi talousosaston tiedonsiirtoihin liittyvä haaste hiertää hieman kengässäni ja voikin olla, että tämän ongelman selvittäminen jää ensi viikolle kumppanin asiantuntijoiden palatessa työmaalle. Onneksi em. asia ei ole tässä kohtaa kriittinen. Ongelman ratkaisu kuuluisi meillä eräälle lomalla olevalle tiimiläiselleni (hän ainakin tietäisi asiasta hieman enemmän kuin allekirjoittanut), mutta en viitsi hänen lomaansa tällä asialla vielä häiritä. Pienellä tiimillä varahenkilöjärjestelyistä ei meinaa millään saada täysin aukottomia. Päivä oli kaikin puolin tehokas, sain hyvin juoksevia asioita hoidettua ja muutaman muun projektiasian eteenpäin.

Torstai

Hallinnolliset asiat ja sekalainen tuuraus oli tämän päivän aiheina. Ensi töikseni kuvasin osto-reskontralle IT- ostolaskujen hyväksynnän työnkulut, tämä oli jäänyt tekemättä uuden ostolaskujärjestelmän käyttöönotossa. Keskustelimme kollegani sekä erään yhteistyökumppanin edustajan kanssa konesalimme UPS varavirtalaitteiston huoltotöistä, ajoitamme isommat käyttökatkoja aiheuttavat toimenpiteet IT:ssä tyypillisesti tehtaiden huoltoseisakki aikaan, pyrimme näin minimoimaan riskit ja mahdollisesti tuotannolle aiheutuvat haitat. Pohdimme samalla myös varareittejä tietoliikenteelle, vielä ennen biojalostamohankkeen maansiirtotöiden alkamista. Haasteita UPS huoltotöiden sekä tietoliikenteen varareittien suunnitteluun aiheuttaa epäselvyydet aikataulutuksessa sekä laitteiden toimitusongelmat. Keskustelimme erään meille konsulttityötä tekevän henkilön kanssa oston- ja kunnossapidon järjestelmien kehittämistä. Selvästi olisi perehdytyksessä kehittämistä, sillä konsultille oli täysin epäselvää

mm. IT- toimintamalli minkä mukaisesti mm. tietojärjestelmien kehittämistä meillä johdetaan. Kävin myöskin tänään reilun tunnin kestävän keskustelun tiimiläiseni kanssa ydintietoon liittyen, tällä osa-alueella meillä on vielä paljon tekemistä.

Perjantai

Kuten eilen, tein myös tänään paljon hallinnollisia ja ns. juoksevia asioita. Laskujen tarkastelua, hieman kustannusten seurantaan sekä operatiivisen toiminnan eli ns. peruspalveluiden tukemista. Jatkoisin tänään myös sähköpostilaatikon siivoamista. Tuotekehitysprojektissa keskustelimme erilaisista IoT- ratkaisuista, pilvipalveluiden komponenteista sekä mm. avoimeen lähdekoodiin perustuvan "Grafana" -visualisointityökalun hyödyntämisestä. Iltapäivällä jatkoisin kahden Kärkölässä sijaitsevan tuotantoalueen väliseen tietoverkkoon liittyvillä asioilla, tarkoituksena olisi löytää vaihtoehtoisia reittejä nykyiselle n. 25 vuotta sitten rakennetulle runko-yhteydelle. Positiivista tälle päivälle oli mm. se, että viimeiset kaksi viikkoa talouden tiedon siirtoon liittyvä ongelma ratkesi, valitettavasti ongelman syy jäi kyllä vielä osin hämärän peittoon.

Viikon yhdeksän yhteenveto

Viikko oli kaikkiaan rauhallisempi kuin "normaalit" viikot, tämä niin kesälomakaudesta kuin myös tehtailla alkaneista huoltopausseista johtuen. Pystyin auttamaan viikon aikana muita tiimiläisiä hieman heidän tontilleen kuuluvissa askareissa sekä tein myös kesälomilla olevien tiimiläisten tuurausta. Myös omien kesälomieni jälkeinen sähköposteihin vastailu ja reagointi on vienyt aikaa, pyrin myös arjessa pitämään sähköpostilaatikkoni mahdollisimman siistinä (alle 50 lukematonta ja reagointia vaativaa viestiä). Koin viikolla käydyt keskustelut tiimiläiseni kanssa hyviksi ja tarpeellisiksi, erityisesti itselleni, uskon että myös tiimiläisilleni kokivat samoin. Jäin myös pohtimaan aikaisemmin seurantaviikolla 6 sivuamaani aihetta positiivinen ajattelu ja sen vaikutus työhön. Päätin, että kokeilen millaisia vaikutuksia positiivisella ajatuksella työpäivän päättämiseen voisi olla. Kirjaan viimeisellä seurantaviikolla jokaisen työpäivän päätteeksi ylös asian tai asioita, joissa koen onnistuneeni ja jotka saivat minussa aikaan positiivista energiaa, käsittelen tätä sitten viimeisen viikon yhteenvedossa.

Tietotyön tutkimuksissa on todettu, että informaatiointensiivinen työ on äärimmäisen pirstaloitunutta, keskeytyksellistä ja psyykkiseltä kuormitukseltaan vaihtelevaa. Työntekijä vaihtaa tehtävää keskimäärin kolmen minuutin välein, ja sähköistä työkaluakin parin minuutin välein. Sähköpostin tai pikaviestin saapuminen ja viestiin reagoiminen keskeyttää käsillä olevan tehtävän keskimäärin kymmeneksi minuutiksi ja aiheuttaa lisäksi keskimäärin varttitunnin ajautumisen käyttämään muita sovelluksia ennen palaamista keskeytyneeseen tehtävään. Mitä

enemmän työntekijät käyttävät aikaa sähköpostiviestien käsittelyyn, sitä ylikuormittuneemmaksi he tuntevat itsensä. Toisaalta mitä suuremman määrän he käsittelevät sähköpostiviestejä, sitä paremmin he tuntevat hallitsevansa ylikuormituksen. Monitehtäväisen työn tuottavuusvaikutuksia koskevat tutkimustulokset ovat ristiriitaisia. Työsuoritukset voidaan saada nopeammin valmiiksi, mutta hintana on kiireen ja kuormittuneisuuden tunteen voimistuminen sekä kokemus muistin pätkimisestä. (Franssila, Okkonen & Savolainen 2014, 8.)

3.10 Viikko 10 - teemat: työn voimavarat ja positiivisuus

Maanantai

Työviikko näyttää kalenterin mukaan hyvin väljältä, ei juurikaan sovittuja palavereita koko viikolle, kesälomat pyörivät yhä ja tehtaat ovat seis. Viikkopalaverissa oli tänään kolme henkilöä itseni mukaan lukien, pitkälti mennään ylläpito ”moodissa” tämä viikko. Erikoisuutena laitosten huoltoihin liittyen ovat molemmilla tehdasalueilla tehtävä pitkähköit sähkökatkot (useita tunteja) joilla on toki ollut tyypillisesti vaikutuksensa myös meidän tekemiseemme ja tuottamiimme palveluihin. Kävimme sähkökatkotilannetta lävitse ja varmistelemme vielä osaltamme, että asiat ovat kunnossa. Sähkökatkojen aikana pääkonesalimme on jokunen vuosi sitten rakennetun kiinteän varavoiman varassa, toissijaiselle konesalille syötetään sähköä siirrettävän varavoiman avulla (joskaan tämä ei olisi aivan välttämätöntä). Vastailin myös kahden pääalueemme välisen runkokuituyhteyden varmentamiseen liittyvään sähköpostiin, sovimme asian tiimoilta jatkopalaverin myöhemmälle ajalle lomien jälkeen. Tein tänään myös erittäinkin operatiivisia tehtäviä auttaen IT- peruspalveluissa toimivia henkilöitä, päivitin mm. tietoturvapäivitykset tuotannon tiedonkeruuseen liittyviä palveluita ajaviin palvelimiin. Päivään mahtui myös hallinnollisia toimia (laskujen tarkastukset) sekä hieman tulevaa syksyä helpottaakseni budjetoinnin kehittämisen suunnittelun aikataulutusta. Iltapäivällä kävimme kesätyöntekijän kanssa hänen työtehtäviään lävitse, pientä sparrausta.

