

GROW tiimisimulaatio®

GROW tiimisimulaatio®

GROW tiimisimulaatio® – ohje ja tulkinnan tuki

GROW tiimisimulaatio® on havainnollinen työkalu työyhteisöjen toimivuuden tarkasteluun. Sen tarkoitus on tehdä näkyväksi, miten erilaiset tiimin toimintaa kuvaavat tekijät vaikuttavat työn etenemiseen, virheiden määrään, oppimiseen sekä tiimin kokonaissuorituskykyyn. Simulaatio ei kuvaa tiimien arkea ja toimintaan vaikuttavien tekijöiden keskinäistä vaikutussuhdetta täydellisesti, mutta se auttaa pysähtymään olennaisen äärelle: miksi jotkut työyhteisöt etenevät tasaisesti, oppivat virheistään ja saavat enemmän aikaan, kun taas toiset juuttuvat kitkaan, virheisiin ja tehottomuuteen.

Toimiva työyhteisö on tärkeä, koska työn tulos ei synny vain yksilöiden osaamisesta. Käytännössä ratkaisevaa on se, miten hyvin ihmiset pystyvät toimimaan yhdessä. Kun luottamus, psykologinen turvallisuus, selkeät roolit ja yhteinen suunta ovat kunnossa, työ etenee sujuvammin, virheitä syntyy vähemmän ja ongelmiin pystytään tarttumaan ajoissa. Mikäli nämä tekijät puolestaan ovat haasteita, työyhteisön suorituskyky jää vajaaksi, vaikka yksittäisissä ihmisissä olisi paljon potentiaalia.

Simulaation 9 muuttujaa ja niiden vaikutus suorituskyykyyn

1. Luottamus Luottamus kuvaa sitä, kuinka vahvasti tiimin jäsenet voivat nojata toisiinsa. Korkea luottamus lisää tiedon jakamista, avun pyytämistä ja vastuun jakamista. Kun luottamus on matala, ihmiset varmistavat, suojaavat omaa tonttiaan ja tekevät enemmän yksin. Tämä näkyy simulaatiossa heikompana yhteistyönä ja hitaampana etenemisenä.

2. Psykologinen turvallisuus Psykologinen turvallisuus kuvaa kokemusta siitä, että tiimissä voi puhua avoimesti, nostaa ongelmia esiin ja myöntää virheitä ilman pelkoa nolatuksi tulemisesta. Korkea psykologinen turvallisuus vähentää virheiden piilottamista ja nopeuttaa korjaamista. Matalalla tasolla ongelmat jäävät helposti piiloon, mikä lisää korjauskierroksia ja heikentää oppimista.

3. Yhteinen tavoite Yhteinen tavoite kertoo, kuinka selkeästi tiimi ymmärtää, mitä kohti se on menossa. Kun tavoite on kirkas, energia suuntautuu olennaiseen. Kun yhteinen tavoite on epäselvä, työ hajautuu, tekeminen poukkoilee ja osa työstä menee väärään suuntaan. Simulaatiossa tämä näkyy hitaampana etenemisenä ja heikompana työn kohdentumisena.

4. Vuorovaikutus Vuorovaikutus vaikuttaa siihen, miten hyvin tieto kulkee, miten asiat sovitaan ja miten työ koordinoidaan. Hyvä vuorovaikutus vähentää väärinymmärryksiä ja tukee tehtävien sujuvaa yhteensovittamista. Heikko vuorovaikutus hidastaa työn etenemistä, lisää katkoksia ja kasvattaa riskiä siihen, että ihmiset tekevät päällekkäistä tai väärin ajoitettua työtä.

5. Roolien selkeys Roolien selkeys kuvaa sitä, kuinka hyvin ihmiset tietävät omat vastuunsa ja toistensa tehtävät. Kun roolit ovat selkeät, työ jakaantuu järkevästi. Kun roolit ovat epäselvät, syntyy sähläystä, päällekkäistä työtä ja vastuiden väliin putoavia asioita. Simulaatiossa tämä näkyy tehottomuutena ja yhteistyön heikompana laatuna.

6. Yhteinen vastuu Yhteinen vastuu kertoo siitä, nähdäänkö työ yhteisenä vai vain oman tontin suorittamisena. Korkea yhteinen vastuu lisää auttamista silloin, kun kuormitus kasautuu tai jokin tehtävä uhkaa jäädä jälkeen. Matala yhteinen vastuu johtaa helpommin siihen, että jokainen tekee vain omansa, vaikka kokonaisuus kärsii.

