

Kulttuurikirja

Kuntarahoitus

Sisältö:

1. Saatesanat
2. Mikä kulttuuri?
3. Yhteisen hyvän asialla
4. Arvot ohjaavat arjen työtä
5. Kulttuurimme kulmakivet
6. Johtaminen ja työyhteisössä toimiminen
7. Kulttuuri on tekoja arjessa

Saatesanat



Pitelet käsissäsi ensimmäistä painosta Kuntarahoituksen kulttuurikirjasta. Kirjan syntyyn on vaikuttanut laaja joukko kuntarahoituslaisia. Se on yhteisen työmme tulos, joka pyrkii kuvaamaan mistä kuntarahoituslaisuudessa ja kulttuurissamme on kyse.

Mieti tilannetta, kun tulet toimistolle tai avaat etätyöpisteelläsi tietokoneen ja tartut päivän töihin. Toimistolla saatat moikkailla työkavereita tai hakea kahvia henkilökunnan keittiöstä. Etätyössä aloitat ehkä päivän palaverilla, jossa vaihdat hetken kuulumisia. Työpäivän aikana edistät erilaisia asioita; se pitää sisällään monenlaisia kohtaamisia kollegoiden ja esimerkiksi asiakkaiden kanssa. Päivän mittaan eteen voi tulla tilanteita, joissa kaipaat apua, sinulta pyydetään apua, sinun pitää kysyä jotain asiaa tai joku pyytää sinulta jotain.

Saatat työpäiväsi aikana kokea erilaisia tunteita ja joutua kinkkiisiinkin tilanteisiin. Työssämme meitä motivoivat erilaiset asiat, saamme kannustusta ja tukea eri tahoilta.

Kaikki tämä on Kuntarahoituksen kulttuuria. Se on yhdessä elettyä arkea, kaikkea sitä, jonka koemme hyväksi ja jonka haluamme muuttuvan paremmaksi.

Kulttuurin kehittäminen tarkoittaa pyrkimystä vahvistaa joitain asioita ja muuttaa toisia parempaan suuntaan. Tämä kirja on tehty tuon kehitystien tueksi ja inspiraatioksi. Siinä kerrotaan, miten kulttuurimme näkyy arjessa, millaista kulttuuria tavoittelemme ja mitkä asiat tekevät meillä työskentelystä ainutlaatuisia. Tämä kirja ei muuta meitä, kulttuuriamme tai työyhteisöämme, vaan se auttaa meitä tekemään sen itse.

Yrityskulttuurilla tarkoitetaan tiedostettuja ja tiedostamattomia arvoja, rakenteita ja toimintatapoja, jotka ohjaavat tapaamme ajatella ja käyttäytyä (Luukka, P. Yritys-kulttuuri on kuningas, 2019).

Kulttuuri vaikuttaa siihen, miten toimimme arjen kohtaamisissa ja miten teemme töitä yhdessä ja erikseen. Kulttuuri ei ole liiketoiminnasta tai strategiasta irrallinen osanen, vaan tapa päästä tavoitteisiin. Se vaikuttaa hyvinvointiin, asiakaskokemukseen sekä koko organisaation onnistumiseen.

Kuntarahoituksen visiona on olla asiakkaidensa tärkein rahoituskumppani. Tähän maaliin emme pääse ilman jaettua kulttuuria: saumatonta yhteispeliä, keskinäistä luottamusta ja yhteistä suuntaa.



“Yrityskulttuurilla ei ole itseisarvoa. Meille sopivan kulttuurin määrittää se, miksi olemme olemassa ja mitä meidän on tarkoitus saada aikaan. Millainen työn tekemisen tapa tavoitteitamme tukee? Mikä jengiämme motivoi?”

Kulttuuri rakentuu yhdessä eletystä arjesta: miten meillä toimitaan, mikä on ok, mikä ei ole, mihin kannustetaan ja mistä tulee sanomista.”

(Lähde: Leidenschaft.fi)

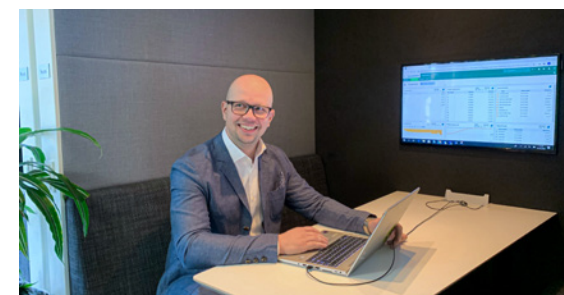
Kuntarahoitus

Mikä kulttuuri?

