

A photograph of four people walking on a city sidewalk. From left to right: a young man in a black jacket and denim shorts, a woman in a floral blouse and black trousers, a man in a light-colored button-down shirt and dark trousers, and a man in a dark blazer and blue jeans. They are all smiling and looking towards the camera. The background shows a city street with a yellow sign and a building.

LOIHDE

Kulttuurikirja

SISÄLTÖ

1.	ALKUSANAT	03
2.	KULTTUURIMME JUURET	04
3.	KULTTUURIMME MUOTOUTUU JATKUVASTI	05
4.	MIKSI HALUAMME JOHTAA KULTTUURIA	06
5.	KOHTI TAVOITEKULTTUURIA	07-08
6.	KULTTUURIMME KULMAKIVET	09-13
7.	KULTTUURIAMME EDISTÄVIÄ TEKOJA	14
8.	JOHTAMISLUPAUS	15
9.	ESIHENKILÖT KULTTUURIN RAKENTAJINA	16
10.	PÄÄTÖKSENTEKO LOIHTEELLA	17
11.	TOIMIMME TASA-ARVOISESTI	18
12.	TOIMISTO- JA ETÄTYÖSKENTELY	19
13.	JOKAINEN KULTTUURIMME EDISTÄJÄNÄ	20

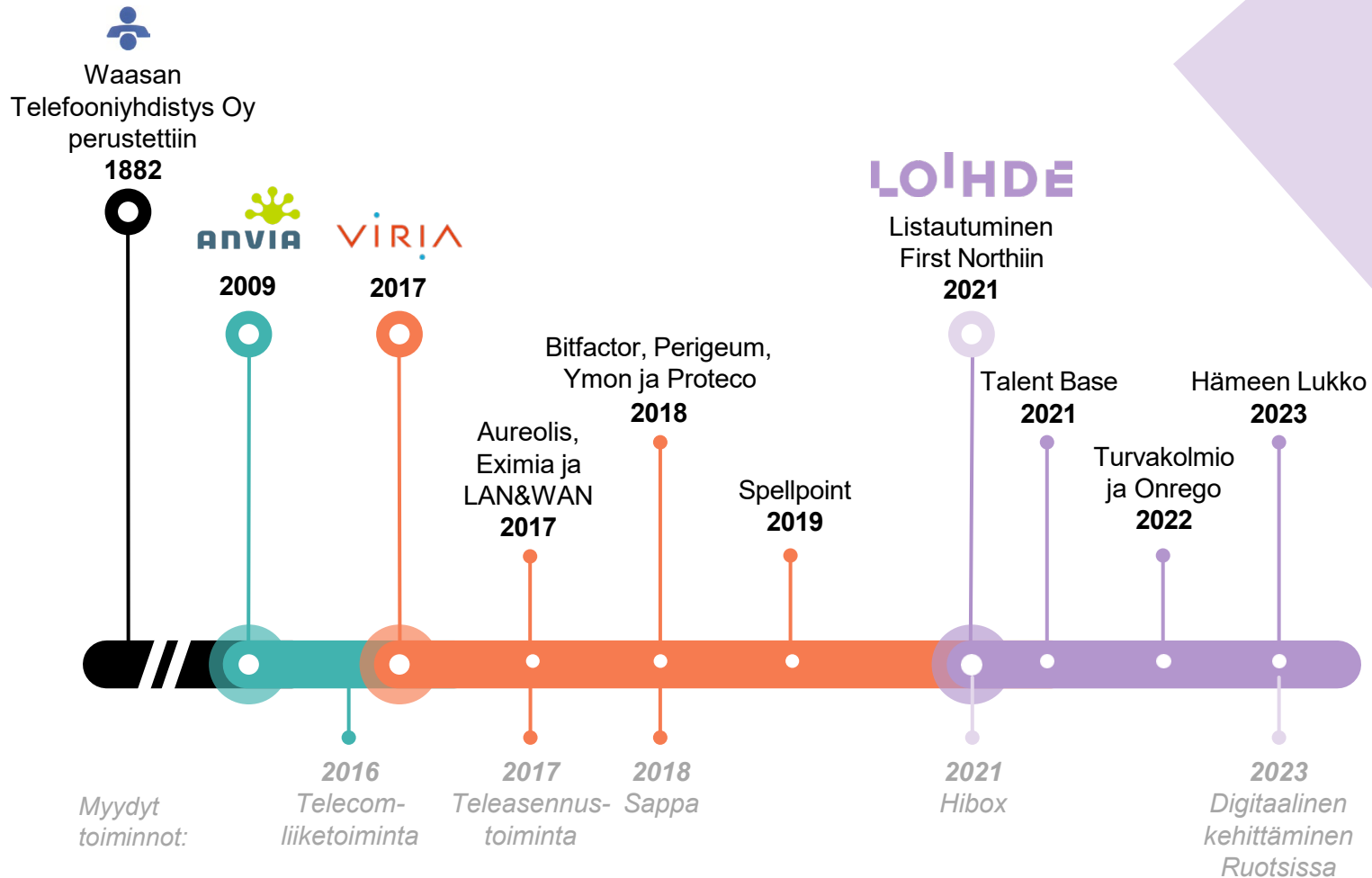


Alkusanat

Kulttuurin kulmakivemme ovat muotoutuneet vuorovaikutuksessa koko työyhteisömme kanssa. Olemme aktiivisesti osallistaneet henkilöstöämme kulttuurikyselyillä, yksikkökohtaisilla työpajoilla ja esihenkilöhaastatteluilla. Sitoudumme edistämään näitä kulmakiviä arjessamme, ja jokaiselta loihdelaiselta odotetaan niiden mukaista toimintaa.

