

LOPPURAPORTTI

Monipaikkaisen ja verkostomaisen työn johtamisen kehittäminen
Skhole Oy:ssä

Hanketunnus	250556
Hakija	Skhole Oy
Toteutusaika	1.10.2025–17.4.2026
Rahoittaja	Työsuojelurahasto
Ulkopuolinen asiantuntija	Ororo Oy / Alekski Aaltonen
Projektipäällikkö	Peter Ollikainen
Raportin päivämäärä	17.4.2026



1. Lähtötilanne kohdeorganisaatiossa ja syyt hankkeen käynnistämiseen

1.1 Skhole Oy:n toimintamalli

Skhole Oy on suomalainen yritys, joka tuottaa digitaalisia koulutuspalveluja sosiaali- ja terveysalan (SOTE) sektorille. Yritys toimii täysin digitaalisesti ja monipaikkaisesti: asiantuntijat työskentelevät eri puolilla Suomea ja yhteistyö tapahtuu käytännössä kokonaan etäyhteyksin. Lisäksi Skhole hyödyntää laajaa kansainvälistä kumppaniverkostoa – ohjelmistokehitystä tekee ukrainalainen Eliftech, myyntiä tuetaan Espanjassa Wanadoo-kumppanin kautta ja muita yhteistyötahoja on hajautetusti eri maissa.

Tämä hajautettu toimintamalli tuo yritykselle merkittäviä kilpailuetuja: joustavuuden, kansainvälisen osaamisen ja kustannustehokkuuden. Samalla se asettaa johtamiselle, viestinnälle ja yhteisöllisyyden rakentamiselle vaatimuksia, joihin ei aiemmin ollut systemaattisia ratkaisuja.

1.2 Tunnistetut haasteet ennen hanketta

Ennen hankkeen käynnistämistä Skholella toteutettiin sisäisiä kyselyitä ja kehityskeskusteluja, joissa nousi esiin useita toistuvia haasteita:

- Johtamiskäytännöt vaihtelivat tiimeittäin eikä yhtenäistä, kirjattua mallia ollut olemassa
- Viestintä koettiin hajanaiseksi ja sirpaleiseksi useissa eri kanavissa (Slack, sähköposti, palaverit)
- Työn ennakoitavuus ja priorisointi eivät olleet riittävän jäsennellyjä; ad hoc -pyynnöt kuormittivat erityisesti asiakastukea, myyntiä ja operatiivista koordinaatiota
- Kansainvälisissä ja monikulttuurisissa tiimeissä osa henkilöistä koki jäävänsä välillä keskustelujen ulkopuolelle
- Systemaattisia käytäntöjä työkuorman mittaamiseen ja ennaltaehkäisevään tukeen ei ollut

Nämä havainnot osoittivat, että Skhole tarvitsi yhtenäisen ja skaalautuvan johtamismallin, joka sopii digitaaliseen, monipaikkaiseen ja kansainvälisesti verkottuneeseen organisaatioon. Hankkeen käynnistäminen oli johdon aloite, ja siihen osallistui alusta alkaen myös ulkopuolinen asiantuntijataho Ororo Oy.



2. Hankkeen kuvaus, tavoitteet ja merkitys

2.1 Hankkeen kuvaus

Kehittämishanke "Monipaikkaisen ja verkostomaisen työn johtamisen kehittäminen Skhole Oy:ssä" toteutettiin 1.10.2025–30.4.2026. Hankkeen ulkopuolisena asiantuntijatahona toimi Ororo Oy, jonka vastuuhenkilönä hankkeessa toimi Aleksi Aaltonen.

Hanke kohdistui koko organisaatioon – Suomessa toimiviin asiantuntijoihin sekä kansainväliseen kumppaniverkoston. Käytännön kehittämistyö tapahtui pääosin Helsingin toimistolla (Hämeentie 15 B) sekä etäyhteyksien välityksellä.

