

LEAN-RAKENTAMISEN PÄIVÄT 2026

Ymmärrys yhdistää

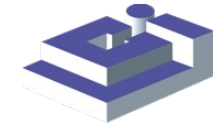
5.–6.5.2026, Helsinki



Miten Lean-menetelmiä
ja yhteistoiminnallisuutta
valmennetaan onnistuneesti?

**Anssi
Koskenvesa**

Mittaviiva Oy



Miten Lean-menetelmiä
ja yhteistoiminnallisuutta
valmennetaan onnistuneesti?

”people first” vai ”process first”?

Valmennus ja/vai koulutus

Lean – mitä valmennamme

Ajattelu ja/vai työkalut

Muutosvastarinta vai mikä

Tieto, taito, tahto – tapa toimia

Kunnioitus ja jatkuva parantaminen

Luottamuksen rakentaminen

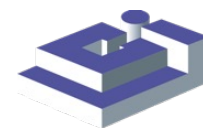
Valmennuksen portaat

Muutoksen myytit

Terminologiasta ja sisällöstä . . .

ensin voidaan hankkia perustiedot koulutuksessa ja sen jälkeen syventää osaamista valmennuksen avulla

Valmennus	Koulutus
Lähtökohtana on yksilön tai tiimin omat tavoitteet ja tarpeet	Perustuu usein ennalta määriteltyyn sisältöön ja tavoitteisiin
Tavoitteena auttaa oivaltamaan, kehittämään itseä ja parantamaan suoritusta	Tavoitteena tiedon ja taitojen siirtäminen (esim. teoria, faktat, menetelmät)
Valmentaja ei niinkään anna valmiita vastauksia, vaan ohjaa kysymyksillä ja palautteella	Opettaja tai kouluttaja toimii asiantuntijana ja tiedon jakajana
Usein yksilöllisempää ja käytännönläheistä	Yleensä ryhmämuotoista (luennot, kurssit, koulutusohjelmat)
Keskittyy prosessiin ja kehittymiseen enemmän kuin pelkkään tiedon omaksumiseen	Arviointi voi olla muodollista (kokeet, todistukset)
“sinua autetaan hyödyntämään ja kehittämään sitä, mitä jo osaat”	“sinulle opetetaan jotain uutta”

