



TULOKESELLISEN HANKEVIESTINNÄN ABC

OPPAASI


WELADO

SISÄLLYSLUETTELO

1

Viestinnän huono laatu voi romuttaa koko hankkeen onnistumisen s. 1

2

Onko jaettu johtajuus polku onnistuneeseen lopputulokseen? s. 3

3

Testaa hankkeesi yhteistyön tasoa kysymyksillä s. 4

4

Näin johdat hanketta ja ihmisiä viestinnällä s. 5

5

Luottamuksen ilmapiirin luominen s. 8

6

Viisi askelta onnistuneeseen yhteistyöhön hankkeessa s.10

NÄIN RAKENNAT
VIESTINNÄLLÄ JA
VUOROVAIKUTUKSELLA
TEHOKKUUTTA,
HYVINVOINTIA JA
SYVEMPÄÄ
YHTEISTYÖTÄ
HANKKEELLESI

VIESTINNÄN HUONO LAATU VOI ROMUTTAA KOKO HANKKEEN ONNISTUMISEN

1

Hyvä yhteistyö syntyy viestinnässä. Huonolaatuisen vuoropuhelun määrä on siksi iso terveysriski hankkeelle. Viestinnän puute ei välttämättä tarkoita, että sen määrää pitäisi lisätä tai käyttää laajaa keinovalikkoa. Tärkeintä on saada ihmiset puhumaan, keskustelemaan ja kuuntelemaan, olemaan läsnä. Voit tunnistaa viestinnän huonon laadun hankkeella vaikka siitä, että työasioissa toisten ajan tasalla pitäminen on haastavaa tai työyhteisön muiden jäsenten esittämät parannusehdotukset eivät oikein konkretisoidu käytännöiksi. Viestinnän huono laatu voi näkyä myös siten, että projektinjohtoon ei luoteta tai koetaan, että projektipäällikkö ei kohtele hankkeella työskenteleviä kunnioittavasti. Käytetty kieli voi tuntua olevan töykeää ja alentuvaa. Jos tilanne on jokin edellä mainituista, hankkeen sosiaalisessa pääomassa on vajetta.

MISTÄ RAKENNUSHANKKEEN ONNISTUMINEN SYNTYY?

Rakennushankkeilla työskentelevien ihmisten yhteistyö ei synny urakkamuodon sanelemana, vaan hyvällä johtamisella. Luomalla hankkeeseen osallistuvista ihmisistä työyhteisön, jossa jokaisen on mielekästä tehdä töitä ja jossa jokainen tuntee olevansa ymmärretty ja hyväksytty, valjastat myös ihmisissä olevan luovuuden hankkeen käyttöön. Tästä syntyy aivan uudenlaista arvoa, joka näkyy myös viivan alle.

HANKKEEN ONNISTUMISEN KANNALTA TIIMIN DYNAMIIKKA
ONKIN AIVAN OLEELLINEN ASIA JA SEN JOHTAMINEN ON
PROJEKTIJOHDON VASTUULLA

Hankkeella on pystyttävä luomaan ympäristö, jossa jokainen voi käyttää omaa osaamistaan laajalti. Tämä haastaa hankkeesta vastaavan projektipäällikön tai projektijohtajan viestimään ja käymään vuoropuhelua aivan uudella tavalla. Hanketta johtavan henkilön omat viestintä- ja vuoropuhelutaidot ovatkin tärkeitä kehityskohteita. Yhteisöllisyys ja yhteisön jäsenten välinen vuorovaikutus synnyttää sosiaalista pääomaa 1. Hankkeen onnistumisen kannalta tiimin dynamiikka onkin aivan oleellinen asia ja sen johtaminen on projektijohdon vastuulla. **Ehkä jopa tärkein tehtävä?**

"KUN SOSIAALISTA PÄÄOMAA KÄYTETÄÄN, TEHOSTAA SE TAVOITTEIDEN SAAVUTTAMISTA. SIKSI SOSIAALISEN PÄÄOMAN PITÄISI KIINNOSTAA KAIKKIA HANKKEISTA VASTAAVIA JA PROJEKTINJOHDON AMMATILAISIA."



TIESITHÄN, ETTÄ HANKKEESEEN OSALLISTUVIEN IHMISTEN VÄLISTÄ SOSIAALISTA PÄÄOMAA VOIDAAN MYÖS KARTOITTA?

