



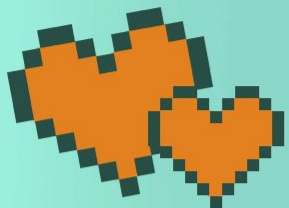
P
R
E
C
E



P A
R C E
R ●

CREATIVE GROWTH MARKETING AGENCY

Parceron kulttuurikäsikirja



NIMENI: P A R C E R ●

SYDÄMENÄSIANI ON (MISSIO):

**OLLA RATKAISU NIILLE IHMISILLE, JOTKA
HALUAVAT TYÖSKENNELLÄ KUNNIAHIMOISTEN
HYVISTEN JA ERINOMAISTEN AMMATTILAISTEN
KANSSA**

HARTAIN TOIVEENI 2025 (VISIO):

**OLLA SUOMEN ARVOSTETUIN STRATEGISEN
MARKKINOINTIVIESTINNÄN LUOVA KUMPPANI JA
MAAILMAN PARAS TYÖYHTEISÖ**

LUPAAN YSTÄVILLENI (ARVOLUPAUS)

**TEHDÄ YHDESSÄ ASIAKKAIDEN KANSSA
STRATEGISEEN YMMÄRRYKSEEN POHJAUTUVAA,
TUNTEITA HERÄTTÄVÄÄ MARKKINOINTIVIESTINTÄÄ
OSTOPOLUN ERI VAIHEISIIN, SEKÄ TODENTAA
KAIKKI TEKEMISEN VAIKUTTAVUUS DATALLA**

OLEN PARAS (VAHVUUDET):

**IHMISTEN KANSSA, LUOVUUDESSA JA
UTELIAISUUDESSA**

OLEN YSTÄVÄNÄ (ARVOT):

**ROHKEA, REHELLINEN, EMPAATTINEN
JA ALATI PAREMPAAN PYRKIVÄ**

TERVEISET SINULLE:

**EN HALUA OLLA HYVÄ YSTÄVÄSI VAAN SE
IHAN PARHAIN!**



SISÄLTÖ

1. Intro
2. Manifesti
3. Arvot
4. Työskentelyperiaatteet
5. Johtajuus ja itseohjautuvuus
6. Eroaminen ystävinä

MITÄ PARCERO SAA PARCERON TOIMINTATAVOISTA?

Toteutamme Parcerolla itseohjautuvuutta/yhteisöohjautuvuutta/tiimiohjautuvuutta.

Itseohjautuvuus tarkoittaa pähkinänkuoressa vapautta ja vastuuta, mahdollisuutta vaikuttaa omaan työhönsä. Itseohjautuvuus luo parempaa *työhyvinvointia* (TEOT-tutkimus, Tampereen yliopisto, 2021) ja yleistä *elämän hyvinvointia*.

Itseohjautuvuus linkittyy yleensä myös yksilön vapauteen ja oikeuteen olla oma aito itsensä työyhteisössä, vailla työpaikan kulttuurin vahvasti pakottamaa työpöpersonaa.

Psykologisten perustarpeiden täytyminen on itsemääräämisteorian mukaan avain hyvinvointiin, motivaatioon ja menestykseen. Perustarpeita ovat: autonomia, kyvykyys ja yhteisöllisyys. Teorian ytimessä on ajatus ihmisestä aktiivisena toimijana, joka pyrkii toteuttamaan itseään ja itse valitsemiaan päämääriä. Parceron kulttuuri pyrkii antamaan mahdollisimman hyvät mahdollisuudet näiden perustarpeiden täyttymiselle.

Haluamme, että meillä työskentelee henkilöitä, jotka ovat aidosti parcerolaisia, eli sopivat yrityksemme kulttuuriin tuoden siihen oman persoonallisen lisänsä, ja nauttivat työskentelystä juuri Parceron kaltaisessa toimintaympäristössä. Emme halua kenenkään olevan ”vain töissä täällä”, vaan haluamme ihmisiä, jotka kokevat työn merkitykselliseksi itselleen.

OLEMME JO SAAVUTTANEET JOTAIN ARUOKASTA



100%

työntekijöistä sanoo, että tämä on kokonaisuudessaan todella hyvä työpaikka.

100%

Tämä on fyysisesti turvallinen työpaikka.

100%

Täällä työntekijöille annetaan paljon vastuuta.