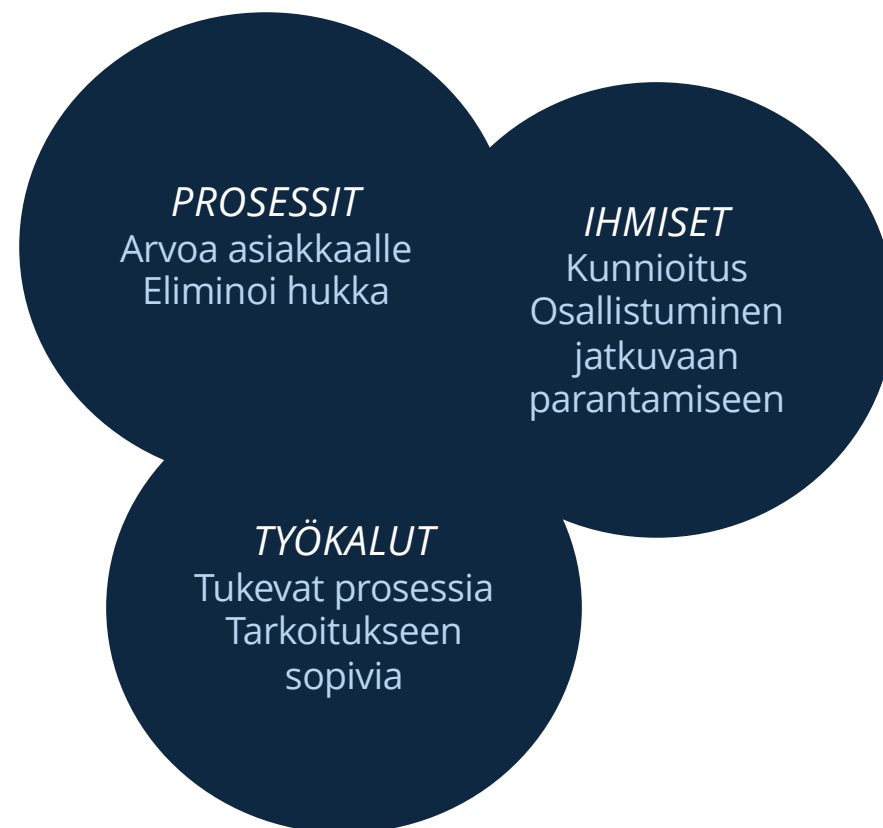


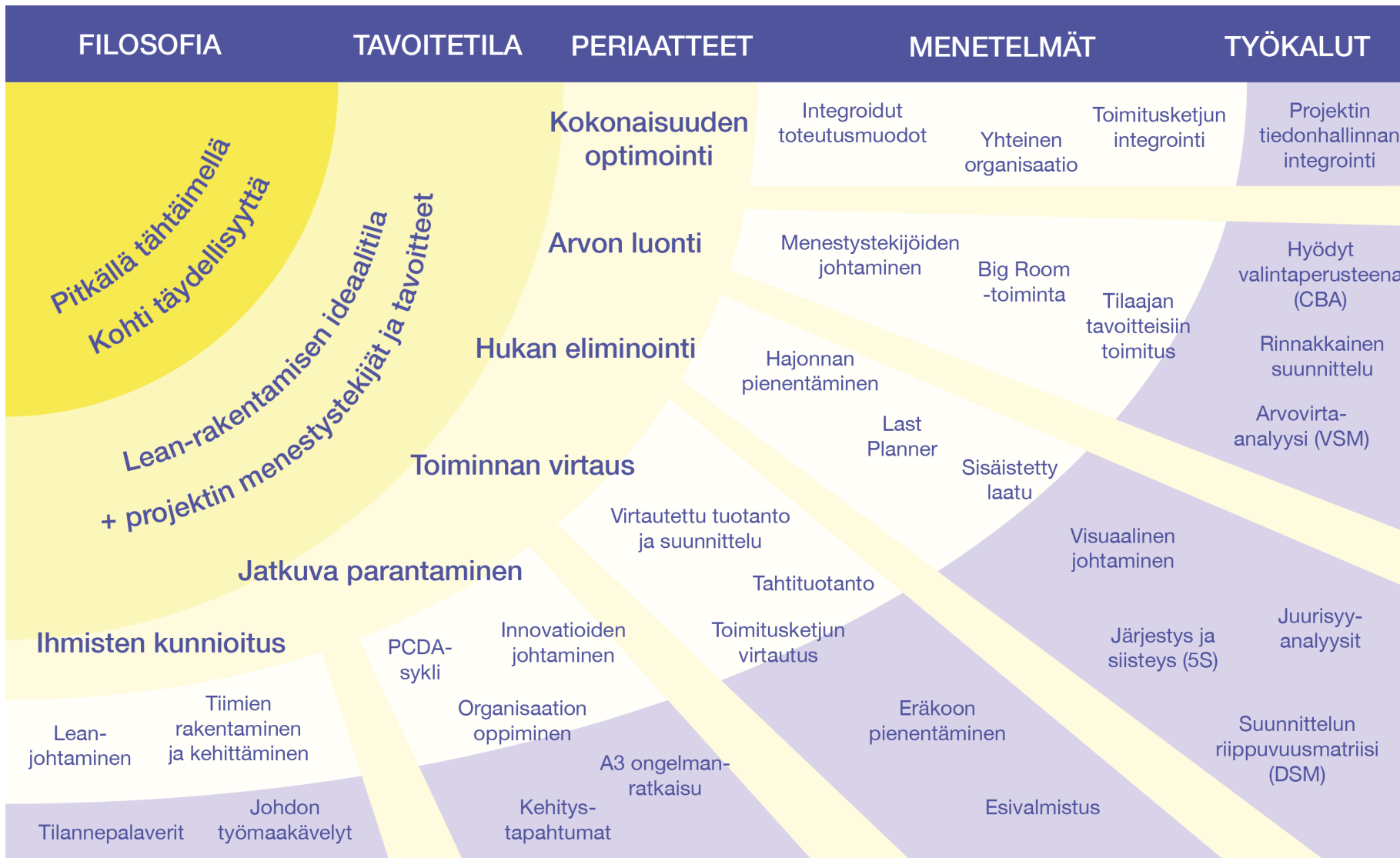
LEAN on johtamisfilosofia

- joka on koko organisaatiota ja sen kumppaniverkosta koskeva
- laaja-alainen muutosprosessi, jossa edetään pienin askelin (jatkuva parantaminen) kohti parempaa (sujukampaa tapaa toimia)
- joka keskittyy
 - arvon tuottamiseen asiakkaalle
