

Seuran kulttuuri menestystekijänä

Seuraneuvottelupäivä 16.10.2021

Sirpa Korkatti

@SipiKoo





Oletko joskus kuullut....

”Ei muuten onnistu meillä.”

”Mitä nuo luulee tästä tietävänsä?”

”Helppohan se on noiden sanoa ja tehdä.”



Sirpa "Sipi" Korkatti

Työ:

Johtaja, Ihmiset ja kulttuuri sekä Palvelutoiminnot, Eerikkilä Sport & Outdoor Resort

Hiihtotoiminta:

Maastohiihdon johtoryhmän puheenjohtaja (07/21 alkaen)

Laura Monosen ja Hämeenlinnan Hiihtoseuran naisjoukkueen taustatuki

Aiemmin:

SHL Johtokunnan jäsen

SHL Liittovaltuuston puheenjohtaja

SHL Liittovaltuuston jäsen

Hämeen Hiihto, johtokunnan jäsen

Hämeenlinnan Hiihtoseura, puheenjohtaja ja johtokunnan jäsen

Twitter: @SipiKoo



Sisältö

Mitä on kulttuuri?

Miksi kulttuuria pitää johtaa ja kehittää?

Kolme kokonaisuutta kulttuurin johtamisen apuna

Ennen kaikki oli paremmin.

No ei ollut.



Mikä (seura)kulttuuri?

Seuran kulttuuri on aina läsnä.

Seura kehittää kulttuurinsa historiastaan, perustajistaan, johtajistaan ja kokemuksistaan.

Kulttuuria saattaa olla vaikea tietoisesti havaita, mutta todellisuudessa se näyttäytyy enemmän tai vähemmän kaikessa organisaation toiminnassa.

Jokaisessa organisaatiossa, seurassa ja ryhmässä on ainutlaatuisia toimintasääntöjä, erityinen tapa ajatella ja käyttäytyä, mitä kutsutaan kulttuuriksi.

Vakiintuneita ja opittuja ajattelu- ja toimintatapoja

Seurakulttuuri on koettua merkityksellisyyttä –Se, mitä ajattelen seurasta, näkyy siinä, mitä teen seuran hyväksi

”Pieniä suuria asioita” osana jokapäiväistä arkea

Ihmisten itsensä tekemää



Lähteet: Kinnunen, 2011

Organisaatiokulttuurin 6 keskeistä ominaisuutta

- 1. Kulttuuri on aina ryhmään liittyvä ominaisuus**
Kulttuurin voima on siinä, että se ohjaa ihmisiä yksilö- ja ryhmätasolla.
- 2. Kulttuuri luodaan yhdessä, ryhmän sisällä**
Kulttuuri muotoutuu aina aktiivisten tekojen tai tekemättä jättämisten kautta
- 3. Kulttuuri opitaan ja se on opittavissa**
Esim. Uusi työntekijä mukautuu organisaation kulttuuriin keskimäärin 2-4 kk aikana. Kulttuuri opitaan seuraamalla, havainnoimalla, matkimalla – tai voimme opettaa perehdyttämällä oikeaan kulttuuriin
- 4. Kulttuuri on jaettu; se yhdistää ryhmän jäsenet ja erottaa heidät muista ryhmistä**
Kulttuuri on kulttuuri vasta jaettuna. Kun yhteisöllä on yhteisiä, jaettuja tarinoita, tapoja, symboleita, sankareita. Se luo sisäpiirin.
- 5. Kulttuuri vaikuttaa ja yhdistää ryhmää oletusten, arvojen ja käyttäytymisen tasolla**
Kulttuuri rakentuu arvojen, perusolettamusten, käytänteiden ja niiden ohjaaman käyttäytymisen varaan. Seurakulttuuri ei ole sirkustemppeja.
- 6. Kulttuuri on aina yksilöä vahvempi**
Yksilölle vahva kulttuuri tarjoaa kaksi vaihtoehtoa; mukautua tai lähteä.