100%

Täällä ihmisiä kohdellaan tasa-arvoisesti riippumatta iästä.

100%

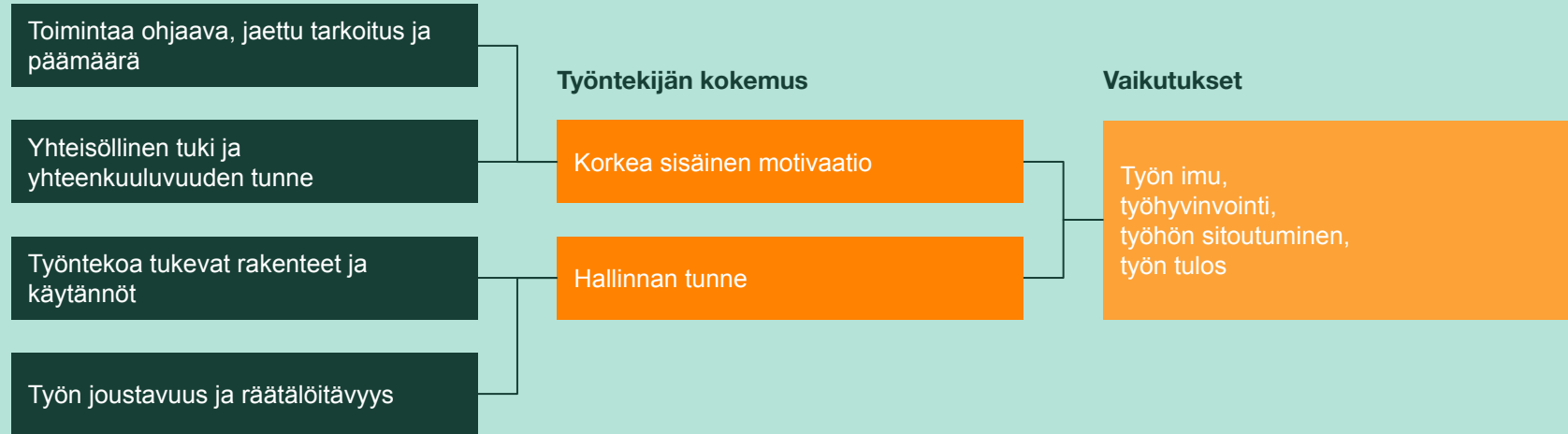
Täällä ihmiset välittävät toisistaan.

100%

Työpanokseni on tärkeä.

MITEN ITSEOHJAUTUVA ORGANISAATIO VOI VAHVISTAA TYÖNHYVINVOINTIA?

Organisaation ominaisuudet



Lähde: TEOT - Työhyvinvointi esimiehettömässä organisaatiossa -hanke, Tampereen yliopisto 2021

MANIFESTI

Kaikki huippusuorittajat päätyvät asemaansa pitkällisen itsetutkiskelun kautta. He ovat hiljentyneet, yrittäneet ja erehtyneet sekä vähitellen löytäneet oman elämänsä punaisen langan, aivan oman tapansa elää. He ovat oppineet tuntemaan omat vahvuutensa ja heikkoutensa, sokeat pisteensä ja löytäneet työkalut, joiden avulla jalostaa itseään. Todelliset huippusuorittajat etsivät harvoin syyllisiä muualta kuin peilistä. He ovat juurtuneet maahan ja tunnustavat juurensa, eivätkä siten ole jokaisen tuulenpyörteen riepotelevissa.

Menestyksen kannalta olennaisimmat luonteenpiirteet ovat vahva itsetuntemus, nöyryys maailman edessä, palava halu kehittyä ja ennen kaikkea rakkaus lajiin. Raha, maine ja suosio ovat edelleen toissijaisia.

Vaadi itseltäsi kaikkein eniten. Harjoittele väsymättä, varaa aikaa levolle, palautumiselle, perheelle ja ystäville. Suhtaudu asemaasi kiitollisuudella, koska ymmärrät, että kaikki maallinen kunnia on katoavaista.

- Mukailen Henrik Dettman 2021

ARVONME

Rohkeus, rehellisyys, empaattisuus,
jatkuva kehittyminen

ROHKEUS

Tarvitsemme rohkeutta, jotta voimme rikkoa rajoja, luoda uutta sekä haastaa toisiamme ja asiakkaitamme kohti parempia tuloksia. Tarvitsemme rohkeutta ja halua mennä uusien asioiden ja työtehtävien äärelle, sekä ottamaan haltuun ja opettelemaan uusia taitoja, työtehtäviä ja rooleja niiden tarpeiden mukaan mitä organisaatiossa syntyy.

