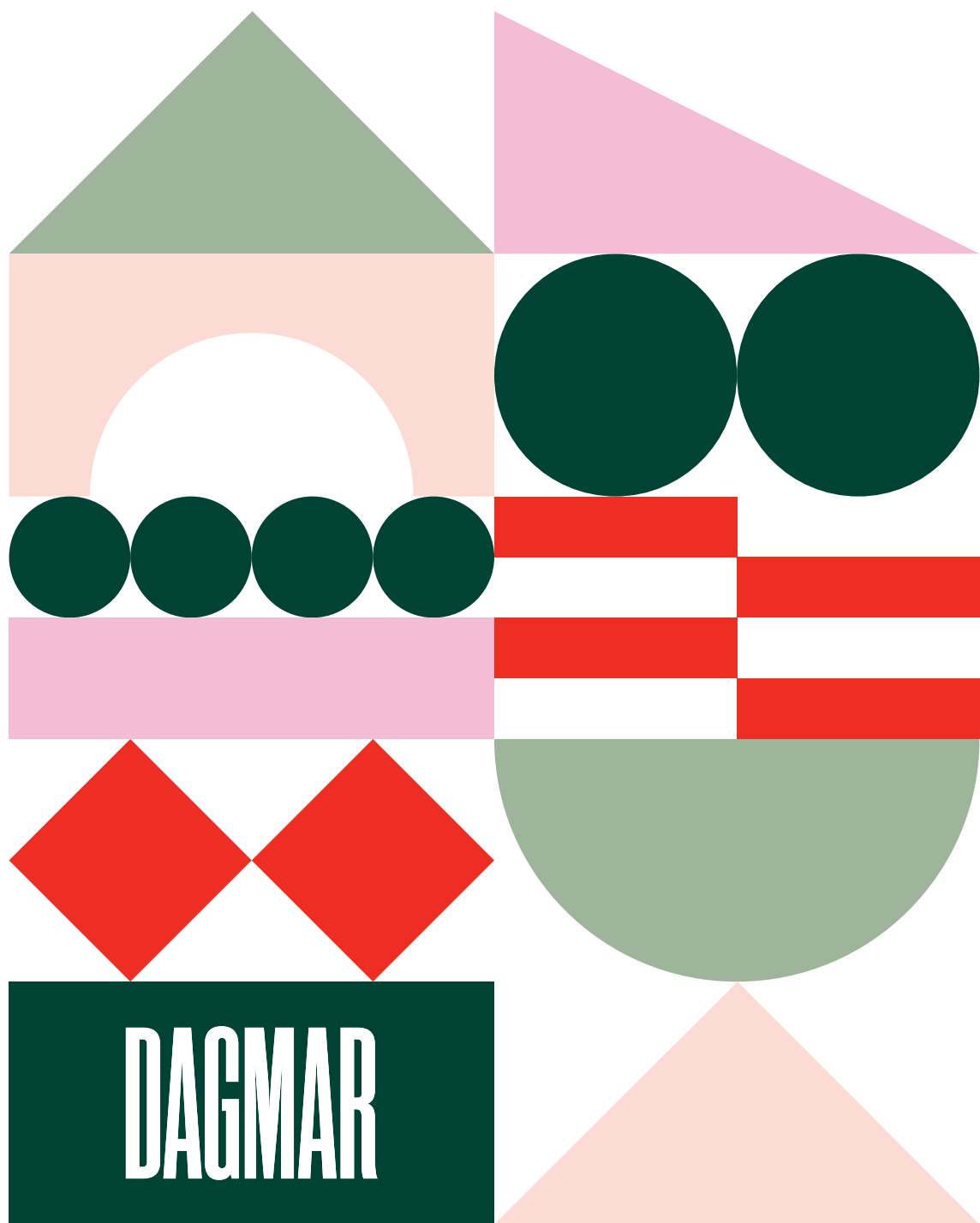




KULTTUURIKIRJA

Sisältö

3

Dagmar

5

Me

6

Kristan tervehdys

8

Arvomme

10

Innostus

16

Rohkeus

22

Vastuullisuus

28

Näkemyksellisyys

34

Strategia, visio

36

Viitekehyksemme: GEM

40

Dagmartown

44

Työtapamme

54

Mitä asiakkaat sanovat meistä?

56

Johtamislupaus

60

Q&A työhyvinvoinnin kulttuurista

62

Darmar historiikki

66

Dagun kaverikirja

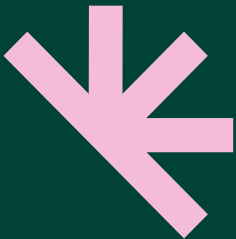
KULTTUURIKIRJAN TOIMITUS:

Laura Kähkölä	Julia Isoniemi
Laura Lehtonen	Riikka Ilves
Anne-Mari Sironen	Kaisu Luukinen
Teija Jokinen	Iida Marjosalmi
Johanna Pätsi	Markus Lehtonen
Emmi Usvalahti	Paula Wickström
Julia Huusko	Krista Elopuro

LÄHTEET:

Leidenschaft/Dagmarin kulttuurianalyysi 2020
Arvo-workshopit 2021
Tarina-workshop 2021
Valmentava johtajuus-workshop/ esihenkilöt 2021
Pelikirjajaworkshopit (Anna-heimo) 2021
Henkilöstökyselyt 2020 & 2022
Asiakastyytyväisyystutkimus 2021
Dagulaiset ♥

DAGMAR



DAGMAR

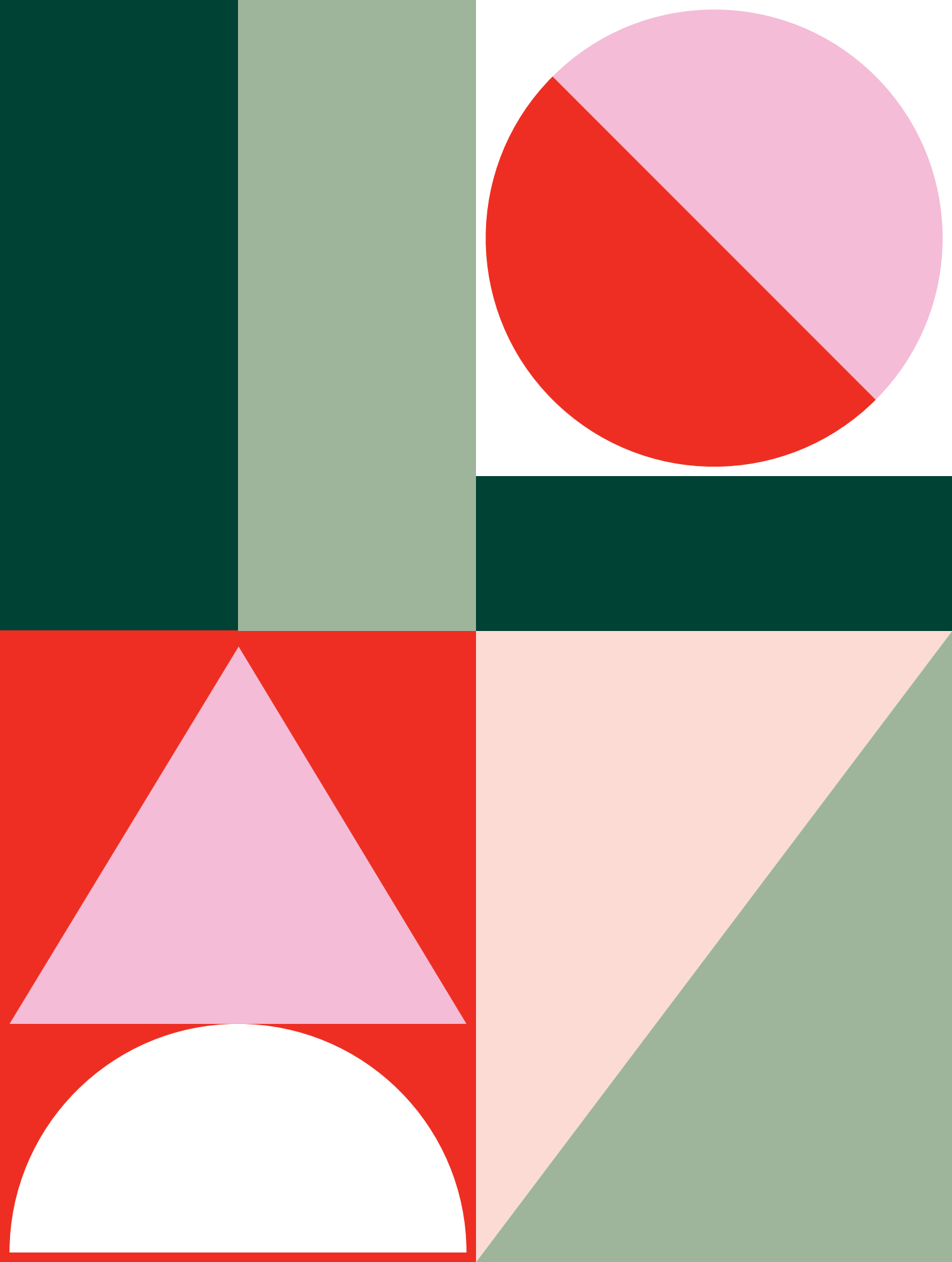
Perustettu: 1973

Toimiala: markkinoinnin konsultointi

Omistus: Salomaa Yhtiöt Oy, omistajina Salomaan perhe. Salomaa on suurin pohjoismainen perheomisteinen markkinoinnin ja konsultoinnin yhtiöryhmä.

Kansainvälisyys: Dagmar edustaa Suomessa kansainvälistä markkinointialan ryhmittymää Publicis Mediaa.

Dagmarilla on digitaalisen transformaation konsultointiin erikoistunut tytäryhtiö Radly Oy. Radly on Dagmarissa kasvatettu ja itsenäiseksi yritykseksi kypsynyt yhtiö, joka kuitenkin ponnistaa samoista arvoista ja kulttuurista kuin Dagmarkin.



Me.

Meille dagulaisille on aina ollut itsestään selvää, että maailma ei ole valmis. Että me toimimme jatkuvassa muutoksessa olevassa ympäristössä, jossa uuden oppiminen on paitsi viisasta myös välttämätöntä. Se vaatii uteliasta luonnetta ja sen hyväksymistä, että keskeneräisiä tässä ollaan itse kukin. Mutta kun pitää mielen avoimena ja ottaa rohkeasti vastaan sen mitä maailma tuo tullessaan, alkaa tapahtua hyviä asioita.

Kun katsoo Dagmarin matkaa sen perustamisvuodesta 1973 lähtien, yksi piirre nousee kirkkaana esiin: meillä on aina menty kaikkea uutta ja tuntematonta kohti täysillä, mieluummin vähän etukenossa kuin jälkijunassa. Oli kyse sitten ilmiöistä, teknologioista, liiketoiminta-alueista tai ylipäätään ihmisen ymmärtämisestä. Halu ja mahdollisuus oppia uutta on ollut hallitseva voima, jonka voimalla koko yhteisömme on mennyt eteenpäin.