Tämän päivän positiivisiin nostoihin tuo palvelinten päivitys, sekä vararunkoyhteyksien alustavan selvittelyn tulokset (molemmat tietyllä tavalla kriittisiä asioita, joiden kuntoon saattaminen antaa mielenrauhaa).

Tiistai

Tutkittiin aamulla erään toimittajan kanssa etäyhteyden välityksellä ostojen raportointiin liittyvää ongelmaa. Tutkinnassa selvisi, että järjestelmän päivityksen yhteydessä lähdejärjestelmän tietokannan taulujen rakenne on muuttunut ja siirtoajot menevät tästä syystä virhetilään. Valitettavasti tätä asiaa ei ollut huomioitu järjestelmän päivitystä suunniteltaessa ja

testatessa, välitin korjaustyön eteenpäin järjestelmätoimittajalle. Hoidin myös yhden laskutusmuutoksen teleoperaattorille, kesäaika hankaloittaa hieman operatiivista tekemistä, mm. allekirjoitusten saaminen kestää normaalia pidempään lomista johtuen, onneksi asian sai hoidettua puhelimitse. Varmistin vielä illan laajaa sähkökatkoa ajatellen tiettyjen kriittisten dokumentaatioiden saatavuuden. Kertaalleen urani aikana olen ollut tilanteessa, missä tarvittava vikatilanteesta toipumiseen liittyvä dokumentaatio sijaitsee järjestelmissä, mitkä eivät oleet vian vuoksi saatavilla. Tuolloin hankalasta tilanteesta selvittiin pitkälti muistin ja kokemuksen avulla. Sähkökatko oli suunniteltu alkamaan klo 17:00, ajoin iltapäiväksi pääkonttorille sillä halusin olla itse pääkonesalissamme, kun sähkökatko alkaa. Sinänsä nämä suunnitellut sähkökatkotilanteet ovat melko harvinaisia, tästä syystä ne ovat mielestäni hyvä käyttää hyödyksi testaamalla esim. varajärjestelyitä. On myös mielenkiintoista nähdä käytännössä, miten laitteisto reagoi tilanteeseen, sillä usein tällaisessa poikkeustilanteessa kuitenkin tapahtuu asioita, mitä ei etävalvonnasta välttämättä näe.

Olen suunnitellut loppuviikolle budjetoinnin keruualustan päivittämistä hieman helppokäyttöisemmäksi, toivottavasti pääsen tämän kimppuun vielä ennen tulevaa viimeistä kesälomaviikkoani (lomaviikon jälkeiset seuraavat pari viikkoa onkin sitten taas hyvinkin palaverin täyteisiä, vaikuttaisikin siltä, että arki palaa rytisemällä).

Päivän positiivisena asiana pidän sähkökatkon varajärjestelyiden tilannetta pääkonesalissamme. Kaikki meni katkon osalta suunnitellusti myös vanhoilla UPS laitteilla, joita emme valitettavasti saaneet uusittua suunnitelman mukaisesti laitteiden toimitusongelmien vuoksi ennen sähkökatkoja.

Keskiviikko

Odotin aamulla kuulumisia pitkän sähkökatkon jälkimainingeista, mitään ei kuulunut eli verkon ja kapasiteettipalveluiden varajärjestelyt toimivat hienosti. Aamupäivä meni pitkälti operatiivisen tason tuurailuilla sekä hallinnollisilla asioilla. Laskujen käsittelyyn menee yllättävän paljon aikaa, odotan että pääsemme viilaamaan uutta ostolaskujenkierrätysjärjestelmää pidemmälle ja sitä kautta vapauttamaan aikaa tästä yhdestä rutiininomaisesta tehtävästä automatiikan avulla. Kävimme lyhyen palaverin tuotekehitysprojektiin liittyen. Jonkin verran myös ajatusten vaihtoa peruspalveluissa toimivan kollegan kanssa. Keskustelin myös puhelimitse peruspalveluita tuottavan toimittajan kanssa, sovimme erillisen palaverin palveluiden laatu agendalla, palaveri olisi tarkoitus pitää viimeisen loma viikkoni jälkeen.

Päivän positiivinen asia oli toki onnistuneet varajärjestelyt primäärikonesalin alueella tehtyjen sähkökatkojen osalta.

Torstai

Päivä lähti käyntiin pitkälti hallinnollisilla asioilla, muutama sähköpostiin vastaaminen sekä laskujen tarkistelu/hyväksyntää. Huomasin laskuja tarkistelllessani, että jostakin syystä laskutukseen oli jäänyt muutama internetliittymä, joiden kuvittelin olleen jo irtisanottuja, laitoin asiasta irtisanomispyynnön IT- tukeen ja selvittelen myöhemmin mikä prosessissa ei ole toiminut oikein. Sain vihdoinkin aloitettua IT- budjetointipohjan viilailun hieman selkeämmäksi ja pääsinkin siinä jo yllättävän pitkälle, vielä täytyisi jatkaa kustannustenjaon koostavan lomakkeen kanssa. Sain itseasiassa myös jo eilen viestin ostopöytäkirjan toimittajalta, missä kerrottiin, että tänään tulisi korjaus ostopöytäkirjassa olevaan virheeseen, mielenkiintoista nähdä huomenna korjautuuko ongelma. Kävin lyhyen palaverin tuotekehitysprojektiin liittyen, hieman jäin miettimään tarvitaanko projektissa vielä lisäresursseja, tästä aiheesta on keskusteltava vielä lisää. Iltapäivällä osallistuin noin kaksi tuntia kestäneeseen haastatteluun liittyen tuotantolaitoksen digitaaliseen kaksoseseen sekä uusien teknologioiden mahdollisuuksiin.

Positiivisena asiana tähän päivään hallinnollisten asioiden edistäminen, tuo budjetointialustan kehittäminen oli tehtävälisällani jo viime syksynä, mutta en sitä tuolloin ehtinyt tehdä.

Perjantai

Oli viimeinen opinnäytetyön seuranta- ja myös viimeinen työpäivä ennen lomaviikkoani. Tämä päivä meni pitkälti sähköpostien tarkistus ja lomien tuurauksia hoitaessa, eräseen järjestelmään liittyen oli tullut käyttäjältä tukipyyntö käyttöoikeuksien lisäämiselle, valitettavasti varajärjestely pääkäyttäjien lomien suhteen ei ole tämän järjestelmän osalta kunnossa (kaikki riittävät oikeudet omaavat henkilöt ovat lomilla) joten välitin tehtävän eteenpäin toimittajalle. Kävimme pitkähköön palaverin tuotekehityksen projektiin liittyen, keskustelimme mm. pilvipalveluista, digitaalisista kaksosista sekä tiedonsiirron mahdollistavista rajapinnoista, sovimme keskustelun päätteeksi jatkotoimista. Iltapäivällä kävin keskustelua uuden tiimissäni aloittaneen henkilön kanssa, lähinnä perehdytystä hänen uuteen työtehtäväänsä liittyen. Kävimme myös kollegan kanssa läpi huomenna lauantaina toisella tuotantoalueellamme olevan sähkökatkon järjestelyt. Päivän päätteeksi lisäsin sähköpostiini poissaolo ilmoituksen.

Päivän positiivisena asiana tunne, että myös huomisen sähkökatko menee hyvin, sillä asioihin on varauduttu IT- peruspalveluissa hyvin ja riittävä osaaminen on myös käytettävissä lauantaina, mikäli näin kävisi, että sitä tarvitaan. Positiivista oli myös keskustelut uuden tiimiläiseni kanssa.

Viikon kymmenen yhteenveto

Voin todeta tämän viikon jälkeen, että viimeiset kaksi viikkoa ovat olleet kuormitukseltaan huomattavasti normaalia kevyempiä, siinä mielessä, että kalenterini ei ole ollut lähellekään niin täysi kuin ”normaalisti” arjessa. Pystyin suoriutumaan tehtävistä selvästi laadukkaammin, kun ajatukset eivät pomppineet aiheesta toiseen, tunsin että saan asioita valmiiksi. Toisaalta tehtävät ovat olleet hieman normaalista poikkeavia kesälomista ja tuurauksista johtuen. Uskon, että aikatauluttamalla asiat jatkossa paremmin ja pitämällä hieman itsekkäämmin kiinni aikataulutuksistani olen viime kädessä myös tehokkaampi.