 - tuotannon virheiden ja hukan vähentämiseen
 - jatkuvaan parantamiseen ottamalla työn tekijät mukaan

“kaikki lähtee ihmisten kunnioittamisesta”

“kaikki perustuu jatkuvaan parantamiseen”



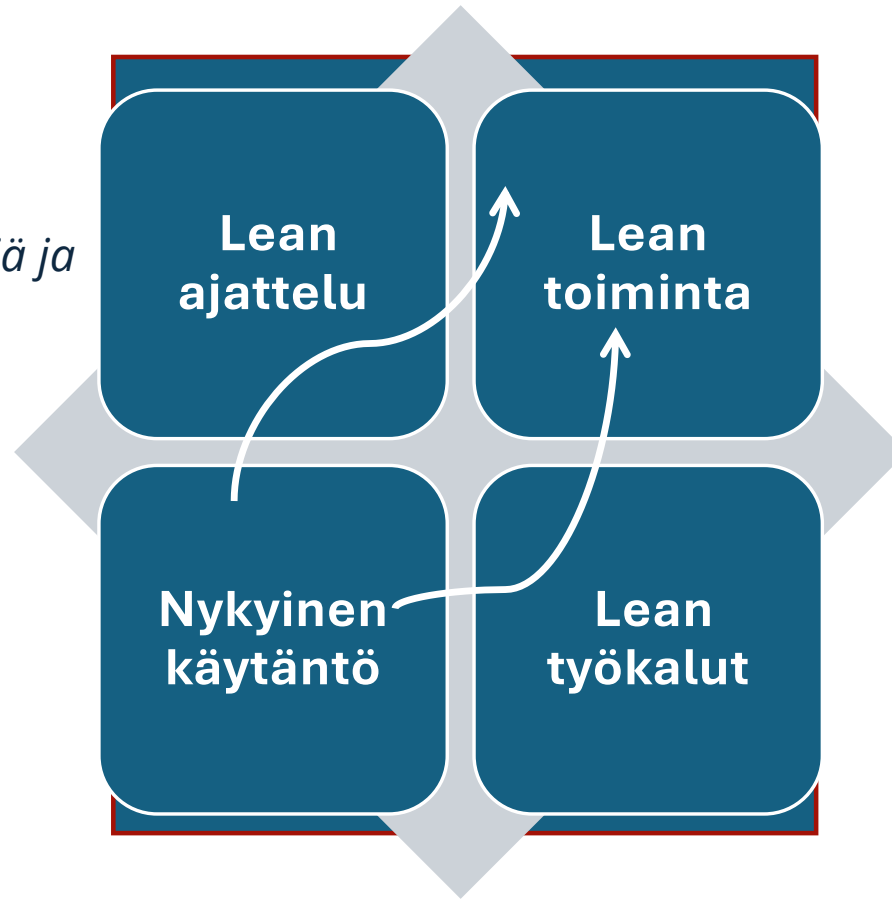


Lähde:
 Lean rakentamisessa
 Juha Salminen

Lean käytännöksi "do it"

Lean on filosofia ja strategia.