Ja niin se menee edelleenkin. Dagulaiset muodostavat alati hahmoaan muuttavan kollektiivin, joka sopeutuu, kehittyä ja etsii aina parempia tapoja tuottaa arvoa

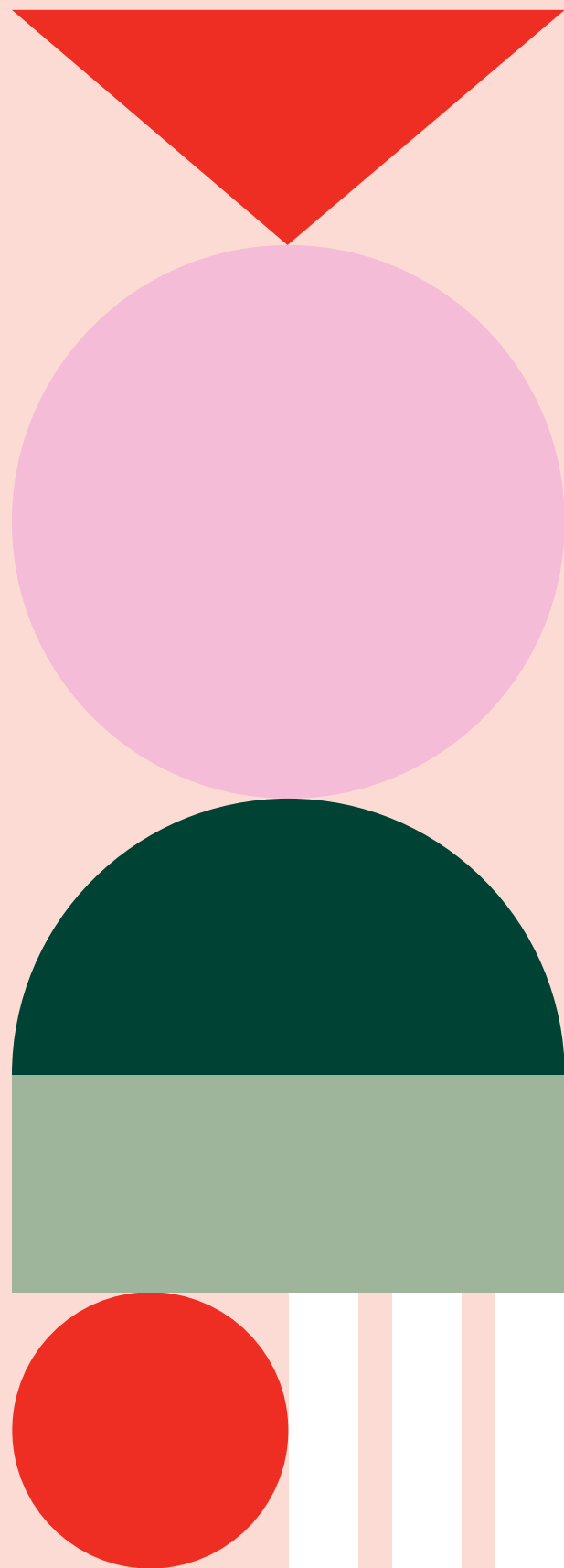
asiakkailleen markkinoinnin muuttuvassa maailmassa. Jokainen tutkimusmatka ja uusi polun pää ei johda onneen, mutta sitä ei voi tietää, jollei käy katsomassa. Ja niinhän me käymme. Kun palaamme, jaamme oppimamme muiden kanssa ja näin hyvän kierre on valmis: uudet näkemykset ja ideat leviävät ja jalkautuvat nopeasti arjen työhön. Meillä tietoa ei pantata ja kaveriakin autetaan onnistumaan.

Kerran yksi pitkäaikainen asiakkaamme luonnehti meitä ytimekkäästi näin: ***“Meillä on aina menty kaikkea uutta ja tuntematonta kohti täysillä, mieluummin vähän etukenossa kuin jälkijunassa”.***

Otamme hyvän palautteen kiitollisina vastaan, mutta samalla muistamme itseämme siitä, mistä ammattimaisuus meidän tapauksessa kumpuaa. Se kun on vain seurausta siitä, millaisia me dagulaiset olemme, yhdessä ja erikseen.

Keskeneräisiä. Uteliaita. Luottamuksen arvoisia. Ja aina ehdottomasti toisiamme varten.

Kristan tervehdys



“Kulttuuri on se mitä tapahtuu, kun kukaan ei katso.”



Dagmarin menestys markkinointi-toimistona on ollut horjumaton jo 50 vuotta. Sinä aikana maailma on mullistunut aika monta kertaa: tuli internet, syntyi kaikki ne mediat, jotka tänään tuntemme, siirryttiin lankaliittymistä älypuheliin ja telekseistä chatteihin. On eletty läpi it-kuplan, nousukausien, useamman laman ja pandemian. Siirrytty lähikaupasta globaaliin markkinaan.

Sillä matkalla kaikki mitä tänään Dagmarissa teemme on muuttunut. Paitsi yksi: kulttuuri. Toki sekin muuntautuu ajankuvien ja sukupolvien näköiseksi niin kuin pitääkin, mutta luulenpa, että kyllä vuoden 1973 ja 2023 dagulaiset toisensa tunnistaisivat.

Kulttuuri näkyi silloin ja nyt tavassa toimia yhdessä ja asiakkaittemme kanssa, vaikka kukaan ei katsoisi. Kunnianhimossa ja vastuunkannossa. Uteliaisuudessa uutta kohtaan ja halussa vetää muutkin mukaan muutokseen. Palossa kehittää ja kehittyä. Yhteishengessä ja kaverin auttamisessa. Asiakkaiden ja kollegoiden arvostamisessa. Siinä, että pidetään mitä luvataan ja tehdään, eikä vain puhuta.

Kulttuuria pitää välillä myös korjata, jos se vie väärään suuntaan. Olemme esimerkiksi opetelleet olemaan hyssyttelemättä ja puhumaan avoimemmin myös ikävämmissä jutuista.

Kulttuuri on vienyt meidät menestyjinä vuosikymmeneltä toiselle ja erottaa meidät muista.

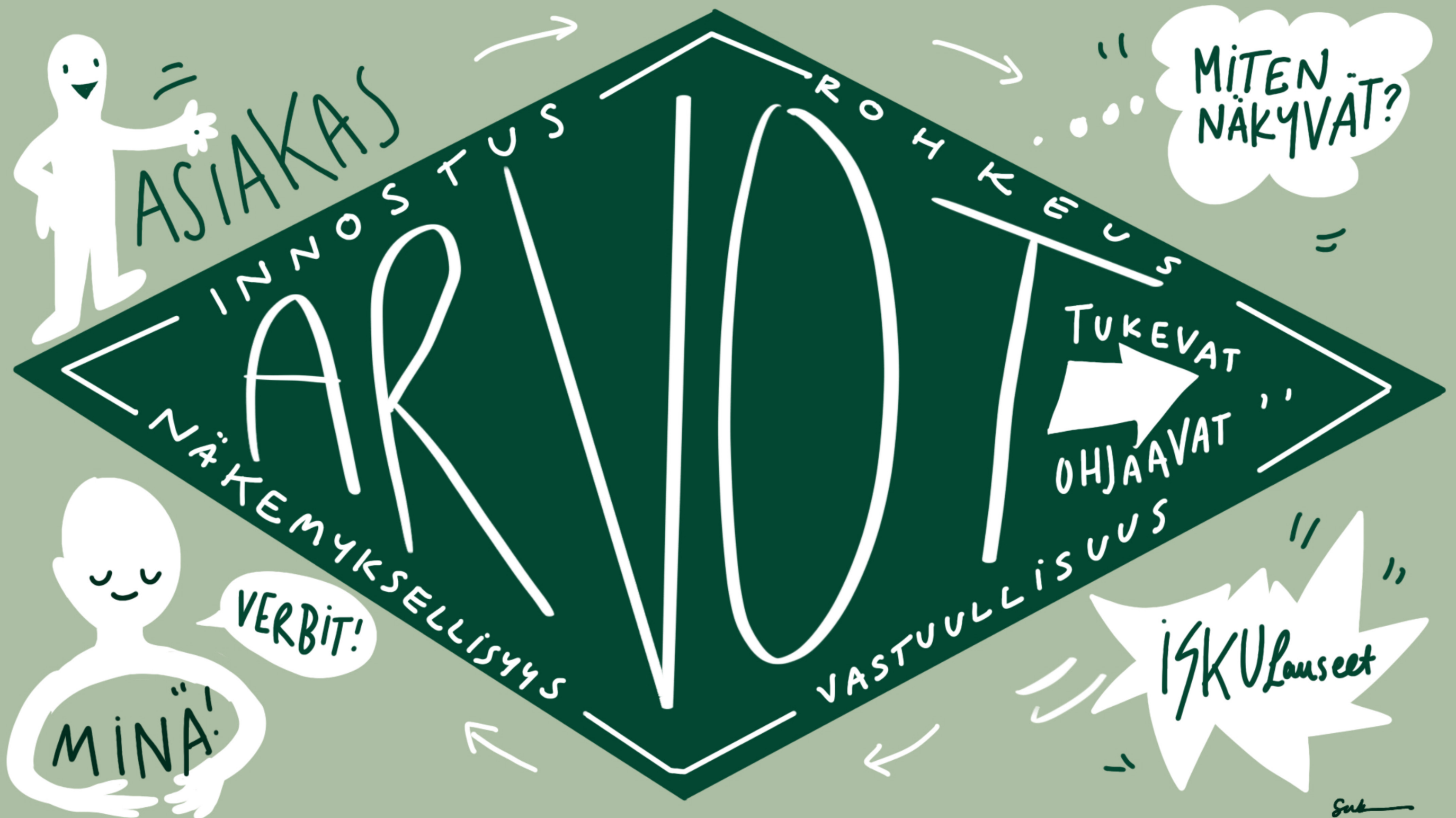
Se on kuin toiminnanohjausjärjestelmä, jonka jokainen dagulainen hallitsee ja opettaa eteenpäin uusille dagulaisille. Sen tueksi kokosimme kulttuurimme rakennusaineet tähän kirjaan. Ajateltavaksi, jaettavaksi ja ajan myötä taas muokattavaksi.

*“Culture is what people do
when no one is looking”*
– Gerard Seijts

Helsingissä
01.06.2022
KRISTA ELOPURO
CEO

Dagmarin arvot ovat
**INNOSTUS, ROHKEUS, VASTUULISUUS
JA NÄKEMYKSELLISYYS.**

Yrityskulttuurimme pohjaa näihin tärkeisiin arvoihin. Dagmarin arvot näkyvät dagmarilaisten arjessa monin eri tavoin, niin työtavoissa, toiminnassa kuin kohtaamisissa. Arvot ohjaavat tekemistämme ja näkyvät asiakkaillemme kokemusten muodossa.





Arvomme Innostus

Kun viihdyn työssä, olen siitä kiinnostunut ja oikeassa roolissa, innostus tulee itsestään.

Olen proaktiivinen, syvennyn asioihin.

Ideoin ja haen uusia ratkaisuja.

Osallistun yhteisiin asioihin.

Jaan oivalluksia.

Innostus on puhaltamista yhteen hiileen.

Flow-tilani ja innostukseni näkyy asiakkaalle ja tuotan asiakkaalle arvoa.

Autan myös muita onnistumaan.

Olen aktiivinen ja etsin ratkaisuja asiakkaan tarpeisiin ja haasteisiin.





“Innostus on itselleni kuin happea.”



LAURA SILTANEN

Client Director, Anna-heimo

Mitä Dagmarin arvo innostus merkitsee sinulle?

Innostus merkitsee minulle intohimoista suhtautumista omaa työtäni kohtaan, yhdessä tekemistä ja oivaltamista sekä positiivisen energian jakamista. Innostusta syntyy myös uuden oppimisesta, uudelle altistumisesta ja tietysti onnistumisesta. Innostus on itselleni kuin happea. Olen kova innostumaan – ja saamani palautteen mukaan myös innostamaan :) Koen, että voin olla Dagmarissa oma itseni.

Mistä ammennat innostusta työarkeen?

Olen kiinnostunut ihmisistä ja ihmismielestä. Innostun niin spontaaneista kohtaamisista kahviautomaatilla kuin näkökulmien vaihtamisesta asiakkaiden, kollegoiden ja yhteistyökumppaneiden kanssa. Voimaannun yhteisistä ideoinneista, sillä uskon vakaasti, että lopputulos on enemmän kuin osiensa summa.

