



Kulttuurikirja

2024



Kun onnistuu,
niin innostuu.
Kun innostuu,
niin onnistuu.

Sisältö

Minä, me, meidän joukkue.	6
1. Yhteinen kulttuuri = työyhteisön tukiranka	9
2. Oscarin arvot	15
3. Oscarilaisuuden perusasetukset	21
3.1 Eteen ja ylös, yhdessä	21
3.2 Tosissaan, mutta ei vakavasti	22
3.3 Kiinnostu, kysy, keskustele – ja joskus myös kahvittele	23
3.4 Päätösten tekeminen on sallittua	24
4. Minä oscarilaisena	29
4.1 Olen oma itseni, muut ovat jo varattuja	29
4.2 Tiimi toimii ja saadaan palautetta	31
4.3 "Kuuluu mulle" – puhetta kentälle!	32
5. Mitä jäi käteen?	35

Minä, me, meidän joukkue.

Millainen kulttuuri saa tuntemaan olon kotoiseksi? Sellaista ei anneta käteen valmiiksi mietittynä ja pureskeltuna.

Oscarilaisuus on meidän juttu. Ainutlaatuinen, mutta ei kiveen kirjoitettu. Se elää, muokkautuu ja vahvistuu arjen tiimellyksessä. Oscarilaisuus on jotakin, jonka me luomme yhdessä – tiiminä, joukkueena. Sinä, minä ja myös meidän asiakkaamme.

Me olemme menestyksen tekijöitä – asiakkaalle, itsellemme, työkaverille ja Oscarille. Kun rohkeat ihmiset ovat ihmisiä toisilleen, syntyy upeita asioita. Syntyy päätöksiä, tunnetta, yhteisöllisyyttä, kasvua ja ennen kaikkea työpaikka, jossa jokaisella on hyvä olla.

Syntyy oscarilaisuus, josta voimme olla ylpeitä täydestä sydämestämme.



1 Yhteinen kulttuuri = työyhteisön tukiranka

Tiedätkö, mitä on oscarilaisuus? Pian tiedät!

Tämä käsikirja on kirjoitettu, jotta yrityksemme kulttuuri ei jää vain epämääräiseksi sanaksi juhlapuheisiin. **Haluamme aidosti rakentaa vahvan työyhteisön, jossa voimme kaikki menestyä ja loistaa, sillä yhteisönä rakennamme menestystä ja kestäväää kasvua myös asiakkaillemme.** Siksi tarvitsemme uniikille kulttuurillemme myös yhteisen nimen, jonka kaikki tuntevat ja ymmärtävät samalla tavalla. *Oscarilaisuus.*

Kuten ERP asiakkaidemme liiketoiminnalle, on yhteinen kulttuuri tukiranka työyhteisöllemme. On tärkeää, että puhumme kaikki samasta asiasta ja jaamme yhteisen käsityksen siitä, millainen oscarilainen kulttuuri oikein on. Mikä tekee oscarilaisuudesta sellaista, että

siinä jokainen viihtyy ja menestyy? Yhteisesti määritellyllä kulttuurilla varmistamme Oscarille toimintatavat ja käyttäytymisen, jotka vievät meitä eteenpäin.

Tilanteet muuttuvat välillä nopeasti ja asiat voivat olla epäselviä tai vaikeasti tulkittavissa. Samassa tilanteessa voi edetä ja toimia monella eri tavalla. Siksi tiukat ohjeistukset sopivat huonosti kaikkeen siihen, mitä työssämme kohtaamme.

Sen sijaan yhteinen ymmärrys kulttuurista antaa raamit, joiden sisällä voimme tehdä itsenäisiä ratkaisuja. Olennaisinta on, että ratkaisut tuottavat arvoa asiakkaalle, kollegoille, Oscarille ja tietenkin jokaiselle meistä yksilöinä.

Kun kaikki on selvää, hommat luistaa!

Me toimitamme asiakkaillemme alustan fiksuimpaan liiketoimintamalliin. Haluamme olla asiakkaan valinta, kasvaa ja olla kannattava yritys. Kaiken tämän keskellä haluamme varmistaa, että yhteinen kulttuurimme säilyy ja vahvistuu ja työntekijämme voivat hyvin.

