

ESIMERKKEJÄ TYKES-KEHITTÄMISPROJEKTEISTA:

1. Tiivistelmä projektin toteutussuunnitelmasta

A)Yritys on kasvanut viimeisen kolmen vuoden aikana voimakkaasti ja toiminta on jaettu neljään eri liiketoiminta-alueeseen. Kasvun myötä yritykseen on myös rekrytoitu puolentoista vuoden sisällä lähes 20 henkilöä ja toimitiloja on laajennettu. Nämä asiat ovat asettaneet haasteita yrityksen henkilöiden roolitukseen organisaation sisällä sekä projektien hallintaan ja johtamiseen. Organisaation suunnitelmallisuus ja toiminnallisuus eivät ole halutulla tasolla, josta johtuen tuotannon kannattavuus ja aikataulut kärsivät.

B)Yrityksen keskeisimpiä tavoitteita ovat projektien ja työtehtävien selkeyttäminen ja ohjeistaminen sekä luoda selkeä käytäntö sisäiselle tiedonkululle. Parantamalla organisaation toimintamalleja ja -tapoja pyritään lisäämään tuotantotehokkuutta, parantamaan kannattavuutta ja vastaamaan paremmin yritykselle aiheutuviin haasteisiin. Tehokkaammalla tiedonkululla kehitetään henkilöstön vuorovaikutustaitoja ja ylläpidetään henkilöstön motivaatiota. Samalla pyritään rakentamaan henkilöstölle mielekkäämpi työympäristö. Tavoitteena on vastuiden selkeä jakaminen teamleadereille ja projektipäälliköille sekä henkilöiden toimenkuvien määrittäminen ja osaamisen kohdistaminen oikeisiin tehtäviin sekä tiedon siirron selkeyttäminen johdon ja henkilöstön välillä.

C) Projekti aloitetaan koko henkilöstön henkilökohtaisilla haastatteluilla, joilla selvitetään henkilöiden lähtötilanteet, miten henkilö kokee oman työntekonsa, työyhteisön ja työympäristön. Näillä haastatteluilla pyritään selkeyttämään yrityksen ongelmakohtia. Koko henkilöstölle pidetään myös työilmapiirikysely. Haastatteluissa kerätty tieto analysoidaan ja esitellään sen tulos koko henkilöstölle pidettävässä aloitustilaisuudessa. Haastatteluiden tulosta ja työilmapiirikyselyn tietoja käytetään suunniteltaessa valmennuksen sisältöä eteenpäin. Projekti etenee esimies- ja pienryhmävalmennuksina jaettuna eri liiketoiminta-alueiden mukaisesti. Johtamista ja projektin hallintaa harjoitellaan pienryhmissä (toimialajohtajat, teamleaderit, projektipäälliköt) toteuttamalla omia ja ryhmäkohtaisia käytännön toimintaan ja tuottavuuden parantamiseen liittyviä toimenpiteitä. Lisäksi järjestetään workshoppeissa valmennusta koko henkilöstölle yhtäaikaisesti. Lopuksi pidetään työilmapiirikysely ja päätöstilaisuus koko henkilöstölle. Päätöstilaisuuden jälkeen on vielä erillinen tarkastelupiste asioiden etenemisestä.

D) Kehittämiprojektin avulla haetaan uusia toimintamalleja henkilöjohtamiseen ja projektien hallintaan sekä yrityksen toimintaan. Projektin tavoitteena on valmentaa koko henkilöstö vastaamaan toimintamallin vaatimuksiin. Samalla pyritään myös selkeyttämään henkilöiden ajankäytön suunnittelemista ja toteutumista projekteissa. Selkeillä toimintamalleilla pyritään myös parantamaan henkilöstön työssä jaksamista ja kohottamaan työilmapiiriä. Näillä toimilla saadaan yritys toimimaan yhtenä kokonaisuutena ja parannetaan tuloksellisuutta sekä asiakaslähtöistä tuotannon laatua.