Kartoituksen jälkeen on helppo lähteä aktiivisesti kehittämään niitä sosiaalisen pääoman alueita, jotka kaipaavat korjaamista. Sosiaalisen pääoman syntymiseen vaikuttavia tekijöitä on viisi: luottamus, yhteiset arvot ja normit, osallistuminen, sosiaaliset suhteet / verkostot sekä vastavuoroisuus. Nämä tekijät kannattaa ottaa aktiivisesti huomioon, kun hankkeelle synnytetään hankkeen alussa omaa hankekulttuuria ja tapaa toimia.

Sosiaalisen pääoman käyttäminen tehostaa se tavoitteiden saavuttamista [1]. Siksi sen pitäisi kiinnostaa kaikkia hankkeista vastaavia ja projektinjohtajia.

Sosiaalisella pääomalla on myös se mielenkiintoinen ominaisuus, että toisin kuin moni muu pääoma, se kasvaa, kun sitä käytetään.

Tiimivalmennus on yksi hyvä tapa parantaa hankkeella olevien toimijoiden välistä yhteistyötä, vuoropuhelua ja viestintää. Valmennuksen tavoitteena voi olla esimerkiksi ongelmien ratkaiseminen tai toiminnan parantaminen. Valmennuksessa on mahdollista yhdessä asettaa tavoitteet, sopia etenemisestä ja pelisäännöistä sekä tunnistaa yhteisiä voimavaroja, joilla yhteisö kehittyy. Parhaassa tapauksessa tämä on hankkeella jatkuva prosessi, joka kannustaa ja motivoi tiimiä aina parempaan.

OLISIKO JAETTU JOHTAJUUS POLKU ONNISTUNEeseen LOPPUTULOKSEEN?

2

"Avoimuudella ja yhteisillä arvoilla luodaan ilmapiiri, jossa voidaan keskustella asiat asioina. – Avain on ratkaisuhakuinen lähestymistapa, yhteispeli ja yhteiset tavoitteet. Kun ymmärrämme samalla tavalla hankkeen kokonaisuuden, tavoitteet ja rajapinnan, vähenevät epäselvyydet ja tulkinnanvaraiset asiat. Näillä eväillä hanke etenee mallikkaasti",

KERTOO WELADON ARTO HYVÄRINEN.



Jaetun johtajuuden etuna on erityisesti se, että hankkeen tavoite on varmemmin kaikkien yhteinen. Jokainen hankkeeseen osallistuva ymmärtää, mitä tavoite hankkeessa tarkoittaa ja jokainen osaa myös paremmin toimia yhdessä kohti tavoitetta.

Jaettu johtajuus varmistaa tehokkaammin hankkeeseen osallistuvien tasavertaisuuden, tunne siitä, että olen arvokas ja arvotettu tiimin jäsen saavutetaan helpommin. Hanketta ei vaivaa hierarkia tai turha

byrokratia, jokaisella hankkeessa työskentelevällä on yhtäläinen oikeus sanoa oma mielipiteensä muun muassa siitä, miten yhdessä voisi työskennellä kohti tavoitteita.

Luottamus ei tällaisessa hankkeessa rakennu pelkästään sopimusten varaan, vaan ihmisten välille. Voitaissiinko rakennushankkeillakin puhua yhä useammin jaetusta johtajuudesta, voisiko se olla avain syvempään yhteistyöhön?

3

TESTAA HANKKEESI
YHTEISTYÖN TASOA
SEURAAVILLA
KYSYMYKSILLÄ

Yhteistyön ytimessä on kuuntelu ja vuoropuhelu. Hankkeessa olevien ihmisten hyvä yhteistyö vie hanketta eteenpäin kohti onnistuneempaa ja kannattavampaa lopputulosta. Seuraavat kysymykset auttavat sinua hahmottamaan yhteistyön tasoa:

- Onko keskustelujen henki myönteinen?
- Onko keskustelu innostunutta?
- Ottaako hankkeessa mukana olevat keskusteluihin mukaan niin myönteisiä kuin kielteisiäkin asioita?
- Onko hankkeessa mukana olevien välillä erilaisia kuppikuntia?
- Kuuletko naurua?
- Onko kielenkäyttö asiallista?
- Kuinka hyvin hankkeella tervehditään toinen toisia?



"IHMISTEN
VÄLINEN
YHTEISTYÖ
HANKKEILLA EI
KUITENKAAN
SYNNY
TYHJIÖSSÄ, SE
VAATII
KUUNTELUA JA
VUOROPUHELUA
. HANKKEESSA
PITÄÄ OLLA
TILAA TEHDÄ
YHDESSÄ."

