

Oppimisen ja uudistumiskyvyn kehittäminen ja johtaminen.

Miten voit kehittyä käytännössä?



Oppimisen ja uudistumiskyvyn kehittäminen ja johtaminen

Mistä on kyse?

Perinteinen osaamisen kehittäminen on tullut tiensä päähän. Nyt on se hetki, jossa kannattaa ravistella koko kehittämisajattelu uusiksi. Osaamisen kehittäminen on funktio. Uudistumisen ja oppimisen kehittäminen on kulttuuri, joka rakennetaan yhdessä.

Funktio tekee asioita. Kulttuuri mahdollistaa uudenlaisen ajattelun, tekemisen ja olemisen. Ja se rakennetaan yhdessä – ei HR:n toimenpideohjelmilla, vaan koko organisaation arjen rakenteissa ja johtamisessa.

Se, mitä meidän pitäisi kehittää, ei ole enää "osaaminen". Se, mitä meidän pitää rakentaa, on **kykyä uudistua – jatkuvasti, yhdessä, strategisesti ja työn arjessa.**





Perinteinen osaamisen kehittäminen on tullut tiensä päähän

Kun maailma muuttuu radikaalisti, et voi enää kehittää yksilöitä irrallaan arjesta.

Siksi:

- Kyse ei ole enää siitä, kuka käy minkäkin kurssin.
- Kyse ei ole enää siitä, mikä osaamistaso täyttyy missäkin laatikossa.
- Kyse on siitä, **rakentaako organisaatiosi yhteistä kykyä ajatella uudella tavalla – ja kykyä toimia uudella tavalla.**

Siinä missä funktio hoitaa yksilön oppimisen, kulttuuri mahdollistaa yhteisen uudistumisen.

DreamLeader®

Modernin johtamisen ja työyhteisön kehittäjä

DreamLeader®

Modernin johtamisen ja työyhteisön kehittäjä

Miten saat muutettua organisaatiosi tulevaisuuden suunnan?

1 Unohda osaamismatriisi – kirkasta perustehtävä

Kysy: mitä meidän pitää oikeasti osata, jotta perustehtävämme toteutuu paremmin? Entä mitä kyvykkyyksiä vaaditaan tulevaisuudessa? Mitä kyvykkyyksiä strategiamme toteuttaminen ja johtaminen edellyttää?

2 Älä johda osaamista – rakenna oppimista

Oppiminen ei ole tapahtuma vaan tapa. Se ei tapahdu kalenterissa vaan kulttuurissa. Se ei synny funktiosta - vaan vuorovaikutuksesta, palautteesta, kokeiluista ja yhteisestä reflektiosta.

3 Sido kehittäminen strategiaan – ei HR-prosesseihin

Kehittämisen pitää palvella strategista uudistumista – ei tukifunktion vuosikelloa. Jos kehittäminen ei vahvista liiketoimintakriittistä kyvykkyyttä, sitä ei pitäisi tehdä lainkaan.

Nyt on aika siirtyä pois koulutuskalentereista ja siirtyä sinne, missä oppiminen oikeasti tapahtuu – työn keskelle, kulttuuriin, johtamiseen ja yhdessä tekemiseen.

Jos perinteinen osaamisen kehittäminen ei muuta mitään – miksi sitä ylipäätään tehdään?

Organisaatiot eivät kuole, kun joku huutaa. Organisaatiot kuolevat, kun kukaan ei enää puhu. Organisaatiot eivät pysähdy, kun ideat loppuvat. Ne pysähtyvät, kun kukaan ei enää uskalla ajatella toisin. Tulevaisuus ei katoa, kun strategia epäonnistuu. Se katoaa, kun oppiminen lakkaa – ja kukaan ei huomaa sitä ajoissa.

✓ Miten oppimisen ja uudistumisen edellyttämää johtamiskyvykkyyttä rakennetaan?

Tässä kolme suuntaa johtamisen uudelle ajattelulle:

1. Johda strategiaa oppimisen kautta

Strategian tehtävä ei ole vain näyttää suuntaa – sen tehtävä on rakentaa kilpailuetua, joka edellyttää jatkuvaa kyvykkyyden kehittämistä. Tämä ei synny paperilla - vaan teoissa, jotka muuttavat kulttuuria.

