

VAHVUUSPERÄISEN ORGANISAATION JA JOHTAMISEN KEHITTÄMINEN

Joulukuu 2025

Kohdeorganisaatio: Unfair Lean Marketing Oy

Asiantuntijaorganisaatio: Dream Star Oy

Rahoittaja: Työsuojelurahasto on osallistunut hankkeen rahoitukseen

Hankenumero: 250374

Toteutusaika: kesäkuu 2025 – marraskuu 2025

Raportin laatija: Johanna Huhtamäki, Dream Star Oy

Kohdeorganisaation vastuuhenkilö: Toimitusjohtaja Johanna Raiskio, johanna.raiskio@unfair.fi

Sisällysluettelo

Lähtötilanne kohdeorganisaatiossa ja syyt hankkeen käynnistämiseen.....	2
Hankkeen kuvaus, tavoitteet ja merkitys organisaatiolle ja asiantuntijalle.....	2
Hankkeen kuvaus.....	2
Tavoitteet	3
Hankkeen merkitys organisaatiolle ja asiantuntijalle	3
Hankkeessa sovellettu tutkimus ja ulkopuolinen asiantuntija	4
Tutkimuspohja	4
Ulkopuolinen asiantuntija.....	4
Hankkeen toteutuminen ja eteneminen	4
Hankkeen tulokset, hyödyt ja vaikutukset	5
Tavoitteet, jotka toteutuivat kokonaisuudessaan:.....	5
Tavoitteet, jotka toteutuivat osittain ja jatkuvat hankkeen jälkeen.....	6
Hyödyt työntekijöille	7
Hyödyt tiimeille.....	7
Hyödyt organisaatiolle	7
Kokonaisvaikutus.....	7
Hankkeen arviointi ja mahdolliset jatkotoimenpiteet	8
1. Vahvuusperusteisten roolikuvauksien viimeistely	8
2. Vahvuusperusteisen johtamisen syventäminen	8
3. Vahvuusprofiilien säännöllinen päivittäminen	8
4. Vahvuusajattelun kytkeminen organisaation rakenteisiin	8
5. Tulevaisuuskyvykkyyden kehittämisen jatkaminen.....	8
Viestintä ja yleinen hyödynnettävyys suomalaisessa työelämässä.....	9
Hyöty suomalaisessa työelämässä	9
Organisaatiosi ja ulkopuolisen asiantuntijan yhteystiedot	9

Lähtötilanne kohdeorganisaatiossa ja syyt hankkeen käynnistämiseen

Organisaation lähtötilanteessa näkyi voimakkaasti markkinointialan muutos, jota erityisesti tekoälyn nopea kehitys vauhditti. Työnkuvat, osaamisvaatimukset ja toimintatavat olivat muuttuneet lyhyessä ajassa, mikä lisäsi epävarmuutta ja loi painetta jatkuvaan uudistumiseen. Henkilöstössä alkoi näkyä kuormituksen, turhautumisen ja epäselvien roolien aiheuttamia haasteita. Tiimeissä oli paljon osaamista ja potentiaalia, mutta niiden hyödyntäminen ei ollut systemaattista, eikä vahvuuksien ja työnkuvien yhteyttä ollut aiemmin tarkasteltu.

Henkilöstö toi esiin tarpeen selkeyttää työnkuvia, vahvistaa yhteistyötä ja löytää keinoja jaksamisen ja motivaation tukemiseen tilanteessa, jossa työn vaatimukset olivat kasvaneet mutta suunta ei aina ollut selkeä. Johto halusi vastata tähän tarpeeseen ja etsi ratkaisua, joka tukisi sekä hyvinvointia että suorituskkyä tavalla, joka olisi linjassa organisaation kulttuurin ja tulevaisuuden tavoitteiden kanssa.

