

12.2.2021

# LOPPURAPORTTI

## **Cloud2 Oy**

**Raportin laatija: Isabella Pikkarainen**

<b>HANKKEEN TAUSTAA .....</b>	<b>3</b>
<b>HANKKEEN KUVAUS .....</b>	<b>5</b>
TAVOITTEET .....	5
MERKITYS .....	6
<b>HANKKEESSA SOVELLETTU TUTKIMUS JA ULKOPUOLINEN ASiantuntija .....</b>	<b>7</b>
<b>HANKKEEN TOTEUTUMINEN JA ETENEMINEN .....</b>	<b>8</b>
<b>HANKKEEN TULOKSET, HYÖDYT JA VAIKUTUKSET .....</b>	<b>10</b>
<b>HANKKEEN ARVIOINTI.....</b>	<b>11</b>
JATKOTOIMENPITEET .....	13
<b>VIESTINTÄ JA YLEINEN HYÖDYNNETTÄVYYS SUOMALAISSA TYÖELÄMÄSSÄ.....</b>	<b>14</b>
<b>YHTEYSTIEDOT .....</b>	<b>15</b>

## Hankkeen taustaa

Cloud2 Oy on vuonna 2017 perustettu helsinkiläinen työntekijöidensä; kokoneiden pilviammattilaisten perustama sekä omistama pilvipalvelutalo. Yrityksen palvelut muodostuvat konsultoinnista sekä jatkuvista palveluista. Asiakkaat ovat suuria ja keskisuuria yrityksiä, joilla on tarvetta pilvipalveluiden hyödyntämiselle.

Yrityksen omistavat Henri Grönlund, Pekka Kujala, Kimmo Hassinen ja Tagonor Sundström, Petri Rantanen ja Ensti Kentala sekä muutama sijoitusyhtiö.

Yrityksessä työskentelee tällä hetkellä 30 henkeä.

Yrityksen toiminta-ajatuksen vahvana pohjana alusta lähtien on ollut luoda Cloud2 Oy:stä moderni pilvipalveluiden unelmatyöpaikka. Tavoitteena on kasvattaa liiketoimintaa voimakkaasti ja kannattavasti haastamalla nykyiset käytännöt ja etsimällä jatkuvasti uusia ratkaisuja. Missiona onkin luoda asiakkaille ja henkilöstölle ympäristö, jossa on hyvä kokeilla ja kehittyä, kasvaa ja unelmoida, olla unelmatyöpaikka, jonne työskentelemään tahtovat niin kokeneet senioritason osaajat kuin tuoreet lupaavimmat lahjakkuudet. Tavoitteena on olla houkuttelevin yhteistyökumppani ja auttaa asiakkaita modernilla otteella osaava ja hyvinvoiva henkilökunta keskiössä. Tätä kautta Cloud2 Oy luo myös asiakkaiden yrityksistä unelmatyöpaikkoja. Jotta yritys voisi lunastaa lupauksensa asiakkaille ja henkilöstölle, on organisaatiossa tehtävä laajaa yrityskulttuurin ja työhyvinvoinnin kehittämistyötä. Vahva kasvu edellyttää uudenlaista tapaa toimia, jota hankkeen avulla kehitetään.

Voimakkaan kasvun ja tavoitteiden saavuttaminen on vaatinut Cloud2 Oy:ltä yrityksen työskulttuurin uudistamistyötä sekä sitä myöten työyhteisön toimintatapojen uudistamista ja hyvinvoinnin kehittämistä. keväällä 2020 tehtyjen kartoitusten Signi-henkilöstökysely sekä Aava Virta -hyvinvointikysely) pohjalta yrityksessä lähdettiin rakentamaan yrityskulttuuri sellaiseksi, joka tukee

henkilöstön hyvinvointia sekä Cloud2 Oy:n kasvutavoitteiden toteutumista. Tämä piti sisällään kulttuurin keskeisten teemojen tunnistamisen, sekä rakenteiden ja prosessien muotoilun näitä tavoitteita tukevaksi.