2. Rakenna johtamisjärjestelmästä kehittämisen alusta

Johtamisjärjestelmä ei ole vain seuranta ja raportointia varten. Sen pitää mahdollistaa reflektio, oppiminen ja kokeilut. Johtamista pitää johtaa – muuten hyväkin johtaminen rappeutuu sattumanvaraiseksi.

3. Poista pelko – rakenna tila, jossa voi puhua ja oppia

Oppiminen ei ole mahdollista kulttuurissa, jossa pelätään. Uudistumista ei synny, jos ei uskalleta sanoa: "tämä ei enää toimi". Siksi johtajan tärkein tehtävä ei ole hallita – vaan vapauttaa ajattelua.



Oppimisen ja uudistumiskyvyn taso näkyväksi ja mitattavaksi

Organisaatiot eivät romahda äänekkäästi. Ne hiipuvat hiljaa. Ei silloin, kun strategia epäonnistuu. Vaan silloin, kun oppiminen lakkaa – eikä kukaan huomaa sitä ajoissa.

Suomalaisessa työelämässä puhutaan paljon kehittämisestä. On koulutuksia, osaamismatriiseja, kehityskeskusteluja ja digitaalisia oppimisalustoja. Mutta yhä useammin törmää tilanteeseen, jossa "kehittäminen" näyttää lähinnä siltä, että jotakin tehdään, jotta vaikuttaisi siltä, että organisaatio kehittyy.

Kyse ei ole yksittäisten ihmisten oppimishalusta – vaan organisaation kyvystä johtaa yhteistä uudistumista.

Oppimisen ja uudistumiskyvyn tasoarviointi

Tervetuloa arvioimaan organisaatiomme kyvykkyyttä oppia ja uudistua.

Kerro näkemyksesi organisaatiomme kyvystä oppia ja uudistua. Kiitos, että osallistut toimintamme kehittämiseen! Siirry arviointiin seuraavalle sivulle.

OK

Oppimisen ja uudistumiskyvyn taso näkyväksi ja mitattavaksi.

SEUR.



Mitä tasoarviointi mittaa?



Strateginen suunta

Liittykö oppiminen aidosti strategiaan ja kyvykkyyksien kehittämiseen?



Johtamisen rakenteet

Tukeeko johtaminen oppimista – vai kouluttamisen raportointia?



Kulttuuri ja vuorovaikutus

Onko lupa epäonnistua, puhua totta ja ajatella toisin?



Toiminta ja arki

Näkykö oppiminen arjen käytännöissä ja asiakasarvossa?

Tasoarviointi kartoittaa nämä neljä kriittistä ulottuvuutta, jotka yhdessä muodostavat kokonaiskuvan organisaation oppimis- ja uudistumiskyvystä.



Tasoarviointimalli oppimisen ja uudistumiskyvyn johtamisen kehittämiseen

DreamLeader Oy on rakentanut uuden, ainutlaatuisen neliportaisen arviointikehyksen, jonka avulla voit tunnistaa, missä vaiheessa Teidän organisaationne oppimisen ja uudistumisen johtamiskyvykkyys todellisuudessa on:

● Taso 1: Illuusio kehittämisestä

paljon puhetta, ei vaikutusta.

● Taso 3: Johtamiskyvykkyyden rakentaminen

oppiminen on osa johtamisjärjestelmää.

● Taso 2: Osaoptimointi

jotain kehitetään, mutta ilman yhteistä suuntaa.

● Taso 4: Uudistumista johtava organisaatio

oppiminen on kulttuurinen ominaisuus.

Tunnista organisaatiosi uudistumiskyvyn taso



Taso 4: Uudistumista johtava organisaatio

Uudistuminen on osa kulttuuria ja identiteettiä



Taso 3: Johtamiskyvyn rakentaminen

Oppiminen linkittyy strategiaan ja johtamisjärjestelmään



Taso 2: Osoptimointi

Kehittämistä tehdään hajanaisesti – ilman yhteistä suuntaa



Taso 1: Illuusio kehittämisestä

Kehittämistä tehdään näennäisesti – ilman vaikutusta



Oppimisen ja strategian yhteys

Perinteinen ajattelu	Uudistumista johtava organisaatio
Strategia määrittää suunnan	Strategia rakentaa oppimisen kautta kilpailuetua
Osaamisen kehittäminen on HR:n tehtävä	Oppiminen on koko organisaation yhteinen kulttuuri
Koulutukset ja kurssit	Arjessa tapahtuva jatkuva oppiminen
Yksilöiden osaamisen kehittäminen	Organisaation yhteisen kyvykkyyden rakentaminen
Virheistä rangaistaan	Epäonnistumisista opitaan systemaattisesti