Kulttuuri saa meidät

- ponnistelemaan yhteisen päämäärän eteen
- pitämään tiukasti kiinni tavoitteista
- tuomaan mielipiteen avoimesti esille tai puhumaan työasioista vain asianomaisten selän takana.
- olemaan mukana tai pysymään syrjässä.
- uudistumaan, ottamaan kantaa
- luomaan hyvää fiilistä
- tekemään tulosta, sitoutumaan työhön ja innostumaan siitä, mitä on meneillään.
- menettämään kiinnostuksen, olemaan välinpitämätön ja turhautunut.

Kulttuurilla on kaikki nämä puolet – kyky innostaa, kyky turhauttaa ja kyky lannistaa.



KULTTUURIN KAKSI ULOTTUVUUTTA

Näkyvä osa

Minkä voi kuulla, nähdä ja tuntea.

Tai lukea: kirjoitetut ohjeet ja toimintamallit

Piilossa oleva osa

Mihin uskotaan.
Mitä pidetään tärkeänä.
Miten toimitaan ja ajatellaan.

Lähde: Schein

Seurakulttuuri on

- Näkymätön liima, joka normien, arvojen, tapojen ja merkitysten kautta ohjaa jäsenten toimintaa.
- Joukko tapoja, joiden ansiosta ihmiset tekevät yhteistyötä olettamusten, ei neuvottelujen kautta.
- Vakiintuneita ja opittuja tapoja
- Sitä mitä teemme, ei se mitä sanomme.
- Koettua merkityksellisyyttä ja tunnetta
- Kaikkea sitä, mitä ja miten ihmiset tekevät silloin kun kukaan ei katso.
- Tiedostetut ja tiedostamattomat arvot, rakenteet ja toimintatavat, jotka ohjaavat henkilöstön ajattelua ja käyttäytymistä sekä yhdistävät heitä ja erottavat meidät muista.
- Jokapäiväistä arkea
- Kuulumista tarinaan



Seurakulttuuria käytännössä

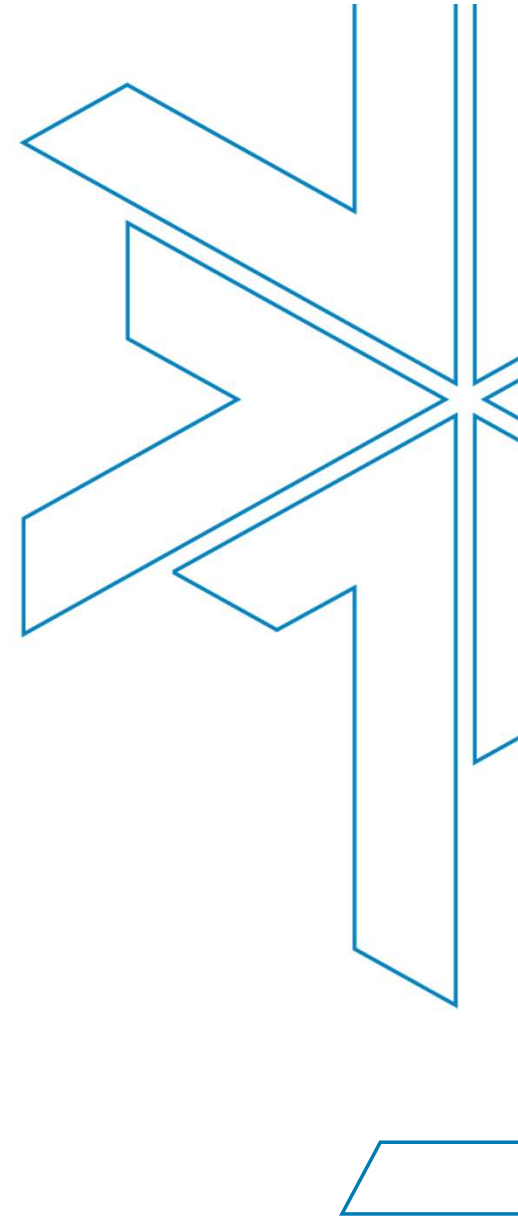
- Yhteiset asut ja niiden ”koodi”
- Yhteiset tapahtumat, juhlat
- Kannatushuudot, laulut, #hästägit
- Toisten tunteminen – tuntevatko juniorit aikuisurheilijat, tuntevatko valmentajat toisensa, tuntevatko harrastajat työntekijät?
- Yhteiset tilat ja kokoontumispaikat
- Historian mukana kuljettaminen
- Tarinoiden syntyminen, tarinoiden kertominen
- Kiitoksen kulttuuri – eri sektoreilla

Seurakulttuuri on seuran kaikki.