Toiminta-ajatuksen mukaisesti yrityksessä tehdään asioita n.s. perinteisestä poikkeavasti ja disruptoidaan palveluita markkinoille uudella tavalla. Tämä vaatii myös työkuulttuuriin perinteisestä poikkeavan mallin kehittämistä, jossa muutos ja asioiden uudelleen ajattelu kulkevat luontevasti mukana. Kehittämishankkeen tarkoituksena oli luoda edellytyksiä Cloud2 Oy:n asiantuntijoiden työn kehittämiseksi, luovuudelle, uusien ratkaisujen tuottamiselle sekä muutokseen sopeutumiselle.

---

# Hankkeen kuvaus

## Tavoitteet

Kehittämishanke on ollut uudenlainen kokeilu, jossa tutkitaan yrityskulttuurin muotoilun ja itsensä johtamisen kehittämisen vaikutusta henkilöstön hyvinvointiin ja pyritään muotoilemaan yrityskulttuuria sellaisista lähtökohdista, jotka tukevat henkilöstön proaktiivista työtettä ja hyvinvointia parhaalla mahdollisella tavalla.

Cloud2 Oy:ssä on ollut meneillään voimakkaan kasvun aika, jossa yrityksen tavoitteena on kasvaa merkittävästi lyhyessä ajassa. Tämä on aiheuttanut lisäpainetta niin olemassa olevalle henkilöstölle, kuin myös uusille rekrytoitaville asiantuntijoille. Kovassa kasvuvauhdissa kulttuuri on muotoutunut kasvua mahdollistavaksi ja se on vielä säilynyt, mutta työntekijämäärän kasvaessa pelkona on, että kulttuuri heikkenee. Työntekijäkokemuksen heikkenemisestä on jo merkkejä tehdyissä kyselyissä. Nyt toteutettavan hankkeen päätavoitteena oli miettiä yrityksen kulttuurin keskeiset teemat, muotoiltava rakenteet, prosessit ja muut tekemiset siten että ne mahdollistavat tavoitekulttuurin toteutumisen sekä itseohjautuvuuden ja uusien toimintatapojen omaksumisen. Itseohjautuvuus, itsensä johtaminen ja uusien toimintatapojen omaksuminen sekä sitä kautta henkilöstön hyvinvointi nostettiin kehittämishankkeessa suureen rooliin yrityksen kasvun mahdollistajana. Tavoitteena oli luoda uusi moderni toimintamalli ja työkulttuuri, joka tukee yrityksen henkilöstön työhyvinvointia sekä samanaikaisesti vahvistaa yrityksen kasvua. Tavoitteena oli, että jokainen työntekijä kykenee ymmärtämään oman roolinsa organisaatiossa ja toimimaan sen pohjalta parhaalla mahdollisella tavalla ja että itseohjautuvuus johtaa positiivisiin vaikutuksiin ja tuloksiin tuottavuuden ja työhyvinvoinnin kannalta.

## **Merkitys**

Uudenlaisen kokeilun avulla yrityksessä tutkittiin yrityskulttuurin muotoilun ja kehittämisen vaikutusta henkilöstön hyvinvointiin ja pyrittiin muotoilemaan yrityskulttuuria sellaisista lähtökohdista, jotka tukevat henkilöstön proaktiivista ja itsenäistä työtettä sekä sitä kautta hyvinvointia parhaalla mahdollisella tavalla. Kehittämishankkeen merkitys organisaatiolle on valtava, koska sillä pystyttiin luomaan uusi työyhteisön kehittämismalli Cloud2 Oy:n työyhteisöön.

Hankkeen merkitys ja tulokset näkyvät heti projektin aikana lisääntyneessä työhyvinvoinnissa sekä parantuneessa liiketoiminnassa ja suurin osa projektin tuloksista kantaa pitkälle organisaation tulevaisuuteen. Yrityksen henkilöstön työtyytyväisyys sekä työssä pysyvyys on kasvanut merkittävästi. Näitä tavoitteita on seurattu mm. hankkeen jälkeen toteutetulla Virta-kyselyllä. Yrityksen kasvun edellytykset todentuvat liikevaihdon kasvulla haastavasta Koronatilanteesta huolimatta. Hankkeen vaikuttavuutta ja tuloksia on arvioitu kehittämishankkeen aikana sekä hankkeen jälkeen tehtävillä arvioinneilla ja kyselyillä.

