

Kyky johtaa kasvua, tuottavuutta ja uudistumista

Johtamiskyvykkyyden ketju. Mistä johtamiskyvykkyys rakentuu?

01

Erottuva asiakasarvo ja kilpailuetu

Onko nämä tunnistettu strategiassa ja viestitty sisäisesti sekä asiakkaille ja muille sidosryhmille?

03

Suorituskyky ja johtaminen

Onko meillä toimivat rakenteet ja käytännöt suorituskyvyn johtamiseen?

05

Ihmiset ja johtaminen

Onko meillä kyky johtaa ihmisiä siten, että se mahdollistaa strategian ja suorituskyvyn toteutumisen?

02

Strategia ja johtaminen

Onko meillä kykyä toteuttaa ja johtaa strategiaa?

04

Kulttuuri ja johtaminen

Onko meillä kyky johtaa kulttuuria siten, että se mahdollistaa strategian ja suorituskyvyn toteutumisen?

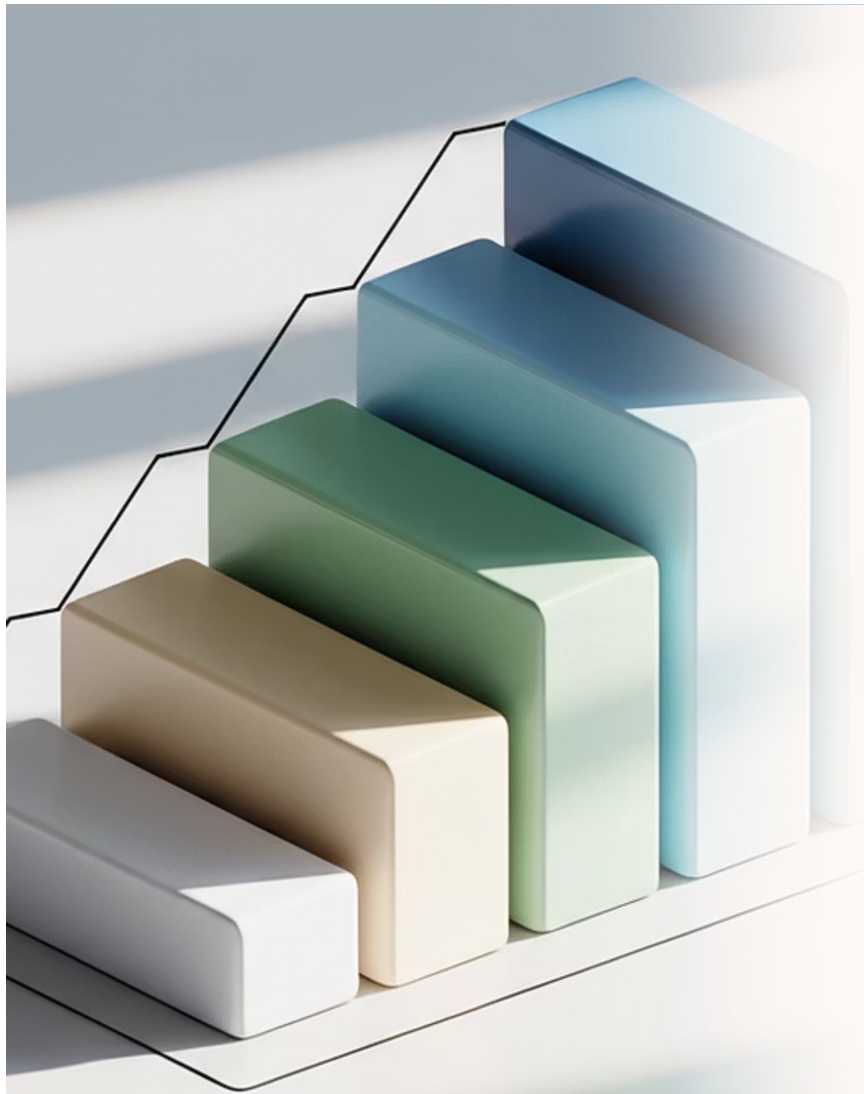
06

Oppiminen ja uudistuminen

Onko meillä kyky johtaa oppimista ja uudistumista siten, että se mahdollistaa strategian ja suorituskyvyn toteutumisen?

Haluatko maksuttoman pikatestin organisaationne johtamiskyvykkyydestä?

**Mitä arvoa saat pikatestistä?
Tutustu demoaineiston
tiivistelmään →**



1. Asiakasarvo ja kilpailuetu	2. Strategia ja johtaminen	3. Suorituskyky ja johtaminen
4. Kulttuuri ja johtaminen	5. Ihmiset ja johtaminen	6. Oppiminen ja uudistuminen

Tiivistelmä organisaation kyvykkyyden kokonaistuloksista

Organisaatio näyttäytyy kokonaisuutena hyvin johdetulta ja yhteistyöhön pohjautuvalta toimijalta, jolla on vahva kulttuuri ja merkittävä potentiaali strategisen uudistumisen tueksi. Useilla osa-alueilla tulokset ovat hyviä tai erittäin hyviä – erityisesti strategian ymmärrettävyys, luottamukseen perustuva johtaminen, tiimien kehittämissyhteistyö ja kokemuksista oppiminen nousevat selkeiksi vahvuuksiksi.

◆ Keskeiset vahvuudet



Strateginen suunta ja ymmärrys

Strateginen suunta ja ymmärrys ovat organisaatiossa hyvin sisäistetty. Henkilöstö tunnistaa strategian ja linkittää sen perustehtävään.



Johtamiskulttuuri

Johtamiskulttuuri on luottamukseen perustuva, ja esihenkilötyö saa kiitosta läsnäolosta ja tuesta.



Oppiminen arjessa

Oppiminen on vahvasti arjessa kiinni: tiimit kehittävät asioita yhdessä ja virheistä opitaan rakentavasti.

Suorituskyvyn seuranta

Suorituskyvyn seuranta toimii johdon tasolla, ja kehittämisestä keskustellaan tavoitteellisesti.

Yhdessä tekeminen

Yhdessä tekeminen ja kehittämismyönteinen ilmapiiri tukevat organisaation muutoskyvykkyyttä.

Keskeiset kehityskohteet

Strategian toimeenpano

Strategian toimeenpanossa ja sen rytmityksessä on vielä epäyhtenäisyyttä – arjen toiminta ei aina kytkeydy strategisiin tavoitteisiin.