- Rohkeus on myös kykyä tulla toimeen epäselvissä tilanteissa ja sietää epävarmuutta muuttuvassa maailmassa.
- Rohkeutta on puuttua toimintaan, joka ei näytä yhteisen päämäärän tai arvojen mukaiselta – vaikka se olisi vaikeaa ja ehkä epämiellyttävää.
- Rohkeutta on olla haavoittuvainen. Haavoittuvaisuus on sitä, kun uskaltaa paljastaa omat (egon) epävarmuutensa ja tunteensa sekä sietää niihin liittyvää emotionaalista riskiä. Tämä johtaa parempaan ymmärrykseen ja kommunikaatioon ihmisten välillä.
- Rohkeutta on ottaa fiksua riskejä ja sietää epäonnistumisen mahdollisuutta.
- Rohkeutta on tehdä vaikeita päätöksiä.



REHELLISYYS

Olemme aina rehellisiä, avoimia ja aitoja toisiamme kohtaan. Tämä parantaa omaa, kollegan, organisaation, yhteistyökumppanien ja asiakkaidemme toimintaa. Annamme tarvittaessa “tough love” eli suoraa palautetta, jotta ympärillämme olevat ihmiset voisivat kehittyä – kuitenkin aina empaattisesti ja kunnioittavasti.

- Rehellisyyttä on sanoa kollegoista ainoastaan asioita, joita olisi valmis sanomaan myös suoraan heille.
- Rehellisyyttä on olla levittämättä huhuja.
- Rehellisyyttä on myöntää omat virheensä avoimesti.



EMPAATTISUUS

Empaattisuus tarkoittaa toisten huomioimista kokonaisvaltaisesti ja rakkaudella – unohtamatta uskallusta olla eri mieltä muiden parceroiden kanssa. Olet ystävien seurassa.

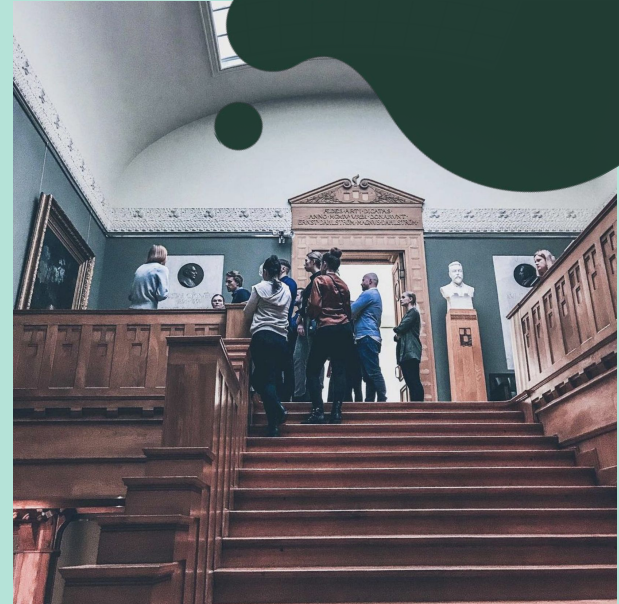
- Empaattisuus on toisen näkökulman ymmärtämistä. Oli se sitten loppukäyttäjä, jolle suunnittelemme markkinointiviestintää, asiakas tai kollega.
- Empaattisuus on eritaustaisten ihmisten ymmärtämistä ja omien ennakoasenteiden tunnistamista.
- Empaattisuus on kunnioittavaa käytöstä toista kohtaan, vaikka olisitte vahvasti eri mieltä jostain asiasta.



JATKUVA KEHITTYMINEN

Maailma ja markkinat muuttuvat ja me sen mukana. Suhtaudumme muutokseen ja uuden oppimiseen intohimoisesti, jotta voisimme olla yhä parempia ammattilaisia ja ihmisiä. Uskalla nostaa rimaa itsellesi ja muille – sentti kerrallaan.

