



Projektikulttuurin kehittämisen opas

OSA 2

Projektikulttuurin
maturiteettitasot

Johdanto

Projektien johtaminen on mukavaa, varsinkin silloin kun tavoitteet ovat selkeät ja kaikki osalliset tunnistavat projektin tarpeellisuuden. Mutta tilanne on harvoin näin suotuisa.

Kenties vastuullesi on annettu koko organisaation projektitilanteen, -tarpeiden ja -haasteiden selvittäminen. Vastassasi on ristiriitaisten vaatimusten viidakko ja aimo annos kitkaa sekä aitoa muutosvastarintaa.





Ehkäpä toimit organisaatiossa, jossa projektit venyvät, kustannukset tuppaaavat ylittymään ja resurssit loppumaan, motivaatiosta puhumatta-kaan. Jos ja kun projekteja saadaan päätökseen, niiden lopputulokset eivät välttämättä vastaa sitä, mitä alun perin tavoiteltiin.

Laadimme tämän oppaan auttaaksemme mahdollisimman monia organisaatioita kääntämään projektitoimintansa tuloksellisemmaksi.

Sellaiseksi, missä resursseja ei hassata, vaan minkä ansiosta koko organisaatio kehittyy.

Ratkaisumme on yhdenmukaisen projektikulttuurin kehittäminen. Kyse on laajasta kokonaisuudesta, johon liittyy koko organisaation toimintatapojen muuttaminen. Onneksi kehittämisen voi jakaa osiin, jolloin siitä tulee hallittavampaa. Siksi olemme jakaneet oppaammekin osiin.

Oppaamme avulla opit:

-  ymmärtämään, mitä osa-alueita tulee kehittää, jotta projektikulttuurista saadaan tuloksellista,
-  tunnistamaan, millä kypsyystasolla organisaatiosi projektikulttuuri tällä hetkellä on,
-  ymmärtämään, mistä kannattaa aloittaa, jotta voit laatia kehityssuunnitelman omalle organisaatiollesi, ja
-  hahmottamaan, kuinka voit hyödyntää tekoälyä projektinhallinnan rutiinitehtävissä, jotta voit käyttää enemmän resursseja ihmisten ja muutoksen johtamiseen organisaatiossasi.

Lukiessasi huomaat, että kukoistavan projektikulttuurin rakentaminen ei välttämättä ole helppoa, mutta se on kuitenkin mahdollista, tärkeää ja tuottavaa koko organisaatiolle.

Oppimisen iloa ja voimaa muutosmatkalle!

Onnistumisvakuutusyhtiö IQI

Sisällysluettelo

OSA 1

Kukoistavan projektikulttuurin mahdollistajat

- Organisaation rakenteet ja johdon tuki
- Projektijohtamisen menetelmät, prosessit ja työkalut
- Projektijohtamisen osaaminen



OSA 2

Projektikulttuurin maturiteettitasot

- Taso 0: Ei yhtenäisiä käytäntöjä
- Taso 1: Aloitteleva
- Taso 2: Toistettava
- Taso 3: Määritelty
- Taso 4: Johdettu

OSA 3

Oman organisaation projektikulttuurin kehittäminen

- Kehityksen suunnittelu ja käynnistäminen
- Vinkkejä tehokkaaseen kehittämiseen
- Muutoksen jalkauttaminen organisaatioon
- Sujuvan projektitoiminnan liiketoimintahyödyt
- Oppeja elävästä elämästä

OSA 4

Tekoälyn hyödyntäminen projektinhallinnassa

- Tekoälyn rooli ja merkitys projektitoiminnassa
- Hyödyntämiskohteita ja -ideoita
- Kuinka aloittaa tekoälyn hyödyntäminen projektitoiminnassa
- Tekoälyn hyödyntämisen riskit ja rajoitteet
- Tekoäly projektikulttuurin kehittämisessä

Projektikulttuurin maturiteettitasot

Projektikulttuurin kehittämistä käsittelevän oppaan ensimmäisessä osassa käsiteltiin tuloksellisen projektikulttuurin eri osa-alueita. Nyt syvennymme tutkimaan projektikulttuurin eri kypsyystasoja tyypillisten haasteiden kautta. Kerromme lisäksi, minkä asioiden kuntoon saattaminen on hedelmällisintä missäkin vaiheessa.

