

Matti Vuori

## Intohimoa testaukseen

*Intohimo omaan työhön ja sen substanssiin on tärkeää asiantuntijatyössä, koska sen avulla työ ja elämä rikastuu ja oma sekä organisaation kyvykkyys ja menestymispotentiaali kasvavat merkittävästi. Tulevaisuus on osaavien ja intohimoisten toimijoiden! Mutta mistä kaikesta kumpuaa intohimo testaukseen? Tämä juttu esittelee intohimon lähteitä ja sen hyötyjä testauksen lisäksi käytettävyyden ja riskienhallinnan alueilla. Juttu on julkaistu Systeemityö -lehden numerossa 4/2010.*

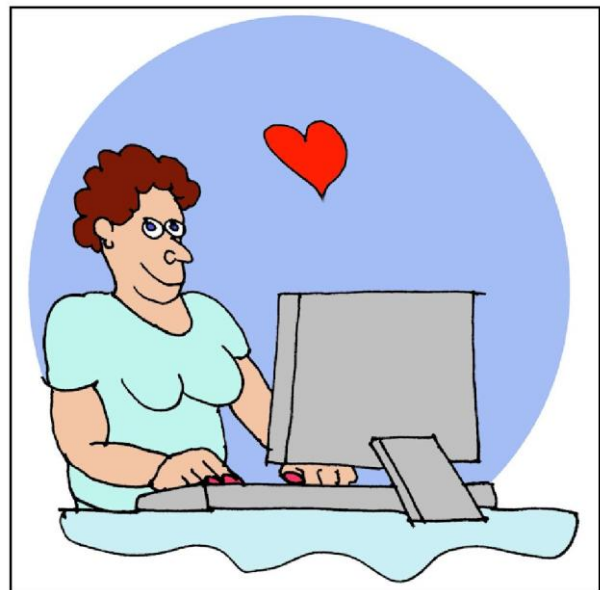
Pitkällä tähtäimellä kotimainen asiantuntijatyö pärjää vain, jos sen edistämiseksi tuetaan ihmisille tärkeitä asioita. Aiemmillä vuosikymmenillä puhuttiin useinkin henkilöstön motivaatiosta. Motivaatio on se, mikä saa ihmisen tulemaan töihin aamulla ja tekemään työnsä siten, että kaikki ovat riittävän tyytyväisiä. Ollaan vain töissä. Mutta enää tämä ei riitä. Kansainvälisessä toiminnassa tarvitaan parasta suorituskykyä – kyvykkyyttä ja tahtoa - jotta ylipäätään ollaan mukana kuvioissa. Ja jotta ollaan parhaita tai edes hyviä, toimintaa pitää kehittää jatkuvasti. Mutta ihmiset jaksavat kehittää työtään innovatiivisesti vain, jos rakastavat sitä.

Tarvitaan siis intohimoa työhön ja sen substanssiin. Kun ihminen on innostunut ja saa työstään energiaa, eikä kuluta sitä työhönsä hän saa hyvää mieltä ja luo työyhteisöön parempaa ilmapiiriä. Työ on tehokasta ja voimaa riittää paineissakin. Laatu paranee, koska ollaan tarkkoja rakkaan asian jäljestä ja nähdään potentiaaliset ongelmat jo ennakkolta. Tiimin toiminta paranee, koska innostunut ihminen viestii enemmän ja ottaa aktiivisen ja innovoivan roolin, eikä pelkää uusia haasteita. Intohimoinen ihminen puolustaa hyviä käytäntöjä vahvasti, mutta tarttuu myös kehittämisen mahdollisuuksiin. Hänellä on tahto oppia ja jakaa oppimaansa toisille.