Kriteeristössä arvioidaan neljää ulottuvuutta:



◆ Strateginen suunta



◆ Johtamisen rakenteet



◆ Kulttuuri ja vuorovaikutus



◆ Toiminnan ja oppimisen yhteys

Keskeisiä oppimisen ja uudistumiskyvyn arvioinnin näkökulmia

◆ STRATEGIA JA SUUNTA

Kysymys

- Onko oppimisen ja uudistumisen kehittäminen sisällytetty organisaation strategiaan valintoihin?
- Tunnistetaanko organisaatiossa strategisesti kriittiset kyvykkyudet, joita pitää kehittää?
- Liittyvätkö kehittämisohjelmat selkeästi strategian toteuttamiseen eikä vain HR-vuosikelloon?
- Johtaako strategiatyö konkreettisiin toimenpiteisiin ja kokeiluihin, ei vain tavoitteisiin?

◆ KULTTUURI JA VUOROVAIKUTUS

Kysymys

- Onko työyhteisössä psykologisesti turvallinen ilmapiiri, jossa on lupa kyseenalaistaa ja epäonnistua?
- Ovatko palautteen, reflektion ja yhteisen oppimisen käytännöt osa arkea – eivät vain juhlapuheita?
- Kannustetaanko ja johdetaanko kokeilukulttuuria, vai tehdäänkö asioita varman päälle?
- Onko hiljaiset signaalit ja sanomattomat jännitteet näkyvä osa johtamisen seurantaa ja toimintaa?

◆ JOHTAMINEN JA RAKENTEET

Kysymys

- Onko johtamisella selkeä rakenne, roolit ja vastuut, jotka tukevat oppimista ja uudistumista?
- Onko organisaatiossa yhteinen ymmärrys siitä, mitä on "hyvä johtaminen" ja miten sitä johdetaan?
- Toteutuvatko johtamisen käytännöt yhdenmukaisesti eri tasoilla (esihenkilöt, johto, tiimit)?
- Johdetaanko myös johtamista – arvioidaanko ja kehitetäänkö johtamisen laatua systemaattisesti?

◆ TOIMINTA JA OPPIMINEN

Kysymys

- Tapahtuuko oppiminen ensisijaisesti työssä, työn kautta ja yhdessä – ei vain koulutuksissa?
- Muuttuuko toiminta näkyvästi kehittämisen ja oppimisen seurauksena?
- Tukeeko johtamisjärjestelmä jatkuvaa kehittymistä ja uuden oppimista käytännössä?
- Näkyvätkö oppimisen ja uudistumisen tulokset asiakkaalle ja arvoa tuottavassa toiminnassa?

"Osaamisen kehittäminen on funktio, mutta kyvykkyys oppia ja uudistua on kulttuuri, joka rakennetaan yhdessä. Ja tätä rakentamistyötä pitää johtaa."

Siksi tämä malli on tehty Sinulle. Ole hyvä!

