

Kestävän organisaatiokulttuurin johtaminen

Eeva Raita//
Sitran heräämö
03/05/2023

BERLIN / HELSINKI / LONDON / MUNICH / STOCKHOLM / STUTTGART / TAMPERE

futurice



Eeva Raita

Eeva on sosiaalipsykologi (VTT), joka auttaa organisaatioita menestymään digiaikakaudella ketterän organisaatiokulttuurin ja paremman johtamisen avulla. Hän on tunnettu valmennus- ja johtamistaidoistaan, jotka ovat kehittyneet hänen vetäessään satoja työpajoja, koulutuksia ja kehitysprojekteja. Hänen työkalupakkinsa sisältää ketterien ja muotoilun menetelmien lisäksi sosiaalipsykologisen osaamisen, jonka avulla hän johtaa muutosta ihminen ja ihmisten välinen vuorovaikutus keskiössä.

TYÖKOKEMUS

Global Head of Strategy & Renewal

Futurice 2022 →

Head of Strategy & Culture

Futurice 2018-2022

Service & Culture Design Lead

Futurice 2016 – 2018

Yliopisto-opettaja

HY & Aalto 2014 – 2017

Tutkija

HIIT & HY 2009 – 2015

VALITUT PROJEKTIESIMERKIT

Ketterä kulttuurinmuutos

kansainväliselle raskaan teollisuuden yritykselle, projektin vetäjä 2018-2019

Innovaatiokulttuurin ja toimintamallin kehittäminen

kansainvälisille konsulttiyritykselle, projektin vetäjä 2017-2018

Ketterän palvelukehityksen toimintamallin ja johtamisen kehittäminen

julkishallinnon organisaatiolle, projektin vetäjä 2017-2018

Strategia näyttää suuntaa, kulttuuri vastaa kysymykseen 'miten'

Tunnista

Mihin maailma kehittyy, mikä on ratkaisemisen arvoinen ongelmamme?

1

Suuntaa

Mihin keskitymme ja panostamme, miten tuotamme arvoa asiakkaille?

2

Muotoile

Miten muokkaamme rakenteita, toimintatapoja ja käytäntöjä?

3

Johda

Miten viemme muutoksen käytäntöön?

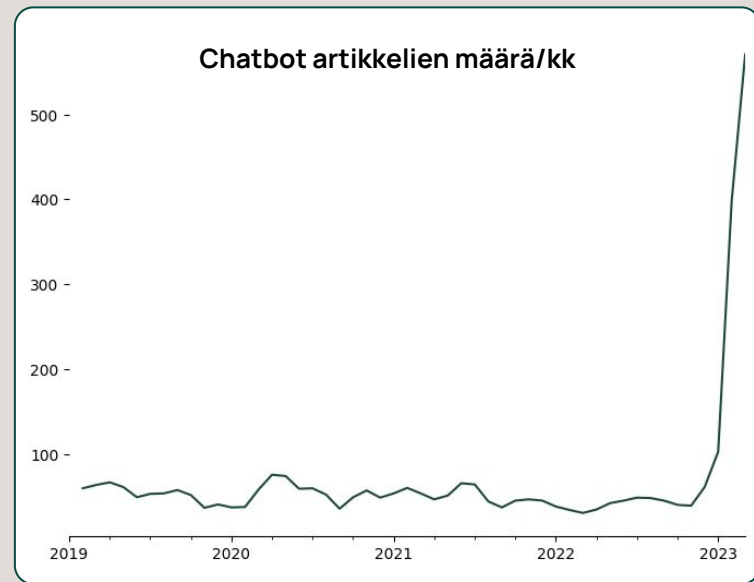
4





Jokaisen
strategiajohtajan
mielessä on/pitäisi olla:

*Miten data & tekoäly
muuttaa
ympäristöämme, miten
suuntaamme
suhteessa siihen?*



Lähde: RavenPack

Yritykset, jotka jo palkkaavat ChatGPT
osaajia:



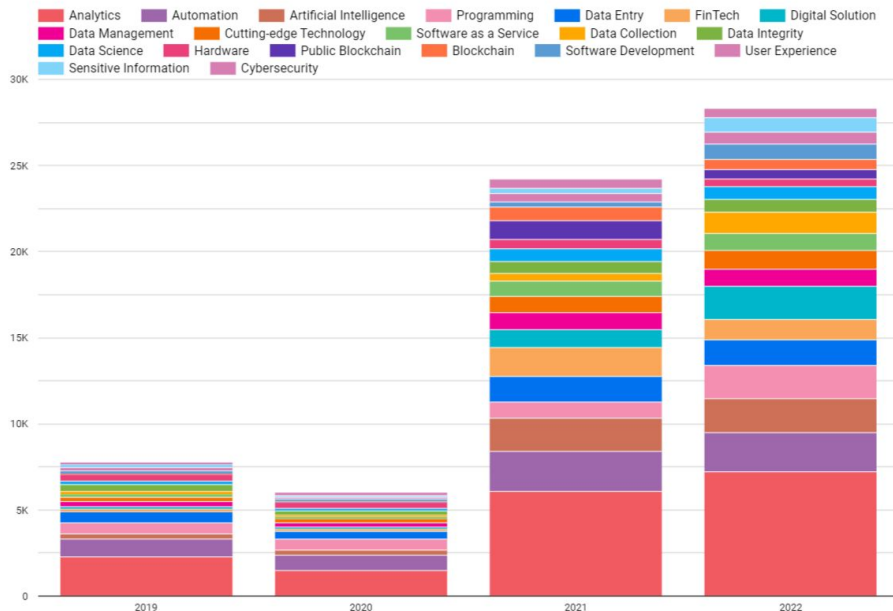
Deloitte.



Mercedes-Benz



Sama näkyy jo kulttuuri- & henkilöstöjohtamisen arjessa



Avoimissa HR-alan työpaikkailmoituksissa viitattiin erilaisiin teknologioihin **yli 4 kertaa enemmän** 2022 vs. 2020

Kolme tekoälyn mukanaan tuomaa muutosta jokaiselle johtajalle & organisaatiolle



Osaamisen kehittäminen

- Rutiinityö automatisoituu
- Tarvitaan uusia erityisosaajia ja -osaamista

Organisaation uudistaminen

- Syntyy uudenlaisia rooleja ja tehtäviä
- Rakenteita tulee muokata, työn rytmi muuttuu

Etiikka & jatkuvat valinnat

- Yksityisyys, vääristymät, vastuut
- Etätyö, keikkatyö ja joustavuus

Muutoksen keskellä arvopohja voi olla tukena ja turvana - jopa auttaa strategisissa valinnoissa

CONTINUOUS IMPROVEMENT

"I take responsibility for improving things for myself and others, in ways both big and small."

TRANSPARENCY

"I actively look for and share information for all those who need and benefit from it."



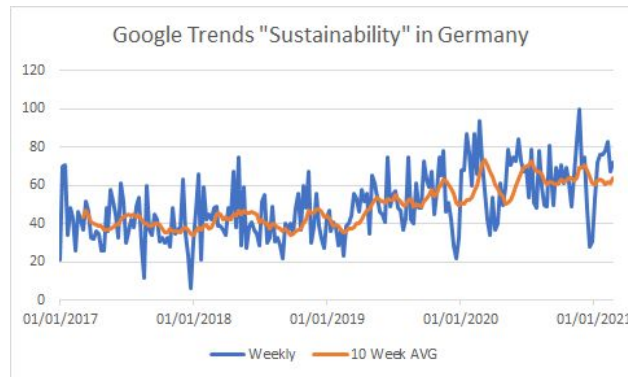
CARE

"I care about the client, colleagues, the company, myself and the world I live in."

TRUST

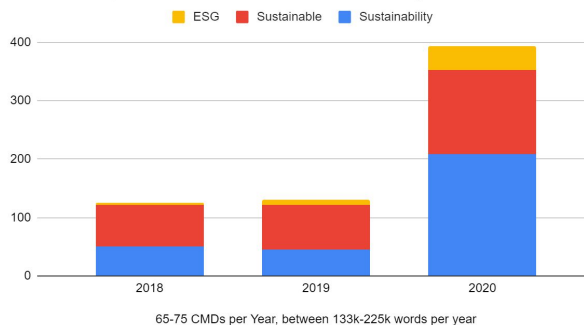
"I trust and feel trusted by default. I show responsibility that comes along with it."