Kun ymmärrämme, mitä on oscarilaisuus, kulttuurimme vahvistuu – ja mikä tärkeintä, elää ja muovautuu jatkuvasti arjessa.

"Olen ylpeä siitä, että voin auttaa kollegoitani ja asiakkaita."



Tehtävä

Pidä kahvitauko työkaverin kanssa. Keskustelkaa yhdessä siitä, mikä yrityksen kulttuurissa on teille erityisen tärkeää. Keskustelkaa myös siitä, mitä elementtiä haluaisitte oscarilaisuudessa vahvistaa.

Oscarilaisuus

**On oscarilaisten
määrittelemä**

**Tulee todeksi
jokapäiväisten
valintojen ja
toiminnan kautta**

**Auttaa oscarilaisia
ja Oscaria
menestymään**

**Antaa edellytykset
Oscarin strategian
menestykselle**

**On elävää ja
kehittyvää**



2

Oscarin arvot

Henkilökohtaisesti yhdessä

Kokemus oscarilaisuudesta on jokaiselle henkilökohtainen, samalla kaikille yhteinen.

Me oscarilaiset näemme ihmiset tekemisen takana. Olemme aktiivisia, kun toinen tarvitsee apua.

Jokaisella on vastuu ja vapaus johtaa omaa työtään. Huolehdimme kuitenkin yhdessä, että työ on meille oscarilaisen kokoista.



Reilusti arvostaen

Reiluus, arvostus ja kunnioitus ovat oscarilaisen arjen peruspilarit.

Kohtelemme toisiamme arvostavasti ja yhdenvertaisesti. Haluamme ymmärtää toisiamme aidosti – sitä, millaisia ovat erilaiset oscarilaiset ja millaisista yksilöistä muodostuu yksi yhteisö.

Meissä oscarilaisissa yhdistyy kova ammattitaito, tulokset, inhimillisyys ja rentous. Ne eivät sulje toisiaan pois, vaan mahtuvat samaan pakettiin.



Uteliaan rohkeasti

Oscarilaisuus on uteliaisuutta ja rohkeutta.

Me kokeilemme rohkeasti, tartumme toimeen, tutustumme uteliaasti uuteen ja olemme valmiita luopumaan myös vanhasta. Olemme ylpeitä omasta asiantuntijuudestamme – sillä juuri meillä on tarvittavaa rohkeutta tehdä asiat uudella tavalla.

Uskallus yrittää ja tehdä päätöksiä on vahvuutemme. Haasteissa menemme yhdessä eteenpäin.



Vastuuta ottaen maaliin

Oscarilaisuus on vastuun ottamista arjessa.

Meillä arjessa jokainen ottaa johtajuutta työstään. Meillä on myös lupa ottaa johtajuutta oman pelipaikan ulkopuolelta. Näin saamme jokaisen kyvyt kasvamaan ja vahvuudet loistamaan.

Emme pelkää haastaa itseämme tai asiakasta. Etsimme aina asiakkaan kannalta parasta ratkaisua. Vastuuta ottaen, yhdessä onnistuen ja yhteistyötä tehden – se on tapamme tehdä töitä toistemme ja asiakkaidemme kanssa.





3 Oscarilaisuuden perusasetukset

3.1 Eteen ja ylös, yhdessä

Olemme yksi Oscar – aina valmiina työskentelemään yhteisten tavoitteiden eteen. Yhdessä olemme vahvempia kuin yksin puurtaen. Siksi joskus on hyvä joustaa omista tavoitteista ja auttaa toisia saavuttamaan omansa. Olemme kiinnostuneita toistemme tekemisestä ja liiketoiminnoista. Etsimme yhteistyötä ja uusia mahdollisuuksia käyttämällä koko Oscaria toimintakenttänämme.