Mistä projektista, asiakkuudesta, ilmiöstä tai muusta asiasta olet innostunut eniten töissä tänä vuonna? Miksi juuri siitä?

Pitkän Teams-ajan jälkeen, tuntuu mahtavalta, kun voi taas tavata kasvotusten! Odotan innolla muuttoa Annankadulle, koska uskon tapaavani kollegoita ja asiakkaita entistäkin useammin livenä. Olen myös varma, että muutto on uusi, koko työyhteisöä yhdistävä kokemus, jonka myötä pääsemme opettelemaan taas uusia työskentelytapoja. Sekin on innostavaa.



MAIJA TUOMALA
Client Executive / Media Planner

Mitä innostus merkitsee sinulle?

Jotkut innostuvat toisia enemmän ja herkemmin – osa hiljaa itsekseen, toiset äänekkäästi ja iloiten. Dagmarin arvona innostuminen merkitsee minulle, että meillä halutaan säilyttää kovan luokan ammattilaisissa lapsenomainen into ja uteliaisuus tutkia maailmaa ja sen ilmiöitä. Meillä vallitsee kannustava ilmapiiri, jossa kuka tahansa voi innostua siinä määrin kuin on itselle ominaista. Kun työyhteisö on positiivinen, inhimillinen ja vastaanottavainen, innostus konkretisoituu päivittäiseen tekemiseen.

Mistä sinä saat innostusta työarkeen?

Innostun eniten, kun minuun luotetaan ja minulle annetaan vastuuta: tilkan liian isot monot täytettäväksi. Se saa minut yrittämään enemmän ja työnteon tuntumaan merkityksellisemmältä.

Mistä olet innostunut tänä vuonna? Miksi?

Oksat pois eniten kehityskeskustelusta! Minulta kysyttiin, mihin suuntaan Maija haluaa kasvaa 1–2 vuoden aikana. Vääntelin ja kipuilin, mitä kehtaan vastata, ja kainalot innosta hiessä kerroin haaveilevani urapolusta kohti Storiesia. Kävikin niin, että viikkoja myöhemmin perehdyin jo uuteen rooliin Creative Producerina. Olen innoissani, että Dagulla kannustetaan ja tuetaan oppimaan uutta, ja että pääsen hääääämään unelmastani totta! Ai miten ihanan imelä lopetus :D



**“Innostun,
kun minulle
annetaan tilkan
liian isot monot
täytettäväksi.”**





Arvomme Rohkeus

Rohkeus on uskallusta, uskallus luo rohkeutta.

Rohkeus näkyy luovuudessa ja ideoissa.

Rohkeus on sitä, että uskaltaa antaa palautetta ja pyytää apua.

Ehdottaa uutta ja kysyä, jos ei ymmärrä.

Rohkeus näkyy uskalluksessa luopua jostain, johon uskoi.

Rohkeutta on jakaa mielipiteensä ja huomata omia puutteita ja kehittää itseään.

Haastaa itseään, kollegoita ja asiakkaita.

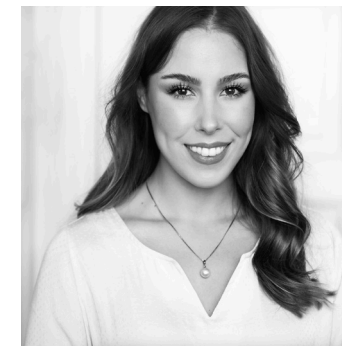
Rohkeutta on seisoa tiimin ja tekemisen takana.

Rohkeutta on tavoitella enemmän
– kohti ääretöntä ja sen yli!





**"Kokeilunhaluinen
luonteeni on
muovautunut
työarjen
elämäntyyliksi."**



SARAH GRÖNN

Project Manager, Stories

Mitä Dagmarin arvo rohkeus merkitsee juuri sinulle?

Näen, että rohkeus on läsnä niin pienissä kuin isoissa elämän hetkissä. Joskus rohkeutta voi olla pyytää uutta työkaveria lounaalle tai uskallusta hypätä uudenlaiseen projektiin mukaan. Minulle rohkeus tarkoittaa uuden kokeilua, rehellisyyttä, avun pyytämistä ja uskallusta tarttua tilanteeseen.

Mistä saat rohkeutta työarkeen?

Aristoteleen mukaan rohkeus on kahden paheen, uhkarohkeuden ja pelon välissä oleva hyve. Näin ollen pelon voittaminen on rohkeutta ja pelotomuus on uhkarohkeutta. Kokeilunhaluinen luonteeni on muovautunut työarjen elämäntyyliksi. Pyrin aktiivisesti tunnistamaan tilanteita, jotka saattavat aluksi tuntua jännittäviltä, jotta voin haastaa itseäni ja hypätä epämukavuusalueen ulkopuolelle. **Rohkeus ei ole pelkkää uskallusta, vaan sen mahdollistajia ja ylläpitäjiä ovat rohkaisevat työkaverit ja työ kulttuuri.**

Mikä asiakkuus on vaatinut rohkeutta eniten töissä tänä vuonna? Miksi?

Dagmarille melko tuore LähiTapiola. Suuren organisaation tarpeet ovat laajoja ja vankkaa näkemystä vaativia. Olen päässyt työskentelemään melko siilottomasti eri yksiköiden kanssa sekä hinnoittelemaan ja johtamaan itselleni uusia projektimuotoja, jotka ovat vaatineet paitsi minulta, myös tiimiläisiltä suurta panosta. Monikerroksiset ja osittain päällekkäiset konsernitason projektit ovat haastaneet oppimaan ja ratkaisemaan uusia asioita ripeällä tahdilla.



HEIKKI PIENINIEMI
Digital Strategist

Mitä Dagmarin arvo rohkeus merkitsee juuri sinulle?
Minulle rohkeus tarkoittaa sitä, että uskaltaa sanoa ääneen oman perustellun mielipiteen. Näen sen niin, että jos en aukaise suutani silloin kun asioista päätetään, niin minulla ei ole sitten oikeutta kritisoida, jos lopputulos ei miellytä. Useimmissa työhön liittyvissä asioissa on muutenkin hyvä, että mahdollisimman monipuolisesti erilaiset näkemykset tulevat kuulluksi.

Mistä tuot lisää rohkeutta työarkeen?
Tietenkin työkavereilla ja työyhteisöllä on siihen iso merkitys. On helppoa olla rohkea, jos työkaverit tukevat ja ovat samalla puolella. Dagmarilla sanotaan, että onnistut tai opit. Mielestäni se näkyy myös arjessa.

Mikä asia on vaatinut rohkeutta eniten töissä tänä vuonna?
Miksi juuri se?
Esihenkilötyö on sellaista, joka vaatii jatkuvaa rohkeutta. Ongelmatilanteita ja haasteita tulee jatkuvasti eteen ja monesti vaaditaan rohkeutta ottaa myös vaikeatkin asiat puheeksi.



“Dagmarilla sanotaan, että onnistut tai opit. Mielestäni se näkyy myös arjessa.”





**“Kokeilemalla
ja refleктоimalla
muiden kanssa pääsee
hyvään tulokseen.”**



VILLE REKULA

Customer Insight Director

Mitä vastuullisuus merkitsee juuri sinulle?

Miten kuvailisit vastuullista toimintaa töissä?

Vastuullisuus minulle tarkoittaa ympäristöni eli työkaverien, asiakkaiden ja myös fyysisen maailman, huomioimista jokapäiväisessä toiminnassa. Vaikka usein väitetään, että me ihmiset olemme itsekkäitä, niin sitä itsekkyyttä voi tietoisesti laimentaa aika lailla pohtimalla asioita muiden näkökulmasta. Sopiva kombinaatio muiden huomioimisella lantrattua tervettä itsekkyyttä tuottaa mielestäni vastuullista toimintaa. Valitettavasti tämän cocktail-reseptin täydellistä ohjetta ei (kai?) netistä löydy, mutta kokeilemalla ja refleктоimalla muiden kanssa voi päästä ihan hyvään tulokseen. Ja pieni säätö pitää vain mielen virkeänä!

Missä projektissa, asiakkuudessa tai muussa asiassa olet mielestäsi toiminut vastuullisesti tänä vuonna? Miksi juuri se on jäänyt mieleen?

Omassa työssäni yritän soveltaa tuon salaisen ja tuntemattoman cocktail-reseptin ainesosien sopivaa sekoittelua eri tilanteissa joka päivä. Sekin voi vaihdella, onko työkaveri tai asiakas tänään Aperol ja minä soodavesi tai Prosecco vai toisinpäin. Lopuksi mausta pitäisi päästä myös yhteisymmärrykseen: “Olihan tämä varmasti hyvää myös sinun mielestäsi? Minä tykkäsin kyllä!” Ja kun cocktail on hyvänmakuiseksi todettu, niin seuraa tietenkin kysymys: otetaanko vain yksi vai se toinenkin. Vastuullisuus mielessä.



NINA ALMI
Office Manager

Mitä vastuullisuus merkitsee juuri sinulle?
Miten kuvailisit vastuullista toimintaa töissä?

Vastuullisuus merkitsee minulle sitä, että teen aina parhaani Dagmarin, kollegoideni, työyhteisömme ja asiakkaidemme hyväksi. Ennakoimalla ja olemalla proaktiivinen autan kollegoitani onnistumaan omassa työssään ja työarkemme sujumisessa. En jätä hommia roikkumaan, vaan hoidan kaiken asianmukaisesti ja aikataulussa loppuun asti. Jos näen, että jokin asia ei ole kunnossa, ryhdyn selvittämään, miten se saadaan hoidettua.

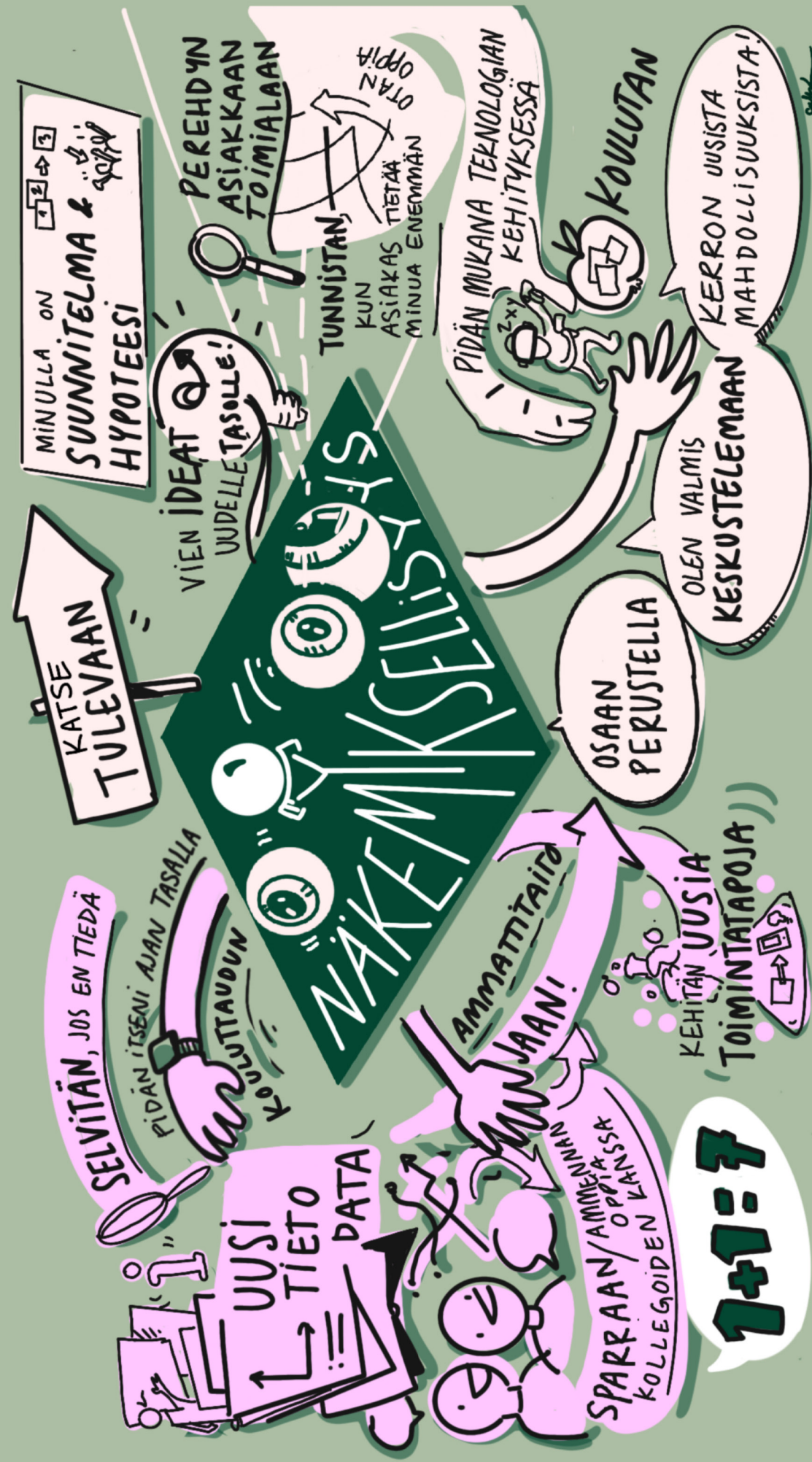
Missä projektissa, asiakkuudessa tai muussa asiassa olet mielestäsi toiminut vastuullisesti tänä vuonna? Miksi juuri se on jäänyt mieleen?