2

”Kaikki on hirveän kilttejä ja mukavia ihmisiä. Yhteistyö muiden osastojen kanssa on tosi sujuvaa ja apua saa aina tosi nopeasti. Ihmiset vastaa nopeasti kysymyksiin ja haluaa auttaa. Se on miun mielestä tosi hieno asia.”

Miia



Yhteisen hyvän asialla

3

Ehkä tärkein yksittäinen tekijä, joka yhdistää meitä kuntarahoituslaisia, on työmme merkitys yhteiskunnassa. Se mitä teemme täällä, näkyy jokaisen suomalaisen arjessa: rahoitamme päiväkoteja, kouluja, sairaaloita, kohtuuhintaisia vuokra-asuntoja, joukkoliikennetkaisuja ja vaikka mitä muuta. Pidämme osaltamme hyvinvointiyhteiskunnan rattaat pyörimässä ja olemme mukana rakentamassa kestävämpää ja tasa-arvoisempaa Suomea.

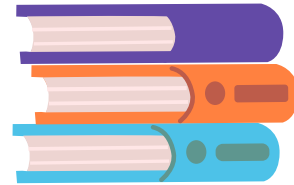
Työtä riittää ja siinä tarvitaan meistä jokaista. Yksin työn merkitys ei kuitenkaan riitä tekemään työstä mielekästä, vaan sen tekevät ihmiset. Asiakkaillemme olemme rahoituksen paras asiantuntija – kumppani, joka auttaa eteenpäin muuttuvassa maailmassa. Työkavereille olemme arjen auttajia, kavereita ja valmentajia; pieni porukka, jolla on iso vaikutus yhteiskuntaan.



”Onhan täällä pieni mukava porukka, vaikka ollaankin kasvettu. Sellainen tunne on, että matalalla kynnyksellä voi olla kehen tahansa yhteydessä. Mulle on tärkeää myös tämä meidän yhteiskunnallinen rooli. Meillä on erilainen asema kuin vaikka liikepankeilla.”

Vesa-Matti

Arvot ovat yrityskulttuurimme perusta. Ne toimivat myös pohjana seuraavassa luvussa esiteltäville kulttuurin kulmakiville. Arvot tukevat strategian toteutumista ja kertovat, miten toimimalla pääsemme tavoitteisiimme. Arjessa todeksi eletyt arvot auttavat toimimaan itsenäisesti ja tekemään oikeita päätöksiä.



Avoimuus

- Jaamme asiantuntemustamme ja viestimme aktiivisesti
- Haluamme kehittyä ja oppia uutta
- Olemme helposti lähestyttäviä

Asiakaskeskeisyys

- Kuuntelemme ja toimimme ratkaisukeskeisesti
- Onnistumme yhdessä
- Tuotamme kaikki asiakashyötyä

Vastuullisuus

- Toimintamme on pitkäjänteistä ja ennustettavaa
- Olemme luotettavia, toimimme rehellisesti ja läpinäkyvästi
- Edistämme yhteiskunnan hyvinvointia ja kestävää kehitystä

Arvot ohjaavat arjen työtä

”On hienoa olla mukana mahdollistamassa tärkeitä hankkeita. Vastuulliset, arvokkaat ja merkitykselliset kohteet ovat minulle henkilökohtaisesti tärkeitä asioita. Jaan Kuntarahoituksen arvomaailman ja olen hyvin ylpeä työnantajastani.”

Krista

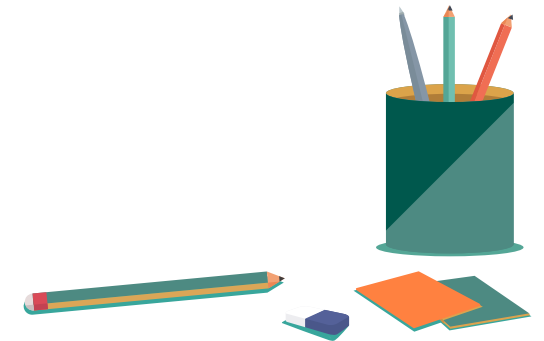


Kulttuurimme kulmakivet

5

Kuntarahoituksen kulttuuri syntyy päivittäisessä työssä. Se näkyy arjen teoissamme ja suuremmissa, koko yhtiötä koskevissa päätöksissämme. Kulttuuria on mahdoton tiivistää muutamaaan lauseeseen tai ranskalaiseen viivaan, mutta tiettyjä ominaispiirteitä siitä voidaan tunnistaa.

