



ainia.

Culture Book



Hei, **sinä,** arvaa mitä?

Käsissäsi on **Ainian Culture Book**, mikä tarkoittaa sitä, että olet osa työyhteisöämme. Ansaitset pienet aplodit, sillä meille otetaan töihin vain ihmisiä, joiden tiedämme olevan luottamuksemme arvoisia, joiden uskomme täyttävän yhdessä sovitut tavoitteemme ja joilla on halu rakentaa kanssamme parasta mahdollista yrityskulttuuria!

Meillä ei siis todellakaan työskentele ihan kuka tahansa. Ja arvaatko mikä on paras puolemmme? Meillä jokainen saa olla juuri sellainen kuin on, kaikkine täydellisyyksineen.



a.



Tervetuloa Ainialle

Me autamme muutosvalmiita
yrityksiä saamaan tästä
aikakaudesta kaiken irti.

Tämän Culture Bookin luettuasi olet kuin kala vedessä niin Ainian työyhteisössä kuin oman työtehtäväsikin parissa. Näihin kansiin on kasattu oikeastaan kaikki, mitä sinun pitää tietää Ainialla työskentelystä. Meillä ei ole kyse vain korulauseista, vaan jokapäiväisestä toiminnastamme, jonka tarkoitus on välittyä kaikille nykyisille ja tuleville työntekijöillemme, yhteistyökumppaneillemme, sekä asiakkaillemme.

Culture Book on haaveemme onnistuneen yrityskulttuurin tulevaisuudesta, joten olitpa sitten Ainian kokenut konkari tai uusi tulokkaamme, otathan askel kerrallaan tämän oppaan ajatukset osaksi työarkeasi ja peilaat omaa toimintaasi tässä esiintyviin seikkoihin. Meillä jokainen saa olla yksilö ja vahvuutemme on se, että osaamista, kokemusta ja kykyjä on joka lähtöön. Työyhteisö ja

sitä myötä liiketoiminta voi kuitenkin toimia vain, jos sitoudumme jokainen tekemään yhteistyöstä mahdollisimman toimivaa. Olemme juuri niin vahvasti yrityksemme arvojen mukaisia, kuin mitä voimme yhdessä toiminnallamme mahdollistaa. Ja kun nyt kuitenkin mietit, miksi luet tätä opusta ja koskeeko tämä muka sinuakin, niin seuraava kappale vastaa kysymyksiisi!



Miksi Culture Book?

Hyvinhän tässä on ilmankin pärjätty, vai onko? Me ihmiset olemme tai tulemme hyvin helposti sokeiksi omalle toiminnallemme. Toistamme helposti tiettyjä tapoja, rutiineja ja käyttäytymismalleja, joita emme ole välttämättä edes alun perin suunnitelleet, mutta ajautuneet niihin pikkuhiljaa. Tämä kirjanen toimiikin parhaimmillaan sellaisena tarkastelupaikkana, jonka parissa jokainen voi osaltaan pohtia sitä, edistääkö aidosti omalla toiminnallaan täällä esiintyviä yrityskulttuurimme mukaisia tapoja toimia niin työyhteisössä sisäisesti kuin sidosryhmien ja asiakkaiden kanssa.

Culture Book sisältää siksi hyvin seikkaperäisiäkin ajatuksia siitä, millaista toimintaa haluamme edistää, jotta jokainen voi pohtia miten toimia parhaiten näitä arvoja ja tapoja tukevasti?

**Onko tämä nyt sitä
työhyvinvoinnin...**

...”höpöhöpöä”?



Työkulttuuri tapahtuu itsestään. Siis oikeasti, se tapahtuu aivan automaattisesti meidän toimintamme myötä. Mutta hyvä työkulttuuri, jota kohti me haluamme mennä, sen sijaan vaatii, että yrityskulttuuria johdetaan, toteutetaan ja sen kehittymistä seurataan.

Siitä Culture Book sai meilläkin alkunsa, aidosta tarpeesta kehittää yrityskulttuuria, joka etenkin kasvun kynnyksellä on onnistumisen avaintekijä. Yrityskulttuurista ja työhyvinvoinnista puhuminen herättää edelleen ajatuksia turhasta hölynpölystä, vaikka niiden merkitys aina yksilön työhyvinvoinnista yhdessä aikaansaatuun yritystoiminnan kehitykseen ja kasvuun on kiistaton.

Halu kehittää yrityskulttuuria entisestään ei tarkoita, että yrityskulttuuri tai työilmapiiri olisivat tällä hetkellä huonossa jamassa. Se

tarkoittaa, että niihin halutaan kiinnittää entistä enemmän huomiota ja kehittää niitä ennestään paremmiksi yhdessä muun kasvun kanssa.

Tarkoituksemme on luoda yrityskulttuuristamme niin meidän näköisemme kuin mahdollista ja hioa sitä aina kohdatessamme uusia muutoksia, haasteita ja mahdollisuuksia. Halumme ja tavoitteemme kasvaa asettaa tietysti myös uusia tarpeita sille, miten, miksi ja millaista yrityskulttuuria toteutamme, ja toivomme kaikkien osallistuvan tähän projektiin yhdessä!



a.