Tehtävät: Sanni ja Henna

Kulttuurin johtaminen

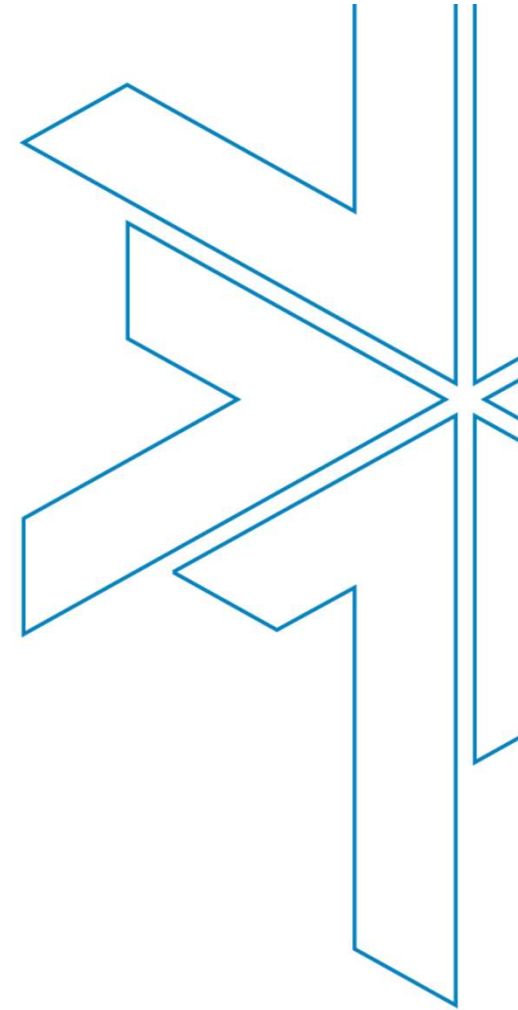


Kulttuurin johtamisen tasot

- ✓Tule tietoiseksi
- ✓Muotoile
- ✓Elä todeksi



Lähde: P. Lukka, Yrityskulttuuri



Tule tietoiseksi. Ymmärrä.

- Nykytila vs. tahtotila
- Mitä olemme ja mitä haluamme olla.
- Mitä haluamme saavuttaa?
- Miten toimimalla uskomme pääsevämme tavoitteisiimme?
 - Harrastajamäärät
 - Jäsenmäärät
 - Urheilulliset tavoitteet
 - Taloudelliset tavoitteet
 - Vaikuttavuustavoitteet
 - Jne.
- Mihin ihmiset haluavat tulla mukaan? Mihin halutaan liittyä?

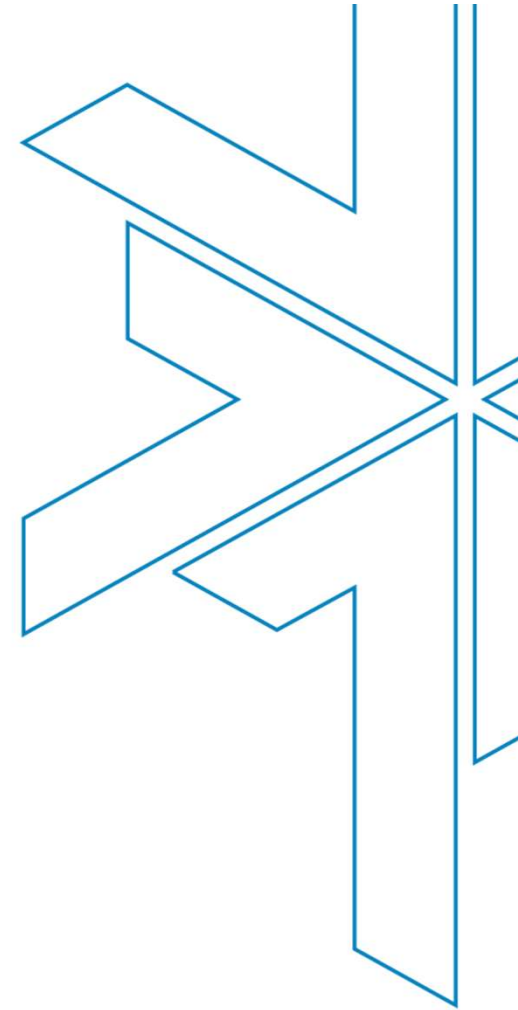
Muotoile.