2.2 Hankkeen tavoitteet

Hankkeen päätavoitteet tärkeysjärjestyksessä olivat:

1. Yhtenäisen johtamismallin kehittäminen monipaikkaiseen ja verkostomaiseen työhön
2. Sisäisen ja kansainvälisen viestinnän sekä yhteisöllisyyden vahvistaminen
3. Psykologisen turvallisuuden tukeminen digitaalisissa tiimeissä
4. Työkuorman hallinnan ja hyvinvoinnin seurannan mallin luominen hajautetussa ympäristössä
5. Käyttöön otettavien digitaalisten työkalujen ja käytäntöjen määrittely

2.3 Merkitys organisaatiolle

Hanke oli Skholelle strategisesti tärkeä: se mahdollisti systemaattisen siirtymisen kohti toimintakulttuuria, jossa johtaminen, viestintä ja yhteisöllisyys toimivat yhdenmukaisesti riippumatta siitä, missä henkilö fyysisesti työskentelee. Pitkän aikavälin hyötynä Skhole vahvistaa kilpailukykyään kansainvälisenä digikoulutustoimijana.

2.4 Merkitys asiantuntijataho Ororo Oy:lle

Ororo Oy sai hankkeessa syvällistä kokemusta monipaikkaisten ja kansainvälisesti hajautettujen digiorganisaatioiden johtamiskehittämisestä. Tämä laajensi merkittävästi Ororo Oy:n palveluvalikoimaa: hankkeessa kehitetty johtamismalli on tuotteistettavissa palveluksi, jota voidaan tarjota muille suomalaisille asiantuntijaorganisaatioille ja pk-yrityksille, jotka toimivat globaalien verkostojen kautta.



3. Hankkeessa sovellettu tutkimus ja ulkopuolinen asiantuntija

3.1 Ulkopuolinen asiantuntijataho

Hankkeen ulkopuolisenä asiantuntijatahona toimi Ororo Oy (Y-tunnus 3272363-3). Vastuuhenkilönä toimi Aleksi Aaltonen, jolla on laaja kokemus globaalien hajautettujen organisaatioiden rakentamisesta ja johtamisesta. Hän on ollut mukana muun muassa Renaissance2001-hankkeessa, jossa johdettiin monisatahenkilöinen kansainvälinen etäorganisaatio internetin kautta, sekä useissa suomalaisissa ja kansainvälisissä yrityksissä (Mederra Group, Kirkkautas Analytics, Sanoma Oyj).

3.2 Sovellettua tutkimustietoa

Hankkeen kehittämistyö perustui kolmeen keskeiseen tutkimukselliseen viitekehykseen:

Johtaminen monipaikkaisessa työssä – TTL 2021

Tuloksia peilattiin Työterveyslaitoksen tutkimukseen monipaikkaisen työn johtamisesta, erityisesti roolien selkeyden, päätöksenteon rakenteiden ja työn ennakoitavuuden näkökulmista. Kyselyssä esiin nousseet tarpeet vastaavat suoraan TTL:n suosituksia.

Psykologinen turvallisuus ja luottamus digitaalisissa tiimeissä – HBR 2020

Harvard Business Review'n viitekehystä hyödynnettiin arvioitaessa tiimin psykologista turvallisuutta, palautekulttuuria sekä sitä, miten avoin viestintä ja luottamus toteutuvat hajautetussa ympäristössä.

Työhyvinvoinnin johtaminen etätyössä – TSR 2022

Työsuojelurahaston tutkimus toimi vertailukohtana työkuorman hallinnalle, tehtävien kasautumiselle ja työn jatkuvuuteen liittyville kuormitustekijöille.

3.3 Benchmarking

Ororo Oy toteutti laajan desk-benchmarkkauksen suomalaisissa ja kansainvälisissä hajautetuissa organisaatioissa käytetyistä johtamismalleista. Vertailuaineistona hyödynnettiin mm. modernien SaaS-yritysten, teknologiatimien ja remote-first -organisaatioiden julkaistuja käytäntöjä (GitLab, Automattic, Atlassian, Doist) sekä akateemista tutkimusta (TTL, HBR, Gartner 2020–2024).

Benchmarkkauksen keskeiset havainnot olivat:

- Selkeä, kirjattu johtamismalli on remote- ja hybridiorganisaatioissa olennainen. Yleisimmät käytännöt sisältävät päätöksenteon periaatteet (RACI/DRI), viikoittaisen rytmin ja selkeät palautekäytännöt
- Yhteinen priorisoinnin ja työn rytmityksen malli (esim. kahden viikon sprintit tai 4 viikon fokussyklit) vähentää ad hoc -kuormitusta ja parantaa läpinäkyvyyttä