Maturiteettimallimme avulla voit tunnistaa oman organisaatiosi tämänhetkisen tilanteen ja ymmärtää, mihin asioihin kehityspanokset kannattaa sijoittaa.

Projektit voivat epäonnistua lukuisista syistä

Syitä sille, miksi projektit ajautuvat vaikeuksiin on lukuisia. Kyseessä ei kuitenkaan ole ongelma, joka korjaantuu itsestään esimerkiksi oikealla ohjelmistotyökalulla.

Projektikulttuuria ei saada käännettyä tulokselliseksi, mikäli:

- organisaatio ei toimi projektipäällikön ja -omistajan tukena.
- johto ei käytä aikaa projektien ohjaamiseen ja päätöksentekoon.
- organisaatorakenne ei tue projektien omistajuutta eikä anna riittävää valtaa projektipäälliköille.
- projekteja johdetaan sekalaisilla projektimalleilla.



Maturiteettimallimme avulla voit tunnistaa oman organisaatiosi tämänhetkisen tilanteen.

- projektikäytännöt eivät joustu johtamishaasteiden mukaan.
- projektipäälliköiden valmennukset jäävät yksipuolisiksi.
- projektivalmennuksia ei kohdisteta kaikille projektirooleille.

Maturiteettimalli projektitoiminnan kehittämisen apuna

Organisaatioiden kehittämisen avuksi, ja lähes kaiken toiminnan mittaamiseen, käytetään erilaisia maturiteetti- eli kypsyyssalleja. Samaa ideaa voidaan hyödyntää myös projektikulttuurin nykytilan arvioimiseen ja tavoitetilan määrittämiseen.

Lähestymistavan etuna on se, että joku muu on jo analysoinut tilannetta ja luokitellut kehitystarpeet valmiiksi. Tällöin sinun ei tarvitse edetä yrityserehdysmenetelmällä.

Esittelemme seuraavaksi viisiportaisen mallin, jonka avulla voit tunnistaa oman organisaatiosi projektikulttuurin nykytilan ja opit, mitä kannattaa kehittää seuraavaksi.

Taso 0: Ei yhtenäisiä käytäntöjä



Organisaation projektikulttuuri on tasolla 0, jos ihmiset ympäri organisaatiota puuhastelevat projektien parissa, miten itse parhaaksi kokevat. Edes projektisanan merkityksestä ei välttämättä ole yhteistä ymmärrystä.

Näin tunnistat 0-tason

0-tason organisaatiossa projektit tulevat ja menevät ilman johdonmukaisuutta. Tuotantopuolen idearikas kaveri voi käynnistää projektin kahvitauolla, kun mieleen pompahtaa uusi tuoteidea. Organisaation johdossa kukaan ei osoita erityistä mielenkiintoa projekteja kohtaan. Jos johonkin projektiin saadaan rahoitusta tai tekijöitä, se tapahtuu hyvällä tuurilla tai kaveruussuhteilla.

0-tason organisaation projekteissa ei kenelläkään ole ennalta määriteltyä roolia. Asioita edistetään silloin, kun niille sattuu olemaan aikaa. Projektien etenemisestä keskustellaan epävirallisesti käytävillä.

Mikäli projekti saadaan valmiiksi, se on jo pieni ihme. Tyypillisempää on, että projekti haudataan ilman, että asiasta viestitään edes osallistujille. Jos projekti valmistuu aikataulussa, jää sattumaksi saavutetaanko sillä mitään hyötyjä.

Olellaisimmat kehitysaskeleet 0-tasolle

Aivan ensimmäisenä on luotava organisaatiolle yhteinen käsitys siitä, mitä sanalla projekti tarkoitetaan, miksi organisaatiossasi toteutetaan projekteja ja kenen aloitteesta.

Vaikka projektien johtamiskäytännöt ovat vielä täysin projektikohtaisia ja päätökset tehdään satunnaisesti johtoryhmän kokouksissa, se ei tässä vaiheessa haittaa. **Tärkeämpää on varmistaa, että jatkossa kaikille projekteille nimitetään projektipäällikkö.**

Todennäköisesti projektinhallintakoulutuksista ei ole ollut edes puhetta, mutta tämän tulee muuttua. Esihenkilöiden tulee kannustaa tiimiläisiään osallistumaan projektipäällikkökoulutukseen.