- Jatkuva kehittyminen on kykyä ja halua reflektoida omaa toimintaansa ja aktiivisesti kysyä ja ottaa vastaan palautetta.
- Jatkuva kehittyminen on kykyä ajatella ja luoda toimintamalleja, jotka vähentävät kompleksisuutta ja joilla pysymme ketteränä vaikka organisaatiomme kasvaa.
- Jatkuva kehittyminen on uusien ideoiden esittämistä.
- Jatkuva kehittyminen on uusien näkökulmien syleilyä.



TYÖSKENTÄLY- PERIÄÄTTEEMME

Näin toimimme päivittäisessä työssämme kollegojen, asiakkaiden ja yhteistyökumppaniemme kanssa.

JOHDA ESIMERKILLÄ

Meillä jokainen johtaa esimerkillä. Parcerossa ei tarvita jokaiseen asiaan yksityiskohtaisia sääntöjä. Meillä yksilöt näyttävät esimerkillään muille, miten toimitaan.

Johtajuus on lempeyttä, kanssakäymistä, itsensä ohjaamista, kaverin taluttamista pois ikävästä tilanteesta. Se on sydämellistä toimintaa, jonka tavoitteena on terveempi ja lämpöisempi yhteisö, jossa jokaisen on hyvä olla.

Johtajuus pätee myös asenteeseemme työntekoa kohtaan. Jokainen kantaa vastuunsa ja kokee oman panostuksensa tärkeäksi. Siitä saa ja pitää olla ylpeä. Meillä luotetaan kaveriin siinä, että aikataulut pitävät ja laatu on hyvää.

Jokaisessa on johtajuutta.

OTA SELVÄÄ, ÄLÄ OLETA

Jos et tiedä, mene ja ota selvää – älä olet! Tiedämme, mistä puhumme, sillä meillä on faktat pöydällä. Emme spekuloi turhaan.

OLET YSTÄVIEN KESKELLÄ

Parcerossa olet ystävien keskellä.

Ystävän edessä saa olla sellainen kuin on, viallinen oma itsensä.

Ystävä ei epäröi kysyä ja antaa palautetta, osoittaa vikapaikkoja – mutta ottaa kaatuvan aina kiinni. Ystävyys on yhdessä tekeminen: yksin ei voi olla kenenkään ystävä, ihan kuin yksin ei pärjää töissäkään.

Parceron ilmapiiri on avoin, ihmisläheinen ja hyväksyvä.

YSTÄVÄT PYRKIVÄT AINA HYVÄÄN KOMMUNIKAATIOON

Vuorovaikutustaidot korostuvat Parcerossa kaikissa rooleissa. Kyky esittää asioita ja tehdä selkeitä, perusteltuja ehdotuksia, viestiä aktiivisesti, kuunnella muita ja kysyä neuvoa ovat parcerojen tärkeitä taitoja.

Yhteinen päämäärä kehittyä yhteistyön ja keskustelun kautta.

Myös tunnetaidot ovat tärkeitä

“Itseohjautuvassa organisaatiossa toimiessa on tarpeen pystyä sopeuttamaan omaa toimintaa yhteisöön sopivaksi. Tunnetaitoisuutta tarvitaan, koska itseohjautuvassa organisaatiossa vastuullisuuden ja aktiivisen työkaveruuden merkitys korostuu. Tällä tarkoitetaan esimerkiksi kykyä tukea toisia, tuoda esille ja käsitellä vaikeita asioita ja ristiriitoja, pyrkimystä dialogiin ja rohkeutta olla oma itsensä. Joskus myös pysymistä taka-alalla ja tilan antamista muille.”

- TEOT 2021 -hanke, Tampereen yliopisto

YSTÄVÄT AUTTAVAT JAKSAMMAAN

Itsetuntemus, kuten esimerkiksi omien voimavarojen ja oman kuormittumisen tunnistaminen, on keskeinen työhyvinvointia tukeva taito itseohjautuvassa työssä. **Avoin keskustelu** työkyvyn vaihtelusta, siihen liittyvistä haasteista sekä omakohtaisten kokemusten jakaminen tukevat työntekijöiden itsetuntemusta ja kykyä nostaa esille vaikeitakin asioita.