Se on myös menetelmiä ja työvälineitä, se on ajattelutapa.



*Ota pieniä askeleita ja iloitse niistä.
Ole johdonmukainen ja sinnikäs.*

*Toimi esimerkkinä ja osoita
kunnioitusta muita kohtaan.*

**Tarvitaan ajattelu
ja työkalut
samanaikaisesti**

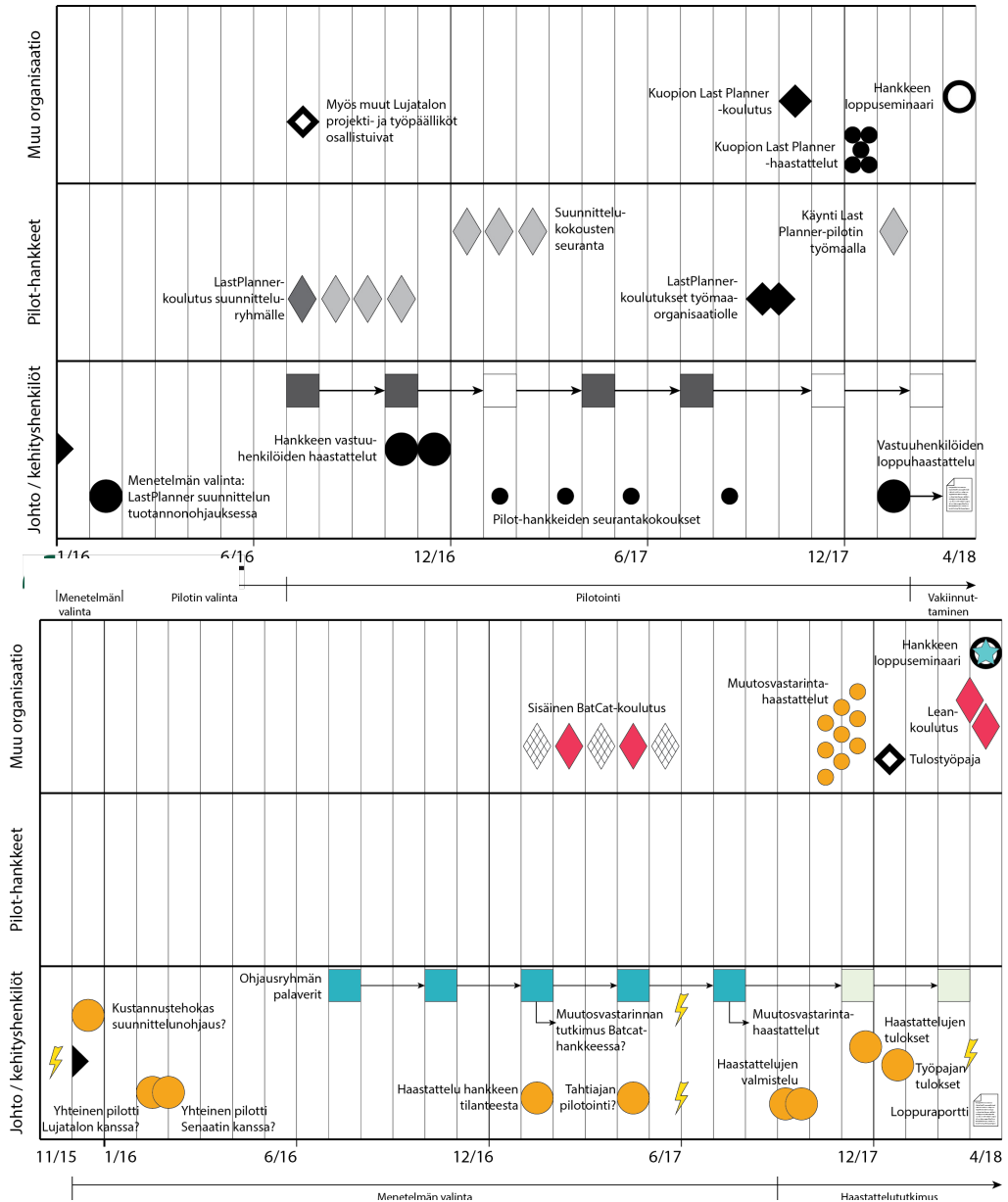
Muutosvastarinta – sitäkö vai jotain muuta?