Ulkopuolisen asiantuntijan kanssa käydyt keskustelut nostivat esiin vahvuusperusteisen lähestymistavan, joka kytkee yhteen yksilöiden osaamisen, tiimien toimivuuden ja organisaation tulevaisuuskyvykkyyden. Lähestymistavan etuna nähtiin sen kyky vahvistaa resilienssiä, motivaatiota ja oppimista tilanteissa, joissa työnkuvat muuttuvat nopeasti ja organisaation on löydettävä uusia tapoja toimia.

Hankkeen käynnistämisen taustalla oli siis yhdistelmä henkilöstön kokemia arjen haasteita, roolien ja tavoitteiden epäselvyyttä sekä organisaation strategista tarvetta rakentaa kestävää muutoskyvykkyyttä. Hanke nähtiin mahdollisuutena pysähtyä yhdessä tarkastelemaan, keitä organisaation ihmiset ovat, mitä he osaavat ja miten heidän vahvuutensa voidaan kytkeä sekä nykyisiin että tuleviin työrooleihin.

Tämän lähtökohdan pohjalta hanke käynnistettiin johdon aloitteesta, mutta tiiviissä vuorovaikutuksessa henkilöstön kanssa yhteisenä pyrkimyksenä vahvistaa työyhteisön hyvinvointia, suuntaa ja tulevaisuuden toimintakykyä.

Hankkeen kuvaus, tavoitteet ja merkitys organisaatiolle ja asiantuntijalle

Hankkeen kuvaus

Hanke oli organisaatiolle strateginen kehittämisprosessi, jonka tavoitteena oli rakentaa vahvuusperusteinen toimintatapa yksilö-, tiimi- ja organisaatiotasolla. Kokonaisuus suunniteltiin tukemaan organisaatiota tilanteessa, jossa markkinointialan muutos, tekoälyn nopea hyödyntäminen ja kasvavat osaamisvaatimukset loivat tarvetta selkeyttää rooleja, vahvistaa yhteistyötä ja lisätä työssä jaksamista sekä oppimiskykyä.

Hanke koostui kolmesta toisiinsa kytkeytyvästä kehittämiskokonaisuudesta:

1. yksilötason vahvuuksien tunnistaminen
2. tiimien kollektiivisten vahvuusprofiilien rakentaminen sekä
3. vahvuusperusteisen johtamisen ja roolikuvauksen kehittäminen.

Näiden avulla luotiin yhteinen ymmärrys organisaation psykologisista voimavaroista ja siitä, miten niitä voidaan hyödyntää työnjaossa, yhteistyössä ja strategisessa kehittämisessä. Työskentely sisälsi työpajoja, reflektiivisiä harjoituksia, johtamistyöskentelyä sekä koko organisaation yhteisiä tilaisuuksia.

Tavoitteet

Hankkeen tavoitteet olivat:

- Lisätä yksilöiden tietoisuutta omista vahvuuksistaan ja tukea niiden hyödyntämistä työssä.
- Tehdä näkyväksi tiimien kollektiiviset vahvuudet ja vahvistaa yhteistyön sekä toimivan työnjaon rakenteita.
- Rakentaa vahvuusperusteinen roolikartta, joka tukee organisaation nykyisiä ja tulevia osaamistarpeita.
- Kehittää vahvuusperusteista johtamista, joka tukee työn muotoilua, työn merkityksellisyyttä ja muutoksessa jaksamista.
- Luoda kulttuurinen perusta vahvuusperustaiselle toimintatavalle, joka kannattelee organisaatiota myös hankkeen päättymisen jälkeen.

Hankkeen merkitys organisaatiolle ja asiantuntijalle

Hanke oli merkityksellinen organisaatiolle, koska se tarjosi yhteisen alustan pysähtyä muutoksen keskellä ja tarkastella omaa osaamista, toimintatapoja ja tavoitteita rakentavasti ja tulevaisuuteen suuntautuen. Vahvuusperusteinen lähestymistapa auttoi näkemään, että epävarmuuden keskelläkin organisaatiolla on laaja potentiaali, jota voidaan hyödyntää sekä työn kuormituksen keventämiseen että suorituskyvyn vahvistamiseen.