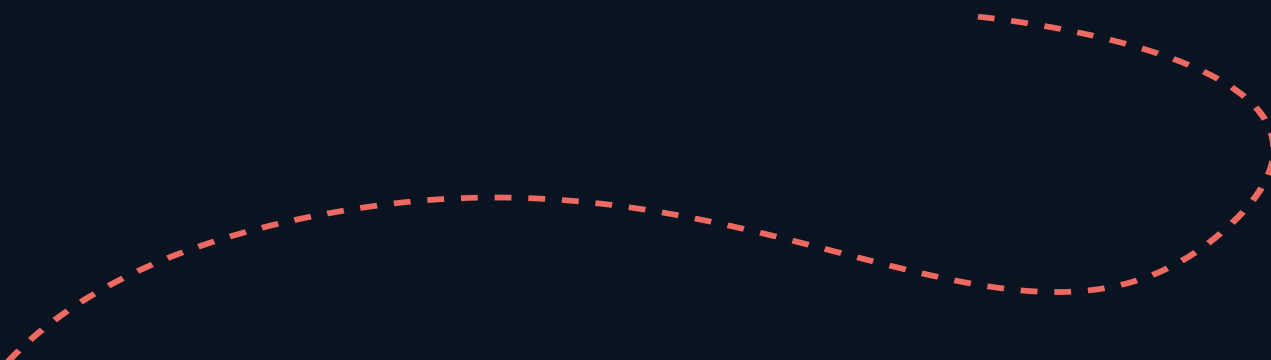
Yrityskulttuuri

Yrityskulttuuri on aina yksilöä ja ryhmää vahvempi. Tällä tarkoitetaan sitä, että vaikka yksilöt tai työyhteisö kokonaisuudessaan olisivat ajatuksiltaan, käyttäytymiseltään ja tavoitteiltaan millaisia tahansa, ohjaa ajan saatossa muodostunut yrityskulttuuri heidän toimintaansa koko ajan salakavalasti. Oli yrityskulttuuri sitten suunniteltua tai ei, se näkyy kaikessa tekemisessämme yrityksessä. Yrityskulttuuri siis on olemassa, puhuttiin siitä tai ei, suunniteltiin sitä tai ei, johdettiin sitä tai ei. Se on kommunikointia tai sen puutetta, se on rakentavan ja positiivisen palautteen antamista tai näiden puutetta, se on välittämistä tai sen puutetta, se on palkitsemista tai sen puutetta, se voi hitsi vie olla ihan mitä vaan, mikä toistuu yrityksen käytännöissä ja mihin jokainen työntekijä adaptoituu pikkuhiljaa.

Yksi hyvä esimerkki yrityskulttuurin voimasta on varmasti jokaiselle meistä entuudestaan tuttu, sillä jokainen meistä on varmasti joskus työskennellyt yrityksessä, jossa uusi

työntekijä tulee intoa puhkuen osaksi työyhteisöä. Kuluu viikko, kuukausi tai pari ja pikkuhiljaa into on laantunut ja meno tasoittunut yleisesti hyväksytylle levelille. Uusi tulokas on passivoitunut tasolle, jota muut joko suoraan tai välillisesti huokuvat ja ryhmäpaineen vaikutus on kaltaisellemme ihmisajille paras tai tässä tapauksessa pahin mahdollinen muutoksen aikaansaaja.

Arvaa miksi tämä kaikki tapahtuu? Koska yrityskulttuuri, joka on joko johdettu, hyväksytty tai tahtomattaan ajettu tähän suuntaan elää ja kylvää satoaan koko ajan. Ei kukaan välttämättä syö toisen intoa pala palalta tarkoituksellisesti, mutta meno tarttuu. Ei passiivisessa tekemisessä edes innokkain tekijäkään pysy kauaa pinnalla ja kierre on valmis. Tämä toivottavasti avasi silmäsi sille, miten pienistä asioista, mutta suurista vaikutuksista yrityskulttuurissa on kysymys. Siksi me tartumme tässä kohtaa sitä kuuluisaa härkää ihan tosissamme sarvista, sillä meillä kenenkään liekkiä ei sammuteta, vaan heitetään päälle bensaa!



yrityskulttuurin

Ainian



kulmakivet

Ainia on konsultointitalo, jonka kaikki toiminta tukeutuu raudanlujaan osaamiseen ja pitkäaikaisiin asiakassuhteisiin.

Siksi jokaisella ainialaisella tulee olla intoa ja paloa vaativien asiakastarpeiden ratkaisemiseen, sekä niitä tukevan kulttuurin rakentamiseen, johtamistapojen mahdollistamiseen ja yritystoiminnan kehittämiseen. Ainia ei ole työpaikka kaikille, mutta juuri siksi niin mahtava paikka meille, kenelle toimintatavat tuntuvat luontevilta toteuttaa. Tietysti me olemme myös mainio paikka kasvaa oman alansa osaajaksi kaikille, joita kiinnostaa pukea työhaalarit päälle, kääriä hihat ja tehdä tinkimättömästi hommia kehityksensä eteen. Meillä ei tehdä vähän kaikkea vasemmalla, vaan hoidetaan omat vastuamme molemmat kädet savessa, useimmin kuitenkin onneksi näppäimistöllä. Meillä kaiken toiminnan lähtökohta on se, että tekemisen meininki ja tuloksen aikaansaaminen näkyy niin sisäisessä kuin ulkoisessakin työssä.