7. Monimuotoisuus Monimuotoisuus viittaa erilaisten näkökulmien, taustojen ja toimintatapojen mukanaoloon. Simulaatiossa se voi lisätä uusia ratkaisuja ja satunnaisia läpimurtoja. Monimuotoisuus ei kuitenkaan automaattisesti paranna tulosta. Se tuottaa hyötyä vasta silloin, kun työyhteisö kykenee hyödyntämään erilaisuutta avoimessa ja toimivassa vuorovaikutuksessa.

8. Oppiminen Oppiminen vaikuttaa siihen, kuinka nopeasti tiimi kehittyy simulaation aikana. Korkea oppiminen näkyy siinä, että tekeminen tehostuu, virheistä opitaan ja työ alkaa sujua paremmin matkan varrella. Matala oppiminen tarkoittaa, että samat ongelmat toistuvat eikä suorituskyky juuri kehity.

9. Yhteistyö Yhteistyö kuvaa sitä, kuinka hyvin useampi ihminen pystyy työskentelemään yhdessä niin, että lopputulos paranee. Korkea yhteistyö vahvistaa yhteispeliä, työn sujuvuutta ja etenemistä. Matala yhteistyö jättää tekemisen helposti yksilösuoritusten varaan, jolloin tiimin potentiaali jää vajaaksi.

Miten muuttajat näkyvät suorituskvyssä

Simulaation ydinajatus on kuvata sitä, että tiimin suorituskvy ei synny yhdestä tekijästä. Lopputulokseen vaikuttaa usean muuttujan yhteisvaikutus. Käytännössä tämä näkyy kolmella tavalla:

1. **Työn etenemisessä.** Jos yhteinen tavoite, vuorovaikutus ja roolien selkeys ovat kunnossa, tiimi etenee tasaisemmin ja pääsee pidemmälle saman ajan sisällä.
2. **Työn laadussa.** Jos luottamus ja psykologinen turvallisuus ovat vahvoja, virheitä ei tarvitse piilotella ja niitä korjataan aiemmin. Tällöin virheiden määrä pysyy paremmin hallinnassa.
3. **Kehittymisessä.** Jos oppiminen, yhteistyö ja yhteinen vastuu ovat vahvoja, tiimi ei vain tee työtä, vaan alkaa tehdä sitä koko ajan paremmin.

Simulaatio tekee näkyväksi myös sen, että kaikki muuttajat eivät ole täysin irrallisia. Esimerkiksi matala psykologinen turvallisuus rajoittaa käytännössä sitä, kuinka korkealle luottamus, oppiminen tai yhteistyö voivat todellisuudessa nousta.

Toksisen henkilön merkitys tulokseen ja työyhteisön toimintaan

Toksinen henkilö ei vaikuta vain omaan tekemiseensä. Hänen vaikutuksensa leviää ympärilleen. Simulaatiossa tämä näkyy siten, että toksiset henkilöt hidastavat työn etenemistä, heikentävät muiden työskentelyä ja lisäävät virheiden riskiä. Toisin sanoen haitta ei jää yksilötasolle, vaan alkaa rapauttaa koko tiimin toimintaa.

Työyhteisössä toksisuus voi näyttäytyä esimerkiksi toisten vähättelynä, yhteistyön vaikeuttamisena, ilmapiirin kiristämisenä, tiedon pimittämisenä tai jatkuvana kielteisenä vaikutuksena muiden työmotivaatioon. Simulaation kannalta tämä on tärkeä havainto: yksi tai muutama haitallisesti toimiva henkilö voi heikentää koko ryhmän suorituskyykyä yllättävän paljon.

Toksisuus näkyy usein kolmessa asiassa:

- työn eteneminen hidastuu
- virheet lisääntyvät
- muiden työrauha ja yhteistyökyky heikkenevät

Siksi työyhteisön kehittämisessä ei riitä, että keskitytään vain vahvuuksiin. On myös osattava tunnistaa ja käsitellä ilmiöitä, jotka syövät toimivuutta sisältäpäin.

Huippusuorittajan merkitys tulokseen ja työyhteisön toimintaan

Huippusuorittaja voi nostaa tiimin suorituskyykyä selvästi. Simulaatiossa huippusuorittajat parantavat paikallisesti työn laatua, oppimista ja etenemistä. He voivat auttaa ratkaisemaan kriittisiä kohtia, vahvistaa muiden työskentelyä ja nopeuttaa tehtävien valmistumista.

Huippusuorittaja ei kuitenkaan ole sama asia kuin terve työyhteisö. Tämä on tärkeä tiedostaa! Yksittäinen vahva tekijä voi pitää kokonaisuutta pitkään pystyssä, mutta se ei korjaa heikkoja rakenteita, matalaa luottamusta tai toksista ilmapiiriä. Jos työyhteisö nojaa liikaa yksittäisiin huippuihin, siitä voi tulla haavoittuva: mitä tapahtuu, jos nämä henkilöt kuormittuvat, vaihtavat työpaikkaa tai eivät ole käytettävissä?