Dagmarissa on aloittanut viime vuosina, etätyösuosituksen aikana, paljon uusia työntekijöitä. Heidän integroimisensa työyhteisöön ja perehdyttäminen talon tapoihin ja työhön on ollut aiempaa vaativampaa. Yhdessä HR-tiimin ja esihenkilöiden kanssa olemme kehittäneet ja muokanneet prosessejamme. On vastuullista uudistaa toimintatapoja muuttuvien tarpeiden mukaan, kokeilla, mikä toimii ja luopua niistä, jotka eivät toimi. Oppia, kehittää ja kehittyä jatkuvasti, jotta ihmisillämme on mahdollisimman hyvä olla Dagmarissa.



“Jos jokin asia ei ole kunnossa, selvitän, miten se hoidetaan.”





Arvomme

Näkemyksellisyys

Näkemyksellisyys on asioista avoimesti keskustelua, kyseenalaistamista ja uuden ehdottamista.

Näkemyksellisyyttä on ajan hermolla oleminen ja itsensä sekä muiden kehittäminen.

Näkemyksellisyys on muutokseen sopeutumista ja asiakkaiden tukemista markkinoinnin transformaatioissa.

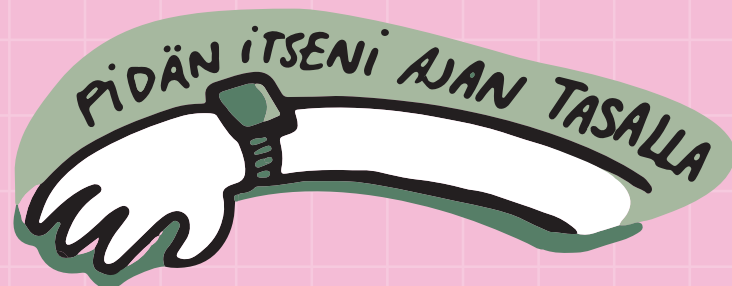
$$1 + 1 = 10$$

– näkemyksellisyys antaa enemmän!





Ammennan uutta näkemystä palaamalla kysymykseen "Miksi"?



HEINI NUUTINEN

Digital transformation lead, Radly

Mitä näkemyksellisyys merkitsee sinulle? Miten kuvailisit näkemyksellistä toimintaa töissä?

Minulle näkemyksellisyys on tärkeä arvo. Se tarkoittaa asiakkaiden auttamista parhaalla mahdollisella tavalla ja vastuun kantamista siitä, että osaamisemme on Suomen parhaimmistoa. Muutamalla lauseella:

- Mieti aina isommassa kontekstissa tekemistäsi.
- Pyri aina selvittämään haasteiden juurisyy sen sijaan, että tarttuisit tarjoamaan nopeaa ratkaisua, joka saattaa ensi alkuun vaikuttaa toimivalta.
- Perusta neuvot tietoon, terveeseen kritiikkiin ja moninaisesti näkökulmiin. Meidän tulee pohjata näkemyksemme tietoon sen sijaan, että toimisimme kuin vanhan liiton autokauppiaat.

Mistä ammennat uutta näkemystä?

Palaamalla aina kysymykseen miksi, ja kysymällä– välillä hankaliakin – kysymyksiä. Seuraan startup-kenttää, koska siellä on pakko olla innovatiivinen vähillä resursseilla. Pohdin ihmisten käyttäytymistä psykologisella tasolla sekä hankalien asioiden syitä ja ratkaisuja.

Missä projektissa näkemyksen tuominen on ollut isossa osassa työtäsi tänä vuonna?

Usein huomaan sanovani "Tiedän tavoitteenne ovat hyvin myynti- ja organisaatiolähtöisiä. Strategiassanne mainitsette tavoittelevanne asiakaskeskeisyyttä. Olisi hyvä pohtia, miten asiakasnäkökulma näkyy tavoitteissa ja jalkautuu arkeen."

Viimeksi muodostin kuvaa organisaation asiakasrajapinnasta ja asiakastyytyväisyydestä. Suurimmat huomiot tulivat henkilöstöltä, joka tekee asiakkaiden kanssa töitä. Johto ajatteli, että homma rullaa, vaikka henkilöstö repi hiuksia päästään. Siinä sitten mietit, miten kertoa, että pitäisi "ehkä" tehdä jotain:)



SAMUEL TASTULA
Content Strategist, Stories

Mitä arvo näkemyksellisyys merkitse sinulle?

Minulle näkemyksellisyys Dagmarin arvona tarkoittaa sitä, että työnantaja luottaa minuun ja uskoo, että mielipiteessäni on aitoa arvoa. Se on tie-
toisesti meillä tehty valinta, että jokaiseen asiaan ei tarvitse sorvata talon
”virallista mielipidettä” tai hyväksyttää johdolla, vaan täällä luotetaan, että
asiantuntijoina tiedämme, miten asia on.

Miten näkemyksellisyys ilmenee työn arjessa?

Yhteinen luottamus asiantuntijoiden näkemyksellisyyteen on mandaatti,
mutta samalla myös odotusarvo: minun tulee arjessa sanoa rehellisesti ja
suoraan oma mielipiteeni ja kertoa joka päivä, mikä näkemykseni mukaan
asiakkaalle on parhaaksi. Tällaisessa ilmapiirissä saan olla oma itseni.
Dagmariin tultuani otti aikansa ymmärtää, että saan sanoa mielipiteeni
suoraan ja sitä jopa odotetaan minulta.

Mikä asia on vaatinut viime aikoina näkemyksellisyyttä ja miksi?

Viimeksi saimme rakentaa näkemyksellisellä Stories-tiimillä mittavan
tarjouksen Pirkalle, ja voitimme projektin. Ehdotuksemme haastoi
rohkeasti oletettua ajatusta kohderyhmästä ja sen kiinnostuksen kohteista,
se toi mukaan uusia ennakkoluulottomia tapoja tehdä sisältöjä ja toisaalta
hyödynsi monikäyttöisesti asiakkaalla jo valmiina olevaa käyttökelpoista
aineistoa. Näkemyksen taustalla on aina kokemus ja tieto, mikä karttuu
entisestään, kun kuuntelee ja oppii muiden dagmarilaisten näkemyksestä.



**“Täällä saan ja
minun odotetaan
sanovan
näkemykseni
suoraan.”**



Dagmar on taloudellisesti vahva ja menestyvä yritys. Kasvumme salaisuus on aina ollut katseen pitäminen horisontissa. Tällä alalla pärjäävät parhaiten ne, jotka ovat itse muutosvoimana muille.

Tarkastelemme strategiaamme jatkuvasti ja valitsemme painopistealueet, joilla pysymme muutoksen kärjessä. Vaikka kehityksen kärkemme näin ollen vaihtelevat, tehtävämme ja suuntamme on kirkas: Meidän tehtävämme on olla muutosvoimana markkinoinnissa.



TEHTÄVÄMME:
Muutosvoimana
markkinoinnissa

Miksi olemme olemassa?

OLEMME OLEMASSA MUUTOKSEN TEKIJÖILLE.

Haluamme olla halutuin työpaikka intohimoisille asiantuntijoille, joiden kehittyvästä osaamisesta pidämme huolta. Tuomme erilaisia osaajia yhteen rakentaaksemme parhaita ratkaisuja ja oppiaksemme toisiltamme. Tavoittelemamme maine markkinan vetovoimaisimpana muutokumppanina rakentuu meidän dagulaisten teoista.

OLEMME SENSE MAKER MONIMUTKAISESSA MAAILMASSA.

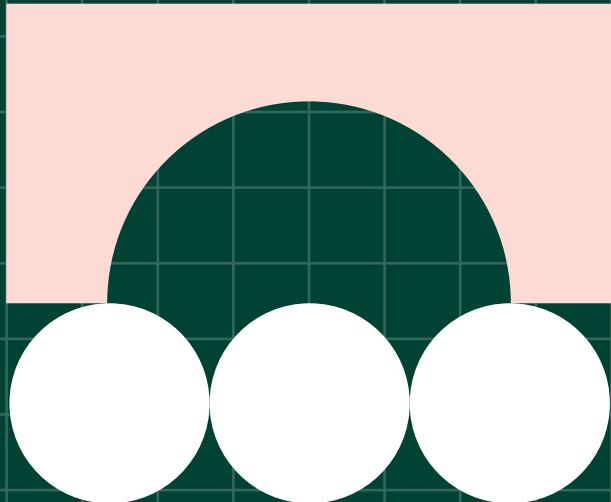
Markkinoinnin, myynnin ja liiketoiminnan kehittäminen samaa tahtia digitalisaation ja muiden muutosvoimien keskellä ei ole ihan yksinkertaista. Meillä on kyvykkyydet tuoda asiakkaidemme tueksi faktaa ja visionäärisyyttä sopivassa paketissa ja jalkauttaa nämä sujuvasti toimenpiteiksi. Sense Makerina helpotamme asiakkaidemme elämää ja autamme heitä hyödyntämään datamassoja relevanteilla tavoilla.

OLEMME OLEMASSA UUDISTAAKSEMME TOIMIALAA.

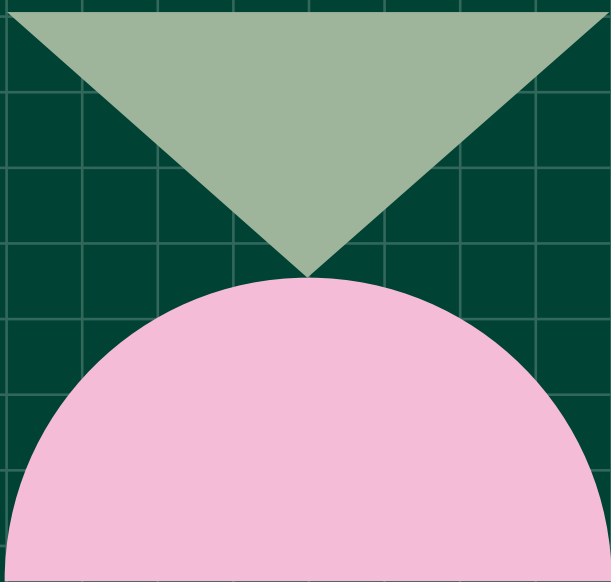
Maailma muuttuu, ihmiset muuttuvat ja vaikuttamisen mekanismit muuttuvat. Markkinoinnin saralla nämä muutokset ovat suuria mahdollisuuksia tehdä parempaa markkinointia, mutta se vaatii samalla vanhasta luopumista.