Kokonaisarvio organisaation oppimisen ja uudistumiskyvyn tasosta

Arviointitaso	Kuvaus	Strategia	Johtaminen	Kulttuuri	Toiminta 
 Taso 1: Illuusio kehittämisestä	Näennäistä kehittämistä, joka ei muuta mitään olennaista.	Strategia puhuu oppimisesta, mutta ei ohjaa sitä.	Johtamisen rakenteet puuttuvat tai ovat epäselvät.	Hiljainen ja varovainen kulttuuri, jossa oppiminen ei tapahdu.	Kehittämistoimet tapahtuvat irrallaan työstä.
 Taso 2: Osaoptimointi	Kehittämistä tapahtuu, mutta hajanaisesti ja ilman systematiikkaa.	Joitakin strategisia viitteitä oppimiseen, mutta ei johdonmukaisia valintoja.	Joitain toimivia käytäntöjä, mutta ne riippuvat yksilöistä.	Kulttuurissa on kehittymisen halua, mutta pelko ja epäselvyys jarruttavat.	Koulutuksia ja kokeiluja on, mutta vaikutukset eivät ulotu arkeen.
 Taso 3: Johtamiskyvykkyyden rakentaminen	Rakenteellinen ja kulttuurinen tuki kehittyy, strategia ohjaa oppimista.	Strategia ohjaa valintoja ja kyvykkyyksiä – oppiminen linkitetään tavoitteisiin.	Selkeät johtamiskäytännöt, roolit ja rakenteet tukevat kehittämistä.	Psykologisesti turvallinen, avoin ja vuorovaikutteinen kulttuuri.	Kehittäminen näkyy työssä, kokeiluja johdetaan, tuloksia seurataan.
 Taso 4: Uudistumista johtava organisaatio	Oppiminen ja uudistuminen ovat osa identiteettiä ja olemassaolon tapaa.	Strategia toteutuu oppimisen kautta, kilpailuetu perustuu jatkuvaan kehittymiseen.	Johtamisjärjestelmä tukee jatkuvaa reflektiota ja uudistumista.	Kulttuuri rohkaisee avoimuuteen, kokeiluihin ja rehelliseen palautteeseen.	Oppiminen on arjen rytmissä – työn, tiimin ja toiminnan ytimessä.



Miten tasoarviointimallia käytetään?

- Arvioi jokainen osa-alue (strategia, johtaminen, kulttuuri, toiminta) 1–4 tasolle.
- Tunnista vahvuudet ja kriittisimmät aukot.
- Keskustele tuloksista yhteisönä – oppimisen ja uudistumisen kulttuuria ei voi arvioida yksin.
- Hyödyntäkää yhteiskehittämistä. Rakentakaa tulostenne perusteella selkeä kehittämissuunnitelma ja konkreettiset toimenpiteet, jolla voitte viedä organisaationne oppimisen ja uudistumisen johtamisen uudelle tasolle.

Mitä arvoa saatte tasoarvioinnista?

Tämä tasoarviointi auttaa tunnistamaan, elääkö organisaationne menneisyydessä – vai ohjaako se tulevaisuutta.

"Tulevaisuus ei katoa, kun strategia epäonnistuu. Se katoaa, kun oppiminen lakkaa – eikä kukaan huomaa sitä ajoissa."

Miksi tasoarviointi kannattaa tehdä?

Kipupisteiden tunnistaminen

Näet, missä kehittämisen kipupisteet oikeasti ovat. Arviointi paljastaa todelliset haasteet näennäisten ongelmien takaa.

Yhteinen kieli ja ymmärrys

Syntyy yhteinen kieli ja ymmärrys oppimisen merkityksestä. Koko organisaatio puhuu samoista asioista samoilla termeillä.

Konkreettiset toimenpiteet

Tunnistatte konkreettiset toimenpiteet ja rakennatte kehittämissuunnitelman, joka perustuu todellisiin tarpeisiin.

Asiantuntijatuki

Saatte ulkopuolisen näkemyksen ja asiantuntijatuen uudistumisen johtamiseen. Objektiivinen näkökulma auttaa näkemään sokeat pisteet.



Miten arviointi toteutetaan?



Tasoarvioinnin toteutus

50 väittämän itsearviointi organisaatiolle



Tulkinta ja yhteenveto

Tulosten analysointi ja kokonaiskuvan muodostaminen



Sparraus

Jatkokehityssuositukset asiantuntijoiden kanssa



Raportointi

Visuaalinen raportointi, joka tuo esille uudistumiskykynne kokonaisuuden



Jatkokehitys

Mahdollisuus fasilitoituun kehittämistyöhön





Mitä ajatuksia Sinulle heräsi?

Haluatko kehittää oppimista ja uudistumiskykyänne?

Ota yhteyttä, jos haluat tukea käytännönläheiseen, vaikuttavaan ja tulokselliseen kehittämistyöhön. Saat tasoarvioinnin toteutuksen nyt etuhintaan **3500 eur + alv.** Etuhinta on voimassa lokakuun 2025.

Autan Sinua mielelläni!

Tomi Kasurinen

DreamLeader Oy,
toimitusjohtaja

050 3615121
tomi.kasurinen@dreamleader.fi

DreamLeader®

Modernin johtamisen ja työyhteisön kehittäjä

DreamLeader®

Modernin johtamisen ja työyhteisön kehittäjä