---

## **Hankkeessa sovellettu tutkimus ja ulkopuolinen asiantuntija**

Kehittämishanke on uudenlainen kokeilu, jossa tutkitaan yrityskulttuurin muotoilun ja kehittämisen vaikutusta henkilöstön hyvinvointiin ja pyritään muotoilemaan yrityskulttuuria sellaisista lähtökohdista, jotka tukevat henkilöstön proaktiivista ja itsenäistä työtettä sekä sitä kautta hyvinvointia parhaalla mahdollisella tavalla. Kehittämishankkeessa luodaan uusi työyhteisön kehittämismalli, jota pilotoidaan nyt suunnitteilla olevassa hankkeessa Cloud2 Oy:n työyhteisöön. Hankkeessa yhdistyvät henkilöstön itsensä johtamisen taidot sekä yrityskulttuurin muotoilu. Kehittämishanke toteutetaan ulkopuolisten asiantuntijoiden avustuksella koko työyhteisössä sekä johtoryhmässä. Kehittämishanketta toteutetaan ennakkotehtävillä sekä työpajatyöskentelyllä, käytännön harjoittelulla ja sparraustehtävillä. Työskentelymuotoina ovat niin pienryhmätyöskentely kuin ryhmätyöt ja itsenäiset tehtävät. Hanke toteutetaan samanaikaisesti koko Cloud2 Oy:n henkilökunnalle. Cloud2 Oy:n työntekijät arvioivat hankkeen etenemistä jokaisen työpajan jälkeen ja kehityshankkeen lopuksi käydään läpi yhteinen palaute ja koonti, jossa pohditaan kokemuksia ja tapahtuneita muutoksia.

Asiantuntijataho valikoitui kehittämishankkeeseen Cloud2 Oy:n yhteistyökumppaniksi yhteistyötaustan ja osaamisen kautta. Leidenschaft Oy on Suomen ainoa yrityskulttuurin kehittämiseen erikoistunut toimisto, josta löytyy Suomen parasta asiantuntijuutta aiheesta.

---

## Hankkeen toteutuminen ja eteneminen

Saadun rahoituspäätöksen pohjalta alkuperäiseen hankesuunnitelmaan tehtiin kustannuksien osalta muutoksia niin, että hankkeesta toteutettiin rahoituspäätöstä vastaava osuus, eli hyvinvointilähtöisen yrityskulttuurin kehittäminen yhteistyössä Leidenschaft Oy:n kanssa.

Toteuttamatta jäivät näin ollen alun perin suunnitellut ”Itsensä johtamisen taito” -työpajat yhteistyössä Aavan kanssa. Hankkeessa toteutetut toimenpiteet ja eteneminen:





- **Starttipajassa** toteutettiin johtoryhmätasoinen pohjatyö hyvinvointilähtöisen tavoitekulttuurin sekä kulttuuristrategian luomiselle.
  - **Hyvinvointilähtöisen yrityskulttuurin rakentaminen** alkoi nykyisen yrityskulttuurin ymmärtämisestä sekä tavoitteiden asettamisesta organisaatiolle. Työpajatyöskentely tapahtui niin johtoryhmätasolla kuin koko organisaation yhteisillä tilaisuuksilla. Ratkaisuna saatiin pohjatyö tulevalle hyvinvointiin perustuvalle yrityksen kulttuuristrategialle.
  - **Yrityskulttuurin muotoilua** jatkettiin arvojen luomisella johtoryhmätyöskentelyllä sekä koko organisaatiota koskevilla työpajoilla. Johtoryhmän mentorointi arvojen muotoilussa on avainasemassa. Arvoehdotukset muotoiltiin ja finalisoitiin sekä jalkautettiin osaksi uutta hyvinvointilähtöistä yrityskulttuuria.
  - **Organisaation edistymistä seurattiin** kehittämisprosessin aikana mm. erillisen perustettavan ohjausryhmän kautta. Ohjausryhmä koostui johtoryhmän jäsenistä, keskeisistä organisaation edustajista sekä henkilökunnan jäsenistä.
- 