P.S.

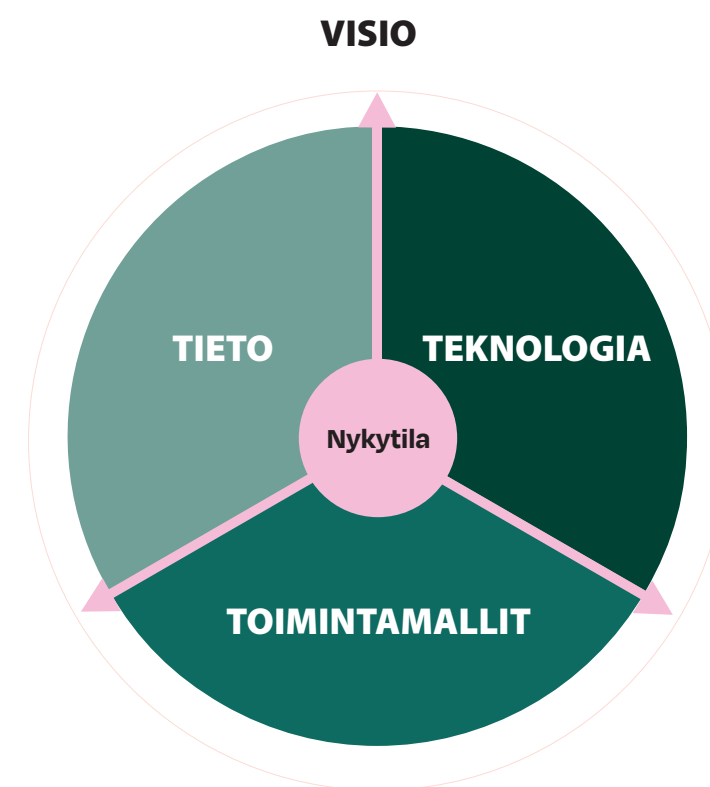
Olihan tässä paljon suuria sanoja ja ehkä ripaus sellaista muualta tuttua – vaikka meille se onkin ihan totta.



Puhumme paljon muutoksesta. Mitä se meille tarkoittaa?

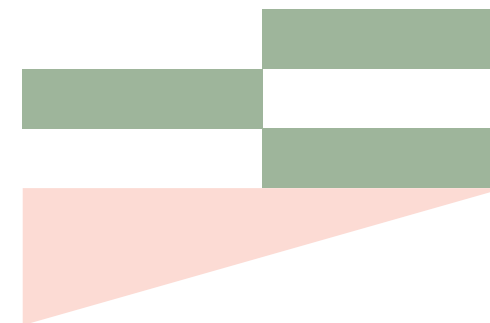
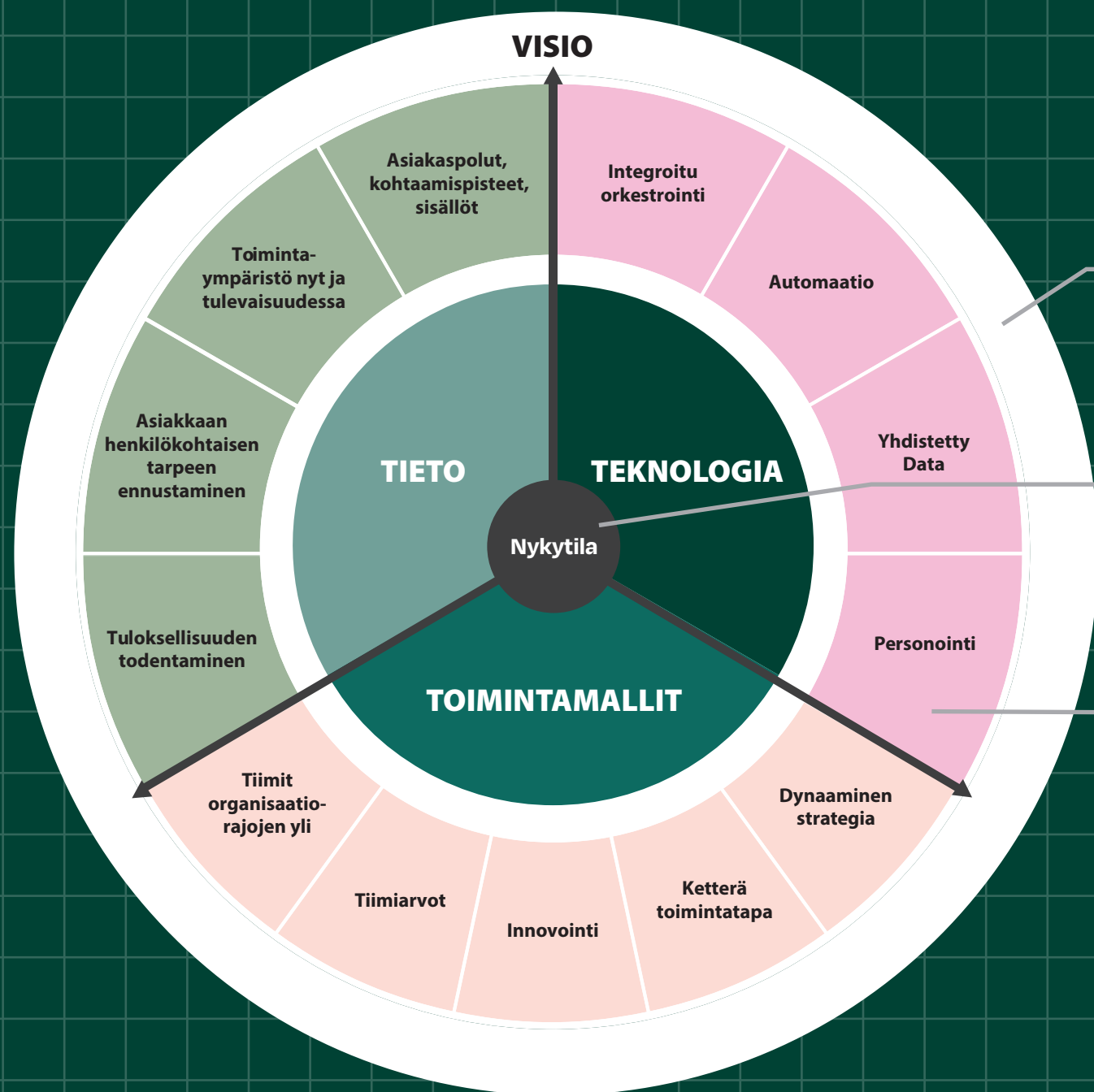


Viitekehuksemme: GEM



Dagmar toteuttaa tehtävänsä toimintaympäristössä, jonka ainoa vakio on kiihtyvä muutos. Maailma on muuttunut aina, mutta nyt muutoksen nopeus, laajuus ja vaikuttavuus ovat kuitenkin mielestämme harvinaisen merkittäviä.

Dagmar hyödyntää muutosvoimana toimimisessa omaa, tutkimustietoon perustuvaa Growth Excellence Model -viitekehystä (GEM), jossa muutos on kiteytetty kolmeen kehittymisen teemaan: tietoon, teknologiaan ja toimintamalleihin.



Innostava tahtotila asiakkaan liiketoiminnan, strategian ja tavoitteiden pohjalta

Ymmärrys asiakkaan nykytilasta ja toimintaympäristöstä, joka vaikuttaa kehityksen ja kasvun mahdollisuuksiin

Kehittymisen osa-alueiden sektorien valinta ja priorisointi asiakkaan nykytilan ja vision perusteella

GEM-viitekehys auttaa hahmottamaan, mistä muutos koostuu ja tunnistamaan ne osa-alueet, joissa yrityksen tulisi kehittyä vastatakseen toimintaympäristön muutokseen ja saavuttaakseen asettamansa tavoitteet. GEMin avulla siis pilkomme monimutkaisen ja abstraktin muutoksen konkreettisiksi palasiksi kehityspöydille.

Dagulaiset muutoksentekijöinä: DAGMARTOWN

Muutoksen tekeminen tapahtuu monella tasolla ja jokainen dagulainen toteuttaa sitä työssään. Se ei ole vain uusien palvelujen innovointia ja viimeisimpiin teknologisiin mahdollisuuksiin tarttumista, vaan yhtä lailla uusiutumista ja parhaana pysymistä liiketoimintamme vakiintuneissakin kivijaloissa.

Jos Dagmar olisi kaupunki, se olisi transformaation kaupunki, Dagmartown. Kaupunki visualisoi, havainnollistaa ja tarinallistaa, miten Dagmar ja dagulaiset toimivat innostuneena tehtävämme ympärillä, ja kuljettavat asiakkaitamme transformaation matkalla.



DAGMARTOWNIN tarkoitus on auttaa ymmärtämään, mistä transformaatiossa on kyse, mihin se vaikuttaa sekä mitä tehtävämme omalle työlle ja asiantuntijuudelle tarkoittaa. Missä kaupunginosassa sinä vietät eniten aikaa: tiedossa, teknologiassa vai toimintamalleissa? Milloin sinut ja sinun supervoimasi kutsutaan hyppäämään junaan, jota asiakas ohjaa kohti visiotaan?

KAUPUNGIN ASUKKAAT

Kaupungin tärkein osanen ovat tietenkin Dagmartownin asukkaat eli dagulaiset. Jokaisella dagulaisella on oman heimonsa tai osaamisyksikkönsä sydän. Dagulaisella on omat supervoimansa ja oman kehittymisen visio. He kulkevat kaupungissa vapaasti, oman osaamisensa ja kiinnostuksensa mukaan.

KOLME KAUPUNGINOSAA

Kolme kaupunginosaa ovat transformaation mahdollistajat: tieto, teknologia ja toimintamallit. Kaupunginosien keskiössä on kaupunkia ylläpitävä tehdas, peruspalvelumme, jonka ympärille kaupunki on lähtenyt rakentumaan.