Jotta luottamus, rohkeus, innovatiivisuus ja asiakaskeskeisyys voivat kukoistaa, vaativat ne meiltä konkreettisia tekoja ja kulttuurimme johtamista. Kulttuurikirjamme avaa, miten kulmakivemme näkyvät arjessamme sekä mitä odotamme jokaiselta loihdelaiselta niiden eteen.

Kulttuurimme juuret



Yli 140 vuoden ajan olemme yhdistäneet ihmisiä, helpottaneet arkea ja edistäneet yritysten liiketoimintaa.

Samat tavoitteet ohjaavat meitä tänäkin päivänä.

Kulttuurimme muotoutuu jatkuvasti

2024

Tietoinen Yksi Loihde -kulttuurin johtaminen

Tilanneanalyysi:

- Henkilöstökysely
- Esihenkilöhaastattelut

Tavoitekulttuurin kuvaus:

- Henkilöstön kulttuuripajat
- Johdon työpajat

2025 →

Kulttuuri osaksi perusprosesseja

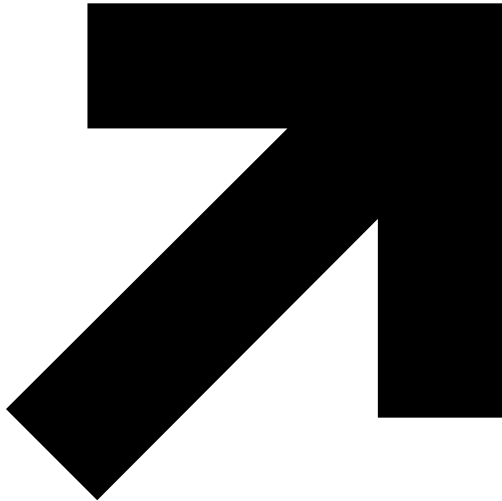
- Yksi Loihde -kulttuurikirja
- Osaksi henkilöstön tavoitekeskusteluja ja perehdytystä
- Strategian ja kulttuurin tuntemuksen vahvistaminen

Kulttuuri vahvistuu ja kehittyy

- Kulttuuri näkyy ja kuuluu vahvasti arjessa
- Toteutumisen arviointi henkilöstökyselyillä ja tiedolla johtaminen
- Uusilla strategiakausilla kulttuurin tarkastelu



Miksi haluamme johtaa kulttuuria?



1

Kilpailukyky paranee

Hyvin johdettu yrityskulttuuri vahvistaa sitoutumista, motivaatiota ja yhteistyötä.