Jokaisella on omat vastuunsa niin tavoitteiden saavuttamiseksi kuin työpaikan kulttuurin rakentamiseksi. Me toimimme kuin paras mahdollinen urheilujoukkue, johon halutaan vain

parhaat pelaajat, jotka toimivat hyvin yhteen, erilaisiin tarpeisiin, erilaisista vahvuuksista käsin. Jotta me pystymme löytämään näitä huippuosaajia lisää tulevaisuudessakin, tulee meidän ohjata myös liiketoimintaamme eurojen ja tuottavuuden kautta. Tämä kaikki näkyy tietysti myös siinä, että suunnittelemme ja seuraamme kehityskaarta kaikissa työnkuville, työtehtävästä ja asemasta riippumatta, säännöllisesti. Meillä asiat eivät nimittäin valu sormien välistä, eikä kukaan jää ongelmiansa kanssa yksin, vaan panostamme jatkuvaan kehitykseen, niin yksilö- kuin organisaatiosollakin. Yhdistämme raudanlujaa osaamista rentoon vuorovaikutukseen ilman ylimääristä pönötystä ja siitä huolimatta tai ehkä juuri siksi, asiat meillä etenevät ajallaan ja laatuodotukset täyttäen. Siinä, missä tarjoamme mahdollisuuksia moneen, meillä yrityksenä on tietysti myös odotuksemme jokaiselle työntekijälle. Yrityskulttuuri kun on kokonaisuus, joka vaikuttaa joka suuntaan ja jota jokainen työntekijä omalta osaltaan rakentaa.

Mikä on Ainia?

"Me yhdistämme hauskan yhdessä olon raudanlujaan ammattimaisuuteen eli meno on rento, vaikka teemme työmme aina tosissamme."

Ainiasta kertoo oikeastaan kaiken oleellisen se, että olemme asiantuntijatalo, joka toimii perheyhteisön tavoin. Meille halutaan töihin siksi, että täällä saa olla mukana vaativissa projekteissa, sekä työskennellä yksinomaan hyvien tyyppien kanssa. Me yhdistämme hauskan yhdessä olon raudanlujaan ammattimaisuuteen eli meno on rento, vaikka teemme työmme aina tosissamme. Haluamme antaa mahdollisuuden myös potentiaalisille tulevaisuuden tekijöille ja vaikka korostamme ammattitaidon merkitystä, olemme myös sitä mieltä, että uusia taitoja voi aina oppia, mutta asennetta on vaikeampi muuttaa. Siksi uusia ainialaisia kiikaroidessamme kiinnitämme osaamisen lisäksi huomiota haluun kehittyä, sekä kykyyn sitoutua kasvuun, joka ei koskaan tapahdu nopeasti tai helposti.

Olipa kyseessä sitten yhteistyökumppanimme, asiakkaamme tai työntekijämme, samat lainalaisuudet pätevät kaikkiin. Ainialle on kunnia asia olla luotettava ja reilu kumppani. Meidän supervoimamme on varmasti se, ettemme yritä olla mitään muuta kuin sitä mitä olemme. Osaamme asiamme ja tiedämme sen, nyt meidän pitää vain antaa sen näkyä tarpeeksi myös ulospäin, sillä olemme olleet ehkä vähän liiankin näkymättömiä. Kaikki meidän kanssamme yhteistyötä tekevät pääsevät näkemään toimintamme arvot heti ensimmäisestä tapaamisesta lähtien aina valmiiseen lopputulokseen asti.

Ainian

The void

2008



Ainia perustettiin vuonna 2008, jolloin idea asiakkaiden auttamisesta, pienentämällä palvelunhallinnan ja infran välistä kuilua, herätti tarpeen yhteiselle liiketoiminnalle viiden perustajäsenen kesken. Markkinoiden ja asiakastarpeiden muuttuessa vuosien varrella, oli Ainian mietittävä sen seuraavia askelia, joiden myötä keskittyminen palvelunhallintaan otti isompaa roolia liiketoiminnassa.

Koska vierivä kivi on tunnetusti se, joka ei sammaloidu, kehitystyötä jatkettiin ja rooleja myllerrettiin tästä eteenpäinkin. Vuosien aikana myös omistajapohja on muuttunut useamman kerran refleктоimaan Ainian uutta suuntaan.

historia

2018

2021



2018 tapahtui yksi merkittävimmistä askeleista, kun Ainia osti Materna Finlandin. Tämä Materna Finland oli alkujaan Delphi Oy, joka perustettiin 90-luvun lopulla, ja jossa myös osa Ainialaisista oli töissä jo 2000-luvun alussa. Monet nykyisistäkin asiakassuhteista juontaa juurensa näihin aikoihin yli 20 vuoden taakse. Kaupan

jälkeen Ainia oli hetken konserni, johon kuului ostava yhtiö Ainia Innovations sekä ostettu yhtiö Materna Finland, joka nimettiin kaupan jälkeen Ainia Solutions:ksi. Vuoden 2021 alussa kaikki Ainian liiketoiminta keskitettiin Ainia Solutions:iin. Työskentelet siis yhtiössä, jonka juuret ylettyvät lähes kolmen vuosikymmenen taakse.