Tulosten hyödyntäminen

Tulosten hyödyntäminen kehittämisessä kaipaa vahvistamista: tuloksia ei aina seurata niin, että ne ohjaisivat toimintaa systemaattisesti.

Oppimisen johtaminen

Oppimisen ja uudistumisen johtaminen on hajanaista – erityisesti hiljaisen tiedon hyödyntäminen ja strateginen kytkentä vaativat kehittämistä.

Kulttuurin johtaminen

Kulttuurin johtaminen ei ole järjestelmällistä, eikä arvojen rooli päätöksenteossa aina konkretisoidu.

Esihenkilötyön yhdenmukaisuus

Esihenkilötyössä ja kehityskeskustelujen vaikuttavuudessa on vaihtelua, mikä heikentää johtamisen yhdenmukaisuutta.

Organisaation perusta on vahva: se kykenee kehittymään ja uudistumaan, mutta seuraavan tason saavuttaminen edellyttää systemaattisempaa strategian toimeenpanoa, kulttuurin ja osaamisen johtamista sekä kehittämistoiminnan vaikuttavuuden vahvistamista.

1. Asiakasarvon ja kilpailuedun viestintä verkossa

✓ Vahvuudet

- **Selkeä fokus ihmisten potentiaaliin:** Viestintä korostaa ihmislähtöistä kehittämistä ja johtamisen merkitystä liiketoiminnan onnistumiselle.
- **Inhimillinen ja lämmin sävy:** Sivuston kieli on helposti lähestyttävää, empaattista ja kohderyhmälleen tunnistettavaa.
- **Visuaalisuus ja rakenne tukevat selkeyttä:** Sivusto on visuaalisesti rauhallinen, navigointi helppoa ja viesti välittyy ilman häiriötekijöitä.

🔧 Kehityskohteet

- **Asiakasarvon konkretisointi:** Viestintä hyötyjen tasolla jää abstraktiksi – konkreettisia tuloksia, mittareita tai esimerkkejä asiakkaan onnistumisista voisi lisätä.
- **Kilpailuedun terävöittäminen:** Erottuvuutta suhteessa kilpailijoihin ei avata riittävästi – mikä tekee yrityksestä ainutlaatuisen?
- **Referenssien ja vaikuttavuuden korostus:** Asiakastarinat tai mitattavat tulokset voisivat tuoda uskottavuutta arvolupaukseen.

2. Strategia ja johtaminen (Q1–Q10)

✓ Vahvuudet:

4,13

Q5 – Strateginen suunta

Strateginen suunta on
ymmärretty laajasti

4,07

Q7 – Vuorovaikutus

Strategiaa kehitetään
vuorovaikutteisesti

4,00

Q1 – Perustehtävä

Strategia linkittyy
perustehtävään

🔧 Kehityskohteet:

3,20

Q10 – Arviointi

Strategian toimeenpanoa ei
arvioida järjestelmällisesti

3,47

Q6 – Rytmitys

Strategian toimeenpanossa ei
ole yhteistä rytmiä

3,60

Q9 – Yhdistäminen

Arjen toiminta ja strategia eivät
aina yhdisty

3. Suorituskyvyn johtamisen rakenteet (Q11–Q20)

✓ Vahvuudet:

- Q13 – Kehittämistoimia seurataan johdon tasolla (4,27)
- Q11 – Johtamismalli ja vastuut ovat selkeät (4,13)
- Q17 – Kehittämistyön vaikuttavuudesta keskustellaan (4,07)

🔧 Kehityskohteet:

- Q18 – Tulosten ja tekemisen välistä yhteyttä ei hyödynnetä riittävästi (3,20)
- Q14 – Arjen rakenteet eivät aina tue tavoitteiden saavuttamista (3,47)
- Q15 – Tulokset eivät näy toiminnan kehityksenä (3,60)



4. Kulttuuri ja johtaminen (Q21–Q30)



Q24 – Rakentava toiminta

Ongelmiin puututaan rakentavasti



Q23 – Yhdessä tekeminen

Kulttuurissa on yhdessä tekemisen meininki



Q26 – Oppiminen

Kulttuuri tukee yhdessä oppimista



Q29 – Mittaaminen

Kulttuurin kehittämistä ei mitata tai ohjata



Q25 – Arvot

Arvot eivät ohjaa riittävästi päätöksentekoa



Q30 – Johdon rooli

Johto ei toimi kulttuurin kehittäjänä johdonmukaisesti



5. Ihmiset ja johtaminen (Q31–Q40)

✓ Vahvuudet:

Ihmiset ja johtaminen

- Q32 – Esihenkilöt ovat läsnä ja tukevia (4,27)
- Q31 – Johtaminen perustuu luottamukseen ja arvostukseen (4,13)
- Q36 – Henkilöstön osaaminen tunnistetaan ja siihen investoidaan (4,13)

🔧 Kehityskohteet:

Ihmiset ja johtaminen

- Q38 – Kehityskeskustelujen hyödyntäminen vaihtelee (3,00)
- Q40 – Esihenkilötyössä on suurta vaihtelua (3,20)
- Q39 – Henkilöstön potentiaalia ei hyödynnetä järjestelmällisesti (3,33)



6. Organisaation oppiminen ja uudistumiskyky

✓ Vahvuudet:

Organisaation oppiminen ja uudistuminen

- K17 – Kokemuksista oppiminen: Organisaatiossa opitaan hyvin onnistumisista ja virheistä (4,50)
- K11 – Reflektoiva yhteistyö: Kehittämistä tapahtuu aktiivisesti yhdessä tiimeissä ja arjessa (4,43)
- K19 – Kehittämiskulttuurin laatu: Kehittämistyötä tehdään tavoitteellisesti ja systemaattisesti (4,38)