”Näille asioille järjestetään projektit ja niille on seuranta, jolla katsotaan että eteneekö ja jos ei etene niin miksi ei ja mitä nyt tehdään. Se on johdon kanssa seurattava asia. Kehitysohjelmat ja niiden tilannekatsaukset on joka toisessa johtoryhmässä mukana.”



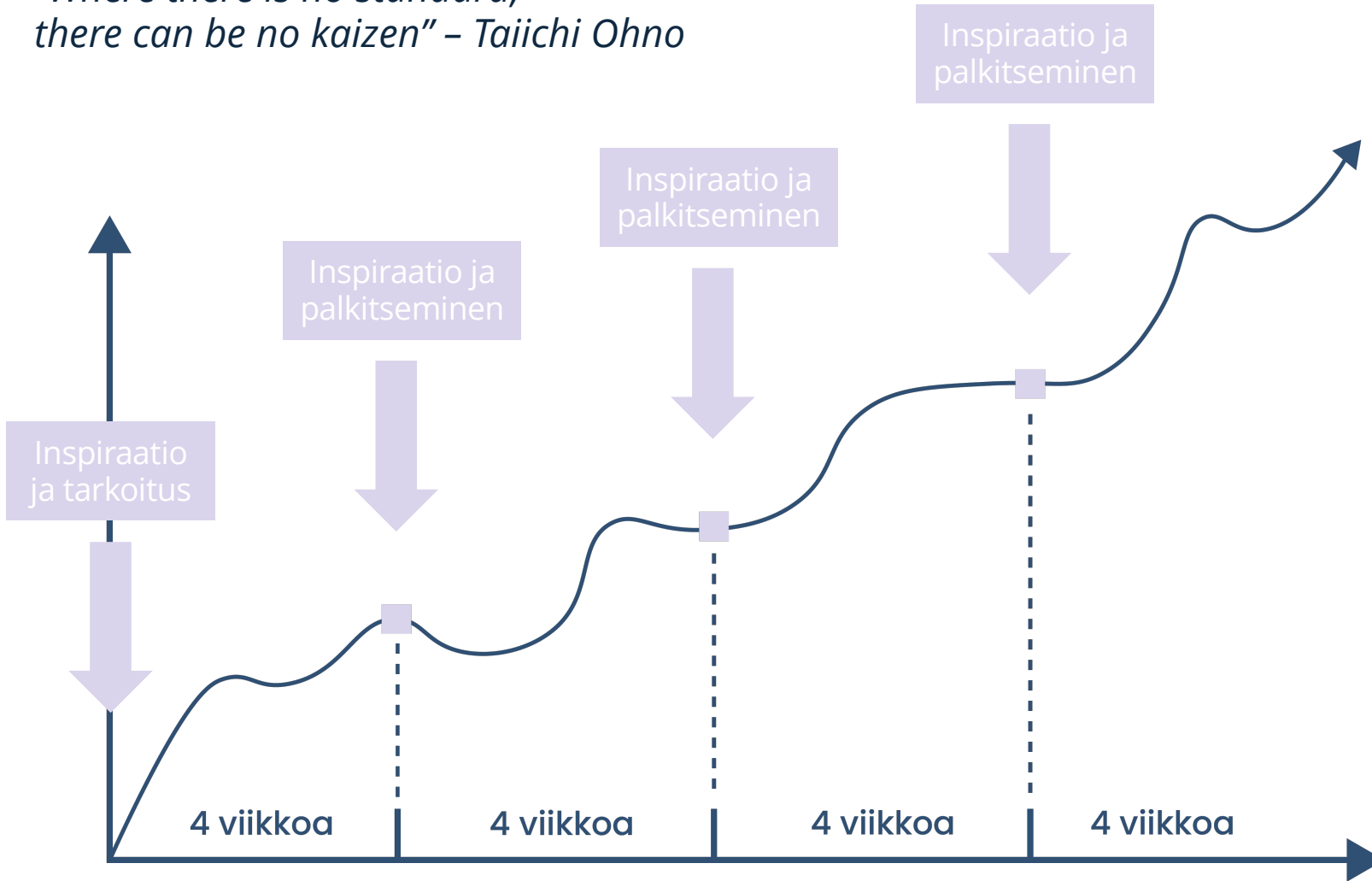
”Se tuli aika lailla annettuna. Siitä puuttuu keskijohdon kuuleminen.”