Rakennamme taloudellisesti vahvaa Oscaria. Tämä varmistaa jokaisen oscarilaisen ja Oscarin asiakkaan menestymi-

sen. Ymmärrämme, miten voimme työllämme vaikuttaa Oscarin taloudelliseen menestykseen ja olemme siitä aidosti kiinnostuneita. Olemme menestyksen tekijöitä – tuotamme menestystä asiakkaalle, itsellemme, työkaverille ja Oscarille.

Olemme ylpeitä oscarilaisuudesta ja valmiita kertomaan Oscarista turuilla ja toreilla. Näin kaikilla uusilla asiakkailta, oscarilaisilla ja yhteistyökumppaneilla on mahdollisuus kuulla meistä ja menestyä yhdessä meidän kanssamme.

3.2 Tosissaan, mutta ei vakavasti

Teemme töitä tosissamme, mutta se ei tarkoita sitä, että ryppyjen pitää ilmesytyä otsalle. Töitä voi tehdä myös rennosti ja hyvällä yhdessä tekemisen fiiliksellä. Hommia ei tehdä siis liian vakavasti.

Teemme töitä yhdessä, kohtaamme toisemme ihmisinä ja kasvokkain. Aina emme tee vain töitä yhdessä. Käymme lounaalla, kahvilla sekä kohtaamme ohi menneiden ja vaihdamme ajatuksia.

Onnistuminen, mikä ihana tunne! Juhli-taan ja iloitaan siis niin omista, työkave-reiden kuin asiakkaankin tähtihetkistä.

Onnistumisen mahdollistaa **suunnitel-mallisuus ja tavoitteellisuus**. Kun tie-dämme, mitä tahdomme ja teemme sekä seuraamme tekemistämme, saavu-tamme tavoitteemme ja syntyy **tuloksia**. Näin myös tunnistamme onnistumiset.

Meillä on jokaisella vapaus hallita omaa kalenteriamme eli melkeinpä määrit-teleme oman työskentelyaikamme. Tämä vapaus tarkoittaa myös vastuuta. **Vastuuta siitä, kykenemme johtamaan omaa työtämme itseohjautuvasti ja tar-vittaessa saamme ja myös aktiivisesti pyydämme tukea.**

"Arvostan omaa
asiantuntemusta."

"Jatkossa
pyydän ja vaadin
rakentavaa
palautetta omasta
työstäni."

Kiire ei ole hyve

Tähtäämme korkealle ja toimimme laa-dukkaasti. Tässä onnistumme, kun teemme asiat yhdessä fiksusti. Ratkaisu ei aina ole painaa pitkää päivää, ruokkia kiirepuhetta tai sivuuttaa taukoja. Toi-saalta – kun se kuuluisa flow iskee, anna mennä! Jos ei kulje, älä hötkyile. Ota kuppi kahvia ja vaihda kuulumiset työkaverin kanssa, toisinaan sekin on fiksua.

Meillä on hyviä ja huonoja päiviä. Teke-misen ei kuulukaan olla aina helppoa, muuten sitä tekisivät kaikki. Kollegoiden kanssa saamme jakaa niin hyvät päivät ja ilon hetket kuin harmituksetkin. Harmeja ei kannata purkaa työkaverihin, mutta tukea saa varmasti pyytämällä.

3.3 Kiinnostu, kysy, keskustele – ja joskus myös kahvittele

Asiakas ei välttämättä aina tiedä, mitä tarvitsee. Siksi onkin meidän tehtävämme ottaa asiasta selvää. Kiin-nostuneella asenteella tunnistamme asiakkaan tarpeet ja haasteet, opimme tuntemaan liiketoiminnan ja sen, mikä asiakasta valvottaa öisin. Vasta, kun tie-dämme todelliset tarpeet, voimme tuot-taa asiakkaalle ratkaisuja.

Kuinka tarpeet sitten löytää? Kysymällä ja keskustelemalla, ei kirjoittelemalla. Uskaltamalla haastaa ja etsimällä asiak-kaan kannalta parasta ratkaisua. *Oscari-laisella prosessiviisaudella* saamme vietyä asiakkaan tekemisen ja liiketoiminnan seuraavalle tasolle.