Kehittämishankkeelle asetetut tavoitteet saavutettiin erinomaisesti. Cloud2:n yrityskulttuurin nykytilanne kartoitettiin, määriteltiin tavoitekulttuuri sekä muotoiltiin rakenteita ja prosesseja tavoitekulttuurin mukaisiksi. Cloud2:lle luotiin omat arvot, jotka toimivat perustana yrityskulttuurille ja ohjenuorana kaikille työntekijöille. Hankkeen myötä työntekijöiden tyytyväisyys ja hyvinvointi ovat yrityksessä kasvaneet (Siqni -seurantakysely toteutettu syksyllä 2020), ja yrityksen suunniteltu kasvu on toteutunut koronasta huolimatta.

## **Hankkeen tulokset, hyödyt ja vaikutukset**

Työsuojelurahaston rahoittaman kehittämishankkeen avulla on pystytty osoittamaan, kuinka työntekijöiden hyvinvointiin panostamisella sekä systemaattisella kulttuurin rakentamisella & johtamisella on vaikutusta yrityksen menestykseen. Hankkeen aikana ja toistaiseksi sen jälkeen sairauspoissaolot ovat pysyneet hyvin kurissa ja Cloud2:n vaihtuvuus on ollut 0 %. Mitä useampi yritys ymmärtää työntekijöiden hyvinvoinnin ja yrityskulttuurin merkityksen, sitä paremmin suomalainen työelämä voi. Mitä paremmin suomalainen työelämä voi, sitä vähemmän yhteiskunta kuormittuu työkykyongelmista, varhaiseläkkeistä ym. Cloud2 on omalla toiminnallaan ja viestinnällään esimerkkinä muille suomalaisille yrityksille näiden asioiden tärkeydestä.

## Hankkeen arviointi

Hankkeen toteutus sujui erinomaisesti. Saadun rahoituspäätöksen pohjalta alkuperäiseen hankesuunnitelmaan tehtiin kustannuksien osalta muutoksia niin, että hankkeesta toteutettiin rahoituspäätöstä vastaava osuus, eli yrityskulttuurin kehittäminen yhteistyössä Leidenschaft Oy:n kanssa.

Hankkeen toteuttamiseen osallistuivat seuraavat henkilöt:

Isabella Pikkarainen, Cloud2 Oy, n. 40h

Henri Grönlund, Cloud2 Oy, n. 35h

Pekka Kujala, Cloud2 Oy, n. 35h

Kimmo Hassinen, Cloud2 Oy, n. 35h

Tagoror Sundström, Cloud2 Oy, n. 35h

Mikko Laakkonen, Cloud2 Oy, n. 35h

Shoichi Sekine, Cloud2 Oy, n. 35h

sekä koko muu Cloud2 Oy henkilöstö, yhteensä n. 40h (ryhmähaastattelut + kartoituskyselyt)

Osallistuvat asiantuntijat:

Heli Rautjärvi, Leidenschaft Oy, n. 55h

Mikko Koskinen, Leidenschaft Oy, n. 55h

Tavoitteet saavutettiin erinomaisesti. Cloud2:n yrityskulttuurin nykytilanne kartoitettiin, määriteltiin tavoitekulttuuri sekä muotoiltiin rakenteita ja prosesseja tavoitekulttuurin mukaisiksi. Cloud2:lle luotiin omat arvot, jotka toimivat perustana yrityskulttuurille ja ohjenuorana kaikille työntekijöille. Hankkeen myötä työntekijöiden tyytyväisyys ja hyvinvointi ovat yrityksessä kasvaneet (siqni - seurantakysely toteutettu syksyllä 2020), ja yrityksen suunniteltu kasvu on toteutunut koronasta huolimatta.