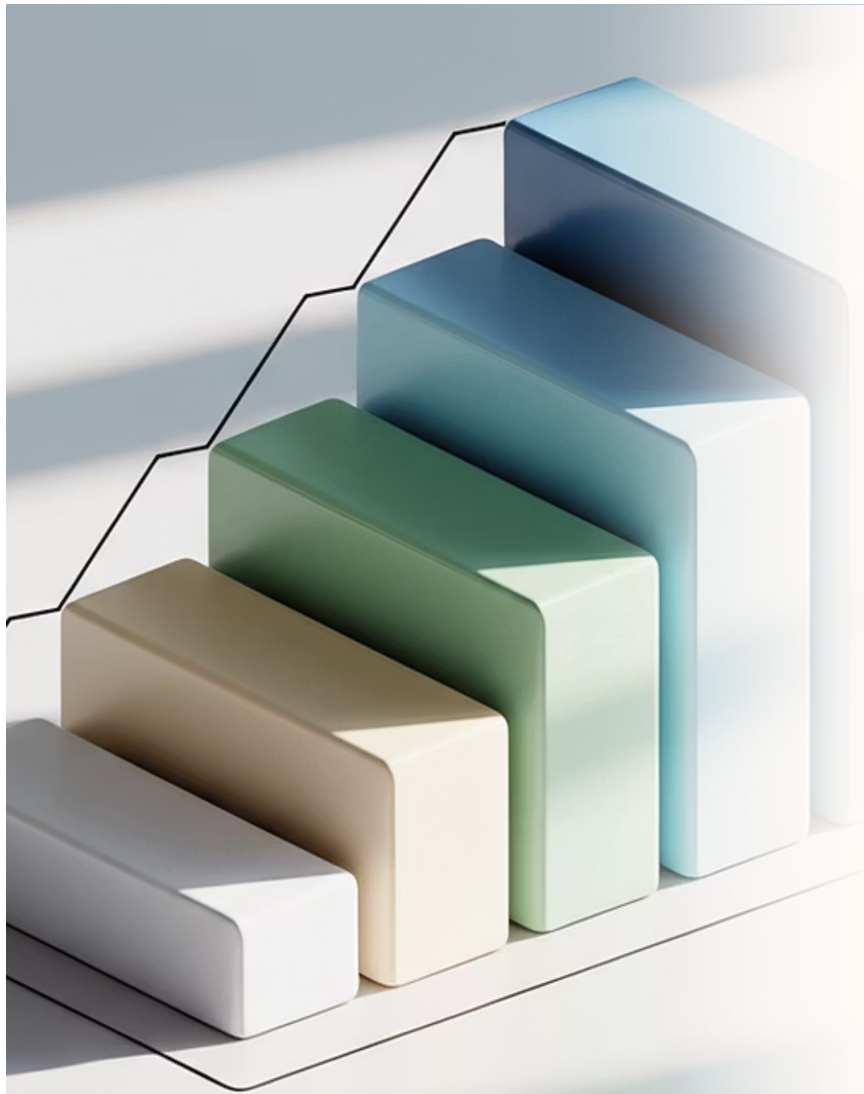
🔧 Kehityskohteet:

Organisaation oppiminen ja uudistuminen

- K9 – Oppimisen johtaminen: Oppimisen ja uudistumisen johtamisessa on vielä hajanaisuutta (3,57)
- K2 – Strategialinkitys: Oppiminen ja kehittäminen eivät vielä systemaattisesti kytkeydy strategiaan tavoitteisiin (3,63)
- K14 – Hiljaisen tiedon hyödyntäminen: Yksilöiden osaaminen ei aina jalostu yhteiseksi organisaation oppimiseksi (3,63)

**Onko tämä todellakin
maksutonta? Kyllä on.**

Ota yhteyttä!
tomi.kasurinen@dreamleader.fi
050 3615121

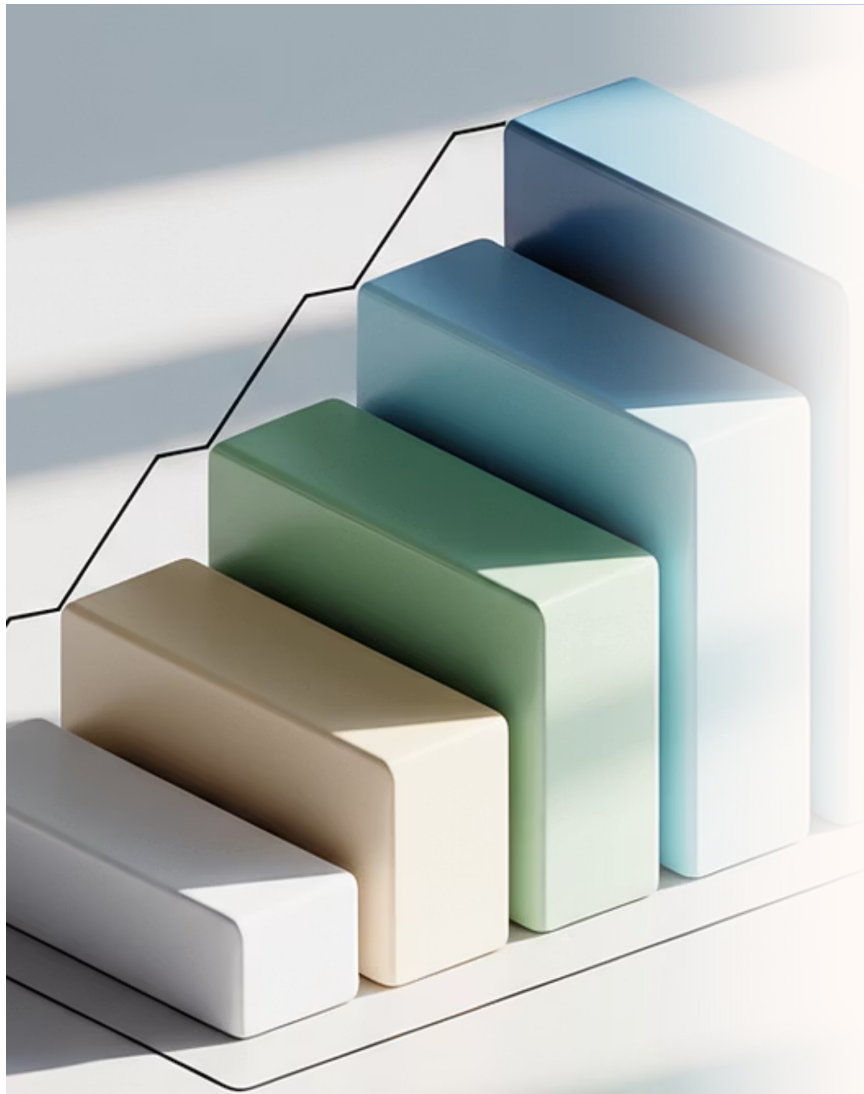


1. Asiakasarvo ja kilpailuetu	2. Strategia ja johtaminen	3. Suorituskyky ja johtaminen
4. Kulttuuri ja johtaminen	5. Ihmiset ja johtaminen	6. Oppiminen ja uudistuminen

Mitä seuraavaksi? Miten etenemme?

Organisaation kyvykkyyden lähtökohta on vahva – strategia, kulttuuri ja luottamukseen perustuva johtaminen luovat hyvän pohjan kyvykkyyden kehittymiselle.

