

IPT²-HANKKEEN SYVENTÄVÄ TYÖPAJA 13.6.2019

BIM Kampus, Helsinki

IPT²-hankkeen viimeinen syventävä työpaja käsitteli ihmisten ja tiimien valmentamista. Työpajassa kerättiin kokemuksia parhaista valmennuskäytännöistä ja pohdittiin, miksi valmentamiseen ei panosteta riittävästi. Tavoitteena oli myös etsiä vastauksia siihen, miksi allianssiosopimuksen ja kaupallisen mallin periaatteiden tunteminen on tärkeää ja miten tiimejä valmennetaan huipputiimeiksi. Työpajaan osallistui tilaajien lisäksi palveluntuottajia runsain määrin, ja osallistujat olivat erityisen kiinnostuneita kuulemaan, miten tiimityötä voidaan kehittää ja parantaa jatkuvasti.



Päivän aluksi Visonin Antti Piirainen esitteli valmentamisen viittä suurta haastetta. Hankkeiden kehitysvaiheen alku täytyy nopeasti erilaisista tehtävistä, joten kiireen takia ei ole aikaa integrointiin tai lean-kulttuurin kehittämiseen juuri silloin kun siihen pitäisi panostaa. Projektin edetessä valmentamiselle on vaikea löytää aikaa muiden projektien ja hallinnon keskeltä. Valmentaminen on myös asennekysymys, jota haastaa oikean integrointitason löytäminen. Allianssi ja lean vaativat jatkuvaa osaamisen kehittämistä, joka tähtää organisaatioiden kulttuurin muutokseen.

Käytännön esimerkkejä esittelivät Hämeenlinnan Ahveniston Assi-sairaalanprojektin Annika Halkosaari ja Soili Hietasola-Husu sekä Helsingin Pakilanpuiston allianssin Mikko Leino. Assissa uusien toimintamallien valmentamisen tärkeimmäksi elementiksi on tunnistettu tahto oppia ja omaksua uutta. Valmentaminen ei ole pelkkää opiskelua, vaan se on läsnä kaikessa tekemisessä. Projektitiimiin sisällä pystytään puhumaan haasteista avoimesti ja tiimin jäsenet ovat sitouteuneita hankkeeseen. Toimintamallien jalkauttamisessa tarvitaan kuitenkin runsaasti aikaa perusasioiden määrittelyyn ja asioiden toistamiseen. Pakilanpuiston allianssissa taas uusien työntekijöiden perehdyttämisessä hyödynnetään muun muassa integraatiopolkua ja projektista kertovaa infovihkosta.



Aamupäivän ryhmätöissä etsittiin yhdessä juurisyyt ja ratkaisuja valmentamisen haasteisiin. Ryhmätöissä tunnistettiin, että tiimin osaamisen kehittämistä ja uuden toimintakulttuurin luomista täytyy priorisoida entistä vahvemmin.



Lounaan jälkeen lähdettiin rakentamaan huipputiimejä. Lean Culturen Heikki Pöri esitteli jatkuvan parantamisen kulttuuria, jonka keskiössä on tiimin valmius oppia ja jakaa kokemuksia muiden kanssa. Tiimityössä on tärkeää kunnioittaa ryhmän sisäisiä eroavaisuuksia ja tunnistaa ryhmän jäsenten yhteistyön tärkeys tavoitteiden saavuttamisessa. Työntekijöiden henkilökohtainen kasvu tarkoittaa organisaation kasvua, mutta ihmisiä ei jätetä yksin selviämään, vaan osaamisen organisointia pitää johtaa. Jatkuvan parantamisen vyöryttäminen organisaatioon tarkoittaa johdon sitouttamista, henkilöstön oivalluttamista, valmentamista ja käytännön tekemistä.

Iltapäivän ryhmätöissä määritettiin projektikohtaisesti seuraavia askeleita tiimin kehittämisessä. Uusien toimintamallien omaksuminen edellyttää vahvaa muutosjohtamista ja jatkuvan parantamisen kulttuurin rakentamista, mutta myös tiimien koostamista muutosmyönteisistä yksilöistä. Valmentaminen on tilannekuvan luomista ja yhteistä ongelmanratkaisua.

RAKLI
Tilaa elämälle

vison.fi



LEAN CONSTRUCTION
INSTITUTE - FI