2

Strategia vahvistuu

Yhtenäinen kulttuuri auttaa strategian toteuttamisessa, koska se ohjaa arjen toimintaa.

3

Työnantajamielikuva selkeytyy

Kasvumme taustalla ovat monet yritysostot ja useiden kulttuurien yhteensulautuminen.

4

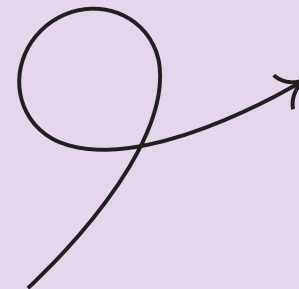
Muutoskyvykkyys kasvaa

Kulttuurimme kulmakivet tukevat muutoksiin sopeutumista ja yhteisöllisyyttä.



Kohti tavoitekulttuuria

Kulttuurimme rakentuu yhteisistä teoista, jotka edistävät luottamusta, rohkeutta, innovatiivisuutta ja asiakaskeskeisyyttä. Sekä esihenkilöt että kollegat luovat päivittäisillä valinnoillaan ja toimintatavoillaan ilmapiirin, jossa jokainen voi kasvaa ja onnistua.



Yhdessä luomme kulttuurin, jossa jokainen voi menestyä

Kulttuurimme ei ole vain sanoja, vaan näkyviä tekoja arjessa. Luomalla avoimen, kannustavan ja oppimiseen perustuvan työyhteisön varmistamme, että voimme kohdata tulevaisuuden haasteet vahvoina ja yhtenäisinä. [Meillä jokaisella on roolimme kulttuurin rakentajina](#), ja yhdessä varmistamme, että arvomme ja toimintatapamme kantavat menestykseen.

Avoin viestintä ja turvallinen ilmapiiri ovat arkemme keskiössä. Yhteiset lounaat ja kahvihetket edistävät avoimuutta, luottamusta toisiimme ja verkostoitumista.

Kollegat tukemassa toinen toistaan

Työarjen ytimessä ovat kollegat, jotka kyselevät kuulumisia ja muistavat toisiaan pienillä merkityksellisillä teoilla. Mukaan ottaminen ja tasavertainen kohtelu vahvistavat yhteishenkeä ja varmistavat, että jokainen tuntee olevansa osa tiimiä.

Luottamus kollegoihin on yhteistyön perusta. Yhdessä oppiminen, tiedon jakaminen ja sparraaminen ovat arkipäiväämme, unohtamatta jatkuvaa kannustavaa palautetta.

Ongelmat kohdataan ratkaisukeskeisesti ja ihmiset inhimillisesti. Vastuunotto ja ratkaisujen etsintä auttavat meitä eteenpäin ja tukevat jaksamista muutosten keskellä. Epäonnistumiset ovat oppimismahdollisuuksia, ja avun pyytäminen on osa vahvaa yhteisöämme: Autamme toinen toisiamme onnistuaksemme yhdessä.

Esihenkilön rooli kulttuurin rakentajana

[Esihenkilömme edistävät kulttuurimme kulmakiviä viiden eri roolin kautta](#): valmentaja, inhimillistäjä, suunnannäyttäjä, uudistaja ja yhteisöllistäjä.

Esihenkilöiden tehtävänä on kannustaa kulttuuria edistäviin tekoihin ja toisaalta puuttua sen vastaiseen toimintaan. He myös vastaavat juridisesti työnjohtamisesta, työntekijöiden hyvinvoinnista sekä oikeudenmukaisesta ja tasapuolisesta kohtelusta.



Esihenkilö perehdyttää
jokaisen uuden työntekijän
Loihteen kulttuuriin.

Kulttuuri ja sen kulmakivet
vahvistuvat arjen kohtaamisissa
kollegoiden kanssa niin
toimistolla kuin etänäkin.

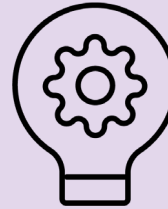
Kulttuuri rakentuu arvoista,
asenteista, ajatuksista,
tunteista, uskomuksista
ja käytöksestä.