JUNARATA & JUNAT

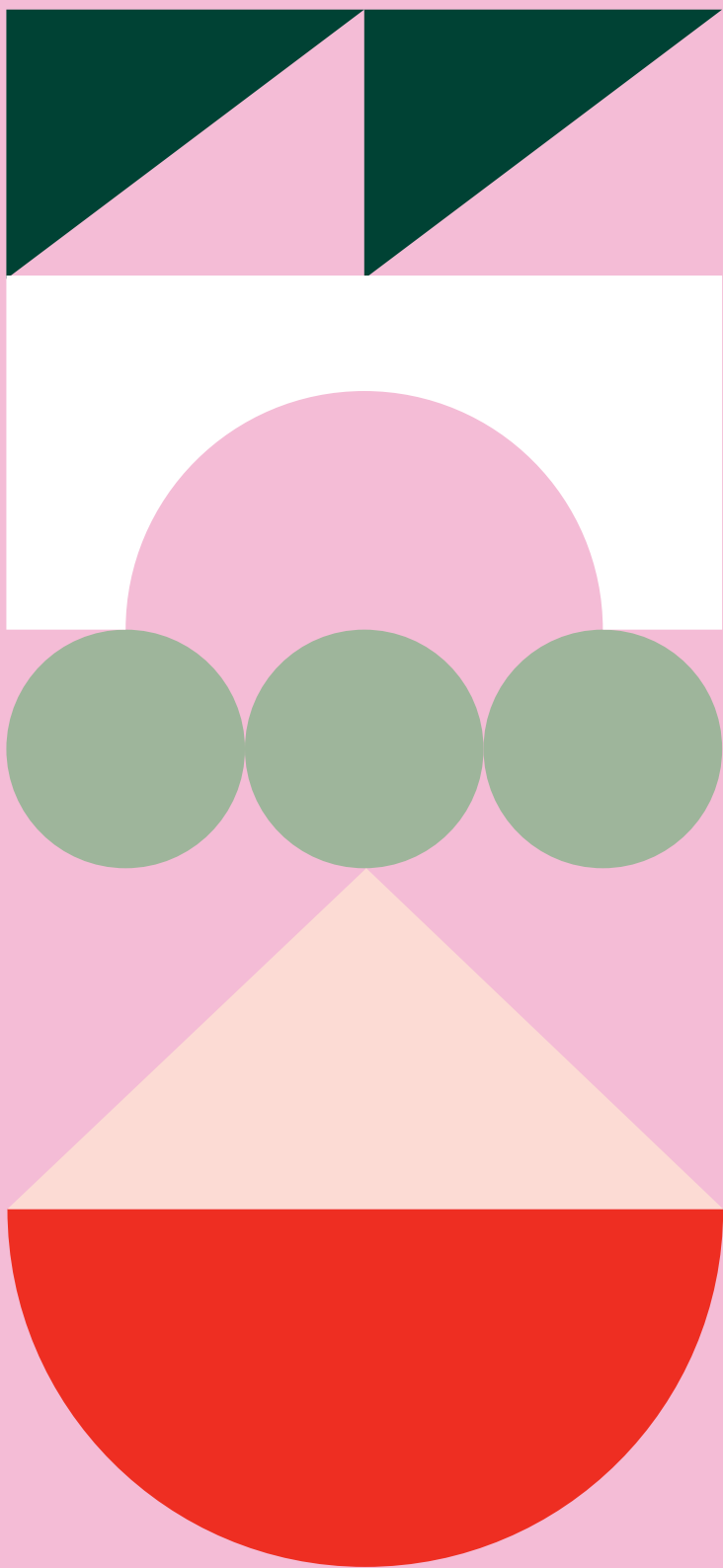
Kaupungin läpi, kolmen kaupunginosan kautta kulkee junarata, joka tulee menneestä ja kulkee kohti tulevaa. Asiakkaamme kulkevat junissaan oma vauhtiaan markkinoinnin muutosmatkalla. Junan suuntana on asiakkaan visio ja junan sähköistää data. Junan vakiohenkilöstöä on nimetty tiimi ja matkan varrelta junaan hyppää avuksi mukaan dagulaisia asiantuntijoita tekemään matkasta sujuvamman ja auttamaan matkan eri vaiheissa. Matkalla energiaa tuovat lunastetut asiakaskokemukset junaradan kohtauspisteissä.

SÄHKÖ

Sähkö eli data tuo virtaa kaikkiin kaupunginosiin sekä sähköistää myös työkalut. Kaupunginosat tarvitsevat dataa toimiakseen, mutta tuottavat sitä myös itse (tiedolla johtaminen).



Työtapamme



Työtapamme erilaisten osaamisryhmien Dagmarissa

Meillä on erilaisia ja monialaisia osaamisryhmiä ja yksiköitä, jotka elävät keskenään ja tukevat toinen toisiaan ja sitä kautta kokonaisvaltaisesti Dagmarin asiakkaita. Kun tätä kulttuurikirjaa tehtiin, Dagmarin osaajia oli ryhmitelty esimerkiksi tiedolla johtamiseen, teknologiaan ja markkinoinnin tehostamiseen keskittyvään yksikköön sekä luovien ja näkemyksellisten sisältöjen yksikköön. Heimoiksi asiakkuuksien ympärille. Lukuisiksi erikoistuneiksi iskuryhmiksi. Hallinnollisiksi tiimeiksi. Pyrimme muokkautumaan organisaationa aina vastaamaan mahdollisimman hyvin asiakkaiden tarpeita ja sujuvoittamaan omaa arkeamme.

Heimoihin järjestäytyessämme tavoitteena oli parempi tiedonkulku, ketterämpi tekeminen, hyvien toimintamallien skaalaaminen sekä yhdessäohjautuvuuden myötä kehittyvä työntekijäkokemus. Tässä yhteydessä rakensimme arjen ohjenuoraksemme myös pelikirjoja. Näin me dagulaiset olemme parhaita työkavereita toisillemme ja parhaita kumppaneita asiakkaillemme.



Näin olen paras työkaveri

Otteita Anna-heimossa luoduista pelisäännöistä, jotka itseasiassa ovat varsin mainiot pelisäännöt meille kaikille dogulaisille.

- ✓ **TYÖSKENTELEN ARVOJEN** mukaisesti (rohkeus, innostus, näkemyksellisyys, vastuullisuus).
- ✓ **AUTAN MUITA** ja pyydän apua.
- ✓ **LUON POSITIIVISTA** fiilistä, esimerkiksi tervehtimällä iloisesti. Tavatessamme käytävillä ja teamseissa kuuluu nauru.
- ✓ **JAAN TIETOA** sovituisissa kanavissa, sovitulla tavalla ja mieluummin liikaa kuin liian vähän.
- ✓ **TEEN PARHAANI.** Kun minä onnistun, tiimikin onnistuu ja asiakas on tyytyväinen.
- ✓ **KEHITÄN ITSEÄNI** ja varmistan osaamisen palveluistamme. Pidän huolta oman ammatillisen osaamiseni kehittämisestä.
- ✓ **JAAN OSAAMISTANI** aktiivisesti muille ja sparraan aina pyydettyä.
- ✓ **ANNAN JA PYYDÄN** palautetta matalalla kynnyksellä. Kehun usein ja annan rakentavankin palautteen mahdollisimman pian. Opin jokaisesta palautteesta.
- ✓ **PIDÄN KIINNI** yhdessä sovituisista asioista, kuten palaverikäytännöistä ja tiedon jakamisesta.
- ✓ **KUUNTELEN JA** kannustan, osallistun ja osallistan.
- ✓ **ARVOSTAN SITÄ,** että olemme erilaisia. Huomioin kaikki tasapuolisesti.
- ✓ **KANNAN VASTUUN** työstäni.
- ✓ **JOS HUOMAAN** työkaverillani ongelmia työssä jaksamisessa tai suoriutumisessa, varmistan, että kaikki on hyvin ja tarjoan tarvittaessa apuani.



Näin teen päätöksiä

Otteita Anna-heimossa luoduista pelisäännöistä, jotka itseasiassa ovat varsin mainiot pelisäännöt meille kaikille dogulaisille.

- ✓ **TEEN PÄÄTÖKSIÄ** itsenäisesti ja rohkeasti tiimi tukenani.
- ✓ **KUN PÄÄTÖS** koskee asiakasta ja vaikuttaa tiimiin tai muihin sidosryhmiin, jaan tietoa nopeasti ja avoimesti sovituisissa kanavissa.
- ✓ **SELVITÄN PÄÄTÖKSENTEKOON** liittyvät epäselvät asiat tilanteesta riippuen esim. esihenkilöltäni tai asiakasvastaavalta.
- ✓ **KUN KOEN** epävarmuutta päätöksenteossa, kysyn toisen henkilön tai tiimin mielipidettä. Silti seison itse päätökseni takana.
- ✓ **TEHTYÄNI VÄÄRÄN** päätöksen teen tarvittavat korjaavat toimenpiteet viipymättä tilanteen kuntoon hoitamiseksi, ja jaan tiedon viipymättä asianosaisille.
- ✓ **OPIN VÄÄRISTÄ** päätöksistäni, enkä jää murehtimaan asiaa. Tapahtuneen esiin nostaminen auttaa koko tiimiä kehittymään. Väärä päätös on parempi kuin ei päätöstä ollenkaan.



Näin varmistan tuloksen

Otteita Anna-heimossa luoduista pelisäännöistä, jotka itseasiassa ovat varsin mainiot pelisäännöt meille kaikille daguilaisille.

- ✓ **TEEN OMASSA** työssäni parhaani, jotta asiakastiimi, heimo ja Dagmar pääsevät tavoitteisiinsa.
- ✓ **TARJOAN ASIAKKAALLE** rohkeasti uusia ratkaisuja.
- ✓ **ROOLISTANI RIIPPUEN** jaan tai kysyn tietoa asiakaskannattavuudesta.
- ✓ **OLEN AKTIIVINEN** miettiessäni asiakkaalle myytävää ja jaan tiedon tiimilleni.
- ✓ **ASIAKASVASTAAVANA** avaan projektit ohjeistuksen mukaan. Ylläpidän tiedot ajan tasalla.
- ✓ **MERKITSEN KAIKKI** asiakkaalle tehdyt työtunnit oikein Taimeriin. Varmistan, että tiedän mille projektille tunnit kirjataan.
- ✓ **LASKUTAN OIKEA-AIKAISESTI** kaiken, mitä asiakkaan kanssa on sovittu. Jos arvioitu kustannusarvio on ylittymässä, kerron tästä asiakkaalle välittömästi ja neuvottelemme lisälaskusta.
- ✓ **EN LANNISTU**, jos asiakas sanoo tarjoukselle tai ehdotukselle ei.
- ✓ **VARMISTAN ETTÄ** tiedän paljonko työtunteja saan asiakkaassani tehdä eri työtehtäville ja projekteille. Nostan tiimissä esiin, jos projektissa tapahtuu jotain yllättävää.
- ✓ **JOS PROJEKTILLE** on tehty enemmän työtunteja kuin tarjouksessa on sovittu, selvitän mistä tämä johtuu ja käytämme oppeja seuraavan tarjouksen tekemisessä.
- ✓ **ETSIN IDEOITA** ja inspiraatiota Teamsin myyntimateriaaleista ja sparrailen asiakkuutta tiimin ja muiden asiantuntijoiden kanssa.
- ✓ **KUUNTELEN ASIAKASTA** ja koetan tunnistaa kuinka voimme auttaa asiakkaan haasteissa jokaisessa kohtaamisessa.



Näin olen paras kumppani asiakkaalle

Otteita Anna-heimossa luoduista pelisäännöistä, jotka itseasiassa ovat varsin mainiot pelisäännöt meille kaikille dagulaisille.

- ✓ **HALUAN, ETTÄ** asiakas onnistuu ja menestyy omassa tehtävässään ja omassa organisaatiossaan.
- ✓ **OLEN AKTIIVINEN** ja avulias asiakkaan suuntaan. Välillä lyhytkin viesti riittää.
- ✓ **NÄYTÄN INNOSTUKSENI** palaverissa ja muussa kommunikoinnissa. Innostus näkyy myös sanattomassa viestinnässä.
- ✓ **HAASTAN ASIAKASTA** ja kerron oman näkemyksemme rohkeasti.
- ✓ **OSOITAN ASIAKKAALLE**, että hän on tärkeä.
- ✓ **PIDÄN LUPAUKSENI** ja pidän kiinni sovituista aikatauluista. Jos aikataulun kanssa tulee haasteita, kerron siitä ajoissa.
- ✓ **OSOITAN OMAN** ja tiimini ammattitaidon ehdottamalla asiakkaalle näkemyksellisiä, perusteltuja ratkaisuja.
- ✓ **HALUAN KEHITTÄÄ** asiakkuutta tarjoamalla asiakkaalle sopivia ratkaisuja Dagmarin koko tarjoomasta.
- ✓ **OLEN VASTUULLINEN.** Jos joku on mennyt pieleen, kerron siitä välittömästi tiimissä, enkä peittele tapahtunutta. Sovimme yhdessä miten tapahtunut viestitään asiakkaalle.
- ✓ **ASIAKASVASTAAVANA PEREHDYTÄN** ja avaan tiimille liiketoiminnan tavoitteita. Tiimiläisenä olen kiinnostunut ja innostunut asiakkaan liiketoiminnasta.
- ✓ **KUN ONNISTUMME**, kehun asiakkaalle koko tiimin työpanosta.