”Se ei ole tullut alhaalta ylöspäin vaan ylhäältä alaspäin. Se ei vaan toimi. Kerrottiin, miten pitää toimia; ei käyty ensin sitä keskustelua, miten me toimimme nyt, ja miten me voisimme sitä parantaa.”



Jatkuva parantaminen käytännössä

*"Where there is no standard,
there can be no kaizen" – Taiichi Ohno*



160 parannusta
16 viikon aikana

Kuinka?

Ohjaa suuntaa
Anna vapautta
Tarjoa tukea
Odota tuloksia

NIKLAS MODIG
SPEAKER, AUTHOR & RESEARCHER AT STOCKHOLM SCHOOL OF ECONOMICS



RESPECT

Toisen ihmisen
aito kunnioitus

LUOTTAMUS

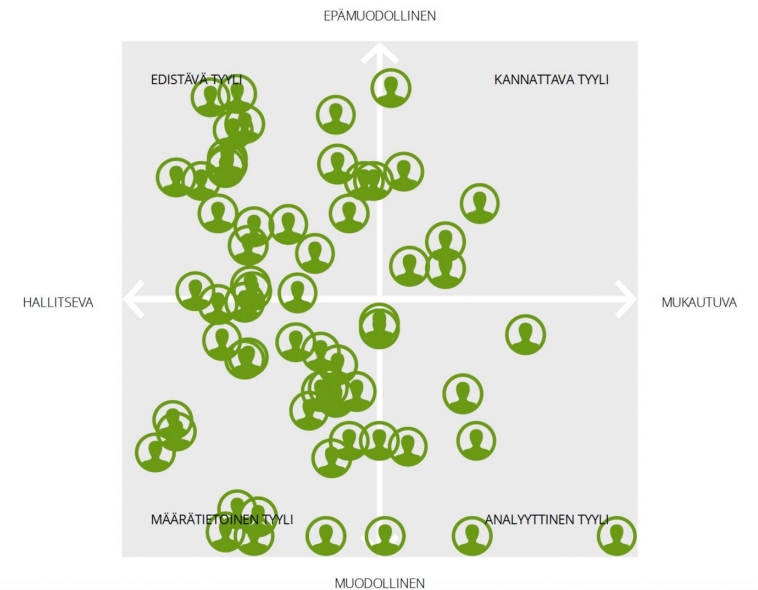
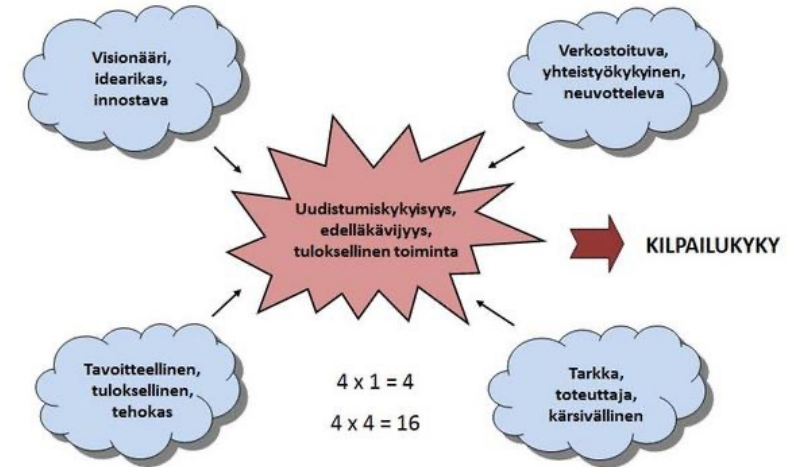
Lupausten
mukaiset teot