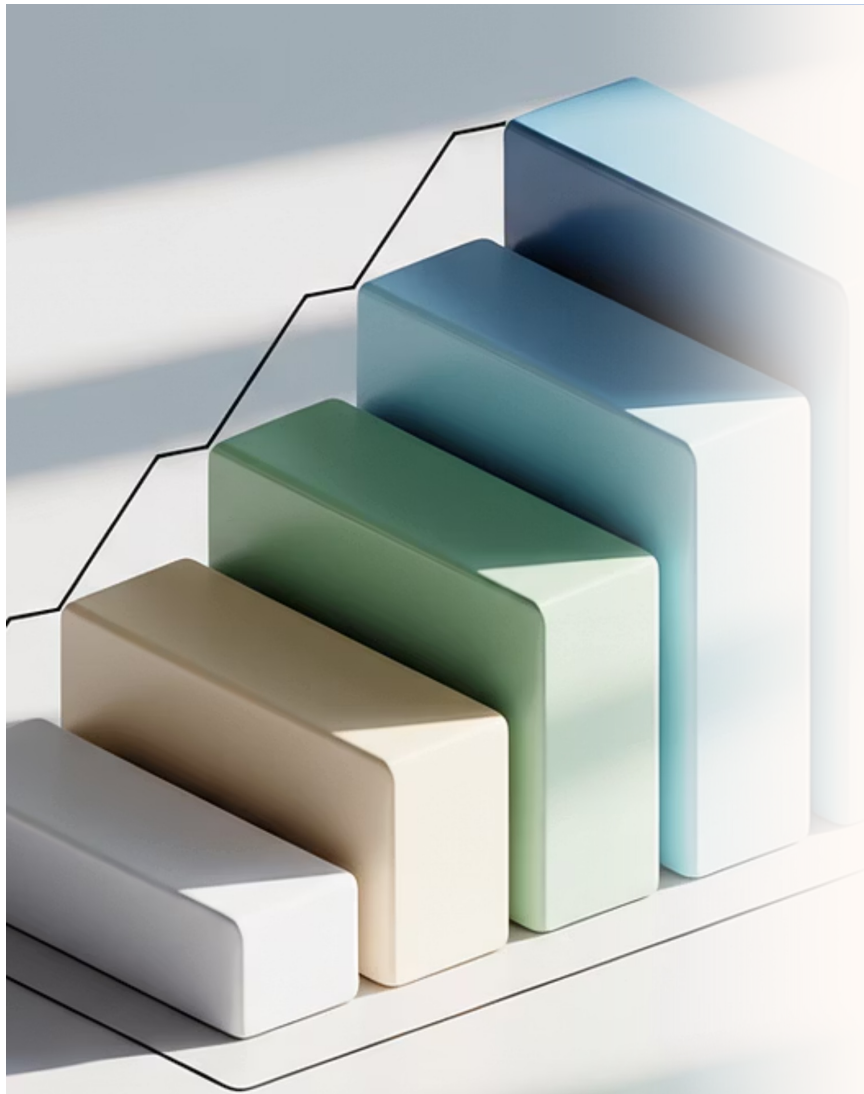
Seuraavaksi tarvitaan johdonmukaisuutta, konkretiaa ja yhteistä tekemistä, jotta organisaation kyvykkyyden kehittämisen potentiaali realisoituu vaikuttavina tuloksina ja kilpailuetuna.



1. Asiakasarvo ja kilpailuetu	2. Strategia ja johtaminen	3. Suorituskyky ja johtaminen
4. Kulttuuri ja johtaminen	5. Ihmiset ja johtaminen	6. Oppiminen ja uudistuminen

Mitä seuraavaksi? Vaihe 1. Analyysi

- Mikä toimii?
- Mikä ei toimi?
- Missä on vahvuutemme?
- Missä meillä on parannettavaa?
- Kuinka yhtenäinen johtamiskyvykkyytemme tilannekuva on?
- Olemmeko me samassa veneessä?



1. Asiakasarvo ja kilpailuetu	2. Strategia ja johtaminen	3. Suorituskyky ja johtaminen
4. Kulttuuri ja johtaminen	5. Ihmiset ja johtaminen	6. Oppiminen ja uudistuminen

Mitä seuraavaksi? Vaihe 2. Ratkaisu

- Mitä haluamme saavuttaa? Mikä on tavoitteemme?
- Miksi se on merkityksellistä ja arvokasta?
- Miten saavutamme tavoitteemme?
- Mistä luovumme? Mitä lopetamme?
- Mitä säilytämme? Mitä vahvistamme?
- Mita muutamme? Mitä parannamme?
- Mitä uutta ajattelua ja toimintaa tarvitsemme?

Organisaation kyvykkyyden kehittäminen ja johtaminen



DreamLeader®

Modernin johtamisen ja työyhteisön kehittäjä

DreamLeader®

Modernin johtamisen ja työyhteisön kehittäjä

Mistä organisaation kyvykkyys rakentuu ja miten sitä voidaan kehittää ja johtaa?

Organisaation kyvykkyys on moniulotteinen kokonaisuus, joka rakentuu useista toisiaan tukevista elementeistä. Tämä esitys tarkastelee organisaation kyvykkyuden neljää keskeistä osa-aluetta: *strategiaa, suorituskkyä, kulttuuria ja ihmisten johtamista*.

Jokainen näistä osa-alueista sisältää kriittisiä elementtejä, jotka yhdessä muodostavat perustan menestyvälle ja resilientille organisaatiolle. Miten nämä kyvykkyudet rakentuvat käytännössä ja miten niitä voidaan systemaattisesti kehittää?

Tutustu organisaatiosi kehittämisen uuteen näkökulmaan.



Organisaation kyvykkyys tarkoittaa yhteisön kokonaisvaltaista kykyä saavuttaa tuloksia, oppia uutta ja uusiutua.

Se on strategian, rakenteiden, kulttuurin ja ihmisten saumattomasta yhteispelistä syntyvä voima – eräänlainen kollektiivinen suoritus- ja uudistumistason polttoaine ja käyttövoima.

Kyvykkyys näkyy arjen tekoina: strategia muuttuu käytännöksi, prosessit tukevat sujuvaa työtä, kulttuuri ruokkii luottamusta ja oppimista, ja ihmiset pelaavat yhteistä peliä kohti samaa maalia.



Mitä hyötyä on organisaation kyvykkyydestä?

Kokonaisvaltainen kyky

Organisaation kyvykkyys tarkoittaa yhteisön kokonaisvaltaista kykyä saavuttaa tuloksia, oppia uutta ja uusiutua.