Mitä asiakkaat sanovat meistä?

(lähde: Asiakastytyväisyyystutkimus 2021)

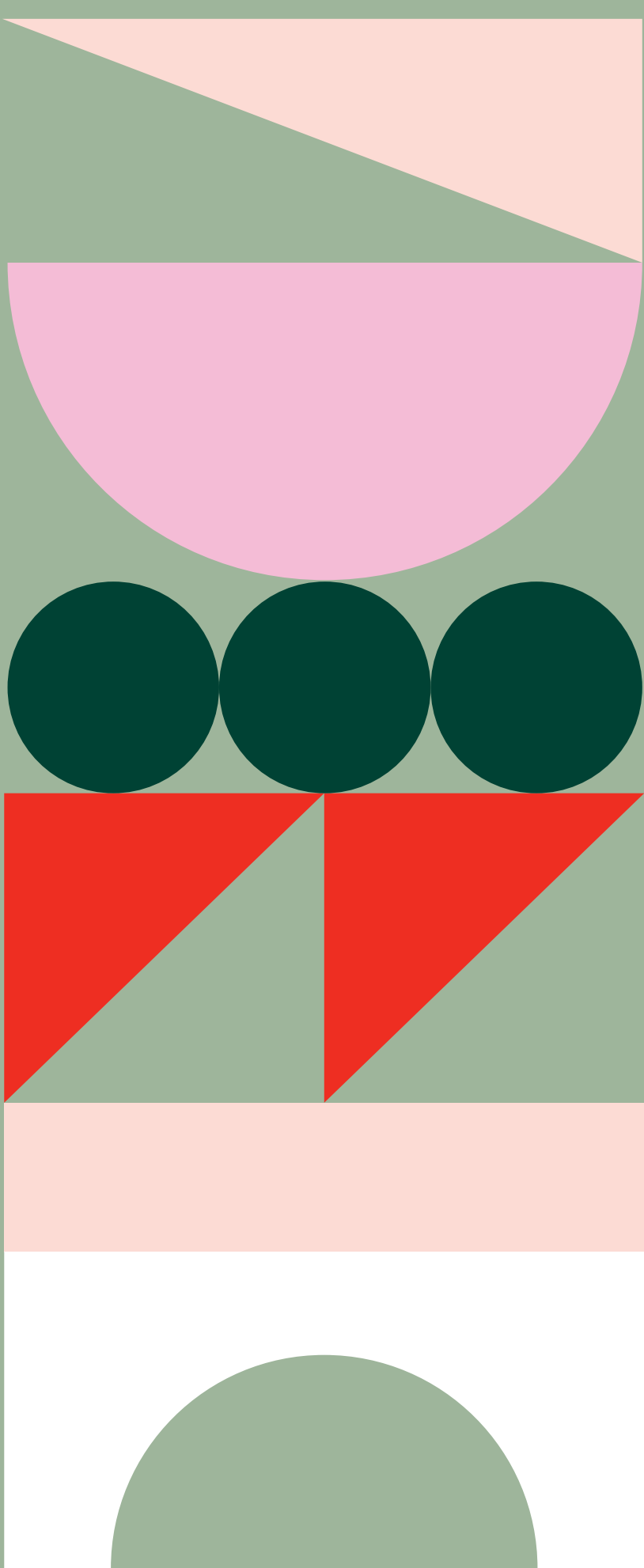
- ♥ Dagmar on **LUOTETTAVA, INNOVATIIVINEN, AVOIN JA PROAKTIIVINEN.**
- ♥ **SUJUVA JA LAADUKAS** yhteistyö kokonaisuudessaan.
- ♥ Dagulla hyvä **YMMÄRRYS MEIDÄN BRÄNDEISTÄMME JA TAVOITTEISTAMME.**
Vahvaa osaamista mediakentästä. Lisäksi ensiluokkaista ja ystävällistä palvelua, AINA! :)
- ♥ Hyvä ja miellyttävä yhteistyö, ammattitaitoinen porukka ja tunne että asioita **TEHDÄÄN YHDESSÄ** yhteiseen päämäärään.
- ♥ Helppo ja mutkaton yhteistyö. **MONIPUOLINEN JA OSAAVA** henkilöstö. **USKALTA AHAASTAA** ja esittää omia näkemyksiä.
- ♥ Media-alan näköalapaikka. Vahvasti **AJASSA MUKANA.** Ammattilaiset asialla.
- ♥ Mukavat henkilöt. Tuntuu aina siltä, että tekee tiiminä yhteisen asian eteen töitä :)

- ♥ Kokonaisvaltaisesti osaava organisaatio. **VAHVA PANEUTUMINEN** asiakkaan liiketoimintaan, toimintamalleihin ja organisaatioon. Halu tehdä yhteisen **PÄÄMÄÄRÄN ETEEN** työtä.
- ♥ Tosi kivat tyypit, joiden kanssa on **MUKAVA TEHDÄ HOMMIA!** Fiksuja ja hyvin perusteltuja ehdotuksia ja näkemystä.
- ♥ Sopivat asiantuntijat sopiviin tilanteisiin sekä yhdistelmä toimivaksi todettuja menetelmiä ja **EDISTYKSELLISTÄ KOKEILEVAA MARKKINOINTIA.**
- ♥ **HYVÄ TEKEMISEN MEININKI!**

P.S.

On meillä toki kehittymisenkin paikkoja. Joskus iso talo siiloutuu, aina voi olla luovempi ja proaktiivisempi, haastaa vieläkin rohkeammin ja sukeltaa syvemmälle kunkin asiakkaan bisnekseen. Näiden eteen teemme hartiavoimin töitä!

Johtamislupaus



**"Dagulaisena
tiiminvetäjänä minä
valmennan,
innostan,
arvostan ja
mahdollistan."**

Dagulaisten esihenkilöiden ja tiiminvetäjien tehtävänä on luoda puitteet hyvälle tiimityölle. Sellaiselle, jossa on tilaa kehittyä ja oivaltaa yhdessä ja yksilönä. Tiimille, jossa uskalletaan olla edelläkävijöitä ja pystytään joustavasti vastaamaan asiakkaiden tarpeisiin. Esihenkilötyömme kehitykseen ammennamme eväitä mm. kulttuuritutkimuksestamme (2021) ja vuotuisista henkilöstökyselyistämme.

VALMENTAJINA tiiminvetäjät rohkaisevat etsimään vastauksia ja uusia näkökulmia. He antavat vastuuta ja auttavat oppimaan.

INNOSTAJINA he kannustavat osallistumaan ja löytämään uusia mahdollisuuksia.

ARVOSTAVA tiiminvetäjä luottaa, on herkkä huomioimaan erilaisuutta ja varmistaa hyvän kommunikaation. Varsinkin palautteen saamisen ja antamisen.

MAHDOLLISTAMINEN lähtee luottamuksen ilmapiiirin luomisesta ja niin kirkkaista tavoitteista, että toteutus voi olla tekijänsä näköinen ja siksi erinomainen.

Miten toteutan johtamis- lupausta käytännössä?

”

**Luon ilmapiirin,
jossa uskaltaa
tarttua uuteen
ja kokeilla, vaikka
epäonnistuakin.
Jaan myös rehellisesti
omat mokani.**

”

**Annan muille tilaa
löytää vastauksia.
En pyri ratkaisemaan
asioita toisen puolesta
tai tekemään toisen
työtä, vaikka osaisin.**

”

**Annan vapautta
ja vastuuta:
en vaadi
luvan kysymistä.**

”

**Haastan pohtimaan,
spekuloimaan,
etsimään eri
ratkaisuja.**

”

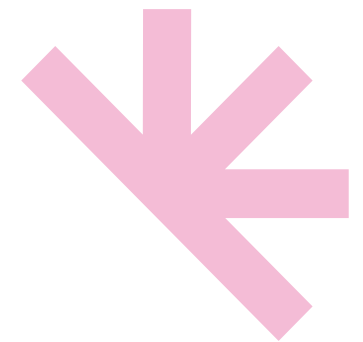
En säästele kiitosta.

”

**Annan tilaa
tehdä työt,
en hengitä niskaan.**

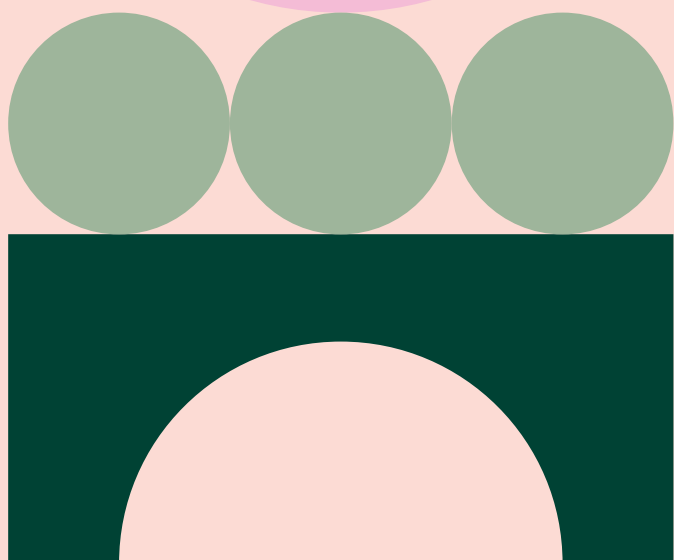
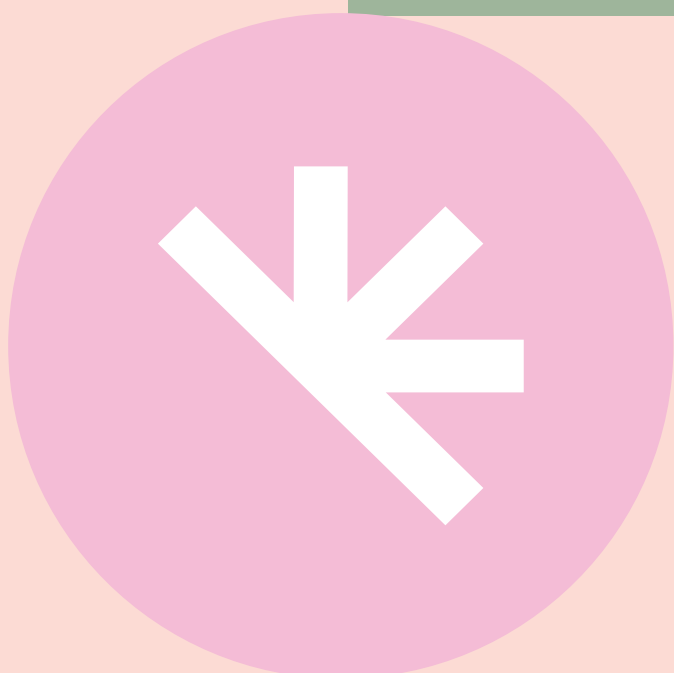
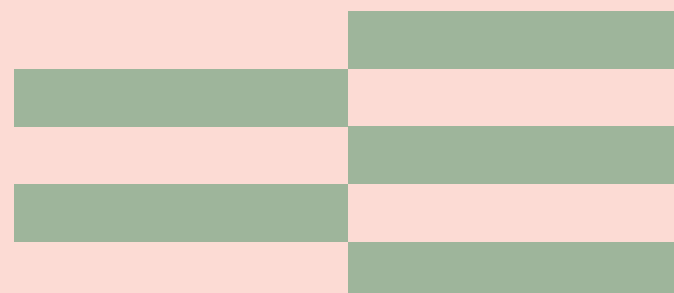
”

**Otan tosissani
ihmisten huolet ja
erilaiset elämäntilanteet
– tutustun tiimiini
ja kuuntelen.**



Lähde:
Esihenkilöiden workshop:
”Miten toteutan johtamislupausta käytännössä”

Q&A



Aina saa kysyä! Näin me vastaisimme

Q Entä, jos töitä on vaan liikaa enkä innostuessani osaa itse sanoa “ei”?
On niin kiva oppia uutta ja tehdä yhdessä muiden kanssa!

