



Työsuojelurahasto
Arbetarskyddsfonden
The Finnish Work Environment Fund



OPPIVA ORGANISAATIO JA TIIMITYÖ SISÄYMPÄRISTÖTEKNOLOGIA-ALAN YRITYKSEN UUDISTUMISEN VOIMAVARANA



ELINA AKOLA
SOPHIASIGN OY
31.12.2022

Sisällysluettelo

1.	Lähtötilanne kohdeorganisaatiossa ja syyt hankkeen käynnistämiseen	2
2.	Hankkeen kuvaus, tavoitteet ja merkitys organisaatiolle ja asiantuntijalle	3
3.	Hankkeessa sovellettu tutkimus ja ulkopuolinen asiantuntija	3
4.	Hankkeen toteutuminen ja eteneminen	4
5.	Hankkeen tulokset, hyödyt ja vaikutukset	6
6.	Hankkeen arviointi ja mahdolliset jatkotoimenpiteet.....	7
7.	Viestintä ja yleinen hyödynnettävyys suomalaisessa työelämässä.....	8
8.	Organisaation ja ulkopuolisen asiantuntijan yhteystiedot.....	8

1. Lähtötilanne kohdeorganisaatiossa ja syyt hankkeen käynnistämiseen

Sandbox Oy on vuonna 2005 perustettu valtakunnallisesti toimiva tamperelainen yritys, joka kehittää innovatiivisia ratkaisuja parempaan sisäilmaan.

1. Turvaamme puhtaan sisäilman väliaikaisesti ja säilytämme tilat tuottavassa käytössä.

INNOSUOMI-palkittu -konseptimme nopeuttaa ja varmistaa hyvään lopputulokseen pääsemistä sisäilmaongelmissa sekä muissa sisäilman hallintaan liittyvissä haasteissa.

Turvaamme väliaikaisesti tilankäyttäjät ja säilytämme tilat tuottavassa käytössä ennen ongelman aiheuttajan lopullista korjaamista.

2. Kehitämme ainutlaatuisia laitteita ja ratkaisuja sisäilman sekä sisäympäristön parantamiseksi – inhimillisesti. Autamme tekemään kannattavia investointipäätöksiä, jotka hyödyttävät kiinteistön omistajia sekä käyttäjiä.

3. Verkkokaupassamme tarjoamme markkinoiden parhaita tuotteita sisäympäristön parantamiseen. Koulujen ja toimistojen sisäilmasta puhutaan paljon, mutta myös yksityiset taloudet tarvitsevat asiantuntevaa apua sisäilman parantamiseen ilmanpuhdistinlaitteita hyödyntämällä. Olemme erikoistuneet myös hengitysilmaa puhdistaviin suojaimeihin sekä muihin vireyttä sekä parempaa sisäilmaa tuottaviin ratkaisuihin.

4. Ilmanpuhdistimet ammattilaiskäyttöön Valitsemme ja maahantuomme asiantuntevasti parhaat sisäilmaa parantavat ratkaisut auttaaksemme lapsia ja aikuisia voimaan paremmin sisätiloissa.

Yrityksessä toimi hankkeen aloitushetkellä 11 henkilöä, mukaan lukien toimitusjohtaja, myyntijohtaja, neljä tuki- ja kehitystoimintojen työntekijää sekä viisi myyjää.

Pandemian ja siitä seuranneiden globaalien ilmiöiden seurauksena Sandbox Oy:n liiketoimintaympäristö muuttui hankalasti ennakoitavaksi, monimuotoiseksi ja erittäin nopeasti muuttuvaksi. Nämä muutosilmiöt tekivät Sandbox Groupille tarpeelliseksi sisäisen uudistumisen. Jatkuva oppiminen ja organisaatiokulttuurin kestävä muutos mahdollistavat yrityksen liiketoiminnan kehittymisen sekä lyhyellä että pitemmällä aikavälillä.

2. Hankkeen kuvaus, tavoitteet ja merkitys organisaatiolle ja asiantuntijalle

Yritysten liiketoimintaympäristö on muuttunut hankalasti ennakoitavaksi ja epävakaaaksi. Hankkeessa toteutettiin pilotti, joka vastaa nykyisen vaikeasti ennakoitavan ja nopeasti muuttuvan liiketoimintaympäristön tarpeisiin. Hanke pilotoi uutta oppivan organisaation kehittämisen ja johtamisen mallia. Kehittämisen keskiössä oli erityisesti tiimioppimisen vahvistaminen yrityksen johdossa ja myyntitiimissä. Hankkeessa kirkastettiin henkilöstön ydinosaamisalueet ja kyvykkyudet. Hankkeen kautta mahdollistuivat orgaanista ja dynaamista toimintakulttuuria edistävien rakenteiden syntyminen sekä oppivan organisaation perustan rakentuminen, mitkä edesauttavat yrityksen liiketoiminnan orgaanista kasvua.