Vakuuttava puhe -
lupaukset

Lupaus – Luotettavuus – Luottamus – Luovuus

Yhteistyötä syntyy kun tehdään yhdessä työtä!

ERILAISUUS KOMPETENSSINA



Hyvän valmennuksen ”portaat”



Hyvä valmennus sisältää?

1. Selkeä tavoite ja suunta

- mitä halutaan parantaa (esim. johtaminen, ajanhallinta, tiimityö)
- miten onnistumista mitataan

Ilman tätä valmennus jää helposti yleiselle tasolle.

2. Käytännölläisyys

- oikeita työtilanteita muistuttavia harjoituksia
- case-esimerkkejä
- työkaluja, joita voi käyttää heti seuraavana työpäivänä

3. Osallistavuus

- keskusteluja
- ryhmätöitä
- reflektointia omasta työstä

4. Yksilöllisyys

- ihmisillä on eri roolit ja lähtötasot
 - sama ratkaisu ei toimi kaikille
- Siksi mukana on usein henkilökohtaisia tehtäviä tai sparrausta.

5. Jatkuvuus (ei kertaluonteinen)

- seuranta (esim. 1–3 kk päästä)
- välitehtäviä
- mahdollisesti coaching-keskusteluja

6. Konkreettinen vaikutus arkeen

- työskentelytavat muuttuvat
- yhteistyö paranee
- tuottavuus tai hyvinvointi kasvaa

Seitsemän myyttiä muutoksesta

Leading Change & The Heart of Change
- John P. Kotter -

1. Ihmiset vastustavat muutosta

Kyllä jos se on epäselvä, turha, pakotettu.

Mutta jos siinä on järkeä, se on mahdollista ja siitä on hyötyä, tapahtuu ihmeitä.

2. Muutos tapahtuu nopeasti / Tulokset näkyvät heti

Kestävä, pysyvä muutos on hidas prosessi, joka vaatii aikaa, kokeiluja ja oppimista.

Se on evoluutio, ei revoluutio.

3. Johto päättää – muut toteuttavat

Ylhäältä kerrottu päätös toimii joskus, mutta yhdessä kehittäminen toimii todennäköisemmin.

Ihmiset sitoutuvat siihen, mikä on heidän itsensä "keksimää".

4. Kun suunnitelma on valmis, muutos etenee itsestään

Siitä se vasta alkaa. Prosessi on usein syklinen, jopa kaoottinen, kokeiluihin ja epäonnistumisiin perustuva jossa lopputulos voi olla muuta kuin suunniteltu ja usein parempi.

5. Yksi henkilö voi muuttaa kaiken

Yksi henkilö voi olla avainasemassa, mutta mukaan tarvitaan iso joukko, että tulos jää pysyväksi.

6. Muutos vaatii vain asennemuutoksen

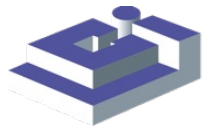
Asenne toki auttaa – mutta ilman konkreettista toimintaa pelkkä asenne ei riitä.

Asenne muuttuu tekemisen myötä.



Teach back – yhteinen ymmärrys

Miten Lean-menetelmiä ja yhteistoiminnallisuutta valmennetaan onnistuneesti?



Valmentamalla ja kouluttamalla
Ymmärtämällä Lean yhteisesti
Ajattelu ja työkalut samanaikaisesti
Ihmiset eivät vastusta muutosta
Valmennuksen tulee liittyä käytäntöön
Tarvitaan tieto, taito ja tahto
Kunnioituksen tulee tuntua
Luottamus tulee rakentaa