



Mikään ei muutu, jos mikään ei muutu

Betonialalla on nyt tuhannen taalan paikka saada aikaan aidosti laatua ja tuottavuutta parantava muutos. Julkisuuteen nousseen betonikriisin myötä alan eri osapuolet ovatkin nyt valmiita panostamaan erinäisiin toimenpiteisiin laatuongelmien korjaamiseksi. Toimenpiteiksi on esitetty muun muassa alan koulutuksen, ohjeiden sekä valvonnan lisäämistä, mutta miten voimme olla varmoja, että nämä auttavat? Esimerkiksi betonikoulutusta ja ohjeistusta on muun muassa Betoniyhdistyksen toimesta annettu vuosikymmenten ajan. Meidän onkin nyt syytä todella miettiä, millaista tämän koulutuksen ja ohjeistuksen tulisi olla, jotta toiminta oikeasti muuttuisi? Lisäksi on kyllä syytä tarkoin arvioida, parantaako ulkopuolisen valvonnan lisääminen aidosti laatua, vai voiko vaikutus olla jopa päinvastainen. Minkä oikeasti pitää muuttua, jotta toiminta aidosti kehittyisi?

Rakentamisessa, kuten kaikessa muussakin tekemisessä työntekijöiden motivaatiolla on merkittävä vaikutus työn sujuvuuteen ja lopputuotteen laatuun. Erään tutkimuksen mukaan jopa 60 % laatuongelmista johtuu motivaation puutteesta. Motivaatio vaikuttaa myös haluun ja kykyyn oppia uutta. Motivaatiota syntyy muun muassa, kun työntekijä ymmärtää työnsä laajemman merkityksen sekä kokee, että hänen työtään arvostetaan aidosti ja sillä on merkitystä. Pohjimmiltaan meistä jokainen haluaa tehdä työnsä hyvin, kunhan siihen annetaan mahdollisuus.

Ulkoisen valvonnan lisääminen ei varmasti lisää kenenkään työmotivaatiota, eikä siten pitkässä juoksussa myös paranna laatua saatikka tuottavuutta. Laadunvarmistuksen tulisi olla sisäänrakennettuna

prosessissa siten, että työntekijät ovat itse mukana kehittämässä omaa työtään ja heillä on mahdollisuus välittömästi puuttua mahdollisiin virheisiin. Ensiarvoisen tärkeää on luoda kulttuuri, jossa ongelmat uskalletaan tuoda välittömästi esiin ja virheistä otetaan opiksi.

Toiminnan pitää kehittyä enemmän siihen suuntaan, että aidosti arvostetaan työntekijöitä ja otetaan heidät mukaan kehittämään työtään, kuin että lisätään ulkoista valvontaa. Ihmisten osallistaminen, oppiminen sekä toiminnan jatkuva parantaminen ovat tärkeitä osa-alueita toiminnan kehittämiseksi. Näiden lisäksi ajattelutavat ja yrityksessä vallitseva kulttuuri vaikuttavat muutoksen suuntaan sekä sen toteuttamiseen. Työskentelytapoja voidaan muuttaa, mutta ajattelutavan ja yrityksen kulttuurin muuttaminen on huomattavasti työläämpää. Toiminnan parantamiseen tähtäävät ohjeet ja menetelmät ovat tehottomia, mikäli organisaation kulttuuri ei tue niitä. Yrityksen johto on tärkeässä roolissa kulttuurin ja ajattelutapojen muuttamisessa. Ajattelutavan muutosta on onneksi jo havaittavissa. Avoimuudesta ja läpinäkyvyydestä

on tulossa hyve, mikä näkyy jo esimerkiksi turvallisuus- ja kestämispolitiikassa tuoden vain hyvää rakennusosalalle. Mitä kaikkea tapahtuukaan, kun "some"-ympäristössä tietoa avoimesti jakamaan oppineet nuoret tulevat johtoon.

Työntekijöiden tiedot, taidot ja halu kehittyä ovat avaintekijöitä laadun, tuottavuuden ja sitä kautta myös organisaation kilpailukykyyn kehittämisessä. Jokaisen työntekijän tulisi ymmärtää organisaation toiminta kokonaisuutena ja sitä kautta oman työnsä merkitys. Organisaation kehittymisen pohjautuu työntekijöiden koulutukseen. Koulutuksen yhteydessä on hyvä muistaa *Benjamin Franklin* seuraava toteamus "Kerro minulle, niin unohdan. Opetä minulle, niin muistan. Osallista minut, niin opin." Jos haluamme, että myös betoniasioissa tapahtuu aitoa oppimista, tulee meidän muuttaa myös tapamme kouluttaa, ohjeistaa ja valvoa sitä.



Tarja Merikallio

toimitusjohtaja
Suomen Betoniyhdistys ry
tarja.merikallio@betoniyhdistys.fi
p. 050 434 8335