



# Kuplasta yhteisöön

– digikulttuurin sisällä  
kohtaaminen palkitaan

Outi Sivonen 12.2.2020

TIEKE Vaikuta ja Vaikutu – Kohti oppivaa Digikulttuuria



SOLITA



# Tarinani (digi) työkuultuureissa

RADIOLINJA

1999

TELIA SONERA

2012

SOLITA

2019



CORPORATE  
IMAGE

2005

FINNAIR

2016





# Mitä tänään?



**DIGIKULTTUURIN  
ILMENTYMÄT**



**TYÖ TAITONA  
OPPIA**



**YKSIÖ, YHTEISÖ  
& JOHTAMINEN**



***“Company culture is the set of assumptions employees use to resolve the problems they face every day”***

*-Ben Horowitz-*

# Minkä varassa toimimme?



Tosiasiat

Valikoidut havainnot tosiasioista

Havaintojen tulkinnat  
uskomustemme kautta

Oletukset

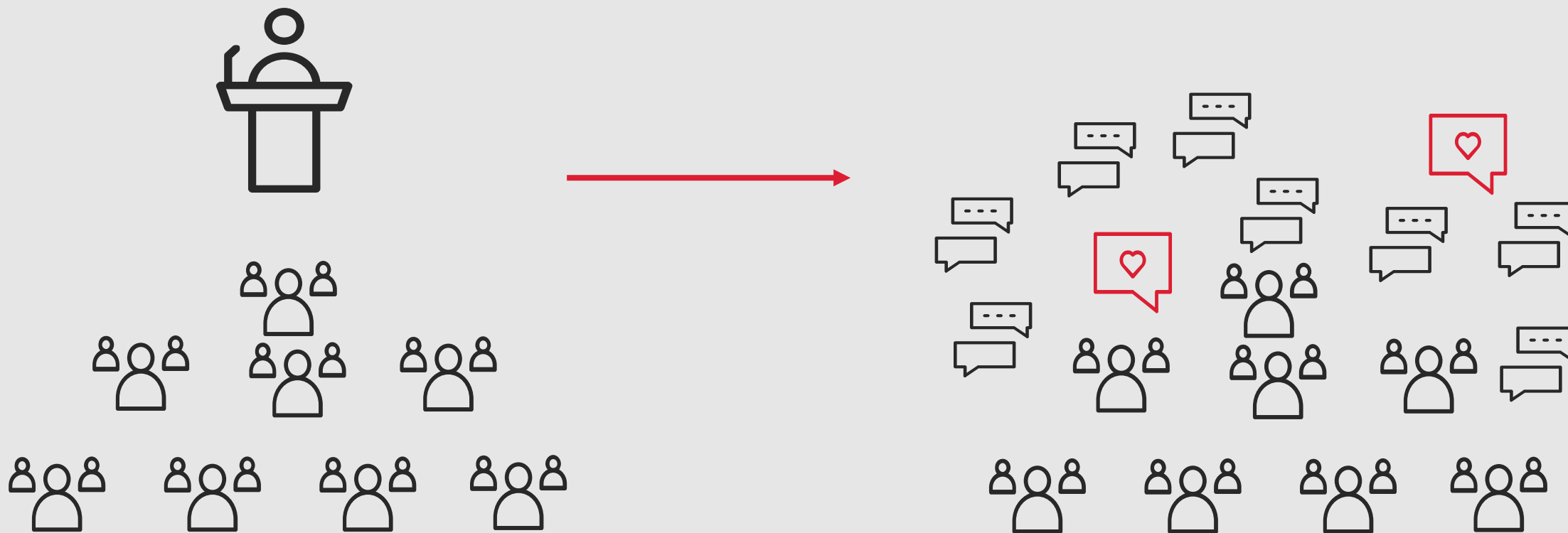
Johtopäätökset

Uskomukset

Toiminta

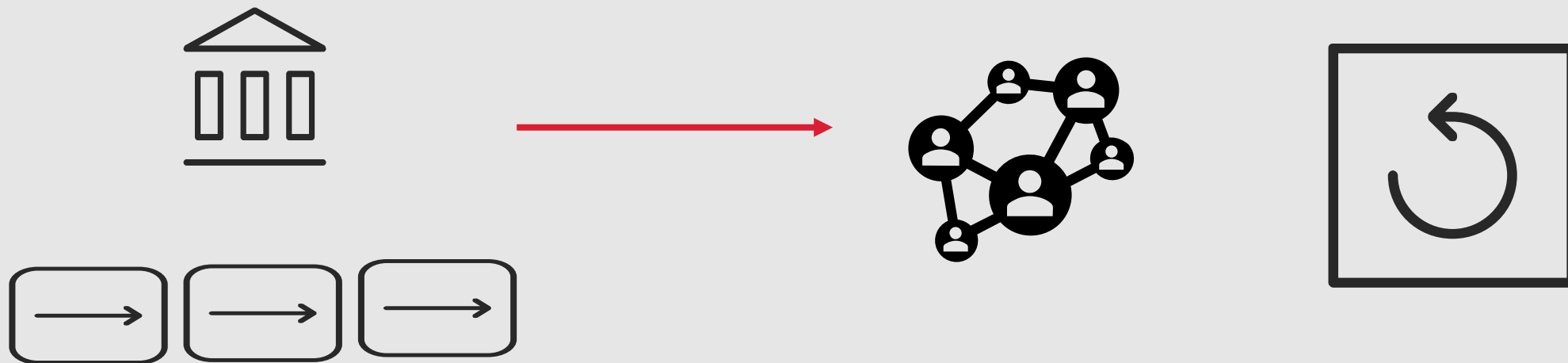


# Digikulttuurin ilmentymät 1: **Monelta monelle**





# Digikulttuurin ilmentymät 2: **Ketteryys ja kokeilut**



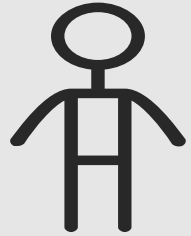


# Digikulttuurin ilmentymät 3: Työn sisältöjen muutos





# (Digi) kulttuurin vaikutukset yksilöön, yhteisöön ja johtamiseen



Työnantajan  
valvontakulttuurista itsen  
kontrollointiin – yksilön  
vapaus ja vastuu

→ Odotetaan  
erinomaisia tuloksia



Kieltojen ja käskyjen  
sijaan yhteisiä  
periaatteita:  
“me teemme näin”

→ oppijoita, ei oppineita



Johtaminen ja  
vastuunkantaminen  
käyttäytymisenä ei  
positiona

→ konteksti tärkeää

# Suurin vaikuttava voima (digi) kulttuurissa: Kognitiivinen diversiteetti



**Kognitiivinen diversiteetti** (ajatusten, ideoiden ja ajattelun erilaisuus) edesauttaa tutkimusten mukaan tiimin innovatiivisuutta mutta saattaa hankaloittaa ongelman määrittelyä ja toisaalta tiimin toteutuskykyä.

On opittava lukemaan yhteisöä, analysoimaan merkkejä, kokeiltava – asetettava itsensä ja ajattelunsa alttiiksi.