JOHDA HANKETTA JA IHMISIÄ VIESTINNÄLLÄ

VARMISTAT HANKKEEN ETENEMISEN KOHTI TAVOITTEITA

4

Tuttu sanonta "viestintä on johtamista ja johtaminen on viestintää", pitää paikkansa myös rakennusalalla. Rakennushanke onkin syytä käynnistää viestinnällä ja viestintää on aktiivisesti johdettava koko hankkeen ajan. Aloita mahdollisimman varhaisessa vaiheessa – mieluiten jo tarveselvitysvaiheessa – viimeistään hankesuunnitteluvaiheessa.

Kun hanketta johdetaan viestinnällä, muuttuu viestintä strategiseksi osaksi hanketta, jonka avulla hanke etenee. Kun viestintä on strategista, on se jatkuvaa vuorovaikutusta pistemäisen tiedottamisen sijaan. Hankkeen odotusarvo on myös aivan viestinnän keskiössä. Miltä maailma näyttää, kun hanke valmistuu? Mikä on muuttunut? Mitä on ratkaistu? Ja miten se vaikuttaa loppukäyttäjien elämään?

Odotusarvon lisäksi on kuitenkin hyvä pitää viestintä kiinni arjessa. Siksi viestintä on järkevä kytkeä osaksi hankkeen tekemisen suunnittelua, hankkeen toteuttamista ja niistä kertomista.



**KUN HANKETTA
JOHDETAAN AKTIIVISESTI
VIESTINNÄLLÄ, HYÖTYY
HANKKEEN ILMAPIIRI
SIITÄ MERKITTÄVÄSTI**

PISTEMÄISESTÄ TIEDOTTAMISESTA VUOROVAIKUTUKSEEN JA ARVON TUOTTAMISEEN LOPPUKÄYTTÄJILLE



RAKENNA VIESTINNÄLLE PERUSTA ENNEN KUIN SUUNNITTELET RAKENNUKSELLE PERUSTAA.

Ja ennen kuin käynnistät varsinaisen viestinnän, keskity ajattelemaan ja vuoropuhелеmaan sen tiimin kanssa, joka sinulla tässä vaiheessa on hankkeella jo kasassa. Yhteistä ajattelua tarvitaan muun muassa siihen, miten hankkeen strategia vaikuttaa hankkeen brändiin.

LINJAA HANKKEEN VISIO JA AVAINPELAAJAT.

On myös järkevää linjata, kuinka paljon hankkeen vision suunnitteluun halutaan ottaa mukaan muita. Tai mikä on hankkeen suhtautuminen ympäristöjohtamiseen. Tehdäänkö hankkeessa ympäristön näkökulmasta se pakollinen ja välttämätön, vai onko hankkeella myös ympäristön johtamisen näkökulmasta jokin erityinen tavoite.

VAIKUTTAVA VIESTINTÄ TUKEE HANKKEEN TAVOITTEITA JA AUTTAA ONNISTUMAAN.

Linjaukset osallistamiseen ja vastuullisuuteen on myös tärkeää keskustella. Kun nämä kaikki on hankkeen alussa yhteisesti ymmärretty tai ainakin tahtotila on yhteinen, jota kohti mennä, on hankkeen viestintä helpompi myös toteuttaa. Samalla viestinnästä saadaan vaikuttavampaa ja kaikki viestinnälliset teot suuntautuvat hankkeen tavoitetta kohti. Viestinnästä saadaan mitattavaa ja sitä on helppo ja ketterä suunnata, korjata tarpeen ja tilanteen mukaan.

MISTÄ HANKKEEN VIESTINNÄLLINEN PERUSTA VOISI KOOSTUA?

- Viestinnän strategisista tavoitteista
- Hankkeen missiosta ja visiosta
- Hankkeen nimestä tehdystä linjauksesta
- Brändiarkkitehtuurista: Hankkeen brändi suhteessa muihin toimijoihin ja hankkeen identiteetti (brändätäänkö rakennushanke vai lopullinen kohde vai molemmat?)
- Määritellyistä teemoista, joista hanke mielellään puhuu
- Linjauksista liittyen osallistamiseen, vuorovaikutukseen ja vastuullisuuteen
- Tutkimuksista, haastatteluista ja muista hyödyllisistä informaatioista
- Yhteisistä viestinnän tavoitteista ja mittareista
- Tiedosta – argumentit perustellaan tiedolla
- Hankekulttuurin aihioista

"ON MYÖS JÄRKEVÄÄ LINJATA, KUINKA PALJON HANKKEEN VISION SUUNNITTELUUN HALUTAAN OTTAA MUKAAN MUITA IHMISIÄ? TAI MIKÄ ON HANKKEEN SUHTAUTUMINEN YMPÄRISTÖJOHTAMISEEN, OSALLISTAMISEEN TAI VASTUULLISUUTEEN?"