Ulkopuoliselle asiantuntijalle hanke tarjosi mahdollisuuden soveltaa ja edelleen kehittää tutkimusperustaista toimintamallia vahvuusperusteisen organisaation rakentamiseen. Hankkeessa syntynyt malli tukee laajemmin suomalaista työelämää ja muodostaa pohjan uusille, skaalautuville kehittämispalveluille erityisesti aloilla, joissa työnkuvat ja osaamisvaatimukset muuttuvat nopeasti.

Kokonaisuudessaan hanke oli organisaatiolle sekä uudistumisen väline että kulttuuria vahvistava kehittämisprosessi. Se loi rakenteita ja yhteisiä käytäntöjä, joiden avulla vahvuusperusteisuus voi jatkossa juurtua osaksi arjen johtamista, työn muotoilua ja strategista kehittämistä.

Hankkeessa sovellettu tutkimus ja ulkopuolinen asiantuntija

Tutkimuspohja

Hanke pohjautui positiivisen psykologian, positiivisen organisaatiopsykologian ja vahvuusperusteisen johtamisen tutkimukseen, joilla on vahva näyttö hyvinvoinnin, oppimisen ja suorituskyvyn tukemisesta muuttuvassa työelämässä. Hankkeen keskeinen viitekehys oli VIA-vahvuusluokittelu, *Values in Action* (Peterson & Seligman, 2004), joka tarjosi rakenteen yksilöiden vahvuuksien tunnistamiseen ja niiden hyödyntämiseen työssä. Vahvuuksien käyttöä ja vaikutuksia työhyvinvointiin, motivaatioon ja suoriutumiseen tarkasteltiin laajan tutkimusnäytön pohjalta, joka osoittaa vahvuuksien tukevan resilienssiä, sisäistä motivaatiota ja työn merkityksellisyyttä (Bakker & van Woerkom, 2018; Miglianico et al., 2020).

Tiimitason kehittämisessä sovellettiin kollektiivisen vahvuuksien käytön mallia (van Woerkom et al., 2020), joka korostaa jaettua vahvuustietoisuutta, vahvuuksiin perustuvaa luottamusta sekä vahvuuslähtöistä työnjakoa. Näiden elementtien on todettu tukevan tiimidynamiikkaa, yhteistyötä ja yhteistä suoriutumista – keskeisiä tekijöitä erityisesti luovilla aloilla, joissa projektityö, nopea reagointi ja joustavuus ovat arjen edellytyksiä.

Johtamistyöskentely perustui vahvuusperusteisen johtamisen tutkimukseen, jonka mukaan esihenkilöiden kyky tunnistaa ja hyödyntää työntekijöiden vahvuuksia edistää hyvinvointia, oppimista ja sitoutumista (van Woerkom et al., 2016; Breevaart & van Woerkom, 2024). Vahvuusperusteinen johtaminen toimii erityisen tehokkaana strategiana tilanteissa, joissa työnkuvat muuttuvat ja henkilöstö tarvitsee tukea sekä kuormituksen että epävarmuuden hallintaan. Hankkeessa esihenkilöitä ohjattiin yhdistämään vahvuusajattelu työn muotoiluun, palautteeseen ja roolien kehittämiseen.

Ulkopuolinen asiantuntija

Ulkopuolisenä asiantuntijana toimi Johanna Huhtamäki (Dream Star Oy), joka toi hankkeeseen syvällisen asiantuntemuksen positiivisesta organisaatiopsykologiasta ja vahvuusperustaisesta kehittämisestä. Asiantuntijan rooliin kuului kehittämisprosessin suunnittelu, fasilitointi, tutkimusperustaisten menetelmien soveltaminen ja hankkeen dokumentointi. Huhtamäen tieteellinen tausta, laaja kokemus organisaatiokehittämisestä ja osaaminen vahvuusajattelun jalkauttamisesta käytännön työyhteisöihin loivat hankkeelle vankan perustan ja varmistivat, että tutkimustieto kytkeytyi suoraan organisaation arkeen ja sen muutosvaiheen tarpeisiin.