Bisneksen lisäksi myös henkilökohtaiset suhteet asiakkaaseen ovat tärkeitä. Milloin hänen lapsensa synttärivät olivatkaan? Lounaat ja kahvittelut asiakkaan kanssa syventävät luottamussuhdetta.

Aktiivisella toiminnallamme varmistamme, että asiakas saa meiltä aina vastauksen.

Asiakas haluaa meiltä arvoa, ei pelkää työtunteja. Työhön käyttämämme aika ei yksinään ole arvon mittari. Työmme arvon määrittää asiantuntijuutemme ja sen uniikkisuus.

Oscarilainen on portti koko Oscarin asiantuntijuuteen ja ratkaisuihin. Emme löydä tai toteuta ratkaisuja välttämättä yksin, vaan tarvittaessa otamme mukaan myös muut oscarilaiset.

3.4 Päätösten tekeminen on sallittua

Meillä on vapaus toimia sekä tehdä ratkaisuja ja päätöksiä.

Meillä on oikeus ja velvollisuus korjata asiat itse.

Hyvin punnitut päätökset vievät Oscarin eteenpäin. Kun on päätöksen tai ratkaisun aika, pohdi seuraavaa:

Miten tämä vaikuttaa asiakkaaseen, työkavereihin ja Oscarin? Mieti myös tarinaa siitä, "miksi olen päätöstä tekemässä ja miten se liittyy isoon kuvaan". Jos tarina ontuu, mieti asia uudelleen.

Jos päätös liittyy muihin ja muiden työhön, pyydä heiltä neuvoa. Ja mikä tärkeintä, emme vain tee ratkaisua tai päätöstä. Otamme vastuun ja viemme sen alusta maaliin.

"Tuen asiantuntijan omaa päätöksentekoa vastakysymyksillä tarjoamatta heti omaa mielipidettäni."

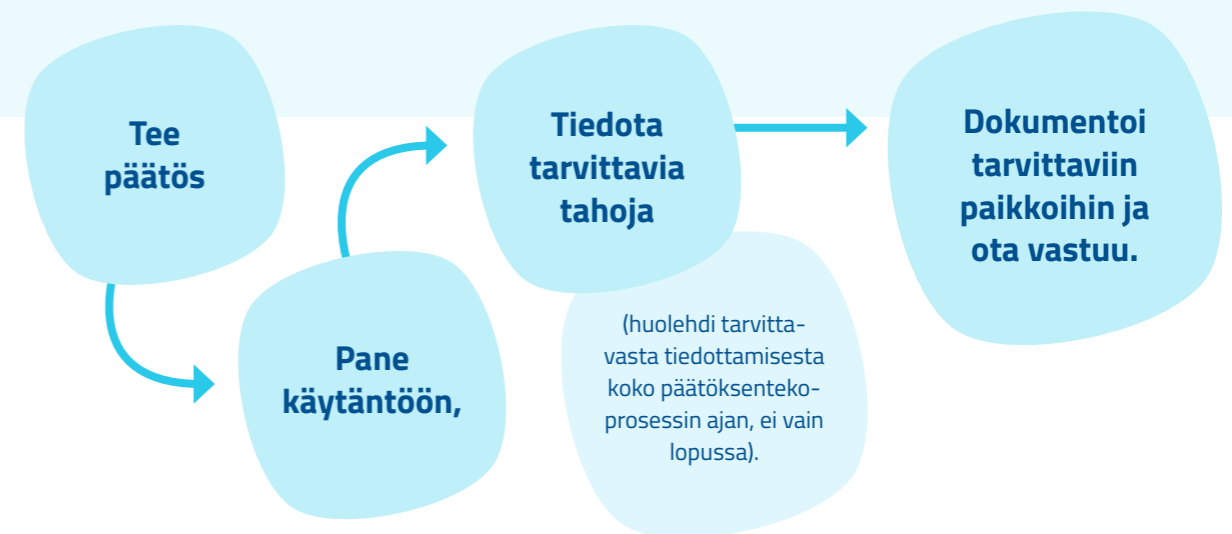
Päätöksenteon pelisäännöt

Jos päätös...