Vaikka yhtenäisiä projektijohtamisen käytäntöjä ei vielä ole luotu, kannattaa perehtyä nykyisten projektipäälliköiden työskentelyyn. Kokeneiden ja aktiivisten projektipäälliköiden osaaminen on arvokasta tietopääomaa, ja heiltä voi löytyä toimivia malleja, joita muutkin voisivat alkaa soveltamaan omissa projekteissaan.

Tärkeintä 0-tasolla on synnyttää tahtotila koko organisaation projektikulttuurin kehittämiseksi.

Taso 1: Aloitteleva



Organisaatio saavuttaa ensimmäisen tason, kun siellä tiedetään, milloin jokin tehtävä johdetaan projektina. Projektin määritelmä on syntynyt.

1-tason tunnuspiirteet

Projektilkulttuuri on edennyt ensimmäiselle tasolle, kun organisaatiossa tunnustetaan tarve projektijohtamiselle. Tässä kohtaa muutama projektipäällikkö on usein tunnistanut tarvitsevansa projektijohtamisen koulutusta ja kenties pyytänyt lupaa osallistua kurssille. Tämä on hyvä alku.

Projektien onnistuminen on kuitenkin yhä kiinni yksittäisten projektipäälliköiden ponnisteluista, eikä käytössä ole yhteistä projektimallia. Aloittelevat projektipäälliköt saavat tukea, vinkkejä ja kenties valmiita dokumenttipohjia projektien suunnitteluun.

Vaikka useimmille projekteille olisi nimetty ohjausryhmä, tämän tarkoitusta ei vielä ole sisäistetty. Joissakin ohjausryhmäkokouksissa keskitytään kahvin juontiin, toisissa seurataan etenemistä ja kolmansissa tehdään jopa päätöksiä.

Ensimmäisellä maturiteettitasolla organisaatiossa saatetaan jo ymmärtää projektitoiminnan kehittämisen tärkeys. Kenties tämä on osoitettu jonkun vastuulle ja hänelle on myös annettu lupa käyttää siihen osa työajasta.

Tällä tasolla projektijohtamisen toimintatavat ovat yhä kirjavia, eikä yhteistä projektijohtamisen mallia ole. Myöskään yhteisiä pelisääntöjä projektien käynnistämiseksi ei vielä ole kehitetty.

Seuraavat kehitysaskeleet

Kun organisaatiossa havahdutaan siihen, että enää ei ole varaa projektinomaiseen puuhasteluun, vaan projektitoimintaan halutaan johdonmukaisuutta, tulee koko organisaation projektitoiminnasta kehittää yhteistä osaamis-pääomaa.

Kukaan ei voi johtaa projektia, jos projektin aikataulutuksen ja seurannan periaatteet puuttuvat. **Projektijohtamisen peruskurssi kuuluu jokaisen projektiammattilaisen perussivistykseen.**

Ykköstasolle nousseen organisaation johto todennäköisesti ymmärtää jo projektien merkityksen. Se on saattanut jopa potkaista käyntiin strategisia kehitysprojekteja ja ohjausryhmän kokouksissa kysellä projektien etenemisen perään. Mutta



kun johdolta kysytään, montako projektia organisaatiossa on parhaillaan käynnissä, sormi saattaa mennä suuhun.

Kokonaisuus selkiintyy listaamalla kaikki organisaatiossa käynnissä olevat kehitysprojektit. Tämä on ensimmäinen arvaus projektisalkusta.

Vähitellen projektien suunnittelun ja toteutuksen toimintatapoihin aletaan kiinnittämään huomiota, jolloin niiden merkityskin alkaa kirkastua. Hyväksi havaittuja projektijohtamisen käytäntöjä ja menetelmiä aletaan hyödyntää laajemmin ja säännöllisemmin. Mallikkaasti läpiviedyn projektin projektisuunnitelma- ja raporttidokumentit kannattaa jakaa kaikkien projektipäälliköiden käyttöön.