Hankkeen toteutuminen ja eteneminen

Kehittämishanke eteni kokonaisuudessaan hyvin ja suunnitellussa järjestyksessä, vaikka alkuvaiheeseen liittyi pieni aikataulumuutos. Alkuperäinen yhteinen aloitustilaisuus oli tarkoitus järjestää kesäkuussa, mutta se toteutui lopulta elokuussa. Viive ei kuitenkaan vaikuttanut kokonaisuuden etenemiseen: aikataulu pysyi tämän jälkeen hallitusti kasassa, ja kehittämisvaiheet etenivät loogisesti sekä tavoitteita tukevalla tavalla.

Hankkeen johtaminen ja koordinointi toteutuivat sujuvasti. Organisaation sisäinen ydinryhmä vastasi hankkeen käytännön ohjauksesta, aikataulutuksesta ja viestinnästä, kun taas ulkopuolinen asiantuntija toi kokonaisuuteen tutkimusperustaisen rakenteen, sisällölliset menetelmät ja työpajojen fasilitoinnin. Roolit selkeytyivät prosessin edetessä: johto omaksui selkeän mahdollistajan roolin ja tuki tiimejä aktiivisesti, kun taas tiimit ottivat yhä enemmän vastuuta omasta kehittämistyöstään ja vahvuuksien hyödyntämisestä arjessa.

Työpajojen osallistumisaktiivisuus pysyi korkeana koko prosessin ajan. Henkilöstö sitoutui vahvuustyöskentelyyn sekä yksilö- että tiimitasolla, ja osallistujat osoittivat kiinnostusta ja valmiutta soveltaa opittuja menetelmiä käytännössä. Pienet aikataulumuutokset – erityisesti tiimityöpajojen ja johtamistyöskentelyn sijoittaminen oikeisiin kehitysvaiheisiin – vahvistivat prosessin sujuvuutta ja mahdollistivat palautteen huomioimisen reaaliajassa.

Hankkeen eteneminen oli vuorovaikutteista ja iteratiivista: jokainen työvaihe rakensi pohjaa seuraavalle, ja havaintoja hyödynnettiin välittömästi kehittämisen suunnan tarkentamiseen. Tämä lähestymistapa vahvisti prosessin vaikuttavuutta ja mahdollisti sen, että työkalut ja oivallukset juurtuivat osaksi organisaation arkea jo hankkeen aikana.

Kokonaisuutena hanke toteutui tavoitteidensa mukaisesti. Työskentely eteni vaiheittain, henkilöstö osallistui laajasti, ja matkan varrella tehdyt tarkennukset tukivat sekä prosessin vaikuttavuutta että sen soveltuvuutta organisaation todelliseen tarpeeseen. Prosessi loi vahvan perustan jatkokehittämiselle ja vahvuusperusteisen toimintakulttuurin rakentumiselle.

Hankkeen tulokset, hyödyt ja vaikutukset

Hankkeen tavoitteet saavutettiin kokonaisuutena hyvin. Samalla osa tavoitteista on edelleen kesken, mikä on luonnollista organisaation muutosvaiheen ja kehittämistyön pitkäjänteisyyden vuoksi. Kokonaisuutena hanke vahvisti organisaation muutoskyvykkyyttä, hyvinvointia ja strategista selkeyttä yksilö-, tiimi- ja organisaatiotasolla.

Tavoitteet, jotka toteutuivat kokonaisuudessaan:

1. Vahvuuksien tunnistaminen yksilö-, tiimi- ja organisaatiotasolla

Tämä tavoite toteutui erinomaisesti.

- Jokainen työntekijä teki vahvuuskartoituksen
- Tiimit rakensivat omat kollektiiviset vahvuusprofiilinsa.
- Vahvuudet näkyvät nyt arjen keskusteluissa, päätöksenteossa ja yhteistyössä.
Lisäksi henkilöstön itsetuntemus vahvistui ja vahvuusajattelu alkoi ohjata työn muotoilua ja priorisointia.