E) Kehittämiprojektin toteutumista seurataan arvioimalla asetettujen tavoitteiden käytännön toteutumista. Seurataan projektien toimintamallien mukaista etenemistä ja tuotteiden toimitusaikataulun säntillisyyttä asiakkaille. Yrityksen henkilöstölle järjestetään työilmapiirikyselyitä, joista saadaan tietoa työilmapiirin kehittymisestä. Tavoitteena on löytää hankkeen aikana työkalu tai toimintatapa, jolla voidaan pitkällä tähtäimelläkin arvioida työilmapiirinkehitystä organisaatiossa. Yrityksen laatujohtaminen valmistuu ja otetaan käyttöön tämän vuoden sisällä. Laatujohtamisella yhtenäistetään ja selkeytetään toimintamalleja yrityksessä. Otetaan tavoitteeksi laatujohtamisen mukaan toimiminen ja laatusertifikaatin ylläpitäminen.

2. Tiivistelmä projektin toteutussuunnitelmasta

A) Organisaation kehittämistarpeet

Kiristynyt kilpailu toimialalla sekä uusien pätevien resurssien saannin vaikeus on johtanut siihen että olemassa olevaa henkilökunnan on tehostettava toimintaansa. On tarve saada henkilöstö osallistumaan aktiivisesti oman työnsä kehittämiseen ja ottamaan enemmän vastuuta tekemästään työstä. Kun henkilöstön vastuunkanto lisääntyy ja samalla heillä on suurempi mahdollisuus vaikuttaa omaan työhönsä ja sen mielekkyyteen, niin syntyy halu työtehtävän kehittämiseen, joka taas lisää motivaatiota. Tiedonkulun ja vuorovaikutustaitojen parantaminen ovat tässä avainasemassa.

B) Projektin keskeiset tavoitteet

Tavoitteena on toimintatapojen muuttaminen itsekeskeisestä yrityskeskeiseen ja siten että uusi luotu toimintajärjestelmä on kaikkien ohjenuorana. Motivaation parantaminen. Tämä saavutetaan vuorovaikutustaitojen ja yhteistyön kehittämisellä.

C) Projektin toteutus

Projektissa valmennetaan koko henkilöstö uuden toimintamallin vaatimuksiin. Ensivaiheessa haastatellaan koko henkilöstö. Mahdolliset toimenkuvien

uudelleen määritykset tehdään vastaamaan uutta tarvetta. Projekti etenee pienryhmävalmennuksina sekä koko henkilöstön workshoppeina, joissa käydään läpi osallistujille täsmennetyt toimenkuvat, ja jatketaan kullekin määriteltujen ja ryhmäkohtaisten käytännön kehitystavoitteiden työstämistä. Näiden tavoitteiden sisältämät toimet toteutetaan hankkeen aikana.

D) Käytettävät kehitys- ja analyysimenetelmät

Projekti toteutetaan käyttämällä valmennusmenetelmää, joka perustuu yksilö- ja ryhmäkohtaiseen osaamis- ja motivaatiotason tukemiseen ja yksilö- ja ryhmäkohtaisen toiminnan kehittämiseen ja näin pyrkii kehittämään yhteistyötapoja ja -malleja koko organisaation toimintaa varten. Johtamista ja yhteistyötä harjoitellaan viemällä läpi ja toteuttamalla omia sekä ryhmäkohtaisia käytännön toimintaan ja tuottavuuden parantamiseen liittyviä toimenpiteitä.

E) Projektin arviointi

Hankkeen toteutumista seurataan arvioimalla asetettujen tavoitteiden käytännön toteutumista. Mittareina ovat mm. tuottoprosentin kasvu, liikevoiton kasvu, liikevaihdon kasvu, laaduntuottokyky (vähentyneet virheiden korjaukset), ilmapiirikartoitus ennen hanketta ja sen jälkeen sekä sairauspoissaolojen vähennys.