Saumaton yhteispeli

Se on strategian, rakenteiden, kulttuurin ja ihmisten saumattomasta yhteispelistä syntyvä voima – eräänlainen kollektiivinen suoritus- ja uudistumiskyky.

Enemmän kuin yksilö

Kyvykkyys on enemmän kuin yksilön tieto, taito tai ominaisuus, sillä parhaatkaan asiantuntijat eivät yksin riitä, jos organisaation rakenteet, yhteistyö ja suunta ovat rempallaan.

Arjen teot

Kyvykkyys näkyy arjen tekoina: strategia muuttuu käytännöksi, prosessit tukevat sujuvaa työtä, kulttuuri ruokkii luottamusta ja oppimista, ja ihmiset pelaavat yhteistä peliä kohti samaa maalia.



Miksi kyvykkyyden kehittäminen on juuri nyt erityisen tärkeää?

Muuttuva toimintaympäristö

Viime vuosien nopeat muutokset ja globaalit kriisit ovat ravistelleet suomalaista työelämää. Etätyöstä on tullut uusi normaali - ja tekoäly tekee tuloaan. Organisaatioilta vaaditaan ennennäkemätöntä **muutosjoustavuutta** ja oppimiskykyä.

Vanhat mallit eivät kannu

Osoptimointi, yksilökeskeinen ajattelu ja "temppekulttuuri" ovat tulleet tiensä päähän. Tarvitaan kokonaan uudenlaista otetta, jossa uudistuminen on jatkuvaa ja yhteisöllistä. Nyt on kyse paljon laajemmasta asiasta, kuin vain yksilötason osaamisen kehittämisestä.

Elinehto, ei valinta

"Kun oppiminen lakkaa, uudistuminen päättyy. Ja kun uudistuminen päättyy, organisaatio lakkaa olemasta elossa." Kyvykkyys oppia ja uudistua ratkaisee, ketkä ovat huomenna vielä pelissä mukana.

**Kyvykkään organisaation
rakentaminen on kaikkien
yhteinen tehtävä.**

Organisaation kyvykkyyden neljä ulottuvuutta



Organisaation todellinen kyvykkyys rakentuu näiden neljän ulottuvuuden tasapainoisesta kehittämisestä. Vahva kyvykkyys edellyttää, että kaikki osa-alueet ovat kunnossa ja tukevat toisiaan. Yksittäisen alueen ylikorostaminen muiden kustannuksella johtaa epätasapainoiseen kehitykseen.

Merkkejä kyvykkyysoongelmista: tunnistatko näitä?



Strategia jää paperille

Hienot suunnitelmat eivät näy arjen toiminnassa, työntekijät eivät ymmärrä yhteyttä oman työnsä ja organisaation tavoitteiden välillä.



Osaoptimointi ja siiloutuminen

Yksiköt keskittyvät vain omiin tavoitteisiinsa, yhteinen päämäärä unohtuu. Jokainen yksikkö maksimoi omat mittarinsa, vaikka kokonaisuus kärsii.



Jatkuva "tulipalojen sammuttelu"

Päivittäinen työ on reaktiivista selviytymistä ongelmasta toiseen, aikaa ennakoida ei ole. Yksilöt venyvät äärimmilleen paikaten puutteita.



Muutospelko ja -vastarinta

Uudet ideat torjutaan, "näin on aina tehty" on tyypillinen asenne. Johto julistaa uudistuksia, mutta henkilöstö jatkaa entiseen malliin.

Nämä ovat varoitusmerkkejä: organisaation osat eivät toimi yhteen. Se näkyy sekä tuloksissa että työyhteisön hyvinvoinnissa.

Strategia ja kyvykkyydet

Vahva strateginen kyvykkyys rakentuu seuraavista elementeistä:

Yhteinen suunta ja selkeät valinnat

Kaikki organisaatiossa ymmärtävät ja jakavat strategisen suunnan ja pitkän aikavälin tavoitteet. Selkeät valinnat ohjaavat päätöksentekoa kaikilla tasoilla ja varmistavat resurssien tehokkaan kohdentamisen.

Kilpailukyvyyn ja -edun rakentaminen

Strategia tukee sekä perustekemisen kilpailukyvyyn ylläpitoa (prosessien toimivuus, kustannustehokkuus) että ainutlaatuisen kilpailuedun rakentamista, joka erottaa organisaation kilpailijoista ja tuottaa erottavaa arvoa asiakkaille käytännössä.

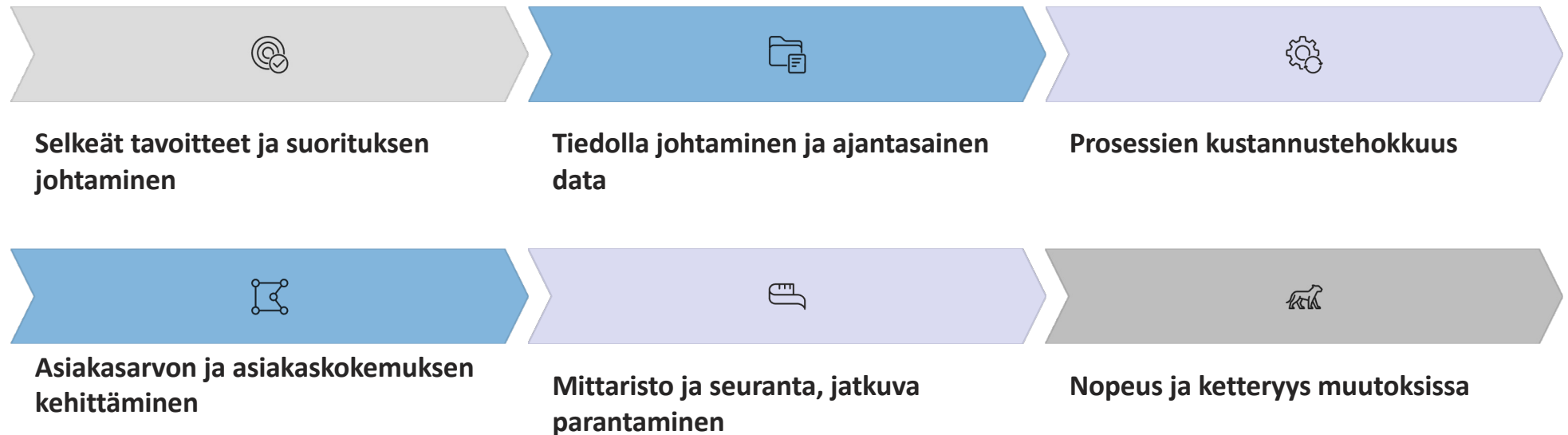
Aktiivinen innovointi ja resilienssi

Organisaatio kehittää jatkuvasti uusia ideoita ja tapoja, joilla kilpailuetua voidaan parantaa. Kyky mukautua strategisesti muuttuvaan ympäristöön ja uusiin tarpeisiin on vahva.