2. Tiimien kollektiivisten vahvuuksien näkyväksi tekeminen

Tavoite toteutui selkeästi ja monella tiimillä myös laajeni alkuperäistä pidemmälle.

- Tiimityöpajoissa syntyi konkreettisia vahvuusprofiileja.
- Useat tiimit hyödynsivät profiileja työnjaon selkeyttämisessä ja tiimidynamiikan kehittämisessä.
- Yhteinen ymmärrys tiimin voimavaroista vahvistui

Tavoitteet, jotka toteutuivat osittain ja jatkuvat hankkeen jälkeen

1. Vahvuusperusteisten roolikuvauksien rakentaminen

Roolikartoitus käynnistettiin suunnitellusti ja tuotti selkeitä edistysaskelia, vaikka työ on vielä kesken.

- Nykyisten roolien keskeiset vahvuusvaatimukset on jo alustavasti määritetty
- Tulevien roolien osalta keskustelut ovat edenneet lupaavasti erityisesti suhteessa työn muuttuvaan luonteeseen ja tekoälyn tuomiin uusiin osaamistarpeisiin
- Roolikuvausten viimeistely ja jalkautus jatkuvat organisaation omana työnä.

2. Vahvuusperusteisen johtamisen kehittäminen

Johtamistyöskentely eteni hyvin ja tuotti jo hankkeen aikana näkyviä muutoksia esihenkilöiden toimintaan.

- Esihenkilöt syvensivät ymmärrystään vahvuusperusteisesta johtamisesta ja oppivat hyödyntämään tiimien ja yksilöiden vahvuuksia työn muotoilussa, palautteessa ja arjen ohjauksessa.
- Johtamiskäytännöt alkoivat kehittyä kohti osallistavaa, valmentavaa ja vahvuuslähtöistä otetta.

Samalla nousi selvästi esiin, että vahvuusperusteisen johtamisen osaaminen kaipaava edelleen vahvistamista. Johtoryhmä on saanut hyvän teoreettisen ja kokemuksellisen perustan, mutta toivoo lisää konkreettisia työkaluja ja tukea vahvuuksien hyödyntämiseen sekä yksilöiden että tiimien johtamisessa.

Vahvuusperusteisen johtamisen filosofian jäsentäminen on käynnissä ja etenee koko ajan, mutta ei vielä täysin valmis. Työtä jatketaan tavoitteena rakentaa selkeä, käytännönläheinen ja organisaation kulttuuriin sopiva johtamisfilosofia, joka tukee vahvuuksien näkyväksi tekemistä, työn muotoilua ja tiimien suorituskykyä. Tämä jatkotyö on keskeinen osa vahvuusperustaisen toimintatavan juurtumista pysyvästi organisaation arkeen.

3. Vahvuusperustaisen toimintakulttuurin rakentaminen

Kulttuurinen muutos käynnistyi hankkeen aikana. On kuitenkin tärkeää huomioida, että kulttuurin rakentaminen on pidempi prosessi, joka jatkuu hankkeen jälkeen.

Hanke tuotti useita myönteisiä vaikutuksia organisaation eri tasoilla. Vaikutukset näkyivät sekä yksilöiden arjen työssä että tiimien yhteistyössä ja johtamisen kehittymisessä. Alla on koottuna hankkeen keskeisimmät hyödyt ja niiden kokonaisvaikutus organisaation toimintakykyyn.

Hyödyt työntekijöille

Hankkeen aikana työntekijöiden kokemus ja ymmärrys luontaisista vahvuuksista vahvistuivat. Vahvuuksien tunnistaminen lisäsi ymmärrystä siitä, missä kukin on parhaimmillaan ja miten omaa työtä voi suunnata suuntaan, joka kuormituksen lisääntymisen sijaan tukee hyvinvointia. Työntekijät löysivät keinoja hyödyntää vahvuuksiaan sekä jaksamisen tukena että työtehtävien muotoilussa. Lisäksi he saivat selkeämmän käsityksen siitä, miten heidän roolinsa vastaa omia vahvuuksia ja millaista tukea he tarvitsevat kehittyäkseen.