Olemme sitoutuneet kolmeen kulttuurin kulmakiveen – ohjenuoraan, joita pyrimme noudattamaan kaikessa tekemisessämme. Maailma ei ole valmis, emmekä voi sanoa, että näistä periaatteista jokainen toteutuisi täysimääräisesti joka päivä. Suunta on silti oikea, ja sitä kohti mennään yhdessä.



”Vaikka muutaman asian muuttaisinkin, on meillä kyllä asiat ihan hemmetin hyvin! Ei sellaista onnelaa olekaan, missä ei ole mitään korjattavaa.”

Pekka

1

Yhteisöllisyys ja yhteishenki

Vaalimme hyvää yhteishenkeä

Hyvä yhteishenki syntyy arjen teoista ja sen ylläpitäminen on meidän jokaisen vastuulla. Etsimme ongelmiin ratkaisut, ja pyrimme ymmärtämään toinen toistamme. Esitämme asiat ja palautteen rakentavasti ja vältämme vastakkainasettelua. Teemme töitä yhteisen hyvän eteen.

Arvostamme toisiamme ja ymmärrämme erilaisuutta

Tulemme kaikki erilaisista lähtökohdista ja katsomme maailmaa eri näkövinkkeleistä. Olemme myös työntekijöinä erilaisia ja lähestymme arjen haasteita eri tavoin. Kunnioitamme tätä erilaisuutta ja toistemme rajoja.

Kohtaamme toisemme ihmisinä

Teemme tärkeää työtä, mutta emme tärkeile. Meillä kaikilla on hyvät ja huonot päivämme, eikä aina voi yltää parhaimpaansa. Annamme toisillemme siimaa kiireen keskellä. Muistamme, että kaikilla on oikeus hyvään kollegaan.

Juhlimme, kun aihetta on

Juhlistamme erityistilanteita kuten syntymäpäiviä, voitettuja kauppvoja, vuosipäiviä sekä pieniä ja suuria onnistumisia matalalla kynnyksellä. Emme ota arkea liian vakavasti.

”Yhteisöllisyys, yhteishenki, toisten kunnioittaminen, harmoninen ilmapiiri ja rehti toiminta. Siinäpä tämän porukan parhaita puolia.”

Anssi

Avoimuus ja luottamus

2

Jaamme tietoa ja osaamista avoimesti

Yhdessä olemme enemmän kuin osiemme summa. Jaamme osaamistamme aktiivisesti ja pidämme huolta, että tieto kulkee avoimesti. Onnistumme ja opimme yhdessä.

Uudistumme ennakkoluulottomasti

Olemme avoimia kehittymään ja meillä on monipuoliset väylät tuoda uusia ideoita ja ajatuksia julki. Uudistumme ja uudistamme. Vanhan hajottamisen sijaan keskitymme uuden rakentamiseen.

Tartumme epäkohtiin

Tartumme rohkeasti epäkohtiin. Jos huomaamme parantamisen paikan tai toimintatavan, joka ei vastaa Kuntarahoituksen arvoja, tuomme sen esiin.

Luotamme itsemme ja toisiimme

Kannamme vastuun omista päätöksistämme ja niiden vaikutuksista työyhteisöön. Hoidamme oman tonttimme ja luotamme, että niin tekee myös kollega.

Pyydämme apua ja autamme

Emme tuijottele omaa napaa vaan autamme toisiamme. Osaamme kuunnella toinen toistamme ja myös pyytää apua.

”Tykkään myös meidän avoimesta ja välittömästä, keskusteleavasta kulttuurista. Meillä näkyy pienen talon dna vahvasti, ja ollaan tietyllä tavalla yhtä perhettä vaikka organisaatio onkin jonkin verran kasvanut.”

Mikko

Vastuullisuus ja merkitys yhteiskunnassa

Vaikutamme yhteiskuntaan välillisesti ja välittömästi

Työllämme ja osaamisellamme on mittava positiivinen vaikutus ympäristöön ja yhteiskuntaan. Perustehtävämme asiakkaidemme rahoituksen turvaajana ja ainutlaatuinen roolimme finanssialalla sekä yhteiskunnassa on meille ylpeyden aihe ja se yhdistää meitä.

Toimimme esimerkkinä toisillemme

Meillä on yhteiset pelisäännöt ja toimimme kaikki esimerkkinä toisillemme ja itsellemme. Emme kilpaile toisiamme vaan markkinakilpailijoita vastaan.

Huolehdimme mahdollisuuksien tasa-arvosta

Me kaikki voimme vaikuttaa omiin työnkuviimme ja vastuualueisiimme. Kaikilla on samat mahdollisuudet esimerkiksi itsensä kehittämiseen ja kouluttautumiseen. Kuntarahoituksessa on mahdollisuus laajoihin työnkuviin ja vastuisiin.