Mallikkaasti läpiviedyn projektin projektisuunnitelma- ja raporttidokumentit kannattaa jakaa kaikkien projektipäälliköiden käyttöön.

Taso 2: Toistettava



Tasolle 2 kivunnut organisaatio on tehnyt jo lukuisia tietoisia panostuksia projektikulttuurin kehittämisen eteen.

Tunnistat tason 2 näistä ominaisuuksista

Projektien onnistumista pidetään tärkeänä ja niihin panostetaan. Projekteilla on vastuuhenkilöt, jotka johtavat projektien edistämistä. **Jopa ylintä johtoa kiinnostaa, että tärkeät projektit etenevät.**

Todennäköisesti projektipäälliköt ovat osallistuneet projektinhallintakursseille ja toistavat omia hyviä käytäntöjään projektista toiseen. Melkein jokaisesta projektista on olemassa projektisuunnitelma.

Silti projektit ovat usein myöhässä ja toisinaan kustannuksetkin ylittyvät roimasti.

Kehityskohteet

Kakkostason organisaatiossa tunnistetaan jo, että panostamalla yhteisiin toimintatapoihin voidaan onnistumisen todennäköisyyttä kasvattaa.

Yksinkertaisen ja kaikille yhteisen johtamismallin suunnittelu vie eteenpäin. Myös projektitoiminnan organisointiin aletaan kiinnittää huomiota.

On tyypillistä, että parhaat projektipäälliköt ovat ylikuormitettuja monien samanaikaisten projektien pinteessä.



Projektikäsikirja ja yhtenäiset dokumenttipohjat

- Projektijohtamisen käsikirjan tulee vastata kysymyksiin kuka, mitä ja milloin, eli kuinka projekti johdetaan ideasta valmiiksi tuotokseksi.



Säännöt projektien aloittamiselle, lykkäämiselle ja lopettamiselle

- Kuka tai ketkä organisaatiossa saavat päättää projektien käynnistämisestä ja millä perusteilla. Olennaista on, että päätöksissä huomioidaan kokonais-tilanne.
- Projektin tavoitteet, liiketoimintahyödyt ja strategialinkitys tulee kirkastaa heti alkumetreillä.



Panosta organisaation projektijohtamisen osaamisen seurantaan ja mittaamiseen.

→ Projektien edistymisen seuranta ja raportointi

- Vaadi projektipäälliköiltäsi ennusteita siitä, miltä projekti näyttää kahden viikon päästä ja milloin se valmistuu sekä arviota siitä, toteutuvatko projektin tavoitteet.

→ Avaa urapolku projektipäälliköille

- Projektien onnistumisesta palkitseminen.
- Selkeytä sitä, kuinka projektiryhmäläinen voi kehittyä osaprojektin vetäjäksi, projektipäälliköksi ja kokemuksen myötä aina strategisesti merkittävän ohjelman vastuuhenkilöksi ja organisaation kehittämistoiminnan johtajaksi.
- Urapolun virstanpylväiksi sopivat kansainväliset projektinhallinnan sertifiikatit.



→ Projektijohtamista ja -hallintaa tukeva tietojärjestelmä

- Mikäli projekteja on paljon, kannattaa panostaa asianmukaiseen projektijohtamisen ohjelmistoon.
- Panosta selkeyteen ja kokonaiskuvan luomiseen.
- Liian monimutkainen järjestelmä on varma tie epäonnistumiseen.

→ Henkilöressurssien käytön suunnittelu

- Kokonaiskuvaa seuraamalla on mahdollista varmistaa, että samoja avainhenkilöitä ei nimetä kaikkiin projekteihin.
- Olennaista on myös seurata sitä, mihin tehtäviin ihmisten työaika projekteissa kuluu.

Taso 3: Määritely



Kun toimintatapojen yhdenmukaisuuteen on jo päätetty panostaa, turha haparointi selätetään. Vielä ei kuitenkaan ole aika hellittää kehityspanostuksissa.