Kokeiluni positiivisen asian kirjaamisesta oli mielenkiintoinen. Koen, että työstä irrottautuminen oli helpompaa, tunsin, että olin saanut päivän aikana asioita eteenpäin ja olin tästä tyytyväinen. Samalla kertosin päivän tapahtumat laittaen työpäivän ikään kuin pakettiin. Huomasin, että positiivinen ajattelu päivän päätteeksi myös osaltaan (järkevemmän viikkokalenterin lisäksi) viritti ajatuksiani positiiviseen vireeseen myös työpäivän jälkeiseen arkeen kotona. Ehkäpä suurimpana yllätyksenä koin myös, että tämä positiivinen vire kantoi myös seuraavan työpäivän starttiin, kun viimeinen muistijälki edellisestä työpäivästä oli hyvä.

Tutustuessani aikaisemmin Maslow'n tarvehierarkiaan sekä Hertzbergin kaksifaktoriteoriaan törmäsin myös ns. ”Työn voimavaramalliin”. Kuviossa 9 esitetty voimavaramalli on kehitetty Pohjoismaisen ministerineuvoston rahoittamassa ”Positive Factors at Work” -hankkeessa (Christensen ym. 2008, 72). Voimavaramallin mukaan työn ja yksilön voimavarat mahdollistavat työn imun ja työn ilon kokemukset. (Manka & Manka 2016, 69)

Työterveyslaitos kuvaa työn imua seuraavanlaisesti: ”Työn imu tarkoittaa myönteistä tunnetta ja motivaatiotilaa työssä. Sitä kokeva työntekijä lähtee aamulla yleensä mielellään töihin, kokee työnsä mielekkääksi ja nauttii siitä. Työn imuun liittyy kolme hyvinvoinnin ulottuvuutta: tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen” (Työterveyslaitos, 2021c).



Kuvio 9 - Työn voimavaramalli Christensen ym. mukailten

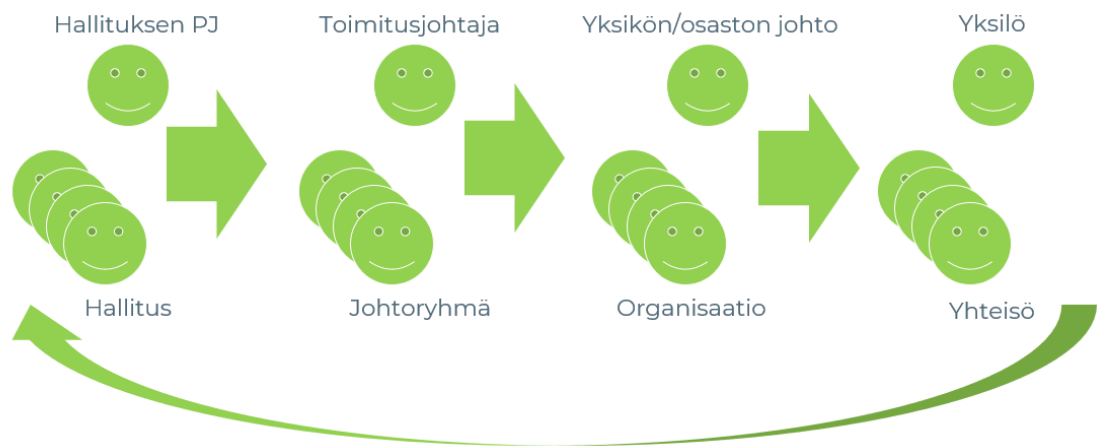
Voimavaramallissa esiintyvä käsite ”minäpystyvyys” on alun perin Albert Banduran vuonna 1977 ihmisen omiin uskomuksiin kyvystään liittyvän teorian synnyttämä. Minäpystyvyysuskomus kuvaa Banduran teoriassa yksilön omaa uskomustaan siitä miten hyvin hän onnistuu suorittamaan tietyn toiminnon tai tehtävän. (Bandura, 1977, 191-215.)

4 Pohdinta ja yhteenveto

Tämän päiväkirjamallisen opinnäytetyön tavoitteena oli tutkia ja kehittää oman työni havainnoinnin kautta IT- organisaation työskentelytapoja tietotyössä suuntaan, jolla tuetaan yksilön sekä työyhteisön tuloksellisuutta, työssäjaksamista ja hyvinvointia.

Opinnäytetyö on vahvistanut ymmärrystäni siitä, kuinka ihmisen kokonaishyvinvointi, työhyvinvointi sekä organisaation menestyminen ja tuloksellisuus eivät ole toisistaan irrallisia, eivätkä ristiriidassa toistensa kanssa. Hyvinvoiva motivoitunut työssään merkityksellisyyttä kokeva työyhteisö on tämän opinnäytetyön aineiston perusteella myös yhtiölle tuottavampaa. Vastuu hyvinvoinnista niin työssä kuin vapaa-ajalla on aina viime kädessä yksilöllillä ja tämän jälkeen näiden muodostamilla yhteisöillä kollektiivisesti (kuvio 10).

Esitellessäni opinnäytetyötä organisaatiossani jäimme pohtimaan, onko yksilön positiivisuuden vaikutus organisaation hierarkiassa molempiin suuntiin yhdenvertainen. Kenties vaikutus on yhdenvertainen, mikäli yksilö kokee tulleen kohdatuksi aidosti ja hän kokee aitoa välittämistä?



Kuvio 10 - Hyvinvointi lähtee yksilöstä mutta on kaikkien yhteinen asia

Opinnäytetyön aikana työhyvinvointiin liittyviä teemoja tutkiessani palasin useasti pohtimaan, kuinka ihmisen kokonaishyvinvointia sekä työhyvinvointia voisi käsitellä ja kuvata yhtenä samana komponenttina eikä toisistaan erillisinä osina. Asiaa hahmottaakseni käytin kolmea hyvin tunnettua teorianmallia kuvaamaan hyvinvoinnin kokonaisuutta. Kuviossa 11 mukailen Maslown tarvehierarkiaa, Herzbergin kaksoisfaktoriteoriaa sekä Christensenin työryhmän kehittämää työn voimavaramallia.

Keskiössä ”Yksi hyvinvointi” kuviossa toimii Herzbergin kaksifaktoriteoria asioita hieman yksinkertaistavanakin tekijänä. Kehittämällä kuvassa harmaalla värjättyjä hygieniategijöitä tyytymättömyys laskee ja kehittämällä kuvan sinisellä värjättyjä motivaattoriosia parannetaan tyytyväisyyttä. Tyytymättömyystekijöiden väheneminen ja tyytyväisyystekijöiden lisääntyminen lisäävät työhyvinvointia sekä kokonaishyvinvointia. Maslown tarvehierarkian ”yhteenkuuluvuuden ja rakkauden tarpeet” osan ajattelen niin motivaattoriksi kuin myös hygieniategijäksi sillä mm. rakkauteen liittyy niin positiivisia kuin negatiivisiakin tunteita, joiden käsitteilykyä on mahdollista kehittää.

Näin Määttä ja Uusiautti kuvaavat rakkauden tunteita ” Rakkaus - Tunteita, taitoja, tekoja” - kirjassaan.