Hanke todistaa, kuinka työntekijöiden hyvinvointiin panostamisella sekä systemaattisella kulttuurin rakentamisella & johtamisella on vaikutusta yrityksen menestykseen. Hankkeen aikana ja toistaiseksi sen jälkeen sairauspoissaolot ovat pysyneet hyvin kurissa ja Cloud2:n vaihtuvuus on ollut 0%. Mitä useampi yritys ymmärtää työntekijöiden hyvinvoinnin ja yrityskulttuurin merkityksen, sitä paremmin suomalainen työelämä voi. Mitä paremmin suomalainen työelämä voi, sitä vähemmän yhteiskunta kuormittuu työkykyongelmista, varhaiseläkkeistä ym. Cloud2 on omalla toiminnallaan ja viestinnällään esimerkkinä muille suomalaisille yrityksille näiden asioiden tärkeydestä.

Numeraalinen arviointi hankkeen toteutuksesta:

1=erittäin huono, 2=huono, 3=ei huono eikä hyvä, 4=hyvä ja 5=erittäin hyvä

	<b>Arvio</b>
Hankkeen työsuunnitelman toteutuminen	3
Aikataulussa pysyminen	4
Talousarvion toteutuminen	5
Tulokset	5
Merkitys työelämälle/käytännön hyöty	5
Innovatiivisuus	4
Tiedotuksen onnistuminen	3

## Jatkotoimenpiteet

Kulmakivet ja perustukset on nyt niin sanotusti saatu kuntoon, mutta työ hyvinvointilähtöisen kulttuurin kehittämisen ja systemaattisen johtamisen osalta ei lopu koskaan. Yhteistyötä on Leidenschaftin kanssa jatkettu myös hankkeen jälkeen. Signi -kysely sekä Aavan Virta-kysely otetaan osaksi Cloud2:n vuosikelloa ja systemaattisesti pyritään kehittämään niitä osa-alueita, jotka näissä kyselyissä nousevat esille.

Jatkona kehittämishankkeelle on pohdittu mm. Cloud2:n kulttuurikirjan toteuttamista, jotta mallit & toimintatavat saadaan avoimesti näkyväksi ja inspiraatioksi myös muulle suomalaiselle työelämälle.

---

# Viestintä ja yleinen hyödynnettävyys suomalaisessa työelämässä

Kehittämishankkeen viestintää on toteutettu hakemuksen viestintäsuunnitelman mukaisesti:

Tavoite	Viestintäkanava	Kohderyhmä	Aikataulu
Hankkeesta tiedottaminen rahoituspäätöksen jälkeen	Sisäisen viestinnän kanavat: Sähköposti, Slack, intranet	Henkilöstö	Hyväksytyn rahoituspäätöksen saamisen jälkeen
Henkilöstön tietoisuuden lisääminen työhyvinvoinnin kehittämisestä	Sisäisen viestinnän kanavat: Sähköposti, Slack, intranet	Henkilöstö	05/2020
Organisaatiokulttuurin uudistamisesta kertominen ja tietoisuuden lisääminen	Sisäisen viestinnän kanavat: Sähköposti, Slack, intranet	Henkilöstö	05/2020
Hankkeen tuloksista viestiminen, ns. väliraportti		Henkilöstö	06/2020, 08/2020
Kokemukset, henkilöstön tarinat	SOME -kanavat, blogi, nettisivut, sisäisen viestinnän kanavat	Henkilöstö, asiakkaat ja muut sidosryhmät	08/2020 – 12/2020
Hankkeen tuloksista viestiminen projektin päätyttyä (loppuraportti)	Sisäisen viestinnän kanavat: Sähköposti, Slack, intranet	Henkilöstö	09-12/2020 (uudet arvot lanseerattu jo 09/2020)
Nettisivujen ja Cloud2:n visuaalisen ilmeen päivitys uuden yrityskulttuurin mukaisiksi	Kaikki sisäisen ja ulkoisen viestinnän kanavat	Henkilöstö, asiakkaat ja muut sidosryhmät	12/2020

## **Yhteystiedot**

Lisätietoja kehittämishankkeesta:

Isabella Pikkarainen, HR Manager, Cloud2  
Isabella.pikkarainen@cloud2.fi

Toteutukseen osallistuneet asiantuntijat:

Leidenschaft Oy  
www.leidenschaft.fi

Mikko Koskinen, mikko@leidenschaft.fi  
Heli Rautjärvi, heli@leidenschaft.fi