- "Single source of truth" -periaate on keskeinen parhaissa organisaatioissa: yksi pääkanava projektityölle ja selkeät pelisäännöt viestintäkanaville
- Kuormituksen näkyvä seuranta parantaa työn sujuvuutta erityisesti moniroolisissa tiimeissä
- Psykologisen turvallisuuden ylläpito liittyy paljon johtamisen mikrokäytäntöihin: säännöllinen kuulumiskierros, positiivisen palautteen rakenteet ja johtajien läsnäolo arjen viestinnässä



4. Hankkeen toteutuminen ja eteneminen

4.1 Vaihe 1: Valmistelu (lokakuu 2025)

Ororo Oy laati tarkennetun työpajasuunnitelman, joka pohjautui hankehakemuksessa kuvattuihin teemoihin: johtamiskäytännöt, viestintä, psykologinen turvallisuus ja kuormituksen seuranta. Valmisteluvaihe sisälsi:

- Menetelmävalinnat, työpajojen rakennekuvaukset ja ennakkotehtävät osallistujille
- Aloituspalaverin Skholen johdon kanssa, jossa vahvistettiin tavoitteet, rajaukset ja osallistujat
- Perehtymisen Skholen nykyisiin viestintä- ja johtamiskäytäntöihin sekä aiempaan sisäiseen kartoitusaineistoon

Valmistelu toteutettiin suunnitellusti n. 15 tunnin asiantuntijatyönä.

4.2 Vaihe 2: Nykytilan analyysi ja benchmarkkaus (loka–marraskuu 2025)

Henkilöstölle toteutettiin kevyt nykytilakysely, jossa kartoitettiin johtamisen selkeyttä, viestinnän toimivuutta, psykologista turvallisuutta ja kuormituksen hallintaa. Kyselyyn vastasi viisi henkilöä edustaen Skholen eri rooleja: sisäistä operatiivista työtä, asiakastukea ja myyntiä sekä kansainvälisiä kehitys- ja myyntirooleja. Vastaajat edustivat rooleja: PM/tuotanto, Dev (Ukraina), Sales (Espanja), FI Sales 1 ja FI Sales/Aspa.

Kyselyn tulokset tiivistetysti (asteikko 1–5):

Osa-alue	PM	Dev UA	Sales ES	FI S1	FI S2	KA
Vastuiden selkeys	5	4	3	4	4	4,0
Esihenkilön tuki	4	4	3	4	4	3,8
Päätöksenteon selkeys	5	4	3	4	4	4,0
Viestinnän selkeys	4	3	3	4	3	3,4
Kanavien toimivuus	5	4	4	4	4	4,2
Kuulluksi tuleminen	5	4	4	4	4	4,2
Turvallisuus ilmaista näkemyksiä	4	4	4	4	4	4,0
Yhteenkuuluvuus	5	3	4	4	4	4,0
Työn ennakoitavuus	4	4	3	3	3	3,4
Tuki kuormituksessa	4	3	3	3	3	3,2



Analyysi osoitti organisaation keskeisiksi vahvuuksiksi psykologisen turvallisuuden (ka 4,0) ja kuulluksi tulemisen (ka 4,2), kun taas selkeimmät kehittämiskohteet olivat viestinnän laatu (ka 3,4), työn ennakoitavuus (ka 3,4) ja kuormituksen hallinta (ka 3,2). Ororo Oy analysoi aineiston ja yhdisti tulokset hankkeessa käytettyyn tutkimuspohjaan.

4.3 Vaihe 3: Johtamiskäytäntöjen kehittäminen – työpajat (marras–joulukuu 2025)

Työpaja 1: Johtamisen haasteet monipaikkaisessa ympäristössä

Ensimmäinen työpaja keskittyi Skholen hajautetun organisaation johtamisen nykytilaan. Käytiin läpi nykytilakyselyn tulokset ja tunnistettiin neljä keskeistä kipukohtaa:

- Viestintäkanavien pirstaleisuus: Slackin, sähköpostin ja muiden viestintäkanavien rinnakkaiskäyttö loi epävarmuutta
- Roolien ja vastualueiden epäselvyydet: Erityisesti roolien päällekkäisyys ja avoimena jäävät tehtävät
- Informaatiokuorma ja ad hoc -pyynnöt: Yllättävät tehtävät keskeyttivät työn rytmiä
- Yhteisöllisyyden heikkous kansainvälisissä tiimeissä: Kansainväliset roolit kokivat ajoittain jäävänsä keskustelujen ulkopuolelle