Hyödyt tiimeille

Tiimit saivat yhteisen vahvuusperustan, joka selkeytti työnjakoa ja paransi yhteistyötä. Kollektiiviset vahvuusprofiilit auttoivat hahmottamaan, miten tiimin erilaiset vahvuudet täydentävät toisiaan ja missä kukin on luontaisesti vahva.

Hyödyt organisaatiolle

Organisaatio sai rakenteen, jonka avulla rooleja voidaan kehittää vahvuusperustaisesti myös tulevaisuudessa. Tämä tukee osaamisen ennakointia, rekrytointia ja työn muotoilua erityisesti teknologisen murroksen keskellä. Lisäksi johtaminen kehittyi kohti valmentavaa, oppimista ja vahvuuksien hyödyntämistä korostavaa suuntaa. Muutos loi perustan entistä kestävämmälle ja laajemmalle henkilöstön potentiaalin hyödyntämiselle.

Kokonaisvaikutus

Hankkeella oli myönteisiä vaikutuksia organisaation muutoskyvykkyyden kehittämiseen. Vahvuusperusteinen ajattelutapa alkoi muotoutua yhteiseksi viitekehykseksi, joka auttaa jäsentämään epävarmuutta ja tukee resilienssiä muuttuvassa toimintaympäristössä. Organisaatio sai käyttöönsä ensimmäisiä konkreettisia työkaluja ja periaatteita, jotka voivat jatkossa tukea pitkäjänteistä uudistamista sitä mukaa kun niitä otetaan laajemmin käyttöön. Työntekijät, tiimit ja johto kokivat kehittämistyön hyödyllisenä ja arkea selkeyttävänä, mikä luo hyvän lähtökohdan vahvuusperusteisen toimintatavan syventämiselle ja jatkokehittämiselle.

Hankkeen arviointi ja mahdolliset jatkotoimenpiteet

Hanketta voidaan kokonaisuutena arvioida onnistuneeksi. Kehittämistyö eteni suunnitellussa aikataulussa, osallistuminen oli aktiivista ja henkilöstö koki vahvuusperusteisen lähestymistavan mielekkäänä ja arkea selkeyttävänä. Prosessi tuotti konkreettisia oivalluksia sekä yksilö-, tiimi- että organisaatiotasolla ja loi pohjan vahvuuksien systemaattiselle hyödyntämiselle myös jatkossa.

Samalla tunnistettiin kehittämiskohteita ja tarpeita, jotka luontevasti jatkuvat hankkeen päättymisen jälkeen. Keskeisimpiä jatkokehittämisen alueita ovat:

1. Vahvuusperusteisten roolikuvauksien viimeistely

Roolikartoitus vaatii vielä työstämistä ennen kuin se voidaan ottaa täysimääräisesti käyttöön rekrytoinnissa, perehdytyksessä ja työn muotoilussa. Jatkotyö sisältää roolien vahvuusvaatimusten selkeyttämisen, dokumentoinnin ja jalkauttamisen.

2. Vahvuusperusteisen johtamisen syventäminen

Johtoryhmä on saanut vahvan perustan, mutta tarvitsee lisää tukea ja konkreettisia työkaluja vahvuuksien hyödyntämiseen tiimin ohjauksessa, palautteessa ja työn organisoinnissa. Myös vahvuusperusteinen johtamisfilosofia on vielä muotoutumassa, ja sen selkeyttäminen on tärkeä seuraava askel.

3. Vahvuusprofiilien säännöllinen päivittäminen

Organisaatiossa toivotaan vahvuusprofiilien säännöllistä ja/tai projektikohtaista päivitystä, jotta muutokset osaamisessa ja työtehtävissä heijastuvat ajantasaisiin yhteisiin profileihin. Tämä tukee pysyvämpää juurtumista arjen päätöksentekoon.