3. Tiivistelmä projektin toteutussuunnitelmasta

Yritys on kasvanut voimakkaasti ja tulee kasvamaan edelleen. Yritykseen on rekrytoitu keväällä 2008 10 uutta työntekijää ja tultaneen rekrytoimaan syksyllä lisää. Tehtävien vastuut ja sisällöt pitää tarkentaa niin vanhoille kuin uusillekin työntekijöille. Työ pitää organisoida tehokkaammin ja suunnitelmallisuutta pitää parantaa. Henkilöstön motivoinnin, asenteiden ja toimintatapojen parantaminen on tarpeellista. Samoin tulosityksikkökohtaisen tiimitoiminnan kehittäminen ja motivointi. Keskeisinä tavoitteina ovat työilmapiirin parantaminen ja asenteiden muuttaminen sekä työnkuvien selkeyttäminen.

Tämän seurauksena tavoitteena on:

1. Liikevaihdon kasvun pitäminen vähintään 20%:ssa seuraavana kolmena vuotena kunakin (viime vuonna liikevaihto kasvoi 25%)
2. Käyttökatteen parantaminen.
3. Robottihuoltotoiminnan kannattavuuden parantaminen.
4. Robora-liiketoiminnan kannattavuuden parantaminen.
5. Asiakastytyväisyyden parantaminen.

6. Uusien työntekijöiden perehdyttäminen nopeasti ja oikein yrityksen toimintaan ja omiin töihinsä.

Projekti aloitetaan koko henkilöstön haastatteluilla ja sen jälkeen pienryhmävalmennuksilla ja koko henkilöstön valmennuksilla.

Valmennuksissa pyritään kehittämään yrityksen erilaisia toimintaprosesseja. Omaa työtä pyritään kehittämään käytännössä. Yritys pitää saada toimimaan yhtenä kokonaisuutena palvelemaan asiakkaitamme, sekä auttamaan jokaisen työyhteisön jäsenen työssä jaksamista sekä toimimaan uuden laatujärjestelmän mukaisesti. Laatujärjestelmä otetaan käyttöön ja sen mukaan toimiminen ja sertifikaatin pysyminen otetaan tavoitteeksi. Lisäksi tehdään henkilöstölle kysely ja asiakastyytyväisyystutkimus ennen ja jälkeen projektin.

4. Tiivistelmä projektin toteutussuunnitelmasta

A) Yrityksessä on toteutettu sukupolven vaihdos reilu vuosi sitten.

Samanaikaisesti toiminta on kasvanut voimakkaasti ja uusia henkilöitä on palkattu runsaasti. Organisaation toimintatapoja ja -mallia tulee kehittää vastaamaan kasvun tuomia muutoksia. Palkkausjärjestelmät on tarkoitus kehittää motivoivammiksi ja kannattavaa kasvua tukeviksi. Samalla pyritään kehittämään työpaikan yleistä ilmapiiriä ja motivaatiota.

B) Tavoitteena on työtehtävien ja menetelmien selkeyttäminen sekä organisaation motivaation parantaminen. Samalla pyritään kannattavuuden parantumiseen.

C) Projekti aloitetaan koko henkilöstön haastatteluilla, joissa nykyinen tilanne kartoitetaan. Koko henkilöstö osallistuu viiteen workshoppiin joissa kehitetään eri osa-alueita koko toiminnan näkökulmasta. Osa henkilöstöstä jatkaa pienryhmävalmennustilaisuuksissa, joissa pohditaan enemmän henkilökohtaisia päämääriä ja tavoitteita.

D) Projektissa pyritään asennemuutokseen ja oman työn kehittämiseen käytännössä. Yhteishenkeä rakennetaan ratkomaan yhdessä yhteisön ongelmia. Tarkoitus on alkaa toimia yhtenä kokonaisuutena.

E) Tilanne kartoitetaan henkilöstön tyytyväisyyden osalta ennen projektin aloittamista. Vastaava kartoitus tehdään projektin päätyttyä. Laatujärjestelmä otetaan käyttöön. Tarkoitus on pyrkiä jatkuvaan toimintojen ja työnkuvan parantamiseen. Tarkoitus on, että kukin pyrkii parantamaan omaa osaamistaan ja toimintoja jatkuvasti.