Työpaja 2: Periaatteet yhtenäiselle johtamismallille

Toisessa työpajassa rakennettiin alustavat periaatteet Skholen yhtenäiselle johtamismallille neljällä osa-alueella:

- Viikoittainen työrytmi ja ennakoitavuus: Myynnille fokussyklit, kehitystiimille sprintit, koko organisaatiolle viikoittainen tilannekuva
- Päätöksenteon malli (Accountability & Ownership): Periaatteet siitä, kuka päättää mistäkin ja missä vaiheessa
- Läpinäkyvyyden ja viestinnän käytännöt: Slackin reaktiokäytännöt, dokumentointi ja "single source of truth" -ajattelu
- Kuormituksen seurannan periaatteet: Kevyt viikoittainen kuormitustarkastus ja eskalaatiopolut kiiretilanteisiin

Työpajan päätteeksi laadittiin ensimmäinen versio Skholen yhteisestä Leadership Charter -luonnoksesta, joka toimii johtamismallin runkona.

4.4 Vaihe 4: Leadership Charter -mallin jatkokehittäminen ja pilotointi (tammi–maaliskuu 2026)

Leadership Charter -mallia jatkokehitettiin työpajojen pohjalta. Pilotointi toteutettiin koko organisaatiossa, johon sisällytettiin:

- Uusien viestintäkäytäntöjen pilotointi: Slackin käyttöperiaatteet, reaktiokäytännöt ja kanavajako otettiin koekäyttöön



- Yhteisen työrytmin harjoittelu: Myynnin fokussyklit ja kehitystiimin sprinttirakenne otettiin käyttöön
- Psykologisen turvallisuuden valmennukset: Johanna Koljosen ehdottama "positiivinen palaute perjantaisin" -käytäntö sekä muut palautekulttuurin rakentamisen harjoitukset
- Työkuorman seurannan käyttöönotto: Kevyt viikoittainen kapasiteettitarkastus ja kuormituksen näkyväksi tekeminen

4.5 Vaihe 5: Arviointi, dokumentointi ja malli viimeistely (huhtikuu 2026)

Hankkeen loppuvaiheessa toteutettiin pilotoinnin arviointijakso, koottiin palautteet ja viimeisteltiin johtamismalli dokumentoituun muotoon. Hanke eteni pääosin suunnitellusti aikataulussaan.

Vaihe	Toimenpide	Ajankohta	Status
Valmistelu (15 h)	Tarkennettu suunnitelma, aloituspalaveri, perehtyminen	Loka 2025	Valmis
Nykytila-analyysi	Henkilöstökysely, benchmarkkaus, tutkimusanalyysi	Loka–marras 2025	Valmis
Työpajat 1–2 (25/40 h)	Nykytilan läpikäynti, johtamismallin periaatteet	Marras 2025	Valmis
Työpajat 3–4 (15/40 h)	Leadership Charter v1–v2, pilotoinnin suunnittelu	Joulu 2025	Valmis
Pilotointi ja valmennus	Uusien käytäntöjen käyttöönotto koko org.	Tammi–maaliskuu 2026	Valmis
Arviointi ja dokumentointi	Mallin viimeistely ja loppuraportointi	Huhti 2026	Valmis



5. Hankkeen tulokset, hyödyt ja vaikutukset

5.1 Skholen Leadership Charter – yhtenäinen johtamismalli

Hankkeen keskeinen tulos on Skholen Leadership Charter, joka dokumentoi organisaation yhteisen johtamismallin monipaikkaiseen ja verkostomaiseen työhön. Charter sisältää:

- Johtamisen periaatteet: Matalahierarkkinen, läpinäkyvä ja roolipohjainen johtamismalli (Accountability & Ownership -rakenne)
- Työn rytmitys: Koko organisaatiolle yhteinen viikoittainen tilannekuva, myynnille 2–4 viikon fokussyklit ja kehitystiimille 2 viikon sprintit
- Päätöksenteon rakenne: Selkeät periaatteet siitä, kuka päättää mistäkin ja milloin
- Viestintäkäytännöt: Slackin reaktiokäytännöt, "single source of truth" -periaate ja dokumentointisäännöt
- Palautekulttuuri: Säännöllinen positiivisen palautteen rakenne sekä psykologista turvallisuutta tukevat mikrokäytännöt
- Kuormituksen seuranta: Kevyt viikoittainen kapasiteettitarkastus ja eskalaatiopolut ylikuormitustilanteisiin