Tällä hetkellä Ainialla työskenteleekin jo parikymmentä ammattilaista ja töitä riittää enemmän kuin koskaan ennen. Töitä tehdään niin upeasta toimistosta kuin kotoa käsin etänä ja ilmassa on koko ajan hyvä tekemisen meininki. Tulevaisuuden visiona Ainialla on olla Suomen tunnetuin ja luotetuin palveluprosessien tehostaja, jonka maine puhuu puolestaan ja tämän eteen jokainen meistä on valmis myös tekemään töitä.

2009 – 2014



2014



2021



The background is a solid red color. In the top right corner, there is a white right-angled triangle pointing towards the top right. In the bottom right corner, there is a white right-angled triangle pointing towards the bottom right.

Ainian taustasta löytyy myös
paljon seikkaperäisempiä
kirjoituksia ja ajatuksia
kasvusta, niin hyvistä kuin
opettavaisistakin ajoista, joista
voit lukea lisää nettisivuiltamme
löytyvästä blogista. Tämä oli
kuitenkin lyhyt läpileikkaus
siihen, mistä olemme lähteneet,
missä olemme nyt ja mihin
haluamme mennä.



Ensimmäisen päivän muistilista

Täällä sitä sitten ollaan, meillä Ainialla! Olitpa sitten pitkän linjan ainialainen tai täysin untuvikko, kannattaa sinun lukea ensimmäisen päivän checklist. Nykyisenä työntekijä sinun tehtäväsi on mahdollistaa uudelle tulokkaalle mahdollisimman pehmeä lasku uuteen työyhteisöön ja tehtävään. Uutena tulokkaana tehtäväsi taas on kertoa meille, kuka olet ja mitä tulet tekemään osana työyhteisöä ja tehtävääsi, sekä miten voisimme auttaa sinua pääsemään kiinni rooliisi mahdollisimman tehokkaasti. Ensimmäisenä päivänä on luonnollisesti täysin ok olla välillä vähän sivukujalla, se kuuluu asiaan, mutta me kaikki ainialaiset olemme täällä auttaaksemme sinua pääsemään kiinni jutun juuresta mahdollisimman nopeasti. Tämänkin yrityskulttuurista

kertovan opuksen on kirjoittanut henkilö, joka on ollut noissa samoissa saappaissa, missä sinä nyt eli ensimmäistä päivää täällä, joten tässä sinulle survival kit suoraan kentältä! Tärkein asia, mitä sinun tulee tietää, on, että voit kysyä apua keneltä tahansa. **Ainiaperhe on täällä sinua varten.**

On kuitenkin täysin ymmärrettävää, että käsi hamuaa ensimmäisenä hihaan, jonka tunnet ehkä jo entuudestaan. Siksi olemmekin nimenneet sinulle niin henkilöstöasioista kuin työnkuvastasi vastaavat työkaverit, joilta kynnys kysyä on tavallistakin matalampi, olematon.

Älä siis epäröi kysyä työyhteisöstä, työstäsi, työkavereistasi, parhaista lounaspaikoista tai after work seurasta, vaan anna palaa!



First Day To Do List Cheat Sheet

- ☐ Esittelethän itsesi palaverissa ja laitat rohkeasti kameran päälle. Meikin kerromme kaikki, keitä olemme ja pidämme kamerat päällä, eli tutustutaan molempiin suuntiin!
- ☐ Kysy ihan kaikkea, mitä mieleesi juolahtaa.
- ☐ Ole oma itsesi, höpöttele, naura, kyseenalaista, you name it.
- ☐ Älä ujostele turhaan, olemmehan kuitenkin valinneet juuri sinut osaksi meitä!
- ☐ Jos keksit itsellesi lempinimen, saa siitä aina plussaa!
- ☐ Kokeile rohkeasti, kaikki mokaavat ja toisaalta myös onnistuvat joskus
- ☐ Jos vain rohkenet, kerrothan meille kaikille, miksi tulit Ainialle töihin.
- ☐ Jos heittäydyt oikein innovatiiviseksi, kerro, mikä työilmapiirissä on sinulle yleensä kaikkein tärkeintä.
- ☐ Kysy lounasseuraa, kahviseuraa, taukojumppaseuraa, mitä vaan!
- ☐ Pidä kerrassaan kiva päivä!



We Are Family!

Nyt ehkä mietit, että miten ajatus meille niin tärkeästä Ainiaperheestä toteutuu tässä kokonaisuudessa? Yhteiset pelisäännöt, luottamus, reiluus ja se, että toimitaan hyvin yhteen, on meidän salaisuus. Meidän äärimäisen hyvällä huumorilla varustettu yhteishenki, jossa on kertakaikkisen kivaa tehdä töitä, on mahdollista juuri siksi, että me puhumme suoraan ja noudatamme kukin yhdessä sovittuja linjoja. Meillä tehdään töitä tosissaan, mutta harvemmin vakavissaan. Meno aamukahveilla kanssamme on aidosti hulvatonta, myös etänä, etkä takuulla halua missata sitä!

Arvot

Meille arvot eivät ole vain osa brändiä tai työnantajamielikuvaa, vaan näkyvät kaikessa päivittäisessä toiminnassamme. Siksi meille on äärimmäisen tärkeää, että jokainen meillä työskentelevä pystyy omaksumaan ne ja sitoutumaan niihin.