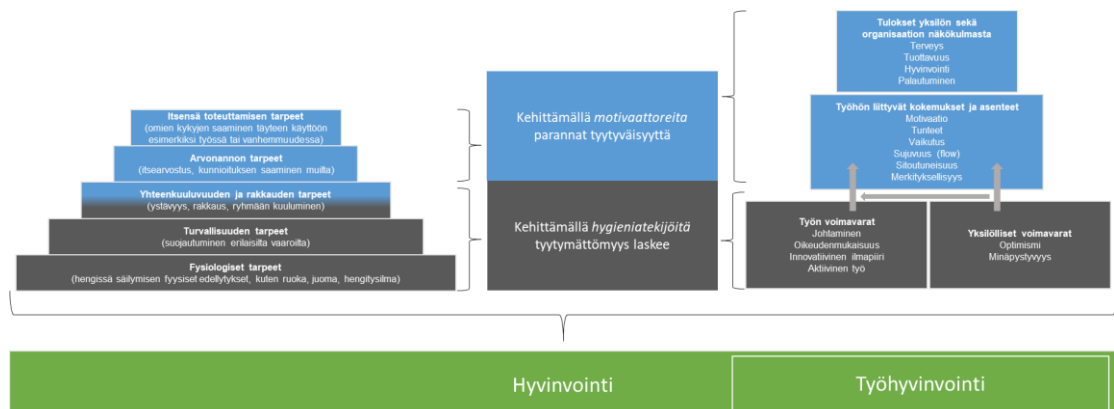
Rakkauden herättämiä myönteisiä tunteita ovat:

- ilo, onnellisuus
- yhteenkuuluvuus
- samanmielisyys, sopusointu, yhteisymmärrys
- toiveikkuus, valoisuus
- kiitollisuus
- luottamus, seesteisyys

- arvostus, ihailu, kunnioitus
- kiinnostuneisuus

Rakkauteen kuuluu myös seuraavia kielteisiä tunteita:

- epävarmuus
 - turvattomuus
 - epätietoisuus, levottomuus
 - ahdistus, tyytymättömyys
 - pettymykset
 - mustasukkaisuus
 - suru, epätoivo
 - pelko
 - suuttumus, raivo, ärtymys, kiukku.
- (Määttä & Uusiautti 2014, 26.)



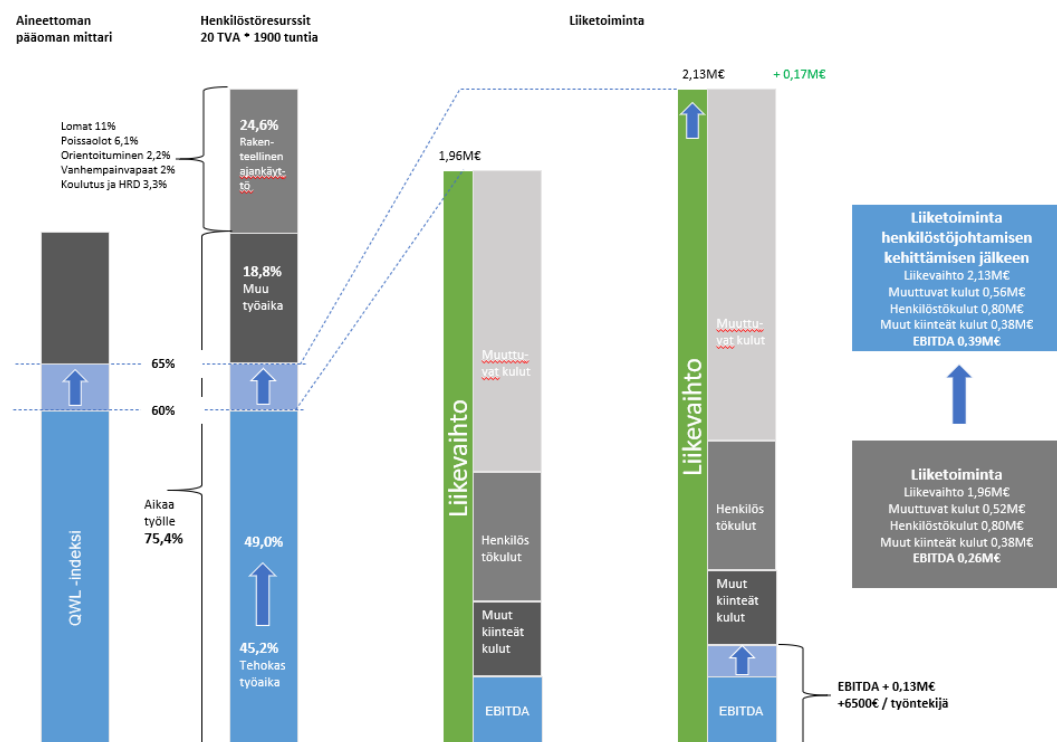
Kuvio 11 - Yksi hyvinvointi

Tarkastellessani omaa työtäni muutamalla viimeisellä seurantajakson viikolla kalenterini ollessa hieman väljempi, koin pystyväni suoriutumaan tehtävistä laadukkaammin ja tehokkaammin. Tunsin onnistuneeni työssäni paremmin ja tunsin saavani asioita valmiiksi. Ehdin esihenkilönä antamaan paremmin aikaa keskustelulle tiimiläisteni kanssa ja tätä kautta tunsin oman työni mielekkäämmäksi. Koin että tein oikeita asioita. Vastuu työkalenterini järkevistä aikataulutuksesta on pitkälti minulla itselläni. En toki kykene vaikuttamaan kaikkiin organisaationi ulkopuolelta tuleviin asioihin sekä pyyntöihin, mutta voin pyrkiä varautumaan näihin varamalla kalenteristani näille etukäteen aikaa ja olemalla tietyissä tilanteissa myös hieman itsekäämpi pitämällä aikaisemmista suunnitelmistani kiinni. Mutta kuinka erillään toisistaan olevia polkuja työhyvinvointi ja tuloksellisuus kulkevat? Asiaa on tutkittu mm. Lapin yliopistossa.

Hyvän henkilöstöjohtamisen kautta saavutetulla hyvinvoivalla työyhteisöllä on viimeisimpien tutkimusten mukaan merkittävä vaikutus yrityksen tulokseen. Lapin yliopiston Dosentti Marko Kesti on kehittänyt yhdessä muiden Lapin yliopiston tutkijoiden kanssa mallin, jossa työhyvinvointi muutetaan tuotantotekijäksi työelämän laadun indeksin QWL ”Quality of Working Life” -avulla. (Lapin yliopisto 2018.)

Kansainvälisesti tunnustettu ja tiedeyhteisöjen hyväksymä työelämän laadun indeksi selittää työhyvinvoinnin ja tuottavuuden välistä yhteyttä. indeksi kertoo tehollisen prosentuaalisen työajan osuuden työhön käytettävästä ajasta toimien aineettoman henkilöstöpääoman mittarina. Toisin sanoen mittari kertoo mikä osa työajasta on tehollista työaikaa, jolloin määrällisen työajan säätämisen sijasta merkittävämpää on se, kuinka työaika käytetään laadukkaasti. QWL mallissa henkilöstöpääoman tehollinen työaika kerrottuna K-kertoimella tuottaa asiakasarvon suoraan tuloina. Mittari ottaa huomioon erilaiset yritykset asiakasarvontuottokertoimen K avulla, joka kuvaa liiketoiminta-aluetta, investointeja sekä liiketoimintalogiikkaa. Malli hyödyntää motivaatioteoriaa ja se rakentuu kolmesta itsearvostustekijästä: fyysinen ja emotionaalinen turvallisuus, yhteenkuuluvuus ja identiteetti sekä päämäärät ja luovuus. (Kesti 2021a.)

Kuvio 12 esittää esimerkinomaisesti kuinka viiden prosentin kasvun QWL indeksissä vaikuttaa liiketoiminnan tuloksellisuuteen.



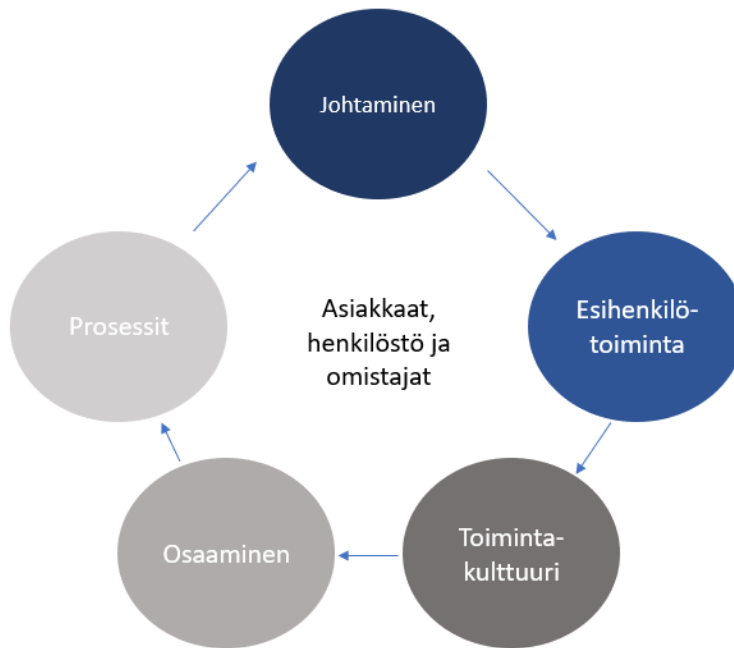
Kuvio 12 - QWL indeksin 5 prosentin kasvun vaikutus liiketoiminnalle on erittäin positiivinen (Kesti 2021b)

