

LOPPURAPORTTI

Hankkeen perustiedot

Hankkeen nimi: PERMA-pohjainen johtamisen ja organisaation kehittämishanke

Rahoittaja: Työsuojelurahasto

Toteutusaika: 01.05-31.12.2025

Toteuttajaorganisaatio: Mivalor Consulting Oy

Projektipäällikkö: Mikko Malinen

1. TIIVISTELMÄ

Hanke toteutettiin vaiheittain ulkopuolisen asiantuntijan ohjauksessa yhteistyössä koko henkilöstön kanssa. Kehittämistyö perustui Martin Seligmanin PERMA-malliin, ja sen tavoitteena oli kehittää sekä yksilö- että tiimitason osaamista kokonaisvaltaisesti. Hanke toteutettiin osallistavalla toimintatavalla, ja sen vaikuttavuutta seurattiin säännöllisesti mittareiden avulla.

2. HANKKEEN TAVOITTEET JA TOTEUTUS

2.1 Keskeiset tavoitteet

Hankkeen päätavoitteena oli vahvistaa organisaation johtamisosaamista ja tiimien suorituskykyä PERMA-mallin viiden ulottuvuuden kautta:

- Positive Emotions (Myönteiset tunteet)
- Engagement (Sitoutuminen)
- Relationships (Ihmissuhteet)
- Meaning (Merkityksellisyys)
- Accomplishment (Saavutukset)

2.2 Toteutuksen vaiheet

Vaihe 1: Alkukartoitus ja analyysi

- Johtamistaitojen itsearviointi PERMA-näkökulmasta
- Tiimin PERMA-profiilin kartoitus
- Organisaation hyvinvoinnin nykytila-analyysi
-

Vaihe 2: Kehittämissuunnitelma

- PERMA-pohjaiset yksilökohtaiset kehittämistavoitteet
- Tiimitason kehittämistavoitteet jokaiselle PERMA-elementille
- Konkreettiset mittarit edistymisen seurantaan

Vaihe 3: Toteutus

- Ryhmävalmennukset ja työpajat PERMA-elementtien vahvistamiseksi
- Henkilökohtainen valmennus
- Vertaisoppiminen ja tiedon jakaminen
- Käytännön harjoitukset työympäristössä
- Resilienssitaitojen kehittäminen

Vaihe 4: Seuranta ja jatkuva kehittäminen

- Säännölliset PERMA-väliarvioinnit
- Valmennustapaamiset
- Jatkuva palautteenanto
- Käytäntöjen testaaminen ja hienosäätö

3. KÄYTETYT MENETELMÄT JA TYÖKALUT

3.1 Johtamisen perustaidot

- PERMA-pohjainen johtajaprofiili
- Tilannejohtamisen malli PERMA-kehyksessä
- Päätöksentekotyylin analyysi

3.2 Tiimin kehittämisen työkalut

- PERMA-tiimimatriisi (roolit, vastuut, osaaminen)
- Tiimin kehitysvaiheanalyysi PERMA-näkökulmasta
- Tiimin psykologisen turvallisuuden mittari

3.3 Päivittäisjohtamisen työkalut

- PERMA-näkökulma päivittäisjohtamiseen
- Tavoitteiden asettamisen mallit (SMART, OKR)
- Kehittymisen ja edistymisen seurantatyökalut
- Onnistumisen juhlimisen käytännöt

4. SAAVUTETUT TULOKSET

4.1 Keskeiset tulokset

Prosessikehitys:

- Prosessianalyysi ja pullonkaulojen tunnistaminen toteutettu
- Tuottavuusmetriikoiden määrittely suoritettu
- Strategiset oppimissyklit käyttöön otettu

Tiimityön kehittyminen:

- Tiimin psykologisen turvallisuuden arviointi suoritettu
- Rakentavan konfliktin fasilitointi otettu käyttöön
- Tiimin työskentelysopimus luotu

Kommunikaatio ja vuorovaikutus:

- Kommunikaatiotaitojen kehittäminen toteutettu
- Tiimikommunikaation virtaviivaistaminen onnistunut
- Vuorovaikutustaitojen merkittävä parannus

Strateginen kehitys:

- Tulevaisuuden skenaarioanalyysi toteutettu
- Mentaalisten mallien tunnistaminen ja uudelleenkehittäminen
- Muutoksen johtamisen valmiudet vahvistuneet

4.2 Mitattavat tulokset

- NPS henkilöstön hyvinvointi: Lähtötilanne: 60 → Lopputilanne: 80
- Tuottavuuden kehitys: 10 % arvioitu parannus
- Euromääräinen hyöty: 150 000 € / vuodessa arvioitu säästö
- Henkilöstön sitoutuneisuus: Lähtötilanne: hyvä → Lopputilanne: kiitettävä

5. HENKILÖSTÖN OSALLISTUMINEN JA SITOUTUMINEN

Henkilöstön sitoutuminen varmistettiin seuraavilla toimenpiteillä:

- Aktiivinen osallistaminen hankkeen suunnittelusta alkaen
- Säännöllinen viestintä hankkeen etenemisestä
- Selkeät vastualueet ja tehtävät kaikille osallistujille
- Johdon vahva tuki ja sitoutuminen
- Kuukausittainen seuranta johtoryhmän palavereissa
- Riittävät henkilöresurssit ja osallistuminen työajalla
- Mahdollisuus vaikuttaa ja oppia uutta

Henkilöstöinfossa käyty läpikäynti osoitti yhteisen ymmärryksen kehittämisen tärkeydestä. Hankkeeseen suhtauduttiin myönteisesti ja sitoutuminen oli korkea koko toteutuksen ajan.