Avoim
stud
stuv
pitst
ettst
vttst
dttst

Sillä ilman tekoja arvot ovat vain
kasa epäselkeää mutinaa.

1

Avoimuus

Meillä vallitsee reilu peli joka suuntaan. Noudatamme yhteisiä pelisääntöjä ja pidämme niistä kiinni. Kommunikaatiomme ja asioiden esille nostaminen tapahtuu luonnollisena osana arkea, kaikkia osapuolia kunnioittaen. Annamme ja otamme vastaan rakentavaa palautetta asianmukaisesti ja mietimme yhdessä ratkaisut oppiaksemme lisää näiden kasvunpaikkojen myötä. Annamme myös positiivista palautetta ja kiitosta, kun siihen on aihetta, sillä kenenpä päivä ja mikäpä työyhteisö ei siitä paranisi. Meillä saa myös tehdä virheitä ja täällä uskalletaan nostaa käsi pystyyn, kun tarvitaan apua.

2

Uudistuvuus

Me kehitämme ja kehitymme, niin yksilöinä, työyhteisönä kuin palveluntarjoajanakin, jonka eteen teemme kaikki myös töitä. Meille henkilökohtainen kehitys, niin työyhteisön jäsenenä, ihmisenä kuin ammatillisessa mielessä on tärkeää ja tuemme kaikkia Ainialaisia tässä. Odotamme myös halua kehittyä, sillä toimimme alalla, jossa uuden luominen ja aikaansaaminen ovat elinehtoja kannattavalle liiketoiminnalle. Siksi me myös työyhteisönä haluamme tukea tätä mentaliteettia.

3

Luotettavuus

Se mikä luvataan, myös pidetään ja etsitään yhdessä ratkaisut siihen, mikä mieltä mahdollisesti askarruttaa. Jos jokin ei toimi, se korjataan yhdessä. Tämän mahdollistamiseksi oma-aloitteinen toiminta ja asioiden esille ottaminen on kultaakin kalliimpaa.

4

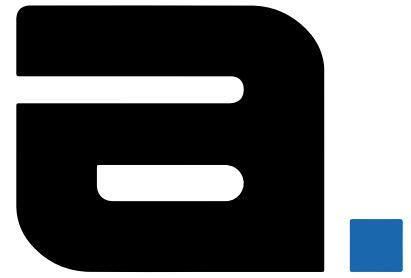
Vastuullisuus

Jokainen tietää ja kantaa vastuunsa, jotta toimimme yhdessä saumattomasti työyhteisönä ja asiakkaan kumppanina. Meillä kenenkään ei tarvitse miettiä, hoitaako työkaveri oman tonttinsa, sillä meillä se on lähtökohta ja perusoletus kaikissa meillä olevissa työtehtävissä.

Millainen työyhteisö haluamme olla?

Vaikka olemme jakaneet vastuut ja sitä myöten työtehtävät tarkasti, minkä lisäksi toimimme niin yksilöinä kuin eri kokoisissa tiimeissä ja projekteissa, on yhteistyö kuitenkin se voima, joka vie meitä eteenpäin. Meidän työssämme, jos jossain, näkyy se, että kokonaisuus voi olla juuri niin vahva kuin sen heikoin lenkkikin.





Siinä missä me annamme vastuuta ja luotamme, me myös odotamme ja vaadimme silloin vähän enemmän. Jokaisen ainialaisen onkin ymmärrettävä, että pienen pienetkin muutokset yksilö-, tiimi- ja projektitasolla vaikuttavat aina kokonaisuuteen. Osaamisen kehittäminen, tiedon jakaminen ja palautteen antaminen mahdollistavat sen, että me yrityksenä voimme menestyä ja tarjota hyvän työympäristön meille kaikille ja tuleville tekijöillemme jatkossakin.

Odotammekin, että jokaisen ainialaisen työote on avoin ja dynaaminen, joiden ansioista me pystymme kaikki luottamaan asioiden toimivan, kuten pitää ja mahdollisten haasteiden nousevan esiin ajoissa.

Tämän seurauksena turha niuhottaminen on meillä turhaa ja siksi ilmapiiriämme yhteistyössä kuvastaakin parhaiten rento meininki.



@ainiasolutions



@ainiasolutions

Lyhyt opas someen

Osana Ainian uutta suuntaa myös sosiaalisesta mediasta tehdään luonteva osa yrityksemme toimintaa ja meidän hyvän fiiliksen välitystä muillekin.

Tämän Culture Bookin ja brändiuudistuksen myötä haluamme kuitenkin lähteä näyttämään myös ulospäin sitä mahdottoman hyvää meininkiä, mikä meillä Ainialla vallitsee ja mikä olisi siihen parempi paikka kuin sosiaalinen media, etupäässä Instagram ja LinkedIn.

Sosiaalinen media toimii meillä etenkin työnantajabrändin näyttämönä eli siellä haluamme jakaa filiksiä siitä, millaista meillä on olla töissä, millaisissa tehtävissä meillä työskennellään, millainen yhteishenki meillä on, mitä kaikkea teemme yhdessä ja millaista yrityskulttuuria elämme todeksi. Tämä opus toimiikin hyvänä aasinsiltana siihen, millaista sisältöä meiltä voi odottaa myös somen puolella ja millaisista asioista toivomme myös työntekijöidemme kertovan ja jakavan kokemuksiaan.