Kulttuurin kulmakivet



Luottamus

Olemme oman työmme parhaita asiantuntijoita ja tiedämme, mikä on hyväksi meille ja asiakkaalle. Meillä luottamus syntyy vuorovaikutuksessa ja vahvistuu reilusta tasapuolisuudesta.



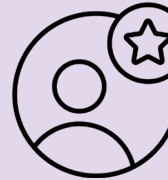
Innovatiivisuus

Meillä on kasvun ja kehittämisen asenne. Innostamme toisiamme luovuuteen ja uuden kokeilemiseen. Etsimme jatkuvasti parempia tekemisen tapoja.



Rohkeus

Tartumme rohkeasti haasteisiin ja uskallamme myös kyseenalaistaa. Avoimuus ja työyhteisön tuki ovat rohkeuden ja onnistumisen edellytys.



Asiakaskeskeisyys

Asiakas on työmme keskiössä ja kasvumme mahdollistaja. Tuotamme erinomaista arvoa asiakkaillemme paitsi ratkaisuiltamme myös ymmärryksellä heidän tarpeistaan.

Luottamus



- 1 Olemme oman työmme omistajia. Voimme luottaa hommien hoituvan.
- 2 Meillä työnsä paras asiantuntija on työntekijä itse. Pyrimme tekemään päätökset mahdollisimman ketterästi byrokratiaa välttäen.
- 3 Kohtelemme jokaista työkaveria arvostavasti.
- 4 Voimme luottaa siihen, että työkaverit auttavat meitä loistamaan.
- 5 Viestimme avoimesti ja läpinäkyvästi luottamusta vaalien.

"Esimiehiin ja HR:ään voi luottaa, koska he reagoivat nopeasti. Kaikkeen ei ole aina ratkaisua, mutta kuunteleva korva löytyy heti."

"Loihteella on miellyttävä ja asiallinen porukka – vaikka persoonat eroavat, voimme aina luottaa ystävälliseen käytökseen."

Asiakas voi luottaa, että toimitamme lupaamamme ja toimimme suoraselkäisesti. Viestimme avoimesti ja läpinäkyvästi projektien etenemisestä.

Vahvistamme luottamusta

- Auttamalla työkaveria
- Toimimalla ja viestimällä rehellisesti sekä sallimalla avoimuuden ja rehellisyyden myös muilta
- Välttämällä "me-te -ajattelua" ja karistamalla epäluuloja
- Ottamalla omistajuutta työstämme
- Toimimalla vastuullisesti koko yrityksen parhaaksi
- Kohtelemalla toisiamme yhdenvertaisesti

Luottamus tulevaan

Voimme turvallisin mielin luottaa tulevaan toimimalla vastuullisesti ja huolehtimalla yrityksemme kannattavuudesta.

Rohkeus



1 Menemme rohkeasti eteenpäin ja tartumme haasteisiin ratkaisukeskeisesti.

2 Rohkenemme haastaa totutun ja puuttua epäkohtiin.

3 Arvostamme avoimuutta ja tuomme esiin omat näkemyksemme muita arvostaen.

4 Voimme luottaa työyhteisön tukeen ja kannustukseen.

5 Jokainen meistä luo turvallista ympäristöä, jossa epäonnistumisia ei tarvitse pelätä ja voi olla oma itsensä.

"Rohkeus tarkoittaa sitä, että ei tarvitse tehdä valtavirran mukaan. Rohkeus tekee meistä ainutlaatuisia toimijoita, kannustaa menemään uudentilanteisiin sekä auttaa asettamaan omat rajat."

"Jokainen saa olla omanlaisensa eikä itseään tarvitse pienentää tai suurentaa."

Asiakas houkutellaan rohkeasti mukaan uudistumisen ja muutosten äärelle. Uskallamme ehdottaa uusia parempia ratkaisuja ja toimintamalleja. Ryhdymme toimeen epäonnistumisia pelkäämättä. Tuemme rohkeaa päätöksentekoa.

Ruokimme rohkeutta...

- Kannustamalla ja rohkaisemalla kollegoita
- Ottamalla rohkeasti omistajuutta
- Kehittämällä itseämme ja organisaatiotamme
- Suhtautumalla elämään positiivisen uteliaasti ja intohimoisesti
- Luomalla turvallisen ympäristön

Innovatiivisuus



1

Kehitämme arjessamme yhdessä uudenlaisia ratkaisuja, joita kokeilemme ja jalostamme eteenpäin.