Muotoile

- Toimintatapoja
- Rakenteita
- Rituaaleja

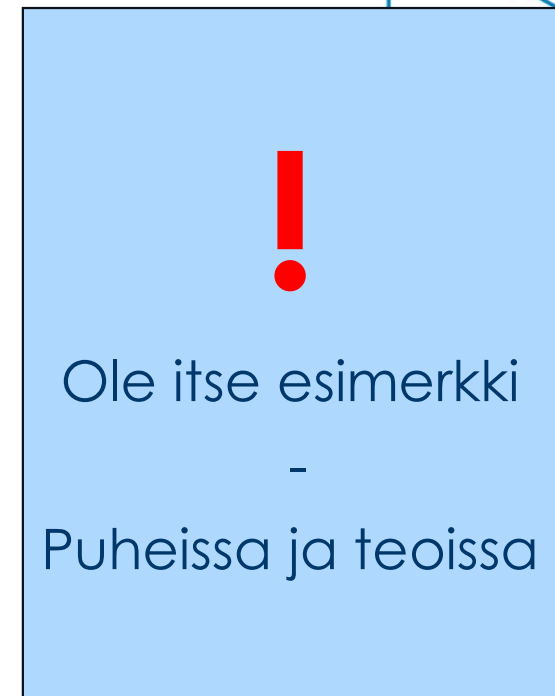
Muotoile

- Purkamalla ja lakkauttamalla vanhoja toimintamalleja, jotka eivät edistä tavoitetta
- Luomalla uusia käytäntöjä, malleja ja prosesseja



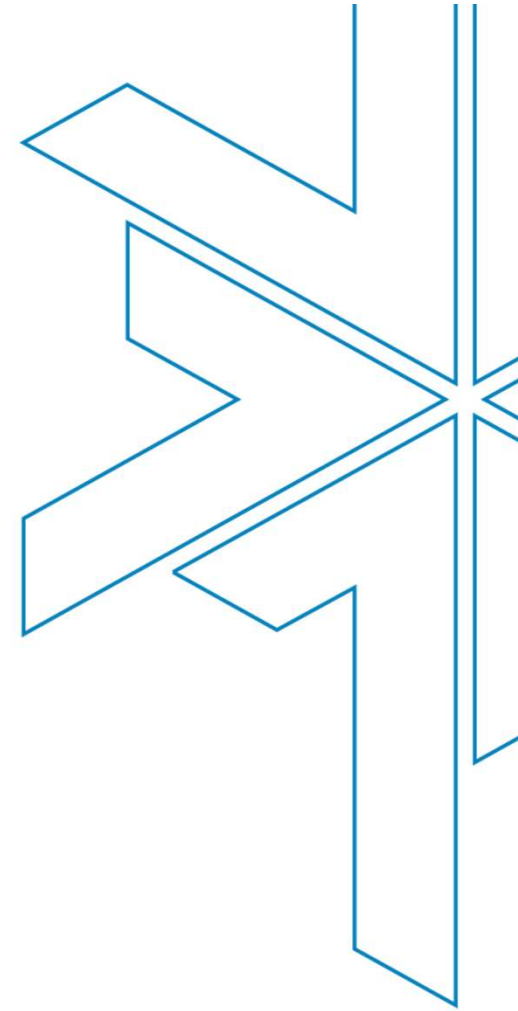
3. Elä todeksi – kulttuuri testataan joka päivä

- Varmista että kaikki ovat tietoisia halutusta kulttuurista
- Etenkin avainhenkilöiden tulee toimia kulttuurin mukaisesti ja tukea kulttuuria omilla puheillaan ja teoillaan



Ovatko nämä kunnossa?