### Gurutkin ovat samaa mieltä

Strategiaguru Gary Hamel esittelee kirjassaan "Johtamisen tulevaisuus", ajatuksen henkilöstön oivallisesta osaamisprofiilista tulevaisuudessa (summa = 100%):

- Intohimo 35 %
- Luovuus 25 %
- Aloitekyky 20 %
- Älykkyys 15 %
- Huolellisuus 5 %
- Tottelevaisuus 0 %



Tietenkin esim. testauksessa voi profiili olla hieman erilainen, mutta monessa ympäristössä saattavat tavoitenumerot olla nykyisin täysin toisin päin.

General Electric -yhtiön entinen johtaja, hyvin arvostettu Jack Welch kirjoittaa puolestaan kirjassaan "Voittajaksi" seuraavasti: "Intohimoiset ihmiset välittävät aidosti ja syvästi siitä, että heidän kollegansa, alaisensa ja ystävänsä selviytyvät voittajiksi. He nauttivat yli oppimisesta ja kehittymisestä ja innostuvat yli kaiken, kun muutkin nauttivat siitä." Kuulostaa juuri siltä, mitä 2010-luvulla tarvitaan!

### Mistä intohimo syntyy?

Intohimoista on syytä olla hyvä kuva, jotta sen mahdollisia synnyttäjiä ja tukevia tekijöitä voidaan luoda ja ylläpitää. Ja sen lisäksi on muistettava, että maailma muuttuu. Siksi pitää olla valmiita sen kuvan muuttamiseen säännöllisin väliajoin, minkä hetken yleensä huomaa vasta jälkikäteen...

Ohessa on kolme hahmotelmaa (numeroidut kuvat 1-3), kolmen laadun kautta yhteen linkittyvän asiakokonaisuuden maailmasta. Ensimmäinen kaavio kertoo jutun teemasta, testauksesta. Toisen kuvan teema on esimerkki yhdestä järjestelmien laatutekijästä tai ei-toiminnallisesta ominaisuudesta, eli käytettävyydestä, mikä on luonnollisesti yksi testattavia ja muilla keinoin varmistettavia asioita. Kolmas esimerkkikaavio kertoo intohimoista riskienhallintaan. Aihe on valittu siksi, että riskienhallinta on tunnetusti ”laadun veli” ja testauksen tärkeä tavoite onkin – teknisen perfektionismin sijaan – hallita toiminnan ja projektien riskejä.

Kaavioissa on kyse todellisesta intohimosta – asioista, jotka energisoivat ihmiset ja saavat sydämet sykkimään ja joita ihminen puolustaa. Kaavioita ei pidä ottaa liian eksaktisti, sillä jokaisen ihmisen intohimo on erilainen ja eri aloilla sen puitteet ja kulttuurin painopistealueet vaihtelevat.

## Pelkkä intohimo ei riitä

Tämän päälle nykyaikaiseen työhön liittyy pitkälti aiheesta riippumattomia motivaatio- ja tyytyväisyystekijöitä, joiden merkitys on toki myös

tärkeä. Niitä ovat esimerkiksi työyhteisöön ja työn piirteisiin liittyvät asiat. Pelkkä intohimo ei siis vielä riitä mihinkään, vaan me tarvitsemme työyhteisöjä ja projekteja, joissa intohimo voidaan muuttaa luovaksi ja aikaansaavaksi energiaksi ja työksi, joka jakaa työn iloa muillekin. Siinä tarvitaan monenlaista toiminnan, työyhteisön ja yksilöiden kehittämistä, minkä monet osa-alueet ovat tuttuja kypsissä organisaatioissa. Intohimon huomioon ottaminen auttaa organisaatiota puhaltamaan toimintaan uutta henkeä ja merkityssisältöä, antamaan ihmisille juuri heille parhaita tehtäviä ja luomaan innovatiivisia työkuvia. Intohimoiset ihmisiä tarvitaan erityisen kipeästi toiminnan ja tekniikan kehittämisessä, jossa periksiantamaton tahdonvoima on valttia.

Luokaamme ja tukekaamme siis ammattilaiten terveitä intohimoja, koska ne vapauttavat muutkin menestystekijämme!