Pidämme huolta toisistamme

Tiedämme, ettei kukaan voi tehdä parastaan, jos hyvinvoinnin peruspalkat eivät ole kohdallaan. Hyvinvoiva henkilöstö on tärkein voimavaramme, ja satsaamme erityisesti henkiseen hyvinvointiin. Puutemme liikakuormituksiin, jotta työ jakaantuisi tasaisemmin. Kaikilla on oikeus vapaa-aikaan, työt on voitava tehdä työajan puitteissa.

Pidämme aidat matalina

Olemme vain yhden moin päässä toisistamme. Voimme vaihtaa ajatuksia kenen kanssa tahansa asemasta riippumatta. Kaikkien panosta tarvitaan.

”Erityisesti ilmastonmuutos on suurimpia kysymyksiä, joita ihmiskunnalla on ratkottavanaan. Rahoitus- ja myös kuntasektorilla on merkittävä rooli paremman tulevaisuuden rakentamisessa. Roolini Kuntarahoituksessa on itselleni keino saada mahdollisimman paljon positiivista vaikutusta aikaan.”

Kalle



”Itse koen, että mahdollisuus olla osaltaan vaikuttamassa kuntien investointien sekä omaisuusjärjestelyiden tehokkaaseen toteuttamiseen ja siten yhteiskunnan resurssien käyttöön, tuo merkityksellisyyttä työhöni. Julkisten palveluiden toteuttamisessa ja rahoittamisessa säästetyt eurot ovat käytettävissä muuhun hyödylliseen.”

Anssi



Johtaminen ja työyhteisössä toimiminen



Johtaminen on mahdollistamista ja valmentamista

Johtaminen mielletään usein johdon ja esihenkilöiden tehtäväksi. Kuitenkin moni meistä toimii johtajan roolissa eri tilanteissa, projekteissa ja tiimeissä. Me kaikki johdamme myös itseämme ja omaa työtämme. Kuntarahoituksessa johtamisen peruseriaatteet ovat samat, roolista riippumatta.

Meillä johtaminen on kannustamista, mahdollistamista ja valmentamista. Johtaja antaa tiimilleen valtaa ja vastuuta omien työtehtävien hoitamisessa, sekä tukee ja sparraa tarvittaessa. Esiin nostettuihin ongelmiin tai epäkohtiin pyrimme löytämään ratkaisun yhdessä.

Annamme kannustavaa palautetta matalalla kynnyksellä, kehittävää palautetta rakentavasti kahden kesken. Johtajalla on kokoaan suurempi rooli työilmapiirin rakentajana, ja hänen täytyy puuttua yhteishenkeä nakertaviin tekijöihin.

Vastuullisesti toimiva johtaja varmistaa, että asiantuntijoiden työkuorma on hallittava ja jakautuu tasaisesti. Työpäiviin jätetään tilaa myös kehittämiselle ja kehittymiselle. Avoimella vuorovaikutuksella rakennetaan luottamusta.

Asiantuntija johtaa itseään ja jakaa osaamistaan

Jokainen kuntarahoituslainen vastaa oman työnsä suunnittelusta ja johtamisesta. Kaikilla meillä on vastuu omasta työstämme ja ammattitaitomme ylläpitämisestä ja kehittämisestä. Muutoksessa oleva maailma ja työ vaatii jatkuvaa uuden oppimista ja omaksumista sekä valmiutta muuttua ja kehittää omaa toimintaa silloin, kun tilanne sitä vaatii.

Tiedon avoin jakaminen ja kysymysten esittäminen on yhteisen kehittämisen ja kehittymisen edellytys. Kehittyminen vaatii myös kykyä antaa palautetta rakentavasti ja vastaanottaa sitä. Vanhassa sanonnassa kysyvä ei tieltä eksy. Aina on parempi kysyä kuin katua!

Johtaminen on läsnäoloa

Ruska saapuu tapaamiseen pari minuuttia myöhässä ja pahoittelee viivästystä. Edellinen palaveri venyi ja kiire on kova. Ruskan esihenkilö Miska sanoo ymmärtävänsä, onhan Ruskan kontolle siirtymässä uusi vastuualue, joka vaatii paljon perehtymistä.

Miska ehdottaa pientä jaloittelua kahviautomaatille. Matkalla käydään läpi pari polttavaa kysymystä, etteivät ne pyöri mielessä tapaamisen ajan. Samalla saadaan pieni hengähdystauko päivän palaveriputkeen ja hoksottimet uuteen asentoon.