Strategia muodostaa organisaation kyvykkyyden selkärangan, määrittäen suunnan ja tavoitteet kaikelle toiminnalle.

Organisaation suorituskyky ja kyvykkyydet

Suorituskyky on kykyä toteuttaa tavoitteet tehokkaasti ja johdonmukaisesti. Sen perusta löytyy rakenteista, prosesseista ja johtamisen käytännöistä:



Suorituskyvyn jatkuva mittaaminen tekee näkyväksi sen, mikä toimii ja missä tarvitaan parannusta.

Kulttuurin johtaminen ja kyvykkyydet

Kulttuuri on organisaation kyvykkyyden näkymätön perusta

Organisaatiokulttuuri määrittää, miten ihmiset toimivat, tekevät päätöksiä ja suhtautuvat toisiinsa. Vahva kulttuuri rakentuu seuraavista elementeistä:

Perustehtävään keskittyminen

Kulttuuri korostaa organisaation perustehtävää ja asiakasarvon tuottamista. Työntekijät ymmärtävät oman roolinsa sen toteuttamisessa ja kokevat työnsä merkitykselliseksi.

Tavallisen työpaikan peruspilarit

Inhimillisyys, selkeys, avoimuus, arvostus ja arjen sujuvuus ovat kulttuurin keskiössä. Nämä elementit luovat perustan toimivalle työyhteisölle.

Luottamuksen rakentaminen

Organisaatiossa vallitsee luottamuksen ilmapiiri, joka tukee avoimuutta ja turvallisuutta. Luottamus mahdollistaa tehokkaan yhteistyön ja innovoinnin.

Arvopohjainen kulttuurijohtaminen

Organisaatio ohjaa kulttuuriaan arvojen mukaisesti ja vahvistaa niitä käytännön toimilla. Arvot näkyvät jokapäiväisessä päätöksenteossa ja toimintatavoissa.

Yhteisöllisyys ja yhteenkuuluvuus

Yhteishenkeä rakennetaan aktiivisesti yhdessä tekemisen keinoin. Organisaatiossa vallitsee vahva "me-henki" ja yhteinen identiteetti.

Oppimisen kulttuuri

Organisaatio kannustaa jatkuvaan oppimiseen ja itsensä kehittämiseen. Yhteisöllistä oppimista ja sen rakenteita sekä käytäntöjä johdetaan ja kehitetään aktiivisesti.

Avoin palaute ja toimiva vuorovaikutus ovat osa arkea, mikä parantaa työilmapiiriä ja yhteistyötä. Prosessit ja käytännöt tukevat sujuvaa työntekoa ilman ylimääräisiä häiriöitä, mikä edistää tehokkuutta ja työhyvinvointia. Kulttuuri arvostaa ihmisten onnistumisia työssä ja tuo ne näkyväksi, mikä vahvistaa motivaatiota ja sitoutumista.

DreamLeader®

Modernin johtamisen ja työyhteisön kehittäjä

DreamLeader®
Modernin johtamisen ja työyhteisön kehittäjä

Ihmisten johtaminen ja kyvykkyydet

Johtaminen on työtä – ja sen laatu ratkaisee, kuinka ihmiset voivat onnistua työssään.



Inhimillinen ja empaattinen johtaminen



Jatkuva kehittymisen ja oppimisen tuki



Reilu ja oikeudenmukainen kohtelu



Tavoitteiden yhteensovittaminen



Osallistava päätöksenteko



Vuorovaikutus ja viestintä

Hyvä johtaminen tekee näkyväksi ja todeksi sen, että ihmisten kautta toteutuu kaikki muu – strategia, suorituskkyky ja kulttuuri.



DreamLeader®

Modernin johtamisen ja työyhteisön kehittäjä

DreamLeader®

Modernin johtamisen ja työyhteisön kehittäjä

Kyvykkyyksien kehittäminen käytännössä

Systemaattinen kehittäminen vaatii kokonaisvaltaista lähestymistapaa

01

Nykytilan arviointi

Arvioi rehellisesti organisaation nykyiset kyvykkyydet kaikilla neljällä osa-alueella. Tunnista vahvuudet ja kehityskohteet. Käytä sekä määrällisiä mittareita että laadullista arviointia.

02

Tavoitetilan määrittely

Määritä selkeä tavoitetilä jokaiselle kyvykkyyksialueelle. Mitä strategisia, suorituskykyyn liittyviä, kulttuurisia ja ihmisten johtamiseen liittyviä kyvykkyyksiä organisaatio tarvitsee menestyäkseen tulevaisuudessa?

03

Kehittämissuunnitelman laatiminen

Laadi konkreettinen suunnitelma kyvykkyyksien kehittämiseksi. Priorisoi toimenpiteet vaikuttavuuden ja toteutettavuuden perusteella. Määritä selkeät vastuut, aikataulut ja resurssit.

04

Systemaattinen toteutus

Toteuta kehittämistoimenpiteet systemaattisesti ja johdonmukaisesti. Integroi kyvykkyyksien kehittäminen osaksi organisaation normaalia toimintaa ja johtamisjärjestelmää.

05

Seuranta ja arviointi

Seuraa ja arvioi kehittämistoimenpiteiden vaikuttavuutta säännöllisesti. Tee tarvittavat korjausliikkeet ja juhli onnistumisia. Päivitä kehittämissuunnitelmaa tarpeen mukaan.

Kyvykkyyksien kehittäminen on jatkuva prosessi, ei kertaluonteinen projekti. Se vaatii pitkäjänteistä sitoutumista ja resursseja, mutta maksaa itsensä takaisin parantuneena suorituskykynä, kilpailukykenä ja työhyvinvointina. Kehittämisessä on tärkeää huomioida kyvykkyyksialueiden väliset yhteydet ja varmistaa, että kehittämistoimenpiteet tukevat toisiaan.

Kyvykkyyksien kehittämisen haasteet ja ratkaisut

Yleisimmät haasteet

Siiloutuminen

Kyvykkyyksalueet kehitetään erillään toisistaan, mikä johtaa epäjohtonmukaisuuksiin ja tehottomuuteen.