3. Hankkeessa sovellettu tutkimus ja ulkopuolinen asiantuntija

SophiaSign Oy:n palveluja ovat pedagoginen valmennus ja organisaatiokulttuurin kehittämisen konsultointi. Hankkeen asiantuntijat tekevät organisaation kehittämistä uudesta holistisen ja intuitiota vahvistavasta sekä orgaanisuutta rakentavasta tulokulmasta. Hankkeeseen valituilla asiantuntijoilla on vahva teoreettinen ja menetelmällinen pohja psykologiasta, nykyaikaisista johtamisen malleista sekä yksilöiden sekä ryhmien valmennus- ja koulutustoiminnasta. Lisäksi heillä on pitkä kokemus johtajuuden, organisaation toimintakulttuurin, liiketoiminnan, psykologisen pääoman ja strategisten rakenteiden kehittämisestä

Hankkeessa sovellettua kirjallisuutta:

- Anne Elina Akola (2020): Itseohjautuvuus ja intuitio – suunnistus työyhteisön supervoimiin. Basam Books. Kirjan menetelmiä ja teoreettista pohjaa sovellettiin hankkeen toimintatavoissa, konsultaatioissa ja valmennuksissa, erityisesti yhteiskehittäminen ja kokemuksellisuus olivat merkittävässä osassa toimintaa
- Sitra (2021): Millä suosituksilla? Kohti elinikäisen oppimisen Suomea. Sitran selvityksiä 199. Artikkelit taustoitti elinikäisen oppimisen syitä ja perusteita yritysten menestymisen taustalla. Se myös auttaa suuntautumaan tulevaisuuden työelämän tarpeisiin, jolloin navigointi epävarmassa ja muuttuvassa maailmassa helpottuu.

- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000): Self-determination theory and the facilitation of Psychologist, 55, 68-78. Artikkelissa kuvataan usean vuosikymmenen ajan sovellettu itseohjautuvuusteoria, jota Suomessa on tutkinut ja jatkokehittänyt Frank Martela. Yksilön itseohjautuvuus on nykyaikaisen kanssajohtajuuden keskeinen elementti ja teoriaa sovellettiin hankkeessa erityisesti tiimioppimisen näkökulmasta
- Peter M. Senge, The Fifth Discipline: The Art & Practice of the Learning Organization (2006). Kirjan viitekehystä oppivan organisaatiokulttuurin rakentamiseen sovellettiin hankkeen strategisen arkkitehtuurin ja tiimioppimisen käytäntöjen rakentamisessa. Sengen oppivan organisaation kulmakivet ovat: jaettu visio, henkilökohtainen mestaruus, tiimioppiminen, mentaalimallit ja edellisiä yhdistävänä viidentenä elementtinä systeemiajattelu
- Ikujiro Nonaka, The Knowledge-Creating Company. Harvard Business Review (7-8/2007). Artikkelit tarjoaa oppivan organisaation tiedonluomisen viitekehysten, joka mahdollistaa organisaation innovaatiokyvyn jatkuvan kehittymisen. Hankkeessa tiedonluomisen viitekehystä sovellettiin erityisesti hiljaisen tiedon hyödyntämisessä yrityksen toimintatapojen kehittämisessä.

4. Hankkeen toteutuminen ja eteneminen

Hanke pääsi alkamaan hiukan alkuperäistä suunnitelmaa myöhemmin liiketoiminnan kiireellisyyksien vuoksi. Hankkeelle haettiin jatkoaikaa, jonka mukaisesti hanke toteutui aikataulussa.

Hanke kohdistui koko organisaatioon, tiimeihin ja yksilöihin. Projektin toteutus tapahtui hybridimallilla: yhdistettiin lähi- ja etätapaamiset sekä digitaaliset toimintaympäristöt, koska osa henkilöstöstä asuu ja toimii eri paikkakunnilta käsin. Digitaaliset toimintaympäristöt sovittiin yhdessä henkilöstön kanssa. Näihin tallennettiin prosessin dokumentit.