Toivomme, että jokaiselta löytyisi halua ja innostusta kantaa kortensa kekoon meidän työnantajabrändimme avartamiseksi myös muille somen välityksellä, sillä sitä kautta saamme alan parhaat osaajat ja huikeimmat tekijät kiinnostumaan työstä meillä. Tämän myötä me saamme tietysti lisää hyviä tyyppejä työkavereiksemme, pystymme kehittämään liiketoimintaamme ja palveluitamme, sekä pitämään hauskaa entistä isommalla jengillä.

Joten annetaanhan palaa ja osallistutaan jokainen my day -storyjen tekemiseen, postausaiheiden ideointiin, sekä hyvän somepöhinän aikaansaamiseen. Voisi sanoa, että kaikki, mikä on hyväksyttävää meidän sisäisessä keskustelussamme, on sallittua myös somen puolella, jos se on sitä kaikille asianosaisille. Yrityssalaisuuden ja asiakasturvallisuuden huomiointi myös somessa, aivan kuin muussakin tekemisessä työelämässä, on kuitenkin ehdottoman tärkeää huomioida jokaisessa hetkessä.

My day -tyyliset storyt, eli mitä omissa työpäivissä tapahtuu, joko videona, kuvina, miten tuntuukaan luontevimmalta. Turvallisın tapa on esimerkiksi kertoa kirjoittamalla tai puhumalla videolle, millaista työtä / minkä asioiden parissa tämä työpäivä / tämä hetki sisältää. On myös mahdollista kertoa yleisesti mitä omaan työnkuvaan kuuluu, millaisten asioiden parissa työskentelee, ilman sen yksilöidympää erittelyä päivätasolla.

Kirjoitukset ja videot siitä, miksi Ainialla on kiva olla töissä, mikä meillä on parasta. Tämä voi liittyä niin työn sisältöön, yhteishenkeen, yrityskulttuuriin, johtamistapaan, mihin tahansa, mikä itselle tuntuu sopivimmalta. Tässähän on parasta se, että me kaikki näemme erilaisissa asioissa sitä hyvää, mitä haluamme jakaa ja se luo myös seuraajillemme kuvan siitä, miten erilaisiin tarpeisiin ja toiveisiin voimme vastata.

Kommellukset työpaikan sisällä ovat tietysti myös aivan mainiota hupia myös Ainian ulkopuolisille henkilöille ja luo omalta osaltaan kuvaa meidän hauskaasta ja rennosta menosta. Hauskojen hetkien jakaminen on siis niin ikään myös ehdottoman sallittua, kunhan se on ok myös kaikille asian osaisille itselleen.

Ainian yhteiset jutut

- Maanantaiaamuisin pidämme yhteisen henkilöstöinfo- ja aamukahvipalaverin. Siinä käymme läpi ajankohtaisia asioista tai juttelemme niitä näitä viikonlopun kuulumisista, jos ihmeellisempää agenda ei ole. Maanantaipalaverissa olemme kaikki paikalla ja pidämme kamerat päällä, ellei ole poikkeuksellista syytä toimia toisia.
- Torstaisin ja perjantaisin pidämme aamulla yhteisiä aamukahvipalavereja, jolloin vaihdamme kuulumisia ja tietysti siinä samalla voi jakaa ajankohtaisia työasioita, jos on sellaista, mitä kaikkien olisi hyvä tietää.
- Yksilöistä riippuen, kukin omalle tyylillemme sopivissa määrin, pidämme yhteyttä työkavereihimme niin työpäivän aikana kuin vapaaajallakin. Meidän mielestämme on huippua, jos työkavereista voi tulla myös sydänystäviä. Yhtä lailla on kuitenkin ok, jos oma tyyli on enemmän omissa oloissaan viihtyvä.
- Järjestämme myös kaikenlaista yhteistä tekemistä töissä ja töiden ulkopuolella, joista tiedotamme aina erikseen!