Lapin yliopiston Dosentti Marko Kesti (2021) on tutkimuksessaan selvittänyt QWL mallia hyödyntäen tekoälyn avulla syitä miksi organisaatio ei pysty luomaan menestystä vaikka, tähän olisi liiketoimintaa perinteisesti tarkasteltaessa edellytykset. Hän etsi vastauksia seuraavan kolmeen kysymykseen:

1. Voiko yritys menestyä, jos esihenkilöiden vuorovaikutusosaaminen on heikko?
 - a. Tekoälyn avulla saatu vastaus: Huono vuorovaikutusosaamisen ollessa huonoa ei yritys menesty taloudellisesti. Vuorovaikutusosaamisen puute on näin ollen este taloudelliselle menestykselle.
2. Voiko yritys menestyä, jos se ei tavoittele tuloksen maksimointia?
 - a. Tekoälyn avulla saatu vastaus: Tuloksen maksimointi (tai kulujen minimointi) tuottaa kohtuullisen hyviä tuloksia vain, jos esihenkilöiden vuorovaikutusosaaminen on huippuluokkaa. Fokuksen ollessa tulosjohtamisessa vaikuttaisi olevan este tiimien kukoistamiselle. Tulosta voidaan tehdä, mutta yritys joutuu kamppailemaan virheiden, henkilöstön vaihtuvuuden sekä muiden henkilöstöriskien kanssa (mm. poissaolot ja työkyvyttömyys).
3. Voiko yritys menestyä, jos se ei panosta henkilöstön kuuntelemiseen ja kehittämiseen?
 - a. Tekoälyn avulla saatu vastaus: Organisaation olisi kyettävä panostamaan ennakointiin ja jatkuvaan kehittämiseen, pelkkä operatiivinen tehokkuus ei riitä. Henkilöstön kuunteleminen ja ennakoivaan kehittämiseen panostaminen (esim. esihenkilötyön vuosikello) tuottavat kilpailuetua, mikäli esihenkilöiden vuorovaikutustaidot ovat vähintäänkin kohtalaisella tasolla.
(Kesti 2021c.)

Tekoälyn mukaan suurin syy huonoon tulokseen on tulosjohtamisen harha, tämä tarkoittaa tuloksen jatkuvaa maksimointia tai kulujen jatkuvaa minimointia. Jos organisaatiossa ei ole tulosjohtamisen harhaa on paras keino kestävään tuloksen parantamiseen jatkuvaan kehittämiseen sekä henkilöstön kuuntelemiseen panostaminen. Tämä motivoi työyhteisöä ja esihenkilöitä vuorovaikutustaitojen kehittämiseen synnyttäen positiivisen kierteen kilpailuedun luomiselle. (Kesti 2021c.)

Tieran julkaisu uuden ajan henkilöstökyselystä kertova (QWL) artikkeli kuvaa älykkään organisaation menestystekijöitä seuraavalla tavalla (taulukko 2). Kuviossa 13 kuvattuna älykkään organisaation elementit. Tieran artikkeli pohjautuu mm. Kestin julkaisuihin.



Kuvio 13 - Älykkään organisaation elementit (Tiera 2018)

JOHTAMINEN	<ul style="list-style-type: none"> - Määrittää vision ja strategian sekä luo edellytykset organisaation kehittymiselle. - Ylimmän johdon tapa toimia ja käyttäytyä. - Tukee rakentavan toimintakulttuurin syntymistä, missä virheistä opitaan. - Tukee esihenkilöitä. Esihenkilöt kannustavat työyhteisöä tehokkuuteen asiakkaan parhaaksi. - Hyvä ja avoin vuorovaikutus esihenkilöiden ja johdon välillä. Tavoitteista sovitaan esihenkilöiden kanssa ja heidän mielipiteitään kuunnellaan.
ESIHENKILÖTOIMINTA	<ul style="list-style-type: none"> - Toimivat ryhmiensä johtajina. - Kannustavat kaikkia hyviin tuloksiin, jakavat vastuuta ja valtaa työntekijöille. - Rakentavat luottamusta työyhteisöön. - Edistävät jatkuvaa kehittymistä. Osaamista jaetaan, kun ryhmähenki on hyvä. - Organisaatio oppii ja hyvät käytännöt muuttuvat työntekijöiden toimesta toimintamalleiksi. Toimintamallit tehostavat ja mahdollistavat jatkuvan oppimisen.

TOIMINTA-KULTTUURI	<ul style="list-style-type: none"> - Ryhmän tapa toimia ja sopia yhdessä pelisääntöjä sekä työskennellä saman yhteisen tavoitteen eteen (me-henki). - Hyvä toimintakulttuuri edistää sovittujen toimintatapojen käyttöönottoa.
OSAAMINEN	<ul style="list-style-type: none"> - Henkilöstön näkyvää osaamista, sisältää hiljaista tietoa työn tekemisestä. - Jokainen voi tuntea arvostusta omasta työstään ja yksilöt haluavat jakaa osaamistaan muille. - Ryhmässä uskalletaan keskustella avoimesti toisiaan kunnioittaen ja työyhteisö osaa ratkaista ristiriitoja itse.
PROSESSIT	<ul style="list-style-type: none"> - Työtapojen ja -menetelmien kokonaisuuksia, joilla tuotetaan lisäarvoa asiakkaille. - Selkeät prosessit sekä työntekijöiden tehtävät helpottavat esihenkilötyötä. - Työn jakaminen ja resurssien hyödyntäminen paranee. - Johto saa oikeaa tietoa organisaatiosta ja sen kehittämisestä strategian mukaisesti. - Osaamisen synnyttämät innovaatiot antavat uusia mahdollisuuksia johdon strategiseen suunnitteluun sekä liiketoiminnan kehittämiseen.

Taulukko 2 - Älykkään organisaation elementit auttavat menestymään (Tiera 2018)

Pohdin seurantaviikkojeni aikana myös IT- alalla sovelluskehityksestä tuttuja ketteriä menetelmiä. Vertasin tuolloin ketterän sovelluskehityksen menetelmiä IT- alan arjen operatiiviseen tekemiseen. Ajattelen, että tämä arjen uusi malli pohjautunee perimiltään teknologian nopean kehittymisen megatrendiin, jossa paitsi teknologia kehittyy huikeaa vauhtia vaikuttaen myös toimintatapoihin. Mutta mitä ”ketterä arki” tarkoittaa työntekijän kuormituksen ja hyvinvoinnin kannalta? Huomaan käsitelleeni asiaa työssäni jo aikaisemmin, Sydänmaalakkaa hieman muunnellen lainaten:

Kiihtyvä muutosvauhti panee ihmisen uudistumiskyvyn sekä voimavarat koetukselle. Kaiken muutoksen keskellä kaipaamme myös asioita, jotka eivät muutu. Jatkuvan uudistumisen tulisi siis tapahtua huomioiden yksilöiden jaksaminen ja hyvinvointi (Sydänmaalakka 2009, 20).

Tämän opinnäytetyön tekeminen ajoittui suurelta osin covid-19 poikkeusaikaan, jolloin työtä tehtiin pääsääntöisesti etätyönä. Voisin todeta, että käytännössä vaikutukset työn tekemiseen

etätyömuodolla oli vähäiset. Työvälineet olivat meillä jo olemassa ja käytössä koko organisaatiolle, myös etätöiden tekeminen työmuotona oli tuttua. Suurin työn muutos oli ihmisten kohtaamisen siirtyminen lähes täysin sähköisten välineiden varaan, lähikontakteja ei juurikaan ollut. Erityisenä huomiona nostaisin sähköisen kalenterin käytön, koko organisaation siirtyessä pitkälti tämän varaan ajanhallinnassa.