Resurssien puute

Kyvykkyyksien kehittämiseen ei allokoita riittävästi aikaa, rahaa tai osaamista, jolloin kehitys jää pinnalliseksi.

Muutosvastarinta

Uudet toimintatavat ja käytännöt kohtaavat vastustusta, mikä hidastaa tai estää kyvykkyyksien kehittymistä.

Epäjohtonmukaisuus

Kehittämistoimenpiteet eivät ole linjassa keskenään tai niitä ei toteuteta johtonmukaisesti koko organisaatiossa.

Toimivat ratkaisut

Kokonaisvaltainen lähestymistapa

Kehitä kyvykkyyksalueita koordinoitusti ja huomioi niiden väliset yhteydet. Varmista, että toimenpiteet tukevat toisiaan.

Strateginen priorisointi

Priorisoi kehittämistoimenpiteet strategisen merkityksen perusteella ja kohdenna resurssit vaikuttavimpiin toimenpiteisiin.

Osallistaminen ja viestintä

Osallista henkilöstö kehittämiseen alusta asti ja viesti selkeästi kehittämisen tavoitteista ja hyödyistä.

Johdon sitoutuminen

Varmista johdon vahva sitoutuminen ja esimerkki kyvykkyyksien kehittämisessä. Johdon toiminta luo mallin koko organisaatiolle.

Kyvykkyyksien kehittäminen vaatii pitkäjänteisyyttä ja kärsivällisyyttä. Muutokset eivät tapahdu hetkessä, vaan vaativat aikaa juurtua osaksi organisaation toimintaa. On tärkeää juhlia pieniäkin onnistumisia matkan varrella ja oppia myös epäonnistumisista. Mittaaminen ja seuranta ovat keskeisiä kehittämisen onnistumiselle. Määritä selkeät mittarit jokaiselle kyvykkyyksalueelle ja seuraa edistymistä säännöllisesti.

**“Vain sitä mitä voi mitata -
voi kehittää ja johtaa.”**

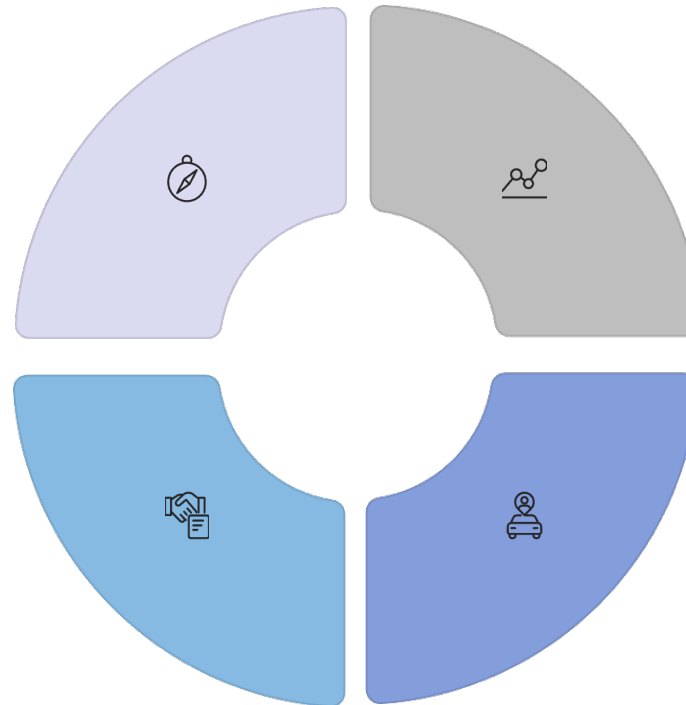
Organisaation kyvykkyyden keskeisiä mittareita

Strategia

- Yhteinen suunta ja selkeät valinnat
- Kilpailukyyn ja -edun rakentaminen
- Aktiivinen innovointi ja resilienssi
- Skenaarioanalyysin hyödyntäminen
- Strategian jatkuva arviointi

Ihmisten johtaminen

- Inhimillinen ja empaattinen johtaminen
- Tavoitteiden yhteensovittaminen
- Osallistava päätöksenteko
- Jatkuva kehittymisen tuki
- Arvostuksen osoittaminen



Suorituskyky

- Selkeät tavoitteet ja mittarit
- Tiedolla johtaminen
- Kustannustehokkuus ja prosessit
- Asiakaskokemus ja arvon tuottaminen
- Jatkuva parantaminen

Kulttuuri

- Perustehtävään keskittyminen
- Inhimillisyys ja avoimuus
- Luottamuksen rakentaminen
- Arvopohjainen toiminta
- Oppimisen kulttuuri

Organisaation kyvykkyys rakentuu näiden neljän osa-alueen tasapainoisesta kehittämisestä. Kyvykkyyden kehittäminen on jatkuva matka, ei määränpää. Se vaatii systemaattista työtä, sitoutumista ja resursseja, mutta maksaa itsensä takaisin parantuneena kilpailukyynä – ja parhaimmillaan kilpailuetuna.

Organisaation kyvykkyyden mittaamisesta

Ensiaskel uudistumiseen, parempaan suorituskykyyn ja kilpailuedun rakentamiseen

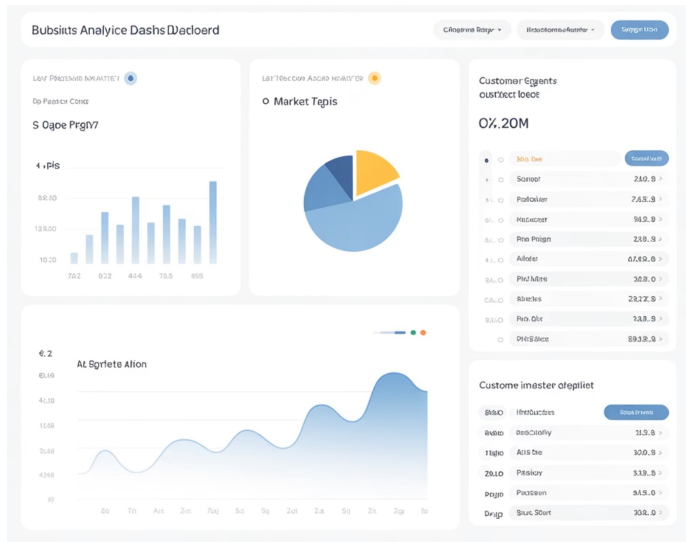
Organisaation kyvykkyys tarkoittaa yhteisön kokonaisvaltaista kykyä saavuttaa tavoitteita, uudistua ja menestyä muuttuvassa toimintaympäristössä. Se ei ole vain yksittäisten ihmisten osaamista, vaan koko organisaation yhteinen voimavara: strategian, kulttuurin, johtamisen ja ihmisten saumaton yhteispeli.