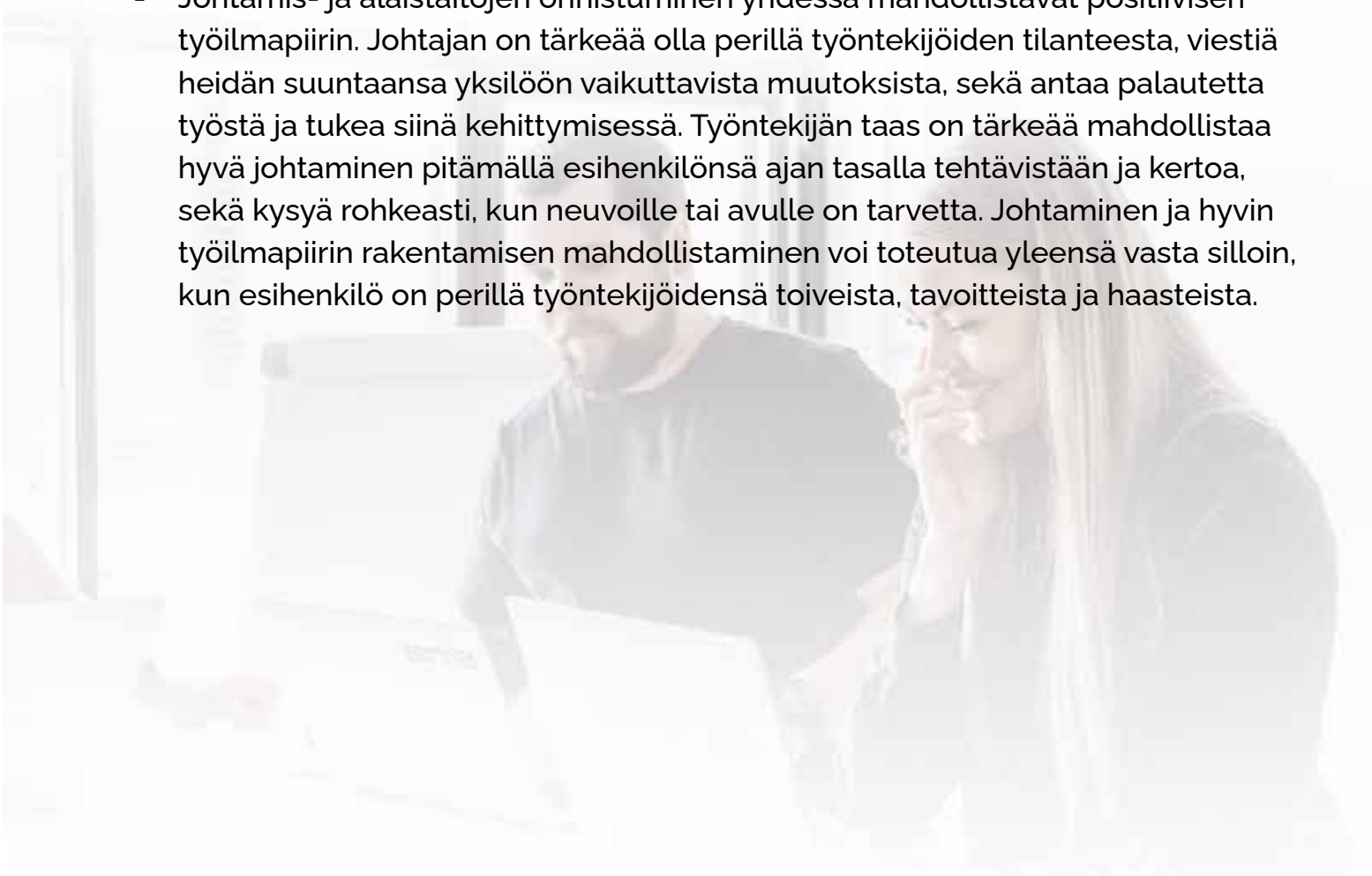
Ainian johtamiskulttuuri

Kaavamaisten ja vuosittain tapahtuvien, menneeseen peilaavien kehityskeskusteluiden aika on meidän mielestämme ohi. Tästä syystä me toteutamme johtamista osana arkea, tarpeesta käsin ja johonkin uuteen tähdäten.

- Vuorovaikutus ja ratkaisukeskeinen asennoituminen näkyvät tavassamme keskustella, sekä kunnioittaa toisiamme. Vuorovaikutus voi olla juuri niin antoisaa kuin sen aikaansaavat yksilöt.
- Panostamme jatkuvaan keskusteluun pitämällä riman keskustelun avaukselle olemattomana työyhteisömme kaikkiin suuntiin.
- Mahdollistamme vuorovaikutuksen ja yksilön, sekä työyhteisön keskinäisen kehityksen säännöllisillä keskusteluhetkillä, jotka ovat ketteriä ja yksilöllisiin tarpeisiin taipuvia. Haluamme olla aidosti läsnä,
- Johtamisessa keskitymme vahvuuksiin ja työskentelyssä kehittymistä vahvuuksiemme kautta. Meillä jokaisella on yksilöllinen työnkuva, joka mahdollistaa aidosti sen, että omia vahvuuksiaan pääsee hyödyntämään työssään.
- Uskomme selkeisiin ja yksilöllisiin tarpeisiin muokkautuviin keinoihin, niin yritystoiminnassamme asiakkaiden ja yhteistyökumppaneiden suuntaan, kuin johtamistavoissamme yrityksemme sisällä.
- Johtamisen on mahdollista toteutua vain, jos jokainen työyhteisön jäsen mahdollistaa sen toteutumisen, kertoo, millaista johtamista odottaa ja kommunikoi niin toiveistaan, kehitystarpeistaan kuin mahdollisista haasteistaan.
- Puhutaan, selvitetään ja ratkaistaan ongelmia siis yhdessä, jotta jokaisen meistä on hyvä toimia yksilönä, varmistaa työyhteisön toimivuus yhteisönä, sekä mahdollistaa koko organisaation kehitys ja kasvu tulevaisuudessa.