2

Uudistamme jatkuvasti ajatteluamme ja toimintatapojamme pysymällä uteliaina ja seuraamalla alan trendejä.

3

Kannustamme toisiamme ideoimaan ja haluamme sanoa strategiaa tukeville ideoille "kyllä".

4

Kasvun asenne näkyy meillä uuden oppimisena ja mahdollisuuksien näkemisenä. Vaalimme eteenpäin vievää rakentavaa palautetta.

5

Näemme toisten onnistumiset yhteisinä kasvun mahdollisuuksina.

"Innovatiivisuus voi olla pienikin muutos omassa työtavassa. Se on muutakin kuin palvelukehitystä."

"Innovatiivisuus edellyttää yhdessä tekemistä, ideoiden ja kokemusten jakamista yli tiimirajojen."

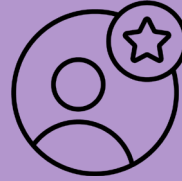
Asiakas voi luottaa, että me tuomme mukanaamme uusia ajatuksia ja kehitämme yhdessä toimintamalleja, joilla tuemme heidän jatkuvaa kehitystään ja uudistumistaan. Yhdessä asiakkaidemme kanssa rakennamme tulevaisuuden palveluita, joissa turvallisuus ja digitaaliset ratkaisut yhdistyvät ainutlaatuisella tavalla. Meidän kanssamme asiakkaamme ovat kehityksen huipulla.

Lisäämme innovatiivisuutta...

- Arvostamalla erilaisia näkökulmia
- Haastamalla totuttuja tapoja ja ideoimalla yhdessä uutta vanhan tilalle
- Houkuttelemalla esiin parhaita ideoita, jotka johtavat vaikuttaviin ratkaisuihin
- Luomalla innovoinnille turvallisen ilmapiirin, jossa meillä on tilaa ajatella.



Asiakaskeskeisyys



- 1 Asiakas voi luottaa siihen, että tarjoamme hänelle parhaan osaamisemme ja korkean työn laadun.
- 2 Kuuntelemme asiakkaitamme ja hänen tarpeitaan. Olemme aidosti asiakkaan puolella.
- 3 Koko organisaatiomme on kiinnostunut asiakkaasta ja mukana kehittämässä asiakkuuksia. Kaikki asiakkuudet ovat tärkeitä.
- 4 Emme pysähdy, vaan kehitämme palveluitamme, osaamistamme ja asiakaskokemustamme jatkuvasti.
- 5 Palveluhenkisyys näkyy meillä kaikissa kohtaamisissa. Huomioimme työkaverimme myös sisäisinä asiakkaina.

"Asiakaskeskeisyys lähtee johdosta asti. Kaikki ovat asiakasrajapinnassa ja tekevät työtä asiakasta varten."

"Meillä aidosti välitetään reklamaatioista ja suhtaudutaan vakavasti asiakkaan huoliin."

Asiakas saa aitoa lisäarvoa yhteistyöstä kanssamme. Pidämme asiakkaan työmme keskiössä ja tähtäämme sisäisellä kehitystyöllämme siihen, että asiakas saa parempaa palvelua ja arvoa. Toimimme suoraselkäisesti ja viestimme avoimesti haastavissakin tilanteissa

Vahvistamme asiakaskeskeisyyttä

- Kuuntelemalla tarkalla korvalla asiakasta ja oppimalla heiltä
- Pitämällä asiakkaan tarpeet jatkuvasti mukana palvelukehityksessämme
- Keräämällä palautetta sekä antamalla suosituksia toimenpiteiksi aina asiakkaan edun näkökulmista
- Puhumalla asiakkuuksista ja asiakaskokemuksesta
- Osallistamalla koko organisaatiota asiakkuuksien kehittämiseen