5

LUOTTAMUKSEN ILMAPIIRISSÄ IHMINEN HALUAA JA PYSTYY AIDOSTI ANTAMAAN PARASTAAN

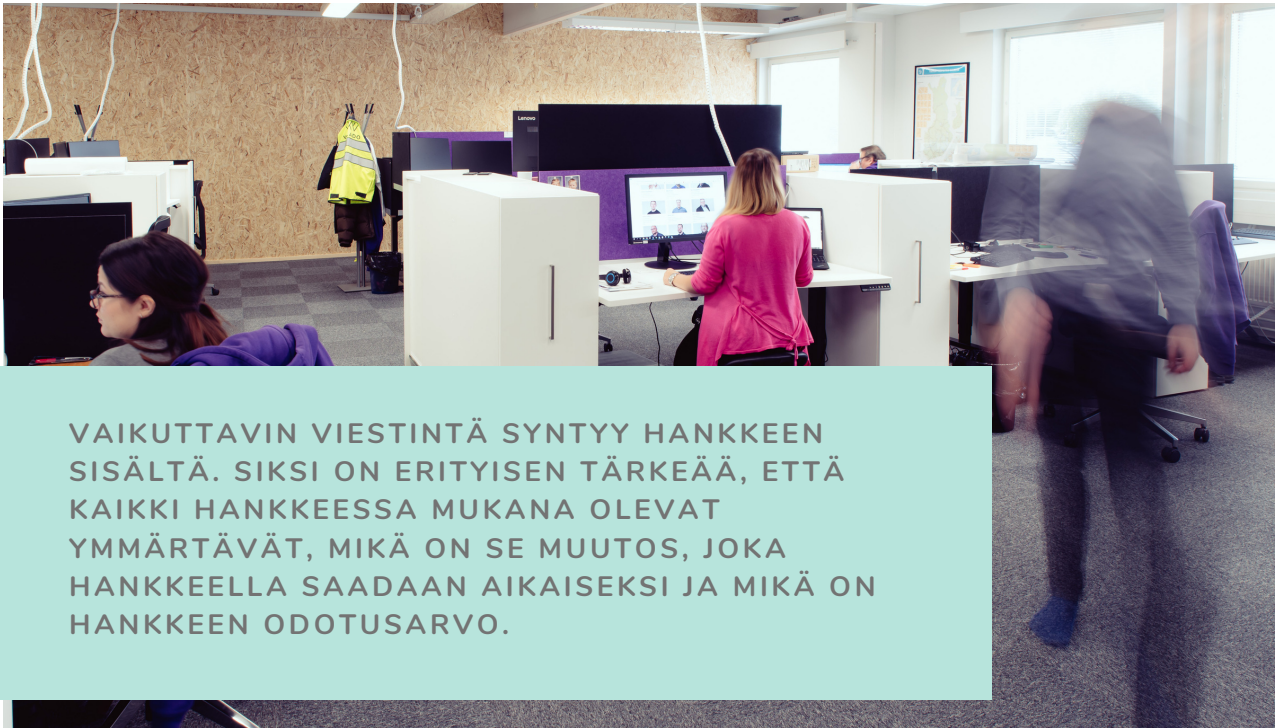
Jotta voi saada luottamusta, on sitä ensin pystyttävä antamaan muille. On siis opittava luottamaan, sillä luottamus synnyttää luottamusta. Luottamus on aktiivista tekemistä, joka on hankkeessa aivan johtamisen ytimessä. Siitä myös puhutaan paljon. Tiedetään, että vain luottamuksen ilmapiirissä ihminen haluaa ja pystyy aidosti antamaan parastaan ja jakamaan sitä myös muille. Käytännössä luottamuksen rakentaminen hankkeella on tekoja, viestintää ja asiantuntijuutta.