Ilman yhteisiä pelisääntöjä viikot täyttyvät kalenterissani minuutti tarkkuudella erilaisista palavereista sekä puheluista. Ennen erillistä ajan varaamista vaikkapa ruokailulle, asioiden valmistelulle tai ajattelutyölle (suunnittelu) ei aikaa näille käytännössä ollut. Koen myös, että vuorovaikutustilanteissa sähköisten viestimien välityksellä olisi yhteisillä pelisäännöillä varmasti mahdollista saada sähköisestä vuorovaikutustilanteesta rikkaampi ja kokemusta lähemmäksi läsnä tapaamista. Organisaationi johtaminen pohjautui toimintamallimme mukaisesti viikoittaiseen sekä kuukausittaiseen palaveriin, näiden luodessa rungon tietohallinnon sisäiselle sekä yksiköiden väliselle tiedonvaihdolle ja päätöksenteolle. Pyrin mahdollisuuksieni mukaan myös lisäämään kahdenvälisiä sähköisiä vuorovaikutustilanteita.

4.1 Päiväkirjaopinnäytetyö ja oppiminen

Päiväkirjamalliseen opinnäytetyöhön lähteminen tuntui heti alusta alkaen minulle luonteelta tavalta todentaa osaamistani. Viikkoseurantojen kirjoittaminen sujui luontaisesti työpäivän viimeisenä tehtävänä ja päivän yhteen vetävänä toimenpiteenä. Yhteenvetojen kirjoittaminen ja kirjallisuuteen tutustuminen ajoittui suurelta osin viikonloppuihin.

Viikkoseurantojen kirjoittaminen päiväkirjamaisesti oli minulle kuitenkin täysin uusi kokemus, en ollut kirjoittanut päiväkirjamaisesti ennen tätä työtä juurikaan. Kirjoittamista aloittaessani pelkäsin, kuinka pystyisin pitämään tekstini riittävän yleiskielisenä ja siistinä sekä sisällöltään puhtaana mm. luottamuksellisesta tiedosta.

Lähdin suunnittelemaan opinnäytetyötä perinteisesti sovittamalla ja aikatauluttamalla opinnäytetyön eri vaiheet kalenteriini. Mietin ja listasin valmiiksi seurantaviikoilla tutkittavia aiheita ja kiinnitin aiheet viikoille. Työn edetessä huomasin kuitenkin nopeasti, ettei viikkoaiheiden kiinnittäminen tiukasti etukäteen toiminutkaan ominaisena tapana työstää aiheita eteenpäin. Minulle luonnollisempaa oli nostaa tutkittavaksi aiheita, jotka kumpusivat pitkälti seurantaviikoilta. Työn edetessä kirjallisuuteen ja tutkimuksiin yhä enemmän tutustuessani huomasin, kuinka opinnäytetyöhöni liittyviä teemoja nousi esiin lisää lähes loputtomasti.

Oppiessani aihekokonaisuudesta lisää, tunsin jonkin asteista epävarmuutta työn riittävän tiukasta rajauksesta. Pohdin myös opinnäytetyön ns. punaisen langan säilyvyyttä, tavoittelin kir-

joitustyössäni kokonaisuutena selkeästi ymmärrettävää ja etenevää kulkua. Minulle päiväkirjamallisessa opinnäytetyössä eniten aikaa vievää oli hyvien lähteiden löytäminen tutkimuskohteille, itse teemojen tutkiminen sekä tutkimusaineiston jäsentäminen ja liittäminen työhön. Aikatauluhaasteita opinnäytetyöprosessissa minulle aiheutti ylimääräinen usean viikon sairausloma sekä opinnäytetyön kirjoittamisen ajankohtaan osittain osunut kesäloma-aika. Opinnäytetyön kirjoittamisen jatkaminen oli kuitenkin luontevaa ja helppoa myös lyhyen katkoksen jälkeen, koen, että pitkälti päiväkirjamuotoisen viikkoseurannan vuoksi, sen toimiessa moottorina takaisin itse kirjoitustyöhön. Lyhyet katkokset työn tekemisessä voi nähdä mielestäni myös positiivisesti, tuona aikana uudet opitut asiat ja ajatukset ehtivät jalostua.

Päiväkirjaopinnäytetyön kirjoittaminen ohjasi minua heti alusta alkaen arjessa kohti parempia tuloksia pitämällä työhyvinvoinnin merkityksen koko ajan mielessäni ja siten arjen tekemiseen liitettynä. Koin opinnäytetyön tätä kautta mielekkäänä ja merkityksellisenä itselleni sekä organisaatiolleni. Onnistuin viemään opinnäytetyöni aikana oppimiani asioita osittain myös omaan työhöni, tunnistan, että aivot eivät pysty käsittelemään useaa asiakokonaisuutta samaan aikaan tehokkaasti ja laadukkaasti, tehokkuutta monitekemisen kautta on siten turha tavoitella. Pyrin aikataulutamaan kalenterini siten, että tapaamisten välille jäisi edes pieni hetki edellisestä aiheesta irtautumiselle. Ennen kaikkea tunnistan nyt opinnäytetyön ansiosta entistä paremmin hyvinvoinnin kannalta merkittäviä kehittämiskohteita omasta työstäni.

Olen jättänyt työssäni käsittelemättä kolme kenties hieman tunnetumpaa hyvinvoinnin vaikutustekijää, ruokailu, liikunta sekä uni. On selvää, että edellä mainituilla tekijöillä on suuri vaikutus niin työ- kuin kokonaishyvinvointiinkin.

Ruokailutavoilla voit vaikuttaa ratkaisevasti omaan vireystilaan sekä jaksamiseen. Säännöllisellä ruokailurytmillä vaikutat positiivisesti ateriakokoon, liian paljon kerrallaan syöminen väsyttää. Ruokavaliossa täysjyväviljat pitävät verensokerisi tasaisempana. Myös vegaaninen hyvin suunniteltu ruokavalio on aivoystävällistä. Kalasta saatavat omega 3-rasvahapot ovat välttämisiä aivoille, asiaa voi paikata myös kalaöljykapseleilla. Liian rasvaiset ja sokeriset ruoat eivät vaikuta positiivisesti työpäivään. Hyvänlaatuiset rasvat ovat kuitenkin välttämättömiä aivoille, näitä saat mm. pähkinöistä, kalasta ja öljyistä. Hyvä aamiainen on aivojen kannalta päivän tärkeimpiä aterioita, kahvi virkistää ja parantaa aivotoimintaa päivän aikana. (Aivo-liitto, 2018a.)

Ihminen on tehty liikkumaan, liikunta parantaa verenkiertoa ja vahvistaa sydäntä. Keuhkot aktivoituvat ja keuhkojen kautta virtaa enemmän ilmaa lihaksiin. Lihakset käyttävät enemmän ravinteita mm. sokeria sekä rasvayhdisteitä ja happea, rasva-aineiden hyödyntäminen energiaksi tehostuu ja lihakset vahvistuvat. Liikunta lisää aivoissa välittäjäaineiden eritystä, aivojen hermoimpulssit lisääntyvät ja stressihormonien erityks aktivoituu. Aivojen vireystila

nousee ja liikunnan jälkeen myös uni paranee. Liikunta parantaa ihmisen keskittymis- sekä stressinsietokykyä. (UKK-instituutti, 2021.)

Nukkuminen puhdistaa ja uudistaa aivoja. Yksi nukkumaton yö vaikuttaa toimintakykyyn, vähitellen kertyvä univaje on terveydelle haitallista. Ihmiselle uni on välttämätöntä, liian vähäinen uni hidastaa reaktionopeutta, heikentää keskittymistä, tarkkaavaisuutta sekä huomiokykyä. Unen aikana myös aikuisille syntyy muistikeskuksiin uusia hermosoluja, vaikka usein on väitetty, että aivot eivät uusiudu. Kiireisessä elämäntyylissä usein nipistetään aikaa unelta, myös vähitellen kertyvä univajeella on ikäviä seurauksia jopa fyysisiä seurauksia. Univaje nostaa verenpainetta sekä veren sokeritasoa, paino pyrkii nousemaan ja mm. stressihormonien erittyminen kiihtyy ja elimistöön kehittyy lievä tulehdustila. (Aivoliitto, 2018b.)