- on kooltaan pieni ja vaikuttaa vain sinuun ja sinun työhösi ja vastuualueeseesi, tee päätös.
- vaikuttaa myös muihin ja muiden työhön, pyydä neuvoa ja näkökulmia:
 - Ihmisiltä, joihin päätös olennaisesti vaikuttaa.
 - Ihmisiltä, joilla on osaamista tai kokemusta asiasta.

Päätöksiä tehdessäsi ota huomioon:

- asiakas
- oscarilaiset
- Oscar (talous, strategia, laatu) sekä
- vaikutukset näihin lyhyellä ja pitkällä aikavälillä





"Promoan avointa, rentoa ja matalan kynnyksen keskustelukulttuuria kaikista, myös haastavista asioista."

Tehtävä

Harjoittele aktiivista kuuntelemista asiakaspalaverissa. Osoita kiinnostusta katsekontaktilla, nyökkää kannustavasti, tee tarkentavia kysymyksiä ja yhteenvetoja siitä, mitä asiakas sinulle kertoo. Kiinnitä huomiota läsnäolon tunteen rakentamiseen.

Tehtävä

Kysy näkemystä sinua mietityttävään työtehtävään kollegalta – samalla saat palautetta omasta osaamisestasi!



4 Minä oscarilaisena

4.1 Olen oma itseni, muut ovat jo varattuja

Olen tärkeä osa Oscar-yhteisöä.

Oscarilla on turvallista olla oma itsensä. Omalla toiminnallani voin vaikuttaa siihen, että kaikki oscarilaiset tuntevat olevansa arvokas osa yhteisöä. Tekemisellä, eleillä ja puhutuilla sekä kirjoitetuilla

sanoilla on kaikilla merkitystä. Jokainen sana, kirjoitettuna ja/tai lausuttuna, rakentaa yhdessä tekemisen ja arvostuksen ilmapiiriä. Uskallamme olla ihmisiä ja persoonia toisillemme.

"Tarjoan apua työkavereille ja pyydän apua matalammalla kynnyksellä."

"Lupaen viettää enemmän aikaa tiimiläisteni kanssa viikoittain."

Minulla on tärkeä rooli yhteisömme rakentajana. Se tarkoittaa, että:

Kerron tarpeistani, toiveistani sekä mielipiteistäni avoimesti – ja henkilölle, kenelle asia kuuluu.

Oletan toisesta oscarilaisesta, hänen tekemisestään ja aikeistaan aina hyvää.

Huolehdin omasta hyvinvoinnistani.

Pidän huolta myös toisista, kysyn kuulumisia ja kuuntelen vastauksen. Jos minulla herää huoli työkaverista, reagoin.

4.2 Tiimi toimii ja saadaan palautetta

Kehittyminen vaatii uteliaisuutta ja halua tehdä asiat fiksummin. Paljon voi oppia jo siten, että on kiinnostunut siitä, mitä muut tekevät ja ajattelevat. Olemme valmiita kehittämään omaa ja toistemme ajattelua.

Kehittyminen vaatii myös yrityksiä ja joskus erehdyksiä. Siispä uskallamme yrittää! Rohkeutta on tarttua toimeen ja ratkaista asioita, myös asiakkaan kanssa. Olemme valmiita kokeilemaan – etsimme ratkaisua, kokeilemme ratkaisua käytännössä, tutkimme, joskus ehkä mokaamme ja opimme sekä korjaamme toimintaamme.

Välillä olemme väärässä, niin käy kaikille. Tunnistamme ja tunnustamme sen. Ongelmia ei tarvitse lakaista maton alle. Mokat opettavat ja kehitymme niiden kautta. Emme hautaa ongelmia.

"Haastaminen ei tarkoita, että toiselle jää tyhmä ob. Haastetaan valmentamalla."

Palautteen antaminen ja saaminen on loistava mahdollisuus kehittää ja kehittyä. Palautteen antaminen on osa jokaisen työtä. Jokaisella on oikeus puuttua tilanteisiin, joissa emme toimi yhteisen hyvän edistämiseksi. Jos huomaamme poikkeaman, otamme täyden vastuun siihen reagoimisesta. Näin varmistamme Oscarin kehittymisen ja yhteisen kulttuurin vahvistumisen.