1.2. - 30.4.2022 Johdanto

1. Hankkeen aloitus: Henkilöstön osallistaminen ja yhteinen visio (3.3.yhteisaloitus)
2. Oppiva organisaatio ja tiimityö
3. Oppivan organisaation toimintatavat näkyviksi
4. Viestintä sisäisesti ja somessa

1.5. – 15.6.2022 Potentiaalın avaus

1. Jatkuvan oppimisen jalkauttaminen, itsetuntemus ja potentiaalın avaaminen
2. Tiimityön vahvistaminen, uusien mallien luominen
3. Oppivan organisaation toimintatavat käyttöön: tuki ja neuvonta, Oivallusten kirjaaminen ja rakenteellinen järjestäminen.
4. Toteutettujen asioiden kirjaaminen ja tiedon jakaminen sisäisesti ja somessa

16.6 – 31.8.2022 Kokeilut

1. Toimintatapojen testaaminen, tiimityön vahvistaminen, tiimien potentiaalın käyttöönoton tukeminen, organisaation reflektiokyvyn vahvistaminen
2. Oppivan organisaation uusien mallien soveltaminen ja tuki
3. Tiimityön uusien mallien käyttäminen, tuki
4. Toteutettujen asioiden kirjaaminen ja tiedon jakaminen sisäisesti ja somessa

1.9. – 31.10.2022 Käytäntöön jalkauttaminen

1. Uudet toimintatavat vakiintuvat organisaatioon: Oppivan organisaation mallien käyttäminen ja tuki
2. Tiimityön itseohjautuvuus vahvistuu: Tiimityön uusien mallien käyttäminen ja tuki. -
3. Henkilökohtaisen tuen mallit rakentuvat
4. Toteutettujen asioiden kirjaaminen ja tiedon jakaminen sisäisesti ja somessa

1.11 – 31.12.2022 Jatkuvuuden turvaaminen

1. Oppimisen jatkuvuuden varmistaminen: Oppivan organisaation ja tiimityön mallien vakiintunut käyttäminen ja ohjeistusten laatiminen
2. Toimintatapojen suunnitelma ja ylläpito: Tuen ja seurannan toimintatavat.
3. Yhteenveto ja raportointi: Toteutettujen asioiden kirjaaminen ja tiedon jakaminen sisäisesti, rahoittajalle ja somessa

5. Hankkeen tulokset, hyödyt ja vaikutukset

Hankkeen tulokset

1. Yritykseen on rakennettu oppivan organisaatiokulttuurin kestävä perusta: Oppivan organisaatiokulttuurin mekaaninen, sosiaalinen ja strateginen rakenne on sisäistetty ja sen jatkuvuuden turvaaminen, Oppivan organisaation ja tiimityön mallien vakiintunut käyttäminen
Toimintatapojen suunnitelma ja ylläpito: Tuen ja seurannan toimintatavat.
Yhteenvedo ja raportointi: Toteutettujen asioiden kirjaaminen ja tiedon jakaminen läpinäkyvästi.
Hankkeen lopetus: Loppuraportin ja ohjeistusten laatiminen ja juurruttaminen
2. Myyntiyksikkö on organisoitunut paremmin tiimityötä ja itseohjautuvuutta mahdollistavaan muotoon. Myyntitiimin toiminnan rakenteet tukevat tiimioppimisen syventymistä. Tiimin vuorovaikutustaidot ja yhteenkuuluvuus ovat kehittyneet. Yksilöt tunnistavat omat vahvuutensa ja potentiaalinsa yksilöinä sekä tiimin ja organisaation jäseninä.
3. Yrityksen johto on kehittynyt oppivan organisaation johtamisen toiminnallisissa ja mahdollistavissa taidoissa.

Vaikuttavuus

1. Liiketoiminnalliset mittarit: Yrityksen ja sen henkilöstön uusiutumiskyvyn avulla tavoitellaan liiketoiminnan kehittymistä vaativissa kilpailuolosuhteissa. Yksi keskeinen hankkeen tiimi tässä on yrityksen myyntitiimi ja sen tuloksellisuus. Myös kehittäjähenkilöstön osuus vaikuttaa teknologia-alan ympäristössä merkittävästi pitkän tähtäimen tuloksellisuuteen. Liiketoiminnan mittareiden suhteen hankkeen toteutusaika todettiin käytännössä lyhyeksi ja mahdolliset tulokset tulevat näkyviin pitemmällä aikavälillä.
2. Henkilöstötyytyväisyys: Henkilöstötyytyväisyys liittyy motivoitumiseen ja omien ydinvahvuuksien käyttämiseen. Näistä seuraa tehokkaampaa työskentelyä yksin ja tiiminä. Tiimityön vahvistamisella tavoittelemme yrityskulttuurin kehittymistä nykyajan haasteita vastaavaksi ja jatkuvaa oppimista vahvistavana suuntaan. Tavoitteena on, että hyvinvoiva henkilöstö tuo kehittämiseen sijoitetun pääoman tuloksena takaisin ennemmin tai myöhemmin. Henkilöstöhyvinvointia mitattiin Kykyviisarilla.
<https://sivusto.kykyviisari.fi/aikuttavuus>. Todettiin, että Kykyviisarin tulokset ovat

