

Teksti TERHI MÄKINIEMI | Kuvat JUKKA MUSTASILTA ja FUTUREIMAGEBANK

Organisaatiot panostavat nyt aidosti toimivien tiimien rakentamiseen. Erikoistuminen ja laaja-alainen osaaminen ovat avainsanoja kehitettäessä kilpailuetua henkilöstön avulla. Leafin huipputiimi jakaa yhteisen vision ja tiimin jäsenet katsovat samaan suuntaan tulosten aikaansaamiseksi.

# Huipputiimi puhalttaa yhteiseen hiileen

**T**yöhyvinvoinnin kasvattaminen ja siihen panostaminen ovat nykyään muutakin kuin sosiaalisoppa tai yhteinen hikoilupäivä keran vuodessa. **Matti Alpola** on puhaltanut innostuksen tuulia ja nostattanut työyhteisöjä liekkiin vuosikymmenien ajan. Hän on työyhteisövalmentaja, joka laittaa ihmiset jälleen ymmärtämään ja kommunikoimaan keskenään.

– Hyvässä tiimissä luottamus ja toisen ihmisen arvostus toimivat. Luottamus työtehtävistä suoriutumiseen ja työn kuormittavuus ovat esimiehen tiedossa, Alpola kertoo.

Yhteinen suunta liimaa tiimin yhteen ja antaa tikapuut huipulle kipeämiiseen. Tiimin jäsenet kokevat työn mielekkäänä ja kunkin oman panoksen osuus kokonaisuuteen konkretisoituu. Huipputiimillä on keskenään erilaista osaamista ja he voivat jakaa omaa erikoisosaamistaan tiimiin vahvistukseksi.

– Työntekijälle tulee kertoa, miksi hänen toimenkuvansa sisältää sellaisia työtehtäviä kuin sisältää ja kertoa niiden merkitys koko tiimin menestykselle, Alpola kannustaa.

Leafillä ymmärrys siitä, että työn tekevät ihmiset, ei jää vain kliseiseksi korlauseeksi juhlapuheissa vaan erilaisten potentiaalien tunnistaminen on osa rekrytointistrategiaa.

– Työntekijöitä pyritään sijoittamaan paikoille, joissa heillä olisi eniten annettavaa ja joissa he pystyisivät kehittymään edelleen, henkilöstöpäällikkö **Sari Mannerjärvi** kertoo.

## TYÖPAIKAN YHTEISET PELISÄÄNNÖT

Työpaikoilla kummittelee omituisia ohjeistuksia siitä, miten asiat tulisi hoitaa. Yhdessä katsotaan laatukäsikirjasta, toisessa intranetistä ja kolmannessa mapis-

Leafin Karkkikadun tiimin vahvuuksia ovat hyvä yhteishenki ja intohimo työn tekemiseen. Kuvassa tuotepäällikkö **Siri Lammervo** (vas.), asiakaspalveluassistentti **Emmi Tainio**, tiimin vetäjä ja yksikön päällikkö **Maarit Nylander** ja ostokoordinaattori **Päivi Kuismanen-Kulmala**.



ta. Työntekijöitä alkaa vähemmästäkin jurppia, eikä hyvä fiilis meinaa pysyä päällä kuin itsetuntovalmennuskurssien ja tsemppihenkseleiden avulla.

Työyhteisön jäsenet ajattelevat asioista eri lailla, eikä televisiosta tuttu psykologisointi sovi esimiehen työkaluksi työyhteisöjen kehittämiseen, ellei sitten itse ole alan asiantuntija.

– Psykologisointi yleistää asioita ja niputtaa ajattelemaan totutulla lailla asioista, jotka tapahtuvat ihmiselle. Esimerkiksi kun yhdellä on ongelmia vaikkapa alkoholin kanssa, toisella työssä paha olla ja kolmas on jäämässä vanhempainvapaalle, ovat tilanteet aivan erilaiset, Alpola muistuttaa.

Karkkikadun tiimin vetäjä ja yksikön päällikkö **Maarit Nylander** ja henkilöstöpäällikkö Sari Mannerjärvi pitävät toimivan tiimin rakentamiselle tärkeimpinä asioina samojen arvojen jakamista, avointa kommunikointia sekä erilaisuudesta kumpuavien voimavarojen kohdentamista.

– Jokainen työntekijä tietää, mitä yrityksen arvot intohimo, yhteispeli ja fokusointi käytännössä omassa tiimissä tarkoittavat ja osaavat toimia näiden mukaisesti, Mannerjärvi ja Nylander toteavat.

”Yhteinen suunta liimaa tiimin yhteen ja antaa tikapuut huipulle kiipeämiseen.”

#### MAKEISIHMISET VIIHTYVÄT TYÖSSÄÄN

Leafillä luotetaan siihen, että jokainen hoitaa työtehtävänsä ajallaan ja arvostaa työkavereita. Mannerjärvi kertoo huikeista henkilöstön työtyytyväisyystutkimuksen tuloksista. Suuri ilon aihe oli se, että työntekijät kokevat, että kunkin osaamista arvostetaan ja siksi yrityksessä viihdytään.

– Kyselyssä mitattiin muun muassa tyytyväisyyttä ja sitoutumista työhön, työn stressaavuutta, vaikutusmahdollisuutta omaan työtavoitteisiin sekä sitä, miten hyvin työntekijät ymmärtävät oman tehtävänsä osana kokonaisuutena, luettelee Mannerjärvi.