6. HANKKEEN JOHTAMINEN JA ORGANISOINTI

Vastuullinen projektipäällikkö vastasi:

- Hankkeen kokonaiskoordinoinnista
- Aikataulun ja budjetin seurannasta
- Viestinnästä sidosryhmien kanssa

Seuranta ja raportointi:

- Säännöllinen raportointi johtoryhmän kuukausipalaverissa
- Hankkeen vaiheiden dokumentointi
- Sisäinen viestintä säännöllisissä henkilöstöinfoissa

7. VAIKUTTAVUUDEN ARVIOINTI

Hankkeen vaikuttavuutta arvioitiin vertaamalla lähtötilannetta ja lopputilannetta määriteltyjen mittareiden avulla. Johtoryhmä seurasi mittareita säännöllisesti koko hankkeen ajan.

Arvioinnin tulokset jaettiin koko henkilöstölle, mikä vahvisti läpinäkyvyyttä ja yhteistä ymmärrystä saavutetuista tuloksista.

Keskeiset havainnot:

Huomasimme oman toimintamme kehittymisen merkittävästi siitä, kun aloitimme. Muutos tapahtuu asteittain, mutta olemme saaneet luotua hyvän mallin myös jatkoa ajatellen.

8. HANKKEEN UUTUUSARVO JA JATKOHYÖDYNNETTÄVYYS

8.1 Uutuusarvo suomalaiselle työelämälle

Hankkeen merkittävä uutuusarvo perustuu PERMA-mallin systemaattiseen soveltamiseen organisaatiokehittämisessä. Malli on kansainvälisessä tutkimuksessa osoittautunut tehokkaaksi organisaatioiden ja yksilöiden hyvinvoinnin ja suorituskyvyn parantamisessa (Kern et al., 2015; Seligman, 2018).

Erityinen merkitys:

- Vastaa suomalaisten yritysten johtamisosaamiseen liittyviin haasteisiin
- Tarjoaa konkreettisen mallin muutosjohtajuuden kehittämiseen
- Tuo tutkimustiedon käytäntöön mitattavalla tavalla

- Kokonaisvaltainen lähestymistapa lattiatasolta lähtien

8.2 Kehittämismenetelmän julkisuus

Hankkeen menetelmät ja tulokset ovat hyödynnettävissä laajemminkin suomalaisessa työelämässä. Kehittämismalli tarjoaa toistettavan ja skaalautuvan lähestymistavan organisaatioiden hyvinvoinnin ja suorituskyvyn kehittämiseen.

9. HAASTEET JA OPITUT ASIAT

9.1 Kohdatut haasteet ja ratkaisut sekä oppiminen

Huomasimme, miten paljon aikaa meillä on mennyt keskeytyksiin. Valmennuksen aikana loimme mallin, miten hallitsimme keskeytyksiä.

Meiltä puuttui johtoryhmätyöskentelyn malli ja valmennuksen aikana kehitimme tähän toimivan mallin.

Haasteena on ajan puute ja resurssien puute. Olemme kehittäneet toimivan ajanhallintatyökalun, jota käytämme aktiivisesti.

Kuuntelu ja vaikeat tilanteen. PERMA-mallin avulla saimme luotua myös keinot haastaviin tilanteisiin ja miten positiivisesti saamme ratkaistua ne. Opimme kuuntelemaan ja kommunikoidaan rakentavasti

Tuotanto ja johto nivoutuivat vielä paremmin yhteen tämän prosessin aikana ja myös tuotanto sai ilmaista omia haasteita, joihin loimme PERMA-mallin mukaiset ratkaisut.

10. JATKOTOIMENPITEET JA SUOSITUKSET

10.1 Toimenpiteet kehityksen jatkamiseksi

- PERMA-pohjaisten käytäntöjen juurruttaminen osaksi päivittäistä toimintaa
- Säännöllinen seuranta ja mittaaminen
- Jatkuva oppiminen ja kehittäminen

10.2 Suositukset muille organisaatioille

- PERMA-mallin systemaattinen soveltaminen
 - Henkilöstön osallistaminen alusta alkaen
 - Selkeät mittarit ja seuranta
 - Johdon vahva sitoutuminen
-

11. JOHTOPÄÄTÖKSET

Hanke osoitti, että PERMA-malliin perustuva kokonaisvaltainen kehittäminen tuottaa mitattavaa hyötyä organisaation kasvun kannalta. Ilman tätä kehittämisohjelmaa organisaation mahdollisuudet menestyä nykyisessä toimintaympäristössä olisivat olleet rajalliset, sillä vanhat toimintatavat eivät enää vastaa nykypäivän haasteisiin.

Hanke vahvisti organisaation kykyä:

- Johtaa muutosta
- Kehittää tiimityötä ja vuorovaikutusta
- Parantaa tuottavuutta ja tehokkuutta
- Vahvistaa henkilöstön hyvinvointia ja sitoutumista

Laadittu: 2025-12-23

Laatija: Mikko Malinen