Kun kahvit on haettu ja kiireelliset asiat kuitattu, siirrytään itse asiaan. Miska kyselee Ruskalta kuluneen viikon ja kuukauden kuulumisia. Miten uusien työtehtävien haltuunotto sujui? Mikä mietityttää eniten? Ruska on innoissaan uudesta vastuualueesta, mutta aikataulu huolettaa. Ruskan kollega Myrsky, jonka saappaisiin tämä hypää, jää vanhempainvapaalle jo viikon päästä. Vielä on paljon keskeneräistä. Miska pahoittelee, ettei hoksannut tarttua asiaan aiemmin.

Vanhempainvapaalle jäävä Myrsky on ollut todella kiireinen, eikä työtehtävien siirtoon ole varattu riittävästi aikaa. Ruska ja Miska käyvät yhdessä läpi siirtoon liittyvät avoimet asiat ja laittavat listan tärkeysjärjestykseen. Mitkä asiat on hoidettava viikon aikana? Entä mikä voi odottaa? Voiko joku tuurata tilapäisesti muissa projekteissa?

Miska ehdottaa ratkaisua: Ruskan ja Myrskyn kalentereista varataan yhteinen iltapäivä, jonka aikana avoimet asiat käydään läpi. Ruskan tiimikaveria pyydetään tuuraajaksi päällekkäiseen asiakaspalaveriin ja Miska selvittää, kenen puoleen käännetään sen jälkeen, kun Myrsky jää vanhempainvapaalle.

Miska varaa palaveriajan Ruskan ja Myrskyn kalentereista ja lupaa selvittää tuuraajan työtehtävien siirron jälkeiseen aikaan. Ruska sanoo hoitavansa asiakaspalaverin siirron tiimikaverilleen Kielolle itse. Miska ja Ruska varaavat reilun viikon päähän statuspalaverin, jossa käydään läpi, miten uudet työtehtävät ovat lähteneet käyntiin. Lopuksi jutellaan vielä niitä näitä.



Ideasta ratkaisuun ketterässä tiimityössä

Kehitystiimi työstää ideaa, jonka tarkoituksena on auttaa kuntia tekemään entistä kestävämpiä investointeja. Idea uudesta palvelusta syntyi, kun asiakas kertoi tulevasta suunnitelmistaan ja haasteistaan Valolle. ”Sama palvelu voisi hyödyttää yhtä lailla myös muita asiakkaitamme”, totesi Valo silloin.

Valo sparrailee ideaa ensin esihenkilönsä kanssa, joka kannustaa edistämään sitä laajemmalla porukalla. Osaavilta kollegoita saa varmasti apua ja näkemystä.

Valo pyytää Pajua fasilitoimaan yhteisen työpajan. Hänellä on tunnetusti hyvä kyky saada ihmiset osallistumaan ja ideoimaan. Paju innostuu ja ideatyöpajasta huikataan Teams-kanavalle. Tiimi idean työstämiseen on kasassa hetkessä.

Työpajassa kehitystiimin toiminta on kannustavaa ja kaikki antavat täyden panostuksensa parhaan ratkaisun löytämiseksi. Mukana on osallistujia asiakasratkaisusta, yrityssuunnittelusta, ja teknologiapalveluista sekä vastuullisuusasiantuntija. Vaikka tiimin jäsenet ovat fyysisesti eri paikoissa, on työpajassa aistittavissa yhteinen läsnäolo ja sitoutuminen yhteiseen tekemiseen. ”On tärkeää, että asiakkaat saavat tämän palvelun nopeasti käyttöönsä”, toteaa Kuisma asiakasratkaisusta. ”Mehän voimme auttaa asiakkaita myös palvelun käyttöön liittyvän muutoksen läpiviennissä”, Pii teknologiapalveluista jatkaa.

Työpajan lopuksi tiimi päättää pyytää palautetta ja sparrausta jo tässä vaiheessa, jotta konseptista saadaan entistä eheämpi. Tuotokset julkaistaan kommentoitavaksi Teamsissa. Valo soittaa saman tien haasteen esittäneelle asiakkaalle. ”Keksittiin muuten ratkaisu!”, hän ilmoittaa.

Kulttuuri on tekoja arjessa



**Kuntarahoituksen ensimmäistä kulttuurikirjaa lähdettiin tekemään syksyllä 2021.
Työhön saivat osallistua kaikki halukkaat. Mukana ensimmäisen kirjan teossa olivat**

Jukka Leppänen, Päivi Kleimola, Jenni Heikkilä, Sina Westerberg, Hanna Rantonen,
Anette Ruuttunen, Sirpa Ala-Heikkilä, Tiina Lammi, Laura Kari, Terhi Vainikkala,
Anu Nyholm, Kalle Kinnunen ja Heidi Penttinen.