Vastuun kantaminen itsestä ja muista tarkoittaa esimerkiksi, että

- Säätelit omaa työkuormitustasi
- Olet kosketuksissa itseesi ja omiin tarpeisiisi ja viestit niistä
- Tarvittaessa puolustat ja priorisoit omia tarpeitasi
- Huomioit muiden tarpeet ja kuormituksen
- Annat rehellistä, kehittävää ja oikea-aikaista palautetta kollegoillesi
- Pyydät palautetta
- Et levitä huhuja tai puhu toisten selän takana
- Pysyt rauhallisena vaikeissakin tilanteissa, jotta ajattelusi pysyy kirkkana
- Hengitä sisään, hengitä ulos. Tunne kehosi. It's all gonna be okay!

HOLD MY BEER

Sanonta tuo mielikuvan rohkelikosta, joka uskaltaa hypätä. Uskaltaa tarttua luovuuteen ja antaa mennä.

Se on itseensä ja omaan turvaverkkoon luottamista. Sitä, että tämä on mahdollista hyvien työkavereiden ansiosta.

Se on pientä uskallusta lällätellä hyväntahtoisesti isojen ja vanhempien toimistojen suuntaan, joilla on usein harkittu ulkokuori, mikä taas estää spontaaniuden ja aitouden.

Hold my beer, nyt me mennään!

VÄIKUTTAVUUS

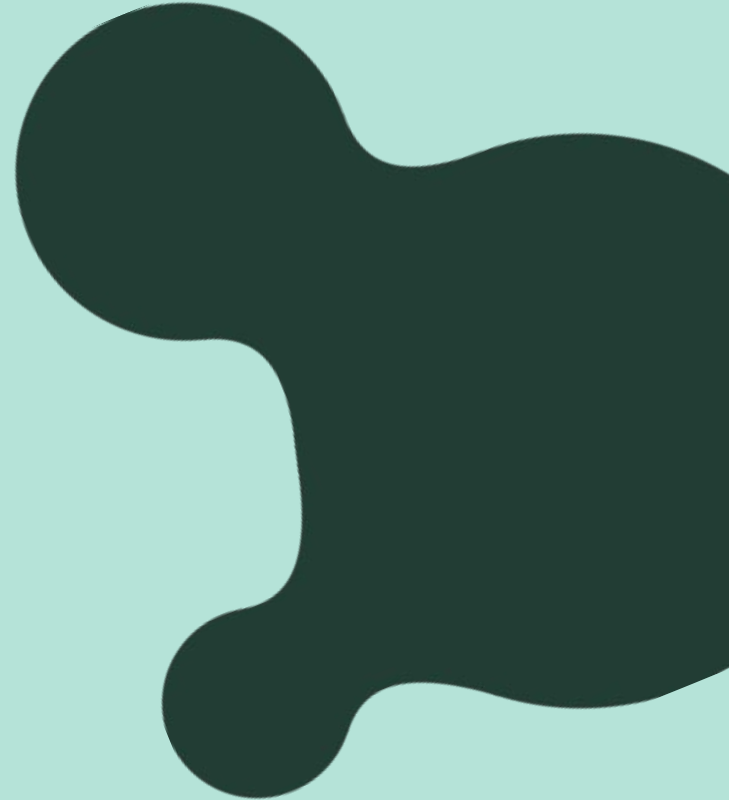
Teemme asiakaspalvelutyötä. Tehtävämme on helpottaa asiakkaidemme arkea. Asiakkaat maksavat palkkamme. Meitä ei ole ilman asiakkaitamme.

Jokaisen meistä täytyy kantaa kortemme kekoon luomalla asiakkaillemme ja Parcerolle lisäarvoa.

Toisin sanoen työllämme on ja pitää olla vaikuttavuutta.

Myös tiimikaverien arjen helpottaminen on vaikuttavuutta.

Vaikuttavuus on sitä, että tulokset ratkaisevat, ei prosessi (se voi kyllä auttaa matkalla).



The background of the image is a dense, dark green pattern of various leaf shapes, likely from a tropical plant like Philodendron. The leaves are layered, creating a rich, textured appearance with varying shades of green and some highlights from light reflecting off the surfaces.

VIELÄ HILMAN
JOHTAJUUKSESTA
JÄ ITSEOHJAUTU-
UKSESTA..

JOHTAJUUS JA ESIHENKILÖTYÖ PARCEROLLA

Vaikka itseohjautuvassa organisaatiossa ei ole perinteisiä johtajia, jotka jakavat töitä ja manageroivat ylhäältä, tarvitaan myös tässä ympäristössä turvallisia rakenteita ja – me ainakin uskomme – myös uudenaikaista johtajuutta (leadership). Puhutaan palvelevasta tai valmentavasta johtajuudesta.