A Vaikka kaverin auttaminen ja uteliaasti innolla toimeen tarttuminen ovat syvällä kulttuurissamme, ei ole tarkoituksenmukaista väsyttää itseään, joten on tärkeää ottaa liiallinen työmäärä heti puheeksi esihenkilön kanssa, jotta työkuorma saadaan tasattua. Vastuullisuutta on myös vetää omia rajoja ja huolehtia omasta hyvinvoinnista.

Q Mitä, jos töissä on hyvä, mutta elämässä tulee yllättäviä käännteitä, jotka vievät voimat?

A Ota asia puheeksi esihenkilösi kanssa, hän on täällä sinua varten! Olemme ihmisinä kokonaisuuksia ja yhdessä varmasti löytyy ratkaisu, joka palvelee tämänhetkistä tilannettasi. Hyvinvointia tukevaan kumppaniverkoomme kuuluu osaajia, joilta saa tuen niin työ- kuin yksityiselämänkin käännteisiin.

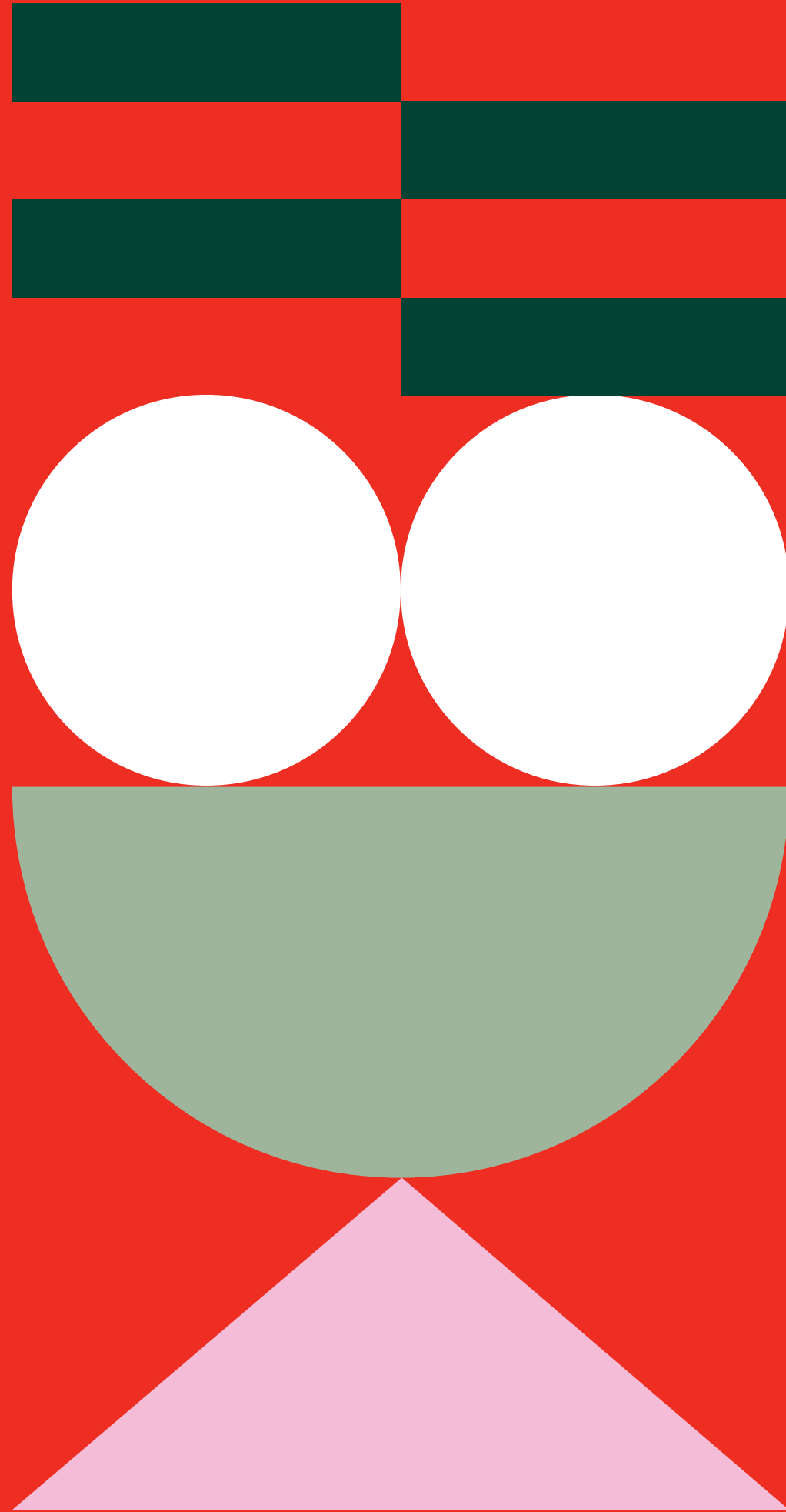
Q Olen istunut perehdytykset läpi, mutta päässäni pyörii edelleen 100 kysymystä, joita en kehtaa enää kysyä.

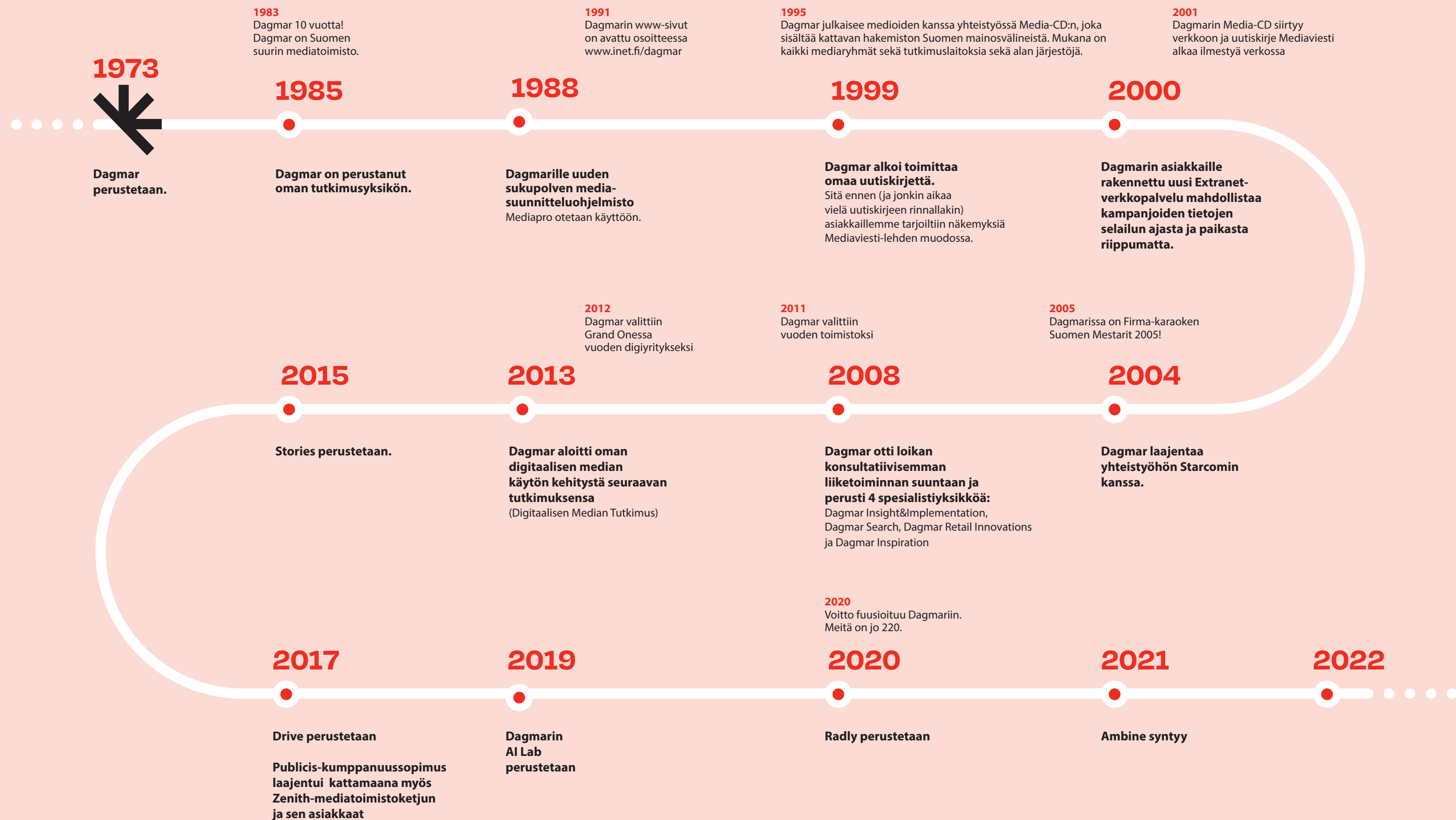
A Kehtaa ihmeessä! Ei ole tyhmiä kysymyksiä ja on aina parempi ottaa selvää kuin arvailla. Dagun yhteisö on tukenasi: työkaverit, esihenkilö ja sisäiset tukitoiminnot jeesaavat. Ymmärrämme hyvin, että perehdytyksessä uutta tietoa tulee paljon ja aivot sauhuavat. Työtä tehdessä opit koko ajan lisää ja apua saa!

Q Tuntuu, etten saa tarpeeksi vastuuta tai urakehitykseni on jäänyt paikalleen.

A Ota asia puheeksi esihenkilösi kanssa! Miettikää yhdessä, minkälainen kehityspolku on sinulle motivoiva ja millaisin askelin voitte yhteistyössä lähteä edistämään asiaa. Kehityspolun suunnittelu on jatkuva prosessi, johon sisältyy mm. oman osaamisen tunnistamista, työssä oppimista, reflektointia, yhdessä oppimista ja mahdollisuuksien etsimistä.

Osmat Historiikki





Dagun kaverikirja

Ohjeet:

1. Vastaa sanalla tai parilla!
2. Piirrä tai liimaa omakuva
3. Leikkaa irti tai ota kuva
4. Postaa oma sivusi slackiin kanavalle #kaverikirja

Ehkä löydämme näille paikan myös Annankadun toimistolta! :)

NIMENI:

MINUT TUNNETAAN MYÖS NIMELLÄ:

LAPSENA HALUSIN OLLA:

NYT TEEN TYÖKSENI:

TÄSTÄ HALUAISIN OPPIA LISÄÄ:

PARAS LOUNASPAIKKA:

PARAS AFTER WORK -JUOMA:

PARAS TAPA RENTOUTUA VAPAALLA:

TÄTÄ MONI EI TIEDÄ MINUSTA:

MITÄ TULEE MIELEEN SANOISTA...

...ROHKEUS:

...NÄKEMYS:

...INNOSTUS:

...VASTUULLISUUS:

TERVEISENI MUILLE DAGULAISILLE:

Piirrä itsesi



DAGUTALISAATIO

(subst.)

Dagutalisaatio tai dagutalisoituminen tarkoittaa itsensä altistamista jatkuvalle oppimiselle ja eteenpäin katsovalle asenteelle työyhteisöön liityttäessä. Sen katsotaan alkaneen 1973 Dagmarin yritystoiminnan käynnistymisestä. Sitä voidaan kutsua myös yrityskulttuuriksi. Dagutalisaatio on aiheuttanut hyvien työkaverisuhteiden syntymistä ja poistanut osallistumiseen liittyviä rajoituksia #daguarjessa.

Dagutalisaation sivutuotteena syntyy työstä innostumista, tyytyväisiä asiakkaita ja menestyvää liiketoimintaa.