- Halutun tahtotilan määrittely ja kuvaaminen (=visio ja strategia)
- Johtamisen systematiikka ja toiminta (roolit, tehtävät, toimintatavat)
- Toiminnan merkitysten ymmärtäminen, ihmisten motivointi ja kehittäminen



Miten teidän seurassa?

- Puhummeko ongelmista vai ratkaisuista?
- Puhummeko aina samoista ongelmista, kerrasta toiseen?
- Vievätkö samat ihmiset aina aikaamme?
- Tunnummeko toisemme?
- Kannustammeko toisiamme?
- Juhlimmeko yhdessä?
- Olemmeko osaamisperustainen seura, joka antaa asioiden ratkaisut niille, ketkä asian osaavat parhaiten?
- Luotammeko vai valvommeko?
- Uskallammeko kohdata ikävät tilanteet? Uskallammeko itse rakentaa niitä?
- Siedämmekö liikaa?

Kysymyksiä päivittäiseen kulttuurin johtamiseen

Minkälaisen esimerkin annan organisaatiolleni päivittäisellä toiminnallani?

Miten johtamiskäytäntöni näyttäytyvät?

Miten kohtelen johdettaviani ja miten he johtamiseni kokevat?

Mitkä ovat kirjoitetut ja kirjoittamattomat säännöt organisaation johtamisessa?

Minkälaisen viestin annan päätösten ja päättämättä jättämisten kautta?

Miten asetan tavoitteita, ja minkälaiseen toimintaan ne saattavat ihmisiä ohjata?

Miten otan vastuuta toimintani seurauksista?

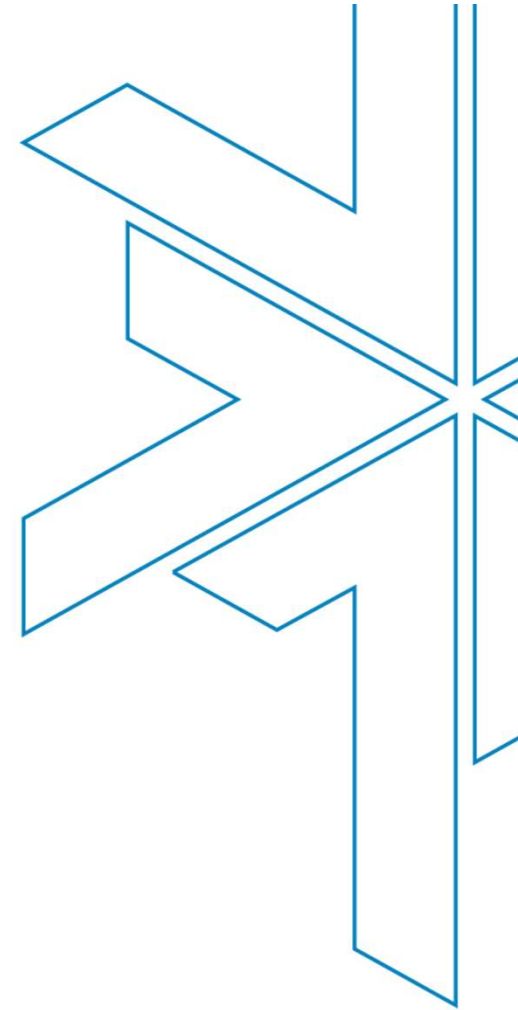


Lopuksi. Kulttuurin johtaminen – Sipin teesit

- Et voi kehittää, ennen kuin ymmärrät.
- Käytä aikaa ihmisten kohtaamiseen, kuunteluun ja kyselemiseen.
- Tunnista nykytila, ole rehellinen.
- Rakenna yhteistä tahtotilaa, yhdessä.
- Suunnittele eteneminen.
- Anna aikaa ymmärtämiselle, oivaltamiselle ja oppimiselle.
- Ota kaikki mukaan, jaa vastuuta.
- Tee muutokset näkyviksi, anna palautetta.
- Ole esimerkki.



Mitkä ovat sinun teesisi?





Kysymyksiä, keskustelua?

Kiitos!

Sipi Korkatti

p. 044 276 7270

Sirpa.korkatti@eerikkila.fi