Uskomme, että parempi johtaminen synnyttää parempaa työelämää. Tämän takia myös koulutamme johtajapositioissa olevia henkilöitä kehittymään. Lisäksi Työskentelyperiaattemme on, että *jokainen johtaa esimerkillään*. Paradoksaalista? Johtajuus on.

Pyrimme siihen, että johtaja:

- auttaa asettamaan työlle kontekstin
- auttaa selkeyttämään roolit
- auttaa löytämään oikeat tavoitteet, avaintulokset ja mittarit
- poistaa tai auttaa poistamaan työn esteitä
- tarjoaa näkökulmia
- luo läpinäkyvyyttä päätöksentekoon (jakaa tietoa jne.)
- valmentaa

Ja että johtaja ei:

- päättää puolestasi
- kerro mitä sinun tulee tehdä

ITSEOHJAUTUVUUDEN TOIMINTATÄPOJA PARCEROLLA

Parceron itseohjautuvuutta tukevia malleja ovat sen avoin kulttuuri ja mm. seuraavat prosessit:

- Koko yrityksen laajuisia Retroja kaksi kertaa vuodessa (OKR-syklin vaihtuessa). Näissä kaikki työntekijät pääsevät ilmaisemaan näkemyksiään yrityksen suunnasta pohjaksi OKR-työlle.
- Avoin johtoryhmä, kuka tahansa firmasta saa osallistua!
- Lähtökohtaisesti kaikki informaatio on avointa (pl. palkat, terveystiedot, asiakkaiden salaiset tiedot yms.)
- Parceron Advice-päätöksentekomalli → Voit tehdä minkä tahansa työtäsi koskevan päätöksen itse, kunhan:
 - Kysyt neuvoa asiasta paljon tietävältä “expertiltä”
 - Kysyt neuvoa niiltä, joita päätös koskettaa
 - Teet päätöksen itse
 - Viestit tekemästäsi päätöksestä!

Lue itseohjautuvuuden taustoista Parcerolla täältä:

- <https://parcero.fi/blogi/itseohjautuvan-organisaation-ymparisto-ja-kommunikaatio/>
- <https://parcero.fi/blogi/itseohjautuvan-organisaation-johtajuus-ja-roolitus/>

JOSKUS HOMMA EI VAAN TOIMI...

Ja silloin täytyy pystyä eroamaan ystävinä

YHTEENSOPIMATTOMUUDEN ARVIOINTI

Vaikka olemme arvojamme – kuten empaattisuutta – rakastava yhteisö, joudumme tietenkin myös arvioimaan ihmisten vaikuttavuutta työssään ja yhteensopivuutta Parceroon. Mikäli työtehtävien hoidossa vaikuttavuus jää alhaiseksi tai yksilön toiminta on arvojemme tai työskentelyperiaatteidemme vastaista, joudumme arvioimaan tämän henkilön sopivuutta organisaatioomme.

Raaka totuus on, että pahimmassa tapauksessa yksittäinen henkilö voi omalla toiminnallaan vaarantaa kokonaisia asiakkuuksia ja siten myös työkavereiden työpaikkoja.

Parceron johto ja omistajat varaavat raskaan vastuun ja oikeuden arvioida ihmisten sopivuutta yritykseen ja ryhtyä tarvittaessa Parceron arvojen mukaisiin ja lain mahdollistamiin toimenpiteisiin tilanteen korjaamiseksi.

Miten arviointiprosessi etenee?

Kun yksilön kohdalla huomataan yllä kuvattua epäyhteensopivuutta Parceroon, käyvät team leadit ja toimitusjohtaja asiasta keskustelun ja arvioivat tilanteen. Yksilölle annetaan ajoissa selkeä palaute - tai vakavan rikkeen ollessa kyseessä varoitus - siitä missä hänen täytyy parantaa, ja hänelle annetaan mahdollisuus siihen.

Mikäli toiminta ei parane kohtuullisen ajan puitteissa, henkilö voidaan irtisanoa.

Lähtevän henkilön kanssa – oli syy lähtöön mikä hyvänsä – käydään aina lähtökeskustelu, jossa henkilö voi vielä antaa kehittävää palautetta Parcerolle.

KIITOS

parcero.fi