Tason 3 vaatimukset

Edettyään tasolle 3 organisaatio on ottanut käyttöönsä yhdenmukaisen projektikäsikirjan ja johtamismallin. Projektien hyödyt ja tavoitteet dokumentoidaan sääntillisesti ja projektipäälliköt raportoivat hankkeiden edistymisestä ja arvioivat tulevaa. Joissain organisaatioissa on otettu käyttöön ohjelmisto, jonka avulla aikatauluja voidaan suunnitella ja seurata. **Johtoryhmä on nimennyt henkilön, jonka tehtävänä on kehittää projektien toimintatapoja.**

Vaikka projektien johtamismallissa on määritely, että johtoryhmä tekee projektien käynnistyspäätökset, voi olla, että se ei aina ehdi kokoontua. Projektien käsittelykin saattaa välillä venyä ja ongelmaprojektien pätkimiseen kuluu kohtuuttomasti aikaa.

Organisaation projektiosaaminen ei ole enää kiinni perinteisestä koulutuksesta. Projektipäälliköiden tämänhetkinen osaaminen on kartoitettu ja sen edistämiseksi on laadittu kehittämissuunnitelma. Jopa projektipäälliköiden urapolkua on suunniteltu. Osa projektipäälliköistä saattaa olla jo sertifioitu ja

mentorointimallikin on mietitty. Työkuormaa jaetaan tasaisesti kaikkien projektipäälliköiden kesken. He ovat myös oppineet itse arvioimaan, mitkä projektit ovat vaikeampia johtaa, mitkä helpompia.

Yhä useampi projekti valmistuu ajallaan, budjettiliitykset ovat pienentyneet ja projekteista saadaan riittävän laadukkaita lopputuloksia. Johdolle saattaa muodostua vaikutelma, että projektien lukumäärä on mystisesti laskenut. Silti tuloksia saavutetaan aiempaa varmemmin.

Onnistuneet projektit ovat kasvattaneet koko organisaation innostusta projektitoimintaa kohtaan. Monet kokevat silti ongelmaksi sen, että välillä työt kasaantuvat. Kiirettä piisaa ennen suuria deadlineja ja avainhenkilöt ovat kuormitettuja.

Johtoryhmässä keskustellaan siitä, kehitetäänkö nyt varmasti juuri oikeita asioita. Vaikka projektit on listattu, tähän kysymykseen ei vielä osata vastata varmuudella.

Kehityssuosituksia tason 3 organisaatioille

Hommat luistavat, mutta kunnianhimo kasvaa onnistumisten myötä. Ohessa muutama keino, joilla projektikulttuuria voidaan kehittää.

→ Resurssitarpeiden arviointi projektilistaa vasten

- Kokoa tiedot nykyisistä projekteista ja uusista ideoista.
- Listaa keitä tarvitset projektien edistämiseen: minkälaista osaamista niissä vaaditaan ja millä alueilla tarvitaan apua.
- Listaa tarvittavat resurssit. Arvioi, kuinka paljon työaikaa kuluu muuhun kuin projekteihin.
- Selviät tästä taakasta taulukkolaskennalla, mutta mikäli et jaksaa päivittää jokaisen projektin tilannetta kuukausittain, projektinhallinnanohjelmisto auttaa keräämään tiedot ja pitämään ne ajan tasalla.

Organisaation projektiosaaminen ei ole enää kiinni perinteisestä koulutuksesta.

→ Resurssiennusteiden tarkkuuden parantaminen

- Kun projekteihin osallistuvat raportoivat käyttämänsä työajan säännöllisesti, resurssiennusteita voidaan päivittää tämän mukaan.

→ Pikkuprojekteihin ketterät mallit

- Pienissä ja helppoissa projekteissa ei kannata noudattaa raskaita menettelytapoja: skaalaa projektimallisi eri vaikeusasteille.

→ Panosta työkaluihin ja menetelmiin projektipäälliköiden koulutuksissa

- Työkalujen ja menetelmien sujuva valinta ja järkevä soveltaminen tapauskohtaisesti voi olla tarkoituksenmukaista.

→ Projektinohjausta kannattaa vahvistaa

- Kouluta projektiohjaukseen ne henkilöt, jotka käynnistävät projekteja ja tekevät isoimmat päätökset.
- Laajenna projektitoimintaa tukevien henkilöiden tonttia. Käytä heidän työpanostaan johtoryhmän tukemiseen.