4.2 Kehittämisehdotukset

Taulukossa 3 (itseni johtaminen) sekä taulukossa 4 (vuorovaikutustaidot) on listattuna opinäytetyön aikana havaittuja keskeisiä kehittämiskohteita. Kehittämiskohteilla voin vaikuttaa oman työni sekä myös organisaationi työn sujuvuuteen, laatuun sekä tehokkuuteen työhyvinvointia ja työn mielekkyyttä edistäen. Tulen kehittämään omia itseni johtamisen taitoja kehityskohteiden mukaisesti. Tulen käymään kehityskohteet läpi oman organisaationi kanssa ja implementoimaan kehityskohteiden kautta nousseita yhteisiä pelisääntöjä organisaationi käyttöön. Koska osa kehityskohteista vaatii myös yhteisiä toimenpiteitä sidosryhmiemme kanssa, tulen käymään työn keskeiset havainnot lävitse myös yhtiön johdon kanssa. Uskon vilpittömästi, että työssä käsitellyt teemat ja työn kautta nousseet kehityskohteet auttavat niin yksilöitä kuin myös koko organisaatiota voimaan hyvin ja menestymään.

ITSENI JOHTAMINEN

Salli epätäydellisyys, kukaan ei ole täydellinen.

- *Täydellisyyden tavoittelu voi aiheuttaa riittämättömyyden tunnetta ja stressiä.*
- *Yhden henkilön ei ole mahdollista osata IT-alan kaikkia osa-alueita, toisaalta alalla on aina mahdollista opiskella uutta!*

Kehitä oman työsi hallintaa. Ennakoi ja aikatauluta. Projektoi pieniä asioita suurempiin kokonaisuuksiin ja keskity tekemään yhtä asiaa kerrallaan.

- *Aivojen fysiologia ei tutkitusti tue monitekemistä, eikä tätä kykyä voi harjoittaa paremmaksi. Monitekeminen on kuormittavaa ja se vaikuttaa suorituksen laatuun heikentävästi. Keskittymällä suurempiin asiakokonaisuuksiin pidemmäksi aikaa suoriudut tehokkaammin sekä laadukkaammin.*

Priorisoi ja pidä fokus priorisoiduissa

- *Priorisoimalla asiat teet parhaan ymmärryksen mukaisesti aina ”oikeita”, merkityksellisimpiä asioita.*

Aikatauluta realistisesti

- *Varaa aikaa myös suunnittelulle sekä palautumiselle.*

Organisoi ja delegoi

- *Kaikkea ei tarvitse tehdä itse, hyödynnä tiimisi, organisaatiosi sekä sidosryhmiesi osaamista. Varaa itsellesi aikaa myös osaamisen kehittämiseksi.*

Hyödynnä toimintamalleja ja pysyttäydy hyväksi koetuissa

- *Toimintamallit tehostavat ja mahdollistavat jatkuvan parantamisen sekä oppimisen.*

Vapauta muistikapasiteettiasi

- *Keskitä tietoa, pirstaloitunut informaatioympäristö kuormittaa, aikaa kuluu mm. tiedon etsimiseen.*
- *Kirjaa mielessäsi olevat asiat ylös ja tee muistiinpanoja, kaikkea ei kannata yrittää tallentaa omaan pitkäkestoiseen muistiin. Saat mielenrauhaa, kun tiedät, että asiat eivät pääse unohtumaan.*
- *Tee työpäivän päätteeksi yhteenveto päivästä: missä onnistuit? Kirjaa onnistumiset ylös. Päivän yhteenveto auttaa sinua vähentämään riittämättömyyden tunnetta, huomaat että edistät asioita ja saat niitä valmiiksi.*

IT- alalla keskitytään haasteisiin, korjataan ja kehitetään asioita, harvoin asiat

ovat ”hyvin”. Positiivisuus suojelee hyvinvointia, voit kohdata stressaavia tilanteita joustavammin ja rauhallisemmin. Positiivisuus säteilee ympäristöön, se antaa voimaa ja antaa hyvän pohjan seuraavalle työpäivälle. Parhaimmillaan saat aikaan myönteisyyden kierteen.

Taulukko 3 - Itseni johtaminen, kehitysehdotukset

VUOROVAIKUTUSTAIDOT

Varaa aikaa keskustelulle, niin kahdenvälisille kuin tiimin yhteisillekin.

- Esihenkilön hyvällä avoimella vuorovaikutustaidolla on merkittävä vaikutus organisaation onnistumiseen. Positiivisessa hengessä kädyt yhteiset keskustelut luovat me-henkeä. Säännölliset kehityskeskustelut ovat yksi hyvä keino varmistaa kahdenvälinen kommunikaatio esihenkilön kanssa, huom. kehityskeskusteluja voit pitää useamminkin kuin kerran vuodessa!

Ole aidosti läsnä ja kuuntele

- Keskity kuuntelemaan, kiinnostu ja kysy. Älä tulkitse ja ole rehellinen. Aito läsnäolo ja kuuntelu kertoo, että olet tärkeä, sinua arvostetaan ja sinun ajatuksilasi on merkitys. Esihenkilönä näytät esimerkkiä toiminnallasi.

Panosta viestintään, tiimin sisäinen + muu organisaatio

- Viestillä on vahva vaikutus, hyvällä viestinnällä sujuvoitat arkea. Tavoitteiden etenemisestä viestiminen myös motivoi tiimejä. Pohdi miten varmistat, että viestisi ymmärretään.

Kaikkea ei tarvitse tehdä itse tai heti

- *Viesti fiksusti, hyödynnä kerro vaikkapa, että kalenterissasi ei ole vapaata aikaa ennen X ajankohtaa. Mikäli asiakas haluaa, että asia saadaan tehtyä ennen tätä niin kalenterista on vapautettava muita tehtäviä.*

Sovi yhteisiä pelisääntöjä

- *Tietotyöläisen kannalta on keskeistä kiinnittää huomiota mm. informaatiokuorman hallinnan käytäntöihin, monitekemiseen, keskeytyksiin, sisällöltään samankaltaisten tehtävien asiayhteyksiin liittyviin tekijöihin sekä työnhallinnan kokemukseen. Tietohallinnon palvelussa koko yhtiötä sekä toimiessa useiden erisidosryhmien kanssa kyse ei ole vain yksittäisen työntekijän käytännöistä, vaan koko yhtiön toimintatavoista.*

Kalenterin käyttäminen

- *Palaverilla on aina agenda ja tavoite*
- *Palaveriin kutsutaan vain tavoitteiden saavuttamisen kannalta pakolliset henkilöt. Tiedonjakamisen kannalta oleelliset henkilöt kutsutaan palaveriin ”vapaahetoinen” statuksella.*
- *Toisten suunnitelman ja kalenterin kunnioittaminen. Tarkista kutsuttavien henkilöiden kalenterivaraukset. Pyri aina löytämään kaikille pakollisille osallistujille sopiva ajankohta kalenterista. Keskustele kutsuttavan kanssa, mikäli huomaat päällekkäisyyttä kalentereissa eikä palaverille löydy muutoin sopivaa ajankohdtaa. Näin osoitat arvostavasi kutsuttavien suunnitelmaa.*
- *Tee yhteinen muistio palaverin oleellisista asioista ja päätöksistä*

Viestintäkanavien pelisäännöt ja priorisointi

- *Sähköposti: onko sähköposti pikaviestiväline vai vertautuuko se sanomalehteen tai perinteiseen kirjeeseen? Mikä on sähköpostiin vastaamisen odotusaika?*
- *Pikaviestin: yhtiön pikaviestinvälineen määrittäminen. Odotukset pikaviestimellä lähetettyyn viestintään liittyen? Kameran käytön ohjeistus rikkaampaa vuorovaikutusta tuottamaan ja aivokuormaa vähentämään.*
- *Intranet, ohjeista millaisista aiheista on aihetta viestiä intrassa ja milloin riittää vaikkapa Teams kanavilla viestiminen.*

Taulukko 4 - Vuorovaikutustaidot, kehitysehdotukset

Lähteet

Painetut

Aali, P., 2018. Turun ammattikorkeakoulun puheenvuoroja 95. Vuorovaikutuksella hyvinvointia työelämään. Tampere: Juvenes Print - Suomen Yliopistopaino Oy.

Dufva, M., 2020. Sitran selvityksiä 162. Megatrendit 2020. Vantaa: Erweko.

Ehrenreich, B., 2010. Smile or die. How positive thinking fooled America & the world. Lontoo: Granta books

Jett, Q.R., George, J.M., 2003. Work Interrupted: A closer look at the role of interruptions in organizational life. Academy of Management Review.