Kyvykkyyttä voidaan verrata polttoaineeseen. Se ratkaisee, kuinka pitkälle ja nopeasti organisaatio pääsee – ja ennen kaikkea, pääseekö se perille sinne, minne on matkalla. Siksi kyvykkyyden mittaaminen on kriittistä:

- Ilman mittaamista olemme vanhojen uskomusten ja oletusten varassa.
- Emme voi kehittää sellaista, mitä emme tunnista.
- Kyvykkyys ratkaisee strategian toteutumisen. Hyväkin strategia jää paperille, jos organisaatiolla ei ole kykyä toteuttaa sitä.
- Kilpailuetu syntyy kyvykkyyksistä. Erottuva arvo asiakkaalle rakentuu organisaation ainutlaatuisista kyvykkyyksistä, ei yksittäisistä tiedoista tai taidoista.

DreamLeaderin kehittämä organisaation kyvykkyyden mittaristo tarjoaa konkreettisen ja kokonaisvaltaisen tavan arvioida ja kehittää kyvykkyyttä.

Miksi mittaaminen kannattaa?



Näkyväksi tekeminen

Kyvykkyys ei ole itsestäänselvyys. Mittaaminen paljastaa vahvuudet ja kehittämiskohteet.

Johtamisen fokus

Johto saa selkeän kartan, mihin kehittämisessä kannattaa keskittyä.

Arvo asiakkaalle

Kyvykkyys ei ole sisäinen mittari – sen lopullinen merkitys näkyy asiakkaalle syntyvässä arvossa.

Kilpailuedun rakentaminen

Mittaamisen kautta syntyy kyky tunnistaa ja rakentaa aidosti erottuva kilpailuetu.

Organisaation kyvykkyys ei ole enää abstrakti käsite. Se on konkreettinen, mitattava ja johdettava kokonaisuus, joka ratkaisee menestyksen.



Organisaation kyvykkyyden kehittämisen tehostartti

Strategian, kulttuurin, rakenteiden ja ihmisten johtamisen saumatonta yhteistyötä.

Nykyinen haaste

Työelämämme on aivan liian monimutkainen siihen, että vanhat muutosjohtamisen ajattelu- ja toimintatavat voisivat enää toimia ja tuottaa tuloksia tässä maailmassa ja tässä ajassa.

Vanhat mallit eivät toimi

Yksilökeskeinen koulutus, tempukkulttuuri ja osaoptimointi ovat antaneet hetkellisiä vastauksia, mutta eivät luoneet organisaatiolle pysyvää uudistumiskykyä.

Uusi lähestymistapa

Organisaation kyvykkyys tarkoittaa yhteisön kokonaisvaltaista kykyä saavuttaa tuloksia, oppia ja uudistua yhdessä. Organisaation kyvykkyys on paljon enemmän kuin yksilön tieto, taito tai ominaisuus.

Mikä on organisaationne kyvykkyyden taso?

Haluatko tietää organisaatiosi kyvykkyyden tason?

Organisaation kyvykkyys ei ole pelkkää osaamista tai yksittäisten ihmisten lahjakkuutta – vaan strategian, rakenteiden, kulttuurin ja ihmisten johtamisen saumattomasta yhteistyöstä syntyvä voima.

Organisaation kyvykkyyden tason voi nyt mitata!



DreamLeader®

Modernin johtamisen ja työyhteisön kehittäjä

DreamLeader®
Modernin johtamisen ja työyhteisön kehittäjä

Organisaation kyvykkyyden tasoarviointi



Tasoarvioinnin suunnittelu ja toteutus

Organisaatiosi kyvykkyyden taso voidaan läpivalaista uudella, innovatiivisella ja ainutlaatuisella tasoarvioinnilla.



Tulosten analysointi ja raportointi

Syvällinen analyysi organisaationne nykyisestä kyvykkyydestä ja sen eri osa-alueista.



Johdon raportointi

Etätoteutuksena pidettävä 60 minuutin raportointi johdolle tuloksista ja löydöksistä.



Konkreettiset suositukset

Toimenpide-ehdotukset, joilla voitte parantaa organisaationne kyvykkyyttä ja tämän kokonaisuuden johtamista.

Tilaa tasoarviointi nyt

Hinta sisältää koko prosessin: suunnittelun, toteutuksen, analysoinnin, raportoinnin sekä konkreettiset toimenpide-ehdotukset organisaationne kyvykkyyden parantamiseksi.

Mitä saat?

- Luotettavan kuvan organisaatiosi kyvykkyydestä
- Havainnolliset tulokset ja kattavan analyysin
- Johdon raportoinnin (60 min)
- Konkreettiset kehittämissuositukset

Hinta, alv 0%

3500 eur

Tomi Kasurinen, 050 3615121
tomi.kasurinen@dreamleader.fi

DreamLeader®

Modernin johtamisen ja työyhteisön kehittäjä



DreamLeader®

Modernin johtamisen ja työyhteisön kehittäjä

DreamLeader Oy on kehittänyt ainutlaatuisen mittausmenetelmän

DreamLeaderin menetelmä tuo organisaation kyvykkyyteen uuden näkökulman:

- Se yhdistää **strategian, suorituskyvyn, kulttuurin ja ihmisten johtamisen** yhdeksi johdettavaksi kokonaisuudeksi.
- Se tekee kyvykkyyden näkyväksi ja antaa organisaatiolle työkalut sen systemaattiseen kehittämiseen.
- Se vie kehittämisen pois irrallisista projekteista ja tuo sen osaksi arjen johtamista.

Kun kyvykkyys on kunnossa, strategia ei jää paperiksii, vaan toteutuu käytännössä. Ja mikä tärkeintä – asiakkaalle syntyy arvoa tavalla, joka tekee organisaatiosta ainutlaatuisen.

  **Haluatko tietää, millainen on teidän organisaationne kyvykkyysprofiili?**

DreamLeaderin kyvykkyyden tasoarviointi tarjoaa siihen selkeän ja vaikuttavan välineen.

  **Tomi Kasurinen, 050 3615121, tomi.kasurinen@dreamleader.fi**



DreamLeader®

Modernin johtamisen ja työyhteisön kehittäjä

DreamLeader®
Modernin johtamisen ja työyhteisön kehittäjä