5.2 Käyttöön otetut käytännöt

Pilotoinnin aikana seuraavat uudet käytännöt otettiin käyttöön koko organisaatiossa:

- Viikoittainen tilannekuva: Yhteinen lyhyt katsaus prioriteetteihin, esteisiin ja kuormitukseen
- Slackin käyttöperiaatteet: Selkeät pelisäännöt kanavavalinnoille, reaktiokäytännöille ja vastausajoille
- Positiivinen palaute perjantaisin: Rakenne, jossa tiimi jakaa onnistumisia ja kiittää toisiaan viikoittain
- Sprintti- ja fokussyklit: Myynnin ja kehitystiimin työrytmin strukturointi, joka vähensi ad hoc -keskeytyksiä
- Kansainvälisten roolien parempi osallistaminen: Käytännöt, joilla ukrainalainen ja espanjalainen tiimi saadaan mukaan viikoittaisiin katsauksiin

5.3 Mitattavissa olevat vaikutukset

Hankkeen aikana ja sen päättyessä kerätyn palautteen perusteella voidaan todeta seuraavat vaikutukset:

Johtamisen selkeys

Yhtenäinen ja kirjattu johtamismalli on otettu käyttöön koko organisaatiossa. Roolien vastuut ovat selkeytyneet ja päätöksenteon rakenne on dokumentoitu.

Viestinnän laatu



Slackin käyttöperiaatteet ja reaktiokäytännöt ovat vähentäneet epävarmuutta siitä, onko viesti tavoittanut vastaanottajan. Tiedonkulku on yhtenäisempää.

Psykologinen turvallisuus

Vahva lähtötaso (ka 4,0/5) on säilytetty ja palautekulttuurin rakentaminen on vahvistanut entisestään turvallisen ilmapiirin. Henkilöstö kokee tullessa kuulluksi myös kehitysprosessin aikana.

Työn ennakoitavuus ja kuormitus

Sprintti- ja fokussyklit sekä viikoittainen kapasiteettitarkastus ovat vähentäneet yllättäviä työkuormia ja parantaneet työn suunniteltavuutta.

Yhteisöllisyys kansainvälisessä verkostossa

Käytännöt kansainvälisten kumppanien (Ukraina, Espanja) paremmaksi osallistamiseksi on otettu käyttöön. Ulkopuolisuuden tunne on vähentynyt.

5.4 Mallin skaalautuvuus

Leadership Charter ja siihen liittyvät käytännöt on suunniteltu skaalautuviksi: ne toimivat organisaation kasvaessa ja kansainvälisen verkoston laajentuessa. Malli on myös dokumentoitu siten, että uudet henkilöt ja kumppanit voivat perehdyttää itsensä Skholen toimintatapoihin tehokkaasti.



6. Hankkeen arviointi ja mahdolliset jatkotoimenpiteet

6.1 Hankkeen onnistuminen suhteessa tavoitteisiin

Hanke saavutti kaikki sille asetetut päätavoitteet suunnitellussa aikataulussa. Keskeisimmän tavoitteen – yhtenäisen johtamismallin kehittäminen – osalta tulos ylitti odotukset: Leadership Charter sisältää konkreettisia, heti käyttöön otettavissa olevia käytäntöjä, ei vain periaatteellisia linjauksia.

Hankkeessa sovellettiin osallistavia ja käytännönläheisiä kehittämismenetelmiä: työpajoja, benchmarkkausta, pilotointia ja valmennuksia. Nämä menetelmät osoittautuivat toimiviksi – henkilöstö sitoutui kehittämistyöhön ja pääsi vaikuttamaan lopputulokseen.

6.2 Onnistumiset

- Henkilöstön korkea sitoutuminen koko prosessin ajan
- Tutkimusperustainen lähestymistapa tuotti konkreettisia, käyttöön otettavia tuloksia
- Leadership Charter otettiin käyttöön koko organisaatiossa ennen hankkeen päättymistä
- Kansainvälisten tiimien parempi integrointi onnistui odotettua sujuvammin
- Psykologisen turvallisuuden vahvuus säilytettiin läpi muutosprosessin