KULTTUURIAMME EDISTÄVIÄ TEKOJA

VASTUUNOTTAMINEN
KANNUSTAVA JA OHJAAVA PALAUTE
SPARRAAMINEN JA OSAAMISEN JAKAMINEN
EPÄONNISTUMISISTA OPPIMINEN
ARJESSA HUOMIOIMINEN LÄSNÄOLO
YHDESSÄ TEKEMINEN YLI TIIMIRAJOJEN
ARVOSTAVA YHTEISTYÖ
POSITIIVISEN ILMAPIIRIN VAHVISTAMINEN
ERILAISUUKSIEN SYLEILY
TOISTEN TYÖN KUNNIOITTAMINEN
MUKAAN OTTAMINEN
AVUN PYYTÄMINEN
RATKAISUJEN ETSINTÄ

Johtamislupaus

Loihteen johtaminen on modernia ihmisten ja asioiden johtamista avoimesti, rohkeasti ja yhdessä – muutoksien äärellä.

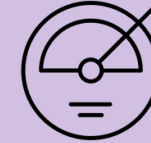
Johtamiskulttuurimme rakentuu tavoitejohtamisen, yhdessä johtamisen ja valmentavan johtamisen varaan.

Luomme yhteisiä tavoitteita, suuntaviivoja sekä toimintamalleja, jotka tuovat merkityksellisyyttä ja intoa jokaisen arkeen.

Seuraamme ja päivitämme tavoitteita säännöllisesti. Poistamme yhdessä esteitä edetäksemme tavoitteita kohti.

Luottamus on valmentavan ja yhdessä johtamisen perusta. Niin johtajat kuin työntekijät osallistuvat ottamalla omistajuutta omasta työstään sekä jakamalla vastuuta sovituista asioista. Kohtaamme jokaisen empaattisesti yksilönä ja innostamme ihmisiä strategialähtöiseen päivittäiseen tekemiseen asiakastyössä onnistuaksemme. Viestimme avoimesti, selkeästi ja osallistaen sekä näytämme esimerkkiä jatkuvassa muutoksessa.

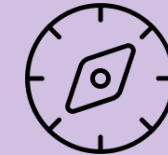
KULTTUURIN SEURANNAN MITTAREITA TEAMSPECTIVESSA



eNPS



Työnimu



Johtaminen



**Yrityskulttuuri
ja käytännöt**



**Strategian
ymmärtäminen**

Esihenkilöt kulttuurin rakentajina

Esihenkilöt soveltavat viittä eri roolia työntekijän ja tiimin tarpeen mukaan.

1. **Valmentajana** esihenkilö sparraa, tukee ja kehittää työntekijöitä luottamukseen perustuen.
2. **Inhimillistäjänä** esihenkilö huolehtii työntekijöiden hyvinvoinnista rohkeasti muutostenkin keskellä.
3. **Suunnannäyttäjänä** esihenkilö määrittelee rohkeasti tavoitteet ja ohjaa toimintaa asiakaskeskeisyyden ja innovatiivisuuden pohjalta.
4. **Uudistajana** esihenkilö edistää innovaatioita, muutoksia ja oppimista rohkeasti ja asiakaskeskeisesti.
5. **Yhteisöllistäjänä** esihenkilö rakentaa tiimihenkeä ja yhteisöllisyyttä luottamuksen ja asiakaskeskeisyyden pohjalta.



Päätöksenteko Loihteella



Tavoitteet ohjaavat päätöksentekoamme. Päätöksenteko on tasa-arvoista, reilua ja tietoon perustuvaa. Emme tee päätöksiä toisten puolesta, vaan rohkaisemme tekemään ne ketterästi mahdollisimman lähellä päätöksenteon alkupistettä.

Kukaan meistä ei tiedä, mikä on paras päätös, joten luotamme toisten kykyyn tehdä päätöksiä ja tarvittaessa opimme siitä. Kun teemme päätöksiä, kysymme itseltämme viereiset kysymykset.

Lähtökohtaisesti innostamme ja sanomme ”kyllä” strategian asettamisissa rajoissa. Jokaisen meistä on tärkeä tuntea Loihteen strategia.

Miten tämä näyttäytyy muille?

Millaisia vaikutuksia tällä on muihin?

Miten otan muiden näkökulmat huomioon päätöksenteossa?