Maslow A.H. 1954. Motivation and Personality. New York: HarperCollins cop. 1987.

Manka, M-L., Manka, M., 2016. Työhyvinvointi. Alma Talent Oy.

Määttä, K., Uusiautti, S., 2014. Rakkaus - tunteita, taitoja, tekoja. Helsinki: Kirjapaja.

Smith, L., Mounter, P., 2008. Effective Internal Communication. Lontoo: Kogan Page Limited

Sousa, D., 2018. Brainwork. Solution Tree.

Sydänmaanlakka, P., 2009. Jatkuva uudistuminen, Luovuuden ja innovatiivisuuden johtaminen. Helsinki: Talentum Media.

Uusitalo-Malmivaara, L., 2014. Positiivisen psykologian voima. Jyväskylä: PS-kustannus

Sähköiset

Aivoliitto, 2018a. Vaikuta ruokavalioilla aivojesi terveyteen. Viitattu 19.9.2021.

<https://www.aivoliitto.fi/aivoterveys/ruoka/ruokavalinnoilla-voit-vaikuttaa-aivojesi-terveyteen>

Aivoliitto, 2018b. Uni huoltaa aivot. Viitattu: 19.9.2021. <https://www.aivoliitto.fi/aivoterveys/uni/paremmat-unet-parempi-elamanlaatu>

Bandura, A. 1977. Self-efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change. Viitattu 22.8.2021. <https://www.uky.edu/~eushe2/Bandura/Bandura1977PR.pdf>

Christensen ym. 2008. Positive Factors at Work. Viitattu 21.8.2021. <http://norden.diva-portal.org/smash/get/diva2:702340/FULLTEXT01.pdf>

Franssila, H., Okkonen, J. & Savolainen, R. 2014. Tietotyön informaatioergonomian arviointi- ja kehittämismenetelmä. Tampere: Tampereen yliopisto. Viitattu 4.9.2021. https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/96397/tietotyön_informaatioergonomian_2014.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Haaranen, M. A. 2021. Itsensä johtaminen. Viitattu 2.10.2021. <https://www.maijahaaranen.com/itsensa-johtaminen>

Hertzberg, F. 1968. One More Time: How Do You Motivate Employees? Harvard Business Review 2003. Viitattu 1.8.2021. https://www.academia.edu/6906939/One_More_Time_How_Do_You_Motivate_Employees_dud

Kalliomäki-Levanto, T. 2009. Keskeytykset ja katkokset työn etenemisessä: edeltävät tekijät, epäjatkuvuusolosuhteet ja niistä selviytyminen tietotyössä. Viitattu 12.7.2021. <https://aalto.doc.aalto.fi/handle/123456789/4714>

Kesti, M. 2021a. Kehitä työelämän laadusta kestävä kilpailuetu tiedolla johtamisen avulla. Viitattu 18.9.2021. <https://markokesti.wordpress.com/2020/05/22/kehita-tyoelaman-laadusta-kestava-kilpailuetu-tiedolla-johtamisen-avulla/>

Kesti, M. 2021b. The Digital Twin of an Organization by Utilizing Reinforcing Deep Learning. Viitattu 18.9.2021. <https://www.intechopen.com/chapters/75193>

Kesti, M. 2021c. Tulosjohtamisen harha on pahin este kilpailukyvyille. Viitattu 18.9.2021. <https://markokesti.wordpress.com/2021/08/11/tekoaly-tulosjohtamisen-harha-on-pahin-este-kilpailukyvyille/>

Korhonen, V. 2007. Muuttuvat oppimisympäristöt yliopistossa? Tampere University Press 2007. Viitattu 20.7.2021. <http://urn.fi/urn:isbn:978-951-44-7224-4>

Kuntaliitto, 2018. Tuloksellisuus. Viitattu 18.9.2021. <https://www.kuntaliitto.fi/talous/tuloksellisuus>

Lapin yliopisto, 2018. Läpimurto johtamisen tekoälyn kehityksessä. Viitattu 18.9.2021. <https://www.ulapland.fi/news/Lapimurto-johtamisen-tekoalyn-kehityksessa/38013/b4b2089a-83e6-4ea7-9e65-b9343d6e3aa1>

Maslow, A.H. 1943. A Theory of Human Motivation. Psychological Review, 50, 370-396. Viitattu 13.7.2021. <http://psychclassics.yorku.ca/Maslow/motivation.htm>

Mattila-Holappa, P. 2021. Aikaa kuluu tarpeettomiin etäpalavereihin, chat-keskusteluihin ja sähköposteihin - työntekijät valittavat väsymystä, etenkin nuoret kovilla. Viitattu 29.4.2021. <https://yle.fi/uutiset/3-11901660>

Talouselämä, 2021. Asiantuntijakin voi tylsistyä työssään, kun motivoivia asioita ei ole - "Silloin pyrin rikkomaan rutiineja". Viitattu 21.4.2021. <https://www.talouselama.fi/uutiset/te/da12b9cd-43be-4dfc-9bae-ea6371bf7d75>

Tiera, 2018. Uuden ajan henkilöstökysely QWL. Viitattu 18.9.2021. <https://ura.tiera.fi/pages/taustaa-uuden-ajan-henkilostokysely-qwl-kysely>

Työterveyslaitos, 2021a. Työhyvinvointi. Viitattu 15.8.2021. <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>

Työterveyslaitos, 2021b. Kognitiivinen ergonomia. Viitattu 15.8.2021. <https://www.ttl.fi/tyontekija/aivot-tyossa/aivojen-hyvinvointi/>

Työterveyslaitos, 2021c. Työn imu. Viitattu 28.8.2021. <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyon-imu/>

UKK-Instituutti, 2021. Liikkumisen vaikutukset. Viitattu 19.9.2021. <https://ukkinstituutti.fi/liikkuminen/liikkumisen-vaikutukset/>

Yle, 2021. Aikaa kuluu tarpeettomiin etäpalavereihin, chat-keskusteluihin ja sähköposteihin - työntekijät valittavat väsymystä, etenkin nuoret kovilla. Viitattu 29.4.2021. <https://yle.fi/uutiset/3-11901660>

Julkaisemattomat

DNV, ISO 27001 - Tietoturvajärjestelmä. Viitattu 22.8.2021. <https://www.dnv.fi/services/iso-27001-tietoturvajarjestelma-3327>

VTT, 2021. Esineiden Internet. Viitattu 16.10.2021. <https://www.vttresearch.com/fi/aiheet/esineiden-internet>

Kuviot

Kuvio 1 - Tietohallinto tuottaa yhtiölle liiketoiminta IT:n sekä IT- peruspalvelut	11
Kuvio 2 - Tietohallinnon sidosryhmät	11
Kuvio 3 - Älykkään johtamisen elementit (Sydänmaanlakka 2009, 13-15).....	17
Kuvio 4 - Työmuistin kapasiteetin ylikuormittuminen johtaa huonoihin päätöksiin.....	23
Kuvio 5 - Työmuistin omistautuminen tehtävälle (Sousa 2018, 28).....	24
Kuvio 6 - Suorituskyvyn parantamisen lähteet (Smith 2008, 3)	30
Kuvio 7 - Maslow'n tarvehierarkia	47
Kuvio 8 - Herzbergin kaksifaktoriteoria	48
Kuvio 9 - Työn voimavaramalli Christensen ym. mukailen	55
Kuvio 10 - Hyvinvointi lähtee yksilöstä mutta on kaikkien yhteinen asia	56
Kuvio 11 - Yksi hyvinvointi.....	57
Kuvio 12 - QWL indeksin 5 prosentin kasvun vaikutus liiketoiminnalle on erittäin positiivinen (Kesti 2021b)	58
Kuvio 13 - Älykkään organisaation elementit (Tiera 2018).....	60

Taulukot

Taulukko 1 - Keskeytyksien tyypit ja niiden mahdolliset seuraukset (Jett & George 2003, 497)	19
Taulukko 2 - Älykkään organisaation elementit auttavat menestymään (Tiera 2018)	61
Taulukko 3 - Itseni johtaminen, kehitysehdotukset	66
Taulukko 4 - Vuorovaikutustaidot, kehitysehdotukset	67