Samalla tulee tunnistaa myös uusia mahdollisuuksia

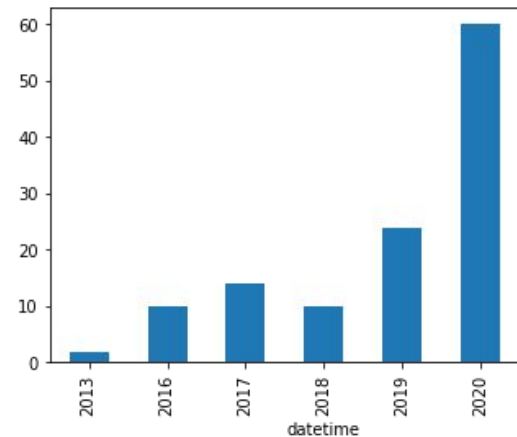


'Kestävyys' google-hauissa Saksassa 2017-2021

Sustainability terms in CMD Material 2018-2020, per 100k words



'Kestävyys' pääomamarkkinapäivillä 2018-2020



'Kestävyys' Futuricen tarjouksissa 2013-2020

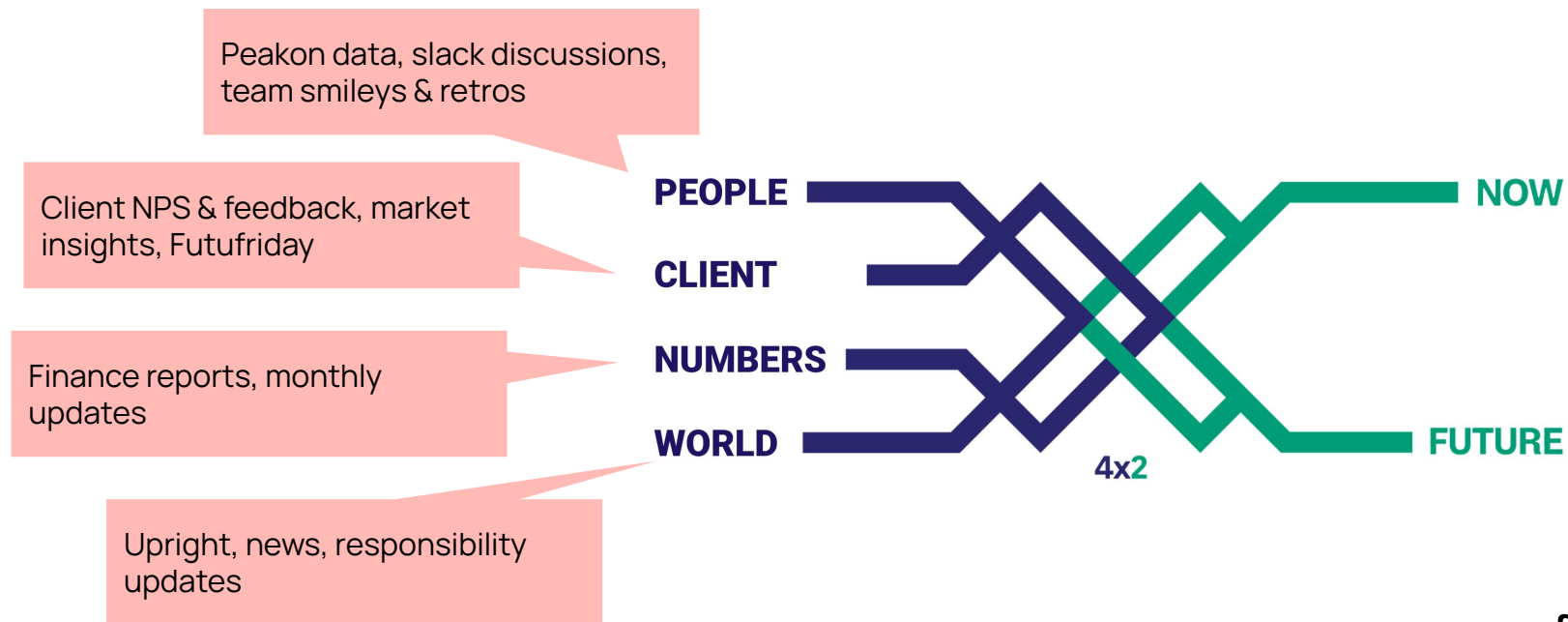
Ja uudistaa kulttuuria & toimintatapoja vastaamaan uusia käsityksiä



