



Olli Linjala

Valittamisesta elämäntapa?

Kuinka moni yritys ja sen henkilökunta voivat huonosti? Kuinka monta konkurssia on tehty aivan turhaan? Kuinka moni uupuu työhönsä, jopa sairastuu, aivan turhaan? Kuinka moni ammattilainen palvelee huonosti, jopa loukkaavasti? Kuinka paljon tehdään susia ja nakerretaan tulosta aivan

Ihminen toimii tunteilla. Onnistumisen halun määrää säätelevät tunteet. Muutosvastaisuutta ruokkii tunteet. Tunteet ja niistä jalostuvat asenteet ohjaavat ihmisiä jopa järjen vastaiseen toimintaan.

Tunteilla on ratkaiseva merkitys koko työyhteisön menestymiseen niin henkilökunnan jaksamisen, onnistumisen halun kuin taloudellisen tuloksen tekemisessä. Vain hyvin voiva henkilökunta kykenee laadukkaaseen toimintaan, tehokkaaseen tiimityöhön, työyhteisön kehittämiseen sekä työvireen ylläpitämiseen ja hyviin ihmisuhteisiin työyhteisössään. Kielteisyyden jalostuu valittamiseksi, josta muodostuu elämäntapa, ainoa seurustelumuo. Kielteisellä asenteella ei ole työyhteisössä mitään käyttöä!

Avoimuus

Työyhteisössä olemme kaikki samassa veneessä. Eriarvoisuutta ei saa olla. Tiedon pitää kulkea ja kaikista asioista pitää voida keskustella. Vaikeatkin asiat voidaan hoitaa siten, että siitä jää hyvä mieli. Aina ei suinkaan ole tärkeintä se, mitä itse asiassa tapahtuu, vaan se minkälainen tunne siitä tilanteesta jäi. Työyhteisö, jossa ei keskustella avoimesti kaikista asioista, voi aina huonosti.

Luottamus

Voitko luottaa sata prosenttisesti työkaveriisi asemasta tai työtehtävästä riippumatta? Väärä vastaus on: "Aika hyvin." Sellaista luottamusta ei ole. On vain täysi 100%! Mistä luottamus syntyy? Sen pohjana ovat pienet asiat, lähes mitättömiltä tuntuvat. Jos olet epäluotettava näissä asioissa, ne jäävät alitajuntaan ja luottamus sinuun katoaa myös isoissa asioissa. Ryhdy luotettavaksi, se ei ole yhtään vaikeampaa kuin epäluotettavana toimiminen.

Avoimuus & luottamus

Nämä ovat ehdottomasti suurimmat syyt työyhteisön ongelmiin. Kun näihin syntyy säröjä, tulee ihmisten toimintaan välinpitämättömyyttä ja huolimattomuutta. Halu kuolee, miksi minä kun ei kerran muutkaan? Toimintaan syntyy häiriöitä, jotka heijastuvat nopeasti ihmisuhteisiin. Sellaista työyhteisöä ei ole, jossa ihmisillä on onnistumisen halua, tahtoa kehittää työyhteisöä ja ylläpitää jaksamista - mikäli ihmisuhteet ovat ruvella.

Miksi käyn töissä?

Raha ei ole syy! Me käymme töissä tunnesyistä! Koemme turvallisuuden tunnetta, ammatitylpeyttä, porukkahenkeä, vaikuttamisen mahdollisuutta... lista on pitkä. Yhteinen nimittäjä on tunne!

Ajattele mitä tapahtuu jos tunteet muuttuvat kielteisiksi. Turvattomuuden tunne ajaa ihmisen paniikkiin, suojaantumaa ja syömään muita. Kuinka helposti huhut ja kielteiset uutiset pureutuvat ihmisen alitajuntaan, jos ei voi luottaa työyhteisönsä tai jos avoimuudessa on puutteita. Yksikin kielteinen tunnealue saattaa johtaa työyhteisön suuriin vaikeuksiin, eikä vähiten taloudellisiin!

Kuka hoitaa asenteita teidän työyhteisössänne?

Kielteisten uutisten vyöry? Uutiset irtisanomisista? Huhut? Luulot? Juorut? Miksi emme kehitä johtajantaitoja johtaa omaa itseämme olemalla avoimia ja luotettavia kaikkia työkavereitamme kohtaan. Työyhteisö on oma itsenäinen yksikkö. Itsenäisyys edellyttää vastuun kantamista

Työyhteisöt muodostuvat aina ihmisistä, sen toiminta yksilösuorituksista! Ihmisten hyvinvointia, myönteisiä tunteita pitää hoitaa ja ruokkia. Vain hyvin-voivat ihmiset kykenevät laadukkaaseen toimintaan.