Mitkä faktat tukevat päätöstä?

Onko tämä sellainen asia, josta minun tulee päättää vai voisinko rohkaista asian esille nostanutta tekemään itse päätöksen?

Voinko tehdä itse päätöksen vai tulisiko minun keskustella tästä jonkun toisen kanssa?

Miten suhtaudun, jos joku on tehnyt päätöksen, johon en ole tyytyväinen? Kenen kanssa voisin puhua tästä?

Mitä en ole vielä ajatellut, mikä olisi tärkeä huomioida?

Toimimme tasa-arvoisesti

Kohtelemme toisiamme kunnioittavasti ja tasapuolisesti. Näin luomme Loihteesta työpaikan, jossa jokaisen on hyvä olla. Arvostamme toistemme erilaisia taustoja, osaamista, valmiuksia, koulutusta ja kokemusta. Henkilöstön monimuotoisuus tukee Loihteen menestystä ja kehitystä.

Puutumme lain mukaisesti kaikenlaiseen syrjintään, jota voi ilmetä esimerkiksi henkilöstövalinnoissa, työjärjestelyissä, työsuhteen ehdoissa, työympäristössä tai muissa tilanteissa. Emme suvaitse työpaikalla minkäänlaista häirintää, kiusaamista tai seksuaalisesti tai muuten loukkaavaa käytöstä.

Yhdenvertaisuuden periaatteet koskevat myös yhteistyötämme toimittajiemme, asiakkaidemme ja yhteistyökumppaneidemme kanssa.



Toimisto- ja etätyöskentely

Meillä työskennellään joustavasti kotona tai toimistolla. Hybridityötämme ohjaa kulttuurimme vahvistaminen ja henkilöstön hyvinvointi – mikä parantaa myös tuottavuutta. Hybridityö sopii monipaikkaiseen toimintaamme, jossa oma tiimi voi olla hajautunut usealle paikkakunnalle.

Suosittelimme työskentelemään vähintään kerran viikossa Loihteen tai asiakkaan toimistolla.

Kasvokkain pyrimme pitämään – jos vain mahdollista – kahdenkeskiset keskustelut esihenkilön kanssa, asiakaskeskeiset lähipäivät, yksiköiden kuukausi- ja viikkokatsaukset sekä innovatiiviset tapaamiset.

Tavataan toimistolla!

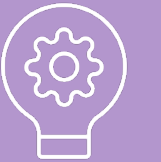
Luottamus vahvistuu, kun tutustumme toisiimme myös kasvokkain.



Asiakaskeskeisyys kukoistaa ympäristössä, jossa asiakas on läsnä tai puheessa.



Innovatiivisuus tehostuu kasvokkaistapaamisissa.



Rohkeutta on haastaa totuttuja tapojaan.





Jokainen kulttuurimme edistäjänä

Olemme sitoutuneet edistämään kulttuurimme toteutumista. Tämä vaatii meiltä aktiivista kulttuurin johtamista ja kehittymiskohteiden tunnistamista. Mittaamme kulttuurin kulmakivien toteutumista osana säännöllisiä pulssikyselyjämme ja tuomme kulttuurin kulmakivet osaksi esihenkilö- ja johtamistyötä. Lohdelaisena jokaisen tulisi edistää kulttuurin mukaista toimintaa ja puuttua rohkeasti kulttuurin vastaisiin tekoihin.

Kysy itseltäsi 💡

- Edistänkö innovointia ja uusia tapoja tehdä asioita?
Kuuntelenko ja arvostanko muiden ajatuksia ja ideoita?
- Luonko ympärilleni turvallisen ympäristön,
jossa uskalletaan ajatella isosti ja kehittää uutta?
- Kannanko vastuuta omasta työstäni,
työyhteisön ilmapiiristä ja toimin luotettavasti?
- Pyrinkö kehittämään toimintaamme ja itseäni niin, että asiakkaat
(sisäiset ja ulkoiset) saavat parempaa palvelua ja arvoa?
- Olenko valmis astumaan epämukavuusalueelle
kehittääkseni itseäni ja tiimiäni?

**Siksi meissä on
Loihdetta.**

21

LOIHDĚ