pienellä henkilöstömäärällä alttiita heilahduksille ja työelämän ja ympäröivän yhteiskunnan olosuhteissa on paljon muitakin muuttuvia tekijöitä kuin kehittämishanke. Kykyviisarin tulokset eivät tuoneet esiin merkittävää muutosta muutoin kuin mielen hyvinvoinnin lievänä paranemisena, joka on toki hyvä asia toimintaympäristön yritysmaailman tämänhetkiset haasteet huomioiden.

Yhteisöllisen oppimisen tuloksena yritykselle on kehittymässä kilpailukykyisesti toimintaympäristön haasteisiin vastaava strateginen arkkitehtuuri, uusia tiimioppimisen käytänteitä ja päätöksenteon malleja. Yrityksen organisaatiokulttuuri on uudistunut. Uudet käytännöt mahdollistavat ketterän reagoinnin suhteessa liiketoimintaympäristössä tapahtuviin muutoksiin. Ne myös mahdollistavat motivoituneempia, tehokkaampia ja innovatiivisempia toimintatapoja. Yrityksen kilpailukyky on vahvistumassa pitkällä aikavälillä.

6. Hankkeen arviointi ja mahdolliset jatkotoimenpiteet

Hankkeen kuluessa sisältöjen painopistealueita muokattiin henkilöstön toiveiden ja tarpeiden mukaisesti. Siinä korostuivat ihmissuhde- ja itsetuntemustaidot sekä myyntitiimin kohdalla psykologiset näkökulmat myyntityöhön sekä hiljaisen tiedon jakaminen ja kokemuksellisuus. Sekä yrityksen johdon että henkilöstön tuen tarpeita ja toteutusmuotoja havainnoitiin hankkeen aikana ja muokattiin kokonaisuutta mahdollisimman tehokkaasti palveleviksi.

Hanke saavutti sille asetetut tavoitteet. Opittuja toimintamalleja jatkamalla ja syventämällä saadaan työnteon toimintatapoja kehitettyä entistä sujuvammiksi ja tiimiohjautuvammiksi. Oppivan organisaation johtaminen sekä itseohjautuvuuden johtaminen todettiin hankkeessa keskeisiksi tekijöiksi. Nämä ovat myös yleisesti liike-elämässä tärkeitä kehittämisen kohteita, joiden parissa työskentelyä kannattaa jatkaa.

Hankkeen jatkotoimina ollaan valmistelemassa Advisory Boardia sekä oppivan organisaation johtamisen tuen jatkamista.

7. Viestintä ja yleinen hyödynnettävyys suomalaisessa työelämässä

Hankkeen sisällöistä viestittiin Sisäilmälähetin ja SophiaSignin LinkedIn ja Facebook – profiileissa. Hankkeen toimintatavoista ja etenemisestä oivallettuja sisältöjä, toimintatapoja ja työpajamateriaaleja on mahdollista hyödyntää valmisteilla olevassa SophiaSign Oy:n julkaisemassa uudessa kirjassa.

Kehitystyön tuloksena saavutetut toimintamallit ja sisällöt ovat yleisesti hyödynnettäviä organisaatioissa kehittämään osaamista oppivan organisaaton kehittämisestä, hiljaisen tiedon hyödyntämisestä ja tiimityön kehittämisestä.

8. Organisaation ja ulkopuolisen asiantuntijan yhteystiedot

Organisaation tiedot:

Sandbox Oy

Jani Moberg, toimitusjohtaja

p. 040 034 4601

jani.moberg@sandbox.fi



Asiantuntijatahon yhteystiedot:

Sophiasign Oy

Anne Elina Akola,

toimitusjohtaja, aikuispedagogi, PCC

p. 0400 719683

elina.akola@sophiasign.fi