Palaute ei tarkoita oman ärsyyntymisen tai pahan mielen purkamista vaan aitoa toisen auttamisen ja kehittämisen taitoa. Palautteen avulla päästämme muut tontillemme tuomaan omia huomioitaan ja osaamistaan käyttöömmemme. Valmennamme ja kehitämme toisiamme, sillä jatkuva kehittyminen ja kehittäminen on osa työtämme.

"Lupaani opetella kuuntelemaan loppuun asti ennen kuin puhun päälle."

4.3 "Kuuluu mulle" – puhetta kentälle!

Avun pyytäminen ei ole luovuttamista. Vaan sitä, että ei suostu luovuttamaan. Yritämme aina rohkeasti ensin itse, mutta jos emme onnistu, ratkaisu löytyy pyytämällä apua. Avun pyytäminen ei kuitenkaan tarkoita vastuun siirtämistä.

Meillä ketään ei jätetä yksin. Toimimme monimutkaisten asioiden äärellä, eikä ole edes mahdollista osata kaikkea yksin. Vaikka on kiire, meiltä löytyy aina aikaa työkaverin tukemiseen. Avun antaminen ja tiedon jakaminen tuo iloa myös omaan päivään.

Me puhumme, emme kirjoita novelleja toisillemme. Erityisesti monimutkaiset ja tunteisiin menevät asiat ratkeavat kes-

kustelemalla, eivät kirjoittamalla ja lähettämällä viestejä. Ja kun ratkaisu on löytynyt, huolehdimme myös toistettavan ratkaisun dokumentoinnin muita varten.

"Kuuluu mulle" -asenne on tekemisemme ytimessä. Jos emme itse pysty auttamaan työkaveriamme, autamme häntä löytämään oikean oscarilaisen apuun. Emme pudota palloa tai jätä työkaveria yksin asian kanssa.

Me olemme ketju, tuotekehittäjästä asiakaspalveluun, ja me etsimme porukalla vastaukset hankalimpiin kysymyksiin. Meillä ei kumarreta rajoja. Tuotamme parasta mahdollista arvoa yhdessä asiakkaallemme.

"Tiketti ei ole kohtaamista tai kommunikaatiota. Tiketti on asian kuljetusväline."



Tehtävä

Harjoittele kannustavan ja ohjaavan palautteen antamista arjessa. Kerro sopivassa tilanteessa työkaverille hänen onnistumisestaan ja rohkaise eteenpäin. Voit antaa kannustavaa palautetta myös asiakkaalle.

Tehtävä

Kysy seuraavan viikon aikana kolmelta eri työkaverilta, mitä kuuluu ja kuuntele vastaus.



5 Mitä jäi käteen?

Mitä oscarilaisuus siis on? Yhdessä tekemistä, rohkeutta ja kehittymistä. Ammattitaitoa, inhimillisyyttä ja rentoa menoa.

Kun lasket tämän käsikirjan käsistäsi, muista ainakin nämä:

Yksin puurtaminen
saa jäädä, yhdessä
saamme aikaan
hienoja juttuja.

Kun onnistuu,
niin innostuu. Kun
innostuu, niin
onnistuu.

Uskallamme
haastaa asiakasta
ja etsiä asiakkaan
kannalta parasta
ratkaisua.

Teemme päätöksiä
harkiten, mutta
rohkeasti!

Uskallamme yrittää.
Usein moka on
oikeasti lahja.

Avun pyytäminen
ei ole luovuttamista.
Se on sitkeyttä
parhaimmillaan.

Tehdään oscarilai-
suudesta yhdessä
jotakin sellaista,
josta ei halua jäädä
paitsi!

Pidetään huolta –
niin itsestämme
kuin työkaverista.

Tehtävä

Mikä on arjen pienin teko, jonka
voit tehdä jo tänään? Anna
henkilökohtainen vuorovaikutuslupaus,
miten sinä edistät oscarilaisuuden
rakentumista arjessa.