Miksi ja miten varmistamme positiivisen työilmapiirin

- Positiivisen työilmapiirin vaikutus ei ole ihan tuulesta temmattu juttu, sillä se tutkitusti ruokkii luovuutta ja edesauttaa työhyvinvoinnin kokemusta. Näiden yhteisvaikutuksesta taas tuottavuus kasvaa ja liiketoiminta voi hyvin.
- Usein ulkoistamme itsemme ja löydämme vikoja ympäriltämme. Ilmapiirin luominen ei kuitenkaan ole yksin johdon vastuulla, eikä myöskään yksittäisen työntekijän harteilla, vaan jokainen meistä vaikuttaa siihen, millaisen ilmapiirin luomme. Siksi jokaisen olisi oleellista pohtia sitä, millaisen tunnelman tuo mukanaan saapuessaan työpaikalle, palaveriin tai lounaspöytään. Millaista ilmapiiriä toiminnallaan ruokkii?
- Viestintä ja vuorovaikutus voidaan nähdä yhtenä tärkeimmistä työilmapiiriin vaikuttavista tekijöistä. Muiden puolesta emme voi viestiä, mutta voimme pitää huolen siitä, että viestimme kukin itse avoimesti työstämme ja työyhteisöön liittyvistä asioista. Jos koet, että haluaisit viestintään muutoksia ja sinulla on kehitysideoita, kerrothan niistä, jotta voimme miettiä yhdessä toimivimman ratkaisun.
- Johtamis- ja alaistaitojen onnistuminen yhdessä mahdollistavat positiivisen työilmapiirin. Johtajan on tärkeää olla perillä työntekijöiden tilanteesta, viestiä heidän suuntaansa yksilöön vaikuttavista muutoksista, sekä antaa palautetta työstä ja tukea siinä kehittämisessä. Työntekijän taas on tärkeää mahdollistaa hyvä johtaminen pitämällä esihenkilönsä ajan tasalla tehtävistään ja kertoa, sekä kysyä rohkeasti, kun neuvoille tai avulle on tarvetta. Johtaminen ja hyvin työilmapiirin rakentamisen mahdollistaminen voi toteutua yleensä vasta silloin, kun esihenkilö on perillä työntekijöidensä toiveista, tavoitteista ja haasteista.



Miksi ja miten varmistamme positiivisen työilmapiirin

Kohtaamalla kollegat ihmisinä ja muistamalla hyvät käytöstavat, rakennamme myös osaltamme arkipäivän työilmapiiriä. Moni viettää työkavereidensa kanssa aikaa enemmän kuin ystävien tai läheistensä kanssa ja vaikkei viettäisikään, ei missään nimessä ole yhdentekevää, millaisen suhteen muodostamme kollegoihimme. Työpaikalla kaikki eivät välttämättä ole ylimpiä ystävyksiä, mutta ystävällisellä käytöksellä, rehellisyydellä ja toistemme kannustamisella henkilökemioista huolimatta, voimme rakentaa työilmapiiriä, minne jokaisen on kiva tulla. On täysin ok jutella myös ihan muusta kuin työstä, se helpottaa usein suuresti ihmisten välistä kommunikaatiota pitkässä juoksussa.

Rehellisyyden ja luottamuksen merkitystä ei voi koskaan korostaa tarpeeksi. Hyvälle työnteolle luodaan pohja luottamuksella, jolla mahdollistetaan myös avoin keskustelukulttuuri. Rehellisellä

käytöksellä ja toisten avoimella kuuntelulla, ollaan jo pitkällä. Kuullessamme henkilökohtaisia asioita toisten työarjesta tai elämästä, on meidän jokaisen velvollisuutemme olla saamamme luottamuksen arvoisia. Työilmapiiriä myrkyttävät juoruilu, spekulointi ja kyräileminen ovat meillä ehdottoman no go.

Ottamalla muut huomioon varmistamme sen, ettemme aiheuta väärinymmärryksiä omalla huonolla käytöksellämme. Meillä kaikilla on välillä huonoja päiviä, eikä tunteita voi ripustaa naulakkoon vaatteiden tavoin, mutta meidän ei myöskään kuulu olla tikittävä aikapommi työyhteisössämme. Kerro siis avoimesti, jos mieltäsi painaa joku ja muut voivat huomioda tämän työpäivänsä aikana.

Positiivisen ilmapiirin peruskalliona toimivat myös hyvin yksinkertaiset positiivisen viestinnän keinot. Kiitä, kun olet kiitollinen. Pyydä anteeksi, jos siihen on aihetta.

Ainian 10 ohjetta





Olemme avoimia ja
luottamuksen arvoisia



Pidämme liiketoiminnallisen
kokonaiskuvan ja sen
kehityksen mielessämme,
osana omaa työnkuvaamme.



Toimimme ammattimaisesti ja
vastuullisesti.



Toimimme itsenäisesti ja
oma-aloitteisesti, kehitämme
ja kehitymme.



Edustamme yrityksen arvoja
kaikissa kohtaamisissa.

5

Kaikenlaiseen juoruiluun,
vähättelyyn, kiusaamiseen ja
sitä myötä huonon ilmapiirin
luomiseen noudatamme
ehdotonta nollatoleranssia.

6

Hyödynnämme työssämme
toistemme osaamista.
Laaja-alainen syväosaaminen on
vahvuutemme, ja annamme sen
kaiken ilolla asiakkaan käyttöön.



Asiakkaan ongelma on meille
sekä haaste että mahdollisuus.



Hyvä työ palkitaan ja
tuodaan julkisesti esille.





Rakennamme yhdessä
maailman parasta työilmapiiriä
kukin omalla toiminnallamme ja
pidämme huolen, että jokaisen
on kiva tulla töihin meille.

10

*“Hyvästä työkulttuurista
se hevonenkin potkii.”*