6.3 Haasteet ja opitut asiat

- Kansainvälisten kumppanien erilainen arkirythmi vaati enemmän joustoa aikataulutuksessa kuin etukäteen arvioitiin
- Ad hoc -pyyntöjen vähentäminen vaatii pitempiaikaista kulttuurimuutosta eikä muutu heti käytäntöjen päivittämisen myötä
- Kevyet, selkeät rakenteet toimivat paremmin hajautetussa organisaatiossa kuin raskaat prosessit

6.4 Ehdotukset jatkotoimenpiteiksi

Hankkeen tulosten perusteella suositellaan seuraavia jatkotoimenpiteitä:

1. Leadership Charterin säännöllinen päivittäminen (1x / vuosi) organisaation kasvaessa ja muuttuessa
2. Työkuorman seurannan digitalisointi: Kevyen kapasiteettiseurantatyökalun käyttöönotto (esim. Notion, Linear tai vastaava)
3. Kansainvälisten kumppanien syvempi integrointi: Eliftech (Ukraina) ja Wanadoo (Espanja) - kumppanien osallistaminen leadership-mallin piiriin
4. Vuosittainen henkilöstökysely: Nykytilakyselyn toistaminen vuosittain kehityksen seuraamiseksi
5. Palautekulttuurin syventäminen: Rakenteellisemmän 360-palautteen käyttöönotto



7. Viestintä ja yleinen hyödynnettävyys suomalaisessa työelämässä

7.1 Hankkeen sisäinen viestintä

Hankkeen etenemisestä tiedotettiin koko Skholen organisaatiolle koko projektin ajan. Keskeisiä viestintätoimia olivat:

- Kuukausittaiset hanke-katsaukset viikoittaisissa koko porukan tapaamisissa
- Työpajamateriaalien ja koontimuistioiden jakaminen kaikille osallistujille
- Henkilöstön jatkuva mahdollisuus kommentoida ja vaikuttaa kehitettäviin käytäntöihin

7.2 Hankkeen ulkoinen viestintä

Hankkeen tulokset ja loppuraportti julkaistaan Työsuojelurahaston verkkosivuilla. Loppuraportti sisältää Leadership Charter -mallin yleistettävissä olevan kuvauksen, jota muut organisaatiot voivat hyödyntää.

7.3 Uutuusarvo ja hyödynnettävyys suomalaisessa työelämässä

Hankkeen uutuusarvo suomalaiselle työelämälle on merkittävä. Se tuottaa käytännönläheisen johtamismallin tilanteeseen, joka on yhä yleisempi suomalaisissa pk-yrityksissä: digitaalisesti toimiva, monipaikkainen ja kansainvälisesti verkottunut asiantuntijaorganisaatio.

Tällä hetkellä useat suomalaiset pk-yritykset hyödyntävät globaaleja kumppani- ja alihankintaverkostoja, mutta niiden johtamiseen, viestintään ja työhyvinvoinnin seurantaan ei ole ollut valmiita, helposti käyttöönotettavia malleja. Hanke tarjoaa tähän konkreettisen ratkaisun, joka on:

- Käytännönläheinen ja heti sovellettavissa oleva – ei pelkästään teoreettinen viitekehys
- Skaalautuva – toimii erikokoisissa organisaatioissa
- Tutkimusperustainen – pohjautuu TTL:n, HBR:n ja TSR:n tutkimuksiin
- Kansainvälisesti toimivaksi testattu – kehitetty organisaatiossa, jolla on kumppaneita useassa maassa

Oroo Oy:llä on suunnitelma tuotteistaa hankkeessa kehitetty johtamismalli palveluksi, jota voidaan tarjota myös muille suomalaisille asiantuntijaorganisaatioille. Näin hankkeen hyödyt ulottuvat huomattavasti Skhole Oy:tä laajemmalle.



8. Organisaatioiden ja asiantuntijan yhteystiedot

Hakijaorganisaatio

Organisaatio	Skhole Oy
Y-tunnus	2622827-3
Toimipiste	Hämeentie 15 B, Helsinki
Projektipäällikkö	Peter Ollikainen
Sähköposti	peter@gaanmgmt.com
Yhteyshenkilö TSR:ssä	Mikael Saarinen
TSR puhelinnumero	0968033316

Ulkopuolinen asiantuntijataho

Organisaatio	Ororo Oy
Y-tunnus	3272363-3
Vastuhenkilö	Aleksi Aaltonen
Sähköposti	eerikaleksiaaltonen@gmail.com
Rooli hankkeessa	Palveluntuottaja – työpajojen fasilitointi, analyysi, valmennus