PEOPLE
CUSTOMER
NUMBERS

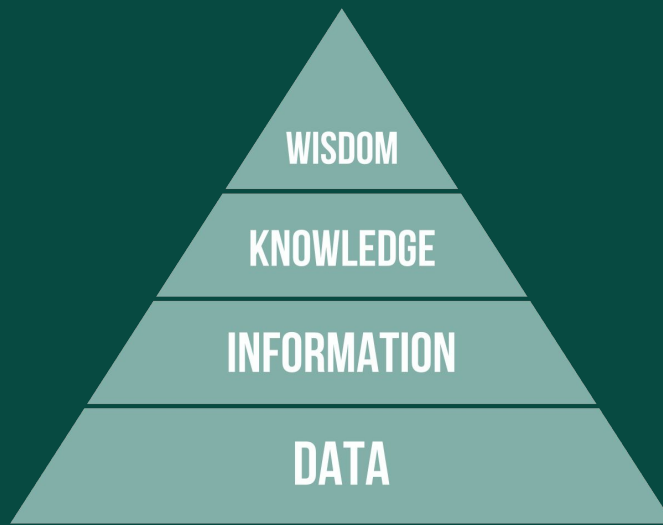
NOW
FUTURE

Sekä viedä muutos konkretiaan



” Johtajan työkalupakki '23:

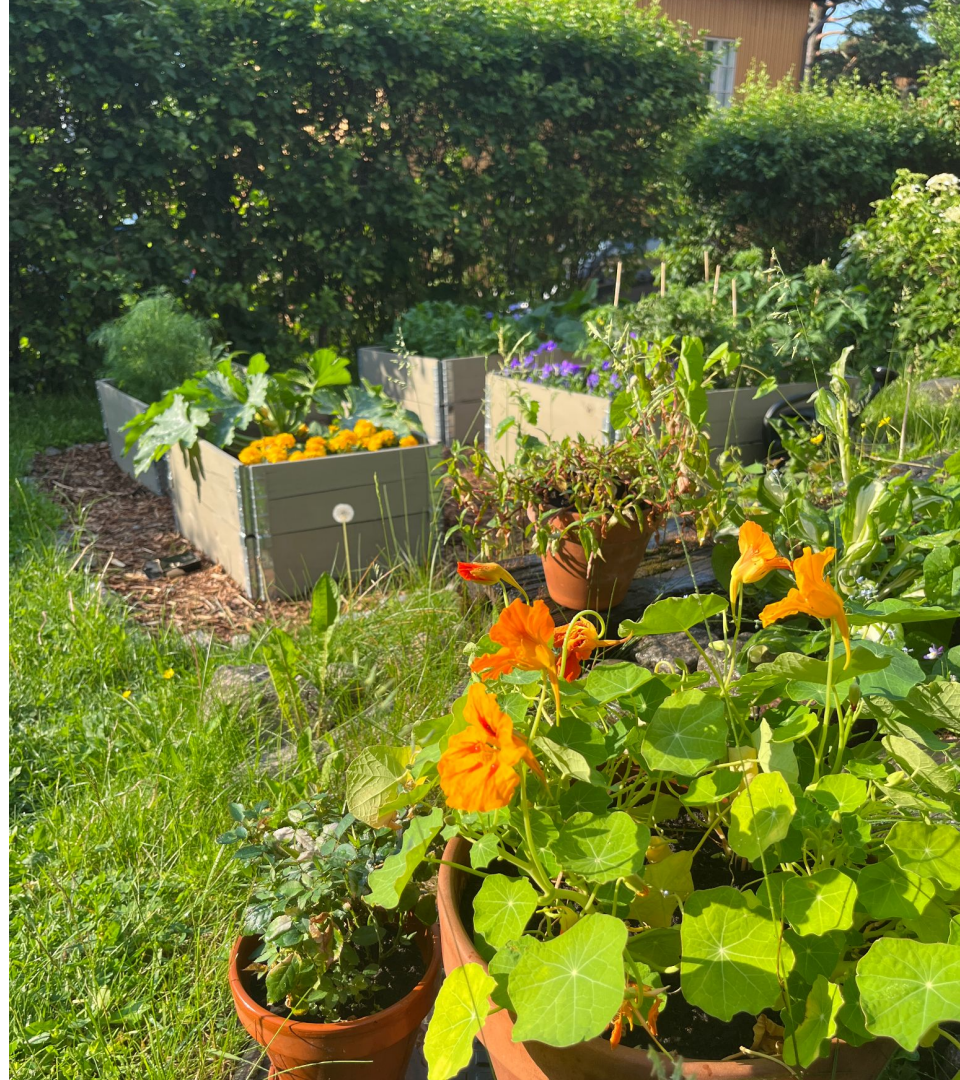
Tekoäly &
tunneäly

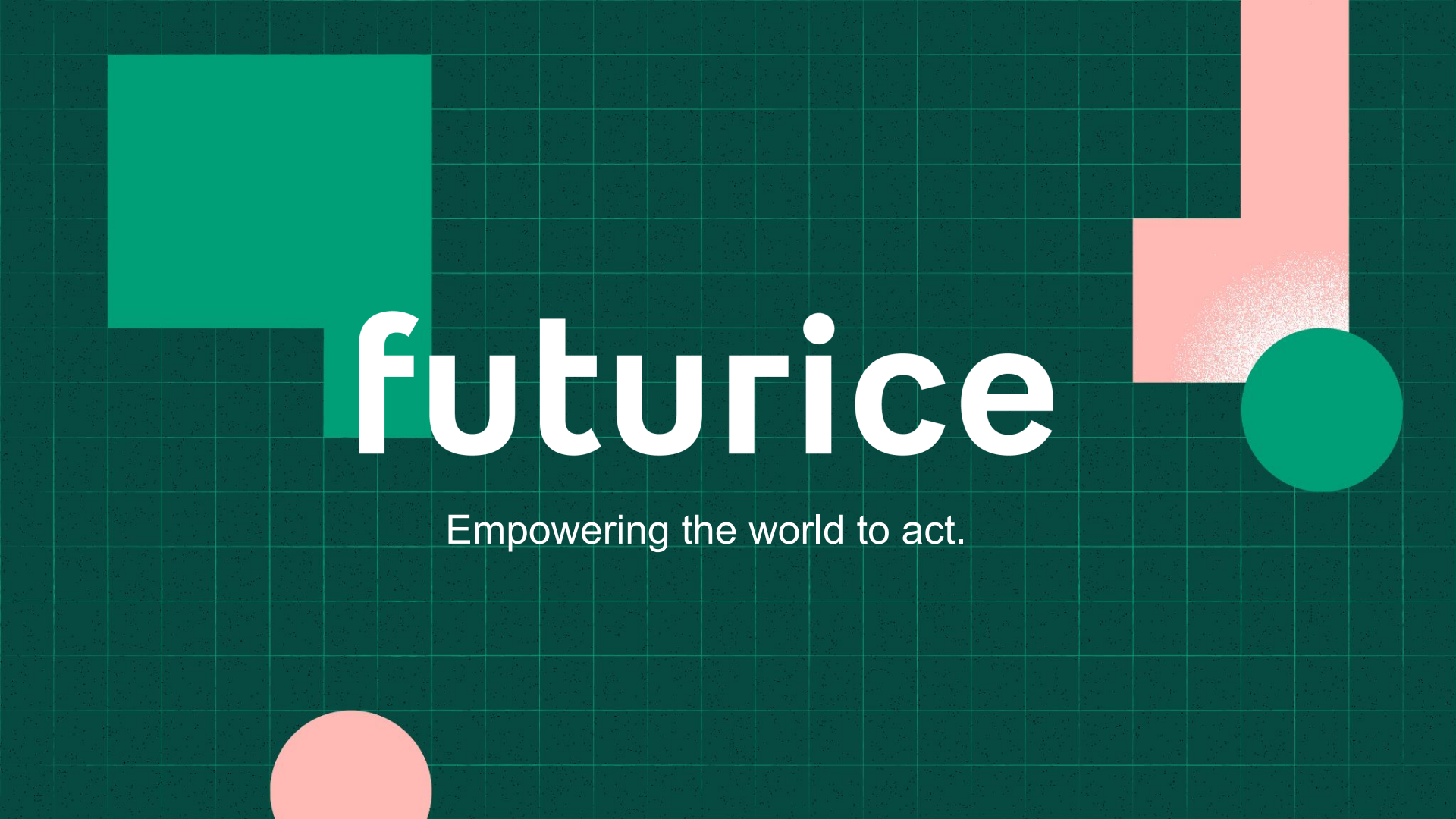


Jokainen puutarha on omanlaisensa.

Se mikä toimii yhdessä ympäristössä voi olla järjetön toisessa

Nyrkkisääntö pysyy: kulttuuri tuo strategian eloon ja vaatii jatkuvaa työtä
- se onkin parasta niin kulttuurissa kuin puutarhanhoidossa





futurice

Empowering the world to act.