Tuot työelämästä ovat tärkeitä, sillä ne lisäävät työntekijöiden työmotivaatiota ja jaksamista. Uskomattoman hyvä fiilis ja työn ilo siivittävät yrityksen kalleinta pääomaa, henkilöstöä, yhä loistokkaampiin tuloksiin.

– Henkilöstötutkimuksesta selvisi, että 90 prosenttia henkilöstöstämme kokee viihtyvänsä työssään, 80 prosenttia kokee voivansa vaikuttaa työtavoitteisiin ja 98 prosenttia vastaajista kokee työnsä merkitykselliseksi, valottaa Mannerjärvi.



Elämänmyönteinen ja itsenäinen ote työskentelyyn auttavat myös assistenttia lunastamaan paikkansa organisaatiossa ja kehittymään työssään. Lisäarvoksi lasketaan elämänmyönteinen asenne. Kurssien ilmoituspalstalta ei löydy vielä luentoviikkoja tähän, joten paljon on itsestä kiinni.

– Assistentilla on hyvä olla pelisilmää, sosiaalisuutta, avoimuutta, joustavuutta, paineensietokykyä ja itsenäinen työskentelyote, summaa Nylander.

#### ESIMIES NÄYTTÄÄ MALLIA

Huipputiimin luomisessa on tärkeää, että esimies tuntee riittävän hyvin tiiminsä jäsenten työnkuvan, jotta hän tietää kuormittavat tekijät ja työtaakan määrän.

Maarit Nylander tietää, mitä tiimin jäsenten työnkuvaan kuuluu. Yli 20 vuotta yrityksen palveluksessa ollut tehokaus aloitti nuorena ekonomina assistentin tehtävistä. Vauhdikas nainen nautti jo tuolloin yrityksessä vallitsevasta

työilmapiiristä ja oppi nopeasti ottamaan lisää vastuuta sekä laaja-alaisesti omaa työnkuvaansa.

– Oltuani aikanaan epäinhimillisten johtamismallien kohteena kirkastui ajatus siitä, että tuollaista mallia en halua mallittaa omassa toiminnassani. Pyrin kannustamaan tiimiläisiäni löytämään asioista valoisimmat puolet, oppimaan virheistään, ja keskustelemaan kanssani mistä tahansa

työhön liittyvistä asioista, Nylander kertoo.

Tiimin muut jäsenet, tuotepäällikkö **Siri Lammervo** ja ostokoordinaattori **Päivi Kuismanen-Kulmala**, ovat viihtyneet pitkään yrityksen palveluksessa. Molemmat vakuuttavat tiimin hyvän yhteishengen ja intohimon työn tekemiseen tuovan voimia arjessa jaksamiseen sekä sisältöä työnkuvaan. Tiimin jäsenten kesken jaetaan ilot ja surut sekä autetaan toinen toisiaan.

– Avoin keskustelu tiimin jäsenten kesken tuo fiilisen siitä, ettei mitään olennaista jää kuulematta tai näkemättä. On hienoa, että asioista kerrotaan reaaliajassa, vakuuttaa Kuismanen-Kulmala.

#### KESÄTYÖPAIKASTA KOKOAIKAISEKSI TYÖNTEKIJÄKSI

Aurinkoinen **Emmi Tainio** on tiimin asiakaspalveluassistentti. Hän haki pari vuotta sitten kesätöitä, sai paikan ja on sillä tiellä. Tainio on nopeasti sisäistänyt oman työnsä hoitamisen merkityksen koko tiimin tavoitteiden saavuttamiseksi ja hahmottaa hyvin kokonaisuuden, jonka osana toimii.

– Ellen laita tilausta ajallaan eteenpäin, tavara seisoo varastossa eikä menekinedistäjillä ole mitään, mitä laittaa myytäväksi myymälöissä. Se ei ole kenenkään etu, toteaa Tainio.

Karkkikadun jäsenet viihtyvät työssään, sillä kaikki kokevat, että heidän työllään on merkitystä ja heitä arvostetaan. Kaikki sanovat, että työpaikalla on tekemisen meininki. ■

- Karkkikatu Oy on Leaf Suomi Oy:n tytäryhtiö.
- Leaf Suomi Oy on johtava makeismarkkinoija, jonka palveluksessa oli 270 henkilöä vuonna 2008.
- Leafin tunnettuja brändejä ovat Tupla, Sisu, Mynthon ja Jenkki.

## Sari Mannerjärven vinkit assistentille

- Kehitä ja kasvata laaja-alaista osaamista. Erilaiset kurssit, harrastustoiminta ym. ovat hyviä mahdollisuuksia uuden oppimiseen.
- Kohota itsetuntoa. Uskallat kysyä isoltakin johtajalta tarvittaessa mitä hän tarkoittaa.
- Kysy rohkeasti lisätietoja toimeksiannon antajalta, jos koet saaneesi epäselvän toimeksiannon.
- Osallistu aktiivisesti tiimin toimintaan ja osoita aktiivisuutta palaverissa.
- Mieti, miten voisit rikastuttaa työskentelytapoja ja löytää uusia näkökulmia työn tekemiseen.