On haluttava katsoa eri näkökulmasta ja kasvatettava yhteisöllistä pääomaa (kaikissa kanavissa).



# Me yhdessä luomme Solitan



## KOHTAAMISET

- **Arvostamme erilaista osaamista ja taustoja** ja uskomme ihmisten kehittymiseen.
- **Panostamme aktiivisesti työmme hallintaan, itsemme ja oman hyvinvointimme johtamiseen** ja näiden taitojen kehittämiseen. Haemme rohkeasti apua, kun sitä tarvitsemme.
- **Annamme ja pyydämme palautetta säännöllisesti.** Emme oleta kaikkien tietävän, missä he ovat hyviä. Voimme haastaa vaikkei meillä olisi heti valmista ratkaisua tarjolla.



## YHTEISTYÖ

- **Rakennamme tarkoituksellisesti siltoja** ja olemme kiinnostuneita muiden osaamisalueiden tekemisestä ja osaamisesta.
- Mahdollistamme omilla valinnoillamme ja asenteellamme **paikastariippumattoman työskentelyn.**



## VAIKUTTAVUUS

- **Solitan tavoitteet ja strategia ovat meille kirkkaat**, ja toimintamme pohjautuu niiden ymmärtämiseen.
- Arjen tekeminen pohjautuu ymmärrykseen projektin / asiakkuuden / palvelun **vaikuttavuudesta.**
- Olemme intohimoisia **osaamisemme** jatkuvasta kehittämisestä.



# Kulttuuri rakentuu inhimillisen pääoman varaan

OSAAMIS-  
PÄÄOMA

YHTEISÖ-  
PÄÄOMA

KULTTUURINEN  
PÄÄOMA



# (Digi) kulttuurin ilmentymät ja sen vaatimat taidot

**Monelta monelle viestintä**

**VAATII JATKOSSA:**

Merkityksen luominen, kognitiivisen kuorman hallinta, oman ajattelun tarkastelu, sillä työväline ja työn kohde on usein oma ajattelu

**Ei-lineaarisuus ja kokeilut**

**VAATII JATKOSSA:**

Kirkkaan suunnan hahmottaminen ja luominen, näkemys, epävarmuuden sietäminen

**Työn sisältöjen muutos**

**VAATII JATKOSSA:**

Itsenäinen päätöksenteko, yhteisöosaaminen, ammatillinen riskinotto, itsenäinen investointi omiin kykyihin, kognitiivisen diversiteetin ymmärtäminen



# Kiitos!

**OUTI SIVONEN**  
Director, Culture and Employee Experience @Solita  
@OutiSivonen



**SOLITA**