→ Priorisointimalli

- Kehitä tapa, jolla kehitysideoita voidaan asettaa tärkeysjärjestykseen, koska kaikkia projekteja ei kuitenkaan voida toteuttaa kerralla. Mallin tulee suosia liike-toimintastrategiaa tukevia projekteja.
- Yhdenmukaisilla valintakriteereillä varmistat, että johtoryhmä toimii mallin mukaisesti päättäessään projektien käynnistyksistä, lykkäyksistä ja lopetuksista.



Taso 4: Johdettu



Homma toimii ja projektit rullaavat tasaisen luotettavasti. Organisaatiolle on kehittynyt kyky kääntää suuntaa nopeasti, kun markkinat muuttuvat. Jopa isot sisäiset projektit, kuten toiminnanohjausjärjestelmän päivitys, sujuvat muitta mutkitta.

Tason 4 tunnuspiirteet

Kehitysponnistelujen synnyttämät yhteiset toimintatavat ovat juurtuneet osaksi organisaation projektikulttuuria ja toimintamallia. Projekteissa kaikki toimivat määritetyn projektimallin mukaisesti. Tämä voidaan jopa todentaa, sillä projektiprosessia seurataan ja mitataan systemaattisesti.

Yhteistyö projektipäällikön ja projektin omistajan sekä yleisesti projektiryhmän välillä toimii erinomaisesti. Johto ohjaa projektitoimintaa aktiivisesti päätöksillään. Tavoitteiden saavuttamista arvioidaan järjestelmällisesti ja projektin onnistumisesta palkitaan asianosaisia.

Projektipäälliköillä, -ryhmäläisillä ja projektin omistajilla on laajaa projekteissa tarvittavaa osaamista, ja he pystyvät tukemaan muita organisaation jäseniä.

Kaikilla toteutukseen asti edenneillä projekteilla on kytkeä organisaation strategiaan. Kenties tästä johtuen johto on kiinnostunut projekteista ja seuraa aktiivisesti niiden edistymistä.

Organisaatiossa toimii myös virallinen tahon, kuten projektitoimisto, joka vastaa muun muassa parhaiden toimintatapojen ja projektioppien keräämisestä. Projekteihin osallistuvat ihmiset saavat tarpeidensa mukaista koulutusta ja projektitoiminnan kannattavuus näkyy suoraan viivan alla.

Konkreettiset kehitysideat

Projektitoiminnan kehittämisponnistelut ovat tuotaneet hedelmää ja onnistumisista voidaan nauttia täysin siemauksin. Työntekijöiden on helppo hymyillä.

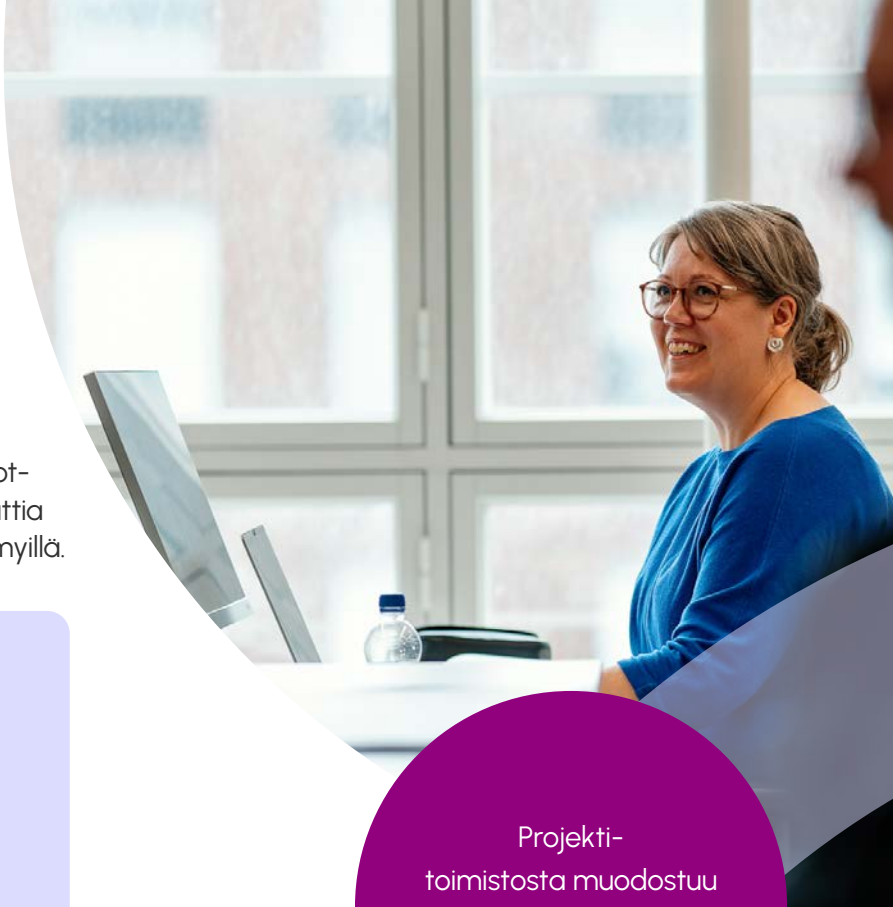
➔ Muutamia prosesseja voidaan hioa vieläkin tehokkaammiksi:

- Organisaation tulee jatkuvasti kehittää projektimallia ja projektinhallinnan dokumenttipohjia kokemusten ja havaintojen perusteella.
- Projekteja koskeva päätöksentekoprosessi tulee liittää osaksi johtamisjärjestelmää.
- Projektityöntekijöiden apuvälineeksi voi hankkia ohjelmiston, jonka avulla he voivat seurata tilannekuvaa ja tuottaa ennusteita.
- Projektitoimistosta muodostuu hiljalleen strategisesti merkittävä yksikkö, jolle tulee varata riittävät resurssit sekä budjetti projektijohtamisen järjestelmälliseen kehittämiseen.
- Uusille työntekijöille kannattaa aktiivisesti tarjota tukea ja mentorointia projektityön tekemiseen.

Kun nämä yksityiskohdat hoidetaan kuntoon, organisaation projektikulttuuri saavuttaa korkeimman eli viidennen tason, jossa päästään kiinni toiminnan optimointiin. **Projekteja johdetaan parhaiden käytäntöjen mukaisesti ja toimintaa kehitetään jatkuvasti.**

Projektitoiminta on saanut ansaitsemansa arvostuksen. Enää ei tarvitse kuin varmistaa, että projektikulttuuri säilyy korkeimmalla tasolla.

Projekti-
toimistosta muodostuu
hiljalleen strategisesti
merkittävä yksikkö.



Yhteenveto



Organisaation projektikulttuurin kehittäminen on pitkä, mutta palkitseva prosessi. Harva organisaatio joutuu ponnistamaan liikkeelle tasolta nolla. Mutta toisaalta, mitä alemmalla kypsyydellä organisaatio tällä hetkellä on, sitä merkittävämmät hyötylupaukset hämmöttävät edessä.

Opassarjan seuraavassa osassa käsittelemme oman organisaation projektikulttuurin kehittämistä.

Tukea projektinhallintaan, -johtamiseen ja osaamisen kehittämiseen

Mikäli kaipaat apua projektitoimintasi ryhdistämiseen, etkä ole henkisesti valmis lukemaan opassarjamme muita osioita, voimme tarjota tukea muillakin keinoin.

Tarjoamme asiantuntija-apua merkittävien kehityshankkeiden ja -projektien johtamiseen ja hallintaan sekä muutosjohtamiseen.

Lisäksi tuemme asiakkaidemme oman organisaation kehittämistä mm. kouluttamalla asiakkaitamme projektinhallinnan käytäntöihin, auttamalla asiakkaitamme laatimaan yhtenäisen projektinhallintamallin tai perustamaan projektitoimiston.

Voimme myös opastaa asiakkaitamme hyödyntämään tekoälyä projektinhallinnan rutiinitehtävissä, jotta he voivat itse keskittyä ihmisten johtamiseen.



Mikäli haluat jutella lisää projektitoimintanne kypsyydason nostattamisesta, ota yhteyttä: sales@iqi.fi

iQi

Onnistumis-
vakuutusyhtiö

iqi.fi