4. Vahvuusajattelun kytkeminen organisaation rakenteisiin

Jatkossa vahvuusperusteisuus voidaan liittää tiiviimmin osaksi OKR-mallia, kehityskeskusteluja, perehdytystä ja strategiatyötä. Tällöin vahvuudet eivät jää menetelmäksi, vaan muodostavat osan organisaation pysyviä toimintatapoja.

5. Tulevaisuuskypsytyksen kehittämisen jatkaminen

Työn roolit ja osaamistarpeet muuttuvat nopeasti. Hankkeen aikana nousi tarve rakentaa pidempi kehityspolku, joka yhdistää vahvuudet tulevaisuuden osaamisvaatimuksiin, teknologiaosaamiseen ja muutosresilienssiin.

Kokonaisuutena voidaan nähdä hankkeen tarjonneen organisaatiolle suunnan ja hyvän vahvuusperusteisen kulttuurin rakentamiselle.

Viestintä ja yleinen hyödynnettävyys suomalaisessa työelämässä

Hankkeen viestintää toteutettiin sekä sisäisesti että ulkoisesti. Sisäisen viestinnän tavoitteena oli varmistaa henkilöstön sitoutuminen, tuoda näkyväksi hankkeen eteneminen ja tukea työpajojen välisiä keskusteluja. Vaiheista, havainnoista ja seuraavista askelista viestittiin säännöllisesti, ja tiimit käsittelivät tuloksia työpajojen jälkeen omissa palaverieissaan. Tämä sisäinen vuoropuhelu vahvisti henkilöstön ymmärrystä hankkeen tavoitteista ja tuki osallistavaa työskentelytapaa.

Ulkoista viestintää tehtiin hankkeen aikana rajatusti, sillä osa hankkeen keskeisistä tuotoksista ja johtopäätöksistä oli vielä keskeneräisiä. Ulkoisessa viestinnässä keskityttiin prosessin kuvaamiseen, ja esimerkiksi LinkedInissä julkaistiin päivitys hankkeen etenemisestä ja yhteistyöstä. Laajempi tulosviestintä on tarkoitus toteuttaa vaiheittain hankkeen valmistuttua ja tuotosten selkeytyessä.

Hyöty suomalaisessa työelämässä

Vahvuusperusteisen organisaatiokehittämisen lähestymistavalla on laaja hyödynnettävyys suomalaisessa työelämässä. Tekoälyn hyödyntämisen, työn jatkuvan muutoksen ja osaamisvaatimusten kasvun keskellä organisaatiot tarvitsevat keinoja, jotka samanaikaisesti tukevat hyvinvointia, oppimista ja suoriutumista. Tämä hanke tarjoaa mallin, jossa vahvuudet yhdistetään työn muotoiluun, tiimien yhteistyöhön ja johtamisen kehittämiseen tavalla, joka on sekä tutkimusperustainen että käytännönläheinen.

Hankkeen tuottamat menetelmät ja oivallukset ovat sovellettavissa laajasti eri toimialoilla. Vahvuusperusteinen toimintatapa voi tukea organisaatioiden muutoskyvykkyyttä, parantaa työn sujuvuutta ja vahvistaa henkilöstön sitoutumista tilanteissa, joissa epävarmuus on lisääntynyt ja työ rooleineen muuttuu nopeasti. Lisäksi hankkeen aikana kehitetty roolikartoituksen malli tarjoaa rakenteen, jota voidaan hyödyntää rekrytoinnissa, perehdytyksessä ja strategisessa osaamisen suunnittelussa.

Tulosten jakamista jatketaan hankkeen päättyttyä muun muassa sosiaalisen median, mahdollisten artikkelien ja esitysten kautta. Lisäksi hankkeen toteuttaja jatkaa teemaa omassa väitöstutkimuksessaan, mikä vahvistaa osaltaan hankkeen vaikuttavuutta ja tuo uusia mahdollisuuksia tulosten leviämiseen suomalaisen työelämän kehittämiseen.

Organisaatiosi ja ulkopuolisen asiantuntijan yhteystiedot

Johanna Huhtamäki

Dream Star Oy

Sähköposti: johanna@dreamstar.fi

Puhelin: 044 0230581