SITOUTA HANKKEEN SIDOSRYHMÄT AINA UUELLEEN – VIESTI AINA IHMISELTÄ IHMISELLE

Seuraavat tekijät yhdessä herättävät luottamusta ihmisessä suhteessa toisiin:

- Tehdään se, mitä luvataan
- Kommunikaatioluottamus
 - Tietoa jaetaan
 - Ollaan rehellisiä
 - Myönnetään virheet
 - Annetaan myös kriittistä palautetta
 - Puhutaan hyvässä tarkoituksessa
- Oma käsitys toisten ryhmäläisten kyvykkyydestä ja luotettavuudesta
 - Tämä tärkeää erityisesti silloin, kun halutaan oppia toisilta
 - Edellyttää vapaata ja avointa tiedonvaihtoa sekä selkeyttä itsen kohdistuvista odotuksista

VAIKUTTAVUUS LUODAAN YHTEISPELILLÄ



VAIKUTTAVIN VIESTINTÄ SYNTYY HANKKEEN SISÄLTÄ. SIKSI ON ERITYISEN TÄRKEÄÄ, ETTÄ KAIKKI HANKKEESSA MUKANA OLEVAT YMMÄRTÄVÄT, MIKÄ ON SE MUUTOS, JOKA HANKKEELLA SAADAAN AIKAISEKSI JA MIKÄ ON HANKKEEN ODOTUSARVO.

Kun kaikki hankkeen toimijat pääsevät sanoittamaan hankkeen tavoitteita, on viestinnän laatu ja vaikuttavuus enemmän kuin tekijöidensä summa. Silloin kaikki hankkeessa mukana olevat haluavat aktiivisemmin myös viestiä hankkeesta ja sen tavoitteista muille. Jotta viestinnästä saadaan tässä kohtaa vaikuttavaa, on hyvä tunnistaa yhdessä tiimiläisten kanssa hankkeelle tärkeät sidosryhmät.

Tee sidosryhmien tunnistamista koko rakennushankkeen ajan – muokkaa viestintää tiedontarpeiden mukaan

Palastele hankkeesi niin, että pystyt tunnistamaan kullekin vaiheelle tärkeät sidosryhmät ja ota tavoitteeksi aidosti sitouttaa vaiheelle tärkeimmät sidosryhmät.

Ja koska ihminen sitoutuu parhaiten siihen, mitä on ollut mukana suunnittelemassa, on viisasta ottaa nämä tärkeimmät sidosryhmät mukaan suunnittelemaan. Pieni varoituksen sana kuitenkin, ota mukaan ja osallista sidosryhmäsi vain sellaiseen, johon he voivat aidosti vaikuttaa. Tällöin minimoit vastuuttoman osallistamisen vaaran.

Viesti aina ihmiselle, älä koskaan kohderyhmälle

Viesti siis siellä, missä sidosryhmäsi ovat. Muista odotusarvo. Seuraa myös aktiivisesti ympäristöä. Muista, että jos yrität puhua kaikille, kukaan ei kuuntele, siksi omien sidos- ja kohderyhmien tunnistaminen, osallistaminen ja mukaan ottaminen on niin tärkeää.

6 VIISI ASKELTA ONNISTUNEeseen YHTEISTYÖHÖN HANKKEESSA +BONUSASKEL

1.Kartoita alussa tiimisi sosiaalinen pääoma

2.Luo hankkeelle ympäristö ja kulttuuri, jossa sosiaalinen pääoma kasvaa ja ravitse kulttuuria koko hankkeen ajan.

3.Yhteinen tavoite- ihminen sitoutuu siihen, mitä on ollut itse kehittämässä tai suunnittelemassa - älä hiero hankkeen visiota niin valmiiksi, että se menettää ketteryytensä

4.Pyri luomaan aktiivisesti hankkeen toimijoiden ja yritysten kanssa yhteinen kulttuuri hankkeelle, joka on muutoksetterä, kuunteleva ja avoin

5.Arvesta erilaisuutta, sillä mitä erilaisempia ja erilaisista taustoista tulevia ihmisiä hankkeilla on, sitä arvokkaampia verkostoja heillä hankkeen hyödyksi todennäköisesti on

BONUS: Ole rehellinen ja uskalla tukeutua tiimiisi ratkomaan vastaan tulevia haasteita

KIINNOSTUITKO?

OTA YHTEYTTÄ, AUTAMME
MIELELLÄMME HANKKEITASI
MENESTYMÄÄN



JUHA TANTARIMÄKI
KAUPALLINEN JOHTAJA
050 591 8319



MARI KURKINEN
VIESTINTÄASiantuntija
040 148 7222

Weladon asiantuntijapalvelut ovat joustavasti saatavilla käyttöösi.

Meiltä saat laaja-alaisesti palvelut hankkeiden johtamiseen, vuorovaikutukseen ja yhteistyön parantamiseen:

- projektinjohtaminen
- hankekehitys
- hankkeiden viestintäjohtaminen
- sosiaalisen pääoman kartoitukset
- sidosryhmäanalyysit
- hankkeiden henkilöstön ratkaisukeskeiset valmennukset
- projektijohdon mentoroinnit ja valmennukset
- tiimivalmennukset
- fasilitoinnit