Huippusuorittajat näkyvät yleensä:

- parempana etenemisenä
- pienempänä virhemääränä
- vahvempana oppimisena

Mutta niiden rinnalla kannattaa aina kysyä: perustuuko hyvä tulos yhteiseen toimintakykyyn vai muutaman henkilön kantokkykyyn? Ja kuten edellä jo kysyttiin, mitä työyhteisölle tapahtuu, jos nämä huippusuorittajat äänestävät jaloillaan ja vaihtavat työpaikkaa? Erinomaisten työntekijöiden siirtyminen toisaalle tuottaa suoraan tuotannollisia ja taloudellisia vaikutuksia yrityksille; kuinka monessa paikassa tähän on varaa?

Tehtävien määrän merkitys simulaatiossa

Tehtävien määrä vaikuttaa siihen, kuinka vaativa kokonaisuus tiimille syntyy. Kun tehtäviä on vähän, työ on helpompi pitää hallinnassa ja erot tiimien välillä voivat jäädä pienemmiksi. Kun tehtävien määrä kasvaa, myös työyhteisön toimivuuden erot alkavat näkyä selvemmin. Lisäämällä tehtävien määrää, voit siis tarkastella, miten työyhteisö toimii pidemmän aikavälin kuluessa.

Suurempi tehtävämäärä kuormittaa enemmän:

- työn koordinointia
- vastuiden jakamista
- yhteistyötä
- virheiden hallintaa

Toimivassa työyhteisössä tehtävämäärän kasvu ei välttämättä romahduta suorituskykyä, koska ihmiset pystyvät jakamaan vastuuta, auttamaan toisiaan ja oppimaan matkan varrella. Heikommin toimivassa työyhteisössä sama kuormitus näkyy nopeammin virheinä, viiveinä ja tehottomuutena.

Tiimin jäsenten lukumäärän merkitys simulaatiossa

Tiimin koko vaikuttaa siihen, kuinka paljon työvoimaa tehtävien hoitamiseen on käytettävissä, mutta samalla myös siihen, kuinka vaikeaksi yhteensovittaminen muuttuu. Isompi tiimi ei siis automaattisesti tarkoita parempaa tulosta.

Kun jäseniä on enemmän:

- työ voidaan jakaa useammalle
- tehtäviä voidaan edistää rinnakkain
- apua on periaatteessa saatavilla enemmän

Mutta samalla:

- vuorovaikutuksen tarve kasvaa
- roolien selkeyden merkitys korostuu
- yhteistyön laatu ratkaisee enemmän

Jos työyhteisö toimii hyvin, isompi tiimi voi olla selvä vahvuus. Jos taas perusasiat ovat heikolla tolalla, suurempi koko voi jopa lisätä sekavuutta, päällekkäistä työtä ja tehottomuutta. Simulaatio auttaa näkemään tämän käytännössä.

Miten simulaatiota kannattaa käyttää

Simulaatiosta saa eniten irti silloin, kun sitä ei katsota vain pelinä tai teknisenä vertailuna, vaan keskustelun avaajana. Olennaista ei ole vain se, kumpi tiimi “voittaa”, vaan mitä lopputulos kertoo työyhteisön toiminnasta.

Hyviä kysymyksiä simulaation jälkeen ovat esimerkiksi:

- Mitkä tekijät näyttivät vaikuttavan eniten lopputulokseen?
- Missä kohtaa erot tiimien välillä alkoivat näkyä?
- Mikä tuloksessa muistuttaa omaa työarkea?
- Mihin tekijään olisi tärkeintä tarttua ensin?

Siirry simulaatiosta oman työyhteisön kehittämiseen

Herättikö **GROW tiimisimulaatio**® halun kehittää omaa työyhteisöä toimivammaksi? GROW trainingin valmentajalla, **Peter Peitsalolla**, on lähes 20 vuoden kokemus erilaisten työyhteisöjen kehittämisestä. Olipa kyse sitten akuuttien ongelmien selvittämisen tarpeesta tai halusta nostaa oma tiimi hyvintoimivaksi huippujoukkueeksi, kannattaa olla yhteyttä. Yhteydenoton alkuun keskustelemme luottamuksella työyhteisösi nykytilanteesta sekä kehittämisen tarpeista. Keskustelun tuloksena sovitaan siitä, minkälaista yhteistyö voisi olla.

Lisätietoja: peter@growtraining.fi / 040 544 8069

HUOM! **GROW tiimisimulaatio**® on GROW trainingin omaisuutta. Kun esittelet sitä, muistathan hyvän tavan mukaiset lähdemerkinnät.